

衆議院

労働委員会議録第九号

平成十二年四月二十一日(金曜日)

午前九時四分開議

出席委員

委員長 赤松 広隆君
理事 谷畑 孝君 理事 能勢 和子君
理事 穂積 良行君 理事 森 英介君
理事 鍵田 節哉君 理事 城島 正光君
理事 河上 覃雄君 理事 大森 猛君
理事 木村 勉君 理事 小林 多門君
理事 白川 勝彦君 理事 新藤 義孝君
理事 棚橋 泰文君 理事 長勢 甚遠君
理事 松田 仁君 理事 福永 信彦君
理事 松本 和那君 理事 渡辺 具能君
理事 渡辺 博道君 理事 石橋 大吉君
理事 中桐 伸五君 理事 松本 惟子君
理事 並木 正芳君 理事 寺前 巖君
理事 青山 丘君 理事 笹山 登生君
理事 畠山健治郎君 理事 土屋 品子君
理事 藤波 孝生君

同日 西川 知雄君 並木 正芳君
同日 松田 仁君 村岡 兼造君
同日 渡辺 博道君 新藤 義孝君
同日 並木 正芳君 西川 知雄君

同日 新藤 義孝君 補欠選任 大村 秀章君
同日 補欠選任 大村 秀章君

本日の会議に付した案件

政府参考人出頭要求に関する件
港務労働法の一部を改正する法律案(内閣提出
第四〇号)

会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法
律案(内閣提出第八一号)
企業組織の再編における労働者の保護に関する
法律案(日野市朗君外四名提出、衆法第九号)
企業組織の再編を行う事業主に雇用される労働
者の保護に関する法律案(大森猛君外一名提
出、衆法第一六号)

○赤松委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、港務労働法の一部を改正する法律案
を議題といたします。

この際、お諮りいたします。

本案審査のため、本日、政府参考人として運輸
省海上交通局長高橋朋敬君及び労働省職業安定局
長渡邊信君の出席を求め、説明を聴取いたしたい
と存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○赤松委員長 御異議なしと認めます。よって、
そのように決しました。

○赤松委員長 これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許し
ます。小林多門君。

○小林多門委員 私は、自由民主党の小林多門で
ございます。

ただいま上程されております港務労働法の一部
を改正する法律案について質問をいたしたいと思
います。

牧野労働大臣並びに長勢政務次官におきま
しては、就任以来、寝食を忘れて我が国の経済の
発展あるいは労働行政の発展のために大変な御努
力をいただいておりますことを、まずもって心か
ら敬意と感謝を申し上げます。

私は自由民主党の所属議員でありますから、質
問をすることはいかな、このように思っております。
私どもは今回の法律について、やはりただす
べきはただし、改めていただかなければならない
点については率直にお尋ねをして、この改正法案
がさすが牧野労働大臣並びに長勢政務次官の提案
した法律である、このような思いから率直に質
問をさせていただきます。

御案内のとおり、我が国は四方を海に囲まれて
おりまして、港務事業また港務労働者の戦後、今
日までの繁栄、発展に尽くされた貢献度というも
のは私どもは高く高く評価をしなければいけな
い、このように思っているところであります。

そこで今般、事業の効率化、サービスの向上を
図るために、港務運送事業法の一部を改正する法
律案、加えて、港務労働法の一部を改正する法律
案を提出されたわけでありますが、私は、港務で
働く労働者の雇用安定が阻害されることがあって
はならない、このように思っております。

そこで、今般の改正案において、港務労働者の
雇用の安定を図るためにどのような施策が盛り込
まれているのか、この機会に長勢政務次官にお尋
ねをいたします。

○長勢政務次官 港務労働を取り巻く環境は大き
く変化をしておりますので、順次これを許し
ます。小林多門君。

○小林多門委員 私は、自由民主党の小林多門で
ございます。

ただいま上程されております港務労働法の一部
を改正する法律案について質問をいたしたいと思
います。

具体的には、港務運送事業主間で港務労働者を
相互に活用することを可能とする、いわゆる港務
労働者派遣制度を今回の改正によって導入いたし
まして、港務運送事業主が企業外の労働力を活用
する場合には、当該港務労働者派遣制度の優先的
な利用を義務づけるということにいたしてござい
ます。

これによりまして、作業量が少なくて労働者に
余剰のある時期、こういう時期には常用労働者を
他の港務運送事業主に派遣することができること
になりますので、これによって常用労働者の遊休
率を下げるのが可能となつて、そういうことによ
って常用労働者の雇用の安定と港務運送事業に
おける効率的な経営、就労体制の確立の両立を
図っていくことができる、こういうふうな考え方
でございまして、このための改正を今御提案申し上
げたところでございます。

○小林(多)委員 港務労働者派遣制度を導入する
とともに、企業外労働力を活用する場合、当
該制度の優先的な利用を義務づけるということ
でありましたが、問題は、この制度の優先的な利用
を義務づけることがどれだけ実効性が担保される
かということであらうかと思ひます。

○赤松委員長 御異議なしと認めます。よって、
そのように決しました。

○赤松委員長 御異議なしと認めます。よって、
そのように決しました。

○赤松委員長 御異議なしと認めます。よって、
そのように決しました。

○赤松委員長 御異議なしと認めます。よって、
そのように決しました。

○赤松委員長 御異議なしと認めます。よって、
そのように決しました。

○赤松委員長 御異議なしと認めます。よって、
そのように決しました。

○赤松委員長 御異議なしと認めます。よって、
そのように決しました。

○赤松委員長 御異議なしと認めます。よって、
そのように決しました。

昨今、現実の問題として、港湾労働者雇用安定センターの労働者派遣制度に日雇い労働者が活用されている事実があります。そこで、まずセンター労働者と日雇い労働者のそれぞれの活用状況についてお尋ねをいたします。

○渡邊政府参考人 港湾労働法が適用されており、まず六港におきましては、現在、作業量の約九八・五％が常用労働者によって作業が行われておりまして、残りの約一・五％程度におきましてセンター労働者と日雇い労働者が使用されております。

その内訳ですけれども、この制度が発足をいたしました平成元年度におきましては、センター労働者は一日平均約百五十六人使用されており、日雇い労働者は一日平均約三百三十七人でありましたが、平成十年度におきましては、センター労働者が一日平均約五十七人、それから日雇い労働者が一日平均約二百十九人使用されている、こういった現状でございます。

○小林(多)委員 ただいま六港について御答弁をいただいたわけですが、センター労働者に比べると多くの日雇い労働者が活用されているのが事実のようであります。

そこで、お尋ねをいたしますが、企業外労働者を活用する場合には港湾労働雇用センターの優先的な活用が義務づけられているにもかかわらず、多くの日雇い労働者が就労している事実について、どのようにお考えになっているのか、総括職務官にお尋ねをいたします。

○長勢職務官 安定局長から御説明いたしましたように、日雇い労働者が多く使われているという状況でございます。こういう状況が生じているのは、センターを通じて派遣事業の利用を促進するために助成を講ずる等々の措置も講じてきたわけでございますけれども、どうしてもセンターに企業の求める技能に達するような労働者が少ないというようなことなど、派遣の条件が事業主とマッチングをしないということに最大の原因がある、このように思っております。

○小林(多)委員 そこで、大臣にお尋ねをいたします。先ほども触れましたが、現時点においても日雇い労働者を違法に使用していると指摘がありますし、港湾運送事業の規制改革が実施された場合は、港湾運送事業者間の競争が激化した場合、安価な日雇い労働者を違法に雇用する事業主がふえることが懸念されます。そこで、日雇い労働者の違法雇用に対してどのように対処していくつもりなのか、この機会にお尋ねをしておきたいと思っております。

○牧野国務大臣 港湾運送の業務につきましては、各企業が雇用する常用労働者により処理される、これを原則としております。企業外労働者を活用する場合には、現行法であれば港湾労働者雇用安定センターが行う労働者派遣制度を、改正法であれば港湾労働者派遣制度により他社の常用の港湾労働者を優先的に活用する、これを義務づけているわけでありまして、したがって、お尋ねの日雇い労働者の活用については例外的なもので、このように考えているわけでありまして、このような港湾における雇用秩序を維持していくことは、港湾労働者の雇用の安定及び福祉の増進の観点から極めて重要なことであると考えておりまして、従来より、公共職業安定所による現場パトロールの実施や個別の事業所に対する訪問指導等を通じて、秩序の確保に努めてまいりましたところでありまして、しかしながら、日雇い労働者が常用労働者に偽装して港湾運送の業務に従事している、このような御指摘があるのも現実の姿でございます。港湾運送事業の規制改革の実施による競争の激化に伴い、この港湾の雇用秩序が混乱することも懸念される、こういうことも事実でございます。

このため、今回の改正法におきましては、港湾労働法に違反する事実にかかわる港湾労働者からの公共職業安定所長に対する申告制度をつくりまして、積極的に関係者からの指摘を求めるということ、公共職業安定所長が港湾運送事業主に対し

て報告徴収及び立入検査を実施することができるよう規定も盛り込んだところでございます。これらの制度を活用することにより、港湾における雇用秩序の維持に努めてまいりたい、このように考えております。

○小林(多)委員 ありがとうございます。改正法に、港湾労働者からの申告制度の導入や公共職業安定所の立入検査権限を明確にしたとのことですが、これらの制度が絵にかいたもちに終わらないようにぜひしていただきたい、このように思います。今般の改正法の趣旨、理念を実現し、港湾で働く労働者の雇用安定と福祉の向上が図られますように全力で取り組んでいただきたいものだな、このように思うわけであります。

冒頭お願いをいたしましたけれども、港湾労働者が今回の改正法によって、さすが政府あるいは与党が出した法律だと心から感謝をできるような法律案の作成に最後まで御努力をいただいたきたい、このように思っているわけであります。が、牧野大臣の決意のほどをお聞かせいただいで、質問を終わります。

○牧野国務大臣 我が国の貿易量の九九・八％は、物の移動でありますから、必ず港を経由して行われるわけでありまして、しかも非常に大型化しておりますし、荷役作業の合理化進展等を考えますと、物流の結節点としての港湾というのは非常に大切にしなければならぬことは、これはもう当然のことでございます。そういう意味において、これに関係する港湾労働者の雇用の確保と安定ということは非常に大切でございます。そういう観点から今回の法改正をお願いいたしましたわけでございます。

今般の改正法案により導入される港湾労働者派遣制度の適正な運営、港湾労働者からの申告制度の導入、公共職業安定所による立入検査の実施等々が新たに取入れられたわけでありますが、先ほど申しましたとおり、港の重要性というのは、これはふえこそすれ全然なくならない。しかも、インターネットの発展によりまして瞬時に取

引その他が行われるわけでありまして、港湾におけるいわゆる船舶の状況等を考えますと、さらに強化しなければいけない。そのためには、港湾労働者の雇用の安定ということは基本的に極めて大切なベースになるわけでございます。

そういう点で、私も今回の改正によりましてさらに最大の努力をいたしたい。あちこちから、港で荷物が停滞しているじゃないか、釜山だとかシンガポールに荷役業務をとられていないじゃないかというようなこともございまして、そういうことを考えますと、ますます港湾業務の適正な運用に努めなければならない、こう考えております。

○小林(多)委員 ありがとうございます。

○赤松委員長 河上章雄君。

○河上委員 この審議に先立ちまして、先日私は、横浜港の港湾労働の一端を視察してまいりました。

確かに、はしけを利用し荷物を肩に担ぐ旧来の荷役作業というものも一部分ありましたが、大型機械を利用してコンテナが次々に運ばれてくる光景はまさに圧巻でありました。著しく近代化をしていっしょなる、これが素直な実感でございます。現在の荷役作業等は技術や技能を持つ労働者でないと十分対応できないということ、まずこの点について見聞をいたしてまいりました。

さらにまた、コンテナターミナルで、仕事の變動に対応するために、一人の作業員がフォークリフトやクレーン、あるいは大型特殊などの資格を取得するように動いている、こういう説明も民間の業者の皆さんが伺ったわけでございますが、こうした近代的な荷役作業では、常用の労働者として雇用し、一人一人の能力というものの向上を図ることが非常に重要であるということを感じて帰ってまいりました。

三時間ぐらい時間をいただきましたさまざまなところを視察させていただきました。ここからは何点か

質問をいたしたいと思います。

港労働者雇用安定センターの労働者は、御案内のとおり、国と雇用関係に立つものではありません。センターの労働者派遣業務が法律上廃止されることによって離職を余儀なくされるわけです。その意味で、これらの労働者の方々の再就職ということについて、国が何らかの支援を行っていく必要があるのではないかと私は考えております。

そこで、センターの労働者派遣業務を廃止することについて、その基本的な考え方と、離職者対策としてどのようなことを考えていらっしゃるのか、まずこの点について伺いますとともに、センターの労働者は、センターの労働者派遣業務の廃止についてどのように考えているかについてもあわせて伺いたします。

○牧野国務大臣 港労働者雇用安定センターが実施しております労働者派遣業務につきましては、日ごとに業務等が変動し、企業外労働力に依存することが必要な港運送の業務に、センターの雇用する常用労働者に対して計画的に職業訓練を実施し、技術、技能を有する労働者として港運送事業主に派遣する制度としてこの制度が導入されたことは、先生御承知のとおりでございます。

しかしながら、日によって就労場所が異なること等の理由から、センターの派遣労働者の技能を計画的に向上させることには限界がございます。また、センターの派遣労働者は本年三月末現在で百二十九名であり、量的な面でも流動性に対応できない、こういう残念な状況にあります。

このため、センターが実施している労働者派遣業務は赤字基調でございまして、累計で約二十五億円の赤字を計上しております。平成十一年十二月二十四日には、センターとして指定を受けている財団法人港労働安定協会の理事会において、こういう赤字基調にあるわけですから、廃止の方向が実は決議されたところであります。労働省としましては、これらの事情を踏まえて、今回の改

正法案に港労働者雇用安定センターの行う労働者派遣業務の廃止を盛り込ませていただいたところであります。

先生御指摘の、センターの労働者に対する雇用対策ですが、雇用の確保に万全を期す必要があることは当然でございまして、港運送業以外の業務への再就職を希望される方への再就職のあっせんや、必要な相談、情報提供を行うほか、港労働安定協会が行うセンター労働者の再就職支援につきましても約七億円の補助金を交付する、こういうことに決められたわけであります。

また、センターの労働者派遣業務の廃止に対するセンター労働者の姿勢でございしますが、既にセンターの労働者派遣業務の廃止を前提とした労使協議が進められて、四月六日に、センターの労働者派遣業務は四月三十日をもって終了する。次に、センターの労働者のうち港運送業への再就職を希望する者につきましては四月三十日までにはあつせんを行う。港運送業への再就職につきましては、センターとして指定を受けている港労働安定協会はもとよりであります。港運送業界挙げて求人確保に努める。以上三点の合意がなされておりました。現在、港運送業への再就職を希望する者についての調査及び再就職のあっせんの作業が急ピッチで行われておる、こういう現状だということに承知いたしております。

○河上委員 三点にわたる雇用対策を講ずるといふことでございします。センター労働者の雇用の確保が図られますようにしっかりと御努力をいたしたいと思っております。

先ほど、港運の機械化が進んでいるということについては触れました。いわゆる在来型の荷役については今後減少することが見込まれると思いがすが、完全になくなるということはないだろう、こう思います。これも見てまいりましたが、在来型の荷役作業というものは、一歩誤れば大変な大事故につながる。危険な作業であります。その意味で、安全対策というものは非常に重要になると思ひます。このような在来型の荷役作業につ

いて日雇い労働者が活用されているということ、先ほどの御指摘もございしましたが、今私が申し上げましたように安全面の観点からも、これは日雇い労働者の方々のみでなく、常用労働者で対応するのが適当ではないのか。

そこで、労働省としては、港労働者の常用化にどのように取り組んでいくのか、この点について伺いたします。

○長勢政務次官 港労働者、また港労働者の技能の高度化、技術革新ということが大変なスピードで進んでおる。そういう中で、常用労働者によつてその技能の育成等々も図っていくことがますます必要ではないかと御指摘は、そのとおりであると思っております。従来からも、港労働者において日雇い労働者を活用するというような問題も第三者が不当に介入するというような問題もありまして、労働省といたしましては、常用労働者を活用していくことが原則という考え方で進めてまいつたところでございします。

今回の改正におきまして、港労働者派遣制度を導入することによって、港運送事業者間で常用労働者を活用することが可能となるわけでございします。また、この制度を優先的に活用するということを義務づけることにしております。で、これによりまして、港労働者における常用化の一層の促進に資することになると考えております。すし、その確かな運用に努めてまいりたい、このように考えております。

○河上委員 問題は、このような港労働者における雇用秩序が実際の作業現場できちっと守られるかどうか、こういう実態にかかっているわけであります。横浜港では、安価な日雇い労働者を違法に活用しているという事業主の話も聞きました。そこで、港労働者における雇用秩序をどのように維持していくつもりなのか、労働省の御見解をお伺いします。

○長勢政務次官 雇用秩序を守っていくということとは極めて重要なことでございします。従来から、現場パトロールの実施でございしますと、事業所

に対する訪問指導等もやってきましたところでございしますが、なお、日雇い労働者が常用労働者を偽装するとか、いろいろな問題の指摘もあることも事実でございします。

このため、今般の改正法におきまして、港労働法に違反する事実についての申告制度を創設する、また、公共職業安定所長が港運送事業主に對して報告徴収及び立入検査を実施することができ、こういう規定も盛り込んだところでございまして、これらの制度も活用して、港労働者における雇用秩序の維持に努めてまいりたいと考えております。

○河上委員 パトロールの車も見ました。ただいま、申告制度や立入検査の権限を活用していくというところでございしますが、港労働者における雇用秩序を維持していくためには、港労働者における雇用労働者かどうかを迅速かつ確実に確認することができるような方法も検討すべきではないのか、私はこう思ひますが、この点についての労働省の御見解をいたしたい。

○渡邊政府参考人 現在、常用労働者につきましては、公共職業安定所から写真付きの身分証明書であります。港労働者証というものを交付しております。常にこれを携帯するということを義務づけているわけであります。また、港労働者によりましては、ヘルメットにそのコピーを貼付するという方法を用いているところもあると聞いております。今後、労使の方の意見も聞きながら、迅速、確実な確認の方法について検討してまいりたいと思ひます。

○河上委員 間もなく時間でありまして、最後にもう一点だけ伺ひたいいたします。

雇用秩序の維持と関連してお尋ねをいたしますが、横浜港では、人つきリースと言われる、いわゆる運転手付きのフォークリフトのリースが行われている実態があると聞き及びました。人つきリースについては、フォークリフトの運転手が、具体的には、フォークリフトを借り受けた事業主の指揮命令を受けて就労する場合は労働者派遣法

に違反することになりますし、請負作業として荷役作業を行うのであれば、リース会社そのものが港湾運送事業の免許を取得しているものでないことから港湾運送事業法違反になるわけでございませう。

いずれにしても違法行為ということになるわけ

でございます。この問題については、現行の港湾労働法を制定する以前から論議されている問題でありました。本来であれば既に解消している問題ではない問題であるにもかかわらず、今なお人つきリース等が存在することは、私はある意味で行政の怠慢と言わざるを得ない、ゆゆしき問題であると思っております。その意味で、放置するわけにはまいりませんし、許されなれないと思

そこで、こうした問題を早急に解消するために、労働省の対策はどのように講じようとするのか、この辺について伺いして、終わりたいと思

います。

○長勢政務次官 いわゆる人つきリースにつきまして、派遣法あるいは港湾運送法上違法にわたるケースが多いということは御指摘のとおりであると我々も理解をしております。従来からこの解消に努めてまいった次第でございます。関係事業主に対して個別指導も行つてまいったところでございませうし、平成十一年度からは、個別指導の対象事業の範囲も強化をして具体的に指導してまいりました。

その結果、平成四年度には、小型フォークリフトの人つきリースの借り受け台数というのが月平均で延べ一万六千八百台という状況でござい

ましたが、平成十一年度では三千三百四十七台まで減少を見ておるといふに承知をしておりますが、違法の事態を解消することは当然でござい

ますので、なおこの縮小に最大限の努力を払ってまいりたいと考えております。

○河上委員 港湾における雇用秩序が遵守されず、そして混乱することは、我が国の経済にとつてもマイナスでございます。港湾における雇用秩

序がきちんと維持されるように、行政としてしっかりと対応することをお願い申し上げて、終わります。

○赤松委員長 青山丘君。

○青山(丘)委員 労働大臣、少し質問をさせていただきます。

港湾運送については、貨物の取扱量が一定しておらない、日々貨物の取扱量は変動する、こういう特徴があるわけでして、どうしても波動性を有している事業でございませうから、この波動性にどのように対応していこうかということで今日まで取り組んでこられたことを、私はそれなりに評価しております。

したがって、これまでは、企業外労働者、すなわち日雇い労働者を活用してやってきたのでありますが、日雇い労働者については、第三者が不当に介入してきたというような事案もありまして、ここにもやはり問題があった。

ところが、近年、コンテナ輸送が非常に増大しております。昔のような荷役作業で港湾運送を進めていくという時代でなくなってきたことは事実でございまして、荷役作業の機械化が進んできていることも御承知のとおりであります。しかし、それでもなお港湾運送の波動性は存在しているというふうに見るべきでしょう。

そういう意味で、港湾労働の分野における最大の課題は、この波動性にいかに的確に対応していくかということだろうと思ひます。港湾運送に必要な労働力を確保する、これは当然のことであり

ます。同時に、港湾労働者の雇用の安定と福祉の増進を図っていく、こういう立場をどうこれから進めていくのかということが今法律改正の大きな

眼目であろうと思ひます。

そこで、波動性に対応する方法ということで質問をさせていただきたいと思ひますが、現在までとられてきた波動性に対応する方法というのは、港湾労働者雇用安定センターが労働者を常用で雇

用して波動性に対応していく、あるいは労働者に計画的に訓練を施すことによって港湾の技術革新

に対応できる技能労働者として育てていく、こういう対応が必要だということを取り組んでこられて、今日までセンターの事業を進められたことを私は承知しております。

ただ、平成十年度におけるセンターの労働者の派遣日数は十一・七日程度でありまして、センターの労働者によって行われている荷役作業は、常用労働者、センターの労働者、日雇い労働者によって行われる荷役作業全体のうちのたった〇・三%、非常に低い割合になっております。これに

対して、日雇い労働者による荷役処理は全体の一・二%となつております。つまり、企業外労働力として活用されている労働力のうち、センターの労働者によって対応できているのは全体の二〇%にすぎないというわけでございませう。

センターの労働者による荷役作業全体に占める割合の推移を見ていきますと、制度が制定された当初であっても、波動性に対して三〇%程度しか対応できておらなかった。そして、その割合がなお低下してきておるといふ状況から見ますと、私は、幾つか問題はあった、けれども、もっと早くこれは廃止すべきであったのではないかと気が

がいたしますが、いかがでしょうか。

○長勢政務次官 従来進めてまいりました港湾労働者雇用安定センターの就労の状況等についても、今御指摘のような問題があった点でござい

ます。また、センターの収支状況も相当悪化をしてきた経緯がございませう。そういうことで、平成八年に、中央職業安定審議会港湾労働部会の中に

港湾労働者雇用安定センター派遣事業検討委員会というものが設けられまして、そのあり方について見直しの検討が行われました。

その委員会におきましては、港湾労働において

は依然として日々の波動性が存在をしており、雇用秩序を維持しつつ企業外労働力の需給調整を円滑に行うためのシステムとして、センターの機能は引き続き維持していくことが必要であるという基本的な考え方に立つて、センターの事業の健全化についての提言というものが平成八年十二月に

まとめられたところでございませう。

この提言を受けてまして、労働省といたしましてはセンターの労働者派遣事業の健全化に鋭意努力をしたわけでございませうけれども、御案内のとおり、なかなか成果が上がらなかつた。平成十年度末にも約二十五億円の赤字を出す、また就労の状況もはかばかしく改善がないというところで、センターとして昨年十一月二十四日に廃止の方針が決議されて、今回の法律案に至る、こういう経過でございませう。

もっと早いやり方もあったのではないかと御指摘は、結果的にはそのような点もあろうかと思ひますが、今回の改正を踏まえて波動性に対応できるような運用に努めてまいりたい、このように思つております。

○青山(丘)委員 御答弁いただきましたように、私は、港湾運送の波動性といういわば変動的なものに対応するための制度として常用労働者をプールしてきた、やはりここに一つは無理があったのかなと思ひます。

それから、港湾においては荷役作業の機械化が非常に進んできておまして、日々、大型の機械が随分利用されてきております。したがって、プールされた労働者に訓練を施して、技能労働者として派遣をしていくというところにもやはり限界が来ておつたのではないかと。つまり、現在常用労働者として日々大型の機械を作業している人たちが、港湾運送の波動性に対応するために、他の事業主のところで対応していくことが妥当性があるのではないかと気が私はしてござい

ます。

そういう意味で、今回の制度改正の方を私は評価しておるんですが、問題は、今回の法改正によって波動性にどのような対応がなされるというふうに見ておられるのでしょうか。

○渡邊政府参考人 港湾運送事業の波動性に対応しまして、自社以外の労働力に頼らざるを得ないという場合でありまして、今委員御指摘のように、その方たちはやはり港湾運送の近代化に対応

した高い技能、技術を持った方であることが必要であらうと思います。

そういった点からいって、今般、現に事業を行っておられる事業主で働いておられます常用労働者を相互に活用するというところで、そういった点については十分対応できると思いますし、また、人数的に申しまして、労働省で行いました事業主の意向調査によりまして、現行の派遣労働者の数よりはるかに多くの方が対応できるということでございますので、人数面からいっても波動性への対応は十分可能ではないかと考えております。

○青山(三)委員 まだ質問を用意してきておりましたが、時間がなくなりました。

港湾は海と陸との物流の結節点、非常に重要なところで、労働者の雇用の安定が図られ、そして労働者の福祉が増進していくことは極めて重要なことでございます。我が国経済社会にとっても重要なこと。ぜひひとつこれからも進めていただきたいと思います。

終わります。

○赤松委員長 松本惟子君。

○松本(惟)委員 民主党の松本惟子でございます。

私は、できるだけ今回の改正法案に沿って、この法律の実効性がどこまで保たれるのかということも含めまして質問させていただきたいと思っております。

昭和六十四年に現在の港湾労働法が施行されて以来、十年ちょっとたっております。同法におきましては、港湾労働者の雇用の安定を図る観点から、必要な労働力は、企業内はもとより企業外に確保をする労働力も含めて常用労働力として確保することを基本的方向として定められております。そして、先ほども議論ございましたけれども、港湾労働者の雇用の改善及び能力の開発を図りつつ、港湾運送事業における事業活動の波動性に対処するために、公益法人である港湾労働者雇用安定センターにおいて労働者派遣業務が行われ

てまいりました。

平成九年の十二月の行政改革委員会の最終意見におきまして、港湾運送事業の免許制度等にかける規制緩和に合わせ、日別の波動性に対応するための企業外労働者を活用する方策として、新たに、港湾運送事業者間の融通が円滑にできるような仕組みを確立すべきなどという提案があったわけでございます。

改正案は、こうした港湾運送事業の規制緩和に伴うセーフティーネットの一つとして港湾労働者の安定化を図る、そのために提出をされたものと理解をいたしております。言いかえれば、港湾運送事業の規制緩和によってダンピングが横行し、労働集約産業である港湾運送事業では、港湾労働者の賃金が引き下げられ、日雇い労働者が増加をし、労働災害が多発することのないような港湾労働対策が求められているわけではないかというふうに思います。

そこで、まず労働大臣にお尋ねをしたいと思います。が、本改正案提出の背景について、法案の提案理由では、港湾労働をめぐる状況の変化及び行政改革委員会の意見等を踏まえというふうにご説明です。その状況の変化というのは何か。また、港湾運送において必要な労働力というのはどのようなものを考えていらっしゃるのか。先ほどの委員の質問と重なる部分もございまして、再度御答弁をいただきたいと思っております。

○牧野国務大臣 今先生のおっしゃる港湾労働をめぐる状況の変化、この具体的な内容でございしますが、一つは、コンテナ輸送の増大等港湾における輸送革新の著しい進展で、高度な技術、技能を有する労働者をより積極的に活用していく方策が求められているという環境、二番目には、港湾運送事業の一層の効率化、サービスの多様化が求められており、事業の効率化に伴い港湾労働者の雇用の安定が損なわれることが懸念されること、こういう状況にございまして、このような港湾労働をめぐる状況の変化に的確に対応するために、また、港湾労働者の雇用の安定と運送事業における

効率的な経営、就労体制の確立との両立、こういうことがぜひ必要であり、このような立場から今回の改正法案を出させていただいた次第であります。

また、港湾運送に必要な労働力を確保する、このための労働力は何かという御質疑でございますが、現在の港湾労働法と概念としては同じであるわけですが、具体的に申しますと、港湾運送の業務に従事するために必要な技能その他の能力を有する労働者であることと港湾運送を実施するのに必要な労働者数、質と量の両面を意味するものというように考えておりました。こういう観点から、適正な港湾運送業務が行われるように、これを前提にして考えている次第であります。

○松本(惟)委員 御答弁の中にもあったかと思いますが、この波動性に対応する労働者として位置づけられていたのが、旧港湾労働法においては、技能を持たなかった登録日雇い港湾労働者だったと思っております。六十四年から施行されております現行法においては、港湾労働者雇用安定センターに雇用された一定の技能水準にある派遣労働者が原則でございまして、当時の資料によりまして、荷役の波動性に対処するため必要な労働力を確保するに当たっては、計画的かつ継続的に技能の向上を図ることができる常用労働者を労働者派遣という形態で活用することが、最も適当であると考えた、このようになっております。

ところが、この安定センターの派遣労働者は、先ほどの各委員のお話にもありましたけれども、初年度三百三十五人。前年のいわゆるブルー労働者は千七百七十五人だったわけですから、制度がスタートしたら三分の一に減っている。しかも、その後の推移を見ると、年々減少するばかりで、現時点では百三十人というふうになってしまっているわけでございます。これはどのように見ても、

制度として十分活用されたとは言いがたい、私はそのように思います。

波動性に対応する労働力として、当時の法改正においては最善の策として提起されたにもかかわらず、なぜ活用されなかったのか、その原因については真剣に検討すべきだというふうに思います。制度設計に問題があったのか、実際の運営に問題があったのか、あるいはそのほかにも理由があったのでしょうか。

これは、労働省だけに責任があるというつもりはございません。立法府の一員である私たちも大きな責任を感じているわけでありまして、そういう立場からお尋ねするのでございますが、いかがでしょうか。

○長勢政務次官 港湾労働者雇用安定センターの経緯またその実情は、御指摘のとおりであると思っております。

活用が十分でなかった原因は何かというお尋ねでございますが、労働省といたしましては、センターにおける派遣事業の利用促進のために努力をしてまいったわけでございますけれども、なお十分でなかったことは、センターに企業の求める技能に達する労働者が少ない、あるいは企業の派遣の条件にマッチするということとはなかなか難しかったという結果だったと思っております。

その結果を生ずるにつまじまっているいろいろな要因もあるかと思いますが、こういうことでございまして、今回新たな制度に改善をして波動性に対応していきたい、このように思っておりますのでございまして。

○松本(惟)委員 やはり、取り巻く状況を含めまして注意深く見守りながら、制度の適合性についての検討をしいかなきやいけなかったのではな

いのかなというふうには私は思います。港湾運送事業の規制緩和に伴って今回法改正がなされるわけでありまして、港湾運送事業の規制緩和は、港湾労働法が対象としております六大港、このほかに千葉、清水、四日市、博多で実施されることになっております。事業法と港湾

労働法が別の体系で制定をされていることは承知しておりますけれども、規制緩和が実施される一方で、セーフティーネットの措置を受けられない港が四つあることは問題だというふうに思っています。

港湾労働法の適用を規制緩和が実施される港湾に拡大すべきと考えておりますけれども、この点についていかがですか。

○長勢政務次官 港湾労働法をどの港に適用するかということにつきましては、国民経済上に占める港湾の重要性及び必要な労働力の確保、そのほか港湾労働者の雇用の安定等に関し特別の措置を実施する必要性が高い港湾を政令で指定する、こういう仕組みになっております。

その方向で検討しなければならぬのではあります。この政令の指定の前提としては、関係労働者の合意が得られるということがまずもって不可欠である、このように考えております。現在港湾労働法の適用対象港とされていない、今御指摘のような港湾にこの法律を適用していくかどうかというところでありますけれども、現状ではなお関係者間のコンセンサスが得られていない、こういう状況にございますので、引き続き慎重に検討していくことが必要ではないか、このように考えます。

（委員長退席、鍵田委員長代理着席）

○松本（健）委員 引き続き検討していただきたいと思っております。

次に、港湾労働者派遣制度についてお尋ねいたします。

改正案の大きな柱の一つは、六大港において、港湾運送事業主間における港湾運送の事業に係る港湾労働者派遣制度の導入ということにございます。この港湾労働者派遣制度とは一体どのような制度であるのか、いま一つ理解しがたい点がございします。

法案の説明によりますと、労働者派遣法とは別に独自に港湾労働法で定義をしているように思えます。他方、雇用や就業管理については派遣法の

システムを利用していることから、本来労働者派遣法の適用除外業種である港湾運送について、例外的に一定の規制のもとで行うというようにも理解できるわけでありまして。

御承知のように、現行の港湾労働法においては、安定センターについて労働者派遣法の一部適用除外を定めて、そして安定センターが派遣元となつて事業を行ってきたわけでありまして。

改正法案では、安定センターではなく、民間港湾運送事業主間の労働者派遣というふうになるわけであり、法第二十三条で労働者派遣法の特例を定めておりまして、同十二条から二十二条までは労働者派遣法とは同様の内容となっております。そこで、お尋ねしたいのですけれども、港湾労働者派遣制度というのとは一体どういうものなのか、そしてまた労働者派遣法との関係についてもあわせて伺わせていただきたいと思います。

○長勢政務次官 労働者派遣法におきまして、港湾運送業務というものは適用除外業務とされておることは御指摘のとおりでございます。

この制度と今般の制度との関連についてのお尋ねでございますが、今般導入する港湾労働者派遣制度は、現行法に基づき実施されている港湾労働者雇用安定センターの労働者派遣制度と同様に、港湾労働法に基づく特別の制度として導入するものでございまして、港湾労働者の雇用の安定を図ることを目的としておるものであります。

また、現に港湾運送事業を営んでいる事業主のみを許可の対象とする、また許可基準に適正な派遣料金、派遣日数の上限を設定するとか、派遣労働者を港湾労働者証の交付を受けた常用労働者に限定をするとか、港湾労働者雇用安定センターに港湾労働者派遣制度に係る情報収集、提供、あっせん業務、事業主及び労働者に対する相談援助業務を行わせるといったように、通常の労働者派遣事業とはその目的及び規制方法を全く異にするものでございまして、港湾労働法に基づく特別の監督規制のもとで事業の適正実施を確保しつつ港湾運送事業主間において企業常用労働者を活用して

いくものであると御理解いただきたいと思います。

派遣事業法の一部の規定を適用しているという点を御指摘でございますが、形態的に似た部分がある点は、そういう意味で活用させていただいておるわけでございまして、適用除外を前提として、特別の立法に基づく制度として理解していただきたいと思います。

○松本（健）委員 続いてお尋ねをいたしますが、部会の労働者代表委員がこの制度について賛成できないという一つの理由がございします。労働者は当初、港湾労働者の派遣を行う場合には公的機関を通して行なう案をお示しになっていた、ところが突然、事業者間で派遣を行う案に変わったということとを挙げています。

このような事実があったのでしょうか。事実としたら、公的機関を通じて行なう案が撤回された理由を伺わせてください。

○長勢政務次官 御指摘のとおりでございます。昨年六月に、港湾労働部会の報告書を取りまとめる段階では、港湾労働者雇用安定センターが港湾運送事業者から雇用されている労働者を出向で受け入れて、その方をセンターが派遣するという方式も想定して提示させていただいて御議論をいただいたところでございます。

しかし、議論の過程で、議論を詰めてまいりますと、この方法でいきますと、派遣の対象となる労働者の雇用主というのが本来の港湾運送事業者のほかにセンターということにもなりまして、雇用主としての責任が不明確になるなど、労働者保護を損なうという問題もわかってまいりましたので、今回の改正案に至ったという経過でございます。

しかし、今回の方式におきまして、港湾労働者雇用安定センターを制度の適正実施のための支援機関として位置づけまして、あっせん業務ですとか相談援助業務等を行わせることによりまして、この派遣業務に公的機関を関与させるといふことを通じて適正な運営を確保していきたい、こ

ういう仕組みにしておるところでございます。

○松本（健）委員 実質的に公的機関を関与させる仕組みを考えているということでございますけれども、労働者派遣法に基づく労働者派遣制度との関係につきましては、これは二月十日に出されたものでございますが、中職審事務局から港湾労働者派遣制度の基本的考え方が示されております。これによりますと、港湾労働者派遣制度は、労働者派遣法に基づく労働者派遣とはその目的、規制方法を異にする一方で、雇用就業管理につきま

しては労働者派遣の契約に基づくシステムを活用しているものである、このために、法制的には港湾労働者派遣の名称を用いつつ、労働者派遣法とは別に港湾労働法において特別の制度として運営するものであるというふうになつておるわけでございます。特別な制度ということであるならば、労働者派遣制度と混同されやすい名称をどうして使ったのかなというふうに私は思います。

この点について、審議会委員のお話によりますと、三年後の見直しに際して、制度全体のみならず名称についても検討する意向が示されていることとございしますが、そのとおりですか。

○長勢政務次官 港湾労働者派遣制度という名称についてのお尋ねでございますが、従来の経緯もございましたし、また特別の法律に基づく制度でありまして、その目的、規制内容は違ふことは違ひますけれども、自己の雇用する労働者を他人の指揮命令のもとに就労させるという意味で派遣法の枠組みも活用しておるといふこともありまして、この名称にしておるところでございます。

御指摘のとおり、中職審におきまして、派遣という名称を用いることによつて混乱が起るのではないかと、こういう御指摘もあったところでございします。施行後三年後の見直しで検討すべきであるという意見も出されたところでございしますので、労働省といたしましては、改正法の施行状況を見きわめながら、必要な検討を行うということにいたしましたと思っております。

派遣料金についてでございますけれども、派遣料金の基準につきましては、派遣労働者の賃金その他の港湾労働者派遣事業に要する経費の水準等

そもそも特別な派遣制度としてあるわけは、営利性がなく、何らかの公的関与が求められる特別な派遣であるということからでございます。営利性がないようにするためには派遣料金の上限規制が必要でありますけれども、同時に賃金へのね返りが大変危惧されることから、極端に低い派遣料金とならないように一定の歯どめが必要であるということを申し上げておきたいと思っております。

の基準につきましては、労働者が港湾運送の業務に従事している期間等を勘案して定めるべきものと考えております。

まず、労働大臣が定めることとされておる港湾雇用安定等計画におきましても、港湾労働者派遣制度について、港湾労働者雇用安定センターによる一元的な運用が図られることが適当である、この旨も明記をいたしまして、当該計画に基づき必要な指導を行って、センターの役割を明確にしていきたいと考えております。

なお、センターの労働者派遣業務の廃止につき

ましては、労使間の協議の結果、四月六日に廃止についての労使間の合意がなされたものと承知をいたしております。

○松本(惟)委員 改正案では、センターの業務として港湾労働者派遣の契約締結のあっせんを行うこととされております。先ほど申し上げましたように特別な派遣制度ということで、いわば営利性の排除と公平性を確保するため何らかの公的関与が必要であると思ひます。その意味からも、部会の委員の意見にもあるように、制度の適正運営とか、それからセンターにおいて一元的な運営を行うということ、そのためにこれを法的に義務づけるためのことを含めて検討すべきではないかというふうには思ひますが、今の御答弁では、一元的な運営ができるように検討してまいりたい、努力をしてまいりたいというふうなことであつたというふうな受けとめさせていただきます。

この点につきましては、審議会におきまして、事務局から、法的義務づけは法制上困難だけれども結果として一元的適用が図られるように制度運営に努力をしたい旨の説明があつたこととございしますが、今政務次官のお答えにもございしましたと思ひますが、もう少し具体的に、何かございしたら、補足を伺わせていただければと思ひます。

○長勢政務次官 港湾労働者派遣制度の実施主体は、港湾運送事業の免許等を受けて港湾運送事業を営んでいる方々であります。このような方々が労働者派遣契約を締結する場合に、第三者の関与、ここではセンターでございしますが、それを法的に義務づけるということになりますと、契約自由との関係から困難である、このように考えておるわけでありませう。

しかしながら、港湾労働の日々の流動性に対応して、港湾運送に必要な労働力の需給調整が迅速に行われるためには、センターによる一元的な運用が不可欠である、このように思ひますし、また適正な運用の上からもそのことが不可欠であると考えておりますし、これは労使の一致した見解で

もあります。労働省といたしましても、現実にはそのような運用が図られるものと思ひておりますし、そのために指導してまいりたいと思ひます。

○松本(惟)委員 次に、日雇い労働者の問題についてお尋ねをしたいと思います。

前提として伺いたいわけですが、いわゆる日雇い労働者の位置づけと申しますか、役割はどのようなものになっているのでしょうか。

現行法十条において、「事業主は、公共職業安定所の紹介を受けて雇入れた者でなければ、日雇い労働者として港湾運送の業務に従事させてはならない」とこのように規定をされているわけでございます。ちなみに、この条文は今回改正されないことになっておりますが、この趣旨は、港湾労働に従事する労働者は、原則として企業の常用労働者と安定センターの派遣労働者であるということとで、例外的に、追加的に労働力需要が生じた場合に公共職業安定所に日雇い労働者の求人を出し込むということと理解してよろしいのでございませうか。

○長勢政務次官 御指摘のとおり、日雇い労働者の活用は例外的なものという位置づけでございませう。

また、日雇い労働者の活用につきましては、日雇い労働者に対する第三者の不当な介入を排除する観点から、公共職業安定所の紹介を受けた日雇い労働者を優先的に雇用するということが義務づけられておりますので、日雇い労働者を雇用する場合に、まず公共職業安定所に求人を出し込むということになるものであります。

○松本(惟)委員 港湾における日雇い就労に第三者が介入することを排除するために、港湾運送事業主が港湾運送の業務に従事させる日雇い労働者につきましては、今おっしゃられましたように、公共職業安定所の紹介を受けることを原則としていうこととございませう。

昭和六十三年当時の会議録を拜見いたしますと、この十条のただし書きをめぐりましていろいろ

と議論があつたようでございませう。当時の中村労働大臣は、日雇い労働者の直接雇用は、港湾労働者雇用安定センターが派遣する労働者、公共職業安定所が紹介する日雇い労働者によって必要な労働者が確保できないときに例外的に認められるものと答弁をされております。

ところで、ここに東京都の労働経済局職業安定部による東京港についての資料がございませう。それによりますと、平成十一年度の月平均就労数は、センター派遣三百五十二人に対して、安定所紹介の日雇い労働者百三十七人、直接雇用が二千三百七十二人となつております。これも先ほどどなたかがおっしゃられておりましたけれども、労働省の六六港における港湾労働者の就労状況の推移でも同様の傾向があるわけですが、なぜこのように直接雇用が多くなつてゐるのでしょうか。

○長勢政務次官 公共職業安定所紹介の日雇い労働者に比べて直接雇用の日雇い労働者が多く活用されているという実態が見られることは、そのとおりだと思ひます。企業としては、雇用したことのある労働者の技能を把握しておきまして、日雇い労働者として雇われる側にも、同一の企業あるいは職場で就労したいというニーズがあるという点等もあつたと思ひます。また、公共職業安定所紹介による場合には企業の求める技能を有する求職者が少ないというようなことなども原因の一つかな、このように考えております。

いずれにしても、常用化も含め、法の趣旨が徹底するように、さらに指導してまいりたいと思ひます。

○松本(惟)委員 こういう事態がないように指導を強め、指導の充実を求めておきたいと思ひます。

次に、改正法の四十三条についてお尋ねをしたいと思います。

「港湾労働者派遣事業に係る事業主の義務」ということで、企業外労働者を業務につかせる場合は港湾労働者派遣を優先するというふうになつて

いまして、その労働者派遣を受け入れられないとき日雇い労働者の就労が認められることとなつておりますが、この四十三条の規定の趣旨についてお伺いをいたします。

あわせて、四十三条につきましては、改正法の中でもポイントとなる条文でありますので、少し細かい点について後ほど伺わせていただきたいと思ひますが、職業安定所は、就労可能な派遣労働者がいるのかいないのかどのように把握をなさるのでしょうか。それとも、事業者が日雇い求人を職安に求めるときに就労可能派遣労働者がいなかったことを証明すればそれでよいのでしょうか。いかがでしょうか。

○長勢政務次官 まず、現行の港湾労働法の条文の趣旨についてのお尋ねでございませう。

現行の港湾労働法におきましては、事業者が企業外の労働力を利用する場合には、まず港湾労働者雇用安定センターに労働者の派遣を求めなければならぬということになつております。これは、港湾労働者雇用安定センターに雇用されている労働者の雇用の安定を図るとともに、港湾労働者雇用安定センターが実施している特別の需給調整機能が有効に機能するように、そのための趣旨の条文でございませう。

今般の改正におきましては、事業者が企業外労働力を利用する場合には、まず港湾労働者派遣制度を利用しなければならぬということにいたしました。これは、まさに現行の港湾労働法と同じ趣旨でございまして、港湾労働者の就労の機会を確保することにより雇用の安定を図る、港湾労働者派遣制度の機能を十分に有効に發揮させるためのものでございませう。

次のお尋ねは、公共職業安定所は派遣可能な労働者の有無をどのように把握するのかという趣旨の御質問と思ひますが、港湾労働者派遣制度の導入後は、企業外労働力を利用する場合には派遣労働者を優先的に利用することが義務づけられておきまして、当該港湾において港湾労働者派遣事業を営んでいるすべての事業主に労働者の

派遣を求め、または港労働者雇用安定センターに労働者派遣契約の締結のあっせんを求めたにもかかわらず派遣を受けられなかった場合に限り、日雇い労働者の利用が認められる、こういう仕組みにしておきたいと思ひます。

このことを担保するために、公共職業安定所は、日雇い労働者を活用しようとする事業主が所要の手続を行ったにもかかわらず労働者の派遣を受けられなかったことについて、センターへの連絡などをして確認をした上で日雇い労働者の紹介を行うこととし、また日雇い労働者の直接雇用の届け出も受理をする、こういう仕組みにしたいと思ひます。

○松本(維)委員 文字どおり、おっしゃるとおりとすれば、一人でも派遣可能な労働者がいれば日雇い労働者の就労は認められないということになるわけでございます。

また、これで日雇い労働者の雇用に厳しい制限がかかれ、例えばやみ雇用などがないようになるのかどうか問題だと思いますが、その点について重ねて伺わしてください。

○長勢政務次官 日雇い労働者の活用につきましては、御指摘のとおりであります。いわゆるそういう違法雇用がないようにしなければならぬ、また、従来から現場パトロールの実施でございますが、それから個別事業所に対する指導をしてきたわけでございますが、さらに今回の法改正におきまして、違反に対しての申告制度を設けたとか、また安定所長が港運送事業主に対して報告徴収及び立入検査をできるという旨の規定も盛り込んだところでございまして、これらを通じて、このような問題のないよう、港運における雇用秩序の維持というものに全力を挙げてまいりたいと思ひます。

○松本(維)委員 次に、四十三条は、労働者派遣契約の締結に当たりまして安定センターにあっせんを求めることになっております。このあっせんがどのようなものになるか、この法律の組み立ては変わってしまうと思ひます。そこで、その趣旨を

より明確にするためにも、例えば港労働雇用安定等計画にその旨明記する必要があると思ひています。ぜひ御検討くださるよう、これはお願いをしておきたいと思ひます。

続いて、安定センターに雇用されている労働者の雇用の確保についてでございます。

重複する質問になるかと思ひますが、改正法案では、港労働者雇用安定センターが行っている派遣事業を廃止することになっております。その結果、現在安定センターに雇用されている百二十九人の雇用問題が発生することになっております。審議会の部会報告にも、雇用主代表委員から、センターの労働者について転籍等により雇用の確保に万全を期す旨の意向が示されてございます。具体的にはどうなっているのかということとを伺わさせていただきます。

それから、既に労使交渉も行われているというふうになっておりますけれども、百二十九人のうち、港運業に再就職を希望する人、廃止に伴って退職をする人それぞれいっしょに思ひますけれども、現段階ではどのような状況になっているのか。廃止に伴いまして退職を余儀なくされている方に対して何らかの配慮が行われることになっているのかどうか、あわせて伺わさせていただきます。

○長勢政務次官 御指摘の、港労働者雇用安定センターに雇用されておられます労働者の雇用対策につきましては既に労使間で協議が行われておりまして、四月六日には、第一に、センターの労働者派遣業務は四月三十日まで終了する、第二に、センター労働者のうち港運業への再就職を希望する方については四月三十日まであっせんを行う、第三に、港運業への再就職については、センターとして指定を受けている港労働安定協会の等とより港運業界を挙げて求人確保に努める等の合意がなされ、それに基づきまして現在港運業への再就職を希望するか否かの調査が行われております。現時点におきましては二十三名の方が港運業への再就職を希望されておる、このよう

に承知をいたしております。その再就職の具体的な条件等について調整が行われておるものと承知をいたしております。

また、港運業界のあっせんによる再就職を希望されない方につきましては、既定の退職金のほか上積み金が交付されることとされておりますが、他産業への再就職を希望される方については、公共職業安定所による再就職のあっせんや相談、情報提供に鋭意努めてまいりたいと考えております。

○松本(維)委員 これをもって退職をされる方、定年退職に届いていらっしゃる方はまだしも、そうでない方々もおいでになるのではないかと私は思ひます。今国会でこの法案が審議をされているわけですが、まだ残った方々の処遇が見えない場合もございます。その中で、個々の労働者に選択が迫られているという側面があるわけで、そういう点では立法府の一員として私も心が痛む思いがいたします。

さらに、職業安定所の窓口に参加しても、特に中高年の雇用というのは厳しいものがございまして、また、二十代の労働者もまじっているというふうになっておりますので、再就職を希望される方への国としての格段の配慮、それから、再就職をされる、あるいは再就職を希望される方の中に同業種に戻りたいという方々がおいでになる場合、一たん退職をし、職業訓練などを受けられましてまた戻りたいと希望される方がいらっしゃる場合にもちゃんとした対応ができるように、職業安定所の窓口あるいは事業主におかれましては、御配慮をお願いしておきたいというふうに思ひます。

一方では労使自治という言葉を言いながら、その労使自治の結末も十分に見えないままに外堀を埋めるような形でこの法律が結末を見るということについても釈然としない気持ちがあるということをお申し述べさせていただきますというふうに思ひます。

それから、雇用安定センターが廃止をされるこ

とによりまして、審議会の中でも雇用の確保が図られるように配慮されたいというようなことが述べられているわけで、国の責任も問われているというふうに思ひます。

そこで、今回の退職者等に対しまして国はどのような責任を果たされていらっしゃるのか、財政的な面なども具体的にございまして、ここでお聞かせをいただきたい。退職者だけではなく、再就職などを図られる労働者に対する支援も含めて伺いたいというふうに思ひます。

○長勢政務次官 港労働者雇用安定センターの労働者派遣業務が廃止されることによって離職を余儀なくされる方々に対して十分な雇用の安定を図っていくということは極めて重要な問題というふうに労働省といたしましても受けとめておるところでございます。

退職される方につきましては、先ほど御説明を若干させていただきましたが、再就職のための措置といたしまして、港労働者雇用安定センターに對しまして再就職支援のために七億円の補助金を交付することといたしております。また、今、公共職業安定所の制度として失業なき労働移動に関する助成金などがございまして、こういう助成金等も活用してまいりたいと思ひております。また、港労働者雇用安定センターに對し、センターの労働者が港運業界へ円滑に再就職できるように港運業界と密接な連絡調整を行うように強く指導いたしております。

さらに、港運送以外の業種に就職を希望される労働者に対する相談援助及び円滑な職業紹介の実施に努める、こういうことを今指示しておるところでございます。先生、御指摘を踏まえまして最大限の努力をするように督促してまいりたいと思ひます。

○松本(維)委員 格段の御努力をお願いしておきたいと思ひます。

次に、ILO条約の批准の促進についてお尋ねをよく、いろいろところで国際化とかグローバ

リゼーションとかいう言葉が使われ、そして対応するように規制の緩和が持ち出されているわけでごさいます。規制緩和すべてに反対をするわけではございせんが、これと対応いたしまして、我が国も国際基準に適合するようなスタンスを強めなければならぬのではないかと。労働基準の公正化という意味におきまして、私はそのように思っております。

一九七三年に採択されましたILOの百三十七号条約、これは港湾における新しい荷役方法の社会的影響に関する条約であります。並びに百五十二号条約がございます。百五十二号条約は、港湾労働における職業上の安全及び衛生に関する条約でございます。百三十七号条約は七三年に採択された古い条約でございます。いまだに我が国はこれを批准しておりません。

この二つの条約の批准をしていない理由、特に港湾というのは海外とも接点を持つところに働いている労働者がたくさんいるわけで、どうしてこの二つの条約の批准ができなかったのかということをお尋ねしたいと思ひます。

○長勢政務次官 ILO百三十七号条約は、港湾労働者の登録制度を創設し、登録労働者の就労について優先権を付与すること等を要請するものでございまして、現行の港湾労働法により同条約の内容はおおむね満たされることになっているものと考えております。

しかしながら、港湾労働法を六大港以外の港湾にも適用する必要があるのかとか、港湾労働者の登録については事業主による常用労働者の届け出制で十分であるのかとか、港湾労働者の就労と生活保障の責任を負うべき者の範囲に荷主や船会社等の港湾の利用者も含まれるのかとかということにつきましまして、港湾関係者間に相違が見られるところがございますので、引き続き関係者間の合意形成を図って、批准に向けての努力をしていく必要があると考えております。

また、百五十二号条約は、港湾における労働者の事故及び健康障害を防止する措置、荷役機械そ

の他の設備に関する技術的措置等を規定したものでございまして。この条約の内容は、労働安全衛生法等の国内関係法令によっておおむね実施されているところではあります。安全委員会に関する規定や玉掛け用具の規制に関する規定のように、国内関係法令の規定と相違する部分がありまして、現状では批准が困難であると考えておりまして、今後とも、この国内法令との相違についてさらに検討を進めていく必要があると考えておるところであります。

○松本(惟)委員 前向きに御検討をいただきたいと思ひます。

ILO条約の採択あるいは見直しにつきましては、現在の我が国のILOにおける地位は、従来のように、あれはヨーロッパ主導の議論でもって決められる傾向があるからということではもう済まなくなってきた。やはり各国の実情に即して、コンセンサスをもって採択されるわけでございますので、適合するものは批准を急ぎ、あるいは、見直しをする場合には、我が国の実情も述べながら条約が採択されますように、私は望んでおきたいと思ひます。

次に、時間が迫ってまいりましたので、三つほど確認を兼ねてお願いをしておきたい。これは大臣にお願ひをしたいと思います。

一つ目には、港湾労働者派遣制度について、セクターによる一元的な運営が図られるよう、労働省としてどのような措置を講ずるのでしょうか。

二つ目には、改正港湾労働法におきましては、企業外労働力を活用する場合には、港湾労働者派遣制度を優先して活用することとして、派遣を受けられない場合に限り日雇い労働者の就労が認められることとなると理解してよろしいかどうか。また、その実効性をどのように担保するのかを伺いたい。

三つ目には、港湾労働者雇用安定センターの労働者の雇用の確保のために、国としてどのような措置を講じられるのでしょうか。

と思ひます。

○牧野国務大臣 第一のお尋ねでございますが、港湾労働者派遣制度の実施に当たり、作業量が日別で大きく変動するという特殊性、港湾運送の波動性に対応し、港湾運送に必要な労働力の需給調整を迅速に行うためには、港湾労働者雇用安定センターによる一元的な運用が不可欠であることに、労使一致した見解であります。

労働省といたしましては、大臣が定めることとされている港湾雇用安定等計画において、港湾労働者派遣制度についてセンターによる一元的な運用が図られることが適当である旨を記載し、当該計画に基づき、必要な指導を行ってまいりたいと考えております。

第二の御質疑でございますが、御指摘のとおり、港湾労働者派遣制度の導入後は、企業外労働力を利用する場合には港湾労働者派遣制度による派遣労働者を優先的に利用することが義務づけられており、この派遣を受けられなかった場合に限り日雇い労働者の利用が認められることとされております。

このことを担保するために、公共職業安定所は、日雇い労働者を活用しようとする事業主が所要の手続を行ったにもかかわらず労働者の派遣を受けられなかったことを確認した上で、日雇い労働者の紹介を行うこととし、また、日雇い労働者の直接雇用の届け出も受理するものであります。

また、日雇い労働者の違法雇用対策につきましては、従来より、現場パトロールの実施や個別の事業主に対する訪問指導等を実施してきたところでございますが、今般の改正法におきましては、港湾労働法に違反する事実にかかわる港湾労働者からの申告制度を創設するとともに、公共職業安定所長が港湾運送事業主に対し報告徴収及び立入検査を実施することができるよう規定も盛り込んだところでございます。当該制度を活用することにより港湾における雇用秩序の維持に努めてまいりたいと考えております。

最後に、第三の御質疑でございますが、港湾労働者雇用安定センターの労働者につきましては、

国と直接の雇用関係に立つものではございせんが、センターの労働者派遣業務が廃止されることによって離職を余儀なくされるものであります。したがって、このために、労働省といたしましては、センターの労働者の雇用の安定を図ることは重要な問題と考えておりまして、一、港湾労働者雇用安定センターに対し、再就職支援のため七億円の補助金を交付、二番目、失業なき労働者雇用安定センターに対し、三番目、港湾労働者雇用安定センターに再就職できるような、港運業界と密接な連絡調整を行うべき旨の指導、四番目、港湾運送以外の業種に就職を希望する労働者に対する相談援助及び円滑な職業紹介の実施等の施策を講ずることによりまして、離職を余儀なくされる労働者の再就職の促進と雇用の確保に努めてまいりたい、こう考えております。

○松本(惟)委員 大変ありがとうございます。

法案に則して細かい点も伺わせていただきました。時間が参りましたので、終わりにいたします。

○赤松委員長 大森猛君。

○大森委員 日本共産党の大森猛でございます。今大臣から答弁があったばかりの問題から入りたいと思ひます。これは差し迫った大森の問題であろうかと思ひますが、十二年前に、港湾における波動性に対処し、同時に雇用の安定に寄与するという目的で行われた港湾労働センターにおける派遣業務が、今まさに終了、廃止をされようとしているわけでありまして、今いろいろ答弁があったわけなんです、この実態がどうなっているか、私も現場の労働者の方にお聞きしてみたい。

今回の審議前に、港湾労働センターの労働者の処遇について労使が既に合意をしたという答弁もありましたけれども、センター労働者派遣事業の廃止がこの法の改定以前に行われることになっているわけでありまして。

そこで、それぞれの同僚委員からも質問がありましたように、本日に雇用が保障されるのかという点での不安はなお尽きない。先ほどありました労使間の確認書の中では、あるいは大臣の答弁にもありましたように、再就職を希望する者についてはこの四月三十日までの間にあつてせんをするとか、安定協会はもとより業界挙げて求人確保に努力する、こういううまいになっていくわけなんです。実際、一昨日、私は横浜に住んでおりますから、横浜の労使による再就職あつせん、いわゆる労働者と事業者との集団のいわばお見合いのようなものが行われたわけなんです。しかし、一昨日やられたその場で一人として再就職が決まった者がない。対象労働者四十人のうち、再就職を希望する十数人が会場に来られたわけなんです。事業者の方は、横浜港では二百から三百社あるわけなんです。そのうちわずか二十数社。しかも、労働者が希望したような事業者はほとんど来ていない。中には、最初から、私もでは採用する枠はありませんという公言をする事業者、あるいは目的を知らないで参加をしている事業者もあつたという状況なわけなんです。ですから、まともなあつせんの場合にはならないで早々に終わってしまった、こういう状況。実際に参加された労働者の側は、やはりやめるしかないんだらうかというような気持ちを持たれたというわけですね。

先ほど来繰り返して大臣も原稿を読まれているわけでありまして、しかし、そういう言葉とは全く裏腹の実態が今現に、ついおとともそういう状況が進んでいるんだということなんです。そういう実態については、労働省の方は報告なりあるいはみずから掌握される努力をされているでしょうか。

○牧野国務大臣 御指摘の、安定センターの労働者派遣業務を廃止する、こういうことにつきまして、労使関係で一応の話し合いが済みまして法律案を出したわけですが、仕事をやめられる方々の再就職の問題、これは私も一番気にいたして

いるところでございます。先ほどからいろいろ御説明いたしておりますように、ある程度の補助金の交付等々考えておりますが、これらのことはともかくとして、いずれにしても、再就職していただくというところが私どもの一番大きな願いでありますから、今御指摘のように、いろいろな形で交渉し、就職あつせんをさせていただいておられますが、さらに、先生の御趣旨、私も本日に再就職をきちんとさせていただきたいというのが願いでございますので、そういう意味においては最大の努力をさせていただきたい、こう思っております。

○大森委員 十二年前に新たに導入されたセンタリーにおける派遣業務、それを今回、国の政策の変更の中で離職を余儀なくされるということですから、言葉だけじゃなくて、一人残らず希望どおり就職できるように、大臣として全責任を持つという中身のある御答弁をぜひお願いしたいと思っております。

○牧野国務大臣 労働省の責任というのは、労働者の皆さんの雇用が安定されるということでございます。いまして、そういう点では、今全省を挙げて先生のおっしゃるような方向で最大の努力をさせていただいておる、こういうことでございます。

○大森委員 このセンタリーの業務の一つとして、この間訓練等もあつたわけなんです。そういうものが本日に十分であつたかという点、そういうものがなくてはなりませんし、今回、再就職に当たって、新たに訓練等も含む業務の充実、そういうものをぜひ進めていただきたい、このように思います。

今回の港湾労働法改正は、言うまでもなく港湾運送事業法改正とかかわっているわけでありまして、港湾運送事業法の改正は、特定港湾における事業の参入規制あるいは運賃・料金規制の緩和であるわけですが、これはもうかねてから私も指摘をしておりますように、港湾において、今その利用者の圧倒的な多数が大企業である、一方で運送事業者は圧倒的に中小零細業者である、そういう中で、今でも運賃のダンピング、料金のダンピングなどが行われている。私も横浜港には再三四調査に入りましたけれども、日常茶飯事という話を聞くわけでありまして、これは当然、利用者である大企業から言われたらやはり従わざるを得ない、これはもう戦前からダンピングが押しつけられる状況があるわけでありまして。

今回、需給調整を廃止するあるいは緩和する、こういうことが一層競争を激化させて、ダンピングなどが一層強められる、一層はびこることになるんじゃないかという懸念が、これは当事者ならずともだれしも予想されるわけでありまして。そうならば、中小事業者の経営困難あるいは労働者の雇用破壊、労働条件切り下げにつながっていくということが予想されるわけでありまして、この点、運輸省はどのようにお考えになるか。そうじゃないんだ、大丈夫だということであれば、根拠を示してお答えをいただきたいと思っております。

○高橋政府参事人 お答えいたします。

今回の港湾運送事業法の改正の趣旨、背景を申し上げながらお答え申し上げたいと思っております。けれども、港湾運送事業は、御案内のとおり、海陸の結節点でございますし、貨物の船舶の積み込み等上で極めて重要な役割を果たしているというふう認識しております。

一方、近年、各国の港湾間におきまして国際的な競争が進展するというのが事実でございます。コンテナの取扱量などにおきまして、我が国の港湾の東南アジアにおける相対的地位というのが大きく低下しているということも事実でございます。その原因の一つとして、我が国の港湾運送事業者間の競争が行われにくいということ、それから船会社、荷主のニーズに合ったようなサービスが提供されにくくなっているという点が指摘されているところでございます。

今後、我が国の港湾が東アジアの主要港に伍して将来にわたって効率的な物流サービスを提供し

ていくためには、海上輸送の主流をなしているコンテナの貨物などの積みおろしにつきまして、一層の効率化、サービスの向上を求められているというふうにご考えております。

こういったような状況を踏まえまして、コンテナ荷役にきまして大宗を占める主要九港につきまして、需給調整を廃止して、免許制を許可制に改める、それから、運賃・料金につきましては、認可制を届け出制に改めるなどの規制の見直しを行うわけでございます。これによりまして、事業者間の競争を促進して、事業の効率化や多様なサービスの提供を図ることとするものであります。

しかし、この規制緩和を行うに当たりまして、港湾事業の言うならば過去の歴史、そういったものを踏まえながら、港湾運送が競争の激化によって混乱するということがないように、あるいは労働者に過剰なしわ寄せが行かないように、そういったことの安定化策といったものが大事だと考えておりまして、そのためには、過度の運賃ダンピングといったことに対して料金変更命令制度を設けたりとか、あるいは、規制緩和が行われる港につきましては、ダンピングが行われるという状況でありますならば、緊急監査というものをを行います。実態を調べまして必要な指導を行うというところによって安定化に対する配慮に努めてまいりたい、このような考え方であります。

○大森委員 これまでの本日の委員会での議論の中でも、労働省の側でいえば、申告制度の適用とかあるいは立入検査等もあつたわけでありまして、今の運輸省の監査あるいは変更命令制度、本日にそれが行政の上で有効な発動をされているのかということが、これは非常に重大な問題になると思うのです。

例えば、今、変更命令がありました。私も、運賃ダンピングの問題では、実際に伝票等を見させていただいたり、連う委員会でありまして、この問題を取り上げたことがあります。非常にこれは深刻な問題であるわけなんです。それで、変

更命令を出されるということなんですが、しかし、これは同様の規定が貨物自動車運送事業法でトラック事業者についてはあるわけですが、それでは、このトラック事業者について、トラック事業についてもダンピングが大きな問題になっていることはもう周知の事実であるわけですが、変更命令を出されたことが過去あるでしょうか。

○高橋政府参考人 私、道路運送を所管しておりませんので、事実については申し上げられない立場にございますが、数は多くないように漏れ承っております。

○大森委員 所管が違ふわけなんです、過去十年間一度も発動されていないこととあります。したがって、そういうものが本場にこういうダンピングを阻止する上で有効な手だてになるかという点は、極めて大きな疑問があるわけであり

ます。

同時に、今回運送事業法の規制緩和を提案された背景、理由を御説明があったわけでありましたけれども、大きな枠組みの問題として、この間の大きな流れをやはり見ておかなければいけないと思

います。

この間、いわゆる事前協議をめぐる日米協議、あるいは制裁課徴金の問題、港湾荷役問題日米協議、そういう中で事前協議制あるいは免許制緩和の覚書が交わされるという、アメリカ側からの我が国への労使協行あるいは国内法へのさまざまな要求、介入があったのは事実であると思うのです。こういうアメリカの要請、要求をやはり優先して、そのもとでこうした今回の政策が導入されているのじゃないかということ指摘しなくてはならないと思います。

同時に、今効率化を言われたわけでありましてけれども、港湾運送において本場に効率化を言うのであれば、全体の枠組みの問題、全国の港湾の建設、管理、ばらまき整備などとも言われているような、全国に港湾をたくさんつくって、結局、個々の港で見れば貨物の取扱量が減少する、少な

くさせられる、そういう問題を見なくてはならない。つまり総合的な、建設、管理を含めた物流政策の検討が必要じゃないかと思うのです。雇用の安定あるいは雇用秩序を図る上でも、そのことを抜きにこれは考えられないのじゃないか、このことを強く感ずるわけであり

ます。

その問題を棚上げにして、少なくとも個々の港でのみ効率化を追求すれば、当然のように中小運送事業者あるいは労働者にし寄せが行くことに必ずなるということじゃないか、そういう関係じゃないかと思いますが、運輸省の方、どうでしょうか。

○高橋政府参考人 先生、たくさんのお話をしされましたけれども、一番最後にお話しされました、今回の九つの港に規制緩和することの点についてお答え申し上げたいと思います。

九つの港というのは我が国の大宗貨物でありますコンテナ輸送の主要港でございます。九つの港で我が国のコンテナの九五％を扱っております。この九五％を扱っている港が東南アジアの各港と激しい競争関係にあるということでありまして、我が国港湾が将来にわたって東南アジアの港に伍して生き残っていくためには、やはり打ちこつたための体力をつけなければいけないということが大きな課題でございます。

その意味で、競争による活力をこの港に導入して、何とか日本の港が将来に向かって立派なサービスをしていただけるという方に向かって規制を見直そうという趣旨でございます。その中でいろいろと痛みもあるかと思ひますけれども、関係者の御努力でもって新しく乗り切っていたければというふうに考えているところでござい

ます。

○大森委員 競争が激化する、痛みもあるだろうがというような正直な御答弁だったのですが、運輸政策審議会海上交通部の答申でも、「今般の規制緩和の結果、港湾運送事業者間の競争が激化すると、全体のコストに占める労働コストの割合が非常に高いため、価格競争の結果が労働コストにしわ寄せされやすく、港湾運送事業者は常備労働者に代えて日雇労働者への依存を強める可能性が高まる。この結果、労働関係が不安定化するとともに、再び日雇労働者の労働供給を業とする悪質事業者の参入を招くおそれが生じてくる。」というぐあいに規定してある。これは本場にそのとおりだと思ふのです。土台がこういうことになつてい

る中で、この点を明確にしないまま、幾ら港湾における労働行政をしかりしようとしてもそれは効果がない、こういうことになると思うのです。

先ほど局長がおっしゃったような防止策の一つとして、労働者保有基準の一・五倍の引き上げなども打ち出されているわけですが、それについて、ではそれがこういう日雇労働者の雇用等を優先するその歯どめに本場になり得るのかという点が問題なわけなんです。

そこで具体的に伺いたいのですが、保有基準引き上げを満たせない企業というのは今のぐら

いあるでしょうか。

○高橋政府参考人 お答えいたします。

現在把握しております数字で申し上げますと、先生御地元でございます京浜港で申し上げますと、二百六十一事業者がございまして、その約三分の二、二百六十七がそのままで引き上げ後の労働者保有基準を満たさないことになるわけでありまして、これにつきましては、新たに労働者を雇用するということがございまして、今私どもが考えておりますのは、共同作業などを行う協同組合に加入していただくならば他の事業者の労働者も自分の労働者にカウントすることができま

すので、それによって事業規模を大きくしていただくことによって基準をクリアしていただくということ、この基準のクリアの問題について対応していきたく思っておりますし、またそのよう

に指導していきたく思っております。

○大森委員 特に、港湾荷役事業者の場合、京浜の場合でございますと、百三十七社のうち百六社、七七・四％、約八割が引き上げ後の労働者最低保有基準を満たすことができないという状況なわけ

です。こういう事業者が、では新たに労働者を基準を満たすために雇用できるかという力も、恐らくこれは、私も今回の調査の中で多くの事業者の方のお話も聞きましたけれども、もう切り詰めるだけ切り詰めているという中で、八割の事業者が基準を満たすことができない、結局弱い事業者はやるかあるいは大きいところに吸収されるか、それしかない。そこでまた新たな雇用の不安定というものが生まれてくるのではないかと思います。

こういう点で、改めて私は、今こういう効率化を言うのであれば、ばらまき港湾整備、そういう根本をやはり見直す必要がある、このことを強く要求しておきたいと思ひます。

次に、十二年前に現行の港湾労働法がスタートをしたわけでありまして、改めて現行の港湾労働法について、その改正の理由、それからこの十年間の評価について、労働省の見解をお聞きしたいと思ひます。

○渡邊政府参考人 現行の港湾労働法は昭和六十三年に制定されたものでございまして、港湾運送におきましては、業務の流動性が大変強いということ、自社労働力だけではどうしても需要に対応できないということですから、企業外労働力に頼らざるを得ない事情というものがあつて、また、港湾運送が急速に近代化をしていく中で、仮に企業外に労働力を求める場合にも、その労働者というのは一定の技能、技術を備えた人が必要である、こういった観点から、現行の港湾労働法は港湾労働安定センターというものを設置いたしました、ここにおける常用労働者の訓練等をしながら港湾業務の流動性に対応する、こういう仕組みをつくつたというふうに理解をしております。

この法律の目的はそういうことで、もともと港湾運送業務が常用労働者によって担われることが望ましいという精神に立っていたと思ひますが、先ほど御議論もありましたが、現在、港湾運送事業はその大部分が常用労働者によって担われておりまして、ごく一部がセンター労働あるいは

日雇労働によって行われているということであり、また、この法律は所期の目的を達成しつつあるというふうにも考えております。

○大森委員 今回の改正によって、これも先ほどの質疑の中にありますけれども、新たな雇用不安が拡大するのではないかという懸念を多くの方が持っておられると思うのです。

今回の改正によって、港湾労働者の勤務形態はどうなるのか、労働条件は改善されるのか。先ほど連送事業法との関係で申し上げた荷主からの事業者へのサービスの強制、こういうものによって労働条件が悪化する懸念があるわけなんです、その点はいかがでしょうか。

○渡邊政府参考人 今回の改正におきましては、新しい派遣制度におきまして派遣労働を求めまして、どうしてもそれで需要に応じられないというときに初めて日雇労働者で対応するという仕組みにしているわけでございます。

また、雇用管理者というものを各港湾連送事業主が選任することになっておりますが、その雇用管理者の業務に今回新たに労働時間等労働環境に関する業務というものを省令でもって追加するということを予定しております。

また、この派遣制度でございますが、その派遣料金や派遣日数については一定の基準を労働大臣が定めるということになっております。ゆえに、対象になります派遣労働者につきましても、これは安全等の観点から、通常従事している業務以外には派遣をしてはいけないという縛りをつける、こういったことにしているわけでありまして、この新しい派遣制度によって労働条件が低下することがないように努力しているところであります。

○大森委員 雇用秩序の不安定化という点で、先ほど人つきりすの問題がありました。これは先ほど件数も御報告がありましたけれども、重ねて、件数を今どのように把握されているか、お聞きをしたいと思っております。

○渡邊政府参考人 いわゆる人つきりすの問題でございますが、小型フォークリフトの人につき

りすの借り受け台数について見ますと、平成四年度には月平均で延べ一万六千八百八十台でありましたが、平成十一年度には月平均で延べ三千三百四十七台にまで縮減をしております。

○大森委員 先ほど指摘もあつたように、この人つきりすというのは違法性がある。請負事業というところであれば港湾連送事業法第四条違反、それから派遣労働ということであればこれは労働者派遣法の同じく第四条違反になると思うのですが、この点はそれぞれ調査はされたのでしょうか。

○渡邊政府参考人 この人つきりすの問題は、長い間いろいろ問題の指摘もされてきている問題でありまして、今御指摘のありましたように、派遣の問題あるいは港湾連送事業の免許の問題、こういった点からの問題があるわけでありまして、労働省としましては、従来から実態を把握しまして、これを削減するという指導を長い間続けてきておるわけでございます。なかなか一挙にというわけにはいきませんが、最近では関係都県に具体的な縮小計画も作成させるということにしておりまして、先ほど述べたような縮小を見ておりますが、さらに努力を続けたい、傾注したいと思っております。

○大森委員 運輸省の方はいかがですか。

○高橋政府参考人 港湾労働の場合には、下請の問題が大変大きな課題であることは承知しております。この点につきましても、港湾連送法に従って適切な下請が行われるよう、監督等の場面を通じてしっかり監督してまいりたいと思っております。

○大森委員 これはれっきとした法律違反でして、連送事業法の場合でいえば、第四条に「違反して港湾連送事業を営んだ者は、三十万円以下の罰金に処する。」と明確にあるわけですね。それが全部相当するかどうかは別として、かつては一万件を超え、今なお三千件を超えているわけです。派遣法違反は、これはもっと罪が重くて、第五十九条で、四条違反で「一年以下の懲役又は百

万円以下の罰金に処する。」ということになってるわけですね。単に調査するだけではなくて、明確に違反であるというものについてはこういう罰則を科していく、そういう手続や措置はなぜとられなかったのでしょうか。

○渡邊政府参考人 労働行政といたしましては、この人つきりすの問題につきましましては、できるだけフォークリフトは自分で所有する、あるいはこれを利用しないということ、従来系統的に指導を続けてきたということでありまして、さらにその努力を続けたい、強化したいと考えているところであります。

○大森委員 雇用秩序のそういう不安定化という意見に対して、先ほど来、申告制度の導入とかそういうことをいろいろ言われているけれども、本当に体制上それが伴うのか、それとのかかわりでそれが実効性あるのかという点を問題にしているわけであって、あえてこういう意見を申し上げたわけでありまして、これもお話があったパトロールの問題、実際にパトロールに当たっておられる方のお話も聞きました。この問題でも、とにかくわずかに二、三人で週二、三回、しかも一回で一社川崎の一番端まで、広い範囲をやっておられるわけですね。ですから、実際、調査に入っても、パトロールに行っても、ハッチの中に入ることができない、そんなことをやっていたらとても調査ができないというような状況なわけですね。

ですから、特に労働大臣にお願いをしたいわけなのですが、こういう雇用不安が拡大する、雇用秩序が破壊されるのではないかと懸念の中、本当にそういう申告制度あるいはパトロール体制を有効なものにするためには、今のままでまずだめだということ、これははっきりしておる。そういう点で、こういうパトロール隊あるいは申告制度を設けるための、そういう体制の強化ということ、ぜひこれは大臣の口から、質問通告はしていませんでしたけれども、御答弁をいただきたいと思います。

○牧野國務大臣 今回の改正の趣旨は、一つの港湾ごとに港湾業者と労働組合が一体になって、しかも安定センターが中心になって、お互いに労働力の過不足を融通し合う、こういう大きな構成ででき上がっているわけですから、今御指摘のパトロールとかあるいは申告だとか、従業員が訴え出てもいいですよ、そこまでしておるわけですから、今先生が御心配になるようなことは、労使一体化して、しかもそれでお互いに融通し合うという機構ですから、特別の、一つの形態と申しますか、そのような形ですから、私ももちろん、法律をつくり、実行する以上はきちっといたしますが、先生が御心配になるようなことは基本的にはないのかな、こういう感じがいたしています。

○大森委員 質疑時間、持ち時間がなくなりまして、たので終わりますけれども、大臣、それは大変甘い認識だと思えます。これはもう当委員会でも職安行政は人が足りない、増員してほしいという請願を全会一致で採択しました。そういう中で、なおかつ港における職安は、とてもそういう手が回らないというのが率直な今の現状であります。ぜひ一度、認識を深める意味でも、横浜港でもどこの港でもいいですが、大臣自身ごらんなさいたいと思えます。このことを要求して、私の質問を終わります。

○赤松委員長 山田健治郎君。

○山田委員 港湾事業の秩序の維持並びにこれに働く労働者の権利保護という観点から、幾つかお尋ねをいたしたいというふうに思います。

まず、本案件作成過程の問題でございます。

八八年の港湾法審議の際、衆参ともに、港湾労働者雇用安定センターの運営については、関係労働組合の意見が十分に反映されるものとなるよう指導をすること、こういう決議が付されておりますことは御案内のとおりかと存じます。ところが、本案件作成過程では、中央職業安定審議会専門調査委員港湾労働部会において、労働者代表委員からは多くの否定的な意見が提出されております。中でも、本案の核心部分ともいべき港湾労働

働者雇用安定センターの労働者派遣事業の廃止に
関しては、港灣労働安定協理理事会の採択は無効
との意見書が提出されております。しかも、港灣
労働に従事する労働組合からは、これまでの港灣
労働部会の審議内容と法改正とは内容を大きく異
にしているばかりか、たった一日の審議で承認を
求めたとして、その非を強く訴える声が聞かれて
おるわけであります。

このような異論にもかかわらず本案が提出され
たことは、さきの附帯決議はもちろん、安定的な
労働関係の確保を求めた改革委員会の意見にも反
するのではないかと考えますが、いかがでしょう
か。

○渡邊政府参考人 ただいま委員御指摘がありま
したように、新しい派遣制度の創設の具体的なイ
メージあるいは現行の港灣労働安定センターの存
続の問題、こういうことについて、議論の過程の
中でいろいろな御議論もありましたし、また、先
ほどの御議論にありましたが、私どもの提案しま
した案案についても、その後検討する中でこれを
また改定するというようないろいろな過程があり
ましたが、最終的には、関係審議会の審議を経て
今般の法案を取りまとめたものでございます。

○島山委員 肝心なことを、附帯決議の中で、
ちゃんと尊重しなさいと。しかも、中身からする
と、一日の審議でどんと出してくる。この過程が
大事だと言っているのです。どうしてそんなこと
をなさるのですかと聞いているのです。

○渡邊政府参考人 この問題は、ただいま申し上
げましたように、いろいろな問題点は確かにあり
まして、いろいろな議論も出されたところでござ
います。また、審議会の運営についても労働側委
員からいろいろと御意見も出されまして、私ども
も、審議会を再度開催するというふうなことをし
まして意見の集約を図ってまいりました。

○島山委員 とても納得はできません。時間もこ
ざいませんから先へ進みますが、本案は十月から
の施行であるにもかかわらず、安定協会は四月
いっぱい派遣事業の停止、労働者解雇を打ち出

すなど、安定的な労働関係の確保とはとても思え
ません。その点、ただいまの答弁では納得するわ
けにはまいりません。

再度、お尋ねをいたしますが、まだ半年もある
にもかかわらず、なぜ今月いっぱい雇用を打ち
切らなければならぬのか。事は法改正に起因す
るものであり、一体、労働省は業界をどう指導し
てきたのか、お伺いをいたします。

○渡邊政府参考人 この港灣労働安定センターの
廃止の問題ですが、労使交渉の結果、この月末を
もって廃止することになったわけござい
まして、この問題については、国がいつ付でとい
うことを申ししたことは一切ございませぬ。法律上
は施行日は十月一日というふうに予定しておりま
して、その時点でもって切りかえるということ
を法律上は想定しておりますが、これは労使の話し
合いの中でそういう合意を見たというふうに承知
をしております。

○島山委員 労使の話し合いと言いますけれど
も、労働省の定めた特定法人がやっておること
ですから、こちらは関係ありませんよ、労使の問題
ですよ、これでは言い逃れだというふうに言わざ
るを得ないので。その点、もう一度答えてくだ
さい。

○渡邊政府参考人 ただいま申し上げましたよう
に、法案上は、この法律の施行日は本年の十月一
日というふうになっているわけでありまして、その
間の安定センターの存続については私ども特に関係
労働に申し上げたことはございませぬ。この間、
いろいろと労使の中で存続そのものあるいは条件
等について話し合いが随分と重ねられ、先ほど申
し上げたような結論に至ったというふうに私ども
は聞いております。

○島山委員 労使問題というふうに片づけるわけ
にはいかぬでしょう、労働省が定めた特定法人に
よってやられておるわけですから、しかも、法の
改正によって起こる問題ですから、それを何にも
答えていない、残念ながらそう言わざるを得ない
というふうに思います。

先へ進みます。

港灣運送事業法改正で、これまでの港灣運送事
業は、免許制から許可制に、あるいは料金認可制
は届け出制にそれぞれ緩和されるということにな
るわけでありますが、保有労働者数を一・五倍の
約三百人と義務づけることで、果たしてどれぐら
いの新規参入があると見ているのですか。運輸省
にお尋ねをいたします。

○高橋政府参考人 お答えいたします。

今度の港灣運送事業法の改正によりまして、一
般港灣運送事業につきまして、参入が免許制から
許可制に変わるということで、参入への参入
が容易になるわけでありまして、一方、今回の法
改正にあわせて、先生御指摘の、労働者最低
保有基準を引き上げることになっております。

これはねらいが二つございまして、専ら日雇
労働者を使用して港灣事業を営むような悪質事業
者、この参入をこの際防止したいということ、も
う一つは、事業規模の拡大をしていただくこと
によって事業の効率化を図りたいという二つの目的
でございます。

一・五倍ということになるものですから、それ
につきまして措置を考えておりまして、事業者が
事業協同組合に加入する場合には、協同組合内の
他の事業者の労働者を自己の労働者にカウントす
るという措置を講じたいと思っております。こ
の措置によれば、労働者最低保有基準の引き上げ
をいたしまして、事業協同組合に加入していた
だくことによってこれはクリアできますので、新
規参入に悪影響を与えることはないのではないかと
考えているところでございます。

○島山委員 実際には予測しがたい問題であらう
かと思いますが、私なりに今の答弁を理解すれ
ば、つまり港灣運送事業の特殊性からすれば新規
参入はないに等しいというふうに理解していいと
私自身解釈をしたいというふうに思うのです。

とすれば、港灣運送事業の規制緩和に関する昨
年六月十日の運政審海上部会答申に言う事業の効
率化は、この事業主間競争という点では余り期待

できないのではないだろうかというふうに考えま
すが、いかがでしょうか。

○高橋政府参考人 お答えいたします。

新規参入の形は、これから規制緩和がされまし
たならばいろいろな転換があるかと思っております
ますが、いずれにいたしましても、事業者同士に
よる切磋琢磨によりまして効率化が進むというふ
うにならうかと思ひまして、港灣運送全体の効率
化に対する貢献につながっていくのではないかと
期待しているところでございます。

○島山委員 むしろ、競争激化よりも、実際に生
ずる競争は、下限規制はあるとはいえず、労働者の
賃金切り下げ競争であり、その結果生ずるのは、
そうした競争のできる比較的規模の大きい事業主
による寡占化の系列化となるのではないだろうか
と思つても仕方がないというふうに思うのです。
そうした場合、部会答申で危惧する労働関係
の不安定化、雇用不安、労働争議となり、かえつ
て港灣運送事業の全体的効率化は損なわれるので
はないだろうかというふうに考えます。労働省並
びに運輸省からの見解を求めます。

○渡邊政府参考人 港灣労働法におきましては、
派遣制度による派遣を受け入れる、そういう努力
をしてなお受け入れられないときに初めて日雇
労働者を雇うという、こういうことを義務規定と
して規定しているわけでありまして、今般は、そ
れぞれ現に事業を行っておられる運送事業に現に
雇用されている常用労働者、この相互活用を図る
というものでありまして、例えば、賃金の面にお
きまして、通常の使用者から派遣先に行つて賃
金が急にダウンするということとはちょっと
想定しにくいところでありますし、また、管理者
の仕事の中にも、先ほど申し上げましたが、労
働時間等労働環境に関する業務というものをその
仕事として追加するというふうなことも規定して
いるわけでありまして。

こういったことによりまして、労働条件の維持
ということについては法律上も歯どめをかけてい
るというふうに考えております。

○高橋政府参考人 お答えいたします。

規制緩和の結果、先生たしか御指摘のように、非常に競争が激しくなることは事実だろうと思えます。ただ、これが、過度のダンピングでありま

すとか、労働者に過度のしわ寄せになるということによりまして港運送が全体的に混乱するということは避けていかなければいけないというふう

に思っております。

そのための措置として、料金の問題でございますが、過度のダンピングが行われた場合に、届け出料金につきましては変更命令をかけるという制度を設けております。それから、規制緩和を行う港につきまして、現に行われている料金水準が低下しているという場合がございます。ならば、緊急監査というのを行うというふう

に今度いたしております。この制度によりまして、事態を調べた上で必要な指導をしてまいりたい、こう思っております。

それから、先生、競争の結果大企業が優位になる、中小企業が厳しくなるだろうという御指摘がございました。

これにつきましては、中小企業の方につきましては、競争に打ちかかっていただく、体力をつけていただくという意味も込めまして、船会社、荷主のニーズに合ったサービスの提供を図るために集約、協業化をお願いをするということで、事業協同組合などの推進をこれから進めていきたいと思っております。それによって中小企業の方々の企業体力が強化されて、港の新しい姿と申しますか、港の効率性が高まるように、むしろ参加していただけるというふう

に期待したいと思っております。

○山崎委員 経済が上向きと言われる反面、失業率は四・九％と雇用なき成長が労働市場を覆う傾向が見られるとき、港運送事業の安定的発展を図るには、社会的スタビライザーが制度的に必要ではないのか。

そうした観点からすれば、港労働者雇用安定センターの派遣事業の廃止は、国による制度的ス

タビライザーの放棄ではないのか、こう言わざるを得ないというふうに思いますが、いかがでしょう。

○渡邊政府参考人 港労働安定センターにおきま

す派遣業務というものは、従来の日雇い労働市場から常用市場へ切りかえるという点で大変大きい役割を果たしてきたというふうに考えております。ただ、技能、技術の向上あるいは人数の量的な面の供給、そういった点で大変な困難に達してきたというのが現状の姿であったと思っております。そういったことにかんがみて、今般、新しい派遣制度を創設するというところでございます。

いろいろな状況を踏まえて今般の改正というところでございますが、先ほどから出ております港労働センターに現におられました労働者の雇用につきましては、国としてももちろん大変大きい責任があるわけでありまして、これに対する七億円の助成金も措置をする、あるいは港運送以外に就職される方については最大限職業紹介、職業相談に応じる、こういったことで国としての責務を果たしたいと思っております。

○山崎委員 では、お尋ねしますが、労働省は、これまで雇用安定センターを十分活用してきたと言え

るんですか、そう言わざるを得ないと思いま

す。

例えば、港労働に占める雇用安定センター労働者の割合は、八九年からこの十年間、〇・七

から〇・三％と一％以下で推移している反面、日雇い労働者の割合はほぼ一％台を占めているのはありませんか。しかも、センター労働者の技術アップのための技能訓練に至っては皆無に近い状況であります。常用労働者による港運送事業が港労働法の目的であるにもかかわらず、実態はまさしく逆。しかも、貨物運送のコンテナ化、荷役作業の機械化等、運送改革の進展を言いながら技術アップについては皆無では、安定センターはこれ

まで何のために設けられてきたのか。

制度のスタビライザーたる雇用安定センターの活用には目を向けず、国際競争の激化に備え

て、これは理由にならないはずであろうと思いま

すが、いかがでしょう。

○渡邊政府参考人 港運送事業が常用労働者によ

って担われるべきであるということの大きい目的の一つは、そういった方たちに系統的な職業訓練を行いま

す。これは理由にならないはずであろうと思いま

すが、いかがでしょう。

○渡邊政府参考人 港労働安定センターにおきま

す派遣業務というものは、従来の日雇い労働市場から常用市場へ切りかえるという点で大変大きい役割を果たしてきたというふうに考えております。ただ、技能、技術の向上あるいは人数の量的な面の供給、そういった点で大変な困難に達してきたというのが現状の姿であったと思っております。そういったことにかんがみて、今般、新しい派遣制度を創設するというところでござ

います。いろいろな状況を踏まえて今般の改正というところでござ

います。いろいろな状況を踏まえて今般の改正というところでござ

います。いろいろな状況を踏まえて今般の改正というところでござ

います。いろいろな状況を踏まえて今般の改正というところでござ

います。いろいろな状況を踏まえて今般の改正というところでござ

います。いろいろな状況を踏まえて今般の改正というところでござ

います。いろいろな状況を踏まえて今般の改正というところでござ

程におきましても、必ず港労働センターを通すという点を法律上の義務にするという案についても随分と検討いたしました。

しかし、関係方面といろいろと折衝する中で、契約の締結について必ず第三者の手を経なければいけない、いわば代理制度、委任制度というものを法律上の義務として課するということは立法上としてもなかなか例もないというふうなことで、法律上これを義務として課するということは実現しなかったわけでありました。

ただ、そうは申ししましても、先ほど申しましたようなことからいいますと、やはり準公的な機関がこの派遣に關与するということは絶対に必要だといふふうに思っております。今後、例えば港労働安定計画等におきまして、港労働安定センターの使用についての労働大臣による指導、こういったものを必ず書き込みたいというふうな思っておりますし、それに基づいた指導も行っていきたいというふうに思っております。

○島山委員 そのところがいさかりと担保されなければ何の意味もない、そう言わざるを得ないというふうに思いますので、しっかりとやっていただきたいというふうに思います。

次に、先ほど指摘いたしましたように、日雇い労働者が恒常的に一定割合を占めている現状からすれば、事業主の偽装常用派遣ということは十分想定できます。そうした場合、日本港労働協会の自主ルールへの対応や労働者の識別方策について、予算措置も含めてどのような指導、チェック体制を講ずるのか、お伺いをいたします。

○渡邊政府参考人 いわゆる偽装常用があるのではないかという指摘は従来からもあるところでありまして、この点につきましては、現行制度でも公共職業安定所長の発行します写真つき身分証明書であります港労働者証を発行しておりますし、港労働者によつてはコピーしたものをヘルメットに貼付するというような工夫をしている港労働者もあるところでございます。

今後、どういった制度がいいのか、関係者の意見

見を十分聞きながら検討していきたいと思っております。

○島山委員 いずれにしても、現在でもそのような現実の問題が起きているわけですから、これから法を改正して、常用以外は使えないという建前で法律改正をやっているわけですから、この識別がしっかりしないというふうなことは大変な問題を起こしますことは容易に想像できるわけでありまして、このところをしっかりとやっていただきたいし、同時に、どういう方策をとったのかというふうなことはやはり国会に報告をしていただきたいとあえて申し上げておきたいというふうに思っています。

それから、本案四十三条に言う常雇用労働者に係る事業主の義務は、あくまでも同一港労働の港労働者派遣が優先して行われるべきもので、日雇い労働者の使用はこれによって排除されるべきものと考えますけれども、そう理解してよろしいですか、確認をいたします。

○渡邊政府参考人 港労働事業主におきましては、まず派遣労働を活用し、どうしてもそれが利用できないときに初めて安定所紹介による日雇いを雇い入れるという仕組みになっております。

○島山委員 くだいようでございませうけれども、これもしっかりとチェックをしなければ大変な問題を醸し出すわけでありまして、しっかりと対応していただきたい、こう申し上げておきたいというふうに思います。

次に、雇用安定センターの派遣事業の廃止によって約百三十名の労働者が解雇されます。民間事業所ならいざ知らず、事は指定法人の労働者であり、判例を超えた、法改正に起因する解雇であります。

そこで、まずお尋ねをいたしますが、これら労働者の解雇並びに再就職条件など労使関係の状況、また民間事業主との職業あつせん進捗状況等について、現在の姿で結構でございますからお知らせをいただきます。

○渡邊政府参考人 港労働者雇用安定センターの労働者の雇用の確保の問題であります。労使交渉の結果、港労働事業に再就職を希望する方につきましては、港労働事業を挙げてそのあつせんに努力をするということになっているわけでありまして、いろいろと問題もあるという御指摘もありましたが、現在そういった努力がなされているというふう聞いております。

現在時点では、百二十九名の労働者中、再就職を希望する方は二十三名というふうに承知をしておりますが、港労働外の就職も含めてまだ具体的に再就職が決まった方はいないというふうに聞いております。

○島山委員 百二十九名中二十三名が転職希望、確定ではないというふうなお話でございますが、そうしますと、大方の方々がおやめになるということになりますよね、今の状況からすれば、そうなりますと、当然のことながら、非自発的な退職ということになりますよね。と同時に、それに対する雇用保険等々の対応もいさかりとてもらわなきゃいけないというふうに思うんですが、その辺の考え方を聞かせたいでございます。

○渡邊政府参考人 今般退職される方につきましては退職金の上積みを行うということでございます。国としてもこれに対する助成措置を講じております。

また、今おっしゃいました雇用保険の制度によります再就職支援につきましても、例えば、事業主が再就職先を探してきて、失業なき労働移動をするというときには雇用についての賃金助成の制度もあることありますから、こういった制度ももちろん十分に活用したいと思っております。

○島山委員 この部分について一言大臣にお尋ねをしておきたいというふうに思います。

先ほど大森さんにもお答えをしておいたようにありますが、こういう雇用困難な、就職困難な状況下にあるわけでありまして、先ほど大臣は私じゃなくて省を挙げてやりますというふうな元氣なお話がありました、このことをもう一度確認し

たいというふうに思います。

○牧野國務大臣 先生御承知のとおり、雇用問題に關する基本的なセーフティーネット、これはきちっとしておきまされたいと思っております。さらに、新たな雇用をつくる、そこに入っていく労働者の皆さんにはその時代に必要技術の研修とかそういうものをぜひ提供していただきたい、こういうことで現在の厳しい雇用状態に対して今全力を挙げているわけでありまして、まさに労働省といふのはそのためにある役所だ、こう考えております。

港労働者の皆さん、特にセンターにお勤めの皆さんにも、新たな職場を求められるということについては大変な御苦労があると思っております。そういう点で、技術講習とか、私どもが今やっておりますいろいろな制度を十二分に御利用なさっていただかなきゃなりませんし、そういうことにつきましては御相談に応じてベストを尽くさせていただきます、こう考えております。

○島山委員 通告を申し上げております最後の問題でありますから、締めくくりとして大臣にお伺いをいたします。

今回の解雇は判例にのっとって行われるものではなくて、くだいようであります。法改正に起因するものである以上、労働者の雇用の保障責任はまずもって労働省にあるはずであります。したがって、民間任せとはならないはずでありまして、労働省の自覚と責任ある答弁をお聞きしたいというふうに思うんです。

さらに重ねて申し上げますが、これに伴う解雇、再就職の決着状況などは労働省は当然フォローアップしなければならぬと思っております。そしてまた、その後始末の問題についても、当委員会にしかるべき報告をするのが当然かというふうに思いますが、大臣、いかがでしょうか。○牧野國務大臣 先ほどの先生の御質疑にお答えいたしましたとおり、労働省を挙げて、ぜひ、再就職されるよう、いわゆる解雇だとかいう形で問題が処理されることは私どもも願っております。

ので、先ほど申しましたとおり、いろいろな措置を講じてベストを尽くさせていただきたい、こう考えております。

○農山委員 時間になりました。終わります。ありがとうございました。

○赤松委員長 以上で本案に対する質疑は終局いたしました。

○赤松委員長 これより討論に入ります。

討論の申し出がありますので、これを許します。寺前議員。

○寺前委員 私は、日本共産党を代表して、港労働法の一部を改正する法律案に対し、反対の討論を行います。

反対理由の第一は、二十四時間三百六十五日稼働の港サービスを実施するには、従来のばらまき港整備をやめ、国際航路は中枢国際港を中心に貨物を集めて効率的な港運営を行うことが必要不可欠であります。

現在、港の過剰整備により、個々の港では三百六十五日稼働させるだけの貨物取扱量がありません。港運営事業の効率化を検討するには、港の建設、管理も含めた総合的物流政策の検討が必要であるにもかかわらず、政府においてこの点の検討がなされていません。

どのように港建設、管理運営を効率化するのか、二十四時間三百六十五日稼働のために必要な三交代勤務の労働条件を確立するのか、そのコストをだれが負担するのかを明確にしないままの二十四時間三百六十五日稼働体制の確立は、労働者の労働条件切り下げによって大手船社、荷主の負担軽減を図ろうとするものであります。港運営事業の認可料金から届け出料金への規制緩和により、今でも運賃ダンピングがなされていますのに、それを一層激化させ、労働者の雇用破壊、労働条件切り下げを生み出すことは必至であります。

反対理由の第二は、このような総合的物流政策

の展望のないまま、港の過剰整備の結果、貨物取扱量に対して過剰になった港労働者を新たに導入する派遣労働に従事させようとしています。

が、このことで問題が解決するものではありません。それどころか、常用労働者の極限までの人減らしの結果、派遣労働による相互融通は困難となり、それを理由に低賃金、劣悪な労働条件の日雇い労働者への依存を一層強めかねません。現に、コスト削減のため、日雇い労働者への依存が強まっています。港に新たな派遣制度を導入することは、この展望のない行き当たりばったりの政策の結果を港労働者に押しつけるものであります。

最後に、この法案は港労働者雇用安定センター派遣業務の廃止を決めています。既に法成立以前からこのセンターが派遣業務を廃止するなど、法律に基づく役割を放棄しております。政府は、労働大臣の指定法人に対し、必要な措置を行うのではなく、事実上放置し、センター雇用労働者の雇用を不安にさせ、センター廃止に伴う雇用の維持等の対策に責任を持って当たるものとはなっていないこととあります。

以上述べましたように、今回の法改悪は、センターの派遣業務を廃止し、かわって事業者間の労働者の相互融通を合法化し、同時に、相互融通が機能しなければ、港労働者より劣悪な労働条件の日雇い労働を一層拡大することになります。このことは、港常用労働者自身の労働条件の低下を招くものであります。

港労働者の労働条件の維持改善には、事前協議制を含む産業別労使協議制の確立と、現行港労働法による労働秩序維持の機能が十分發揮されてこなかったことに対し十分な検討を行うとともに、その改善を行うことにより港労働者の安定を確立することを要求して、反対討論を終わります。

○赤松委員長 これにて討論は終局いたしました。

○赤松委員長 これより採決に入ります。

港労働法の一部を改正する法律案について採決いたします。

本案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○赤松委員長 起立多数。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

○赤松委員長 この際、本案に対し、穂積良行君外七名から、自由民主党、民主党、公明党・改革クラブ、保守党、自由党、社会民主党・市民連合並びに土屋品子君及び藤波孝生君の共同提案による附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。

提出者より趣旨の説明を求めます。松本惟子君。

○松本（惟）委員 私は、提出者を代表いたしましたし、本動議について御説明申し上げます。

案文を朗読して説明にかえさせていただきます。

港労働法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（案）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について特段の配慮をすべきである。

一 港労働者派遣制度の適正な運営を図るため、港運営事業者が労働者派遣を求める場合には港労働者雇用安定センターにあってせんを求め、こととするよう指導するとともに、同センターの運営については関係労使の意見が十分に反映されたものとなるよう指導すること。

二 港運営事業者が企業常用労働者以外の労働者を使用しないよう指導すること。

三 本法施行後の実績、港運営事業の規制緩和の実施状況等を勘案し、本法の適用港の拡大に努めること。

四 港労働者派遣制度の導入及び日曜荷役・夜間荷役の推進に伴い、労働時間が増大しないよう雇用の適正化を図るとともに、港

労働者派遣事業者が協力して労働安全衛生対策を講じるなど、労働環境の整備に努めること。

五 港労働者雇用安定センターの労働者派遣業務の廃止に伴い、同センターが雇用する派遣労働者の雇用の確保に努めること。

六 ILO第百三十七号条約（港労働者に関する新しい荷役方法の社会的影響に関する条約）及び第百五十二号条約（港労働者に関する職業上の安全及び衛生に関する条約）について、港労働者における荷役作業の実態等を踏まえ、その批准について検討を行うこと。

以上であります。

何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○赤松委員長 これにて趣旨の説明は終わりました。

採決いたします。

本動議に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○赤松委員長 起立総員。よって、本動議のとおり本案に対し附帯決議を付することに決しました。

この際、労働大臣から発言を求められておりますので、これを許します。牧野労働大臣。

○牧野労働大臣 ただいま御決議のありました附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重し、努力してまいる所存でございます。

○赤松委員長 お諮りいたします。

ただいま議決いたしました法律案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと認める〕

○赤松委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○赤松委員長 次に、内閣提出、会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案並びに日野市朗君外四名提出、企業組織の再編における労働者の保護に関する法律案及び大森猛君外一名提出、企業組織の再編を行う事業主に雇用される労働者の保護に関する法律案の各案を一括して議題とし、順次趣旨の説明を聴取いたします。牧野労働大臣。

会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案
(本号末尾に掲載)

○牧野国務大臣 ただいま議題となりました会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

この法律案は、会社をめぐる最近の社会経済情勢にかんがみ会社分割の制度を創設するため、今国会に提出された商法等の一部を改正する法律案に合わせ、これと一体のものとして、会社の分割に伴う労働契約の承継等について商法の特例等を定めることにより、労働者の保護を図ることを目的とするものであり、その概要は次のとおりであります。

第一に、分割をする会社は、分割によって設立する会社等に承継される営業に主として従事する労働者及びそれ以外の労働者であって労働契約を設立会社等に承継させる労働者に対し、事前に分割に関する情報を書面で通知しなければならないこととするとともに、労働協約を締結している労働組合にも同様に通知しなければならないこととしております。

第二に、労働契約の承継に係るルールを定めております。

その一として、設立会社等に承継される営業に主として従事する労働者の労働契約について分割計画書等に設立会社等が承継する旨の記載がある場合、分割の効力が生じたときに当該労働契約は

設立会社等に承継されることとしております。

その二として、設立会社等に承継される営業に主として従事する労働者の労働契約について分割計画書等に設立会社等が承継する旨の記載がない場合、労働者は分割会社に対して異議を申し出ることができるとし、異議を申し出たときは、その労働契約は設立会社等に承継されることとしております。

その三として、設立会社等に承継される営業に従事して従事する労働者の労働契約について分割計画書等に設立会社等が承継する旨の記載がある場合、労働者は分割会社に対して異議を申し出ることができるとし、異議を申し出たときは、その労働契約は設立会社等に承継されないこととしております。

第三に、分割会社と労働組合との間で締結されている労働協約について、労働組合の組合員である労働者に係る労働契約が設立会社等に承継されるときは、分割の効力が生じたときに、設立会社等と労働組合との間において同一の内容の労働協約が締結されたものとみなすこととしております。

また、労働条件その他の労働者の待遇に関する基準以外の部分について分割会社と労働組合との間で設立会社等に承継させる旨の合意があったときは、合意部分については分割計画書の記載に従い設立会社等に承継されることとしたしております。

第四に、労働大臣は、分割会社及び設立会社等が講ずべき労働契約及び労働協約の承継に関する措置に関し、必要な指針を定めることができることとしております。

なお、この法律は、商法等の一部を改正する法律の施行の日から施行することとしております。以上が、この法律案の提案理由及びその内容の概要であります。

何とぞ、御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○赤松委員長 城島正光君。

企業組織の再編における労働者の保護に関する法律案
(本号末尾に掲載)

○城島議員 ただいま議題となりました企業組織の再編における労働者の保護に関する法律案につきまして、提出者を代表して、その提案理由及び内容について御説明申し上げます。

経済のグローバル化が進む中、純粋持ち株会社の解禁や産業活力再生特別措置法の制定など一連の立法が行われ、政府は、企業組織の再編を容易にするための施策を講じてきております。

殊に、産業活力再生特別措置法案の審議においては、企業組織の再編における労働者保護に係る問題が繰り返し取り上げられ、衆参両院の附帯決議において「労働関係上の問題への対応について、法的措置も含め検討を行うこと。」としております。

にもかかわらず、政府は、会社分割制度を創設するための商法の一部改正案に合わせ、ようやく会社分割に伴う労働契約承継法案を提出した次第であります。しかし、その内容は、会社分割に特定した労働契約承継法ではなく、数多くの裁判で争われている営業譲渡あるいは合併については、何ら法的措置が講じられておりません。また、会社分割に関しても、企業組織の再編を理由とする解雇の禁止、労働契約承継の同意権、労働組合あるいは過半数労働者との事前協議の規定はなされておらず、政府案は、労働者保護について極めて不十分であると言わざるを得ません。

また、企業組織の再編の際に労働契約が自動的に承継されることを法律上の効果として保障した規定が整備されているヨーロッパのEU指令と比較すれば、政府案の不備は明確であり、これを整備することが今国会における最も重要な課題の一つであると考えます。

そこで、民主党は、企業組織の再編に係る企業

の社会的責任を明確にする必要があるとの観点から、会社分割のみでなく、営業譲渡、合併にも対応して、労働契約、労働協約などの承継を規定するとともに、国が、事業主に對しても適切な承継を図るため助成等の措置を講ずることなど、労働者の保護を図ることを目的とする法律案を提出した次第であります。

この法律案の主な内容は次のとおりであります。

第一に、この法律の目的は、政府案のように会社の分割に限らず、企業の合併、営業の譲渡、分割による企業組織の再編に際して、労働者の雇用や労働条件の保護を図ることとしております。

第二に、事業主は、企業組織の再編を理由として労働者を解雇してはならないこととしております。

第三に、企業組織の再編に際して、労働契約は原則として承継されるものとしております。合併と営業全部の譲渡の場合は、労働契約については新会社に包括的に承継されることとしております。ただし、労働者は新事業主との労働契約を解除できることとしております。その際、労働者が労働契約を解除して退職することとなっても、それは、事業主による企業の合併及び営業の全部譲渡がその理由であることから、事業主の都合による非自発的失業であると考えております。

また、営業の一部譲渡と分割の場合は、その営業の主たる従事者の労働契約は新会社に承継されることを原則としますが、その承継に同意しない労働者は旧会社に残れる余地を認めております。また、労働者が同意しないことを理由にして、事業主は解雇等の不利益な取り扱いをしてはならないこととしております。また、それを行った場合には罰則を科すこととしております。

第四に、新事業主は、企業組織の再編を理由として労働者の労働条件を不利益に変更することのないようにしなければならないとしております。

第五に、労働協約の承継については、承継労働者が組合員である場合、合併の場合は、承継労働者が組合員であると

きは、労働協約は新会社にも承継されるものとしております。また、営業譲渡と分割の場合は、当該営業を譲り受けた事業主等は、当該労働組合と旧事業主との間において締結されていた労働協約と同一の内容の労働協約を締結したものとしております。

第六に、新事業主は、旧事業主が労働者との間に労使協議機関を設置していた場合は、設置するように努めなければならないこととしております。

第七に、事業主は、企業組織の再編を行おうとするときは、あらかじめ、その雇用する労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は労働組合、労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協議をしなければならないこととしております。その際、事業主は、労働条件に関する情報や労働者の保護に関する必要な情報を提供しなければならないこととしております。

第八に、労働者からの申告についてであります。事業主がこの法律やこれに基づく命令に違反する事実がある場合に、労働者はその事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官に申告できるようにいたしました。また、事業主が、その申告をしたことを理由に解雇その他の不利益取り扱いをしてはならないこととし、それを行った場合は罰則を科すことによりたしてあります。

第九に、国は、企業組織の再編に際して、労働契約の適切な承継を図るために、事業主に助成その他必要な援助等の措置を講ずるとともに、労働者の能力の開発及び向上を促進するための措置を講ずるものとしてあります。

以上、この法律案の提案理由及び内容につきまして御説明申し上げます。何とぞ、御審議の上、御賛同くださいますようお願い申し上げます。○赤松委員長 大森猛君。

企業組織の再編を行う事業主に雇用される労働

第一類第十二号 労働委員会議録第九号 平成十二年四月二十一日

者の保護に関する法律案 〔本号末尾に掲載〕

○大森議員 ただいま議題となりました企業組織の再編を行う事業主に雇用される労働者の保護に関する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

現在の雇用情勢は、政府の経済失政による大不況と大企業を中心とするリストラの横行で、戦後最悪の状態が続いています。特に最近では、銀行に見られるように合併による大規模減らし、営業譲渡、分社化に伴うリストラの強行が横行し、小淵内閣以来、株式交換・移転制度を内容とする商法改正、産業活力再生法、そして今国会に提出されている会社分割法と、法制面でもその支援策が強化され、労働者の雇用はかつてない重大な危機にさらされています。

既にヨーロッパにおいては、こうした企業組織の再編から労働者の既得権を守るための法制が整備されてきておりますが、我が国においては、ほとんど野放しというのが実情であります。我が国においても、雇用を守るルールの確立を求める広範な世論があるにもかかわらず、政府は、今般、商法改正による会社分割を法制化するに当たって、その場合に限った労働契約承継を内容とする法律案を提出したにすぎません。しかも、その内容を子細に検討すれば、分割を容易に行うため、主要な労働者の民法六百二十五条に基づく異議申し立ての余地を完全になくすための法整備という性格のものであり、到底労働者保護の名に値するものではありません。

本法律案は、こうした企業組織の再編から労働者の雇用と労働条件を守ろうとするものであります。したがって、第一に、労働者が保護される企業組織の再編の範囲を、合併、営業譲渡・譲受及び今回政府から提出されております分割等といたしております。

第二に、こうした企業組織再編を理由とした解雇を禁止する措置を講じました。さらに、企業組

織再編後の企業経営上の負担をあらかじめ軽減することを目的とした解雇も禁止することとしたしております。実際には、後者の例が多いことにかんがみ、この措置は、解雇制限措置を有効なものにする上で不可欠であると考えます。

第三に、労働契約の承継について、本人同意を原則とした承継を基本としながら詳細な労働者の雇用に関する権利保護を定めました。

合併の場合には、合併に当たって合併消滅事業主に雇用される労働者の労働契約は合併存続事業主にすべて継承されること、この場合、同意のない労働者は合併存続事業主との労働契約を解除できることとしてあります。

分割の場合にも、労働契約の承継について本人同意を前提としてあります。したがって、分割計画書に記載された労働者は労働契約を承継されますが、同意しない労働者の労働契約は承継されることがありません。この点が、政府の労働契約承継法案とは根本的に異なる部分であります。当然、承継されないことについても異議申し立て権が保障されていることは言うまでもありません。

営業譲渡の場合にも、合併の場合と同様の権利を確保してあります。

こうして、労働者の雇用を守り、民法六百二十五条で確立されている本人同意原則を疑問の余地なく明らかにすることが可能になるでしょう。

第四に、これら企業組織の変更を行うとする場合には、事業主は、労働者に対し労働契約の承継等必要な事項を通知しなければならないこととしました。

第五に、企業組織変更後一年間の労働条件の不利益変更を禁止しました。

第六に、労働協約について、労使の間で承継について合意のあった部分すべて、承継について合意がない場合には企業組織再編後の企業労使においてそれまでの労働協約が締結されたものとみなすこととしたしました。

第七に、企業組織の再編を行おうとするときは、あらかじめ過半数労働組合もしくは過半数代表者との間で事前協議を義務づけてあります。

第八に、企業組織再編に際して、再編後の企業において少数労働組合の権利を確保するために、承継労働者の労働条件の主張の機会の確保措置を明記しました。

第九に、労働契約及び労働協約の承継、労働条件の不利益変更の制限その他労働者の権利確保のために労働大臣が指針を定め、労働者保護のために必要な指導助言をできることとしてあります。

第十に、本法律案はこれに基づく命令違反の事実があるときは、労働者から都道府県労働局長、労働基準監督署長または労働基準監督官に申告できる旨定め、本法律の実効を確保してあります。申告したことによる不利益取り扱いの禁止は言うまでもありません。

以上が法律案の主な内容であります。日本共産党は、本法案以外にも、本院に、解雇規制法案及びサービス残業根絶特別措置法案の二法案を提出しておりますが、本法案とあわせて施行されることになれば、先進諸国と比べ我が国に決定的に欠けている雇用に関するルールが確立し、リストラから雇用を守るだけでなく、雇用拡大にも資することとは間違いありません。

以上、本法律案の提案理由及び内容につきまして御説明申し上げます。何とぞ、御審議の上、御賛同くださいますようお願い申し上げます。

○赤松委員長 以上で各案の趣旨の説明は終わりました。

次回は、公報をもってお知らせすることとし、本日は、これにて散会いたします。

午後零時十八分散会

会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案
会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律

(目的)

第一条 この法律は、会社の分割が行われる場合における労働契約の承継等に関し商法(明治三十二年法律第四十八号)及び有限会社法(昭和十三年法律第七十四号)の特例等を定めることにより、労働者の保護を図ることを目的とする。

(労働者等への通知)

第二条 会社(株式会社及び有限会社をいう。以下同じ。)、は、商法第二編第四章第六節ノ三及び有限会社法第六章の規定による新設分割又は吸収分割(以下「分割」という。)をするときは、次に掲げる労働者に対し、商法第三百七十四条第一項(有限会社法第六十三条ノ六第一項において準用する場合を含む。)(の分割計画書又は商法第三百七十四条ノ十七第一項(有限会社法第六十三条ノ九第一項において準用する場合を含む。)(の分割計画書等(以下「分割計画書等」という。))を承認する株主総会又は社員総会(以下「株主総会等」という。))の会日の二週間前までに、当該分割に関し、当該会社が当該労働者との間で締結している労働契約を当該分割によって設立し、又は営業を承継する会社(以下「設立会社等」という。))が承継する旨の当該分割計画書等中の記載の有無、第四条第一項に規定する期限日その他労働省令で定める事項を書面により通知しなければならない。

一 当該会社が雇用する労働者であつて、設立会社等に承継される営業に主として従事するものとして労働省令で定めるもの

二 当該会社が雇用する労働者(前号に掲げる労働者を除く。)であつて、当該分割計画書等にその者が当該会社との間で締結している労働契約を設立会社等が承継する旨の記載があるもの

2 前項の分割をする会社(以下「分割会社」という。)(は、労働組合法(昭和二十四年法律第七十四号)第一条の労働組合(以下単に「労働組合」という。))との間で労働協約を締結しているときは、当該労働組合に対し、分割計画書等を承認

する株主総会等の会日の二週間前までに、当該分割に関し、当該労働協約を設立会社等が承継する旨の当該分割計画書等中の記載の有無その他労働省令で定める事項を書面により通知しなければならない。

3 商法第三百七十四条ノ六第一項及び第三百七十四条ノ十二第二項の場合における前二項の規定の適用については、第一項中「を承認する株主総会又は社員総会(以下「株主総会等」という。))の会日の二週間前までに」とあり、及び前項中「を承認する株主総会等の会日の二週間前までに」とあるのは、「が作成された日から起算して二週間以内」とする。

(営業に主として従事する労働者に係る労働契約の承継)

第三条 前条第一項第一号に掲げる労働者が分割会社との間で締結している労働契約であつて、分割計画書等に設立会社等が承継する旨の記載があるものは、当該分割計画書等に係る分割の効力が生じた時に、当該設立会社等に承継されるものとする。

第四条 第二項第一項第一号に掲げる労働者であつて、分割計画書等にその者が分割会社との間で締結している労働契約を設立会社等が承継する旨の記載がないものは、同項の通知がされた日から分割会社が定める日(当該分割会社が作成した分割計画書等を承認する株主総会等の会日の二週間前の日から当該会日の前日までの日に限る。次項及び次条第一項において「期限日」という。))までの間に、当該分割会社に対し、当該労働契約が当該設立会社等に承継されないことについて、書面により、異議を申し出ることができる。

2 分割会社は、期限日を定めるときは、前項の通知がされた日と期限日との間に少なくとも十三日間を置かなければならない。

3 商法第三百七十四条ノ六第一項及び第三百七十四条ノ十二第二項の場合における第一項の規定の適用については、同項中「当該分割会社

が作成した分割計画書等を承認する株主総会等の会日の二週間前の日から当該会日の前日までの日」とあるのは、「新設分割にあつては商法第三百七十四条第二項第八号に該当する日の前日までの日、吸収分割にあつては同法第三百七十四条ノ十七第二項第九号に該当する日の前日までの日」とする。

4 第一項に規定する労働者が同項の異議を申し出たときは、商法第三百七十四条ノ十第一項(有限会社法第六十三条ノ六第一項において準用する場合を含む。)(又は商法第三百七十四条ノ二十六第一項(有限会社法第六十三条ノ九第一項において準用する場合を含む。))の規定にかかわらず、当該労働者が分割会社との間で締結している労働契約は、分割計画書等に係る分割の効力が生じた時に、設立会社等に承継されるものとする。

(その他の労働者に係る労働契約の承継)

第五条 第二項第二号に掲げる労働者は、同項の通知がされた日から期限日までの間に、分割会社に対し、当該労働者が当該分割会社との間で締結している労働契約が設立会社等に承継されることについて、書面により、異議を申し出ることができる。

2 前条第二項及び第三項の規定は、前項の場合について準用する。

3 第一項に規定する労働者が同項の異議を申し出たときは、商法第三百七十四条ノ十第一項(有限会社法第六十三条ノ六第一項において準用する場合を含む。)(又は商法第三百七十四条ノ二十六第一項(有限会社法第六十三条ノ九第一項において準用する場合を含む。))の規定にかかわらず、当該労働者が分割会社との間で締結している労働契約は、設立会社等に承継されないものとする。

(労働協約の承継等)

第六条 分割会社は、分割計画書等に、当該分割会社と労働組合との間で締結されている労働協約のうち設立会社等が承継する部分を記載する

ことができる。

2 分割会社と労働組合との間で締結されている労働協約に、労働組合法第十六条の基準以外の部分が定められている場合において、当該部分の全部又は一部について当該分割会社と当該労働組合との間で分割計画書等の記載に従い当該設立会社等に承継させる旨の合意があつたときは、当該合意に係る部分は、商法第三百七十四条ノ十第一項(有限会社法第六十三条ノ六第一項において準用する場合を含む。)(又は商法第三百七十四条ノ二十六第一項(有限会社法第六十三条ノ九第一項において準用する場合を含む。))の規定により、分割計画書等の記載に従い、当該分割の効力が生じた時に、当該設立会社等に承継されるものとする。

3 前項に定めるもののほか、分割会社と労働組合との間で締結されている労働協約については、当該労働組合の組合員である労働者と当該分割会社との間で締結されている労働契約が設立会社等に承継されるときは、商法第三百七十四条ノ十第一項(有限会社法第六十三条ノ六第一項において準用する場合を含む。)(又は商法第三百七十四条ノ二十六第一項(有限会社法第六十三条ノ九第一項において準用する場合を含む。))の規定にかかわらず、当該分割の効力が生じた時に、当該設立会社等と当該労働組合との間で当該労働協約(前項に規定する合意に係る部分を除く。)(と同一の内容の労働協約が締結されたものとみなす。

(指針)

第七条 労働大臣は、この法律に定めるもののほか、分割会社及び設立会社等が講ずべき当該分割会社と労働組合との間の労働協約及び労働協約の承継に関する措置に関し、その適切な実施を図るために必要な指針を定めることができる。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、商法等の一部を改正する法律(平成十二年法律第 号)の施行の日から

を当該分割事業主又は営業譲渡事業主に対し書面により通知したときは、分割設立事業主等又は営業譲渡事業主は、これらの規定にかかわらず、当該労働者に係る労働契約を承継しない。

2 分割事業主又は営業譲渡事業主は、期限日を定めるときは、前項の通知がされた日と期限日との間に少なくとも三十日間を置かなければならない。

3 分割事業主及び営業譲渡事業主は、承継営業に主として従事する労働者又は譲渡営業に主として従事する労働者が第一項の規定により労働契約の承継について同意しない旨を通知したことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(労働契約の解除)

第八条 第四条第一項の規定によりその労働契約が合併存続事業主に承継された労働者、分割事業主の営業の全部を承継させる分割が行われた場合において第五条第一項の規定によりその労働契約が分割設立事業主等に承継された労働者又は営業譲渡事業主の営業若しくは事業の全部の譲渡が行われた場合において第六条第一項の規定によりその労働契約が営業譲渡事業主に承継された労働者は、合併、分割又は営業の譲渡等が行われたことを理由として、当該合併存続事業主、分割設立事業主等又は営業譲渡事業主との間で締結されている労働契約を解除することができ。

(労働条件の不利益変更の制限)

第九条 合併存続事業主、分割設立事業主等及び営業譲渡事業主(以下「合併存続事業主等」という)は、企業組織の再編が行われたことを理由として、この節の規定により当該合併存続事業主等に労働契約が承継された労働者の労働条件を不利益に変更することのないようにしなければならない。

第三節 労働協約の承継等

第十条 合併存続事業主は、合併消滅事業主と労働組合(労働組合法(昭和二十四年法律第七十

四号)第一条の労働組合をいう。以下同じ。)との間で合併の時に締結されていた労働協約を承継する。

2 分割事業主又は営業譲渡事業主と労働組合との間で締結されている労働協約に、労働組合法第十六条の基準以外の部分が定められている場合において、当該部分の全部又は一部について当該分割事業主又は営業譲渡事業主と当該労働組合との間で当該分割設立事業主等又は営業譲渡事業主に承継させる旨の合意があったときは、当該分割設立事業主等又は営業譲渡事業主は、当該分割又は営業譲渡等の時に、当該合意に係る部分を承継する。

3 前項に定めるもののほか、分割事業主又は営業譲渡事業主と労働組合との間で締結されている労働協約については、当該労働組合の組合員である労働者と当該分割事業主又は営業譲渡事業主との間で締結されている労働契約が分割設立事業主等又は営業譲渡事業主に承継されるときは、当該分割又は営業譲渡等の時に、当該分割設立事業主等又は営業譲渡事業主と当該労働組合との間で当該労働協約(同項に規定する合意に係る部分を除く。)と同一の内容の労働協約が締結されたものとみなす。

第四節 労働組合等との事前協議等

(労働組合等との事前協議)
第十一条 事業主は、企業組織の再編を行うとするとときは、あらかじめ、労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と、労働条件その他労働者の保護に関し必要な事項について協議しなければならない。

2 前項の協議に際して、事業主は、労働条件その他労働者の保護に関し必要な情報を提供しなければならない。

(委員会等の設置)

第十二条 合併存続事業主等は、合併消滅事業

主、分割事業主又は営業譲渡事業主が労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法平成四年法律第九十号(第六条に規定する委員会その他の労働条件の整備等に資するものとして労働省令で定める機関を設置していた場合において、当該合併存続事業主等が当該機関を設置していないときは、当該機関を設置するように努めなければならない。

第三章 雑則

(事業主の責務)

第十三条 事業主は、企業組織の再編を行うときは、その雇用する労働者の保護を図るため必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(指針等)

第十四条 労働大臣は、労働契約及び労働協約の承継、労働条件の不利益変更の制限その他前章第二節から第四節までに定める事項に関し、その適切な実施を図るために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

2 労働大臣は、企業組織の再編を行う事業主に對し、雇用の確保その他労働者の保護のために必要な指導及び助言をすることができ。

(労働基準監督官及び労働基準監督官)

第十五条 労働基準監督官及び労働基準監督官は、労働省令で定めるところにより、この法律の施行に関する事務をつかさどる。

第十六条 労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法昭和二十三年法律第三十一号の規定による司法警察員の職務を行う。

(報告等)

第十七条 都道府県労働局長、労働基準監督官又は労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、労働省令で定めるところにより、事業主その他の関係者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができ。

(立入検査)

第十八条 労働基準監督官は、この法律を施行す

るため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、又は帳簿、書類その他の物件を検査することができ。

2 前項の規定により立入検査をする労働基準監督官は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(労働者の申告)

第十九条 労働者は、事業主にこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督官又は労働基準監督官に申告することができ。

2 事業主は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(国の援助等)

第二十条 国は、企業組織の再編において雇用の確保その他労働者の保護を図るため、事業主に對する助成その他必要な援助等の措置を講ずるとともに、労働者の能力の開発及び向上を促進するための措置を講ずるものとする。

(中央労働基準審議会への諮問)

第二十一条 労働大臣は、第二条の政令並びに第四条第二項、第五条第一項及び第二項、第六条第一項、第七条第一項並びに第十一条第一項の労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき並びに第十四条第一項の指針を策定しようとするときは、あらかじめ、中央労働基準審議会の意見を聴かなければならない。

第四章 罰則

第二十二条 第七條第三項又は第十九條第二項の規定に違反した者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第二十三条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十七条の規定による報告をせず、若しく

は虚偽の報告をし、又は出頭しなかつた者
第二十八條第一項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第二十四條 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前二條の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対して、各本條の罰金刑を科する。

附則
（施行期日）
第一条 この法律は、商法等の一部を改正する法律（平成十二年法律第 号）の施行の日から施行する。ただし、附則第六條から第八條までの規定は、公布の日から施行する。

（経過措置）
第二章 第二節から第四節までの規定は、この法律の施行の日以後にその契約が締結される合併又は営業の譲渡等について適用する。
2 前項に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

（労働基準法の一部改正）
第三条 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）の一部を次のように改正する。
第九十八條第二項中「中央労働基準審議会は」の下に「企業組織の再編における労働者の保護に関する法律（平成十二年法律第 号）」を、「地方労働基準審議会は」の下に「企業組織の再編における労働者の保護に関する法律」を加える。

（社会保険労務士法の一部改正）
第四条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。
別表第一中第二十号の二十の次に次の一号を加える。
二十の二十一 企業組織の再編における労働者の保護に関する法律（平成十二年法律第 号）

第一類第十二号 労働委員会議決第九号 平成十二年四月二十一日

（労働省設置法の一部改正）
第五条 労働省設置法（昭和二十四年法律第六十二号）の一部を次のように改正する。
第四條第三十号中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）」の下に、「企業組織の再編における労働者の保護に関する法律（平成十二年法律第 号）」を加える。

第五條第十八号の次に次の一号を加える。
十八の二 企業組織の再編における労働者の保護に関する法律に基づいて、事業主その他の関係者に必要な事項を報告させ、又は出頭させること。

（厚生労働省設置法の一部改正）
第六條 厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）の一部を次のように改正する。
第四條第一項第四十一号の次に次の一号を加える。
四十一の二 企業組織の再編における労働者の保護に関する法律（平成十二年法律第 号）の規定による企業組織の再編における労働者の保護に関すること。

第九條第一項第四号中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）」の下に、「企業組織の再編における労働者の保護に関する法律」を加える。
（中央省庁等改革のための国の行政組織関係法律の整備等に関する法律の一部改正）
第七條 中央省庁等改革のための国の行政組織関係法律の整備等に関する法律（平成十一年法律第百二二号）の一部を次のように改正する。
第八十一條のうち労働基準法第九十八條第二項の改正規定中、「地方労働基準審議会は」の下に「企業組織の再編における労働者の保護に関する法律」を加える。

（中央省庁等改革関係法律施行法の一部改正）
第八條 中央省庁等改革関係法律施行法（平成十一年法律第百六十号）の一部を次のように改正する。

第五百九十条の次に次の一条を加える。
（企業組織の再編における労働者の保護に関する法律の一部改正）
第五百九十条の二 企業組織の再編における労働者の保護に関する法律（平成十二年法律第 号）の一部を次のように改正する。

本則中「労働省令」を「厚生労働省令」に、「労働大臣」を「厚生労働大臣」に、「中央労働基準審議会」を「労働政策審議会」に改める。
第六百八十八條のうち社会保険労務士法別表第一の改正規定中「第二十号の二十」を「第二十号の二十一」に改める。

理由
近年における企業組織の再編の状況等にかんがみ、労働者の保護を図るため、企業組織の再編を行う事業主に雇用される労働者の解雇の制限、労働契約の承継、労働条件の不利益な変更の制限等について定める必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

目次
第一章 総則（第一条・第二条）
第二章 企業組織の再編における労働者の雇用の安定に必要な措置等
第一節 企業組織の再編を理由とする解雇の制限等（第二条・第四条）
第二節 労働契約の承継等（第五条・第八条）
第三節 労働協約の承継等（第九条・第十一条）
第四節 労働組合等との事前協議等（第十二条・第十三条）

（企業組織の再編を行う事業主に雇用される労働者の保護に関する法律案）
企業組織の再編を行う事業主に雇用される労働者の保護に関する法律
労働者の保護に関する法律

（企業組織の再編を理由とする解雇の制限）
第三条 事業主は、企業組織の再編が行われること又は行われたことを理由として、その雇用する労働者を解雇することができない。
（経営上の負担の軽減を目的とする解雇の制限）
第四条 他の事業主と合併することとなる事業主、分割することとなる事業主又は他の事業主に営業若しくは事業の譲渡することとなる事業主は、当該合併後存続し、若しくは当該合併により設立されることとなる事業主、当該分割により設立されることとなる事業主、当該分割となる事業主又は当該営業若しくは事業の譲受けをすることとなる事業主の経営上の負担をあらかじめ軽減することを目的として、その雇

（企業組織の再編の定義）
第二条 この法律において、「企業組織の再編」とは、事業主の合併、分割（商法明治三十二年法律第四十八号）第二編第四章第六節ノ三及び有限会社法（昭和十三年法律第七十四号）第六章の規定による新設分割又は吸収分割をいう。以下同じ。営業又は事業の譲渡又は譲受け（以下「営業の譲渡等」という。）その他政令で定めるものをいう。

（企業組織の再編の定義）
第二条 この法律において、「企業組織の再編」とは、事業主の合併、分割（商法明治三十二年法律第四十八号）第二編第四章第六節ノ三及び有限会社法（昭和十三年法律第七十四号）第六章の規定による新設分割又は吸収分割をいう。以下同じ。営業又は事業の譲渡又は譲受け（以下「営業の譲渡等」という。）その他政令で定めるものをいう。

（企業組織の再編の定義）
第二条 この法律において、「企業組織の再編」とは、事業主の合併、分割（商法明治三十二年法律第四十八号）第二編第四章第六節ノ三及び有限会社法（昭和十三年法律第七十四号）第六章の規定による新設分割又は吸収分割をいう。以下同じ。営業又は事業の譲渡又は譲受け（以下「営業の譲渡等」という。）その他政令で定めるものをいう。

第三章 雑則（第十四条・第二十一条）
第四章 罰則（第二十二条・第二十四条）
附則
第一章 総則

（目的）
第一条 この法律は、事業主について企業組織の再編が行われる場合において、当該事業主に雇用される労働者の保護を図るため、当該労働者の解雇の制限、労働契約の承継、労働条件の不利益な変更の制限等必要な措置を定め、もって労働者の雇用の安定に資することを目的とする。

（企業組織の再編の定義）
第二条 この法律において、「企業組織の再編」とは、事業主の合併、分割（商法明治三十二年法律第四十八号）第二編第四章第六節ノ三及び有限会社法（昭和十三年法律第七十四号）第六章の規定による新設分割又は吸収分割をいう。以下同じ。営業又は事業の譲渡又は譲受け（以下「営業の譲渡等」という。）その他政令で定めるものをいう。

（企業組織の再編を理由とする解雇の制限）
第三条 事業主は、企業組織の再編が行われること又は行われたことを理由として、その雇用する労働者を解雇することができない。
（経営上の負担の軽減を目的とする解雇の制限）
第四条 他の事業主と合併することとなる事業主、分割することとなる事業主又は他の事業主に営業若しくは事業の譲渡することとなる事業主は、当該合併後存続し、若しくは当該合併により設立されることとなる事業主、当該分割により設立されることとなる事業主、当該分割となる事業主又は当該営業若しくは事業の譲受けをすることとなる事業主の経営上の負担をあらかじめ軽減することを目的として、その雇

（企業組織の再編を理由とする解雇の制限）
第三条 事業主は、企業組織の再編が行われること又は行われたことを理由として、その雇用する労働者を解雇することができない。
（経営上の負担の軽減を目的とする解雇の制限）
第四条 他の事業主と合併することとなる事業主、分割することとなる事業主又は他の事業主に営業若しくは事業の譲渡することとなる事業主は、当該合併後存続し、若しくは当該合併により設立されることとなる事業主、当該分割により設立されることとなる事業主、当該分割となる事業主又は当該営業若しくは事業の譲受けをすることとなる事業主の経営上の負担をあらかじめ軽減することを目的として、その雇

（企業組織の再編を理由とする解雇の制限）
第三条 事業主は、企業組織の再編が行われること又は行われたことを理由として、その雇用する労働者を解雇することができない。
（経営上の負担の軽減を目的とする解雇の制限）
第四条 他の事業主と合併することとなる事業主、分割することとなる事業主又は他の事業主に営業若しくは事業の譲渡することとなる事業主は、当該合併後存続し、若しくは当該合併により設立されることとなる事業主、当該分割により設立されることとなる事業主、当該分割となる事業主又は当該営業若しくは事業の譲受けをすることとなる事業主の経営上の負担をあらかじめ軽減することを目的として、その雇

（企業組織の再編を理由とする解雇の制限）
第三条 事業主は、企業組織の再編が行われること又は行われたことを理由として、その雇用する労働者を解雇することができない。
（経営上の負担の軽減を目的とする解雇の制限）
第四条 他の事業主と合併することとなる事業主、分割することとなる事業主又は他の事業主に営業若しくは事業の譲渡することとなる事業主は、当該合併後存続し、若しくは当該合併により設立されることとなる事業主、当該分割により設立されることとなる事業主、当該分割となる事業主又は当該営業若しくは事業の譲受けをすることとなる事業主の経営上の負担をあらかじめ軽減することを目的として、その雇

用する労働者を解雇することができない。

第二節 労働契約の承継等

(合併が行われた場合の労働契約の承継等)

第五条 事業主について合併があったときは、合併存続事業主(当該合併後存続し、又は当該合併により設立される事業主をいう。以下同じ。)は、当該合併の時に合併消滅事業主(当該合併により消滅する事業主をいう。以下同じ。)が雇用する労働者に係る労働契約を承継する。この場合において、当該労働者は、合併が行われたことを理由として、当該合併存続事業主との労働契約を解除することができる。

2 事業主は、合併をするときは、合併の契約が締結された日から労働省令で定める日までの間に、その雇用する労働者に対し、次に掲げる事項を書面により通知しなければならない。

- 一 合併存続事業主の名称及び住所
- 二 合併をする時期
- 三 その他労働省令で定める事項

(分割が行われた場合の労働契約の承継等)

第六条 事業主について分割があったときは、分割設立事業主等(当該分割により設立され、又は営業を承継する事業主をいう。以下同じ。)は、当該分割の時に分割事業主(当該分割をする事業主をいう。以下同じ。)が雇用する労働者であって、分割計画書(商法第三百七十四条第一項有限会社法第六十三条ノ六第一項において準用する場合を含む。)の分割計画書にいう。以下同じ。又は分割契約書(商法第三百七十四条ノ九第一項有限会社法第六十三条ノ九第一項において準用する場合を含む。)の分割契約書にいう。以下同じ。に当該労働者に係る労働契約が承継される旨の記載があるものに係る労働契約を承継する。

2 事業主は、分割をするときは、分割計画書又は分割契約書が作成された日から労働省令で定める日までの間に、その雇用する労働者であって分割設立事業主等に承継される営業に従事するものに対し、次に掲げる事項を書面により通

知しなければならない。

- 一 分割設立事業主等の名称及び住所
- 二 分割をする時期
- 三 当該分割が分割事業主の営業の一部を承継させるものである場合にあっては、分割設立事業主等が当該労働者に係る労働契約を承継する旨の分割計画書又は分割契約書中の記載の有無

四 当該分割が分割事業主の営業の一部を承継させるものである場合にあっては、第四項又は第六項の規定により労働契約が承継されること又は労働契約が承継されないことについて分割事業主に対し異議を申し出ることができる旨及び第四項又は第六項に規定する期限

五 その他労働省令で定める事項

3 事業主について営業の全部を承継させる分割があったときは、分割設立事業主等は、商法第三百七十四条ノ十第一項(有限会社法第六十三条ノ六第一項において準用する場合を含む。)又は商法第三百七十四条ノ二十六第一項(有限会社法第六十三条ノ九第一項において準用する場合を含む。)の規定にかかわらず、当該分割の時に分割事業主が雇用する労働者に係る労働契約を承継する。この場合において、当該労働者は、分割が行われたことを理由として、当該分割設立事業主等との労働契約を解除することができる。

4 分割事業主が営業の一部を承継させる分割をするときは、第一項に規定する労働者は、第二項の通知がされた日から当該分割事業主が定める日(分割の手続の態様に応じて労働省令で定める期間内の日に限る。以下この条において「期限日」という。)までの間に、当該分割事業主に対し、当該労働者に係る労働契約が分割設立事業主等に承継されることについて、書面により異議を申し出ることができる。

5 前項に規定する労働者が同項の異議を申し出たときは、商法第三百七十四条ノ十第一項(有

限会社法第六十三条ノ六第一項において準用する場合を含む。)又は商法第三百七十四条ノ二十

六第一項(有限会社法第六十三条ノ九第一項において準用する場合を含む。)の規定にかかわらず、分割設立事業主等は、当該労働者に係る労働契約を承継しない。

6 分割事業主が営業の一部を承継させる分割をするときは、第二項に規定する労働者(第一項に規定する労働者を除く。)は、第二項の通知がされた日から期限日までの間に、当該分割事業主に対し、当該労働者に係る労働契約が分割設立事業主等に承継されないことについて、書面により異議を申し出ることができる。

7 前項に規定する労働者が同項の異議を申し出たときは、商法第三百七十四条ノ十第一項(有限会社法第六十三条ノ六第一項において準用する場合を含む。)又は商法第三百七十四条ノ二十六第一項(有限会社法第六十三条ノ九第一項において準用する場合を含む。)の規定にかかわらず、分割設立事業主等は、当該労働者に係る労働契約を承継する。

8 分割事業主は、第四項又は第六項に規定する期限日を定めるときは、第二項の通知がされた日と第四項又は第六項に規定する期限日との間に少なくとも三十日間を置かなければならない。

9 分割事業主又は分割設立事業主等は、労働者が第四項又は第六項の規定により異議を申し出たことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(営業の譲渡等が行われた場合の労働契約の承継等)

あつて当該営業の譲渡等の契約で当該労働者に係る労働契約が承継される旨が定められたものに係る労働契約を承継する。

2 事業主は、他の事業主に営業又は事業の譲渡をするときは、当該譲渡の契約が締結された日から労働省令で定める日までの間に、その雇用する労働者であつて当該譲渡に係る営業又は事業に従事するものに対し、次に掲げる事項を書面により通知しなければならない。

- 一 営業譲受事業主の氏名又は名称及び住所
- 二 営業又は事業の譲渡をする時期
- 三 当該譲渡が営業譲渡事業主の営業又は事業の一部を譲渡するものである場合にあっては、営業譲受事業主が当該労働者に係る労働契約を承継する旨の当該譲渡の契約における定めの有無
- 四 当該譲渡が営業譲渡事業主の営業又は事業の一部を譲渡するものである場合にあっては、第四項又は第六項の規定により労働契約が承継されること又は労働契約が承継されないことについて営業譲渡事業主に対し異議を申し出ることができる旨及び第四項又は第六項に規定する期限日

五 その他労働省令で定める事項

3 事業主について営業又は事業の全部の譲渡があつたときは、営業譲受事業主は、第一項の規定にかかわらず、当該譲渡の時に営業譲渡事業主が雇用する労働者に係る労働契約を承継する。この場合において、当該労働者は、営業の譲渡等が行われたことを理由として、当該営業譲受事業主との労働契約を解除することができる。

4 営業譲渡事業主が営業又は事業の一部の譲渡をするときは、第一項に規定する労働者は、第二項の通知がされた日から当該営業譲渡事業主が定める日(営業又は事業の譲渡の手続の態様に応じて労働省令で定める期間内の日に限る。以下この条において「期限日」という。)までの間に、当該営業譲渡事業主に対し、当該労働者に

係る労働契約が営業譲受事業主に承継されることについて、書面により異議を申し出ることができる。

5 前項に規定する労働者が同項の異議を申し出たときは、第一項の規定にかかわらず、営業譲受事業主は、当該労働者に係る労働契約を承継しない。

6 営業譲渡事業主が営業又は事業の一部の譲渡をするときは、第二項に規定する労働者(第一項に規定する労働者を除く)は、第二項の通知がされた日から期限日までの間に、当該営業譲渡事業主に対し、当該労働者に係る労働契約が営業譲受事業主に承継されないことについて、書面により異議を申し出ることができる。

7 前項に規定する労働者が同項の異議を申し出たときは、第一項の規定にかかわらず、営業譲受事業主は、当該労働者に係る労働契約を承継する。

8 営業譲渡事業主は、第四項又は第六項に規定する期限日定めるときは、第二項の通知がされた日と第四項又は第六項に規定する期限日との間に少なくとも三十日間を置かなければならない。

9 営業譲渡事業主又は営業譲受事業主は、労働者が第四項又は第六項の規定により異議を申し出したことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(労働条件の不利益変更の制限)

第八條 合併存続事業主、分割設立事業主及び営業譲受事業主(以下「合併存続事業主等」という)は、合併、分割又は営業の譲渡等が行われた後一年間は、この節の規定により労働契約が承継された労働者(以下「承継労働者」という)の労働条件を不利益に変更することのないようにしなければならない。

第三節 労働協約の承継等

第九條 合併存続事業主は、合併消滅事業主と労働組合(労働組合法(昭和二十四年法律第七十四号)第二条の労働組合をいう。以下同じ。)との間で合併の時に締結されていた労働協約を承継する。

第十條 分割事業主は、分割計画書又は分割契約書に、当該分割事業主と労働組合との間で締結されている労働協約のうち分割設立事業主等が承継する部分を記載することができる。

2 分割事業主と労働組合との間で締結されている労働協約に、労働組合法第六條の基準以外の部分が定められている場合において、当該部分の全部又は一部について当該分割事業主と当該労働組合との間で分割計画書又は分割契約書の記載に従い当該分割設立事業主等に承継させる旨の合意があったときは、当該分割設立事業主等は、商法第三百七十四條ノ十第一項(有限会社法第六十三條ノ六第一項において準用する場合を含む)又は商法第三百七十四條ノ二十六第一項(有限会社法第六十三條ノ九第一項において準用する場合を含む)の規定により、当該分割の時に、分割計画書又は分割契約書の記載に従い、当該合意に係る部分を承継する。

3 前項に定めるもののほか、分割事業主と労働組合との間で締結されている労働協約については、当該労働組合の組合員である労働者と当該分割設立事業主との間で締結されている労働契約が分割設立事業主等に承継されるときは、商法第三百七十四條ノ十第一項(有限会社法第六十三條ノ六第一項において準用する場合を含む)又は商法第三百七十四條ノ二十六第一項(有限会社法第六十三條ノ九第一項において準用する場合を含む)の規定により、当該分割の時に、分割計画書又は分割契約書の記載に従い、当該合意に係る部分を承継する。

第十一條 営業譲渡事業主と労働組合との間で締結されている労働協約に、労働組合法第六條の基準以外の部分が定められている場合において、当該部分の全部又は一部について当該営業譲渡事業主と当該労働組合との間で当該営業譲渡事業主と労働組合との間で締結されている労働協約が締結されたものとみなす。

受事業主に承継させる旨の合意があったときは、当該営業譲受事業主は、当該営業の譲渡等の時に、当該合意に係る部分を承継する。

2 前項に定めるもののほか、営業譲渡事業主と労働組合との間で締結されている労働協約については、当該労働組合の組合員である労働者と当該営業譲渡事業主との間で締結されている労働契約が営業譲受事業主に承継されるときは、当該営業の譲渡等の時に、当該営業譲受事業主と当該労働組合との間で当該労働協約(同項に規定する合意に係る部分を除く)と同一の内容の労働協約が締結されたものとみなす。

第四節 労働組合等との事前協議等
(労働組合等との事前協議)
第十二條 事業主は、企業組織の再編を行おうとするときは、あらかじめ、労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と、労働条件その他労働者の保護に関し必要な事項について協議しなければならない。

(承継労働者の労働条件の主張の機会の確保)
第十三條 合併存続事業主等は、承継労働者が労働条件に関する主張をすることができるときは、確保に關し、労働組合法その他の法令に抵触しない範囲内で適切に配慮しなければならない。

第三章 雑則

(指針等)
第十四條 労働大臣は、労働契約及び労働協約の承継、労働条件の不利益変更の制限その他前章第二節から第四節までに定める事項に關し、その適切な実施を図るために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

2 労働大臣は、企業組織の再編を行う事業主に對し、雇用の確保その他労働者の保護のために必要な指導及び助言をすることができ。
(法令の周知義務)
第十五條 事業主は、この法律及びこれに基づく命令の要旨を、常時各作業場の見やすい場所へ揭示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。

(労働基準監督官及び労働基準監督官)
第十六條 労働基準監督官長及び労働基準監督官は、労働省令で定めるところにより、この法律の施行に關する事務をつかさどる。

第十七條 労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法(昭和二十三年法律第三十一号)の規定による司法警察員の職務を行う。

(報告等)
第十八條 都道府県労働局長、労働基準監督官長又は労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、労働省令で定めるところにより、事業主その他の関係者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができ。

(立入検査)
第十九條 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、又は帳簿、書類その他の物件を検査することができ。

2 前項の規定により立入検査をする労働基準監督官は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(労働者の申告)
第二十條 労働者は、事業主にこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督官長又は労働基準監督官に申告することができる。

