

答弁書第一七号

内閣参質一八五第一七号

平成二十五年十月二十九日

内閣総理大臣臨時代理
国務大臣 麻生太郎

参議院議長 山崎 正昭 殿

参議院議員福島みずほ君提出若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組に関する質問に対し、別紙答
弁書を送付する。

参議院議員福島みずほ君提出若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組に関する質問に対する答
弁書

一について

御指摘の「若者の「使い捨て」が疑われる企業等」については、最近、社会問題化してきたことを踏まえて対策を行っているものであるため、現在把握している限りにおいては、政府又は政府関係機関が調査を実施したことはない。

二について

労働基準監督機関においては、必要に応じ、これまで、長時間労働が行われている事業場や割増賃金が支払われていない事業場に対して、監督指導を実施し、是正を図ってきたところである。

御指摘の若者の「使い捨て」が疑われる企業等が、社会問題化するに至った原因については、一概に申し上げることは困難であるが、これらの企業等について、労働基準関係法令違反が認められた場合には、事業主に対して、その是正を求めるなど、適切に対処することとしている。

三について

御指摘の長時間労働の原因については、一概に申し上げることは困難であるが、厚生労働省においては、時間外・休日労働の削減に向けた労働基準監督機関における監督指導の徹底等の過重労働による健康障害防止対策に取り組んでいるところである。

なお、御指摘の「長時間労働の抑制」に向けて、いかなる措置を採るかについては、労働者の健康や生活時間の確保及び事業活動の柔軟性の確保の観点を踏まえ、労使間で十分に議論が尽くされるべき問題であると考えており、御指摘のような「労働時間把握義務」、「労働時間の例外なき上限」、「次の勤務（始業時間）までの休息時間確保義務」等の措置を労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）上設けることについては慎重な検討が必要である。

四について

お尋ねの「職場のパワーハラスメント」について、現行法令上これを定義した規定及びこれを具体的に禁止した規定はない。

五について

御指摘のような企業の行為について、長時間労働や割増賃金の支払等に関して労働基準関係法令違反が

認められた場合には、事業主に対して、その是正を求めるなど、適切に対処するとともに、事案によっては、検察官に送致又は送付をしている。

また、御指摘の「望ましい人事管理の在り方」に関しては、厚生労働省において、過重労働による健康障害を防止するために、事業主が講ずべき措置等について、事業主に対する指導に取り組んでいるところである。

