

○辻泰弘君 民主党・新緑風会、辻泰弘でございます。

パート労働法の改正について御質問させていただきたいと存じますけれども、冒頭、働き方ということで、やはり一つ大きなテーマでもございます外国人労働者のことについてお伺いしておきたいと思っております。

さきに厚生労働省としての案を出され、また経済産業省としても案を出されたということをお伺いをいたしております。またそれは勉強させていただきたいと思っておりますけれども、それを受けた形で、先ごろ、五月十五日でございますが、長勢法務大臣が、私案という形ではございますけれどもお考えを出されて、これまでの政府の方針である単純労働者についての受入れというのは規制をするという基本的な考え方があったわけですが、それにある意味で踏み越えたような、受入れの目的を現行の国際技能移転に限定せずと、国内に必要な労働力確保に資するものに転換するという考え方を示しておられるわけでございます。

そこで、このことについての、この考え方についての今日段階での評価ということについて、大臣の方からお示しさせていただきたいと思っております。

○国務大臣（柳澤伯夫君） 外国人研修技能実習制度の見直しにつきましては、昨年末に規制改革・民間開放推進会議第三次答申におきまして、実務研修中の研修生の法的保護ということ等について、遅くとも平成二十一年の通常国会に関係法案提出等必要な措置を講ずるとする意見の表明がございまして、私どもの役所といたしましても、先般五月十一日、今委員御指摘のように、研究会の中間報告の取りまとめがございまして、そしてこの中間報告を踏まえて、今後関係省庁と協議していくという段取りになっているところでございます。

そういう中で、法務大臣の発言が五月十五日でございますが、ございましたが、これも、これから入管行政を担当する法務省で議論をするよう指示したいという趣旨でこの御自身の考えを示されたというふうに理解をしているところでございまして、いずれにしても、これもまた法務省内部での議論、突っ込んだ議論を期待しているということになっておるところでございます。

いずれにしても、いろんな意見がこれから省庁の協議の中で調整をされていくということでございまして、私どもとしては、そういうものに参加をしていく観点から法務省内の検討状況についても見守っていききたいと、このように考えているところでございます。

○辻泰弘君 昨年の六月に副大臣会議がございまして、政府として単純労働者については今後も受入れを認めないという基本方針は堅持すべきであると、こういうことで、政府の方針が今までそれはそれで来ているというふうに私は理解しておりますけれども、その具体的な対応ということが求められる厚生労働大臣として、今の時点で結構ですけれども、この長勢大臣の単純労働を容認という方針についてどうお考えか。

○国務大臣（柳澤伯夫君） 単純労働者の受入れにつきましては、私どもとしては従来、若者、女性等の雇用の機会を妨げ、労働市場の二層化等の悪影響が生ずる、また、低賃金分野の温存等、生産性向上であるとか産業構造の高度化というものが阻害されるということ、それから、ヨーロッパ等の例に見られますように、滞在の長期化や定住化につながって、社会的問題の発生を防止するとの前提が担保できない等の懸念があるというふうに考

えております。

そういうことですので、労働力の確保についても、午前中の御議論でも申し上げましたように、若者、女性、高齢者などのすべての人の意欲と能力が最大限発揮できるような環境整備を図ることによって多くの国民の就業参加を図っていくことが大事だと、こう考えております。

そういう観点から、単純労働者の受入れによる以上のような考え方から、これは極めて慎重な検討が必要であると、このように考えておりまして、その考え方は変わっておりません。

○辻泰弘君 私も、この問題は非常に深い考察が必要だと思います。やはり、日本の社会が本当にそれだけ均等性というものを追求し得るのか、平等性というものを追求し得るのか、それだけ国民意識があるのかということもありますし、やはり長い目で見た外交関係にもかかわってくる。やはり、いいときだけ入れて後は出ていけというふうな、そういった例がヨーロッパでも散見されるわけですが、そういったことにもつながり得ることですので、やはり基本的に私自身は今までの政府の考え方というのを了とするわけですので、いずれにいたしましても、法務大臣という、正に厚生労働省の御出身の、それなりにそのことに熟知をされて、かつまた今日法務大臣という要職におられる方が公式の場で見解を出されたということは、やはり一つ大きな影響を持つことでもございますし、受け止めるべきことでもあろうかもしれません。

また、法務省の中でも、元労働官僚の法務大臣は研修、実習制度の立案に深く携わり、その問題点もよく知ると、現制度の枠内の改革にとどめようとする経産、厚労両省の議論に一石を投じる思惑があったらうと法務省の中の方が語っているという報道がございますけれども、いずれにいたしましても私自身は内容には反対でございますけれども、しかし、やはり一つのテーマとして、厚労省が出され、経産省が出され、法務大臣が出されたという中において、このことはやはりこの委員会においてもしっかりと審議をしていかなければならないと、このように思うわけでございます。

そこで、私として御要請を申し上げたいのは、やはりせつかくこれだけ法務大臣というお立場の下で明確に文書まで出して記者会見に臨んでおられるわけですので、是非御見解をこの場でもお聞きして、伺って、またできれば御質疑もさせていただきたいと、このように思うわけでございますけれども、是非理事会で御協議をいただいておりますので、委員長にお願い申し上げます。

○委員長（鶴保庸介君） 後日、また理事会で協議をいたしたいと思っております。

○辻泰弘君 お願い申し上げます。

それで、いわゆる非正規雇用ということについてお伺いしておきたいと思っております。

かねがね非正規雇用というものの統計を厚労省にお伺いいたしましても、なかなかわかか来ずに総務省に回ると、こういうことがございまして、そこ自体一つ問題があると思っておりますけれども、まあ統計的な意味では総務省であると。失業率もそうなっているわけですね。有効求人倍率は厚労省であるけれども、失業率は総務省であると。前には都道府県ごとの失業率を出すべしと、こんな議論も四、五年前にはさせていただいたことございますけれども。それはともかくといたしまして、現時点で非正規雇用というものをとらえている統計というのは総務省が出しておられるものがあって、雇用形態別雇用者数の推移というものが出ているわけでございます。

その中で、非正規の方々が千七百万、正規が三千四百万、トータル五千百万と、こういったようなことが最近の数値として出ているわけでございます。その中で、パートが七百九十二万、アルバイトが三百三十三万、派遣社員が百二十八万、契約社員・嘱託が二百八十三万、その他百四十一万ということになっておりまして、パート、アルバイトが計で

千百二十五万と、これは十八年の平均と、このように出ておるわけでございます。

それでお伺いしたいと思いますのは、この非正規職員の、非正規の職員の方、従業員の方という中にパート、アルバイトとかがあるわけですが、この概念と申しますか、統計を作られる上でのその分類の仕方について、まずお示しいただきたいと思っております。

○政府参考人（川崎茂君） お答え申し上げます。

労働力調査と申しますのは、全国約四万世帯を対象として毎月行っている統計調査でございますが、お尋ねのパート、アルバイトなどの雇用形態につきましては、勤め先における呼称、どのような名称で呼ばれているかということによって調査をしております。

非正規の職員、従業員として集計しておりますものは、雇用者のうちで、いわゆる正規の職員、従業員以外の者ということでございますが、具体的な例示を申し上げますと、パート、アルバイト、それから労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託及びその他と回答した者、これをすべて合計したものを非正規の職員、従業員として集計しているものでございます。

○辻泰弘君 いや、だから呼称ですべてやっているということですね、それ以外はないという。そうすると、本人の自覚というか職場での呼ばれ方がすべてを制していると、こういうことなんですね。なるほど。まあそれも、いいような悪いようなといいますが、それしかないといえども、やはり私はこの今の、パートは今回でございますけれども、非正規雇用というものが問題となっているときに、やはり実情がどうなっているのかというのは大事なところだと思うわけでございます。

私自身は、この統計というものは、本来厚労省が責任を持って、作るのをお手伝いいただくのはいいにしても、やはりしっかり持っているべきことだと私は思うわけでございます。そこから具体的に、パートは今回でございますけれども、派遣があったり請負があったり、そういうことにつながってくるわけで、後でも個別のことで申し上げることもあるかもしれませんが、やはり実態を調べておくということから政策が展開されてくるわけでございます。

そういった意味において、今の総務省のお話は、統計を取られるお立場からすると、それなりにある意味では理解できるというところもあるわけですが、しかしそれを超えて、やはり一定の定義の下でトータルとしての日本における非正規の方々はどういうふうになっているかということは、厚生労働省の責任において持っているべきだと、このように私は思うんですけれども、この点について、厚生労働省、いかがですか。

○政府参考人（高橋満君） 今の労働力調査という、ある意味ではオールラウンド、全体を把握する調査としての御説明があったわけでございますが、そういう中で正に多様な雇用形態というものがこの中に含まれておる。パートでありますとか派遣でありますとか、あるいは契約社員でありますとか、そうしたもろもろの個々別々のそれぞれの実態については、またそれぞれの対象ごとに必要に応じて実態調査なりアンケート調査なりを通じてその実態については把握に努めておるところでございます。

○辻泰弘君 大臣、大臣としての御見解をお伺いしたいんですけれども、今申し上げた非正規雇用の内数が、千七百万の内数がパート、アルバイト、派遣、契約とかあるわけなんです。それは総理府の、今は総務省ですね、統計があって、それはそれで悪いわけじゃない、それは御努力いただいていると、こう思います。

しかし、やはり今次、パート労働法ですけれども、非正規の問題が大きくクローズアップして我々の対応が求められているときに、やはりその実態はどうなっているのかということ、私は、統計はもちろん総務省がノウハウをお持ちだろうから、それはそれで依拠されるのはいいにしても、やはりどういうことになっているのかということ、もっとそ

の先に行くぐらいの思いでやはり厚生労働省がその状況の実情を知っているべきだと私は思うんです。

いつも私は残念に思いますのは、この数字のこと、厚労省だと、厚労省だと聞いたら、いやそれはうちじゃないんですって総務省に行くわけなんですよ。総務省に行くところという話で、総務省の方はもうある意味では統計的な、技術的なお考えでやっていらっしゃるわけで、それはそれで理解もするんですけれども。しかし、やはりそこはちょっと私は断絶しているといいますか、そこが本来の厚労省が政策を講じていくときに踏まえている部分と、断絶をされていて、実情を何か本当に把握した上でやっていこうというふうなものに見えてこないんですね。

ですから、私は、失業率のこともそうだったんですけれども、総務省がノウハウを持っていらっしゃるのそれはそれでいいんですけども、そのことを活用しながら、厚労省としてこの非正規雇用の定義を一つしっかり持った、呼称だけじゃなくてある程度のことを持って、そして実際それは事業所に入ってチェックする権限を持っていらっしゃるわけですから、そういったことのノウハウも加味しながらやはりしっかりとしたそういった非正規雇用の統計を作って、そして、お聞きすれば厚労省が、いやこれは総務省と作ったけれどもこういうことだというふうに示してくださるような、そういう状況にさせていただきたいと私は思うんですけれども、大臣、いかがですか。

○国務大臣（柳澤伯夫君） 私も辻委員のおっしゃったことに賛成と、こう言いたいところなんでございますけれども、実は統計ということには非常に一つの確固としたルールがありまして、これはもう辻委員も御案内のことだと思いますけれども、統計を各省で取るということはどうなるんだろうかと、それから各省が勝手に統計を取るといようなことは重複があって無駄になるではないかというようなことで、非常に、どちらかというところ行政改革的な観点と言っているのでしょうか、そういう観点からむしろ一元化一元化というような方向が出ているように私は感じております。

したがって、今職安局長の方から話させていただきましたように、それぞれの法の体系を考えて、対象とするところについてどういう方法があるのでしょうか、よりの確につかむ方法を工夫して、これにちゃんとした輪郭をつかむための努力はするということですが、統計ということになると、もうどちらかというところ総務庁、旧総理府統計局の傘下に我々があるということですので、重複をして統計を何か取るということは非常に難しいということで、非常に私も問題意識は持っているんですが、ここで肯定的な答えをするというわけにはどうもいかないんじゃないかという気がして今御答弁申し上げている次第です。

○辻泰弘君 重複を避けるというのはそれはそれで理解するんですけれども、そのことの意味は、政府の一機関が出したものであれば、それは我がものとするということでもあるべきだと私は思うんですね。ですから、その総務省が出した雇用に関する統計を厚生労働省は自らのものとして、私どもが要求したらこれは厚生労働省が、これは総務省の統計だけれどもこうなんだというのを出すという、少なくともそれでなかったらおっしゃったことにももとのものではないかと私は思うんですね。

ですから、私は、実はこれはいろんなことにもつながっていると思っていますけれども、この問題一つ取ってもということになるんですが。

やはり、今おっしゃった大臣の言うことを、私は独自で持つべきだと思いますけれども、しかし、要は新たに作るわけじゃなくて、総務省が持っていらっしゃるものにあるいは厚生労働省の現場のチェックというか、あるいは厳密な定義があり得るわけですね。そういったものを当てはめてより精緻なものを作るということなんですけれども、しかし、そこまではないにしても、大臣のことを百歩譲って受けるとしても、少なくとも政府の一部局が、総務省が、ある意味では厚生労働省の思いも受けた形で出しているものであるとするならば、

私どもがこの非正規雇用についての統計を出してくれと言ったときに、厚生労働省から出すべきだと私は思います。で、これは総務省が作ったものだという事は、それはそれでやむを得ないと思いますけれども、その点はどうですか。

○国務大臣（柳澤伯夫君） ちょっと、辻委員の御議論のポイントが私十分理解できているかどうかおぼつかないんでございますけれども、もとより我々は、この非正規雇用者の実態ということを経済的に議論をするときにはこの総務省の統計に依拠するほかないわけで、それに依拠していろいろ考えさせていただいているということでございます。

ただ、何というか、クレジットをどこにするかということになれば、やっぱり総務省のものは総務省ですということを経済的に名をのぞくを得ないということでございます、そのところは是非御理解を賜りたいと思います。

○辻泰弘君 私、一つ、これは厚生労働省のみならずですけれども、役所の対応の一つ大きな問題点だと思っています。今後ともこの点については主張していきたいと思いますが、時間もあれなので、偽装請負のことでお伺いしておきたいと思います。

まず、偽装請負がこの中にどこにあるのかということも考えたんですけど、恐らく、請負労働者ということで、正規の職員、従業員の中なのかあるいはパート、アルバイトのところに入っているのかということ、やっていることは結果として派遣であったとしても、偽装請負ということである限り、現実にはこの統計の中に、その中に入っているんだろうと思うんですが、それはともかくとして。

請負労働についてガイドラインを出すという話をされてきました。六月に出すということをおっしゃっていましたが、そのことの進行状況を教えてください。

○政府参考人（高橋満君） 御指摘の製造業におきます請負事業の適正化及び雇用管理改善にかかわるガイドラインでございますが、現在、研究会におきまして、六月をめどに策定するべく鋭意検討作業を詰めておるところでございます。

今現在、検討しております内容のあらあらの部分でございますが、適正化ということに関しましては、労働関係法令の遵守でありますとか労働・社会保険への適正加入といったような点、また雇用管理の改善につきましては、できるだけ安定的な雇用を確保していくという観点あるいは福利厚生、教育訓練等に取り組むことに関しまして、これらの取組に関する事項につきまして、請負事業主向け、また発注者向けそれぞれのものを策定するべく御議論をいただいております。

また、このガイドラインの策定に当たりましては、やはりこれが使われるということが、活用されるということが大事でございます。その意味で、これに沿った事業主の主体的な取組を促すためのチェックリストというものも併せ検討し、策定をするべく現在作業を進めておるところでございます。

○辻泰弘君 ツーリトル・ツーレートと言われて久しいものがありますけれども、これもツーレートの最たるもので、一番必要なときに間に合っていないといいますが、ずれた対応だと思いますけれども、とにかく早く出して、しっかりと是正に向けて取り組んでいただくように申し上げておきたいと思います。

それで、パートのことに入りますけれども、そもそもパート対策ということでいろいろ報告書があり、建議があり、今日に至ってそれらが法制化に至っているわけですが、その過程で、やはりパート対策の一つとして年金の適用拡大ということが一つの大きな柱になっていたわけでございます。これはまだ審議にはなっておりませんが、一元化法案の中に入っているということになっているわけですが、しかし私は、本来このパート対策ということで今回の法案とセットの形であるべきだったと。そもそも年金法案ももっと早く出すべきだとか、我々からすれば三年前にやるべきだったと思っ

ていますけれども、それはともかくとして、なぜ、共済の一元化に付けて、それは法律的には厚生年金法ということになるかもしれませんが、しかし、パート対策ということで今まで幾つも建議や報告書があった中の一つの大きな柱になっていたものを、パート労働法の改正が今度あるときに、やはり本来そこの中に加味して、ドッキングさせた形でパート対策としてやるべきだと、そういった意味での均等待遇というものを貫徹するべきだったと私は思うんですけれども、その点についてはいかがでしょうか。

○政府参考人（渡邊芳樹君） 若干の経緯もございますので、まず先に御答弁させていただきます。

御指摘のパート労働者に対する厚生年金の適用拡大につきましては、厚生年金制度の適用範囲を拡大することにより、できる限り多くの被用者に同じ厚生年金制度を適用していくというものでございます。これは、今般の一元化法におきましては、例えば公務員を厚生年金に取り込むというふうに、同じように厚生年金被保険者の範囲を広げるということであるというふうに理解をしております。

また、もう一つ、これは先生も今御指摘のとおり、もし法律的に位置付ければ厚生年金法の一部を今のままではいけないのではないかと、こういう御議論になりますので、ごらんいただけますと、当然に、関係の条文が第十二条というところで、公務員や何かを適用除外していたのと同じようなところに臨時雇用の方々の既存の適用除外条文というのがございますので、そういうところの見直しというテクニカルな問題もあったということがございます。

最後に、もう一点申し上げますと、経緯でございますが、昨年十一月三十日、経済財政諮問会議におきまして総理の方からも、一元化法案の提出と併せ実現できるよう、このパートの社会保険適用問題も調整を進めるよう御指示をいただいていると。

以上のような背景から、被用者年金一元化法案の中に盛り込んだところでございます。

この法案そのものは多岐にわたる内容を含んでおりますので、今年に入りましてからも様々な論点について政府・与党間で詰めて、そして四月に国会提出さしていただいたという流れでございます。

○辻泰弘君 いや、私はそんなことは分かっているわけで、それは分かった上で聞いているわけです。やはりパート対策ということで非正規雇用の方々の均等待遇を図っていくということを眼目としてやっているわけですから、私は率直に言ってそのことについても、パートの部分について熱意が感じられないというのが率直な思いなんです。

だから、本来パートの均等待遇ということを考えるならば、その年金のところも一元化は現実問題、政治的には多分今国会には来ないんでしょう。とすれば、やっぱり余計にそうなるわけですけれども、やはりそういった意味でもっと早くそれを達成するという意味合いからも、早くパートの、このパート労働法の改正というところにむしろ付けてそこで対応すべきだと思っているんですけれども、大臣、いかがですか。

○国務大臣（柳澤伯夫君） これはパート対策ということの契機というものも、例えば再チャレンジの施策のリストとして挙げられたということもございまして、それ以前からずっと手掛けております年金の改革のときに、実は附則でもってこの点に触れた条項もありまして、そういう意味ではやはり年金制度としての課題という意識も強かったということでございます。

したがって、そうした経緯の下で今回、年金制度の被用者年金の一元化の中で、同じ国会でございますので提出をさせていただいておりますので、早々と今国会はというようなことではなくて、是非御審議をいただいて今国会での成立をお願い申し上げる次第でございます。

○辻泰弘君 私はやはり一元化の法案も四月にずれ込んでどんどん提出が遅れたわけですが、そのこと自体、このことも一つのテーマとして遅れたことがあるのかもしれませんが、いずれにしても、今次取組を見たときに、やはり本当にパート労働者に対する対策というものを、そういった社会保険の適用も含めて進めていこうという、この法案自体も対象が狭くて非常に熱意が感じられませんが、それらも併せて考えるときに極めて消極的だと言わざるを得ない、このことを御指摘申し上げておきたいと、このように思うわけでありませう。

そこで、今次法案の内容についてお伺いしていきたいと思っております。

私どもといたしますと、基本的にすべてのパート労働者の均等待遇原則を法制化するようにと、こういった思いを持って主張してきたわけですが、政府案においては正社員と同視できるところの一部のパート労働者についての差別禁止が盛り込まれたけれども、大多数のパート労働者は均衡の努力義務にとどまっていると、こういった状況で、極めて対象が限られているということを私どもとしては非常に極めて不十分だということで、反対の根本にその理由があるわけでございます。

そこで、この対象が四、五%ということになっているようではございますけれども、その根拠は、統計になっているんでしょう、何から取っていらっしゃるのかということ、その根拠を簡単に結構ですからお示しください。

○政府参考人（大谷泰夫君） ただいまお話のありました差別的取扱い禁止の対象となりますパート労働者の人数でございます。

これは、その人数を直接示すデータというのは残念ながら存在いたしません。その理由といたしまして、これは今回差別的取扱いを禁止するに当たりまして、どういう方々がいわゆる通常の労働者と同視できる、同じかということをご審議会でも非常に御議論をいただいている中でその要件が定まっております。

その一つが職務ということで、仕事の内容や責任が同じかどうか、それから人材活用の仕組み、これは人事異動やその異動の範囲であります。それから契約期間、こういう三つの明確化をして定めましたので、言わば過去においてそれにいわゆるどんぴしゃの統計が存在しなかったということでございます。

しかしながら、厚労省が把握しておりますデータのうちでいわゆる推定することのできる対象者として最も近いものとしましては、平成十三年に厚生労働省の外郭団体二十一世紀職業財団が実施いたしました多様な就業形態のあり方に関する調査による数字ということがございまして、この中を見ますと、一つは、さっき申しました三要件に極めて類似した三つの分類であります。責任の重さが同じかパートの方が重いこと、あるいは二つ目として、残業、休日出勤が同じかパートの方が多いこと、また三つ目として、配転や転勤等の取扱いが同じこと、こういうことを含めて、同じ仕事をしているパートのいる割合はどうかという質問に対して四、五%という回答結果がございました。

これまでの、いろんなところ、国会も含めて御説明申し上げておりますが、四、五%というのはこの調査結果を踏まえての言わば近似的な数字であろうかと考えております。

○辻泰弘君 それで、一応それを前提とせざるを得ないということだとして、今回のパート労働法により事業主が講ずる措置という表でかねて御説明いただいたことがあるんですけども、すべてのパート労働者の中で、職務が同じパート労働者がどれぐらい、職務、人材活用の仕組み、運用等が同じパート労働者がどれぐらい、そして今の正社員と同視すべきパート、四、五%と。この四、五%以外の数字をちょっと示していただけませんか。

○政府参考人（大谷泰夫君） これは、今申しましたグループが四、五%でありますけれども、あとは、正社員と職務と人材活用の仕組みが同じパートの人がいるというふうにご回答した事業所が一五%あるということで、いわゆる四つ分類しましたけれども、その二つ

目のグループは一五%ぐらいいるであろうと。それから、あと、職務が同じ正社員がいるというふうに回答されたパートの方は五〇%おられるということで、職務が同じであろうというふうに見られるパートタイマーが五〇%であろうと。

そうなりますと、その残りが、職務が同じ正社員がいないというパートタイマーであろうかということで、こういった区分でございます。

○辻泰弘君 私どもとしては、その四、五%というのは極めて限られていると数字的に見ても言わざるを得ないわけでございます。せめて一五%ぐらいであれば一步前進というふうに認めてもいいかなとも思いますけれども、しかし四、五%じゃ本当に、何か極めて、やりたくもないけれどもやらざるを得ないみたいな、そんなことが如実に現れているような、そのように受け止めざるを得ないわけでございます。

そこで、私は、このことを具体的に見ますと、今四、五%の正社員と同視すべきパート、そして、職務、人材活用の仕組み、運用等が同じパート労働者一五%という、少なくともこの一五%ぐらいのところまでは差別的取扱いの禁止が課せられて、本来、今回の法改正の意味があるというふうに私は思っているわけなんです。

何ゆえこの部分について禁止の義務まで掛けられなかったのか、このことについて簡単に御説明ください。

○政府参考人（大谷泰夫君） 我が国におきましては、企業における正社員の賃金その他の待遇は、その一時点の職務だけでなく、また長期の人材活用等を前提として設定されているわけでございます。

今回の均衡、均等の考え方は、そのパート労働者が比較対象とすべき通常労働者と同じであるか、あるいはどれぐらい状況が近いかということで判断していくわけでありますが、その結果として、今回、いわゆる通常の労働者と同じだという方につきましては、これは差別禁止でありますから、例えば退職金の支給であるとか住宅の貸与や財形の融資、こういった正社員と全く同じ処遇をこれ求めることになるわけでございます。そうなりますと、やはりある程度の長期の雇用を想定した、通常の労働者ならではのこれ待遇を含めまして差別的取扱いの禁止の義務を果たす要件というものが設定する必要があったということでございます。

しかしながら、今お話のありましたように、いわゆる一五%とおっしゃいましたけれども、職務と一定期間の人材活用が通常の労働者と同じであるパート労働者の賃金について、やはりもう一步、言わば差別禁止には至らないまでも、より近接したいいわゆる均衡というものが必要ではないかということで努力義務を考えたわけでありまして、ちょっと実情を調べますと、平成十七年のパート労働者実態調査によりまして、今言いました職務と人材活用の仕組みが正社員とほとんど同じパートという方について、その賃金の決定方法が正社員とまだ同じであるというところまではなかなか行っておりませんで、全体の一四・四%にすぎなかったということで、今回はそういった方々については努力義務ということで設定したところでございます。

しかしながら、今申しましたように、職務と人材活用の仕組みが同じであるという方々につきましては、これ、理念的には究極的にいわゆる同一労働同一賃金を目指した差別的、今回、取扱い禁止にかなり近いグループであろうと考えておりますので、今後の課題としてこれは重要なテーマとして認識しているところでございます。

○辻泰弘君 職務と配置が同一で期間が違うと、こういった方々についてのことで、今、今後の課題だというふうにおっしゃったわけですが、私は、ここは期間の違いだけであるわけで、その期間というものの中でやはり差別的取扱いの禁止というものが貫徹されるべきだろうと私は思っています。

そういった意味で、今局長からお話ございましたけれども、大臣も、この点は四、五%



でしかないわけなんです、パート労働者の中の。やはり一五%という、期間の違いはあれども職務、配置が同一の短時間労働者については、やはり本来差別的取扱いの禁止が貫徹されるべきだと私は思いますので、そのことに向けてのお取り組みをしていただきたい。そのことについて、大臣の御見解を求めたいと思います。

○国務大臣（柳澤伯夫君） 今局長が答弁したとおりでございまして、このグループの人たちについては賃金の決定方式を同じにしてくれということを努力義務として課しているわけでございます。そうしたことで、できるだけ差別禁止の規制というか、そういう義務と同じような取扱いになることを期待をいたしているというのはそこに現れていると思いますが、なおこうした問題については今申したような方向で更に取組をしていかなければならないと、このように考えております。

○辻泰弘君 要は差別的取扱いの禁止の領域をどんどん広げていくという、その精神に立ってこれからも取り組んでいただくように、そのことを申し上げておきたいと思いますが、同時に、今賃金のことをやったんだということでおっしゃるわけですが、これとても実は努力義務でしかないわけなんです。これはなぜ義務にできないのかと。やはり、せめてここの部分も義務化を図るべきだと私は思っているわけなんです。職務、配置が同一の場合の賃金の決定、同一決定であるべきだと、このことについて義務化、今おっしゃったことに尽きるのかもしれないけれどもね。やはり義務化すべきだと。なぜ努力義務に収めたのかと、このことについて簡単に御説明ください。

○政府参考人（大谷泰夫君） 先ほどの答弁でちょっと少し触れた部分もございまして、こういった、現在、先進的な特に企業においてこの職務、それから一定期間の人材活用、同一な方々に対して、独自の賃金決定方式を取り入れられて非常に合理的な人事管理をしておられるという例はかなり認められたわけではありますけれども、それでもまだそれは全体の約一四・四%にすぎなかったということでありまして、これは今後、この努力義務で引き続き各企業にお取り組みをいただくということで、今回の段階で一挙に義務というふうにするには若干早過ぎた、時期尚早であったというふうにご覧になって、審議会の議論の経過でもそういったことであつたということでございます。

○辻泰弘君 大臣にお伺いしておきたいと思いますが、

この職務、配置が同一の場合の賃金の同一決定のところの努力義務ですけれども、やはり義務化に向けて進めていくということでお取組を求めておきたいと思いますが、そのことについてお願いします。

○国務大臣（柳澤伯夫君） 今局長が言いましたとおり、現状が一四・四%ということでございますので、これをいきなり義務化、つまり一〇〇%に持っていくということにはかなりの懸隔があつて、行政としては大変いろいろな問題を生ずるといふ懸念もあります。したがって、努力義務でこれをある水準まで上げた、そしてそれが実現された暁においてそれを一〇〇%を求めていくと、こういう手順が想定されるわけでご覧になって、そういう方向で我々は取組を進めてまいりたいと、このように考えます。

○辻泰弘君 今の一五%だとかいう数値を言われますけど、今までが遅れて放置されていたというふうに理解すべきであつて、今までがおかしかったんであつて、そのことを御指摘申し上げておかなければならないと思います。

それからもう一つ、それ以外といいますか、分類的にはそれ以外のパートの方々に対しても、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して賃金の決定に努めると、こういう努力義務になっているわけでご覧になって、ここも私は努力義務じゃなくて、義務であ

るべきだというふうに思っています。そのことについても、大臣、取り組む方向でお願いします。

○国務大臣（柳澤伯夫君） この点になりますと、また原点に戻るわけでありまして、我が国の賃金の性格、これが、職務給ではなくて、かなり長い期間を視野に入れた将来のその人材の活用というようなことを視野に入れて今日ただいまの賃金も決定されるということでございますので、努力義務を課していくということを当面の取組として、そうしたことで進めざるを得ないということについても御理解をいただきたいと思っております。

○辻泰弘君 要は、これ、法律を見ましても、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金を決定するように努めるものとする、こういうふうになっているわけですね。しかし、勘案して賃金を決定するように努めなければならないということぐらいは言っても、それですぐ罰則が来るということにはまだ時間は掛かるんでしょう。だから、そういったことで、やはりそれぐらいの強い言い方をしなかったらなかなか直っていかないと私は思うんですね。ですから、この点についても勘案して努めると、こうなっているわけですが、しかし私はやはり、努力義務ではなくて、義務規定であるべきだったと、このように思っている、このことを申し上げておきたいと思っております。

それで、もう一つ、賃金のところで、通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除くということになっているわけなんですけれども、何ゆえ通勤手当を含めないのか、このことについて御説明ください。

○政府参考人（大谷泰夫君） この通勤手当につきましても、これ、審議会で、労政審議会の雇用均等分科会で議論する中で、これは労働側からは、いわゆる実費弁償的なものでもあるということで非常に強い要望があったところでございます。一方、実態を見ますと、しかし、それが通勤手当として明確に支給されている例もあれば、それ、給与の中に組み込まれている、あるいは一部がその上限を持って組み込まれている、いろんな例があったところでありまして、今回それをまだ法律で言わば一律に織り込むということはできなかつたところでありますけれども、これは今後の課題として残ったということでございます。

○辻泰弘君 これは通勤手当をどう扱うかということで、一年前にカナダの社会保障協定のときに、年金局長と質問してやり取りしたことがありますけれども、現行の標準報酬の中には、通勤手当は生計費の一部に充てるという昭和二十七年の通知でしょうか、そのことが援用された形で今の標準報酬月額の中には通勤手当が入っているわけなんです。その本をたどれば、生計費の一部に充てられているという、こういうところから流れてきているわけですよ。ですから、そのことを現実に適用されている厚生労働省として、すなわち通勤手当は生計費の一部というふうに位置付けたもので今は規定しているわけですよ。その厚生労働省がその生計費の一部であるところの通勤手当を今回のこの賃金から外すという、そのことは非常に理屈が通らないと思えますし、現実問題として通勤手当というものは、やはり当然ですけど、そこに行くのに必要に決まっているわけで、むしろこれを外すことによって、結局もう賃金もその中から払えよと、賃金の中から自分で見ろよと、こういうふうなこともつながるわけでありまして、私はやはり通勤手当についての同等性というものを本来貫徹されなければならないと、このように思っているわけなんです。その点について御見解いかがですか。

○政府参考人（大谷泰夫君） 今委員からお話ありましたように、この通勤手当につきましては、今回の議論の中でも賃金のいわゆる本体について最もまた重要なテーマとして今回議論がされたわけでありまして、かなりの事業所でもいろんな形で取り組んでいただい

ているという実態もありますので、今回は法律で一律の措置を求めるというふうには至りませんでした。やはり今後の課題としましては、これは最も次の有力な項目として、今後ともこの通勤手当の取扱いについては検討を続けるべきものと考えております。

○辻泰弘君 でも、とはいえども、これは法律事項でしょう。どうなんですか、これ法律で決まっているんでしょう。

○政府参考人（大谷泰夫君） 通勤手当を言わば今回法律で強制するということにはしなかったということでございます。

○辻泰弘君 いや、法律の中に除くというふうに書いているんじゃないんですか。

○政府参考人（大谷泰夫君） おっしゃるとおりでありまして、その法律の賃金の中にはその概念としては含めていないわけでありまして、それは払う必要はないということではなくて、ここで言っている対象となる賃金には含めていませんけれども、これは実際の支給についてを、それを言わば止めているわけではございません。その賃金の定義の中から除いているだけでございます。

○辻泰弘君 しかし、通勤手当も、やはり当然同一性といいますか、あるいは同じように支払われるべきであって、このことを今の論理を追求していくと、短時間労働者は通勤手当について一般の正規の労働者と違っていいということにもつながりかねないわけですね。通勤手当というのは私どもは生計費の一部だと思っております。私どもは実費弁償だと思っております。だけど、その議論は実は本当は別にある。そのことは、結局今の標準報酬月額自体の算定に通勤手当が入っているという、私自身前に言いましたけれども、税法上は非課税扱いに十万円になっているわけですけども、しかし標準報酬月額に入っているから遠いところから通っていらっしゃる方は高いランクの保険料率を払うと、たしか四、五ランク違うとおっしゃっていたと思いますけれども、そういった実際自分の実入りにならないことでそれだけ保険料が変わってきて、その分将来年金給付が上がるからいいじゃないかという、そういう議論じゃないと思うんですよ。

だから、その部分の不合理性はまた議論させていただきますけれども、しかしそのこととの関連においても、私は、このことについては実はどちらにとっても均等待遇で入れるべきだと思うわけです。すなわち生計費の一部というふうに、すなわち労務の対価、対償というふうに通勤手当を見ても当然その中に入るべきだと思いますし、実費弁償という意味、勤務に伴う実費弁償だと、こういったとらえ方をしたとしても、やはりその部分についての同等性は、同一性は確保されるべきだと、このように思いまして。

いずれにしても、この部分についての除外するという事は私はおかしいということを強く申し上げますとともに、お聞きしておきたいことは、今度の改正を受けて省令で定めることとしている事項というのがペーパーとして出しているから通っていらっしゃるんですね。この中に、厚生労働省令で定める事項の中に通勤手当が入っているんですけども、これはどういう意味でしょう。

○政府参考人（大谷泰夫君） これは、賃金という定義をする中で、言わば今回の賃金というふうには当たらないという例示の中に、通勤手当、退職手当、住宅手当、家族手当、こういったものはここで言う賃金に当たらないという、言わば除外を省令で定めたわけでありまして、それを支払うべきでないという別に除外規定ではございません。

○辻泰弘君 私どもが見方がちょっと足りないのかもしれませんが、通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除くと書いてあって、そのアンダーラインが厚生労働省令で定めるものを除くというように書かれているように見えます。

働省令で定めるものとなっているわけですね。その中の、それが厚生労働省令で定める事項となっている中に通勤手当が入っているわけですよ。

ですから、通勤手当というのは除くと書いてあるのに、その省令で定めるものの中に通勤手当が入っているって、これはどういうことなんですか。

○政府参考人（大谷泰夫君） これは法律の書き方になるわけでありまして、賃金というものについてはこれ義務付けているわけでありまして、今回、そこを除いたものは義務付けではないということで除外されているわけでありまして、それについて、言わばこの法律で払ってはいけないということではなくて、言わば今回、同列に扱えという義務付けの中には入っていないということでございます。

○辻泰弘君 ということは、政令で通勤手当についても何かコメントするという、コメントするってあれですけども、書き込むことがあるということですか。

○政府参考人（大谷泰夫君） いや、そこは特段考えておりません。

○辻泰弘君 そうすると、ちょっとよく分からないですね。なぜ厚生労働省令で定めるものってアンダーラインがあるものの解説の中に通勤手当が入ってくるんですか。

○政府参考人（大谷泰夫君） これは、その他の例示として入っているわけでございます。

○辻泰弘君 ちょっと、その他の例示って、通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものと書いてあるわけですよ。その他の厚生労働省令で定めるものの具体的な例示として通勤手当が入っているわけですよ。それはどういう意味ですか。

○政府参考人（大谷泰夫君） この条文でありますけれども、結局、事業主は通常の労働者との均衡を考慮して、いわゆる職務の内容や成果等を含めていわゆる賃金を決定するように努めるものとするとして書いてあるわけでありまして、そこで言う賃金の中には、これは賃金といいますが非常に不明確でありますので、その中に通勤手当が入っているわけではないということでありまして、言わば均衡を考慮して払わなければいけない義務の中には、これは通勤手当は入っていないという定義を入れているわけでございます。

○辻泰弘君 私が聞いているのは、この厚労省が出している、省令で定めることとしている事項という、法三章関係のみというこのペーパーがあるでしょう、このことに、その中で厚生労働省令で定めるものとアンダーラインを引いてあって、その説明が右にあるわけでしょう。だから、通勤手当を除くって書いてあるわけじゃないですか。その他の厚生労働省令で定めるものの中に通勤手当が入っているわけですよ。これはおかしいじゃないかと言っているんです。

○政府参考人（大谷泰夫君） これは賃金の中に含める含めない、これはやっぱり定義上の疑義があるものですから賃金と書いてありますが、その賃金の中には通勤手当、退職手当その他省令で定めるものは入っていませんということを言わば確認的に書いてあるわけでございます。

○辻泰弘君 だってここに、後で見てもらったらいいますが、厚生労働省令で定める事項と書いてあって通勤手当が入っているんですよ、このペーパーはね。厚生労働省令で定める事項に通勤手当、入っているんですよ。違いますか。そうでしょう、これ、普通そうだとしか読めないじゃないですか。厚生労働省令で定める事項の中に通勤手当書いてあるん

ですよ、これ。

○政府参考人（大谷泰夫君） 繰り返しになりますけれども、例示なので、そこは省令で明快に書くということで、ここに書く内容は何かということで、このお示しした資料の中には、省令でもう一遍はっきり書くものはこうだという例示を繰り返しこれは書いているんだと思いますが。

○辻泰弘君 だから、省令で通勤手当のことを書くのかと聞いたら、書かないとおっしゃったからそうだったんじゃない。書くんだったらそれでいいんですよ。どうなんですか。

○政府参考人（大谷泰夫君） さっき、失礼しました、政令でと言われたものですから、省令でこれは除きます。

今、確認のために申しますが、通勤手当、退職手当、住宅手当、家族手当、こういったものは賃金にはここでは含んでいないということを確認のためにこれは省令で明記したいと考えます。

○辻泰弘君 私、政令って言い間違えたかもしれないけれども、ここで、ここ読んでいるんだから、それはそれ分かるでしょう、それは。そこはおかしいですよ。だから、最初からそう言うてくださればいいんです。要は、その通勤手当のことも省令の中に書くということですね。それはそれで、あれでしたら、私はそれは間違っていると思いますけれども、その政府としての論理性は一応一貫したということで、一応そこは終わっておきたいと思えます。

さてそこで、もう一つ、これも言い古された議論ではありますけれども、期限の定めのない労働契約、それについての有期雇用の契約の反復更新の問題ですけれども、その基準が明らかじゃないということがございました。そのことについて基準を出されるというふうに聞いておりますけれども、やはりはっきりさせないと。社会通念上相当と認められるというふうな大臣も御答弁されておりますけれども、率直に言ってなかなか通念がどうなのか。大臣の御発言によると、これから通念をつくっていくんだというふうな感じになるわけで、そうすると最初はどうするのかというのが分からないわけでございます。

そういった意味で、基準をやはりいつ出されるのか、そのことについて明確に分かるようにしていただきたいと思うんですが、その点についてお願いします。

○政府参考人（大谷泰夫君） 今御指摘のありましたこの有期契約の反復更新、反復更新した結果、無期契約とみなすという、こういうことについて、これははっきりとした基準を設けなければ現場で混乱が起きるといふ御指摘でございます。

この期限の、期間の定めのある労働契約が反復更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視し得ることが社会通念上相当であるか否か、この判断につきましては、現時点では、これまでの判例、裁判例等を踏まえつつこれ解釈運用していくこととなりますけれども、それは、例えば中身として申し上げますと、更新回数について一定の数字を示すということとはできないわけでありまして、考慮される判断要素といたしましては、業務内容の恒常性、臨時性、あるいは正社員との同一性、これが一つであります。次に、労働者の契約上の地位の基幹性や臨時性、それから次に、継続雇用を期待させる言動等当事者の主観的な態様がどうであったか、それから更新手続の厳格性、他の労働者の更新状況、こういった事項についてより精査して定めていかなければなりません、これは行政といたしましては、本法案が成立いたしますれば、これ改正法施行までの間にできるだけ早い時期にこうした裁判例を踏まえた判断の考え方を通達上整理して周知に努めたいと考えております。

○辻泰弘君 これはできるだけ早く出さないと、やはり現実に機能しないと思うんですね、やっぱり周知徹底が大事ですから。そういった意味で早急に、例えば年内とか、それぐらいが当然だと思うんですけども、半年以上あるわけですから、年内ぐらいをめどとして取り組んでいただきたいと思いますけれども、いかがですか。

○政府参考人（大谷泰夫君） 御指摘のとおり、遅くとも年内にははっきりお示ししたいと考えております。

○辻泰弘君 その点についてはそのことを求めておきたいと思います。

それから、フルタイムパートの議論が昨日もございました。そのことについて、大臣も、残念だったというふうな御指摘があったと思います。

そもそも、今回の法律の中で、フルタイムパートについては対象となっていないということになるわけでもございまして、その点について、今回の法制度が対応できていないということはやはり問題だというふうに指摘をしつつ、昨日も大臣の方は、今後取り組んでいきたいというふうなことをおっしゃっていたと思うんですけども、このことに向けての御決意を改めてお伺いするとともに、具体的にどういうふうに取り組んでいくのかということですね、そのことについてもお示しいただきたいと思います。

○国務大臣（柳澤伯夫君） フルタイムパートと申すべきものは、辻委員もその言葉から何を指しているのかという感がなさると思うんです。フルタイムパートタイマーということになりますから、一体どういうことかということなんです。

私どもとしては、いわゆるフルタイムパートにつきましては、期限のある、期間のある労働契約、つまり有期の契約労働者というとらえ方をいたしておるわけでございます。そして、この有期の契約労働者の問題として、その方々と、今度は期限、期間のない定めによる方々との均衡をどのように図っていくかという問題としてとらえておきまして、この問題は、労政審の労働条件分科会におきましても実は審議が行われたのでございますけれども、労使間の中で十分に取りまとめの段階に至るまで議論が熟しませんで、結局、引き続き検討することが適当であるという答申をいただいたわけでございます。

したがいまして、引き続き検討を行うことは明確であると考えておきまして、私どもの役所といたしましては、この分科会におきまして検討が更に深まって、できる限り早い機会に必要な法的整備がなされるよう努力をしていきたいと、このように考えております。

○辻泰弘君 この問題も早急に取り組まなければならない課題だと思います。その方針で臨んでいただきたいと思います。

それから、かねてのいろいろな報告などを見ますと、フルタイム正社員とパート非正社員のバイパスとしての短時間正社員制度を広げていくことが有効だと、こういった考え方が出されておりました。なかなか難しい問題かもしれませんが、マニュアルなどを作ってやっていたらっしゃるところがあるようですけれども、このことについても、やはり研究会でも指摘されているように、推進していくべきだと思いますが、このことについての決意を簡単にお述べください。

○政府参考人（大谷泰夫君） この短時間正社員制度でございますけれども、これ平成十四年のパートタイム労働研究会の最終報告において、多様な働き方を行き来できるという仕組みを社会的に醸成していくために、こういったフルタイム社員それからパート、非正社員の間でこういう短時間正社員ということをして、その推進を考えたところでございます。

この後、厚生労働省では、平成十五年にこの研究会を設け、短時間正社員制度の導入につきまして検討を重ねて、その経過として、今御指摘いただきましたが、平成十八年には

短時間正社員制度導入マニュアルというものを取りまとめるとともに、事業主団体において傘下企業への周知に取り組んでいただいているところであります。

さらに、本年度は、事業主団体に委託してこの短時間正社員制度について傘下企業を対象として意識調査などを行うとともに、この傘下企業の中からモデル企業を選定して短時間正社員制度の導入に実際に取り組んでもらうということを内容とするモデル事業を実施することとしております。

厚生労働省といたしまして、今回のこのパート労働法の改正を機に、この短時間の勤務する者の対応について企業の関心が高まることを促すよう、特にこの法案の差別禁止の取扱いというのは短時間正社員の普及にも資するものと考えておりますので、その普及に努めてまいりたいと考えております。

○辻泰弘君 もう一点、今回のパート労働法改正によって処遇がむしろ悪化するんじゃないかという懸念が現実にはあるわけなんですね。例えば、このことによって契約更新が打切りになるとか、転居、引っ越しができないからといって非正規にむしろ引き下げられるというような懸念も指摘されているわけなんです。そのことについては不利益取扱いだということをおっしゃっているわけで、その救済策も言われるわけですが、そのことについての認識と対応について簡単にお示しください。

○政府参考人（大谷泰夫君） 労働条件の引下げということになりますと、これが事業主の一存で合理的な理由なく行われることはおよそ法的に容認されないものというふうに考えております。仮にこの法律改正、この施行に先立ちまして、例えば事業主とパート労働者との間で労働条件の水準について紛争が生じた場合に、これは個別労働関係紛争解決促進法に基づきまして都道府県労働局長の助言、指導や紛争調整委員会におけるあっせんの対象となり得るものでありまして、こういった事案につきましてはまず労働局に御相談いただきたいと考えております。

○辻泰弘君 大事なポイントだと思いますので、個別労働紛争の解決また救済のこともしっかりと取り組みいただくように申し上げておきたいと思います。

そこで、あと一つのポイントとして就業調整のことについてお伺いしたいと思います。

財務省並びに総務省からも来ていただいているんですけども、時間も恐縮ですけどそれほどございませんので、まず財務省の方から。

よく百三万円の壁というのが言われるわけですが、昭和六十二年の配偶者特別控除を設けたことによってその逆転現象は解消されていると。そのことについてのコメントを簡単にいただけますか。

○政府参考人（佐々木豊成君） 今御指摘の百三万円の壁という問題でございますけれども、現行の所得税法は配偶者のパート収入が百三万円以下の場合には納税者本人は三十八万円の配偶者控除の適用を受けることができます。また、配偶者のパート収入が百三万円を超えまして百四十一万円以下である場合には、納税者本人が合計所得金額が一千万円以下であれば配偶者の所得の増加に伴いまして三十八万円から控除額が減少する形での配偶者特別控除の適用を受けることができます。

御指摘のように、この配偶者特別控除は昭和六十一年度税制改正において設けられたものでございますが、これは、パートで働く主婦の所得が一定額を超える場合に配偶者控除が突然適用されなくなり、かえって世帯全体の税引き後手取り額が減少してしまうという逆転現象を解消するために消失控除という形で設けられたものでございます。この消失控除方式の配偶者特別控除の導入によりまして、税制上の税引き後手取り額の逆転現象は解消されているものでございます。

その後、平成十五年度税制改正におきまして配偶者の特別控除の上乗せ部分の廃止が行

われておりますが、ただ、このときも世帯の税引き後手取りの逆転現象に配慮するという観点から、消失控除としての配偶者特別控除の仕組みは引き続き存置されております。したがって、現在におきましても税制面では世帯の税引き後所得の逆転現象は生じていないということになっております。

○辻泰弘君 総務省の方も、住民税の関係で、九十八万、百万、百三万というポイントがあるんだろうと思うんですけど、そのことについて簡単に御説明いただけますか。

○政府参考人（岡崎浩巳君） パート労働者の個人住民税でございますけれども、まず、所得割につきましては、パート労働者本人の給与収入が非課税限度額であります百万円を超えた場合に課税をされます。

なお、年額四千円の均等割につきましては、パート労働者の給与収入が百万円以下の場合でも、居住地によっては課税される場合がございます。すなわち、生活保護級地区分三級地にあつては九十三万円、二級地にあつては九十六・五万円超の場合に均等割四千円だけを御負担いただいております。

次に、パート労働者の配偶者に対する配偶者控除の額でございます。

個人住民税は三十三万円でございますが、その適用関係につきましては所得税と同様でございます。パート労働者の給与収入が百三万円以下の場合には、その配偶者に対して配偶者控除が適用されております。

また、パート労働者の給与収入が百三万円を超えて百四十一万円以下の場合には、かつその配偶者の合計所得金額が一千万円以下であればということですが、配偶者特別控除が適用されると。この辺は所得税と同じ仕組みになっております。

○辻泰弘君 実は、今回、このパート労働法のことで税制の、あるいは社会保険のことをちょっと調べましたところ、やはりこの問題に行き着いたんですけれども、かねてより言われている問題でございますけれども、やはりまだその百三万に張り付いている、そこで就業調整をしているという方が多いわけなんです。

これは最近の、平成十四年の厚生労働省への最終報告とか、あるいは調査結果などに出ている分析がある。ちょっと古くはありますけれども、しかし多分現状もこれが、ほぼ似たようなことが続いているんじゃないかと。すなわち、百三万円で就労調整をしていると。ただ、税制上は今お話ございましたようにそれを超えても世帯全体としての所得は減らないということになるわけですが、ただ配偶者手当が百三万円を要件としていればそこできくっと変わるわけですから、その部分は残り得るわけですが、しかし少なくとも税制上それがクリアされているということについて誤解されていると、誤解して就業調整していることが分かるという分析が厚生労働省から出ているわけですよ、五年前にね。多分今もそれと似たような状況であると。

ここで言いたいのは、やはり少なくともそのことは、税制上はクリアされているんだということが十分伝えられていないんだろうと思うんですね。パート労働の研究会の最終報告でも、現在の税制についてまず正しい理解を促していくことが重要であると。現行の税制に対する誤解から就業調整を行っていると考えられると、こういうふうになっているわけなんです。

ですから、そのことについて、時間があれなんで、本来は財務省ももっと、大蔵省ももっとこのことについての国民への普及というか周知徹底に努めるべきだったと思いますし、厚生労働省も当然だったと思うんですけど、今日までこのことについてどう取り組んでこられたか、それから今後どうされるか。本当は財務省にお聞きしたいけど、まあ今日は厚生労働省に聞きます。

○政府参考人（大谷泰夫君） 今御指摘ありましたように、パート労働者が本来必要のな



い就業調整をしている部分があるとすれば、これはパート労働者にとっては自らの労働を通じて家計収入を増やす機会を逸していることになる、また企業にとっても、雇用しているパート労働者の能力を十分に活用できていないと、こういうことになるわけでありまして、今御指摘のとおり、こういう誤解に基づく就業制限が起こらないようこれらの周知を行っていくのは大変大切なことであると考えております。

これまでの取組についてははかばかしいものがあつたとは思えませんが、今後、例えば今回のパート法が成立させていただきますれば、そういったパンフレットの中でこういった就労調整につきましても十分な周知に取り組んでいきたいと考えます。

○辻泰弘君 こういったことが十分、昭和六十二年からですからもう二十年たっているわけですね。そのことがまだ十分行き渡っていないということは、政府のトータルとしてのやはり責任ということにもなろうと思うんです。

大臣におかれましても、やはりいろんな面で折に触れて、こういうことをむしろ大臣から発信していただくことがあっていいことだと思うんですよね、やはり大臣には記者が付いて回るんでございますから。だから是非、大臣からも折に触れてこのことについてむしろアピールしていただきたいと、そのように思うんですけど、いかがでしょうか。

○国務大臣（柳澤伯夫君） 百三万の壁というのは、私ども、中小企業を回りますと、その中小企業の経営者の皆さんから、年末のこの就業調整に遭って労働力不足で困っちゃうんだよというようなことで、切実な訴えも聞かされるわけでございます。

それを背景にして、今申したように、この税制の改正をしましてそういうものでないようにならなければなりませんので、その周知徹底については私どもとしても、今回のパート労働法全体の改正の、ある意味でその機会を活用してこのPRにも努めてまいりたいと、このように考えます。

○辻泰弘君 この間改正したんならそれでいいかもしれませんが、もう二十年前なんですからね。それで、会社も誤解して、多分それは自分の希望でという意味のことをおっしゃっているのかもしれないけれども、本人にとっては課税が発生しますけれども、言ったように配偶者控除は続くわけですからね。会社にとっては社会保険の適用と違って会社には関係ない話ですからね。

だから、そういう意味においてはそこも誤解があつて、今おっしゃるのは多分現実のことをおっしゃっていて、税制改正は二十年前というか、そのギャップが実は恐縮ながら大臣の中というか、大臣の身の回りでも埋まっていないような状況があるわけです。だから、そのことを、埋めることを大臣自らやってくださいと、そのことなんです。

○国務大臣（柳澤伯夫君） そのように努めてまいりたいと思います。

○辻泰弘君 そのようにという意味は、私が言ったようにいろんなところで発信をしていただくということなんです。やはり、もう二十年前だけれども、こうなっているんだから。ですから、そういった意味での就労調整は全く誤解に基づくものだというのをアピール、発信してほしいと、そのことなんです。そこを明確にしてください。

○国務大臣（柳澤伯夫君） そのようにいたします。

○辻泰弘君 私が何か言えば全部そのとおりにしていただくんなら、もっといろいろ言いたい思いがいたしますけれども、それはもう時間がございません。

それで、年金のことも聞こうと思いましたが、また時間を取りたいと思いますが、百三十万というのが今まで被扶養者の認定基準ですね、そういうことになっていたわけで

すけれども、今回九万八千円というのを設定して、十二か月になると百十六万七千円になるわけだけれども、ある意味でそこに張り付くということも懸念はあり得るんですけれども、その点についてはどうか、コメントをしていただきたいと思います。

○政府参考人（渡邊芳樹君） 今回の見直しの中で、サラリーマンの被扶養者のパートの関係につきまして、従来でございますと百三十万ということで、それ以上収入がありますと一気に国民年金一号被保険者で一万四千円の負担が発生するというので、就業調整があるのではないかと、こう言われていた部分でございますが、今申し上げましたように、約百十七万というところで厚生年金適用の道が開けるということでございます。これもよく御本人の御理解を賜らなきゃいけないのですが、本人の意欲と能力に応じて当面の収入と将来の年金の両方を増やすことができる一つの道筋ができるのではないかと思います。

政府・与党における議論の中でも、百三十万円の壁と言われているところに風穴を空ける効果が出てくるのではないかという、そういう積極的な側面の評価も得てやっておりますので、速やかに法案の御審議を賜り、可決いただければ、そういったメリットについて様々な形で周知広報に努めてまいりたいと思っております。

○辻泰弘君 やはりあらゆる皆さん方に被用者のその所得比例の部分までも併せ持った年金を受給していただくと、こういった方向がやはりあるべき姿だと思いますので、そのことに向けてもお取り組みいただくように求めておきたいと思っております。

残余の質問ございますけれども、時間が参りましたので、以上で終わります。