

○笠井委員

私は、日本共産党を代表して、日本・シンガポール経済連携協定、EPA改定議定書に賛成、日本・タイ、日本・チリの両EPAには反対の討論を行います。

今日、我が国とASEAN及び他の諸国との間の多面的な友好協力関係を基礎とした相互の繁栄を築いていくことが重要であることは、言うまでもありません。

ところが、今回のタイ、チリとのEPAにおいて、政府は、国内の産業分野の痛み分けと称して、国の本格的な対策がないままに、農林水産物や畜産品、食品加工品、軽工業品等の関税撤廃措置をとっています。今回の関税撤廃または軽減措置を実行すれば、地域農業はもとより、関連する中小零細企業等、ひいては地方経済にも与える影響が危惧されるのであります。

また、介護福祉士受け入れ等の人の移動についても、国民への具体的説明もなく、しかも、労働者としての権利保障も不完全なまま、次々と決められていくことが懸念されます。さらに、タイとチリ両国の附属表に盛り込まれている有害廃棄物の無税輸入措置の問題もあります。

以上をもって、討論といたします。

○笠井委員

日本共産党の笠井亮です。

今、若者の雇用問題は、我が国はもちろん世界的にも非常に重要な課題となっております。国際社会において、この問題を、貧困の根絶と持続的発展、そして平和の前提条件として速やかに解決することを求める動きが強まっております。

そこで、きょうは、伺いたいのは、このもつで、ILO、国際労働機関は、二〇〇五年六月の第九十三回総会において、若者雇用に関する決議というのを採択しております。

まず、外務省と厚生労働省に伺いますが、本決議の概要と日本政府の態度、この決議をどう受けとめて、その意義をどうとらえているか。また、政府は、この決議を国内法及び国内政策にどう生かしているのか。端的にお答えいただきたいと思ひます。

◆菅沼政府参考人

お答え申し上げます。先生御指摘の若年雇用に関する決議でございますが、これは二〇〇五年のILO総会で採択されました。この中には、若者についての雇用の創出や職場の安全、賃金、労働時間政策などとともに、職業能力開発の重要性などが盛り込まれております。政府としては、この決議は、政労使の総意で採択されたということから、尊重すべきものと考えております。

◆鳥生政府参考人

国内政策という点でお答え申し上げます。

フリーター等若者をめぐる雇用問題につきましても、一つは、本人にとっては、若年期に必要な技能、知識の蓄積がなされず、その結果、将来の生活が不安定となるおそれがあるとともに、我が国を支える人材の育成が図られないことによる中長期的な競争力、生産性の低下といった問題や、少子化の一層の進行や社会保障制度における負担の増加等、深刻な問題を引き起こしかねないものと認識しております。

このため、厚生労働省といたしましては、平成十五年六月に取りまとめられました若者自立・挑戦プラン等に基づき、関係府省と密接に連携しながら、若年者雇用対策に積極的に取り組んできたところでございます。

本決議がなされました平成十七年六月以降も、若年者雇用対策の充実強化に努めてきたところでございまして、平成十九年度においては、新卒採用が特に厳しい時期、いわゆる就職氷河期に正社員となれずフリーターにとどまっている若者、年長フリーターと言われておりますが、こうした方々の正規雇用化の支援に重点を置いて、ジョブクラブ方式による集団就職支援の実施、あるいは、就職が困難な年長フリーターをトライアル雇用後に正社員として雇用する事業主に助成する若年者雇用促進特別奨励金制度の創設、職業能力を判断させるために企業実習を先行して行う職業訓練システムの創設、こういった

新規施策を実施することとしているところでございます。

○笠井委員

そこで、大臣、私も調べてみましたが、ILOというのは、一九一九年に結成されてから、若者の雇用に関する条約とか決議に一貫して重視して取り組んできている。そういう流れの中で、この今の二〇〇五年の決議でありますけれども、この立脚している考え方が非常に私は大事だというふうに思います。その考え方というのは、要約しますと、若い人たちは可能性とエネルギー、そして技術、向上心を持っている。その若者がなぜ貧困になっているのか。それは、若者にディーセントワーク、つまり人間らしい仕事、労働が保障されていないからだというものであります。

さらに、私も青年雇用に関してILOの諸文書をいろいろ見てみましたが、若い人たちはあすの社会にとっての財産である、いかなる国もその財産である若者を使い捨てにしてはならない、若い人たちへの投資というのは、その国の未来への投資となるということを一貫して強調しております。

ここに見られるように、ILOは若者の能力と可能性を認めて、そこに信頼を寄せている。その能力と可能性を發揮するためにも、人間らしい労働、仕事を実現することの重要性を強調しているわけであり、まさに今回のILOの決議もそこに立脚している。

大臣は、この決議が立脚しているディーセントワークという考え方について、どのようにお考えでしょうか。いかがですか。

◆麻生国務大臣

新しい概念だと思いますが、ディーセントの定義は、これは笠井先生、物すごく幅広いと思うんですね。今はディーセントじゃないけれども、昔はディーセントだったということもありますので、先生、これは物すごくいい、いいというか、かなり定義の幅が幾らでも広げられる、考えようによったら狭められる、いろいろな言葉に使える言葉だなと。私も読んだとき、ディーセントというのはよくふだんの生活でも使う、あいつはディーセントなやつだとか、これはディーセントなサービスだとかいうことはよく使いますので、そういう意味では、この言葉のあれは、なかなかちょっと難しいなと思ったんです。

基本的な権利が保障されていてというような、一見ずらっと書いてありましたので、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護を伴い、社会対話のある生産的な仕事を指し、すべての者が収入を得る機会を得るという意味でディーセントだということの意味するんだというので、私もこれは重要性というのは十分にわかりますけれども、この達成というのは、個人によって、これはディーセントだと思う人もいれば、ディーセントじゃないと思う人もいらっしゃることを、第三者から見て、それは、おまえ、ディーセントじゃないかという強制もなかなかしにくいしと思いつつも、ただ、個人の満足という点からいきますと、なかなか、個別、差があるから難しい定義かなと思いつつも読んでというのが正直な実感です。

○笠井委員

言葉の意味というのはいろいろあるでしょうが、ILOの決議に込められた意味というのは、全体として目指していく方向という点で、やはり政策努力を含めて大事な点だということは、大臣もそういう認識の上に立って言われたというふうに、私、理解しました。

この若者雇用に関する決議は、若者雇用に直接かかわる条約と勧告がこの決議には明記されていて、それらが規定する労働基準を実現することを求めています。

そこで外務省に伺いますが、この決議、ここにありますが、この中に明記されている、末尾にアペンディックスがありますけれども、若者雇用に関係するILOの条約については、数えると全体で三十三本あるというふうに思うんですが、うち、我が国が締結した条約というのは何本でしょうか。数をお願いします。

◆菅沼政府参考人

お答え申し上げます。先生御指摘のとおり、本決議、これは本文には二本の条約が明記されておりますが、アペンディックスには三十一本ということで、合計三十三本の条約が書かれております。そのうち、本文に書かれている条約二本については締結しております。しかし、三十三本全部ということになりますと、締結済みの条約は十四本ということになります。

○笠井委員

三十三分の十四ということでいいますと、まだ半分近くが残っているということで、やはり今回の決議に賛成するという立場で、尊重するというとも言われましたが、そういうことであれば、速やかに批准ということで向かうべきだと私は申し上げたいと思います。

そこで、最近、我が国では景気の回復ということがしきりに言われますが、失業率は、一部の地域を除いて、全国的には高どまり状態になっております。青年の失業率は、とりわけ、かつての氷河期ほどではありませんが、それにしても、大きな改善はなくて、ほかの年代よりも高どまりになっている。最近も、テレビで、ネットカフェをめぐらにしてというか、そこで生活している青年労働者たちの姿が放映をされました。

青年の雇用と生活が深刻な状況にあるもとの、このところマスコミでもよく紹介されておりますが、首都圏青年ユニオンを初めとして、全労連の青年部、民青同盟など、各地の労働組合や青年団体などが、青年の置かれた状況をつぶさに調査して、改善する運動に取り組んで前進をしているという状況です。

これらの調査や運動の中で浮かび上がってきた青年の雇用の実態には、私は二つの共通した特徴があると思います。

低賃金の上に、一つは、サービス残業を含む、いわばめちゃくちゃな長時間労働が押しつけられていること。そしてもう一つは、雇用契約が二カ月とか三カ月とかいう短期雇用契約というふうになっていることでもあります。安定した長期の常用雇用を希望してもほとんどなくて、二、三カ月の短い期間雇用がほとんどという状況になっている。

そこで厚生労働省に質問しますが、ILOの若者雇用に関する決議が目指すディーセントワークというのは、やはり安定した雇用契約で、人間らしい生活ができることを目指しているということだと思えます。そういう中で、二、三カ月単位の短い契約で、いつ契約期間の満了を口実に解雇されるかわからないというような状況に日本の青年が置かれているということについて言えば、到底このディーセントワークとは相入れないというふうに見るべきではないかと思うんですが、いかがでしょうか。

◆鳥生政府参考人

御指摘のとおり、若者の雇用情勢につきましては、雇用全体としては改善傾向にございますが、ただ、新卒採用が特に厳しい時期、いわゆる就職氷河期に正社員となれなかった方々が、短期雇用契約を繰り返すといったことで、フリーターにとどまっている若者が依然として多い状況にございまして、これにつきましては、ディーセントワーク、安定雇用という面から見ても、あるいは技能形成といった点から見ても、問題があるというふうに認識しております。

厚生労働省といたしましては、こうした状況の中で、フリーター二十五万人常用化プランを推進しておりまして、ジョブカフェやハローワーク等においてきめ細かな就職支援を行う。あるいは、短期間の試行雇用を通じて、早期の常用雇用の実現を図る若年者トライアル雇用を行う。あるいは、企業実習と座学とを連結させた教育訓練を行う日本版デュアルシステムを行う。こういったことによりまして、フリーターの常用雇用化を支援し、若者のディーセントワークの達成に向けて努力していきたいというふうに考えているところでございます。

○笠井委員

支援するということは大事だと思うんですが、しても、そもそもそういう常用雇用がないということになると、ここが大きな問題になってくるわけで、これらの短期雇用契約を余儀なくされている青年労働者というのは実際どのようなところで働いているかといいますと、大部分は、さまざまな企業の中で、その会社の仕事の重要な部分といいますか、基幹的な業務、しかも、その会社の企業活動にとつてずっと必要な、恒常的な業務に従事していることがほとんどであります。仕事は基幹的で恒常的なものなのに、そこに従事する労働者は二、三カ月の細切れ契約を繰り返しているというのがかなり実態になっている。

そうすると、厚生労働省に一言伺いたいんですが、これはやはりおかしいと思うんですね。全く合理性がない契約だと思うんです。裁判所の判例でも厚労省の見解でも、短期の雇用契約を繰り返しているという場合には、これは期間の定めのない雇用契約とみなすというふうになっております。私は、このような雇用契約というのは、企業の労働者に対する、社会的に有利な立場を悪用した不公正な契約では

ないかというふうに思うんですが、端的にどうかということについて答弁願いたいんですが、いかがですか。

◆鳥生政府参考人

個々の契約形態について、それを反復継続した場合の解釈については、個々の実態に即して判断されるということだと思いますが、私どもといたしましては、先ほども申し上げましたように、そうした短期の雇用を余儀なくされ、フリーターなどの若者が増加するということは、将来の格差の固定化、あるいは人的資本の脆弱化といったことにつながるおそれもあるということをございまして、企業における正規雇用、採用の取り組みということも重要であるというふうに認識しておりまして、若者の能力を正當に評価するための募集方法の改善等を通じた若者の雇用機会の確保等について、事業主に対して努力義務を課すことを盛り込んでおります雇用対策法の改正案を今国会に提出しているところでございます。

これらの取り組みによりまして、我が国の将来を担う若者が安定した職業につくことができるように支援していきたいというふうに考えております。

○笠井委員

最後に、大臣、今やりとりも聞いていただいていたと思うんですけれども、我が国は、やはりILOという国際舞台では、決議を尊重するというところで賛成をされているんですが、国内政策でいきますと、ディーセントワークの方向を目指しているとは、なかなか実際、政策面ではうまくいっていない部分がある。ILOの若者雇用決議が示す方向に進もうというふうに考えるならば、まさに今、そういう不正というべき短期雇用契約のあり方についてもメスを入れるべきだというふうに思うんです。

この決議を行ったILOの九十三回総会の議事録を見ますと、やはり各国の政府代表も、若年失業者をいかに削減するかということで、積極的に発言もし、経済社会政策の中心に若者雇用問題を位置づける重要性を指摘するとともに、その政策の策定と実行に若者自身と青年組織も参画させることなどを提案しております。

私も、欧州を初めとして、各国の努力ということで見える機会がありまして、かつて、ドイツ労働省やシンクタンクに行って、いろいろ話も聞きました。ドイツ政府が、青年雇用政策に力も入れながら成果を上げているということも聞いてきたわけです。

そこで、このILOの決議に示される国際的な努力の方向、また企業の社会的責任という点から見ても、我が国における若者雇用をめぐる、いわば社会的な合理性のないような形での短期雇用契約のような実態については、それはそれで改めさせる必要があるというふうに思うんですが、その辺の認識ということ、どのようにお考えか、伺いたいと思います。

◆麻生国務大臣

これはちょっと、笠井先生、全然所管じゃないので、感想しか述べられませんけれども。

今、やはりこれは需要と供給の関係がございまして、少なくとも若者の人口比率の絶対量が減ってきますので、企業として、先行きを考えている企業だったら、少なくとも有能な若者を自分の社に持つておくためには、正規雇用じゃないと採用ができにくくなっていくということに多分なりますよ。そうすると、嫌でもこれは企業はとらなきゃやっていけない。いつでも来て、いつでも切れるなんというようなことじゃなくなりつつあるんじゃないのかな。経営者を離れて三十年もたちますので、ちょっと少々感性が狂っていると思いますけれども、そんな感じがします。それが一点。

もう一点は、大体中高年でパソコンを使えないなんという社員よりは、今の若者、漢字は書けなくてもパソコンは文字転換ができるというのは多いわけですから、そちらの方で賄っている方がよほど会社としては使い前が多いから、そちらの方に入れかえていこうと思っておりますけれども。

したがって、そここのところの、景気が少し上向いてきているというのが状況だと思いますので、人件費をとにかく極端に抑えたい、この十年間痛い目に遭ったからというので、少なくとも企業として、配当圧力もかかって大変なところもあるんだと思いますが、そこらのところで、やはり企業の長期的な安定、発展を考えるんだったら、有能な若者を長期で安定してとって伸ばした方が企業としてはいいというふうに考える人の方がふえてこやせぬかなという感じしか申し上げられません。

○笠井委員

時間になりましたので終わりますが、私、やはりディーセントワーク、若者雇用を重視するというのは、若者自身にとっても大事だし、今大臣、大事なことを言われたと思うんですけども、企業のこれからにとっても、そこをきちっとやらないと大きな意味で発展がないし、日本経済も前に進んでいけないという点で、私、この決議に込められたディーセントワークという意味を、やはり日本の政府もきちっととらえながら、政府の役割ということで大いに発揮してもらいたいというふうに思っております。終わります。