

第四百十五回国会

参議院労働・社会政策委員会会議録第十二号

平成十一年六月八日(火曜日)  
午前十時二分開会

委員の異動

六月二日  
上杉 光弘君  
山崎 力君  
補欠選任  
鹿熊 安正君  
高橋紀世子君

六月三日  
大島 慶久君  
高橋紀世子君  
補欠選任  
片山虎之助君  
山崎 力君

六月四日  
片山虎之助君  
補欠選任  
大島 慶久君

六月七日  
鹿熊 安正君  
補欠選任  
上杉 光弘君

六月八日  
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  
理事 田浦 直君  
漢手 顯正君  
川橋 幸子君  
笹野 貞子君  
山崎 力君

委員

大島 慶久君  
齊藤 滋宣君  
鈴木 政二君  
中島 眞人君

国務大臣  
労働大臣 甘利 明君

政府委員  
厚生省保険局長 羽毛田信吾君  
厚生省年金局長 矢野 朝永君  
労働大臣官房長 野寺 康幸君  
労働大臣官房政策調査部長 坂本 哲也君  
労働省労働基準局長 伊藤 庄平君  
労働省女性局長 藤井 龍子君  
労働省職業安定局長 渡邊 信君

事務局側  
常任委員会専門員 山岸 完治君

本日の会議に付した案件  
○理事補欠選任の件

○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(第百四十三回国会内閣提出、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(第百四十三回国会内閣提出、第百四十五回国会衆議院送付)

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。

理事の補欠選任についてお諮りいたします。委員の異動に伴い現在理事が一名欠員となっておりますので、その補欠選任を行いたいと存じます。

理事の選任につきましては、先例により、委員長の指名に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

○委員長(吉岡吉典君) 御異議ないと認めます。それでは、理事に山崎力君を指名いたします。

○委員長(吉岡吉典君) 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案(第百四十三回国会内閣提出、第百四十五回国会衆議院送付)並びに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(参議院提出、衆議院送付)及び職業安定法等の一部を改正する法律案(参議院提出、衆議院送付)を一括して議題とし、質疑を行います。

○斉藤滋宣君 おはようございます。自民党の斉藤でございます。

ただいま議題となりました派遣法並びに職安法に入る前に、昨今の雇用情勢についてまず労働大臣にお伺いしたいと思います。

先日、堺屋経企庁長官は談話の中で、この

景気の最悪期は昨年の十月ごろで、最近では底打ち感が見えてきた、そういうお話をされておったように新聞で拝見いたしました。

いつも言われることでありますけれども、失業率というのは景気の運行指標でありますから、そろそろこの失業率が改善の方向に向かうのかなという期待があるわけでありまして、大変残念なことでありまして、四月の完全失業率は三月期と同じ四・八％ではありますけれども、男性の失業率が五％を見るに至った、そういう大変厳しい状況にあるのは大臣御承知のとおりであります。

その中身を見ても、完全失業者数が三十三万四千二百人、前年同月比で五十二万人ふえています。そしてまた、非自発的離職者数にしても百十五万人、前年同月比で二十四万人の増となっております。有効求人倍率は〇・〇一ポイント低下いたしました、〇・四八倍になっております。

四月七日付の日経新聞によりますと、日本人事行政研究所の調査によりますと、常用雇用の過剩感を覚えている企業が大幅ふえてきている。今後雇用を圧縮していきたいという企業が常用雇用で七〇％を超え、非常用雇用者でも三五・一％に上っているという報告もあります。同じ日経新聞によりますと、過剰の雇用数は約五百六十万人にも上るのではないか、そういう発表もなされております。大変厳しい雇用失業情勢であると言わなければならぬわけでありまして、

こういう現下の経済情勢、まずこれに対する大臣の認識と、それからこの雇用情勢に関する今後の見通しにつきまして大臣の所見をお伺いしたいと思います。

○国務大臣(甘利明君) 堺屋経企庁長官が景気は下げどまりつつあるという発言をもう大分以前にされておりますけれども、下げどまったというところの発言までには至っていないわけでありま

す。つまり、下降していくスピードがだんだん弱くなつてそろそろ底につくかな、それがまだ完全に確認はされていないけれども、何となくそのままだま横ばい状態に近い形で推移しているんじゃないだろうか。反転上昇に転じますと、この時点が下げどまりだということの後でわかるんだと思います。

普通、景気の下降と回復というのはかなり鋭角なカーブを描くのでありますけれども、今回反転に至るカーブがなかなか見えてこない。今の状況を端的に申し上げれば、上げ圧力と下げ圧力が戦っている状態だと思えます。ですから、私も必要以上の不安をマインドに与えないように、どう発言をするかということに非常に気を配っているわけでありまして。

経済の中身を申し上げますと、プラスの要素は公共投資と住宅建設であります。例えば住宅建設でいいますと、三月は年ベースで百三十万戸ぐらゐでありまして、百二十九万何千戸だったと思ひますが、四月で百二十五万戸ぐらゐであります。昨年同月が百十三万ぐらゐでありますから、これはかなりプラスであります。ただし、四月の住宅建設で申し上げますと、公庫締め切り間際の駆け込みが多いということは、かなり住宅購入者、建設者の心理が揺れている状態をあらわしている、つまり、ことし、来年が一番有利なこととはわかつていなければならない、景気の先行きが大丈夫かしらという、揺れながら最終的に決断をしているというところでありまして、その揺れながらというところが将来不安だと思ひます。

マイナス要因としては、GDPの大宗を占める消費が湿つていて、下げどまり感が出てきているのでありますけれども、実質所得が減っている分がやはり影響しているんだと思ひます。

それから、一番深刻なのは設備投資だと思ひます。これは二けたのマイナスが続いている。この前提となる在庫調整というのは昨年水準をかなり下回つてきましたので、かなり調整局面に入つてきているというふうに思つておりますので、経済

の要素がしつかりかみ合つて上昇気流に乗れば力強い反転になると思うのであります。先ほど申し上げましたように、下げ圧力と上げ圧力がかなり拮抗している。だから、ここは非常に微妙な時期だと思ひますし、いかに不安感を取り除く対策を打つか、いかに信頼感を醸成するメッセージを国内外に出していくかというところが大事な点だというふうに思つております。

景気がそういう非常に微妙な時点でありまして、失業率はそれにタイムラグを置いてついてくるといふことでありますから、景気が底を確実に打ちましたというところからは見通しが数えられるんだと思ひますが、まだ底ばい、横ばい状態が続いているということですので、私も確実に大丈夫ですといふことをいま一つ自信を持って言えないのでありますけれども、各般の努力をいたしておりますし、この十一日も総理の命を受けた対策を発表しますので、何とかそうした政策効果をしっかりと表に出していきたいというふうに思つております。

○斉藤滋宣君 今、後半で労働大臣がおっしゃつたとおり、私も労働大臣を初め労働行政に携わる皆さんの労を多とするものでありますし、こういう言い方をすると大変おしかりを受けるかもしれませぬけれども、今までも昨年十一月に百万人規模の雇用創出計画、そしてことしになりまして三月に七十七万人の雇用創出効果に対する発表があつて、大臣の言葉をかりますと歴史に名前の残る労働大臣であるかどうかは別にしましても、この間の御努力に對しましては大変私も評価いたしております。

そして、今お話がありましたとおり、四月二十三日に現下の厳しい雇用情勢にかんがみて、総理から関係閣僚に雇用対策を打ち出せという指示があつて、この十一日に新たな雇用対策を打ち出すことになつておりますけれども、この基本的なお考えについてお伺ひしたい。

特に、今回の雇用情勢の発表を見ますと、失業率は若年層、そしてまた高年齢層の失業率が

大変高くなつております。若年層では一〇・一％、高年齢層では八・三％となつています。

さらに危惧されますのは、新規卒業者の就職状況がやはり改善されないままになつていゝ。大学生では、男性の九〇・七％、女性の八四・七％が就職できない状況にあります。そして、それをさらに分析してみますと、大学卒業予定者五十三万七千人、就職希望者三十七万三千人、その差約十六万強となつていゝわけでありまして。この十六万の中には、就職せずに大学院に行つたり留学したり、ほかの大学に行く方もおられるでしょうけれども、やはりこの数字の中のかの部分は就職できない数字であると思ひます。

さらには、高校生について見ても、卒業生が百四十四万、進学者百万人、就職者数が三十二万人、その他十一万四千となつていゝ。このその他も恐らく大学卒業予定者のところで見るとその差の十六万人とはほぼ変わらない状況にあるのかなと思ひます。就職できないけれども、雇用の対策の基本的な考え方の中にも入つておると思ひますけれども、この新規卒業者の就職促進、さらには高年齢層の失業対策というものを早期に、また強力に進めていく必要があるかと思ひますけれども、大臣の御意見をお伺ひしたいと思ひます。

○国務大臣(甘利明君) 斉藤先生御指摘のとおり状況であります。

若年層でも、特に新規卒業者の未就職者が昨年よりもさらに大きくなつておりますし、御指摘のとおり就職を希望しない方の中にも可能ならば実は職を探したいんだと思つていらつしやる方もいらつしやると思ひますから、そういう人もカウントするととつと大きい数字になるだろうと、おつしやることも事実だと思ひます。

そこで、若年者対策、学卒未就職者対策につきましては、先般登録制度というのを設けました。これはかつては障害者の方だけに對処していた方法であります。情報をきめ細かに提供し、就職面接会のようなものを開きフォローしていくとい

うシステムであります。これを学卒未就職者にも適用して対応しよう。

それから、まだこれは発表前でありまだけれども、新規の対策に学卒未就職者の職業訓練を考へていつたらどうかというふうにも考へておりまして、これも検討を今しております。本来、雇用保険に入つた経験のない人を対象とするわけでありまゝ、従来の仕組みと大分変わるものであります。現下の厳しい状況にかんがみてそれにも踏み込んだらどうかということを部内で今検討しているところでありまゝ。

それから、中高年齢者の非自発的失業者は深刻の度合いが一番大きいところでありまゝ、ここに対してきめ細かく手当てをしていゝこと。これは十一日に発表させていただく中の主要な柱の一つとしてとらえておりました。失業してしまつたという出口から再就職の入り口までを系統的に本人の自由意思を尊重しながらやっていゝこと。さらに、近未来で発生が予測されるニーズに對して、どう企業側に要請をしていゝか、あるいはそれに対してどう訓練をかみ合せていゝか、その辺のところも今検討しているところでありまゝ。

景気が完全に回復しない中で失業リスクだけ顕著に改善をするといゝのはなかなか至難のわざでありますけれども、ミスマッチを解消するといゝことについては我々の努力でかなりの部分はできるわけでありまゝ、そのことを通じて失業率を改善する。〇・一でも改善するといゝ努力を続けていゝたいといゝふうにも思つております。

○斉藤滋宣君 大変きつしい言い方になりますけれども、百万人の雇用創出計画でも、これから発表されます新たな雇用対策にしてもそうだと思ひますけれども、こういう計画をどんどん立てていゝだき、そしてそれが実効を上げれば大変いいことではありますけれども、やはり笛吹けど踊らずといゝいますか、その効果といゝものが大いに期待されているわけでありまゝ、皆さん方いろいろな御意見もあるかと思ひますけれども、そういう

意見を申しさくしながら実効あるものにぜひともお願いしたい、そのように思います。

そして、いみじくも今、大臣が最後のところでおっしゃいましたように、労働行政の中でいわゆる需要不足の部分はなかなか対応できない、ミスマッチの部分については努力していきたいという御発言がありました。まさにそのとおりだと思います。今回の失業率四・八%のうち約一・五%が必要不足によるもので、残りの三・三%がいわゆるミスマッチによるものとも言われています。これを単純計算しますと、約二百三十五万人の方がミスマッチによる失業者かなというふうに思うわけでありまして。

そこで、今、大臣のお言葉にあったように、このミスマッチを解消するためには、法律の改正案にも関係があるわけでありまして、公共職業安定所の機能強化というものを図っていくこと、また安定所が持っている能力を十二分に引き出していくことがこのミスマッチの解消に大きな威力があるのかなというふうに私は考えております。

特に今、先ほど卒業生の未就職者の話をしましたけれども、それをさらに調べてみますと、学校を卒業して就職する、そして就職してからすぐに離職する方が大変ふえております。大学卒の場合ですと、卒業して就職し、三年以内に離職するものが約三割になっていきます。そして、高校卒では何と半分の方が三年たつと最初の就職先をやめて離職している、これが現実であります。大臣のお言葉にもありましたけれども、やはり需要と供給のミスマッチを早期に解決することが失業率の改善につながることであらうかと私は思います。

そこで、さっきも申し上げたとおり、公共職業安定所の今持っている能力を十二分に引き出すと同時にさらにその機能をアップさせていく、そういうことが必要かと思えます。労働省のお考え方を伺いたしたいと思います。

○政府委員(渡邊信君) 現在の大変な雇用失業情勢の中におきまして、全国のおよそ五百近い公共職業安

定所が今フル稼働しているわけでありまして。

安定所の機能の強化につきましては、従来から定員の充実に努めてきましたほか、例えばいろいろな機械化を進めて求職者に利用しやすい制度を導入する、あるいは求人開拓を積極的に行うようにするというふうないろいろな改革をまいりました。

労働市場の変化に対応して、的確な情報が求人求職者それぞれに行き渡るような努力をしてきたところでありますが、今般の職業安定法の改正におきまして、民間の活力も活用していくと同時に公共の職業安定機関の機能をアップすること、従来からいろいろ取り組んでいることでありますが、これをさらにこの改正法の中に条文としてその任務、業務といったものを明確に位置づけるというふうにして、さらにその機能のアップというものを図ろうというふうにしております。

例えば、今いろいろとお話のありました学生生徒に対する職業紹介につきましても、試行的に始めておりますインターンシップ制度などをこれから系統的に行うというふうな位置づけのもとに、「公共職業安定所は、学校その他の関係者と協力して、職業を体験する機会を付与その他の職業の選択についての学生又は生徒の関心と理解を深めるために必要な措置を講ずるものとする」、こういった規定も新たに設けようというふうにしていくわけでありまして、あるいは公共職業能力開発施設との連携を図る、あるいは労働団体、経営事業主の団体との連携を図る、あるいは求人者を積極的に開拓する、こういったことを四項目ぐらいうふなりまして公共職業安定所の機能の強化というふうなことで改正法の規定を置いております。

今御指摘ありましたように、公共の安定機関の機能を強化していくことは大変重要な課題であるというふうにご認識をしております。

○斎藤滋宣君 今の局長の御答弁にも関連するわけでありまして、今、公共職業安定所経由で入職者数の状況を調べてみますと大体一九%

そして民間職業紹介所が約八・四%となつています。歴代、ずっと見ますと、職安を経由して入職した数というのは多いときで約二割ちょっと、大体この数字のあたりを行ったり来たり上下しているわけでありまして。

今、局長の答弁にありましたとおり、この法律改正もそうでありまして、民間のそういう職業紹介ですとか広告等を利用して、いろんな選択肢を広げながら、いろんなチャンネルを使いながら職を求めていく、そういうことは大変なことであると思えますけれども、その中でもきちと中心的な役割を果たすのが安定所ではなからうか。また、それだけの蓄積もありますし、それだけの人材、それだけの能力、そしてまた全国的に張りめぐらしているネットワーク等を考えたときに、やはり私はこれからは職安がその中心的な役割を担っていくのは当然ではないかなというふうに思っているわけでありまして。

ところが、残念なことでありまして、よく耳にすることでありまして、職安に行つて、ハローワークに行つて求職の御相談に行く、二、三時間待つて数分で相談が終わつてしまふ。結局、自分で検索したり自分で資料を集めて検討しなきゃならぬ、そういう状況にあるのもまた事実かなと思えます。やはり私は、一つには公共職業安定所の機能をアップすることによって、安定所にはいろんな仕事があるわけですから、その中でももう一つは就職率といいますが、このところをいかに高めていくか、安定所がその能力を十二分に発揮しながらいかに就職率を高めていくかということが大きな課題であらうかと思えます。

その辺の対応策について、今答弁の中にも大分触れられてはおるわけでありまして、さらにお考えがありましたら教えてくださいたいと思えます。

○政府委員(渡邊信君) 平成九年の雇用動向調査によりまして、入職経路別の入職者の割合を見ますと、安定所の紹介を経由して就職したという方

が御指摘のとおり一九%というふうになっております。大体近年このぐらいの割合で推移をしております。縁故とか就職情報誌等々による経路のものもかなりもちろんあるわけでありまして。

安定所の機能につきましては、安定所は全国五百近い安定所の組織、一万五千人の職員を配置しまして、無料ですべての求人求職に対応するというふうなことであるわけでありまして、職業紹介機関の中では最も基礎的なものであるし、その役割も中心的なものであるというふうに考えております。今御指摘ありますように、その機能をますます強化していくことが重要であらうかというふうに思っております。

ただ、現在の状況を見ますと、大変な状況の中でなかなか職業相談というのは十分にできないというふうないろいろな問題もあるわけでありまして。公共職業安定所に寄せられる求人は年間五百万ぐらひはあるわけでありまして、大変残念なことに、これが就職に結びつきますものは二五%ぐらひであるというふうに見えております。この中にはいろいろなミスマッチの状況があるわけ、安定所もさらに努力をしまして求人求職の結びつきという比率をもっと高めていくということが必要ではないかというふうに思っています。

また、民間は民間で得意な分野でそれぞれ能力を発揮していただいて、その分野で民間にお任せできるところは民間で太いにつけていただく、こういうことで全体としての労働市場におけるミスマッチの解消が進むというのを希望しているわけでありまして。

ただ、先ほど申しましたように、安定所は全国あまねく張られたネットワークとしまして大変多くの求人を受け付けながら、充足率というものはまだまだ低いということは大変大きな問題であるというふうな私にも認識をしております。

例えば、職業相談というものをもう少しちゃんと時間をかけてやれるということになれば、職業選択がきちんとできて、もっと就職できる方も多くなるのではないかなというふうに思っています。

て、今大変な多忙の中でありますが、限られた定員の中で、本当に再就職の緊要度の高い人を重点にして、いかにそういうことに応じられる体制をつくるかと大変腐心しているわけでありますが、この職安法の改正も機にいたしまして、一層その辺についての工夫をしていく必要があるかというふうには考えております。

○斉藤滋宣君 今、局長の御答弁にありましたとおり、今ある意味では行政も民間もリストラ時代に入ってきておるわけでありすけれども、でもこの雇用の問題というのは少なくとも国民にとって基本的な部分であります。ですから、今もそれだけでなく大変人手が限られた中である御努力をされておるのは承知しておるわけでありす。しかし、どうしても人手が足りないののであれば、こういう時代だつて必要なものは必要なものとして求めていく、そして国民の基本的な権利を守っていく、そういう姿勢も必要ではないかと思えて申し添えておきます。

そこで、有料職業紹介事業の今回の法律改正の中での問題に触れさせていただきたいと思えます。今回、原則自由化ということになりました。これはILO第九十六号条約、いわゆる有料職業紹介所を禁止もしくは抑制していくという条約から、それを認めていく形での百八十一号条約に移した、そのことによる今回の措置だと思えます。この有料職業紹介事業の原則自由化した考え方、こういう言い方をすると語弊があるかもしれませんが、九十六号条約が現代にマッチしなくなっている、有料職業紹介所が懸念されるいろいろな危惧がなくなってきた、だから今度はそういうのを認めていきましようということとはよくわかるわけでありすけれども、その切りかえに対する考え方とか自由化に対する考え方をまずひとつお伺いしたいと思います。

○政府委員（渡邊信君） 民間の有料職業紹介事業につきましても、職業安定法が制定された当初からこれを許可にかからしめて原則禁止というふう

な思想のもとに運営してきたわけでありす。安定期の施行時あるいは施行以前においていろいろとこの事業において弊害があった、そういったことにかんがみましてそのような制度を我が国では採用してきたわけでありすが、国際的にもそういった認識でありまして、今御指摘の九十六号条約は、有料職業紹介事業というものは漸進的に廃止をしていく、あるいは厳しい規制を加えていくんだということになっておりまして、我が国はその規制する方を批准してはいたわけでありす。

職業紹介のあり方につきましては、戦後の我が国の経済発展あるいは労働法制の定着等を背景といたしまして弊害というものは随分と減少してきたと認識しております。また、九十六号条約も一昨年のILO総会で百八十一号条約に取つてかわる、民間の労働力調整機能というものは大幅にこれを認めて、一方で労働者の保護を強化する、こういった方向に国際的にも大きな転換がなされたわけでありす。

こういった我が国における経済社会あるいは労働法制の定着等を背景とし、あるいは国際的な潮流の変化を背景といたしまして、今般、有料職業紹介事業につきましてはその取り扱い業務を原則自由とするという改正案を出しているわけでありす。

先ほどからいろいろと御指摘ありますように、我が国においては近年とみに mismatches による失業といふものがあえてきておりまして、そういったものを解消するために公共と民間がそれぞれ得意の分野で持てる力を十分に發揮して、その mismatches の解消に努めていくことが大変大きな課題であるというふうに思っています。この職業安定法の改正によりまして民間の活力が一層引き出されるというのを期待している、そういった観点からの改正をお願いしているわけでありす。

○斉藤滋宣君 今回の改正の中で手数料の改正も行われておるわけでありすけれども、この中で原則として求職者から受付手数料、そしてまた届け出手数料を取つてはならないとされております

けれども、その中には例外が両方とも認められております。この例外規定について少し御説明いたしたいことと、それとなぜ例外を認めるのか、そのことについて教えていただきたいと思ひます。

○政府委員（渡邊信君） 従来、有料職業紹介事業の手数料につきましては、求人求職からいゆる手数料として徴収する金額を今六百七十円というふうにしてありますが、それと求人の方から徴収する金額につきましても労働大臣の定める上限の中でこれを手数料徴収を認める、あるいは最近改正を行つたわけでありすが、第二種手数料と申しまして、講習等を行つた場合にはそれについて料金を徴収できるというふうな仕組みにしておりまして、これは従来、この手数料の取り扱いにつきましても、いろいろと中間搾取といひますか、そういった弊害もあつたということで、手数料についても厳しい規制を加えてきたわけでありすが、今般の民間の職業紹介機関の活力を大いに生かすといふふうな方向の中で、この手数料の仕組みについても大きく転換をするということにしていくわけでありす。

この改正法におきましては、この手数料につきましても、求人側から徴収する手数料については労働省令で定める上限の範囲内でこれを徴収するか、あるいは事業者、事業者が届け出た手数料の範囲の中でこれを徴収するといふふうにして、いわば料金設定も基本的に自由にするといふふうにしたわけでありす。

ただ、この中で非常に不当なものがあるという場合につきまして労働大臣による変更命令の制度を設けておりまして、例えば特定の者だけに不当な差別扱いをするようなものとか、労働大臣が定める基準から見てもいかにも不当に高いといふふうなものについては変更命令を発する余地を残しましたが、そういったものを除きましては基本的に手数料設定も自由にして、この手数料の妥当な額というものは、これから大いに競争も出てくるでしょうから、その市場の競争の中で妥当なところ

に落ちつく、そういったふうにして、むしろ手数料も自由設定をし、本当に力のある信頼できる職業安定機関が今後伸びていく、その範囲では大いに事業を伸ばしていく余地もあるといふような仕組みに変えていくといふふうにしていくものでございす。

○斉藤滋宣君 ちよつと私の理解が足りないのかもしれないけれども、ちよつと理解しづらいので教えていただきたいのですけれども、例えば求人者による届け出制の手数料については、手数料表によつて大臣に届け出をして、その手数料表によつて徴収することになっているわけですね。ここで言う変更命令制度というのは、その届け出を出したところで変更命令をかけて変えるという意味なんですか。それとも、実態として始まつておつて、それでいろんな届け出手数料を求人者からもらつて、その場面でこの変更命令制度を活用する。これはどちらになるのでしょうか。

○政府委員（渡邊信君） 先ほど少し触れましたけれども、これは届け出制ということにいたしますが、その際に審査をいたしまして、労働大臣が一定の基準等を例へば定めておりますので、それに照らして著しく不当に高いといふふうなものは届け出の段階でチェックをするということに考えております。

○斉藤滋宣君 ありがとうございました。よくわかりました。それともう一つは、求職者の手数料の方でありますけれども、今の説明だとちよつとまだ理解しづらいのでありますけれども、もう少し具体的に御説明いただきたいと思います。

○政府委員（渡邊信君） ILO百八十一号条約におきましては求職者からは原則として手数料を徴収してはいけないといふふうな規定をされておりましたが、ただ求職者の利益になるところにはこれを徴収していいといふふうな規定しておるところでございす。

求職者の利益になるといふふうな場合は、例えば俳優さんとかモデルさんとか、手数料を払つて

も自分を売り込んだ方がいんだというふうな人については手数料の徴収を今後は認めていくということになると思います。

ただ、先ほど申しましたが、現行制度におきましては、求職者からも例えば六百七十円というふうな額を実費的なものとして徴収を認めておりますので、これをいきなりなくするという事になりますと問題も生じると思われまして、暫定的な措置としてはそういったものを認めながら、将来的にはこれは求職者からは原則として徴収できないようにするというふうな方向で考えているところがあります。

○斉藤滋宣君 受け付け手数料の方のいわゆる激変回避措置として、家政婦、マネキン等の紹介事業には手数料を認めていく、その部分は理解できるのですけれども、その届け出手数料の方の、今局長のお話にもありましたけれども、モデルだとか芸能家だとか俳優とか、そういった特殊な仕事についている人たちというふうなことでありまして、これも、ここで言うモデル、芸能家等の等というのとはどこまで入るのでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 有料職業紹介事業につきましては、あくまで求人者から手数料を徴収するということが原則であります。ILO百八十一号条約にもその求職者自身の利益になる場合にはいいということ、今申しました範囲が例えばモデルさんとか俳優さんとか、そういうもののほかにもどういふものが含まれるだろうかということとは法改正後に関係審議会の意見を聞いて定めるところになるのではないかとこのように考えております。

○斉藤滋宣君 大変こだわって申しわけないのですけれども、局長の今の御答弁でもそうですし、それから衆議院の労働委員会でも局長の答弁の中にありまして、それでちょっと私引つかかっているんですけれども、答弁を読ませていただきますと、今と大体同じなんですが、「例えば芸能関係の仕事とか、求職者自身にとって手数料を払って就職したいというふうに、そのことが求職者の

利益にもなるような場合、「手数料を徴収してもいい」ということになっている」、「こういうぐあいになっているわけでありまして、今のお話と同じなんですすけれども。

私が気になるのは、例えば一般に仕事をしたい人でも、手数料を払ってでも就職したいと思う仕事はないのかなど。例えば雇用環境が大変悪化してきたときに人を押しのけてでも私は就職したいというときに、手数料を払うことによって特別な利益というものは、大した金額ではないにしても、例えば優先的にしてもらえとか、そういう中に一般の求職者というものが含まれることがないのかなど危惧するわけでありまして、その辺の考えはどうかでしようか。

○政府委員(渡邊信君) 現行の職業安定法におきましても、民間の有料職業紹介の例えば平等取り扱いの原則というふうなものはあるわけでございまして、失業者の中で高い手数料を払った人が優先的に紹介を受けるというふうなことはいかかかと、こういった思想なのであるというふうに思っています。

そういったことで、原則として条約におきましても現行法におきましても手数料というものは基本的には求職者からは取らないんだ、こういう思想ではないかというふうに理解しております。

○斉藤滋宣君 ありがとうございます。

そして、最近アウトブレースメントですとかヘッドハンターという言葉をよく耳にするようになりまして。このアウトブレースメントですとかヘッドハンターに対する職業紹介事業の許可というものはどのようになっているのか、実績等含めてお聞きしたいということ、それと、これを職業紹介事業の中ではどのように法的に位置づけているのか、そしてまたこういうものを今後どのように労働省は考えていかれようとしているのか、その点についてお伺いしたいと思います。

○政府委員(渡邊信君) 社会経済の変化というふうなことからいいますと、今御指摘になりましたアウトブ

レースメント、これは何らかの事情で企業におれないという方について再就職のお世話をする、あるいはそのための技術講習をするというふうな仕事でありますし、またヘッドハンターというのはどこかに勤めている在職の方を引き抜いてくるというふうなお仕事であります。これらはいずれも、職業紹介と結びつくというふうなときには労働大臣の許可をとって有料職業紹介として行うということになっておりますし、また、必ずしも現在特定求職者の意思がなくても求職者の意思を起させるといふような行為、その結果求職活動に入るというふうなときにはやはり職業紹介事業になるんだというふうな最高裁の判例もあるわけでありまして、アウトブレースメントやヘッドハンターの事業というものが職業紹介を行つているときにはあくまで許可を取得していただくというようにしてありますし、今後もしそういった運用にすることにしております。

ただ、有料職業紹介の許可の中で例えば何件がこれに該当するかという、そういった統計は今とっておりませんので、そういう具体的な数字の実態というのを把握していません。

○斉藤滋宣君 そうしますと、今言ったアウトブレースメントですとかヘッドハンターというものは先ほどの手数料に該当するという判断でよろしいわけですか。

そこで、そうなりますと、こういう仕事についても大変紹介料が高いやに聞いておりますけれども、そういうことから考えれば、上限手数料制の方ではなくして届け出制の手数料という方になるのかなと思ふんですが、そういう手数料関係については何かお考えがあるのでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 今後は手数料は届け出制になるということで、特にアウトブレースメント等には現行におきましても相当の金額を企業から受け取つておられる、これはもちろん途中で職業講習とかいふようなことをやつておられるせいもあると思うんですが、今後とも、上限の中でというよりは届け出られた金額の中で手数料を徴収する

というふうに恐らくこういった業界は動くと思いますが、その辺がどうなるかということとは市場の競争の中でそれぞれ金額というものは決まっていくなかろうか、優秀な業者であればやはり高い手数料を徴収できるというふうになつていきまして、恐らくこれは競争原理の中で料金というものは決定されていくというふうに見えております。

○斉藤滋宣君 そこで危惧するのは、今おっしゃったように競争原理の中で料金というのは設定されてくる、想定されるということですが、でも届け出制の場合には、例えば大臣に手数料表を出して届け出をしたときに、変更命令制度があるわけですから、労働省として今言ったヘッドハンターとかアウトブレースメントについてもある程度の妥当な、例えばこういう仕事を紹介したらこの程度の手数料が妥当だという考えがなければ、ここで変更命令がきかなくなるのではないかと、いうことを危惧するわけでありまして。

ですから、市場原理ということも当然あるでしょうけれども、それと同様に、ここで変更命令を大臣がかかるわけでありまして、労働省としてこういう仕事についてはこの程度の手数料とか、それからこういう業種については今世間の相場がこうなつていっているところをきちっと把握されていなくて、ここでこの入り口の部分で変更命令がかからなくなつてくるということに危惧するんですけれども、それに対する対応というのをお考えになつておられるでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) この届け出制のもとにおきましてもどんな手数料でもいいというふうには考えておりませんが、先ほど少し触れましたけれども、非常に差別的な手数料表をつくつていられるとかあるいは著しく高いものであるというふうな場合には変更命令を出すということにしておりまして、今御指摘ありましたけれども、一定の基準というものは定める考えであります。

○斉藤滋宣君 よろしくお願いたします。次に、労働者派遣法関係の方に移行したいと思います。

今回、二十六業種のもとで行われていた派遣を原則自由化する、そういう格好にネガティブリスト化されたわけでありすけれども、二十六業種のもともかなり労働者派遣事業が行われてきまして、もう言うまでもないところでありすけれども、八十六万人の派遣労働者数があり、年間売り上げが一兆三千三百億、そういう規模になってきました。

ここで、この二十六業種からさらに業種を広げることによって新規雇用の創出効果が十分あるのかと考えますけれども、そういう雇用創出効果を今回の改正によってどの程度見ておられるのか。さらには、派遣法改正によって職業選択、就職機会の増大が言われるわけでありすから、先ほど来話にあったように、ミスマッチの解消にこういう改正がどういう影響、効果があると考えておられるのか、お伺いしたいと思います。

○政府委員(渡邊信君) 現在の派遣労働者は、複数登録をしている方も入れていますけれども、それはそれぞれに数えて八十六万人くらいおられますし、複数登録、ダブルをなくするというようなことを考えましても三十数万人くらいおられる、恐らく五十万人くらいの方が派遣労働で今働いておられると思うんですが、これが原則自由になるということですから、かなりの方が派遣労働で働くというのとはおのずから一定の、どんな労働でも派遣になじむというものではないでしようし、特に今般は一年という厳格な期間もついているわけですから、なかなかこれによってどのくらい飛躍的に伸びるかという算定は難しいでしよう。今御指摘がありましたように、かなりの派遣労働者に対する需要が見込めると思ひますし、また労働者の方でも、派遣労働をしていての方の意識調査によりまして、積極的な理由で派遣につきたいという方が相当おられるわけですから、需給のミスマッチがこれによって相当部分解消されるものがあるだろうというところは想像できるところであります。また、雇用の創出効果と申しまして、例えば

なかなか高齢者の方の就業が難しいというときに、この派遣を通じて正規職員への就職の道も開けるといふようなことがあると思ひますし、あるいは、派遣という形態ですから、事業を新しく起こすといふふうなときに、専門的な能力を労働市場から調達いたしまして企業を起こす、これについて対応していく、そのことによって企業が大きくなって雇用の吸収力がふえるといふような効果も当然のことによって想定されるのではないかと、こういつたふうな考えております。

○斎藤滋宣君 今回、改正によりまして、いわゆる業務限定方式から期間限定方式に変わりました。これはなぜ期間限定方式にしたのか、さらにはその期間といふものを一年にした理由についてお伺いしたいと思います。

○政府委員(渡邊信君) 従来は専門的業務等の限定をつけておりましたので、これが常用労働の代替にはなりにくいのではないかという理解であつたと思ひますが、今般、派遣労働の対象を原則自由とするといふことに当たりましては、特に我が国の雇用慣行等を考慮し、常用労働の代替の防止といふことがそれぞれ強く意識をされました。ILO百八十一号条約では、派遣労働について期間限定といふような条件を付しているわけではありますませんが、我が国の事情も相当あると思ひますが、常用代替の防止をするんだという、そのためにいろんな措置もするといふことで派遣労働を広く広げていくといふ措置になつていくわけでありす。したがいまして、今般拡大される業務はあくまで臨時、短期的な労働市場における派遣の制度の創設といふことになるかといふふうに思ひます。

これが一年といふふうになつておりますのは、労働基準法で有期の契約期間を定めるのは上限が一年といふふうになつていふことも参考になつていふと思ひますし、一年間くらいで切れれば常用代替といふことも防げるのではないかと、諸外国の制度なども参考にしながら一年といふ期間になつていふといふふうに思つております。

○斎藤滋宣君 先日の当委員会の参考人質疑の中でこういう御意見がありました。労働者派遣法制定時に参議院の修正で追加された第二十六条第二項の趣旨を労働者が運用によって骨抜きにしていたのではないかと、そういう御指摘がありましたけれども、このことに関して労働省の見解はいかがでしようか。

○政府委員(渡邊信君) 現行の専門的な知識、経験等を必要とします二十六業務につきましては、専門的とはいひましても、常用雇用の代替防止の観点から、その派遣期間が三年を超えることがないように指導しているところであります。

ただ、それは申しましても、業務を変えれば継続していいのかといふふうな議論もありませんが、この点につきましては、二十六業務は政令でそれぞれ個別に定められているわけでありすから、まず号が変わつていくかどうか、あるいは同じ号の中でも通訳、翻訳、速記といふふうな幾つか並べて書いてあるのがありますから、それぞれ別のものであるといふふうな理解をして運用するといふことによりましてこの業務の範囲をいまいにしないように従来から運用しているところでありまして、このことによつて決して骨抜きになつていふといふふうなことはないかと考えております。

○斎藤滋宣君 今のお言葉にありましたけれども、ちよつと今回わかりづらい。特に期間限定方式になつたことによつて、同一業務といふことをよく使われるわけでありすけれども、局長はどこまでも何回も聞かれました答弁するの大変でしようけれども、この同一業務についてどういふお考えなのか、御意見をお伺いしたいと思います。

○政府委員(渡邊信君) その業務という概念は、今回の代替防止という点から大変大きな概念であるといふふうな思つていふわけでありす。ただ、業務といふ言葉自体が大変抽象概念でありまして、仕事といふふうな置きかえてもおかしくないような言葉であります。そういうことで、従来の二十六業務につきましても、先ほど申しました

例えば通訳、翻訳、速記の業務とか、受付、案内の業務といふふうな、何か修飾語をつけて範囲といふものを確定するといふふうにしていふわけでありす。今般、そういう職務限定といふふうな考え方から期間限定に切りかえていふわけ、したがつて、そういうことも反映をして、同一の業務について一年を超えて派遣を受け入れてはならないといふふうな規定になつていふわけでありす。

この同一の業務の解釈ですけれども、極めて単純に言へば、前任の派遣労働者が行つていた業務をそのまま引き継いでやるような場合には同一の業務といふふうな言えると思ひますが、そういった解釈では常用代替の防止といふ今回の改正の趣旨に照らして余りに狭くなり過ぎるのではないかといふふうな考えております。この同一の業務の解釈につきましては、企業におけるその企業の活動の最小単位、班とか係とかそういったものの中に行われている業務はこれはすべて同一の業務ではないかといふふうな解釈をし、運用していきたいといふふうな考えているところでございす。

○斎藤滋宣君 それで、もう一つ前の質問のところにもまた戻るわけでありすけれども、私は、従来の二十六業務と今回新たに認められる適用業務、この期間の二重構造といふのが非常に今回の改正をわかりにくくしている面があるのではないかと思ひます。

言うまでもないことでありますけれども、いわゆる二十六業務については、一年間という制限はあるにしても、二回更新、三年まで認められる。そしてさらには、派遣元を変えたり、契約を変更したり、そして派遣労働者が入れかわればさらに延長できるという制度になつていふわけでありす。それに対して、今回新たに加えられる適用業務については、今、局長のお話にあったように一年間で終わり、派遣元を変えようと契約を変えようと、それはだめですよといふことになつていふわけでありす。

そうすると、現場という言い方は大変失礼かもしれませぬけれども、そこでこういう二重構造になっていることで、二階建てになっていることで混乱が生じないのかな。これはいろんな議論がありますから、すべてを一年にすべきだという議論もあれば、すべてを二十六業種のようにしたらどうだという議論もあるかと思いますが、私も、私は、二階建てということではないのかなと非常に疑問を感じますし、今回の法改正をわかりにくくしているのではないかなと思うわけであります。

例えば、こういう言い方をすると大変失礼かもしれませんが、二十六業種のとき、いわゆる専門的な能力を持った人を派遣するんだ、そのことによって常用代替は進まないんだということを書いてきたけれども、でも実態はどうかといひますと、専門的業種しか認められていない労働者派遣の中にそうではない一般事務的な人たちがかなりいるという話があることも事実であります。

そうすると、じゃ、今度はこの二十六業種とそれ以外の適用業種という中にそういう差が出てきたときに、働いている人が二十六業種で来ているのか、またはそれに該当しない方で来ているのか、その判断というのがなかなか難しいのではないかな、今でもそういうところがあるわけですから。ですから、こういう二重構造でいいのかなというふうには私は思いますが、労働省の方としても、労働省のお考えはいかがでしょう。

○政府委員(渡邊信君) 労働者派遣法というものをこれからつくるといふことにもなるとすれば、恐らくこういう二重方式にはならなかったのではないかなというふうに思いますが、出発が専門的な業務から始まっているということで、先ほどからお話もありましたが、既に社会には定着しておる、数十万の方がこの派遣労働で働き、また企業の需要もある、専門的能力を市場から迅速に調達したいという需要も十分ある、こういったことを考えますと、今般の改正に当たって、やは

り従来のものはそういったものとして存置し、新しくつくるものについては広くする一方で期間限定をするということになりまして、確かに構造としてはわかりにくい面があると思いますが、実際に混乱の生じる余地もあるのではないかなというふうに思います。

したがって、その対応といたしましては、派遣契約の中でどういう業務に従事するか規定をすることになっておりますが、その規定の仕方としては、現行の二十六業種、政令でいう何号に当たるのか、あるいはそれ以外の今般拡大したものであるのか、それを厳密に書いていただくという指導はもちろんしたいと思ひますし、それから、二十六業種と今回拡大される業務と合わせて一人の派遣労働者を行うというときには一年間の限定の方の制約を受けるということ運用したいというふうにも思ひまして、現場における混乱、そういうこともできるだけ避けていくような努力はしたいというふうに考えているところであります。

○斎藤滋宣君 ぜひともそのようにお願いしたいと思ひます。

次に、クーリング期間について伺ひたいと思ひます。

三カ月程度クーリング期間を見ていきたいというところでありまして、この三カ月というのはなぜ三カ月なのか、それが一つあります。それともう一つは、ほかの国でも例があるようでありまして、例えばこのクーリング期間の三カ月というのを使ひまして、リストラを行った企業がその三カ月間労働者派遣を受けることができない、そういうような立法例もあるようでありまして、そういうふうにお考えはないのでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 三カ月といひますのは、これはあくまで解釈ということでありまして、同一の業務について継続して一年を超えて派遣を受けてはならないという、その継続しての解釈でございます。三カ月も期間をあければ、常用労働

がなくてもやっていけるということでは無理があるのではないかなというふうなことで、いろんな御議論を踏まえまして三カ月というふうな考えにしているわけでございますけれども、なお、法制定後にはもちろん関係審議会の意見もさらに聞く必要があるかというふうに思ひているところであります。

実際問題としては、一カ月では余りにも短い、その間は何か企業の方がやりくりをして一カ月ぐらいいしるののではないかなというふうなこともあろうと思ひますが、三カ月ぐらいいしあれば企業が何とかしのぐというには限界があつて、本当に必要であれば常用労働者をそこに配置するのではないかな、こういったことを考えて、継続しての解釈として三カ月というふうに現在では考えているところでございます。

過去にリストラのあつたところかどうかという御質問ですが、過去にリストラをやつたかどうかということとはなかなか外部からはわかりにくい面もありまして、また、そういった企業が実際に確かに本当に人が欲しいんだと、事業がまた軌道に乗つたというふうなときにこれを禁止するということになれば派遣労働を活用するという道もふさがれるわけでありまして、そういったことは適当ではないのではないかと考えております。

○斎藤滋宣君 今回の改正案で、当分の間、製造業における労働者派遣事業を禁止するということになっておりますけれども、これはなぜでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 製造業の生産工程、いわゆる現場におきましては、大変遺憾なことですが、現在でも偽装請負というふうなことが間々まだ見られるわけで、行政としても指導しているわけでありまして、そういった形態がある、あるいは、複雑な臨時工とかそういった仕組みもまだまだあるというふうな中で、これにさらに派遣労働が制度として乗つていくことになりまして、現場における指揮命令系統あるいは労働者への責

任、そういったものがあいまいになるおそれがあるのではないかな、こういった懸念がありますために、これについては今般は除外するというふうにしていただきたいと思います。

○斎藤滋宣君 大変失礼な言い方になるかもしれませんが、私は今の答弁自体は理解できるのでありますけれども、その議論が正直申し上げて本末転倒じゃないかなと思ひます。

というのは、偽装派遣があるから製造業に派遣してはならないということになれば、言ってみると違法状況をまず認めておつて、それがあつてからそういう派遣は認めないんだということになるのではないかな。そうではなくして、やはり違法なものを取り締まつて、そういうものがなくなるような状態にすることが私は労働者の指導ではないかなと思ひます。

ですから、やはりそういう偽装請負というものの取り締まりがきちつと行われ、そういうものができない状況というものをつくること、それがまず前提であつて、そういうのが危惧されるから製造業では労働者派遣を認めないんだというのとはちよつと本末転倒の議論じゃないかなというふうに、大変失礼な言葉でありますけれども、私はそのように思ひます。

中央職業安定審議会からも、この偽装派遣については明確な基準を立てていく必要があるということ、これを指摘されているときでもありますから、やはり労働省としても派遣と請負の区分について、今後どのように対応策を持つてこの区分をどう明確にしていくのか。そしてまた、労働者派遣法違反の取り締まりについてはさらに強化して、そういう違反が起らないように指導していく必要があると私は思ひますけれども、労働省の方としてはどういう対応をお考えになつていただきたいと思います。

○政府委員(渡邊信君) 製造業の生産工程の除外につきましては、今般の改正の附則におきまして「当分の間、労働者派遣事業を行つてはならない」というふうにしていただいております。未

来水劫に除外されるということは法律も想定していないわけであります。

今、委員御指摘のように、派遣と請負との区別につきましては、現在ももちろん基準をつくって運用しているわけでありますが、中央職業安定審議会からも御意見をいただき、国会審議でもいろいろ御意見をいただいておりますので、改正法の成立後におきましては、区分をさらに明確にして、それに基づいてさらにきちんと行政としても指導し、この「当分の間」というものが、法律でこう書きますと随分長い間置かれていたことがあるんですが、決して行政の怠慢でこれがいままでこうなるというふうなことがないように心がける所存でございます。

○斎藤滋宣君 ぜひと偽装請負につきましては、実際に労働法違反でもありますが、それから職場に与える影響も非常に大きいものがありますから、厳重に取り締まって指導していただきたい、そのようにお願い申し上げます。

それともう一つは、専ら派遣の件でありますけれども、専ら派遣も最近いろんなところで議論になっておりますし、特に最近、金融業界等での専ら派遣の話題が多くなってきております。

やはりこの専ら派遣は禁止されているわけでありまして、その禁止されている趣旨をきちっと生かして、こういう専ら派遣が行われないような対応を労働省としては指導していかなければいけないと思っております、この専ら派遣につきまして、局長の御意見を伺いたいと思います。

○政府委員(渡邊信君) いわゆる専ら派遣につきましては、これは労働力の需給調整ということではなくて単にリストラ策に使われているというふうなことでございまして、従来からもこのような専ら派遣については、労働大臣は改善の勧告ができるというふうになされてきたところであります。

今般の改正におきましても、許可の基準におきまして専ら派遣についてはこれを許可しないというふうにしていただいておりますし、また改正法の成立後は専ら派遣をしてはならないというこ

とを許可の条件として付すということを考えております。したがって、運用におきまして、許可された後でありまして、条件違反があったという場合には最終的には許可の取り消しや事業停止命令をかけるということに対応することを考えております。

○斎藤滋宣君 私は、専ら派遣について、今そういう法的な縛りをつけたことは大変評価するのでありますけれども、では実際の取り締まりとなると、なかなか取り締まれないのが現状じゃないのか。例えば、定款の中に専らでない定款をつくっておけばいいとか、実際にはAという会社しか派遣していないけれども、営業が、Bという会社、Cという会社に行っていたけれども仕事はAとなくAになっていくというふうなことであれば違反ではないということのようでありまして、これは取り締まる側としてもその判断基準が大変難しいところだと思っております、やはり今これだけ第二人事部、リストラ策という格好で社会的にも批判される、そういう目で見られて派遣形態でありますから、もう少し今後の課題として基準をどこに置いて、そしてこの専ら派遣というものをしっかりと取り締まっていきたいという格好での労働省の考え方を今後まとめていく必要があるんじゃないかと思っております、いかがでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) なかなかはっきりした実態というのは把握していませんが、従来からの公共職業安定機関によりまして事業所への指導監督結果によりまして、そういったものの存在が報告されております。今般、特にこの点に関する規定の整備も、許可の条件にも付そうというふうなことでございまして、この点については指導監督をさらに強めたいというふうに思っています。

また、派遣労働者からの申告権とかあるいは公共職業安定所がそういった派遣労働者からの相談に応じるというふうな規定も整備いたしました。そういったルートを通じまして、この専ら派遣が行われることのないように監視していきたいと

いうふうに思います。

○斎藤滋宣君 ぜひとよろしく願いたいと思います。

次に今回の改正によりまして高齢特例と育児・介護休業特例が廃止になります。育児・介護休業特例につきましては一年間を超えて派遣できるように措置されておりますけれども、高齢特例労働者派遣事業の方についてはほかの適用業種と同じように一年間を超えて派遣してはならないということになっております。

私は、先ほども冒頭で申し上げたとおり、今高齢者の皆さんの求職要望というのは高いものがあるにもかかわらず求人という面では非常に少ない、実際に職についている方も少ないというのが現状であります。やはりこれからの少子高齢化時代を見たときに、労働力が減少する中でいわゆる良質でそしてまた経験豊かな労働力をいかに社会に活用していくかということも一つの大きな視点だと思っております。そういう中で、せっかく派遣であっても高齢者の方が職について、でも一年たつたらやめなきゃいけない、そういうことであれば今度再度職につこうと思ってもなかなか難しいというのが現状ではないのかなと考えるわけであります。

ですから、六十歳以上、例えば六十五歳ぐらいまではこの一年という期間限定を外して何年間か勤めることができる、そういうような格好に持っていくことができないのかなと思うわけでありますけれども、いかがでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 育児休業の代替派遣につきましては、育児休業が産前休業と合わせて取得されるケースが多いものですから、一年ではおさまりに切らないというふうな特殊事情もあって今般例外を認めることにしておりますが、高齢派遣につきましては、御指摘のように常用労働代替の防止というふうな観点から一年間と制限をする、従来どおりの措置としていただいております。

ただ、今御指摘ありましたが、高齢者の方の再就職というのは大変厳しい状況にあります。若い

人の求人倍率より一けた違うというふうな、極端に言えばそんな状況でございます。また一方、高齢者の方は働くニーズとしても時間の合ったときに働きたいときに働きたいという方も多いわけでありまして、そういった意味では高齢者の方にとつての派遣というのは相当有意義なものではないかというふうに思います。また、少しづつではありますが高齢者派遣の実績もふえてきているわけでありまして、

今御指摘の問題は、今後の実施状況を見まして、三年後の見直し規定もございまして、そういうときに十分検討する課題ではないかというふうに思います。

○斎藤滋宣君 ぜひと御検討いただきたいと思うんです。お言葉を返すようでありますけれども、私の認識が間違っておるのかも知れませんが、高齢特例と育児・介護休業特例、この一年間の実績を見ますと、育児・介護休業特例については実績九件、高齢特例については一年間の実績三十五件、徐々にふえておると言う割には非常に寂しい数字だと私は思うわけであります。

この制度そのものの、事業がなくなつて今回の派遣法の中に組み入れられることになってしまいますけれども、でもその趣旨そのものは、私は決して悪い制度ではないし、ぜひとこれを活用してもらいたいなというふうに思うわけであります。しかし、この実績を見ると余りにも低いのでちょっとびっくりしたわけであります。私の持っている数値が間違っているかもしれないんですが、もしこの数値が正しいとするならば、こういう制度がうまく利用されないというのには、一つにはそういう制度があるというところがよく理解されていないのかなと。やはりこういう制度をきちっと広く広めていく、そういう必要があるのではないかと思います。

実績の数字が間違つていてこういう議論するのは大変失礼かもしれませんが、もし間違つていたらお許し願いたいと思いますが、私の調査ではそういうことになっているものですか。ぜひとこの制度を活用できる、そしてまた今

回の派遣法の改正によって育児・介護休業も認められ、高齢者も認められているわけですから、さらにこういうものを活用できるような啓蒙活動というものも今後していく必要があると思いますがいかがでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 平成九年年度の私の調査によれば、高齢者派遣の実績は千三百六十五件ということになっていて、前年度の倍近くになっているわけですが、いずれにいたしましても、高齢者にとつてこの派遣というのは大変意味のある制度だということに思いますので、まだ極端に少ない数字だということに思います。

また、今回対象業務が拡大して、需要先としては営業とかそういうところが大変伸びていくのではないかとふつと想定されておりますが、そういった分野は特に高齢者が培ってこられた経験というのを大いに発揮できる分野でもありますから、そういったところに派遣が広がっていく中で、例えば高齢者の方についてもあわせて広がっていくということも期待したいというふうに思っております。

○斎藤滋宣君 どうも済みません、私の数字が間違っております、申しわけございません。おわび申し上げます。

それと一つ、派遣についてですけれども、ジョブサーチ型の派遣はただいま禁止されているわけであり、常雇雇用の確保という点から考えればやっぱり一つの選択肢ではないかと私は思います。ですから、労働力の需給調整機能を高めるためにも、こういうジョブサーチ型の派遣というものを今後認めていく必要があるのではないかと思います、労働省はいかに考えておりますでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 職業紹介を目的とし、いわゆるジョブサーチ型の派遣は、これは法律ではなくて運用において禁止をしているわけであり、これは、派遣法が制定された当時、雇用者責任がいまいなものになるのではないかと、こういった懸念のもとにこういった措置がとられたと

いうふうに承知しております。

これを今後どうするかということにつきましては、この法律改正について審議をいただきました中央職業安定審議会でも積極、消極両論があったところでありまして、法改正が成りました後にさらに審議会でいろいろ御議論していただきたいというふうに思っておりますが、今委員おっしゃったような積極的な意味合いがあることも確かではないかというふうに思います。

○斎藤滋宣君 ありがとうございます。

最後に、大臣、最初と最後で申しわけございませんが、質問させていただきたいと思っております。

今中央省庁の再編ということが言われておりますけれども、その中で、厚生労働省への移管に伴いまして、労政局の廃止ということをお願いしております。今までの労政局そのものの機能、位置づけ、やはり労働者、そしてまた使用者団体等から政府が幅広く意見を聞きながら十分に労使の意思の疎通を図っていくことはまだまだ大変重要なことだと思っております。またこれからの社会情勢並びに雇用情勢等を考えたときに、労政局の持つ機能というものが高まることはあったとしてもその必要性が低くなるということは私はないのではないかなと思っております。決まってしまうことを今とやかく言うことはあれなんですけれども、やはりこれからの新たな労使関係の枠組み等を考えたときに、この労政局の持つ機能というものを私はさらに強化して再編される厚生労働省の中にきちっと生かしていかないと、けなけなしいものではないかと。そういう十分な体制整備というものはもう労働省の中できちっと検討されていると思っております。でも、労働大臣の御意見をお伺いしたいと思います。

○国務大臣(甘利明君) 現在、審議をされております中央省庁の再編法で、全体として局の数を大幅に減らします。そういった中で、現在あります労政局に該当する局としての設置は行わないこととされているわけでありまして、

労使が対立の極にあつて激突をしていた時期は、これをどう調整するか、労政局というのはまさに労働行政の中核的な存在でありました。現在は労使が協調して物事に取り組んでいくという日本型のいい意味での伝統がつけられてきたわけでありまして、先生御指摘のとおり、だからといって労政局が必要なくなるということではもちろんございませんで、政府側が労働組合であるとかあるいは使用者団体等から幅広く意見を聴取いたしまして、そして十分に意思疎通を図っていくということは今後も変わらぬ重要な課題であります。

労政局が従来から担ってきたこの役割につきましては、新しい省、厚生労働省の所掌事務として明記をされているわけですが、どういう位置づけにしていけるか、私もはできるだけ局に横並びするようなポジションといえますが、局長級のポストとして考えてもらうように今要請をしております。先生、御指摘を踏まえて十分に主張していきたいというふうに考えております。

○斎藤滋宣君 どうもありがとうございます。

○小宮山洋子君 それでは、続きまして、民主党、新緑風会を代表いたしまして、私は派遣法改正の方を中心に幾つか質問をしていきたいというふうに思っています。

まず大臣に伺いたいんですけれども、今回の派遣法改正、これは労働基準法の改正とともに労働分野での規制緩和の柱の一つと言われているわけですが、このねらいを改めて伺いたいと思っております。

○国務大臣(甘利明君) 今回の労働者派遣法の改正案は、広範な業務分野におきましていわゆる臨時、一時的な労働力需要の迅速、的確な結合を促進するために、労働者派遣事業を行うことができることとするに由来して、労使のニーズに対応した多様な就業機会の拡大に資するものであるというところが改正のねらいであります。

要するに、選択をするのは当事者の意思であり、いろいろな働き方を用意しておく、そして柔軟に対応ができるようにする。これはもちろん、働く側にとつてのニーズとそれから求人側にとつてのニーズ、両方をそんたくしたもののというふうに理解をいたしております。

ただ、この規制緩和をいたすに当たっては、懸念される点が確かに指摘されているわけでありまして、その点を防止しながら有用性をできるだけ引き出したいというふうに考えておまして、常用雇用の代替の防止や労働者保護のための各般の措置を講ずることとしたわけでありまして、

先ほど来失業率の話が出ておりますが、ミスマッチの問題がその大を占める。ミスマッチの解消に資する一つとして今回の法改正をお願いしているところでありまして、いろいろ御指摘をいただいておりますことを踏まえまして、遺漏なきを願っていききたいというふうに考えております。

○小宮山洋子君 先日の参考人質疑の際にも参考人のお一人の古川弁護士さんから指摘された点ですけれども、例えば韓国の派遣法には労働者保護ということがはつきりと明記されているのに対して、今回の派遣法改正は労働者保護の視点が足りないのではないかと指摘が参考人からもございましたし、私もそう思うのですけれども、その点については大臣はどのようにお考えでしょうか。

○国務大臣(甘利明君) 私どもの今回の改正案が韓国の法律より労働者保護という点で劣っているとは全体としては考えにくいというふうに思っております。

従来からの労働者保護措置に加えまして、派遣労働者等の個人情報保護の保護であるとか違法事項があった場合の労働大臣への申告制度、そして派遣先における適切な就業環境の維持等、これら労働者保護措置の拡充を行っているところであります。それから、衆議院での修正におきまして、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行

為を行わないように努める義務であるとか、あるいは派遣先におけるセクシュアルハラスメントの禁止規定等が設けられたところでありまして、全体としてはかなり労働者保護措置に配慮をした仕上がりとなっているというふうに思っております。

○小宮山洋子君 今回の派遣法改正で非常に大切な視点としては、今大臣もおっしゃいましたけれども、やはり常用雇用の代替にならないようにすることと派遣労働者の労働条件の確保、権利の保護、この二つの視点が欠かせないというふうに考えます。

まず、常用の代替防止の観点から幾つか伺いたいと思うんですが、一つは、私は派遣事由を臨時的、一時的業務に限ると限定することが必要なのではないかと思うのですが、その点はどういうふうにお考えでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 派遣事由を臨時的、一時的業務に限定してはどうかという御意見でございますが、各国の例を見ますと、アメリカやイギリスのように派遣についてほとんど何も規制を設けていない国もあるわけですが、多くの国では常用代替の防止という観点からいろいろな制限をつけております。ドイツのように派遣期間の制限を行う国のほか、御指摘のようにフランスにおいては派遣事由による制限というものを現在行っております。どういった規制を行うかということ、各国の労働市場の状況あるいは雇用慣行等いろいろなことが考えられてそういった規制になっているというふうに思います。

派遣事由による限定を行っておりますフランスについて見ますと、まず派遣事由の事実認定、これはなかなか実際には難しいようでありまして、その運用にかなりの人的、経済的コストがかかっているというようないふことも指摘されているようでありまして、必ずしも十分な実効性が上がっているというふうには承知をしております。

こういった事情や、あるいは関係審議会の御意見を聞きまして、比較的客観的に明らかにする期間による代替防止というものを今回の改正法

では採用しているところがございます。いずれにいたしまして、三年後の見直しということがありますから、運用の実情等を見ながら、代替防止に実効を上げるためにどういった措置が必要かということはその時点において検討する必要があると思います。

○小宮山洋子君 今ありましたように、例えばフランスでは空きポストが一時的であること、あるいは業務の予期できない一時的な増加、それから季節的な業務に限定をしているわけです。コストが上がってなかなか実効性が上がらないというお話もありましたけれども、私は一つの考え方はこのフランスのような形、事由で限定することは可能なのではないかとこのように思うんですが、これも、重ねて伺いたいと思います。

○政府委員(渡邊信君) 常用雇用の代替防止ということとは今回の改正の大きな柱でございますが、派遣対象業務を広くすると同時に、これについてはきちんとした歯止めをかけるということが今回の大きな改正の趣旨の一つであります。どういった方法を採用するかということは、国情にもよると思いますし、先ほど申しましたようなコストとこのようにいふこともやはり考慮の対象にはなるんじゃないかと思ひます。

先ほど御答弁申し上げたとおりですが、期間とこの比較的客観的にこれを明らかにできるといふうなことで、特に今般は派遣先を変えても派遣労働者を変えても派遣を始めたときから通算して一年、一月からであれば十二月末日までというふうな暦日でこれが客観的に明らかにするといふうなことでございまして、そういったことをいろいろ考えますと、現行においては少なくとも期間による制限が一番ふさわしいのではないかとこのように考えております。

○小宮山洋子君 常用雇用の代替にさせないといふことについては、日経連もそういう派遣は認めないといふことを言っているわけですが、これも例えば常用代替と考えられるような派遣は認めないといふことを法文上明らかにすることは難しい

のでしょうか。例えば、部門を丸ごと派遣会社に移籍してそこで派遣労働者として同一業務をさせるとか、あるいは正社員を解雇した後に派遣を使うというような、常用代替と考えられる派遣を認めないといふことをもつともしっかりした形で明らかにすることはできないのかどうか。

○政府委員(渡邊信君) 今御指摘のありました点は、いろんなケースがあると思うんですが、それを通じる仕組みとして一年間の期間というものを使得って常用労働の代替を防止しようというふうにしているわけでありまして。

例えば、今御指摘のあった専ら派遣につきましては、今般の改正によりましてこれを禁止する、あるいは許可を与えた後でも条件違反として許可の取り消しをするというふうなことで、別途の制度として仕組んでおります。

解雇した後に派遣を使うかどうか。これは常用労働が必要な分野であれば解雇した後にやはり常用労働者を雇わないとその企業の仕事が進まないといふことでしょうか、派遣で間に合うということであればそれはそういう仕事に切りかえたといふことでしょうか、必ずしも解雇した後に派遣を使うといふことが一般的に言って許されないとこのことはなかなか難しいのではないかなといふふうに考えております。

○小宮山洋子君 衆議院で、改正法施行三年後に派遣事由の限定などを含めて派遣法の規定について検討を加えるといふことを答弁されていると思うんですが、その点をもう一度確認させていただきたいと思ひます。

○政府委員(渡邊信君) 今般の派遣法の改正は、先ほど御指摘がございましたが、いわゆる二階建てといえますが二重構造になっているような問題がありますし、それから対象業務を大変広く拡大して、一年という縛りがかかるということも初めの制度でございまして、施行に伴っていろいろな問題も生じてくるかと思ひます。そういったこととて、改正附則におきまして三年後の見直しといふことを規定しているわけでありまして。

施行の実情を見て、その時点において御指摘されているようなものもろの問題点を含めて検討する必要があるというふうにご考えております。

○小宮山洋子君 今回こういう形で歯止めをしたと言われている期間の限定が実効性のあるものにならないといけないと思ひますので、その点で幾つか伺いたいというふうに思ひます。

一年を超えたら正規に雇うよう努めるというふうになっていまして、衆議院での修正で、雇入れ勧告をして従わなければ公表をするということになったわけですが、これは一歩前進ではあると思いますが、相変わらず努力義務のままでありまして、監督官庁が監視できる仕組みにはなっていないのではないかとこのように思ひます。この点はいかがでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 確かに雇入れ勧告の制度はこれは努力義務ということでございますが、勧告に伴って労使の意思が合致したときにこれを正規雇用といふますか常用雇用として雇い入れるというふうな制度でございます。

ただ、その監視に実効性が上がるかどうかという御質問ですが、派遣につきましても、監督機関は全国の公共職業安定所でございますが、定期の監督あるいは派遣労働者からの申し出による監督といふものを年間かなりの件数を行っておりますし、また今般、派遣労働者からの申告の制度とかあるいは安定所が派遣労働者の相談に応じるといふような規定も置いてこれを明記したといふうなことでございまして。また、派遣労働者自身にこの法律の趣旨を徹底するということも大事なことでございまして、その違反がないよう

に、あるいは一年を超えた場合の勧告の制度が適正に発動できるように大いに努力をしていかなければならないというふうに思ひます。この点であります。

○小宮山洋子君 例えばドイツなどのように期間を超えた場合にはユーザー企業である派遣先への雇入れが強制されるような雇用の制度を持つ国

も多いと思うのですが、この点については日本では取り入れられないでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 先ほどの議論にもありましたが、各国においていろいろな派遣の制限という措置がとられているわけでありまして、それぞれの国情とか法制度とかそういうものがいろいろと背景にあるかというふうに思っています。各国の制度、必ずしもすべて理解しているわけではありませんが、我が国においては努力義務ということと規定しているわけでありまして、事業主の方には、一方で憲法上の権利として営業の自由というふうな、これには採用の自由を含むと思われ、一方で雇用に対する規制法制としては雇用機会均等法による男女の差別扱いの禁止というふうな規定、あるいは障害者について一定の割合を採用しなければいけないという雇用に関する規制の立法も一方であるわけでありまして。

そういった中で、特定のこの人を採用しろ、あるいはみなし雇用だということについてまで強制をするということが果たして日本の法制度になかなうものかどうか。あるいは、雇用という長い契約関係においてそういう雇用の強制というものがあつて雇用関係が円滑にいくものかどうか。そういった点については大いに議論の余地がまだあるかと思ひますし、雇用の強制ということについて、あるいはみなしということについて、必ずしも現時点で社会的なコンセンサスが得られているともなかなか考えにくい。こういった状況から、雇用の勧告というのはいくもぎりぎりの調整規定ではないかというふうに理解をしております。

○小宮山洋子君 例えば、一つの班とか係に複数の派遣労働者を数カ月単位で異なる派遣会社から受け入れたというような場合、その同一業務の派遣の上限一年というのどこに当てはまつて、どのようにして特定されるのかということとをちょっと伺いたいと思います。

○政府委員(渡邊信君) これは、同一の業務について一年を超えて派遣を受け入れてはいけないという

いうことでありますが、今申されたように、複数の派遣会社から複数の労働者を受け入れているというときに、これもやはり「同一の業務」の解釈に係るものであると思いますが、企業の最小の活動単位の中において行える業務をしているものは同一の業務であるというふうに解釈をしているところでありまして、係の中で隣の席に移ったからもう同一の業務ではないんだ、違う業務をやっているからいいんだというふうなことにほならないというふうな考え方をしているところでありまして。

したがって、違った係や班において違った派遣労働者を受け入れているというときについては、それぞれを別々の業務と見るというふうな、それが違った業務に従事しているというふうな一般論には判断されると思いますが、ただ組織の形態というのはいろいろありますから、単に形式的に組織を分けているというふうなところについては、実態を見てそれがやはり同一の業務に当たるといふふうに解釈される余地ももちろん十分あるかと思ひます。

○小宮山洋子君 やはりこの期間の限定に実効性がありまじと、常用雇用の代替になりまして不安定な働き方を増すことになるかと思ひますので、このところの実効性というのはいくもぎり確保されるように努力をしていただきたいというふうに思ひます。

先ほどの質問で同一業務のことにも触れたわけですが、やはり同一業務の定義、これがしつかりするというのがひとつぜひ必要なことだといふふうに思ひます。

今回、ネガティブリスト方式で原則自由化になりますと、本当に多種多様な業務で派遣ができるようになりまして、そのあたり境界線がかなりあいまいになるケースもあるのではないかとこのように思ひます。先日、この委員会で派遣会社に視察に参りましたけれども、そこでもかなり複合的な仕事が多いという話とその派遣会社の方からありました。

その同一業務の定義というのをどのようにする

のかを伺いたいと思います。

○政府委員(渡邊信君) まず、業務という言葉自体が大変抽象的な言葉で、先ほども御答弁しましたが、仕事というのとほとんど同義のような言葉ですから、それ自身ではなかなか境界を画定することは難しいと思います。やはり今回の改正の趣旨、そういったものも加味しながら解釈をしていく必要があるというふうに思ひます。

極めて単純に言えば、前任の派遣労働者が行っていた業務がいろいろな業務があつたとして、それが同一の業務になつて、その派遣労働者がいなくなつたので後任にまた別な派遣労働者を入れるというふうな場合は、典型的に同一の業務について派遣を受け入れたということになるかと思ひます。

が、先ほど申しましたように、法改正の趣旨から申しますと、やはりそれでは余りに狭いというふうな考え方をしております。企業の最小単位において行える業務はそれが全体として同じ業務ではないか、同一の業務であらうというふうに解釈、運用していきたくと思ひます。

○小宮山洋子君 先ほどの答弁にもありましたが、衆議院の審議でもそのように答弁をされていた班とか係を基準とするということ、これで十分なんではないか。

○政府委員(渡邊信君) 班や係と申しますのはあくまで一つの例示でございます。企業の活動の最小単位が一般的にそういうふうな呼称されている場合が多いのではないかとこのようにございまして、企業の実態はもろもろさまざまでありまして、いろいろな実態に応じた考え方の基準というものはつきりさせることが必要であると思ひます。その点は解釈の問題であります。審議会の御意見等も十分お聞きしながら、これは客観的に明らかにする必要があるというふうな考え方をしております。

○小宮山洋子君 同一の事業所内で異動、先ほどの席はという話があつて、隣という話ではないかと思ひます。隣の席はという話があつて、隣という話ではないかと思ひます。隣の席はという話があつて、隣という話ではないかと思ひます。

○政府委員(渡邊信君) これは「継続して」とい

防ぐためには、事業所ごとの同一業務という中に業務の一部が同一ということも含む必要があるんじゃないかというふうに思ひますけれども、その点はどうか。

○政府委員(渡邊信君) 企業の組織単位として複数の単位があるというときに、それぞれの単位の中に類似の業務があるというふうなことは当然あると思ひますけれども、それはあくまで一部の類似であるというふうに思ひます。原則的な解釈は、一つの係や班、企業の最小単位で行えるものを一つの業務とみなし、その中の異動は同一の業務内の異動というふうな判断をし、企業の活動単位を超えて別の仕事につくということになると、これは基本的には別の業務に従事をするということにならうかと思ひます。

ただ、いずれにしても、これは抽象的な話でございますので、企業の実態に応じてそのところは判断されるべきだといふふうに思ひますし、単に規制を逃れるために係を複数に分けて実態は一人の指揮命令権者でやっているというふうなところについては、それ全体が同一の業務と見られる余地ももちろんあり得るかと思ひます。

○小宮山洋子君 やはり業務の中のかなりの部分は、先ほどから複合的な業務がふえているという中で、この部分までが重なつたら同一であつて、どれだけずれたら同一でないのかというのは非常にこれは難しいと思ひます。先ほども、審議会でもなるべくそのあたりのところを明確にと言われまして、そのことを実際にぜひやっていただきたいと思ひます。そうしませんが、ちょっとずつずらしていったら、ずつと違う業務で続いてしまふということもあり得るのではないかとこのように考えます。

それから、先ほど斎藤委員の質問にもありましたけれども、インターバル、クーリング期間をどの程度に、三カ月というお話がありましたけれども、そのあたりのチェックはどういうふうにするんでしようか。

○政府委員(渡邊信君) これは「継続して」とい





際には労働基準法違反の状態が生じた場合には、派遣元も労働基準法上の使用者として労働基準法違反の責任を負う、こういったことも定めておるわけでございます。

そういった働き方の実情に合わせて、漏れのないように使用者責任というものを派遣元、派遣先にそれぞれ一定のルールに従って負わせておりますので、そういった点の周知というのにつきましましては、これからの派遣という仕組みを通じて働く方々がふえることに伴いまして、私ども十分力をいれてその辺の周知に努めますとともに、指導監督の点でも十分万全を期してまいりたいと思っております。

○政府委員(藤井龍子君) 基本原則は今労働基準局長がお答えしたとおりでございますが、女性の産前産後休業につきましては派遣元事業主の義務としていただいておりますが、これは産前六週間、産後八週間という大変長期の休暇でございますし、分娩予定日というのがありますので計画的に取得できるというところから、派遣元事業主の義務にしているところでございます。

一方、育児時間というのは、一歳未満の子供を育てている女性労働者が授乳などその他さまざまな世話をするために一般の休憩時間とは別に請求をして与えられるものでございますし、また生理休暇というのは生理日の就業が大変難しい女性に對する配慮の一環として就業させてはならないというところになっていまして、派遣先においても実際に仕事をしている現場、派遣先においても、就業が困難であるかどうかの判断というの、その実際の就業の状態を踏まえて判断すべきものであるということで派遣元事業主が責任を負うことになっていまして、育児時間、生理休暇、産前産後休業は、先ほど労働基準局長が申し上げましたような枠組みの設定に該当するものであらうと思われまして、育児時間それから生理休暇というのは具体的運用というよう

なことで分類できるかということで、こういうような整理をしておるものでございます。

なお、御質問にはございませんでしたが、御承知のとおり、男女雇用機会均等法の母性健康管理に関する措置、これについては枠組みそれから具体的な運用の両方とも重要であるということで、派遣元事業主それから派遣先事業主にも責任を課しておるところでございます。

○小宮山洋子君 お昼ですが、関連してもう一問だけ伺って午前中の質問を終わりたいと思います。今母性に関するものについてはともに責任を持つというお話がありましたけれども、私は、本来でしたらこうしたものはともに責任を持つ体制が必要なのではないかと思っております。こういうこともぜひ御検討いただきたいと思っております。

もう一点伺いたいのは、今十人以下の派遣労働者がいるところでは就業規則の作成義務がないわけですから、今度これだけ広がりますと、もつと小さい規模で派遣労働者を使うところもふえてくると思うので、十人以下で作成義務なしというのを見直すおつもりはないのか。就業規則の明示それから業務範囲、業務の指示、これの責任の明確化がぜひ必要だと思っております。その点についてお答えいただきたいと思っております。

○政府委員(伊藤庄平君) ただいま就業規則につきまして、現在の労働基準法は十人以上の事業場に義務づけておるわけですが、これについて小規模の派遣事業者も出てくることを考慮してさらにその基準を緩和するといえますか、見直しをしていけないう御指摘でございます。

実は先般の労働基準法改正の際にも、中央労働基準審議会の方でそうした点について御議論を願いました。ただ、その際には、労働条件の基本的な事項については、新たに労働基準法において雇入れの際に書面で明示することを義務づける、こういうことで小規模事業場においての労働条件も明確化を図るということで審議会の方の御意見をいただきました。そちらの方で対処をいたしたわけでございます。

したがって、この派遣労働者の場合につきましても、こうした基本的な労働条件の明示というのにつきましましては、小規模の派遣事業者であれ必ず派遣労働者に対して的確に行われていく、まずこういうことを徹底させてまいりたいと思っております。

同時に、就業規則につきましては、私どもはモデル就業規則というものを作りまして、小規模事業場に普及させていく事業もあわせて行っておりますので、そういう際にも、こうした派遣事業者というものも念頭に置いて事業を展開してまいりたいと思っております。

それから、業務範囲それから時間外労働を含むそうした業務指示につきましては、先ほど申し上げましたように、労働者派遣契約において業務範囲をきちんと明確にし、そうした範囲で業務を派遣先で行っていく、もしそういったことが派遣先で十分意識されず、時間外労働等についても野放図になるようなことがあれば、これは現在の派遣事業法におきましても、そうした時間外労働等の業務指示に伴う労働基準法違反というような責任が出れば、それは使用者、派遣先にもそういう責任を負わせていくことを明示しておりますので、そういったことについての確かな対応を

してまいりたいと思っております。

○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。

午後一時二分休憩

午後一時二分開会

○委員長(吉岡吉典君) ただいまから労働・社会政策委員会を再開いたします。

休憩前に引き続き、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案(第百四十三回国会法第一〇号)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。

○小宮山洋子君 それでは、午前中に引き続きまして、派遣法改正について質問をさせていただきます。

社会保険、労働保険について伺いたいと思っております。

派遣労働者の保険加入につきましては、九七年に会計検査院も加入率の低さを指摘しております。また、派遣労働ネットワークの九八年の調査では、雇用保険は六三％、社会保険は三九％しか加入をしていないという結果が出ています。労働省の調査でも雇用保険は同じく六三％、健康保険が四九％、厚生年金が四六％と、ネットワークの調査よりは少し高くなっていますが、いずれにしても低いと思っております。

衆議院での修正と附帯決議で、派遣元が加入をさせ派遣先に通知をする、そして派遣先は加入している労働者を受け入れるべきだと指針に明記するというところになっておりますが、この点を確認したいと思っております。

○政府委員(渡邊信君) 衆議院におきます修正によりまして、委員御指摘のような修正を行われ、また附帯決議におきまして派遣元、派遣先についてそれぞれ令御指摘のようなことを行うということが付記されているわけでございます。

労働・社会保険の適用につきましては、改正法案にもこれらの法律の適用について処罰を受けたときにはこれを欠格事由とするという規定もあわせて盛り込んでいまして、社会・労働保険の適用促進の実効を上げてまいりたいと思っております。

○小宮山洋子君 これは労働保険は労働省、社会保険は厚生省ということで別々にお答えいただくわけにはいかないのだと思いますが、派遣を含む短期労働者の労働保険のあり方について根本的に検討する必要があるのではないかと思います。まず労働省の方の御見解を伺いたいと思っております。

○政府委員(渡邊信君) 労災保険は当然ですけれども、雇用保険につきましては、一定の要件を満たす場合にはいわゆる登録型派遣労働者について

もこれに加入するというにもちろんなっているわけですが、登録を繰り返すというように、なかなかこれに加入しにくい実情にあるということも事実かと思えます。

衆議院でも附帯決議もいたしているところでありまして、雇用保険制度の検討をするということにしておりますが、その中におきまして雇用保険のこういった短期労働者への適用について検討することとしております。

○小宮山洋子君 厚生省においでいただきましてけれども、健康保険につきましては特例で日雇い保険者制度というのがあって、短期であっても加入することになっているのだと思いますが、実態としてはまだ加入していない人がかなり多い。それからまた、厚生年金の場合は二カ月未満の短期にしてしまうと適用にならない。こういうことについて厚生省としてはどういうふうにお考えでしょうか。

○政府委員(羽毛田信吾君) 厚生省関係の社会保険の適用関係でございますけれども、先生も今御指摘ございましたように、健康保険あるいは厚生年金保険におきましては、被用者の方々の生活を安定させるという趣旨から、派遣労働者を含めまして法人事業主に使用されておられます被用者の方々については、その業種のいかんにかかわらず、これも歴史的経過の中でだんだんに広げてきたという経緯はございますけれども、強制的に社会保険を適用するという建前になってございます。

しかし、一方において、今御指摘がございまして、実際に、実態においてまだ十分な加入状況ではないかという御指摘もいただいておりますので、私どもとしては、まずもってそういった派遣労働者の社会保険への適切な加入を図るための、事業主を初めといたしましてまた被保険者御自身、こういった全体に対しまして、各種の広報媒体でございまして、あるいは事業主の説明会等を通じて、あらゆる機会をとらえて制度の啓蒙を行って、そういった本来適用すべきところが適用漏れになるというふうなことがないように

に、今後ともそういった機会を活用して啓蒙啓発活動に努めましますとともに、被保険者の資格取得等の適正な届け出をしていただくように、これは主として事業主ということになりますでしょうか、円滑な運営に向けて努めてまいりたいというふうに思っています。

○小宮山洋子君 今事業主、労働者への啓蒙も含めてと言われましたけれども、今度原則自由化になりますと非常にふえるのではないかと予想されていまして、そうすると今の人手で今でも不十分なところがさらにということがありますと、よっぽど腰を据えてやっていただかないと徹底しないのではないかと思います。

その点ともう一つ、先ほど労働省にも伺いました派遣を含む短期労働者の社会保険のあり方について、これもやはり根本的な検討が必要ではないかと思っておりますので、その点を伺いたいと思います。

○政府委員(羽毛田信吾君) 先生御指摘のとおり、今回のこういった法改正を契機にいたしまして、今回のこの点の指導徹底、そして私どもとしましてのPRに努めてまいりたいという点については一層の促進を期してまいりたいというふうに思っております。それが一点でございます。

それから、制度的な問題につきましては、歴史的経過の中でも申し上げましたように、パート労働者といったような場合につきましては、できるだけ常用雇用者となるべく被用者保険の被保険者にするという基本的な考え方によって今日までやってきております。

しかしながら、具体的にパート労働の方に被用者保険を適用する、どこまでをそうしていくかというところを具体的に検討する際には、やはり労働時間あるいは賃金、雇用期間等、いろいろ多様化してくる中で、常用雇用者の範囲をどのように考えるのかがいいか。それは場合によりまして、パート労働者本人あるいは企業の御負担というふうなことも含めて検討してまいらなかならないところがございますので、方向としてはそういう方向で考えたいと思っておりますけれども、やはりそこらあ

りのことの総合的な検討が要るのかなというふうに考えております。

いずれにしても、今医療保険にしろ年金保険にしろ制度全体のいわば構造的な改革に取り組んでいる最中でございますので、そういった中でどのように被用者保険のあり方、また社会保険の場合には皆保険でございましてどこかの保険に入っていないかどうかということになりますけれども、どの保険に入っていないかどうかということにつきましては、そういった総合的な視点からさらに考えていくことが必要であろうというふうに考えております。

○小宮山洋子君 今度の派遣法も、多様な働き方を用意するというところでもありますけれども、そのためにどういう働き方をしてもやはり守られるべきものは守られるべきだと思っておりますので、そういう意味からしまして保険の問題もしっかりと取り組んでいただきたいというふうに思います。

次に、個人情報について伺いたいと思っておりますが、法案に「業務上取り扱ったことについて知り得た秘密を他に漏らしてはならない。」という条文が入っていますが、取り扱ったものをもちろん漏らさないというのは当然なんですけれども、派遣元が収集できる情報を派遣就労に必要な事項、例えば職務経験などに制限する必要があるのではないかと、要らない情報まで今集めておけるのではないかと、思うんですが、この点はいかがででしょうか。

○政府委員(渡邊信吾君) 今回の改正の大きい特色は労働者の方、特に労働者のプライバシーの保護等についてこれを充実したところにあるかとありますが、今御指摘の個人情報に関するその収集、保管等についてでございます。

今回の改正規定によりまして、派遣元はその事業目的の範囲内で派遣労働者等の個人情報を取集、保管、使用すべきこと及び派遣労働者等の個人情報適正管理のために必要な措置を講じなければならぬとの規定が新たに設けられたところでありまして。

この規定を受けまして、その収集できる個人情報

報の範囲と具体的な内容等につきまして、関係審議会の意見も十分聞きまして、指針においてこれを具体化してまいりたいと考えております。

○小宮山洋子君 指針でということがありましてけれども、そのあたりはぜひ細心の注意を払ってお願いをしたいと思います。中には妊娠をしていのかどうかとかかなりプライバシーにかかわる、特に女性のいろいろなことにかかわることを聞くケースもこれまでであったと聞いております。

それから、個人情報の保管とか利用の仕方についてもう少し規制を強化する必要があるのではないかと意見もありますけれども、その点はいかがでしょうか。

○政府委員(渡邊信吾君) 先ほど御答弁申し上げました後段の方で、その保管等につきましても適正管理のために必要な措置を講じるといふふうになされているわけでありまして、秘密を漏らしてはならないという規定と相まって労働者のプライバシーの保護に努めるとされているところであります。その具体化につきましても同様な検討をしてまいりたいと思っております。

○小宮山洋子君 次に、派遣労働者を含む短期雇用者の労働と家族的責任、育児、介護の両立について伺いたいと思っております。

短期雇用者には産休は実際にあっても特に派遣の場合はなかなかとれない、とった場合にまた戻れない、なきがごとしというところがあります。今の仕組みの中では育児・介護休業はないわけですので、短期雇用で都合のいい期間働かずにいいのではないかという言い方がこれまでございましたが、例えば九七年の労働省の実態調査を見ましても、派遣期間、現在の派遣先に初めて派遣されてからの期間では一番多いのが五年から十年なんです、それが二二%。次いで三年から五年の二二%の順で、これは決して短期とは言えないのではないかと今思っています。

今度の部分は一年で切るとは言っていますけれども、実態上どうなるかというのは、午前中から伺っているようにまだまだいろいろ抜け穴がある

のではないかと私は思っております。多くの業務に広がって派遣で働く人があえる中で、幾ら短期雇用者と言いましても、家族的責任との両立というものはこれから確保されるべき課題なのではないかと思ひますが、どのようにお考えでしょうか。

○政府委員(藤井藤子君) 派遣労働者につきましては、その派遣期間の長短にかかわらず、当該派遣労働者と派遣元事業主との間の雇用契約によりまして育児休業法等の適用あるなしの判断が出てくるわけでございます。

育児休業法に基づく育児休業につきましては、一年にわたる長期の休業の権利ということでございますので、期間を定めて雇用される者である場合には、派遣労働者に限らず他の労働者につきましても法律上の育児休業の適用からは除外されるということになっておるわけでございます。もちろん、派遣元事業所等でこれを上回る制度を設けられまして、有期の労働者も入れられるような制度を設けられるということは可能なわけでございます。

それから産前産後休業につきましては、母性保護ということで派遣労働者を含めましてすべての女性労働者に適用されるものでございますので、これにつきましては必要な指導等行いましてその遵守を図っているところでございますし、今御指摘のような状況がもしあるのであればその指導に一層の徹底をしてみたいと存じているところでございます。

いずれにいたしましても、派遣労働者の仕事と家庭の両立につきましては、派遣元事業主が責任を持つというものでございますので、派遣元事業主に対する指導の一層の徹底に努めてまいりたいと考えておるところでございます。

○小宮山洋子君 修正の中で、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置の規定を適用するものとすることになっておりますが、例えば六カ月更新で六年間派遣で働いてきて、産後職場復帰をしたいが契約更新をしてくれないというようなケースも現実にあります。今指導を徹底と言われ

ましたけれども、こういうようなケースの場合、これからはどういうふうに対処していけるのでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 産後の休業というのは八週間保障されているわけですが、特に今回新しく拡大される派遣期間は一年間ということで、派遣労働者を使う派遣元事業主の方も短期即戦力として期待をして派遣労働者を使用するということになりまして、かなり長期間にわたって産休に入られたということになると、その間の労働者なしで事業が進むということには実際問題はないでしようから、別の派遣労働者を受け入れるとか、そういった対応もあり得るかと思ひますが、またそのこと自体は派遣元企業にとってはやむを得ない措置であるかというふうにも思ひます。

ただ、派遣元との関係ではもちろんそういった権利は保障されているわけでありまして、そのことによって解雇するとか、そういうことはもちろん禁止されているわけでありまして、そういったケースについては、特に今回広がる短期派遣というケースについては、三者間でのそういった指導になるのではないかと思ひます。

○小宮山洋子君 平成七年の通達で、「労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であつても、経済的事業の変化による剰員の発生等特段の事情のない限り当然に更新されることとなつている場合は、実質上期間の定めなく雇用されている者として育児休業や介護休業の適用対象となり得る」とされているわけですが、これはやはり義務を負わせない限り権利が確保されないのではないかと思ふのですけれども、重ねて伺ひますが、いかがでしょうか。

○政府委員(藤井藤子君) 先ほども申し上げましたとおり、派遣労働者は派遣元事業主との間で労働契約関係にあるということでございますので、育児・介護休業につきましても派遣元事業主との間で権利義務関係が生ずるというわけでござい

ます。したがひまして、先ほどの通達の趣旨等も、この派遣元事業主に対する指導といひますか周知徹底に努めてまいりたいと思つておるところでございます。

○小宮山洋子君 この問題は今回お聞きしてもなかなか箇切のいいお返事をいただけないのですけれども、やはり私は派遣労働者を含む短期雇用者についてその家族的責任との両立ということはこれから課題だと思つていて、検討をするということはお約束いただけるでしょうか。

○政府委員(藤井藤子君) 育児・介護休業法というのはすべての民間事業所が守らなければいけない最低基準というものを定めたものでございまして、その内容は、労働者が申し出れば事業主の承認などは必要なく休むことができるという非常に強い権利を与えたものになっていて、非常でございますので、なかなか今おっしゃったようなことは難しいところがございます。

育児休業というのは一年にわたる休業でございますし、介護休業も三カ月という大変長期にわたる休業ということでございまして、その事業所で、六カ月とかあるいは一年というのもあると思ひますが、そういうふうな期間を定めて雇用される労働者の方々に法律上の当然の権利としての育児休業、介護休業の権利を与えるというのはなかなか難しいのではないかと私どもは考えているわけでございます。

ただ、先生の御指摘のような問題提起というのは私どもにもしばしばいただいているところでございまして。しかしながら、先ほども何度も申し上げましたように、最低基準を定めているもので、それを上回る部分についてはそれぞれの事業場の御判断、それぞれの事業場の労使によつてより労働者に有利な制度というものを設けていただく、それがまた望ましいという趣旨で私ども御指導申し上げているところでございまして、その最低基準の権利を法律上当然に期間の定めのある労働契約を締結している労働者にも等しく認めるといふことについては、私どもは慎重であるべきと考えているところでございます。

○小宮山洋子君 次に、中途契約解除のことについて伺ひたいと思ひます。

相変わらず相談で一番多いのが契約の中途解除で、昨年九八年の東京都の実態調査でも、中途で打ち切られたことがあるという人が五七％ということでした。大体どの相談を見ても三分の一ぐらいが中途解除についての相談になっております。

附帯決議で、予告をしない派遣先は三十日以上賃金に相当する損害賠償を行わなければならないことを指針に明記することとなっておりますが、これで中途解除が防げるとお考えでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 今御指摘の指針に明記するという話は、派遣先の事情で中途解除をしようとするときには三十日以上賃金を支払うこととするか、あるいは三十日以上に予告をするかということですが、これはできれば一番避けたい方法であります。

中途解除というふうなことが行われることがないようには派遣元も適格派遣労働者を派遣するし、派遣労働者もその職場で十分能力を発揮する、あるいは派遣先も適正な就業環境を整える、こういったふうにするのが最も望ましいわけで、これは派遣労働というものが成熟するにつれて徐々になくなっていくというのではないかと思ひます。

先ほどのようなケースに至るのはあくまでも例外的ということで指導していきたいと考えております。

○小宮山洋子君 均等法の差別待遇禁止規定に反するような中途契約解除、例えば妊娠とか出産などによる中途契約解除というのは派遣法の二十七条により禁止されていると考えられますけれども、この点はどうでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 法の明文に明確には規定していませんが、類推の合理性のない中途契約については、趣旨としては禁止されていると読むべきではないかと解釈しております。

○小宮山洋子君 それから、事前面接というのも当たり前のようには現在では行われていて、中

には採用試験をする派遣先であると聞いています。何件歩いても交通費も出ないということもあるということですね。労働省にも何回もこういう申し入れを派遣労働者の側からしているけれども、なかなか方策が講じられていない。この事前面接の禁止という点については、今度の改正法の中ではどのように位置づけられているでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 事前面接等の派遣労働者を特定する行為につきましては、従来から指導でもってそういうことをしてはならないというふうにしてきたところでありますが、今回、衆議院における修正によりまして、労働者派遣を受けようとする事業主は派遣契約の締結に際して事前面接、はつきりそうは書いておりませんが、締結に際して「派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならない」というふうにされました。

従来からの指導に合わせましてさらに法律上の根拠が置かれたわけでありまして、これに従いまして、そういうことを行わないよう厳に指導する必要がありますというふうと考えております。

○小宮山洋子君 それから、年齢ですとか容姿による差別的な選択というの、これまでとしてはいけないはずでしたけれども、今回の場合はそのあたりを防ぐためにはどういうふうになっているのでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) もともと、派遣契約に基づきます派遣労働者の派遣といえますのは派遣元が決定することでありまして、先ほど申されまして派遣法の二十七条にも国籍、信条、性別等々を理由にして派遣労働契約を解除してはならないというふうな規定もあるわけでありまして、したがって、今御指摘のような点についても、こういった規定の趣旨も考えながら、十分そういったことを行わないように指導する必要があるかと思えます。

○小宮山洋子君 それから、午前中の審議の中でも、新卒の人たちの就職難というお話が出ていま

したけれども、そういうこともありまして新卒の派遣ということも最近ふえているということなんです、この点はどういうふうにお考えでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 新卒の方が派遣会社で語学とかあるいはOAの実務とか秘書業務について研修を受けてまして、その研修を受けて派遣労働者として働くということは、大手の派遣会社を中心にしてかなり行われている実態にあるようであります。

そういうことで、派遣の道を選んで一定の能力を備えて派遣労働者になるということであれば、それはそれとして一つの選択であると思えますし、なかなか正社員になる道がうまく開けなかったもので、とりあえずそういうことで研修を受けて派遣で働きながら正社員の道を探すということも一つの選択であろうかと思えますが、正社員になれなかったのやむなく派遣で働くということとは本人にとっても本来の選択ではないでしょうから、そういう方はできるだけ速やかに職業紹介等を通じて正規社員につかれることが望ましいと思えますが、ただ若い人の中にはいろんな選択肢、働き方を選ぶ方がふえているということも事実でありますから、今おっしゃったような道を通じて派遣労働者として働くということも、それはそれとして人生の一つの選択ではあるかと思えます。

○小宮山洋子君 それから、まだ卒業する前というふうなんでしょうか、いろいろな働き方の中でインターン制度というのが今普及を始めていますけれども、ビジネスインターン制度による派遣といふのも行われていて、これは一般よりも二割程度低額で働いているということも聞いていますけれども、そのあたりの実態は把握しているのでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 今おっしゃいましたようなビジネスインターン制度というものが実際にあるということは承知しておりますが、具体的にその実情はどうなっているかという把握はしており

ません。

○小宮山洋子君 中には、正社員への登用の可能性ということをやッチコビーにしてビジネスインターン制度を取り入れている派遣の会社があるということですね。

今、実態は把握していないとおっしゃいましたので、そのあたりで実際に本当に正社員になった人はじゃやれぐらいいるのかとか、そのあたりがきちんとしていないと、これは虚偽の広告をしてビジネスインターン制度を取り入れているということにもなるかと思うんですけれども、そういう点についてはいかがでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) なかなかまだそこまでの実情把握を組織的に今やっていないわけでありまして、先般御視察をいただいた中にも、そういう研修を受けた後に派遣をされて、余り早い時期に正社員になってもらおうと投資効果がなくなるといようなお話もございましたけれども、一定の期間を経た後に正社員として派遣からこちらへ移っていくということはあるというふうなお話でございました。

御指摘でございますので、今後そういった実態についても少し調査してみたいと思えます。

○小宮山洋子君 先ほどお答えにもありましたけれども、もちろん働き方の多様な選択として派遣で働くということは、その権利がきちんと保障されて働くのであれば、それは一つの考え方だと思えますけれども、特に新卒でこれからずっと仕事をしたいという人がなかなか職業が見つかからない中でどちらかというと不安定な雇用の派遣に行かざるを得ないというのは、私は全体の雇用政策の中でもとても問題があるのではないかと考えていますので、先ほどおっしゃった実態調査をぜひお約束いただいて、そのあたりの厳格な指導が必要ではないかと思うんですけれども、いかがでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 実態調査はしてみたいと思えますが、よく言われることですが、正社員になれなかったので派遣で働いているんだという中

には、気に入った正社員の職がないということもあるかと思えます。

先ほどから申し上げておりますが、公共職業安定所一つをとってみても、求人数そのものはかなりあるわけでありまして、派遣と正社員の道と比べてみてまあ派遣の方がというふうな選択もあるかと思えますし、したがって、恐らくそれは自分の目から見て気に入った正社員という道だろうというふうには思います。確かに、何が何でも正社員であればいいというふうにはもちろんありませんので、そのところは御本人の選択であらうかというふうには思いますが、派遣社員としての専門能力をつけて働くということももちろん一つの選択ではあるかと思えます。

○小宮山洋子君 今回、この派遣法改正それから職業安定法の改正というのは、ILO百八十一号条約の考え方をかなり取り入れていると言われておりますけれども、この百八十一号条約では派遣の自由化促進だけではなくて、その前提として労働者の保護の徹底を求めていると思うんです。また、一番最初に何った質問とも重なるかと思えますけれども、このあたりの考え方について大臣に伺いたいと思えます。

○国務大臣(甘利明君) 御指摘のとおり、ILO百八十一号条約は、民間職業紹介事業であるとかあるいは労働者派遣事業といった民間による労働力の需給調整事業の運営を認める、そしてこれを利用して労働者を保護するということを目的とするものでありまして、民間の労働力需給調整事業の運営に係る新たな国際基準とも言えるものであります。

そこで、先ほど一部お答えをさせていただきましたけれども、今回の労働者派遣法の改正案におきましては、従来からある労働者保護措置に加えて、例えば個人情報保護であるとか、労働大臣への申告制度であるとか、あるいは派遣先での就業環境の整備、福利厚生施設の利用等、あるいはセクハラ禁止、これらのものについても踏み込んで規定を設けているわけでありまして、

労働者保護という点もかなり強化をされているというふうに考えておりまして、この百八十一号条約が求めている趣旨を十二分に生かして取り組んだ法改正であるというふうに考えております。

○小宮山洋子君 そのことに関しまして、余り個々の細かい点でなくても結構なんですけれども、ちょっと何点かその百八十一号条約の労働者保護の観点から大臣のお考えを伺いたいと思います。

再三お話をしている、臨時的、一時的に厳格に制限して常用代替を禁止する、そういうこともこの百八十一号条約の精神にあると思うんですけれども、この点からして大臣は今回の改正派遣法というの十分だというふうにお考えでしょうか。

○国務大臣(甘利明君) 百八十一号条約には厳密に言いますと常用代替の防止の規定は入っておらないのでありますけれども、臨時的、一時的、期限を切りまして、とにかく常用としては必要がないけれどもしかし企業側からして戦力として必要である、あるいは働く側からしても、ずっと拘束をされるのは困るんだけれども期間限定あるいは職種限定で働く分にはそういう道を開いてもらいたいという、双方のニーズにこたえているというふうに考えております。

そして、先ほども申し上げましたように、それによって懸念をされてくる弊害についてはその道をきちつとふさいで、本来の両方のニーズにフォーカスを絞って対応できるように極力きめ細かく対応したというふうに承知をいたしております。

○小宮山洋子君 それから、この派遣法に違反した場合に派遣先が雇用の責任を持つ、この点では私は今度の改正法の中では十分ではないかと思っているんですけれども、その点については大臣はどういうふうにお考えになっておりますか。

○政府委員(渡邊信君) 違反があった場合の雇用責任については、特にこれは条約上の要請ではないと思いますが、今回の改正法では期間を超えたときについては、雇用の努力義務ですが、そういうことを設けておりまして、その規定の適用で対応するというふうになるかと思えます。

○小宮山洋子君 大臣、それでよろしいでしょうか。

○国務大臣(甘利明君) そのとおりでございます。

○小宮山洋子君 それから、やはり労働者の保護という意味では、もちろん個人情報もそうだけれども、プライバシーそれから人権の保護という面でも、どうもこれまではこういう便利な労働者として派遣労働者などが使われていた経緯から、そのあたりが依然として心配なんですけれども、このあたりについては大臣はどういうふうにお考えになっておりますか。

○国務大臣(甘利明君) 労働者のプライバシーにつきましては相当厳格に対処をしているというふうに確信をいたしております。

それから、もう一点何でしたか。

○小宮山洋子君 人権です。

○国務大臣(甘利明君) もちろん人権に関しましても十分な対応をしているというふうに承知しております。

○小宮山洋子君 もう一点伺いたいですけれども、一番最初に規制緩和をしてミスマッチを防いでいくというお話の中で、働く側にもいろいろな選択肢があった方がいいというお話があったと思うんですけれども、その場合に、選択する側が、使う側が都合よく使うのではなくて、働く側がなるべく多様な働き方ができるという考え方がなると、欠かすことができないのは、やはり同じ一時間働いたなら、その同じ価値の仕事に対しては同じだけの報酬がもらえるというような均等待遇の考え方というのが私はこれからぜひ必要ではないかと思うんですけれども、この点については大臣はどういうふうにお考えになっておりますか。

○国務大臣(甘利明君) それは正規雇用と派遣と同じ職務についている場合ということですね。

これは当然派遣は、派遣労働者の収入だけじゃなくて、派遣業としての運営をコストにさせていなければならぬわけでありまして、当然業として営んでいく以上、その分の経費が引かれるという点はこれはいたし方がないんだと思えますけれども、もちろん使う側にとつて正規雇用として長い間使うコストを考えれば、この期間多少は、時間で切った場合には、あるいは期間で切った場合には割合高になつてもその方がいいという選択は働く側にもあるかと思えます。

○小宮山洋子君 このことは派遣だけの問題に限らないと思えますけれども、今のリストラとか効率化の中で、ともすると企業の中の基幹の部分の中心になる労働力は少数の男性であつて、派遣は今八割から九割女性が働いている、登録型ではやっているわけだけれども、女性は派遣だつたり契約だつたりパートだつたり、ほとんど周辺の働き方に追いやられていて、本来あるべき方向とは私は逆に進んでいるのではないかとこの危惧をずっと持っています。

そういう意味からしますと、今回の派遣法の改正が、働きやすい多様な選択肢をふやすと建前としては言われていますけれども、実際にはますますそういう傾向になつてしまふのではないか。その場合に、これから二十一世紀に向けて質のよい労働力が足りなくなつていく中で、女性も、いろいろな状態にある人たちが一番よく能力が発揮できる働き方を確保される必要がある、そういう全体の流れの中でどうも逆の方向へ行つてしまふのではないかとこのことが非常に心配なんです。

そういう意味からしても、いろいろな意味での均等待遇をどういう働き方をしても受けられるというところがそのあたりの歯どめになる考え方でもあるのではないかと思います。雇用の全体の仕組みの中で女性の女性と男性の今置かれている関係からしても今回の派遣法改正についてはぜひ必要視点ではないかと思うんですが、最後にこのことをもう一度大臣に伺ひまして、私の質問を終わりたいと思ひます。

○国務大臣(甘利明君) 確かに、派遣労働者は女性の比率がかなり高いと承知をしております。

ただ、性での差別というのは均等法で禁止をされておりますし、有能な女性は幾らでも進出するチャンスはむしろ過去よりも現在の方が開かれてきていると思ひます。

これは、女性だからこうということではなくて、派遣に關しましては男性もいるわけでありまして、有能な人たちがちゃんと能力に見合った給与が受けられるような道を開いていくということが大事だというふうにお考えを伺ひたいと思ひます。

正による差がつくということとは当然認められることとありますから、大いに女性も職業能力を身に付けていただいて重要な場所についていただきたいというふうにお考えを伺ひたいと思ひます。

○小宮山洋子君 一言だけ。

もちろん女性が能力をつけるのも必要でしょうけれども、置かれている状況が余りにもまだ、建前上はもちろん均等法で禁止されていますけれども、実態としてはなかなかそうならない。その中でこの派遣法改正がまたまた逆風にならないように、ぜひそのあたりは実施をしていく上でいろいろな点で最大限の努力をしていただきたいというふうにお考えを伺ひたいと思ひます。

以上で終わります。

○但馬久美君 公明党の但馬久美でございます。今、小宮山議員からの質問と答へるところもありますけれども、随時確認の問題もありまして質問させていただきます。

労働者派遣法改正法案に對しまして、派遣労働のあり方、そしてまた派遣労働者の保護について、そしてまた個人情報の保護、また均等待遇、セクハラ、母性保護に対する責任明示について、また派遣労働契約の中途解除に対する保護措置について順次いろいろと質問させていただきたいと思ひます。

まず、大臣にお伺ひいたします。

今回の労働者派遣法改正法案は、中央職業安定審議会の建議に基づいて、平成九年のILO百八十一号条約の採択などの国際基準の制定、そしてまた社会経済情勢の変化への対応、労働者の多様な選択肢の確保などの理由によりまして労働者派遣制度の改正を行うこととすけれども、その

中央職業安定審議会の建議によりますと、労働者派遣事業制度の位置づけを常用雇用の代替のおそれが少ないと考えられる臨時、一時的な労働力の需給調整に関する対策としておりますけれども、ここで伺いたいのは、この中央職業安定審議会は常用雇用の代替のおそれがないと考えられておられるのでしょうか、その根拠は何なのか。

またもう一点は、この臨時、一時的という言葉の意味ですけれども、単純に考えますと、社会経済情勢の変化に対応するための、いわゆる構造不況から起きている失業増大に対する臨時、一時的に行う制度改正であると考えられることができませんけれども、この構造不況が改善された場合にはこれはもとに戻すというふうにもとられるように思います。この臨時、一時的という言葉の意味、どのようになら使用されているのか。この二点をお伺いいたします。

○国務大臣(甘利明君) 社会の各般にわたる構造変化の中で、いわば労使双方からのニーズにこたえるという形でいろいろな働き方を意図する、そしてミスマッチの解消に資する一つの方途として改正を準備したということを考えております。

広範な業務分野において臨時、一時的な労働力需給の結合を促進するというに資するわけでありまして、今回の改正によりまして新たに労働者派遣事業を行えることとなる分野については、まず派遣の期間を原則一年に制限する。そして、これに違反した派遣元には改善命令を出して、なお改善をされない場合には罰則を適用する。そして、一年を超えて派遣を受け入れた派遣先は、勧告、公表の対象にする。この種のいろいろな措置を設けたわけでありまして、世の中の変化に対応して社会のニーズにこたえるために用意をした、そしてそれが懸念される弊害がないように極力防止策に努めたということでありまして。

臨時、一時的という言葉は、期間制限つまり一年以内の派遣を指すということでありましてけれども、別に構造不況があつてこういうものを準備

し、それがなくなればやめるということではないんだと思います。必ずこの働き方をとらなければならぬということではなくて、いろいろな働き方を意図する中で企業側あるいは雇用者側が選択する選択肢をふやしておくことだということふうを考えております。

○但馬久美君 どうもありがとうございます。このILO百八十一号条約は、九十六号条約、有料職業紹介所条約を改正してできたもので、民間職業事業所の条約のことを指しますけれども、この改正点に、新たに労働者派遣事業その他の求職関連サービスも条約の対象として取り扱い職業の範囲については原則として制限を設けないという内容になっております。

こうした国際基準に基づいて、今回の法改正において派遣業務の範囲を原則自由にしたわけですが、従来、労働者派遣法施行令第二条に定められていた二十六業種と今回の原則自由化されたこの追加された業務について格差を設けた、二本立てにしたわけですが、これはどういう理由があるのでしょうか。

○国務大臣(甘利明君) 先ほど申し上げましたように、労使の多様なニーズに対応した臨時、一時的な労働力需給の迅速、的確な結合を促進するために労働者派遣事業を行うことができることとするものでありまして、この趣旨から派遣期間を最大一年に制限したわけでありまして、これに対して、今御指摘の現行二十六業種は、いわゆる専門的な知識、技術または経験が必要とする業務、あるいは特別の雇用管理を必要とする業務でありまして、現にこれらの業務に従事している派遣労働者の雇用の確保であるとか専門的な能力等の活用の観点から、引き続き現行の枠組みを維持するということがとれたものでございます。

○但馬久美君 では次に、派遣労働者の保護についての問題点についてお伺いいたします。今回の労働者派遣法改正では、原則自由化で適用対象業務が拡大されました。新たに追加された業務は、その派遣期間の上限を今お話しのように

一年として更新を認めないものとしております。この意味では、同一の職場で同一の業務で一年を超えて派遣労働させてはいけない、もし一年を超えて労働させる場合は正規労働者として採用すべきであるということですが、その裏を返せば、職業と業務をローテーションで切りかえて何年でも派遣労働ができる、決して正規の労働者としては採用されることがないということになるんです。また別の観点から見ても、同一の業務に異なる派遣労働者を交代で充てれば、そのポストについては常に派遣労働者を使うことができて、むしろ逆にそれが促進剤になるのではないかとこのように危惧されております。

こうした点をあわせて、同一業務及びその継続の判断基準を定める指針の取り決めについてはどういうふうになら考えておられるのか、お伺いいたします。

○政府委員(渡邊信君) 今回の改正では、一年間の派遣契約を新たに拡大するというところでございまして、その一年間につきましては派遣元をかねてもあるいは派遣労働者をかえても、これは通算して一年間ということに縛っているわけでございます。この同一業務について継続して一年を超えて派遣労働者を受け入れた派遣先については、これはそういうことをやめるように勧告や公表の対象となりますし、あるいは雇用の勧告の対象にもなる。それから派遣元につきましては、改善命令、その違反に対する罰則あるいは許可の取り消し等大変重大な効果がこれについてあります。そういった措置をとりながらこの一年間の派遣ということが担保されるようにまた措置をしているわけでありまして。

そういう意味から、この同一業務の概念あるいは継続してという解釈、それぞれ大変重要な概念であると思っておりますので、その解釈、運用につきましてこれが明確になるように指針において具体的に判断基準を示していく考えでございます。○但馬久美君 ぜひ判断基準をしっかりと示してい

ただきたいと思ひます。

労働省は一九九七年五月から六月の一か月間に労働者派遣事業の実態調査をされました。その結果によりますと、現在の派遣先に初めて派遣されたからの期間が通算三年以上が一般派遣労働では二四・一%、特定派遣労働では五一・二%の方々がいらつしやいます。このことは何を意味するかと申しますと、現行の労働者派遣法においては二十六業種のうち二十二業種については派遣期間の上限を一年に制限して、一九九〇年からは契約を更新しても三年を限度とするよう行政指導がされております。しかしながら、一般的にはそうした行政指導が守られていない、またもちろん切りかえられて正規労働者として処遇されているかという点決してそうではないというのが現状であります。

そこで、衆議院での修正案では、罰則として派遣先の公表や派遣期間の制限のオーバーとなる日を通知しない派遣先、また派遣労働契約の締結を禁止するなどの措置はされたのですけれども、それだけでは派遣労働者の保護にならないのではないかと懸念いたします。例えば、派遣労働者を正規労働者として雇入れた場合の報奨金などの制度も考慮すべきではないかと私は思ふんですけれども、その辺の御見解をお伺いしたいと思います。

○政府委員(渡邊信君) 派遣労働は一般的に言いますと派遣労働にいろいろなメリットを感じてこの職業についておられる方が多いわけですし、また正規労働といえますが正社員としての採用ということは一一般の企業でこれは日常的に幾らも行われているわけでありまして、特に派遣労働者を常用労働者として採用したというときに報奨金の制度まで設けるということは派遣制度の趣旨に照らしていかが、あるいは一般の企業における採用というふうなことのバランスについてもどうかと思ひます。なかなか難しいのではないかと考えております。

○但馬久美君 私は、原則自由化ということになれば俗に言うあめとむちを厳格にしておかねば派

遣労働者の権利が完全に剥奪されてしまいかねないというような心配があるわけで、つまりあめの部分が抜けているんじゃないかというふうに思うので今の質問をさせていただきます。

次に、新卒者を採用する際に、企業側及び学生側の双方がその仕事に対する適性か否かを判断するためにインターンシップという制度がありますけれども、それと同じように派遣労働者などにも使われるトライアルチーム、お試し期間がありまます。これは一週間や一カ月ぐらい働かせてみて適性度を見るという企業がよく使う手でありまますけれども、さらに進んで最近では新卒者を派遣で一年ぐらいトライアルチームしてから採用するという方式も生まれていると聞いております。これでは採用された人はいけれども、採用されなかった人、次の職場へは新卒者としての権利が奪われるわけで、一度リストラされた人と同じようにレッテルを張られる、大きな傷を持つということもなきにしもあらずです。このような新卒派遣労働者に対するトライアルチームに対しては労働省はどういう御意見あるいはまた対応をされているのか、お伺いいたします。

○政府委員(渡邊信吾) 今御指摘の新卒者がトライアルチームとして派遣でどのくらい就業しているかという実態については、先ほど申し上げましたが、詳しくは把握していません。ただ、昨今、そういった形態で派遣元会社で一定の研修を受けて派遣をされ、さらにそこから正規就労者として就職をしていくというケースもあるとは聞いております。

ただ、一般的に言いますと私も、新規卒卒、大変雇用状態が厳しいわけでありまます、その方たちの就職につきましては、例えば登録制度も開始をし、先ほど大臣も御答弁されましたが、そういった方についての職業講習、職業訓練ということも始めようということで、新規卒卒者の就職ということには労働行政としても大変力を入れていくわけでありまます。したがって、正規労働に行くということであれば、そういう採用活動に

乗っていたかどうかということが本来の道筋であろうと思ひますし、また派遣としての道を選ばれるということはそれは一つの選択肢ではないかというふうに考えております。

先ほどちょっと御答弁したことですが、正規社員と派遣とこれは単純にはやはり比較できないので、どうも気に入った職がないのでとりあえず派遣ということも中にあるかというふうに思ひますし、人生のスタートにおいて当然正規社員でスタートを踏み出すんだということであれば、先ほど申しましたような紹介ルートといひますか、そういったことによつて正規社員として就職していただく。道はもちろん開かれてはいるわけでありまます、そこそこは基本的には個人の選択ではないかというふうに考えておりますが、昨今、新規卒卒者の就職状況が非常に厳しいということももちろんあります。そういったことについては、学卒就職対策については今後とも万全の対策を講じていきたいというふうに考えておるところであります。

○但馬久美君 しつかり対応をよろしく願ひいたします。

米国のリストラの一つの手段といひまして普及していると言われている、従業員を派遣会社に移籍させて、そしてまた派遣社員として再契約をして働いてもらうという方式が日本でも採用する企業がふえているようです。新聞にも載つておりましたけれども、しかし、従業員に知らせもせず勝手に企業がそうした手続をとりまして、ある日突然自分が働いている会社を既に解雇されて派遣会社の社員として派遣されてきた労働者として従事しているという事実を後から知るわけなんです。これは人権無視も甚だしいことでありまます、そうしたことのないうちに、移籍させる場合は本人の了解を得るということは何よりも必要なことだと思ひます。同様に、派遣元が労働者を派遣労働者にしようとする場合においても、その労働者から同意が得られなかつたとき、派遣等の制裁を行わないうような措置を明確にすべきだと

思ひますけれども、この点、労働省の対応はどうなのか、教えてください。

○政府委員(渡邊信吾) 派遣法の三十二条の二項でございまして、この規定によりまして、派遣元事業主は自己の雇用する労働者を派遣労働者にしようとするときは、あらかじめその旨を労働者に明示して同意を得なければならぬという当然の規定が置いてあるわけでありまして、その旨の指導の徹底を図つてまいりたいと思ひますが、今後におきましては、同意しなかつたことを理由として制裁を行うというふうなことを行わないように、指針にそういつたことについてこれを明記して指導してまいりたいというふうに考えております。

○但馬久美君 指針以上にやはりもう少し厳しくやつていただきたいというふうな思ひもありまます。

次に、個人情報の保護の問題点についてお伺ひいたします。

この個人情報の保護についての国際的な水準として、日本も加盟しておりますOECDのプライバシー保護と個人データの国際流通についてのガイドラインに関する理事会勧告で、これは一九八〇年に採択されております。また、おなじみの百八十一号条約もあります。でも、我が国においては派遣会社から派遣先へ渡してはならない履歴書が流され、それが派遣先ではファクスで次々に職場に回されて、技能や経験等とは関係のない家族関係なども知れ渡つて、プライバシー権利などがなきにしもあらずという状況がもう日常茶飯事に事実化されているということなんですけれども、そののみならず、容姿ランクつきの名簿がインターネットで売買されるなど、国内法がいかに不備、欠陥であるか、これを聞いて唖然とするんです。

このたびの改正では、衆議院でようやく修正案に派遣事業認可基準として個人情報の適正管理と秘密を守るための必要な措置にかかわる要件を追加されるなど対応がとられました。そこで聞き

したいんですけれども、派遣元が派遣労働者の個人情報管理する範囲はどこまでやるのか、また派遣先にはどこまでの個人情報伝達するのか、その枠組みをしっかりとっておくべきだと思ひますけれども、この辺、労働省、どうでしょうか。

○政府委員(渡邊信吾) 派遣労働者のプライバシーの保護等につきましては、今御指摘ありましたが、ILO百八十一号条約にも明記をされているわけでありまして、今般、派遣元の秘密漏えいに関する規定あるいは個人情報についてこれを収集、管理する規定を設け、また先ほど御指摘のあった衆議院での修正もなされたわけでありまます。

個人情報の収集につきましては、あくまでもその業務に必要な範囲でこれを収集、保管するということが原則でありまして、その運用につきましてはこれが客観的にも明らかにするように、改正後は指針においてこれを具体的に明記したいというふうに考えております。

○但馬久美君 この辺の枠組みは本当にしっかりと指針で明記していただきたいと思ひます。

先ほど言ひましたけれども、派遣労働者が雇用契約を結ぶ前に、ほとんどのケースで派遣先で事前面接が行われているということなんです。この事前面接を行うことによつて採用するか否かを判断するんですけれども、本来派遣に必要な技能や経験とは別の、先ほど言ひましたように容姿、性格、障害の有無とか年齢などの採用の差別を行つているということも聞いております。さらに高じては、最近では事前面接のみならず、入社試験まで行う派遣先がふえてきていると伺つております。

これに対して修正案では、派遣契約や変更を行うに際しては派遣労働者を特定することを目的とする行為を行わないよう努力義務を課しているとしておりますけれども、実情からして、これで派遣労働者の個人情報保護されるに十分であるかというのを危惧するわけでございまして。

このように派遣先が派遣労働者の特定を目的として履歴書の提示を求めたり、また事前面接や入

社試験を行うことは断固禁止すべきだと考えますけれども、この点、どのようにお考えでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) もともと、現行の派遣法におきましても二十七条で、派遣先事業主は派遣労働者の国籍、信条、性別等を理由として派遣契約を解除してはならないという規定がありまして、これを事前にチェックして派遣契約を結ばないことがあるというようなことは、もともとこの二十七条の脱法行為になるというふうに考えられますし、また、従来から事前面接あるいは履歴書を回す、そういったことは行わないように指導してまいりましたが、衆議院での修正によりまして、派遣労働者を特定するようない行為を行わないようにすべきであると努力義務規定が盛り込まれたところであります。

今、御指摘のありました履歴書が回るという点、そういうことも仄聞することもあるわけでありまして、あるいは入社試験といいますが面接、こういった事前に派遣労働者を特定する行為が行われることがありませんように、具体的にこうしたことはしてはいけないんだということを明確化するというふうにして、これも客観的に禁止される行為というものを明らかにしていきたいというふうに考えております。

○但馬久美君 派遣先のそういう行動というのはまだまだ隠れた部分があるというをよく話を伺って感じておりますので、ぜひその点しっかりとさせていただきたいと思っております。

派遣先で行っている派遣労働者の履歴書の提出は、いわゆる性別や年齢によって差別採用を行うという目的が明確であり、そのために、合理的な理由がなければ性別や年齢による差別採用をしてはならないと徹底すべきである。

さらに、派遣契約を結ぶ際には、合理的な理由がなければ性別を記載することは職業安定法の第三条に抵触して禁止されていることを明確にするための措置が講じられなければならないと考えております。また、年齢についても、合理的な理由がないのに派遣契約書に記載させることは同様に

不適切であることを徹底すべきである。

これらの点について、もう一度御答弁をお願いしたいと思っております。

○政府委員(渡邊信君) 先ほど申しました現行の派遣法の二十七条におきましては、派遣先は派遣労働者の国籍、信条、性別等を理由として派遣契約を解除してはならないというふうに定めておいて、そこでございまして、この趣旨に照らしますと、事前に派遣労働者の性別等を特定することも適切ではないと考えられます。また、従来からそういうふうな指導も行ってきたところでありまして、年齢につきましてはこの二十七条には列挙されていませんが、この規定の精神から考えますと、およそ合理性のない事前特定というものは不適切でありまして、合理的な理由のない年齢要件の設定が行われることのないよう指導してまいりたいと思っております。

また、合理的な理由がなく性別を記載したりあるいは当該派遣契約に基づいて派遣することは、御指摘の職業安定法三条に抵触することになりますので、このことにつきましても周知、指導に努めてまいりたいと思っております。

○但馬久美君 派遣元が派遣労働者の個人情報の保護にかかわる義務違反をした場合、つまり、今後、労働省が派遣労働者の個人情報の保護に関する管理をするため打ち出されるであろう指針や通達に対して、規定違反をした場合の措置も明確にしておくべきだと考えます。

許可の取り消し、事業停止命令、改善命令等の行政処分など、あるいはまた改善命令に従わない命令違反に対する罰則など適用の徹底を図るべきと思っておりますけれども、これもあわせてお伺いいたします。

○政府委員(渡邊信君) 個人情報の保護の規定の趣旨が徹底するといえます場合には、今申されたような行政措置の徹底ということが不可欠であると思っておりますので、これについては厳正に運用してまいりつもりであります。

○但馬久美君 ぜひよろしくお願いいたします。

派遣元は、派遣先の企業は大きなお客様でありますから、対等な契約はなかなか難しい関係にあるということも理解できます。だからといって、派遣労働者の人権、いわゆる個人情報に勝手に流したり、また派遣労働者の権利を侵害していいというわけでは決してありません。

したがって、派遣元には派遣先による派遣労働者の特定を目的とする行為に対して決して協力させないよう、協力行為の禁止措置を明確にすべきだと考えますけれども、さらにその禁止措置について指導を徹底すべきであります。その点は、労働省はどういうふうにお考えですか。

○政府委員(渡邊信君) 派遣先につきましては、衆議院におきまして、事前特定の行為についてこれをしてはならないというふうに規定をされているわけでありまして、派遣元の方も、今おっしゃいましたように、派遣先のそういう要請行為があったときにこれに協力するというのではなかなかこれが徹底されませんので、派遣元がそういった行為に対して協力することのないよう指針にこれはきちんと明記をした上で、それにのっとり指導してまいりたいと思っております。

○但馬久美君 ありがとうございます。

それでは次に、均等待遇、セクハラ、母性保護等に対する責任の明示について順次お伺いいたします。

まず、東京都が一九九八年に調査しました登録型の派遣労働者の年収の実態を見ますと、百万円未満が何と二割もいらっしゃる実態があり、二百万円未満ですと三三・五、三百万円未満では七〇％で、派遣労働者の年収が非常に低いという実態が見られます。もちろんボーナスや通勤費込みの時給であり、正社員の食堂や休憩室や福利厚生施設などが利用できないという格差も浮かび上がっております。さらに、派遣先を要するたびに賃金が低く値切られて、生活維持が困難になっていく人があふえているということも今世上では言われております。

我が国では既に十四年前に男女雇用機会均等法が施行されております。雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律に規定されている事業主の責任は、当然のこととして派遣元がその責を負うこととなります。このことをしっかりと派遣元事業主が認識するよう徹底することが求められておりますけれども、このことをどう指導していくか。また、派遣先の事業者にも責任を持ってもらわなければ確実な法の実効性は図れないと思っております。

例えば、ILO百八十一号条約の五条には、差別なく労働者を取り扱うよう定めております。せめて同一業務の正規社員と均衡ある賃金体系の整備は必要不可欠ではないかと思っておりますけれども、これは派遣元と派遣先ともに協議して対応すべきだと思っております。この点、労働省はどういうふうにお考えですか。

○政府委員(藤井龍子君) まず、男女雇用機会均等法の適用の関係でお答え申し上げたいと思っております。但馬先生御指摘のとおり、男女雇用機会均等法上の均等待遇についての事業主責任というのは派遣元が負うということでございます。

そこで私どもは、派遣労働の特性ということも踏まえまして、均等法の解釈におきまして、登録型派遣というような場合は登録という行為を均等法五条に言う採用行為であるというふうな位置づけをしまして、この登録の際の女性差別を禁止する。もちろん女性の登録といいますが、女性のみ採用を禁止するということではございまして、こういうことを通じまして男女均等取り扱いは確保が十分図られるよう運用を行っているところでございますので、今後とも派遣元事業主が均等法上の責任を負うのだということにつきましては周知の徹底を図ってまいりたいと思っております。この均等法に違反する派遣元事業主がおります場合は、法律に基づき必要な行政指導を行ってまいりたいと考えております。

○政府委員(渡邊信君) 派遣労働者の賃金の問題

でありますけれども、賃金につきましては派遣元事業主が使用者としての全責任を負っているわけでありまして、そこで、賃金についてあるいはその賃金の均等というふうなことにつきましては、派遣労働者と派遣元事業主との間において決定されるものであります。

派遣先の企業の労働者との賃金の均衡というふうなことにつきましては、これはもとより事業主が違ふところの賃金の比較でありますし、また一方の労働の形態は、登録型をとつてみれば登録というふうな短期の働き方でありまして、この問題はパート労働等についてもよく議論の対象になる問題であります。我が国において一般に長期雇用慣行のもとで、勤続年数とかあるいは年齢とか学歴とか、こういったものが賃金決定において一定のウェイトを占めている、こういった賃金体系、労働条件体系のもとで登録労働者と派遣先の常用労働者との賃金比較を行うというところはかなり難しい面があるというふうに思います。派遣労働者の賃金は先ほど申しましたように派遣元事業主との交渉において決定をされていくものであるというふうなふうに思います。

○但馬久美君 どうもありがとうございます。  
男女雇用機会均等法の二十一条のセハラ防止についての事業主責任や、また二十二条や二十三条の母性保護についての健康診断等の時間の確保についての事業主責任等について、それぞれ派遣元のみならず派遣先事業者にも適用すると衆議院で修正案が出されて通過いたしました。そこには特別規定を設けるとうたっておりますけれども、具体的にはどういうふうに進められていくのか、お伺いいたします。

○政府委員(藤井健子君) 衆議院におきます修正は、派遣労働者が実際に勤務提供を行うのが派遣先においてであるということ、それからその労働時間や作業の管理を行っているのも派遣先であるということ等を踏まえまして、派遣労働者に対するセクシュアルハラスメントの防止及び派遣労働者の母性健康管理が適切に確保されるため、派遣元

に加えて派遣先についても均等法上の事業主責任を課することが適当と考えられたものと承知をしているところでございます。

具体的に派遣先においてどのような措置を講ずることが必要であるかということにつきましては、本法案の成立後、通達等において明らかにしてまいりたいと考えておるところでございます。それに基づきまして、派遣先事業者につきましても派遣労働者に対するセクシュアルハラスメントの防止、それから派遣労働者の母性健康管理に關しまして均等法上の事業主責任があるということと女性少年室を通じて周知徹底してまいりたいと考えておるところでございます。

○但馬久美君 ありがとうございます。  
次に、育児・介護休業特別労働者派遣事業という制度があります。いわゆる育児休業や介護休業をとらうとする労働者にかわつてその業務を派遣労働者が代行するもので、育児休業や介護休業等の取得の促進を図る意味でこの制度ができていますと聞いております。あらゆる業務に適用できるかといへば、そうではなくて、建設、港湾業務、また警備業務についてはその適用はできない。  
そこで問題なんですけれども、従来派遣が認められていた製造業務は今回の改正でネガティブリスト化されましたので、連動して育児・介護休業もだめなのかということ。製造業でも直接生産工程の業務については派遣適用外になりましたけれども、この育児・介護休業の代替の要員に係る労働者派遣を認めるべきではないかと、そういう動きが今出てきているんですけれども、特例として認めるべきではないかと私は思いますけれども、この点、労働省はいかがでしょう。

○政府委員(渡邊信君) 育児・介護休業の代替要員に係る労働者派遣についてのお尋ねでございますが、この派遣につきましては、従来、これは製造業の直接生産工程についても行えたわけでありまして、今般、当分の間製造業の直接生産工程については省令で定めるところにより派遣をできないというふうな除外をしておりますが、従来から

この育児・介護の代替については派遣を行つてきて特に問題はない、さらには、育児・介護休業というものを取得しやすくする、而立支援として不可欠の制度であるということ等を考えますと、この点につきましては、省令において育児・介護の代替についてはこれを除外し、従来どおり製造業の直接生産工程については派遣が行えるというふうな措置をしたいというふうな考えであります。

○但馬久美君 次に、派遣労働契約の中途解除に対する保護措置についてお伺いいたします。  
東京都の派遣労働に関する一九九八年の実態調査によりますと、派遣先による派遣契約の中途解除の経験者は約六割の方がおられます。そのうちの約四割は中途打ち切り通知が一カ月未満という実態があります。しかも、そのための損害賠償請求ができる契約を結んでいるのはわずか三割にすぎない。

そこで、一九九六年十二月の労働省の告示では、派遣元と派遣先との間で契約解除の際にあらかじめ派遣先の損害賠償についての規定を義務づけていたはずであります。労働省は改善指導していると思ひますけれども、その成果が今のこの数値で見えておりません。今回の改正では損害賠償の附帯決議が付けられていると伺っておりますけれども、本気になつて派遣労働者の保護をしていただきたいと思ひますけれども、今後どういう対応をされるのかお聞かせください。

○政府委員(渡邊信君) 派遣先の事情によつて派遣契約が中途解除されるというケースはまだまだ御指摘のようにあるわけでありまして、従来は指針におきましてそういったときの損害賠償について定めをするというふうな規定しておりましたが、今般さらに衆議院の附帯決議におきましてそれを具体化したしまして、三十日以上前の賃金相当額の損害賠償あるいは三十日以上前の通告というふうなことを指針で明らかにすべきであるというふうな附帯決議でなされているわけでありまして、指針におきましては、この附帯決議を踏まえま

して、さらにこれを具体的に記載するということを考えたいと思ひますが、基本は、こういったこととに至る前に三者間での話し合い等を踏まえて中途解除が行われないようにすることがまず先決であらうと思ひますので、そういった点についても指導していくということを基本にして対応していきたいというふうな考えであります。

○但馬久美君 しつかり指導をお願いしたいと思います。  
ちよつと予先を変えて、ドイツやフランスの派遣先の雇用責任はかなり厳しいものがあります。先ほど小宮山議員からの話もありましたけれども、ドイツでは派遣規制に違反した場合、派遣元、派遣先ともに過料、罰金、自由刑を科され、過料は年間二万五千円にも上ると伺っております。またフランスでは、派遣先に対して派遣期間違反や派遣契約の義務違反等の八項目の違反に対して刑事制裁が科されていると伺っております。

こうした諸外国の例を見ますと、派遣労働者に対する保護が行き届いている様子がはつきりと見受けられるんですけれども、ドイツやフランスのこの例を通して、我が国にもやはり張りつめた対応が必要ではないかと思ひますけれども、この点いかがでしょう。

○政府委員(渡邊信君) 派遣先が派遣契約に違反をしたというふうな場合、その違反の内容が労働基準法等の適用の特例規定を含みます派遣法違反であるというふうな場合には、派遣元はその派遣を停止したりあるいは解除できるというふうな現行法の二十八条に定められておりまして、こういった違法行為を是正するために許可の不更新というふうな措置も講ずることにしておるわけでありまして、

ただ、派遣契約違反、これは契約違反ということですから民事上の問題ということで、これに対して刑事制裁を科するというふうなことはなかなか法制度のあり方としては難しいというふうな思ひますが、違法なと思ひますが、派遣契約の違反のあつたときは是正あるいは防止を図るという観

点から、法律の三十九条に言います指針に基づきまして、この中身について一層これを具体化、明確化することによって派遣先による契約違反の防止に努力をするという方針で臨みたいと考えておるところであります。

○但馬久美君 民間のある団体から次のような派遣労働者を守ろうとする意見が出ております。

次の三つのケースの場合では派遣先に雇用責任を課さなければならないということなんですけれども、一つは、事前面接やそれから試用期間を設けて採用を決定した派遣先、二つ目には、二重派遣や適用対象業務外あるいは偽装請負によって労働者を受け入れられた派遣先、三つ目には、制限期間を超えて継続して派遣労働者を受け入れた派遣先、以上の三つのケースにおける派遣事業者にとつてきちっと雇用責任をとってもらおうという意見だと思ひます。

こうした場合、派遣先に制裁として雇用責任をとってもらふことは決して無理なことを言っているわけではないと思ひますけれども、この点、労働省はどういうふうにお考えでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 今御指摘のいろいろなケース、例えば事前面接の問題あるいは試用期間として派遣を使うような問題、あるいは二重派遣、許可を受けないで派遣をする、二重に派遣するという問題、あるいは偽装請負の問題、これらについてはそれぞれ、事前特定行為の禁止の努力義務でありますとか、あるいは偽装請負についてはもともとは違法な行為ですからこういったものは厳に取り締まるとか、それぞれに対応策が現行法あるいは改正法においてとられるというふうに考えておりました、御指摘の個々のケースについてそれぞれの対応をしていく考えであります、それに對しまして包括的に例えば雇用を義務づけるというふうなことににつきましては、我が国の現在の法体系、そういったものに照らしてなかなか困難な問題が現状では多いのではないかとこのように思ひます。

先ほども申しましたように、個々のケースについてそれぞれに対応するというところで臨みたいと考えております。

○但馬久美君 少し早いですけれども、終わります。ありがとうございます。

○市田忠義君 日本共産党の市田です。きょうは職業安定法の改正問題に絞つてお聞きしたいと思ひます。

今度の改正案の一番の問題といひますか一番の特徴は、有料職業紹介事業を原則自由化する、これは原則として有料職業紹介事業を禁止していたこれまでの職安法といひば百八十度転換といひますか、根本的な変化だと思ひます。

そこでお聞きしたいんですが、これまで有料職業紹介事業を原則禁止してきた理由は何かということについて御説明ください。

○政府委員(渡邊信君) 職業安定法は昭和二十二年に制定、施行されたものであります。戦後すぐに制定された法律ですが、その当時の状況といひましては、民間の有料の職業紹介事業といひものが時に強制労働に当たり、あるいは中間搾取等の弊害を生じさせていた、こういった実態があったことを踏まえ、あるいは国際的にも、ILO九十六号条約は民間の有料職業紹介事業についてはこれを漸進的に廃止する、あるいは厳しい規制をかける、こういった態度で臨んでおり、我が国もこれを規制するという部分を批准していたわけであります。

こういったことを背景として、今日に至るまで民間の有料職業紹介事業については原則禁止という建前で推移をしているものであります。

○市田忠義君 今回それを百八十度根本的に転換させた理由、原則自由化した理由について御説明ください。

○国務大臣(甘利明君) 今も若干説明がありましたが、要するに社会環境が全く違つたということだと思ひます。ILO条約におきましても、九十六号から百八十一号、つまり禁止からむしろそれをどう活用しつつ労働者の保護を図るかという方向転換をしてまいりました。

職業安定法が制定、施行された昭和二十二年当時におきましては、先ほど局長から説明をさせていただきまして、各種弊害も存在をしまして原則禁止ということにしたわけでありましたが、その後における我が国の経済社会の発展や、あるいは労働法制がきちんと定着をしまして、取り巻く環境も大きく変化をしまして、かつて頻発したような事態も起こらなくなつたと。

そうした事情を踏まえて、有料職業紹介事業の取扱職業について、本年三月の中央職業安定審議会の建議を踏まえまして、民間の職業紹介事業者が活力及び創意を生かして労働力のいわゆる需給調整の役割を適切に果たしているようにする観点から、今回の改正に至つたところであります。

さらには、有料職業紹介事業につきましては、不適格な業者を排除することによりまして事業の適切な運営を確保して求職者の利益を保護するために許可制を維持するということとしておりまして、これらによりまして従来の懸念、弊害は生じ得ないというふうにお考えしております。

○市田忠義君 有料職業紹介が常に惹起する弊害について、最高裁の判決、昭和二十五年六月二十一日付の判決ですが、その内容について簡潔に説明をしてください。

○政府委員(渡邊信君) 昭和二十五年六月の最高裁判決でございますけれども、これは有料職業紹介を禁じることが問題とされた事例であります。

この中では、少しく読み上げますと、「在来の自由職業紹介事業においては営利の目的のため、条件等の如何に拘わらず、ともかくも契約を成立せしめて報酬を得るため、更に進んで多額の報酬を支払う能力を有する資本家に奉仕するため、労働者の能力、利害、妥当な労働条件の獲得、維持等を顧みることなく、労働者に不利益な契約を成立せしめた事例多く、これに基因する弊害も甚しかつたことは顕著な事実である。」としまして、「その目的のために従来弊害の多かつた有料職業紹介を禁じ公の機関によつて無料にそして公正に

職業紹介をすることにしたのであり、決して憲法の各条項に違反するものではない。」と、こういった判示を最高裁は昭和二十五年六月二十一日にしております。

○市田忠義君 今紹介があったように、「営利の目的のため、条件等の如何に拘わらず、ともかくも契約を成立せしめて報酬を得るため、更に進んで多額の報酬を支払う能力を有する資本家に奉仕するため、労働者の能力、利害、妥当な労働条件の獲得、維持等を顧みることなく、労働者に不利益な契約を成立せしめた事例多く、これに基因する弊害も甚しかつたことは顕著な事実である。」と、最高裁の判決でそういうふう述べているわけです。

先ほど大臣は、時代の変化もある、労働法制も確立されてきた、そういう弊害は今日なくなつたと、そういう意味の答弁をされました。ここで述べられているような弊害は完全に払拭されたというのが大臣の認識ですか。

○国務大臣(甘利明君) 昭和二十五年ですから、私が生まれた次の年でありまして、この判決文を読んでも、今から考えれば当時はそんなさまじい状況だったのかと、古色蒼然たる判決文であるというふうに思ひますのは、現在はそのうことがはばなくなつた、そしてそういう事業者が存在し得ない適正な競争社会になつていてというふうな理解をいたしております。

当然、基本的人権にかかわるような、あるいは基準法違反にかかわるようなことは現在ある労働法制できちつと対処できているわけでありまして、とにかく許可制でありますから、その種のことが行われるような事業者は許可をしないし、あるいは許可を取り消すということでありまして、そういうことは現在ではあり得ないというふうにお考えしております。

○市田忠義君 判決が昭和二十五年のものだから古色蒼然だという意味のことをおっしゃいましたけれども、これを原則自由化するのとは今回違う。これまで原則として禁止してきたということ

は、それだけ弊害があったということ政府も認めてきたからこれまで原則禁止してきたんじゃないですか。そんな、判決が二十五年だから古色蒼然たる判決を持ち出してなんという言い分は私に成り立たないと思うんです。

では聞きますが、許可条件を厳しくしたらそういう弊害はなくなる、絶対起こらないと言い切れますか。

○国務大臣（甘利明君） それはいろんな人がいますから、この世の中は善人ばかりじゃありませんから、一〇〇％ということは言い切れないと思いますけれども、それに近い状況でありますし、そういうふうな業者が出た場合には直ちに対処するということになっております。つまり、その当時、昭和二十五年当時のような事態はあり得ないと思いますけれども、しかし問題のある事業者がゼロとは言えないと思います。しかし、だから一切規制緩和を行わないと言いましたら、アメリカの方がはるかに大きいと思います。別にそれを犠牲としていいとは決して言っておりません。

しかし、懸念されることがコンマの一ミリでもあれば一切何もしないという姿勢では全く世の中は動いていかないというふうに思いますし、ミスマッチを解消する、働く側あるいは使用者側にとつていろいろなニーズにこたえるという意味ではそつちのメリットの方がはるかに大きいと思っておりますし、アメリカの出ないようには万全を期したいというふうに思っております。

○市田忠義君 一〇〇％大丈夫だとは言切れないということをお認めになりましたし、たとえ割合が少なくても犠牲にしたいというわけではないと。これは確認したいと思うんです。

では具体的に聞いていきたいと思いますが、職安法の第二条は職業選択の自由について次のように定めています。「何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができ」と。これは言うまでもないことですが、憲法第二十二条一項、「何人も、公共の福祉に反しない限

り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。」この憲法の規定に基づき、いわば基本的人権として侵すことができないという権利として職業選択の自由を定めています。

職業安定法施行規則第二条だっと思いましたが、この職業選択の自由を実質的に保障するためには何をしなければならぬか、どう定めているか、御説明ください。

○政府委員（渡邊信君） 職業安定法施行規則第二条ですけれども、「公共職業安定所は、できるだけ多くの職業について求人開拓に努めると共に、求職者に対しては、できるだけ多くの適当な求人についての情報を提供し他に、より適当な求職者がない場合においては、その選択するべき職業についても紹介するよう努めなければならない」というふうに規定しております。今申されましたように、職業安定法二条で定める職業選択の自由を実質的に保障するという趣旨の規定を置いておるところであります。

○市田忠義君 今、局長が読み上げられたように、「できるだけ多くの職業について求人開拓に努めると共に、求職者に対しては、できるだけ多くの適当な求人についての情報を提供し他に、より適当な求職者がない場合においては、その選択するべき職業についても紹介するよう努めなければならない」ということですが、職業選択の自由という憲法で保障された労働者の権利を確保する上で、できるだけ多くの求人情報を提供するというのは極めて大切な職業安定法の根幹をなす規定だということに私は考えます。

そこでお聞きしたいんですが、この条項は無料職業紹介事業にも有料職業紹介事業にも現在適用されているのか、そして今後も適用されるのか、これについて御説明ください。

○政府委員（渡邊信君） 直接には適用されておられません。

○市田忠義君 直接には適用されないとはどういうことですか。

○政府委員（渡邊信君） 先ほど読み上げましたよ

うに、公共職業安定所はこれこれというふうに規定しておるところです。

○市田忠義君 では、先ほどの規定は有料職業紹介事業には適用されない、こういうことですか。

○政府委員（渡邊信君） いずれも職業安定法の適用を受けているわけですから、精神は適用になっているといえますが、精神については適用はあると思いますが、施行規則の二条は直接的な公共職業安定所を指しているものでございます。

○市田忠義君 精神は共通だけれども、公共職業安定所に適用される、そういうものかということですね。わかりました。

次に、求職者にとつては求人情報がどれだけ公開されるか、この問題は先ほど言ったように職業選択の自由との関係で根幹をなすものであります。一方、有料職業紹介事業にとつて最大の営業は求人の確保、効率のよい就職のあっせんであり、また、苦勞して集めた求人者を全部公開すれば他社に求人情報が流れるおそれがあるわけですから、求人情報の公開が行われないおそれ十分生ずると私は思うんですが、求人情報の公開を義務づけているのかないのか、これについて御説明ください。

○政府委員（渡邊信君） 先ほど申しましたように、求人情報を公開するということを有料職業紹介事業については法律上の規定としては義務づけておりません。

○市田忠義君 法律の規定としては義務づけていないけれども、先ほど読み上げられた規則にもあるように、できるだけ多くの求人情報が示される限り、「求職者に対しては、できるだけ多くの適当な求人についての情報を提供し他に、より適当な求職者がない場合においては、その選択するべき職業についても紹介するよう努めなければならない」と、こういう職業選択の自由が保障できなくなってしまうんですが、その点いかがですか。

○政府委員（渡邊信君） 職業選択の自由は、国が全国にあまねく無料で設置をして紹介事業を行っており、公共職業安定所においてこれを行うと

いうのが基本であろうかと思いますが、将来ともそういったセーフティネットといえますが、そういうシステムはこれを基本として維持していく必要があると思ひますし、安定所に求められる求職者についてはすべての情報を無料で見ることができ、知ることができるといふふうになっていくわけであります。

これに對しまして有料職業紹介事業は、職業紹介の事業であります、もちろんこれは営利を目的とした有料のものでありますから、御質問の趣旨がその職業紹介所に来る人以外にもということであれば、これは当然そういった情報は秘匿しておるということになると思ひますが、当該職業紹介所に来られる求職者の方については、これは事業でありますから、積極的にできるだけ多くの求人情報を当該求職者に当然与えているというふうに思ひます。

○市田忠義君 では、その有料職業紹介所に来る求職者については、全部の求人情報が公開されるんですか。

先ほど、そういう扱いではないと、精神は一緒だけれども、公共職業安定所に限りこの条項は適用されるのであって、直接に有料職業紹介事業にもそれが適用されるわけではないというふうに御説明になったわけでしょう。ところが、今の話、ちよつと違うじゃないですか。

○政府委員（渡邊信君） 条文の規定としてはそういう規定はございませんけれども、有料職業紹介所は現在特定の分野において、例えば看護婦さんですとか家政婦さんですとかそういう特定の分野においてこれが営業として行われているわけでありまして、そういったところについては、求職者に対して求人情報は提供していると。実態をすべて把握しているわけでももちろんありませんけれども、当該有料職業紹介所を利用される範囲において提供はなされているというふうに見ております。

○市田忠義君 私は、そういう職業紹介を業として認める、それを原則自由化するということをや

れば、その求人情報が他社に漏れたらいねばもうけがそれだけ少なくなるわけですから、商売として成り立つためにはできるだけ有利な求人情報は特定のところだけに紹介しようという思いが生ずるのがある意味で商取引としては当然だと思うんです。だから、こういう分野をいけば民間に何にでも原則自由化するというやり方をとる限りそういう弊害が私には起こると思うんです。

それで、実際の労働行政でどうなっているかお聞きしたいんですが、無料職業紹介については公共職業安定所と同様に職業を自由に選択できるように取り扱われているというふうに思うんですが、有料職業紹介についてはそこまで厳密にやっていないと思うんです。その辺はいかがですか。

○政府委員(渡邊信君) 有料も無料も今おっしゃった点についての基本原則は同様でございます。

○市田忠義君 全く同様ですか。きのういただいた資料によると明確に違うガイドラインが示されていますが、いかがですか。

○政府委員(渡邊信君) 大変失礼しました。ちょっと調べております。済みません。

○市田忠義君 きのうレクで資料ももらって、どことが違うかということで指摘しているわけですから、ちゃんと説明するの当たり前ですよ。

○政府委員(渡邊信君) 大変失礼いたしました。

有料職業紹介につきましては、特にこれが有料で行われるというふうなことにかんがみまして、特別のガイドラインというものをつくりまして、職業紹介行為に関する指針等々をこのガイドラインにおいて具体的に定めております。例えば、労働争議に対する不介入でありますとか手数料についてどうだ、こういったことを具体的に定めております。

○市田忠義君 ちよつと尋ねている趣旨と違ふ答えですね。

例えば、「無料職業紹介事業の運営に当たり留意すべき事項」という労働省が出しておられる文書の中に、「職業選択の自由の保障」、これについては、無料職業紹介事業の場合ですよ、「何人に

対しても、公共の福祉に反しない限り職業を自由に選択できるようにしなければならない」と、明確に公共職業安定所と同じ扱いのガイドラインを示しているんです。有料職業紹介事業についてはこの職業選択の自由の問題についてどうガイドラインを示しているかという点、「有料職業紹介所は、求職者の意思に反して特定の職業を強制するような接し方をしてはならない」と、極めてやわらかなんです。

無料の場合は明確に「職業を自由に選択できるようにしなければならない」、職安の規定と一緒にです。有料の場合はそうでない、やわらかな規定になっているじゃないですか。きのうもらった資料にそうなっていたから、そこを説明してくれと言ったんです。そこは間違いないですね、今読み上げたのは。

○政府委員(渡邊信君) 先ほど申しましたガイドラインにおきまして、今、委員御指摘のように、「有料職業紹介所は、求職者の意思に反して特定の職業を強制するような接し方をしてはならない」というふうな規定をしてございます。

○市田忠義君 だから、無料の場合と有料の場合と明確に違うんですよ。別の取り扱いになっているというところは、結局、有料職業紹介では労働者の保護よりも事業者の利益を優先することになるということ、これは私は示していると思うんです。

これは、業として成り立つためには当然そういうことになるでしょう、営業としてもうからぬ限りは有料職業紹介事業というのは成り立たないわけですから。私は、有料職業紹介事業が本質的に持っている問題だと思ふんですよ。有料職業紹介が業として行われる限り、紹介の制限や選択が事業者によって行われることを防ぐことは不可能だと思ふんです。求人情報の公開を義務づけない限り、これは私は不可能だと思ふ。

先ほど、それは精神は一緒だけれども同じような義務づけはしてはいないということと言われた。求人情報の公開を義務づければ恣意的な

職業紹介が強要されることになりかねない。私は、それができないければ有料職業紹介の自由化そのものをやるべきだと思ふんです。大臣、いかがですか。

○国務大臣(甘利明君) 憲法の規定は、国が最低限の一つの基準としてちゃんと担保しなければならぬということだと思ふんです。それから先のことににつきましては、業として営んでいくということに對して、その公共の用に供する部分を全く同じようにしろと言ったら、世の中、すべての業は成り立たないものでありまして、そこまで言うしなければならぬということになります。職業紹介だけじゃなくて、いろいろ憲法の規定から考え方を延ばしていけば世の中に業は成り立たなくなっちゃうんじゃないですか。

○市田忠義君 そういう答弁を開き直りと言ふんですよ。

私は、憲法で規定されている最小限の規定すら守られていないから言っているんです。あなた自身が原則禁止とこれまでしてきたんですよ。では、それは憲法の精神をこれまで政府は守っていないか、そういうことにはならないでしよう。そういうことを私は聞いています。いかがですか、もう一回。

○国務大臣(甘利明君) 従来はいろいろ懸念をされることがあったと。それは、関係法律の周知徹底も至っていないかった、あるいは部分的に法整備もおくれていなかったかもしれません。今日はそういう状況ではなくなったということでありまして、規制緩和をすることによってお互いに、働く者も使用者側もメリットが大きいということで、特に現在はミスマッチが問題になっているわけでありまして、そこでその二ツズにこたえたということとであります。

憲法の規定云々というのは、国家が果たすべき役割としてそこに明示をされているものに対して、国家が最低にやらなければならないこととして全国一元的にとり行っているということだと思ふいます。

○市田忠義君 私は、一切の業を成り立たなくせよと、そんなことは全く言っていないんですよ。弊害が多いからきちんと労働者の権利を守るように、憲法で規定された最小限のことぐらいはきちんと守りなさいということを言っているわけであって、業を一切禁止せよなんて、そんなばかなことを言っているんです。

次の問題に移ります。私は本会議で、職業紹介が業として成り立つためには、どうしても職業紹介の成立数が競われることになる。これはある意味で当然だと思うんです。そのためには、紹介の効率が追求されることはあっても適切な職業紹介の原則は顧みられなくなるでしょう。その結果、不本意な就職と、それを理由とする離職が増える。ミスマッチの解消どころかそういうことが起こる。職業紹介がエージェンシー化され、独立採算的な業績主義が持ち込まれたイギリスで実際にそういうことが起こっている。紹介件数をふやすためには、長期安定雇用の紹介より短期雇用を繰り返すことが重視されることになるじゃないか、こういうことを本会議で総理に質問しましたが、これに対するまともな答弁はありませんでした。

そこで、具体的にお聞きしたいんですが、公共職業安定所、それから公共職業安定所以外の者が行う職業紹介のうち、求人及び求職について、臨時日雇いと一般の比率がどうなっているか、御説明ください。

○政府委員(渡邊信君) まず、常用についてでございますけれども、平成九年度の公共職業安定所の常用就職件数は約四百四十万件で、民間の職業紹介について言いますと、有料職業紹介事業では常用が二十八万六千四百件、無料職業紹介事業が五万六千九百件余というふうになっているところであります。

ちよつと常用以外について調べていません。まことに申しわけありません。平成十年度について改

めて申し上げたいと思います。

公共職業安定所の実績でございますが、就職件数で、常用が先ほど申しました百三十九万八千、臨時が二十六万九千、日雇いは四千というふうになっておりますので、常用と臨時日雇いの比が約五対一ぐらいかというふうに思います。

それから、公共職業安定所以外の職業紹介実績でございますけれども、有料につきましては、就職件数ですが、一般が二十八万六千四百、臨時日雇いが二千六百九十四万七千五百四十四人というふうになっております。無料につきましては、就職件数で、一般が五万六千九百九十余に對しまして、臨時日雇いは約二百二十九万八千人というふうになっております。

○市田忠義君 労働省からいただいた資料で、公共職業安定所の職業紹介状況を見ると、常用というのが全体の中で八三・七％、臨時が一六％、日雇いは〇・二％。ところが、公共職業安定所以外の有料職業紹介で見ると、いわゆる常用が一・〇五％、臨時日雇いが圧倒的に多いという数字が示されているわけです。

それで、公共職業安定所に比べて、それ以外の職業紹介所が扱う件数を見ると圧倒的に臨時日雇いが多い。これは私は民間職業紹介の傾向が数字的にはつきり出ていると思うんです。

こうしたことに今後ならないと断言できるのか、またそうならないための具体的な措置は法律のどこに明らかにされているのか、これについて御説明ください。

○政府委員(渡邊信君) 我が国におきましては、常用労働のほかに臨時や日雇いの労働市場というのがあるわけでありまして、現在、そういう面において民間の職業紹介機関が一定の役割を果たしていることは言えるかと思いますが、臨時日雇いの紹介そのものがそもそもいけないというふうなことはならないというふうに思っております。

また、公共につきましては、確かに臨時日雇いの紹介に割く努力というものは、需要にも応じて

いるわけですが、だんだん少なくなっている傾向にあることは事実でございます。

○市田忠義君 私は臨時日雇いの雇用が一切だめなんて全然言っていないですよ、局長。公共職業安定所に比べて、それ以外の職業紹介所の扱う就職件数を見ると余りにも常用が少なく臨時日雇いが圧倒的に多いじゃないかと。それは有料職業紹介が持つ本質的な問題と結びついていないんじゃないか、数字があらわしているんじゃないかと。

そうならないと言ふのなら、そうならないための具体的な措置、法律はどういうふうなことを規定しているのかおっしゃってくださいというのを言っているんで、一時的、臨時的な雇用が一切だめなんというふうなことを全く言っていないですよ。

その言っていないことについてそんなことおっしゃったらだめで、こういうのが数字であらわれているじゃないですか。あなた、労働省が出している資料でそういう数字があらわれているんですよ。そのことについて、そういう弊害が絶対に起こらないと言ひ切れるのか。起こらないと言ひながら、法的にどう規定されているのかおっしゃってください。当たり前のことを聞いているんですよ。

○政府委員(渡邊信君) 臨時日雇いの紹介ということと弊害ということとの関係がよくわからないのでありますけれども、臨時日雇いの職業紹介が民間によつていろいろと行われる、そのことによって何か弊害が生じるということになれば、職業紹介事業の許可等によつて対応するわけでありまして、必ずしも臨時日雇いの市場における職業紹介が民間機関によつて多くを担われるということ自体がイコール弊害であるというふうにはとらえていない、こういったことを申し上げたわけでございます。

○市田忠義君 なぜ民間の有料職業紹介所が取り扱う雇用の内容が短期、一時が多いのか。それは民間有料職業紹介が持つ本質的な問題と関連しているんじゃないですか。紹介件数を競わないと業

として成り立たないんだから、常用のものよりもそういう細切れのものをいかに数多く紹介していくかということにならざるを得ないんじゃないですかというのを私は聞いています。

○政府委員(渡邊信君) 臨時日雇いの市場につきましても、一定の需要があるのでそういった職業紹介が有料として成り立っていると思うわけでありまして、そういったことによつて特に労働者のピンハネが起るとか強制労働が起るとか、そういったことがあれば法に基づいて厳正に対処するということがありますから、そういった市場において民間機関が紹介事業を行うということ自体が特に問題がある、非難されるということではないんではないかというふうに思います。

○市田忠義君 全く納得できません、その答弁については、時間の関係で、ちょっとほかのことも聞きたいので次に進みますが、求人者が複数の有料職業紹介業者に入人をすることは妨げられていませんか。○政府委員(渡邊信君) 特に妨げられておりません。

○市田忠義君 その場合、これもある意味で当然だと思ふんですが、商売ですから、複数の職業紹介事業者によつて当然競争が行われる。そうなれば、労働条件の低い方で就職が決まるということが起り得ると思ふんです。同じ質の労働者であれば、求人側、企業の側は安い方の紹介を受けるのが当然だと思うんです。

そうすると、結局労働条件の切り下げ競争を強いられることになるではないか。そうならない保証はあるのかという問題について、いかがですか。

○政府委員(渡邊信君) 今おっしゃった趣旨は、労働者の方ももちろん労働条件のいい方を選択するわけでありまして、そういうことによつて何か必然的に労働条件の切り下げにつながるというふうにはならないのではないかと思います。あくまで市場における競争原理ではないかというふうに考えております。

と派遣先との間で交わされる派遣契約、その契約料金、これが競争にさらされることになれば、現に特許庁がそういう形で入札をやつて、たしか一番高い値段は二千数百円でしたか、一番低いところの千何百円ぐらいで落札したという話を紹介して、そういう形で契約料金が競争にさらされたら、必然的に切り下げられるんじゃないかと。

しかも、派遣労働者の派遣賃金というのは契約料金の枠内に全部おさまる、そうじゃなかったら派遣業者というのは成り立たないわけだから。そういうことになれば、派遣労働者の派遣賃金というのは絶えず契約料金に規定されて競争にさらされるということになれば、結局際限のない賃金切り下げ競争が行われるんじゃないかということを聞いたときに、そういうこともあるだろうけれども労働者はいいいところを選べ権利もあるじゃないかと、同じようなことを言われました。

確かに選ぶ権利はあるでしょう。しかし、登録しても紹介してもらえなければ何にもならないんだから、安く紹介するところしか紹介実績が上がるらない、結局安い紹介に行かざるを得なくなる、これが競争原理の行き着くところじゃないですか。それについてはいかがですか。

○政府委員(渡邊信君) 今派遣についての御指摘でございましたけれども、派遣労働もこれから対象業務が相当広く広がるといふことで、いろいろな業者の参入ということも、あるいは派遣労働者の参入ということも当然考えられるわけでありまして、そういったところでは、必ずしも料金の引き下げ競争だけではなくて、いい派遣労働者を迅速に提供できる、こういった派遣元企業につきましても必要と多くなり派遣料金も高くなる、そういった状況に移行するということももちろんあるし、その水準に達していない業者についてはなかなか注文が来ない、こういったことで、全体がともかく引き下げられるんだというふうなことはならないというふうに思います。

○市田忠義君 それは例外的には若干高いところもあるでしょう。しかし、競争原理というのはそ

ういう低い方に落ちついていくのが当たり前の商取引の原則じゃないか。あなた、そんないいかげんなことを言ったらだめですよ。

次の問題に移ります。

この有料職業紹介事業について、法案三十二条の十二の中で、有料職業紹介事業者が取り扱う職業の範囲等の限定をすることができ、そのように定められていますが、これはさき挙げた職業選択の自由に反する規定だと私は思うんですが、どういう範囲で限定を認めるのか、説明してください。その職業の範囲等の限定、これを定めることができないという条項があるわけですが、どういう範囲で限定を認めるのか。

○政府委員(渡邊信君) 職業紹介事業につきましては、公共職業安定所と同様に求人求職の申し込みについてはすべてこれを受理しなければならぬ、こういう職業紹介に関する一般原則が定められ、職業紹介事業もこれは適用になっているわけでありませう。

ただ、民間の有料職業紹介事業はあくまで営利の事業でございまして、そういった意味ではそれぞれ得意分野において、例えば現在でありますと家政婦さんとか看護婦さんとか、そういった分野において職業紹介を行っているわけでありませうから、これをすべての求人について業務を広げろといったもなかなか営業として成り立たないであろうというふうに思われますし、それは今後も同様であろうかと思えます。

そこで、改正法案におきましては、こういったことを踏まえまして、今おっしゃったように事業者が取り扱う業務の範囲を定めることができる。また、先ほど申しました、原則はその範囲内において適用されるというふうに規定しているわけでありませう。

この場合の取り扱い範囲の設定の方法ですが、これは例えばございませうけれども、一定の職種について取り扱う、あるいは一定の対象地域、一定の対象産業、あるいは高齢者等だけ扱う、こういったふうなことが考えられると思いますが、い

ずれにしても具体的な範囲の設定等につきまして関係審議会の御意見をお聞きすることになると思ひます。

○市田忠義君 中職審の建議の中で、今局長が言われたように、「職種等の取扱範囲」というところには、「この場合の取扱の範囲の設定の方法としては、例えば、職種、対象地域、対象企業、局長は賃金を飛ばして読まれましたが、高齢者等と言われたが、中職審の建議では、「職種、対象地域、対象企業、賃金、高齢者等が考えられるが、どのような設定方法を可能なものとするかについての具体的な基準等は、引き続き検討するものとする」とあるわけだ。

そこでちよつと聞きたいんですが、この賃金の限定というのはどういふことになるんですか。

○政府委員(渡邊信君) 例えば、一定の年収以上の者についてこれを紹介の対象にしようというふうなことで、これは年収が高い人については高い報酬も得られるかというふうに思いますが、エグゼクティブとか、そういったものについてこれを対象としよう、そういった趣旨であろうかと思ひます。

○市田忠義君 そうすると、一定の年収以上、あるいは逆に低賃金の人たちだけを対象にした職業紹介事業を認めると。

そういうふうになると、求職の段階で既に賃金差別をすることに引き着くわけですが、これは私は絶対に認めてはならないと思うんですが、大臣、どうですか。求職の段階で年収一千万以上の人しか

例えば扱わないとか、逆に賃金の低い人だけ扱うというふうなことが可能となれば、これは中職審でこれから論議してということじゃなくて、もうそんな段階以前に、そんな賃金差別を求職の段階から認めるというのはやめるべきじゃないか。いかがですか。

○国務大臣(甘利明君) 今後、中職審で検討することになると思ひます。

○市田忠義君 検討するまでもなく、こんな求職のときから賃金差別を認めるなんというふうなこ

とをやめるべきだということについてはいかがですか。

○政府委員(渡邊信君) ただいまの御意見はもちろ十分審議に伝えたいと思ひます。

○市田忠義君 ぜひそういう方向で、それこそ労働大臣がインシアチブを積極的に発揮していただきたいというふうに思ひます。

次に、企業で限定するということについても中職審の建議では書かれているわけですが、これもこれを許すと特定企業専門の職業紹介事業者が営めることになるんじゃないか、あるいは特定企業グループ専門の職業紹介事業者が営める。そうすると、求人側である事業主というのは、常に現在の従業員と取りかえ可能な労働者予備軍を持つことがで

きるわけですね。有料職業紹介事業者は求職者について常にスキルチェックを行う。在職者と求職者が永続的に競争させられることにならざるを得ない。そうすると、これまで常に労働条件切り下げの危機に直面せざるを得なくなる。私、これは職業の安定という立場から見ても、向うから反するものになるというふうに思ひます。

大臣は、衆議院のたしか寺前議員の質問にだっ

たと思ひますが、有料職業紹介に対する懸念を幾つか挙げたときに、それは究極の悲観論だということをおっしゃいましたが、私が今指摘したようなことが絶対に起こらないと断言できるのか。もし断言されれば、逆に大臣は究極の楽観論だということに私は思ひますが、その点についていかがですか。

○国務大臣(甘利明君) いろいろな懸念がこの委員会でも御指摘されておりますし、それは正面から受け取るものもありますし、そこまではどうかしらというものもございませうので、中職審等とその辺の議論を精査し、御懸念はきちつとお伝えをしたいと思ひます。

○市田忠義君 時間がもうなくなりましたので、あと一問だけ、委託募集についてお聞きします。

現在、委託募集は、職安法の第三十七条で「労働大臣の許可を受けなければならない」と。な

ぜそういう規定が行われているのか説明してください。

○政府委員(渡邊信君) これも主として職業安定法施行前の状況だと思ひますけれども、委託を受けて募集を行う者が労働者の無知に乗じて募集を行ったようなケース、あるいは労働条件を伝えるときに明確性を欠いて募集を行った、そういったふうな労働者保護の観点からいろいろ弊害があったようでありまして、そういったことを踏まえて、委託募集については労働大臣の許可を要するという制度になつておると理解しております。

○市田忠義君 この職安法のコメントールを読みますと、「委託募集においては報償金を受けて募集行為を業として行なう者を中心として行なわれるので、募集行為を業とする者は、いわゆる他人の就業に介入して利益を得る典型的な労働の中間搾取を行なう者であり、報償金を目当てとして無責任かつ無計画な募集を行ない易くその弊害は甚しいものがあつた」、そのために、厳重な規制を加えて認めるということにされた。だから、「委託募集は公正明朗なものとして中間搾取、強制労働等の弊害の伴わないよう厳重な規制を加えて認める」。報償金についても、「他人の就業に介入して利益を得るものであるから」、許可制として規制を加えてい

ところ、今度の改正を読みますと、報償金について報酬という言葉に変わつていふのと、それから許可制を認可制に改めるといふふうになつていふ。これは報償金が報酬と変わつても委託募集が他人の就業に介入しての利益であることには間違いないわけ、許可制が認可制に変わったといふのはどういふ理由ですか。

○政府委員(渡邊信君) 報償金が報酬に改まつたのは、これは単に最近の用語例によるものでありまして、特に意味はございませう。

それから、従来この報償金については省令におきまして月額幾らというふうに上限を定めて、さらにその報償金について労働大臣が許可をするという仕組みにしておりますが、これが御指摘のよ

うに今回報酬について認可をすることになりました。

これは、委託募集を行う者の届け出額を労働大臣が認定するという認定制度に改めたものであります。一般的な禁止を解除する許可から、届け出のあった料金、報酬についてこれを認可をする、公の権威をもって認定をするという仕組みに変えました。許可からいわば自由設定というふうな方向に転換をしているわけでありますが、これは冒頭、職業安定法の今回の改正について御質問がありましたと同様の思想でございます。

かつて、いろいろと法律制定当時見られた弊害がその後五十年余を経、あるいは労働法制もいろいろと社会に定着をした、こういった大きな環境の変化を踏まえて、今般、職業紹介を原則自由にするということに伴いまして、その報酬についてもこれを基本的に自由に設定させる、こういうふうな基本的な切りかえというふうにしたわけであります。

いろいろ御議論はありますが、むしろ安定法の改正というのが時代の流れに比べると大変遅きに失しているのではないかと感も深いわけでございます。

○市田忠義君 時間が来ましたので終わりますが、委託募集の問題についても、以前と比べて問題はもうほとんどなくなったかのような説明でしたが、さまざまな弊害がいつぱいあるという事例も紹介して話をしようと思っていまして、次回にまた議論をしたいと思っております。

以上で終わります。

○大脇雅子君 派遣法に関して質問したいと思っております。

まず、派遣先の事業主の雇用責任についてお尋ねをいたします。

ふうに考えるものです。この点についていかが解釈されるでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 今回の改正で一年間を超えて継続して派遣を受け入れられないという規定になっておりまして、三カ月というのはいわゆるクーリング期間の問題でございます。

そういつたことで、命令ではなくて指針で定めるというふうにしていくわけでありまして、この三カ月が長いのか短いのかということで、これはあくまでも解釈ですから、解釈として三がいきなり出てくるのはどうかという議論はもちろん十分あるかと思いますが、一カ月では幾ら何でも継続して入るのではないかと、こういったいろいろな御意見もあろうかと思っております。

そういつたことをいろいろ考えまして、三カ月間あればこれは継続したことにならないというふうなところが妥当ではないかと判断しているところであります。

○大脇雅子君 そうしますと、一年間同一業務の派遣労働者を受け入れた派遣先が、同一業務に三カ月の期間を置かずして新たに派遣労働者を受け入れた場合は四十条の二第一項違反として取り扱われるのかどうか、お尋ねをしたいと思います。

○政府委員(渡邊信君) 改正法案の四十条の二第一項は、一年を超える期間を継続して受け入れてはならないというふうな規定になっているわけでありまして、三カ月を置かずして受け入れた場合には継続して該当し、違法になる、違反になるというふうに解されます。

○大脇雅子君 四十条の三の法案によりまして、派遣先は、一年間継続して労働者派遣の役務を提供された場合に、引き続き同一業務に労働者に従事させるため、派遣の一年間が経過した日以後労働者を雇い入れるときは、同一業務に継続して一年間従事した派遣労働者を選定なく雇い入れるように努めなければならないと書いてあるわけですが、この選定なく雇い入れるという場合はどのような解釈になるのでしょうか。言いかえれば、派遣先の努力義務というのはずっと永久にあるわけ

ではないんでしょうから、どのぐらいの期間を想定するのでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) まず、この規定が適用される要件として法律自身が、労働者が雇用されることを希望しているというようなことを書いておりますが、二重契約というようなことはあつてはならないことですから、派遣元との雇用関係が終了しているような場合というふうなことがあつて、そういつたことの影響も今の御質問は受けるかと思いますが、一年間を超えて受け入れていていつまでも勧告をしないというふうなことで法趣旨が生かされないということ、法律の条文にも選定なくというふうな規定をしているところであります。

実際にはいろいろな事情があると思いますが、一定の猶予期間が必要だと思っておりますが、これはあくまでも法文の趣旨に従い遅滞なく受け入れるように努めるようにということであると思っております。実際にはいろいろなケースについてさらにこれを想定してみたいというふうに思います。

○大脇雅子君 衆議院の修正によりまして雇入れ勧告制度が導入されました。

雇入れ勧告をする場合は、まずあらかじめ指導、助言を行うということになっておりますが、この指導、助言の契機というのをどうとらえておられるのか。それから、指導、助言から勧告までの期間、期限というものをどのように運用されるおつもりか、お尋ねをいたします。

○政府委員(渡邊信君) 指導、助言の契機というのは、これはやはり一年を超えて受け入れたというふうな事実があつたときということになるかと思っておりますが、指導、助言から勧告まで、これは指導、助言を受けましていろいろな労働者を例え受け入れるための措置というものの、派遣先事業主に事情はあろうかと思っておりますが、なかなか一律には言えないんだらうと思っておりますが、既に法に定める要件を満たしているわけですから、指導、助言を行って勧告までというのとはそう長くない期間が当然想定されるものと思われまます。

○大脇雅子君 大体実務で指導、今までさまざまな法律、例えば雇用機会均等法などで指導、助言というものは何回か繰り返されるわけでありまして、なかなか勧告までいかないということですから、受け入れ勧告制度に至るまで一律にいかないというなら指導、助言を繰り返されていくのはこの制度の運用上非常に困ると思うわけですが、大体指導、助言、勧告までどのような期間を想定されておられるのか、お尋ねをします。

○政府委員(渡邊信君) 先ほど申しましたが、指導、助言を行った結果事業主の方でいろいろな対応をする、善意に解釈すればこういった部署に受け入れようかとかいろいろと考慮することもあるかと思っております。そういった相手方の対応によっても期間は異なってくるのではないかと、指導、助言を行ってこれがだんだんとそういう状態が続くというふうなことは法の趣旨が生かされないのではないかと考えております。

○大脇雅子君 だんだんと重なる期間ではだめだと言われると、具体的にどのくらいを想定されているのでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 現在の時点でそれが一週間とか二週間とかなかなか明確に申し上げることは難しいと思っておりますが、あくまでも相手方の対応にもよると思っておりますが、法の趣旨を生かすためにはできるだけ迅速にというふうなことを考えています。

○大脇雅子君 多少弾力的に指導、勧告で実効性をまず挙げていくということはこれは大切ですが、くどいようですけれども、そこが実務上一週間なのか二週間なのか、あるいは一月の単位なのか二月の単位なのかということは非常に大きい問題があるので、重ねてくどく御質問するんですが、どのくらいをめどと考えたらよろしいんでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) これも繰り返してお答えになるわけですが、派遣先の対応にもよると思っております。およそ指導、勧告を受けて、受ける気がないというふうな反応が見られれば、これはもう選

定するのではありません。この点についていかが解釈されるのでしょうか。

滞なくということになると思ひますし、何らかの準備を實際に着手されたというふうなことになるば、それはその様子を見るというふうなことになるのではないと思ひますが、いずれにしても、指導して、指導から勧告をするという一連の行為ですから、これが実効性がなくなるようなふうなものであるというものは当然想定できないというふうに考えております。

○大脇雅子君 そうしますと、雇入れの勧告を遅滞なく行うといふと、雇入れの勧告を行う要件といふものはどのように理解したらよろしいのでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) これは先ほども少し申し上げたことですが、まずその派遣労働者自身が当該派遣先に雇用されることを希望しているといふことはもう大前提であるといふふうに思ひますが、二重契約といふことは避けなければいけませんから、派遣元事業主との雇用契約は既に切れていふ、あるいは近いうちにそれを切るんだといふふうなことが明確になっているといふふうなことは最低の条件として必要かといふふうに思ひております。

○大脇雅子君 派遣先に雇用を派遣労働者が希望する、これは当然よろしいと思ひますが、派遣先がその派遣労働者を雇入れたいという意思表示はない、意思は示さないけれども、しかし指揮命令でその労働者を指導して使っている、こういう場合には派遣先の意思といふのは要件にはならないでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) これは要件としては、法律上はこの一年間の規定を超えて雇っているという客観的事実でありますから、そういうときには雇入れ勧告の対象になるというところで、そのときに派遣先が雇用する希望を持っておればこれはもう速やかに、例えば勧告がなくてもそういうことが実現するんだらうと思ひますが、通常はなかなか難しいというケースであります。客観的に法に定める期間を超えて派遣を受け入れたときにはこれはまず勧告の対象になるということだと思ひます。

○大脇雅子君 そうすると、勧告の内容というのは大體具体的にどのような形で勧告をされるわけですか。

○政府委員(渡邊信君) まず、当該労働者を雇入れようという指導、助言を行うわけでありまして、それについてはかばかしい結果がないといふときに当該労働者を雇入れようという労働大臣から勧告をする、さらにこれが公表にまでつながつていく一連の行為の一環としてそういったものを行うという過程かと思ひます。

○大脇雅子君 そうしますと、私がお尋ねするのは、勧告をする場合には期限の定めのない契約として雇用を継続するといふふうな勧告されるのでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 通常でありますといふところから、通常は通常の労働者として期限のない雇用としての勧告といふことになるかと思ひます。

○大脇雅子君 それでは、勧告をして従わなかった場合、企業名の公表という制裁措置があるわけですが、この制裁措置である企業名の公表までは勧告をされてからのどのくらいの期限でなされるのでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) この企業名の公表といふものは、いわゆる罰則ではありませんけれども社会的制裁としての強い性格は持っているわけでありまして、勧告をした後に企業名の公表に至るといふことになれば当該派遣先においても雇用の意思を生じるというふうなことは十分あり得ると思ひわけでありまして、機械的に勧告に従わないといふ場合に公表といふことは適當ではないかといふふうに思ひますが、全く意思が見られないときにこれをまたいつまでも公表しないといふことももちろん適切でないと思ひますから、やはりこれは派遣先の対応等を見ながらその期間なども考える問題かなといふふうに考えております。

○大脇雅子君 指導、助言、勧告、それから企業

名の公表というわけですが、遅滞なくということですから、やはりこれは最大二週間とか三週間とか、一カ月を超えてはいかないと思ひますが、運用されるときは決意といふか姿勢といふものは一体我々としてはどう考えたらいいか、お尋ねしたいと思ひます。

○政府委員(渡邊信君) 法の趣旨は派遣先に雇用してもらふといふことが趣旨でありまして、公表に至るといふ制裁が目的ではないといふふうに思ひます。できるだけ懇切なといふか、指導をし勧告をして、派遣先が自発的に当該労働者を雇用するといふことが一番望ましいわけで、最後の公表といふことはまだかけながら、いわばかなり強制をして勧告、雇用といふふうになりまして、当該雇用が引き続いてうまくいくかどうかといふ問題もあるかといふふうに思ひます。

あくまで法の趣旨が達成されるように粘り強く説得をするといふふうなことがこの制度の根幹には必要かといふふうに思ひますから、勧告をしてすぐ制裁的な公表だといふふうにもいえないし、また相手方に全然そういう気持ちが見られないときには直ちに公表するといふことも、いろんなケースがあるのではないかといふふうに思ひます。

○大脇雅子君 衆議院で修正されて、この法案の最も重要な派遣先事業主の雇用責任の言つてみれば魂の部分において、私はできるだけ速やかといふことはわかるんですけども、大體、指導、助言、勧告、企業名公表といふのは、今までの事例などを見ているとほとんどどうだららとしていて効果がありませんとほとんど御説明をお願いしているわけですから、でき得る限り、最大二週間あるいは遅くとも三週間といふぐらいの期限の間に雇入れの勧告をきちんとしたいていて雇用責任を確定していただくというしつかりとした決意が大事だと思ひます。

それで、指導、助言をして勧告をして、企業主が、それでは切りますと、こう言つた場合に、安定期の方としてはどういふ態度をとられるん

でしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 先生、今、それでは切りますとおつしやつたんですか。

○大脇雅子君 解雇するといふか、もうやめますと。

○政府委員(渡邊信君) これは、違法状態があつて、法に従つた勧告も全く相手にされないといふことですから、それは企業名の公表に至ると思ひます。

○大脇雅子君 そうしますと、一年を超える派遣が継続しているとき、雇入れ勧告制度が最も法的な効果を、法的といふか行政上の効果を持つためには民事的な効力といふものが実はしっかりと文化されていふと私は効果がなかなか出ないのではないかと恐れるものであります。

そうした違法状態となつた場合に、雇用関係にあるものとみなすとか、あるいは雇用関係にあることを推定するといふ法政策を私はとるべきではないかといふことを主張しているわけでありまして、したがういふと、その法政策についてどのような御見解かといふことをお尋ねします。

そして、仮にそのような法規定がない場合であつても、派遣が継続して雇入れ勧告がなされるようなケースにおいては、労働省としては民事的な効力はどういふところでお考えなのでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) みなし雇用等の制度を設定することは現行の法体系等から考えて難しいと思ひますが、實際に派遣契約の受け入れ期間を経過していわば違法状態に入つていて、なお派遣先が派遣労働者を受け入れてこれを使用しているといふような場合については、これはもう労働関係は特に実態を重んじる世界でありまして、実態の判断、解釈にならうかと思ひますが、仮にそういつた場合に、違法状態があるときに、派遣元と派遣労働者の雇用契約が既に切れていて、それにもかかわらず派遣先が当該労働者を指揮命令していたといふようなときには、事實の問題として、実質的な問題として派遣先と派遣労働者に新たな雇用関係が成立したと見られると解釈されるという場

合もあるかと思いますが、仮にその時点では派遣元と切れていなくても、近いうちに切れる、その後また継続して派遣先が使用していたというときには、その時点において雇用関係が成立したとみなされる、見られる、そういったことはケースとしてはあり得るのではないかとこのように思います。

○大脇雅子君 そうしますと、ケースとしてあり得るということですが、そうした民事的な効力というものは、ケース・バイ・ケースというよりは、まさに雇用関係が継続するというそういう事実、違法な事実に基づいて法律関係を認定するわけですから、裁量的なところが入ってははいけないというふうに思います。そのような雇用責任あるいは雇用関係が継続している、派遣先と派遣労働者との間に成立しているものとみなされるということが一般的だということに解すべきだと思いますが、いかがでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 一年を超えて派遣労働者を受け入れたときの勧告というのは、これは例えば一年間継続でなくて、たまたま十日間派遣を受け入れたら途中で一年を超えてしまったというようなケースも勧告の対象になるわけで、例えばそういった短期の間派遣されて働いて、派遣契約期間を超過すれば超えてしまったというふうなときに、派遣先と派遣労働者との間に雇用関係が成立したと見るというふうなこともなかなか難しいケースがそういったときにはむしろ多いと思います。一人の派遣労働者について大変長い期間もう派遣契約なんか関係なしに指揮命令が直接といいますか、派遣先と派遣労働者の間に雇用関係が成立していると思われようないろんな事象があったというときには、それはむしろ派遣先と労働者との間の雇用関係が成立している場合も見られるというふうには、これはやはりケースによって、実際に思いつく判断の問題ではないかというふうには派遣を受け入れれば直ちに新しい雇用契約が成立したと見るケースが多いということまではなかなか一般論としても言えないのではないかと思います。

○大脇雅子君 そうしたら、雇用関係があるというふうになされる場合には、派遣労働者としては、雇用関係の存在確認の請求とか、あるいは派遣先に対する賃金請求とか損害賠償請求というものができると解されますが、いかがでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) そういったケースでは当然そういう訴訟が起これると思います。

○大脇雅子君 先ほど来同一業務の解釈についてさまざまな質疑が交わされております。現行の二十六業務については、第二十六条第二項の規定に係る同一業務の解釈というものがされてきて、それが同一業務でない、就業時間を少し変えたりとかあるいは業務を付随的なものをつけ加えたりとかかなりルーズに同一業務が解釈されてきたために、現行では派遣労働者が法的に一年ないしは三年を超えてもおかつかつ何年か継続していたわけですが、今度ネガティブリスト化するということになりまして、係や班ということを中心として判断すると言われますけれども、この同一業務の解釈というのは、現行の場合とさらに改正後の場合と具体的にどのよう違うということになるのでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 現行の専門的等の二十六業務は政令によりまして一々列挙しているわけでありまして、例えば派遣契約に就業する業務というふうなことを記載するときに政令の何号の業務であるというふうなことを具体的に書くというふうになると思います。

したがってこれは、例えば通訳なら通訳の業務がどのようなものかという解釈があるにしても、通訳なら通訳の業務というふうにはつきり特定をすることになると思いますが、今般は期間制限の派遣というところで、特に専門職種とかそういったことで限定しているわけではありませんから、先ほど来申し上げておりますように、同一の仕事というふうなかなり抽象的な概念でございまして、これについての解釈は今回の法改正の趣旨、そう

いったもの等から総合的に判断する必要があると思います。

二十六業務については、先ほど申したような具体的な政令に書かれたそれぞれの業務ということになると思いますが、今般新しい改正法による同一業務につきましても、これだけで同じ仕事というふうなことでございしますが、法の趣旨等々を考慮して、先ほど来申し上げておりますように、企業の最小単位における活動、そこにおける業務というふうな解釈を運用したいというふうな考えでいるわけでありまして、これは、具体的に二十六業務を定めた従来のやり方と期間制限というやり方で同一業務というふうなものを規定したところから来る必然的な差ではないかというふうに思います。

○大脇雅子君 常用労働者の代替の防止ということが言われておりまして、それをするのが勧告制度の実質的な効果と、それから同一業務の判断というものがいかにかつてくるというふうには解釈いたしますので、この二つの点がいかなる効果を持つかということが重要だということを指摘いたしまして、これに関連する質問を終わりたいと思います。

最後、まだ少し時間がございしますので、法第四十九条の三の労働大臣に対する申告というものは具体的にどのように行われるのか。とりわけ、労働基準監督官と違ひまして司法的な権限がないということから、事実関係の調査ということにも困難が生ずるのではないかと。どういう権限に基づいてさまざまな事実関係の調査をし、その申告を審判されるのかということについてお尋ねをいたします。

○政府委員(渡邊信君) 法律上は労働大臣に対する申告でございしますが、実際にはその申告を受ける権限というものを下部機関におおすことになると思います。

具体的には、公共職業安定所の職員においてこれを受けるということになるかと思えます。また、特に司法警察職員としての権限等を安定所の

職員は有しておりますし、そういった規定もないわけでありまして、実態的にはこれは指導ということになりますし、刑罰法規に触れるような違反があれば検察組織への告発というふうなことによってこれを行くことになると思います。

○大脇雅子君 将来、労働基準監督官における調査などを検討することが必要だと思っておりますが、その点についてはいかがでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) この派遣法の施行事務というのは本来労働力需給調整に関する事務でございまして、公共職業安定機関、この系統によって所管するのが本来の姿であらうかと思っておりますが、いろいろと派遣法違反、強制法規違反等の問題にわたるということもないわけではないわけでありまして、

将来、労働行政の地方組織が労働局というふうな形で一体化をするというときには、監督機関との連携とか、そういったことについても体制の整備の一環として検討する必要があるのではないかとこのように思っております。

○大脇雅子君 さまざまな権利を派遣労働者が行使する場合に不利益な処遇が行われては権限行使というのでできないということでありまして、例えば雇入れ勧告の実施を希望して、そしてそのことによって派遣元が派遣労働者に対して不利益な処遇を行わないように指導すべきではないかと思いますが、いかがでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 法に基づく申告を行って不利益扱いをされるということになりますと、これはなかなか権限が適正に行使されないわけでありまして、そういった扱いがされないように指導していくことが必要かと思えます。

○大脇雅子君 申告に対して解雇その他の不利益な取り扱いをしないというふうになっておりますが、これの具体的な運用方法というものはどのようにされるのでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) まず、どういったことが不利益扱いに当たるかというふうなことは具体的に示していく必要があると思えますし、解雇のほ

かにも賃金の切り下げでありますとか、そういったことはこれに当たるかというふうに思っています。具体的な運用についてはさらに検討させていただきたいと思っております。

○大脇雅子君 最後に、雇入れ勧告に従わない場合の企業名の公表というものはどのような方法により行うのか、あるいは公表の機関などのようにお考えなのか、お尋ねをいたして、私の質問を終わります。

○政府委員(渡邊信君) 現段階では新聞発表という方法が一番ふさわしいのではないかと考えております。

○鶴保庸介君 自由党の鶴保庸介でございます。質疑はもう最後になりました。私の用意した質問は前の方でほとんど終わってしまいました。したがって、本日に持ち時間の三十分もたないものですから、ポイントだけ、質問通告外のことばほとんどはなしてしまします。御了承いただきたいと思っております。

先日の当委員会での参考人質疑の中で、韓国の派遣法をアジアのスタンダードとして我が国も見習うべきではないかというような指摘がございました。

大臣、こうした指摘に対してどういう御感想をお持ちになったでしょうか。冒頭、ちよつとお聞きをしておきたいと思っております。

○国務大臣(甘利明君) 先ほどもちよつと触れましたけれども、韓国の派遣法について言いますと、例えば一年の期間制限はありますけれども、我が国の今回の法改正のような同一業務での労働者派遣を受ける期間の制限とはなっておりません。派遣元を変えれば期間制限の対象外というふうないわゆる抜け道があるのでございまして、我が国の実情から見ますと、常用代替防止の面では今回の改正案の方が明らかに効果が大きいというふうに考えられるわけでありまして、

いづれにいたしましても、各国ともその国の労働市場の実情であるとかあるいは雇用の制度、慣行を踏まえた派遣の制度や仕組みを設定している

ところでありまして、我が国にとつては今回の改正案が一番適切ではないかと考えております。

○鶴保庸介君 失礼しました。この質問も実はどなたかが聞かれたと思ひます。

ただ、参考人質疑のときに私も申し上げましたが、常用雇用の視点とそれから派遣労働者の保護の視点が欠けておるといふような指摘がございました。その是非については議論のあるところだと思ひますが、もしそうであるならば、その両方について考える必要があるんだということなんです。

そこで、またこれも重ねての質問、とりあえず前提としての質問になるわけですが、常用雇用について、代替雇用の禁止といひますが、そういう視点から、先ほどの答弁の中では、今回の派遣法は派遣期間の限定によつて何とか防止しよう、派遣事由の限定ではなくしてそういうふうな防止をしようということであるというお話がありました。

諸外国の例を見ておきますと、派遣事由の限定、期間の限定といったこと、それからその両方の限定、さまざまな組み合わせがあるんだというふうなお話でありましたけれども、なぜ我が国は期間の限定のみの方を採用したのか、もう一度お話をいただきたいと思います。

○政府委員(渡邊信君) 常用労働代替防止という点からいいますと、常用労働と申しますのは通常は期間の定めがなく雇用されている労働者を言うわけでありまして、そういう点からいっても、期間で限定することが常用代替の防止になるというふうな思ひます。また、先ほども御議論あったわけですが、フランスにおいては事由限定が行われておりますが、費用と効果の点からいって問題が多い、なかなか客観的にその事由というのを見つけない、出しにくいというふうなこともあるようであります。

そういう意味からも、暦日方式といひますが、期間方式によつて、これであれば相当客観的に簡便に簡便にわかつたというふうな効果もあると思ひ

ます。特に常用代替の防止といへば、期間で区切るのが一番自然なやり方であると同時に客観的にも明らかにしやすい、そういうことから今般期間による常用代替防止措置を講じているものでございまして、

○鶴保庸介君 その一年の期間といふものの合理性は衆議院の方でも大分議論があったようでありまして、そしてまた、後半部分の理由、客観的に判断できるのは期間が一番適当だろう、それしかないじゃないかというふうな、ある意味ではちよつと消極的な理由なのかなというふうには私はお見受けするんです。

例えば、客観的に判断するようなやり方として、この間の質問でもちらつとお話をさせていただきましたけれども、派遣先企業と派遣元企業との間の契約で、派遣先から支払う料金の算定を、派遣先企業内の従業員に対して支払う給料を基準にしてというのか、それよりも上であるということ、派遣先企業内の従業員に対してよりもっと支払わなきゃいけないということが前提としてなければ、どんと派遣先の従業員を入れてしまふ。簡単に言えばそういうことになつていくと思ひます。

そういうことも制度のうちの一つとしては考えられるのかななどと思つたりもするわけですが、さまざま議論があつたのかなと。その辺はどんな議論があつたのか。全く考えていなかったのか。諸外国の例を見てこれしかなかったというふうな考えでいらつしやつたのか。その辺、もし事情があれば説明していただきたいと思ひます。

○政府委員(渡邊信君) 派遣労働者と派遣労働者との特に給与による比較によつてこれを制限等々というふうなことは、恐らく立法過程の議論としては強く意識されなかつたのではないかと、いふふうに思ひます。

実際に、現行の派遣労働者の賃金は、専門的な職種が中心ですから、例えば通常の社員にはボーナスがあつてこれをどう日額に換算するとかいろいろあるかと思ひますが、実態としては、

専門職種なものですからかなり時間当たり賃金は高い派遣労働者が実際には多い、もちろんボーナスがないとかそういうことを割り引いて考えなきゃいけませんけれども、というふうなことはあるかと思ひます。

ただ、今般、これを拡大するについて、必ずしも専門業務だけではないわけですから、そのことによる賃金の変動、そのことによる代替防止というところまでの踏み込んだ議論は恐らくなかつたのではないかと思ひます。

○鶴保庸介君 そこで、要望といひますが、労働省にも気構えをお伺ひしたいわけですが、これから自由化になりまして、見ていくと言つたらあれですけれども、これから注視していくというふうな取り組みがあるのかどうか。その辺はいかがでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 今、お尋ねの件が特に賃金ということでありまして、当然新しい派遣による労働条件、賃金等がどういふふうな設定をされるのか、あるいはどういふふうな推移するのか、これは恐らく毎年調査をすることになると思ひます。

○鶴保庸介君 ぜひよろしくお願ひをしたいと思います。

それでは、ちよつと視点を交えて、派遣期間のみの方式を採用したという理由が、一年というのが客観的だといふふうなお話がありました。ただ、先ほど委員の方からも質問がありましたけれども、一年間というその認定、これはだれがどのように認定をするわけでしょうか、ちよつと技術的なことになるんですが、つまり、派遣労働者が申告をしなければいけないのかということなんですか。その辺はいかがなんでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 派遣労働につきましても、派遣先、派遣元にそれぞれ責任者を置くというふうなことになると思ひますし、派遣契約で派遣期間をもちろ書き込むというふうなことになると思ひまして、まずは派遣元と派遣先との間で自主的にそこそこは、法律は守られていくんだらう



二、障害者の雇用率を引き上げること。  
三、障害者のための職域を開発すること。  
四、企業等に対し実効ある障害者雇用を指導、実現すること。

第二三三三号 平成十一年五月二十一日受理  
労働者災害補償保険法の改善に関する請願  
請願者 大分県日田郡前津江村柚木三〇二  
穴見義博

紹介議員 梶原 敬義君  
脊髄損傷者の治療をめぐって、多くの労働基準監督署でいまいな判断が出されている。本来労働者災害補償保険法は、被災労働者の損害を填補し、社会復帰を促進するための法律であるが、医療給付については厚生省所轄の社会保障給付の方が容易に受けられる。

一、傷病（補償）給付受給の入院中脊髄損傷者に車いすや電動車いすを支給すること。  
二、平成八年四月一日から施行された労働者災害補償保険法の介護（補償）給付について、被災労働者の家庭における各障害（補償）の要介護度を調査し、新たに介護（補償）給付の支給基準を定めること。

三、現行の被災労働者の稼働能力喪失度を定めた「障害等級認定基準」の中から「介護」を削除すること。  
四、介護（補償）給付の要介護度を示す「常時介護」と「随時介護」の基準が不明確な表現のため誤解の元になっているので、これを介護時間を基準に改めること。

五、昨年度も総務庁から指摘された労災被災者がその疾病の治療に国保や健保を使用する例が多すぎるとの理由は、その多くが労働基準監督署が併発疾病の入院治療を認めないために発生しており、また、労災疾病の再発を認めないため生命に危険が及ぶ事態も発生している。現行のアフターケア制度も不自然な制度であり、この見直しも含め再発を認め、緊急時の治療を即座に実施できるようにすること。

六、国民年金と労働者災害補償保険法による年金との調整は、その理由が誤りであるので調整差引給付を行わないこと。

七、労働災害で脊髄損傷者となった者は退院後、住宅改造費（社会復帰資金）の支給が廃止されたため居宅での生活が極めて困難であり、国は労働者災害補償保険法の目的に沿う車いす住宅を各地にあるリハビリテーション作業所の敷地内などに設置し、被災労働者に提供すること。

八、近年、過激な運動の際の脳心臓血管疾患等や運動不足等の理由で糖尿病や成人病に罹患する被災労働者が増えているので、予防のため、「脊髄損傷者の併発疾病予防のために」（仮称）を発行すること。

第二三三五号 平成十一年五月二十一日受理  
労災遺族年金支給対象者の改善に関する請願  
請願者 大分県日田郡前津江村柚木三〇二  
穴見義博

紹介議員 梶原 敬義君  
現行の労働者災害補償保険法では、障害（補償）給付（一級）又は傷病（補償）給付を受給していた被災労働者が死亡したときは死亡原因を再度審査し、業務上の場合のみ、家族が「遺族（補償）給付」の支給対象となるが、これは明らかに不当である。

ついでには、労災遺族年金の対象者を拡大するよう、次の事項について実現を図りたい。

一、障害（補償）給付（一級）又は傷病（補償）給付を受給している被災労働者は全員、労働能力を百％喪失しているのだからこれらの労働者が死亡の場合は、即ちの被災労働者と同様、すべての遺族に「遺族（補償）給付」を支給すること。

第二三三六号 平成十一年五月二十一日受理  
第二三三六号 平成十一年五月二十一日受理

労働者災害補償保険法の増設と入所条件の緩和に関する請願  
請願者 大分県日田郡前津江村柚木三〇二  
穴見義博

紹介議員 梶原 敬義君  
在宅で介護を受けることが困難な重度被災労働者が生活できる「労働者災害補償保険法」は、全国八つのブロックに各一か所ずつ設置されるが、更に増設を求める。

ついでには、労働者災害補償保険法を増設し、安心して将来の生活ができるよう、次の事項について実現を図りたい。

一、福島県いわき市、北越四県のうちの一県（福島県、石川県、富山県、新潟県、沖縄県）のそれぞれに一か所「労働者災害補償保険法」を設置すること。

二、労働者災害補償保険法の入居費用は、本人受給年金額の三十％以下とすること。

三、労働者災害補償保険法は、人工呼吸器を装着した障害者が入居できるようにすること。  
四、労働者災害補償保険法に入所する脊髄損傷者は成人病や老人病に罹患する者が多いので、患者の数に合わせて看護婦の数を増員すること。

五、労働者災害補償保険法は夫婦同居を更に進め、夫婦同居を原則とするよう規則を改めること。

第二六〇六号 平成十一年五月二十七日受理  
障害者雇用率引上げ、職域開発に関する請願  
請願者 新潟県西蒲原郡湯東村大字熊谷九  
九四 福島健市  
紹介議員 田中 直紀君  
この請願の趣旨は、第二三三三号と同じである。

第二六〇七号 平成十一年五月二十七日受理  
労働者災害補償保険法の改善に関する請願  
請願者 新潟県西蒲原郡湯東村大字熊谷九  
九四 福島健市  
紹介議員 田中 直紀君

この請願の趣旨は、第二三三三号と同じである。

第二六〇八号 平成十一年五月二十七日受理  
労災遺族年金支給対象者の改善に関する請願  
請願者 新潟県西蒲原郡湯東村大字熊谷九  
九四 福島健市  
紹介議員 田中 直紀君  
この請願の趣旨は、第二三三五号と同じである。

第二六〇九号 平成十一年五月二十七日受理  
労働者災害補償保険法の増設と入所条件の緩和に関する請願  
請願者 新潟県西蒲原郡湯東村大字熊谷九  
九四 福島健市  
紹介議員 田中 直紀君  
この請願の趣旨は、第二三三六号と同じである。

第二六〇九号 平成十一年五月二十七日受理  
労働者災害補償保険法の増設と入所条件の緩和に関する請願  
請願者 新潟県西蒲原郡湯東村大字熊谷九  
九四 福島健市  
紹介議員 田中 直紀君  
この請願の趣旨は、第二三三六号と同じである。





平成十一年六月十八日印刷

平成十一年六月二十一日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局