

○辻泰弘君 民主党・新緑風会、辻泰弘でございます。

時間が限られておりますので、端的に御質問していきたいと思っております。

まず、昨日、規制改革会議がまた余計なものを発表したわけございまして、新聞等にも出ているわけございまして。ただ、看過できないことがございまして、大臣にちょっと聞いておきたいと思っております。

一つ、パートタイム労働法についても出ております。通常の労働者との差別的取扱いの一切禁止を定めるパートタイム労働法改正案が今国会へ提出されたところであるがと。それはそのとおりでございますが、その通常の労働者と同視すべき短時間労働者であっても、通常の労働者との間には賃金の決定方法等についてやはり大きな差異があるのが現状である、よって同法所定の対象をいたずらに拡大することには慎重であるべきであると、このように言っているわけでございます。

差異があるから是正を図って格差を正していこうという精神であるにもかかわらず、差異があるから、それは現状を追認して迎合して格差の是正はむしろ十分やらないという、そういう論理的帰結というのがどうなっているのかというのは根本的によく分からないし、八代さんというのは安倍総理が選出された方ですけれども、こういった方が主導されている政策運営というのは、根本的には安倍総理の選任になるわけですが、根本的に私はおかしいと思っていますけど。

いずれにしても、前回、私がお伺いしたときに、正社員と同視すべきパート、四、五%ということでしたけれども、それを一四、五%に拡大すべきだということを私、申し上げたときに、そういう方向でやっていくということを局長もおっしゃって、大臣もそういうふうな骨子でおっしゃっていたわけですね。しかし、これは全く逆行していることなんです。

そのことについて、やはりこれはもちろん一つの部門の見解ではありますけれども、しかし少なくともこれには今の時点で厚労省としては全く正反対の見解であると、このことをはっきりさせていただきたいと思っておりますが、いかがですか。

○国務大臣（柳澤伯夫君） そのくだりを見ているわけございまして、私どもといたしましては、通常の労働者との間に賃金決定の方法等についてこれを差別を禁止していくという方向というか、そういう内容の法律案を出しているわけございまして、政府が出している法律案を否定的に論ずるというようなことが政府の部門で幾ら諮問の機関といえども言うというのは、私は不適切極まることだと思っております。

○辻泰弘君 同時に、局長に、今の大臣の言葉もあれですけども、前回、要は職務と人材活用の仕組みが同じであるという方につきましては、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、こういうことだったわけなんです。今は賃金のこともあったわけですけど、差別的取扱いについてやはり近づけていこうという御趣旨だったと思うし、私はそれはいいと思うし、私の思いでもあるんです。だから、そこに根本的に背馳しているという考え方なんです。その部分、局長も一言お願いします。

○政府参考人（大谷泰夫君） 今回の法案の趣旨、それからその方向性につきましては、先日申し上げたとおりでありまして、政府部内でもし違う考え方があるならば、これは必要な調整をしなければならないと考えております。

○辻泰弘君 何ですか、調整をするということですか。

○政府参考人（大谷泰夫君） 政府部内で、外部に出る意見が最後、出ていくところでは違う意見がないようにしていかなければならないと考えているわけでありまして。

○辻泰弘君 厚労省としては、前回、私がお聞きしたことで変わっていないと、その方針でいくということですか。

○政府参考人（大谷泰夫君） 私どもとしましては、この間申し上げた考えを変えるつもりはございません。

○辻泰弘君 もう一つ、やはり非正規雇用で大きいことですが、派遣の部分でございます。

私どもとしては、そもそも製造業への解禁というものが問題だったと、今日的な状況につながったと思っておりますから。そういった意味では、原則規制というところに戻すべきだというふうに思っているわけですが、まあもう原則規制で、政府もあれですけども。

いずれにいたしましても、私、昨日のを見ますと、港湾運送、建設、警備という今まで認められていない業種についても適用拡大を言い、また三年の期間も撤廃しようと、こういったことであって、むしろ派遣を拡大していこうという考え方なんです。今日的に、全く私は今の非正規雇用の問題を本当に直視しない発想といいますか、根本的におかしいと思っているんですけど、その派遣労働については大臣、どうですか。

○国務大臣（柳澤伯夫君） 私どもは、現在の派遣の期間の問題、それから適用を除外している業種があるという枠組み、これらについて、これを変更するというようなことを考えているということではございません。

○辻泰弘君 さっき私、はっきり言えてなかったかもしれませんが、私どもとしては原則規制で、政府の方は原則自由、例外規制と、こういうことになっているんだと思いますけれども、私どもとしては原則規制に、元々のポジティブリストに戻すべきだと、こういうことになるわけですが。

もう一点、解雇の金銭解決なども出ていまして、何かしばらく、何か月前かの議論に戻ったような感じがいたしまして、改めてお聞きしておきたいと思うんですけども、いわゆる自己管理型労働法制、ホワイトカラーエグゼンプションですね、この議論を大分して、結果としてお出しにならないということになったわけです。しかし、こういった規制改革の会議のいろんな論調を聞くと、また、またぞろ出てくるんじゃないかというふうにも思ってしまうので、大臣の答弁を私なりにフォローをさせていただいて、ホワイトカラーエグゼンプションについては厚い高い壁を乗り越えていくことはもうほとんど不可能に近いという判断をして提案する考え方を放棄したと、次にまたすぐ出してくるんじゃないかということと言われるけれども、そういう考え方はないと、こういうふうにおっしゃっているわけです。

ですから、この今回の労働法制の改革の取組の中での取組は一応もう断念したということだと理解しておりますから、私は、新たにまた取り組まれるということは将来的にはないとは言えないんでしょうけれども、しかし、少なくとも今回の取組の一環として、例え

ば今度の臨時国会だとか来年の通常国会に出すという、そういう流れではないというふうに理解していますが、それでいいですか。

○国務大臣（柳澤伯夫君） 私は、このホワイトカラーエグゼンプションというのは本来導入すべきだという考え方を持っているわけです。

ところが、その国民の理解というものがこれが十分ないと、こうしたことというのは非常に円滑に施行されるということが期待できないわけでごさいます、何というか、残業代ゼロ法案という、何と申しますか、我々には困った宣伝が世の中に定着してしまって、これをあの段階で突き破るといのはこれはもう非常に難しいと、こういう判断をいたしまして、今回の労働法制一連のもので、たくさんの項目にわたって改正案を出ささせていただきましたけれども、その中に入れるということは断念せざるを得なかったと、こういうことでごさいます。

したがって、じゃ、すぐ何か、臨時国会、次の臨時国会に出すかと言われれば、そういう考え方はありませんということをはっきり言わせていただきましたけれども、また事態の推移に応じて、私どももよく研究もしまして国民の皆さんにより理解がなされるような、そういう説明の仕方等々が工夫されるというようなことがあれば、これを再提案させていただくということもあり得るといふふうに考えておりますが、その時期がいつかと。少なくとも臨時国会ということはいもうあり得ないと私、思いますけれども、それ以後の機会についてまで私ここで確定的に申し上げることは適当でないと、このように考えている次第です。

○辻泰弘君 そうすると、今の確認ですけれども、もう一度御提起される時は、今まで審議会とかでいろいろな御議論をした上でやってこられたわけですけれども、そのプロセスはまた経るといふことでいいですか。

○国務大臣（柳澤伯夫君） それは結局、内容によるんだらうと思えますね。このままで非常に国民の理解が、やっぱりそういうものは必要じゃないかみたいな話になれば、もう同じ内容のことを何回も、まあ形式的には確認の付議ということはいもうあり得るかもしれませんが、内容について御審議いただくということは、内容が変わるといふことでないと大変審議会の先生方にも礼を欠くことになるのではないかと、このように思っていますので、したがって、今の委員の御質疑に対しては、これは内容いかんによるのではないかと考えているということをお答弁申し上げる次第です。

○辻泰弘君 大分、未練たっぷりという感じでごさいますけれども、しかしおっしゃっている意味は、当初四百万円以上ということでしたけど最後は九百万円以上ということになって、適用対象が大分限られてきたというところはあるかもしれませんが、しかし、例えば九百万円以上ということになって考えたときに、管理職一歩手前という方が、一、二時間で仕事を終えて帰るといふことが実際にあるのかどうかという、そういうことがあるわけで、大臣は、理想、導入すべきだと、こうおっしゃいましたけど、根本的に問題があるということをお指摘を申し上げておきたいと思えますし、やはりまだ端的に言えば、参議院の結果によっては導入を企図されていると、このように思わざるを得ない、このことを御指摘申し上げておきましょう。

それからもう一点、最低賃金についても余計なことを言っているわけでごさいます。不用意に最低賃金を引き上げることは、労働者に失業をもたらす生活をかえって困窮させることにつながるというようなことまで言っているわけですね。そしてまた、そもそも労働者の権利を強めればその労働者の保護が図られるという考え方は誤っていると、そこまで明言しておいて、じゃ、どうやったら労働者の保護が図られるというふうに考えるのかというのがよく分からないままで、その部分だけ押してきているという、学者が作られた

としては非常にへんばな論理だと思いますけれども。

いずれにいたしましても、安倍総理も最低賃金について引上げを実現していきたいと、このようにおっしゃっている中において、この部分にも、やはり政府の今は取組姿勢と全く背馳する考え方になっているんじゃないかと思うんですけれども、この点については大臣、どうお考えですか。

○国務大臣（柳澤伯夫君） 私どもといたしましては、今回、最低賃金の要素である生計費の問題につきまして、生活保護との整合性を考慮するというこの新しい改正法案で御提案させていただいておるところでございます。

それから、私どもの方だけではなくて、成長力底上げ戦略推進円卓会議におきましても、中長期的な引上げ方針というものを念頭に生産性の向上を考慮した仕組みの中で政労使の合意形成を図っていこうと、こういうような動きも現にあるわけでございまして、したがって、中長期的にも日本の最低賃金を引き上げていこうという方向については、内閣の全体の考え方の中で、そういうものをしっかりと受け止められるような環境整備も政策的に努力をするということと相まってこの方向を進んでいこうと、こういうふうに考えているわけでございます。

そういう中で、それはまあこの言い方そのものが何か経済論的に誤りかと言われれば、それはこのとおりのことが起こればそうだろうと、こういうことになりますんですが、政府全体が、先ほども言ったように、そういう方向、最低賃金を引き上げようという方向で、その環境整備をどうやってしていくかという政策的な検討をしているさなかに、分かり切ったこととは言い条、そういう努力を全くしないことを、あるいはその効果が上がらないことを前提にした議論をするということも適切を欠くなど、こういうように思っております。

○辻泰弘君 いずれにいたしましても、このパート労働法の適用対象拡大への努力というのは絶対必要だと思うし、また派遣労働というのはこれ以上対象拡大すべきじゃないし、むしろ見直しを図っていくべきだということ、そしてホワイトカラーエグゼンプションはもうあきらめていただきたいと、また最低賃金はしっかりと引き上げていこうと、このことはしっかりと申し上げておきたいと、このように思います。

さて、そこで一つ区切りまして元々のところに戻らせていただきますけれども、一つ前回の質問の積み残しがございまして、時間がございませんのでかいつまんだ質問になりますけれども、まず五月十七日に障害者施策推進本部があって、そこで安倍総理は、障害者の自立と社会参加には雇用、就業が重要な柱となると、このようにおっしゃっていて、そのこと自体は結構な御認識だと思っております。

そこで、これもまた先ほどお話ございました成長力底上げ戦略の中に、障害者雇用促進法制の整備ということで、短時間労働、派遣労働を活用した雇用促進を図るための障害者雇用促進法制の整備と、こういうのが出ているわけでございます。それを踏まえて、障害者雇用率にパートの方の算入をしようじゃないかというふうな考え方もあるやにお伺いしているわけでございます。

しかし、この考え方でいきますと、やはり正社員の雇用というものを、せっかく増えている状況があると伺っておりますけれども、それにむしろ反するといいますか、せっかく正規で四万人を超える障害者の就職が進んでいる中で、かえって非正規にとどめてしまうということもあろうかと思うわけで、そういった意味では軽々にすべきではないと、このように思っているわけですが、このことについてのお考えをお伺いしたいと思います。

○政府参考人（岡崎淳一君） 障害者の方の短時間労働への雇用の問題でございます。

現在、その障害者雇用法制の研究会等でやっておりますが、その中でも、その短時間労働

働等を進めていく中で正規雇用等への移行ができるような環境も必要ではないかと、こういうお考えも一方ではございます。しかしながら、一方では、その障害の種別によりましてはやはりフルタイムで働くことがなかなか難しいと、短時間労働でないと働けないと、こういう方も多いというのも事実でございます。そういう中でこの問題をどう考えていくかということだろうというふうに思っています。

それからもう一つは、現在の障害者雇用促進法制の中で法定雇用率の対象になっている方、これは、いわゆる現在、パート労働法等で言っているパート労働者の概念の中の方も実は入っております、雇用保険法の一般被保険者になるかどうか、要するに週三十時間以上働いているかどうかで区切っております。したがって、先生から今おっしゃっていただきました四万件につきましても、これはそういった意味では、何というんですか、雇用保険法の一般被保険者に当たるような形で働いている方、これも入っていると、こういう状況でございます。

○辻泰弘君 そうすると、このパートの方々には法定雇用率に算入するという、それはまあ四分の三未満の方ということになるかもしれませんが、そのことというのは具体的なスケジュールはお持ちなんでしょうか。

○政府参考人（岡崎淳一君） 現在、研究会で検討していただいておりますが、研究会の先生方にはこの夏ごろをめぐりに報告を取りまとめていただきたいと、こういうふうをお願いしております。その後、審議会等を経まして、成案が得られれば法案を提出すると、こういう順番になっていくというふうに考えております。

○辻泰弘君 そうすると、来年の通常国会に出る可能性があるということだと思いますけれども、やはりこの点は、ちょっと統計的なことは先ほどお話があって、もうちょっと勉強しなきゃいけませんけど、いずれにしても障害者の就職が促進されていると、このことは結構なことで、コメントにありますように、障害者の働きたいという意欲の高まりと、企業側の取組の拡大と、ハローワークにおける取組の強化と、この三つが相まって伸びてきたんだということをおっしゃっていて、それは結構なことなんですけれども、そういう状況であるならば、余り安易にやることによってかえってこの正規雇用というものを阻む可能性があると思いますので、その点については十分御留意をいただきたいということを申し上げておきたいんですけど、大臣、一言お願いできますか。

○国務大臣（柳澤伯夫君） その算定対象とした場合に、安易にそこに流れてしまって正社員としての雇用が阻害されるのではないかと委員の御懸念でございます。私どもといたしましては、そういったことも含めてこの研究会での専門的な御検討、またさらに労政審での御検討の結果を見守ってまいるといことで、今現在、何か結論を持っているということではございませんので、今後そうしたことは当然議論の対象になると思いますので、それらを踏まえて適切に対応してまいりたいと思います。

○辻泰弘君 その点についてはしっかり目くばせをしていただきたいと、このように申し上げておきたいと思っております。

それと同時に、関連しまして、障害者の法定雇用率に関連して、三月二十日に私が質問させていただいた難病患者の方々についても雇用率の対象にすべきだということを中心として主張させていただきまして、大臣が、障害者雇用促進法の精神に即した方向で検討できないかという御提案でございますので、御提案を受け止めまして検討をさせていただきたいと、このように言っているんでございますけれども、今後このことについてお取組をしっかりとやっていただきたい、重ねて申し上げたいと思っておりますので、そのことについての御見解、御方針をお願いしたいと思います。

○国務大臣（柳澤伯夫君） そのときの答弁を変えるとか、そういうことは全くないわけでございまして、私どもとしてはこの課題を整理しまして、そしてまた、先ほど申したように、適切な対応を念頭に、その中身を考えてまいりたいと思います。

○辻泰弘君 是非、取組を進めていただくように申し上げておきたいと思います。

それでは、時間が限られておりますので、パートの年金適用拡大についてお伺いしておきたいと思います。

私、冒頭、前回のときに申し上げましたように、パートの方々に対する均等待遇、格差是正を図っていく上で、やはり年金の適用拡大というのは非常に大きなポイントだったわけで、この部分が今回の対応とは別に、国会で今回は恐らく成立しない被用者年金一元化の法案、そのことに入っているというのは、私は根本的に違っているというふうに申し上げましたけれども、まあそれはそれとして、そのことに思いを持って若干御質問したいと思います。

それで、今回の正社員と同視すべきパートの方々、四、五%と、こういうことだったわけでございます。千二百二十六万人とすれば四、五%ということになるわけで、その六十万ですか、そういうことになるんだろうと思いますけれども、今回の適用対象は十万から二十万ということになっているわけです。ですから、単純にいくと何%と出るわけですが、一応何%ですか。

○政府参考人（渡邊芳樹君） 私ども今議論の対象としておりましたのは、十六年改正以来の検討の経緯の中で、週所定労働時間が二十時間以上の方を基本としつつ、正社員に近い雇用の実態の方々、厚生年金適用の拡大をしていこうと、こういうことをございまして、中小企業に対する当面の適用猶予ということを加味いたしますと四十万人程度が十万人から二十万人程度になるのではないかと、こういうふうに申し上げております。

したがって、私ども、従来、念頭に置いておりましたのは、二十時間以上から三十時間未満のパートの三百十万人程度の方々の中で十万人から二十万人程度と、こういうふうに理解をさせていただいて、説明をさせていただいておりました。

○辻泰弘君 正社員と同視すべきパートというのが四、五%というわけですから、全体のパート労働者の中のそういう位置付けになっているわけですね。だから、年金についても全体の中で何%かというのを一応言ってください。

○政府参考人（渡邊芳樹君） 今申し上げましたような数字で、単純な割り算を私どもいつも使っているわけではございませんが、十万人から二十万人でございますので、四%から五%ぐらいというのは別に当たっておるのではないかと考えています。

○辻泰弘君 いや、そうじゃなくて、その私が言ったパート労働者全体の中でどうかという意味合いです。四、五%というのは正社員と同視すべきということで議論しているわけですね。それとの見合いで、パート全体の中で今回の十万、二十万がどうかという、もう単純な話です。

○政府参考人（渡邊芳樹君） 既に千二百万人余りと言われるパート労働者の方々の中で三百万人に上る方々が既に適用をされておられますので、その千二百万人を分母としてこの十万人から二十万人と対比したパーセンテージというのは、算術的には簡単でございしますが、今回の性質を示すにはいかなるものかと考えております。

○辻泰弘君 おっしゃる意味は分かりました。

そこで、いずれにしても適用対象の拡大というのは非常に微々たるものにとどまってい

ると言わざるを得ないわけでございます。実は、五年ほど前に私もこの点を質問したことがあって、二十時間以上又は年収六十五万円以上にすべきだということを四、五年前に申し上げたことがあるんですが、それでいくと四百万人の適用、今おっしゃったとおりですね、二千八百億の事業主負担増になるけれどもということになったわけです。しかし、今回の対応は十万から二十万、二百億から三百億ということで、本当に微々たるものでしかない、このように言わざるを得ないわけでございます。

そして同時に、適用の基準が二十時間以上、月額賃金九万八千円以上、勤務期間一年以上、学生適用除外、それから中小企業は別途、法律の定めるときまで適用猶予すると、こういうことになっているわけございまして、極めて限定的になっているということと言わざるを得ない。とりわけ、その法律ですべてが書いてあるわけなんです。普通だったら政令とかでゆだねるような部分を法律でがんじがらめにしているということで、この九万八千円という額も法律事項になっております。そういった意味で、極めて動かしにくいように作ってあると。それだけ反対が強かったことの反映だろうとは思いますが、やはりそういったことを乗り越えて、やはりパートの年金適用拡大についての均等待遇、格差是正というものを図っていただきたかった。とりわけ、再チャレンジの目玉にもなっていたわけですから、その点については本当に極めて消極的な対応と言わざるを得ないと、このように思っているわけでございます。

そういった意味で、この法律では今国会で審議されないんでしょうけれども、大臣、このこと、非常に限定的な適用拡大でしかないということについてやはり認識をお持ちいただいているかということと、今後やはり拡大していくということで、当然それが今度のパート労働法の改正の精神でもあると思うんで、そのことは確認したいと思っておりますけれども、いかがですか。

○国務大臣（柳澤伯夫君） 正社員化するというを片方で考えておりまして、それとまた、年金は年金、厚生年金としてのこれに取り込むかどうかということについては、現在の被保険者のことも考えて、これが整合的にならないといけないということでございます。

したがいまして、今委員がちょっと、自らの構想でございましょうか、申したような六十五万まで下げるということになった場合などに、現在の被保険者がその方々も仲間として考えていけるものかどうかと、こういうことが問題としてあり得るだろうと思うわけでございます。

現在、私どもの判断というものは、月額九万八千円、年額にいたしまして百十七万くらいのところを仲間に入れていただくということが適切だという判断をいたしました。今後、またいろいろな状況の変化と、あるいは年金、被保険者等の意識というもの、さらには労働市場の状況等を勘案して、その変化に応じて、またそのときそのときで適切な判断をしてまいりたいと、このように考えます。

○辻泰弘君 二十時間以上、六十五万の年収以上というのは、私が言っているだけじゃなくて、かねてよりいろいろと議論になってきたわけで、今回の厚労省の資料にもちゃんと出ていることで、一つの考え方であるということで、やはり私はそこぐらいまでは行くべきだと、このことを申し上げておきたいと思っております。

最後に、学生も適用除外ということになっているわけなんです。しかし、ここに資料ももらっていますけれども、学生については、アルバイト収入を基礎として厚生年金による長期の所得保障を行う必要性は必ずしも高くないと、だから適用除外にするんだと、こういうふうになっているわけです。しかし、学生についても、基本的に国民年金、二十歳以上であれば掛けることになっていて、なるがゆえにこそ納付特例が設けられたと、こういうことになっているわけですね。

やはり、よくおっしゃるように、社会保険方式になっているわけですから、それはやっ

ばり、そういった被用者としての限度を超えた働き方があったら、その部分が報酬比例に反映するというのは当然の理屈であって、これをあえて適用除外とするということであれば、そもそも学生を年金の適用除外にするということであるならばまだ理屈は分かるんですけども、ここだけ風穴空けるというのは私はおかしいと思います。その点についての見解を求めたいと思います。

○政府参考人（渡邊芳樹君） 学生を始めとして、この皆年金の体制の下で、個々の被保険者の属性に沿って、国民年金というものを適用すべきなのか、それとも厚生年金を適用すべきなのか、そこの区分の問題であるわけでございます。

もとより、審議会の中におきまして、あるいは各方面でもそうした属性に着目するという議論のデメリットも指摘をされてきたところではございますが、他方、今委員御指摘のように、今後の長期保険としての年金に加入する際の区分として、卒業後の対応が考えられる学生について果たしてどうすべきなのかという点は、やはり最終的にも御議論があったところではございまして、そういう中で、私ども、政府・与党の協議の中で、また事業者の様々な雇用実態というものをヒアリングする中で、政府・与党として、学生については、その立場の特性というものから、属性にかかわる判断ではございますが、適用除外にすべきという判断に至り、私ども提出したわけではございますが、全体的にそれによって大きな適用対象の変動があるというふうには見ておりませんが、こうした判断も含めて、国民的に関係各方面も含めて御理解賜れる安定的な新制度ということで、是非、御理解賜りたいと思っております。

○辻泰弘君 年金制度のやはり根本的な考え方としておかしいと、このことを申し上げておきたいと思えます。

時間が参りましたので、以上で終わります。

○委員長（鶴保庸介君） 午前の質疑はこの程度にとどめ、午後一時十分から再開することとし、休憩いたします。

午後零時二十一分休憩

—————・—————
午後一時十分開会