

九一九号)

同(富塚三夫君紹介)(第三九二〇号)

健康保険の本人十割給付早期回復等に関する請願(池田行彦君紹介)(第三九二二号)

老人医療費の無料制度復活等に関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九二二二号)

年金の官民格差是正に関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九五四号)

在宅重度障害者の暖房費支給に関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九五五号)

在宅重度障害者の介護料支給に関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九五六号)

在宅重度障害者の終身養育所設置に関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九五七号)

労働年金と厚生年金等の完全併給に関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九五八号)

重度身体障害者の雇用に関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九五九号)

身体障害者家庭奉仕員の採用に関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九六〇号)

国公立病院における脊髄損傷者の治療に関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九六一号)

健康保険・国民健康保険による付添介護人派遣等に関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九六二号)

労働年金のスライドに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九六四号)

身体障害者の福祉行政改善に関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九六五号)

脊髄損傷治療技術の研究開発に関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九六六号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九六七号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九六八号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九六九号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九七〇号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九七一号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九七二号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九七三号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九七四号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九七五号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九七六号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九七七号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九七八号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九七九号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九八〇号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九八一号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九八二号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九八三号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九八四号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九八五号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九八六号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九八七号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九八八号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九八九号)

労働年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九九〇号)

労働者災害補償保険法の改善に関する請願(野呂田芳成君紹介)(第三九七〇号)

精神医療施策の改善等に関する請願(池田行彦君紹介)(第四〇二五号)

同(稲垣実男君紹介)(第四〇二六号)

同(今井勇君紹介)(第四〇二七号)

同(江藤隆美君紹介)(第四〇二八号)

同(小沢辰男君紹介)(第四〇二九号)

同(大石千八君紹介)(第四〇三〇号)

同(大西正男君紹介)(第四〇三一号)

同(鹿野道彦君紹介)(第四〇三二号)

同(金丸信君紹介)(第四〇三三号)

同(亀井静香君紹介)(第四〇三四号)

同(北口博君紹介)(第四〇三五号)

同(栗原祐幸君紹介)(第四〇三六号)

同(近藤元次君紹介)(第四〇三七号)

同(佐藤隆君紹介)(第四〇三八号)

同(齋藤邦吉君紹介)(第四〇三九号)

同(塩崎潤君紹介)(第四〇四〇号)

同(白川勝彦君紹介)(第四〇四一号)

同(住来作君紹介)(第四〇四二号)

同(谷垣禎一君紹介)(第四〇四三三三)

同(戸井田三郎君紹介)(第四〇四四四四)

同(中山正暉君紹介)(第四〇四五五五)

同(丹羽雄哉君紹介)(第四〇四六六六)

同(橋本龍太郎君紹介)(第四〇四七七七)

同(浜田卓二郎君紹介)(第四〇四八八八)

同(林義郎君紹介)(第四〇四九九九)

同(原田昇左右君紹介)(第四〇五〇〇〇)

同(平沼越夫君紹介)(第四〇五〇一一)

同(福島謙二君紹介)(第四〇五〇二二)

同(武藤嘉文君紹介)(第四〇五〇三三)

同(村山達雄君紹介)(第四〇五〇四四)

同(森田一君紹介)(第四〇五〇五五)

労働基準法改悪反対、男女雇用平等法制定等に関する請願(外一件)(広瀬秀吉君紹介)(第四〇五〇六六)

高年齢者の雇用確保に関する請願(浦井洋君紹介)(第四〇六〇〇号)

労働者派遣法の制定反対に関する請願(浦井洋君紹介)(第四〇六五五号)

仲裁裁定等に関する請願(石橋政嗣君紹介)(第四〇六七七号)

同(岩垂喜男君紹介)(第四〇六八八号)

同(奥野一雄君紹介)(第四〇六九九号)

同(村山富市君紹介)(第四〇七〇〇号)

同(山下八洲夫君紹介)(第四〇七〇一一)

山形県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(阿部昭吾君紹介)(第四〇七〇九七九号)

同(佐藤直君紹介)(第四〇八〇〇号)

大阪府の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(井上一成君紹介)(第四〇八一〇一)

同(上田卓三君紹介)(第四〇八一二二)

同(東中光雄君紹介)(第四〇八三三三)

同(和田貞夫君紹介)(第四〇八四四四)

道央の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(池端清一君紹介)(第四〇八五五五)

同(岡田春夫君紹介)(第四〇八六六六)

栃木県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(外一件)(稲葉誠一君紹介)(第四〇八七七七)

同(外一件)(広瀬秀吉君紹介)(第四〇八八八八)

同(外一件)(武藤山治君紹介)(第四〇八九九九)

千葉県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(上野建一君紹介)(第四〇九〇〇〇)

道南の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(奥野一雄君紹介)(第四〇九〇一一)

道東の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(岡田利春君紹介)(第四〇九〇二二)

同(島田琢郎君紹介)(第四〇九〇三三)

鹿児島県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(外一件)(上西和郎君紹介)(第四〇九〇四四)

同(外三件)(川崎寛治君紹介)(第四〇九五五五)

同(外三件)(村山喜一君紹介)(第四〇九六六六)

秋田県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(川俣健二郎君紹介)(第四〇九七七七)

同(中川利三郎君紹介)(第四〇九八八八)

新潟県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(木島喜兵衛君紹介)(第四〇九九九九)

同(関山信之君紹介)(第四一〇〇〇〇)

沖縄県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(瀬長亀次郎君紹介)(第四一〇〇一一)

愛媛県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(田中恒利君紹介)(第四一〇〇二二)

同(外一件)(藤田高敏君紹介)(第四一〇〇三三)

鳥取県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(外四件)(武部文君紹介)(第四一〇〇四四)

福井県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(辻一彦君紹介)(第四一〇〇五五)

長崎県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(中村重光君紹介)(第四一〇〇六六)

熊本県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(外一件)(馬場昇君紹介)(第四一〇〇七七)

香川県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(前川且君紹介)(第四一〇〇八八)

静岡県(外三件)(松前仰君紹介)(第四一〇〇九九)

同(外二件)(元信亮君紹介)(第四一〇一〇〇)

佐賀県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(八木昇君紹介)(第四一〇一一一)

道北の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(安井吉典君紹介)(第四一〇一二二)

富山県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(安田修三君紹介)(第四一〇一三三)

高知県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(山原健二郎君紹介)(第四一〇一四四)

島根県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(吉原米治君紹介)(第四一〇一五五)

同(外三件)(伊藤茂君紹介)(第四一〇一六六)

同(外三件)(大橋敏雄君紹介)(第四一〇一七七)

民間保育事業振興に関する請願(平石磨作太郎君紹介)(第四一〇一八八)

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願(草川

第一類第七号

社会労働委員会議録第十八号

昭和六十一年四月二十三日

三

三

三

三

三

三

三

三

三

三

三

三

三

三

三

三

三

三

三

三

三

三

三

三

三

三

三

三

昭三君紹介(第四一九四号)
同(福家俊一君紹介)(第四一九五号)
医療保険の改善に関する請願(柴田陸夫君紹介)(第四一九六号)
国立病院・療養所の統合等反対、医療従事職員の増員に関する請願(金子みつ君紹介)(第四一九七号)
同外二件(宮田早苗君紹介)(第四一九八号)
茨城県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(天野等君紹介)(第四一九九号)
同外一件(城地豊司君紹介)(第四二〇〇号)
同外三件(竹内猛君紹介)(第四二〇〇号)
同(一見伸明君紹介)(第四二〇一号)
岩手県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願外一件(小川仁一君紹介)(第四二〇二号)
同(菅原喜重郎君紹介)(第四二〇三号)
神奈川県立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(大出俊君紹介)(第四二〇四号)
同(加藤万吉君紹介)(第四二〇五号)
福島県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(上坂昇君紹介)(第四二〇六号)
同(佐藤徳雄君紹介)(第四二〇七号)
同(渡部行雄君紹介)(第四二〇八号)
同(滝沢幸助君紹介)(第四二〇九号)
滋賀県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(瀬崎博義君紹介)(第四二一〇号)
同(野口幸一君紹介)(第四二一一号)
青森県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(津川武一君紹介)(第四二一二号)
同(関晴正君紹介)(第四二一三号)
宮崎県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(松浦利尚君紹介)(第四二一四号)
岐阜県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(渡辺嘉蔵君紹介)(第四二一五号)
同(兼崎幸代君紹介)(第四二一六号)
福岡県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(三浦久君紹介)(第四二一七号)
兵庫県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(谷谷明君紹介)(第四二一八号)
同(藤本洋子君紹介)(第四二一九号)
同(佐々木良作君紹介)(第四二二〇号)
岡山県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(江田五月君紹介)(第四二二一六号)
同外三件(日笠勝之君紹介)(第四二二二七号)
愛知県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(草川昭三君紹介)(第四二二二八号)
宮崎県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(日野市朗君紹介)(第四二二二九号)
長野県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願外六件(清水勇君紹介)(第四二二三〇号)
同(小沢貞孝君紹介)(第四二二三一号)
東京都の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(上田哲君紹介)(第四二二三二号)
同(高沢寅男君紹介)(第四二二三三号)
同(池田克也君紹介)(第四二二三四号)
同(岡崎万寿君紹介)(第四二二三五号)
同(工藤晃君紹介)(第四二二三六号)
同(佐藤祐弘君紹介)(第四二二三七号)
道央の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(斎藤実君紹介)(第四二二三八号)
同(小平忠君紹介)(第四二二三九号)
千葉県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(柴田陸夫君紹介)(第四二二四〇号)
同(新村勝雄君紹介)(第四二二四一号)
道南の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願外一件(五十嵐広三君紹介)(第四二二四二号)
鹿児島県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願外五件(上西和郎君紹介)(第四二二四三号)
新潟県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願外一件(小林進君紹介)(第四二二四四号)
沖縄県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(上原康助君紹介)(第四二二四五号)
愛媛県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願外一件(藤田高敏君紹介)(第四二二四六号)

長崎県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願外一件(石橋政嗣君紹介)(第四二二四七号)
同(宮崎角治君紹介)(第四二二四八号)
熊本県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(沼川洋一君紹介)(第四二二四九号)
道北の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(五十嵐広三君紹介)(第四二二五〇号)
同(斎藤実君紹介)(第四二二五一号)
富山県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(木間章君紹介)(第四二二五二号)
高知県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(井上泉君紹介)(第四二二五三号)
同外一件(平石磨作太郎君紹介)(第四二二五四号)
島根県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(中林佳子君紹介)(第四二二五五号)
療術の制度化促進に関する請願(齋藤邦吉君紹介)(第四二二五六号)
同外二件(倉成正君紹介)(第四二二五七号)
同外一件(中村靖君紹介)(第四二二五八号)
原子爆弾被爆者等の援護法制定に関する請願(日笠勝之君紹介)(第四二二五九号)
三重県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(中井治君紹介)(第四二二六〇号)
広島県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(岡田正勝君紹介)(第四二二六一号)
大阪府の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(藤田スミ君紹介)(第四二二六二号)
静岡県立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願外一件(安倍基雄君紹介)(第四二二六三号)
年金の官民格差差正に関する請願(北口博君紹介)(第四二二六四号)
在宅重度障害者の暖房費支給に関する請願(北口博君紹介)(第四二二六五号)
在宅重度障害者の介護料支給に関する請願(北口博君紹介)(第四二二六六号)
重度障害者の終身保護所設置に関する請願(北口博君紹介)(第四二二六七号)

労災年金と厚生年金等の完全併給に関する請願(北口博君紹介)(第四二二六八号)
重度身体障害者の雇用に関する請願(北口博君紹介)(第四二二六九号)
身体障害者家庭奉仕員の採用に関する請願(北口博君紹介)(第四二二七〇号)
国立病院における脊髄損傷者の治療に関する請願(北口博君紹介)(第四二二七一五号)
労災被災者の脊髄神経治療に関する請願(北口博君紹介)(第四二二七二六号)
健康保険・国民健康保険による付添介護人派遣等に関する請願(北口博君紹介)(第四二二七三七号)
労災年金のスライドに関する請願(北口博君紹介)(第四二二七三八号)
身体障害者の福祉行政改善に関する請願(北口博君紹介)(第四二二七三九号)
脊髄損傷治療技術の研究開発に関する請願(北口博君紹介)(第四二二七四〇号)
労災年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(北口博君紹介)(第四二二七五一号)
労災脊髄損傷者の遺族に年金支給等に関する請願(北口博君紹介)(第四二二七五二号)
労災重度被災者の暖房費支給に関する請願(北口博君紹介)(第四二二七五三三号)
労働者災害補償保険法の改善に関する請願(北口博君紹介)(第四二二七五四四号)
国立腎センター設立に関する請願(森喜朗君紹介)(第四二二七五五五号)
福祉年金の口座振込み等に関する請願(井出一太郎君紹介)(第四二二七五五六号)
同(小沢貞孝君紹介)(第四二二七五五七号)
同(唐沢俊二郎君紹介)(第四二二七五五八号)
同(串原義直君紹介)(第四二二七五五九号)
同(堀島大君紹介)(第四二二七五六〇号)
同(清水勇君紹介)(第四二二七五六一号)
同(田中秀征君紹介)(第四二二七五六一号)
同(中島衛君紹介)(第四二二七五六一号)
同(中村茂君紹介)(第四二二七五六一号)
同(羽田孜君紹介)(第四二二七五六一号)

同(宮下創平君紹介)(第四四三三三号)
同(若林正俊君紹介)(第四四四四四号)
原爆被害者援護法制定に関する請願(小沢貞孝君紹介)(第四四四五五五号)
同(串原義直君紹介)(第四四四六六号)
同(清水勇君紹介)(第四四四七七号)
同(中村茂君紹介)(第四四四八八号)
同(林百郎君紹介)(第四四四九九号)
国立病院・療養所の存続等に関する請願(小沢貞孝君紹介)(第四四五〇〇号)
同(串原義直君紹介)(第四四五一一号)
同(清水勇君紹介)(第四四五二二号)
同(中村茂君紹介)(第四四五三三三号)
同(林百郎君紹介)(第四四五四四四号)
は本委員会に付託された。

今日の会議に付した案件

雇用保険法の一部を改正する法律案(池端清一君外三名提出、衆法第一〇号)
定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律案(村山富市君外九名提出、衆法第一六号)
家内労働法の一部を改正する法律案(大橋敏雄君外四名提出、衆法第一七号)
職業安定法の一部を改正する法律案(多賀谷眞詮君外五名提出、衆法第二二号)
情報処理業務に係る労働者派遣事業の規制及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する臨時措置法案(多賀谷眞詮君外五名提出、衆法第二二二号)
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(内閣提出第五九号)
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。
池端清一君外三名提出、雇用保険法の一部を改正する法律案、村山富市君外九名提出、定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律案、大橋敏雄君外四名提出、家内労働法の一部を改正する法律案、多賀谷眞詮君外五名提出、職業安定法の一部を改正する法律案及び多賀谷眞詮君外五名提出、情報処理業務に係る労働者派遣事業の規制及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する臨時措置法案の各案を議題とし、順次趣旨の説明を求めます。池端清一君。

雇用保険法の一部を改正する法律案 〔本号末尾に掲載〕

○池端議員 私は、日本社会党・護憲共同を代表して、ただいま議題となりました雇用保険法の一部を改正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。

最近では、景気が上向いたと言われても失業者が減少しないどころか、総務庁の労働力調査によれば、昨年平均の完全失業者が六十一万人、完全失業率二・七%と、相変わらず高水準で推移しております。

このような状況の中で、東北、北海道など、積雪寒冷の地では、ただでさえ狭隘な冬の就労が、ますます困難になっております。これらの地域では、積雪寒冷という気象条件下にあって、冬期間の産業活動が著しい制約を受け、雇用面にも大きな影響を及ぼしておりますが、最近の冬期における完全失業率は、例えば北海道の場合を見ますと、総務庁の労働力調査によれば昨年三月現在六・二%と、極めて高いものとなっているのであります。

積雪寒冷という気象条件に制約されて、季節的に循環雇用を余儀なくされた季節労働者は、全国で約七十万人以上いると言われ、その約九割が北

海道、東北、北陸で占められております。これらの地域の雇用情勢は、建設投資の停滞等により、極めて悪化しており、また、大都市に職を求めようとすると、産業構造の転換の中で、容易に職は得がたく、季節労働者の失業期間が長期化しているのが現状であります。また、就労の機会が得られたとしても、実質賃金は、ここ数年、低下の一途をたどり、季節労働者の生活は破綻寸前と言っても過言ではありません。このため、冬期間の生活保護世帯が増加しつつあります。

憲法第二十七条は、すべての国民に勤労権を保障しております。国は、国民に対して勤労の場を保障しなくてはならない責務を有しているのです。それが果たされないうまま、多くの国民が季節的に失業の憂き目を見ている今日、雇用保険法は本来の趣旨に基づき、こうした失業者をよりよく救済するのが当然であります。

したがって、このような雇用失業情勢を踏まえれば、これら季節労働者に対して、特例一時金五十日分だけではなく別に四十日分までを上乗せすることによって、せめて従来の失業保険制度のように、九十日分までの手当を支給すべきであるとするのは、ごくささやかな必要最小限の要求であると言わなければなりません。

日本社会党・護憲共同は、このような実態にかんがみ、これら雇用と失業を反覆する季節労働者救済のため、雇用保険法の改正を提案する次第であります。

次に、この改正案の内容について御説明申し上げます。

第一は、短期雇用特例被保険者に対する特例基本手当の新設についてであります。

この改正法は、特例一時金の支給を受けた者が、離職の日翌日から起算して六カ月を経過する日までの期間内において、当該特例一時金の支給を受けた日以後、失業している日が通算して五十日を超えた場合に、当該五十日を超えた日から当該六カ月を経過する日までの期間内の失業している日について四十日を限度として、特例基本手

当を支給するものとしております。
なお特例基本手当に係る失業の認定、手当の日額、支給方法等は、一般被保険者に対する基本手当の支給に準じて行うものとしております。

第二は、特例傷病手当の新設についてであります。

この改正法は、特例一時金の支給を受けた者が、前記の五十日を超えた日以後、公共職業安定所に出頭し、求職の申し込みをした後において、疾病または負傷のために職業につくことができない場合に、当該五十日を超えた日から当該六カ月を経過する日までの期間内の疾病または負傷のために、特例基本手当の支給を受けることができない日については、四十日から既に特例基本手当を支給した日数を差し引いた日数分を限度として、特例傷病手当を支給するものとしております。

なおこれに係る疾病または負傷の認定、手当の日額、支給方法等は、一般被保険者に対する傷病手当に準じて行うものとしております。

最後に、この改正法は、公布の日から起算して一月を経過した日から施行することとしたしております。

以上、この法律案の提案理由及びその内容につきまして、御説明申し上げます。

この法律案は、厳しい生活環境に働くすべての季節労働者とその家族の切なる願いであることを十分に勘案され、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。

(拍手)
○戸井田委員長 村山富市君。

定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律案
〔本号末尾に掲載〕

○村山(富市)議員 私は、日本社会党・護憲共同、公明党・国民会議、民社党・国民連合、日本共産

党・革新共同及び社会民主連合を代表して、たまたま議題となりました法定年齢及び中高年齢者の雇入れの制限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。

我が国は、本格的な高齢化社会の到来を迎え、中高年齢者の雇用確保が非常に大きな社会問題となっていることは御承知のとおりでございます。

今や人生八十年時代と言われ、五十歳台といえ、精神的にも技能的にも、もともと成熟を遂げた働き盛りであります。にもかかわらず、五十五歳定年制、六十歳未満定年制が、人生五十年時代の明治時代の遺物のごとく、いまだに多数の大手企業に存続しているのは、時代錯誤も甚だしいと申さなくてはなりません。

このような社会状況を背景として、定年は少なくとも六十歳まで延長するように、八年前の国会で決議したにもかかわらず、労働省の統計によれば、昨年一月現在で六十歳以上定年制が五二・一％と、ようやく過半数に達したとはいえ、いまだに六十歳未満の企業が多く、特に大企業や中堅企業では、五十五歳にとどまっている企業も相当数あることは見過ごすことができません。

また、中高年齢者の有効求人倍率は、一九七九年以来低下傾向をたどり、昨年の年齢別有効求人倍率を見ますと、四十五歳以上五十五歳未満は〇・五七％、五十五歳以上六十歳未満は〇・一六％、六十歳以上では〇・一％にも満たない現状であります。つまり高齢化社会を迎えているにもかかわらず、五十五歳を超えて職を失った人が再び職につくことは極めて難しくなっているものであります。

もはや単なる行政指導などでは不十分であることが実証されております。定年は、法律によって当面六十歳まで、将来は六十五歳まで延長すること、ぜひとも必要になっておるのであります。厚生年金等の支給開始年齢が、こうした雇用保障の年齢に連動するものでなく、ましてや定年制等の退職年齢よりも高齢であつてよいはずはありません。

せん。

我々は、このような状況にかんがみ、この法律案を提案する次第であります。

次に、この法律案の内容について御説明申し上げます。

第一は、この法律の目的であります。

この法律は、高齢化社会における中高年齢者の雇用を確保し、六十歳未満の定年制及び中高年齢者の年齢を理由とする雇入れの拒否を制限すること等により、その職業の安定を図ることを目的としたしております。

第二は、適用労働者等についてであります。

この法律は、船員、家事使用人等を除く労働者及び求職者に適用するものとしたしております。なお、中高年齢者とは、四十五歳以上、六十五歳未満の労働者を言うものとしたしました。

第三は、定年退職等の制限についてであります。

事業主は、六十五歳未満の年齢を定年として労働者を退職させてはならないものとしたしました。また定年が定められていない場合も、事業主は、年齢を理由として六十五歳未満の労働者を退職させてはならないものとしたしております。

第四は、雇入れの拒否の制限についてであります。

事業主は、労働者の雇入れに当たっては、年齢を理由として、中高年齢者の雇入れを拒んではならないものとしたしております。

ただし、小規模企業においては、既に中高年齢者の雇用率が高率になっているものも少なくない実態にかんがみ、事業所における年齢別の雇用構造に照らし、その事業の運営上やむを得ないものとして、一定数の労働者につき、年齢を雇入れの条件とすることについて、公共職業安定所長の許可を受けたときは、この限りでないものとしたしております。

第五は、職業紹介の拒否の禁止についてであります。

職業紹介事業者は、中高年齢者の年齢を理由と

して、職業を紹介することを拒んではならないものとしたしております。

第六は、募集広告の制限についてであります。

事業主または職業紹介事業者は、労働者の募集または職業紹介に係る求職者の募集に際し、中高年齢者が除外されることとなる広告をしてはならないものとしたしております。

第七は、不利益取り扱いの禁止についてであります。

事業主または職業紹介事業者は、労働者または求職者が行政機関に対し、第三または第五の規定に違反した旨の申し立てをしたことを理由として、その労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをし、または求職者に対して職業を紹介することを拒んではならないものとしたしております。

第八は、特定職種についての特例に關してであります。

六十五歳未満の年齢を定年として退職させることが業務の遂行に必要とされる能力に照らしやむを得ないものとして政令で定める職種については、退職、雇入れの拒否等の制限の年齢六十五歳未満を、政令で定める年齢未満とするものとしたしております。

第九は、報告及び立入検査についてであります。

労働大臣または公共職業安定所長は、この法律の施行に必要な限度において、事業主または職業紹介事業者に対し、報告を求め、またはその職員に立入り、関係者に対して質問させ、もしくは帳簿、書類その他の物件を検査させることができるものとしたしております。

第十は、施行期日及び経過措置についてであります。

この法律は、一九八七年四月一日から施行するものとしたしております。なお第二、第三及び第八の適用については、当分の間、これらの規定中「六十五歳」とあるのは「六十歳」とするものとしたしております。

たしてあります。

第十一は、定年等の引き下げ防止についてであります。

この法律の施行の際、現に就業規則、慣行等により六十一歳以上の年齢を定年その他の退職の理由としている事業主は、その年齢を引き下げるべきでないよう努めなければならないこととしたしております。

以上、この法律案の提案理由及びその内容につきまして、御説明申し上げます。

この法律案は、今や全有業人口の七割以上を占める労働者の、極めてつづましくも切実なる要望であることを十分に配慮され、御審議の上、速やかに御可決せんことを切望いたします。

終わります。(拍手)

○戸井田委員長 大橋敏雄君。

家内労働法の一部を改正する法律案

(本号末尾に掲載)

○大橋議員 私は、公明党・国民会議提出の家内労働法の一部を改正する法律案の提案理由の説明を行います。

ただいま議題となりました家内労働法の一部を改正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。

家内労働法は昭和四十五年十月一日から施行され、この間、関係当局の広報活動、監督指導等の実施により、家内労働者の労働条件の改善の努力がなされてきたにもかかわらず、その実態は上がらず家内労働者は依然として厳しい生活を余儀なくされております。

特に雇用労働者の労働条件、就業条件等が向上している中であつて、現在、百三十万人と言われている家内労働者は長時間労働、低賃金等の労働条件を強いられ、工賃では家内労働者が三百五十円、パートタイマーが五百五十円、一般労働者が

八百五十円（一時間当たりの男女平均工賃・賃金額）と、パートタイマーよりも極めて低い状態であります。

さらに、安全衛生面で不十分のため、健康障害を起こしている人が年々ふえています。

公明党は、このように劣悪な状況下にある家内労働者の生活を安定させるため、労働条件の改善及び福祉の増進を図る必要があると考え、ここに家内労働法の一部改正案を提出する次第であります。

次に、この一部改正案の概要について申し上げます。

第一に、労働条件の決定についてであります。

（第一条関係）

家内労働者の労働条件は、家内労働者と委託者が対等の立場で合意に基づき決定すべきものであることとしております。

第二に、労働時間の制限についてであります。

（第四条関係）

委託者は、家内労働者に一日について八時間、一週間について六日間を超えて委託をしてはならないこととしております。

第三に、委託打ち切りの予告についてであります。

（第五条関係）

委託者が委託を打ち切ろうとするときは、打ち切る日の十五日前までに家内労働者に予告しなければならぬこととしております。

第四に、工賃の最低賃金との均衡についてであります。

（第十三条関係）

家内労働者の最低工賃の決定については、最低賃金法と均衡するようにすることとしております。

第五に、危険有害業務の委託の禁止についてであります。

（第十六条の二関係）

委託者は家内労働者に対し、危険または有害な業務で労働者令で定めるものに従事することとなる委託をしてはならないとしております。

第六に、安全衛生教育についてであります。

（第十六条の三関係）

委託者は新たに家内労働者に委託しようとするときは、その従事する業務に関する安全または衛生のための教育を行わなければならないとしております。

第七に、未払い工賃の立てかえ払い制度の創設等についてであります。（第十八条の二以下）

労働福祉事業団に次の業務をも行わせることとしております。

（一）委託者が破産の宣告を受けた場合等のときに、未払い工賃の立てかえ払いを行うこととしております。

（二）委託者及び家内労働者への資金の貸し付けを行うこととしております。

（三）家内労働者のための福祉施設等の設置等の事業を行うこととしております。

（四）家内労働者福祉事業納付金の徴収を行うこととしております。

（五）納付金は委託者が負担し、委託者は事業団に納付金を納付することとしております。

なお、国は政令で定めるところにより、事業団に対し業務に要する費用の一部を補助することとしております。

第八に、施行期日についてであります。

この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲において政令で定める日から施行することとしております。

以上がこの法律案の提案理由及びその内容の概要であります。何とぞ慎重御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。（拍手）

○戸井田委員長 多賀谷貞徳君。

職業安定法の一部を改正する法律案

情報処理業務に係る労働者派遣事業の規制及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する臨時措置法案

〔本号末尾に掲載〕

○多賀谷議員 私は、日本社会党・護憲共同を代表して、ただいま議題となりました職業安定法の一部を改正する法律案及び情報処理業務に係る労働者派遣事業の規制及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する臨時措置法案について、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

我が国の雇用構造は二重構造であると言われ、かつてOECDが日本の労働事情に関する調査団を我が国に派遣した際に、「日本にはセカンド・シチズン、第二市民がいる」という指摘がなされました。

我が国においても、戦後の当初は、中間搾取の排除を定めた労働基準法や、労働者供給事業の禁止を定めた職業安定法の制定等、労働関係の民主化が行なわれたため、工場内において下請労働者を見出すことはほとんどできませんでした。しかるに、一九五二年、昭和二十七年に職業安定法施行規則第四条が改正され、労働行政の指導方針が変更されたため、社外工という名の下請労働者が生まれ、次第に増大してまいりました。

こうした下請労働者の実態を見ますと、鉄鋼、化学、造船等の社外工の労働災害被災率は、本工労働者の二・三倍となっており、所得面では七割程度にすぎないなど、極めて劣悪な労働条件のもとで働いております。

ところで、欧米諸国においては、労働組合が職種別あるいは産業別に組織されており、同一労働、同一賃金の考え方に基づく職種別・職能別賃金体系が社会的に確立しております。しかしながら我が国においては、労働組合はほとんどが企業別に組織され、賃金体系も終身雇用を前提とする年功序列型が根強く、欧米諸国に見られるような職種別賃金体系とはなっておりません。このため我が国においては、下請負制度を通じて中間搾取の要素が持ち込まれる余地が存在しているのであり、また実際、下請負制度が導入され、雇用の二重構造が拡大してきたのであります。

今日、労働者派遣の事業といわれるものが数多く存在しているのも、こうした事情と無関係では

ありません。労働者派遣の事業と一口に言いますが、その実態を見ますと、その事業内容には一括作業請負型もあれば、単なる労働者派遣型もあり、労働者の雇用形態には常用雇用型もあれば、いわゆる登録型、つまり随時雇用型もあり、業務内容には単純業務型もあれば専門技術型ないし熟練業務型もあり、さらに、派遣先企業における派遣労働者の受け入れ方を見れば恒常業務型もあれば臨時業務型もあるというように、その実態は、実に多種多様であります。しかし、総じて言えることは、派遣労働者を受け入れる企業においては、派遣労働者は、労働コストを引き下げられる手段、安上がり労働力として位置づけられているということであり、このため、派遣される労働者は、雇用の不安定性、賃金を初め労働条件の劣悪さ、使用者責任の不明確さ、さらには社会保険、労働保険の適用上の問題等、さまざまな問題を抱え込む結果となっております。

労働者派遣事業については、確かにEC諸国の中にも、これを認め、それに関する法律を制定している国がありますが、これらの国のほとんどは、受け入れ企業において一時的に労働者が欠けた場合の臨時的対応策としてのみ認めることとしており、かつ、派遣労働者の労働条件については、受け入れ企業における類似の労働者の賃金を下回ってはならないこととする等、同一待遇の原則が貫かれております。

そこで我が党は、派遣労働問題については、以上概略述べましたような派遣の労働者をめぐる状況を踏まえ、労働者の保護、権利保障の観点から、次のような措置を講ずる必要があると考えます。

その第一は、実態から見て労働者供給事業にはかならないようなものについては、職業安定法第四十四条の規定に基づき、これを厳格に禁止する必要があります。

第二は、核家族化、女性の社会的進出、高齢社会化等の社会的変化に伴う労働者の就業希望の多様化についてであります。こうした就業希望が

増大しているにもかかわらず、それに代る責務がある公共職業安定機関は、その組織体制においても機能においても極めて不十分であるのは、まことに遺憾であります。そこにも、民間において違法な労働者派遣事業が生み出さるる要因があるのであります。この点は早急に改善する必要があります。また、同時に、このような就業希望に応じられるものとして、現行法でも労働大臣の許可のもとに、民間職業紹介所や労働組合による無料の労働者供給事業が認められているのでありますから、これらの役割、機能を積極的に活用することも考慮すべきであります。

第三は、今日、急速に進展する技術革新の影響についてであります。マイクロエレクトロニクスを中心とする技術革新の進展は、雇用及び労働態様に深刻な影響をもたらす、産業構造や就業構造を大きく変化させつつあります。ここで派遣労働問題と関連して、特に取り上げたいことは、各企業においてコンピュータシステムの導入が急速に進んでいることとあります。

各企業においては、大型コンピュータを設置しただけでは、何の意味もなく、導入企業の事情や目的に応じたシステムの開発・設計やプログラミングが必要であつて、その必要に応じられる、いわゆるソフトウェア労働者が欠かせません。しかしながら、システムやプログラムというものは、一たび開発・導入されれば、それは当分の間、基本的には維持されるという性格のものでありまして、そのため導入企業においてソフトウェア労働者を新たに雇用するには一定の困難さがあり、そうかといつて、企業内で養成するには非常に時間がかかるという実情も、ある程度認めざるを得ません。

そうなりますと、導入企業は、ソフトウェア労働者を外部に求めることとなります。ところが、システムやプログラムの設計や開発については、単なる建築物の場合と違って、現状では、その注文内容、仕様というものがはっきりせず、どうしてもソフトウェア労働者と協議しながら進めなければならぬとあります。

ればなりません。そのため、発注側の一定の指揮監督が避けられないという事情があります。それに加えて、ソフトウェア労働者の絶対数が不足しております。

こうした特別の事情を考慮するならば、ソフトウェア労働者については、現に行われている労働者派遣を一律に否定し去るわけにもまいりません。

他方、ソフトウェア労働者の実情を見ますと、過長な労働時間等のため、三十五歳定年とも三十五歳定年とも言われるように、劣悪な労働条件のもとに置かれていられることも見逃せません。

したがって、我が党としては、いわゆる情報処理業務については、臨時的かつ特例として、労働者派遣事業を認めるとともに、ソフトウェア労働者の保護、権利保障の措置を講ずる必要があると考へます。

以上、申し述べたような理由から、二法案を提出した次第であります。

次に、両法案の内容について御説明申し上げます。

まず、職業安定法の一部を改正する法律案について御説明申し上げます。

第一は、労働者供給事業と請負事業の区別の明確化に関する措置であります。労働者を提供して他人に使用させる事業は、その事業が請負の形式によるものであつても、その事業を行うものが、作業の完成について法律上の責任を負い、作業に従事する労働者を指揮監督する等、請負事業としての実質を有し、みずから雇用する労働者に対する使用者または雇用主としての責任を負う場合でなければ、労働者供給事業として禁止されることを法律的にはっきりさせることにいたしました。

第二は、労働大臣の許可のもとで認められている民間の職業紹介事業や労働組合の行う労働者供給事業等に関する規制緩和の措置であります。最近の経済社会情勢の変化に対応して、労働者の多様な就業希望に応じられるよう、その資格や許可の有効期間等に関する現行規制を緩和することにいたしました。

第三に、この改正法は、次に御説明申し上げます別途提案の臨時措置法と同時に施行することといたしております。

次に情報処理業務に係る労働者派遣事業の規制及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する臨時措置法案について御説明申し上げます。

第一に、この法律は、マイクロエレクトロニクスを中心とする技術革新の急速な進展に伴つて生じている課題に対応する必要があるものの一つでありまして、したがって最近における情報処理業務に係る労働力の需給状況にかんがみ、臨時に、情報処理業務に係る労働者派遣事業について許可制その他の規制のもとにこれを行うことができることとするるとともに、情報処理業務に係る派遣労働者の就業条件の整備等を図り、もつて情報処理業務に係る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いたしております。

第二は、情報処理業務に係る労働者派遣事業の規制に関する措置であります。

その一として、労働者派遣事業は労働大臣の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。

その三として、常時雇用する労働者以外の労働者の派遣を禁止することといたしております。

その四として、派遣労働者の労働条件が派遣先企業の同種の労働者と比べて著しく低劣であり、かつ、派遣先労働者の労働条件の維持改善を妨げるおそれがある場合には、労働大臣は、派遣先及び派遣元の事業主に対し、改善勧告ができ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書面による交付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、派遣元事業主は、派遣労働者の請求があつたときは、当該派遣労働者に係る労働者派遣の対価等について書面で明示しなければならぬことといたしております。

その四として、派遣先に、派遣労働者について苦情の的確な処理等の努力を行わせるため、派遣先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。さらに派遣労働者の派遣先における労働条件について、派遣労働者が加入する労働組合から交渉の申し入れがあれば応じなければならないことといたしました。

その五として、労働基準法等の使用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。

なお、この法律は、公布の日から一年を超えない範囲で政令で定める日から施行することとし、その施行日から五年以内に廃止するものといたしております。

以上、二法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、御可決あらんことをお願い申し上げます。(拍手)

○戸井田委員長 以上で各案についての趣旨の説明

明は終わりました。

○戸井田委員長 内閣提出に係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の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案並びに多賀谷眞経君外五名提出、職業安定法の一部を改正する法律案及び情報処理業務に係る労働者派遣事業の規制及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する臨時措置法案の各案を議題とし、質疑を行います。

○小澤(克)委員 私は、日常は法務委員会及び科学技術委員会に属するものでございますが、本日は特にお許しを得ましたので、当委員会において労働者派遣事業法に関連いたしまして、原子力発電所で働く労働者の方々の労働の実態と政府提案の本法案との関連性を主としてお尋ねしたいと思っております。その前に、この法案自体やわかりにくい点がありますので、逐条的にお尋ねをしたいと思います。

まず、この労働者派遣という概念と、それから現行の職安法に言う労働者供給との関係でございますが、現行の職安法五条に言う労働者供給には本法案に含まれます労働者派遣の概念を含むものである、こう考えてよろしいでしょうか。

○野見山政府委員 今回の法案で考えております労働者派遣事業は、現行の職業安定法五条に言う労働者供給事業の概念としては含まれるものでございませう。

○小澤(克)委員 そうしますと、同時に提出されております本法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律で、職安法五条について「この法律で労働者供給とは、供給契約に基づいて労働者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。」

このように改正しようということになっているわけですが、この整備等に関する法律の方の第五条の六項前段は現行の職安法第五六項の規定と同じ趣旨、そして後段、「労働者派遣法」以下について、この部分について穴をあけたものである、このように理解すればよろしいのでしょうか。

○野見山政府委員 職業安定法第五条における労働者供給は「供給契約に基づいて労働者を他人に使用させることをいう」という表現になっておりますが、今回の整備法におきます表現におきましては「供給契約に基づいて労働者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」ということと表現は変わっておりますが、中身は同じように理解しております。したがって、現行の労働者供給の概念から労働者派遣を別途取り出してきたというふうに理解しております。

○小澤(克)委員 次に、政府提出の派遣事業法案の第四条一項の一号及び二号に業務範囲についての限定の規定があるわけですが、まず、この一号です。「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」という規定になっておりますが、私考えるに、およそ職業であれば何らかの専門的な知識、技術または経験を必要とするものでありますから、多かれ少なかれそういった性格を持つものでありますから、これによって何らかの限定する機能を果たすとは考えられないのですが、これはどういう趣旨なんでしょうか。

○野見山政府委員 ここで書いてございます専門的な知識、技術、経験を必要とする業務の専門性とは一律に論じられるものではありませんで、個々の業務ごとに事情を異にするものでございませうけれども、少なくともいわゆる単純労働者が行うことのできる業務は該当しないということとございまして、これをいわば例示的に考えますと、中小企業等におきまして、決算期におきまして決算事務処理を迅速に行える労働者を常時抱えておくことが難しいというふうなケースにおきまして、

決算時期に限って外部の専門的な労働者の援助を必要とするというふうなケース、あるいは貿易事務等の注文が入りまして、その時点におきまして特に貿易関係事務の処理を必要とするというふうなケースがこの一に当たらないだろうか。したがって、そういうような場合に自己の雇用する労働者を常時雇用し、あるいは訓練をしておくとしようというところが難しいような場合に、今申し上げたような専門的な業務を必要とするケースに当たるのではないかとこのように考えております。

○小澤(克)委員 今の例示は、それは結構なんですけれども、この法文の字面を見ますと、そういう限定的な意味はどうしても出てこない。法律は一定できまるとひと歩きしますと、このように抽象的な決め方というのは、何らかの範囲を画する意味をほとんど持たないのではないかと強い危惧を有するわけなんです。

例えば最近、土木作業現場などを見ましても、本当の単純労働、肉体労働というのはほとんどございませんで、高度な建設機械の操作等を行っている。こういう実態からすると、単純労働を除くというだけでは、ほとんどの業種が含まれてしまっているのではないかと、そういうふうに思うわけなんです。この点、いかがでしょうか。

○野見山政府委員 社会におきまして企業の諸活動が多様化してまいりますので、一概に、限定的にこの場で明示することはできませんが、中央職業安定審議会等におきまして議論をいたさしました時点におきましては、我が国の終身雇用慣行との調和を考えたから、かつ業務の迅速な確実な処理のために必要な専門的な業務についての基準ということで検討いただいたわけでございます。その具体的な例として、一応参考例として十四の業務が例示されているというところでございまして、この業務を一応参考として、今後、中央職業安定審議会において慎重に業務の対象を決めていただくという予定にしているわけでございます。

○小澤(克)委員 今の十四業務の例示というの

は、一号だけじゃなくて二号も含む趣旨ですね。そこで、今度は二号に移るのですが、これがまたわからない規定でございまして、「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」。これまた何らかの特殊性を持たない業務というのはないわけですし、このような文言でもって何らかの限定をするという機能を果たすとは到底考えられないわけなんです。結局のところ、政令にすべてを、ほとんど白紙委任にすぎないというふうな言っても過言ではないわけでございます。

○野見山政府委員 二号で定めておりますのは、当該業務に係る就業形態、雇用形態等が特殊であることによつて、特別の雇用管理が一般的に必要とされる業務ということとございまして、ここで言う就業形態につきましましては、就業場所や就業時間等に関する形態と理解できるわけでございます。

これも例を申し上げますれば、企業におきまして特に外国貿易事務等をやっておる場合に、テレックス業務等につきましましては、外国との時差の関係等もございまして、通常の勤務形態とは違う勤務形態をとらざるを得ないというふうなケースが指されると思われます。また、雇用形態につきましましては、短時間雇用あるいは断続的な雇用あるいは特定の時期に限った雇用等が考えられるわけでございます。これも先ほどお話をございまして、いろいろな中小企業等におけるコンピュータ等のプログラムの設計開発等につきましましては、その業務等につきましまして一定期間の雇用を必要とする。しかしながら、通常の雇用管理とは異なるという意味におきましては、通常の企業におきましては新規学卒者を新規に雇い入れてこれを企業内においてキャリア形成を図りながら昇進昇格をさせていくという雇用管理には必ずしもなじみにくいタイ

プの業務をしている人たち、こういった業務を第二号で想定しているわけでございます。

○小澤(克)委員 この「就業形態、雇用形態等の特殊性」といいますと、例えば季節的な労働者といいますが、ある時期になると多量の労働力を必要とするというような場合はこれに該当することになるのでしょうか。私が具体的に今念頭に置いておきますのは、原子力発電所の定期検査の際に大量の労働者を使うわけですが、こういうものはこの二号に入ることになるわけでしょうか。

○野見山政府委員 原子力発電所における定期検査がいわば定期的あるいは断続的な作業であることは理解しておりますけれども、その業務の内容がここで言う専門性等に該当するかどうか、まだ実態を把握しておりませんので、ここではちょっとお答えできません。

○小澤(克)委員 二号についてお尋ねしているのです。専門性というの一号でしょう。

○野見山政府委員 定期的な作業という意味では二号の言う雇用形態の特殊性ということに当たる場合があるかと思えます。

○小澤(克)委員 その問題につきましてはまた後でまとめてお尋ねすることにして、第四条の三項でございますが、これは「労働者派遣事業を行つてはならない」となっているわけですが、労働者派遣そのものを行行、すなわち業としてないで行うことについては、この三項は何らこれを禁ずるものではない、こう理解してよろしいでしょうか。

○野見山政府委員 この法律におきまして規制の対象になりますのは労働者派遣事業でございますので、業としていないものはここでは指しておりません。

○小澤(克)委員 そうしますと、既存の企業が自分のところで抱えている従業員をいわゆる在籍のまま出向に出す、これはこの四条三項とは全く関係がない、この適用業務以外の業務であっても自由に行える、こういうことになりますね。

○野見山政府委員 労働者派遣を業として行わないものについてはここで言う労働者派遣事業の規制の対象にはなりません、労働者派遣として行うものに先生今お尋ねの出向が該当すると思います、労働者派遣にかかわる基準法の適用の特例等はこれの対象になるというふうに理解しております。

○小澤(克)委員 最後どうおっしゃったのですか、聞き取れなかったのですが。

○野見山政府委員 労働者派遣を業として行うものが派遣元、派遣先それぞれの事業主が規制措置の対象になるものでございますが、いわゆる出向の定義あるいは出向の形態が業としてではない労働者派遣に該当するかどうか、ケースによって違うと思いますけれども、労働者派遣に該当するようないわゆる出向先の場合には、基準法の適用等についてはいわゆる出向先の責任等につきましては特例の適用が出てくるということでございます。

○小澤(克)委員 ちょっとわからないのです。基準法の特例の適用が出てくる——この法案との関係についてはどうなるんですか。

○野見山政府委員 いわゆる出向が余剰人員の対策として行われるものである限りはこれは業として行うものではございませんので、この法律の派遣事業の対象にはなっておりません。

○小澤(克)委員 確認しますが、そうすると、在籍出向にしましては現行の労働基準法その他労働者派遣の概念には該当しないというふうに理解しております。

○野見山政府委員 いわゆる在籍出向の場合は出向元及び出向先と両方の雇用関係を生ぜしめる場合を想定いたしておりますので、ここで言う労働者派遣の概念には該当しないというふうに理解しております。

○小澤(克)委員 第五条一項についても全く同じことが言えるかと思うのですが、これも業としてない場合は何らの許可が要らない。したがって在籍専従が労働者派遣に該当するか否かはともかくといたしまして、少なくともこの五条が禁ずるところではない、こういうことになりますね。

○野見山政府委員 先生御指摘のとおりでございます。

○小澤(克)委員 それからちょっと条文から離れますが、そもそもこの法案では集団的労働関係について全く規定がない、沈黙しているわけでございます。一つだけ若干関連があるかなと思うのは、四十四条で三六協定に關して派遣元を単位として考えるべきであるという規定があるのがある程度でございます。その他については集団的労働関係については全く沈黙しておるわけですが、これについてはどういう見解なんですか。沈黙しておるといふことは、派遣先との団体的労働関係を否定する趣旨なんですか。それともこの法律は否定も肯定もしない、労働組合法等の解釈にのみゆだねられる、こうなるのでしょうか。どうでしょうか。

○中村(正)政府委員 集団的労働関係につきましては、雇用関係にある者が使用者と雇用者との関係で事を定めるということに主眼があると思えます。今回の派遣法では派遣労働者は派遣元との関係に雇用関係があるというをはっきりいたしてあります。したがって、集団的労働関係は派遣元と派遣労働者との間にあるということで構成しております。

○小澤(克)委員 そうすると、この法律では派遣先と派遣労働者との間の集団的労働関係を否定する趣旨だ、沈黙しているのは否定する趣旨だということですか。

○中村(正)政府委員 結論的にはそういうことになりません。

○小澤(克)委員 これはほとんどないことだと思えますね。今お話しになったように、労働関係があるかないかということと雇用契約関係があるかないかというものは全く別概念でしょう。判例やあるいは裁判所や労働委員会等の御努力で使用者概念が順次拡大してきて、労働条件等の決定に実質的な権限があるものはすべて使用者である、こういうふうになってきているわけですから、今のようない見解はこれらをすべて一挙に瓦解させるもの

のだ。私、大変不当な見解だと思えますが、どうですか。

○中村(正)政府委員 集団的労働関係におきましては、その労働条件を決めるということを含めて集団的労働関係の紛争が起こり、あるいは交渉が起きていると思えます。いろいろな状態がございますが、今回、派遣法に關しましては派遣元と派遣労働者との間の雇用関係をはっきりさせようということになります。

それで、雇用関係はそこで決めよう、労働条件もそこで決めようということになりますから、集団的労働関係を持つということになります。派遣元と派遣労働者との間で集団交渉を持つ。激しい交渉もありましようが、その中で実質的な労働条件が決まってくるわけですから、派遣先との間で労働条件を決めるという場合はないという構成になると思えます。したがって、結果においては派遣先と労働関係はない、こういうことになると思えます。

○小澤(克)委員 全く間違っていると思えます。一つは、派遣先と派遣労働者との間に指揮命令関係を認めるわけですから、職場での個々具体的な指揮命令についてこれが交渉の対象にならないということになれば、これはどうなるのですか、職場交渉なんということとは全く成り立たなくなりません。

それからもう一つは、労働条件の大半を画するのは、結局のところ、経済的な意味で派遣先と派遣元との派遣契約が大半を画するわけですね。そうしますと、派遣先との間に集団的労働関係がない、団体交渉権もないということになれば、結局、労働者による自主的な労働条件の決定ということとは絵にかいたもちになりませんか。

○中村(正)政府委員 確かに労働委員会の命令、あるいは一例でございますが最高裁の判例がございますが、その場合も、労働条件を決めるのが一体派遣元なのか派遣先なのか、その辺が不明確だというふうな状態をまず置いておきまして、それを前提といたしまして、命令あるいは判例におき

まして、ある場合には実質的に派遣先との間に労働条件を決める関係にあるということを認定して団体交渉に應ずべきであるという結論を出したり、あるいは労働組合法に言う雇用関係という使用関係が派遣先と派遣労働者にあるということを認定して判決が下される、こういう状態でございます。

そういう労働条件を決めるということについて、派遣元、派遣先いずれにありやが混迷状態にあるということによってその辺の混乱が起ると思ふのでございませうけれども、今回の派遣法では、派遣元と派遣労働者がはつきり雇用関係を持ち、そこで労働条件を決める、こういうものであつて、派遣元と派遣労働者との労働関係というところで構成して混乱はむしろなくなるようになつておる、こういうふうな考へております。

○小澤(克)委員 今の答へになつてないのでもして、そういうことはできない。一つは職場の問題、もう一つは、実質的に労働条件の枠を画するのが派遣契約によって経済的に画するからだ、こういうことを指摘しているのです。全然答へになつてないですよ。この問題はこの法案の最大の問題だろつと思ひますので、これに深入りしてありますと原案の問題ができませんので、社労の御専門の先生方にお任せしたいと思います。私は、全く不当だと考へておりますことをつけ加えます。それから今度は、個別的労働関係ですけれども、この法案は派遣先と派遣元に適宜振り分ける、こういう構想になつてゐるわけですが、なぜ重疊的に責任を求める構成をとらなかつたのでしょうか。

○菊地説明員 労働基準法、安全衛生法その他、労働基準法等の関係の問題ですが、労働基準法は御案内のとおり法定の最低労働条件を労働条件決定の際に維持せらうという労働条件の水準の確保を定める点と、決められた労働条件をだれの責任で履行させるかという二つの側面を持つてゐるわけでございます。で、雇用主側の組織

体で履行責任を果たすべきものと派遣された先で履行責任を果たすべきものと、条文ごとに点検いたしまして労働者の保護に欠けることのないような適用の特例を置いたわけでございます。したがいまして、ある条文によつては両方の責任だし、ある条文については先のみあるいは元のみというような振り分けを行つてゐるところでございます。

○小澤(克)委員 例へば賃金支払い義務などは重疊的な責任を負つて、順序をつけるのは結構ですけれども、法的に見て何らかしくはないわけですから、重疊的債務引き受けというものは行われるわけですから、賃金支払い義務などについて派遣元だけにしか認めないということとは労働者の保護に欠けることになるのではないかと。これもこの法案の最大の問題点だろつと思ひます。この辺の点について納得できないということを指摘しまして、この点については御専門の社労の委員の先生方の議論にお任せしたいと思います。

そこで、これに關して一つだけ伺つておきたいのは、この法案を眺めまして雇用保険などのいわゆる社会保険関係はどつちが使用者としての責任を果たすのかかわらないのですが、この点、どうなんでしょう。

○野見山政府委員 雇用契約関係にあります派遣元事業主におきまして雇用保険の適用を進めることになつております。

○小澤(克)委員 それは条文上明記されておりますか。

○野見山政府委員 これは雇用主において雇用保険の適用をするという大原則に基づいて、当然のこととして法律においては明記してありません。

○小澤(克)委員 二十六条についてお尋ねしますが、ここで労働者派遣契約ということが書いてあるのですけれども、この労働者派遣契約の概念ですけれども、二十六条を読みますと、「派遣労働者の人数を定めなければならない。こういうふうな書いてあるところからしますと、個々の派遣労働者ごとに、いわば派遣労働者単位でこの契約が

あるということではなくて、派遣先と派遣元との事業主単位でこの契約が結ばれる、こう考へてよろしいわけですね。

○野見山政府委員 御指摘のとおりでございますけれども、個々の労働者にとっては、複数の業務形態のある同一事業所に参ります場合には、派遣労働者にとつて自分がどういう業務につくのかということが確定できるように、ここにおきまして派遣労働者の人数、それぞれの業務に応じて業務の内容、場所、就業等の条件を定めることにいたしてゐるわけでございます。

○小澤(克)委員 そこで、二十七条との関連が問題になると思ひますが、そうしますと、「労働者派遣契約を解除してはならない。」ここに言う「解除」というのは派遣先と派遣元との当事者単位の契約のことでございますから、個々の特定の派遣労働者について派遣先がその者の受け入れを拒否する、こういうことはこの二十七条が規定するところではない、二十七条は無関係である、こういうことになりませんか。

○野見山政府委員 個々の労働者につきまして、ここに書いてございませうな事由によつて派遣契約が解除されること自体をここでは含んでおります。個々の労働者について二十七条に書いてある理由により派遣契約が解除される場合は該当するといふふうに理解しております。

○小澤(克)委員 二十六条で言う派遣契約というのは、派遣先と派遣元とのいわば当事者単位の契約であつて、個々の派遣労働者単位ではないといふことですね。それで、二十七条の解釈においては、特定の派遣労働者の受け入れを拒否することは、これをいわば当事者単位の労働者派遣契約を解除するといふ概念にどうやって含めるのですか。ちよつとよくわからぬですね。

○野見山政府委員 二十七条に該当する事由によつて個々の労働者の受け入れを拒否するといふことは、国籍、信条、性別等個人個人の派遣労働者に着目した事由でございませうので、その個々の労働者の派遣の受け入れを拒否するといふことは全

体の派遣契約の解除につながるというふうに理解しております。

○小澤(克)委員 そういふふうに解釈できるんでしようかね。労働者派遣契約全体の解除につながるかと今言ひましたが、要するに、解除そのものだと解してこの二十七条違反になる、こう伺つてよろしいわけですね。

○野見山政府委員 特定の個人につきまして行ふ場合につきましては、派遣契約の一部の解除に該当するといふふうに理解しております。

○小澤(克)委員 なるほど。

それでもう一つは、ここに言う「解除してはならない。」というのは、期間を定めた派遣契約の更新拒否、これも入りますでしょうか。

○野見山政府委員 それは該当しないといふふうに思ひます。

○小澤(克)委員 確認しますが、この派遣契約において、期間を定めること自体は何らかの法が制約するところではないですね。

○野見山政府委員 御指摘のとおりでございます。

○小澤(克)委員 二十七条違反の効果はどういう効果があるといふふうになりますか。

と自体が雇用関係の解消につながるというおそれのないように、この二十七条におきまして特に解除の無効をはっきりさせたというのがこの法の目的でございます。

○小澤(克)委員 いや、だからこの効果はわかったんですが、訴訟的な救済がどういうふうになるかというところをお尋ねしているわけですよ。どうなるんでしょうか。つまり、派遣先との間に指揮命令関係があるわけですから、その派遣先から就労を拒否されたわけですから、その派遣先を相手取って、指揮命令関係があるんだ、そういう地位確認の訴訟を起こすというところは、当然できるんじゃないかと思いますが、どうですか。

○野見山政府委員 それは派遣契約の内容にもよりますが、派遣労働者にとって訴えの利益があるかどうかということによって決まるといふふうに理解しております。

○小澤(克)委員 そうすると、訴えの利益に関する司法部、裁判所の判断にゆだねる、こういうことになりませんか。

三十二条二項「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ようとするときは、」
「同意を得なければならぬ」と書いてあります。

そうすると、これまで就業規則にかかる定めがなかった企業において、就業規則を一方的に変更して、新たに就業規則にこういう条項を入れた、派遣労働の対象となるという条項を入れたという場合には、どうなりますか。当該労働者の同意を得なければならぬませんか。

○野見山政府委員 その企業におきまして就業規則の新しく作成されることあるいは変更によりまして個々の労働者の労働条件が変更される場合におきましては、その作成、変更が合理的なものである限り、個々の労働者がこれに同意しないことを理由としてその適用を拒否することは許されないといふふうに理解されますし、その点につきましてもの最高裁の判例がございます。

また就業規則が作成、変更されて派遣労働者となる場合に付きましては、通常その就業規則の取り扱いと同じく、その作成、変更が合理的であるか否かによって判断されまして、合理的である場合に限り派遣労働者の同意は必要ないといふふうに解されるわけでございます。

○小澤(克)委員 だから、結局どうなるかということなんです。行政解釈として、合理性があるかどうか、ないかと判断するの。

最高裁の秋北バス事件でしたか、あれはよくわからぬ判例なんですけれども、要するに結論としては、同意を要する場合と要しない場合があるといふふうに言っているわけですよ。この場合は、要する場合になるのか、要しない場合になるのか、どっちに振り分けられるのか、行政解釈をはっきりさせてください。

○野見山政府委員 合理的な理由があるかどうかというところにつきましては、個々のケースによって必ずしも一概に論ずることはできないと存じますけれども、ただ実態的に新しく派遣労働者になる、就業規則の変更あるいは作成によってなるというところ自体は、個々の労働者にとって労働条件上いろいろな変化が生じるわけでございますので、実態的には派遣元事業主が労働者に対して同意を求めるような措置等をとることが通常ではなからうかといふふうに理解しております。

○小澤(克)委員 この法律それ自体についての質問はこれでやめるつもりです、今のところをはっきりさせてください。実態的にそういうふうに行われるだろうというのを聞いていたのではなくて、この法律の解釈としてどうなのかということなんです。ざりざり詰めた解釈論をはっきりさせてください。

○野見山政府委員 労働協約及び就業規則に定めのある場合に、特段の同意を求めない法上の必要は認めないといふことで、この法文上規定したわけでございます。

○小澤(克)委員 大変意外なんです、本当にそういう解釈ですね。一方的に就業規則の変更をし

た場合に、個々の労働者の同意は要らない、これが行政解釈だということではないですか。もう一度確認させていただきます。

○齋藤説明員 先ほどから審議官が再三再四御答弁申し上げておりますように、この三十二条の規定そのものは、労働協約または就業規則においてこういうようなことが書いてある場合以外にはその同意を得なければならぬ、こういうことを単に規定しておるのみでございます。したがって、その反対の解釈をいたしまして、就業規則において何らかの定めがある場合にどうなるかというところになるわけでございますが、それは正確に申し上げると、この法律の解釈の問題ではなくて個々具体的に就業規則なり労働協約なりの解釈によって定まるものであるといふふうに解するのが正当ではないかといふふうに思っております。

○小澤(克)委員 でそれから聞いています。就業規則の一方的変更の効力の一般論の問題であるといふことはよくわかるのです。例の秋北バス事件、これがよくわからぬ判例なんです。あの判例は退職金の問題だったと思えますけれども、とにかく就業規則の一方的変更の場合に、個々の労働者の同意が必要な場合と必要でない場合がある、結論としてはそういうふうに分けていくわけですね。

それで、先ほどからお尋ねしているのは、労働者派遣を可能とする規定を新たに就業規則に一方的に入れた場合にどうなるのかということなんです。この法律の問題ではないならぬ、一般論で結構です。行政解釈としてどうなのか、はっきりさせてください。

○齋藤説明員 先ほど再三お答え申し上げたわけでございますが、要は就業規則なり労働協約の解釈の問題であらう、それは個々具体的に就業規則の書き方によってもいろいろ異なってくるわけでございますし、それを制定する経緯等によっても違ってくるだろうと思えます。そういうような個々具体的な判断において就業規則に反するか

反しないかという結論が出てくるということだろうといふふうに思っています。

○小澤(克)委員 ある事業所に雇われている労働者が、何月何日から就業規則を変えてここに勤めている労働者については労働者派遣の対象となるという規定が新たに加わった場合に、個々具体的に問題じゃなくてどういふかはっきりした規定が加わった場合にどうなるのかということですよ。これは一義的にわかることじゃないですか。

○齋藤説明員 先生おっしゃられましたように就業規則の規定、それだけでどういふかという判断をするわけにはいかないのではないかとはいふふうに思っております。もう少しほかの事情等もいろいろ考慮した上で、その就業規則が果たして個々人に対して直接に規範的な効力を有するものになるかどうか、あるいはそういう規定を設けたことが合理的なものであるかどうか、そういうようなことを種々判断しなければいけないのではないかとはいふふうに思っております。

ここで書いてありますことは、単に何の定めもないような場合には同意を得なければならぬといふことで、要件を加重しておるといいますか法律として一歩踏み込んだ形の規定をしておるといふだけでございまして、労働協約等に規定がある場合には、それは一般的な労働協約なり就業規則なりの解釈の問題として処理していただく、こういう趣旨でございます。

○小澤(克)委員 肝心の原案について聞く時間がなくなってしまうのですけれども、ほかの要素も判断要素に入れるんだということをおっしゃいましたが、そうしたらどんな要素を判断要素として考えますか。

○齋藤説明員 先ほど申し上げましたように、規定をつくるまでの経緯と申しますか、いささつあるいはその規定の仕方などのようなものになつておるか、それから従来からのそういうような労働条件の変更などのような手続なり何なりをしてやってきたのかどうか、そういうようなものもろの事情を考えて判断すべき事柄ではないかという

ふうに思っておるわけでございます。

○小澤(克)委員 就業規則の変更についての手続は法律で規定されております。そのいささつがどうかという問題は問題外でしょう。

それからもう一つは、その規定がどういふふうになっているかと言いましたが、規定については先ほどから言っているように派遣労働の対象となるという文言が新たに加わった場合です。これがはつきりした場合、どっちになるかです。

○齋藤説明員 確かに、先生御指摘のように、就業規則は基準法上こういう手続でということが書いてございます。そういうような形式的な手続要件だけではなくて、それをどうして変えなければいけないようになったのか、またそれを變えるに ついて実質的にどういふような手続が行われてきたのか、そういうようなことは当然判断要素として考えるべきことではなからうかというふうに思 っておるわけでございます。

○小澤(克)委員 時間がなくて原案のことについて聞けなくなりましたので、この点は社労の専門の方にお任せすることにしまして、今の質問についてはお答えがなかったとしか考えられませんが、また後にお答えいただくということで保留をさせていただきます。

それから、原子力発電所の労働の実態が下請、孫請、ひ孫請というふうな状況になっていて非常に問題が多いというのを聞いておりますし、そういうことを指摘する出版物等も多数出ています。わけでございますが、労働省として原子力発電所における労働の実態についてどのように把握しておられるか、そしてまた、電力事業者、それから元請、下請、孫請、ひ孫請等の労働者との関係は法律関係としてどういふ関係であるというふうに把握しておられるでしょうか。

○野見山政府委員 原子力発電所の定期検査等に係る下請労働者の状況でございますが、まず、この定期点検等の保守修理工事はその種類、内容が非常に多岐にわたっておりますし、またその実施に当たりまして技術性その他から非常に多くの企

業群がこの工事に参加するということがどうしても避けられない状況になっているかと存じます。したがって、この工事を受注した企業がそれぞれの種類、内容に応じて二次、三次の下請企業への発注が通例となっているのではないかとこのように理解しております。

○小澤(克)委員 各当事者、電力会社、元請会社、下請会社、孫請会社、ひ孫請会社、そして個々の労働者の法律関係はどういふ法律関係なんでしょう。

○野見山政府委員 一般的には元請から通じます下請関係、請負契約関係によって工事が行われていると理解しておりますが、状況によりましては元請企業が労働安全衛生を確保する見地から下請労働者に対して一般的な意味での指導等を行うことはございますけれども、下請労働者はその工事を受注した下請企業に雇用されている労働者でございます。また、個々の労働者にとりましては、その作業遂行上の指揮監督はその下請労働者を雇用する企業が行っているというふうに理解しております。

○小澤(克)委員 要するに、請負関係が重層的にという表現をしたらいいのでしょうか、何層にも重なって請負関係がある、こういう理解ですか。

○野見山政府委員 契約関係につきましては、先生の御指摘のとおり、請負契約関係によって行われておるといふことでございます。

○小澤(克)委員 請負契約ということになりましたと、例えば下請の従業員と元請の会社といふことが事業者との間には何らの指揮命令関係がない、こういうことになるかと思ひますが、そういう理解で間違いないでしょうか。

○野見山政府委員 職業安定法上の規定によりまして、請負契約関係につきましては注文主は個々の下請関係の労働者を指揮監督するものではないといふことでございます。

○小澤(克)委員 例えば元請会社が下請会社の従業員に対して実質的に何らかの指揮監督をするという事態があれば、それはもはや純粋の請負とは言

えない、職安法に言うところの労働者供給に当たる、こういうことになりませんか。

○野見山政府委員 労働安全衛生上の一般的な管理等に基づく指導は別といたしまして、下請労働者の個々の作業遂行につきまして元請等が具体的な指示をするということになれば、職業安定法四十四条に言う労働者供給事業に該当する疑いが極めて濃くなるというふうに理解しております。

○小澤(克)委員 そうしますと、職業安定法施行規則の四條の一項に一号から四号までの要件が並べてありますが、これらのすべてを満たさない限りは形式は請負であっても労働者供給事業であり、そして今回政府提案のこの法律に言うところの労働者派遣にも該当し得る、こういうことになりませんか。

○野見山政府委員 この四つの要件全部を満たしていないとすれば供給事業に該当することになりますし、また供給元といふように派遣元と労働者の間に雇用関係に基づいてこのような関係があるとするれば、労働者派遣に該当する疑いが強くなるというふうに理解しております。

○小澤(克)委員 そこで、今回のこの法案に関しまして、派遣事業等小委員会報告書に先ほどもちよっと御指摘のありました十四の業務例が試案として掲げられているのですが、この十一番目に「建築物等の保全、清掃及び環境衛生の管理並びに建築物に付随する設備の維持、管理その他これらに密接に関連して行われる業務」、これには例えば原発の定期検査の際に除染作業あるいはいろいろなさび落としであるとかいったような清掃に近いような作業、こういったものは含まれることになりはしないかと思うのですが、この点、いかがでしょうか。

○野見山政府委員 労働者派遣事業の対象業務にビルメンテナンスに関連する業務、清掃業務が対象になった場合を仮定して申し上げますと、ビルメンテナンス、清掃業務それ自体がまず対象になるかどうか、この点は先ほどの御説明を申し上げておきますように、四條の二つの要件に該当

するかどうかに基づきまして中央職業安定審議会が定めるものでございますので、現在の段階で原子力発電所で行われております清掃業務がどのような実態であるか必ずしもつまびらかにされておられませんので、仮に清掃業務が対象になりまして、ここで言う原子力発電所における清掃業務が該当するかどうか、これはまたさらに実態等を把握しなければ該当するか否かを申し上げられないのではないかとこのように理解しております。

○小澤(克)委員 さっきの四條一項二号には定期検査の際に大量に労働者を動員するような場合は当たり得るというお答えだったと確かに聞きましたが、一方、この試案の十一番目については、原発労働者についてはとりたてて検討していない、こういうことになりませんか、今のお答えは。

○野見山政府委員 先ほど定期的な意味での期間が特別の雇用形態にあるという概念に該当するかどうかということをごさしましたので、それは該当するということをごさしましたけれども、今お話しのような原発の中における清掃業務の形態がどのような形態で行われるのか、その辺のことにつきましては実態を把握しておりませんが、今の段階では申し上げられないということでございます。

○小澤(克)委員 実態を把握していないということは、少なくとも本法案の準備の段階では原発労働者について特に対象と考へたことではない、したがって実態把握のための調査等も行っていない、こういうことになりませんか。

○野見山政府委員 この十四の対象業務例についての議論が行われました際に、清掃業務等について今御指摘のような原子力発電所における清掃業務ということに関連する御議論が行われたことは一切ございません。

○小澤(克)委員 原発においていわゆる人夫出しという労働の実態があつて、まさに労働者供給事業が公然と行われているという実態については、これはいろいろな出版物等があつてつとに世間で知られ、かつ、識者の間で問題とされていること

るです。これについて労働省が実態把握をしていない、また、そういう労働者供給事業に極めて関連の深い本法案を準備するに当たって特にそれを調査の対象としなかったということは私にはとても理解できないのですが、どうしてこの原発労働者の問題について労働省として問題意識を持たなかったのでしょうか、あるいは持って何か調査したことがあるのでしょうか、この法案の準備以外の側面です。

○野見山政府委員 数年前かと存じますけれども、この原子力発電所における定期点検等に機材を納入した外国企業等におきまして、国内に設置した後点検、修理等のために外国人労働者が国内に来てそれに従事しているという御議論があったことがございましたので、その点につきまして御指摘をいただきました調査したことがございすけれども、今回の派遣事業に関連しては、いわゆる労働者側のニーズとして特定の日時、期間等を希望する労働者側のニーズ及び企業側にとりましては専門的な業務を外部にゆだねるといふ企業側のニーズに基づいて最近特に見られる派遣的事業の多い業態の分野につきましては種々実態把握をいたしましたけれども、原子力発電所に限っての派遣的な形態といましようか、下請企業の実態を取り出して調べたことはございません。

○小澤(克)委員 外国人の問題について調べたことがあるということでしたが、肝心の日本人労働者についての下請労働の実態について労働省が関心を持たなかったというのは、私には全く理解ができないのですけれども、労働者はそもそも何のためにあるのですか。

○野見山政府委員 この原子力発電所における下請の実態につきましては、若干の出版物等がございまして、それに基づきましていわゆる人夫出し等の状況があるという御指摘等も、間接的にはございすけれども把握しておりますけれども、こういったいわゆる人夫出しというようにことが事実であるとすれば、職業安定法上極めて遺憾な事実でございすので、その是正のために必要な調

査、指導を行わなければならないというふうに考えております。

○小澤(克)委員 大臣がせっかくお戻りですのでも、これは質問通告の中になかったことで恐縮ですが、基本的なことですので伺っておきたいと思ひます。

労働省設置法には、第三条「労働者の福祉と職業の確保を図り」云々と、これが労働省設置の目的であるということが書いてあります。そして「左に掲げる国の行政事務及び事業を一体的に遂行する責任を負う行政機関」となっております。その第二号には「労働条件の向上及び労働者の保護」と書いてあります。さらに二の二には「労働者の安全及び衛生の確保」と書いてあります。さらに七号には「前各号に掲げるものを除く外、労働者の福祉の増進」と、こういうことが書いてあります。

労働者の「労働条件の向上及び労働者の保護」といわけ「安全及び衛生の確保」、これらは労働省の基本的な任務ではなからうかと考えるのですが、大臣、いかがでしょうか、そのとおりでしょうか。

○山口國務大臣 そうした基本的な考え方を前進すべく、現実のものとすべく懸命に取り組んでおるところでございす。

○小澤(克)委員 そのあなたの部下が、原発労働者についていろいろな出版物でその下請労働の実態が指摘をされている、また被爆要員として、例えば山谷であるとかそういったところから人夫出しというふうな方々によって駆り集められてきてそういう労働に服しているという実態について調査をしたことがない、こういうお話なんです。これは私には到底理解できないのですがね。どうなんでしょうか、先ほどからお答えいただいている方、堀江氏の「原発ジブシー」を読んだことがございすか。

○野見山政府委員 部分的でございすけれども、拝見いたしました。

○小澤(克)委員 いつごろでしょうか。

○野見山政府委員 それほど以前ではございませうけれども、拝見いたしました。

○小澤(克)委員 堀江邦夫さんの「原発ジブシー」これは相当前に出版された本です。最近文庫本でも出ておりますが、いつ、どの部分を讀んだんでしょうか。

○野見山政府委員 一九七九年の一月にこの著者がある人に連れられて東北地方のある原発のところまで行くという状況と、新しい会社に行きまして、そこで雇われた企業が倒産した状況等につきましての記述を拝見しております。

○小澤(克)委員 そうすると、三分の二ぐらいはとも読んだということのようですね。まさかきこの私が質問通告したので、あわてて三分の二徹夜で読んだということじゃないでしょうか。どうですか。

○野見山政府委員 外国人労働の問題等も承知しておりましたので、以前読んでおります。

○小澤(克)委員 そうであれば、この原発労働者、特に下請労働者の実態については十分御存じだろうと思ひます。私は、この堀江レポートというのは第一級の資料であるというふうに考えております。

この中に記載されているのは、まず関電美浜で労働した際に、関電が事業者でございすので、その元請の関電興業、そしてその下請の山田工業、これは仮名のようにございすが、山田工業というところに自分は所属していた。そして職場における作業の具体的な監督については、山田工業の責任者が一般的には指揮監督をしているわけですが、元請の関電興業の監督が来ているという具体的な指揮をするのも非常に多々ある、こういうことが日記として具体的に記述をされております。

また、この堀江邦夫氏とともに働いていた同僚の中には、この山田工業のさらに下請の志村班、これももちろん仮名だろと思ひますが、志村班というところに属して、志村という親方がピンはねをしているというようにことが記載されて

おりまして、まさに労働者供給としか言いようのない実態が実に詳細に記載されているわけなんです。

また、作業現場の指揮監督においては、この原発内のある機械を設置した、納入した機械メーカーの従業員の指揮監督を受けるというふうな場面も多々あったということも記載されております。

それからさらに、同じ年に東電の福島第一原発で働いた際には、電気事業者が東電で、その元請のウチダ・バルブ、その下請の神山工業というところに属していた。そして具体的な就労の場面に

おいては、元請のウチダ・バルブの従業員からの指示を受けながら就業した。

また、同僚の中には、この神山工業のさらに下請の大阪の親方のピンはねを受けているという実態等が詳細に記録されておりました。

さらに、この東電福島第一で働いた際には、堀江邦夫氏自身が労働災害に遭ったところ、これを労働扱いを拒否された。これは労働があったというところが公になりますとまずいということで、事業者に対して元請が遠慮をしまして、その結果労働扱いが拒否されたというふうな見逃し得ない記載もございす。

さらに、翌年の春、原電教習で働いた際には、実にひ孫請の形態で働いた。電気事業者の原電、それからその下の日立プラントという元請、それから原山電工という下請、さらにその孫請の竹井工業、ひ孫請の神山工業、そのもとで働いたという実態がありまして、さらに、ある時期にはこの原子炉のメーカーの応援という形でメーカーの指揮監督のもとに働いたというふうな実態が詳細にありまして。

これをお読みになって、これが職安法四十四条に触れるのではないかと、これはだれでも考えるんじゃないかと思ひますが、いかがでしたか。何とお感じになりましたか。

○野見山政府委員 この本に記載されております内容でございすが、ドキュメンタリーといひましようかノンフィクションといひましようか、実

に真実に迫ったレポートだと思えますけれども、ただ、今御指摘のように仮名等でないで、その事実の確認が必ずしもできないわけでは、職業安定法に言う労働者供給事業あるいは違法な労働者募集に該当するのではないだろうかというふうな考えをさせていただきます。

労働省といたしましては、これらの下請労働者を含めて、労働者募集につきましてはそれが適切に行われるように指導することはもとより重要でございませうけれども、請負契約で行われるこの種の業務につきましても、発注者からの指揮命令を受けるというように、請負契約の要件を十分に満たした適正な業務執行が行われるように指導監督等をしていかなければならないというふうな考えをさせていただきます。

○小澤(克)委員 これまではどうだったのですか。そのような指導監督を行ってきたのでしょうか。あるいは原発の労働実態について調査、少なくとも立入調査等を行ったのでしょうか。

○野見山政府委員 既にこれまで幾つか御指摘をいただきました具体的なケースにつきましてはその実態を調査しているわけですが、例えば教習の発電所におきまして行われております定期検査の関連でいわゆる三次請負のKプラント工業の実態等につきましては、新聞報道等がなされておりましたので、事情聴取あるいは法に定める手続等によって所要の取り調べ等が行われているところでございます。

○小澤(克)委員 その結果について教えていただきたいと思います。

それからもう一つ、だんだん時間がなくなってきましたので、北九州の小倉にある建設会社、これは協同プラント工業事件というんですけれども、協同プラント工業という会社が健康診断書を大量に偽造して、健康診断を行わないうままに勝手につくって、そしてこれによって原発の作業員を各地の原発の定期点検などに送り出していたということで、警察によって有印私文書偽造行使

ということと捜査を受け、そして近く書類送検の段階になったということを聞いておりますが、この件について労働省としてはどのような調査をされたのでしょうか。調査をされていけばこれについてその結果をお知らせください。

○寺國政府委員 御指摘の協同プラント工業の事業につきましましては、三月五日に新聞報道がなされました。元請会社から事情聴取をするなど事実関係の把握を行ったところでございますが、その結果、健康診断についての安全衛生法違反の容疑が濃厚になりましたので、所轄の監督署で送検を行うべく現在鋭意捜査中でございます。

○小澤(克)委員 安衛法の六十六条違反になるのでしょうか。どうですか。

○寺國政府委員 仰せのとおり安衛法六十六条違反の容疑でございます。

○小澤(克)委員 この健康診断書の偽造について、既に警察の方では一定の結論を出して書類送検となったわけですから、もはや事態は明確だろうと思うのですけれども、まだ告発までは行っていないわけですか。

○寺國政府委員 先ほど申し上げましたように、現在鋭意捜査中でございます。近く送検の予定というふうに承知をいたしております。

○小澤(克)委員 これは五百人にも達する原発労働者を診断書でつち上げて送り込んだという重大な事犯でございますので、きちんとした処理をお願いしたいと思います。

また、新聞報道によりますと、その診断書偽造のままで原発に送り込まれた方が亡くなったというふうなことも聞いております。この点と被曝との因果関係等についても当然調査していただかないといけないと思うのですが、いかがでしょうか。

○寺國政府委員 昨年の九月十九日に山崎さんが肝臓がんでお亡くなりになったということでございますが、山崎さんの原発の入城は五十八年の九月以降でございます。五十九年の五月までの総被

曝線量は七百八十ミリレムということでございまして、その間適正な健康診断を五回受けておられるようでございます。そういう意味から、法令上の問題は無いのではないかと、いうふうに私どもは思っております。

○小澤(克)委員 原発労働の特に下請労働等がいわゆる人夫出しというふうな形で非常に前近代的な労働状況にあるということは先ほどからたびたび指摘しているわけですが、もう一つ、原発においては被曝の問題、これが非常に重大な問題をはらむと思うわけですか。

それでお尋ねしたいのですが、電離則と略称するのですが、ちょっと今資料が出てこないのですが、式名称がわからないのですが、これは労働省の所管の規則だったと記憶しますが、これによれば、労働者の被曝については、できる限り放射線の被曝を少なくしなければならぬというふうに記載されていたと思いますが、これは間違いございませんか。

○寺國政府委員 御指摘のとおり、放射線業務につきましましては、放射線に被曝をするということが大変大きな問題でございます。そのような観点から、安全衛生法に基づきます電離放射線障害防止規則によりまして各種の規制をいたしております。その規則の中におきましては、三ヶ月について三レム、それから一年につきまして、年齢によって異なりますが、十八歳の場合、最高五レムというふうな規制をいたしておりますのでございませう。

○小澤(克)委員 資料が出てまいりましたのですが、電離放射線障害防止規則の第一条には「事業者は、労働者が電離放射線を受けることをできるだけ少なくするように努めなければならない」という基本原則が定められているわけですか。ところが、最近の科学技術庁が出している文書、例えば昭和五十八年版の原子力安全白書、これは科学技術庁じゃなくて原子力安全委員会が編集したものでございまして、これには「我が国においては、ICRP勧告で示されたALARAの考え

方に従って、職業人」等の「被ばくをできるだけ低く保つよう適切な対策が講じられてきている」というふうな記載がございまして、このALARA Aというのとは「合理的に達成できる限り低く」という基準でございまして、電離則に言う「できるだけ少なく」なるようにという原則とは明らかに違っているわけでございますが、こういうのについて労働省はお気づきでしょうか。あるいは見過ごしておられたのでしょうか。

○寺國政府委員 恐れ入りますが、もう一度お願いいたします。

○小澤(克)委員 質問時間が実は終了してしまっているのですが、労働省の所管しておられます電離則、先ほど指摘した電離則ですね、これには第一条に「事業者は、労働者が電離放射線を受けることができるだけ少なくするように努めなければならない」という基本原則が定められているわけですか。これは労働省令でございませう。

他方で、例えば昭和五十八年版の原子力安全白書によりまして、放射線障害の防止に関しては、「ICRP勧告で示されたALARAの考え方」に従って」という記載があるわけですか。ところが、この「ALARAの考え方」というのは「合理的に達成できる限り低く」、要するに、技術的に達成できる限り低くではなくて「合理的に」という表現になっているわけですか。

そうしますと、この電離則の基本原則と違ってくるのではないかと。具体的に言いますと、その前にICRPが勧告して言ったのはALAPという原則でございまして、これは可能な限り低く抑えるという基準だったわけですが、これが後にALARA、合理的に達成できる範囲内で低くするんだというふうに変ったわけですね。そうしますと、先ほどから示している電離則の基準とは矛盾するのではないかと、いうふうに思うわけですか。この点について、労働省としてこのような原子力安全委員会の姿勢について検討したことがあるかどうかというのが質問の趣旨でございます。

○福達説明員 ICRPから今先生が御指摘にな

しかも、その中でも未婚のスタッフが七割、そしてほとんどが実務経験者である。それから、日本における女性の就業者は昭和五十七年の調査では

抗議、プロテストであると思うわけです。
そこで、順次労働省の御見解をお尋ねしてみたいと思います。

○竹村委員 実際にはなかなかそれもとれていない現状があるわけですが、それはさておきまして、マンパワーの人材、スタッフとなるまで

の実務経験年数を見ますと、六年以内が五六・一％と半数以上を占めております。八年以内では七一・四％と三三・％、これはマンパワーの数値です。

けれども。例えば五年間勤めた女性の場合は年休は労基法の規定では十日間とれるわけですが。取得率が六割ぐらいとしても、実際には六日間しか与えられていない。これが現状なのではないでしょうか。現実にはなかなか有給休暇をもらえない労働者もたくさんいるわけです。一応こういう規定になっておりますけれども、その辺はどうお考えですか、労働省。

○寺園政府委員 御指摘のとおり、現在の労働基準法の年次有給休暇の付与日数の規定は、一年以上継続勤務した者につきましてその八割出勤した場合に六日というのを最低限にしながら、勤続年数が長くなれば付与日数がふえてくるという状況でございます。そういう付与日数でございますけれども、実際の取得率が大体六〇%前後で推移しているという状況でございますので、年次有給休暇の消化促進という観点から、できるだけ年次有給休暇の趣旨であります計画的な取得を進めてまいりたい。その一つの形として、ゴールデンウィークなどの連続休暇の促進と普及にかねてから努めておるということでございます。

○竹村委員 大臣にお伺いいたしますけれども、今海外旅行が非常にふえています。ヨーロッパツア一の場合、大体普通何日間ぐらいの日程があればいいと大臣は思われますか。

○山口国務大臣 せっかく出かけた海外旅行でございますから、特にヨーロッパ等におきましては十日から十二日ぐらい最低時間が必要ではないかと思ひます。

○竹村委員 与えられた六日間も満足にまともでとれない状況の中で、私になぜ海外旅行のことをお聞きしたかといふと、庶民のささやかな楽しみであるという海外旅行のツアー、それも自分の都合のよい時期に与えられるわけではないわけですね。そういうこともままならぬ現状があると私は思うのですけれども、こうした労働現状への抗議が若い女性たちからこういう形で突きつけられていると言つては言い過ぎなのではいなか。

うでしょうか。

○山口国務大臣 やはり日本人にとって勤労、勤勉性というのは信仰的な領域に行くような共通した価値観、これは労働者、使用者問わずということでございますけれども、人生八十年時代、さらには人生一世紀時代ということを考えますと、あらゆる政策の一つの中心的な課題の中で、労働時間の短縮とか休暇を通じて、よく働きよく学びよく英気を養う、こういう基本的な認識が重要かと思ひます。

そういう意味で、職業につかれる若い女性の方方がこうした休暇を有効に使い得るような一つの政策的な環境整備ということが非常に大事だということとは私も同感でございます。

○竹村委員 休暇のことにつきましては大臣のお答えがあったわけですが、そういう現状であるということをやはり御認識いただきたいと思います。

次に、私も私だつて男女雇用平等法、機会均等法審議のときに論議したことですけれども、母性保護に関する質問を少しさせていただきたいと思ひます。

先ほどマンパワーのスタッフが、六年以内が五六・一%と半数以上になつていふことを申し上げましたけれども、産前産後の休暇及びその間の所得保障は今どうなつておりますでしょうか。

○赤松政府委員 お答え申し上げます。

産前産後の休業につきましては、現在労働基準法で産前の六週間、これは任意でございますが、産後の六週間、これは強制でございますが、保障されているわけでございます。その間の休日につきましては健康保険から支払われる仕組みでございます。これが、先国会先生も御審議にお加わりいただきまして法案で、ただいま参議院で審議中でございますが、雇用機会均等法案の中の労働基準法の改正の部分で、産前につきましては多胎妊娠について十週間、産後につきましては、一般的に六週間を八週間と休業の期間を延長した内容となつております。

つております。そして、その長くなりました期間につきましては、健康保険法の一部改正でその期間についての百分の六十という所得保障につきましては、これも同時に延長することになっております。その点につきまして、産前産後両面にわたつてのいわゆる厳密な意味で母性保護と言われている側面につきまして充実を図つたというふうにお考えしております。

○竹村委員 産前産後の休暇及びその所得保障が少しよくなりそうだとすることは大変すばらしいことだと私も認めますけれども、それでは育児休業及び育児時間ですね、この点についてはどうですか。

○赤松政府委員 お答え申し上げます。

育児休業につきましては、従来ございました労働婦人福祉法の中で事業主の努力義務として育児休業その他の措置を取り入れるようにという規定になつていたわけでございます。その規定をそのまま改正法案の中でも受け継いでおりまして、変更がないわけでございます。ただ、これに対して国が援助等の措置をするということにつきまして明文で規定をいたしたわけでございますので、これは従来からも奨励金の支給というふうなことで育児休業の普及を奨励し、図つてきたわけでございますが、この点につきましては、改正法案の中でも、国のそういう奨励等に関する規定を明らかにしたことによりましてより充実したものにすることができると思ひます。

もう一つ、育児時間につきましては、これは労働基準法の規定で、生児が一年に達するまでの間、一日少なくとも三十分を二回という規定があるわけでございますが、その点に関しましては変更したところはないと思ひます。

○竹村委員 育児休業は今公務員だけに現状は適用されているわけですね、公務員、保母。そして、その割合がたしか一四・何%の普及率だったと思ひますけれども、これはたしか努力義務なんですね。ですから、なかなか普及していかないということを含んだっての雇用平等法の審議のときにも申し上げたことを覚えておりますが、私になぜこんなことを聞いておりますかといふと、やはり女性の離職者が一番多いのはちょうどこの年代ではないかと思ひます。

結婚、出産、そしてどうしても働けなくなる、やめなければならなくなる、離職しなければならなくなる、そして職を離れる。そしてマンパワーや人材派遣会社のスタッフにも一度戻る、そういうケースが非常に多いのではないかと。雇用動向の調査などからそう思ひますので、そんなことをお聞きしたわけですが、この点はいかがですか、労働省。

○野見山政府委員 雇用動向調査によりまして、女子の離職者、五十八年の場合をとりますと約百八十八万人ございますけれども、そのうち契約期間の満了ですとかあるいは経営上の都合等によるものが一〇%強ぐらいでございます。残りの八割近くが個人的理由による離職者でございます。これらの方々の約二割がまた結婚、育児、出産等の理由による離職でございますので、先生のおっしゃるとおり、女性の離職の多いのはこういった理由による世代ではないだろうかというふうに考えております。

○竹村委員 そのところを、やはり労働省はどういうふうにかこれからの労働問題を考えていっていただけるか、もう十分にお考えくださっているとは思ひますけれども、なお一層押さえていただきたいと思ひます。

次に、二番目に回答数が多かったのは、「能力と経験を生かしたかった」というこの動機です。この数字ですね。先ほど申し上げましたけれども、能力と経験を生かしたかったというこの問題を労働省としてはどのようにお受けとめになりますか。つまり、裏を返せば、日常の労働社会の中では自分の能力と経験を生かす方法がない、生かせないということではないかと思ひますけれども、どうでしょうか。

○加藤(孝)政府委員 働きたいという女性がその能力や経験を生かしたいということ、そういう

ことを大きな動機として就業の場を探される。ところが現実には、その能力あるいは経験を生かそうにも、家事の負担であるとかあるいは育児の負担というようなものがかぶっておりまして、フルタイムでそういう能力、経験を生かす場がない。そういうような場合において、こういう人材派遣業的なところにおきましてそういう短時間雇用あるいはまた都合のいいときの就業というようなものを適当に用意してくれるというような形で、こういうまさに能力と経験を生かしながら、またそういう家事の負担とも両立できるというようなところがこういう形になって出てきておるのではないだろうか、こんなふうに思うわけでございます。

○竹村委員 自分の技能が評価されない、そういうこと、年功序列型の雇用慣行、日本の労働の非常に大きな雇用慣行への抗議ではないかと思うのですけれども、どうですか。

○加藤(孝)政府委員 年功序列型の雇用慣行というのは、必ずしもそういうマイナス面ばかりではなくて、ある意味では日本における生涯のいわば各年代における必要生活経費というものである程度見合った形で賃金体系ができておるということ自身、非常に現実的なメリットもあるわけでございまして、こういう慣行自身を決して否定すべきものではないと思います。

ただ、そういう中においてさらに技能評価あるいはそういう能力評価というふうなものがどの程度生かしているか、こういった点もまた今後の賃金のあり方として少しずつ動き始めてきておる、そんなふうに見えておるわけでございまして、これはそういう年功序列賃金への直接の抗議という形であるとは必ずしも私は思わないのでございます。

○竹村委員 次に、三番目に多かったのは「年齢制限がない」、これは一二・四％という数字ですけれども、この年齢制限がないという数字を労働省はどう受けとめますか。つまり二十五歳から二十九歳、三十歳から三十四歳、そういう女性と

しての年齢別有効求人倍率、これはどうなっておりますでしょうか。

○野見山政府委員 五十八年の数字で見てもいりますと、男子の場合が〇・六八倍で、十九歳以下が一・七五倍で、二十歳前半、後半とも一倍台以上でございますが、女性の場合は年齢計が〇・五三倍で、十九歳以下は一・六七倍でございますが、二十五から二十九歳、二十歳後半で〇・六二、三十歳から三十四歳が〇・七四、男子の場合に比べて求人倍率の落ち方が目立っているというふうに思われます。

○竹村委員 そうですと、とりわけ大企業の場合、新規の卒業者がほとんど主体であって、三十歳を過ぎた女性を採用してくるころなんてなかなかありません。最近では再雇用制度などを導入する企業がふえてきたようだけれども、どのくらいですか。

○赤松政府委員 お答え申し上げます。再雇用制度というのは、まだ法律の中にも、たゞいま参議院の御審議中の法案の中には初めて書かれたわけでございますが、何分そのような制度を取り入れておる企業というのは非常に少ないわけでございまして、調査もまだたびたびしておりますので、私どもの手持ちの数字はそれほど全国的に広い統計というわけにはまいりませんが、一応上がっている数字でお答え申し上げますと、再雇用制度があるというふうに答えた事業所は七％でございます。

○竹村委員 非常に少ないのです。ですから、労働省がもっと再雇用制度というところに力を入れていただければ、母性保護、つまり出産や育児に関する保護が確立していれば、女性は結婚する、出産するということにも一たん離職する必要はないということにはならないでしょうか。これは、次に多かった一・再就職まで仕事をしたい、五・五％、このことも重なり合うのですけれども、私は、男性の労働時間のあり方も含めまして、女性が結婚し、出産し、育児をしながら働けるように、労働時間の改善、母性保護の確立が

必要だと思っております。そうすれば派遣会社への就業希望もそんなにどんどん今のようにウナギ登りに膨らんでいくということはないのではないかと、思うわけでございけれども、その辺はいかがでございますか。

○赤松政府委員 女性の就業の形態というものはいろいろ多様化していることは先生の御承知のとおりでございますが、一方には、子供を産んで子供が小さい期間にも産後の休業以外には全然休まないで続けるという方も結構ふえております。また、育児休業は先ほどお答え申し上げましたように普及がそれほどはございませんが、しかし、育児休業をとって一年程度休んでその後復帰するという方もふえております。それからまた、これは全く御本人の自由な選択によるものと存じますが、子供が小さいときは子供のそばにいて面倒を見たと思う方は子供の小さい期間、かなりな間労働市場から引退して、そしてもう一度子供がある程度手が離れたときにまた労働市場に復帰する。そのようないろいろなパターンで女性の就業がふえているものというふうに考えているわけでございまして。

私どもといたしましては、女性がその自由な選択の幅を広げるということはいいことではないかというふうに思っているわけでございまして、その選択の幅が広がられるように、育児休業も制度としてはぜひ普及をしたいし、再雇用の制度も今後の新しい課題としてぜひふやしていきたい、普及していきたいというふうに考えているわけでございまして。

○竹村委員 女性が自分で自分の子供の育て方、家庭のあり方を選択する、これは全く自由だし、労働省に介入していただいたら大変なことなんです。それから、そんなことではないのでありまして、やはり働きたい人が子供を育てながら働ける、そういう条件を労働省でもっと意欲的にもっとと熱意を持って、育児休業の普及率を見てもわかりますとおり、余り熱意があるとは思えません。もっともっとそういう女性のごく当たり前の要

求ですね、要求を持っている女性について満たしていただけるような努力ができないかと思うわけで、お聞きしたわけでございます。大臣、いかがですか。

○山口国務大臣 女性の方も家庭責任、家事、育児、そういった仕事の大切さと同時に、男性と同じように自分の能力、資質、意欲を社会で発揮したい、こういう希望も大変強いわけでございまして、正直言って、そういう働く女性のための社会的環境、例えば保育所の数でございますとか保育所の開業している時間帯でございますとか、十分適応でき得る条件にあるということは残念ながら言えないわけでございます。

しかし、労働省もそうした問題も含めて厚生省といわれる縦割りでそつちはそつち、こつちはこつちで考えるということじゃなくて、一緒にそういう問題も含めて労働条件、環境整備をどうすべきかということも、今いろいろ協議をスタートさせたという経過もございまして。そういうように男性の家庭責任への分担、そういうものの啓発と同時に、現実的に具体的にそういう施設をどう整備拡充して、今竹村先生御指摘のような女子の職場への進出というものが可能かどうかというための不断的努力というものが非常に大事であるという認識で今取り組んでおるところでございます。

〔委員長退席、浜田(卓)委員長代理着席〕
○竹村委員 先日から社労委員会の中で、大臣は、厚生省との共同のプログラムといいますが協議といいますが、そういうことをぜひ進めたいと意欲的にお答えになっておりますけれども、これも今始まった問題ではないのでして、ぜひ強い御指示をお願いしたいと思います。

次に、女性がなぜマンパワーやマン・フライデーのような人材派遣会社を通じて就業しようとするのか、なぜ人材派遣会社でなければならぬのかという問題をちょっとお聞きしてみたいと思います。

戦後、労働基準法や職業安定法などの制定によりまして雇用関係が非常に民主化された。労働関

係の当事者、つまり労使間に第三者が介在することとは禁止されることになりました。それは職安法の規定の中にもちゃんと第四条、第五条などに明記されております。このために職業紹介は基本的に政府の責務とされてきたわけです。無料の政府の職業紹介事業を行うこととなった。例外的に労働大臣の許可のもとで民間職業紹介や労働組合による無料の労働者供給事業が認められているわけですが、今取り上げておりますような女性労働者の就業希望にこたえるために政府はどのような措置を講じてこられたのでしょうか。

○加藤(孝)政府委員 公共職業安定所におきましては女子ももちろん含めまして毎年職業紹介に努めてまいりましたところでございます。例えば五十八年度でございますと、月間有効求職者が百七十八万ございまして、このうち女子が七十七万ございまして、そのうち就職件数が百四十三万ございまして、そのうち女子が四十八万、こういうような数の方々の職業紹介をいたしておるわけでございます。

また、これに加えて、近年パートタイム形式での雇用の希望が増加しておりますことに対応いたしまして、昭和五十六年度に三カ所パートバンクの開設をいたしました。以後五十七年十カ所、五十八年六カ所、五十九年八カ所、そしてさらにまた六十年五カ所というところで、これまで合計二十七カ所、今後六十年を加えますと三十二カ所のパートバンクの設置、こういうような形で、主としてこういう家事責任と就業との両立を希望される女性などへの対応も進めてきておるということでございます。また職業訓練校におきましては、経理事務とか美容とか、そういうような比較的女子の就業希望の多い職種あるいは最近のME関係の職種等につきましても訓練の科目の拡大を図るというような形で就業希望への対応を進めておるわけでございます。

○竹村委員 パートバンクのお話が出ましたけれども、女性労働者にとっては派遣労働とともにパートタイムの就業を希望される方が非常に多いわけですね。今パートバンクの設置状況について御説明いただきましたけれども、これは最初にできたのはいつとおっしゃいましたか。そしてその目的といいますか、それをちょっと教えてください。

○加藤(孝)政府委員 昭和五十六年度に横浜パートバンク、大阪のなんばパートバンク、東京の渋谷のパートバンク、この三カ所をまずスタートさせたわけでございます。これは一般のフルタイムの常用雇用につき得ない事情があらわれるようなパートタイム就業希望者に対する職業紹介に関する情報の提供、職業相談、職業紹介を行う。あるいはまたそういう就職希望者だけではなくて、採用する事業主側につきましても、採用条件の指導といったような雇用管理面の指導の実施をする。さらにはまた、最近の高齢化社会に対応いたしまして、例えば六十過ぎの高齢者などでもフルタイムの雇用を希望しない、パート的な形で働きたい、こういうような方へもこのパートバンクにおいて対応するというような目的を持ってスタートをしたわけでございます。

○竹村委員 五十五年にシステム研の提言がされて、それ以来いろいろの対応をしてこられたと思っておりますけれども、私も見ておりました、やはりそういう女性労働者の就業希望に十分に積極的にこたえてこられたとは思えないテンポといいますか、余り熱意が感じられないという気がするのですけれども、その辺はいかがですか。十分に積極的に対応したとおっしゃいますか。

○野見山政府委員 職業安定機関における増員、体制の整備等に努めてきたところでございまして、一つの例として定員につきまして申し上げますが、実人員自体の推移は、職業安定所におきまして、五十五年は一万三千二百一十一名ございまして、昭和五十九年度は一万二千九百六十名というところで、残念ながら水準自体としては下がってきております。政府の果実にわたる定員削減計画を実施していく中で毎年の増員に努めておるわけでございますが、ネットといたしまして減少をしてきておるというのがこれまでの推移でございます。

○竹村委員 先ほど私が出しましたシステム研究会の提言ですが、これには「公共職業安定所の組織の整備とその機能の強化が不可欠である。そのためには、職業安定行政の一層の効率的な運営に努める」とともに公共職業安定所の職員の大幅な増員」という提言がされております。これ以後、昭和五十五年以後、各年の職業安定所職員の総数を示していただきたいと思います。

○野見山政府委員 年度ごとに申し上げますと、五十五年が一万三千二百一十一名、五十六年度が一万三千二百二名、五十七年度が一万三千六十名、五十八年度が一万三千六十六名、五十九年度が一万二千九百六十名、六十年が一万二千八百九十七名となっております。

○竹村委員 下がっているわけですね。ふえてないんですね。削減されている。これでいいと思いませんか。計画的な増員が求められているにもかかわらず削減されている。労働大臣いかがでしょうか。これでいいと思いませんか。

○加藤(孝)政府委員 今、野見山審議官から申し上げましたように、数字的にこの職員の数が年々ネットでも、八十名の減が続いておるわけでございますが、実は毎年の定員の折衝の経緯から申し上げますと、定員削減としては二百名ずつ毎年削減しなければならぬ、こういうような状況の中で増員の面でもまた懸命に努力をいたしまして、ネット減というものを最小限にとどめるような実現に努力をしてきたわけでございます。いずれにいたしましても、政府全体として職員の大増減を毎年続けてきておるような非常に厳しい状況の中での増員獲得、こういうことでございまして、そういう意味におきまして結果としてはネットでも減というふうな形になったものでございまして、この増員問題については、大臣を先頭に省を挙げてこの獲得に努力をしておるというのが毎年の予算折衝時の状況でございます。

また、こういう職員の減少の中で、私もその間、業務の二層の簡素化と業務の効率化、こういうような面での懸命な努力もまたしておるわけでございます。昭和六十一年度完成を目指しまして、現在労働市場センターを中心に全国の職安機関をネットワークでつなぎ、そして安定所の窓口において全国の求人求職情報がいりいり必要なものが取り出せる、こういうような総合的な情報システムの開設、実施を目指して鋭意その準備作業を進めておる、こういうような形で組織の効率化を図るべく努力をしておるところでございます。

○竹村委員 定員を削減せざるを得ない、これは臨調行革路線に原点があるのではありませんか。問題があるのではないのでしょうか。

職業紹介は単なる需給調整システムではなくて、つまり人間の問題なんですね。物ではない。人間の需給調整のシステム、このような分野に安易に民間事業の参入、つまり労働者派遣事業の制度を法律として持ち込むということはやはり非常に問題があると思っております。むしろ行政側としては、ちょっと適当な日本語が見つからないのですけれども、一時就労業者といいますが、テナポラーリ・ワーク・バンクといいますが、そういうものを設置して労働者の就業希望に応じられる必要があるのではないかと。行革で人数を削って職安の人員を削減されるよりも、むしろそういう発想の転換が必要なのではないかと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

○加藤(孝)政府委員 現在やっておりますパートバンクも、ある程度テナポラーリ・ワーク・バンク的な色彩も十分持っておりますわけでございますが、さらに、就業の日時、場所あるいは期間等につきましてもさらにテナポラーリな方についての対応ということになってまいります。率直に申しまして、現在人材派遣業で行われておるような、あそこまでの機能というものをなかなか行政機関に期待することは難しい、そういう面があることは率直に認めざるを得ないと思うわけでございます。

・特にこういうテンポラリーワークでも、そこで技能をリフレッシュしたり、さらにまた向上するためのいろいろな訓練のシステム、あるいはまた、ある程度細切れの仕事をつなぎ合わせて一定の就労時間、就労期間というものを確保する、あるいはまた、そういうものをつなぎ合わせて労働保険、社会保険というようなものについての適用を進める、あるいはまた、そういう福祉施設の面での配慮というような点になりますと、こういう職業紹介機関ということだけでは現在のようないくようなテンポラリーワークについてはなかなか対応し切れない、こういう面があることは認めざるを得ないというふうに思うわけでございます。

○竹村委員 私マンパワーとか人材派遣会社、そういう会社が、先ほども申し上げましたように、女性の労働者の就業希望にこたえている、また企業側のニーズにもこたえているという点があることは十分に認めます。

企業側のニーズとしては、例えば技術職をふやしたいとか、中途退職者の補充をしたいとか、プロジェクトの要員が欲しいとか、一時的な業務の増大や突発的な業務の処理のために必要であるとか、また、就業側としては、能力と経験を生かしたいとか、年齢制限がないとか、再就職まで仕事をしたいとか、いろいろな職種を経験できるとか、いろいろなよい点があることは今回勉強させていただきましてよくわかりますけれども、しかし、だからと言って安易に労働者派遣事業を法律的に認めるということは、余りイージーにはできないという気がするわけですね。その実態や制度化した場合の将来への影響、労働の基本的な問題、労働権のこととか、そういうことを考えていきたいと思います、慎重に検討する必要があるのではないかと思います。

その第一点は、マンパワーなど人材派遣会社を企業側が利用する理由についてなのですからけれども、先ほどもちょっと申し上げましたけれども、「一時的な業務の増大、突発的な業務の処理」、これは今「ジュリスト」の文章ですけれども、「従

来は、社員の残業、休日出勤等で処理してきたのだが、事務処理業の出現によって一部を業者に依頼するようになった。その他社員の休暇、又は採用までの穴埋めとして利用するケースも多い。企業が事務処理業を利用する主なメリットは二つある。一つは、当該業務を迅速かつ的確に処理できることであり、もう一つはコスト面で経費が削減できることである。こういうふうになっております。例えばその辺に、法制化した場合の影響を私はさきさき申し上げましたけれども、将来的な影響を考えた場合に非常に心配なところがあると思うわけです。

二番目に、マンパワーやマン・フライデーのよう大きな人材派遣会社はともかくといたしまして、もっと小規模の人材派遣会社がたくさんあるわけですね。今のくらいあるか、つかんでおられますか。

○野見山政府委員 五十八年に労働省が実施いたしました実態把握調査によりますと、事業所構成で申しますと、事務処理業におきましては、千人以上の事業所が八・五％、三百人から九百九十九人が三六・二％、百人から二百九十九人の事業所が二四・四％、三十人から九十九人の事業所が一四・九％、二十九人以下の事業所が一七・七％という構成になっておりまして、規模の小さい事業所も比較的存在しているという状況でございます。

○竹村委員 何社ぐらいあると推定——推定では困るのですけれども、現在そう思っておりますか。

○野見山政府委員 一応私どもは業務処理請負事業の形態をとっている事業所として調べたわけでございますが、今先生の御指摘のような業務処理請負事業として人材派遣的な事業をやっているのは百八十社から二百社程度というふうには聞いておりますけれども、私どもの把握している産業区分とは必ずしも一致はいたしておりません。

○竹村委員 全国で約二百社ぐらいと言われているわけですね。事務処理業で働く女性は、推定ですけれども、労働省でお調べになった数字と少し

違ふと思えますけれども、登録者で三十万人ぐらいい、就業者で十三万人ぐらい、これは多いでしょう、か、といったしまして、二百社ぐらいで割りますと、一社平均大体六百五十人程度となります。マンパワーやマン・フライデーの会社のように、九千人とか五千人とかそういう大きい会社もあるわけですから、それを考えますと、相当少ないところもあると思うわけです。

労働省に、おわかりになる程度で結構ですけれども、教育とか賃金及び労働条件、福利厚生、保険の扱いなどどのようになっておりますでしょうか。

○野見山政府委員 教育の状況でございますけれども、五十八年の調査によりますと、事務処理業におきましては、まず技能向上のための教育訓練につきましては、定期的に開催しているのが三三・四％、必要の都度行っているのが五三・二％、行っていないのが一三・八％でございます。

また、特にOA機器など新しい技術を身につけるために行う教育訓練でございますけれども、定期的に開催しているのが二七・七％、必要の都度行っているのが六一・七％、行っていないのが一〇・六％という状況でございます。

福利厚生の状況につきましては、統計的な把握はできておりませんが、断片的な情報では、保養所を持っていますところ、あるいは先ほど申し上げましたような教育訓練のためのトレーニングセンターを無料で実施しているところ等がございます。

それから労働保険の状況でございますが、同じ事務処理業の場合、常用雇用形態の場合は、適用しているというものが、労災保険、雇用保険の場合は、当然でございますが一〇〇％適用いたしております。なお、日雇い形態等になりますと、適用しているものが、労災の場合は九〇％、雇用保険の場合は五割というふうな状況になっております。

と、平均賃金が時給、時間給で千二百円、月収で十八万円、これはいずれも月収の場合は実働七・五時間で週五日勤務の場合の計算でございますが、これが賃金の支給例としての数字でございます。

○竹村委員 厚生年金、健康保険などは雇用形態に適合した制度がないために適用していないというところもあるわけですね。これはかつて日雇い健保を適用した時期があったけれども、昭和五十五年あたりから社会保険庁から実態的に合わない部分があると言われて、しばらく中止してほしいという通達があったのです。これはこのとおりですか。今もそのとおりですか。

○野見山政府委員 御指摘のとおりでございます。

○竹村委員 私はさきさきも申し上げましたけれども、マンパワーやマン・フライデーのような大きな会社はともかく、小さい会社では福利厚生の面でもあるいはスタッフの管理面でも保険の面でもあるいはその他のさまざまな待遇の面で、まだまだ一定の基準までいかないというところが非常に多い。また、これからどんどん膨れ上がっていくということを予想しますと大変心配なわけなんですけれども、テンポラリーワークということなんですけれども、これは既存の民営職業紹介事業でもできるんじゃないですか。民営が認められている職種、事務処理に関する職種を挙げたいだきたいと思えます。

○野見山政府委員 現在、派遣的な形態で行っております事務処理の業務と有料職業紹介の許可職種とを直接比較することは難しいわけでございますけれども、民営の職業紹介の許可職種といたしまして、派遣的な形態でも行っていると思われるものとしては通訳、経営管理、技術管理者、これらの職種が一部重複する面があるのではないかと、いうふうに思っております。それ以外につきましては、中央職業安定審議会の派遣事業等小委員会におきまして参考例として挙げられました十四業務とは直接重複するものはないと思えます。

○竹村委員　民営でも同じタイプの労働者は扱っていますね。例えばホテルなんかに紹介されている配せん人、これは民営紹介所にとってもホテル側にとっても大変常連といえますか、そういう労働者であるわけです。そして、ホテル側にも希望されて認められ、見込まれて常用労働者として雇い入れたい、しかし、断った、そういう話も先日ヒアリングでお聞きしております。その点はどう思われますか。

○野見山政府委員　今御指摘の配せん人でござい
ますが、これは民営職業紹介の許可対象職種でござ
いますが、派遣事業の対象業務として小委員会
が挙げられましたコンパニオンとはちょっと職種
は違うので、直接は比較できるものではございま
せんが、ただ、今御指摘の事例、配せん人の職業
紹介におきまして、職業紹介所が常用雇用につく
ことを拒絶するということにつきましては、職業
紹介業者として安定的な就職の場をあっせんする
という基本的な使命にかんがみまして甚だ適當で
ないケースだというふうに思っております。

○竹村委員 適当でないとおっしゃいますけれども、現実には実際にこういったことが起きているわけでした、民営の場合に、教育機能を持たせて、そして教育をする、例えば受け付け手数料のほかに教育費を一定額法令で定めて認める、こういうことは考えられませんか。

○野見山政府委員　民営の職業紹介事業におきましては、求職者の持つてゐる技能に適した求人があつた場合にその新しい就職口をあっせんするといふことが基本的な機能でございまして、その雇用責任を持たない民営の職業紹介所に求職者に対する教育的な機能まで期待することが果たして適当かどうかという問題もあろうかと存じますし、むしろそういうようなケースの場合には派遣事業として雇用主としての責任を負う派遣元事業主が教育的機能を持つてゐるということでは、派遣事業における教育的機能の方がより実効的ではないだらうかというふうに考えてゐるわけでございませう。

○竹村委員　また労働者の中には、民営に求職を申し込む、一方で人材派遣会社にも登録をしている、そういう人たちがかなりいるとお聞きしております。ともかく仕事がないというのは非常に厳しいことでして、働きたい、そういう意欲を持っておられる、そういう方たちが非常に多いということです。

それと、派遣事業を認めた場合に心配なことに、次のようなことが出されております。これはやはり「ジュリスト」の記事ですけれども、「大手企業を中心に、企業又は特定の企業グループが事務処理業の会社を子会社として設ける」そういう傾向が出てきている、それはもう第二人事務的なもので、報告書にいわゆる「常用雇用の代替をなすことにならないよう十分に配慮する」という、促すことにならないよう十分に配慮する」という、そういう報告書にある意思に反するおそれがあるのではないかというふうに書かれております。

用者は使用者の從屬關係にあり、使用者が自社の希望する人材を自社の希望で採用するという、直結しているわけですすね。意識の上でも他社からの導入ではなく、自社調達になるわけです。子会社から直接調達してくる、その人材は常用雇用の代替として容易に活用できることになる、そういう現象が起きてきているのですけれども、これです。どう今回の法案で防がれますか。

○加藤(孝)政府委員　ただいま御審議をお願いいたしておりますこの派遣事業法案は、これを労働力需給調整システムの一つとして法制化しよう、こういうことであり、労働力の需給調整の促進のために必要かつ適切なものについて行わせる、こういう基本的な考え方のものでございます。このために、この一般労働者派遣事業の許可基準としてこの旨も明らかにしておるところでございます。

したがいまして、今お示しのようなこういう事例については、一般的には果たしてそういう労働力需給調整システムとして必要なものであらうかという基本的な疑念を持つわけでございます。な

だ、今後の高齢化の進展等を考慮いたしますと例えは定年退職者等の就業機会を確保する方法としてそういうようなシステムが使われるというようなことはあり得るかと思いますが、一般的にまさになんかそういう調整をする、こういうお示しのようなケースは、私どもとしては許可基準というような形の中で厳正に対処してまいりたいと考えております。

○竹村委員 それはその一般労働者派遣事業の許可というところのどこで調整をされますか。

○加藤(孝)政府委員 第七條の許可の基準ということで、「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。」という規定がございまして、こういう観点から見ても必要かつ適切でないということであれば許可をしない、つまりどのような対応になると思います。

な人材派遣会社、それは「需給の適正な調整の促進のために必要であり、かつ、適切」ではないと

半樹をていたたげるのですか

○加藤(孝)政府委員 例えは定年退職者等の再就職、再就労の場の確保というような場合は例外的に考えられますが、こういう子会社、まさに労働力調達機関としてのこういう子会社的な形の派遣事業というのは、今申し上げました七条の一号

の基準から見てもう一つ、この問題を許可することには必要かつ適切であるとは考えておりません。

れるのですけれども、この中に一項目、一つの企業のために派遣される人材派遣会社というのではなく、多くの企業のために派遣されるものであるというような一項目をお入れになる気はありますか。

○加藤(孝)政府委員　今申し上げましたように、ごく例外的にそういったものを認めることが必要な事例もあり得るかとは思いますが、一體的には、この許可基準の中において今申し上げましたような運営をいたしたい、こう考えております。

○竹村委員　ついでにと言つてはななてすか
「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。」という許可の部分ですけれども、その次の「派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足りる」ものであるかどうか、あるいはその次の「労働者派遣」「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」かどうか、こういうことはどう判定されるのですか。経営の基礎、資本金、売り上げ、そんなことが関係してくるのですか。

○野見山政府委員 経営管理を適正に行うためには、派遣先における雇用管理との連絡調整等、あるいは派遣労働者が派遣先の事業場において就労するわけでございますので、特に適切な雇用管理能力を持つている必要があります。したがって、その派遣元企業における雇用管理体制の有無等が条件にあらうかと思ひます。

に足りる能力をいたしまして、一つとしては組織的能力、あるいはもう一つとしてはいわば財政的な基盤が確保されていること等がこの判断をする際の基準にならうかというふうに考えております。

○竹村委員 それにしましても、こうした新しいタイプの就労をする労働者、テンポラリーワーカーと言うんですか、新しい労働者でなければども、一企業に終身雇用的に就職するのではなくて、一企業からは独立して働く、そういう労働者の意識や行動には今後注目すべきものがあると思うわけです。日本的な雇用慣行とは全く違うわけですね。日本的な雇用慣行といいますと、例えばボーナスや退職金、年次有給休暇の付与、企業内教育訓練、昇給及び昇進昇格の扱いなど、どれをとってみましても終身雇用を前提とした年功序列型とていいですか、そういう形になっている。欧米では違いますね。やはり能力本位といいますか、能力のある人は同じ労働をした場合には同じ賃金を受取る、同じ報酬を受ける、そういう考え方も非常けける、同じ報酬を受ける、そういう考え方も非常に今進んできております。マンパワーやマン・フ

ライデーなどの会社もボーナスや年次有給休暇など日本的な慣行に配慮しているようだけれども、この影響は今後の日本企業の雇用管理のあり方を含めて私たちも十分に注目し、検討していただかなければならない課題だと思ふですね。

今の過渡期といいますが、そういうときにまだ十分な討議がなされないうちに今回のこの派遣労働法案が出されてきた。拙速な結論を出すべきではないと思ふのですけれども、今やまさに労働社会は新しい時代を迎えていると思ふわけですね。発想の転換をしなければならぬときが来ているのではないのでしょうか。

大臣、男女平等の論議が盛んに行われているわけですが、私たちも真の男女雇用平等法が制定されるために一生懸命頑張つてまいりました。が、男性も女性もともに家庭責任を果たすという意味から、男性の労働市場、労働条件、ともに見直されなければならぬと私は思ふわけですね。そういう見直しがつまり女性の労働条件もよくしていく、男性もともによくしていくのだというふうに私、思ふわけなんですけれども、大臣、どうお思いになりますか。

○山口国務大臣 まさに竹村先生御指摘のように、男女雇用機会均等法あるいは今御審議をいただいておりますこの人材派遣法等も、先生の御指摘いただいた新しい視点、あるいは労働市場の発想の転換といえますか、新しい視点から物を見、取り組んでいかなければならぬ、こういう状況にあると思ひます。

労働省あるいは政府といたしましても、環境整備あるいは法案の整備等を通じて、そうした時代の変化にどう具体的に対応していくか、労働者の労働福祉、労働条件の改善等にどう取り組んでいくかということとこれを進めておるところでございまして、やはり竹村先生初め先生方の御指摘いただいたような不足の部分もあるいは懸念されるような問題も率直に言っているところがあると思ひます。しかし、私も、そういう問題を十分御議論をいただきながら正すべきものは正し、より必要な整えるべきものを整えて、

結論的には、日本の高齢化時代、省力化時代、あるいは女子労働者の職場への非常な進出拡大等の時点における労働市場の一つの大きな転換期に際して、雇用の不安なからしむるようにより一層鋭意取り組みなければならぬ、かように考えております。

基本的にはいろいろ御議論、御批判もあらうと思ひますけれども、正直申し上げて、ここ数年から十年規模で、社会党初め各先生方の御支持もございまして、雇用の延長とか定年の延長等を進めてまいりますと、五百万、六百万規模の労働人口の増加というものが見込まれる。そういう方々にすべて仕事を分配していくという問題の中に、一方においては、労働時間短縮のような問題と同時に男女機会均等法とか派遣法等の環境整備の中でこうした問題を大局的にとらえて改善していくということが大事なのではないかというふうには私は考えておるわけでございます。御指摘、御批判と同時に、私どもの法案を提出する意図も状況も十分御留意、御理解もいただければ大変ありがたい、こう考える次第でございます。

○竹村委員 花形と言われるソフトウェアの労働者派遣の実態の中にもこんなアンケートによる結果が出ております。例えば派遣先の勤務形態で派遣先に管理される、自社には自分の机はないスペースもない、極端な場合は会社の事務所も存在しない。給与は銀行振り込みで、これも自社の人と接する機会はない。派遣期間は長く六割近い人が一年以上である、三割近い人が三年以上である。二重、三重の派遣は日常的にあり、一社通通すると一五〇〇％の派遣料を引かれる。契約は労働契約ではなく商取引であり、一人月幾らという形で行われる。自社で教育が行われるケースは少ない。こうした企業での労働者の流動性が激しくて年に二、三割の人が退職をする。労働組合の日常運営は難しく派遣先での組合活動、争議行為は極めて限定される、ワッペンなども着用できない。

○山口国務大臣 私、大橋先生が御指摘いただきましたように、派遣法を御審議いただくまでの過程あるいは労働市場の一つの大きな変化、必要性、必然性、こういう中で中央職業安定審議会でも長いこと御議論をいただいて、いろいろ問題があることも事実でございます。しかし、今日からあすへの雇用市場の一層の安定と、また、雇用者側あるいは労働者側のニーズ、そういう多様な価値の中における労働市場の新たな環境整備という立場からこの法案を取りまとめたところで今御審議をお願いしているところでございます。

答申にもございまして、近い将来にその実施と具体的な運用の中で見直しも十分考慮すべきである、こういう趣旨は十分尊重したいと考えておりますが、今この法案を社労委で御審議をいただいております中でございまして、現状最善として取

こういふような実態もあるわけでは、そこで、労働者の派遣を合法化するための職安法四十条の改定ということがもくろまれているのではないかなと思ふわけですが、やはりそういう労働者の実態や業界の実情、そういうものを十分に認識をさせていただいて、そして、私が最後に申し上げたいのは、女性も自分の能力を十分に発揮できるような、そういう社会をつくっていただきたいと労働者に強くお願いを申し上げて、終わらせていただきます。

○浜田(卓)委員長代理 次に、大橋雄雄君。○大橋委員 私先週に引き続きまして若干お尋ねをしてみたいと思ひますが、この労働者派遣事業法を制定しようというその動きにつきまして、いわゆる背景については、既に労働者派遣事業に関するいわゆる調査会あるいは研究会あるいは懇談会あるいは審議会等でそれぞれに意見が述べられていくわけですが、一口に要約して申し上げれば、我が国の社会経済が大変な発展をした、また目覚ましい技術革新がなされてきた、それに対応していわゆる産業構造が大きく変化した。これに伴って労働環境といいますが、それから労働者の意識も大きく多様化してきた。

そういうことで生まれてきたのがこの労働者派遣事業だと思ふわけですが、実際に運営していく面になると、職安法の第四十四条あるいは請負業の施行規則の第四十四条等がありまして、法的に抵触するような問題がたまたま出てきた。これはこのまま放置するわけにはいかぬ、特に派遣労働者の福祉の向上あるいは労働条件、いわゆる労働者を保護する観点から、どうしても何か法制をしなければならぬというのが今度の派遣事業法の提出であらう、私はこう思ふわけですね。

しかし、これまでの質疑をずっと聞いてまいりますと、種々問題点もあるいは見直すべき点もかなりはつきりしてきたような気がするわけでございます。したがって、私は、この問題点については労働省も素直に寛大な思ひになって、大いに修正すべきものは修正するという覚悟がまず必要ではないか、こう思ふわけですね。

それから、中央職業安定審議会もこのように言っております。答申の中に「労働省案については、労働側委員の一部からこの種の立法には賛成しかねる」との意見も表明されたが、本審議会としては、おおむね妥当であると認める。ここから先が大事ですが、「なお、労働者派遣事業の制度化後における雇用慣行や労働市場の変化の状況、制度の運用の実情等を踏まえ、法律の施行後適当な時期(おおむね三年後)に、本審議会においてこの制度についての必要な見直しを行うこととする。」というのが答申の中に明らかにうたわれているわけですね。

したがって、今までの質疑等を考えてまいりますと、内容を見てまいりますと、当然これは近い将来に、やはり三年後ぐらいには見直しをすべきだということは理解できます。また、やらねばならぬということも考えられるわけですが、これをやはり法律の上で三年後ぐらいには見直しをするのだという趣旨の何かを明記すべきだ、私はこう思ふのでございますが、いかがなものでございましょうか。

○山口国務大臣 私も、大橋先生が御指摘いただきましたように、派遣法を御審議いただくまでの過程あるいは労働市場の一つの大きな変化、必要性、必然性、こういう中で中央職業安定審議会でも長いこと御議論をいただいて、いろいろ問題があることも事実でございます。しかし、今日からあすへの雇用市場の一層の安定と、また、雇用者側あるいは労働者側のニーズ、そういう多様な価値の中における労働市場の新たな環境整備という立場からこの法案を取りまとめたところで今御審議をお願いしているところでございます。

答申にもございまして、近い将来にその実施と具体的な運用の中で見直しも十分考慮すべきである、こういう趣旨は十分尊重したいと考えておりますが、今この法案を社労委で御審議をいただいております中でございまして、現状最善として取

修正すべきものは修正するという覚悟がまず必要ではないか、こう思ふわけですね。それから、中央職業安定審議会もこのように言っております。答申の中に「労働省案については、労働側委員の一部からこの種の立法には賛成しかねる」との意見も表明されたが、本審議会としては、おおむね妥当であると認める。ここから先が大事ですが、「なお、労働者派遣事業の制度化後における雇用慣行や労働市場の変化の状況、制度の運用の実情等を踏まえ、法律の施行後適当な時期(おおむね三年後)に、本審議会においてこの制度についての必要な見直しを行うこととする。」というのが答申の中に明らかにうたわれているわけですね。

りまとめた法案の中に見直しをいたしますという何らかの規定、条項というものは、かえって国民の皆さんに不安を与えるという場面もあると思うわけでございまして、十分御審議を通じて先生方の御趣旨も含めてこの答申を尊重しつつ、政府案をまずは御審議、御成立方御理解をいただきたい、かようにお願いを申し上げたい次第でございます。

○大橋委員 時代の流れの中から企業ないしは労働者のニーズとして発生してきたこの労働者派遣事業、こういうことではございますが、大変著しい増加を示しているわけですね。そういう中にあるではないかということから、むしろ派遣労働者の労働条件とかあるいは福祉の向上の問題が非常にあまいにされている実態もあるわけですから、これは必ずそれに十分こたえるような内容に見直すべきだということをさらに私は強く要求しまして、次の問題に移りたいと思います。

それで、問題の一つに、派遣事業を労働者の保護という観点から非常に論議されていくわけでございますが、我が国の肝心の終身雇用といいますが、そういう雇用環境がむしろこのために根っこから崩れるんじゃないか、重大な事態に転向していくんじゃないかという不安が随分と論じられております。こういう表現はいかどうか知りませんが、一握りの労働者派遣事業とその労働者を保護するために、その保護するための法律をつくったばかりに日本全体の雇用慣行が大きく揺らぐような問題が起こったとすれば、これは大きなマイナスでございまして、その点についてどのようにお考えか、お尋ねします。

○山口国務大臣 日本の本来の雇用関係というのは終身雇用、これが一つの伝統的主流になっておるわけでございまして、これが一昔前は、非常に古いんじゃないか、浪花節じゃないかという批判もありましたけれども、国際社会からも、むしろ新しい雇用関係ではないか、こういう再評価もいただいているようなところもございまして、しか

し、日本のよき慣行だ、この伝統は生かしていかなければならない、私はかように思います。

そういう意味で、この派遣法が認知されることによって、いわゆる常用労働者の代替の促進とか、あるいは今までの終身雇用制度の根幹が揺らぐような、常用労働者に弊害を与えるのではないかと、こういう御心配もございしますが、私は、やはり終身雇用的な雇用の伝統を生かしつつ、現状の派遣に準ずる労働者の方々の労働条件の環境整備もしなければならぬというふうに考えておりますし、それから、先ほど来から議論しております、これは本場の議論のための議論になってしまいかもわかりませんが、派遣的な人材だからといってやうきに失するとか、あるいは安易に就業できるといふことじゃなくて、ある意味においては一四オオカミじゃありませんが、実力主義で、常用雇用者、終身雇用以上で一日一日が真剣勝負という場面もあるわけございまして、雇う側あるいは派遣を受ける側ともに、労働者も含めて、真剣な場面もある。

そういうよきも生かしつつ、大橋先生が御指摘いただいたような見直しに準ずるような状況というものを絶えず情報を把握しながら、その常用雇用者の雇用の安定と同時に、派遣に参加する労働者のまた労働福祉条件を日に日に向上、整備する、こういう両面の中でこれからの雇用政策というものを進めていく、こういう必要性がある、私はかように考えておるわけでございます。

○大橋委員 今、大臣の御答弁によりまして、日本のものでありながら、この派遣法が侵襲していくようなことには決してなれません、しちやいけなないんだ。お気持ちよくわかるわけでありまして、けれども、現実問題として、この派遣法が制定されまして、ほとんど許可を取りたい、あるいは登録をしたいという人々がふえてくると思ふんです。そういう事業所がふえるということ、それに対応して派遣労働者が激増していくことになるわけですね。そうしますと、おのずと臨時労働者を活用する

事業所が活発化されるということになりますね。派遣労働者というのはいわゆる臨時的な労働者でございまして、そういう姿になるというところは、この前の参考人の話の中にも、恐らく過当競争を予想いたしておりますという話も出ておりましたように、どんどんふえる。そういう臨時な労働者がふえればふえるほど、今言う常用雇用労働者にしわ寄せがいくのではないかと、私はそのように思ふわけですね。非常にその点を、結果としてそうなるのではないかなという懸念を抱くわけございまして、その点はいかがですか。

先ほど大臣は、決して常用雇用労働者の代替を促すようなことにはならぬのだというようにおっしゃったのですけれども、じゃ、その保証は一体どこにあるのだ、こう言いたくなるのですけれども、いかがですか。

○加藤(孝)政府委員 大臣が申し上げました、こういう終身雇用慣行といふものの調和につきましまして、法律におきまして、はっきりそういう慣行を二十五条におきまして考慮してこの規定の運用に当たると、こういう基本方針が示されておるわけでございます。また具体的には、この適用対象業務を定めるに当たりまして具体的に「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」あるいはまた「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」、こういうような業務限定の基準も第四条において設けられておるわけございまして、こういう基準に従いまして、今後この業務処理の事情を踏まえて、さらに広く関係者の意見を伺い、最終的にはまた中央職業安定審議会の意見を聞いて慎重にこの決定を行う。そしてまた運用に当たって、こういう雇用慣行を考慮して常用雇用労働者の代替を促すことのないよう配慮するということにしておるわけでございます。

こういう措置を通じまして、雇用慣行との調和を図り、そして常用雇用の代替を促すことにならないうようにという点を、これらの規定の活用、運用によりまして、十分配慮して施行に当たたりたい、こう考えておるところでございます。

〔浜田(卓)委員長代理退席、丹羽(雄)委員長代理着席〕

○大橋委員 今、局長の答弁では、本法案の制定によって常用労働者の代替を促すことにはならないんだ。私、その保証は一体何だと聞いたときに、対象業務の限定あるいは制度の運用に当たって雇用慣行を考慮すべきことなど十分配慮しますというところで、今いろいろ説明があつたわけでございますが、要するに、対象業務を限定すること、逆に言えばそれを保証していくことになるのだ、だから安易な業務対象の拡大はいたしません、このように理解してよろしいですか。

○加藤(孝)政府委員 そういふことでございまして。

○大橋委員 それじゃ、もう一つ、次の問題に移らせていただきます。

派遣労働者が特定の企業のみ、それも恒常的に派遣されるというふうなことになるれば、これまた自然に常用雇用労働者の領域を侵害することになるのではないかと、いろいろ弊害が生ずるところではないかと、これまた私は非常に懸念するところでございますが、この点については労働者としてはどういうふうにお考えか、お伺いします。

○加藤(孝)政府委員 今後の高齢化の進展等に対応いたしまして、例えば定年退職者の能力の活用のために高齢者の受け皿的な会社を設立して、そしてこれまでの経験を生かすことのできる企業に派遣する、こういうような例につきましては検討に値するといふふうな考えをわけございまして、しかしながら、この点につきましては、何度か申し上げておきますように、こういう雇用慣行に悪影響を及ぼして常用雇用の代替が促されるというところのないように十分配慮する必要があるわけでございます。

そしてまた、この許可基準等におきましても、労働力の適正な需給調整に資するものについて行わせることが適当であるといふことでございまして、

て、労働者の保護と雇用の安定に問題の生ずることのないよう制度の運用に当たりたい。そういう具体的なものとして、例えば許可基準を活用するということ等によりまして、こういう特定の企業に対して派遣をするというものについては厳正に対処していきたい、こう考えておるわけでございます。

○大橋委員 今、特定の企業への派遣を目的とする労働者派遣事業というものは、法律的にはそれを禁じたり何かすることは無理です、要するに運用に当たって、労働者の保護と雇用の安定に問題の生ずることのないように適切に指導していくんだという趣旨の御答弁があったように思うわけでございますが、適切に対応していくとおっしゃるところなんですけれども、これは具体的にどういったところに一番気を配られるのか、教えていただきたいと思います。

○加藤(孝)政府委員 率直に申しまして、この派遣のシステムを使っている首切りをしやすくするとうような仕組みをつくるか、あるいはまた、そういう形で常用雇用労働者を逆に派遣会社の方に移籍をして全く労働条件切り下げのための仕組みに使うとかいうようなものであれば、たとえ制度的にはこの法律の仕組みに合うというふうなものでありまして、そういったものを合法化し、あるいはそういったものを社会にはびこらせるためにこういう制度を設けるわけではないわけでございますので、そういう観点から、これが本当に労働力の需給調整のために適正なものであり、かつ、それが必要なものかどうか、そういう判断というものでございいたものけじめをつけたい、こう考えております。

○大橋委員 先週の参考人の御意見の中に、海外への労働者派遣に関しては断じて禁止すべきではないかという御主張があったように記憶いたしておりますけれども、この点について労働者はどのような考えでおられるのか。また、現在どの程度海外へ労働者が派遣されているのか、そういう実態を掌握なさっているのかどうか。なさって

ていけば御報告願いたいし、実情を御説明願いたいと思います。

○山口国務大臣 御承知のとおり、日米経済摩擦初めいろいろ論議も盛んでございますが、こうした我が国の経済の国際化傾向が一層進展しておる、そういう中で現地生産その他の要望も非常に強いということで、日本企業の設置に伴って多数の労働者が海外の事業所で就業をしておる、これが現状でございます。こういう問題についての労働者派遣事業について、これはいかぬと言つて一律に禁止するということは適当でないというふうに労働省としては考えておるわけでござい

また、これまでの海外労働者の派遣の実態については、正直言つて十分把握しておらないというのが現状でございますが、海外への派遣に伴う労働者保護に欠けることがございますれば、これは欠けることがあつてはならない、こういう立場から、今後就業の実態把握に努めまして適正な就業が確保されるよう指導に努めてまいりたい、かように考えております。

○大橋委員 今、原則的には国際的な慣行等もあつてこれを禁止するわけにはいかぬ、適当に指導していきなさいというふうなお話でございますが、現実には今海外へ派遣されている労働者というのは、我が国においてはどのくらいいるものですか、それは掌握されておりますか。

○野見山政府委員 派遣的な形態で海外にどの程度行っているかという実態につきましては、数字的には私どもは把握いたしておりません。ただ、国内の企業におきまして海外の支店への赴任ですとか、出張で行っているとか、そういう状況については今数字は持つておりませんが、これは把握できるものと思つております。

○大橋委員 いずれにいたしましても、いわゆる海外へ派遣されていく労働者に対しては日常的な指導や監督が非常に困難な状況に置かれておるとは容易に推測できます。そういう意味において、適切に対応するとおっしゃるわけでござい

すが、具体的にどのような対応をなさるのでしょうか。一例でいいですから、海外の労働者に対してはこういう姿で守っていくのだということもあれば、教えていただけないでしょうか。

○加藤(孝)政府委員 先生おっしゃいますように、とにかく海外での日本人が、そこで働いておるといふ場面には日本の法律の適用がないわけでございます。そういう意味でその辺の仕組みはなかなか知恵を出さないと簡単にはいかない問題でございますが、例えば海外派遣につきましても、こういう派遣労働者の就労をめぐるトラブルが生じないように、派遣する前においてその防止策を講じておくということが何と云つても必要ではないでしょうか。

そういう意味では、海外へ派遣を行います派遣元事業主に對しまして、例えば派遣元責任者として、外国語が堪能であるとか、あるいはそういう海外の取引なり労働法制に習熟しておるといふような人を選任しておく、あるいはまた、書面による労働者派遣契約におきまして派遣労働者の就労条件を明確に定めまして就労条件をめぐりますトラブルの発生を未然に防止するというようなことで、国内の派遣元の体制、そしてまた派遣する際の条件の明確化、そういったようなことを通じて一般の場合よりもさらにきめ細かな配慮措置というふうなものを指導していくことが一つの方法かと思つてわけでござい

○大橋委員 文字どおり労働者保護の立場に立つて、ひとつ適切な指導をしていただきたいということ強く要望しておきます。

これは、先ほどの社会党の法案の提案理由の説明の中にもあつたのですが、労働者派遣事業と、労働組合等が行っている労働者供給事業、その他民間の労働力の需給調整システムについては、その就労している労働者の社会保険あるいは労働保険等の適用について大変な論議が集中していたわけでございます。具体的にどのような方針でこれを実現していくかと考えられておるのか。加えて、日雇的なケースと申しますか、そ

う派遣労働者ができることが容易に推測されるわけでございますが、こういうものを含めましてどういう対応で進まれるのか、お伺いしたいと思います。

○加藤(孝)政府委員 社会保険あるいは労働保険等につきましては、それぞれの保険法において定めております要件を満たすという形において適用を促進していくということになるわけでござい

ますが、実態的には、特に登録型というような場合におきましては、どうしても臨時雇用というふうなものを中心になると考えられるわけでございまして、そういう場合においては、結果としてこういう社会保険、労働保険というふうなものが適用されないものもあると考えられるわけでござい

ます。いずれにいたしましても、この法に定める要件を充足しながら適用されない、手続をしないとか、あるいはそういった点について十分な配慮がされないとかいうようなことでこういう要件が充足しなから適用されないというふうなことは問題でございますので、今回の法案では、派遣元事業主に福祉の増進のための努力義務を三十条において定めておるわけでござい

業務限定の基準に従って、今後とも業務処理の実情を踏まえまして広く関係者の意見を聞き、最終的には中央職業安定審議会の意見等も伺い、運用に当たっては雇用関係も考慮し、常用雇用労働者の代替を促すことのないよう慎重に配慮する、こういう考え方でございます。

○大橋委員 終わります。

○丹羽(雄)委員長代理 森田景一君。

○森田(景)委員 この労働者派遣事業法案の一番大きな問題点は、今まで職業安定法の四十四条で禁止されておりました労働者供給事業、それから労働基準法第六条に定めておられる「業」として他人の就業に介入して利益を得てはならない、これを大きく変更して、派遣事業という名目で法で認めよう、こういうことで、したがって、それに伴って一人の労働者に対して雇用者とそれから使用者ができるという、ここが一番大きな問題点だろうと思うのです。

〔丹羽(雄)委員長代理退席、浜田(卓)委員長代理着席〕

この雇用者と使用者ができるという、これからいろいろの問題が生じてくるということ、雇用の不安定だとかあるいは今までの日本の良好な雇用関係を崩すのではないか、こういう問題がいろいろ出てくるわけでございます。

そういうことについて法案でもいろいろと規定もしているわけでございますけれども、先般の参考人質疑のときに、小野参考人がこういうことを言っておられました。悪貨が良貨を駆逐することのないルールをつくってほしい、こういう説明があったわけでございます。これは御承知だと思ひます。ですから、先ほど大橋委員のお話にもありますけれども、どうも労働者派遣事業というのは悪貨に近いのだ。良貨が、今までの日本のいわゆる良好な雇用関係、雇用慣行といひますか、これが日本では非常に立派に成長して育っておりまして、それが一部では高度経済成長を支えたんだとも言われているわけでございますけれども、また安定経済を支えているのもこういう雇用

制度だとも言われているわけでございます。これが良貨で、こちらの方はどうも悪貨のような感じがするのです。それでいみじくも小野参考人は、悪貨が良貨を駆逐することのないようなルールを定めたんだという説明があったのだと思うのです。

こういう論議は恐らく小委員会とか審議会でもされたと思うのですけれども、この点について労働省としてはこの法案を出してきたのですから、この法案は絶対間違いない法案でございますというところで、いろいろと御説明があるわけでございます。この点について見解を承っておきたいと思ひます。

○加藤(孝)政府委員 参考人がどういう意味で悪貨という表現をされたのかわかりませんが、少なくともいろいろ御説明申し上げておりますように、こういう新しいいろいろな時代の変化の中で、こういうテンポラリーワーカーというものが出てきておる。それがまたある業務分野においては有効に活用されておるといふ現実が出てきておるわけでございます。そういうものについて一定のルールを設けて、そのルールに適合するものだけを認めていこう、こういうことでございまして、そういう悪いとかいいとかいうものとはまた別に、そういう一定の機能を持つ、しかしまたそれを野放しにしておけばいろいろ問題がある。こういう意味での側面を持つておるといふ意味で、一方においてその機能というものをまた評価しながら、一方においてその持つておる問題を制度的に解決をしていくというふうな形で認め、位置づけをしていく、こういうふうに考えておるわけでございます。

○森田(景)委員 それで、その歯どめとして対象業務を拡大しないという先ほど説明がありましたけれども、やはり対象業務が非常に大きな問題になってくると思うのです。

あと、細かいいろいろな問題については後でまたお尋ねしたいと思ひますが、それでは小委員会

務、これはどこまで認めようというふうに考えていらっしゃるのか、この辺のところをはっきりしておかないと、あとちょっと論議が進まないと思ひます。その点、十四全部を対象にするのか、あるいはいかに社会党さんが提出されたコンピューター関係の業務だけを認めようとするのか、その辺のところをひとつ考えをはっきりしておいてもらいたい。

○加藤(孝)政府委員 十四業務が例示をされてございますが、これは中職審の派遣事業等小委員会におきまして関係業界のいろいろヒアリングをやりましたその結果を踏まえ、かつまた、この対象業務につきましては二つの基準が設けられておるわけでございます。そういたしましたものに合致しておると思われる業務のうちから当面対象業務として検討の対象となり得るといったものを公労使の意見が一致したものと例示がしてあるというものでございまして。そういう意味におきまして、今後具体的な対象業務の決定につきましては、広く関係業界におけるこれらの業務処理の実態を把握いたしました上で、さらにまた広く関係者の意見を聞きまして、最終的には中央職業安定審議会の意見を聞いた上で政令で定めるということでございます。この十四業務というものは当然検討の対象としていろいろ掘り下げをしていくことにならざるを得ない、しかしこれに限るといふことではなく、あるいはまたこの十四業務の中から検討した結果やはり適当でないという中で外れるものもある、そういうことで御理解をいただきたいと思ひます。

○森田(景)委員 この対象業務については種々論議がございまして、今までの雇用慣行の中で十分対処できるではないかというお話もありましたし、あるいはコンピューター関係にしましても、コンピューターが入れば少なくともその機械を操作するためには恒常的な人員が必要だという話もあるわけでございます。

では、それは局長が言われるように十分検討していただくということで一応はこちらも了解して

おきたいと思うのですけれども、ここで問題が一つ残るわけですね。この十四業務というのは、一応今考えられている派遣的形態の形態がこの十四業務であるというふうに理解してよろしいですか。

○加藤(孝)政府委員 この業務の中には派遣的な形で行われておるものが含まれておる。全部派遣的に行われているという意味ではなくて、例えば請負の形で行われているけれども、中には派遣的な形態をとるものが一般だとか、あるいは時に派遣的な形態がとられるものがあるというもののについての例示でございます。もう少し具体的に申し上げますと、そういう常用雇用型のものについては一般的には時に派遣的な形態をとられることがあるという場合が多いというふうな形のものが入っているというところでございまして。

○森田(景)委員 それで、この十四業務が政令で決められるか決められぬか、それは先ほどの答弁のとおりまだ決まらないわけでございますが、派遣的形態として十四業務種が挙がっておりますが、これが政令で指定されない場合、この派遣的形態を行っている事業に対しては労働省はどういう措置をとるおつもりですか。

○加藤(孝)政府委員 これは派遣的な労働者派遣事業として認めないということであれば請負の形でびしっと業務の形を整えてやっていただく、こういうことにならざるを得ない。

○森田(景)委員 今までも職業安定法等でそういうことは本来法律でちゃんと決められていたわけですね。決められていたのに派遣的形態がふえてきてしまった。それでこの労働者派遣事業でルールを決めようというところになったわけですね。だけれども、その対象にならないのはまた請負ではつきりしよう、どうもこういう論議は私よくわからないのです。おかしいと思ひませんか。

○加藤(孝)政府委員 先生のおっしゃる意味はよくわかります。これは実は職安審議会でもいろいろ論議がございまして、今後この法施行までの間におきましてこういう請負と派遣との具体的、実

務的な基準、仕分けの基準を施行までの間にぜひ審議会において論議をして決めるようではないか、こういうことになっておるといふことでございませう。

○森田(景)委員　そういう趣旨は趣旨としてわかります。それならば、こういう事態に立ち至るまでにそういうことを労働省としてはやってくるべきではなかったのか。それを行政監察局でつかの監察が入るまで、入ってから約十年近く、いろいろと審議を繰り返したことはわかりますけれども、そういう問題に取り組まないでこの労働者派遣事業法が仮に決まったとしたら、それからそういうことをやりますというの、これは本来本末転倒であつたのではないかと思ふのです。

過去のことを云々しても始まらないといへば始めなければならぬけれども、私は前にも申し上げましたように、どうも法律の中で罰則を設けてあつても、その法の網をくぐって適当にやつてしまふ人がいる。そういう人を厳正に取り締まつていかなければ法律の施行というのが空文化するんだ、したがって労働省ももっとしっかりやっていたらどうかというところで、大変失礼だったんですけれども各省の取り締まり状況をお聞かせください。こういう経過があるわけではございません。だから、今度労働者派遣事業法が通つて、そして対象の業種から外れたところを今度は請負でちゃんと指導する、果たしてこれはできますか。

○加藤(孝)政府委員　今までは派遣事業的な形態のものも派遣という概念がなかったわけではございません。そういう意味ですべて労働の構成要件の中での論議がされてきたという経緯があるわけではございます。そういう中で、こういうボス的支配の中で強制労働あるいは中間搾取というようにことを禁止する法律をすべての場合において適用していくことの可否、具体的にはこういう高齢者あるいはまた女子あるいは技術革新というものに対応する動きの中でこれを一律的に全部強制的に禁止する形でいけるか、こういうような中で論議

もいろいろあつたという中でまた問題点でございませう。

したがって、今後は派遣事業というもののついては範囲のものについては認める、これ以外のものは認めないというふうな仕分けというものがはつきりするわけではございます。そういう中で今までもよりさらに具体的にこういう労働と派遣というものの仕分けあるいはまた請負と派遣というものの仕分けは明確になってくるというふうな考えております。

○森田(景)委員　明確になってくると思ふますということなんでしょうけれども、思うんじや困るんですね。明確にしてもらわなければいけないです。今までも明確だったためにこういう問題が出てきたわけではございませんから、明確にしてもらわなければならぬです。その辺のところをもう一度きちんと決意をお聞かせいただきたい。

○加藤(孝)政府委員　先生御指摘の趣旨を徹底するために、これは明確にしていきたいと思います。

○森田(景)委員　労働省でもいろいろと調査をなさつてこの法案を作成する参考にもなつたとおり、確かに現在派遣労働者というのが大勢いらつしやるわけではございます。大勢といつても日本の労働者の中の数割でしかなくということではございますが、それはそれとして、しかし人数的にはかなりいらつしやる。そういうことは私もわかるわけではございます。そういう方々が現在いろいろと劣悪な労働条件のもとで働かざるを得ない、したがって、この労働者派遣事業法でその労働者の保護を図るんだ、こういう趣旨でございませう。

しかし、そういう中で、法案では、第一条の目的とは裏腹に派遣労働者の雇用の不安定性を認めて、それで固定化してしまふのではないかと心配があるわけではございます。どういふことかといふと、これまで派遣労働者や労働組合が派遣先企業への直用化の運動を行つた。そして実際に基づいて派遣先企業と派遣労働者の労働契約あるいは労働契約関係を認める判例とか命令を引き出さ

きてゐるわけではございますけれども、これらの実績をゼロにしてしまふことになるのではないだろうかという心配があるわけではございます。この点についてはいかがでございませうか。

○中村(正)政府委員　お答え申し上げます。今までの間は、確かに、派遣労働者と派遣元あるいは派遣先、そのどちらが雇用関係があるのか、だれが労働条件を決めるのか、非常に不明確だったと思ふのです。そのような状態の中では、形式上の使用者との関係だけではなく、実質的な使用者との間の労働条件の決定あるいは団体交渉というのが必要じゃないかというふうな観点から、命令あるいは判例において、派遣先とみなされることと使用者関係あるいは実質的な使用者関係ありというふうな判例なり命令が出てい

たと思ふますけれども、今回のこの派遣法案によりますと、そういうあいまいではいけない、むしろ派遣元と派遣労働者が雇用関係あり、労働条件はそこで決めるべきだとはっきりいたしましたので、そういう状態になれば、派遣元と派遣労働者との間の集団的労使関係あるいは雇用関係ということでもむしろ事がスムーズに解決するのではないかと存じております。

○森田(景)委員　労働条件につきましても、法案では派遣労働者の権利を確保して労働条件の向上を図るという内容にはなつていないわけではございまして、逆に、労働基準法等につきまして、今説明ありましたが、労働者を使用する派遣先企業の責任を免除してゐるわけではございます。さらに、派遣労働者の労働条件は派遣先企業の意向によって決められるというのが実態でありまして、派遣労働者の労働組合は派遣先企業との団体交渉等によって労働条件の向上を図り、派遣先企業が団体交渉を拒否した場合には労働委員会もその実態を踏まえて派遣先に対して団交応諾の命令を出してきたわけではございます。そしてこのような場合を除きまして、派遣労働者は労働条件の改善、向上のために何らの要求もできず、低位の労働条件を甘受させられてゐるのが実情であるわけ

であります。

法案のものととなりました中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会の「労働者派遣事業問題についての立法化の構想」では、「派遣労働者は、その雇用主である派遣元との団体交渉等により、その労働条件についての紛争の解決を図ることができ」る。こうなつていたわけではございます。これは実態を無視した見解だ、このように言われているわけではございます。

法案の中にも、団体交渉等について派遣先企業に責任を負わせる規定はないわけではございます。このように、法案は労働基準法等の適用につきまして派遣先企業の責任を免除し、また団体交渉も派遣元と行ふとするものでありまして、労働者の保護に欠ける、企業のための法案である、こう批判されているわけではございます。

そして第一条の「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」に対応する条文というのが、第三十条と第四十条、第三十条は派遣元、第四十条は派遣先、この努力事項、そしてまた第三十一条の配慮事項だけである、こう言つても差し支えないわけではございませう。

私はこの前も申し上げましたように、この努力事項というのは、ここでいろいろと罰則を設けると労働省は大変なことになるから罰則を設けないんじゃないか、こんなふうにも考えてもみたり、あるいはやはり企業の立場に立つてこの法律をつくるんだ、こういうものは入れない方がいいんだと考へてこういう努力事項になったんじゃないか、こういうふうな思つてゐるわけではございませうが、この点についていかがでございませうか。

○加藤(孝)政府委員　今御指摘ございましたように、三十条、三十一条、四十条は、それぞれ派遣元による派遣労働者の福祉の増進、派遣元による派遣先における適正な就業の確保、それからまた派遣先による苦情処理の実施等を通じて適正な就業の確保について規定をいたしまして、それぞれ派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に

一定の役割を果たして、こう、こういうふうな組み立てられておるものでございます。

こういったものにつきまして、例えばこれを強行規定という形にいたします場合には、逆にこういうものについてむしろいろいろな厳しい要件をつけてやらなければならぬということになるわけですね。例えば福祉の増進ということを決めた場合、具体的には何をというところで、結局は一定のものに限定をして強行にしようという形になるわけではございません。まして、極端ですが罰則つきとなれば、当然その構成要件的なものをしっかりと決めなければならぬというふうなことになるわけでございます。

そういう意味で、こういった福祉の増進等に関しましては、結局は広くそれそれ事業主のあるいはまたその派遣労働者の要望の中からおのずと出てくるものについてできるだけ幅広く努力をしていただくということが基本的に必要であり、重要なことである、こういうことで努力規定になっておる、こういうものでございます。

○森田(景)委員 それで、努力規定ということですけれども、こういうことでいろいろ問題が起ったときに、先ほども申し上げましたけれども、労働委員会等が紛争の解決を図る、こういう仕組みがあるわけですが、この派遣事業法案にはそういう解決を図る場がないんですね。こういう労働委員会に相当するようなものをやはり設けるべきではなかったか、こんなふうに思っているわけですが、この点についてはいかがでしょうか。

○中村(正)政府委員 先ほどもちょっと申し上げましたけれども、派遣元、派遣先、それと派遣労働者の雇用関係をどうとらえるか。この法案では、派遣元と派遣労働者との間の雇用関係を明確にする、したがって、労働条件はそこで決まる、あらゆる取り扱いには派遣元と派遣労働者との間で決まるということになります。したがって、その間にあって、不当労働行為等の問題があれば、これは派遣元と派遣労働者の間の不当労働行為として

て当然労働委員会の救済を受けるということになります。

重ねて申し上げますれば、派遣先と派遣労働者の間には、そこでは労働条件を決めるといふ面もございませぬから、そこでは本来の労使関係がない、労使紛争というものがありません。したがって、派遣先企業と派遣労働者との関係では、労働委員会に訴えて云々という場がないわけではございません。その必要性がない。派遣元との関係で明確にしておいて、そこで解決される、これが法案の趣旨でございます。

○森田(景)委員 それで、いろいろとまた問題があるわけですが、派遣事業法案では、一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業、こう二つに分かれるわけですね。常時雇用の形の派遣事業が一般労働者派遣事業、それから登録型の労働者の事業が特定労働者派遣事業ですね。これはさうですね。違ひかな。――逆か。

○野見山政府委員 常用労働者のみをもって行うのが特定労働者派遣事業でありまして、それ以外のもので一般労働者派遣事業でございます。○森田(景)委員 失礼しました。ちょっと勘違いしておりました。

それで、この常時雇用型の事業は、いろいろと今御説明があったような形で、派遣元との交渉等は可能かもしれないですね。あるいは可能でないかもしれない。この辺が非常に私は疑問を持っています。というのは、派遣労働者というのは、先ほどもいろいろと論議がありましたけれども、常に派遣をされて仕事をされるわけですね。常時雇用という形を持っていないながら、実際の事業所でみんなが集まって、それで出かけていくとか、そういう形がないから、一カ所に集まっているという形が話し合ひをするなというところは、実際上は持ちにくいはずだと思えます。

派遣先で同じ雇用元から派遣されておる何人かの人が話し合うというところは、これは可能かもしれないですね。しかし、全部が全部そういう形ではない。だから、雇用元と交渉をするということは非

常に難しい。しかも、登録型に至っては、もうほとんど雇用元の会社といえますか、事業所には来ないで、派遣先にはばかりいろいろ行くわけですから、そういう人たちが集まって派遣元といふところと交渉する、労働組合を結成するなというのはいま考えられないと思えます。私はさう思うのです。その点についてはどうお考えですか。

○中村(正)政府委員 同じような状況は正直申し上げて日雇いの労働者等にあると思えます。分散して存在している方々を組織化するというのは非常に難しい問題でございますけれども、しかし派遣法ができたから難しくなったということではないのではないかと思います。

なお、そういうような状態もあるということをご想定しつつ、いろいろなトラブルをスムーズに解決するという意味で、派遣元、派遣先両方に責任者を置くとか、あるいは個別の問題ではございませぬが、苦情が生じたときには苦情を処理する機関とか、そういうものが法案の中にそのために書いてあるということでございます。

○森田(景)委員 いろいろと理屈としてはそういうことがあるけれども、実際にはなかなか困難だということとはたくさんあるわけではございまして、そういうふうな御説明なさるならば、今後法案がどうなるか私もまだわかりませんけれども、仮に成立したとしましたらば、そういうことを厳正にひとつ対応して指導してもらわなければならぬんじゃないか、こう思うわけではございます。労働省の方、皆さん優秀な方がそろっていらっしゃるから、お話として、説明としてはごもっともということになると思うのですが、実際の運用の場合には十分な注意が必要だろう、こう思うのです。

それから派遣事業が、先ほどもお話がありましたけれども、例えばコンビニエーター関係の仕事というのは本来ならばそのおの事業主が正社員を訓練して、それで業務に対応することが一番望ましいわけですが、なかなかその対応ができません。したがって派遣事業として認めるのは

やむを得ないではないか、こういう話でございますけれども、その同じ派遣先に長い期間派遣されている、そして派遣先の方でこの人はうちの社員として雇用したいんだ、こういう問題が起ったときに、これは認めるのですか、認めないのですか。

○加藤(孝)政府委員 この点につきましては、法律で想定をいたしております。これは三十三条で「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。」ということでございますので、これは雇用関係が終了したら、その後の派遣先に雇用されるというふうなことは禁止できないという規定を置いておりました。それが雇用契約終了後に希望すれば雇用されるチャンスというものは、これはあり得るということであり、それを禁ずることは法律で禁止をしておるということでございます。

○森田(景)委員 そうなりますと、職業紹介事業と派遣事業とが競合するような可能性があるんじゃないかと思うのですけれども、その点はどうなんでしょうか。

○加藤(孝)政府委員 ここは派遣が終了いたしました後、これは本人が引き続きその派遣元の派遣労働者として就業を続けていくか、あるいはその派遣先において、本人も希望し、また派遣先の方も希望する、こういうような場合において、この派遣先の雇用労働者になるかというふうな選択がそこで出てくるということではございまして、これは派遣元が事業として、それを雇用労働者として送り込んだという紹介行為はないものでございませぬ。したがって、これが職業紹介事業と競合するといふものにはなるとは思いませんし、また全体のこの制度の運用といたしまして、既存の労働力需給調整システムとの調和を図りながらこ

なることのないよう。第八番目が、通常の労働市場が企業にとつて経費削減となり、好況不況の安全弁となる派遣労働者によって侵食されるおそれがある。これは先ほどからいろいろと論議がありましたが、これも、そういうことのないような十分な対応が必要であらう、こんなふうに私は考えてみたわけでございます。

時間もありませんので、全体を含めまして、最後に労働大臣の答弁を承って、終わりにしたいと思います。

○山口国務大臣 森田先生の御論議、御指摘も十分踏まえ、この派遣法の適正な運用に努めるべく取り組みたい、かように考えております。

○森田（景）委員 終わります。

○戸井田委員長 小淵正義君。

○小淵（正）委員 この労働者派遣事業をいよいよ正式に認知していこうというのが今回の法案の骨子であります。確かに現在の産業社会の中で、一つのシステムといえます。かあり方として、こういう需要が時代の流れとしてあることについては否定できないと思います。しかし、反面、ややもすると労働者供給事業の一つの変形したものでありまして、そういう意味では労働者供給事業をなし崩しにしていくといった面もまたあるわけであり。まさに今回のこの労働者派遣法案はもう刃の剣といえます。か、現実的な対応としては理解するといいたしましても、法の運用を一步誤ると我が国の長い間の雇用慣行が大きく崩されていく、その結果としていろいろな違った問題に波及しかねない、私はそういう感じがしているわけであり。

そういう意味で、ただいまからいろいろ質問をいたします。

まず、いろいろお話を承っておりますと、現在このような労働者派遣事業の対象になるような仕事をやっているその実態がどうも明らかにされていない、労働省としてもつかんでいないといううなことであります。現在行われているというい

昭和六十年四月二十三日

た派遣事業というものは、実質的には労働者供給事業に対して明らかに違反行為というふうな大體みなされるのではない。ただ、それが結果的にどこまで違反なのかという実態的なものがつかめないために野放し的な状態になっているわけですが、一つの流れという形で見ますと、明らかに現在行われているものの大半は労働者供給事業の職安法違反に大體該当するようなものじゃないかと思うのであります。その点に対する御見解を承ります。

○加藤(孝)政府委員 現在私どもがこういう派遣的な事業について指導いたしております基本的なスタンスは、請負でやっていた方がいい、職安法の施行規則四条で定めておりますような請負要件というものを備えないと労働者供給事業違反になるという法律構成のもとにそういう指導をいたしております。

ただ、請負の形をとりましても、それが実態といたしまして就労形態が他の企業において仕事を請け負ってやるといふ形をとりましますために、結局他の企業からの注文なのか指示なのか、そして指揮命令なのか、はっきりしないものがあるという出できておる。そういう中で、場合によっては請負の形をとっているけれども労働者供給事業違反になるのではないかと疑われるようなものもいろいろ出できておる、こういう認識でございます。

○小淵(正)委員 労働者として、現在まで現行法の中で違反行為として取り締まられたことがあるのかどうか。もしやられたとすれば、いつの時期に大體どのようにやったということが実績としてありますならばそれをお示しいただきたいと思ひます。

○野見山政府委員 労働者供給事業に該当する疑いのある事業につきましては、公共職業安定所を通じて事業所の立入検査、関係者への質問等を通じて実態の把握あるいは是正措置の指導を行っておりますが、最近における状況を見てまいりますと、五十一年から五十八年までの違反指導件数のトータルは四百九十六件、違反認定件数が四

十三件になっておりまして、ここ数年の指導件数は五十五年が六十六件、五十六年三十三件、五十七年五十九件、五十八年六十七件ということで、これらの対象は請負契約の要件を満たすように必要は正指導等を行った内容のものでございまして。

○小淵(正)委員 業務を委託しそれを請け負ったという委託契約という形の中でやられているのが現状だと思ひます。だから、先ほど局長の方からそれをより強力に指導してきたと言われているわけですが、そういう指導をしてもなおそれだけでは非常に不明確だ。請負という形の中で網をかぶせてもそれだけではなかなかきつちとすることができないというところからこういうふうな派遣法案が生まれてきたと思うわけでありまして。

そういうことをいろいろ考えますならば、今回の派遣法案の中で常用雇用型と登録型、要するに特定のものと一般のものとの二種類に分けてありますが、今までのいろいろな流れから見まして、派遣事業そのものは対象を登録型と言われている一般派遣事業に限定してやるべきじゃないか、常用雇用型は委託業務という請負方式をもつときにとすることによってその点はできるのではないかと、私は実態的にそういう感じがするのですけれども、その点はいかがでしょうか。

○加藤(孝)政府委員 一般論としては先生のおっしゃるとおりだと思いますが、そういう請負型の常用雇用労働者で請負をしておるといふ場合におきまして、結局、派遣先といいますが他の企業で請負をしておる過程におきまして、時と場合によりましては実際にそこでの注文なのか指揮命令なのかははっきりしないような形の指示を受けて働く場合が現実にあるということが関係業界のヒアリング等をいたします中で出てきております。

しかも、それを完全に請負の形にしないといふような実情論もございまして、そういう中で常用雇用の場合におきましても、場合によっては派遣の形をとることあるべしというもののについて、こういう特定の事業という形での型を認める

という形での仕組みにしたわけでございます。

○小淵(正)委員 請負の委託制ということである業務を請け負って、その業務を実際にするために派遣された委託先の会社に行つてそこで仕事をやるわけですね。これが現在、請負だと言われているわけでありまして、そういう中で、そこで実際に仕事を、業務をやっていく。遂行している中で、確かに委託先といふか派遣先の中の仕事、業務について何らかの指示等があり得ることは、これは当然だと思ひます。だから、それは請負であらうと、例えばある業者が納品して、そしてその納品した後のいろいろなメンテナンスまたは何らかの仕事をするためにするというような形で、納入元の従業員が、会社内では出張ですが、派遣されていってそこで十日間なら十日間仕事をします。そういうときには、当然派遣先といふにやりますから、そういう意味ではどうしても付随的にやはり何らかの形でのその派遣先といふ指示系統といふものは、そういう指示行為といふのはあり得るんですよ。これは、普通、一般的にこれはあり得るんですよ。どこでも、そういう委託であらうと何であらうと構わない、要するにその派遣先といふか納入先で仕事をします以上は、何らかの形でのそういう指導とか指示とかいふものは、これは起こり得るのが常態的なものです。

問題は、だから、その指導といふか指示といふものがどういふ部分で行われるかによつて、もう少しそこあたりをきちと整理していけば、何も派遣先における使用者責任がどういふのという議論にはならぬのじゃないか。そこらあたりの実際に業務的にやられている指示、指導といふものがどういふ種類のものかをもう少しきちとしていけば、あえて責任の回避といふか、どちらに責任があるかとかどういふか言われておりますけれども、そういうことじゃなしに、もつときちとできると思ひます。

問題は、だから、そこあたりをただ一緒にたに派遣先といふか納入先における指示命令その他いろいろあいまゝになっているから、この際ここでこういう形の法案の中でそれをきちとしようと言われているわけでありまして、それはやはり先ほどの質問の中に出ておりましたが、ビルメンテナンス、あるいはまた委託業務といふますか、請負業務といふことでこの対象から外すようなお話も聞いておりますけれども、そういうことで依然としてこれをつくつてもやはり委託請負的な業務としてのそういう形のものに残っていくわけでは。

要するに、俗に言う、現行行われているそういう委託請負方式のやつが現存してこれからは残っていく。それから常用雇用型のこういうものが一つ出てくる。そして一般といふますか、登録型が出てくる。要するに、二つでいいのを三つにするというふうなことでいいのではないかと、ということで、委託請負関係をきちとやめさせるか、そういう方式を認める以上は、常用雇用型のものはその中にくつておいて、もう少しそこあたりの指示命令系統の中身をきちと整理していけば、私はまだそれでいけるんじゃないか、あえてこゝろ二本立てにしないでいいんじゃないか、かように思ひますが、いかがですか。

○加藤(孝)政府委員 先生のおっしゃる意味もよくわかるのです。例えば一体パートの派遣店員の場合、いろいろな製造業者からパートへ派遣されてきておる。そして、それが自分の会社の製品をその一角で売るといふ形で来ておるわけですが、実際には一つのパートの中にいろいろな業者の派遣店員が入つておる。そうなりますと、例えば朝八時にはちゃんと出てこいとか、あるいはまた夜六時まではちゃんとおれ。あるコーナードけがすつと勝手に遅く始めたり早く閉めたりというふうなのはよくないといふような形での、いろいろその場面におきましてのいわば申し合わせといふますか、そういうふうなものがあつて、

しかし、ここで議論しておりますのは、そういうたぐいのものではなくて、はっきりその派遣先の指揮命令下に入るということが歴然であるような形のものもまた現にあり得るというような中で、こういう常用雇用型における特定派遣事業というものの仕組みをしておるわけでございまして、その辺は、そういう仕組みのものを私どももどんな奨励するかというわけのものではございませんで、実際に今後それぞれの業務をよく洗います中で、先生のおっしゃるそういう仕組みにできないかどうかというようなものも、当然そんな観点も頭に入れてのまたいろいろ業務の調査あるいはとアリングというようなものが行われて業務指定にするしないの判断になっていく、こんなふう

に思っております。

○小瀬(正)委員　今デパートの派遣店員の例で例示をされたわけですが、確かにそういう点、一番はつきりわかりやすい一つの例ですね。あるメーカーがデパートに人を派遣して、自分の商品の売り場を借りてやっているわけですね。そうやって派遣して、そのデパートの一角をどこか借りて出店をするというときに、その派遣先のデパートとの約束事で、来てもらうからには昼食の時間うだということを、当然最初出店を出して派遣していくというときに、そういうものが双方において話し合われて決められるべき性質のものですから、そういうものをきちっとしておけば、今おたたくが言われるような、何もそこらあたりが不明確だということにはならぬと私は思うのです。

だから、問題は、そこらあたりを労働者ももつときちっとしておれば、そういう形で指導していれば何も混同することはないと私は思うのですがね。やはり当然のことなんです。デパートに派

用雇用型を人材派遣法案の中に含めなくともいいのじゃないか。結果的には、これを含めたところでもあと一つまだまだ請負形式の、委託方式のそういう派遣型がこれからも実在していくわけですから、そうなると、そこらあたりをかえってきちんとした方が、一緒にそこらあたりでもっとしてておった方がいいのじゃないかなという一つの私的な見解ですが、そういうことでお尋ねしたわけでありませう。これで論争するつもりはありませんが、ちょっとどうしてもそこらあたりが納得できなかったので、お尋ねしたわけでありませう。

何か今の点、ございますか。

○加藤(孝)政府委員　今のデパートの場合でござい
ますと、むしろ実態としては、これは派遣店員
とは言つておりますが、今度この法律で考へてお
りますような派遣労働者ではなくて、まさにその
店へいわば出張しておるといふようなたぐいであ
るうと思ふわけでございます。こういふものに
ついては、それが実際にその出張先において指揮
命令を受ける形のものなのか、それは今先生も御
例示になりましたような、そういういわば申し合
わせというもののなのか、そういったような関係も
含めまして、結局、請負と派遣事業というものの

○小渕(正委員) それでは、確かに派遣先での指示、指揮命令系統を基準にして請負と常用雇用型とに分けるといふことだけでは無理があるのではないかとという意味で私は申し上げておるわけですね。だから、当然出張先へ行ったら出張先の人たちの、向こうの意向を聞きながら、指示を受けながら仕事をするとは日本の一般的な常識ですから、それを向こうの指示を受けたとかどうだといふことでなしに、そういう意味では当然のこととしてそういうものはついて回る、付随して回るものですから、そういうところだけを一つの線引きの大きな目安にすることで問題はあつたのではないかとという意味で申し上げましたので、その点、今後検討される際の一つの参考にしていただきたい、かように思います。

それから、登録型と言っていますが、一般のもので、登録型を認める場合、また許可制になつていますが、その場合の業務というものはかなり特定すべきではないかということが私は非常に大事じゃないかと思うのです。特に、これは要するに派遣先への業務が決まってから、仕事が決まってから雇用契約を結んで一週間なら一週間派遣先へ行くわけでしょう。また一週間して、派遣先の仕事が終わったら派遣元における雇用契約は切れるわけですね。また新しい次の仕事が、派遣元がこういう仕事があるからといったときに初めてそこで雇用契約を結んで、それで派遣先へ行くわけでしょう。そういうのが登録型のもですね。

そういうことになるならば、これは特に職務というか、ものを特定して範囲をある程度きちんと

○加藤(孝)政府委員 この業務を限定する点につきましては、こういう制度を認めたことによりましてこれまでの日本の終身雇用制度というものを崩壊させるようなものになっては相ならぬという基本的な立場でございます。また、そういう意味におきまして業務の限定もシビアに行っていく、あるいはまたこういう登録型についての許可の制度の運用につきましても、これは本当に労働力の適正な需給の面で必要なものであるかどうか、そういう点からシビアにまた許可もしていく、こういうような基本的な構えの中で先生が御心配になるようなことにならないような運用をすべきものであるというふうに考えております。

○小渕(正委員) 気構えといえますかその点は非常に立派ですし、ぜひそういうことで期待しますけれども、実際問題として、これが法ができて滑り出したらそれはちよつと簡単には、許可制があたりますからそこあたりの歯どめができるかどうかというか、これは一つのあれもありますけれども、我が国の今日までの雇用型の中で、大きく崩れることはないにしても、これからの我が国の雇用形態ということはかなり変わっていくことは間違いないと思うのですね。だから、今大上段に言われたからそれを信頼して、ぜひひとつそういう気構えの中、特定の業務を特定しておつてもこれはかなり広範囲にいくのではないかと懸念がありますので、そういう点でひとつよろしく、ぜひ今の気構えをしっかり生かすようにしていただきたいと思ひます。

あわせて、この場合、特定の業務をどのように明記していくかという点の中にありますが、非常に解釈を幅広く、日本語というのは便利なものでいろいろできますから、ここに今情報処理のど

うだこうだと書いてある文章ぐらいいではあらゆるものが入ってくる可能性がありますが、その点についても、これはもう少しきつと、かなり厳しく、幅広い解釈ができないようにしておかないと、先ほどから出ているように職安法違反になるのじゃないかと思われるようなものが幅広い解釈の中で今日まで通ってこられているような大きな一つのあれになっているわけですから、その点からいいますならば、その業務を特定する場合における表現といえますが、本当に余り幅広く解釈ができないようにもつときつと細かくそういう点ではやらなくてはいかぬのじゃないかと思うのでありますが、それについての何かお考えはございますか。

○加藤(孝)政府委員 現在、民営職業紹介事業につきまして特定の職種、二十八職種でございまして、これについて許可対象にしておるわけでございますが、日本では職種概念というのが余り発達しておりませんが、そういう中では職種概念の比較的明確な看護婦、家政婦であると調理師であるとか、そういうような内容的にある程度明らかでない、それなりのまた労働市場のある程度でございす。それでもなおその職種について一定の職種の限定といえますか説明といえますか、そういうものを一つつけておきます。

○小淵(正)委員 それでは、登録型の雇用されておる人たちの労働基準法関係の管理といえますか適用といえますか、そういう点についてはどういう御見解をお持ちですか。

○菊地説明員 労働基準法の適用関係でございすが、原則的には雇用主である派遣元事業主の責任を課した上で、実際に就労する派遣先事業場の責任者に責任を課した方がいであらうという部分については派遣先の責任に課し、両方の責任に課した方がいい部分については両方に課していくという形で決められた労働条件が履行されるように対処しているものでございます。

○小淵(正)委員 これは登録型だけでもございせん、常用雇用型も同じであります、特にこの登録型の場合が難しいと思うのでありますが、時間外労働、これと基準法との兼ね合いについてはどのようにお考えですか。

○菊地説明員 基準法三十六条に基づきまして労働使で協定をして、その協定で設定された範囲内で時間外労働ができることになっておりますが、派遣労働者の適用については雇用主である派遣元事業主と派遣労働者の代表との間で協定を締結することにしてございます。

○小淵(正)委員 それは条文ではそうでしょうけれども、実際問題として派遣労働者の代表というように人たちが出てきますか。仕事が発生して初めて雇用契約を結ぶ。ふだんはみんなどこかに待機しているとかどこかの職場におるといふことはないわけですから、みんなばらばらでそれぞれの生活をしているわけでありまして、そういう人たちが仕事が発生して初めて、あなたはあそこの仕事に一週間なら一週間、十日なら十日行ってもらえないかというところで雇用契約を結んで行かれるわけでしょう。これが登録型でしょう。そういう人の代表が三六協定に基づいてそういうことを調印するようなそういう環境ができますか。その点はどうか。

○菊地説明員 代表者の選出についてはいろいろ工夫を凝らさなければいけないと考えますが、例えば何人かの候補者を立てて投票によって代表者を決めるとか特定の一人に絞ってそれに信任投票を課するとか、職場の事情を踏まえた工夫を凝らす必要があろうかと考えております。

○小淵(正)委員 それは観念的にはいろいろな方策は可能ですよ。実態的に果たして可能かどうか

という点になると、私はこれはかなり問題なしとしません。今そちらが御答弁なさったようなことは、方法論としてはいろいろあるのですよ。しかし、実態的に登録型の人たちにとっては果たしてそれが可能なのか。しかも現在行われているところを見ると、単なる一地域じゃない、かなりの広範囲な地域まで広がってこういう対象になる事業をやられている中において、果たしてそういうことが可能なのかどうか。もちろん手紙による投票とかいろいろあるかもしれませんが、その点は当然裏腹の問題として、法律を施行するに当たっては、今後まやかしてこれが行われないようにいかにこれをきつとさせていくかということ、その点、特によろしく検討方をお願いしておきたいと思ひます。

それから、特に私が問題にしているわけですが、登録型のもの、これは許可制になっていきますね。これを届けないで許可にならないでこういう業務をやった場合はもちろん罰則の適用ですが、言葉は悪いですが、そういう潜りですが、それがやられる可能性は非常にあると思うのですが、そういう点については何かお考えがあらいますか。

○加藤(孝)政府委員 この法律の施行、運用をどうやっていくかということにかかわる問題であり、まさにこの法律で定めたルールから外れたやり方がされれば、これは当然取り締まっていかなければならぬ。罰則もついておるわけでございす。そういう意味で、まずは第一義的には、そういう事業所を管轄いたしております公共職業安定所におきまして、いわばそういう関係についての情報の収集あるいはまた事業所への指導監督、立ち入りというようにあるわけでございます。

しかし、何といいたしても、現在の公共職業安定所の職員でそれを全部やるというわけにはなかなかまいりません。そういう意味で、これは一つには労働基準監督署との常設的な連携体制をとるということも考えておりますし、それからまた労働使の委員といひますか、労働使の代表により派遣事業問題についての協力員制度というふうなものも設けていきたい。さらにはまた、それぞれの業界の自主的なコントロール、例えばあそこでは許可も受けてないのにやっているぞというふうな情報は業界筋から比較的入りやすいという事情もございまして、そういう業界の自主的なコントロールを期待できるような組織づくりといひますか組織体制をとっていただくということもこれらに加えて有効な手段であらう、こんなふうに考えておるところでございます。

○小淵(正)委員 そういう非許可の、潜りの形で営業が行われないようにぜひお願いしたいわけでありまして、一つの規制の仕方として、そういう無認可の人たちを受け入れた派遣先にも、そういう無認可のところの人を受け入れた場合には何らかの規制を行う、そこまで入れておけば、実態的には無認可においてこういう営業をやろうとするのはかなり防止できるんじゃないかと思うのです。派遣先では無認可かどうか知らぬで、いい人だったからこつちへ派遣してもらったということだけで済ましてしまつた後の祭りですから、そういう無認可のものを利用された場合には、その利用された派遣先にも何らかの規制が何かをするようなことも未然防止策の一つじゃないかと思ひますので、その点を意見として申し上げますが、もし御見解がございましたら、ひとつお聞かせいただきたいと思います。

それからあわせて、特に登録型の場合には、これはなかなか難しいと思うのですけれども、ただ三日行つて終わり、またしばらくしてどこかの派遣先へ四日行つたらまた終わり、非常に短期間だけ派遣されて、あつちこつちの会社を転々とするようなことはやはり好ましいことじゃないわけですから、それについて何らかの歯どめ策というものは必要ないかどうか。行政の側としてそういうことについてまでいろいろ規制するのは難しいと言われるかもしれませんが、少なくとも何

らかの形で、まあ結果的には行政指導に終わらざるを得ないかもしれませんが、そういう指導という点についてはいかがお考えか、それを尋ねたいします。

それから、あと一つお尋ねいたします。

登録型の業務を許可する際には、許可する業務の性格からいきましても、短期的な、臨時的なものととしての業務という形で、少なくともこういう形の派遣労働が常態的に四月五月六月六月も行われるようなことを避けるという意味で、何か期間的な規制が必要があるのではないかと、御見方もまたあるわけですが、これに対しての御見解もあわせてお尋ねいたします。

○加藤(孝)政府委員 まず最初の、利用者側について、いわば規制といえますかその点につきましては、二十六条の二項におきまして、派遣先と派遣契約を締結するに当たりましては、あらかじめ相手方に対して派遣元は、そういう許可を受けているんだとかあるいはまた特定の場合でございしますれば届け出をしておるんだ、そういう旨を明示をしなければならぬ、こういう規定が入っております。

それから、登録型につきまして、事業所を転々とするという関係につきましては、ある程度の期間という派遣先の仕事確保できたという場合はもちろんそういうことは避けられるわけですが、結局業務の種類によりましては、極端なこと、みんな一日ずつの業務しかないという場合、そういうものをずっとつなげれば一応月のうちの相当部分が就業の機会を得ることができるといふような形態のものもあり得るわけでございます。そういう意味で、派遣先が転々とすること自身決して好ましいものではございませんが、またこういう派遣労働者が、特に登録型の場合の存在する意味も、そういう短期の雇用というものをいろいろつなげていく、そういうところにまた一つの存在しておる理由もあるわけでございますので、この辺はなかなか難しいところではあると思ひます。

ただ、それについては、派遣元についてそういう派遣労働者に対する福祉の増進のための努力義務を課しておるわけでございます。したがって、派遣元としては、できるだけそういう転々としない形に極端にならないようまた配慮を、あるいはそういうためのできるだけ長い仕事を確保する努力というふうなものもそういう業務によって必要になってくるかと思ひます。

それから三番目の問題でございますが、派遣の期間というものをある程度制限したらどうか、こういう点につきましては、実はいろいろ審議会の場におきましても御議論がございました。現にまた、ヨーロッパの法制によりましては、そういう制限をされておる国もございします。ただ、この審議会での議論といたしましては、一つには、こういう派遣労働者の期間を限るといふことになりまして、今度は派遣期間が短くなる。そのことがまた派遣労働者の雇用の安定という面でも一つ問題がありはしないか、こういうこと。それからまた、業務の種類によりまして非常に短期間のものもございしますが、例えばコンピューター関係でございしますと一年、二年というふうな長期にわたるようなものもある。そういうものを画一的に何か規制ができるかどうか、こういうようなことも議論になっております。

それからまた、これはあえて申し上げればというところでございしますが、そういうヨーロッパの期間を限定しておりますところの運用の実情を見ますと、期間の制限をいたしておりますけれども、結局はいわば更新のような形でつなげておるといふような問題等もございまして、結局、審議会としては、ここで一定の期間制限を入れるというふうなことにについては、特に審議会としては書き込まないというふうな形になっておるといふような事情でございます。

○小淵(正)委員 常用雇用型の場合には、特定の期間を設けることは、やはりこれは仕事の面からいっても非常に問題だと思ふのですけれども、やはり登録型の場合には、何らかの短期的なものに

限ってこういう派遣事業というのが行われるような形にするべきではないかという私なりの考え方を持っているわけですが、もちろん、派遣労働者の人たちの雇用を守るということも必要でしようけれども、もつと本来的にこういうことがいろいろな形で行われることによつて日本型雇用関係が土台を覆していくということになりますから、そつちの方にやはり目を向けておつてから、せめて登録型関係についてだけは何かのそういう意味での臨時的といひますか短期的といひますか、やはりそういうものの制限をひとつ考えていく必要があるのではないかと、そういう気がしてならないものであります。

その点は後で話があると思いますが、しかし、一回滑り出すとこれはなかなかとまらないわけですから、見直し規定の中で見直した後にこれを考えるということになった場合、どうなるか、そういうものを考えるとき、やはり前もって初めのうちから、スタートのときからそこあたりを十分検討する必要があるのではないかと意味で申し上げたわけですが。

次に、派遣先での苦情処理の問題について、先ほどからこれは常用型、登録型、別に区別なしにですが、問題は特に常用雇用型だと思ひますが、派遣先の苦情処理については、派遣先での責任者を明示して、そこあたりでそういう苦情処理に当たらせるということがありますが、何といたしましても派遣元と派遣先はいろいろと要するに、派遣先はお客さんですから、派遣元はどちらかというとお客さんに対してはどうしても弱い立場になりかねない。そういう点からいいますと、せめて、派遣先での苦情処理の問題については、せめて——これは明示化することは必要ないと思ひますが、これからの行政指導の中でぜひ考えてもらいたいと思ふのは、やはり派遣先での派遣労働者がどれくらいの数が行くか、もちろん数の問題もありましよう。それから期間の問題もありましよう。やはりある程度そういう数と期間の問題を考へて、派遣先で苦情処理委員会というものを設置

することを義務づける、と言ふとちよつと思ひますが、できればそういう苦情処理委員会等を義務づけて、そして対等の立場で派遣先と派遣元の人たちが話し合えるようなことも実は必要じゃないか。

もちろんこれは労働条件その他の関係でございせん。当然その他労働勤務に關しての苦情処理と思ひますが、賃金はどうだといふことは抜きにして、そういう一般的な仕事を進行、何といひますか就業されている中で起こったいろいろな苦情処理等については、そういう機関といふものも設置して、そして円滑にそういう話し合いが行われるようなものも、私はこれはぜひ必要でないかと思ひますが、その点についての御見解があらましたらお伺ひいたします。

○加藤(孝)政府委員 この法律におきましては、苦情処理のためのそういう責任者を置くことになつておるわけでございます。

これは、そこへ派遣をされる派遣労働者がどのぐらいの人数になるのか、そういうような問題もいろいろあるかと思ひます。極端なこと一人しか派遣されないという話にもならないでしやう。また非常にたくさんあれば、それは苦情というものも、単に一人や二人だけの苦情ではなくてある程度まとまった苦情というふうなものもあり得ると思ひます。そういう意味では、その苦情処理の責任者が法律上置いてあるわけでございますので、その責任者と派遣先とある労働者とどういふ形で話し合いをするのかといふことは、これは全く自由であるわけでございます。それはまたむしろそれだけの現場現場の実情に應じてやつていただくのが適切ではないか、こう思ひわけでございます。

ただ、先ほどからそれを労政局の方で言つておりますのは、ただし、それは団体交渉じゃないよといふことを申し上げておるわけでございます。ましよう、そういう労働者と苦情処理責任者のいろいろな話し合いといふものが行われるのはむしろ当

者を派遣しているということについて質問いたしました。ところが、このときは局長は「業として」ではないという見解を表明されて、この話が余り煮詰まっております。そこで、もう一遍このことについてお伺いしたいと思います。

まず、この新日鉄がやっている行為は今日の法律の二条の定義で言う派遣に当たるのかどうかというところはつきりさせていたがたいのです。きょうは私、ちゃんと質問をとり見えた方に資料も一式差し上げてあります。これを見ると、労働協約で第五十四条で「会社は、業務上の必要により、組合員を社外勤務させることがある」というふうに書いてあって、それを受けて社外勤務に関する協定書というのが別結ばれておるのです。この第二条には「社外勤務の定義」ということで出向と派遣とを分けておられます。どういふふうに分けてあるかというと、「出向とは」相手先に「役員または従業員として勤務することをいう。」それに対して「派遣とは」ただ「派遣先に勤務することをいう。」というふうに区別してあるのです。そうすると、あなた方が今度の法律の第二条で、この派遣と出向とを区別しているのだから、まさにそういうことに当たるようなこれは派遣ということになるのじゃありませんか。

○加藤(孝)政府委員 御指摘の協定書を拝見させていただきますが、ここで言うております出向というのは、関係会社等に「役員または従業員として勤務することをいう。」となっており、まさに向こうで雇用をされる。「従業員として勤務すること」という。こうありますので、これは向こうで雇用される。この派遣法におきましては、その定義で言うておりますように、派遣先での雇用というものは、これはない形のものと言うと定義をいたしております。したがって、これは、まずこの出向は派遣ではない、こういうことになります。

要するに、この用語の定義で「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

せることをいい、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するものを含まないものとする。」となつておるわけですが、したがって、その出向先のまさに従業員として勤務するということでございますので、雇用させることをこれはまさに約しておるわけでございます。(小沢(和)委員) いや、だからそこはもうわかっているんですよ、その先のことを聞いている」と呼ぶ)したがって、ここで言う出向の方は派遣ではない。

それから、次の「派遣とは」ということでございしますが、これは「派遣とは関係会社」に「勤務することをいう。」という規定になっておるわけでございます。そして、あと詳細な規定がないわけでございます。そういう意味で具体的な内容を踏まえなければ正確なことは申し上げられませんが、この協定書の二十六条二項におきまして「就業時間および休日の配置等就業に関しては派遣先の定めるところによる。」というふうに規定があるわけでございます。そういういたしますと、これはいわゆる出向の一形態であり、企業内においての取り扱い上区分するために出向と派遣という表現が用いられるおるといふのではないかと考えられるわけでございます。

要するに、この労働者派遣法に言う労働者派遣は、派遣元が労働時間や休日等についての枠組みを設定して、その範囲内で派遣先が指揮命令して就業させるものというところでございまして、この協定の派遣は、こういう就業時間や休日の配置等は「派遣先の定めるところによる。」というふうな形にいたしておりますので、いわばこの規定から見ます限りは派遣ではなく、やはり出向の一形態ではないか、こんなふうに見られるわけでございます。

○小沢(和)委員 しかし、現在あなた方が提起してきているこの法律の案文によっても、いわゆる就業の開始の時間、終了の時間、休憩時間、こういったようなものについても、基本的な点は決めるけれども、やはり細かいことはこの契約の範囲

内で先方の指揮下に入つてやっていくということになっておるわけでしょう。だから、そのところをもう初めから全部相手の就業規則によるというふうな定め方だつて当然可能なわけでしょう。こんなようなところが一つひっかかるからということで、出向と派遣をこれだけ明確に分けて、派遣というのはこちらの方の社員としての身分のままで行つて賃金から何から全部こちらの方の責任できちんとやるんだということがこまではつきり定められておるの、どうして派遣でないのですか。

○加藤(孝)政府委員 この法案の二十六条におきまして、「労働者派遣契約の当事者は、」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。」とございまして、例えば今例示がございました「就業の場所」であるとか、あるいは「派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間、」こういったものも派遣契約において定めるわけでございます。

ところが、今お示しの協定書には「就業時間および休日の配置等就業に関しては派遣先の定めるところによる。」とあるわけでございますので、そういう意味ではこの派遣元が定めたということにはならないわけでございます。

それからまた、例示でおっしゃいました向こうの就業規則の定めるところによるということは、この二十六条の規定からいいますとそういう定め方はできないわけでございます。

○小沢(和)委員 この派遣であるかどうかということ、私がきょうここで徹底的に詰めようと思つておる点じゃありません。ただ、私は今のあなたの説明を聞いても、こういう出向と派遣という分け方がはっきりしておるし、基本的にはこれはあなた方が想定をしている派遣という範疇に入る話だというふうに考えるから、この点についてはさらに調査をしてみていただきたいというふうに考えます。

それで、前回私が質問したときに「業として」で

あるかどうかということで意見が大きく分かれたのですが、私、お尋ねをしたのは、あのときに昭和二十三年三月二日の基発第三八十一号という、これは労働省が「業として」ということについての考え方を示した通達なんですね。この中で「同種の行為を反覆継続すること」を「業として」というんだ、「一回の行為であつても、反覆継続する意思があれば十分であり、主業としてなされる」と副業としてなされるを問わない。」というふうに書いてあるのですよ。「業として」といえるためには、さらに「利益を得る意思」をもって行為が行われることを必要とするか否か」ということについては、そういう説もあるというところは言っておりますけれども、しかし、あなたの方が出している通達の文書の中では、その「利益を得る意思」ということはいないのですよ。

さらに言うならば、労働基準法の第六条の「中間搾取の排除」というところでは「業として他人の就業に介入して利益を得るはならない。」ということ、利益を得るということがはつきりここに出てくるわけですが、しかし、あなたの方がこの派遣事業ということで定義をしているこの第二条の定義では「労働者派遣を業として行うことをいう。」というだけであつて、この利益がどうかということとはここでは問題になっていない。だから、そういうような点から考えても、新日鉄などが一九七八年から半年単位ぐらいでずっと自動車メーカーに送っていることは、これは明らかに業であるというところは否定しがたいのじゃないかと思うのですが、この点、いかがですか。

○加藤(孝)政府委員 「業として」というのは、もちろん今おっしゃいましたように、反覆継続してそういう行為をやる、あるいはまたそういう意思を持ってやるということが一般に言われるわけでございますが、しかし、それだけでそれでは「業として」ということが言えるかどうか。

この前、私申し上げましたように、例えばたま友人から職業をどこかいいところはなにかという話を受けて時々仕事を探してあげたというこ

とがあつても、それが反復継続だから業だ、あるいは無料職業紹介事業だというふうには言えないだろうというのを申しわけなく言いますが、例えば一般の会社におきまして、定年退職者を退職後どこへあつせんをしない、しようというところである会社でやることがございます。これはある意味では毎年やっております。しかし、そのことは決して無料職業紹介事業をやっておりますというふうには言えないだろう、こう思うわけでございます。

要するに、そういう意味におきましては、まさにそれだけのケースによって社会通念に従つて最終的には判断せざるを得ないと考えているわけですが、今先生御指摘の事例について見ますと、これはまさにその労働者の雇用の安定を図るために行われておるといふものであると考えられますし、また、雇用関係を継続することを前提としておるといふことも考えられる、あるいはまた原則として復職することとされていることもある、あるいはまた賃金の保証は行われていること、それから出向により出向元が利益を得る意思があるとはまた考えられないというふうな事情を総合的に勘案いたします場合に、こういったものが社会通念上業として行っているというふうに見ることは困難であると考えます。

○小沢(和)委員　しかし、繰り返して言うようですが、あなた方が昭和二十三年の基第三百八十一号で示しておる「業として」の解釈は「同種の行為を反復継続することをいう」としかないので、私は、これに必ずしも当てはまる話だ、だから、あなたの方の方はさつきから問題になった派遣であるかどうか、あるいは「業として」であるかどうか、こういう二つの私が問題にしている点をいけば認めないという形で、これだけ広範に行われている大企業の人減らし合理化で人が余ったといつてあつたところに派遣しているのを野放しにしている、このことを私は許せないと思つてこの前からこの問題をにしているわけですよ。

うのは、この前もちょっとここで問題になりましたが、経済同友会が「中間労働市場の提案」というのを発表しております。これはどういふのかというところ、もう局長なども十分御存じのとおり、あつちこちの企業でME化の進展などによって大量に人が余つてくる。その人たちの、まさに今新日鉄で行われているように、在籍をしたままに必要のあるところにそれを送り出す、これを仲介をするための機関をつくる、これを中間労働市場というふうには呼んでいるのだと思つたのです。

こういうふうなことに備えて既に日米合併でテポラリアウトブレースメント社などというのでも設立をされて、ここにも新日鉄が人を送り込んでおるといふふうな聞きわけでありますけれども、こういうふうな大がかりな会社もつくつて、そしてあつちこちの会社の余つておる人々をここにみんな送り込ませて、そしてそこから所要のところにどんどん出して、いわばこんなことが今後どんどんやられていくようにしたいといふこととで今この構想が出されているわけじゃないのですか。これはまさに「業として」でしょう。

こういう「業として」になる方向に行く一つのステップとして新日鉄などどういふことがやられておる。このことは「業として」でないのですか。その点を一つお尋ねしたいのと、それから、前回これが問題になったときに、加藤局長はたしか次元が違ふといふような言い方をされて、この提案に全面的には賛成でないように私は聞かされたのです。だから、こういう提言の方向についてあなたとしてはどういふような見解をお持ちかということもお尋ねをしておきたいのです。

○加藤(孝)政府委員　まず新日鉄の今お示しのケースでございますが、これはとにかく鉄鋼不況の中でどうしても労働力が余剰になった、それをむしろ解雇するのではなくて他の企業へいわゆる出向させるという形で、いわば従業員の雇用を守るために出向が行われる、そのことは企業が意図的にやつたわけではなくて労働組合との協定によつてそういうことをやっておる、こういうわけでございます。

ざいます。そういう意味で、私も労働者としてそういう雇用調整助成金の中の出向の援助をする、むしろ余剰人員だからといって首を切るというのではなくて、何とかそういう出向等も含めましてこういう余剰人員のいわば雇用の確保のためにぜひいろいろ努力してほしい、国も援助しましょう、こういう形でやっておるものでございませう。

こういうものについて、何か商売でやっておつてそれは問題があるみたいなことであるならば、それじゃその人たちの路頭に迷わせるような対応をした方がいいのかということでございます。そういう意味で私も全く逆でございまして、何とかそういう路頭に迷わないように抱えてほしいといふ中の一環としてのものであるといふことで、その辺は基本的に認識を異にいたしております。

それから同友会の問題でございますが、おっしゃつたように、私、次元が違ふと申し上げましたのは、この同友会の考え方というのは、こういうME化の進展等により今後多数の余剰人員がいるという出でくるであろう、そういう中においてはこういう中間労働市場というふうなものをむしろ活用してやるべきではないだろうかといふようなたぐひの提言がされておるわけでございますが、この労働者派遣事業につきましては、これはもうずっと申し上げておりますように、そういう終身雇用制というものを壊すような形のものであつてはならぬ、あるいはまた業務についても極力限定的にこれを認めていく、こういう基本的なスタンスにおいて実施し運用しようといふことを申し上げておるわけでございます。こういう大量の労働移動というふうなものをどうこうするといふのは、一つの考え方なり提言なりという形ではあり得ても、今私どもが派遣事業でやろうとしておるものとは次元が違ふ、そういう意味で申し上げたのでございます。

○小沢(和)委員　まるで私が首を切れと主張しているかのような話をされては、これはちょっと黙

つておるわけにはいかないから、もう少しそれについて言わせていただきたいと思つたのですが、終身雇用という考え方は、あなたの方の今までの説明でいけば、不況のときには首を切らないでいいように、景気がいいようなときには残業やら何やらでその調整をする、そして不況になったときには我慢してその人たちの抱きかかえていくんだ、こういう話だつたわけですね。私は、まさに不況のときに、つい数年前まではそうやってじつと抱きかかえておつたと思つたのです。

それがちよつと景気のいいようなところにその人を出せば、これもまた商売になるということをお願いつてから、そういうことがどんどん広がつてきている。これは終身雇用という名前は確かに残っているけれども、しかし実際にはこの人たちは、自分たちが一生例えば八幡なら八幡にいて、ずっとそこで働き続けることができたと思つたのに、どこへ行かされるかわからない。全国、まあ海外という話も出ていますけれども、そういうふうな点では、私は終身雇用という内容をむしろ大きく実質的に変えてしまつてゐる。非常に不安定化しているといふ点で問題にしているわけですよ。なぜかつてのうちに、そういう不況のときには八幡なら八幡の中で何とかやりくりをして頑張つていく、これこれ終身雇用の内容だといふことで今までやってきたのですから、それでいくのが当然じゃないかといふことを私たちは言っているわけですよ。そんな首を切れなんて我々が主張しているようなことを言つてもらつては、とんでもない話ですよ。だから、それについて私の意見を申し上げておきます。

それから、もう一つ質問をしますが、じゃ、新日鉄が、これは仮といふことにしますけれども、業として派遣事業に進出するといふようなことになった場合、今さつきから協約の中身や既に示してありますけれども、いわゆるこの法律の第三十二条の二項ですかね、「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」は、派遣に当たつて同意なしでどんな

ん派遣をやっていくことができるかどうか、この問題です。午前中もこれは問題になりまして、私、聞いておいたら、審議官はかなりはっきり法的にはその同意が要らないと言った。ところが、課長は、事実上そういうようなことは具体的なケースを見ないと言えないというふうに、私は課長の方が修正したと思うのですよ。課長の方が偉いらしいのです。

それで、私はそんなあいまいなことでこの議論を終わらしては困るのです。実際、新日鉄の場合を言えば、こういうような協約のもとで同意を得て人を動かしているというのが今やっている姿ですから、この法律に基づいて、派遣業になつたらもうそういう同意は要らないということになつたら、これは重大な問題ですから、だからこういう文言がある協約の場合だつたらどうなのか、ここで私は具体的な協約を例として出すから、はっきりひとつ答えてください。

○齋藤説明員 三十二条二項の解釈の問題であらうというふうに思うわけですが、午前中にもお答えをいたしましたように、この二項は特に「その同意を得なければならぬ」という場合を明示した規定でございます。したがって、従来から労働協約または就業規則において労働者派遣の対象となるような定めがある、そういうようなものを労働者派遣の対象としようとするときは、その協約または就業規則の定めるところによるのではないかと、このことを再三申し上げたつもりでございます。

したがって、労働協約でこの派遣法に言いますような派遣の対象にすることができるといふように書いてあるかどうかの解釈の問題であらう。その解釈の問題というのは、それが個々の労働者にとって規範的な効力を持つまでの規定があるかどうかということとを個々具体的に判断をしていくということではないか、こういうことを午前中に申し上げたわけでございます。

○小沢(和)委員 だから、午前中にそういうわかつたようなわからないような話ばかりしているか

ら、だから具体的に、これだつたらどうなるのか、同意を得なくてやれるというような答弁だつたらこれは大変なことだと思つたら、そのことではつきり、この事例ならどうなるんですかと聞いているわけですよ。

○齋藤説明員 先ほどから局長もお答え申し上げましたように、この協約、具体的な新日本製鉄株式会社八幡製鉄所と新日鉄の八幡労働組合との結ばれた協定の中に書いてあります「派遣」という言葉は、いわば出向的なものではなからうかという言葉を先ほど局長が御答弁したところでございまして、私としましては、この法律におきまして派遣法の「派遣」ではなからうというふうに思つておるわけでございます。

また、仮にこの協約がこの派遣法の言つております「派遣」ということになると思つたとしても、この協約で個々の労働者の同意を得た上で初めて派遣をするんだというふうな、この協約の規定の趣旨がそういうことであるとすれば、この法律ができたからといって、その取り扱いに何ら差異があるわけではない。要するに、この法律は協約の規定なり就業規則の規定なりを変えようというふうな趣旨のものではないということでございます。

○小沢(和)委員 さっぱり的に当たつた答弁ではないと思つても、これで時間をとつていふと私が質問したいことが大幅にできなくなつてしまふから、もうしよやうがないから先に行きま

す。第二十七条で契約の解除の問題が述べられてるわけですが、派遣先の不当な派遣契約解除から労働者を守るという内容になつていふように見えるわけですが、私は、これがどこまで実効があるのだからかという点を懸念せざるを得ないわけでありまして、まず、これに罰則がないわけですが、どうして罰則がないのでしょうか。

○齋藤説明員 今回の法案の二十七条で趣旨として書いてございますことは、労働者の保護と雇用

の安定を図るためには一定のルールを設けなければならぬであらう、こういうふうないわば公序良俗に反するようなことを理由にして派遣契約を解除することは好ましくないのだ、そういうことをはつきり明確に法律上しておこうという趣旨で書いたわけでございます。本来契約関係でございまして、このように罰則という形で国が乗り出すのはいかかかというところで、罰則をもって禁止するまでには至っていない、こういうことでございます。

○小沢(和)委員 労働者の派遣契約が、二十六条で人数を定める。特定の人物とということになつていないわけですね。派遣先が特定の人物をこの条に書いてあるような理由で排除しようとするようなときは、多くの場合差しかえの要求をするのじゃないかと思つたのです。この人間は要らない、しかし、実際は仕事はあるわけですから、かわりをよこせという話をしはしないですか。そういう場合には、人数は相変わらず五人なら五人という点では同じだ。契約は守られていふというふうな解釈になるのかどうか。これではさっぱり労働者を保護することにならないのではないかと私は思うのです、どうでしょうか。

○齋藤説明員 先生御指摘のように、派遣契約と云うのは一定の役務を提供することを約する契約でございます。したがって、個々具体的にどのような派遣労働者を派遣するかということは、派遣契約の内容そのものではないということになります。どのような派遣労働者を具体的に派遣するかというところは、派遣元が本来決定すべき事項でございます。したがって、派遣先がこの派遣労働者は不適当である、したがって別な派遣労働者にかえてほしいというふうな申し出があつた場合には、それを受け入れるかどうかということとは派遣元事業主が決定すべき事項であらうというふうな思つておるわけでございます。

○小沢(和)委員 だから、派遣元がそれで受け入れざるを得ないというのが多くの場合現実でし

う。受け入れた場合、労働者はどういふふうに保護されますか。

○齋藤説明員 当然派遣元と派遣労働者との間には雇用契約が結ばれておるわけでございます。したがって、特定の派遣先から、仮にそこで就業することができないということになつたとしても、雇用契約自体は存続しておるわけでございますから、一般的な法理として雇用契約を解除できなからうか、その問題として処理されることにならうというふうに思ひます。

○小沢(和)委員 雇用契約が派遣元では存続をしていふことになる、本人の理由によるわけじゃないのですから、当然派遣元から一〇〇%の賃金が支払われる、少なくともその契約期間が残っている間は。そういう理解でいいですか。

○齋藤説明員 その場合につきましては、基準法の一般的な規定、いわゆる労働者保護法が適用になるわけでございます。例えば休業手当の六〇%を支払わなければならないような場合もあるでしょうし、あるいは一〇〇%支払わなければならない場合もある、それは基準法の法規の適用の問題で解決すべき問題だらうというふうに思ひます。

○小沢(和)委員 場合によつたら六〇%しかもらえないときがあるというふうに言われましたけれども、本人の責任じゃなくて、就労を事実上そういう形で拒否されて六割しかもらえないということになつたら、派遣先の行為によつて本人自身もそういう形で一〇〇%もらえないのだから、六〇%しかもらえないとなつたら、具体的にそこで損害が起こるでしょう。その損害はどが救済するのですか。

○齋藤説明員 先ほど申し上げましたように、基準法の規定の適用の問題だらうと思ひます。したがって、使用者の責めに帰すべき事由による休業か、あるいはそうでない場合の休業かというところによつて決まつてくる問題だらうというふうに思ひます。

○小沢(和)委員 それからここに「派遣労働者が

労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として」というくだりがあります。私は、まさにこういうようなことで排除されてはならないと思うのですけれども、しかし、よく考えてみると、派遣労働者は派遣先で、よそ様のところで仕事を日常的にしているわけですね。だから、労働組合の活動などというのも当然自分が主に生活しているその派遣先で、例えば組合として組合員同士が集まって打ち合わせをしたりとか要求を掲げて闘うようなことになったら、ひょっとするとワッペンをつけたらとかいうような組合活動もいろいろ行わざるを得ないというのが現実じゃないかと思うのです。

それを派遣先が、いや、あなたの方はうちとは何の雇用者としての関係もない、その話は派遣元へ行ってやってもうらうことだから、うちではそういうことをやってもうらうことではないというように言われたら、労働組合の正当な行為をしたことを理由にして排除をしてはならないということ、を幾ら掲げてもらっても、実際上はほとんど守られないのではないですか。この点どうですか。

○齋藤説明員 二十七条に「派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと」ということが書いてあるわけですが、一般の労働者の場合と変わることはないというふうに思っておるわけですが、派遣労働者に許されているものであれば、派遣労働者も正当な同じような行為をすれば当然労働組合が正当な行為をしたと解するのが妥当だろうというふうに思います。

○小沢(和)委員 いや、一般的、抽象的にはまじしくそうだと私も思っておるのです。しかし、実際にその人が仕事をやる場所が直接雇われているところじゃないのですよ。よそ様へ行って仕事をしているわけですから当然派遣先の経営者が、そういうようなこととはうちでやってくれているとは困るという形ではいろいろ規制をするのではないか。その関係で、労働組合の正当な行為というふうに言いますけれども、実際には守られ

れないことになりはしませんかと言っているのですよ。具体的にどうなりますか。

○齋藤説明員 先ほども申し上げましたように、一般の労働者と同様に取扱いのものだということ、を申し上げたわけではございません。したがって、その派遣先の事業所において、そこに雇われている常用労働者に許されている形態であれば派遣労働者も許されることになるかどうか、それは当該組合、要するに派遣労働者が加入しております組合と派遣先との関係の問題ということにもなるだろうというふうに思います。

○小沢(和)委員 それでは私は極めて不十分だと思えますけれども、時間の関係で次の質問に行きたいと思えます。

これも午前中から議論になっておった点でありますけれども、今度、派遣元に雇用主としての責任があるんだということを明確にした。そして労働基準法あるいは安全衛生法などの関係でもそれぞれの責任をきちっと区分けをした。だから、今後はすべて派遣元と話をしてもうからすきりいというふうな話があったのですけれども、しかし、私は現実にはそうはいかないのじゃないかと思うのです。なぜならば、だれが考えても、派遣先です。だから、こういうような形で整理をしたとしても問題は解決しないのじゃないかと私は思うのです。一つの事例ですけれども、いわゆる三六協定ですね。三六協定は派遣元で結ぶわけですが、しかし、現実には派遣先の要求に必ずこたえられるようにということで結ばざるを得ないわけでしょう。

今、私の手元に、これは電子計算機関係の労働組合からいただいた資料ですけれども、これによると、「三六協定申請内容の変更」ということで、「貴社の三六協定申請内容のうち延長することができる時間を、一日については十三Hr以上、一ヶ月については百Hr以上に変更した上で協定書の写しを送付願います。」こういうように具体的に要求を突きつけられているわけですね。これに反し

たら恐らく仕事をもらえなくなってしまう。だから、こういうような形で押しつけられて結ぶ以上、派遣元と幾ら話し合いをしても何も問題は解決しないんじゃないですか。こういう整理では何ら役に立たないんじゃないか、その点、どうでしょう。

○菊地説明員 このたびの労働者派遣事業法制におきまして、労働条件の決定権者は雇用主である派遣元事業主ということになりまして、三六協定の提出の段階等でもそこら辺も十分精査いたしました。労働条件が自主的に決まるところで決められるように指導したいというふうに思っております。

○小沢(和)委員 いや、だから、実際にはそれは幾つかのところに派遣しているんでしょから、それぞれのところ、一番たくさん要求をしているところに合わせて三六協定を結ばざるを得ないということになってしまつて、実際には三六協定というものは、労働時間をこれだけ短縮せよという指導している中では、最低にできるだけ抑えるという方向であなたの方指導していると私は思うのですが、実際にはそういう指導の精神などというものは全然生かれないのじゃないかということです。この点については、私は指摘だけしておきます。

もう一つ問題は、その派遣元事業所で協定の過半数を代表する者をどうやって選ぶのかということですが、いろいろなところ派遣されているわけですから、実際には顔も何も知らない。あなた、この間、選挙によって選ぶということも可能でしょうと言われたけれども、見たことも聞いたことも名前も知らないというふうなところで選挙を形式的にやつたところで意味がありますか。実際には、働く人たちが代表して、その声を反映したような形で三六協定を結ぶというふうなことは、こういう形では不可能なんじゃないですか。

○菊地説明員 代表者の選出の件でございますが、派遣元事業所の実態がどうであるかによって対応は違うと思いますが、今までなかった形態という観点から工夫を凝らす必要はないという

ふうには思っております。例として、複数の候補者を立てて投票で決まるとか、特定の代表者を立てて信任するとか、あるいは一堂に会する機会があるならばその場で選出してもらおうとか、いろいろ工夫が必要だと思っております。

○小沢(和)委員 だから、いろいろ工夫をして解決できるような実態があるのかということをもう少し真剣に考えていただかなきゃいけないと思うのです。

特に登録型の場合など、派遣元の労働者というのは、あるいはその職場も含めて日々変動しているわけでしょう。それを基準に過半数というのかというところさえはつきりしないわけですね。マンパワー社は、代表が先日ここで意見の陳述をしましたが、そのときは就業規則さえもなものがいまだにつくれていない。私が残業の協定はどうなっていますかと問うたら、それどころじゃないというふうに告白した。それで、私もマンパワー社の人にどうなっているかと聞いてみたところ、本人たちはそんな協定があるというところも知らない。まあ派遣先の労働者がきょうは残業しているからというので残業しています。だから、協定も何もなしでこの人たちは残業しているというのが実態なんです。

こういうようなことが今度のことで工夫してちゃんとあなたの方がこうあるべきだというふうに考えている方向にいきますか。私はこれじゃうまくいかないと思う。だから、やはりどうしても、派遣先にもあなたの方一定の使用性というのを認めているんだから、この団体交渉を先とも問題にしているというところは最低考えないというところを決めないんじゃないですか。この点で私の質問は終わります。

○菊地説明員 御指摘のマンパワージャパンにつきましては、早速事情を調べているところでございます。適切に対処したいと思っております。なお、派遣事業法施行後におきましては、三六協定が適切に結ばれるようにいろいろ考えていきたい、かように考えております。

○小沢(和)委員 終わります。
○戸井田委員長 次回は、明後二十日日本曜日委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。
午後五時五十分散会

雇用保険法の一部を改正する法律案

雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)の一部を次のように改正する。

第十条第三項及び第三十八条第一項中「特例一時金」の下に、「特例基本手当及び特例傷病手当」を加える。

第三十九条第一項中「特例一時金」の下に「及び特例基本手当」を加え、「次条」を「それぞれ次条及び第四十条の二に改め、同条第二項中「前項の規定により特例一時金」の下に「及び特例基本手当」を、「次条第二項」の下に「及び第四十条の二第二項において準用する第十五条第二項から第四項まで」を、「その者は」の下に「それぞれ」を、「基づく特例一時金」の下に「及び特例基本手当」を加える。

第四十条の次に次の二条を加える。

(特例基本手当)

第四十条の二 特例基本手当は、特例一時金の支給を受けた者が当該特例一時金の特例受給資格に係る離職の日(翌日から起算して六箇月を経過する日までの期間内において、当該特例一時金の支給を受けた日以後失業している日)が通算して五十日を超えた場合に、当該五十日を超えた日から当該六箇月を経過する日までの期間内の失業している日について四十日分を限度として支給する。

2 第十五条から第十九条まで及び第三十条から第三十五条までの規定は、特例基本手当について準用する。この場合において、これらの規定中「受給資格」とあるのは「特例受給資格」と、「受給資格者」とあるのは「特例受給資格者」と、

第十五条第三項中「離職後」とあるのは「第四十条の二第一項に規定する五十日を超えた日以後」と、第三十四条第四項中「第三十七条第四項」とあるのは「第四十条の三第二項」と読み替えるものとする。

(特例傷病手当)

第四十条の三 特例傷病手当は、特例受給資格者が、前条第一項に規定する五十日を超えた日以後公共職業安定所に出頭し、求職の申込みをした後において、疾病又は負傷のために職業に就くことができない場合に、当該五十日を超えた日から同項に規定する六箇月を経過する日までの期間内の当該疾病又は負傷のために特例基本手当の支給を受けることができない日(疾病又は負傷のために特例基本手当の支給を受けることができないこととできないことについての認定を受けた日に限る)について、次項の規定による日数に相当する日数分を限度として支給する。

2 特例傷病手当を支給する日数は、四十日から前項の認定を受けた特例受給資格者の特例受給資格に基づき既に特例基本手当を支給した日数を差し引いた日数とする。

3 第三十七条第二項、第三項及び第五項から第九項までの規定は、特例傷病手当について準用する。この場合において、同条第三項中「第十六条の規定による基本手当の日額」とあるのは「第四十条の二第二項において準用する第十六条の規定による特例基本手当の日額」と、同条第五項から第七項までの規定中「基本手当」とあるのは「特例基本手当」と、同条第八項中「受給資格者」とあるのは「特例受給資格者」と、同条第九項中「第三十七条第一項の認定」とあるのは「第四十条の三第二項の認定」と読み替えるものとする。

第四十一条第一項中「前三条」を「第三十八条から第四十条まで」に改める。
第五十七條第一項中「特例一時金の支給を受けた」とあるのは「特例基本手当の支給を受け終わった」に改める。

第六十九条第一項中「第三十七条第九項」の下に「第四十条の三第三項において準用する場合を含む。」を、「第四十条第三項」の下に「第四十条の二第二項」を加える。

第七十二条第一項中「及び第四十条第三項」を「第四十条第三項及び第四十条の二第二項」に改め、「第三十七条第九項」の下に「第四十条の三第三項において準用する場合を含む。」を、「第四十条第三項」の下に「第四十条の二第二項」を加える。

第七十四条中「第三十七条第九項」の下に「(第四十条の三第三項において準用する場合を含む。)」を、「第四十条第三項」の下に「第四十条の二第二項」を加える。

第七十八条中「第十五条第四項第一号」の下に「(第四十条の二第二項において準用する場合を含む。)」を加え、「同条第二項」を「第十五条第二項(第四十条の二第二項において準用する場合を含む。)」に改め、「傷病手当」の下に「若しくは特例傷病手当」を加える。

附則

(施行期日)
1 この法律は、公布の日から起算して一月を経過した日から施行する。

(経過措置)

2 この法律の施行前に特例一時金の支給を受けた者が当該支給を受けた日以後失業していた日が通算して五十日を超え、かつ、この法律の施行の際当該特例一時金の特例受給資格に係る離職の日(翌日から起算して六月を経過していないもの)に関するこの法律による改正後の第四十条の二第一項及び第四十条の三第一項の規定の適用については、第四十条の二第一項中「当該五十日を超えた日」とあるのは「雇用保険法の一部を改正する法律(昭和六十年法律第 号)の施行の日(次条第一項において「施行日」という。)、第四十条の三第一項中「当該五十日を超えた日」とあるのは「施行日」とする。

短期雇用特例被保険者が失業した後の就労の実情にかんがみ、特例一時金の支給を受けた日以後失業している日が通算して五十日を超えた場合には、新たに、四十日分を限度として特例基本手当及び特例傷病手当を支給することとする必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

理由

短期雇用特例被保険者が失業した後の就労の実情にかんがみ、特例一時金の支給を受けた日以後失業している日が通算して五十日を超えた場合には、新たに、四十日分を限度として特例基本手当及び特例傷病手当を支給することとする必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

本案施行に要する経費

本案施行に要する経費としては、初年度約百五十億円の見込みである。

定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律案

定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律

(目的)

第一条 この法律は、六十五歳未満の定年制及び中高年齢者の年齢を理由とする雇入れの拒否を制限すること等により、高齢化社会における中高年齢者の雇用を確保し、もつてその職業の安定を図ることを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「中高年齢者」とは、四十五歳以上六十五歳未満の者をいう。

2 この法律において「労働者」とは、事業主(同居の親族のみを雇用する事業主を除く。以下同じ)に雇用される者(家事使用人を除く)をいう。

3 この法律において「求職者」とは、労働者となろうとする者をいう。

4 この法律において「職業紹介事業者」とは、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)の規定により労働大臣の許可を受けて職業紹介事業を行う者をいう。

(定年退職等の制限)

第三条 事業主は、六十五歳未満の年齢を定年と

して労働者を退職させてはならない。

2 事業主は、前項に規定する場合のほか、年齢を理由として、六十五歳未満の労働者を退職させてはならない。

(雇入れの拒否の制限)

第四条 事業主は、労働者の雇入れに当たつては、年齢を理由として、中高年齢者の雇入れを拒んではならない。ただし、労働省令で定めるところにより、当該事業所における年齢別の雇用構造に照らし当該事業の運営上やむを得ないものとして、一定の数の労働者につき年齢を雇入れの条件とすることについて公共職業安定所長の許可を受けたときは、この限りでない。

(職業紹介の拒否の禁止)

第五条 職業紹介事業者は、年齢を理由として、中高年齢者である求職者に対して職業紹介(職業安定法第五条第一項に規定する職業紹介をいう。以下同じ。)を行うことを拒んではならない。

(募集広告の制限)

第六条 事業主又は職業紹介事業者は、労働者の募集(職業安定法第五条第五項に規定する労働者の募集をいう。又は職業紹介に係る求職者の募集に際し、当該労働者又は求職者から中高年齢者を除外することとなる広告をしてはならない。ただし、事業主が第四条ただし書の規定により受けた許可に係る雇入れに関する広告については、この限りでない。

(不利益取扱いの禁止)

第七条 事業主は、労働者が行政機関に対し事業主が第三条の規定に違反した旨の申立てをしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

2 職業紹介事業者は、求職者が行政機関に対し職業紹介事業者が第五条の規定に違反した旨の申立てをしたことを理由として、求職者に対して職業紹介を行うことを拒んではならない。

(特定職種についての特例)

第八条 六十五歳未満の年齢を定年として退職さ

せることが業務の遂行に必要とされる能力に照らしやむを得ないものとして政令で定める職種(次項において「特定職種」という。)についての第三項第一項の規定の適用については、同項中「六十五歳未満」とあるのは、「第八項第一項の政令で定める職種につき政令で定める年齢未満」とする。

2 前項の規定により読み替えられた第三項第一項の政令で定める年齢が四十六歳以上の特定職種についての第四項から第六項までの規定の適用については、これらの規定中「中高年齢者」とあるのは「四十五歳以上で第八項第一項の政令で定める職種につき同項の規定により読み替えられた第三項第一項の政令で定める年齢未満の者」とし、前項の規定により読み替えられた第三項第一項の政令で定める年齢が四十六歳未満の特定職種については、第四項から第六項までの規定は適用しない。

(報告及び立入検査)

第九条 労働大臣又は公共職業安定所長は、この法律を施行するため必要な限度において、事業主(国及び地方公共団体を除く。)若しくは職業紹介事業者に対し、労働者の定年、雇入れの拒否等の状況について報告を求め、又はその職員に、これらの者の事業所に立ち入り、関係者に對して質問させ、若しくは帳簿、書類その他の物件の検査を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。

(船員に対する適用除外)

第十条 この法律は、船員職業安定法(昭和二十三年法律第三十号)第六条第一項に規定する船員については、適用しない。

(罰則)

第十一条 第三条から第七条までの規定に違反し

た者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第十二条 第九条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは質問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をした者は、十万円以下の罰金に処する。

第十三条 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、前二条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

(施行期日)

第一条 この法律は、昭和六十二年四月一日から施行する。

(暫定措置)

第二条 第二条第一項、第三条及び第八条第一項の規定の適用については、当分の間、これらの規定中「六十五歳」とあるのは、「六十歳」とする。

(六十歳以上の定年制等の維持)

第三条 この法律の施行の際現に労働者の退職について就業規則、慣行等により六十一歳以上の年齢を定年その他の退職の理由としている事業主は、その年齢を引き下げることがないよう努めなければならない。

(労働者設置法の一部改正)

第四条 労働者設置法(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。

第四十五条第十一号中「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法(昭和四十六年法律第六十八号)」の下に、「定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律(昭和六十年法律第 号)」を加える。

第五十条 定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律に基づいて、事業主又は職業紹介事業者に必要な事項につ

いての報告を求めること。

第十条第一項中「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」の下に、「定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律」を加える。

(社会保険労務士法の一部改正)

第五条 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。

別表第一第二十号の十一の次に次の一号を加える。

二十の十二 定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律(昭和六十年法律第 号)

理由

高齢化社会における中高年齢者の雇用を確保し、その職業の安定を図るため、六十五歳未満の定年制及び中高年齢者の年齢を理由とする雇入れの拒否を制限する等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

家内労働法の一部を改正する法律案

家内労働法の一部を改正する法律案
家内労働法(昭和四十五年法律第六十号)の一部を次のように改正する。

目次中「第一章 第二條」を「第一章 第二條」に、「第四章 安全及び衛生(第十七條・第十八條)」を「第四章 安全及び衛生(第十六條・第十八條)」を、「第四章の二 労働福祉事業団の業務(第十八條)」を「第十八條」に改める。

第一条第一項中「衛生」の下に、「未払工賃の立替払」を、「向上」の下に「及び福祉の増進」を加える。

第一条の次に次の一条を加える。

(労働条件の決定)

第一条の二 工賃その他家内労働者と委託者との合意によって決定する家内労働者の労働条件

は、家内労働者と委託者が対等の立場において決定すべきものである。

第四條第一項を次のように改める。

委託者は、家内労働者が一日について八時間、一週間について六日間を超えて委託に係る物品の製造又は加工等に從事することとなる委託をしてはならない。

第五條中「こえて」を「超えて」に、「遅滞なく」を「打ち切る日の十五日前までに」に、「予告する」を「努力しなければならない」を「予告しなければならない」に改める。

第十三條第一項中「との均衡を考慮して」を「と均衡するように」に改める。

第十四條中第十七條の前に次の二條を加える。

(危険有害業務の委託の禁止)

第十六條の二 委託者は、家内労働者に対し、危険又は有害な業務で労働省令で定めるものに從事することとなる委託をしてはならない。ただし、当該委託を受ける家内労働者が、労働省令で定めるところにより、当該業務に関し安全及び衛生を確保するために十分な知識及び設備を有すると認められる者として労働基準監督署長の認定を受けた者であるときは、この限りでない。

(安全衛生教育)

第十六條の三 委託者は、新たに家内労働者に委託をしようとするときは、労働省令で定めるところにより、当該家内労働者及びその補助者に対し、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならない。業務の内容が従前の委託と異なる委託をしようとするときも、同様とする。

第四章の次に次の一章を加える。

第四章の二 労働福祉事業団の業務

(業務の範囲)

第十八條の二 労働福祉事業団(以下「事業団」という。)は、労働福祉事業団法(昭和三十一年法律第二百六号)第十九條に規定する業務のほか、この法律の目的を達成するため、次の業務

を行う。

一 家内労働者に対して次条に規定する未払工賃の立替払を行うこと。

二 家内労働者の労働条件の向上並びに安全及び衛生の確保のため必要な委託者及び家内労働者への資金の貸付けその他家内労働者の労働条件の向上並びに安全及び衛生の確保のために必要な事業を行うこと。

三 家内労働者のための福祉施設の設置及び運営その他家内労働者の福祉の増進を図るために必要な事業を行うこと。

四 第十八條の五第一項に規定する家内労働者福祉事業納付金の徴収を行うこと。

五 前各号に掲げる業務に附帯する業務を行うこと。

(未払工賃の立替払)

第十八條の三 事業団は、委託者(労働省令で定める期間を超えて継続的に委託を行つていた者に限る。)が破産の宣告を受け、その他政令で定める事由に該当することとなつた場合において、当該委託者から委託を受けていた家内労働者に係る未払工賃(第六條第二項に規定する期間の経過後まだ支払われていない工賃で、家内労働手帳の記載により未払であると認められるものをいう。以下同じ。)があるときは、民法(明治二十九年法律第八十九号)第四百七十四條第一項ただし書及び第二項の規定にかかわらず、当該家内労働者(労働省令で定める者)にあつては、労働省令で定めるところにより、未払工賃の額その他の事項について労働基準監督署長の確認を受けた者に限る。)の請求に基づき、当該未払工賃に係る債務のうち政令で定める範囲内のものを当該委託者に代つて弁済するものとする。

(返還等)

第十八條の四 偽りその他不正の行為により前条の規定による未払工賃に係る債務の弁済を受けた者がある場合には、事業団は、その者に対し、弁済を受けた金額の全部又は一部を返還さ

せることができ、また、当該偽りその他不正の行為により弁済を受けた金額に相当する額以下の金額を納付させることができる。

2 前項の場合において、委託者が偽りの報告又は証明をしたため当該未払工賃に係る債務が弁済されたものであるときは、事業団は、その委託者に対し、当該弁済を受けた者と連帯して、同項の規定により返還させ、又は納付させる金額を納付させることができる。

3 第十八條の十の規定は、前二項の規定により返還し、又は納付すべきこととなつた金額の納付を怠つた場合に準用する。

(納付金の徴収及び納付)

第十八條の五 事業団は、第十八條の二第一号から第三号までに掲げる業務に要する費用及び同条各号に掲げる業務に係る事務の処理に要する費用に充てるため、家内労働者福祉事業納付金(以下「納付金」という。)を徴収する。

2 納付金は、委託者が負担するものとし、委託者は、事業団に対し納付金を納付する義務を負う。

3 委託者は、四半期(一月から三月まで、四月から六月まで、七月から九月まで及び十月から十二月までの各区分による期間をいう。以下同じ。)ごとに、当該四半期の末日から一月を経過する日までに当該四半期の納付金を事業団に納付しなければならない。

(納付金の額等)

第十八條の六 委託者が納付すべき納付金の額は、各四半期中に当該委託者が家内労働者に支払つた、又は支払うべき工賃の総額に、労働大臣が定める率を乗じて得た額とする。

2 前項の率は、第十八條の二第一号から第三号までに掲げる業務に要する費用及び同条各号に掲げる業務に係る事務の処理に要する費用の予想額に照らし、委託者に係る破産の宣告その他第十八條の三の政令で定める事由の発生状況、経済的事情の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。

3 労働大臣は、第一項の率を定めようとするときは、あらかじめ、中央家内労働審議会の意見を聴かなければならない。

4 労働大臣は、第一項の率を定めたときは、遅滞なく、これを告示しなければならない。

(納付金の還付等)

第十八條の七 事業団は、委託者が納付した納付金の額がその納付すべき納付金の額を超えることを知つたときは、労働省令で定めるところにより、その超える額を、その委託者に還付し、又はその納付金が納付された日の属する月の翌月から起算して六月を超えない期間において納付されるべき納付金若しくは未納の納付金に、これを充当することができる。

(追徴金)

第十八條の八 事業団は、委託者が納期限の日から起算して十四日を経過した日までにその納付すべき納付金を納付せず、又はその日までに納付した納付金の額がその納付すべき納付金の額に満たないときは、その納付しなかつた額に百分の十を乗じて得た額の追徴金を徴収する。ただし、事業主が天災その他やむを得ない理由により、その納付すべき納付金を納付せず、又はその納付すべき納付金の額に満たない額を納付した場合は、この限りでない。

(繰上徴収)

第十八條の九 委託者が次の各号の一に該当するときは、事業団は、納期限前においても、納付金を徴収することができる。

一 国税、地方税その他の公課の滞納により滞納処分を受けるとき。

二 強制執行を受けるとき。

三 破産の宣告を受けたとき。

四 企業担保権の実行手続の開始があつたとき。

五 競売の開始があつたとき。

六 法人である委託者が解散したとき。

(納付金等の督促及び滞納処分)

第十八條の十 納付金その他この章の規定による

徴収金を滞納する者があるときは、事業団は、期限を指定して、これを督促しなければならぬ。ただし、前条の規定により納付金を徴収するときは、この限りでない。

2 前項の規定によつて督促をするときは、事業団は、納付義務者に対して督促状を発する。この場合（前条各号の一に該当する納付義務者に対して督促状を発する場合を除く。）において、督促状により指定すべき期限は、督促状を発する日から起算して十日以上経過した日でなければならない。

3 第一項の規定による督促を受けた者又は前条各号（第三号を除く。）のいずれかに該当したとにより納期を繰り上げて納入の告知を受けた者が、その指定の期限までに納付金その他この章の規定による徴収金を納付しないときは、市町村（特別区のある地においては特別区。以下同じ。）は、事業団の請求により、地方税の滞納処分（特別区においては、地方税の滞納処分）の例により、これを処分する。この場合において、事業団は、その徴収金額の百分の四に相当する金額を市町村に交付しなければならぬ。

4 市町村が前項の請求を受けた日から一月以内にその処分に着手せず、又は三月以内にこれを終了しないときは、事業団は、労働大臣の認可を受けて、国税滞納処分の例により、その処分をすることが出来る。

（延滞金）

第十八条の十一 事業団は、前条第一項の規定により督促をしたときは、納付金の額につき年四・六パーセントの割合で、納期限の翌日からその完納又は財産差押えの日の前日までの日数により計算した延滞金を徴収する。ただし、労働省令で定める場合は、この限りでない。

（先取特権の順位）

第十八条の十二 納付金その他この章の規定による徴収金の先取特権の順位は、国税及び地方税に次ぐものとする。

（時効）

第十八条の十三 納付金その他この章の規定による徴収金を徴収し、又はその還付を受ける権利は、二年を経過したときは、時効によつて消滅する。

2 事業団が労働省令で定めるところによつてする納付金その他この章の規定による徴収金の納入の告知又は第十八条の十一項（第十八条の四第三項において準用する場合を含む。）の規定による督促は、民法第五百三十三条の規定にかかわらず、時効中断の効力を生ずる。

（区分経理）

第十八条の十四 事業団は、第十八条の二各号に掲げる業務（以下「家内労働者福祉業務」という。）に係る経理については、その他の業務に係る経理と区分し、特別の会計を設けて行わなければならない。

（報告の徴収）

第十八条の十五 事業団は、第十八条の二第一号及び第四号に掲げる業務に関して必要な限度において、労働省令で定めるところにより、委託者又は家内労働者に対し、委託の状況、工賃その他の事項について報告を求めることができる。

（国の補助）

第十八条の十六 国は、政令で定めるところにより、事業団に対し、第十八条の二第一号から第三号までに掲げる業務に要する費用の一部を補助する。

（監督）

第十八条の十七 労働大臣は、この章の規定を施行するため必要があると認めるときは、事業団に対し、家内労働者福祉業務に関して監督上必要な命令をすることが出来る。

（準用）

第十八条の十八 労働福祉事業団法第十九条の二の規定は第十八条の二第四号に掲げる業務のうち納付金の出納に関する業務について、同法第二十條及び第三十七條（同法第二十條に係る部

分に限る。）の規定は家内労働者福祉業務について準用する。

（労働福祉事業団法の特例）

第十八条の十九 前条において準用する労働福祉事業団法第十九条の二第一項の規定により業務の委託を受けた金融機関は、同法第三十三條及び第三十九條の規定の適用については同法第十九條の二第一項の規定により業務の委託を受けた金融機関と、前条において準用する同法第十九條の二第一項又は第二十二條第一項の規定は、同法第四十條第一号の規定の適用については同法の規定と、家内労働者福祉業務は、同法第四十條第三号の規定の適用については同法第十九條に規定する業務と、第十八条の十七の規定による労働大臣の命令は、同法第四十條第五号の規定の適用については同法第三十二條第二項の規定による労働大臣の命令とみなす。

（徴収金の徴収に関する不服申立て）

第十八条の二十 納付金その他この章の規定による徴収金の賦課又は徴収の処分について不服がある者は、労働大臣に対して行政不服審査法（昭和三十七年法律第百六十号）による審査請求をすることが出来る。

（不服申立てと訴訟との関係）

第十八条の二十一 前条に規定する処分の取消しの訴えは、当該処分についての審査請求に対する労働大臣の裁決を経た後でなければ、提起することが出来ない。

（労働省令への委任）

第十八条の二十二 この章に定めるもののほか、第十八条の三の請求の手續、納付金の納付の手續その他この章の規定の実施に関し必要な事項は、政令で定める。

第三十三條を次のように改める。

第三十三條 次の各号の一に該当する者は、六月以下の懲役又は十万円以下の罰金に処する。
一 第十六條の二の規定に違反した者
二 第十八條の規定による委託をすることを禁

止する命令に違反した者
第三十四條中「一万円」を「二十万円」に改める。
第三十五條中「五万円」を「十万円」に改め、同条第一号中「第十六條」の下に「第十六條の二」を加え、同条第七号を同条第八号とし、同条第四号から第六号までを一号ずつ繰り下げ、同条第三号の次に次の一号を加える。
四 第十八條の十五の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

附則

（施行期日）
第一条 この法律は、公布の日から起算して六月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。

（経過措置）

第二条 改正後の家内労働法（以下「新法」という。）第十六條の二本文の規定は、この法律の施行の際現に同条に規定する労働省令で定める業務に従事している家内労働者に対してする当該業務の委託については、この法律の施行の日（以下「施行日」という。）から起算して六月間は、適用しない。

第三条 新法第十八條の三の規定は、施行日以後に同条の委託者が破産の宣告を受け、その他同条の政令で定める事由に該当することとなつた場合について適用する。

第四条 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。

（政令への委任）

第五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

（印紙税法の一部改正）

第六条 印紙税法（昭和四十二年法律第二十三号）の一部を次のように改正する。
別表第三中港湾労働法（昭和四十年法律第二百十号）に定める納付金その他の徴収金の納付に関する文書の項の次に次のように加える。

（印紙税法の一部改正）
第六條 印紙税法（昭和四十二年法律第二十三号）の一部を次のように改正する。
別表第三中港湾労働法（昭和四十年法律第二百十号）に定める納付金その他の徴収金の納付に関する文書の項の次に次のように加える。

家内労働法（昭和四十五年法律第六十号）に定める家内労働者
福祉事業納付金その他の徴収金の納付に関する文書
同法第二条第三項に規定
する委託者

（地方税法の一部改正）

第七条 地方税法（昭和二十五年法律第二百二十
六号）の一部を次のように改める。

第七十三条の四第一項第十号中「第十九条第
一項第一号」の下に「又は家内労働法（昭和四十
五年法律第六十号）第十八条の二第三号」を加え
る。

第三百四十八条第二項第十六号中「第十九条
第一項第一号」の下に「又は家内労働法第十八条
の二第三号」を加える。

理由

最近における家内労働者の労働の状況にかんが
み、家内労働者の労働条件の向上及び福祉の増進
を図るため、家内労働者の長時間労働の防止、委
託打ち切り予告日数の法定、最低賃金の最低賃金
との均衡化、危険有害業務の委託の禁止、安全衛
生教育の実施等の措置を講ずるとともに、労働福
祉事業団に未払工賃の立替払等の事業を行わせる
こととする必要がある。これが、この法律案を提
出する理由である。

本案施行に要する経費

本案施行に要する経費としては、平年度約三億
五千万円の見込みである。

職業安定法の一部を改正する法律案

職業安定法（昭和二十二年法律第四十一号）の

一部を次のように改正する。
第五條の見出しを（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
第一類第七号 社会労働委員会議案第十八号

紹介以外の職業紹介をいう。

第二章第四節中第二十六条から第三十一条まで
を削り、第二十五条の四の次に次のように加え
る。

第二十六条から第二十九条まで 削除
第三十一条の二を第三十条とする。
第三章第二節中第三十二条の前に次の一条を加
える。

（職業紹介事業を行う者の責務）

第三十一条 次条又は第三十三条の規定により職
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
ように努めなければならない。

第三十二条第三項中「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
「第二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「第二項ただし書」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。

第三十二条第五項を削り、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。

第三十三条第二項中「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

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
集を行い」に、「労働者を募集せようとする」を
「労働者の募集を行わせようとする」に、「の許可
を受けなければならない」を「に届け出なければ」に、「但
し」を「ただし」に、「労働者を募集する」を「労働者
の募集を行う」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。

第四十四条に次の二項を加える。
「労働者を提供して他人に使用させる事業は、その事業が請負の形式によるものであつても、その事業を行つた者が次の各号のいづれにも該当する場合を除き、前項の労働者供給事業とする。

一 作業の完成について事業主として法律上の責任を負ふものであること。
二 作業に従事する労働者を指揮監督するものであること。

三 作業に従事する労働者に対し、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）、雇用保険法等の法律に規定されている使用者又は事業主の義務を負ふものであること。

四 自ら提供する機械、設備、器具（簡単な工具を除く）若しくは材料を使用し、又は企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験を必要とする作業を行うものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

事業を行う者が外見上前項各号のいづれにも該当する場合であつても、それが第一項の規定に違反することを免れるために偽装されたものであつて、当該事業の目的が労働者供給であるときは、当該事業は、同項の労働者供給事業とする。

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「前条の労働組合の」を「労働組合等が前条の規定により」に改める。

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

わなければならない。
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、「二千元以上三万円以下」を「五万円以上十万円以下」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
第六十五条中「左の」を「次の」に、「五千元」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、「五千元」を「十万円」に改める。

附則

（施行期日）

第一条 この法律は、情報処理業務に係る労働者派遣事業の規制及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する臨時措置法（昭和六十年法律第七号）の施行の日から施行する。

（経過措置）

第二条 この法律の施行の際現に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、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費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費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費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、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の二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ない者は、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。
（労働者設置法の一部改正）
第三条 労働者設置法（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。
第五十四条第四号中「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」を加える。

理由

最近の経済社会情勢の変化及び職業安定法の施行の状況にかんがみ、労働者供給事業の範囲を明確化するとともに、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化、合理化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。

情報処理業務に係る労働者派遣事業の規制及

派遣労働者の就業条件の整備等に関する臨時措置法案

情報処理業務に係る労働者派遣事業の規制及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する臨時措置法

目次

第一章 総則(第一条—第三条)	1
第二章 労働者派遣事業の規制(第四条—第十九条)	2
第三章 派遣労働者の就業条件の整備等に関する措置	3
第一節 労働者派遣契約(第二十条—第二十三条)	3
第二節 派遣元事業主の講ずべき措置等(第二十四条—第三十二条)	4
第三節 派遣先の講ずべき措置等(第三十三条—第三十八条)	5
第四節 労働基準法等の適用に関する特例等(第三十九条—第四十一条)	6
第四章 雑則(第四十二条—第五十一条)	7
第五章 罰則(第五十二条—第五十五条)	8
附則	
第一章 総則	

(目的)

第一条 この法律は、最近における情報処理業務に係る労働力の需給状況にかんがみ、臨時に、情報処理業務に係る労働者派遣事業について許可制その他の規制の下にこれを行うことができることとするともに、情報処理業務に係る派遣労働者の就業条件の整備等を図り、もって情報処理業務に係る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。

(用語の意義)

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、当該他人のために情報処理業務(情報処理(電子計算機(計数型のものに限る。以下「電子計算機」という。))を使用し、情報に

下この号において同じ。)を使用して、情報に

つき計算、検索その他これらに類する処理を行うことをいう。の業務、プログラム(電子計算機に対する指令であつて、一の結果を得ることができるよう組み合されたものをいう。の作成の業務その他これらに類する業務であつて政令で定めるものをいう。に従事させることをいい、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。

(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百三十号)第六条第一項に規定する船員については、適用しない。

第二章 労働者派遣事業の規制

(労働者派遣事業の許可)

第四条 労働者派遣事業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。

第一 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、その役員の氏名及び住所

三 事業所の名称及び所在地

四 第三十条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)

第五条 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っ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

三 第十三条第一項(第一号を除く。)の規定により労働者派遣事業の許可を取り消された者

四 営業に関し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、その役員のうちに前三号のいずれかに該当する者があるもの

(許可の基準等)

第六条 労働大臣は、第四条第一項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、情報処理業務に係る労働力の需給状況に照らし必要であり、かつ、適切であること。

二 申請者が、当該事業を的確に遂行するに足る能力を有するものであること。

2 労働大臣は、第四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)

第七条 労働大臣は、第四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)

第八条 第四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。

(許可の有効期間等)

第九条 第四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二年とする。

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、当該申請が第六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四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二年とする。

5 第四条第一項及び第三項、第五条(第三号を除く。)並びに第六条第二項の規定は、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。

(事業所の所在地の変更)

第十条 第四条第一項の許可を受けた者(以下「派遣元事業主」という。)は、同条第二項第三号に掲げる事項のうち事業所の所在地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、労働省令で定める軽微な変更については、この限りでない。

2 第四条第二項及び第三項、第五条(第三号を除く。)並びに第六条の規定は、前項の許可について準用する。

3 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ぬ。

4 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 派遣元事業主は、第四条第二項各号に掲げる事項(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 派遣元事業主は、当該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、第四条第一項の許可は、その効力を失う。

(許可の取消し等)

第十三条 労働大臣は、派遣元事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第四条第一項の許可を取り消すことができる。

一 第五条各号(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(昭和二十二年法律第百四十一号)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。

三 第八条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、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。

(派遣の制限)

第十四条 派遣元事業主は、常時雇用する労働者以外の労働者を対象とする労働者派遣をしてはならない。

(名義貸しの禁止)

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

(事業報告)

第十六条 派遣元事業主は、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)

第十七条 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、「情報処理業務に係る労働者派遣事業の規制及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する臨時措置法(以下「労働者派遣法」という。))」第十條第一項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、「事業所に関し、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関し労働者派遣をしていない場合にあつては、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、当該事業所に関し、労働者派遣(当該通報の際現に当該事業所に関し労働者派遣をしていない場合にあつては、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」と読み替へるものとする。

(労働条件の改善等の勧告)

第十八条 労働大臣は、派遣労働者の賃金その他の労働条件が、派遣先(派遣元事業主が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)をいう。次章第四節を除き、以下同じ。が雇用する同種の労働者と比較して著しく低劣であり、かつ、派遣先が雇用する労働者の労働条件の維持又は改善を妨げるおそれがあるとき、派遣元事業主又は派遣先に対し、派遣労働者の労働条件の改善その他必要な措置を執るべきことを勧告することができる。

(職業安定法の適用除外)

第十九条 職業安定法第四十四條及び第四十五條の規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。))は、労働者派遣事業については、適用しない。

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

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つては、あらかじめ、当該契約の相手方に対し、第四条第一項の許可を受けている旨を明示しなければならない。

(契約の解除等)

第二十一条 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当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。

第二十二条 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、当該派遣就業に關し、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。))第二十五條において同じ。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ができる。

第二十三条 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(派遣労働者の福祉の増進)

第二十四条 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者について、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、当該派遣労働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)

第二十五条 派遣元事業主は、派遣先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關し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、その他当該派遣就業が適正に行われるように、必要な措置を講ずる等適切な配

慮をしなければならぬ。

(派遣労働者であることの明示等)

第二十六条 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)

第二十七条 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す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る者とする者との間で、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。

(就業条件等に係る書面の交付)

第二十八条 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記載した書面を交付しなければならない。

2 派遣元事業主は、派遣労働者の請求があつたときは、労働省令で定めるところにより、当該派遣労働者に係る労働者派遣の対価の額その他

労働省令で定める事項を記載した書面を交付しなければならない。

(派遣先への通知)

第二十九条 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、第五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 第二十六条、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)

第三十一条 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)

第三十二条 第二十七条及び第二十八条の規定は、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、第二十七条中「派遣先」とあるのは、「労働者派遣の

役務の提供を受ける者」と読み替えるものとする。

第三節 派遣先の講すべき措置等

(労働者派遣契約に関する措置)

第三十三条 派遣先は、第二十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ものないよう適切な措置を講じなければならない。

(交渉応諾義務)

第三十四条 派遣先は、派遣労働者を組合員とする労働組合から当該派遣労働者の労働条件であつて当該派遣先の事業に係るものに関し交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応じなければならない。

(適正な派遣就業の確保)

第三十五条 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)

第三十六条 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三十三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二十九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。

(派遣先管理台帳)

第三十七条 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、派遣先管理台帳を作成し、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、前項の派遣先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)

第三十八条 第三十三条及び第三十四条の規定は、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)

第三十九条 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号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号の事業とみなして、同法第三、第五及び第六十九号の規定(これらの規定に

2 係る罰則の規定を含む。)を適用する。

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條の事業とみなして、同法第七條、第三十二條から第三十六條(ただし書を除く。)まで、第四十條、第四十一條、第六十條から第六十二條まで、第六十六條及び第六十七條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、同法第三十二條第二項中「就業規則その他により」とあるのは「情報処理業務に係る労働者派遣事業の規制及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する臨時措置法(以下「労働者派遣法」という。))第三十九條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、同法第三十六條中「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し、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(労働者派遣法第三十九條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し、及びこれを行政官庁に届け出た場合」とする。

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同法第三十二條、第三十四條、第三十五條、第四十條、第六十條第二項若しくは第三項、第六十一條若しくは第六十二條の規定又はこれらの規定に基づいて発する命令の規定(次項において「労働基準法令の規定」という。))に抵触することとなる場合には、当該労働者派遣をしてはならない。派遣元の使用者が二以上の派遣先の事業に同一の派遣労働者を派遣する場合において各派遣先の事業における労働時間を通算した時間が同法第三十二條の規定に抵触することとなる場合においても、同様とする。

4 派遣元の使用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二項の規定により当該派遣先の事業の労働基準法第十條に規定する使用者とみなされる者において当該労働基準法令の規定に抵触することとなつたときに限る。))は、当該派遣元の使用者は当該労働基準法令の規定に違反したものとみなして、同法第一百八條、第一百九條及び第二百一十一條の規定を適用する。

5 前各項の規定による労働基準法の特例については、同法第一百條第一項中「この法律」とあるのは「この法律及び情報処理業務に係る労働者派遣事業の規制及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する臨時措置法(以下「労働者派遣法」という。))第三十九條の規定」と、同法第三項及び第四項並びに同法第一百條の二第一項及び第三項並びに第一百十條中「この法律」とあるのは「この法律及び労働者派遣法第三十九條の規定」と、同法第一百條第一項中「使用者」とあるのは「使用者(労働者派遣法第三十九條第一項又は第二項の規定により同法第三十九條に規定する派遣先の事業の第十條に規定する使用者とみなされる者(以下派遣先の使用者」という。))を含む。))と、同法第一百二條中「この法律違反の罪」とあるのは「この法律(労働者派遣法第三十九條の規定により適用される場合を含む。))の違反の罪(同法第

四項の規定による第一百八條、第一百九條及び第二百一十一條の罪を含む。))と、同法第一百四條第一項中「この法律又はこの法律に基いて発する命令」とあるのは「この法律若しくはこの法律に基いて発する命令の規定(労働者派遣法第三十九條の規定により適用される場合を含む。))又は同法第三項の規定」と、同法第二項並びに同法第一百五條の二、第六十條第一項、第九條及び第一百十條中「使用者」とあるのは「使用者(派遣先の使用者を含む。))と、同法第六十六條第一項中「この法律及びこの法律に基いて発する命令の要旨並びに就業規則(派遣先の使用者にあつては、この法律及びこの法律に基いて発する命令の要旨)」と、同法第一百十二條中「この法律及びこの法律に基いて発する命令」とあるのは「この法律及びこの法律に基いて発する命令の規定(労働者派遣法第三十九條の規定により適用される場合を含む。))並びに同法第三項の規定」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。

6 この条の規定により労働基準法及び同法に基いて発する命令の規定を適用する場合における技術的調整その他の必要な事項は、命令で定める。

(労働安全衛生法の適用に関する特例)

第四十條 労働者の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關しては、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(労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七號)第二條第三号に規定する事業者をいう。以下この条において同じ。))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、同法第三條第一項、第四條、第十條、第十二條、第十三條、第十八條、第五十九條第二項、第六十二條、第六十六條第七項及び第七十

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。この場合において、同法第十條第一項中「次の業務」とあるのは「次の業務情報処理業務に係る労働者派遣事業の規制及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する臨時措置法(以下「労働者派遣法」という。))第三十九條第一項に規定する派遣中の労働者(以下単に「派遣中の労働者」という。))に關しては、第二号の業務、第三号の業務(第六十六條の規定による健康診断に係るものに限る。))及び第五号の業務(労働者令で定めるものに限る。))を除く。第十二條第一項において「派遣先安全衛生管理業務」という。))と、同法第十二條第一項中「第十條第一項各号の業務」とあるのは「派遣先安全衛生管理業務」と、同法第十三條中「健康管理その他の労働者令で定める事項」とあるのは「健康管理その他の労働者令で定める事項(派遣中の労働者に關しては、当該事項のうち労働者令で定めるものを除く。))と、同法第十八條第一項中「次の事項」とあるのは「次の事項(派遣中の労働者に關しては、当該事項のうち労働者令で定めるものを除く。))とする。

2 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關する労働安全衛生法第十條第一項、第十二條第一項、第十三條及び第十八條第一項の規定の適用については、同法第十條第一項中「次の業務」とあるのは「次の業務(情報処理業務に係る労働者派遣事業の規制及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する臨時措置法(以下「労働者派遣法」という。))第三十九條第一項に規定する派遣中の労働者(以下単に「派遣中の労働者」という。))に關しては、労働者派遣法第四十條第一項の規定により読み替えて適用されるこの項の規定により労働者派遣法第三十九條第一項に規定する派遣先の事業を行う者がその選任する総括安全衛生管理者に統括管理させる業務を除く。第十二條第一項において「派遣元安全衛生管理業務」という。))と、同法第十二條第

4 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元遺中の労働者を使用しないものと、当該派遣元遺中の労働者は当該派遣元の事業の事業者を使用さ

8 その事業に使用する労働者が派遣先の事業に
される第十七条及び前条」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
第十七条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。

「この法律」とあるのは「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條の規定により適用される場合を含む。）又は「同法第五項の規定」と、同法第九十八條第一項中「第三十四條の規定」とあるのは「第三十四條の規定」（労働者派遣法第四十條の規定により適用される場合を含む。）と、同法第一百一條中「この法律」とあるのは「この法律」（労働者派遣法第四十條の規定を含む。）と、同法第一百三三條第

号、第七十五条の三第二項第三号及び第八十四条第二項第二号中「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条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第五項の規定」と、同法第七十五条の四第二項及び第七十五条の五第四項中「この法律（これに基づく命令又は処分を含む。）とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣

遣法第四十條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、同条第五項の規定」と、同法第八十四条第二項第三号中「この法律及びこれに基づく命令」とあるのは「この法律及びこれに基づく命令（労働者派遣法第四十條の規定により適用される場合を含む。）」並びに労働者派遣法（同条第五項の規定に限る。）」とする。

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)

第四十一条 前条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号)第二条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、第八条第二項(同法第三十四条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、同法第三章第二項中「労働安全衛生法第六十五条第一項」とあるのは、「労働安全衛生法第六十五条第一項(情報処理業務に係る労働者派遣事業の規制及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する臨時措置法第四十条第三項の規定により適用される場合を含む。次条において同法第六十五条第一項)」とする。

2 前条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、同条第五項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、同法第六条第三号中「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（情報処理業務に係る労働者派遣事業の規制及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する臨時措置法（以下「労働者派遣法」という。）第四十条又は第四十

一条の規定により適用される場合を含む。又は

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 雜則

指導及び助言)

第四十二条 労働大臣は、この法律（前章第四節の規定を除く。第四十四条及び第四十五条において同じ。）の施行に關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業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る。

改善命令

第四十三条 労働大臣は、派遣元事業主が当該労働者

(報告)

第四十四条 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)

第四十五条 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)

第四十六条 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 第四条第一項又は第十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 第八條の規定により条件を付し、又はこれを變更しようとするとき。

三 第九條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 第十三条の規定による処分をしようとする

2 労働大臣は、第十条第三項、第十一条第一項又は第十二条第一項の規定による届出があつたときは、関係行政機関の長に通知するものとする。

（新聞）

第四十七條 労働大臣は、第十三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。

第三十八卷

令で定める額の手数料を納付しなければなら
ない。

一 第四条第一項の許可を受けようとする者
二 第七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 第九條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 第十条第一項の許可を受けようとする者
五 第十条第四項（第十一条第二項において準
用する場合を含む）の規定による許可の書

月一を其命を會得人の規矩に據る言可記の書
換えを受けようとする者
(怪過昔置の命令への委王)

第四十九条 この法律の規定に基づき政令又は労働省令を制定し、又は放棄する場合において

は、それぞれ政令又は労働

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)

第五十一条 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

第五十二条 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 第四条第一項の許可を受けずに労働者派遣事業を行った者

二 偽りその他不正の行為により第四条第一項の許可又は第九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

三 第十三条第二項の規定による処分に違反した者

四 第十四条又は第十五条の規定に違反した者

第五十三条 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 第十条第一項の許可を受けずに事業所の所在地を変更した者

二 偽りその他不正の行為により第十条第一項の許可を受けた者

三 第四十三条の規定による処分に違反した者

第五十四条 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 第四条第二項（第九条第五項及び第十条第二項において準用する場合を含む。）に規定する申請書又は第四条第三項（第九条第五項において準用する場合を含む。）に規定する書類に虚偽の記載をして提出した者

二 第十条第三項、第十一条第一項又は第十二条第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者

三 第二十八条から第三十一条まで、第三十六条又は第三十七条の規定に違反した者

四 第四十四条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

五 第四十五条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

第五十五条 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、第五十二条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

（施行期日）

第一条 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。

（経過措置）

第二条 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。

（廃止）

第三条 この法律は、その施行の日から五年以内に廃止するものとする。

（労働基準法の一部改正）

第四条 労働基準法の一部を次のように改正する。

第九十八条第二項中「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）及び情報処理業務に係る労働者派遣事業の規制及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する臨時措置法（昭和六十年法律第 号。第二十九条から第四十一条までの規定に限る。以下この項において同じ。）に、」及び「及び作業環境測定法（昭和五十年法律第二十八号）」を「作業環境測定法及び情報処理業務に係る労働者派遣事業の規制及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する臨時措置法（昭和六十年法律第 号。第二十九条から第四十一条までの規定に限る。以下この項において同じ。）に、」に改める。

（職業安定法の一部改正）

第五条 職業安定法の一部を次のように改正する。

第十二条第三項中「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）及び情報

処理業務に係る労働者派遣事業の規制及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する臨時措置法（昭和六十年法律第 号。）に改める。

（社会保険労務士法の一部改正）

第六条 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 情報処理業務に係る労働者派遣事業の規制及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する臨時措置法（昭和六十年法律第 号。）

（労働者派遣法の一部改正）

第七条 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。

第四十条第三十九号の次に次の一号を加える。

三十九の二 情報処理業務に係る労働者派遣事業の規制及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する臨時措置法（昭和六十年法律第 号。以下「労働者派遣法」という。）

に基づいて行う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こと。

第四十一条第五十一号中「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）及び労働者派遣法」に改める。

第五十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、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から労働者派遣の役務の提供を受ける者に必要な事項についての報告を求めること。

第七条第一項及び第八条第一項中「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。

第十条第一項中「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。

理由

最近における情報処理業務に係る労働力の需給状況にかんがみ、臨時に、情報処理業務に係る労働者派遣事業について許可制その他の規制の下にこれを行うことができることとするともに、情報処理業務に係る派遣労働者の就業条件の整備等に関する措置を定める必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

昭和六十年五月十六日印刷

昭和六十年五月十七日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局