

第百二回 参議院社会労働委員会 會議録第二十三号

昭和六十年五月三十日(木曜日)  
午前十時六分開会

委員の異動

五月二十九日

辞任

添田増太郎君  
竹山 裕君  
柳川 覺治君

補欠選任

田代由紀男君  
村上 正邦君  
森下 泰君

五月三十日

辞任

田中 正巳君  
村上 正邦君

補欠選任

出口 廣光君  
松岡満寿男君

出席者は左のとおり。

委員長

遠藤 政夫君

理事

委員

佐々木 満君  
関口 恵造君  
高杉 勉忠君  
中野 鉄造君

石井 道子君  
大浜 方榮君  
斎藤 十朗君  
曾根田郁夫君  
田代由紀男君  
出口 廣光君  
松岡満寿男君  
森下 泰君  
糸久八重子君  
浜本 万三君  
和田 静夫君  
中西 珠子君

国務大臣

労働大臣

労働大臣官房長  
労働大臣官房審  
議官  
労働大臣官房審  
議官

山口 敏夫君  
小粥 義朗君  
中村 正君

労働省労働局長

野見山眞之君

労働省労働基準  
局長

谷口 隆志君

労働省職業安定  
局長

寺園 成章君

事務局側

加藤 孝君

常任委員会専門  
員

此村 友一君

説明員

馬淵 睦夫君

外務省国際連合  
局社会協力課長

齋藤 邦彦君

労働省職業安定  
局雇用政策課長

齋藤 邦彦君

本日の会議に付した案件

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

○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、衆議院送付)

○委員長(遠藤政夫君) ただいまから社会労働委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。

本日、田中正巳君が委員を辞任され、その補欠として出口廣光君が選任されました。

○委員長(遠藤政夫君) 前回に引き続き、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を議題といたします。

○委員(田中正巳君) 前回は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律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を議題といたしました。

○委員(田中正巳君) 前回は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律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を議題といたしました。

○委員(田中正巳君) 前回は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律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を議題といたしました。

○委員(田中正巳君) 前回は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律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を議題といたしました。

○委員(田中正巳君) 前回は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律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を議題といたしました。

○委員(田中正巳君) 前回は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律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を議題といたしました。

○委員(田中正巳君) 前回は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律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を議題といたしました。

そこで、まず伺いたいんですが、この法案を審議するに当たっては、十分な基礎資料をもとにいたしまして法案の審議をしなきゃならぬわけですが、先般、我が党の和田委員が質問をいたしましたときにも、厳しい態度で指摘をしたわけですが、十分な基礎資料がないわけではございません。私も、昨日まで労働省に對しまして、的確な基礎資料をお示しいただくようお願いをしておいたところでございます。

が、昨日その資料をいただきました。しかし、その資料は昭和五十五年に派遣事業問題調査会が調査をされた資料でございます。一応私が要望いたしました資料の内容にはなっておりますけれども、何しろ五十五年でございますから、非常に古いわけでございます。今まで各関係省庁の提出法案がございましたときに、その基礎資料なるものを見ますと、古いもので二年前、新しいものは昨年度の資料をもとにして多くの法案が提出されておることを見ますと、この派遣法案は非常に古い資料で法律案が提案をされておるということがわかるわけでございます。なぜ、このような古い資料をもとにいたしまして重要な法案を審議しなければならぬのか、労働省、特に労働大臣の御見解を承りたいと思っております。

それから、ついでに申し上げておきますが、先般同僚委員からも質問がございまして、五十八年調査をされた若干の資料の説明がございまして、各委員の手元にお配りをいただくことになっておるわけなんですけれども、私が入手いたしました資料によりますと、労働省の労働組合の方方が昭和五十八年九月から十一月にかけて調査した資料があるわけでございます。これは相当新しいわけでございます。労働省の労働組合が調査できるのに、組織も資金も十分ある労働省当局がなぜ最も新しい時点における調査をやらねばならぬわけではございません。

労働省の労働組合が調査できるのに、組織も資金も十分ある労働省当局がなぜ最も新しい時点における調査をやらねばならぬわけではございません。

労働省の労働組合が調査できるのに、組織も資金も十分ある労働省当局がなぜ最も新しい時点における調査をやらねばならぬわけではございません。

労働省の労働組合が調査できるのに、組織も資金も十分ある労働省当局がなぜ最も新しい時点における調査をやらねばならぬわけではございません。

労働省の労働組合が調査できるのに、組織も資金も十分ある労働省当局がなぜ最も新しい時点における調査をやらねばならぬわけではございません。

労働省の労働組合が調査できるのに、組織も資金も十分ある労働省当局がなぜ最も新しい時点における調査をやらねばならぬわけではございません。

労働省の労働組合が調査できるのに、組織も資金も十分ある労働省当局がなぜ最も新しい時点における調査をやらねばならぬわけではございません。

ったのか、この点も大要疑問があるところでございますので、その点について、まず大臣の御回答をいただきたいと思うわけです。

○國務大臣(山口敏夫君) 浜本先生にも、この派遣業の問題また労働者福祉の問題でいろいろ御提言もちょうだいしておるわけでございまして、今

回の法案に対する資料その他いろいろ御指摘もちやうだいしたわけでございますが、先生も御承知いただいておりますように、この派遣業の問題につきましては、国会等からも、労働者保護をどうすべきか、こういう御指摘等をいただきながら、審議会における七年越しの慎重審議の経過をちやうだいしておたわけでございます。したがいまして、その折々に提出しておる審議に必要な資料ということと、中には五年前のものもあるいは四年前のものもございます。しかし、最新の資料といたしましては、五十八年に労働省でいろいろ調査をした資料等も、審議会、国会等にも御提出できる資料をもちまして最終的にこの法案への取りまとめ、参考にさしていただいた、こういう経過でございます。

さいますけれども、あくまで派遣労働者の基本的  
人権、労働権を守ることと、中期的に見た  
雇用の安定と確保、こういう立場から、ぜひひと  
つ慎重な御審議の上にこの法案に対する御理解、  
また成立を願いたい、こういう気持ちで今御審議  
をさせていただいております。

○浜本方三君　大臣から今お話しございましたが、雇用の安定と労働者の福祉を守る、そういう目的でこの法案を提案しておるといってお話なんですが、最近参議院で審議をする中で私などが非常に感じますところは、法律の専門家であります弁護士会の諸団体、労働団体など、国民の批判が非常に強まっておりますわけでございます。せっかくお出しをいたしておられますけれども、今の時点でのこのような強い国民の批判に対して、大臣はいかように御認識をなさっておりますでしょうか。

○国務大臣(山口敏夫君) 参議院におきましても、参考人等からの意見を聞いていただいておりますことも、その内容もつぶさに私報告も受けておるわけでございますが、そうした法律の専門家の方の御意見と同時に、第一線で汗しておる労働者側の中にも、これが労働者保護の第一段階になる、こういう理解、支持をしていただいております団体もあるわけでございます。

私どもも、国会で先生方にお取り上げいただきたい  
おる問題点等々、問題がない、こういう認識ではご  
ざいませんで、そういう問題点は、ある意味にお  
いて共有しておるつもりであります。それゆえに  
こうして今の状況というものをそのまま放置、あ  
るいは労働者保護というものを行政的な立場から  
手をこまねいているということでなく、国会の御  
審議をいただきたいながら、その法案の実を上げるこ  
とによって労働者の基本的人權をいかに守るべき  
か、搾取的な業種というものがあるとするなら  
は、いかにそれを公明正大に是正していくか、こ  
ういう立場に立つて取り組みをしたい、こういう  
前向きな姿勢の中で、先生方の御批判、御意見に  
対しましてもひとつ取り組んでいきたい、こうい

う認識でおるわけでございます。

○浜本万三君 労政局長が見えていますから、労政局長に質問するんですが、労働者の権利と福祉を守るということは、労働者みずからの団結でその目的を達成していかなきやならぬと思うわけでございます。ところが、これは労働者の怠慢かどうか知りませんが、最近日本の労働組合の組織率が年々低下しておる、こういうことを聞くわけなんですが、労働組合の組織率がだんだん低下しておる原因はどういうところにあるんでございましょうか。

○政府委員(谷口隆志君) 労働組合の組織率につきましては、戦後間もなくのころには五〇%近く、組織率のこともございましたが、三十年代に入りましてからは大体三〇%台、三三%から三五%台ぐらいで推移をいたしておりまして、第一次オイルショック後の昭和五十年代に入りましてから少しずつ組織率が低下いたしました、五十八年で三〇%を割って二九・七%、五十九年は二九・一%、こういうような組織率で推移しているのが現状でございます。

そこで、お尋ねになりましたこの組織率低下の原因についてでございますが、基本的には、分母になります雇用労働者が非常にふえておる、これは第一次オイルショック後、生産活動が非常に低下いたしました後におきましても、一、二年たちましてからはやはり雇用労働者自体は非常にふえてきておるといふことが大きな原因でございますが、また、産業構造の変化等によりまして、比較的組織率の高い製造業が雇用労働者が減つておるとか、あるいは官公庁部門におきまして、行財政改革あるいは行財政問題等の関連で職員が減つてきておるとか、そういうようなこと、あるいはまた、逆に第三次産業で雇用労働者がふえ、そこで

化もございですが、そういうものも原因から今の組織率の現状に推移をいたしておるのではなからうかというふうに見ておるところでございす。

○浜本万三君 お話がございましたように、日本の産業構造が変化した、その中で第三次産業が増加した、こういうことはよくわかるんでありますが、労働省の方もその政策の重点として労使の安定ということを非常に考えられていらつしやると思うんですが、一番根本的な原因は、かつて戦後のような労働組合の育成強化、そういう点について努力を欠かしたところに原因の一つがあるんじゃないか、かように思うわけなんでしょう。私は、労使の安定の源泉は、やっぱり労働組合が強くなる。労働者が団結をしてそして強くなる。そのためにはやっぱり労働組合を結成いたしました労使対等な力を持つことに初めて問題の解決があるというふうに思うわけでございませう。

そういう点について今後一層努力をしてもらいたいと思いますが、大臣いかがでしょうか、ひとつ大臣の決意のほどを明らかにしてもらいたいと思います。

○國務大臣(山口敏夫君) この間自治省の選挙スローガンを見ておりましたら、社会に出てからは政治は必須科目ですという、若い青年男女をモデルにしたポスターがございましたけれども、選挙におきましても民主主義の立場から投票の呼びかけをするわけでございまして、健全な労使関係、労働環境というものををつくるためには、やはりそうした大勢の労働者の方の労働運動への参加ということは、一つの民主的な労働運動の展開、ひいてはそれが健全な労使関係の発展にもつながると。私自身も認識をしております。

そういう意味におきまして、労働側のいろいろな催しにも労働大臣といたしましても積極的に参加をさせていただいておるわけでもございます。ただいま労政局長からも答弁ございましたけれども、我々も、労使の問題であるということでは

あると同時に、今先生の御指摘のような趣旨も十分この行政の場でも認識をして、それなりの努めを果たすということも責任の一端ではないかというふうに考える次第でございます。

○浜本万三君 以下、法案の中身について御質問をいたしたいと思います。

まず最初に、派遣事業と職安法等の関係につきましてお尋ねをいたしたいと思います。

労働者派遣事業は、急成長をしておると言われております。派遣労働者は今日では百万とも三百万とも言われておるわけでございます。

まず、派遣事業の増加の経緯、それから現状及び今後の見通しについて、お尋ねをいたしたいと思います。

○政府委員(加藤孝君) 労働者派遣事業が、近年におきます経済社会の発展に伴いまして労働力の需要供給の両面で著しい変化が生じてきておる、こういうようなことを背景として増加をしてきておる、こんなふうに考えておるわけでございます。

労働側についてこの点を見ますと、自分の専門的な知識、技術、経験、こういうものを生かして、いわゆるスペシャリストとして働くことを希望する者がふえてきておる。あるいはまた、自分の都合のよい日あるいは時間に都合のよい場所であつて、こういうことを希望する者も増加しておる。あるいはまた、特定の企業内の人間関係に煩わされないで働くということも希望する、こういうような労働者層もふえてきておるわけでございます。

一方、需要側の企業側におきましては、経済社会活動の高度化、多様化に伴いましていろいろな仕事が必要となつてきておる、そういうために専門的な知識、技術、経験、こういう者に仕事を任せる必要のあるような、そういう分野が増加してきておる。また、一般の従業員とは異なるような業務管理、雇用管理を必要とする業務、あるいはまた、特別の教育訓練を行わなければならないために、自社の従業員に行わせるよりも外部にゆ

だねた方が効率的に処理される、こういうような分野が増加をしてきておる、こういうような事情が、労働力の供給側、需要側においてそういう変化が進んでおる、こういう中でいわゆる人材派遣的な事業が増加をしてきておる、こんなふうに見ておるわけでございます。

この増加の現状についてでございますが、今回の法案で制度化を御提案申し上げております派遣事業そのものは、もちろん現行法体系のもとでは制度的には存在をしないわけでございますが、そういう意味におきまして、これと類似した形態で行われておるいわゆる人材派遣事業、こういうものの数、こういったようなものについても、そういうものの統計的な把握というものが率直に申しましてなかなか困難でございます。

そういう意味で、あえてこうした形態の事業が比較的多く見られる業種というのにつきましてその数を挙げますと、まずビルメンテナンスにつきまして、昭和四十七年度には約二千五百事業所、従業者数が十二万五千とございまして、これが十年後の五十六年度には約八千事業所、従業者数が約三十万人、こんなふうにおえておるわけでございます。また、情報処理サービス業につきましては、四十七年度に約千四百事業所、五万四千、こういう事情でございますが、約十年後におきましては、これが約五千事業所、従業者数は約十六万人、こんな状況になっております。それからまた、事務処理サービス業というものにつきましては、今日なお明確な定義がございませぬために正確な数の把握はできないわけでございますが、これまでのところ、約百八十社ないし二百社、登録スタッフで約十万人ないし十二万、こんなふうな推定をされておるわけでございます。しかし、これは先ほどもお断りいたしましたように、今日いわゆる請負事業の形態をとって行われておることとございまして、すべてが労働者派遣事業を行つておるか、あるいは派遣労働者である、こういう数字でないということ

については御理解をいただきたいと思うわけでございます。

労働省が五十八年度に実施をいたしました「業務処理請負事業における派遣労働の実態」、この調査によりまして、ビルメン業、情報処理業、事務処理業の派遣労働者の職種について見ますと、ビルメン業では、「清掃員、ガラスふき、洗浄員」、こういったものが七四・八%。情報処理業では、「システムエンジニア、プログラマー」、こういった業務が四六・九%。「キーパンチャー」というのが二八・四%。それから「電算機オペレーター」というのが一九・七%。こういうような状況でございます。また、事務処理業では、「オフィス事務員が四九・七%。」「和文・英文・カナタイプスト」、これが二三%。こういったような業務が比較的高い割合を占めておるわけでございます。

なお、この調査は、これらの業務を営む事業所のうち、派遣労働者というところでございまして、雇用している事業所を対象としたものでございまして、これすべてが派遣事業を行つておるか派遣労働者というわけではない点も御理解をいただきたいと思つておるわけでございます。

なお、今後の見通しについてでございますが、こういうような状況がふえてはおりますもの、基本的には、これまでの日本の雇用慣行というものを維持しようとする意向は労使ともに根強いというふうに見えておるわけでございます。また、行政といたしましては、従来のこういう日本的な終身雇用慣行、こういうものの調和を図ることを基本としていくべきものである。こういう立場に立つておるわけでございます。今回の労働者派遣事業の運営に当たりまして、こういう観点から運営に当たる、あるいはまた、正社員の行う業務分野とか派遣労働者に行わせる業務分野、これがある程度分かってくるということ等によりまして今後急速にこういう派遣事業が増加する、あるいはまた派遣労働者が急速に増加する、こういうことはないと、こんなふうに基本的な考えでい

るところでございます。

○浜本万三君 見通しにつきましては、若干私は所見を異にするものなんです、それはそれとして、答弁によると必要と供給のニーズによってこういうものがふえたということなんです、答弁の中ではしなくも告白されておりますように、特に事務処理請負業などは非常に把握しにくいというお話がございました。そういう点から言いますと、単に需要供給のニーズだけでなしに、労働者の行政の怠慢がこういう結果を生んでおるのではないかと。むしろ積極的に、請負業についてはいかにしておるから問題が出ておるのではないかと。さらに厳しく言えば、職安法第四十四条の適用を厳しくやらないからこういう問題が起きておるんではないかというように私は思うわけなんです。その例として、昭和五十三年の七月に行政管理局が、労働者派遣事業、これは業務処理請負業です、これは職安法第四十四条との関係で問題があるというところを指摘されておるわけでございます。こういう指摘に対して厳しく労働省が対処しないうえなところを指摘されておるわけが、私は寡聞にして、厳しく対処されたという実績を承知してないわけでありまして、

そこでお尋ねするんですが、労働省は、その後この問題についてどのような検討を行い、また、法違反に対していかに対処されたのか。例えば改善命令であるとか報告であるとか、特に立入検査なんかやられたのか、具体的にお答えをいただきたいと思つておる。

○政府委員(加藤孝君) 御指摘ございましたように、五十三年の七月に行政管理局から「民営職業紹介事業等の指導監督に関する行政監察結果に基づく勧告」というものが行われております。

その内容は、こういういわゆる業務処理請負業について、職安法で禁止する労働者供給事業に該当する疑いのある事業所が見られる。そして、産業構造あるいは労働者の社会的地位などの変化の中で、現行の職安法及び施行規則の認定基準を一律に適用した場合、かえって実質的でないことが

懸念される。こういうような現状分析が行われた上におきまして、この業務処理請負業に係る需要の動向、事業の運営の形態、労働者の労働条件の実態を把握して、業務処理請負事業に対する指導、規制のあり方について検討する必要がある。こういうことが指摘をされておるわけでございます。

労働省では、この勧告に対処するために、この問題を含めて広域的な労働力の需給の調整を図るための有効なシステムあるいはその法制のあり方、こういったものについて検討をする必要がある。こういうことで、その年の十月から学識経験者から成る労働力需給システム研究会というものが設けられ、検討を開始していただく。あるいはまた、五十五年五月からは公労使の委員等から成ります労働者派遣事業問題調査会というところにおきましてそれぞれ検討をお願いしたわけでございます。さらにまた、この具体的な規制措置のあり方について検討するために、五十九年の三月に中央職業安定審議会に公労使の委員から成ります労働者派遣事業等小委員会というもので検討をお願いする。こういうような経緯を経てきておるものでございまして、この間におきましても、私もいろいろとこの問題についてお聞きをしております。この間におきましても、私もいろいろとこの問題についてお聞きをしております。

ますから、これに基づいて厳しく対処されなかったところの問題があるのではないかと思われるわけでございます。特に労働者供給事業に近い形態の請負業につきましては、職安法施行規則第四条第一項で定義をされておられますし、現行法に基づいて厳しく労働者派遣事業を規制しておれば今日のような状態にならなかつたのではないかと、いうふうに私は考えておるわけでございまして、なぜこの四十四条の規定に基づきまして厳しく対応できなかったのか、その理由をもう少し具体的に述べてもらいたいと思っております。

○政府委員(加藤孝君) 昭和二十二年に制定されました職業安定法では、率直に申し上げて、強制労働、中間搾取というような形で戦前行われておりましたいわゆる人夫請負業、こういったものを職安法で厳しく取り締まる。こういうことを基本としていたしましてこの労働者供給事業というものが禁止をされてきたわけでございまして、

しかし、今日におきましてこの職安法違反の関係の問題について見ますと、こういう強制労働とか中間搾取とかいう観点よりは、施行規則四条におきまして請負というその形態のいわば違反、こういうような形の問題が多くなつてきておるといふことでございまして、労働者供給事業も、この制定当時には今日のようなこういういわゆる人材派遣業的なものは意識されていなかったといううなこともあろうと思つてございまして、そういう意味で、施行規則四条というものの適用関係というものの中で、これが請負という形で完璧になつていないというもののについての違反をどう是正していくか、こういう形の問題が中心になつてきておるといふのが現状でございまして、

そういうものにつきまして行政として進めてまいりましたことは、それが請負の形でびしりと行われるようにと、こういうことで指導をしてきたというところであり、また、これを直ちに違反、あるいは取り締まるというように形で根絶するといふうなことが、そうした最近の派遣事業というものが一方においては高齢者であるとかあるいは

また家庭の主婦等の職場の確保といううな面でも一つの役割を果たしてきておるといふうな社会的な事実を考へる場合に、これを反社会性の強いのものとして絶対なくさなきゃならぬものかどうかが、こういう問題も一方にあるわけでございまして、

そういう意味におきまして、この問題について、五十三年の行管勧告を一つの契機といたしまして、その問題の扱い方を含めましての今後のこの需給調整システムのあり方の検討が行われてきた、こういうことでございまして、現在におきましてももちろんこういう中間搾取であるとか強制労働であるとかいうものが明確なものについてはこれはもう厳しく取り締まる、是正させる、こういう基本的な姿勢で臨んでおることは変わらないうわけでございまして、

○浜本万三君 今の答弁、極めて不満なんです、これ以上質問いたしても繰り返しになると思つたので、角度を変えてさらに質問をいたしたいと思つた。

今お話しがございましたように、昭和二十二年に職安法が制定をされまして、戦前の下請制度を排除いたしました。全部直用とするようになったわけでございまして、今度は二十七年の規則の改正によつて、社外工、下請が認められるようになったと私は思つて、そのことによつて我が国の雇用情勢が一変するやうな状態になつたのではないかと私は思つて、つまり二十七年の規則改正というものは、日本の雇用制度に極めて重要な影響を与えたと思つておるわけでございまして、この点は衆議院の審議の段階におきましても、我が党の多賀谷議員が指摘をいたしまして明らかにしたところでございます。

したがつて、私はここで質問をいたしたいのは、この規則の改正の背景、それから内容、通達、の解釈問題について簡潔にひとつ、大体局長は答弁が長いですが、簡潔にひとつ説明をしてもらいたいと思つた。

それからまた、二十七年の規則改正当時、この

私の方で調べました「労働者派遣事業問題をめぐる経過」という中に、一九五二年七月二十三日、職安五〇二号、これは職業安定局長通知というところで福岡県労働部長に回答されたものでございまして、この回答の内容は、「機械、資材等が注文主から借入れ又は購入されたものであつても」「よい」。つまり、これは偽装的請負契約を容認するやうなそういう文書が出されておる。したがつて、この当時から日本の雇用関係に重要な影響を与え、特に労働者派遣事業を生む要因になつたのではないかと、いうように私は思つておる次第でございまして、すなわち、業務処理請負業という形での労働者派遣事業が増加してきたわけでございまして、そこで、法律規制と実態との関係もここで明らかにしてもらいたいと思つた。

なお、この際、請負事業の規定を再検討いたしまして、より厳格なものに改める必要があるのではないかと、思つたが、その具体的な措置につきましてもあわせて御回答をいただきたいと思つた。

○政府委員(加藤孝君) この労働者供給事業につきまして施行規則が定められ、その施行規則におきましては、請負の形式をとりながら実態においては実質上労働者供給事業に当たるといふものを禁止する観点から、請負事業としての要件を定めたものでございまして、この間におきまして、労働者供給事業違反については、当時駐留軍等の大変強力な指示もあり、急速な変化、急速な人夫供給業的なものの違反は正、こういったものを進めてきたわけでございまして、二十七年までの間にその規制の効果が相当に上がつて、親事業者も下請事業者もその業態の整備が進んできた。そうして、この施行規則四条というものが、企業運営の実情に必ずしも適合しない、こういううな事態も見られるに至つた。こういう経緯を踏まえまして二十七年の二月に、この施行規則四条の運用を企業運営の実情に適合し、もちろんまたそういう中間搾取とか強制労働といったものの排除というものの合理的な調整を図る、こういう観点か

最近におきます取り締まりの実績を見ますと、五十五年度六十六件、五十六年度三十三件、五十七年度五十九件、五十八年度六十七件、五十九年六十五件、こういったような違反指導あるいは違反認定等を行つてきておるところでございまして、

○浜本万三君 私、これだけ数が多くなつた中で、今報告を受けました件数程度ではとてもこれは問題にならないというふうに思つた。この職安法四十四条は厳然としてあるわけなんでござい

ら、二十七年当時の企業運営におきまして専門的な経験を重視する実態というものを踏まえて、こういう専門的な経験を持って行われる作業であるならば、労働者供給事業として禁止すべき弊害も考えられないということを考慮いたしましてこの改正が行われた。具体的には、従来、専門的な企画、技術、こういうふうになされておりましたものを、「企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験」というふうに変更されたものでござい

ます。この貸借契約の關係につきましては、これは、請負をする者がみずからの所有する機材、こういうことにつきまして、それが貸借契約によつて使用するものであるならば差し支えない、こういうようなことでの解釈が出た、こういうこととでござい

ます。今後におきます請負についての再検討の問題でござい

ますが、基本的に施行規則四條というものは私も堅持すべきものである、こういうことであるわけでござい

ますが、さらにこの派遣法の施行との関連で、派遣事業と請負というもののついでに、明確な基準というものは当然設けていかなければならぬであらう、あるいはまたこの施行規則四條、当時におきましては主として製造業というものを頭に置いての規定でござい

ますが、今後はサービス業というものについてもさらに請負の關係の規定を明確化する、こういうような作業が必要であらう、こう考えておるところでござい

ますが、これらにつきましては職安審議會におきまして、施行までの間にそれらを審議會において十分いろいろ実態調査等も踏まえながら規定の明確化を図っていく、こういうことで審議會からの答申もいただいております、こういうこととでござい

ます。○浜本万三君 今の請負と派遣事業の關係につきましては、後でまた資料を示しまして見解を承るわけでござい

ますが、次の質問をいたしたいと思います。労働者派遣事業の出現によりまして、現在職業紹介事業、それから供給事業、請負事業に加え

まして今度は派遣事業が実体として存在をし、機能することになっております。この区分は一度複雑でかつ難解なものにならうとしておるわけでござい

ます。したがって、私はここでの確に承っておきたいのは、それぞれの区分を明確に具体的に説明をしてもらいたいと思

います。○政府委員(加藤孝君) この職業紹介事業、労働者供給事業、請負事業、派遣事業、こういうたものにつきま

しては、私どもの基本的な考え方、あるいはまた法律上の定義というように申すことで申し上げてみますと、まず、職業紹介は、紹介所が求人及び求職の申し込みを受けて求人者と求職者との雇用關係の成立をあっせんすることであり、紹介所と求人者あるいは紹介所と求職者との間には、そういう雇用關係とかい

うものは一切なく、紹介以外には特段の關係は存在をしない、こういうものでござい

ます。次に、労働者供給、これは労働者供給を行う者が、自分の支配下にある労働者を、供給契約に基づきまして他人に提供し使用させるということであり、労働者供給を受ける者と労働者との間に指揮命令關係なり、あるいは雇用關係が生じるという性格のものでござい

ます。それから請負は、これは請負の発注者と請負業者が請負契約を結びまして、請負業者がその雇用する労働者を使用して作業の完成に当たるといふことであり、この発注者と労働者との間には何の關係も生じないというのが請負でござい

ます。労働者派遣、これは派遣元事業主が雇用する労働者を労働者派遣契約に基づいて派遣先に派遣をする、そして派遣先の指揮命令のもとに労働に従事させる、こういうことで定義をいたしておるわけでござい

え方につきまして小委員会で検討された際に、その補足的なメモといたしまして、とりあえずの労働省の考え方について小委員会に提出して御検討をいただいたものでございます。

○浜本万三君 そうしますと、二月五日付の中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会の報告を出すまでの審議の過程でこれはお出しになったということですね。

○政府委員(野見山眞之君) 御指摘のとおりでございます。

○浜本万三君 この文書を見ましても、要するに請負の範囲を非常に拡大をする、つまり規則四条の規制というものを緩める方向でこれもお出しになっておるわけですよ。

だから、いずれにしましても労働省は常に不安定雇用を生み出すような、そういう文書をもって答申を受けられておる形跡があるんですが、その点どうですか。

○政府委員(加藤孝君) 先生のそういう御指摘ではございますが、このメモの「基本的考え方」でも申し上げておりますように、今後、「製造業や建設業等について請負契約の形式により行われるものだけを対象とするものではなく、サービス産業等におけるものも念頭においてこれを定める必要があるもの」と考える。その場合、現行の請負の範囲が変更されるものでないことはいうまでもない。こういうことで、現行の請負の範囲を変更するということは私も考えておりません。

○浜本万三君 ぜひそういう決意で進めていただきたいと思ひます。そうしませんが、もう全然ざる法になってしまふ危険性があるわけではござい

ます。

次は、今お話しした政省令によって各種の契約関係の区分基準が決められましても、実際に複雑な形態で存在する事業について、果たして十分な監督指導ができるのかという疑問が強く生まれるわけではございませう。したがって、本法の適用についていかなる措置がとられようとしておるのか、この点につきましてもお尋ねをいたしたいと思ひます。

○政府委員(加藤孝君) この法律が制定された後におきましては、先般の衆議院での附帯決議も踏まえまして、この派遣労働者の雇用の安定が本当に図られるように、適切な就業条件を確保していくように、そしてまた、我が国の雇用慣行との調和が保たれるように、そういうような観点での運用が基本的に重要であると考えておるわけではございませう。そのためには、ただいま先生も御指摘ございましたように、やはりこういう派遣事業と請負、それからまた労働者供給事業と請負、こういう二つの区分の認定基準というものが実際にさらに行政実務の面でも明確化されるように、そしてこれが有効に機能するように定めていく、明らかにしていくということがやはり一つ基本的な大事である、こう思うわけではござい

ます。

そしてまた、その上におきまして、関係者に対する制度の周知徹底、あるいはまた許可、届け出制度の適切な運用、あるいはまた、法律違反事業主に対する指導監督の徹底ということが大事であると考えておるわけではございまして、そのために当然職業安定行政としての行政体制の整備、またそのための増員あるいは内部のいろいろ監督体制の整備を図るのももちろん大事なことでござい

ますが、それに加えて、安定機関と労働基準監督機関との連携体制の確保というものが一つ非常に大切である。そういう意味で、これについての常設的なそういう連携体制をつくっていくたい、こんなふうなことを考えております。さらにまた、これの本来に適正な実施のためには、広く民間の協力体制の整備ということも必要である、こう考えておるわけではございませう。

また、民間の協力体制の整備のためには、例えば労使による協力員制度というふうなものも必要であるとか、あるいはまた、業界の自主的なコン

トロールシステムというものの体制づくりというふうなものを勧奨していくとかというふうなことなどもあわせてやっていくことが大切である、こ

んなふうに考えておるところでございます。

○浜本万三君 次は、政省令にかかわる一つなんですが、対象業務の範囲についてお尋ねをいたしたいと思ひます。

対象業務につきまして、労働者派遣事業問題調査会の報告では四業種に限定されておったわけではございませうが、中央職業安定小委員会報告では十四業務が挙げられておるわけですが、これは現存する業務のほとんどがもう網羅されておるといふうに言う人もおるわけではございませうが、この点ではどうか、今後無制限に拡大をしていくの

ではないか、こういう心配の向きがあるようにございませう、その点についてお尋ねをいたしたいと思ひます。

○委員長(退席、理事関口恵造君着席)

○政府委員(加藤孝君) 業種指定方式につきましては、この審議会の前に行われました、昭和五十五年から行われました労働者派遣事業問題調査会という検討の過程でこの四業種に限定して議論してはどうか、こういうような意見等がございまして、これを踏まえまして、ビルメンテナンス業、警備業、情報サービス業、事務処理サービス業、こういう四つの代表される分野について何らかの新しい対応が必要ということで議論を続けていたものでございませう。ただ、この調査会の報告書におきましても、最終的には事務処理サービス業とか情報サービス業、ビルメンテナンス、警備に代表される分野での業務に限定することが適当と、こういう考え方が述べられておるわけではございまして、今度の業務指定の考え方もうい

うものを頭に置きながらの業務指定の考え方によって整理をされたというふうに基本的に理解をいたしております。

こういふ十四業務の例示は、これはこの小委員会におきまして関係業界からのヒヤリングをずうといたしてまいりました。そして、そういうヒヤリングの中から業務指定の基準に合致していると思われる業務のうちから、当面对象業務として検

討の対象となり得る、こういうことで公労使の意見の一致を見た十四業務についての例示がされたものでございませう。今後、そういう経緯を受けましてこういふ十四業務というものが中心に調査が行われ、そしてまた関係労使のヒヤリング等が行われ、広く関係者の意見を聞いて職安審の審議を経て決める、こういうことで考えておるわけではございまして、こういう社会的な合意が得られた業務に限って認めていく。そしてまた、今後仮にいろいろ社会的ニーズの変化に伴って見直しが必要だ、こういう場合につきましても、当然基本的な、これが終身雇用制を崩すような広がり、形になつてはならないということを基本に置きながら慎重に行っていくべきものである、こんなふうに考えておるわけではございませう。

○浜本万三君 ちょっと資料についてお尋ねするんですが、五十九年二月付で出されておる労働者派遣事業問題調査会の報告書で書かれておる「対象分野の限定」ということと、それから五十九年十一月に出されておる中職審の派遣事業等小委員会報告で書かれておる「対象分野」というのは、精神は変わっておりませんか。

○政府委員(加藤孝君) 先ほども御説明いたしましたように、そういう精神は全く変わっていない、具体的な展開の仕方において、そういう業務で申し上げてもなかなかはっきりしない、むしろ業務という形でそれを明確にした方が明らかに

なる、こういうことで、それを業務的に展開をしていくというのが基本的な考え方であり、そのほか

にそういう小委員会の場におきましてヒヤリングをいたしました中で新たに若干加わったものがある、こういう仕組みのものでございませう。

○浜本万三君 僕が読み取ると、大いに変わっておるんですよ。

例えば、二月のこの調査会報告書で非常に重要な点が書かれておるのは、どういふところがあるかというところ、つまり「対象分野の限定」の(1)のところ

で、

③ 労働者派遣事業の対象としても、事業活動

の状況から見て、後述の規制を加えることにより、労働者の保護と雇用の安定を図ることができ、また、職業安定法がその排除を目指した強制労働、中間搾取といった弊害が生じ、おそれがない分野であること。

という、これは非常に我々にとって重要なことが書かれておる。ところが、五十九年十一月に出された小委員会の報告書によると、それに相当するところを読んでみますと、「対象分野」として、

(1) 労働者派遣事業を制度化するに当たっては、労働者派遣事業が有する需給調整機能を有効に發揮させるようにするとともに、派遣される労働者の保護を図るといふ観点だけではなく、労働者全体の雇用の安定と労働条件の維持、向上が損なわれることのないよう配慮する必要がある。このため、新規卒卒者を常用雇用として雇い入れ、企業内でキャリア形成を図りつつ、昇進、昇格させるといふ我が国の雇用慣行との調和を図る必要がある。また、業務の特性に対応して講ぜられる特別の雇用対策との関係についても考慮する必要がある。

(2) このような観点から、労働者派遣事業を行な得る業務の範囲、すなわち、対象業務については業務の専門性、雇用手配の特殊性等を考慮して、次の考え方により限定することが適当である。

という文章になっておる。つまり、私が非常に重要に考える中間搾取であるとか強制労働といふことが落ちておるんですよ。だからこその十四業務にして何でもできるようなそういう対象にしようとしているのではありませんか。これは非常に重要なことなんです。どうですか。

○政府委員(加藤孝君) この調査会におきまして、今先生御指摘ございましたような「安定法がその排除を目指した強制労働、中間搾取といった弊害が生ずるおそれがない分野であること」ということは、これはいわばこの派遣法においての一

つの根底になる哲学というふうに申し上げてもいいものだと思うわけでございます。そのゆえに、この派遣法の冒頭におきまして、そういう職業法の精神の遵守を申しておる、こういうことであるわけでございます。

そういう意味におきまして、今後この小委員会報告という形で述べられておりますことも、そうした基本的な考え方というものをいよいよ具体的に展開をしておる、あるいはまた、需給システムの観点からそういったものの説明をずっと述べておる、こういうことでございまして、そういう意味では、この基本精神は当然小委員会報告にもその具体化の形で貫かれておる。また、法律におきましても、職業安定法の第四十四条におきまして、こういう具体的な問題のあるものについては特に排除もいたしておる、こういうことでござい

○浜本万三君 今の答弁の中で確認をするんですが、私どもが心配をしておるところの中間搾取の排除、強制労働の排除というところは法の基本的な精神である、それは報告書には書いていないけれども、法案の根幹として生きておるんだ、こういうふうに理解してよろしいかどうか。

もう一つは、十四業務というふうにならるるが、衆議院の答弁におきましては、これがふえることもあるし減ることもある、こういうなまはんなか答弁をされておるわけなんです。私どもは限定したいという考え方を持っておるわけです。それは局長の答弁でも、そういう意思が、私は読み取れておるわけなんです。だから、十四業務の範囲内で業務は限定したいと思うと、そういう答弁をきかちとしてもらいたいと思うんですよ。それは三年後に見直すという規定もあるのだから、そのときに問題があれば見直せばいいのであって、今あややな答弁をされるからますます世間に疑惑を持たれるわけなんです。

二つの点についてはっきりと答弁してもらいた

○政府委員(加藤孝君) 例えばこの小委員会の報告書の冒頭におきまして、労働者供給事業禁止の規定の「歴史的意義やその果たしてきた役割には極めて大きなものがあり、今後ともその立法精神を堅持していく必要がある」と、こういうことであり、それを受けて、今度御提案しております法案の第一条におきまして、職業安定法と相まって労働力の需給の適正化を図るといふことで職業安定法の精神を述べておるわけでござい

す。そして今後私どももこの十四業務の関係の問題につきましましては、何度も申し上げておりますように、日本の終身雇用制というものを壊すような形でこれが普及をしていく、広がっていくということがあってはならない、こういう基本的な考え方のもとに、これを限定してやっていくべきだといふ基本的な考え方であり、法律の構造もそうなるっておるわけでござい

十四業務のことにつきましては、これは、今後実際にこれを適用対象にしていくな業務かどうか、こういうことについては、さらに法施行までの間に突っ込んだ実態調査を行い、そして関係者の合意あるいはまた審議会での審議というふうなものを経ながら決めていく、こういう意味におきまして私どももこの十四業務を中心としていふことを申しておるわけでございまして、これは審議の調査をいろいろいたします過程におきまして適当でないといふことがあれば、十四業務から落ちていくものも当然あるでござい

ました、現実調査の過程におきまして、労使とも異議なく、これは問題がない。そしてまた、これが今後終身雇用制を壊すような形で作用するものではない。さらに言えば、こういう強制労働、中間搾取のおそれはないというように要件が整っておるといふものがあれば、これを全く否定するといふことを今申し上げるところまではいいない。そういう意味において、私ども主として十四業務、そして限定的にいきましますといふことを申し上げておるわけでございまして、これは本

れからこいう十四業務中心にぎりぎり実態調査

をしていった後のいわば判断として出てくる問題でござい

○浜本万三君 局長流の答弁でようわからぬことが多いんですけれども、とにかく僕は、やはり範囲は限定すべきである。できるだけその線を限定すべきであるという意見を持っておるわけでござい

それからもう一言言えば、労働者派遣事業、認める範囲を業種でなく「業務」に変えたということ、結局広い分野で派遣事業を認めていこうといふことになるので、私はもう基本的な問題だといふふうに思っておるわけでござい

そこで、法第四十一条の問題についてお尋ねするんですが、これは具体的にどういうふうになるんでしょうか。これは政省令に関する点も含めて説明していただきたいと思

○政府委員(加藤孝君) この第一号の「専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」といふのは、その業務を迅速かつ的確に処理するために、単純労働者ではなくて、専門的な知識、技術、または経験を有する労働者で行われることが一般的に必要とされておる業務といふものを言っておるわけでござい

それからまた第二号の、就業形態、雇用形態などの特殊性によって特別の雇用手配を必要とする業務といふものについては、こういう就業形態あるいは雇用形態が特殊であることによりまして特別の雇用手配が一般的に必要とされる業務といふふうに考えております。この場合、例えば就業形態について申し上げれば、この就業場所、就業時間、こういったものが特殊である、あるいはま

た、雇用形態というものの特殊性ということで、労働者の雇用に関する形態の特殊性というよりなことであらうと考えます。こうした特殊性について、例えば就業形態については、屋外での就業が一般的であるとか、あるいは夜間における就業が一般的であるとか、あるいは雇用形態については、短時間雇用や断続的な雇用が一般的であるのと、こういうようなことがこれに該当するのではないかと考えております。それからまた、特別の雇用管理といたしますのは、我が国に行われております一般的な雇用管理、すなわち新規卒卒者を雇い入れまして企業内においてキャリア形成を図りながら昇進、昇格をさせる、こういう雇用管理、これと異なったタイプの雇用管理というものが考えられるわけでございます。

いずねにいたしましたも、こうした基準に該当するかどうかということ、やはり具体的には個々の業務ごとに判断していくことになるわけでございますが、その際には、これらの業務につきましても実情を十分踏まえ、広く関係者の意見を聞いて、審議会の意見に基づいて定めると、こういうことになるわけでございます。

それで、こういう対象業務の限定をすることにしたしておりますのは、何度も申し上げておるわけですが、派遣先の常用労働者の代替促進を防止していくということが一つ重要な観点でございます。そのため、業種に着目するよりもどういう業務を限定していくかということにしていた方が適切である、こういうことで業務に着目した規定の仕方をいたしておるわけでございます。

○浜本万三君 全くようわからぬのですよ。それで二、三例を挙げて質問するのですが、まず一つは、この前、参考人の意見を伺ったときにも出たことなのですが、粉じん作業は派遣事業の対象業務となるのでしょうか。

それから、時間がないので続いて聞きますと製造業の直接生産工程に従事する業務については、派遣事業の対象となるのでしょうか。

りまして、専門的な知識、技術等を持った女子は派遣労働者として深夜の業に従事させることが可能となるのでしょうか。

以上三つ、具体的に答えたいと思います。

○政府委員（加藤孝君） 粉じんが発散する場所における作業というものが、これが一つの可能性としてはないわけではない。例えばコンピュータの作業をそういう粉じんの発生する場所において行うというようなこともあり得ないわけではないので、このじん肺法の規定を念のためかぶせておる、こういうことでございます。

また、製造業の直接生産工程に従事する業務につきましては、審議会の小委員会報告におきましても、あるいはまた衆議院の附帯決議においても、対象としないことが盛り込まれておるわけでも、ごいまして、当然労働省としてもこれを対象とすることは適当でないと考えております。

また、今度の男女雇用機会均等法におきましての規定の中で、専門的な知識もしくは技術を必要とする業務に従事する者で一定のものについて、深夜業の規制を適用除外するということになっておりますが、これらのものの具体的な範囲につきましては、今後審議会に諮った上で省令で定める、こういうことになっておるわけでございます。こうした業務に従事する労働者に、派遣労働者であるかどうかにかかわらず、深夜業に従事させることが可能となるというものも入ってくる、こういうことでございます。

○浜本万三君 答弁の訂正はありませんか。

いづれにしましても、対象業務の決定に当たりましては、我が国の雇用慣行との調和に留意をして、常用雇用労働者の代替を促すことがないようになすべきであると思います。これは法の精神にもそういうことも書いてありますが、しかし実際には、派遣事業の認可拡大によって相当の影響を与えていくものと私は思うわけでございます。この点についての労働省の見解を承っておきた

いと思います。

○國務大臣(山口敏夫君)　やはり我が国の雇用システムというものは、終身雇用、常用雇用というものが伝統的に労使双方から支持されているわけでございますし、それが今日失業率を低く抑へ、この厳しい経済社会の中におきましても一応の安定的な経済的な運営を維持してある、こういうことでもございまして、先ほど来加藤局長からも御答弁申し上げましたけれども、常用雇用労働者の代替促進という弊害を防ぐ、対象業務については厳格な限定措置を講ずる、こういうことにつきましては強い決意で臨みたいと考えております。

○浜本万三君 大臣から力強い御答弁をいただいたのですが、もう一つ具体的に積極的な回答をいただきたいんですが、派遣先における派遣労働者の受け入れについて、派遣先における常用雇用の代用の規制をするため、受け入れ理由の制限、特に恒常的に存在する業務については原則として六か月以上派遣労働者を受け入れてはならないとする等の規制措置を講ずるわけにはいきませんか。ようか。フランス等も相当厳しい規制をされておるようでございますので、せっかく大臣があいいう前向きの答弁をされたんですから、こういう点についても御確約をいただきたいと思ひます。

○政府委員(加藤孝君) 今御指摘の問題につきましては、職安審の小委員会等におきましてもいろいろ論議のあったところでございますが、こうしたものが小委員会報告において述べられていないのは、結局、受け入れ理由の制限というものをやりまして、受け入れ理由が業務の性格などにより

ってさまざまである、あるいは一律の受け入れ理由を設定するというのがなかなか難しいということ、あるいはまた、個々の受け入れにつきまして、その受け入れ理由をチェックするということがなかなか行政的には非常に困難でございますし、制度の実効確保が期待しにくい、こういう問題が一つあるわけでございます。

それからまた、派遣の受け入れ期間の制限につきましては、受け入れる必要のある期間というの

は、業務の性格によりまして短いのもあればまた長いものもあるということで、いろいろ調査いたしました中でもさまざまございまして、一律の規制というものが業務の的確な処理の面でも問題が多い。あるいはまた、この一定期間を限るということが派遣労働者の雇用の安定の面で一方は問題が出てくるということ、それからまた、諸外国の制度の例を見ましても、結局また代替要員が、かわりの派遣労働者が入る、こういうような形で、なかなか制度の実効確保という面が難しい。こういうようなことで、審議会においても論議の結果報告書に盛られなかった、こういう経緯のある問題でございまして、いろいろ御指摘の趣旨はよくわかるわけでございますが、要は、この法案におきましてはそういう制度での措置ではなくて、こういう常用雇用の代替を促すことのないようなことを配慮しながらの対象業務の限定、そして運用に当たっての雇用慣行の考慮、こういう形でこのあたりの規定を設けていくことが実態に即していることであると、こういうような形でこの仕組みをつくり上げておるものでございます。

諸外国の例で今御指摘のようなものがあるのは承知をいたしておりますが、日本の現状、事情からいたしますと、御提案申し上げておるような形で規制をしていくのが最も実態に即するものであらうと、こういうふうに考えておるところでございます。

○浜本万三君　次は、労働者派遣事業と労働者派遣についてお尋ねをいたしたいと思います。

まず、派遣事業の形態でございますが、これは労働者派遣事業には一般と特定という二つの事業形態がございます。また、一般の企業も派遣事業を行うことができますが、業として行うものでなければ届け出は不要なのでございましょうか。そういう点、ちょっとお尋ねしたいと思います。

○政府委員(加藤孝君) 現在、現行法におきましても、業として行うものでなければ職業紹介についても、あるいはまた労働者供給についても、あるいはまたいわゆる出向というようなものについて

ても、特にそういう許可とか届け出というものを要しないわけでございます。そういう法制との関係もあり、また、実態的な必要性の面からも、業として行うものでなければこの労働者派遣につきましても、特にそういう許可とか届け出という規定は置いておりません。

○浜本万三君 次は、俗に言う常用雇用型というのがございますね。これも私は届け出を許可制とすべきではないかと思ひます。また、許可の期間も二年程度としてはどうかという意見を持つておるわけです。

その理由と申しますのは、現行職安法では有料職業紹介事業も、無料職業紹介事業も、労働組合による労働者供給事業も、すべて労働大臣の許可が必要とされておるわけであり、弊害除去の実効を確保するためには許可制とすることが望ましいのではないかと考へております。また、現行職安法では、有料職業紹介事業の許可の有効期間は一年、無料の場合でも二年とされておるわけでございます。労働者派遣事業についても、許可の有効期間は、少なくとも、その更新制を採用した上で二年以内とするのが妥当ではないかと、かように思ひますが、いかがでしようか。

○政府委員(加藤孝君) 今回この派遣事業を制度化する趣旨は、労働力の需給調整機能を發揮させて円滑な労働力の需給結合を促進させると、こういうことでございますが、この場合、常用雇用労働者のみで行う労働者派遣事業というものはつきましては、既に安定した雇用機会というものは確保されておる。問題は、派遣形態で就業していることに伴う必要な規制が履行されているかどうかということを行行政的に担保していくと、こういうことが必要であり、また、それで足りると、こういう観点から届け出にしておるといふことでございまして、民営職業紹介事業、あるいはまた労働者供給事業というものににつきましては、その労働者については雇用の安定というものはまだ確保されてない。それが的確な紹介をすることによつて雇用の安定というものが確保されていくという関係にあるわけでございます。そういうことが可能な体制をとつておるかどうか、こういうことのはより審査というものが必要であり、そういう意味での雇用の安定性というものの違いから、特にこの許可制、届け出制の区分をいたしておるわけでございます。

それからまた、許可の期間というもののについてのお話でございますが、この点につきましては、行政の適切なチェックの必要性、制度の適正な運営の確保のための必要性、それから効率性、それから関係労働者の安定的な就業機会の確保、あるいは関係者の負担、こういったことなども考慮して定める必要があるわけでございます。今回の改正におきまして、無料職業紹介事業についても三年ということに御提案を申し上げておる。また、労働組合の行う労働者供給事業につきましても、三年に改正することを省令で予定しておるわけでございます。こうした事情を勘案いたしまして三年ということにいたしておるところでございます。また、この間におきまして不適正な事業運営が行われれば許可の取り消しであるとか、あるいはまた事業の廃止命令であるとかというふうな処分も可能でございます。有効期間が三年であっても適正運営は確保できると、こういうふうに考へておるところでございます。

○浜本万三君 次に、正社員については労働協約、または就業規則におきまして労働者派遣の対象となる旨の定めがあつてもなくても、派遣労働者として扱うときは、その同意を必要とする、こと、という衆議院修正が行われておりますが、その趣旨は簡単にどういふことでございまいしょうか。

○政府委員(加藤孝君) 派遣事業におきまして、派遣労働者が反復継続して派遣をされるというところが通常の業務形態になるわけでございます。派遣労働者であるかどうか、そうなるかどうかというところは重要な労働条件であると、こういうことで、特に派遣元事業主に派遣労働者であること

の明示、あるいはまた同意を義務づけたものでございませう。

衆議院におきましての修正は、こうした立法趣旨を踏まえて、正社員が容易に派遣労働者化されるという懸念を払拭するために、その趣旨をさらに徹底しようと、こういうことで行われたものであると理解をしておるわけでございます。

○浜本万三君 そういふ御説明がございましたが、実は二十九日に参議院の社会労働委員会で見聞きした参考人の方の御意見、その文書には、次のようなことが危惧されて記録されております。また述べられております。

内容を申し上げますと、法案で非常に重要な点として言われておることは、

本法案によつて、正規常用労働者の派遣労働者化が野放しにされることとあります。衆議院における法案三三條第二項の一部改正は残念ながらこの危険を解消していません。

本法案はその略称が労働者派遣事業法から法案提出直前に労働者派遣法にかつたことが象徴しているように「労働者派遣」という法律概念を定義(法案一条一)し、「業」としない労働者派遣は自由であるという考えに立つてつくられています。

正規常用労働者について「業として行なうもの」でなければその労働者を派遣労働者にするにことについては「業務範囲の制限(法案第四條第二項)」もなにもつとありません。衆議院審議で政府は「余剰人員の対策として行なわれるものである限りは、これは業として行なうものではないと答へておられます。また新日鉄などの延一、〇〇〇名におよぶ他企業「派遣」も業としてではないだろうという趣旨の答へをしていきます。こうなると現在の労使関係のもとで「終身雇用制」を信じ、入社し、結婚し、子供を作り、家を建てた正規常用労働者も又、いつでも派遣労働者にされることになる。という心配がある。これでは労働者とその家族の

人生設計に大きな狂いが生じるといふ趣旨のことを述べられておるわけでございますが、この点についてはいかがでございませうか。

○政府委員(加藤孝君) 先ほども申し上げましたように、この派遣法案は、基本的に派遣事業というもののについてのルール化というものを旨とするものでございます。そういう意味におきまして、現在、職業紹介につきましてもこれが業として行われるものでなければ、あるいはまた、労働者供給につきましても業として行われているものでなければ、特別な規制はないわけでございます。そういう意味におきまして、この派遣につきましてもそれが業として行われるものでなければ、この法律についてはその点についての規制をいたしてないわけでございます。そういう意味におきましてこの法律ができることによって自由になるとか自由にならないとか、そういう性格のものではないというところを御理解賜りたいと思ひわけでございます。

○浜本万三君 それではさらに何うんですが、最近の厳しい経済運営、企業経営のもとにおきまして、出向のほか労働者派遣も行われることになるだらうと思ひます。種々の事情から派遣労働者となることに同意をした場合、不利益を受けないやう実効のある保障措置が必要ではないかと思ひわけでございます。これは非常に現実的な心配があるわけでございますから、その点について御答へをいただきたいと思ひます。

○政府委員(加藤孝君) それがもし仮に業として行われるといふことであればこの法律に基づく規制を受けるわけでございますが、まさにその企業の存立をかけたといふ余剰人員のどう就業の場所を見つけるか、こういうふうな形で出向とか派遣とかいふような形のものが出てきました場合に、それについてはこの法律は関与してないところでございます。

〔理事関口憲造君退席、委員長着席〕  
しかし、一般論として、できる限りそういったものが労働者の理解、同意の中で行われるというこ

とが望ましいものであることはもちろんでございます。

○浜本万三君 次は、兼業禁止の問題についてお尋ねします。

この条文は、「料理店業、飲食店業、旅館業、古物商、質屋業、貸金業、両替業その他これらに類する営業を行う者は、職業紹介事業を行うことができない。」と定められています。労働者派遣法は職安法の規定、委任を受けて定められるものとされているのでありますから、同条を準用するのが当然であろうと思ふわけでございます。したがって職安法第三十三条の四を労働者派遣事業についても準用することとしてはいかがかと思ひます、いかがでしょうか。

○政府委員(加藤孝君) 民営職業紹介事業におきまして兼業禁止規定を設けております趣旨は、これは求人者と求職者の雇用関係の成立をあっせんするということにとどまるものでございまして、雇用主としての責任を負うものではないわけでございまして。したがって、この紹介事業者は法律上の雇用責任というものを負わない、これに伴いまして労働基準法による強制労働の禁止であるとか足止め防止に関する規定であるとか賠償予定の禁止、前借金相殺、強制貯金、こういったような関係の規定の適用を受けない。そういうことから強制労働などの弊害を防止するために、当時の社会情勢も踏まえつつこういう兼業禁止規定を設けられたものでございまして。今度の派遣事業の場合には、これは雇用主としての責任を負うものでございまして、労働基準法による弊害防止の規定が直接これに適用されていくということで、まず基本的にそういう弊害防止の禁止措置が適用がある、こういうことでございまして。

また、この事業の許可、届け出の資格のある人につきまして、欠格事項というものを設けておりまして、禁錮等のそういう刑を受けた、こういうような方についてのいろいろな制限も設けておりますし、また、実際に許可する場合につきましての雇用管理能力、あるいは事業遂行能力、こういった

ようなものについてのまた審査をいたしまして、そういう的確な事業遂行能力のない者を排除する措置を講じておりますし、さらにまた、事業の適正運営のための改善命令、停止命令、許可の取り消し、こういうようなことをいたしております。さらにまた、これがいわゆる暴力団というようなことがかかわるといふような懸念があるような場合におきましては、当然警察庁とも緊密な連絡をとりながら対処していかなければならないものである、こんなふうなことをお尋ねわけでございまして、そういうような仕組みの中におきましてこの事業を適正なものに運営していく、いき得る、こういうことで、特に職業紹介事業における、こういうことで、特に職業紹介事業におけるような兼業禁止規定を設けていないものでございまして。

ております。それからまた、この点につきまして業務処理請負事業実態調査という形で、あくまで業務実態についての調査に協力をしていただけたところについて五十五年に労働省が実施をいたしましたところでの派遣労働者に支払った賃金の派遣事業による売上高というものに占める割合を見てみますと、七〇%から八〇%が八十二事業所、これが二一・八%というところで最も多くなっております。六〇から七〇%が七十七事業所、これが二一・八%、こうなっております。九〇%以上というものが十五事業所で四・二%、五〇%未満というものが四十九事業所で一三・八%、こういう調査結果を持っております。

○浜本万三君 今お示しになりました五十五年の資料、私も今見ておるわけでございますが、局長御答弁のとおりであります。ただ、これを見ますと、五〇%未満が一三・八%ということ言われまして、五〇%から六〇%が一七・二%、この二つを加えますと、六〇%以下というものが約三割あるということでございます。したがって相当手数料を徴収しておることがわかるわけでございまして。

したがって、本法案では手数料等について何らの規定もなかったわけでございますが、この点は衆議院で修正をされております。衆議院で修正された内容は簡単に言えばどういうことでございましょうか。

○政府委員(加藤孝君) 衆議院におきまして標準料金というものを、許可の申請あるいは届け出という際に添付する事業計画書、それから定期的に提出をする事業報告書というもののうち、派遣元が派遣先から受け取る労働者派遣に関する標準料金を記載して提出しなければならぬ、こういうものでございまして、そういうことによりまして、料金問題につきまして適正な運用指導をする指針にしていく、こういう考え方のものでございまして。

も、直接的な規制、間接的な規制を積極的に実施すべきではないか、かように考えております。直接的な規制として考えられますのは、労働者派遣を行う場合、派遣先との契約料金それから派遣元の手数料、それから派遣労働者の賃金などについて明細に記入するような措置をとったかどうかということなどでございますが、この点いかがですか。

○政府委員(加藤孝君) 派遣に際しましてのいろいろ派遣契約の内容というものをできるだけ詳細に規定をいたしまして、そして、派遣元と派遣労働者との労働条件の関係はできるだけ明らかにしていく、こういうことで今回の法案は提出をいたしておるわけでございます。しかし、それはあくまで就業条件をめぐらするトラブルの発生を避ける、その関係を明確化していく、こういうことでございまして、派遣元と派遣先との関係でどういふ派遣の関係についての料金が設定されたかということについては法律で義務づけるということとは少し無理ではないか、こんなふうに考えておるわけでございまして。

○浜本万三君 これは法律で決められなければ行政指導の面ではできるようにはしたいと思ひますが、この点、後でひとつ御答弁をいただきます。

じゃ、一歩下がって、間接的な規制として次のようなことができないかということでありまして。まずその一つは、派遣契約については当該派遣労働者が請求した場合は派遣元はこれを提示しなければならぬこと。これはなぜ私がこういうことを申し上げるかというと、先般の参考人からの意見聴取のときに、参考人の先生の発言によると、情報開示の権利、つまり知る権利があるんだということを中心張されておるわけでございまして。そういう意味からも、第一の派遣元はこれを提示しなければならぬということではできないか。それから第二は、少なくとも派遣料金についてはそのような法的措置を講じた上、必要な場合は労働大臣が改善命令、是正命令をなすことができ

るようにすべきではないか、こういう私は意見を  
持つておるわけなんです、この点いかがでしょ  
うか。

○政府委員(加藤孝君) 現在の一般の企業とい  
うものにつきまして、賃金とそれから会社の利益と  
いうものについて、例えばそういう労使協議等の  
場で企業経営の内容、そして賃金との関係等、い  
ろいろ協議され論議されている場面がございます  
が、これは法律でそれを強要しておるといいます  
が、強制しておるといいますか、そういう性格の  
ものではないわけでございます。派遣労働者につ  
いてだけそういうものの明示を法的に義務づけ  
るといことは、一般のそういう現在の労働法制  
からいいますと、派遣労働者だけ特にそういうも  
のをやっていくということについては無理がある  
のではないかと、こんなふうに考えております。

○浜本万三君 なぜそういうことを申し上げるか  
と、これはどれだけの具体的に料金の額を記  
載するかかわらないわけでございます、しか  
も派遣労働者が閲覧できるわけでもありませ  
んし、派遣労働者が派遣料を知ることは結局でき  
ないと思うわけであります。したがって、中間搾  
取の実態を明らかにすることもできないと思いま  
す。それでは中間搾取の弊害を除去することもで  
きないわけでございますので、できるだけ派遣労働  
者に契約の実態、手数料の実態、そういうものを  
知らしめる必要があると思うわけでございま  
す。そのためにそういうことを申し上げておるわ  
けです。

また、衆議院で言われる標準賃金というのは、  
例えば時間給でそれぞれの職務ごとに表示をさ  
れるのか、その点について具体的に尋ねたいし  
たと思います。

○政府委員(加藤孝君) 派遣元あるいは派遣先、  
それから派遣労働者、この三者間において就業条  
件というものを明確にする、そして派遣をめぐ  
るトラブルを防止する、こういう観点から、派遣先  
における就業条件の定めを派遣労働者に対して明  
示させる措置、こういうものを講じておるわけで

ございまして、その他の事項についてまで提示義  
務を法律上負わせるということについては、難し  
い問題があるのではないかと考えております。

もちろん、標準料金というものにつきまして、  
これは決める方については今後検討しなければな  
りませんが、当然業務の内容によりまして料金も異  
なってくるということがございますので、それは  
業務別に定められなければならないか、その点が明確になら  
なければならぬのではないかと、こういうことは  
考えておるところでございます。

○浜本万三君 ということは、業務別に時間か  
あるは一カ月かかわりませんが、要するにはつき  
りわかるようなそういう発表の仕方をするとい  
うことですか。

○政府委員(加藤孝君) これは先ほど申し上げ  
したように、許可申請、あるいは届け出の際、あ  
るいは事業報告書を出す際に提出してもら  
う料金表でございます。したがって、そういう  
ときに提出される料金表についてはこういう内容  
のものをというわけで、今後労働省令で定めるこ  
とになるわけでございますが、それが抽象的な形  
で提出されても、いわば有効な判断というものに  
使えないものでは意味がないわけでございます。  
そういう観点から、今後そういう内容について  
は検討し、詰めていく必要があるかと、こう思  
います。

○浜本万三君 午前の最後の質問になりますが、  
なぜ中間搾取の問題らしきものについて私どもは  
厳しく規制をしたいかと申しますと、結局、労働  
者の生活の改善を、あるいは福祉の増進を図る、  
そういう目的を達成するためには、そのことが非  
常に重要な事柄だと思っておるからでございま  
す。

既に関係機関において派遣労働者の実態が報告  
をされておるわけでございますが、それによりま  
す、花形産業と言われている企業に勤めておる  
派遣労働者の賃金とか労働条件というものが余  
にも悪いという報道がなされておるわけござい  
ます。五月二十五日の中央紙の報道によりまして

もそのことが指摘されておるわけです。これは時  
間がないので読み上げませんが、非常に中間マ  
ージンが多いという報道がなされておるわけでござ  
います。そういうことになってまいりますと派遣  
労働者の保護ができないということになりますか  
ら、保護の観点から、適正な手数料及び賃金を保  
障するための具体的な措置を講ずることが必要で  
はないか、かように私は思うわけなのでござい  
ますが、その点いかがでございますでしょうか。

○政府委員(加藤孝君) 派遣事業におきまして  
は、派遣元が派遣労働者に対して雇用主としての  
責任を負っておる、そしてその賃金は派遣労働者  
と派遣元とで自主的に決定される、こういう仕組  
みのものでございまして、一方、派遣先から派遣  
元が受け取る料金というものは、派遣先から依頼  
された業務を処理するというサービスの対価でござ  
いまして、この両者が直接関係をする、こうい  
うものではないわけでございます。この点では  
請負と委任の場合というものと異なるものではな  
い、こういうことでございまして、また、派遣元は  
派遣労働者を自己の責任において雇用しておる  
ということでございます。これは他人ではない  
わけでございます。したがって、「他人の就  
業に介入」しているということには当たらないと  
いうことで、基準法上の中間搾取の問題は当た  
らない、こういうふうな考え方をしております。今後こ  
ういう労働条件という面で、しかしいろいろ問題の  
ある企業も少なくない、こう言われておるわけ  
でございますが、私も、そういったものにつ  
いてのさらに事情調査等は深めながら、この事業の  
適正運営について指導していかなければならな  
い、こう基本的に考えております。

ただ、職業紹介事業において手数料というもの  
を定めておるその理由について御理解をいただき  
たいわけでございますが、これはまさに求人者と  
求職者という、自分が雇用しているのではない、  
そういう間に立っていわば利益を得る、こういう  
ものでございまして、したがって、職業紹介事業の  
場合には、まさに「他人の就業に介入」して利益を

得る、こういうことでございまして、特に法律  
で認められている以外にはこれは当然基準法の中間  
搾取に当たると、こういうことでございまして  
で、それについて法律なり省令なりに基づきまし  
て手数料というものを規定をいたしておる、こう  
いうことでございまして、こういう職業紹介の事  
業の場合の手数料とこの派遣事業の場合の関係と  
は異にしておるという点についての御理解をいた  
だきたいと思うわけでございまして。

○浜本万三君 これで、午前の部を終わります。

○委員長(遠藤政夫君) 午前の質疑はこの程度に  
とどめ、午後一時まで休憩いたします。

午後一時六分休憩

午後一時三十分開会

○委員長(遠藤政夫君) ただいまから社会労働委  
員会を開きます。

委員の異動について御報告いたします。  
本日、村上正邦君が委員を辞任され、その補欠  
として松岡満寿男君が選任されました。

○委員長(遠藤政夫君) 休憩前に引き続き、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を議題といたします。  
これより質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○浜本万三君 それじゃ、午前に引き続きまして  
質問をいたします。

今度は、不安定な派遣労働者の身分の確保につ  
いて質問いたしたいと思っております。  
まず最初は、労働者派遣は派遣先とは雇用関係  
がなく、したがって派遣先企業は、労働者が不要  
となれば派遣契約の解除もしくは打ち切りができ  
ると思っております。殊に登録型派遣では、派遣打ち切

り即解雇ということになるわけでありました。したがって身分が極めて不安定ということになると思います。これらについて、法案ではどのような規制が行われておりましたか、伺いたいと思います。

また、労働者派遣契約を解除された者等についての救済措置については、どのようなお考えでございますでしょうか。

○政府委員(加藤孝君) 派遣契約につきましては、契約の一般原則に従いまして、契約上の債務不履行があった場合、あるいは派遣契約に特約があるような場合に限り、一方から解除できる、こういうことでございまして、派遣労働者が不要と、こういうふうな理由によりまして自由に解除するということはできないと考えます。

しかし、仮に派遣契約が解除されたという場合におきまして、本法案におきましては派遣元に對して雇用主としての責任を負わせるという仕組みをとっておるわけでございます。したがって、派遣労働者と派遣元事業主との間に設定された雇用関係は、派遣先のそういうことに関係なく維持される、こういうことでございまして、この雇用契約には通常の労働者と同じように労働者保護法が適用される、また、解雇制限の法理が適用されるというところでございまして、この限りにおきまして、派遣元の雇用されている労働者、こういうことで雇用の安定は図られるという構えをとっております。また、派遣先による不当な派遣契約の解除によりまして派遣労働者の雇用の安定が害されることのないよう指導に努めていく。

あるいはまた、派遣元がこういう公序良俗に反するような理由で派遣契約を解除する、こういうことのないような規制を設けておるところでございします。

それで、派遣契約を解除された場合の救済でございますが、契約上の債務不履行あるいは派遣契約上の特約などが特にないにもかかわらず派遣先から派遣契約を一方的に解除される、こういう場合には、派遣先に対して損害賠償の請求が可

能であると考えます。また、派遣労働者は派遣契約が解除されてもこういう派遣元事業主との間の雇用関係は影響されることなく維持される、こういうことでございまして、派遣契約の解除のみを理由として派遣労働者から派遣先へ救済を求めるということはできない。しかし、派遣元が派遣契約の解除を理由として派遣労働者を解雇しようとするときは、通常の労働者と同じく労働者保護法、具体的には基準法の三条、二十条、それから労働法の七条、こういうものが適用されまして保護を受ける。あるいはまた、解雇制限の法理は適用されるということによりまして、派遣労働者と派遣元の間で行政的な救済、司法的な救済が可能であると考えております。

○浜本万三君 そういう制度があるということはよくわかりますが、本当に労働者の身分保障をするためには、不利益な取り扱いを受けないように禁止する措置を講じる方がよろしいんじゃないかと思ひます。労働者として、法律違反の事実があると考えられる場合には監督機関に申告することができるとして、派遣元事業主及び派遣先は、労働者のその行為を理由として労働者に対して不利益な取り扱いをしてはならないというふうにするべきだと、かように思ひますが、いかがでございしますか。

○政府委員(加藤孝君) 事業主がこういう労働関係法規に違反した事実がある場合には、労働者が、指導、監督権限を有する行政機関に対して是正改善が求め得ることはもちろんでございします。仮に、派遣法違反の事実がある場合に、こういう関係行政機関に是正改善の求めがあった、こういう場合には、速やかにその改善は正のために行政機関も努力をする、こういうことでございまして、当然その際に、そのゆえをもつて派遣労働者に影響を生ずることのないように十分配慮していかねばならぬ。また、そのため関係者に対して十分周知を徹底していかねばならないものと考えております。

それで、そういうような法に違反する事実が生

じた場合には、早急に対応をするということが先決でございまして、特にこれについてあえて法律上措置するということまでは、他の一般的な法律体系との絡みにおきまして、特にそこまですることにについては必要はないのではないか、こう考えております。

○浜本万三君 しかも本法案におきましては、労働組合法の適用について何も規定していないわけでございますが、派遣先は団交当事者となるようにすべきだと思ひます。これは使用者責任の拡大という油断工業事件の最高裁の判決の内容、あるいは各地労委での命令などの動向を否定することになるのではないかと思ひます。したがって、そういう意味ではこの法案は欠陥があるんじゃないか、かように考えますが、いかがでございしますか。

○政府委員(谷口隆志君) 派遣をめぐるいろいろな就労の実態が現状非常にさまざまございまして、使用者責任がどちらにあるか不明確であるというふうな例もまま見受けられました。状況を踏まえまして、今回の派遣法案におきましては、雇用関係は派遣元事業主との間に明確にするとか、あるいは派遣元と派遣先との関係を律するとか、そういうことを通じて派遣労働者の保護を図ろうという考え方をもちまして、現行の労働組合法上におきます使用者というものは、労働条件の決定をめぐる当事者、すなわち雇用関係上の使用者を意味するものでありまして、労働条件の決定の当事者である雇用関係上の使用者だけが団交交渉義務を負うというふうに従来解釈されておるところでございします。

そういうことを前提に考えまして、労働条件の決定をめぐる団体交渉は派遣元事業主と派遣労働者との間において行われる、こういうふうな考え方が整理をいたしてきたわけでございまして、したがって、そういう派遣元と派遣労働者の間で取り決められた労働条件の中で、就労の、あるいは作業の運用をどうするか、また、段

取りをどうするかというふうなことに對しての個々の問題、あるいは苦情等につきましては、先ほど来申し上げておりますこの派遣法案の全体の立て方の中で、そういう問題に適切に対応するために派遣先、派遣元両方にそういう責任者を置きまして、派遣に関する問題とか苦情に適切に対応するようにしよう、という考え方、法律の全体の立て方が組み立てられておるというふうに考えておるところでございします。

○浜本万三君 先ほど私が申しましたように、かつての判例におきましては、雇用関係はなくとも使用従属にあるものは団交権がある、こういうことがはつきりいたしておるわけでございします。

昨日も参考人として出席されました方の御意見によりまして、労働者が指揮命令権を有する使用者と団体交渉をする権利を保障することは我が国の団結法上基本的な問題に属することであり、法案が、派遣先に派遣労働者に対する指揮命令権を付与する一方これに對する団体交渉交渉義務を課さないというのは極めて不合理である、また、これまでの判例法理や労働委員会命令を否定するものと言ふべきである、労働者派遣法の目的が派遣労働者の保護にあるならば、派遣労働者が派遣にかかわる労働条件について派遣先に対する団体交渉権を有することを明記することは最低の要件であるというふうにも述べられておるわけでございします。

そういう点から考えますと、当然団体交渉の応諾義務をつけるということは必要なことではないか、かように思ひますが、いかがでございしますか。

○政府委員(谷口隆志君) 先ほどお答え申し上げましたように、このたびの派遣法案で考えておりますのは、従来の就労の形の中で、使用者がどちらか不明確であるとか、あるいは労働条件の決める方が不明確であるというところからいろいろな問題が出てくることを、雇用関係は派遣元の方と決める、ということを中心として、そういう意味からして、

現行労働法上の使用者というものの、集团的労使関係における使用者というものは派遣元にあるというふうな解されるわけでございます。

ただ、いろんな具体的な就労の形につきましての問題につきましては、当然のことながらそういう問題が起きた場合は事実関係に即して労働委員会とか裁判所で判断されることになろうかと思ひますけれども、この法案で考えておりますのは、雇用関係がどちらにあるかということをはっきりさせる、そういうルールをつくりまして労働者の保護に対応しようということで考えておりますので、団交の応諾義務は派遣元に置き、その範囲内でのいろんな問題については両方に責任者を置いて対応していく、こういう考え方でつくっておりますところでございます。

○浜本万三君 もう一つ確かめておきたいと思ひますのは、そうすると、逆に、派遣先での団体交渉権はこれは認めていないけれども、今まで労働団体が運動の上で取ってきた最高裁判所の判決並びに労働委員会の命令における使用者の範囲というものを拡大しておることについて否定するものではない、こういうことなんでしょうね。

○政府委員(谷口隆志君) 正確に申し上げますと、この法律におきまして雇用関係が派遣元事業主との関係にある。したがって、いろんな労働条件は派遣元が取り決めますので、それに関する団体交渉の応諾義務は派遣元の方が応ずる形になる。これは私もいたしましては、現行労働組合法上の使用者なりあるいは集团的労使関係での使用者というものはどういふものかというところで考えた場合にそういうふうな解釈されるというふうな思ひでございまして。

ただ、個々具体的な問題が起きた場合の判断は、これは委員会とか裁判所が判断されることになるというところでございまして。

○浜本万三君 今回の答弁極めて不満でございます。その後またこれは理事会等でも詰めていただくようにお願いをいたしたいと思ひます。時間も経過しておりますから、次の質問に移ります。

労働基準法等の適用に関する特例の関係についてお尋ねをいたしたいと思ひます。

労働基準法等の適用をめぐる幾つかの問題点についてただすわけなんでございまして、その第一は、派遣法案は賃金の支払いに関する使用者責任を派遣先に認めていない。派遣先は現実には労働者から労働の提供を受けているが賃金の支払い義務を負われないとされております。これでは、もし派遣元が倒産等の事態が発生した場合に、派遣労働者の賃金の支払い確保は極めて不十分になるのではないかと思ひます。そこで私の気持としては、派遣先にもその一半の責任を持たすべきではないか、こう思ひますが、いかがでしょうか。

○政府委員(寺園成章君) 先生仰せのとおり、この法案におきましては派遣労働者の雇用主は派遣元でございます。賃金の支払い義務は派遣元になるわけでございます。したがって、派遣先あるいは派遣元が倒産いたしましたし、その場合におきましても、派遣元事業主に賃金の支払いの履行を求めることになると思ひます。

ただ、それでもなお賃金の支払いが不能であるという場合におきましては、賃金の支払の確保等に関する法律によりまして立てかえ払い制度の対象になり得ると、そういう形で救済をいたすということになるかと思ひます。

○浜本万三君 次の質問に移ります。

派遣法案では、労基法三十二条二項や三十六条については派遣元の使用が行うことになっております。もともとの三六協定というのは企業単位ではなく各事業場ごとに結ぶのが原則であるかと、かように思ひます。各労働者の派遣先は異なっておりますし、同一の協定を結ぶことは現実的でないのではないかと思ひますが、どうでしょうか。

また、各派遣先が常時分散しておる派遣労働者の過半数を代表するものを云々してありますが、どうして決めるかは極めて困難になるのではないかと思ひますが、いかがでございましょうか。

この点について私も調査したところによれば、衆議院でもはつきりしておりますように、例えばマンパワージャパンという会社がございますが、これは御承知のように一番歴史の古い会社であります。また一番大きい会社で、従業員は八千人とも九千人とも言われておるわけでございますが、この一番古くて一番大きい企業がまだに三六協定を締結していない、こういう実態が明らかになっておるわけでございます。そのもとは何かといへば、就業規則がでないというところにあると思ひます。

そういう状態から考えますと、以上質問いたしました二つの点は極めて重要な問題だと思ひますので、お答えをいたしたいと思ひます。

○政府委員(寺園成章君) 三六協定を締結いたします単位は事業場単位ということでございまして、ここで言います事業場といふのは、雇用主であります事業主の事業場でございます。派遣労働者について見ました場合には、派遣元事業主の事業場というのが三六協定の締結単位になるわけでございます。

また、代表者の選任につきましては、先生御指摘のとおり、派遣労働者の場合は異なる派遣先に派遣をされておること、一堂に会して代表者を選出するということが困難な場合があるかと思ひます。そのような場合の措置をいたしましては、代表者となり候補者を選定をいたしまして投票によって選挙をする、あるいは回覧による信任を行うという方法も考えられますし、また、派遣先ごとに代表者を選びましてその話し合いによる選任を行う、あるいは派遣先ごとに代表者を選びましてその連名によって三六協定を締結するといふような方法も考えられるというふうな思ひでございまして。

なお、マンパワージャパンにつきましては御指摘がございましたが、マンパワージャパン社につきましては、三六協定が締結されておる所轄の監督に届け出はされております。ただ、事情を調べましたところ、手続に問題がございまして、

適正な手続になるように指導することについてお尋ねをいたしたいと思ひます。

○浜本万三君 それにしても、八年間も無協定の状態というのはいかかしのんじやないですか。ですから、きのうきょうの問題じゃないんですから、そのところをはつきり答えてください。

○政府委員(寺園成章君) マンパワージャパンにつきましては、先ほど申し上げましたように、現時点におきましては三六協定が監督署に届け出られております。ただ、代表者の選任方法について適正な手続が経られておらないという事情が判明いたしましたので、適正な三六協定が締結されるように指導をいたしたいというふうに思っております。

○浜本万三君 とにかく今お聞きのように、一番古くて一番大きい会社、それがいまだに無協定であるということは、他の小さい企業においてをやでございます。これは判断するのにも、もう極めて明確に、三六協定というものはなかなか難しいんじゃないかという事情が判明するわけでございます。つまり、結局もう有効な三六協定を結ぶことができなくなつて、派遣先の言うとおりの長時間の労働、残業がまかり通るのではないかと思ひます。

そうなつてまいりますと、ますます日本の長時間労働に対する国際批判が強まる、貿易摩擦の理由にされる、そして全体の日本の労働者の長時間労働はいつまでたつても解決できない、こういうことになるのではないかと思ひますが、このような問題を解決するためにどう対処されますか。

○政府委員(寺園成章君) 派遣先の事業主が派遣元事業主に対してまして、事業活動の一環として労働時間について申し出をするというものはあり得ることであると思ひます。ただ、派遣労働者の労働時間が適正に管理されなければならぬというところは当然のことでございます。三六協定は監督署に届け出られることになっておりますので、届け出の際に、恒常的な長時間労働を可能とするような三六協定につきましては、現

在目安時間というものを私ども持っておりますので、それを基準に適切な指導をしてまいりたいというふうに考えております。

○浜本万三君 この派遣法案では、産前産後の休暇に関する責任は派遣元が負う、こうなっております。したがって派遣先は負わなくてもよいということになるのだらうと思ひます。仮に、派遣元に対して産休を請求したとします。その場合、派遣先は派遣元との労働者派遣契約を解除することが予想されるわけであり、実際上産休を取得することができなくなるおそれがあると思ひます。これはどうしたら実効性を確保することが出来るか。実効性を確保するための具体的な担保というものはどのように考えておるんですか。

○政府委員(寺園成幸君) 産前産後の休業中は、基準法におきまして解雇制限になっておるわけでございます。したがって、産前産後の休業に当たっては派遣元事業主は解雇はできないことにならうかと思ひます。そういう意味で当該労働者の雇用は保障されるということに法制的には相ならうかと思ひます。

派遣契約との関係で申しますと、派遣元事業主がさらに同種の派遣労働者を必要とするというような場合には、一般的には派遣元事業主は他の労働者を派遣をするということに対応することになるのではないかとお思ひます。

○浜本万三君 次は、派遣法案は、労働安全衛生法それからじん肺法の適用につきましては使用者としての責任を派遣元に認めながら、基準法の災害補償に関する規定におきましては派遣先に適用を認めていないわけでございます。これはどういう理由によるものでしょうか。こういうことになりましますと、災害発生時の責任をあいまいにすることにはならないでしょうか。

○政府委員(寺園成幸君) 災害の補償責任につきましては派遣元に負わせることにいたしました。ありますが、その考え方は、一つには派遣元が雇用主であり、賃金支払い義務者であるということがございますし、また、派遣元事業主は、労働者の派遣

先を任意に選択できる立場にあるわけでありまして、派遣元事業主と派遣者が派遣契約を締結いたしましたし、それに基づいて労働者を派遣したことについての責任があるということが一つございします。また、派遣元事業主は派遣労働者を雇用し、自己の業務命令によって派遣先の事業主において就労をさせているという関係でございますので、派遣労働者を雇用している者として、派遣先の事業主において派遣労働者の安全衛生が確保されるよう十分配慮する責任があるということも、これは法律ではっきりしておるところでございます。

また、災害補償の内容は、性格的に見ますと稼働能力の補てんということでございますので、賃金に代替するものという性格を持っております。そういう性格からいたしまして、賃金支払い義務者である派遣元事業主に災害補償責任を負わせるということが適当であらうという考え方に基づくものでございします。

○浜本万三君 次は、派遣労働者にかかわる社会保険等の適用問題についてお尋ねをいたします。

まず第一は、派遣労働者への社会保険、労働保険の適用の促進について、労働者派遣事業問題調査会報告書の中で「社会保険等への加入義務が派遣元事業主にあることを明らかにして、その適用を促進する必要がある」と述べております。したがって、労働省としまして、労働保険の適用促進についてどのような方策を講じようとするのか。特に登録型が問題でございしますから、登録型の人材派遣の場合が非常に難しいと思ひますのでございますが、どうされるのか。この点についてお尋ねをいたしたいと思ひます。

○政府委員(加藤孝君) 社会保険、労働保険につきましては、それぞれの保険法において定められております要件を満たした場合に適用される、こういうことは当然でございまして、派遣労働者についてもそういう要件を満たせば適用される、こういうことについて変わりはないわけでございます。しかし、御指摘ございましたように、実態的には、

特に登録型におきまして、臨時雇用的な形が中心になるという結果をいたしまして適用されていまい、あるいはまた適用しにくい、こういうような実態があると考えられるわけでございます。

しかし、いずれにいたしましても、登録型の場合、法に定める要件を充足しながら適用されないということになりがちでございますが、この点についてははちろん問題であるわけでございます。また、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課す、これによりまして、特に保険の適用関係については、十分この推進について努力をする必要があると考えておりますし、また、この点については、衆議院における附帯決議におきましても、そういった点についての御指摘を受けておるわけでございます。この派遣労働者の福祉の向上を図るよう、適用関係のあるものについてこれが見落とされることのないよう、そしてまた適用があり得るような形でこの派遣契約というものをできる限りつないでいく、こういうようなことでの派遣元の雇用者としての努力を促していく、こういうような形で適用の促進を図ってまいりたいと思ひます。

○浜本万三君 局長も答弁されましたように、非常に難しい問題があるということなんでございしますが、要するに六カ月間で資格がでけるとして、しかし申請をしなければこれはどうにもならないわけでございます。ところが、臨時ですからばつばつと就業するという場合があるんじゃないかと思ひますから、そういう場合には、派遣元の使用者の方が十分つなぎの対策を行わなければ問題が出る、かように思ひます。

したがって、これは附帯決議ではだめなんでありまして、何か特例をつくるような規定をこの際考えるべきだと思ひますが、これはいかがでございましょうか。

○政府委員(加藤孝君) 保険の適用につきましては、これはいろいろ論議もあるところでございまして、私どもも内部的にはいろいろ検討をしてみています。これはお尋ねでございますが、派遣労働者だけに

ついて特別の保険の新たな適用の仕組み、仕方というものを特に設けるということは非常に難しいということ、現在までのところ、そういう判断でおるところでございます。

○浜本万三君 これは答弁非常に不満でございします。で、さらに検討を願いたいというふうに思ひます。

それから次は、行政体制の整備の問題についてお尋ねをいたしたいと思ひます。

小委員会報告を見ますと、職安での増員、専門的知識を有する職員配置などにより、行政の指導監督を強化すべきであると、こうされております。しかし、厳しい行政改革の中でなかなか難しい条件もあると思ひますが、この実現を図るためにはどうされるつもりか、お尋ねをいたしたいと思ひます。

また、きょうの日経新聞にはその対策が報道されておりましたが、それらの内容についてお答えをいたしたいと思ひます。

○政府委員(加藤孝君) この法律の適正な運用を図り、また、必要な立入検査というようなこと等も実施をしていかなければならない。あるいはまた、この周知徹底という問題が極めて重要でございします。そういう意味で、そのための行政体制の整備ということが必要であり、私どもとしては専門官の増員を初めいたしまして行政体制の整備、あるいはまた基準関係の監督機関と安定関係との連携の確保、あるいはまた民間の協力体制の整備、こういうようなことについて整備を図っていくかなければならないと考えております。特にこの安定所と監督署との連携関係というものが極めて重要になってまいりますので、この両機関の間の相互通報制度というものを新たに常設的に設けるというようなことなども現在考えておるところでございます。

なお、きょうの朝刊に出ております「派遣監視員千人を起用」、あるいは「派遣元、派遣先事業所を監視する派遣Gメン」を、こういう記事が出ておりますが、この辺につきま

しては、現在この実効確保、あるいはまたこの法律の周知徹底という面でどう対応していくかというところで、いろいろ内部で議論をしております。過程のものが一応記事として出ておるといってございまして、まだ検討中の、まだ過程にある内容のものでございます。

ただ、いずれにいたしましても、職員の増員というだけでこれをやっていくというわけにはまいりませんので、特にこれは審議会等でも御提言をいただいておりますが、労使の協力員制度というものも設けて、そしてそういう民間の御協力というものが得ながらやっていく必要があるであろう、それについての具体的な仕組みというものを私ども今後考えていかなきゃならぬ、こういうことを基本的に考えておるわけでございます。

○浜本万三君 その千人のGメンの起用という新聞記事の中に、ちょっと気になることがありますから、私の所見を申し述べて局長の回答をいただきたいと思ひます。

つまり、その千人をどうして調達するかということなんですが、これは、「企業の役員など民間の有識者を起用して、派遣先事業所が派遣労働者を契約通り扱っているか、無許可、無届けで派遣をしているところがないかなどを監視、問題があれば通報する体制をとる」というふうに、千人のGメンになる人の対象と役割が書いてあるんですが、これは使用者だけでやったんじゃ意味がないと思うんですよ。だから、働く仲間の中からもこういう者をたくさん選びまして、そしてそういう不正な派遣事業が行われないようにみんなが監視をする役目を果たさせていかなきゃならぬと思ひますが、この点どうですか。

○政府委員(加藤孝君) 御指摘のとおり、民間からの御協力をいただくという場合に、企業側といひますか使用者側だけではなくて労働組合あるいは労働者という方々の御協力も当然必要でございまして、審議会の答申におきましても労使のそういう民間の御協力、こういう仕組みを提言をされておるわけでございます。

そういう意味で、私ども、「企業の役員」という書いてございしますが、当然、そういう使用者側の方だけのということは毛頭考えていないわけでございます。

○浜本万三君 時間が参りましたので、締めくくって私の質問を終わりたいと思ひます。

本法案は、質問をしてまいりましたように、多くの重要な問題点がある、かように思ひます。法案が成立いたしますと重要な影響が出るものではないかというところは私は危惧しておるものでございします。さきに経済同友会が発表いたしました中間労働市場の提案によりますと、「ME化による余剰人員圧力の顕在化あるいは新しい人材需要の急増」という事態に対して、外部労働市場への放出、またはそこからの採用等については新たに中間労働市場が必要であると述べております。また、労働者派遣法がその機能を果たすものとも言われておるわけでございします。

また、経済企画庁の「二〇〇〇年に向けての激動する労働市場」によりますと、二〇〇〇年には臨時社員への依存度が現在の六人に一人から三人に一人に激増するだろうとも言っておるわけでございします。今後企業において、必要最小限度の正社員のほか、多くの身分不安定な派遣労働者、パート、アルバイトといった労働者構成とならないだろうかということをお心配しておるわけでございします。

したがいまして、先ほどから労働省が答弁をされておりますように、我が国の労働慣行は本法の制定後でも守つていって、労働市場に大きな影響を与えないんだという御答弁でございました。もちろんそういうことは誠に実行してもらわなければなりません。私はやっぱり基本的にこの法案を改めることが必要ではないか、かように思つております。したがって、この法案の提案を引いておられまして再提出をするようなお気持ちはあるかどうか、最後にお尋ねをいたしまして、私の質問を終わりたいと思ひます。

○政府委員(加藤孝君) 経済同友会の提言、ある

いは企画庁の報告等々ございしますが、大きな方向として構造変化がいろいろ進んでいく、こういうものについては私どもも的確にこれまた対応していかなきゃならぬということと考えておるわけでございします。しばしば御説明申し上げておりますように、この労働者派遣事業の制度化につきましては、これまでの日本の終身雇用制というものをこれを崩すことのないよう、対象業務について厳しく限定をしていく、あるいはまた、これにつきましては許認可、届け出というような面について適正に実施をしていく、こういうようなこととで、これが我が国の雇用慣行を崩さないように運用していく、また、そういう制度にしていくということがやはり一番重要な柱であると思つておるわけでございします。

そういう意味におきまして、私ども今後の大きな構造変化には的確に対応していかなきゃならぬということでございますが、少なくともこの法案がそういう日本の終身雇用慣行をこの法律によって突き崩していくということのないような制度の仕組み、そして運用の面でそういうことのないように十分留意して対応していくべきものと考えておるところでございます。

○浜本万三君 委員長にお願いしますが、先ほど質問の中で問題点を大部分は指摘いたしましたので、あとは理事会の方で十分御検討いただきました、善処ができるようにひとつお取り計らいをお願いしたいと思います。

○中西珠子君 私はこの前の委員会でもいろいろ質問いたしましたので、引き続き質問させていただきます。今、この派議員の最後の御質問が、私が最初にお聞きしようと思つたことの質問項目であつたわけですが、これは、経済同友会が中間労働市場の必要性を提案しているという、そういう事実につきまして、やはりいろいろと批判がありまして、今回の派遣労働の法案はそれに呼応してできてきたものではないかという批判もあるわけでございします。今まで局長の御答弁は、そういうことは絶

対なくて、常用雇用の代替というものも起きないだろうし、日本の特殊な雇用慣行である終身雇用というものはなくなるわけでもないでやっていますかと思つと、そして、この法案の二十五条にも運用上の配慮というものがあつたし、こういった条項も特に入れられているのだから、そして法案の仕組みもうまくできているつもりだから、結局そういうおそれはないという御答弁がこれまでであつたし今もあつたばかりだと思つたのでございしますけれども、やっぱり派遣労働者というものがどんどんふえていきますと、派遣先の常用雇用労働者に与える影響も非常に多いし、また、派遣労働者の賃金、労働条件が、同じ派遣先の同種の経験も資格もほとんど同じぐらゐの労働者の賃金よりもずっと低いという状況もあるし、また、労働条件もやはり長時間労働を強いられるという実態もあるし、また、福利厚生面でも、派遣先の常用雇用の労働者が享受していることは一切享受できないというふうな、本当にいろいろな気の毒なと言つていいような実態があるわけでございします。

外国の法制では一体これはどういうことになつてゐるか、賃金の面でやはり派遣先の同種の労働者よりも賃金が下回つてはならない、労働条件も下回つてはならないという規制をやっている外国の法制があると思ひますけれども、そういう例を挙げていただいただけませんか。

○政府委員(野見山眞之君) フランス、西ドイツ、ベルギー等、先進諸国において派遣事業が制度化されておりますが、その中で、今御指摘になりました点につきましては、規制状況を申し上げますと、フランス、ベルギーにおきましては、派遣先における同種の労働者に支払う賃金額以上であることという規定がございします。

今回の派遣法案につきましてはこのような規制がないことにつきましては、我が国におきましては賃金は、一般的には企業内における労使交渉で決定されるものでございまして、しかも年齢、学歴、勤続年数等がその大きな決定要素となつておりました。欧米主要国に見られるように、社会的

に職種概念が確立してその職種ごとに統一的な賃金、通常の場合全国的な賃金というようなものが設定される仕組みには、日本の場合なっていない

元の事業主と派遣先の事業主との契約の中に入れられるというふうな法的な規制を行っている国もありますでしょう、福利厚生の方で。

い。また、派遣労働者が派遣先において同種の労働に従事する場合もございますけれども、その場

○政府委員(野見山眞之君) 福利厚生そのもの自体について規定をしていることについてはちよつ

合におきましても、派遣労働者にとっては、例えば登録労働者の場合に、自分の都合のいい時期、期間だけ自分の持っている技能を生かしてその対価を得たいという形で働いている人たちの賃金で

と掌握しておりませんけれども、ただ、派遣契約等におきまして、例えばフランスの場合に、派遣の職務の特徴ですとか、必要な技能等について派遣契約で定めるとか、あるいはベルギー等におきま

でございますし、また、派遣先の同種の労働者は、その企業におきまして入職してからの勤務年数、あるいはその間のキャリア形成を経ながら、いわゆる終身雇用という形の中で賃金が決まってくるという労働者の賃金でございますので、私どもとしては、同種の労働者が派遣先にいるということ

しても、派遣先における就業時間や必要な職業的資格、派遣先の所管する労使同数委員会あるいは労使同数の小委員会の名称、番号等々を記載すること等によって派遣先における派遣労働者の就業の保護、規制をしていくというような状況かと存じます。

だけをもってその賃金を直接的な形で比較することが適當かどうかというようなこと等もございまして、派遣労働者の賃金規制については今回の法案では行わないということにしたような状況でございます。

また、日本におきまして、派遣労働者の業務処理請負事業の実態調査、実態把握をした場合におきまして、派遣労働者が派遣先の施設において休養室あるいはその他の福利施設を使っているかどうか、使わせることにしているかどうかといった

○中西孫子君　今賃金のお話が出ましたけれども、このごろは年功序列型賃金体系が大幅崩れてきておりまして、職務給の導入とさそういった傾向が出てきているわけですね。また、例えばシステムエンジニアのような人の場合、大体経験も同

ような状況等も把握はいたしておりますけれども、一般的に、派遣先における福利施設について、食堂を使わしてもらうとか、先ほど申し上げたような福利的な面においても配慮しているケースが見られることを把握しております。

じぐらい、そして資格も同じぐらいというふうな人がだんだんふえてきているんで、向こうに行つてみれば派遣先のシステムエンジニアの人は大変厚遇をされているのに、派遣されていた方の労働者は物すごく毎晩のように徹夜をさせられた

○中西珠子君 配慮していないケースも見られるわけですね。派遣されて行った人は、派遣先ではお茶すら飲めない。それも筋肉労働者というふうなものではなくて、れっきとしたシステムアナリストとして働いているような女性たちからの訴え

り、そして賃金は非常に安いというケースが非常にあるわけですね。ですから、全然賃金の規制もやらないで、そして料金を、標準のものを事業報告書とかそれから事業計画の中に入れさせるようになったからという衆議院の修正をもってこれで

であつたわけですけれども、派遣先の企業に行くとお茶すら飲めない。じゃ勝手にお茶をわかつて飲んでいいかというのと、それもやっぱり遠慮で、勝手にわかつてお茶をわかつて飲むわけにもいかないというふうな、そういう差別が存在してい

足りるといふうにはちよつと考えられないわけ  
ですけれどもね。

賃金における規制ばかりでなく、福利厚生の方  
面でも同じように扱うということが要件として派遣

るといふことは確かなんで、そういうった面でも配慮をしていただきたい。

この前委員会の質問でちょっと申しましたけれども、賃金の支払いの保障ですね。派遣先が料金

として派遣元に払わなかったから結局派遣元の払うべき賃金は払わないというふうな場合だとか、それから破産した場合の賃金の保障ですね、そういったものをきちんと決めている外国の法制がございますので、例が。

の少ない常用雇用者を中核的に使って、あとは全部派遣労働者またはパートにするという傾向が出てくるといふことは、経済同友会の中堅労働市場論を読んでも非常に危惧されるところでありますので、やはり派遣期間の規制をある程度やる

○政府委員（野見山員之君） 派遣元会社、派遣元は、賃金及び付加給付等の法律に定める手当等について、金融上の保障をしなければならないという規定が設けられております。

とか、それから受け入れのケースの、どうしても派遣労働者を使わなくてはならないケースというものの規制をある程度やっていただきたいと思うわけですが、この点はいかがですか。

○中西珠子君 どこですか。ちょっと聞き漏らしました。

○政府委員(野見山眞之君) フランスの例でございます。

○中西珠子君 これは英国にもデンマークにもありますし、もちろんフランスにもございますね。

○政府委員(加藤孝君) この派遣期間の制限の問題、あるいはまた派遣事由の制限の問題につきましては、小委員会等におきましても論議がございましたけれども、各業務によりまして派遣の期間が短いもの、長いものいろいろあるわけでございますし、また、そういう短い期間というものを定

ただ、この今回提出されている法案には賃金不払いに対する保障の条項がはっきりとはないですね。その点いかがですか。

○政府委員(加藤孝君) 今回のこの法案の中にそういう規定はございませんが、先ほど基準局長か

めて、逆にこれがまた派遣労働者の雇用の不安定  
ということにもなりかねないという問題、さらには  
また、そういう規定を設けても、結局企業  
として他の労働者をまた派遣で受け入れる、こう  
いうようなことを禁止するというのはなかなか難

からもございましたように、貸金不払いの場合の確保法がございまして、それで最終的には対応するという仕組みが適用されるわけでございます。

**○中西珠子君** 貸金支払いの確保に関する法律で必ず対応してくださいね。これはお約束して

しい問題等もございまして、こういう派遣期間あるいは派遣の理由につきましての制限規定は置いていないわけですが、基本的にこの制度が日本の終身雇用制というものを崩すことのないように対象業務を限定していく、こういうところ

いただきたいと思います。  
 それから、この法案には派遣期間の規制が全然  
 ございませんね。これはけさも御質問の中に出て  
 きました、そしていろいろ御説明になったと思ひ  
 ますけれども、やっぱり派遣期間の定めがないと

が一つ大きく諸外国の派遣法と異っておるところでございまして、こういう対象業務の限定という形の中で、そういう日本の終身雇用制度を崩すことのないような対応をしていく、そういう方針で御提案を申し上げておるわけでございます。

いうことは、何年でも派遣労働者として派遣先に行くというふうなケースも考えられますし、また、派遣の理由の限定という、どういうケースだったら派遣していいという限定も全然ないわけですから、よほどうまく二十五条でも運用して、強

○中西珠子君 イギリス、フランス、西ドイツ、もう本当にたくさんあるんですね。デンマークもノルウェーもそうだし、ブラジルもそうですし、派遣期間の規制をやっているんですね。それから受

力に常用雇用の代替をやらないということをやっていただし、また、対象業務の限定を非常に厳密にやっていたかないと、どうしても常用雇用の代替という傾向が出てきて、そしてもう最小限度

け入れ理由を決めているところは、フランスなどの例はけさも挙がっていましたけれども、とにかく派遣労働者がうんとふえるという心配を日本じゅうの常用雇用を今やっているところの労働者の

方々は本心に心配して、終身雇用制が揺らぐのではないかと心配されているということでは事実だと思ひます。また、派遣労働者の保護は絶対必要ですけれども、派遣先の労働者との差が余り過ぎるという状況はやはり防がなければいけない。そして、中間搾取はないとおっしゃいますけれども、中間搾取というか、余りにも派遣労働者を扱う企業、一般と特定と二つに分けてらっしゃいますけれども、こういった企業が営利をむさばることのないように、これはもう厳密に取り締まっていきたいということでございます。

けさも出ましたけれども、兼業の禁止がないということ、大企業が余剰労働力を何とか処理したいということ、これまでの常用雇用労働者を派遣の方に変えてしまつて、そして派遣をやるということになるのではないかと心配も非常にあります。これは届け出制になっていすけれども、やはりこれは許可制にしたいのではないかと私は考えますけれども、いかがでしょうか。

○政府委員(加藤孝君) 一般労働者派遣事業につきましては許可制にいたしておりますが、常用雇用労働者のみで派遣事業を行われる場合においては届け出制にしております。これは、その派遣労働者については常用雇用というものが既に図られておる、こういう前提があるわけでございますので、あとはこの労働者の派遣先での就業の仕方、秩序、そういった観点からの規制をかぶせていくということではないのか。そういう意味で、こういったものにつきましましては許可制ではなくて届け出で足りるということにしておるわけでございます。

一般派遣事業の場合、あるいはまた職業紹介事業の場合、あるいはまた労働者供給事業の場合には、これは労働者の雇用の安定をまだ図られていない、これからそういう紹介、供給、あるいはまた派遣という形において雇用の安定が図られていく、こういう仕組みのものでございますので、そ

ういうことをなし得るような能力、資格等があるかどうか、そういった観点からの審査が必要でございまして、そういう意味でこれらについては許可制をとっておると、こういう振り分けをしておるわけでございます。

もちろん、届け出制でやるとはいひましても、その事業の運営の仕方が適正でない、この法違反になるような場合には、もちろんそういう事業の改善なり停止命令なり、そういった行政措置の根拠を置いて、それが適正に行われるような措置をとり得るような制度、仕組みにいたしておるわけでございます。

○中西珠子君 雇用の安定に資するというふうなことをおっしゃいましたけれども、一般労働者派遣事業は雇用の安定に余り資することにはならないのではないかとおもうんです。派遣されるにすぎない雇用契約を結んで、そして三日なり三カ月なり一年なりという派遣期間は定めがないわけですから、派遣先の需要が終わつて、そしてもう仕事が必要なくなれば結局帰ってくるわけですから、その派遣期間だけ雇用関係がある、雇用契約が結ばれるということ、それでその後は登録はしてあつても全然賃金も払われるわけではない、そしてその間は別に雇用関係にあるわけじゃないから雇用が安定しているわけではないんですね。

結局、一般の労働者派遣事業というのは許可制にして、非常に厳しくいろいろ要件を調べて、そして欠格事由なども書いてあるし、こういった法律の条項に照らして、また政令、省令なども決めて厳しくやっていくからむしろいいというこれまでの御答弁でございすけれども、どうも一般労働者派遣事業を一律許可した場合、有効期間の三年というものは私はちょっと長いと思うんですね。これは一年もしくは二年、まあ二年ぐらいにするというふうなことは考えられないものでしょうか。

○政府委員(加藤孝君) 現在、民営の職業紹介事業につきましましては、ILO条約との関係で一年と

いうことではございすますが、これにつきましても、今回の法案ではこれを更新制にしていこうということにいたしておるわけでございます。また、無料職業紹介事業につきましましては、これまで二年ということにいたしておりましたものを三年にする、あるいはまた労働者供給事業につきましても、許可期限が一年でございましたものを、今後の省令改正において三年にしていこう、こういうようなことを予定しておるわけでございます。

もちろん、この事業の適正な運営という観点からこういう許可の期間をもっと短くするという、おっしゃる点はよくわかるわけでございますが、一面におきまして、こういう行政の効率性の問題、あるいはまた事業の安定性の問題等々の面からいまして、そういうほかの制度の今後の三年という原則にこれも合わせておるといふことでございす。

○政府委員(野見山眞之君) 許可するに際しましての要件といたしまして、ベルギーの場合では百二十五万ベルギーフランの資産を有しているというふうなことがございすますが、今回の派遣事業法案におきましても、一定の許可の基準の中にそのような趣旨の要件を予定しているわけでございます。

しかし、もちろんこういう許可の有効期間中でございまして、この法律の規定によりまして、もし法に違反するような事態があれば、それに付しましてのいろいろ是正命令なり、立入検査等を通じての改善指導なり、あるいはまた必要な場合には許可の取り消しであるというふうなことも当然行われ得るわけでございます。私も、特には、三年というところで有効期間を定めても、特には、そういう取り締まりの面で問題が起ることはないのではないか、こう思つておるわけでございます。

○中西珠子君 外国の法制によりまして、許可の有効期間が一年とか一年半とか短いところが多いと思ひますけれども、たとえ三年や何かにしておりまして、許可するときに保証金を納めさせるといふケースがあります。どういうところに保証金のケースがありますか。許可を申請するときに、許可をもらうのと引きかえに保証金を納める。そうしない、やっぱり零細な企業が派遣事業をやつてもうけるというふうなことがあつては困る、そしてそれが倒産などしたときに、賃金の支払いが確保できないので保証金を納めるという

ことがありますけれども。

○政府委員(野見山眞之君) 許可するに際しましての要件といたしまして、ベルギーの場合では百二十五万ベルギーフランの資産を有しているというふうなことがございすますが、今回の派遣事業法案におきましても、一定の許可の基準の中にそのような趣旨の要件を予定しているわけでございます。

○中西珠子君 許可要件として、資本金がどのくらいなくちゃいけないとか、資産がどのくらいなくちゃいけないとか、資産がどのくらいなくちゃいけないというところをお調べになるのは当然だと思ひますけれども、今の、許可と引きかえに保証金をちゃんと政府に納めておかないとやらない、それで許可取り消しのときにはそれを返してもらえんという国はあるんですね。それは、今ベルギーのことをおっしゃいましたけれども、ベルギーはやっぱり資産要件だけではなくて保証金を納めなくちゃいけない。それから、フランスもそうだし、ブラジルもそうなんです。そういうふうな国もあるんじゃないんですか。

それ、とにかく一般労働者派遣事業というのは、私が聞いたところによると、本場に机と電話と紙と鉛筆ぐらいあれば、始めたらうんともうかるというふうな、ワープロとかタイプライターを自分のところの商品としては持つていなくても、借りてきたり、また納入したりして、それと同時に派遣事業をやればもうかるということ、一生懸命やり方を考へている業者も大分あるんですね。

ですから、殊に一般労働者派遣事業については厳密にやはりお考えいただかないと困るのではないかと考へているわけでございますが、けさの新聞にも出ていましたけれども、昨日の委員会におきましても、殊に一般労働者派遣事業の方は日本が現在批准しておりますILOの九十六号条約、有料職業紹介所に関する条約、これに違反しているという御指摘が参考人の方からあつたわけでございます。それで、何を根拠にしてそうおっしゃいますかというのを私が質問いたしましたら

ば、スウェーデンの政府に対するILOの一九六六年の回答がそれを示しているというふうなお話でございましたね。それで、民放労連とか出版労連とか、そういった六つの労働組合が既にILOの事務局長のブランシャールに対して提訴の前の段階の申し立てというのを行いまして、適正な措置をとってほしいということを昨日付で出したそうなんです。ございますけれども、これにつきましては政府はどのようにお考えでいらつしやいますか。

○政府委員(野見山眞之君) ILO憲章におきまして、加盟国のILO条約の履行状況等に関しまして申し立て、情報提供することができると規定がございまして、その憲章の規定に基づいて関係労働組合がILOに申し立てあるいは情報提供をされたものと理解しております。

今お尋ねの、スウェーデン政府がILO事務局に見解を求めて、それに対して回答を得たことを理由にしてこの今回の関係団体の要請が送られたということでございますが、私も、スウェーデン政府がILO事務局にILO九十六号条約、有料職業紹介所条約との関係について見解を求めたのは、スウェーデン政府におきまして批准しておりますこの九十六号条約との関係で、同国においては民営の職業紹介事業を禁じている法律があるわけでございまして、この民営職業紹介を自由化することが可能かどうかを明らかにするためにスウェーデン政府がILO事務局に見解を求めたというふうに把握しております。あと、そのILOの回答等につきまして御説明の必要があれば御報告申し上げたいと思います。

○中西珠子君 何か、民営の職業紹介所だけではなくて、やはりタイピストを派遣していたというんですね。派遣して、派遣先で仕事をさせていた、そして自分のところで賃金を払っていたという、そういう何かアムビュトリー・タイプライティング・エージェンシーとかいうんだそうですが、それに対するILOの見解というのはどういうものだったんでしょうか。

○政府委員(野見山眞之君) このスウェーデン政府の質問に対するILO事務局の回答につきましては、まず前提で、ILO事務局はILO憲章上条約の解釈権限を有するものではないという留保のもとで行われているわけでございまして、その内容は、今御指摘のございましたように、一時的タイプライティング紹介所とされているものの、具体的にはこの紹介所が雇用している事務員を供給することを目的としているものでございまして、派遣先が供給された事務員に対してどのような仕事をさせるかを決め、かつ、当該事務員を派遣先が監督する、このような事務員につきましては、ILO九十六号条約に言う有料職業紹介所に該当するかどうかということが質問の要旨だったわけでございまして、回答は、今申し上げたような留保のもとに、仮に、契約関係が労働者と紹介所との間に結ばれ、労働者と実際に労働を提供する紹介された相手方との間に成立するものではないような場合でも、法的な形式ではなく、現実の関係が問題であるというところを指摘した上で、今もお話のありました紹介所は、この条約の適用を受けるということをお答えしているわけでございまして、これにつきましては、これから申し上げるような前提があるわけでございまして、すなわち、第一に、スウェーデン政府の照会したこの紹介所は、派遣先で行われている業務には原則として責任を負わないというのが第一点。それから第二点は、賃金はその労働者が派遣先に提供されたときのみ支払われるというのが第二点。第三点は、労働者サービスの内容を決定するのは派遣先であるということ。四番目に、派遣先が労働者の職務の遂行を監督するというところで、全体として労働者を派遣先、いわゆる第三者の自由に任せるように配置しているというのがこの紹介所の場合の実態であるということでございます。私どもの判断といたしましては、このILO事務局の解釈は、自己の雇用する労働者を他に派遣する事業、これはいろいろなケースがございまして、けれども、その、他に派遣する事業のうちの特定の

タイプに關しての判断ではないかというふうに考えているわけでございまして。

これに對しまして、労働者派遣法案における労働者派遣事業におきましては、派遣労働者の労働条件につきましては基本的にすべて派遣元で決めるということとございまして、基準法の定める使用者責任も基本的には派遣元が負うということとございまして、派遣先は派遣元との間で決められた派遣契約の範囲内で派遣労働者を指揮命令するにとどまる。こういうことから本法案で考えております派遣は、労働者が派遣先で提供する労働サービスを決めるのは派遣元であるということ、そして派遣労働者を派遣先の自由ゆだねるような配置をするものではないという意味で、スウェーデン政府が質問したケースの場合と異なっているという判断をしております。

また、その後、ILO九十六号条約を批准してあります西独、フランスにおきましても派遣事業を制度として設けているということ等から見まして、今回の法案におきましてもILO条約に言う有料職業紹介には該当しないというふうに考えておるわけでございまして。

○中西珠子君 外務省も同じような見解でいらつしやいますか。

○説明員(馬淵睦夫君) 当然のことながら、人材派遣法の有権解釈は労働省にあるわけでございまして、今の御説明を伺いまして、その御説明に基づくといたしますれば、本法案とILO第九十六号条約との間に抵触が生じるとは考えておりません。

○中西珠子君 この申し立てでは、前述のとおり、本法案の一般労働者派遣事業は、まさにILOがスウェーデン政府に対して行った回答の対象と同一のものである、こういうふうに言っているのですが、今の御説明は、全く同じものかどうかというふうには考えられないわけでございまして。最近のILOの方の解釈につきましては、一九六六年のスウェーデン政府の解釈というものが事務局、事務総長が行った解釈であり、後に条約、勧告の適

用委員会というものが、それを正しい解釈だということで一応確定した解釈ではあるのでございまして、けれども、この一九六六年以降いろんな国で労働者派遣事業というものができてきたという実態もありまして、そして多くの先進国で労働者派遣事業に法的な認知をする。そのかわり派遣された労働者は派遣先の労働者と同じような待遇をするとか、そのほか賃金、労働条件それから団結権、団交権その他の事項においてもいろいろな配慮がなされているということであれば必ずしも派遣労働者の問題、それから派遣を行っている事業というものは、この九十六号条約の範囲の外にある、範囲内ではないという解釈が最近事実認識をもつてなされてきたらしいということは、理事会の最近の資料をずっと私は読んでみても、そういうことになっていまして、スウェーデン政府は確かにこの九十六号条約のスウェーデン政府が問い合わせをやったことに対するILOの回答を非常に遵守して、その解釈に対して全然疑義を挟んでいないわけでございまして、その他の先進国においては、むしろ有料職業紹介条約を派遣労働者並びに派遣労働者を扱う業者に適用をする、そして九十六号条約で禁止している有料職業紹介である、こう決めつけるよりも、むしろ新たな派遣労働者と派遣事業としてのエージェンシー、そういうものを規制する条約をつくらう方がいい。そしてその条約をつくるために、近い将来総会の議題にのせるという準備をやっているという、そういう報告が最近の理事会のドキュメントにあるのですけれども、それは御承知でいらつしやいますか。

○政府委員(野見山眞之君) つい最近、そのような動きがあるということを承知いたしました。

○中西珠子君 それで私の方では、やっぱり法案は非常にたくさん問題点を含んでいますので、ILOの九十六号条約の違反というふうには考えませんけれども、この法案は、こういった六つの労働組合の申し立てもあったことだし、そしてこの点についてはスウェーデン政府の解釈という

ものは遵守されておりました。ILOの方は、結局他の政府からの進んだ解釈を求める動きというものが大分押されてきていて、新たな条約を派遣労働者について行おうと、しかしそれについては、賃金、労働条件、安全衛生、その他団体交渉権、団結権、すべて含んだ新たな国際基準をつくらうというふうに考えているらしいので、この現在の非常に問題のある法案というのはやはり慎重に審議をして、問題点というものを明らかにしていただきたいと考えるわけですが、いかがですか。

○政府委員(加藤孝君) 先般来いろいろ問題点を御指摘をいただきながら御審議を賜っておるわけですが、私どもとしては、現在の日本のこういう実態の中で最も適切に派遣労働者を保護していく、そしてまた需給の適正な円滑な調整を図っていくというのにはどうしたらいいか、こういう基本的な視点でお願いをしておるわけですが、いまして、ILOでのそういう新しい動きにこれがあるという形で条約案なり勧告案なりにまとめられるものであるかわかりませんが、いづれにしても、それはそれ今後動きというところで十分注目はするにいたしましたが、そういうものがどういうものとして固まるのか、未知の段階でどうこうということとは断言できないわけですが、私どもとしては、この派遣労働者というものが、言うなら現行法の谷間の中でのいろいろな法律の適用関係が不明確である。あるいはまた、賃金とか労働時間とかいろいろものについて、どこへ問題を持ち込んだらいいかわからないというふうな中でのそういう法律関係を明確化して保護を図っていくことというところでございますので、そういう意味で、私どもはひとつ速やかにこの法律についての御決意をお願いしたいという基本的な立場でおるわけでございます。

○中西珠子君 十分に質問しないと速やかに御可決できないのでございますけれども、とにかく一般労働者派遣事業の許可というものについても、有効期間が長いということも一つの問題だと思っております。許可の基準に關して、やはりこの前許可の基準が緩いんじゃないかということも申し上げましたけれども、少し法案に即して質問させていただきますか。

例えは「許可の基準等」、第七条の一項一号、これはいつもおっしゃっていることなんです、第七條一項二号、「申請者が、当該事業の派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足る能力を有するもの」、これは非常に抽象的な表現ですが、具体的にはどのようなことを考えていらっしゃるのか。

○政府委員(加藤孝君) こうした許可基準につきましての詳細は、これは今後審議会の意見を聞きながら決めていく、こういうことになっていくものでございますが、私どもが現時点で考えております点は、例えは第二号について申し上げれば、選任を予定する派遣元責任者が雇用管理に対して専門的な知識、または経験を有する者であるということ、あるいはまた、雇用管理に關する専門的な知識または経験を有する役員が適切に配置される、こういうような形で雇用管理体制が整備されている、あるいはまた、派遣労働者に係る教育訓練に關する適切な計画が策定されている。あるいはまた、教育訓練を行うに適した施設設備というものが整備をされておる、こういうようなことを私どもとしては現段階では考えておるわけでございます。

○中西珠子君 三号の、「前号に掲げるもののほか、申請者が、当該事業を的確に遂行するに足る能力を有するもの」というところで、さういふ関係では、一応資金的な面とか資本金とか、そういうこともお考えになっておられますか。

○政府委員(加藤孝君) 事業規模に應じた適切な数の役員、職員が配置をされるということなど、事業計画を本格的に遂行し得るような組織的な基礎があるかどうか、こういうような点。また、事業規模に應じた適当な額の資産、資金、こういったものが保有されているかどうか。

そして、これによって本間に事業計画を的確に遂行し得るに足るような経理的基礎があるかどうか。さらにまた、事業所の位置、面積、設備施設等が適切なものであるかどうか。あるいはまた、事業に關する帳簿書類等が整備されているかどうか。また、整備し得るような体制にあるかどうか。こういったこと等について審査をするということとを予定をいたしておるわけでございます。

○中西珠子君 それから、いろいろ省令に委任とか政令に委任のところが多いわけなんです、ごさいすけれども、そういった点に關して少しお聞きしたいと思ひます。

特定労働者派遣事業につきましては、届け出のときには労働省令で定める書類を添付しなくちゃいけない、こう書いてありますけれども、どういふ書類の添付が必要というふうにお考えでいらつしますか。

○政府委員(野見山眞之君) この添付書類、考えておりますのは、収支決算書、役員、派遣元責任者の履歴書ですとか身分証明書、法人登記、事業所の施設設備の状況を明らかにするような書類などを考えているところでございます。

○中西珠子君 それだけで、特定労働者派遣事業はもう届け出だけすればいいということと安全なんでしょうかね。十分でしょうか。

○政府委員(野見山眞之君) この法案におきましては、特定派遣事業の場合におきましても、欠格事由を設けておまして、一般派遣事業と同様に、第六條で定めておまして、禁錮刑以上に処せられた者、執行が終つてから五年を経過をしない者等々、あるいは禁治産者もしくは準禁治産者または破産者で復権を得ないもの等々、許可の欠格事由が特定派遣事業についても設けられております。また、今御説明申し上げましたような書類に關して派遣事業を行うに十分でない判断される場合には、さらに必要な調査、実態把握等を行うということ等もできると考えております。

○中西珠子君 それで、結局第六條各号のいずれかに該当するときは、特定労働者派遣事業の廃止を命令なさるわけですね。——さうですね。

また、廃止そのものを命令しなくても、結局「特定労働者派遣事業の全部又は一部の停止を命ずることができる」という条項が二十一条の二項にありますが、これについての根拠は何なんでしょうか。

○政府委員(野見山眞之君) この法律で目的としたしております、労働者派遣事業の適正な運営の確保を図るということ及び派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に好ましくない影響が出てくるというようなことが、この二十一条で申ししております特定派遣元事業主が、職業安定法の規定ですとか、あるいはこの法律の規定に基づく命令、処分違反したときは、今申し上げたような法律の目的に照らして、事業を行わせるに適當でないという観点から、「事業の全部又は一部の停止を命ずることができる」という面の規定を設けたわけでございます。

○中西珠子君 これは厳格にやっていた方がいいですね。廃止命令とそれから事業の全部または一部の停止、厳格に運用していただきたいと思ひます。

事業報告書及び収支決算書の作成については、これは労働省令で決めることになるとなっておりますが、外国の例を見ますと、ちゃんとフォームが決まっているんですね。これはフォームというか定式。フォームをお決めのなるつもりですか。

○政府委員(野見山眞之君) この報告につきましましては、省令でその様式を定めることにいたしました。省令でその様式を定めるとかそういう期間、ある期間は、一年に一回ですとかそういう期間、あるいは事業報告書にどのようなことを記載させるか。例えば、派遣労働者数、派遣先等あるいはその収支決算書の提出の系統に關する事項について、必要な程度詳細な報告を提出を求めるということを考えているわけでございます。

○中西珠子君 次に、労働者派遣契約について伺ひたいんですが、労働者派遣契約の当事者は、労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣事業の許可を有するものについて、

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。」「こう書いてございませう。そして一号、二号とずっとありまして七号がありますが、この七号は、「前各号に掲げるもののほか、労働省令で定める事項」となっておりますが、この「労働省令で定める事項」というのはどのようなことをお考えですか。

○政府委員(野見山眞之君) これは、必要によっていろいろ考えなきゃいけないと思っておりますが、現在とりあえず考えておりますのは、派遣契約で規定された就業日、始業・終業時刻を超えて就業することが可能となるような定めをするときは、その定めの内容等がとりあえず考えられるものでございまして、これは派遣事業あるいは派遣労働者の保護の上でどの程度のものであるか、さらに検討を続けていく必要があるというふうに思っております。

○中西珠子君 時間外労働をさせるときは、結局派遣元と派遣労働者が三六協定を結ぶことになっていきますね。これ、この前も伺いましたんですけども、登録型の場合は、結局三六協定を結ぶのもなかなか、登録してして一堂に会すること余りないような、派遣労働者の中の組合があれば、多数を代表する者を選び出して結ぶわけですけども、これは実際には難しいんじゃないかと考えているんですが、この時間外労働の協定というものを結んでその届け出も結局また派遣元がやるというときに、そういった三六協定がある場合はこれにつけるわけですか。その三六協定自体の難しさというのについては労働省はどうお考えになっているかということをもう一度お聞きしたい。

それから、派遣契約を結ぶときに三六協定を何とか結んで、つけて出して、そしてこれだけの時間外労働しかできないことになっていきますというふうになさるのかどうか。そこをちょっと具体的に御話し願いたいと思うんですが。

○政府委員(寺園成章君) せんだったの御質疑の

ときにも、派遣労働者の三六協定の締結の問題が御指摘がございました。その際にも申し上げたところでございまして、派遣労働者の場合、異なる派遣先に派遣されている場合が多いわけでございますので、一堂に会して代表者を選出するということは困難な場合があるかと思っております。そのような場合には、代表者となり候補者を選定をいたしまして投票による選挙、回覧による信任投票を行うという方法が考えられますし、また、派遣先ごとに代表者を選び、その話し合いによって代表者を選任するということもあり得ようかと思っております。また、派遣先ごとに代表者を選んで、その連名によって三六協定を締結するというような方法も考えられようかと思っております。また、三六協定に書かれます労働時間につきましても、最も長い事業所における時間を書くということもあり得まじやうが、業務の種類に応じてそれぞれの時間外労働の時間を協定するという場合もあり得ようかと思っております。

いずれにいたしまして、一般の事業所における三六協定の締結とは違った形のもので工夫をされてしかるべきであらうというふうに思っております。

○中西珠子君 この前の社会党の方の御質問にもありましたけれども、派遣先の力関係が非常に強いものですから、派遣先の意向に沿った三六協定ができる、それで結果的に非常な長時間労働が強制されることになるという、そういうケースも起こり得るであらうし、また、どの派遣先にも適用するような最大限の時間外労働を規定した三六協定ができるという可能性も非常にあるので、この点の御指導はもう厳しくお願いしたいと思うわけです。

それから、大臣がせっかくおいでになりましたので、いかがでしたか仲裁裁定の根回しは。とにかく大臣が早くとお思いになっているのは私も大賛成でございますので、この場をお立ちになっても結構だと申し上げたわけでございますが……。

大臣、この労働者派遣事業の法案ですね、これ、見れば見るほど何かいっぱい問題がございまして。この前も、派遣先との力関係を見れば、派遣元とだけ幾ら交渉しても問題が解決しない場合もあるでしょうから、結局、これまでの中央労働委員会とか最高裁の判決とかもあって、事実上雇用者となつていようとみなされ得るような仕事に対する指揮命令権を行使している派遣先とも、これは団交を全然拒否しないで応諾をさせる場合もあるというふうな柔軟性を持ったお考えでやっていたらいいというところも一つですけれども、とにかく、余りにも問題が多過ぎるんですね。ですから、ILOにいらっしゃるから早くこの法案を上げて下さい、それをお土産に持ってILOに行くといいふうなお考えではなく、ILO総会というのには御承知のとおり二十日以上長くやっております。七日から二十七日までやっているわけでございます。これ、やっぱり十分法案を審議して、そしてやはりいろいろ委員の皆様方が疑問に思っている点、足りない点、思っている点、それらを点検して修正に際していただいて、そして、やっぱりこの法案は長期的に見ますと、これまでの日本の終身雇用制というものを揺るがすことになるのではないかと。雇用の安定を図るための法案だとおっしゃいますけれども、もちろん労働者の保護、使用者の義務を非常に細かくそれぞれ分けてお考えになつてはいるけれども、一元的に雇用の安定が図られるとは言えないような法案で代替するというものにつながるという危険も非常にあります。また、派遣先の常用雇用である労働者の賃金、労働条件と、派遣された労働者の賃金、労働条件が余りにも違い過ぎるという場合もあるし、いろいろの問題をはらんでいるわけでございますので、これはやっぱり慎重審議をしていただきたいと思うのですが、いかがでございますか。

それに、さっき申し上げたんですけれども、けさの新聞にも出ていましたけれども、ILOに対して民放労連、出版労連などが、既に日本が批准している九十六号条約、有料職業紹介条約の違反ではないかという申し立てをやっているんですね。きのうの参考人の御意見の中にも、違反ではないかという御指摘があったわけでございますけれども、私は必ずしも違反とは思っていないし、これについては非常にいろいろ意見の分かれるところでございますから、今回の法案の中の、殊に一般労働者派遣事業が九十六号条約の違反ではないかというところをILOに対して申し立てしているというふうなケースもあるので、やっぱりこの法案は慎重審議していただきたいと思うのでございまして、余り急いでILOにいらっしゃることはないと、思いますけれども、いかがでございますか。

○国務大臣(山口敏夫君) 民放労連など六団体がILOに適正な措置を要請と、こういうことを私も新聞で拝見をいたしました。もうILOの問題につきましては御専門中の専門でございまして中西先生からも、自分も違反とは思っていません。こういう御判断もいただいたわけでございますけれども、我々としては、やはりこの人材派遣業というものが、働く側の条件が不安定なままという現状を追認しているという状況は何としても改善されなきゃならない、こういう強い決意と判断のもとで人材派遣業をどう改善しながら雇用の安定と、また労働者の保護をしていくか、こういうことで、これは一労働省がこれが必要だということでも審議会にかけてこの法案をまわした、こういう経過ばかりではなく、国会におきましても、再三こうした労使関係あるいは労働条件というのが問題視されて、そしてそういう経過の中で中央職業安定審議会にも審議をお願いし、先生も御承知いただいておりますように、七年にわたって慎重審議の上、一つの成果を得て今回労働省としても法案として取りまとめて、そして国会でいろいろ慎重審議をお願いしております。こういうことでございまして、私も、現在の日本の伝統的な労使関係、終身雇用あるいは常用雇用、こういう今日までの労働史上、経済史上の安定のためには

大変な方々の御努力や歴史的な経過があって、世界の国の評価に足るまゝある一つの労働環境が整いつつある、こういうことでもあらうと思うんです。ですから、派遣事業に携わる労働者の問題、労使関係も、こうした御審議をいただきながら、一刻も早くそういう問題の指摘が改善されるような状況にしなければならぬ、こういうための法案でございますので、慎重審議をいただくと同時に、ぜひ現段階における御理解と御評価も賜りたい。

また、ILOにおきましては、ブロック前アメリカ通商代表、新しい労働長官でございますが、こうした世界の労働大臣あるいはアジア諸国の労働大臣等も多数ILOの総会に出席をする、そういう場を通じて、労働時間の短縮とか休暇の拡大の問題も意見交換をして、それを国内の新政策にも反映をしたい、こういうことでございますので、できるならば一日でも多くILOで各国の労働問題の専門家の方と議論する時間いただければ大変ありがたいというふうに陳情を申し上げておきたいと思っております。

○中西珠子君 各国の労働大臣とお話し合ひになりまして、貿易摩擦、国際経済摩擦の原因ともなっております長時間労働、これについて、大臣が御主張になっていくように、やはり日本はもう時間短縮をやるのが急務であるということを一層お感じになってくださるよう希望いたします。

それからもう一つ大変問題にされていまして、日本だけが男女の賃金格差がどんどん広がっているんですね。開発途上国におきましても、殊に韓国なんかは縮まっていますね、男女賃金格差。ところが、日本だけはここ数年どんどん広がっております、御承知だと思いますけれども、殊に全産業では男性の平均賃金の五二・二％です、最近の統計が。それで、製造業はもっと悪くて、男性の平均賃金の四三％です。それから輸出花形産業である電子機器とか電気機器におきましては四二％なんです。ですから、やっぱり非常に低賃金の女性を多く使って輸出をしているとい

うことも言われるでしょうし、それが派遣労働者ですね。

この法案、これは私は世界の法律と比べてみて、必ずしもすぐれていると自慢にはならないと思うんです。それで、もちろん日本の特殊性というものはございませうけれども、派遣労働者の惨めな実態というものはさんざん聞いておりますから保護は絶対に必要だと思ひますし、また、労働者派遣を業とする人たちが余りにも営利をむさばらないように規制も必要だと思ひます、いろいろ必要なことはわかっていまして、ですから、長い間の懸案でもあったし、行政管理庁からの指摘もあつたというふうなきさつもあるし、長い間時間をかけて調査していらしたのをまとめて法案として提出なすたんですけれども、まだまだ私は保護にも欠けるところがあるし、規制においてももう少し厳しくしていただきたいところもあると思ひていまして、早くやれやれと余り御催促にならないで、やっぱり慎重な審議を参議院でやらなければ、参議院はもう要らないんじゃないか、無用の長物だということにもなりかねませんし、それで、参議院が一応チェック機能を果たす良識の府というふうに考えられているわけでございますし、衆議院での修正も非常に多くのものを修正したわけで、労働大臣の方では非常に譲歩なさつたと思ひますけれども、この上もう少しお考えいただきたい、慎重審議の上修正をやっていただきたいと思ひますが、いかがでございますか。

○国務大臣(山口敏夫君) 修正の問題は、これは社会労働委員会の問題でもございますが、政府としては、やはりいろいろな審議会の経過を踏まえてまとめさせていただきまして、これをまた衆議院段階で修正もいただいたわけでもございます。私は、やはり国権の最高機関でございますから、政府の考え方、さらに国民を代表する委員会の皆様方の御審議、そういう中によりよい労働者保護、また雇用の安定、こういうものが確保されることについては何らこだわらる立場ではございません。

せんが、やはり三年後の見直し、こういうことをあえて明記している法案でございます。これはやはり一歩一歩、現在不安定な状況にある一部の派遣事業等も存在をしておるわけでございませうから、そういう方々に、まず派遣業に働く労働者の保護と労働条件の改善、そして公正大さというものの環境づくりというものがまずは肝要であるというふうに思ひますので、慎重審議と同時に、一日も早く成立をいただきまして、派遣労働者の支持をいただいております。何とぞ御理解をいただいて成立方を再度お願いを申し上げます。

○中西珠子君 大臣がいらつしやる前に、この法案の中身につきまして、労働省令で決められるようなことの内容を少しずつお聞きしていただいておりますので、この法案の中身についての審議に戻りたいと思ひますが、労働大臣は、労働省に活を入れたと言われていらつしやるんですから、本当に労働者の保護のため、また、雇用の安定のために、また、世界から笑われないような日本の労働者とするために、大いに頑張つていただきたいと思ひますので、大臣の御活躍を期待すると同時に、やっぱり足りないところは補つていくという大きなお気持ちもお持ちでいらつしやると思ひますので、その点はまた後ほどいろいろ委員長を通じてお願いすると思ひますが、よろしくお願いいたします。

じゃ、法案の方の質問に戻ります。

三十二条の二のところに、「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ぬ。」これは衆議院の修正に基づきまして、協約や就業規則に労働者派遣の対象となることを決めていても、同意が必要というふうになりましたね。ですけれども、これは同意は文書によるのか口頭によるのかということも明記していません。すけれども、労働省の方はどのように受けとめていらつしやるんですか。

○政府委員(野見山眞之君) 法案におきましては、文書あるいは口頭のいずれかにしなかならないという特段の理由はございませんでしたので、法案においてはそれを定めておりません。

○中西珠子君 口頭では、やはりいろいろ争ひの点になるんじゃないやありませんか。

○政府委員(野見山眞之君) この法案で予定しております、派遣労働者として同意を得るというその同意の確定、あるいはそれがはっきりとした内容となるようにするために文書が望ましいといは存じますけれども、一律に文書でなければならぬというふうな規定をここに設けることはいかがかということで、ここは定めておりません。

○中西珠子君 外国は何でも文書にしますね。文書でないと効力がないというふうな、非常に何でも文書にするところが多いわけですが、結局、おまへは余剰労働力から派遣労働者になってくれということを言われたときに、ノーとは言えないでしようし、そして、それが書面であれ口頭であれ非常な力関係で、いやでもイエスと言う場合も多いでしようから、書面でないならならぬという規定にしても余り意味がないかもしれないけれども、とにかく書面による同意という方が争いがなくていいのではないかと考えます。

それから、私の前も言ったかもしれせんけれども、有料職業紹介所、これは許可の有効期間も今度はお延ばしになるということですから、現行では手数料が割増六カ月だけということになっていまして、これと、今度の派遣事業を許可してさせる場合の、また届け出によつてさせていく場合のバランスの問題はどのようにお考えになっていましてか。

○政府委員(加藤孝君) この点につきましては、職業紹介事業の場合には、まさに「他人の就業に介入して」利益を得る、こういうことで、基準法の六条の中間搾取の規定に該当するわけでございます。そのために手数料等につきましましての法律、省令等によりまして規制があるわけでございます。派遣事業の場合につきましては、他人の就業

に介入してということではなくて、自己の雇用する労働者によりましてサービスを提供していく、こういうことでございますので、この基準法六条に言う「他人の就業に介入して」ということではございませんので、これについてそういう手数的なものについての規制を入れていくという法律上の必要性というものはないものと考えます。

また、実態をいたしまして、これがいろいろ業務の種類等によりましてその労働者につきましの例えは訓練費用、あるいは訓練のためのいろんな施設等の関係など、その労働者につきましのいわば費用を負担しておるとか、いろいろ今後訓練計画等も要請をされるわけでございます。そういうような労働者を使いまして幾らで派遣をしていくかということ、まさにそれぞれのいわば経営活動のうまさといえますか、経営活動の上でのそれぞれの腕であり競争であるということでございます。その労働者を幾らで雇用するかということはその労働者と派遣元とのまた話し合いということになるわけでございます。そういう中で決まるものでございまして、特にその間のそういう手数的なものについて介入して、規制していくという考え方はございません。

しかし、実際問題といたしまして、この派遣元に雇用される労働者につきましては、これははいわゆるその派遣元に終身雇用されるというようなことを初めから考えておる種類の人たちではないわけでございます。したがって、もしそこで、例えば賃金というものが非常に安いというようなことであれば他の派遣元の方にかわるといようなことはこれはまた可能でございます。そういう中から、おのずからやはり相場賃金といえますようなものもまた出てくるであろう、こういうことは考えられるわけでございます。

○中西珠子君 労基法六条にはもちろん該当しないと思いますが、派遣労働者を派遣する事業を行っている者は、しかし、有料職業紹介所の方だつて、労基法六条に該当するかもしれないけれどもこれは特別の事情があるし、特別の職種だから許

可していらつしやるわけでしょう。それについてまた手数料を取ることを認めていらつしやるわけですね。

その場合に、手数料というものはこれから先はやはり少し引き上げるとかなんとか、中職審に諮問して改定をお考えになつていらっしゃるわけでしょう。そういうことは全然今回考えていらつしやらないんですか。

○政府委員(加藤孝君) この手数料の関係につきましても、中職審におきまして、今後どのような額等が適当であるか、そういったことにつきまして検討していくことを予定いたしております。

○中西珠子君 次に三十八条についてお聞きいたしますけれども、三十八条で「第三十三条及び第三十四条の規定は、派遣元事業主以外の労働者派遣をする事業主について準用する。」、こうあるんですけれども、「派遣元事業主以外の労働者派遣をする事業主」というのは、具体的にどういう事業主ですか。

○政府委員(野見山眞之君) 三十八条で準用しておりますのは、労働者派遣を業として行わない事業主、これらの人たちににつきましては三十三条あるいは三十四条、すなわち業としない事業主が労働者を他の企業に派遣する場合に、派遣先で雇用されるか、あるいはそういうような契約を結ぶとか、そういうことは好ましくない。あるいは三十四条におきましますように、業としない事業主であっても派遣を行う場合にはどういふ条件で派遣されるぞという条件について就業状況を明示することが労働者保護の立場から好ましいということから、業としない関係の労働者派遣についても準用するということにいたしましたわけでございます。

○中西珠子君 この法案で、一般労働者派遣事業は許可制、それは登録型。それから常用雇用だけ扱っている労働者派遣事業は特定労働者派遣事業として、一応届け出制にしてやらせるといふことなんでしょうけれども、業として労働者派遣をやっているんじゃないけれども労働者派遣をやっているということになるわけですか。そういうことを

前提にしているわけですか。

○政府委員(野見山眞之君) 現行法におきましては、事業主が人事上の都合その他によつて他の企業に労働者を派遣するということ、これを業としない形で行うこと自体については何ら規制がないわけでございますが、今回の法制化に当たりまして、業として行うものの労働者派遣について規制することはもとよりでございますが、業としない派遣についても、労働者保護の観点から適当なものについては、業とするものと同様な規制を講じてはどうだろうかということ、今申し上げましたような準用規定、あるいは労働基準法の適用の特例等が加わつたわけでございます。

○中西珠子君 もう私の時間おしまひになりましたけれども、そうすると、在籍出向という形の派遣が今まで随分行われてきましたけれども、そういったものにもこれは適用されますか。

○政府委員(野見山眞之君) いわゆる在籍出向の定義でございますが、これは確定的な定義があるわけじゃございませんけれども、労働基準法研究会等におきましては、出向元企業においては雇用関係があることはもちろんでございますが、出向元企業との雇用関係を維持しながら出向先の企業において就業規則に服するとか、そういう形で出向先とも雇用契約を結んだ形となる、いわゆる出向元、出向先との二重の雇用関係に入るものが在籍出向というふうに考えられるわけでございます。

今回のこの法案におきます労働者派遣は、派遣元との雇用関係を維持した上で雇用関係を持たない派遣先に派遣されて仕事に従事するということがございますから、そういう意味で派遣先との雇用関係はない。出向先との雇用関係があるという意味で、労働者派遣と在籍出向との違いがあるわけでございます。

○中西珠子君 残念ながら時間が来ましたので、また引き続き質問させていただきたいと思ひます。

○安武洋子君 私は、前回、労働省がお出しになつております「派遣労働の実態」、この調査票をもとにいたしました。派遣労働者に対する労働者のニーズというふうなことで御質問を申し上げます。その中で、派遣労働の中で、労働者がどういふ不満を持っているかということ、調査票ではこれ十一項目設問されております。ところが、報告書では八項目しかまておりました。これは「定期昇給がない」「賞与・一時金がない」「派遣期間が切れた間の賃金などの支払が受けられない」というふうな、賃金にかかわる労働者の最も関心の深いという三項目、これが回答集計からすばり抜けているというふうなことで、この御答弁というものが、三項目もそれぞれ大した数字ではないので、これは「その他」の項目に入れたのだというふうな御答弁でございます。しかし、余りにもおかし過ぎるので、私はその三項目別に数字を示してほしいということでお出しただく約束をいたしておりましたが、集計結果、それはどうなりましたでしょうか、お尋ねをいたします。

○説明員(齋藤邦彦君) 前回先生から御質問がございましたときに、この賃金に關します三項目の集計は「その他」というところでもまとめて集計をしたと、こういうふうな御説明をいたしました。先生から御指摘がございまして、その後再度原票をすべて当たりまして集計をいたしました。その結果、私が前回お答え申し上げました点について若干誤りがございましたので、この機会におわびを申し上げさせていただきます。この集計の中の手違いでございますが、「その他」というところには入っておりませんでした。その後、改めて集計をいたしました結果を御報告をさせていただきます。

既にお配りしてございます二十四表、十二ページでございますが、この同じ様式で御説明をさせていただいたと思いますが、まず、ビルメンテナンス業のとりまきと、「定期昇給がない」というところが、計で四・七、男で三・九、女性で五・三。それから「賞与・一時金がない」というと

ころは、計で三・二、男性二・四、女性が三・六。それから「派遣が切れた間賃金等の支払いがない」という項目、計が一・一、男性一・二、女性が一・一でございます。

それから次に情報処理業の場合でございますが、「定期昇給がない」、計が一・四、男性が〇・九、女性が二・三。それから「賞与・一時金がない」、計が四・二、男性が一・九、女性が八・五。それから「派遣が切れた間賃金等の支払いがない」、これが計が〇・七、男性が〇・六、女性が〇・八でございます。

次に、事務処理業でございますが、「定期昇給がない」、計が二九・一、男性が一・六、女性が二九・五でございます。次に「賞与・一時金がない」でございますが、計が七・一、男性が七・〇、女性が七・三・一。それから「派遣が切れた間賃金等の支払いがない」、計が五四・六、男性が二・三、女性が五五・八。

以上でございます。

○安武洋子君　それが若干の誤り、若干の手違いなんでしょうか。

私は、御答弁に二つの大きな問題があると思えます。一つは、三項目、それを「その他」に含めて集計していると、これが全くのうそだったということです。それから二つ目は、三項目の不満の率は非常に低い、数字が小さいんだというふうなことでおっしゃったのが、これは全くのうそ。事務処理業で、先ほどの御答弁をお伺いいたしますと、これは「定期昇給がない」、二九・一％、「賞与・一時金がない」、七一・六％、「派遣が切れた間賃金等の支払いがない」という不満、五四・六％。もう低いどころか驚くほどの高い数字でございます。この二つのうそをおっしゃって、それを若干の誤りである、手違いである。

私は、こういうものを集計と見落とすというふうな、労働省というのにはそんな仕事のしぶりの通るところなんですか。個人調査票でちゃんと十一項目設問する、ところが八項目、これを集計して、そんな誤りも見落としまして、それを

堂々と、そういうミスにも気づかないで国会に出して、これで現状把握しているんだと、だから国会はこれに基づいて審議をせよというふうなことで公表して提出してくる。労働省、そんないかげんな仕事をしているんですか。

○説明員（齋藤邦彦君）　先ほど申し上げましたように、前回の御質問のときに、私は「その他」のところに集計されておるはずだということを申し上げたわけでございます。私も、集計の段階におきましてそういうふうなつもりでこの集計を命じたわけでございますが、その指示等がうまく伝わらないというふうなこともございまして、「その他」のところの項目の集計が、全く、本当の調査票の「その他」と書いてあります項目のところのみで集計をされてしまったというふうなことが、原票をすべて当たりましたところで判明をいたしましたわけでございます。

こういうような事態を起こしまして、まことに申しわけないというふうに反省をいたしておる次第でございます。

○安武洋子君　大臣、前回私が、この件につきまして大臣どう思われるかという質問を申し上げました。そのときに大臣は、これは問題ないんだ、作爲はないんだ、「その他」に集計してあるんだと、こういう御答弁でございました。この御答弁が明らかに間違っている。こういうふうに二つとも私が申し上げましたようにうそだったということがはっきりしたわけでございますが、大臣、前回の答弁に照らし合わせていかがでございますか。

○国務大臣（山口敏夫君）　安武先生の御指摘には多少誤解があるんじゃないかと思いますが、それは別といたしまして、今、政策課長から御答弁申し上げましたような資料集計を掲載を補正いたしました、こういうことでございまして、労働省としてもそういう調査項目をきちっと出しまして、一応調査票にはこれが掲載をしておりますので、事務的な手順の違いとして御了解いただければ大変ありがたいと思っております。

○安武洋子君　私が何を誤解しているというんでしょうか。私、何も誤解なんかしてないんですよ。前のときに私は、個人調査票で十一項目調査したのに、集計のところでは八項目。賃金に関する主なやつがずぼと抜けてるよ、これは作爲的であろう、おかしいですよと東都府のことも示したわけですよ。それは五〇％以上も、四割でしたか、占めていると。そういう数字が「その他」の中にはいれるわけがないというふうなことを申し上げた。大臣の御答弁が、別に作爲はない、問題はないんだ、「その他」のところに含めてあるんだというところで御答弁になったけれども、「その他」のところに含まれていないということを今おっしゃったわけ。そうして出てきた数字というのが大変高いわけですよ。ですから私は、前回の大臣の御答弁は、これは陳謝されるのが当たり前じゃないかと思うんですが、私が何、誤解しているんでしょうかね。

○国務大臣（山口敏夫君）　作爲がないんだということの答弁はあったかも知れませんが、他の項目の中にこれが掲載をされておる、こういう専門的な資料に基づく答弁は、私が先生にお答えをした、こういうことではなかったわけでございます。その点が御指摘の部分の一部誤解があるのではないかと、こう申し上げたわけでございます。この資料その他につきましては、今齋藤政策課長から補足的に御答弁を申し上げたことですべて尽きるわけでございます。

○安武洋子君　じゃ、大臣は、その説明員の説明どおりに受けて、私に対してこれは作爲も何もないんだというふうなことをおっしゃったけれども、やっぱりこんなものを国会に出したという責任というのは、これはやはり大臣、お感じになりますでしよう。

○国務大臣（山口敏夫君）　派遣労働者に対する労働者保護と、その労働条件の改善、また雇用の安定、こういう決意と考え方をもちましてこの法案をまとめ、御審議いただいておりますわけでございまして、その中で資料も調査をいたしまして、そし

て国会に御提出をしておりますわけでございまして、一部の事務的な最終集計の構成表の作成の中で齋藤課長から御答弁したような経過があった、こういうことでございまして、これが我々が派遣労働者に対する労働条件の改善、こういう取り組みに対する熱意に何ら後退はない、こういうことでございまして、よろしく御理解のほどをお願い申し上げます。

○安武洋子君　大臣、悪いけれども理解できない。資料を提出したのが間違っている、そのことについて何ともお感じにならないんですか。私はおかしいと思う。これは客観的に見た場合に、作爲がないとおっしゃるけれども、客観的に見た場合に、三項目、これは労働者の一番関心の深いところ。そして数字はもう極めて高い。

「理事関口恵造君退席、委員長着席」

そこがずぼりと調査結果からは抜けているわけ。そして、こういう資料をお出しになって、資料が不足不足だ、資料が適切でないという指摘は、委員会の中でどの委員からだったかさん出てくるわけですよ。その中で、昨日参考人として来られた高梨さん、これは小委員会の中で何と段ボール箱に十ばいの資料があるんだ、こういうふうにおっしゃっている。ところが国会にはこんな資料。しかも重要なところ、それが抜けているのをお出しになって、単なるミスだ、こうおっしゃる。こういう不正確なものを出しておいて、そしてそれは単なるミスでございまして、こういう説明員の説明どおりでございまして、大臣、それで済むものでしょうか。重ねてもう一度お伺いをいたします。

○国務大臣（山口敏夫君）　安武先生も労働省での御経験もあるわけでございまして、全国の労働者の職員の労働者の環境改善のためにそれぞれ最大の努力をしておられるというところは御理解をいただいておりますのでございまして、我々も、今ここでお呼びするところは別にどうでもいいわけでございますけれども、先生のそのロジックの中での説明の中で私が答弁をいたしますと、意図的にそ

の資料を構成をしたというふうな誤解を招くわけ  
でございまして、これはあくまで構成表の問題  
でこれをすく補てんして、こういうふうな国会に  
御提出をしたわけでございますから、資料を意図  
的にこれを埋没させる、こういうようなことでは  
ない。ただ、必要な資料をできるだけ正確に早急  
に国会に御提出をするということにつきまして  
は、今後とも最善の努力をする、それが政府の責  
任であらうというふうに考えております。

○安武洋子君 大臣ね、今の御答弁は非常に私は  
政治的ですよ。こういう資料を提出しておきなが  
ら、それを謝れば意図的に隠したと思われるから  
謝らないんだと。そんなことがどこにありますか。  
か。こういうふうにして、私はいいや、やはり隠  
されたというふうな思わざるを得ないわけでは  
よ、今の御答弁からね。おかしいじゃないです  
か。意図的でなければこんなもの、なぜさつと  
出さないんですか。それも、私がこの前のときに  
審議できないということをやつと出してこられた  
ということを申し添えておきます。けしからぬで  
すよ。そして、私が労働省でおっしゃいました  
けれども、こんなさうな仕事はしていません。  
こんなこともわからないような仕事をしていま  
さんからね。

私は、労働者のニーズということで、労働者の  
ニーズには全くこたえていないんだということを  
前回の質疑を通じて明らかにしてきたわけ。今度  
は、資本の側のニーズについて労働省はどのよう  
に把握しているかということについてお伺いいた  
します。

企業は、このニーズ、これを満たすことによつ  
てどういうふうな雇用の姿をつくらうとしている  
のか。労働省はどのように把握されているのか。  
簡潔でよろしいから答えてください。——質問通  
告してあるんだから、早く答えてください。

○政府委員(野見山眞之君) 雇用管理調査におき  
まして、派遣労働者を就労させた理由につきまし  
て集計したものを申し上げますと、比較的容易に  
必要な要員が確保できるからというのが二一％、

特別な知識技能を必要とする業務が一時的に発生  
したためというのが五六・七％、通常業務の一時的  
な人員補充のためというのが一五・八％等、雇  
用管理調査における企業側の派遣労働者を就労さ  
せた理由からそのニーズの一端がうかがえるかと  
いうふうに思っております。

○安武洋子君 そんなこと聞いていない。企業は  
その希望しているニーズを満たすことによつてど  
ういうふうな雇用の姿を描いているのかと、労働  
省はどういうふうな把握しているのかということ  
を聞いていたわけですから、そんな資料見ないで  
もさつと答えられるでしょう。答えてください。  
短く。

○政府委員(加藤孝君) これはもう何度も御説明  
申し上げているところでございますが、企業側と  
しては、専門的な業務というもののについて自分の  
ところをそれを養成するということな形で対応で  
きないというふうなものについて、一時的にそう  
いう派遣労働者を求める、こういうような場面、  
あるいはまた、雇用形態が一般的な雇用形態と違  
うために、それを派遣労働に求める、こういうよ  
うなニーズ、それからさらにまた、一時的急激な  
労働需要というもののに対応するために派遣労働者  
を求めるというふうな形で企業側のニーズにもこ  
れが合っており、こういうような場合において派遣事  
業が行われておる、こういうことでございまして。  
○安武洋子君 悪いけれども、そんなに甘いもの  
ではありません。

これは昨年十月に、経済同友会の労使関係のプ  
ロジェクト、これが「ME化の積極的推進と労使  
関係——中間労働市場」の提案」ということで  
発表いたしました。その内容というのは、企  
業としては、他社で訓練されて短期雇用ができ  
て、ME技術を駆使できる知識、技能、経験を持  
った者が必要となる、その一方で余剰人員が生ま  
れる、その雇用調整のメカニズムとして中間労働  
市場が必要になる、こうした上で、具体的な人材  
の仲介派遣組織として三つのタイプを挙げている  
わけです。一つは、ME化推進に必要な人材を集

中の抱え、必要に応じて供給し、必要がなくな  
れば引き取るというタイプである。二番目には、  
現場の技能工を中心とした短期雇用の必要性にこ  
たえるタイプだ。三番目は、余剰人員を一時的に  
預かって海外も含めて他企業に供給するためには  
組織だ。さらに、この中間市場育成のためには  
解決すべき制度上の問題があるとしておられる  
す。それには、一つは職安法四十四条の労供の禁  
止。これは、禁止は、提案している三つのタ  
イプの人材仲介派遣組織のいずれをも否定するも  
のである、だから阻害のないような改定、運用が  
必要だと言っております。二番目には、職業  
紹介事業の制限の適切な対応が必要だ。三番目  
は、組織の制度の確立が必要だ。こういうことを  
挙げております。端的に言うなら、ME化に対応  
した派遣労働者化も、それから余剰人員の吐き出  
し方も、どちらも職安法四十四条に拘束されない  
組織と法律を求めているわけなんです。これにこ  
たえるのが本法案にはならないではありません  
か。いかがですか。

○政府委員(加藤孝君) まず、基本的に申し上げ  
ておきたいことは、経済同友会が五十九年の十月  
に発表いたしましたこの中間労働市場の提案とい  
うものは、これはいつごろから研究されたものか  
知りませんが、要するに五十九年の十月に発表さ  
れたものでございまして。私も御提案申し上げ  
ておりますこの法案は、まさに五十九年の行管の  
勧告を受けてずっと長年検討してきたというもの  
でございまして、これが、何か両方が相呼応して  
というふうな性格のものでないことは、こういう  
時系列的な関係からも御理解をいただきたいと思  
うわけでございまして。

それからまた内容でございまして、私も、こ  
の経済同友会のこういう提言がございまして、基  
本的にこれが日本の終身雇用制というもののにつ  
いて非常に慎重さを欠いておる面があるのではない  
か。もちろん、この提言の中におきまして、こう  
いう終身雇用制を配慮しつつということではござ  
いまして、そういう意味で一つ問題があると思ひ

ますし、それから三つのタイプに分けてございま  
すが、例えばME化が進むとこれが余剰人員とい  
うことでございまして、私も、ME化の進展の  
中においてもこれが失業をもたらさないようにと  
いうことを基本の方針として対応しており、現に  
またME化の中で例えばソフト労働者などはどん  
どんふえておるということでございまして、ME  
化が人が要らぬ、こういう話ではないと思ひま  
す。それから第二のタイプの問題でも、これは短  
期雇用比率をふやすというふうなことで、本当に  
企業としてやっていけるかどうかという問題。そ  
れから第三のタイプでも、こういう形のものにつ  
いて今後の余剰人員というものをこれを外へ出  
す、そういうような形でこれが解決していくとい  
うことについては基本的な問題があり、これはで  
きる限り労使の努力の中で企業内の配置転換等  
によって対応していくべきものだということござ  
いまして、こういう報告があるからといって、そ  
れに呼応してという考え方はございしません。

○安武洋子君 長いわけ、答弁。——私は、同友  
会だけと呼応してなんて言っていないよ。ここ  
に象徴的にあらわれているという例として挙げて  
いるんです。

ほかにもあります。五十八年度の経済企画庁の  
委託調査です。これは、労働市場システムの展望  
に関する調査、この中でもこの点は明確なん  
です。企業へのアンケートのまとめで、今後五年間  
の正規従業員数の見直し、これは事務部門では二  
六・四％の正規従業員を減らすと答えておりま  
す。千人以上の大企業では何と実に三五・七％の  
正規従業員を減らす、こう答えているんです。こ  
れは全従業員の三分の一以上なんです。現業部  
門では一四・一％減らす、こういう回答です。こ  
のような部門というのは、まさに派遣労働者の対  
象業務のところなんです。さらに、業務請負会社、人  
材派遣会社からの派遣社員は今後の利用見通しに  
つきましては、現在利用している企業のうちで今  
後さらにふやしたい、こう答えている企業という  
のは事務請負で約三〇％、それから人材会社から

約二〇％、こういう回答なんです。現在利用して  
いない企業も今後活用をしたい、こういうところ  
も多いわけです。この調査からも、正規の職員を  
派遣労働者に大幅に入れかえる、こういう意図と  
いうのははっきり出てくるわけ。企業の意図はこ  
こに明白なわけなんです。

だから、本法案が成立すると、こういうことが  
加速的に進んでいくことになるではありませんか。  
——答弁短く。

○政府委員(加藤孝君) この調査報告につきまし  
ても、私も、こういう量的な面では若干疑問を  
持っております。これまでの傾向線ですと二〇  
〇〇年まで全部傾向線を引いていく、こういうよ  
うな形で推計には若干問題があるのではないかと  
いうことでございまして、大きな方向として一  
つの見方を示したものとしましては理解できるです  
が、量的には疑問に思っております。

また、私も何度も御説明いたしておりますよ  
うに、派遣事業というものを、これを日本の終身雇  
用制というものを壊さないような運用をしていく  
というところで制度的にもそう仕組んでおるもので  
ございまして、たとえ企業が今後派遣事業という  
ものをどんどん使っていくんだ、どんどんこれに  
かえていくんだということをおっしゃっても、そ  
ういう制度としてこれを仕組んでおるわけではな  
いし、また、業務の限定ということもあるわけで  
ございまして、これは審議会の場におきまして  
も、そういう無制限にふやしていくというような  
考え方は全くないわけでございますので、企業が  
そう希望しておるというだけですべてそうなっ  
ていくというのではない、ということとは御理解いた  
だきたいと思っております。

○安武洋子君 企業がそれを望んで、そうしよ  
うとしているわけですよ。ですから、一週間前に発  
表されました経済企画庁の「二〇〇〇年に向けて  
激動する労働市場」、こう題します委託調査、こ  
の報告の中でも、正規雇用は今後どんどん減って  
いく、二〇〇〇年、つまり十四、五年後ですね、  
これは大手企業の三人に一人はパートや派遣労働

者などの非正規雇用者になるであろう、こういう  
試算が出ていますね。そしてその一方で正規雇用  
者と不安定雇用者の間の賃金の二重構造が深刻化  
する、そして年功序列処遇が崩れる、中高年層の  
流動化が進むので、中高年層はいつでも転職にた  
えられるよう企業が自立できる資質の養成が望  
まれると、こうまで指摘をしているわけではし  
ょう。これも経済企画庁ですよ。私は、それに呼  
応するように現実企業はもう雇用戦略として具  
体的にプランを持って計画を進めているというこ  
とを申し上げたいんです。

ここに私は、我が国のトップ企業の中長期の人  
材活用計画、これを持ってきているわけですよ。こ  
れを見てもみますと、まず、雇用形態というのは、  
核になる部分は終身雇用の正規社員、それ以外は  
期限付きの雇用の者。

そして、どの部門にどういう人材を投入するの  
かという基本的な考え方ということで、まず、管  
理部門、これはOA機器を積極的に導入して人員  
を徹底的に減らす。一番目はコンサルティング、  
企画業務などの少数のスタッフ、これは正規でい  
く。そしてOA機器のオペレーター、これは派遣  
会社の若い女性だ。データのメンテナンス要員、  
これは正規社員で中高年を活用する。それから一  
般事務、これは別会社(高齢会社)とそれから派遣  
社員とパートの若い女性で賄う。

次に営業部門、これは女子、中高年技術者を積  
極的に活用する。そして、一番目はセールスマン  
ニア、これは中高年技術者を積極的に投入する。  
次は宣伝・セールス、これにはキャリアウーマン  
を投入する。そしてこれは正規と社外で賄う。そ  
れから営業の補助、これは正規社員の中高年層と  
派遣社員の若い女性。

次に技術部門、まず、基幹的な仕事、これは正  
規社員でやらせる。そしてす野的な仕事は女性  
と派遣社員、これでやらせる。三番目は新規事業  
の分野、これは正規社員と外国人技術者でやる。  
それから四番目は海外の技術援助、これは正規社  
員の中高年層でやる。

ざっとこういうことなんです。——ここにあり  
ますからね。要するに、余剰人員は削減する。必  
要なところに派遣労働者を大量に入れかえに  
しなう。中心部門だけ終身雇用の正規社員で賄  
う、他は有限の雇用の労働者にする。こういう企  
業の派遣労働者に対するニーズ、これは一例で  
す。しかし、もう銀行とか保険会社などではこ  
ういことがやられているわけですから、こういう  
ことをしていまますと、不安定雇用労働者を大量  
につくり出す。そして大企業では、こういう人た  
ちは三分の一になろうかと、こういう計画を具体  
的に企業は持ってもうそれを進めている。

私は大臣に聞きます。大臣は、このような不安  
定労働者が大企業の中で三分の一以上も占めてい  
くような、こういう不安定労働者をふやすという  
ふうなことを望ましいと考えて、そしてそれをパ  
ックアップなさろうとするのでしょうか、お伺い  
いたします。

○国務大臣(山口敏夫君) 先ほど来から御答弁申  
し上げておりますように、我が国の雇用の安定  
は、この終身雇用、常用雇用というものが労使双  
方に生活糧の一つの安定を生み出している、こ  
ういうことでございまして、この伝統的な習慣は  
あくまで維持し発展をさせていかなきゃならない  
ということが一点でございます。

それから、今先生の御指摘の中で、ME化、O  
A化に伴う時代の中で一番我々が心して取り組ま  
なければならぬ問題は、新たな労働災害から  
どう労働者の生命を守るか、健康を守るか、こ  
ういうことでございまして。後の問題につきまし  
ては、先生の御指摘のような状況というものになら  
ないよう努力すると同時に、労働経済市場の展  
望は、そういう認識に私は立てておらないわけ  
でございます。例えばOA化の問題にいたしまして  
も、OAが、MEがひとりだけで普及されるわ  
けでないわけでございます。一社に一台、一軒  
に一台のものが、例えばパソコンにしても、一つ  
のデスクに一台、個人に一台、こういう形でこれ  
からOA化時代も進んでいく。それに伴い当然必

要な労働人口というものが期待されるわけござ  
いますし、先生も御承知のとおり、これから第三  
次産業、サービス関連産業が約七割を占めるとい  
う産業構造の展望に立つときに、今先生の御指摘  
のような労働環境で果たして企業が企業として採  
算が立つかどうかということを考えますと、私は  
もともと人を中心とした、人を尊重した雇用市場で  
なければ経済社会の発展というのは望めない。そ  
ういう立場からも、今の先生の御指摘のような経  
済認識ではなくて、もっとこういう派遣法等も含  
めた労働者保護の整備をする中で、十分労働市場  
の安定と雇用の拡大というものを進めていく、そ  
ういう政策が必要だ。また、そういう時代認識を  
私は持っているということを御答弁申し上げたい  
わけでございます。

○安武洋子君 終身雇用というのが我が国の伝統  
的な雇用形態である、それを保持し発展させたい  
というのを突き崩すのが私はまさに本法である  
ということを申し上げます。

私は、この本法の内容というものは全く重大で、  
企業が求めている短期雇用の労働者、これは本法  
により派遣労働者として企業は堂々と大量に受け  
入れて使うことができる。現在の正社員の中に  
は、先ほど来もあつたように、中高年になれば、派  
遣労働者にとつかわられて余剰人員にされてしま  
う。企業から独立するような資質を身につけな  
ければならぬとまで言われる。余剰人員になっ  
たら、これは現在の出向はもとより、業としない  
派遣で海外も含めてどんな仕事でも企業の言うが  
ままに派遣されてしまう。出向させられる。さら  
に子会社の派遣会社に出向させられて、低賃金で  
派遣労働者としてたらい回しにされていく。労働  
災害が新たに起こるということも十分考えられま  
す。そして労働条件も、たらい回しの中で劣悪化  
されてしまうし、企業の望む雇用調整、これが企  
業にとっては本場によだれが出るほどうれしいこ  
とです。これが本法によって可能になるわけ  
です。労働者にとつてはまことにゆゆしい希代の悪

法だと私は申し上げたい。

企業は、派遣労働者を受け入れることによりまして、必要なときには労働者を雇い、いつでも解雇できる。職安法に縛られることもない。みずから指揮命令で働かせられる。そして労働者の苦情は、それは派遣元へ言えばよいと、こういうことで知らぬ顔をして済むということになります。一方、派遣元は職安法を気にすることもないというふうなことで、中間搾取、ピンはね自由、最低賃金さえクリアしておけばいいんだということ、まことに笑いがとまらない。

では派遣労働者はどうか、これは今現実に抱えている不満というのは、先ほども私は問題にいたしました労働者の調査の、重要な項目が三項目抜けておりましたけれども、では本法案によって今の派遣労働者が抱えている不満、この事項が解消されるのかどうかお伺いをいたしますけれども、その一項目として、仕事とされる、企業を渡り歩く、家庭もともに築いていけない、家庭が崩壊するということも招くことにもなるというふうな不安定雇用です。この不安、不満を一本本法案によって解決できるんでしょうか。

○政府委員(加藤孝君) この法案におきましては、まず、現在業務処理請負業として行われております派遣事業の設置運営につきまして、一定のタイプに応じましての届け出制、許可制という形で、しかも一定の業務の限定の中で行われているというものであり、また、こういう事業を行うものにつきましても、資格事由というものを定め、あるいはまた、事業停止命令というふうなものも行うようにしておるわけでございます。さらにまた、派遣労働者の労働条件の整備に関するものもいたしまして、とかくこの辺が明確でないというところにつきまして、具体的な就業条件というものを明定させるということにしております。あるいはまた、派遣元に対して派遣労働者の就業機会や教育訓練の機会につきましての確保努力義務、あるいはまた、就業条件の明示というふうなことを義務づけをいたしております。

さらにまた、派遣先につきましては、派遣労働者についての苦情の処理等の努力、あるいはまた派遣先責任者を選任させる、こういうような形で適正な就業管理を行わせる。

さらにまた、基準法の適用関係につきましても、どちらが使用者責任を負うのかということについて明瞭化をする。こういうようなことをいたしておるわけでございますし、また、この法律施行のために必要な指導、改善命令、立入検査あるいは罰則規定の適用、こういうようなことをいたしておるわけでございまして、これらを通じて派遣労働者の保護、雇用の安定というものを図っていく仕組みを御提案申し上げておるわけでございます。

○安武洋子君 今、長々とおっしゃったことで不安定雇用というものが解決するのかわかりませんが、聞いておるわけですね。派遣期間の賃金、派遣の期間の賃金、これが保障されないという不満がおります。これも解消できるんですか。今、長くおっしゃったやつで、あれは繰り返して要りませんから、本法によって解決できるのかどうか。イエスかノーか答えてください。

○政府委員(加藤孝君) ただいま申し上げましたように、就業機会の確保努力義務を派遣元に課しております。そういう中で、さらにそういう仕事とされるというところをできるだけつなげるような努力をしていただく、また、そのための行政指導もしていくということでございます。

○安武洋子君 要するに、本法によってそんなこと解決できませんよ。できるわけないでしょう。さらに聞いていきます。

登録型の業者の場合、マンパワー・ジャパンのような大手、ここでも厚生年金とか健保とかには一人一人は入っているというふうな聞いております。はい、入っているというふうな聞いております。サービス業ではありますけれども、任意包括ではあるというところの道もありますけれども、この場合は、労働者の四分の三の同意などというところは、これはもう無理です。ということに

なると、事業主に進んで加入をせよという行政指導が必要になってくる。こういう点はどうですか。

○政府委員(加藤孝君) こういう社会保険、労働保険の関係につきましては、一定の適用の要件がございまして、そういう適用要件に該当しながらその適用がなされておる、こういうものについて、もちろん改善の努力を課していくわけでございしますが、問題は、そういう適用要件を満たすための条件づくりという面では、そういう雇用機会をできるだけつなげていくという中から、また、その適用要件も確保されていくという関係でございます。

○安武洋子君 何だか難しくわかんないですよ。マンパワー・ジャパンみたいな大手、ここでも厚生年金とか健保にだれ一人は入っていないわけですね。だったら、サービス業は任意包括という道がありますけれども、マンパワー・ジャパンみたいなような場合に、労働者の四分の三の同意を得るなどということは、こんなことできかないわけですね。そういうところには私は行政指導をなすべきでないか。事業主に進んでいくようにというふうにするべきでないか。いかがですか。

○政府委員(加藤孝君) 私どもは、労働者の福祉の増進のために可能なことはできるだけ行政指導によって実現していく、努力をさせていただきます。こういうことは当然すべきであり、しなやかならぬと思っております。

○安武洋子君 いや、大いに行政指導でこういうところが一つもないようにしていただきたい。

次に進みますけれども、本法案というのは、四条三項で、「何人も、適用対象業務以外の業務について」の派遣事業の禁止、それで五条一項で、一般労働者派遣事業の許可制、十六条一項で、特定労働者派遣事業の届け出、これが定められております。違反した者にはそれぞれ罰則が設けられております。一体何を基準に、違反して事業を行っているとどうやって決めるわけですか。

この意味がちょっとはつきりいたしません。○安武洋子君 罰則を決めているんでしょう。この四条、五条、十六条、これに違反したら罰金だ、懲役だとか決めているんでしょう。時間がありませんから詳しく言わないで済ませよう。時間がない、これは違反していないということにするんですかというのを聞いています。

○政府委員(加藤孝君) 例えば、許可を受けずに派遣事業をやっておる、あるいはまた、届け出をしないでおる、あるいはまた、指定業務以外のものが行われておること等々が、これ違反しておる、こういうことでございます。

○安武洋子君 現行でも請負を偽装している。これは何も私が言っているだけでなくて、きのう来られた小委員会の高梨さんだってそういうことを発表されているわけですね。

そういう派遣とか請負、これが大手を振ってできるようななら、対象業務というものを幾ら決めたってだめなわけでしょう。その内でも外でも、幾らでも派遣や請負がやれていく。対象業務と考えられている業者の中でも、今でも請負業として認めてもらっているんだから届け出をしないと言っている業者もあるんです。聞くところによると、マンパワー・ジャパンも、派遣事業の登録はしないというふうな言っているとか何とか聞いています。それなんですか、それはどういふことなのかということも御存じなら言っていたらいい。それでも私は、そういうことが出るということ、これは、引き続き事業は行えるという判断に立つてなさるんだらうと、こう思うんですけれどもいかがですか。

○政府委員(加藤孝君) マンパワー・ジャパンの今後の対応については私承知いたしておりませんが、今後、請負と称して派遣事業が脱法的に行われる、これはそういうことのないように基準を、請負と派遣事業との関係の明確化を図っていくということで、審議会からもそういう御提言をいただいておりますので、当然これにつき

まして、具体的に行政的にも判断が可能なこういう基準の明確化がぜひ必要である、こう思っております。

それが具体的な業務内容についての個別的な指示をやっているかどうか、あるいは出勤退勤等の労働時間の管理を行っているかどうか、あるいは、労働者が派遣労働者と派遣先の労働者との混在があるかどうか、あるいは共同で業務遂行をしておるかどうか、あるいはまた、業務の遂行に際して、事業主としての責任を本当に持つ能力資格等に基づいて行っているかどうか、あるいはまた、業務遂行に必要な経費について当該事業主がみずからの責任で調達し支弁するのかがどうか、こういったような事情に加えてさらに細目化した基準というものを定めて、こうした脱法的なものは正をしていく、押さえていくというのを当然考えておるわけでございます。

○安武洋子君 もし届け出がなかったらどうなるんですか。それは違反になるんですかどうなるんですか。現在の登録型のような事業が法施行後も許可なく行われていた場合、これは違反なんですか。違反でないんですか。どちらか一言で言ってください。

○政府委員(加藤孝君) これは、派遣形態でそれが行われておればもちろん違法でございます。

○安武洋子君 じゃ、マンパワー・ジャパンの場合などでも、今までどおりやっていけばそれは違反でないということになるわけですか。大丈夫だからと思つて届け出をしないというふうなことを考へていらっしゃるんじゃないかと思ひますけれども、じゃ、一体何のためにこの法律をつくっているのか。一体この大丈夫であるのか大丈夫でないのかというの、どこら辺できちんと決めるんですか。

○政府委員(加藤孝君) ただいまも申し上げましたように、派遣事業と請負という関係の基準を審議会等の議を経て明確にしたいと考えております。その判断基準に基づいてそこが判断をされていくということでございます。

○安武洋子君 審議会審議を経て、今法案出しているんでしょ。この法案を審議しているときに、これをやったら違反なんだ、これをやったら違反でないんだと、そこが明確にわからないような法案というのは何ですか。そんなおかしいことがどこにあるんですか。そんなものは、法律をつくつたての法になってしまひますよ。私はそんなのは大変おかしいと思う。国会というところは、まず法案だけは通しておけ。そして、罰則をつつたんでしょ。罰則をつつたけれどもその罰則に合致するかどうかというのは審議会に今から語つて私どもが決めるんだ、国会が決めるんじゃないんだと。そんなおかしい法案というのがどこにあるんですか。

あなたたちは罰則をはっきり決めていられるんです。だから、登録型など全く届け出ないままでも今までどおりやられてもそれはどうなんですか、法違反になるんですか、ならないんですか。そこをはっきりしてください。

○政府委員(加藤孝君) これは、派遣の形態をとるに、実際に届け出もしない、あるいはもしもろん許可も受けないということであれば、そういう法律の定める要件に合致してないからそういうことをやっておれば、もちろんこれは処罰を受けるといふものでございます。

○安武洋子君 今のような、現行でやっている形のまま届け出もしないでこの登録業者がずっとやっている、請負というのは偽装的であるというの、だからこの法律が要するということになったわけなんですか。だから、そういうのも届け出は一つも登録型から出てこないで今までどおりにつつとやれるんだと、それでもいいということになりはしませんか。

○政府委員(加藤孝君) その点を今後、今申し上げましたような基準をさらにまた詳細に定めまして、当然法施行の前におきましてそれを周知徹底する中におきまして明らかにしていくということでございます。

○安武洋子君 労働省の見解を示さないよ。今

法案を出して、法律を成立だけさせてくれと国会に言う。そしてそのところはわからないと。言う。そんなことがどこにあるんですか。それは審議会にかけて諮るようなことと違うでしょう。労働省としてはこういう見解を持っております。国会で法案を審議しようというときに、そのところははっきりしないで審議会だ審議会だ、罰則はつくっている、法律だけは成立させろ、そしてそのことはどうなるかわからない。現行のままで今のように登録型の業者が仕事をしている、全然届け出がなされない。こういうことが蔓延するといふふうになつたらどうするんですか。

○政府委員(加藤孝君) その点につきましては、先ほど私どもの考え方を申し上げまして、例えば出退勤の関係の問題であるとか、あるいは業務内容についての個別具体的な指示を行っているかどうか、あるいは労働者を混在させてやっておるか、あるいは共同で業務を遂行しているのかがどうか、こういったような関係、あるいはまた、業務の遂行に際して事業主の持つ能力、資格等に基づいてやっておるか、あるいはまた、業務遂行に必要な経費について事業主がみずからの責任で調達して支弁するものであるか、こういった事情などを、私どももそういうことを考えておるといふことで審議会等にも御説明を申し上げておるといふことでございます。

○安武洋子君 残念ながら時間が来ましたが、最後にこれだけはきっちり答えてください。あなたたちは審議会審議会と、こう言う。じゃ一体どの法規のどの部分をどのようにして基準を明確にするのだ、こういうことなんですか。大体罰則を設けておきながら、この国会の審議の場で基準も、労働省の明確な意思も示さぬ、国会は法律だけを成立させろ、あとは自分たちで勝手にやると、そんなことが通るはずはありませんでしよう。この点をきっちり答弁してください。

○政府委員(加藤孝君) この法案におきまして、派遣の定義を明らかにいたしております。それに基づいて基本的には判断するということでございます。

○安武洋子君 不満ですけれども、次また続けます。

○藤井恒男君 昨日参考人をお呼びいたしまして参考人からの意見を徴したわけでありましたが、その中で私は高梨参考人に質問をして、高梨参考人がちよつと私の質問の真意を解しておられないような印象を受けたので、労働省の考え方を聞いておきたいと思ひます。

加藤局長もきのう出席しておられましたね。熱心に聞いておられたので御存じかと思ひますが、それは、派遣された労働者の団体交渉権というものは、これは私は派遣元にあるといふふうに思ひます。これは包括的な雇用責任が派遣元にあるわけですから、派遣先に労働条件に関する当事者能力がないといふふうに判断されるからです。しかし、派遣先において団体交渉権がないとしても、これは非常に重要なことなんだけれど、派遣先で働いている方たちの労働、いわゆる仕事ですね、仕事の仕組みといふものは、これは逐次変化していくと思ひます。したがって派遣元と派遣先において契約がなされるわけであるが、その具体的な作業手順といふものは、必ずしも契約したときの状況が踏襲されるものではない。それは変化していく。しかもそのことは、例えば灰皿なら灰皿一つをつくるという契約をしても、つくる工程というものは変化していく。その工程が変化するたびにその派遣先と派遣元との契約のやり直しということは、これは現実性がない。こういう場合には、私はそこに派遣された労働者は、これは団体交渉ではないが、日々の作業の実態、これは非常に重要な問題ですな、働く人にとっては。そのことについて、派遣先の使用者との間に私は話し合いをするシステムといふものがあつていいと思ひます。

これは既存の労使関係にあつては団体交渉じゃない、例えば事前協議制というふうな形で、作業工程の著しい変化だとか、あるいは職場における福利厚生の問題等について労使で話し合いの場

というものが設定されている。日々働く人にとつてはそのことが本当に重要なことなんですね。それを一々、それは契約だから派遣先から派遣元との契約であつて、そこで働いておる人たちは何にも言えないんだ、何にもないんだということとは、これは現実性がない。だから、この辺のところは、私はこの法律そのものを一項加えて事前協議制どうしようかなということじゃないか、あるいは団体交渉をどうしろということじゃないけれども、私はシステムとして、そのような形のものを行わしめる行政指導ということとは、私は非常に重要なことだと思つてゐるんです。

この点、高梨先生の場合には、私のそういった真意が、あるいは現場というものを御存じないのか、的確じゃなかったわけですね。労働省としてどういふふうな考えを持っておられるか、聞いておきたいと思つてゐます。

○政府委員(加藤孝君) 先生御指摘のように、実際の現場でのいろいろな問題というのは、日常業務の処理、あるいはまた一定の期間の経過の中においていろいろ起こり得る、派遣元と派遣労働者、あるいはまた派遣元と派遣先との契約という基本的な枠組みの中におきましてもいろいろ問題は生じ得るわけでございます。そういう意味で、これを具体的、現実的に処理する仕組みといたしまして、派遣先におきましても苦情処理に当たる責任者をちゃんと定めさせる、置かせるというふうなことも規定しておりますし、また、派遣元においてもそういう責任者を置かせることにいたしておるわけでございます。

そういう仕組みの中で、これが派遣労働者がどのぐらいの人数があるか。例えば一人、二人というふうな場合にそういうような一つの仕組みのようになものはいくつかどうか、これは現状に即して考えなきゃならぬと思つてゐますが、相当多数の派遣労働者が行つておるといふ場合において、派遣先におきましても苦情処理というものを解決する手段といたしまして、こういう実際の現実問題処理としてそこでの労働者と派遣先との話し合いというものが

が行われていく。そして、それがいわゆる先生の考えになつておるような労働使會議的なものになるような規模のものもまたあろうかと思つてゐるわけでございます。

こういう現実的な問題解決のためのそういう仕組みというふうなものは、これは円滑な労働条件の設定なり、あるいはまた、円滑な派遣業務の遂行の上に適切なものであれば、私どもとしてもそういう話し合いの場を進めていくというふうなことにについては十分配慮をしておいていいものではないだらうか、こう思つてゐるわけでございます。

○藤井恒男君 既存の労働関係に於ては大体労働協約を定めてゐる、その労働協約の中には苦情処理機関というのがあるのが一般的で、団体交渉としましてまた別に苦情処理機関というのがある。労働省は、苦情処理機関という、大体労働協約を見たところでも書いてゐるからそれを想定されるんだらうけれども、実際面では、苦情処理機関というのには日本の労働使行、職場慣行の中では機能しない。あれは戦後アメリカから持ってきて、そしてどちらかといえばアメリカの労働関係の中から指導を受けてつくつたものですよ。だから、現実には苦情処理機関というのは死に体なんだ。だから、苦情が起きたときに、その苦情を処理するためにショップスチュワードとの間に話を持ち上げていく制度なんです、あれは。しかし、そんなものは日本の職場慣行にはなじまない。また、苦情が起きる以前の問題なんだ、これは。

例えば、わかりやすく言うと、ラジカセならラジカセ、あるいはカメラならカメラを組み立てるとしますか。これ、ベルトで組み立ててゐる。そのベルトを直線で流していくか円形で流していくかというところによつてそこで働く人は、労働の量、そして労働の、何といひますか、いわゆる装備といひますか、これがもう変わつちゃうんですね、がらつと。組み立てに従事するということがいづれにしても変わらない。だから、派遣元と派遣先との間に、派遣された労働者はラジカセを組み立てる仕事ですといつても、その現に働くといふことにおいては、そのベルトが真つすぐ行くのか、回るのかでこれは大変な違いになる。だから、何も言うところはないんだ、ある日行つてみたら直線だったのが円形になつてゐた、これは苦情処理で持ち上げたつてどうしようもないんですよ。それはそのときに、やはり事前に、あなたたちが流れに沿つて働いておられるけど、これを円形にしますと、その作業手順はこういうふうに変化するんだけどという話がなければ、これは日々の問題として非常に重要な問題だと私は思つてゐる。

だから、これは登録型の一人、二人ということじゃないと思つてゐる。しかし、いろいろなデータを見てもみると、かなり人数が長期間にわたつて派遣されるといふケースがこれから出てくると思つてゐる。そうだとすれば、私は今こゝであなたにそうしますと言ふというふうなことは言わないけれども、もうちょっと掘り下げてきめたいと思つてゐる。くつておかなければ、現実対応として非常に問題になつてくる。だから、四角四面に、団体交渉というものは派遣元にあるんですよ、派遣先においては問題はあれは苦情処理で処理するんですよ、あるいは著しい変更は契約の変更として派遣先と派遣元との間の話し合いだから、あなた派遣元に對して文句言つたらいいんですよ、これだけでは私はだめだと思つてゐる。この辺のところはもうちょっと調べてください。よろしくごさいいますか。

○政府委員(加藤孝君) 日本の労働運動の歴史をいろいろ身をもつて御存じの先生の御提言、よくわかります。現実には苦情処理というものが、いわゆる苦情処理機関という形で制度化されると、これが団体交渉あるいは労働使協約とどう違うんだという中で余り機能してこなかったという点も、私どもも承知をしておるわけでございます。そういうふうな形を設けることはこれは意味がないと思つてゐるわけでございます。

したが、いまして、この苦情処理というものをやる仕組み、これは規模等によりましていろいろ違うと思つてゐますが、その苦情処理というものを、いわゆる狭い意味の苦情処理ということではなくて、先生の御提言のようなケース等も含めまして、こうしたいわば派遣労働をめぐる円滑な展開が図られていくという上にこれが有益なものであれば、そういったものを十分参考にさせていただいて行政指導にも生かさせていただきたい、そんなふうに思つてゐるわけでございます。

次に、やはりきのう参考人から出ていた問題で、先ほど中西さんもちょっと触れておられたこととだけども、いわゆる法第三十八条、派遣元事業主以外の労働者派遣をする事業主についての準用規定だけども、これは非常に紛らわしいわけですよ。もう一度改めてこの準用規定を設けた真意というのが何であるのか、聞いておきたいと思つてゐる。

○説明員(齋藤邦彦君) 三十八条の規定を設けた趣旨でございますが、今回御提案を申し上げました労働者派遣事業と申しますのは、現行の職業安定法で規定をしております労働者供給事業のうちの一部を取り出したという形でございます。しかるに、現行の職業安定法で禁止しております労働供給は、業として行ふ者についてのみ禁止規定を置いております。したが、いまして、業として行わない労働者供給というものは原則として法律の規制を受けていないというものが現行法の建前でございます。しかるに、今回法案を作成いたしましたに当たりまして、業として行ふ者について、一定の基準のもとに許可ないし届け出のもとに認める、それでまた一定の制約を加える、そこに働きます派遣労働者についての保護を図るための種々の規定を設ける、こういう形にしたわけでございます。

その際の法案立案過程におきまして、業として行ふ場合でない場合、要するに現行法におきましては何の規制もないような場合につきましても、労働者保護の観点からは一定の規制を加える必要があるのではないか、こういう議論がございました。

た。その議論をもとにいたしまして、業として行わない場合につきましても、労働者保護の観点から必要な者については準用する、こういう規定を設けたわけでございます。

したがって、この三十八条が設けられたことによつて、業として行わない場合の労働者派遣が新たにできるようになったとかいうことではないというのを御理解いただきたいというふうに思います。

○藤井恒男君 業として行わない労働者供給事業というものは、どういうふうに見ていますか。

○説明員(齋藤邦彦君) 若干観念的な議論になるわけですが、今回の派遣法の中におきましては、労働基準法の適用関係を明確にするというところで、労働者派遣、こういうような形態の場合について、労働者に対しては基準法の適用関係を明確にしたわけでございます。したがって、それとの見合ひで業としない場合を考えたわけでございます。

したがって、具体的にいいますと、現実的にこういうような形態のことがございますが、事態が行われているということを頭に置いてつくったわけではございません。いわば法律理論上の、何といひますか、論理的な帰結としまして、こういうような場合についても規定を設けておいた方がいざという観念的にはこういう事態はあり得るわけでございますので、そういう意味で規定を設けたわけでございます。したがって、実際の、何といひますか、社会経済の現段階におきまして、こういうような事態が終始見られるというようなことを想定して設けた規定ではございません。

○藤井恒男君 これは私も、この法律案の基本的な骨格というのは、法の第四条に言うところの適用対象業務があつて、その上で一般、特定の派遣元があり、第二十六条で言うところの派遣契約があつて初めて派遣労働という事実が結びつく——これはいいですわな。こういう形になっていくと思う。

第二十六条第二項の規定は、派遣元は労働者派遣契約を結ぶとき、当該契約の相手方に対し、第五條第一項、第十六條第一項によるものの派遣元であることを明示することが義務づけられている。そして、第三十八條で言うところの「派遣元事業主以外の労働者派遣をする事業」とは一体何を指すのか。今言ったような経緯をたどっていくと、それは一体何を指すのか。だから、私はこの法律の制定に当たつての骨格的部分がこの条項によつて非常にあいまいになる。現に、マスコミを初めとして本法に反対する大きな理由の一つとして、この準用規定をもつて、業としない労働者派遣の自由化だ、こういうふうに言つておるんだ。

だから私は、今あなたがおっしゃつたように論理的に考えていけば、業とする者を抜き取つてその保護規定をつくつたんだから、そうしない者についても、それは労働者保護という観点はあると思うんだ、準用しようということだから。しかし、あなたがおっしゃる通りに論理の問題だとすれば、これは法制局のやつぱり法律遊びだと思ふ。この準用規定があるがゆゑに非常にあいまいな形になる、映りとしては、抜けるじゃないか、さるじゃないか、これを促進しておるのかというところに結びついておるわけだ、現に。

だから、この辺を私は、ちょっとこれはミスじゃないかな。あなた方もいろんなことをめぐつて批判を受けるにじくじたるものがあるだろうと思う。論理としてという、それは論理じゃない、現実の問題だから、あんまりこういうような書き方というのは、これがまた、これを活用するとか、悪用する者が出てくれば、何しているのかわからぬ。それは準用するんだから縛るんですよといへばそれまでのことだけど、業としない者が生きるんだということもこれは解釈できるでしょう。これはちょっとまずい法律をつくつたなという気がするんだけど、いかがなものですか。

○政府委員(野見山眞之君) 今回の法律の中にお

きまして、業として労働者派遣を行う者、いわゆる労働者派遣事業につきましてルールを設けて、これを適正な運営を図らせようということでございますが、今先生御指摘の、派遣先に対して、届け出ないし許可を得た者であるということを示させることは、業として行う者の場合には、正規に許可なり届け出をした者であるということと相手方十分に知らしめておく必要があるという趣旨で相手方への通知を必要としたわけでございます。

それから第二点の業としない者につきましては、現在何らの規制がないわけでございます。これは、今回の労働者派遣事業、業として行う者についての規制を行うのみで、業として行わない者、現在自由に行われている者ですが、業として行わない者について何らの規定もしないというところは、むしろ現行のままに野放しになつていってしまうような、何らの規制を受けないという問題、あるいは基準法の適用が現在においても必ずしも明確ではないということの問題が、業としない派遣の場合には依然として未解決のままに終わるということもございまして、基準法の適用の問題及び派遣契約の明示、提示の問題等については、業としない場合においても一定のルールを設けた方が適当であるという考え方から、業としない者についての準用規定を設けたわけでござい

ます。

○藤井恒男君 それは同じことを言っているの

で、だから、それなら業としないのは何があるのか。業としないのはどんなものがあるのか。どうですか。行われておるのは何があるんですか。

○政府委員(野見山眞之君) 業としない者につきま

社は間における一時的な応援という形、これもこれに入りますか。法人格違いますよ、人格は。社名も違いますよ。しかし、資本系列、仕事の流れ、それは例えばコンビニートなどにあつてはね、切れ目がありませんよ。常にこれは応援やつていますよ、お互いに。それは入るのですか。

○説明員(齋藤邦彦君) この法律の二条におきま

して、「労働者派遣」の定義をいたしております。すなわち「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」をいう、こういう定義をいたしております。したがって、先生御指摘のケースがこのケースに当てはまるかどうか、個々具体的な判断であらうというふうには思いますが、当たる場合もあるだろうと思ひますし、また、俗に言います出向という形態で行われているという場合もあるだろうというふう

に思ひます。一概に断定と申しますか、申し上げるわけにはまいらないということだろうと思ひ

ます。

○藤井恒男君 これは当たるも八卦当たらぬも八卦ということがあるけれども、これは私はあなた正直に言つたので、論理的な帰結だと私は思ふんだ。実際問題としてここは非常に紛らわしいね。だからこれは私はミスだなと今感じておる。

そして円滑に行われているというような問題も、この解釈によっては非常に支障を来す、逆な意味でね。だから、これはやっぱりもう少しと整理されたらどんなものだろう。どうですか、局長。

○政府委員(加藤孝君) この法律の一つの立法形式といたしまして、労働基準法の適用をどういうふうにするかということの一つ根っここの議論がございまして、その場合に、派遣先における労働基準法の適用というものを振り分けるときに、それが業として行われておる派遣の場合も業として行われていない派遣の場合も、労働基準法の適用の振り分けという関係においてはこれは全く同じであらう。こういうことで、基準法の振り分けにつきましては、これはそういう業としてとか業としてでない場合を問わずこういう振り分けをいたしております。そういう振り分けとの絡みにおきまして、この派遣の場合におきますこういう雇用の制限の禁止あるいは就業条件の明示というものについても、こういう業としてでない場合についてもこれが規定をされたものでございまして。

ただ、先生がおっしゃいますようなそういう新しい誤解を生むではないかという点は、私もよくわかるわけでございます。そういう意味で、これについては、何かこれがあるために新しく特別に一般の業でない労働者も何か派遣がどんどんされるような非常に印象を与えておる点については、私も大変遺憾だと思っておりますが、こういう点については、さらに私も十分そういうことではないんだと、今までどおりこれについては基本的には触れていない。ただ、あえてこういう雇用の制限の禁止とか就業条件の明示という関係については、さらに業でない場合も特別の保護を与えたんだということをよく周知に努めた、よく理解を得られるように努力をいたしたい、こう思うわけでございます。

○藤井恒男君 その面はわかるんだね。その面はわかる。だからそれは周知徹底しなきゃだめだよ。それはこの法律ができたためにそういうことをしてもいけないんだし、この法律の本当の

立法趣旨というものをと明定するということには必要だ。

しかし、今度これができたことによって、一面正常な関係にある——コンビニートなどでもパイプでつながっておるわけですね、会社は違いますが。ところが、三百六十五日運転しておるマシンを年に一回シャットダウンしなきゃいかぬ。そうすると、パイプでつながっておるんだから、そこの会社の人がここの会社に一月なり二月なり来て——これは業としないわけだ、雇用関係はそこの会社にある。それで、こちらの側の会社に来て、そしてその指揮命令に従ってシャットダウンの応援とか補修をやるわけだ。それは何のこともないんですよ。しかし、この新しくできた法律によって、それは三十三条、三十四条をこれは準用するんだよということになると、その既存の慣行化された問題が新たな問題として出てくるでしょう。かといって、それはほっておくんだ、今までやっておったんだからいいよといえ、それはまたそれで片手落ちになるでしょう。非常にこれは準用規定というのは問題があるなというふうに思ふんですよ。

だから、今局長がおっしゃったのは一つの側面だ。このリアクションが出てくるんだ、そこで。そのリアクションに対してどうするかということ、これは失礼だけれども、予測していなかったと思うんだ。だから、これはやっぱり私は、あなたたちを追及するとかそういうことじゃないけれども、これは大勢の既存の労使関係に影響することだから、もうちょっと掘り下げてやっぱりこれも研究をされた方が私はいいと思う。そういう面でいかなものかというのを聞いておれ、私のそういう考え方というのが違っておれば指摘してほしいんだ。というのは、それは関係ないなら関係ないということであればまた話は別なんだけど。

○政府委員(加藤孝君) 先生の御指摘の趣旨よくわかるわけでございます。ただ、私も私としては、こういう派遣についての三十三条なり三十四

条というものについて、この際さらに派遣についての基本的な問題について明らかにしておく必要があるだろうと、こういうことでやったわけでございますが、ただ、先生が御指摘になるようなケースが、これがまた派遣に当たるものなのかどうかと、こういうこともひとつ今後個々のケースについてよく検討もさせていただきなかりませう。御指摘の趣旨はよく意味はわかります。そういう点でひとつ研究、検討はさせていただきませんが、私も私がこういうことについて規定をしないという御理解を賜りたいと思ひます。決して一般の労働者をどんどん派遣をするためにこういう規定をしたのではないということでございます。

○藤井恒男君 じゃ、ひとつよく検討してください。その次に、やはり昨日出た意見で、私もこれは重要だなと思つたし、また、本委員会でも十分詰めてくれという要請もありましたのであえて申し上げますが、衆議院の修正第四項、これは特定企業へ恒常的に反復して労働者派遣を行うことを目的とする事業活動は禁止されるべきだということだと思ふんです。これは主として事務処理サービスの分野で見られるものだと思うんですが、指摘された方たちも大勢おられますが、昨年の日経新聞に、金融機関を中心として大手企業の間で自前の人材派遣会社を設立するという動きが報道されて、大変大きな物議を醸しているわけでありまして、この問題について、専門的分野はいざ知らず事務処理サービスの分野は、OA化の導入とともに、新聞で報道されるような形で現に事が進めば、これは常用雇用に大きなインパクトを与えることはもう事実なんです。したがって、これは参考人からも十分指摘されておいたし、同僚議員からも多く指摘されていることだけれど、非常に重要な問題だと私も考えます。したがって、あくまでもこの事務

処理サービスの分野は、専門的なもの、あるいは事務量のピークカットというような問題に限定するものでない、やはり将来の常用雇用に与えるインパクトなどが問題として出てくる。こういう意味で、この第四十八条第二項の修正は私は非常に重要な問題だというふうに思ふので、私はこの面について法施行後も特段の監視が必要になってくる。現に金融業で報道されるような、社名まで挙げて報道されるようなことになれば、これは非常に問題になってくるわけだから、このことをひとつ十分気をつけてもらいたいというふうに思うわけですよ。

このことについて、局長お答えをいただきたいと思ひます。

○政府委員(加藤孝君) しばしば御説明いたしておりますように、派遣事業が、これが常用雇用の代替が促されていくというふうな点については、これは十分そういうことのないようにしていかねければならぬ。こういうことであり、そういう意味におきまして、衆議院におきましてもう一回修正が行われたというふうに理解をいたしておるわけでございます。私も私もこの派遣のシステムがまさに常用雇用労働者の代替になるようなシステムというふうなことで利用されないような、そういうやはり法律全体の運用というものについて十分注目しながら運用すべきものであるというふうに考えるわけでございます。

○藤井恒男君 おおむね時間が来たので、きょうはこれぐらいにしておきます。

○下村泰君 大分皆さんもお疲れのようですから、この五月二十五日に出ています東京の中央紙の記事なんですけれども、派遣事業で派遣されている人たちがこんなに酷使されているのかという記事が載っています。これ読みますから、その間頭を休めてください。これは、コンピュータ関係の派遣会社に勤めるシステムエンジニアのAさん、三十三歳の方の例ですが、コンピュータを動かす命令システム全体を設計するのが、彼の仕事。時代の最先端を行く職業だが、会社からの指示で、コンピュータを

持つあちこちの企業を転々とし、自分の会社にはほとんど戻らない。派遣先では、納期を迫られて、徹夜がザラ。派遣先の近くに会社が借りあげたアパートに、数カ月泊まり込むこともあった。その間、妻とは別居状態。派遣先の若い技術者に、あごで指図されることもあり、「こんな渡り鳥生活で、この先どうなるんだらう」。最新の機械に阻まれて、不安に包まれることの多いAさんだ。

Aさんが五十一年に入社して以来、約十年間の派遣先は十カ所。短くて三カ月、長いところでは二年以上。この間、自分の会社で仕事をしたのは数カ月だけ。機械メーカーの在庫管理、クレジット会社のオンラインづくりなど、仕事の内容はさまざま。電機メーカーが売り込んだコンピュータのシステム設計をするため、そのメーカーの社員と身分を偽って派遣されたこともある。

一口にシステム設計といっても、例えばいま、Aさんが仲間として任されている仕事は、コンピュータに対する命令が十五万個もある。命令書を床から積み上げると天井まで届く。納期が迫れば、残業、徹夜は避けられない。昼間は、コンピュータを派遣先が通常業務に使うので、ミスの点検や手直しはどうしても夜になる。Aさんの先月の残業は百七十時間にもなった。派遣元では、労働組合との間に「月八十時間まで」の残業協定が結ばれているが、「もちろん、派遣先では、それは通用しません。数年前には、残業が年間千二百時間にもなった」。

ほとんど座りつきの作業。しかも、コンピュータ室は冷房がきいており、痛めた腰に響く。システムによっては、命令をプリントするの二、三時間もかかるので、コンピュータの前で寝袋にくるまって眠る。プリンターのカタカタという音が、子守歌。不思議と、音がやむと目がさめるんですよ」

Aさんの給料は、基本給が月額約十九万円。残業手当は月によってムラがあるが、平均で五

万円。しかし彼は、自分がいくらで派遣されているか知らない。いっしょに働いている二十代の派遣先社員の給料が、自分より高いこともしばしば。

コンピュータシステムの水準は日々進んでいく。「派遣労働者は勉強する機会が少なく、やら、どんどん残り残されてしまう」とAさん。ムチャな残業が続く、健康への不安が強い。三十五歳までもてばいい方と、しみじみ思うことが多い。Aさんの会社には千二百人の社員がおり、その八割がいつも派遣されているが、毎年二割が退職している。

これが記事なんです。この中に、今出されている法案でいろいろ問題にされていることが、このAさんの語りの中に全部入ってますね。

私、不思議に思うのは、こんなことが今まで野放しにされていたんだらうか。しかも、この法案の中では、常に職安法の四十四条というものが問題になっているんですね。そういう規定がありながら、何でも野放しにされていたのか。そのところが非常に私は不思議なんです。どうして今まで野放しにされていたんですかね。

○政府委員(加藤孝君) 今例として挙げられましたこのケースが、これは本場の意味での請負の形でやられておられるのか、あるいは現在議論されている派遣の形に実態としてはなっておられるのか、この辺のところについては一つ問題があると思います。が、実態といたしまして、非常にこういうコンピュータ関係業界というもののについて、今お話しございましたような超過勤務というものが、大変長時間の超過が行われておると、こういうようなことについては、単にこういう請負あるいは派遣の労働者だけではなくて、一般労働者についても実はいろいろ問題になってきておるといふふうに考えておるわけでございまして、まず基本的には、こういう関係の業務についての超過勤務の規制というもののについて、私ども、基準局、安定局

両方で合同いたしました。こういったものの一般

的な改善指導のための実態調査ということ等を進めていかなければならぬ、こんなふうに基本的に考えておるわけでございます。

これが派遣という形で行われてきておるかどうかが、その辺のところについてでございますが、これは今までも私どもとしては請負の形でやるということについて指導をしてきたということでございます。この仕組みについて、請負でなければこれは職安法の労働の規定、あるいはまた施行規則に該当するおそれありということでの指導をしてきたわけでございますが、この点について、そういう施行規則四十四条の関係で問題ありという形については、こういった規則四十四条に該当するようなものは正指導というものは行ってきたということでございます。しかし、こういう長時間労働という関係、あるいはまた御指摘のありましたような賃金の問題、こういった点につきましては、率直に申しまして、こういう派遣のシステムか、請負のシステムかということとの関係とは別に、やはりこういう業界における最近の急成長の中で大変な問題点ということでの基本的なひとつ認識をいたしておるわけでございます。

私ども、こういう派遣形態のものについて五十三年にこういう行管の勧告がございました。それを受けての検討が始まったわけでございますが、要するに、これが中間搾取とか強制労働というふうなはずり労基法の規定という関係よりは、施行規則四十四条の請負なのかどうかというその規定の解釈をめぐっての問題点という事例のふえる中で対応として、その仕組みが、極端にそういう中間搾取、強制労働というものでない、いわば反社会的性の少ないもので、これが今後高齢者あるいはまた女性の職場進出というような関係で一つの社会的なまた有効なシステムとして活用しているものをすべて職安法違反で取り締まっていくことが妥当かどうか、こういうことで今日まで検討をし、そしてこの法案の形で今後規制をしていくということ御提案を申し上げておるといふ経緯でございます。

○下村泰君 私がお聞きしたいのは、法というのは、いろいろ法に照らし合わせて、例えば届け出制にしても許可制にしても、書類のつくり方それ自体が間違っていないければある程度許可されたり、届け出をそのまま認可されたりということはあるんですね。そういうことで今日まで来ていて、事実上の内容のことについては労働省としてはそれほど深く把握していなかったんじゃないかなって感じします。

と申しますのは、今日までこの委員会が開かれておりました、そのさなかに、労働省の方が答えを把握していないようなことが非常に多かったわけですが、今まで、そういうところから見ると、派遣事業といいますが、こういったいわゆる労働を提供するという事業が今日まで野放しにされていたということ、確かにそれはそれぞれの法に照らし合わせての条件があつて、許可はされている、あるいはそれにのっとってやってはいたんでしょうけれども、余りにも野放しにされ過ぎていた、そういう私は感じがするんですね。ですから、派遣先とあるいは派遣元との間にもいろいろトラブルが裁判されたになり、弁護士さんの方々も、今度の法案を見て、そういった数々の体験の中から、この法案は余りいいものではないというふうな意見がたくさん出ているような気がするんですね。ですから私は、本来ならこの法案というものはもう少しと問を置いて、こんなふうになるぞ、あんなふうになるぞというふうな、活字の上でいろいろこういう関係者をおどかしておいて、むしろおどかされている方が、もろもろの準備をする時分にきちんとしたものをつくる、その方がむしろいいくらいに思います。

ここにいろいろな例がありますけれども、例えばお尋ねしたいのは、マンパワージャパンとかテポラリーセンター、こういうところがあるんですね。それで、マンパワージャパンそれからテンポラリーセンター、これはどのくらいの人員を抱えてどのくらいのものうけがあるのか、年間どのくらいの売り上げがあるか、御存じならお聞かせく



ういうような中で、現在そういう派遣的労働者のいろいろ問題も出てきておる、こういう基本的な認識を持っておるわけでございます。

そういう意味で、今下村先生御指摘のいろいろ問題の現状について、私もは弁護する気は毛頭ありません。むしろそういう状態を何とか改善していくような仕組みを一刻も早く仕組み上げていきたい、こういうことでございます。これまで既にいろいろその仕組みについての論議の中で、七年かかって御提案までできておる。こういうことでございまして、そういう意味では、私もできるだけ早くこういう問題について何らかの保護の措置を、早く手を差し伸べたい。もし仮にそれがいろいろ問題があるならば、三年後の見直しということも審議会のレベルでも一応出ておるわけでございますし、また今度、衆議院でその旨の修正も行われておるといふことであるわけでござい

ます。現在御提出しております中で、とにかく現状よりは相当前進した形のもが私どもは期待し得るのではないかといいことであり、また、今具体的に御指摘のありましたそういう就業規則絡みの問題につきましても、労働者派遣契約というものにおいていろいろ明示すべき内容もこの法律で定めるわけでございまして、そういうことに関連をいたしまして、当然そういう関係の基礎的な就業規則というものは今後この法律をもとに当然仕組み上げられるものだというふうに考えておるわけでござい

ます。○下村泰君 実際のことを言って、職業安定局長も余り自信はないんですね、お答え聞いていると。何か自分自身に自分が言い聞かせているような答弁の仕方なんです。そういうふうにはしゃべることによって何か自分が納得したような感じなんです。私、私が聞いてみると、失礼ですがね、私は四十年間舞台に立っていた人間ですからね、しゃべり方を見ているとわかるんですよ、大体、この人は今どういふ感情でしゃべっているか。今になってみて、実に私はなさない商売している

と思うんですよ、自分で。だから、加藤職安局長の話を聞いているうちに、ああこの人はこういう感じにしゃべっているんだと読める。わかるだけに実に嫌ですな、話の前に進みにくくて。

そして先ほどの新聞に、

大手派遣会社が得意先千社を対象に調べた結果によると、派遣労働者を導入したメリットとしては、「仕事の変動や社員数の増減に対応できる」(四〇%)、「随時、必要なだけ雇える」(三〇%)、「募集、採用の手間と経費が省ける」(二〇%)、「正社員より経費が安い」(九%)

どうも、私はこの「正社員より経費が安い」(九%)というの、これはまゆつばだと思ふんです。これが本当は一番上に来なくちゃいけないという感じはするんですけれどもね。

そうすると、これは何かという三年後に見直した三年後に見直したと言いますけれども、現在、七年間かけた割には各委員からいろいろところをいろいろな角度からつつつかれてる法案ですから、七年かかった割には中身が余りよくないという答えが今のところ出ているようですがね。ですから、これから日にもちをかけてまた審議されると思ひます。

大臣がお帰りになりましたので、この間参考人の御意見をいろいろ伺ったときに、一つおもしろくない点がありましたので、それを御指摘申し上げたいんですがね。

日経産業新聞というのがあるんです。これに二ページにわたってこういう広告がなされているわけですね。(資料を示す)ごらんください。これ上、下にあります。いろんなマークがついて、女の子の何というか、にこっと笑った、余りいい女じゃありませんけれどもね、写真が載っているんです。これがいわゆる人材派遣事業を主としてる会社の宣伝なんですね。はい、どうぞ大臣に見せてあげてください。——それ、そっへ持っているいきっぱなしじゃ困るのよ、その中身についての話があるんですから。

私は、「労働法律旬報」というのも拝見したんで

すけれども、この中で、信州大学教授の高梨さんという方がいらっしやいます。この人が、「私は、中央職業安定審議会の労働者派遣事業等小委員会の座長を努め、今回、「労働者派遣業の立法化構想」をまとめた責任者であり、」と、こういうことを言っている。——ちよっと伺いますが、信州大学というの国立なんですか、私立なんですか。

○政府委員(加藤孝君) 国立でございます。

○下村泰君 国立という、この大学の教授は国家公務員になるわけですね。そうですね。

そうすると、今の日経産業新聞にその方が意見を述べているんですよ、この高梨教授という方が。ところが、何と失礼なことに、それは四月十七日でしたかな、日にちは。そうですね。衆議院を通過したのは五月の十七日なんです。衆議院を通過した時点でこの法案がどうなるのかこうなるのかという説明がされる、あるいは新聞の記事にもよくありますよ、法案が通ると、解説なんというの。四月の十七日といったらもうもめている最中じゃないですか。審議の最中ですよ。しかも、その新聞記事に「ちよっと失礼します、見ないとわからないから。大臣、見ましたね。——この新聞記事にはこういうことが書いてあるんですよ。これはあなた、野党の先生方、本来ならこれ大変な怒り方するんじゃないかと思うんだけれどもね、これ、「国会での審議がどうなるかはもちろん確言できないが、大筋では野党も賛成している」と今国会で可決、成立すると思っている。」「こう書いてあるんですよ。四月の十七日の段階で。こんなこと言ってるしんですよ、こういう場所にいる方が。

それから、まだありますよ。問のところは抜くとしたしまして、最後の方に、「人材派遣業の市場規模は六十三年度には一千百億円になる見通しだ。法制化を契機に、新たな飛躍が望まれている。」「って、こんなこと書いていいんですか。しかも、これ立案の中心人物ですよ。座長なんですから。その方が衆議院を通過しない時点でこうい

うことを新聞に発表する、これできるものなんですか、本来、私、そのところがまず疑問なんです。がね。どうなんですか。

同じ国家公務員の仲間として、職業安定局長どうお思いになりますか。こういうことが発表できるのかどうか。

○国務大臣(山口敏夫君) 下村先生の御指摘のようないふ事実関係があるとすれば、この派遣業法案をいろいろ御審議いただいた学識経験者の一人としていかなものかと、こういう判断もございまして、私、今同じ広告のコピーを拝見してみますと、これからの派遣業市場がこういう見通しだと、こういう部分は解説の部分でございまして、高梨先生のお名前の記載の部分は、法案の動向と、こういう部門での御見解のコメントが掲載されているというふうに推察するわけでござい

ます。また、「国会での審議がどうなるかはもちろん確言できないが」と、こういうところこの判断の主体が述べられていると、こういうふうに受けとめております。

○下村泰君 ですから、これは私がこの高梨先生に申し上げたんですよ。インタビュールされて答えたというのなら、それはそれでいいと言ふんだよね。そんならインタビュールの相手の名前も載せておかなきゃいかぬですよ。これは後になって、インタビュール受けてそのときに私がしゃべったように書かれているんだというの、これだめなの、逃げ口上だね。まあ私も始終やられるんですよ、これは、週刊誌から。電話でよろしいでしょうかと。言うから、はい結構ですよと言いますと、向こうで勝手にいろいろなことをしゃべっておいて、どういふふうにお思いですか、やっぱり妥当だと思ひますかと。はい、と返事すると、私が言っているように全部書かれるんですよ。この手はいつでもあるんですよ。だから私はそういうふうな善意に解釈しますよ。だけれども、この方の顔つきを見ていると、どうもこの方自分でしゃべったような感じがするんだ、私は。

だから、こういうことがあるということは、今

ここで審議されている諸先生方はばかりです、これ。済みません、乱暴な言葉使って。だって、そういうふうになりますよ。これ四月の十七日ですもの。何回も言うように、五月の十七日の上がった段階で、今度の法案はこういうんだと、こういうことからこうなるんだと、それで参議院でなお審議されると言うんなら話はわかりますよ。大方の野党が賛成しているから可決されるだろうって、こんな言い方というのはないと思いますよ、これ。それは、国会で審議している先生方全部あはや、こういうことになる。いずれわしの言ったとおりになるんだから見なさいと、こういうことになるわけでしょう。

これは大臣、余りいいことじゃないですな。労働大臣もばかにされてますよ、これ。(国会軽視だよ)と呼ぶ者あり)

○国務大臣(山口敏夫君) 国会が国権の最高機関としていろいろな角度からこうして慎重審議をいただいておりますわけでございますから、そうした厳然たる審議の事実の中で法案が御論議をいただいております、こういうことが非常に私どもにとりましても、今後の法案の精神、趣旨を生かすための一層の努力を傾注すると、こういう決意にもなっておりますわけでございます。

○下村泰君 この辺でやめさせていただきます。ありがとうございます。

○委員長(遠藤政夫君) 両案に対する本日の質疑はこの程度にとどめます。

本日はこれにて散会いたします。  
午後五時六分散会