

衆議院 労働委員会 議 録 第 十 号

平成十一年五月七日(金曜日)

午前九時三十分開議

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

井奥 貞雄君

大村 秀章君

坂本 剛二君

田中 昭一君

長勢 甚遠君

保利 耕輔君

中桐 伸五君

河上 肇雄君

大森 猛君

濱田 健一君

出席國務大臣

労働大臣 甘利 明君

出席政府委員

労働省職業安定局長 渡邊 信君

委員外の出席者

議長 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

五月七日

辞任

島山健治郎君

補欠選任

濱田 健一君

同日

第一類第十二号

労働委員会議録第十号

平成十一年五月七日

辞任

濱田 健一君

補欠選任

島山健治郎君

本日の会議に付した案件

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案(内閣提出、第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)

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)

○岩田委員長 これより会議を開きます。

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。青山丘君。

○青山丘委員 四月三十日に一番新しい雇用失業情勢の数値が発表されました。実は私はこの数値は非常に深刻に受けております。完全失業率は四・八％、これは前月の発表に比べて〇・二ポイント悪化しております。それから失業者数が三百三十九万人。実は、私が初めて国会へ出たころは失業者数百三十万人から百六十万人という数字で心を痛めたことを思いますと、今や三百三十

九万人、倍以上の数に上っております。大変憂慮しております。有効求人倍率もここ三カ月〇・四九倍、改善の動きがありません。

しかし、政府はそれなりに取り組んでいただいております。百万人雇用創出の計画を出して、緊急経済対策の大きな柱として雇用活性化総合プラン、それに基づく各種の施策が今進められております。これが一つ。それからもう一つは、先般小淵総理から直接指示があったと聞いておりますが、労働大臣の先般の答弁でも、五月中にも新しい雇用対策を取りまとめをしていきたい、こういうことが答弁されておりました。

私は、今この段階が、景気回復でも雇用情勢の改善についても非常に重要な段階にあるという気がいたします。特に完全失業率四・八％というのは、前月から〇・二％上がっておりますが、この状況でいきますと、今月末にも五・〇％の失業率、大台にいよいよ乗ってくるのではないかと、このことで、もしそうならた段階で政府が一定の雇用対策を考えている、準備しているということであればまた別だと思っております。もし有効な手段が準備されておらないというものは決定的なものになっていく、景気回復に大きな障害になっていくのではないかと、この点では非常に憂慮しているところでもあります。その意味で、新たな雇用対策は雇用不安を一刻も早く少なくしていくという意味で、非常に重要な段階に今来ているということを私は感じます。

そこで、現下の雇用失業情勢を労働大臣はどのように受けとめておられますか。そしてまた、その上に立って、新たな雇用対策はこのように進めていかなければならないという考え方がありましたら、ひとつぜひ述べていただきたいと思っております。

○甘利國務大臣 先月の失業率が四・八％になりました。これは御指摘のとおり、前々月を〇・二さらに上回ったことでありまして、この状況は、我が国がかつて経験をしたことがない事態であります。

御指摘のとおり、失業率が拡大をする、それが雇用不安につながる、雇用不安は生活防衛へとつながっていきまますから消費の停滞を招く、それが景気の足を引っ張る、そこでさらなるリストラを要請されるという悪循環に陥る可能性があります、はたっておきまます。そこで、いかに雇用不安をなくしていくか、いかに早く失業率の改善を図るかというのが喫緊の課題であります。

さらに失業率が悪化するのかどうかという御質問をよくいただくわけでありますけれども、毎回申し上げておりますとおり、失業率というのは景気の後追い指標であります。日本の過去の例で申し上げますと、景気が反転攻勢に出たら半年後が雇用情勢が一番厳しいという統計結果が出ておりますから、既に景気が底を打った、いよいよ反転に入るといふ経済企画庁長官からの発言がさきにもありましたから、それから数カ月が雇用情勢にとつては一番つらい時期になるというふうに考えております。

ですから、このところから数カ月が一番厳しい。しかし、その厳しさというのは好転をするときに必ず経なければならぬ厳しさであるということをおぼろげに国民の皆さんには御認識をいただきたい。底なし沼に向かつて進んでいくのではなくて、反転攻勢に出るときはタイムラグであるということをご自身十分に御認識をいただきたい。そのこと自体がまず、雇用不安を少しでも払拭することになるかと思っております。

あわせて、通常我が国においては、景気が回復する、底を打った時点から半年後が一番厳しい雇

用失業情勢になるという、この期間のいわばタイムラグをできるだけ短くしていく責務が労働行政にはあるかというふうに思っております。そこで、青山先生御指摘のとおり、百万人の雇用創出、安定、これは創出だけではなくて安定が主体になった対策でありますけれども、雇用活性化総合プランの中に組みさせていただきます。あわせて、先般の雇用対策会議におきまして、七十七万人、これは純粋に創出部分でありますけれども、この具体的な内容が発表をされたところであります。これを全力を挙げてフォローアップしていきたいというふうに思っております。

さらに、失業率が四・八％と発表された当日の記者会見で当面の対応を発表させていただきました。それは、一つには、労使と自治体のトップに参集をしていただきます、全国を各ブロックに分けての緊急会議でございまして、雇用活性化総合プランの効果的な推進を図っていく。それからもう一点は、学卒の未就職者の数が三十万人に及んでおりまして、内定率が昨年度より二、三ポイント悪くなっております。そこで、学卒未就職者の登録システムというのを緊急に設けて、従来であるならば障害者に対して対応していた中身を未就職者に対しても手厚く対応していくということと取り組んでいくわけでありまして。

さらに、四月二十三日に総理からの御指摘をいただきました、新たな雇用対策ということとを他省と連携をとりながら今細部を詰めているところでございます。この中身につきましては今月中にもまとめ発表できるものというふうに思っております。

○青山(丘)委員 今の大臣のお考えは、私、よくわかります。

現下の深刻な不況は多くの失業を生んでおる。ただ、ここで一つ留意すべきことは、今回の完全失業率の四・八％を分析してみますと、需要不足失業というのが一・五％、これは現下の不況のために出てきた深刻な失業であるということとはわかっております。けれども、労働行政がもし円滑に進めら

れていったときに、例えば摩擦的な失業、構造的な失業は、あるいはこれからは防ぐことができるのではないかと。ところが実は三・三％ある。これは二百三十万人くらいの数でして、この点にこれから相当力を入れていくことをやはり労働省は十分留意して取り組んでいかなければならない。

そういう意味では、今回の労働者派遣法あるいは職業安定法、これの改正案が出てきておるということになってくるのでしようが、一・五％の需要不足失業と三・三％の摩擦的、構造的な失業、問題は、この摩擦的、構造的な失業をどう解消していくのか。もとより緊急経済対策で前者の一・五％に対する手だてというものがなされていかなければならない、それは他省庁との連携も必要になってくるでしょう。しかし問題は、労働力需給の調整機能を高めていく、こういう役割は、今、行政にとっても議会にとっても非常に重要な課題だと私は受けとめておりまして、そういう意味で、今回の法改正は意味がある、率直に私は理解しております。

問題は、労働力の需給調整の機能をどう高めていくのかという方向はさちさとこれから組み立てていかなければならないと思っております。そのあたりの御見解は、労働省、いかがでしょうか。

○甘利国務大臣 御指摘のとおり、いわゆる各種ミスマッチによる失業というものが多くの数字を占めているわけでありまして、この各種ミスマッチをいかに解消していくか、労働力需給調整機能を官民両々相まって高めていくということが非常に大切であります。そのために、先生御指摘のとおり、今回二法案を提出させていただいて、御審議をいただいているところであります。

日本の伝統的雇用形態はそれなりに意味がありますけれども、それによって労働力市場が硬直化してしまっている面もゼロではないわけでありまして、その硬直化している労働市場に柔軟性を持たせていくという意味も、求人側、求職側、双方

にとつて意味があることであるというふうに理解をしております。このミスマッチをいかに解消していくか、失業されてしまっている方がいかに短期間のうちに自分の希望に沿った新たな就職先を見つけていくことができるか、そのために資する法律だというふうに理解をいたしております。

○青山(丘)委員 需給調整をどう高めていくかというところがこれから重要な課題になってくると私は思います。そういう意味で、今回の法改正は率直に私は理解しております。

ただ問題は、今大臣おっしゃられたように、基本的雇用慣行、長期雇用慣行というものが相当長い間しかも深く定着をして、これが日本の雇用慣行である。それはそれなりに雇用の安定と経済の大きな発展に貢献をしてきた。ただ、そういう状況が現在もなお続いておるのかという、実はこの深刻な不況のために中途離職を余儀なくされた人たちが出てきております。あるいはまた、みずから転職を希望していききたい、こういう人たちのニーズに、果たしてこの長期雇用慣行というもので雇用の安定を図っていくことができるかという、なかなか難しい、そういう経済社会情勢になってきておるのではないかと私は実は理解しております。

そういう意味で、これまでのような低い失業率、比較的落ちついた失業者数の時代ではなくて、現在は非常に失業率が高く、失業者数も多い、雇用の機会が少なくなってきたおるといような状況で、我が国の長期雇用慣行というものを守っていくという視点だけで、これで果たして雇用調整、需要と供給の調整がとれるのか、ミスマッチを解消することができるといふのか、なかなかそういう段階にまで来ない、そういう段階ではなくなってきたおるといふような理解をやはりしていかなければならないのではないかと私は感じております。今言われたように、労働力の需給のミスマッチをどう解消していくのか、それから失業の期間をどう短縮化していくことができるか、もっと言うならば、失業をどう防止するこ

とができるかというのを総合的にきちっと組み立てていく、今はそういう段階にまで来るといふ認識ではないかと思うのです。

この点、もしあったら御意見を伺っておきたいのですが、今回の法改正は、そういう意味では、日本の長い間の常用雇用の慣行、これをむしろ派遣労働者で代替するものになっていく、将来、ある企業は常用雇用者がなくなっていくのではないかと、派遣労働者だけでやっていくことができない、そういう時代になっていくのかなというよう不安があります。

しかし、今回の法改正では、同一業務に一年を超えない、一年の期限制限をしていくということは、一つには、日本の長い間の雇用慣行に対する配慮がある。もう一つは、しかし需給のミスマッチを解消していくために、需給調整機能をより強化していかなければならない。ある意味では矛盾するようなニーズをここで調和させていくために、一年という期間が設けられて、臨時的、一時的な雇用の制度、派遣制度というものをさらに導入していくという考え方が出てきておるのではないかと実は私は思っております。

問題は、日本の長期雇用慣行に対してこうした派遣事業がどういう影響を与えてくるのか。雇用調整機能をより高めてくる、強化していくんだという考え方で進めていくときに、日本の雇用慣行にどんな影響が出てくるのかということが非常に重要になってくると思っております。労働省のその辺の御見解を聞かせていただきたいと思います。

○渡邊(信)政府委員 今般提案をしております派遣法の改正ですが、これは一昨年にILOで採択をされました民間職業仲介事業所に関する条約、百八十一号条約、この採択といった国際的な潮流も踏まえて提案をしております。この条約によりまして、民間の派遣事業を含みます民間職業仲介事業の活動範囲というものは、すべての種類の労働者及びすべての部門の経済活動にこれを適用するのだというふうに規定しているわけでありまして、広く民間職業仲介事業の活動分

野を認めるということになっております。

ただし、例えば派遣について、その派遣期間をどうするかといったふうなことにについては、直接の規定はしておりません。そういった面については、各国の事情によって判断される問題であるというふうな考え方に立っているのではないかと、いうふうに考えております。

こういった条約も背景としまして、いろいろとこの提案までに議論がなされ、その過程では、今委員御指摘の、我が国における長期雇用慣行システム、こういったものの調和をどう図るかということが大きな議論になりました。我が国における長期雇用システムのいい面を尊重していく、こういったことに配慮をしまして、今般の改正は一年以内の派遣に限るということで、長期雇用慣行システムと短期の労働市場における需給の迅速なミスマッチの解消ということの調和を図るというふうにしておりまして、そのための担保措置もいろいろと備えておるということでございます。

したがって、この長期雇用慣行というものの、産業構造の変動等によつていろいろと今影響を受けておるわけでありまして、今般の派遣はあくまでも短期、臨時的な派遣ということで短期労働市場におけるミスマッチの解消を目的にしておるということ、両者の調和を図つておるものだというふうなことで、両者の調和をどう図るかというふうなことを考えておることであります。

○青山(丘)委員 私、これまでの雇用慣行に重大な悪影響が及ぶことのないように、しかし、今般は相当数の失業者を抱えている状況ですから、この需給のミスマッチを解消していくことが非常に重要な政治課題であるということを考えて、できるだけ影響がないように、後で労働者の保護の問題についても少し触れさせていただきます。

その前に、派遣料金について、実は先般、派遣料金が今だんと下がっているという指摘を私は受けてました。

労働者の派遣というものは派遣元と派遣先が契約を結ぶということになっておりまして、これは一つは需給の問題。派遣料金というのは需給の

関係で金額が定められてくる。あるいは、現在の

ような厳しい雇用情勢ですと、こういう不況ですとまたそれが影響を受けてくる。あるいは、派遣事業者たちの競争関係でその料金は定められてくる。そういう市場の需給状況によって相場が形成されてくるのですが、派遣料金が下がっているのだという指摘を私は受けておるのです。

しかし、労働省は、派遣の料金の水準はどのようになりつつあるのかというふうな理解しておられるのでしょうか。いかがでしょうか。

○渡邊(信)政府委員 派遣料金の実態ですけれども、現在、九年度までの派遣料金の調査結果が出ております。

これによりまして、九年度の派遣料金を八年度と比較をしてみますと、一般労働者派遣事業では、例えば広告デザインで一六・二%の増、建築物の清掃で一・二%の増等、平成八年度と九年度で比較が可能なものについて見ますと、八割程度の業務について上昇しております。また一方、放送機器等操作一三・八%の減とか、OAインストラクション八・五%の減とか、四業務で低下をしておるところであります。

十年度の集計結果の発表が来年の一月ごろになるとのことですが、昨今の景気の低迷を反映して、一般には派遣事業につきましても売り上げが低迷をしております、あるいは伸び悩んでいるということが言われておりますが、正確な結果は来年早々ということになります。

○青山(丘)委員 私は、今回の法改正の意図とされたところ、労働者にとつてこういうメリットがあるというのをひとつ述べたい。例えば、新しく法改正することによって、例えば申告制度を設けた、申告制度をとったことによつて不利益を取り扱えない制度を設けたとかいうような、労働者保護の点についてきちっと御説明いただいて、時間がとうとう来てしまいましたので、質問を終わりたいと思いますが、その二点、どんなメリットがあるのか、どんな労働者保護を考へておられるのか、御説明いただきたいと思

ます。

○渡邊(信)政府委員 まず、メリットという点でありますけれども、現在認められております二十六業務について実態を見ますと、女性の方が約七割を占めております。また二十代、三十代の方で全体の六割を占めているといったような状況にありまして、自分の能力、経験、知識、そういったものを生かして好きなときに働きたい、こういった特に若い方や女性の方のニーズにはさらにこれがこたえられることになるのではないかと、いうふうに考えております。

また、特に高齢者につきましては、なかなか現在の失業状況の中で就職が困難なわけですが、派遣というふうな形態を利用しながら常用就職に結びつけていくこと、こういった道も開けるのではないかと思いますし、また、特に高齢者の方は、六十歳を過ぎますと、必ずしも常用だけではなくて、いろいろな働き方をしたいという要望が強いわけでありまして、そういった要望にもこたえられる、そういったことが言えるのではないかと思います。また企業にとつても、例えば育児や介護の代替要員の把握がしやすくなる、こういったメリットが十分にあるのではないかと、いうふうに思っております。

また、労働者の保護であります。今般派遣の対象業務を広く拡充することにも伴いまして、労働者の保護というものを強化してまいります。その一つが、例えばトラブルの防止とか苦情処理の整備でございます。労働大臣への申告制度の創設とか、あるいは安定所に対する相談、助言の申し出とか、そういったものを盛り込んでおります。

あるいは、個人情報情報の収集も必要範囲に限定すべきであるということ、あるいは秘密の漏えいについて派遣元にこれを厳しく対処することとしております。こういったことによつて、労働者の保護についても格段に今般強化をしているところでございます。

○青山(丘)委員 質問を終わります。

○岩田委員長 次に、中桐伸五君。

○中桐委員 民主党の中桐です。

私は、まず、きょうの質問の冒頭に、先ほど青山議員の方からも質問がありましたけれども、現在雇用問題の深刻な状況が進んでいる中で、実は、四月三十日に小淵総理がシカゴに行ったときの発言が日刊ゲンダイの五月七日号に掲載されているんです。これは同行した記者がかき括弧で書いています。これは現在の日本の失業率、四・八%という戦後最悪の失業率になったというこのことに触れて、この日刊ゲンダイの記事によりまして、四・八%という記録のこの数字に対して、「これこそが、日本経済の復活のうへで避けて通ることのできない、懸命な構造改革の努力の結果である」と言い切ったのだ。こう書いてあるんです。

この記事は、ちゃんとした雇用対策をしつかりやれていない、あるいは、財政政策でも従来型の公共事業を依然として続けながら、雇用創出の有効な財政政策になつていないんじゃないかという問題の中で、こういった形で軽く言つてのけると、いうところに非常に問題があるんじゃないかというニュアンスで書かれておると思うんです。

こういうことを考えてみますと、小淵総理は、曲解すると、失業はもうやむを得ないんだ、構造改革が必要なんだ、失業はやむを得ないんだというふうな言っているようにも聞こえるわけでありまして、この点、労働大臣はいかがお考えでしょう。

○甘利国務大臣 総理の発言の真意が正確に伝わっていないんだと思います。

総理は、さきの競争力会議におきまして、雇用が特に大事だから、労働大臣は通産大臣や文部大臣と打ち合わせをして新たな雇用対策をぜひ策定してほしいという、わざわざ総理からの発言がありました。総理御自身は、これからは雇用なんだというのを再三再四おっしゃつておられます。

ただ、一方、産業の競争力をつけていかないと、このメガコンペティションの時代に、結局抜

本的な解決にはなりません。その経緯の過程において雇用に影響がゼロというわけにはなかなかない、だけれども、限りなく少なくするために全力を挙げて取り組みという趣旨のお話を関係閣僚にされているわけであります。

過去の経験的な数値、あるいはアメリカの景気拡大と雇用失業率との関連を見ますと、どうしても、景気が悪くなつて底を打った後に回復してくる過程において、雇用失業率というものは必ず後追い指標になっておりますから、厳しい状況が景気が回復した後も続くという経験的な知識を我々は持っているわけであります。

だから、ほつておくと数カ月ないし一年間後追い指標になりますよ、だけれども、それを極力短くする、極力影響を小さくするということが、あと、国民の皆さんには、後追いで数字が厳しくなるかもしれないけれどもそれは希望がちゃんと見えていく厳しさですからねというのを理解していただく。つまり、底なし沼に向かって進んでいく悪化状態ではなくして、反転攻勢に出るときに後追いで出てくる数字ですよということをよく理解していただく。そういう意味で、総理がおっしゃったことが正確に伝わっていないかつたのではないかとこのように思っております。

重ねて申し上げますけれども、小淵総理は、このところの閣議での発言あるいは関係取材に対する発言を通じて、今そしてこれから雇用が一歩大事なんだということを再三再四おっしゃっていることは事実であります。

○中桐委員 これは私も現地に行つて聞いている話じゃありませんので、この問題でさらに根掘り葉掘りというつもりはございませんが、しかし、この間の失業問題というのは非常に深刻であることは間違いない。たしかきょうの新聞でも、川鉄が大規模なリストラの計画を発表したというふうなニュースも出ております。そういう意味では、まさに重厚長大産業における構造改革というのが進み始めてから、まあオイルショック以降ずっと進んできてはいるんだけれども、さらにそれが

進められようとしているということも事実だと言わなきゃいけないと思います。

そうしますと、川鉄のような大きな規模の大企業がリストラをするということが進んでくるといことは、先ほど大臣が言われましたように、これからまだまだ失業率の問題というのは深刻になつていくと考えるべきではない。そういう状況の中で、実はこの職安法の改正が行われようとして起され、そしてまた労働者派遣事業法の改正案が政府提案で出されてきているわけでありまして、まさに今国会における、現時点における委員会の審議というのは大変重要な意味を持つていてと再確認をしなければいけないと私は思うわけであります。

さて、そういう中で、問題は構造改革が不可避の状況になつてきている。これは、金融システムの問題の改革も含め、現下の国際、国内、経済、社会の情勢の中から不可避の状況になつてきているという認識も、これはもう冷静にしなければいけない。そういう中で、従来型の、いわば日本型の経営と言われますか日本型の雇用システムと言われますか、そういう問題についても、この改革は避けて通れないというか、変動は避けて通れない状況にあるということも認識しなければならぬいんではないかと思つております。

私も民主党的に言いますと、私の個人的見解も加えた立場でありますけれども、そういった構造改革あるいは従来型の労使慣行といふか、そういったものが変動を余儀なくされるという状況の中で、これまでの労働者の中における機会の均等と同時に、いわゆる雇用の問題でいえば就労機会の平等といふか、そういったものを確保すると同時に、もう一つの問題は、余りにも大きな就業条件の格差を生み出してはいけないという立場に私どもは立つております。

そういう中で、例えばリストラ、構造改革の中で、規制緩和というふうなものも行われる必要がある分野においては、経済分野においては特にたくさんあるだろうというふうに思つております。

すが、しかし、その規制緩和を行うということと同時に必ずセットにしてやらなければいけないのは、今日までの労働者保護のシステムがどこに問題があったのか。それを、大きく変動する今日の状況の中で、どう是正をすれば、労働者保護といふか、あるいは不平等の拡大が極端な形で進まないようにすることができるとかという問題は、これは同時にセットしておかないと大変なことになる、こう私は思つております。

そういう意味においては、例えば経済的な規制を緩和することになりますと同時に、社会的な規制というのはむしろ強化しなければいけない、そういう分野が必ずある、そのように私は考えるものであります。

そういう立場から、政府の提案している職安法あるいは労働者派遣法改正案について質疑を進めていきたい、こういうふうに思つております。

さて、その中で、まず職安法の改正の問題であります。これは従来、日本の雇用が、いわば大企業を中心とする日本型雇用システム、つまり終身雇用型、年功序列型賃金でいわゆる労働力の流動が少なく、そういう形で言われてきた特徴のあるシステムですが、今変動にさらされているということだと思つてます。

そういう中で、いわゆる日本型雇用システムという形で位置づけられてきた部分というのは、しかし、これは大企業の、あるいは公務員の世界の話であつて、中小零細企業では、そもそも雇用の勤続年数一つをとってみても、そんなに長くはない、決して欧米とそんなに大きく違う状況で今日まで来たわけではない、そういうことにならうかと思うのですが、ただ、我が国は、バブルがはじけるまでは世界でも有数の経済成長を保つてきた。そのために、新しい雇用の拡大というものがその経済成長の中で解決をされてきたいたために高い失業率を生み出さなくて今日まで来たと言えらると思つてます。

しかし、そういう経済成長はもう我が国のこれ

から二十一世紀に期待はできない、こういう状況の中で、まさに今雇用不安というものが起こつていふと言わなければならぬ。そのときに、果たして今までのシステムで十分機能できるのかどうかという問題をひとつ考へてみたいと思つております。

そのときに、職安法の改正の中で、いわゆる有料職業紹介事業といふものを拡大するという形の措置がとられていこうとしているわけでありましてけれども、その前に、では今までの公共職業安定所が果たした役割とは一体どういうことなのか、どういう状況だったのか。そして、この新しい職安法の改正に伴う有料職業紹介事業の拡大といふものを措置するに当たつて、公共職業安定所の機能はどのように再編成するのか、そういう問題が極めて重要であらうと思つてます。

その話に入る前に、今日までに、有料職業紹介事業にかかわつてさまざまな苦情とか相談が労働者からなされてきた。その実情の把握から質疑のスタートを切りたいと思つてますが、まず、現在までの有料職業紹介事業にかかわつての苦情や相談の実情というのは一体どういうものなのか。まず政府の方から、余り長々しくはなくて結構です。簡潔に、要領よくお答えをいただきたいと思つてます。

○渡邊(信)政府委員 平成十年三月末現在で、有料職業紹介事業所というのは三千三百七十五所ございまして。この有料職業紹介事業にかかわる苦情や相談件数ですが、その総数は把握しておりません。

ただ、毎年七月を労働者派遣事業適正運営推進月間ということにしておりまして、この中では、職業安定法の施行状況についても各都道府県で窓口を設けて苦情の受け付けをするということにしておりますが、昨年のこの月間に寄せられた民間の有料職業紹介事業関係の苦情、相談は、一カ月で二十四件でありました。そのうち比較的多かつたものは、紹介を受ける際に提示された労働条件と実際の労働条件が異なつていた、こういったも

のが比較的多数を占めていたようでありま
す。
○中桐委員 紹介された情報がどうも異なつてい
るという問題が多かつたということなんですが、
そういう苦情というものが来た場合に、その処理
は一体どういうふうになされてきたのか。つまり事
後措置ですね。その事後措置というのはどうい
うふうになされたのか。

つまり、苦情や相談を持ってきた労働者、また
別の労働者が同じような苦情や相談に遭遇しなけ
ればいけない、そういうふうなことが起こらない
ようにするための事後措置というのがどうい
うふうになされたのか、お聞きしたいと思いま
す。
○渡邊(信)政府委員 有料職業紹介事業につ
きましては、いわゆる軽易なものから大変大きな苦情
といいますが、そういったものもあるわけであり
ますが、これにつきましては、許可の取り消し等
によつて悪質なものについては対応してきており
ます。

平成二年から現在までのこの数字を見てみま
す。行政処分件数は、許可の取り消しそれから許
可の更新をしない不更新、こういったものを含め
て五件となつておりまして、その内容は、許可さ
れた取り扱ひ職業以外の職業紹介を行ったとい
ふようなもの、あるいは法定手数料以外の報酬を受
け取つた、こういったものでございます。

また、職業安定法違反につきましては、罰則の
科されているものがありますが、いわゆる送検件
数を見ますと、おおむね最近では二百人台、二百
台で推移しております。平成九年は二百九件と
なっておりますが、その多くは無許可の有料職業
紹介事業等に係るものであらうと考えておりま
す。

○中桐委員 そうしますと、先ほどの苦情、相談
の中の労働条件が違つているとか、そういった問
題については許可の取り消しの基準とは関係ない
のではないのでしょうか。それは関係あるのです
か、どうですか。

○渡邊(信)政府委員 許可の取り消し等は、これ
は法律の違反があつた場合ということでございま
すから、単に労働条件が相違したというだけで
は、許可の取り消し対象までにはならないかと思
います。

○中桐委員 そうしますと、いわゆる法律に違反
する件数が二百九件ということだったので、それ
は職安法の法律違反が。そういう範囲内におさま
らない苦情や相談というのがあるというふうな理
解してまずスタートしなければいけないということ
でよろしいですか。

○渡邊(信)政府委員 この二百九件といひますの
は罰則のかかるケースでございますので、そこま
でに至らない苦情等はかなり多数あらうかと思
います。

○中桐委員 そうしますと、罰則のかかるものに
ついては措置ができる、それからいわゆる法律に
抵触する、許可の取り消しに抵触するようなもの
については措置ができるということなんだけれど
も、しかし、実際にこれから民間のいわゆる有料
の職業紹介事業を規制を緩和して拡張するとい
うことになりまして、この苦情、相談というのはさ
らにふえるというふうな予測をしなければいけ
ないと思うのですが、その点はどうか。

○渡邊(信)政府委員 今回の改正案では、建設と
港湾の事業を除きまして、広く有料職業紹介事業
の対象業務にするということにしておりまして、
職業紹介の対象は格段に広がるというふうな考
えですので、それに伴ひまして、やはり苦情とい
うものもふえていくのではないかと考えておりま
す。

○中桐委員 そうしますと、例えば労働者募集広
告にかかわる苦情が多いというのが政府の統計か
らも出されておりますが、そういったものにつ
いて、罰則で全部措置をするという形以外のもの
を、どういふふうな有機的に労働者の苦情をス
ピーディーに処理して是正していこうとしてい
るのか、今までのシステムとは違ふ何か強化する
べき方策を考えているのかどうか、その点はど
うですか。

○渡邊(信)政府委員 苦情の処理につきまして
は、従来から安定所においてこれを指導あるいは
是正させるということを行つてきたわけでありま
して、これからどのように件数がふえていくかも
ちろん不明でございますけれども、安定所による
指導あるいは相談の受け付け機能の強化、こ
ういふことによつて対応していくと考えてござい
ます。

○中桐委員 安定所の機能の強化ということにな
るわけですね。その安定所の問題でございますけ
れども、安定所の実績もたしてきまして、今までの機能と
いうことの中において、職業紹介、つまりミ
スマッチングなどを防ぐ機能あるいは失業してい
る方に転職のサポートをするとか、そういった機能
が、先ほど来の日本の雇用情勢の中から考へて
も、ますます従来とは違ふ形のシステムに変えな
ければいけない、そういうふうには思ふのであ
ります。

ちなみに、非常に転職のケースの多いアメリカ
においては、各州の職業安定所、日本の公共職業
安定所に当たるところに、ワン・ストップ・サ
ービスという形で、国の連邦の情報からその州にお
ける地方自治体の情報まですべて集中して、財政
もそこに集中して、いわゆる公共職業安定所の機
能を、ワン・ストップ・サービス化によつてい
わば情報をそこに集中しながらサポート体制を強化
する。それから失業者に対しては、カウンセリン
グも含め、これは失業者の中に自殺をされる方な
ども日本でも結構ふえてきているという実態がご
ざいます。そういう中でカウンセラーを置いて
カウンセリングもするとか、そういった、いわば
縦割りのばらばらの地方の雇用政策と国の雇用政
策というものの有機的にそこで、ワン・ストップ
・サービス化の中でマンパワーの配置や情報の
集中もしながら有機的に転職サポートをするとい
う形をとつていこうというふうには聞いています
です。

この職安法の改正をもしるとすれば、私は、
日本でもそういった形のもの、そういった経験
を、日本の中の今までの制度の延長の上にいい
ものを生かしていくという必要があると思ふので
すが、その点について、大臣どうでしょうか。

○甘利国務大臣 今回の法改正は、民間の機能強
化のみならず、公共の機関の機能強化、そして官
民両方相まって社会のニーズにこたえていくとい
う改正内容、規定整備になっております。

具体的に申し上げますと、公共職業安定機関に
つきましては、主に四つの需給調整機能の強化を
図ることとしていたしております。まず第一点が、
労働力需給のミスマッチを解消するための情報提
供機能の強化であります。二点目は、今先生のお
話の中にもありましたが、カウンセリング等きめ
細かな職業指導や各種講習、そして学生に対する
インターンシップの実施等の求職者の援助の充
実。そして三つ目に、労使団体との連携協力によ
る広範な求人確保と求人、求職の結合。そして四
点目に、職業能力開発機関との連携の一層の強
化。

これらに関する規定を整備することによりまし
て需給調整機能の強化を図る、そして官民両方相
まつて現在そして将来のニーズにこたえていくと
いうことを想定いたしております。

○中桐委員 一応、今大臣のお答えになつた内容
は大変重要な政策だといふふうにも私も同感いた
します。そういう点で、公共職業安定所が果たす機
能といふのを労働者あるいは企業が使いやすい仕
組みの中で再編成してもらいたい、こういうふう
に思ふわけでありまして。

ちなみに、最近出された書物の中の研究により
ますと、日米の男性労働者の転職方法というもの
の調査の比較が行われておりまして、これは日本
の男性のサンプルと米国の男性のサンプルを比較
したものであります。東京の男性のサンプルとロ
サンゼルス市の男性のサンプルの比較なんです
が、どういふ転職方法で転職をしたかという調査の結
果なんです。公共職業安定所というのがございま
して、東京では、転職経験のある労働者の全体の
転職方法の中で五・五％、ロサンゼルスが三・
九％となつておりまして、日本の方が公共

職業安定所を使って転職をしたというのがこの調査では多くなっているわけでありまして。しかし五・五％ということでありまして、これが多いのか少ないのか、なかなか簡単に判断はできませんが、転職する方法といえますか、この点については、今後転職がふえるということを想定いたしますと、かなり重要なことになってくるのじゃないかというふうに思うわけです。

そういう点で、先ほど大臣が言われた問題というのは、これを充実することによって転職の一つの方法として公共職業安定所が使われるということがより充実していくんではないか、こう思うわけでありまして。

ちなみに民間のあっせん紹介所というのは、ロサンゼルスが一・〇％で日本の東京で一・二。これは、職業紹介所事業が公共職業安定所に今までは限定をされてきた歴史がありますから、日本の場合にはこの一・二というのはいくらからふえるんだらうと思いますが、この点については大体どのような予測を、つまり有料職業紹介事業がどの程度の機能拡大をするというふうに予測をされておりますか。

○渡邊(信)政府委員 従来の職業安定法によりまして、公共の職業紹介機関が主たる役割を行い、従たる役割として民間の有料職業紹介がこれを補うということになっておりました。これは、国際的な条約の流れを受けて、あくまでも民間の職業紹介は従たる位置にあるものだという位置づけで今日まで来たわけでありまして、先ほど申し上げましたが、国際的な潮流の大きな変化ということも踏まえまして、今般、職業安定法の改正によつて民間の有料職業紹介事業を原則的にこれを自由にするという改正案を御提案しているわけでございます。これによりまして、今まで基本的にいわゆるブルーカラーについて有料職業紹介が適用対象となっておりませんでした、そういった分野にも適用が拡大されるということですから、民間の紹介所を経由する、利用する件数というものは相当程度伸びていくのではないかとというふうに

思います。

ただ、現在の民間有料職業紹介の取り扱い状況を見ますと、家政婦さんとかマネキンさんとか、比較的短期に雇用を繰り返すといった方の取扱件数が多いものですから、現在の動向をもつて今後の動向を直ちに推しはかるというのはなかなか難しいかと思いますが、いずれにいたしましても、かなりの方が民間の紹介所を利用することになるのではないかと思います。

〔委員長退席、石橋委員長代理着席〕

○中桐委員 そういふことを考えますと、先ほどの公共職業安定所の機能の中で、大臣の答弁の中でちよつと気になるのは、大臣の答弁の中、強化をしていただきたいのは、先ほどの苦情、相談、この仕組みを先ほどの四つのポイントのうち一つに加えていただいて、ぜひ今後の施策に生かしていただきたい、そう要望しておきたいと思ひます。

さて、日本の現在の職場の中で一つ大きな問題は、日本型のシステムというふうなことで議論をされてきたんですが、これから転職というふうなものが増えてくる、今日までの日本の経済社会の状況の変化から見て多分ふえてくるものと予測をしないといけない。そのときに、いわゆる賃金、労働条件を規定する要素として、その労働者本人が持っている職業能力、これをどうより普遍性を持った評価のシステムにしていくのかということが極めて重要なことになってくるんじゃないかと私は思っております。いわゆる日本の労働力市場の中でいわば二重構造といいますが、二重労働市場があるというふうなことが、これは日本だけではなくて海外でもそういったことを主張している人もいます。海外でもそういったことを主張している人もいます。海外でもそういったことを主張している人もいます。海外でもそういったことを主張している人もいます。

そういう意味において、この職安法の中で職業

の名称やあるいはその内容、そしてまたその分類等に基づく、それが資格やあるいはその他のものとも関連をしながら労働者の職場におけるいわゆる待遇、そういったものに関連をするものとして、職業というものの普通性や客観性を持った基本的な基準というのですか、そういったものをしっかりとつくり上げる努力をこれから始めていかなければいけないというふうに私は思ふんですが、その点についてはいかがでしょうか。

○渡邊(信)政府委員 今般、公共職業紹介機関の機能も強化いたしますとともに、民間の職業紹介についてもこれを広く認めていくということでございます。それから、求職者あるいは求人者が民間の職業紹介事業を利用する割合等もこれから飛躍的に多くなっていくのではないかとこのように思ひます。そういったときに公共と民間とで職業分類等について違った意味で言葉を使うということになりますと、需給の適切な結合ということにはなかなかかなりにくいというふうに思ひます。

そこで、今般、改正法案の中に、十五条でございますが、職業安定主管局長が、労働者の募集及び労働者供給事業あるいは職業紹介、こういったものに共通して使用されるべき標準職業名を定め、職業解説、職業分類表を作成し、その普及に努めるということにしております。この規定に従いまして、官民に共通して使用される標準職業名等を定めていく考えであります。

○中桐委員 そのシステムは、先ほど大臣の答弁の中にもありました。職能開発、職能訓練を行う、これは民間、公共全部含んだというふうなことは思ひますが、そういったものとの連携を強化するということを考えていく必要があるということの中にもその職業能力評価の仕組みをぜひ重点ポイントとして今後対処していただきたいた、こういうふうに思ひます。

さて、その次に、この職安法の問題との関係でいいますと、職業紹介事業が自由化されるわけでありまして、従来、公共職業紹介という形で限定を

の中でさまざまな前近代的な、搾取だとかいろいろなことが起こってきた歴史があつて、そういったことを起こさないために公共職業紹介というものを基本に今日まで歴史的に進められてきた事業を自由化する。その場合、適用除外ということが指摘をされているわけでありまして。この適用除外については、自由化をしていく前段で予想できるものについては除外をするという形で対処していくこととして思ひますが、自由化をしていくいろいろな大きなトラブルが起こる、これから経済がサービス化するというところのいろいろな新しい問題が起こってくる可能性もあるんです。その場合に、適用除外ということ迅速に労働者保護のためにしなければいけない場合も起こってくると思ひますが、そのことについては、この改正に伴つてどういふことを考えているのか、お答えいただきたいと思ひます。

○渡邊(信)政府委員 今般の改正法案におきましては、従来からいろいろと弊害の指摘をされてきました、そういった問題がまだあるというふうな指摘をされてきた港灣運送業務それから建設業務をまず除外してやるわけでありまして、この二つと並びまして、一般規定でありますけれども、有料職業紹介事業を認めることが労働者の保護に支障を及ぼすおそれがあると認められるときは、命令によつてこれを除外できるというふうな規定をしております。そういった状況があらました場合には、これは労働省令によつて適時これを除外することを検討したいと思ひます。

○中桐委員 それに関連しますけれども、もう一つは、失業した労働者の再就職をする事業というものを行う、いわゆるアウトブレースメント事業というふうな形で呼ばれているんですが、これについても、労働者保護の観点から、このアウトブレースメント事業に関するもので職業紹介を含むものについては職業紹介事業の許可を取得すべきだ。つまり、一定の水準を確保するためにそういう担保が要すると思うんですが、その点については

どのように考えているのでしょうか。

○渡邊(信)政府委員 いわゆるアウトブレースメント事業と申しますのは、何らかの事情、事由によつて企業での雇用の継続が困難になった方について再就職のいろいろなお世話をするという事業を総称して言っております。その中でも、その労働者につきましてものカウンセリングとかあるいは教育訓練とか、こういうものをいわば請け負つて労働者の再就職のための仕事をするというものであります。中には、それにとどまらずに、職業紹介を行うというものもございます。

このアウトブレースメント事業の中で職業紹介を行うものにつきましては、当然、有料職業紹介の許可が必要でありますから、そういった許可をとるよう指導してまいりたいと考えております。

○中桐委員 許可のところできちんとチェックをするということですね。それを具体的にどういう形で明示するようにしようということでありませうか。具体的にはどこで。

○渡邊(信)政府委員 これは、労働大臣の定める指針の中において規定をしたいと思ひます。

○中桐委員 ぜひ具体的に、質的な低下が行われない、悪質なものが出てこないようにしてもらいたい、こういうふうに思ひます。

さて、その次に手数料の問題ですが、今回の政府案では、求職者の利益のために必要であると認められる場合には、求職者から手数料を徴収してもよいと規定をしてゐるわけでありませうが、この場合の例外を省令で定めるということになると思ひますが、その場合に、求職者が望まないのに料金を請求されるというふうなことを防ぐために何かきちんとした措置が必要と思ひますが、その点についてはどうですか。

○渡邊(信)政府委員 今御質問の点は、ILOの百八十一号条約におきましても、求職者からは基本的に手数料を徴収してはならないというふうな規定されてゐるところでありまして、例えば芸能関係の仕事とか、求職者自身にとつて手数料を払つても就職したいというふうな、そのことが求

職者の利益にもなるような場合、こういった場合についてのみ手数料を徴収してもよいということになってゐるわけでありまして、今般の改正法におきましても、原則として求職者からの手数料徴収は禁止をし、それを除外する場合につきましては、これは省令において定めようと思ひますが、その場合の基準等については、関係審議会ともよく相談をしたいと思ひます。

○中桐委員 わかりました。

そのほかにも、この職安法の問題については、個人情報保護の問題とかそういった問題も含まれておるし、いわゆる自由化をした場合にさまざまな新しい問題というのが出てくる可能性があると思ひますが、その点については、十分今後状況を見ながら必要な措置をとつていかなきゃいけない、そういうふうな思ひます。

職安法についての質疑はここで打ち切りまして、労働者派遣事業についての質疑に移りたいと思ひます。

私は、労働者派遣法の今回の改正政府案は、非常に不十分だと思つております。

それは、まず、審議会で公労使の意見が十分一致しないまま、やや性急に法案化されてゐる。それから、もう一つの問題は、これもそのことを反映いたしますが、一体、二十一世紀の労働市場をどういうふうに見越してこの労働者派遣事業法の改正をしようとしてゐるのかという点について、非常に不鮮明なところがある。しかも、その基本的なところで非常に不鮮明である。

確かに、ILOの百八十一号条約との関係で、新しい時代に、ILO条約の基本精神をもとにして、新しく労働者派遣事業法を見直すというふうな考へてゐる流れもあるように思ひますが、しかし、従来の労働者派遣事業法というのは、専門業種というものを二十六業種決めて、その専門業種に限つて労働者の派遣事業を認めるという仕組みになつてゐた。そこにもつてきて、臨時的、一時的労働という形が概念がここに入つてきて、新しいもう一つの建物労働者派遣事業法というものの

の中に入つてくる。こういう形になつてゐるわけでありまして、一体、これは基本的にどういう方向へこの労働者派遣事業というものを位置づけていこうとしてゐるのかというのが、私にもよくわからないところがあるわけでありませう。

個人的に私の見解を申し上げれば、今日までの仕組みの中で一つの建物としてできてきた二十六業種の労働者派遣事業法というものを、どういう実情があつて、どういう問題点を解決しなければいけない課題が残つてゐるのかという問題がまず一つあるわけでありませうけれども、しかしこれは、現在の専門業種に限つて認めるという考え方です。また、枠組みというものと、臨時的、一時的労働という形でILO条約の中に確認をされてゐるものとは、およそ考え方が違ふのではないかと思ひます。その点、どのようにお考えなんですか。

○甘利国務大臣 従来は、派遣業務というのは、御指摘のとおり専門的な二十六業種あるいは特別の雇用管理を要するものというところに限られておりました。今回の改正は、これに合せて、ネガティブリスト化を図りまして、基本的に自由化を図るということでありませう。これは、社会の短期的、一時的な労働力需給、これは就業したい側と採用したい側と両方ありますけれども、そのニーズにより的確にマッチするよう改正を図るというところでございます。

とにかく、働き方というものが時代の推移とともにいろいろ変わつてくるわけでありませうから、いろいろな選択肢を用意してあげろ。それを使う、使わないは自由でありますけれども、いろいろな選択肢があつて、電車であれば、東京、大阪まで急行しかないというのを、各駅あるいは別なところを回る電車も設定して、途中で乗りかえができるような措置をする。最初から最後までその電車で行く人もあれば、途中で乗りかえて別の路線に行く人もあるし、途中の路線からその電車に乗り込んでくる人もある。いろいろな選択肢がとれるように柔軟に対応できる道を設定したということ

であらうと思ひます。さらに、育児休業法や介護休業法が本格的に実施されていきますと、短期的、一時的な労働力不足というものが当然出てくるわけでありまして、それをどう埋めていくか、育児あるいは介護の休業を終えた人が戻つてくるときにスムーズにスィッチできるような、正規雇用雇用を逆に守るという意味合いもあるでしょうし、いろいろな意味でいろいろなツールを用意するというところであらうと思ひます。

○中桐委員 そこで、先ほどの大臣のお答えの中に幾つかの非常に重要なキーワードがあるわけですが、一つは選択肢を用意するというところ、これはこれで重要なキーワードであり、このことをどうするかということ、先ほどの常用雇用の安易な切りかえ、派遣労働のようなものにどんな切りかえかというふうなことにについては、同時にこれをきちんと対処しなければいけない、そういうことをやらせてはいけません、これは大変重要なセツト論の話だと私は思つてゐます。

しかし、その場合に、私もこの派遣労働についてドイツやフランスに調べに行つてまいりましたが、ドイツなんかに行きますと、よく、日本の労働時間が問題になつたときに、過労死なんという問題があつて、その事件の死亡してゐる労働者本人がどういふ働き方をしていたかというふうなデータを外国の労働者の人たちが見ると、一体、君の国には労働基準に關係する基本的な法律というのはいないのか、こういうふうなことを質問されることがあるわけですね。

つまり、もちろん法律違反というのは幾つもあるだらうけれども、何しろ最近では労働時間の短縮でだんだん努力をして問題が少なくなつてはきておりますけれども、しかし、例えば労働時間というふうなものを通過して考えれば、労働基準というものが本当にきちんとしていたナショナルなスタンダードになつていないんじゃないかという疑問を持つわけですね。いわば法律に書いてあることと現場の食い違いというのがそのぐらい大きい、か

なり大きい国、そういう国に見られてしまうわけであります。

もちろん、ヨーロッパが法律と現実が全く一致しているというふうなことを私は言っているわけじゃありません。ただ、その格差が余りにも大きいということ、いわゆるナショナルなスタンダードを決めたのならそれをきちんとお互いに守ろうよ、こういうことがなかなかできていない国の一つなんじゃないかというふうに、私はずっと痛感をしてきているわけですね。

そういう中で、ドイツの人も言っていました、いわゆる事業の臨時的、一時的繁閑に正規雇用ではどうしても全部対応できない、そういうところで必要な労働力を供給する、その需要にこたえて供給をするという仕組みはどうしてもゼロにはできないということから、一定の条件つきでそういう働き方を認めざるを得ない。しかし、それは正規の常用雇用に比べれば労働条件が非常に悪くなるということがあのドイツでも非常に問題になっておりまして、そういう意味において、そもそも労働者派遣事業の中で働く労働者の労働条件というのは、いわゆる正規雇用の労働者の労働条件に比べればどうしても悪い状況で働かなければいけない、ある種の労働力の需給の関係の中でそういうふうな市場の法則が貫徹をしようというところがある。

そういうことに対して、私は、このネガティブリスト化に伴う派遣労働の拡大、そしてその中で就業条件の非常に悪い状況が広がってしまう、そういうことについて非常に大きな問題を起こしてしまうのではないのかな、こういう懸念をずっと持ちながらこの法律の整備をしなければいけないなと思っているわけです。

さて、その中で、いわば正規労働に対して非正規労働という形で働く働き方の中には、パートもあれば社外工みたいな形の働き方もある、いろいろな働き方が既にもう日本でも行われている。これはまあ世界でもそういう形で労働力市場が形成されているわけですが、そういう中で、最近の

研究の報告でも、確かに経済成長の中で最低賃金は上がってきた生活のレベル、賃金のレベルは上がってきた、しかし企業規模間格差というふうなものを見た場合に、この企業規模間格差、一番上の大きな企業と一番下の企業の間の格差は実は拡大をしているという問題が言われているわけですね。つまり、統計的にそれを調べて、拡大をしている。つまり、全体の経済成長の中でレベルは上がってきたというが、相対的に規模間で見たと格差が拡大している、これは私のずっとやってきた安全衛生でも同じことで、労働災害の発生率は実は、発生率全体の絶対数は減っているけれども、相対的な関係では拡大をしている。

さて、メガコンペティションというような形で大臣もよく言われていますが、いわゆる大競争時代というような形で言われるこの状況の中に、これからどんどん構造改革やあるいは規制緩和やそういったものをやっていくと、これはもう既にアメリカという国で所得格差というのがどんどん広がっているという結果が出ていることが明らかです。つまり、そういうことを考えますと、これはかつて言われていた、日本で言えば二重構造です、大企業と中小零細、それと同じように、二重労働市場とか二重労働力市場というように二つの労働市場があって、第一次労働市場と第二次労働市場があって、その第一次と第二次の間は固定的になってしまつて移動ができない。

つまり、労働市場というのは普通一つだと思っているけれども実は二つあって、第一次市場という、どんどん挑戦のチャンスがあって、職業訓練なんかでどんどん受けて新しいことにどんどん挑戦をして自分の能力をいろいろとどこへ展開をする、そういうことのできる第一次労働市場と、それから、その道が非常に狭くて、自分がどこかで自助努力で次のチャンネルへ移行しようとしても移行できないもう一つの市場ができてしまう。これを第二次労働市場といつて、これは学説の一つですから、この学説論争をここでやるつもりは全然ないのですが、そういう考え方がなされるのは

ど、言ってみれば大きく二つのグループに分かれるような傾向が出てきている。

しかし全体の生活がよくなっているのだからいいじゃないの、こういう話でそれを解決するかどうかが問題になってくるのですが、私はやはり余りこの格差を拡大し過ぎてはいけないと思つていられるわけで、私はそういう意味ではリベラルの立場に立つわけでありまして。

そうすると、何を解決していかないといけないかという問題になってまいります、この派遣法の問題一つとっても、少なくとも派遣労働というものは正規雇用の上にいる労働条件をとれるということは、これは全世界を見ても私はあり得ないことだと思ひます。そうすると、問題は、その格差をどう拡大しないで適切な労働の市場としてこれを確保していくのかということが一つと、それからもう一つは、やはり第一次市場と第二次市場に固定してしまわないようにするためにはどうしたらいいんだという問題の二つを解決しなきゃいけない。

そのときには、選択肢を用意するということが労働者保護をしっかりとやるということだけでは足りない、もう一つのチャンス、つまり第一次市場に転換できるチャンスというのを正しな市場という。もちろん正規雇用そのものをされたら第二次市場から第一次市場へ移れるというものでもない、いんですけれども、これはややこしいから細かい話はやめますが、問題として、一つは正規雇用にどの程度移れるのかという問題があるわけでありまして。いわゆる不安定な雇用状況、就業条件がどうしても落ちる、その落ちる状況から脱却する道というのは、多様な選択肢の一つである派遣労働という選択肢を通じて正規雇用にどういふうに移行できるのかという問題が私は非常に關心がある。その正規雇用に移行できる可能性というのは一体どのくらいあるのかということが問題になるわけですね。

さて、その点でどうでしょうか。今まで私が調べた限りでは、一九九〇年に雇用開発センターと

いうところが調査をして、その調査結果があるようですが、アメリカでは非常に転職が頻繁に行われる。その中で、これはパートの統計のようですが、パートタイマーで働いていた人が正規の職員に転換をしていく、そういうふうな登録した経験があるというの、アメリカの統計では八二%の企業がパートを正規にした。これは今までの経験です。それから発生頻度じゃないのですが、そういうことなんです、それに対して日本では、パートでは二六・四%。つまり、パートを正規の職員に登録したことがあるという企業がアメリカでは八二%、日本では二六%。派遣労働者ではわずかに三・七%というんですね。これは一九九〇年の雇用開発センターの統計なんです。

こういう中で、今労働省、政府が、これまでの行政の中で経験したことも含めて、一体派遣労働というものが、二重労働市場から、下位の労働市場から上に転換する一つのステップである正規雇用への道がどの程度あるのか、それは把握をされたことはありますか。

○甘利国務大臣 我が国におきましては、派遣から正規雇用への移動の公的な統計、把握はありません。

外国は、先ほど先生の八十何%という数字は、そういうことを過去に一回でもしたことがあるかというアンケートだと思ふんですが、絶対量で言つて、派遣から正規雇用に移動したというのは、私の記憶ですと、たしか欧米では大体三割前後だと記憶をしております。スウェーデンはちよつと特殊な例で、たしか六割ぐらいあったと思いますが、日本でも今回の法改正で、御承知のとおり、一年を超えてはならない、その場合には正規雇用雇用とする努力義務を設ける等々がありますので、比較的欧米の平均値に近い数字に近づいていくのではないかとこのように思っております。

それからもう一点、派遣労働のいい点で、前回の委員会でも委員から指摘をされましたけれども、いわゆる実業の世界におけるインターンシッ

機能があらたではないか。いろいろ派遣現場を経験することによって自分が将来本場にやりたいところが見つかると、実務で、現場で仕事の内容が正確に把握できるということ等もありますので、今回の改正はいろいろな意味で社会のニーズにこたえるものだというふうに考えております。

○中桐委員 大臣のお答えの中では、そういう可能性を秘めているということは私もわかりますが、ちよつと不安なのは、今までの派遣事業の中でそういうことがどの程度あったかという把握が政府がちゃんとできていないとしたら、そんな楽天的な予測をすることはできないんじゃないかということがあります。

そういう点について、私は、今言ったように、労働者の派遣という形で、事業の繁閑とかさまざまな専門性の、しかしそれは長期的に正規雇用をするにはちよつと労働力の活用において硬直性があるというふうな企業の実業主が考える分野の労働市場というのはあると思うんですね。そういうことを全くゼロにするということは非常に難しいわけでありまして、そうしたら、一つのニーズに対してそれがむやみやたらに常用雇用の代替になったり、それから就業条件の格差がどんどん広がるような働き方の選択肢になったりするのは、そのための一つの重要なポイント、先ほど大臣も言われましたけれども、ある種インスタンシップみたいなものなんですね。いろいろ情報を幾ら見ても、やはり働いてみないとわからない、ミスマッチを防ぐためには、まずは何しろその中に入ってみてやってみるということをやらなきゃ本当にこれは自分に合った仕事かどうかというのとはわからない面があるわけですから、そういう意味では、この派遣という形での労働の形態というのはマイナス面ばかりではなくてプラス面も持っている。

では、それを生かすためには、マイナス面を少なくして生かすためにはどうしたらいいかということ、これは、考える上において大変重要なことですから、政府がちゃんと今までの派遣の中でそういう

ことを調べてないということは私は非常に大きな問題だと思う。だから、そこはちゃんとこれからしっかりと把握をして、どういう要素がその中に組み込まれれば新しい開かれた道に行ける労働者をふやしていけるのか、そういうことも考えていただかなきゃいけないんじゃないかと思うんですね。

○甘利国務大臣 大変重要な御指摘でありますので、調査項目の中で新しくそういう項目を起こして、できるだけ政府が把握できるようにしなければならぬというふうに思っております。

○中桐委員 それからもう一つ、派遣のネガティブリスト化が実施された場合、今、女性の労働者が派遣労働の中では非常に多いということなのですが、男女の賃金格差あるいは就業条件の格差がいろいろ統計的比較を見ても日本の場合にはや大きい、G7の中で、イタリアはちよつとわかりませんが、主に比較される国のドイツやそういったところと比べて大きいと言われているので、将来どういう労働者が派遣労働のネガティブリスト化の中で参画をしていくかということの中で、やはりネガティブリスト化されて女性の方がますます参加をしていく中で、賃金格差を含め重要な就業条件の格差の拡大が起こると私は大変問題だと思うのですが、その点はどういうふうに予測をされておりますか。

○渡邊信政府委員 男女雇用機会均等法がいわゆる強制法ということになりました、男女間の差別は、採用についても配置についても禁止されるというところにこの四月からなつたわけでありまして、恐らくこれが定着するにはなかなか時間がかかることだろうと思いますが、従来から言われておりました男女の採用差別等の問題は、この法律の新しい改定を機にして是正の努力を十分に行うかなきゃいけないと思います。

そういった大きな流れの中で、男女間の労働条件の格差はどうなるか、これは単に法律の規定だけでなくて、企業の努力あるいはいろいろな努力があつて是正されていくものだと思いますが、や

はり基本的には、労働能力を高めていくということによつて、男子も女子も、あるいは転職するときに、あるいは派遣労働者から正規労働者に移っていくときにも、そういった自己の能力を高めながら移動していくということが男女含めてこれからますます大きな要素になっていくのではないかなというふうに考えております。

○中桐委員 その問題にも関連すると思うのですが、今回の派遣法の改正の中でも、そういった男女雇用機会均等法におけるいわゆる措置をした内容が派遣法の中に、例えば安全衛生というのは特例で入っているけれども、そういったのが落ちていくわけですね。特例措置で落ちている。これは、派遣事業というこの事業を法制化する法律の枠組みの問題との関係で極めて重要な問題を含んでいるので、次に、その問題に質疑の内容を移したいのです。つまり、私が言いたいことは、派遣労働が正規に雇用された労働者の就業条件に劣る要因となるポイントは、派遣労働の中での登録型という形のものにや集中して問題が起こってきているのではないかというふうに思うわけです。

連合が派遣相談ダイヤルというのをやつて、相談の内訳を出しているのです。これは一九九九年二月八日から十日にかけてやつた派遣労働者からの相談受け付けの結果なのですが、そうすると、相談は東京、愛知、大阪で受け付けた、全部で百十一件の相談があつた、そのうち、登録派遣型と常用派遣型に分けて相談を受け付けたと、登録が九十、常用派遣が二十一、常用派遣も問題を含んでいるわけですが、特に登録型の派遣の相談が多いということがはつきりわかっている。つまり、トラブルが多いのは、派遣労働そのものがトラブルを起こす就労形態であるということと言えるけれども、特に登録型が問題が多いということがはつきり出ている。

その登録型がなぜ問題があるかという、正規雇用という形に常用型の場合にはなつていて、それに対して、登録型というのは、派遣契約が成立したときに事実上雇用が発生するという状況にな

る。しかも、派遣労働という性格から、就業場所は派遣先、つまり雇用関係を持っている派遣元が自分の指揮命令関係にある職場で働かせるのではない、そういう関係にあるから極めて大きな問題を発生させるということにあると思うのであります。

その場合に、二つの法律の枠組みの考え方があつて、この間、いろいろ検討してみても、二つのポイントが絞られてくる。

一つは、日本のように、派遣元のみ労働者との間に雇用関係を置いて、指揮命令関係のみがあるのが派遣先と派遣労働者の関係なのだ、こういう形でいわゆる就業条件のさまざまな発生する問題を防ごうじゃないか、そういう形で、いわば許可制にして、登録型の場合は許可制ということ、許認可という権限を公的に政府が持つて悪質な業者の参入を防ごうじゃないの、こういう仕組みでつくっているのが日本の労働者派遣法だと思ふ。もう一つは、派遣元と派遣先の両方に使用者責任を明確にする、つまり、雇用関係というか使用者責任を明確に位置づけてこれをコントロールしようというのがある、一つの仕組みだと思ふのです。

そこで問題なのは、登録型にいろいろ問題がある。つまり、許認可のところまでコントロールしようとしてもいろいろトラブルが起こつてくる。その登録型の問題をコントロールするためには、許認可という形で、いわゆる派遣元と派遣労働者が雇用関係を持つという形で今デザインをしている日本の派遣法という仕組みだけでこれが解決できるのかという問題があつて、そこで、いろいろ派遣労働者の問題を取り上げている人たちは、派遣先の責任というのにもちよつと踏み込まなければだめなんじゃないかという意見が非常に強いわけでありまして。

そうすると、派遣先の責任を明確にするということになつて使用者責任まで明確にするというシステムにしようとするれば、これはデザインをもう根本から変えますか、こういう話も含めてこの間

問題をどう処理するかということが問われている。そのときに、当然、例えば指揮命令関係にある労働者を労働災害が多発するところで働かせてはいけないというのでつくられていて安全衛生法という法律は派遣法の中に特例で入っている。ところが、指揮命令関係で、セクハラの問題とかあるいは母性保護の問題とかそういった問題についてはこの政府案には入っていない。つまり指揮命令関係の発生する範囲内の極めて重要なところが抜けている。安全衛生法は特例で入っているのだからそれはもう当然入れてもいいのじゃないの、それを入れないというのはおかしいというふうに私は思うのです。

しかし、その問題をクリアしてもまだ問題は残る。例えば社会保険料の問題を取り上げても、派遣元の方が社会保険に入っていない労働者を派遣先へ送る、そういうことだとして事件としては発生している。そういう問題については、派遣先はもう全く関係ないのか、全部派遣元の責任なのか。つまり、指揮命令関係の範囲内だけではなくて、もう少し使用者責任というふうなところへ近づく派遣先の責任の範囲の拡大、そういう問題も大きな議論になるんじゃないかと思うんです。

とりあえず、今の、安全衛生法に並ぶ男女雇用機会均等法というものの中のセクハラの問題とか母性保護の問題とかといった問題が抜けているのはどういふことなのか、お伺いをしたいと思います。

○渡邊(信)政府委員 派遣労働者の雇用責任について、これをどこに属せしめるかというところは、この派遣問題を考える上で大変大きな問題であらうというふうに思います。

現行の仕組みでは、派遣労働者の雇用責任というのは、原則的に派遣元に一元的に整理をするというところで、派遣元と派遣労働者との雇用関係、それに伴う派遣元事業主の雇用責任義務というところで現行の法体系が成り立っているわけでありまして。そうした上で、労働基準法の時間管理、ある

いは職場における安全衛生、こういったものについて特例的に派遣先の事業主としてこれらの法律の規定を適用するというふうにしていくわけでありまして、原則は、派遣元事業主がすべての使用者責任を負うということにしているわけでありまして。

したがって、どこまでこれについて例外を認めるかというのは、あくまで立法政策の問題であらうかと思えます。かつ、それ以前に、事業主は必要であるからこそ派遣労働者を受け入れていくわけでありまして、派遣先において適切な就業環境が保たれるように努力するというのは、これは、法律の規定がなくても派遣元事業主の当然の責務であらうかというふうにも思います。そういう努力がないことはなんじやないかというふうに思います。そういうことも勘案しながら、今回の改正案におきましては、派遣先における就業環境の維持、あるいは診療所や給食施設等の利用の便宜を派遣労働者について図るよう、こういった規定を盛り込んでいくわけでありまして。

今御指摘の母性保護あるいはセクハラにつきましても、適正な就業環境の維持、こういった規定に基づきまして、指針においてその具体的な内容を明らかにする、こういった方向で臨めばどうかというふうに現在考えております。

○中桐委員 時間がちよつとなくなつてきたんですが、では、従来の登録型というものが非常に大きな問題があるというのを前提に、その登録型の中で、登録型だけにこだわることはありませんが、今までの労働者派遣事業に関する法違反というものがどのようになつて、罰則をどの程度適用したのか。特に、改善命令とか、それに従わなければ公表する、こういったところをどのように行ってきたのか。そしてまた許可の取り消しとかという事例はどのくらいあったのか。

つまり、将来ネガティブリスト化したときに非常にいろいろな問題がたふさふえてくること

が予想されるので、そういった今までの労働者派遣事業の法制に関して実際にどの程度のことをやってきたのかを、まず簡潔にお聞かせください。

○渡邊(信)政府委員 派遣法の制定、施行以来今日までの行政処分等の実績でありますけれども、労働基準法違反及び労働者派遣法違反、これは適用対象業務外での派遣の実施ということでございますが、こういったことによつて許可の欠格事由に該当して許可の取り消し処分を受けたものが二件でございます。平成五年度に一件、平成八年度に一件です。それから、違法派遣の補助によつて事業停止命令を受けたものが一件、これは平成四年度にございました。それから、対象業務外での派遣を行ったことによつて改善命令を受けたものが一件、これは平成五年度でございます。また、労働行政としましては、いろいろと派遣法違反の事例が見られるという場合には、まず指導する、あるいは是正のための助言をいろいろするということによりまして、それを自主的に是正をしようとするのを前提にして行政を行つてきておりまして、どうしてもそれで難しいものについて行政処分等に訴える、こういったやり方で来ております。

○中桐委員 公表制度というものを活用してないという、活用するものがなかったというのか、出さなかったというのか、いろいろそこは難しいところですが、せつかくこういう制度を設けているわけですから、全くこれを活用しないというのは、活用すべき対象がなかったということですか。

○渡邊(信)政府委員 この公表の制度は平成八年度の法改正で設けられたものでありまして、現在まで適用実績はございませんが、これから派遣の対象業務を広く拡大していくということになりますと、こういった事例にも当然該当するものがあるかと思ひます。

ただ、先ほど申しましたように、まずは正のための指導をして、それを自主的に直していただくということが先決ではないかと思ひます。

○中桐委員 それでは、この派遣法が制定されて以来の罰則の適用の歴史的経過ですね。何を分母にすればいいの、分母は派遣労働者件数というのか、何かそういうものをベースにして判断すれば一番いいと思うんですが、派遣の罰則の適用件数というのは、歴史的推移でいけばこれはふえているんですか、それとも横ばいではないですか、どうなんですか。

○渡邊(信)政府委員 これは送検件数なので、実際に処罰されたかどうかという数字ではございませんけれども、まず昭和六十一年から見ますと、六十一年のいわゆる検察庁新規受理人員というものは七人でございました。これが十八人、六十六人、八十七人というふうな法施行の経過とともにふえてまいりましたが、昨今では二百人台で推移をしております。平成八年は九十四人、平成九年は百二十六人というふうな、ピークの二百人から、最近ではやや減少傾向にございます。

○中桐委員 派遣の事業所及びそれに基づく派遣契約というのはふえてきているわけですね、大ざっぱに言うと。

○渡邊(信)政府委員 派遣契約も、事業所数も、あるいは売上高も、近年は伸びてきております。

○中桐委員 そうしますと、罰則を適用しなきゃいけないというのか、送検をした件数ですから、これは条件の設定がちよつと狭くなると思うんですが、その発件数は最近、派遣契約はふえてきているけれども横ばいに一応なっているという理解をしていいわけですね。

しかし、そうはいっても、ネガティブリスト化して、また昭和六十一年からふえてきたような経過をたどらないとも限らない。つまり、派遣事業者が一定の安定してきた状態での派遣契約の増加というならまだしも、派遣元がどんどんふえていくというふうなことになるかと、やはりこれ

は問題のケースもふえてくる可能性はあると思うので、その点は、派遣元に対する許可制の規制だけでは不十分なところを、派遣先の責任の範囲というのはいくらも十分適切な方法を講じていかなきゃいけないと思うんです。

先ほどの一番最初の話で、日本の派遣法のデザインを、欧米の国で幾つかとられていているような、派遣元も派遣先も使用者責任を明確にして共同責任を負うというふうな仕組みに変えるかどうか、その点について、もう時間がなくなりましたので、今の見解をお聞きしたいと思います。

○渡邊(信)政府委員 派遣労働者につきましては、その大きな特色は、使用者と実際の指揮命令をする人が別であるということにありまして、また、そこから確かにいろいろな問題も起きています。その点については、雇用者責任ということではないかと、あくまでも派遣元事業主が原則として雇用者責任を一義的に負うということが本制度の柱ではないかと思ひます。

○中桐委員 時間が参りました。終わります。どうもありがとうございました。

○石橋委員長代理 次に、前田正君。

○前田(正)委員 前田正でございますが、公明党、改革クラブを代表して質問をさせていただきます。

まず冒頭に、労働大臣にお尋ねをいたしたいと思います。

前回もちょっと時間がなかったのですけれども、改めてお聞きをするわけでありますが、この間、平成十一年三月に、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へるための基礎調査、これは平成十年の調査であります。こういうものが出されております。

その内容を見てみますと、当研究所が平成十年十月現在で東証一部上場及びこれに準ずる企業千七百一社に対して行った調査結果でございます。その結果、過去一年間の常用雇用者の雇用数の状況は、依然として五八・六％の企業において圧縮傾向にあり、非常雇用者も二七・四％の企業で

圧縮している。また、今後の雇用数の動向についても、七〇・三％の企業が常用雇用者を圧縮するとし、非常雇用者も三五・一％の企業が圧縮するとしておる。すなわち、常勤の従業員が過剰であると感じておる企業は三七％、平成五年の調査一六・八％に比べて倍増をしております。やや過剰であると感じておる企業もやはり三三・二％。合わせると、実に約七割の企業が過剰感というものを持っております。こういう調査がこの本で発表されておるわけでございます。

したがって、私は、今一番労働行政として大事なことは、こういった派遣労働ということも大事でしようけれども、いかに常用雇用者をふやしていくかということが私どもは一番急務であろうというふうに思ひます。

また先日、失業率が実に四・八％、三百三十九万人の失業者が報じられており、大変深刻な状況に陥つておるということでもあります。また、先日小淵総理もアメリカに渡られ、日米首脳会談の中で、日本の経済に関しては、景気というものは下りてしまつたところと説明をされました。そしてその対策としては、過剰な設備だとかあるいは人員の削減や企業の再編等、構造改革に全力を挙げる方針だと伝えておられるわけでございます。

こういう状況の中で、私は、企業はさらにますますリストラにリストラを重ねて、一層失業率というものはふえていく可能性がある。あるいは経済研究所ではこの四・八％はさらに五％台になるだろうという予測もされておるわけでございませう。そういう状況の中でこの派遣労働法という法律を改正され、これから各企業がどんどんこういう意味でリストラをされ、こういう派遣労働市場は確かに活性化されるかもしれませんが、むしろ、常用雇用は反対にどんどん失業に追いやりられていく可能性というものは大変多いのではないだろうか、この辺を私は非常に危惧をしておるところでございます。そういったこと、改めて大臣にお尋ねをいたしたいと思います。

あるいは、この間アメリカから総理が、いろいろ

雇用問題について何か大臣の方に御報告があったのかどうか、その辺もあればひとつ御披露していただきたいと思います。よろしく願ひします。

〔石橋委員長代理退席、委員長着席〕

○甘利国務大臣 今回の法改正は、短期労働市場のミスマッチの解消をどう図るかということに主眼が置かれておるわけであります。同時に、御指摘のような懸念、つまり常用代替がそれによつて起こつてしまふのではないかと、この懸念をふさいでいく、対処していくということもあわせて内容に盛り込んでおりました。御案内のとおり、一年を超える雇用に関しては派遣先に正規雇用とする努力義務を設けております。それから、一年を超えるということでもそのまま使つていくところについては適切な指導、そして従わない場合には企業名の公表も当然考へてあるわけであります。派遣元に関しては改善命令から罰則規定まで盛り込んでおるわけであります。そういうことをあわせて、常用代替が起らないように対処をしていくつもりであります。今の失業率の拡大の中にはミスマッチ要因が先ほど来御指摘のようにたくさんありますから、これを解消していく一助に両法案がなるのではないかとこのことを期待をしております。

また、総理からは常々雇用が大事であるという指摘がなされております。きょうの閣議におきましても、訪米報告がなされたわけでありますけれども、アメリカにおきましても景気の回復と雇用不安の払拭ということに重点を置いて総理も主張なされたようでありまして、さきの四月二十三日の会議におきましても、総理から、労働大臣は通産大臣や文部大臣等々関係閣僚と打ち合わせをして、新たな雇用対策を策定してくれという指示も具体的にいただいております。その件に関しましては、今月中に関係省と打ち合わせをしまして、新たな雇用対策として発表できるかというふうに思っております。

○前田(正)委員 経済専門家は、この四・八が

五％台に上がる可能性があるということも指摘をされておるわけでございます。過日も、予算が通りまして、総理も経済成長率を〇・五％にはぜひ乗せたい、これは政治生命をかけて、公約として何度も私も聞いたわけでございますが、この四・八％の数字そのものも我々としては大変深刻な状況であります。これがさらに五％台に上がるようなことになると、これからの景気に対する期待感というものは非常に厳しいものが全体的に漂つてくるというふうな思ひをさせていただきます。そういったことも含めながら、さらに労働行政、雇用対策、こういうものをしっかりと、ひとつ大臣、先頭になつてやっていただきたい、私はそう思うところでございます。

次に、派遣労働に関する質問に移らせていただきます。

今回の改正では、派遣労働市場というものが今まで二十六業種に限定されておつたのが、実質的にいけば自由化されてしまつたことになるわけでございます。当然、市場がさらに大きく拡大していくということは、確かに労働市場も活性化していくことにはつながっていくだろうというふうには私は思ひます。それだけにまた、登録型をどんどん各派遣会社は非常に大きく取り入れようという努力もされてくるわけでございませう。

そこで一番大事なのが、やはり個人の情報、データというものがどう保護されるか。万が一漏れるようなことになればこれは大変なことでございます。すし、この辺もいろいろ法律では規制をされておるわけでございます。

この中で、例えば業界同士の個人情報交換というものが可能であるのか。例えばA派遣会社とB派遣会社、これは全く経営者も違ひますし、規模も全く違うわけでありますが、しかし、派遣先なんか比較的同じ、派遣先のとこでパツティンクしておる。その派遣先からA派遣会社の方にこういう人材が欲しいのだけれどもA社はありますかと。A社はいろいろ当たつたけ

れども結局A社はない。しかし、派遣先のB社に、こういう人材があらぬだろうか、あつたら紹介してもらえぬかというところで問い合わせると、B社は、うちの方でこういう適当な人がおるから紹介しましょうかというところで個人情報A派遣会社に紹介をされた。こういう場合、これは個人情報の漏れとして秘密漏えいというものに値するのだからということが一つございます。

それから、もう一つは、同じA派遣会社の中で支店というものをいろいろお持ちでございいます。例えば赤坂支店という支店がございいます。それから一方では渋谷支店という支店がございいます。したがって、その赤坂支店で募集した登録型の募集者のデータを例えば池袋支店が必要としておるもので、そういうところに情報を、同じ会社の中で支店同士の個人情報というものがそちらの方に渡るといふことは、これは個人のプライバシーの保護の観点から個人情報の秘密漏えいに当たるのからかといふこと。

それからもう一つは、登録型で登録される人が、その個人情報、A派遣会社に登録をされる場合、大抵我々どが行ったって就職する場合は履歴書といふのを絶えず書くわけでありますが、自分の名前、住所、電話番号、最終学歴、中には幼稚園、小学校、中学校、高校、大学、最終学歴、あるいはまた、それに付随してほかにいろいろ書くものもたくさんあるわけでありまして。しかし、こういう派遣労働というものは、それぞれ派遣する先がいろいろ条件としてつけてくる場合もありましてけれども、一体その個人情報の履歴といふものがどれほどまでが許されるものなのか。こういうところまでは許されていい、あるいは、これ以上のことは許されるものではないというものが、労働省として、モデル様式といいますが、そういうものがあるのかどうか。

何か労働契約におけるモデル様式というのは、賃金の問題とかあるいは勤務時間の問題、それから場所の問題、こういう派遣先と派遣元とのお互

いの労働契約によるモデル様式といふのはあるように聞いていますけれども、自分たちがA派遣会社に行くとき、そういう履歴といふものは、何かそういうモデル様式といふものが現にあるのか。いやいや、そういうものはありません、それは各個人ですといふふうなことで、中にはプライバシーにかかわるような問題といふものも当然発生するであろうといふふうに思います。そういうものについてまずお尋ねをいたしたいと思ひます。

○渡邊(信)政府委員 まず、今回の改正案におきましては、個人情報の保管管理、あるいは秘密の漏えいに関する規定を新たに設けておりますが、個人情報の収集、保管といふことにつきまして、は、事業目的の範囲内でこれを収集する、あるいは保管するといふ義務づけを派遣元に課しております。また、派遣元がその個人の秘密を漏えいしたといふときには、改善命令あるいは罰則という措置をとることにしているわけでありまして。ただ、この個人情報といふのは秘密よりも広い概念であらうと思ひますので、個人情報の中に、その秘密漏えいの禁止によつて禁止される秘密と、そうでない通常の個人情報があるかといふふうに思ひます。

そこで、派遣会社同士でこの個人情報を交換するといふふうな場合、その個人情報の中に秘密に属するものがあるといふものを他の派遣会社に漏らすといふことになりまして、これは一般には秘密の漏えいで禁止される行為にならうかといふふうに思ひます。ただ、当該派遣労働者本人がその派遣会社を通じて他の派遣会社にも登録をお願いしたいといふ個人の意思があるといふふうな場合は例外かもしれませんが、原則的には、ある派遣会社が自分以外の外部のものにその個人の秘密を漏らすといふことになると、これは禁止される行為といふことになると思ひます。

また、同じ派遣会社の本店、支店間、あるいは支店間同士で個人情報を交換するといふことは、これは派遣労働者の就業のために必要なケースも

あると思ひますし、同一の企業、同一の商社の中での情報のやりとりといふことであれば、これは一般には外に漏らしたといふことにはならないのではないかとおもうに思ひます。

また、履歴の書き方ですが、特にここまでのような様式は現在ございません。ただ、これは派遣に限ったことではございませんが、就職の際の、採用の際の履歴書の提出については、その個人の能力あるいは就業する能力、そういったものと関係ない事項についてはこれを書かせないといふふうに従来から指導しております。

○前田(正)委員 A派遣会社とB派遣会社における情報交換といふことは、個人情報の交換といふものは秘密の漏えいに当たるといふ御見解でいいということですか。それから、支店間あるいは同系列の支店間同士であればこれはやむを得ないところもある、こういう回答だろうと私は理解いたしました。しかし、労働省の方も、この労働派遣法に關係して、許可といふものはそれぞれ、もちろん本店はそうでありましても、その支店ごとにも許可をとるよう指導されておると思ひわけでありまして。

したがって、同じ系列だから情報をお互いに交換をさせるということ、これは許可制度の問題からいふと、その支店に許可を与えておるということですから、そこで得た情報はあくまでもそこで管理監督をする。池袋支店なら池袋支店で与えられた許可といふものは、そこで与えられているわけですから、そこで得た情報はそこでやはり管理監督をする。たとえ同じ支店同士、支店同士であらうとも、本人の了解、承諾といふものを得ない限りは、私は、これは絶対そういう個人の秘密漏えい、個人的情報を流させるといふことはしてはならないといふふうに思ひわけでございますが、その辺もう一度御回答をいただきたいと思います。

○渡邊(信)政府委員 秘密を漏えいするといふことはあくまでも外に出すといふことだと思ひますので、同一企業間ではそれを漏らすと言へるかどうか

か、先ほど申しましたようになかなか問題があるかと思ひますが、確かに、今おっしゃいましたように、今般の法改正の趣旨は、あくまでも個人の情報の管理に厳正を期するといふ個人の秘密を守るといふことが趣旨でありますから、今おっしゃいました点につきましては、さらに解釈の問題として検討させていただきたいと思ひます。

○前田(正)委員 それでは、そのようにひとつよろしく願ひをいたしたいと思います。

それでは次に、実は、ことしの三月十一日の新聞であります、「カイシャが変わる」ということで、人材派遣といふことでシリーズ物を出しておいた記事がございまして。この中に書いてあるのは、「大手商社などを中心に、自前で人材派遣会社を設立する企業が増えている。総合商社の丸紅が受け入れている派遣社員約三百人は、一〇〇%出資子会社の人材派遣会社「丸紅パーソネル・サポート」からだ。八六年に設立された同社には、現在三万人が派遣登録しているが、丸紅本社が一般職の女子社員の採用を抑制していることなどから、派遣社員への依存度は高まる一方だ。」といふことが実は新聞に載つておるわけでございます。

そこで、私は、今度の改正法によつて危惧するところは、こういうふうにして商社だとかいろいろな大手企業が一〇〇%出資のそういう人材派遣の子会社をつくつて、そして正規採用の試し雇い、試用ですね、試し雇いの制度となる可能性があるのではないか。

各大手企業も、もちろんその経営者といふのは優秀な人材を確保したいといふのはだれしも当たり前でございます。しかし、会社の採用試験とか面接とか、あるいは履歴、学歴、こういったもので普通は正規採用をするといふことになるわけでございますが、実際に雇つてみて、自分たちが望んでおつた者が果たして確保できたかどうかといふところがいろいろあるんだらうといふふうに思ひます。

そこで、その大手企業は、自分のところの一〇

○%の子会社のいわば派遣会社をこしらえて、そしてこういう人材が欲しいから一週送ってもらいたいというところで送ってもらう、そして三カ月なら三カ月使ってみる、おお、なかなかこいつは使えるじゃないかという人材はいわば正規の採用といいますが常用雇用として取り扱う、しかし、これは思うような人材ではないというのはまた派遣会社へ戻してしまふ、そういうふうな繰り返しによるいわば試用制度というふうな傾向になるのではないかとこの辺に私は危惧しておるところでございます。この辺についてどうお考えか、お答えをいただきたいと思ひます。

○渡邊(信)政府委員 今お話しのようなケースにつきましては現行の労働者派遣法の四十八条に規定しているところでありますが、これによりますと、労働者派遣事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われている場合には、労働大臣はその是正について勧告できるというふうな規定してあります。また、派遣法の七条におきまして、こういった派遣事業については許可をしないというふうな決められてはいるわけでありまして、

これはいわゆる第二人事部といひますが、そういったことを親会社が外に設立するということはこの派遣法の趣旨にもとるものでありまして、そういったものについては従来も指導してまいりましたが、一般的にいひまして、今後ともそういうケースがありました場合には是正の指導をしていきたいというふうに思ひます。

○前田(正)委員 ぜびそういうことのないようにひとつ指導していただきたい。将来は一〇〇%出資の子会社の派遣会社を持つと、ほとんど常用雇用者を解雇して、そういう派遣社員だけで運営してしまうケースも中にはあるのかもしれないというふうな気もいたします。こういう点について厳しくひとつまた監視をしていただくと同時に、こういうことのないようにはお願いをいたしたいと思ひます。

派遣先が同一業務について派遣労働者を受け入れる期間というのは、今度は原則一年という制限をされておられます。しかし、その派遣労働の業務内容によつて、例えば何か新しい事業を開始しようとするとき、あるいは事業を転換をする、あるいは今の事業を拡大をしていく、こういう開始、転換、拡大のための業務にあつては一定期間内に完了することが予定されているものについては例外とする、こうあるわけでありますが、この一定期間というものはどれぐらいの年数なり日数を考えておられるのか、その辺お答えをいただきたいと思ひます。

○渡邊(信)政府委員 この一定の期間内に終了する事業につきまして、これが一年間の例外として定められておりますのは、これはあくまで一定期間内に終了するということと常用代替の問題が起きないということとで、その期間は派遣を認めているのではないかと、こういったことでこの規定が盛り込まれてはいるわけでありまして、

ただ、制度全体の趣旨が短期、臨時的な、一時的な派遣について今般拡大しようということとございまして、この一定の期間というの、著しく長いというふうなものについてこれを適用していくということになると、やはり制度の趣旨を逸脱する可能性が大きいのではないかと、こういふふうに思ひます。また脱法的にこれが使われる可能性もないとは言えないと思ひます。

現在、特にこの一定の期間の解釈について確定的な考えを持つてはいるわけではありませんが、この一定の期間はどのくらいが妥当なのか、その上限はおのずかと思ひますので、これは関係審議会の御意見も聞きながら検討したいと思ひます。

○前田(正)委員 それでは、一定期間の方はよろしくお願ひしたいと思ひます。

それから、同じ派遣先に一年間以上勤務して延長された場合、これは違反行為、違法行為であるわけでございますが、一年間以上勤務される場合、果たして労働者としてはこのお一人お一人を

どう管理監督することができるとか、この辺が私は大変難しい問題ではないかというふうに考えます。

それからまた、派遣労働者の一年以上の雇用の場合は常用雇用の努力義務、こう書いてあるわけでありまして、この辺の努力義務というのは具体的にどういふふうなことをしていけるのかということをお尋ねしたいと思ひます。

○渡邊(信)政府委員 法律では、一年を超えて派遣を受け入れてはならないというふうに書いてあるわけでありまして、ただ委員御指摘のように、実際問題考えてみますと、派遣された労働者も、派遣先も、派遣元も、そのことによつて何か決定的な不利益をこうむるということはないわけでありまして、なかなか把握をしにくいという点は確かにあるかと思ひます。

ただ、法の趣旨は、あくまで一年以内の派遣について、今般、常用代替の防止という観点からそういったものについての認めるといふこととありますから、このところは私どもの行政機関によります定期の指導監督、あるいはそういった場合におきます派遣先の管理台帳の記載事項、こういったことによつてこれをチェックすることになるのではないかと、こういふふうに思ひます。

それから、一年間継続して派遣を受け入れたその労働者についての雇用の努力義務でございますが、雇用というのはいわゆる長期的な関係でございます。まして、売買のように一回きりの契約行為で終わるといふものではございませんから、雇用が成立するためには、あくまで労使の意思の合致といふものがなくともその雇用関係はうまく成り立つていかなければいけません。この法律の規定で雇用の努力義務と書いておられますのも、そういったところの調整のための規定ではないかというふうな理解をしていられるところであります。

そこで、こういったことを前提にして、どういふふうな指導していくのかということになりますと、やはりこれは派遣先に対します説得といふか合意といふか、あくまで派遣先の合意を得つつ当

該労働者の雇用について努力をしていただく、そういった粘り強い説得といひますが、そういった努力が必要ではないかというふうには今般考えております。

○前田(正)委員 その一年以上の雇用の場合の常用雇用の努力義務というのは、法律では確かにうたつておられるようでありまして、これは相手先のこともあり、なかなか難しい問題だなどとは個人的に思ふわけでありまして、

今般の労働派遣法の改正は、要するにこういう労働派遣の市場というものを活性化していくといふことも大事でありまして、同時に、労働派遣によるいわば常用雇用をどうひつつけていくか、ここがやはり僕は大事な焦点ではないかというふうな感じを覚えています。

優秀な人材がまだまだたくさんおられるわけでありまして、そういう人を一たん派遣労働者としてその派遣先に送り込むと、なかなかいい人だ、これは使えそう、これはぜひおれのところで雇いたいというふうなことをこれからどんどん指導していくことが私は今般の労働派遣法の大きな目的でもあるというふうに思ふわけでございます。

そういうところで、常用雇用の努力義務ということだけで果たして常用雇用がふえていくかどうかというの、私は非常に疑問に思ふわけでありまして、

そこで、同じ派遣先に一年以上勤務した派遣労働者は、自動的に派遣先との労働関係が成立するみなし雇用制度といふものを導入してしまふ、一年以上ずっと続けていくということになれば、いわばみなし雇用制度といふものを確立して、これは自動的にそのまま常用雇用に切りかわつてしまふ、こういう制度を導入する方が常用雇用の努力義務といふものに値するのではないかと、私は思ふわけでございますが、こういうものを制度として取り入れるようなことをお考えかどうか、この辺をお尋ねさせていただきます。○渡邊(信)政府委員 派遣先が一年間も同じ労働

者を受け入れて一緒に仕事をしたいということになりますと、それは、やはり能力とかいろいろな点でその労働者を評価して受け入れていくんだと思いますから、その方が雇用につながるケースは確かにあるかというふうに思いますが、これを法的に強制をする、あるいはみなし雇用というふうに法律上みなすということになりますと、これは先ほど申しましたが、雇用関係は長い信頼関係の上に立つものであるということを考えますと、労使の意思が十分に合致しない場合のみなし規定あるいは義務規定というのはなかなか難しいのではないかなというふうに思っております。

○前田(正)委員 難しいとおっしゃいましたけれども、外国では既にそういうものも取り入れていく国もあるようですので、もう一度こういう点もしっかりと議論をしていただいで、ぜひそういう形でお願いをいたしたいと思っております。

時間が参りましたので、これで終わらせていただきます。ありがとうございます。

○岩田委員長 寺前委員。

○寺前委員 職安法の改正、それから派遣労働法の改正、二つの問題をそれぞれお聞きしたいと思います。

まず職安法ですが、有料職業紹介の自由化について、労働大臣は、労働者の雇用の安定を図っていくためには、労働力需給のミスマッチを解消し、失業期間の短縮を図られるように労働市場のルールを変える必要があるのだという形でこの法改正の問題に対する提起をしておられます。

私は、この有料職業紹介事業について、確信的に三つの質問をしたいと思っております。

その第一は、これまで認めていなかった有料職業紹介を全面自由化して、原則自由化した労働者派遣事業との兼業ができるようになったというふうに見えていいのですか。

○甘利国務大臣 そういうことでございます。

○寺前委員 第二の質問です。兼業が認められたことで、派遣労働者として派遣されてきている労働者

者を、派遣先が気に入ったということで派遣契約期間中でも直用にする事ができるのですか。

○甘利国務大臣 まず当事者間の意思が一致しているということが大事でありまして、それから、派遣元との雇用契約が続いているのか切れているのか、切れていれば正規雇用に進んで構わないという事であります。

○寺前委員 三つ目。大手企業の場合には、公共職安には求人を出さず、兼業の派遣会社へのみ求人を出すことができますか。

○甘利国務大臣 それは、当然でございます。

○寺前委員 私は、この三つの点を総合的に考えたときに、えらいことになるなという事を率直に感じざるを得ないわけです。

採用された派遣労働者は、派遣会社でまずこの会社を選択してやるのかという、選択された結果として紹介を受けることになるでしょう。派遣会社で選別された上に、派遣期間中、今度は派遣先の会社からいわば事実上の試用期間としての検討をされる、要するに選別をされるという状態に置かれる。そして、先ほど質問したように、その上に立つて、たとえ直用になったとしても、直用の期間中においてまた選別されていく。

要するに、労働者にとって、長期にわたって選別権を全部握られてしまう、その一番の出発点になるのが派遣会社になってしまふのじゃないだろうかというのを感じるわけです。

そうすると、労働者の側から見ると、よい職業につくには、まず大手とつながる派遣会社からよい派遣先に派遣してもらって正規労働者を目指すということになる。特に、青雲の志を持った若い青年にとっては、選別されることを恐れて直接派遣元に物を言うこともできないし、大きな派遣会社と結びつかない限り大企業の本社員にはなれないと考えると、こうなってくると、派遣元に対して意見、苦情は一切言えなくなってくる、労働者の生殺与奪をすべて握られてしまうことになる。大企業に就職したいという場合は、すべて派遣会社に一手に握られてしまう。これで雇用の安定という

ふうに言えるのだろうか。これは、私は、とんでもないことだな。

さまざまな労働法がこれまでにつくられてきた、労働者を保護してきました。その根本原則というのは、ILOがフィラデルフィア宣言で労働は商品ではないということ宣言していることにあります。職業紹介も商品に適用される市場原理を導入するということ自身が、労働者の権利保護はできなくなるといふふうに私は思うのです。

ですから、そういう意味で、今度の派遣労働法それから職安法の有料職業紹介が一体となって執行していく道というのは、労働者保護を破壊する道になるなということ強く感ずるのです。労働大臣はこれについてどういふふうにお考えですか。

○甘利国務大臣 先生のお話を伺ってしまして、およそ究極的に悲観的に考えるとそういうお話が伺えるのかと感心して聞いておったわけでありまして、問題はこの委員会でも現在までいろいろ指摘をされておりますが、この法改正は、世の中にとつて、世の中というのは決して使用者にとつてということだけではありません、求職者にとつても、世の中、社会のいろいろなニーズにこたえられるようにいろいろな手だてを用意する。ただし、その手だてを用意したときに、逆にこういう心配があるということについては個別に極力対応していくというのが今回の法改正でありまして、究極の悲観的見方をすると、先生のおっしゃる見方が世の中にはあるんだなということをよく勉強させていただきまして。

○寺前委員 悲観的な見方じゃないですよ。そういう方向にこの法律自身は引きずっていくことになるだろうと私は言わざるを得ないと思うのです。

次に、派遣法について聞きたいと思っております。先ほどからお話がありましたように、四月三十日に総務庁が発表しておりました。日本の失業者は三百三十九万人だ、完全失業率は戦後最悪の

四・八％。五年連続して最悪記録を更新する深刻な事態が続いています。それは、大企業中心のリストラにあることはだれもが認めることです。労働者は、今回の法改正で派遣労働が原則自由化されれば、正規常用労働者が減らされて、どんな派遣労働者に置きかえられていく。これは、労働大臣自身も危惧をしておられたところだと思います。また、改正案で派遣から常用化の道を開いたという政府の考えについても、だれもがそんなことを信用しておいていいんだらうかと心配をしているところから、全労連や連合の労働組合の諸君たちが組織の違いを超えて今回の法改正に異論を唱えられるのも私は当然であらうと思っております。

それで、労働大臣や職安局長が、常用代替への歯どめと派遣から常用化への道を開いたと強調してこられました。私はこの二点について大きな疑問を感ずるんです。この二つの問題をめぐって、そこには四つのしり抜けがあるというふうに感ずるわけです。

そこで、まず第一に、派遣労働を一年間に期間制限をするという規定を設けたことが常用代替の歯どめとして有効なのかどうか、この間当委員会における質問を聞いておいて疑問に思いました。その第一の疑問というのは、新たに設けられた法案の第四十条の二で、派遣先は「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」と、確かに派遣期間の制限ということが規定されている。しかし、大臣や職安局長は、四月二十八日の委員会での答弁を聞いていますと、この派遣就業の場所とは、同じ会社の同じ事業所の中でも課の単位だということをこの間答弁しておられました。ですから、一つの事業所の中において違う課に所属しているというふうになったら、それは違うんだ、一年の期間という制約を受けることにはならないんだというふうには私は感じました。これは普通の人の感覚からいうたらおかしいじゃないか、同じ事業所の中

できることにはなないかというふうに、これは私の理解であります。これが当然許されるんだつたら、これが政府の持っている態度なんだろうかと疑問に感じました。

第二の疑問は、同じく四十条の二で、同一の業務の場合の期間制限であります。ここで同一の業務とは、末端の単位である班や係の仕事であるとの答弁をこの間おっしゃっていました。そうすると、同じ派遣労働者を今までと少し違う仕事をする班や係に所属をすれば、これも期間の制限が適用されないです。同じ仕事で働くことができるということになるんじゃないか。

こういうことを考えると、一体どこに常用代替の歯どめになるというようなことをおっしゃる根拠があるのだろうか。私は、私の理解が間違っているのか、間違っていないかとするならばこの二つの点は理解できないと言わざるを得ないんですが、いかがですか。

○渡邊(信)政府委員 改正法案におきましては、今御指摘の点について、派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとのことと、まず事業所あるいは派遣就業の場所ごとの一つ見るということの規定しております。その場所ごとにおける同一の業務について一年を超えて受け入れてはならないという二つの要件で言っているわけでありまして、

これは、派遣就業の場所というのは一般的に言えば課ごとの単位ではないかということとをこの前御答弁申し上げましたが、課というものがやはりその事業体における一つの仕事の単位として活動しているものであると思われませんが、そこに常用労働者がいなくてやっていければ、それはそういった状態で課の仕事は成り立つわけでありまして、常用労働者が要するというものであれば、一年間の派遣労働者ではその課の仕事は成り立たないということであると思えます。課単位でとらえることによって一つの縛りができるのではないかとこのように思います。

さらに、その場所ごとの同一の業務、これも解

釈によるかと思いますが、業務というのは、職種というふうな概念に比べますとかなり一般的な概念でございまして、仕事というふうな言葉とは似たような概念であります。この同一の業務の解釈に当たりましたら、先般も申し上げましたように、常用労働者の代替の防止という基本的な精神に立ってこの言葉を解釈すべきではないかと思っております。

課よりさらに小さい班とか係とかいう単位における仕事というのは、まさにその企業における最小の組織の単位でございまして、そういったところで常用労働者が要するのかわからないのか、そういったことで判断をすべきではないかというふうに思っています。仮にその係や班の中で隣の人と一年たつたら席をかわったというだけでそれは同一の業務ではないかとはとても言えないだろうというふうに考えているわけでありまして、

この業務というものがかなり広い概念であるものですから、やはり法の精神、立法の精神によってこれを解釈すれば、仕事の最小の単位としての係、そういったものでとらえるのが適当ではないかというふうに現在はお考えしております。

○寺前委員 私は、この間聞いておった点が間違いないじゃないかというのを改めて今の御答弁から感じました。要するに、大企業がリストラと称して正規社員の人減らしを大々的にやっているときに、同一のという常用代替の歯どめを狭い範囲でしか考えていかなんだということになってきたら、これは有効な歯どめというふうに考えるわけにはいかぬなということを感じました。

次に、四十条の三について聞きたいと思うんです。派遣労働者から常用労働者への道を開いたと大臣もおっしゃるし局長もおっしゃるわけですが、そこで、同じ就業の場所ごとの同一の業務で、引き続き同一の業務に従事させるために会社が新たに常用労働者を雇い入れる場合に、その対象者としてそこで働いてきた派遣労働者を優先的に雇い入れるように努めなければならないという形で四

十条の三に出てくるわけですが、そこで一つの道を開いたとおっしゃるけれども、第一の疑問に感ずるのは、新たに常用労働者を雇い入れる場合にはということが前提ですが、新たに雇い入れるという態度をとるのは今のリストラの状況の中ではほとんどないんだから、これは別な言葉を使っているならば、別の派遣労働者を派遣してもらったと終わりますよという制約を加えているのと同じことと、これが有効な役割をするというふうには感じないというのが私の疑問の一つです。

それから第二の疑問は、派遣労働者がその会社で常用労働者になれる道には幾つかのハードルがあります。今の期間制限などもそうです。非常に狭い範囲でしか雇用の期間、業務についても非常に上げていません。それを越えたとしてもその対象者になれるだけであって、常用化の保証は何もありません。そこには、先ほど質問がありましたように、みなし規定でもあつて、みなされてしまったら、どういふような積極的な保護規定がなかったら、努力義務では結局実効性は上がらないんじゃないだろうか。

私は、この二つの点が結局宣伝倒れになるんじゃないだろうかというふうに感ずるんですが、いかがでしょうか。

○渡邊(信)政府委員 まず、今回派遣の適用対象業務を原則として拡大する、いわゆるネガティブリスト化するについては、そうやって拡大された業務における労働の態様というのは臨時、一時的なものであるということが、現在大方のコンセンサスであるかと思えます。

そういったことを背景といたしまして、今般拡大する分野については一年限り、一年以内の短期労働市場における需給調整のシステムの強化、こういったことで提案をしているわけでございまして、基本は、一年間を超えて労働することがない。

仮にそういった場合には、派遣先については企業名の公表もできますし、派遣元については改善命令、罰則といった担保措置をとりましてこの防

止を図っているわけがあります。派遣元事業ももちろん営利事業でありますから、これが改善命令、罰則とか、あるいはそのことによって許可を取り消されて営業ができなくなるということは当該企業にとって致命的なことでありまして、それをあえて一年を超えて派遣するあるいは企業名の公表まで覚悟して一年を超えて受け入れる、そういったことはまず通常は考えられない、そのための担保措置であらうというふうに思います。

ただ、それは申しまして、一年間を超えてずっと当該同一労働者が派遣先で使用され、なお、その事業場にも常用労働者を雇う希望がある、こういったときには優先して雇うようにという努力義務を課しているわけでありまして、これは常用代替の防止と派遣労働者の雇用の確保、安定といえますか、そういったものを調整する規定であるというふうに思います。

基本の方は、あくまで短期、一時的な派遣について今般業務の拡大をしたということであらうと思えます。

○寺前委員 セールスポイントとして政府改正案は関心の高い二つの点を言っておられたわけだけども、私、今改めて聞いてみて、しり抜けでござる法になつていないんだから、こんなことではセールスポイントにはならないよ、悪い結果を生んでいくなということしか私は感じられませんでした。期間の制限を新設しても常用代替の歯どめにはならない。常用労働者への道は、会社がその気になればその道は全く開かれず、結局、役人が法律で絵ぞらごとを言っているにすぎないなというふうに思っています。

ですから、こういう点が克服されない限り、労働者派遣法というのは労働者にとって苦痛を持ち込むことになるのではないだろうか。そういう点で、別の法案提出者である大森議員にお聞きしたいんですが、この問題についてどういう認識を持ってこの法案に取り上げておられるのかをお聞きたいと思います。

○大森議員 寺前議員にお答えいたします。

御質問にもありましたように、常用労働者との代替をいかに防止するか、これは派遣労働者におけるいかなる問題の一つであります。この点で、政府は四つのしり抜けということで有効でない、この寺前議員の御指摘はまさにそのとおりだと思います。

それでは私どもの案でありますけれども、常用との代替を防止するために幾つかの措置が必要と考えております。

法案に盛り込んでおりますその第一は、人員削減の穴埋めとして派遣労働者を利用してはならないことを明確にすることです。その観点から、人減らしをした事業所においては、一年間の派遣労働者の利用を禁止いたしました。

第二は、いわゆる第二人事務的役割を果たしている、特定企業のために専ら派遣する派遣は禁止すること。現行法では事実上野放しであります。派遣労働者の二分の一以上が同一企業へ派遣されることを禁止いたしました。

第三は、自社の従業員を系列派遣会社に転籍させて、そこから同じ労働者を派遣労働者として受け入れるという、これは最近ある外資系企業で現実にあつた話でありますけれども、こうした行為を禁止することです。

第四に、今政府との間にやりとりがありましたけれども、派遣期間の限定であります。政府案では、寺前議員御指摘のとおり、常用代替の歯止めは全くきかない。私どもの提案では、まず同一業務について同じ事業所においての派遣期間を一年としました。就業場所の問題で脱法を許さないために、大きく同一事業所でくくったわけでありま

す。さらに、派遣労働者の直接雇用については、この措置とは直接リンクさせず、業務の種類がどうなろうと、同一事業所で一年間派遣労働者を行えば派遣先に直接雇用されたものとみなすこととしております。これは、一年間そこで働けば、その職場にはその労働者がなくてはならない労働者であることが明らかで、そして、労基法上原則と

して雇用期間は一年以内か期間の定めのない雇用契約しかなく、一年を超えたものはこの原則からも期間の定めのない雇用契約とみなすこととしたものであります。

以上の点を踏まえ、常用代替防止のためにも、派遣労働者保護のためにも必要不可欠の措置であると考え、対案として提案をさせていただいたものであります。

以上で答弁を終わります。

○寺前委員 どうもありがとうございます。

○岩田委員長 濱田健一君。

○濱田(健)委員 労働者の保護措置の実効性という点からひとつ質問をしたいと思ひます。

今回の見直しの案をずっと見てみますと、派遣元に対する改正規定が主でございまして、派遣先という部分についてはほとんど触れられていない。法の体系、諸外国の例の中にも、雇用者責任というものが雇い元、雇い先両方にかけられていないという面から見ても、そして今回の改正の中心から見ても、やむを得ない面があるのかなと思ひながら、果たしてこれで本当に労働者の保護措置というものが担保できるのかということ非常に危惧しているところでございまして。

これまでの派遣労働にかかわるトラブルというものを見てまいりましたときに、日本の企業はやはり使い勝手のいい労働力を確保したいという側面が優先をされていて、そういう面での派遣労働者の活用を図ってきたということも色濃く出てきていっているように思っております。

そういう面からして、今回の派遣法の改正案、派遣法という法律の性格あるいは法の構成要件としての制約を受けるために、政府原案以上には、労働者保護の面で派遣先を縛る法律規定に踏み込むことは困難であるのかなと思ひながらも、指針とかほかの面で対応しなくちゃならないということに今後なっていくのかなというふうに思っておりますが、これを論議するに当たって、本当にそれでいいのかなと思ひ点が強くございまして。そういう意味からいって、登録派遣は実労働日

数が三カ月程度という連合の調べによる実態がございまして、このような実態の中から、労働者保護という観点で派遣先に講じようとする見直し案の措置というものがどのような効力を実際に持ち得るといふふうにお考えなのか。本会議でも質問いたしましたけれども、もう少し明快な答弁がいただきたいというふうに思ひます。

○渡邊(信)政府委員 今回の法改正を行うに当たりまして、労働省が平成九年に行つた労働者派遣に関する特別調査によりまして、現行の二十六業務についてですが、現在の派遣契約によりまして派遣期間は、三カ月未満のものが約一〇%、三カ月から六カ月以内のものが約二七%、六カ月を超え、約三三%ありまして、この中には一年を超えるものも見られるところであります。

この労働者派遣の期間あるいは実態等につきまして、調査対象労働者をどういったものにとるか、登録型だけにとるかとか、いろいろなとり方はあるかと思ひますが、今申しました調査によりまして、かなり長期の派遣契約というものもあるわけでございまして、一年ということ縛る今回の改正案は、実際上の効果はあるのではないかと

いうふうに思ひます。

○濱田(健)委員 私が言っているのは、二十六業種以外に新しい法の体系の中で登録型という形でこれが実施されるわけですので、いろいろなところから常用型雇用という形に位置づけるといふような提案等もなされておりますが、登録型という形で進む。そういう場合に、今局長が言われた、全体はそうかもしれませんが、登録型の場合には三カ月程度という中身が出てきています。そういう意味では、三カ月という本当に短期でほとんど使

い捨てにされるというふうなことが危惧されるといふことを申し上げておるわけですが、その辺い

かがですか。

○渡邊(信)政府委員 この短期、一時的な今回の派遣の対象業務の拡大につきましては、労働側に

力としてこういった形態を望む声がある、こういったものを踏まえて今般の改正案を提案しているわけでございまして、特に審議会におきましていろいろな議論の中では、一年をもっと長期にすべきだといふような議論もいろいろあつたわけでありまして、労働側、使用者側の意見等をいろいろ勘案しながら一年間ということで見えたわけでありまして、必ずしも、これからは登録型というのは超短期の派遣であるといふものだけにどまるのではないといふふうには考えております。

○濱田(健)委員 私が申し上げたいのは、働く側の労働者の意識、考え方と、派遣元、派遣先、ここがしっかりと連携がとれていなければいけませんけれども、今までのいろいろなトラブル、状況を見たときに、途中での解雇、途中の契約破棄等々の中で短くなつていくということなんかも本当に今回の法改正の中で担保がとれるのかどうかということとまで含めて、この三カ月という実態をしつかりと、労働者の側の思いを実現するという意味で雇用の確保というところが担保されなければならぬといふふうに思つて申し上げておるわけでござい

ます。

そこは全体的に見て、働く者の、一定の期間働き続けたいという、そこそこは、途中解約等の問題について大きく歯止めがかつていっているといふふうに局長は見えておられるわけですね。

○渡邊(信)政府委員 現行法におきましても、派遣契約の中途解約につきましては、その際の措置について派遣契約できちんと定める、あるいは派遣元や派遣先の責任者がこれについて管理をする、苦情を受け付けるといった措置をとっているところでありまして、今般、中途解約についてどう対応するかは、さらに詳しく指針等において定めるといふことは検討する課題であるといふふうに思ひます。

○濱田(健)委員 適正な派遣就業の確保という観点からもう一点お聞きしたいのです。

やはり、派遣先が厳格に守らなければならない点というものをいろいろな形で明記しなければなら

らないのじやないかというふうに思います。これまでの議論の中でも、行ってみたら違った仕事、勤務時間も異なっていたということが出されてまいりました。例えば業務の範囲、直接の指揮命令者、派遣就業の時刻、こういうものをきちんと明記させる、具体的に例示させるというような工夫も必要じゃないかと思うんですが、局長、いかがでしょうか。

○渡邊(信)政府委員 派遣労働と申しますのは、あくまで派遣先がそういった方を受け入れたいと希望して受け入れているわけでありまして、本来、派遣先事業主が就業環境の整備については意を用いて当然であるというふうに思うわけでありまして、職場環境をうまく整えられ、あるいは同僚の労働者の方ともうまくやって初めて派遣労働というのには日本に根づいていくものだと思いますが、おっしゃいますように、いろいろとまだ苦情が後を絶たないというのは大変残念なことであると思います。

従来ですと、例えば派遣契約で書きます従事する業務というのも、二十六業務のうちのこれというふうに特定をすればよかったわけですが、今般は幅広く対象業務が拡大されますので、例えば派遣契約で規定する業務というのはどの程度具体的に書いていただく必要があるか、あるいは指揮命令権者につきましても、複数の人から指揮命令されるといった苦情もなかなか後を絶たないような状況でありますから、そういったことにつきましましては指針等により具体的に書き込むことを検討しなければいけないというふうに思っております。

○濱田(健)委員 ちよつと観点を変えます。

社会・労働保険への派遣労働者の加入の促進というのを改正案では打ち出しておられることについて、これは評価をしたいというふうに思っています。

ただし、当然、一時的、短期的なという命題にあります派遣対象、これが拡大をしていくでありましようから、今の社会・労働保険の枠組みを前

提としたままでこれらの皆さん方に保険への加入の促進というところを出していったときに、どれほどの有効性が担保されるのか疑問を持たざるを得ませんけれども、その辺の見解について、役所としてはどういうふうにお持ちですか。

○甘利国務大臣 確かに先生御指摘のとおり、今の枠組み、つまり適用基準に合っている者だけを対象とする、事実上それ以外は現行ではできないわけでありまして、登録型の場合には基準に達している人、達していない人、いろいろ入り乱れてあるものでありますから、基準に達している人について加入をさせていらないという悪質な件についてまず対処をしていくということが先決であらうというふうに思います。

その対応については、御承知のとおり内容になつていくわけでありまして、健康保険法等の規定によって罰金の刑に処せられた者を許可の欠格事由に追加するということといたしまして、これによりまして、許可の取り消しとか事業廃止命令の対象となる者が当然出てくるというふうに思っています、それを通じて加入促進はなされると思

います。ただ、現行で救われない者についてどうするんだというところは、これは先の課題だと思います。いろいろな意見がありまして、それだけを対象とした一つの仕組みを組んだらどうかみたいな話もありまして、そうしますと、保険運営の關係で料率が異常に高くなるとかいろいろの問題がありますから、これはどうするかというのは、今後の検討課題だということに思っております。

○濱田(健)委員 今大臣が述べていただいた今後の検討課題という部分については、どこも結論が出ていないというか、いろいろ考えておられても結論が出ていないというふうに私も認識しております。

二つの選択肢が考えられると思うんですが、オールドックスには、加入要件の緩和をしていくということ。現行の社会・労働保険の制度自体の改善が必要だということでございますけれども、

その際に、現行加入者に負担を強い形では保険の拡充等が求められていくだろうというふうに思っています。これは所管は厚生省でございまして、当然そういう部分についても一つの選択肢として前向きに取り組んでいられる御覚悟があるのかどうかという点が一つ。

もう一つの解決策として、派遣事業を営む企業等にいわゆる共済制度という形を設けて、国が積極的に支援をしていくという形も出されるだろうというふうに思います。共済制度を運営していくに当たつての資金や経費に対する優遇措置、こういうものなんかも講じられるべきというふうに思っているわけです。

この二点について、現時点で方向性は当然決まっておりますけれども、どういう御見解をお持ちか、お知らせいただければ幸いです。

○渡邊(信)政府委員 確かに、登録型派遣につきましては、短期の雇用の繰り返しというふうな面がありまして、現行の社会保険や労働保険の制度を前提にしてこの加入促進というのは労使それぞれにとつて手間暇かかるという問題が従来から指摘をされておりました。今般も許可の欠格事由に加えた点がありますけれども、現行の制度を前提としているものですから、なかなか運用が厳しいという点は変わっていないかと思ひます。

今大臣から御答弁申し上げましたように、この問題は、派遣労働者だけではなくて、臨時とかパートとかアルバイトとかいろいろ短期労働者についても共通する問題がありまして、大変大きい課題かというふうに思っておりますが、現時点ではなかなかコンセンサスが得られなかったものであります。今後引き続き検討課題したいと思います。その際には、今委員御指摘のような点についても当然考慮の対象にならうかというふうに思ひます。

○濱田(健)委員 終わります。ありがとうございます。

○岩田委員長 次回は、来る十一日火曜日午前八

時五十分理事會、午前九時委員會を開會することとし、本日は、これにて散會いたします。
午後零時四十分散會

平成十一年五月二十日印刷

平成十一年五月二十一日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局