

第百二回国会 衆議院 社会労働委員会 議 録 第十五号

昭和六十年四月十六日(火曜日)

午前十時六分開議

出席委員

委員長 戸井田三郎君

理事 稲垣 実男君

理事 浜田卓二郎君

理事 村山 富市君

理事 塩田 晋君

理事 愛知 和男君

理事 古賀 誠君

理事 自見庄三郎君

理事 友納 武人君

理事 長野 祐也君

理事 野呂 昭彦君

理事 網岡 雄君

理事 竹村 泰子君

理事 森井 忠良君

理事 森田 景一君

理事 小淵 正義君

理事 浦井 洋君

理事 菅 直人君

出席國務大臣

労働大臣 山口 敏夫君

出席政府委員

労働政務次官 浜野 剛君

労働大臣官房審議官 中村 正君

労働大臣官房審議官 野見山眞之君

労働省労働基準局長 寺園 成章君

労働省職業安定局長 加藤 孝君

委員外の出席者

警察庁刑事局捜査第二課長 上野 浩晴君

厚生省事務局麻薬課長 山本 晴彦君

資源エネルギー庁長官官房鉱業課長 林 暉君

社会労働委員会調査室長 石黒 善一君

四月十六日

地方自治法第五十六条第六項の規定に基づき、労働基準監督署並びに公共職業安定所及びその出張所の設置等に関し承認を求めるの件(内閣提出、承認第五号)は本委員会に付託された。

本日の会議に付した案件

参考人出席要求に関する件

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律案(内閣提出第五九号)

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律案(内閣提出第六〇号)

○戸井田委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律案及び内閣提出、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律案の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案の両案を議題とし、順次趣旨の説明を聴取いたします。山口労働大臣。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律案
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律案の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案
(本号末尾に掲載)

○山口國務大臣 ただいま議題となりました労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律案及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律案の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案について、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

最近における経済社会の進展を背景として、労働力の需要及び供給の両面において、多様かつ著しい変化が見られます。すなわち、労働力の需要側においては、マイクロエレクトロニクスを中心とする新たな技術革新の波が広範な分野に及び、これに伴って、企業内においても、専門的な業務分野が増加しつつあります。一方、労働力の供給側においては、自分の希望する日時等に合わせ、専門的な知識、技術あるいは経験を生かして就業することを希望する労働者層が増加してきております。

このような変化が進行する中で、他の企業の仕事を請け負い、自己の雇用する労働者をその企業に派遣して就業させるといういわゆる人材派遣業が増加し、そこで就業する労働者数も相当な数になりつつあります。

業の機会を拡大する役割を果たしているところであり、一方では、労働者が派遣先の企業で就業する形態であることから、職業安定法第四十条で禁止している労働者供給事業との関係で問題が生ずる場合もあるほか、労働者保護に関する労働基準法等の適用に関しても、現行法のもとでは適切に対処できないという問題もございいます。

また、一方では、今後の労働力の需給の変化を展望した場合、増大する高齢者や女子労働者の雇用の安定を図り、技術革新の進展に伴う技能労働力を育成し、確保していくためには、我が国の雇用慣行や労働市場の状況との調和にも配慮しつつ、新たな観点から労働力需給調整システムの整備を図っていくことが必要となつてきております。

このため、職業安定法第四十四条の精神を堅持しつつも、特定の業務分野については、労働者の保護と雇用の安定に配慮した上で、労働者派遣事業を制度化し、そのための法的整備を図ることが必要と考えます。

この問題に関しては、昭和五十三年以来広く関係者の意見を聞きつつ慎重な検討を続けてきたところであり、昨年十一月に、中央職業安定審議会の労働者派遣事業等小委員会より、労働者派遣事業の制度化とそのために必要な規制措置について報告が提出されたところであり、政府としては、この報告の趣旨に基づき、中央職業安定審議会等の関係審議会の審議を経て成案を取りまとめ、ここに二法案を提出した次第であります。

まず労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律案の内容の概要を御説明申し上げます。

第一は、この法律は、労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の就

業に関する条件の整備等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定と福祉の増進に資することを目的といたしております。

第二は、労働者派遣事業の適正な運営の確保に關する措置であります。

その一として、労働者派遣事業を常用雇用労働者のみで行う特定労働者派遣事業といわゆる登録型等労働者を派遣する一般労働者派遣事業に区分し、前者については届け出制、後者については許可制によることといたしております。

その二として、労働者派遣事業は、港湾運送業務、建設業務等を除き、専門的な知識、技術、経験を必要とする業務及び特別の雇用管理を必要とする業務のうち中央職業安定審議会の意見を聞いて政令で定める業務に限って行うことができることといたしております。

その三として、労働者派遣事業を行う者についての欠格事由等を定め、事業停止命令等の措置を講ずることといたしております。

第三は、派遣労働者の就業条件の整備等に関する措置であります。

その一として、労働者派遣契約に派遣労働者の具体的な就業条件を定めることとするともに、正当な組合活動を行ったこと等を理由とする労働者派遣契約の解除を禁ずること等の措置を講ずることといたしております。

その二として、派遣元事業主に、派遣労働者の就業機会や教育訓練の機会の確保等のための努力、派遣労働者に対する就業条件の明示等適正な雇用管理を行わせることといたしております。

その三として、派遣先に、派遣労働者についての苦情的確な処理等の努力を行わせるため、派遣責任者を選任させる等適正な就業管理を行わせることといたしております。

その四として、労働基準法等の使用者責任を明確化することとし、派遣労働者については、基本的には派遣元の事業主が使用者としての責任を負うという原則を維持しつつ、派遣先でなければ履行の確保が困難な労働時間の管理、労働者の安全

衛生の確保等の事項については、派遣先の事業主に使用者責任を負わせることといたしております。

その他この法律を施行するために必要な指導、改善命令、立入検査、報告の徴収等の権限及び罰則規定等を定めることといたしております。

次に、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案の概要について御説明申し上げます。

この法律案は、ただいま御説明申し上げました労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律案の成立、施行に伴って必要とされる関係法律の整備のための規定及び経過措置を定めるほか、これにあわせて、最近の経済社会情勢の変化に対処して、民間の職業紹介事業、労働者募集及び労働組合が行う労働者供給事業につき、その労働力需給調整機能が効果的に発揮されるよう現行規制の簡素合理化等の改正を行うことといたしております。

以上、二法律案の提案理由及びその概要について御説明申し上げます。

何とぞ御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○戸井田委員長 以上で両案についての趣旨の説明は終わりました。

○戸井田委員長 これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。永井孝信君。

○永井委員 ただいま議題になっておりますこの法案につきまして、大臣から提案理由の趣旨説明がございました。聞けば聞くほど、聞くだけでは内容がわからないというほど複雑で多岐にわたっていると思います。それだけにこの法律案の審議に当たってはよほど慎重に審議していきませんか、労働者のいえば期待にこたえることができないのではないかと、こういう気がまず最初にするこ

とを申し上げておきたいと思うわけであります。さて、労働大臣として当然のことではありますが、労働問題全般については大きな責任を持つておられるわけですね。もちろんその責任というのは第一義的には労働者の権利を守り、保護するということだと思ふのです。で、労働基準法であるとかあるいは職業安定法、労働安全衛生法など幾つか現在存在します労働関係法をいざば厳しく適用していく、その厳しく適用していくことを通して、今申し上げましたように労働者の権利や労働条件などについて、それを守っていく、保護していく、そういうふうな責任を大臣は持つていらっしゃると思うのであります。それはどうでございますか。

○山口國務大臣 先生も御承知いたしておりますように、労働関係の法規は終戦直後のいろいろな国際機関の約束事をつたえたいとして労働基準法を初めいろいろな法案、成案が整備されてきた、こういう経過がございます。したがって、昭和二十年代に施行されたという割には、率直に申し上げて、現在の労働条件等にも十分対応でき得るような整備というものが基本的にはなされておるといふふうにも私考えるわけでござい

ます。しかし、同時に、労働市場が技術革新の時代あるいは女性の労働力というものが御本人の就業に対する意欲その他、非常にニーズが広がっており、また高齢化時代である、そういう中に、今度は就業する側の価値観といえますが、今までの終身雇用とはまた別な一つの生き方、考え方の中で、自分の労働力を適正かつ有効に生かしたい、こういう希望も大変強くなつてきておることも事実でございます。今回の派遣法の法案の整備というものが、いわばそういう雇用者側と同時に就業側のもので、多様なニーズにも合わせてひとつ法整備をする必要があるということが一つ、それからまた、この問題に關しましては、もう社労委員会等を中心といたしまして、そうしたいわゆる派遣的な労働者の生活権、労働条件の確保のために、再三こ

の委員会でも御議論をいただき、そういう点の、派遣労働者の労働福祉条件が阻害されることのないようにということで、先生方から厳しく注意も受け、その監視も怠りないように、こういう御指摘もいただいております。今この問題でもござい

ます。そういうものをいろいろ労働省が考えたということよりも、そういう委員会での先生方の御議論を積み上げながら積み上げながら、また、審議会での御協議もいただいて、今回の法案をまとめさせていただいた、こういうことでもござい

ます。基本的には、今永井先生御指摘のように、労働基準法でございますとか、その他のいろいろな法規等を十分遵守しながら、労働者の雇用の安定と、また労働条件の改善のために懸命に取り組んでいきたい、こういう基本的な考え方に基づいて徹力ながら労働行政を推進していきたい、かように考えておる次第でございます。

○永井委員 今大臣が言われたように、今の雇用状態といえますが、雇用条件といえますが、終身雇用の方がかんまり変わってきたという御指摘があるわけですが、ここはかなり論争があるところでございます。終身雇用で雇用の安定を求めていくということから別の考え方に変つたということよりも、今の厳しい経済状況のもとで、企業の側が終身雇用を確保してくれなくなつてきた。むしろ、そういう周囲の環境の問題にすべきであつて、単に終身雇用に対する考え方を変つたという位置づけで問題をとらえるということとは、若干問題があるような気がいたします。

きょうはもう時間が限られておりますので、これらの論争は後へ回しますけれども、そういうことだけ、まず申し上げておきたいと思ふんです。今回、内閣が提出しましたこの労働者派遣事業法なるもの、一九七八年の七月に行政官理庁の監察調査結果報告というものが出され、勧告が出されて以来、現在まで七年間の経過をたどつてみまうと、最初に、職業安定局長の私的諮問機関の労働力需給システム研究会というものが発足させ

られた。そして、一九八〇年には、一定の提言を受けている。その後、労働者派遣事業問題調査会というものも設置をした。そして、その中間報告を受けた。さらに労働大臣の私的諮問機関の労働基準法研究会、これが新メンバーで発足をし、そして一九八三年には、労働者派遣事業問題調査会が活動を再開した、そういう経過がずっとあるわけですね。

この経過を詳しくはここで申し上げませんけれども、そういう七年間の間に、次から次へいろいろな諮問を繰り返していきという、いわばそれほどこの問題は複雑で難しい問題だったと見るべきだと思ふですね。それは戦後、民主主義という体制のもとで労働法の体系というものはつくられていった。そして、そのつくられていった民主主義の根幹にかかわる問題だからだろう、私はこう思うわけですね。

ちなみに、労働省が昭和二十七年に職安法を改正したときに、その解説書として出しております「職業安定法と労働者供給事業」という解説書があります。この解説書の冒頭でも、労働者供給事業というものが、労働の中間搾取、強制労働等の弊害が伴いやすい、だから労働の民主化を妨げるものとして、職業安定法第四十四条において労働者供給事業を行うこと、あるいは労働者供給事業を行う者から供給される労働者を使用することに、ついて原則的禁止を規定したんだというふうなこともきちっと基本的なスタンスが明らかにされているわけですね。

その一方で、現実には派遣形態の労働がどんどんふえてきて、労働者派遣の形態の企業が年ごとにこれまた増加してきている。そういうことになりましたと、現実には、労働大臣が今冒頭に私の質問に答えて、大臣としての仕事に対する、任務に対する構えを言っていたわけでありまして、労働者の保護や権利保障が現実にも今そういう面では侵されていると言っているではないかと思うのです。だから、何らかの規制措置というものは私にも必要だと思ふ。何らかの規制措置は必要だ

と思ふますが、今存在する職安法、労働基準法、労働安全衛生法、幾つかの労働関係法、こういう現行法でこの現実になぜ対処できないのか、これをひとつ大臣申しわけないのですけれども、時間がずっと来てしまいますので簡潔にお答えいただけ

ますか。
○加藤(孝)政府委員 終戦直後制定されたそういう諸規定において当時考えていなかったようなこういう高齢化社会の進展であるとか、女子労働者の大幅な職場進出であるとか、あるいはまた技術革新の急速な進展による構造的な変化、こういったようなものが出てきておるわけでございます。

そういう中で、こういう現在のこの終戦直後から来ております職業安定法の既存の労働力需給調整に関する諸規定ではこういった事態は予想をされていなかったということございまして、そういうようなことでこういう現行の労働法の禁止規定の観点からも問題が生じてきておる、またこういう機能を既存の労働力需給調整システムでは必ずしも的確にこれを解決し得ない、こういうような事情が出てきておる、こういうことでござい

ます。
また、現在のこの派遣事業に見られますように、やはり労働基準法等においても当時予定していなかった雇用と使用のいわば分離といえますが、乖離、こういったような問題等も出てきておるわけございまして、そういう中で、現行法の中でこういった問題を的確に解決するということが非常に難しい、的確に対応できなくなった、こういうことが既存の法律の整備というだけではなくて、この際新立法法というものをお願いをいたしてお

ります最大の理由でございます。
○永井委員 きょうは余り具体的なことで論ずる時間が実はないのでございまして、一言だけ申し上げますと、現行法で的確に対応できないという状態が生まれました、こう言われておるわけでありまして、厳格に対応しようと思えば対応できたはずだ。これは後で申し上げます。後で指摘し

ますが、今局長が言われたように、それほど、現行法で的確に対応できないほど現状の問題というものは複雑になってしまっているというその過程が問題でありまして、このことは後で触れていきたいと思ふます。

さて、この労働者の保護あるいは権利保障ということについて、今言われたようにいろいろの問題はあろうとしても、確たる法制上の措置、行政の対応というものは私は結果として不可欠だと思うのです。

そこで、私はこの法律案の審議に当たって、い

わば質問の第一陣でありますから、我が党のこれからの各同僚議員の質問ということも考えまして、今、いわば現状の認識というものを、可能な限り共通の土俵の上に立って法案の審議に入りたい。そうしませんが、共通の認識がないままに歯車がかみ合わないという論争だけでは、問題が問題でありますだけに法案の審議が全くうまくいきませんので、そういう立場でいきうは全体的な問題を総論的に取り上げてみたいと思ふわけ

です。
まず第一に、派遣労働の実態とその現状をもたらしした要因、背景についてお尋ねしたいと思ふのであります。
いわゆる派遣労働者が広範な分野にわたって現実に増大してきている実態、つまり派遣労働者の数、あるいは労働者派遣の企業数、さらにでき得れば派遣労働が行われている産業、職種、職種についてどこまで労働省は把握されておるのか、把握されておる内容について明らかにしてもらいたいと思ふます。
○加藤(孝)政府委員 今回の法案で制度化を予定しておりますこの労働者派遣事業そのものについては、もちろん現行法体系のもとでは制度的に存在しないわけでございますので、これと類似いたしました形態で行われておりますいわゆる人材派遣業と言われるものの事業所数あるいは労働者数についての統計的な把握というものは困難な現状にござい

ます。しかし、私もこういう人材派遣業についていろいろ関係者からの事情聴取等の

方法によりまして把握しております現状について申し上げさせていただきますと思ふます。

まず、こういう形態の事業が比較的多く見られる業種についてその数を挙げてみますと、いわゆるビルメンテナンス業というものがござい

ます。
これが事業所統計調査によりますと、五十六年度で約八千の事業所があり、約三十万人の労働者がこ

こで就労しておる。あるいは警備については、これは警察庁の調べでございますが、五十八年末で約三千五百の業者が約十四万人の労働者を使っ

てやっております。あるいは情報処理サービス業につきましては、これも五十六年度の事業所統計調査で

ございまして、約五千の事業所がございまして、十六万人の労働者が就業しておる。さらに事務処理サービス業、これは明確な定義がござい

ませんが、現在のところ約百八十から二百社、登録スタッフが約十

万から十二万、こう推定されておるわけござい

ます。ただ、今申し上げました数字はいわゆる請負事業の形態をとってやっておりますわけござい

まして、この中のどの程度が派遣労働なのかという点については明確でない、あるいはこの数字が全部派遣労働者であるというわけではない点はお

許しをいただきたいと思います。
それからまた、五十八年度に労働省におきま

して業務処理請負事業における派遣労働の実態調査というものをしたわけござい

ますが、それによりまして、ビルメンテナンス業では清掃員とかガラスふきとか洗浄員、こういった方が七五

○永井委員 この請負的な業務と派遣的な業務が明確に把握できない。実はそこが問題なんです。その問題認識というものを、後の質問の關係があらまうからこできちと持っておいてもらいたい。だから、一つ一つ議論するのではなくて、とりあえず現状を明らかにしてもらいたいという事で、まず初めにずっと私から質問してみたいと思います。

今数字を並べていたわけですが、この派遣会社の最大手と言われるマンパワージャパンというのがあります。これの設立されたのが昭和四十一年であります。昭和四十一年にこのマンパワージャパンが設立されて、いわば成長産業として脚光を浴びてきた。その脚光を浴びてきたことを契機としてこの派遣会社のものが著しくふえてきた、このように私どもは見ているわけがあります。この派遣事業所設立の推移は、昭和四十年と三十年代、四十年代、五十年代と大まかに分けてどのようになっておりますか、これも説明していただけますか。

○加藤(孝)政府委員 労働省が五十八年度に実施をいたしました業務処理請負事業における派遣的労働の実態調査によりますと、ビルメンテナン事業では、昭和三十一年代以前に設立されたものも若干ございますが、多くは三十年代、四十年代に設立されております。五十年代になりましてややウェットが低い、こんな状況でございます。三十年代が三三％、四十年代が四五％設立されておるといふような状態にございます。

情報処理業につきましては、主として四十年代以降に設立されておまして、三十年代のものはわずかに四％、四十年代に五七％、五十年代におきまして三九％というような設立状況でございます。

また、事務処理業について見ますと、これも主として四十年代以降に設立されておまして、三十年代は四三％、四十年代で三六％、五十年代で五九％ということで、特に五十三以降多数の事業所が設立されておまして、五三％は五十三年度以降に設立されたものである、こんな状況にございます。

降に設立されたものである、こんな状況にございます。

○永井委員 今御答弁がありましたように、例えば情報処理業などを例にとってみると、マンパワージャパンが設立されて以降急速にふえてきているわけですね。マンパワージャパンをスケープゴートにするわけではございませんけれども、現行法のもとで企業として成り立っていき、著しい成長を遂げてきている、このことが同種企業数の増加に拍車をかけてきたんではないかと私は見ているわけがあります。したがって、そこに今回の派遣事業法をつくるに当たっての一番大きな問題点を持つていて私は思うのでありますが、これも後ほど具体的に質問してみたいと思います。

言いかえるなら、労働者派遣事業というのは、すべてがそうではありません、極論でありますけれども、紙と鉛筆と電話さえあればできる、そこまで言われている。派遣企業に生産設備やノーハウがなくても企業は成り立っていく、これがこの種の企業の最大の特徴だと思っております。したがって、この種の企業を仮に法的に認めた場合に、さらに同種企業が雨後のタケノコのようにふえてくるのではないかと、私はこのように心配している、この派遣事業によつていろいろな影響を受けている労働団体、労働者側からすればこれが最も心配される点だと思っております。

現に新聞報道を見ましても、ここに日本経済新聞の昨年の十月から一月にかけての新聞を持っていくわけですが、「大企業も相次ぎ進出」、労働省が派遣事業法を制定する動きを見せているから、この際、一挙に人材派遣業にいわば自分のところの企業が手が広げていくべきだということ、大企業が相次いでそういう行為に出ているというところがこの新聞でもかなり大きく報道されているわけですね。

そしてその中に、人事管理の一元化や人件費の削減をねらっているが、将来的には派遣先企業を積極的に拡大し、企業の有力な収益源とする考えである、このように日経新聞で報道しているわけ

ですね。これは労働省のこの労働者派遣事業法なるものを策定するという動きが伝わった時点から、去年の十月からもう大々的に報道されて、もう既に各企業が手をつけてきているわけですね。だから、そうなるにつれて、労働団体の心配するような問題が本当に事実のものとして出てくる可能性が強い、私はそう見ているわけですね。

そこで、それは労働者の派遣的企業の企業別の数は一体どうなっているのか、あるいは企業規模別の従業員数は現状どうなっているのか、これをまずお聞かせ願いたいと思っております。

○加藤(孝)政府委員 先ほど申し上げました労働省の業務処理請負事業における派遣的労働の実態調査によりますと二百人未満の事業所の割合が、ビルメンテナン事業では八六％、それから情報処理業では九二％、そういう意味におきまして、中小企業が非常に多いのがこのビルメン業、情報処理業の特徴でございます。一方、事務処理業では、三百人以上というものが四五％になっておりまして、比較的規模の大きいものが多い、こんなような状況にございます。

また、事業所規模別のこういう派遣的労働者数の割合を見ますと、三百人未満の規模の事業所の派遣的労働者の割合は、ビルメンテナン事業で四九％、情報処理業では九三％、非常に高い割合になっております。一方、事務処理業では、三百人未満というものは一四％、両者に比べて比較的割合が小さく、言うならこの情報処理業では大部分の労働者が大規模事業所に所属しておる、こういうことが一応概括的に言えるのではないかと思います。

○永井委員 情報処理業については大企業に所属する者が多い、こう言われているのでありますが、むしろ現実には三十人―九十九人という規模のところが一番多いわけでしょう。私どもの調べたのはそういう分布になっているわけですね。

そこで、実は私の調べたものでは、小規模企業ほど派遣的労働者として増加をさせているわけですね。従業員数もそこに集約的にふえてきている。

実は派遣元で労働組合もつくられていないというのがほとんどですね。一般の企業でも中小企業ほど労働組合の組織率は低くて、そのために労働条件をなかなか向上させることができない。今、春闘の真っ最中でありまして、もう御承知のように、大企業は一応労働紛争としては妥協をしておいても、中小零細企業はほとんどがまだ残っていますね。

この前の春闘集中審議でも、大企業と中小零細企業との格差問題を私はこの委員会でも取り上げました。そういう実情から考えると、現存している派遣的企業の場合でも中小零細企業が極めて多く分野を受け持っているという事実がある。そこで、労働組合をつくらないという状況の中で果たして労働者の権利保障というものができるだろうか、このことを私は非常に心配をするわけですね。これについても具体的な問題は後ほど触れていきたいと思っております、例えば今言われたこの派遣的企業の資本金などは把握されておりますか。

○加藤(孝)政府委員 これは日本事務処理サービス協会の加盟各社について、ことしの四月一日現在、二十二社について調査したものでございまして、一千万から五千万未満というものが最も多ございまして、四六％ございまして、次いで百万から五百万未満というものが二三％、それから、逆に大きくなりまして一億円以上というものが一四％、こんなような状況にございます。それからまた、情報処理業について見ますと、資本金が一千万から五千万未満というものが約半数ということでございまして、次いで百万から五百万未満というものが一五％、それからまた五百万から一千万未満というものが一五％、こんなような調査結果がございまして、同時にまた、ビルメンテナン事業について見ますと、一千万から三千万未満が三六％、それから五千万から一千万未満が一四％、こんなような分布になっております。

○永井委員 ヨーロッパあたりではこの資本金に

ついてもかなり規制がされていると聞いておりますので、この面についてもこれからの対応も含めて規制の方向で検討を加えておくべきだということをまずここで申し上げておきたいと思ひます。

さてそこで、派遣労働者にとつて最も懸念されるのは雇用の不安定という問題です。派遣労働者が派遣元と雇用関係が存在する場合を仮定したとして質問するわけですが、派遣元から解雇される場合がある、派遣先で派遣打ち切りの措置によつて従来の仕事を失うという場合がある、次の派遣先に派遣されるまでの間は仕事にありつけない、事実上失業する、こういう具体的な問題が出てくるわけです。私も違法だ、こう断定しているわけですが、現実には今存在する派遣企業においても同じことなんです。またその一方で、派遣元に登録されているという登録型がある、現実にはこれはあるんです、マンパワーなんか登録型です。それから、その場合でもいつ就業できるのかは不明だ、就業したとしてもいわゆる解雇される、打ち切られる、次の仕事にありつけないというまでの失業、こういう関係では同じことなんです。

そう考へていくと、派遣元があつて、派遣労働者は自分が派遣されておる企業、派遣先の企業との間に直接的に労働契約というものが存在しない以上、派遣先の企業に対して権利の主張はできないんです。派遣先の企業は派遣労働者とは無関係に派遣を打ち切ることができる。その意味においては、派遣労働者は身分、就業についてまさに不安定のきわみに立っている、こう言つても過言ではないと思ひます。

私は、今現状の分析をしているわけでありまして、今幾つか現状における数字を挙げてもらひました。企業の数とか従業員数とかあるいは資本金の規模についてまで分析をしてもらひましたけれども、現実には今置かれてある状態というのはそのように認識の統一ができるかどうかお答えいただけますか。

○加藤(孝)政府委員 御指摘がございましたように、派遣的な形態をとつております事業について

の雇用の安定度、こういった面について見ますと、例えばビルメン業では常用が八四%、臨時が四%、日雇いが二%、こんなような状況にございます。また、情報処理業につきましては、常用が九四%、臨時が六%、日雇いは〇・一%、こんなような状況にございます。しかし、事務処理業になりますと、常用はわずか六・八%で、臨時が二〇%、日雇いが七四%ということで、事務処理業については日雇い形態といふか、今先生がおっしゃいます登録制というような形で状態になつておるといふことは私も承知をしておるわけでございます。

○永井委員 私は、今お聞きしているのは、常用であろうと登録型であろうと、その常用といふのは現実はどういう意味なのか私にはわからぬわけですが、けれども、その派遣元企業に常用されているという言葉があつたとしても、じゃ、その仕事のないう間は全部給料が保証されているのかといふと、私もいろいろ調べてみたが、現実にはなかなかそうはいつていない。

しかし、そのことはさておいても、この派遣先で解雇されるとか打ち切られるとか、あるいは次の派遣先で仕事にありつけないまでの間失業するとかいふ面においては、一般的な終身雇用と違つて本当に不安定な雇用状況に置かれておるといふ、そういう認識と、そうして仮に問題があつたとしても、派遣先の企業との間に労働契約が形の上では存在しないのだから、そうすると、そこに身分、就業について労働者の意思をその派遣先企業に伝えて、そこで具体的な問題の処理を図るということとはできないわけでありまして。

そういう意味では、不安定そのものだ、こういう宿命に置かれておるという現状についての共通の認識に立つことができないかどうか、それをお答え願ひたい。もうその関係については、数字はいでございますか。

○加藤(孝)政府委員 こういう派遣事業が出てまいりました背景をいたしまして、一つには労働者自身が、例えば自分の専門的な知識経験を生かし

たい、特定の企業のいわゆる人間関係に煩わされたくない、それから自分の都合のいいときに働きたい、そういうようなことも一つ労働者側のニーズとしてある場合もあるわけでございます。

そういう意味の不安定性といふものが、必ずしも全く本人にとつてこれが悪いのが悪いのかどうか、その辺については若干人によつて見方があるかと思ひますが、形態として見た場合に、とにかくそういう企業から企業へというような派遣といふ形にあること、そのこと自身横からその状態を見れば、これは確かに短期間の雇用というものがつながつておる、またなかなかつながらなくてとぎれることがある、しかもその先についていつ仕事があるかは限らないというふうな事情があるといふ意味においては、不安定な状態があるといふ認識は私も持つております。

○永井委員 そこで今、常用あるいは日雇いとか、いろいろな関係についてもちよつと数字を挙げていたいただきました。これらについては、後これから数字的な問題、私もかなり質問いたしますので、全部ここで控えるわけにいきませんので、これからの審議の関係もありまして、一応労働省が現状把握している一切の実態についての数字、これは表にまとめていただいて、ひとつこれからの審議に参考にするために配付していただけますか。

○加藤(孝)政府委員 私も把握しております数字は、御提供申し上げたいと存じます。

○永井委員 委員会に対して配付していただきたいと思います。

○加藤(孝)政府委員 承知いたしました。

○永井委員 それではその次に、現在の派遣労働の不安定雇用という実態から、ちよつと突っ込んでお尋ねしておきたいと思うのでありますが、いろいろ調べてみると、いわゆる派遣労働と言われている現在の労働者の中に、例えば日々更新、いわゆる日雇いですね、あるいは一カ月程度で派遣される者、あるいは三カ月程度、六カ月程度、一年以上、いろいろありますね。これをいろいろ調べ

てみると、例えば情報処理業などについては、圧倒的に一年以上というかなり長期の派遣労働者が多いわけですよ。

そうなつていくと、例えば職安法が制定された当時、あるいは改正されたときに、労働者の雇用問題について、いわゆる職安法の施行規則に基づいて指導がされているわけです。ちよつと読んでみましょう。「労働者供給事業を行う者に属していた労働者に対して」というタイトルで、「従来供給されていた工場、事業場に直接雇用されるように指導すること。そのためには、従来の供給先の工場、事業場及び供給業者の積極的協力を求めること。」という指導文書もかつては出されておるわけですね。雇用期間の定めのない者、いわゆる臨時雇用と違つて、一定の長期間派遣される者は、本来は、今の職安法からいへば、直接雇用へ持つていくような努力がなされなくてはならないのです。そういう関係からいくと、今の明らかにしてもらつた現状といふのは、労働省はその指導との関係でどのように考へておられますか。

○加藤(孝)政府委員 先ほども申し上げましたように、特定の事業所に常用雇用をしていく、こういうことは現在においても私も雇用政策の基本であると思つております。ただ、この人材派遣業の出できました背景をいたしまして、労働者自身が自分の働きたいときに働きたいとか、あるいはまた特定の企業にずっといて、その人間関係なり年功序列の中ではなくて、自分の専門的な職業を生かしたいというふうなそういうニーズもいろいろ出てきておる。そういうふうな中でいへば一つの新しい動きといひますが、そういうものがある。

その場合に、そういうニーズにまた適合するような形で今の企業側のニーズというものが、こういう技術革新というふうな中で、あるいはまた減量経営というふうな中で出てきておる。そういうのがうまくマッチしてこういう人材派遣業というものがふえておるといふことでございまして、そういう常用雇用というものを雇用政策の基

本に置いておくという基本は変わりませんが、そういうものを全く否定するというのもいかか、こういう立場におけるわけでございます。

○永井委員 すべてを否定しるとは言いませんけれども、労働省の置くべき基本的スタンスというのは、あくまでも今まで労働者供給事業を行う者に属していた労働者については直接雇用させるように指導する責任がある、義務がある、このことを労働省の通達の中で明らかにしておるわけですから、そういうものがありながら、現状はこういうこれだけの現実的な派遣労働的な企業がほとんどふえてきた、不安定雇用者がふえてきた、そこが問題であって、だから何らかの規制が必要だと言っているのは、そういう意味で私は申し上げているのですが、その基本的なスタンスは本来変えるべきではない、このことを私は申し上げているのです。一言で答えてください。

○加藤孝政府委員 私どもも、この日本のいわゆる終身雇用制と言われているこの制度、常用雇用というものを主体にしていって、この基本というものは変えるべきではない、こう考えておるところでございますし、またこの法案におきまして、この派遣事業を認めて運用していく場合においても、日本のそういうこれまでの雇用慣行との調和をよく考えて、こういったものに大きく影響を与えるような形での運用というものはなすべきではない、そういう基本的な考え方も明らかにしておるところでございます。

○永井委員 そこで、この議論を繰り返しておつたら時間がなくなりますので、問題は全部後へ回します。後へ回して改めてまた質問いたします。

次に、今明らかにされたことと密接な関係があるのですが、派遣労働者のいわゆる労働形態上の問題でありまして、例えば労働時間は一体どうなっているのか。フルタイムかパートタイムか。これは今申し上げましたように後ほど資料としていただきますので、細かい数字まではいいたすから大体的傾向だけをお答えいただけますか。

労働省の業務処理請負事業における実態調査によりますれば、例えばビルメンテナンス業について見ますと、四時間未満というのが三二・二％、それから四時間から六時間未満というのが七・二％、六時間から八時間未満が一七・二％、八時間から十時間というのが、これが最も多いございまして六五・四％、それから十時間から十二時間未満というのが四・九％、それから極端に長い十二時間以上というの〇・九％ではございますが、あります。

それから情報処理業について見ますと、これも八時間から十時間というところが最も多くて六〇・四％というところでございまして、次に多いのが、六時間から八時間未満というのが二六・七％、こんなようなウエイトでございまして、

それから事務処理業になりますと、少し短くなりますが、六時間から八時間未満というのが五八・八％で、この層が最も多くなっております。次いで八時間から十時間未満というのが三三・五％、こんなようなところでございまして、中には六時間未満というの七・七％ございまして、

そんなような労働時間の分布になっております。

○永井委員 今お答えいただいた中身で聞きますと、非常に長時間が多いんですね。派遣労働の中では非常に長時間、ビルメンテナンスにいたしましても、情報処理業にいたしましても、あるいは事務処理業にいたしましても、八時間から十時間、十時間以上、この数字が非常に高いわけですね。

そこで、これに関連をしておきまして、VDTの問題におきかたと思っておりますが、VDTの問題について、労働省が一八八四年、去年二月にVDT作業における労働衛生管理のガイドラインといふものを出しておりますね。そのガイドラインでいいますと、一時間当たりの作業休止時間が示されているのでありますが、一日当たりの作業時間は何ら示されていない。労働基準法では一日の労働時間が八時間、一週間で四十八時間、こうされているわけですが、そのほかにいわゆる三十六条の協定によって時間外労働をすることが認められている。

それを例えばこのVDTの問題で言えば、労働基準法があるからそれに抵触しないということだけで済まされるのだろうか。むしろ作業の特殊状況からいって、一時間当たりの作業休止時間だけではなくて、一日当たり、一週間当たりの特別規制措置があつてもしかるべきじゃないのか。そういうこともされてないから情報処理業であるとか事務処理業についてもかなり長時間労働が多いのではないか、このような気がしてならぬわけがあります。

そこで、私の地元兵庫県だけに発行部数を持つておる神戸新聞という新聞がございまして。発行部数はかなり多いですね。兵庫県では三大新聞よりも大きいんですね。この神戸新聞にたまたま「派遣労働の内と外」という特集が出ておりましたので、ここに切り抜いてまいりました。その中に「使い捨て」というタイトルで現状を分析しているものがあるんです。その中にどういふことを言っているかというところ、一つ人質して、もう一つ見ると聞くと大違ひの花形職場……九つこき使われて三十五歳でスクラップ……こういうことになっていく。端的に表現されているのです。

ところが、今ここに申し上げたことは、神戸新聞社がそういう言葉をつくったのではなくて、本格的なエレクトロニクス時代に入つて驚異的な成長を続けているコンピュータ業界でそこに派遣されているソフト技術者がそういう数え歌を今盛んに歌っているというところの紹介なんです。そうしてさらに解説の中で、労働者供給事業を行っている労働組合などが調査した中身であります。こういうVDTの作業に従事する者などは大体三十五歳でスクラップになると言っておるんですよ。これは七〇％以上だ。そして、「賃金、身分に将来性がない、体力、技術がついていかない」からそういうスクラップになつてしまふ。これは一つの端的な現状を今ここで示していると思うので

すね。

そうしますと、今局長から労働時間のことについて数字を説明していただきました。それは現状の分析で、だからこそ共通の認識が必要なんでありまして、非常に長時間労働が多い。なぜVDT問題についてガイドラインをつくつたときに一時間当たりしかそういう作業の休止時間というものを示さなかったのか。もし示すことができなかったとするなら早急に示すように、基準設定をするなり、あるいは労働者の健康を守るために一定のそれこそ法制化が必要なのじゃないか。お答えいただけます。

○寺國政府委員 VDT作業に従事いたします労働者につきましては、衛生上の配慮を怠りませんと、御指摘のように目の疲れの問題でありますとか腕とか手への影響というものがございまして、そのような観点を踏まえまして昨年の二月にガイドラインを策定をいたしまして、作業管理、それから健康管理等々につきましてのガイドラインを示したところでございまして、

その中には、御指摘のように一日の作業時間の規制はございません。その理由は、一日の作業時間の規制についての知見というものがまだ十分得られておらないということに基づくものでございまして、現在、産業医科大学、産業医学総合研究所におきましてVDT作業に関する共同研究を五十八年から三年計画でやっております。その研究成果を踏まえまして指導指針をつくつてまいりたいというふうに思っております。

○永井委員 この問題も後でちよつと触れていきますので、ここでは省略しておきたいと思ひます。

問題点だけ先に申し上げますが、その次に、この派遣労働問題では婦人の運動団体などからもたくさん要望が私の手元にも党の手元にも寄せられております。それは女性の立場に立つて、法制化への批判や、むしろ現状にもっと厳しい規制をせよという要望が非常に強いわけですね。つまり、最近の女性の職場進出は目覚ましいものがあるのですが、総理府の労働力調査を見ましても、雇用

労働者、これは昨年の実績でありますが、四千二百八万人のうち千四百八十六万人が女性だといふに出ています。

しかし問題は、その雇用をされている女性の中の二〇・五％が短時間労働者であるということも明らかになってきています。そのことはあながち女性の職場進出を数字上だけで評価できない、このことをここで示しているのではないかと私は思うわけですね。むしろ短時間労働者であるがゆえの労働条件上の多くの問題点が存在するということが知らねばならない。これから問題は、労働者派遣事業法が制定されるとなると、むしろこういう女性の事態に拍車をかけることになりはしないか。だからこそ、我が党としてパート等保護法案を昨年提出しまして、私が党を代表して提案理由の説明を申し上げたわけでありまして、いまだに実質的な審議がされていない。非常に残念であります。継続審議中でありますから、ひとつ自民党さんにもその気になって御協力いただきたいと思うのであります。

それはともかくとして、派遣労働者の中にも、これは警備などは別にいたしまして、女性が多かりの比重を占めておるのではないかと。男女雇用均等法の審議の過程でもこのことは問題になりました。そこで、派遣労働者の性別構成、できれば職種別などについて簡単に説明していただきたいと思ひます。

○加藤(孝)政府委員 先ほど申し上げました業務処理請負事業における労働省の実態調査によりますと、ビルメンテナンス業では女子が六〇・七％、また情報処理業では女子が三五・八％、また事務処理業では女子が九四・四％、こういうような状況にございまして、女子の占める割合が特に事務処理業では非常に高いという状況にござい

ます。また、職種別にこれを見ますと、ビルメンテナンス業の女子では、その九〇・五％が清掃員、ガラスふき、洗浄員、こういうような業務でござ

はキーパーチャージが七八％、最も割合が高くなっております。また、事務処理業では、女子はオフィス事務員が五二・三％、それから和文・英文・カナタイピストの一三・八％というところが非常に高い割合になっております。これらの方々につきまして、一般的なこういう業務に従事されておるニーズというのについて見ますと、例えば「専門的技能・知識等が身に付く」とか、あるいは「自分の技能・知識が生かせる」というようなことであるとか、あるいはまた、特に事務処理業における女子の場合の割合が高いのでございまして、「希望する日又は時間に働ける」というようなことと、それからまた、事務処理業の女子につきましては「比較的高収入が得られる」というようなことなどが就業の動機になっております。

そのほか、女子の職場進出の問題という観点からいたしますと、いろいろな形で今これが各方面に進出をしてくれておる、それについて基本的には一定の規制をして特定分野についてだけ認めている、こういうことでございまして、こういった派遣事業形態が、他の就業分野についてどうとそれを放逐するような形で広がっていくものはずべきでない、また、そういうような仕組みは考へてない、こういうことでございまして。

○永井委員 今御答弁の中にありましたように、例えば女性に例をすれば、希望する日に働ける、あるいは希望する時間に働ける、そういう希望に基づいてそういう婦人の派遣労働的なものはふえてきている、こういう趣旨の説明もありましたね。私は、中にはその婦人労働者の持っているニーズとおりについている場合もあるものでありまして、うけれども、必ずしもそうだとはいえないと思ひますね。

例えば、ある女性二人が私の事務所に参加して実情を聞いてほしいということと話が合ったのですが、派遣企業などの募集に応じに行つた、その募集には、今言われたように希望する日とか、希望する時間に働けるということを見て応募して行つたというのです。ところが、行つてみ

ると、派遣元の約束と違つて、派遣先に仕事の労働指揮権があつて事実上その指揮監督を受けるわけでありまして、自分の思ったように休むことができない、あるいは自分の思った時間だけでは済ませてもらえない、それがいやならもうあしたから来てもらわぬでもいい、こういうことになつてしまつて私たちはやめましたという話を二人の女性から聞きました。

私は、そういうケースは現状の中では随分あると思うのです。したがつて、そこに派遣事業というものは非常に大きな問題を持つてゐるわけでありまして、男女雇用の平等という関係からいつても、文言上はそういうことが存在しても実態的には存在していないのではないかと、こゝ言わざるを得ない。例えば事務処理で見れば、今言われたように派遣労働者として女性が圧倒的に多い。そして雇用期間の定めのあるもの、いわゆる一般的な企業で言えば臨時雇用みたいなものですね、こういうものがそのほとんどを占めている。そして、単に働きたい希望の女性のニーズによるとはそういう関係からいくと云えない、このことは指摘をせざるを得ないと思ひます。むしろ企業のニーズが圧倒的に反映されていると見るのが至当ではないかと私は思ひます。具体的な数字のやりとりではかみ合わないところもあるものでありまして、うけれども、私も、私どもが調査をしたり実情を聞いたりと

ころでは、そういうことが言える。そうなりますと、例えば派遣事業というものの実態から考へて、これは国連婦人の十年が終わるわけでありまして、この国連婦人の十年の取り組みの成果として、この面にスポットを当てて見た場合に、一体成果があつたと言えるだろうか。ちよつと問題は直接的に関係ないかもしれせんけれども、大切な国連婦人の十年が経過をするわけでありまして、そういう意味から大臣、一言、女性に対する立場からお答えいただけますか。

○加藤(孝)政府委員 確かにこういう人材派遣業的なものにおきましても女性の職場進出は進んでおりますが、一方、常用雇用労働の面でのまた女

性の職場進出も進んでおるわけにございまして、あるいはまたパートでの職場進出というものも進んでおるといふ意味におきまして、いろいろな形で女性の職場進出が進んでおるといふことは、やはりそういう国連婦人の十年の一つのまた影響があるのではないかと、こんなふうに思ひます。

○永井委員 もう一回言いますけれども、この派遣事業というところについて言えば、実態の今分析をしておるわけですから、分析で見ると、いわゆる派遣事業的な女性の労働者が圧倒的に多い。特に事務処理などで圧倒的に多い。しかも、それがいわば期間の定めのある雇用関係が多いわけでありまして、いわゆる不安定雇用の面でいつと、そこにクロージングアップされていく状況があるわけですね。国連婦人の十年が定められてこととして終わるわけですが、片一方で男女雇用均等法も参議院で今審議されておるわけですから、私ども問題としておりますけれども、そういう関係からいつて、労働大臣として、この国連婦人の十年ということに取組んできた労働省の立場からいって果たして成果は上げておると思ひます。どうか、それをちよつと聞いておきたいのです。

○山口国務大臣 まあ女性に限らず派遣労働者の労働条件のいろいろな改善すべき問題、労働福祉の向上の問題というのは、今永井先生から再三御指摘いただいたような問題点がある。そういう部分をフォローすべく、ひとつ今回の派遣法を御審議もいただき、そういう成案の立場から労働者保護というものを進めていきたい。

特に派遣の中における女性労働者の比率というものは非常に大きいわけにございまして、そういう意味でひとつ雇用の安定と女子雇用者の労働福祉条件の改善、こういうことで考えているところでございますが、同時に国連婦人の十年における成果があつたか否か、こういうことは、率直に言つて、社会といひますか職業社会においては男性社会的な部分がある。これは政府でありますとか法律の整備という問題だけじゃなくて、やはり国民一人一人といひますか、特に家庭における共

同責任等も踏まえて、女子勤労者の方の働くべき諸条件整備というものを社会も政府も一体となつて進めていかなければならない、こういう点からいうと、この国連婦人の十年における啓蒙啓発というものは、特に我々女性に理解の少ない、皆さん方は別かもしれませんが、私も大いに女子の家庭責任に対する男性たるものの共同責任という点も含めて、大いに理解とまた認識を改めなければいけない、こういう気持ちになつておるわけです。そういう点からいうと、労働条件等においても、今安定期長からの説明がありましたように、女子雇用者の職場進出が非常に拡大しておるといふことは、先生等が問題にしていたというように、女子勤労者の雇用の平等とか均等というものが、徐々にあるけれども、着実に進展、拡大、また改善されているのじゃないか、こういうふうにと私は受けとめ、さらにそれを促進していきたい、かように考えているところでございます。

○永井委員 ひとつ国連婦人の十年の一定の区切りをつけるためにも、これからの法案審議の中でも私も触れてまいりますけれども、女性の権利を確立するという立場から、労働省も積極的に取り組んでもらいたいということをあえて申し上げておきたいと思ひます。

次に、いわゆる中間搾取の問題であります。まずその第一は、通常の労働者の場合と違つて、労働者と使用者との間に第三者が介在するわけですね。現に介在しているわけですよ、現状は。そして派遣先、いわゆる直接の使用者であります。派遣先からは形式的には請負料として派遣会社に賃金が支払われ、その中から派遣元が労働者に賃金を支払う。だから、中間搾取が存在するし、大いにそこが懸念されるわけです。派遣労働者の賃金形態は現状どうなっているか。日給か、あるいは日給月給なのか、あるいは月給なのか、ひとつその辺のところを大まかに言つただけです。時間がかんだんなくりますから、できるだけ簡単にお願いします。

○加藤(孝)政府委員 先ほどの昭和五十五年に労働省で業務処理請負事業の実態を調べた結果によりますと、事務処理に従事している派遣労働者の賃金支払形態は、時間給制が三七・四％、月給制が四五・八％、それから日給制が八・四％、こんなような状況にございます。また、例えば事務機器操作という業務について見ますと、時間給制が二〇・二％、月給制が六六・四％、日給制が一三・七％、月給制が二・二％、日給制が六・一・八％、こんなような状況でございます。建物設備管理の関係につきましては、月給制が八二・五％、日給制が一・五％、こんなような状況になっております。

○永井委員 派遣先の企業における同種労働者で、自分が派遣されている企業における同じ作業をされている同種労働者——私もある企業へちよつと行つてみました。机を並べて仕事をしているとか、そういう同僚の間でも、本来の企業に雇用されているものと派遣労働者というわけですよ。そういう同種の労働者と比較して、賃金はどの程度になっているのか把握されておりますか。

○加藤(孝)政府委員 この点につきましては、特に私も資料を持っておりませんが、基本的には、その企業の年功序列的な形で常用雇用でおられる方の賃金と、それからまさに臨時的な形で自分の専門を生かすという形で入つておられる方の賃金というものは、おのずから違つてくるであろう、こう思つたわけでございまして、ちよつとこの辺についての単純比較というのはなかなかしにくいものではなからうか、こんなふうなことでございまして。

○永井委員 これは大事なところでございまして、実際その賃金がどうなつておるかということと、ひとつ早急に調査をしてもらいたい。全部を調査するわけにいかぬでしょうけれども、重立った企業について調査をしていただいて、派遣労働者とその派遣先の企業に本来常用雇用されている労働者との賃金比較、これはひとつできるだけ大筋でわか

るようなことをやはり調査をしてもらいたい。そういうことを調査しないと実際の対応ができないのではないかと、こう思ひます。

そこで、労働基準法の第六條では、中間搾取が禁止をされているわけですね。「何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。」こういうふうな労働基準法第六條では明確に禁止をされているわけですね、調査をしてもらわぬと本當のことはわからぬであろうでは、かなり賃金の差がある。そういうことから考へて、明らかに中間搾取が存在していると見ていいのではないかと、そのことは労働基準法第六條に違反をしていると言つて過言ではないと断定してもいいのではないかと、こういうふうな気さえするわけでありまして、したがつて、中間搾取の禁止規定の実効性が今度の派遣事業法の制定によつてなくなつてしまふのではないかと、この心配があるのですが、これはどうですか。

○寺園政府委員 労働基準法第六條は、先生御指摘のとおりいわゆる中間搾取の禁止規定でございますが、内容といたしましては、業として他人の就業に介入して利益を得ることを禁止しておるわけでございます。この場合に、「他人の就業に介入して」という意味でございまして、これにつきましては、労働関係の当事者間に当該労働関係の外にある第三者が介入をして、労働関係の開始あるいは存続等に関与することであるというふうな理解をいたしております。また、このことは最高裁の判決でも述べられておるところでござい

ます。労働者派遣についてみますと、派遣元事業主は、派遣労働者を雇用していただくとして、派遣労働者の基本的な労働条件を決定をし、みずから業務命令によつて派遣労働者を派遣先に就労をさせ、これに対して賃金を支払うということと、派遣労働者の労働関係の当事者に該当するわけ

でございます。したがひまして、基準法六條に言つておりますいわゆる中間搾取の規定に該当するものではないというふうな思つております。

○永井委員 そこは大変な問題でして、このことはきよは時間の関係で余り論争するつもりはなかつたのでありますが、あえて一言申し上げておきたいと思ひます。

この職安法が制定され、改正された昭和二十七年の当時に出された労働省の指導文書、この中に、請負契約の形式で合法化しようとするものについて厳しく規制をしないといふことが書かれていたけれども、確かに形の上では請負業なんですよ。なぜなら今労働者の民営の職業紹介事業であるとか、あるいは労働組合が行う労働者供給事業であるとか、あるいは学校が行う就職あっせんであるとか、こういうものを除いて、今言つたように何人も第三者が介入して労働者の雇用を通して利益を上げるといふことをやつてはならないという中間搾取の排除の規定が明確にされているわけでありまして、私のところは中間搾取はやつてい

ますから、私のところは中間搾取はやつていまして、労働者の派遣事業であります。それも今法的に認められていて、それぞれのそういう組織ではなくて、組織の枠外にあつて業としてやつていまして、なんと云う企業はどのにもないのです。存在したらおかしいでしょう。

そう考へると、今局長が最高裁の判例もあると言われるのでありますが、形の上では請負、しかし実際は請負ではなくて、事実上職安法に違反する派遣事業というものが現実に存在しているのですよ。労働省がどのように言おうとも現実は覆い隠すことはできない。そういう事実の認識の上に立つて、さてどういふふうな規制するかということと、私どもはこの法案に対応しようとしてい

ます。その事実認識の食い違いがあつたら大変であります。現に請負契約の形式で合法化しようとする者があるから、そうさせてはならぬというところで職安法の施行規則に基づいてそういう通達もしてきているのでありますから、形式的

なそういう答弁で私は納得するわけにいかない。その事実の認識を私は求めているのだから、そのところは明確にひとつ答えてもらいたいと思ひます。

○加藤(孝)政府委員 労働者供給事業というのは、派遣元といひますか、供給元において雇用関係のある者であれば、ない者もある。また、供給を受ける側が雇用関係である者、ない者、いろいろあります。そういう中で議論として、請負関係と称しながら、労働者については実は雇用してない、そして派遣先において実態は雇用されておる、こういうような場合については、今基準局長が申し上げましたような論理、解釈においても、中間搾取は成立するわけでございませう。派遣元において雇用しておる、こういう状態においてやる話については、他人の就業に介入してはなくて、ずばり自分が雇用している労働者についてでございませう。この基準法の規定には該当しない、こういうことを申し上げたわけでございます。労働者供給事業について、すべて中間搾取はないのだ、そういう意味では全くございせんので、この点は御理解いただきたいと思ひます。

○永井委員 質問する私自身が、全体像を明らかにしたいということでは質問をしようとしてゐるのです。法案の一つ一つについて今直ちに私は議論を吹かけません。しかし、現状はどうなっているかということのお互いが共通の認識の上に立つて、さてどうするかということが一番大事だと私は冒頭に申し上げました。そういう面から私は質問申し上げたのであつて、もしも今存在する派遣事業的なものがすべて問題がないとするなら、何もこの法律案をつくる必要はないのです。それで、問題があるから労働省としては法律案をつくる。その労働省がつくろうとする法律案が、私どもは全面的に受け入れられるかどうかはさておいて、問題が余りにも多くなつてきたから一定の規制を加えようということからの法律案の提起だと私は受けとめてゐるわけですから、中間搾取が存在しないと言ふなんという

ことは、やはり実情の認識の立場からいふと問題がある。

例えば、最前私、神戸新聞の記事を一つ参考にした。その中にもいろいろなことが書いてあるわけですが、例えばこういう項目があります。これも新聞の記事であります。具体的な企業、具体的な個人の事前まで書いてあるのではありませんが、派遣元と雇用条件について話をすると、労働時間、日給、契約期間の欄が全部空白のままにサインしろと言われた。それが嫌なら派遣しなさいと言われた。そして雇つてもらわれないと困るので、言われたとおりに判を押した。そして相手の企業へ派遣されていった。同じ仕事をすると、派遣企業の労働者の賃金とこんな大きな差がある。そして文句を言つたら、企業は、ちゃんと一人前の賃金を払つてゐる、こゝう言つたやうなんで。

一人前の賃金を払つてゐるということは、もちろん派遣元がその手数料的なものを取つてゐるものでありましようけれども、しかしその取り方というものは明らかに中間搾取に該当しないか。しかもその派遣元が労働者供給事業として認定された組織ではない。こゝうなつてくると、やはりこの中間搾取といふことは非常に大きなウェイトを持つて私どもは考えていかなければならぬ。こゝういふ立場で申し上げてゐるのです。これはこの場ではそれ以上論争しようと思ひません、後でまた問題提起をいたしますから。

しかし、そういう状況が生まれてくるということとは、この派遣労働者にとつては、派遣元との間に本来の労働基本権に基づいて団体交渉をやつたりいろいろなことをする力を持つていない。例えば労働省の把握されておる数字があれば明らかにしてもらいたいのですけれども、いわゆる派遣の企業に労働組合が一体どれだけ組織されているのか、もしあればお答えいただきたいと思ひます。○加藤(孝)政府委員 労働省の五十五年の実態調査によりますと、業務処理請負事業を行います事業所三百五十四のうち、労働組合のある事業所は

一三・三%の四十七カ所、そのうち派遣労働者が組合員になつておる事業所は四十一カ所、こゝういふことで、労働組合がある事業所のうち派遣労働者もその組合員になつてゐる事業所は八七%、こんなやうな調査がございませう。

また、情報処理業についての結果は、三百十九カ所のうち組合員が三十カ所の九・四%という結果がございませう。

なお、事務処理業につきましては労働組合のある企業はほとんどない、こんなやうな状況を把握いたしてあります。

○永井委員 言われましたように、組織率は極めて低いし、とりわけ事務管理などに派遣されるものについては、短期間であつたり、職場がばらばらであつたり、いろいろなことから労働組合をつくるなんといふことは非常に困難性が伴うのです。だから、みづからの労働条件をみづからの手で決めることは極めて困難になつてくる。さて派遣企業の方に行けば、派遣企業は直接雇用責任を持つていないわけだから門前払いになつてしまふ。いわば使用者の責任といふものが事実上免除されることになるわけですから、こゝういふところで中間搾取をなくしようと当事者が努力するにも限界がある。だから、労働基準法の第六條といふのは非常に重要な意味を持つてくるわけですから、こゝういふ法律があるにもかかわらず、現実にこゝういふ派遣労働が非常に増大をしてくる、私どもの見る限りは、中間搾取的なことが、言へば大手を振つて歩いてゐるのではないかと。

表向きは請負、実際は派遣事業、こゝういふことになつてくるのではないかと。そこには労働者の労働条件を向上させるなんといふことは事実上架空の問題に等しい、こゝういふことになつてくるという危険性は私はこの場では指摘をしておきたいと思ふのです。これについても、時間の関係がありまふから、こゝういふ問題認識を求めめるために、できれば認識を統一するために問題提起にひとつとめておきたいと思ふわけでありませう。

のがそれなりに浮き彫りになつてまいりました。やはり最も懸念されますのは、今申し上げましたように、派遣労働者の労働条件を労働者みづからの力で決める手段を持つていないということが一番問題だ。そうして労働者の把握している内容と私どもが事実認識として持つてゐるものとの形の上において、あるいは中身においてかなりの違いがあるといふことも指摘せざるを得ない。その意味では、その問題点の共通の認識、同じ認識を持つことはまだできていないといふことですね。労働省の持つてゐる実態調査と私どもの把握してゐるものとはかなり大きな食い違いを持つてゐる。食い違いを持つたままでは法案審議をすることはかなり問題があると思ふのでありますが、とりわけこの中間搾取、働き時間、休日などについても、権利保障といふ点からいふとかなりの問題があるといふことをこゝで改めてもう一回申し上げておかななくてはならない。

そうして、こゝういふ立場からいふと、では派遣労働者、派遣の事業がなぜ増加してきたのかといふその理由や背景についてさらにちよつと突っ込んで質問を続けてみたいと思ふのでせう。

まず、この派遣労働や派遣の事業といふ企業、最前、冒頭から私が申し上げてゐるやうに、繰り返しになりますけれども、こゝで再整理をしたと思ふのであります。職安法があるにもかかわらずどうしてふえたのか、もう一回労働省の一般的認識としてお答えいただけますか。

○加藤(孝)政府委員 いわゆる労働者の派遣的な事業につきましても、労働者を他の企業において就業させるというやうな事業の性格上、職安法四十四條で禁止をしております労働事業との関係で問題が生ずるおそれがあるわけでございませう。このため、労働省といひましては、こゝういふ労働事業に該当する疑いのある事業につきましても、これまで公共職業安定所を通じて事業所の立入検査、関係者への質問等によりまして事業の実態を把握いたしますとともに、適正に事業運営が行われるようは是正措置を講ずるやうな指導をして

きておるところでございます。

ところで、こういう派遣的な事業が、情報処理技術者など企業内におけるこういう専門的な業務分野が増加してきている、一方また、労働者の面につきましてもこういう自分の都合のいい日時、場所での専門的な知識などを生かして就業することを希望する、こういう労働者が増加してきておる、こういうような経済的、社会的な変化を背景として増加してきておるわけでございまして、一面においては、これが労働力需給双方のニーズに合致する、こういうことで労働力の需給調整という面では、従来の職業紹介や請負によって十分には果たし得ないような役割も果たしてきておるという面があるわけでございまして。

○永井委員 一般的認識として、もう一つ私も今御答弁されたことがはっきりと理解がしにくいのでありますが、それはさておきまして、具体的に聞きますけれども、派遣労働者が派遣労働を選んだ理由ですね、あるいは派遣企業に就職した理由などについて調査したことがありますか。

○加藤(孝)政府委員 これも先ほどの五十八年の実態調査でございますが、例えばビルメンテナンス事業について見ますと、一番多い理由といたしまして、「自分の技能・知識が生かせる」ということで選んだというのが三二・一%でございます。それからまた「自分に合った事業所に勤務できる」というのが三〇%でございます。それからまた、「事業所の人間関係にわずらわれない」ということで選んだのが二七・七%。これは複数回答を認めておるのでございますが、こういう数字になっております。

それから一方、情報処理業について、その辺の選んだ理由を見ますと、「専門的知識等が身につく」というのが六〇・三%で最も多いございまして、さらに「自分の技能・知識が生かせる」というのが三五%、さらにまた「事業所の人間関係にわずらわれない」というのが一七・四%、こういうようなところで、こんな理由が多くなっております。

また事務処理業について見ますと、最も多いのが、「自分の技能・知識が生かせる」というのが四八%で最も多いございまして、「比較的高収入が得られる」というのが四二%、さらにまた「希望する日又は時間に働ける」というのが四〇%、それからまた「事業所の人間関係にわずらわれない」というのが三八%、こういうようなところでこういう派遣労働に従事した、こういうような調査がございまして。

○永井委員 今の調査でいきますと、「比較的高収入が得られる」といったものが四二%と非常に高いという数字が出ていますね、事務処理業で言いますと、情報処理業で言いますと、「専門的知識・技能等が身につく」という希望が平均で六〇%ですか、ということをおっしゃるわけですが、調査の方法はいろいろあると思うのですが、いろいろあると思うのでありますが、ひとつここで資料を引用させてもらって恐縮でありますけれども、同じ労働省の中に全労働という労働組合がありますね。いわゆる労働行政を進める上で第一線で頑張っている公務員の労働組合がありますけれども、そこで調査してもらったところによりまして、高収入を得られるというのはいくつか一・五%にとどまっております。一番大きな理由というのは年齢に制限なく雇ってくれるというのが一六%、他に適当な仕事がないからというのが一六%、こういう数字になっているのです。

大変な数字の違いなんです。同じ労働省が調べても、労働省の行政として調べたものと労働運動を進めている立場から調べたものでは、これだけの大きな差があるのです。それほど実情を把握するにしても、その当てる角度によって、調査の仕方によって実際の実像を把握するのは非常に難しいという問題を浮き彫りにしているのとは私に思うのです。これは問題点として提起をしておきたいと思っております。

ところが、同じこの全労働の調査によりまして、派遣企業を希望したのは圧倒的に消極的な理由が多い。積極的な理由よりもむしろやむを得ないと

いう消極的な理由が多いという数字が出てまいりました。

派遣の経験者で調べてみますと、引き続き派遣という立場で働きたいというのが一九・五%。派遣ではだめだと断定してしまったのが三二・二%、まあ仕事がないからやむを得ないということと答えたのが三二・四%という数字が出てま

いておるわけですね。これは数字のそれぞれの調査の仕方では食い違いがあるから、ここで数字上の議論をしようと思いません。しかし、私どもの把握したものから言いますと、仕事がないからやむを得ないというのが圧倒的に多い。しかも派遣ではだめだと断定したものが三二・二%もいる。労働省から見ると数字にとどまるところの広がりや的確性を持っているかというところはありましようけれども、運動体が調べたところではそういう数字が出てきている。これを私流に解釈すれば、派遣労働に従事している者も、必要悪として認めているにすぎない、このように言えるのではないかと、こう思います。これも、今これから審議をするに当たってそういう問題があるという問題提起にきょうはとどめておきたいと思っております。

さて、そうやってきますと、今問題になっております日本の労働者の労働条件の問題です。これは派遣労働だけではなくて一般の労働者も含めてそうでありまして、世界の先進国からは長時間労働が大変批判をされている。留易摩擦にも非常に大きな影響を与えている。集中的なバカンス休暇も西欧並みにとれていない。今、大臣ちよっと中座しておりますけれども、大臣はこの休暇の集中的な付与ということについては非常に積極的な姿勢を持たれておりますから、大臣のいないところで褒めても悪いのですが、非常にそれは高く評価しているわけですね。

時代の進展に伴ってそういう技術教育を自由に受けたいという若い世代のニーズもある、これは認めざるを得ません。だから、それはニーズはあるけれども、政策的にこたえることができて

いない。そういう中で労働省の調査による派遣的な労働を希望する立場からいっても、結果としてそういうニーズをある意味では巧みにとらえて職安法違反の事業が成り立っていると言えぬのではないかと思います。これは現状認識です。しかし、就職してみればこんなはずではなかったということとが私どもの調査では明らかになってきている。だけれどもやむを得ない、こうなっているわけですね。これはまさに行政の労働政策が問われているのではないかと、こう思っています。

需要と供給という関係、とりわけ労働者のニーズがこの現実を生み出したとすると、労働力の売買に介在する役割を業として利益を上げるいわゆる派遣企業が成り立ち、それを法によって認知するということがないか。消極的であったとしても、それを雇用政策として吸収するという政策は余りにも問題が多いのではないかと、言わざるを得ない。言葉をきつて言え、今回のこの労働者派遣事業というものの法案を出してきた労働省の対応あるいは政策というものは、木を見て森を見ぬというたぐいではないかと言わざるを得ないと思っております。これは私の今までの調査とかあらゆる団体からの事情聴取、こういうものから私の率直に感じるところでありますから、これも問題認識として申し上げておきたいと思っております。

さてそこで、受け入れ側のニーズであります。この受け入れ側のニーズというのは、一つには減量経営ができる、分離経営ができる、労務管理が省略される、雇用責任が回避できる、これが受け入れ側のメリットだと思っております。受け入れ側として持ちになつていらいっしょるかどうか、一言でお答えいただけますか。

○加藤(孝)政府委員 労働側の方の新しいニーズ、それからまた企業側のおっしゃるようなニーズというものがあかま合つてこういう派遣業というものが出てきておるということでございまして、そういう意味において、企業側のそういうニーズにもいわば適合したものであるという認識

を持っております。

○永井委員　そうなりますと、労働大臣が冒頭に趣旨説明をされましたように労働者の保護という立場からこの派遣事業をとらえるということよりも、現実に存在している現状というものが、あるいはこれからこの法律案が制定されたとしてそこに求められるものは、むしろ労働者の保護というよりも企業側のニーズにこたえることが結果として優先されてしまふ、あるいは現実に今存在している派遣事業的なものは、労働者の立場よりも企業のニーズに合わせてそういうものが派遣事業として実は存在をしてくる、私はそう思うのです。

今言ったように、いわゆる減量経営であるとか労働管理が省略されるとか、企業にとってはこんなに便利なものはないのです。例えば賃上げの交渉をする必要はない。期末手当を特別に考える必要はない。昇格、昇職という問題にも頭を煩わすことはない。こんなに企業にとって便利なものはないと思うのです。そういうことになっていく危険性を持っていると私は思うのです。技術革新の進展等、経済社会活動の高度化、多様化に伴うものだとこれは言われているわけですね。あるいは労働力の需要側、供給側双方のニーズがあるからだと言われておりますけれども、今私が申し上げたようなことになっていく公算が極めて強い。

今までのこの実情把握についての労働省側の答弁を聞いておきますと、私どもとは共通の認識に立ちたいんだけれども、かなりの見解の相違があるというところを言わざるを得ない。そこで、この労働者側のニーズというのは、最前申し上げましたように、一部には積極的なものがあることは否定しませんが、全体的には消極的なものになっているというところをやはり言わざるを得ないと思うのです。

そこで、この労働者の派遣ということですが、これは単なる商品の売買と違うということですね。生きている人間のことでありますから、人間の尊厳にかかわるものであるという視点に

立って対応してもらいたい、また対応しなくてはならない、こう思うのです。だからこそ、戦後の民主的労働法体系のもとで労働者供給事業は禁止され、職業紹介も原則として国が無料で行うことを基本に据えてきたんです。労働者募集についてもそういう立場から規制が行われてきている。

そこで私が問題にしたいのは、このような労働法体系があり、法的規制があるにもかかわらず労働者派遣や労働者の派遣自体を事業とする企業が現実に存在しているというところは、今までの質疑を通してもう既に明らかになってきている。そして急速に増大してきているということです。日経新聞でも言っておるように、これを機会にさらにそういう事業を起こしていこうという動きが顕著に出てきている。つまり、これらを規制する法律があつて、労働省はその担当官庁として、法の厳格な施行によって法の権威を守り、労働者の保護、権利保障を確保する責任がある。だから、私はそのことを冒頭に大臣にお聞きしたのです。ところが、そのようになっていくのか、この法律案が制定されたとしてそういうことができるのか、そこを私も非常に危惧するのです。

例えば今までは職安法があつて、違反行為なども随所に出てまいりました。その違反行為についてどのように対処してきたのかということをお聞かせいただきたいと思いますのであります。第一番に、現行法のもとで摘発件数はどうなっておったのか、そしてその件数が、そういう摘発件数を含めてどのような推移をたどってきたのか、これを簡単に回答いただけますか。

○加藤(孝)政府委員　これまでの推移を申し上げますと、昭和二十三年からこの監査を始めておりました。当時年間一万三千件程度の監査、そして二十八年までの間に四万九千件の労基法違反の認定をいたしております。二十六年から三十年の間に五千五百件、毎年五千件ないし一万三千件の監査をいたしております。この間におきまして五十件から百五十件毎年度違反の認定をいたしております。それから三十六年から四十年という

間におきまして、毎年四百から千三百件程度の監査をいたしております。この間認定いたしておりますのが毎年五千ないし十六件、こんなような数字でございます。

それから四十一年から四十五年の間におきまして、この間におきましては年間百五十件から二百五十件の監査をいたしまして、認定件数が、少ないときには二件、多いときは三十六件、こんなような状況でございます。四十六年から五十年の間におきましては、監査件数が年間六十九件から百六十件の間でございまして、この間認定をいたしましたのが四件から二十五件の幅でございます。それから五十一年から五十八年までの違反指導件数は、トータルをいたしますと四百九十六件、うち違反認定件数四十三件、こんなような状況にございます。

○永井委員　監査件数と違反認定件数というのを今御答弁いただいたわけでありませうけれども、私の手元という、最近のそういう件数をどこまで摘発したかというのを事前に調べてみました。それでいきますと、例えば監査件数とか違反件数も一九七七年、昭和五十二年をピークにぐんと減ってきているわけですね。減少してきているわけですね。五十二年以降減ってきたのか。違反件数がゼロであることが一番望ましいわけでありませうから、減ってきたことは非常にいいのであります。私はここに一つ、非常に危惧することがあります。それは、その一九七七年、昭和五十二年に、労働団体などから職安法の第四十四条違反あるいは労働基準法第六條の違反に関する告発とか、そういう申し入れとか、いろんなことが全国的に起こってまいりまして、そこで労働省は内部通達を出しているわけですね。

その内部通達というのはつまびらかにされておられませんけれども、どうもその内容というのは、いわば監査、摘発というものをある意味では慎重に取り扱うということの通達になってはいませんか。この違反件数が、昭和五十二年に認定されたものだけでも監査件数が百一十一件に対して二十

三件あった。五十三年以降、二件とか一件とかゼロとか、こういう数字になってきたことがそういう違法な労働者供給事業がなくなってきたということでの現象なら、労働省非常によく頑張ってくれたなと、こういうことになるのであります。けれどもこの内部通達というものがあつて、職業安定所と労働基準監督署の双方の合意を必要とするなどから、非常に慎重に対応するために、事実上摘発する違反件数が、その数字的なものとしては減少してきた、そういうことではないのだろうかと思うのですが、どうですか。

○加藤(孝)政府委員　この昭和五十二年の基準、安定の連名内閣は、当時企業がその業務の一部を外部委託する、こういう傾向が増大してきましたことに対応いたしました。その業務委託が労基法違反ではないか、あるいは基準法の間接搾取の排除に違反するのではないかとということで、安定機関から労働基準監督署に對しまして是正の申し入れが非常にたくさん行われてきた、こういうような事態に對應いたしまして、この基準、安定の両機関が十分連携が必要だということを出されたものでございます。

これは内容的に見ますれば、要するに、よく連携してやってくれ、よく連絡してやってくれ、こういうことでございまして、そのことは決してやるなという趣旨のものではないわけでございます。そして、その後も例えば年間におきまして、五十二年百一十一件ございまして、各年三十件から六十何件というような違反指導件数というものは上げてきておるということでございます。

○永井委員　やはり内部通達というものが、十分に勉強してやれよということだ、こう言うのでありますけれども、それを契機にこの違反件数というものは減少してきている。労働省が内部で勉強しただけで減少するはずがないのでありまして、勉強して、そのことがより厳格に適用されるということ、本来常識的に考えてそうなっていくべきだろう、こう考えるのであります。もし、よく勉強して、この職安法の違反あるいは労働基準法の

違反というものについて厳しくやれよということになったとするなら、むしろ件数の中身は小さくとも、問題点が小さくとも、扱う件数というものは本来ふえてくるべきなんですね。

しかし、この通達以降は目立って減少してきたということは、やはりそこに若干の姿勢が慎重な方に変わってきたのではないかと、私はこう見ています。そうではないと言われるわけですから、これは水かけ論であります。しかし、少なくとも職安の機能であるとか労働基準監督署の機能が十分に果たされていない、機能していないということは、単にこの問題ではなくて、毎年のように私どもがこの社会労働委員会問題点を提起する際に触れてきたことでもありますから、そういう点でこれについては問題提起をしておきたいと思えます。

これより先に、昭和四十九年二月二十二日に横浜地裁で一つの事件で判決が出ました。これは油研工業事件ですね。いわゆる請負形態をとって事実上労働者の供給事業が行われてきたということを確認して、そうして請負企業としての法人格を否認する、派遣先企業との労働契約を是認するということが告訴した労働側が勝訴しているわけですね。この種の勝訴というものは当時随分と出ました。ここに資料を持っているわけですが、近畿放送事件であるとかあるいは青森放送事件であるとか、敗訴したものもありますけれども、それは中身がちよと異なっておりまして、大体こういう請負形態をとりながら、事実上労働者の供給事業を行っているというもののについては、かなりの件数についていわゆる告訴側が勝利をするという事実が出てきているわけですね。

そう考えますと、その時点で取り締まろうとすれば、この判決をてこにしても取り締まられたのではないかと。取り締まる上で、その時点で法的に混乱があったとするならば、むしろその時点で必要な立法的措置を講じるべきではなかったのか。それがちよと取り締まられなかったから、冒

頭から議論しておりますように、現実の派遣労働的な実情というものは、これだけでできてきて、下世話な言葉で言えば、もう今の法律があつても手がつけられぬところまで広がつてしまつた、だから何とかしなくては行けないところというところに追い込まれてきたのではないかと、私はこう思っています。

したがって、時間があるからはいしよりまずけれども、いしにしても行政の対応の不十分さがあつたと言わざるを得ない。形式的に請負事業化させて、当面乗り切る策として対応してきたという責任はやはり指摘せざるを得ない。なぜそうせざるを得なかったのか、その背景が一番何よりも問題だということを私は指摘しておきたいと思つております。これは時間がだんだんなくなりましたので、これについての議論を深めるとか、そういうことは次の機会に譲つて、問題提起だけにしておきたいと思つてます。

そこで次に、労働力の需給システムということについて疑問点を解明していただきたい、こう思つております。現行制度では公共職業安機関が中心になつて、これを補完する形で民間紹介所が認可をされ、学校などの無料紹介が認められ、労働組合の労働事業が認可をされている。これはそれぞれ職安法の三十一條あるいは三十三條、四十五條に基づいてそのように規定がされているわけですね。加えて現実には、パートバンクであるとかあるいはシルバー人材センターなども設置をされて、行政もかねてそれなりに公共の職業安定機関の補完的な役割を果たしている。それでは、労働力の需給が全体としてどのように調整されているのか、その調整されていることについて簡単に労働省の見解を明らかにしてもらいたいと思つてます。

○加藤(孝)政府委員 現在、公共職業安定所以外の労働力需給調整機関といつたしまして、有料職業紹介事業が二千五百八十三カ所、無料職業紹介事業が三千二百七十七カ所、うち学校以外のものが五百五十五含まれております。こういったようなところ

ろでの需給調整が一つ行われております。それからまた、労働者募集の關係につきまして、通關圏外の場合の許可件数が六百三十九事業所について直接募集の許可をいたしております。それからまた、労働組合の労働者供給事業というものによりまして、現在、三十七組合についてこれを認めておるわけでございます。

また、公共職業安定所という形におきまして、安定所の本所が四百八十一ございまして、そのほかに人材銀行が二十五カ所、それからパートバンクが二十四カ所、それから高齢者の職業相談室が二百七十五室、それから学生職業センターが六室、そういったような箇所におきまして労働力の需給調整というものが行われておるという現状でございます。

○永井委員 その一覽表も後でまた出してください。

そこで、今公共職業安機関が中心になつて、それを補完する形としてこういうものがある、あるいはそれがどの程度あつて、こういうことになつていくわけであるが、ここに「労働力需給調整機能表」といふ、これは古い資料であります。今の資料ではありません、昭和五十三年の資料であります。この資料で見ても、本来の公共職業安定所とそれを補完するべき学校であるとか民間職業紹介事業であるとか労働者供給事業であるとか、そして、この文書による募集行為、直接募集、委託募集、こういうものの本来の需給調整システム以外に、この当時の労働省の資料を見ても、「労働者供給類似事業等」これが現行法制外の需給調整機能といふことで枠外に示されているわけですね。この時点で、既に本来のこの公共職業安定所を中心として労働大臣が認定するものなどが補完をするということから現実はかなり逸脱してしまつていふことではないか、こう思つておられます。

そうして、就職者の経路であります。これも時間がありませんから後で数字を示していただきたいのでありますが、私の五十三年の数字でいいますと、公共職業安定所を経過した就職者の割合

というのは一九・八%にすぎない。学校が一・三%、縁故が二五・六%、広告が三%、その他が二〇・三%、こういう形になつていふわけですね。これで見ても、本来、国の責任において行ふべきこの職業紹介という労働力の需給調整ということがやはり果たされていない。余りにも機能が低い。スタッフも足らぬのでありましようけれども、そういうふうに見えると思つておられます。そして、その他の項目の中に、今言つたように本来の法律で定められたもの以外の労働力の需給調整というものが存在をしている。「労働者供給類似事業等」といふことで括弧書きをしてあるわけでありまして、その中に今言つていふようないろんな派遣事業が存在をしているわけですね。

これは職業安定法の第八條に規定するいわゆる公共職業安の機能がいわば法の求めているものになつていない、不十分であるということを目にします。そこで労働省みずから認めていることになつておられます。裏返して言えば、公共職業安定所が本来果たさなくてはならない役割は十分に果たされているか。それじゃ、今局長は首を振つていふからちよと局長にお答え願ひたいのですけれども、もう一回言いますよ、五十三年の数字でいって公共職業安定所を経過した就職者の割合は二〇%未満である、こういう状況からいって、この公共職業安定所というものの機能が職安法の第八條に規定するその機能を十分に果たしているといえるか、お答えいただけますか。

○加藤(孝)政府委員 安定所を経由いたしまして就職者が二〇%前後であるという意味におきましては、安定所が全部カバーしておるとか、そういうふうなことを申し上げるわけにはいかないわけでございますが、やはり安定機関の本来の機能といたしまして、全部安定所がやらなさいいかぬものかどうかということもあると思つておられます。そういう意味では、民間でいろいろやつていただくという形の中で、全体としてその需給調整というものが安定機関において把握されておるといふようなことも一つの方向かと思つて

第一類第七号
社会労働委員会議録第十五号

昭和六十年四月十六日

—
—
—
—

る需給の調整機能につきましても、いろいろな弊害のない限りにおいて、あるいはまた弊害の起きそうなものについてはそれを防止しながら、こういうものの活用もまたフルにしながらやっていくということで、この雇用失業問題への今後の対応を進めたい、こんなふうに考えておるわけでございます。

○永井委員 局長の答弁が端的なお答えでないで、なかなか理解がしづらいわけですが、こういう答えは簡潔に、端的に言ってもらいたいのですよ。

要は、今回の労働者派遣事業法なるものが制定された場合に、公共が受け持たなくてはならないという基本が民間との関係で逆転をしないか、労働行政の大転換なのか、こう聞いているわけですが、私は、特に指摘したいのは、公共中心のシステムというのはあくまでも堅持されるべきだ。これが堅持されないなら、労働省の存在というものが薄くなってしまうのですよ。そうでしょう。労働省の存在が薄くなるということは、民主主義が後退するということなんです。だから、端的にお答えいただきたい、大転換を意味するのかわからないのかということ。そうしませんと、後々の質問の仕方にもかわりを持つてくるわけですから、端的にお答えください。

○山口國務大臣 大変大事なポイントの御指摘でございます。やはり公共職業安定所の機能、また今日までの一つの実績、また社会的なニーズというもののについては、さらに一層充実強化して雇用のサービスあるいは就業のチャンス、公的な立場において全面的にこれに協力し、推進をしていく、こういう基本的な考え方に立っております。あわせて、先生も御承知のとおり、高齢化時代、省力化等の中で、数百万、五百万から六百万規模の労働人口の増加も見込まれる今日の社会情勢でございますので、あらゆる雇用の機会の確保、またその拡大という点において、派遣事業に伴う労働者の労働条件の改善も今取り組んでおかなければならない一つの緊急的な課題である、こういう

基本的な認識の上でこの法案に取り組んでおるということについては、御理解をいただければ大変ありがたいと思うわけでございます。

○永井委員 あくまでも公共が中心でなければならぬということだけはどんな場合があっても踏まえていかないと、今のようになんか安法があつても事実上職安法に違反するような行為が、労働省がどのように言おうとも現実にたくさん存在をしている。そのことは労働者から見れば、労働行政に大変な不信感を持つ。労働省に不信感を持つということは、政治に不信感を持つことになるわけでありまして、それで近代的な労働関係が成熟したり、あるいは労働者の労働条件が守られたり、権利が保障されたりするわけではない。このことを強く私は指摘しておきたいと思うのです。

だんだん時間がなくなりました。本来予定しておりましたものを全部ここでつまびらかにしてもうだけのことができなかったのは残念であります。あつたが残り残された時間にさらに疑問点を申し上げておきたいと思うわけであります。

例えば、労働者の供給ということが派遣でなくてはならないのかということが非常に疑問なんです。例えば、Aという派遣会社からBという会社へ労働者が派遣をされる。その労働者がB社で遂行する業務は、先ほども申し上げましたように、B社で指揮命令を受けるわけですね。使用者がA社でなければならぬ、いわゆる派遣元でなければならぬ根拠はないのです。だから、私は、当初職安法が改正されたときの労働省の内部行政指導で明らかにされているように、できるだけ派遣先に常雇化されるように努力をしてくださるべきではないかということを言っているのはそのところなんです。この労働者を使用するB社からすれば、雇用責任だけをA社に肩がわりをしてもらうということになる。いわゆる雇用責任の免除を与えられることになるわけですね。

現実には、そういう派遣企業を通さずとも、日雇労働者も存在しておりますし、仮に日々更新

でも、派遣先が雇用すれば、ちゃんとその問題は解決するということが現実には言えるわけですね。だから、派遣事業ではなくて、むしろ紹介事業をもっと中身を広くする、業務を拡大することで本来解消すべき問題ではないのかと思うのです。雇用責任を持つ派遣元A社が、派遣先となるB社との間に、いわゆる使用する側のB社のニーズにこたえて契約内容を定める。そしてその契約内容を労働者がすべてを知ることは現実には不可能である。そしてA社、いわゆる派遣元の提示を容認しない限り、先ほど私が新聞記事を引用しましたように、白紙に判を押せとまで言われる場合があるわけですね。そういうことを承知しない限り労働にありつけない。ここに中間搾取の根源が存在することになる。

そして使用するB社では、派遣する労働者との間に労働条件の交渉の義務も責任もない。そのために減量経営や労務管理の省略などのメリットが出てくる。これを重視する。これが今度の法律がつくられたことによつて派遣労働者へ傾斜することとを強めることになっていけば、その使用するB社の正社員は雇用労働条件にも大きな影響が出てくる。これを私は労働側は非常に危惧しているわけですね。非常に心配しているわけですね。これは単に小手先で言葉の上でこの問題を糊塗して、法律を通せばよいという、そんな問題ではない。現実にはその心配事にはたえてやるということではない、政治の立場からして責任が果たせない、こういうことになってくるわけですね。要は、労働者は機械ではないし道具ではない、このことを前提に厳密にそのことを踏まえてこれからのこの法律案の審議に入っていくべきだ、私はそう思います。

もともととなく聞きたいことがあったのですが、時間がなくなりました。私はあえて申し上げますが、この労働者の派遣事業法なるものを労働省が提案するまでに、あえてもう一回苦言を呈すれば、今の職安法や労働基準法に基づいてもっと具体的に対応できることの検討がなされてよかったのではないかと。あるいは油工事件

のことを私は取り上げましたけれども、そういう具体的な違反事件が摘発されたときにそれに対応するようないふくも職安局長が言われたように、現実には今の法律でもう手がつけられないような状態になってしまっているといううなことになるに済んだのではないかと。そういう立場からすると、むしろ労働省の今までの対応が、行政上では、言葉は大変きついですけれども、怠慢に過ぎたのではないかと云わざるを得ない、そういう私どもの認識がある。

そうして、今までやりとりで明らかになってきましたように、現状における分析が、必ずしも共通の土俵に立つことはできませんでしたが、私もかなりの部分で事実問題として認識する部分では共通の認識を持つことができるものがある。そういう上に立ってこれからの法案審議に私どもも参画をしていきたい。ですから、私もこの後改めて機会をつくっていただいて、同僚議員も具体的な内容については質問申し上げますけれども、私もこれから具体的な内容について再度質問することを申し上げておいて、きょうの質問は一応全体像を明らかにする、実情を分析するという立場からの質問として、これで終わりたいと思います。

午後三時三十分休憩

午後三時三十分休憩

○戸井田委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

午後三時三十分開議
内閣提出、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律案及び内閣提出、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案の両案について審査を進めます。

りいたします。

而案審査のため、参考人の出席を求め、意見を聴取したいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○戸井田委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

なお、参考人の出席日時及び人選等につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○戸井田委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

○戸井田委員長 而案に対する質疑を続行いたします。森田景一君。

○森田(景)委員 今回、労働者派遣事業法案が提案されたわけでございますが、日本語は非常に語彙が豊富でございまして、同じ内容のものを違った表現で表現する、こういうことがしばしば行われるわけでございます。御存じのとおり、この労働者供給事業といいますが、これは法律で禁止されているわけでございます。この供給事業が法律で禁止されているから、供給事業という言葉では仕事ができない。したがって、それを違った表現、いわゆる派遣事業とか人材派遣、こういう形をとって実際は供給事業を行ってきたのではないかと。私は、それが今日いろいろ問題を起している根本ではないのかというふうに考えるわけでございしますが、その点について最初にお答えをいただきたいと思います。

○加藤(孝)政府委員 いわゆる人材派遣業は、業務処理に関する請負事業という形をとりまして自己の雇用する労働者を他の企業に派遣し、そこで就業させる、そういう形でございまして、その事業の性格上職安法四十四条で禁止をしております労働者供給事業との関係で問題が生ずるおそれがある、こういうことで労働省といましては、この人材派遣業につきましては従来から単に形、

名目上だけではなくて、実際上も請負事業としての要件を整えて適正に業務を執行するよう指導をしてきたところでございます。

しかし、この人材派遣業は、例えば情報処理技術者など企業内における専門的な業務分野の増加、一方また自己の都合のいい日時、場所等専門的な知識等を生かして就業することを希望する労働者の増加、こういった経済的社会的変化を背景として増加を遂げてまいりましたものでございまして、これが労働力需給双方のニーズに合致するものとして、労働力需給調整の面では従来の職業紹介や請負によつては十分に果たし得ない役割を果たしてきておるわけでございます。

こうした現状を踏まえ、昭和二十二年に制定されましたこの職安法の労働禁止規定というものを一律に形式的要件だけで取り締まるだけでは、今日のような経済社会の実態あるいは労働者のそういった意識などに必ずしも十分適応できない面というのが出てきておるわけでございます。また、こういった人材派遣業で働く労働者の中には、高齢者あるいは家庭の主婦といった一般の労働市場ではなかなか就業の機会に恵まれない方々も多数含まれておるという事情もございまして、こうした労働に当たる、こういうことだけでは、必要かどうか、こういった観点からの問題指摘もされるに至つておるわけでございます。

こういうような観点から、労働省といましては、昭和五十三年の行管の指摘を受けまして以来、学識経験者あるいはまた公労使の方々あるいはまた実際に労働事業をやつておられる労働組合あるいはまた関係業界の代表者、こういった関係者の意見を広く聞きながら、かつまた中央職業安定審議会の委員から公労使の三者で小委員会を設置されて、そこでさらに突っ込んだ慎重な検討をやつてきていただいた、そういうような検討経緯を踏まえまして、今回この関係法案を提案するに至つたものでございます。もちろん、この間におきましても、労働禁止

いたしておりますような最も問題となる強制労働であるとか中間搾取を行うような悪質な労働者供給事業については是正指導、あるいはまたそれに従わない場合はこれに対する強い是正、もし従わなければ告発するというような態度を持つての是正指導ということで対処してきたわけでございます。

○森田(景)委員 大変丁寧な説明をいただきましたけれども、私が申し上げましたのは、職業安定法四十四条で禁止されております労働者供給事業、これは禁止されているわけですが、その適用を労働省は厳密に行つてこなかった、そういうことで、いわゆる派遣事業あるいは人材派遣といふ供給も派遣も日本語としては同じ内容なんです、そう思いませんか。日本語というのは先ほど申し上げましたようにいろいろな表現の仕方がありまして、同じ内容を違った表現でする。だから、供給事業は禁止されているから、人材派遣だとか派遣事業だ、こういう形でいろいろと業者がたくさん誕生してきました。そしてこれが労使の需要供給にマッチしているから、今度は労働者派遣事業法として法律をつくつていこう、こういうことになつてきたんだらうというふうに私はお尋ねしたわけなんです。

だから、労働者供給といふこと、派遣といふこと、これは同じ内容を別な表現で言つただけではありませんかといふことなんです。大臣はいろいろお忙しいようですが、その辺のところを、非常に知謀のすばらしい大臣でございしますから、お答えいただきたい。労働者派遣といふのも供給といふのも、同じ内容を別な表現でしているのではありませんか。その辺の認識はどうでしょうか。

○加藤(孝)政府委員 労働者供給事業といふものはもちろん安定法で禁止されておりますが、労働者派遣事業といふものの中には、完全な請負のものにとつておる、そういう意味では労働者供給事業には当たらない、ただ、就業の場所が他の企業の中で行う、こういう関係においてそこで完

全に請負が行われておれば労働者供給ではないけれども、そこで派遣先の企業からいろいろ指揮命令、単なる注文ではなくて指揮命令というような関係があるような場合については労働者供給事業に当たるものが出てくる、こういう関係にあるわけでございます。

○森田(景)委員 そういうことで、いずれにしてもいろいろ決まりができておるわけでございしますが、現実には労働者派遣をするために請負という形をとつていないとこれは法律違反になりますから、請負という形をとつていながら実際は供給事業に違反している、そういう仕事がたくさん出てきたんでしょつということなんです。この辺、どうですか。

○加藤(孝)政府委員 その派遣先において完全な請負が行われているか、あるいはそこに単なる注文ではなくて指揮命令が派遣先からおられるというふうな関係にある、その辺のところを数の上ではつきり幾らということはなかなか判定がケース、ケース当たらないとわかりませんが、そういうようなものが出てきておるといふことは現状としてある、そういう中からこの法案を提出しておるといふことでございます。

○森田(景)委員 それで、労働者派遣、今まで派遣事業と言つていましたね。派遣事業でも派遣事業でも内容は同じですけれども、これをやつていて労働省が職安法違反であるかどうかという調査が入れば、これはどこだって請負でやつていましてと答えるのは当たり前だと私は思います。それで、請負でないと言へば、これは供給事業じゃないかといふことで違反ですかね。法律の裏をくぐるというのが、外国はどうなのか知りませんが、日本は非常に上手な方が大勢いるようなんで、そういうことに対して労働省は今までもどういふふうに調査をして、そして違反がどのくらい出て、その違反者に対してどういふふうに対処してきたのですか。

○加藤(孝)政府委員 こういう労働者供給事業に該当する疑いのあります事業につきましては、公

共職業安定所を通じて事業所への立入検査あるいは関係者への質問などを行ひまして、そのあたりの事業の実態を把握して適正に事業が遂行されるよう必要な是正措置を講ずるよう指導をしてきたところでございまして、最近におきます取り締まりの実績を見ますと、五十五年度六十六件、五十六年度三十三件、五十七年度五十九件、五十八年度六十七件となつておるわけでございまして、こういったところについては、本人が、関係事業所が請負だと言ひ以上、明確に請負の形にするよう指導をしてきたということでございます。

○森田(景)委員 相手が請負だと言へばそれを認めざるを得ない、こういうことですね。それはそれでこれ以上言つてもしょうがありません。

そこで、日本は申すまでもなく法治国家ですから、法律がある以上は法律を守る、こういうことでなければならぬと思ふのです。ところが、法律といへども万端ではありませぬし、あるいは人間の良識を前提にして法律というのはできるものと思ひますから、悪い方のことはなるべく考えないようにして、こうということもあると思ひます。だけれども、法律ができた以上は法律を守る、こういうことをしつかりやらなければいけないと思ふのです。それは大臣も同じだと思ふのですけれども、いかがでしょうか。

○山口國務大臣 先ほどから森田先生が御指摘いただいておりますように、労働者供給の問題あるいは請負事業の問題、確かに御指摘いただくような事業主がおつたということも事実でございますし、そういう点について局長からも答弁申し上げましたように、いろいろ違反事件に對しましては嚴重に取り締まりをする、特に強制労働とか中間搾取を行うような悪質な労働者の供給事業については厳正に對処してきた、こういう経過もございまして、そういう意味で、きちつとした労働者の労働条件あるいは労働福祉というものが守られるように、基準法やいろいろな法令で保護されるような形で今先生の御指摘に沿つたような問題点を修正、より改善すべく今度の派遣法という一つの

新しい形における労働者の法というものを守つていきたい、こういう考え方の上に立つてこの法案が考へ出されておるといふことも、率直のところ、御指摘いただいておるとおりでございます。

○森田(景)委員 これは私の率直な考えなんですけれども、この労働者派遣事業法案は派遣労働者の雇用の安定と福祉の向上を図るという目的になつてゐるわけなんです、後でもいろいろ申し上げたいと思つております。どうも私は派遣労働者の雇用の安定とかあるいは福祉の向上というのが二番目か三番目であつて、一番にきてゐるのが労働者派遣事業を認めよう、これが一番の趣旨じゃないか、こう思つてゐるのです。この点はどうですか。

○加藤(孝)政府委員 これは午前の審議でもいろいろございしましたけれども、現在こういう派遣的な形で就業しておられる労働者についてのいろいろな問題が指摘をされ、出てきておるわけでございまして、そういう意味で、これをこのまま放置しておくわけにはまいらない。これについてびつと労働者の保護あるいは雇用の安定の観点からの適正な措置をとる。また、それに関連いたしまして派遣事業というもののついて一定のルールを定めて、特定の業務分野のものについてそれを認めていこう、こういうことでございまして、先生がおっしゃるやうに、そういうために派遣事業というものがまずありき、それを認めるためにいふわけのものではございません。

○森田(景)委員 そういう答弁になるだろうと思ふのです。それはしょうがない。だけれども、やはり現実的にはこのまゝにしておいたのではどうしようもないんだということなんです、御説明では、どうしようもないということ、職業安定法の四十四条とかあるいは労働基準法の六条でしたか、こういう問題に抵触する部分がたくさん出てくる。現実には、私、出てきてゐるのだと思ふのですよ、そのために取り締まりをやつた、摘発した件数はこれこれと先ほど報告ありましたけれども、それならもう少し職業安定法なり労働基準

法の方をきちんと整備をして、それでまずい点はまずいといふふうにした上で、なお正しい時代の対応にこういう問題が必要なんだと、こうなつてくるならいいのですけれども、そちらの方は余り構ひませんで、それで、こういう事業がふえてきましたから、これは労働者派遣事業を認知しましょう、こういう姿勢がどうも私には納得がいかないわけなんです。

それで、こんなことを私から申し上げるのは失礼かもしれませんが、職業安定法の施行規則第四十条では「労働者を提供しこれを他人に使用させる者は、たとえその契約の形式が請負契約であつても、次の各号のすべてに該当する場合を除き、法第五條第六項の規定による労働者供給の事業を行う者とする。」となつて、いろいろと説明されておるわけでございまして、第二項の方は四つ内容が四号まであります。第二項では「前項の各号のすべてに該当する場合であつても、それが法第四十四条の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであつて、その事業の眞の目的が労働力の供給にあるときは、法第五條第六項の規定による労働者供給の事業を行う者であることを免れることができる。」となつてゐるのです。

私は、非常にこの施行規則というのがちりちりしてゐるんだらうと——中にはこれで請負がいいかげんになつたという話もありまされども、このとおり適用すればいい内容だと思ふのです。それから、この法律あるいは政令で定めても、それをきちんと実行しないといふところに問題が多分にあると私は思ふのです。実際労働省では法律をつくつて罰則まで設けて、違反したといつても違反を調べるといふことが、強い言葉で言へば摘発しないのじやありませんか。何人ぐらいいますか。たくさんあるんです、労働省関係の法律。

○加藤(孝)政府委員 職業安定法によりまして安定所の職員に對してそういう場合の事業所の立ち入りあるいは指導監督ができる権限が与えられて

おりますので、特にそのために何人という形で特別の監督のための担当官といふものがあるわけではございません。

○森田(景)委員 本間に法律があり罰則があつても、その内容がきちんと法律に合つてゐるかどうかが、そういうことを調べる人が現実にはいない。だから、幾ら法律をつくつても抜け穴がたくさん出てくるとまた別の法律をつくつて対応する、罰則を設けても守らない人が出る、こういう繰り返しになるおそれが十分にあるわけです。

そういうことで、実はきょう法律を守つてがっかりと取り締まつてゐるところはどこだろうかと、こんなふうにも思ひまして、頭に浮かんだところにおいでいただいておるわけです。例えば、これは厚生省だと思ひますが、麻薬の取り締まり、先ほどの局長の説明では、ニーズがあればそれを認めていこうなんて、こういうお話がありましたけれども、認めていいニーズと悪いニーズがあるわけですね。麻薬だってニーズがあるからどんどん入つてきてゐるわけです。だから、そのニーズがあつても、これは我々人類社会のためによくないといふことで取り締まつてゐるわけでありまして、厚生省からおいでいただいてゐると思ひますので、麻薬の違反状況といふますが、あるいは最近大量に海外から麻薬が輸入され、摘発されてゐる状況があります。しかも人間だけではとにかく十分だといふことで、麻薬犬なども訓練をして摘発に一生懸命になつてゐる、こういう状況がありますので、麻薬の取り締まり状況あるいは摘発状況、こういうことについて厚生省の方から御説明いただければ大変ありがたいと思ひます。

○山本説明員 ただいまの麻薬、覚せい剤の問題でございまして、覚せい剤刑事犯につきましては昭和四十五年一千六百名ほどであつたわけでございまして、その後増加を続けておりまして、昭和五十一年に二万名、昭和五十五年には二万名を超す、こういうような状況で、昨年、五十九年検査者数は二万四千三百七十名、こういう状況になつておるところでございまして。

ただいまお話ししましたが、事犯の内容を見てまいりますと、こうした事犯に供せられております覚せい剤につきましては、そのほとんどが国外から密輸されておる状況にございます。さらに、こうした密輸、密売等にかかわる事犯は大変悪質巧妙化いたしておりますほか、乱用者につきましては一部特定の者から次第に少年、主婦等の一般市民層に拡大していく、かような憂慮すべき状況にございます。

また、麻薬の方について見ますと、昭和五十九年、麻薬取締法違反関係で百三十二名、あへん法関係で百九十七名、大麻取締法関係で一千三百九十一名、合計千七百二十名の者が検挙されておる状況でございます。

このように麻薬事犯は覚せい剤に比べますと数が少ないわけですが、青少年を中心としたします大麻事犯がございまして、ヘロイン、LSD、さらには最近ではコカインというような麻薬事犯も見られておりまして、国際的にも深刻な麻薬問題がある状況から、私どもとしても樂觀できない状況にあると考えております。

これに對しましては、関係省庁、警察庁、海上保安庁、そして私も厚生省、力を合わせて政府一体となってこの取り締まりに当たっております、こういう状況でございます。

○森田(景)委員 どうもありがとうございます

今、麻薬関係でございますが、そのほかに最近大きな話題を呼んでおります暴力団抗争などがあります。暴力団抗争、いろいろと社会問題になっておるわけですが、これも昔から比べると、かなり取り締まりを何回も繰り返しているために暴力団の数も減ってきてはいる。しかし、なお全国的に根強い組織があるわけでございます。決してこれが社会のニーズだとは言いませんけれども、取り締まりということについて警察庁は格段の努力を払っているわけでございますから、その取り締まりを行った結果としてどのように暴力団が減少してきているのか、あるいはその検挙に

ついてはどのような実績が上がっているのか。これは関係関係があると思いますので、その辺のところを、警察庁からお伺いしたいと思っていますが、御説明いただきたいと思ひます。

○上野説明員 答えたいと思います。全国の暴力団の勢力でございますが、昭和五十九年当初現在二千三百三十団体、九万八千七百七十一人というふうな把握いたしております。これを過去最高を示しておりました昭和三十八年と比較いたしますと、当時は五千二百十六団体で十八万四千九十一人でございましたので、団体数、構成員数とも約半数に減っているという状況でございます。

なお、取り締まりの状況でございますけれども、昭和五十九年中につきまして暴力団犯罪の検挙について申し上げますと、全体で七万三千六百五十五件、四万九千五百九十九人を検挙いたしております。罪種別に見てみますと、覚せい剤の取締法違反が一万一千三百五十二人、傷害罪で八千三百三十九人、恐喝で四千五百九十九人、賭博で四千二百八十五人、暴行で三千四百四十七人ということで、大体このような罪種で全体の六割を占めておるような状況でございます。

このような検挙を毎年続けておりまして、その結果、先ほど申しましたように現在の勢力、ピークの半数ぐらいいなっているのではないかと、こういう状況になっているところでございます。

○森田(景)委員 どうもありがとうございます

それからもう一つ、今社会問題になっているものが、金の売買とかあるいはゴルフ場の会員権の売買とか、こういうことで大変社会問題になっているのがあります。これは通産省の関係だと思ひます。社会問題になるというのは、勧誘の口がうまいということもあるわけですが、やはりそれに応じていく側もあるわけでございます。しかし、これも放置しておけば大きな社会問題になってくるわけでございますので、そういう点では、通産省、非常に努力をしていらっしゃるというふう

うに聞いておりますので、きょうおいでいただきたいのは通産省はどのように対応してこられたのか、御説明いただきたいと思ひます。

○林説明員 金の悪質取引に關しまして通産省がどのように取り組んでいるかということでございます。

金は昭和四十八年に輸入が自由化され、五十三年に輸出が自由化されております。そのような背景で国内で個人の金の保有の機運が高まっております。その中で私設先物市場、いわゆるブラックマーケットを利用して悪質な取引が横行いたしまして、当時も社会問題化いたしました。通産省はこのような状況に対応いたしまして、五十六年九月、商品取引所法に基づきまして金を政令指定にいたしました。それによりまして金の私設先物市場を禁止いたしております。

その後、国内の私設先物市場での金の先物取引の禁止がされたために、国内ではなく、香港等海外の商品取引に移っておるわけでございます。かかる取引の被害が激増いたしましたので、通産省といたしましては昭和五十八年に海外商品市場における先物取引の受託等に関する法律を施行いたしております。その当時は香港市場を規制の対象にいたしました。海外の先物取引に係るトラブルは減ったわけでございます。ただ、その後、香港ではなく、シカゴ、ニューヨーク、ロンドン等を舞台にしました先物取引が出てきましたので、本年一月に被害の多い先物市場を新たに規制の対象に入れました。今申し上げましたような市場に關しましても規制の対象としたしておるわけです。

一方、通産省といたしましては、先物にかかわる悪質取引を規制しておりますが、一方で金の現物の取引でございますが、一般消費者が安心して金の地金を購入できるように、日本金地金流通協会が設立されまして、そこで登録店制度というのを設けまして金の健全な流通を促進しております。そのためのいろいろなPR等をしていくわけでございます。最近では、まだ法の網をくぐりまし

て、追いかけてこみたいものでございますが、いろいろの悪徳商法があるわけでございますが、通産省といたしましては今後とも金地金流通協会による登録店制度を拡充する一方、一般消費者に對しましてPRをやっておるところでございます。

PRに關しましては、ここに一枚ポスターを持ってまいりましたが、このようなPRのポスターを配る、あるいはこれに似たようなものをテレビ、ラジオあるいは雑誌等でもってPRに努めまして、このようなトラブルが未然に防がれるよう努めておるわけでございます。私どもとしては今後ともその方向で進めていきたいと思います。

○森田(景)委員 直接労働者派遣事業法に關係のないお話で恐縮かと思ひましたけれども、やはり法律で定められたこと、法律を守るといふ基本精神の上に立っていないか、法律をつくっても屋上屋を重ねていくだけだ。また新しい違反者が出て、それに対応するためにまた法律をつくらないければならない、こういうことであつてはならないと思うのです。そういうことでお忙しなところこちらへおいでいただきました。皆さん、ありがとうございます。通産省さん、厚生省さん、警察庁さん、今後ともひとつしつかりと頑張っていたきたいと思ひます。ありがとうございます。

それで、私は決して時代の流れというもの否定するものではありません。時代の流れを否定したら本当に時代おくれになるわけでございます。今我々は電話を使い、あるいはその他の機器を使って交通、通信などやっておりますが、昔は江戸時代は飛脚が走ったという、こういうこともありますが、それがだんだん変わってきておる。時代の流れだと思ひます。あるいは、昔はかごに乗って行った人たちが今は自動車に乗っていく、あるいは飛行機を利用するとか、これは時代の流れで、決して否定するものではありません。しかし、法律でやはりやってはいけないと決めた

ことが、いろいろ時代が変化するから、その時代の変化に対応するためにはこうしなければならぬ、こういうことについては、もともとある法律をしつかりと適用させていかなければいけない、私はいつもそう思っているのですけれども、そういう意味では、これも本題と離れますが、この間、軽貨物タクシーといいますが、これを禁止する、やめさせる法律を参議院先議で衆議院で可決いたしました。あの軽貨物タクシーというの、もともと法律で禁止されていたものですね。法の網をくぐつてといいますが、沖繩あるいは奄美大島で、とにかく鉄道もないところ、それこそ住民のニーズにこたえて物すこい勢いでふえてきたわけですね。それがだんだん九州に上陸し、本州に上陸といいますが、こういう形をとって、それでこのままでは今までのタクシー業者がつぶれてしまふ、いやないかという心配があつて、これはいけない、いけないもの、をまた改めてもう一遍いけなかつたわけですね。だから、本来の事情を考えますと、気の毒な状況もあつたわけですね。しかし、法律を守るという立場で我々もあの法案には賛成したのです。

ある日刊紙には、社会面に漫画の欄があります。あそこに、軽タク北上前線予想といひましたか、桜前線予想に合わせまして漫画が掲載されたこともありました。そのぐらいあれはそのままにしておけば物すこい勢いで日本じゅうに広まつたはずなんです。ところが、広まるのはやはりニーズがあるからです。そのニーズにこたえて供給も出てくるという、両方マッチしてある。ちょうどこの派遣事業法に似たような状況——内容は違いますが、けれども、似たような状況だつたですね。ところが、向こうはそういうことで、きちんといけませんよとしたんです。それは法律があるからなんです。こちらにも法律があるのですから、この法律を守るといふことで、これから成立するならば、ということでもしつかりとやっていたかなければならない。職業安定法も労働基準法もきちんと守る

ようにひとつやつてもらわなければならない、こういうことを私は申し上げたわけですね。あくまでも法律を守るようにしていこうじゃないか、守らせようじゃないか、法律の網をくぐつて、ふえてきたから新しい法律にそれを認知しよう、こういう考え方がいいじゃない、こう思っているわけですね。

ですから、もう一面から考えますと、あの軽貨物タクシーをやっている人たちは大体個人でやっているわけですね。こういう例え方は悪いかもしれませんが、個人でやっていた。ところがタクシーの方は、あれは企業とそれから組合がありまして大きいのです。だから、その大きいところには小さいものはいつも負ける。逆に今度は、この労働者派遣事業というのは事業を認めるわけですから、これが物すこい大きな資本がやることになるわけですね。現在小さいところがやっているかもしれないけれども、この間、私もマンパワージャパンといふところを見てもありましたけれども、これは今アメリカを中心としてすこい勢いでやっているわけですね。そういうでつかいところが出てくると、もう太刀打ちできない。こういうことじゃいけないだろうと思うのです。やはり法律は公平でなければいけない、このように思っているわけですね。

そういうことで、大変前置きが長くなりましたけれども、この労働者派遣事業が二十年ぐらゐ急速に伸びてきた、こういうふうな今までもいろいろと説明があつたわけですね。なぜ伸びてきたのか。それはニーズがあつたから伸びた、こう言っていますけれども、なぜ伸びてきたのか。この派遣事業というのは、実態はどうだったのか、これは調べてはありますね、発表しておりますから。その辺のところを御説明いたしたいと思ひます。

○加藤(孝)政府委員 この派遣事業そのものにつきては、これは現行法体系のもとでは制度的に存在してはならないわけでございますので、これと類似の形態で行われております人材派遣

遣業の事業所数あるいは労働者数というふうなものについての統計的な把握は困難でございますが、私どもがこの派遣事業について関係者から事情聴取等によつて把握をいたしました状況で見ますと、例えばビルメンテナンス業につきましては、五十六年度で約八千の事業所がある。それで約三十万人の労働者が就労してある。あるいはまた警備につきましては五十八年末で約三千五百の業者がございまして、約十四万人の労働者が就労しておる。また情報処理サービス業については五十六年度で約五千の事業所がございまして、約十六万人の労働者が就労しておる。また事務処理サービス業につきましては、これは明確な定義がございませぬが、正確な把握に欠けますが、現在のところ約百八十から二百社程度、それからまた、それに登録しておりますのが約十から十二万、こういうふうな推定がなされておるわけでございます。

しかし、これは先ほども申し上げましたように、請負事業の形態をとつておるわけでございます。そのすべてが労働者派遣事業をやつておるとか、あるいはそのすべてが派遣労働者である、こういうわけではないことは一応御了解いただきましたと思うわけでございます。

こうした事業が増加してまいりました原因としては、近年における経済社会の進展を背景といたしまして、労働力の需要及び供給の両面におきまして多様な著しい変化が生じてきておるわけでございます。まず労働者側について見ますと、自分の専門的な知識、技術、経験を生かしていわゆるスペシャリストとして働くことを希望する者が増加してきておる面がございまして、また、自分の都合のいい日や時間に都合のいい場所でおくことを希望する、こういうふうな労働者も増加してきて、さらにはまた一般の企業内でのいろいろな人間関係というものが煩わされたくない、こういうふうな形で就労を希望する方もふえてきたという事情が背景にあるわけでございます。また一方、企業側におきましては、経済社会活

動の高度化、多様化に伴ひましていろいろ専門化し、分化してきてきた仕事の中に、こういう専門的な知識、技術、経験を有する者にどうしてもやつてもらいたい、こういうふうな分野というものが増加してきておる、あるいはまた一般の従業員とは異なる雇管理を必要とする、あるいはまた特別の教育訓練を行わなければならない、そういう意味で、自社の従業員に行わせるよりも外部にゆだねた方が効率的に処理される分野が増加してきて、こういうふうな背景があるわけでございます。こういう変化が進行する中で、いわゆる人材派遣的な事業が増加してきて、こんなふうに見えておるわけでございます。

○森田(景)委員 企業の側に立てば、確かにほかに頼んで仕事を処理していく、減量経営といひますか、こういうことで都合のいいことなわけですね。しかし、働く立場に立てば、派遣労働者について言えば、それは派遣労働者は仕事があることで、すからいいことではしょうけれども、もともとその企業、会社に働いておる人たちの立場に立てば、どうもそういうふうな企業が外にいれる外注、そういう形でやつていってしまうと、自分たちの仕事がなくなくなるわけですね。職場が縮小されてくることになるわけですね。こういう点で、この法案は非常に大きな問題があるんだ、こう思っているわけなんです。

今までの審議会の答申等をいろいろ拝見しますと、やはり労働側は反対しているわけですね。だから、労働側が反対して、それでおおむねこれは妥当と認めようというふうないろいろ出てまいつておりますから、やはり派遣労働者も含めまして、働く人の立場の雇用の安定と福祉の向上を図るということならば、もつとこの内容を慎重に検討すべきであつたのではないかと、このことを私は考えているわけでございます。この点についてはどうでしょう。

○加藤(孝)政府委員 この人材派遣業というものをどう考えていくのか、そしてまた、その背景となつておるいろいろな労働側、企業側の背景につ

でどう考えていくのか、そしてまた、現在の職安法の労供禁止規定との関係をどう考えるか、こういうようなことなどを含めまして、五十三年以来、研究会、調査会あるいはまた職安審議会という場面で何度も検討され、議論が繰り返されてこられた、そういう中でこういう結論を得て今御提案を申し上げておる、こういうわけでございます。

この内容そのものは、現在のいわゆる派遣事業という形でやっておるものを現状追認をみなし、ましてやこういうことではなくて、むしろこれについて労働者保護の観点から使用者責任をどちらがどう持つのかというふうなことをはっきりしたり、さらにはまた、これをどういう分野に限定して特に認めていくのかという形で、いろいろ野放しの形でこれを認めるんじやなくて、非常に限定した形で、しかも一定の制限というものの、規制をしっかりと置いて認めていこう、こういうものでございまして、企業側のニーズがあるから企業側のニーズとおりみんな認めていくんだというふうな姿勢にはないことは御理解をいただきたいと思うわけでございます。

○森田(景)委員 企業は経営合理化の一環として、人員効率化を図るためには業務の外注あるいは下請化あるいはパートタイム労働者とか臨時社員等の活用を進めているわけでございますけれども、労働者派遣事業は決してそういうことではないんだと、局長、断言できますか。

○加藤(孝)政府委員 これは企業のニーズと労働者側のニーズとマッチするところにおいて、しかもこれが日本の終身雇用制というものを阻害するといふふうなことのないよう、そしてまたこういう終身雇用制というものの根幹を揺るがすことのないよう、そういう状態の中でこれを認めていくといふことでございまして、企業のニーズがあるからこれを野放しで全部認めるというふうなものではない、そこを私もはっきり踏まえて対応していくつもりでおるわけでございます。

○森田(景)委員 それから、先ほどから説明ありましたように、好きな時間、好きな日に仕事でき

る。これがみんなできれば、こんないいことはないわけですね。局長も、火曜日は私は働きたくありませんというところで出てこなければ、こういううさひ話なしで済むわけでございます。だけれども、社会全体としてはそういういけませんで、やはり家庭も守らなさいやしません。家庭を守るためにはそれだけの収入もやはり確保しなさいやならないわけですね。ですから、好きなときに好きな時間に働けるというのは、家計を守るといふよりも、むしろ自分の時間を生かして補助的収入を得ようといふことがまあ大半だと私は思うのです。だから、そういう人と、家計を守り奥さんや親やあるいは子供さん方を育てていく、こういう立場の労働者と一緒には考えられないはずですね。その点は理解していらっしゃいますか。

○加藤(孝)政府委員 先生もおっしゃいますように、自分の好きなとき働き、好きな時間に働くといふことで悠々と生活ができる収入が稼ければ、こんな幸せなことはないわけでございますが、我が国の現状におきましては、やはり大部分は所定時間いっぱい、あるいはまた超勤もやって、そして生活をしておるといふのが一般であるわけでございます。しかし、例えば家にまだ子供があるとか小学校の生徒がおるとかいろいろな事情、あるいは保育所に何時までに子供をとりに行かなければならぬというふうな状態、あるいはまた、時には一日置きにいろいろ両親の面倒を見なさいやかぬとか、そういうふうないろいろな事情を抱えておられる方々が、その自分のあてはまっている時間、しかし何と自分の今までの知識経験を生かして社会的な活動もしたい、またそれによって収入も得たい、こういうような方々を、全くそういうニーズを無視していいというわけにもまいりません。そういうふうな意味、一方、企業の側がまたそういう臨時的な労働力への需要というものがあつて、そこでうまく結びつくという形で人材派遣業といふものも、これもまた一面においては社会的な一つの存在意義があるものとしてやはり認めていく必要があるのではないだろうか。そういうい

たような事情が今日いろいろ出てきておる。これは終戦直後にできましたこの労働者供給事業の禁止の規定、戦前まで行われてきましたボスがいゆるタク部屋において労働者を囲って、そしてそれを必要とするに供給する、そもそもそういうふうなものを禁止する目的で規定された労働者供給事業違反というものと全く同一な次元で考えるわけにはなかなかいかぬだろう、こういうようなことの中での今回の御提案である、こういうことでございまして。

○森田(景)委員 ここで時間をとっていられますけれども、先ほど現在の職安法あるいは労基法これでは対応できないトラブルが多数発生してきたためにこういう労働者派遣事業というものを認めていこう、そして派遣労働者の雇用の安定と福祉の向上を図ろう、こういう趣旨だということですね。

私が聞いておりますのは、派遣労働者側のトラブルというものが、例えば雇用関係が不安定である、使用者としての責任の所在が不明確となりがちで労働基準法等労働関係法令の適用関係が不明確だ、社会・労働保険の適用が進んでいない、派遣先の都合で突然解雇された、あるいはこちらの都合でやめたいが派遣元企業が認めないのでかえって迷惑料を取られた、あるいは派遣元で聞いた労働条件と実際の労働条件が違っていた、こういうのが今までの現行法の中での派遣事業としての労働者のトラブルだと聞いているのですけれども、大体こんな内容に集約されるのですか。

○加藤(孝)政府委員 私どもの実態調査でも今先生がおっしゃったようなところが派遣労働者の問題点という形でいろいろ出ておりまして、特に派遣労働者の賃金が、派遣先から契約料金が不払いであつたために派遣元からの賃金ももらえないというふうなことであるとか、あるいはまた聞いていた話と実際に派遣先での仕事あるいは条件が随分違う、これはどうなっているんだといううなこと。そして、その問題解決は、派遣元の方に引けば逃げられる、派遣先の方に行っても逃げら

れる、一体使用者としての責任を負うのはだれなんだという形での問題がいざというときに派遣事業問題の一つ大きな問題点であるというふうな点を私どもも強く意識をしておるところでございます。

○森田(景)委員 今私が申し上げましたような内容あるいは局長が答弁なさった内容では、新しい労働者派遣事業法でなくとも現在の職安法、労基法で内容を若干改正していけば十分対応できる内容じやないかと考えたのです。この点いかがですか。

○加藤(孝)政府委員 具体的に例えば公共職業安定所について申してみますと、これは主として常用雇用を前提とした職業紹介事業というのをやっているというふうなことでございまして、こういう臨時的な仕事をずっとつなげていく、あるいは専門的かつまた就労を希望する日時というふうな形での多様な就業ニーズにすべてこたえていくということは、安定所の紹介機関においては非常に困難な問題がございます。それからまた、民間職業紹介事業におきましても、こういう自分の好きな時間に働きたいという求職者の希望に対してきめ細かに応じて迅速な雇用機会の確保を行うことがなかなか難しい面もございまして、また、求職者の専門的職業能力の開発向上という面におきましては職業紹介機関ではなかなか難しい問題がございますし、特に紹介先がその都度異なる、あるいは就労先がその都度異なるというこのために社会保険の適用が困難といったような問題等があるわけでございます。

こういう現在の職業安定法の体系の中では、そういう意味で安定法にはない新たな派遣形態での需給調整システムというものも考えていかなければならぬのではないかと、安定法の面でもひとつ新しい踏み出しが必要であらう。それからまた基準法の面でも申し上げます、今申し上げましたいろいろな労働条件などをめぐりますトラブルについてその使用者責任というものをいすれに課していくのかという点については、実は

今度の派遣法で提案しております面でもおわかりいただけますように、いろいろ立法的な解決を要するところがあるわけでございます。要するに基準法で言っております使用者というものはすべて雇用者ということで今まで来ておりますものを、まさに雇用者と使用者というものが分離をしていくという場合において労働基準法についてはいろいろ立法的な手当てをしていかなければならぬ問題には的確に対応できない、こういうような問題を派遣事業法の形で解決し、踏み込んでいく、こういうことで新規立法を御提案申し上げておるということでございます。

○森田(景)委員 例えは社会保険を例にとりまして、今度の派遣事業法では登録型と常用型とあるわけですね。常用型は届け出でいい、それから登録型は許可制だ、こうなっているわけですね。許可制のいわゆる登録型の派遣労働者は仮にこの法律ができたって社会保険の加入は困難じゃありませんか。その点どうですか。

○加藤(孝)政府委員 今回御提案申し上げます案におきましては、そういう登録型の労働者につきましては労働福祉の改善向上に努力すべき旨を定めておるわけでございまして、具体的にはある事業所からある事業所という形で勤務先は転々といいたしまして、できるだけ就業機会を確保するよう、一方、法的に努力義務を課すというような形で、できるだけそれがつなげて継続して雇用され得るような努力をすべき旨を定めておるわけでございまして。

そういう中でいろいろな種類の社会保険、労働保険について要件に該当する方、要件を満たし得る方について適用促進を進めていく、こういう基本的な構えでおるわけでございまして。そういうふうな雇用をできる限り派遣関係の中においてもつなげていくという形の中で保険の適用拡大も進んでいく余地が出てくる、こんなふうに考えておるわけでございまして。

○森田(景)委員 局長も社会保険についてちよつ

と認識が薄いのじゃないかと思ひます。いわゆる常用雇用型、派遣元で常用雇用されている人は派遣元で社会保険に加入すればいいわけですから、きちんとすれば問題ないわけですね。だけれども登録型の方は登録してあるだけで雇用されてないわけですね、派遣元の企業で。そして派遣先の企業が見つかったときに雇用関係を結んで派遣するということなんです。だから働くところが二日なり三日あつて、今度こちらでまた二日か三日続ける、こういう仕事をたくさん続けても、その働いているところで社会保険適用になるわけじゃないわけですよ。だから、本来なら登録している派遣元の方で社会保険の適用ができるならいいんですけれども、どうもそれはできそうもないと私は思うのです。

現実はどういうふうにしていらっしゃるかといへば、皆さん国民健康保険に入っている、あるいは国民年金に加入している、こういう形で、自分でいわゆる一般の労働者と違った社会保険の形で加入しているわけですよ。今の実態はそんなんです。この事業法案ができたなら、それは変わりますか。同じなんですか。

○加藤(孝)政府委員 年金の関係については、先生御指摘のような形においていく場合が多いと存じますが、例えば雇用保険の場合でございますと、そういう就業機会をできる限りつなぐというような形によりまして、例えば一年を通じて六か月以上の就労があれば、これは雇用保険の受給対象になり得る、こういうような形で雇用保険の適用促進の道は開けてくるという点はあるわけでございまして。

○森田(景)委員 どうも私の納得できる答弁じゃありませんけれども、ひとつそういう方向で努力するということなら、後、よく私も見詰めていきたいと思ひますが、時間がほとんどなくなつてきましたので、対象業務について若干お尋ねしてみたいと思ひます。

小委員会の答申では、この対象となる業種は十四を参考例として報告しているわけでございまして

が、これは有料職業紹介、いわゆる民営職業紹介等とグーの部分はあるわけですね。その場合に、この十四の参考例をそのまま認めるお考えでいるのか。これは十四の業種、政令で定めることになつております。これは浜野副大臣にひとつ、せつかくおいででございますから。

が、ありまして、常用雇用との代替を促すようなこととはしない、こういうふうな答弁もありましたけれども、もう時間がなくなつてまいりましたので、最後にこの二点について、これは浜野副大臣の方から、そういうことはありませんかという、どういふ答弁が知りませんけれども、明確な答弁をいただければ、終わりにしたいと思います。

○浜野政府委員 政令で決めることになっていますから、答申された参考例という、あの十四の業種をそのまま政令で認めるお考えなのかどうかということなんです。

○森田(景)委員 例えは労働者派遣事業の制度化の趣旨は、もちろん労働力の需要供給の双方のニーズにこたえて調整を行つていくということでございますので、このシステム化の形にのつとて、先生おっしゃるとおり労働者の保護と雇用の安定という意味の従来の慣行を尊重してやっていきたいと考えております。

○加藤(孝)政府委員 この中央職業安定審議会の小委員会から示されております十四の業務は、あくまで参考例として出されておるものでございまして。その意味におきまして、こういったものを一応頭に置きながら、今後広く関係業界についてのいろいろ実態の調査をいたしまして、また、関係者の意見も十分聞きまして、最終的にこの中央職業安定審議会の意見を聞いて政令で定める、こういうふうな考えでおるわけでございまして、現段階において十四を全部とか十四のうち幾つとか、こういうことでまだ申し上げるところまで固まつたものを持つておるわけではございません。

○戸井田委員 職安法四十四条に關連してお伺いしたいと存じます。

○森田(景)委員 この小委員会の報告書を拝見しますと、対象業務の特定に当たっては、派遣される労働者の保護を図るという観点からのみならず、労働者全体の雇用の安定と労働条件の維持向上が損なわれないよう配慮する必要がある、また我が国の雇用慣行との調和に留意して常用雇用の代替を促すことにならないよう十分配慮する必要がある、こういうふうになつておるわけでござい

○加藤(孝)政府委員 労働者供給事業は、我が国におきましては戦前いわゆる人夫供給業とか人夫周旋業、こういうような形で呼ばれておりました。こういう臨時的な作業のためとかあるいは常用労働者ではできないような危険作業などに従事させるために、事業主の求めに応じていられる親分、子分、こういうような封建的な支配、従属関係のもとにある労働者を供給することを業としていたものでございまして、こういう支配、従属関係を利用して強制労働あるいは中間搾取というものが行われるおそれがあったわけでござい

○森田(景)委員 局長も社会保険についてちよつ

○加藤(孝)政府委員 労働者供給事業は、我が国におきましては戦前いわゆる人夫供給業とか人夫周旋業、こういうような形で呼ばれておりました。こういう臨時的な作業のためとかあるいは常用労働者ではできないような危険作業などに従事させるために、事業主の求めに応じていられる親分、子分、こういうような封建的な支配、従属関係のもとにある労働者を供給することを業としていたものでございまして、こういう支配、従属関係を利用して強制労働あるいは中間搾取というものが行われるおそれがあったわけでござい

この小委員会の報告書の趣旨を踏まえて、労働省としてはこの雇用慣行との調和をこれからどうしていくのか、それから先ほど来いろいろと答弁

こうした前近代的な労働関係は個々の労働者の雇用の安定の面におきまして、あるいはまた保

護の面におきましても重大な問題があるわけでございます。基本的な人権の尊重を基本原理といたしまして憲法の精神にのっとりまして、労働関係の民主化を図るためには、この労働者供給事業、こういったものを禁止することが不可欠であつたわけでございます。こういったような趣旨からこの職業安定法第四十四条は労働者供給事業を禁止いたしまして、第三者が人と職業との結合過程に介入をいたしますことから生ずるこういう強制労働や中間搾取の発生を排除して労働の民主化を図ろうとしたものでございます。

ところで、近年の経済、社会の変化を背景として増加しておりますいわゆる人材派遣業は、この労働力の多様なニーズに対応いたしまして需要と供給の結合を促進して就業機会を拡大させる、こういう役割を果たしているところでございます。一方では労働者が派遣先の企業で就業する、こういう形態であることから、職安法第四十四条で禁止しております労働者供給事業との関係で問題が生ずる場合もあるだけではなく、労働者保護に關する労働基準法の適用等に関しまして、一体どちらが使用者責任を負うのかということ等につきまして現行法では適切に対処できない、こういう問題があるわけでございます。

さらにまた、今後の労働力の需給の変化を展望いたしますと、高齢者や女子労働者の増加、こういったものが見込まれるわけでございますし、また、技術革進の進展に対応して必要な技能労働者の養成確保というものも必要になってくるわけでございます。そういう意味で新たな観点からの労働力の需給調整システムの整備の必要性が高まっておりますわけでございます。このために、この労働者供給事業を禁止いたしております職業安定法第四十四条の精神を堅持しながらも、特定の業務分野については労働者派遣事業というものを制度化したしまして、我が国のこれまでの雇用慣行あるいは労働市場の状況の調和にも十分配慮しながら、派遣労働者の保護と雇用の安定が図られるよう所要のルールを定めることが不可欠である、こ

ういう考え方のもとに御提案を申し上げておるわけでございます。

しかしながら、もちろん今後ともこういう強制労働とか中間搾取を行うおそれのある労働者供給事業につきましては厳正な取り締まりを行いますとともに、一方、この労働者派遣事業につきましてもその適正な運営を確保するよう制度の厳正な運営を行うこととしておるわけでございます。そういう意味におきまして、こういう職業安定法第四十四条の基本精神をないがしろにするというふうなものとは考えておらないわけでございます。

○塚田委員　つまり新しい経済情勢、言えれば労働需給調整システムに職安法のみでは対応できなくなったので、その辺新しい立法措置で事故の起きないようにしたい、これが趣旨ではないかという御説明のように受け取られます。

そうしますと、職安局長、派遣店員というのを御存じでございます。マネキンという制度もございまして、その境目というのは非常に難しい面があるのです。製造または卸業者が大規模な小売店、百貨店などに派遣する店員の制度、これは今度の労働者派遣事業の中に入らないということになります。職安法と今審議しております新しい労働者派遣事業法とのほさまに置かれてしまふ。一方、警備員などにつきましては、警備業法みたいなに単発、単独の立法でかなり規制といたしまふようか指導している面もある。

それに關連いたしまして、この派遣店員の件でございますけれども、事実関係としては、派遣された労働者が派遣先で労働条件の面でいろいろ御苦勞されておる面があるわけでございます。それについて、今後いろいろ労働行政の面で手を打たなければいかぬという件が多いと思うのです。しかも、この件につきましては、労働組合団体としてはセンセン同盟などが何回か労働基準監督局とか職安局の方に申し入れを行っているわけでございます。今度のこの法案審議と関連し、もしくは関連なくとも結構ですから、この派遣店員の労働条件維持と申しまふようか、そのためにどのような

な方策を講じようと考えておるのか、御答弁いただきたいと思ひます。

○加藤(孝)政府委員　いわゆる派遣店員の問題でございますが、これは形としては派遣元に雇用され、派遣元の業務命令によつて派遣先の事業場で就労しておるということでございまして、派遣元の指揮命令を受け、そして派遣先の指揮命令を受け、その形ではない、こういうのが通常の場合の形でございまして、そのため、派遣先の指揮命令を受けて労働に従事するという形態の労働者派遣には該当しないもので、そういう意味では、通常の場合はこの派遣事業法による規制を受けるものではない、こういうことにならうかと思ひます。

この派遣店員と派遣先との法律関係はこういうふうな考えられますが、ただ、実態といたしまして派遣元と派遣先との間の関係からいろいろ問題が指摘をされておる点もある実情にあるわけでございます。そういう意味におきましては、それぞれの派遣店員の労働面でのいろいろな保護が基本的に守られるためには、やはり通常の型というもので派遣店員というものをやめていくならば、あくまで派遣元が派遣元としてのしっかりした請負契約、そしてまたその中におけるはっきりした使用者責任、雇用者責任を持った形で労働者の労働管理に当たるといことが基本的に必要になってくると考えておるわけでございます。そういう面からの労働者保護を図っていくというのが今後基本であらうと思ひます。

ただ、いろいろ言われております派遣先での指揮命令関係については、実情を詳しく調べます中で、通常のパターンでないものについてどうしていくか、基本的にはさらに実態調査を含めて検討の必要があると考えております。

○塚田委員　派遣店員につきましては、確かに派遣元がすべての使用責任と申しまふようか雇用上の責任を持つわけですから、それがしっかりしておればそれでいいのだということになるわけでございますが、派遣先との力関係で結局派遣された労働者そのものが宙に浮くような形で苦しんでお

るケースが多いわけでございます。本来から言へば、このたび審議しているこの法案のそもその出発点もこういうような労働者を救おうということとで立法されているわけですから、いろいろな事情からいわれる派遣店員というのは今度の法律のジャンルに入れることができないというわけで法律のはさまに残されてしまふ危険性があるわけでございますので、ぜひ実態調査の上、また労働省としてのできる範囲内の行政指導をよろしくお願いしておきたいと思ひます。

次に移ります。

我が国の従来からの雇用慣行、すなわち終身雇用でございますが、これをある程度前提としております制度との関係におきまして、今回制度化が提案されております派遣事業を労働省はどのように位置づけておられるのか。

これは端的なケースで言へば、同一事業所に派遣期間が非常に長くなる場合、例えば一年を超すようなケースがふえてまいりますと、派遣先における常用労働者の代替を促進してしまふような危険性も多いわけでございます。このことにつきましては中職審におきましても指摘されているわけでございますけれども、今度のこの法案では期間の制限がございせんね。中職審の答申では注意するようにと言っているにもかかわらず、わざわざ申しまふようか、派遣期間を制限することをやめたという理由は何でございませうか。また、もしも一年以上を超えてはならないとかいうような期間の制限を明文化した場合、何か大きな障害、まずい面があるのでしょうか。その辺、お教えいただきたいと思ひます。

○加藤(孝)政府委員　確かに、先生今御指摘ございましたように、常用雇用労働者の代替促進を防ぐ、こういう観点から、御指摘のございましたように派遣期間を制限したらどうか、こういうような御意見もこれまで審議会等の場においてもいろいろございまして、いろいろ論議があつたところでございます。

ただ、この同一の労働者についての派遣期間と

いうものを一律に一定期間に制限したとする場合に、一つはその派遣労働者の雇用の安定がそういう一定期間ということによって害されるおそれがあるという問題がございいます。それからもう一つ、これはヨーロッパ諸国での派遣法において期間の制限をいたしておる制度の実情等にも見られるのですが、制限された期間に到達する直前に派遣を中断したとして、再度派遣を受ける、こういうことを繰り返すというふうな実態もあり得るというところで、その制度の実効確保の上で問題が残る。こういうことから明文をもって派遣期間を一律に一定期間に制限することは適当でない、こういうことでその規定を置いてないわけでございいます。

しかし、この法案におきましては、常用労働者の代替が促進されることのないよう、その対象業務については、その業務に従事する労働者の就業形態あるいは雇用形態の特性から、通常の企業活動においてキャリア形成を図りつつ昇進、昇格させるという雇用慣行が一般には認められないような業務について認めていく、あるいはまた専門的な知識、技術などを必要とする業務に限って認めていく、こういうような業務の面で限定をすることとを法四条で考えておるわけでございいます。さらにまた、こういう制度の運用に当たって雇用慣行を考慮するよう配慮しなければならぬ、こういうような規定も法案の二十五条に設けられておるわけでございいます。

そういう意味におきまして、これらの業務の指定あるいはまた雇用慣行を考慮しての運用というふうなことを通じまして、御指摘ございましたような常用労働者の代替が促進されることのないような運用を図っていきたい、こんなふうに考えておるところでございいます。

○塚田委員 派遣先では同一職場で賃金などの労働条件が違ふ労働者が混在するようになりなす。そうなりますと、どちらかというと派遣事業によって派遣される労働者の方が福利厚生とかいろいろな面で労働条件が悪いケースが多いのじやないかと想定されるのですけれども、もしそうならまずと、派遣先の常用労働者に対して労働条件の引き下げになる、そういうような引き金になる理由づけになってしまふ危険性があると思うのです。このような引き金にならないような歯どめ装置をいまいしょうか、どういうことを考えておられるのか、お願いいたします。

○加藤(孝)政府委員 派遣労働者の労働条件は派遣元の事業主との間で決められる、一方、派遣先の労働者の労働条件は派遣先の労使間で決められる、こういうような仕組みでございいますので、直接には関係がないということでございます。それからまた、派遣先の労働者は一般には年功序列的な賃金体系のもとにある、一方、派遣される労働者の方はまさにその職務についての賃金あるいはまた技能についての賃金、こういうような形で決められますので、直接こうしたもののがダイレクトに比較されて高いの安いという形で議論されるというたぐいのものでは本来はないであらう、こんなふうな考えておるわけでございいます。

さらにまた、今後におきましてはこの派遣先での派遣労働者の就業条件の整備などのための労働者派遣契約に定める就業条件に反してはならないとか、責任者の選任、また台帳の整備、こういうような措置が講ぜられまして派遣労働者の保護と雇用の安定を図るといふ考え方をとっておるわけでございまして、そういう意味で、この派遣労働者と派遣先労働者とが混在することによって派遣先の労働者の労働条件が引上げられて低下するといふようなことにはならないのではないかと、こんなふうな考えておるところでございいます。

○塚田委員 対象業務種についてお尋ねいたします。五十九年十一月十七日付の小委員会報告書では十四業務種を試算として例示しておりますが、今後労働者は政令としてお決めになるということですが、具体的にどう考えておるのか。すなわち、この報告書の試算と違うケースが今の時点で考えられるのかどうか、ありましたらばお答えいただけますか。

○加藤(孝)政府委員 この十四業務種につきましては、職安審の小委員会がこういう報告をまとめるに当たって一体どういう業務を想定しておるのか、そういう点についてあくまで参考という形ではあるが示しておいた方がわかりやすいであらう、こういうことではないかというヒアリングをいたしました。いろいろいたした業務等を中心にしてこの十四業務種が例示されておるわけでございいます。そういう意味におきまして、私ども、これを今後中央職業安定審議会におきまして御審議いただき、政令で決定する前に十分関係業務種についての実態調査、さらにはまた関係者の意見の聴取というふうなことをしていかねばならないであらう、こういうふうなことを中心に考えますが、これに完全にこたえられるというものは必ずしもない、こんなふうな考えておるわけでございいます。

○加藤(孝)政府委員 これにたいと思います。きたいと思います。この十四業務種につきましては、職安審の小委員会がこういう報告をまとめるに当たって一体どういう業務を想定しておるのか、そういう点についてあくまで参考という形ではあるが示しておいた方がわかりやすいであらう、こういうことではないかというヒアリングをいたしました。いろいろいたした業務等を中心にしてこの十四業務種が例示されておるわけでございいます。そういう意味におきまして、私ども、これを今後中央職業安定審議会におきまして御審議いただき、政令で決定する前に十分関係業務種についての実態調査、さらにはまた関係者の意見の聴取というふうなことをしていかねばならないであらう、こういうふうなことを中心に考えますが、これに完全にこたえられるというものは必ずしもない、こんなふうな考えておるわけでございいます。

○塚田委員 今後とも看護婦、家政婦、看護婦などの業務は対象業務種に入らないと理解してよろしいでしょうか。

○加藤(孝)政府委員 この業務種の選定に当たりましては、これはあくまで既存の労働力需給調整システム等との調和において認めていく、こういうような基本的な考え方にあるわけでございいます。そういう意味におきまして、現時点におきまして

てこの看護婦、家政婦については、民営職業紹介事業や労働組合の労働者供給事業という形で特段の問題なく適切に事業活動が行われていると私ども認識をいたしておるわけでございいます。そういう意味で、これについて新たなこういう派遣事業的な需給調整システムというものが必要な状況にあるとは考えていないわけでございいます。

○塚田委員 許可制と届け出制の違いについてお尋ねしたいと思います。

どのような理由で一般労働者派遣事業は労働大臣の許可が必要であり、特定労働者派遣事業は届け出だけでよいことになっているのですか、その理由をお聞かせいただきたいと思います。

五十五年四月四日付労働力需給システム研究会の提言でも、五十九年二月十五日付の労働者派遣事業問題調査報告書でも、すべて許可制とすべきであると明言してあるわけですが、それによって沿わないで届け出制も併用してしまふ特別な理由はありますか。

○加藤(孝)政府委員 これについては、民営職業紹介事業あるいは労働者供給事業、そういうものについて許可制にしておる、あるいはまたこの登録制の派遣事業について許可制にしておるといふ点は、これらの対象労働者については、雇用の安定という面において、いわばそういう常用雇用形態にあるわけではない、雇用の安定という見地からいいますと、まさにこのあつせんとか労供とか、あるいはまた派遣といふことについて、十分そういう適切な雇用の確保のための事業ができるかどうかの審査というものが必要であるといふこととでございいます。

しかし、既に常用労働者として雇用をしておるという方については、既に雇用の安定というものは一応図られておる。しかし、その派遣の仕方が、果たしてこの派遣法にいう適切な形で行われておるかどうかにあつては、これは用意しておく必要がある、こういう意味におきまして、これは届け

出制にしておる、こういうことでございます。

確かに、この御提言がございました当時において、すべて許可制ということでもございましたけれども、さらにいろいろ審議会で議論を深めていきます中で、やはり基本的にそういう雇用の安定が既に図られておる常用雇用労働者のみによる派遣事業というものは届け出制でいいだろう、こういういわば議論の結果を踏まえての対応をいたしておるものでございます。

○塚田委員 届け出によって派遣事業を行うことができるということになりますと、形式的に常用労働者のみを雇うという形をとって、言うなれば安易に、しかも偽装的に事業を行う者が出てくる危険性はございませんか。このようなチェックが十分できますか。したがって、常用労働者のみの特定労働者派遣事業についても、この法律の目的にうたがってありますように、雇用管理を適正に行う能力があるとか、事業を的確に遂行する能力を有するなどの許可基準がはつきりしておる許可制にして、行政機関の厳密なチェックを受けた方が、事業が事業だけに一步誤ると偽装的なおかしなことが行われる危険性があると思うので、そのようにすべきと思うのですが、いかがでしょう。

○加藤(孝)政府委員 この届け出制によります事業というものは、これは既に常用雇用という形で雇用の安定が図られておる、こういう意味におきまして届け出制にしておるわけでございます。しかし、例えば事業報告書や収支決算書を提出する、こういうような規制は許可制の事業と全く同様でございますし、また、労働大臣が事業の運営状況を的確に把握をいたしまして指導助言あるいは改善命令というような措置を講ずることによって事業運営の確保を図るというようなことにつきまして規制をかぶせておるわけでございます。また、この労働者の就業に関するルールにつきましては、許可制の事業と全く同様に適用されるわけでございまして、この場合、雇用主としての責任の明確化の問題あるいは講ずべき措置、あるいはまた労働者の保護と雇用の安定の観点からのいろいろ

ような諸規定については、全く同様にかぶつておるといふ意味におきまして、この届け出制ということにすることによって格別問題は無いのではないかと、そういうような考え方でおるわけでございします。

もちろん、こういう常用労働者であることを偽装して届け出によって事業を行う、こういうような事業運営が行われてはならないわけでございします。そういった面につきましては、この法の適正な施行運用という面におきまして実効ある措置をさらに講じていくということで対処していくべきものと考えております。

○塚田委員 事業の許可、届け出の受理、事業の廃止命令とか調査の業務を行うとか、また今局長お話しになられましたように、事業報告書であるとか収支決算書の点検を行うとか、またいろいろな面での指導助言を行うとか、これはかなり専門的な知識を有する職員が数多く要るんじゃないかと思うのですが、今の職員の体制でこれが十分できますか。その辺の職員の配置などについて特別な手を打とうとしているのかどうか、この点についてお答えいただきたいと思ひます。

○加藤(孝)政府委員 この法律が制定されました後におきましては、今御指摘ございましたように、派遣労働者の雇用の安定の面あるいは就業条件の確保の面、それから我が国の雇用慣行との調和が保たれるような制度の適切運用というような点が特に重要であると考えております。そういう意味におきまして、まずは関係者に対する制度の周知徹底あるいは許可制度の適切な運用あるいはまた法律違反事業主に対する指導監督の徹底、こういうことが重要であるわけでございします。

そういう意味で、これに関連いたしまして、行政体制の整備であるとか、あるいはまた関係行政機関との連携の強化、あるいはまたさらには民間の協力体制の整備というようなものが不可欠であると考へておるわけでございします。そういうような意味におきまして、既に昭和六十年といたしまして、労働省では、労働省の本省にこの担当の

参事官の設置をいたしておりますほか、今後昭和六十一年度を目指しまして各種の許可あるいは監督指導業務等を行います職員はまた安定所にあります各種の派遣先に対するいろいろ相談、指導を行う相談員の配置というものを現在検討しておるわけでございします。

また民間の協力体制をいたしまして、こういう労働者派遣事業を行う者によって構成されます業界団体を通じての個別の業者に対する指導であるとか苦情処理等の実施、あるいはまた商工会議所等使用者団体を通じての啓蒙活動、こういったような体制もぜひ必要であらう。さらにはまた労使を代表する方々を派遣事業適正化推進員、こういったようなものに委嘱していろいろ相談、協力、さらにはまた地方職安審の活用などにおきまして地方レベルでのいろいろ労使の意見反映、こういったような体制の中でこの法律の円滑かつ厳正な施行を図つてまいりたい、こんなふうに考えておるわけでございします。

何といひしてもやはり関係いたします職員の増員ということが非常に重要なことでございします。そういった面での来年度を目指しての必要な職員数の増員確保というものがまた一つ大きな問題と考へております。

なおまた、この事業の厳正指導取り締まりといたしたようなものを徹底いたしますためには、また安定所の体制整備だけではなくて労働基準監督署などとの連携強化というものが特に必要であり、監督署との相互通報制度、そういう制度の創設等によりましての連携確保を図つていきたい、こんなような体制の整備を現在考へておるところでございします。

○塚田委員 労働者の保護について見解をお伺ひいたします。
派遣労働者には労働者派遣契約に定められている就業条件を明示しなければならぬとしてありますが、この明示は口頭だけでよろしいのでしょうか。これはトラブルを防ぐためにはぜひ書面に

よるべきだという義務づけが必要と思ひますが、いかがでしょう。

○加藤(孝)政府委員 おっしゃいますように、こういう問題についてのトラブル防止という観点からは、原則としてやはり書面によって行うことが適当であると考へております。緊急の場合といふようなことでやむを得ないときには書面によることが困難な場合もあるかと思ひますが、まさに御指摘のとおりだと思ひます。

○塚田委員 派遣労働者に就業場所などの選択の自由は保障されていると見てよろしいでしょうか。これが不利な職場などに派遣されるケースがずっと続いたりすると、派遣労働者がやむなく退職に追い込まれてしまうというふうな、こういう苦しい場面も場合によっては想定されるわけですが、この辺はどうかかるでしょうか。

○加藤(孝)政府委員 派遣場所の選択の問題は、派遣元の事業主と派遣労働者との間の労働契約において特に派遣労働者の方から特別な希望というふうな形が出されてはいない限り、一般には企業活動で行われておりますような、例えばどこどこへ出張してくれというのと同じような意味でのどこどこへ派遣で行つてくれ、こういうような話になるものだと思うわけでございします。

しかし、その派遣されております事業所がどうしても自分にとって適当でないというふうな問題等につきましては、今後この法案におきましては派遣元の事業主のところに苦情処理責任者というものを置くことにいたしております。これは派遣先にも置くことになっておるわけでございします。が、そうしたルートを通じてのそういう苦情処理という形で解決の道が一番手取り早い方法として今後活用されていくのではないかと、こんなふうにか考へておるわけでございします。

○塚田委員 派遣労働者の場合、分散就業のためいわゆる組合を結成するということとは難しいんじゃないかと思はれるわけでございします。そうした場合、時間外であるとか休日労働に関する協定はどのような形で結ばれることになるでしょう

か。また、女子の場合、産前産後の休業などという形で保障されることになりすか。

○寺園政府委員 労働者派遣につきましては、派遣元事業主が派遣労働者との間の労働契約におきまして所定労働時間、時間外労働の有無など派遣労働者の労働時間等の枠組みを設定をいたしまして、派遣先事業主は労働者派遣契約に基づきこの労働時間等の枠組みの中で当該派遣労働者を指揮命令して実際に就労させるという関係にあるわけでございます。したがって、派遣労働者の労働時間の枠組みの設定であります時間外あるいは休日労働協定の締結は派遣元において行うことになりす。派遣先の使用者が適法に派遣労働者に時間外、休日労働を行わせませんためには、派遣元において締結されております時間外、休日労働協定の範囲内でなければならぬことになるわけでございます。

また、産前産後の休業でございますが、これにつきましても、長期間のまとまった労働を要しない日でございますので、時期的な予測も可能でございます。したがって、派遣先の事業の特殊性というものは直接関係がないことなどから、派遣元事業主が付与することにしております。したがって、労働者は派遣元の使用者に對しまして産前休業の請求を行うということになりす。

○塚田委員 派遣先の都合によって派遣が途中で打ち切られた場合、残余の期間の雇用保障、結局は賃金などはどうなりますか。ほかの派遣先へ転用されることなくしてもやむなく休業しなければいけないというような場合、労働基準法第二十六条によれば休業手当というのがあるんですけども、この場合、これが適用されることになるのでしょうか。

○加藤(孝)政府委員 派遣元と派遣先との間で結ばれます派遣契約ではまさに労働者派遣というサービス提供に係る取引契約でございます。したがって、派遣元と派遣労働者との間で結ばれる雇用契約とは直接関係がないものでござい

す。したがって、たとえ派遣先から派遣契約が打ち切られた場合でございしても、そのことが直ちに雇用契約の終了に結びつくというものはないわけでございす。常用雇用労働者のみで行われる特定労働者派遣事業についてはもちろんのこと、この登録型等派遣労働者を派遣する一般労働者派遣事業につきましても、雇用契約の期間が満了するまでは労働者と派遣元事業主との間の雇用関係は維持されることになるわけでございます。

この場合におきまして、この雇用契約には通常の労働者と同じように労働者保護法規が適用され、あるいはまた解雇制限の法規も適用されるというわけでございす。他の通常の労働者に比べて同じような取り扱いを受けるということになるわけでございすので、途中で打ち切られたというような場合において、たとえ派遣先から戻ってまいりましても、この場合、他の事業所の仕事へ回るとか、あるいはまた、どうしてもそういう仕事がない場合には、特段の定めのない限り、例えば休業手当というような形ももちろんあるわけでございす。そういう意味で、派遣契約の打ち切りと雇用契約との関係は直接には関係がない、休業手当の支払い対象にももちろんなる、こういうことでございす。

○塚田委員 社会保険や労働保険の適用の促進について、中職審の答申でも思い切り配慮しなければいけないというふうにされているわけでございす。特に登録型の派遣労働者につきましても、その適用の資格というものは具体的にはどうなるのでしょうか。

○加藤(孝)政府委員 登録型の派遣労働者につきましても、その就労実態が常用労働者と変わらない状態で就業が継続してある、こういうような場合であれば、派遣元事業所におきまして雇用保険の被保険者となりまして、このような方が離職後失業しておるとい場合には、それ以前一年間に被保険者期間が通算して六ヶ月以上あれば、通常の労働者と同等に失業給付の対象となり得るもの

でございます。

○塚田委員 労働組合が行う労働者供給事業でございすけれども、これはぜひともさらに促進するように持ってほしい、このように思っているわけでございすけれども、その場合、一つのネックというのが、労働組合としては社会保険、労働保険、この辺がネックになってなかなか思うように労働事業を拡大することができないという面があるわけでございす。そういうことも含めまして、今後の労働組合の行う労働事業につきましまして、その促進方法をどうお考えになっておられるのか、ぜひ前向きな考え方を労働省としてお示しいただきたいと思ひます。

○加藤(孝)政府委員 今後労働組合が行う労働者供給事業についての活動をより積極的に進めるようにしたい、こういうことで考えております。のが、第一は労働者供給事業を行うことのできる労働組合の範囲を、現在の労働組合法の適用を受ける労働組合に加えまして、国家公務員法や地方公務員法の適用を受ける職員団体、あるいは地域レベルの労働団体、いわゆる地区労とか地区同盟とか、こういうようなことで呼ばれております地域レベルの労働団体をも労働者供給事業ができる対象に加えていく。さらにまた、現行の産業別または職業別の全国組合に所属を要件としておりました点を撤廃をいたしまして、単独の労働組合もその対象にしたいと考えております。

それからまた、労働者供給事業の事業運営に関する許可要件を緩和をいたしまして、労働協約の写しにかえて供給契約のひな形がいい、こういうようなことであるとか、現在組合費の定額制というのことにいたしておられますものを、定額制、定率制のいずれでもよいというようにしたいと考えております。

さらにまた許可手続の簡素化も考えておりまして、許可の有効期間を現行の二年から三年に延長する、さらにまた許可のこれは有効期間につきましまして、今までは新規許可の形で来しましたのを更新制度を導入をしていく。そしてまた有効期間の更

新の際の添付書類等を大幅に簡略にしたい。さらにまた、毎月提出をすることとされております事業報告につきましまして、これを四半期ごとの提出に改める、こういうようないろいろの簡素合理化等を図りまして労働組合の行う労働者供給事業についての積極化を促進していきたい、こんなふう考えておられるわけでございす。

なお、お示しの保険の適用問題につきましては、私もいろいろ検討はいたしておりますが、なおいろいろ難しい問題があつて現在においてはまだお答えを前向きにできる状態にないことを御了解いただきたいと思います。

○塚田委員 時間が参りましたので、最後に一問だけさせていただきます。

それは職安法三十三条の四で兼業禁止がございす。これが今度の法案においては準用されておられませんが、法律の趣旨からいいますらば準用した方がよいのじやないかと考えます。そこで、準用されなかった理由、それから今後どうするか、それについて簡潔な答弁をお願いいたします。

○加藤(孝)政府委員 当初におきましてはこういう兼業禁止規定を置くことを考えていたところでございす。が、政府案の決定段階におきましていろいろな議論の中で、労働者につきましまして労働基準法がみなしの形で、使用者とみなす形でいろいろ適用になるというところ等がございまして、こういうものについて特に兼業禁止規定というものをどうしても置かなければならぬ、結局基準法でのいろいろな規定がかぶってくるというような形の中でこういう兼業禁止規定の趣旨が相当実現できるのではないかと、こういうようなことで禁止規定を置かなくとも特に労働者保護の確保については支障がないのではないかと、こんな考え方から規定がないわけでございす。

○戸井田委員長 終わります。

○小沢(和)委員 初めに大臣にお尋ねしたいので

すが、これは先ほどからも問題になっておりますけれども、戦後、職安法四十四条や労働基準法六条などによって労働者供給事業とそれによる中間搾取が禁止されておるわけであり、今回のこの労働者派遣事業法はそれを根本的に覆して派遣事業の名でこの供給事業を公認し、中間搾取を野放しにするという結果になるのではないかと考えますが、この点いかがでしょうか。

○山口國務大臣 小沢先生のようなお考え、御判断もあらうかと思いますが、御承知のとおり、高齢化時代あるいは省力化時代、さらには女性の職場進出等々で労働市場の変動が予測される、さらには雇用の延長、定年延長等進みますと六百万規模の新たな労働人口の増加も予測される、こういう厳しい雇用情勢というものを考えますと、労働省といたしましても、国会の御議論等をいただきながら雇用の確保と拡大のために最大の努力、取り組みをしなければならぬ、こういうことだと思ふのです。

そういう意味で、いわゆる派遣事業あるいは請負事業等の中で既に上場しているような会社も含めて、雇用者側と労働条件の問題あるいは労働福祉の問題等々で、いろいろな意味で新たな視点からこうした派遣事業も検討をしなければならぬ、こういうことだと思ふんですね。そういう意味でいろいろ問題もあらうと思ひますけれども、そういう点をクリアしながら労働者の保護と労働福祉、労働条件の改善のための手だてではないものだらうか、こういう基本的な考え方の中で今回の派遣法も審議会等いろいろな御審議をいたしたいで、そして今、国会でこうして御議論をお願いしているところでございます。

○小沢(和)委員 私、ME化の進展とかあるいは高齢化などによって労働市場が大きく変わってきている、これに対応して雇用の安定や拡大を図っていかねばならないというところは一般的にはまさしくそうだと思うのですが、それはこういうようないわゆる労働力供給システムなるものを新たに取入れなければやれないのか。そうで

はなくて、今の公共職業安定所の機能を一層充実することによってそれは十分可能であり、またそういう方向でやらなければならないというふうに私は考えております。実際そういうことを口実にして、いわゆる労働者供給事業あるいは中間搾取などを野放しにするというようなことは絶対に認められないのではないかと思ふんですね。

私、幾つか実情も調べてみたのですけれども、我が国でも最大級の労働者派遣事業の一つでありますマンパワー・ジャパン、ここなども、例えば千代田化工建設に事務で派遣されている労働者などの場合には鉛筆からタイプライターまで全部派遣先のものを使っている。そして派遣先ですべて指揮命令を受けておつて、違つたのはネームプレートの色だけだというふうに御本人たちが言つておるわけです。職安法施行規則の第四条一項の一号から四号までのすべての要件を満たしておつても、それが形だけであつて中身が実質的には労働者供給事業である場合には取り締まらなければいけないというのが今の精神でしょう。

ところが、今私が言う最大級のこういうような労働者派遣事業でも中身は全く労働者供給事業でしよう、今私が言つた幾つかの点だけでも、何でこういうものを野放しにしておくことがこれからの雇用の拡大などにつながるというふうにあなた方が言うのか、これは全く理解できない。これは厳しく取り締まらなければならぬのではないですか。

○加藤(孝)政府委員 先ほど来お答えいたしておりますように、現在の職安法の労働者供給事業の禁止の規定は、戦前におきますボスによる強制労働、中間搾取というような形によりますいわゆる人夫の供給業、あつせん業、こういうようなものを取り締まろう、こういうことで制定をされておるものでございます。

しかしながら、現時点においてこういう新しいタイプの労働者のニーズがいろいろ出てきておる、さらにまた企業側においてもいろいろ技術革新を中心として新しいニーズが出てきておる、こ

ういうような時代、そしてまた、そういう場において高齢者であるとか女性であるとか、こういう就業の比較的難しい人たちの一つの就業のチャンスにもなつておる。そういうような状態になつておるときに、こういう労働者供給事業を画一的に一律に禁止をしていくということだけでいいのか、こういうようなことでいろいろ議論等も出てきたわけでございます。そういう議論の中から、五十三年以来行管の勧告を受けてまして労使の代表等も入つていただいたの議論を重ねて、現在御提案申し上げておるような基本的な考え方での法案を御審議をお願いしておる、こういうことであるわけでございます。

したがしまして、私も、労働者供給事業についてのそういう中間搾取とかあるいは強制労働、そういういたやうなものは基本的に今後もお厳しく禁止をしていかなければならぬという精神は堅持しながらも、特定の分野について一定のルールのもとに行われ、そういう反社会的でないものについては認めていこう、こういう基本的な態度のもとに御審議をお願いしておる、御提案をしておるといふものでございます。

○小沢(和)委員 実態を調べてみると、戦前とはもう違つてああいふようなタコ部屋制度みたいなものはないんだ、だから、この職安法四十四条の運用については見直しをしてもいいやうな状況があるんだというふうに聞こえるけれども、私は、形が違つてはいるだけで、実際派遣労働者というのは非常に無権利な、そして低賃金の状況に置かれておると思ふのです。こういうやうな形を当局が野放しにしておるといふのは、こういうやうな労働者を大量に必要とする企業の側の圧倒的な要求がある、だから、それに押し切られておるからではないかという疑問を私は持たずにおれぬわけですよ。

全労働という組合がありますけれども、一昨午ここが調査をした結果を見ると、なぜ派遣労働者を使つておるかということについて、「人件費の負担が安い」四四・四%、「余分な人員を抱えな

くてよい」四三・五%、「間接費負担が少ない」三八・五%などとなつておるのです。こういうやうなまことに安くて非常に使いやすい、要らなくなればすぐ首にできる、こういうやうな労働者なら何ぼでも欲しい、幾らでも生み出せるシステムをつくつてくれ、こういう圧力で取り締まり切れないというのが本当のところじゃないのですか。

○加藤(孝)政府委員 先ほど申し上げましたそういう労働者のニーズ、それからまた企業側のニーズの中でこういう派遣事業が急速に増加をしてきておるわけでございますが、そういうニーズがうまく結合すればそれでほうつておいていいのかというところで、これを一体どう考え、どう対応していくのか、またこれまでの日本の終身雇用慣行、それから常用雇用というものの政策、そしてまた今後のこういう高齢者、女性の職場進出問題あるいは技術革新の問題等々を踏まえて、今後どうしていくかということでも五十三年以来いろいろ御議論を賜つてきたということでございます。おっしゃいますように、ただ大企業のニーズにこたえようというだけでこういう制度を提案しているものではございません。

○小沢(和)委員 確かに高齢者や、あるいは婦人なども最近では夫だけの給料では住宅ローンとかあるいは教育費なども思ふやうに払えないということから、パートなどでもいい、とにかく幾らでもいいから働いて稼ぎたいというやうな要求が出てきておる。これは私、事実だと思ふのです。とにかく幾らかでも稼ぎにしなければいからというやうなことで、そういうやうな人々たちをどんどん低賃金の労働力として提供することが労働力政策としてあなた方がとるべき道なのかどうか。労働力の需要というのは、あなた方がどういふ供給システムをとらうと、必要があれば企業は労働者を雇わざるを得ないわけですから、何もそういうシステムがあるから義理で要らない人を雇うという企業はどこにもないと思ふのです。

だから、公的な職業安定所などの機能を充実して、そういうやうなパートとか、今言う中高年の

人たちは年金だけでは足りないから働きたいというのだったら、そういう人たちのために働ける場をどんどん開拓するということになれば、そういうルートに乗れば今よりはもっとましな労働条件でこの人たちは雇われるべき人は結局雇われるのではないかと。何もこういうようなシステムできたから雇われないはずの人がにわかに雇われるといったようなことでは絶対ないんじゃないかと私は思うのです。その点どうですか。

○加藤(孝)政府委員 この派遣事業というもののつきまじりとして新しい労働力供給システムのひとつとして御提案申し上げておきますのは、そういう単に職業紹介という形だけでは的確に対応できないような一つのメリットもまたある、こういうことではないかと。

例えば、具体的に申し上げますれば、こういう派遣労働者の就業につきまじりとして、自分の好きな時間帯、好きな場所で就業をしたいというようなことであるとか、そういうものに對してきめ細かく対応ができる。さらにまた、例えばこういうコンピュータの関係について一定の能力をその派遣事業所においていろいろトレーニングをいたしまして、そして派遣という形で就業の場を得る、こういうような教育訓練、能力開発の向上というための一つの機能もまた持つておる。それからまた、そういう幾つかの派遣先をできる限り切れ目の適用の問題あるいはまた福利厚生の実施という形で充実も図るというように、いろいろ具体的な一つのシステムの持つメリットというものもあるわけでございます。

そしてまた、職業安定機関の職業紹介機能というものも、もちろん今後とも充実強化をしていかなければならぬ。特に、今、話の出ております今後の高齢化社会の問題、女子の職場進出の問題、ME化の問題等々考えますれば、さらに安定機関の機能も強化していかなければなりません。例えば安定所のそういう配置の問題につきましても、現在よりも安定所の配置箇所をさらに大幅にふや

していくということとはまた一面において非常に難しい問題にもなつておる。あるいはまた職業安定機関の職員をさらに大幅にふやしていくということも非常に難しい行政事情にもあるというような事情もまた一つは考慮しなければならぬ。

そういう中で、こういう民間レベルにおきます新しい民間の労働力供給システムとしてこれが有効なものであれば、そのいろいろ含んでおります弊害、問題点というものを除去しながら、これを機能させていくということもやはり必要なことではないであろうか、こういう観点で御提示申し上げておるわけでございます。

○小沢(和)委員 実際にこの派遣事業が公認をされたと今後どういうことになっていくのかということについて、この機会に一言お尋ねをしておきたいと思うのです。

私も調べたところでは、派遣事業が公認されたら自分のところでもやろうというような動きが大企業などでも非常に強まってくるわけですね。その一つとして、東京海上キャリアサービスという事務処理の派遣会社が既にもうできておりまして、最初百五十人ぐらいからスタートしたのが三百五十人になり、これは五百人を超えるだろうというふうになつておるわけですが、ここで、東京海上でどういふことが起つておるかというと、女子の社員の人たちに、産休とかあるいは育児休業とか残業とかいろいろ問題が起るたびごとに、實際上やめさせるように圧力をかけて、その人たちに、例えば残業などを会社の要求どおりに十分にできないならこのキャリアサービスのほうに行つて派遣社員としてならパートとしてやれるんだ、こういうようなことで、やめてその派遣労働者になるようにさせておる。だから、実際ある日、今まで正式社員だった人が突然、私、やめた、それで同じ職場だけれども今度は派遣労働者として働きます、こういうようなことになつておるというのです。

だから、これから見ると、今までの正式社員が、非常に身分の不安定な派遣労働者に切りかえられ

ていく。これがあなたの方の望む姿なんですか。

そして、今度のいわゆる参考例として挙げられている十四業務というのを見てみますと、そのうち十業務ぐらいまでは、東京海上みたいなああいう大企業の事務処理に關係するような業務がずらつと並んでいますね。そうすると、ごく一部の、企業の意思を直接決定することにかかわるようないわゆるエリート社員でしようか、こういうような人々を除けば、あとの大部分というのは派遣労働者にすつと切りかえていくことができる。そうしたら、あなたの方は、雇用をふやしたりするという非常に積極的な意図だということになります。そういう非常に現実的な意図が、非常に不安定雇用に使われるという、こういう状況になつてきていくのが現実の姿じゃないですか。これがますます拡大するというのが今度のこの法律をつくらした結果になりはしませんか。

○加藤(孝)政府委員 今度の法律を提案いたしております考え方は、新たなそういう労働力の供給調整システムを設けていく、こういう立場に立つておるものでございまして、これはそういう労働者のいわば常用雇用、終身雇用、こういう慣行をむしろ阻害しないように、こういった慣行と調和においてこういうものを認めていく、また、そのための業務限定も厳しくやつていく、こういう考え方に立つておるものでございまして、したがって、今お示しのような形でどんなんという従業員を派遣労働者に切りかえるシステムとしてのこういう派遣事業というものは、私も、こういうものを公認しあるいは許可していくという考え方は毛頭ございせん。

○小沢(和)委員 現実には、そういうことが現に東京海上のような第一級の会社の中で起つておるんですよ。だから私はそのことを指摘するわけでありまして。

あと若干、具体的な問題でお尋ねをしたいと思うのですが、いわゆる対象業務の問題です。

第四条の一項では、「専門的な知識、技術又は経

験」あるいは「特別の雇用管理を行う必要」性などの面から絞つていく、そしてそれが参考例では十四業務というふうになつておるわけですが、こういうような抽象的な尺度であれば幾らでも政令で業務を追加していくことができる。結局のところ、これは何の歯どめにもならないで、政府の政策的な判断でどんどん対象業務を拡大していくことができるということになりませんか。

○加藤(孝)政府委員 ここに二つの、今お示しの専門的な業務であるとかあるいは特別の雇用管理を要するところというふうな形の例示が書いてございまして、そのほかにも基本的に、二十五条におきましてこういう日本におけるよき雇用慣行というものを阻害しないように、あるいはまた既存の労働力供給調整システムとの調和というような配慮事項もあるわけでございます。さらに申し上げれば、この十四業務の例示の中に生産関係の業務というのは一切入っておりません。これは、派遣事業等小委員会の報告におきまして、生産関係で現在いわゆる下請の形で行われているような業務については対象にすべきではない、こういう考え方が示されておるわけでございます。

そういう意味におきまして、派遣事業が行われていく場合に、対象業務の限定についてはいろいろな角度からの制約というものを考えて、御心配あるような問題が起つたり広がったりということのないよう、中職審、これは三者構成の審議会でございます、そういう場でも十分論議をした上で、いわば社会的な合意があるものについて認めていく、こういう基本的な立場におるわけでございます。そういう意味で、御心配の派遣事業の野放しというふうなことにならないということでは、私も運用していく、またそう運用すべきものである、こう考えております。

○小沢(和)委員 それから、「業」としてというのは、私の理解では同種の行為を反復継続することを言うというふうな考えられているのですが、それでいいでしょうか。

○加藤(孝)政府委員 「業」として」という意味は、

派遣元が反復継続の意思を持って労働者派遣を行う、こういうことで考えておるわけでございますが、具体的には、労働者派遣が一定の目的と計画に基づいて経営する経済的活動として行われていくか否かということによって判断されることになると思います。その際には、営利を目的とするものであるかどうか、あるいは事業として独立性があるかどうか、こういうことが重要な要素となると思います。

○小沢(和)委員 業として行ふ場合は十四業務というふうに限られているわけですが、業としない場合にはどういう派遣をしても構わないということになるのでしょうか。この法律は、業としない場合も一定の規制を加えるようなことになっているのでしょうか。だから、その点をお伺いします。

○加藤(孝)政府委員 労働力の需給調整システムとして考えております場面については、業として派遣事業を行っているものについていろいろ規制をいたしております。しかし、実際に現在行われておりますいわゆる出向というような形、あるいはまた他企業への派遣というような形でいろいろ労働力の移動がございます。そういったものについてこれが派遣という形をとる場合、業ではなくて派遣という形をとる場合における労働基準法の適用問題、派遣先における使用者の遵守事項、こういったものについてもこの法律は規定をいたしております、それについての使用者責任がいずれにあるのかというようなことについても明確化を図っておるところでございます。

○小沢(和)委員 ちよつとまだ不明確だからもう一遍端にお尋ねしますけれども、業としてでなければこの十四業務に關係なくどんなところでも派遣していいというお考えですか。

○加藤(孝)政府委員 現在、業として行ふものでなければそういう派遣的なことについては何ら規制がないわけでございます、それについてはこの法律においても何もさわっていない、こういうことでございます。

○小沢(和)委員 それじゃ一つお尋ねしたいので

すけれども、国鉄なども最近派遣を始めたわけですが、これは始めたばかりだからまだ反復継続とかの話にならぬかもしれないのですけれども、私の地元であります新日鉄などを調べてみますと、一九七八年二月から、いすゞ自動車とかの自動車メーカーなどに既に今日までに千人以上は間違ひなく何回も繰返し労働者を派遣しているのですよ。一九七八年からですから、これはもう相当な反復回数になる。一回が半年とか、そういう単位です。これは、先ほどあなたが言われた考え方としても業としてということになるのじゃないですか。こういうことが野放しで許されるのでしょうか。

○加藤(孝)政府委員 これは、回数が何回あれば業になるかと、そういったものではない。一定の事業目的というふうなものを持って、そして経済的な活動としてそういうことをやっておるところに一つの事業性があるわけでございます。同じことが何度も行われたからといってそこで直ちに事業性が出てくるものではない。例えば、ある個人がたまたま頼まれて職業紹介、就職のお世話をした、友達に口をきいてあげた、それが回数が何回かあったからといって、反復継続であり、事業だというわけにはいかない、そういうものであらうと思うわけでございます。

○小沢(和)委員 個人がたまたま口をきいてやってほかの人を世話したということが何回か重なるというふうなことは、これは決定的に違うと思うのですよ。会社が自分のところの労働者を自動車メーカーなどに派遣するというのは営利活動の一部だと私は思うのです。これは慈善事業ですか。そんなばかな話ないでしょう。企業がやることはすべて営利活動でしょう。それが反復して行われるのどうして業じゃないのですか。

○加藤(孝)政府委員 営利活動かどうかということとで特に判断をするというわけではありませんが、企業の人事管理の一環として行われておる、こういうものについては社会通念上業として派遣を行っておるというものではないのではないかと、

○小沢(和)委員 ちよつとまだ不明確だからもう一遍端にお尋ねしますけれども、業としてでなければこの十四業務に關係なくどんなところでも派遣していいというお考えですか。

○小沢(和)委員 そういふような解釈をするとなれば、十四業務の限定も幾らでも広がってしまう。「業として」といふのも、それは業でないというふうな考え方で言い出したら、結局のところこういう規制をするということとは実際的には意味がなくなってしまうのじゃないですか。これらの大企業に対しては、何でもおやりくださいというふうな白紙の委任状を出しているようなものじゃないですか。

○加藤(孝)政府委員 先ほど申し上げましたように、業としてやるのでなければ、現行においては何ら出向であるとかあるいはまた派遣であるとかいふものについての規制はない、また、この法律においてもそういうものについて特別の規制をしておるものではない、こういうことでござい

○小沢(和)委員 だから、業というふうに見るかどうかは、あなた自身はどういうふうなそれを判断するかということでしょう。これだけ営利会社が何年間かわたって反復してその行為をやっていることが業でないというのだったら、業であるとかないとか議論すること自体がナンセンスになつてしまふのじゃないですか。

時間もばつぱり気になるから、このことでも一言言いたいと思ひますのは、これまで、大企業の労働者は終身雇用だということだから身分が安定しているというふうな言われておつたわけですが、これも、こういうような形でどんどん他の企業、国内はもとより海外に対しても派遣だ、出向だということと出されるようなことが日常的に自由自在ということになつていくのであれば、これは今の終身雇用という制度そのものを根底から動揺させるというふうなことになるんじゃないでしょうか。この点はどうお考えでしょう。

○加藤(孝)政府委員 これは何度も申し上げますように、一般の業として行われるものでない派遣については、これは現行法においても自由でござい

○小沢(和)委員 ちよつとまだ不明確だからもう一遍端にお尋ねしますけれども、業としてでなければこの十四業務に關係なくどんなところでも派遣していいというお考えですか。

ないということとでございまして、この法律を認めるとどんな広がるおっしゃいますけれども、これはこの法律とは直接関係のない話ではないだろうか。こう思ふわけでございます。

また、この法律ができました場合にどんな業務もどんな派遣事業として認めるわけではなくて、何度も申し上げておきますように、そういう二つの限定、さらにまた常用雇用制度との関係の問題、あるいはまた生産労働についてはこういう派遣業務を認めないとかいうようないろいろな制約の中で社会的な合意のあるものについてだけ認めていく、こういう基本的な考え方でおるわけ

でございます、これが、派遣事業という形のもので、ほとんど野放しで広がっていくような形で私も認める考え方は全くございません。

○小沢(和)委員 今度の法律で、そういう大企業の派遣などが特に広がっていくわけのものではないというふうなあなたに言われますけれども、この第三十二条二項の解釈として、労働者派遣を行うことがあつた旨を労働協約または就業規則などにうたつてあれば同意なしにどんどん派遣すること

ができるというふうな趣旨なんじゃないですか。そうすると、これは派遣事業でなくてもそういうような解釈がこの法律でもってできるということになるならば、それこそ就業規則や協約をちよつと変えてどんどん本人の同意なしにこういうようなことがやれるような道を、あなた方がこの法律をつくることを通じて開いてやるということになりはしませんか。

それから、時間が来たようですから、あとちよつと一、二だけお尋ねをして終わりたいと思ふのですけれども、私は、この法律をつくつても労働者の労働条件の最低保障については、ただ明示をしないというだけで実効がほとんどないのじゃないかというふうな考えられるけれども、これによつて実際に労働条件が向上できるということをあなた方が保障できるのかどうか。

派遣元が形式的には雇用主だということにされて
いる。そのために労働者が労働組合などをつく
つても、団体交渉をやっても、自分たちの労働条件
を本当に引き上げるような実りのあるものが、今
のこういふような仕組みだったら期待できないの
じゃないだろうかということをお考えですが……

○戸井田委員長 小沢君、時間が経過しておりま
すので、結論を急いでください。

○小沢和委員 この点、最後にお伺いをして終
わります。

○加藤孝政府委員 この労働協約、就業規則で
定めがある、こういう点でございしますが、これは
現在の労働法体系において労働協約、就業規則と
いうものが一応それぞれ規範的な効力があるとい
う法制的なものと、これは当然ではないだろうか
ということでございます。

それからまた、労働条件の向上の面でございま
すが、もちろん労働基準法あるいは最低賃金法に
よります最低基準の保護があるわけでございま
すが、それ以上にそういう福祉の向上についての努
力義務というようなものも規定がされておるわけ
でございます。

それからまた、実際は派遣先が決めるというお
話でございますが、これは労働者と派遣元が労働
契約において決まるものでございまして、この場
合、よりよいいろいろな技能のある労働者というの
はできる限りいろいろな労働条件を約束してくれる方
のある派遣元と労働契約を結ぶ、こういうような形
においてのそういう動きというものは当然あるう
かと思えます。そういう意味におきまして、全部
派遣先が決めるのだというわけのものではないと
いうことでございします。

○小沢和委員 続きはまたやります。

○戸井田委員長 菅直人君。

○菅委員 大臣お急ぎのようですので、まず大臣
に集中的に三、四問質問させていただきます。ま
あとは局長を初め政府委員の方にお答えをいた
だきたいと思ひます。

大臣、きょう朝以来この法案の審議をずっと私

も、時折席を抜けましたが聞いておりました、ま
た、この間の法律に関するいろいろな人の意見
を読んだりあるいは聞いてみました。大臣もこの
法案の趣旨を説明されたときに、局長がしよっ
ちゅう言われているように、労使双方のニーズを
合わせるのだ、だから、そういう意味では大変必
要な法案なんだというのを言われるわけであ
る。私も確かに、現在の特にMEの進展などで大
分状況が変わっているの、何らかの一つのこ
ういふルールというものが必要であらうというこ
とについては理解できるのです。

ただ、私は下手をするとこの法律は、大臣が趣
旨説明で説明されたその趣旨そのものの以外に、何
か予想を超えた大変な副作用が生じるのではない
かという危険を非常に感じるわけです。これは初
めの経験ですからだれもわからないわけではな
いけれども、そういう意味でまず大臣にこの法案全
体についての考え方を伺うことにいたします。つま
り、この法律が施行されたために、いわゆる正社員と
いうか、直接雇いの社員の仕事とほとんど派遣に
切りかわっていくようなことになる危険がないの
かというよりは、大臣はそういうことを目的にし
ないんだというか、そういうことを目的にもし
ないし、絶対にしないのだということなら、その
決意をいまいましようか、考え方をまずお聞きを
したいと思ひます。これはぜひ大臣に。

○山口國務大臣 菅先生のお指摘、御心配いた
だいたような問題点も十分配慮いたしまして、今
回の制度化に際しましては我が国の伝統的な、そ
してまたいい形の部分における雇用慣行との調和
を十分留意していかなければならない、そういう
立場で運用努力をするということが基本的取り組
みでなければならぬと思ひます。

それで、この派遣事業がひとり歩きして常用雇
用者とか終身雇用者の職場の安定よりも、むしろ
雇用不安を生んで雇用における弾力条項みたいな
部分でかえって労働者の生活権を圧迫する懸念も
あるのではないか、こういう御指摘、御心配であ
らうと思ひますが、私は、この派遣事業

というものの自体がこうして請負業として、労働力
の供給という立場でなくて請負業として、これだ
け多様な一つの形の中で一つの企業組織として
て、あるいは労働者の参加も含めてそれが一つの
事業として成立をしておる、そこへ菅先生が御
指摘のように、我々の想像を超えたところに新し
い時代に即応した一つの雇用関係あるいは契約関
係というものが存在をしておる、中には既に上場
しているような企業もあるわけでございしますか
ら、そういう意味では私は基本的に、雇用の確保、
拡大という我々の基本的な課題にこの法案が大い
に貢献してくれるのではないかと、こういう認識の
上で、ただその運用を誤りなからしめるべくひと
つ十分監視、監督していく必要もあるいはあれば、
こういう国会の論議等の中でも御注意喚起もいた
だきながら、これをいい法案の形態として、これ
が労働者の、国民の雇用の安定と確保、拡大に
つながるようひとつ努力をしていきたい、かよう
に考えておるところでございます。

○菅委員 大臣に、その決意のもとにこの点を二、
三指摘をしたいのですが、つまり、今回対象業務
を例示という形で十四業務挙げられています。そ
れからまた、いわゆる常用型と登録型という形で
届け出と許可制になっていきます。つまり、これら
の理解あるいは運用で先ほど局長がいろいろ答
えられていますけれども、何一つ歯どめがなくな
るおそれがあるのではないかと思ひます。

というのは、この対象十四業務がもつとふえる
かふえないか、いろいろありますけれども、こう
いう業務の中には、例えば従来常雇いといいま
しょうか直雇いでやれていた業務もたくさん入っ
ています。秘書なんという業務は直雇いでもち
ろんやれるわけです。しかし、こういう形がどん
どん派遣になっていけば、それは直雇いが少な
くなるかもしれない。あるいは請負としてもう定着
しているものもありますね。先ほど局長が言われ
た警備の問題あるいはビルメンテナンスなんかの
問題もこれは請負としてももう定着している部分も
あるわけです。

だから、そういう意味から考えますと、対象業
務というものは基本的な考え方として、先ほど来
局長も野放しを認めるわけではないと言われてお
りましたけれども、できるだけ絞るという考え方
が原則ではないかと。つまり、請負とか直雇いとか
にしろ非常に非常に限定された分野のみ絞ってや
るべきではないかと基本的な考えをのぞきしけれ
ども、この点で同感であるかどうかをお聞きしたい
と思ひます。

○山口國務大臣 菅先生の御心配、御指摘してい
る部分については、十分これは慎重といひますか
社会的な合意というものが成立した業種にできる
だけ限定するということはやはり運用上一番大事
なことだと考えます。

○菅委員 ではもう一つだけ大臣にお尋ねをし
て、大臣は後は結構ですが、もう一つ実はこの常
用型と登録型ということ及びその兼業禁止規定が
ないということはどういうことが想定されるかと
いうこと、例えば大きな会社が人をたくさん抱え
ております。そうすると、その人が何かのときに、
ちよつと業務がうまくいかないとどこかへ出
そう、そうすれば、届け出さえて出しておけばあら
ゆる企業はこの人材派遣業がやれるように読み取
れるのです。

だから、本来なら自動車をつくっている会社、
鉄をつくっている会社までが、マンパワージャ
ンじやありませんけれども、そういう仕事をやろ
うと思えば自分のところで抱えている人間を出し
てやることのできる。これも何か、あらゆる会社
が人材派遣事業になつても構わないというのか。
それは社会的に見てちよつとおかしい。やはり
ちゃんとした人材派遣は人材派遣としての一つの
業態があるわけですから、そういうことは望まし
くないと考えるべきではないかと思ひますが、こ
の点についての大臣の見解を伺いたしたいと思ひ
ます。

○山口國務大臣 そういう点も十分配慮しながら
進めなければならぬと思ひますし、しかし、一
点私が申し上げたいと思ひますのは、よく労働省

なんかでも青田刈りの問題で十月じやなくて九月であるとか八月であるとか言われていますけれども、昔先生もこの経済的環境といいますが経済問題に相当見識をお持ちですけれども、我々の想像以上に、人を雇う、人を採用するということのための企業努力といえますか熱意は大変なものですね。

そういう意味で、一つの部分を派遣に回して本体から切り離して安易な雇用関係の方にということになる傾向なきにしろあらずではないか、こういう心配もありますけれども、むしろ派遣業に登録されておるような業種でもかなりシビアに人の採用、雇用の問題に対して真剣に取り組んでおる。そういう意味で、日本の自由経済、雇用関係の中において当然淘汰法という部分もかなり調整機能を発揮するといふふうに、私自身はそう考えておる一人でございますけれども、同時に行政の立場でもそういった労働者の生活権や労働条件が保護されるように法律の運用については十分監視を要するといふかなければならないと私は考えております。

○菅委員 もう大臣には聞いていただくだけで結構です。

私も幾つかこういう仕事をやっている人の直接の話を聞いてみたのですが、特に最近のコンピュータのソフト関係の仕事をやっている人は、やはり自分の会社がないようなものなんです。労働組合そのものがない場合も多いですから、そうしますと、その労働者の労働の保護といふものはどの組織もどの団体も責任を持たない形で、仕事の意味だけかなりハードに使われるということがあって、そういうものがこれとどんどん広がっていくのではないかとこのことを非常に心配していますので、大臣もぜひこの点については十分配慮をいただいて考えていただきたいと思えます。大臣、お忙しそうですから、あとは局長にお尋ねをいたします。

今、大臣に幾つかの大きい論点をお尋ねしましたけれども、対象業務についてももう少し具体的な

問題についてお聞きをしたいと思えます。

先ほどなたかの委員が前の委員のときに、今十四業種を挙げているけれども警備の場合によつては外すかもしれないという趣旨のことを局長は話しておられましたか、先ほど言いましたように、この業種、業務を余り野方図に広げるべきでないというところは大臣も明言をされておりましたし、局長も先ほど来明言をされておられます。

そう考えると、野方図ということの範囲というのは正社員でやれているところについてまでどんどん入れる必要はないのが一つと、請負でやれているところに、また請負よりも条件のある意味では緩和された人材派遣を入れる必要はないということを考えては、この中でかなりのものが外れていくのではないかと。例えばの話、今警備が外れるとすれば、ビルメンテナンスなんかもう請負という形でかなり長期にやられているわけですから、こういうものも外してしまつていいのじやないかと思ふけれども、この点については局長はどのように考えられますか。

○加藤(孝)政府委員 対象業務の指定の問題につきましては、いろいろお答え申し上げておりますように十分実態について調査を行ひまして、その上でいろいろ関係者の意見も聞いて決めていく、こういう手順で進めていく考え方でおるわけでございまして、今ビルメンにつきましてもこれが全部請負という形でなし得るものであるかどうか、そしてまた現状においてそういうビルオーナー等からの指揮命令というふうなものを受けないで完全に行っているものであるかどうか、そういうふうなものについてのいろいろ実態関係の調査等を通じましてその辺については検討をしていくべきものだと考えております。

○菅委員 それからもう一つ、先ほどなたかありましたけれども、この日本の今回の法律では同一労働者を同一企業に派遣をする期間の制限が設けられていないわけですね。そうすると、例えば事務職なんかで二年、三年と同じ人が同じところにいる、それが正規の社員の二割、三割ある

は半分を超えていく、仕事そのものは正社員と全く同じ、しかし身分的にはいわゆる派遣社員ですから、労働管理の意味で言えば一般的に簡単だ、あるいは賃金的な問題でも少しは安くなるんとかいうことを考えると、先ほど来の直雇いあるいは正社員の仕事を切り崩さないという意味で考えますと、これはやはり派遣期間の制限を設けるべきではないか。

個々の派遣される社員にとつてはあるいはもっと長くいたいという人があるかもしれないし、しかし、この労働市場トータルで見たとときは、そういうふうには長く同じ人を置くような職種にはまさに正社員として雇うべきであつて、そうでない場合には短期間特殊な能力を持った人を雇わなければいけないような場合に限定すべきではないか。つまり、業務の種類を限定するだけではなくて、その形態、特に派遣期間についても限定することによつてこの派遣事業が野方図に広がっていくことを抑えるべきではないかと思ひますが、いかがですか。

○加藤(孝)政府委員 確かに、審議会等の場面にございましては、一定期間の制限を設けたらどうかというふうな点についていろいろ議論もございまして、そういう中で、今お話しがございまして、派遣労働者の雇用の安定を害するといふ問題とどう考えるか、あるいは一律に一定期間を制限しても結局ヨーロッパの運用の実情にございまして、直前に派遣を中断するといふような形で再度派遣を繰り返すという面もあつて制度の実効確保に問題があるのではないかと、こういう議論等もございまして、明文をもつて派遣期間を一律に制限するといふことはしていいわけではございません。

しかし、基本的に、先ほどから申し上げておりますように、これで常用労働者の代替が促進されるようなことのないように運用をしなければならぬ。また、そういう観点に立つて、業務の指定も年功序列的な形で行われているような業務は認めないとか専門的な知識経験を要しないものについて

は認めないとか、そういう業務限定というものでいろいろ配慮しているわけではございません。そういう意味で、今御心配のような点については我々も代替促進にならないような配慮を多角的にしていかなければならぬだろう、そういう面での運用の適正化といふものについて十分検討していかなければならぬだろうと思つております。

○菅委員 いつもその二つを言われるのですけれども、運用が適正にやれるかわからない、つまり、直前に切りかえてまた後で雇うかもしれないというふうなことは、これはまさに労働行政の中で立入検査もできるわけですから、それはやればやれるわけであつて、初めからそんなことを理由にして本質的な問題を——これは本質的な問題です。つまり、常用雇いを切りかえることを促進するのではないかと、その歯どめができないかということですから、そういう問題を行政上の手続的な問題を理由にしてやらないといふのは全く納得がいかないのです、これは指摘にとどめます。

もう一つ、少し立場を変えて、派遣される労働者がどれだけちゃんとした保護をされるか、この法案の中で幾つかの点が盛り込まれています。その中に派遣先の就業条件の明示といふものが入っております。よく言われるように、中間搾取があるのではないかと、非常に高くなるのではないかと、ということが言われております。しかし、この派遣先の就業条件の明示には、多分時間と自分が受ける給料は入るかもしれないけれども、派遣先と派遣元の契約内容の中に、簡単に言えば一人派遣するのに当たつてどのくらいお金が来ているのかといふことが当然書いてあるわけですから、それが適正マージンみたいなものが見えてくるのではないかと思ふわけですね。そういう点で派遣契約の内容を開示するといふことを加えたらどうかと思ひますけれども、局長はどう考えられますか。

○加藤(孝)政府委員 労働者派遣契約の中に記載してございましては、法で定めておりますことは最低限必要記載事項として述べておるわけでは

ざいますが、こういう派遣契約の中でそういう料金関係も当然書かれるだろうと考えております。
○菅委員 そうすると、派遣先と派遣元の派遣契約の中にはもちろん料金も書かれて、その内容は派遣労働者に対して開示されると理解していいわけですね。

○加藤(孝)政府委員 書かれるであろうけれども、そういうことを法律で労働者に明示しろということ強制するというのは、こういう市場取引関係で行われるものについて幾らで取引したということ労働者に明示することを強制するのはなじまないだろう、こんな考え方でおります。

○菅委員 しかし、たしか有料の職業紹介の場合でも、六カ月内一〇%を手数料とすることができるとされているのです。特に、こういう派遣事業の場合は、先ほど来言っているように中間搾取問題が非常に心配されるわけですから、それはなじまないとかというよりは、労働行政として特にこういうものを認める場合にどちらを優先させるかであって、そういう点ではそういうやり方をとろうと思えば十分とれるのじゃないですか。つまり、どうも商慣行だとか先ほどの何かの手續になじまないからと言うが、本質的な問題は労働者の権利をどう擁護するかが局長あるいは労働省の本来の最大の目的なわけです。その目的を達するためにどういう工夫があるかということを考えてもらわなければ、一般的になじまないからそれは仕方ありませんでは済まないと思うのです。

それは盛り込めば公開することになるのじゃないですか。せめて給料に関して一人当たり幾ら自分が受け取れるか、その場合にいろいろな契約があると思いませんか、例えばオペレーターが一日行ったらに対して派遣先から派遣元には月五十万なら五十万来ている、それを開示するということ条件に入れば中間搾取のものが省かれると思いますが、重ねて聞きますけれども、そういうことを考慮されるつもりはありませんか。
○加藤(孝)政府委員 幾らで派遣するかというこ

とはまさに両者でいけばサービスの対価として決められる。また派遣労働者に幾ら払うかというのは労働契約上の賃金として払われるものでございまして、これは直接には関係のないものではないかとございまして。ただ、いろいろ御指摘の御心配になつておられる問題について、例えば事業報告書、収支決算書といったようなものについて法律上とすることにいたしておるわけにございまして、そういったような観点からのコントロールといったものは法律上も考えておるところでござい

ます。
○菅委員 時間ですから、まだまだたくさんこの法律には問題点があると思ひますので、またの機会にさらに質問したいと思ひますが、最後にもう一度重ねて申し上げますが、つまり、この派遣事業というのは請負とは違うわけですよ。請負の場合は確かに自分がいろいろな物を持って行って仕事をしたりするかもしれない。そうすると、仕事のツールに対して幾らというものに本人の人員費以外の部分も確かにかなり入る余地があると思うのです。しかし、人材派遣の場合はほとんど、例えば机もいすも道具もすべては派遣先のものを使うとなれば、大部分のいわゆる派遣先から派遣元に来る費用はその人間の人員費プラスアルファなわけですね。このことを考えれば、そういうものを明示するということも一つの考え方としてあり得るのではないかと、私を私は申し上げているのであって、大きな機械まで持っていく請負の場合と大分意味が違ふわけですね。

つまり、人材派遣というのは初めての法律ですから、そういうことも十分考慮されて、派遣される労働者がその本社には机すらなくなるわけですから、ある意味では労働組合すら非常に組織がしにくいわけですから、それだけに本人が自分を守れるような手当てをこの法文の中にさらに盛り込むことが必要ではないか、このことを重ねて申し上げて、きょうの私の質問を終わります。
○戸井田委員長 谷垣慎一君。
○谷垣委員 きょうは朝からお疲れだと思ひます

が、私がラストバッターでございしますので、あとしばらくおつき合いをいたしたいと存じます。
我が国の経済社会の変化、これは大変著しいものがある。特に労働力の需給の面でいいますと大変な変化がある。先ほどからいろいろ議論が出ておりますが、年齢構造が本格的に高齢化して来る、あるいは女子の職場進出が進む、あるいはME化の進展、それから経済のサービス経済化とか、そういった産業構造が変化して来る。労働力の需給面というものは大変な構造的な変化が起きている。この変化に対応して労働者の福祉も考えていかなければいけないし、雇用の安定も図っていかねければいけません。それが労働行政の基本的な視点だろうというふうに思ひます。

ところが、今の現行の労働法というものの体系は終戦後に大体できた。中には時代への対応というものができなくなっているものも見受けられるような感じがいたします。職業安定法をとりますと、この職安法という法律は、各人にその有する能力に応じた適当な職業につく機会を与える、そして産業に必要な労働力を充足して職業の安定を図るという目的でできた。その主眼とするとところは、戦前の民営職業紹介事業の弊害を除去しようというものであったらと思うのです。ところが、その手法といふものはできただけ抑制するということで職業安定法がつくられていた。そのためにやや制度的な枠組みが硬直している面があるのではなからうか、かえって職業安定に欠けるうらみもあるのではなからうか、こういった感じもいたします。

そういった職安法の、いわば時代に対応できない面について人材派遣業というものが現在大変発展してきたということではなからうかと思ひます。この人材派遣業に関しては、そういうわけですから早急な制度的対応が必要だと思ひますが、今ようやくいひばり答案として本法案が出てきた、こういう感じがいたします。

まずお伺いしたいのは、今までもいろいろきょうは議論がありましたので簡単に結構なのですが、こゝまでに至る検討の経緯、特に大変長期間にわたつていろいろ検討されたというふうに向つております。なぜこの検討がかくも長期間にわたつたのか、その辺をお答えいただきたいと思います。

○加藤(孝)政府委員 昭和五十三年七月に行政官理庁の報告がございまして、こういう派遣労働者の労働条件の確保あるいは雇用安定等の労働者の利益が十分確保されることを前提として適切に対処する方策を検討する必要がある、こういうものが出来まして、五十三年十月に労働力需給システム研究会というものが学識経験者のみによつて一応スタートしたわけにございまして。そこにおきましては、こういう労働者派遣事業というものを労働力需給システムのひとつとして位置づけて、労働者保護の観点からのいろいろな措置を制度化するという御提言をいただいたわけにございまして。

しかし、これはいわゆる学識経験者だけの研究会でございまして、やはりこういう労働問題について具体的にこの問題の展開を図っていくためには、労使、そしてまた関係者の御意見も十分反映させる必要があるであらう、こういうことで五十五年五月から労働者派遣事業問題調査会というものがスタートいたしました。こゝでは、公益、労働者、使用者のほかに労働者供給事業を行う労働組合、それから関係業界の代表等も加わつていただいたわけにございまして。

そこでこの議論が実は五十九年二月までかかったわけにございまして。こゝでは、きょうの御議論にもいろいろ出ておりますように、やはり基本的にはこういう労働者供給事業というものを新たに派遣事業の観点から見直しをして、そしていわば別に取り出してこれを認めていくということの是非というところ、非常に大きな論点になっておつたわけにございまして、そこらあたりがやはりこの議論が一番長くかかった一つのポイントであつた、こんなふうに思ひます。

す。

結局調査会の報告におきましては、そういう長い議論を経まして大勢としてはやはりこういう労働力の需給調整システムとして労働者派遣事業というものを認めていくべきだ、こういうことが大勢的な意見として出た、こういうことでございませう。それを受けて、またこの職安審の小委員会での公労使の議論を経てこの御提案をするに至ったということでもございまして、繰り返しになります、そういう労働者供給事業というものの取り扱いということを含めての議論が、特にこういう非常に時間がかかりました一番大きな焦点であったと考えております。

○谷垣委員 今伺いますと、労働者供給事業をめぐって大衆審議会等でも議論があった。先ほどから質問を伺っております、なかなか野党の先生方から厳しい御批判もあるようでございますが、今までのその議論の過程の中で労使双方いろいろの意見が出たと思うのですが、結局現在の結論は、その労使双方の意見をかなり集約した、反映してきたものというふうに見てよろしいんでしょうか。

○加藤(孝)政府委員 この点につきましては、職安審の最終の答申におきましても、労働側の一部にこの種の立法には賛成できないという意見があるが、大勢としてはやはりこの制度化を急ぐべきだ、こういう答申をいただいております。また、そういうことで、労働側の一部以外については、やはりやるべきだ、こういうコンセンサスのもとにこの御提案をさせていただいておりますのでございます。

○谷垣委員 まず、長期の検討の過程でほとんど人材派遣業というものが増加してきているわけですね。これは先ほど申しましたように、産業構造の変化を体現しているわけだと思っておりますが、従来労働者はこの人材派遣業というもののどういうふうに対応しているかという方針で臨んでこられたのか、それからまた、これから人材派遣業というものがどういう役割を果たしていくと考えてお

られるのか、その辺の基本的な認識を伺いたいと思います。

○加藤(孝)政府委員 これまで人材派遣業という形で行われてきたものにつきまして、これが労働者供給事業禁止違反ではないかという問題がございまして、そういう点については請負の形でございまして、そういう点については、今後のこういう高年齢者の進展あるいはまた女性の職場進出あるいはまた技術革新の進展、こういうような事態が進展していきます中で、例えば実際の年齢等を見てもみまると、ビルメンというような業態については高年齢者が比較的多く就業しておられる、あるいはまた事務処理というような面につきましても女性の方が比較的多く就業しておられる、あるいはまた情報処理というような面につきましても、こういうME関係の技術者等もたくさんそこで就業しておられる、こういうようなことがございまして、そういう意味で、こういう限定された分野につきましてもまたこの派遣事業というものが一定のルールの中で実施をされていく、そういう中でこれらの方についての需給調整というものは進んでいく、ミスマッチの解消というものが進んでいく、こんなふうな期待をいたしておりますのでございませう。

○谷垣委員 そこで、今度の労働者派遣事業の機能とか性格というものが、今、需給調整を図ろうというところをおっしゃっている。それで、労働力需給双方のニーズというもののどのよう今度の法制化がこたえるのか、それから、どのようなものとしてそれを機能させていくかとしているのか、もう少し伺いたいと存じます。

○加藤(孝)政府委員 一つには、労働者側の面におきましては、こういう自分の専門的な知識、技術、経験を生かして、いわばスペシャリストとして働くことを希望する方がふえてきておる、あるいはまた、自分の都合のいい日や時間に都合のいい場所働くことを希望しておられる方が増加してきた、あるいはまた、企業内でのいろいろな人

間関係に煩わされないで働きたい、こういうふうなことを希望される方も増加してきておる、こういうような労働者のニーズがございませう。

一方また、企業側におきましては、経済社会活動の高度化、多様化に伴いまして、いろいろな仕事事が専門化、分化してきておる。そういう中に、専門的な知識、技術、経験というものを生かして当たらせる必要のある分野が増加してきておる。あるいはまた、一般の従業員とは異なる雇用管理を必要とする、あるいはまた、特別の教育訓練を行わなければならないというようなことで、自社の従業員にこれを逐次養成をしながら行わせていくというよりは、手取り早く外部にゆだねた方が効率的に処理される、こういうような分野が増加してきておる。

こういうような双方のニーズに対応いたしまして、需給の迅速かつ確かな結合が可能なものとして、こういう派遣事業というものがこれまで育ってきた、あるいはまた、今後そういう面の機能が期待をされるわけでございます。

さらに、やはり大きな問題といたしまして、こういう派遣事業という形の中の一つの大きなメリットといたしまして、派遣元の企業の派遣従業員のための就業機会の確保という面での懸命な努力というものが、あるいはまた、より一層高いレベルの派遣労働者とするためのいろいろの教育訓練の機会というものを派遣事業が行っていく、機会を確保していく、こういうような点の一つの大きなまた今後に期待をされるものがあるわけでございます。こういうような面につきましても、この法律におきましてそういうことへの努力義務が規定をされておるわけでございます。

そういう意味におきまして、この法律のねらっております方向が実現される中で、この派遣事業というものが派遣労働者の労働条件の今後の一層の向上あるいは雇用の安定というような面で機能していくことを今後のこの事業に期待をしておるわけでございますし、また、そういう期待に沿うようなこの法律制度の運用というものをしたいか

なければならぬだろう、こんなふうに考えておるところでございます。

○谷垣委員 需給調整システムとして今度の法案を位置づけていこう、これはよくわかるわけなんです。

ところが、先ほどから何度も話が出ておりますが、今まで、職安法四十四条というものは労働者供給事業というものを原則的に禁止していた。それは中間搾取とか強制労働はいかぬ、そういうことだったろうと思うのです。現在だってやはりその精神は大事にされなければいかぬ、生かされなければいかぬわけですが、今度の法案はこの問題に対して基本的にどういう考え方で対処しようとしているのか、その点お答えいただきたいと存じます。

○加藤(孝)政府委員 職安法四十四条で禁止をしております立法趣旨である強制労働であるとか中間搾取であるとか、そういうものについては、今後とも厳しく規制をされていかなければならぬものであると考えております。

今度のこの法案で提言しておりますのは、派遣元において、単に見せかけの雇用主ではなくて、本当にそういう雇用主である実体を備えるような、そういう面を強く要請をしておるわけでございます。具体的には、そういう責任者を置く、あるいはまた、それについての苦情処理の責任者も雇用主のところにも置く、さらにまた、各種の労働条件明示義務であるとかいろいろ課して、本当にそこで雇用されておる、こういう実体をしっかりと持たせるということをお願いをしておるわけでございます。

そういう意味におきまして、こういう雇用関係のもとにある労働者を使って他の事業所にサービスを提供する、そういう場面については、これはいろいろ御議論は出ておりますが、この基準法の解釈としても、そういう場合においては、他人の就業に介入してはいない、したがって、基準法六条に言う中間搾取ではない、こんなふうに考えておるところでございます。

○谷垣委員 次に、視点を変えて、労働市場に対する影響というのを伺いたいと思うのです。

我が国では終身雇用慣行が一般である。それで、常用雇用労働者を中心とした労働市場が形成されているわけですが、私は、基本的にこういった慣行、制度というものは維持していくべきではないかというふうに思うのです。それは、労働者側からすれば雇用の安定確保が図れますし、生涯にわたってその有する能力を有効に発揮させるということもできる、企業にとってもノーハウの蓄積ができるし、また、企業に対する忠誠心といえますか、そういったものを養成していく上でも意味がある、そういうことで労使関係が安定できるというメリットがあると思うのです。

先ほどからその辺も大分議論になっておりますが、労働者派遣事業というものは、フリーワーカー的な労働者の希望に応じた就業機会を与えるというところで、基本的に必要な制度だと思っておりますが、しかし、常用雇用との代替が進んでいくというようにことで終身雇用に大きな影響を与えるということは避けていかなければいけないのじゃないか。この法案がその点でどういう配慮をしているのか、考え方をしているのかという基本的な考え方を伺わせていただきたいと存じます。

○加藤(孝)政府委員 御指摘の点につきまして、この二十五条におきまして「労働大臣は、この法律の規定の運用に当たっては、労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を考慮」しなければならぬ、こういう規定が置いてございまして、その具体的な展開として、例えば業種、業務を指定いたしますその考え方においても、その業務指定がこういう雇用慣行に大きな影響を及ぼすというようなことのないようなものを選定をする。そういうような意味におきまして、こういう特別な雇用管理を必要とするもの、あるいはまた専門的な知識経験を必要とするものというふうな考え方も、そういった点からも示されておるわけでございます。

○谷垣委員 対象業務の限定的問題でございまして、先ほどから議論になっていくように、十四業種が対象でたまたま台として出てきているわけですね。これをどういうふうな業種を限定していくかというのは、先ほどの議論のように、雇用慣行への配慮とか、常用雇用の代替を促すという観点からいろいろこれは御配慮をいただかなければならないと思うのです。

それからもう一点、先ほど菅先生の御議論の中にもありましたように、従来請負ということでもいろいろ業界が努力してきた、そういったような業種もあろうと思えます。例えば十四業種を見ておりますと、いわゆるビルメン業界なんというのはそうやってきた。今度の法案で、これはビルメンに限りませんけれども、そういったいろいろな業界、業態が混乱するということではこれはまた困る。業務の指定に当たっては、十分そういったそれぞれの業界の特殊性といえますか実態というふうなものにも御配慮いただき、また業界とも十分話し合っていたいただきたい、こういう感じがするわけです。

先ほどからいろいろと御議論がありますが、この業種指定の基本的な方針をもう一回伺っておきたいと思います。

○加藤(孝)政府委員 業種、業務を指定するにつきますと、この十四業種を中心にしたしまして、広くいろいろ関係する業種等についての実態調査等を行いますとともに、関係者の意見もいろいろ聞きながら、そして中央職業安定審議会の場において公労使の御意見の一致したものであるについて、いわばそういう形で社会的な合意が得られたものについて認めていく、こういうことでございまして、その過程におきましては、そういう関係業種、業務につきましても関係者のいろいろな御意見というものは当然私も十分伺っていかなければならぬだろう、こんなふうに考えております。

○谷垣委員 今度は労働者保護という視点からちょっと伺いたいのですが、労働者が安心して働けるというのは何といひましても国政の基本でございまして、本法案の目的も、雇用の安定あるいは労働者の保護というところにあるだろうと思うのです。人材派遣業では今まで使用者が派遣先か派遣元かということが明確ではなかった。これは大変問題であつたわけですが、本法案でそういったことを含めてどのような改善が見られるのか、お答えいただきたいと存じます。

○加藤(孝)政府委員 まず、労働者派遣契約におきまして派遣労働者の具体的な就業条件を定める、また、派遣元事業主に派遣労働者の就業機会や教育訓練の機会の確保の努力義務を課する、さらにまた、派遣労働者に対する就業条件の明示など適正な雇用管理を行わせる、そしてまた、派遣元においてそういう労働者の苦情処理を担当する責任者を置かせるといふようなことについての規定をいたしております。

また、派遣先につきましても、派遣労働者についての苦情の処理等の努力を行わせるために、そういう派遣先責任者を選任させるといふこと等を通じまして就業管理を適正に行わせるような配慮をいたしております。

また労働基準法などの面につきましても、派遣元の方に基本的に使用者責任を認めますとともに、派遣先につきましても、派遣先でなければ適正な管理ができないような労働時間、安全性管理等については、派遣先にその使用者責任を明確化しておるわけでございます。

そのほか、この執行に当たりまして必要な指導であるとか改善命令とか立入検査というような権限あるいは罰則規定等の措置を講じまして、これらの問題についての確に対処していくような制度として御提案を申し上げているわけでございます。

○谷垣委員 こういう新しい制度をつくられる、労働者供給事業の概念から労働者派遣事業というものをいっしょに取り出してきた、そして新たな需給システムをつくるのだということですが、しかし、こういう新しい制度をつくって実効性というものがどういふように確保されていくのか、その実効

性確保のシステムについてお考えを承りたいと思うのです。

○加藤(孝)政府委員 この法律の施行に際しましては、こういう法に違反した形でのいろいろな事業運営というふうなものにつきましても取り締まりあるいはまた労働者供給事業を行う者に対する取り締まりの徹底というものが基本的に必要でございまして、そしてまた労働者の保護を図っていくためには、安定所の体制整備だけではなくて労働基準監督署などの関係行政機関との連携強化も必要であるというふうなことを考えておるわけでございまして、こういう安定、基準両機関の相互通報制度というふうなものも新たに設置をしておいていきたい、こんなふうに考えております。

また、この法律の施行に当たりましては、こういう職業安定機関の職員の増員を図ることはもちろんでございまして、単にそれだけではなくて、こういう時期に容易でございませぬ。特にそういう意味におきまして、民間レベルでのいろいろなこの法律についての協力体制といふものも確立をしていきたい。具体的には関係業界の自主的なコントロールの問題であるとか、あるいは関係労使の代表等の協力であるとか、そういったようなものを得られるような仕組みを設ける中で、この法律の実効ある施行を図っていききたい、こんなふうに考えておるところでございます。

○谷垣委員 こういう民間の需給調整システムはもちろん重要だと思ふのですが、やはり労働力の需給調整という問題は、国が基本的な問題としてやるべきではないか、公共的な職業安定機関の拡充強化が必要ではないかと思ふのですが、最後にその点の見解を伺ひまして質問を終わりたいと思ひます。

○加藤(孝)政府委員 今後の高齢化、女子の職場進出、あるいはまた技術革新の進展、さらにはまたサービス経済化が進む、こういうような状態の中におきまして、我が国の失業率は現在一・五、六%でございまして、何とか二%程度というところまで持っていくことを私も基本的な目標に掲

げております。しかし、こういう大きな経済的、社会的変化が進んでおりますので、これらへの対応を怠れば、本当に欧米諸国に見られるような失業率が七割あるは一〇%を超えるというような状態になることも懸念をされるわけでございいます。

そういう意味におきまして、こういう問題について、基本的に公共職業安定所を中心とする職業安定機関の一層の体制整備、そしてまた機能の強化を図っていくことをどうしてもやっておかなければならぬということでも考えておるわけでございまして、具体的には、昭和六十一年度完成を目指しまして総合的な雇用情報システムというようなものの開発も現在進めておるわけでございいます。そうして、そういう公的セクターにおける機能の強化と並びまして、民間につきましても、その民間活力を利用しての需給調整能力というものもまた發揮をしていただくというようなことで、今後のこういう雇用失業情勢に対して対応を進めていきたい、こんな基本的な考え方であるとところでございいます。

午後七時散会

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律案
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律

目次
第一章 総則（第一条―第三条）
第二章 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置
第一節 業務の範囲（第四条）
第二節 事業の許可等
第一款 一般労働者派遣事業（第五条―第十五条）
第二款 特定労働者派遣事業（第十六条）

第一類第七号 社会労働委員会議録第十五号

昭和六十一年四月十六日

（第二十二條）

第三節 補則（第二十三條―第二十五條）
第三章 派遣労働者の就業条件の整備等に関する措置

第一節 労働者派遣契約（第二十六條―第二十九條）
第二節 派遣元事業主の講ずべき措置等（第三十條―第三十八條）
第三節 派遣先の講ずべき措置等（第三十九條―第四十三條）
第四節 労働基準法等の適用に関する特例等（第四十四條―第四十七條）
第四章 雑則（第四十八條―第五十七條）
第五章 罰則（第五十八條―第六十二條）
附則
第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、職業安定法（昭和二十二年法律第四十一号）と相まって労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の就業に関する条件の整備等を図り、もつて派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする。

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 労働者派遣 自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいひ、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。
- 二 派遣労働者 事業主が雇用する労働者であつて、労働者派遣の対象となるものをいう。
- 三 労働者派遣事業 労働者派遣を業として行うことをいう。
- 四 一般労働者派遣事業 特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業をいう。

五 特定労働者派遣事業 その事業の派遣労働者（業として行われる労働者派遣の対象となるものに限る。）が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業をいう。

（船員に対する適用除外）
第三条 この法律は、船員職業安定法（昭和二十三年法律第三十号）第六條第一項に規定する船員については、適用しない。

第二章 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置
第一節 業務の範囲

第四条 労働者派遣事業は、港湾運送業務（港湾労働法（昭和四十年法律第二十号）第二条第四号に規定する港湾運送の業務をいう。）、建設業務（土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの準備の作業に係る業務をいう。）、その他その業務の実施の適正を確保するためには業として行う労働者派遣（以下この項及び次節において単に「労働者派遣」という。）により派遣労働者に従事させることができるようにすること

が適当でない認められる業務として政令で定める業務以外の業務のうち、次の各号のいずれかに該当する業務であつて、労働力の需要及び供給の迅速かつ的確な結合を図るためには、労働者派遣により派遣労働者に従事させることができるようにする必要があるものとして政令で定める業務（以下「適用対象業務」という。）につき、次節に定めるところにより、行うことができる。

- 一 その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務
 - 二 その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務
- 労働大臣は、適用対象業務について前項の政令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、中央職業安定審議会の意見を聴かなければならない。

3 何人も、適用対象業務以外の業務について、労働者派遣事業を行つてはならない。

第二節 事業の許可等
第一款 一般労働者派遣事業

（一般労働者派遣事業の許可）
第五条 適用対象業務について一般労働者派遣を行おうとする者は、事業所ごとに、労働大臣の許可を受けなければならない。

2 前項の許可を受けようとする者は、次に掲げる事項を記載した申請書を労働大臣に提出しなければならない。

- 一 氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名
- 二 法人にあつては、その役員及び住所
- 三 事業所の名称及び所在地
- 四 事業対象業務（労働者派遣により当該事業の派遣労働者に従事させる業務をいう。以下同じ。）の種類
- 五 第三十六條の規定により選任する派遣元責任者の氏名及び住所

3 前項の申請書には、事業計画書その他労働省令で定める書類を添付しなければならない。

4 労働大臣は、第一項の許可をしようとするときは、あらかじめ、中央職業安定審議会の意見を聴かなければならない。

（許可の欠格事由）
第六条 次の各号のいずれかに該当する者は、前条第一項の許可を受けることができない。

- 一 禁錮以上の刑に処せられ、又はこの法律の規定その他労働に関する法律の規定であつて政令で定めるものにより罰金の刑に処せられ、その執行を終り、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して五年を経過しない者
 - 二 禁治産者若しくは準禁治産者又は破産者で復権を得ないもの
- 第三十四條第一項（第一号を除く。）の規定により一般労働者派遣事業の許可を取り消さ

れ、当該取消の日から起算して五年を経過しない者

四 営業に同じ成年者と同一の能力を有しない未成年者であつて、その法定代理人が前三号のいずれかに該当するもの

五 法人であつて、その役員のうち前各号のいずれかに該当する者があるもの

(許可の基準等)

第七条 労働大臣は、第五条第一項の許可の申請が次に掲げる基準に適合していると認めるときでなければ、許可をしてはならない。

一 当該事業の実施が、当該事業対象業務に係る労働力の需給の適正な調整の促進のために必要であり、かつ、適切であること。

二 申請者が、当該事業の派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものであること。

三 前号に掲げるもののほか、申請者が、当該事業を的確に遂行するに足りる能力を有するものであること。

2 労働大臣は、第五条第一項の許可をしないときは、遅滞なく、理由を示してその旨を当該申請者に通知しなければならない。

(許可証)

第八条 労働大臣は、第五条第一項の許可をしたときは、労働省令で定めるところにより、許可証を交付しなければならない。

2 許可証の交付を受けた者は、当該許可証を、当該事業所に備え付けるとともに、関係者から請求があつたときは提示しなければならない。

3 許可証の交付を受けた者は、当該許可証を亡失し、又は当該許可証が滅失したときは、速やかにその旨を労働大臣に届け出て、許可証の再交付を受けなければならない。

(許可の条件)

第九条 第五条第一項の許可には、条件を付し、及びこれを変更することができる。

2 前項の条件は、当該許可の趣旨に照らして、又は当該許可に係る事項の確実な実施を図るた

めに必要な最小限度のものに限り、かつ、当該許可を受ける者に不当な義務を課することとなるものであつてはならない。

(許可の有効期間等)

第十条 第五条第一項の許可の有効期間は、当該許可の日から起算して三年とする。

2 前項に規定する許可の有効期間(当該許可の有効期間)については、当該更新を受けた許可の有効期間(当該更新を受けた許可の有効期間)の満了後引き続き当該許可に係る一般労働者派遣事業を行おうとする者は、労働省令で定めるところにより、許可の有効期間の更新を受けなければならない。

3 労働大臣は、前項に規定する許可の有効期間の更新の申請があつた場合において、当該申請が第七条第一項各号に掲げる基準に適合していないと認めるときは、当該許可の有効期間の更新をしてはならない。

4 第二項の規定によりその更新を受けた場合における第五条第一項の許可の有効期間は、当該更新前の許可の有効期間が満了する日の翌日から起算して三年とする。

5 第五条第二項及び第三項、第六条(第三号を除く)並びに第七条第二項の規定は、第二項に規定する許可の有効期間の更新について準用する。

(事業対象業務の種類等の変更等)

第十一条 第五条第一項の許可を受けた者(以下「一般派遣元事業主」という。)は、同条第二項各号に掲げる事項のうち事業所の所在地又は事業対象業務の種類を変更しようとするときは、労働省令で定めるところにより、労働大臣の許可を受けなければならない。ただし、事業所の所在地の変更であつて労働省令で定める軽微なものについては、この限りでない。

2 第五条第二項及び第三項、第六条(第三号を除く)並びに第七条の規定は、前項の許可について準用する。

3 一般派遣元事業主は、第一項ただし書の労働

省令で定める軽微な変更があつたときは、遅滞なく、その旨を労働大臣に届け出なければならない。

4 一般派遣元事業主は、前項の規定による届出をする場合において、当該届出に係る事項が許可証の記載事項に該当するときは、労働省令で定めるところにより、その書換えを受けなければならない。

(氏名等の変更等)

第十二条 一般派遣元事業主は、第五条第二項第一号から第三号まで及び第五号に掲げる事項(同項第三号に掲げる事項にあつては、事業所の名称に限る。)に変更があつたときは、遅滞なく、その旨を労働大臣に届け出なければならない。

2 前条第四項の規定は、前項の規定による届出について準用する。

(事業の廃止)

第十三条 一般派遣元事業主は、当該一般労働者派遣事業を廃止したときは、遅滞なく、労働省令で定めるところにより、その旨を労働大臣に届け出なければならない。

2 前項の規定による届出があつたときは、第五条第一項の許可は、その効力を失う。

(許可の取消し等)

第十四条 労働大臣は、一般派遣元事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第五条第一項の許可を取り消すことができる。

一 第六条各号(第三号を除く。)のいずれかに該当しているとき。

二 この法律(第三章第四節の規定を除く。)若しくは職業安定法の規定又はこれらの規定に基づき命令若しくは処分違反したとき。

三 第九条第一項の規定により付された許可の条件に違反したとき。

2 労働大臣は、一般派遣元事業主が前項第二号又は第三号に該当するときは、期間を定めて当該一般労働者派遣事業の全部又は一部の停止を命ずることができる。

(名義貸しの禁止)

第十五条 一般派遣元事業主は、自己の名義をもつて、他人に一般労働者派遣事業を行わせてはならない。

第二款 特定労働者派遣事業

(特定労働者派遣事業の届出)

第十六条 適用対象業務について特定労働者派遣事業を行おうとする者は、事業所ごとに、第五条第二項各号に掲げる事項を記載した届出書を労働大臣に提出しなければならない。

2 前項の届出書には、事業計画書その他労働省令で定める書類を添付しなければならない。

(事業開始の欠格事由)

第十七条 第六条各号のいずれかに該当する者は、新たに特定労働者派遣事業の事業所を設けて当該特定労働者派遣事業を行つてはならない。

(書類の備付け等)

第十八条 第十六条第一項の規定により届出書を提出した者(以下「特定派遣元事業主」という。)は、当該届出書を提出した旨その他労働省令で定める事項を記載した書類を、当該事業所に備え付けるとともに、関係者から請求があつたときは提示しなければならない。

(変更の届出)

第十九条 特定派遣元事業主は、第十六条第一項の届出書に記載すべき事項のうち事業所の所在地又は事業対象業務の種類を変更しようとするときは、あらかじめ、その旨を労働大臣に届け出なければならない。ただし、事業所の所在地の変更であつて労働省令で定める軽微なものについては、この限りでない。

2 特定派遣元事業主は、前項ただし書の労働省令で定める軽微な変更があつたとき、又は第十六条第一項の届出書に記載すべき事項のうち第五条第二項第一号から第三号まで及び第五号に掲げる事項(同項第三号に掲げる事項にあつては、事業所の名称に限る。)に変更があつたときは、遅滞なく、その旨を労働大臣に届け出なければならない。

ればならない。

(事業の廃止)

第二十条 特定派遣元事業主は、当該特定労働者派遣事業を廃止したときは、遅滞なく、その旨を労働大臣に届け出なければならない。

(事業廃止命令等)

第二十一条 労働大臣は、特定派遣元事業主が第六条各号(第三号を除く。)のいずれかに該当するときは当該特定労働者派遣事業の廃止を、当該特定労働者派遣事業(二以上の事業所を設けて特定労働者派遣事業を行う場合にあっては、各事業所ごとの特定労働者派遣事業。以下この項において同じ。)の開始の当時同条第三号に該当するときは当該特定労働者派遣事業の廃止を、命ずることができる。

2 労働大臣は、特定派遣元事業主がこの法律(第三章第四節の規定を除く。)若しくは職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分違反したときは、期間を定めて当該特定労働者派遣事業の全部又は一部の停止を命ずることができる。

(名義貸しの禁止)

第二十二条 特定派遣元事業主は、自己の名義をもつて、他人に特定労働者派遣事業を行わせてはならない。

第三節 補則

(事業報告)

第二十三条 一般派遣元事業主及び特定派遣元事業主(以下「派遣元事業主」という。)は、労働省令で定めるところにより、事業報告書及び収支決算書を作成し、労働大臣に提出しなければならない。

(職業安定法第二十條の準用)

第二十四条 職業安定法第二十條の規定は、労働者派遣事業について準用する。この場合において、同条第一項中「公共職業安定所」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(以下「労働者派遣法」という。)(第二十三条に規定す

る派遣元事業主(以下単に「派遣元事業主」という。))と、事業所に、求職者を紹介してはならない」とあるのは「事業所に、労働者派遣法第二條第一号に規定する労働者派遣(以下単に「労働者派遣」という。)(当該同盟罷業又は作業所閉鎖の行われる際現に当該事業所に、労働者派遣を行っている場合にあっては、当該労働者派遣及びこれに相当するものを除く。))をしてはならない」と、同条第二項中「求職者を無制限に紹介する」とあるのは「無制限に労働者派遣がされる」と、公共職業安定所は当該事業所に

対し、求職者を紹介してはならない」とあるのは「公共職業安定所は、その旨を派遣元事業主に通報するものとし、当該通報を受けた派遣元事業主は、当該事業所に、労働者派遣(当該通報の際現に当該事業所に、労働者派遣を行っている場合にあっては、当該労働者派遣及びこれに相当するものを除く。))をしてはならない」と、「使用されていた労働者」とあるのは「使用されていた労働者(労働者派遣に係る労働に従事していた労働者を含む。))と、労働者を紹介する」とあるのは「労働者派遣をする」と読み替えるものとする。

(運用上の配慮)

第二十五条 労働大臣は、労働者派遣事業に係るこの法律の規定の運用に当たっては、労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を考慮するとともに、労働者派遣事業による労働力の需給の調整が職業安定法に定める他の労働力の需給の調整に関する制度に基づくものとの調和の下に行われるように配慮しなければならない。

第三章 派遣労働者の就業条件の整備等に関する措置

第一節 労働者派遣契約

(契約の内容等)
第二十六条 労働者派遣契約(当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約

をいう。以下同じ。)の当事者は、労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。

一 派遣労働者が従事する業務の内容
二 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他労働者派遣に係る派遣労働者の就業(以下「派遣就業」という。)の場所

三 労働者派遣の役務の提供を受ける者のために、就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項
四 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
五 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間

六 安全及び衛生に関する事項
七 前各号に掲げるもののほか、労働省令で定める事項
2 派遣元事業主は、前項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、当該契約の相手方に対し、第五條第一項の許可を受け、又は第十六條第一項の規定により届出書を提出している旨を明示しなければならない。

(契約の解除等)
第二十七条 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正當な行為をしたこと等を理由として、労働者派遣契約を解除してはならない。

第二十八条 労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者が、当該派遣就業に、この法律又は第四節の規定により適用される法律の規定(これらの規定に基づく命令の規定を含む。第三十一條において同じ。)に違反した場合においては、当該労働者派遣を停止し、又は当該労働者派遣契約を解除すること

第二十九条 労働者派遣契約の解除は、将来に向かつてのみその効力を生ずる。

第二節 派遣元事業主の講ずべき措置等(派遣労働者等の福祉の増進)

第三十条 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、各人の希望及び能力に応じた就業の機会及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることにより、これらの者の福祉の増進を図るよう努めなければならない。

(適正な派遣就業の確保)
第三十一条 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受ける者(第四節を除き、以下「派遣先」という。)がその指揮命令の下に当該派遣労働者に労働させるに当たつて当該派遣就業に、この法律又は第四節の規定により適用される法律の規定に違反することがないように、必要な措置を講ずる等適切な配慮をしなければならない。

(派遣労働者であることの明示等)
第三十二条 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者にその旨を明示しなければならない。

2 派遣元事業主は、その雇用する労働者であつて、派遣労働者として雇入れた労働者及び労働協約又は就業規則において労働者派遣の対象となる旨の定めのある労働者以外のものを新たに労働者派遣の対象としてしようとするときは、あらかじめ、当該労働者にその旨を明示し、その同意を得なければならない。

(派遣労働者に係る雇用制限の禁止)
第三十三条 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者との間で、正当な理由がなく、その者に係る派遣先である者(派遣先であつた者を含む。次項において同じ。)又は派遣先となることと

なる者に当該派遣元事業主との雇用関係の終了後雇用されることを禁ずる旨の契約を締結してはならない。

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に係る派遣先である者又は派遣先とならうとする者との間で、正当な理由がなく、その者が当該派遣労働者を当該派遣元事業主との雇用関係の終了後雇用することを禁ずる旨の契約を締結してはならない。

(就業条件の明示)

第三十四条 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、労働省令で定めるところにより、その旨及び第二十六条第一項各号に掲げる事項その他労働省令で定める事項であつて当該派遣労働者に係るものを明示しなければならない。

(派遣先の通知)

第三十五条 派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者の氏名その他労働省令で定める事項を派遣先に通知しなければならない。

(派遣元責任者)

第三十六条 派遣元事業主は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、労働省令で定めるところにより、第六条第一号から第三号までに該当しない者（未成年者を除く。）のうちから派遣元責任者を選任しなければならない。

一 第三十二条、前二条及び次条に定める事項に関すること。

二 当該派遣労働者に対し、必要な助言及び指導を行うこと。

三 当該派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること。

四 当該派遣先との連絡調整に関すること。

(派遣元管理台帳)

第三十七条 派遣元事業主は、労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣元管理台

帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。

一 派遣先の氏名又は名称
二 事業所の所在地その他派遣就業の場所
三 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
四 始業及び終業の時刻
五 従事する業務の種類
六 その他労働省令で定める事項

2 派遣元事業主は、前項の派遣元管理台帳を三年間保存しなければならない。

(準用)

第三十八条 第三十三条及び第三十四条の規定は、派遣元事業主以外の労働者派遣をする事業主について準用する。この場合において、第三十三条中「派遣先」とあるのは、「労働者派遣の役務の提供を受ける者」と読み替へるものとする。

第三節 派遣先の講ずべき措置等

(労働者派遣契約に関する措置)

第三十九条 派遣先は、第二十六条第一項各号に掲げる事項その他労働省令で定める事項に関する労働者派遣契約の定めに関する事項に反することのないよう適切な措置を講じなければならない。

(適正な派遣就業の確保)

第四十条 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者から申出を受けた苦情的確な処理その他当該派遣就業が適正に行われるために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(派遣元責任者)

第四十一条 派遣先は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、労働省令で定めるところにより、派遣元責任者を選任しなければならない。

一 次に掲げる事項の内容を、当該派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に周知すること。
イ この法律及び次節の規定により適用される法律の規定（これらの規定に基づく命令

の規定を含む。）
ロ 当該派遣労働者に係る第三十九条に規定する労働者派遣契約の定め
ハ 当該派遣労働者に係る第三十五条の規定による通知

二 次条に定める事項に関すること。
三 当該派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること。
四 当該派遣元事業主との連絡調整に関すること。

(派遣元管理台帳)

第四十二条 派遣先は、労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。

一 派遣元事業主の氏名又は名称
二 派遣就業をした日
三 派遣就業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間
四 従事した業務の種類
五 その他労働省令で定める事項

2 派遣先は、前項の派遣元管理台帳を三年間保存しなければならない。

3 派遣先は、労働省令で定めるところにより、第一項各号（第一号を除く。）に掲げる事項を派遣元事業主に通知しなければならない。

(準用)

第四十三条 第三十九条の規定は、労働者派遣の役務の提供を受ける者であつて派遣先以外のものについて準用する。

第四節 労働基準法等の適用に関する特例等

(労働基準法の適用に関する特例)
第四十四条 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第八号各号のいずれかに該当する事業又は事務所（以下この節において単に「事業」という。）の事業主（以下この条において単に「事業主」という。）に雇用され、他の事業主の事業における派遣就業のために当該事業に派遣され

ている同法第九条に規定する労働者であつて、当該他の事業主（以下この条において「派遣先の事業主」という。）に雇用されていないもの（以下この節において「派遣中の労働者」という。）の派遣就業に関しては、当該派遣中の労働者が派遣されている事業（以下この節において「派遣先の事業」という。）もまた、派遣中の労働者を使用する同法第十条の事業とみなして、同法第三条、第五条及び第六十九條の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。

2 派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先の事業のみを、派遣中の労働者を使用する労働基準法第十条の事業とみなして、同法第七条、第三十二条から第三十六条まで、第四十条、第四十一条、第六十条から第六十三条まで、第六十四條の二から第六十四條の五まで及び第六十六條から第六十八條までの規定並びに当該規定に基づいて発する命令の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。この場合において、同法第三十二条第二項中「就業規則その他により」とあるのは、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第四十四条第三項に規定する派遣元の使用者（以下単に「派遣元の使用者」という。）が、就業規則その他により」と、同法第三十六条中「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定を」と、これを行政官庁に届け出た場合」とあるのは、「派遣元の使用者が、当該派遣元の事業（労働者派遣法第四十四条第三項に規定する派遣元の事業をいう。）の事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定を」と、及びこ

- 定に係る部分に限る。)、第四十五条(第二項を除く。)、第五十七条の二から第五十八条まで、第五十九条第三項、第六十条、第六十一条第一項、第六十四条、第六十五条、第六十六条第二項前段及び後段(派遣先の事業を行う者が同項後段の政令で定める業務に従事させたことのある労働者(派遣中の労働者を含む。))に係る部分に限る。以下この条において同じ。)、第三項、第四項(同法第六十六条第二項前段及び後段並びに第三項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。)、第五項(同法第六十六条第二項前段及び後段、第三項並びに第四項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。))並びに第六項(同法第六十六条第二項前段及び後段、第三項、第四項並びに第五項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。)、第六十八條、第六十九條、第九條第一節、第八十八條並びに第八十九條の規定並びに当該規定に基づく命令の規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。))を適用する。この場合において、同法第二十九條第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは、「この法律若しくはこれに基づく命令の規定(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(以下「労働者派遣法」という。))第四十五条の規定により適用される場合を含む。)」又は同条第十項の規定若しくは同項の規定に基づく命令の規定」と、同条第二項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは、「この法律若しくはこれに基づく命令の規定(労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。)」又は同条第十項の規定若しくは同項の規定に基づく命令の規定」と、同法第八十八條第七項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは、「この法律又はこれに基づく命令の規定(労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。)」と、これに基づく命令の規定(労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。)」と
- 4 前項の規定により派遣中の労働者を使用する
- 5 その事業に使用する労働者が派遣先の事業における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業に関する第三項前段に掲げる規定及び労働安全衛生法第四十五条第二項の規定の適用については、当該派遣元の事業の事業者は当該派遣中の労働者を使用しないものと、当該派遣中の労働者は当該派遣元の事業の事業者を使用されないものとみなす。
- 6 派遣元の事業の事業者は、労働者派遣をする場合であつて、第三項の規定によりその事業における当該派遣就業のために派遣される労働者を使用する事業者とみなされることとなる者が当該労働者派遣に係る労働者派遣契約に定める派遣就業の条件に従つて当該労働者派遣に係る派遣労働者を労働させたならば、同項の規定により適用される労働安全衛生法第五十九條第三項、第六十一條第一項、第六十八條又は第六十九條の規定(次項において単に「労働安全衛生法の規定」という。))に抵触することとなるときにおいては、当該労働者派遣をしてはならない。
- 7 派遣元の事業の事業者が前項の規定に違反したとき(当該労働者派遣に係る派遣中の労働者に関し第三項の規定により当該派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者において当該労働安全衛生法の規定に抵触することとなつたときに限る。))は、当該派遣元の事業の事業者は当該労働安全衛生法の規定に違反したものとみなして、同法第六十九條及び第七十二條の規定を適用する。
- 8 第一項、第三項及び第四項に定めるもののほか、労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、労働安全衛生法第五條第一項中「事業者」とあるのは、「事業者(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(以下「労働者派遣法」という。))第四十四條第一項に規定する派遣先の事業を行う者(以下「派遣先の事業者」という。))を含む。)」と、同条第四項中「当該事業の事業者」とあるのは、「当該事業の事業者又は労働者派遣法第四十五条の規定により当該事業の事業者とみなされる者」と、当該代表者が使用し、かつ、当該事業の事業者(派遣先の事業者を含む。))のうち当該代表者以外の者が使用しない」と、「この法律」とあるのは、「この法律(労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。)」と、同法第六十六條第一項中「第十五條第一項又は第三項」とあるのは、「労働者派遣法第四十五條第三項の規定により適用される第十五條第一項又は第三項」と、同法第六十九條及び同条第四項において準用する同法第六十七條第四項中「事業者」とあるのは、「派遣先の事業者」と、同法第六十九條第一項中「第十七條及び前条」とあるのは、「労働者派遣法第四十五條の規定により適用される第十七條及び前条」と、同条第二項及び第三項並びに同条第四項において準用する同法第六十七條第四項及び第五項中「労働者」とあるのは、「労働者(派遣中の労働者を含む。)」として、これらの規定を適用する。
- 9 その事業に使用する労働者が派遣先の事業における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業に関する労働安全衛生法第十九條第一項の規定の適用については、同項中「第十七條及び前条」とあるのは、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第四十五條の規定により適用される第十七條及び前条」とする。
- 10 第三項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされた者(第八項の規定により読み替へて適用される労働安全衛生法第五條第四項の規定により当該者とみなされる者を含む。))は、当該派遣中の労働者に対し第三項の規定により適用される同法第六十六條第二項、第三項若しくは第四項の規定による健康診断を行つたとき、又は当該派遣中の労働者から同条第五項ただし書の規定による健康診断の結果を証明する書面の提出があつたときは、遅滞なく、労働省令で定めるところにより、当該派遣中の労働者に係る同条第六項の規定による記録に基づいてこれらの健康診断の結果を記載した書面を作成し、当該派遣元の事業の事業者に送付しなければならない。
- 11 前項の規定により同項の書面の送付を受けた派遣元の事業の事業者は、労働省令で定めるところにより、当該書面を保存しなければならない。
- 12 前二項の規定に違反した者は、三十万円以下の罰金に処する。
- 13 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前項の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、同項の罰金を科する。
- 14 前各項の規定による労働安全衛生法の特例については、同法第九條中「事業者」とあるのは「事業者(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(以下「労働者派遣法」という。))第四十四條第一項に規定する派遣先の事業を行う者(以下「派遣先の事業者」という。))を含む。以下この条において同じ。)」と、同法第二十八條第四項、第三十二條第一項から第三項まで、第三十三條第一項、第三十四條、第六十三條、第九十三條第二項(同条第三項において準用する場合を含む。)、第九十七條第二項、第九十八條第一項、第九十九條第一項、第一百條から第一百二條まで、第一百三條第一項、第一百六條第一項及び第八十八條の二第三項中「事業者」とあるのは「事業者(派遣先の事業者を含む。)」と、同法第三十一條第

15 第一項から第五項まで、第七項から第九項まで及び前項の規定により適用される労働安全衛生法若しくは同法に基づく命令の規定又は第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこ

規定により適用される場合を含む。）又は同条第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第七十五条の四第二項及び第七十五条の五第四

16 この条の規定により労働安全衛生法及び同法に基づく命令の規定を適用する場合における技術的代替えその他必要な事項は、命令で定める。(じん肺法の適用に関する特例等)

場合において、同法第九条の二第一項中、「離職」とあるのは、「離職（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）

2 その事業に使用する労働者が派遣先の事業（粉じん作業に係るものに限る。）における派遣元の事業（粉じん作業に係るものに限る。）に関する前項前段に掲げる規定の適用については、当該派遣元の事業の事業者は当該派遣中の労働者を使用しないものと、当該派遣中の労働者は当該派遣元の事業の事業者を使用されないものとみなす。

4 粉じん作業に係る事業における派遣中の労働者の派遣就業に関しては、当該派遣元の事業を行う者（事業者）に該当する者を除く。次項及び第六項において同じ。）を事業者と、当該派遣先の事業を行う者もまた当該派遣中の労働者を使用する事業者と当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者にもまた使用される労働者とみなして、じん肺法第二十條の二から第二十一条まで及び第二十二條の二の規定（同法第二十一條の規定に係る罰則の規定を含む。）を適用

する。

5 粉じん作業に係る事業における派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣元の事業を行う者を事業者とみなして、じん肺法第二十二條の規定（同條の規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。

6 派遣先の事業において常時粉じん作業に従事したことがある労働者であつて現に派遣元の事業を行う者に雇用されるもののうち、常時粉じん作業に従事する労働者以外の者（当該派遣先の事業において現に粉じん作業以外の作業に常時従事している者を除く。）については、当該派遣元の事業を行う者を事業者とみなして、じん肺法第八條から第十四條まで、第十五條第三項、第十六條から第十七條まで、第二十條の二、第二十二條の二及び第三十五條の二の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。この場合において、同法第十條中「事業者は、じん肺健康診断を」とあるのは労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第四十四條第三項に規定する派遣元の事業（以下単に「派遣元の事業」という。）を行う者が同條第一項に規定する派遣中の労働者又は同項に規定する派遣中の労働者であつた者に対してじん肺健康診断を」と、「労働安全衛生法第六十六條第一項又は第二項の」とあるのは「派遣元の事業を行う者にあつては労働安全衛生法第六十六條第一項又は第二項の、労働者派遣法第四十四條第一項に規定する派遣先の事業を行う者にあつては労働安全衛生法第六十六條第二項の」と、同法第三十五條の二中「この法律」とあるのは「この法律（労働者派遣法第四十六條の規定を含む。）とする。

7 第一項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされた者は、当該派遣中の労働者に対してじん肺健康診断を行つたときは同項の規定により適用されるじん肺法第十一條ただし書の規定により当該派遣中の労働者からじ

ん肺健康診断の結果を証明する書面その他の書面の提出を受けたときにあつては、労働省令で定めるところにより、当該派遣中の労働者に係る同項の規定により適用される同法第七條第一項の規定により作成した記録に基づいて当該じん肺健康診断の結果を記載した書面を作成し、第一項の規定により適用される同法第十四條第一項（同法第十五條第三項、第十六條第二項及び第十六條の二第二項において準用する場合を含む。）の規定による通知を受けたときにあつては、労働省令で定めるところにより、当該通知の内容を記載した書面を作成し、遅滞なく、当該派遣元の事業を行う者に送付しなければならない。

8 前項の規定により同項の書面の送付を受けた派遣元の事業を行う者は、労働省令で定めるところにより、当該書面を保存しなければならない。

9 派遣元の事業を行う者は、粉じん作業に係る事業における派遣就業に従事する派遣中の労働者で常時粉じん作業に従事するもの（じん肺管理区分が管理二、管理三又は管理四と決定された労働者を除く。）が労働安全衛生法第六十六條第一項又は第二項の健康診断（当該派遣先の事業を行う者の行うものを除く。）において、じん肺法第二條第一項第一号に規定するじん肺（以下単に「じん肺」という。）の所見があり、又はじん肺にかかつている疑いがあると診断されたときは、遅滞なく、その旨を当該派遣先の事業を行う者に通知しなければならない。

10 前三項の規定に違反した者は、三十万円以下の罰金に処する。

11 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前項の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、同項の罰金刑を科する。

12 前各項の規定によるじん肺法の特例については、同法第三十二條第一項中「事業者」とあるの

は「事業者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第四十六條の規定により事業者とみなされた者を含む。第四十三條の二第二項及び第四十四條において「事業者等」という。）と、同法第三十九條第二項及び第三項中「この法律」とあるのは「この法律（労働者派遣法第四十六條の規定により適用される場合を含む。）と、同條第三項中「第二十一條第四項」とあるのは「第二十一條第四項（労働者派遣法第四十六條第四項の規定により適用される場合を含む。）と、同法第四十條第一項中「粉じん作業を行う事業場」とあるのは「粉じん作業を行う事業場（労働者派遣法第四十六條の規定により事業者とみなされた者の事業場を含む。第四十二條第一項において同じ。）と、同法第四十一條及び第四十二條第一項中「この法律」とあるのは「この法律及び労働者派遣法第四十六條の規定」と、同法第四十三條中「この法律の規定に違反する罪」とあるのは「この法律の規定（労働者派遣法第四十六條の規定により適用される場合を含む。）に違反する罪並びに同法第十項及び第十一項の罪」と、同法第四十三條の二第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十六條の規定により適用される場合を含む。）又は同法第七項から第九項までの規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第二項及び同法第四十四條中「事業者」とあるのは「事業者等」として、これらの規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。

13 派遣元の事業を行う者が事業者に該当する場合であつてその者が派遣中の労働者に対してじん肺健康診断を行つたときにおけるじん肺法第十條の規定の適用については、同條中「事業者は」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関

する法律（以下「労働者派遣法」という。）第四十四條第三項に規定する派遣元の事業（以下単に「派遣元の事業」という。）を行う者が」と、「労働安全衛生法第六十六條第一項又は第二項の」とあるのは「派遣元の事業を行う者にあつては労働安全衛生法第六十六條第一項又は第二項の、労働者派遣法第四十四條第一項に規定する派遣先の事業を行う者にあつては労働安全衛生法第六十六條第二項の」とする。

14 この條の規定によりじん肺法及び同法に基づく命令の規定を適用する場合における技術的読替えその他必要な事項は、命令で定める。（作業環境測定法の適用の特例）
第四十七條 第四十五條第三項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされた者は、作業環境測定法（昭和五十年法律第二十八號）第二條第一号に規定する事業者に含まれるものとして、同法第一章、第八章第二項（同法第三十四條第二項において準用する場合を含む。）第四章及び第五章の規定を適用する。この場合において、同法第三章第一項中「労働安全衛生法第六十五條第一項」とあるのは、「労働安全衛生法第六十五條第一項（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第四十五條第三項の規定により適用される場合を含む。次条において同じ。）とする。

2 第四十五條の規定により適用される労働安全衛生法若しくは同法に基づく命令の規定、同法第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定又は前項の規定により適用される作業環境測定法若しくは同法に基づく命令の規定に違反した者に関する同法の規定の適用については、同法第六條第三号中「この法律又は労働安全衛生法（これらに基づく命令を含む。）の規定」とあるのは「この法律若しくは労働安全衛生法若しくはこれらに基づく命令の規定（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関

関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第四十五条又は第四十七条の規定により適用される場合を含む。）又は労働者派遣法第四十五条第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第二十一条第二項第五号イ中「この法律又は労働安全衛生法（これらに基づく命令を含む。）の規定」とあるのは「この法律若しくは労働安全衛生法若しくはこれらに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条又は第四十七条の規定により適用される場合を含む。）又は労働者派遣法第四十五条第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらに基づく命令の規定」と、同法第二十三条第二項及び第二十四条第四項中「この法律若しくは労働安全衛生法（これらに基づく命令又は処分を含む。）」とあるのは「この法律若しくは労働安全衛生法若しくはこれらに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条又は第四十七条の規定により適用される場合を含む。）、これらの規定に基づく処分、労働者派遣法第四十五条第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらに基づく命令の規定に基づき命令の規定」と、同法第三十二条第二項及び第三十三条第二項中「この法律若しくは労働安全衛生法（昭和五十年法律第二十八号）又はこれらに基づく命令」とあるのは「この法律若しくは労働安全衛生法（昭和五十年法律第二十八号）若しくはこれらに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条又は第四十七条の規定により適用される場合を含む。）又は労働者派遣法第四十五条第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらに基づく命令の規定」と、同法第三十四条第一項中「この法律若しくは労働安全衛生法（昭和五十年法律第二十八号）又はこれらに基づく命令」とあるのは「この法律若しくは労働安全衛生法（昭和五十年法律第二十八号）若しくはこれらに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条又は第四十七条の規定により適用される場合を含む。）又は労働者派遣法第四十五条第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらに基づく命令の規定」とする。

3 この条の規定により作業環境測定法の規定を適用する場合における技術的読替えその他必要な事項は、命令で定める。

第四章 雑則

（指導及び助言）

第四十八条 労働大臣は、この法律（前章第四節

の規定を除く。第五十条及び第五十一条において同じ。）の施行に関し必要があると認めるときは、労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、労働者派遣事業の適正な運営又は適正な派遣就業を確保するために必要な指導及び助言をすることができ

（改善命令）

第四十九条 労働大臣は、派遣元事業主が当該労働者派遣事業に関しこの法律その他労働に関する法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。）に違反した場合において、適正な派遣就業を確保するため必要があると認めるときは、当該派遣元事業主に対し、派遣労働者に係る雇用の管理の方法の改善その他当該労働者派遣事業の運営を改善するために必要な措置を講ずべきことを命ずることができる。

（報告）

第五十条 労働大臣は、この法律を施行するために必要な限度において、労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、必要な事項を報告させることができる。

（立入検査）

第五十一条 労働大臣は、この法律を施行するために必要な限度において、所属の職員に、労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他の施設に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

（協議等）

第五十二条 労働大臣は、次に掲げる場合には、関係行政機関の長に協議するものとする。

一 第五条第一項又は第十一条第一項の許可をし、又は許可をしないこととするとき。

二 第九条第一項の規定により条件を付し、又はこれを変更しようとするとき。

三 第十条第二項の規定による許可の有効期間の更新をしないこととするとき。

四 第十四条又は第二十一条の規定による処分をしようとするとき。

2 労働大臣は、次に掲げる場合には、関係行政機関の長に通知するものとする。

一 第十一条第三項、第十二条第一項、第十三条第一項、第十九条又は第二十条の規定による届出があつたとき。

二 第十六条第一項に規定する届出書が提出されたとき。

（聴聞）

第五十三条 労働大臣は、第十四条又は第二十一条の規定による処分をしようとするときは、労働省令で定めるところにより、あらかじめ、期日及び場所を指定して、聴聞を行わなければならない。

2 前項の聴聞に際しては、当該処分に係る者に、意見を述べ、及び証拠を提出する機会を与えなければならない。

（手数料）

第五十四条 次に掲げる者は、実費を勘案して政令で定める額の手数料を納付しなければならない。

一 第五条第一項の許可を受けようとする者

二 第八条第三項の規定による許可証の再交付を受けようとする者

三 第十条第二項の規定による許可の有効期間の更新を受けようとする者

四 第十一条第一項の許可を受けようとする者

五 第十四条第四項（第十二条第二項において準用する場合を含む。）の規定による許可証の書換えを受けようとする者

（経過措置の命令への委任）
第五十五条 この法律の規定に基づき政令又は労働省令を制定し、又は改廃する場合においては、それぞれ政令又は労働省令で、その制定又は改廃に伴い合理的に必要と判断される範囲内において、所要の経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）を定めることができる。

（権限の委任）
第五十六条 この法律に定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を公共職業安定所長に委任することができる。

（労働省令への委任）
第五十七条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、労働省令で定める。

第五章 罰則

第五十八条 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で労働者派遣をした者は、一年以上十年以下の懲役又は五十万円以上百万円以下の罰金に処する。

第五十九条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は二十万円以下の罰金に処する。

一 第四条第三項又は第十五条の規定に違反した者

二 第五条第一項の許可を受けないで一般労働者派遣事業を行つた者

三 偽りその他不正の行為により第五条第一項の許可又は第十条第二項の規定による許可の有効期間の更新を受けた者

四 第十四条第二項又は第二十一条の規定による処分に違反した者

第六十条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は十万円以下の罰金に処する。

一 第十一条第一項の許可を受けないで事業所の所在地又は事業対象業務の種類を変更した者

二 偽りその他不正の行為により第十一条第一項の許可を受けた者

三 第十六条第一項に規定する届出書を提出しない特定労働者派遣事業を行つた者

四 第二十二條の規定に違反した者

五 第四十九條の規定による処分に違反した者

第六十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、十万円以下の罰金に処する。

一 第五条第二項（第十条第五項及び第十一條第二項において準用する場合を含む。）に規定する申請書、第五条第三項（第十条第五項及び第十一條第二項において準用する場合を含む。）に規定する書類、第十六条第一項に規定する届出書又は同条第二項に規定する書類に虚偽の記載をして提出した者

二 第十一条第三項、第十二條第一項、第十三條第一項、第十九條又は第二十條の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者

三 第三十四條から第三十七條まで、第四十一条又は第四十二條の規定に違反した者

四 第五十條の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

五 第五十一條第一項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第六十二条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第五十八條から前条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

附則

1 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

2 次項に定めるもののほか、この法律の施行に關して必要な経過措置は、政令で定める。

3 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

理由

最近における経済社会の進展を背景とする労働力の需要及び供給の両面における多様かつ著しい変化に対応するため、労働者派遣事業の制度を創設して、職業安定法に基づく関係制度と相まつて労働力の需給の迅速かつ的確な調整を促進するとともに、派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資するため、労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する措置を定める等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

法律

（労働基準法の一部改正）

第一条 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）の一部を次のように改正する。

第九十八條第二項中「及び作業環境測定法（昭和五十年法律第二十八号）」を、「作業環境測定法（昭和五十年法律第二十八号）及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第 号。第四十四條、第四十五條及び第四十七條の規定に限る。以下この項において同じ。）に、「及び作業環境測定法」を、「作業環境測定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」に改める。

（職業安定法の一部改正）

第二条 職業安定法（昭和二十二年法律第四百十一号）の一部を次のように改正する。

目次中「及び労働者供給事業」を、「労働者供給事業及び労働者派遣事業」に、「第四節 労働者供給事業」を「第五節 労働者派遣事業」に改める。

第四条第四号中「又は労働者供給事業」を、「労働者供給事業又は労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第 号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第三号に規定する労働者派遣事業（以下「労働者派遣事業」という。）に改める。

第五条の見出しを（用語の意義）に改め、同条第三項を次のように改める。

この法律で有料の職業紹介とは、無料の職業紹介以外の職業紹介をいう。

第五条第六項中「基いて」を「基づいて」に、「他人に使用させることをいう」を「他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣法第二条第一号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする」に改める。

第十二條第三項中「及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）」を、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）及び労働者派遣法」に改める。

第二章第四節中第二十六條から第三十一条までを削り、第二十五條の四の次に次のように加える。

第二十六條から第二十九條まで 削除

第三章の章名中「及び労働者供給事業」を、「労働者供給事業及び労働者派遣事業」に改める。

第三十一條の二中「別段の定」を「別段の定め」に、「除外」を「除外ほか」に、「及び労働者供給事業」を、「労働者供給事業及び労働者派遣事業」に改め、同条を第三十條とする。

第三章第二節中第三十二條の前に次の一條を加える。

（職業紹介事業を行う者の責務）

第三十一条 次条又は第三十三條の規定により職業紹介事業を行う者は、当該事業の業務の運営に当たっては、職業安定機関との連携の下に、その改善向上を図るために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第三十二條第三項中「営利職業紹介事業」を「第一項ただし書の許可を受けて有料の職業紹介事業」に改め、「その事業を開始する前に」を削り、「第四項」を「次項」に、「中央職業安定審議会に諮問のうえ定める五万円を超えない金額」を「第六項の規定により定める手数料の徴収の実情並びに求職者及び求人者の保護を考慮して、中央職業安定審議会に諮問の上定める金額」に改め、同条第六項中「実費職業紹介事業又は営利職業紹介事業」を「第一項ただし書の許可を受けて有料の職業紹介事業」に改め、「それぞれ」を削り、「のうえ」を「の上」に、「の外」を「のほか」に改め、同条第七項及び第八項中「第一項」を「第一項ただし書」に改め、同条第七項の次に次の二項を加える。

前項に規定する許可の有効期間（当該許可の有効期間についてこの項の規定により更新を受けたときにあつては、当該更新を受けた許可の有効期間）の満了後引き続き当該許可に係る有料の職業紹介事業を行おうとする者は、許可の有効期間の更新を受けなければならない。

前項に規定する許可の有効期間の更新を受けようとする者は、労働大臣が、実費を勘案して、中央職業安定審議会に諮問の上定める額の更新手数料を納付しなければならない。

第三十二條第五項を削り、同条第二項の次に次の一項を加える。

第一項ただし書の許可を受けようとする者は、労働大臣が、実費を勘案して、中央職業安定審議会に諮問の上定める額の許可手数料を納付しなければならない。

第三十三條第二項中「なす」を「する」に、「予

め」を「あらかじめ」に、「但し」を「ただし」に改め、「労働組合法による労働組合」の下に「その他これに準ずるものであつて命令で定めるもの（第四十五条及び第四十六条において「労働組合等」という。）を加え、同条第三項中「二年」を「三年」に改め、同項の次に次の一項を加える。

前項に規定する許可の有効期間（当該許可の有効期間についてこの項の規定により更新を受けたときにあつては、当該更新を受けた許可の有効期間）の満了後引き続き当該許可に係る無料の職業紹介事業を行おうとする者は、許可の有効期間の更新を受けなければならない。

第三十三条の二の見出し中「学校」を「学校等」に改め、同条第一項を次のように改める。
次の各号に掲げる施設の長は、労働大臣に届け出て、当該各号に定める者について、無料の職業紹介事業を行うことができる。

一 学校教育法第一条に規定する学校（小学校及び幼稚園を除く。）当該学校の学生若しくは生徒又は当該学校を卒業した者（命令で定める者を除く。）

二 専修学校 当該専修学校の生徒又は当該専修学校を卒業した者

三 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条第二項各号に掲げる施設当該施設を行う職業訓練を受ける者又は当該職業訓練を修了した者

四 職業訓練大学校 当該職業訓練大学校の行う職業訓練を受ける者又は当該職業訓練を修了した者

第三十三条の二第三項中「第一項」を「前項」に、「学校の長は、その学校」を「同項各号に掲げる施設の長は、当該施設」に、「の中」を「のうち」に、「代つて」を「代わつて」に改め、同条第四項中「文部大臣と協議して、第一項の規定により学校の長が行なう」を「第一項各号に掲げる施設の長が同項の規定により行う」に改

め、同条第五項中「学校の長」を「同項各号に掲げる施設の長」に改め、同条第四項の次に次の一項を加える。

労働大臣は、第一項第一号及び第二号に掲げる施設の長に係る前項の基準を定めようとするときは、あらかじめ文部大臣と協議しなければならない。

第三十三条の二第二項を削る。

第三十三条の三第二項中「行わうとする学校の長」を「行おうとする同項各号に掲げる施設の長」に改める。

第三十四条第一項ただし書中「但し」を「ただし」に、「学校」を「第三十三条の二第一項各号に掲げる施設」に改める。

第三十五条ただし書を削る。

第三十六条中「労働者を募集し」を「労働者の募集を行ひ」に、「労働者を募集せようとする」を「労働者の募集を行はせようとする」に、「許可を受けなければ」を「届け出なければ」に、「但し」を「ただし」に、「労働者を募集する」を「労働者の募集を行ふ」に改める。

第三十八条第一項中「第三十六条ただし書」を「第三十六条に、「附して」を「付して」に改め、同条第二項中「前二条」を「前条第一項」に、「行わうとする」を「行おうとする」に、「なす」を「する」に改める。

第四十二条に次の一項を加える。

第三十五条に規定する方法による労働者の募集を行おうとする者は、労働者の適切な職業選択に資するため、前項において準用する第十八条の規定により当該募集に係る従事すべき業務の内容等を明示するに当たつては、当該募集に応じようとする労働者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならない。

第四十四条中「第四十五条」を「次条」に、「除外」を「除くほか」に、「使用して」を「自ら」の指揮命令の下に労働させて」に改める。

第四十五条中「労働組合法による労働組合」を「労働組合等」に改める。

第四十六条中「前条の労働組合」を「労働組合等が前条の規定により」に改める。

第三章に次の一節を加える。

第五節 労働者派遣事業

（労働者派遣事業）

第四十七条の二 労働者派遣事業に関しては、労働者派遣法の定めるところによる。

第五十条第二項中「学校」を「同項第一号又は第二号に掲げる施設」に、「前項」を「第一項」に、「予め」を「あらかじめ」に改め、同条第一項の次に次の二項を加える。

労働大臣は、前項の規定による処分をしようとするときは、命令で定めるところにより、あらかじめ、期日及び場所を指定して、聴聞を行ななければならない。

前項の聴聞に際しては、当該処分に係る者に、意見を述べ、及び証拠を提出する機会を与えなければならない。

第六十三条中「左の」を「次の」に、「二千円以上三万円以下」を「五万円以上百万円以下」に改める。

第六十四条中「左の」を「次の」に、「一万円」を「二十万円」に改め、同条第一号中「同項但書」を「同項ただし書」に改め、同条の次に次の一号を加える。

一の二 偽りその他不正の行為により、第三十二条第一項ただし書の許可、同条第八項の規定による許可の有効期間の更新、第三十三条第一項の許可、同条第四項の規定による許可の有効期間の更新、第三十七条第一項の許可又は第四十五条の許可を受けた者

第六十四条第三号中「第三十六条又は」を削り、同条第五号を次のように改める。

五 第五十条第一項の規定による事業又は業務の停止の命令に違反して、職業紹介事業、労働者の募集又は労働者供給事業を行つた者

者
第六十五条中「左の」を「次の」に、「五万円」を「十万円」に改め、同条第四号を削り、同条第五号を同条第四号とし、同条の次に次の一号を加える。

五 第三十六条の規定による届出をしない
で、労働者の募集を行つた者

第六十六条中「左の」を「次の」に、「五万円」を「十万円」に改める。

（風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律の一部改正）

第三条 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和二十三年法律第二百二十二号）の一部を次のように改正する。

第四条第一項第二号中「若しくは職業安定法（昭和二十二年法律第四百十一号）第六十三條第二号の罪」を「職業安定法（昭和二十二年法律第四百十一号）第六十三條第二号の罪若しくは労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第 号。以下「労働者派遣法」という。）第五十八條の罪」に、「第六十二條第二項」を「第六十二條第二項（労働者派遣法第四十四條第二項の規定により適用される場合を含む。）の規定に違反し、労働者派遣法第四十四條第四項の規定により労働基準法第六十二條第二項の規定に違反したものとみなされ、」に改める。

（土砂等を運搬する大型自動車による交通事故の防止等に関する特別措置法の一部改正）
第四条 土砂等を運搬する大型自動車による交通事故の防止等に関する特別措置法（昭和四十二年法律第三十一号）の一部を次のように改正する。

第八条第一項中「同法第四十条の規定に基づいて発する命令の規定」を「若しくは同法第四十条の規定に基づいて発する命令の規定（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十

年法律第 号。以下「労働者派遣法」という。

第四十四条の規定により適用される場合を含む。」に、「第六十八条の規定」を「第六十八号の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）」に改める。

（社会保険労務士法の一部改正）
第五号 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

別表第一中第二十号の十一の次に次の一号を加える。
二十の十二 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第 号）

（労働者派遣法の一部改正）
第六号 労働者派遣法（昭和二十四年法律第六十二号）の一部を次のように改正する。

第四号中第三十九号の次に次の一号を加える。
三十九の二 労働者派遣事業についての許可その他その監督に関する事。

第四号第五十一号中「及び特定不況業種・特定不況地域関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法（昭和五十八年法律第三十九号）」を「特定不況業種・特定不況地域関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法（昭和五十八年法律第三十九号）及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第 号）」に改める。

第五号第四十四号中「又は営利を目的として」を削り、同条第四十五号中「文書以外の方法により行う」を「被用者以外の者をして行わせる」に改め、同条第四十七号中「労働組合法による労働組合」の下に「その他これに準ずるもの」を加え、同条第四十九号の次に次の二号を加える。
四十九の二 労働者派遣法に基づいて、一般労働者派遣事業に許可を与えること。
四十九の三 労働者派遣法に基づいて、労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主が

ら労働者派遣の役務の提供を受ける者に必要事項についての報告を求めること。

第七号第一項及び第八号第一項中「及び炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法」を、「炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法及び労働者派遣法」に改める。

第十号第一項中「及び特定不況業種・特定不況地域関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法」を、「特定不況業種・特定不況地域関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法及び労働者派遣法」に改める。

附則

（施行期日）
第一条 この法律は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第 号）の施行の日から施行する。

（職業安定法の一部改正に伴う経過措置）
第二条 この法律の施行の際現に第二条の規定による改正前の職業安定法（以下この条において「旧職業安定法」という。）第三十二条第一項ただし書の許可を受けている者は、この法律の施行の日（以下この条において「施行日」という。）に、第二条の規定による改正後の職業安定法（以下この条において「新職業安定法」という。）第三十二条第一項ただし書の許可を受けた者とみなす。この場合において、その者についての新職業安定法第三十二条第七項に規定する許可の有効期間は、その者が旧職業安定法第三十二条第一項ただし書の許可を受けた日から起算して一年を経過する日までとする。

2 この法律の施行の際現に旧職業安定法第三十二条第三項の規定により供託されている保証金は、その価額の限度で、新職業安定法第三十二条第四項の規定により供託されている保証金とみなす。

3 施行日前に旧職業安定法第三十二条第一項ただし書の許可を受けた者に係る同条第五項の許可料については、なお従前の例による。

4 この法律の施行の際現に旧職業安定法第三十二条第一項ただし書の規定により実質職業紹介事業の許可を受けている者が、施行日から起算して三十日を経過する日（施行日からその者についての実質職業紹介事業の許可の有効期間の末日までの日数が三十日に満たないときは、その有効期間の末日）までに、労働大臣に対し、新職業安定法第三十三条第一項の無料の職業紹介事業を行うことの希望を有する旨の届出をしたときは、その者は、当該届出をした日に、同項の許可を受けた者とみなす。この場合において、その者についての新職業安定法第三十三条第三項に規定する許可の有効期間は、同項の規定にかかわらず、その者についての実質職業紹介事業の許可の有効期間の末日までとする。

5 前項の場合において、同項の規定により新職業安定法第三十三条第一項の許可を受けた者とみなされた者についての第一項後段に規定する許可の有効期間は、同項後段の規定にかかわらず、前項の届出をした日の前日までとする。

6 この法律の施行の際現に旧職業安定法第三十三条第一項の許可を受けている者についての当該許可の有効期間は、新職業安定法第三十三条第三項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

7 専修学校の長、職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条第二項各号に掲げる施設の長又は職業訓練大学の長であつて、この法律の施行の際現に旧職業安定法第三十三条第一項の許可を受けているもの又はその申請をしているものは、施行日に、新職業安定法第三十三条第二項の規定による届出をしたものとみなす。

8 この法律の施行の際現に旧職業安定法第三十六条の許可を受けている者又はその申請をしている者は、施行日に、新職業安定法第三十六条の規定による届出をした者とみなす。

9 施行日前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働者関係法律の整備等に関する法律の一部改正）
第三条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働者関係法律の整備等に関する法律（昭和六十年法律第 号）の一部を次のように改正する。

第二条のうち、労働基準法第九十八条第二項の改正規定中「中央労働基準審議会は、」に「の下に、」以下この項を「次条第二項」に「を加え、」及び作業環境測定法を、「作業環境測定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」に改める。

第二条のうち、労働基準法第九十八条の次に一条を加える改正規定中「及び作業環境測定法」を、「作業環境測定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」に改める。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の施行に伴い、職業安定法等関係法律の規定の整備等を行う必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

理由

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の施行に伴い、職業安定法等関係法律の規定の整備等を行う必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。