

○渡辺委員長 次に、山井和則君。

○山井委員 五十分間質問をさせていただきます。

まず最初に、連日、こういう職権という形で、委員会が不正常に、重要広範議案という重要法案であるにもかかわらず行われますことに強く抗議をしたいと思います。

きょうの西村議員、岡本議員、阿部議員の質問でも明らかになりましたように、虚偽のペーパー、大量の派遣労働者が失業するという、虚偽というより悪質ですね、悪質な虚偽のペーパーを配った上に、局長は、そのことについて記憶にない、記憶にないと間違った答弁を繰り返し、実物を見せられたら、記憶がよみがえってきましたと。そして、虚偽のペーパーの謝罪で出したペーパーに関しても間違いが発覚した。答弁で間違い、答弁で虚偽を言う、虚偽のペーパーを配る、その修正ペーパーも間違い。

私たちは、ささいなことで怒っているんじゃないんですよ。法改正をしなかったら大量の派遣失業者が生まれる、このペーパーを見たら普通みんな賛成しますよ、これが本当だったら。これは一番法案の根幹にかかわる虚偽じゃないですか。そういう意味では、本当にこれは前代未聞。法案審議の大前提が壊れている。

おまけに、その事実を知った塩崎大臣は、これを使うなど言うだけで、全く修正のペーパーも指示もその段階では出していない。使うなどと言っても、安倍総理を含め、予算委員会のメンバーから多くの議員に配って、説明は終わっちゃっているわけですよ。そういう意味では、本当に審議に入るわけにはいかないということを改めて申し上げたいと思います。

この一〇・一ペーパーについては後ほどまた議論をしますが、先ほど坂口部長が、派遣労働者を正社員として求人することに関して重要な答弁をされました。その答弁は非常に重要だと思いますので、ちょっと確認をさせていただきますね。

どういう答弁をされたかということ、ちょっと私もメモしましたので、読み上げます。

きょう配付しておりますペーパーの、具体的に言いますと、今までから私が質問で取り上げております某人材派遣会社が正社員として派遣労働者を求人しているということであります。それについて、派遣労働者を正社員として求人しているかという議論も先ほどございました。これは、誰が考えてもわかるように、根本的な問題ですよ。

求人というのは一番重要です。若者が人生をかけて求職する。そのときに、例えば私の知り合いの大学生は、とにかく正社員になりたいと。とにかく正社員になりたいということを言っています。そういう意味では、派遣労働者を正社員として求人して許されるのかどうかというのは、これは若者の人生にかかわる非常に重要なことであるということは誰もが御納得されると思います。

それで、具体的に坂口部長はこう答弁されましたね。具体的にどのようなケースが誤解を生じるようなものと認められるかについては、二つおっしゃっています。

一つ、正社員としておきながら、労働契約の期間が有期であること。有期であったら正社員はおかしいんじゃないかということが一番目に答弁されています。

二番目、本社の正社員として募集しておきながら、実際の就業場所を派遣先としていること。繰り返します。本社の正社員として募集しておきながら、実際の就業場所を派遣先としていること。

多分、この二つを聞いても、皆さんもわかったような、わかっていないようなというふうだと思われるので、確認をします、塩崎大臣。ということは、正社員としておきながら有期であるというのは、正社員として求人を出してはならないということによろしいですか。

○塩崎国務大臣 これは何度も御説明申し上げてきて、わかってお聞きになっているんだろうと思いますが、労働関係法令の上では、正社員という確立した定義は存在をいたしません。ですから、余り、この正社員という言葉を使っていることで、細かい議論はなかなか難しいということだと思います。

常用型の派遣の方の中には派遣会社に無期雇用されている方もあって、このような方については正社員という呼称が使われている場合も世の中にはあるということだと思います。

したがって、今お尋ねのように、有期で正社員ということはなかなか考えられないことだというふうに思います。

○山井委員 ということは、常用型派遣であれ、有期、一年契約とか二年契約とか、有期の派遣を求人として正社員と書くことは適切でないということでしょうか。

○塩崎国務大臣 これも何度もお答えをしておりますけれども、誤解を招くので、やめていただきたいと思っております。

○山井委員 ということは、残るは派遣の無期ですね。今、有期の派遣は正社員として求人を出すのはだめだという明確な答弁が出ました。残るは無期です。

では、無期の派遣労働者を正社員として求人するのはオーケーですか、だめですか。

配付資料二十二ページ、職業安定法四十二条、新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書については、「当該募集に応じようとする労働者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならない。」

無期の派遣労働者を正社員として求人することはオーケーですか、だめですか。

○渡辺委員長 速記をとめてください。

〔速記中止〕

○渡辺委員長 速記を起こしてください。

塩崎厚生労働大臣。

○塩崎国務大臣 今お配りをいただいた職業安定法で、「労働者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等」ということで、これは、働く方の募集を行う場合というのは、労働契約の期間とか労働時間とかそれから就業場所などの労働条件を明示しなければならないので、これによって一般的に雇用形態が判断をされるということですね。

今申し上げたように、労働関係法令の中では正社員という確立した定義は存在をしないものですから、ですから、今いろいろ先生はおっしゃっておりますけれども、もともと正社員というものはファジーな概念なので、そう言っているのか悪いのかというときには、極めてファジーなことが起きるんだろうと思うんですね。

常用型派遣の方の中には、さっき申し上げたように、派遣会社に無期雇用をされている方もあって、このような方について、お互いに、あの方は正社員と言うのは私も何度も聞いたことがあるわけですが、いや、あれは派遣だろうと私は思いましたが、そういうことを呼ぶ、使う方も中にはおられるということだというふうに思います。

したがって、先ほど申し上げたように、今の、労働条件を明示しなければならないというこの職安法の求めに照らしてみると、有期で正社員というのはやはりこれは違うだろうなということでありまして、あと、無期がどうなのかという今のお尋ねですが、それは、人によってはそういうことを言う人もいるということだというふうに思います。

いずれにしても、職安法によって、働く方の募集を行うサイドが雇用形態を明示する場合には、応募者に誤解が生じないように努めてもらわなければならないというふうに思います。

○山井委員 いや、誤解は生じるんですよ。

今、大臣、否定されませんでしたね。無期の派遣労働者を正社員として求人するということをだめだとおっしゃいませませんでしたね。

改めて確認しますよ。

もし大臣がそういう答弁であれば、今後、派遣会社の無期雇用の派遣労働者の求人広告は、全部これは正社員ということになりますからね。これはハローワークもそうなりますからね。ハローワークで正社員ということで就職したら、働くのは派遣労働者の派遣先、無期であればそれでオーケーということですよ。

ちなみに、二十一ページの配付資料では、厚生労働省の今までの見解では、ここは正社員ではなく正規労働者ということですが、正規労働者の定義は、直接雇用、そして、派遣労働者として雇用されている者でないことというのを正規雇用の定義として、助成金の定義としています。

改めてお伺いします。

ということは、塩崎大臣、派遣先で働く派遣労働者が派遣会社と無期契約であった場合は、正社員として募集、求人広告をしてもよいということですか。

○塩崎国務大臣 そういふ会社があり得るといふことは、やはりあると思います。

○山井委員 塩崎大臣、大丈夫ですか、そういう答弁をして。無期の派遣労働者は正社員として求人をして本当にいいんですか。

誤解を招くと私は思いますよ。誤解を招きますよ、どう考えたって。学生が正社員になりたいというのは、言いかえれば、直接雇用されたいということと基本的に同義であって、派遣よりも正社員がいいと思っているわけですから。

それを、塩崎大臣、無期の派遣労働者を正社員と呼んでいいということを実際に答弁、決定づけられるならば、国会の中で何度も正社員をふやすと言っているけれども、その中には当然、無期雇用の派遣労働者をふやしても正社員はふえることに自動的になるわけですから、それはこの法案審議の前提が崩れるんじゃないんですか。

塩崎大臣、確認しますが、無期雇用契約の派遣労働者であれば正社員と求人してもいい、かつ、ハローワークでもそういうふうに求人してもよいということによいんですか。

○塩崎国務大臣 お詳しい山井先生ですから、わかった上で御質問されているんだらうというふうに思いますが、何度も申し上げますけれども、労働関係法令上、正社員という確立した定義は存在をいたしておりません。あくまでも、今お話があったように、ハローワークでどうなのかと。我々は、何度も、ハローワークで派遣を正社員としてやるようなことはないし、そういうことを我々は政府の政策としても推しているわけでは全くないということとは明確にしてきたところでございます。

今お配りをいただいている、これはキャリアアップの助成金などにも当てはまるわけでございますので、ここに書いてあることではございますが、これは、ですから、当然ハローワークがかむわけですね。ハローワークで、先生おっしゃるように、無期雇用であろうとも、派遣を正社員と呼んで募集をすることを認めることはないということではございます。

御指摘の助成金における取り扱いというのは、キャリアアップ助成金は、有期契約労働者、パート労働者といった非正規雇用で働く方々のキャリアアップを促進することを目的として、正規雇用転換などの取り組みを実施した事業主に対して助成を行う制度でございます。これも御存じのとおりだと思いますが、その助成に当たっては、制度の目的に即した助成を行うために、助成対象を明確にする観点から、本助成における正規雇用労働者がどういう方を対象にしているかを説明したものでございまして、今ここに申し上げますけれども、労働関係法令一般における正社員について定義をしたものではないということではございます。

○山井委員 それは完全にダブルスタンダードじゃないですか。ハローワークでは定義しているじゃないですか。正社員は派遣労働者であつたらだめだ、無期でもだめだと今定義をおっしゃったじゃないですか。ハローワークではだめだと。

ということは、先ほど大臣は、ハローワークでは無期の派遣労働者は正社員と呼んではならないと。ところが、一般の求人広告ではそこはオーケーということになります。確認ですが、それでいいということですか。つまり、ハローワークと一般の求人広告では、そこは政府の見解は違うということですか。

○塩崎国務大臣 何度も申し上げますけれども、正社員という定義は労働関係法令上存在をしていません。

今申し上げたように、ハローワークで、有期雇用を正社員とか、派遣を正社員と言うことはやっていません。それは、厚生労働省としての政策として、そういうものを正社員とは呼んでいないというのが厚生労働省の解釈であって、申し上げているように、確たる定義がない中であって我々はそう思っているということでありまして、政策的に誘導したいのも、さっき申し上げたとおり、きちっとした正規雇用ということで転換した場合にキャリアアップ助成金をお支払いするというようにしているわけではございます。

一方で、世の中では、これは山井先生、世の中の方々がどういうふうに言っておられるのかとか会話で使っているかとかいうことまで対応するわけにもいきませんから、いろいろな使い方があるのは、これは正社員の定義がないという中で起きてくることではございます。

したがって、それはいろいろな言い方があって、ですから、皆さん方も派遣の方々とよくお話をしているということでございますけれども、さっき申し上げたように、あの人は正社員だと言う派遣の方がおられるので、どうということかなと思っていましたが、それは、無期雇用の方は正社員と呼ぶときがどうもあるようだという事は私も知っているところでございまして、それがいいとか悪いとかいうことを言ってみても余り意味がないというふうに思います。

○山井委員 塩崎大臣、これは学生、若者の人生にかかわる話ですよ。私は、どう考えても誤解を招くと思いますよ。厚生労働省の解釈で、ハローワークではそうはしていないと。でも、一般の求人広告で無期の派遣労働者を正社員と求人するのは別に構わない。それはやはり問題じゃないですか。これは問題。

でも、今回の法改正で無期の派遣をふやそうとしているんでしょう。この法改正のまさに肝の話ですよ。ということは、この法改正の大きな目的は、無期の派遣労働者を正社員と呼ぶ、そういう社会をつくっていくということになってきますよ。

ということは、塩崎大臣、今後、求人広告で、派遣先で働く無期の派遣労働者が正社員ということで求人をされるということは、職業安定法四十二条に違反しないということなんですね。大臣。

○塩崎国務大臣 私はもう何度も言っていますけれども、一度も、いいとか悪いとかなんとか言っているわけじゃない。定義が、そもそも正社員については、ない。一方で、無期雇用の派遣の人を正社員と呼んでいる人たちもいたりするということを行っている。

しかし、我々はスタンスは明確であって、派遣の方々と呼ぶような雇用の求人は、我々にとっては、ハローワークではとてもじゃないけれども使えませんということを申し上げ、また、我々は、派遣ではない、きちっとした正規雇用の方々とふやそうということで、今回の派遣法においても、キャリアアップを図るなどの教育訓練を義務づけて、許可要件としても、このシステムがなかったら派遣元として許可はしませんよということを初めて全てにわたってやるということを行って今御提起を申し上げた。

むしろ、今回の法改正は、派遣で働く方たちの権利を守る、そして多様化はもちろん図る、キャリアアップそして教育訓練によって自分の処遇をよくする、あるいは正社員になりたい方々にはそのチャンスをより多く与えるということをやろうという法律でございまして、御理解を賜りたいと思います。

○山井委員 いや、だめだとかだめでないとか言っていないじゃなくて、委員会というのはそれをはっきりさせる場なんですよ。

若者のために、これから就職する若者が、正社員だと思って入ったら派遣労働者だった。やはり誤解する人はいますよ。

例えば、正社員だと思って入ったら一カ月給料が出なかった、なぜなら派遣先が一カ月決まらなかったからという、そういうトラブルも既に起こっています。入って一カ月給料が出ないのに正社員というのはおかしいと思いませんか。それを正社員と求人しているわけですよ。それはやはりおかしいじゃないですか。そういうトラブルが起こっているんです。

だから、塩崎大臣、ここは職業安定法四十二条に違反するのかわからないのか、はっきりしてもらわないと、そういう求人広告はふえるんです。だめと言わない限りふえるんです。だめと言わないということはオーケーということですから。

派遣先で働かれる無期の派遣労働者、その方を正社員として求人広告に入れる、これは職業安定法四十二条に違反しますか、しませんか。イエスかノーかでお答えください。

○塩崎国務大臣 何度も申し上げますけれども、職安法は、働く方の募集を行う者が雇用形態を明示する場合には応募者に誤解が生じないように努めなければならないとされておいて、誤解が生じるようなケースを把握した場合には、我々としては適切に指導をしてまいりたいというふうに考えておるところでございます。

○山井委員 私は、誤解を招くと思います。派遣労働者を正社員として求人するのは誤解を招くと思います。だから質問しているんです。だから、全ての若者、全ての人材派遣会社の方々にわかりやすく答弁してください。

無期の派遣労働者を正社員として、派遣先で働く派遣労働者を無期の場合に正社員として求人するのは、職業安定法に違反しますか、しませんか。御答弁をください。イエスかノーかで答弁してください。

○塩崎国務大臣 それはケース・バイ・ケースであって、今おっしゃったことだけで違反している、していないということを判断することはなかなか難しいと思います。

いずれにしても、先ほど申し上げたように、誤解を生じないように努めなければならないということでございます。

○山井委員 いや、全く理解できません。ケース・バイ・ケースというのはどういう意味ですか。

では、どういうケースが無期の派遣労働者でも正社員として求人を出してよくて、だめなケースを教えてください。そうしないと、国民にも誰にもわかりません。大臣。

○渡辺委員長 速記をとめてください。

〔速記中止〕

○渡辺委員長 速記を起こしてください。

塩崎厚生労働大臣。

○塩崎国務大臣 ケース・バイ・ケースというのは、行ってみて労働契約を結んだら単なる派遣だったというようなことであるかもわかりませんし、いろいろなケースがあり得ると思うんですね。したがって、それはケース・バイ・ケースで判断をせざるを得ない。

そのことについて、判断は、これはやはりハローワークでちゃんとやっぴいかなきゃいけない、厚労省でやるということでございます。

○山井委員 それは余りにも無責任じゃないですか。

これから人生の夢を持って安定雇用につきたいという若者に、行ってみたら、労働契約を結んだら派遣だった。でも、そんなことは、全ての若者が私たちみたいに職業安定法を勉強しているわけではありませんよ。ほとんどの人はわかりませんよ。余りにも今の答弁は無責任です。

四十二条に書いてあるじゃないですか、「平易な表現を用いる」と。平易じゃない。だから、そこは平易に答弁をしてください。イエスなのかノーなのか。大臣、答弁してください。若者や全ての人材派遣業者がわかるように答弁してください。

○塩崎国務大臣 募集というのは必ず結果があるわけであって、結果まで見てみないと何が起きるかわからないわけであって、それをきっちりとケース・バイ・ケースでやはり判断していくというのが厚生労働省の所管行政のやるべきことで、この法解釈もそうだとということだと思います。

○山井委員 これは大変な答弁ですね。

無期の派遣労働者を求人として正社員に、もしケース・バイ・ケースとおっしゃるなら、ハローワークでもそうされたらいいじゃないですか。

では聞きますが、ハローワークでもケース・バイ・ケースで、ハローワークでも無期の派遣労働者で正社員と求人を出していいものがあるんですか。(発言する者あり) 今、ないと言っている。なぜ、ハローワークでは正社員と呼べないものを、一般の求人として正社員と出していいんですか。何でダブルスタンダードするんですか。まさに若者が誤解するじゃないですか。大臣。

○塩崎国務大臣 何度も申し上げておりますが、安倍内閣も、それから厚生労働省もハローワークも、本来の意味での正規雇用というものを推進しようというふうに、まさに皆さんがおっしゃっている形での正社員というものを考えているのであって、ハローワークでそういうことを進めるというのは我々の政策としてやっているわけでございます。

一方で、民間の方々がどういう言葉遣いをするのかというのは、職安法で、誤解を招かないように努力をしなければいけないということは法律としてちゃんとあるわけで、我々もそれに照らして見なければいけません、誤解を生ずるといのは、書いたものの一行だけを取り出して、それで誤解を招くのかどうかだけというわけではないわけであって、結果としてそれが本当に正社員と呼ぶに値するものになっているのかということをお我々はしっかりと見なければいけないだろうというふうに思います。

○山井委員 今後議論を深めていきますが、一つだけ、では例を言います。

正社員として入社した方が、派遣先が見つかるまでに時間がかかりますよね。最初の一カ月、派遣先が見つかる

らないからということで給料が出ない、こういうのは正社員としての求人でもいいんですか、だめなんですか。

○渡辺委員長 速記をとめてください。

〔速記中止〕

○渡辺委員長 速記を起こしてください。

塩崎厚生労働大臣。

○塩崎国務大臣 極端な話ですが、休業手当を払わないというのはそもそも労基法違反ですから、それはいけません。

○山井委員 いや、休業手当って、まだ働き出していないんですよ。正社員として派遣会社に無期雇用を派遣労働者としてされて、まず探さないとだめなんですよ。

そうしたら、今の話だと、正社員として雇った以上は、派遣先が見つかるまでの最初の一カ月も、見つからなかった一カ月も休業手当を払わないとだめだということですか。

○渡辺委員長 とめてください。

〔速記中止〕

○渡辺委員長 速記を起こしてください。

塩崎厚生労働大臣。

○塩崎国務大臣 民民の契約でありますから、労働契約がどうなっているのかにもよるんでしょうけれども、しかしながら、正社員だと言って、無期雇用だと言って、それで給料を払わないというのは、それはもともと募集広告をした際の言っていることに偽りありというのに等しいような話であって、それはやはり適切な正社員としての扱いではないというふうになるので、そこは、募集をかけているときのやり方というのは職安法に照らしてみると適切ではないんじゃないかという判断があり得ると思うんですけれども、今、先生も多分思いつきでケースをおっしゃっているんだろうと思うので……（山井委員「思いつきじゃありませんよ。実例ですよ」と呼ぶ）

これは、極端なケースを言ってもなかなかあれですから、さっき申し上げたように、問題は、正社員という定義がないという中でこういう議論をしていることが実に、なかなかかちとしたものに到達でき得ないかということだろうというふうに思うので、もう少しかちとしたものが出てくる御議論をぜひお願いしたいというふうに思います。

○山井委員 これは、時間に限りがありますから今後もやりますが、私は本当にびっくりしました。ハローワークでは、無期も含め派遣労働者は正社員として、そんなことはだめだと言いながら、一般の求人広告ではそれもオーケーという、こんな……（塩崎国務大臣「オーケーなんて言っていない」と呼ぶ）まあ、びっくりしました。

やはり、余りにも若者や新卒の方々、若い人たちを本当にないがしろにしていると思います。だめとは明確におっしゃっていませんから、オーケーともおっしゃっていませんが、だめともおっしゃらないということは、オーケーと受け取られても仕方がないということで、非常に残念ですが、私は絶対におかしいと思います。絶対におかしいと思います。派遣労働者を正社員と呼ぶことを厚生労働省が黙認する、容認するということは、絶対おかしいと思います。

それでは、もう一つの質問に移ります。

今回、私、おとつ、ある四十歳の女性の方から相談を受けました。専門業務の派遣の方です。

御存じのように、今、四二%、約五十三万人が専門業務、そして、そのうち約八割は有期です。つまり、約四十万人の方々は今まで期間制限がなかった。ずっと、五年でも十年でも、このまま専門業務で働き続けられる予定であった。ところが、今回の改悪によって、この四十万人は三年後に雇いどめ、解雇される。

実際、先週金曜日、その女性の方のところにある人材派遣会社の方が来られて、こうおっしゃいました。今回、法改正になれば、九月一日から新しい法律になったら、あなたは三年後に雇いどめ、解雇になりますということを、まだ法律が通っていないのに既にそういう話が起こっています。私は、おとつ、その相談を受けました。

それで、その女性の方がおっしゃるには、お子さんが二人おられる、せっかく専門型だから、永遠にとは言わなくても、多少派遣の中でも雇用が安定していると思っていた、ところが、三年後にも雇いどめ、解雇と言われてしまったら、自分はどうしたらいいのと。正社員には、今の会社には今までから派遣先に雇ってくれとお願い

しているけれども、雇ってもらえない。さらに、新たな派遣先を紹介してもらえるとんでも、自分も三年後には四十三歳になるし、九年間働いているから今の時給であって、恐らく次のところは時給が下がる可能性も大だ。さらに、今回の法改正では、次の派遣先も三年終わればまた雇いどめになってしまう、またその三年で次のところに移らねばなくなる可能性が大だと。

この女性の方は、人生設計が立たなくなってしまう、何で、今まで制限がなかったのに、今回の法改正で自分たちは三年後に雇いどめにならないとだめなんですかということをおっしゃっています。

塩崎大臣、こういう方が四十万人おられるんです。こういう方は、どういうふうに雇用の安定を図ろうと塩崎大臣は考えておられるんですか。切実ですよ。人生設計も狂ってしまう、頼むからこの法改正はやめてください、子供二人をもう育てられないとおっしゃっておられるんですよ。時給も下がって、保育園から遠いほかの新たな派遣先にでもなったら、人生設計が狂っちゃうと。

塩崎大臣、こういう方に関しては、今回の法改正でどうしてくださるんですか。

○塩崎国務大臣 今回の改正案によりまして、いわゆる二十六業務に該当するか否かにかかわらず、派遣元で有期雇用される方については期間制限の対象となるわけでありまして、期間制限が派遣で働く方の雇用の機会に悪影響を与えないように、個人単位の期間制限の上限に達する方に対して、派遣元が雇用安定措置を実施することを新たに義務づけるということにしているわけでございます。

また、労働者派遣事業は現在四分之三が届け出制となっておりますが、改正案では全て許可制というふうにしておりまして、雇用安定措置を講じない派遣元に対しては、都道府県労働局において厳正な指導等を行い、義務の履行をしっかりと確保していくこととしていただいております。

政府としては、この雇用安定措置の履行確保を通じて、派遣で働く方の雇用の安定を図ってまいりたいと思っておりますと同時に、先ほど、無期雇用の方をふやそうとしているという話もありましたが、これまでは、いわゆる期間制限がなかったのは二十六業務の方々でございました。これが三九%あったわけでありまして。

しかし、今、期間制限と労働契約とのお話を少し一緒に議論されたと思っておりますけれども、これまでの二十六業務の方々が、期間制限がなかったからといってずっと長い間の契約になっているかということ、必ずしもそうではなくて、一年ごとの契約更新というのがあったり、それは人によってそれぞれでありまして、そういう意味では、期間制限自体はないけれども、派遣労働者として働けるかどうか、つまり、契約更新が行われるかどうかというのは、これはわからなかったわけですね。

したがって、毎年の更新というようなことであれば、むしろ不安定な雇用形態としてあったわけで、業務は、確かに、二十六業務の中に入っていれば期間制限自体はありませんけれども、しかし、労働契約としては、一年とか二年の方、あるいは半年かもわからない、そういう人たちがずっと契約更新をしながらやっていると、やはりそれはかなり不安定な働き方ということだというふうに思いますので、私どもとしては、きちっとして、無期雇用で働く方については期間制限もございませんけれども、今回、二十六業務というのを、あえてこれをやめて、事業所単位の期間制限と、それから、これは固定化の防止のためでもありますけれども、個人単位の期間制限を設けるといふ、二つの期間制限にしたということでございます。

○山井委員 塩崎大臣、さらっと雇用安定措置があるとおっしゃいましたが、全く実効性はありません。

繰り返し言いますが、この方も、ほかの私の知り合いで相談に来られている方も、正社員で直接雇用してくれというのは何度も言っていて断られて、それはもう無理です、言っては悪いけれども。無理です。

さらに、新たな派遣先を紹介してもらおうとんでも、今までより悪いところになります、もう四十を超えておられる方はほとんど。悪いところになります。だから、雇用安定ではなく、雇用劣化になるんです。

もちろん、塩崎大臣がおっしゃったように、では無期雇用というわけかということ、専門二十六業務の人、そうじゃないけれども、少なくともこの重たい事実、法改正がされるならば、あなたは三年後に雇いどめ、解雇ともう言われちゃっている人が出てきているということなんですよ、これは。

もうお一方、私の知り合いの方からここにお便りをいただいておりますが、部分的に読ませていただきます。

この方は五十一歳の独身の男性で、今回の法案は、中高年派遣社員の人生を壊す法案だ、大反対だ。

なぜならば、今まで機械設計の専門業務で、十六年間勤務している。十六年間、派遣ながらも専門業務で勤務し

ている。しかし、今回の法改正になると、三年後に雇いどめ、解雇になる。でも、この方はおっしゃっているんですね。専門業務というのはますます、次の派遣先を紹介しますというほど、ころころと似たような仕事はないとおっしゃるんです。

それで、派遣先に正規雇用してもらおうということに関しては、こう手紙に書いてあります。派遣先からは既に、私の年齢五十一歳と学歴では無理と言われていました。二番目、派遣元に期間の定めのない雇用に切りかえてもらう、このことについても、この男性の方は、派遣元に聞いたら、派遣元からは私の年齢では難しいと言われていまして。

いずれにせよ、仕事があるにもかかわらず、強制的に問答無用で首になるということです。十七年間なれ親しんだ職場なのということなんですね。この方は、結婚もしたかったけれども、もうこれで結婚の夢も諦めざるを得ないだろうということをおっしゃっておられます。

これは、はっきり言って、二十代、三十代の方だったら、ではほかの派遣先を紹介しましょうとか、派遣元が無期雇用しましょうという可能性はまだ高いかもしれません。でも、派遣というのは、三十五歳定年説ということも言われたりするようになり、四十、五十になると派遣先は見つかりにくくなります。

さらに深刻な問題は、四十代、五十代の専門業務の派遣の方は、派遣先や派遣元の中には、もう十年、十五年だけれども、そろそろ切りたい、切りたいけれども、やはりちょっと切るのはかわいそうだなというふうなことがあったりするんですね。ところが、今回の法改正で、三年、全て期間制限を設けると、これを機会として、四十代、五十代の、例えばパソコンだったら女性の方が、まさにおとついで私が御相談に乗った方のように、解雇、雇いどめになってしまうんですね。

これは本当に、塩崎大臣、もう一回お聞きしたいんですけども、二人のお子さんを抱えて、四十歳の方が、九年間いい職場で働いておられた。それで、それなりに人生設計を立てておられた。それでも正社員は無理ですよと言われていた。それで、その方本人が言うように、新しい職場と言われても、三年後は四十三歳だから、よりいい職場、あるいは同じ待遇の職場も恐らく探すのは難しいだろうと御本人はおっしゃっておられます。もっと言えば、三年後に雇いどめ、解雇と言われたから、今の職場でも働くモチベーションも落ちてきています、あしたからでももう次の職場探しをしないと、子供二人を育てながらやっていけませんと不安に思っておられるんですね。

塩崎大臣、やはりこの法案は問題があるんじゃないですか。

そして、あえて言うならば、配付資料にありますように、十一ページ、労政審でもこれは問題になっているんですよ。

だから、労働側は、専門業務の廃止には反対と言っているんです。実は経営側も、二十六業務全て廃止することは慎重にと。経営側もですよ。おまけに経営側からは、二十六業務で期間制限を受けない派遣労働者の雇用に大きな影響を及ぼす可能性もあり、二十六業務の廃止は求めないと。今言った期間制限のない専門職の人が失業しちゃうから、廃止はやめてくれと労政審で経営側も言っていたわけなんですよ。

一方では、人材派遣業界からの田村大臣への要望書では、人材派遣協会は、専門業種をなくしてくれという要望書を出しているわけです。

これは、塩崎大臣、このまま法案を強行することになったら、本当にこの四十万人の特定派遣の方々、一步間違えたと路頭に迷われかねませんよ。例えば五十歳代の専門業務の派遣の方なんか、私も昨日話を聞きましたが、もう多分日雇いぐらいしか、この年だったら新しい職場といっても見つからないんじゃないかとおっしゃっていました。

そういう意味では、この法案はさまざまな問題点がありますが、一番まず直撃するのは、この法改正が成立をしたら、あるいはしなくても、三年後にもうあなたは雇いどめという話が人材派遣会社から行っている。塩崎大臣、この法案が成立したら、この四十万人の有期の専門業務の方々の雇いが不安定になると私は思います。

それでは、雇用安定措置とおっしゃいますが、もし二年間であれば、雇用安定化措置は義務なんですか。きょうの配付資料にもありますように、十二ページ、三年ぴったり働いたら雇用安定化措置は義務になっています。その雇用安定化措置もいいかげんですよ、今言ったように全く実効性ないけれども、でも、もしこの方が二年だったら、雇用安定化措置は努力義務だから、今言った実効性のない雇用安定化措置すら、二年だったら講じなくて



もいいんですか。

○塩崎国務大臣 まず第一に、労政審で議論を重ねてきて、なおかつ、法案をつくるに当たって、厚労省の中でもいろいろな方々から御意見を聞いて今回の法律をつくらせていただいているわけでございまして、二十六業務についてもいろいろな考え方があって、今の山井先生のお話を聞いていると、一生派遣を勧められているようにすら聞こえるような感じですよ。

ですから、さっき申し上げたように、期間制限だけではなくて、その人が雇用契約を結ぶ、この労働契約自体がどうなのかというと、これは無期じゃない方がたくさんおられて、たしか二十六業務のうちの八割以上だったかな、が有期ですから、いつも更新していないといけない人たちがテレビのスタジオとかいろいろところで働いているわけですね。そういう人たちは、絶えず契約について更改がされるのかなという懸念を持ちながらおられるんだと思います。

したがって、今の、三年で打ち切りだというような単純なことをおっしゃいますが、先生お配りの十一ページの資料を見ても、二十六業務についてはいろいろな考え方がおありだと思います。例えば上から四つ目の方は、二十六業務の維持は困難だということでもありますし、要するに、二十六業務も、随分時代が変わって、やはりこれはちょっと考え方を変えた方がいいんじゃないかというお考えだというふうに思います。

そこで、我々は今回、さまざまな規制強化をして働く人たちの権利を守り、そしてキャリアアップができるように、そして希望される方には正社員になりやすくするようにさまざまな手だてを設けているわけであって、そのうちの一つが今御指摘の雇用安定措置で、これまでは……（山井委員「ちょっと、質問していることに答えてください。質問を終われませんよ、全く答えないんだったら」と呼ぶ）

○渡辺委員長 委員長の許可を得てから発言してください。

○塩崎国務大臣 雇用安定措置の御質問じゃないんですか。（山井委員「いやいや、だから、二年の場合はどうなるんですかという質問をしているんですから」と呼ぶ）

○渡辺委員長 答弁中ですから。

○塩崎国務大臣 二年の場合は努力義務だということでございます。

○山井委員 もう一回答えてください。

だから、努力義務になっているから、では講じなくても罰則はないんですねということを聞いているんじゃないですか。

○山本副大臣 罰則はございません。

○山井委員 なら、結局それではだめなんじゃないですか。今言っている、実効性がほとんど全くない雇用安定化措置すら義務にもならないじゃないですか。

今言ったような、三年後に雇いどめになるというふうに通告された方は、三年後に雇いどめになるんだったらもう次の仕事を探さないとだめだと思っていられるわけです。

では、今回の雇用安定化措置、いつ直接雇用の依頼をしてくださるんですか。いつやったださるんですか。

○渡辺委員長 山井君に申し上げます。申し合わせの時間が過ぎておりますので、質疑はこれで終了させていただきます。（山井委員「でも、関係ないことを答弁されたから、それは答弁してくださいよ」と呼ぶ）

山本副大臣、簡潔をお願いします。

○山本副大臣 雇用安定措置は、派遣契約が終了する前には必ず実施しなくてはならないという形になっております。

○山井委員 これで終わりますが、最後に聞きますが、私が聞いたのは……

○渡辺委員長 終わりにしてください。

○山井委員 雇用契約の前じゃないんです、塩崎大臣。三年後に雇いどめと言われたから、そうしたら、今から、一年以内でも雇用安定化措置というものは、直接雇用の依頼はしてもらうことはできるんですか。

というのは、直前に直接雇用の依頼をされても、それまでに違う仕事をもう探さなければならなくなるんです。一年以内でも、直接雇用の依頼は望めばしてもらえるんですか。

○渡辺委員長 質問の時間は終了しております。（山井委員「でも、先ほど関係ないことを答弁したからじゃない

ですか」と呼ぶ) 終了しております。(山井委員「答弁してください、それを。最後に」と呼ぶ)

では、大臣、簡潔に答弁をお願いします。

○山井委員 もう一回、終わらせるために言いますが、私が言っているのは、三年後に雇いどめと言われたから、もう次の仕事を探そうとされているわけです。だから、もし直接雇用してもらえるんだったら早く言ってもらわないとだめなんですよ。三年の直前に直接雇用しますと言われたって、もうほかの仕事先を見つけないと、子供のお世話があるから困るんですよ。

だから、三年の直前じゃなくて、勤め始めて一年後に直接雇用の依頼をしてもらうことはできるんですか。

○渡辺委員長 塩崎厚生労働大臣、簡潔にお願いいたします。

○塩崎国務大臣 手前で聞くことも可能であります。

○山井委員 これで終わりますが、手前で聞くことというのは、全く今の答弁は、どこにも法案にも書いてありませんし、本当ですか。

今後やりますが、本当に手前で。今の答弁録、見ますよ。では、一年で直接雇用の依頼をしてもらうことは可能ということは、努力義務という法文に反しますからね。

○渡辺委員長 山井君、もう時間が過ぎております。終了してください。

○山井委員 こういうふうに、本当にこの法案は全然詰まっていなくて、さっきの正社員の答弁にしても、一〇・一ペーパーの答弁にしても、審議の前提が整っていないので、まず一〇・一問題等の集中審議を行っていただいて、その後での法案審議にさせていただきたいと思います。

以上で終わります。