

(第一類 第四十五回国会)

衆議院 労働委員会議録 第八号

(一九九)

平成十一年四月十六日(金曜日)
午前十時三分開議

出席委員

委員長 岩田 順介君

理事 荒井 広幸君 理事 能勢 和子君
理事 森 英介君 理事 柳本 卓治君
理事 石橋 大吉君 理事 川端 達夫君
理事 前田 正君 理事 青山 丘君
井奥 貞雄君 石川 要三君
稻垣 実男君 大村 秀章君
木村 隆秀君 小坂 憲次君
小林 興起君 坂本 勉君
坂本 刚二君 白川 勝彦君
河上 伸五君 中桐 孝生君
大森 猛君 藤波 勝彦君
深田 雄君 佐藤 伸五君
佐藤 勉君 土屋 哲君
西野 哲君 松本 惟子君
寺前 哲君 城島 陽君
品子君 佐藤 勉君
甘利 明君 哲君

同日 評任 木村 隆秀君
田中 昭一君 小坂 憲次君
保利 耕輔君 西野 陽君
保利 耕輔君 深田 雄君
長勢 基遠君 岩浅 嘉仁君
佐藤 勉君 岩浅 嘉仁君
西野 陽君 岩山 建治郎君

補欠選任

○岩田委員長 これより会議を開きます。
内閣提出、労働安全衛生法及び作業環境測定法
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。松本惟子君。

○松本(惟)委員 おはようございます。
昨日、当委員会で質疑の折、時間の関係で答
弁を求めなかつた事項がござりますので、冒頭、
その点について再度お伺いをさせていただきたい
と思います。

まず、深夜業に関してでございますけれども、
本年四月から深夜業が女性労働者へも適用される
こととなりましたけれども、それに伴いまして、
安全衛生法なり安全衛生規則についても見直して
いく必要があるのではないか。例えば安全衛生規

則第六百六十六条を見ましても、寝具、蚊帳、若い
方には余り御存じない方があるかもしませんけ
れども、蚊帳とか、そのような必要な用品を備え
というふうに法文の中に書いてございますが、二
十一世紀に対応するものと言えないと思うと私は
申し上げさせていただきました。

これに対しまして、政府委員からは、安全衛生
規則六百六十六条は、どの職場でも必要不可欠とし
て罰則をもつて遵守させているので、いわば強行
法規なので改正は難しい、自主的なガイドライン
の中で整備をしていくというふうなお答えがござ
いました。これに関連して質問をいたします。
まず、平成四年に、快適な職場環境の形成のた
めの措置に関する指針、快適職場環境指針とでも
申しましようか、これが告示をされていました。当
時の会議録を見てみましたが、この指針で
言っている職場環境は、作業環境のみならず、労
働者が利用する施設設備の状況等を含む概念であ
り、快適な職場環境とは、作業環境を快適に維持
管理することだけでなく、労働者の疲労を回復す

るための施設設備の設置や整備等を言っている、
このように書かれておりますけれども、そのよう
な理解でよろしいでしょうか、お答えをいただき
たいと思います。

○伊藤(庄)政府委員 今御指摘ございました快適
な職場づくりをするための労働大臣が公表してお
ります指針、これはすべての労働者が疲労やスト
レスを感じることの少ない、働きやすい職場環境
を形成していく、そういうこととのために、事業主
が講すべき措置をリードしていくための指針、こ
ういう性格を持っております。したがいまして、
その中には、作業環境だけでなく、労働者の疲
労の回復を図るための施設設備の設置、準備等の
事項も含んでおるわけでございまして、そういう
意味で、先生御指摘のとおりの指針でございま
す。

○松本(惟)委員 今お答えございましたように、
快適な職場環境の形成を図るために事業者が講ず
るべき措置の内容に関する事項としまして、もう少
し言わせていただきますと、空気環境、温熱条
件、視環境それから音環境等、それぞれこの指針
の中には詳細に規定されておりますし、そしてま
た改善措置として、高温多湿や騒音等の場所での
防熱や遮音等の措置を図ることなどがございま
す。そして、疲労回復を図るための施設設備の設
置、整備等として、今おっしゃられましたよう
に、疲労やストレスを効果的にいやすことができ
る休憩室やシャワー室等の設備があります。

私は、この中に、一昨日申し上げましたよう
に、いわゆる仮眠施設とか休憩施設についての設
備を盛り込むことはできるのではないか。つまり
指針の中に盛り込むことができるのではないかと
思っておりますが、いかがでしょうか。

政府委員が一昨日御答弁されましたよう、安
衛規則を直ちに改正することは困難ということで

委員外の出席者

労働委員会専門
局長 労働省労働基準
渡邊 貞好君

辞任

木村 隆秀君

補欠選任

下村 博文君

本日の会議に付した案件
労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改
正する法律案(内閣提出第七一号)
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労
働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部
を改正する法律案(大森猛君外一名提出、衆法
第一五号)
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労
働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部
を改正する法律案(大森猛君外一名提出、衆法
第一五号)
労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改
正する法律案(内閣提出第七一号)
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労
働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部
を改正する法律案(内閣提出、第百四十三回国
会閣法第一〇号)
職業安定法等の一部を改正する法律案(内閣提
出第九〇号)

出席政府委員

労働大臣

甘利 明君

出席国務大臣

河上 伸五君

大森 猛君

佐藤 勉君

伊藤 庄平君

出席労働大臣

労働省労働基準
局長

伊藤 庄平君

渡邊 貞好君

出席委員の異動

田中 昭一君

泰文君

園田 修光君

長勢 其遠君

○伊藤(庄)政府委員 御指摘のように、快適職場を形成するための指針の中では、労働者の方の疲労の回復を図るための施設整備ということで、疲れやストレスを効果的にいやすことができるよう、卧床で起きる設備を備えた休憩室の確保等についても触れておるわけでございます。

いし再来年かもしれないということだということを理解をいたしました。

他方、既に四月の一日から女性も深夜業の適用となり、導入企業では条件整備に取り組んでいるということも一昨日御報告いただいたところでございます。そうであるならば、女性労働者の就業環境の整備に関する指針で新たに加えられました通勤等の安全確保の措置ということだけではなくて、仮眠設備、休憩設備についての改善策についても、女性が深夜業にかかることに配慮をした

いりますけれども、この調査は、ニューワークル
ルづくりとしての位置づけに加えまして、社会
体の夜勤者数の減少を目指すもの、男女共同参
社会とのかかわりで夜勤、交代制を位置づける
いう視点に立っております。全体の数を減らす
同時に、男性と女性がともに働けるという視点
立つての報告書でございます。その意味では、
夜業や交代・変則勤務に関する調査として注目
れるものだというふうに考えております。
この調査によりますと、就労条件の整備につ

い。 さ 深 に と 全 画 ト
な問題があれば、労使の間で十分取り上げていた
だくよう配慮していくべきものと考えております。
したがいまして、先生御指摘ありましたよう
な資料についても、そうした話し合いの場で紹介
申し上げたり、そういう点については、事務局
として十分配慮しながらそういう話し合いを進め
ていくようしてまいりたいと存じております。
○松本(惟)委員 ありがとうございました。よろ
しくお願ひをしておきたいと思います。
では、続きまして、ILO条約の問題に移らせ

今後、深夜業に従事する方々の就業環境の整備を目的として、一方で労使の方の自主的なガイドラインづくりを私ども支援をしてまいるわけでございますので、その中で、こうした休憩あるいは

措置を講ずる必要があるのではないか。
その意味から、私は、安全衛生規則の改正が困難であるとするならば、せめて快適職場指針に基づく示していくべきだというふうに思います。

ての企業に対する質問に対して、取り組みを始めれば取り組む対策として、交換者の通勤交通対策、夜勤時の安全対策、交代勤務者の健康対策、夜勤時の疲労眠気対策

代るていただきます。
一九九〇年のILO総会で採択されました条約
が二つございます。その一つは、夜業に関する条
約、すなわち百七十一号条約であります。もう一

仮眠施設等について望ましい水準というようなものが労使の中で話し合われ、姿が見えてくれれば、私どももそういうものをガイドラインに織り込みますと同時に、そうした労使の方の話し合いの成果を見守りながら、快適職場を形成するための指針に盛り込む必要性が出てくるかどうか、そ

これにつきまして、一昨日も申し上げましたけれども、一般的には男性労働者を中心とした、念頭に置いた基準でございましたし、特に女性労働者について申し上げますと、かつて労働基準法とか安全衛生法が制定をされましたときには女性は未婚者が多かったわけですね。深夜に携わってい

仮眠交代対策、女性採用に向けての条件整備、これから中高年の健康活性化対策など、製造業、製造業とともに多面的な対策課題が出されております。

是非とも検査は、職場における化学物質の使用の安全に関する条約、百七十号条約ですが、この二つの条約は、偶然ですけれども、いずれも今回の安全衛生法の一部改正法案に深くかかわっています。そこで、まず夜業に関する条約、百七十一号につきましてお伺いをいたします。

○松本(惟)委員 ありがとうございます。労働省としては適切な情報の提供というのは義務だと私は思っておりますので、ぜひとも、国内のみ

ない職場を見ましても、未婚者が多かった。既に
もう既婚者が非常に多くなってきてるといふと
ころから見ましても、申し上げましたようなこと
はとても大切だと思います。私は、そういった快
適職場指針の基準の中でやはり必要だということ
を重ねて申し上げたいと思います。

盛り込まれていくことを期待したいと思っておりますし、さきに申し上げましたように、快適職場指針に加えていくことについて御検討を要望をおきたいというふうに思います。

これはあくまでも要望でございますので、何お答え、お話しくださることがございましたら

この条約は、私自身もILOの労働側委員としてたしまして第一次討議に参加をした経過もございまして、このときに労働側のスポーツマンとして精力的に活躍をされましたスイスのドレイフス女史が今スイスの大統領になつてているということと、そういったこともございますし、大変印象深

ならず、国際的な基準でも参考になるところがございましたら情報をお提供されまして、よりよいものができるよう期待をいたしておきます。

とりあえず自主的なガイドラインが先行されていく、つまり、深夜業については、一部を除いて何ら規則とか基準とかが今までなかったところで

よろしくお願ひします。一方的な意見というと
でよろしければ、要望事項として取り扱ってい
だいて結構でございます。

たと
い条約でござります。
さて、この条約は、我が国はまだ批准してない
いのです。その理由をお聞かせ願いたいと思いま
す。國内法によつて日本は兵庫にて二十二
年五月二十九日を以てこの条約を批准して

それから次に、深夜業についてでござります。
深夜業につきましては、一部の例を除いて何ら規制や基準が設けられていなかつた我が国で、事実上切れて「ガイドライン」が策定されることになつて、これが実現するにあたっては、業界の自発的な努力が不可欠であることは、何よりも大切なことであつたと存じます。

初めてカイドラインかこれから検討されていくわけですが、しかも、その第一は自主的なガイドラインという形で検討されていくわけですから、これができるだけ早く実現を見らようとしていること

○伊藤(内閣府委員) お便の方に取り組んでして
だきます自主的ガイドラインをつくる作業でし
いますが、二ヵ年ということで予算措置は私ど
も担当させておりますが、もちろん、これは予

を願つております。そういう点から、労働大臣のリーダーシップを發揮していただきたいと要請をいたしております。

手元に、連合と労働科学研究所が共同して行つた交代・変則勤務に関する調査の概要がございます。近々正式にこの報告書は公にされるものと思

うなうございまして、話が進む業種にありますてはできるだけ早い段階でできるように努力したいと思います。

そうした労使の話し合いの過程では、新たに性の方が深夜業に進出する、そういうことに伴まして健康上の問題のほかに何か実態上いろいろ

ば健康診断の問題でございますが、ILOの条約は自己の請求により健康状態についての評価を無料で受けられる権利を持つ、こういう労働者側からの権利として構成しておりますが、労働安全衛生法上、今回の改正法案で自主的健康診断という道も導入いたしましたが、基本的には、定期的に事業者が健康診断を実施することを義務づけています。そういう形で組み立てられておりまして、その辺の制度的な違いにつきましては、その差異についてなお検討を要する点がございます。

また、健康上の問題があつた場合に、ILOの条約では配置転換という事後措置をもつて対応することを考え方が構成されておりますが、労働安全衛生法上は、健康に問題がある場合の事後措置といたしまして、労働時間の短縮、作業の転換あるいは深夜業の回数の減少等選択肢をかなり用意しています。この辺も制度的な差異があるわけでございまして、そういうものにつきましてなお検討を要する状況にあるわけでございます。

○松本(准)委員 百七十一号案が採択されまし

た当時は、条約第七条の女性労働者の夜業に関する事項等につきまして国内法とは明確に抵触をしていましたのは御説明ございましたように定義、それからもう一つ、二つ、これは整合性の問題で、解釈をどのようにするかということでお詰めで、解釈をどのようにするかということで詰めていただければ、そんなに難しいことではないのではないかというふうに思います。

残されていきますのは、第四条の健康診断の評価を無料で受ける権利及び自己の職務関係、健康上の問題を少なくさせていく、これを回避をするこ

とについて助言を受ける権利といふところでは、今回の法改正でこれもかなりいつているのではないかというふうに思います。それから六条の、今御説明がございました夜業に不適応と認められた労働者が配置転換されるというこの項目が問題

なんですね。つまり四条がまだ問題を残しているということですか。それから六条がまだクリアできていないということでございます。四条については今回の改正でかなりクリアできているのではないのかなと私は思いますけれども。一番大きいのは六条かなと。

この六条につきましては、安全衛生法第六十六条とのかかわりになると思いますけれども、第六十六条の改正がされない限り批准は難しいという

ことでございましょうか。

○伊藤(庄)政府委員 このILO百七十一号案約の健康確保のためのいわば考え方と、労働安全衛生法が内容を組み立てている基盤となっている考え方の相違があるわけでございます。例えば健康

診断については、労働者の方から健康診断を請求する形で構成している、私どもは、基本としては事業主に定期的に行うことを義務づける、こういう形でございまして、それから健康上問題があつた場合の対応につきましても、ILOの条約の方で

は配置転換ということだけを挙げておるわけでございますが、労働安全衛生法上は労働時間の短縮、それから作業の転換、あるいは配置転換までいかなくとも深夜業そのものの回数を減らす、こ

ういうことを挙げておるわけでございますので、選択肢が非常に多い形になつております。その辺がILOの条約と国内法との関連で整合性がとれて

いるかどうかということにつきましては、さらにもう少し突っ込んだ検討をしないといけないのでなかなかうかということで、そうした検討を行つておるところでございます。

○松本(准)委員 ありがとうございました。前向

きによろしく御検討をお願いしたいと思います。

ちょっと時間が迫つてしまひましたので、幾つかまとめて伺つておきたいと思ひますが、化学物質に

いたいといふうに思つております。

○松本(准)委員 ありがとうございます。新聞報道でILOの調査が紹介をされておりま

した。ここに切り抜きを持っておるんですけど、それによりますと、世界で年間百十万人

が労働災害が原因で死亡している。その死者の四分の一が有害物質によるもので、中でもアスベス

ト被害というのが年間十万人、これは死亡です。表に出てきて死亡として統計されているのが十万人。このままでは有害物質による死者が二〇二〇年までに倍増するおそれがある。改善策がとられれば、労災死の半分以上、六十万以上の命が助かるだろとILOが判断しているという情報が提供されています。

重ねてまた、ヨーロッパにおけるアスベストの

流通と使用を中止する欧州委員会指令の草案が公

表されております。これでも一定の危険な物質と

その調製品の流通と使用を禁止しているものとい

うふうに伝えておりますが、こうしたアスベスト

の禁止の動きについて、労働省はどのように認識

をされているか。

それからまた、歐州指令の中を見ますと、クリ

ソタイル・アスベストの流通及び使用については

二〇〇五年までに禁止をするというふうなことも

書かれています。事は人の命にかかることがあります。

で、我が国の方策につきましてはどうなつてあること

のだろうか。

さきに申しましたような大変な事例というの

には幾つかあるんですが、国内法が整備されてい

ないとか、あるいは国内法はあるけれども認識が

違うとか、あるいはむしろ国内法の方が前に進んでいるとかいろいろな意味、悪い意味だけではな

くて、そうでない意味での乖離もあります。

ILO条約を私も子細に調べたわけではないん

ですが、相矛盾する二つの条約が一緒にあつ

ちやつたりとか、必ずしもその批准率が高いこと

がいいこととも言えないような状況もあります。

今回の場合も、今基準局長が答弁させていただき

ましたように、幾つかの点で、見解の違いとか幅

のとり方とか幾つか相違点がございます。そういう

ことを踏まえてどうしていくか、少し検討して

いきたいというふうに思つております。

○伊藤(准)委員 ありがとうございました。前向

きによろしく御検討をお願いしたいと思います。

ちょっと時間が迫つてしまひましたので、幾つかま

とめて伺つておきたいと思ひますが、化学物質に

いたいといふうに思つております。

○松本(准)委員 ありがとうございました。前向

きによろしく御検討をお願いしたいと思ひます。

ちょっと時間が迫つてしまひましたので、幾つかま

とめて伺つておきたいと思ひますが、化学物質に

いたいといふうに思つております。

○伊藤(准)委員 アスベストを中心としたILO

条約との関連、また国際的な動向との関連につい

てお尋ねがございました。

このアスベストの問題につきましては、発がん

性が大きいということから、かねてより特定化

物質等障害予防規則というのを労働安全衛生法に

に基づいて定めておりまして、そこで発散防止設備

の設置、あるいは作業主任者の選任、そして環境

の測定等、一連の管理措置を義務づけておる

わけござります。

さらに、平成七年には、先生から御指摘があり

ましたように、国内外のアスベストに対する対応

の動向等も踏まえまして、特に発がん性が高いと

されるアスベストのうちのアモサイト等につきま

しては使用禁止というような強化も打ち出してき

ておるわけでござります。

今般、ILOの方からその調査報告それから今

後の安全確保のための戦略等が公表されたわけで

ござりますが、主として発展途上国等におけるア

スベストによる健康障害等の問題がその中でも指

第一類第十二号 労働委員会議録第八号 平成十一年四月十六日

学物質の規制を労働行政の中で徹底的に規制項目をふやして取り締まり的にやるということを考えても、技術革新の急速な時代において、これは社会の現状に合わないと私は思っているわけです。ですから、化学物質を例にとっても、そういう労働行政でこれから規制をするということ自体がドン・キホーテ的な話になってくるということあります。

くわけです。これは国によって多かれ少なかれ違
いはもちろんです。もちろんありますが、基
本的には、これは先進国だけではなく、開発途上
国といいますか、これから工業化が進んでくる國
においても同じ精神でローベンス・レポートが生
かされていくつあるわけです。具体的には、も
う既にインドでも、そしてマレーシアはもとと体
系的なローベンス・レポートの体系が導入をされ
ているわけであります。

つまり、極めて細部にわたる、先ほども局長は
三千と言わされましたか、こんなにたくさんのもの
を細かく規制するところからスタートをするとい
う歴史的な段階があつたんだけれども、それは非
常に効果を上げた。そしてどんどん下げてきた。

しかし、これから先の問題は、リスク評価も含めて、現場の中にもっときめ細かく、リスク要因、つまり労働者の健康に障害を与える要因といふものを労使に任せた方がいいのではないかという流れになってきてているということなんですが、その点はこの考え方の中に取り入れられているわけですね。そうでしょう。どうですか。

そういったことから、今回のこの労働安全衛生管理のためのマネジメントシステムを開発し、普及させていこうというのは、そういう個々の現場で自主的に一つの基準、体系に沿って総合的な安全管理の手法というものを確立させていく。そういうことを導いていくためのまず一つの入り口になるだらうと思っております。

また同時に、こうしたことが、国際的に安全衛生管理の形がいろいろと変わっていく中で、我が国自体が、我が国の実情に合った形で一つの基準というのも作成し、それが国際的にも通用するものであれば、国際的にもそういった一つの基準というものを日本としてアピールしていく。こういうことも将来目指していかなければならぬだ

○中桐委員　そこで、もう少し前に進みたいんで
すが、ここには「事業者が安全衛生対策を自主的
に行うための指針であつて、強制的な基準ではな
い」と書いてあります。これが問題です。強制す
るのは何なのか、そして任せるのは何なのか、こ
こが問題なので、この発想ではちょっと先がよ
ろうといふようなことも念頭にあるわけでござい
ます。

化学物質と同じで、やつていなければペナルティーですよ、それは。ペナルティーが起るとときは、災害が発生したときに起るわけですよ。それはしようがないじゃないですか。マネジメントシステムを導入したから一齊に何月何日に全部の計画をチェックができるか、これは不可能でしょう、現在の労働監督行政の幅広い範囲からいえば。それはしようがない。それを一々細かに法律の条文、規制項目でやろうといったって、その会社に一体どういうリスクがあるのか監督官にわかりますか。わからないんですね。多様な企業があり、日々技術革新で変わっていくわけですか。そうすると、ドン・キホーテはやめなきゃいけません。

そうすると、事業主は何をやらないいけないんですか。ここが問題なんだ。事業主は、自分の会社のことは自分が一番よくわかっている。安全衛生というものはこういう問題を考えながら計画をつくるんですよという何かガイドライン、いわゆる基準ですか、というものをつくりて、それをつくりなさいと。工場に監督官が行ったときに、平均すれば十年に一回行くのか、行ったときに、

なければいけないことはきちんと掲げなければいけない。それは、五十人未満であろうが何であろうが、全部やらなければいけないわけですよ。たった五行か六行の安全衛生計画でもいいのですよ。やることが重要なのです。私の職場は、ますいすをちょっとよくしますという計画を立てるだけでもいいのです。それを、全部の体系を突っ込んで、これだけの安全衛生法を守りなさいといつて五十人未満の事業所に押しつけて、事業主は全部読むのは頭がパンク状態になるのだから、そこをどうするかという問題。これは私も詰めて検討していないから、行政の前線の人に対する検討もしたい。

しかし問題は、自主的な、強制的な基準ではな

いものをつくつてどうするのですか。私は、基本は内容ではないと思うのです。もちろん内容は重要なことですよ。内容は物すごく重要なだけれども、基本的にこういう種でつくりなさいということをすべてのところに義務づけなければ、新しい時代の安全衛生活動にならないのではないかと思うのですね。

ですから、そういう点で、ぜひ私お願いがあるのは、自主的な活用と同時に、監督業務の再編成、再検討、それを考えていただきたい。国際的な安全衛生基準からいと、もう労使が参加をするということが前提条件になってきておりますから、労使が参加しなければこのシステムはうまくいかないと思ふのです。法律で規制するのならまだいいですよ、これこれをしなさいと書いてあるわけだから。それは規制の可能性はあるけれども、自主的にやる話になってきたときに、やはり現場の労使が参加をしなければ話になりません。

そうすると、労使が参加できる仕組みをつくってあげないといけない。その労使が参加する仕組みというのは、今意見を聞くという話になつてい

る。五十人未満の場合は、労働者の意見を聞くと

いう話になつていて、どうもシステムがうまく機能するレベルに達していない。そこで私は、委員会を五十人未満は全部つくれとということをやるの

がいいのか、それとも安全代表みたいな人を選んで会社の方と話をするのがいいのか。それは日本的に考へる必要がある。

例を挙げればスウェーデンの場合には、五十人以上のところには委員会をつくりなさいとい

うところではどうするかといと、安全代表を

が義務づけられている。そこから下のところ

は、労働者から何か委員会をつくれという要求があつた場合にはつくりなさい。それ以外の要求が

ないところではどうするかといと、安全代表を

が義務づけられている。そこから下のところ

は、労働者が選ぶ。一人でもいいわけです。五人以上

ですから、それは一人のところではやらなくて

もいいかもしないけれども、スウェーデンの場合は、五人以上に安全代表、五十人以上に委員会。五十人未満のところに労働者が委員会をつくればと言つたらつくるなければペナルティーがありますよ。こういう形も一つの参考としてはあるわけです。だから、それをやらないと、この安全衛生マネジメントシステムは、すべての事業所、すべての労働者に機能しませんよ。こういうことを私は言いたいのです。いかがですか。

○伊藤(庄)政府委員 現在の安全衛生法が求めている安全衛生についての管理の体系、先生御指摘のように、例えばその一つとして、五十人以上は安全委員会をつくり、それ以下については労働者の意見を聞く、こういう形になつておるわけですが、私ども、かねて問題点の一つとして、本当にこの安全委員会といふようなものが活性化しているのだろうかと、問題意識を正直化しております。もし活性化させていくために、この安全委員会等が本当に事業場の安全衛生管理の手法、またはそれをシステム化していく、そういう中にしっかりと組み込まれていくことが望ましい。むしろ、そういう形で安全委員会といふものが魅力を持つ場になつていければ、この安全委員会といふものも今後非常に活性化していくのではなかろうかというような考えを持っておるわけでございます。

そういう意味では、今回開発し普及を広めようとしております労働安全衛生のマネジメントシステム、この中でも、これは計画を立て、それを実践しながら評価していくくということを連続的に行なうシステムでございますので、当然、そうした手法の一つとして、労働者、働いている方々の意見を聞くための手順をあらかじめ定め、具体的に意見を聞いて、目標計画を立てていくといふふうなこともこのシステムの中には重要な項目として織り込まれていくわけでございます。

特に、労使の自主的な活動というものが重要な促進をもつと図る必要がある、私はそう思うのですが、労使が安全衛生といふものはお互いにメリットがあるんだということを申し上げておるわけです。ですから、それを考へた場合には、やはり構組みを変え、労使が安全衛生といふものはお互いにメリットがあるんだということを申し上げておるわけです。私は効果がないと言つておるわけではありません。すつと労働災害を低下させる効果があつたわけです。あつたけれども、これ以上の効果はどうでしょうか

かといふことを申し上げておるわけです。ですか

うかといふことを申し上げておるわけです。

それを考へなければ、やはり今の労働災害の発生防止の鋭化を改善するということにもつながつていかないのではないか、大きな効果が上げられないのではないかと、そういうふうに思ひます。

そのためには、一つの条件としては、労使が直接参加をして話し合う、お互いにメリットがある、安全衛生といふのは非常にいいことだ、事業主も生産性の向上が図れる、そして製品の品質向上にもつながつてくる、それから労働者も働きやすくなる、こういう行動変換といふか、動機が育つて

かない、私はうまくいかないと思います。

そういうことをするためには、やはり基本が重

要なのではないでしょうか。押しつけるものでは

ないとかいうのではなくて、そういう基本的な考

え方に基づいて労使に対する働きかけが労働行政

として重要なのではないでしようか。そこはどう

であります。

○伊藤(庄)政府委員 中小規模の事業場における安全管理体制の問題について御意見をちょうだい

したわけでございますが、確かに中小規模事業場におきます労働災害の発生比率といふのは非常に

高いわけでございます。また、中小企業は多種多様な作業を行う事業場が四百万を超えて存在する

ものとの普及と相まって活性化していくのではなか

るわけですよ。それはどうしてかということを考えたときに、やはり事業所の中における労使の話

し合いの場が、夜勤の調査を見てもわかるよう

に、相対的には大企業になるほど、労使の委員会

の開催だとか話し合いだとか、あるいは健康診断

を行つた後の事後措置だつて明らかに格差がある

わけで、そういう問題になつておるわけでございます。

○中桐委員 安全衛生委員会が根づいているのか

どうかという問題は、働いている人たちの側の問

題だけではなくて、事業主の問題もあるわけで

が、基本的には、自分たちが作業場の安全衛生の

向上をすれば労働生産性も向上する、欠陥品の生

産も少なくなつてくる、使用者はそういう労働の

生産性の向上につながるし、労働者はより快適な

職場になつていくというコンセンサスの中で具体的な策が進んでいくということになつていい

と、私は余り機能しないと思いますね。

その点からいと、まさにローベンス・レポートが言うように、労使が納得のいく安全衛生計画

であり、改善でなければいけないということだと

私は思うのです。それが法律で決められて、企業の外から来るわけです。守りなさい、こうやるわけですよ。それは効果を上げたのです。私は効果がないと言つておるわけではないんだ。すつと労働災害を低下させる効果があつたわけです。

あつたけれども、これ以上の効果はどうでしよう

かといふことを申し上げておるわけです。ですか

うかといふことを申し上げておるわけです。

それを考へなければ、やはり今の労働災害の発

生防止の鋭化を改善するということにもつながつ

ていかないのではないか、大きな効果が上げられ

ないのでないかと、そういうふうに思ひます。

そのためには、一つの条件としては、労使が直接参加をして話し合う、お互いにメリットがある、安全衛生といふのは非常にいいことだ、事業主も生産性の向上が図れる、そして製品の品質向上にもつながつてくる、それから労働者も働きやすくなる、こういう行動変換といふか、動機が育つて

かない、私はうまくいかないと思います。

そういうことをするためには、やはり基本が重

要なのではないでしょうか。押しつけるものでは

ないとかいうのではなくて、そういう基本的な考

え方に基づいて労使に対する働きかけが労働行政

として重要なのではないでしようか。そこはどう

であります。

わけでございますので、私ども、そうした事業場で働く方を守つていただくためには、やはり一つは法律なりそういうものに基づく規制というものも目下非常に大事だろうというふうに思つております。

ただ、こういうものがより効果を上げていくためには、先生御指摘のように、その事業場において労使が自主的に安全衛生といふものをちゃんと守つていくのだという意識なり、あるいはそういう話し合いの土壤というものが同時に芽生えていければ一層の効果が上がることも事実でございましたがいまして、今回、労働安全衛生マネジメントシステムというものを導入して普及させていこうという場合には、中小規模の事業場においてもこうした労使による自主的な取り組みというものが広がっていくことを当然私ども念頭に置いて対策を講じなくてはいけないというふうに考えております。

そのために、例えば労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタントといった試験を合格し登録されている方等がこういう中小企業に対してある程度傾斜的にそらした相談に乗っていく体制、あるいはまたきめ細かく中小規模事業場にそしたら労使による話し合いの機運等をつくっていくたることはこれから考えていかなくてはいけないのでなかろうか、そういうふうに思つております。

○中桐委員 そういう方向でぜひやっていただきたいと思うのですが、これは私の意見として聞いておいてもらえばいいのですが、国際的な動向の方向性は先ほど言つたような新しい安全衛生管理システムというかマネジメントシステムという方が向へシフトしているわけですから、この成果を踏まえて、この検討も踏まえられた上で、私は、次の労働安全衛生法の改正のときには、ぜひ労使が話し合える仕組みというのをしっかりと安全衛生法の仕組みの中に入れてもらいたい。

例えれば中災防にしたって、これは歴史的には勞働組合の側が拒否をしたという沿革もあるようでありますから、行政だけが責任をとらなければいけないという問題ではないと思いますが、しかし、中災防という仕組みにして、政労使の三者で構成するなり、あるいは労使で構成するなり、そういう方向のシフトをしないといけないと私は思つます。

やはり、中央労働災害防止団体というものが教育だとかソフツエアとかそういうところではかなりの具体的な役割を果たしてきたわけですから、そういうものをより時代に合つたものにするためにも、あのシステムをより労使が参加をしてやれる仕組みに変えるとかいうふうなことも別の意味で必要なのではないかと思うのです。そういうことをぜひ検討していただきたいということを要望しておきたいと思うのです。

さて、中小企業が新しい安全衛生マネジメントシステムの中に積極的に参加していくけるためには、大企業においてもわかつていな企業もあるかも知れませんのでそれはその対象になるのです。しかし、このままではその効果があるのだよというふうな要素があるかもしれませんのでそれはその対象になるのです。

特に、私、最後のところで述べたいのですが、健診断をたくさんやり過ぎるものですから、健診断もあるいは作業環境測定というのを年に二回なら二回で機械的にどんどんやつてしまふものですから、それだけでも物すごいコストがかかるわけです。

問題なのは、私はそれをやるなどと言つているのではなくて、やつた後の、事業主がやつただけの投資効果があるというふうに思えるような仕組みをつくっていない、不十分なんです。だから、大企業はまだそういう余力があるから安全衛生費用をつくり出さないといふべきではないのだけれども、残念ながらマイナーナーなのですね、産業医学と健診をやられてその健診の後始末はどうもどうに効果があるかわからぬと思つてゐるのですよ、実際に。どうも乗り気がしないという形になつてゐる。

それと同時に、たくさんの法律規制でああしろ

同時に、そうしたことを実際に中小規模の事業者にサービスをしていくのは地域産業保健センターがそういう役割を担うわけでございますのとおりでございます。

この地域産業保健センターについては、かなり効果を上げているところがある一方、まだ新しいために必ずしも成果が上がっていないというようなところもあるわけでございますが、今後、そうした点につきまして、問題点等も十分把握いたしまして、どのようなふうにしてそういう問題点を乗り越えていくか、私ども検討の場を設ける予定にいたしておりますので、そうしたところで十分議論をし、また医師会等、こうした地域産業保健センターの事業を担っているところにもそういう結果を見ていろいろとお願いをしていくこと等考えていいきたいと思っております。

○中桐委員 参考までに申し上げておきます。
〔委員長退席 石橋委員長代理着席〕
地域産業保健センターといふものを活用する
いうことでいいし、また地域的な新しい仕組み
の中で、その地域産業保健センターも含めてサ
ポートシステムを考えることでも結構ですが、そ
れはプロフェッショナルな労働行政の現場の人た
ちの知恵を集めて、日本の歴史的な沿革の中で
やつてもらえばいいのです。

ただ、一つどうしても言つておきたいのは、一番最初のイギリスのローベンス・レポートの重要なポイントの一つでもあるんですが、従来型のたぐさんの規制項目を設ける労働行政のあり方、国 の安全衛生施策のあり方の中には健康診断というものも入っているんですね。健康診断を義務づけてやるというアプローチの仕方、そういうたぐものに依存するというのは、実はこれは結核の時代の 延長上にありますて、そういう要素があるわけですよ。

だからといって、私は健康診断がだめだと言つ ているんじゃないんですよ。健康診断というもの

が物すごく劇的なウエートを占める時代があつた。そういう時代の発想で、健康診断が位置づけられている嫌いがあるんです、実際の社会の現場で。ですから、そこはちょっと違いますよ。健康診断をやつてもすぐに職場改善にストレートにばんと医者が言えるわけじゃないし、それはやはり健康チェックの結果と職場の知恵で最終的に着地点が見えてくるわけで、それを余り法律の規則、あるいは健康診断そのものをやりさえすればいいというふうに考えないようにしようじやないかというのがこれから的新しい流れなんですね。

だから、そういう難しいところからやらないで、もっとと労使が動機づけができる、安全衛生というのをやつたらおもしろい、いいことがいっぱいあるというふうになるようにしてください。難しいコレステロールの話にだけ持っていくかのようにしてください、というのが私の言いたいことなんですがけれども、どうでしょうか。

うエバリュエーションができるスタッフ、そうちつた者をいれて、中小零細企業を中心にして、もちろん大企業もサポートをすればいいんです
が、そういうものをつくってもらいたいと思いま
す。

次に、そういうサポートのシステムが、スタッフを充実していただいて活動をし始めれば私は成
果が上がってくると思うんですね。こうやつたら
うまくいった、そういう成果を中小企業を中心にしてどんどん上げていくことが私は重要なんだと
思うんです。

大切だという御指摘、まさにそのとおりかと存じます。

そうしたことについていろいろ相談窓口等の役割を果たす、例えば地域産業保健センターにつきまして、そうなると医師の方だけでなくて、もっと広範囲なそういう面についてのノウハウなど知識を持った人材、スタッフの必要性、こうい

というのは、先ほどからもう何邊も言つていま
すが、安全衛生というのは中小企業経営にとって
圧迫要因だという認識が非常にありますから、そ
ういうことを克服していくためにもいやいや、
いろいろ効果あるよといふうな実際の成功例、
サクセスストーリーですね、これができるだけた
くさん、しかも産業別から見ても規模別から見て

うふうに受けとめさせていただきます。
いずれにしましても、そうした点につきまして、私ども、各地域産業保健センターのあり方も含めまして、今後小規模事業場の総合的な健康確保対策の方策を検討するための委員会を設けていきたい、先ほど検討の場と申し上げましたが、そういう形でつくりていきたいと思っておりますので、先生から御示唆いただいた御意見につきまし

もあるいは地域の特性など見てもいろいろなジャンルのいろいろなサクセスストーリーが積み重ねられて、それが意欲を進進させる、事業主の、そして職場の。そういうふうな仕組みが要ると思うんです。

そのために、もう既にいろいろあると思いますが、今までやつてきた安全衛生面における中小企業支援策、そういうものを含めて、私は、新しいマネジメントシステムとの関連でのモデル事業

○中桐委員 それでは、そのサポートセンターの中に医者と看護婦あるいは保健婦がいればいいんだという発想ではなくて、工学とか化学とか人間工学、そういうこと、それからいわゆるインダストリアルリレーションというか労使関係論で生産性向上と作業環境の改善というようなもののがわかるような、そしてコストエフェクティブといふ、いかが、これだけ安全衛生活動に費用を使つたらちゃんとこれだけの効果がありましたよ、そういうふうに努力をしてまいりたいと存じます。

等を、先ほど言いましたように、産業別それから地域別、規模別に見て、意識的に成功例をつくっていただき、現場の知恵で。そういうための助成というのも含めたモデル事業というのが必要なんじゃないか。そういうヒントが出てくれば必ず波及していくと思います。それが、法律という非常にハードなもの、あるいは健康診断という非常にミクロなもの、そういったものに入り込み過ぎますと、私は現場の積極性というのをトーンダウンさせてしまうという危惧があるのでですが、その点いかがでしょう、モデル事業等のことについて

○伊藤(庄)政府委員 作業環境あるいは職場の施設設備等を改善していく、そういうことを含めたモデル事業の実施についての御指摘でござります。

私たちも、健康管理対策として、それが義務づけられている措置が実施されるだけじゃなくて、そういう職場の改善に結びついていくことまでいろいろ相談を含めて実効を上げていかなければならぬこと、御指摘のとおりでございます。そうした点につきまして十分検討をしてまいりたいと思っております。

私も、好事例等も十分収集し、そうした例を情報として集めながら、そういうものを提供していくことについても当然考えなくてはいけないと思いますが、こうした健康確保対策を総合的に思つております。このうえに考えておりますので、先生御指摘のモデル事業というようなものをどう考えていくべきなのか、そういう場でも先生御指摘のように御意見もお伝えして、御議論を願つてしまつたものにしていっていただきたいと思いま

す。ちょっと中小企業等の問題について、あるいは地域産業保健センターや労災防止指導員などの活用について確認をさせていただきますが、先ほどからもう部分的にはお答えいただいておりますが、中小企業の安全衛生問題を改善するということはやはり非常に重要なことで、特に優先順位といふかそういうものが高いと思います。そのためにおられます、都道府県に。こういった労災防止

指揮員などの制度を活用して、労使が自主的にやれる新しいソフトウエア、仕組み、安全衛生の新しい活動システム、こういったものを地域の対策として進めていっていただきたいと思つてます。

○伊藤(庄)政府委員 ただいま、地域産業保健センターあるいは労災防止指導員の活用等を含めて御指摘ございました。

一つは、現在、各地域産業保健センターの問題点の把握等の調査を進めているところございま

す。私ども、その調査結果を踏まえまして、本年一月の中央労働基準審議会の建議において指摘されたとおり、法律を成立させていただきましたならば、その後、労使を含めた関係者をメンバーとする委員会を設置いたしまして、その提言を踏まえ、活性化及び中小企業への支援体制の充実に向けた対応を進めていきたいと考えております。

また、中小企業の安全衛生対策を推進する上で

労災防止指導員の一層の活動の推進も重要でござ

いますので、時代の変化に対応して本制度の積極的

的な活用が図られるよう改めて都道府県の労働基

準局を指導いたしますとともに、労災防止指導員

の活動がより一層実効のあるものとなるようその

運用方法の整備を図ることとしてまいりたいと考

えます。

〔石橋委員長代理退席、委員長着席〕

○中桐委員 それでは、次に、余り時間がなくな

りましたが、疾病構造がかなり変わってきたとい

うこと、それから、先ほどの質疑の中でもいろいろ議論させていただきましたが、労働災害の発生

状況が、防止効果が鈍化してきたといったことと

いう意味では、深夜業というのは、業務から見えての話でありますけれども、健康に対してはか

なり個人差を持つ、いろいろなところに、しか

もすべての人に同じような現象が、粉じんを吸え

ばじん肺が起こるというふうな特異性が高くな

ります。循環器の病気だとかそういうのもそうい

う個人差が非常に大きい特徴を持った疾病です。

そういう意味では、深夜業というのは、業務から

見ての話でありますけれども、健康に対してはか

なり個人差を持つ、いろいろなところに、しか

もすべての人に同じような現象が、粉じんを吸え

ばじん肺が起こるというふうな特異性が高くな

ります。循環器の病気だとかそういうのもそうい

</div

なシステムづくりをしていきたいというふうに思っております。

○中橋委員 どうもありがとうございました。

質問を終わります。

○寺前委員 次に、寺前巖君。

○寺前委員 今回の法改正の一つの重要な部分としての化学物質の管理について聞きたいというふうに思います。

人の命や健康に関する問題というのは、安全衛生の上では当然のことながら極めて重要な課題だ。それにもかかわらず、何で罰則をもつて経営者にちゃんとしなければあかんぞと、情報提供せよというだけではあかんのと違うか、というような感じを私は率直に受けるんですけれども、大臣に、何でそういう厳しい態度でもつて臨もうといふふうにされないのか、所見を聞きたいと思いま

す。

○甘利国務大臣 MSDSの交付及び周知につきましては、監督行政を通じて指導を行い、あるいは時に援助を行なながらこの履行の確保を図って

いくわけでありまして、どうして厳しくやらないのかというお話がありますが、監督機関が相当強力に指導していくということになつております。

加えて、再三の行政指導にも感じないようないわゆる悪質な譲渡、提供者につきましては、当該物の商品名であるとか製造者名等の情報を付して、関係事業者に対する注意喚起を行うこともあり得る。つまり、平たく言いますと公表するといふことでありまして、指導監督とあわせて、こういうことも辞さないということありますから、相當厳しく徹底をしていくのではないかといふふうに思つております。

○寺前委員 そこで、私気になるのは、有機溶剤

制のないところで広範な人たちが事故を起こしているという実態を見たときに、化学物質を取り扱っている分野というのが五十人未満のところです。

どれだけの割合おるんだろうか。何か統計がありま

すか。御説明いただきたいと思います。

○伊藤(庄)政府委員 化学物質・現在、有機溶剤

を初め、その管理等について一定の規則を出して

規制をいたしておりますが、これら有機溶剤中毒予防規則あるいは特定化学物質等障害予防規則そ

れから鉛中毒予防規則、いずれも健康診断の結果につきまして労働基準監督署の方へ報告を提出することになります。

そうした件数から推計いたしますと、有機溶剤に係ります健康診断結果報告が出てきている状況

から、五十人未満の事業場は約二万事業場……

(寺前委員「何%」と呼ぶ) パーセントは、今全体

の資料をつかんでおりません。同じく有機溶剤以外の特定化学物質として規制を受けているところ

事業場。

したがいまして、この三つの規則でいわば規制

対象になつていて五十人未満の事業場からの報告

が約三万を超える事業場から出でてきている、こう

いう状況でございます。

○寺前委員 それはそれぞれの分野で五十人未満

というのが何%を占めるのか、労働者として。

○伊藤(庄)政府委員 有機溶剤について申し上げ

ると、全体から約六割ぐらいになるというふうに

推計されます。(寺前委員「だから何%になるの」と呼ぶ) 有機溶剤を使っていているということで健康

診断報告を出してきている中小企業の五十人未満

事業場が先ほど約二万事業場と申し上げました

といふふうに推計しております。

○寺前委員 だから、非常に大きな分野が五十人

未満。したがって、そこでの労働災害というの

は、産業医もいないという実態であるだけに余計、生まれた結果というのは被害はひどい状況に

なっていく。だから、そこに向かって特別な施策を打つてこそ政府の値打ちがあつたなということになるので、そこに特別な施策を打たなければ、いつまでもこんな状態を続けておつたらどうにもならない。

そこで、聞きますけれども、五十人未満についても有害業務については特殊健康診断が行われて、その結果について監督署に報告を出す、こうなっているでしょう。その報告書を見ておった

ら、産業医がサインすることになっている。ところが、五十人未満には産業医がおらぬわけです。

おらなければ、産業医の見解を見て処理していない。報告書は出す義務があるけれども、責任ある

産業医というのが存在しないところでは、そんな報告書出させておいて、後々対応策をどうしま

しょうかといったって出てきやへんことにならぬ問題点があるんじゃないだろうか。

だから、僕はそういう体制問題について真剣に

考えないと、五十人未満で発生している労働災害が多いという事実から考えても、出てきた労働災

害についてはそういう措置をしたか知らないけれども、出ないものを含めるならば健康被害といふ

はもうひどいことになつていいのだろう。だから、今度せっかくMSDSいろいろな情報を提

供するということを義務づける、これは非常にい

いことや。いいことやけれども、五十人未満のところに徹底することとという問題をどう考えていくのか、また後の健康上の問題についてどういうふ

うに対応していくのか、この両面については真剣に考えてもらわなんだらあかんなといふ

ことを私はつくづく感するものです。

そこで、大阪の府立公衆衛生研究所が去年、

九九八年の三月に小規模事業所における総合的健

康管理等の方策に関する調査研究報告書というの

を提出している。それを見ると、非常にいろいろな

有効なことが書いてあるんですね。

例えば、八尾市の一部地域での事業所調査で、

七百六十五事業所についての解説をしています。

九七年度には小規模事業所はその中の二十四

事業所で三・一%にすぎない、安全衛生委員会の設置は

二十四事業所で三・一%にすぎない、衛生管理者

がいる事業所は四・七%と少なく、安全衛生推進

者または衛生推進者は六・〇%の事業所が選任し

か、あるいは地域産業保健センターのサービスを受けているか、そこまで集計したものはございません。

○寺前委員 そうでしょう。ほとんど放置されているんだって。部分的にあるか知らないけれどもほ

とんど放置されたまま。産業医がサインして報告書を出すというのは大手の方だけです。五十人未満はそうじゃないんだから。そうすると、その会社の事務員がちやっちゅうちゅうとチェックするところをチェックして、ぱあっと監督署に上げているというだけになっている。これはあなた、現場行つたらわかるわな。

ているが、法的に義務づけられている十人以上四十九人までの事業所の選任比率は一四・二%にすぎない。ともかく放置されているのに等しい事態というのがこの報告書を読んでおつたら出てくるわけや。

そこで、提言を公衆衛生研究所の人がやっていきます。その提言を読んでいると、製造・販売会社にユーザーの教育専門部門を置いて、ユーザーを回って説明やユーザーを集めての説明会などやらなければ、口で言うておつたって進むものじゃなければ、いついう提言をやっている。これは從来から、法的にはなっていかなかったけれども、MSDSといふのはやられているんだから、その段階での調査をやつてみたらこういうことになっているんだと言つて、一八尾市という部分であつたにしても、そういう問題を提起しているんだよ。

そうすると、こういう問題をぱつと読み取つて、そうだ、そういうことはやらないかねなどい

うような反応を示さないと、罰則は入れないわ。これを法的にこう言ったからと言うたって、そんなもの進むものじゃない。やはりやる以上はそれにふさわしい、現場で問題意識を持つている人たちの率直な意見を聞き入れなければいけないといふふうに思うんだけれども、こういう提言についてどう思いますか。

○伊藤(庄)政府委員 まず、MSDSに関連して罰則等の問題の御指摘と、また、大阪の公衆衛生研究所の提言等の問題、御指摘ございました。私ども、先生御懸念のように、法的な制度としてMSDSの制度等も導入してこないと普及しないだろうということを法律上の義務化として導入をいたしましたがございますし、私ども労働基準監督機関は、特に問題の多いところを計画的取り上げ、重点的に監督や指導をしてまいりますので、先生御指摘のような問題の解消に、この制度導入と相まってひとつ実効を上げるように努力してまいりたいと思っております。

それから、公衆衛生研究所の提言でございますが、とりわけ、その中で提起されていますエー

ザー等への説明の徹底ということがございましたので、そういう点についても私ども十分譲渡、提供者側に対する指導というものも講じてまいりました。お問い合わせはここに下さいときちゃんと書い

てあるわけであります。

これは、今までやつてなかつたことを、行政指導上はやつてしましましたけれども、安全シートといふことを見ると、そうすると、まず自分の

監督範囲の事業所の化学工場というのはどういうところがあるのかという一覧表を見せてくれや、統計をとつと整理しなければならないのは、統計をとつと整理しなければならない義務がないというのか、どういうことになっておるのか知らぬけれども。

だから、MSDSというものは取引の段階で入ってくるんだろうけれども、問題は、一番末端の労働者が出されている内容について知らないかねさて、この大阪の公衆衛生研究所のようないい提言が出てくるんであって、同時に、事が起つたところの事業所の内容、経験を全事業所が情報等を知るということが僕は非常に大事だらうと思う。そういう意味では、監督署が事業所をきちっとつかんでもらつて、事業所におけるところの担当者はだれなんだ、そういうのはきちんと登録させたいにしたって、個々の労働者にすれば、今度は何を書いてあるのかわからぬということも起こつてたにしたって、個々の労働者にすれば、今度は何を書いてあるのかわからぬということも起つてくるというわけだ。だから、そういうこともよく考えて、わからぬような問題についてばつと問い合わせをするところをつくつて、そこで親切に答えられるようだ。僕は、そういうような体制を、相談を受け付ける窓口のようなものをつくつたらどうだらうか。

同時に、化学物質を取り扱つてゐる工場の労働者の皆さんよ、MSDS体制はできましたけれども、わからぬことがあつたら、身の安全のためにすから、だからどうぞ御相談くださいといふなステッカーやらい張つて、わかりやすくはあつと、どこどこにお問い合わせください、何かそぞういうようなことを積極的に打つて出るということによつて、本当に労働災害を全体として防げるようやつてもらいたいものだと僕は思つてますから、そういう現場にこたえられるような、何とかセントーというのが今ありますわ、ああいうところにいついつ専門家が来ますからどうぞそこへおいでくださいとか、何かそういうように親切にこういう化学の問題についてはやつた方が僕はいいんじゃないかなというふうに思つんだから、これは検討してもらいたいと思うんですが、いかがですか。それが一つ。

それからもう一つは、化学物質はどんどんいろいろなときに問い合わせができるようになつて、このMSDSが交付をされるわけでありまして、これは、取り扱う者は一番最後の末端まで行くよう

なりつております。さればすぐわかるようなことに通り作業従事者が見ればすぐわかるようなことにありますし、それでもわからない場合には、お問い合わせはここに下さいときちゃんと書い

てあるわけであります。

これは、今までやつてなかつたことを、行政指導上はやつてしましましたけれども、安全シートといふことを見ると、そうすると、まず自分の

うことで、具体的にそれが化学物質について回るわけありますから、あわせて、労働省いたしましても、標準的な情報といいますかデータをインターネットを通じていつでもアクセスできるようになります。今まで行つてきたものに比べれば相当程度安全管理について前進が図られるというふうに理解をしております。

だから、MSDS

性物質になつてくると、三十年ですか、保存義務があるというふうに発展するんだから、だから僕は、動物実験で発がん性のおそれがある場合には直ちにだと保存期間を延ばしていくといふようなことを手を打つておかないと、後々本人の健康やそういうものを維持していく上ではやはり大事な問題だらうと思うので、そういう分野についても検討してもらう必要があるんじやないだろか。いかがでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 まず、化学工場等で仮に事故があつた後の改善等について聞いていく方が不安を感じるケース、こういったものであれば、やはりそこは指導した、また改善を命じた労働基準監督署にぜひおいで願つて、監督署の方でもしさらにその当該事業場を監督指導する必要があれば、私ども担当の労働基準監督官が参りますし、さらに、働く方が専門的なアドバイス等を受けたいたいことであれば、産業保健推進センター等も紹介し、さらには、もしこのMSDSの制度にかかることであれば、講渡、提供者が、その連絡先等も、先ほど大臣から申し上げたように書かせるようにしていくつもりでございますので、そういうところとの連絡も仲介していく。いろいろな手法がございますので、そういうものを総合的に講じている物質、百十七ございます。特ております。

ただくということで周知徹底するように努めてまいります。

さらに、下請事業者の労災事故につきましては、元請に下請に対する安全な取り組みがきちんと届くように、これも監督行政を通じて厳しく指導していく所存でございます。

またいろいろと先生の御指摘をいただきながら、種々努力をしていきたいというふうに思っております。

○寺前委員 お約束の時間が来たので、終わりました。

○岩田委員長

以上で本案に対する質疑は終局いたしました。

○岩田委員長 これより討論に入るのあります

が、その申し出がありませんので、直ちに採決に入ります。

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を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〕

○岩田委員長 起立総員。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。

○岩田委員長 この際、本案に対し、柳本卓治君

外五名から、自由民主党、民主党、公明党・改革クラブ、自由党、日本共産党及び社会民主党・市民連合の六派共同提案によ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。前田正君。

○前田(正)委員 私は、提出者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。

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(案)

政府は、本法律の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講すべきである。

一 深夜業に従事する労働者の健康確保及び就業上の措置の適切かつ有効な実施を図るため、労働者が自発的に受診する健康診断の項目等の内容については、医師等の専門家によ

る検討委員会を設け、深夜業に従事する労働者の健康診断の在り方を含めて検討し、その

意見を踏まえて策定すること。また、深夜業に従事する労働者が自発的に受診する健康診

断の費用について助成を行い得るよう必要な措置を講すること。

二 労働者の健康障害を生ずるおそれのある化

学物質で、表示、作業環境管理、健康管理等の規制の対象となるものについては、今後、必要に応じて追加することを含め、検討を行

うこと。

三 化学物質に係る有害性等の情報提供及びそ

れに基づく事業者の措置を実効あらしめるた

め、事業者や化学物質の譲渡、提供者が行う

人材の育成、有害性等の情報の評価等につい

て支援を行うよう努めること。

四 小規模事業場における健康確保方策につい

ては、平成八年改正労働安全衛生法施行後五

年経過の平成十三年の見直しに当たって、衛

生委員会、産業医等の対象事業場の範囲等を

含め、中央労働基準審議会において総合的な

見直しから検討を加え、所要の措置を講ずるよ

う努めること。

五 地域における労使の参加と協力を進め、地

域産業保健センターの機能と活動の強化を図

るとともに、労災防止指導員の活用を推進

し、労働災害の多発する中小企業の労働安全

衛生の改善に向けての施策の充実を図ること。

六 労働者の健康確保を図るため、作業関連疾患の予防または悪化の防止という観点から、

健康診断の結果等踏まえた措置の在り方に

て、労使等の関係者の意見を聴きながら、

検討を進めること。

以上であります。

何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。本動議に賛成の諸君の起立を求めます。

○岩田委員長 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

すので、これを許します。甘利労働大臣。

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

○岩田委員長 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〕

○岩田委員長 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〕

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。

近年における社会経済情勢の変化を背景として、労働者の就業形態や就業意識の多様化が進んでおり、労働力の多様なニーズに対応した需給の迅速かつ的確な結合を促進し、適正な就業の機会の拡大を図ることが必要であります。

また、一昨年六月のILO総会において、労働者派遣事業を含む民間の労働力需給調整事業の運営を認めることが及びこれを利用する労働者を保護することを目的とする第百八十一号条約が採択されましたところであります。

このような状況のもとで、ILO第百八十一号条約の採択により労働者派遣事業についての新たな国際基準が示されたことを踏まえるとともに、社会経済情勢の変化への対応、労働者の多様な雇用の確保等の観点から、中央職業安定審議会において労働者派遣事業制度の見直しについて検討が重ねられ、昨年五月、臨時の、一時的な労働力の需給調整に関する対策としての労働者派遣事業制度の実施及び派遣労働者の適切な就業条件の確保を図るための措置を講ずるべき旨の建議をいただいたところであります。

政府といたしましては、この建議を踏まえ、本法律案を作成し、中央職業安定審議会等の関係審議会の審議を経て成案を取りまとめ、ここに提出した次第であります。

政府といたしましては、この建議を踏まえ、本法律案を作成し、中央職業安定審議会等の関係審議会の審議を経て成案を取りまとめ、ここに提出した次第であります。

第一に、労働者派遣事業の対象業務の範囲について、港湾運送業務、建設業務、警備業務その他

中央職業安定審議会の意見を聞いて定める業務を除いた業務をその対象業務とすることとしており

ます。

第二に、許可等の手続等について、許可の申請書等の記載事項及びその変更の際の手続を簡素化

するとともに、許可等の次格事由として、社会保

〔本号末尾に掲載〕

○甘利国務大臣 ただいま議題となりました労働

險、労働保険等に係る法律の規定により罰金の刑に処せられ一定の期間を経過しない者を追加することとしております。

第三に、労働者派遣の期間について、臨時的、一時的な労働力の需給調整に関する対策として労働者派遣事業制度を位置づける觀点から、専門的な知識、技術または経験を必要とする業務等のうち、中央職業安定審議会の意見を聞いて定める業務等を除き、派遣先は、同一の業務について一年を超える期間継続して労働者派遣を受けてはならないこととしております。また、労働大臣は、この労働者派遣の期間の制限に違反をしている者に對し、指導助言をした場合において、なおそれに違反し、または違反するおそれがあるときは、勧告、公表をすることができることとしております。

第四に、派遣先は、一年を超える期間継続して労働者派遣を受けではなくることとしている業務に継続して一年間労働者派遣を受けた場合において、引き続きその業務に従事させるため労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者を雇い入れるよう努めなければならないこととしております。

第五に、派遣先は、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようするため、適切な就業環境の維持、診療所、給食施設等の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるよう努めなければならないことがあります。

第六に、派遣労働者の適正な就業条件の確保を図るために、派遣元事業主等のその業務上知り得た秘密の漏えいの禁止、労働大臣に対する申告を理由とした不利益取り扱いの禁止、労働者派遣事業適正運営協力員の委嘱等の措置を講ず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。

とをお願い申し上げます。

続きまして、職業安定法等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。

近年における急速な産業構造の変化や国際化、労働者の就業意識の変化等の社会経済の構造変化に伴い、労働力需給に係るニーズは大きく変化しております。

近年における急速な産業構造の変化や国際化、労働者の就業意識の変化等の社会経済の構造変化に伴い、労働力需給に係るニーズは大きく変化しております。

労働者の就業意識の変化等の社会経済の構造変化に伴い、労働力需給に係るニーズは大きく変化しております。

業者等は、事業目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集、保管、使用し、これを適正に管理するために必要な措置を講じなければなりませんこととしております。

その三として、有料職業紹介事業について、港湾運送業務につく職業、建設業務につく職業その他の基本的労働条件等の明示は文書により行わなければならぬこととしております。

ります。

なお、この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する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。

○岩田委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

次回は、公報をもつてお知らせすることとし、本日は、これにて散会いたします。

午後零時二十三三分散会

届け出を廃止するとともに、委託募集従事者に対する報償金に係る許可制を見直し、認可制とすることとしております。

その五として、公共職業安定所の業務として、届け出を廃止するとともに、委託募集従事者に対する報償金に係る許可制を見直し、認可制とすることとしております。

その五として、公共職業安定所の業務として、届け出を廃止するとともに、委託募集従事者に対する報償金に係る許可制を見直し、認可制とすることとしております。

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

一四

ならない。

一 次のイ又はロに該当する業務であつて、

当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業

生活の全期間にわたるその能力の有効な發

揮及びその雇用の安定に資すると認められ

る雇用慣行を損なわないと認められるもの

として政令で定める業務

イ その業務を迅速かつ的確に遂行するた

めに専門的な知識 技術又は経験を必要

とする業務

ロ その業務に従事する労働者について、

就業形態 雇用形態等の特殊性により、

特別の雇用管理を行う必要があると認め

られる業務

二 前号に掲げるもののほか、事業の開始、

転換、拡大、縮小又は廃止のための業務で

あつて一定の期間内に完了することが予定

されているもの

三 当該派遣先に雇用される労働者が労働基

準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十

五条第一項及び第二項の規定により休業

し、並びに育児休業、介護休業等育児又は

家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

(平成三年法律第七十六号)第二条第一号に

規定する育児休業をする場合における当該

労働者の業務その他これに準ずる場合とし

て労働省令で定める場合における当該労働

者の業務

2 労働大臣は、前項第一号の政令の制定若し
くは改正の立案をし、又は同項第三号の労働

省令の制定若しくは改正をしようとするとき

は、あらかじめ、中央職業安定審議会の意見

を聴かなければならない。

(派遣労働者の雇用)

第四十条の三 派遣先は、当該派遣先の事業所
その他派遣就業の場所ごとの同一の業務につ
いて派遣元事業主から継続して一年間労働者

派遣の役務を受けた場合において、引
き続き当該同一の業務に労働者を従事させる

る。

(相談及び援助)

第五十二条 公共職業安定所は、派遣就業に関

ため、当該一年間が経過した日以後労働者を
雇い入れようとするときは、当該同一の業務

に継続して一年間従事した派遣労働者であつ
て次の各号に適合するものを、遅滞なく、雇

い入れるように努めなければならない。

一 当該一年間が経過した日の前日までに、
当該派遣先に雇用されて当該同一の業務に
従事することを希望する旨を当該派遣先に

申し出たこと。

二 当該一年間が経過した日から起算して七
日以内に当該派遣元事業主との雇用関係が
終了したこと。

三 第四十四条第一項中「昭和二十二年法律第四
十九号」を削る。

第四十八条第一項中「第五十条及び第五十一
条を第四十九条の三第一項、第五十条及び第

五十一条第一項に改め、同条第二項中「場合」
の下に「第七条第一項第一号の」を加え、「事由
に該当するを削り、「又は」を「及び」に改める。

第四十九条第二項中「第四条第四項」を「第四
条第三項」に改める。

第四十九条の二第一項中「第四条第四項又は
二十四条の二」を「第四条第三項、二十四条
の二又は第四十条の二第一項」に改め、同条の
二又は第四十条の二第一項に改め、同条の
(労働大臣に対する申告)

第五十三条 労働大臣は、社会的信望があり、
かつ、労働者派遣事業の運営及び派遣就業に
ついて専門的な知識経験を有する者のうちか
ら、労働者派遣事業適正運営協力員を委嘱す
ことができる。

2 労働者派遣事業適正運営協力員は、労働者
派遣事業の適正な運営及び適正な派遣就業の
確保に関する施策に協力して、労働者派遣を
する事業主、労働者派遣の役務の提供を受け
る者、労働者等の相談に応じ、及びこれらの
者に対する専門的な助言を行う。

3 労働者派遣事業適正運営協力員は、正当な
理由がある場合でなければ、その職務に関し
て知り得た秘密を他に漏らしてはならない。
労働者派遣事業適正運営協力員でなくなつた
後においても、同様とする。

4 労働者派遣事業適正運営協力員は、その職
務に関して、国から報酬を受けない。

5 労働者派遣事業適正運営協力員は、予算の
範囲内において、その職務を遂行するために
要する費用の支給を受けることができる。

第五十四条第四号を削り、同条第五号中「第
十一条第四項(第十一條第二項において準用す
る場合を含む。)」を「第十一條第二項」に改め、
同号を同条第四号とする。

第六十九条中「五十万円」を「百万円」に改め、
同条第一号中「第四条第三項」を「第四条第一項」
に改める。

第六十条中第一号及び第二号を削り、第三号
を第一号とし、同条第四号中「第二十二条」
下に「又は第四十九条の三第二項」を加え、同
号を同条第二号とし、同条第五号を同条第三号
とする。

第六十一条第一号中「及び第十一條第二項」を
前り、同条第二号中「第十一條第三項、第十二
号」とする。

する事項について、労働者等の相談に応じ、
及び必要な助言その他の援助を行なうことがで
きる。

(労働者派遣事業適正運営協力員)

第五十三条 労働大臣は、社会的信望があり、
かつ、労働者派遣事業の運営及び派遣就業に
ついて専門的な知識経験を有する者のうちか
ら、労働者派遣事業適正運営協力員を委嘱す
ことができる。

2 労働者派遣事業適正運営協力員は、労働者
派遣事業の適正な運営及び適正な派遣就業の
確保に関する施策に協力して、労働者派遣を
する事業主、労働者派遣の役務の提供を受け
る者、労働者等の相談に応じ、及びこれらの
者に対する専門的な助言を行う。

3 労働者派遣事業適正運営協力員は、正当な
理由がある場合でなければ、その職務に関し
て知り得た秘密を他に漏らしてはならない。
労働者派遣事業適正運営協力員でなくなつた
後においても、同様とする。

4 何人も、物の製造の業務(物の溶融、鉄造
加工、組立て、洗浄、塗装、運搬等物を製造
する工程における作業に係る業務をいう)で
あって、その業務に従事する労働者の就業の
実情並びに当該業務に係る派遣労働者の就業
条件の確保及び労働力の需給の適正な調整に
与える影響を勘案して労働省令で定めるもの
については、当分の間、労働者派遣事業を行
つてはならない。この場合において、第四条
第三項の規定の適用については、同項中「第
一項各号のいずれかに該当する業務」とある
のは、「第一項各号のいずれかに該当する業
務又は附則第四項前段に規定する業務」とす
る。

5 労働大臣は、前項の労働省令の制定又は改
正をしようとするときは、あらかじめ、中央
職業安定審議会の意見を聽かなければならな
い。

6 附則第四項前段の規定に違反した者は、一
年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処す
る。

7 法人の代表者又は法人若しくは人の代理
人、使用人その他の従業者が、その法人又は
人の業務に関して、前項の違反行為をしたと
きは、行為者を罰するほか、その法人又は人
に対しても、同項の罰金刑を科する。
(高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一
部改正)

第二条 高齢者等の雇用の安定等に関する法律
(昭和四十六年法律第六十八号)の一部を次のよ
うに改正する。

第一条第一項を「第十一條第一項」に改め、同条第
三号中「第三十四条から第三十七条まで」を「第
三十四条 第三十五条、第三十六条、第三十七
条」に改める。

附則第四項を次のように改める。

三十四条 第三十五条、第三十六条、第三十七
条に改める。

の再就職の援助等第九条第一項の二) 派遣事業の特例(第十一条の三・第十一条の四)を第二節事業主による高年齢退職者の再就職の援助等(第九条第一項の二)に改める。

第三章第二節の二を削る。

第四十四条の三第一項第四号中「職業経験活用就業の機会を確保し、及び提供する」を「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(昭和六十年法律第八十八号)第五条第一項の許可を受けて、同法第二条第四号の一般労働者派遣事業を行うことその他の職業経験活用就業の機会の確保及び提供を行う」に改め、同条第五項を削る。

(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律一部改正)

第三条 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)の一部を次のように改正する。

第四十五条第一項中「第四十六条の三まで」を「第四十六条の三」を削る。

第四十六条の二及び第四十六条の三を削る。

第五十一条第一項中「第四十六条の三まで」を「第四十六条まで」に改める。

第五十二条第一項中「第四十五条から第四十六条の三まで」を「第四十五条、第四十六条」に改める。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十一年七月一日から施行する。ただし、組織的な犯罪の处罚及び犯罪収益の規制等に関する法律(平成十年法律第二号)以下「組織的犯罪处罚法」という。)の施行の日が平成十一年七月一日後となる場合は、附則第十二条の規定は、組織的犯罪处罚法による特定労働者の派遣事業の廃止の命令又は同条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定により届出書を提出している者に対する新労働者の停止の命令については、この法律の施行前に生じた事由については、なお従前の例による。

(事業廃止命令等に関する経過措置)

第四条 この法律の施行の際現に旧労働者派遣法は旧育児・介護休業法第四十六条の二の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定に

保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(以下「旧労働者派遣法」という。)第十一条第一項本文の規定により同項本文の事業所の所在地の変更につき許可の申請をしている者は、この法律の施行の日(以下「施行日」という。)に、第一項本文の規定により改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(以下「新労働者派遣法」という。)第十一条第一項本文の規定により当該事業所の所在地の変更につき届出をした者とみなす。

(許可の取消し等に関する経過措置)

第五条 この法律の施行の際現に旧労働者派遣法第五条第一項(第二条の規定による改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「旧高年齢者法」という。)第十一条の三又は第三条の規定による改正前の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下「旧育児・介護休業法」という。)第四十条の二の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の許可を受けている者に対する新労働者派遣法第十四条第一項の規定による当該許可の取消し又は同条第二項の規定による一般労働者派遣事業の全部若しくは一部の停止の命令に關しては、この法律の施行前に生じた事由については、なお従前の例による。

(組織的犯罪处罚法の適用に関する経過措置)

第六条 この附則に定めるものほか、この法律の施行に関する必要な経過措置は、政令で定める。

(政令への委任)

第七条 この法律の施行前にした行為並びに附則第三条及び第四条の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(組織的犯罪处罚法の適用に関する経過措置)

第八条 組织的犯罪处罚法の施行の日が施行日前となる場合におけるこの法律の施行後の組織的犯罪处罚法の規定(前条の規定により適用されることとなる罰則の規定を除く。)の適用については、同条の規定によりこの法律の施行前にした行為について従前の例によることとされる場合における旧労働者派遣法第四条第三項に係る旧労働者派遣法第五十九条第一号(適用対象業務以外の業務についての労働者派遣事業)の罪は、組織的犯罪处罚法別表第四十八号に掲げる罪とみなす。

(検討)

第九条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、新労働者派遣法の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、新労働者派遣法の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(港湾労働法の一部改正)

第十条 港湾労働法(昭和六十三年法律第四十号)の一部を次のように改正する。

第十五条中「第二十四条」の下に及び第二十四条の三)を加え、「第四項まで」を「第五項まで、第三十五条の二、第四十条の二、第四十条の三に改める。

(組織的犯罪处罚法の一部改正)

第十一条 組织的犯罪处罚法の一部を次のように改正する。

別表第四十八号中「又は同法第四条第三項」を「同法第四条第一項」に、「適用対象業務以外の業務」を「禁止業務」に、「の罪」を「又は同法附則第六項(物の製造の業務についての労働者派遣事業)の罪」に改める。

(第十五条规定の改正)

第十五条中「第二十四条」の下に及び第二十四条の三)を加え、「第四項まで」を「第五項まで、第三十五条の二、第四十条の二、第四十条の三に改める。

(職業安定法の一部改正)

第一条 職業安定法(昭和二十一年法律第百四十一号)の一部を次のように改正する。

第二章 職業紹介の行う職業紹介及び職業指導

目次

第一節 通則(第六条第一項)

第二節 職業紹介(第十七条第一項)

第三節 職業指導(第二十二条第一項)

用条件に適合する求職者を紹介するよう努めなければならない。

第六条第一項中「重要産業に対する労働者募るための対策の企画」に、「需給供給」を「需要供給」と、「及び職業指導に関する政策の樹立」を「職業指導の企画及び実施に改める。

第十四条の見出し中「調査」を「調査等」に改め、同条中「職業安定主管局長は」の下に「労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に資するためを加え、「公共職業安定所」を「公共職業安定所から」に、「調査報告」を「調査報告等」に、「資料を集めること」を「情報を収集することとともに、当該情報の整理、分析、公表等必要な措置を講ずる」に改める。

第十五条中「公共職業安定所」を「職業に関する調査研究の成果等に基づき、職業紹介事業、労働者の募集及び労働者供給事業に、「作成しなければ」を「作成し、並びにそれらの普及に努めなければ」に改める。

第二章中「第二節 職業紹介」及び第十六条を削り、第十五条の二を第十六条とし、同条の次に次の節名を付する。

第二節 職業紹介

第十七条から第十九条までを次のように改める。

(職業紹介の地域)

第十七条 公共職業安定所は、求職者に対し、できる限り、就職の際にその住所又は居所の変更を必要としない職業を紹介するよう努めなければならない。

公共職業安定所は、その管轄区域内において、求職者にその希望及び能力に適合する職業を紹介することができないとき、又は求職者の希望する求職者若しくは求人数を充足することができないときは、広範囲の地域にわたり職業紹介活動をするものとする。前項の広範囲の地域にわたる職業紹介活動は、できる限り近隣の公共職業安定所が相互

に協力して行うよう努めなければならない。

第二項の広範囲の地域にわたる職業紹介活動に関し必要な事項は、命令で定める。

第十八条 公共職業安定所は、他の法律の規定に基づいて行うもののほか、命令で定めるところにより、求職者に對しその能力に適合する職業に就く機会を与えるため、及び求職者に対しその必要とする労働力を確保することができるようするため、必要な求人又は求職の開拓を行うものとする。

公共職業安定所は、前項の規定による求人又は求職の開拓に関し、地方公共団体、事業主の団体、労働組合その他の関係者に対し、情報の提供その他必要な連絡又は協力を求めることができる。

(公共職業訓練のあつせん)

第十九条 公共職業安定所は、求職者に対し、公共職業能力開発施設の行う職業訓練(職業能力開発総合大学校の行うものを含む。)を受けることについてあつせんを行うものとする。

(第二十四条を次のように改める。)

第十九条の二及び第十九条の三を削る。

(公共職業能力開発施設等との連携)

第二十四条 公共職業安定所は、職業指導を受ける者に対し、公共職業能力開発施設の行う職業訓練(職業能力開発総合大学校の行うもの)のを含む。に関する情報の提供、相談その他の援助を与えることが必要であると認めるときには、公共職業能力開発施設その他の関係者に対して、必要な協力を求める。

第二章第四節の節名中「職業紹介」を「職業紹介等に改める。

第二十五条の二から第二十五条の四までを削り、第二十六条から第二十九条までを次のように改める。

(学生生徒等の職業紹介等)

第二十六条 公共職業安定所は、学校教育法(昭和二十一年法律第二十六号)第一條に規定する学校(以下「学校」という。)の学生若しくは生徒又は学校を卒業した者命令で定める

者を除く。以下「学生生徒等」という。の職業紹介については、学校と協力して、学生生徒等に対し、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、職業指導を行い、及び公共職業安定所間の連絡により、学生生徒等に紹介するところが適当と認められる限り多くの求人を開拓し、各学生生徒等の能力に適合した職業にあつせんをするよう努力しなければならない。

公共職業安定所は、学校が学生又は生徒に対して行う職業指導に協力しなければならない。公共職業安定所は、学生生徒等に対する職業指導を効果的かつ効率的に行なうことができるよう、学校その他の関係者と協力して、職業を体験する機会の付与その他の職業の選択についての学生又は生徒の関心と理解を深めるために必要な措置を講ずるものとする。

(学校による公共職業安定所業務の分担)

第二十七条 公共職業安定所長は、学生生徒等の職業紹介を円滑に行なうために必要があると認めるときは、学校の長の同意を得て、又は学校の長の要請により、その学校の長に、公共職業安定所の業務の一部を分担させることができ。前項の規定により公共職業安定所長が学校の長に分担させることができる業務は、次に掲げる事項に限られるものとする。

一 求人の申込みを受理し、かつ、その受理した求人の申込みを公共職業安定所に連絡すること。

二 求職の申込みを受理すること。

三 求職者を求人者に紹介すること。

四 職業指導を行うこと。

五 就職後の指導を行うこと。

六 公共職業能力開発施設(職業能力開発総合大学校を含む。)への入所のあつせんを行ふこと。

第一項の規定により公共職業安定所の業務の一部を分担する学校の長(以下「業務分担学校長」という。)は、第五条の五本文及び第五条の六第一項本文の規定にかかわらず、学校の教育課程に適切でない職業に関する求人又は求職の申込みを受理しきれども、その者に第二項各号の業務を担当させ、及び公共職業安定所との連絡を行なうことができる。

公共職業安定所長は、業務分担学校長に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等の提供その他の業務分担学校長の行う第二項各号の業務の執行についての援助を与えるとともに、特に必要があると認めるときは、業務分担学校長に対して、経済上の援助を与えることができる。

公共職業安定所長は、業務分担学校長が、法令又は前項の基準に違反したときは、当該業務分担学校長の行う第二項各号の業務を停止させることができる。

前各項の規定は、学校の長が第三十三条の二の規定に基づいて無料の職業紹介事業を行なう場合には適用しない。

(施行規定)

第二十八条 公共職業安定所と学校との間における連絡、援助又は協力に関する方法その他

学生生徒等の職業紹介に關する必要な事項は、命令で定める。

第二十九条 削除
第三章の章名中「労働者の募集、労働者供給事業及び労働者派遣事業」を削る。

第三章中「第一節 通則」を「第一節 有料職業紹介事業」に改める。

第三十条を次のように改める。
 (有料職業紹介事業の許可)

第三十条 有料の職業紹介事業を行おうとする者は、事業所ごとに、労働大臣の許可を受けなければならない。

前項の許可を受けようとする者は、次に掲げる事項を記載した申請書を労働大臣に提出しなければならない。

一 氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては、その代表者の氏名

二 法人にあつては、その役員の氏名及び住所

三 事業所の名称及び所在地

四 第三十二条の十四の規定により選任する職業紹介責任者の氏名及び住所

五 他に事業を行っているときは、その事業の種類

六 その他命令で定める事項

前項の申請書には、事業計画書その他命令で定める書類を添付しなければならない。

前項の事業計画書には、命令で定めるところにより、当該事業に係る求職者の見込数その他の職業紹介に関する事項を記載しなければならない。

労働大臣は、第一項の許可をしようとするときは、あらかじめ、中央職業安定審議会の意見を聽かなければならない。

第一項の許可を受けようとする者は、実費を勘案して命令で定める額の手数料を納付しなければならない。

第三章中「第二節 職業紹介」を削る。

第三十一条 及び第三十二条を次のように改める。(許可の基準等)

第三十一条 労働大臣は、前条第一項の許可の申請が次に掲げる基準に適合していると認めるとときは、同項の許可をしなければならない。

一 申請者が、当該事業を健全に遂行するに足りる財産的基礎を有すること。
 二 個人情報を適正に管理し、及び求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。

三 申請者が、第三十二条の四に規定する者に該当する者でないこと。

四 前三号に定めるもののほか、申請者が、(許可の欠格事由)

当該事業を適正に遂行することができる能力を有すること。

労働大臣は、前条第一項の許可をしないときは、遅滞なく、理由を示してその旨を当該申請者に通知しなければならない。

(許可の交付)

第三十二条 労働大臣は、前条第一項の規定にかかるわらず、次の各号のいずれかに該当する者に対しては、第三十条第一項の許可をしてはならない。

一 禁錮以上の刑に処せられ、又はこの法律の規定その他労働に関する法律の規定であつて命令で定めるもの若しくは暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律(平成三年法律第七十七号)の規定(同法第四十八条の規定を除く。)により、若しくは刑法(明治四十年法律第四十五号)第二百四条、(第二百六条、第二百八条、第二百八条の二、第二百二十二条若しくは第二百四十七条の罪若しくは暴力行為等処罰に関する法律(大正十五年法律第六十号)の罪を犯したことにより、當該事業に係る求職者の見込数その他の職業紹介に関する事項を記載しなければならない。

労働大臣は、第一項の許可をしようとするときは、あらかじめ、中央職業安定審議会の意見を聽かなければならない。

第一項の許可を受けようとする者は、実費を勘案して命令で定める額の手数料を納付しなければならない。

第三章中「第二節 職業紹介」を削る。

第三十一条 及び第三十二条を次のように改める。(許可の基準等)

第三十一条 労働大臣は、前条第一項の許可の申請が次に掲げる基準に適合していると認めるとときは、同項の許可をしなければならない。

第三十一条 及び第三十二条を次のように改める。(許可の基準等)

第三十一条 労働大臣は、前条第一項の許可の申請が次に掲げる基準に適合していると認めるとときは、同項の許可をしなければならない。

第三十一条 及び第三十二条を次のように改める。(許可の基準等)

第三十一条 労働大臣は、前条第一項の許可の申請が次に掲げる基準に適合していると認めるとときは、同項の許可をしなければならない。

第三十一条 及び第三十二条を次のように改める。(許可の基準等)

第三十一条 労働大臣は、前条第一項の許可の申請が次に掲げる基準に適合していると認めるとときは、同項の許可をしなければならない。

い者

四 営業に関し成年者と同一の能力を有しない未成年者であつて、その法定代理人が前二号のいずれかに該当するもの

五 法人であつて、その役員のうちに前各号のいずれかに該当する者があるもの

第三十二条の次に次の十五条及び節名を加える。

(保証金)

第三十二条の二 第三十条第一項の許可を受けた者(以下「有料職業紹介事業者」という。)は、次項の規定による補償の金額に充てるため、求職者及び求人者の保護を考慮して、命令で定める金額の保証金を供託しなければならぬ。

(許可証)

第三十二条の四 労働大臣は、第三十条第一項の許可をしたときは、命令で定めるところにより、許可証を交付しなければならない。

二 労働大臣が、有料の職業紹介事業における手数料の徴収の実情並びに求職者及び求人者の保護を考慮して、命令で定める手数料の徴収の実情等を考慮して定める基準に照らし、当該手数料が著しく不当であると認められるとき。

一 特定の者に対し不当な差別的取扱いをするものであるとき。

二 労働大臣が、有料の職業紹介事業における手数料の徴収の実情等を考慮して定める基準に照らし、当該手数料が著しく不当であると認められるとき。

三 有料職業紹介事業者がこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反することによつて損害を受けた者は、当該有料職業紹介事業者が供託した前項の保証金から、その補償を受けられる権利を有する。

(手数料)

第三十二条の三 有料職業紹介事業者は、次に掲げる場合を除き、職業紹介に関して、いかなる名義でも、実費その他の手数料又は報酬を受けてはならない。

一 職業紹介に通常必要となる経費等を勘案して命令で定める種類及び額の手数料を徴収する場合

(手数料の種類、額その他の手数料に関する事項を定めた表をいう。)に基づき手数料を徴収する場合

二 あらかじめ労働大臣に届け出た手数料表

有料職業紹介事業者は、前項の規定にかかるわらず、求職者からは手数料を徴収してはならない。ただし、手数料を求職者から徴収することが当該求職者の利益のために必要であると認められるときとして命令で定めるときは、同項各号に掲げる場合に限り、手数料を

徴収することができる。

第一項第二号に規定する手数料表は、命令で定める方法により作成しなければならない。

労働大臣は、第一項第二号に規定する手数料表に基づく手数料が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、当該有料職業紹介事業者に対する手数料表に基づく手数料表を変更すべきことを命ずることができる。

一 特定の者に対し不当な差別的取扱いをするものであるとき。

二 労働大臣が、有料の職業紹介事業における手数料の徴収の実情等を考慮して定める基準に照らし、当該手数料が著しく不当であると認められるとき。

三 有料職業紹介事業者がこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反することによつて損害を受けた者は、当該有料職業紹介事業者が供託した前項の保証金から、その補償を受けられる権利を有する。

(許可の条件)

第三十二条の五 第三十条第一項の許可には、条件を付し、及びこれを変更することができ

る。

前項の条件は、第三十条第一項の許可の趣旨に照らして、又は当該許可に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該許可を受ける者に不当な義務を課すこととなるものであつてはならない。

(許可の有効期間等)

第三十二条の六 第三十条第一項の許可の有効

期間は、当該許可の日から起算して三年とする。
前項に規定する許可の有効期間（当該許可の有効期間についてこの項の規定により更新を受けたとき）にあつては、当該更新を受けたとき（許可の有効期間）の満了後引き続き当該許可に係る有料の職業紹介事業を行おうとする者は、許可の有効期間の更新を受けなければならぬ。

届出をする場合において、当該届出に係る事項が許可証の記載事項に該当するときは、命令で定めるところにより、その書換えを受けなければならない。

第三十二条の八 有料職業紹介事業者は、当該有料の職業紹介事業を廃止したときは、遅滞なく、命令で定めるところにより、その旨を

(許可の取消し等)

業者が次の各号のいずれかに該当するときは、第三十条第一項の許可を取り消すことができる。

一 第三十二条名号(第三号を除く。)の「」を
示す。

二 この法律若しくは労働者派遣法（第三章
れかに該当しているとき、

第四節の規定を除く)の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは处分に違反した

三 第三十二条の五第一項の規定により付さ
とる。

れた許可の条件に違反したとき、
労働大臣は、有料職業紹介事業者が前項第

二号又は第三号に該当するときは、期間を定めて当該有料の職業紹介事業の全部又は一部

(名義貸しの禁止) 第三二二条 二十歳未満、年齢未定、第一

第三十二条の十 有料職業紹介事業者は自己の名義をもつて、他人に有料の職業紹介事業を行なうことを禁じる。

を行わせてはならない。

第三十二条の十一 有料職業紹介事業者は、港湾運送業務（港湾労働法第一条第二号に規定

する港湾運送の業務又は同条第一号に規定する港湾以外の港湾において行われる当該業務に相当する業務として命令で定める業務をいふ。」に就く職業、建設業務（土木、建築その

他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務をいう。)に就く職業その他有料の職業紹介事業においてその職業の

二　求人者の情報(職業紹介に係るものに限る。)及び求職者の個人情報の管理に関すること。

び求職者に対する助言及び指導その他有料の職業紹介事業の業務を統括し、その改善を図ること。

(帳簿の備付け)
第三十二条の十五

の業務に関して、命令で定める帳簿書類を作成し、その事業所に備えて置かなければならない。

第三十二条の十六 有料職業紹介事業者は命令で定めるところにより、事業報告書を作成し、労働大臣に提出しなければならない。

前項の事業報告書には、命令で定めるところにより、当該事業に係る求職者の数、職業紹介に関する手数料の額その他職業紹介に関する事項を記載しなければならない。

第二節 無料職業紹介事業
第三十三条第一項中「を行わう」を「職業安定機関の行うものを除く。以下同じ。」を行おうに、「第三十三条の二に規定する場合を除き」を次条の規定により行う場合を除き、事業所ごとに改め、同条第二項を次のように改める。

労働大臣は、前項の許可をしようとするとき、あらかじめ、中央職業安定審議会の意見を聴くべきである。

見を取かなければならぬ。ただし、学術組合等に対し許可をしようとするときは、この限りでない。

第三十三條第三項中「三年」を「当該許可の日から起算して五年」に改め、同条第四項及び第

第五項を次のよう改める
第三十条第二項から第四項まで、第三十一
条、第三十二条、第三十二条の四、第三十二
条の五、第三十二条の六第二項、第三項及び

第五項、第三十二条の七から第三十二条の十まで並びに第三十二条の十二から第三十二条の十六までの規定は、第一項の許可を受けて行う無料の職業紹介事業及び同項の許可を受けた者について準用する。この場合において、第三十二条第二項中「前項の許可」とあり、第三十三条第一項中「前条第一項の許可」とあり、第三十二条、第三十二条の四第一項、第三十二条の五、第三十二条の六第五項、第三十二条の八第二項及び第三十二条の九第一項中「第三十条第二項の許可」とあり、並びに第三十二条の七第一項中「同条第一項の許可」とあるのは「第三十三条第一項の許可」と、第三十二条の六第二項中「前項」とあるのは「第三十三条第三項」と、第三十二条の十三中「手数料に関する事項、苦情」とあるのは「苦情」と、第三十二条の十六第二項中「職業紹介に関する事項の額その他」とあるのは「その他」と読み替えるものとする。

第三十条第二項から第四項まで、第三十二条第二項及び第三十二条(第三号を除く。)の規定は、前項において準用する第三十二条の六第二項に規定する許可の有効期間の更新について準用する。

第三十三条の二第一項第一号中「学校教育法第一条に規定する」を削り、「学生若しくは生徒又は当該学校を卒業した者(命令で定める者を除く。)」を「学生生徒等」に改める。

第三十三条の二第五項を次のよう改める。

第一項の規定により無料の職業紹介事業を行おうとする同項各号に掲げる施設の長は、その取り扱うべき職業紹介の範囲を定めて、同項の届出をすることができる。

第三十三条の二に次の二項を加える。

前項の規定により、第一項各号に掲げる施設の長が職業紹介の範囲を定めて届出をした場合においては、第五条の五及び第五条の六第一項の規定は、その範囲内に限り適用するものとする。

第三十三条の三 公共職業安定所は、第三十三条第一項の許可を受けて、又は前条第一項の規定による届出をして無料の職業紹介事業を行ふ者に對して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等の提供その他該無料の職業紹介事業の運営についての援助を与えることができる。

第三章第三節の節名を削り、第三十三条の三の次に次の節名を付する。

第三十三条の四の次に次の二条を加える。

(職業紹介事業者の責務)

第三十三条の五 職業紹介事業者は、当該事業の運営に當たつては、職業安定機関との連携の下に、その改善向上を図るために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(労働大臣の指導等)

第三十三条の六 労働大臣は、労働力の需要供給を調整するため特に必要があるときは、命

第三十九条を第三十八条とし、第四十条の見出しを「報酬受領の禁止」に改め、同条中「募集を行う者又は第三十六条若しくは第三十七条第一項の規定によつて労働者の募集に従事する者」を「労働者の募集を行う者及び第三十六条第一項の規定により労働者の募集に従事する者」に改め、同一条を第三十七条とする。

〔第五条の三第一項〕に改め、同条第一項を削る。

第四十二条の次に次の二条を加える。

(準用)

第四十二条の二 第二十条の規定は、労働者の募集について準用する。この場合において、同条第一項中「公共職業安定所」とあるのは、「労働者の募集を行う者(命令で定める者を除く)」に、次項において同じ。及び募集受託者(第三十九条に規定する募集受託者をいう。同項において同じ。)」と、「事業所に、求職者を紹介してはならない」とあるのは「事業所における就業を内容とする労働者の募集をしてはな

第四十二条の見出しが「(算集内容の的確な表示)」に改め、同条第二項中「第三十五条に規定する方法による」を「新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他命令で定める方法により」に、「行おうとする」を「行う」に、「前項において準用する第十八条」を「第五条の三第一項」に改め、同条第一項を削る。

第四十一条 労働大臣は、第三十六条第一項の許可を受けて労働者の募集を行ふ者又は募集受託者がこの法律若しくは労働者派遣法(第三章第四節の規定を除く。)の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは处分に違反したときは、同項の許可を取り消し、又は期間を定めて当該労働者の募集の業務の停止を命ず。

第四十条 労働者の募集を行ふ者は、その被用者で当該労働者の募集に従事するもの又は募集受託者に対し、賃金、給料その他これらに準ずるものを受け払う場合又は第三十六条第二項の認可に係る報酬を与える場合を除き、報酬を与えてはならない。

(以下「募集受託者」という。)に、「財物又は利益」を「報酬」に改め、同条を第三十九条とする。

