

○渡辺委員長 次に、山井和則君。

○山井委員 民主党の山井和則でございます。

五人の方々には、本当に重要な御指導をいただきまして、まことにありがとうございました。それぞれの御主張に本当に学ぶべき点が多々ありました。

私は、さまざまな立場の違いはあれ、一つ五人の先生方で共通しておられるのは、正規であれ非正規であれ、多様な働き方であれ、やはり均等待遇、同一労働同一賃金というものがこれからの時代は必要ではないか、このことに関しては全ての先生がおっしゃっておられたのではないかと感じております。

そういう意味では、維新の党が中心になってつくられました同一労働同一賃金法、均等待遇の法案、足立先生によりますと井坂法案と呼ばれておりますが、こういうものの成立を本当に急がねばならないと思っております。

それで、私は、五人の先生方のお話を聞いて非常に頭が整理されましたのは、やはり最大の論点は二つだなというふうに感じさせていただきました。

一つは、今回の法改正で正社員がふえるのか減るのか、派遣労働者がふえる改正なのか減る改正なのか、これは賛成派と反対派で真っ向から、真逆の話になっているんですね。これははっきり言って、九月以降、答えは出ます。答えは必ず出ます、どちらの改正だったのか。それに向かって、どうなのか、正社員がふえる改革なのか減る改革なのかというのが一つ。

もう一つは、専門二十六業務の派遣、約四十万人、有期の方がおられます。この方々が、三年後に上限が来て解雇される可能性が高いというか、上限は三年ですから、基本的には解雇されることになります。このことへの評価をどう考えるのか。

この二点が私は大きなポイントだと思っております。

そこで、ちょっと厳しい質問かもしれませんが、まず高橋参考人にお伺いしたいんです。

この法改正に今までからかかわってこられたと思うんですが、もちろん、この法改正、さまざまないい面、悪い面がまざっていると思うんですが、私は、やはり一つ大きな欠陥というのは、専門業務を廃止するというのも、私は反対ですけれども、一理は、理屈としてはあるかと思うんですが、その結果、今、期間の制限のない四十万人の専門業務の派遣労働者の方々に上限三年がかかってしまうんです。この方々の人生をどうしようというふうに考えた上でこの法改正に、まあ審議会等で至って、至られたのかということなんですね。

もうちょっとあえて詰めて言いますと、先ほど関根参考人の話にもありましたように、特に四十代、五十代で、今までパソコンや専門業務で五年、十年働いてこられた方々、その方々が今回、三年後に切られることになりましたよね、上限がかかりますから。特に四十代、五十代の方が正社員で雇ってもらえる可能性、派遣会社に無期雇用してもらえる可能性は、はっきり言って極めて低いんじゃないかと私は思います。

さらに、新しい派遣先を紹介してもらったとしても、私はきのうもおとついても専門業務の派遣の方々と話をしていましたけれども、やはり四十を超えると、基本的に新しい派遣先は賃金下がると。そうなったときに、もちろん今回の改正でよくなる人も中にはおられるとは思いますが、でも、この専門業務四十万人の中の特に四十代、五十代で、正社員や派遣会社の無期雇用になるのは極めて困難な方々にとっては、一步間違ると、私はこれは人生設計がもう立たなくなるんじゃないかと思うんです。三年後にまた次の派遣先。きのうお目にかかった方も、もう四十代を過ぎたら、かわるたびに基本的に給料は下がっていきますということをおっしゃっていました。

そこで、高橋参考人、こういう四十代、五十代の専門業務で働いておられる方々、上限三年が入りますが、この方々にとって、あえて言います、過半数の方々にとって、より雇用安定化になりますか。いかがでしょうか。

○高橋参考人 質問ありがとうございます。

大変難しい御質問でございますので、明快なお答えはなかなか難しいと思っておりますけれども。

今回の、業務に着目をした期間制限を廃止する、かわりに人単位というところの背景といたしまして、私がいつも大変強調しておりますのは、先ほど冒頭にも申し上げましたけれども、二〇一〇年に厚生労働省が行いました専門二十六業務適正化プランという名のもとに、一方的な行政解釈の変更によって、専門二十六業務に従事す

る人たちが、雇用が相当数減少したという事実がございます。

専門二十六業務適正化プランまでは、二十六業務に従事される方は百万人程度いらっしゃいましたけれども、現在は五十万人程度に減少しております。二十六業務適正化プランという行政解釈変更に伴う大きな変化が雇用にもあらわれているということについて、まず御理解をいただきたい。現行制度におきましても、制度の見直しをすることによって大幅に雇用に影響し得るのであるということが、まず申し上げたい一点目でございます。

その上で、雇用量というものは、その時々景気変動でございますとか企業の収益の動向等によって大変異なるところでございます。現在、日本経済も徐々に回復基調にございまして、新卒採用などは人のとり合いといったような状況が生まれていることは、先生も御承知のとおりだと思います。そこで、恐らく先生の御質問の中心が、四十代、五十代といった方々への御質問なのではないかというふうに受けとめさせていただきました。

確かに、先生の御心配、御指摘のところは当たっている部分も多いと思いますけれども、その意味におきましても、今回の改正法案では、派遣元にしっかりとしたキャリアプランを作成していただいて、キャリアコンサルティング等を実施していただくということによりまして、そうした方々、四十代、五十代の方々につきましても、みずからの能力を磨いていただくとともに、もう少しいろいろな業界、企業等に目を広げていただいて、新たな道の模索も含めて御検討いただくいいきっかけになるような改正法案の中身となっているのではないかとこのように考えております。

結果としてどうなるかということにつきましては、さまざまな経済事情等がございますので、明快なお答えはできかねると考えてございます。

以上でございます。

○山井委員 それぞれの見解があるかとは思いますが、私は、いいきっかけという言葉はやはりちょっと重た過ぎるなという気がするんですね。三年後の上限で、いいきっかけになる人もいるかもしれませんが、それで今まで五年、十年働いていた同じ職場を追われて、それによって人生設計が立たなくなる方も相当数出てこられる危険性があるのではないかと私は思っております。

まことに失礼ながら、同じ御質問を大久保参考人にさせていただきたいと思っております。

先ほど、今回の専門業務の廃止は非常に改善だとおっしゃって、改善の部分もあるかとは思いますが、問題は、四十代、五十代の専門業務の方々、五年、十年働いておられた方々とかは、改善になりますか。

○大久保参考人 先ほどの意見陳述のときにも、二十六業務のことについてはいろいろとお話をさせていただきました。

ずっと長らくこの二十六業務の問題については私も議論を続けてきておりまして、二十六業務というくくりが存在して、それとそれ以外の業務の間のルールの違いが存在し続けるということについては、やはり弊害が大きいというのは、これはもう本当にそうだと私は確信を持っております。本当に、この問題から影響を受ける人がすごく多いんですね。それはやはり何とか改善しなければいけないということは、私はそれを信念として思っております。

一方で、御指摘の部分なんですけれども、まず、この業務について三年を超えている人たち、大変その職場にもなじんでいて、多分この職場でさらに続けて働きたいと思っている方々が多いんだろうというふうに思います。そういう方々にとっては、今回の法改正はマイナスになる。つまり、実質的に、今回、先ほど申し上げましたけれども、この法改正に反対している派遣労働者の中の一番マジョリティーはこの該当者の方々であるということだろうというふうに思います。

直雇というのは、ケースとしてはあり得るとは思いますけれども、それほどたくさんあるというふうにも思いません。また、無期雇用で派遣会社に直接雇われるという枠も、多分そんなに多くないだろうと思います。派遣会社が無期雇用するというのは、よほど、エンジニアとか一部の業種を除けば、派遣していない間も給料を払い続けるということであれば、やはり特定の職務に制限されるからであります。

そうすると、新しい派遣先を探す、こういうことになるわけでありまして、ただ、難しさはもちろんあります。あって、実際に新しい派遣先を紹介できない方も出てくる可能性は十分にあると思います。

ただ、派遣事業者の中でも、この上限三年ルールというのは、かなり古くから、法改正の議論以前から業界内で

はこういう案もずっと議論されていて、直接の、当面の事業からすれば、派遣労働者を派遣し続ける方が目の前の収益にはつながるわけでありませけれども、ただ、仕組みとしては、この三年という一つの区切りを入れることによって、より制度全体はよくなるのではないかという議論をし続けてきました。

その段階で、三年を超えて働き続けている方については精いっぱいキャリア支援をするとともに、その会社の中で評価され続けてきて働いてきた方々ですから、その方々については新しい派遣先を紹介しなければいけないし、ある程度はできるんだというふうな確信を持って、この三年上限というのを出しているんだというふうに私は思います。

議員が御指摘のとおり、その中で特に年齢の高い方は御指摘のとおりで、四十代、五十代になった場合に、これは正社員で離職した方も、この年齢になると転職するのは本当に大変になるんですね。これは別に雇用形態の問題ではございませんので、ミドル、シニアの方々についてはちょっと別途考えなければいけないリスクが存在しているんだというふうにも理解しております。

○山井委員 私は非常に重要な御指摘をいただいたと思ったんですね。やはり四十代、五十代の専門業務の方々に関しては、正社員にも直接雇用の無期派遣にもなりにくいから、別途対策を考えねばならない。本当にこれは与野党を超えて考えないと大変なことに、法改正が人を失業させて生活を壊すなんということが絶対あってはならないと思います。

お二人のお話を聞いて、関根参考人、いかがでしょうか。

○関根参考人 専門二十六業務で働くという方が四十万人とも五十万人とも言われておりますけれども、この方々は、今まで期間制限はなく、極めて長く働く方もいらっしゃいました。私が今まで相談を受けてきた中では、貿易事務で二十八年間同じ派遣先に派遣されていた、あるいは受付業務で二十年間同じ派遣先に派遣されていたという方もいらっしゃいました。

こういった方は当然、十年、二十年と働くうちに、皆さん、年齢的にも高くなってきていらっしゃいます。こうした方が、今度の法改正によって三年で切られてしまう。今までの法律であれば、期間制限なく十年でも二十年でも働けたかもしれない人たちが、今度の法改正によって三年で確実に切られてしまうというような事態になるということは、これは極めて深刻であろうというふうに考えています。

今御指摘があったとおり、四十代、五十代の方は、一つには、派遣先に雇ってください、直接雇用してくださいと依頼をしたとしても、直接雇用される可能性は極めて低いですし、派遣元が常用雇用、期間の定めのない雇用に切りかえるということもほとんどあり得ない。そして、その一方では、専門業務においてかわりのお仕事を紹介するというのも、年齢が高くなればなるほど難しくなってくる。そういった意味では、本当に、年齢的にも高いこの二十六業務、専門業務で働く人たちが、一斉に失業するというような事態が生まれるんだろうというふうに考えています。

こうした、本当にこの法改正によって新たに大量の派遣労働者が失業してしまう、こういった事態は何としても避けなければならないだろうというふうに考えております。

○山井委員 先ほど大久保参考人から、やはりリスクはあると。やはりこの法案を通すわけにはいかず、とにかくそのリスクを除去せねばならないと思っております。

それでは、高橋参考人と大久保参考人、そして最後に関根参考人に同じ質問をしたいと思うんですが、今回の法改正によって、正社員の求人そして派遣労働者の求人は、景気の変動とかそういうのはおいておいて、それは関係なく、法改正の純粋な影響によって、もし成立したらですけれども、九月一日以降ふえると思われませんか、減ると思われませんか。高橋参考人、大久保参考人、そして関根参考人にお伺いしたいと思います。

○高橋参考人 正社員の求人につきましては、まさにこれは景気変動、企業収益の動向、将来的な見通しに基づいて行われるものでございますので、私の個人的な見解でございますけれども、派遣法案の改正云々で正社員の求人が変わるということは、余地は非常に少ないのではないかとこのように考えております。

また、派遣労働者の求人につきましても、これは、派遣先が派遣元に派遣契約の申し込みの件数がふえるという意味でしょうか。それとも、派遣……（山井委員「基本的にハローワークでということですよ」と呼ぶ）派遣会社の求人ということですか。

派遣会社の求人につきましては、私、知見はございませんので、ちょっとお答えは差し控えさせていただきたいと思います。

○大久保参考人 まず、正社員の求人に関してはほとんど影響ないと思います。私は、派遣と正社員の求人の、要するに強く結びつける要素というのは余りない。しかも、派遣労働者は雇用者全体の二%であります。これは、今、日本企業のほとんどの会社が深刻な求人難に向かっていることもあります。人口減少に向かっていることもあります。長期的に私は求人意欲は高いところにあると思っていて、派遣制度云々によって正社員の求人が減るということはないというふうに私は見ております。

それから、派遣の求人ですが、派遣の求人ということは、要するに、これは派遣を活用しようとする派遣先の需要がふえるかどうかということだというふうに理解をいたしますけれども、私は、派遣という、派遣法のこの制度がわかりやすくシンプルになって安定したものになれば、派遣需要はある程度ふえるだろうというふうに思います。

ただ、派遣で新たに就業する人がふえることと、派遣という三年間を経て、また一時的、臨時的なものから次のステップに行く人という、派遣労働者のほかに変わる人たちもいますので、派遣労働者の総数ということに関して、大きくふえるということはそれほど私は可能性は高くないのではないかとこのように見ております。

○関根参考人 今までの労働者派遣法におきましては、自由化業務については期間制限が原則一年、最長で三年というふうに定められていました。この期間制限を超えて雇った場合には、派遣労働者を活用した場合には、直接雇用をしなければならないというような流れになっていく。また、たとえ派遣労働者を別の人に差しかえたとしても、同一業務で派遣を活用し始めてから期間制限に達してしまったら、それ以降は派遣を活用することができないというような制度になっておりました。

したがって、企業としては長期間にわたって派遣を使うことができないということが、なかなか派遣が広がらなかった一つの要因である、常用代替を防止するということになっていたかと思えます。

しかし、今回の法改正の内容では、派遣労働者を別の人に差しかえさえすれば永続的に派遣を活用できるということになることから、長期的な派遣の活用ができるということになる。したがって、私は、各企業においては、正社員にやらせていた業務をどんどん派遣にやらせるようになるというような実態が広がるだろうというふうに考えています。特に製造業においても、そのような実態が広がるだろうというふうに考えています。

したがって、この法改正が行われた場合には、派遣の求人が急速に拡大していくこと、一方で、正社員の求人は大幅に減っていくということになるのは間違いがないというふうに考えております。

○山井委員 ドイツでは二〇〇三年にハルツ改革、派遣法の改正をして、今回と同じように、期間上限を撤廃したら、四年間で派遣労働者の数は倍増したということがありますので、私は日本でもそうなるのではないかと考えております。

大久保参考人がおっしゃったように、やはり派遣労働者の需要はふえるだろう。私は、当然、この法律の方向性はそうだと思うんですね。だから、派遣労働者の需要がふえるということは、今まで正社員を求人していたのが派遣労働者に置きかわるということも、全てとは言いませんが、あるのじゃないかというふうに私は理解をしております。

本当は阿部参考人、鷺見参考人にもじっくりお話をお聞きしたかったんですけども、時間が来てしまいました。

ちょっと答えづらい失礼な質問もあったかと思いますが、大変重要な勉強をさせていただきました。まことにありがとうございました。