

参議院労働・社会政策委員会会議録第十三号

平成十一年六月十日(木曜日)

午後零時十分開会

委員の異動

六月九日

辞任

高橋紀世子君

補欠選任

山崎 力君

出席者は左のとおり。

委員長

理事

吉岡 吉典君

田浦 直君

溝手 顕正君

川橋 幸子君

笹野 貞子君

山崎 力君

委員

大島 慶久君

齊藤 滋官君

鈴木 政二君

中島 眞人君

今泉 昭君

小宮山洋子君

谷林 正昭君

但馬 久美君

山本 保君

市田 忠義君

大脇 雅子君

鶴保 庸介君

国務大臣

労働大臣 甘利 明君

政府委員

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(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。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。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○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)

○委員長(吉岡吉典君) 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(参議院第一八号)及び職業安定法等の一部を改正する法律案(参議院第一九号)(いずれも吉川春子君外一名発議)を一括して議題とし、質疑を行います。

○今泉昭君 民主党・新緑風会の今泉でございます。先日、視察で現場を見させていただきました。いろいろと世間で心配されている点を現場を見ながら安心させていこうという行政の方の配慮という意味もあつたんでしょう、行った先は大変立派なところでございまして、見た限りにおいては全く問題はないというような印象を強く持ちました。

しかし、派遣事業者の実態を私も見てみますと、この間見たところはベストテンに入るような立派なところじゃないかと思うんです。問題は、やっぱりそうでないところが大変多いという心配が先立っておりまして、この派遣法に對しましていろいろな立場から疑問が呈されているわけでありまして、特に、国会の周辺にはこれに對して不安を保持している数多くの方々が連日のように座り込みをやつたり、あるいはまた抗議行動を起こしているというのもそういうところにあるんじゃないかと思うんです。

調査室の方から出されている資料を見てみましても、実は派遣事業者の七割近くが年間売り上げが一億円未満のところが多いわけです。この間見に行ったところは年間二十億からの売り上げがある、こういうふうにしておりまして、年間一億程度の売り上げで一体どれだけの管理体制ができるのか。それから、派遣労働者に対していろいろな意味での心配をされているような問題を、法律

の中で指針なり政令や省令でいろいろ出してもどこまで守れるのか、こういう不安が大変多いわけでございます。特に、年間一億円以下というところにおいて、派遣スタッフに対する相談、援助、教育、指導管理ということがどれだけのことができるのか、何人人を置いてそういうことができるのかというのを考えてみますと、大変問題を含んでいる、まだまだ論議をしなければならぬ点がたくさん出てくるんじゃないだろうか、こういう気がしてならないわけでありまして、

そこで、そういうことを前提にいたしまして、きょうは幾つか大臣を初め当局にお聞きをしたいというふうにしてあります。

きょうは、何か衆議院の方のいろいろな難しい日程の中で、特に昼休みなんという異常な時間に設定されたものですから、限られた質問しかできないので大変残念でございますが、そういう意味で、その中の一部を質問させていただきます、こういうふうにしてあります。

まず最初に当局の方にお聞きしたいんですけれども、いろいろな形で指導されていると思うんですが、今私が申し上げましたように、一億円未満程度の売り上げという企業が大多数を占めているところの指導監督というのは今の体制で大丈夫でしょうか、それをちょっとお聞きしたいと思います。

○国務大臣(甘利明君) 今泉先生御指摘のとおり、企業のスケールによって行政の指導が徹底するしないの濃淡はあるかと思いますが、企業格差によってその中身の格差が生じないように極力指導してまいりたいと思っております。

それを今の人員、体制で完璧にできるか、もちろん正直申せばスタッフがもう少しあればいろいろということも考えておりますけれども、限られ

えております。

○今泉昭君 三年後という話もございましたけれども、一回法律が出ますと、その推移を見ながら、三年よりもっと短い期間にこれを直すというのには実質的には不可能だろうと思うんですが、それでもなおかついろいろな問題点が出てきたら緊急にこれは取り上げて見直しをしていただくように要望しておきたいというふうに思うわけでございます。

さて次は、そういう意味で、今回のネガティブ化で自由化をされるときに、政府がよく言われておりますように、実は一般の働く人たちが、一般の方々の意向として、自分の都合に適した、時間的にも自分の生活パターンからいっても自由な時間に働けるような形の就業形態に対する期待が多いと、こういうことを再三述べられていたというふうに理解しております。

実は実態調査をいろいろしてみますと、どうも最近の流れというのはいささかふにいていな感じがするという気がしてならないわけでありまして、例えば、自己選択ができる就労体制というものに派遣労働を期待するというのが、毎年出されている実態調査を見てもその割合が減ってきているわけですね。

なぜ派遣労働を選択しているかという実態を見てみますと、むしろ失業を強制されるような経済情勢にある。要するに、正規従業員として実は自分自身が働きたいだけども働く機会がない、働けないという割合がほとんど最近ではふえてきているわけでありまして、むしろ労働者の方でよく言われていたような、この派遣労働というシステムをつくることによって自己選択の機会をふやすんじゃないかというような意味合いは、最近の動向から見るとちょっと違うんじゃないだろうか、そういうような気がしてならないわけでありまして、そして、私としても人たちの意向調査をいろいろ分析してみても、実際に派遣労働者を雇う側の、派遣先というんでしょうか派遣を受け入れる企業の立場の意識調査を見ても、その

第一のねらいはやっぱりできるだけ正規従業員を圧縮したい、そして賃金とか福祉とかのコストを減少させたいというねらいが大変最近では強まっている。

そういう意味で、一時的に間に合わないからとか、一時的に事業がそういう人材を必要とするから派遣労働というものが必要だという意識を持っている企業家、派遣先というものが何か少なくなってきたように統計などによって受けるんですが、この点について当局としてはどのように見ていらっしゃるんですか、ちょっとお聞きしたいと思います。

○国務大臣(甘利明君) さきの東京都の調査あるいはこの派遣法改正に当たってさらに詳細な調査を労働省がいたしました。その時点での働く側のどうしてこの働き方を選択するかという回答については今までもお話をしたとおりであります。それから若干の経緯がございまして、雇用失業情勢、経済情勢がその間も変化しているのは事実であります。それが働く側にとって、先生が御指摘のような選択をする事由の変化になっていくかともわかりません。

一方で、企業の側にとっても選択するにはするなり有利であるという理由があるわけでありまして、ただ恒久的、恒常的にこの働き方を企業戦略として採択するというものにならないように期間制限等をつけているわけでありまして、本来、法の趣旨にのっとって、この派遣労働を使う側の企業もその趣旨が徹底するように厳正な対応をしていくというところでございます。

○今泉昭君 データをいろいろ見てみますと、特に登録型だけに限らず、派遣労働者の約八割ほどは女性の方が多いというふうな印象があります。

今度の自由化、規制緩和によりましてこの割合がどう変化しているのか私も推測が付きませんが、恐らくそんな大きな比率の変化はないのではないだろうかという気がしてならないわけですね。もちろん、男子の職場と今まで一般的に言わ

れていた部門に、規制緩和がぐっと広がっていったら、その部分は相変わらず男子が多くあるという可能性はないとは言えませんが、しかしながら、全体的な傾向としては女性の方々がこの派遣労働という就業システムを使うという流れは私には変わらないのではないだろうかと思うわけがあります。そういう意味で、幾つか女性問題に関する配慮、対策というものについて、改めて確認の意味でお聞きをしておきたいというふうに思うわけでございます。

その一つは、派遣先におけるところのいわゆる男女雇用機会均等法、この適用というものが衆議院の修正により規定されましたけれども、派遣という身分上の弱さから、いろんな意味で十分に派遣先に対して、派遣先の事業者がこの問題の認識を持っていない場合が大変多いわけでありまして、さらに、先ほど私が申し上げましたように、中小零細の事業者が大変多いわけでありまして、中小の事業者というのは、どの企業でもそうだけれども、社長がすべてを取り仕切っている。その道の専門家をそろえているというところは実はほとんどないわけがございまして、これに対する指導徹底というものが大変重要になってくるんじゃないかと思うのであります。

この点について、労働省としてはどのようにこの雇用機会均等法に基づいてその問題に対する問題が起きないように指導徹底をされるのか、ちょっとお聞きしたいと思います。

○国務大臣(甘利明君) 均等法における問題といえますか、例えば女性であれば派遣先におけるセクシュアルハラスメント等がございまして、これらを防止するために、派遣先に対して必要な指導等適切な措置を講ずることとしてまいりたいというふうに考えております。

それから、男女雇用機会均等法上の事業主としての派遣元事業主の責任について指導徹底することとしたいというふうにも考えておりますし、また、労働者派遣法第二十七条、第四十条第二項、及び衆議院における修正によりまして追加をされ

ました派遣労働者を特定することを目的とする行為の制限の規定等の的確な運用によりまして、派遣先における派遣の受け入れ決定、業務指示あるいは契約解除において性による差別的取り扱いがなされることのないように指導してまいりたいというふうに考えております。

さらに、正社員は男性、派遣は女性ということが生じないように、また、ポジティブアクションの推進を図るために男女雇用機会均等法の周知を徹底しますとともに、必要な指導を行ってまいりたいというふうに考えております。

○今泉昭君 特にこの点につきましては、先ほどから何回も申し上げておりますように、男女雇用機会均等法に基づくところの対処というものが、大企業といえども完全になされていないような状態でございますので、中小零細企業が多い派遣事業者に対する指導徹底というものを強く要請しておきたいというふうに思います。

それからあわせて、この派遣労働者を含む短期雇用者の育児休業、介護休業の適用を推進すべきじゃないかという強い要望もあるわけがございまして、この点についてはどのように考えていらっしゃるでしょうか。

○国務大臣(甘利明君) 派遣労働者を含めまして、期間を定めて雇用される労働者と育児・介護休業との関係の整理につきまして検討してまいりたいというふうに考えております。

○今泉昭君 もう一つ、特に心配されているのは、短期雇用労働者の実は社会保険の問題であります。

我が国は、最近はいろいろな種類の就労形態による労働者の種類がふえてまいりまして、それぞれの種類によって保険の適用される人、されない人が大変あるわけがございまして、憲法によれば、そういう社会保険を受ける権利を平等にだれも持っているわけがございまして、この点の検討というものが大変おこなわれていることも事実ではないかと思うんです。

前々から課題としては考えているけれども、こ

の規定の検討に際しまして、派遣労働者の能力開発等労働者派遣事業の制度のあり方及び短時間労働者に対する職業紹介と民間の職業紹介事業の制度のあり方につきまして総合的に検討を加えることとしたいというふうに考えておられます。御指摘の趣旨を踏まえて対応していきたいと思っております。

○山本保君 私は、自分自身福祉の方が専門でありましたので、この問題については今回の法案が出てきたときに初めて勉強しました。そして、連合の方々にもいろいろお話を伺って最初に感じたのがそのことでして、どうして能力開発ということと別なんだろうかとということをお聞きしたら、その幹部の方も、いや、実は外国ではこういうものも総合的に行われている国もあるんですというふうなお話もあり、なるほどそれはそうだなという気がしたんです。この辺については、これで終わりというのではなくて検討していきたいと思っております。どうぞ労働者についてもぜひよろしくお願ひしたいと思います。

次に、ちょっと細かい話になりますけれども、先ほど今泉先生から育児・介護休業についてというところで確認をされましたけれども、私はそれに加えまして、産前産後の休業についてちょっとお聞きしたいのでございます。

といたしますのは、御存じのように、育児・介護休業法の特例によって製造業の直接生産過程にある業務についても特例として派遣が認められているわけでございますけれども、今回、その法文は削除されるというふうに聞いております。そうなりますと、現実にもそういう過程の方で、育児、介護、また産前産後というところにおいて、実際にもう既に運用されているところが、この法律だけを見ますとひょっとすると使われなくなるのではないかと気がするわけでございます。これはそういうことがあるべしとかなるべしという議論ではなくして、現実にもそういう方がおられるというふうに思っておるわけでございますが、どう

でございますか。

○国務大臣(甘利明君) 重要な御指摘だと思います。

そこで、育児・介護休業に加えて、産前産後休業の代替要員に係る労働者派遣につきましても、製造業の直接生産過程の業務について労働者派遣を行えるように省令において措置することとしたというふうに考えております。

○山本保君 それでは、その辺はよろしくお願ひしたいと思います。

次に、また条文の中にあることで、これも先ほど今泉先生からお話があったことと関連します。男女雇用機会均等法でございます。

先ほど大臣の方からは、いわゆるセクハラについての事業主責任についてはきちんと指導をしていきたいというお話があったわけでございますけれども、均等法の二十二条または二十三条の方には、妊娠中とか出産後の保健指導、母性保護、健康診断等々についての事業主責任がうたわれておるわけでございます。

この辺についても、当然行われると思えますが、もう一度確認したいのでございますけれども、きちんと指導をしていただけるかどうかでございます。

○国務大臣(甘利明君) 先ほどの私の答弁が舌足らずであったと思うのでありますが、派遣先が男女雇用機会均等法に基づきまして妊娠中及び出産後の保健指導あるいは健康診断等を受けるために必要な時間の確保等を行うよう必要な指導等を行ってまいりたいというふうに考えております。

○山本保君 それでは次に、先ほどちょっと申し上げたことにまた戻るような気がいたしますけれども、派遣先が労働者について就業環境の維持というふうなことに努めなければならぬ。何度もお話しされているわけでございますけれども、教育訓練というふうなことにしても、実際にその職場で働き、そこでやっていただくわけですから、やられるのは当然だと私は思いますけれども、この辺がきちんと的確に、またはある一定の

基準に基づいて行われるような形が望ましいと思っております。

この辺について、派遣先にもその責任を負わせるのが私は道理にかなっているという気がするんですけれども、いかがですか。

○国務大臣(甘利明君) 職業に関する訓練はこれからの労働行政の中でますます重要な地位を占めていくというふうに考えております。

そこで、今の御質問であります。派遣先は派遣労働者に係る教育訓練につきまして必要に応じて便宜を図るよう努めなければならぬという旨を指針に明記することとしたいというふうに考えております。

○山本保君 どうもありがとうございます。

最後に、これは指針とか指導ということとはちょっと違う次元かもしれませんが、私の持論でもありまして、今回いろいろ議論も議論させていただきました。また、感じたことを少し申し上げたいんです。それはNPOなんです。

NPO、いわゆる非営利事業の団体、これがまだなかなか実際には理解されていない。労働大臣も覚えておられると思いますが、去年の十二月の予算委員会で、いろいろな新しい雇用に対して労働省そして通産省が応援をするという事業ができたときに、今までNPOで雇っているような人については、当然雇用保険の対象であればいろいろな応援をしていたのに、今回の事業は、通産省の方の横やりと言っては申しわけありませんけれども、通産省は業についているという業を営利業であるというふうな解釈。

それは、当時できたときは確かにそうであったかもしれない。その当時、三十年も前は非営利業というのはまさに公務労働のことを言ったわけです。当時は非営利の民間事業という概念がなかったわけですから、その法律では確かにそういうものを含まなかったとしても、現在ではさまざまな官庁も、民間の非営利業というものが一つの大きな産業セクターであるというふうになっているので

はないか。

ならば、今回のいろいろな支援についても当然非営利業も含むように解釈すべきではないかと申し上げたところ、労働大臣は、はっきりとは言われなかったけれども私の質問については非常に好意的な御返答をいただいたと思っておりますが、残念ながら通産大臣は何か非常に感情的になられまして、そんなものは含むはずがないのだと、たしかテレビで私と、ちょっとと激したようなことをおっしゃったような記憶がございます。そうしましたら、最近、何か突然、雇用対策にNPOを使うんだということ、これはぜひ一度通産大臣に私は面と向かってお聞きしたいと思っております。

そうなりますと、もちろんNPOというのはさまざまな事業があるわけですが、特に私は、福祉でありますとか、それから環境行政でありますとか、つまり今まで公務労働が独占していたようなところに関して、これは非常に有効な方法だと思っておるわけなんです。

今回二つ申し上げますが、一つは職業紹介事業。いろいろこの委員会でも議論になって、無料紹介というのとは有料紹介という二つの概念しかない。そこで何か議論がかみ合っていないかという気がしております。つまり、NPOが行う事業、非営利事業というのは有料であります。非営利なんです、無料ではない。無料でやるのであれば、それは何かほかに本務を持っているような団体しかできませんので、この仕事はできるわけがない。適正なお金をいただくわけですから、しかしそれは営利ではない。

営利ではないことはどこで担保されるのか。それは、今の成立しているNPO法でもそこだけは我々も一生懸命つくったところでして、公開原則がありまして、一般の株式会社などのように株主だけに責任を負うのではなくして、住民全体に責任を負いますので、その経理などを公開しなければならぬという、ここが営利事業と非営利事業の一番大きな違いなわけなんです。

ですから、私は、今回の法律改正ではできませんでしたが、例えば職業紹介事業についても、非営利型の有料といえますか、この場合、今の有料事業とは当然基準も違つてこなければならぬし、無料とも違わなければならぬと思うわけですが、こういう分野を当然もつと広めなきゃならないというふうに思っております。それから、もう一点言いますと、派遣事業も同じであります、今回いろいろ議論を聞いておりまして、やはり不信感がある。それは派遣会社というのは労働者の上前をはねているんだ、私もそういう質問をした覚えがあります。これは確かに営利企業がやる以上、そう言われてもやむを得ないところがやはりある。善意の方が一生懸命やっておられることもよくわかりますけれども、しかし法律の構成からいって、そう見られても仕方がないわけですね。そこで、このような仕事というのは実は民間の非営利事業として行つた方が私は一番適しているんじゃないかと思つております。

大臣、いろいろ申し上げましたけれども、こういうNPO、非営利事業、非営利団体というのがもつと今回の分野に今までの重要な位置を占めるべきだと思つておりますけれども、どうお考えですか。

○国務大臣(甘利明君) 山本先生がNPO法の成立に向けて大変な御尽力をされたということは私もよく承知しておりますし、先生からたびたびの質問の中でNPOの意義について、まだ私は一端の知識しかありませんけれども理解をさせていただいていこうと思つております。

今回発表されます雇用対策に関しても、恐らく初めにNPO云々という言葉が入ってくるんだと思つて、それは先生を初めとするこの法案を成立された方々の御熱意が次第に浸透してきているんだと思つております。

そこで、NPOにつきまして我々が何ができるかということなおりますが、許可の手続であるとか事業運営に關しまして、必要な相談であるとかあるいは助言をすることはできるんだというふうに思つております。

ふうに思つております。雇用情報の充実であるとか職業紹介に係る技術の向上のための協力をするなどの配慮を行うことをしたいというふうに考えております。

○山本保君 検討の中にさういう、言うなら無料、有料、そうではないところ、非営利事業というものの新しい運用の基準を検討していただくことをぜひお願いいたします。私の質問を終わります。

○市田忠義君 日本共産党の市田です。今回の労働者派遣の原則自由化によって、常用代替が起るのではないか、常用雇用と派遣との代替が進むのではないかと、さまざまに分野から当然の心配の音が上がつております。

これに対して渡邊職業安定局長は、あくまでも常用代替については厳格にこれを禁止するという方策をとる、さういふ答弁をされました。政府案ではそれを期間制限の措置でやろうということになつてはいるわけですが、この委員会でも、期間制限だけではなくて派遣事由の制限をすべきだ、こういう議論がたびたび出されております。

日本共産党としては、この問題について、例えばリストラのために人減らしをした企業については一年間は派遣労働者を受け入れることを制限する、さういふ対策を出してあります。

私は、これが各委員から出された問題提起にこたえる方法だというふうに確信してはいますが、この問題を本会議で私が質問したときの小淵総理の答弁は、「リストラで人を減らした企業への派遣に対するお尋ねでありました。このような企業への派遣を一律に禁止すればその企業への派遣を希望する労働者のニーズに的確に対応できなくなり、不適當であると考えます。」、さう答へられました。

労働大臣も同じ考えですね。

○国務大臣(甘利明君) ただいまの御質問であります。リストラで人を減らした企業への派遣を一律に禁止する、一時的にせよ禁止するということとは云々ということでありまして、やはり

今、総理の答弁を御引用されましたけれども、その企業への派遣を希望する労働者のニーズに的確に対応できなくなる、あるいは当該企業の経営の立て直しに支障をもたらすということであり、それから、それをリストラをした企業に対して禁止行為をするということは適當ではないというふうに考えております。その点は同じでございます。

○市田忠義君 いや、総理の答弁と違つたじゃないですか。だって、総理が言ったのは、さういふ企業を希望する労働者のニーズにこたえられなくなるからだめだと、それしか言つておられないんです。今は別のことも大臣はおっしゃつたじゃないですか。全然違いますよ。総理大臣は一つしか理由を言つていないですよ。

○国務大臣(甘利明君) それは恐らく求職側に対しての御回答をされたんだと思つてます。それだけではないで、当然その企業も経営戦略の中で勝ち抜いていかなければならぬわけでありまして、ある手段は有効に使えらるということも企業側の論理として当然働くわけでありまして、求職側にとつてさういふ理由、それから企業側にとつても……

○市田忠義君 時間がないから短く。

○国務大臣(甘利明君) はい。

経営の立て直しについて、それが禁止をされる支障をもたらすということは事実だと思つてます。

○市田忠義君 いや、総理はそんなこと言つていないですよ。企業の経営戦略上それを禁止するのはよくないと、そんなこと全然言つていないですよ。派遣労働者のニーズにこたえられなくなるからだめだと、それしか言つていないですよ。

大臣と総理大臣、全然違つていないですよ、答弁が。そんなので質問は続けられないですよ。一つしか言つていないですよ。ほかにも理由があるが、労働者の側から見ればこの理由だと、そんな答弁してないですよ。唯一の理由としてこれを挙げているんですよ。ちゃんと答弁メモも持つて言われたんですよ。会議録にも載つています。違ひ

すよ。そんないかげんな答弁で質問は続けられないですよ。

○国務大臣(甘利明君) ですから、両方にとつて一定の意味がある。総理の答弁は、そのうちのさういふニーズの一端をお話しされたんだと思つてます。

○市田忠義君 それはあなたの勝手な総理の答弁への推測であつて、総理に聞く以外にないじゃないですか。

委員長、ちゃんとしてください。あんな答弁だめですよ。

○国務大臣(甘利明君) いや、それは、理由を全部毎回一つ残らずきれいに述べられるかということとを言われたら、それは答弁漏れというふうなことになるのは恒常的に起きるんだと思つております。

○市田忠義君 理由を全部述べろなんて言つていないですよ。

大事な理由として、今、甘利労働大臣がもう一つの理由があると。そんな大事な理由だつたら、本会議で質問しているときにちゃんとその理由も答へるべきじゃないですか。

私、これでやりとり続けていたら、私の持ち時間なくなりまして、委員長、ちゃんと理事会で議論してください。

○委員長(吉岡吉典君) 総理と労働大臣の答弁の食い違ひだという問題提起ですので、理事会で検討いたします。

○市田忠義君 じゃ、大臣に聞きますが、総理が本会議で答へた答弁のあの部分はそれとおなじだということにおつしやつたわけですね。

それで、その次、その点について聞きます。じゃ、派遣労働者は、特に登録型の派遣労働者が登録する派遣会社、派遣元を選ぶことはそれはできるでしょう。しかし、その労働者が派遣先を選ぶことができないじゃないですか。ところが、そのニーズを抑えることになると。

それとも、派遣労働者というのは自由に派遣先を自分で選べるんですか。一般にもさういふ形で派遣先が決められているのかと。そんなことあり

得ないじゃないですか。

○国務大臣(甘利明君) そこは誤解があるんだと
思います。

労働者派遣事業というのは、派遣法第三十条
に、派遣元は派遣労働者の希望及び能力に応じた
職業機会の確保に努めなければならないというふ
うにうたわれていますように、本来、労働者が自
分の希望する日時であるとか職場において働きた
いというニーズにこたえようとする制度でありま
す。

したがって、派遣労働者は、就業を希望す
る派遣先事業所に派遣元に申し出るということが
できますし、また、派遣元の提示をする派遣先が
希望に合わない場合にはそこの就業を断ること
もできるというものでございます。

○市田忠義君 それは、できるだけ希望に沿うよ
うにしなければならぬということであって、勞
働者がその派遣先を自由に選ぶことなんてでき
ないですよ。

雇用契約を結ぶのは派遣元と結ぶんでしょ
う。派遣元が派遣先を決めるんでしょ。労働者が自
由にこの企業に行きたいということで選択権、そ
んなのあるはずじゃないですか。そんな契約
になっていないですよ。いかがですか。

○国務大臣(甘利明君) 法律上、そういうふう
に選べるようにできるようにしているのだから
まして、もちろんそれは、そのすべてが自分の要
求どおりを満たす派遣先はないかもしれませんけ
れども、少なくとも、自分はここには行きたくな
い、できればこういうところに行きたいという主
張はできるのでございます。

○市田忠義君 それは、行きたいという希望を持
つのはできますよ、だれだって。ここへ行きた
くないとは言えますよ。

しかし、労働者がこの派遣先でなければ困る、
ここを選びたいと言ったら、それはかなえられ
るんですか。それはできるだけ努力する、努めると
いうだけの話じゃないですか。

そういうニーズを抑えちゃうからというのを唯
一の理由にするというのは成り立たないですよ。
どうですか。

○国務大臣(甘利明君) 今の雇用失業情勢の中に
は、当然自分の希望と職種と合わないというミス
マッチもあるものでありまして、世の中、自分が希
望することが一〇〇%調えられるなんていうこと
は私は考えられないと思います。

○市田忠義君 何言っているんですか。そういう
希望がかなえられないと今おっしゃったでしょ
う。そのとおりじゃないですか。

ところが、派遣先を自由に選べるそのニーズを
抑えることになるというふうに答弁しているじゃ
ないですか。全然違いますよ、言っていること
が。

○国務大臣(甘利明君) それは、あなたの質問が
正確でないから私が申し上げたのであります。
○市田忠義君 どことが正確でないんですか。けし
からぬです、そんな答弁は。どことが間違ってい
るんですか。

○国務大臣(甘利明君) 希望を申し述べることが
できないとおっしゃっているわけでありまして。法
律上そんなことはありませんと言ったんです。
○市田忠義君 そんなこと言っていないですよ。
どことを選びたいという希望は言うけれど
も、選択権はないですよ。必ずということに
はならないですよ。それを決めるのは派遣元です
よ。そうじゃないですか。そんなこと、どこに書
いてあるんですか。

○国務大臣(甘利明君) じゃ、あれですか、伺
いますけれども……

○市田忠義君 あなたに質問権はないですよ。
○国務大臣(甘利明君) だって、今の御質問は、
ここへ行けと決められたらそこに行くしかない
と、拒否権もないようなお話だったのであります
から。

○市田忠義君 そんなことは言っていない。
○国務大臣(甘利明君) そういうふうにとれまし
た。

○市田忠義君 それは大臣の誤解ですよ、とれた
というのは。そんなことは言っていないですよ。
○国務大臣(甘利明君) じゃ、もっとわかりやす
いように。

○市田忠義君 何を言っているんですか。何を
言っているんですか。そんなことをあなたが言う
権利ありますか。けしからぬですよ。取り消しさ
せてください、あんな答弁は。何という言い方
ですか。

○国務大臣(甘利明君) 私の理解能力がないんで
ありまして、希望を申し述べたばかりですよ。願
いしますという希望を申し述べました。
○市田忠義君 時間がないので次の問題に移りま
す。専ら派遣について聞きます。

銀行などに典型的ですが、子会社である派遣会
社が親会社に専ら派遣する、これは典型的な常用
雇用の代替であります、局長はこの間度もこの
問題について、今度法改正で新たに許可要件に
入れたので防止できる、そう言われました。例え
ば、専ら派遣が行われておるときには現行法
でもその改善について報告することができるよう
になっております、さらに今般、許可基準の中に
専ら派遣はだめだということをはっきりといた
うことにしております、こういうふうにして述べ
られます。

そこで聞きますが、現行法四十八条二項で専ら
派遣は報告の対象とされています。派遣法がで
きて十三年になります、この四十八条に基づいて
報告は何件行われましたか。

○政府委員(渡邊信君) 派遣法の四十八条二項
は、今御指摘のありましたようにいわゆる専ら派
遣に係る規定でございます、例えば例で見ても
ますと、平成九年度の派遣法に関する公共職業安
定所の指導件数というものは約三千件ございま
す。このうちの中には正指導を行ったものがあり
ますが……

○市田忠義君 報告は何件ですか。
○政府委員(渡邊信君) この指導の中には事例と
して専ら派遣に係るものも若干見られたようであ
りますが、報告につきましては、この点を含めま
して、法制定以来今日まで報告を行った件数とい
うものはございません。

○市田忠義君 もう時間がないから簡潔に答えて
ください。報告はゼロですね、この法律ができて
から。

それで、専ら派遣というのは、職業安定局の民
間需給調整事業室が編集している「労働者派遣法
の理論」、こういう本によると、こう書いてあり
ます。「定款等に記載され具体的に明らかにされ
ている事業目的だけではなく、事業運営の実態に
も照らし、客観的に特定の者への労働者派遣を目
的としているか否かにより判断される。」と。す
なわち、定款にどう書いてあるかと。不特定多数
に人を募集している。定款にどう書いてあるか
というだけではなくて、実態に即して判断する、
これが労働者が出している本の中に書かれてあ
る。

○市田忠義君 もう時間がないから簡潔に答えて
ください。報告はゼロですね、この法律ができて
から。

○市田忠義君 もう時間がないから簡潔に答えて
ください。報告はゼロですね、この法律ができて
から。

○市田忠義君 もう時間がないから簡潔に答えて
ください。報告はゼロですね、この法律ができて
から。

○市田忠義君 もう時間がないから簡潔に答えて
ください。報告はゼロですね、この法律ができて
から。

○市田忠義君 もう時間がないから簡潔に答えて
ください。報告はゼロですね、この法律ができて
から。

○市田忠義君 もう時間がないから簡潔に答えて
ください。報告はゼロですね、この法律ができて
から。

○市田忠義君 もう時間がないから簡潔に答えて
ください。報告はゼロですね、この法律ができて
から。

○市田忠義君 もう時間がないから簡潔に答えて
ください。報告はゼロですね、この法律ができて
から。

○市田忠義君 もう時間がないから簡潔に答えて
ください。報告はゼロですね、この法律ができて
から。

のについては、その指導が指導どおり是正をされたものというふうな理解をしております、勧告に至ったものはないということでございます。

○市田忠義君 勧告してないということ、先ほどの基準に照らしても勧告に及ぶようなことは起こっていない、専ら派遣とは言えないということですね。

○政府委員(渡邊信吾) 行政のやり方といたしましてはまず指導をするということでございます。違反があるからいきなり勧告だということ、これは従来から行っていないわけでありまして、その指導によって是正されればそれで終了するということになります。

○市田忠義君 じゃ聞きますが、定款に特定企業及びそのグループだけ専ら派遣するとうたって、一切の営業努力もしないでひたすら一〇〇％特定の企業だけに派遣している、それ以外はすべてよいということですか。

○政府委員(渡邊信吾) 派遣事業の許可をする際には定款等で書面審査というふうなことで審査をする以外にないと思うんですが、実際に営業活動を始めたとしたときには実態に即して判断するということにももちろんなります。

今般、派遣の許可に当たりましては、専ら派遣を行わないということと許可の条件に付するということにしたいと思っておりますので、実態としてそういった許可条件の違反があれば許可を取り消すということにこれからはなります。

○市田忠義君 じゃ、定款に書いてあるだけではだめですね。ちゃんと実態が事実上の専ら派遣ならそれは許可を取り消すということはあるんですね。確認していいですね。

○政府委員(渡邊信吾) もちろん、定款の記載だけじゃなくて、実態がそういうことであれば勧告の対象にももちろんなりますし、最終的には許可の取り消しまで行く場合もあり得ると思います。

○市田忠義君 皆さんにお配りしている資料を見ていただきたいと思うんですが、一つは、第一勧銀オフィサービズ。これは第一勧銀が一〇〇％

出資している派遣会社ですが、「ハートの銀行で働きませんか 派遣スタッフ募集中」と、こういうリーフレットです。それから、東京三菱銀行の派遣子会社ダイアモンドスタッフサービズ。これは、「東京三菱銀行で働いてみませんか」と。これ、一〇〇％出資している子会社です。「東京三菱銀行で働いてみませんか」と、こういうパンフレットです。

こうしてほとんどすべて第一勧銀、東京三菱銀行にこの派遣会社から派遣されている。どう見てもこれは専ら派遣であるのに、労働省はこういうところに専ら派遣だと現行法でもやれるはずなんだけれども勧告していないでしょう、こういうことがまかり通っているということ。

しかも、このリーフレットの裏を見てくださいよ。これ、小さく何と書いてあるか。虫眼鏡で見ないとわからぬですけども、例えば第一勧銀オフィサービズの「ハートの銀行で働きませんか」、裏の右の肩には小さく、「他の金融機関または金融業務を営む会社の派遣登録も受け付けております。」、申しわけ程度にちゃんと書いてあります。もう一つ、「東京三菱銀行で働いてみませんか」、これも裏の右肩、「関連会社及び他の金融機関のお仕事もござります。」。これはまさに脱法行為じゃないですか。

こういうことを書けば専ら派遣でないんだと、だから勧告の対象にもならない。これ、勧告してないでしょう。こういうところの是正や指導もやりましたか。こんな脱法行為けしからぬという指導や助言はありましたか。手続としては一遍には勧告に持っていけない、順番を踏むんだと。順番を踏むんだたらこういうところ、これは衆議院の委員会でも我が党の委員が指摘していますよ。それについて調査をやりましたか。

○政府委員(渡邊信吾) 年間三千件くらいの指導を行っております、なかなか具体的な中身に就いて各県からそこまで現在報告をとっていない実情ではあります、ただいまいろいろと具体的な御指摘がありました、この特に金融機関に係る派

遣については、早急に調査をしてみたいというふうな考えております。

○市田忠義君 あなたは衆議院の委員会でも、早急に調査してみます、ヒアリングをやりますと。この法律が今大きなここにかかって問題になっているときに、そういう質問が出たら真っ先に、全国幾つもあるからなかなか難しいんですけど、具体的に指摘しているんだから、その問題について調査する、直ちにやってみて報告するぐらいのことをやらなかったら、こんな重要法案通してくださと言えないじゃないですか。また調査します。いつまでにやるんですか。

○政府委員(渡邊信吾) これは法律の改正後に、法案を通していただきました後に速やかに着手したいというふうな思っております。

○市田忠義君 むちゃくちゃな暴言ですよ。こういうことが、専ら派遣は現行法でも是正したり指導したり勧告の対象になると言いがら、一件も勧告はやっていない。しかも、衆議院の委員会でもこういう具体的な問題まで追及されて、調査いたします、法案が通ってから調査しますなんて、何ということですか。

○政府委員(渡邊信吾) 私ども、全国にわたって年間三千件の指導を行っているわけでありまして、先ほど申しましたが、具体的な指導の内容について全数を把握している、そういう報告の形式にしていけないわけでありまして、それが不備であるというふうな言われまますと大変不備であるかというふうな思っています。

今般は、そういった指導内容の具体的な把握を本省で行うというふうなことも含めまして、今御指摘の点も含めまして、早急に改善したいというふうな思っています、具体的な事案についても早急に調査に着手をいたします。

○市田忠義君 直ちに調査して報告してくださいよ。そのことを私は強く求めておきたいと思っております。

しかも、それだけじゃないんです。三枚目の資料をごらんになってください。株式会社キヤリ

ア・デベロップメント・インタナショナル、こういう企業があります。インターネットで調べてみた。何と書いてあるかと会社概要を見ると、「ソニーグループ唯一の技術者派遣会社。派遣先はもろろんソニー。」これは専ら派遣のものじゃないですか。「あなたのキャリアをさらに伸ばせるような仕事をソニーの中から紹介します。」これは勧告件数一件もないわけですから、これも労働省の許容範囲なんですよ。こういうことをオーケーにして、専ら派遣は禁止しますとか、許可条件に入れますと、いろいろ法案を通したいために言っているけれども、こんなことがまかり通っている。

結局、専ら派遣で勧告を受けたり、許可取り消し、こんなことを野放しにしておいたら、何ぼ国会でわかたつたようなことを言っても、それがいかにいかにけんかというのを証明しているのと一緒だと私は思うんですよ。全然厳しくやるつもりはないということを自己表明しているのと一緒だと私は思うんです。これは本当に、厳しくやるから大丈夫大丈夫だ、だから通してくれと言っているけれども、私は国会を愚弄するものと言ってもいいと思っております。これすらもともに調べようと思えないで、さらにこういうことまであるじゃないですか。こんなひどいのを私は野放しにすることはできない。もう一度どうですか。

○政府委員(渡邊信吾) この専ら派遣につきましては、今般改正法にも新しく許可の条件として許可しないということと規定が盛り込まれていて許可の際の条件に付する、条件違反であれば許可も取り消すという考えでおるわけでございますから、この専ら派遣については当面の重点的な調査あるいは指導の対象というふうにして取り組んでいきたいというふうに思っています。

○市田忠義君 こんないいかげんな審議のままでも、まともな調査もしないで、通ってやらやうんだとか、そういういいかげんな答弁を繰り返しては本当にだめだということを私は言っておきたい

と思うんです。

ほかにもこれまでの審議を通じて、例えばリス
ト目的の丸ごと派遣の禁止の問題とか、政府
案の期間制限措置の実効性の問題。例えば日経連
の常任理事が、一年を超えた派遣、その場合に雇
い入れの報告をしたときに従うかという委員の質
問に、これは契約の自由という原則があるんだか
らそういう報告にはにわかに従うわけにはいかな
いと。いや大丈夫だ、報告する企業名も公表する
んだから大丈夫だと言っているけれども、当の相
手方はそんなことに従う気はないと、ここまで
言っている問題もあります。

あるいは、製造業で広がっている偽造請負の禁
止の問題もある。それから、派遣労働者の中途契
約解除からの保護の問題もある。派遣先との均等
待遇の問題もありますし、個人情報保護の問題に
関して収集できる情報の範囲、それと閲覧権の問題だ
とか修正請求権の問題もある。それから、派遣先
との団体交渉権、それから法律の実効性を担保す
るための行政体制の問題、まだまだ説明されなけ
ればならない問題が私は山積していると思うん
です。これらを残して、審議が尽くされたなんて
底言えない。

そのことを厳しく指摘して、時間が参りました
ので、私の質問を終わります。

○大脇雅子君 それでは、労働大臣にお尋ねを
したいと思います。

登録型など派遣労働者に対する派遣先による適
正な派遣就業を確保するという観点から、派遣先
による労働者派遣契約違反の是正と防止の徹底
を図るべきではないか。とりわけ、派遣先におけ
る責任の甘さということが指摘されている現状を
どのようにお考えでしょうか。

○国務大臣(甘利明君) 派遣先におきまして労働
者派遣契約に違反をする事案が生じた場合、この
場合には、まず、派遣先は違反について知って
いたときはその違反状態を早急に是正すること、そ
して、労働者派遣契約に違反する行為を行った者

及び当該派遣先責任者に対して労働者派遣契
約を遵守させるために必要な措置を講ずること、
さらに、派遣元事業主と十分に協議をした上で労働
者派遣契約違反に対して損害賠償等の善後処理
の方策を講ずること等適切な措置を講ずべき旨を指
針に明記いたしました。派遣先による労働者派遣
契約違反の防止等のための指導を徹底するという
ことと考えております。

○大脇雅子君 法案中の同一業務及び継続という
概念につきまして、その判断基準を客観的かつ明
確に指針等で定めるとともに、実態においても派
遣期間の制限を意図的に潜脱するような行為が生
じないよう指導の徹底を図るべきだと思います
が、いかがでしょうか。

○国務大臣(甘利明君) この点も先生を初め多く
の委員から御指摘をされた点であります。同一
業務及び継続の判断基準につきましては、中央職
業安定審議会にお諮りをしました上で、指針に明
確なものとなるように定めるとともに、派遣期
間の制限を意図的に潜脱するような事態が生じな
いよう指針に基づきまして指導を徹底することと
したいと考えております。

○大脇雅子君 臨時的、一時的でない労働の需給
調整のために派遣を使わないということが法の趣
旨であると思えます。潜脱防止はあらゆる判断基
準をつくる際の基本原則でありまして、結果とし
ての潜脱もまた許されないとこの観点で指針づく
りをしていただきたいと思います。

次に、法第四十九条の第二項の実効性を確保
するために、指導、助言は文書で行うのか、口頭
で行うのか。また、期限を設けて指導、助言する
必要があると思えます。さらに、指導、助言から
勧告、企業名の公表までの全体の期間は最大限一
カ月とするべきではないかと思えますが、いかが
でしょうか。

○国務大臣(甘利明君) ただいまの点でございま
すが、指導、助言につきましては、派遣先による
その履行を確保するための派遣先の個別の事情に
応じまして、また指導、助言の段階に応じまし

て、文書または口頭、いずれか適切な方法を採用
したいというふうに考えております。

ただし、最終的に勧告を行う前提となる指導、
助言につきましては、文書によりまして期限を設
けて行うこととしたいというふうに考えておりま
す。

指導、助言から勧告、企業名の公表までの全体
の期間についてでありますけれども、御指摘の趣
旨を念頭に置きつつ、できる限り迅速な解決が図
られるよう対処していきたいというふうに考えて
おります。

○大脇雅子君 雇入れ勧告制度における企業名
の公表につきましては、先回、新聞等に発表する
と言われましたが、制度の実効性を上げるために
指導、助言、勧告に至る経過と内容もあわせ明
らかにする必要がありますが、いかがで
しょうか。

○国務大臣(甘利明君) 雇入れ勧告制度の実効
性を高めるために企業名公表以外にも公表すること
が適当と考える事項もあるというふうに思われま
すので、御指摘の趣旨を踏まえまして、公表すべ
き事項を適度に明確に定めてまいりたいというふ
うに考えます。

○大脇雅子君 その事項は必要な事項というも
のであって、制限的であってはならないと思いま
すので、その他の状況も踏まえるなど弾力的な公
表ができるようにお決めいただきたいと思いま
す。

次に、勧告における派遣労働者の雇入れに関
する民事的効力について先回お聞きをいたしまし
た。労働大臣の勧告がなされるようなときには、
派遣労働者が労働大臣、窓口のハローワークに申
し出たときから通常は派遣労働者と派遣先との雇
用関係の存在がみなされる、推定されるというこ
とは前回の質問で答弁いただいたと承知しており
ます。

私は、これを踏まえまして、さらに明文規定を
設ける等によって実効性を確保すべきものと考え
ますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(甘利明君) ただいまの点であります
が、改正法の施行後三年を経過したその後におけ
る労働者派遣法の規定についての検討に際しまし
て、御指摘の点について検討課題というふうにし
せていただきたいと思います。

○大脇雅子君 法第二十六条第七項の派遣労働者
を特定することを目的とする行為の制限規定があ
ります。また、法四十条二項も派遣先における適
正な派遣就業の確保等の規定があります。いずれ
も努力義務とされておりませんが、より一層派遣労働
者の保護を図るために、それぞれ義務規定に改
めるべきではないかというふうに考えますが、い
かがでしょうか。

○国務大臣(甘利明君) 御指摘の点につきまして
も、改正法の施行後三年を経過した後における労働
者派遣法の規定についての検討に際しまして、
検討課題というふうにさせていただきますと考
えております。

○大脇雅子君 週日、NHKテレビの「クローズ
アップ現代」を見ました。そこで取り上げられて
いた事例では、労働者を派遣元企業に転籍させ、
そこから派遣労働者として受け入れて転籍前の業
務と全く同じ業務に従事させるという、いわゆる
専ら派遣の手法によるリストラ策を派遣会社が積
極的に売り込んでいました。法第七条第一項第一
号を「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供す
ることを目的として行われるものでないこと。」
と改正をした目的及び解釈によれば、こうした事
例は違法であると考えられるわけです。厳正に許
可の取り消し等を行うべきではないかと考えます
が、いかがでしょうか。

○国務大臣(甘利明君) ただいま御指摘の件につ
きましては、御説明にありましたように、派遣専
用の子会社をつくって、労働者を当該子会社に転
籍をさせて、そこから派遣労働者として受け入れ
て転籍前の業務に従事させようとするものであ
りまして、これを事業として行うということは御
指摘のとおり改正法第七条第一項第一号によりま
す許可基準に違反をいたしております。許可は

認められないというふうを考えております。

労働省といましては、専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行わなことを許可の条件として付与するということをご予定しております。専ら派遣を行った事業所は許可の取り消しであるとか事業の停止等の行政処分の対象となると考えておまして、このような措置の徹底によりまして専ら派遣の防止を図ってまいりたいと思っております。

○大脇雅子君 職業紹介や労働者派遣について年齢による差別的取り扱いを許さないということについて、私は法律に明文規定を置くべきではないかというふうに考えるのですが、明文化できないとしても、三年後の見直しにおいてはこれを検討課題としていただきたいと思います。この不合理な年齢差別を防止するために、指導の実施も含めまして実効性確保の措置を徹底しなければならぬかと考えますが、その点いかがでしょうか。

○国務大臣(甘利明君) 合理的理由がなくして年齢による差別を行うことは不適切であるという旨を通達において明らかにいたしました。職業紹介事業、労働者供給事業並びに労働者派遣事業について指導の徹底を図りたいと考えております。

なお、年齢による差別的取り扱いの問題につきましては、改正法の施行後三年を経過した後における職業安定法の規定についての検討に際しまして、検討課題とさせていただきますと考えております。

○大脇雅子君 とりわけ中高年とか女性労働者においては、派遣労働に限らず、年齢差別というものが大きな壁となつて自己の能力を發揮できないという状況にあります。私は、年齢差別というのはまさに違法であるというぐらゐの法規制が必要だと考えておりますので、ぜひこの年齢と就労の問題、募集、採用の問題等きめ細やかに事例等を検討されまして、指針等に定められて指導を徹底していただきますようお願いいたします。

最後に、厳しい雇用情勢のもとで、公共職業安定機関の機能強化というものがなされるということ

とは評価されると思ひます。先回、ハローワーク等を私どもも視察いたしました。そこに実に深刻な事例を目の当たりにいたしました。求職者への紹介を初め、ハローワークにおける体制整備を十分図っていないかと法律を改正しても何の意味もないと考えます。

労働大臣のこうした体制整備に向けた決意を伺いまして、私の質問を終わります。

○国務大臣(甘利明君) 公共職業安定所が憲法に定めます勤労権及び職業選択の自由の保障のセーフティーネットとして役割を適切に發揮できますように、最近における求人求職双方のニーズの変化を踏まえた職業紹介、職業指導等の機能の拡充強化、そして求職者、派遣労働者等からの苦情等への対応の充実を図りますとともに、必要な体制整備に努めてまいりたいと考えております。

○山崎力君 ちょっと質問通告の順番と違ふんですが、今回の審議を通じて一つまず大きな意味での問題というのは、今回の制度が現行のいわゆる三種類、警備業務であるとか港湾運輸とかそういったもの、それから今回のいわゆるネガタイプ化によるような問題、三本立てにまざるわけですが、これはいろいろいわく因縁、これまでの事情でそれぞれの対応策として出てきたというののもちろん了解するわけですが、これでスタートすると。それで、平場であつた制度をつくるというのであれば、それぞれやりたいところなんだけれども、現実にも今までの経過があるのでという御答弁もいただいているわけですが。

これは形式論になるかもしれませんが、こういう制度、いわゆる今回の労働関係に関する制度全体の見方からすれば、やはりある時点において再検討する、つくつておいてこれからすぐ再検討というもおかしいかもしれませんけれども、それは少なくとも視野に入れておかなきゃいけない。この機会において、やはり二十六業務の自身、プラスするの減らすのか、それともゼロにするのか、その辺のところの将来に向かつての

展望というものはある程度必要だろうと思ふんですが、その辺について、大臣、いかがお考えでしょうか。

○国務大臣(甘利明君) 二段階、先生の言をかりれば三段階になっているわけでありまして、つまり専門性を有する部署、それから特定の雇用管理が必要なところ、それと今回の規制緩和部分、これが二段階に分かれていくわけでありまして、これも、これは先生が既に御指摘されましたように、その事情は、今回自由化する部分と若干違う専門性、特定の雇用管理という観点と、それからもう既にこの業について派遣労働者として仕事をしていく人たちにいきなりほかと横並びということもいかなるものかという、大きく分ければ二つの理由だというふうに思ひます。

そこで、三年後に見直すときに、先生初め当委員会で御指摘をされている点を踏まえて、そのときに必要な検討を図ることとしたいというふうに思っております。

○山崎力君 その三年後の見直しなんです、一番問題点の指摘としてわかりやすいのは、今回の改正が常用代替の防止、そういうものをいかに担保できるか、労働条件の問題もございまして、どうも、こういうことが一つの焦点になるかと思ふんですが、三年後の見直しの前提として、少なくとも実態把握を今からしておかなきゃいかぬ。もし仮にこれが施行された場合、現状はかくかくしかじかであった、三年後の状態はかくかくしかじかである、こういう変化をもとに、我々というか、将来の我々の立場の役所にしる議員にしろ、ある程度皮膚感覚も大切ですが、その実態の数字をもとに検討する必要があるのではな

いかと思ふわけですが、そのためには、三年後の見直しで三年たつてみてというのではなくて、現状の労働条件、これに関するようなところのあれがどうなのかという点である程度把握する、今までの以上の現状の労働状態の把握を必要とすると思ふんですが、その辺の対応策というのと、将来それに対してどうなさるか、その辺の状況をお聞か

せ願ひたいと思ひます。

○国務大臣(甘利明君) 三年たつた後に検討するということは、当然現状を把握し、その推移も把握していなければならぬと思ひます。

私どもが想定していたのと違う事態が決して起きないということでも当然なと思ひますから、その辺はこの法改正が意味するところがきちんと行われていくように、あるいは懸念されていることが極力出てこないようにしっかりと日記り、気配りをしながら三年後に備えたいというふうに思っております。

○山崎力君 少なくともやっていたらと思ふんですが、三年後のときに、こういう状態になつておる、こういう数字が出ておる、だけれども、三年前どうだったのか、そのときはちょっとこの数字はございませんでということのないように、これは将来のことですけれども、関係者はしっかりとデータ収集を現時点から行つていただきたいと思ひます。

そして、最後の質問になるんですが、今回の改正案、派遣法、安定法、いろいろな同僚議員の質問を聞いていて一番問題になるのは、非常に抽象的になりますけれども、全体としての流れの中でいろいろなことが行われようとしているけれども、労働者の保護措置というものが総体として十分なのかどうか、今回のことで悪化するのではないか。これは常用代替防止という一つの具体例がございまして、そういう一つのものの確に労働省として、行政として対応できるのか、今のやり方であるのかという疑問、そこに対する疑問がかなりの部分を占めた私は受けとめてお

ります。

逆に、それでいけば、それを締め過ぎればまた今回のこと、本来の目的であった労働者の雇用の確保あるいはそういった新たな労働市場の拡大という部分も、効果の部分減らすことになる。本末転倒になるのか、それとも角を矯めて牛を殺すことになるのか、そのあなばい、バランスをどうとるか。こっちに行き過ぎたら片方の方が被害が

大きくなるし、反対に行き過ぎて問題だ。そのハンドリングは極めてデリケートな問題だろうと思えます。これは労働問題全般にかかわる問題ですけれども、今回の改正というものについても当然それが出てくる。

その辺について、果たして今までの労働行政でそれに対応できるだろうかという不安といえますか疑問といえますか、そこが根底にあるかと思ふんですが、その辺のところを国民にわかりやすく説明していただきますか、関係者は非常に多種多様でございますからその辺は難しいとは重々思ふんですけれども、その辺のところ、行政の長、今回の改正の責任者としての大臣の所見を伺いたいと思ひます。

○國務大臣(甘利明君) 非常にいい御指摘だと思ひます。

今回、この改正法を提出させていただくに当たり、働く側のニーズとそれから採用する側の企業側のニーズ、両方にうまくバランスよくこたえていきたい、それはとりもなおさず、片方に対する懸念を、最終的に心配がゼロまで追求していくと、おっしゃるように健全な経済社会の発展に一体全体どう資するのか、健全な経済社会の発展というはその結果として雇用の場をこれから国際競争の中でつくっていくという大事な使命がありますから、そこをどうバランスをとっていくかというの物は物すごく大事な問題だと思ひます。

私も産業政策を少しかじりましたから多少なりともバランス感覚はあると思ひますけれども、逆に言えば、企業側の論理が入り過ぎないかということも自分なりに気をつけて今回の法改正に臨んだつもりでありますし、省庁再編が行われていく中で、私どもは社会のセーフティネットを担う役所になっていくわけでありまして、セーフティネットが機能するためには、きちんとした経済社会自体が存在することとあわせてありますから、これは関係省庁ともしっかりと連絡をとりながら、しっかりとしたバランスをとって対応していきたいというふうに思っております。

○山崎力君 決意のほどはうかがえました。しかし、現実にはそれがどうなるかというのは、これはまた別の次元の問題でございますので、大臣がいつまで大臣でいらっしゃるかどうかわかりませんが、次の大任も含めて、役所のそこそこのハンドリングをするのは行政の、労働省の、名前が変わるかもしれませんが、その辺のところを我々国民の代表者が見なければいけないんだ、多種多様な国民の代表者である我々国会議員の中から選ばれた大臣だという視点を忘れずにやっていただきたいという希望を申し上げて、私の質問を終わります。

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

午後一時五十六分散会