

衆議院 厚生労働委員会 議 録 第 十 五 号

平成二十四年七月二十五日(水曜日)

午前八時五十分開議

出席委員

委員長 池田 元久君

理事 岡本 充功君 理事 長尾 敬君

理事 長妻 昭君 理事 柚木 道義君

理事 加藤 勝信君 理事 田村 憲久君

理事 岡本 英子君 理事 古屋 範子君

理事 石井登志郎君 理事 石森 久嗣君

理事 稲富 修二君 理事 川口 浩君

理事 工藤 仁美君 理事 齊藤 進君

理事 白石 洋一君 理事 田中美絵子君

理事 竹田 光明君 理事 玉木 朝子君

理事 中屋 大介君 理事 仁木 博文君

理事 西村智奈美君 理事 初鹿 明博君

理事 樋口 俊一君 理事 藤田 一枝君

理事 宮崎 岳志君 理事 宮島 大典君

理事 山口 和之君 理事 山崎 摩耶君

理事 吉田 統彦君 理事 あべ 俊子君

理事 鴨下 一郎君 理事 菅原 一秀君

理事 高木 毅君 理事 棚橋 泰文君

理事 谷畑 孝君 理事 永岡 桂子君

理事 古川 禎久君 理事 松本 純君

理事 青木 愛君 理事 石井 章君

理事 小林 正枝君 理事 玉城デニー君

理事 中野渡詔子君 理事 三宅 雪子君

理事 坂口 力君 理事 高橋千鶴子君

理事 阿部 知子君 理事 柿澤 未途君

厚生労働大臣 小宮山洋子君
厚生労働副大臣 西村智奈美君
経済産業副大臣 柳澤 光美君
厚生労働大臣政務官 藤田 一枝君
厚生労働大臣政務官 津田弥太郎君

政府参考人 (外務省領事局長) 沼田 幹男君

政府参考人 (厚生労働省医政局長) 大谷 泰夫君

政府参考人 (厚生労働省労働基準局長) 金子 順一君

政府参考人 (厚生労働省労働基準局安衛生部長) 宮野 甚一君

政府参考人 (厚生労働省職業安定局長) 森山 寛君

政府参考人 (厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部長) 生田 正之君

政府参考人 (厚生労働省保険局長) 外口 崇君

厚生労働委員会専門員 佐藤 治君

委員の異動

七月四日

辞任

田中美絵子君

福田衣里子君

吉田 統彦君

同月六日

辞任

橋本 勉君

初鹿 明博君

水野 智彦君

相原 史乃君

小宮山泰子君

古賀 敬章君

松崎 哲久君

同月二十五日

辞任

大西 健介君

樋口 俊一君

山口 和之君

補欠選任

小宮山泰子君

古賀 敬章君

松崎 哲久君

補欠選任

稲富 修二君

田中美絵子君

吉田 統彦君

岡本 英子君

青木 愛君

石井 章君

玉城デニー君

補欠選任

初鹿 明博君

中屋 大介君

川口 浩君

和田 隆志君 宮島 大典君

長勢 甚遠君 高木 毅君

松浪 健太君 古川 禎久君

玉城デニー君 中野渡詔子君

江田 憲司君 柿澤 未途君

同日

川口 浩君 補欠選任

中屋 大介君 樋口 俊一君

初鹿 明博君 大西 健介君

宮島 大典君 石井登志郎君

高木 毅君 長勢 甚遠君

古川 禎久君 松浪 健太君

中野渡詔子君 玉城デニー君

柿澤 未途君 江田 憲司君

同日

石井登志郎君 補欠選任

和田 隆志君

同日

和田隆志君が理事を辞任した。

同日

岡本英子君が理事に当選した。

七月二十四日

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部

を改正する法律案(内閣提出第六五号)

は本委員会に付託された。

七月六日

障害者福祉についての新たな法制に関する請願

(第七二八号)は「馬淵澄夫君紹介」を「櫛渕万里

君紹介」に訂正された。

七月十日

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願(第七

七八号)は「高邑勉君紹介」を「玉木雄一郎君紹

介」に、難病、長期慢性疾患、小児慢性疾患の

総合対策を求めることに関する請願(第一五四

五号)は「高邑勉君紹介」を「平岡秀夫君紹介」に

それぞれ訂正された。

七月二十日

AEDの設置及び維持管理の促進に関する意見

書(愛知県武豊町議会(第四〇五二号))

沖縄戦遺族のDNA鑑定実施の意見書(沖縄県

南城市議会(第四〇五三号))

介護保険制度の見直しを求める意見書(北海道

芦別市議会(第四〇五四号))

介護保険制度の見直しを求める意見書(北海道

黒松内町議会(第四〇五五号))

介護保険制度の見直しを求める意見書(北海道

俱知安町議会(第四〇五六号))

介護保険制度の見直しを求める要望意見書(北

海道余市町議会(第四〇五七号))

介護保険制度の見直しを求める意見書(北海道

妹背牛町議会(第四〇五八号))

介護保険制度の見直しを求める意見書(北海道

新ひだか町議会(第四〇五九号))

介護保険制度の見直しを求める意見書(北海道

広尾町議会(第四〇六〇号))

介護報酬の見直しと介護職員の処遇改善を求め

る意見書(埼玉県川口市議会(第四〇六一号))

餓死・孤立死の防止施策の充実を国や都に求め

る意見書(東京都町田市議会(第四〇六二号))

介護時間短縮の撤回を求める意見書(東京都武

蔵村山市議会(第四〇六三号))

神奈川県最低賃金改定等に関する意見書(神奈

川県横須賀市議会(第四〇六四号))

神奈川県最低賃金改定等に関する意見書(神奈

川県厚木市議会(第四〇六五号))

神奈川県最低賃金改定等に関する意見書(神

奈川県大和市議会(第四〇六六号))

続の観点から、これも先ほど申し上げましたように、他の派遣先を開拓することが基本にならうかと思えます。

このことに関して、派遣労働者の方が、その派遣先ではというようなことで拒否したような場合について、これは合理的な理由があるのかどうかというあたりは一つのポイントになるかと思えますが、そういった拒否した場合には、そのことがその後の解雇の有効性の判断においては考慮されるものになるのではないかとこのように考えております。

○田村(憲)委員 ありがとうございます。理解いたしました。

いずれにいたしましても、この間、労働者派遣法の改正で、先ほど申し上げました直接雇用申し込みなし制度、こういうものが三年後に施行される予定であります。これも、どうするかというのはまた議論の対象になると私は思っております。しかし、一方で、この三十条において、相当期間にわたり期間を定めて雇用する派遣労働者であった者その他の期間を定めないで雇用される労働者への転換を推進することが適当である者として厚生労働省令で定める者に対して、派遣元、派遣先での無期雇用転換に限らず、広く期間の定めのない雇用へ転換できるような措置、例えば求人情報の提供でありますとか職業紹介、さらには教育訓練等の措置を講じなければならぬということと派遣労働法には書いてあるわけですね。

これを考えたときに、今回の、五年間たつと無期雇用、労働期間の定めのない雇用にしなきゃいけないというのは、どうもちょっと、労働者派遣法では限定されているものが、かなり広くなっちゃったみたいな感じを受けます。そういう意味では、先ほども言いましたが、非常に整合性がとりにくい部分がありますので、これを、これから施行に向けて準備していく中で、ちゃんと御説明をいただいて理解を得ていただかなければ、本当に大変な混乱が生じるというふうに私は思うんですね。

それで、しっかりと周知をしていただきまして、また、質問等々がそれぞれの団体からあったときに、丁寧な御説明をいただきますようによりよくお願いしたいと思うんですが、いかがですか。

○金子政府参考人 派遣労働の場合などにつきましては、今お話がございましたように、いろいろ複雑な形になってまいりますので、そういった点につきましては、議員の御指摘がございましたとおり、制度の周知におきまして、事業主の方、それから働く方々にきちんと伝わるように最大限努力をしたいと思います。

○田村(憲)委員 お願いいたします。

いずれにいたしましても、非常に不安定な働き方の方々がふえてきた。非正規の方々の数が本当にふえてまいりました。やはり、もちろんそれを選ぼう方もおられますけれども、本当は安定した働き方をしたいと思われている方々がおられる中で、無期雇用の方に、正規と言っているわけでは、ないのかもわかりませんが、しかし、無期という形になればある程度安定はしていくと思っております。そういう意味ではこの法律は必要なものだと思います。

ただ、これは、五年前に雇いどめが行われるんじゃないかという心配があります。クーリング期間というものを半年間定めてありますから、半年間だけ雇いどめということが、これが施行されて五年がたつ前ぐらいから起こってくるのではないのかな、こういうことが大変心配されるわけでありまして、それこそ、働く方々にとってみれば、私は大変な不安の材料だということに思うんです。

これから、この法律が仮に成立して、その後、施行に向けて準備を進めていく中において、また、施行後五年間たつ中において、私は、世論調査等々いろいろところから聞き取りをした上で、もしそのような形の企業が多いとすれば、これに対して一定の何らかの歯止めをかけられるような手当てをしなきゃならぬということに思うんです。

ですが、大臣、いかがでございますか。

○小宮山国務大臣 施行後五年の時点で雇いどめ、これがなるべく起きないようにしながら無期の労働契約に転換させていくということが、施行に当たっての一番大きな課題だということに思っています。

先ほどから田村委員がおっしゃるように、非常に非正規の働き方は複雑になっていっているので、そのあたりを現場で、労働する側も雇う側も混乱が起きないように説明すると同時に、全体の法体系も含めて一層の整理が必要だという認識は私自身も持っています。

改正法案に盛り込まれました雇いどめ法理、この周知を図るとともに、五年間、労働者が安定すると同時に、企業にとっても、キャリアアップして労働者に力をつけてもらえばプラスになるので、そうしたことも含めまして、企業がどういふふうに行っているのか、説明もしながら、動向を把握して、企業の取り組みを最大限支援していきたい、そのように考えています。

○田村(憲)委員 重要な問題でありますので、ひとつよろしくお願いいたします。

以上で終わります。

○池田委員長 次に、三宅雪子さん。

○三宅委員 国民の生活が第一の三宅雪子でございます。

まず冒頭に、このたびの九州における集中豪雨の犠牲者の皆様の御冥福を心からお祈り申し上げますとともに、被害に遭われた方々に心よりお見舞い申し上げます。

それでは、まず冒頭に、労働契約法改正案について御質問をさせていただきます。

今回の労働契約法改正案は、有期雇用から無期雇用、この道を切り開くという意味で、一歩にはなったというふうに私も思います。しかしながら、この五年が三年ではだめだったのか、こういふ思いも多くの皆様がお持ちであるわけでございます。そうして、こうした法律の施行の際には、どうしてもはざまというものができてしま

ます。

現時点で、有期労働者のうちに、この五年を超えていらっしゃる方は全国で何人ぐらいいらっしゃいますでしょうか。

○金子政府参考人 お答え申し上げます。

平成二十三年七月に実施しました有期労働契約に関する実態調査によりますと、有期労働者のうち、勤続が五年を超える労働者の割合は二九・五%、約三割でございます。その人数につきましては、約三百六十万人と推計をしております。

○三宅委員 ありがとうございます。

その方々が今回の労働契約法改正案によりまして実際に無期雇用になりかるとしたら、いつぐらいになるのでしょうか。

○金子政府参考人 議員の御指摘が、そういった三百六十万人のうち、どのぐらいの方が無期雇用へ転換していくかということの見込みということだといえますれば、その点については、率直に言って、今の段階で正確な予測をすることは難しいというふうに考えております。

ただ、考えられますのは、五年たつまでの間に、一つは、無期に転換していただくという道があるということ、それからもう一つは、有期契約のまま雇用が続くということも可能性としてはございます。それから、もう一つの可能性としては、できるだけ避けていただきたいわけでございますけれども、五年までの間に雇いどめになるケース、こういうようなことが想定されるわけですが、私どもとしては、できるだけ無期への転換が円滑に進むよう取り組んでいきたいと思っております。

○三宅委員 そうしますと、どうしても、これから法律の施行までの時間というものもあるというふうに思います。それから先の五年間というものもありません。ですから、場合によっては、通算一年以上、無期への転換というのがかなわない方も出てくるというのではないかと懸念を私は持っているんですが、その辺はいかがなんでしょう。

うか。

○小宮山國務大臣 結局、今回、一定の期間たなければ何もしないというのではなく、改正法に基づいて無期転換の権利が生まれる前でも、より安定した雇用になるように無期労働契約に転換させていくことが望ましいことだというふうにご考えていますので、改正法を施行するときに、既に無期労働契約で長く雇われている労働者も含めて、一は、有期労働契約労働者や無期転換後の労働者のステップアップに取り組み事業主を支援するということ、また、業種ごとに実情に応じた無期転換のモデル事例を開発して、また集めまして、その周知、広報を図るなどしまして、必要な政策対応を検討して、可能なところから実施をしていきたいというふうにご考えています。

○三宅委員 大臣の御答弁で、いろいろな支援の形を考えていらっしゃるというお話でした。そしてまた、助成金なども含めて、今後、この件は課題として引き続き御検討をいただきたいというふうに思います。

もう一つ懸念されますのは、労働条件は同じになつてしまふんですけれども、企業が正社員よりも安い賃金で働かせるような、第二社員のような形ができてしまふのではないかとこのことをどうしても心配してしまいます。

こうした懸念を大臣はどのように払拭されているかというふうにお考えでしょうか。

○小宮山國務大臣 具体的に何を指しているかというふうにお考えですけれども、企業が正社員より安い賃金で働かせるような、第二社員のような形ができてしまふのではないかとこのことをどうしても心配してしまいます。もう一つ懸念されますのは、労働条件は同じになつてしまふんですけれども、企業が正社員よりも安い賃金で働かせるような、第二社員のような形ができてしまふのではないかとこのことをどうしても心配してしまいます。もう一つ懸念されますのは、労働条件は同じになつてしまふんですけれども、企業が正社員よりも安い賃金で働かせるような、第二社員のような形ができてしまふのではないかとこのことをどうしても心配してしまいます。

で取り組んでいただけるようにしていきたいというふうに思います。

○三宅委員 ちょっと私の御説明が悪くて、済みません。

要は、先ほどのお話は、これから助成をしていくというふうなお話だったので、それと、その一方で、無期雇用が進んでいくと、その中で、同じような仕事をしている中でも雇用条件が違う方が出てきてしまったときのいろいろ出てくる問題についてのお考えという意味で御質問させていただきました。また、どうしても、そういった中で、待遇の差というのは問題になってきてしまうというふうに思います。

そして、これはもちろん希望する方と希望しないという方がいらっしゃると思うんですが、そういった方々を正社員にする道といえますか、正社員を希望したときに、例えば試験のようなものを設けるとか、そういったことを含めて、正社員にするような形というのは今後は考えるような御方針はあるのでしょうか。

○金子政府参考人 お答え申し上げます。

今回の無期転換ルールでは、法律が予定をしておりますのは、あくまでも雇用契約期間を無期にするという点でございます。

今議員から御指摘がありましたのは、いわゆる正社員と言われる方々は、無期ということだけではなくて、いろいろな意味で、処遇の面でも、あるいは職責が重くなるというような問題も一方ではございますけれども、必ず同じになるということではないということなので、我々は今回、とにかく雇用の安定を図ることをまず第一に希望しながらこの制度を設計したわけでございますが、いわゆる有期から無期に転換した後、さらに正社員にステップアップできないかという希望も当然出てくるわけでございますので、企業のそうしたお取り組みが進みますように、いろいろな助成措置を含めた支援措置についても、先ほど大臣から答弁を申し上げましたけれども、考えていきたいというふうにご考えております。

○三宅委員 それでは、次の質問に移らせていただきます。

実は、きのうまでこの質問は入れる予定ではなかったんですが、急遽入れさせていただいた質問でございます。

先週末、私は、とある障害者団体の全国大会に伺っております。そこで、サイコテストなるインターネットサイトの話を障害者団体の方からお伺いしたわけでございます。関係者の間ではかなり話題にはなっていたようでございます。帰りましてすぐ調べたところ、人材派遣、人材紹介会社のための人材リスク診断をするソフトを販売する会社でございました。取引先にはそうそうたる一流企業が並んでいました。ただ、この方々がこのサイコテストと契約しているということではございません。

しかし、私が大変驚きましたのは、このホームページに掲載をされていた宣伝文句なんです。精神的に病んだ人や頭がおかしくなった人を発見して、問題行動やトラブル、クレーム被害、うつ病などから、メンタルヘルズ被害からあなたを救います、こんな文言だったんです。

私は大変驚きました、また、障害者の団体の皆様もこれが大変危惧されておりました。そのことは厚生労働省の方に全く入っていませんでした。

とだつたんです。早速、連休明けの火曜日に、厚生労働省の担当者の方をお呼びして、これはどういうことなのかということをお伺いしたわけでございます。

ちなみに、現在、この文言は変更されております。ですから、サイコテストという名前は残っております。ですので、文言は変更されております。

大臣は、このようなホームページの存在を御存じでしたでしょうか。また、このサイコという言葉、これに大臣はどのような印象を持たれますでしょうか。

○津田大臣政務官 三宅委員にお答えを申し上げます。

厚生労働省としましては、企業に対し、応募者の基本的な人権、これを尊重し、適性あるいは能力、それに基づく公正な採用選考、これを行うよう周知啓発をしているわけでございます。

採用選考に当たって用いられる各種の適性検査、この是非を考えてみますと、企業がこうした検査を用いること自体、また適性検査を販売すること自体は、内容にもよるかとは思いますが、直ちに否定するというふうには言い切れません。

ただし、採用選考に当たって重要なことは、企業が実際にどのような検査を選び、どのように検査結果を用いるかということだということに思います。採用ということにその検査が直接つながるということになるとすれば、これはやはり問題がある場合も当然あり得るのではないかとこのように考えるわけでございます。

こういう観点から、適性検査の取り扱いについて、目的に応じて適切な種類の検査を選ぶ、それから、各種検査は、受ける方、受検者の一面を把握するにすぎず、その結果を絶対視しないこと、こういうことが大変重要であるというふうにご考えておられます、これらの点を引き続き周知啓発してまいりたい、そのように考えておるところでございます。

○三宅委員 ありがとうございます。

企業が面接をしてその適性を見る、私も当然このことを否定するものではありません。しかし、それが時に行き過ぎたものになってしまふこともあるように思います。ですから、私としては、こうした業者に対する監督をぜひお願いしたい、そういった思いで、先週の火曜日、お話をさせていただいたわけでございます。

しかし、この間一週間、厚生労働省の担当者がやったことは、電話一本すらしていただかず、そして、障害者団体からも話があったにもかかわらず放置していた、この現状はでございます。これはぜひ小宮山厚生労働大臣からも御注意をしていただけたら幸いです。

○小宮山國務大臣 それは、委員からのそういう具体的な御指摘があれば、当然対応はすべきだと思いますので、対応するように指示をしたいと思

います。
○三宅委員 続きましては、問題になっております福島第一原発でのいわゆる被曝隠しとされている事件についてお伺いしたいというふうに思います。

大臣は、きのうの閣議後、現在の状況や再発防止策、それに向けてのスケジュールを示されました。この中でわからなかった点をお聞きしたいというふうに思います。

問題となっておりますビルドアップという会社の役員が、事実関係を大筋で認め、きのう謝罪をいたしました。ですから、被曝隠しと認識したものが事実であるということはある意味はつきりとしたわけでございますけれども、このビルドアップとの取引は、現在どのようなふうになっているか。私の把握ですと、このビルドアップは、いわゆる下請があつて、その下の孫請だというふうな把握をしております。ですから、その間に入っている会社との取引を含めて、普通の判断ですと、一旦停止というのが普通だと思つていますが、どうなっておりますでしょうか。

○宮野政府参考人 お答えをいたします。
この株式会社ビルドアップの件でございますけれども、現時点において、その元請会社と取引が中止になったという事実等は、私どもとしては確認はしていません。ただ、いずれにいたしましても、私どもとしても、今回の件、大変ゆゆしき事態であると考えております。

具体的な事案については、現在、所管の労働基準監督署、労働局において詳細に事実関係を調査しております。この調査結果、ビルドアップに法令違反が認められれば、私どもとして厳正に対処することとしております。

ビルドアップに原発内での作業を行わせるかどうかということについては、こうした状況も踏まえた上で、元請会社あるいは東京電力において判

断をされるものというふうに承知をしております。
○三宅委員 ちょっと現在のお答えについてなんですが、普通、現在そういった懸念があるという段階であれば、その会社との取引は停止すべきというのが当たり前のことなのではないかと私は思つていますが、どうなんでしょうか。

○宮野政府参考人 お答えいたします。
企業間の取引そのものについて、これは私どもの権限として、それを停止させるかどうかという権限はございません。ただ、繰り返しになりますけれども、いざれにしても、私どもとして、事実関係、法令違反があつたかどうかというものを今調べておりますので、それを踏まえて判断をされるということになると考えております。

○三宅委員 わかりました。それでは、健康に被害があるかもしれない被曝隠しがあつたかもしれない状況でも、取引はすぐに停止はしないということでも承知をいたしました。

一万八千人もの作業員が入り出す福島原発の状況ではあると思つてしまいますけれども、どんなに出入りする作業員の方が多くても、やはり徹底した管理をしていく努力というのはしていただきたい、このようなことを最後に申し上げて、私の質問を終わらせていただきます。

○池田委員長 次に、古屋範子さん。
○古屋(範)委員 おはようございます。公明党の古屋範子でございます。

大臣、日々、税と社会保障一体改革、本当にお疲れまでございます。
きょうは時間ありませんので、早速、労働契約法の質疑に入つてまいります。

非正規労働者、平成二十二年の調査によりますと、一千七百六十五万人ということで、被用者全体の三分の一を超えるという状況になっております。厚生労働省の推計では、約一千二百万人が有期労働契約と見られていて、非正規労働者の多くが有期労働者になっているというのを見て

とれます。
有期契約にあつた場合には、雇用の不安定さ、あるいは処遇の低さ、このようなことが課題となつております。特にリーマン・ショック以降、非常にこれが社会問題化したというわけであり

ます。
こうした有期契約労働者が、不安定さを取り除いて、そして安心して働けるようにしていくことが非常に重要であるかと思つています。

本改正案、この有期労働者の約三割が五年以上の長期間にわたつて不安定な雇用にとどまつているという現状に鑑みて、安定的な雇用環境を確保するために必要な措置であると私も考えております。そして、不合理な差別の禁止規定についても、有期雇用であることを理由とした正規労働者との労働条件の格差が不合理とみなされるときは、裁判所は是正措置、あるいは損害賠償を命じることができると、努力義務ではなく、端的に差別を禁止したという点、ここは大きく評価したいと思つております。

しかし、今最も注目をされております五年後の無期転換、この実効性にやはり疑問が残るわけです。年数五年を超えて勤務をしている約三割、三百六十万人の有期労働者のうち、本法案の施行後、実際の程度の方々が本当に無期転換になっていくのか。本法案の狙いどおりに無期転換が図られるかどうか、この導入効果についてお伺いしたいと思います。

○金子政府参考人 お答え申し上げます。
今回の無期転換ルールの趣旨につきましては、今議員からも御説明がございましたけれども、有期契約と申しますのは、契約が終了すれば雇用が終了するというところでございまして、必ず次の更新の保証があるわけでもございません。こうしたことで、雇用に継続する方にとっては大変不安定な状態でございます。そういう雇い止めを恐れて年俸の取得などができないうるか、それから、労働条件についての交渉力が弱くて低い処遇に固定される問題があるというふうなことで、こうした問題に対処するために、有期労働契約が長

期間反復更新された場合に、その濫用的な利用を抑制して雇用の安定を図るといふ趣旨で設けたものでございます。
現在、五年の転換ルールがどの程度の割合でいくかというのは、先ほど申し上げましたように、なかなか予見がたいわけですが、我々としては、こうした無期転換ルールの趣旨が実現されますよう、改正法の成立後、十分な周知と、それから企業のお取り組みを促しながら、その徹底に最大限努めていきたいというふうに考えております。

○古屋(範)委員 ぜひ、無期転換の促進、そしてその検証を常にしていっていただきたい、このように思います。
さらに、この無期転換ルールの導入は、結局、労働法の場合には、規制強化をしていった場合に、なかなかその狙いどおりにいかないという側面があります。結局、五年間の手前で雇い止めをしてしまうのではないか、無期転換をさせないといひますか、しない、使用者側がその手前で雇い止めをしてしまうのではないかと、この指摘もござ

います。
非正規労働者のうち世帯主以外の方々が占める割合は約七割で、女性は約八割、一千万人が世帯主以外ということがあります。その一方で、正社員として働ける会社になつたからこうした非正規に甘んじているという方が一八・六%、いわばこのところが非常に問題である。低収入、家庭が持ちたくても持てない、また、子供を持ちたくても持てない、あるいは、将来、低所得、無年金、生活保護になりかねないという懸念があります。

こうした無期への転換が図られていく場合に、五年の手前で雇い止めをされてしまうおそれがある、これをどう防いでいくかというのが非常に重要な課題だと思つています。具体的に、この雇い止め、どのように防いでいくつもりでしょうか。

○小宮山國務大臣 やはり、今回の無期転換ルールの趣旨からしましても、五年のところ