

衆議院 労働委員会

議録 第七号

(三二七)

平成八年六月七日(金曜日)

午前九時開議

出席委員

委員長 岡島 正之君

理事 大野 功統君

理事 若林 正俊君

理事 河上 要雄君

理事 池田 隆一君

理事 柏谷 茂君

理事 田澤 吉郎君

理事 藤尾 正行君

官里 松正君

須藤 浩君

井上 一成君

柳田 稔君

岡崎トミ子君

寺前 嶽君

木部 長勢

二田 江田

三原 桢屋

岩田 吉田

順介君

朝彦君

敬悟君

五月君

永井 孝信君

渡邊 信君

七瀬 時雄君

松原 亘子君

太田 芳枝君

森田 健二君

和夫君

官本 和夫君

宮本 和夫君

松原 重順君

露木 保君

労働省労働基準局 安全衛生部長
労働委員会調査室長 松原 重順君

理事 森 英介君
勇君
健治君
誠一君
佳昭君
基遠君
孝治君
吉田 敬悟君
柏谷 茂君
木部 長勢
二田 江田
三原 桢屋
岩田 吉田
順介君
朝彦君
五月君
永井 孝信君
渡邊 信君
七瀬 時雄君
松原 亘子君
太田 芳枝君
森田 健二君
和夫君
官本 和夫君
宮本 和夫君

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等の一部
を改正する法律案(内閣提出第六六号)(参議院
送付)
労働安全衛生法の一部を改正する法律案(内閣
提出第七二号)(参議院送付)

○岡島委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、参議院送付、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
に関する法律等の一部を改正する法律案を議題と
いたします。

質疑の申し出がありますので、順次これを許し
ます。金田誠一君。

○金田(誠)委員 おはようございます。十五分を
いただきましたので、質問させていただきたいと
思います。

労働者派遣法、もう十年になるようでございま
すけれども、その運用の実態として心配をしてい
る点がござります。

本来の趣旨としては、常用雇用労働者の代替に
ならないよう、あるいは専門性を生かすようにな
っていることが趣旨になつていて、代々として使わ
れているのではないかと思うわけでござ
りますけれども、その運用の実態として心配をしてい
る点がござります。

この点がござります。金田誠一君。

○金田(誠)委員 おはようございます。十五分を
いただきましたので、質問させていただきたいと
思います。

労働者派遣法、もう十年になるようでございま
すけれども、その運用の実態として心配をしてい
る点がござります。

この点がござります。金田誠一君。

ているのではなかろうかという心配がございま
す。
そういう立場から、細かいことで恐縮ですが、
数字のことについてお聞かせをいただきたいと
思うのです。

いただきました資料によりますと、一般労働者
派遣事業のうち、常用雇用六万九千九百九十六人
ということになつておりますが、この六万九千九
百九十六人のうちの男女別の数字がわかります
でしょうか。

○征矢政府委員 まず、永井労働大臣が閣議のた
め出席できないことにつきまして、おわび申し上
げたいと存じます。
ただいまの派遣労働者につきましての男女比率
の問題でございますが、平成五年十二月に労働省
が実施いたしました調査によりますと、派遣労働
者に女性が占める割合は九二・一%という数字に
なっております。

○金田(誠)委員 この六万九千九百九十六人の男
女別も、女性が九一・一%ということでございま
しょうか。

○征矢政府委員 恐縮でございますが、ただいま
申し上げました数字は派遣労働者総数の割合でござ
ります。たゞ、ただいま先生御指摘の人数の内訳と
しての男女比率というのは把握いたしておりませ
ん。

○金田(誠)委員 売り上げ状況という数字もいた
だいておりますけれども、一般、特定合併せまし
て九千三百十九億円と、一兆円産業に近い状態に
なつてゐると思うわけでござります。この売上高
の状況のうち、一般、特定、別々でも結構です
し、一括しても結構ですが、賃金として直接労働
者に支払われている金額は幾らになりますでしょ
うか。特に、女性労働者ができるだけ雇用関係
いう煩わしさにとらわれずに、低額の賃金で使
えるようにというような趣旨で実際は運用され
るうか。

○金田(誠)委員 売り上げ状況という数字もいた
だいておりますけれども、一般、特定合併せまし
て九千三百十九億円と、一兆円産業に近い状態に
なつてゐると思うわけでござります。この売上高
の状況のうち、一般、特定、別々でも結構です
し、一括しても結構ですが、賃金として直接労働
者に支払われている金額は幾らになりますでしょ
うか。

○金田(誠)委員 この問題で女性が九一・一%と
いうことで心配をしておりますのは、常用雇用労
働者の代替、それも専門性という言葉を隠れみ
にしながら、普通のOLの代替のようになつては
ならないという気がいたしております。今回
も法改正をするわけでござりますし、あるいは政
省令の見直しもあるのかもしれませんけれども、
そういう行政運営に当たっては、賃金実態等をき
らんとつかまえた上でやつていただきたい、こう
思つてはいるもので、あえてお尋ねをしているので

○征矢政府委員 御指摘の売上高一兆円弱という
ことでございますが、このうち派遣労働者の賃金
がどのくらいかという点につきましては、賃金割
合がその業務あるいは企業、事業所によつて違
いますので、的確に計算することは困難でございま
すが、平均的に申し上げますと、賃金割合が大体
七割程度でございますので、したがいまして、そ
れを単純に掛け算をしますと、一兆円のうちの約
七千億程度ではないかといふふうに推定いたして
おります。

す。報告も毎年度出すことになっているようですが、さいますから、ぜひひとつ中身の実態を把握できるように努めていただきたいと御要望申し上げておきたいと思うわけでございます。

そこで、売り上げの平均約7割が賃金として支給されているということでございますけれども、これが派遣先の同種の他の労働者と比較をして、派遣労働者の賃金状況というものは優位にあるのか下位にあるのか、あるいは均等の状態になつているのかということです。その辺のこところ、派遣先の同種の他の常用雇用労働者と比較をして、どの程度の賃金状況と押さえられておられますでしょうか。

○征矢政府委員 平成七年におきます労働者派遣事業実態調査によりますと、派遣労働者の平均賃金日額につきましては、最も高いのが通訳、翻訳、速記の業務でございまして、一万八千八百二十四円でございます。それから、低いのが建築物清掃業務の五千五百六十二円でございまして、業務の種類によりましてかなりのばらつきがあるところでございます。

御指摘の、これと同職種の労働者との賃金の関係につきましては、派遣労働者の就業がただいま申し上げました十六業務ということで業務別になつて、派遣労働者の賃金構造基本統計調査等主要な賃金関係調査の対象で見ますと、これが産業別、職業別になつていて、なかなか直接比較することは困難でございます。

ただ、そういうことを前提にいたしまして比較可能なものについて見ますと、平成六年の賃金構造基本統計調査におきまして、システムエンジニアの平均賃金日額は一万五千百円、プログラマーの平均賃金日額は一万一千二百十八円となつておりますのに対しまして、平成七年の労働者派遣事

業実態調査におきまして、ソフトウエア開発業務の派遣労働者につきましては、一万一千七百二十円というような数字になつて、いるところでござります。

○金田(誠)委員 賃金比較なども、いただいた数

字なり今の御答弁を伺いましたが、派遣労働者と

いう状態なのかということは、ほとんどわからな

いという感じを受けるわけでございます。

い

いたいた数字から、実は私なりにそろばんを

はじいてみました。一般的の常用雇用、常用雇用以

外のものを合わせますと十六万九十四百十七人と

いう数字をいただきまして、一般派遣労働者の売

り上げ五千四百四十九億円ですから、これで割り

ます。

一方で、賃金構造基本統計調査で女子労働者の年齢二十ないし二十四歳層で見ますと、日額が八千二百五十五円となつておりますと十六万九十四百十七人と

いう数字をいたしまして、御承知のように、派遣

労働者につきましては残業等はございません。そ

ういうことを含めてみますと、必ずしも直ちに低

いと言えるかどうか。ただ、生涯ベースで見ます

と、福利厚生あるいは退職金、そういうものにつ

きましては当然ございませんので、そういう点で

差があるわけございますが、実態としてはそ

んな状況ではなかろうかといふふうに考えており

ます。

○金田(誠)委員 圧倒的に女性労働者が多い。そ

して、賃金については必ずしも十分比較対照がで

きるような状態ではないようございます。

そういうことで、職業安定審議会ですか、ネガ

ティップリストだボジティップリストだ、今いろいろ

な議論がされているようでございますけれども、

その辺の認識はいかがなものですか。専門性とい

うた文句とは裏腹に、派遣先の一般同種常用雇

用労働者と比較しても決して高くはない、かなり

低めというのが派遣労働者の実態だと認識しても

差し支えないと思うのですが、いかがなもので

しょう。

○征矢政府委員 先ほどお答え申し上げましたよ

うに、派遣労働者の実態につきましては、まず九

年の労働者派遣事業実態調査によりますと、派遣

労働者の平均賃金日額は大体一万円程度でござい

ます。

そこで、そういうことあわせまして、平成七

年の労働者派遣事業実態調査によりますと、派遣

労働者の平均賃金日額は大体一万円程度でござい

ます。

それで、この年に伴います問題点につきましても、

調査をまずはしていただく。毎年度毎年度の報告

に当たって、その辺のところがもつと詳細な、男

女別、勤続年数別、職種、専門性が生かされてい

る、あるいは同種の常用労働者との比較ができ

る、そういう報告を聴取することになりませんで

き

ます。

○征矢政府委員 国内の派遣会社の海外への進出

の状況でございますが、この点につきまして正確

に把握しているわけでございませんが、数社程度

おりますし、また、海外からも日本に派遣業とい

うもので進出をしている企業が多くあるや聞い

ております。この辺の現況ですか状況把握、ま

た問題点等いかに把握していらっしゃるのか、ま

ず労働省のお答えをちょうだいしたいと思いま

す。

○征矢政府委員 国内の派遣会社の海外への進出

の状況でございますが、この点につきまして正確

に把握しているわけでございませんが、数社程度

おりますし、また、海外からも日本に派遣業とい

うもので進出をしている企業が多くあるや聞い

ます。

このことに伴います問題点につきましても、

現時点では特段は聞いておらない状況でございま

す。なお、国内の派遣会社の海外への進出とは異なりますが、国内の派遣会社から海外の派遣先に労働者派遣が行われるケースもございます。このよ

うな場合には、通常の場合に比べまして派遣労働者保護について一層の配慮が必要とされるため、労働者派遣法第二十六条の規定に基づきまして、労働者派遣契約に、通常の場合に記載すべきものに加えまし

て、派遣先責任者の選任、派遣先管理台帳の作成、記載など派遣先において講すべき措置を規定させまして、派遣先に書面により交付しなければならないというふうにいたしているところでござります。

○吉田(治)委員 実数二十社で三十というのは、実績といたしましては、平成六年度におきましては、二十の派遣元事業主から三十名の派遣労働者が海外に派遣されております。

○吉田(治)委員 実数二十社で三十というのは、私の実感としては少ないのではないか。私たちの地元に関西国際空港というのがあるのですが海外に派遣されて行かれていると

ですけれども、これは認可されて行かれていると

いうことではないのかもしれません、個人的に行

かれているのかもしれません。金曜日の最終のア

ジアへ向かう飛行機の中に日本のビジネスマンの

方も結構乗られて、日曜日の最終で帰つてくる。

土日、アジア方面へ出稼ぎに行かれている日本人

のビジネスマンというのですか技術者というので

すか、そういう方もたくさんおられる。その辺の

労働条件の確保とというのですか、今局長さん、二

十六条で守られ、二十派遣元三十名と言われま

たけれども、私はもうどこに特段の御配慮とい

うのですか、国際化になつてきましたら力を入れ

いただきたいと思います。

○征矢政府委員 現在、労働者派遣事業を行つております事業所数が約一万三千所、対象の登録されております派遣労働者数が約五十八万人、その

年間の売上高が約一兆円でございます。

○吉田(治)委員 非常に事業としても大きな事業になつてきている。一万三千社もある、五十八万

人もそこへ勤めていらっしゃる、そして一兆円に

なるという売り上げがあるというふうな中で、労

働省としてこの派遣業というものの把握、例えば私は一点お聞かせいたいのは、この一万三

千社の中で大手と言われているところ、また中小

零細と言われているところ、これは何%ずつ割合

はあるのですか。

○征矢政府委員 ただいま一万三千と申し上げま

したのは、これは会社でなくて事業所でございま

して、事業所につきましての規模別別の統計は、状況は把握いたしております。

○吉田(治)委員 派遣業という業態を考えた場合

に、労働省所轄とはいひながら、これはほかの省

庁にもまたがつてくるのでしょうかけれども、実態

把握という部分、私は随分厳しいのかな。もつと

その辺をはつきりしていただきた上で、例えば派

遣事業法の改正というふうなものは非常に労働条

件等々、大臣もおいでになられましたけれども、

局長も御承知のとおり、いいときにはよく悪いと

きには悪い、厳しくなつてということここ十年ばかり

の大きな流れがあつての結果だと思うのですけれ

ども、もっとその辺を把握していくだけかなけれ

ば。そこに現実五十八万人も勤めているという状

況、この辺について、労働省として今後の現状把

握というものにどういうふうに努めるのか、一言

お言葉をちょうだいしたいと思います。

○征矢政府委員 派遣労働者の就業実態の問題で

ございますが、これにつきましては、現状におき

ますと、法律第二十三条の規定に基づきまして、

派遣元事業主から定期的に派遣労働者の数、派遣

料金の額等を記載いたしました事業報告書及び收

支決算書を提出することを義務づけているところ

でございます。また、必要に応じまして派遣労働

者の実態等に関する調査を隨時実施いたしておりま

して、今回の労働者派遣事業制度の見直しに當

たりましても、全国的な実態調査を行つたところ

でございます。

今後とも、労働者派遣事業制度の適正な運用を図るために、派遣労働者の就業実態の把握に努めてまいりたいと考えております。

なお、今後の課題として、この労働者派遣事業のあり方についての制度の検討を行う際には、や

はり必要に応じて全国的な実態調査が御指摘のよ

うに必要であろうというふうに考えておるところ

でございます。

○吉田(治)委員 基本の部分をもつとしっかりと押

さえていただかなければ。これは後ほど質問もさ

せていただきますけれども、例えば暴力団のある

意味での資金源になつてしまつたり、また、中に

おける労働条件というふうなものも随分今度の法

律で変わる。変えていただきたいという部分は

あっても、やはり実態が把握されていなければな

かなか厳しい部分で、今のこの財政厳しい中で、お

うなつてきますと職員をふやせ、予算をふやせ

という話になりますが、その辺は日本で一番賢い

人たちが集まつている霞が関でありますので、お

知恵を集めて頑張つていただきたいと思うところ

です。

今度、派遣業が変わりますことによりまして、

例えば中小企業、本当に経済が不況の中で大変厳

しい部分と、それからこれを逆手にとつてとい

うのですが、うまく活用して中小企業として伸びて

いる部分、その両方の企業があると思うのですけ

れども、特に中小企業という形になりますと、今

度の法案でも、育児・介護休業特例という形で、

休業取得による人手不足に対し配慮されてお

ります。

ただ、労働者派遣事業に関しまして中小企業に

係る特例を設けるかどうか、この点につきまして

は、基本的な問題としまして、派遣先の中小企業

における特例を設けるかどうか、この点につきまして

はおきます常用雇用労働者の代替を促進するお

こへ来て、伸び行く中小企業というふうなものを

大きく发展させる一つの大きな手助けになるので

はないかなと、この法律を読ませていただきなが

る

ら考えたわけですが、労働省としては労働全体を見

るのではなく、日本の労働者の非常に高いパ

センチージが中小企業で働いているという現状か

らも、今度の派遣法と中小企業というふなこと

に関して労働省としてどういうふうに今後取り組

んでいくのか、何らか特別の措置をする予定があ

るのかどうか、その辺を含めてお聞かせをいただ

きたいと思います。

○征矢政府委員 先生御指摘のように、昨年十月

に中小企業労働力確保法が改正されまして、十一

月から実施いたしているところでございますが、

これによりまして、従来、中小企業団体を対象と

していました支援の枠組みが個別中小企業者にま

で範囲が拡大されますとともに、支援措置も大幅

に充実いたしましたため、中小企業における人材確保

対策については、より効果的なものになつたとい

うふうに考えておるところでございます。

また、労働者派遣事業に關しましては、今回の

改正法の施行とあわせまして政令改正を行い、昨

年末の中央職業安定審議会の建議において示され

ております十二の業務を新たに適用対象業務とし

て追加することを予定いたしております。中小企

業の専門的な知識、技術、経験等を要する業務

に關します派遣ニーズにも、より的確に対応で

ております十二の業務を新たに適用対象業務とし

て追加することを予定いたしております。中小企

業の専門的な知識、技術、経験等を要する業務

に關します派遣ニーズにも、より的確に対応で

できるというふうに考えておるところでございま

す。

ただ、労働者派遣事業に關しまして中小企業に

係る特例を設けるかどうか、この点につきまして

はおきます常用雇用労働者の代替を促進するお

こへ来て、伸び行く中小企業というふうなものを

大きく发展させる一つの大きな手助けになるので

はないかなと、この法律を読ませていただきなが

るふうに考えておるところございま

す。なお、政府におきまして三月に決定いたしま

た規制緩和推進計画におきまして、今後この法案の実施後、本年度中にこの労働者派遣のあり方にについて引き続き検討を開始する予定にいたしていところでございまして、その際にはまた労使関係者を含めました中央職業安定審議会においてさまざまな議論があろうかと考えております。

○吉田(治)委員 今るる局長の方から述べていただきましたけれども、中央職業安定審議会ですか、私は、ここで一点だけこれから先の労働者の施策なり審議会の中で議論していただきたいテーマというのですか、議題として、町の職人さんですね。

日本の技術というものは町の職人さんがつくってきた。戦前でしたら砲兵工廠、造兵廠等々に勤めていた職人さんが、戦後は町の職人さんとして働き、また独立をしていった。その技術力をもつて、例えは産業用ロボットであるとか、コンマ何ミリ以下を切断するような機械とか、さまざまなもののが生まれてきた。しかし、それを伝承していく、継承していく人たちがだんだんいなくなつた。これは、私が最初に質問しました派遣業の海外進出という部分も含めて、やはり海外でもそういう職人さんというふうなものが欲しい。

それで、これは後ほど質問いたします高齢者雇用安定法というふうなものにもかかわってくるのかもしれませんけれども、この技能というふうなものをどう伝承させていくか、その基盤または条件整備をすることが、これらの労働行政のみならず、日本の今後の産業の一一番小さな基本的な部分、手に職を持つとよく言われましたけれども、その部分に大きく影響していくのじやないか。これは、単に職安の問題だと、高齢者の問題だと、また派遣業の問題、それだけではないとは思ひますけれども、特にこの機会を生かして、その後のことを配慮していただきたいと思うのです。いかがでしょうか。

○征矢政府委員 先生御指摘のとおりでございまして、すぐれた技能の伝承、これは現時点におきます非常に重要な課題になってきてているというふ

うに考えます。これをいかに伝承していくか、これにつきましてはなかなか難しい面もあるわけでございますが、私どもいたしましては、職業能⼒開発行政の中におきますいろいろな実態調査研究、そういうものを踏まえて、今後どういうふうに伝承していくらいいか、そういう点について十分検討してまいりたいというふうに考えております。そこでござります。

○吉田(治)委員 続いて、高齢者雇用安定法のことに聞いて質問をしたいと思います。

この派遣業法の改正の過程で審議会で随分議論があつたと、いろいろ調べておりましたら書いてあります。今度、十六業態からもうプラス十二業態ですか、ふえていく。しかしながら、この十二業態に関して、俗に言うネガティブリストといふのですかポジティブリストというのですか、これだけの業態を認めましょうというのか、いや、これとこれとこれ以外はすべて認めましょうというのか。

これは後ほどの質問にも、大臣、お答えいただきます。これは逐次ふえていくのではないかと、先ほどの答弁にもございました、また、労働市場の自由化という中においても出て来いる言葉でございます。

その中におきまして、高齢者雇用安定法が一昨年十一月、改正法案が成立し施行されていつております。これはもう御承知のとおり、高齢者の方に関する業態を、いわばネガティブリストといいます。これはもう御承知のとおり、高齢者の方給が遅くなるとか、そういうことも勘案されての法律であつたわけです。

○征矢政府委員 前回の高齢者雇用安定法の改正された際の考え方といたしましては、御承知のように、二十一世紀を見た場合に、急激に高齢化が進んでいく。そういう中で、一方、高齢者の方も相当元気で働ける方あるいは働く希望の方が多い。ただし、六十歳を過ぎますと状況も人によってさまざまです。たゞいまして、働き方も、できるだけ多様な形で働く機会を設ける方がいい、こうしたことと、それからもう一点は、御承知のように、雇用と年金の連携という観点から考えました場合に、年金につきましては、二〇〇一年から二

十五歳まで受給開始年齢が上がっていく、そういうことを踏まえましてこの法律改正が行われたということを踏まえましてこの法律改正が行われたといふふうに承知いたしております。

○吉田(治)委員 働いてリタイアしたら、何も年金生活者で幸福に暮らした方がいいと私は思わないですね。私の父、七十六歳になるのですが、やはり今でも元気に働いておられます。

やはり選択の幅というのですか、定年をしても働きたい人は働く、働きたくない人は働かなくてはいけない。つまりは、まだ、働きたくなくて、その後でも働くことができるところでござります。

○吉田(治)委員 続いて、高齢者雇用安定法のこの実績でございますが、本年六月一日現在で、この高齢特例労働者派遣事業の事業所は三十五事業所でございます。御承知のように、この実施時期が経済情勢あるいは雇用情勢の非常に厳しい時期であったというようなこともございました。この数自体のふえるテンボにつきましてはそう多くございませんけれども、今後の見通しとしては、これは逐次ふえていくのではないかと、いうふうに考へて、この数自体のふえるテンボにつきましてはそろそろこの実績でございます。

○吉田(治)委員 多分この法案の成立過程でも随分議論があつたのではないかと思うのですけれども、これは今後の労働政策の中では、年金の支給が遅くなるとか、そういうことも勘案されての法律であつたわけです。

○征矢政府委員 前回の高齢者雇用安定法の改正された際の考え方といたしましては、御承知のように、二十一世紀を見た場合に、急激に高齢化が進んでいく。そういう中で、一方、高齢者の方も相当元気で働ける方あるいは働く希望の方が多い。ただし、六十歳を過ぎますと状況も人によってさまざまです。たゞいまして、働き方も、できるだけ多様な形で働く機会を設ける方がいい、こうしたことと、それからもう一点は、御承知のように、雇用と年金の連携という観点から考えました場合に、年金につきましては、二〇〇一年から二

俗に労働問題というのは、労使双方という使用側、つまり会社の経営者側からすると、人件費

が世界一高いという中で、できるだけ安い労働力を、しかもお手軽に使いたいというふうな思いが強い。特に今度のリストラにおいては、この不況、リセッショントにおいては非常にそういう傾向が強い。

たしか大臣は兵庫県の御選出だと思います。兵庫県にサンテレビというテレビがございます。このテレビのCMに私は衝撃を受けたことがござります。どういうCMかというと、ある人材派遣会社のCMです。リストラは日系人から、こういうのをばんと大きく公共の電波を使ってテレビでCMを流す。すばらしい時代と、いうよりも、これほとんどない時代になったな、派遣業という形で、うと、そういうふうな発想なのかという感じを私は非常に深く受けたわけであります。

ですから、この派遣業法の改正、審議会の過程等々でも、非常に業態を広げる、ポジティブリスト、ネガティブリストという話で集約できないようなどさまざまなものがあります。それがよく言えば労働市場の自由化なんだよ、規制緩和などと。なるほど常雇いにしますと、今問題になつております厚生年金基金の問題でありますと、また、これから問題になつてきます公的介護保険の企業負担の問題、そういうふうな中になつてまいりますと、企業側、使用者側としてはこの派遣業法をできればもっと拡大をしてもらつて、自分たちの使いやすいように使いたいというふうな気持ちになるのは至極当然だと思うのです。

大臣として、この派遣業法が審議会を通じて法案として出てきて、この法案に関して私が最後の質問者になりますけれども、いろいろ質問をずっと聞かれて、常用労働者と派遣業というふうな問題、日本の労働市場というのですか、この辺を含めて、大臣の所信というか、お考えをまずこの件についてお聞かせいただきたいと思います。

○永井国務大臣 御指摘の兵庫県のサンテレビのコマーシャルは見ておりませんけれども、先生の

御指摘になつてていることは十分に想定ができるわ

けであります。理解もできるわけであります。

この労働者派遣事業は、雇用する者と指揮命令する者とが違うわけですから、適正な労働条件の確保が非常に困難になつてくるという問題面からいきますと、労働者を保護するという観点におきましても、審議会でもいろいろ御意見があつたところであります。したがつて、そういうとんでもない時代になったな、派遣業という形で、うと、そういうふうな発想なのかという感じを私は非常に深く受けたわけであります。

ですから、この派遣業法の改正、審議会の過程等々でも、非常に業態を広げる、ポジティブリスト、ネガティブリストという話で集約できないようなどさまざまのことがあつたと思います。それがよく言えば労働市場の自由化なんだよ、規制緩和などと。なるほど常雇いにしますと、今問題になつております厚生年金基金の問題でありますと、また、これから問題になつてきます公的介護保険の企業負担の問題、そういうふうな中になつてまいりますと、企業側、使用者側としてはこの派遣業法をできればもっと拡大をしてもらつて、自分たちの使いやすいように使いたいというふうな気持ちになるのは至極当然だと思うのです。

大臣として、この派遣業法が審議会を通じて法案として出てきて、この法案に関して私が最後の質問者になりますけれども、いろいろ質問をずっと聞かれて、常用労働者と派遣業というふうな問題、日本の労働市場というのですか、この辺を含めて、大臣の所信というか、お考えをまずこの件についてお聞かせいただきたいと思います。

いずれにいたしましても、そういう労働者の保護といふ観点を最大限に重視をいたしまして、労働者派遣事業のあり方ににつきましては、今先生がおっしゃるところの御意見があつたとしても、審議会でもいろいろ御意見があつたことは承知をいたしております。

このため、行政改革委員会の意見におきましても、労働者派遣事業に係る規制緩和の措置にあわせまして、派遣労働者の保護のための措置を講ずる必要がありますということを指摘しているわけであります。

また、それを受けまして、昨年十二月の中央職業安定審議会の建議におきましても、いろいろな議論があつたようですが、その中で特徴的に申し上げますと、労働者派遣によりまして派遣労働者に従事させることが適当でない業務を列举いたしまして、それ以外の業務については原則自由化することが適当であるとの意見がありました。また、その一方で、このように制度の根本的な変更を検討するのであれば、諸外国に見られるように、派遣の事由、また派遣期間の厳格な制限及びそれに違反した場合の派遣先の直接の雇用責任の発生などにつきまして、あわせて検討する必要があるという意見も出されているところであります。

しかし、それが一転不景気になつて、一つは、常雇いをどういうふうに合理化というか減らしていくか。また派遣も、派遣してもらう人を、一つは、同じお金を払うならばよく言えば能力というふうな部分ではかりたい、二つ目は、いや、やはりいい人を安く、三つ目は、非常に大きな問題は、これは後ほどの質問でもお答えいただきたいなと思うのですけれども、安くて能力があつて、できれば、女性の場合だつたらかわいい、きれいい、男性の場合だつたらよく言うことを聞く。

ですから、一部弁護士さんなんかも問題にされおりますように、事前の面接、これは契約のときの面接で、例えばその面接に行つたときの日当はどうするのか、交通費はどうするのか。不景気になつてまいりますと、派遣業をやられている事業主の方は、いや、それはもうあなた自身のために行くのだからと、非常にその辺もあやふやになつているというふうな問題が起つていて、とい

うことがあります。

今大臣のお考えをいただいたのですけれども、それを実際運用していく担当局長として、この法案ができていつた過程をずっと見てこられていかに今お考えなのか、まずその辺をお聞かせいただきたいなと思います。

○吉田(治)委員 十年ぶりの法改正ということでおろいろな方にいろいろ聞いておりますと、十年たつたから法改正をするという言い方も強いのですけれども、やはり言えるのは、この十年間の日本の経済の変遷というのですが、これができた後にすぐ俗に言うバブル経済になつた。非常に景気のいいときだ、だから会社側はどんな人でも欲しい、勤めるよりも派遣業の方から紹介という形で派遣で行つた方が自分の実入りもよかつた、うるさい上司のつき合ひもしなくて済むというのでぐつと広がつた。

しかし、それが一転不景気になつて、一つは、常雇いをどういうふうに合理化というか減らしていくか。また派遣も、派遣してもらう人を、一つは、同じお金を払うならばよく言えば能力というふうな部分ではかりたい、二つ目は、いや、やはりいい人を安く、三つ目は、非常に大きな問題は、これは後ほどの質問でもお答えいただきたいなと思うのですけれども、安くて能力があつて、できれば、女性の場合だつたらかわいい、きれいい、男性の場合だつたらよく言うことを聞く。

ですから、一部弁護士さんなんかも問題にされおりますように、事前の面接、これは契約のときの面接で、例えばその面接に行つたときの日当はどうするのか、交通費はどうするのか。不景気になつてまいりますと、派遣業をやられている事業主の方は、いや、それはもうあなた自身のために行くのだからと、非常にその辺もあやふやになつているというふうな問題が起つていて、とい

うことがあります。

で、やはり専門的な知識を持つた方を一定期間プロジェクトチームに入れて研究開発を進める、そういうために必要である、こういうような観点がございまして、そういう意味で対象業務について必要なものを拡大する、こういう考え方で整理したところでございます。

○吉田(治)委員 るる述べていただきましたけれども、私、この件に関して、派遣労働者を使っているというのですか、派遣労働者がおられる職場一緒に働いていらっしゃるある会社の方が、五点指摘されております。

派遣労働者は大抵契約を何度も更新しているが、現在の契約期間満了前に突然雇用を打ち切られることがある。その際に何の補助もなく、生活が不安だ。二つ目は、同一企業の同一の職種に複数の派遣会社が社員を派遣していることがあるが、派遣会社間の時給に格差がある。これなんかと一緒に働いていたら、おまえ、幾らもらっているんだという話になるのでしょうか。これは派遣されている方と会社との契約と言つてしまえばそれまでかもしれません。三番目は、派遣会社には交通費の支給をしていないところが多い。最低限度の交通費の支給を保障してやつてほしい。四点目が、社会保険の負担が大きい。入っていない人も多い、本当は雇用主が加入しなくてはいけないのに。五つ目、健康診断などを受けに行くと欠勤扱いになる。特別有給休暇などが欲しい。こういうふうにその派遣労働者と一緒に働いている方は言われるわけです。自分たちと比べてというよりも、同じ職場で一緒に働いているのになぜと。そういう内容からしますと、こういう今の五点も含めて、一点点お聞かせいただきたいのです。

まず、苦情の中では、労働者派遣契約と異なる内容の業務に従事させられたり、適用対象業務外の業務に派遣されたという苦情が一番多いと聞い

ておりますが、例えばこの法律を通すことによってその辺が何らか変わっていくのか、これからはどういうふうな措置をとっていくのかということです。

○征矢政府委員 ただいまの、派遣先におきまして、いわゆる違法派遣という形で、本来の派遣でない仕事につかされる、あるいは派遣業務でない仕事に派遣労働者として使つて、こういうような実態があるという点については、御指摘のとおりでございます。

この点につきましては、そういう問題点を解決するために、今回の法律におきましては、勧告・公表制度という組みをもまして、そういうところについてはその是正について指導勧告をして、おかつその勧告を聞かない場合についてはこの企業名を公表する、こういうことによつてそういうものの防止を図つていく、こういう考え方で対処いたしたいと考えておるところでございます。

○吉田(治)委員 では、二点目に賃金の不払い。例えば、給料の支払いの遅延であるとか、先ほど申しました突然の解雇にもかかわらず解雇予告手当を支払つてもえられない、こういうふうなケースについてはどういうふうにされるわけですか。

○征矢政府委員 御指摘の点につきましては、今回の方案におきまして、派遣労働者の就業条件の確保のための措置を充実することをいたしております。まして、労働者派遣契約の中途解除につきまして、「労働者派遣契約の解除に当たつて講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置」を派遣契約に定めなければならぬのではないか、給料もこのごろそんなに上がりにくいのではないか、給料もこのごろそんなに上がつてないのにといふうな話もありますけれども、この辺についてはどういうふうに進めていくおつもりなのでしょうか。

○吉田(治)委員 だから、それは契約途中の解除、解雇に對してでしよう。賃金の未払いについては、それを適切に運用するということなのですが、どういうことなのでしょうか。

社会保険の適用促進につきましては、保険料の負担、これは御承知のように労働保険、社会保険、それぞれ使用者が全額負担するもの、あるいは

○征矢政府委員 賃金の不払いの問題につきましては、これは当然その契約には反するわけですが、どういうふうな措置をとっていくのかということです。

○征矢政府委員 ただいまの、派遣先におきましては、いわゆる違法派遣という形で、本来の派遣でない仕事につかされる、あるいは派遣業務でない仕事に派遣労働者として使つて、こういうよ

うな実態があるという点については、御指摘のとおりでございます。

この点につきましては、そういう問題点を解決するために、今回の法律におきましては、勧告・公表制度という組みをもまして、そういうところについてはその是正について指導勧告をして、おかつその勧告を聞かない場合についてはこの企業名を公表する、こういうことによつてそういうものの防止を図つていく、こういう考え方で対処いたしたいと考えておるところでございます。

○吉田(治)委員 では、二点目に賃金の不払い。例えば、給料の支払いの遅延であるとか、先ほど申しました突然の解雇にもかかわらず解雇予告手当を支払つてもえられない、こういうふうなケースについてはどういうふうにされるわけですか。

○吉田(治)委員 私が今聞いたのは、賃金不払いを聞いたのに、局長のお答えは契約途中の解除、解雇について答えをしていたのです。だから、私は今もう一度聞き直したのです。せめて一時間ぐらいの質問なのですから。局長にとつたら、前半を埋めて一時間十五分、一日の分を含めたら随分長い時間になります。しかも一年生議員だ、聞いていられるかといふ思いでもひょっとしてあるのではないか。そういうことに関しては許せない、そういうふうに私は感じるわけです。

○吉田(治)委員 それでは次に、労働保険、社会保険に関する苦情相談も結構ふえていると思います。先ほどの現場の意見でも、労働保険、社会保険の負担が大きいのではないか、給料もこのごろそんなに上がりにくいのにといふうな話もありますけれども、この辺についてはどういうふうに進めていくおつもりなのでしょうか。

○吉田(治)委員 ましましてはおわび申し上げますが、決してそのようなつもりでお答え申し上げているわけではありません。

○吉田(治)委員 その辺についてはおわび申し上げているわけではありませんので、御理解いただきたいと思

は労使折半で負担するものがあるわけでございまして、そういうことでこの支払いの負担をしていただくということでございます。

○吉田(治)委員 まさにして、労働保険、社会保険の適用基準法におきまして、賃金不払いの場合どうすれば、かというは労働基準監督署において対処をする

ことなどいたしておりまして、派遣労働者につきましても同様な考え方で対処していくということになります。

○吉田(治)委員 だから、さつきから局長の話を聞いていましたら、私の質問に答えていたのですが、局長のお答えは賃金不払いを聞いたのに、私は今もう一度聞いていたのです。だから、私は今もう一度聞き直したのです。せめて一時間ぐらいの質問なのですから。局長にとつたら、前半を埋めて一時間十五分、一日の分を含めたら随分長い時間になります。しかも一年生議員だ、聞いていられるかといふ思いでもひょっとしてあるのではないか。そういうことに関しては許せない、そういうふうに私は感じるわけです。

○吉田(治)委員 それでは、労働保険、社会保険の契約内容等々と違うことになるのでしょうか。うけれども、例えば、労働時間に関しては年次休暇が取得できないとか、休暇に関する解釈が違います。やはりこれは契約内容ですので、解釈が違います。労働時間なんかは特にその大きな一例だと思います。

○吉田(治)委員 その後に労働時間。これは先ほどの契約内容等々と違うことになるのでしょうか。うけれども、例えば、労働時間に関しては年次休暇が取得できないとか、休暇に関する解釈が違います。労働時間なんかは特にその大きな一例だと思います。

○吉田(治)委員 そのうえ、労働保険、社会保険の契約内容等々と違うことになるのでしょうか。うけれども、例えば、労働時間に関しては年次休暇が取得できないとか、休暇に関する解釈が違います。労働時間なんかは特にその大きな一例だと思います。

○吉田(治)委員 それでは、労働保険、社会保険の契約内容等々と違うことになるのでしょうか。うけれども、例えば、労働時間に関しては年次休暇が取得できないとか、休暇に関する解釈が違います。労働時間なんかは特にその大きな一例だと思います。

は、問題があるのではないかというふうに考えているところでございます。

○吉田(治)委員 安定所が窓口になつて派遣先、派遣元に措置をしていくことですけれども、これはもう一方では、そういうふうに相談を持ちかけて、告発という言い方がいいのかどうかわかりません、言うと、その場は派遣元も派遣先も、うん、わかりました。しかしながら、嵐が過ぎ去るよう、それが終われば、もうあんたみたいな人は要らないという言い方ではなくて、契約期間が満了したとか、契約の解除条件にこういうふうにあったからもういいですよ。

派遣業法のパンフレットとかいただいておりますけれども、これは労働者の出されているパンフレットですね。派遣元事業主、派遣先、派遣労働者といふのは三角形になつていて、派遣労働者は下に書いてあるのです。つまり、これは書き方によるのでしょけれども、パンフレット自身も派遣労働者の方が下だ。非常にこんなのがかにした話ではないかな。まあ、ばかにした話かどうかわかりませんけれども。ですから、今言つたように、いや、安定所に言つていただきたいんです、そうすると派遣元、派遣先に言うと。それでどちらからも責められる。派遣先はどう言うか。なんでうちにあいつうが来るんだ、あなたたちがしっかりとしないからじゃないか。派遣元、派遣事業者としては、今不景気ですから一人でもお客様を減らさない。それがあなたが悪いけれどもそういう労働者の方にはお引き取りを願いたいと。この三角形からそれが読み取れるわけなのですよね。ですから、今度は労働者としては我慢に我慢を重ねて、今不景気だから仕方がないんだ、景気がよくなつたらそのかわり見ておれよと思うのかどうか。果たして景気がよくなるのかどうかもわからない。随分この派遣労働者というのは、今ある意味で虐げられているというのですか、女工哀史とまでは言いませんけれども、便利な先ほど言つた一夜の情事の相手なわけですね。

ですから、それについて実効性というのですか、どう権利を守り、保護をするか。先ほどから

の大臣の答弁もありますけれども、私はこの苦情処理については、しっかりと何かシステムなり、もしくは苦情処理をした結果のフォローといふふうなものまで含めてしていただきたいと思うのですけれども、それはいかがお考験なのでしょうか。

○征矢政府委員 御指摘のような問題点があるわけでございます。したがいまして、そういう点をお踏まえまして今回の法案におきましては、一つは、先ほどもお答え申し上げましたが、中途解雇の問題について派遣契約の中できちんとあらかじめその中に事項として入れておく、こういうような対処をするということでいいシステムをつくつていく。

それからもう一点、苦情処理の問題につきましても、今回の法案において、労働者派遣契約に苦情処理に関する事項を定めさせることといたしておきましたして、これによって派遣元あるいは派遣労働者における苦情処理体制が派遣契約締結時に確立されるようになる。それとあわせまして、派遣労働者が当該派遣就業における苦情処理体制を十分理解できるようになる、そういうことが期待されるわけでございます。

また、あわせまして、派遣元あるいは派遣先の管理台帳に苦情処理に関する事項を記載させるなどいたしておきましたして、これによって派遣元あるいは派遣先においてより適切に苦情処理が行われることにならうかと考えます。また、行政によります指導監督の際にも、より効果的な指導を行なうことができるようになるというふうに考えておるところであります。

さらに、中央職業安定審議会の建議を踏まえまして、専門的な相談援助を行うことのできる知識あるいは経験を有する団体が行う苦情処理に関する取り組みの促進を図るとともに、行政機関による取り組みの促進を図るとともに、行政機関によります苦情相談機能もなお一層強化することとし

○吉田(治)委員 今いろいろ言つていただきまして、対象業務について、不適切なもの以外は対象とするような原則自由にすべきである、こういう御議論も出ました。この点につきましては、審議会の中でなかなか見解が一致しない

あわせまして、対象業務について、不適切なもの以外は対象とするような原則自由にすべきである、こういう御議論も出ました。この点につきましては、審議会の中でなかなか見解が一致しない

のような内容で整理されたところでございます。したがいまして、その点については今後の検討課題として残されているところでございます。

○吉田(治)委員 本当に、今局長言われたように、経団連が労働市場の自由化という自由化というの、何も労働者のことを考えて、働くこと自由にした方がいいよと。つまり、今の時代の流れを考え、自由にしなさいというのではなくて、自分たちがいかにもうかるかということを考えたら、それが労働行政ですか労働者、労働条件というの、労働行政ですか労働者、労働条件といふものに対しても、アゲンストの風が吹いている。

私もたびたび労働省の方にいろいろな委員会などで質問をしているのですけれども、持ち株会社の解散ということになつても、これは話は別かもしれません、この法案に関係ないかもしれませんけれども、リストラするには持ち株会社にした方がしやすいんだという発想ももちろんあるという中において、やはり派遣先というもの、最後の最後お金を払うところが最後のある意味で責任もつて行くということは、私は特段必要ではないか

○吉田(治)委員 議論の過程におきましては、先生御指摘のように、より労働者保護を徹底するという観点から、派遣先についてより強い責任を認めねばならない、こういう御意見も出ました。ただ、それにつきましては反対であるという御意見もありました。

導勧告をいたします。それで、指導勧告してもなおかつ聞き入れない場合についてこれを公表する、こういう手順で行うわけございます。

いすれにいたしましても、先生御指摘のように、私どもは働く方々の立場というものを踏まえて行政を行っていくのが基本でございまして、そういうことを基本としつつ、経済社会情勢の変化する中でどこまで、どういう対策をあわせてとつていいかということ、かつ、そういう政策判断をする場合には、やはり関係労使を含めた関係者の間で十分議論をし、煮詰めていただきながら、それを踏まえて行政を進めていくことが非常に重要であるというふうに考えているところをございます。

○吉田(治)委員 よくわかりました。派遣先については特段頑張っていただきたいと思います。そして、今大きな社会問題になつてくるのが、この派遣業というものが非常に暴力団のフロント企業化してきているのではないか。派遣業といふのは、言葉はいかがわかりませんが、ピンはねという、紹介料といふのは、事業者としていたお金から派遣労働者に払う間の部分で商売をするわけですから、私たち子供時分に聞いた言葉で言つたら、どれだけピンはねするかといふことは困難でありますか、検査状況について申し上げますと、警察は、平成五年から七年までの三年間で労働者派遣事業法違反事件を三百九十五件検挙しております。うち暴力団勢力に係るものとして百五十八件を把握いたしております。

○吉田(治)委員 よくわかりました。派遣先については特段頑張っていただきたいと思います。

百五十七件でございますが、そのうち労働者派遣法違反のものは十八件となつております。

いわゆる暴力団フロント企業に限らず、形式的には請負と称しつつ、実態は就労先が労働時間管理や人の配置を決定したり、業務に関する指示をしているなど、実質的に違法派遣となつていています。

ケーズがさまざまな形で指摘されているところでございます。

労働省といたしましては、適正な請負につい

て、パンフレットの配布等により周知に努めるとともに、適正に請負が実施されていない疑いのある事業所に対しましては、監査指導を行い、是正指

導を行つてゐるところでございます。

暴力団フロント企業に係る違法派遣につきまし

ては、警察庁等関係行政機関とも十分連携しながら、今後とも適切に対処してまいりたいというふうに考えております。

○吉田(治)委員 警察庁の方。

○宮本説明員 暴力団の労働者派遣事業に対する

関与の実態につきまして、一般的に申し上げることとは困難でありますか、検査状況について申し上

ら、今後とも適切に対処してまいりたいというふうに考えております。

○吉田(治)委員 警察庁の方。

○吉田(治)委員 警察庁の方。

○吉田(治)委員 警察庁の方。

○吉田(治)委員 警察庁の方。

○吉田(治)委員 警察庁の方。

よつて未然に防いでいくということをお願いしたいと思います。

業法の改正の中で、新しい業態として病院等の問題もありますし、また、保険の点数からする

介護労働力を認めるというふうにされておりま

す。ちょっと私、疑問があるのですね。介護労働

の問題もありますし、また、保険の点数からする

問題もありますし、また、専門性という部分で

あると思うのです。この点について一点、端的

に短く結構です。労働省としてのお考えをお聞

かせいただきたい。

と同時に、今度、育児・介護休業特例という形

で、先ほどから私も質問してまいりました代替要員を受け入れる。この代替要員、先ほどから何度

も契約の中身ですか労働時間の問題とか申し上

げました。これから守るようにされていくので

しようけれども、今度は、そこに勤めていた方、

休業をとつていた人が戻ってきた場合、原職に復

帰する場合、私は二つ聞きたいのは、代替要員の

契約内容の確保、それから、原職もしくは原職に

準ずるものに休業が終わつて帰つてきた、帰つて

きた途端に自分の机はなかつたとか、自分のポジ

ションはなかつたというこのないようにしてい

ただきたいのです。短い時間でそれとも、介護

労働を含めて三点、お答えをちょうだいしたいと

思います。

○征矢政府委員 昨年十二月の中央職業安定審議

会の建議におきまして、適用対象業務に追加する

ことが適当な業務として挙げられております病院

における介護の業務につきましては、医師、看護

婦等とのチームワークの中で、介護を必要とする

患者の療養を支える重要な仕事であり、保健衛生

に関する専門知識や介護技能等のほか、患者の欲

求や心理についての理解なども求められる専門性の高い業務であるというふうに私ども考えております。

それから、育児・介護休業取得者の代替要員の

常用雇用の代替防止という観点から、派遣期間を

育児休業等取得者の休業期間内で、かつ最大一年とするとともに、労働者派遣契約及び派遣元・派

遣先管理台帳に育児休業等を取得した者の氏名、

その行つていた業務等を記載させ、派遣元事業主及び派遣元はもとより、指導監督を行う行政機関

の職員におきましても、この特例が適正な事由に

より行われているか否かを確認できるようにいた

しているところでございます。

また、育児・介護休業制度の運用に当たりまし

ては、休業後に円滑に職場に復帰できるようすにす

ることが重要でございまして、このため、育児・

介護休業法に基づいて定められた事業主が講すべ

き措置に関する指針におきましても、労働者の配置

その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに

当たつては、育児休業・介護休業後ににおいては、

原則として原職または原職相当職に復帰させるこ

とが多く行われているものであることに配慮する

旨を盛り込んでいるところでございます。

育児休業等取得者の業務について行われる労働

者派遣事業の特例の運用に当たりましても、この

指針の周知啓発に努め、事業主に対する指導を

行ってまいりたいと考えております。

○吉田(治)委員 介護労働は特に人を相手にいた

します。特に、相手が強いのではない、弱い人を

相手になさいますので、私はこれから特段の配慮

をしていただきたい。同時に、育児・介護休業

の場合には代替要員ということで、先ほどの例え

がいいかどうかわかりませんけれども、一夜の情

事の相手がいつの間にか、嫁さんが帰つてきました

奥さんになつていただといふふうなことが決してな

いようにお願いを申し上げたいと思います。

まだ法案の趣旨説明をされておりませんけれど

も、最後に、これは意見として、労働者派遣業法

ではなくて、今般、労働安全衛生法の改正がなされでまいります。そこについて数点だけお願いを申上げまして、私の質問を終わらせたいと思

ます。

まず一点は、安全衛生委員会の設置、産業医の

選任義務対象事業場を、現行の五十人以上というものを、これは中央労働基準審議会において五十名未満は努力義務ということになりましたけれども、私は、三十人以上ということにせひとも拡大をしていただきたい。

そして、労働災害防止指導員については四点。

まず一点目、調査等の指導員の権限を強化していただきたい。二点目、指導員に対する指導結果等、労働基準局からの確実な報告義務の徹底を図っていただきたい。三点目、指導員の教育研修等を十二分に充実をしていただきたい。そして、地域産業保健センター運営へ指導員をぜひとも参加させていただきたいということを最後にお願い申し上げまして、私の質問を終わらせていただきたい。

○岡島委員長 以上で本案に対する質疑は終局いたしました。

○岡島委員長 これより討論に入ります。

討論の申し出がありますので、これを許します。寺前巖君。

○寺前巖君 私は、日本共産党を代表して、略称労働者派遣法改正案に反対の討論を行います。

労働者派遣事業が法施行後十年、この間さまざまな労働者の雇用上の権利侵害が発生しています。しかも、合法、非合法を分けるかなめである対象業務については、それが政令事項にされ、その範囲も極めてあいまいで、罪法定主義の原則に抵触しかねない欠陥が明らかになっています。今回、それを改善するのではなく、対象業務をさらに拡大する意図を持っていることが本改正案に反対する第一です。

第二は、派遣労働者が違法派遣を告発すれば、解雇という形で我が身に降りかかるてくる。こうした労働者を守るために、派遣先に直接の雇用を義務づける原則の確立こそが急務です。今回の改正是、これらの問題の解決を見送っています。派遣労働者が、派遣先事業所で団結権の行使が困難である上に、派遣先との団体交渉権が否定されて

いるという今まであることは許されません。

反対理由の第三は、育児・介護代替の名目で、派遺事業法のかなめである業種限定を外していることになります。しかも、本来、正規従業員で代替を許すこととしており職場の労働条件を悪化させることであります。

第四は、改正案には幾つかの改善点があるとはいえ、十分ではありません。派遣契約の解除にかかる措置、苦情処理に関する措置については一定の改善を行つてはいますが、解雇予告期間三十日についても、法律上の義務にせず労働省令で定めるなど、極めて不十分です。

また、派遣法は、派遣労働者の国籍、性別、信条、社会的身分、労働組合活動などを理由として派遣契約の解除をしてはならないと決めています。

さらに、改正案は、違法派遣について派遣先責任を明記しました。しかし、その内容たるや全く不十分で、指導、助言、是正されなければ勧告、不法に派遣労働者を使用した派遣先の使い得を許容するものとなってしまいます。

以上、本法案に反対する幾つかの理由を明らかにして、私の反対討論を終わります。

○岡島委員長 これにて討論は終局いたしました。

〔賛成者起立〕
○岡島委員長 これより採決に入ります。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び改正する法律案について採決いたします。

本案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

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

三名から、自由民主党、新進党、社会民主党・護憲連合及び新党さきがけの四派共同提案に係る附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。

提出者より趣旨の説明を求めます。北橋健治君。

○北橋委員 私は、自由民主党、新進党、社会民主党・護憲連合及び新党さきがけを代表いたしまして、本動議について御説明申し上げます。

案文を朗読して説明にかえさせていただきま

す。

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

附帯決議(案)

経済社会情勢の変化の中で、労働者派遣事業が適正に運営され、派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進が十分に図られるよう、政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講すべきである。

一 適用対象業務の見直しに当たっては、わが国

の雇用慣行との調和に十分留意し、常用雇用労働者の代替を促すこととなるよう、

また、専門性の確保等に十分に配慮し、中央職業安定審議会の意見を尊重して、個々の対

象業務の内容及びその範囲を具体的に定めること。

二 病院における介護労働への派遣制度の適用に当たっては、医療福祉事業の専門性やチームワークの要請を踏まえ、適切な配置が行われるよう指導すること。

三 育児・介護休業に関する特例の対象が、育児・介護休業取得者の代替要員の派遣に限られることを確保するため、特例派遣の対象となる休業取得者の氏名、業務及び休業を取得する期間を正確に特定し、派遣労働者の従事する業務内容がそれに対応することとなるよう指導すること。

四 育児休業等に関する特例の運用に当たっては、育児休業取得者が原職又は原職相当職に復帰することについて配慮されるよう指導するこ

と。

五 派遣先における実際の就業条件が、派遣元事業主が示した就業条件と相違することのないよう、派遣先に対する指導を効果的に行う等適切な措置を講ずること。

六 派遣元事業主及び派遣先に対する労働者派遣契約に、労働者派遣契約の中途解除に当たつて講ずる損害賠償に関する措置等派遣労

働者の雇用の安定を図るために必要な措置が適切に記載されること。

七 派遣労働者の苦情処理について専門的な相談援助を行う団体の取組を促進するとともに、行政機関による苦情相談機能の充実を図ること。

八 派遣先が無許可・無届出の労働者派遣事業主から労働者派遣を受け入れ、又は派遣労働者を適用対象業務以外の業務に就かせることのないよう適切な措置を講ずること。

九 請負等を偽装した違法な労働者派遣事業の解消のため、派遣と請負の区分について具体的な基準を作成し、より一層効果的な指導・監督に努めること。

十 労働者派遣事業の適正な運営を確保するため、派遣元事業主及び派遣先の自主的な努力の促進、労働者派遣事業適正運営協力員制度の活用を図るとともに、行政体制の整備・充実を図ること。

十一 社会保険・労働保険の適用促進等派遣労働者の福祉の一層の増進を図るため、派遣元事業主等に対する関係制度の周知徹底等適切な措置を講ずること。

十二 何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。

○岡島委員長 以上で趣旨の説明は終わりまし

採決いたします。

森英介君外三名提出の動議に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○岡島委員長 起立総員。よって、本動議のとおり本案に附帯決議を付することに決しました。

この際、労働大臣から発言を求められておりましたので、これを許します。永井労働大臣。

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

○岡島委員長 お詫びいたします。

ただいま議決いたしました法律案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岡島委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○岡島委員長 お詫びいたします。

ただいま議決いたしました法律案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岡島委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○岡島委員長 お詫びいたします。

ただいま議決いたしました法律案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岡島委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○岡島委員長 次に、内閣提出、参議院送付、労働安全衛生法の一部を改正する法律案とし、趣旨の説明を聴取いたします。永井労働大臣。

○永井国務大臣 ただいま議題となりました労働安全衛生法の一部を改正する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

労働者の健康確保につきましては、高齢化の進展等に伴い、最近幾つかの課題が生じています。

すなわち、脳・心臓疾患につながる所見を有す

る労働者が増加しており、定期健康診断の結果では、労働者の三人に一人が何らかの所見があるという状況にあります。

また、産業構造の変化や技術革新の進展等により、労働の態様に変化が生じており、これに伴い、仕事や職場生活で悩みやストレス等を感じる労働者が増加しているほか、「過労死」が社会的に大きな問題となつております。その予防のための総合的な対策を講ずる必要が生じています。

このような状況にかんがみ、すべての労働者が職業生活の全期間を通じて健康で安心して働くことができるよう、労働者の健康の確保のための施

策の推進を図るために、中央労働基準審議会の建議を踏まえて、労働安全衛生法の一部を改正する法律案を取りまとめ、提案した次第であります。

次に、その内容を御説明申し上げます。

第一に、産業医について、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する者の中から選任することとするとともに、産業医はその専門的な知識に基づき、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができるところとし

ております。

第二に、小規模の事業場における労働者の健康管理等の促進について、事業者の責務を定めると

ともに、国は、これらの事業場の労働者の健康の確保に資するため必要な援助を行うこととしてお

ります。

第三に、事業者は健康診断の結果について医師等からの意見の聴取を行うこととともに、労働大臣が事後措置の効果的な実施を図るために

指針を公表すること等により、健康診断実施後の措置が適切に実施されるようにすることとしてお

ります。

第四に、事業者が一般健康診断の結果を労働者に通知するとともに、医師、保健婦または保健士による保健指導を実施することにより、労働者

の自主的な健康管理の促進を図ることとしており

ます。

以上のはか、所要の規定の整備を行うこととし

ております。

なお、この法律の施行期日は、平成八年十月一日といたしておりますが、産業医の選任に関する要件についてはさらに二年後から実施することとしております。

以上がこの法律案の提案理由及びその内容の概要であります。

何とぞ御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○岡島委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

○岡島委員長 これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。柳田稔君。

○柳田委員 おはようございます。厚生委員会とちょっとダブっておりますので、戻らなければなりませんので、できるだけ短く私自身はいたしますて、あとは北橋さんにいろいろなことを質問させてもらいたいと思いますので、よろしくお願いをいたします。

大臣、普通のお医者さんと産業医とどう違うのでしょうか。産業医と普通のお医者さんとどう違うのでしょうか。

○永井国務大臣 私は医師の専門知識は持つておりますけれども、一般医師の場合は、あらゆる診察を求めてくる人たちに対して、その診断の結果、所見を患者に伝えて、適切な治療を行なうというのが医師の務めだと思います。

産業医の場合は、その事業場の特性に合わせて、いわゆる労働者の安全衛生の立場に重点を置いて健康診断を行い、職場の環境を含めて指導をしていくという、一般的な開業医や病院の先生方と違う任務を持っていると私は認識をいたしております。

また、最近、仕事や職場生活でストレスを感じる方の割合も非常に高まつておられます。私どもが実施しました調査によりますと、職場や仕事

で不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合はこの十年間で約七ボイントふえてきておりまし

て、最新時点、平成四年の数字でございますけれども、五七・三%という状況になつております。

そういうことから、労働者のメンタルヘルスといいますか、そういう問題も非常に重要な状況になつてきているのではないかというふうに考えているところでござります。

さらに、先ほどちょっと申し上げましたけれども

がござりますけれども、今の働く人たちの健康をめぐる状況はいかがなものでございましょうか。

○松原政府委員 幾つかの数字で御説明したいと思います。

まず業務上疾病、仕事が原因で病気となつた、こういう業務上疾病の発生状況でございますけれども、長期的には幸いなことに減少してきております。平成六年、これが最新の数字でございます。

けれども、業務上疾病にかかる方の数は九千九百十五人でございます。十年前の昭和五十九年に比べますと、その水準は六五%というところまで減少してきているわけでござります。

ただ、先生御承知のとおり、職場でも中高年労働者が非常にふえてきておりましたことから、一般健康診断をやりました結果などを見ますと、血圧とか血糖質、尿糖、心電図の検査などで、高血圧性疾患ですとか虚血性心疾患等につながる所見を有する労働者がふえてきているという状況にござります。こういった所見のある方も含め、一般健康診断の結果何らかの所見があるというふうにされた方の割合は、全労働者の大体三四%程度になつてきております。こういった何らかの所見がある方については、職場の労働の態様ですか作業管理、その他健康管理の状況いかんによつては、非常に重要な状況が発生してしまつということもあります。

ざいます。さられた方の割合は、金労働者の大体三四%程度になります。

この、職場の労働の態様ですとか作業管理、その他健康管理の状況いかんによつては、非常に重要な状況が発生してしまつということもあります。

ざいます。こういった何らかの所見がある方について、職場の労働の態様ですとか作業管理、その他健康管理の状況いかんによつては、非常に重要な状況が発生してしまつというこ

ともあるわけでございます。

また、最近、仕事や職場生活でストレスを感じる方の割合も非常に高まつておられます。私どもが実施しました調査によりますと、職場や仕事

で不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合はこの十年間で約七ボイントふえてきておりまし

て、最新時点、平成四年の数字でございますけれども、五七・三%という状況になつております。

そういうことから、労働者のメンタルヘルスとい

りますか、そういう問題も非常に重要な状況になつてきているのではないかというふうに考えていると

ころでござります。

さらに、先ほどちょっと申し上げましたけれども

重負荷が非常に長時間労働をする、そういう過労化をして、脳・心臓疾患を発症するわざやる過労死と言っている状況も発生してきているわけでございまして、大きな社会問題になつてゐるわけでございます。

こういうような状況を踏まえますと、労働者の健康確保対策の充実ということは、極めて急がれる重要な課題だというふうに認識をしているところでございます。

○柳田委員 我々もストレスが大変たまつておるので、我々の職場にも産業医が必要のかなと、そう感ずる昨今でありますけれども、産業医の選任状況はどういう感じになつておりますでしょうか。

○松原政府委員 平成五年度に調査した結果が最新時点の状況なんでござりますけれども、この産業医は、先生も御承知のとおり、労働者数が五十人以上の事業場で選任しなければいけないといふことに今なつてゐるわけでございますが、その選任率は全産業で八一%という状況でございました。

業種別に見ますと、最も選任率が高いのは鉱業でございまして、ここでは九一・三%、続いて製造業が八八%、運輸交通業が八二・八%、貨物取扱業が八一・七%、建設業が七八・三%というふうになつておりまして、最も低いのがサービス業等のその他産業でございまして、七五・一%ということです。

規模別に見ますと、規模が非常に大きな企業、例えば三百人以上の事業場ではもうほぼ一〇〇%の事業場が産業医を選任しているわけでございますけれども、事業場の規模が小さくなると選任率は低くなつてきておりまして、残念なことはあるのですが、労働者数五十人から百人という事業場では、産業医を選任している事業場の割合は七七・三%という数字を調査結果で私ども把握していところでございます。

○柳田委員 規模が小さければ小さいほど選任率が低いというお話をございました。五十人から百人、これが七七%ぐらいだと。私も企業の人にいろいろお話をしましたならば、うちも産業医は選任をいたしております。しかし、その産業医は軸足を、もとと言ふと両足を自分の本業である開業医としての立場に置いておつて、余りいい指導が行われておりませんという話を聞きます。今局長、七七・三%とおつしやいましたけれども、実態はもっとひどいのではないかという認識がございます。

まあ質と量ということがあります、まずは量を上げることも大事だと思いますので、この量を上げる方策、労働省としてはどのようにお考えになつていらっしゃいますでしょうか。

○松原政府委員 規模五十人以上の事業場には産業医を選任しなければならないということが義務づけられているわけでございます。にもかかわらずその選任率が八割弱だということにつきまして、私どもは本当に残念であり、さらに行政努力をしていかなければいけないというふうに思つております。

その原因はいろいろあるうかと思いますが、一つには、事業者、企業を営んでおられる方のこういった労働者の健康問題についての意識が十分でないということもあるのではないかと思ひます。したがつて、そういうことから、企業の中で労働者の健康を確保するための体制を整えなければならないという認識が薄いということもあるのではないかというふうに思つております。

まずもつて、事業を営む方々に、労働者の健康を確保するということが極めて重要なことであります。それは単に労働者にとってもちろん重要なことでは言ふまでもないのですけれども、企業を經營する立場の方にとつても、労働者が健康で働けるという状況を確保することが重要であり、それはある意味では企業の利益にもつながることなんだということについての認識をまず高めていただく必要があろうかと思ひます。

そういうことで、今回、改正法案の審議をお願いいたしておりますけれども、この成立を契機として、改めて産業医の重要性、いわば労働者の健康確保のキーパーソンであるということについて、中小企業を含めまして十分周知啓発をしておられます。また、必要によりまして監督指導を実施するというようなことで、産業医を置かなければいけないと義務づけられている五十人を超える事業場については、そういうことでさらに努力をしたいというふうに考えているところでございます。

○柳田委員 今度は質について伺いますが、先ほど申し上げましたように、産業医を選任する場合でも、ある企業が、中小企業が一社だけお願ひするということは大変難しいというお話を聞いております。産業医に支払う賃金も余り大きくないということもあって産業医としての活動が余り活発ではなくて、本業の開業医の方がメーンになつているという話も聞きました。

今度は質ですけれども、量はだんだんふえるでしょうけれども、その産業医としての質を高めるためには何かお考えがありますでしょうか。

○松原政府委員 今回の改正法案の非常に重要な柱が、産業医の方々のいわば質的向上を図るとう点でございます。

これまで産業医は、医師のうちから選任するということだけが要件になっていたわけですが、それどころか、今働く場の状況というのは非常に変わっている、また、労働者の健康を確保するという観点が中高年労働者がふえればますます重要な立場となるということから、その産業医の方も、一定の資格を持つた方から選任していくだらくというようにしたいと考えておりますし、労働の場についての専門的な知識を持つた方から選任するようになりますスタートのときからそういうふうにしたいと考えているのが一つございます。

また産業医の方も、選任をされたときに、もう後は何も研修がないということでは、労働の現場というのは非常に大きく変化しているわけでござ

いますので、そういうことにやはりついていていただからなければならない。そういう意味におきまして、産業医に対する研修につきましても充実させる方向を今後検討したいと考えている面もあるわけでございます。

ところで、先生おっしゃいました専属で産業医をやっている方の場合には、企業に雇われ、専らその仕事をやっておられるわけでございますので、今御指摘があつたようなことはないのかしれませんけれども、問題は、嘱託産業医と言われている方々に御指摘があつたようなことが一部見られるというのを私ども聞いております。

この産業医は、當時千人以上の労働者を使用する事業場においては専属の産業医、もちろんそれに加え、一定の有害な業務に當時五百人以上の労働者を従事させる事業場についても専属の産業医を置かなければいけないということになつておりますが、それ以外の事業場については必ずしも専属でなくてもいい。したがつて、開業医の方ですとか病院の勤務医の中から産業医として企業が委嘱をしていてるということがあるわけでございます。こういう場合には、産業医の方自体も、十分その産業医としての任務を自覚されているかとうとちよつと怒られるかもしれません、必ずしもそうでない方もある場合もある。また、事業場の受け入れ体制も十分整つてない面もあるのではないかといふふうに思つわけでございます。

産業医の方々に、どうして産業医活動が十分できなかつたことについて調査したもののがございます。日本医師会がやつた調査でございますが、産業医活動上何らかの問題点があるかといふ問い合わせに対して、四九%の産業医の方が問題があるというふうに言つておられます。そのうち具体的な内容で最も多く挙げられましたのは、「事業主の理解の不足」というのが四四・六%、次いで多いのが「従業員の理解の不足」というのが四三%挙がつております。

そういう意味で、産業医の方の活動を活発化させるというのは、一方で事業主の責任という部分

もあるわけでございますけれども、やはり労働者自身が自分の健康ということにもう少し関心を持ち、産業医の重要な役割について認識していただいと、いうことも必要なのではないか。そういうことを含めまして感覚をしていかなければいけないというふうにも考えているところでござります。

○柳田委員 おっしゃることは本当にごもっともと、ここに座つておると感じるのですが、企業に行つてお話を聞くと、ああ、労働省の理想的な考え方と現場は大分違うな、これが実感であります。局長も大変認識をされておりまして大変すばらしことをお話しさりましたので、現場もそうなる。よう御努力をしていただきたいと思ひます。

もうそろそろ私も行かなければならない時間になりましたので、最後に大臣に私の方からお尋ねしたいのは、今申し上げましたように、量の問題も質の問題も特に中小の方で困つております。今後、働く人たちの健康確保対策をさらに充実していかなければならぬと私と考えるわけあります。ですが、大臣のお考えをお聞かせ願えればと思います。

○永井国務大臣 今言われましたように、問題は中小零細企業だと思うのです。大企業の場合は専任の産業医を配置することができますし、事業場内に診療所を設けるとかいろいろなことができるわけですが、中小零細企業はなかなかそれしかつて、今局長からも答弁しましたけれども、中小零細企業におきましても事業主がこの労働安全衛生ということについてさらに一層認識を強めて持つてもらうこと、労働者自身もみずから健康管理について積極的な姿勢を持つてもらうこと、もちろん認識もそうです。そういうことと相まって、産業医を委嘱する場合に、専任でなくとも、あるいは数社の事業場が共同で委託する場合もあります。その場合に、産業医の皆さんに、それぞれ委託された事業場においてどうい

う作業が行われているかということも認識をしてもらなことがあります。

例えれば粉じんの多い作業であるとか騒音の多い業場によってその作業の内容がいろいろ違うと思ふのです。そういう作業から発生する健康を阻害するようなことについて、どのように適切に対応するかということも委嘱をされた産業医の皆さん

に十分に認識をしてもわなければいかぬ。そういうことも含めまして、問題のないようなことを図つていくことが非常に重要ではないか、こう実は思つていいわけであります。

いずれにいたしましても、この法改正によりましてより積極的な対応をすることにしているわけありますから、法改正ができました暁には、そこの法改正の趣旨を十分に生かして、単に一事業主だけではなくて全体の問題として労働省挙げて取り組んでまいる決意であります。

○柳田委員 労働者の認識と言われると、大変私も思い出があります。実は、船のプロペラを磨くときにはクラインダーをかけるんです。すると粉じんがぱつと出る。船のプロペラは銅でできていますから、それを吸い込むとたんが縁になる。そのとき私もマスクはかけませんでした。まあ帰つたらそういうことも皆さんにお願いしながら、健康管理に労働省としても十分取り組んでいますから、どうお願いして、質問を終わります。

ただくよう

ありがとうございました。

○岡島委員長 北橋健治君。
○北橋委員 新進党の北橋でございます。柳田委員に続きまして質問をさせていただきます。この法改正の議論に入ります前に、就職戦線、

昨年同様超氷河期の時代が続いておりまして、労働委員会で大臣の御所見を承る機会がないものでござりますから、冒頭にそのことをまずお伺いさせていただきたく、思つております。昨年でも就職浪人はどれくらいの数になるか。昨年でも

十数万人にはなつてゐると言つておられます。女子大生さんはもとよりでございますが、本当に地獄のような不安感、超氷河期の就職戦線で苦労しております。

そこで、まず統計がありましたら教えていただきたいのですけれども、ことし三月に新たに大学を卒業した方で、まだ残念ながら就職されない方はどれくらいの数に上つてあるのでしょうか。

○征矢政府委員 まず、平成八年三月卒業の新規学卒者の方の内定状況でございますが、三月末現在において四年制大学は九五・九%、短期大学は八四・九%、専修学校は九五・四%、私どもの把握している数字ではそんな状況になつております。

そこで、御指摘の今春三月卒の未就職卒業者の数でございますが、総務省の労働力調査によりますと、平成八年四月の時点におきます大学、高校のほか各種学校等を含めました学卒未就職者全体会の数は二十二万人でございます。これは、昨年の三月時点で二十三万人という数字がございますが、それに次ぐ高い数字でございます。

なお、労働力調査におきましては、大卒未就職者の方だけの集計は行つておりませんので、そういう意味では、数字としてはただいま申し上げたような状況であるということでお許しいただいたいと思います。

○北橋委員 前途洋々たる若者が、学校を終えてこれから社会人になろうとするときに就職するところが見つからないというのは、これは大変気の毒なことでございまして、その御両親や御家族の方や友達も含めますと、これは大変な社会不安になつてゐると思つております。そういう意味では、行政がこの問題についてどこまで踏み込んでおられるかについては議論の分かれるところであります。何としてもできることは何でも

対応できるかについては議論の分かれるところであります。セントーとか相談室はなかつたわけであります。今まで四十七都道府県全部に職業センターとして、職業相談・職業紹介を積極的に進め行つてもらえるような要請行動を行つておりますが、ことしはもう全都道府県にそれをつくりました。これを最大限に活用してまいりたいと思つております。

また、学生職業センター及び学生職業相談室においては、職業相談・職業紹介を積極的に進め行つてもらえるような要請行動を行つておりますが、ことしはもう全都道府県にそれをつくりました。これを最大限に活用してまいりたいと思つております。

あるいは就職面接会であります。この面接会

新規学卒者の雇用の場を確保するために大臣として今後どのような決意で臨まれるか、今までに就職活動で大変苦労されているときでござりますので、ぜひとも御所見を聞かせていただきたいと思つております。

○永井国務大臣 先生御指摘のように、新たな学卒者の皆さんの就職状況は極めて厳しい状況にあります。そこで、未就職卒業者の早期就職に向けた対策を早急に実施すべき旨を職業安定局長名で各都道府県知事あてに指示をいたしました。各都道府県におきましても、この私どもの求めに応じまして、職業安定課などを通しまして積極的な求人開拓を行つておられます。

また、この六月四日であります。全国職業安定課長会議を開催いたしまして、未就職卒業者を初めとする若年者の早期就職の実現に向けて、また、この六月四日であります。全国職業安定課長会議を開催いたしまして、未就職卒業者を初めとする若年者の早期就職の実現に向けて、強力な取り組みを行うよう、事務次官から指示をさせたところであります。

また、この対策の具体的な内容でありますけれども、まず一つは、積極的な求人の確保が必要だと考えております。毎年行つておられます。ですが、私も含めまして全労働省の幹部たちが手分けをして、各業界に対しても一人でも多くの採用を行つてもらえるような要請行動を行つておりますが、ことしもさらにそれを積極的に進めてまいります。

また、学生職業センター及び学生職業相談室においては、職業相談・職業紹介を積極的に進め行つてもらえるような要請行動を行つておりますが、ことしはもう全都道府県にそれをつくりました。これを最大限に活用してまいりたいと思つております。

は、毎年九月以降ぐらうに翌年の卒業者を対象にして集団面接会、もちろんその前段には各事業団体に対しまして求人をお願いして回って、それを全部集めた上であります。そういう集団面接会を行つております。ことしの場合には、まだ就職できていない今春卒業された学生、この方たちを対象にいたしまして、求人票をさらに集めまして、六月末までに十六の都府県、二十一会場で特別に集団面接会を行つてあるところであります。五月十七日の栃木県開催から現在まで、既に十会場において開催を行つております。かなりの成果を上げてまいつてはいると自負しているところであります。

あるいは、未就職卒業者の職場体験プログラムというものがございますが、これを積極的に活用して就職につなげていきたい、こう思つております。未就職卒業者の早期就職の実現に全力を挙げてまいるわけであります。ここで一つ私は大きな問題意識を持つております。

ことしの学卒者が非常に就職率が悪かつた。悪かつたといっても大体昨年並みまで到達してきましたけれども、非常に厳しい状況にある。その片

方で、大学へ問い合わせてみると、事業団体から出された求人票が随分残つてあるのです。求人票が残つているけれども学生は就職できていない、このミスマッチを私は重視してあります。これを言うと、大臣はま

らあるいは企業から出された求人票が随分残つてあるのです。求人票が残つているけれども学生は

就職できていない、このミスマッチを私は重視してあります。これを言うと、大臣はま

たブランド志向だと指摘するのかという批判を受けることがあります。必ずしもブランド志向と私は言いませんけれども、求人票がかなり残つて

いるのになぜ就職できないのか、そのミスマッチを解消するための進路指導といふのも大学側に積極的に求めていきたい、こう考へておるわけであります。

また、平成九年三月卒業予定の学生への対策であります。最近の新聞報道あるいは労働省のそ

れぞれの調査によりますと、一部の企業ではかなり採用拡大をするという明るい兆しも見えてきて

おります。しかし、それに甘えることはできません。それすべてを依存することはできないと思ひますが、少なくとも採用抑制を続ける企業に全部集めた上でのことありますが、そういう集団面接会を行つております。ことしの場合には、まだ就職できていない今春卒業された学生、この方たちを対象にいたしまして、求人票をさらにお集めまして、六月末までに十六の都府県、二十一会場で特別に集団面接会を行つてあるところであります。五月十七日の栃木県開催から現在まで、既に十会場において開催を行つております。

これからもあらゆる努力を傾注して、いわゆる

大学は出たけれども就職できなかつたという就職

浪人が出ないように、全力を尽くす決意を申し上

げおきたいと思います。

○北橋委員 今、大臣の方から各般の施策についてお話をございました。いずれにしても、昨年に

続きまして大変厳しい超氷河期の就職戦線でござ

りますので、万全を期して頑張つていただきました。

そこで、先般は労働者財産形成制度の問題について質

問いたしました。

いずれにしましても、なかなか理想に向けて思

うように飛躍できないというのは、やはり大企業

と中小企業の経営基盤の格差というものが厳然と

してある。これは戦後五十年間いろいろな学者が

指摘し、また関係方面がその改善を模索してきた

にもかかわらず、やはりいろいろな面で大変な格

差というものが依然としてある。ですから、労働

時間の短縮しかり、いろいろな問題で思うよう

に理想的な政策に到達できないという状況だ

らうと思います。今回の労働者の健康管理のため

の法改正を考えております。ここが一番大きな

ネックになつてゐるといいますか、重要な問題で

あることは大臣が先ほど御答弁のとおりでござい

ます。

そこでまず、お示しいただければと思つております。

まず、実際労働者の健康管理という面で、例え

ば健康診断、一般的定期健康診断なんかを見ます

と、有所見率というのがやはり中小事業場におい

ます。これはこれで一步前進であると思つてい

るわけであります。今回この努力義務規定を設けた。今後政府は、中小の事業場の労働者の健康管理等についての義務というものが新たに規定されただけの影響があるかは、これから行政指導その他、あるいは関係各位の理解によるわけでござい

ます。これがこれで一步前進であると思つてい

るわけであります。今回この努力義務規定を設けた。今後政府は、中小の事業場の労働者の健康管理、健康確保という面で、法改正、努力義務を入

りたといふことを具体的にどのようにして生かし

ていかれるのでしょうか。

○松原政府委員 私どもは、いかなる規模の事業

場に働いていても、そこで働く労働者の健康が十

分に確保される、必要な事業保健サービスがそ

ういった労働者にも提供される、そういう状況をつ

くることは極めて重要なことだというふうに考え

ておるわけでござります。

今、五十人以上の事業場につきましては産業医

を選任しなければいけないことになつております

が、これをさらに引き下げるかどうかについては

かなり議論がございました。一部には、今先生も

御指摘されましたように、五十人未満の小さいと

おあります。しかしながら甘えることはできません。

んし、それにすべてを依存することはできないと

思ひますが、少なくとも採用抑制を続ける企業に

できるだけ採用の場を広げてもらうような努力

を積極的に進めていきたい、こう思つております。

さて、今回提案されております労働安全衛生法

の一部を改正する法律案につきまして質問させて

いただくわけでございますが、私は、去年の今ご

間もかわらず、やはりいろいろな面で大変な格

差というものが依然としてある。ですから、労働

時間の短縮しかり、いろいろな問題で思うよう

に飛躍できないというのを、やはり大企業

と中小企業の経営基盤の格差というものが依然と

してある。これは戦後五十年間いろいろな学者が

指摘し、また関係方面がその改善を模索してきた

にもかかわらず、やはりいろいろな面で大変な格

差というものが依然としてある。ですから、労働

時間の短縮しかり、いろいろな問題で思うよう

に飛躍できないというのを、やはり大企業

と中小企業の経営基盤の格差というものが依然と

してある。これは戦後五十年間いろいろな学者が

指摘し、また関係方面がその改善を模索してきた

ころでは産業医を頼むだけの十分な資力がないといふ意見もありましたし、また、五十人から百人未満の事業場、ここは既に産業医を置かなければいけないことになっているところでございますけれども、そこにおける産業医の活動状況を見ると、労使双方にいろいろ原因はあるのだろうと思ひますけれども、十分活発に産業医活動が行われていない。したがつて、産業医を置いたら具体的に労働者の健康状況にこういうメリットがあつたということだがはつきり見えない面もあるのじやないかななど、さまざま議論がありまして、今回の改正におきましても、産業医の選任義務を課す事業場の規模というのは、五十人というところをそのままにしたわけでございます。

たいと考えております。来年度予算、これから要求案をまとめる作業をするわけでございますけれども、来年度さらにこれを整備するよう予算要求もしていきたいと思っているわけでござります。

また、量的に順次その箇所をふやすだけではなくて、そこで行う業務につきましても、例えば今年度はメンタルヘルスについての相談援助も行うことになりましたよう、質的な機能、業務の充実ということについても今後努力をいたしたいと思っております。

それからまた、小規模の事業場が単独で産業医を選任するのはなかなか難しいということがあるうかと思いますけれども、例えば工場団地にまとまって企業があると、そういうところが共同して産業医を選任するといふことも極めて有効な制度、やり方だと考えておりまして、そういうふたことが促進されるよう何らかの助成措置を考えられないのでないかということで、これも来年度の予算要求に向けまして今部内で検討をいたしているところでございます。

○北橋委員 結局、地域産業保健センターが既にもう百四十一カ所設置されておりまして、これを二年かけて三百四十七、労働基準監督署のあるところは全部つくるんだ、そこをセンターにして、

小規模事業場に対する健康管理のサービス等について万全を期すという御趣旨だったと思うわけでございまます、この五十一年度、卡萬ツ・ト見莫里を易ニ

この五十一木浦の小麦粉量業株といふのは、一体どれだけの数になるのかといふ」とあります。

御案内のとおり、五千万人の労働者のうちの六割、三千万人がそこで働いている。そして、事業場の比率にして実に九十数%でございます。つまり、ほとんどの人は小規模事業場において働いているわけでありまして、そこの経営者並びに働いている人が、労働省がこれからこういうサービスを拡充するんだと言つたときに、情報がはんらんするマスメディア社会の中でどのようにしてこの

貴重な情報をキヤッチするであろうか、そこが問

題だと思っております。

がなされたと聞いておりますが、その中でも、既に行われている地域の産業保健サービスについては指摘がござります。「地域産業保健センターに

ついては、周知が図られていないこと等により、十分な活用が図られていない面がある。」といふことがあるわけでござります。

当然そのことを政府も念頭に置かれていると思
うわけであります。何しろ膨大な数の事業場、
そして莫大な数の働く人が小規模事業場にいらつ

しゃるわけでありまして、その点について、地元、地域の医師会との連携あるいはこの事業を促進するための各種の取り組みを行なってまいります。

進するに当たっての予算が万全であるうかという気がするわけですが、いかがでしょう

○松原政府委員 現在設置しております地域産業保健センター、活動自体が十全でないということもございますが、まず何よりもその存在を知つて

もらうことが非常に重要であるというのは、先生の御指摘のとおりでござります。

地域産業保健センターは、小規模事業場の労使を対象とした健康相談の窓口を開設しているとか、個別に訪問して産業保健指導をするとか、さ

さまざまな情報提供を行うことによっている
わけでございます。また、今年度からはメンタ
ルヘルスの組織に心じられるよう「心窓」を設ける

など、機能の充実は年々図つてきているわけでござります。また、今後とも図りたいと思っており

ますけれども、ます何よりも、多くの労使の方、特に小規模事業場に働く労働者の方にこの存在を知つていただくことが重要なことでございま

そういう」とから、私ども、これまでこの周知を図るべく努力はしまいましたけれども、す。

今後、この法改正がなされましら、こういう趣旨でこういう法律が改正されたということについ

四

ことを率直に感じるのであります。

こういった産業医の共同選任を促進するということは、どうでしょうか。今回の法改正は一步前進であると評価をいたすものであります。将来的には、それがさらに充実したものになるよう何かお考えをさらに進めるという必要性はないのでしょうか。

○松原政府委員 産業医の選任義務を課す事業場の規模をどうするかということは、中央労働基準審議会でこの問題を議論していくときの非常に大きなテーマでございました。今五十人以上になつておりますけれども、中小規模の事業場における労働者の健康状況等を考えると、もう少しそれを引き下げるべきではないかという議論がございました。

ただ、一方では、先ほどもちょっと申し上げましたけれども、選任義務が課されている事業場であつても、比較的小さな規模の事業場、五十人から百人といつた規模の事業場の状況を見ると、必ずしも産業医の方々が活発に活動できないないという現状もございました。これは、事業主の方で受け入れ体制がちゃんとなつてないということもありますし、労働者自身も産業医活動の重要性について十分認識していないといったことも、産業医の先生方が活動の問題点として挙げられていくといつたことがあるわけでございます。

そのように、特に中小規模の事業場の産業医を置かなければいけないとなつてあるところについて、産業医活動がどう活性化され、それがどう労働者の健康確保につきまして、十分なデータといいますか、そういったことがまだないわけなんですが、そういうことがないと、規模を下げるというだけの議論になつてしまふのもおかしいのではないかと、十分なデータといいますか、そういったこともございまして、この問題については結論を得られなかつたわけでございます。

ただ、その過程におきまして、五十人から百人といった規模の、今現在産業医活動が十分活発で

ないというふうにいろいろなところから指摘され

ている事業場において、この産業医活動をどう活用させるかという方策についても十分検討しなければいけないのでないのではないか。

それからもう一つ、地域産業保健センターをいか、サービスを提供する拠点として整備したいとかいうことも見ていかなければいけないのではないかといつた意味では、今回の政府の提案は、共同で選任をして、産業医のそういう保健サービスがあればいいといったようなことがございます。

いずれにしても、その両方の面、産業医活動の活性化をどう図るか、そしてその結果、実際にどう図られていくか、そして一方では、地域産業保健センターがどう整備され、それが労働者の健康確保にどのように役に立つてきているかといったようなことを両方踏まえながら、今後、この産業医の選任基準についてもさらに検討するということになりました。

先生、特にフランスの中小企業についての共同選任ですかそれを義務づけていくといふことについて御指摘ございました。私は、まだそこまではいかないといいますけれども、まだそこまではいかないといいますから、先ほど申し上げたような状況を見ながら、今までやるには労使を含め関係者の認識が十分熟していらないということをございまして、とりあえず小規模事業場については、労働者の健康確保について事業主が十分配慮するように、適切な措置をとるようになつて、労働者義務を置き、そしてその努力の一端として、共同して選任するということを促進したいといふふうに考えていくわけでござります。

ただ、御指摘の、そういうものを将来義務づけていくかについては、今後の検討課題題

だというふうに認識しているところでございます。

○北橋委員 国が違いますと、いろいろな社会の風習なり法令のつくり方なりが違つてしまりますから、必ずしもこだわるものではありませんが、いずれにしても結果が重要だと思つております。

そういう意味では、今回の政の提案は、共同で選任をして、産業医のそういう保健サービスがあまねく一社でも多く、一人でも多くの中小企業労働者に行き渡るようにという趣旨だと思いますので、今後の活動を見守らせていただきたいと思つております。

今までのお話の中でもございましたが、現在は五十人以上につきまして産業医が義務づけられているわけございますが、七七・三%のところが医の選任基準についてもささらに検討するということになつていいわけございます。

先生、今特にフランスの中小企業についての共同選任ですかそれを義務づけていくといふことについて御指摘ございました。私は、まだそこまではいかないといいますけれども、まだそこまではいかないといいますから、先ほど申し上げたような状況を見ながら、今までやるには労使を含め関係者の認識が十分熟していらないといふことにはなるといふふうに認識しておりますけれども、現段階では、まだそこまでやるには労使を含め関係者の認識が十分熟していらないといふことにはなるといふふうに認識しておられます。

○松原政府委員 御指摘のように、五十人から百人の規模の事業場につきましての産業医の選任率というのは、八割弱といふことでござります。これは既に法律で義務づけられているわけでございませんから、本来ですと一〇〇%にならなければいけない、こういうものであるわけですけれども、残念ながらこのような状況でございます。

この原因には、事業主自身の衛生意識といいますが、労働者の健康確保が極めて重要なことだけの議論になつてしまふのもおかしいのではないかと、十分なデータといいますか、そういったことがまだないわけなんですが、そういうことがないと、規模を下げるというだけの議論になつてしまふのもおかしいのではないかと、十分なデータといいますか、そういったことをございまして、この問題については結論を得られなかつたわけでございます。

ただ、その過程におきまして、五十人から百人といった規模の、今現在産業医活動が十分活発で

内容を周知していかなければいけない。それにあわせまして、改めてこの五十人から百人という規模の事業場に対しましては、中小企業の団体とも連携をとりまして、産業医の選任についてさらに一層周知を図るべく努力をしたいと思います。

○北橋委員 一年後の来年の今ころは九〇%以上になりますが、産業医の選任義務のある事業場になつていますか。期待していいでしょうか。政

治も行政も結果が勝負の世界でございますから、頑張っていただきたいと思つております。

この審議会の議論の中で、先ほどからも議論がありましたが、産業医の選任義務のある事業場の範囲を、今の五十人から三十人まで広げてはどうかという意見が労働側を中心強くあつたといふふうに聞いております。

ところが、それに対する意見もあって結論が出なかつたということになつて、いろいろな事情があるのだろうと思ひますが、今回の法改正は、その五十人未満の義務づけられていないところにでも労働義務とすることを法律で明文化しているわけござりますので、そういう意味では、五十人以上でまだ産業医を設置されないところについては、今後、具体的にその選任に向けての促進方を労働省としてもかなり本格的にやつていただけるのだろうと期待するのですが、具体的にどうされますか。

○松原政府委員 御指摘のように、五十人から百人の規模の事業場につきましての産業医の選任率は、八割弱といふことでござります。これは既に法律で義務づけられているわけでございませんから、本来ですと一〇〇%にならなければいけない、こういうものであるわけですけれども、

このことについての認識が十分でないといふこともあるわけでござりますので、私どもは今回、安

全衛生法の改正案を御審議いただいておりますけれども、成立させていただきましたら、当然この

見えてみますと、基本的には、従業員規模が五十人以上の事業場に全部選任しているそうでございますが、一部の危険有害業務については従業員規模三十分以上の事業場で産業医を選任する。つまり、すべての事業場について三十人で切るのは、三十人以上の事業場で産業医を選任する。つまり、すべての事業場について三十人で切るのは、

なくて、労働者の健康に非常に心配だと思われる物質を扱っているところについては三十人として、法律あるいは政府の監督が及ぶようなことにしているわけですね。そういう方向で合意を得るというのはできなかつたのでしょうか。

○松原政府委員 御指摘のように、一般的の事業場と有害業務に従事する労働者が多い事業場について考え方を分けたらどうかということは、一つのポイントであろうかと思ひます。

現状でも専属産業医を選任すべき事業場の範囲というが決められておりますけれども、一般的な事業場では常時千人以上を使用する事業場に専属産業医を選任する義務があります。一方、一定の有害業務に從事する労働者を使用する事業場についても、専属産業医を選任する義務が課されています、この千人という規模が、常時五百人以上そくいふた業務に從事する労働者がいるか、特に有害業務に從事する労働者が多いことによつて、産業医の選任について取り扱いを異にしているわけでございます。

御指摘のよう、中央労働基準審議会で、この五十人という選任義務があるレベルをもう少し下げはどうかという議論がございましたけれども、先ほど申し上げましたよなさまざま意見がございまして、今後はもしろ、選任を義務づけるという前に、もう少し共同で選任するなどそういうことを奨励する、また、地域産業保健センターの充実をするといつたことで、同じような産業保健サービスが得られるといったような状況もあるかもしれない、そういうたゞまざまの状況を見ながら検討すべきだということで、結論は得られませんでした。

そういうことがござりますけれども、今先生指摘されましたように、今後の検討課題として残されているものでござりますので、今後検討していく際には、有害業務に從事する労働者がどの程度いるかということも、この選任義務の範囲を決めるときに視野に入れていただきたいということでお願いをしてみたいというふうに思つております。

○北橋委員 外国の産業医の制度を見たときに私ははつと思つたのですが、勧告権などを見ましても、産業医による事業場の環境の改善の勧告を出す場合ですが、使用者は無視することができるない、もし意見が対立した場合には裁定は労働監督官にゆだねられる。あるいは身分保障にしまして

も、ドイツなどでは、解任するときには従業員代表と経営側との共同決定事項になる。これからも制度もしかり調べていただきたいと思うのですけれども、こういう制度をつくつてあるのですのは、産業医と実際の事業場の間では労働者の健康管理という面で相当緊張した関係があるのであります。こういったものについてなぜ三十人に拡大するのが難しいという議論が出てますよ。

いろいろ議論があるので、もう少し時間をかしてほしいという局長のお話なんですが、やはりどこかでリードをしていかないと、いつまでたっても、できるいまだ無理だ、その議論の堂々めぐりでございまして、私は、ドイツの仕組みのように、すべてを三十人に下げるとは今すぐは難しいと思います。しかしながら、危険な有害物質を扱つているところについては速やかに三十人かかるくらいこうではないかというのは、関係者の合意が得られる妥当なまず第一歩だと思うのです。ゼひともその方向で前進させていただきたく、どちらもう一つ、この法律に関連しまして、

事業場の中で労使による衛生委員会といふものが、ある、こう聞いております。要望しておきます。それからもう一つ、この法律に関連しまして、

事業場のなかで、この衛生委員会の設置の規範につきましても産業医と同じような議論がございまして、現在設置を義務づけられている事業場においても、なかなか衛生委員会の活動が十分に行われてないといったような意見もございました。

ざいます。

この改革について審議会の結論は、衛生委員会の設置義務のある事業場の範囲については、産業医の選任と同じく五十人ということで、三十人以上まで拡大すべきだという意見と、いや現状のままいいんだという意見で平行になつて、引き続き検討するということになつてゐるのですが、こ

れは、特に義務づけることによつて、例えば介護休業だと労働時間短縮、こういうのは経営側に問題について認識をされないという面もある。いづれにしても、この衛生委員会の活動をどうながるか関係者の意見がまとまらない中で、この重要な課題について鋭意努力されてきたことに率直に敬意を表する一人であります。

時間がもう間もなく参るわけでござりますが、この産業医制度につきまして、今回の法改正について私は有力な前進であると率直に評価をさせていただきたいと思ひますし、これでも、なかなか関係者の意見がまとまらない中で、この重要な課題について鋭意努力されてきたことに率直に敬意を表する一人であります。

そしてまた、私の地元、北九州におきましては、産業医として優秀な夢と理想に燃えた若い青年医師をたくさん育てていただいておりまして、

そういう意味では、政府のこれまでの御尽力に対する心から感謝を申し上げる一人であります。

ただ、この産業医制度を本当にさらに大きく前進させていくためには、なお一層の関係者の合意の形成と労働省の努力が必要だと思います。そういった意味では、農林族とか建設族という言葉はありませんが、なかなか労働族といふ言葉はございまして、必要な予算については私ども最善を尽くして御協力申し上げることを表明させていただきますし、また、フランスやドイツに負けないような本格的な立派な、世界に冠たる日本の産業医システムをつくり上げるその第一歩であるという認識に立つて、最後に大臣、今後この制度を中小事業場にも十分配慮しつつ、さらに大きく前進させるという決意の一端を聞かせていただきまして、私の質問を終わらせていただきたいと思います。

○永井国務大臣 先生が今御論議いたしましたように、この労働安全衛生という問題に限定はできないと思いますが、どの問題にいたしましても中小企業が一番問題であります。

最近、柳田先生の御質問にもお答えしたわけであります。が、労働組合も組織されていない等といふことが担保されるのかという問題もあります。したがって、そういう面については、労働省としても全力を尽くして啓蒙活動あるいは指導を行つてしまりますが、いずれにいたしましても、産業医の配置が義務づけられていらない五十人以下のところにつきましても、できる限り、共同で産業医の委託をするとか、あるいは産業医の指定を受けました医師の皆さんに現場の秩序を十分理解してもらつた上で適切に指導してもらう、こういうことも積極的に進めてまいりたいと考えております。

そして、何よりも重要なことは、事業主自身がみずからの雇用する労働者の健康管理に重大な関

心を持つてもらうこと、そして働く労働者も、みずからの健康管理の問題でありますから、健康管理について積極的な姿勢を示してもらうこと、このことが相まって初めて中小零細企業に働く労働者の安全衛生という問題についても、私どもが求めているような成果を上げることができます。そこで、私どもも、そういう労使関係が十分に機能しますように、これまたあらゆる角度から力を尽します。そこで、このように考えるわけですが、片方で、いわゆる清算事業團を解雇された労働者が千四十七名いらっしゃることも承知をしているわけであります。

○北橋委員 終わります。ありがとうございます。○岡島委員長 岡崎トミ子君。

○岡崎(ト)委員 岡崎トミ子です。よろしくお願ひいたします。

戦後五十年、さまざま問題があります中で、解消されたものもたくさんございます。村山内閣で爆破者援護法ですか、あるいは水俣病問題、現政権におきましても遺害エイズの問題、基本的任という問題が残つてゐるだらうと思ひますけれども、ある程度の解決はできただといふに思ひます。もう一つ、労働者の問題でいいますと、まだ採用事件ではないかなといふに思ひますけれども、永井労働大臣は大変このことに長いこと御努力をされていらっしゃいまして、一言この問題に関しての御努力と御認識について、まずこの法律の問題に入ります前にお伺いしたいと思います。

○永井国務大臣 先生が今提起されました国鉄改革に伴います不当労働行為と言われている問題について、中労委が幾つかの命令を出しております。地労委でも随分とその問題が審議をされまして、地労委命令も出されているといふことは十分承知をしているところであります。

國鉄が今のJRに改革をされる際に、当時、いわゆる労働組合によって差別をしてはならないと決をしてもらいたいという多くの労働者がいらっしゃるということも確認をされました。そして、當時の中曾根総理が、この改革に伴つて一人たりとも頭に迷わせないということを本会議で、あれは私の質問に対してでありましたが、中曾根総理がそういう答弁をされた経緯もござります。

それを受けまして、現在たくさんの不当労働行為事件として労働委員会にかかるることは極めて残念なことがあります。この人たちに対しまして、歴代の労働大臣がこのことについて努力をする旨の決意を申し述べられているわけであります。

私も労働政務次官をしておりましたときに、労使の代表を呼びまして、何とかこの問題の解決の糸口を探りたいということで努力をしまつたけれども、結果としてこれは実ることができませんでした。これは結果についての評価でありますから、幾ら努力をしてみてもその結果がうまくいかなかつたら、それは成果と言えないのです。しかし、私どもは、今まで続いてきました経過を十分に踏まえまして、きょうこの席上で先生からそういう御質問を受ければ、私といたしましては、何とか安定した労使関係をつくり上げること、安全輸送に徹すること、そして国鉄改革に伴う当時の経緯からいって、今不幸にして路頭に迷つていらっしゃる皆さんの問題について何らかの解決ができないものか、これについては、結果がどうなるかわかりませんけれども、労働大臣の立場で懸命の努力をしてみたい、このように考へているわけであります。

○岡崎(ト)委員 中労委として、東京地裁に緊急命令ということの申し立てをして、一刻も早く解消をしてもらいたいというふうに思つております。

○岡崎(ト)委員 今回の法改正では、メンタルヘルスケアにも対応するというふうに言われておりますが、ジエンダーとそれから母性保護の認識に基づく女子労働者に対する特別の配慮が不足しているというふうに私は思います。

昨年調査されました女子雇用管理基本調査の中で、職場での女性の相談体制が上司と人事担当者という事業場が圧倒的に多いわけです。こういう状態では職場でのカウンセリングは望めそうもないと思います。生理休暇を含めて女性の体と心の健康や相談、時には上司への助言や勧告もできるといった立場は、やはり同性の医者がより適切だと言えます。

そこでお伺いしたいのですが、現在女性の産業医の割合はどのくらいで、また十分な配置になっているでしょうか。

○松原政府委員 女性産業医の実態については、必ずしも最新時点の調査は私どもはないのでございませんけれども、平成三年に産業医学振興財団が実施をいたしました調査によりますと、女性は全産業医の約四%を占めています。

十分かというにはなかなか難しいことだと思いますし、産業医の仕事そのものが女性でなければできない、女性である方がいいというふうに言えるかどうかなどさまざまな問題がありますので、十分かどうかという評価は別といたしまして、単純に一つの比較の参考として、全体の医師の中で女性の医師がどれぐらいいるかという数字を申し上げますと、これが一・四%でございます。これが現状の数字でございます。

○岡崎(ト)委員 そうしますと、まだまだ少ないというふうに言えるのではないかと思います。

重ねて伺いますが、女子労働者が多い事業場には女性の産業医を、また、産業保健センターには必ず一人は女性を配置して、女性の産業医がいない事業場の労働者も相談ができる、という保障やシステムをつくるべきだと思いますが、いかがで

す。

○松原政府委員 現在、専属産業医の養成を目的として産業医科大学という大学が設置をされております。昭和五十三年度に設置されました。ここに卒業生の多くは専属産業医等の業務に従事しております。原子力安全白書によりますと、九三年三月で被曝者は三十万人を超えたそうです。そこでお伺いしたことから、今後、地域産業保健センターで労働者の産業保健に関するさまざまの指導に当たる医師も含めまして、女性の産業医への進出が相当程度進んでいくのではないかというふうに私どもも期待をいたしているわけでございます。

○松原政府委員 産業医自身の講習といったことも産業医に対するやっているわけでございますけれども、その中に一つ「婦人労働と健康」という講義も入っております。そういう講習の一つのテーマに入つております。そういうことで提案をさせていただいているものだというふうに期待をいたしているわけでございます。

○岡崎(ト)委員 なお、今回の法改正によりまして、新たに保健指導についての規定を入れさせていただきたいと

指導致についての規定を入れさせていただきたいと

お伺いします。

○松原(ト)委員 うのは産業医の方だけではなくて、保健婦さんたちがそういうふうに言います。

○岡崎(ト)委員 うサービスを提供するということにも効果的な場合が

あるわけでございますので、そういうものをトータルに活用いたしまして、女性労働者のための健

康確保について努力をしたいというふうに考えて

いるわけでございます。

○岡崎(ト)委員 次の質問に移ります。

原子力発電所が稼働してからことしで二十年になりました。全国で五十基が稼働しております。何回となく繰り返されます事故と毎年行われる定期検査には、たくさんの労働者が駆り出されています。原子力安全白書によりますと、九三年三月で被曝者は三十万人を超えたそうです。先日、電力会社の現場監督の立場で二十年働き続け、みずからも放射線の後遺症に苦しみながら原発労働者の相談を続けていらっしゃる平井憲夫さんにおいでいただきまして、生々しい現場のお話を伺いました。

○岡崎(ト)委員 さは、被災労働者が過去に被曝した線量等につい

ても的確な追跡調査を実施いたしまして、今申し

上げたような認定基準に基づきまして業務上の

判断をいたしておりますところであり、今後とも適正

な運用をいたしていきたいというふうに考えて

いるところでございます。

○岡崎(ト)委員 原発労働者にとりましては、将

来の健康調査を保障する健康管理手帳の適用が望

まれておりますけれども、この制度の厳

密さから、十分な疫学調査が不足しているので難

しいというふうに伺いました。これから健康管

理や治療がんとの因果関係こうした疫学調査

は一日も早くまとまることが期待されておりま

す。

○岡崎(ト)委員 基本におきましては、急性放射線障害に係る労災保険の請求件数は、平成七年度末までに六件ございまして、そのうち二件を業務上の

疾病として認定をしているところでございます。

○森田説明員 また、現行の電離放射線障害に関する労災認定基準におきましては、急性放射線症、急性放射線皮膚障害、白血病、白内障などにつきましての、ほかにもあるのですけれども、認定の要件を定めています。

○森田説明員 御説明いたします。

○森田説明員 先生御指摘の放射線医学調査でございますが、低線量域の放射線、少ない量の放射線の人体に与えます影響につきまして科学的な知見を得るといふことを目的といたしまして、平成二年から実施させていただいております。原子力発電施設等

におきまして放射線業務に従事したことのある方

を対象に、死因と放射線被曝との関係について統計的に解析、評価を行っているところでございました。

このような疫学調査におきまして確実なことを明らかにしてまいりますためには、長期間にわたる観察を続けることが極めて重要なことでございまして、現在も第二期ということで継続させていただいておりますが、とりえず昨年、五年たつた節目ということで中間報告を取りましたところによりますと、生死が確認できました方は十一万四千九百人でございます。それの方についての解説を行いましたところ、この低線量放射線が健康影響、特にがんに影響を及ぼしたという証拠は見られなかつたというところでございました。

現在続けております平成七年度から第二期の調査におきましては、この死亡調査を着実に継続いたしますほか、最近では、例えばがんになりますことなども考慮しまして、がんの罹患状況の調査を行うというふうなことを目的といたしまして、ただ、これは個人のプライバシーの保護としても治療するというふうなケースも増加しておりますことにも十分配慮しながら、実現可能な調査、解析の方法があるのかどうかといったようなことから、現在検討させていただいているところでございます。

○岡崎(ト)委員 どんな低線量の被曝でもそれに

応じたリスクが生じるわけでありまして、このリスクを社会的にどのように受け入れるかという指標が被曝線量限度ですけれども、科学技術庁は最近、ICRPの勧告を受ける方針を固めたとも聞いておりまして、これもできるだけ早くしていただきたいなどいうふうに思つてあるところですが、現場の作業員のお話では、入所時教育では安全性ばかりが強調されているということです。

現場で働く労働者の安全と事故防止の観点か

し、必ずしも放射線被曝の正しい知識が伝わっていないうのが実情のようです。労働省はこの監督についてどのように行つておられるか、これも簡単に聞いてまいります。

○露木説明員 お答えいたします。

原子力発電所におきまして放射線業務に従事す

る労働者の被曝線量をできるだけ少なくするなど

の被曝管理対策の実効を上げるために、事業者

が被曝低減化に向けて積極的に取り組むことがま

ず第一でございますが、労働者に放射線業務に係

る必要な知識、技能等を付与するための労働衛生

教育を積極的に推進することが極めて重要だと考

えております。

このため、現在、労働安全衛生法におきまし

て、労働者を雇い入れた場合は作業内容を

変更したときは、その業務に関連して発生するお

それのある疾病の原因、予防等の事項につきまし

て安全衛生教育を行わなければならない、このよ

うになつております。

また、放射線業務に従事する労働者に対する教

育の充実を図るということで、私どもでは、原子

力発電所における放射線業務に係る労働衛生教育

実施要領といふものを策定しております。

○岡崎(ト)委員 実業用発電用原子炉を所管してお

ります通産省でございます。

原子力開発利用を進めるに当たつては、安全の

確保は大前提でございます。

原子力開発利用を進めるに当たつては、安全の

確保は大前提でございます。

○三代説明員 実業用発電用原子炉を所管してお

ります。その観点から、通産省におきましては、放射

線管理を行うとともに、被曝低減、そのような技

術開発を進めています。また、電気事業者にお

いても、法律に定められている線量当量限度を遵

守ることは当然のことでありまして、作業の自

由な実施を図ることであります。

○岡崎(ト)委員 安全教育とか作業環境、けがの

治療体制は、労働基準監督署が抜き打ち検査を

行って改善の指導、命令を出せるわけですから、

ぜひこの辺のことをきちんとしていただきたいと

思つております。なかなかやられていないとい

うことですので、ぜひお願いします。

○永井国務大臣 最後に大臣に、こうした重層構造の中で原発労

働者が私たちのエネルギーを支えているというこ

とでございますので、現場労働者の職場の改善、

健康管理と保障の点からも可能な限りの積極的な

取り組みをしていただきたいと思います。

○岡崎(ト)委員 作業現場の健康と安全管理につ

いて、原発内部で働く労働者は、定期検査のとき

は大体千人から二千人というふうに言われております。

まして、大体一日十人から二十人が切り傷を含め

たけがをすると言つておりますが、なかなかかかる

なればならない、このようになつてゐるところ

でございます。

また、労働者が切り傷等で放射性物質に汚染さ

れた場合につきましては、同電離則に基づきまし

ければならない、このようになつております。

○岡崎(ト)委員 作業員の安全と事故防止の観点か

ら、何としても安全教育が非常に重要だと思いま

すが、現場の作業員のお話では、入所時教育では

安全性ばかりが強調されているということです

なつております。

○露木説明員 動く労働者でございますが、一定限度

を超えて放射性物質に汚染されるおそれのある作

業に労働者を従事させる場合につきましては、現

在、電離則、電離放射線障害防止規則に基づきま

して、汚染を防止するために有効なもろの保

護具あるいは手袋、履物、こういったものをそ

して、作業に従事する労働者に使用させるということになつております。

それなりに、これらの汚染防止措置を講じ

ますから、その健康管理に必要な措置を的確に講

めます。そのため、労働者といたしましても、今申し上

げましたように、臨検監督の徹底を図つていきた

い、そして、関係事業者団体に対する指導や認定

基準に基づいて的確な労災補償の実施等に努めてまいる所存であります。

○岡崎(ト)委員 大変時間がオーバーしてしまいました。申しわけありません。ありがとうございます。

○岡島委員長 寺前議君。

私は、今度の労働安全衛生法の一部改正で、産業医の活動をより強化しようという幾つかの視点について賛成です。ですから、今日の実態から考へるならば、もっと改善をしてほしいという要求を持つています。そこで、時間がありませんので、若干の点だけを聞いて質問にしたいと思うわけです。

この間、過労死弁護団の皆さんが四月九日の日に全国十都道府県で行われてきました自殺過労死の相談を聞いてきました。記事に書いてあったのですが、こういうことを書いていました。

東京では午後三時からの受け付けとともに電話が鳴りだし、三台の臨時電話はすぐにふさがりました。

入社翌年で自殺したという証券マンの遺族、月百二十時間におよぶ残業で自殺した二十二歳の食品会社の青年労働者、本社の商品開発部で深夜までの残業が続き自殺した自動車メーカーの社員……、こんなケースが次つぎと飛び込んできました。

そこで、本を読んでおりましたら、こういうことを弁護士さんが言っています。

労災保険法は「労働者が、故意に負傷、疾患、障害若しくは死亡又はその直接の原因となるたと遺書にあった。午前一時、二時まで働き、休みがなかつた」

そういう電話が次々と母親たちからも入つてきました。

この日の相談は、実際に死亡したケースが十八件、自殺未遂が四件、自殺が心配という予防相談が十五件、あわせて三十七件を数えました。「過労死一一〇番」に九五年六月までの五年前によせられた自殺過労死の相談は五十二件です。その半分近い二十二件の死亡相談が、一日の相談で持ち込まれたことになります。

大変な事態が今進行しているなど、ことを感ずるわけです。

一方、日立製作所で労働者たちが懇談会を組織して、毎年、自殺、急死が多いといって社内の死亡実態を調査しています。

九四、九五の二年間につかんだ自殺は十四件になります。「二ヶ月に一件の自殺が発生したことになります。「研修員論文の発表直前に寮の屋上から投身」「工場の煙突から飛び降り」「設計職場でノイローゼゼミになり教育センターに配属後、まもなく排気ガスをすって自殺」

業務が絡んだ自殺が、こうやって次々とそこの整理されたものを見ていますと書いています。これだけの自殺の過労死という問題が起っているときに、それでは労災として認定を受けた人はどれだけおるでしょうか。

○松原政府委員 これまで自殺をされた方で労災認定された件数は、二件でござります。

○寺前委員 そうすると、一つの会社の実態でもああいうことになつて、あるいは自殺過労死の相談日を設けて電話を設置したらこういう姿になつてきて、いることを考えたときに、それでは改善をしなければならない労災上の問題があるのでないだろかということを感じざるを得ません。

○寺前委員 そうすると、一つの会社の実態でもああいうことになつて、あるいは自殺過労死の相談日を設けて電話を設置したらこういう姿になつてきて、いることを考えたときに、それでは改善をしなければならない労災上の問題があるのでないだろかということを感じざるを得ません。

○寺前委員 そこで、本を読んでおりましたら、こういうことを弁護士さんが言っています。

労災保険法は「労働者が、故意に負傷、疾病、障害若しくは死亡又はその直接の原因となるたと遺書にあった。午前一時、二時まで働き、休みがなかつた」

このなかで、長時間労働などによって本人が自殺の前に「精神異常」かつ「心神喪失の状態」になつて、いたかどうかを、認定判断の基準においたのです。

自殺は「故意」だから業務とは関係ない、といふのが労働省の基本的態度です。かりに「故意」でないようなケースでも、自殺の前に、精神障害による心神喪失の状態が認められなければ「故意」の自殺だという理由で、労災にされ

ません。

精神障害にいたる前に、精神的重圧、過労が引き金になつて発作的に自殺するケースは珍しくありません。こうしたケースは最初から除外されているのです。さらに自殺の前に、うつ病などの精神障害にかかつて、いたかどうかの認定基準が極端にきびしく、遺族の間で、強い批判がおきます。

云々と書いています。

そこでお聞きしますが、余りにも少ない労災認定となりにもひどい社会状況からの相談が持ち込まれているというこの関係を見たときに、労災の認定基準の改善を図らなければならないという問題点に今直面をしているのじやないでしょうか。

その点についてどういうふうにお考えになつていますか。

○永井国務大臣 先生御指摘のように、最近は自殺事件というのが随分とふえてまいつていて、もうふうに承知をいたしております。非常に心の痛む思いであります。

今先生が御指摘になりましたように、労災保険法では、労働者がみずから之意に基づいて自殺した場合には、保険給付は行わないといふことになつて、いるわけであります。ただし、労働者が業務に起因して精神異常または心神喪失の状態に陥り、その結果として正常な意思能力を欠如した状態のもとでみずから死を招いた場合には、業務上の災害として保険給付を行なうことができるとなつております。今まで、今局長が答弁いたしましたように、労災保険法を適用いたしまして、現在まで認定されたのは二件という非常に少ない数でござります。

平成六年三月に、人事院が疲労の蓄積と脳・心臓疾患に関する研究会報告というのを出しています。

今先生が御指摘になりましたように、労災保険法では、労働者がみずから之意に基づいて自殺した場合には、保険給付は行わないといふことになつて、いるわけであります。ただし、労働者が業務に起因して精神異常または心神喪失の状態に陥り、その結果として正常な意思能力を欠如した状態のもとでみずから死を招いた場合には、業務上の災害として保険給付を行なうことができるとなつております。今まで、今局長が答弁いたしましたように、労災保険法を適用いたしまして、現在まで認定されたのは二件という非常に少ない数でござります。

なお、業務に起因して自殺前に精神異常または心神喪失の状態に陥っていたか否かにつきましては、死に至る前に精神障害等の診断がない場合であります。それでも、可能な限りの調査を尽くすことになりました。

いたしておりまして、専門医の意見を重視しながらこれからも判断をしてまいりたい、こう思つて

いるわけであります。

そのことを通しまして、今後とも適正な労災保険の給付に努めてまいる所存でございますが、まずはその前提条件として、何よりも、過労死につながるような、あるいは精神的な負担が重くのしかかってくるようなそういう業務ができるだけ排除すること、むしろ、職場におきまして、家庭に帰りまして、そういう面では解放感に浸れるような、ゆとりを持つような仕組みをつくられることが、まずは大前提だと思っております。

で、その面も積極的に進めながら、今申し上げましたように、十分な対応ができるよう私どもとしては考えてまいりたい。

今直ちに労災認定基準を改正するというところまで至つておりますけれども、先生の御意見というものは十分に受けとめておきたいと思いま

す。

今直ちに労災認定基準を改正するというところまで至つておりますけれども、先生の御意見というものは十分に受けとめておきたいと思います。

今直ちに労災認定基準を改正するというところまで至つておりますけれども、先生の御意見というものは十分に受けとめておきたいと思います。

今直ちに労災認定基準を改正するというところまで至つておりますけれども、先生の御意見というものは十分に受けとめておきたいと思います。

○寺前委員 私は、時間がありませんので、端的にだけ申し上げます。

平成六年三月に、人事院が疲労の蓄積と脳・心臓疾患に関する研究会報告というのを出しています。

今直ちに労災認定基準を改正するというところまで至つておりますけれども、先生の御意見というものは十分に受けとめておきたいと思います。

今直ちに労災認定基準を改正するというところまで至つておりますけれども、先生の御意見というものは十分に受けとめておきたいと思います。

今直ちに労災認定基準を改正するというところまで至つておりますけれども、先生の御意見というものは十分に受けとめておきたいと思います。

今直ちに労災認定基準を改正するというところまで至つておりますけれども、先生の御意見というものは十分に受けとめておきたいと思います。

今直ちに労災認定基準を改正するというところまで至つておりますけれども、先生の御意見というものは十分に受けとめておきたいと思います。

今直ちに労災認定基準を改正するというところまで至つておりますけれども、先生の御意見というものは十分に受けとめておきたいと思います。

それほどまでに疲労の蓄積問題を重視しなかつたならば、公務員の災害の場合だって、六件とか何件とか、これは民間の災害認定よりもまだ数多くしているけれども、一番肝心なところはここじゃないだろうかということの指摘を人事院でやっているわけです。

私は、この視点を災害の分野においても積極的に取り上げないといかぬのじやないだろうか。要するに、疾病発見に主眼を置くような健康診断をやっているだけではだめなのじやないか。積極的に、過労死、自殺する、そういう要因を持つている方向を引き出すために、問診票というのは別な角度から検討をするのじやないだろうかといふ問題をこの人事院の提起から感じました。これが聞きたい一つです。

それからもう一つは、同じく一九九五年二月に、日本産業衛生学会の「職場の循環器疾患とその対策」という長い文章のものが出ています。これを見ますと、要するに、今大臣もおっしゃつていましたけれども、長時間労働についての指摘が書いてあります。幾つかの内容がありますが、月五十時間以上の残業、週六十時間にわたる長時間労働は原則として禁止したらどうなのか、あるいは、バスなどの長時間労働を原則として禁止するという問題を考えなかつたら、過労死問題というのは解決がつかないよというような内容の指摘があります。

これを聞いておられるのか、これが第二点のお聞きをしたい点です。

第三点は、今度の産業医の強化の問題があるけれども、いろいろな効告権を与えるような方向が出でています。だけでも、産業医自身が職場を巡視するということを保障してやるとか、ある資料を経営者からとることができるように問題を積極的にやらなかつたら、先ほどの質問にあつたように、産業医という名前がついて、何かやっているという程度の水準にしかならないのじやないだろうか。もっと積極的に職場を直接見

ることができるよう、必要な資料を積極的にとり得る立場を保障する、労働省の行政としてそういう指導を取り上げることが必要じやないか。これが三点です。

四点目に、先ほども質問がありました、五十年未満の方が有所見率が非常に高うございます。

そういうことから考へても、個々の分野について、例えば先ほど要望事項として出されておりました有害な物質を扱う、少なくともそういう分野に対しては積極的にすぐ取り組んだらどうだろうかということで、そういう内容を含めて、小企業対策としては、国が一定の助成をもつと積極的にやるべきではないのだろうか。そういうことを検討しなかつたら、やはり力のない中小零細な業界の労働者保護というのは難しいのじやないか、

そういう点を私は感じました。

以上、四点についてお聞きをしたいと思いま

す。

○松原政府委員 四点のうち、最初の三点は私の方からお答えをさせていただきたいと思いま

す。

まず、健康診断についての問診の関係でござい

ますけれども、現在、安全衛生法及び安全衛生規則に基づきまして、一般健康診断の検査項目の中

に、既往歴ですか業務歴の調査、自覚症状及び

他覚症状の有無の検査といったことが含まれてい

るわけでござります。

一方、この報告は、一定時間以上の時間外労働

を禁止するということが提言をされておりますけ

ども、時間外労働、休日労働が我が国の雇用慣

行の中でどういう役割を果たしているかと云ふこ

とを考えますと、ある意味では雇用調整機能を有

しているという面もある。したがつて、雇用の安

定に一定の役割を果たしているという面もあるこ

とから、ある程度の彈力性を付与する必要がある

ということがあるかと思います。そういうこと

の提供についても具体的に記述をすると、検討いたしたいといふふうに考えております。

○永井国務大臣 四点目の御質問でございます

が、本来、すべての事業場において、その状況に応じまして必要な産業保健サービスが提供され

ることが重要であります。そのことが達成されまし

て初めて労働福祉の達成ができたといふふうに言

す。

いずれにいたしましても、労働者の疲労状況を的確に把握しまして健康管理を行うということ

は、労働者の健康確保を図るという上で極めて重

要なことだとうふうに考えておりますので、こ

ういったことについて関係者に十分周知を図りた

いといふふうに考えております。

二番目に御指摘がございました、日本産業衛生

学会の中に設けられました循環器疾患の作業関連

要因検討委員会報告の中で指摘されましたことに

ついてでございますけれども、私どもも、過長で

恒常的な時間外労働というのは抑制していくなけ

ればいけないというふうに考えてるわけでござ

ります。こうしたことから、労働省としましては、時間外労働の適正化指針というのをつくつ

て、過長で恒常的な時間外労働がないようについ

うことと、その抑制に努めているわけでございま

す。

また、御指摘ございましたバスやタクシー、ト

ラックといったような運転者の方につきましては、さらに改善基準というものを告示で示してお

りまして、自動車運転者の長時間労働の改善が図

られるようなどいふことで指導啓発等に努めています。

一方、この報告は、一定時間以上の時間外労働

を禁止するということが提言をされておりますけ

ども、時間外労働、休日労働が我が国の雇用慣

行の中でどういう役割を果たしているかと云ふこ

とを考えますと、ある意味では雇用調整機能を有

しているという面もある。したがつて、雇用の安

定に一定の役割を果たしているという面もあるこ

とから、時間外労働、休日労働の上限については労

使協定の定めるところにゆだねているわけでござ

いまして、一定時間以上の残業を法律をもつて禁

止するというやり方は適切ではないといふふうに

考えてるわけでござります。

恒常的な長時間労働が行われることのないよう

にということは極めて重要な点でございますの

で、四月の初め、日経連に対しまして、労働時間

が過重なものとならないよう所定外労働の削減を

図るといったこととか、サービス残業等が行われ

ることのないよう適正な労働時間管理についての

要請を行つたわけでござりますし、地方労働基準

局に対しましても、この点について遺漏なきよう

ござります。今後とも、適正な労働時間管理の実施

には努めていきたいというふうに考えているところ

でございます。

三点目の産業医活動の点でござりますけれど

も、産業医の方々は、現行法制によりまして、

毎月一回作業場を巡回しなければいけないというこ

とになつております。その作業場の巡回等につ

きましては、事業者は産業医に対し、職場巡回等に

をなし得る権限を与えなければいけないということが規定をされているわけでござります。

そういうことから、この趣旨が十分生かされる

よう必要な場合には指導をしていただきたいといふふうに考えておりまして、その趣旨にのつとつた活

動が産業医の方にやっていただけるようにしてい

きたいといふふうに考えてるわけでござります。

また、健康診断結果に基づく事後措置について

医師の意見を聞くということにしておりまして、

この医師というのは産業医であることが最も適当

でございますが、その事後措置についての意見を

言う場合にありますけれども、必要な資料が提供され

るということは必要でござりますので、今後、事

後措置についての指針をつくりていただきたいと思

っておりますが、それにおきましても、必要な資料

の提供についても具体的に記述をすると、検討いた

したいといふふうに考えております。

○永井国務大臣 四点目の御質問でございます

が、本来、すべての事業場において、その状況に

応じまして必要な産業保健サービスが提供され

ることが重要であります。そのことが達成されまし

て初めて労働福祉の達成ができたといふふうに言

す。

第一類第十二号 労働委員会議録第七号 平成八年六月七日

条の二中「前条第一項から第四項まで又は第五項ただし書」とあるのは「前条第二項前段若しくは後段(派遣先の事業を行う者が同項後段の政令で定める業務に従事させたことのある労働者(派遣中の労働者を含む。)に係る部分に限る。以下この条において同じ。)、第三項、第四項(同条第二項前段及び後段並びに第三項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。)又は第五項ただし書(同条第二項前段及び後段、第三項並びに第四項の規定に係る部分に限る。)とする」に改め、同条中第十六項を第十七項とし、第十五項を第十六項とし、同条第十四項中「第六十三条」の下に「、第六十六条の三第三項」と加え、同項を同条第十五項とし、同条第十三項の次に次の一項を加える。

14 第十項の者は、当該派遣中の労働者に対し第三項の規定により適用される労働安全衛生法第六十六条の二の規定により医師又は歯科医師の意見を聴いたときは、遅滞なく、労働省令で定めるところにより、当該意見を当該派遣元の事業の事業者に通知しなければならない。

理由

最近における経済社会情勢の変化及び労働災害の動向に即応し、労働者の健康の一層の確保を図るため、産業医の選任要件を定める等事業場における労働衛生管理体制を整備するとともに、健康診断の結果についての医師又は歯科医師からの意見聴取、一般健康診断の結果の労働者への通知等事業場における健康管理の充実を図る等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

平成八年六月二十一日印刷

平成八年六月二十四日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

D