

## 岡本の国会での質問

168-衆-厚生労働委員会-5号 平成19年11月07日

○茂木委員長 次に、岡本充功君。

○岡本(充)委員 民主党の岡本でございます。

きょうは、労働にかかわる幾つかの問題を議論していきたいと思います。

まず、私は、以前より指摘をしておるんですが、そもそも労働関連の法令の中に労働とは一体何なのかということが定義をされていないということが大変不思議でならないわけなんです。労働者とは何かとか強制労働はどういうこととか、こういうことは定義をされているのに、なぜ労働というのが定義をされていないのかと思うわけですが、この際、労働の定義、厚生労働省としての定義を明確にお答えをいただきたいと思います。

○青木政府参考人 岡本委員御指摘のように、労働基準法等において、労働について定義した規定は存在していません。

お話ありましたように、労働者については、労働基準法九条で、職業の種類を問わず、事業または事務所に使用される者をいうと定義しております。

それで、今度提案申し上げております労働契約法におきましても、第六条で「労働契約の成立」ということで、労働契約については、「労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、」云々ということ、規定が一定程度なされているというふうに思っております。

実態として、労働については、使用従属関係が認められるような法律関係が労働関係であるというふうに認識しておりますが、冒頭申し上げましたように、労働について法令上定義したものはございません。

○岡本(充)委員 ですから、今回私は伺っているんですね。この六条でも「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、」と書いています。労働する、この労働というのはどういうものを指すのか、やはりそれははっきりしておく必要があるんじゃないか。

そもそも労働とはどういうことだというふうに厚生労働省がお考えなのかということ、通告してあるはずですから、明確な定義をお聞かせいただきたいと思います。

○青木政府参考人 先ほど申し上げましたように、使用従属関係が認められるような、そういう法律関係が労働関係ということですので、労働というのはそのようなものだというふうに理解をいたしております。

○岡本(充)委員 極めてあいまいなんですね。これまでも労働法制は、判例を重ねる中で定義づけをしてきた部分もある。解釈で運用してきたところもある。

大臣、どうでしょう、労働ということについて、労働とは一体何なのか。今回の法案の中でも労働という言葉がちりばめられているにもかかわらず、そういうようなものではないかみたいなあいまいな答弁ではなくて、こういうものはやはり労働だというふうに定義をしていく必要があるんじゃないかと思うわけなんですけれども、これまで定義をしてこなかった、もしくは今回も定義ができない理由とあわせて、もしそれは局長の方からあれば、また大臣の方からは、大臣の思う労働とはどういうものなのか、お答えをいただければと思います。

○青木政府参考人 一つには、民法の方で雇用についての規定があるということと、もう一つは、

労働関係法律におきましては、労働保護立法だということで、労働者として保護することができるかどうかということで、労働者性の判断ということで、そこに労働という関係を見出すことができる、こういう論理になっているというふうに考えております。

したがって、法律的に言えば、労働者性の判断をする、それが労働者であるか否かということで労働という立法の中に入ってくるかどうかということで処理をされているというふうに理解をいたしております。

○舛添国務大臣 非常に難しい問題ですけれども、労働法制、契約法、最低賃金法、こういうのを今議論していますけれども、そこにおけるのは、今局長が答弁したように、使用従属、賃金の支払い、そういうような要素はあるんだと思います。

ただ、一般的に、広辞苑のような字引で書いてあるような形で労働とは何とやるか。それは、英語で言っても、例えばレーバーという概念がある、ワークという概念がある、ではそれほど違うのか。そういう議論は議論としてやる必要もあるかと思っておりますけれども、私はむしろ、恐らく委員が問題意識として持っておられるのは、先ほど細川委員がNHKの料金徴収される方の役務提供の契約、これが労働かどうかという別の観点から問題提起をなさいましたね。それと同じように、例えばボランティアの人が働く、これはどういう形で労働なのか。

それから、今本当に働く人の価値観、いわゆる労働、いわゆる働き方の実態もたくさんあるので、私はやはり法律という観点から見たら、新しいいわゆる働き方、いわゆる形態が出てきたときに、それに対して新たなルールをつくっていくというのが立法する者たちの仕事だろうというふうに思っています。

そしてまた、三権分立の中で、立法が既にそういうことをやる、それから司法の判断で、これは役務提供契約であっていわゆる労働法のルールの中に基つきませんよという判断を司法がやるかどうか。だから、判決という形で積み上げていくという方向もあろうかというふうに思いますので、そういう点を総合的に勘案して、むしろ私は、アプローチとしては、最初からアプロオリに労働とはかくたるものであるということを決めるよりも、現実の日本社会において、働き方の流動化、働く人の価値観の多様化、それに伴う新たな事象ができてきたときに、既存の法律では律し切れない、そのときに一つ一つそれを解決していくというアプローチの方がはるかに生産的であろうかなというのが今の私の考え方であります。

○岡本(充)委員 ただ、今回労働契約法というものを新たにつくって労働に対する新たな概念を導入していこう、もしくは契約という形で明文化していこうという試みをするのであれば、やはりそこは明確にしていく必要がある。これまでは、そういう意味では大臣がおっしゃられるように判例を重ねることでの例示にとどまっていた部分を明確にしようという試みを挑戦されるわけですから、そこははっきりさせる必要があるんじゃないかということで、私はあえて指摘をしたわけです。そういう意味で、改めてこの問題意識をまた省内でも一度御検討いただけたらと思っています。

その中で、これは平成十九年の三月一日の予算委員会の分科会でも取り上げさせていただいておりますけれども、先ほど細川委員はNHKの料金徴収員の話がされましたが、私がかねてより、大学病院のいわゆる給与をもらわない医師の医療行為だとか、それが強制労働と言われても仕方がない部分があるのではないかとすることは、もうこの議事録をお読みいただければ、指摘をしたとおりであります。

この中で、厚生労働省として、三月一日の時点で、当時の審議官が答弁をさせていただいています。厚生労働省としてもこの実態を調査していく旨、そしてまた、文科省と連携をとりながら、個別の大学病院においてもそういう問題があるということであればそれはもちろん適切に対応してまいりたい、こういうふうに答弁をされているわけですが、その後どのような対策をとられてきたのか、御答弁をいただければと思います。

○青木政府参考人 御指摘の大学病院の研究生についてでございますけれども、これにつきまし

ては、文部科学省においてその実態調査というものをいたしました。

お触れになりました当時から、さらにもう一度直近の調査をいたしまして、雇用契約を結んでいる大学院生については三五%というような調査結果も出ております。

こういった調査も踏まえまして、一つには、文部科学省と連携いたしまして、文部科学省において大学に要請をして、それを踏まえた予算要求もいたしておるところでございますので、私どもとしては、個別の大学病院等においてさらに労使から相談があった場合には、適切に対応してまいりたいというふうに考えております。

○岡本(充)委員 労使から相談があった場合にはという条件がついているわけなんですよ。それは実態としてやはり指摘をし、調査を、個別の事例を見るという話をされているわけですから、そこは、せっかく今回文部科学省が、今御指摘のとおり、概算要求ベースで百三十億円予算請求しています。大学病院としても、予算があれば雇用関係を結びたいという意欲のあるところが多いと聞いております。

そういった部分を、大臣、ぜひ政府としても、今局長言われたように、雇用関係は三五%しか結んでいないで、医療行為をしたり、もっと言えば、みずからもそれこそ感染の危険性がある中、治療、診療行為をしている、こういう実態があるわけです。いわゆる雇用保険だけじゃない、労災の問題を含めて、こういう状況で診療行為をしていることが労働に当たるのか当たらないのかという、またさっきの話に戻るわけですが、私は、ある意味これは労働に当たるんだろうと思いますし、やはり雇用契約をきちっと結ぶべく、この点について、大臣からもきちっと財務大臣の方にこの予算措置をお願いしていただきたいと思うわけですが、御答弁をいただけますか。

○舛添国務大臣 委員が医療、特に大学病院の現場を非常によく御承知で、現場におられたわけですから、私自身は別の角度から、日本の医療体制をいかに再構築するか、医師不足の問題を含めていろいろな問題が今噴出していますから、構造的な改革のメスを入れる必要があるというふうに思っています。そして、今、労働という側面から委員が指摘されたような問題も、これもやはり同時に考えていかなければいけない。

厚生労働省としても、これはしっかりと、まさに医師不足、医療体制の再構築という問題とも絡みますから、予算請求もしておりますし、ぜひ改善の方向で努力をしたいと思っておりますから、財務大臣含め関係省庁ともきちんと議論をして、この問題に取り組んでまいりたいと思っております。

○岡本(充)委員 今の答弁に大いに期待をしたいと思っております。

その上で、きょうは、とりわけ残業の話について取り上げたいと思っております。

サービス残業という言葉もありますが、そもそも残業の実態を厚生労働省が調査すると、長時間残業はなぜか大企業の方に多くて、従業員数が少なくなると長時間の残業の割合が減ってくるという調査も厚生労働省はお出しであるようでもありますけれども、こういう実態を見ると、やはり中小企業でのいわゆる残業の把握が難しいのではないかと懸念も持ちます。

また、その一方で、大企業、私はある企業で産業医をしております思っているわけでもありますけれども、残業というのはなかなか減らない。きちっとつけているんですけども、減らない。同じ人が同じように残業をするという実態があるわけですね、同じ部署が。そして、その中でも同じ人が残業をしている。今月も長時間労働の面接に来た、また先月も来た、私、三カ月連続です、こういうような実態もあるわけです。私は、特定の人に残業が集中するという実態も、なかなか改善は難しいけれども、対策としてはやはりとっていかなきゃいけないんだろう、これからの課題なんだろうと思っています。

それはまず指摘をしておいて、そんな中、今回はサービス残業の問題についてです。

これはさらに悪質な話ですけども、サービス残業をした企業に対するペナルティーというのは、今個人に対して、監督者に対して懲役六カ月、それから企業に対して罰金三十万。これが本当に適切な罰則であるのか。もっと言えば、例えば税金の場合、滞納すれば利息がつく、延滞税がつ

く、重加算税がつく。しかし、サービス残業した分の不払い賃金を払うときには利息すらつかない、こういうことだと私、聞きました。

サービス残業をさせてしまい、後から不払い賃金を払えばそれで済むという話であり、ほとんど罰則がないということでは、このサービス残業自体もなかなかなくなるんじゃないか。例えば、サービス残業をした企業名すら公表をされない、こういう実態。これでは、行政罰、刑事罰、それからいわゆる報道等による社会的な制裁、いろいろあると思うんですけども、何らか、今の仕組みのままでは弱いのではないかという意識を私、持つわけであります。

この点について、今回、特段改正をされなかった理由も含め、今後サービス残業を行った企業に対するペナルティーのあり方について厚生労働省としてどのようにお考えなのか、お答えいただきたいと思っております。

○青木政府参考人 いわゆるサービス残業は、これは賃金不払いだということで、私どもは賃金不払い残業ということをおっしゃるけれども、今委員が御指摘になりましたように、この賃金不払い残業というのは労働基準法三十七条に違反するということでありまして、これについては六カ月以下の懲役または三十万円以下の罰金ということになっております。

私どもは、残業が多いということも含めまして、長時間労働ということも含めまして、とりわけサービス残業などは論外でございますが、そういったことを改善するためにはやはりさまざまな努力が必要で、とりわけ、今お触れになりましたように、企業内における職務分担でありますとか、あるいは職務、事務の流れの変更でありますとか、そういったことも含めまして、かなり労務、人事管理の基本にかかわるような部分を改善しないと本質的な改善にならない。あるいはまた、経営トップも含めまして労使の意識というようなものも変えないと本質的な解決にはならないというふうに思っております。

単に違反について指摘をして直すというだけではなく、そういった本質的な、体制的なところを変えてもらうということが、その後も適切な時間管理をするということにつながるというふうに思っております。したがって、そういう意味で、そういう指導を中心に考えているわけでございます。しかし、それでも極めて悪質なものについては司法処分に付すというようなこともいたしております。

罰則についてでございますが、これは複数労働者に対して違反が認められた場合には、各支払い期ごと、各労働者ごとに一罪が成立するということになっております。それらは併合罪の関係に立つということでありますので、罰金額は単純に加算をされるということでございます。また、懲役刑についても、併合罪として六カ月の一・五倍まで科し得るということになっているわけでありまして。

私どもとしては、こういった罰金につきましては、労働基準法の他の罰条、他の罪、他の違反との均衡なども考えまして、これが適当だろうと。現時点ではこれを引き上げるということについては考えておりませんが、今ほど申し上げましたように、企業の本質的な労務管理体制、そういったものを変えてもらうということをもつて強力な指導をするとともに、現在の罰則も、悪質なものについては厳正に対処をして適用していくということで今後も対処をしていきたいというふうに思っております。

○岡本(充)委員 先ほどもお話ししましたけれども、いろいろな形態があると思っております。別に刑事罰だけの話をしているわけではありません。サービス残業をして不払い賃金となった賃金に割り増しを科すとか、何らか方法はあるはずでありますから、ぜひ御検討いただきたいということをお願いしておきます。

その上で、残業の話と合わさる話ですけども、八十時間を超える残業時間に対しては五〇％の割り増し賃金を支払う、そのうち二五％は休暇で代用することができるということでもありますけれども、こういった規定なども、どのような時間取得でいくのか。

先ほども園田委員から話がありましたように、短時間の年次休暇という概念を導入するのは、それはそれとして今回の法案の中の一つのポイントなんだろうと思っておりますが、例えば八十八時間残

業して、今の仕組みでは八時間分の四分の一、二時間の休暇がとれる、こういう話をしたら、あなたは先月の残業時間が長かったから二時間だけ休暇を差し上げますよ、こういう形で前月の八十八時間の八時間に対する割り増し賃金を支払ったということになるのか、それとも、二時間というのはさすがに短過ぎるから、例えば半日単位で付与していこうということになるのか。この法案、提出をされてから審議に至るまで大分時間がありましたから、こういうことも本当は詰めておいていただきたいかったというのが私の率直な感想です。詰まっていないということについて、私は問題意識を持っているということを指摘しておきたいと思います。

もし今の指摘で何か間違っていることがあれば御指摘をいただきたいし、御答弁があれば局長からいただきたいと思います。

○青木政府参考人 先ほど来申し上げていますように、これらの具体的詳細につきましては、労働基準法上の制度が多様でありますし、また現に、お触れになりましたように、企業の労働現場におきましても多種多様でございますので、それらに応じて詳細に決める必要があるというふうに考えております。それらについては、労働政策審議会の議論におきましてもきちんと議論していこうということになっているわけございまして、そういった御審議を踏まえて、省令で規定をしていきたいというふうに思っております。

○岡本(充)委員 ちょっと話をかえるんですが、気になる報道がありまして、今週の週刊誌の報道によりますと、こんな報道が出ていました。

秋田県の男鹿市のみなと市民病院、ここの医師は、今、内科の常勤医が一人。そんな中、この病院に、医師を紹介しますという医療コンサルタントなる者があらわれて、月曜日から水曜日まで三日間内科医として月二回勤務をすれば、医師に一月百万円の報酬を払う、さらに、紹介をした人には紹介料六百三十万円、さらに二年間にわたりコンサルタント料を月三十一万五千円支払う、こんな契約を結び、医師が来てみたら、これが防衛医官だったということで、四日間勤めて退職した。こんな事実が本当にあったのかどうか。まず、事実関係をお聞きしたいと思います。

○外山政府参考人 御指摘の件につきましては、防衛医科大学校病院におきまして専門研修中であって、東京大学医学部附属病院において部外研修も実施しておりました陸上自衛隊医官が、兼業するには承認が必要なことを知りながら、その申請をすることなく、平成十九年三月から五月の間に、数次にわたり秋田県内の病院において診療行為を行い、一時的に報酬を受け取っていたものであります。

○岡本(充)委員 あきれる話なんですけれども、この防衛医官は、その後、処分をされたんですか。

○外山政府参考人 当該医官に対して、本年七月六日付で、私企業への関与制限等違反及び正当な理由のない欠勤七日を行ったとして、停職八日の処分を実施したところであります。

○岡本(充)委員 この問題は、防衛医官の方の問題もさることながら、この委員会で取り上げた理由の大きなところが、医師を紹介するに当たって、紹介料六百三十万円と、二年間にわたりコンサルタント料を月三十一万五千円支払うという内容で市民病院が民間の派遣業者と契約をしていた。しかも、こういう業者が雨後のタケノコのごとくあって、もう百社を超えている。玉石混交だ。紹介者の成功報酬の妥当な水準は報酬の二割、つまり、今回の事例でいえば毎月二十万円、このコンサルタント会社が報酬を取るのがもう相場になっている。今こういう状態になっているという話を聞くと、医師不足をある意味逆手にとってこういうビジネスが暗躍をし、市民病院が多額の紹介料を払う、これが厚生労働省が目指す僻地に対する、もしくは医師不足対策として目指す姿として適切なんでしょうか。

私は、厚生労働省が、今回労働政策審議会において、医師派遣のあり方についてある一定の案を出されたというふうに承知をしておりますけれども、こういったスタイルで民間業者が暗躍していることを許していいのか、何らかの規制をかけていく必要があるのではないかと、この点について御答弁をいただきたいと思っております。

○舛添国務大臣 今委員おっしゃったように、せつかく医師確保で努力するときに、こういう副作用というか悪い側面が出てはそれは話にならないと思っております。

私もこの医師不足の問題、今取り組んでいますので調査しますと、どういう手段でお医者さんの確保をしますかというのは、大学の医局からが一番多い。それから、知人・友人。ちなみに、大学医局から、九七・八%の回答、知人・友人、四一・九云々とあって、その他というものの中に、では、その他と答えた人たちに何ですかと言うと、今問題になっているこういう紹介業者というようなものの中にあるように見受けられます。

ただ、いろいろな手を使って医師の確保を図るということ自体は悪いことではありませんけれども、労働法令に違反する、今話題になった例だと、これは何の登録もしていないような、ある意味で違法な紹介業者であったと、私はそういうふうに理解をしておりますので、間違っていたら委員の方で答えていただきたいんですけども、労働法令を遵守するというのは当然ですから、これは厳格に厳しく対応していきたいというふうに思います。

今回改正を予定しています労働者派遣による医師派遣を初め、医師確保の方法としては、医療対策協議会を通じて調整する、それから、地域のマグネットホスピタルに勤務されている医師をローテーション方式で使うなど、いろいろな手を考えて対応したいと思っておりますけれども、労働法令に照らしてやるべきだということを強調しておきたいと思っておりますので、政府委員の方から、先ほどのケースについて、これが明確な法令違反であるかどうかの答弁をさせます。

○太田政府参考人 今委員御指摘のようなケースでございますけれども、一般論で申し上げれば、有料で職業紹介を行う場合には厚生労働省の許可が必要なほか、職業安定法を遵守していただくことが必要でございますので、職業安定法に違反しているような状況が確認できれば、厳正に対処するというところでございます。

○岡本(充)委員 このケースに限らず、こういう相場がもうできてしまっている状況であるということは、まだほかにも多数事例があるんだと思っております。一度調査をしていただきたいと思うわけでありましてけれども、調査をしていただけるか明確な御答弁をいただいて、私の質問は終わりたいと思っております。

○舛添国務大臣 労働行政の根幹にかかわることでございますし、それから、医師不足対策、この大きな改革努力の一環を妨げるものでありますから、これは厚生労働省としてもきちんと調査をしてまいりたいと思っております。

○岡本(充)委員 終わります。