

○中川（俊）委員 ちょっと私も何か腑に落ちないこともあるんですけども、このことは後ほどまたお伺いをさせていただいて、次に、職務に応じた待遇を実現する範囲についてもお伺いをさせていただきます。

野党提出の本法案の趣旨として、同一の企業内に限定することなく、将来的には広く企業横断的に職務に応じた待遇が確保されるべきとの考えがあると理解していいわけですね。

そういった中で、では、きょうは資料でも提出させていただいて、フリップも用意させていただいているんですけども、ヨーロッパと日本の比較ということで提示をさせていただいているんですけども、ヨーロッパというのはやはり職務給というのが広く普及をしていて、また、産業別に組織される労働組合と、例えばその使用団体との団体交渉を行って、産業別に設定される協約賃金が広く適用されているとよく言われております。

一方、我が国日本というのは、企業別労働組合が特徴の一つにされて、例えば賃金などの労働条件というのは、企業ごとの労使間の交渉を通じて決定されることが多いと言われております。

こうした中で、個別企業ごとの労使交渉ですとか、さらには労働条件決定の仕組みのまま、どのようにして企業横断的に職務に応じた待遇を実現していくのか。それとも、労使交渉、労働条件決定というものの仕組み全体を変えていくべきだというふうに考えていらっしゃるのか。法案提出者の方々の御見解をお伺いさせていただきたいと思っております。

○山井議員 中川先生、御質問まことにありがとうございます。

今の御質問についてであります。私も以前、スウェーデンに二年間留学して社会保障政策を研究したことがあります。おっしゃるように、やはりヨーロッパ、EUの諸国と日本においては、結局、産業別賃金になっているのかということで、大きな違いがあります。

そういう意味で、本法案においては、まずは、企業横断的ではなくて、企業内においての均等、均衡というものを図っていききたいというふうに考えております。

しかし、先生おっしゃいますように、今後、企業横断的な同一労働同一賃金ということも検討していかなければならないと思っておりますので、そのことに関しては、雇用形態による職務や待遇の相違などに関し調査研究を行うということになっておりますし、この法案を成立させていただきましたら、労働政策審議会においても、しっかり労使で議論をしていききたいと思っております。

ぜひ御理解いただきたいのは、私もこの間、数十人の派遣労働者の方と直接お目にかかってお話をしましたが、例えば、育児休業は正社員の方は四〇%がとれるけれども派遣の方はたった四%しかとれないとか、交通費出ない、ボーナス出ない、退職金出ない。

中川先生御指摘のように、やっている職務が違うんじゃないかという素朴な疑問もあるわけですけども、私も、いろいろな派遣労働者の方にお伺いしたら、自分と同じ仕事をやっている方が正社員なら二倍の賃金をもらっているとか、さらに、最近ふえているのは、派遣労働者が正社員の方を指導している、仕事の。にもかかわらず、指導されている側の正社員の方が給料が二倍高いとか、やはり明らかにこれは差別的取り扱いあるいは不合理な取り扱いではないかということが余りにも多いと思っておりますので、ぜひこの法案の趣旨を御理解いただきたいと思っております。

○中川（俊）委員 いろいろと教えていただいて、ありがとうございます。

私、ちょっと一点、その上でお伺いをさせていただきたいんですけども、野党共同案というものは、例えば雇用の流動性を高めようとするものなのか、それとも、維新のお立場でいったら、私、足立委員の質問とか聞かせていただいても、競争というものもある程度はやはり日本型労働慣行なんだからいたし方ないというようなお話も聞いている中で、一体どういうふうにお考えでいらっしゃるのか。流動性を高めようというふうに思っているのか、民主党さんの方でも流動性を高めようと思っているのかという、雇用の流動性ですね。

そういったものについて、ちょっとお二方から御見解をお伺いさせていただけないでしょうか。

○井坂議員 ちょうど足立委員のお話が出ましたが、足立委員の質問と私の質問を聞いていただいても、同じ党でも幅があるなというふうに感じていただくことがこの委員会では多いのではないかとこのふうにも思います。

別にそれは悪いことではなくて、今回、私どもも、民主党さんそれから生活の党さん、呼びかけに応じていただきまして、共同提案をしていただきました。共同提案をしたからといって、背景の理論やイデオロギーまで全てびしっとそろっているべきかどうかというのは、私は、そこまでではないのかなというふうにも思っているところでもあります。

その上で、私どもの考え方は、御指摘もいただきましたように、やはり今の日本の労働市場はもう少し流動性があった方がいいのではないかというふうに考えております。

ただ、いずれにいたしましても、この同一労働同一賃金法を出ささせていただく中におきましては、これの結果、あるいはこれの前提として、流動性が高くあるべきか低くあるべきかということは、私は、これは全く関係なく、やはり、同一あるいは似たような職務は同一あるいは似たような賃金、待遇、こういう原則がまずあった上で、その上で、日本の雇用、労働社会が流動化をするのか、あるいはさせないような制度をつくっていくのかという話だというふうに思っております。

以上です。

○山井議員 非常に重要な御質問を、中川先生、ありがとうございます。

私は、雇用の流動化というものは、やはりさまざまな国際競争の中等で高まらざるを得ないのではないかと考えております。

ただ、本法案の中では、やはり非正規労働者が、願わくば、希望する方は正規雇用労働者になれるように、そういう施策に取り組むということが財政上の支援も含めて明記をされております。

それで、このことに関しては、雇用が流動化すること自体が問題というよりは、今、井坂議員からもお話がありましたように、流動化した際にセーフティーネットがないということが一番重要であります。

御存じのように、今、日本では、四十代、五十代で正社員から離れた場合、なかなか安定した雇用にはつけない、そういう現状がやはりあるわけでありまして。そういう意味では、世界の派遣労働の共通原則、EUでも韓国でも、臨時的、一時的な派遣労働であるということと均等待遇が原則である、これがやはり世界の共通ルールであると思っております。

しかし、今回の法改正においては、均等待遇、同一価値労働同一賃金が十分でないままに期間制限を取っ払うことから、要は、安いからといってどんどん派遣への置きかえが進むのではないかという懸念があるわけですね。

そういう意味では、改めて申し上げますが、雇用の流動化、時代の流れとともに不可避な面はあるかもしれませんが、いかにセーフティーネットを整備するか。それとともに、希望する方は正規労働者になれる、そして、大前提として、この法案を成立させていただいて、均等待遇というものを実現する、そのことが必要だと考えております。

○中川（俊）委員 ありがとうございます。

流動性については、お二方、若干ちょっと違うのかなというような感じがいたしました。私は、今の観点からいったら、自民党の方では、維新の皆さんの方がお考えはちょっと近いのかなというのを、若干の印象として聞かせていただきました。

その上で、先ほど山井委員の方からもちょうと御指摘があった件なんですけれども、同一賃金同一労働、これを現実的に日本に導入するとなれば、日本の労働組合のあり方が本当に問題になってくるというふうに私は思うんです。だって、ヨーロッパは、先ほど言った業種別、地域別の労働組合になっているわけであって、それを進めていくために、日本の労働組合をどのような方向に進めていくのか。

だって、今まであった日本型の労働慣行の破壊を意味するようなことをずっとおっしゃっているわけなんで、その辺について、組合の皆さんにもコンセンサスを得て、説明ができるのか、その辺も踏まえての御見識をちょっと伺いさせていただければと思うんです。

○井坂議員 済みません。立ち上がるのが遅くなりまして、申しわけありません。

組合のあり方、そしてその将来というお尋ねかと思えます。

我々は、この同一労働同一賃金という法律を出し、また、これが日本の労働社会で実現されたからといって、直

ちに何か組合のあり方が変化、変容を迫られるというふうには今のところは考えておりません。

もちろん、企業横断的な同一労働同一賃金というものを今後さらにもう一段進んで目指すときには、当然、今の企業別の組合という形ではなかなかそういうふうにはならないですから、ヨーロッパ型の考え方もやっていかなければいけないのかもしれませんが、少なくとも、本法案の段階は、日本の現状、日本の組合のあり方も含めた現状で十分実現可能な範囲にとどめて法律を書かせていただいておりますので、これを出したからといって、特に今後の組合のあり方が大きく変わるというふうには考えておりません。

○中川（俊）委員 ありがとうございます。

山井委員の方からもよろしければお願いします。

○山井議員 非常に重要な御指摘、ありがとうございます。

私は、やはり、派遣労働者の均等待遇というものが実現していない大きな理由の一つが、派遣労働者は組合がほとんどなくて、入れないんですね。ですから、違法状態があったとしても、それを是正する、言っていくすべすらないということがあります。

そういう意味では、今後、派遣労働の方々が何らかの形で労働組合に入っていけるように、あるいは今までの組合が派遣労働の方々を組合に入れていくように、そういう取り組みというのがどうしても必要だと思います。

今、派遣の世界では、先ほど言いました賃金、待遇の格差のみならず、例えば食堂を使わせてもらえないとか、あるいは派遣さんと呼ばれて、名前すら呼んでももらえないとか、もっと言えば、正社員の女性は免れるけれども、派遣の女性は、いざ宴会になったら、正社員の上司の横に行って酌をせねばならないとか、余りにもひどい格差があります。

やはり、こういうことも、今、中川先生御指摘のように、労働組合というものに派遣の方々も入れるようになれば、余りにもそういうアンモラルというか、人権上の差別、不合理的な取り扱いというものも私は減っていくのではないかと考えております。