

第一百四十五回
会

参議院労働・社会政策委員会会議録第十号

平成十一年五月二十七日(木曜日)
午前十時三分開会

委員の異動

五月二十七日

辞任

山崎 力君

補欠選任
高橋紀世子君

出席者は左のとおり。

委員長

吉岡 吉典君

事務局側
常任委員会専門 山岸 実治君

員

委員

吉岡 満子君
吉岡 吉典君
田浦 順正君
溝手 幸子君
川橋 笠野 喜子君
大島 筒野 駿子君
山崎 力君
鈴木 政二君
中島 真人君
今泉 昭君
小宮山 淳子君
谷林 正昭君
但馬 久美君
山本 忠義君
市田 雅子君
大脇 鶴保 康介君
伊佐山 建志君
吉川 春子君
甘利 明君

○参考人の出席要求に関する件
○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(第百四十二回国会内閣提出、
第百四十五回国会衆議院送付)

○職業安定法等の一部を改正する法律案(内閣提
出、衆議院送付)

○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労
働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部
を改正する法律案(吉川春子君外一名発議)
○職業安定法等の一部を改正する法律案(吉川春
子君外一名発議)

○委員長(吉岡吉典君) ただいまから労働・社会
政策委員会を開会いたします。
参考人の出席要求に関する件についてお諮りいた
します。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労
働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を
改正する法律案(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(閣
法第九〇号)(いずれも内閣提出、衆議院送付)

平成十一年五月二十七日【參議院】

通輸省自動車交 荒井 正吾君
運輸大臣官房政 坂本 哲也君
策調査部長 労働省労働基準 局長 伊藤 庄平君
労働省職業安定 局長 渡邊 信君
労働省職業能力 日比 徹君
開発局長 開発局長

○國務大臣(甘利明君) 基本的な考え方というの
はいかがかという御質問であります。

日本の産業形態や経済社会、それを取り巻く環
境というものがずっと昔から変わらずに来ていれ
ばまたそれも別かもしませんけれども、日本の
国内で社会が要請するニーズ、これが少しずつ多様化し
て変化しております。あわせて、国内の競争ある
いは国内の秩序だけでもが運んでいくと、この時代
はそれでいいのかもしれませんけれども、ボー
ダーレス社会になってきまして、企業自身が世界
と競争して勝ち残っていかなければならぬとい
う、今までにない新しい要素も加わってきている
わけであります。

そうした中で、働く側にとってもあるいは企業
の側にとっても、いろいろな選択肢を持つという
ことはあってしかるべきだと思います、それを
どう使うかは当事者の考え方によるところであり
ますが、いろいろな選択肢を用意することはよっ
て、日本が世界の競争の中で勝ち残って、なむか
つ働いている方が夢と希望を引き続き持つて働
ける、職の心配を極力しなくていいような社会を
どう築いていくか、いろんな背景、要素があ
って、いろいろな働き方にに対する選択肢をそろえて
おこうと。そして、その選択肢をそろえることに
よって出てくる弊害については極力防いでいくた
めの措置を行おうという基本的な考え方で取り組
んできたつもりであります。

産業も、企業三十年説というのがありますよう
に、昔ながらの全く変わらないことをやつていて
企業が存続するのは、どんな大企業といえども三
十年間が耐用年数である。新しい分野に進出をし
たりあるいは新しい経営手法を取り入れたり、常
に工夫をしないと生き残っていけない。今までの
繁栄がこれからも続いていくようにいろんな工夫
聞きしたいというふうに思います。

まず最初に、労働大臣に、今回改正が提案され
ました労働者派遣法、この法案を作成するに当た
りまして、労働者として基本的に中心的な柱とし
て考えてきたものが何だったのか、なぜこのよう
な形での派遣法の改定を、どちらかといえば労働
界やその他のところで大変反対の声が強いのが含
まれているにもかかわらず踏み切らなければなら
なかつたのか、それにつきましてまず考え方をお
聞きしたいというふうに思います。

をして、世の中のニーズにこたえられるだけの遠拠肢をそろえておくというのがその基本的な考え方でございます。

○今泉昭君 労働大臣が言われました新しい時代に対応した雇用形態のあり方、そしてまた、市場経済化する世界の経済の中で生き残していくためにもこういうような派遣事業のあり方の見直しが必要だという考え方、確かにその一面はあると思うわけであります。

私は、派遣労働者の問題というのは、我が国のことからの雇用対策をどのように行っていくかということと大変密接な関係があるというふうに認識をしているわけであります。特に今我が国が抱えてる緊急、重要な課題というものが、たくさんあるわけですが、例えば先ほど参議院を通過いたしました日米安保のガイドラインもそうだったでしょ、さきの国会で対策を打ちました金融問題もそうだったでしょ。これと並んで非常に重要な問題というのは、直面する我が国の高失業率の時代に政府としてどのような雇用政策を打ち出していかか、これは大変重要なことであろうと思うわけであります。この問題と密接不可分な問題だろうと私は思っているわけであります。

どうもお聞きするところによりますと、毎月発表されている失業率、本來ならばあした、その月の最終金曜日に発表されるようでございましたが、来月の一日に延びたというわざを私は聞いたております。その数字そのものが五%を上回ったといふこともうわざとして聞いております。発表されていないからうわざというわけであります。大変私は疑問に思はざるを得ないわけであつて、五・一%になるという話が実は伝わってきているわけであります。

いかに今我が国にとりましてこの雇用問題といふのが重要かということを考えてみると、派遣労働者というものをある意味じゃ自由化する、そういう中で、雇用の流動化の中で一体どれだけ雇用が創出されるかというふうなことを考えてみますと、大変私は疑問に思はざるを得ないわけであつて、世の中のニーズにこたえられるだけの遠拠肢をそろえておくというのがその基本的な考え方でございます。

遣労労者の割合というものはもう既に一・五%ぐらくなっているわけでございますが、先進諸国で我が国よりもはるかに早くから派遣労働者制度をとつてきた国々の雇用労働者に占めるところの割合を見てみると、一番高いところでアメリカが一・八%程度でございます。

この派遣労働者を自由化することによってどれだけ雇用対策の一助になるか、これは大変疑問だと思います。私は思うわけでありまして、もっと政府としてはやらないきやならないものが先にあつたのではないかというふうに考えているわけでございますが、大臣としては派遣労働者の自由化というものが少しでも雇用拡大につながるというふうにお考えでございます。

○國務大臣(甘利明君) 確かにおっしゃいますように、先進諸国を見ますと、全雇用者に占める派遣労働の割合というのは大体一%台であります。

一・八、あと一・五前後の国が多いと思います。派遣労働を認めることによって飛躍的に雇用が拡大するとは正直思っておりませんけれども、しかし、派遣労働から正規雇用に変わっていく人も、それぞれ先進国で見ますとかなりの率があります。スウェーデンが特異な例で六割ぐらい思いますが、これを除いても大体一・三割、四割ぐらいはあるんじゃないでしょうか。そして、実業インターナシップと言えるようなところを通じて正規雇用に、自分が一番やりたかったところに入つていけるという道が開けていると思っております。それは、言ってみれば、働いてみなければどうもお聞きするところによりますと、毎月発表されている失業率、本來ならばあした、その月の最終金曜日に発表されるようでございましたが、来月の一日に延びたというわざを私は聞いたおります。その数字そのものが五%を上回ったといふこともうわざとして聞いております。発表されていないからうわざというわけであります。大変私は疑問に思はざるを得ないわけであつて、五・一%になるという話が実は伝わってきているわけであります。

これしか選べないという割合と進んでこういう働き方をしたいという理由では、トータルとしてはみずから進んでこういうのがやりたいんだという比率の方が相変わらず多いのですので、これはそれで働く方にとっても資する規制緩和、法改正であると思いますし、もちろん、企業の側とばかりそれも大変ということで、その働き方があれば競争に勝てるのにという選択肢としても使えると思いますので、双方にとって、メリット、デメリットといえばメリットの方がうんと多いというふうに思つております。

○今泉昭君 さきの橋本内閣のときに規制緩和三年計画が打ち出されまして、特に前総理大臣は派遣労働の緩和、規制緩和ということに対しても大変熱心に発言をされていましたことを私は覚えていますが、実は一方で、今政府も大変神経を使って一生懸命取り組もうとしている、産業競争力会議といふんでしょうが、我が国の企業の競争力を回復して我が国の経済を活性化していく、こうということをいろいろな形で論議されているようでございますが、企業という立場に立つて考えてみると、この派遣労働の規制緩和というのは実は大変なメリットがあるというふうに考へているわけです。

特に、日経連の方で、今回の改正労働派遣法に対する見解を発表している文書の中でこういう項目がはっきりと打ち出されているわけであります。それは、言ってみれば、働いてみなければどうもお聞きするところによりますと、毎月発表されている失業率、本來ならばあした、その月の最終金曜日に発表されるようでございましたが、来月の一日に延びたというわざを私は聞いたおります。その数字そのものが五%を上回ったといふこともうわざとして聞いております。発表されていないからうわざというわけであります。大変私は疑問に思はざるを得ないわけであつて、五・一%になるという話が実は伝わってきているわけであります。

回復ということを企業側の立場に立って考えてみた場合、今企業のコスト負担の最大のものは何かといいますと、労働力コストであることはこれは間違いのないことであります。企業にはいろんな税、公租に関するコストは税制の税率の引き下げでどんどん減っていますし、御存じのように卸売物価がどんどん下がっていますから、あるいはまた過当競争の中で投げ売りが始まっているといふことから材料費も下がっているという、いろんな費用が下がっている中で、企業側の立場で考えてみると、下がっていないのは実は労働コストである。賃金を大幅に下げるわけにはいかない。そうすると、競争力強化、生き残るという意味で企業が企業経営という点で考えるならば、労働力コストをどう削減するかということを考えてくるのが一つの流れの中では当然だろうというふうに私も思つてます。そこで、そういう中では、そつすると、労働コストの削減というものの中の位置づけがこの派遣労働者、需給調整の対象になるとするとするならば、正規労働者をどんどん外に吐き出しちゃって、そしていろいろな意味でコストの低い派遣労働者をどんどん企業の中に受け入れていく。いろんな意味での労働者保護というのものになります。正規労働者をどんどん外に吐き出しちゃって、そしていろいろな意味でコストを図りながら、この法案の中にはそれをしないような文言も含まれてはおりますが、実際はそういう流れの一つではないだろうかというふうな危惧が働く人たちの立場からいうならば当然あるんじゃないかと思うのであります。

○國務大臣(甘利明君) 私は、派遣法の改正をお願いするに当たって、先ほども一部触れましたが、それとも、先進国の状況はどうなっているんだろうかというのが非常に興味がありました。特に、アメリカのようなドライな雇用形態、労使関係といいますか、そういうのとどういったところが、アメリカですら一・八%であります。だか

ら、先ほど申し上げましたように、それ自体が雇用の吸収力が物すごくあるとは思いませんというふうなことを申し上げたのです。要は正規雇用に取つてかわられない仕組み、歯止めをしつかりしておくるということさえしておけばいいのではないかと。

それと、これから申し上げることは非常に重要なふうであります。産業三十年説に従つて新しい事業分野に展開をしていく、あるいは新産業を興していく。その際に、企業経営側からして一番不安材料は、やっぱり固定費をどうはじいていくかということだと思います。そこで、巡航速度に乗るまでに人がどれくらい必要なのかということははつきり言つてわからないのです。立ち上げの時期に派遣という労働にお願いして、そこで必要な労働力を投入して、そして巡航速度としてどれくらい見込めるかといったときに、そこから正規雇用になっていく。

そうしますと、これからはベンチャー企業が、新しい事業分野が日本の雇用吸収力になるのです。それももちろん企業側に資するのではないか。それはもちろん企業側にとつていい理屈でありますけれども、しかし企業がちゃんと立ち上がって雇用吸収力になってくれるということは働く側にとっては絶対必要なことがありますから、立ち上げの段階からつぶしてしまったらどうしようもない。

ベンチャーというのは私もいろいろ見聞きをしておりますけれども、それこそ立ち上げの時期といふのは、トキのひなをかえすように細心の注意で、払い過ぎて払い過ぎることはないというぐらいで、それからある程度のところまで行くとたましくなってくるのでありますから、そういう段階をいかにうまくはぐくむかということについて非常にいい仕組みだといふふうに思いますが、それが働く者にとってやがて受け皿になつてくるという意味で、両方にとってすばらしい仕組みだといふうには思つております。

○今東昭君 労働大臣は、起業家といふんですか、新しく業を起こす起業家の増大というものが我が国の経済を活性化するそういう立場に立つて、そういう人たちにとってはこの派遣労働者の自由化というものが大変刺激剤にもなるし有効な手立てじゃないかという一面、私も全面的に否定するわけではございません。

特に、そういうことを言われる際に、これもまた前総理大臣の橋本さんがよく言つていたことなんですが、アメリカの例をよく出されるわけです。ところが、私ども、起業家の増大によるところのアメリカの今日の経済の隆盛を分析してみると、その裏には実は大変な犠牲があったということを無視してはならないわけでありまして、その犠牲というものを、覆いかぶさつた上でこれを推進することは大変危険じゃないかと思うわけです。

もうこれは私が言つまでもないことではございませんが、アメリカでは八〇年代の前半というものは大変な不況であります。日本からの集中豪雨と言われるような輸出でもって製造業はめためたにやられてしまつた。そういうことで、アメリカの産業を回復するために相当な努力と大なたを振るつたことは事実であります。

この十五年の間に、アメリカでもってレイオフになつた労働者というのは約二千万人ぐらいいるわけであります。もっとも、それにかわつて二千万人の新しい労働市場が生まれて、差し引き一千万人近く雇用労働者がふえたということだからこれはよかつたわけですが、その裏にはアメリカ独特の仕組みがあつたわけであります。我が国においてはそれは全く参考にならないといふふうに思いますけれども、これにちよつと毛の生えた程度で、

具体的に言いますと、例えばアメリカの場合ですと、GMなんかでもそうですが、労働者の一時間あたりの賃金、これは組織労働者ですと一時間三十ドルぐらいです。ところが、アメリカの最低賃金というのは、御存じのように連邦最低賃金で五ドルであります。今度五ドル十五セントに上がつたかどうか、最新の情報は知りませんが、一定上院で否決されたとかなんとか言つておりますけれども、これにちよつと毛の生えた程度で、七ドルか八ドルぐらいで分社化した企業に雇うわけです。首を切られた人からするならば、それは仕事がないよりもいいからやむを得ず就業するというわけであります。

ですから、最初三十ドルだったのが七ドル、八ドルで雇えるならば、三人分雇える賃金だったのを一人で雇うということになりますから、そういう意味でどんどん新しい産業を興してきた、こういうことであります。これが日本に通ずるかどうかということがあります。そしてまた、そういうふうには思つております。

うものに利用しようという流れをこれはつくるのではないかといふうに私は危惧しているわけではありませんが、現に日本の産業、日本の企業を見ても、そういう流れがないわけではございません。大企業でございました。今は十三万人しかおりません。十七万人の人がレイオフになっているわけです、実は。そして、その人たちはどういう形で雇われているかというと、一回企業でレイオフされ、企業が不採算部門あるいは余り収益が上がらない部門というのをどんどん分社化していきました。この企業はどうしたか。不採算部門をみんな分社化しているわけです。日本の場合によつたのは、一時的には出向を一年か二年で、そこで新しく雇用する。しかもその賃金は、もと働いていた賃金の三分の一近い賃金で雇つているわけであります。そういうところから、一時アメリカでは中流階級がいなくなつちゃつたんじゃないかなと。中流階級の不満が出で、いわゆるブッシュさんが大統領から落ち込んでクリントンさんが新しく出てきたと言われて、いろいろに中流階級と言われる人の破壊があつたわけです。そういう犠牲をしてきているわけです。

具体的に言いますと、二十六業種から三つの業種を除きまして大体三十ドルぐらいです。ところが、アメリカの最低賃金というのは、御存じのように連邦最低賃金で五ドルであります。今度五ドル十五セントに上がつたかどうか、最新の情報は知りませんが、一定上院で否決されたとかなんとか言つておりますけれども、これにちよつと毛の生えた程度で、七ドルか八ドルぐらいで分社化した企業に雇うわけです。首を切られた人からするならば、それは仕事がないよりもいいからやむを得ず就業するというわけであります。

○國務大臣(日利明君) 私は、アメリカ型の再生方式とというのは日本はとらないと思います。私自身がああいう手法は好きではありませんし、アメリカ型にレイオフができるわけではありません。では、今はつておけば日本の産業が競争力を失つてしまつ、どうしたらいいですかという話になるんです。今までのとおりで、何もせずにそのまま宮々として繁栄を続けるというなら何もなくともいいんだと思います。しかし、このまま行つてしまつと日本の産業競争力が落ちて、もと

たから、旧来の産業は産業で抱えていて新しい産業に新しい労働力を供給するということは、労働力人口がどんどんふえていく中ではそう心配しないで供給が可能だったと思います。

これからは、二〇〇五年をピークに労働力人口が女性や高齢者の力を使ったとしても落ちていくわけであります。そうしますと、労働力人口というペイが小さくなっていく中で新しい産業にどう経営資源を供給していくかという新しい問題につかる。それは從来持っていたものから議り受け、新しいところがそれを駆使して受け皿になっていかなければいけないわけありますから、今度は移動政策というものを持ち中心に掲げていかなきゃならない、政策として。

今までは雇用の維持政策でありまして、とにかく新しい労働力の供給というのはどんどん労働力人口がふえているんだからそんなに心配しなくていいよ、それよりも終身雇用の制度の中で維持できなくなるのを何とか支えるから維持してくれ、あるいは回復するまで猶予を与えるから頑張れというような政策でありました。

今度は、そちらだけで支えていますと新しく担っていくところに対して経営資源なかなか労働力の供給ができなくなりますから、新しい業が担つていただける立ち上がりができなくなる。ですから、スムーズな移動、その際に社会不安を与えないシステムということを構築しなければならないと思います。そういう点で、労働政策、雇用政策も大きな転換点に立っているというふうには思つております。

○今堀昭君 今回の改正これまで行われていた派遣労働法との比較を私なりの考え方で考えてきたんですが、例えば、我が国の労働者のパターンというのは三種類に分かれていると思うんです。縦軸に賃金をとらえ、横軸に年齢をとらえて考えてみた場合に、いわゆる一つのグループの労働者というのは、企業に入つてから勤続年数も年齢も変化するにもかかわらず賃金が一切変わらないという労働者のグループが一つあります。それが

いわゆる日雇い労働者でありパートタイマーであります。それからもう一つのグループというのは、うことかという、高度な技能を持つ、あるいは大学を出た、将来企業の中でエリート社員として育てていこうと企業が思っている人たちのグループでございましょう。これが第二のグループであります、入って間もなくすぐ一つの昇進だっただろうと思うんです。

それから、第三のグループというのは、いわゆるこれまで日本の基幹労働者と言われていた方々、企業に入つてから経験を積むことに段階的に賃金が上がっていくという人たち。

特にこの人たちが年功序列の弊害の対象だといふうに最近はじめられ始めているんですが、そういう三つの大きなグループに分かれていた中で、これまでの二十六業種に限定された派遣法の場合は、どちらかといえば、必ずしも正確じやないんですが、上位の専門職のグループを対象としているという一つの政策意图があったと思うんです。ところが、今回のこの自由化されることによりまして、一番下の底をはつていくような人たちをいかにぶやしていくかと、こういう形になつてゐるわけです。

我が国の場合、将来競争力を高めていくうのにおいて、このグループがふえるから競争力がつくというのははぐく一時期だけのことであつて、企業を将来的に発展させ成長させていくことの大きな柱には私はなり得ないと思うわけあります。そういう意味で、仮にこの派遣労働法の自由化というものが我が国の企業競争力を高めないと、いうふうに認識をされいたら、私は大きな過ちじやないかと思うんです。

そういう意味で私が危惧しているのは、六十一年に最初の派遣法が施行されて、この弊害が出て、安定所において派遣労働者の相談を受け、あるいは、法違反ということになりますと労働大臣への申告制度ということも新たに設けることに

くるためにいろんな監視員制度ができました。アドバイザーシステムというものがございました。ところが、いろんな問題は聞いてくるんですが、それでございましょう、特殊技術者もこういうグループでございましょう。これが第二のグループでありまして、入って間もなくすぐ一つの昇進だっただろうと思うんです。

そういう中において、監視員とかアドバイザーとか相談員とかというような手当てといふものを持ちまして労働者の方々が一番心配されていることの解決にはならないと思うんですけど、そういう防護策はどのように考えていらっしゃるんでしょう。

○政府委員(渡邊信君) 従来から、民間の労使の方の力をかりまして、都道府県に労働者派遣に係りましていろいろな相談に応じる方としてアドバイザーあるいは労働者派遣事業適正運営協力員といったような方を配置してまいりまして、この適正運営協力員は全国で現在約九百数十名いらっしゃいます。職業をお持ちの方ですからなかなかフルタイムで活躍していただくというわけにいきませんが、それでも労使それぞれの立場における知識、経験を生かしまして、例えば平成十年度の実績を見てみますと、年間五千件くらいの相談を受け付けておられます。

この中には、必ずしも法律違反というふうな重大な事項でなくとも、例えば雇用管理の改善に関する事項でとか、教育訓練をどうするとか、あるいは福祉の増進に関する事項でとか、教育訓練をどうするとか、あるいは福利厚生の増進に関する事項でとか、雇用管理アドバイザーに関する予算的な数字になつておりますが、これは必ずしも報酬、手当といった額ではありませんで、旅費等の費用に充てていた大抵ものということで、いわばボランティア的に知識、経験を生かして派遣労働者の方たちの相談に応じる、あるいは事業主へのアドバイスをする、こういったことで今まで位置づけてきたわけでありまして、なかなか人數も確かに予算も不十分だというふうな認識は持つて

しております。

確かに、制度発足以来、なかなか苦情とか相談とか絶えないところがあるわけがありますが、こうしたことによって派遣労働者の就業の適正化というふうなことを図るために体制も一段と強化したいというふうに思つておるところであります。

○今堀昭君 六十一年にできた適正運営協力員というのが全国のいろいろな民間の方の協力も得てなされているというふうに判断しますが、それ以外に、例えば平成八年には苦情処理アドバイザー、あるいはまた昭和六十一年には雇用管理アドバイザー、こういうシステムがあるわけです。が、実はこの予算の使われ方を見てみると、適正協力員の平成十一年度の予算はわずか五千三百万程度です。こんなもので果たして、ちょっとと給料の高い人だったり十人も人を雇えないんじやないかと思うんです。ズズメの涙程度の謝礼金が出ているという程度であつたならば、これは十分な相談、指導というものには全く当たらないんじゃないだろうかというふうに思うわけです。

例えば、雇用管理アドバイザーに関する予算的な数字は十一年度で七百六十万、苦情処理アドバイザーは三千四百万程度のものでござります。こういう意味では、自由化をしたはいいけれども、それの防護策、補助策というもののに不十分ではないかなという危惧がしてならないんですねが、いかがなものでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 適正運営協力員あるいはアドバイザーに関する予算は今おつしやつたようになりますが、これは必ずしも報酬、手当といった額ではありませんで、旅費等の費用に充てていた大抵ものということで、いわばボランティア的に知識、経験を生かして派遣労働者の方たちの相談に応じる、あるいは事業主へのアドバイスをする、こういったことで今まで位置づけてきたわけでありまして、なかなか人數も確かに予算も不十分だというふうな認識は持つて

おります。こういったことで、今般、格段に派遣労働者の対象を拡大するわけですから、この辺の充実も期さなければいけないというふうに思っておりまし、また先ほど申しましたが、公的機関としても、安定所もフル動員をして派遣労働者の苦情の受け付け等対応に努めたいというふうに思っておるわけあります。

前段の方の民間の方の知識、経験も大いに活用させていただくという点からは、おっしゃったような点についても改善、充実を図っていく必要はあるとかと思っております。

○今泉昭君 職業紹介を含めて雇用問題に対する国の関与というのは、どのように自由化をしてもその中心はやはり行政、政府にあるというふうに考えておかなければいけないわけでありまして、すべてを民間に任せしていくということであつては国民から信頼が得られないというふうに思うわけです。

そういう意味で、私、職安の活用状況を見てみますと、びっくりするほど職安の利用率の低さということに実は驚かざるを得ないわけであります。調査室の方から出ている資料などを見てみると、人が就職する際の職安の活用度といふもの低さに大変驚くわけであります。例えば、平成十年の実態を見てみると、公共職安に頼んで仕事を紹介してもらつてしていくという人たちは全体の中で何と九・一%なんですね。一番多いのは何かといいますと、求人広告、求人情報誌によるものが大変多いわけであります。

そういうものから見てみますと、職安行政に対する、先ほども予算が十分でないというふうにおっしゃったけれども、労働大臣、どうですか、今の労働省のそういう意味での予算の不十分さということは感じられませんか。

○国務大臣(甘利明君) 私も、短い在任中でありますけれども、何ヵ国かの職業安定所を視察いたしました。そうしますと、込みぐあいが全く違うわけであります、失業率は日本はもちろん深刻

な高さでありますけれども、それでも比較論から

すると、それ以上の深刻さであるにもかかわらず、外國の職安に人が余りいない。それはいろんな事情もあるんでしょうけれども、実は箇所数と人員配置が日本よりはるかに恵まれているという点があります。日本の職安のまさに殺人忙しさからすれば、就職に通ずる職安の利用度、貢献度といふのが九%よりは当然上がると思いますけれども、今のスタッフそれから予算では確かにもう限界に達しております。

どの辺のペーセンテージまでを国の機関が持つべきかというのは、この数字がいいというのではなく意味で官と民が協力できるシステムをここで築いていくことが大事だというふうに思っております。

まだまだ職安に対する企業側からの情報量が足りないのかもしれませんけれども、財政状況の厳しい中、できるだけ効率的に運用いたしましてその使命が果たせるようにしたいと思っておりますし、とにかく既存の機関、先ほど申し上げました官と民の連携をしっかりと図りながら最終的に失業率を下げていく、ミスマッチを少なくしていくこと

いうことが肝要であるというふうに思つております。

○今泉昭君 少し細かい個々の問題について入っていきたいと思うんですが、登録型の派遣労働者というものを中心として、特に今までの派遣労働者に関する紛争状況、件数が多くたんじゃないだろうかというふうに私は受けますが、今度の改正によりこの登録型の人たちのいうのが物すごい勢いでふえていくというのは間違いないと思うわけであります、今までの例からしますと、この派遣労働者の数を分析してみますと、登録型の人たちが八割を占めているよ

ことでござりますから、この登録型の人たちを含めまして紛争が大変増加をしていくだろうというふうに思つております。先ほど局長の方のお話に

ありますと、年間五千件ぐらいのいろんな紛争が出ていてそれを取り扱っているというような答弁がございましたけれども、それだけ業種が膨らむ

わけでですから、当然これは大変大きな数字になるだろうと思つてございます。

そういう意味で、一つは、このための紛争処理のあり方というものにつきましてもう少し工夫ができるもののかどうか。これで労使関係でもできているならば労働組合を中心とした紛争の処理のあり方があるのでござりますけれども、派遣労働者の場合は労働組合がないわけでございますから

どこに相談に行つていかわからない。相談するところがあるのですから、派遣労働者にかわって十分に相談をしなきゃならない。ところが、派遣元といふのはお客様である派遣先から見て

とするならば、派遣元である自分の雇用主のことを行つて相談をしなきゃならない。ところが、派遣元といふのはお客様である派遣先から見てみますと、実は大変立場の弱い実態に置かれているわけであります。派遣労働者にかわって十分な紛争処理に乗り出してくれるかどうかということが大変疑問なわけでございます。

そういう意味で、紛争処理に当たつて新しい何かシステムをつくる考えがないかどうか、それに付いてちょっとお尋ねしたいと思います。

○政府委員(今泉昭君) 派遣労働に関する紛争の処理につきましては、従来から制度的には、まず派遣元と派遣先で解決していただくということと基本であるということで、それぞれに、派遣元派遣先に責任者を置いていただきことになつております。そこで苦情の処理に当たるということになりますが、そこで苦情の処理のあり方といふのは、まずいろいろな弊害が出てくるだろうというふうに判断をしておりますので、派遣労働法の見直しといふのを、一般的には三年後とか五年後とかいうふうに考えられるんでしょうけれども、毎年改めまして、そこで苦情の処理に当たるというふうになつておりますし、また、それぞれに管理台帳といふのはチェックをしていく必要があると思うのです。恐らく政府側の答弁としては、いやこれは審議会で審議をしていく必要があります。恐らく政府側の答弁としては、いやこれは審議会で審議をしていくことを規定するふうなことを制度的に法律で規定しておるわけであります。

先ほど申しましたように、従来からもちろん安定機関がその相談にあづかってまいりましたが、今般これを明確に位置づけまして、全国約五百の

○政府委員(渡邊信君) 個別の紛争処理につきまして、労働基準関係では、さきの基準法の改正におきまして一定の制度が整備されることになりますが、さらに広く雇用問題一般についての紛争処理について、あるいはこの派遣労働を含む紛争処理について、その機関、制度のあり方、これについては何か機関を新しく設置するかどうか、そういうことを含めまして、そういった個別紛争処理機関の整備について引き続いだ検討を進めたいというふうに考えております。

○今泉昭君 それからもう一つ重要なことは、この派遣労働というのは、当事者が今まで直接雇用ということではございませんから、三角関係の中で物事がすべて行われている。例えば日雇い労働者あるいはパートタイム労働者というのは雇用者が直接的にござりますから被雇用者と雇用者との関係なんでございますけれども、派遣労働の場合には、派遣元と派遣先があり、そして実際に働いている労働者があるということですから、いろんな意味での紛争処理に手間取る、解決が長引く、責任の回避が行われるということは今までの流れから見ても明らかではないかと思うのであります。

特にこの中で私どもが見過ごすことができないのは、一年を超える派遣継続禁止に違反した場合に、一応派遣元のみに罰則を科すことにされるわけでございまして、派遣先は、実際に違反をするわけございまして、派遣先は、実際に違反を起すのは派遣先であるにもかかわらず、罰則が科せられないというような形になるのは、これは三角関係のシステムになつていてからなんであります。

だから、私はこういう問題を解決するための紛争処理機関というものを、全然今までと違った形であります。

次に、特に労働組合の方から疑問が出ている点でお聞きしたいと思うんですが、いわゆる業務の範囲の中では適用除外になつている業務が今度ございます。自由化になりまして、例えば港湾運送業であるとか建設業務であるとか、警備業法に該当するもの、こういうものは適用除外になつているわけでございますが、こういうものを区分けする場合に、こういう業種が果たしてこの中のどこに該当するかというのではなくか判断のしにくい場合があるわけございまして、例えば林業労働者などというのは、林業・土木といふふうに考えてみますと、これは建設業に大変関係のある仕事、治山治水に関する仕事を建設・土木という関係で関係の深い業務なんですが、これは建設業務という範疇に加えられたものなんでしょうか。その点の判断をちょっとお聞きしたいと思います。

○政府委員(渡邊信君) 建設業務につきましては現行法にも規定があり、また今回の改正法においても、建設業務というのは派遣を行ってはならない業務として掲げているわけでありまして、これは四条におきまして建設業務で派遣のできないうものは土木・建築、その他工作物の建設・改築等々、これらの作業の準備の作業に係る業務をいふというふうに規定しているわけでありまして、これは四条におきましたような林業・土木、こういったものの中には法律に規定しているような業務が入るかどうか、そういった解釈の問題ではないかというふうに思ひます。

この派遣法は、産業とか職種とかそういうふたるものの中にここに法律に規定しているような業務が入るかどうか、そういった解釈の問題ではないかというふうに思ひます。

最初に大臣にお伺いいたしますけれども、派遣労働に当たりまして、各事業、各仕事に対して、これまでに多くの法律の上に安全だとあるいは使用者の便宜だとか、こういうものが定められてきたというふうに思いますし、派遣労働に当たりますから、先ほどから何回も申し上げてまいりました。新しく自由化になることによって、いろいろ弊害が出てくるわけございまして、特にその中で一番問題になつてている登録型の労働者の見直しが、現在の派遣労働者の実態から見ました。新しく自由化になることによつて、いろいろ弊害が出てくるわけございまして、特にそのことは、現在の派遣労働者の実態から見ますと、八割を占めるということですから、派遣労働者を全面的に否定することに近いような考え方にもなりかねないわけでござりますから、全面的に禁止しじとは申し上げません。いろいろ弊害が当然ございます。この登録型を全面的に廃止するということは、現在の派遣労働者の実態から見ますと、八割を占めるということですから、派遣労働者を全面的に否定するということは派遣労働法を全面的に否定することに近いような考え方にもなりかねないわけでござりますから、全面的に禁止しそうとは申します。

○国務大臣(甘利明君) 今回の法改正もいわゆる規制緩和というふうに呼ばれていましたけれども、規制緩和をするに当たつての大前提というのがございまして、それは効率を上げるということと、安全性能に配慮する、安全の部分について規制緩和をするときには、それが国民生活に安全性の点で弊害がないかどうか、それに十分に配慮するという基本理念で全般的な規制緩和というのが進んでいます。

○谷林正昭君 若干具体的な話で恐縮でございますけれども、例えば今タクシー業界の方は、将来の労働者派遣法の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるもの、こういうふうに規定されているところであります。施行三年後に登録型派遣のいろいろな問題点についても検討の対象になるものと考えております。

○今泉昭君 時間が参りましたので、残りましたが、この法律が成立しました後は公労使の三者構成の審議会の場でもいろいろと御議論いただきながら、いろいろな角度から検討して、さらに具体的にこれを明らかにしていく必要があるというふうに考えておられるところであります。

○今泉昭君 審議会というのは職安審のことです。さりますか。

○政府委員(渡邊信君) はい。

○今泉昭君 審議会といふふうに考

る業務、派遣の禁止される業務があるかどうか、それを具体的にもちろん解説をしていくことが必要でありますから、具体的な業種についてどういふふうになるんだということは、この法律改正が成立しました後は公労使の三者構成の審議会の場でもいろいろと御議論いただきながら、いろいろな角度から検討して、さらに具体的にこれを明らかにしていく必要があります。私の方からは、おおむねこの法律が成立したので、残りましたが、これは建設業務などといふふうに考

る業務であるとか建設業務であるとか、警備業法に該当するもの、こういうものは適用除外になつているわけでござりますが、こういうものを区分けする場合に、この法律が適用除外になつているふうに考

の規制緩和を目指しながらも、運転手にかかる負担割合といいますか、非常にかかってきております。具体的に言いますと、労働条件が劣悪になります、それによってその企業が支えられているというような状況に今なりつあります。

そこで、労働省としまして、今のタクシー業界の賃金実態、こういうものをどれくらいまでに把握されているのか、若干わかっている範囲でお聞かせいただきたいと思います。

○政府委員(荒井正吾君) タクシーの運転手の方の賃金でござりますが、賃金体系についてお話を申し上げれば、私どもの調査によりますと、固定給と歩合給を併用している体系というのがほとんどでございまして、九一・一%の企業がそういう形になつております。歩合給のみの企業が七・七%、逆に固定給のみの企業というものが一・二%になつております。

私も、賃金以外の労働条件等につきましては、中央労働基準審議会の中に自動車運転手の小委員会等を設けまして、労使の方に御参加いただいて種々そういう事情について話し合いをいたしました。

労働時間等につきましては改善すべき基準を労働大臣が告示して監督指導を行つておりますが、あわせまして、こうした賃金体系に対しましても、そういう際に、非常に走行意欲をあおるような累進歩合制、これについては廃止するようについてあわせて監督指導をいたしておりますとこでござります。

○谷林正昭君 ありがとうございました。

きょうは大変お忙しい中に実は運輸省の方からもおいでいただきまして、ありがとうございました。というのは、昭和三十三年四月一日に、非常に交通事故が多発いたしまして、とりわけタクシーの事故が多発をいたしました。その中でタクシー事故防止対策要綱が制定されまして、通達がお聞かせいただきたいと思います。

○政府委員(荒井正吾君) 今、委員御指摘の昭和三十三年四月一日にタクシー事故防止対策要綱が制定されています。その背景といたしまして、当時、国民生活が大変向上する一方、タクシーにつきまして輸送力が不足してきた、神風タクシーというような言葉がはやった時期でございまして、乗車拒否あるいは内閣官房長官をヘッドにいたしまして、局長級の部員で構成される本部がタクシー事故防止対策要綱を決定したという事情にございました。

○谷林正昭君 ありがとうございますとございました。

今までにおっしゃいましたように、タクシー、いわゆるハンドル労働者というのは、この派遣として交通事故が頻繁に発生したという状況を踏まえて、交通対策本部というものが設置されまして、内閣官房長官をヘッドにいたしまして、局長級の部員で構成される本部がタクシー事故防止対策要綱を決定したという事情にございました。

○谷林正昭君 ありがとうございますとございました。

労働大臣に伺いますが、神風タクシーという言葉は御存じですか。

○國務大臣(甘利明君) 存じております。昭和三十年代でしたか、四十年代よりは三十年代でしたか、とにかくタクシーの運転手さんが距離を稼ごう、料金を稼ごうということで、安全運転を無視して猛スピードで裏路地から何から突き抜けていった、それによって乗客の不安をさることながら重大事故が随分と頻発をしたという社会現象的なものがありまして、よく承知をいたしております。

○谷林正昭君 ありがとうございました。

それが将来に私が心配する内容につながらないかと思いまして、蛇足でありますけれどもお聞きいたしました。

続いて運輸省にもう一度お伺いしますけれども、このタクシー業界につきまして、そういうことを一度となくするということも含めまして、タクシー業務適正化臨時措置法というのが昭和四十五年に制定をされております。この意義について

ますので、タクシーの運転手の登録制の実施、タクシー適正化事業を実施するという目的のために東京地域、大阪地域でそういう事業を実施するための臨時措置法が制定されたというものでござります。

○谷林正昭君 ありがとうございました。

労働者が入ってくる、運転手、その仕事に派遣労働者が入ってくるということになつたときはどういうふうにお考えなのか。これはお考えで結構ですか、賛成、反対ではなくてお考えで結構ですか、ぜひ聞かせていただきたいと思います。

○政府委員(荒井正吾君) 今、運送事業、とりわけバス、タクシーの分野での規制緩和は参入を、経済規制を緩和してなるべく良質なサービスが導入されるようにと。一方、バス、タクシーは安全、安心、特にタクシーは安全、安心なサービスが望まれるということございますので、安全の規制はしっかりというのが基本でございま

す。

タクシーにつきまして、やはり安全、安心の基本は、運転手、それと運行管理、事業者ということで、自動車交通部会の方からその答申が出されました。いわゆる事業の規制緩和を求める一方で、その事業が国民のために本当によりよい方向で競争がされるか、その一番大きなポイントは何かといいましたら、それはバスやタクシーにおいては良質な運転手の確保がこの規制緩和の大きな原点である、ぜひそういう方向で運転手の確保に努めてもらいたい、それが規制緩和が進む条件だといふふうに答申がされております。

そういうことからいきますと、このネガティブリスト化の中で私の心配する、先ほど言いましたように昭和三十年代の神風タクシーだとあるいは四十年代の乗車拒否を中心とした無謀な運転手、こういうことを防ぐためにもこういう観点に立った議論がこれから必要になつてくるのではないかというふうに危惧しております。

も、このタクシー業界につきまして、そういうことを二度となくするということも含めまして、タクシーの業務適正化臨時措置法というのが昭和四十五年に制定をされております。この意義について

簡単に御説明いただきたいと思います。

○政府委員(荒井正吾君) 四十五年に今御指摘の法律が制定されました。その背景、意義でございませんが、今、貸し切りバスやタクシーを規制しまして、いわゆるハンドル労働者、ハンドルを持つ仕事をする人は、一たん事業場の外へ出ますとまさに単独労働になる、しかもその安全遂行責任はその本人に任せられているというのが現実でありますし、特にタクシー、バスということになりますと人の命を預かる、こういう仕事でございま

のあるというふうに、事実そうかどうかわかりませんけれども、意識として我々の中にそういうふうな意識がある、思いがある。我々の言う年功序列、生涯雇用という、そういったものが欧米ではそれほどない。非常に労働力の流動性が高い。

そういった中で、日本の市場がそっちの方向に行く可能性があるので、それに沿つたものだらうというふうなこともあるとは思うんですけれども、それでは、具体的に今回の改正で、労働者にとって労働者のこういった派遣を非常に広げるということがどのようなメリットがあるか。先ほど御答弁でいろんな雇用形態が選べるということはわかりましたけれども、そのほか何かメリットがあるんでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 派遣労働は、特に若い方を中心にして現在も就労者が多いわけであります。が、そういったことだけではなくて、例えば高齢者の方について、なかなか再就職が難しいし、安置所に来る求人も若い人に年齢を絞っているというような例が多いわけであります。例えば派遣は一つの働き方になるのではないかというふうに思っています。そういった派遣の形態を通じながら、派遣先の企業で高齢者の雇用が行われるというふうな点も例えば考え方のではあるかというふうに見ております。

○山崎力君 今の一、二つの私の質問に対するお答えを通じてちょっと見えてこないのが、それだったならば本当に全部ネガティブリスト化すればいいじゃないか、何ゆえに二十六業務を残したんだと。それから、それだけではなくて、港湾運輸、建設、警備というのも外したんだと。用意ドンでやるなら全部きれいに外して全部ネガティブリスト化してやればいいんじゃないかというような考え方方が出てこようかと思うんです。あるいは、二十六業務というものが今までの流れの中で決まつていった。それとは別に、今回ネ

ガティブリスト化するということなんですが、二十六とはちょっと違った形になつてしまっているわけですね。両業種といいますか、ネガティブリスト化されたほかのところと二十六業種はまた違つた扱いをされている。それだったら、今度広げると

ころの業種、何があるかは別として、そこを選んで、二十六業種の今までの従来の業種にプラスして三十とか五十とかにしていいのではないか、あるいは二十六を減らして十五とか十にしていいのではないか、当然そういうふうなことが考えられるわけですが、その辺の理由をちょっとお聞かせ願いたいと思います。

○政府委員(渡邊信君) 派遣労働について、これらから検討してこれから新規立法するんだということになればこういった形には恐らくならないかただろうというふうに私ども考えておりますが、この派遣労働は専門的な労働等につきましてまず出発をした。それについては、労働市場において、常用労働の代替等の問題はないのではないか、あるいは専門的な能力を即戦力としてすぐに活用したい、こういった企業のニーズもあるのではないかと見ていくこと、いわゆるポジティブリストとして二十六、これも途中でつけ加わって二十六業務になつたわけであります。専門的なもので認めていくものについてこれを列記するという形で始まって現在二十六業務。

先ほどからお話をありがとうございましたが、八十六万人くらいの方、複数登録もあるので実際には数十万の方

が現在の派遣労働に従事をしておられると考えるわけであります。この二十六業務の扱いについては、既にそういった方がその労働市場で働くおられるというふうなこと、あるいは専門的能労の活用、臨時の活用という要望自体は現在あるけれども、流れがこうなつていてから今回ネガティブリストでどんと、ほぼ特殊なものと除いてはやつていましょ、そういうふうな方向ですといふふうに言われているわけです。今、それがいいか悪いかというのが非常に難しいところに今回この問題の難しさがあろうかと思うんです。

あわせて百八十一号条約では、労働者の保護というふうなことに十分留意をすべきであるという規定を入れまして、民間の活力といったものの活用とそれに従事をする労働者の保護、こういったものを大きな二つの柱にして、世界でこういった基準が適用されるように、そういった趣旨で採択をされ、我が国の政労使もこの条約については賛成をした、こういった経緯がございます。

○山崎力君 その辺のところはある程度の理解はしているところでございますけれども、ただ、これはひとり言でありますか、お答えはしなくて結構ですけれども、そういうふうなお答えをいただ

法過程におきましては常用代替の防止あるいは派遣労働者の保護充実、こういったことを行いながら、派遣労働については短期労働力として広く適応対象とするという考え方で大きく転換をしたわけだと思います。

ただ、その中でも港湾、建設あるいは警備の業務、こういったものについては除外をし、さらには政令でも除外できるもの、余地を開いておりますが、これはそれぞれ、例えば港湾運送業務については別個の法律によりまして需給調整システムがあるとか、建設業務については残念ながらいわゆる手配師の横行がまだ見られる状況にある、こういったこと等それぞれ勘案されまして、原則自由にすればこういった形には恐らくならなかつただらうというふうに私ども考えておりますが、こ

とにあらわされているわけですが、民間の職業紹介、こういったものについてはいろいろと弊害が大きいというふうなことで、従来はILOにおいては、こういった民間職業紹介といったものは漸進的に廃止をしていくとか、あるいはこれを禁止するんだ、こういった方向であります。

しかし、戦後長い期間たちまして、各国における状況ももちろん変わってきました。こういった状況を踏まえて国際的にも、むしろこれは民間の活力を活用するというふうな方向に大きく転換をし、採択をされたのが一昨年の百八十一号条約といふふうになつてているわけであります。そういった点では国際的にも、民間の例えば職業紹介機関、さらに今般は職業紹介だけではなくて労働者派遣も含めて、そういった条約の内容になつたわけであります。こういったものを広く活用して失業対策、失業の防止に努めようではないか、こういった思想で大変大きな転換をしたんだといふふうに思います。

あわせて百八十一号条約では、労働者の保護というふうなことに十分留意をすべきであるという規定を入れまして、民間の活力といったものの活用とそれに従事をする労働者の保護、こういったものを大きな二つの柱にして、世界でこういった基準が適用されるように、そういった趣旨で採択をされ、我が国の政労使もこの条約については賛成をした、こういった経緯がございます。

○山崎力君 その辺のところはある程度の理解はしているところでございますけれども、ただ、これはひとり言でありますか、お答えはしなくて結構ですけれども、そういうふうなお答えをいただ

派遣をするという企業についてはこれは許可の基準から外す、許可をしないということに新たに規定をしておりましても、運用におきましては、許可を許可の条件にするということにしようと、いうふうにしておりますので、そういった事例があつた場合には条件違反ということで直ちに許可を取り消す、こういったことで臨みたいというふうに考えておるわけでありまして、派遣がそういうとの手段に使われるということについては敵にこれを抑制したいというふうに思っています。

○山崎力君 私の質問、ひとり言の方に答えていただいて、そうじやないところの方には、質問の方には答えていただけなかつたんですけれども、ひとり言に今せつかくお答えいただいたんですが、そんなわかるような形で、今の労働省がわかるような形でやりませんよ。

例えば、持株会社があつて、企業といつたて、会社、幾つ一つの会社であるんですか。三菱系統の会社、全部それをやって、採用して、その三菱系統の何十社、何百社あるところへそれをばらまいてそれでやろうとしたときに、特定の企業と言えますか。あなたの企業は三菱系でそのところへやっているんだからと。三菱という言葉だけやればそれはだれだってわかるんだけれども、それが五社、十社、二十社、企業グループでそれをやつたら、あなたの人事派遣会社はその特定の企業にやつてあるから違反だと言えますか。そういうことをわかりやすく非常に單純に言つたからそういうふうに言つた上で、お答えいただかなくて、いたくような筋じゃないから私はひとり言ですと言つたんです。

私の質問は別のところにあつたということは御記憶なかつたですか。

○政府委員(渡邊信君) 大変失礼をいたしましただ、先ほどの点について少し追加いたします。

派遣をするというふうに考えております。

それから、試用ということにつきましては、これが一般論になるかと思うんですねけれども、派遣が特定されているというふうな場合にはこれに該当するというふうに考えております。

それから、試用ということにつきましては、これは一般論になるかと思うんですねけれども、派遣が特定されているというふうな場合にはこれに該当するということです。双方がこれはなかなかいいというふうなことで意思が合致をしてその会社に就職をするということはあり得ると思いますし、今般も一年を超えて働いたときには労働大臣がそういう雇用の勧告をするという仕組みをつくったわけであります。

ただ、一般的に申しますと、先ほどの議論においておりましたが、派遣特に登録型の派遣労働者というのはその就労についてメリットをいろいろ感じて、みずから志向して登録型派遣の道を選んでいるという方も大変多いわけでありますから、から派遣をやつてこれが試用期間代替というふうなことにはならないかと思います。

ただ、派遣労働者の中には、正社員になれないで、余り細かいところには立ち入らずにお聞きしたいと思っておりまして、そういう方にについて、これも一般論ですが、そういうことを通じながら正社員になつていくといふような道はあらうかとおもいます。

○山崎力君 時間ですので終りますが、私の質問は、直接雇用、企業が今までの相対で労働者を雇うという、企業の責任で雇うというのではなくて、そういうパートタイム労働でなくして、そういった人たちを、採用責任といいますか、そういう責任を回避するためにこういった派遣会社を使うようになるんではないかというふうに思つて、そういうことの方向を行つたとしても労働者はそれでいいと思っているんですか、悪いと思つているんですかというのが私の質問であります。

私はお答えも私のひとり言に対する御回答だということで、質問を終わらせていただきまます。

○委員長(吉岡吉典君) 午前の質疑はこの程度にとどめ、午後一時まで休憩いたします。

午前十一時五十八分休憩

午後一時一分開会

○委員長(吉岡吉典君) ただいまから労働・社会政策委員会を開会いたします。

休憩前に引き続き、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案(第百四十三回国会閣法第一〇号)外三案を一括して議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○山本保君 公明党的山本保です。どうぞよろしくお願いします。

私は、きょうは第一回目の質疑でもありますので、余り細かいところには立ち入らずにお聞きしたいと思っておりまして、先日本会議で特に最近の雇用状況についてお聞きしたことから始めたいと思つております。

きょう、同僚の今泉委員の方からも最初に非常に興味のある大臣とのやりとりがありまして、大変触発されたわけでありますけれども、そこで、ダブらないようにお聞きしたいんですが、現在の失業率でござります。大変高いということで、新聞を見ますと、職業安定局長の研究会で何か今後も大変高い失業率が到来するであろうというようないふうに思つています。大変高いということ、新規を見ますと、職業安定局長の研究会で何か今後ある程度の失業率といつもの避けるのがござりますか、近年の失業情勢の特徴といったしまして、むしろミスマッチによる失業率の高まりといふものがかなり傾向的に我が国においては高くなつてゐるわけであります。そういう点からありますか、近年の失業率といつもの避けるのがござりますが、近年の失業率といつもの避けるのがござります。

○政府委員(渡邊信君) これも先ほどの研究会の報告によるわけでありますけれども、三%の後半、三%台といいますか、その程度を目指したらどうだらうかということを規定しております。最近のといいますか、近年の失業情勢の特徴といったしまして、むしろミスマッチによる失業率の高まりといふものがかなり傾向的に我が国においては高くなつてゐるわけであります。そういう点からありますか、近年の失業率といつもの避けるのがござりますが、近年の失業率といつもの避けるのがござります。

いすれにしましても、需要喚起、それからミスマッチの解消と、両方の面からの手立てを講じまして三%台くらいの失業率の水準、こういったことはないかと。これも現段階における報告でございますが、そういう見通しを立てております。

○山本保君 きょう午前中にもアメリカの雇用状況といふものが一つ具体的に例が挙がつて、我が国とは相当違うものではないかというお答えも大臣の方からもあつた。確かに状況が違つてゐるわけでありますけれども、これも現段階における数字からいえば数字はまさに三とか四とかどこでも同じですが、今局長が言われたような三%後半といつたときのその中身、これはこれまでの日本のずっと二

要はあると思いませんというような話を答弁したと思つておりますが、非自発的失業と自発的失業の区別については境界線がかなりあいまいなことは事実であります。今も給付をおくることに関して、いや自分は実は自発的じゃないんだという主張、トラブルは現在でもあります。それを仕分けするには正直私はなかなか大変だなということ別の閣議後記者会見で申し上げておりました。

扶養家族の有無についても、多い人ほど頭に迷うんだから深刻だな、それは客観基準になり得ますねと。もちろん扶養家族が多いということは、計算する給与の分母にちゃんとそれが組み込まれているから、最初から扶養家族がない人よりは、緊要度といいますか切迫度合いといいますか深刻度合いといいますか、それによって懲淡はつけてあげた方がまさにセーフティーネットとしての役割は果たすのではないだろうか。

ただし、先生の御指摘は、労働移動をいかにスマーズにするかということが今後の課題になってくる、それに対して少なくとも中立でないような政策はどうなんだろうかという御指摘だと思います。

私いたしましては、雇用調整助成金で移動しなければならない者を無理やりにとどめておくということがあるとしたら、そこは移動する方にむしろ訓練等で何か考えられないだろうか、そういうことも考えております。ただ、失業給付というのはまさに生活保障でありますから、失業者本人が抱えている深刻さというのは、自分の意思に反して、しかも多くの家族を抱えての方が深刻さというのはやっぱり高いのだと思います。ですから、生活を支えるという意味で深刻さにどういたえようかということ、それと移動にどう対応するか、というのは少し色合いを分けて考えたいというふうに思っているところでございます。

○山本保君 私も実は教育とか福祉の方をやってきましたので、こういう人間の行動の原因、結果についても、そのころ合いの見計らい方と云う事実であります。いや自分は実は自発的じゃないんだという主张、トラブルは現在でもあります。それを仕分けするには正直私はなかなか大変だなということ別の閣議後記者会見で申し上げておりました。

扶養家族の有無についても、多い人ほど頭に迷うんだから深刻だな、それは客観基準になり得ますねと。もちろん扶養家族が多いということは、計算する給与の分母にちゃんとそれが組み込まれているから、最初から扶養家族がない人よりは、緊要度といいますか切迫度合いといいますか深刻度合いといいますか、それによって懲淡はつけてあげた方がまさにセーフティーネットとしての役割は果たすのではないだろうか。

ただし、先生の御指摘は、労働移動をいかにスマーズにするかということが今後の課題になってくる、それに対して少なくとも中立でないような政策はどうなんだろうかという御指摘だと思います。

私いたしましては、雇用調整助成金で移動しなければならない者を無理やりにとどめておくと云うことがありますけれども、大臣が今まで少しこれで懲淡がついているんだという議論もありますねと。もちろん扶養家族が多いということは、計算する給与の分母にちゃんとそれが組み込まれているから、最初から扶養家族がない人よりは、緊要度といいますか切迫度合いといいますか深刻度合いといいますか、それによって懲淡はつけてあげた方がまさにセーフティーネットとしての役割は果たすのではないだろうか。

ただ、先生の御指摘は、労働移動をいかにスマーズにするかということが今後の課題になってくる、それに対して少なくとも中立でないような政策はどうなんだろうかという御指摘だと思います。

○國務大臣(甘利明君) 実は、党的政策の中身については私はまだ説明を受けておりません。雇用調整助成金の基本的な哲学、というのは雇用の維持政策であります。雇用の維持政策の期待するところは、当面維持をするお手伝いをすれば必ず元気になつて帰ってくる、そのときには支えなくて済む自力で抱えていける。だから、その間支えて、あるいはバージョンアップをして元気になるときに備えるというのが本旨だと思います。

ところが、御指摘を各方面から受けていますのは、もうどうしようもないところに無理やりに抱えさせて、それが新産業を生み出す経営資源の供給を妨げているのではないかという御指摘があります。そうであるならば、少しその部分もマイナーチェンジはした方がいいんじゃないだろうか。ただし、私は、行き先がないのに支える政策

をやめちゃうというのはちょっと冒険が過ぎると思いますので、そのころ合いの見計らい方と云うことであります。そこで大事にしたいと思っておりますが、最近は、そうではなくてさまざまな要因が起つたときでも、こういう原因があつてと単純に考えるのが臨床心理学でも以前は多かったわけですが、最近は、例えばいろんな問題が起つたときでも、こういう考え方、とらえ方が中絶になっております。

ですから、こういう一つの原因なり状況のものを単純に決めていくというやり方は余りとらない方がいい。今、大臣おっしゃったように、もう少し中身に着目した形で、というのは私も賛成でござりますので、自発か非自発かというような人の心の中をやるような方法は余り効果がないんじゃないかなという気がしております。

それで、確認でございます。私は、次にお聞きしますので、規制緩和の中で今の雇用調整助成金を縮小して、労働移動助成金ですか、仮の名前、こういうふうなものを考えるというプランが出ているとおっしゃったのはそういう考え方でございましたか。

○國務大臣(甘利明君) 実は、党的政策の中身については私はまだ説明を受けておりません。雇用調整助成金の基本的な哲学、というのは雇用の維持政策であります。雇用の維持政策の期待するところは、当面維持をするお手伝いをすれば必ず元気になつて帰ってくる、そのときには支えなくて済む自力で抱えていける。だから、その間支えて、本来あるべきいわゆる学校教育を活用すべきではないかということを申し上げたのですが、大臣また担当の方も消費的であります。

それで、次にもう一つ、これは私の前の大蔵省時代に去年の三月に一度ほど質問しました。いわゆる当時考えておられた教育訓練給付、これについて、専門学校とかいろんな講座だけではなくて、本来あるべきいわゆる学校教育を活用すべきではないかということを申し上げたのですが、大臣また担当の方も消費的であります。

何かお聞きしますと、最近、大学、大学院についてもこのことを申し上げたのですが、大臣また担当の方も消費的であります。

○國務大臣(甘利明君) 職業紹介の業務は、第一義的には職業安定所を通じて国が全国一元的に責任を持つ。これは基本的な行為であります。それがだけではなくて、民間の活力も利用しながら需給のミスマッチを極力なくしていく、官民両々相まって求人求職のニーズをうまく合わせる。そこには、もちろん自発的あるいは行政の率先による職業訓練等を組み合わせて、できるだけミスマッチによる失業を減らしていく、そういう効果があるというふうに考えております。

○山本保君 數量的に示されれないで、これまで、もちろん自発的あるいは行政の率先による職業訓練等を組み合わせて、できるだけミスマッチによる失業を減らしていく、そういう効果があるというふうに考えております。

以上これについてはお聞きしませんが、考え方としてはそういうことがあるのであるということは私もわかります。

そこで、ちょっと質問通告したのと順序を変えますけれども、こういう職業紹介というのはまさに非官利で公益の、ほかの方のためにやる仕事で

あって、これこそNPOという概念に一番適するのではないかと私は以前から思っていました。また実際に労働委員会に行きいろいろ教えていただきましたと、今の有料職業紹介については一般の仕事でありまして、特に専門性が要求されるわけでもないようです。それから手数料等についても、その内容についてはまた次回にしますけれども、公の規制というようなものもそれほど強くなっています。

であるのに、本来この法律は、昔の法律のいわゆる人入れ的なそういうことはだめだという原則がある。しかし、一般の会社などにこれをやらせる。私は、非営利のNPO、これはこの前も担当の方とお話ししましたら、いや無料の紹介がありますよと、こう言わわれたので、いや無料のことじやないんだと。こういう誤解が非常に強くて、NPOというとすぐ無料とか、そういうことじやないんです。まさに役所がやっていましたから、そのためには、何か利益をどんどん上げてボーナスを高く取つて利益を自分たちで分配しましようというそういうのではなくて、そのかわりに、今のNPO法でも公開をしなければならないことになっていますから、社会の目が厳しくチェックする、そういう形で中身の安心を担保する、こういうのがNPOなんです。

こういうNPOで職業紹介をやるということについて、もっとそれを応援するような施策はどれになりますか。

○政府委員(渡邊信君) NPOにつきましても、今お話をありましたように、無料の職業紹介といふことは当然許可の対象になりますし、それから営利の有料職業紹介でありましても、何が何でも営利を目的として高い手数料を取らなきゃいけないというようなことではもちろんありません。幾らかの形で応援しなければ動かないですよ、こう上げているんですが、大臣いかがでござりますか。

○山本保君 局長、そこで私が申し上げたいのは、当然それは株式会社ですらできるんですからNPOができないわけがないんですけど、NPOにあります。私は、これはNPO、非営利活動であるかと思いますし、また、今回の改正で官民それぞれ職業紹介についても協力していろいろ行うという規定を設けているわけですから、仮にそういう許可をとられたときには公共の機関によるいろいろな現行の助成もその対象になるといふふうに考えます。

○山本保君 局長、そこで私が申し上げたいのは、当然それは株式会社ですらできるんですからNPOができないわけがないんですけど、NPOにあります。私は、これはNPO、非営利活動であるかと思いますし、また、今回の改正で官民それぞれ職業紹介についても協力していろいろ行うという規定を設けているわけですから、仮にそういう許可をとられたときには公共の機関によるいろいろな現行の助成もその対象になるといふふうに考えます。

○政府委員(渡邊信君) 前段の方のインターネットの基準等を満たせば、かつそれがNPOの目的に反しないということであれば当然許可の対象になりますかと思いますし、また、今回の改正で官民それぞれ職業紹介についても協力していろいろ行うという規定を設けているわけですから、仮にそういう許可をとられたときには公共の機関によるいろいろな現行の助成もその対象になるといふふうに考えます。

○山本保君 局長、そこで私が申し上げたいのは、NPOができないわけがないんですけど、NPOにあります。私は、これはNPO、非営利活動であるかと思いますし、また、今回の改正で官民それぞれ職業紹介についても協力していろいろ行うという規定を設けているわけですから、仮にそういう許可をとられたときには公共の機関によるいろいろな現行の助成もその対象になるといふふうに考えます。

○政府委員(渡邊信君) NPOにつきましても、今お話をありましたように、無料の職業紹介といふことは当然許可の対象になりますし、それから営利の有料職業紹介でありましても、何が何でも営利を目的として高い手数料を取らなきゃいけないというようなことではもちろんありません。幾らかの形で応援しなければ動かないですよ、こう上げているんですが、大臣いかがでござりますか。

○国務大臣(甘利明君) 税制に関しては大藏でいうことを何か考えることはできませんかと申しますか。

もう一つ、教育について、今度の職業安定法の中、いわゆるインターネット・シップですか、こうい

れる事業者が決定されることであらうと思いますし、今般の改正に伴いまして、料金設定といふうすかそういうことも原則自由にするというふうなことをしております。

ただ、その結果、NPOがどうも専ら営利活動を行つてゐるというふうに見られるときに性格上どうかという問題はあるつかと思ひますが、それにはいずれにしても個々のケースの判断だと思いますので、NPOも職業安定法に規定する許可の基準等を満たせば、かつそれがNPOの目的に反しないということであれば当然許可の対象になりますかと思いますし、また、今回の改正で官民それぞれ職業紹介についても協力していろいろ行うという規定を設けているわけですから、仮にそういう許可をとられたときには公共の機関によるいろいろな現行の助成もその対象になるといふふうに考えます。

○山本保君 局長、そこで私が申し上げたいのは、NPOができないわけがないんですけど、NPOにあります。私は、これはNPO、非営利活動であるかと思いますし、また、今回の改正で官民それぞれ職業紹介についても協力していろいろ行うという規定を設けているわけですから、仮にそういう許可をとられたときには公共の機関によるいろいろな現行の助成もその対象になるといふふうに考えます。

○政府委員(渡邊信君) 前段の方のインターネットの基準等を満たせば、かつそれがNPOの目的に反しないということであれば当然許可の対象になりますかと思いますし、また、今回の改正で官民それぞれ職業紹介についても協力していろいろ行うという規定を設けているわけですから、仮にそういう許可をとられたときには公共の機関によるいろいろな現行の助成もその対象になるといふふうに考えます。

○山本保君 局長、そこで私が申し上げたいのは、NPOができないわけがないんですけど、NPOにあります。私は、これはNPO、非営利活動であるかと思いますし、また、今回の改正で官民それぞれ職業紹介についても協力していろいろ行うという規定を設けているわけですから、仮にそういう許可をとられたときには公共の機関によるいろいろな現行の助成もその対象になるといふふうに考えます。

○政府委員(渡邊信君) 前段の方のインターネットの基準等を満たせば、かつそれがNPOの目的に反しないということであれば当然許可の対象になりますかと思いますし、また、今回の改正で官民それぞれ職業紹介についても協力していろいろ行うという規定を設けているわけですから、仮にそういう許可をとられたときには公共の機関によるいろいろな現行の助成もその対象になるといふふうに考えます。

（略）

は抜けておりますので、ぜひこういう方たちに対する職業訓練という形での新しい次の教育としての労働省の方からも後押しされるような施策をもっと進めていただきたいと思っておりますので、今後、これはまたお聞きしたいと思います。

それから、労働者派遣事業の方でちょっとだけ気になっていることで、先ほど山崎委員の方からも出ておりましたけれども、いわゆる専ら派遣というような形で実際には非常にタイトな形での派遣がふえるんじゃないかと。先ほどもうお答えがした。

先ほど、取り消しができると言われましたけれども、十四条には取り消しの規定が書いてあります、それはそのことが書いていないというふうに思いますけれども、局長、先ほどもしそんなことがあれば取り消しするんだとおっしゃったけれども、これはできるのでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) これはまず現行法の派遣法の九条の一項に、派遣の許可をするに当たりまして、労働大臣が、「条件を付し、及びこれを変更することができる」ということで、許可には条件をつけることができるというのがございまして、今御指摘の十四条の一項の方ですが、次のはずれかに該当するときは労働大臣は許可を取り消すことができると規定してあるその三号に、「九条第一項の規定により付された許可の条件に違反したとき」という規定がありますので、大臣が許可の条件を付することはでき、それに違反したときは十四条によって許可を取り消せるということです。このことはまだお聞きしました。

○山本保君 そのときに、先ほど一社ではなくて数社の場合でもお話をありました。委員の方からは、系列の大きな企業などが十も二十もやつた場合にはとても無理じゃないかという指摘もあつたと思つてお聞きします。

たと思うんですが、その辺はいかがでござりますか。

○政府委員(渡邊信君) 先ほど御答弁いたしましたが、複数であっても特定の複数ということであり、これはまたお聞きしたいと思います。

資本系列、人材系列があるようなところでは、共同で下請のそういう企業を設立するというふうなこともありますから、そのところは十分な訓練を行い、そういった一定の能力を備えた方が初めて派遣の対象となつて派遣先で活躍できると、こういうふうに考えますと、今回の派遣の拡大によって、必ずしもそういった人の賃金が一般の労働者に比べて非常に低廉なものになるということは一般的には想定できないのではないかと現在は見ております。

○山本保君 つまり、注意をしたり勧告をしたりと、そういうことをしながらということですね。

それから、あと一つだけお聞きします。これも一般論でお聞きしますけれども、きょう午前中にもお話をあつたんですけど、個別に労働者と事業主が契約をするのと比べれば、間に入れば、そこだけ切らえますと当然給料というのは下がるんじやないか、こちらに入った分だけ賃金は下がるんじゃないか、こういうふうにとらえるのが普通じゃないかと思つてます。しかし、先ほどはそうだけ切れば、第三者にお金が行けば労働者の給料は当然下がる、こう思うわけです。しかし、先ほどはそうではないというのはどういうふうに御説明されるんですか。

○政府委員(渡邊信君) 今般、派遣の対象業務が拡大をされるわけありますけれども、この拡大されたいいろんな仕事の中で、派遣になじむものと

くという際には、恐らく派遣業者間の競争というふうになるでしょうから、やはり質の高い派遣労働者を抱えていようとこれが結果的には伸びていく、そういう点においてもおのずと一定の業者が育成されていく、派遣労働者が育成されていくのではないかというふうに見ております。

ただ、この教育訓練のあり方等につきましては、さらに運用においていろいろと規定をすることがあります。

○山本保君 もう一つ、突然ですが、例えば専門学校などを持っている学校法人がこういう派遣業をやるということはできるんでしょうか。いかがですか、ちょっと急いで申しわけありませんけれども。

○政府委員(渡邊信君) 法律に定めます許可の基準に該当する、あるいは欠格事由に該当しないと認められる場合は、当然派遣事業を行つことができます。

○山本保君 次回のときに私もそういう団体の会社の方に来ていただいてお聞きしようと思っておりますが、派遣業ということと紹介業ということとそれから能力開発ということ、この三つがどちらではないよううな体制といふんですか、そういう考

えますと、まだちょっと法律自体がうまく整合性がとれていないんじゃないかなという気もします。そういう体制をつくっていくというのが一つ大事かなという気がいたします。

時間が参りましたので終わります。ありがとうございました。

○市田忠義君 日本共産党的市田です。

今度の職安法と派遣法の改正、私たちの立場からいえば改悪と呼んだ方が正確ですが、この二つの法案の審議に当たって、まず派遣労働者の側から見て今度の法案がどういう問題点を含んでいるのか、そういう角度から幾つかの問題についてお聞きしたいと思います。

第一は、派遣労働者の置かれている実態と派遣労働の仕組み自身が持っている問題点について若干のことをお聞きたい、そう思います。

まず、派遣労働者の賃金、これはどのように決まりますか。

○政府委員(渡邊信君) 派遣労働者の賃金は、使用者であります派遣元事業主と派遣労働者との間で決定をされることになります。

○市田忠義君 今おっしゃるとおり、派遣労働者の賃金というのは、派遣元と派遣労働者との協議によって決まるということですが、派遣労働者の賃金というのは、派遣元が派遣先から受け取る派遣料金、これを上回ることはないとおもいます。要するに、派遣元と派遣先との間の契約に基づく派遣料金以下になると、「これはある意味では当然だと思うんですが、そういうふうに理解していくで

○政府委員(渡邊信君) 派遣事業も営利事業として行われるものでありますから、一般的に言えば賃金が派遣料金を上回るということはないと思ひます。

○市田忠義君 じゃ、もう少し具体的にお聞きしたいと思うんですが、派遣料金と派遣賃金との関係についてどういうふうになつてあるか御説明いただけますか。

○政府委員(渡邊信君) その関係と申しますのを派遺料金と実際に払われた賃金とというふうに見てみると、これは昨年東京都が実施した調査があるんですけれども、これで拾つてみますと、業務ごとの平均的な派遣料金と賃金の額でございますけれども、一時間当たりの平均料金及び平均賃金ですが、例えば事務用機器操作では料金が一千九百七十七円で賃金が一千四百九十四円、ファイリングでは料金が一千九百九十九円で賃金は一千四百九十一円、こういうふうなぐあいになつてゐるようになります。

○市田忠義君 今お答えいただいたように、結局派遣賃金というのは派遣料金がどうなるかによつて規定されざるを得ないといふふうに思つてます。今御紹介あった以外で少し、これは東京都の労働経済局の調査ですが、今、渡邊さん、事務用機器操作の状況とファイリングの紹介がありまし

たが、例えばソフトウエアの開発、これでいきますが、一方、派遣元事業主から見ますと、派遣

円、実際の派遣労働者の時間給は二千百九十五千四百二十一円、派遣労働者の時間給が千六百五十八円、こういうふうに派遣労働者の賃金といふのは派遣料金の枠内に大体おさめられる、すなはち派遣料金によって派遣賃金というのは規定をされるということはもう明らかだといふふうに思うんです。

それでお聞きしたいのですが、派遣料金というのはどういう形で決まつてきますか。

○政府委員(渡邊信君) これは派遣先と派遣元との交渉になるわけであります、その際にはやはりどの程度の経費が派遣元の方においてかかるのかというふうなことは当然考慮の要素になつてゐると思います。

○市田忠義君 派遣料金の決定というものは派遣元と派遣先との交渉による、すなはち料金決定が自由競争にゆだねられる、それに規定されて賃金も決まる、これまた派遣労働者の賃金がそういう自由競争にゆだねられることに結局なる。いわばそういう派遣労働の仕組み自身が構造的に派遣賃金の切り下げる危機に常に直面させられるを得ない、仕組み自身がそうなつてゐるといふふうに思ひます。

そういう派遣労働者の賃金が競争にさらされる、果してしない賃金引き下げ、そういう交渉に労働者を引きずり込むことになる。本来、使用者に

あるん

です。

それが可能になる。私は、労働者派遣というそ

う制度自身が本質的にそうしたものを持んでい

るんじゃないかな。

それについていかがですか。

○政府委員(渡邊信君) 今御議論ありますが、派

決められておるということはそのとおりだと思いますが、一方、派遣元事業主から見ますと、派遣労働者に対してもいろいろな福利厚生ですとか、あるいは先ほどからもお話をありました教育訓練、いろいろなことをしているわけでありますし、また派遣先の確保というふうなことは派遣元事業主がその努力において行つてゐるわけでありますから、もちろん経費もかかると同時に、派遣労働者から見ましても、その派遣元に登録をしておけば好きなときに自分の能力を発揮して働く、そういうメリットがあるからこそ派遣労働者の方

も派遣という就業形態を選んでいるんではないかと思うんです。

また、仮にそういう形態は嫌だということであれば、これはいろんな働き方というものを、選択かというふうなことは当然考慮の要素になつてゐると思います。

○市田忠義君 派遣料金の決定というものは派遣元と派遣先との交渉による、すなはち料金決定が自由競争にゆだねられる、それに規定されて賃金も決まる、これまた派遣労働者の賃金がそういう自由競争にゆだねられることに結局なる。いわばそ

ういう派遣労働の仕組み自身が構造的に派遣賃金の切り下げる危機に常に直面させられるを得ない、仕組み自身がそうなつてゐるといふふうに思ひます。

そういう派遣労働者の賃金が競争にさらされると、運んだだから問題はないと言わんばかりの答弁。しかも、派遣元が福利厚生のために大変頑張ると。しかし、雇用保険にも入っていない、社会保障にも入っていないというのがいっぱい現実にあることをあなた自身が御存じでしょう。にもかかわらず、いや、まだ聞いていないです。これ

から。

具体的に、じゃ次、特許庁に聞きます。

特許庁は、去年の十月三十日に、支え負担行為等の業務に当たる人八八人を応募させていただきたいが、件名と数量です。

○政府委員(伊佐山建志君) 書類の発送先別仕分け等の業務に当たる人八八人を応募させていただきます。

○市田忠義君 入札件名とか数量、どういうものだったか、もう少し具体的に言つていただけますか。

○市田忠義君 入札件名とか数量、どういうものだったか、もう少し具体的に言つていただけますか。

○市田忠義君 派遣労働者の実態が極めてすばらしいかのようなお話で、そこを自由に選択できる、選んだだから問題はないと言わんばかりの答弁。しかも、派遣元が福利厚生のために大変頑張ると。しかし、雇用保険にも入っていない、社会保険にも入っていないというのがいっぱい現実にあることをあなた自身が御存じでしょう。にもかかわらず、いや、まだ聞いていないです。これ

出されましたですか。

○政府委員(伊佐山建志君) 御指摘のとおり、私どもいろいろなたぐいの業務をこなしておりますが、そのうち特許関連資料発送業務という業務がございまして、具体的には発送先別の仕分けでありますとか郵便あるいははがきの件数の確認といったようなことでございますが、こういうものにつきまして派遣労働者の活用ということを図らせていただいております。

その選定に当たりましては、公平性、透明性といただいておりまして、最近ではインターネットによりまして情報提供するということについて私ども一般化させておりますので、そういう手段によってこの入札をさせていただいたところでございます。

○市田忠義君 入札件名とか数量、どういうものだったか、もう少し具体的に言つていただけますか。

○市田忠義君 入札件名とか数量、どういうものだったか、もう少し具体的に言つていただけますか。

○市田忠義君 要するに、労働者派遣八名、うち主任派遣員二名、一般派遣員六名、案件の仕様等というところで、今御説明あったように、入札説明書及び仕様書によると。そういうインターネットに公告が出されたわけですが、具体的には入札方法、どういう内容ですか。

○政府委員(伊佐山建志君) 入札方法といいますのは、入札の公告を出したときには、こういう業務のことを行なう人は入札してくださいといふ形で私どもの府内の通常の入札手続に掲示するとともに、インターネットに掲示したということでございます。

○市田忠義君 要するに、入札方法といふのは、そういう労働者派遣八名、一人一時間当たり派遣料金幾らかということで公告を出されたわけです。それで応札があつて、その中で落札になつた

担当官、総務部会計課長の名前で一般競争入札の

のは幾らかとか、そういう細かいことまでちょっとおしゃっていただけますか。

○政府委員(伊佐山建志君) 幾らというのは、これは競争入札でございますので、自由に御提示していただいて、その中で価格の安いところを選ばせていただいだということでございます。

○市田忠義君 一番高かったのは幾らでこの会社で、落札したのはどこの会社で幾らか、どれぐらい差があつたかということについても説明してください。

○政府委員(伊佐山建志君) 最高額のオファーがありましたのは時間当たり一千七百五十円、最低額が千三百九十五円で、一千三百九十五円をオファーされましたセンチュリースタッフ、これが落札されたというところでございます。

○市田忠義君 結局、特許庁がそういう公告をいたしましたのは時間当たり一千七百五十円で、これが落札されました。

○市田忠義君 結局、特許庁がそういう公告をいたしましたのは時間当たり一千七百五十円で、これが落札されました。

○市田忠義君 結局、特許庁がそういう公告をいたしましたのは時間当たり一千七百五十円で、これが落札されました。

○市田忠義君 結局、特許庁がそういう公告をいたしましたのは時間当たり一千七百五十円で、これが落札されました。

○市田忠義君 結局、特許庁がそういう公告をいたしましたのは時間当たり一千七百五十円で、これが落札されました。

○市田忠義君 結局、特許庁がそういう公告をいたしましたのは時間当たり一千七百五十円で、これが落札されました。

○市田忠義君 私は、派遣元と派遣先の契約料金というものは、当然營利会社でありますから派遣労働者の賃金を上回っていないと業としては成り立たないわけでありますから、払う賃金が受けた契約金額よりも低いのは、当たり前といえばわかると思います。これから発明協会。今説明があつたように、最高額は二千七百五十円で、一番安かったのが千三百九十円、時間当たり。この千三百九十五円が落札したと。これは間違いないですね。

○政府委員(伊佐山建志君) そのとおりでございます。

○市田忠義君 大臣、今のお話をお聞きになつたと思うんですけども、私がこれがすべてではないとしても、こういう形で派遣料金が決められていくと。いわば派遣労働者は物扱いですよね。インターネットで公告を出して、一番安いのに落札する。本当にひどい。いや、自分で派遣労働を選んだんだからこちやこちや言うな、むしろメリットもあるんだと、そんな話は私は通用しないと思うんです。

○市田忠義君 大臣、今のお話をお聞きになつたただ同時に、派遣労働者にとってどここの派遣会社が一番自分たちにとっていいという競争原理が実は働く者の派遣労働者の賃金にしわ寄せが来て、本来、常用雇用、正規雇用であるなどない、有給休暇もほとんどとれない。私、社会保障の点でも極めて不利な立場に置かれている問題について幾つかお聞きしたいと思うんですけど、それはそういう事態も起こり得ると思いま

○市田忠義君 私は、派遣労働者といふのはもう想定にならない。そういう働き方は全く考慮の対象にもされていないと。一般的には適用の除外にはならないと、いう労働者が入札する。
私は、労働者派遣制度を残したもののが、労使自治にゆだねていては今の資本主義社会の中で労働者が弱い立場に立たされると。そういう契約自由の原則は認めるけれども、その修正を國らながら労働者を保護できないところが果たして可能なのか、これ大臣に聞きたいと思うんです。

それから、私は、特許庁を今挙げたけれども、政府全体でも恐らくきっとこういうことをやられていると思うんです。政府同士でこういうことがやられているとなれば、私は、重大だと思います。この問題について、こういう労働者派遣制度といふ仕組みそのものがこうした賃金の引き下げ競争、こういう事態を招かざるを得ない。防止できることならどうやって防止するか、大臣の御所見を伺いたい。

○国務大臣(甘利明君) 派遣元と派遣先の契約料金というものは、当然營利会社でありますから派遣労働者の賃金を上回っていないと業としては成り立たないわけではありませんから、払う賃金が受けた契約金額よりも低いのは、当たり前といえばわかると思います。

私は、派遣労働者といふのは、権利の主張がある意味では特別に困難な、雇用契約を結ぶ相手と実際の使用者が異なるわけですから、それにふさわしい保護をむしろ強めるべきなのに、一般的の労働者よりも保護を弱めることしか規定されていな

き下げ競争と同じことを、「これを同じ政府内でやられている。特許庁がそういう公告を出して、それが労働者派遣制度を残したもののが、労使自治にゆだねていては今の資本主義社会の中で労働者が弱い立場に立たされると。そういう労働者といふのはもう想定にならないと。一般的には適用の除外にはならないと、いう意味では特別に困難な、雇用契約を結ぶ相手と実際の使用者が異なるわけですから、それにふさわしい保護をむしろ強めるべきなのに、一般的の労働者よりも保護を弱めることしか規定されていな

○市田忠義君 私は、派遣元と派遣先の契約料金というものは、当然營利会社でありますから派遣労働者の賃金を上回っていないと業としては成り立たないわけではありませんから、払う賃金が受けた契約金額よりも低いのは、当たり前といえばわかると思います。これから発明協会。今説明があつたように、最高額は二千七百五十円で、一番安かったのが千三百九十円、時間当たり。この千三百九十五円が落札したと。これは間違いないですね。

○政府委員(伊佐山建志君) そのとおりでございます。

○市田忠義君 大臣、今のお話をお聞きになつたと思うんですけども、私がこれがすべてではないとしても、こういう形で派遣料金が決められていくと。いわば派遣労働者は物扱いですよね。インターネットで公告を出して、一番安いのに落札する。本当にひどい。いや、自分で派遣労働を選んだんだからこちやこちや言うな、むしろメリットもあるんだと、そんな話は私は通用しないと思うんです。

○市田忠義君 大臣、今のお話をお聞きになつたただ同時に、派遣労働者にとってどここの派遣会社が一番自分たちにとっていいという競争原理も当然働くわけでありますから、先生がお考へのようないく理にはいかないところは私ども認めざるを得ませんけれども、合法的とはいえるけれども条件を切り下げる大変な状況に置かれている。

私は、派遣労働者といふのは、権利の主張がある意味では特別に困難な、雇用契約を結ぶ相手と実際の使用者が異なるわけですから、それにふさわしい保護をむしろ強めるべきなのに、一般的の労働者よりも保護を弱めることしか規定されていな

私聞きたいんですけど、五月十三日に質問したときに、個々のケースに即して判断するということをおっしゃいましたが、先ほど挙げたような制度の加入の義務はどこが負うんですか。雇用保険とかその他の一連のものは、派遣労働者についてはその制度加入の義務はどこが負うんですか。

○政府委員(渡邊信君) すべて派遣元事業主であります。

○市田忠義君 ジャ、労働省は何をやるんですか。派遣元が責任を負うと。

前の答弁のときに、個々のケースに即して具体的に判断すると、その判断するのはだれかと。常用労働者とみなされるか、常時使用の労働者とみなされなかどうか、それは個々のケースに応じて判断だけ差別しているわけじゃない、派遣労働者であるか一般的の労働者にかかわりなく、常時使用されている労働者かどうかというのが基準になるんだと。常時使用されているかどうかは、それはケース・バイ・ケースと。

ある大手派遣会社の登録型派遣労働者の働き方で典型的なのはというか平均をとれば、一年間大体八ヶ月働いている。八ヶ月という働き方は、八ヶ月働いて残りの四ヶ月待機しているということじゃなくて、三ヶ月働いて二ヶ月待機していく、また三ヶ月働いて二ヶ月待機して云々というふうに言つたときに、これはどうなるか。それは、それだけを紹介されても具体的に当たつてみないとそれが適用対象となるかどうかわからぬといふことでした。したがって、そのケースに即して具体的に判断するという場合に、当然判断するのには労働省ですね。

○政府委員(渡邊信君) 今、安全衛生法についておっしゃったが、先ほどおっしゃった雇用保険あるいは育児・介護休業法等の適用については、これは一定の要件を満たす場合には強制適用でありますから、そういう要件を満たして

適用しているかどうか、その辺の監督指導を行っている労働省でございます。私は、そういうことを調べて是正させる責任が労働省にあると思いますが、いかがですか。

○市田忠義君 具体的にそういう監督指導をやっていますか。どんな実態になってますか。

○政府委員(渡邊信君) ちょっととすぐ手元にはあります。

○市田忠義君 ジャ、労働省は何をやるんですか。派遣元が責任を負うと。

前の答弁のときに、個々のケースに即して具体的に判断すると、その判断するのはだれかと。常用労働者とみなされるか、常時使用の労働者とみなされなかどうか、それは個々のケースに応じて判断だけ差別しているわけじゃない、派遣労働者であるか一般的の労働者にかかわりなく、常時使用されている労働者かどうかというのが基準になるんだと。常時使用されているかどうかは、それはケース・バイ・ケースと。

ある大手派遣会社の登録型派遣労働者の働き方で典型的なのはというか平均をとれば、一年間大体八ヶ月働いている。八ヶ月という働き方は、八ヶ月働いて残りの四ヶ月待機しているということじゃなくて、三ヶ月働いて二ヶ月待機していく、また三ヶ月働いて二ヶ月待機して云々というようになります。

○市田忠義君 実は、きのう私のところにこういふ電話がかかってきました。愛知県に住んでおられる青年からの電話でしたが、自動車関連の製造メーカーに派遣されて二年という人なんです。これまで、そういう中で社会・労働保険等の適用についてもこれについて指導しているという形を従来からとつてきております。

○市田忠義君 実は、きのう私のところにこういふ電話がかかってきました。愛知県に住んでおらぬおっしゃるけれども、七十万を超えるような登録型の派遣労働者がどんな状態に置かれているか、その辺はどうされるおつもりなのか。

こういう登録型派遣労働というのを認めた以上

入ることが義務づけられているわけですけれども、そういうことを調べて是正させる責任が労働省にあると思いますが、いかがですか。

○政府委員(渡邊信君) ちょっととすぐ手元にはあります。

○市田忠義君 具体的にそういう監督指導をやっていますか。どんな実態になっていますか。

○政府委員(渡邊信君) ちょっととすぐ手元にはあります。

○市田忠義君 それは、労働者から申告があるという場合に労働省がいわば出動するのか、申告がないかたら知らぬよ、見て見ぬふりとということになつているのか、それはどうなんですか。

○政府委員(渡邊信君) 派遣労働の監督指導は、全国の公共職業安定所において行っております。今般改正規定の中新たに派遣労働者の相談等に応じる責務を安定所におきまして、定期の事業場に対する監督、あるいは労働者からの申し出による監督指導、こういったものを行つてあるところでありまして、そういいた中で社会・労働保険等の適用につけてもこれについて指導しているという形を従来からとつてきております。

○市田忠義君 実は、きのう私のところにこういふ電話がかかってきました。愛知県に住んでおらぬおっしゃるけれども、七十万を超えるような登録型の派遣労働者がどんな状態に置かれているか、その辺はどうされるおつもりなのか。

こういう登録型派遣労働というのを認めた以上

法律上も安定所が相談、苦情を受けるという体制をとくことにいたしましたし、法律違反ということになれば労働大臣への申告制度ということも今まで新設をしておるわけあります。

そういう労働側からの申し出のみならず、先ほどから申しておりますように、定期に安定所職員による監督というものを行つておるわけあります。そして、特にこれは制度の立ち上がりのときには大変必要なことであると思ひますから、そういう定期の監督等々を行つておるわけあります。

行政の側からこれを取り締まるということはなかなか難しいかと思いますが、今おっしゃいましたように、そういった事実が明らかになったというふうなときには当然指導させますし、先ほど申しました定期の監督等々を行つておるわけありますから、そういうときにそういうことが明らかになるというときには当然是正指導するわけでございます。

○市田忠義君 当然入る資格がある、常用労働者と同じだ、にもかかわらず入っていない。これはやっぱり調べてきちんと是正させるというのは労働省に責任があると思うんです。登録型の場合、これは公式の統計でも七十万人、なかなか大事業主でも状況をつかむのは難しいと思うんですが、個別に実態をつかんで是正させるというのが前の安衛法のときの答弁でした。安衛法は所轄でないとおっしゃいましたが、労働省にかかる問題については当然個別に是正させる責任が労働省にある、そういうふうに確認をしていいですね。

なつかなかたくさんあって大変だと。大変だといふことは、そういうひどい状況があつても申告がない限りはほつておかざるを得ないんだというふうに言つたときに、これはどうなるか。それは、それだけを紹介されても具体的に当たつてみないとそれが適用対象となるかどうかわからぬといふことでした。したがつて、そのケースに即して具体的に判断するという場合に、当然判断するのには労働省ですね。

○政府委員(渡邊信君) 今、安全衛生法についておっしゃったが、先ほどおっしゃった雇用保険あるいは育児・介護休業法等の適用については、これは一定の要件を満たす場合には強制適用でありますから、そういう要件を満たして

○政府委員(渡邊信君) 私は、一方では登録型を認めて、権利についてはいいかげんというのでは許されないと思うんです。やっぱり当然適用すべき人を発見する義務が労働省にある、そういう立場で、ただ待つんじやなくて、積極的な実態の把握とは是正のために。それでなかつたら労働省の役割がないんじゃないですか。

○市田忠義君 私は、一方では登録型を認めて、権利についてはいいかげんというのでは許されないと思うんです。やっぱり当然適用すべき人を発見する義務が労働省にある、そういう立場で、ただ待つんじやなくて、積極的な実態の把握とは是正のために。それでなかつたら労働省の役割がないんじゃないですか。

多くの法律家団体やその他いろいろな提言が出て来ています。例えば、一つの企業での長期の継続雇用を前提にしている労働法、社会保障法の各種制度、先ほど私が挙げたようなさまざまなもの制度、社会保険などか雇用保険だとか年次有給休暇とか育休とか勤怠制度、退職金制度、これらについては登録型についても適用するようにする、あるいは適用上不利にならないような制度改正をする必要があるのではないかということがいろいろな法律家の団体、弁護士さんの団体からも出されています。

その一つの提言として、例えば労働弁護団が、「雇用保険法の短期雇用特例被保険者制度に準じた制度を設け、雇用期間の予定が四ヶ月以上未満である者の加入を義務付けて雇用保険制度の対象とし、雇用期間が六ヶ月経過した以降は保険給付を受けられることとし、雇用期間が一年を経過したときには自動的に一般被保険者に切り替える扱いをする」、こういう提案をしておられました。

これは事前に大臣にもこういう提言についてどういうふうにとらえられるかということについて

きょう聞くということを言っておりましたが、大臣のこういう提言についての感想、意見で結構ですかぜひお聞かせいただきたい。

○国務大臣(甘利明君) たしかこの前の機会にも若干お答えしたかと思いますが、現行の枠組みでやれることをまずきちっとやつていくということが第一にやるべきことであります、それ以外の今の仕組みの中におさまらないところについてどうするかという議論を先般させていただいたわけあります。

衆議院におきましても、派遣労働者等に係る社会・労働保険のあり方について今後検討することという附帯決議をいただいているわけであります。まだどういう方向性が出せるのか正直言っていろんな方面から検討しなければならないと思っておりますけれども、いろいろ関係各方面的御意見、アドバイスをいただいて、参考にしながら検討をしていくというのが今の状況でございます。

○市田忠義君 全面的には否定されなかつたので、今の制度の枠組みで可能なことをきちんとやると。

しかし、派遣労働、とりわけ登録型派遣というのは今の枠組みではおさまらない、いわば法律をつくったときには念頭になかった、想定していない、そういう雇用労働の形態であるわけですから、そういうのを認める以上、そういう人々がそういうもとの念頭になかったときにつくった法律の適用の外に置かれるはある意味では当たり前なので、それを保護するための特別の措置をぜひ私は前回に検討いただきたい。それもしないで原則自由化なんというやり方を通そうというのは論外だということを申し上げて、もう時間がないので、あと別の問題を少し聞きたいと思います。

そこでお聞きしたいのは、派遣の期間制限の問題についてです。

政府案の派遣労働の自由化によって、常用雇用

との代替が一層進むのではないか、そういう不安の声が各党のいろんな質問からも出されていましたし、私たちもそういう意見をぶつけました。そういう不安に対し、政府や衆議院の修正では派遣期間を一年としたことによって対応すると。確かに修正で一定の措置はとられたけれども、派遣労働者から見た場合にこれがどうなるか。派遣労働者の側から見てこの措置で果たして十分か。

これも私どものところに現に派遣で働いている人から、今年を超えて働いているけれども、この法律によって職を失うのではないかと不安の声が幾つか寄せられているんです。常用代替を防ぐんだということで一年ということを決められた。

しかし、現にいわば法に違反してですけれども一年を超えて働いている。この法律によって職を失うのではないか、こういう不安に政府はどうこうたえますか。これは私どもも不安だと思うのですが、いかがですか。

○政府委員(渡邊信君) 現在は専門的業務等二十六業務について派遣が認められているわけでありますが、この二十六業務については一年という限定期はございませんので、更新をいつまでに認めるかといった運用上の話はもちろんござりますけれども、一年を超えて働いていて、その後今回の改正によって、そのことによって直ちに現在認められている派遣労働者の雇用に直接的な影響があるとは見てないわけあります。

○市田忠義君 私は政府の新しい案について聞いてるんです。業務拡大するわけですから。それで私は派遣の禁止だけでは足りないとと思うんで、私は新たに雇うときだけに限って、しかも努力義務にとどまっているのですから、これでは派遣

○委員以外の議員(吉川春子君) 私どもの案はそういう問題は生じません。

まず、私たちの案では、継続して一年を超えた場合には派遣先との間で期間の定めのない契約が締結されたものとみなすことにしております。これが、継続して一年を超えて派遣することを禁じていること、したがって一年を超す派遣は既に違法状態にあること、違法に対して制裁措置として民事の責任を負わせることが営業の自由を侵害することにはならないと考えられる、さらに派遣先は違法状態を回避することはできたのであるということ、以上の点から法律上何ら問題はないと考えています。

そして、現段階で社会的コンセンサスが得られないという政府のお考えですけれども、これは社会的というか企業とのコンセンサスは得られますが、この二十六業務については、その後各方面からいろいろ御意見をいただきまして、私もとしてはぎりぎりの踏み込んだ限界と思っておりますが、指導、助言、そしてこれに従わない場合は勧告、さらに企業名の公表、これは相当な企業にとっては一流企業であればあるほどイメージダウンになるわけですから、従来の単なる努力義務よりはかなり効力を發揮するのではないかと思っております。

○市田忠義君 大臣は参議院の本会議でも、これ

は民主党の今泉議員の質問への答弁だったと思うのですが、今と同じようにこうおっしゃっているのです。事業主の営業、採用の自由の観點から疑問がある、その期間を超えて採用した場合、雇い入れた場合、現段階では社会的コンセンサスが得られない、そのような制度をとることについては適当でないと考えております。これ会議録に載っている答弁です。

そこで私は、共産党の提案者である吉川議員に

お聞きたいんですが、共産党案は一年以上の派遣については期間の定めのない雇用とみなすといふことになっていますが、政府の言うような問題は生じないのか、その問題についてはどうですか。

それで、一年以上の派遣については期間の定めのない雇用とみなす、そういう措置をとりなさい、私どもの対策でもそのことを明記したものを持提起していますが、そういう措置をとらない限り

になりますね、今度の法律では。これはいかがですか。

○政府委員(渡邊信君) お尋ねのようなケースがいわゆる専ら派遣であれば、それはそもそも禁止されるわけであります。仮にそういったことじゃなくて派遣の活動というものを広くやるんだということであれば、当然法律の制限が適用になります。

○市田忠義君 当然法律上そういう場合でも派遣期間の制限というのは適用されると。ならぬればおかしいと思うんですね。しかし、そうなりますと、事は逆にまた重大だと思うんです。

事実上、子会社の派遣会社に転籍させられたもとの会社で働くかされている人というのは、一年たつたら解雇されることになる。すなわち、派遣会社への転籍といふのは一年後の解雇を言い渡すということと同じことになりませんか。どうですか。

○政府委員(渡邊信君) 転籍ということが従来の企業から別の企業へ移る、もとの企業とは雇用関係を切るということです。これは実質的には解雇でありますから、労働者が同意していい以上は解雇の制限に関する一般的な法理に従うわけであります。

○市田忠義君 私が聞いているのはそういうことじゃないんですよ。

ある企業が自分の系列派遣会社に丸ごと転籍をさせて、それを派遣労働者として雇う。その場合でも派遣期間の制限というのは当然適用される、これは一般的に適用されるところです。それと同様に同じことじゃないか、こういうことが生じるじゃないか。これはいかがですか。

○政府委員(渡邊信君) 一般には転籍と申しますのは従前の企業との雇用関係を切るということですから、これは実質解雇であります。したがって、そういうところに労働者が移るかどうかについては、労働者本人の同意がなければ移れないということになります。

だから生活するんだということであれば、それが常用労働であるか登録型になるのか、常用労働でありますけれども、これについてこれだけでは不十分ではないか。最近は、電話だとかインターネットによる求人情報の利用が普及してきている

常規であります。したがって、求人情報の適切な利用関係が常用的に生じていてありますから、一年後に解雇されるということはないのではなかというふうに思います。それは専ら個々のケースによると思いますし、先ほど申しましたように、それが専ら派遣ということであれば当然のこと自体が禁止をされるということになると思います。

○市田忠義君 時間が来ましたので、また引き続きお尋ねですが、やはりこういう矛盾の解決というのは、我が党の提案にもあるように、もとの会社に労働契約がある、そういうみなし措置を講じる以外にこの問題の解決方法はないということを申し上げて、これは引き続き追及するということです。時間が来ましたので終わります。

○大脇雅子君 現行の労働者派遣法のもとで、労働者派遣契約の内容に違反する行為であります。これがいつものようにいつどのように把握しておられるのでしょうか。今まで違反があった場合の取り扱いや、さらにこれに対する指導監督というものをどのように行ってこられたでしょうか。これまでの派遣法の実施状況について、まずお尋ねしたいと思います。

○政府委員(渡邊信君) 派遣先と派遣元とで派遣契約を締結しますときには、その内容として、派遣労働者が就労する場所ですとか勤務の時間あるいは指揮命令権等についても定めることになります。派遣契約の内容に違反するというふうなことが平成九年に労働省の行いました調査によりますと、例えば業務を定めるわけであります。その業務内容に関するものとしては、契約と実際の業務が違っていたというふうなケース、あるいは契約業務のほかに例えばコピーであるとかお茶くみであるとか電話番等の仕事をさせられたというふうなことがあります。

苦情、あるいは労働時間について実際の契約と違っていた、こういったものが比較的多く見られております。

行政としましては、こういった苦情につきましては今般特に安定所でこれを受けるという明文の規定を置きますが、この規定がない従来におきましても、定期監督とかあるいは労働者のそういう苦情を受け付けることによる指導の実施というふうなことで対応しております。

件数ですけれども、例えば定期指導といいましては、平成九年度には、派遣元で一千八百件、派遣先に三百三十件ということで、一千百件くらいの定期の指導を行っております。それから、申し出に基づいて行った指導につきましても、平成九年度は合計で八百件くらい指導を行っております。

○大脇雅子君 労働者派遣契約の内容に違反する派遣労働というものの発生防止及び是正のための方策というものについてはどのようにとられてきたのか、労働大臣にお尋ねします。

○国務大臣(甘利明君) 派遣契約違反につきましては、かねてより法第三十九条及び指針に基づきまして派遣先に派遣契約違反が生じないよう必要な指導に努めているところであります。改正法成立後にはより多様な分野での労働者派遣が行われるわけですから、三十九条の内容を指針において一層具体化する、明確化すること等によりまして派遣先による契約違反の防止にさらに努めていきたいと考えております。

○大脇雅子君 今回の改正によりましてまず民営の職業紹介事業といふものが行われるわけです。そのためには、派遣労働者的人権保護として最も大切なのは、適正な労働条件をいかに確保するかということであるうかと思います。派遣労働者の場合は、派遣権利の侵害ということが起こるというふうに思われます。今回の民営職業紹介の自由化によって、例えば誇大広告だとあるいはおとり広告、そういうふうなものが問題になっているか。これは平成九年に労働省の行いました調査によりますと、

職安法四十一條の規定では、文書の表示等での確な表現を行うというような努力義務が課されておりますけれども、これについてこれだけでは不十分ではないか。最近は、電話だとかインターネ

ットによる求人情報の利用が普及してきています。それを対して実効性ある規制というものが必要だと考えますが、どのようにお考えでしょうか、お尋ねをいたします。

○政府委員(渡邊信君) まず、民間の職業紹介事業者についてですが、これにつきましては従来から求職者に労働条件を明示する義務が課せられております。今般の改正法案におきましては、基本的な労働条件につきましては命令で定める方法によつてこれを行わなければならないこととしておりまして、この命令においては文書によつてこれを明示するということを定める予定でございました。さらに、これにつきましては配慮すべき事項は指針において具体的に定めていきたいと考えております。

また、募集を行う者につきましては、それがいわゆる誇大広告等々にわたらないように、雑誌等に広告を出して募集を行う者等につきましては労働条件を明示する、こういった義務が課せられています。

また、募集を行う者につきましては、それがいわゆる誇大広告等々にわたらないように、雑誌等に広告を出して募集を行う者等につきましては労働条件を明示する、こういった義務が課せられています。

○大脇雅子君 次は、派遣の方についてお尋ねたいんです。

派遣労働者の人権保護として最も大切なのは、適正な労働条件をいかに確保するかということであるうかと思います。派遣労働者の場合は、派遣元の責任は雇用関係、雇用責任ということになります。派遣先の場合は指揮命令における使用責任といふことで、それぞれの次元について責任があると思います。その責任をめぐって、やはり派遣先の労働者との間で平等待遇といいますか均等待遇

す。

○大脇雅子君 そうすると、二つの業務があります。して、その業務の中核部分あるいはその業務の内容の五〇%以上が同一であれば二つの業務は同一だというふうに判断することが合理的だと思うんですが、いかがございましょうか。

○政府委員(渡邊信君) これは、今申しましたように、企業の、その組織の最小の単位、係とか班とか、これは実態はいろいろあるかと思いますが、企業の活動の最小単位において行われる業務が、同一の業務ということになります。そういった点で、その中の業務であれば、例えば隣の席に移動しても同じ業務をやっているというふうに判断するということにしておきます。

○大脇雅子君 そうしますと、最小単位の業務あるいは仕事ということになりますと、例えば一般の会社では部とか課とか係とか班とか、こういうふうにあるわけですが、大体どのあたりで最小単位の仕事を把握するわけでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 企業の形態には実際にはいろんなものがあると思いますから、先ほど係とか班とか申しましたのも一つの例示でございまして、一般に係や班で行われるようなものを基準にしながら企業の最小単位というものを判断しようと考えておりますが、実際には、指揮命令はどうなっているとか就労の場所がどうであるとか、そういうことをいろいろと企業の実態に即してそこの企業の最小活動単位というものを判断していくことにならうかと思います。

○大脇雅子君 そうしますと、一つの係に属する人数が多いという理由で管理の都合上二つに分けるというような場合がありますし、またあるいは派遣労働者を受け入れる直前に便宜的に係を二つに分けたという場合にはどのように判断されるのでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) これは実態によるわけでありますけれども、今おっしゃったようなストレートなケースでありますと、通常は同一の業務というふうに判断されるのではないかと思いま

す。

○大脇雅子君 そうしますと、派遣労働者を受け入れた後に派遣労働者の属する組織を変更して係を二つに分けてしまったというような場合ははどうでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 一つの係が二つに分かれましてその係が実質的に違った業務を行っているんだ、そういう再編成をしたんだということであれば同一の業務と言えない場合もあるでしょ

う。形式的に分けたんだということであれば同一の業務を相変わらず行っているというふうに判断されるのではないかと思われます。

○大脇雅子君 事業所の規模が零細で、例えば三人から五人程度の事業所で、一人一係を構成しているような場合はどのように判断されるでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 実際問題として、スタッフでないようなときに一人で一係を構成するというケースがあるかどうかですが、あるとしたしまして、それが実質的に企業の活動の最小単位だと

いうことであれば、そこにおける仕事がここで言う同一の業務になるのではないかと思います。

○大脇雅子君 それでは、例えば五人から七人程度で構成されるプロジェクトチーム方式をとって

いる場合は、その業務はどのように判断されるのでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 改正案の中で派遣期間一定の制限の例外といたしまして、「事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であつて一定の期間内に完了することが予定されているもの」これは一年の制限の例外として規定されて

いるわけありますが、今おっしゃったようなケースがこの規定に該当するようなプロジェクトチームであればこの制限の例外になりますし、單に名前がプロジェクトチームであっても、実際に名前がプロジェクトチームであっても、実際に運用を受けることになると思います。

○大脇雅子君 例えば、業務を明示する場合にさまざまなものがあるわけですから、例えば事務機器の操作プラスその他いろいろとうようなふうに書かれたような場合は許されるのでどうか、どうでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 従来の二十六業務も今般存続するということにしているわけでありますから、従来の二十六業務にあわせて周辺業務を行うことはこれから派遣形態としてあり得ると思いますし、実際に出されたケースでも、例えば添乗員の仕事のほかに契約をとってくるような仕事もしたいけれどもできないというふうな従来の使い勝手の悪さも指摘をされていたわけでありますから、今回はそういう不満はなくなるかと思いますけれども、いずれにしましても、そういった場合には一年の方に引っ張られて制約を受けるというふうに運用するということにしておられます。

○大脇雅子君 しかし、主たる業務が専門二十六業務になって付随する形で様々な業務が付加されたりする場合に、それが一年ということになると、派遣労働者に不利益を課すことにはなりませんでしょ

うか。

○政府委員(渡邊信君) そういった御意見もあるかと思いますが、主たる業務かどうかというふうなことは、これは恐らく大変な判断になるのではないかと思います。そういうことで、大変形式的なかもしれませんのが、現場における混乱を防ぐあるいは脱法を防ぐという意味からは、従たる場合であっても一年の方に合わせるということで運用したいと思います。

○大脇雅子君 そういたしますと、もう一度お聞きたいんですけど、現場における混乱を防ぐあるいは脱法を防ぐという意味からは、従たる場合であっても一年の方に合わせるということで運用したいと思います。

○大脇雅子君 そういたしますと、もう一度お聞きたいんですけど、そうした基本的な事務機器操作プラス付随業務という書き方をした場合に、一年ということになるんでしょうか。それと、添乗員プラスその他いろいろと書いて、そういう明示を許すところは大変な混乱を生ずると思うんですが、そこは厳格に業務を特定していないかといけないんですが、その点どうでしようか。

○政府委員(渡邊信君) 現在、二十六業務は政令において具体的に書いているわけであります。この二十六業務とほかの業務を行うというふうな場合につきましては、派遣契約の中で二十六業務については政令の号番号まで引っ張ってこれを明確に契約の中で規定するというふうに指導していると思います。

○大脇雅子君 私がお聞きしたのは、その二十六業務を厳格に書いていただくということはいいんですけど、付随業務の書き方についてお尋ねをしておられるんですけど、いかがでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 契約の中では就労の場所、業務等々を具体的に書くことになっていますので、二十六業務は先ほど申しましたようなことで特定をしていただけで、そのほかの今般拡大される業務につきましても、就労の場所や従事する業務ということとこれを具体的に特定をするようになります。

○政府委員(渡邊信君) 明確に書くように指導したいと思います。

○大脇雅子君 そうしますと、業務に関してその他いろいろとか付随業務というような形の業務の書き方というのは許されないと考えてよろしいです。

○大脇雅子君 そうしますと、業務に関してその他の業務については三年間まで許されているわけですが、専門二十六業務については三年の枠組みを現状を維持するといって、一年の「専門二十六業務以外の業務との間で何か非常に整合性がないように私は理解するわけです。

○大脇雅子君 申しますのは、ネガティブリスト化して、専門二十六業務以外の場合は一年ということで、指導言をして、それを聞かない場合は雇い入れ勧告をして、さらに企業名の公表をなさるわけですが、この専門二十六業務は今三年というふうに認められておりまして、私は三年後もまた雇い入れ勧告をして企業名の公表をするというような形でやはりそのところをきっちりやらなければいけない

ないとと思うんですが、これに対してもどのような方針で臨んでおられるのでしょうか。

○国務大臣(甘利明君) 御指摘のとおり、従来の二十六業務は一年の三回更新の三年ということです、今回対象を広げる業務とは少し違った形になつております。これは、専門性といいますか、特別な雇用管理も含めて、それに配慮したといいますか、そういう点、それから現にこういう形態で雇用されている方がいらっしゃいますのでそこ配慮をしたということなっていますし、何といいますか、専門性を要求する一つのプロジェクトが最長三年くらいということ等も加味されて設定されています。

いずれにしても、この整合性がとれていない、片方は一年で、雇い入れについての要請ができる以内に見直す、この部分だけを見直すのではなくて、どういう不都合があるのかないのかを含めて、全体を見直す中でどうあるべきかをそのときにもう一度考えたいというふうに思っておりま

○大蔵雅子君 そうすると、専門二十六業務について三年後の雇い入れ勧告の制度の導入の可能性というものについては、見直しにおいて見直すということですが、その可能性というか方向性については労働大臣はどうのにお考えでしょうか。

○国務大臣(甘利明君) 三年間、この専門性とそうでないところのスタイルが違う、この方法で行ってみて、その結果どういう指摘があるのか、それを見きわめたい。今から確実にこうであるといふ方向づけはちょっとできないかといふに思っておりますが、その三年の間にどういう事態があるのかあるいは、不都合があるのかないのか、その辺を見きわめて方向性を出したいと思っております。

○鶴保庸介君 自由党の鶴保庸介でございます。

大臣、本当に長い時間御苦労さまです。当委員会で前回参考人を呼びまして、雇用情勢

そのものについて幾つか質問をさせていただきました。その中で、私はどうしても納得できないといたしました。そのなかで、私たちは、なぜか、そのこととの関連で、少々話が迂回するかもしませんが、ぜひ冒頭そのことを伺いしたいんです。

実は、この間の参考人の話の中で主張されたことは、いわゆる失業の負のスパイラルといったようなことが起こりつつあるという認識を参考人の方がおっしゃいました。確かにその危険性はあるのですがあります。ただ、我々与党をしてまた政府が取り組んでおりますのは、いわゆるデフレギヤップ、古典的な経済にのっとって景気の経済の下支えをしながら慎重に雇用そのものを上げていくという手法をやっておるわけあります。

そこで、大臣にちょっとお伺いをしたいんです。雇用の流動化により一時的に失業率が上昇していく、そしてまたいわゆる失業の負のスパイラル、雇用調整が加速して所得が押し下げられて、

そこからまた押し下げ効果が雇用不安を生んで、それからまた生産活動がまたまた下がってしまうというような悪循環、こういう状況に今あるというふうなお考えをお持ちでしようか。お持ちであれば、今回のこの労働者派遣法のそもそも常用雇用を脅かすおそれがあるかもしれないことを今この不景気の中でもやることに対して私は非常に危惧を覚えるわけですが、いかがでしょうか。

○国務大臣(甘利明君) 結論から申すれば、将来展望の打ち出し方、信頼性の確保など思いますが、私は非常に危惧を覚えておりますが、いかがでしょうか。

○鶴保庸介君 おっしゃるとおりだと思います。雇用失業情勢が悪化すると、それによって消費マインドがさらに落ち込んで生産活動が停滞し、さらには失業率を上げていく、そういう何といふことがありますのは世の中にはあると思います。ただ、今はまだ起きたのか、それが起きてはならないでしょ、起こさないようになります。ただ、今起きるのかといいますと、それは起つておるんだと思っています。

これは私がいつも記者会見で非常に慎重な言ひ回しになりますのは、失業率が悪くなるときには、何の展望もない悪くなり方かよくなることに向かって悪くなっていくのか、そこをきらつと見きわめてもらう必要があるわけですね。経済、景気が立ち上がる、経済のシステムがリフォームされて正常に稼働を始める、その立ち上がりしていくつまりよくなつていくときには雇用情勢は一時的に悪くなつてくる、よくなるときには悪くなりますよということをよく申し上げるんですが、そうあるかうかの早く見通しを、確信を持つといふことだと思うんです。先の見通しが全然立たないままに雇用情勢が悪くなつくると、これはスパイラルを引き起こす可能性があります。

今は物すごく大事なところだとと思うのは、景気がようやく下げどまりになってきた。ここでどういう発言をするかというのは相当大臣として非常に難しいのであります。大丈夫ですよ心配しないでくださいということをできるだけ言いたいのですが、景気もなしにそういうことを言うと、認識が甘いとか、のうんきとかいろいろ言われるわけありますし、それじゃ厳しくされ言つていればいいかとしたら、相当大臣があんまり厳しく言うんじや本当に大変だなということでおなじみでありますから、将来展望が見えるようにきちっといろいろ提案をしていく、そしてまたいわゆる失業の負のスパイラルを構築し、そしてその上で、今は厳しいけれどもこれは将来に向けて今ちょうど試練を乗り越えているところですよということになりますから、派遣元、派遣先、労働者、こういった三者の関係をきちんと確立をするとこれがとりわけ大事であるというふうに制度発足当初強く意識をされました。そういうことを背景としまして、派遣先派遣元、労働者、こういった三者の関係であるところから、特に使用者責任というものをきちんと確立をするということがとりわけ大事であるというふうに制度発足当初強く意識をされました。そういうことを背景としまして、派遣元事業主としての使用者責任は不明確になるのではないか、そういう懸念がありましたために運用において現在許可をしておりません。

これは派遣労働という制度が十数年前に初めて我が国においてできまして、派遣労働というの派遣先、派遣元、労働者、こういった三者の関係であるところから、特に使用者責任というものをきちんと確立をするということがとりわけ大事であるというふうに制度発足当初強く意識をされました。そういうことを背景としまして、派遣元事業主としての使用者責任は不明確になるのではないか、そういう懸念がありましたために現行のよな運用になつてているといふうに理解をしております。

○鶴保庸介君 なぜそんなことをお聞きしたかといいますと、これまで認められてきた労働者派遣法といふのは、職安法が禁止してきた労働者派遣の例外として認められてきたのですよね。その問題の解決のために職業紹介と派遣といふのを今まで明確に分けてきたわけです。ところが、大臣も意図されておられると思いますが、このたびの制度については、正社員になるための道

として新しく派遣というかそういうたるものも、いわゆる紹介と派遣との垣根みたいなものもだんだん取つ払っていくというような面、それを積極的に評価しようじゃないかというような面もあるのかかもしれないなどいうふうに思つたんです。

つまり、外国などでは、先ほどどなたかが御紹介されておられましたが、派遣労働者の三〇%以上が派遣先の直用労働者あるいは正社員として雇用されているという状況などもあるというやに聞いております。

その辺、労働者派遣を正規雇用の前段階としてとらえる、本当に積極的にそれを前向きにとらえるという考え方があつてもいいのかなというふうに思つんですが、その辺のところを大臣はいかにお考えでしょか。

○国務大臣(甘利明君) 今鶴保先生の御指摘に關しましては、各方面からもそういうお話をありますし、あるいはもちろん懸念のお話も、いろんなのがありますのであります。結論から言いますと、中央職業安定審議会の方で検討してもらつて方向性を出したいというふうに考えております。

○鶴保麻介君 なかなかお答えにくいんだろうと思ひます。ですが、私はそういうことがあっても打ち出すべきだというふうな気が私はしておるんです。あやふやに、いわゆる玉虫色の解決というのがとく今まで日本の政策の中で多かつたわけです。が、そういうことを懸念して幾つかの細かい問題点を指摘させていただきたい、お聞きさせていたい。例えば、大臣がおっしゃいました派遣労働者の保護といふことに的を絞つてお話をさせていただきたい。労働の幅を広める、労働を選択する幅を広めることがでできると言つんですが、ただそうしますと、派遣労働者についてみたら複数の派遣会社に登録す

るということが可能なはずなんですが、契約によっては派遣元がほかの派遣会社に契約してはだめだよというような特約事項をまず入れたとすれば契約は一応有効になつてしまつわけで、こういうときは労働者の選択の幅が狭まつてしまふんじやないか。

先ほどの市田議員の話でもありませんが、本当に派遣労働者の立場というのはむしろ非常に弱いものがはあるんじゃないかというようところなんですが、その辺の防止策というかそんなものがもしあればお話をいただけたらと思います。

○政府委員(渡邊信君) 今御指摘のケースにつきましては、これは登録する際の条件ですから、なかなか規制するというのは難しいのではないかと思ひますし、実態としましても、登録の場合には二重三重の登録をしている方がかなりおられるようですが、むしろそれについては派遣労働者の方に選択権があるのではないかと思われますし、一般にはそういう特約を結んで派遣労働者がそのため非常に不利になるということはないのですが、恐らく規制する手段はないんだろうな

と。

○鶴保麻介君 そういう答えをわかっておったんですけど、恐らく規制する手段はないんだろうな

と。

ただ、そうなつてきますと、派遣登録をして、そして派遣されるときに、あなたにはこれこれこきつちりしますといふことを政府としてははつきり思つています。ですが、恐らく規制する手段はないんだろうな

うことですから、むしろそれについては派遣労働者の方に選択権があるのではないかと思われますし、一般にはそういう特約を結んで派遣労働者がそのため非常に不利になるということはないのですが、恐らく規制する手段はないんだろうな

うですか、これは衆議院の委員会の中でもかなり詳しくお話をされておられた様子であります。苦情の申立て先としては公共職業安定所というふうになっております。具体的には安定所でどのような対応がなされるのか。また、こうした苦情処理の仕組み。つまり派遣労働者にしてみればどこへトラブルを持っていくのかが知らない人がほとんどであろうと思うんです。その仕組み等について派遣労働者に対してあらかじめ派遣の際に告知したりとか周知徹底したりとかとそういうふうに思つます。が、どうなつてきますと、派遣登録をして、派遣元が行うような、そういうことを指導する派遣元が行うような、そういうふうに考えるんですが、いかがでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 今般、労働者の保護措置、特にプライバシーの保護等々あるいは労働大臣への申告権といいますか、そういうことについて労働者の保護措置を拡充しているわけあります。

そういう点について、派遣労働者がみずから権利をよく知つておる、そして権利を適正に行はせるといふことは極めて重要なことであると思いますので、派遣元が派遣労働者に自己の権利を使つておるといふことは認識できるような周知をする等々についてこれを認識できるよう努めなければならぬという修正も行つたわけがあります。

今おっしゃいましたような余りに短期の派遣契約ということになりますと、実質的に事前面接にこれが当たるというふうなことが多いと思ひます。

私は実は、学生のときにいわゆる登録をいたしました、その経験があるんです。私は派遣労働者だったわけですが、自分が時給幾ら幾らでしているということは、派遣先へ行きますと、自分が時給幾らでしているということは、私は当然わかっているわけです。ただ、派遣元が私は当然わかっているわけです。ただ、派遣元が派遣先から幾ら契約でお金をもらつておるかといふことはわからぬわけです。そうすると、派遣

か。

○政府委員(渡邊信君) これは例えば、行政においてモデル的なものを作成するとか、あるいは協会がございますので協会を通じて派遣元事業主の方に伝わるようにするとか、決してこれが空振りにならないように具体的に考えていいたいというふうに思います。

○鶴保麻介君 ゼひよろしくお願ひをいたしたいと思います。

またちよつとこれも細かい話になつてしまつて恐縮なんですが、派遣先は派遣労働者の事前面接を行わないよう努めなければならぬこととされておられる。しかし例えは、派遣の最長期間は一年だというふうなことが書いてあります。が、最低期間は定められておりません。したがつて、派遣期間を極端に短くすれば事実上事前面接、先ほどなたかおっしゃいましたが、一年間試用期間を持っておいて、それから使いものになるんだつたら正社員にしてやろうというようなことですけれども、一年でなくたつて二日でもいいわけですね。

そういう場合、事前面接と同様の効果を得てしまうことにはならないか。そのような行為が今後生じるおそれがあるかどうか、そしてまたそれが生じた場合に労働省としてはどのような指導を行つていく用意があるのか、その辺をお伺いいたいと思います。

○政府委員(渡邊信君) 従来から行政指導によりまして派遣労働者を派遣先が特定するような行為を行うことは禁止しておりますけれども、今般受けようとする事業主は、派遣契約の締結に際し、事前面接等当該労働者派遣契約に係る派遣労働者を特定することを目的とするような行為はしないよう努めなければならぬという修正も行つたわけあります。

今おっしゃいましたような余りに短期の派遣契約ということになりますと、実質的に事前面接にこれが当たるというふうなことが多いと思ひます。

ので、これはこの条文の脱法行為として指導する必要があるというふうに思います。

○鶴保庸介君 ゼひまたそれも前向きに本当に目を光させていただきたいというふうに思つんです。

ただ、いわゆる事前面接の禁止だというようなことの派遣制度そのものの内容についてでも、わからないにしても派遣労働者に対してもある程度の概略を教えるといいますか、そういうものは必要ななんじやないかなという気が実はしておるんです。

といいますのは、先ほどの私の例で本当に恐縮なんですが、学生のころ、これはどういうことだったのか今になってわかるんですが、登録をいたしました。そうしたら、何年も前の話ですか、登録をした先からネガティブリストのまだ禁止されておる業種のところへ行つたわけです。それは今になって思うといわゆる請負をさせられておったのかなというような感じなんですね。つまり登録はしたけれども、その登録した派遣元から請負の形で行かれておる。ただ、私たちは知りませんから、それが請負なのか派遣なのかというのはわかりませんし、これをしちゃいけないと法律で禁止されておるなんということは派遣労働者はわからないわけですね。こういうことが現実に起つてある。

これは私の個人的な経験で本当に申しわけないんですが、こういう場合、労働者に対して制度そのもの的内容について周知徹底をどの程度できるか、現実の問題もあるでしょうけれども、その邊も含めて労働省はどういうふうにお考えになつておられるか。答えにくいでしょうが、お願いをいたしたいと思います。

○政府委員(渡邊信君) この法の規制については、まず派遣元事業主がこれをきちんと守るといふことが最優先に重要なことであると同時に、派遣先事業主もこれまたこれをきちんと守つていたらということが重要ですから、これら事業主に対して指導を徹底することが重要なことはもちろ

んであります。先ほどから御議論にありますように、やはり実際に働きます派遣労働者が自分の権利、そういったものをしっかりと認識をして働くということもとりわけ大事なことであると思つります。

特に、この法律が適正に執行されるためには、派遣先、派遣元、派遣労働者それぞれがこの法律の規定をよく知った上でその権利行使等を行うと、これは先ほど申し上げたことですが、具体的にこれが徹底されるようには十分考えたいというふうに考えております。

○鶴保庸介君 以上で本当に私の聞きたかったこと、派遣労働者の本当に細かい自分なりの経験を含めての聞きたかったことはもうほとんど終わりました。

したがって、私がきょう本当に言いたいのは、まだまだ問題があり、その問題を派遣労働者の人権というか権利ということに的を絞つただけでも、きょうだけですが、その中でやはり周知していくということ、それから労働省の本当にこれからの不斷的努力が絶対必要だというふうな気が私はしておるんです。

また、そもそもの議論ですが、もしもこの制度そのものに常用雇用に対する脅かし、常用雇用からの、企業の雇用調整を進めてしまうというようなおそれがあるならば、それは先ほど言いました失業のデフレスパイアル、失業の負のスペイアルの状態にもしあるとするならば、それは今この時期にすることは非常に危険なのではないかというような気もしておるわけです。

そこで最後に、大臣、労働省として、今言ったようなことは決意とそれからもう思いであろうと思うんです。私は力強い大臣のお言葉を聞いてきょうは質問をおきたいと思いますので、ぜひ最後に労働省として本当に努力をしていくということとの対応のお気持ちをお伺いして、質問を終わりたいと思います。

○国務大臣(甘利明君) 今回、二法案の改正をお願いしているわけですが、この改正が日本の今後の活力に資するように、そして働く者にとっていろいろな働く選択肢を提供する、それによって出てくるマイナス面は最大限カバーをし

て、そのマイナス面が出づにプラス面がより多く出ていくような、そういう法改正をしたいと思つておりますし、となると信じております。現下の雇用失業情勢、経済情勢、非常に厳しいです、景気もまだまだ予断を許しませんけれども、雇用と産業の競争力の両立に向かって政府を挙げて取り組んでいく決意であります。

○鶴保庸介君 終わります。

○委員長(吉岡吉典君) 四案に対する本日の質疑はこの程度にとどめ、これにて散会いたします。

午後二時二十四分散会