

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主意書

右の質問主意書を国会法第七十四条によって提出する。

平成二十五年十月二十一日

福島みずほ

参議院議長 山崎 正 昭 殿

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主意書

近年、労働者に過重な労働を強いる一方、過酷なノルマを課すなどの手法で選別を繰り返し、順次「使い捨て」にする、いわゆる「ブラック企業」の広がり指摘されている。

こうした中、厚生労働省は本年八月八日、「若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組を強化」（以下「取組」という。）として、①若者の「使い捨て」が疑われる企業等への集中的な監督指導の実施、②全国一斉の電話相談の実施、③職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた啓発等の対策を進めることを公表している。

こうした取組自体は評価されるべきであるが、今後、その結果を適切に評価し、現状を分析する中で一層効果的な対策（法令上の措置を含む）の構築に結び付けていくことが重要である。そこで、以下質問する。

一 「若者の「使い捨て」が疑われる企業等」の実態（事例を含む）について、政府あるいは政府関係機関が調査を実施したことがあるのか。ある場合は、その調査結果の概要及び特徴を明らかにされたい。調査を行っていない場合は、その理由を明らかにされたい。

二 労働基準監督機関においては、これまでも年間十七万三千件を超える企業等に対し、監督指導等を実施

し、加えて、労働者から具体的な権利救済を求めて申告のあった事案に対しても監督指導を実施しているが、それにもかかわらず、若者の「使い捨て」が疑われる企業等が後を絶たず、社会問題化するに至った原因について、政府の見解を明らかにされたい。

三 取組の柱の一つに「長時間労働の抑制」が位置付けられているが、過労死等に結びつく長時間労働が蔓延している現状に関して、労働基準法上、①労働時間把握義務を明定していないこと、②労働時間の例外なき上限を定めていないこと、③次の勤務（始業時間）までの休息时间確保義務を定めていないこと等が原因と考えられないか、政府の見解を明らかにされたい。

四 取組の柱の一つに「パワーハラスメント対策」が位置付けられているが、法令上、職場のパワーハラスメントを定義した規定はあるか。また、法令上、職場のパワーハラスメントを具体的に禁止する規定はあるか。

五 若者の「使い捨て」が疑われる企業等の実態に関して、過酷なノルマを課しながら、若年労働者の選別を繰り返し、その多くを「自主退職」に追い込む一部の企業の存在が指摘されているが、こうした行為を法令上、禁止する必要はないか。また、若者が「使い捨て」にされない望ましい人事管理の在り方を政府

が積極的に示していく必要があると考えるが、政府の見解を示されたい。
右質問する。

