

第百二回国会 社会労働委員会 議 録 第二十号

昭和六十年五月十四日(火曜日)

午後一時四十分開議

出席委員

委員長 戸井田三郎君
理事 稲垣 実男君
理事 浜田卓二郎君
理事 村山 富市君
理事 塩田 晋君
理事 愛知 和男君
理事 利幸君
理事 齊藤滋与史君
理事 島村 宣伸君
理事 友納 武人君
理事 西山敬次郎君
理事 林 大幹君
理事 藤本 孝雄君
理事 湯川 宏君
理事 河野 正君
理事 竹村 泰子君
理事 森井 忠良君
理事 橋本 文彦君
理事 森本 晃司君
理事 塚田 延充君
理事 小沢 和秋君

委員の異動

五月十四日

辞任

小沢 辰男君

中野 四郎君

同日

辞任

島村 宣伸君

林 大幹君

補欠選任

島村 宣伸君

林 大幹君

補欠選任

小沢 辰男君

中野 四郎君

五月十日

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案(第百一回国会関係法第三号)(参議院送付)

出席國務大臣

労働大臣 山口 敏夫君

出席政府委員

労働大臣官房審議官 中村 正君

労働大臣官房審議官 野見山眞之君

労働省婦人局長 赤松 良子君

労働省職業安定局長 加藤 孝君

委員外の出席者

参議院議員 佐々木 満君
法務省刑事局公 原田 明夫君
安課長
労働省労働基準 菊地 好司君
局監督課長
社会労働委員会 石黒 善一君
調査室長

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(多賀谷眞稔君外五名提出、衆法第二二二号)

○戸井田委員長 これより会議を開きます。

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いたします。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。多賀谷眞稔君。

○多賀谷委員 労働者供給事業について、昭和二十七年二月に職業安定法施行規則の改正がありました。その際、その及ぼす影響が極めて大というので、いよいよ施行になりました当時、私も、当時は労働委員会と言いましたが、労働委員会が審議をしたわけでありました。

久しぶりに昭和二十九年二月十九日の労働委員会議録を見ますと、ここには丹羽喬四郎君、雄哉君のお父さんであります。それからかつて内務省神社局長、北海道長官をしておりました池田清さん、これは鹿児島県の我々は大池田と言っておりました。それから、今、社会保険庁長官の持永君

のお父さんが、これも北海道長官でありましたが持永義夫さん、これらが皆理事でありまして、委員は戦前から代議士の田中伊三さん、こういう方が委員でありました。そこで、この顔ぶれを見ると、自民党は大幹部が労働委員のメンバーです。逆に言うと、若い人は余り興味を持たなかったという、そういう中で厚生と労働を一本にするという話ができたわけでありました。

それはさておきまして、当労働委員会が議論になったのは、昭和二十七年二月の規則改正、この規則改正によって日本の雇用情勢が一変したわけですから、要するに、戦前にありました下請というものは、戦後、職業安定法が施行されましたから、全部直用になった。でありますから、昭和二十七年の二月までは、日本には社外工というものがほとんどいなかった。下請というのがない。同じ工場に働く者は皆直用労働者である。ところが、この二十七年二月一日の施行規則を契機に、今日の社外工、下請という制度ができてきたわけです。でありますから、ここに日本の二重構造が、他国に見えないような状態が現出したわけですから、そしてまた、今日、労働者派遣事業というものが公的認可を受けるわけでありまして、私は、これは大きな変革をもたらす危険性がある、こういうことを指摘をしたいわけでありました。

そこで、二十七年の改正はどういうものであったか、これをお聞かせ願いたい。

○加藤(孝)政府委員 それまで施行規則で定めておりましたこの要件につきまして、これまででは「専門的な企画、技術」を必要とする作業を行う者というものは、これは請負なんだ、こういうことでございましたものが、二十七年の改正におきまして、「企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験」、こういうふうな改正になったわけでございます。

昭和六十年五月十四日

その改正の理由をいたしまして、当時の施行通達によりまして、我が国の経済の「後進性と産業将来の伸長を考慮するとき、本規制の運用を企業運営の実情に適合するよう、合理的な調整を図る必要が認められるに至ったので、現在の企業運営が、専門的な経験を重視することの実態に鑑みて、このように改正をいたした。しかし、この「改正はあくまでも法律の精神と企業運営の実情とを合理的に調整する意図に基くものであつて、今後においても労働民主化を阻害するいわゆる人夫供給業等の典型的な労働者供給事業並びに請負の名目の下に偽装せる労働者供給事業については、従来どおり規制を加えるものである。このように説明がなされておるといふことでござい

ます。

○多賀谷委員 表面上の施行規則の改正はそれほど大きな意義がなかったのです。問題は、通達の解釈の大変革があつたわけですね。これが今日の社外工を生んだのです。

どういふふうにあつたかという、二十七年まではみずから提供をする機械器具、自分で持たなければならなかつたのです。所有権を持たなければ下請といふものはできなかったのです。そこで、日本ではそういう戦前の二重構造は一掃されたのです。それを鉄鋼と造船業界が圧力を加えてこの改正を迫つた。問題は解釈なんです。ですから、みずから提供する機械器具といふものは、注文側、言うならば親企業から賃借でもよろしいし使用賃借でもよろしい、すなわち無償でもよいといふことになつた。これで下請がざつと出たんです。

この施行規則の表の文章はそれほどでないのです。問題は解釈ががらつと変わったのです。そこで、八幡製鉄あたりをとりましても、今どこの製鉄所でもそうすけれども、本工員よりも下請が多いのです。君津だつてそうです。本工員よりも下請の方が多いというこの状態は異常ですよ。それを許したところに問題が非常に多い。これが日本の二重構造をつくつた原因ですよ。

一体、外国に下請というのがありますか。同じ企業の中で同じ仕事をし、そうして帽子の線だけが違うというのがありますか、一体下請企業なんという……。同じ工場と同じ仕事をしているんですよ。

○加藤(孝)政府委員 当然外国におきましても、それぞれの分業形態の進化の中で業務をいろいろ請負に出すあるいはまた専門の分野に任せるというような場面というのはあると思ひますが、それが同じ工場の中のある分野で行われているというような関係については、私も詳細は存じておりません。

○多賀谷委員 それはこの前、野見山審議員も塩田さんの質問に答へられておつてしまつてしまつておるのです。ですから、大きな企業、例えば朝日新聞のようなどころの印刷工も町工場の印刷工も賃金が変わらないのです。ですから、この下請といふ、いわば中間マージンを取るうまみないからそういう企業も入らない。ですから、そういう企業そのものがないのです。それは中間のマージンを取るような仕組みになつていない、どこでも同じような賃金を払わなければならぬから、日本はそうでないでしよう。日本では残念ながら職種別賃金といふのは確立してないのです。ごく低い最低賃金しかないでしよう。ここに日本の二重構造があるわけですね。

ですから、この前私が我が党の提案理由の説明の中で言つたように、OECDの日本の労働事情の調査団が来たときに、「日本にはセカンド・シフトンがある、第二市民がおりますね。」というひと言を労働省の高官に言つたでしよう。これはぜひ日本としては払拭をしなければならぬ問題なんですよ。そういう土壌の中に今置かれておるといふのです。ですから、中間搾取のような下請企業とか社外工という制度は外国にはほとんどない。それは余地がないのですから、賃金が一緒です。そうでしょう。

一体、労働大臣、あなたが労働時間短縮に熱心

なことは非常に敬意を表しますが、日本はどのような二重構造をどうして縮めるかという問題はどういふふうにお考えですか。

○山口国務大臣 私も、労働経済の分野のみならず、日本の二十一世紀の展望の中に立ちましたときに、大企業と中小零細企業あるいは小規模企業のいろいろな面における格差の問題、これをこれ以上広げようとする状況といふものは大きな社会問題にもなりかねない、何となく労働条件、あるいは賃金、また生産性、あらゆる面の中小企業における地力をつける、そのための政府としての施策といふものはどうあるべきかという問題は真剣に考えなきゃならぬ問題だ、こういう考えでございまして、今多賀谷先生の御指摘も大変説得力

とあります。傾聴して伺つておつたわけでもござい

しかし、今加藤安定局長からも御答弁もございまして、あの改正の時点において、いろいろ改正の趣旨を私も読んでみますと、「特に吾が国経済の資本主義的後進性と産業将来の伸長を考慮するとき」これは昭和二十七年、九年の時代といふのが、政府の改正の趣旨の中にこういう文言が入つてゐるということは、労働省という役所は相当な役所だという印象を持つて読んだわけではございません。

したがって、先生の御指摘のように、それが二重構造への起点になつてしまつたんだ、こういう御指摘も、大変なるほどそういう御判断もあるかなという感じでも聞いていると同時に、労働省の政府としての改正の趣旨といふのは、そういう将来的な産業の、あるいは雇用の拡大、こういう立場で非常に真剣に公平に取り組んで、こういう経過も、趣旨を讀んでおられますという点もあつたので十分御理解もいただけるという点もあつたのではないかと、ひとつこうしつた中に今日の経済社会における雇用の安定と拡大を図るために、こうした問題にも十分留意しながら行政の責任を果たしていかなければならないというふう

に

二

考えておるものでございます。

○多賀谷委員 労働基準局長にお尋ねしますけれども、一体日本の下請企業の災害率といふのはどのくらいですか。答へてくれる人はいいます。下請企業の災害率はどのくらいですか。統計があるでしよう。

○菊地説明員 監督課長ですが、手元に詳細な資料を持ち合わせておりませんので、後ほど御説明に上がりたいと思ひますが、一般的に規模が小さいほど災害率は高いといふことは承知してゐるところでござい

ます。

○多賀谷委員 どうも失礼しましたが、労働省からなかなか資料をよこさないんです。これは。ところが、もとはパンフレットを毎年出しておつたんですよ、下請企業の災害率の小さなパンフレット。要するに下請企業の災害率とか言つてゐるのじゃなくて、安全衛生のしおりといふのを出しておつた。それにずっと下請の災害率が書いてあつたんですよ。近ごろはさっぱり出さな

いんですよ。それで統計を持つてこい、こい言ひましたら、いや、そんなのはありませんと言ひから、ないことではない、今までずっと毎年データが出ておつたじゃないかといふことを言ひましたら、やつと持つてきていただいたわけですね。

例えば昭和五十八年度ですが、造船業について見ると、親企業と下請とを分けてゐる。親企業は六十九事業場、下請は千六百六十八事業場。そうして度数は、親は二・八七、これに対して下請は六・九三です。それからさらに強度率は、親は〇・三〇に対して下請は〇・七〇です。化学工業も鉄鋼業もありませんが、もう時間もありませんから申し上げませんが、上から順番に読んだのですけれども、下請は二倍ないし三倍危ないところにいるんですよ。賃金は、ボーナスを入ると大体七割くらいですよ。仕事は、塗装であるとか末端の組み立てであるとか、大体同じような仕事をしています。山口さんは教育問題に熱心でしたけれども、日本の学歴社会といふのもこういうところ

にもあるんですよ。ただ学校だけの問題じゃないんです。下請だってやはり大学の卒業生を入れてるんですよ。本工員と下請の労働者がこれだけ差があるのです。ですから、こういういびつな形をそのまま存続さすわけにいかない。

そこで、危ないところは下請に、親組合の組合
大会でそういうことを言っている。あそこは危ない
いじやないかという質問に対して、書記長が、い
や、そういうところは今度は下請に出すように相
談したりしていると言っている。ある製鉄所で炉
から出た何千度の鉄の湯を動かした、ちよつと傾
いたので下で修理しておる者は全部死んだ。そこ
で、その工場に私が行つて、これは大変なことで
したと言つたら、しんとしてだれも何の葬式をす
る慌てるような風がない。葬式は一体どこでやつ
ているんだと言つたら、いや産炭地の炭鉱です
よ、こう言っている。炭鉱から行つた連中はみんな
下請に行つて、そうして犠牲を負っているわけ
ですよ。昔は炭鉱なんかには組夫というのはい
なかつたですよ、昭和三十五、六年までは。と
ころが、今日、災害が起こると必ず組夫が出るで
しょう。こういう状態を日本の雇用構造というの
はつておるわけです。

そこで、法務省も来ておると思うのですけれども、今日、一体請負というのが、これは施行規則の四条で、とにかく作業に従事する労働者を指揮監督するものでなければならぬとある。そういうことでありますが、現実には派遣事業と言っても派遣先では派遣元の事業主は指揮監督していない。ですから、この状態が今日派遣事業と言われるものです。一体、なぜこれが取り締まられぬのか、今日まで放置しておつたのはどういう理由であるか、どちらでもいいですけれども、これをひとつつお聞かせ願いたい。

○加藤(孝)政府委員 この労働者供給事業に該当するおそれのある事業につきましては、私どもも安定所を通じて立入検査とか関係者への質問あるいはまた事業の実態把握をいたしまして、特に強制労働あるいは中間搾取が行われるような事

質なものについては、これを適正に事業が遂行されるような是正指導というものはやってきたわけでございまして、最近の違反指導件数で申しますと、昭和五十五年で六十六件、五十六年で三十三件あるいは五十七年で五十九件、五十八年で六十七件というものをやっておるわけでございます。

ただ、実際にこうした派遣的な形で行われております人材派遣業的なもの、これが現実には高齢者であるとかあるいはまた主婦の業務というような形の中で労使双方の需給ニーズに合致するというような面も一面あるわけでございまして、そういったようなものをこの職安法の規定に形式的に疑いがあるからということですべて反社会性のあるものとして取り締まることが妥当かどうか、こういう問題が現実にはいろいろ進んでおりまして、そういう中で昭和五十三年以来研究会とか審議会等にもまたいろいろ御論議を賜ってきた、こういった経過の中の問題でございます。

そういう意味におきまして、特にこういう悪習慣なものについては正指導、取り締まりというものをやってきましたけれども、いわゆるそのすれすれといえますか、疑いがあるものについて、事態としてそれが労使、あるいは事業主、労働者の新しいテンポラリーワークといえますか、そういったものの需給にかなうものを取り締まって絶滅させるということには一概に至っていない、こういうことでございます。

○多賀谷委員 この法律は極めて明快ですよ。「この法律で労働者供給とは、供給契約に基いて労働者を他人に使用させること」である。要するに、他人に使用されれば一応労働者供給になるのですよ。

そういう中であなたの方は請負というのは別ですよという請負条件を書いておる。その請負条件の中に一番簡単なのは、直接指揮監督をする。ところが、指揮監督してない業態がいつばいできておるわけでしょう。これがなぜ取り締まられなかったのか。形式的には簡単ですよ。紛らわしいところなのかというのではない。それが罪になるかど

うかは別として、形式的には極めて簡単ですよ。雇用をしておる人が別の他人に使用させておる、この事実が明らかです。そうして自分は指揮監督してないのです。こんな簡単な事実がなぜ告発できなかつたのか。

○加藤(孝)政府委員　こは私ども、實際にそういうケースに当たりましたときには、はっきり請負の形として業務の指揮命令をやる形にそれは最正してくださいという形は是正指導というものには現にやつておるわけでございます。ただ、それを違法として摘発するところまで踏み込んで、そういういらないということでございます。そういう業務処理請負業の名において現実にそれが請負の実態に合わないものは、そういう請負の実態、先生のにおつしやる指揮命令をちゃんとやるような形式にしつかり整えろ、あるいはそういう形態にしろ、私どもこういう指導はやつておるということでございます。

○多賀谷委員　これは法務省はどういう考え方で
すか。

○原田説明員　お答え申し上げます。
先生の御指摘は、職業安定法四十四条違反とい
うことで余り活発に法執行が行われてないのじや
ないかという御指摘だろうと思うわけでございま
すが、私ども、件数的に申し上げますと、これけ
毎年数十件のこの条項に基づいて訴追をいたして
おります。

ただ問題は、先生のただいまの御質問の御趣意は、いわゆる人材派遣的な現実に行われている業種が職業安定法四十四条に違反する場合があるのではないかと、それが請負的な色彩を帯びるから、そこで訴追あるいは捜査という嚴重な法執行をもゆうちよしておるのではないかと、という御指摘ですね、と思うわけでございます。

この点につきましては、私どもも、いろいろな
事判例もあるところでございますけれども、職
安定法の基本的な物の考え方、その立法の趣旨
またそれを現実に行政指導しておられる規則にお
ける考え方等を総合的に判断してまいりますと、

これは必ずしも法が予定している供給事業とは言いたいのではないかということで、法執行を見合せているという場合は確かにございます。

その点につきまして、このまてお答え申し上げます。いいいかどうかわかりませんが、今、御審議いただいております法律案におきまして、明確な形で労働者供給というような一つの実態の中から労働者派遣事業というものを取り出しまして明確に位置づけまして、これにつきまして一定の条件のもとに監督を及ぼしながら規制していき、かつまた事業の実態について適正な措置を図つていこうということでございますので、私どももいたしまして、もぜひそのように実現させていただきたい。

そうした上で、労働者派遣事業というものにつ
きましては、それぞれの新しい法律における規制
措置につきましても、違反があれば適正にこれを
法執行していくということに考えておりますし、
また、その際につきまして、現行法でもそうで
ございますけれども、新たな法律、でき上がる法律
につきまして、労働者派遣ということと、あるい
は現行でも問題になる請負との関係についてなお
不明確ではないかという考えも確かにあるうかと
思いますが、それにつきましても、私も承ると
ころによりますと、今後のいろいろな検討の過程で
その点について明確な認定基準をつくり上げてい
って業界における秩序を維持していきたいという
考えのように聞いておりますので、私もと
てはそれを期待しているということでございます
ので、御了解いただきたいと思います。

○多賀谷委員　要するに、施行規則の四条といふのは労働者の役人の施行規則であつて、法律としてはそので立件をするわけにいかない、こういうことなんでしょう。いろいろ言われたけれども、言うならばそうでしょう。結局そういうことを言つておるわけです。ですから、明確にしてください、こう言つておる。

そこで、それなら今度は十四なら十四業種指定するとしますね。それから請負というのがあつた。

十四業種でないもので請負に紛らわしいものは立件できませんか。今までできなかったのが、その点については全然触れてないのではありませんか。

○原田説明員 先生お尋ねのとおり、今度の労働者派遣事業のカテゴリーで賄えないものにつきましては、いずれにしても現行法で法執行してまいらるわけでございます。その中で、今回さまたま御審議いただいておりますような形で労働者派遣事業の実態というものがおのずから明らかになってまいりましようし、それにつきまして、正式な形で認定して、その規制の中で処理していくというものの実態も明らかになってこようと思ひますし、かつまた、その過程で労働者派遣事業と請負というものの差異が、基準が次第に明確になっていくと思ひますので、新しい労働者派遣事業に当たらないものでそれが労働者供給事業に当たるといふことになりますれば、当然明確な形できちんとした適正な法執行が行われるべきものであるといふふうに考えております。

結めて考えていくべきものでございまして、それらにつきましては、今後定められていきます認定基準につきまして、私どもも十分それを尊重しながら適正な法執行を行っていくべきであるといふふうに考えております。

○多賀谷委員 まず第一に、日本の雇用の土壌というのと欧州における土壌というのが全然違うという認識です。マンパワー・ジャパンがいればアメリカから上陸してきたですね。そうして、この本によりまして、大規模な調査をしたけれども告発するに至らなかった、こういうことを書いておるわけでありま。日本の雇用の基盤というものとアメリカとは違う。そうして欧州とも違うのですね。欧州は大体において職業紹介というのは国のいわば独占的な権利、ドイツのようにはっきりしているところだけじゃありませんけれども、でありますから、派遣事業というのはなるほどあるけれども、この前野見山審議官がここで発言なさったように、ごく人数が少ないですね。西ドイツで二万人ですか、それからフランス十一万、それからベルギーで二万人。そうしてその多くの分は製造業だ。そして、ベルギーは建設業を禁じておりますけれども、そういうことです。

今度の派遣事業と全然違うのだ。異質のものだ。言うならばこれは日本で言う請負なんですよ、外国で認めているのは。それも一時的なものであつて、補てん的なものである。ですから、平均派遣日数も極めてわずかであるといふことをおっしゃつておるわけでありまけれども、全然異質なものが入つてきておる。

○原田説明員 その点につきましては、今回の大変な御努力で御審議いただいております過程でも、いわば法律をもつて規制すべきものと、それを認知して一定の監督、許可なり届け出のものとしてこれから発展といひますか、法律違反にならない形で行われるべきものと、そうでないものといふものはおのずから明らかになつてくると思ひますし、また、現行におきましても、請負と労働者派遣事業というものの関係と申しますのは、必ずしも役所側の考え方というよりもむしろ民法あるいは労働法を含めまして法律解釈の一般的なものな考え方、それを裁判所がどう考えるかということも

考へなければ……アメリカは御存じのように規制法も何も無い。しかし、欧州の賃金というのは職業別の賃金が確立しておるだけではないで、一週間から一週間、あるいは月給なら月給の中に、ボーナスも入つておるのです。退職金も入つておるのです。企業年金も入つておるのです。いいですか。日本では、短期雇用の中にはボーナスも入らなければ、それから退職金も入らなければ、企業年金も入つてないのです。日本はこういう仕組みの中にあるのですよ。

○山口国務大臣 今多賀谷先生から御指摘いただいたような、非常に十分心しておかなければならぬいろいろな問題点も率直にあろうと思ひます。しかし、高齢化時代を迎えてこれから非常に雇用市場が大きく膨張する、こういう見通しにありながらも、今春闘におきましてもいろいろ皆さん方の御努力、労働側の熱意等の中で、前年に上

ば、企業年金も入つてないのです。日本はこういう仕組みの中にあるのです。日本はこう。それから、短期雇用とか臨時工とかあるいは派遣の労働者は、同じ賃金だといつても、日々定期的にもらう賃金が同じであつてもだめなんです。非常に差があるのです。そういう中に、今、日本の労働者は置かれておる。ですから、そういう点を十分考えないで、言うならばアメリカ型の人材派遣法をばんと日本に入れてくるならば、欧州よりもずっと後進性の日本がもう一方は先走つてしまふ。それは人材派遣業で、いわば経済同友会が言つておる中間労働市場なんというのがもしできるとすれば、それは月給なら月給の中に完全に生涯を見通した賃金でなければならぬのに、そういう整備が全然行われないでいて、これだけがばんと走つておるのです。

そこで、そのほざまにある労働者、それは五十年たつてなるか百年たつてかわからないけれども、どういう方向に行くかわからぬけれども、そのほざまにある労働者が一番みじめだ。というのは、あなた方は今日の日本の労働管理は非常に世界に冠たるものだ、終身雇用制といふものを崩すことではない、こうおっしゃつておる。だから、また危険なんです。結局、低賃金になつてしまふのです。そのほざまの労働者は低賃金になる。ですから、経済同友会が今からは労働コストを下げなければならぬといふことを言つておるでしょう。でありますから、そういう流れに沿つて、結局その間の労働者が大変苦痛を見る、基幹労働者だけを本工員として扱うという状態になるわけでしょう。こういう基盤の違ひをどういふように考えておるか、労働大臣。

○山口国務大臣 今多賀谷先生から御指摘いただいたような、非常に十分心しておかなければならぬいろいろな問題点も率直にあろうと思ひます。しかし、高齢化時代を迎えてこれから非常に雇用市場が大きく膨張する、こういう見通しにありながらも、今春闘におきましてもいろいろ皆さん方の御努力、労働側の熱意等の中で、前年に上回る一つの春闘相場というものも形成された経緯等もございまして、また、ボーナス面その他で配慮しようといふような企業もあるやに聞いてもおるわけでございまして。

私は、多賀谷先生の御指摘いただくような御議論は御議論として、十分職場環境、条件の中にこれを巧みに取り入れながら、しかし、基本的にはこうした終身雇用をひとつ守りながら、これは使用者側のニーズだけでなく労働側のニーズも含めてこういう産業がひとつ社会的に認知されて、そしてまた、派遣業といひながらも、我々、中央職業安定審議会の議論なんかを聞いておりました、やはりいい人が大勢来ていたとしまして、常用雇用や終身雇用の企業以上にいわば一日一日がやはり闘いだといふ部分も含めて、いい人を入れなければならぬ、こういう決意に使用者側も労働側も立つておる、こういう点もあるわけでございまして、いろいろの問題がございましてけれども、我々としては労働者の保護と雇用の安定というものを十分配慮しながら、先生御指摘いただいたような問題も十分考えながら、この法案の整備によつて労働条件の前進をより図つていきたいといふのが基本的な考え方であるといふことも御理解をいただきたいと思ひつてございまして。

○多賀谷委員 私どもは、率直に言ひますと、いろいろ考えました。将来展望を見て、全く私どもは白紙で臨んだわけですから、この法案の問題については、いろいろ考えました。

そこで、まず今お話がありましたように、あいまいである、そして、形式的には全部違反しておるのに送検もできないあるいは告発もできないといふ。これは単なる施行規則の中に置いておるか、本則の中には何もそういうものが明確でないといふので、むしろ施行規則そのものにはかなり不満があるので、それと本則に入れたわけですから、そして明快にいたしました。これなら法務省も積極的にやつてくれるだろうと思つて明確にしたわけですから、ですから、安定法の強化を図つたのです。

第二は、今お話がありましたように、女子の職場進出、それから高齢者の就職、こういう問題を踏まえて、率直に言つて、僕は、国も府県も、それから市町村も、大体この安定法に書いておるとおりやつておらぬですよ。雇用については市町村長まで義務があるのですよ。知事にも義務があるのですよ。国も義務があるのですよ。一体、町村なんかに行つて就職の話したら、皆何だろーかという顔をするでしょう。人生で労働者にとつては失業という事態が一番重要な事態ですよ。それがどこにも頼りになるところがないのですよ。

今、安定所に行つて、安定所が職業紹介する率は幾らぐらいですか。——まあいいですよ。大体二〇%前後でしょう。そういうような状態は怠慢ですよ。労働省の怠慢だ。こんな重要な問題を、隣の奥さんにどこかパートありませんかなんて相談するような代物じゃないのですよ、これは。みんな、何のために役所があるのか、労働者のサービスは市役所へ行き、あるいは県にも行き、国もやるという総動員体制というのが——そして国が責任者ですよ。そういう体制ができていない。ですから、そういう営利事業が出てくるのですよ。ですから、私は、どの窓口も、高齢者のあるいは女子職場進出のテンポラリー・ワーク・バンクを設けて、何もこういうことで営利事業にする必要はないのです。それが我々が主張した第二です。

第三は、それは言つても、私は、かつて政府が港湾労働法、昭和四十年につくりましたけれども、その九年前に、昭和三十一年に港湾労働法をこの委員会に提案しました。それはなぜかといふと、港湾労働者の常用化といつても、港の状態は港湾労働者には非常に波動性がある。波動性があるから、どうしても普通の常用化だけではいかなうの、こういうのをとらえて港湾労働法といふのはできたんです。その後、政府は九年後に今の港湾労働法をつくつたのです。

そこで、今日我々がそういうものを必要があると思ふならば、ソフトに従事する労働者、これ

は今日のように、言うならば同時発注があるでしょう、その同時発注がある中に企業、例えば銀行なら銀行がオンラインシステムをやろうというところ、もう間に合わない、企業競争ですから。そうして養成する暇もない。だから、借りてくるのです。派遣者を集める。しかし、一応オンラインが整備されてしまえば、そんな人間は要らない。だから、私は、それはやはりやむを得ぬのじゃないか。しかし、それなのに女子とか高齢者が望んでいるなんというの役所の怠慢ですよ。それをみずから言ひおるのです。それなら労働省は要らぬと言ひおるのです。ですから、その區別をはつきりして、我々は五年なら五年、技術革新がどういふものにおさまるかという、五年なら五年というものを限つてやはり物を考えるべきじゃないかという法案を出したわけです。

そこで私は聞きたい。あなたの方の法案と我々の法案、今採決をするわけですが、私どもの法案に欠陥があつたらお示しを願ひたい。一体どこが悪いのか、あなたの方よりもどこが悪いのか、これをお示し願ひたい。

○加藤(孝)政府委員 社会党の対案になつておりますのは、そういうコンピューター関係の業務に限つて五年と、こういう形で立案をされておられるわけですが、政府案の方は、基本的にそういう業務については必ずしもその一業務に限定するわけではなくて、例えば今例示という形で出ておりますが、そういう十四業務というものを一応例示的には掲げながら、こういったような関係の業務についてやつていこう、こういうことでござい

ます。やはりこういう高齢化あるいはまた女子の職場進出といふことで、いわゆるテンポラリー・ワーカといふような方々もいろいろふえてくる。またそういうような労働者を必要とする企業の波動性といふようなものもあるという中で、必ずそういう一つの業務に限定してやるということについては、今後のそういう全体の動きの中での仕組みとしてはいいかなものであるかということ、政

府案ではそういう業務範囲を幅広くしておるといふところが、一つ基本的に違ふ点であるかと思ふわけですが、そういつた点について、私どもとしては公労使の委員も交えまして審議会の議論、あるいはまたその前として、五十三年以来いろいろ研究会等の議論も踏まえた上で現在の政府案といふものを御提案申し上げておる、こういうことであるわけでございます。

○多賀谷委員 これも、一般法にしたら私は二重構造がますます拡大すると思うのです。あなたの方は、どの提案理由を見ても、高梨さんのお話を聞いても、まず最初に出るのは技術革新でしよう。ですから、技術革新なら技術革新の面だけとらえればいいのです。確かにミス・マッチ、需給関係のアンバランスですよ。ですから、それならそれをとらえて、まずそれを五年なら五年やつてみればいい。一般に、そのワープロだつてそういうもの。少し訓練すればできるのです。そういうものまで全部派遣事業として入れてしまつて、もう日本の終身雇用制は古いんだ、もうそういうものは一てきするのだという方針ならまた話は別ですよ。そうじゃないでしよう。

ですから、はざまにおる労働者が大変迷惑をしますよ。それで、十四業務種入れたつて、なぜだ、おれらをどうして入れてくれぬ——必ず出ますよ。そうなれば、もうどうにもならなくなるんだ、あなたの方の手では。もう既にならなくなつてきています。今までもならないのが今からなるといふ保証はない。だから、我々はこの法案については非常に疑心暗鬼を持っている。しかし、後戻りがきかないのです。こういう経済の動きといふのは後戻りがきかない。だから、私は十分慎重にやつてもらひたい、こういうふうに思つて、私どももない知恵を絞つて、いろいろな経験から、技術革新の面だけをとらえればやむを得ぬけれども、ほかにはむしろ安定法を強化する、あるいは今の職業あつせんといふものを国も県も市

は、あるいはまた労働組合も積極的にやるべきではないか、こういうふうに考えるのですが、あな

たの方はみそくも一緒にしてぼんとほうり出したところ、どうも役人らしからぬ発想ではないか。

最後にそれだけ言つて終わりたいと思ひます。

○戸井田委員長 村山富市君。

○村山(富)委員 今も多賀谷委員から本法案についての厳しい問題の指摘がございましたが、これまでも各党から、そうした問題点についてそれぞれ指摘がございました。時間の制約もござい

ますから、私は、これまでの質疑応答の中で問題点となりそうな点について絞つて大臣の明確な御答弁をいただいて、確認をしておきたい、こういう意味でこれから質問を申し上げますので、よろしく願ひ申し上げます。

第一に、法律上、港湾運送業務は六港に限り適用対象業務から除外することになっておりますが、それ以外の九十二港についても同様に対象にされないかと解してよいかどうか、まず承りたいと思ひます。

○山口国務大臣 港湾運送業務については、港湾労働法において特別の雇用調整制度が設けられているため、法律上、適用対象業務から除外することとしていますが、その業務の特性は他の九十二港についても同様であるので、そのような業務を適用対象業務にすることは考えておりません。

○村山(富)委員 次に、法案第七条の許可基準は抽象的でその内容が明らかではありませんが、民営職業紹介事業の取り扱い等々も参考に、具体的基準について明確に定めておく必要があるのではないかと思います、見解を明らかにしていただきたいと思います。

○山口国務大臣 法案第七条第一項の規定は、一般労働者派遣事業を許可するに当たつての基本的な要件を定めたものでございます。この基準は、労働者派遣事業が適正に行われることを確保するため、一定の組織的基礎や資産を有する者に限つて行わせようとするものでござい

ますが、その内容が必ずしも明らかでない面もござい

取り扱ひも参考にしつつ、中央職業安定審議会の意見を聞きましても、具体的基準を定めることとしてまいりたい、さように考えております。

○村山(憲)委員 次に、法案第二十三条の事業報告書及び収支決算書については、労働省令で定めるところにより提出せると規定されておりますが、定期的に提出する義務があるものと解してよいかどうか、明らかにしていただきたい。

○山口國務大臣 法案第二十三条の事業報告書及び収支決算書につきましては、毎年一回定期的に提出させるよう労働省令において措置してまいりたいと考えております。

○村山(憲)委員 次に、法案第二十四条において争議行為の不介入について職業安定法第二十條を準用しているが、現に派遣先で争議行為が行われていなくとも、その蓋然性が高い場合には労働者派遣をしてはならないとするのが立法趣旨だと思ひますが、どのように運用していくつもりかお考えを承りたいと思ひます。

○山口國務大臣 法案第二十四条は、労働者派遣事業についても他の労働力需給調整システムと同様に争議行為の不介入の原則を担保しようとするものであり、御指摘のように脱法的行為によつてこの規定の趣旨が損なわれることのないよう、関係者に対する指導に努めてまいりたいと思ひます。

○村山(憲)委員 次にまた、派遣労働者が派遣先において労働組合を結成しようとする、あるいは派遣先の労働組合に援助、協力を求めた場合などについても、労働者派遣契約の解除禁止事由に当然該当するものと思ひますが、そう理解してよいかどうか、見解を明らかにしていただきたいと思ひます。

○山口國務大臣 御指摘の事項は、いずれも労働者の団結権の行使に関する事項であり、公序としてこれを保護する必要性の高いものと考えられますので、法案第二十七条により労働者派遣契約の解除が禁止される理由に該当するものと考えております。

○村山(憲)委員 さらに、就業条件をめぐつてト

ラブルが起こるようなことを避けるためにも、派遣就業の特性にかんがみて、派遣される労働者に対してあらかじめその内容を書面で明示させることとすべきであると思ひますが、その点についての見解を明確にしておいていただきたいと思ひます。

○山口國務大臣 派遣元、派遣先及び派遣労働者の三者間において就業条件の内容を明確にしてトラブルの発生を防止するという観点から、就業条件の明示の方法については、例えば緊急に労働者派遣をする必要がある場合等実質的に事前に書面によらしめることが困難である場合を除き、御指摘のように、原則としてあらかじめ書面により行わせることが適当であると考えており、関係の労働省令を定める際、その旨を明確にすることといたしたいと存じます。

○村山(憲)委員 次に、労働組合の行う労働者供給事業については、今後その活動を促進させることが必要であると思ひますが、具体的にどのような措置を講ずるつもりであるか見解を承つておきたいと思ひます。

○山口國務大臣 労働組合が行う労働者供給事業につきましては、その活動を促進するという観点から、次の点について改善を図ることとしております。

一、現行の労働組合法上の労働組合のほかに、職員団体及び地域レベルの労働団体も行うことができるようにすること。

二、産業別または職業別の全国組合に加入している旨の要件を撤廃すること。

三、組合費につきましても、組合の自主的決定を尊重して、定率制でもよいこととする。

四、許可の有効期間を二年から三年に延長するとともに、有効期間の更新制度を導入すること。

五、許可申請の際の添付書類を簡略化すること。

○村山(憲)委員 さらに、今後、労働者供給事業あるいは適用対象業務以外について行われる労働者派遣事業等違法な労働者派遣事業については厳

格な取り締まりを行う必要があると思ひますが、そのためにどのような措置を講ずるつもりか、具体的ににお答えをいただきたいと思ひます。

○山口國務大臣 御指摘のような違法な事業活動が行われることのないよう指導監督体制の整備を図り、厳正な指導に努めるとともに、労働者派遣事業、労働者供給事業と請負との区分に関する具体的な認定基準を法施行までの間に中央職業安定審議会の意見を聞いて定めることとしており、これらを通じて適切な法の運用に努めてまいりたいと存じます。

○村山(憲)委員 次に、労働者派遣事業によつて、労働組合が進めてきております使用者概念拡大闘争に水を差されることになるのではないかと、の危機が非常に強い。せめて労働基準法等の責任を負つての事項については、派遣先に交渉応諾義務を認めるべきであるという意見が強いのでありますが、この点について行政としてどのようにお考えになつておるか、見解を承りたいと思ひます。

○山口國務大臣 労働者派遣事業の場合、派遣元事業主が派遣労働者を雇用し、派遣労働者の労働条件については、派遣元事業主が決定するものでございします。

したがつて、一般的には派遣元が団体交渉に臨むべき立場にございしますが、個々具体的な事業主についてそれが団体交渉に臨むべき立場にあるかは、労働委員会あるいは裁判所において判断されることになるかと存じます。

○村山(憲)委員 これは最後になりますが、新法であるだけにいろいろな事業が想定されますけれども、そうした具体的に想定される事例について、例えば、派遣先において労働者派遣契約に定める就業条件に反して派遣労働者が就業せられたような場合に、労働者の保護を図るためにどのような措置を講じていくつもりであるか、見解をお聞きしておきたいと思ひます。

○山口國務大臣 派遣労働者の適正な就業を確保するため、派遣先が労働者派遣契約の定めを反す

ることのないように適切な措置を講ずべきことは当然でございします。御指摘のような場合には、公共職業安定所における指導監督体制を整備し、具体的事業に於いて労働者の保護に欠けることのないよう派遣先に対しても適切な指導をすることといたしたいと考えております。

○村山(憲)委員 以上で質問を終わりますけれども、冒頭に申し上げましたように、新しい法律であるだけにいろいろの危惧を持たれる面がたまたまあるわけです。そうした問題についても、遺憾のないような措置を十分講ずるといふことを強く要請をしておきまして、私の質問を終わります。

○戸井田委員長 小沢和秋君。

○小沢和委員 政府部内で労働者派遣事業が問題になつてから既に七年以上たつたわけでありまして、戦後の労働法制の根本的な転換を含むこの法案が、今日まで、形の上ではきょうを含めまして四回審議されたことになりましたけれども、実際には十数時間、その中には関連質問なども相当あつて、まだまだいろいろな問題が解明されないままにきょう大詰めというふうな事態を迎えていることは、私は甚だ残念に思ひます。

質問を具体的に申し上げますが、まず第一は、職安法の四十四条でこれまで労働者供給事業が禁止されてまいりましたが、その一部を派遣事業として公認することになるわけでありまして、その正当化のために、戦前のような非人間的な労働が復活することはないかというふうなことが言われているわけでありまして、果たして、今日の日本にはもうそういうような問題がないのか。例えば私の地元などでは、今でも労働下宿というのがありまして、手配師がおつて労働者を供給しておるといふような実態もあります。そのまですでなくとも、新日鉄などの職場では、本工と並んで下請関連の労働者がほとんどふえていつていふようなのが現実でありますし、今度の派遣法によつて、私は、事務や附帯部門にまでそういうような労働者が広がっていくのではないかと危惧するわけでありまして、

こういうような無権利、低賃金の労働者がどんな広がりていくようなことを放置しておいていいのかどうか、むしろこういうようなことを促進するようにならなければならないのか、今度の法律について私たちが一番危惧しているわけであります、その点どうでしょうか。

○山口県労働大臣 小沢先生も御理解いただいておられますように、高齢化時代を迎え、あるいは女子の職場進出あるいは省力化の問題、いろいろ考えますと、先ほど多賀谷先生の御論議にもございましたけれども、やはり国民の権利として十分正當な職を得るということが何よりも大事なことでございまして。我々は、そういう意味におきまして、今日及びあすの雇用問題という立場から、あらゆる面に於ける雇用の拡大を図るということを基本的に最重要課題と存じておりますし、また、それは単なる雇用の拡大ではなくて、労働基準法その他いろいろな労働法の保護のもとで雇用環境でなければならぬというふうにも考えておるわけでございまして。

したがって、政府案、社会党案いろいろ論議ございましてけれども、私は、やはり労働法案というものはどっちが正しいとかどっちが間違いだということではなくて、問題点を積み上げながら労働者の保護また生活権を守っていくということが大事であると思ひますし、今先生の御指摘のような御心配も、国会でもいろいろお取り上げいただくような場合も含めて、また労働者自身の意識の変化、前進等々の中から一層よりよい雇用環境、条件を整備していくということの中にこの法案の一つの大きな意味と責任があるというふうにも考えておるものでございまして。

○小沢(和)委員 派遣事業を新しい労働力供給システムというふうに位置づけ、これが今後どんな広がりていけば、ただ不安定で劣悪な労働条件の労働者がふえていくというだけでなく、職業安定所もその役割がどんどん後退していくのではないかと、私には心配するわけであります。今でも敗戦直後に比べますと職安を通じての

就職率は下がるばかりというふうに認識しておりますが、一体、今後労働行政の中でこの職業安定所をどう位置づけしていく考えなのか、このこともこの機会に明確にしておいていただきたいと思います。

○加藤(孝)政府委員 公共職業安定所はやはり雇用失業情勢におきまして各地域での責任ある官庁でございまして。そういう意味におきまして、それぞれの地域での総合的な雇用サービスセンターとしての位置づけをし、そして雇用問題に責任を負っていく組織、機関としての充実を図っていくものであるというふうに考えておるわけでございまして、そのために、この安定所を中心にしたしまして、例えば新しいニーズに対してはパートバンクを設置するとか、あるいはまた高齢者対策といったしまして関係の市町村に高齢者職業相談室を設けるというふうなことも図りながら、さらにまた、今後はこの公共職業安定所を全国ネットワークで結びまして求人求職情報のオンライン化というふうな形でその整備充実を考えておるところでございまして。

そういう意味におきまして、御指摘ございましたように、あくまでこの職業紹介の問題、雇用対策の問題は安定所を中心に行っていくべきです。しかし、安定所で行うことが必ずしも適当でないものについて、あるいはまた安定所の補助的な形のものや民間等にお願ひするということもやはりそういう安定行政の一環として、一定の規制のもとに、一定の監督のもとにそういったものを補助的な機関として活用していくということもまた大切なことではないかと、こういうふうに考えておるわけでございまして。

○小沢(和)委員 次に、労働組合による労働者供給事業についてお尋ねをいたします。

これについては、労働組合が大変な苦勞をして労働者の雇用を守り労働条件を維持して今日まで頑張ってきたものであります。ところが、その多くは労働組合を使用者とみなす措置がとられていないために、いまだに社会保険、労働保険の適用

を受けられないのであります。また、これらの労働組合は、派遣事業が認められることによってそれと競合させられることで存立の危機感を深めております。

そこで伺いたいわけですが、一つは、現在労働者供給事業の認められている業務については派遣事業の対象業務から外すということをご確認をいただけるか。

もう一つは、労働者供給事業を行える範囲を広げる措置が盛り込まれておりますけれども、例えば業界でつくる社団法人などにも広げられることになる、實際上これまで労働者供給事業を行っていた労働組合は大変な打撃をこうむることになります、そういうしないということをご明言できるでしょうか。

○加藤(孝)政府委員 今後業務指定をいたします際に、関連する業務についてのいろいろ実態調査を行い、そしてまた関係者のヒアリングを行う、さらにまた審議会の場におきまして審議を重ねて社会的な合意が得られるものを派遣事業の対象業務にしていく、こういう手順を進めることを考えておるわけでございまして。そういう意味におきまして、現在労働者供給事業について行われております業務とのその辺については、調和ある措置というものが当然頭に置いてやっていかなければならぬ。そういう意味において、そういう御指摘の点については地域的にもいろいろ検討をして混乱のないようにしていく必要があるであろう、こう考えるわけでございまして。

それから第二の点につきましては、これは実態としてどういう仕組みのものを御提案なのか詳細わかりませんが、いずれにいたしましても、労働組合が組合員を雇用するという雇用者の立場にないことは事実でございまして。そういう意味で、そういう雇用者責任をかわって何か適当にとらせ得るようなものが考えられるかどうか、その辺について私どもまだ名案がありませんが、私どもも労働者の保護という面でのいろいろ仕組みを考えていくことは、常に検討しなければならぬ問

題であると基本的に考えます。

○小沢(和)委員 次に、派遣元が雇用主として労働者に対してすっきりした責任を負うようにしたいというふうなことが言われるわけですが、私はそういう責任をすっきり負えるはずがないのではないかと、私には思ふのです。ここでも、これまで私たちが問題にしていまいりましたが、いわゆる三大協定で、すね、休日、時間外の労働について派遣元と協定をするというわけでありまして、例えばマクドナルドの場合などはいまだに就業規則をつくることのできない。だから、協定もなしで実際には残業をやっておるわけですね。あるいはコンビニエーター関係のある派遣労働者の話を聞いたところでは、一日に十三時間というから、二十時間までの労働ができるような協定を結ぶということが派遣先から指示をされてそういう協定が結ばれている、こういうようなこともあるわけですね。何とかして派遣元で協定を結ぶようにしようというので、派遣元を事業所にするというような便法を講じたり、あるいは労働者の代表というところでお互いに全く顔見知りでも何でもないような人たちのグループを無理やりつくって、そして代表を選ばせてというふうなことをいろいろやろうとしておるわけですが、こういう二重三重の無理を重ねて形式的に結んだとしても、これであなた方が長時間労働を少しでも抑えていくというふうなことは、これでは全く役に立たないのじゃないでしょうか。やはり派遣先と実際こういうような労働時間などについて話し合いをすることができてこそ、そして協定を結ぶことができるような道が開かれておつてこそ、実際に意味のある長時間労働の規制というふうなこともできていくのじゃないのでしょうか。

○菊地説明員 労働条件の決定は、雇用主である派遣元事業主との間で的確に設定されるべきものであると考えておりますし、この法律が施行された際には、法律の目的が達成されますように指導監督を図っていきたく思っております。御指摘のマンパワー・ジャパンの就業規則、三六協定の問

題につきましても、的確なものが締結されますよう目下鋭意指導を進めておるところでございます。

○小沢(和)委員 鋭意指導をしていると言われども、実際に今までマンパワー社は八年もかかってこのような状態だったわけでありまして、時間も参りましたから最後に申し上げたいのは、少なくとも労働基準法やあるいは労安法などで、これは派遣先の責任だというふうな使用者責任の振り分けをした部分がありますが、この部分については派遣先と交渉ができるような道を開かなければ、そういうような部分については全く宙に浮いて問題の解決が何一つできないということになりはしませんか。この部分についても依然として全く交渉を必要としないという見解でしょうか。それで終わります。

○加藤(孝)政府委員 基本的に派遣元に雇用主としての責任を負わせる、そして派遣先につきましては安全衛生あるいは労働時間の問題等については基準法上の使用者とみなしてその使用者責任を負わせる、こういう仕組みであるわけでございまして、したがって、労働条件の問題につきましても、これは派遣元に原則としてこの団体交渉の承諾義務というものもあるということでございます。

ただ、具体的な個々の事案について見た場合に、これはいろいろなケースもあり得ると思えます。そういう場合についてあるいは労働委員会なり裁判所の判断において、その派遣先に交渉承諾義務があるというような場合もそれはあり得ることも考えられないわけではない、こう考えております。

○小沢(和)委員 終わります。

○戸井田委員長 この際、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の両案について議事を進めます。

これにて両案に対する質疑は終局いたしました。

○戸井田委員長 この際、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に対し、稲垣実男君外二名から修正案が提出されております。

提出者から趣旨の説明を求めます。大橋敏雄君。

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に対する修正案
(本号末尾に掲載)

○大橋委員 ただいま議題となりました労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律案に対する修正案につきまして、自由民主党・新自由国民連合、公明党、国民会議及び民社党・国民連合を代表いたします。その趣旨を御説明申し上げます。

修正の要旨は、第一に、一般労働者派遣事業の許可の申請または特定労働者派遣事業に係る届出書の提出に際し添付する事業計画書及び定期的に提出する事業報告書には、労働者派遣に関する料金等の事項を記載して提出しなければならないものとする。

第二に、派遣元事業主は、海外派遣をしようとするときは、あらかじめ労働大臣に届け出るとともに、労働者派遣契約の締結に際し、派遣先が、派遣先責任者の選任、派遣先管理台帳の作成、記載及び通知その他派遣就業が適正に行われるために必要な措置を講ずべき旨を定めなければならない

ものとする。

第三に、新たに労働者派遣の対象としようとするときは、労働者派遣の対象となる旨の労働協約または就業規則の定めを受ける労働者についてあらかじめその旨を明示し、その同意を得ることを要するものとする。

第四に、労働大臣は、労働省令で定める場合を除き、専ら特定の者に対し役務を提供することを目的として労働者派遣事業が行われていると認めるときは、当該事業の目的及び内容を変更するよう勧告することができるものとする。

第五に、この法律の施行後三年を経過した場合において、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、必要な措置を講ずるものとする。

以上であります。

何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。

○戸井田委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

○戸井田委員長 これより両案及びただいま提出されました修正案を一括して討論に付します。

討論の申し出がありますので、順次これを許します。谷垣禎一君。

○谷垣委員 私は、自由民主党・新自由国民連合を代表して、内閣提出の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について、自由民主党・新自由国民連合、公明党・国民会議及び民社党・国民連合提出の修正案並びにその修正部分を除く原案に賛成するものであります。

御承知のように、最近における経済社会の進展に伴い、労働力の需要及び供給の両面においては、本格的な高齢化の進展、女子の職場進出のほ

か、マイクロエレクトロニクスを中心とする新たな技術革新の進展、サービス経済化等の産業構造の変化といった、まさしく構造的な変化が生じております。

このような構造的変化に対応して、多様なニーズにこたえて、労働力の需給の結合を促進し、就業機会の増大を図っていくためには、単に現行の職業安定法における民間の需給調整機能はできる

だけ抑制するという硬直的な制度の運用のみでは十分ではなく、労働者派遣事業を法制化する等新たな観点からの法的整備が必要になってきているものと考えております。

もとより、この場合においても、職業安定法がその排除を目指した弊害が発生することのないよう十分な配慮が必要であるとともに、労働者の保護と雇用の安定に欠けることがあってはならないものと考えております。

また、我が国におきましては、長年にわたり形成されてきた終身雇用慣行を基礎として、労使関係の安定、経済の発展を図ってきたこと、さらに、常用雇用が雇用の基本であることにも十分留意することが必要と考えます。

今回の政府案においては、労働者派遣事業について、その事業の開始を原則許可制によることとし、ただし雇用の安定の図られている常用雇用労働者のみで行う場合を届け出制としており、欠格事由の定め、許可基準、許可の取り消し、事業廃止命令、事業停止命令、改善命令等事業の適正な運営を確保するための措置が講じられており、弊害の発生防止のため十分配慮されているところであります。

また、派遣元事業主及び派遣先に、就業条件の明示、責任者の選任、台帳の整備等雇用・就業管理体制を整備し、派遣労働者の苦情等を的確に処理し得るようになっているとともに、労働基準法等の適用の特例等を設けることにより、労働者の保護に欠けることのないようにしており、さらに、派遣元事業主に、派遣労働者の希望及び能力に応じた就業機会及び教育訓練の機会を確保させるこ

と等により、労働者の雇用の安定、就業機会の拡大に資することとしております。

さらに、労働者派遣事業を行うことのできる対象業務について限定することとし、具体的に対象業務を定めるに当たっては、労使の代表の参加する中央職業安定審議会の意見を聞くこととし、また、制度の運用に当たっては、雇用慣行との調和等を考慮することとしております。

また、あわせて、民営職業紹介事業、労働組合の行う労働者供給事業等についても所要の改善措置が講じられております。

これらの措置は、これまでの検討の経緯を踏まえ、各層の意見を反映したものでありまして、しかも、多様なニーズにこたえた需給調整を図ることを可能とし、労働者の保護と雇用の安定を図り、雇用慣行にも配慮したものであり、また、時宜にかなったものとして適切なものと考えております。

以上の理由により、私は、自由民主党・新自由国民連合、公明党・国民会議及び民社党・国民連合の修正部分を除く政府案に賛成するものであります。

なお、政府案に対する自由民主党・新自由国民連合、公明党・国民会議及び民社党・国民連合提出の修正案は、労働者の保護と雇用の安定をさらに一層推進するために講ずる措置であり、妥当であると考えます。

以上であります。(拍手)

○戸井田委員長 永井孝信君。

○永井委員 たいま議題となつています政府提案の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修正案の採決に当たりまして、私は、日本社会党・護憲共同を代表いたしまして、反対討論を行うものであります。

私は、まず第一に、この問題をめぐる歴代自民

党政府の姿勢、すなわち労働者保護立法の施行に消極的で、現状を容認しあるいは追認しようとする姿勢を問題点として指摘したいと思うのであります。

戦後我が国では、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等の制定により労働関係の民主化が行われ、実際の使用者と労働者との間に第三者が介在することとは原則的に禁止されることになったことは御承知のとおりであります。

しかしながら、これらの法律が施行されてその間もない一九五二年、昭和二十七年には早くも独立した請負事業としての実態を有しないものを労働者供給事業として禁止するための労働省令、つまり職業安定法施行規則の第四条が改悪され、労働行政の指導方針も大きく転換したため、社外工等の事業場内下請事業が公然と復活、増大する結果を招きました。それでも当時はなお請負業者には、作業の完成について法律上の責任を負うこと、労働者を指揮監督すること、労働者に対し使用者としての法律上のすべての義務を負うことが求められておりました。

ところがその後、これらの条件を満たさず、請負形式をとつてはいても明らかに労働者供給事業に該当するものがふえてまいったわけであります。これに対しても政府は積極的に取り締まろうとせず、むしろ逆にこれらの事業についても新たに労働者派遣という概念を持ち出してこれを民間の新たな労働力需給調整システムとして法制度化しようとする今回の法案を提出するに至つたわけであります。

これによつて労働者供給事業の禁止を定めた職業安定法第四十四条はほとんど形骸化することは必至であります。今政府に求められていることは、従来の姿勢を改め、労供禁止規定を厳格に施行することなのであります。

第二の問題点は対象業務についてであります。政府案では、港湾運送業務や建設業務などは除外されるものの、適用対象業務の指定は政令、つま

り政府にゆだねられており、したがつて法律上は実に広範な業務が対象とされる可能性を残している点であります。政府が労供禁止の原則に変更はないというならば、対象業務は法律上明確にし、しかもできるだけ限定するべきであります。我が党もいたしましては、対象業務として考えられるのは、技術革新の進展状況から見てやむを得ないと考えられるソフトウェア業務ぐらいではないかと考えておるわけであります。

第三の問題点は、政府案がいわゆる登録型をも認めようとしている点であります。現象的に見るならば、女性労働者を中心にテンポラリーワーカー、つまり随時就業に対する希望があることは事実であります。これに対してはテンポラリー・ワーク・バンクを設置するなど公共職業安定機関こそこたえるべきであるのに、現実にはその組織体制も機能も極めて不十分であります。そこにも民間において違法な労働者派遣事業が生まれてくる要因があるものでありまして、それには目をつぶつたまま安易に民間の営利事業を活用しようとする姿勢は認めるわけにはまいりません。

第四に、仮に一定の労働者派遣事業を認めるといたしましても、その場合には、派遣労働者についてはその性格上労働組合活動にはどうしても困難さがつきまとうわけでありますから、その保護及び権利保障の立場に立つた有効な措置が必要であります。しかし、政府案では、いわゆる常用雇用型は届け出制とされた上、中間搾取の排除を定めた労働基準法の立場に立つた規制措置が極めて不十分であります。さらに、派遣先に対する規制措置についても、安上がりな常用雇用代替としての派遣労働者の利用規制が不十分であり、実際の使用者としての団体交渉応諾義務も認められておりません。昨今の雇用情勢を考慮するならば、その結果は、派遣労働者を保護するというよりも、むしろ雇用の不安定性や賃金を初めとする労働条件の劣悪さ等の悪条件のもとで働く労働者を増大させることになるおそれが十分にあります。

特にこの際触れておきたいことは、欧米諸国との事情の違いであります。欧米諸国の中に労働者派遣事業を認めている国が確かにありますが、その内容を見ると、派遣期間は極めて短く、むしろ製造業が大半を占め、派遣労働者数も極めて少数であります。賃金についても職種ごとの統一賃金ほぼ確立されているので、派遣先の同種の労働者との賃金格差がほとんどないことは労働省も認めておられるところであります。欧米諸国には我が国のような事業場内下請企業がないのでありまして、したがつて、あえて言えば、これを補うような形でわずかに労働者派遣が認められているのであります。政府案は、我が国の雇用構造のもとではいわゆる二重構造を一層拡大する結果を招くことは必至であります。

第五の問題は、実効確保についてであります。これは第一の点とも関連するわけであります。不十分とはいえ政府案に盛り込まれている派遣労働者の保護を實際に確保するための公共職業安定機関等の職員は、増員されるどころか年を追つて減員されている現状が改善される保障は残念ながら政府の答弁によつても明らかではないのであります。認められる派遣事業以外の労働者派遣あるいは労働者供給事業の取り締まりについても同様であります。

最後になりますが、修正案については、我が党が指摘した問題点について若干の改善を行うものとして一定の評価はいたしますが、それでもなお政府案の基本的な問題点は残されており、賛成するわけにはまいりません。

また、我が党は既に対案を提出しているわけでありまして、私は、この対案で示されている考え方、対処の方向こそが派遣労働問題で求められているものであることを確信し、政府はむしろ二法案を撤回し、我が党の対案を十分検討した上で、改めて労働団体がこぞつて賛成できるような法案を提出し直すべきであることを申し添えて、私の反対討論を終わります。(拍手)

○戸井田委員長 沼川洋一君。

○沼川委員 私は、公明党・国民会議を代表して、

内閣提出の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について、自由民主党・新自由民主党・公明党・国民会議及び民社党・国民連合提出の修正案並びにその修正部分を除く原案に賛成するものであります。

経済社会の発展の基礎を形成するものは労働であり、労働者がその希望になつた就業機会を確保し、安心して働くことができるよう条件整備を図っていくことこそ国政の基本であると考えます。

ところで、近年における経済社会の発展の過程で労働者側の就業ニーズに大きな変化が見られるのであります。すなわち、自分の都合のよい時間や期間あるいは場所就業したい、企業内の人間関係に煩わされることなく就業したい、あるいは自分の有する専門的な知識、技術、経験を生かして就業したいとする労働者が増加していることは今さら指摘するまでもありません。

我が党も実際に人材派遣会社を視察したのであります。そこにはこのようなニーズを有する労働者が多数登録されており、派遣形態であるがゆえにその希望になつた就業機会を確保できるといふのが現実であります。しかしながら、派遣労働については十分な保護措置が図られておらず、いわば法の谷間に置かれていゝと云えるのであります。

これらの事業は、現行法のもとで形式的には請負の形態をとらざるを得ないため、労働者の就業実態に照らしてみると、派遣元、派遣先のいずれが使用者としての責任を負うのか不明確であり、労働者の保護に欠ける事態が生ずるおそれがあるものであります。したがって、今日派遣労働者の多くが低賃金と無権利状態に置かれ、何らかの保護を必要としている点についてはだれも異論のないところであります。

今回の政府提出の法案は、派遣労働者の保護を

図ることを目的としている点においては一応妥当なものと考えております。すなわち、労働者が安心して働くための措置を講ずることが必要であるとの認識に立つて、長年にわたる審議会等における検討を経て取りまとめられたことについては敬意を表するものであります。

しかしながら、政府案は必ずしもそのすべてにおいて妥当なものとは言えないと考えております。すなわち、次に述べる幾つかの基本的な問題を内包していると考えるのであります。

その一つが、労働者全体の雇用の安定を図るといふ点に欠ける嫌いが見受けられるということです。すなわち、特定企業のみへの派遣を目的とする労働者派遣事業については、派遣先企業の常用雇用の代替するおそれがあるので、これに適切に対応できる措置を講ずることが必要であります。

第二には、労働者の派遣に関する料金の問題であります。すなわち、派遣労働者が不当な低賃金に甘んずることのないような措置を講ずること、また、中間搾取を防止する意味での措置に欠ける点であります。

第三には、海外における派遣就業が適正に行われるための措置に欠ける面があるということでもあります。

このほか、正規の従業員をその同意なしに労働者派遣事業の対象にできるなどの点で問題があり、我が党としても指摘してきたところであります。

しかしながら、先ほど説明がなされました三党提出の修正案では、これらの点での内容が改善され、さらにこの法律の施行後三年を経過した後、見直しを行うことが明記されたことにより、より適切な内容になったと考えるものであります。

また、この法律の運用に当たっては、幾つかの留意しなければならぬ点があると考えております。

第一は、雇用慣行との調和、常用雇用労働者の代替の防止であります。このためには、対象業務

の決定に当たり慎重な手続と配慮が必要であります。

第二は、労働者の保護と福祉の向上を図るため、制度に基づく措置が的確に講ぜられることを確保することであり、

第三は、制度の実効確保と労働力需給調整の中核である公共職業安定機関の充実強化を図ること等々であります。

本法案を絵にかいたもちとしないためにも、このような措置が不可欠であると考え、これらのことを附帯決議として記録し、強く実効を促すものであります。

以上、私は三党提案による修正を行った上で本法案に賛成するとともに、法の運用に当たり、政府においてただいま申し述べた措置が的確に講ぜられることを強く要望し、私の討論を終わります。(拍手)

○戸井田委員長 塩田晋君。

○塩田委員 私は、民社党・国民連合を代表して、ただいま議題となりました労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律案に対する修正案に賛成、及び修正部分を除く政府原案並びに同法施行整備法案に賛成の立場から討論を行うものであります。

労働者派遣事業、いわゆる人材派遣業は、我が国の高度経済成長下における労働力不足を背景に昭和四十年代の前半に出現し、第一次石油ショック後の昭和五十年代から急速に成長を遂げてきたと言われております。このような事業が急成長した理由としては、技術革新の進展に伴う我が国経済社会の構造変化、専門的な職業群の増加、婦人労働力の増加などによる雇用形態の流動、多様化、職場での人間関係、労働意識の変化などがあり、今後このような労働形態が業種、規模ともに拡大していく傾向があると認めるものであります。

一方、現行の職業安定法第四十四条、四十五条では、労働者供給事業を原則的に禁止しており、派遣事業は請負という形で営業いたしておりますが、それらの中には事実上の指揮命令と従属の関係は派遣先と派遣労働者の間に存在し、請負と言いつても実態となつていゝものがあるのが現実であります。

また、使用者責任の不明確さによる就業条件などの雇用契約の不備、事故や災害時の補償をめぐるトラブルの発生など、労働者保護の観点からも大きな問題が存在していると言われているのであります。

こうしたいわゆる人材派遣業は、その法的立場づけが不明確な上に、労働者はその実態をなかなか把握しづらい状況にあり、早急に何らかの対策を行わなければならないことは異論の余地がありません。

我が党は、さきに述べたような背景で成長し、現在多数の派遣労働者が雇用機会を得ている労働者派遣事業について、これをすべて法律違反として禁止することは現実的でなく、労働者派遣事業が労働者サイドからの希望もあり、労働力の需給調整機能など、時代の変化に対応した一定の役割を果たしていることを認識し、常用雇用を中心とした我が国特有の雇用形態の根幹を堅持しつつ、近年の急速な情報化の進展に対応するとともに、派遣労働者の保護を図るためにこれを法制度として明確化することが必要と考えるものであり、この見地から、政府案に対して賛意を表明するものであります。

ただ、政府原案の創設する制度の運用いかんによつては、労働市場の変化に伴う日本型雇用慣行等に深刻な影響を及ぼしかねないので、一定の時期に制度の見直しをすること、また、労働者派遣の料金は何らかの措置がなされなければ不当な利益をもたらしかねないこと、特定企業へ恒常的に反復して労働者の派遣を行うことを目的とする事業活動は、常用雇用を原則とする雇用形態を崩すおそれのあること、特定の労働者について新たな派遣の際に同意を要しないのは労働者の立場から容認できないこと、さらに、海外へ労働者の派遣を認めることは労働者の保護を十分に図り得ない

可能性のあること等の問題がありますので、これを解決するため、我が党はたゞいま議題となっており、修正案を提出したものであります。

最後に、政府に対し、現行職業安定法の労働者供給事業の原則禁止規定を今後とも堅持すること、派遣事業の対象業務の指定については、常用雇用労働者の代替を促すことのないよう配慮し、特に製造業の直接生産業務を対象としないなど厳重に限定すること、派遣事業と民営職業紹介事業との均衡に十分配慮すること、労働者派遣事業と労働組合の行う労働者供給事業については、社会保険、労働保険の適用、中退金制度の活用などに積極的な施策を行うこと、派遣料金、教育訓練については、労働者の雇用安定と福祉の観点から、その適正な指導に努めるとともに、労働時間、休日等の特例について周知指導に努めること、並びに、いわゆる派遣店員について、その適正な就業を確保するため業界に対し適切な指導を行うこと等、追って提案される附帯決議の各事項を誠実に履行することを強く求めて、賛成の討論を終わります。(拍手)

○戸井田委員長 小沢和秋君。
○小沢(和)委員 たいだいま議題となりました労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律案並びに同法施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案に対し、日本共産党・革新共同を代表して、反対の討論を行います。

私はまず最初に、我が国の戦後労働法制の根幹を揺るがす内容を持つこの法案が、本会議での趣旨説明も行われず、本委員会においても実質十数時間しか審議されないまま採決されることに對し、心からの怒りを込めて抗議をするものであります。

ところで、本法律案は、これまで禁止されてきた労働者供給事業の一部を労働者派遣事業として取り出し、有効な労働力供給システムとして法的に認知しようというものであります。労働者派遣事業がみずから雇用するといっても、全く労働者

を他人の指揮命令のもとでだけ働かせて利益を得るものである以上、その利益は、実質的に中間搾取によって得られるものであることは明らかであります。まさに本法律案は、人賃し業合法化法案であり、ピンはね合法化法案と言ふべきものであります。

派遣労働者は、みずから実際に仕事をするその派遣先において何ら労働者としての権利を主張できません。その反面、派遣先は、みずからの使用する労働者に対してほとんど使用者としての責任を問われないのであります。派遣先との団交権の否認がその典型であります。さらに国籍、信条、性別、社会的身分、労働組合活動等を理由として派遣契約の解除は禁止されていますが、労働者の差しかえは禁止しないのでありますから、派遣労働者にとつては何の保障にもなりません。

さらに本法律案は、三六協定を含む労働協約を派遣元との間でだけ結べば事足りるとしております。我が党が質疑の中でも明らかにしたように、派遣元企業は多くのユーザーである派遣先企業に従属し、労働条件は事実上派遣先において決定されているのでありますから、この点でも本法律案は何ら労働者保護に寄与するものではありません。とりわけ登録型と呼ばれる派遣事業においては、労働協約の場である事業場の特定、労働者の過半数を代表する労働者の選出も事実上不可能なのであります。現実に、参考人として本委員会に出席したマンパワージャパン社では、この点に問題ありとして就業規則も労働基準監督署において受理されていないことが質疑を通じて明らかになったのであります。これを本法律案では認めていくというのですから、労働基準法の実質的な改悪とならざるを得ません。同一労働同一賃金の原則についてもしかりであります。

本法律案は、こうした重大な問題点を持つにもかかわらず、事務系労働のほとんどを含む多くの業務を対象としています。この法案の成立によって正規従業員を含むすべての労働者が不安定、無権利の派遣労働者化する危険は極めて大きくなつております。

以上、本法律案は、我が国の雇用慣行をその根本において改変し、戦後労働法制の根幹を崩す希代の悪法と言わなければなりません。

ただいま提案されております修正案も、本法律案の危険な内容をほとんど変更するものではありません。私は、政府に対し、改めて本法律案を撤回すべきことを強く求めて、反対の討論を終わります。(拍手)

○戸井田委員長 菅直人君。
○菅委員 たいだいま議題となっております労働者派遣事業法案について、社会民主連合を代表して、この法案には賛成しがたく、反対であるという立場から討論を行うものです。

昨今のME化の進展などによって情報サービス関係の職場で派遣形態が生まれつつあり、そうした労働者の保護の必要から何らかの措置が必要なることは十分理解されます。

しかし、こうした労働形態も、多くの場合は在籍出向や請負などによって対応でき、逆に本法のような人材派遣を業として認めた場合には、重大なる副作用が生じるおそれがあります。つまり、政府案では対象業務は政令事項とされておりますが、今後、労務管理上の要請などから、情報サービスや女子労働の分野以外の分野でも広く業務が拡大していくことが予想されます。

我が国では、医師や弁護士など一部の限られた職種を除いて、通常は勤労者の職業とは、職種つまり業務によって認識される以上に所属する企業によって認識されているのが通例です。それが本法により雇用関係を結ぶ企業と実際の職場となる企業とが別々となった場合に、その労働者はどちらの企業に勤務していると言えるのでしょうか。

こうした点を考えると、人材派遣形態が拡大した場合、これまでの日本の通常の雇用関係は大きく破壊され、その結果、企業にも、同一業務という形の職業グループにも所属意識を持つことのできない労働者が多数発生することになります。このことは、そうした労働者が労働条件においてもあるいは社会的にも極めて不安定な状態に置かれることを意味します。こうした問題点に対して、修正案により業務の歯どめが用意されたことは一定の前進だと考えます。しかし、この修正案によつても、業務で職業を認識する習慣の薄い我が国では、業務の解釈を広くとることなどによつてほとんどの職場、企業への派遣が可能となり、日本の良好な雇用関係が破壊され、労働者を不安定な状態に陥れるという心配は解消されております。

以上のようないくつかの問題点が解消されない以上、本法案が部分的に必要性が認められるといえども、賛成することはできず、この法案に対して反対であることを重ねて表明し、討論を終わります。(拍手)

○戸井田委員長 これにて討論は終局いたしました。

○戸井田委員長 これより採決に入ります。

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これに対する修正案について採決いたします。

まず、本案に対する稲垣実男君外二名提出の修正案について採決いたします。

本修正案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○戸井田委員長 起立多数。よつて、本修正案は可決されました。

次に、たいだいま可決されました修正案の修正部分を除いて、原案について採決いたします。

これに賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○戸井田委員長 起立多数。よつて、本案は修正議決すべきものと決しました。

次に、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案につい

て採決いたします。

本議に賛成の諸君の起立を求めます。

(賛成者起立)

○戸井田委員長 起立多数。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

○戸井田委員長 この際、ただいま議決いたしました両案に対し、稲垣実男君外四名から、自由民主党・新自由国民連合、日本社会党・護憲共同、公明党・国民会議、民社党・国民連合及び社会民主連合五派共同提案に係る附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。

提出者より趣旨の説明を求めます。村山富市君。

○村山(富)委員 私は、自由民主党・新自由国民連合、日本社会党・護憲共同、公明党・国民会議、民社党・国民連合及び社会民主連合を代表いたします。本動議について御説明申し上げます。

(案)

政府は、次の事項について特段の配慮をすべきである。

一 対象業務を具体的に定めるに当たっては、我が国の雇用慣行との調和に十分留意し、常用雇用労働者の代替を促すこととならないよう、十分配慮すべきであり、中央職業安定審議会の意見を尊重して、慎重に対処すること。特に、製造業の直接生産工程に従事する業務については、労働者派遣事業の対象とはしないこと。

二 いわゆる二重派遣は、労働者供給事業に該

当し、禁止されるものである。その旨の周知徹底を図るとともに、二重派遣が行われることのないよう、厳格な指導に努めること。

三 派遣元事業主から教育訓練に関する計画を提出させ、これに基づき、派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進が図られるよう、適切な指導に努めること。

四 労働時間、休日等の労働基準法等の適用の特例については、労働者の保護に欠けることのないよう、その周知徹底に努めること。

五 労働者派遣事業と有料職業紹介事業とが競合することにより、労働者の保護に欠けることのないよう、適切な調整に努めること。

六 労働者派遣事業、労働組合が行う労働者供給事業その他の民間の労働力需給調整システムにより就業する労働者について、社会・労働保険の適用の促進その他福祉の向上が図られるよう、適切な指導に努めること。

七 労働者派遣事業が適切に運営され、労働者の保護と雇用の安定が確保されるよう、関係職員の増員をはじめ、行政体制及び民間の協力体制の整備を図るとともに、労働力需給の変化に的確に対応するため、公共職業安定機関の機能の充実、強化に努めること。

八 いわゆる派遣店員について、その適正な就業を確保するため、派遣元、派遣先両者間の取り決め及び派遣店員の管理の在り方に関し、業界に対し適切な指導に努めること。

以上であります。

何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。

(拍手)

○戸井田委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。採決いたします。

稲垣実男君外四名提出の動議に賛成の諸君の起立を求めます。

○戸井田委員長 起立多数。よって、本動議のと

おり両案に附帯決議を付することに決しました。この際、山口労働大臣から発言を求められておりますので、これを許します。山口労働大臣。

○山口国務大臣 ただいま決議のありました附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重し、努力してまいります所存であります。

○戸井田委員長 次に、第一百回国会内閣提出、参議院送付、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案を議題といたします。

本案は、前国会において修正議決の上参議院に送付したものを、参議院において継続審査に付し、このほど修正議決の上、本院に送付されたものであります。

したがって、参議院の修正部分を除いてその趣旨の説明を省略したいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○戸井田委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

それでは、参議院における修正部分につきまして、提出者から趣旨の説明を求めます。参議院議員佐々木満君。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案

(本号末尾に掲載)

○佐々木参議院議員 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案に対する参議院の修正部分につきまして、その内容を御説明申し上げます。

修正の要旨は、第一に、目的の項、つまり第一

条関係でございますが、この法律が法のものとの平等を保障する日本国憲法の理念にのっとりものであることを明確にすることが第一であります。

第二は、基本的理念、第二條関係であります。女子労働者の福祉の増進の本旨は二つありまして、一つは、女子労働者が母性を尊重されつつも性別により差別されることなくその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営み、もう一つは、職業生活と家庭生活との調和を図ることができるよう、この二点であることを明確にすることです。

第三は、見直し規定でございますが、この法律による改正後の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律、それから同じくこの法律によつて改正されます労働基準法第六章の二の規定、この二つにつきまして、この法律の施行後適当な時期において、その施行状況を勘案して、必要があると認めるときは、検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとするものであります。

以上でございます。

どうぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

(拍手)

○戸井田委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

本案につきましては、日本共産党・革新共同から質疑及び討論の申し出がありますが、先ほどの理事会において協議の結果、御遠慮願うこといたしましたので、さよう御了承願います。

○戸井田委員長 これより採決に入ります。雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案について採決いたします。

本議に賛成の諸君の起立を求めます。

○戸井田委員長 起立多数。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

お諮りいたします。
ただいま議決いたしました各案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと思存しますが、御異議ありませんか。
〔異議なし〕と呼ぶ者あり
○戸井田委員長 御異議なしと認めます。よつて、さよう決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○戸井田委員長 次回は、明後十六日木曜日午前十時理事会、午前十時三十分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。
午後三時二分散会

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

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律案の一部を次のように修正する。

第五項第四項を同条第五項とし、同条第三項の次に次の一項を加える。

4 前項の事業計画書には、労働省令で定めるところにより、当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受ける者の数、労働者派遣に関する料金の額その他労働者派遣に関する事項を記載しなければならない。

第十條第五項及び第十一條第二項中「及び第三項」を「から第四項まで」に、「並びに」を「及び」に改める。

第十六條に次の一項を加える。

3 前項の事業計画書には、労働省令で定めるところにより、当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受ける者の数、労働者派遣に関する料金の額その他労働者派遣に関する事項を記載しなければならない。

する事項を記載しなければならない。
第二十三條の見出しを「(事業報告等)」に改め、同条に次の二項を加える。

2 前項の事業報告書には、労働省令で定めるところにより、当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金の額その他労働者派遣に関する事項を記載しなければならない。

3 派遣元事業主は、派遣労働者をこの法律の施行地外の地域に所在する事業所その他の施設において就業させるための労働者派遣(以下「海外派遣」という。)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、その旨を労働大臣に届け出なければならない。

第二十四條中「第二十三條」を「第二十三條第一項」に改める。
第二十六條第二項中「前項」を「第一項」に改め、同項を同条第三項とし、同条第一項の次に次の一項を加える。

2 前項に定めるもののほか、派遣元事業主は、労働者派遣契約であつて海外派遣に係るものの締結に際しては、労働省令で定めるところにより、当該海外派遣に係る役務の提供を受ける者が次に掲げる措置を講ずべき旨を定めなければならない。

一 第四十一條の派遣先責任者の選任
二 第四十二條第一項の派遣先管理台帳の作成、同項各号に掲げる事項の当該台帳への記載及び同条第三項の労働省令で定める条件に従つた通知
三 その他労働省令で定める当該派遣就業が適正に行われるため必要な措置

第三十二條第二項中「及び労働協約又は就業規則において労働者派遣の対象となる旨の定めのある労働者」を削る。

第四十八條の見出しを「(指導、助言及び勧告)」に改め、同条に次の一項を加える。

2 労働大臣は、労働力需給の適正な調整を図るため、労働者派遣事業が専ら労働者派遣の役務

を特定の者に提供することを目的として行われている場合(労働省令で定める事由に該当する場合を除く。)において必要があると認めるときは、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣事業の目的又は内容を変更するように勧告することができる。

第六十一條第二号中「又は第二十條」を「第二十條又は第二十三條第三項」に改める。
附則に次の一項を加える。

4 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働関係法律の整備等に関する法律案

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働関係法律の整備等に関する法律
(労働婦人福祉法の一部改正)
第一条 労働婦人福祉法(昭和四十七年法律第百十三号)の一部を次のように改正する。

題名を次のように改める。
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律

目次を次のように改める。
第一章 総則(第一条第六條)
第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の促進
第一節 事業主の講ずる措置等(第七條第十五條)
第二節 機会均等調停委員会(第十六條第二十一條)

第三章 女子労働者の就業に関する援助の措置等(第二十二條第三十一條)
第四章 雑則(第三十二條第三十五條)
附則

第一条中「(労働婦人の福祉に関する原理を明らかにするを)」を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進する」に、「(労働婦人に)」を「(女子労働者に)」に、「職業指導の充実、職業訓練の奨励」を「職業能力の開発及び向上、再就職の援助並びに」に改め、「育児、家事その他の」を削り、「調和の促進、福祉施設の設定」を「調和を図る」に、「もつて労働婦人」を「もつて女子労働者」に改める。

第二条中「(労働婦人は、次代をになうを)」を「女子労働者は、経済及び社会の発展に寄与する者であり、かつ、家庭の一員として次代を担う」に、「(重大な)」を「重要な」に改め、「とともに、経済及び社会の発展に寄与する」を削り、「(労働婦人が職業生活と家庭生活との調和を図り、及びこの法律の規定による女子労働者の福祉の増進を)」を「(女子労働者が)」に、「(営む)」を「営み、及び職業生活と家庭生活との調和を図る」に改める。

第三条中「(労働婦人は、(労働)を)」を「(女子労働者は、(労働)に、」をもち、みずからすすんで」を「の下に、自ら進んで」に、「(を開発し)」を「の開発及び向上を図り」に改める。

第四条を次のように改める。
(関係者の責務)
第四条 事業主並びに国及び地方公共団体は、前二條に規定する基本的理念が具現されるように配慮して、女子労働者の福祉を増進するように努めなければならない。

第五条中「(労働婦人)」を「(女子労働者)」に、「(労働に)」を「(労働に)」に、「(とくに)」を「(特に)」に、「(行なう)」を「(行う)」に改める。

第二章から第五章までの章名を削る。

第六条に見出しとして「女子労働者福祉対策基本方針」を付し、同条第一項及び第二項中「勤労婦人の」を「女子労働者の」に、「勤労婦人福祉対策基本方針」を「女子労働者福祉対策基本方針」に改め、同条第三項中「勤労婦人福祉対策基本方針は、勤労婦人」を「女子労働者福祉対策基本方針は、女子労働者」に、「並びに年齢別及び配偶の關係別の就業状況」を「及び就業の実態」に改め、同条第四項から第六項までの規定中「勤労婦人福祉対策基本方針」を「女子労働者福祉対策基本方針」に改める。

第十七条中「同条第六項」の下に「及び第十二条第二項」を加え、「並びに前条」を、「第十二条第一項並びに前条」に改め、「船員中央労働委員会」の下に「と、第九條、第十條、第十四條及び前条第二項中「労働省令」とあるのは「運輸省令」と、第十一條第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五條第一項若しくは第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第一百号）第八十七條第一項若しくは第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十四條、第十五條及び前条第二項中「都道府県婦人少年室長」とあるのは「地方運輸局長（海運監理部長を含む）」と、第十五條中「機会均等調停委員会に調停を行わせる」とあるのは「船員地方労働委員会に調停を委任する」を加え、同条に次の三項を加え、同条を第三十四條とする。

2 前項の規定により読み替へられた第十五條の規定により委任を受けて船員地方労働委員会が行う調停については、第二章第二節の規定は、適用しない。

3 前項の調停の事務は、公益委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する三人の委員で構成する合議体で取り扱う。この場合において、当該合議体は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるとき

は、使用者委員及び労働者委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する委員から当該事件につき意見を聴くものとする。

4 第十九條から第二十一條までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第十九條及び第二十條中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第二十一條中「この節」とあるのは「第三十四條第三項」と、「委員会」とあるのは「合議体」と、「労働省令」とあるのは「船員中央労働委員会規則」と読み替へるものとする。

第十六條第一項中「勤労婦人」を「女子労働者」に改め、同条を第三十二條とし、同條の次に次の一條を加える。

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第三十三條 労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に對して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることが出来る。

2 前項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、その一部を都道府県婦人少年室長に委任することが出来る。

第十五條を削り、第十四條第一項中「勤労婦人」を「女子労働者」に改め、同条を第三十一條とし、同條の次に次の章名を付する。

第四章 雑則

第十三條第二項中「勤労婦人」を「女子労働者」に、「行ない」を「行い」に、「レクリエーション」を「レクリエーション」に、「行なう」を「行う」に改め、同條に次の二項を加え、同條を第三十條とする。

4 国は、地方公共団体に対し、働く婦人の家の設置及び運営に関し必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものとする。

第十二條中「勤労婦人」に對して、「勤労」を「女子労働者」に對して、「労働」に改め、同條を第二十九條とする。

第十一條の見出しを「育児休業の普及等」に改め、同條中「勤労婦人」を「女子労働者」に、「行なう」を「行う」に改め、同條に次の一項を加え、同條を第二十八條とする。

2 第二十五條第二項の規定は、前項の育児休業について準用する。

第十條中「勤労婦人」を「女子労働者」に改め、同條を第二十七條とする。

第九條の前の見出しを削り、同條中「勤労婦人」を「女子労働者」に改め、同條を第二十六條とし、同條の前に見出しとして「（妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置）」を付する。

第八條の見出しを「（職業能力の開発及び向上の促進）」に改め、同條中「勤労婦人が職業に必要な技能（これに関する知識を含む）」を習得し、その能力の「を」女子労働者が職業能力の開発及び向上に、「（勤労婦人）を」女子労働者に對しその「に、（勤労婦人）を」女子労働者その他に、「（職業訓練）を」職業能力の開発及び向上に、「行なうとともに、施設の整備その他勤労婦人の職業訓練の受講を容易にするために」を行うとともに、職業訓練施設の整備その他の「に」改め、同條を第二十三條とし、同條の次に次の二條を加える。

（再就職の援助）

第二十四條 国は、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子に對しその希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するものとする。

（再雇用特別措置の普及等）

第二十五條 事業主は、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子について、必要に應じ、再雇用特別措置（当該女子であつて、その退職の際に、その就業が可能となつたときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていいたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たつて特別の配慮をする措置をい

う。）その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

2 国は、事業主に對して、前項の再雇用特別措置の普及を促進するため、必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものとする。

第七條中「勤労婦人が」を「女子労働者が」に、「（勤労婦人）を」を「女子労働者に對して」に、「（勤労婦人の特性に適應した）」を「かつ、これに基づく適切な」に、「行なう」を「行う」に改め、同條を第二十二條とする。

第六條の次に次の一章及び章名を加える。

第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の促進

第一節 事業主の講ずる措置等

（募集及び採用）

第七條 事業主は、労働者の募集及び採用について、女子に對して男子と均等な機会を与えらるるよう努めなければならない。

（配置及び昇進）

第八條 事業主は、労働者の配置及び昇進について、女子労働者に對して男子労働者と均等な取扱いをするように努めなければならない。

（教育訓練）

第九條 事業主は、労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するためのものとして労働省令で定める教育訓練について、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならない。

（福利厚生）

第十條 事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて労働省令で定めるものについて、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならない。

（定年、退職及び解雇）

第十一條 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女子であることを理由とし

て、男子と差別的取扱いはしてはならない。

2 事業主は、女子労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

3 事業主は、女子労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項若しくは第二項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。

(指針)
第十二条 労働大臣は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため必要があると認めるときは、第七條及び第八條に定める事項に関し、事業主が講ずるよう努めるべき措置についての指針(次項において「指針」という。)を定めることができる。

2 第六條第三項から第五項までの規定は指針の策定について、同条第四項及び第五項の規定は指針の変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(苦情の自主的解決)

第十三条 事業主は、第八條から第十一條までの規定に定める事項に関し、女子労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

(紛争の解決の援助)

第十四条 都道府県婦人少年室長は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で労働省令で定めるものについて、女子労働者と事業主(以下「関係当事者」という。)との間の紛争に関し、関係当事

者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該関係当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができ。

(調停の委任)

第十五条 都道府県婦人少年室長は、前条に規定する紛争(第七條に定める事項についての紛争を除く。)について、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるとき(関係当事者の一方から調停の申請があつた場合にあつては、他の関係当事者が調停を行うことを同意したときに限る。)は、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとする。

第二節 機会均等調停委員会

(設置)

第十六条 都道府県婦人少年室に、機会均等調停委員会(以下「委員会」という。)を置く。

2 委員会は、前条の調停(以下この節において「調停」という。)を行う機関とする。

(組織)

第十七条 委員会は、委員三人をもつて組織する。

2 委員は、学識経験を有する者のうちから、労働大臣が任命する。

(調停)

第十八条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県婦人少年室の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第十九条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができ。

第二十条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めると

きは、関係行政庁に対し、資料の提供その他の必要な協力を求めることができる。

(労働省令への委任)

第二十一条 この節に定めるもののほか、委員会及び調停の手続に関し必要な事項は、労働省令で定める。

第三章 女子労働者の就業に関する援助

の措置等

本則に次の一条を加える。

(適用除外)

第三十五条 第二章、第二十五条第一項及び同条第二項(第二十八條第二項において準用する場合を含む。)並びに第三十三條の規定は、国家公務員及び地方公務員に関して、適用しない。

(労働基準法の一部改正)

第二条 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)の一部を次のように改正する。

目次中「第六章 女子及び年少者」を「第六章 年少者」に改める。

「第六章の二 女子」に改める。

第四十一条中「及び第六章を」と、第六章及び第六章の二に、「左の」を「次の」に改め、同条第三号中「受けた者」を「受けたもの」に改める。

「第六章 女子及び年少者」を「第六章 年少者」に改める。

第六十条の見出し中「年少者」を削る。

第六十一条を削り、第六十二条第一項中「又は女子を削り、」但しを「ただし」に改め、同条第二項中「労働に関する主務大臣」を「労働大臣」に改め、同条第四項中「第十三号、第十四号及び」を「若しくは第十三号若しくは」に改め、「若しくは中央労働基準審議会の議を経て命令で定める女子の健康及び福祉に有害でない業務及び」を削り、同条第五項中「第五十六條第二項本文」を「第五十六條第二項」に改め、同条を第六十一条とする。

第六十三条第一項中「又は女子」を削り、「つかせ」を「就かせ」に、「つかせては」を「就かせ

ては」に改め、同条第四項中「第二項」を「前項」に改め、「及び前項の一定の業務の範囲を削り、同条第三項を削り、同条を第六十二条とする。

第六十四条中「又は女子」を削り、同条を第六十三条とし、同条の次に次の一条、章名及び四條を加える。

(帰郷旅費)

第六十四条 満十八才に満たない者が解雇の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。ただし、満十八才に満たない者がその責めに帰すべき事由に基づいて解雇され、使用者がその事由について行政官庁の認定を受けたときは、この限りでない。

第六章の二 女子

(労働時間及び休日)

第六十四条の二 使用者は、満十八才以上の女子で第八條第一号から第五号までの事業に従事するものについては、第三十六條の協定による場合においても、一週間について六時間、一年について百五十時間を超えて時間外労働をさせ、又は休日労働をさせるはならない。ただし、財産目録、貸借対照表又は損益計算書の作成その他決算のために必要な計算、書類の作成等の業務に従事させる場合には、一週間について六時間の制限にかかわらず、二週間について十二時間を超えない範囲内で時間外労働をさせることができる。

使用者は、満十八才以上の女子で前項の事業以外の事業に従事するものについては、第三十六條の協定による場合においても、四週間を超えない範囲内で命令で定める週を単位とする期間について、六時間以上十二時間以下範囲内で命令で定める時間に当該週を単位とする期間の週数を乗じて得た時間、一年について百五十時間以上三百時間以下の範囲内で命令で定める時間を超えて時間外労働をさせ、又は四週間について命令で定める日数

以上の休日に労働させてはならない。

前項の命令は、同項の事業における労働による身体負担の程度、同項の事業の事業活動の状況等を考慮し、かつ、女子の健康及び福祉に支障のない範囲内において、同項の事業の種類に依りて、定めるものとする。

第一項及び第二項の規定は、満十八才以上の女子のうち、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又は専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する者で、命令で定めるものに該当する者については、適用しない。

(深夜業)

第六十四条の三 使用者は、満十八才以上の女子を午後十時から午前五時までの間に於いて使用してはならない。ただし、次の各号の一に該当する者については、この限りでない。

一 第八号第六号、第七号、第十三号若しくは第十四号又は電話の事業に従事する者
二 女子の健康及び福祉に有害でない業務で命令で定めるものに従事する者

三 前条第四項に規定する命令で定めるもの
四 品質が急速に変化しやすい食料品の製造又は加工の業務その他の当該業務の性質上深夜業が必要とされるものとして命令で定める業務に従事する者（一日の労働時間が、常時、通常の労働者の労働時間に比し相当程度短いものとして命令で定める時間以内であるものに限る。）

五 深夜業に従事することを使用者に申し出た者（命令で定める事業に従事するものに限る。）であつて、当該申出に基づき、命令で定めるところにより、使用者が行政官庁の承認を受けたもの

第六十一条第二項及び第三項の規定は、満十八才以上の女子の深夜業について準用する。この場合において、同条第二項中「前項」とあり、及び同条第三項中「第一項」とあるのは、「第六十四条の三第一項」と読み替へるものとする。

のとする。

前二項の規定は、第三十三条第一項の規定によつて労働時間を延長し、又は休日に労働させる場合については、適用しない。

(坑内労働の禁止)

第六十四条の四 使用者は、満十八才以上の女子を坑内で労働させてはならない。ただし、臨時の必要のため坑内で行われる業務で命令で定めるものに従事する者（次条第一項に規定する妊産婦で命令で定めるものを除く。）については、この限りでない。

(妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限)

第六十四条の五 使用者は、妊娠中の女子及び産後一年を経過しない女子（以下「妊産婦」という。）を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

前項の規定は、同項に規定する業務のうち女子の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務につき、命令で、妊産婦以外の女子に関して、準用することができる。

前二項に規定する業務の範囲及びこれらの規定によりこれらの業務に就かせてはならない者の範囲は、命令で定める。

第六十五条第一項中「六週間」の下に「（多胎妊娠の場合にあつては、十週間）」を加え、同条第二項中「六週間」を「八週間」に、「但し」を「ただし」、「五週間」を「六週間」に改める。

第六十八条を削り、第六十七条の見出しを「生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置」に改め、同条第一項中「又は生理に有害な業務に従事する女子」を削り、「生理休暇を「休暇」に改め、「その者を」の下に「生理日」を加え、同条第二項を削り、同条を第六十八条とする。

第六十六条第一項中「の外」を「のほか」に、「各、少くとも」を「各々少くとも」に改め、同条を第六十七条とし、第六十五条の次に次の一

条を加える。

第六十六条 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第三十三条第一項及び第三項並びに第三十六条の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。

使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第六十四条の三第一項ただし書の規定にかかわらず、深夜業をさせてはならない。

第七十条中「第六十三条」を「第六十二条及び第六十四条の五の年少者及び妊産婦等」に、「及び第六十四条」を「並びに第六十三条及び第六十四条の四の年少者及び女子」に、「別段の定め」を「別段の定め」に、「第六十四条」を「第六十三条の年少者」に改め、「女子及び」を削り、「男子」を「者」に改める。

第九十八条第一項中、「都道府県労働局に地方労働基準審議会を」を削り、同条第二項中「中央労働基準審議会を」を「中央労働基準審議会を」に改め、「地方労働基準審議会を」は「金の支払の確保等に関する法律、労働安全衛生法及び作業環境測定法の施行及び改正に関する事項並びに家内労働法昭和四十五年法律第六十号）に基づきその権限に属する事項を」を削り、同条第三項中「及び地方労働基準審議会（以下「労働基準審議会」という。）」、「中央労働基準審議会にあつては」、「地方労働基準審議会にあつては都道府県労働局長の」及び「及び家内労働法に基づきその権限に属する事項を」を削り、同条第四項中「労働基準審議会を」を「中央労働基準審議会に」、「行政官庁が各々」を「労働大臣が各々」に改め、同条第五項中「労働基準審議会を」を「中央労働基準審議会」に改め、同条の次に次の一

第九十八条の二 この法律の施行及び改正に関する事項については、前条に定めるところによるほか、都道府県労働局に係る事項に関しては、当該都道府県労働局に置かれる地方労働審議会が審議するものとする。

前項に定めるもののほか、地方労働審議会には、労働者家内労働者を含む。に係る労働条件の基準に關しては、賃金の支払の確保等に関する法律、労働安全衛生法及び作業環境測定法の施行及び改正に関する事項並びに家内労働法（昭和四十五年法律第六十号）に基づきその権限に属する事項を審議する。

地方労働審議会は、都道府県労働局長の諮問に依りて前二項に規定する事項を審議するほか、労働条件の基準及び家内労働法に基づきその権限に属する事項に關して関係行政官庁に建議することができる。

第一百零三条第三項中「及び地方労働基準審議会」を削る。

第一百零二条の二中「婦人少年主管局長」を「婦人主管局長」に改め、「及び年少者」を削る。

第一百零五条の次に次の一条を加える。

(経過措置)

第一百五十五条の二 この法律の規定に基づき命令を制定し、又は改廃するときは、その命令で、その制定又は改廃に伴い合理的に必要と判断される範囲内において、所要の経過措置（罰則に關する経過措置を含む。）を定めることができる。

第一百七十七条中「二千元以上三万円以下」を「五万円以上百万円以下」に改める。

第一百八条第一項中「又は第六十四条」を、「第六十三条又は第六十四条の四」に、「一万円」を「二十万円」に改め、同条第二項中「基いて」を「基づいて」に、「第六十四条」を「第六十三条又は第六十四条の四」に改める。

第一百八条の二を削る。

第一百九条中「五千元」を「十万円」に改め、同条第一号中「第十七条」の下に、「第十八条第一項」を、「第三十六条ただし書」の下に、「第三十七条」を加え、「第六十一条から第六十三条まで、第六十五条、第六十六条」を「第六十一条、第六十二条、第六十四条の二、第六十四条の三、第六十四条の五から第六十七条まで」に改め、

同条第四号中「第六十三条」を「第六十二条又は第六十四条の五」に改める。

第二百九条の二を削る。

第二百二十条中「五万円」を「十万円」に改め、同条第一号中「若しくは第三項の下に」、第十八条第七項を加え、「第二十三条賃金の支払及び貯蓄金の返還に係る部分を除く。」、第二十七条を「第二十三条から第二十七条まで」に、「第六十七條」を「第六十四条」に改め、同条第四号中「婦人少年主管局長」を「婦人主管局長」に改める。

附則

(施行期日)

第一条 この法律は、昭和六十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第二条中労働基準法第百条の二及び第百二十条第四号の改正規定並びに次条第一項、附則第三条及び附則第十七条(労働省設置法昭和二十四年法律第百六十二号)第四号第三十号の次に一号を加える改正規定並びに同法第四号第三十二号及び第三十四号並びに第九条第一項の改正規定に限る。の規定 公布の日

二 第二条中労働基準法第九十八条の改正規定、同法第九十八条の次に一号を加える改正規定、同法第百条第三項の改正規定並びに附則第六条及び第十五条の規定 職業安定法等の一部を改正する法律(昭和五十九年法律第号)の施行の日

(労働基準法の一部改正に伴う経過措置)

第二条 この法律(前条各号に掲げる規定については、当該各規定。次条及び附則第十九条において同じ。)の施行前に前二条の規定による改正前の労働基準法(これに基づく命令を含む。)の規定によりされた処分、手続その他の行為は、同条の規定による改正後の労働基準法(これに基づく命令を含む。)の相当規定によりされた処分、手続その他の行為とみなす。

2 産後六週間を経過する日がこの法律の施行前である女子については、第二条の規定による改正後の労働基準法第六十五条第二項の規定は、適用しない。

3 この法律の施行前に第二条の規定による改正前の労働基準法第六十五条第二項ただし書の規定により就業するに至つた女子で、この法律の施行の際産後六週間を経過していないものについては、第二条の規定による改正後の労働基準法第六十五条第二項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

4 この法律の施行前に解雇された満十八才以上の女子が帰郷する場合における旅費の負担については、なお従前の例による。

第三条 この法律の施行前にした行為並びに前条第三項及び第四項の規定によりなお従前の例によることとされる事項に係るこの法律の施行後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。

(健康保険法の一部改正)

第四条 健康保険法(大正十一年法律第七十号)の一部を次のように改正する。

第五十条第二項中「前四十二日」の下に「(多胎妊娠ノ場合ニ於テハ七十日)」を加え、「以後四十二日」を「以後五十六日」に改める。

第六十九条の十八第一項中「前四十二日」の下に「(多胎妊娠の場合においては、七十日)」を加え、「以後四十二日」を「以後五十六日」に改める。

(健康保険法の一部改正に伴う経過措置)
第五条 分べんの日がこの法律の施行の日の前四十二日以前の日である被保険者及び被保険者であつた者については、前条の規定による改正後の健康保険法第五十条第二項及び第六十九条の十八第一項の規定は、適用しない。

2 この法律の施行前に分べんの日後勤務に服すに至つた被保険者及び被保険者であつた者で、この法律の施行の際同日以後四十二日を経過していないものについては、前条の規定による改正後の健康保険法第五十条第二項及び第六十九条の十八第一項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

正後の健康保険法第五十条第二項及び第六十九条の十八第一項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(職業安定法の一部改正)

第六条 職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)の一部を次のように改正する。

第十二条の見出しを「中央職業安定審議会等」に改め、同条第一項 第三項及び第四項中「地方職業安定審議会」を「地方労働審議会」に改め、同条第六項及び第七項中「職業安定審議会」を「中央職業安定審議会等」に改め、同条第八項中「地方職業安定審議会」を「地方労働審議会」に改め、同条第九項中「職業安定審議会」を「中央職業安定審議会等」に改め、同条第十項中「の外、職業安定審議会」を「のほか、中央職業安定審議会等」に改める。

(風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律の一部改正)
第七条 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和二十三年法律第百二十一号)の一部を次のように改正する。

第四条第一項第二号中「第六十三条第二項」を「第六十二条第二項」に改める。

第八条 少年法(昭和二十三年法律第百六十八号)の一部を次のように改正する。

第三十七条第一項第三号中「少年」についての第六十四条を「第六十三条」に、「少年」についての第六十二条又は第六十三条(第三項を除く。))を「第六十一条、第六十二条又は」に、「第一百九条第一号の罪」を「第一百九条第一号の罪及び」に、「少年」についての第六十八条を「又は第六十四条」に改める。

(国家公務員等の旅費に関する法律の一部改正)
第九条 国家公務員等の旅費に関する法律(昭和二十五年法律第百十四号)の一部を次のように改正する。

第四十七条中「第六十八條」を「第六十四條」に改める。

(国家公務員等の旅費に関する法律の一部改正に伴う経過措置)
第十条 附則第二条第四項の規定に該当する場合に關しては、前条の規定による改正後の国家公務員等の旅費に関する法律第四十七条中「第六十四條」とあるのは、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律附則第二条第四項」とする。

(女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律の一部改正)
第十一条 女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律(昭和三十年法律第百二十五号)の一部を次のように改正する。

第三条第一項中「人事院規則又は条例でこれより長い産前の休業の期間を定めたときは、当該期間」を「多胎妊娠の場合にあつては、十週間とし、人事院規則又は条例でこれらの期間より長い産前の休業の期間を定めたときは、当該期間とする。」に、「産後六週間」を「産後八週間」に、「十二週間(人事院規則又は条例でこれより長い産前産後の休業の期間を定めたときは、当該期間)」を「十四週間(多胎妊娠の場合にあつては、十八週間とし、人事院規則又は条例でこれらの期間より長い産前産後の休業の期間を定めたときは、当該期間とする。)」に改める。

第五条中「六週間前」を「六週間(多胎妊娠の場合にあつては、十週間前)」に、「産後六週間」を「産後八週間」に、「十二週間」を「十四週間(多胎妊娠の場合にあつては、十八週間)」に改める。

第十二条 この法律の施行前に前条の規定による改正前の女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律第三条の規定により臨時に任用された者が、この法律の施行の際現に当該臨時の任用により勤務している場合における当該臨時の任用に係る任用の期間は、同条の規定にかかわらず、前条の規定による改正後の

女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律第三條第一項同第三項において準用する場合を含む。に規定する期間を超過する日までの期間とする。

2 前項の規定にかかわらず、この法律の施行前に産後職務に復帰するに至つた国立又は公立の学校又は学校給食法(昭和二十九年法律第六十号)第五條の二に規定する施設に勤務する女子教職員でこの法律の施行の際産後六週間(人事院規則又は条例でこれより長い産後の休業の期間を定めている場合にあつては、当該期間)を経過していないものの出産に際して当該学校又は施設の教職員の職務を補助させるためにした臨時的任用に係る任用の期間については、なお従前の例による。

(社会福祉施設職員退職手当共済法の一部改正)
第十三条 社会福祉施設職員退職手当共済法(昭和三十六年法律第五十五号)の一部を次のように改正する。

第十一条第三項中「出産前六週間」の下に「(多胎妊娠の場合にあつては、十週間)を加え、」(出産後六週間)を「出産後八週間」に改める。

(社会福祉施設職員退職手当共済法の一部改正に伴う経過措置)
第十四条 出産後六週間を経過する日がこの法律の施行前である女子である被共済職員については、前条の規定による改正後の社会福祉施設職員退職手当共済法第十一條第三項の規定は、適用しない。

2 この法律の施行前に出産後社会福祉施設の業務に従事するに至つた女子である被共済職員で、この法律の施行の際産後六週間を経過していないものについては、前条の規定による改正後の社会福祉施設職員退職手当共済法第十一條第三項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(家内労働法の一部改正)
第十五条 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。

第四條第二項中「地方労働基準審議会」を「地方労働審議会」に、「きいて」を「聴いて」に改める。

第二十条第二項及び第二十二條第一項中「地方労働基準審議会」を「地方労働審議会」に改める。

第二十三條中「地方労働基準審議会」を「地方労働審議会」に、「きく」を「聴く」に改める。

附則第二條第一項中「地方労働基準審議会」を「地方労働審議会」に、「きいて」を「聴いて」に改める。

(職業安定法等の一部を改正する法律の一部改正)
第十六條 職業安定法等の一部を改正する法律の一部を次のように改正する。

第九條のうち、労働省設置法第十條第一項及び第二項の改正規定同第一項に係る部分に限る。中「第三十一号、第三十二号」を「第三十号の二、第三十一号」に改める。

附則第七條の次に次の一条を加える。
(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律の一部改正)

第七條の二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)の一部を次のように改正する。

第十四條及び第十五條中「都道府県婦人少年室長」を「都道府県労働局長」に改める。

第十六條第一項中「都道府県婦人少年室」を「都道府県労働局」に改める。

第十七條第二項中「労働大臣」を「都道府県労働局長」に改める。

第十八條中「都道府県婦人少年室」を「都道府県労働局」に改める。

第三十三條第二項及び第三十四條第一項中「都道府県婦人少年室長」を「都道府県労働局長」に改める。

附則第十條中「都道府県労働基準局長」の下に「都道府県婦人少年室長」を加える。

「都道府県婦人少年室長」を加える。
附則第十四條中「及び地方家内労働審議会」を「地方家内労働審議会及び機会均等調停委員会」に改める。

(労働省設置法の一部改正)
第十七條 労働省設置法の一部を次のように改正する。

第四條第三十号の次に次の一号を加える。

三十の二 勤労青少年福祉対策基本方針を定めるほか、勤労青少年福祉法(昭和四十五年法律第九十八号)の施行に關することその他勤労青少年の福祉に關すること。

第四條第三十一号中「勤労婦人福祉対策基本方針」を「女子労働者福祉対策基本方針」に、「勤労婦人福祉法」を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」に改め、同條第三十二号を次のように改める。

三十二 削除

第四條第三十四号中「前三号」を「第三十一号及び前号」に、「婦人及び年少労働者」を「婦人労働者」に改める。

第五條第四十一号中「勤労婦人福祉法」を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」に「勤労婦人福祉対策基本方針」を「女子労働者福祉対策基本方針、事業主が講ずるよう努めるべき措置」に改める。

第九條第一項中「第三十一号から第三十三号まで」を「第三十号の二、第三十一号、第三十三号」に、「その他婦人及び年少労働者」を「その他婦人労働者」に改める。

第十條第一項中「勤労婦人福祉法」を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」に改める。

(運輸省設置法の一部改正)
第十八條 運輸省設置法(昭和二十四年法律第百五十七号)の一部を次のように改正する。

第四條第一項第二十四号の二の二中「船員に係る勤労婦人福祉対策基本方針」を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)に基づいて、船員に關して女子労働者福祉対策基本方針及び事業主が講ずるよう努めるべき措置」に改める。

第五十七條第一項中「勤労婦人福祉法(昭和四十七年法律第百十三号)」を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」に、「基く」を「基づく」に改める。

(その他の経過措置の政令への委任)
第十九條 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置(罰則に關する経過措置を含む)は、政令で定める。

(検討)
第二十條 政府は、この法律の施行後適當な時期において、第一條の規定による改正後の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律及び第二條の規定による改正後の労働基準法第六條の二の規定の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

昭和六十年五月二十二日印刷

昭和六十年五月二十三日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

W