

労働委員会會議録第八号

平成八年四月三十日(火曜日)

午前十時開会

委員の異動

四月二十六日

辞任

松谷蒼一郎君

四月三十日

辞任

依田 智治君

補欠選任

中原 爽君

補欠選任

三浦 一水君

出席者は左のとおり。

委員長
理事

足立 良平君

委員

南野知恵子君
真島 一男君
武田 節子君
大脇 雅子君

○委員長(足立良平君) ただいまから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。
去る二十六日、松谷蒼一郎君が委員を辞任され、その補欠として中原爽君が選任されました。

○委員長(足立良平君) 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案を議題とし、質疑を行います。

○今泉昭君 平成会の今泉でございます。
去る二十六日に開催されました当委員会におきまして、諸先生方から大変具体的な点について御質問がございましたので、私はきょうは少し理念

政府委員

労働大臣官房長 渡邊 信君

局長 松原 巨子君

労働省婦人局長 太田 芳枝君

労働省職業安定局長 征矢 紀臣君

事務局側 常任委員会専門員 佐野 厚君

説明員 厚生省健康政策局総務課長 石本 宏昭君

本日の會議に付した案件

○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)
○高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

的な問題を中心として、大臣並びに労働省の皆さん方にお聞きをしたいというふうに思っています。
この派遣労働問題は、実は国の雇用政策というものに大変関連の深い、むしろそれが中心になりまして考えられてきたものである、かように考えておるところでございます。そこで、実は私も十年ほど、この問題を取り扱う中央職業安定審議会のメンバーとしていろいろ論議をしてきた経過がございますので、まず最初に、なぜ我が国において派遣法を導入しなくてはならなかったのか、必要なのかというこの背景についてお尋ねをしたいと思っております。

てきた反面、派遣先におきます就業条件が不明確になりがちであるという点で、労働者保護という観点からさまざまな問題が生じておったわけです。これは十年前、当時の実情でございます。
そんなことを背景といたしまして、労働者の保護を図る観点から、必要な規制の整備を図った上でこのような労働者派遣に対するニーズ、それに対応するための制度、これを認めようということと十年前に労働者派遣法が制定されたものであるというふうに理解いたしておるところでございます。

○政府委員(征矢紀臣君) ただいまのお尋ねでございますが、我が国におきます技術革新の進展等に伴いまして、専門的な知識、技術、経験を要する仕事、業務が拡大いたしました。これらの業務につきましましては特別な教育訓練が必要となる等の理由によりまして、企業として、みずからの従業員に処理させることも重要でございますが、あわせて労働者派遣という形によつてこれを処理させている。これは経済社会の変化に際しました経済的な側面でございます。また、高齢化の進展、女性の職場進出、高学歴化の進展等によりまして、専門的な知識、技術、経験を生かしたスベ

○政府委員(征矢紀臣君) ただいまの御指摘でございますけれども、労働者派遣事業制度の導入によりまして、時間的に拘束されずに働きたいという労働者、あるいは家庭責任等との関係で働く時間に制約がある労働者に雇用の場を提供すること、これをいいますとともに、企業の専門的な知識、技術、経験を必要とする労働力の需要にこたえる、先ほども申し上げましたようなこういうメリットがあるものというふうに理解しているところでございます。

国務大臣

労働大臣

永井 孝信君

て派遣労働者が解雇される、これは特に不況期になりやすそうということが顯著になるわけでございますが、そういう労働者保護という面からの問題があること、あるいは労働・社会保険の適用促進、これがなかなか現実に進まないというようなこと、あるいは無許可、無届け、あるいは対象業務外の労働者派遣などのいわゆる違法派遣が、これも少なくないのではないかとこのように見られる点、そういうような問題も顕在化してきているというふうに考えております。

○今泉昭君 もう一点関連してお聞きをしておきたいと思うんですが、現在六十万人の派遣労働者がいるわけですが、全体の雇用労働者の割合から見ると約一〇％程度の大変微々たる労働力でございます。アメリカあたりは、我が国に比べてまして、派遣労働法をつくったのは一九二〇年代のことでございますが我が国にとつては大変先輩に当たる、こういう実験をしてきている国であるはずでございますが、そういう国においても派遣労働者の数というのは同じように雇用労働者の数に比べて大体一〇％程度の労働者しか実際働いていない、こういうことになっているように労働省から出されている資料を見て理解をしているわけでございます。

この派遣労働者というものを、全体の雇用政策の中でいろいろ考えてみますと、最初の出発点におきましては、これからの雇用情勢が厳しいからいろいろな雇用対策をやっていく必要があるという意味でつくられたということではなくして、むしろ専門的な知識を持っている方々を活用したい、あるいは必要に応じていろいろな意味でのミスマッチを即解消できるような迅速な対応をとりたいというような意味で考えられてきたようでございます。失業者を減らしていくとか、失業者に対して雇用機会を多くつくっていくというような意味合いはどちらかといえば薄かったような気が私はするわけですが、最近雇用情勢が大変厳しくなってきたという状況で、景気の回復が期待されているといつても雇用情勢が必ずしも簡単には明るい方向に向いていくとは考えられないわけでございます。

そういう意味から考えまして、今後派遣労働者の位置づけというのは、今までと同じような位置づけでいかれるのかどうなのか、今後の派遣労働者の総労働者に占める割合であるとか、位置づけというものの、将来的な展望をどのように考えられておられるのか、多少位置づけも変化をさせていくようなつもりでおられるのか。そういう点についての、将来展望をお聞きしたいと思います。

○國務大臣(永井孝信君) 今、先生の御指摘、確かにこれからの経済社会の展開の仕方あるいは産業構造の変革のあり方などによってかなり取り巻く状況というものは変わってくるというふうに見えておられる方が多いと思うのであります。

したがって、その変わってくる状況に合わせて適切な対応を労働省といたしましては行つてまいりたいと思ひますが、今先生御指摘のように、企業においては業務の専門化、多様化が進む中で、外部にゆだねた方が効率的に処理できると考えられる分野がこれからも拡大していくと思ひのであります。労働者におきましては、みずからの技術や知識を生かしながら仕事の内容や就業の日時を選んで就業したいといった多様な働き方を求める層もこれまた一方で拡大をしていくと見ておられる方が多いと思ひます。これらの双方の需給、双方のニーズを結合するものとして、労働者派遣事業に対するあり方もあるいは要望もニーズも拡大する傾向にあるものと考えているところであります。

確かに、例えば労働者派遣事業に関する規制が極めて緩やかなアメリカにおきましては、派遣元事業所数は約一万二千であります。日本の場合はそれを超えて一萬三千ございします。全就業者に占める派遣労働者の割合が、先生も御指摘になりましたようにアメリカでは一・一％、日本ではそれ以下で〇・九％という数字になっております。こういう状況から見まして、大きな潜在需要が存在しないのではないかと推測も成り立つ

わけでありまして、我が国の場合は一年を超えるような派遣も専門的な職種によつては認められているわけでありまして、アメリカでは平均派遣期間というものが約二週間であるなど極めて短期的な需要に対応するものというふうになっているわけでありまして、そういう面からいいますとアメリカは大先輩であります。したがって、単純に存在しているわけではあります。したがって、単純な比較ということとは極めて困難であります。その反面、労働者派遣事業については労働者の保護を図りにくい、常用労働者の代替となつて不安定雇用を増大させるおそれがあるなどのデメリットも私どもは十分認識をしております。

したがって、この労働者派遣事業にかかわる規制緩和につきましては、このようなメリット、デメリットを十分勘案しながら、だからこそ雇用問題の当事者である労使を含めた関係者によつて十分な検討を踏まえて適切に対処することが必要だと思ひわけでありまして、

先生の御指摘のように、これからどう二十一世紀に向かつて産業構造が転換していくか、見きわめを今の時点で打つことは非常に難しゅうございしますけれども、この労働者派遣事業を通しまして、その時々企業の側あるいは働く側の双方のニーズをうまく合致させるような形で対応をすることが肝要だといふふうに考えているわけであり

ます。○政府委員(征矢紀臣君) ただいま大臣からお答えしたとおりでございますが、先生御指摘の政策論として、特に若年者の雇用失業情勢が厳しいと云ふにどう考えるかという観点から、例えばアメリカにおきまますような状況で比較的短期的な雇用で若い人が会社に入りまして、それでそこで一定の判断をして正社員化していくというような観点から派遣のあり方、そういう考え方もあり得るわけでございますが、我が国はむしろ専門的、技術的な分野におきまして働く、したがって派遣労働者としてある程度長期間にわたつて働くというところで、そこから先常用労働者に転化するといふこ

とは一般的には視野に入れていない、こういう考え方でございます。今後のあり方として、御指摘のように雇用情勢が非常に厳しくなるという中で、特に若年失業がふえた場合にそういう方について短期的に派遣という形で働いてそこから正社員化するというような考え方、これも考え方としては一つの方向であらうというふうに考えますが、ただ一つ、我が国の若年者の雇用状況につきましてはことしも非常に厳しい、超水戸期というようにございまして、短大が厳しいかと思ひますけれども、そういうことで、これは諸外国から見ますと非常に若年者が雇用につながつているという現状でございます。

それからもう一つは、今後若年労働者が非常に数が少なくなってくる、そういう中で経済社会の枠組みの中で対応がどうなっていくか、そういう観点も見きわめる必要がございします。それからもう一つは、今後検討はするわけでございしますけれども、そういう原則的な対応、どういう仕事でも派遣の対象にするという観点をとるとすれば、その際に諸外国のように非常に短期的な臨時な仕事ということで派遣期間が非常に短い、そういう問題であるとか、あるいは派遣先の企業の雇用責任をどう考えるか、こういう問題もあわせて検討しなければならぬ課題であるといふこと

でございます。その辺につきましては今後の検討課題ではありますけれども、これは労使を含めた関係者によつて十分に検討されるべき課題であるといふふうに考えておるところでございます。○今泉昭君 実は、アメリカの雇用政策の中に、いろいろな文獻を見ても、アメリカの雇用労働者のいわゆる位置づけというもの、こういうものをみてみますと、実は全労働者の中に占めるいわゆる中核労働者、正規従業員というものの割合が大体七〇％台ぐらい、それからそのほかの周辺労働者というのが残りなんです、そのほかの

と、これは一般的には視野に入れていない、こういう考え方でございます。今後のあり方として、御指摘のように雇用情勢が非常に厳しくなるという中で、特に若年失業がふえた場合にそういう方について短期的に派遣という形で働いてそこから正社員化するというような考え方、これも考え方としては一つの方向であらうというふうに考えますが、ただ一つ、我が国の若年者の雇用状況につきましてはことしも非常に厳しい、超水戸期というようにございまして、短大が厳しいかと思ひますけれども、そういうことで、これは諸外国から見ますと非常に若年者が雇用につながつているという現状でございます。

周辺労働者の中にパートタイマーが大体二〇％ぐらい、派遣労働者というのは一％程度の役割しか背負っていないわけだ。

というのは、アメリカという国は私が言うまでもなく、日本に比べて大変個人という意識の強い国でございまして、自分の理念、自分の生活信条、自分の思いのままに仕事につき生活を送るという意識が大変強い国でございまして、そういう意味では派遣労働者として働くという国民性も一つは持っているわけでありまして。しかも、日本に比べてまして、日本の場合は十六業種に限定されていますけれども、アメリカの場合は業種的な限定が全くない、どんな業種でも派遣労働者として働いていいということになっているにもかかわらず、派遣労働者の数というのは大変少ないわけでありまして。

そういうことを考えてみますと、日本は規制緩和、規制緩和という大きな流れの中で、あたかも派遣法を緩めていけば規制緩和とともに雇用が増大するというような甘い夢を持ちがちでございまして、そういうところから私も一番心配するのは、いろんな意味での労働者保護の芽がつかず、あるいは余り大事にされていかないと、そういうような危険性を大々持つわけでございまして、私も、私自身は、日本の場合、余り派遣労働者というものを規制緩和することによって、雇用問題の大きな一助になるとか助けになるとかという甘い夢は余り持たない方がいいのではないだろうかという気がしてならないわけでありまして。

その一例といたしまして私取り上げてみたいと思うんですが、いただきました資料の中で、十六業種の中で一番たくさん働いている業種というのはどういう業種かといいますと、実は二号業種なんです。すなわち事務用機器操作の労働者。その次に多いのがファイリング、五号職種であります。その次に多いのが財務処理の七号であります。これらの人たちの賃金を見てみますと、実は低い方から数えていった三番目のグループなんです。要するに、当初の目的でありまし

た専門家をできるだけ登用するとかいうような意味からも全くかけ離れた実態が出てきているような気がしてならないわけだ。例えば財務処理なんかで言いますと、大体賃金が七千円ぐらいです。それから、ファイリングにいたしましては、大した違いがない。この三種ともいわずも日給一万円以下の賃金で働いている方々ばかりでありまして、こういう方々は、大々範囲の広い使われ方をするわけでありまして。

そういう形で使われるというところに、この派遣労働というものが企業からいならば募集、教育の手段がかからない、労務管理の手段がかからない、いろんな意味で雇用調整のときは自由に、自由ではないかもしれないけれども、正規従業員、労働組合の仲間もかからないでどちらかといえばやめてもらうこともできるという、そういうところがどうも中心になって活用されているような気がしてならないわけなんですけれども、この点についていかがでしょうか。労働大臣、どのように感じられておられますでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) ただいま先生アメリカの状況、労働者の現状で、中核労働者、パート、派遣というところでお話ございましたが、現在の日本も大体同じような状況ではないか、大体パートタイム労働者が二〇％を超えた状況でございまして、それから、派遣労働者は一％弱というところでございまして。

そういう中で、ただいま御指摘のように、今後のあり方論としては、これは労使を含めた関係者で十分議論をしなければならぬわけでございまして、基本的に外国におきます労働市場のあり方と、それから日本におきます労働市場のあり方、これはやはり過去の経緯等の積み重ねも違っておりまして、それから法的な規制なんかも違っている面がございまして。そういうこともよく踏まえていきまないと、ただ外国がこうだから同じようにこうする、というような考え方をとるのは、これはなかなか問題があるのではないかと、あるいは、現在の派遣のあり方につきましては、これは専門的な

仕事というところで、派遣期間を長く、そのかわり対象業務は限定してやっておりますが、こういうやり方の積極的な面でのメリット等もあるわけでございまして、そういうものについてどう考えるかということもございまして。

それから、その辺のところをあわせて今後どうしていったらいいかというような課題があるのかと思ひますが、ただいま業務の関係で、賃金の状況等との関係で、専門性がやや薄いところに集中していることによって、それが常用代替その他の形になっているのではないかと、この中でございまして、いざにいたしまして、現在の制度は、専門的な分野というところでこの対象業務を定めて、その中で専門性の薄さ、厚さの問題はありますけれども、そういうところをきちんとして上に対処しているわけでございまして、専門業務関連外、そういう仕事を仮にやっているとすれば、それはこの制度に合わないわけですから、そういう仕事はやめていただかなければならない、やらないようにしなければならぬ、こういうことと対処するということとでございまして、今回の法律改正についてもそういう観点からの、むしろ規制を強化する面も幾つか盛り込んでいるところを御理解いただきたいと思ひます。

○今泉昭君 確かに今回の法改正は、そういう面の足りない点を、規制をある意味では強化をしまして、そういう弊害が出ないようにという点につきましては私も大いに賛成なものでございまして、もう少し具体的な実例としてお聞きしたいんですが、一般と特定と二種類の派遣がございまして、データなどを見てみますと、大体一般が八割ぐらい、特定が二割ぐらいのように見られていますが、けれども、この傾向というのはどのように見たいらいんでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) 派遣労働者の立場からいいますと、そういう特定雇用関係があるという前提でいく方が雇用が安定するということだけでいけば望ましいというふうに思ひます。ただ一方で、派遣需要の面からいいますと、やはり非常に経済社

会が多様化する中でいろいろな形の派遣需要があるというものを整理して法律で対処するという面からいいますと、柔軟性、弾力性という面から見ると、一般的な派遣という形の方がなじみやすい、こういうような問題があるかと思ひます。

その辺が結果として、全体の中で今御指摘のように八割、二割というふうになっているかと思ひますが、この点につきましては、どちらがいいかという点については今言ったようにそれぞれのメリット、デメリットがあるわけでありまして、一概に言えない問題と、それからその辺がどうあるべきかというのは、これは基本的には労働市場のあり方にゆだねざるを得ない問題ではないかというふうに考えております。

○今泉昭君 実はこれ、派遣事業をやっている企業の中身を分析してみなければはつきりとした答えは出てこないのではないかと、思ひますが、実は、私自身が職安審の委員をやっていたときに、毎月のように新しい派遣会社の申請が出される結果を、報告を受けておりました。その当時、特に立ち上がりを中心として目立ったのは、大企業の完全一〇〇％子会社という形で別会社をつくりまして、企業内にいる労働者をいかに外に出していくか、こういうふうなことでつくられた派遣会社というのは大変目立っていたと思ひます。十年前といえども、ちょうどプラザ合意でございまして、あの円高が急激に進んだときでございまして、我が国の特に輸出産業を中心とする大企業が、大々な雇用の過剰感に悩んでいたときでございました。

現に、今ですら大企業の中には二百万人を超えるいわゆる企業内失業者を抱えていて、これらの人たちのように処遇をしていくか、あるいは外に出していくかというのに大変頭を悩ませていると思ひます。

そういう派遣事業という一つの大きなグループがあると思ひますが、もう一つのグループというのは、新しいこういう産業に乗り出してきた企業はどうだろうかというふうに考えてみますと、どうも中小零細企業が多いような気がしてならな

いんですけれども、そういう認識でこの派遣業界の企業の実態というものを受けてとめてよろしいんでございましょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) 実態としては恐らく先生御指摘のとおりかと思えます。規模の大きいところでも大企業の一〇〇%の別会社でない形のものもございまして、大企業で数多くのところでもそういう別会社という形でやっておる例もございまして、御指摘のように中小企業というところでもこういう形でやっているとあろうかと思えます。

○今泉昭君 私、この雇用問題というのは、人間にとりまして生活基盤を安定させるための最大の重要な課題だろうというふうな認識をしております。これはやはり国が責任を持って、政策としてやっていかなくてはならないことではないだろうかというふうな私は信念を持っているわけでございまして、世の中の流れにつれては民間化をすとか、あるいは大きな政府よりも小さい政府がいいという大きな流れの中で、民間にこういう労働、雇用の問題を放手していくというあり方が果たしていかなものなんだろうかという疑問を実は持っている者の一人でございます。

そういう流れの中で、労働省としては職安審議会を中心としていろいろ御苦勞なされながら、実は雇用問題の解決のために工夫をされたんだらうと思うんでございます。私としては、これは職安行政の中でできない仕事ではないはずなのに、何で外に出していったのかという気がしてならないわけでございますが、むしろそういう意味で職安の場合、特に労働行政の職安行政に関しては人をふやしてもっと手厚い、きめの細かい行政をすべきではないかという気持ちを持っている者の一人なんでございますが、そういう考えにつきまして、大臣、どのように考えられますか。

○国務大臣(永井孝信君) 今、先生の御指摘のように、雇用問題については、もちろん基本的にも第一義的にも国が責任を持つべき重要な政策の遂行課題だと、こう思っているわけでありまして、こ

れから規制緩和がいろいろな形で行われていくというふうな考えられますが、労働者の雇用の安定という観点から見ると、先生御指摘のように国が労働市場全体をきっちり把握していく、これが極めて重要だと思えます。そして、国民に対して無料で職業紹介などを行う公共職業安定所の役割というのは、その意味では一層重要になってくると思っております。

行政改革もありまして、非常に厳しい要員関係、定員関係でございまして、その中でも、先生御案内のように、労働省の公共職業安定所あるいは同じ出先の監督署などについても、労働省のみはたとえわずかも増員をしてもらうてきた経緯がございまして。それは今言われたような、国は国民に対する雇用問題に責任を持つという重要性が認識されたからだと思うんですが、それだけで十分だとは思っていませんけれども、これから要員の配置についても全力を尽くしていきたいし、先生方にも御協力をいただきたい、こう思っているわけでありまして。

また、先般開かれた雇用サミットにおきましても、いわゆる公共職業安定所をもっと重視する政策を全面に打ち出すべきだということもフランスやドイツからも御指摘がございました。いろいろ会議の中で意見を聞いておりますと、この先進七カ国の中ではむしろ日本が他の国に比べて一番公共職業安定所の役割が十分に生かされているのではないかと、こういう自負は持つことができたけれども、今御指摘のあったようなことを十分に私どもは認識をしてさらに進めていきたいと思っております。

また、迅速かつ効果的な職業紹介を行うために、いろいろな情報機器を活用して求人や求職情報の提供機能の強化や専門的な相談援助機能の強化等を図ってまいる所存でございまして、このことと派遣事業を認めていくということをうまく相互に補充し合うということがやはり必要なのではないかと思っております。

派遣事業が雇用関係に大きなシェアを占めるといふわけではありませんが、本来の派遣事業として求めてきた専門的な職種、あるいは専門的な技能を生かすことも含めてこの派遣事業に問題が起きないように、そういうことを労働省として十分に配慮して対応してまいりたい、このように考えるわけでありまして。

○今泉昭君 正規従業員以外のいわゆる不定期労働者というんでしょうか、そういう人たちのことを考えてみますと、例えばこの派遣労働もその一つでございまして、そのほかにも我が国の場合には有料職業紹介というものが相当大きなウェイトも持っているはずであります。あわせて、パートタイム労働者というものが大変存在をしているわけでございまして、この三つをどのような位置づけをし、どのような法の制度の中でとらえていくかということが今後大変重要になると思うんです。

派遣労働者の中身を見てみますと、これはアメリカもそうでございまして、日本も大体八割ぐらいが女子労働者だというふうな聞いております。女性労働者の場合は、どちらかといえば家計の中心になって家計を支えていくという方々よりも、少しでも収入をふやしたい、あるいはまた時間を有効に使いたい、これまで持っていた自分の技術、技能を何らかの形で発揮したいという気持ちを持っていらっしゃる方が、今言いました三つの正規従業員以外の形で働いておられるというように実は聞いているわけでございまして。有料職業紹介の場合はちょっと違う一面があるとは思いますが、派遣労働者、派遣労働の場合とパートタイムの場合、その本質からいって余り違いがないような気がするわけでございまして。パートタイム労働は派遣労働よりもはるかに人数が多いわけでございまして、パートタイム労働と派遣労働を何で区分けしていかねばならないのかという疑念も一部あるわけでございまして、その点についてちょっとお聞かせ願いたいと思えます。

○政府委員(征矢紀臣君) ただいま先生、有料職

業紹介、派遣、それからパート、三者について御指摘がございました。派遣労働者につきましては、確かに御指摘のように女性が多いうございまして、アメリカで八割でございまして日本は九割でございまして。

派遣労働者とパート労働者、これについてどう違うのかというところでございまして、現在の考え方は、どちらかというとパート労働者の方というのは比較的専門性が薄い仕事についている。今御指摘のようなことで、女性の方が多く働いているということもございまして。パート労働者につきましては、いわゆるパート労働法、国会で御審議、成立させていただきまして法律に基づく対策を講ずるということでございまして。それから派遣労働者につきましては、現在御審議いただいております労働者派遣法の中で、専門性のあるものについて対象業務を限定して、そのかわり派遣期間は一年を超えて働けるというような形で対処していく、こういうことでございまして。

それから、有料職業紹介は、これも御指摘のように、これちょっとやや観点が違うわけでございまして、いずれにしてもこの有料職業紹介あるいは派遣の問題等につきましては今後どうなるかという点につきましては、有料職業紹介については現在中央職業安定審議会が労働を含めた関係者で議論をしていただいているところでございまして、これは我が国も批准している九十六号条約、このあり方をめぐりまして、最近の非常に激動的な経済社会の中で、いろいろな形で雇用あるいは希望も多様化している、そういう中でこの見直しが来年度七七年にあることになっておりまして、現在準備作業が進んでおりますけれども、その見直しの観点として、この有料職業紹介のあり方、それから派遣労働のあり方、あるいは職業情報の提供の問題、こんなものについてどう考えるかというふうな議論がこれから始まるうとしていて、ところでございまして、その辺も見ながら私どもとしては今後の雇用政策のあり方について考えていく

必要があるのではないかと、このように考えておるところでございます。

○今泉昭君 ちよつとデータを、もしわかつていたらお聞かせ願いたいと思うのですが、派遣労働者として派遣されている方が働いている職場、こういうのは中小零細企業に派遣されている例が多いのでしょうか、大ざっぱでいいです、何%とかそんな必要はありません、それとも大企業でもって受け入れているような傾向が多いのでしょうか。それを、もしわかつていたらお聞きしたいと思ひます。

○政府委員(征矢紀臣君) 労働者の派遣先の現状につきまして、申しわけありませんが、その規模別の調査をとっておられないものですから必ずしもその辺明らからでございませぬけれども、ただ一般論として例等を考えますと、必ずしも派遣労働者が中小零細企業に行っているかという、むしろそうでなくて大企業に行っている例も相当ございまして、これは恐らくそういう意味では数からいくとむしろこちらの方が多いいのではないかな、これは個人的な私の感じでございますが、というふうな感じでございます。

○今泉昭君 と申しますのは、実は派遣労働者が働いている先の企業実態、それから派遣をする際の派遣元の企業の基盤というものが、実は自分たちが安心して働くための大変重要なポイントとなると思ひのであります。

実は、派遣労働者の賃金というものと一般労働者の賃金を比較してみますと、日本の場合は必ずしも、先ほど私が申し上げましたように、特殊な技能を持つていらっしゃる方が派遣労働者として派遣されている例が決して数としては多くないものから、どちらかといえば限定的ない、垣根のないような、一般労働者としても扱われかねないような業種に大変集中しているものですから、一般の労働者と比較をしてみまして決して高い賃金じゃないんです。むしろもたつていて高い賃金も低いと私は見ております。逆にアメリカなんかの実態を見てみますと、派遣労働者の方が正規従業員より

りも高い賃金で実働しているわけですが。

こういう実態を見てみますと、これはいろいろ理由があると思ひますが、例えば契約をしていての契約金に比しまして賃金の実態を見てみますと、大体半分ぐらいです。契約金の半分ぐらいが派遣労働者の賃金として手渡されている。残りの五〇%は派遣元におけるところのピンはねといふことではなくして、例えば教育訓練なりあるいは募集費用なり、いろいろな意味での福利厚生費用なりに使われるのではないだろうかと思ひます。そういう意味で考えてみますと、派遣業者のマージンは実は微々たるもののような気がしてならないわけですが。

そういうことを考えてみますと、派遣会社といふものは、例えば大企業の完全子会社として自分のところの従業員をアウトプレースメントする、外に出していくということを前提としている企業は別問題といたしまして、独立の派遣業として営んでいて中小の派遣業者は大変企業実態からいって健全だとは言えないような状況にあるのではないかとこの心配をするわけがあります。そういうことが実は派遣労働者の賃金不払いになったり、福利厚生費の費用負担を削減してみたりというふうな形につながる危険性があると思ひますが、特に中小企業の派遣業者の経営実態というもののについて、調査などをされたことはございませうか。

○政府委員(征矢紀臣君) 私ども労働者派遣事業、これは許可制、届け出制ということで実施しているわけでございますが、許可の条件、これはきちんと押さえてましてその許可条件に合っている場合に許可をする、あるいは許可条件に合わなければこれを解除すると、こういう基本的な考え方ではあるところでございますが、個々の事業者の実態についてこれを個別に調査するといふのはなかなか難しい問題でございますし、そこまではやるのかという問題もございまして、私どもとしてはそこまでは調査はいたしておりません。ただ、それでマージンの問題につきましてどうかという点につきまして、この間御視察いただき

ましたところにつきましては、規模の大きいところ小さいところ、比較的しつかりしているところかと思ひますけれども、ざつと七五%から八〇%というふうな賃金の割合というふうな結果でございまして、ただ一方で、御指摘のように五〇%ぐらゐのところもあるのではないかと、その辺のコストについて企業としてどうかかるといふところもいろいろ対象業務その他によつて違ふわけでございます。その辺について個別に国が規制すべきかどうかという点になりますと、やはり基本的には事業活動を自由に実施していく、それについて国として労働者派遣事業法でどこまで規制するかと、こういう問題にならうかと思ひます。

その点につきましては、現在、御承知のように、労働条件につきましては労働基準法の十五条ですが、「労働条件の明示」で賃金、労働時間を明示する、あるいは派遣法の三十四条で労働実態が複雑な面についての就業条件を明示すると、こういうことで労働者の保護を図るといふ考え方で対処しているところでございまして。

○今泉昭君 派遣労働者は実際の雇用主と、それから実際の職場の現場で働いて監督を受ける二重の、二重の管理を受けているような形になるわけでありまして、普通の労働者でありますと直接雇用主が労働管理をする、労務管理をするというところで、法制上の直接的な関係というものが管理する側と管理される側というところで明確に出てくるわけですが、一番大きな問題がいろいろ出てくるのは、仕事をやっていく場においていろいろな問題が生じてくるわけでございます。そういう面では派遣先の管理者との関係というものが大変あいまいになりがちである一面がありまして、法の監視というのも大変薄らぎがちであることはもう言うまでもないことでありまして、そういう点を考慮されて、いろいろな規制を今回の法改正にも工夫をされたと思ひわけでありまして。

しかしながら、日本の場合は雇用管理責任といふものはあくまでも雇用主の方であります。派遣元の方にあります。ところが、先輩の立場にある

アメリカの派遣法を見てみますと、実は派遣先も派遣元も同じような雇用管理責任というものを問われるような法体制になっているというふうな理解をしておりますし、裁判の実例におきましてもそれが明確に出てきているような状況でございまして。日本も、そういう面では直接雇用元だけにそういう責任をかぶせるのではなくして、両方に持たせるような法体制を整えるべきではないだろうか、これがそこに働く労働者の保護に結びつくのではないだろうかというふうな考えをいっているわけですが、そういう点について所信をお聞かせ願ひたいと思ひます。

○政府委員(征矢紀臣君) ただいま先生御指摘の点でございます。確かにそういう問題がござい

現在、我が国の労働者派遣法につきましては、諸外国と違ふ点は、一方で対象業務を専門性の高いものに限定して、したがってそういう意味では、労働条件は一般的に言ひますと、そういう専門的な方ですからきちんと確保できる可能性が高いと、こういうものについて派遣法の対象にして、かつ働く期間も長くすると、こういう観点で対処しているところでございまして。そのかわり、労働派遣のあり方としては、ただいま御指摘のように、三者の間については派遣元が雇用責任を負い、それから派遣先の方は使用責任だけで雇用責任はとらない、こういう法律体系で組み立てられているところでございまして。

一般的に、いわゆる対象業務を限定しないあり方としましては、これについてはその事由をきつちり押さえて、臨時的、繁忙期、正規の労働者では対応できない時期に派遣労働者で対応する。したがって、そういう事由で派遣期間も二週間とか一月とか短い期間に限定すると、こういうことでやる。かつ、雇用責任については二重に派遣元のみならず派遣先についても負わせる、こういう考え方で対処しているところでござい

その辺についての法制のあり方が基本的に現状

におきましては違つてゐるところでございますが、したがつて、今後このあり方論として労働者の派遣事業をどう考えるかという点について検討する場合には、当然そういうところも議論の対象になる課題であらうというふうには考えているところでございます。

○今泉昭君 二つほど要望を申し上げておきたいと思いますが、先ほど私が申し上げましたように、当初の法を制定したときのねらいから外れまして、先ほど申し上げましたように、大変専門性の薄いとところにニーズが高くて、大変多くの方々がそこに働いているような実態でございます。

それにもかかわらず、当初は専門性が高いというところで、アメリカやドイツやフランスに比べて、派遣期間もある程度、一年程度はやむを得ないという、少し長くてもやむを得ないという考え方であったようでございますが、そういうような専門性のないところが多いにもかかわらず、実態の派遣の長さを見ますと、一年以上というのは大変我が国の場合は多いわけでございまして、本来ならば、そういう専門性のないところが多いならばもっと派遣期間が短いのがこれは自然の形だろうと思うわけでございますので、本来の目的に沿つたような実態が出てくるようにこれはやっぱり行政の指導というものが、あるいはまた法の不備の改正というものが必要ではないだろうか、こういうふうなふうに思つてございまして、ぜひその点について今後とも御努力をお願いしたいと思います。

それから第二点は、労働者の苦情の問題におきまして、現場に労働組合でもあれば労働組合が肩がわりして苦情を吸い上げて、いろんな形で積極的に解決をしてくれるんでしょう。しかしながら、派遣元にもほとんど労働組合がないような実態でございますし、我が国の場合は、派遣先においても、派遣先で働いている労働組合の中に実は入れてくれるというようなことはまずあり得ないわけでありまして、アメリカの場合はそういう例も実はあるわけでございますが、日本の場合は皆無

でございます。そういうことになりまして、そこに働く労働者はみずからの力でもつてこの問題を解決していかなくやらないという気持ちになるわけでございます。

データなどを見てみますと、七〇%以上が苦情は解決をされているというこの結果は出ています。ようございませうけれども、実態は必ずしもそんなものではないだろうというふうには、下に埋もれている例がたくさんあるのではないだろうか、よほどひどいものだけがでてくるのではないかと、いうふうなふうに思つてございまして、この苦情処理機関というものの工夫を今後とも検討していただきたいと思います。この二点を、まず要望として出しておきたいと思ひます。

さて、時間も迫つてまいりましたので、介護派遣の問題あるいは育児休業に対する派遣の問題について少し触れたいと思ひます。

この問題については、むしろ女性の先生方の方から集中的にお聞きになると思ひますので多くは避けたいと思ひますが、育児休業制度というものの法制化がなされてこれからはますます利用者がふえてくると思つてございまして、介護休業の問題は大変微妙な問題が多いものですから、なかなか普及というものが遅々として進まないのではないだろうかと思つてございまして、そういう意味で、我が国の場合は介護の問題はボランティアの問題と絡めて根本的に考え直す必要があるのではないかと、この私の持論でございます。と申すのは、たまたまボランティアといえは阪神・淡路大震災を契機にいたしまして大変クローズアップされておりました、それだけが中心になつて議論されがちでございますけれども、それとは別に、基本的に我が国はボランティア問題というものを考え直す時期に来ているのではないかと思つてございまして、

わけです。そういうことから、どちらかといえば国民の中に、一つの組織に入つて、そして国のために何をやるかあるいは団体のために何をやるか、自治体のために何をやるか、社会のために何をやるかという意識の大変薄いのが私は心配なのでございまして、これからますます高齢化社会になつて、高齢者の数が大変ふえるとするならば、これは単に介護保険の問題であるとか、あるいはまた一部の人のボランティアにこれを任せておくということではいけないような、大変重要な危機的な状況が我が国には将来やってくるのではないかと、このことを心配しているわけなんです。

そこで、私自身といたしましては、徴兵制度にかわるという意味合いの、表現はおかしいんですけども、私は教育の中にこれをカリキュラム化してしまつて義務づける必要があるのではないかと。例えば半年なら半年、ちよつと教員の免許を取るためには実地に出て実習をやつてこなくやならないわけでございます。そういう形のものを一億国民がすべて経験をして世に出ていく、こういうシステムが必要なんじゃないかと思つてございまして。そういう経験をしないければ企業には就職できない、これは社会に出る前の義務なんだという形の、これは文部省の管轄でありますからここでは余り大きく言えませんが、そういう社会をつくつていく必要があるんじゃないか。

そのためには、幾らそういう教育を受けても、実は実際に社会に出てそれを組織的に動かす社会的なシステムができていなければ、これは全く何にもならないわけでありまして、ボランティアが勝手気ままにボランティア作業として介護の実地に出ていっても何の役に立たない、ばらばらなことになるわけでございますから。

そういう意味で、介護という問題に絡めて根本的に介護問題を考え直してみることがあるのではないだろうか、こういうふうな考えるわけでありまして。例えば、労働者の範囲で言うならば、これは文部省とは全然別個にそういう段階を経た者でなければ企業としては受け付けない、企業の中に

就職できない、こういうようなシステムをつくるという考え方はいかがでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) なかなか新しい、難しい課題についてお話しになられませんでしたけれども、今後二十一世紀に向かって高齢化が急速に進む中で介護の問題が非常に大きな課題であるということとはもう御指摘のとおりかと思ひます。これについて教育という観点からどのように取り組むか、これは文部省所管でございますし先生からの御意見はそういうことにつきまして文部省の方にも伝えたいと思つておりますが、どう考えるかということでございまして。

それから、ボランティアとしてこの問題についてどういうふうに取り組むかという点につきましても、これは課題としては非常に大きな課題かと思ひますが、私どもがなかなか率直にお答え申し上げることは困難でございますが、ただ一点、後ほどまた御審議いただきます高齢者雇用安定法の中でシルバー人材制度という仕組みがございますが、これはボランティアではございません。一定の収入を得て働く仕組みで、これはむしろ高齢者間の相互扶助というふうなことになるかと思ひますが、シルバー人材センターのメンバーが介護についての補助的な業務、一定の教育訓練等もしましてやるという点については、全国的に今後の高齢社会に向かって非常に重要課題ということで取り組みを始め、そういう実態もふえてきている、そういうところはございます。

この介護につきましても一つの御意見の、企業の就職問題という観点から、企業がそういう一定の経験を積まなければ採用しない、できないようにしろという点でございまして、これにつきましても法制的に考えるとすれば、やはり非常に大きな議論のあるところでございます。例えば先進国におきましてもそういう規制があるかどうか、あるいは基本的には労働契約自由の原則の中でどこまでそういう規制ができるかどうか、そういう問題点が内在するわけでございまして、なかなか率直に申し上げまして簡単にそういう方向に向

かつて検討できるかどうかという点についてはお答えが難しいかと思いますが、一応の研究課題として研究してみたいと思います。

○今泉昭君 時間が参りましたので質問はやめますが、働く者にとりまして労働行政というのは実は唯一の力強い国の機関なわけではございません。いろいろ民営化であるとか行政改革であるとか規制緩和だとかという時代の大きな流れの中で、大変苦しい立場に立たされることが多いとは思いますが、あくまでもひとつ働く人たちの立場に立つてこれから力強い労働行政を志向してくださることを心からお願ひいたしまして、私の質問を終わります。

ありがとうございます。

○大脇雅子君 それでは、前回に引き続きまして質問を続けさせていただきます。

先回、平成三年度の行政監察結果のフォローアップについてお尋ねをいたしました。その中で、労働基準監督署がいわゆる監督指導をしていて、是正報告の提出の徹底を図るよう改善措置を図るといような回答をしておられるわけですが、その結果についてお尋ねをいたします。是正報告の数、それから違反の類別などについてお尋ねをいたします。

○政府委員(松原巨子君) 先生御指摘の平成三年の総務庁の行政監察結果に基づきまして、先ほど御指摘されましたような回答を私どもいたしたわけでございます。その後、具体的には平成四年二月に全国監督課長会議を開催いたしましたけれども、その場におきまして是正報告の提出の徹底を図るよう改めまして指示をいたしております。さらに、その後に監督課長会議、ブロックでやつたりしたのも含めまして相当の数やっておりますし、また全国の労働基準局また監督署に對しまして本省から監察などもやっておりますけれども、その機会を通じてやはり同じように是正報告の提出の徹底というのを図ってきているわけでございます。

具体的にどの程度提出をされているか、また違

反がどの程度かというお尋ねでございますけれども、直近の数字を御紹介させていただきますと、平成六年におきまして労働基準監督署が派遣元事業主に對しまして実施した定期監督の件数は二百三件でございます。そのうち、労働基準法に何らかの形で違反をしておいた事業所数が九十事業所、率にいたしまして四四・三％という数字でございます。

具体的な違反事項でございますけれども、例えば労働者を雇い入れる際には賃金については文書によつてその労働条件を明示しなければいけないというところに法律上なっておりますけれども、その明示がなされていないとか、それから法定労働時間を超えて時間外労働を労働者にさせる場合には、三十六条に基づきます協定が必要なのでございます。協定なしに時間外労働をやらせたというようなケースもございました。なお、最初に申し上げるべきだったかもしれないけれども、これは派遣業に對しまして定期監督でございますが、いわば内勤の労働者、派遣労働者ではなくて内勤の労働者も含めた違反事項でございます。

なお、それ以外にも例えば就業規則の作成、届け出が義務づけられているにもかかわらずそういったことがやられていないとか、また事業場規模によりましてけれども、衛生管理者の選任が義務づけられているにもかかわらず選任されていなかったといったようなものが違反事項として把握をいたしております。

また、一般の事業場に定期監督というのも実施をいたしているわけでございますけれども、その際は、労働安全衛生法令に關しまして二十件、労働基準法関係が六件というふうになっております。違反の内容については、先ほど申し上げましたこととおおむねダブっておりますので割愛をさせていただきますが、そういうような件数でございます。

なお、違反をこういうことで指摘をいたしたわけでございますけれども、違反の内容によりまし

て再度監督し是正を確認しているような場合とか、または是正報告を求めるということで確認をしているとか、また就業規則の作成や届け出がなされていないというようなケースにつきましては、労働基準監督署に就業規則が届け出られたといったようなことで確認をするといったような形で何らかの形で確認をしてくれているという状況でございます。

○大脇雅子君 改善措置の状況によりまして、労働者派遣事業指導官というものを増設しておられるわけですが、これと監督官との提携というものが、仕事はどのような形になっているのでしょうか。○政府委員(征矢紀臣君) 提携の御指摘でございますが、私どもの行政につきましてはこれは労働者派遣事業法に基づきます対応、これを適切にしていこうと、こういう観点から対処しているところでございます。労働基準監督官につきましては、これは御承知のように最低労働基準を遵守していただくという観点から監督、指導を行つていこうと、こういうことでございます。しかし、この辺につきまして行政を進める上で必要があれば提携をどうするか、こういうことも考えなければならぬというふうに考えております。

○大脇雅子君 それでは、その派遣労働者の雇用保険、社会保険への加入の促進をする具体的な内容はどのようなこととられようとしているのでしょうか。とりわけ、事業主負担が派遣労働者の自己負担になっているというこの苦情がかなりあると思ふんですが、その点についての指導状況はいかがでございますでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) 派遣労働者の労働保険等への加入の促進でございますが、この点につきましては、昨年末の中央職業安定審議会の建議におきまして、「派遣労働者に対する労働・社会保険の適用の促進を図るため、関係者の制度の趣旨、内容に対する理解を促進するための措置」として、関係者に対する指導、周知を行うことが適当であると、こういう御指摘をいただいているところでございます。

労働者といえましては、建議を踏まえまして派遣労働者に對します労働・社会保険の適用の促進を図るための具体的な措置として、今回審議をお願いしております法律の中へ盛り込みました労働大臣が定めて公表する派遣事業主及び派遣先が講ずべき措置に關します指針及び派遣労働者に対するパンフレットに制度の趣旨、内容等必要な事項を記載すること等によりましてこの指導、周知を行うことを予定いたしているところでございます。

それから、保険料の負担の問題につきまして、これは基本的には制度の枠組みとして雇用保険につきましては料率が決まっておりますので、労使で負担していただく、こういうものでござい

○大脇雅子君 事業主負担を、本来ならば事業主が負担すべきものを自己負担を要求するという派遣業者があるということ現場労働者の声として耳にいたしますので、よろしく指導の徹底を図つていただきたいと思います。

次に、派遣労働者からのさまざまな苦情が出ていと思ふんですが、労働省としてはその苦情の発生状況をどのように把握しておられるでしょうか、お尋ねをいたします。

○政府委員(征矢紀臣君) 派遣労働者からの苦情の発生状況でございますが、これにつきましては、例年七月に実施しております労働者派遣事業適正運営推進月間におきまして全国の公共職業安定所等に寄せられました労働者派遣事業にかかわる苦情、相談件数、これを見ますと、平成六年度におきまして二百五十五件、平成七年度におきまして二百六十九件に上つていところでござい

その内容といたしましては、適用対象業務以外の業務に關するもの、労働者派遣契約の中途解除を含む解雇に關するもの、賃金に關するもの、就業条件の明示に關するもの等が比較的多く見られる状況でございます。

○大脇雅子君 その苦情の処理については、どの

ようにされているのですか。とりわけ労基法違反、その他の状況が出た場合の措置についてもお尋ねいたします。

○政府委員(征矢紀臣君) 派遣労働者からの苦情につきましては、これは公共職業安定所の窓口において対応しているところですが、調査いたしました件のほとんどのケースにつきましては、派遣元あるいは派遣先責任者を中心に派遣先と派遣元事業主との密接な連携のもとでおおむね適切に処理されているものというふうに承知いたしているところでございます。

私どもの窓口で、仮に労働基準法に関するようなものについて把握いたしました場合には、これはやはり労働基準監督署と連携をとって、そちらで対応していただくということになろうかと思っております。

○大脇雅子君 労働者派遣に関する労働基準法違反で、いわゆる命令とか勧告とかあるのは送致などされた事例はあるのでしょうか。

○政府委員(松原亘子君) 先ほど私が申し上げさせていただいた数字は、具体的にそのうち何件に是正勧告をしたかどうかというのはいささか不正確でございますけれども、違反が非常に重篤というところと、違反が非常に重篤な事項について違反がある場合にはおおむね是正勧告をいたしているわけでございます。

なお、手元に送致の件数の数字を持っておりますので、恐縮でございますがその件についてはここで答えすることはちょっとできないので、申しわけございません。

○大脇雅子君 それじゃ後でお知らせいただければと思います。

今回、苦情処理に関する事項あるいは損害賠償の措置等について派遣契約の内容に記載されるわけですが、その記載事項は派遣元あるいは派遣先の管理台帳の記載事項とすることとされており、それがそれぞれ今回の改正を含めて具体的な内容はどのようなものか。あるいはまた、どのような効果が出るというふうに把握しておら

れるのでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) 労働者派遣契約に記載すべき内容としては、派遣元事業主、派遣先におきましては苦情相談の窓口あるいは苦情処理のプロセス等が考えられるところでございます。また、派遣元管理台帳及び派遣先管理台帳に記載すべき内容としては、苦情の申し出のあった年月日あるいは苦情の内容及び苦情の処理状況等が考えられるところでございます。この点につきましては、具体的には法律が成立いたしましたら、その後の実施する段階で関係審議会において審議いただきまして対処してまいりたいと思っております。

これらの内容につきましては、改正後の法第四十七条の二の規定に基づき公表いたします。指針に盛り込むことを予定いたしております。指針を派遣元事業主及び派遣先に周知徹底するとともに、指針に基づいて指導、助言することによりまして、派遣元事業主等による苦情処理が適切に行われるよう努めてまいりたいというふうに考えております。

○大脇雅子君 そうした記載された条項その他を、派遣労働者自身に周知徹底させる必要があると思っておりますが、その方途についてはどのようにお考えでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) 私どもといたしましては、まずこの法律を施行する段階でできるだけ周知、広報に努めますとともに、私どもの出先機関等にパンフレット等を配付いたしまして、これが関係方面にできるだけ多く渡るように努力をいたしたいと考えております。

○大脇雅子君 派遣労働者の専門性を確保するということが必要で、派遣労働者に対する教育訓練はどのようなものになっているのでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) 御指摘のように、派遣労働者に関しましてはこれは専門性を高めるといふ観点から教育訓練が実施されることが重要でございまして、この実施状況につきましては、私ども

も平成七年の労働者派遣事業実態調査によりまして、一般労働者派遣事業におきまして教育訓練の受講状況につきましては、新規採用登録時に受けたものが常用で五・一四％、登録型で四〇・二％、派遣直前に受けたものが常用で四四・六％、登録型で四〇・三％、派遣後に受けたものが常用で五・一四％、登録型で三・一六％でございます。特定労働者派遣事業におきまして教育訓練の受講状況につきましては、新規採用時に受けたものが八〇・六％、派遣直前に受けたものが三八・五％、派遣後に受けたものが五・一八％というふうな形になっております。

教育訓練の方法といたしましては、派遣先でのOJT、派遣元事業所内のOJT、派遣元事業所内でのOFF-JT、こういうものが比較的多くなっているところでございます。

○大脇雅子君 昨年の十一月にスタートしたと伝えられておりますビジネスインスタン制度というのがございます。それは、説明会の後、キャリアアップ研修を三ないし六カ月間行っており、そして一定程度スキルを身につけた後、OJT研修という名のもとに一年間その派遣先に出す。スキルを生かすという名目ですが、給与支給がほぼ二十万、社会保険の加入制度も福利厚生制度もあつて、そのビジネスインスタン制度の推薦文句によりまして、「OJT研修 人材派遣会社のメリットを活かし、派遣システムを利用して様々な企業での実地研修を行います」という、そういう募集で九六年三月で約八十名が参加したという事例があると聞いております。

これは労働者派遣法によりまして、専門的な性格を有したまたは特別の雇用管理を必要とする業務とすることにより規制がかかっておりまして、政令で定める業務に限定をされ、これ以外の業務については労働者派遣事業を行うことは罰則つきで禁止されるというのが法の趣旨だと思いますが、このOJT研修制度、いわゆるビジネスインスタン制度というものを認めると、これは低賃金を固定化して他に普及のおそれがあるばかりで

はなく、この適用対象業務の拡大ということになって法的に問題ではないかというふうに思いますが、その点についてはいかがでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) 御指摘の件につきましては、ある会社が昨年に行っているものを指すものというふうに考えますが、これにつきましては、御承知のように非常に厳しい雇用情勢の中でなかなか就職の決まらない大学四年生あるいは未就職卒業生、こういう方を中心に語学やあるいはOA実務、秘書業務、こういうものについて即戦力になるためのキャリアアップ研修を半年間実施した後、本人が希望すれば同社の労働者派遣システムを利用して働く実務研修、実地研修制度、この研修を一年間行う、こういうものであるかと思っております。

これらの業務につきましては、ただいま申し上げましたように十六業務の中に指定されております範囲内に含まれる業務についての実地研修、こういうことでございまして、この制度につきましましては労働者派遣法上の観点から見ますと、これについては問題は特段にないのではないかとこのように考えております。ただし、その受講生等から具体的な苦情等があれば、当然これは私も行政として対応しなければならぬというふうに考えているところでございます。

○大脇雅子君 OJT研修というのは雇用機会均等法あるいは平等処遇を果たすところにも入っておりますし、それから在留資格では特別に研修という枠組みがある以上、このOJT研修がいわゆる十六業務に限定されるということについては何らかの指導監督というものが必要ではないかと思っております。そうしますと、いわゆる中途解除の問題についてはどのようにお考えでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) 実地研修、OJTというところで一年間行われておりまして、これについては現実には給与が支払われているということでございますので、そういう観点でいきますと、今回法案で改正の御審議をいただいております中途解除の問題、これに該当するということに考えてお

ります。
○大脇雅子君 給料がその職種にかかわらず何か二十万というふうに仕切りがされていてさまざまな研修をするということですが、この点については御見解はいかがでしょう。

○政府委員(征矢紀臣君) 具体的にその給料がどんな状況かというのを把握しているわけでございませぬが、給料につきましてはこれは一定の考え方、決められるというものであろうかと思ひます。

私も行政の立場からいいますと、労働者派遣法に基づいてきちんと対応しているかどうかという観点からいいますと、やはりこの対象業務の範囲内、これを外れたものは当然違法ということになりますからそれはできない、こういうことできちんと押さえていかなければならないのではないかと、うふうに考えております。

○大脇雅子君 この制度が、いわば適用対象業務外への派遣という形で拡大しないように十分な監督をお願いしたいと思います。

次は、ガルダ・インドネシア航空の件について東京都労働委員の命令が出されたわけですが、それについてはどのような御見解なのでしょうか。とりわけこの問題では、通訳として採用してスチュワーデスの業務をさせたということで、通訳なら深夜乗るわけですから労働基準法違反になりますし、スチュワーデスなら労働者派遣法の違反になるということで直接雇用を求めたケースですが、それが認められなかったということについては法的にいろいろな論点があると思ひます。ただ、派遣労働者の立場に立ちますと、こういう状況の場合は必ずしもないというのが状況でありますが、そういった派遣労働者の保護の観点から、これはどのような対応が図られてしかるべきだということをお考えでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) 御指摘のガルダ航空事件につきましては、東京都労働委におきまして一定の命令が出たわけでございますけれども、これは現在中央労働委員会に係属中でございますので、政府といたしましては、私もといたしましてコメントは差し控えていたいただきたいと思ひます。

違法な労働者派遣事業に対して、労働省といたしましては、これは派遣労働者保護の徹底を図るという観点から厳正に対処していかねばならないということでございますが、ただあわせて、その際に派遣労働者の雇用の安定にも十分留意する必要があるということでございます。いかなければならないというふうに考えているところでございます。

○大脇雅子君 派遣元、派遣先、あるいは労働組合などの団体交渉、諸義務ということもさることながら、むしろそういう処理の問題として、例えば苦情処理の機関に労働組合などを参加させるというふうな観点での対応が私はいいのではないかと、うふうに思ひますが、その点についてはどのように考えたらよろしいのでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) 今回、法案でお願いいたしております中で、苦情処理に関する措置等も盛り込んでいくところでございますけれども、これについてどういうふうな形で対処するかという点についてはいろいろ御意見もあろうかと思ひます。

ただ一方で、先ほども御指摘ございましたけれども、労働組合自体が派遣労働者を労働組合に参加させないという例も多数ございますし、あるいは労働組合がないのが一般的であると、こんなこともございませぬ。現状におきまして、なかなか画一的に考えることが難しいのではないかと、うふうに考えているところでございます。

○大脇雅子君 労働者派遣事業に對します賃金の支払の確保等に関する法律の適用の考え方及び適用の状況についてお尋ねをいたします。

○政府委員(松原亘子君) 賃金の支払の確保等に関する法律という法律がございますが、これによります未払い賃金の立てかえ払い事業は先生御承知のとおりでございますが、企業が倒産したために賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、その未払い賃金の一定範囲について国が事業主にかわって支払うという、こういう制度でございます。御指摘の労働者派遣事業につきましても、他の事業と同様に派遣元の企業が倒産した場合、賃金が支払われないまま退職した労働者に対しては、この賃金の支払の確保等に関する法律に基づきまして一定の範囲で未払い賃金の立てかえ払いを行っているわけでございます。つまり、他の産業と同様に適用されるということでございます。

この適用状況というのを、具体的にどういう意味で御質問されたかわからない面もございませぬけれども、未払い賃金立てかえ払いを実際に行った件数ということをお答えさせていただきます。最新時点平成六年度、全産業でございますけれども、千八百四十四の企業に対して発生いたしました未払い賃金について立てかえ払いを行っておりますが、支給されました労働者数が一万八千七百四十七人、金額にいたしまして約七十億という額に上っております。

なお、これは当然この中に労働者派遣業も含まれていて、うふうに私ども現場から報告を受けております。具体的に何件で労働者数何人というところまでは内訳をとっておりませんので、まことに申しわけございませんが、適用されておること、いざこれに御勘弁いただきたいと思ひます。いざこれに制度は、労働者にとっては倒産した場合の賃金が確保されるという意味で非常に重要な手段でございますので、今後ともこの運営には私ども万全を期してまいりたいというふうに考えているところでございます。

○大脇雅子君 育児休業等取得者の代替要員に係る特例が今回の法改正で行われるわけですが、建設業、港湾運送業あるいは政令で定める業務として警備業が除外されておりますが、その理由はどこにあるのでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) この点につきましては、労働者派遣法制定時にさまざまな議論もあつたわけでございますけれども、考え方の整理といたしましては、港湾運送業務につきましては、これは業務の波動性等にかんがみまして港湾労働法という別の法律がございまして、そこで特別の雇用調整制度が設けられておりまして、それが理由でございます。建設業務につきましては、これは一般的に重層的な下請関係のもとに業務処理が行われている中で、これにつきましても別の法律、建設労働者の雇用改善法という法律によりまして雇用関係の明確化等を図るための措置が講じられていて、こういうことから適用除外業務といたしたところでございます。

このほか、当該業務の適正な実施を確保するためには労働者派遣事業として行わせることが不適当と認められる業務について政令で除外することになっておりますが、そういうことで現在警備業務が定められているということでございます。今回の特例におきましても、中央職業安定審議会の建議を踏まえまして、これら労働者派遣事業という需給調整システムを導入すること自体不適当であるというふうに考えられている業務につきましては、現行の整理の考え方にならぬように適用対象業務から除外するというふうな考え方をとっているところでございます。

○大脇雅子君 育児休業取得者の代替要員に関する特例の適正な運用を確保して乱用を防止するために、いかなる措置を講じようかとされているのでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) 育児休業等取得者の代替要員に係る特例につきましては、育児休業等取得者の代替要員の確保という事由に着目して設けられた制度でございまして、その事由により労働者派遣が行われるように担保することが必要であると考えているところでございます。

このため、育児休業等取得者が現にあり、その人の業務について労働者派遣が行われることを明らかにするため、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取得者の氏名、休業取得者が従事していた業務及び休業取得期間を記載させることとしたしまして、派遣元事業主及び派遣先はもとより、指導、監督を行う行政機関の職員におきまして、特例による派遣が適正な事由により行われているかどうかを確認できるような仕組みを考えているところでございます。

育児休業等取得者の代替要員に係ります特例の適正な運営を確保し乱用を防止するために、派遣元事業主及び派遣先により、これらの措置が適切に行われるよう私どもとしては指導、監督をしてまいりたいというふうに考えております。

○大脇雅子君 例えば、一年間というふうに期間が限られるわけですが、労働協定によって一年の育児休業期間を例えば三年とか二年に延ばしているところがあると思うんですが、その場合は、この特例との関係でどのように考えたらよろしいのでしょうか。あるいはまた、当初一年というところで休業を予定していた労働者が六カ月で復職をしたいといった場合には、派遣労働者に対する取り扱いというのはどのように考えたらよろしいのでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) 育児休業等取得者が出ました場合に、すぐに代替要員を自社内で確保したり、あるいは新たに雇用することが困難な場合、これが想定されることから今回の特例措置を講ずることという考え方をとっているところでございまして、休業期間が一年にわたるようなケースについては、派遣先の事業主はこの特例を活用しながらその期間を利用して、自社内の例えば人事ローテーションによって代替要員を確保すること、あるいは代替要員を募集することによりましてパート労働者等の代替要員を確保すること、そういうことができるのではないかとというふうに考えているところでございます。

それから、もう一点の御指摘の当初一年の育児休業を予定しておいた者が六カ月で戻るとい場合、こういうケースにつきましては、派遣労働

者には何ら原因がないにもかかわらず就業機会が失われる、こういうことになるわけではございません。そういう意味から、雇用主としての派遣元事業主が当該派遣労働者の新たな派遣就業の機会を確保する等、その雇用の安定を図るべきものというところでございまして、そういう考え方で指導をしてまいりたいというふうに考えております。

○大脇雅子君 そうしますと、育児休業、介護休業取得者について、休業を取得したことに伴う不利益を取り扱いの禁止、あるいは原職復帰の保証を制度化するよう検討いたしませんと、この特例との関係でその権利が形骸化していくという危険性があると考えられますが、この点の御見解はいかがでございますか。

○政府委員(太田芳枝君) 育児休業、介護休業を取得したことに伴う不利益取り扱いの禁止につきましては、休業の申し出、取得を理由とする解雇の禁止及び年次有給休暇の取得要件に係る出勤率の算定に当たっては、休業を出勤とみなす取り扱いについては育児・介護の法律の方に規定をしておるところでございます。

しかし、それ以外の事項につきましては、いかなる行為が不利益な取り扱いとして禁止することが適当であるかどうかというコンセンサスが得られていないことにかんがみまして、法律上は明文化せず、育児・介護休業法に基づき労働大臣が定めました事業主が講ずべき措置に関する指針の中に、育児・介護休業中における待遇や、休業における賃金、配置等の労働条件に関する事項が、休業を取得したことを理由として当該労働者を不利益に取り扱うものではないと規定をしないというところを盛り込んでおります。

そしてまた、休業後の原職復帰につきましても法律で一律に禁止することは困難でございますので、指針の中におきまして、育児休業及び介護休業後におきましては、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ということに配慮をしてほしいということをお願いしているところでございます。

労働省といたしましては、この指針をつくって、昨年以来その指針の周知、啓発に努めておりますが、今後とも一生懸命やっていきたいというふうに思っております。

○大脇雅子君 病院における介護の業務を適用対象業務に追加するに当たりましては、どのような事項に配慮することが必要と考えられるでしょうか。とりわけ医療福祉事業の専門性の確保及びチームワークの養成というものは重大だと考えられます。

追加することに向けて、労働省と厚生省の関係省庁との連携の状況、あるいは現在議論されているとすれば、その論点について双方の省庁にお尋ねをしたいと思っております。

○政府委員(征矢紀臣君) 病院における介護の業務につきましまして、これを労働者派遣事業の適用対象業務に追加するという点につきましては、常勤の看護補助者の雇用・労働条件に悪影響はないか、医師、看護婦等とのチームワークで行われております病院での介護業務になじむか、質の高い介護労働者を確保できるかというような問題点が考えられるかと思っております。

しかしながら、一方で派遣労働者による介護につきましましては、派遣元が教育訓練を行うこと等によりまして、専門的知識を有する介護労働者を確保し、付加価値の解消後の病院等におきまして夜間、繁忙時間帯におきまして介護などの、常勤の看護補助者のみでは対応できないような場合の介護ニーズに対応し、医師、看護婦等、派遣先の指揮命令に従って行われることが期待されるものでございまして、そのような懸念は少ないのではないかと考えております。

今後、病院における介護の業務を労働者派遣事業の適用対象業務に追加するに当たりますと、これは政令で指定するわけではございますが、このような点について関係方面の十分な理解を得つ

つ進めていくことが重要であると考えておりまして、厚生省等の関係省庁とも十分な意思疎通を図りながら進めてまいりたいと思っております。

○説明員(石本宏昭君) 医療につきましましては、これに係る業務が患者の生命、身体に直接影響するものであること、また医師、看護職員、看護補助者等から成るチームにより一体として提供されるべきサービスであることという特徴がございまして、このため、看護補助者でありましても、その業務を行うに当たりましては、医療関係従事者との間でしっかりと信頼関係が必要でございまして、仮に短期的、断片的な就労を前提とする看護補助者の派遣形態を認めた場合、良質な医療サービスの確保に支障が生ずるおそれがあるという点も想定されまして、慎重な対応が必要であるというふうに考えております。

本件につきましましては、現場の関係者の意見を十分踏まえ、良質で効率的な医療の確保という観点から対応してまいりたいと考えております。

○大脇雅子君 それでは、最後に労働大臣にお尋ねをいたします。

労働者派遣事業のネガティブリスト化は、労働者保護の観点から問題が多いと考えられます。昨年末に出された行政改革委員会の意見がネガティブリスト化を打ち出しておりますが、この問題に対する労働大臣の御見解はいかがでしょうか。

さらに、育児休業取得者の代替要員に係る特例について、派遣労働者の保護の観点から適正な運用を図ることが重要だと思っておりますが、あわせて改正後の法律の適正な運用ともども労働大臣の御決意を伺いたいと思っております。

○国務大臣(永井孝信君) 今、先生の御指摘のネガティブリスト化の関係でございまして、この労働者派遣事業の対象業務の拡大につきましては、労働力需給調整機能が多様化されるという、そういうメリットがある一方で、御指摘のように労働者保護に欠けるおそれの拡大、あるいは派遣元における常用雇用労働者等の代替を促進するおそれの拡大などのデメリットもあると実は認識をして

いるところであります。

このネガティブリスト方式を採用している諸外国におきましても、派遣の理由を限定したり、あるいは派遣期間を厳格に制限し、その期間を超えて派遣した場合には罰則を科すとか、あるいは派遣元に雇用されたときなど、労働者保護のため強力な措置を講じているところが非常に多いと見えます。昨年末に出されましたこの行政改革委員会の意見も、ネガティブリスト化とあわせて派遣労働者保護のための措置を講ずる必要性についても言及をされているところであります。したがって、この適用対象業務の拡大につきましては、そのメリット、デメリットを十分勘案しながら、雇用問題の当事者である労使を含めた関係者による検討を踏まえて適切に対処してまいりたい、このように考えているところであります。

また、育児休業取得者の代替要員に係る問題について今御指摘がございました。御指摘のように、この育児休業等の取得者の代替要員に係る特例に關しましては、派遣労働者の保護に配慮しながら適正な運用を図っていくことが特に重要であるというふうに認識をいたしております。このために、派遣期間を最長一年間に限定する、そして休業取得者の業務の代替以外の派遣が生じないように、労働者派遣契約に休業取得者の氏名等を記載することの措置を講ずることにいたしましたわけでございます。これらの措置が確実に履行されるよう指導、監督を徹底いたしまして、この特例制度が本来の目的に沿って適切に活用されてまいりますように努めてまいりたいと考えているところであります。

また、この派遣労働者の保護の観点から、労働者派遣法の目的にもありますように、労働者派遣事業の適正な運営と派遣労働者の適正な派遣就業が確保されることによりまして、派遣労働者の雇用の安定等、その福祉の増進が図られるものというふうに認識をいたしております。したがって、御指摘の点については、まさに同感であります。このため、今回の法改正におきまして派遣先の

適正化のための措置を設ける等、労働者派遣事業の適正な運営を確保するための措置を重視することを中心に置いていくわけであります。苦情処理に関する措置も、最前御質問がございましたけれども、それを充実いたしまして派遣労働者の適正な派遣就業を確保するようにしてまいりたい。そして、本法案の成立後におきましても、改正後の法律の適正な運用を図るようにより徹底した周知、指導等を行って、先生の御指摘のような問題が起きてこないように健全な運営を図ってまいりたいと考えているところであります。

○大脇雅子君　ありがとうございます。

○委員長(足立良平君)　本案に対する午前の質疑はこの程度にとどめ、午後零時四十分まで休憩いたします。

午前十一時四十二分休憩

午後零時四十分開会

○委員長(足立良平君)　ただいまから労働委員会を再開いたします。

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等の一部を改正する法律案を議題とし、質疑を行います。

○吉川春子君　労働者派遣事業は、本来禁止されている労働者供給事業を一部例外的に解禁をしたものですが、学者の指摘でも労働者を文字どおり商品として仲介をして、労働者の賃金に寄生することと利益を得る間接雇用、すなわち封建的、前近代的な慣行を禁止したのが職安法の目的だとされておりますし、もしこの派遣事業を解禁するというのであるならば、単に労働者の賃金に寄生するような事業主を厳しく規制しなくてはならないはずだと思ひます。

労働者の調査でも、例えば一般派遣でビル清掃は、派遣料金は一万一千六百三十八円、そのうち派遣労働者の賃金は五千五百六十二円です。派遣料金の四七・八%にすぎないわけですが、これは建築物清掃全体の平均値なので、個々にはもっと搾取率という中間マージンをたくさん取っているということがあります。前回、局長にも答弁していたからまたけれども、半分程度しか派遣料金のうちから賃金として払われないという実態があるわけですから。

同時に、労働者派遣事業というのは限りなく有料職業紹介に近いわけですが、有料職業紹介の手数料は一〇%に抑えられています。それに比べても非常にマージンが大きいわけですから、日弁連も強く御意見を申し上げておりますけれども、派遣元の中間搾取を防止するために派遣料率を法定せよと、こういう御提案があるわけですから、大臣どうお考えですか。

○國務大臣(永井孝信君)　今、先生が御指摘のように、労働者を派遣することによってマージンを取る、これが実態問題としていわれる必要以上に経費を見ると、あるいは一定の派遣事業元が一定の企業として営利を行う目的を持っていて、これを一定の企業として、一定の営利のためのマージンを取りますから、一定の営利のためのマージンを取ることとはさけておきまして、必要以上にマージンを取る、いわゆる搾取をするということとは基本的な点についてはならないことだと、私はこう思うわけであります。

その前提で申し上げるわけですが、この派遣事業におきまして派遣料金というのは派遣元事業主と派遣先の間で労働者派遣というサービスに係る対価として決められるわけでありまして、その決定されたものを派遣労働者に対して、このように条件であなた行ってもいいですよ、こういうことになっていくと思うんですね、手続上は、したがって、直接その派遣料金は我が法律で決めるという筋合いのものではないと思うのであります。また一方、派遣料金の派遣労働者に対する開示という問題につきましても、基本的には雇用主である派遣元事業主とそこに雇用されている派遣労働者、その労使間で話し合つて決めるこ

とが基本であろうと実は認識をするわけであります。

片方でそういう不当な搾取もあってはいけないわけでありまして、きちっとした内容を労働者自身も認識をしなくてはならないわけでありまして、そのために法的措置をいたしましては、労働基準法の第十五条で「労働条件の明示」が義務づけられているわけでありまして、また、この労働者派遣法の第三十四条の規定では「就業条件の明示」といった措置が講じられているわけでありまして、これらによりまして派遣労働者の保護を十分に図るよう、担保できるように指導も徹底してまいりたい、このように思うわけであります。

○吉川春子君　野放しにしておいてはいけません。今言われたように、三者で決めるということになりますと、やはり派遣料金の明示、労働者本人にこれは知らせるべきではないかと思ひますが、この点はいかがですか。

○國務大臣(永井孝信君)　最前も申し上げましたように、労働基準法の第十五条では、「労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」と明確にうたっているわけでありまして、「この場合において、賃金に関する事項については、命令で定める方法により明示しなければならない」、これは開示を義務づけているわけでありまして、問題になりましたこの労働者派遣法を制定する際に大変な議論がいろいろございました。その議論を通して、この「就業条件の明示」ということが定められたわけでありまして、その第三十四条では、「あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、労働者令で定めるところにより、その旨及び第二十六条第一項各号に掲げる事項その他労働者令で定める事項であつて」ということをきちっと示さなければならぬ、というふうなものを明示しなければならぬ、というふうなところで再度くくつていくわけでありまして、この労働基準法と派遣法の第三十四条、これをき

ちつと実行させるといいますか、当然のことであると思いますが、そのことをやることによって、今先生の御指摘のような問題が起らないようにでき得るし、またしなくてはならない、このように考えるわけでありませう。

○吉川春子君 そうしますと、不当な中間マージンが起きないように、そしてまた労働者に派遣料金でなく、給料がなくて派遣料金も含めて明示するというのが望ましいと、こういう方向できちんとして指導していただけたらいいですね。大臣も一度、お願いいたします。

○国務大臣(永井孝信君) 最前も御答弁申し上げましたけれども、もともとの派遣料金は派遣元の事業主と派遣先の間で対価として決めるわけでありませうから、その決められたものを派遣労働者に対してどのように開示するかというところは、その派遣元における労使の間できちつと話し合いを行って決めてもらおう、これが私は基本だと思っております。

そして、今申し上げたように、労働基準法あるいは労働者派遣法、こういうものによって派遣労働者の保護を図る立場から、「就業条件の明示」という中で具体的に使用者の側が労働者に内容についてはその条件として明示することが定められているわけでありませうから、これをきちつとやってもらうことによって問題が起きないようにできるのではないかと、このように思っております。

○吉川春子君 当該労働者に彼の派遣料金を知らせると、そしてその不当な中間マージンが取られないような、そういう点で十分なる労働者の指導を要求いたします。

それから、給料の未払いの問題なんですけれども、派遣先は派遣料を払っているけれども、派遣元が倒産して給料が未払いになった例というのは、私一度この委員会でも取り上げたことがあるんですけれども、そのときに局長が派遣法のもとで検討してみようというふうに答弁されているんですが、それが今度は盛り込まれないんですが、端的

に伺いますけれども、派遣労働者を守るために賃金確保法の中に派遣という枠を特別に定めていたでいて、そしてこういう場合の給料の保障ということをやっていたのだかと思っております。

というのは、賃金確保法の中には規模などが決まっていますが、登録型の業者の場合労働者の数が多いんですね。これでもって賃金確保法の対象外になつてしまつたという例もありますので、さつき同僚委員の答弁に対して、この中でどれぐらい派遣の労働者の賃金が保障されているかという点は、それはつかんでないんだという御報告もありましたけれども、その点賃金確保法の中に派遣の枠をきちつと定める、こういうことが必要じゃないかと思つて、いかがでしょうか。

○政府委員(松原夏子君) 派遣労働者は、派遣元事業主との間の労働契約に基づきまして、その業務命令によって派遣先事業主のところで指揮命令を受け就労するということではございませんけれども、派遣労働者に対して賃金の支払い義務ということも、派遣元事業主の事業主でございます。

先生御指摘のように、派遣元の事業主が倒産した場合にどうなるか。賃金が支払われないまま労働者が退職したという場合にきましては、賃金の支払の確保等に関する法律に基づきまして、未払い賃金の立てかえ払いを行つているところでございます。

先ほどもちよつと申し上げましたけれども、この賃金の支払の確保等に関する法律は、すべての産業、派遣事業であらうとそうでない場合であらうと適用されておまして、派遣事業について特別に取り扱うということについてまで何かそうしなければいけない問題があるかという、私どもさほどではないのではありませんかというふうに考えているわけでございます。つまり、この現行の立てかえ払い事業の範囲内におきまして必要な保護は図られていっているというふうに考えているところでございませう。

なお、先生御指摘されました登録型派遣の場合

には、登録されている人たちが非常に多い、そういう場合には中小企業に当たらないということと保護から外れるのではないかと御懸念であつたかというふうに思つております。登録型の派遣事業の場合には、登録されている人が全部労働者としてカウントされるという扱いではないわけでございます。この労働者のカウントにつきましてどういふふうにするかということでございますけれども、当然のことながら、これは常時使用する労働者であるかどうか、つまり常用労働者が何人いるかということによって判断をいたしているわけでございます。登録型派遣労働者の場合には、派遣の都度労働契約が締結されるということになるわけでございますので、一般的には期間の定めのある雇用労働者になるということではないかというふうに思つております。

したがうしまして、このうち六カ月以上継続して派遣されるか、または派遣されることが予定されているかという人がどのぐらいいるかということによりまして、中小企業に該当するかどうかということとを判断しているわけでございます。これは一般の産業の場合と扱いは異なるわけではございません。そういうことで十分対応できるのではないかと、このように考えているわけでございます。

○吉川春子君 実際問題として、賃金未払いという被害をこうむっている労働者がいるわけですが、派遣元、派遣先という二つのところに分かれてしまつたということがありまして、派遣労働者の賃金の未払いの問題については、どう保障するのか。建設業者のように元請の責任を認めるという方法も一つあると思つております。ただでさえ不安定な状況に置かれていられる派遣労働者が、派遣元の倒産によって賃金が受け取れない、賃金確保法の枠からも外れてしまつて、こういうような実態があることに気がしまして、私が提起しました賃金確保法に枠を設けるというののも一つの提案ですけれども、それを含めて、賃金を十分保障するということの制度の検討をぜひ労働省としてもしていただきたいと思います。

大臣、この点について

ではいかがでしょうか。

○国務大臣(永井孝信君) 現在の法律のもとで、倒産をした場合の賃金の未払い、これの立てかえ払いをする制度であるとか、あるいは御指摘になりましたように、建設業法における元請の下請代金の支払い義務、こういう制度についても同じような形で設けるべきではないかと、一つの御提起だと思つております。派遣先と派遣元とは、建設業における元請と下請という関係とは比較するようなものではないと思つてから、御提起は御提起として十分に受けとめさせていただきますが、先生の御指摘のように、今直ちにそれをどのように規定すべきかと明記するか、あるいは法的にどう整備するかというところは、これからの検討課題として御指摘だけは受けておきたいと思つております。

○吉川春子君 違法派遣の問題なんですけれども、職安の窓口にもいろいろ寄せられているようですが、プログラマーとして派遣されて行つたけれども雑用ばかりさせられたとか、あるいはバスの運転手、家電製品、パン等の販売など対象外業務に従事させられたということとか、あるいは事前面接とか履歴書等の事前送付などが行われている、こういう問題があるんですけれども、問題は派遣労働者自身がこれを告発すれば自分の職を失いかねない。実際に労働者が解雇されてしまつて失業した例もあるわけですね。違法派遣関係に置かれていられる労働者の権利保障をどうするか、これが問題だと思つております。

外国の立法例、例えばフランスなどでは派遣法の趣旨に反する派遣が行われた場合は、派遣先と派遣労働者の間にも直接の雇用関係が生ずる、こういう推定規定もあるわけですね。恐らく、我が国でも裁判にでもなれば、これはもう派遣ではなくて雇用関係にあるんだと、こういう判断が下される事例もあると思つております。しかし裁判の結果を待つというのであれば、長い年月、そして膨大な費用を要するわけですね。だから、こういう違法派遣のもとに置かれていられる労働者保護

のために推定規定を求めるなど素早い労働者救済措置を行うべきではないかと思うんです。

違法派遣即派遣労働者の失業、こういうふうにならないためにも、これは非常に検討を要するのだと思うんですけれども、どのようにお考えでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) ただいまの点でございますが、御指摘のように違法な派遣を受け入れた派遣先につきましては、これについて一律に派遣労働者と直接雇用関係が成立したものとすることにつきましては、他面で不適正な派遣就業を行わせるような問題がある派遣先におきます就業を継続させることにもなりまして、かえって派遣労働者の保護という面から問題があるという点もあるのではないかとこのように考えるところでございます。

ただ、先生のただいま御指摘のような考え方は外国でありますような考え方、これも一つの考え方であるというふうには理解いたしておりますけれども、現在の我が国におきます労働者派遣法上の考え方としては、これは専門的、技術的なものについて対象業務とし、雇用関係については基本的に派遣元との雇用関係、派遣先とは使用関係、こういう法律的な整備をいたしているわけでございまして、そういう観点から、ただいまお答え申し上げたような考え方、また違法な派遣労働者事業を行う事業主から派遣労働者を受け入れて就業させる派遣先の適正化のための措置といたしましては、これまで特段の規定はなかったところでございまして、今回、勧告、公表等の措置をこの改正法案で盛り込んだところでございまして、私どもといたしましては、この有効適切な運用を図ることによって対処してまいりたいというふうに考えているところでございます。

○吉川春子君 四月十八日の当委員会の参考人質問で、派遣元事業者の代表の方に質問しましたところ、事前面接を行う場合があると明言しました。非常にびっくりしたわけですが、こんなことを放置しておいていいとは思いません。ぜひ

ひ実態を調べて厳正に対処していただきたいと思いますが、どうですか。

○政府委員(征矢紀臣君) ただいまの御指摘の点等につきましては、今後私も検討してまいりたいと思います。

○吉川春子君 いや、検討するんじゃないかと、現に事前面接をやっていますと明言されたわけですから、議事録にも残っていますけれども、それに対してちゃんと調査しますか。

○政府委員(征矢紀臣君) 御指摘の点につきましては、調査したいと思っております。

○吉川春子君 我が国の労働者の組織率というのは全体でも二四％と非常に低いんですけれども、派遣労働者、中でも登録型の組織率は三％台、圧倒的に未組織労働者であります。

労働行政として、派遣労働者の組織化について積極的な支援を行うべきだと思っておりますが、どういふことを行っておられるのか伺います。例えば、働く人の権利を守るためには労働組合を組織すること、つまり派遣労働者の組合ができるかということ、それは不可能に近いので、労働組合の労供事業ですね、これが派遣労働者の組織化にはかならないと、こういう中大の角田先生の指摘もあるわけですから、こういう中大の角田先生の指摘もあるわけですから、労働者実際にやっているところ、例えば旅行の添乗員、音楽家ユニオンの例ですけれども、そのところの報告では、労供事業を始めた結果、労働条件がよくなって賃金が上がった。派遣会社の相場は一日八千円から一万二千円だけけれども、ピンはねがなくなつて労供の場合は二万円近く、つまり三割上がったというわけですね。派遣会社の方の労働条件も上がったということなんです。

派遣労働者についてのきれいなリーフレットを労働者からいただいたんですけれども、ここには労供についてのことは一言も書いてありませんけれども、労働者は派遣労働者の組織化についてどんな指導を行っているんですか。

○政府委員(征矢紀臣君) 派遣労働者の組織化の問題でございますが、労働組合についてこれを、

組織化を国として図るかという点につきましては、これは基本的には労働組合、これは労働者の自主的な組織、活動でございまして、この組織化問題について政府として直接組織率を高めるための措置というふうなものとはとっておらないところでございます。

ただ、ただいま御指摘のもう一点のその具体化として労働組合の行う労働者供給事業について、これにつきましては職業安定法の第四十五条に基づくもので、労働組合がこれを行おうとする場合に許可の条件に合う場合これを許可する、こういうことでございますけれども、この制度自体の周知徹底につきまして、これもいろいろな機会をとらえまして労働組合等とその周知を行っているところでございますが、これは派遣法関係の周知と一緒にするかどうかという問題については問題もあろうかと思っておりますが、今後とも労働組合としての労働者供給事業についての制度につきましては、その周知を進めてまいりたいと思っております。

また、具体的に私どもの関係機関で相談がある場合につきましては、これについてできるだけ積極的に許可制等についての具体的な説明等もいたしてまいりたいと思っております。

○吉川春子君 このリーフレットにもぜひ載せてください。

労働省は、十年前のこの派遣法ができたときの答弁では、雇用と使用を分離したことにより派遣先事業主は団体交渉の応諾義務を負わない、このよう答弁を繰り返してまいりました。しかし、賃金の決定とか労働条件とか途中契約の解除の多発とか、派遣元のみならず派遣先との独自交渉を持つ必要性というのが強いわけですね。

御承知のように、去年の二月二十八日、最高裁の判例が出されました。これは、派遣先を使用者と認定してそれとの団体交渉権を認める判決なんですけれども、大変重要なものだと思います。判決を受けて、今回の法改正にこういう問題も当然私は盛り込まれるべきだったと思うんですけれども

も、この判決と今度の法改正の問題、どんな検討をされたんですか。

○政府委員(征矢紀臣君) 労働者派遣事業制度の見直しに關します中央職業安定審議会の審議におきましては、派遣先におきます派遣労働者の就業条件の確保を図るための措置等について多角的な観点から議論が行われたところでございます。

ただいま御指摘の朝日放送事件につきましては、労働者派遣法施行前の事件でございましてけれども、この最高裁判決において、雇用主以外の事業主であっても、基本的な労働条件等について雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にある場合については、その限りにおいて労働組合法第七条の使用者に当たるといふ判断がされたものというふうに理解いたしております。

具体的な使用者の判断につきましては、これは実態に即して行うべきものでございまして、これは派遣法上の派遣先につきましては、賃金等派遣労働者の基本的労働条件等を決定できる地位には現在の法体系上ございませぬので、原則的には集团的労使関係の当事者とはならないものというふうにご考慮を願うところで、一律に派遣先の団体交渉承諾義務を課すことはそういう意味では適当でないのではないかとこのように考えているところでございます。

なお、中央職業安定審議会におきまして、派遣先事業主にも一定の範囲で関係労働者との団体交渉に應ずることを義務づけることが考えられるのではないかとこの御意見もございまして、これの点については具体的な議論には至らなかったというふうに記憶いたしております。

○吉川春子君 判例が個々具体的な問題について判示するというのは当然のこととして、しかし一般的に必要があるわけですから、団体交渉承諾義務について今後とも検討を進めていただけたら、これは強く要求しておきたいと思っております。これについて大臣の御意見も聞きたいところなんですけれども、時間が迫っておりますので後と一緒に

この派遣法をずっと勉強させていだきますと、これは私たち女性の本当に悲しい歴史、苦しい歴史というものがずっとあって、それに対して勤労権という権利があるこの現在、この派遣法というのは、今現在私たちがこれを検討しているんですけど、すけれども、将来、女性とか男性とかいうふうな区別がなくなる社会が来るとは思いますけれども、その将来の人々にとってこれは、あまよくやつてくれた、二十世紀の人はよくやつてくれたたということのように言われるような法案なんでしょうか。それとも、何だ歴史を逆行させたではないかかと言われるようなことなんでしょうか。

まず、この大きな理念をお聞きいたしたいと思
います。

○國務大臣（永井孝信君）　大きな理念で御質問さ
れますと、なかなかそれに的確にお答えするほど
の能力は持ち合わせていないのであります。こ
の勤労する権利というものはもちろん憲法で定め
られているわけでありますから、これを基本に置
いて労働行政があることはこれは間違いない事
実でありまして、少なくとも今労働省が所管をして

ただどんな産業形態が変わる、社会構造が変わるという中で労働者を雇い入れるという企業のニーズあるいは働きたいとする労働者側のニーズ、これはもう年ごとにさまざまなものに変わってきているわけです。非常に多様なものになる、複雑なものになる、そういうことに対応してその時々には英知を絞っていろいろな法律を制定してきているわけでありまして、この労働者派遣法というのもそのときの状況に、必要に迫られて対応する、そういう法律としてスタートしたと思っています。

それが、現実には今の状況に対応し切れないという面もございますから、労働者を保護するという立場を重視しながら今回の法律改正をお願いしているわけでありまして、そのために労働関係で十分な議論をし、もちろん公益委員という方々にも入っていただいた中央職業安定審議会でも長時間にわたってそういう視点から議論をしていただいた結論として、今回の法案の策定につながったと私は考えています。

したがって、先生の言われている理念をそのまま私がお答えする立派な答弁になっていないかもしれないけれども、少なくとも労働行政というのは、その労働者の立場に立つて、保護をするという立場に立つて、権利を保障するという立場に立つて忠実にやってきている。しかし、十分に全部それがなし得て十分な成果として全部実つてきたかという点、それはまだまだ実つていない面もありますけれども、これからも先生の言われているようなことも十分に配慮しながら、全力を尽くしていくということを申し上げておきたいと思ひます。

○笹野貞子君　私が、なぜこういう質問をしたかといいますが、先般、国民生活・経済に関する調査会で二十一世紀はどうあるべきかというときに、参考人が来られまして、その参考人のお話の中に

悲じやないかというふうに思っております。そういう意味で、この法案を審議するときには、今大臣が本当に雄々しくお答えいただいて私は安心をいたしましたけれども、そうじやない、もつと私たちが本当に将来に向かって、これは二十世紀の人はよくやつてくれたと言われるような、そういう高い価値観、高い基本的人権というものを置きながら、この法案の指針をつくる行政をしていただきたいということを切に思ひまして、そういう質問をさせていただきます。

それでは、続いて質問をさせていただきます。この派遣法というのは今から十年前にできたんですが、それよりもっと前、十三年前になるんでしょうか、もう既にフランスとかアメリカとかドイツとか、そういうところではこういう考え方が採用されておりました。この法案をつくるときには諸外国、特に日本は諸外国と比較するのが非常に好きな国ですので諸外国と比較するんですけれども、後でつくる法案の方は既にもう行っている国よりもいいものが必要ればこれは私たち日本人の英知とは言えないわけで、私が推測するには多分これは諸外国を見て、それをお手本にしたりのいは取り入れたりしたんだらうなという思いであります。

そこで、諸外国を見るとアメリカでは対象業務は原則自由、それからイタリヤは原則禁止、その間にフランスとドイツがあると、こういう形に

○政府委員(征矢紀臣君) 労働者派遣事業につきましては、労働者を雇用する者と指揮命令する者とが分離するという特殊な形態であるため、そういう意味での問題点としては、労働者保護に欠けるおそれがある、それから派遣先におきます常用雇用労働者との代替を不当に促進するおそれがあるというようなことが内在しているわけでございます。

そこで、御指摘のように外国においてどうかという点でございますが、こういうことを踏まえまして、ただいま御指摘ございましたように、アメリカのように原則自由としながら、判例や政府の見解によつて派遣元と派遣先との連帯雇用責任を認めるような形で運営しているもの、ドイツ、フランスのように、労働者派遣事業を行う場合には許可または届け出を必要とすることともに、派遣期間や派遣を利用できる事由、これを厳格に制限して、違法な派遣が行われた場合には派遣元、派遣先ともに罰則を科するか、あるいは派遣先と派遣労働者の間に雇用関係が成立したものとみなす、そういう形で運営しているもの、あるいはイタリアのように労働者派遣事業を全面的に禁止しているものというような措置を講ずることによつて対応が図られてきたところでございます。

我が国におきましては、こうした諸外国の制度も参考にしながら、一方で我が国の雇用慣行あるいは労働市場の動向、法制度の枠組みの違い等を考慮いたしまして、労働者派遣事業につきまして許可制を採用するとともに、労働者派遣事業を行うことができる対象業務を専門的、技術的なものというような形で限定すること等によりまして、派遣労働者の保護及び派遣先の常用雇用労働者との代替の促進の防止を図っているということになります。

したがって、御指摘の諸外国の例を勉強いたしたけれども、その上で日本の労働市場あるいは雇用慣行、そういうものを踏まえた形で、現行の制度につきましては専門的な対象業務に限定して、そういうものについて、ただ一方で派遣期間は長く認める、こういうような考え方、それからもう一つは派遣元との雇用関係、雇用管理責任は派遣元、それから派遣先は使用責任と、こういう形で派遣先に雇用責任は負わせていないと、こういう法律体系で実施している、こういうことでございます。

○笹野貞子君 そうしますと、どこの国と一番日本の法体系は近いんでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) どの国に近いとは言われませんが、なかなか似ているケースが少ないんですが、どちらかといえますと許可制等をやっているという意味ではドイツ、フランスの体系かと思いますが、ただしその中身が、一般的にそちらはいわゆる対象業務の限定をせず、ただし事由を厳格に臨時的な業務というふうなことで、それから派遣期間も短期間、二週間とか三カ月とかそういう短い形でやっているという考え方ではないかと、我が国の場合にはそういう考え方ではないかと、あるいは現在の法制のように専門的な業務、これに限定いたしまして、したがって事由は問わずに派遣期間も短期間でなくて長くなる、こういうような考え方ではあるんですが、これは十年前、労働者派遣法を制定する際にいろんな議論、さまざまな議論がある中で整理をいたしましてこの法律が制定されて実施された、こういう経緯になっております。

○笹野貞子君 本来ならば、私ももっと勉強していろいろしたかったんですが、時間切れだったんですが、どうもほかの国を見ますと、どうしてこういうふうな考えになったのかということがある程度理解できるんですが、日本の派遣法を見てみると正直言って何をどうしたのか、その一つの体系というんでしょうか、そういうのが私にはまだ理解できなくて非常に頭が混乱して悩んだり、

勇気を出そうと思ったり、非常に大変でここの週間ばかりこの法案で私は体調を崩そうになったわけですが、

例えば、アメリカだったら、先ほどから何度も議論になっておりますように、派遣先と派遣元との連帯の雇用責任というのをとっていますし、ドイツやフランスにおいては違法派遣を行ったときにはいわずに雇用というものが行われて、派遣先に対してもちゃんと刑事補償というふうなんでしょうか、刑事制裁というものがかけられて非常に派遣労働者に対しては保護をきちんとしていて、そういうのを見ると、これは非常にこういう部分に危険だということ、ああきつと保護をしていっているんだということが一目瞭然とわかるんですが、

ところが、日本の派遣法を見ると、公表はするんですが、するだけども、これを保護しているんだ、労働政策、労働行政としてきちんとして保護しているんだ、この危険な部分はこうしているんだというのがちょっと見えにくいんですけれども、それはどういうふうな考えたらいいんでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) 繰り返すことになるかと思いますが、労働者派遣法を十年前に制定する際に、基本的な考え方として、ただいま先生御指摘のように、ドイツ、フランスのような形で考えるか、あるいは現在の法律のように対象業務を無制限に、いわゆるネガティブリストでフリーにすることなく技術的、専門的な業務に限って対象とする。したがって、対象業務の幅は現在十六業務というところで極めて限定された形になりましたが、そういう形で認めるのと、その派遣期間については臨時、繁忙期に限るという縛りをせず、その期間はある程度長期にわたって同一の事業所に雇用できるようにする、そういうふうな考え方。

その背景には、今言ったような専門的、技術的な仕事、業務ということに限定することによりまして、労働条件面についてはそういう意味で一定

の確保ができる、そういう仕事である、こういう考え方が背景にあるかと思いますが、そういう形で整理をする。労働者派遣契約あるいは派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置、労働基準法等の適用に関する特例措置、そういうものをあわせて設けることによりまして、この就業条件等の整備を図る、こういう形で現在の法律が定められてきているということでございます。

そういうことで、御指摘のように、そういう意味でいきますと諸外国のような形ではない形で現在の労働者派遣法が制定され、運用されてきているということになるかと思えます。

○笹野貞子君 何か執拗に言って申しわけないんですが、局長が一生懸命御説明いただくのはよくわかるんですが、一言で言いますと特色というんでしょうか、アメリカやフランスやイタリアを見ると、この法案はこういう特色でできているんだというのがよくわかるんですが、職種は限定しないんだけれども、刑罰を科して危険なところをきつとするんだとか、あるいはフランスやドイツのように、テンポラリー労働というんですか、一時的にしか採用しないんだという、そういう特色があるんですけれども、それでは局長、この日本の法案を一つだけ特徴を挙げると何になるんでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) 特色を挙げますと二点でございます。一つは対象業務、これがネガティブリストではなくて専門的、技術的な業務に限定しているということ、それからもう一点は、派遣契約期間が二週間とかそういう短期間でなく一年を超えることが、これは継続でございますが、一年ごとの契約ということになりますけれども、それが可能である、こういう点が違っておりまして、

○笹野貞子君 そうすると、今のその二点ほどのようなメリットがあるんでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) メリットは一般的に二つや三つ考えられます。その専門的、技術的な仕事というのとは比較的高度の技術を持った方です

から、そういう方についてはこういう派遣労働で行った場合についてもその働く条件、これは確保されるという点がございまして、それからもう一つは、雇用期間が長いということは、その分その派遣労働者にとつて雇用が安定するということもメリットがあります。そういうことが言えるかと思えます。

○笹野貞子君 そうすると、ちょっとわかりづらくなるんですが、非常にスペシャリストであるということですね。そうすると、育児とか介護のときの代替要員は、このスペシャリストということからいうとちょっと論理が合わないかなんかですけれども、どうしたものか。

○政府委員(征矢紀臣君) 御指摘のとおりでございます。したがって現在の派遣法の体系のいわば特例という形になりました。育児・介護の休業につきましましては、むしろ今言いましたドイツ、フランスと同じような考え方、いわゆるこれは法律で育児あるいは介護休業をとっている人の代替要員ですから、そういう意味での事由がはっきりしているわけでありまして、

それからもう一つは、期間も休業している期間ということですから、これも一年以内ということである派遣の期間もはつきりしている、そういう形でございまして、したがってこれは特例という形で今回法律改正をお願いしているということでございます。

○笹野貞子君 今のお話を聞いていますと、アメリカ型でもない、フランス型でもない、じゃこれはもう完全に日本型というふうな特色、特徴づけでもよろしいんでしょうか、お聞きします。

○政府委員(征矢紀臣君) 御指摘のとおり、これは日本型の派遣法であるというふうな考えでいいかと思えます。

なお申し上げますと、ただいま先生御指摘のように、明快な形で労働者派遣事業のあり方については、一方では行政改革委員会の御意見でもありましてネガティブリスト方式、対象業務を限定しないようにすべきである、こういう御意見

もあります。あわせて、労働者の保護を図るべきだと、こういう観点がございます。そういう観点からは、アメリカと同じように派遣先についても罰則つきで規制をすべきであるとか、そういうような御意見もあります。

したがって、今後のあり方を検討する際には、やはりそういうあり方論、そういうものが恐らく避けて通れない課題になってくるのではなからうかというふうに思います。

○笹野貞子君 日本型という、私がすぐびんとくるのは玉虫型ということでありまして、アメリカ型でも、フランス型でもないという、それでは日本型という、日本というのは何が何だかわからないような玉虫にしようという、そういう意味じゃないかというふうに思うんですが、先ほど私憲法の条文を述べましたように、この勤労権の問題では玉虫型ではちよつと困るんですけれども、その点は日本型イコール玉虫型と呼んでもよろしいのでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) ただいま日本型と申し上げましたけれども、これは玉虫型ではございません。対象業務は明確に限定されております。したがって、その対象業務以外の業務を行った場合には、これは明確に法律違反ということで、これはきちんとは正しければならぬ。そういう意味では、対象業務は限定をいたしております。

ただ、派遣期間についてはドイツ、フランスのケースと違ひまして、これは長期間にわたつても可能である、こういう意味ではドイツ、フランス型とは異なっております。しかし、労働者派遣法に基づいてきちんと処理しなければならぬという点については同様でございます。そういう意味では適切にこの法律の運営がされなければならぬ、そういうふうに考えております。

○笹野貞子君 局長、ぜひとも玉虫型にならないように、きちつと保護型になっていただきたいというふうに思います。

さて、先ほどからこの専門職、専門職ということこそを非常に力説しておりました。私も専門とい

うのは非常にいいと思います。しかし、いろいろな現状を見ていますと、本当に専門なんだろうかというのが私の疑問の一つなんです。

普通、私たちもそうですけども、自分がスペシャリストになるというのは、ある程度長い時間をかけて長い経験を踏んでそして一つの専門になつていくわけですね。ですから、専門というのは、いろんなことを知つていろんなことができるんだけれども、しかしこれだけは人に負けないという、そういうのが私は専門だというふうに思ひまして、適切な言葉かどうかわかりませんが、専門は専門にかなるのが私は専門じゃないと思うんです。

ですから、派遣を見ますと、女性が九割以上というこの状況で、専門というのは一体どういう意味を含んでいるのか。まさに、適切な用語ではありませんが、何か専門ばかりを一生懸命つくつていような感じがします。労働省が一九九三年に出している労働者派遣事業実態調査の結果報告を見ますと、あなたは訓練をして専門の知識を自分で十分持っているかという質問に対して、訓練はしてない、つまり訓練は受けてない、非常に不安定だという回答が四三・六%もあるんですね。これを一体どのように受けていられつたのでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) 専門という観点につきまして、ただいま先生御指摘のように、幅広い知識、経験を有する中でこれだけはほかの人に負けない、こういうものが理想でございますが、現在の労働者派遣法運営上のこの専門的なものといひますのは、御承知のように現在政令で十六業務の仕事が限定されて対象になっております。したがって、この十六業務、これの対象に入るものが一応その労働者派遣法のできる仕事、こういうことになりまして。

これにつきましては、この中におきましても、確かにその専門の程度という面からいいますと非常に、例えば通訳、翻訳、速記の仕事にしろ、秘書にしろ、その他の仕事にしろ、その対象業務の中に入つていても専門の底の浅いものから深いものまで、それもあるかと思ひます。あうるかと思ひますけれども、この労働者派遣事業の適用対象業務として行つておりますこの一号から十三号までの十六業務について、この対象業務であれば、これはこの派遣法上労働者派遣事業の対象として派遣の仕事ができる、こういうことでござい

ます。

この労働者派遣法が制定された背景につきましては、大臣もお答え申し上げておりますけれども、需給両面からの理由があるわけでございまして、働き手の側からいいますと、自分の持つてい

る知識、技能、そういうものを活用して、これは九〇%が女性の方でございまして、家庭を持った女性の方が自分の時間を活用して働く、こういう場合にこの派遣の仕事で、こういうものを希望する、こういうケースも多いわけでございまして、そういうことからただいま申し上げましたような形でこの法律が運用されている、こういうことが言えるかと思ひます。

○笹野貞子君 局長のお話を聞いていますと何が何だかわからなくて、最後はそうかなと思ひされちゃつて、これではいけないともう一度目をみはつて考え直すんですが、私の言つていますのは専門だと言ひ切れるそういう体制にはなつていないんじゃないですかというのが一つの質問です、どうでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) その点につきましては、先ほど申し上げましたように、基本的にはこの対象の十六業務の仕事、これがきちんとしてできると、そういう方についてこの労働者派遣法の対象の仕事として派遣事業で働ける、こういうことでございまして、その対象業務についての知識、経験、技能、技術、そういうものの中身につきましては、おっしゃるようには常に高いものである方がいわけございまして、そういう意味での教育訓練、トレーニング、これも非常に重要であらうかと思ひます。

その辺については、派遣元事業主がそこにおきます対象の方についての教育訓練、こういうものを

を一定の枠組みの中で実施している面もありますし、自分自身がその技術、技能を高めることによってより適切に派遣で働けるようにしていく、こういうような形で考えになつておる方もあうかと思ひます。

いずれにいたしましても、そういう意味でより専門的な知識、技能を持つていの方が望ましいわけでございますが、法律の枠組みとしてどこまでこの対象を認めるかという点になりますと、先ほどからお答えしているような形にならうかと思ひます。

○笹野貞子君 やつぱり何だかわかつたようなわからないような気がすることはするんですが、私に言わせると、スペシャリストだということだけで許されるというならば、これがスペシャリストだという客観的なもの、いろんな状況でわからなければ、職種は随分と広いですから、私にしたらもうそんなにスペシャリストじゃなくてもできるような仕事があるわけですね、非常に。だから、非常に危険だという感じがしないでもないんで、将来私はスペシャリスト第何級とか、英検何級とかありますね、ああいうような形でこの職種の専門性をおやりになるんですか。

○政府委員(征矢紀臣君) 対象業務の中におきまして確かにおっしゃるようにはそういう専門的な資格のあるものも多くございまして。したがって、そういう観点からいいますと、そういう専門的な資格を持つていて派遣事業で働いていの方も多うわけでございますけれども、必ずしもそういう資格を持つていない方につきましても、この対象業務の仕事をしちんとやり得るということであればそういう方もこの十六業務の中で働ける、こういうことでございまして。

そういう面からいいますと、教育訓練、これを充実するということが非常に重要であるわけでございます。この労働者派遣事業において、専門的な業務等について派遣労働者に対する教育訓練の充実を図る、こういうことが非常に重要であるという考え方のもとに、例えば中小の派遣元事業

主におきましては単独で教育訓練を実施することがなかなか困難だ、こういうこともございますので、派遣元事業主が共同して教育訓練を実施する、そういうことが効果的ではないかというようなこと、あるいは中央職業安定審議会の昨年十二月の建議におきましても、この教育訓練についてその充実を図るという観点から、派遣労働者の公共職業能力開発機関あるいは民間の教育訓練機関等による教育訓練の活用を促進するとともに、派遣元事業主団体等が行う教育訓練に係る取り組みを促進することが適当である、こういう御建議もいただいているところでございます。

そういう観点から労働省といたしましても、この派遣元事業主団体等に対しまして、その団体が行う派遣労働者に対する効果的な教育訓練の方法等に関する調査研究も委託いたすことにいたしておりますが、そういう調査研究の結果も踏まえながら対処してまいりたいというふうに考えております。

○笹野貞子君 今の御回答で、必ずそういう調査をしていただかないと、非常に危険なことがいっぱい入っているんじゃないかというふうに思っています。

それと関連いたしまして、先ほどから給料の問題が非常に問題にされております。私の資料を読みますと、これは労働省が出した賃金構造基本統計調査ですが、平成六年のを見ますと、大卒女子の三十一歳で時給約千六百円、これを年収に直しますと四百三十三万円になります。ところが、派遣労働者が受ける賃金は時給千五百円、これを年間の時間千九百十時間に掛けますと二百八十七万と三分の二以下になってしまふ。これは今までも各委員の先生方が何度も賃金の平等、平均化というのをお話になつていますけれども、こういうふうな女子が多い派遣という対象の労働者が、まず給料でもって差がつけられていってしまう、また技能の面でもきつとした研修がなければその能力の面でも差がつけられていってしまうという問題

題が起きてきます。

フランスの例を見ますと、フランスでこういうことが言われています。フランスは日本と違いまして、制度が違いますので、派遣労働者はほとんどが男性である、そしてほとんどが十八歳から二十四歳までの若い人である、そしてもう一つ外国人労働者である、特にブラツカアフリカ出身の労働者が占められているというのがフランスの統計です。これを見ますと、制度は違いますが派遣の対象になつていく、働く人は社会的弱者がこの制度を利用していついていて、それが固定化していつてしまつていくというのが大体外国の例です。

日本も今こうやって見ますと、女性が多い、そして賃金も低くなる、教育も訓練の場所も非常に狭められているというならば、日本においてもこれは社会的弱者がこの制度を利用し、この制度の対象になつていくということが考えられるのですけれども、フランスの場合と比較しながらどのようにお考えになりますか。

○政府委員(征矢紀臣君) ただいまの御指摘の点でございしますが、フランスと基本的に通いますのは、先ほども申し上げましたように、対象業務が限定されておりました、一般的にネガティブリストでだれでも働ける、こういう形のものではございません。日本では専門的な職種というふうな考え方がヨーロッパに比べてなかなかないわけがございますが、そういう中で、一定の十六業務という、より専門性の高い業務についてこれを対象として派遣労働というものを認めている、こういうことでございます。

賃金につきましても、確かに高いもので、これは日額ですが、翻訳、通訳、速記等の業務で一万八千八百二十四円、建築物清掃の業務では五千五百二十六円というふうな、幅が相当ございますけれども、派遣労働者の保護というふうな観点から今回の法案におきましては、従来から問題のございました点について、例えば労働者派遣契約の中途解除に関する措置、あるいは適切な苦情処理を

図るための措置の充実、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針の策定、公表、そういう措置を今回の改正案の中に盛り込みまして御審議をお願いしているところでございます。

また、派遣労働者に対する労働条件、就業条件の明示、これは基準法の十五条あるいは派遣法の三十四条で規定されているわけでございますが、この明示が確に行われるようにするために、例えばモデル雇入れ通知書あるいはモデル就業条件明示書、こういうものをつくりまして、それに基づく指導、啓発を行つていこうというふうなことも考えているところでございます。

改正後の法律の運用に当たりましては、派遣労働者の適正な労働条件、適正な派遣就業が確保されるよう、これらの措置を十分活用しながら、派遣元、派遣先を指導、啓発してまいりたいというふうに考えております。

○笹野貞子君 まさに適正に対処していただかなければいけないんですが、私は一つ、またここで非常にこういうことは危険なんじゃないかということをお聞きさせていただきます。

今言うように、給料も低くなる可能性もある、そして専門的な知識も磨く機会がなくなる、そして長くて一年という短期間雇用ということになる、そしてスペシャリストという、仕事の一部分だけではできてもあとではできないというよりもやれない、こういう労働者がこれから経済的な問題につれてふえていくだろうという予見は十分できるわけです。

そうすると、女性でこういう形で勤務する人が多くなるというところは、一つの企業の中、一つの団体の中、一つの組織の中で、スペシャリストではあるんだけれども総合的な物の判断、総合的な運営、企画、経営という、そういう判断能力の非常に少ない働き手というんでしょいか、そういう女性がどんどんふえてくるのではないだろうか。私は、別に管理職になるのが唯一の人生ではないかもしませんが、そういう幹部という問題を考えるならば、こういう働き方というのは女性に

とって幸せなんでしょうか、どうなんでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) 現行の法律のもとでこの対象労働者は約五十八万人でございます。これはバブル後の不況期で数が相当減つてまいりましたが、最近またふえてきて現在五十八万人ということでございますが、現状につきまして、これは先生御指摘のようなことで対象労働者がどんどんふえているということでは必ずしもないかと思ひます。

もう一面、働き方の問題、特に女性の働き方ということをお聞き上げたいと思ひますけれども、そういう観点からの選択の幅として、先生御指摘のように仕事をきちんとやっていく、こういう方と、それから一方では家庭責任も持ちながら一定の技能は持っている、そういう意味では働く場をどこかに求めているということ、これは正規の雇用ですつといくということじゃ必ずしもなくて、手近にそういう仕事があれば自分の技術、技能を生かして働きたい、こういうグループの方も一方ではふえているわけでございます。

それがパート労働という形で働く場合と、派遣労働というふうなことで登録しておいて仕事の機会があつたら働く、こういうような形での需要もあるわけでございます。そういう意味では、そういう面からの需要に対しましてはこの労働者派遣法におきます対象業務、これがそれに見合う仕事の働き方であるというふうにならうかと思ひますが、どういう働き方を選択するかという点につきましては、これはやはり個々の労働者が判断する、そういうものでございまして、枠組みとしてこういう働き方の枠組みが派遣法の中で用意されている、こういう理解でございます。

○笹野貞子君 確かに働き方というのは本人の選択だとは思いますが、フランスでこの派遣法をつくるときに非常に反対がありまして、ミッテランが首相になつたとき、この派遣法というのは見直そうということの政策を打ち出したわけです。そのときに非常に不況が来まして、失業するんだっ

たまたまこの働き方で雇用を継続した方がいいたろうと、そういうことで現在に至っているということ私には知りませんでした。

そうするならば、フランスとかいろいろな諸外国を見ても、理想はきつとした働き方の方がいいけども、先ほども言ったようにスペシャリストというのはすべてが理解でき、すべてができるんだけれども、しかしこの一つだけはもう抜き出たていいというのがスペシャリストであって、それしかできないというのが私はちよつと意味が違ふんではないかというふうに思います。

そういう意味では、私はこれから労働行政に携わる労働省にあつてはやはり理想の働き方はこうであるという理念を持っていないと、あなた方勝手ですと言われても、女性はこの経済の波に洗われたときにはやむを得ず失業という場合が往々にしてあるわけです。そういうことを私は念頭に入れなければ、この法案というのは非常に危険な部分をいっばいはらんでいっているように思います。

四月二十四日の朝日新聞に大きく出ました、ご存じだと思いますけれども、派遣の記事が出ました。これを見ると、「失礼な、名前くらい覚えて、こういう題で出ているんですけれども、派遣の方が行くと一般の職員の方と一緒にないない、常にあなた方は派遣だからというふうに全然違う対象で見られる。お菓子を分けるときでも派遣の人にはくれない、常用雇用の人だけでお菓子やお茶を飲んで、そして名前を覚えてくれないで、そのアルバイトさんと言われると、こういうんですね。

ですから、日本の今までの慣行的雇用形態の中ではどうしてもこういう派遣の働く人というのは一風違った感覚で見られているということは、これは事実だということに思ふんです。そういう点で私は、給料の面でもあるいは職業のスペシャリストであるその技能の面でも、それが尊敬の念で見られるようなそういう働き手であるならば私は今言ったように非常にいいと思ふんですけれども

も、そうではないというところに問題があるというふうに思ふんです。

この朝日新聞を見て、名前くらい覚えてよという切実な訴え、それからセクハラが横行しているとか、そういうことに対して私は何らかのきちつとした打つ手の方向性を出さなければいけないと思ふんですが、その点はいかがでしようか。

○政府委員(征矢紀臣君) 働き方の基本的なあり方として、ただいま先生御指摘のような点はこれはおつしやうとおりで思ひます。そういうことを念頭に置きながら行政も対処しなければならぬというふうに考えます。

それから、ただいまも御指摘ありましたような、労働者保護という観点から派遣労働のあり方についていろいろな問題点があるという御指摘あるいは事実、そういうものもございします。

今回の改正法案につきましても、そういう点も踏まえまして不況期における契約の中途解除の問題であるとか、あるいは今言ったようなものもろの苦情をどう処理するかとか、そういうものについて一定の考え方を中央職業安定審議会の場におきまして一年ぐらいかかって議論をし集約して、その辺の対処の方策について今回の法案の中で、就業条件の整備であるとかあるいは適正な運営、こういう観点からの考え方で改正の中身を盛り込みまして御審議をお願いしているところでございします。

私ももといたしましては、いずれにしてもこの労働者派遣法に基づきまして適正な運営の確保を図るべく行政としては最大限の努力をしていかなければならないというふうに考えているところでございします。

○笹野貞子君 時間もなくなりまして、フランスやドイツのように保護をするための刑罰が非常に厳しい国であつても、この「フランスの派遣労働法制」という島田陽一先生の書いてある論文を拝見いたしますと、それでも現在うまくいっていないで、非常に法の網をくぐるような違法な働き方

を食いとめることができないと、このように書いております。これについてはどのようにお考えですか。

○政府委員(征矢紀臣君) フランスの実情を私ども正確に把握しているわけではございませんが、ただいま先生御指摘のような問題点もあろうかと思ひます。

それから、先ほどございしましたけれども、フランスにおいて派遣法について非常に大きな反対論もあつて見直しようというふうなことでできたわけですが、御承知のようにヨーロッパは非常に深刻でございまして、一方では失業率が一〇%を超えてそれが恒常的な状態になっている、若年失業者が非常に多い、学校を出ても就職できない、そんな状況が続いておりましてより深刻化している、そういう中でこの派遣法の見直しも延び延びになつていっているかと思ひます。

それから、現在の運営上の問題点、そういうものもあろうかと思ひますが、いずれにしてもこの労働者派遣事業制度、法律、これを見直す場合に、一方で御指摘のように派遣先についての雇用責任、これを罰則つきで強化すべきである、こういう議論と、それから一方ではいわゆるその対象業務の枠を外して自由にすべきである、こういう御議論もございします。この辺は、やはり両面をよく議論しませんが、なかなか難しい問題があるのではないかとこのことでございまして、いずれにしても、そういう議論をするのであれば、やはり労使、関係者が対等の立場で十分議論を煮詰める必要があるというふうに、そういうことによつてそういうものを踏まえて制度の運営をしていくことが非常に重要である、こういうふうに考えているところでございします。

○笹野貞子君 最後は大臣にお伺いいたしますが、大臣は殊のほか労働政策にお強いし、女性にも非常に優しい方ですので、この問題はいいいよ私はこれからの大きな大臣の課題だというふうに思ひます。先ほどのように、日本型というのは玉虫型と言

われるような、そういうことにならないように、この問題には非常に経済の面においては便利という大変メリットもありますけれども、その経済の上で便利ということが勤労権の上では非常に危険という両方をはらんでいっているように思ひます。

そういう点で、これから大臣はこの法案の成立後指針をおつくりになるわけですが、それに対する御決意を、どのようにきちつと保護していただけるかという御決意をお聞きして、私の質問を終わります。

○国務大臣(永井孝信君) 先生の最前からの問題提起あるいは御質問をずっと聞いておりまして、戦後の新しい憲法のもとでとりわけ女性の皆さんに対する権利をきちつと確保していくこと、それが労働行政の中に確立するよう行政であつてほしいという願いが先生の御質問の中にはずっと一貫して込められているわけでありまして、そのことについては全く同感であります。

しかし、現実のこの今の社会情勢というのは非常に多様化しておりますから、例えば私の知人でもそうであります、どこか働きたいところを探してほしい、それは切実な願いでありますから、監督署や職業紹介所の方に御連絡を申し上げて面接をしてもらつたりするよう、まあ御援助もしてまいりました。そうすると、いや、私はフルタイムで働くことはちよつと家庭の事情が許さないと、だから悪いけれども昼から午後だけの勤務にしてみたいとか、あるいは一時ごろから夜の五時ごろまで、夜はまた家庭の食事の準備もあるから限定した時間にしてみたいとか、まあここは一つの例であります、いろいろなニーズがあると思ふんです。

したがって、まだまだこの女性の地位の向上ということが言葉だけに終わつて現実化していないという御指摘もあります、女性の地位向上という面と実態的な家庭生活という面との兼ね合いでですね、なかなか思うように自分の知識やあるいは技能やあるいは経験を生かして十分な満足

いくような業務につけないという、そういう面がまだたくさんあると思うんです。

だから、そういう人たちのニーズにも片方でこたえながら、働く場合に女性の皆さんの権利を保護する、あるいは労働基準法でも定められておりますように、一定の女性であるがゆえのいろんな面で保護すべきものはきちっと保護していくということとをきちっと念頭に置きながら、この派遣事業でさまざまな起ってくる問題についても対処していく必要があるかな、またその面について重大な責任も労働省は持っているなと、こう実は思っているわけであります。

いずれにいたしましても、賃金の問題、労働条件の問題あるいは常用労働者として働いていらっしゃる女性の皆さんが、例えば育児休業で休まれた場合に、その育児休業が解消されて職場復帰したときに自分のもとの職場に戻れるとか原職を保障するとか、いろんな面も実態的な面としてきちっと対応できるようなこともきめ細かく行政の中に生かしていきたい、このように考えておりますので、ぜひひとつ御理解と御協力を賜りたいとお願ひします。

○笹野貞子君 終わります。

○委員長(足立良平君) この際、委員の異動について御報告いたします。

本日、依田智治君が委員を辞任され、その補欠として三浦一水君が選任されました。

○末広真樹子君 先週の日曜日に引き続きまして、労働者派遣法について二回目の質疑をさせていただきます。

前回の質問では、労働者派遣法の光と影の光の部分を中心に質問させていただきました。今回は影の部分に焦点を当てて質問させていただきます。そこでまず、前々回の委員会でも法律の執行状況の審議を行った際に、大臣の御説明にございました高齢者雇用安定法との関連からお伺ひしてまいります。

高齢者派遣労働者派遣事業について、この労働者派遣事業は、今国会で改正案が審議される高齢者雇用安定法が平成六年に改正されて生み出されたものでございます。高齢者の雇用、就労の厳しい現状につきましては、これまでも私のような議員も質問させていただきました。高齢者派遣労働者派遣事業の適用対象業務はいわゆるネガティブリスト方式で定められています。このネガティブリスト方式の導入をめぐっては二つの意見の対立がございます。

まず一つは、規制緩和のかけ声のもとに労働者派遣業務の対象は特定の業務を除いたすべての業務を対象にすべき、つまりネガティブリスト方式に賛成するという御意見。一方で、労働者派遣事業はまだ日本には定着していないから、労働者派遣に伴う人権無視のトラブルが多発生しており、その解決も進まぬうちに業務拡大はいかかなものかという反対の声です。そのような対立があるにもかかわらず、高齢者を対象とした労働者派遣事業では一致してそのほとんどの業務を対象とすることになったのです。また、こうした派遣事業は、高齢者にとってふさわしい事業だという声も聞かれました。

では質問ですが、この事業制定以来高齢者の派遣実態はどれほどのものか、まずお示しいただきたいと思ひます。

○政府委員(征矢紀臣君) 高齢者派遣の実態でございますけれども、本年四月一日現在、高齢者派遣労働者派遣事業の事業所数は三十二事業所でございまして、そのうち一般高齢者派遣労働者派遣事業といわれる登録型の許可件数は二十八件、特定高齢者派遣労働者派遣事業といわれる常用雇用労働者のみを対象とするもの、これの届け出受理件数は四件となっております。

○末広真樹子君 これまでに四件しかなかったんです。まだまだその実態は不十分なものとしか言ひようがございませぬ。

前回にも報告しました地元の登録型の一般労働者派遣の会社は、現在二万八千人の登録者を有し

て、年間五千人の派遣を行っております。この会社が昨年三月より高齢者派遣労働者派遣事業もあわせて始めました。しかしながら、これまでの実績は登録者わずか百五十名、派遣実績に至ってはたったの十一人でございます。前回質問した折には私はこの会社のシステムを褒めて褒めて褒めた状況なんです。

それでは、一体いかにして高齢者にもふさわしいとされる労働者派遣事業を高齢者に対して活性化させていくのか、その方策をぜひ明らかにしていただきたいと思います。

○國務大臣(永井孝信君) 先生の御指摘でございますが、六十歳以上の高齢者につきましては、私もそうですが、もちろん体力などの個人差が非常に大きいということもございまして。だんだんと体力も衰えてまいることが自分で自覚できるわけでありまして、したがって自分の体力の関係で働き方に対する希望もさまざまなんです。また、一般の若い人と違って、そういう働き方に特定の希望を持つという人が非常に多いこともこれまた事実であります。

したがって、このために、働く日時を選択できるいわゆる労働者派遣による就労も選択肢の一つとして活用されることが期待されるというのが高齢者の特例派遣事業の私は性格だと思ひます。高齢者の特例派遣事業につきましましては、平成六年十一月の制度実施以来、今局長も答弁しましたけれども、余り拡大していません。先生が地元の御話でございました。これは、高齢者の労働者派遣に対するニーズが少ないというところが最大の原因ではないかなというふうに推測されることになってまいります。高齢者の知識や経験等の活用などによりまして、せっかく制定されている高齢者の特例派遣事業でありますから、これを積極的に活用するように努めてまいりたい、あるいは啓蒙してまいりたい。それ以外に今のところ御答弁

するいい表現が見つかからないんです。お年寄りの皆さん、お年寄りと言ったらおしかりを受けますが、高齢者の皆さんのニーズができるだけ生かされるように、そういうことについては十分な配慮をしていきたい、このように考えます。

○末広真樹子君 その派遣事業では高齢者派遣をエルダー事業部と称してございまして、高齢者の呼び名でエルダーというのがどうもはやりみたいなんです。その会社のエルダー事業部を見学した際に、部屋にはだれもいらっしやらないんです。職安に行ったらときも高齢期雇用就業支援センターにだれもいらっしやなかったという御報告をしております。どちらともはかの機関はにぎわっているにもかかわらず、ここだけがぼんとだれもない。前々回質問いたしました全国で唯一の高齢者職業経験活用センターである武蔵野エルダー、このセンター活動も不活発であることは既に質疑で御報告しております。高齢者の就労の厳しさは、派遣事業にあっても全く変わらないことが現地調査で再確認できたわけです。

それにしても気になりましたのは、見学した派遣事業二社の社員若さであります。特定派遣事業の会社では社員が二十代から四十代。この会社は創立二十二年の会社でございますから、その当時二十歳代の人々がよくよく四十歳代になったというわけですね。この会社では本年一千名の採用と申し上げております。逆に去年一年間の退職者数が三百八十名もあつたということです。ですから、これはすごい労働力の新陳代謝と言つていいかと思ひます。もう一社の一般派遣事業の会社も同様に平均年齢は二十八歳。女性ばかりのところ。二十五歳以上はわずか数%。すると四十歳以上の中高齢者では、独立するといった方も若干はいらっしゃるのかもしれませんが、そのほかの方は一体どのようなふうになっていらっしやるのでしょうか。派遣労働者が二十歳代から三十歳代、そして女性の多くに歓迎されているにしても、中高年の労働

働権はどう保障されているのでしょうか。高齢者の派遣事業が全く振るわない現実を見ても、また中高年の派遣労働すら保障されていないのなら、この労働者派遣事業は労働者の使い捨て労働と陰口をたたかれているんです。そう言われても未来に暗雲を投げかけることにはしらないのかという心配がございいます。

大臣、この労働者派遣事業は中高年以上の労働者、とりわけ女性にとつてどのような未来を保障し得るとお考えでしょうか、お教えください。

○政府委員(征矢紀臣君) なかなか難しい御質問でございますが、実情を申し上げますと平成六年度に実施された実態調査を見ますと、派遣労働者の平均年齢は三十三歳でございまして、二十五ないし二十九歳の層が全体の三・七%と最も多くなっております。また、五十ないし五十九歳の方は全体の三・九%、六十歳以上の方は全体の二・六%と非常に少ない割合でございいます。

派遣労働者が若い層に集中している理由、これも定かではございませんけれども、例えば派遣事業でウエートの高いソフトウェア開発、事務用機器の操作等これは一般的には若い層に向いておりますし、中高年齢者に対するニーズが少ないというところが影響しているものと考えられ、業務によつていろいろ違うのではないかとというふうには考えているところでございいます。

今後の動向につきまして、御承知のように二十一世紀に向かって急速な高齢化社会になる中で労働のあり方が、派遣のみならず全体の労働のあり方がどうなっていくかという点につきまして、これから新規卒業者を中心とします若年労働者は年々減っていきまして、一方で高齢者がふえていく、あるいは女性の方の職場進出もふえていく、そういう中で派遣労働がどうなっていくか、こういうようなところであろうかと思ひます。

今後の動向としましては、今回対象業務の拡大を図るといふ観点から対処しております企業におきまして事業の実施体制に関する企画、立案等の業務とか、あるいは病院における介護の業務などに

ついては、これはむしろ中高年齢者にも適した仕事ではないかというふうには考えているところでございいます。

○末広真樹子君 中高年の将来は非常に暗そうだということがよくわかりました。

次に、請負と派遣の区別についてお尋ねしてまいります。労働者派遣法の制定に伴い、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区別に関する基準を定める告示というものが定められております。この告示によりまして請負と派遣の二つは明確に区別されているはずなんです。

しかしながら、優良な派遣元事業の経営者ですらこのようにおっしゃいました。派遣事業となれば派遣法の規定や制約をいろいろと受けざるを得ません。ところが、派遣をしていても請負事業としていけば全く野放しで事業を行つています。私はこの耳で聞きました。それ。現在定められている十六業種以外のさまざまな事業が請負事業という名目で、派遣事業ではないからと自由に行われている事例があると聞いております。また、十六業種内であっても、派遣事業であるにもかかわらず請負事業とされている例もあると聞いております。

それでは、労働者派遣法の枠を逸脱した派遣事業が一体どれほどあると認識していらっしゃるのでしょうか、その実態把握をお示しください。

○政府委員(征矢紀臣君) 的確な数字自体なかなか難しいわけですが、私どもが平成六年度におきまして臨検指導をいたしました。これは請負事業所に対する件数でございまして、七十七件、臨検指導で認められました違反件数が五百五十五件でございいます。これは軽微なものに對する口頭指導等も含めておりますが、これに對しまして是正指導書の交付件数が九十二件という結果になっております。

○末広真樹子君 名古屋でも、去年生まれましたユニオン名古屋によって派遣労働やパート労働などの女性労働を中心とした労働相談に取り組まれていらつしやいます。

その一つに病院へのベビシッター派遣というのがございました。病院で働く看護婦さんたちの院内保育所のお仕事なんですが、これは請負としてなされているのだと思ふんですが、すべて病院側の都合で労働条件を決められていく実態を考えると、大いに問題があると考えられます。実質的にはこれは明らかに派遣であると言えます。就業実態が見受けられたときにどのような指導がなされているのか、詳しくお示しください。

○政府委員(征矢紀臣君) ただいま御指摘のように、明らかに派遣という形で行われており、かつ労働者派遣法に反する事実があれば、これは私どもは厳正に対処し、是正しているところでございいます。

○末広真樹子君 厳正に対処し是正していくのは具体的じやありませんが、局長、もう少し具体的にお願いできませんか。

○政府委員(征矢紀臣君) そういう事実があれば当然直していただくかなければなりませんから、そういうことをやめていただくかなければならないというところでございいます。

○末広真樹子君 もうよろしいわ。次に、派遣先の企業責任の明確化についてお尋ねしてまいります。

優良な派遣元企業であれば、派遣先企業や派遣労働者との良好な関係を築くことができていくと思ふんです。しかし、そうでない場合、特に派遣先企業が派遣労働者の受け入れにまだ経験不足であったり、これはトラブリングが多いです。ただ労働者の雇用にかかわる費用を削減しようという、これだけの意図しかなくなつたりするとさまざまなトラブルが発生してくるわけです。

先ほど述べたユニオン名古屋での電話相談でも象徴的な三つのトラブルの具体例が報告されております。まず一つ目、大企業に派遣された男性のケースです。正社員と全く同じ建設関係の仕事でしたが、給料は正社員の半分という報告です。二つ目、女性ですが、それまでのパート労働をやめて、息長く働けるということで派遣労働を選んだ

方の事例です。この女性はたった一カ月で派遣先から契約を切られて、あぐけの果てには派遣元からも首を切られたという、理由は何だったんでしょうか。土日が休日という派遣元との契約をこの方は結んでいました。ところが、同じ派遣先のほかの派遣労働者は土曜日は休みでないという契約条件、この両者がぶつかりました。で、職場内でもめしました。そうすると派遣元、派遣先ともにそのことについての調停とか、あるいは責任もとらずにその派遣労働者をやめさせた、こういうことになったんです。業務内容は受付業務という契約であつたんですが、実際は電話と応接室での営業業務を行つており、十六業務の対象外のお仕事でございまして。おまけにその事業所で働く従業員は全員派遣労働者でした。

三つ目のケース、女性です。ここは大企業の子会社の派遣会社でした。同一企業グループがその子会社として派遣会社をつくつて、そのグループ内にも労働者派遣を行うことの問題が頻繁に起きていたと思ひます。この具体的ケースは、派遣労働者として一年経過して、社会保険への加入を希望しました。ところが、派遣元はそれを渋つたんです。こういう派遣元、多いんですよ。そこまではなと言ふんですよ。会社側の社会保険料負担分だけ給料を下げるという条件で社会保険加入を認めた、こう言ふんです。

では、派遣元及び派遣先企業として派遣労働者との良好な関係を築くためには、この三つの事例を見ても明らかのように派遣先企業のあり方、責任をたださなければいけない場合が多いようです。派遣元及び派遣先企業の規模が小さければ小さいほど三者の力関係というのは派遣先企業が一番強いのです。ここには逆らえないのです。ここが問題です。

そして、今回この法改正案で派遣先企業が適用対象業務外の業務をさせたり、無許可事業から派遣を受け入れたらすれば企業名公表や警告などの措置をとることができる本改正ではなつておりますが、この措置を含めて、今回の法案が派遣労働

働者の労働権保障のために幾つかの改正をしよう
と努力していることは評価できます。しかし、企
業名公表や勧告といった措置では十分ではない
でしょうか。

例えば、障害者雇用促進法の中でも同様の措置
がとられておりますが、実効を上げていないと
も言えない現状です。この障害者雇用促進法で
は、雇用納付金といった罰金に近い制度も設け
られております。改善勧告は毎年出され、企業名公
表も既に二回されました。しかし、障害者雇用は
十分に前進してはいないんです。派遣元、派遣先
双方の企業の責任が一層強く問われなければ、労
働者派遣事業そのものが成長していかないと思
います。罰則を設けることが規制緩和の面から考
えらるべきではないかという御意見もあるよう
ですが、しかし、問題がある以上、適切な罰則を設
けることが派遣事業の拡大、前進に必ずつな
がっていくんだと信じていると思います。

派遣先企業の責任を明確化していく必要、そし
て労働基準法の遵守、それに反するときの罰則を
派遣労働にも適用すること、労働者の派遣先企業
との交渉権を認めるといった大きな改革が必要か
と思います。より労働者の立場に立つた法改正を
強く望みますが、いかがお考えでしょうか。

○政府委員(征矢紀臣君) 改正後の法律の第四十
九条の二の勧告及び公表の措置、今回改正案でお
願ひしているわけでございますが、派遣先の違法
状態の態様に応じまして機動的に発動することが
できるとともに、公表による関係者への周知効果
を通じて、違法派遣に対する幅広い抑止効果を
期待できるというふうに考えておりまして、適
切に発動すればこれは相当強力な措置ではないか
というふうに考えているところでございます。

ただいま障害者の関係につきまして、公表制度
が十分であるという御指摘がございましたが、私
は、担当者時代にあの法律に基づきます公表を
行つたわけでございますが、これは私は相当の効
果があったというふうに考えております。従来、
なかなか伝家の宝刀で抜かないということで、公

表制度があつても実際に運用されないというよう
な感じが強かつたわけでございますが、一応きち
んと整理をして公表いたしました。そういうこと
による結果として、企業の雇用に対する関
心、かなり認識が進んだのではないかとこのよう
に考えております。雇用率で見ますと、当時一・
三二%でありましたものが現在一・四五%とい
ふうにある程度上昇もいたしておりますし、それ
から特に不況期において優先的に障害者の首を切
ると、こういう事態も少なくなつております。そ
ういう意味で、適切に運用すればこの公表制度と
いうのはかなり効果があるのではないかとこのよ
うに考えているところでございます。

また、雇用先の責任との関係での罰則問題ある
いは団体交渉、そういうものについて御指摘のよ
うな御意見もあるわけでございますけれども、現
在の労働者派遣法におきましては、先ほど来申し
上げておりますように、一定の専門的な業務に限
定し運用するというようなこと、したがいまし
て、関係については派遣元と派遣労働者の間は雇
用関係、それから派遣先とは使用関係というよう
な形で整理をいたしております。そういう意味
での罰則つきの派遣先の責任、こういうものはご
ざいませうが、今後制度全般を見直す中におきま
して、そういうことも議論の対象として検討され
るものというふうに考えております。

○末広真樹子君 次に、雇用形態による身分差別
についてお尋ねしてまいります。

地元で訪問しました派遣先企業の社長は、派遣
労働者を採用する理由を二にコストダウン、二に
新しい企業を創出するに由来からの労働力は邪
魔になるとはつきりおっしゃいました。この事例
から見えてくることは次の点です。労働者にとつ
て派遣労働がより安い賃金で雇われることにつな
がつてはならない。そして同時に、より現代に
マッチした労働力が必要とされているということ
も明らかにしたわけですね。まさに裏表が明らか
になって、きょうの日経新聞、「職を拓く」とい
う特集の二回目なんですけれども、そのところ

に「能力は磨き続けられない限り劣化する。会社への
忠誠心にこだわらず、限られた枠の中にとどまら
ず、自分の実力や客観的な評価すら見えなく
なる。」という、これはリストラされた中間管理
職が再就職できない現状を記した記事なわけでござ
います。それほど、労働市場というのは非常に
早い対応で新陳代謝を回していきたいというのが
本音なんです。

これからは、労働者も変わっていくかなくては
いけないんじゃないか。みずからの働き方を決める
に当たっては、自分の人生観に基づいて労働者自
身が進むべき道を自己選択、自己決定、そして自
己責任、この時代なのだと思うんです。厳しいで
すけれども、つまり、生き方の多様化に対応して
いくと思えるからです。でも、そうしなければ
ど労働者に対して常に正しい情報というものが開示
されていなければならないと思うんです。そし
て、その選択決定の違いによって生活の格差が生
じるようではいけません。派遣労働者と正社員と
に遜色のない就業条件が保障される、そのような
新たな雇用関係、就業実態が築かれなければなら
ません。このままでは、これまでの正社員、そし
て臨時雇いやパート、嘱託やアルバイト、それか
ら派遣労働、さらには非雇用の就業といったさま
ざまな労働形態の違いの深まりが新たな身分社会
をつくることにもなりかねません。

そこで、最後の質問になりますが、大臣、派遣
労働がより自由な働き方を保障しても、その働き
方によって身分社会をつくり出さないようにして
いくためにどのような施策をつくり出していくの
か、基本的な姿勢をお示しください。

○国務大臣(永井孝信君) 今、先生の御指摘のよ
うに、職場ではさまざまな問題点が今あることは
私も十分認識をしております。

だからこそ、この労働行政を推進する中でそう
いうさまざまな問題を解消するための努力という
ものが必要でありまして、そのために職員挙げて
今取り組んでいるところでありますが、労働者の
価値観やライフスタイルが変化の中で、働き方

に対する考え方も最前から申し上げておるように
非常に幅広く多様化してきております。その際
に、派遣労働やパートタイム労働といった働き方
が、低い労働条件を強いられる、強要されるとい
いますか、そういう労働者の増大につながってい
かないように、いろんな就業条件の整備であると
か環境整備、これが非常に私は重要だと認識をし
ているところであります。

今回の法律の改正案におきましても、派遣契約
の中途解除や適切な苦情処理、こういうものにか
かわる措置など、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柱に置いているわけ
です。これを適切に運用していきたい、あるいは
法律に基づいた指導もしていきたい、このように
考えるわけであります。

最前から公表の問題もありました。これは、ど
んな場合もそうでありまして、罰則規定を設けれ
ばすべて解消するかのいったらそんなものじゃな
いわけです。労働者を雇う側の認識を高めるこ
と、あるいは働く側の権利意識も高めること、両
方が相まって初めて罰則があろうとならうと目
的を果たすことができると、基本的にはこう思
うわけであります。そういう公表制度を設けたこ
とも使用者に対して、いわゆる雇用主に対して大
きな警鐘を鳴らすことにもつながっているとい
うことは思っております。

いずれにいたしましても、今先生が御指摘のよ
うに、先生の地元で大変な御努力をいただいて職
場の実態を把握されてきているというその御努力
に敬意を表するとともに、そういう具体的な例を
一つ一つ解消するような努力を、地道であります
が積み重ねていく以外に、いわば特効薬的な方法
はないのではないかと、こう思いますので、私ど
もは厳正に対処することも含めながら、日常、
日々の努力を積み重ねることに重点を置いてい
きたいと、こう思います。

○末広真樹子君 労働者がライフスタイルに合っ
た自由な意思決定のもとに派遣労働という労働ス
タイルを選び、自己責任をとっていくためには、

三つのことが大切だと思います。一つ、小さな派遣元と小さな派遣先のレベルアップです。それから二つ、雇用者、使用者、両方での責任の明確化。三つ目、責任を逸脱した場合にはペナルティーを科す。これらの三点を踏まえた十分な改正案であることが望ましいと考えます。

また、この改正案の運用に当たっては、私が拝見した限りでは、民間のすぐれた対応マニュアルをお持ちの会社もございました。これらを十分、いや行政と民間は立場が違うなんて言っていないで、いいものはどんどん取り入れて活用されることを一言申し上げて私の質疑を終わりたいと思います。

○委員長(足立良平君) 他に御発言もなければ、質疑は終局したものと認めて御異議ございませんか。

「異議なし」と呼ぶ者あり

○委員長(足立良平君) 御異議ないと認めます。それでは、これより討論に入ります。

○吉川善子君 私、日本共産党を代表して、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に反対の討論を行います。

労働者派遣事業は、そもそも職業安定法で厳しく禁止されている労働者供給事業の一部であり、そのうちの一部の業務に限って合法化したものです。その結果、第二次世界大戦後管々と築いてきた労働者の権利を一部崩されてしまう側面を持っています。

法施行後十年間、当委員会での審議を通じてさまざまな労働者の雇用上の権利侵害が発生していることが判明いたしました。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政令事項にしているばかりか、その範囲も極めてあいまいであることなど、罪刑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。これが

本改正案に反対する第一の理由です。

第二は、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ってくる。こうした派遣労働者の権利侵害をなくすためには、派遣関係が一般の雇用関係からは例外的な制度であるという前提に立ち、法の定めからの逸脱については一般原則に戻る。すなわち、派遣先に直接の雇用を義務づける原則の確立こそが必要です。今回改正によってこれらの問題の解決が見送られるなど、労働者保護の面が極めて不十分だからです。

改正案は、派遣契約の解除にかかわる措置、苦情処理に関する措置については一定の改善を行っています。しかし、それは極めて不十分で、例えば解雇予告期間三十日についても派遣契約の記載事項として労働省令で定めるだけです。法律上の義務にしなければ実効性が保てないことは、派遣労働の性質上明らかです。

もともと、派遣法は二十七条で派遣労働者の国籍、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。この規定に違反した場合の制裁規定が派遣先にはありません。これを改めない限り、労働者の保護などはおぼつかないのです。

改正案は、さらに違法派遣について新たに派遣先責任を明記することとしました。しかし、その際、是正措置は全く不十分というべきで、指導、助言、是正されなければ警告、それでもだめなら公表というだけで、派遣を停止させることができるのは風俗営業などに従事させている場合に限っています。これでは、違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になってしまいます。

反対理由の第三は、育児・介護代替の名目で派遣事業法のかなめである業種限定を外していることとあります。しかも、本来正規従業員で代替できるところにも無限定に派遣労働者による代替を許すこととしており、これまでの常用雇用労働者の代替を促進しないという立場を逸脱するものです。

第四は、派遣労働者の九割以上が女性ですが、労働基準法の母性保護規定や雇用機会均等法あるいはILO百五十六号条約の家族の責任を負う労働者保護が、いずれも派遣先事業所では保障されないという点です。団結権は行使しにくい、派遣先との団体交渉権を否定するという点とも相まって、女子差別撤廃、地位向上を西暦二〇〇〇年目にかけて達成しようとし、行動綱領まで定めている世界の流れに反するものとなっているからです。

第五は、今回の改正が、日経連の「新時代の日本の経営」と題するレポートに明らかで、財界大企業の今後の雇用戦略にこたえようとするものだからです。すなわち、労働者を、一、企業の基幹部分を担う従来の長期継続雇用という考えに立つた長期蓄積能力活用型グループ、二、企業の課題ごとに専門的熟練能力をもつてこたえる有期雇用を前提とした高度専門能力活用型グループ、三、その他の一般事務、製造を担うパートや派遣労働者で構成される雇用柔軟型グループの三つに分け、その実現を図るために、派遣事業の対象業種限定の全廃を要求していますが、本改正案は業種枠の拡大でこれにこたえようとしているわけです。

以上、本法案に反対する理由を明らかにして、私の討論を終わります。

○委員長(足立良平君) 他に御意見もなければ、討論は終局したものと認めて御異議ございませんか。

「異議なし」と呼ぶ者あり

○委員長(足立良平君) 御異議ないと認めます。それでは、これより採決に入ります。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案に賛成の方の挙手を願います。

○委員長(足立良平君) 多数と認めます。よって、本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

この際、武田節子君から発言を求められておりますので、これを許します。武田君。

○武田節子君 私は、ただいま可決されました労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案に対し、自由民主党、平会、社会民主党・護国連合、新緑風会及び参議院フォーラムの各派共同提案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。

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等の一部を改正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ずべきである。

一、対象業務の見直しに当たっては、我が国の雇用慣行との調和に十分留意し、常用雇用労働者の代替を促すこととならないよう、また、専門性等を確保した業務内容となるよう十分に配慮し、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、看護管理の下に置くなど適切な配置が行われるよう指導すること。

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

四、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、適切な措置を講ずること。

五、派遣元事業主及び派遣先に對し、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よう指導すること。

六、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ため、関係行政機関の適切な連携を図ること。

七、改正後の労働者派遣法を踏まえ、派遣先に對する指導を徹底するとともに、派遣と請負の区分について具体的な基準を作成し、請負等を偽装した違法な労働者派遣事業の解消に向けてより一層の指導・監督を行うこと。

八、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。

九、派遣労働者に係る社会保険・労働保険の適用促進に向けて、派遣元事業主等関係者への制度の周知徹底等適切な措置を講ずること。右決議する。

以上でございます。
何とぞ御賛同いただけますようお願いいたします。

○委員長(足立良平君) ただいま武田君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

(賛成者挙手)

○委員長(足立良平君) 全会一致と認めます。よつて、武田君提出の附帯決議案は全会一致をもって本委員会の決議とすることに決定いたしました。

ただいまの決議に對し、永井労働大臣から発言を求められておりますので、これを許します。永井労働大臣。

平成八年五月十五日印刷

○國務大臣(永井孝信君) ただいま決議のありました附帯決議につきましては、その趣旨を十分に尊重し、努力してまいる所存でございます。

○委員長(足立良平君) なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり〕

○委員長(足立良平君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(足立良平君) 次に、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案を議題といたします。

政府から趣旨説明を聴取いたします。永井労働大臣。

○國務大臣(永井孝信君) ただいま議題となりました高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案につきましては、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

現在、我が国においては急速な高齢化が進展しており、二十一世紀初頭には、超高齢社会が到来することが見込まれております。

このような状況のもとで、高年齢者の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済社会の活力を維持するためには、高年齢者が長年にわたって培ってきた知識、経験等を活用していくことが必要であり、高年齢者の多様な形態による雇用・就業機会を確保することが重要な課題となっております。

政府といたしましては、こうした課題に対処するため、定年退職者等に対する臨時的かつ短期的な就業の機会を確保するための措置の充実を図るための法律案を作成し、中央職業安定審議会の全会一致の答申をいただき、ここに提出した次第であります。

次に、その内容の概要を御説明申し上げます。
第一に、都道府県知事は、定年退職者等に対し臨時的かつ短期的な就業の機会を提供すること等を目的とする、二以上のシルバー人材センターを

会員とする公益法人をシルバー人材センター連合として指定することができることとしたしております。

第二に、労働大臣は、シルバー人材センター及びシルバー人材センター連合の健全な発展を図ることを目的とする公益法人を全国シルバー人材センター事業協会として指定することができることとしております。

この法律は、本年十月一日から施行することといたしております。

以上、この法律案の提案理由及びその内容の概要につきまして御説明申し上げます。

何とぞ、御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○委員長(足立良平君) 以上で趣旨説明の聴取は終わりました。

本案に対する質疑は後日に譲ることとし、本日はこれにて散会いたします。

午後二時五十分散会

平成八年五月十六日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局