

○山井委員 それでは、これから一時間にわたり質問をさせていただきます。

きょうは、パート労働法改正についての審議でございます。午前中の答弁を聞いていても、本当によくわからない法律だなということを痛感いたしました。そのことについては後ほど質問をさせていただきますが、冒頭に少しだけ薬害C型肝炎の訴訟と救済のことについて、先週動きがありましたので、このことだけお伺いをさせていただきますと思います。

これは、先週の水曜日私も私質問をさせていただきました。そして、二十三日に、国が多くのケースにおいて敗訴という判決が出たわけですね。大阪、福岡、そして三回連続出たという中で、もうこれ以上同じことを高裁、最高裁続けても、根本的な国の責任というのはひっくり返ることはないとするのが常識的な見方だと思います。

そういうことで、やはりこの東京地裁での国の敗訴を一つの区切りとして、政治決着をしてほしい、司法に任せきりにしてほしくないというのが、原告のみならず三百五十万人の肝炎患者の願いであると思います。そういう思いで、これ以上引き延ばされたら自分たちの命ももたない、症状も悪化するという悲痛な思いで、命がけで座り込みを先週水曜日、木曜日、金曜日とされたわけであります。

資料の十二ページを見ていただければと思います。ここに新聞記事が載っております。

この資料十二の下のところにもありますように、マイクを握っておられますこの浅倉美津子さん、東京の原告の方も、今回、このままいったら本当に患者救済、治療費の助成などが進まないということで、自分も非常に肝炎が悪化して病状もお悪い中を、今回、意を決して、実名を公表して、自分の健康を犠牲にしても患者救済のために身を挺して取り組みたいということで、今回も座り込みに参加をされたわけであります。にもかかわらず、国は控訴をされたということに対して、強く抗議をしたいと思います。

しかし、同時に、この間、少し前向きな動きもありました。

公明党が首相官邸に要望にも行かれましたし、この記事にありますように、左の側の三月三十一日の朝日新聞ですね、「C型肝炎解決 「政府・与党で取り組む」、下村官房副長官、原告と面会、そこで、安倍総理の強い決意を伝言の形ですが、原告に伝えられたということであります。

そういう中で、やっと首相官邸で官房副長官が会って自分たちの思いを聞いてくださった、そして、政府・与党で取り組むという安倍総理からの力強い伝言もいただいたということで、多くの原告の方、患者の方々、涙を流して喜んでおられました。そういう状況であります。

一つだけ、ちょっと若い方の声を読み上げさせていただきますと思います。

最後の十五ページに、C型肝炎の九州訴訟の二十九番の原告、匿名で二十の女性の意見陳述がありますので、少しだけ読み上げさせていただきます。

私は、まだ二十歳です。時々、本当なら、仕事をしたり、友達と遊びにいたり、買い物をしたり、彼氏ができたり、もっといろいろなことがあってもいいんじゃないかな、と思います。けれど、今の私は、家で横になってばかりの毎日です。横になっていると、ついつい、いろいろな心配事が浮かんできます。

また仕事ができるようになるのかな。いつか好きな人ができたら、「C型肝炎です」と言わないといけないのかな。言ったら、別れることもあるのかな。結婚したくても、相手の家族に反対されるのかな。子どもを産んでもいいのかな。産まれた子どもも肝炎になるのかな。そういったことを考えはじめると、答えがなくて、最後はいつも、「私は、どうしてC型肝炎になったのかな」、「肝炎にならない方法はなかったのかな」というところに行き着いてしまいます。

裁判長。私は、どうしてC型肝炎になったのでしょうか。私が生まれた昭和六十一年四月、C型肝炎にならずにすむ方法は、なかったのでしょうか。「国も、製薬会社の人も、誰も悪くない」それは、本当なのでしょうか。エイズやC型肝炎になるような薬が、産まれたばかりの赤ん坊に、次々と投与されました。それなのに、誰も、何も悪くないと言われても、どうしても、理解ができません。

どうしてこんな毎日をすごさなくてはいけないのか、その理由を、ぜひ明らかにしていただきたいです。

これは、九州原告の方が、九州の地裁で読み上げられた意見陳述であります。生まれたばかりのときに血液製剤

を投与されてC型肝炎になった。まさに若い世代の方々も、多くの方々がこういう人生の不安を抱えておられるわけです。

そして、これは適切な時期にインターフェロン治療があれば、ウイルスが完全に除去できる方もかなりの割合でおられるわけですね。ところが、副作用も強くて仕事を休まねばならないとか、治療費が自己負担で年間数十万かかるとかということ、治療も受けられない。その間にどんどんどんどん悪化していく。国に動いてほしいけれども、国は、やっと東京地裁の結果が出たのにまた控訴して、高裁、最高裁、あと五年かかるか十年かかるかわからない。

こういう状況に対して今動きが出てきたわけですが、そこで、まず石田副大臣にお伺いします。

公明党は、去る三月二十九日に、首相官邸に対して患者の救済等について申し入れをされたとお聞きしましたが、どのような内容で、どのような形で申し入れされたのでしょうか。

○石田副大臣 委員の御質問でありますけれども、まず冒頭申し上げたいのは、公明党の政策等について私の立場から申し上げるのは、これは適当ではないと思いますが、事実関係といたしまして、公明党の肝炎対策プロジェクトチームが三月二十九日に下村官房副長官に対して、肝炎対策についての申し入れを行ったことは承知をいたしております。

その申し入れの中身は、患者、家族の一刻も早い救済のための治療、検査体制の充実や患者の医療費負担の軽減など総合的な支援策を求めたもの、このように伺っております。

○山井委員 公明党がこのように一番患者の方々の要望が強い治療費負担の軽減も首相官邸に対して申し入れられたということに対して、私は本当に深い敬意を表したいと思っておりますし、また、患者や原告の方々が非常にこのことに関して喜んでおられたということも、事実としてお伝えをさせていただきたいと思っております。

このようなことも後押しになったのではないかと思います。初めて下村官房副長官が、山口美智子さん、原告の代表と面会されたわけです。その際に、新聞記事、もう一回十二ページを見ていただくとわかりますように、朝日新聞に書いてあります。

面会した原告らによると、下村官房副長官は「安倍首相の声と思って聞いてほしい」としたうえで、「政府としてもみなさんと痛みをできるだけ共有したい。与党と一体となって解決に向けて取り組んでいく」と話した。また、下村官房副長官は「安倍首相から「訴訟とは別に、解決できることがあれば努力する」などと指示されたといい、与党にも肝炎対策を勉強・研究するよう働きかけると明言した。」全国原告団代表の山口美智子さんは、「私たちは何度もノックしましたが、やっと、重くて固い扉が開きました」と声を詰まらせた。鈴木弁護士も「政府が訴訟を含めて、解決に向け対応すると受け取った。ゼロ回答ということはないだろう」というこんなコメントも載っております。

そこで、柳澤大臣にお伺いしたいんですが、患者や原告の方々は一日千秋の思いで、この治療費助成を含む患者の救済、また、訴訟をもう終わらせて全面解決ということ、本当にもう首を長くして待ち望んでおられます。

先週水曜日、私の質問を聞きに来てくださったある原告患者の方も、ある方は御高齢で、既になんが進行されていて、きょうの質疑を聞かせてもらって一つの冥途の土産になったということをおっしゃっておられました。そういう意味では、死期が迫っておられる方々も多いわけですね。

こういう状況において、いつまでにどのような内容で患者の救済を行うのか、原告の方々への回答のめどはいつごろなのか、そのことについて大臣にお伺いしたいと思います。

○柳澤国務大臣 三月三十日の金曜日の日に、下村官房副長官が、原告団と仰せられるのでしょうか、代表の方とお会いしたことは承知をいたしております。

肝炎患者に係る対策につきましては、我々として、これまで検査体制の強化、診療体制の整備、治療方法等の研究開発等の取り組みを推進してきたところでございます。そして、今後引き続き、これらの対策について総合的に検討していかなければならない、このように考えております。

○山井委員 私がお聞きしたいと思っておりますのは、今回こういうふうに安倍総理からも官房副長官に対して指示があったということでありまして、もうちょっと具体的に聞きますと、今回のことを受けて、柳澤大臣あるいは厚生労働省へ何らかの指示が当然来たのではないかというふうに思います。

要は、今回会ったけれども、別にそれは会っただけで何の指示もありませんよということではないと思うわけ
でして、そこで、今回のことを受けて、大臣や厚生労働省に首相官邸あるいは安倍総理からどのような指示が来
たのか、そのことをお伺いしたいと思います。

○柳澤国務大臣 下村官房副長官が原告の方とお会いすることにつきましては、下村官房副長官から私のところ
にも御連絡がありまして、私からは御判断にお任せするという趣旨のことを申し上げました。

その後、何か具体的な指示のようなものが来ているのかというお尋ねでございますが、現在までのところ、そ
うした具体的な指示については承っておりません。

訴訟は訴訟として、引き続き総合的な肝炎対策を推進していくことが重要だということは総理もおっしゃっ
ていると認識しておりまして、厚生労働省としては引き続き、先ほど申した検査、診療体制の強化、治療方法の開発
等の総合的な取り組みを推進してまいる所存でございます。

○山井委員 では、ちょっと繰り返し申し上げますが、原告や患者の方々は、やはり総理大臣の口からこうい
う政府・与党で解決に取り組むという言葉が出たのは当然非常に重いというふうに受けとめて、涙を流して喜んで
おられるわけです。それで、まだ柳澤大臣あるいは厚生労働省に対して指示は来っていないということなんです
が、やはりそこは、下村官房副長官、安倍総理もそういうことをおっしゃったわけですから、有言実行とい
いますか、やはりそのおっしゃったことをぜひとも実行に移していただきたいというふうに思います。

この件に関して、武見副大臣にお伺いをいたします。

○武見副大臣 既に柳澤厚生労働大臣が何度も指摘されているとおりでございます。実際、総合的な観点からこ
の肝炎対策というものを充実していかなければならないという基本、これは常に厚生労働省としても一貫をして
いるわけでございますし、また、こうした中でさらに具体的な施策が充実されていくこと、このことに常に最大
の関心を持つべき、こう理解しております。

○山井委員 わかりました。

大臣、このテーマはこれで最後にして、パートの方に移らせていただきますが、最後に一つお願いがあるん
です。

こういう経緯があったわけですから、ぜひとも柳澤大臣から下村官房副長官の方に、今後どうい
うふうにやっ
ていこうかという御相談を一度ちょっと投げかけていただきたいと思うんですよ。やはり、ああいう面会があっ
て、そのまま動きはありませんでしたよというのではあんまりな気がするので、ぜひ一度、下村官房副長官なり、
あるいは安倍総理にまた相談を投げかけていただきたいと思いますが、柳澤大臣、いかがでしょうか。

○柳澤国務大臣 政策的なことについては、いろいろな事柄あるいは節目で、総理大臣を初め官邸の皆さんとは
いろいろと当然コンタクトを持たせていただいているわけでございまして、そういう中で肝炎の問題についても
私からも御報告をし、またそういう中で話題になることもあろう、このように考えております。

○山井委員 ぜひ、患者、原告の方々には首を長くして新たな前進した対策というものを待っておられますので、
そのことをお伝えさせていただきます。

それでは、パート労働法に移らせていただきます。

午前中から話を聞いておりましたが、余りにも答弁があいまいで、本当に実効性があるのか、逆に正社員の方々の
待遇が切り下げられて終わるのではないかと、また、このパート労働法の改正の目玉である差別禁止対象とい
う方々が本当に存在するのかという根本的なところまで、いろいろな質疑がなされましたが、それについても明確
な答弁がございませんでした。

きょうお配りした資料の、新聞記事の八ページと書いてあるところから、ちょっと概略を説明していきたいと
思います。

線も引いてありますけれども、この最初の読売新聞においても、差別禁止に関しては、「適用条件が厳しく、所
管する厚生労働省からも」差別禁止の「実効性は期待できない」（幹部）との声が漏れる。」ということで、ある
いは、「ピアスグループは非正社員の賃金引き上げに伴って、正社員の給与を一割減らした。」というふうなこ
ともここで報じられております。

それで、九ページ目も見えていきますと、正社員型のパートのハードル、要は三条件、差別禁止の条件が余りにも

高過ぎて、対象者が少な過ぎるのではないか。それで、見出しにもありますように、逆に正社員の待遇が切り下げられる、そういう法律になる危険性が高いということもここで書かれております。

それで、十ページ、十一ページは、今回の四、五%の根拠となりました平成十四年の二十一世紀職業財団の調査であります。

そして、この資料の十三ページには、前回の私の質問に対する答弁、差別禁止の規定に関して、「大多数は長期にわたって雇用される予定の者である、したがって、短期の契約者と差別的取り扱い禁止の対象とならない者のほとんどは、既に転勤、配転等の取り扱いが正社員と同じという、そのことから除外されている」と。

それで、十四ページは、差別が禁止される正社員パートの三条件をわかりやすく図にしました。

それで、最後のページは、均等待遇アクション 21 からいただいた資料でありまして、「これでは、パート差別はなくなりません!!」「一、差別が禁止されるパート労働者は、ごくわずかです。」ということ、また、「差別が禁止されるには、三つの高いハードルをクリアしなければなりません。」というようなことも書かれています。余りにも差別禁止の対象が狭過ぎるということに対して、批判が高まっているわけであります。

そこで、まず、柳澤大臣、今まで、平成十四年の二十一世紀職業財団の調査結果が、同じ職種で転勤、配転も同じと考えられる人が四、五%だという十一ページの資料をもとに、今回の差別禁止対象が四、五%と答弁されているんですけども、前回、この四、五%の中で、無期あるいは反復更新、無期と期間、期限のない定めと考えられる反復更新に含まれないのはほんの一かけらというふうに表現されております。大多数は二つの条件でカバーされていると答弁をされておられます。

柳澤大臣にお伺いしますが、ということは、三つの条件があったわけですが、職種、責任が同じで、配置転換、転勤が同じだったら、その大多数は差別禁止対象になるということによろしいですね。これは確認ですが。

○柳澤国務大臣 山井委員から御指摘のように、私どもは、この三要件は、審議会の最終の取りまとめで明らかになってきたということでございまして、そういう事情もありまして、それにぴったり裏づけをする統計データというものは存在しないということを明らかにしてきております。しかしながら、やはり何らかの像というか、そういうウエートのようなものは把握をして申し上げる必要があるというところから、近似的な数字を示しているではないか、こういうことで、先ほど委員も御指摘の、平成十三年度における二十一世紀職業財団の数字を明らかに御説明させていただいたということでございます。そういうことの中で、推定によって四、五%であると思われる旨のお答えをしたわけでございます。

この推定の根拠となったのは、仕事、責任の重さ、残業、休日出勤、配転、転勤の有無、頻度が正社員と同じパートの割合というところから、四、五%である、そういう調査結果が得られたということでございます。

このことから、これらの者の契約期間については、その大多数が、無期契約であるか、反復更新を繰り返して実質的に無期契約と同じとなっている、あるいはなることが見込まれる、そういうものであろうというふうに考えているところでございます。

○山井委員 今のは非常に重要な答弁でありまして、配置転換や転勤が同じで、正社員と職種と責任が同じであるということは、大多数が無期と社会通念上同じと考えられる反復更新であるという答弁なんですね。

資料をお配りしておりますが、なぜここにこだわるかという、今回のパート労働法の目玉がこの差別禁止なんですね。差別禁止の対象者がほとんどいなかったら、この法律というのはだましになりかねないわけであって、そこはきっちりしておかないとならない。

なぜここまで言うかという、先ほど、午前中の答弁で、ではどれぐらいいるのか調査したことはあるのかという質問に対して、実態調査はしたことがないということをおっしゃっているわけですね。したことはない。ですから、正社員と同視すべきパート、図の中ではこれぐらいとなっておりますが、本当にいるのかどうかなんです。

そこで、柳澤大臣、確認したいのが、この二十一世紀職業財団の調査のときの書きぶり今回の書きぶりは違うんですね。どうなっているかという、二十一世紀職業財団の調査のときは、パートの配転及び転勤の頻度が正社員と比べて多いまたは同じと聞いているわけですね。この四、五%の調査のときには、パートの配転及び転勤の頻度が正社員と比べて多いまたは同じという聞き方になっておりますね、資料の十一ページであります。

これは、そのとおり読んでおります。

ところが、この八条の一項を見ますと、その部分は、「当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの」、この法文では、「雇用関係が終了するまでの全期間において、」というのが入っているわけですね。

つまり、かなりこれは未来のことまで規定しているわけですから、明らかにこれは狭まっているわけですね、二十一世紀職業財団の調査よりも。繰り返しますよ。二十一世紀職業財団は、パートの配転及び転勤の頻度が正社員と比べて多いまたは同じというふうに言っているわけです。

そこで、柳澤大臣に大事なことでお伺いしたいんですが、これは狭まっているんですか、それとも同じことなんですか。要は、条文に書いてあることを平たく言えば、二十一世紀職業財団のときに調査された、パートの配転及び転勤の頻度が正社員と比べて多いまたは同じということなんですか。

○柳澤国務大臣 もともと、ぴったりのものはない、したがって、近似的な調査結果で申し上げますというお断りをしながら、この数字について申し上げたということでございます。

したがって、この法律要件とどういう関係に立つかということを一突合せさせるということは、もともと近傍のデータとして得られたものです、こういうことを申し上げたわけでございますので、そうした意味合いからすると、それとの関係で法文の要件を云々することは適当でないと思えますけれども、私どもとしては、反復更新されるという八条二項の規定というものをその中に包摂しているものだというふうに考えているということでございます。

○山井委員 ちょっと大臣、質問に答えてください。そのことを聞いているんじゃないんです。この二十一世紀職業財団の聞き方ですね。パートの配転及び転勤の頻度が正社員と比べて多いまたは同じというこの条件と、今回の条文の、事業主との雇用契約が終了するまでの全期間において、配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されるというのは、これは同じと理解していいわけですか。要は、狭くなっていないかということなんです。

○柳澤国務大臣 この配置が、「当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの」ということとございまして、今申し上げたのは八条のイでございますけれども、これについては、先ほど局長が他の委員の御質疑に対してお答えしておりましたように、この配転等が正社員と同じような頻度とか範囲で行われるということの事情が成立した後においてはこの口で読むんだ、こういうお話があったわけとございまして、したがって、配転及び転勤の頻度が正社員と比べて多いというぐらいでございますから、これと同じような考え方に立っているというふうに私どもは考えまして、そういったことを勘案して、近傍値としてこういう統計がございましてということで申し上げたということとでございます。

○山井委員 確認しておきます。今のことは割と大事な答弁でありまして、パートの配転及び転勤の頻度が正社員と比べて多いまたは同じという、今まで二十一世紀職業財団で聞いているような内容と、今回の法文の、契約が終了する全期間において配置転換等が同じだということはほぼ同じだということ、これは非常に重要な答弁であります。

なぜかという、この二十一世紀職業財団のときにほぼ同じと言ったような人でも、いや、今後未来、変わるかもしれないからだめだよといっちはねられたら、どんどんどんどん狭くなっていくわけですから、そういうことはないんですねということを確認させていただいたわけでありまして。

そこで、午前中から、これは対象者はいるのかと。それに対して大谷局長は、大手にはいないだろうけれども中小企業にはいると言われているということなんです、改めて柳澤大臣にお伺いします。この差別禁止規定の対象者は本当に存在するんですか。

○柳澤国務大臣 もとより、まず全体に均衡処遇というのがあって、その一番何というか最終的な姿として、形としての差別禁止というものが位置づけられているというのが我々の法律の考え方でございます。だからといって、差別禁止は何というか最終的な姿なんだからということも理由にして云々するつもりは毛頭ありませんけれども、私どもとしては、こうした先ほど委員も御指摘いただいたような資料からして、当然にいらっしゃる、当然存在するというふうに考えているということとでございます。

○山井委員 でも、この三条件の実態調査はしたことはない。したことはないけれども、当然いると考えているということなんですよね。

繰り返しますが、職務、責任が同じで、転勤も配置転換も同じで、そして期限のない定めかそれと同じような期限のない雇用と認められるような反復更新、そんなパートというのは本当にいるでしょうかね。

私、実は、この一カ月探し回った、聞き回ったんですけども、見つかりませんでした。そして厚生労働省にも、一カ月前から、いたらずひその会社を教えてほしい、本人にも会わせてほしいということをお願いしておりますが、まだ返事はございません。

そこで、柳澤大臣にお伺いしたいと思います。

この法案審議はまだまだ続きます。つきましては、当然いると先ほどおっしゃったわけですから、来週水曜日も審議がございますので、それまでにぜひ、名前を出せとまでは言いませんので、どういうふうな企業に何人ぐらいいたということをお報告いただきたいと思いますが、柳澤大臣、いかがでしょうか。

○柳澤国務大臣 何と申しますか、御審議に必要だということでございますので、私どもも検討してみる必要はあるかと思いますが、私どもの考え方として申し上げておりますのは、今回の法律をいわば先取りしたような形で正社員化を図っていらっしゃるような、そういう状況の変化もある。

それからまた、これはなかなか言いづらいことでもありますけれども、事業主さんとかあるいは当該のパート労働の方々というような方々を対象に仮に調査をするということになりますと、これは必ずしも言いぶりというのが客観的ということではなくて、当然のことですけれども主観的なものになるというようなこともありまして、今この段階でそういう調査をするということについては、私ども、かなり問題があるのではないかと、こういうように考えておまして、そうしたことで、今この段階で調査をすることについては難しいということをお申し上げしている次第でございます。

○山井委員 大臣、それは大々的な調査と言っているんじゃないんですよ。一つの会社でも二つの会社でも、三人でも五人でも結構ですけども、来週水曜日にまた質疑を行いますので、その前日までに、例えば製造業のこういうところでこういうケースがあったとか、何パターンか実例を理事会にでもぜひ御報告していただきたいと思っております。大臣、だから、大々的な調査でなくていいんですよ。とにかく、これから一週間で、どういう事例があるかというのを、これは法案審議をしているんですから、やはりそれぐらいのことはやってもらわないと、それぐらい探していただきたいと思っておりますが、大臣、いかがですか。

○柳澤国務大臣 これは検討はさせていただきたいと思っておりますけれども、ただ、そういうことについていろいろとまた個別の企業名を出してということになりますとこれは難しい、これからいろいろな労使の間の関係もありましようから。そういうことだろうとは思っておりますので、ずっと今ここでお約束する、そういうことにはひっかかりを感じますが、検討してみたい、このように思います。

○山井委員 でも、これは個別の企業名はもちろん出さなくていいですから、それをやってくださいよ。

というのは、もし見つかりませんでしたということだったら、これは大変な問題になりますよ。一週間探しても対象者が見つからないような人たちを対象にした、それを目玉にした法案を出しているということになったら、この法案、もう一回ちょっとやり直しになりますよ、見つからないんだったら。そこは法案を出している責任として見つけてもらわないと困るんですよ。対象者がいるかないかわからない、幽霊を相手に私たちは法案審議をしているんじゃないわけですから、そこはぜひともよろしくお願いをいたします。

それで、先ほど、反復更新で、社会通念上期限のない定めとみなされるということがございました。ところが、きょうの午前中に小宮山委員からも話がありましたが、では、何回有期を反復したら期限のない定めというふうにならされるのか、何年だったらいいのかというのが午前中の答弁ではさっぱりわからなかったんです。今回のこの法案を見てパートの方が、あっ、私もこの差別禁止対象に当たるのかもしれないわ、でも私、反復更新、五年で二回だけけれども、それでオーケーなのかなと、だれもがそれは疑問に思いますよね。

そこでお伺いをしたいと思います。

これも質問通告をしてあります。まずその一、具体例で言います。私立高校の非常勤短時間講師として一年の契約期間を二十回にわたって反復更新をし、毎年四月一日の辞令を四月下旬に交付されるなど更新手続について

厳格な手続を行っていない場合、このような場合は期限のない定めというふうにみなされるのでしょうか。

○柳澤国務大臣 今委員の御指摘になられたケースで申し上げますと、やはり非常勤短時間講師と言われる先生の業務内容が不明でありますので、ここは、その最初の職務同一短時間労働者のところについて、なかなかちょっと判断ができかねるといのが率直なところでございます。

○山井委員 柳澤大臣、違うんです。業務も責任も配置転換も同じという前提で、反復更新についてだけ聞いているんですよ。反復更新が、今の場合、業務も配転も一緒だった場合、これは期限のない定めというふうにみなされるのか、そのことを聞いているんです。

○柳澤国務大臣 最後のところも、「社会通念上相当と認められる期間」ということでございまして、そういう広い観点から最終的に総合的に判断するというところでございまして、更新回数のほかにさまざまな事情を考慮して判断するとされておりますので、ここで今委員がお尋ねになられたところだけでどちらかということをお願いすることはできかねるといふことでございます。

○山井委員 いや、反復更新のことを聞いているのであって、一年の契約を二十回やって、ほかの職種、責任も配置転換も全く同一だった場合、一年で契約二十回というのは、期間のない定め、八条の二項ですね、それに当たるのかというのを聞いているわけです。ほかは一緒だという前提です。

○武見副大臣 私も、大学で講師、助教授、教授とやってきた者でございますので、大学の中における非常勤講師といったようなものの位置づけというものは存じております。

実際に、教室で一定の科目について講義をしていただくということをお願いしているわけではありますが、他方において、実際に学務にかかわるさまざまな業務、それから教授会に対する出席、そのほか、これらについてのその他の業務等、全部勘案した場合に、非常勤講師の果たす役割というものは、その中で限定されているわけです。ですから、そこだけ見て反復しているからといって、そう簡単にその議論をすることはできないということをお願いしております。

ですから、大臣自身が先ほども御指摘になったように、その他の業務も含めて総合的な観点から判断すべきものである、こういう点であります。

○山井委員 いや、ちょっとわからないんですが。

そうしたら、期限のない定めというふうに社会通念上やるときは、期間何年、あるいは反復何回、大体何回ぐらいなんですか。

○柳澤国務大臣 これは、もちろん、反復更新されるということが前提になった法文の書き方になっておりますけれども、そういうことによって、「期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる」ということでありまして、そういうことを言うおるわけで、それが社会通念上相当と認められるかどうかというのは、いろいろなことを総合的に勘案して判断されるということでありまして、期間の定めのある労働契約だからといってアウトにはなりませんよ、契約が更新すれば、それはそういう、いわば期間の定めのない労働契約と同視されることがあるだけけれども、それは社会通念上相当と認められるということがクリアされてそういうことになるということでありまして。

○山井委員 だから、その社会通念上相当というのがわからないからここで質問しているんじゃないですか。大臣がわからなくて、聞いている私たちもわからなかったら、日本でだれがわかるんですか、それを。だれが判断するんですか、社会通念上相当というのは。だれがどこで判断するんですか。

○柳澤国務大臣 対象者がどういうふうになるかということにつきましては、客観的な判断が可能な三要件を定めているところでございますけれども、まず、事業主がこの三要件を満たすパート労働者が事業所内にいると判断する場合には、雇用管理の見直しを行っていくということになります。一方、パート労働者本人は、みずからが差別的取り扱い禁止規定の対象者であるかどうかの判断がつかないことがあることから、本法案におきましては、事業主に対してパート労働者からの求めに応じて説明をする義務を課すということになっております。

ですから、いずれ、反復更新しているんだから、自分はもうその意味では期限の定めのない労働契約の労働者と同視すべき労働者ではないかということをお願いする本人が考えたということになれば、説明を求め、また、それに対して事業主は説明をする義務を負っている、こういうことでございます。

○山井委員 いや、それは、具体的に例えば三年契約で十回、三十年働いている人がいるとしましょう。それで、職務も責任も配置転換も全部一緒、三年で十回、三十年、そういう人が事業主に、私もこれは期限のない定めに入ると思うんですけどもと相談したときに、三年で十回だったらどうなんですか、柳澤大臣。期限のない定めというふうに社会通念上相当とされるんですか。

○柳澤国務大臣 こうした法文の規定があります場合には、更新回数のほか、さまざまな事情を考慮して判断することとされるわけでございまして、更新回数について一定の数字をここでお示しするということはできかねるということでございます。

○山井委員 いや、それは、客観的な基準がないと、本人も事業主もわからないんですよ。かつ、その客観的な基準をここで出してもらわないと、私たちも審議ができないんですよ。

目安でいいですから、何年ぐらい働いたらいいのか、何回ぐらい更新したらいいのか、基準でいいですから、ちょっと言ってくださいよ。それがないとさっぱりわからないじゃないですか、そんなもの。総合的と言われたって。

○柳澤国務大臣 これは、反復更新されることによって同視することが社会通念上相当と認められる、そういう契約を含むということなんです。これは法文でそういうふうに決めているわけですね。ですから、社会通念上、反復する、更新することによって社会通念上同視すべきだという判断になるかどうかというのは、社会通念上いろいろなことを勘案して、そういうふうに同視すべきかどうかということ判断するということでもあります。

○山井委員 だめですよ、そんなの。こんな答弁じゃ進んでいないじゃないですか。だから、社会通念上何回ぐらい、何年ぐらいかと聞いているのに。ちゃんと答えてくださいよ。同じ答弁じゃだめですよ、もう。質問できませんよ、それは。

○柳澤国務大臣 要するに、社会通念上、こういう法文を立てましたら、社会通念上、もうこれは期間の定めのない契約と同視すべきかどうかということ社会通念に照らして判断するんです。社会通念に照らして。ですから、それは、ここで社会通念を私が決めてしまうというわけにはいかないんです。

○山井委員 いや、だから、だれがいつ決めるんですか。そうしないと、対象がわからないじゃないですか。その社会通念の中身をここでやってももらわないと審議にならないじゃないですか。これは、事業主もパート本人もさっぱりわかりませんよ、こんな答弁聞いても。

○柳澤国務大臣 だれが決めるかというのは先ほど御説明しました。その時々、当該の労働者がいる、あるいは事業者がいるというときに、事業者から見て、これはもう期間のない定めだなどと思えば、雇用管理上、そういうことをやっていく。それから、事業者はそういう考え方に基づいた行動をしないということになったら、しかし、労働者はそう思ったというんだったら、労働者はそれについていろいろな申し出をしたり、説明を求めたりするということで、法というものは運用されていくということでもあります。

○山井委員 基準がない法律なんか、あっても意味がないじゃないですか。法文読んでも、この議事録読んでも、三年で十回反復しても、それでも期限のない定めになるかどうか分からない。そんな法律をつくってどうするんですか。

きのうも私、弁護士の方々と勉強会やりましたけれども、弁護士の方々も、例えば三年で十回で、裁判やって勝てるのかどうかさっぱりわからないと言っているわけですよ。弁護士の方もわからないと言っているわけですよ、この法文だけじゃ。その基準ぐらい言ってくださいよ、基準ぐらい。そうしないと、裁判やって勝てるのかどうかさっぱりわからないじゃないですか。これは、裁判しないと答えは出ないんですか。

だから、法律をつくるということは、今まで裁判やって、判例でやっていたから、それじゃまずいということで、法律で客観的な基準を決めましょうということで今回出しているんでしょう。にもかかわらず、今回質疑したら、社会通念上、社会通念上ともう二十五回ぐらいおっしゃいましたよ。その社会通念上ということ明らかにするのが法案審議じゃないですか。

大体でいいですよ、反復更新何回ぐらい、何年ぐらい働いたら期限のない定めとなるのか。それを言わないと、差別禁止規定に当たるのかどうかさっぱりわからないですよ、これ。だれもわからないですよ、今の答弁聞いていても。柳澤大臣。

○柳澤国務大臣 これは、先ほども申し上げましたように、まず事業所内で、事業主あるいは労働者が、自分の発案でもって、もう自分は期間の定めのない労働者と同じようじゃないかというようなことになったら、それはそういうことを申し出ていく、そういうシステムができ上がっているわけです。それから、その上で、もとより労働局長によるいろいろな行政措置を、一種の紛争解決援助の仕組みとしてそういうことも設定されていますから、そういった形で自分の主張が実現していくということもある。それからまた、行政機関、最後には司法機関というところでこれが判断されるということとはございます。

そういうようなことで、この法文を中心として、関係の方々が、社会通念上相当と認められる期間というのはどうなんだということを明らかにしていく。それはケース・バイ・ケースですから、そういうふうに総合的に判断されるところが次から次へと、裁判例でいえば裁判例として積み上がっていくし、行政であれば行政として積み上がっていく。そういうことでありまして、それは、場合によって、まあ、ここまで言うともたいろいろなことを申されるだろうと思うんですが、社会通念というの、そのときそのときで、かなり事情の変更によって変わることもあり得るわけですね。

ですから、その場その場でみんなが、その当事者が協議をして、これはもう、ここまでいっていたら期間の定めのない契約と見ていいじゃないか、こういうようなことが積み上がっていく、こういうことで法の運用が期待されているわけでありまして。

○山井委員 聞いていても、さっぱりわかりません。三年間を十回更新しても、それが期限のない定めとなるのかどうかも答弁してもらえない。それはどうやって判断するんですか、自分が期限のない定めだと思う、差別禁止対象に当たるんじゃないか。今の答弁、何にも語ってないじゃないですか。(発言する者あり)

それじゃもう一回。語っていますよとおっしゃるけれども、でも、わからない、三年間で十回、三十年働き続けて、これが差別禁止規定の中の一つの要件に当たる期限のない定め当たるのかどうか。それぐらい、恐らくということぐらい言ってくださいよ、それは、大臣。

○柳澤国務大臣 職務の内容それから人材利用上の仕組み、運用が全く正社員と変わらないような状況に置かれていた場合、今、三年を十回更新したということは、私は、社会通念上、期間の定めのない労働契約だというふうに判断される蓋然性は非常に強いと思います。

○山井委員 そうでしょう。最初からそうおっしゃったらいいいわけです。

では、柳澤大臣、三年で十回じゃなくて、三年で三回、九年だったらいかがですか。

○柳澤国務大臣 そうした御質疑になってしまうんじゃないか。つまり、私は、ですから、これはもう社会通念上のことで、その場その場、当事者がベストの判断をしていくということがこの法律を実施するということですので、何を何度もお答え申し上げてまいりました。ですから、それ以上、今度は、何か値段の交渉をしているように、これはどうだ、これはどうだというようなことについて、私が一々それに答えるということとは不適切なことになるだろう、このように考えます。

○山井委員 不適切じゃないんですよ。法律を出している以上、基準を示すのは責任なんですよ。基準がないとわからないじゃないですか、範囲が広いのか狭いのかも。裁判の人もわからないじゃないですか。

大臣、ということは、わからなかったら、これは一々裁判をしないとわからないということですか。大臣、どうということですか、これ。そこがグレーで、判断が、事業主も本人もわからなかったら、自分が期限のない定め当たるかどうか、裁判しないとわからないということですか、大臣。

○柳澤国務大臣 この法律の手の手順の枠組みが決めている、それぞれの当事者が、あるいは事業主の場合のように単独で、あるいは当事者双方が納得して、あるいは行政機関と関係者の間で納得してというようなことで、その都度その都度判断をされていくということがこの法の定めているところ、想定しているところと申し上げてよろしいかと思います。

○山井委員 そんないいかげんな法律、ないんじゃないですか。今の話だったら、そうしたら、事業主や会社によって全然違ってくるということなんですか。

ですから、やはり、柳澤大臣、来週水曜日までに、大体ですよ、反復更新何回ぐらい、何年ぐらいかという目安、基準ぐらいないと、首を今、横に振っておられますが、そうしたら、事業主もパートの人もさっぱりわかりま

せんよ、自分が差別禁止規定に当たるかどうか。さっぱりわからない法律つくって、パートの人に役に立つとかそんなこと言わないでくださいよ。自分が当てはまるかどうか、さっぱりわからないじゃないですか。何のために国会審議をやっているかわからないじゃないですか。法律を読んだだけではわからないから基準を示してくれと言っているんですよ。大臣、これは法案審議中にある程度の目安を出してほしいんです。そうしないと、結局、どういうことになるかということがわからないから、裁判をしてみないとわからなくなるんですよ。そうしたら、今までと全く一緒じゃないですか。法律つくった意味が全くないじゃないですか。

柳澤大臣、ぜひ、社会通念上、どういう反復更新が期間のない定め相当になるかという、もうちょっと明確な方針を、基準を出してもらわないと、それが狭いか広いか議論できないんですよ。狭いか広いか。大臣、ぜひそれを審議中に出していただきたいと思いますが、いかがですか。

○柳澤国務大臣 これは、要するに、社会通念上、期限の定めのある契約がどういう場合に期間の定めのない契約と同視されるようになるか、こういうことでございまして、それは、必須的には契約が反復更新されているという事実でありますけれども、そういうことによって、社会通念上、これは期間の定めのない労働契約と同視すべきだということが判断されるかどうかなんです。

それは、個々のケース・バイ・ケースの判断になるということとして、一義的に、ここで何回、何年程度だったら何回、そういうことをやるのではなくて、それぞれの関係当事者がそれぞれの企業の、あるいはお仕事とか、そういったことを総合的に勘案して、これを判断して積み上げていくんですというのがこの法律の枠組みであります。

○山井委員 今、この間、一時間議論をさせていただいて、本当に私は議論したいことが山ほどあるんですが、今の差別禁止対象の、その中の期限のない定めと社会通念上相当とされるのがどういうことですかということ一つ聞いても、全く明確な答弁がない。つまり、差別対象がどれだけいるかも、自分がどうかも判断できない、事業主も判断できない、基準も不明確、そして、法律の専門家である弁護士でさえも、その基準が示されなかったら、差別対象になるかどうかわからない、裁判をやらないと差別禁止対象になるかどうかわからない、そんな法律だったら、これは意味がないじゃないですか。逆に言えば、結局、そういうふうに要件を厳しく、不明確にすることによって、この法律自体、ざる法で骨抜きになってしまっている。

そして、こういうごく一部の少ない対象者だけです。先ほども言ったように、ぜひとも来週水曜日までに探してくださいよ。対象者、当然いますと言ったわけですから。そして、それ以外の人たちに関しては差別禁止という部分は書けない。ということは、裏返せば、ごく一部の人以上の差別はあっても仕方がないというふうに受け取られかねないパート差別拡大法案だというふうに私は思います。

また引き続き、これからも議論させていただきます。ありがとうございました。