

第四百四十五回国会 衆議院 労働委員会 議 録 第 九 号

平成十一年四月二十八日(水曜日)

午前九時三十二分開議

出席委員

委員長 岩田 順介君

理事 荒井 広幸君

理事 森 英介君

理事 石橋 大吉君

理事 前田 正君

理事 井奥 貞雄君

理事 大石 秀政君

理事 小林 興起君

理事 田中 昭一君

理事 望月 義夫君

理事 中桐 伸五君

理事 河上 覃雄君

理事 大森 猛君

理事 濱田 健一君

出席政府委員

労働大臣 甘利 明君

労働大臣官房長 野寺 康幸君

労働省職業安定局長 渡邊 信君

委員外の出席者

議員 大森 猛君

議員 金子 満広君

労働委員会専門員 渡辺 貞好君

委員の異動

四月二十八日

辞任

白川 勝彦君

棚橋 泰文君

城島 正光君

島山健治郎君

補欠選任

望月 義夫君

大石 秀政君

今田 保典君

濱田 健一君

同日

辞任

大石 秀政君

望月 義夫君

今田 保典君

濱田 健一君

補欠選任

棚橋 泰文君

白川 勝彦君

城島 正光君

島山健治郎君

四月二十三日

労働時間の男女共通の法的規制実現に関する請願(大森猛君紹介)(第二九〇七号)

同(木島日出夫君紹介)(第二九〇八号)

同(松本善明君紹介)(第二九〇九号)

同(吉井英勝君紹介)(第二九一〇号)

労働者派遣事業の対象業務の拡大反対、労働者派遣法の抜本的改正に関する請願(大森猛君紹介)(第二九一一号)

同(寺前巖君紹介)(第二九一二号)

同(中路雅弘君紹介)(第二九一三号)

同(松本善明君紹介)(第二九一四号)

同月二十八日

労働時間の男女共通の法的規制実現に関する請願(大森猛君紹介)(第三〇五一号)

は本委員会に付託された。

四月二十七日

深夜・時間外・休日労働の男女共通の規制実現に関する陳情書外三件(東京都北区堀船一の一の一九浅野好子外六十三名)(第一五八号)

総合的な雇用対策の充実に関する陳情書外二件(広島市中区基町一〇の五二広島県議会内楢山俊宏外二名)(第一五九号)

緊急雇用安定地域の指定拡大に関する陳情書(北海道伊達市鹿島町二〇の一伊達市議会内中里慶三)(第一六〇号)

派遣労働者の保護措置の拡大に関する陳情書外

七件(横浜市中区北仲通五の五七畑中保外六千二百四名)(第一六一号)

じん肺患者救済とじん肺対策の充実に関する陳情書外二件(徳島県板野郡板野町吹田字町南二の二板野町議会内増田壽郎外二名)(第一六二号)

は本委員会に参考送付された。

本日の会議に付した案件

参考人出頭要求に関する件

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案(内閣提出、第四百三十三回国会法第一〇号)

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)

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)

○若田委員長 これより会議を開きます。
第四百三十三回国会、内閣提出、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及び内閣提出、職業安定法等の一部を改正する法律案の両案を議題といたします。
これより質疑に入ります。質疑の申し出がありませんので、順次これを許します。大村秀章君。
○大村委員 おはようございます。自由民主党の大村秀章でございます。
それでは、きょうは貴重なお時間をいただきまして、労働者派遣法そして職業安定法の質問をさせていただきます。

昨年成立いたしました中央省庁改革の基本法を受けまして、本日ですが、関係各省庁の設置法の法案が内閣より国会に提出される予定となっております。雇用から社会保障に至るまで国民生活に深くかわる分野を担当する役所としてますます重要な責務を担うということになるわけでございます。今後は、これを着実に進めていって、行政改革の実を上げていくことが重要だと思っております。

こうした中で、昨年来、省庁名につきましてはいろいろ御議論がございました。私は、昨年も、そしてこの間の二月の大臣の所信表明に対する質問でも申し上げましたけれども、やはり労働という概念、これを明記するということがどうしても必要だということを主張させていただいてまいりました。

今回提出された設置法案では、厚生労働省という形になりました。いろいろ御意見はあった上でこうして決まったわけでございますが、労働という名称が今回省庁名に明記されたということにつきまして、これは決まったことでもありますので大臣の御見解というのも変でありますけれども、御感想でも結構であります。これにつきましても、今後の労働行政についての考え方も含めてまずお聞かせいただければというふうに思っています。

○甘利国務大臣 新しい省名につきましては、大村先生にも大変御心配をいただきまして、そして労働行政にかかわる多くの皆さん方に御心配を

ただきました。おかげさまで労働という名前が新しい省名に入ることになりまして、非常に感謝をいたしております。

私、役所の名前というのは、その役所が所管をします行政の内容を端的に表現しているのが一番いいと思います。さきのG8雇用サミットに出席をしましたときに、ほとんどすべての参加国の大臣が労働あるいはそれに類する名前のついた大臣でありまして、私が在任をしているときに新省名が決まって、そこに労働という名前がなかったら、これはどうしようかなというのを非常に心配しておりました。

おかげさまで厚生労働省と。人によっては単純に二省の名前をくっつけただけじゃないかとおっしゃる方もおられますけれども、単純にそうしたのではなくて、いろいろ考えをめぐらせて、議論をして、最終的に両省の名前が一緒になった新省名になったということで、熟慮した結果、最終的に総理が決断をされたということでありまして、これは英断であったというふうに思っております。

○大村委員 まさしくそういうことだろうと私も思います。労働という概念が明記をされたということは、やはり政府の中で労働行政、特にこうしたものが重要だということでもあると思うわけでありまして、ぜひこれも踏まえて引き続き労働行政の推進にお力をいただきたいというふうに思っております。

特に、今の雇用情勢を考えますときに、労働行政の重要性はますます高まっていると思っております。昨年の十一月に決定いたしました総合経済対策も含めまして、ことしの小渕内閣の大きなテーマとしてやはり経済再生、景気回復というのがあるわけでありまして、その中に、雇用活性化総合プランという形で百万人の雇用を新たに作る、そしてまた安定をさせるということをやっております。

そういう中で、今の雇用失業情勢、二月が完全失業率四・六％という形で過去最高ということ

もございまして、また雇用者数もずっと過去一年にわたって減ってきておることもございまして。そして、特に中高年齢層の失業者という形も大変深刻なものでありまして、また一方で、若年者の失業率といったものも大きな問題になっておるわけでございます。そういう意味で、失業率が一た

高なまわって、またこれを一生懸命下げるといふのはなかなか難しいことがあるわけでありまして。そういう意味で、法案の質問の前に、この法案の前提といえますか、大きな流れの中で、やはり失業率を抑えながら円滑に労働移動を進めていくというのが、今の小渕内閣が抱える、経済再生を図る上で大変大きなテーマであるというふうに思

います。そういう意味で、こうした厳しい雇用失業情勢に對しまして、労働省としてどういふ対策を基本的に講じようとお考えなのか、その点につきましてまずお聞きしたいと思います。

○甘利國務大臣 御指摘のとおり、現在は大変厳しい雇用情勢下にあります。経企庁長官の方の発表ですと、景気に底打ち感が見えてきた、これから景気が反転攻勢に出る幾つかの指標も出てきています、これを大事にはぐくんできていきたいというお話がありました。

今は非常にその大事な時期だと思っております。雇用情勢が非常に厳しい、これは相当真剣に、そして積極果敢に雇用対策に取り組んでいくということが基本であります。もう一方で、余りいたずらに大変だ大変だというのを持ち歩かない方がいいという思いもいたします。

そういう発言をしたら、一部のマスコミに、甘利労働大臣はもうてんきだと書かれたのでありますが、私は決してのうてんきではありませんで、つまり、不安をおおりに過ぎちゃうと、せっかく景気が底をついたのにもう一段底割れを起こすおそれがある。つまり、雇用不安をいざさらにおおりますと、消費の停滞を必ず招きます。自己防衛本能が働きますから。そうしますと、さらに景気の腰折れを起こして、とまりつつある下降がとまらなくなるということをお私に心配しているの

でありまして、決して雇用対策をおおりにするということではなくて、もっと真剣にやりますけれども、政府が真剣にやっていますから任せてもらいたいということをお強く言う必要があるんじゃないだろうかというふうに思っております。

言ってみれば、今は、病気が治りつつあるけれども、病み上がりというのが一番大事であります。いきなり走り出したり、いきなり冷たい風に当てますと、ぶり返すということになります。そっちの方が厄介だと思っております。真剣に、そしていたずらに不安をおおらないように積極果敢に取り組んでいくということが大事だと思

います。

十一月の経済対策のときに雇用を焦点を当てる対策を行って、今現在、そのほとんどは一月からスタートしているわけですから、まだ立ち上がりたばかりであります。その中には、恐らく初めての試みでありますけれども、政労使で真摯に話し合って、そこでの取りまとめを政策提言という形で盛り込んだ、これが百万人の雇用創出、安定であります。その後、雇用対策本部におきまして、この創出部分をもっと拡大していこうということ

で七十七万という数字が出て、これに向かつて今努力をしている最中でありまして。それから、今先生が御指摘をされました人材の適宜適切な供給のためのスムーズな移動、今回の法案にかかわってくることでありますけれども、企業が永遠に雇用を拡大し続けることができないといえますと、大きくなった企業は、維持効果はありますけれども、さらに雇用を拡大していく効果というのはいくらも落ちてくるのであります。そこは、新しい企業が生まれて、それが伸びていく段階で急激に雇用吸収効果が出てくるわけでありまして、そういう急激に伸びていくところに適切に人材が移動できるということは大事な政策であります。目詰まり状態を起こしてしま

を発揮できないということになります。その際に、ただ単にスムーズ、円滑な移動とい

うだけでなく、職業能力をアップした、その企業に合った能力を持った、つまり能力で武装した人材を移動できるというふうな措置をしっかりとセーフティネットの二環として組み込むということは非常に大事なことでありまして、思っております。

また、先般、去る二十三日に、総理から新しい指示をいただきました。エンプロイアビリティの向上と雇用のミスマッチの解消について、労働大臣は、通産大臣や文部大臣その他と連携をとりながら新しい政策を出せという御指示でありまして、今、通産省他と鋭意打ち合わせ中でございまして、五月中にもその新しい政策も発表できるかというふうに思っております。

○大村委員 今大臣言われましたように、円滑な労働移動は大事でありますし、今総理から言われたという、その新しい雇用の創出も含めた政策、これも、とにかくこれだいいいものはないと思っております。で、どんどん新しいものをまた打ち出していただいて、ぜひ切れ目ない対策というのをお願いできればというふうに思っております。

そういうことで、今言われましたことを前提にして今回の改正案があるというふうに思っております。失業を抑えながら、適正な労働市場、労働力の移動を円滑に進めていくといったことが必要なのであります。そのことが景気回復、経済再生に結びつくわけでございます。

私、二月の大臣の所信表明に対する質疑でも申し上げましたけれども、今回の両法案は、まさしく産業構造の変化でありますとかライフスタイルの多様化、要は働く人自身が一生そこで勤めるという形の考え方がだんだん薄くなって、一たんそこで働いてみて、これは自分に向いているとか、やはりこういう仕事につきたいとかいうことを見つけないが仕事を選んでいく、そんな時代が来たかなというふうに思っております。そういう意味で、ジョブサーチャー型の労働といえますか、働き方

というのがだんだんできてきたんじゃないか。私自身、私の知り合いなり親友、私と同じ世代、三

十代ぐらゐの人間にとりましては、余り会社をか
わるといふのが抵抗がない、そういう時代でもあ
るんだらうと思つております。

そういう意味で、今大臣言われた、新しい雇用
をつくり出すといふことはもちろん必要でありま
すけれども、それに労働力を需給調整するといふ
機能をつくる、強化するといふことも、あわせて
本当に大事だなど。今回の両改正案は、その意味
での労働力需給調整機能の強化という点に全く資
するものだと思ひますし、そういう意味で、ぜひ
これを早目に成立させていただきたいと思ひま
す。

そのことを申し上げまして、労働者派遣法の改
正案につきまして少しお聞きをいたしたいと思つ
ております。

今私が申し上げたようなことで、まず労働者派
遣法の改正案についてでありますけれども、今回
の改正案の大きなポイントというのは、対象業務
による限定を原則として外す。ポジリストをいわ
ゆるネガリストに変えるといふことになるわけで
ございまして、派遣期間による限定の方式、限定
をするといふことで、対象業務の限定を撤廃する
わけでございまして。

これは、この国会にも提出されておりますI
L Oの第百八十一号条約ですか、それにも準拠する
形になっておるわけであります、私が先ほどか
ら申し上げておられますように、大変望ましい方向
だと思つておりますが、今回、こうした内容の
労働者派遣法の改正を提案された背景でありませ
うか、その目指すべき方向につきまして、労働省
の御見解をお聞きしたいと思つております。

○甘利国務大臣 今回、派遣事業の規制緩和を行
うわけでありますけれども、これは、働く側と働
いてもらう側の両方からのニーズに合致をした規
制緩和であるといふふうに思つております。
企業の側からしますと、臨時的、一時的な労働
力需要があつて、そこに可及的速やかに人材供給
をしてもらへるといふことが企業自身の競争力の
上でも必要だといふときに、そういう仕組みがな

いとすると、それを見送つてしまふ。そうする
と、企業自身にとつてもマイナスであるし、見送
らなければそこに雇用の場があるのに、実は雇用
の場が失われてしまふ。

働く方からしましても、自分の働き方にいろ
んな選択肢が持てる。もちろん、正規常用雇用と
して働きたい人、あるいは、自分はこういう仕事
だけしたいし、こういう期間だけしたいという
ニーズも当然あるわけでありませう。あるいは、将
来正規常用雇用としてずっと勤めたい仕事を探
す間、派遣社員としていろいろな体験をしてみたい、
その中から自分が生涯取り組む仕事だとい
うのを見つけたといふ思いも当然あるでせう。
その両方のニーズを満たすといふことで、今回
の改正をお願いしているわけでありませう。

国際的に言ひましても、一昨年の六月に労働者
の派遣事業を含む民間の労働力需給調整事業の運
営を認めること等を目的とする、先ほど来お話が
ありましたけれども、ILOの第百八十一号条約が
大多数の政労使の一致の賛成によりまして採択を
されたところでありまして、これを国内法として
もちやんと満たしていくといふためにも今回の改
正が必要だといふふうに考へて、今回お願いをして
いるところでございませう。

○大村委員 この法案が通りましたら、ぜひILO
の第百八十一号条約、これにつきましてこの国会
会でできるだけ早く批准がされればいいなといふ
ふうにお思ひしております、その点につきましての
御努力もお願ひできればといふふうに思つており
ませう。

そして、今大臣からも御答弁をいただきました
が、私は、雇う側だけじゃなくて、やはり働く側
の人の意識の変化といふのも大きい流れがあると思
つております、そういう意味では、今回の派
遣法によつていろいろメリットといふか効果も
大変出てくると思ふんですね。
例えば中高年齢者の方を再雇用するといふ場合
でも、こういった方は即戦力として雇う企業の方
は考へるわけでありませうけれども、今まで使つ

てきたわけじゃないわけでありませうので、なか
かその人の能力をはかりがたい。そういった中
で、リスクを冒してまでとにかくずっと本採用し
てあれするといふことはなかなか二の足を踏む場
合もあるんだらうと思ふんですね。ですから、そ
ういふ意味で、こういった派遣の形を活用して、
そういった方々の雇用をもっとつくり出していく
ことも考へられるんじゃないかといふように私は
思ひませう。

現在、この派遣労働者は、労働省の調べでは八
十八万人という方がこういった形で働いておられ
るといふふうにもお聞きしておりますし、何か
ざつとこういう形で働く方がふえておるわけだ
ね。ですから、そういう意味で、こういう形のも
のが円滑に進むように、今回、この法律が成立し
た上でも、やはりその施行も含めて整備してい
くことではないかと思つております。

そういう意味では、一部の方から、今回の労働
者派遣事業の対象業務の縮小でありますとか、三
年後の登録型の派遣の廃止なんかを言われる向き
があるようでありませうけれども、こうしたことを
やりますと、今やっている労働者の派遣事業が広
がっていく、そこにある意味でストップをかける
といふようなことにもなると思ひますので、これ
はいろいろお考へはおありかと思ふんですが、
私は、やはりいかにかなものかな、いわゆる実態に
即してどうも余り合わないんじゃないかと思ふ
わけでありませう。そのことも少し申し上げたい
と思ひませう。

メリットはもちろんでありますけれども、今回
の派遣法の改正に際しまして一つの大きな焦点と
いいますか、ポイントとなつたのは、やはり労働
者の保護措置といふたものもあわせて当然や
りかねなければならぬわけでございます。派遣法
が、今までこの労働者派遣事業がある意味では
いろいろな規制が強かつたといふのは、やはり過去
の歴史を振り返りますと、労働者の権利の保護が
十分でなかつたといふ時代、そういった歴史があ

あつたことも私は否定できないと思ふわけだ
ね。

今回の改正案では、保険関係でありますとか苦
情処理、さらには秘密保護、いろいろな保護規定
がありまして、そういった保護規定につきまして
は十分配慮されていると私は考へておりますけ
ども、さらに、こういった点は十分なのかとい
う声があるのも事実でございますので、この点につ
きましては、この規定はもちろんでありますけれ
ども、実際の法律、制度の施行、執行段階にお
きまして、労働省として、労働行政として十分そ
ういった声にも耳を傾けてフォローしていく必要
があるんじゃないかと思つております。そうい
った懸念に対して十分対応した上で、やはりメリ
ットを生かしていくといふことが私は必要だと思
つております。

そういう意味で、同じような話かもしれませんが
けれども、今私が申し上げた点、いわゆる労働者
の保護措置を十分講じながら、十分配慮しなが
ら、一方でそのメリットを生かしていくといふ
ことについての労働省のお考へをぜひお伺ひした
いと思ひませう。

○甘利国務大臣 御指摘のとおり、今回の改正
は、企業側と労働者側、両方からあるニーズに
対処するといふことと同時に、懸念される働く側
の問題について法改正の中に対処していくとい
ふことを入れているわけでありませう。

先生御指摘のように、個人情報保護の守秘義務であ
るとか、あるいは常用正雇用の場合には正雇用として使
われないように一年を超えた場合には正雇用として使
用するといふ義務を持つてもらうとか、これは
努力義務でありますけれども、あるいは、労働
条件が当初の話と違ふあるいは明らかに労働基準
法違反であるといふようなときに、働いている者
がちゃんと申告をしてそれに対処できるように
組みを入れる、あるいは、そのことをしたことに
よつて不利にならないようにする等々、労働者側
の心配に対処する部分も十分盛り込みまして改正
内容としたところでございませう。

○大村委員 先ほど私が申し上げた観点、そして今大臣が御答弁いただいた観点、そうしたものを十分踏まえて、その上で、今の労働省の流れを踏まえてこのメリットをぜひ生かしていただきたいと思っております。

もう時間が大分来ていますのであれでございませうが、そういう意味で、今回、労働者派遣法と、もう一つ職業安定法で従来ずっと公共の職業安定機関を中心に職業紹介をやらせてきたものを、民間の職業紹介をきっちりと位置づける、そしてその範囲も広げる。あわせて、労働市場の労働力需給調整の機能を強化していくということが今回の大きな流れだと思っております。この二法案が成立した際には、それを受けて労働市場機能の強化をぜひお願いしたいと思っております。

最後にもう一度、本日は安定法につきましてもうちょっとお聞きしたかったんですが、残念ながら時間が来ておりますので……

今回、この両法案の改正につきましては、民間の需給調整事業の活用を図るといふ考え方のもとにいろいろなルールが整備されるわけでありませう。重要なのは、このルールの履行の確保を厳格に実施し、労働者の保護を図るとともに、労働力の需給調整システムに対する十分な信頼を確保していくということであると思っております。

ある意味で、官民相まっての労働力需給調整機能の強化というのが、今後といえますか、ことしの、とりあえず当面の労働行政の一番大きな焦点ですね。ですから、そういう意味で、これをどういうふうに関開していくか、この両法案を踏まえてどう展開していくか、最後に大臣の御決意をお聞かせいただき、私の質問を終わりたいと思っております。

○甘利国務大臣 国が働きたい人に仕事の間を紹介できる仕組みあるいは職業能力をつけていく仕組み、これは憲法上、条文の中に国が基本的なものと、最低限のことはやっていくということが明記をされております。ただ、国がすべてをカバーできませんから、漏れがないように民間の力を使っ

て、あるいは国が手が届かないところを民間の英知でもってカバーしていくという体制、官民両々相まって労働需給調整機能をしかりと持つということ、社会のセーフティネットでありませうから大事なことであります。

その際に、あわせて労働市場のルールの整備充実とその履行の確保を図っていくということも大事なことであります。官と民が協力をして、働きやすい、そして将来ニーズを先取りして対応できる仕組み、それから働く者にとつての安心感を醸成する仕組みを両々相まって構築していくということ、これは大事なことであります。それらのことに資する法改正として現在お願いをさせていただいているところであります。委員の皆さんの御理解をいただいで、本法案が成立した際には、法案の趣旨に遺漏なきよう、しっかりと行政として取り組んでいきたいというふうにお思っております。

○大村委員 終わります。ありがとうございました。

○若田委員長 石橋大吉君。

○石橋委員 わずか三十分の質問時間ですので、余り大した質問ができませんが、国会も後半は省庁の再編や地方分権一括法案の審議、参議院におけるガイドラインの審議などもあって、本来なれば一日か二日かけて労働委員会でも雇用失業問題をやはりしっかりと議論する必要がある、こう思っておりますが、そういう機会がなかなかとれないんじゃないかと思っております。きょうは最初に政府の雇用政策について労働大臣に少しお尋ねをしておきたいと思っております。

御承知のように、政府は去年の十一月に緊急経済対策の柱の一つとして百万人規模の雇用創出計画を打ち出したわけですね。ことしになりました三月の五日に、産業構造転換・雇用対策本部の会合を開いて、先ほどもちょっとお話がありましたように、雇用創出に向けて新たな数値目標を決定した。御承知のように、七十七万人の期待される雇用創出規模を決定したわけでありませう。実現すべ

き雇用創出規模、こうなっていないところ、少し問題があるんじゃないかな、こういう感じがしておりますが、どっちにしても、そういう雇用失業問題が深刻になっていきますから、政府としての対策を決定したわけですね。

民主党の労働部会の労働市場小委員会を三月十八日に開きまして、関係省庁の課長クラスを呼んで、各省のヒアリングをずっと受けました。その中で明らかになったことは、この数字は産業連関表を使ってはじき出した数字だ、そういう意味では、さっき言いましたように期待される数字であって、何が何でもこれを実現する、こういうふうには必ずしも受けとめられていないように私どもは理解しました。

同時に、そのときにこの七十七万人の雇用創出、一両年の間に実現するというわけですが、そのことについて全体を総合的にまとめ、かつ引張りながらこれの実現に向けて一体この省庁が責任を持ってやるのかと聞いたら、労働省からそのときにだれが来ておったか余り覚えていませんが、それは労働省が責任を持って全体の牽引車になってやる、こういう態度表明が残念ながらありませんでした。

御承知のように、雇用対策法では、完全雇用の達成を政府の政策目標として鮮明にしながら、労働大臣に關係行政機関の長に対する要請権を規定して、雇用対策に関する労働大臣の調整機能としての地位を明らかにしているわけでありませう。どうも労働省全体がそういう規定を踏まえながら積極的かつ熱意あふれる雇用創出についての態度を持ってもらえるのかどうか、そのヒアリングを受けた感じではいささか疑問を持たざるを得ないような受けとめ方を私はいました。

御承知のように、この一月及び二月発表の労働力調査によりますと、失業率は一月末四・四％が二月末は四・六％、完全失業者の数は一月末二百九十八万人が二月末には三百三十三万人、こういうふうに入っているわけでありませう。しかも、加えまして、三月三十一日の朝日新聞

に「主要企業が最近発表した人員削減策」、こういうのをちょっと詳しく載せておりました。それを見ますと、例えば日立製作所は九八年度中に四千人の削減をする、九九年度には分社化などで四千人の出向あるいは転籍をする。東芝はATM部門の売却などで九九年年度末で約四千人の減員をする。NECは二〇〇一年度末までに一万五千人の削減をする。ソニーは二〇〇二年度末までにグループ従業員の約一割に当たる一万七千人を削減する。こういう削減計画がずらりと並んでいるわけですね。こういう状況は、まさに人減らし競争の時代、こう言わざるを得ないほどリストラ計画が並んでいるわけでありませう。

四月の七日付の日経新聞の「検証 雇用改革」によれば、日本経済新聞のデータバンクの試算では、企業の過剰雇用数は五百六十万人だ、こういう数字をはじき出しているわけですね。五百六十万人全部をリストラするかどうかは別ですが、どっちにしても、まだまだそういう意味では企業の労働者の削減、リストラが続く、こう見ておかなければならぬと思うのです。

そういう状況に照らして考えたときに、この七十七万人の雇用創出計画については政府を挙げてよほど真剣に取り組まないと失業者の増大に追いつかない、こういう状況になるんじゃないか、こう心配しているわけでありませう。

この点で、労働大臣の雇用創出にかける決意と考え方をまず最初に伺っておきたいと思っております。

○甘利国務大臣 先月の雇用対策会議の席上、一両年の間に七十七万人の新規の雇用創出を図る、各省別に数字が出されました。これについて、決意の度合いが足りないという御指摘も伺いただきました。政府としては相当な決意で取り組んでいくつもりでありませうし、現在そうしているわけでありませうが、日本自身が計画経済の国ではありませんし、これは民間の努力に依存するものであります。介護福祉のような分野は、予算をふやした分人がふえるという直結性がありますけれども、それ以外は予算と雇用の直結

性がございせん。そこで、環境整備は政府が精いっぱいするから極力それに向かつて頑張ってほしい、政府も挙げて取り組むという範囲を超えることがどうしてもできないわけでありませう。小淵内閣としては、雇用を最重点の課題と考えております。

きょうも産業競争力会議が朝ございしました。そこで経営者側からいろいろな意見が出されたわけでありませうけれども、私からも発言をさせていただきますまして、とにかく今の経済状態を回復する強力な世界の牽引役になっていくためには、個々の企業の競争力を引き上げていかなければならないことは事実である、ただし、その場合に、安易に雇用の削減という手法で競争力を上げる、生産性を向上させるということではなくて、そこにいる従業員が労働能力を引き上げる、パージョナアップを図るということを通じて生産性の向上を図るということを最優先に取り組んでもらいたいというお話をさせていただきます。経団連の会長からも、雇用を守るというのは企業の社会的責務であるということがよく承知をしておりますというお話をいただきました。

そこで、各社がリストラ計画を発表しております。先生御指摘のように、上場企業は何千人あるいは一何千人という単位でリストラ計画を発表しておりますが、確かにその本体で雇用者数が減るといふのは紛れもない事実でありますけれども、一般にその分生首が飛ぶという印象、これは誤解があります、その誤解が社会不安をおおって、それが消費が停滞したままだというふうにはね返ってきている。そうしますと、さらなるリストラを強いられるというエンドレスの追っかけっことになってしまふ。これを断ち切らなきゃならぬ。

企業が、特に大手企業が発表しておりますリストラ計画は自然減で調整するものであって、私も調査をさせましたけれども、生首を飛ばすというわけでありませう。社会に与える誤解を払拭していく

ということがまず大事だと思います。

ただ、そういう前提があつても、その本体での雇用者数が減ることは事実でありますから、新たに雇用者の受け皿になってくれる企業がどんどん伸びていかないとけないということでありませう。

競争力会議でも、新しい分野のニーズをつくり出していくことが大事だ。そこで、ニーズがあるから企業が出来るということも事実だけれども、サプライサイド、供給側の企業が出来るから逆にニーズが起きるといふことも言えるんではないだろうか。

例えば、今レンタルビデオとかレンタルレコードというのが非常に盛んであります。その業態ができますときに、そういう貸し業務が広範囲にできると物を買う人がいなくなつて売れなくなるといふ心配が随分業界界から出されました。しかし、レンタル業務ができて逆に物が売れたというのも事実であります。特に物によっては、例えばビデオは自分で買って見るといったら、そういう業務がなかったらビデオは見ないで、映画館かテレビでやるのを見るだけということになつてしまふ。そういう業ができたことによつて、借り手がふえて、レンタルビデオショップは同じ映画を一つだけ置くんじゃなくて、二十も三十も買入れてレンタル用に置くわけでありませうから、それが伸びるといふことになつてきているわけでありませう。

サービス業分野、よく経営者長官は家事のアウトソーシングということを言われます。家事をアウトソーシングで引き受ける業務がないからアウトソーシングをしないということも事実だと思つて、そこで業ができることによつて逆にニーズが起きてくる、それによつて雇用が拡大するということ等々ございまして、今の競争力会議では、社会全体での雇用の安定ということを踏まえてのいろいろな議論がなされてるところであります。総理は、最後にあえて発言をされまして、自分

はスローモードだと一般的には思われているけれども意外とせつちです、具体的に延々と議論をしないで結論を出して、法改正が必要なものはやめていくべきだと思つたという発言をわざわざされておりますので、積極果敢な対応ができるかというふうにお思つております。

○石橋委員 どちらにしても、景気回復のためにも、また本場の意味で働く場所を確保するという意味でも非常に大事な話ですので、真剣にひとつ頑張つていただきたい、こういうお願いをしておきたいと思つております。

そういう意味で、次には政府の景気対策に関連して少しお伺いしたいと思います。お伺いしましたが、大臣が丁寧な答弁をされたものだから、これでもう十五分ぐらいたつてしまひまして、余り時間がありませんから、次の質問は飛ばします。

労働者派遣法の改正案について一、二伺つておきたいと思つております。

まず、派遣労働の原則自由化をめぐるつちよつとお伺いをしたいと思います。平成九年年度の労働者派遣事業報告によりますと、派遣労働者数は約八十六万人、対前年度比で一八・一％の増加。一九八六年の労働者派遣法施行以降、派遣労働者数は急速に増加している、こういう状況になつていられるのであります。

労働者が派遣労働を選択する理由は、おむね労働時間や就労期間の柔軟性を重視して自発的に選択するケースもあれば、派遣以外の就業形態を選択する余地がなかったといった経済的理由を挙げたケースもあるようでありませう。このいずれが主要な要因になつていられるかは諸外国の例を見ても必ずしもはっきりしていません、こういう状況であるようですが、我が国では女性が派遣に従事している割合が非常に多い、こういうこともありませう、最近の労働省調査でも、この形態を今後も選択したい、こういう派遣労働者も少なくないようでありませう。

企業サイドの派遣労働の利用の理由を見ると、一つは、正社員の年休、病欠その他一時的な休業

代替や季節的な一時的な労働需要の増加に対応するものとして、すなわち臨時的、一時的な労働需要を満たす手段として派遣を利用するケースであります。

ところが、最近では、これにとどまらず、もう一つ非常に注目される、心配されるのは、企業がその労働組織のスリム化や人件費削減のために派遣を利用する、こういう形が非常に広がつてつあるといひますか、心配をされているわけでありませう。

こういう派遣利用のあり方について、常用雇用システムに対する脅威として労働組合側が強く反対していることは御承知のとおりであります。連合が登録型派遣労働反対、こういう要求を出している根拠もここにございませう。先ほど申しましたような大企業のリストラ計画などちよつとあつたまま同じ時期にこれが出てきたということもあつて、殊さら心配をかき立てるような社会的な状況もあるわけでありませう。

そういう意味で、労働者側には、現在のポジティブリスト方式の維持を求める見解もあつたし、連合のように登録型派遣の禁止を求める見解もあるわけでありませう、こういう点について、まず労働者の側の受けとめ方、考え方を最初にお伺いしておきたいと思つております。

○渡邊(信)政府委員 今委員御指摘のように、派遣労働で働く方の理由にもいろいろなものがありませう。好きなときに自分の得意な分野で働いてみたいという積極的な理由もあれば、なかなか正社員という道がないので派遣で働くというふうな働き方もあるわけでありませう、企業の方から見ましても、臨時的、一時的な即戦力としてこれを緊急に雇用したいといった理由に基づくものも、あるいは一部にはリストラにかかわるものとして派遣労働者を使いたい、こういうものもいろいろあつていませう。

今回の改正は、従来派遣労働についていろいろと指摘されてきた問題点、特に労働者の保護という点に十分配慮しながら、いろいろな改正点を加

えながら臨時的、一時的な、あくまで常用労働の代替を防止するといういろいろな仕組みをつくりまして労働者派遣対象を広く認めていこうというものでありまして、これをポジティブリスト方式だけにすることで現在の労使それぞれの需要にこたえられないのではないかとこのように思います。

また、登録型派遣につきましては、我が国社会のいろいろな変化を背景にいたしまして、自分の働きたいときに働きたいという労働者が、先ほど申しましたが、随分とふえてきているわけでありまして、実際にも登録型で働いている方が多いわけでありまして、これを認めないということになりますと、これら多くの方の職場を失うことにもなるというふうに考えております。

こうした観点から、あくまでも常用代替については厳格にこれを禁止するという方策をとる一方、また労働者の保護についても十分な手当てをしなが、今回の対象業務は広く拡大し、労働者の保護もしっかりとするという形で法案の提出をしているところでございます。

○石橋委員 足らざるところはこれから何日か時間をとって、同僚議員からも引き続きましてしっかり問題点の追及をさせていただきたい、こう思っておりますので、次に移りたいと思います。次は、派遣受け入れ期間の制限とその実効性の確保について伺いたいと思っております。

連合など労働組合側が非常に心配をしているように、派遣労働が常用雇用の代替となり、いたずらに拡大しないようにするための最大のかぎは、派遣受け入れ期間の制限に果たして実効性があるかどうか、これが一番大きな問題ではないか、私はこう思っているわけでありまして。

そういう意味で、今回の改正案の特徴を見ると、一応、派遣労働の利用が常用雇用の代替とならないような枠組みを持っていることは間違いないと思えます。すなわち、改正法案では、常用雇用の代替のおそれが少ない臨時的、一時的な労働需要に限って派遣労働の原則自由化を図ったもの

でありまして、その背景には、こうした就業の利用が長期雇用システムを不当に侵食しないように歯止めをかけるという考え方があろうかと思っております。そして、具体的に、改正法案では、この第四十条の二第一項ですが、派遣先はその事業所ごとに同一業務について一年を超えて派遣を受け入れてはならない、こういうふうになっておりまして、問題点は、果たしてこれが現実の実効性があるかどうか問題になるわけでありまして。

このことに関連して、まとめて三つほど聞いておきたいと思うのですが、まず第一点は、一年の受け入れ期間を超えて派遣労働者を用いた場合の派遣先に対する制裁をどうするか、こういう問題であります。

改正法案では、制裁としては企業名公表などの措置が予定されているわけですが、しかし、派遣期間を限定する法制において、派遣期間を超えた場合にはユーザー企業である派遣先への雇い入れを強制される制度をとっている国、例えばドイツ、フランスもそうだったと思いますが、そういう国々が結構多いわけでありまして。我が国においてもそういう制度を導入することはできないのかどうか、これが一つ。

二つ目は、改正法案では、同一事業所の同一業務について一年を超えてはならない、この規定しているわけですが、問題は、同一業務をどのよう当事者及び監督官庁が特定、認識をするか、こういう問題があります。従来の適用対象業務という枠と違って、ネガティブリスト方式のもとは企業ごとに多種多様な業務指定がされる可能性があり、また業務の境界線もあいまいとなるものと考えられるわけでありまして。この点も厳格にきちんとされなければ一年間の期間制限も全く無意味なものになってしまう、こういう問題があると思っております。この点をどう考えるか。

三つ目の問題は、派遣受け入れが終了した時点からどの程度のインターバル、クーリング期間を置けば同一業務についての派遣を受け入れること

も可能となるのかなどが重要な問題となると思っております。期間限定の実効性が担保されるような基準を設ける必要があると思っておりますが、この点についてどういうふうにご考えておられるか、承りたいと思っております。

○渡邊信政府委員 まず、一年を超えて派遣労働者を使用した、その場合のいわゆる義務化の問題でございます。

確かに、諸外国の例には、派遣期間を超えて継続してこれを使用するといった場合には雇用契約が成立したものとみなすといったような規定を設けておられる例が見られます。我が国の雇用に関する法制を見ますと、例えば障害者について雇用率の制度を設けているとか、あるいは男女について採用で差別をしてはいけないといった規定、こういったふうな雇用について一定の規制をかけておる法制は既に存在しているわけですが、いずれにいたしましても、特定の個人の雇用を強制するという法制はないわけでありまして、この点は、事業主が広く有しているものと解されておりまして、営業の自由、採用の自由を含め営業の自由、こういったものの保障との関係でかなり大きな問題があるのではないかとこのように考えておられて、現行では、雇用についての努力義務を課するところからぎりぎりのところではないかというふうに考えているところであります。

また、同一の業務の範囲の確定の問題でございます。

改正法案におきましては、同一の業務について継続して派遣労働者を受け入れてはいけないというふうな規定しているわけでありまして、この解釈を確定するということが、常用代替の防止を図る、厳密に運用するという点から大変な大事なことであるというふうに私も思っております。

記して表現するものとして事務用機器の操作の業務というふうには、確かにかなりいろいろな使われ方をしているわけでありまして、この同一の業務の解釈に当たりましては、これが常用労働の代替を防止するという観点から解釈をされる必要がある、こういった観点に立ってかなり厳密に解釈をする必要があるというふうに考えているところであります。

現在の段階では、この同一の業務につきましては、派遣労働者が就業いたします課よりも小さい、組織の最小単位であります係あるいは班において行われる業務、こういったものを基本として考えるべきではないかというふうに考えておりますが、いずれにいたしましても、この点は指針等におきましてさらに具体化する必要がある、客観的にさらに明らかにする必要があるであろうというふうに考えております。

次に、いわゆるクーリング期間の問題でございます。

これは、継続して受け入れてはならないという場合のその継続の解釈に係る問題だろうと思っておりますが、これについては、この議論をしていただきました関係審議会におきましてもいろいろな議論が出たというふうな何ってあります。三カ月程度ならどうかとかいろいろ議論が出たというふうな聞いておりますが、この問題につきましては、あくまでもこれも常用労働の代替の防止という観点に立ちまして、どのくらいの期間が適当であるか、これは、法案が成立しました後に、審議会の御意見も聞きながら検討したいというふうに考えております。

○石橋委員 時間がそろそろ来ましたが、最後に二つほどまとめて質問をしたいと思っております。一つは、製造業における派遣の禁止に関する問題であります。

改正案第四項、製造業における労働者派遣事業を当分の間禁止、こうなっているわけですが、しかし、産業界を中心にして、製造業における派遣を解禁すべきだ、こういう意見もあるわけであ

ります。さっきの雇用調整の問題などもそういうところに絡まってくるのかなという感じもしないことはないんですが、製造業における派遣労働が禁止をされているという事は、そういう意味では産業経済に非常に大きな影響を与えている、こう思うんです。

例えばフランスなんかは、鉄鋼とか電機とか自動車とか、ほとんどそういう製造業中心で派遣労働が行われておいて、四分の三は男子だ、こういう形になっておられます。日本では、製造業における派遣が禁止をされておられるということも恐らく関係があるだろうと思えますが、派遣労働の大部分が女性、こういう形になっておられるかと思うんです。

製造業における派遣の禁止をめぐっては、派遣と請負の関係がめぐって非常に問題がある。ドイツなんかでは、相当期間をかけて議論しているけれどもなかなか平行線であらうか、こういう状況があるようですが、製造業における派遣の解禁問題と、請負と派遣の関係について、労働省当局はどういうふうな考えておられるか、これをちょっと、時間の範囲内です。まずお聞きをしておきたい。

もう一つは、男女雇用機会均等法の適用について、ここでちょっと念のために伺っておきたいと思えます。

改正男女雇用機会均等法が四月一日から施行されました。派遣労働の現場でもこれを厳重に守ることが非常に重要だ、こういうふうな考えているわけでありませう。派遣事業者に対して法の遵守の徹底をどのように指導していくのか、特に、派遣労働の制度上、均等法の事業主責任について、派遣元のみならず、派遣労働者を指揮命令する派遣先にも責任を負わせるべきだ、こういうふうな考えますが、この点どういふふうな考えておられるか、簡単にひとつお答えいただきたい。

○渡邊(信)政府委員 製造業におきます派遣の適用につきましては、特に製造業の現場にこれを適用することについて、強い懸念が表明されたところ

ろであります。したがって、改正法案におきましても、こういった意見に留意をいたしまして、製造業の現場業務につきましても、当分の間、労働省令においてこれを適用しないこととするというふうにしておられるところであります。これは、特に製造業において、今委員御指摘ありましたように、いわゆる偽装請負というふうなものがまだ存在するのではないかと、こういった懸念があるために、今回もこういった措置になったというふうに理解をしております。

この請負と派遣との区分の基準でございませうが、これは派遣法制定当時から、労働大臣告示によりまして、みずから事業を行うというふうな厳格に言えるための条件をいろいろ示しているわけでありませうが、今般は、さらにこの基準について踏み込めるものがあるかどうか、さらに検討を進めていきたいというふうな考えているところでありませう。

また、いわゆるセクシアルハラスメントの問題であります。現在でも現行の派遣法におきまして苦情の処理に関する規定がありますが、今般の改正法におきましては、派遣労働者の就業環境を派遣先が整備するためにいろいろと努力しなければいけないという規定を設けておられて、そういう努力の一環としてこの問題も取り上げられることになると思いますが、具体的には、指針におきまして、派遣先におけるセクシアルハラスメントの防止について規定をしていきたいというふうな考えておられます。

○石橋委員 まだまだ不十分ですが、あとはこれからの質疑に譲って、時間が来ましたから、私の質問はこれで終わります。

○若田委員長 次に、前田正君。

○前田(正)委員 次、改革クラブを代表して、三十分の短い時間ではございますが、質問をさせていただきます。まず労働大臣にお尋ねをいたしたいと思えます。

現下の雇用情勢は大変厳しいものがございませう。

て、この二月で完全失業率が四・六%、三百十三万人ぐらいの方々が失業されているということが発表されたわけでございませう。失業率という数字ではありますけれども、私どもは大変心配をしておるわけでございませう。これがどのようにして雇用が順調にいけるのだろうか、あるいはさらに悪化をしていくんだろうかということございませう。

この間、経済企画庁長官は、景気は底割れをした、これからの負の連鎖反応、デフレスパイラルというものは脱したというふうな意見をされておられたわけであります。しかし、私は大阪の地元のことしかわかりませんが、地元の中小零細企業者の方々はそれぞれ大変苦しんでおられますし、また、私どもの事務所にも、大学を卒業し、あるいは就職がなくて、三月に卒業する、しかし、残念ながら就職がないので、先生、一遍どこか関係のところをどこでもいいでから紹介していただかせんかというふうなことの問い合わせがたくさんあるわけでございませう。大学を卒業しなげに就職ができていないという方々も幾人もおられるわけでございませう。

こういうことを考え、大臣として今の御心境と、これからの雇用対策をどう取り組んでいかれるか、この辺をまずお伺いさせていただきます。と思えます。

○甘利國務大臣 先般、経企庁長官が、景気が底打ちをして、デフレスパイラルの心配は脱したという宣言をされました。私もぜひそうあってほしいと思えます。そういう具体的な要素は幾つか出てきています。

中小企業で見ますと、御指摘のようにまだまだ厳しい状況は続いておられます。ただ、今まで以上に、見える限りの景色が全部灰色だったのかわら、少し明るい色も出てきたという状況がまわっているわけであります。ただ、灰色部分がまだ依然として相当ある、灰色というの見通しが非常によくないという意味でございませう。それは事実でありますから、これからは手抜かりなく雇

用対策、そしてそれ以前に景気対策をきちんと進めていく必要があるかと思えます。

アメリカが今建国史上最高と言っているような絶対調の状態が続いていますけれども、これも、アメリカの景気拡大がたしか九二年の三月ぐらいから始まりまして、今最長記録に至っていると思わうんですが、景気拡大が始まりまして失業率はうんと悪くなり続けておりました。景気拡大が始まって実に二年二、三ヶ月後に失業率は底を打ったという状況でありまして、当時アメリカでは、先生も先刻御承知だと思えますが、景気が拡大しても雇用情勢は改善しないのではないかと、いうような不安が広がった。しかし、一年二、三ヶ月後に底を打って、反転して失業率が改善をしていって、今や日本を追い抜く低失業率に至ったというところであります。

日本におきましても、失業率というのは景気の運行指標でありますから、後追いで改善をしていく。だから、景気が立ち上がったいきながら、さきに雇用情勢は悪くなるという特性はありますけれども、しかし、アメリカほど長くはないと思えます。通常、半年ぐらいと言われていますから、景気が立ち上がった後が一番つらいところだと思えます。

堺屋長官の言ではありませんけれども、今一番つらいところを雇用情勢は乗り切ろうとしているんだというふうな思えます。このつらいところをしっかりと耐え忍んで、そしてタイムラグをできるだけ短くしながら、景気が反転していくのに追従してよくなっていくようにすることが必要だと思っております。各般の施策をとっているところでありませう。

もう説明の必要はないと思えますが、昨年の秋の対策、これは、補正それから本年度予算とあわせて雇用というものを最重点施策の一つとして掲げて、今までの安定施策に加えて、さらに創出、生み出すという施策に踏み込んで、しかも、労働省単体ではなくて、政府全体で取り組んでいこうというように思っています。

さらに、先般、総理から、企業が競争力をつけていく過程で雇用不安が極力起きないように新たな対策を労働、通産で考えてみるようにという御指示もいただきました。現在、新しい傾向としては、ホワイトカラー、特に中高年のホワイトカラーの雇用不安が広がっておりますので、ここに焦点を当てた一連の対策が組めないかということ、当然、予算の限度もありますし、制約もかけられてはいるのでありますけれども、その中で、通産と打ち合わせをしながら、ホワイトカラーの中高年に焦点を当てた新たな雇用対策ということ、今策定中でございます。これは五月中にも発表できるのではないかと今ふうに思っております。

○前田(正)委員 今大臣から詳しくお話がありましたけれども、大変に雇用状況というものは厳しい、そして経済と連動するということも我々わかってますし、経済の景気がよくなる、雇用というものはその後追いをすれば、しばらくの間を置いてから雇用というものが発生するということもよくわかるわけでございますが、こういった大変厳しい状況の中で、本当に雇用対策がこれでいいのか、今のままで必ず雇用というものはよくなっていくのかどうかということも一度検証しながら、やはり全力を挙げてこの問題に取り組んでいただきたいということを私は申し上げておきたいと思っております。

次に、労働者派遣法の問題に触れてまいりたいと思っております。今お話がありましたとおり、今、雇用状況が非常に厳しいわけでございます。常用の方がほとんどリストラで切られていくわけでございますが、こういう状況の中でこの労働者派遣法という法律が改正をされるということになりますと、むしろなぜ今こういう時期にあえてこの労働者派遣法という法律の改正案を出す必要があるのか、まだもう少し先送りをする方がいいのではないかと、今は、そういった派遣法ではなしに、まず常用雇用というものを我々はどうしていかうかということを真

剣に考えるべきであって、今のところこの二十六業種だけで十分に業界としての要望にこたえておるのではないかと、私はそう考えておるわけでございます。むしろこれを改正する方が、より今のこの失業率が四・六、三百十三万人を救済する方向に向くんだというお考えであるのか、この辺の政府としてのお考え、省としてのお考えを一遍お聞かせをいただきたいと思っております。

○渡邊(信)政府委員 本年二月の失業率は四・六％というふうに変化は高いわけであります。この失業率の内容ですけれども、二種類あるかというふうに見ております。一つは需要不足による失業でございます。昨今の失業率の上昇はこの面に負うものが大変多いところであります。片や構造的、摩擦的な要因による失業率の上昇という面も見られているわけでありまして、いろいろな事情で需給がマッチングしないという状況であります。この失業率は、近年、とみにとまっていますか、じわじわと上昇してきておりまして、現在では、四・六％の失業率のうち三％程度はこの需給のミスマッチによる失業ではないかというふうに見ておるところであります。

実際にも、公共職業安定所に一年間に寄せられる求人数は約五百万件近くございます。したがって、日本の労働市場において求人が絶対的に減少している状況ではないというふうにも考えているわけでありまして、ただ、残念なことにこれがいろいろな理由によりまして結合しない。例えば事業主の期待する能力を備えた労働者がいないとか、労働者側から見れば労働条件が低いとかあるいは年齢制限が非常に厳しくて就職できないとか、こういったいろいろな事情がござって、ミスマッチがあつて、五百万近い求人が実際には三割弱しか充足をされていないという大変不幸な状態にあるわけでありまして。

このミスマッチの中には、今議論いただいております、一時的な労働の場を見つけた、あるいは短期の即戦力を見つけた、こういった労使の

二一とというものの確にこたえ切れていない面がある、こういったところもミスマッチの一つの原因になっておるのではないかと今ふうに考えておられます。今般、派遣労働の対象を広く認めることによりまして失業の解消に向かう、そういう側面が大きいというふうにも私どもは考えているわけでありまして。

ただし、これが常用労働を代替する、リストラの手段として使われるということは絶対に避けるべきであるというのが現在の我が国の共通の認識であろうかというふうに思っています。そういった意味では、派遣労働は、今般拡大するところでは厳格に一年に限定をするということ、派遣労働が常用労働の代替になるということ、は絶対にないという仕組みながら派遣労働を広く認めていくというところをございまして、こういった意味で、常用労働と今般拡大する派遣労働の働く場というものはぶつかり合うものではないのではないかと今ふうに考えているところであります。

○前田(正)委員 今説明をお聞きいたしますと、要するに、常用雇用がいれば派遣によって圧迫されることはない、また、むしろ今の今の経済不況の中で雇用の推進につながっていく、こうおっしゃっておられると理解をしております。そこで、労働者派遣事業の事業所数及び派遣労働者数、できれば男女別あるいは年齢別の、特にそういったもので突出しておられるの現状及び労働者派遣事業の総売り上げといたしまして、どれぐらいになっておられるのか。そしてまた、今回の法改正によって派遣労働者数というのがどの程度増加するように見込んでおられるのか、この辺についてちょっとお尋ねをさせていただきたいと思っております。

○渡邊(信)政府委員 まず、派遣元の事業所数でございますけれども、平成十一年、本年の四月一日現在で一万五千六百九十二所というふうになっております。このうち、一般労働者派遣事業所が三千六百七十七所、特定労働者派遣事業所が一

二千十五所というふうになっております。また、派遣労働者数ですが、これは平成九年度の報告でございますけれども、これによると、約八十八万人でございます。そのうち、いわゆる登録型の派遣労働者は七十万人、常用労働者が約十六万人であります。登録型の中には複数の事業所に登録をしている方もおられますので、この方たちについて常用換算してみますと、派遣労働者は平成九年度で約三十四万人ぐらいいはないかと思っております。したがって、派遣労働者の実数は八十六万人と三十四万人の中にあるのではないかと今ふうに見ておるところでございます。

また、平成九年の調査によりますと、派遣労働者に女性が占める割合は七二・四％というふうになっております。また、年齢別では二十歳代が四〇・三％というふうになっているわけでござい

また、この事業報告によりますと、派遣労働者の平成九年度の年間売上高は総額が約一兆三千三百三十五億円で、これは前年度比二・八％増というふうになっておられて、平成六年度以降増加傾向にございます。

今回の改正によりまして派遣労働者がどの程度ふえるかということもございまして、現在では二六業務のいわゆる専門的業務に特定しておるわけでありますが、これを広く拡大していくということになります。ただ、これは、そういった面では増大要因でありますし、また、従来の派遣と違ひまして、あくまで臨時的、一時的な一年間の限定をつけるということもございまして、これが正確に今後どのくらい伸びるかという予測はなかなか難しいのですが、そう急激にふえることではないのではないかと今ふうに見ておられます。

○前田(正)委員 急激にふえるということはない、今おっしゃっておられますが、この改正によって幅が広がる、二六業務以上に広がってくるということになると、当然、派遣先がふえてくるわけでございまして。ならば、業者数も当然ふえてくると思っておりますし、また業者さんも、それ

によるいわば労働者確保というものも当然ふえてくる。したがって、そうふえないのではないかと
いうよりも、私は、急激にこういったものがふえてくる可能性がある、こういうふううに理解するわけ
であります。

そうすると、ふえてくるということになります
と、今度は派遣先の問題になります。派遣先は、
極力安い賃金で雇えばその方がありがたいとい
うことになるわけでありす。過剰の労働者を抱
えている業者としてはできるだけそれを送り込み
たいということになると、私は、これからの労働
賃金というものは今のこの二十六業種の平均賃金
よりもむしろ安値で安定していく可能性というも
のがどんどん出てくる、あるいはまた、労働条件
そのものも大変悪くなっていくという可能性が多
分に出てくるのではないかと大変懸念をしておる
わけでございます。高値安定をするよりもむしろ
安値安定ということになる、それだけ企業は使い
やすいということになると、労働者そのものの質
というものも悪化してくるということにもなるわ
けであります、その辺のことはどうお考えにな
っておられるのか、ちょっとお答えをいただき
たいと思ひます。

○渡邊(信)政府委員 企業の側で派遣労働者に対
する要望があるということは、これはいわゆる即
戦力を求めているという要素が大変大きいと思ひ
ますし、また、派遣元事業主にとりましても、派
遣した労働者が派遣先企業が要求している能力の
水準に達しているということが事業の発展にも大
切なことでございます、この派遣業におきまし
ては、とりわけ派遣労働者の教育訓練というもの
が従来から重視をされているというふううに考
えております。

現行の法律の中にも、派遣元事業主は派遣労働
者に対する教育訓練の確保に努めなければ
いけないという規定を置いておられますし、私
ども、実際に派遣業の許可やあるいは更新の際には
教育訓練の状況についてチェックをするというふ
うにしているわけでございます。

また、今般、一時的、臨時的な分野について一
年間に限って派遣労働の対象分野を拡大すること
にしておりすが、短期になればなるほど即戦力
に対する需要という面が強くなっていくと思ひま
す。そういった意味では、派遣労働者というの
は、一定の能力あるいは技能水準を備えた労働者
が派遣の対象になるということと業務は広がりま
すが、すべての人が派遣の対象になるというもの
では絶対にはないというふううに思っております。
そういう意味では、即戦力としての能力を備え
た、安心して企業の方も使用できる、こういった
ことでいいと、今般の派遣労働の拡大が必ず
しも賃金その他労働条件の低下につながっていく
ものではないのではないかとこのように考えてお
ります。

○前田(正)委員 私は、どちらかというところの考
え方とは反対です。だんだんこういう業者がふえ
てくる、そうすることによって人を集める。もち
ろん御本人の、派遣労働者の質を高めるとい
うことはそれぞれの企業の努力で一生懸命やると思
いますけれども、A社あるいはB社、C社それぞれ
がそれぞれの企業への売り込みについて、あとは
何かというと、もちろん質も大事でありますけれ
ども、雇う方にしてみれば金額的な問題がやはり
一番ネックになると思ひます。A社、B社、C社
の中でどう安く労働者を手に入れることができる
のかということになると、やはり全体的な値
段、賃金というものが当然下がってくる、たと
えこの人はこういう資格を持っておる、こういうこ
とが特技としてできるということがあっても、そ
ういうふうな傾向にだんだん進んでいく可能性は
多分にあるのではないかとこのように私どもは
危惧しておるところでございます。こういう点に
ついて、私どもはまたさらに追及をしてまいり
たいと思ひます。

次に移りたいと思ひます。労働者派遣に関する
契約上のトラブルの問題でございます。
実は、国民生活センターの方にこういうトラブ
ルがどういふふうなことで出ておるのかというこ

とを聞きますと、確かに平成六年ぐらゐのときは
非常に少なかったんですが、このところ、平成十
年ぐらゐにはぐんと、そういった相談事、苦情が
非常に多いわけでございます。

整形外科医院で働く人を紹介してもらおうお約束
をし、一年分六十万円を支払った。ところが、面
接の当日、きょうは行けないと電話が入るとい
った状態で先に進まない。本場に紹介する気がある
のかというふうなことでございます。
あるいは、新聞折り込みチラシを見て人材派遣
業に昨年九月末に登録し、十月から十一月まで六
十日アルバイトをした。アルバイト先の企業から
の支払いが滞っているという理由で支払いがおく
れ、さらに、振り込まれるお約束をした日に給料
の振り込みがない、こういうものもありません。

あるいは、直ちに就職可能なフルタイムの歯科
衛生士を三名紹介すると言われて十五万円支払
したが、当日になっても連絡がなく、問い合わせた
ところ、現在ほかに仕事を持っていることがわ
かった、約束が違つた。
これは一つの例でありますけれども、こういう
ことが国民生活センターというところには実はい
ろいろ来ておるわけでございます。そういった意味
で、これからだんだんこういうものが広がって
くる中でこういう契約上のトラブルあるいは苦情、
こういったものがいろいろと発生してくるだろ
う、私どもはそう思ひます。
こういった苦情とかあるいはトラブル、こういう
ものの処理をどういふところでされるのかという
ことがございますが、この辺についてまずお尋ね
をいたしたいと思います。

○渡邊(信)政府委員 派遣労働者からの苦情、こ
れはいろいろと確かにあるわけでございますが、
現在、この派遣労働者の苦情の処理につきまして
は、まず、労働者派遣契約におきまして苦情の処
理に関する事項を定めることとされておるま
す。また、派遣元、派遣先において選任されておるま
す責任者、派遣元責任者、派遣先責任者は、派遣
労働者の苦情の処理に当たることとされておると

ところでございます。
実際には、派遣先と派遣労働者の間、派遣元と
派遣先の間、あるいはこれら三者の間、こうい
った関係において苦情の処理が具体的に行われて
いるようであります。

また、こういった派遣労働者からの苦情等に対
しましては、全国の公共職業安定所において派遣
労働者からの苦情相談を受け付けるほか、当該労働
者からの申し出に際しまして必要な場合には事
業所訪問を安定所で行いまして、違反事案が確認
された場合には是正措置を行う、こうした措置を
とっております。

○前田(正)委員 そこで、派遣元、派遣先、そし
て派遣労働者、この三角関係というものが当然今
回できるわけでございますが、その中で、法律の
中もいろいろ見てもみましたが、要するに、その内
容、条件等々については文書で明示をすること、
こういうことが規定されておるわけでございます
が、文書で明示をするだけで本当にいいのかわ
か、やはり派遣元は、こういった諸条件に対して
こういう会社があるんだけれどもどうだ、こうい
うことになります。そして、その本人が派遣先
の方へ行って勤めるといふことになるわけござ
います、単なる文書の明示だけで、それだけで本
当にいいのかわかるといふことでございますが、
むしろ、明示をするんではなしに、短期だからこ
そ文書の契約書というものを本人ときちっと結
んでおく必要があるんじゃないか、そういうことを
きちっとさせることによってトラブルというもの
も大分少なくなるんじゃないかというふうな気が
私はいたします。

文書でただ明示して、こうなんです、これを
見てくださいという文書の明示だけというもの
は、そういう意味ではきちっと理解ができるのか
どうか。本人のサインによって契約書というもの
をきちっと結んでおくとおくとおとこの方が、
どちらかというところとトラブルというものは少
ない。
例えば、自分はコンピュータのそういう派遣
としてA社に出向いた。もちろん条件も合った、

賃金も合った、いろいろなものが合った。ところが、例えばきょうは取締役会議がある、取締役会議があったときに、女の子がすべて帰った、その女性がたまたまそこでコンピューターのいろいろな作業をした、ちょっと、君、済まぬけれどもお茶を入れて、こうなったときに、いや、私はお茶を入れる者としては派遣されておられますのでお茶は入れられませんが、きょうは帰りませう、こういうふうなことになると思います。しかし、雇い主にしてみたら、お茶ぐらい入れてくれたってええやないか、別にそんなものでどうこう言うことないがなというふうなことで、こういうささいなトラブルというものは必ず起ってこるだらうというふうな思われ方をいたします。

そういうふうな単純なことからいろいろなことが仕事の中でありまますから当然出てくるわけでございませう、こういったことを踏まえる中で、雇用元とその本人の契約というものを、私はこういうふうな契約をしてこつちへ来たということをやりはきちっとそういうものを見せることによって相手に理解を得るといふこともできるわけでありませう、この辺はどうお考えであるか、ちょっとお尋ねをいたしたいと思います。

○渡邊(信)政府委員 今委員御指摘のように、派遣元事業主は、労働者派遣をしようとする場合には、あらかじめその派遣労働者に対して文書で就業条件を原則として明示しなければならぬというふうな規定がなされておられます。

この文書明示につきましては、条件明示が適切に行われますように、モデル就業条件明示書というものを労働省が作成いたしました派遣元事業主に周知を図るところであります。実際には、今御指摘ありましたように、通常の上司でない人から業務の指揮命令を受けたとか、あるいは本来の業務でない雑用もさせられたといったような苦情がなかなか後を絶たない状況ではありますので、今委員御指摘のような点も踏まえて、今後さらに検討をしたいというふうに思っています。

○前田(正)委員 それでは、次に、社会保険制度

についてお尋ねをいたします。

一定の要件を満たす派遣労働者については、派遣元事業主は必ず社会保険の加入手続を行わなければならないということになっておりますが、実際には必要な手続を行っていない事例というものが過去にあったように伺っております。

こういった法違反に対してはやはり厳しく対処すべきだと考えておられますけれども、その辺、今度の派遣法における対応というものはいかがになっておられるのか、お尋ねをしたいと思います。

○渡邊(信)政府委員 従来、社会保険、労働保険の適用等につきましていろいろの問題が指摘されてきたところでありますが、法律上は派遣労働者につきましても一定の要件を満たす方については社会保険、労働保険の適用があるわけでありまして、その違反に対しましては、罰則とかあるいは滞納処分等の例によりまする処分を行うこととされているところであります。

こういったことに基づきまして、常日ごろから社会保険、労働保険の適用については努力をしていくところでありますが、今般の改正法の中には、労働者派遣事業の許可の欠格事由の中に健康保険法等の規定により罰則の刑に処せられた者を追加する、こういったものについては許可を与えないという改正内容を盛り込んでおります。こういったことによりまして、社会保険等の適用が促進されるように努めていきたいと思っております。

○前田(正)委員 そこで、こういった大変厳しい措置をとるといふことは、派遣労働者の保護という点から私には大事であるというふうな思いがあります。

ただ、この社会保険というものは省が違うわけでございまして、労働省と厚生省、今のこの段階でございませう。ただ、そういった派遣労働者が言われることには、例えば派遣前は国民健康保険に入っている、そして今度派遣先に行くとき社会保険に入る、こういうことになりませう。その切りかえの手続というものが非常に邪魔くさいと言ったらなんですか、なかなかその辺がスムーズにすつと切りかえるというところの手続という問題が一つあるのではないかと思えます。また、あるいは一年間そこにおった、そしてそこをやめることになって今度は国民健康保険にまた切りかえなければならぬ、そこらあたりのその手続上の問題をもう少し労働省と厚生省で一遍いろいろとお図りをいたして、やはり働く人のための手続で何かもう少し簡単に手続が済ませられるような、そんなものをぜひ考えていただきたい、かように思っております。

それから最後に、時間が参りましたけれども、この間、財団法人日本人行政研究所というところから、将来あるべき人事管理を考ふるための基礎調査というものが出されております。先ほど各先生方からもお話がありましたけれども、この調査の中で、上場企業ばかりの千七十社のアンケートの中で、過去一年間に雇用調整を実施してきたというふうなことで、それからまた、約七割が雇用の過剰感を持っている状況にあり、今後まだまだリストラを進めていきたい、こういう調査が出ておるわけでございます。

私ももいたしまして、これからこの四・六％、三百三十万人がさらに大きく膨れ上がるといふ可能性があるわけでございますので、特に労働大臣におかれましては、冒頭に申し上げましたこの雇用対策についてしっかりと御指導をさせていただくようにお願いを申し上げます。質問を終わりたいと思っております。ありがとうございます。

○岩田委員 次に、岩浅嘉仁君。

○岩浅委員 自由党の岩浅でございます。四人目でございますので重複する部分があると思っております。お許しを賜りたいと思っております。

大まかに数点伺っておきたいと思っております。今回の派遣法改正の最大のポイントは、臨時の派遣労働力の需給調整を図るため、派遣的、一時的な労働力の需給調整を図るため、派遣対象業務を専門的な業務に限定した現行の二十六業務からネガティブリストにより適用外となる一部業務を除く全業務に拡大するところでございます。

す。このような改正に対しては、派遣労働者による常用雇用の代替が進むのではないかと意見もあり、現在の我が国の雇用慣行を尊重する観点から、こうした心配に法制度上適切にこたえていくことが重要であると考えております。

これは先ほど石橋委員からも質問があったわけでございますが、今回の派遣法改正案におきまして常用代替が生じないためにどのような取り組み、決意を持っておられるのか、まずお伺いをいたしておきたいと思っております。

○委員長退席、川端委員代理着席

○甘利國務大臣 今回の改正は、企業側として労働者側、両方のニーズにこたえる改正であることが一つ。それから、労働者側にとつてこうした雇用の懸念もありませんし、新しく出てくる懸念もあらうと思っておりますが、それに対しての懸念を払拭するための策を講じるといふ二つの対応から構成をされているわけでありませう。

そこで、常用代替が生じないためにどういう措置を講ずるかということですが、まず、派遣の期間を原則一年に制限いたします。そして、これに違反をした派遣元には改善命令を出しまして、それでもなお改善をされない場合には罰則を適用するということにいたしております。そして、一年を超えて派遣を受け入れた派遣元は、勤告、公表の対象とするともに、派遣労働者の雇用の努力義務を設けるといふこととさせていただきます。

○岩浅委員 今御答弁ございました同一業務一年以内という期間制限については、労働者保護の観点からぜひ有効性のあるものでなければならぬと思っておりますし、労働界から懸念されている部署間のたらい回しなどが起こらないように、行政としても厳しく監視をしていただきたいと思います。

次に、労働者派遣制度は、常用代替防止や労働

者保護のための措置を整備して適切に活用すれば、労使双方のニーズをきめ細かに調整することを通じて雇用確保に有効な機能を発揮する制度であり、今後ともより活用しやすい制度としていくことが重要であると思ひます。

雇用の流動化という言葉が最近頻りに使われておりますが、これまでの日本の企業では、退職金や昇進なども勤続年数に応じるなど人事管理制度も終身雇用を前提としてきておりましたが、これが大きく変わり始めております。しかし、雇用の流動化とは、労働者が企業に拘束されることなくみずからのスキルアップを図るために積極的に職場をかえしていくことができるという側面や、労働者一人一人の専門性や技術、技能を最大限に生かす場を提供するという側面もあり、適度な流動化は労働市場のマッチング機能を強化し、全体として雇用の安定度を高めることになると思ひます。

労働力供給調整システムを適切に整備した上で雇用の流動化が図られるならば、失業のない労働移動が可能になり、また、失業したとしても最低限の期間で再就職が可能となるわけでありまして、そういう方向で制度のあり方を検討することが重要ではないかと思ひます。

労働市場の需給調整機能に対する評価は、労働力の需要と供給それぞれのニーズにいかにか柔軟かつきめ細かい対応ができるかにかかっていると思ひます。そこで、この観点から、改正案につきまして質問をいたします。

まず、労働力需要についてであります。産業構造の変化や国際競争が激しくなる中で、即戦力となる人材へのニーズが高まっております。特に、新規事業への進出やベンチャー企業の活躍が期待される情報は通信などの分野では、必要とされる人材をスピーディーに確保することが最大の課題となってくると思ひます。

しかし、このような場合には、その事業の先行きは不透明であることが多く、有能な人材を確保することは決して容易ではございません。直接雇用による人材の確保のみならず、労働者派遣も組

み合わせた形を活用できれば、ベンチャー企業の育成に極めて有効であり、また雇用の場を生み出すことにもなると思ひますが、この点いかがお考えでしょうか。

○渡邊(信)政府委員 これから新しく事業を起すというふうな場合には特に、なかなか時間をかけて必要労働者を教育訓練するということが難しいわけでありまして、また、専門的な能力を持った人を迅速に得たい、即戦力として活用したいという要望も強いというふうな思ひがあります。

そういった意味でも、今回の派遣業務の拡大といったものは、こういった点についても大いに資することとなるのではないかと思ひます。雇用の面あるいは産業政策の面で、最近の起業率の低下等を考えましていろいろと助成策を講ずることになっておりますが、派遣による人材面での助力といったことに資すれば大変いいのではないかと思ひます。

○若浅委員 労働力供給側のニーズの変化に関しては、みずからのスタイルに合った働き方を求める労働力の増加が顕著であります。労働者がその能力を最大限に発揮できるようにするためには、それぞれのニーズに合った働き方を可能にする多様な選択肢を用意することが必要であります。

例えば、男女共同参画社会の実現に向けて、家庭と仕事の両立が社会的な課題となっておりますが、派遣労働者自身はもちろんのこと、派遣労働者の活用により、派遣先の労働者も育児、介護等の家庭責任を果たしやすくなるのではないだろうか。今後、労働者派遣が労働者のさまざまな就業ニーズに対応するための重要な選択肢の一つになるのではないかと考えておりますが、いかがでございますか。

いは介護休業をとりやすい環境をつくるということとは、それぞれの企業にとりましても大きな課題になっていくわけでありまして、例えば育児で休業された方の短期の欠員の補充をするというふうなことにも、今回の派遣法の改正というものは資するものであるというふうな思ひがあります。

○若浅委員 次に、先ほどもいろいろ議論が出ておりましたが、二月の完全失業率は四・六％、完全失業者数は三百十三万人、労働者にとつて依然厳しい雇用環境となっております。年齢階層別には、若年層と中高年齢層が特に高い数字となっております。有効求人倍率を見ますと、四十五歳から五十九歳で〇・三七、五十五歳から六十九歳では〇・一六となっており、特に中高年齢者にとつて厳しい状況であることが数字からもはつきり出てきておるわけでございます。

労働力需要そのものが直ちに大きく拡大することが必ずしも期待できない状況の中では、労使の多様なニーズをきめ細かに調整することにより雇用機会を生み出していくことが必要であります。

労働者派遣制度の早急な整備を図ることが中高年齢者等の就職困難者の職場確保のためにどう有効に働くのか、どう効果があるのか、この点についてお伺いしたいと思ひます。

○渡邊(信)政府委員 我が国の高齢者の意識調査により見ますと、例えば定年で六十歳を過ぎても、働ける間は働きたいという方が大変多いわけでありまして、ただ、その内容について見ますと、働き方については、いろいろ多様な志を向けておられるということがわかります。常用労働のほかに、働きたいときに働くといった希望も六十歳を過ぎると多くなってくるわけでありまして、特に高齢者の方については、今般の派遣制度は、働きたいときに従来知識、経験を生かして働くといった面でも大きく貢献するのではないかと思ひます。

また一方、御指摘のように、高齢者の求人倍率は大変低いわけでありまして、失業者数も高いわけでありまして、そういったことで、まずは派遣で

自分の特技を生かして働きながら、その企業に引き続き雇用されるということも可能になるわけでありまして、そういった高齢労働者あるいは中高年齢労働者の雇用の場の拡大ということにも大きな意味があるのではないかと思ひます。

○若浅委員 次に、今回の労働者派遣法の改正における労働者保護措置の整備についてお尋ねをいたしておきたいと思ひます。

今回の改正は、対象業務を大幅に拡大し、労働者派遣事業への入り口については相当間口を広げた内容となっております。それだけに、派遣元の雇用責任をより一層明確にし、労働者派遣事業を利用する労働者の保護を的確に図り、トラブルを防止していくということが必要でございます。これは、先ほども御質問があったわけでございますが、労働者保護の観点のみならず、労働者派遣事業への信頼を向上させ、より多くの労働者が安心して労働者派遣を通じて働く場を得ることができるようになる意味でも、このことは非常に重要でございます。

そこで、まず、いわゆる派遣契約の中途解約への対応についてであります。派遣契約が労働者の責任による事由以外で解除された場合、その労働者はこれを理由として解雇されるべきでなく、他の派遣先に派遣されるなどの対応が派遣元に求められることになると理解をしております。中途解約の際の適正な取り扱いの確保について、現在の行政の対応及び今後の検討の方向について伺っておきたいと思ひます。

○甘利国務大臣 派遣契約の中途解除、これがどのぐらいあるかといえますと、全体の一、二％という報告を受けておりますが、この中には、派遣労働者の責任による解約と、それ以外のものとございます。労働者の責任による事由以外で解約されたという場合には、御指摘のような対応措置をとらなければならないということ、前回の、平成八年の改正の時点で指針を定めておりまして、これをきちんと実行できるように今まで以上に努力をするということが一つと、それから、このと

きに書きました指針をより実効あらしめるように新たな指針にどう書くかという二つの点がござい

ます。八年のときの指針の内容を具体的に申し上げま

すと、一つは、派遣元は、派遣先と連携して新たな就業機会の確保を図ること。二つは、派遣先

は、契約の解除の事前申し入れや、損害賠償等について適切な善後処理方を講ずることというこ

とを指針に定めてあるわけでありまして、これをさらに実効性を確保するために今回の指針でどう

いうふうに書いていくかということを検討していきたいというふうに思います。

○岩浅委員 ぜひ適切にお取り組みをいただきたいと思

います。もう一つ、今後適用対象業務が大幅に拡大することに伴い、これまでにない労働者からの苦情や

トラブルも発生することが当然予想されます。的確な苦情処理の対応が必要であると思

います。派遣元及び派遣先において労働者からの苦情等、的確に対応する体制の整備が必要であり、また行政

として苦情を受け付け、迅速的確に処理する仕組みを整備することが不可欠であると思

います。今回の法改正におきまして、どのような苦情、トラブル処理のための対応が用意されているの

か、また今後どのような方向でこれを整備していくのかを伺っておきたいと思

います。○渡邊(信)政府委員 現行法におきましても、従来から労働者派遣に係ります苦情につきま

しては、派遣元責任者や派遣先責任者が苦情の処理に当たるということにされております。その措置に

ついて、指針で具体化をしてみました。今回の改正法案におきましては、苦情の事前防

止等の観点から、公共職業安定所が派遣労働者の苦情あるいは相談に応じ、助言や援助を行うこ

と、こういって新たな規定しておりますし、さらに、労働者派遣について専門的な助言を行

います民間の相談員であります労働者派遣事業適正運営協力員、これは今事実上置かれてお

るわけですが、この協力員の方の役割を法律上明記することによりいたしてあります。またさ

らに、違法事案につきまして、労働大臣に対する申告制度を設けるというふうにして

いるところであります。こういったいろいろな措置をとりながら、派遣労働者の苦情が軽減する

ように手当てを図っているところでありまして、こういった手当てにより、あるいは従来からの措置とあ

わせまして、苦情の処理について万全を期したい、働きやすい職場としていくように努力をしてい

きたいと考えておるところであります。○岩浅委員 次に、職業安定法の改正案について

でございますが、常用雇用を含めた労働力需給調整機能の強化を図るためには、労働者派遣のみ

ならず、さまざまな需給調整システムを活用していく必要がございます。個人の主体的な職業選

択を促進するためには、求人情報を初め各種の雇用情報有效果的に提供していく必要があり

ます。一方、高度情報化の中で大量の情報のはらんが生じており、十分なコンサルティング等のサービスを提供していく必要

がございます。こうした観点にしまして、今回の改正法案におきましては、どのよう

に対応しようとしているのか、まず公共職業安定機関における対応はどうかというこ

とを伺っておきたいと思

います。○渡邊(信)政府委員 今回の職業安定法の改正案におきま

しては、公共、民間それぞれについて、それぞれの能力の向上を図ろう、機能の充

実を図ろうというふうにしていくわけでありま

す。公共職業安定所におきま

す職業紹介等の業務につきま

の職安法のそうした根本思想あるいは性格を根本から変えていくことになるんじゃないかという点は、これはいかがでしょうか。

〔川端委員長代理退席、委員長着席〕

○渡邊(信)政府委員 今般の職業安定法の改正によりまして、一部自由化が懸念される業界については、これを紹介対象業務から外しておりますが、その余は基本的に職業紹介の対象というふうには広く認めるということにしているわけでありませう。

この間、国際的な潮流も大きく変わりました。先ほどのILOの九十六号条約は、一昨年の百八十一号条約に取ってかわられたわけでありませう。この百八十一号条約の思想は、労働者個人個人の保護を強化しながら、職業紹介あるいは派遣事業を、原則これを認めていくというふうには百八十度方向転換したわけでありませう、我が国の政労使も、この百八十一号条約の採択に賛成したわけでありませう。

もちろん、日本国内におきましても、昭和二十二年当時との五十余年間で状況は大きく変わつたというふうに見えておりませう、こういった状況の大変な、根本的な変化を背景として、今般の職業安定法の改正案を、関係審議会で十分審議をいただいて提案をしたというふうには考えておりませう。

いずれにしても、労働者の保護という観点からは基本的には欠かすことはできないわけでありませう、今般、秘密の漏えいに対します罰則の新設、こういったこともあわせて整備をしながら、この職業安定法の紹介対象業務の原則自由化という方向について提案をして、審議を願っているところでございませう。

○大森委員 現在、公共の職安が全国で六百カ所近く、ハローワークがあるわけですね。そういう公共の職安等々を機能強化していわゆるミスマッチの解消とか、そういう面でもそれは大いに可能だということを指摘して、派遣労働の関係に移りたいと思ひます。

今日、派遣労働者の実態問題、最近の新聞、テレビ等でも大きく報道されて、あるいは労働者自身の調査でも、あるいは弁護士さんなどが自発的に行つておられる派遣一〇番などにも、派遣労働者の実態が、非常に過酷な状況が報告され、共通しております。

先月、東京都労働経済局が発表した派遣労働に関する実態調査一九九八は、これまでの派遣労働に関する調査の中でも、公的機関が実施したものとしては最大規模のものじゃないだろうか。今回の東京都の調査、これは、派遣労働者が公認されて十三年になるわけなんです、まさにこの十三年間の派遣労働の一つの実態、一つの答えが、十三年間の派遣労働を通じてこの調査に示されているんじゃないかと。

先ほど来派遣労働者のニーズ論が言われているわけなんです、労働者ニーズ論もこの数字だと破綻している。例えば派遣選択理由、一九八八年と一九九八年、十年たつての比較ですが、都合に合わせ働けるが、十年前五・六・三％だったのが今回は四〇・六％、大幅に落ち込む。それから一方で、正社員の職がないという点は、十年前は二・三・三％、それが今回三・七・一％、大きく伸びているわけですね。さらに、今後、派遣を続けたい、これはどうかといひますと、十年前は三五・六％だったのが今回は二九・〇％。正社員で働きたいというのが、十年前は三三・五％だったのが今回は三〇・〇％、逆転して、こちらの方が多数になっているわけですね。

この東京都の調査の中では、派遣労働者に対して、今回の派遣法の改正案についてはどう考えるかというアンケート項目もありました。一番多数だったのが、継続勤務が困難で雇用状態が不安定になる、六八・五％、七割近くに達しているわけですね。派遣労働者の権利の保護を優先させるべきだ、三九・一％、四割近い。専門性がいまいになり賃金が安くなる、二四・四％、四人に一人。改正案への否定的な意見が圧倒的に多いわけですね。肯定的な意見は、派遣労働の場所がふ

え、好ましい、これはわずか一四・八％しかないわけでありませう。

そういう意味で、私は、この東京都の調査というのには、派遣労働十三年、その一つの結論だと思ひます、今後へのサジェスチョンを与えていると思ひますけれども、労働大臣はこの東京都の調査をどうにもなる、率直な大臣の御見解を伺いたいと思ひます。

○甘利国務大臣 東京都の労働経済局が最近調査をされた、その中で、過去の調査結果と大分変わってきているんじゃないかと御指摘でありませう。

いろいろな要素があるかと思ひます。もちろん派遣労働を肯定的に見ておられる方もそれはちゃんといらっしゃる。それから、いろいろな問題を指摘する方もいる。それがちょっとふえたんじゃないかと。これは、雇用失業情勢が悪化をいたしまして、本来常用雇用、正規雇用で働きたいという人で失業者の方が、とりあえずこういう仕事を手取り早いし、それしか今は見当たらないから派遣という方は、以前の調査時点よりはふえているんじゃないかというふうには個人的にちょっと今思ひました。そうすると、本来派遣労働で働きたいという人以外の人が派遣労働に参入をしてきますと、それは、本来はこういう形で働きたいんだよという人の数値はふえるんだというふうには思ひます。

派遣労働には、当然いろいろな利点もあるし、あるいは心配な点もありますから、利点はちゃんと利点として位置づけて、心配な点をどうやってふさいでいくかという、この両面が今回の法改正にはうたつてあります。

一番の心配は、常用代替に使われちゃうということ、長期に常用代替として使おうとするときには対応策がちゃんとあるというようにさせていたいただきましたし、いろいろな不利益取り扱い、不当取り扱いをされる派遣労働者は、申告制度というところで申告をしていただく。それによってさらに不利益な取り扱いを受けるということがないよ

うにちゃんと対処をする等々、問題だとされていく点を改善し、引き続き社会のニーズとして必要だとされている点はちゃんと位置づけていくという法改正として取り組んだつもりでございます。大森先生も大変賢明な方でいらっしゃると思いますから、よく吟味をしていただくと、きつといはずれ賛成をしていただけるかというふうには確信をいたしております。

○大森委員 よく吟味した結果が、先ほど来、民主党の石橋議員も、正規労働者との代替の歯どめ問題、本心に歯どめになるのかという御質問がありました、大臣が冒頭に一番言われた点はこの点であるわけなんです、本心に歯どめになり得るかという点で私も吟味した結果、これはなり得ないというのが結論であります。

以下、それに関して幾つかお聞きしたいと思ひますが、まず、四十条の二で派遣期間制限を行っているわけなんです、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、ということがまず挙げてあるわけなんです。ここで、「その他派遣就業の場所とはどういうところなのか」ということでありますけれども、先ほどの職安局長の御答弁では、係とか班とかいう、これは同一業務との関連でありますけれども、お話がありました。これは、就業の場所が変われば、派遣期間の算定は何か月やっという方がまたゼロになるというところに当然なり得ると思ひますが、それが一点。

それと、もう一点は、これから指針等で同一業務、同一の場所についての検討をするかのようなことを言われておるわけですが、現行法の二十六条で既に同一の場所及び同一の業務については示され、労働省の方もそれについての行政解釈をきちんとして行つてはいるはずであります。その現在の行政解釈は一体どういふものなのか、文書がありましたら、できれば文書で出していただきたい。この点、どうでしょうか。

○渡邊(信)政府委員 今委員御指摘のように、現行法の二十六条の一項に「派遣労働者の就業の場

所」という概念がありまして、この解釈としましては、従来から、原則として派遣労働者が所属する部署あるいは電話番号等必要な場合に派遣元事業主が当該派遣労働者と連絡がとれる程度の内容であることと必要としているということ、実際には課程度の部署がその対象となっていることが多いというふうな理解をしております。

また、これは場所の問題でありますけれども、特に重要な概念は同一の業務ということではないかと思っております。同一の業務について引き続き一年を超えて派遣労働者を受け入れてはならないというようにされているわけでございます。この同一の業務は、先ほどの御質問にもございましたが、現行の派遣に関する法令の中でもいろいろな使用方をされている場合があるわけでありまして、同一の業務というだけではかなり漠然とした概念であらうかというふうに思います。

この同一の業務の概念の解釈につきましては、常用代替の防止をするという点、さらには今般派遣労働者を広く認めるようになったという点、この両方の要素を勘案しながら解釈、運用していく必要があるというふうに思っておりますが、現在では、この同一の業務の概念につきましては、その組織におきます最小単位、班とか係とかそういうところで行われる業務を同一の業務というふうな解釈をしていきたいと考えているところであります。したがって、仮に隣の机に変わったというふうな場合でも、それが同じ係や班の中の業務であれば、表面上は違った仕事に見えなくても、これは同一の業務として規制をされるというふうなことになるかかと考えております。

○大森委員 それは逆に、例えば機が一つ変わったとしても班が変われば違う業務ということになるわけですね。そうですね。

○渡邊(信)政府委員 これは、今般の改正法案の規定のしるいでございますが、就業の場所と業務と両方で縛っているわけでありまして、これは、あくまで脱法を避けるということを留意しながら解釈をしなければいけません、基本的には場所

が変われば違った派遣が受けられるということでございます。

○大森委員 現に日経連なんかも言っているわけですね。派遣期間の問題について、これは場所との同一業務ということにより常用雇用代替回避のための期間制限は実質的に無意味になると。実際に、今まで現行法でもそういう形でのケースは幾らでもあると思うのです。例えば渡邊電気なら渡邊電気という会社に何年も派遣されるといふことは、この今の規定では十分に可能になると思っております。そういう意味で、場所ごとの同一業務という点では歯どめにならないんじゃないか。

現在の行政解釈については、これは内部で運用上、当然厳密な規定をしようと思っております。それをお出しただけですか。

○渡邊(信)政府委員 これは、例えば就業の場所については、先ほど申し上げたふうなことでございまして、これは内部の取り扱い要領でありますので、現在はそういったことで運用させていただいております。

○大森委員 したがって、場所ごとの同一業務という点で、同じ会社の中であっても、何年でも同一人物が派遣されるということは、これは可能だということですか。

○渡邊(信)政府委員 あくまでも就業の場所、あるいは同一の業務といった概念でこの規定によって縛られるわけでありまして、その中で脱法的な行為が行われたという場合には改善命令を出すし、あるいは、その命令に従わないときには罰則がかかるというふうな、厳しい措置を派遣元について科す。派遣先につきましても、勧告や企業名の公表までいくという措置をとっているわけでありまして、その運用については、法の趣旨を踏まえますながら厳しく運用したいと思っております。

一方、今般派遣労働を広く認めるということにしたわけでありまして、余り厳格にこれを解しますと、今般広げた趣旨が没却されてしまうという、両方の要請があるかというふうな思っております。

りまして、そういったことを勘案しながら、例えば同一の業務については、先ほど申したような解釈、運用としてはどうだろうかというふうな考えをいっているところでございます。

○大森委員 つまり、なぜ私どもこだわってこの点申し上げるかというと、弊害が予想される。当然対象業務二十六業務を外して原則自由にしていくと弊害が予想されるから、その歯どめとして第一に挙げたのが、大臣が言われたのが、この派遣期間の問題なんです。ところが、派遣期間について言えば、場所ごとの同一業務といっても、同じ事業所の中であっても、A班からB班に移りさえすれば、これはもう派遣期間はないに等しい。これについては明確な反論はないじゃないですか。

○渡邊(信)政府委員 先ほどから、その企業、組織におきます最小の単位である係や班、こういうふうに取り扱っている業務を同一の業務というふうな解釈しようと思っておりますが、その場合に、例えば、余りに組織が類似の業務が多くて幾つかの班に便宜的に分けている、管理上これを便宜的に分けているにすぎないというふうなものについては、その実態を見て同一の業務かどうかを判断したいというふうに思っております。

○大森委員 そういう場所ごとの同一業務と今申し上げたのですが、仮に、今までワイプロを打った仕事をしていて、それが今度はファイリングの仕事も加わった、ある派遣労働者が、きのうまではワイプロだけの仕事をしていて、ファイリングの仕事もきょうからは加わったという場合も、これは同一業務でなくなるんじゃないですか。

○渡邊(信)政府委員 今委員おっしゃった後者の点は、ワイプロの仕事のほかに……(大森委員)ファイリング。何でもいいのですが、他の業務も加わった場合と……先ほどから申し上げておきますように、一つの係で例えば庶務的な仕事もすればワイプロの仕事もしているというふうなときに、派遣労働者がワイプロの仕事で派遣をされたけれども、一年たったので隣の人がやっていた庶務の仕事をする、これは十分あり得ることです

が、こういったものは法の逸脱として禁止をするというふうな考えております。

○大森委員 今の質問の趣旨は、六カ月ワイプロの仕事をやってきた、その六カ月目から今度はファイリングの仕事も加わったという場合、これは同一業務じゃないと思うのです。そういうことになると思うのです。さらに、仮にワイプロだけで派遣労働者が一年間やった、しかし、その場合でも、この改正法案の条文どおりいきますと、新たに常用労働者を雇い入れる意思がない限りはその派遣労働者を雇用することにはならないわけですね。

○渡邊(信)政府委員 雇用に関しましては、法文上は努力義務でありますから、仮に一年を超えて使用を続けたというときには、かつ、その部署について労働者を採用したいというときには優先的に採用するように努力をしてくださいたいという趣旨の規定でございます。

○大森委員 今申し上げたのは、四十条の三です。「派遣労働者の雇用」というところで、「場所ごとの同一の業務について」云々とあるわけなんです。一年間が経過した以後労働者を雇い入れるようとするときは、ということ、派遣先が新たに雇用する意思がない限りは、一年間勤務した、派遣された労働者が雇用されるということにはならないということですか。

○渡邊(信)政府委員 一年以上一つのポストについて派遣労働者を使用し、一年がたったので、事業主がそのポストについてだれか別の人を採用して、いわば常用労働者を雇おうというときには、一年間継続して使用した派遣労働者を優先的に採用するようにしてください、こういうことでございます。したがって、そのポストについて派遣先事業主が新たに人を雇う意思がないということには、もちろん適用になりません。

○大森委員 したがって、歯どめとして設けられた派遣期間及び派遣労働者の雇用、この二つの問題はハードルが非常に高い。場所ごとの同一の業務、幾らでも抜け道がある。あるいは、派遣先に

雇用をする意思がなければだめだというようなところか、さらに、先ほどの答弁にもありましたけれども、努力義務になっている。これは強行規定になっていないわけですね。したがって、一年間派遣労働者が勤務して、正社員でやりたいと思っても、その夢はなかなか実現しないんじゃないか。

きのうの朝日新聞が、この派遣法の社説を出しておりますが、一番の問題点の一つとして、そういう一年間勤めた派遣労働者が本当にその派遣先に雇用される道は開かれないかというのを提起していますけれども、まさにこれは、今の八十六万に達する多くの派遣労働者の非常に切実な要望であると思うのです。

私も先般対案も出したわけなんですけど、その中では、やはりこれは、一年間勤めた、一年間派遣された労働者はその派遣先に自動的に、本人の意思があれば、希望があれば雇用されるということが非常に望ましいんじゃないか。このことは、また今後の議論の中で大いにやっていきたいと思っております。

時間が参りましたので、今回の職安法、冒頭にも申し上げましたように、これは憲法に基づく基本法である、それと、今回の派遣法の全面自由化によって、私は、日本の雇用の現場の荒廃が進むのじゃないかと強い懸念を持っている、そういう問題でありますから、徹底した審議をぜひやっていただきたいということを委員長に強く要望して、私の質問を終わりたいと思います。

○岩田委員長 次に、濱田健一君。

○濱田(健)委員 大事な法律案でございますので、相当な時間をかけての論議がなされるものというところで、本日は、わずか三十分ですので、概括的な質問をさせていただきたいと思っております。

ちょっと質問にはなかったのですが、局長に質問というよりも思っていることとお尋ねしたいのですけれども、日経連が、二十一世紀の日本型といえますか、経営者の側からこうあってほしいなとい

う日本の雇用の形、長期能力蓄積型という雇用のあり方と、専門能力活用型という雇用のあり方と、柔軟雇用型という三つのカテゴリーに大まかに分けた雇いぶりといえますか、働き方というのを分けておられるように思いますが、局長は、この派遣労働というのは、このカテゴリーの中であればどの部類に入るとお考えでしょうか。

○渡邊(信)政府委員 派遣労働に關します需要を企業側から見るといたしますと、これはやはり短期の即戦力になる労働者を雇用しようとする、そういった企業の要望もあろうかというふうに思います。

○濱田(健)委員 それは、この法律で短期、一時的、臨時的という言葉が使われておりますので、そうだと思うのですが、私が申し上げた、いわゆる日本型の長期雇用という形である長期能力蓄積型という部分と、今ある二十六業種に当たるのかどうか、ちょっと違ふとは思いますが、専門能力を活用して一定程度の期間はそ企業のいろいろなものを開発するために雇う、有期雇用、有期契約みたいな形、またその人もどこかで新たな能力を発揮する。

今局長が答えてもらった、この法律でよく使われている臨時的、一時的なということであると、この日経連が言っている新しい時代の経営者としての雇用のあり方の中では、やはり柔軟雇用型という部類に入るだろうかと私は思っているのです。

柔軟雇用型というのをもう少し具体的に言うとうと、パートであったりアルバイトであったりというところ、これは私の勝手な位置づけですけれども、そうじゃないと反論していただければ結構なんですけれども、いつでも取っかえることが可能であるかと言われる雇用形態の中に位置づけられてしまふのではないのかな、これはもう少し議論しなくちゃならないと思うのですけれども、私はそう思っているのです。

それで、この改正案の中でやはり一番心配されているのが、常用雇用と取りかえられてしまふの

ではないだろうかということでございます。今大森委員の方からも、少し時間をかけて、同一事業所、同一業務、この派遣期間の問題が触れられたと思うわけでございます。

余りやりとりはしたくないんですが、もう一回具体的にお聞きしたいのですが、同一事業所という部分は、課より小さく、係や班といったような単位でくりたいというところでございますね。

○渡邊(信)政府委員 これは、同一の業務という規定の解釈として、そういう解釈で臨みたいというふうに考えております。

○濱田(健)委員 では、業務でも構いません。同一事業所といったときには、どのような範囲で考えればよろしいのでしょうか。

○渡邊(信)政府委員 事業所という概念は、労働関係のいろいろな法令にも出てまいります。ある程度の組織の一体性を持って、そこである程度の人事労務管理等も独立して行い得る、こういったものを指すものではないかというふうに考えています。

○濱田(健)委員 わかりました。ある程度の大きさというのがそこでは言われているというふうな、現時点では理解しておきたいと思っております。

業務に關してであれば、先ほどもありましたけれども、班や係というところで、例えば三つの班がある。三人の人が派遣で来ている。難しくならないように、AさんもBさんもCさんも別な班で同じワイプロを打つという派遣の仕事をしていて、それに付随して、ワイプロにプラスアルファ、違った業務がついている。そういう場合には、班がかわると、当然一年たった次の年も、新しい改正法案でいくと、違った班だけれども同一の事業所といえますか、働く場所といえますか、それに近いところでは働くことが可能だということに解釈してよろしいのでしょうか。

○渡邊(信)政府委員 一つの係とか班というふうな限定した場合に、その中には、例えば職種というふうな概念で見た場合には、いろいろな職種がある場合があると思っております。

例えば、經理の事務をしている者とワイプロを打っている方が一緒に一つの班にいるというふうなことは十分あり得るわけでありまして、その一つの班の中で、ワイプロの仕事が終わったので、一年終えたところでは經理の仕事に移るといったものは、同一の業務としてそれは脱法的な行為になるというふうに思っています。

また、先ほどちょっと申しましたが、班を超えましても、それは単に労務管理上の便宜性、例えば、大変大きくなったので特定の管理者が管理をする範囲を超えるので、班を今まで三つだったものを五つにふやそうというところで、ある班にいた人が同じような仕事を別のところに行つてやるというふうな、便宜組織を分けたようなものについては同一の業務というふうな解釈をすべきではないかと思っております。

○濱田(健)委員 きょうはこれ以上申し上げません。

よく使われる臨時的、一時的な業務に携わる正規雇用に影響を及ぼさない仕事、派遣される仕事ということでございますが、臨時的、一時的な雇用というのは、今回の改正案のどの条文にそれが書かれているのでしょうか。

○渡邊(信)政府委員 臨時的、一時的という言葉は、条文には出てきません。

これは、今回拡充する派遣労働の対象期間を一年以内と限定したことを便宜そう呼んでいるものがございます。したがって、一年以内の業務ということと同義だということに理解しております。

○濱田(健)委員 そこで読み取ってほしいというところですね。きょうはそれでいいでしょう。それで、働く側も雇い入れる側も、いろいろな働きぶりのニーズの中で変わってきて、短期間いろいろな仕事をしてみたいとかの仕事に移りたいというふうなニーズがあるんだということでございますが、これも先ほど大森委員が出されました、東京都労働経済局の派遣労働に関する、企業

側が、事業所が考えている派遣利用のメリット、長所、この考え方の推移、役所の方も資料をお持ちだと思ふんです。

いろいろの要因があるかと思ふんですが、これは二つまで回答できますので足し算して一〇〇%になるわけじゃないんですけれども、一九八八年に一時的欠員の補充が五二・二%あったのが、一九九八年には四六・〇%に減っているんですね。約六%ぐらい減っている。これは誤差だと言えるのかもしれませんが、数字では減っておりません。一時的欠員、一時的にそういう仕事をやる人が足りなくなつたら一時的、臨時的に雇おうというところが長所だという形で考えて派遣労働者を雇うという考え方が六%減っている。

逆に、自社従業員数の抑制ということもメリットだ、長所だと言っている部分は、一九八八年の一八・二%から三〇・九%に、約一二%上がっている。賃金や福利厚生費の減少につながるからメリットだと言っているのは、一九八八年の一・二%から二四・七%、二倍以上にふえている。

現行二十六業種の、専門的な知識、技能、そういうことで、すぐには養成できないから一時的にそういう専門的な人達を派遣労働にかりようという部分でありましょう項目の養成困難な労働力の確保という部分も、三三・四%から二〇・六%に減っている。

これは東京都だけの調査ですので、全国そうだとはいえないかもしれませんが、この数字を見て、雇う側が、臨時的、一時的なこの派遣労働にメリット感を本当に持っているのか。今一番心配されている、常用雇用を減少させないという歯どめをきかせてあるから、そのことが十分、労働省の言うように歯どめになるんだということにつながるのかちょっと心配なものですからこの数字を出させていただきましてけれども、局長、今申し上げた数字を見て、考えて、どのような御感想をお持ちでしょうか。

○渡邊(信)政府委員 現在企業を取り巻く環境も大変厳しいものがありまして、企業としては、できるだけ合理化あるいは経営の効率化に努めよう、そういう努力をされるということとはまた当然のことであると思ひます。そういった意味では、人件費等の固定経費についてもできるだけ合理化を図ろう、そういった企業努力をされるのはむしろ当然であろうというふうに思ひます。

ただ、今般の派遣法の改正は、そういった企業の要望に全面的にこたえようというものではもちろんございません。労働者の保護を強化しておりますし、あくまでも一年間の、先ほどの言葉ですけれども臨時的、一時的な派遣についての道を開くということでございますから、企業が自社の従業員を減らしましてその代替として派遣労働者を雇うということは、これは常用労働としてはその道はふさがれているわけでありまして、今般さらに育成をしたいという派遣労働は、あくまで一年以内の臨時的、一時的な派遣であつて、そこにおきましては、その分野において労使のニーズが一致する、そういったものについて、これの育成、発展を図ろうといった趣旨のものでございまして、先ほど委員おっしゃいましたような、企業の要望に全面的にこたえるものとして提案しているわけではございません。

○濱田(健)委員 申しわけありません。大臣にまずお聞きする予定にしていたんですが、少し局長とやりとりをさせていただきました。

今、労働省が派遣業務の原則自由化という形に踏み切る大義名分といいますが、それは、正規雇用用にと取ってかわるものではない、いろいろな歯どめをしているんだというところを強調しておられますけれども、現場的に見ると、どう見てもこの自由化が、かつてない長期の不況下、そして企業の経営状況の悪化、それに正比例する形で、正社員のリストラ誘因として働きかねないというのを、現場で働いておられる皆さん方の実感した言葉を私たちは聞くわけでございます。

経企庁が景気の底入れという観測を言っておられますけれども、そういう中で、当然、企業にとっては大胆なコスト削減というのが至上命題になってくるというふうにお考えをいただいております。一年という期間制限を仮に設けたとしても、先ほど大森委員がしつこく追及をされました中身や私が冒頭で申し上げましたような、本当にそうなのかな、同じ職場の中で派遣という形でたらい回しされるのではないかなという危惧感を払拭できない中では、この新しい派遣法というものがやはり常用雇用を脅かす基礎になっていくということとをどうしても考えざるを得ないわけですね。そして、そのこと自体が、今政府が一生懸命努力をしておられる景気浮揚策、景気対策にも、労働者の消費を抑制する、萎縮させる、そういう逆効果につながっていくのではないかとこのことを考えるわけでございます。

本会議でも大臣に質問させていただいたわけでございますけれども、正規雇用の代替機能としてこの新しい改正案は作用しないという、その明確な根拠をいいますか、大臣の決意でございますか、その辺をお聞かせいただければ幸いです。

○甘利国務大臣 今回の法改正に対して一番いただいたお返事は、常用代替になつてしまつて、本来の正規雇用の分野が侵食をされてしまつて、それが雇用不安を起して、逆に、景気が立ち上がる大事なときにむしろマイナスに働くところではないかという御指摘をいただいているところであります。

これは、先ほど来局長の方から答弁をさせていただいておられますとおり、常用代替にならないような期間制限、そして業務の範囲も絞つて、従わないときにはペナルティーも含めて対処をしていくということにさせていただいておるところであります。

脱法行為まがいのこともあるじゃないか、形だけ同一業務ではなくて実態は同一業務だということな抜け道もありはしないか、そういう点に關して

まして、事実上、実態上同一業務の場合についてはもちろんきちんと指導をしていくつもりでございますし、懸念をされる部分が極力払拭をされるように取り組んでいきたいというふうにお考えをしております。

それから、世の中にはいろいろな働き方のニーズがあつていいと思つておられます、それが働く方も自由に選択をできる。そして働く方にとつての不利な点だけ極力解消していくような法的措置あるいは行政指導をしていくということに対処していくべきであると思ひます。本来ならば雇用が生まれぬところに、一定期間の雇用であるならば、企業の戦略として戦力補充をして難局を乗り切っていくという選択も当然企業側にはあるかと思ひます。ですから、むしろ今のこの厳しい状況を乗り切っていくための戦力補充として使用することも当然可能でありますし、景気が立ち上がつてきて、引き続き戦力として欲しい場合にそれが正規雇用に変つていくというような努力措置ということもあわせて、いろいろ柔軟に対応していけるのではないかとこのように考えております。

○濱田(健)委員 先ほどから出ている疑問といつても危うい点を解消するには、一年たつて同じ課、同じ係、そういうところで持ち回れるような可能性を残すのであれば、やはりしっかりと雇い入れるという仕組みを何らかつくつていく方が企業にとつてもメリットがあるのではないかなと思ひます。一回やられて途中で中断いたしましたインターンシップ制度みたいなものを、派遣元じゃなく派遣先の方に法的に何らか位置づけるという形ではないかなとも検討していただければ、一年という形では派遣先は雇えないけれども、その一年の中で、この人はよく働いてくれた、次々雇おうというふうなインセンティブにもつながりそうな気がいたしますので、お答えは結構でございますけれども、そういう点も絡んだ方法というものをぜひ検討していただきたいというふうにお考えをさせていただきます。

そういう意味でいうと、ILO百八十一号条約の批准に伴って職安法も労働者派遣法も見直すというところで、理由の一つのようでございますけれども、ILOに聞くと、いや、そういうことはない、職安法の見直しだけでも批准はできるという言葉も聞いております。

まだきょう始まったばかりの質疑でございますけれども、この過去最悪の水準を更新し続けている失業情勢等を踏まえているならば、政府の原案に固執をされずに、こういう言い方というのはまだ早いかもしれませんが、労働者の懸念が十分解消される中身にこの改正案の中身を高めたいという姿勢が役所の方に求められていると思うんですが、局長、どうでしょうか。

○渡邊(信)政府委員 今般の改正案は、従来からいろいろと派遣労働について指摘をされておりました問題点にこたえつつ、特に労働者の保護という観点を強調しつつ派遣労働の対象を広げたいということと、現下の情勢にも十分適応した内容になっていると私も考えております。

これは先ほども申し上げたことでございますが、現在、日本において職がない、求人がないわけではなくて、五百万もの新規求人が安定所に來るわけですが、いろいろな意味でのミスマッチング等の要素が大きくなってきている。そういった中には、なかなかこういったチャンネルがないので働きたくても働けない、あるいは企業の方も採用したいけれども採用できない、こういったものも含まれておるかと思ひまして、今般の派遣法や職安法の改正が失業問題を一気に大きく解決するということのようなものではもちろんないと思ひますが、少なくともミスマッチの解消に役立つ要素を持っている点は否定できないと思ひます。

そういった意味でも、現下の失業情勢の中だからこそ成立をさせていただきたいというふうに考えているわけでございます。

○濱田(健)委員 本会議の総理への質問でも、私が申し上げました部分、現下の状況の中でこの法律案を改正することが適宜性を持っているのか

というふうに質問をいたしました。総理は、「現下の厳しい雇用失業情勢のもとで、労使双方の多様なニーズに対応し、適切な就業機会の拡大に資する」という答弁をされました。そして、甘利労働大臣は、この改正案について、「長期雇用のメリットを生かしつつ、産業構造等が変化する中で、活力ある経済社会を維持する観点から、どのような雇用システムが望ましいか、労使間の十分な話し合いで決定されることが重要ではないか」と考えている、こういうふうにも答えておられます。

私は、きょうの質疑を通して、いろいろ出てまいりました契約の途中解除の問題や賃金未払いの問題を含めて、この派遣法そのものが九六年に改正されて、いろいろな改正の中身はあるわけでございますけれども、やはり先ほどの、局長の答弁だったかわかりませんが、労働者の側だけの歯どめ策じゃなくて、使う側、使われる側両方がメリットを持つように、それは当然のことだと思ひますけれども、やはり働く側が、使われる側、派遣元、派遣先を含めて、平等、対等にきちっとその条件をつくり上げることができにくい状況がまだまだ介在している。

改正法案の中にもそのことが、これから論議していくといういろいろな形で出てくる状況の中では、やはり、労働者保護という形でこの派遣法というものが最初つくられたときに、今までなかったけれども、新しい働きぶりがありますので、働きぶりとして派遣法をつくり出す、これは労働者保護のためにつくるんですよというたれた精神をしっかりと生かしていくような中身に仕上げていかなければならないというふうに思っておりますので、次回以降、またいろいろな角度から質問させていただきます。ありがとうございます。

○若田委員 次に、大森猛君外一名提出、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、趣旨の説明を聴取します。大森猛君。

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
(本号末尾に掲載)

○大森議員 提案者を代表して、ただいま議題となりました労働者派遣事業法改正案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

労働者派遣事業は、本来、職業安定法四十四条によって禁止されている労働者供給事業であります。これが十三年前、専門的かつ臨時的な業務に限り、労働大臣の許可を経て、労働者派遣事業という名で解禁されたものであります。

私も日本共産党は、派遣事業が公認されることから、これは労働基準法が禁じる中間搾取を容認するものであり、労働者の団結権を奪い、正規雇用を取ってかわって、極めて不安定かつ無権利な労働者を大量に生み出さざるを得ないことを指摘したのであります。

その結果はどうか。労働省の調査でも派遣労働者の数は八十六万人に達し、この周辺にはその数倍にも達する違法な派遣や派遣類似の労働者の群れをつくり出しました。現在の深刻な不況のもとでは、丸ごと従業員を派遣会社に転籍させ、そこから派遣労働者として派遣させて使うなど、リストアップの手段として露骨に使う事例もあらわれております。

これらの労働者の置かれた状態をみてみますと、労働省の調査でも、民間の労働組合や有志の調査、電話相談でも、ほとんど共通して、契約の一方的中途解除、賃金未払い、社会保険、労働保険への未加入、プライバシーの侵害、暴露、個人

情報の大量の横流しなど、いわゆる常用労働者においてはほとんど見られない権利侵害が蔓延しているものであります。

一昨年採択されましたILO百八十一号条約及びこれを補完する百八十八号勧告は、こうした無権利状態からの労働者の保護を強く求めるものであります。

本改正案は、ILO条約及び勧告の要請を満たし、我が国の派遣労働者の無権利状態を是正するために、事業法としての性格を強く持つ現行法を文字どおり派遣労働者保護法に改正しようというものであります。

その原則は、第一に、政府案とは違って、あくまで派遣労働は職安法四十四条の例外であり、直接雇用を原則とすること、第二に、現行派遣労働の範囲を現状以上に広げず、縮小の方向で検討すること、そして第三に、派遣労働者の保護措置を抜本的に拡充することとしております。

次に、改正案の内容の概要を御説明申し上げます。

第一に、法律の名称及び目的に派遣労働者の保護を明確にうたいました。

第二に、正規雇用の代替を許さないために、特定企業へ専ら派遣する場合の定義を厳格にした上で、禁止することといたしました。また、人員削減を行った事業場には一年間の派遣受け入れの制限を定めました。

第三に、直接雇用原則を明確にするために、同じ派遣労働者を一年以上使用した場合や、直接面接して採用した場合、さらに派遣会社に転籍させて派遣労働者として受け入れた場合には、いずれも派遣先に直接雇用を義務づけることといたしました。

第四に、派遣労働者の保護を図るための具体的な施策を定めました。

ついで派遣先の連帯責任の明確化、個人情報取
集制限、開示及び是正請求権の付与など個人情報
保護措置の具体化、派遣先に回交応諾を義務づけ
るなど労働基本権確立の措置、時間外協定の派遣
先での締結、セクハラについての派遣先責任の明
確化などであります。これらの措置を効果あるも
のにするため、本法に基づく労働大臣への申告権
を派遣労働者及びその他の労働者に保障すること
としております。

第五に、派遣の中でも弊害の多いいわゆる登録
型については、本法施行後三年の経過を見て、廃
止することとしております。

第六に、製造業の現場で蔓延している請負に名
をかりた脱法的な派遣を禁止するために、派遣と
請負の区分を法律上明確にすることとしたしまし
た。

なお、この法律は平成十二年一月一日から施行
することとしております。

以上、この法律案の提案理由及び内容の概要に
つきまして御説明を申し上げます。

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。

○岩田委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

○岩田委員長 この際、参考人出頭要求に関する
件についてお諮りいたします。

第百四十三回国会、内閣提出、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、職業安定法等の一部を改正する法律案
及び大森猛君外一名提出、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の各案審
査のため、参考人の出席を求め、意見を聴取する
こととし、その日時及び人選等につきましては、
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。

次回は、公報をもっ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。

午後零時三十五分散会

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣
労働者の就業条件の整備等に関する法律等の
一部を改正する法律案(大森猛君外一名提出)

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

(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣
労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部
改正)

第一条 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)の一部を次のよう
に改正する。

題名を次のように改める。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び
派遣労働者の保護等に関する法律

日次中「派遣労働者の就業条件の整備等に関
する措置を」派遣労働者の保護等に関する措
置」に、「第三十九条」を「第三十八条の二」に改
める。

第一条中「の就業に関する条件の整備等を図
り」を「を保護するための措置等を講じ」に改め
る。

第二条の次に次の一条を加える。

(労働者派遣事業と請負により行われる事業
との区分)

第二条の二 物の製造の業務(物の溶融、鋳造
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)を
請け負うことを業とする事業主が当該業務に
単に自己の雇用する労働者の肉体的な労働力
を提供する者であるときは、当該事業主は勞

働者派遣事業を行う事業主に該当することそ
の他の労働者派遣事業と請負により行われる
事業との区分に關し必要な事項は、労働省令
で定める。

第六号第一号中「規定」を「規定(次号に規定
する規定を除く。）」に、「により」を「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
十八号の規定を除く。）」により、若しくは刑法
(明治四十年法律第四十五号)第二百四号、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「により」に改め、
同条第五号を同条第六号とし、同条第四号中
「前二号」を「前各号」に改め、同号を同条第五号
とし、同条第三号を第四号とし、第二号を第
三号とし、第一号の次に次の一号を加える。

二 健康保険法(大正十一年法律第七十号)第
八十七号若しくは第九十一条、船員保険法
(昭和十四年法律第七十三号)第六十八号若
しくは第七十条、労働者災害補償保険法
(昭和二十二年法律第五十号)第五十一条前
段若しくは第五十四条第一項(同法第五十一
一条前段の規定に係る部分に限る。)、厚生
年金保険法(昭和二十九年法律第五十五号)
第二百一十二条第一項、第百四号(同法第二百一
十二条第一項若しくは第二項若しくは第百
八十四条(同法第八十二号)第一項若しくは第
百八十四条の規定に係る部分に限る。)、労働
保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和
四十四年法律第八十四号)第四十六号前段
若しくは第四十八号第一項(同法第四十六
号前段の規定に係る部分に限る。)、又は雇用
保険法(昭和四十九年法律第六十八号)第八
十三条若しくは第八十六号(同法第八十三
条の規定に係る部分に限る。))の規定により
罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、

又は執行を受けることがなくなった日から
起算して五年を経過しない者
第十号第五項及び第十一号第二項中「第三号」
を「第四号」に改める。

第十四号第一項第一号中「第三号」を「第四号」
に改め、同項第二号中「第三章第四節」を「次章
第四節」に改める。

第二十一条第一項中「第三号」を「(第四号」
に、「同条第三号」を「同条第四号」に改め、同条
第二項中「第三章第四節」を「次章第四節」に改め
る。

第二十四条中「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」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保護等に関する法律」に改
める。

第二十四条の二の次に次の二条を加える。

(労働者派遣の利用の制限)

第二十四条の三 事業主の都合により当該事業
主と当該事業主が常時雇用する労働者との雇
用関係が終了した場合には、当該事業主は、
当該雇用関係が終了した日の翌日から起算し
て一年間は、当該雇用関係が終了した労働者
が従事していた業務について、労働者派遣の
役務の提供を受けてはならない。

(秘密を守る義務等)

第二十四条の四 派遣元事業主及びその代理
人、使用人その他の従業者は、正当な理由が
なく、その業務上取り扱ったことについて知
り得た人の秘密を漏らしてはならない。派遣
元事業主及びその代理人、使用人その他の従
業者でなくなった後においても同様とする。

2 派遣元事業主及びその代理人、使用人その
他の従業者は、前項の秘密のほか、その業務
に關して知り得た個人情報(個人に關する情
報であつて、特定の個人を識別することがで
きるもの(他の情報と照合することにより特
定の個人を識別することができることとなる
ものを含む。))をいう。以下同じ。その他労働

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)

省令で定める者に関する情報を、みだりに他人に知らせてはならない。派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者でなくなつた後においても、同様とする。

第三章 派遣労働者の就業条件の整備等に関する措置を、第三章 派遣労働者の保護等に関する措置に改める。

第二十六条に次の一項を加える。

5 派遣元事業主から新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により当該労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の役務の提供が開始される日以後第四十条の四の規定に抵触することとなる最初の日及び当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事することとなる業務に係る当該者の事業所における賃金水準に関する事項であつて労働省令で定めるものを通知しなければならない。

第三十条の次に次の一条を加える。

(労働組合を組織する機会の確保)

第三十条の二 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が労働組合を組織する機会の確保に関し、労働組合法(昭和二十四年法律第七十四号)その他の法令に抵触しない範囲内で、必要な配慮をするように努めなければならない。

第三十三条の次に次の二条を加える。

(個人情報の収集の制限等)

第三十三条の二 派遣元事業主は、労働者派遣に関し、労働者の個人情報を収集する場合には、当該労働者の有する技能、職業経験等その業務の目的の達成のために必要な情報として労働省令で定める情報以外の情報を収集してはならない。

2 派遣元事業主は、労働者派遣に関し、その収集した労働者の個人情報を保管し、又は使用するに当たっては、当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。

ない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。(個人情報の開示請求等)

第三十三条の三 派遣労働者、派遣労働者であつた者その他労働省令で定める者(以下この条において「派遣労働者等」という。)は、当該派遣労働者等の個人情報を保管する派遣元事業主に対し、自己の個人情報を記録した文書、図画及び電磁的記録(電子的方式、磁気的方式その他の人の知覚によつては認識することができない方式で作られた記録をいう。)(以下単に「文書等」という。)の開示を請求することができる。

2 派遣元事業主は、前項の請求があつたときは、当該請求をした者に対し、当該請求に係る文書等を開示しなければならない。

3 派遣労働者等は、派遣元事業主が保管する当該派遣労働者等の個人情報について誤りがあると認めるときは、当該派遣元事業主に対し、当該個人情報の訂正、追加又は削除を請求することができる。

4 派遣元事業主は、前項の請求があつたときは、必要な調査を行い、その請求の内容が事実であると認めるときは、当該請求の内容に応じた必要な措置をとらなければならない。第三十四条中、「労働省令で定めるところにより」を削り、「明示しなければならない」を明らかにした書面を交付しなければならないに改め、同条の次に次の一条を加える。

(賃金についての配慮)

第三十四条の二 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に支払う賃金の額を定めるに当たっては、派遣先において当該派遣労働者が従事することとなる業務に係る当該派遣先における賃金水準を勘案しなければならない。(有給休暇の取得)

第三十四条の三 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の就業の実態を的確に把握するために必要な措置を講ずること等により、当

該派遣労働者が労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)その他の法令の定めるところにより適正に有給休暇を取得することができるようにしなければならない。

第三十五条中「氏名」の下に、「社会保険等の被保険者の資格に関する事項(健康保険法の規定による被保険者の資格、厚生年金保険法の規定による被保険者の資格又は雇用保険法の規定による被保険者の資格の有無その他これらの法律の規定による被保険者の資格に関する事項で労働省令で定めるものをいう。)」を加え、同条の次に次の四条を加える。

(特定の派遣先のための労働者派遣の禁止)

第三十五条の二 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のうち、二分の一以上の者を同時に同一の派遣先における派遣就業に従事させてはならない。ただし、当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者のうち、十分の三以上の者が六十歳以上の者で労働省令で定めるところである場合は、この限りでない。

(労働者派遣の期間)

第三十五条の三 派遣元事業主は、派遣先が当該派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けたならば第四十条の四の規定に抵触することとなる場合には、当該抵触することとなる最初の日以降継続して労働者派遣を行つてはならない。

(労働契約の解除の制限)

第三十五条の四 派遣元事業主は、労働者派遣契約の契約期間が終了する前に当該労働者派遣契約が当該労働者派遣に係る派遣労働者の責めに帰すべき事由以外の事由により解除された場合には、当該解除を理由として、当該派遣労働者と締結した労働契約を解除してはならない。

(新たな派遣就業の機会の確保)

第三十五条の五 派遣元事業主は、前条に規定する場合において、当該派遣労働者が新たな

労働者派遣に係る就業することを希望するときは、当該希望に応じた新たな就業の機会を確保するように努めなければならない。

第三十六条中「第三号」を「第四号」に改め、同条第一号中「前二条」を「第三十四条、第三十五条」に改める。

第三章第三節第三十九条の前に次の一条を加える。

(書面の交付を受けていない派遣労働者等の受入れの禁止)

第三十八条の二 派遣先は、派遣元事業主から第三十四条の規定による書面の交付を受けていない派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

2 派遣先は、派遣元事業主が、健康保険法の規定による被保険者の資格、厚生年金保険法の規定による被保険者の資格又は雇用保険法の規定による被保険者の資格を有する派遣労働者に関して、健康保険法第八条、厚生年金保険法第二十七条又は雇用保険法第七条その他の法令の規定により行うべき被保険者の資格の取得に関する報告又は届出をしていないときは、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

第三十九条の次に次の一条を加える。

(事前面接の禁止)

第三十九条の二 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けるに当たり、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に面接してはならない。

第四十条の見出し中「確保」を「確保等」に改め、同条第二項中「適正」の下にかつ「円滑」を加え、「ために」を「ように」にするため、適切な就業環境の維持、診療所、給食施設等の施設であつて現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているものを利用に関する便宜の供与等に、「講ずる」ように努めなければならないを「講じなければならない」に改め、同条の次に次の六条を加える。

(派遣先における性的な言動に起因する問題
に関する雇用管理上及び指揮命令上の配慮)

第四十条の二 派遣先は、当該派遣先の職場に
おいて行われる性的な言動に対するその指揮
命令の下に労働させる女性である派遣労働者
の対応により当該女性である派遣労働者がそ
の労働条件につき不利益を受け、又は当該性
的な言動により当該女性である派遣労働者の
就業環境が害されることのないよう、雇用管
理上及び指揮命令上必要な配慮をしなければ
ならない。

(派遣先との団体交渉)

第四十条の三 派遣先は、その指揮命令の下に
労働させる派遣労働者の代表者から、当該派
遣就業に係る労働条件であつて、当該派遣先
が現実的かつ具体的に支配し、及び決定する
ことができるもの等について団体交渉の申入
れがあつたときは、労働組合法その他の法令
の規定に違反することのないように誠実に応
対しなければならない。

(労働者派遣の役務の提供を受ける期間)

第四十条の四 派遣先は、当該派遣先の事業所
ごとの同一の業務について、派遣元事業主か
ら一年を超える期間継続して労働者派遣の役
務の提供を受けてはならない。

(派遣労働者の雇用等)

第四十条の五 派遣先が、子会社である派遣元
事業主(当該派遣先が発行済株式の総数の二
分の一を超える数の株式を有する株式会社又
は資本の総額の二分の一を超える額に相当す
る出資口数を有する有限会社である派遣元事
業主をいう。以下この条において同じ。)か
ら、当該派遣先に雇用されていた労働者であ
つて六十歳以上の定年その他労働省令で定め
る事由以外の事由により当該派遣先との雇用
関係が終了した後において当該子会社である
派遣元事業主に派遣労働者として雇用されて
いる者に係る労働者派遣の役務の提供を受け
た場合には、当該派遣先と当該派遣労働者

(当該派遣先のために初めて派遣就業をした
日から起算して七日以内に、労働省令で定め
るところにより、当該派遣先に雇用されるこ
とを当該派遣先に申し出た者に限る。)とは、
労働省令で定めるところにより、当該申出が
あつた日に、期間の定めのない労働契約を締
結したものとみなす。

2 前項の申出があつたときは、当該子会社で
ある派遣元事業主と当該派遣労働者との雇用
関係は、当該申出があつた日に、終了したも
のとみなす。

3 派遣先は、第一項の申出を受けたときは、
労働省令で定めるところにより、当該申出を
受けた旨を当該子会社である派遣元事業主に
通知しなければならない。

第四十条の六 派遣先が、労働者派遣の役務の
提供を受けるに当たり、あらかじめ、当該労働
者派遣に係る派遣労働者に面接した場合
(当該派遣先が当該派遣労働者との面接を要
求した場合その他労働省令で定める場合に限
る。)において当該派遣労働者に係る労働者派
遣の役務の提供を受けたときは、当該派遣先
と当該派遣労働者(当該派遣先のために初め
て派遣就業をした日から起算して七日以内
に、労働省令で定めるところにより、当該派
遣先に雇用されることを当該派遣先に申し出
た者に限る。)とは、労働省令で定めるところ
により、当該申出があつた日に、期間の定め
のない労働契約を締結したものとみなす。

2 前項の申出があつたときは、当該派遣元事
業主と当該派遣労働者との雇用関係は、当該
申出があつた日に、終了したものとみなす。

3 派遣先は、第一項の申出を受けたときは、
労働省令で定めるところにより、当該申出を
受けた旨を当該派遣元事業主に通知しなけれ
ばならない。

第四十条の七 派遣先が、当該派遣先の同一の
事業所において派遣元事業主から継続して一
年間同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役

務の提供を受けた場合には、当該派遣先と当
該事業所において継続して一年間派遣就業を
した派遣労働者(当該一年間が経過した日の
前日までに、労働省令で定めるところによ
り、当該派遣先に雇用されることを当該派遣
先に申し出た者に限る。)とは、当該一年間が
経過した日に、期間の定めのない労働契約を
締結したものとみなす。

2 前項の申出があつたときは、当該派遣元事
業主と当該派遣労働者との雇用関係は、当該
一年間が経過した日に、終了したものとみな
す。

3 派遣先は、第一項の申出を受けたときは、
労働省令で定めるところにより、当該申出を
受けた旨を当該派遣元事業主に通知しなけれ
ばならない。

第四十三条中「第三十九条を第三十八条の
第二項及び第三十九条に改める。
第四十四条第一項中(昭和二十二年法律第四
十九号)を削り、同条第二項後段を次のように
改める。

この場合において、同法第三十二条の二第
一項中「就業規則その他これに準ずるものに
よ」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運
営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法
律(以下「労働者派遣法」という。)第四十四条
第三項に規定する派遣元の利用者(以下単に
「派遣元の利用者」という。)が就業規則その他
これに準ずるものにより」と、同法第三十二
条の三中「就業規則その他これに準ずるもの
により」とあるのは「派遣元の利用者が就業
規則その他これに準ずるものにより」と、

「とあるのは」とした労働者であつ
て、当該労働者に係る労働者派遣法第二十六
条第一項に規定する労働者派遣契約に基づき
この条の規定による労働時間により労働させ
ることができるもの」とする。

第四十四条第五項中、同法第三十八条の二
第二項中「当該事業場」とあるのは、当該事業場

(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
「労働者派遣法」という。)第二十六条第一項に規
定する派遣就業にあつては、労働者派遣法第四
十四条第三項に規定する派遣元の事業の事業
場)とを削り、「労働者派遣法第四十四条第一
項を「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び
派遣労働者の保護等に関する法律(以下「労働者
派遣法」という。)第四十四条第一項に改める。
第四十五条第一項から第四項まで、第八項、
第九項、第十五項及び第十六項、第四十六條第
一項、第三項、第六項、第十二項及び第十三項
並びに第四十七條第一項及び第二項中「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保護
等に関する法律」に改める。

第四十八條第一項中「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、同条第二項を削る。
第四十九條の二第一項中「又は第二十四条の
二を、第二十四条の二、第二十四条の三、第
三十八條の二、第四十条第二項又は第四十条の
四に、「第四十八條第一項を「第四十八條」に
改め、同条の次に次の一条を加える。

(労働大臣に対する申出)
第四十九條の三 労働者派遣をする事業主又は
労働者派遣の役務の提供を受ける者がこの法
律又はこれに基づく命令の規定に違反する事
実がある場合においては、派遣労働者その他の
労働者は、その事実を労働大臣に申告する
ことができる。

2 労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の
役務の提供を受ける者は、前項の申告をした
ことを理由として、派遣労働者その他の労働
者に対して解雇その他不利益な取扱いをして
はならない。

第五十二条及び第五十三条を次のように改め
る。

事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(以下「新労働者派遣法」という。)(第四十条の四)(改正)による改正後の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(第十一條の三及び第三條の規定による改正後の育児休業、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(第四十八條の二)において読み替えて適用する場合を含む。)(規定は、この法律の施行の日(以下「施行日」という。))以後新たな労働者派遣契約を締結する者について適用する。この場合において、当該者が施行日前から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているときは、新労働者派遣法(第四十条の四)中「一年」とあるのは、「新たな労働者派遣契約に基づき労働者派遣の役務の提供が行われる日から一年」とする。

(派遣労働者の雇用等に関する経過措置)

第三條 新労働者派遣法(第四十条の五から第四十条の七までの規定は、施行日以後新たに締結された労働者派遣契約に基づき労働者派遣が行われる場合について適用する。

(政令への委任)

第四條 この附則に定めるものは、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(罰則に関する経過措置)

第五條 この法律の施行前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。

(検討)

第六條 政府は、一般労働者派遣事業(新労働者派遣法(第二條第四号)に規定する一般労働者派遣事業をいう。以下同じ。))について、この法律の施行後三年を経過した場合において、派遣労働者の保護に関する制度その他の新労働者派遣法の施行状況等を総合的に勘案して検討を行い、その結果に基づいて一般労働者派遣事業を廃止するための措置等必要な措置を講ずるものとする。

(港灣労働法の一部改正)
第七條 港灣労働法(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。

第十二條第二項第三号イ中「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」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保護等に関する法律」に改める。

第十五條中「第二十四條」の下に、「第二十四條の三及び第二十四條の四を加え、「第四項まで」を「第五項まで、第三十四條の二、第三十五條の二から第三十五條の五まで、第四十條の四、第四十條の五」に改め、「第四十八條第二項」を削る。

(労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部改正)

第八條 労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法(平成四年法律第九十号)の一部を次のように改正する。

第七條中「第三十二條の二第一項、第三十二條の三、第三十二條の四第一項及び第二項並びに第三十六條第一項の規定にあつては労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号。以下この条において「労働者派遣法」という。)(第四十四條第二項の規定により読み替えて適用する場合を、労働基準法第三十八條の二第一項及びびを削り、「労働者派遣法(第四十四條第五項)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保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)(第四十四條第五項」に改める。

(労働基準法等の一部改正)

第九條 次に掲げる法律の規定中「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」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保護等に関する法律」に改める。

- 一 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第九十八條第二項
- 二 職業安定法(昭和二十二年法律第四百一十一号)第四條第一項第四号
- 三 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和二十三年法律第二百一十二号)第四條第一項第二号
- 四 土砂等を運搬する大型自動車による交通事故の防止等に関する特別措置法(昭和四十二年法律第二百一十一号)第八條第一項
- 五 社会保険労務士法(昭和四十三年法律第八十九号)別表第一第二十号の十一
- 六 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)別表第二十八号
- 七 労働省設置法(昭和二十四年法律第六百六十二号)第四條第五十一号

理由

最近における労働者派遣の実情等にかんがみ、労働者派遣事業の適正な運営の確保を図るとともに派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資するため、適用対象業務について労働者派遣の役務の提供を受ける期間は一年を超えてはならないこととするほか、派遣労働者の個人情報保護、労働契約の解除の制限、派遣先による事前面接の禁止、一定の場合の派遣先による派遣労働者の直接雇用、労働大臣に申告をした労働者に対する不利益取扱いの禁止等の措置を講ずる等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

平成十一年五月十八日印刷

平成十一年五月十九日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

B