

衆議院

厚生労働委員会 議 録 第 十 五 号

平成十五年五月十六日(金曜日)

午前九時四分開議

出席委員

委員長 中山 成彬君
理事 熊代 昭彦君 理事 長勢 甚遠君
理事 野田 聖子君 理事 宮腰 光寛君
理事 鍵田 節哉君 理事 山井 和則君
理事 福島 豊君 理事 武山百合子君
理事 岡下 信子君 理事 小西 理君
理事 佐藤 勉君 理事 田村 憲久君
理事 竹下 亘君 理事 棚橋 泰文君
理事 西川 京子君 理事 原田 義昭君
理事 平井 卓也君 理事 松島みどり君
理事 三ッ林隆志君 理事 宮澤 洋一君
理事 森 英介君 理事 谷津 義男君
理事 山本 幸三君 理事 吉田 幸弘君
理事 吉野 正芳君 理事 渡辺 具能君
理事 家西 悟君 理事 石毛 鏡子君
理事 大島 敦君 理事 加藤 公一君
理事 五島 正規君 理事 城島 正光君
理事 三井 辨雄君 理事 水島 広子君
理事 江田 康幸君 理事 榊屋 敬悟君
理事 佐藤 公治君 理事 小沢 和秋君
理事 山口 富男君 理事 阿部 知子君
理事 金子 哲夫君 理事 山谷えり子君

厚生労働大臣 坂口 力君
厚生労働副大臣 鴨下 一郎君
厚生労働大臣政務官 渡辺 具能君
政府参考人
文部科学省大臣官房審議官 木谷 雅人君
政府参考人
厚生労働省労働基準局長 松崎 朗君
政府参考人
厚生労働省職業安定局長 戸部 利和君

政府参考人
(厚生労働省雇用均等・児童家庭局長) 岩田喜美枝君
政府参考人
(厚生労働省年金局長) 吉武 民樹君
政府参考人
(林野庁林政部長) 小西 孝藏君
参考人
(社団法人日本経済団体連合会国民生活本部副本部長) 松井 博志君
参考人
(日本労働組合総連合会総合労働局長) 龍井 葉二君
参考人
(NPO派遣労働ネットワーク理事長) 中野 麻美君
参考人
(民主法律協会派遣労働研究會) 網本 守君
参考人
(労働組合東京ユニオン書記長) 関根秀一郎君
厚生労働委員会専門員 宮武 太郎君

委員の異動

五月十六日

辞任

奥谷 通君

後藤田正純君

同日

補欠選任

小西 理君

後藤田正純君

原田 義昭君

五月十五日

健康保険本人の医療負担割合を二割に引き下げることに関する陳情書(東京都新宿区西新宿一の八の二林朗)(第七四号)

労働基準法一部改正のうち解雇ルールに関する

陳情書(東京都千代田区霞が関一の一の三本林徹)(第七五号)

同日

医療費三割自己負担の凍結又は延期に関する意見書(鹿児島県伊仙町議会)(第六九六四号)

は本委員会に参考送付された。

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

職業安定法及び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の一部を改正する法律案(内閣提出第七八号)

○中山委員長 これより会議を開きます。
内閣提出、職業安定法及び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、政府参考人として文部科学省大臣官房審議官木谷雅人君、厚生労働省労働基準局長松崎朗君、職業安定局長戸部利和君、雇用均等・児童家庭局長岩田喜美枝君、年金局長吉武民樹君及び林野庁林政部長小西孝藏君の出席を求め、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。
〔異議なしと認めます。〕
○中山委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○中山委員長 質疑の申し出がありますので、順次これを許します。山口富男君。

○山口(富)委員 おはようございます。日本共産党の山口富男です。
きょうは静かな立ち上がりのようなんですけれども。

私は、今回の労働者派遣法につきましては、対象期間の延長の問題でも対象業務が広がる問題でも、雇用の不安定化、流動化をもたらす重大な問題がある、それから、職安法については、特に兼業禁止の問題について重大な問題があるというふうに考えております。

それで、きょうは幾つかの問題に絞ってまずお聞きしたいんですが、政府はこれまで、労働者派遣事業について、これが臨時的、一時的な労働力の需給調整に関する対策だというふうに位置づけまして、常用雇用を代替させる直接手段にこれにならないようにいろいろな制限を加えて厳密に運用するというふうにしてまいりました。坂口大臣も、今国会でも、今回の改正案においてもこの点に変更はないというふうに答弁されております。

そこで、改めて坂口大臣に確認したいんですが、この労働者派遣事業についての臨時的、一時的という位置づけは一体どういう意味があるのか、まずお尋ねしたいと思っております。

○坂口国務大臣 最近、働く皆さんの働き方というのも非常に多様になってまいりましたし、また、御要望も多様になってきたというふうに思っております。

我々が若かったころのことを思い出すと、我々のときには常用雇用というのが当然であって、それオンリーだという考え方が非常に強かったわけでございますが、最近、時間的にも、こういう時間帯で働いて、そして余暇は自分のやりたいことをやりたいというふうな方もございますし、また、曜日につきましても、何曜日と何曜日は休んでこうしたことをやりたい、それ以外のところは

すっかり働きたいというような方もございます。また、期間につきましても、こういう期間で働きたいというような方もあったりいたしまして、そうした方のお話を聞きますと、非常に働き方も多様化してきたというふうに私は思っているわけでございます。

そういう期間でありますとか職場を選んでいきたいという、いわゆる働く側のニーズというものも確かに出てきていることは事実でございます。また、雇う側の方にとりましても、いわゆる昔から季節労働者という言葉がございまして、けれども、季節的に非常に多くの皆さん方に働いてもらいたいというようなこともあったりいたします。

あるいはまた、急に人がいなくなつて補充をしなきゃならないというようなこと、一時的に労働者の皆さん方がお休みになつて、その間を埋めなきゃならないというようなこともあったりいたしまして、その間働いてもらつて、そして、常用の人が出てまいりましたときにはその方に引き取つていただくというような、そうしたことも必要になつてくる。言ってみれば、臨時的、一時的というくくり方でくくれる範囲ではないかというふうに思っております。

双方のそうした要望もあつて、この労働者派遣というものは位置づけられているというふうに私は考えている次第でございます。

○山口(審)委員 ニーズの問題は後ほどまた議論になると思ひます。

働き方の多様化という指摘がございましたけれども、いずれにしても、臨時的、一時的というところえ方の基本は、常用雇用について、これを守るといのが基本の立場だというふうに理解しております。

今度の改正案の検討に当たりましては、当然、九九年以降の改正派遣法の施行の状況についてよく吟味する必要があるわけですね。

それで、お配りしております配付の資料をこちらにいただきますが、一つは東京都の派遣労働に関する実態調査二〇〇二年、これが入つてお

ります。それから、厚生労働省が調査しまして労働者に提出しております資料から幾つか引用してあるわけですね。

まず、東京都の調査なんですけれども、これは二つの特徴がありまして、一つは、今回四回目の調査で、調査自体に継続性があるんですね。それからもう一つは、東京都の場合に、派遣の事業所の数でいきますと、大体全国の三割ぐらいがここに集中しております。全国的な趨勢を見る上でもなかなか重要な資料だと思ふんです。

この中で、まず資料一をお読みいただきたいんですけれども、派遣労働者を受け入れる前の状況が、「正社員がその業務を担当していた」というのが七三・二%。それから、派遣労働者を利用した理由の第一が、引き続き「従業員数の抑制」、これが三三・二%になつていて数字が出ております。それから、資料三なんですけれども、これは厚生労働省の調査なんですけれども、派遣労働者が行っている業務の前任者は常用労働者だった、これが六九・九%。それから、その前任者が今どうなっているのかということ、事前事後も含めて、やめているというのが三割を超えております。

こういう実態を見ますと、現実には常用雇用の代替が派遣労働によって生まれているというふうに考えるべきだと思ふんですが、この点いかがでしょうか。

○戸部政府参考人 ネガティブリスト化を前回の法改正でいたしました際に、派遣については、臨時的、一時的な労働力の需給調整の手段である、したがって常用雇用との調和が図られるような形でネガティブリスト化しようということを取り組んでまいりました。

この表でございしますが、確かに、私どもの調査でも、それから東京都の調査でも、派遣労働者の方が今ついている業務の前任者というのは正社員の方が七割ぐらいを占めているということでありまして、お配りいただいた資料を使って説明申し上げますが、恐縮なんですけれども、例えば資料の四で

見ますと、一つは、左から二つ目でございまして、「同じ事業所で同じ業務を担当している」という方が一九・六%おられるわけでありまして。これは、ある意味では、業務量がふえたということ、業務量増に対応しようということかなというふうにもまた思ひますし、それから場合によつたら、育児休業をとられたというふうなことで、その代替要員ということもあり得るのかなと思ひます。

それから、これは先生の先ほどのお話とちよつと私ども見解を異にするところでありまして、けれども、右から三番目の、「派遣受入れ前に辞めてしまった」という方が二六%おられますが、これはいろいろケースはあると思ひますが、これは多きは恐らくやめられたためにその欠員補充のために派遣を導入したということではないかなと、このううふうにも思ひまして、左側が、「派遣の受入れを期に辞めてもらった」というのは四・一%でありますので、そういう意味では、純粋に常用雇用と派遣が入れかわつたという意味ではこの四・一%かな、こういうふうにも思ひます。

それから、資料の五でございしますが、今申し上げたようなことを裏づけるような格好になつてしまふのかなと思ひますが、資料の五は、どうして派遣労働者を受け入れたのかということでございます。これは私どもの派遣先に対する調査でありますけれども、左から二つ目が、「一時的・季節的な業務量の増大に対処するため」というのが二四・四%。それから「通常業務の一時的な補充のため」というのが二〇・二%。それから欠員補充等のためにというのが四五・一%、このあたりでございまして、これは複数回答でありますから、これを全部足し上げると九割を超えてしまふわけでありまして、こういうことから考えると、私どもとしては、派遣が基本的には臨時的、一時的な業務についているということではないか、このううふうにも思ひます。

○山口(審)委員 私が指摘した点について、規模の多少は別にしても、こういう代替雇用が部分的に起こっているというのはお認めになりました。それから、私が資料四とあえて五を加えたのも、今局長がお話になったような見方がありますから、あえて加えたんです。

しかし、この資料五にいたしましても、「常用労働者の数を抑制するため」というのが二六・〇%なんです。しかも、コストが割安というのが三七%ございまして、この資料五を見ても、やはり一つの趨勢としては、常用雇用に対して派遣の方を入れていくという傾向が生まれているのは間違いないと思ふんです。

それから、最新の厚生労働省が発表しております労働者派遣事業の事業報告を見ましても、派遣労働者の数は九七年から二〇〇一年で倍増しているんですね、約百七十五万人。この時期に、正社員の、正規の職員、従業員がどれだけ変化したかといふと、三千八百万から三千五百万に減少しているんです。

このこと一つとってみましても、私は、実態として常用雇用を守れていないということをきちんと見なければいけないと思ふんです。ですから、今必要なのは、臨時的、一時的という対策をきちんととりながら厳格にこれを運用させる、行政としてはその立場に立つた監督指導をきちんと行うということが必要はなはずなんです。

その立場から、以下、改正案についてただしいきたいと思ふんです。

まず第一に、九九年の大規模な改正があつたわけなんですけれども、その際に、労働者派遣が常用雇用の代替として使われないように、二十六業種以外については派遣の期間を原則一年にしたわけですね。今回、この原則一年を見直しまして、派遣可能期間として三年までの派遣を認めることになるといふ提起なんですけれども、九九年の段階では常用雇用代替の防止として位置づけた期間が何で今回あえて三年に延長されるのか、これについてお尋ねしたいと思ひます。

○戸政政府参考人 一つは、従来は、専門的な技術なり能力といえますか、知識なりを持っていた方、それから特別な雇用管理を必要とする、これは、例えばビルメンテナンスのように、通常の勤務時間を外れた早朝ですとかあるいは五時以降ですとか、そういった形で働く方、そういった人たちにについては常用雇用との代替というものの心配が少ないということをやっていたわけでありましたが、その後の経済情勢あるいは企業活動の変化それから労働者のニーズの変化、そういったものに依りて、多様な選択肢を労働者にも用意し、それから企業間の柔軟な企業活動にも対応できる労働力需給調整システムを整備しようということでもネガティブリスト化をしたわけであります。

その際、今お話しのように、常用雇用との調和という観点から一年の期間制限を設けたわけでありますが、その後既に何年かたっているというところで、一つは、派遣労働者の方の御意見それから派遣先の意見、こういったものを昨年の六月の調査で見ますと、派遣労働者の方についても、例えば「わからない」とか「どちらでもよい」とか、こういった方を除いて全体の割合を見ますと、派遣期間を延長すべきあるいは派遣期間の制限は撤廃すべしという意見が今、どちらでもいい、わからないという人を除きますと六割ぐらいを占めている。それから、派遣先の調査でも、「受入れ期間が一年間では短すぎる」というのが五七・七％を占めている。こういった実態でありまして、臨時的、一時的であるといつても、業務の処理に一年を超える期間を要するケースというのは少なくないというふうにも一つ判断したということでもあります。

それからもう一つは、やはり何といつても、派遣法というか、派遣制度のネガティブリスト化というのは派遣制度自身にとつても大変な変革であつたわけでありまして、そういった意味で、我々としても慎重に一年の期間制限ということでもスタートしたところでありまして、派遣業も社会に定着しているということ、それも臨時

的、一時的という形で定着が進んでいるというあたりを判断いたしまして、現実に対応すべく最大三年というところで今回御提案申し上げているところであります。

○山口(審)委員 企業のニーズとしてはそういう指摘もあるかもしれませんが、しかし、働いている方のニーズというのは、今局長がおっしゃった、資料六に使われた資料を引用いたしましたけれども、私は全く読み違っていると思うんですね。今の説明ですと、資料六で、一年の派遣期間の制限について「どちらでもよい」「わからない」を除くと六割が賛成だという話でしたね。

問題は、じゃ、このどちらでもいい、わからないと言っている人はどういう人たちかということなんです。その資料が、次の資料七。

一体、派遣労働者が派遣先の一年の受け入れ期間の制限を知っているかどうか。何と、知らない人が五七・一％ですよ。半数以上の人が一年の制限期間を知らないんですから、これはわからないと答えるに決まっているんです。

ですから、その部分を除いたら多数が望んでいるという見方は、これは間違っておりまして、じゃ、派遣労働者が何を望んでいるかといつて、資料の八から九。

資料九でいいますと、「できれば正社員として働きたい」が三七・二％。そして、実際の派遣労働について言うところ、七割の方が今の派遣労働は不安であるという気持ちを示しているんですね。

さらに、資料十でも、これは厚生労働省の調査ですけれども、派遣労働者の二五・八％が「できるだけ早い時期に正社員として働きたい」、それから「家庭の条件が整えば正社員として働きたい」というのが一〇・七。これだけの規模の人が正社員を望んでいる。これが基本の、行政の側から見て押さえるべき大事な点なんです。

しかも、現行法からいいますと、四十条の三からいきまして、派遣期間を延ばしたいというふうには派遣先が考えるなら、派遣労働者を常用雇用

に変えるというのが筋ではないんですか。

○戸政政府参考人 これまでの議論というのが、派遣が常用雇用かというような議論になっているわけでありまして、私どもとしては、企業をめぐって国際情勢、あるいは企業間競争が非常に激しくなっている、そういった中で、企業が非常に先を見通しにくいというのが今の時代だろうと思ひます。また、大臣がいつも申されているように、時代が変わればまた状況が変わってくるんだらうと思ひますが、そういったことの中でどういふことが起きているかといつて、先ほど先生がおっしゃったように、労働力調査等を見まして、正規の職員数というのが、前回の派遣法の改正前と最近の状況を比べると、やはり二百万人強減っている。

一方で、ふえたものは、何がふえているのかといひますと、派遣は十七万人ぐらいいふえているのがありますが、パート、アルバイトあるいは契約社員、こういった方が百八十八万人ぐらいいふえているといふことで、派遣もふえているんですけども、やはりパート、アルバイト、契約社員といった多様な働き方をされる方がふえているといふことだろうと思ひます。

そういった中で、確かに先生がおっしゃるようになら、常用雇用につくといふことを望んでおられる方がおられるのは、これは間違いないことで、我々としては、やはり常用雇用につかれる方の就職をいかに確保するか、それから、常用雇用につけるように就業条件等をどうやって整備していくのか、あるいは、育児休業等をどうやって整備していくのか。それはありますけれども、ただ一方には、やはり企業のニーズといふことになりました。今、今のように先の見通しにくい、あるいは経済変動の激しい時代の中で常用労働者を雇って、本当に定年まで雇用を確保し切れるのかといふふうな状況もあるんだらうと思ひます。

それから一方で、先ほど大臣が申し上げたように、働く方の中にもさまざまな働き方をしたい、いろいろな事情で、場所を選び、あるいは働く日

にち、働く時間を選び、あるいは残業のない働き方をしたい、そういうような方々もおられるわけで、そういった意味で、我々としては、常用雇用だけを目標とした労働力の需給調整のシステムの整備といふことではなくて、いろいろなニーズにそれぞれの確にこたえられるようなシステムを整備していこうといふふうな考えをいまして、そういった中で、派遣について、これはちょっと先生とは意見が相違するようでありまして、我々としては、労働者のニーズ、企業のニーズ、双方のニーズを踏まえて、一年から三年に延長したい、こういうふうな考えております。

○山口(審)委員 答弁はできるだけ簡潔にお願いします。

今、両者のニーズだとおっしゃいましたけれども、派遣期間の延長についていいますと、一年から三年といひますが、これは派遣先と派遣元の関係なんです。派遣労働者が一年から三年に、そのまま勤める期間が延びるというような仕組みじゃないんですね。

しかも、今起こっている問題で重大なのは、資料の十一なんですけれども、これは東京都の調査でも厚生労働省の調査でも同じ結果が出ておりますが、個々の派遣労働者の契約期間は短くなっているんです。今、「六カ月未満」が、六七・二％へと七・二％ふえている、短い部分が。それから「六カ月以上」といふのは三一・七％から二五・六％に七・一％減っているといふのが今の実態なんです。ですから、私は、局長がおっしゃった、今度の期間延長といふのは労使双方のニーズにこたえるといふのは全くの欺瞞だといふふうな思ひです。

それで問題になりますのは、だったら、改正案で言っております派遣可能期間について、派遣先がこれを考えるという建前なんですけれども、一体派遣先は何を基準にして、この三年間の期間延長といふものを、臨時的、一時的な措置といふふうには判断するんですか。

○戸政政府参考人 基本的には、例えば欠員が生じてしまった、それから、急に仕事の注文を受けて業務量が急にふえた、あるいは、今まで取り組んでいなかった全く新しい仕事があった、それがその後もずっと続く仕事なのかどうかかわからない、そういう事態のときに派遣を導入しよう、こういうふうを考えるのだからと思います。

その場合に、その業務を行うのに必要な期間は一、二年なのか、あるいは二年なのか、三年なのか、四年なのか、こういうことになるわけで、我々としては、それが三年以内であれば派遣で受け入れを可能にしよう、三年を超えるような場合は、それは派遣は認めないという格好でいい、こういうふうな考え方をしております。

○山口(憲)委員 今、当該期間の問題について労働者の意見を聞くというお話がありました。そこで確認しておきたいのですが、一体、意見を聞くというのは、派遣期間をこれだけ延ばしますよという点について意見を聞くのか、それとも同意あるいは賛成を求めるのか、それから、派遣期間だけじゃなくて、派遣労働者の数も含めて、業種も含めて、そういう総合的な判断を求めるのか。この聞くという中身というのは何なんですか。

○戸政政府参考人 法律上は、今申し上げましたように、臨時的、一時的な業務に派遣を受け入れるのに必要な期間あるいは適切な期間というのがどのくらいかということについての意見を聞くということでありまして、派遣を受け入れる、あるいは派遣をどのくらいの期間受け入れるということについては、これはもう最終的には経営判断ということになりますので、我々としては同意ということではいかない、意見を聞くということ

だろうと思います。ただ、そこは労使関係でありますから、基本的には労使関係の中で、事業主がそこをどれだけ踏まえるのか、こういうことになるだろうと思います。

○山口(憲)委員 今の局長の答弁ですと、結局経営者側、派遣先任せということになる答弁だと思ふのです。そこで、資料の十二をごらんいただきたいのですが、東京都の調査で、派遣先企業の規模は千人以上が四三・九％と、今、派遣労働者の多くは大手の企業に派遣されているということだと思ふのです。しかも、今の日本では、その大手の企業が一番、解雇、リストラを進めているわけですから、これを派遣先任せにしてしまえば、いわば臨時的、一時的という、常用雇用との調和を図るというふうには先ほど答弁ありましたけれども、そういう考え方が基本的に置かれるかどうか甚だ危うい分野ですね。

ですから、私、派遣先が期間を変更する際のガイドラインなり判断の基準をつくらなければ、派遣先任せになってしまうというふうに思ふのですが、この点はどういう検討をされていますか。

○戸政政府参考人 私どもとしては、法律に規定いたします派遣期間についての過半数代表の意見というものが確実に行われるようにということについて、これは何らかの工夫をする必要はあるだろう、こう考えています。あとはもう、正直申し上げて、使用者が過半数代表の意見をどこまで尊重するか、こういうことで、そこは労使関係の中でのということになるだろうと思います。

○戸政政府参考人 一つは、リストラを行った直後に、まだその業務が残っているということで派遣労働を受け入れるということになりますと、恐らく、そういうことについての解雇というのが今の解雇の法理の中で可能なかどうかということの一つあるんじゃないかと思ふます。

それからもう一つは、もうその業務は終わってしまう、その業務がない、あるいは大幅に縮小するために解雇をする、あるいは配置転換等によるリストラをする、ところが、その後に思わぬことで業務がぼんと入ってきたというふうなことで、ただ、その業務も一時的に入った注文だけだということであると、パートタイム労働者を雇うか派遣労働者を受け入れるか、そういうふうな判断になってしまふだろうと思ふます。

問題は、確かに先生おっしゃる通りに、そういう場合に安易に派遣を受け入れることができないというふうなことがなされたときに、安易なリストラが行われるということを進退するんじゃないかというふうな御意見という御懸念はあるんだろうと思ふので、そのあたりについて労使間できっちり、派遣を受け入れるということが合理的な理由によるとか、リストラをやったときには想定されていなかった事態が生じたので派遣を受け入れるんだというふうなことになるのか、そういったようなことで、労使間できちんとその合理的な解決が行われるようなことが望ましいんじゃないか、こういうふうには思っています。

○山口(憲)委員 懸念があるというふうにお認めになるのであれば、それに向けた対応をきちっと行政はとるべきだと思ふます。きょうの答弁を聞きまして、私は、派遣期間の延長については、これをなすべき合理的理由は一切ないし、これが臨時的、一時的なものにとどまるという保証もないというふうに思っています。続いて尋ねたいんですが、九九年の改正で、第四十条の三に、当該同一の業務に継続して一年従事した派遣労働者であって、希望される方は遅滞なく雇い入れるように派遣先の方は努めなければ

ならないという規定が盛り込まれたわけですが、これも、これに基づいて遅滞なく雇い入れるように努めなければならないというふうに定めて以降、一体この努力規定というのはどの程度力を発揮したのか、その点、お尋ねします。

○戸政政府参考人 これにつきましては、一つは、今先生お話しした雇い入れの努力義務規定でありますけれども、これは、一年間丸々同じ労働者が同じ業務に派遣を続けていた場合に、さらに一年を超えて当該業務を行おうという場合は、その当該労働者を雇い入れるように努力しろ、こういうふうな規定でありまして、そういう意味では、そう頻繁に起こるケースではないだろうというふうには思っています。

ただ、私の方も、六月の調査によりますと、一年の派遣期間の制限の対象となる業務を行った事業所のうち、派遣元の調査でありますけれども、三割ぐらゐは一年後に常用雇用に移したケースがある、こう答えているということでもあります。

○山口(憲)委員 三割ぐらゐというのは上の方にまとめた数字で、二割台ということでしょう。(戸政政府参考人 二九・八％であります)と呼ぶ。それで、これは物の見方としては、実際にはこの努力規定がその程度しか力を発揮していないと見るべきだというふうに思ふます。それで、これは重ねて坂口大臣にお尋ねしたいんですが、資料の十三、それから十四をござんいただきましたいんですけれども、優先雇用についてなんです。この優先雇用の努力義務の認知で、これを知らないという派遣先が四二・八％、それから派遣労働者に至っては七〇・八％。七割を超える方がこの制度を知らないというんですから、これは、私は、この新しい、九九年に改正された派遣法の周知徹底という点で大変問題がある状態だということに思ふんですが、この点について、坂口大臣の見解を求めたいと思ふます。

○坂口国務大臣 新しいこういう事業に参加をされる人たちは、自分たちが参加をする事業が、ど

ういう法律にのっとって、どういふふうに決められていくかということ、やはりよくわかってもらわないといけない。それはこの事業を行う人たちの責任だと思うんですね。

しかし、そうとばかりは言っておれない。実際によくわかっていない人が多いということになれば、行政指導というものも徹底しなければならぬ、こういうことかと思ひます。

○山口(審)委員 その行政指導の徹底にかかわって、次の問題に移りたいんですが。

今、長期の不況のもとで、実際上雇用というのは買い手市場になっているんですね。それだけに、派遣労働者の就業条件というのはさまざまな問題が生まれている。特に派遣労働者は女性が多いですから、母性保護の問題も含めて、我々が考えなきゃいけない問題は多々あると思うんですね。

それで、この派遣法の中では、厚生労働大臣は、法令に違反した派遣元に対して改善命令が出せまうし、改善しなければ必要な措置をとれる。それから、四十八条で指導、助言、これに従わない場合は四十九条の二で公表する旨が定められております。

それで、最近の、わかるところで結構なんですけれども、労働者派遣事業をめぐって、派遣元や派遣先への改善命令、それから指導、助言、これがどれだけ出されているのか、確認したいと思ひます。

○戸部政府参考人 まず、派遣元でございます。これは平成十三年年度一年間の指導監督件数であります。派遣元には四千九十六件の指導に行っております。そのうち、法令違反等がある、あるいは適切でない実態が認められるということで、文書で指導したものは百三十三件でございます。それから、派遣先に対する指導監督件数であります。これは九百五十三件でございます。そのうち、文書による指導件数は五件ということになります。

○山口(審)委員 どうもこの改善の手だてがほとんど口頭、文書はほとんどなくて口頭であるということらしいんですが、このうち、定期指導で意見をつけたものはどのぐらいあるんですか。

○戸部政府参考人 ちょっと定期指導の件数と臨時、臨検指導といいますが、臨検監督といいますが、そこをちょっと区分けしてとていいないんですから、申しわけないんですが、そこはわからないということなんです。

○山口(審)委員 それが今の指導監督の現状だと思うんですね。

それで、お配りしました資料の最後のところに、労働者派遣事業及び民営職業紹介事業に関する行政評価・監視結果という、総務省の北海道管区行政評価局が昨年の三月二十八日に出した文書を資料として提出しております。

それで、当然厚生労働省は把握していると思うんですが、総務省が管区別に二〇〇一年の十二月から二〇〇二年の八月にかけて同様の行政監察を行ったわけですね。その結果、改善の所見を発表しております。私が総務省に問い合わせた範囲では、行われた調査は、北海道、青森、宮城、茨城、広島、香川、徳島、愛媛、福岡の九県になっております。厚生労働省は当然その内容を熟知していると思うんですが、この指摘された点についてどう評価されているのか、お尋ねします。

○戸部政府参考人 今先生が御指摘のように、地方の行政評価局によります行政評価・監視が行われたわけでありまして。

一つは、より効果的な定期指導をしう、こういうことがあります。それから、指導する場合は、今、文書指導件数が百何件と、こう申し上げましたが、原則として文書で指導しろ、こういうふうなことを言われております。それから、改善状況もちゃんと報告させろ、こういうようなことを言われております。

そういう意味で、正直申し上げて、御指摘のとおり、派遣事業に対する指導監督の取り組み

方、それから具体的な指導改善のやり方、このあたりについては、やはり我々もより工夫をし、それから改善をすべき点がまだ多々ある、こう受けとめていきます。

○山口(審)委員 一番肝心なのは、法令自体がきちんとして守られていない、それから指導の問題でいいますと、定期指導の中身が大変お粗末だ。局長は百件と言いましたけれども、派遣先については五件しか文書指導が全国でないんですから。

それで、私は、きょう委員にお届けしました北海道の調査結果だけ見ても、極めて驚くべき実態があるというふうに思ひます。

この北海道の二ページ目なんですが、まず派遣元事業主について言いますと、何と調査した八三・三%が労働者派遣法それからいわゆる指針等に定める事項を遵守していない。それから、派遣先も同じような結果でして、八五%の事業主が労働者派遣法それから指針に定めた事項を遵守していない。八割を超える事業主が法令に反しているわけですから、極めて深刻な実態がここにあるというふうに思ひます。

それからもう一つは、今局長もいみじくもおっしゃいましたけれども、定期指導の中身なんです。例えば、これは一枚目のところなんです。一番最後の丸印のところ、派遣元事業主三十事業者について調べてみると、派遣元事業主三十事業者のうち七つの事業所で定期指導では指導事項がない、それから、指導事項がある二つの事業所については改善事項が指導されていない。しかも、定期指導で指導事項があったものが当局、当局というものは総務省ですけれども、調査時点でも未改善ということなんですね。これは、派遣先についても同様の結果が示されております。

そこからくる結論として、改善の所見が出されているのはこういう結果なんです。定期指導ですけれども、(原則として)文書による指導を行うこと。また、指導事項の改善状況を派遣元事業主に報告させるなどにより、定期指導の実効性を確保すること。これは極めて当たり前のことが指摘されているというふうに思ひます。

それで、お配りしてはいていないんですが、そのほかの調査でもほぼ同様の指摘がなされております。

例えば、これは徳島の調査なんですけれども、徳島の調査では、十八の派遣元事業主の調査を行ったところすべての事業所において不適切な事例があった、しかもこれは定められている十六の事項の延べ七十五だ。結論として、適正にこの十六事項を履行している事業者は一人もいないというのがこの結果なんです。それを指導してないというわけですね。

それから、愛媛、ここではこう言っています。「基本的に口頭指導を行っており、指導後の改善状況について確認が行われていない」、ですから、恐らく定期指導をしてここに問題があると言っても、その後どうなったのか、何もやっていないんですよ、手では「派遣元事業所に対する実地指導について記録が残されていない」、こういう点での改善を求めています。

私は、大体職安の定期指導というのは、原則的に、ある重点を定めまして力を注いでやる調査だと思ひます。少なくともここに込められている定期指導については、文書指導を行え、それから行った項目についてはきちんとフォローアップして改善を確かめなさいと。このぐらいいいことは、法改正にかかわりなく直ちにやるべきだと思ひますが、この点、いかがですか。

○戸部政府参考人 これは、おっしゃるとおりであります。正直言って、私どもの監督体制が十分ということだろと思ひます。

一つは、やはりハローワーク単位でやるということにどうも体制的な限界があるのじゃないかというふうに私も思ひていて、そういう意味で、むしろ派遣にしても職業紹介にしても、職員専門性を高めて、都道府県の労働局に指導監督を一元化するというようなことで、より内容

の、密度の濃い、それから効率的な指導監督体制をつくっていかぬといかぬと思っております。

正直言って、体制が派遣事業者の増大に追いつかず来ているというところを行政評価局の方から厳しく指摘されたと受けとめていまして、とにかく、各ハローワークに対しては、これを受けとめてきちんとした監督指導を徹底するようにというところは、これは去年の三月にいただいた指摘でありますので、既にやっておりますけれども、さらに、これから先、経済社会構造の変化に伴って派遣がさらに増大することも想定されますし、特に製造業派遣導入ということでありますので、指導監督体制をきちんと再構築するというところで取り組みたいと思っております。

○山口(富)委員 坂口大臣、局長の方は十分答えられませんが、もう一度確認いたしますが、この改善所見で出されております定期指導については、きちんと文書指導を行え、そして行った改善の要求についてはそれが直ったかどうかのフォローアップをきちんとしなさい、この二点については直ちに着手していただきたいのですが、この点、いかがですか。

○坂口国務大臣 それは、そのようにぜひしていきたいと思っております。

今局長から話がありましたように、登録業者というのは大変な勢いでふえているんですね。私も、先日数字を聞いてびっくりしたわけです、そんなにふえているのかといってびっくりしたんですが、したがって、それだけふえてきていることに對する対応ができていないということだろうと思います。したがって、そこは都道府県の労働局を中心にして体制を立て直してやるということでありまして、私も、それは一つの方法ではないかというふうに思っております。

その中で、すべてを文書でというわけにもいきませんけれども、重要な部分につきましてはやはり文書できちんと皆さんに示さなければいけない、そして守ってもらわなければならない、そういうふうな思っております。

○山口(富)委員 大体、先ほどの話ですと、まともな改善した件数の問題でも、その内訳がきちんととれていないようですから、まずそこから改めていただきたいというふうに思っています。それから、各県の労働局に一元化するとうまくいくような話がありましたけれども、現実には総務省の調査でも、労働局に対する意見として今私が申し述べたようなことが指摘されているんですね。

といいますのは、派遣労働にかかわる問題というのは、職安行政それから労働基準の行政にもかかわりますし、社会保険にもかかわる、さまざま問題が生まれているわけです。ですから、これは総合的な力を、連携した力を発揮しなければいけないし、ましてや、私は、今職安行政では、現場は大変だと思っております、やるべき仕事が多いのに人が足りませんから。そういう点で、人数をふやすことも含めて考えていただきたいのですが、この点、いかがですか。

○戸部政府参考人 正直言って、業務の効率化、集中化ということだけではやはり十分でないとは思っています。

先生がおっしゃるように、体制をどういうふうな今拡充していくかということも重要なことでありまして、そういった意味で、毎年毎年職員の増員には真剣に取り組んでいるところでありますけれども、何分厳しい行政事情だということ、なかなか十分な増員が実現できずにいるというのが今の状況であります。

今のお話もございまして、そういった意味で、我々としては、職員の増員、それから、職員で対応しかねる部分、あるいは職員で対応しなくてもできるような部分、そういった部分について、職員以外の活用ということも含めて、とにかく、業務の効率化とあわせて体制の整備ということにも取り組んでいかぬと思っております。

それから、今お話しのとおり、基準行政との連携というの、これも非常に重要でありまして、そういった観点も踏まえて、労働局の方でやって

いこう、こういうふうな考えているところでございます。

○山口(富)委員 関連して、次に、労働者派遣事業適正運営協力員の現状についてだしたいと思っております。

この協力員の制度というのは、八六年に当時の労働省がつくったようだけれども、九八年の中央職業安定審議会の建議の中で、こういう制度の活用が必要で、法律に明記するようにという建議がありまして、九九年十二月の法改正で、現行法では五十三条に、労働者派遣事業の適正な運営を確保するために、民間の協力体制の一環として設けられたものです。これは、都道府県の労働局長が推薦をして、厚生労働大臣が委嘱するものなんですけれども、法的な権限はありませんが、派遣事業にかかわる必要な相談援助、専門的助言を行える、しかも、法令違反があった場合は、行政の側にきちんと連絡して実態を把握するというようになっております。

これは、もともと、労働者派遣事業の運営において適正化を確保するために期待されて設置されたものなんです。今、全国に何人協力員がいるのか、それから、協力員の会議の開催状況について報告いただきたいと思っております。

○戸部政府参考人 適正運営協力員の方は、全国で九百三十二名でございます。

それから、適正運営協力員の会議につきましては、平成十三年で申し上げますと、合計で四十七回、こういうことでございまして。

○山口(富)委員 平成十三年で合計四十七回ということなんです。これは、運営の方で、年二回以上開くことになっております。平均して一回ということとは、一回も開いていない県があると思うんですが、一体、どの県が開いていないんですか。

○戸部政府参考人 開いていない県が九県ほどございます。

○山口(富)委員 ですから、それはどこなんですか。

○戸部政府参考人 青森、秋田、山形、新潟、長野、京都、奈良、それから大分、沖縄、こういったところでありまして。

○山口(富)委員 職業安定局長の通達ですか、労働者派遣事業関係業務取扱要領というのがありまして、これによりまして、協力員制度について十分な周知を行うこと、各県の労働局は協力員会議を年二回以上開催すること、名簿の掲示と閲覧、必要な情報提供など、五点定めております。

私も各県を調査したんですけれども、私の調査でも、対応は極めてまちまちで、ホームページで協力員の制度を紹介して名簿を出しているところもありまして、会議を一切やっていないというところもありました。

これは、法律事項が制度として守られていないという驚くべきことだと思っておりますが、あわせて、私が驚きますのは、お配りしております資料の十五番から十七番をこらんだいたいたいところがあるけれども、大体、派遣元で知らないというところが五九・五%、それから派遣先は八七・四、労働者に至ってはもう九五・七%ですから、ほとんどの方が知らないという事態だということに思うのです。これが厚生労働省の言う周知徹底の程度かというふうに思いますが、この点、どうされるおつもりなんですか。

○戸部政府参考人 適正運営協力員につきましては、派遣制度が創設され、その後、派遣事業者もふえ、派遣労働者の方もふえているという中で、先ほど来議論になっております行政による対応ということではなくて、もう少しソフトな形での苦情の処理あるいは相談、助言、こういったことを労使の方に協力を依頼して行っていたらどうか、こういうふうなことで始まったわけでありまして。

前回、ネガティブリスト化したときに、ネガティブリスト化により派遣の事業者あるいは派遣労働者がふえてくるだろう、そういうことで、派遣の適正運営協力員の方の果たしていただける役割が大きくなるだろうということで、法律にも位

置つけ、通達もさらに整備したところでありすが、今、確かに、御指摘のとおり、適正運営協力員会議を一回も開いていない県が九県ほどある。さらに、一回しか開いていないところに至ってはそれ以上ある、こういう状況であります。なかなかお願いした方の日程がとれないとか、いろいろなことを現地は言うわけでありすが、いろいろなことを現地は言うわけにもなるわけでありせんので、このあたりは、きちんと行うように徹底していきたいと思ひます。

それからもう一つは、派遣労働者の方に、派遣の適正運営協力員という制度があるんだということを知っていただくことが非常に重要だろうというふうに思ひます。そういった意味で、現在は、周知用のポスターを関係方面に配って、派遣会社に張り出してもらつとか、いろいろなことをやっています。それから、先生がおっしゃるように、インターネットのホームページで流しているというのがあります。

とにかく、もっと充実しよう、こう思っています。

○山口(電)委員 もう時間になりましたから、最後に、坂口大臣に、これは法律事項ですからはっきりさせていただきたいんですが、資料の一番最後にあります北海道の調査を見ますと、平成十一年度から十三年度の調査を見ますと、平成十一年度から十三年度の相談及び助言の実績は皆無なんです、この制度は、これが実態なんですから、この改善を直ちに始めていただきたい、このことを最後に答弁願ひたいと思ひます。

○坂口国務大臣 徹底させるようにしたいと思ひます。

○山口(電)委員 ありがとうございます。

○中山委員長 次に、金子哲夫君。

○金子(哲)委員 社会民主党・市民連合の金子で

派遣法の法案審議に入る前に、この委員会の状況で質疑をすることは難しいのではないかと思ひますけれども、委員会は成立しているのでしょうか。委員会は成立していますか。

○中山委員長 どうぞ、金子哲夫君。

○金子(哲)委員 きょうは、成立していないと思ひうので、私は質疑を打ち切ってもいいんですけれども、ただ、参考人の方をお呼びしておりますので、せっかくなお見えになっておられる方、忙しい中お見えになっておりますから、質疑を続行したいと思ひます。

委員の皆さんお忙しいということとはよくわかりますけれども、重要な法案だ、急いでやろうということをおっしゃっていることもあるわけですから、その点については、最初に申し上げておきたいと思ひます。

それで、改めてお伺ひをしたいと思いますけれども、派遣労働というものは、大臣、これは一九八五年の労働者派遣法成立後、この臨時的、一時的なものに限るといふことは、今回の改正でも、この基本的な考え方は変わっていないということでしょうか。

○坂口国務大臣 先ほども少し御答弁申し上げましたとおり、臨時的、一時的という範囲の中で我々も考えている次第でございます。

○金子(哲)委員 私は、本来、派遣労働はそうであるべきだと、しかし、九九年の改正派遣労働法が施行されて以降の状況を見ますと、実態としては、派遣は臨時的、一時的なものでなくなっているような状況になっているんじゃないか。本来なら、今回派遣法として提案されるべきものは、そのような拡大をした派遣労働現場の実態に対応した、派遣労働者の労働条件にかかわる問題とか契約にかかわる問題とか、これまでに出てきているそういう問題に対して、派遣労働者の問題をどう保護していくのかという観点に立つた派遣労働法の改正でなければならぬにもかかわらず、そういう問題が全く今回の改正では提起をされず、ただいたずらに派遣労働市場を拡大するといふ方向に流れているのではないかといふふうな思ひを流すけれども、大臣、後ほどまた具体的なことを質疑したいと思ひますけれども、今、九九年の改正派遣労働法の施行以降、三年余

りたっておりますけれども、この間における派遣労働の実態、派遣労働現場の実態というのは、それ以前と比べて大きな変化が起きている、しかも、大変さまざまなトラブルや問題が起きているといふことに対する認識はお持ちでしょうか。

○坂口国務大臣 派遣業という新しい事業、そしてそこに働く人たちの多様化というものも絡んできているといふことは先ほど申し上げたとおりでございます。

さまざまな働き方をしたいといふふうにしておみえになる皆さん方が予想以上にいる。その中には、自分が本当にやりたいことが別にある、その中では、自分のことをやり遂げるために、臨時的、一時的な働き方で、そしてそこで生活費を多少稼ぎながら、自分の本来のやりたいことをやりたい、こういうふうな思ひでおみえになる皆さん方もある。非常にさまざまなことといふふうな思ひでいるわけでございますが、御指摘のように、中には、常用雇用になりたいたいけれども、現在常用雇用がないから、こういう派遣業の中で一時しのぎをしているといふ皆さん方もおみえになることも事実でございます。

こうした問題は経済状況が改善をされない限り私はなかなか難しいだろうといふふうな思ひしておりますが、そういう意味で、経済の状況というのは大きな転換をするだろう。だから、派遣業そのものに對します環境といふのも大きく変化をするだろうといふふうな思ひしております。現在起こっております派遣業を取り巻きますさまざまな問題といふのは、現在の経済状況の中でそれを反映して起こっている問題だといふふうな認識をいたしておきまして、ここをどう改善していくかといふこととこれはセットの話であるといふふうな思ひでいる次第でございます。

○金子(哲)委員 今お話しになったのは、労働市場の状況の中で派遣労働が必要かどうかという論議は行われてまいりまして、労働者の意識が多様化したといふようなお話がありました、私が申

上げたのは、この三年間における、派遣労働者、実際に派遣労働で働いていらっしゃる皆さんの労働現場における状況、そこで起こっている問題といふことについてどのような認識をお持ちかといふことをお伺ひしているわけです。

つまり、大幅に派遣対象が広がったことよって人員もふえた。そして、先ほどの質疑にありましたように、そのことによって派遣業者もふえた、派遣先もふえた。その中には、派遣法そのものを認識もしないような経営者、事業主がふえているわけですね。そういう中で、実際に労働現場で何が起きているかといふことを、あれほどの勧告をしなければならぬほどの実態が起きていることに対して、私はこれは法令に基づいて文書で指導するといふことも重要だと思ひますけれども、本来ならば、この改正を行うときには、そうしたことで起こった問題に対してどう歯止めをかけていくかという観点も改正の中に出てこなければ、そこが抜け落ちて今回の改正なものですから、事業主の状況だけだといふことになっていくんじゃないでしょうか。

後で申し上げたいと思ひますけれども、実際には、例えば時間外労働など当たり前だ、こういう状況、実態が派遣現場では今あるわけですよ。そして、そういうことが例えば出産休暇もそれない、そうであればもう働き続けることはできない状況、育児休業もそれない状況。

今、派遣労働者、百八十万近い労働者が派遣労働現場にいます、そういう現実的な問題が起きていることに対してどれぐらい認識をお持ちかといふことを、私はもう一度厚生労働大臣にお伺ひしたいと思ひます。

○坂口国務大臣 現場で起こっておりますさまざまな問題につきましては、私もその都度聞いていますところでございますし、また、私自身もその関係者と会合いたしますときに、そうした問題も出るわけでありまして、全部が全部わかっているわけではございませんけれども、多くの例を知っているつもりでございます。

問題は、先ほども御意見ありましたように、これだけ派遣業のいわゆる登録をする人たちがふえてまいりますと、その人たちがちゃんとやっているかどうかというこの指導監督が徹底されているかどうかということになってくるわけですね。やらなければならぬことは決まっているわけでありまして、守らなければならぬことも決まっているわけでありまして、それに従ってやらなければいけない。そのことがなされているかどうかということをして我々の方としても指導監督をするかということだというふうに思いますから、先ほどから出ておりますように、なかなかそこに現在まで追いついていかなかった点もありまして、都道府県単位のところを労働局を中心にしてもう一度この体制を組み直していく。これは労働行政の中でさまざまな分野に関係をしておりますから、さまざまな分野の協力も得ながら、しかしそこには、やはりまず以上、そこにこちらの側的人的配置というものも必要でございまして、そういう問題をどうしていくかということを立て直しをやりたいというふうに思っているところでございます。

○金子(哲)委員 また後ほどの議論の中でも、局長含めて、ぜひ見解をお伺いしたいと思えます。さて、まず第一にお伺いしたいのが、臨時的、一時的なもの。

先ほど来議論がずっと出ておりますけれども、先ほどの質疑の局長の答弁を聞いておりますと、人を減らしたけれども、後で急に仕事が入ったからそこに派遣するようないふことがあつたというように理屈も成り立つようなお話がございましたけれども、私はそういう論理というのは余りにも無責任過ぎると思うんです。そうであれば、リストラを自由に行つておいて、経営者の側はいろいろ理由をつくめるのですから、そして派遣労働に切りかえるということは自由にできると思うんです。今リストラが盛んに行われていて、もうこれは御承知のとおりで、厚生労働省だってそのことで

大変な状況だと我々も思うんですけれども、ほとんどの理由は経営の状況の問題でリストラが行われているわけですよ。もし本当に一時的、臨時的な措置ということであれば、常用雇用をリストラをした後にすぐに派遣労働が受け入れられるというような実態というのは、これはやはり歯どめをかけるべきだ。代替をさせないということであれば、少なくともその点については明確にすべきだと思ふんですけれども、その点についてのお考えは。

○戸部政府参考人 経営者というか、使用者にとつて労働者の雇用をいかに維持するかというのは、これは経営者の責務あるいは経営上の大きな課題ということで、大半の事業主は本心に経営上やむを得ずリストラをやっているということではないかというふうに思っています。

ただ、今御指摘のとおり、リストラをやつて、その後また安易に派遣を受け入れる、それだったらリストラをやらずに正規の雇用者を維持すればいいじゃないか、こういう御議論だと思ひますが、いろいろなケースが場面場面であるんだらうと思ひます。そういう意味で、やはり、今お話しのとおり、リストラをして、その後派遣を受け入れるといったようなときは、やはり労使の当事者の一方たる労働者側が納得できるような形というか、工夫というか、やはりそういうものは必要なんだろうというふうに思ひます。

ただ、いろいろな形というかいろいろ事態が想定されるものですから、こういうたものを國が、法律によるのであれ、あるいは通達によるのであれ、強制するということ、これはちょっと無理ではないかというふうに思ひます。

○金子(哲)委員 どうして無理なんですか。一時的、臨時的なものであれば、少なくとも常用雇用の代替を許さないということぐらいは明確にすることは当たり前のことじゃないでしょうか。派遣労働法の精神からいって、一時的、臨時的なものであつて、通常に行われる常用雇用がやつてきたような作業をそういうことでやるということでは

ないということであれば、当然、必要なくなつたわけだから解雇、リストラをするわけですから、そこに対して派遣労働を積んでいくということは通常あり得ないことじゃないですか。

ヨーロッパでは当たり前のこととしてそういう制度をとられているわけでしょう。例えば経済的理由による解雇を実施した場合には、同一ポストへの派遣労働者の活用は、イタリアでは十二カ月間、フランスでは六カ月間、こういう禁止規定を持って、つまりそういう派遣労働に代替をするようなことを安易に許してはならないということを國が明確に基本的な考え方としてそれを打ち出していく。

労使の話し合いにゆだねるということでありまして、先ほども、労使労使といふと、労働組合がしっかりあつてということをや我々は想像するわけですが、今現場の状況は、組織率、この前もお話ししたように、厚生労働省が一番御存じのように、もう二割近くの組織率の状況の中でこういうことが起きている。どこで歯どめがきくんですか。やはりこれは國が、簡単にリストラをして派遣労働に切りかえることはできないんですよ、それはやはり一定期間置かなきゃだめです。ということ指導して明確にしておくことは、私は極めてこれからの派遣労働——派遣労働が、この法案が通れば製造現場にも三年間もできる。三年間も派遣労働を受け入れるようなことまで認めて、一方で、常用雇用を切ることは自由だと。自由だとは言いませんが、切つたと。そしてそれを派遣労働にかえることが可能なようなシステムを残してはならないと思うんです。

改めてお伺いします。

○戸部政府参考人 リストラをする際に、当該リストラをする業務の業務量がリストラの規模に対応してなくて、まだそれほどのリストラをしないでいいほどの業務量が残つていて、それに対して派遣を受け入れるということは、これはあつてはならぬことだろう、こういうふうに思ひます。このあたりは、正直言つて、そういう状況

で解雇をするということ自体が許されるのかどうかという問題だろうと思ひます。

私が申し上げているのは、むしろ、そういうことはやらぬという中で、ぎりぎりの解雇をした。ただ、その後予測外の仕事が一時的に入つてきたといった場合に、では常用労働者を雇つてその業務をやるかといつても、その業務がなくなつたときにまたその労働者の雇用問題というのが出てきてしまう。そうすると、その際、やはり、有期の労働者を雇うか派遣労働者を受け入れるか、こういう議論になるのではないかというふうに思ひまして、そういうたやむを得ない場合についてまで一律に禁止するというのが日本であつて適当なのか。

日本の場合は、先日来いろいろ議論がございまして、やはり長期雇用というシステムが基本なわけでありまして。そういう中でそれを禁止するといふ、そういう前提の中で長期雇用でいふても無理な状況について、派遣を禁止するといふようなことはちょっと法律的に無理ではないか、こういうことを申し上げたので、事業主が経営判断を非常に安易に行つて、リストラした後、急に仕事が入つたら、そのときは有期雇用を雇うか派遣を雇えばいいや、こういうた安易なことが行われないようにするための歯どめという意味で、やはり労使間のルールというものをきちんとやつてもらうということが重要なかな、こういうふうに申し上げているわけでありまして。

○金子(哲)委員 だから、原則すべてを一律に禁止できないかわからないですよ、おっしゃるとおり。今局長が言われるのは、特異な例をおっしゃっているわけですが、新たな急な仕事が入つたと。そういうものは特例で認めればいいんですよ。今までの法律の中でも、原則禁止だけれども特例で認めた例は幾らでもあるわけでしょう。そうであれば、派遣労働は、一定期間は原則的にはそれはだめですよ、少なくとも半年間ぐらいは。

例えば、派遣労働でも、一年で切れた、三カ月

特例はあるかも知れませんが。その原則が明確なままに逆のことを今局長はおっしゃっているわけですよ、こんなことがあるから一律禁止できないと。それは反対なんですよ。原則的に禁止をして、こういう場合にはやむを得ず認めるというのが本来の考え方じゃないですか。局長がおっしゃっているように、安易にやってはならないというならば、むしろそのことを明確にしておく、これだけ今回の派遣労働法で期間も対象者も拡大していくのであれば、それぐらいの最低の歯どめはやるべきだというふうに重ねて思いますけれども。

それから、もう一言つけ加えさせていただきま

今の局長の答弁をずっと聞いていましたら、職業安定局長としての答弁だろうかと。企業が言っている論理そのものじゃないですか。企業の御都合で、これだけの経済状況だから、労働者は自由に使いたい。経団連の法人会員約一千社を対象にしているのうち三百七社から回答があったと。対象従業員百八十万、平均従業員五千八百七十一人で、約九割の企業が派遣労働者を使用している。その理由が、約八割、人員整理が比較的容易。五七％が人件費の削減。

つまり、今おっしゃったことは、リストラを行って常用雇用を減らしてやりたいという企業が思っている意図を、まさにその言葉のとおりで職業安定局長はおっしゃったわけです。だからこそ、無法とは言いませんけれども、今そういう論理がまかり通っていくことに對して齒どめをかけていくのが職業安定局の仕事じゃないですか。そこで企業と同じ論理で、仕方がないんだとおっしゃったら、労働者はどこに行つて相談するんですか。

労使の話し合いがあったって、話し合いだけでしょ。労働者の反対があったらそれととめるというようなこともどこにも書いていないじゃないですか。結局のところは、経営者側の一方的な意図によってやられる、やりたい放題。そのことを、今のような厚生労働省の局長の答弁だったら、これはもう企業は、こういう理由ですと言えど何でもできるということじゃないですか。

それは、労働状況が今大変なことはよくわかり

○戸政政府参考人　正直言つて雇用というのは、国が終戦直後のような状況で失対事業をやったとてきは別にいたしまして、やはり雇用需要があつての雇用機会というのが基本だろうと思います。そういう意味で、民間の雇用需要、それと労働力の需要と供給の中で、労働市場のメカニズムで働き方が決まり、あるいは労働条件が決まりというのが日本の経済社会システムなんだろう、こういうふうに思っています。

ただ、我々も、常用雇用を望んでいる方々に有

期雇用をやれとか登録型の派遣をやれとか、こう言っているわけではないわけでありまして、我々も全力で、その常用雇用の機会を民間でつくっていただいたり、あるいはミスマッチを解消するための能力開発をしたり職業紹介をしたり、こういうことで取り組んでおるわけでありますけれども、今の労働市場の実態から申し上げると、やはり有期の雇用なりあるいは派遣なりアルバイトなり、いろいろな需要があるということでありま

では、需要と供給がミスマッチならミスマッチのままほっておけばいいのかというと、ほっておいた場合にどうなるかというと、失業者が出、あるいは企業活動に支障が生じますます企業活動が縮小していく、こういうことであります。そういったことを考えると、我々としては、供給側に

それにもちろん、職業安定局が新しい雇用をつくり、そして失業者に対して再就職をできるように努力されていること、それを否定しているわけじゃないわけですよ。ただ、今のようナリストラがどんどん進んでいく中で、これをどうとめていくか。これが促進になるようなことになっていくわけですから、先ほど言ったように、企業の中の論理があるわけですから、結果としてはそのことにつながっていく。

局長、ではもう一つだけお伺いしますけれど

も、派遣労働がそんなに安定した労働実態だといふふうには認識されていないですよね。

○戸別政府参考人 派遣についての評価というのは、それは人さまざまだと思います。

確かに、先生おっしゃるように、派遣のデメリットとして、派遣期間が終わってしまったら次の派遣の機会が確保できるのかという意味で、やはり不安定な面があることは否定できないと思います。

ただ一方で、一つは派遣のメリットというのは、やはりいろいろな事情で、働く場所あるいは働く時間あるいは自分の専門性を生かしたいということに強い希望を持っている労働者の方には非常に適したシステムであるという面もありますし、それから、絶対量として常用雇用の機会が少なくない、労働条件を、一定程度の労働条件以上という希望に合うものが少ないということであれば、あるいは自分の専門性が生かせる機会が少ないということであれば、生かせる短い機会をいろいろつないでいくということによって結果として一定期間の雇用あるいは長い期間の雇用が実現する

いうやり方も今やあるのではないかというふうに思います。これはワークシェアリングということではありせんけれども、いろいろな雇用機会をつないでいってということもあると思います。

そういった意味で、派遣というものをそういった使い方をすることで働いておられる方もおられるわけがあります。複数の派遣会社に登録をしていて、一つの派遣機会が終わったら次の派遣機会へとということでやっている方もおられるわけで、そこはいろいろなシステムを我々としては用意しておいて、労働者の方なり事業主の方なりがそれを上手に使っていただく、そのときに労働者の保護がきちんとしていくようにしていく、ルール違反がないようにしていくというのが我々の仕事ではないかというふうに思っております。

○金子(哲)委員 次に、ちょっと質問したいんですけれども。

ぜひ教えていただきたいことも含めてお尋ねしますけれども、派遣労働の場合は、派遣元との雇用関係ということで、労働者との雇用関係は、そうしてまいりますと、さまざまな労働問題にかかわる、いわば時間外労働とかそういう問題、問題は、どこが監督責任があるんでしょうか。

○戸部政府参考人 派遣契約に基づき、あるいは雇用契約に基づいて、あるいは就業規則に基づいて派遣労働者が働いているわけでありまして、それが、労働基準法に関する部分は別であります。派遣法に違反するという場合は、これはハローワークなりでやる。あるいは都道府県労働局であります。それが労働基準法なり労働安全衛生法なり、そういったものに違反しているということであれば、これは監督署ということになると思います。

○金子(哲)委員 いや、そういう労働省の内部の問題ではなくて、派遣先と派遣元との関係でお尋ねしたいんですけれども、時間外労働を命ずるときは、どちらが命ずるようになっていきますか。

○金子(哲)委員 三六協定はどことが結ぶんでしょうか。

○松崎政府参考人 三六協定は、本来の事業主であります派遣元と、派遣元の派遣労働者の間でございまして。

○金子(哲)委員 そうしますと、派遣先の責任というのは、どこまでが派遣先の責任になるんでしょうか。労働案件にかかわる問題について、例えば時間外労働、サビズ残業とかそういう問題が発生した場合には、どこの責任になるんでしょうか。

○松崎政府参考人 時間外労働を例に挙げてちょっと御説明させていただきますと、まず最初に、先ほど申し上げましたように、派遣元におきまして、派遣元と派遣労働者の代表との間で三六協定を結ぶ必要がございます。時間外労働をさせようとする場合には、そういった三六協定の存在を前提にいたしまして、派遣先と派遣元との間で派遣契約がございます。派遣契約の中で、多分、三六協定の範囲内で残業を必要に応じて命じてもいいという派遣契約になるかと思えます。その派遣契約に基づいて、派遣先が、具体的に、必要が生じた場合に、三六協定の範囲内、言いかえれば、通常の場合でありますと、派遣契約の範囲内というところは三六協定の範囲内になるわけでございますけれども、その範囲内で時間外労働、休日労働を命ずることができるということになります。これが正常な姿でございます。

したがって、時間外労働、基準法に違反するといったような場合、そういった場合、いろいろなパターンがございますけれども、例えば、三六協定がなくて、派遣元におきまして三六協定が結ばれていないのに派遣先において時間外労働をさせられたといった場合、こういった場合を例にとりて申し上げますと、これは基準法違反になるわけでございますけれども、労働者派遣法にいろいろその適用に関する特例の規定がございますので、まず第一義的には、時間外労働をさせた派遣先、先ほど時間外労働の命令というのは派遣先と

申し上げましたけれども、三六協定がないのに時間外労働をさせたということになりますと、派遣先と派遣元の関係はさておき、労働基準法の関係でございますと、派遣先が労働基準法違反ということになります。

また、三六協定がなくて、いわゆる賃金不払い残業ということになるわけでございますけれども、そういった問題につきましては、賃金の支払い義務者である派遣元が割り増し賃金を払わなければならないという責任が生じてくるというふうな、労働者派遣法におきまして、労働基準法の適用関係についてこういった具体的な特例というのが決められてございます。

○金子(哲)委員 重ねて伺いますけれども、時間外労働を派遣先が命じた後、それを超えて仕事をさせているケースの場合には、それを帰るよう指示するのは派遣先が責任を持ってやるべき行為でしょうか。

○松崎政府参考人 繰り返しになりますけれども、具体的な時間外労働も含めた労働時間管理は派遣先の責務でございますから、おっしゃるとおりでございます。

○金子(哲)委員 そうしますと、時間外労働が非常に長期間にわたって行われた場合に発生する、例えば過労死など、労働災害が発生したときはど

ちらが責任を持つんでしょうか。

○松崎政府参考人 労働災害につきましては、これは基準法の使用者の責任というものを保険で補っているときは労災保険でございます。したがって、実際に労働災害事故が起こった場合、こういった場合につきましては派遣元の責任ということになります。

○金子(哲)委員 その辺は本当にそうなるんですか。法律上はそうでしょうか。

よって労働者が不幸にして過労死とか病気になる場合、今度はその責任は派遣元にあるわけですか。そういうことを今おっしゃったわけですね。

たしか、それはそうなっていると思いますよ、理屈上からいうと。しかし、現実の問題として、そんなことが実際許されるんでしょうかね。そんな理屈が立つんでしょうか。時間外労働を長時間に命じた企業は全く責任は持たずに、全くその労働時間を管理していない派遣元が責任を負うんだというようなことで、実際にそういうことの処理ができますか。

○松崎政府参考人 先ほどお答え申し上げましたのは、労災保険の適用の関係でございます。したがって、労災保険というのは使用者でございます。派遣元が入っているわけでございますから、労災の事故が起こった場合の労災保険の適用なり補償というのは、派遣元の責任において、保険の中で行われるということをお願いいたします。

今先生から御質問のございましたように、実際、派遣先において長時間労働とか過重の労働が行われた場合の責任はどうかということがございますけれども、これは、労働時間管理につきまして、例えば過労死防止のための労働時間管理対策といったものを私どもも指導しておりますけれども、こういったものはまさに派遣先、労働時間管理をしております派遣先を厳格に指導しているというところでございます。

○金子(哲)委員 ではもう一つ伺いますけれども、労働安全などにかかわる問題に関しての責任、例えば作業現場が部屋が暗過ぎるとか、そういった問題に対しては、派遣先に対してその派遣労働者は要望することができませんか。

○松崎政府参考人 これは労働安全衛生法上の問題かと思えますけれども、労働安全衛生法の各条文の適用につきましては、この労働者派遣法の中に特例が設けてございます。例えば、今先生がおっしゃったような、作業現場、実際の就業現場の話につきましては、派遣先の責任ということに

なっております。したがって、派遣先がそういった実際の就業現場の安全衛生については全面的に責任を負うこととなります。

○金子(哲)委員 その際、そういうことを申し入れたことによって、解雇につながるようなこと、次の更新が行われないようなことはあつてはならないと思ふんです。その点については、確認できればいい。そういうことはあつてはならない、当然のことなんですけれども。

○松崎政府参考人 直接のお答えにはならぬと思ひますけれども、労働基準法上に、監督官へ申告を行った場合の不利益取り扱いの禁止というのがございます。こういったものにつきましても、これは派遣先、派遣元ともに責任を負うことになっておりますので、そういった中で、そういうものに該当すれば、基準法違反ということになるかと思ひます。

○金子(哲)委員 けれども、実際に、今現場ではそういうことが起きているわけですよ。しかも、直接的にそうではないけれども、今年を三年に延ばす話が出ていますけれども、実際の契約期間は今年と短期になっているわけですね。一カ月とか三カ月の契約。そしてそれを更新していく。そして実際上は、もしそういうことが起これば、先ほど時間外労働の話も聞いたんですけれども、時間外を余りやらない、やりたくないということになれば、次の更新のときにはそのことによって更新をされないというようなことが、つまり、常用雇用の場合にはそれを理由にして解雇できないということになっておりますけれども、派遣労働の場合には、三年間に延長されたからといって三年間の延長ではなくて、三カ月とか一カ月の短期の契約を更新していくことになる。その更新が行われるかどうかという問題が出てくるわけですね。

そのときに、そういった当たり前のことを要求しても、当たり前のことを要求したことが、実際上は、次の更新に影響するということがあることが現実には起きてくるわけですね。そういう問題

題が実は今派遣労働の現場の中では大変な問題になっているわけですね。

私が最初に申し上げたのは、制度としての枠組みと同時に、派遣労働者の現場における労働条件というものをどう保障していくのか。ということについては、派遣労働が不安定雇用とかいろいろあることが言われたとしても、現実にはこれだけの皆さんが働いていらっしゃる中で、その派遣労働者が、おっしゃるとおり例えば労働基準法で時間外労働だつて本人の同意なくしてはできないわけですから拒否できるわけですが、その当たり前のことが、派遣労働といういわば変則的な雇用関係及び使用関係の中にある状況の中で起きてくる問題に對して、どのように認識をし、そして、そういう問題をどう保護していくかという現実が、実はこの法案の中に出てきていないということを示し上げたわけです。

最初、派遣労働がスタートしたころには、おっしゃったとおり、確かにこういう働き方をしたいという人たちが、また時間外もほとんどなかったというところだと思ふんですけれども、九九年以降は、そうではないとおっしゃるわけですが、これも、常用雇用労働者の代替的な役割として派遣労働者が事実上その職場の中にいる。ある職場へ行けば、同じ仕事をしているけれども半数以上派遣労働者だという職場は、今さらになつてきているわけですね。

ところが、常用雇用の労働者と派遣労働者では、そこらについて物すごく差があるわけですよ。形式的には差がないようにつくられているかも知れないけれども、実態としては、契約の更新の打ち切りという形で労働契約を打ち切られていくということになつていく。

時間外を、たまたまきょうは都合が悪い、やりたくない、もしくは、私たちの職場は、派遣労働者の現場はこうじゃないか、正規職員と比べればこれだけ環境が悪いじゃないかというようないことを言つたために、したがって、そういう雇用不安を抱えたまま意見が言えないというようないこと

に對して、もっと派遣先に對して責任を負わすという問題がこの問題とセットでどこかで出てこなければ。今回の期間延長とか製造業部門にかかわる問題とか、それが全く見えてきていないわけですよ。今やるべきことはその措置ということ。今問えば、そういうふうにおっしゃいますけれども。

実際に、過労死したときに、派遣元が掛けていた労災保険から出るというのは、それはどこから出るかという話であつて、そういう過労死に追い込んだ責任は派遣先にあるわけでしょう、実態上としては。しかも仮に三年も延長したら、ほぼ常用雇用と同じような状況で働くことになれば、実際上はもう派遣先に雇用されていると同じような状態になつていくわけですね。にもかかわらず、その派遣先の責任というものが、実際上は雇用関係はうちにはないんだということで逃げて、逃げるという表現は悪いかも知れませんが、責任を持たないということに對して、この際、派遣先、派遣元のすべてが責任を持つという関係を法律の中でやはり明確にしていかなければ、私は延長することも製造業に派遣することも反対ですけれども、しかし、実態上として進むとしたら、そこに手をかけなければ派遣労働者の権利は守られない。

しかも、先ほど言いましたように、リストラによつて、いわば派遣労働者の場合に市場はふえている、逆に言えば、そういう中で、実態上は、三年に延ばしても半年とか三カ月の繰り返しになっているわけですから。しかも、賃金もどんどん下がっているわけでしょう。そのことに對して、厚生労働省としてはどのようにこれから検討されるか、お答えいただきたいと思ひます。

○戸部政府参考人 派遣労働者に対する使用者責任、あるいは雇用主としての責任、このあたりを明確にしようということで、労働者派遣法を制定したという経緯だと思ひます。それ以前、実は業務処理請負業者というのが違法状態というか黙認

されるような形で実際上行われていた。アメリカでもやっているから、あるいはヨーロッパでもやっているから日本でもやろうということ、ある意味ではざる法になつていた。そこをきちんと整備して、使用者責任と雇用者責任、それぞれ派遣元と派遣先にきちんと区分けして責任の所在を明確にしようということでやったのが派遣法だと思ひます。

そういった意味で、両方に責任を負わすというののも一つの考え方なんですけれども、かえつて無責任体制にならないかというのが、個人的にはどうか私としては心配だというふうに思ひます。それから、先ほどの先生のお話は、全くそのとおりだと思ひます。そういう意味で、現在、派遣先の指針におきまして、派遣労働者から苦情の申し出を受けたことを理由として、その派遣労働者に對して不利益な取り扱いをしてはならない、こういう規定があります。

今おっしゃったように、例えば合理的な理由なしに苦情の申し出を理由として派遣の中途打ち切りですとか、あるいは派遣の更新をしないとか、そういうのは不利益な取り扱いに当たるといふことをやはり我々も明確にしていかなければならぬといふふうに思ひますので、そこは何かの対応をするように検討したいと思ひます。

○金子(哲)委員 最後に一つだけ確認でお伺したいんですが、今度、職業安定法の三十三條の四、いわゆる兼業禁止規定が削除されるという改正案が提案されておりますけれども、現行では、飲食店とか料理店、旅館業、古物商、質屋、貸金業、両替業などができないということになつておりましたけれども、これは全く無制限になるんでしょうか。

例えば貸金業などというのは、今御承知のようにに厳しい取り立てが行われておりますけれども、その際、聞くとところによれば、例えば臓器を売つてもお払いとか言つたとか言わないとかいうような悪質な業者もいるということがあつたわけですが、こういう貸金業者など、今の現状を考え

てみますと、こういうところにやれば、これによって実質上派遣労働をやって、自分で抱えてそれをすべてピンはねするということになつて、つながらねないことになると思うんですけれども、この禁止規定を削除して、これらすべてができるようにするんですか。それとも、一定にどこかで歯どめがかかるように措置をされるんですか。

○戸部政府参考人 今回の兼業禁止規定見直しは、ILOの第四十二号勧告がILOにおいて撤回されたということを踏まえて行うものであります。

しかし、貸金業等においては、先生のおっしゃるようなことは我々も懸念しているところでありまして、そういった意味で、個々の紹介業の許可基準の中に、そういう悪質な業者、それによって労働者の中間搾取、強制労働等が出てしまう懸念のあるところ、こういったものをどう排除するかということについては、これは許可基準の中できちんと対応していくことでやりたいというふうに思っています。

いずれにしても、それぞれ業所官庁によります許可という制度のもとでその事業を行っているということでありまして、そういった中で職業紹介の許可をどう絞っていくかということでありまして、御懸念の点は我々も同じ懸念を持っております。そういった意味で、許可基準をきちんと定めていくという中で、弊害の起きないように対応していきたいと思っています。

○金子(哲)委員 時間が来ましたので、終わります。

○中山委員長 次に、本案審査のため、本日、参事として、社団法人日本経済団体連合会国民生活本部副本部長松井博志君、日本労働組合総連合会総務局長龍井葉二君、弁護士・NPO派遣労働ネットワーク理事長中野麻美君、民主法律協会派遣労働研究会綱本守君、労働組合東京ユニオン書記長関根秀一郎君、以上五名の方々に御出席

をいただいております。

この際、参考人の皆様方に一言ごあいさつを申し上げます。

本日は、御多用のところ本委員会に御出席をいただきまして、まことにありがとうございます。それぞれの立場から忌憚のない御意見を述べいただき、審査の参考にしたいと存じます。

次に、議事の順序について申し上げます。

最初に、参考人の皆様方から御意見をそれぞれ十分以内でお述べいただき、その後、委員からの質疑にお答え願いたいと存じます。

なお、発言する際は委員長の許可を受けることとなっております。

それでは、まず松井参考人をお願いいたします。

○松井参考人 おはようございます。日本経団連の松井と申します。

本日は、このように重要な審議の場面に私ども産業界の意見を述べさせていただく機会をちょうだいいただきまして、まことにありがとうございます。

また、先生方におかれましては、先般、大変短い期間ではありましたが、大変重要な雇用保険法の改正法案、無事、予定どおり施行できるように御尽力賜りましたこと、厚く御礼申し上げます。

雇用保険の問題というのは、いわば雇用情勢のセーフティネットみたいなものでございますけれども、今回御議論、御審議賜ります派遣法、職業安定法は、失業をより少なくするまた別の仕組みと考えております。私ども、前段いろいろ申し上げるつもりもございません、先生方、先刻御承知のことだと思っております。

そこで、まず基本的な考え方を申し上げますれば、今般い雇用情勢の中におきましては、人材派遣並びに職業紹介の持つ労働力需給のマッチング機能は、雇用創出に当たって大変有効な仕組みであると私どもとしては理解しております。

そのシステムを利用する企業としましては、生産性の向上並びに目まぐるしく動きます環境変化への対応、さらには創造性あふれる企業組織づくりに向け極めて有効である、そういう中にありまして、国際競争力、国内産業においては競争力の維持に努めているものと理解しております。

他方、派遣並びに民間の職業紹介という仕組みにつきましましては、働く方々にとりましても、多様なニーズ、そういうものに対応するものと理解しておりますので、そのものにかかわります制度につきましましては、私どもは、選択肢を広げるという観点から、規制はできる限り撤廃をしていただきたいとまた考えております。

そういう理由から、私ども日本経団連といたしましては、審議会並びに規制改革要望の中で、原則諸規制は撤廃をする、必要な規制のみ残す、そして選択の自由を拡大すべきと主張してまいりました。

とりわけ派遣法につきましましては、派遣期間制限の問題あるいは派遣対象業務の制限、事業許可制、事前面接の禁止など諸規制を早期に撤廃し、派遣を利用する企業、派遣スタッフ並びに派遣会社それぞれが理解しやすい制度に改める必要があると主張してまいりました。

職業安定法につきましましては、規制はかなり撤廃はされてきたと理解しておりますけれども、私どもは、さまざまなニーズに対応する観点から、手数料規制のより柔軟な対応、年収要件の引き下げ、緩和などを主張してまいりました次第であります。

今回の改正法案について評価を申し上げたいと思います。

まず、規制改革の方向として、私どもとしては一歩前進と考えております。雇用情勢が厳しい中、労働力需給のマッチング機能が高めるこれら民間を活用する制度については、やはり速やかに実施していただくよう、先生方には御尽力を賜りたいと考えております。

うことにすぎないと私どもとしては考えております。したがって、すべての改正内容が私どもが求めてまいりましたものと一致しているわけではございません。したがって、今後、より規制改革を進めていただき、将来的には、利用するすべての方々がより理解しやすく、満足できるような法律改正を望みたいと思います。

一言つけ加えて申し上げます、今回の改正はその将来に向けての一歩前進と考えておりますので、改正後に実務上円滑に活用できるように仕組みを、特に労働者派遣法の改正内容については求めてまいりたいと思います。その観点から、これ以上複雑化しないように、私どもとしては御配慮をお願いしたいと考えております。

改正派遣法案につきましましては、たび重なる改正の結果、現行法よりもさらに内容が複雑化しております。したがって、これ以上の規制がつけ加えられず、円滑な実施、運用ができなくなりがねないかと私どもとしては危惧しております。

とりわけ、派遣期間の延長に伴う派遣先の過半数労働者代表への意見聴取の義務という新たな規制は、私どもとしましては、仮に、これが一年から三年への延長という規制緩和の代替措置としてとられているというところは十分理解しておりますけれども、企業の機動的な運営をする場合には、場合によっては円滑な制度運用を困難にしかねないと考えている次第でございます。

さらには、今回、製造工程について解禁をしてくださるような動きになっておりますけれども、そこが一年に限定されるということ、これは皆様方、先生方の御尽力によりまして、前回の改正派遣法におきまして、いわゆるネガティブリスト化への転換が行われたわけではありますけれども、その利用の実態を見ますと、なかなか一年制限というものの場合には利用が進んでいないということがございます。そこで、やはり利用する企業あるいは派遣スタッフにとっても利用しにくい点があると言わざるを得ないと考えております。

派遣で働きたいという人が派遣で継続していくための道も、今回の改正派遣法案の中では盛り込まれていないと私どもとしては理解しておるわけでございます。

したがって、今後とも先生方におかれましては規制改革をより一層進めていただき、将来的には利用しやすい、繰り返し申し上げますけれども、そのような形でお願いしたいと思っております。

最後に一言つけ加えさせていただきます。今、この委員会ではいろいろな形で議論が行われている中、さらには派遣業界におきましての一部の人材派遣会社と政治家とのかかわりの問題につきましましては、私どもとしては真摯に受けとめております。

当然のことながら、日本経団連としましては、企業活動の基本は、社会と市場との信頼と共感から生まれると考えております。法律違反などによってそれが損なわれるとすれば、その産業の発展はあり得ないと考えております。

そういうことから、私どもの傘下の人材派遣協会におきましては、この問題の重要性に鑑み、私ども日本経団連が昨年改定いたしました企業行動憲章をもとに日本人材派遣協会憲章を制定して、会員企業の行動を律するというような対応をとるようになっております。私ども日本経団連としても、協力し合って、派遣業の、あるいは民間職業紹介事業のさらなる発展に努めていく所存でございます。

以上でございます。どうもありがとうございます。(拍手)

○中山委員長 どうもありがとうございます。次に、龍井参事人をお願いいたします。

○龍井参事人 おはようございます。御紹介いただきました。連合の龍井でございます。きょうは、この重大な局面で発言の機会をいただいたことに、まず感謝申し上げます。限られた時間ですので、ちょっとはしょるところがあるかもしれませんが、私ども働く側から見ると、今回の改正あるいは派遣労働そのものが持っている問題

点について、幾つか御指摘をさせていただきたいと思っております。

御承知のように、労働者派遣法というのは非常に不幸な生い立ちで始まりました。八〇年代半ば、いわゆる職安法違反という違法行為が蔓延しておつた、横行しておつた。それを結局、実態を追認する、つまり実態にルールの方を合わせてしまおうと、言ってみれば、いろいろ大義名分はつけられますけれども、そういう違法の追認というところから始まった。それで、基本的に、雇用関係、使用関係ということを通じて起こる問題の、特に労働者保護の観点の中にも、私は、実態追認の流れで来たというふうに認識をしております。

しかし、それにも増して、今回の改正の提案はかなりひどい。一言で申し上げますと、昨日もこの場で城島議員が、この総合規制改革会議の問題の御指摘をされていたようですが、やはり出発点の人材ビジネスのニーズ、そして派遣先、使う側のニーズ。これはもう端的に申し上げまして、今の厳しい競争を乗り切るためには、まさになりふり構わず。人件費コスト削減という言葉がありまして、物扱いにし、いつでも切れる、そういう仕事、雇用をもっと広げよう。まさに、私どもからすれば、なりふり構わぬ今の人事の、あるいは経営のあり方がそのまま反映している。しかも、そのニーズが本当にそのまま法案の中身として出されてきた。率直に申し上げて、労働者保護をつかさどるべき厚生労働省の提案の法律とは到底思えない内容になっております。

今、何が起きているか。幾つかございます。一つは、冒頭に申し上げた、不幸な成り立ちで生まれた法律、実はそれ自体が遵守されていない。きょうは詳しく述べる時間がございません。総務省の監察でも、そうした事例は具体的に数えられない。お手元の配付の資料で、十九ページ

に、途中の契約打ち切りがあったかという、これは連合が行った調査ですが、登録型では二六・四％の人がそういう経験をしているというふうに答えております。言ってみれば、冒頭に申し上げました、雇用関係、使用関係が分かれることからくる基本的な問題が、結局、何ら解決されていません。

本来ならば、雇用契約というものは労使対等で労働条件を決めていく、それが原則でございます。ところが、私どもに相談に参る方の発言を聞いていけば、とにかく自分の名前を明かす、あるいは派遣先の名前を明かすこと自体が、もう退職を覚悟しなければ、つまり、文句を言ったら次の仕事が終わってこないという、絶対的な力関係に置かれていて。よほどスキルの高い人、ごく一部の人は多分個人事業主的な交渉が可能でしょうけれども、大多数の登録型の方はそうではない。基本的なベースが保障されていないというのが今の派遣労働の実態なわけです。

そして三つ目に、今、松井さんからもニーズという言葉が使われました。今回の法案がまとめられる民事部会の議論でも、これはニーズがあるからだ。使用者側、業界のニーズは先ほど申し上げました。じゃ、働く方のニーズは何なんだろ

う。私は、これはいろいろなアンケートをとって、かなりミスリードされているのは、もちろん私どもの調査でも、派遣で働きたいという方はいらっしやいます。ただ、これは、二十六ページをのぞいていただくとわかりますように、ずっと派遣でとおっしゃる方は全体のわずか五・六％。つまり、正社員で働くこととしてもその仕事がない、あるいは、今の不払い残業も横行しているような、超長時間残業が強いられる正社員じゃ嫌だ。言ってみれば、超長時間残業か、不安定雇用か、非典型雇用かという負の選択肢の中で辛うじて選んでいるものが、ニーズと語られてしまっている。そして派遣期間の問題でもニーズということが

指摘をされます。当然、有期契約労働者は、派遣に限りません、少しでも長く働き続けたいと、だれでもそう答えますよ。ただ、そのことと、派遣あるいは有期契約の上限期間の延長とはおおよそ関係がありません。今でも、上限期間一年というときに、じゃ実際の契約はどうなっているか。三カ月、六カ月、ぶつ切りですよ。上限期間を延長したことが雇用期間の安定につながるか、何の保障もないわけです。むしろ、いつでも切れるという、働く側ではなくて使用者側の選択肢だけを拡大する、そういう内容になっているというのは極めて重大な問題だと思っております。

ですから、それが、私ども働く側、もうちょっと譲って、労使双方にとつての選択肢となるための基盤が今求められている。つまり、もっと端的に言えば、派遣労働というのが、今の日本の働き方、例えばヨーロッパのようにジョブ、職務概念がないことによつて、どんなに業務限定しても仕事の身はぐしゃぐしゃにされてしまふ。あるいは、労働条件についても、このジョブであれば最低こうだというルールもないまま、今、派遣労働というのが行われている中で、本来、派遣労働というのが成り立つべきインフラ、ルールというのが整備されないままだというのが私どもの基本的認識です。

ですから、今回の改正というか改悪というか、議論のときに私どもが一番お願いしたいのは、今何が起きている、そのために、そこで起きている問題を解決するために何が必要なのか、どういうルールが必要なのかという、それが本来の法律改正で求められていることだと思います。

しかし、これも冒頭に御指摘しましたように、総合規制改革会議あるいは人材ビジネスの、先に改革ありき、先に緩和ありきというところから議論がスタートをし、実は分科会、審議会の中でもそういったそもそもの議論というのがされないまま、言ってみれば労働者保護措置というのがほぼ皆無なまま、ここに至っている。私は非常にゆゆしき事態だと思っておりますし、職安行政を初めて

する労働行政のあり方そのものが根幹から問われているというふうに考えています。

そして、もう一つの問題は、そもそも、いろいろな派遣法のルールを積み重ねる中で、正社員代替の防止ということが言われてきました。今何が起きているか。露骨な代替です。

一つ例を申し上げます。一個相談があったのは、某大手の銀行で、あるセクションで女性の正社員の方二人が配転になった。相談のあった方は、もともとそこにおられた派遣の方。その正社員二人分の仕事を、派遣の方はやっているとですね。つまり、置きかえではなくて、今いる派遣の人にその職務が回される、任される。当然、労働条件は極めて低い。そして残業が物すごい。これがもうほとんど、例外ではなくて、むしろ私は主流になりつつあるんじゃないかというふうに思っています。

ですから、私どもは別に、正社員利害とかなんとかというところで申し上げているのではなくて、そもそも日本の雇用システムが築き上げてきた、例えば労使協議、対等に協議をするというのは、労使協議を通じてです。あるいは労働条件の底支えをしていく、そういうものの適用除外のものがどんどんふえる。言ってみれば非典型がふえる。その重要な柱として今回のものが位置づけられようとしている。つまり、トータルとして今三〇%から、ひょっとしたら四〇%になるかもしれない非典型雇用に対して、どういう枠はめをしようのか、どういうルールをつくるかということが本来ここで議論していただきたいことなのに、繰り返し申し上げますように、その視点が無いのではないかというのが率直な問題でございます。

そういう意味で、やはりそれが労使双方にとっての選択肢になるためには、既に建議で書かれていますような、専門業務についてはきちっと特定をする、そして、臨時的、一時的業務、まさにデンプラリワークでございますから、これがむやみに長期化しないようなその条件整備をきちっとする、それはもう法律に明記していただきたいと

私は思っています。

したがって、それが繰り返されるような雇用についてはきちっと期間の定めのない雇用にしていく、そして違法派遣の場合には派遣先に対する責任をきちっとかぶせていくといったそもそもの議論から今しなければ、今のなし崩しの不安定雇用——雇用がふえればいいとは思いません。雇用の質です。良好な雇用機会です。そのための整備というものをぜひお願いしたい。

時間が参りましたので、個々の論点は御質問のところで触れられればと思っております。

ありがとうございます。(拍手)

○中山委員長 どうもありがとうございます。次に、中野参事人をお願いいたします。

○中野参事人 派遣労働ネットワークは、設立してからもう十二年になります。この十二年の間、私たちは派遣労働と向き合ってきた歴史でございます。これにどういう対抗策を講じることができると、法を守った派遣をどう運用していくことができるのか、これは派遣労働ネットワークの最大の課題でございます。

ところが、これに関するきちんとした枠組みを整備しないまま、今回、規制緩和が行われます。とりわけ、製造ラインそれから医療の一部に、適用除外業務を外して、緩和をして、派遣を導入していくということになっておりますけれども、果たして違法派遣をこれで直すことができるのかどうかということについては極めて疑問です。

なぜならば、派遣を違法に導入する、そういう派遣先のニーズというものがあつたわけですから、このニーズをもって実際に派遣労働者を活用したという、法を犯して活用したという、派遣先に対する責任というものが何ら定められていないからであります。

現行法では、臨時的、一時的派遣について、期間の制限を超えた場合に派遣先に対して雇用責任を負わせるという枠組みがありますけれども、しかし、対象業務を超えた違法派遣、あるいは許

可、届け出を受けない派遣元事業主からの派遣を受け入れた派遣先に対しては、雇用責任は全く講じられていないわけであります。

こういったところから、業務の点で違法派遣が拡大してきた、それをどのようにして規制するかということが真摯に議論されなければならなかったわけでありまして、そのことの議論が不足したまま今回の規制緩和が行われたということについては、大変残念だというふうにまず申し上げたいと思います。

そのような不十分な枠組みを持ちながら、今回の改正によって常用代替が大きく進むのではないかとこのように派遣労働ネットワークとして非常に危惧している点を二、三指摘させていただきたいと思っております。

まず第一に、法案には掲げられておりませんが、二六業務の派遣につきまして、複合業務を容認するという姿勢であります。

一割程度の附帯業務量があれば、複合業務として、二六業務として期間の制限のないまま活用していくということになります。しかし、一割というものををはかる物差しというものが確立されておられません。実際に、ジョブを中心として労働契約関係が成立していない日本の社会の中で、この業務について一割というのは、一体どこではかっているのかというのは極めて疑問であります。

こういったあいまいな概念しか持ち合わせないという我が国において、一割程度の附帯業務であれば、それは複合業務として派遣を無期限に許容していく。これはまさに常用代替を促進させられる一つの突破口になるだろう、そんなふうに懸念をしております。

それから、特定日派遣というふうに言われるものであります。

通常の労働者よりも相当程度短い日数で特定の日に業務が発生するという場合には、これもまた期間の制限なく許されるというわけでありまして、けれども、単なる業務繁忙として恒常的に活用され

るといふ危険があり、あるいは、先ほどのような人員整理の後にこの種のタイプの派遣が活用されるというおそれも出てまいります。

業務単位の規制であるということとをきちんと貫かれるのか、人単位の規制ではないという原則をまず明確にする必要があります。そして、業務の発生する範囲を、具体的に、例示も含めて限界づけることができるのかどうかということは国会の中でもきちんと議論をしていただきたいところだというふうに思います。

そして、繁忙目的、人員削減とともに導入する場合を除くのか、これも注目しております。当該業務が当該日以外には発生しないということもきちんと保証されなければならないところがあります。

そして、厚生労働大臣が定めるとしてあります通常の労働者の所定労働日数に比して相当程度少ない日数というのを何というのか、通常の労働者とは一体どういう労働者であるのか、相当程度少ない日数というのは一体何日であるのか、また発生する業務とはどの範囲でどう特定するのかといったことについて、常用代替を促進しない枠組みというものを議論していただきたい、そんなふうに思う次第です。

それから第三番目に、新業務による臨時的、一時的派遣の期間制限緩和であります。

この一年というのは、臨時的、一時的な性格を有するということで定められた前回の法改正の経過があるわけですが、これを越えたときには、臨時的、一時的な活用であるという基本的な性格をもちや逸脱することになるのではないかと疑われるわけです。

その性格を当該事業場の都合次第で決めていくということが今回の法改正の中身であろうかと思えますが、しかし、そこを労使が話し合つて、その事情が客観的に存在すると認められるのであれば派遣を容認していく、こういう枠組みになっているわけですから、労使のこの議論というものを実質的に担保するということが極めて重要なこと

であったはずですが、それを、改正法は、協定という形ではなく、意見聴取という形で足りるとしたわけですが、これについては再考の必要があるというふうな考えでおります。

意見聴取というものを維持するすれば、少なくとも、労働者派遣によって対応が必要とされる業務や時間帯、あるいは事業主が当該労働者派遣の受け入れを必要とする事由とは一体何なのか、そして当該事由から合理的に考えられる活用の期間、その根拠、当該派遣業務にあてられる派遣労働者の就業条件というものは書面によって明示し、そして意見を聞くというルールが確立されなければならぬはずですが、そして、意見聴取をなしたことを証明するために過半数代表の意見を書面に記載するとか、そういった措置が講じられていくかどうかということが大きく問われるところだろうと思っております。

それから、四番目です。紹介予定派遣、紹介手数料の規制緩和について一言申し上げさせていだきたいと思っております。

最近の紹介予定派遣をめぐるトラブルというのは、直接採用かあるいは紹介予定派遣であるのか、それとも派遣であるのかという点を全く不明瞭にしたまま紹介が行われるというケースが非常に多いということです。

改正法では紹介予定派遣であることの明示義務が定められておりますけれども、これは、そもそも書面によることを要しないとされております。そうしますと、就業条件明示書、法の三十四条による明示書の交付を事前に確実に行うということが求められるわけですが、その担保については改正法の中では何ら触れられておりません。

また、特定禁止の例外を紹介予定派遣については行うということですが、この特定禁止に関する定めは、派遣が派遣関係であるための本質的な要件を規定したものであり、派遣先による差別的な取り扱いを排除するための極めて重要な規定であったわけですが、それを紹介予定派遣について外すということについては、派遣労働ネットワーク

は大きく注目をしております。

もしこの措置がとられるのであれば、派遣先に対してあらゆる差別を禁止する、そして派遣労働者の個人情報保護を禁止するということも含めて全面的に責任を負っていただくような規定の整備というものを求めたいと思っております。

さらに、紹介手数料を労働者から徴収すること許容することであり、ILO百八十一号条約に違反することであり、紹介手数料を有料でということ、労働者から費用を徴収していくということが広がった場合に、私たちは、労働者が本当に公正に職にアクセスすることができ、権利が保障されるのかどうか、極めて重大な問題を持っていると思っております。

そして、派遣労働者の権利保障に向けた課題について、最後に一言申し上げさせていだきたいと思っております。

派遣労働においては、雇用の不安定化、低賃金化、過重労働化が顕著に進んでおります。ある大手派遣会社が無料キャンペーンを実施したということの問題にまいりましたけれども、競争原理が裸で通用する中で、スタッフを無料で提供していきまうというキャンペーンが行われ、そうした中で低賃金化が進んでおります。

こういう事態を受けて、この法改正に当たっては、派遣労働者に対する均等待遇原則の適用が不可欠である、こういうように訴えてまいりましたけれども、この点についてもぜひ議論をしていただきたい、こういうふうに思っています。

最後に、期間制限緩和を行い、一年から三年までの期間を許容していくというのであれば、現在に至るまで、私どもの派遣スタッフに対して育児・介護休業の権利が法律上保障されてこなかった、その規制は撤廃されるべきだというふうに考えます。もし、このように期間制限緩和をするというのであれば、育児・介護休業法の、有期の定めを置いて雇用される労働者には休業の権利は認めないとされているその条項を削除することがで

きるのかどうかということもあわせて、課題として提起したいと思っております。

以上です。どうもありがとうございます。

○中山委員長 どうもありがとうございます。

○中山委員長 どうもありがとうございます。

私は、民主法律協会の派遣研究会で派遣労働者の相談活動に取り組んでおります。民主法律協会の紹介は、この本の百二十一ページに載せてありますので、ぜひ御参考ください。

民主法律協会は、大阪を中心に活動しております。労働組合出身で、派遣関係であれば、いわば派遣先労働者として、四十数年にわたって労働組合活動に従事しました。そして、職安法四十四条違反、いわゆる偽装請負の改善闘争に取り組んでまいりました。派遣法ができてからは、派遣労働者の権利擁護と労働組合づくりにも取り組んでまいりました。

時間の関係上、派遣労働者の擁護と、派遣先常雇用雇用の代替を促進させない、このような観点に絞って陳述をいたします。法案の細部については、資料にお渡ししています。法案の細部については、資料にお渡ししています。法案の細部については、資料にお渡ししています。

派遣法ができてから十七年、派遣労働者の悩みの相談の第一は、労働基準法の基本的な権利である年次有給休暇や生理休暇、あるいは出産休暇などの取得が大変困難であるということだと思います。これらの権利を取得すると、契約を更新してもらえないことが多いからであります。妊娠したことが知れると契約更新を拒否された、このような訴えが寄せられています。

また、派遣が長く続いておった中で、もうそろそろベリアップをしてほしい、このように派遣元に話したところ、しばらくして派遣元から、次の契約更新はしない、このような通告を受けた女性の方が相談に来ております。

生活に一番直結している相談は、派遣契約が中途で解約された、あるいは契約更新を拒否された、このようなものであります。

派遣が企業のリストラに利用された例もありました。資料でお渡ししております。派遣を用いた解雇の二つの例、このような図面をお渡ししております。

Aの例は、三ヶ月ないし六ヶ月の短期繰返し契約で働いていたところ、一斉に、A社の大株主がつくっている派遣会社社に全員を移籍させ、そこから六ヶ月契約の派遣労働者として別の職場で働かせる例であります。この派遣が二年目を迎えたところに、全員に契約解除、解雇が言い渡されました。有志たちが集まって労働組合を結成し、何とか解雇を食い止め、もともと派遣先労働者の地位を勝ち取った例であります。

Bの例は、B社の大阪支社で五年間働いておりました、直接雇用ですが、業務委託という名称で働いていたBさんが、B社がこの業務委託制度を廃止して、Bさんと同じように全国で働く人々を、B社がグループ内の会社として東京でつくった派遣会社へ移籍させられ、労働の場は従来どおりの場です。ですから、大阪から見れば典型的な遠隔地派遣であります。これが十一年間続いたところ、東京本社で働くおおよそ六十人の人たちに解雇が言い渡されました。これを知ったBさんが相談にいられて、この事態が明らかになった次第であります。結果は、労働組合に加入して、そして、職安の指導と労働組合のバックアップで、派遣先正規の労働者として解決することができました。

これらの例は、たまたま労働組合とかかわりが持てたことが解決につながったわけですが、派遣労働者の多くは労働組合に加入できず、労働協約の適用もなく、孤立させられて働いているのが実情であります。

派遣先常雇用労働者からの相談例の特徴は、あなた一人やめれば派遣を二人入れることができる、やめないのであれば派遣を二人入れてくださいと、労働強化を押しつけられる例があります。あるいは、派

遣先労働組合が、一緒に職場で働く派遣労働者のことについて団体交渉を申し込んだら、別会社の労働者だから団交の義務はない、こういって団交を拒否された例があります。

派遣は、もともと職安法が禁じた労働者供給事業、あるいは労働基準法が禁止している中間搾取を、一定の要件を満たすことを条件に、これら法律の例外として認められたもので、常用雇用の代替を促進させない、このように伝えられてまいりました。その要件の主な柱は、派遣対象業務と派遣期間を定めることでしたが、既に、たびたびの改正で、派遣業務は拡大され、派遣期間も延ばされてまいりました。今回の改正においても、さらにこれを推し進める内容であると申し上げて差し支えないと思います。

今の派遣法は、派遣事業のための法律という、事業法の性格が極めて大きく、労働者の権利擁護には欠けております。ですから、今必要なことは、派遣労働者を保護すること、そして、常用雇用の代替をさせない、この歯どめをかけることであると思います。この二つの歯どめは、あるいは擁護は労働者の基本的な権利を守る、この二つのことは日本全体の労働者の権利を擁護することにつながる、と確信をいたしております。そのためには、最低限、次の四つの保障が必要であると私は思います。

第一は、派遣先均等待遇を保障することです。

派遣労働者の賃金は、派遣契約の中では派遣料金となり、派遣元と派遣先の商取引の要素の一つになります。派遣先では、派遣料金は人件費ではなく、手数料や消耗品などと同じ経費として見られています。このような仕組みでは、派遣労働者の賃金が、派遣先によるダンピングの対象になってまいります。このダンピングを防止するのは、派遣先均等待遇を保障する以外にありません。これは、労働の基本原則である同一労働、同一待遇にも合致するものであります。

第二番目には、派遣先雇用を保障することであ

ります。

派遣先常用雇用の代替を促進させないためには、定められた派遣期間を過ぎた派遣労働者を派遣先に直接雇用させる歯どめをつくる以外にないと考えます。前回改正でできました、いわゆる就業場所ごとの同一業務の一年限定派遣は、今回の改正では三年までの長期派遣になっています。それだけ派遣先常用雇用労働者の代替を進めるわけです。

一方、派遣先労働者の立場から見ると、派遣契約が切れて、なれた人が突然いなくなり、また一から別の派遣労働者と仕事をするよりは、このままの対人関係で仕事を続けたい、こう思うのは当然のことです。派遣期間を超えた労働者、この派遣に派遣先直接雇用のみなし規定を設けることは、派遣労働者と派遣先常用雇用労働者の双方の権利を守ることもなると考えます。

第三には、派遣先と派遣元による連帯責任を義務づけることであります。

派遣は、使用と雇用を例外的に分離したシステムです。ですから、派遣先と派遣元が連帯して派遣労働者に責任を持たなければならない必然性があると思います。賃金や保険について、派遣先と派遣元が連帯して責任を持つ、その義務を義務づける、これが派遣労働が正常労働の例外として許される最低限の取り決めではないかと考えます。

最後に、第四番目ですが、派遣労働者の労働組合活動の権利を保障することです。

派遣先や派遣元で派遣労働者が団結する権利をどうして保障するのか、現行派遣法は全くその保障がないと言つて過言ではありません。私は、労働組合活動を通じて、派遣労働者が労働組合をつくり、派遣先と団体交渉する権利の確立に努めてまいりました。

一九九五年二月に出された朝日放送最高裁判決は、派遣労働者の団交権としてよく知られております。ここに判決文がありますけれども、十四ページ中ほどですが、この判決の内容ですが、被告人がみずから決定することのできる労働条

件、被告が、派遣先がみずから決定することのできる労働条件の改善を求める部分については、被告が、派遣先が正当な理由がなく団体交渉を拒否することは許されず、これを拒否した被告が、派遣先の行為は、労働組合法七条二号の不当労働行為を構成するものというべきである、このような判決が下されています。

御存じのように、派遣法制定の段階では、派遣労働者の派遣先団体交渉権は、立法府が司法判断に任せる、こう言って責任逃れをした経緯があります。過去の汚名を返上する意味においても、派遣労働者の労働組合活動の権利をぜひ法律に明記をしていただきたい、そう思います。

以上、論点を絞って述べさせていただきましたけれども、派遣労働者の保護と派遣先常用雇用の代替を促進させないこと、この二つは相反するものではありません。他国の例も紹介されておりますけれども、日本は大変おくれしております。ぜひとも、日本の労働者全体の権利を擁護する観点から法改正に臨んでいただきますようお願いいたします。

意見陳述の機会を与えていただきまして感謝いたします。ありがとうございます。(拍手)

○中山委員長 どうもありがとうございます。

次に、関根参考人をお願いいたします。

○関根参考人 東京ユニオンの関根でございます。私は、日ごろ派遣労働者からの相談や派遣労働者との意見交換などを行っておりますので、派遣労働者の実態を中心にお話をさせていただきたいというふうに思います。

本来、労働者派遣法は、派遣労働者の権利を確立すること、もう一つはいかに常用労働者の代替にならないようにするかという観点から改正されるべきですが、残念ながら、今回の改正案は、派遣労働者の権利については放置したまま、常用代替を促進してしまうような形で規制緩和が行われるということについては非常に残念に思っております。

先ほどの意見の中にも、例えば、一年の期間制限というのは利用がしにくいというような御意見もございましたけれども、これは、要は、常用代替として活用するに際しては利用がしにくいかもしれないけれども、一年以内でいう非常に短い期間で、先ほどからありましたような臨時的、一時的な派遣というところで使う分には一年で十分だというふうに考えます。

しかしながら、現在、派遣労働というのは、コストが安い労働力、あるいは首切りやすい労働力として拡大されている、要は、使用者の側にとって使い勝手のよい労働力として拡大されていることは非常に残念です。

私の方から、派遣労働の実態として、現在、派遣で働く方を象徴するような相談事例を二つ用意させていただきます。

まず一つ目の相談事例ですが、派遣労働者Kさんという方からの相談です。

派遣会社A社、これは皆さんも御存じの大手派遣会社です。ここからクレジット会社に派遣されておりました。業務は滞納者への督促業務。業務の名前はいろいろと、O.A.クラークとかテレマーケティングというふうに書かれておりましたけれども、実際の業務は督促業務ですので、臨時的、一時的派遣に該当するものだと思います。

一九九五年の十一月一日から派遣を開始いたしました。それから約六年三月月にわたって同じ派遣先で就労することとなりました。

最初、働き始めたころは、三カ月契約の更新として働きました。二ページの就業条件通知書にございますけれども、一九九五年の、派遣期間のところですね、九五年十一月一日から一月三十一日という三カ月契約、これを更新していくという形で働き始めました。

ところが、三ページ目にございますけれども、一九九九年四月一日からの契約は一月更新という形に切りかえられました。今まで三カ月更新をずっと繰り返してきたんですが、その後、一カ月の更新で、結果として、体を壊して休むようにな

るまで、六年三カ月も働いたということなんです。契約書は物すごく厚くなってしまっただけで枚数がたくさん出ています。

そんなことまでして派遣会社がこのKさんの契約を一月更新という短い契約にしているのは、要は、いつでも首を切れるようにしておくという観点からしているにすぎません。契約書を毎月出すという面倒な手続を経ても、使用者にとって、いつでも首を切れるようにしておくということの方がメリットがあるということなのかもしれません。

Kさんは、二〇〇二年二月十九日、体調不良で病院に行き、反応性抑うつ状態というふうに診断されました。五ページにございますけれども、これは、派遣会社は一般的に半月単位で給料を締め支払っているんですが、これは二〇〇二年一月下期のタイムシートです。半月で百二十時間もの労働時間働いていると。実際のところ、Kさんは、十二日間、休日なしの連続勤務、あるいは毎夜の残業、深夜に及ぶ残業、あるいは毎日何百件も電話をかけなければならぬというような過酷なノルマを課されながら、もしかしたら次の更新で切られてしまうかもしれないという不安から、押しつけられたノルマをこなすために非常に過酷な労働を強いられ、結果として過労状態で倒れてしまおうという状態になりました。二〇〇二年三月二日からは休職ということになったわけなんです。

私ども、このケースにつきましては、ユニオンとして、この派遣会社と交渉して、実質上、期間の定めのない雇用契約であるということを確認し、その後、昨年の十一月に、Kさんは別の派遣先に復職するという形で解決をいたしました。

Kさんは、九八年から以降は、一切時給も上がっておりません。しかし、もし時給のことも交渉してしまつたら、首を切られてしまふんじゃないか、更新をしてもええないんじゃないかという不安から、一切交渉さえできない状態が続いていたというものです。

次に、相談事例の二ですが、これは派遣労働者

のOさんという方からの相談です。

これもやはり大手の派遣会社B社から電機メーカーに派遣されておりました。業務は携帯電話のテストイング業務。携帯電話を新規につくったときに、バグがないかということを確認する業務というものでした。彼女の場合も非常に残業の多い仕事で、深夜まで働いておりました。

二〇〇二年、昨年の一月二十一日に、体調が悪いことから病院に行ったところ、妊娠をしているということがわかりました。出産予定日は八月二十七日であるというふうに聞かされました。それから十日ほどして、一月三十一日に派遣先の指揮命令者に妊娠したことを伝えました。ところが、それから一週間後、二月七日には、派遣会社から解雇の通告をされてしまいました。彼女の現在の契約は三月三十一日までだったんですが、四月以降も更新を予定するということになった。ところが、二月の末で切りますよということになったわけなんです。

その後、派遣会社の担当者との間でメールでのやりとりをしております。六ページ以降にその内容が掲載されております。

二月八日には、派遣会社の担当者からOさんにこうしたメールが送られていました。「妊娠して体調が悪い人材を継続的に雇用できないということです。」これは派遣先がそういうふうに通っているという内容なんです。しかし、Oさんは、若干のつわりはあったものの、診断書ももらって、デスクワークは問題ないというふうな医師の診断も受けております。にもかかわらず、とにかく派遣先はもうきょうにでも契約を打ち切りたいとの意向ですというふうなメールが来しました。

さらに、同じ日に、七ページにありますが、お仕事の継続についてはお客様たる派遣先がやめてほしいというのであればそれは受けざるを得ません、お金の出所は派遣先です、ビジネスとしてはそういうものです、同じ男としては面倒を見る自信がないのに子供を妊娠させたりは私はいたしませんというふうなメールが送られてきま

した。これは、Oさんの配偶者の方がフリーターとして働いていた、もちろん彼は定職につきたかったんですが、非自発的なフリーターとして働いていて、経済的に非常に不安定であったことから、Oさんが収入を得ていないととても子供を産めないという状況だったわけなんです。

さらに、八ページ、これはOさんから派遣会社に送ったメールです。彼女は、経済的不安と解雇の通告から、これはもう子供を産むことは経済的にできないという判断から、中絶を考慮しております。『今月一杯というメールをいただき、あれこれ考えました。』『体等の現実、あと一週間以内に結論を出し、最悪の場合、翌週には手術を手配しなければなりません。』これは中絶をせざるを得ないということだったメールです。

九ページには、派遣会社からの返事が来ておりますけれども、中絶は、もう中絶は仕方ないです、すねということ、『きちんと身体を戻してそれからお仕事をすれば良いと思われます。』という内容のメールが派遣会社から送られてきました。

さらに、十ページです。派遣会社は最終的にこういうことを言っています。契約の延長ですが、派遣先から二月末までと返事が来てしまいましたが、よいお返事ができず申し訳ございません、やはり、妊娠という言葉は即やめてくださいと、なってしまうケースがほとんどです、通常、就業先が嫌でやめたいスタッフがやめる口実としてよく使う手段が妊娠しました発言です、妊娠しましたと言われてしまうと、就業先としては続けさせようにも続けさせられないという判断が非常にございましてというふうな内容。

つまり、これは派遣会社として特殊な対応をしているわけではあります。残念ながら、ほとんどの派遣会社において、あるいは派遣労働の現場において、妊娠を告げた途端に解雇になってしまふというの、ほとんど通例のように行われております。

る働き方として派遣労働を拡大するというような趣旨の報告がなされておりますけれども、現実には、全く育児休業等とはとれない、出産、育児と両立できない働き方に現状はなってしまうといま

彼女は、その後、交渉で育児休業をとることを認めさせました。そして、解雇も撤回されましたけれども、現在は職場復帰でまた難関となつております。つまり、子供を保育園に預けるということになると、残業ができないということから、それがネックになって仕事の紹介ができないというような状態になっているわけです。

余暇を利用しての働き方として派遣労働が位置づけられているようですが、現実には、残業ができないとほとんど仕事ができないというのが現在の派遣労働の実態でございます。ぜひ、派遣労働者の権利を向上するという趣旨の派遣法の改正を行っていただきたいというふうに思います。

以上です。(拍手)

○中山委員長 どうもありがとうございます。以上で参考人の方々の御意見の開陳は終わりました。

○中山委員長 これより参考人に対する質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。田村憲久君。

○田村委員 自由民主党の田村憲久でございます。

ただいま大変参考になる御意見を賜りました。まずもって心から御礼を申し上げますので、お答えの方をできれば簡潔にお願いしたいわけでありま

まず、今回の両法であります、特に労働者派遣法、これにしましては、一つは働き方が多様化してきた、こういう理由があるうと思ひます。もう一つは、日本という国、労使は比較的良好な関係で今までそれぞれ進んで来ておったと思う

わけであります。雇用者側、雇用主側も、できれば終身雇用といえますか、常用雇用の形で労働者を雇いたい、こういう意識はあるんだと思うんですが、それが、現在の経済状況でありますとか、また経済の構造といつてはなんですか、多様化するニーズにこたえていくためには、繁閑という意味でいろいろな事業というものに張りをつけていかなきゃならない、こういうような状況のもとにおいて、やはり派遣というものが大変期待をかける、こういう現状があるんであらうと思ひます。

そういう意味では、一方で、長期雇用慣行といひますか常用雇用、こういうものがこれによって置きかわっていくことに關しては、やはり我々も危惧を持たなきゃならないわけでありまうけれども、このようなニーズのもとで、今回の改正法で、さらに期間延長でありますとか業務の拡大、製造業等々もとあらず一年でありますけれども、派遣というものが認められていくわけでありまう。

まずは、松井参考人にお聞きいたしたいわけでありまうけれども、この派遣法、今回の改正によって緩和される規制において、今回、これを用ひる、この改正によって派遣者をさらに一層活用する、これと、一方で、常用雇用を守る、今までの長期雇用慣行を守るといふようなもののをどのように調和させていられるおつもりであるのか、これがまず第一点であります。

それから、あわせてお聞きいたしますけれども、特に製造業といふものに対して今回このような形で導入といひますか範囲が広がったわけでありまうけれども、この製造業といふものについて派遣労働をどのようにな形でお使いになつていかれるつもり、日本経団連としてはお考えをお持ちであるのか。

それからもう一点は、まだまだ不十分だといふ意見が先ほど少しあられたわけでありまうけれども、あわせて、派遣労働者の面から見て、どのような点が不十分であるのか。

この点、三点あわせてお答えいただきますようお願いいたします。

○松井参考人 三点御質問があつたかと思ひます。

まず、いわゆる日本における長期雇用慣行と、派遣の期間が長期化することに伴う常用雇用の代替といふものをどのように考えるかといふことでございませう。

私も日本経団連、その前身であります日経連におきましては、一九九五年に新日本の経営といふものの中で、雇用形態を大きく三つに分けて提起をさせていただいております。一つ目は柔軟型の雇用、二つ目が高度能力活用型のタイプ、三つ目としたしましては長期能力蓄積型というタイプを提起させていただいております。この三つ目のものがいわゆる正社員、長期雇用が保証されているエリアだと思ひております。

私も思ひます。長期雇用慣行が全くなくなるといふようなことは一切考えておりません。企業のさまざまな経営活動の中で、長期的に従業員を雇ひ続け、そこで能力を発揮していただいて、その中で経営活動を進めていく、これは最も重要なところだと理解しております。

しかしながら、先生が今御指摘くださいましたように、昨今の経営環境の変動は大変厳しいものがございませう。そういったしますと、まず、さまざまな変動要因に対して簡単に対応していく、柔軟に対応していくような、柔軟型の雇用といふものも必要になつております。それは、例えばパートタイマーあるいは契約社員、あるいは派遣もそのような形にならうかと思ひます。さらには専門能力活用型といふことで、新たな血を入れて新しいニーズに対応していく、そういう方々も必要かと思ひます。その中にも、契約社員あるいは専門性の高い派遣社員の方もしらっしゃるのではないかと思ひております。

したがひまして、今回、改正される派遣の期間が長期化することが仮に行われたとしても、それがすべての長期雇用をなくしていくといふことには至らない、しかしながら、やはりその部分は当然従来よりは少なくなっていく。今、日本の企業は、ぎりぎりの競争の中で生き残ろうとしております。そういう点をぜひ御理解賜りたいと思ひております。

二点目の御質問については、製造業に対する解禁の問題かと思ひます。

製造工程につきましては、私も思ひまして、非常に専門性の高いもの、あるいはそうでないもの、いろいろあると思ひております。生産量の増減あるいは業務の繁閑への対応としてはぜひ派遣で対応をお願いしたいと思ひております。他方、技術伝承のために技術のある人を受け入れる、そういう仕組みも考えられると思ひております。特に中小企業などにおきましては、大企業における定年退職者を新製品開発などで活用したいといふ意見も見えております。

従業員サイドから考えていただければ、なぜ製造工程で働いていただ方は派遣で働けないのか、そういう御疑問も私どもの方には寄せていただいていることも事実でございませう。もちろん、製造工程におきまして特有の安全衛生の面については、より御配慮をいただいて、現行法の厳格な適用を進めていただくことは重要かと思ひております。

三点目には、不十分な点といふことで申し上げますれば、まず、今回の派遣法につきまして、長期化す、長期化した後の問題といたしまして、派遣先への雇用の道といふものは開かれたと思ひております。それは私も、派遣先、派遣スタッフのニーズが合致すれば大変好ましいことと理解しております。

しかしながら、問題なのは、派遣で続けたいといふ方につきましてそういう道が開かれてはいるかといひますと、自由化された業務についてはその道はない。派遣を続けたい方の中には、家庭の事情が許せば、できれば正社員で働きたい、そういう方も相当多くいらつしやいます。それは厚生労働省の調査にも出ております。そのような方が、例えば最長三年で家庭の事情が許すようなものに

なるのか、私も思ひます疑問と感じております。それからもう一つ、対象業務の禁止の問題でありますけれども、今、製造工程について解禁といふことでお願いをしておる次第でありますけれども、例えば医療関係業務につきまして、チーム医療という観点から非常に難しいという御指摘は民需部会の中のヒアリングでも受けております。そこでよく言われておりますことは、事前の特定ができないからチーム医療が貫徹しないといふようなヒアリングも聞いております。私さう唯一民需部会の人間として、ヒアリングの中で、あそこ現場で余り議論がなされていなかったといふことは思ひております。そういう点についても、今行われている禁止業務が本当に禁止すべきものかといふことには疑問を感じております。

港湾運送業務につきましても、さまざまなコンテナ化が進んでおります。そういうことからしますと、現実に禁止すべきかどうかといふのは、より議論をしていただければと思ひう次第であります。

以上です。長くなりました。申しわけございせん。

○田村委員 実は、これから派遣労働といふことを考えますと、今いろいろとお話がありましたとおり、派遣労働者の職場環境でありますとかまた労働条件、いろいろな意味で基本的なルールをつくらなきゃいけない部分といふのは、私も問題意識を持っております。

その点、実はいろいろお聞きをしたかつたんですけれども、この後本会議がございまして、私の時間、残しておるんですが、本会議に間に合なくなりまうので、これにて終わらせていただきたいと思ひます。大変申しわけございませんでした。

○中山委員長 次に、鍵田節哉君。

○鍵田委員 民主党の鍵田でございます。皆様方には貴重な御意見をちょうだいいたしまして、ありがとうございます。ただ、お聞きをしておりまして、特に松井参考

人の御意見につきまして、大変私は驚いておるわけでございます。今回の改正というのは、いわゆる規制緩和、派遣業においてはもう極限状態まで緩和をされているんじゃないかというふうには私は思っておったのでありますけれども、いや、まだ単なる一歩にすぎないのだというふうな御意見でございます。これは一体何を考えておられるのかということで大変な危惧をしておるわけでございます。

他の参考人の皆様からは、このまま法改正がされますと常用代替がさらに進行するのではなからうかという大変大きな危惧を持たれておるといふ印象で聞かせていただきました。

そこで、松井参考人の方は、企業行動憲章に基づいて派遣業の健全な発展をということをおっしゃっておるわけでございますけれども、最近も前厚生労働委員長が派遣業者との癒着で逮捕されておるとは事実でございますし、また他の派遣業者におきましても一部の政治家との癒着というふうな話が出てきております。そういう面からいいますと、この企業行動憲章に基づいてという話が、どこまで信用させていただいたらいいかというところが非常に疑問があるわけでございます。

そういうことで、常用雇用の代替が進むのではないかと懸念を主張されております龍井参考人なり中野参考人にお聞きをしたいと思います。

ことは、一年を超える臨時的、一時的の判断を派遣先にゆだねる、そういう改正になっておるわけでございますし、その乱用防止策として、派遣先過半数の労働組合なりまたは労働者代表の意見聴取義務というのが課せられておるわけでございますけれども、実際に職場の代表の見解というものがあるのか法的拘束力は持たないのではないかと、いうふうには思っております。

そういう観点からしますと、乱用防止の効果というものはほとんど期待ができない、むしろ労使で意見が異なった場合には使用者の意見に基づいて

措置がされるという懸念がされるわけでございますけれども、その辺について龍井参考人としてどのようにお考えか、お聞かせをいただきたいと思ひます。

○龍井参考人 先生御指摘のように、私ももう限界まで柔軟化が進んでしまっているのではないかと認識を持っています。

結局、現状でも同じ職務の繰り返し更新が野放しにされてしまっているということについて、実は何の歯止めもないわけですね。それで、先ほどもちょっと触れましたように、職務、業務といっても、やはりこれは厳密な、欧米的なジョブでないわけですから、その職務というもののについてだけ必要性があるのか、期間の合理性があるのか、それを今回は職場の労使にゆだねようということでもスキームがつくられたわけですから、これも先生御指摘のように、もしもそこで一致しなかったという場合、どうなるか。これは今のスキームでいったら、これは一方的に押し切られるだけ。聞きましたよ、聞きおきましたよ、それ以上ものが全然今回の法案から見えてこないわけなんです。

したがって、最低限、労使の協議を義務づける、そしてきちんと、労使確認について、その内容について点検をしていくということは最低限必要だということに考えております。

○龍井参考人 続きまして、製造業の現場のことでございますけれども。

特に、物づくりに対しての派遣の解禁という問題がございますけれども、偽装請負が蔓延しておるといふ参考人の御意見もございましたし、現に、現場からはそういうふうな声が多く寄せられておるところでございます。労働災害の多発化でございますとか、労働基準法が適用されておらないというふうな問題、さらには、労働条件も大変劣悪であるというふうな多くの問題が起きておるわけでございますけれども、現時点において製造業に派遣を解禁するということはさらに拡大をしていくものと考えておるわけでございますけれども

も、現場における具体的な状況を踏まえまして、龍井参考人の見解をお聞かせいただきたいと思ひます。

○龍井参考人 この問題も、冒頭にちょっと触れました美態追認、起きてしまっていることを粹をはめて追認しているという、その不幸な歴史にさらに輪をかけることが起きるんじゃないかというのが最大の懸念です。

今、いわゆる製造現場でも、パート労働から逆に請負、外注というシフトがかなり進んでいて、実は私も自身がその実態の把握というのがなかなか容易でないというのがございます。恐らく、労使関係も成立していないところで、経営者の、本社の方もそれはわからないんじゃないか、そのぐらいにぐちゃぐちゃになっている、事が進んでいると思われまます。特に、これが、御指摘のように安全衛生、それから安全衛生教育を含めて、基本的に、先ほどインフラと申し上げましたけれども、条件整備がないままで行われている。

しかも、製造現場では、もっと複雑なのは、そこに今度はパート労働が絡み、あるいは外国人、日系人の労働者の働き方もそこに加わってくるというところで、本当にこれがモザイク模様になっていてわからないというのが実態でございます。私ども労働組合サイドでも何度かそのこの相談、今相談対応での組合結成なんかもやっておりますけれども、一つは、やはり国としてもきちんと実態調査を行っていただき、これも、今申し上げたような、モザイク模様全体にかかるような実態調査をやっていただいた上で新たな施策を早急に立てていただきたい。

それからもう一つは、この問題に関しては前から、請負と派遣、これは御指摘の製造業だけではなくて、自治体の個人請負のようなものに至るまで、契約労働といっているのか、偽装個人契約といっているのか、何とも言いがたいものがどんだんふえてきている。やはりそこに、単なるガイドラインだけではなくて、今起きている違反ですら取り締まれないわけですから、今回もしもこう

なった場合には、職安行政と基準行政が連携をして、どういった具体的な取り締まりあるいは違反摘発をやっているのか。今までの職安行政での違反取り締まりというのが決定的におくれているというところを、この際、この問題を契機にそういう体制をきっちりとつづけていただくということが大前提だというふうには私は考えております。

○龍井参考人 ありがとうございます。

先ほどの意見陳述の中で、派遣の現場で起こっておりますいろいろな問題についての事例のお話もいただきました。大変参考になったわけでございますけれども、現実には、派遣労働者にとりまして短期間の派遣契約の更新を重ねていくという実態がございますが、このことが雇用の安定には全くつながらないという現状にあるわけでございます。

今回の改正案でも、期間の短期化、更新の繰り返しという問題の対策が全くなされておらないというふうな状況の中で、実際に、雇用の安定、こういうふうな面で、派遣期間と労働契約期間、この違いなどにつきまして大きな違いがあるわけでございますが、これらを一致させていく上において、現場の状況などから考えまして、どのような御意見をお持ちなのか、お聞きをしたいと思ひます。

○中野参考人 御存じのとおり、労働者派遣を規制緩和するという場合に、派遣労働者の雇用の安定のために、一年から三年、期間を規制緩和するんだという、そういう声が唱えられました。しかし、現実には、一方で派遣労働者の雇用契約期間というのは短期化に短期化を重ねているという実態がありまして、先ほどの例のように、勤務を継続すれば継続するほど期間は短期化する、こういう状態にあるわけですね。もし本当にこの法改正が派遣労働者の雇用の安定につながるという保証をとるといふことであるとすれば、私は、労働者派遣期間と派遣労働期間とを一致させるという、そういうきちんとした枠組みを確立すべきだという

ふうに思いますし、派遣労働者の派遣労働契約期間を設定する場合に、それ相応の合理的な根拠というものを求めるべきだというふうに思います。そうした点で、現行法改正案は、努力義務という点でありまされども、きちんとした措置義務程度にはその法的な枠組みを改善していく必要があるというふうに考えております。

○鎌田委員 ありがとうございます。

本来ならまだお聞きをしたいこともいろいろあるんですけども、時間の関係もございますので、これで終わりたいと思います。

○中山委員長 次に、佐藤公治君。

○佐藤公治委員 自由党の佐藤公治でございます。本日は大変貴重な御意見をいただき、また、こういう忙しい中、時間をいただきましたことを心から御礼を申し上げます。

今いろいろとお話を聞いておりまして、聞きたいことは山のようにございまして、私も本会議の関係で、時間をできる限り短縮させていただきたいと思っております。

お話を聞いています中で、龍井参考人のお話、全くそのとおりだと思っております。やはりこれは、この法案だけではなくて政治全体が、それではどこに問題があるのかきっちりと明確にし、どういうビジョンを立て、その方向性でどういった改革をしていくのか、こういったことが明確でないまま、物事が場当たり的に進んでいる。これは厚生労働委員会だけではなくて、もう内閣、政治全体が今そんな状況で走り出しているのかなという気がいたします。

そういう中でも、今回の法案が、これは与党の賛成によって通ってしまうのかなというふうにも思いますが、きっちりきっちりと押さえていかなきゃいけない、そう思うわけでございまして、その部分の中で、改正法案で第四十条の二の第三項で、現行の一年の期間制限のかかる業務については、一年を超え三年までの範囲で派遣を可能とし、あらかじめ事業主はその期間を定めること

として、こんなことがございます。その期間を超えてなお業務が続いた場合に、第四十条の四で、派遣先は当該派遣労働者に対し、雇用契約を申し込みをしなければならぬとしてあるわけでございます。

これは前向きに考えれば、雇用契約の申し込み、常用雇用ということになっていくというふうな前向きにとらえられるんですけども、逆に言えば、それがまた逆に打ち切りということになってくる可能性がある。私は、経営者でちょっと悪い部分を考えて、うまく使ってやろうかと思えば、もう派遣ということに関しては三年前で打ちめだ、前に進むんではなくて、逆に後ろに進んでしまう歯どめになる可能性もあるのかなという気もいたします。

そういう意味でも、派遣労働者の直接雇用化を促進させるというんですが、この雇用申し込み義務づけだけで、期間制限違反に対する実効性が確保されているものだというふうには私は思いません。切れない部分があるんですけども、龍井参考人の御意見をちょっと伺いたいと思います。

○龍井参考人 私どもも、契約期間が一定の上限を超えた場合に、期間の定めのない雇用としてみなすべきだということは、連合のそもそもの要求として提起をしているんですが、今回ののは、それとまた質が違ってくる。さらにそこで新たに常用雇用を雇おうとする場合は、そういう限定があります。ですから、それがなければ、その期間を超えただけでは何の担保にもならない。しかも、では、申し込みをしなかったらどうなるのか、それもない。

したがって、余りにも業界の都合だけを並べて、一見何かここだけいかに労働者保護措置っぽく見えるんですが、私は、全くそういう担保にはなっていない。先ほどの意見聴取と同じで、やはりここはそれを何らかの形で、一定の期間を超えた場合には派遣先の雇用責任として明確にするというものが無い限り、御指摘の担保にはならないというふうに判断をしております。

○佐藤公治委員 確かに、その辺がちょっとあまいというか、無責任な状況にあると私たちも考えている部分があります。

続きまして、先ほど中野参考人の方からお話があったんですけど、これはもう一つ龍井参考人にお聞きしたいんですけども、今回の改正でも、基本的に、労働者派遣法の位置づけは、臨時的、一時的な労働力の需給調整の対策としておるんですけども、専門的業務二十六業務については、現行の三年ルールを廃止し、無期限に使えるようにしているんですけども、この点に関して、中野参考人から先ほどの説明がございました。龍井参考人、どうお思いになりますでしょうか。

○龍井参考人 これもある程度私も論議になって恐縮なんですけど、この間の不幸な歴史と先ほど申し上げた中で対象業務が広がってきた。まず、これが本当に業務と人が一致するようなものにならざるを得ないか、それが本当に、自分で交渉できる、労働条件について、集団的な交渉がなくてもある程度上限設定ができるという意味での専門的業務にならざるを得ないか、私は、これはもう一回洗い直さなければならぬと思います。つまり、今の二十六がオーケーで、拡大がだめよというのではなくて、今の二十六そのものが、本当に今までの歴史を踏まえ、実態を踏まえた上で、それにたえるものかどうか。

一例を申し上げれば、ファイリングなどというものは、私どもの相談なんかの業務では、もう何でもあり。ほかのもそういうわけじゃないですが、特徴的に申し上げれば、幾つかそういうものが、業務自体の洗い直しをする時期に来ているというふうな判断しております。

○佐藤公治委員 まさにその辺の現状というものをちゃんと把握し切れていない状態で法案ができて上がっているのかなというふうに私も思う部分があります。

私たちが規制の撤廃ということを訴えてきております。しかし、先ほど龍井参考人のお話ですと、規制の撤廃、緩和というふうなことでの話。私たちは、規制の撤廃とか緩和というのは、ある意味で表裏一体の形で規制の強化ということがあり得ると思っております。そして、弱者に対する配慮ということもきちっと考えていくべきだと思います。そういうところを考えた場合には、まさに中野参考人等々ほかの方々からお話があったように派遣先の規制というものの、処罰というものももっと厳しくしていかなきゃいけない。この辺の規制の部分、強化すべき点ということがあり得る。これは、また経営者の責任でもあると思っております。

この点が一点と、それに関連して、先ほどからのお話の中では、やはり制度的に使いやすい形で複雑化、派遣者に対してはいろいろとありますが、経営者もやはり同じように変わっていくべきじゃない、この法律を使っていくについてはより注意をしないかきやいけない部分、この二点に関して、簡単に御説明願えたらありがたいと思います。

○龍井参考人 先生御指摘のとおりだと思っております。まず、私も経営者、あるいは経営者だけでなく、この法律が複雑であるというそのものが、守られにくくなってきているという認識をしております。その意味から、本来、専門的業務あるいは自由化された業務につきましても一本化をするよう主張してまいりました。そういうことによりまして、より、使う側、使われる側、現場での混乱が起きなくなると主張してきたわけであります。もちろん、法律は守られるべきものと思っております。守られるためには、それなりにやはりある程度理解しやすいものが必要かと考えております。

保護が必要なのは、そういった形で、今回の形でも十分保護は強化されてきたと認識しております。

以上です。

○佐藤公委員 もう最後にしたいと思いましたが、中野参考人がいらっしやうなくなっちゃったんで、委員長、よろしいですか。

もう最後です、簡単に質問します。

私も、派遣の方々が周りにたくさんいらっしゃって、このたび、いろいろなお話を聞いてみまして、いろいろな話をしたら、やはり派遣の方々というのは、結局、最後は、どうせ私、派遣だから、こういうことに落ちついたら部分があると思います。これは当然、それを私たちが変えていかなきゃいけない、よりよくしなきゃいけないとは思いますが、派遣されている方々も意識改革が必要だと思います。そういう啓蒙もしていかなきゃいけないんだと思います。

そういうことにちょっと御意見を思ったんですけども、時間もないので、これにて失礼をさせていただきます、申しわけございませんが、あとの方々、聞きたいことがあったんですけども、済みません、これにて失礼させていただきます。ありがとうございました。

中野参考人、走って戻ってきてもらったのに、申しわけございませんでした。

以上です。

○中山委員長 次に、山口富男君。

○山口(憲)委員 日本共産党の山口富男です。

きょうは、参考人の皆さんから意見を表明いただきます、ありがとうございます。

派遣労働の実態や今後の改正案の問題点、それからまた使用者側のニーズについてもよく話していただけたと思うんです。

まず、私、網本参考人にお尋ねしたいんですが、参考人から配付していただいた資料のことなんですけれども、この資料の一番最後に三枚の図表がついておりまして、日本の派遣法とイタリア、韓国の比較があるんですが、この資料によってどういうことが、特に日本の派遣法のどうい問題が明らかになるのか、ちょっとお話しいただきたいと思っています。

○網本参考人 これが日本の派遣法、私のだけちょっと色をつけてみました。こうして法文を、派遣の三面関係、派遣元、派遣先、派遣労働者、この三者に分けて、それぞれ法文を分けますと、中ほどに集中する条文が労働者の権利だというふうな理解ができるわけです。

例えば、日本の派遣法では労働者のところにあります三十二条の二項、これは派遣労働者になるについての同意権、あるいはこの派遣契約の上に書いてありますが、二十四条、争議中の職場への派遣禁止、職安法二十条の準用ですね。こういう形で、この中ほどに集中する項目が労働者の権利に役に立つんだということがあります。

イタリアの派遣法もこうして分解をします。そうしましたら、労働者の権利が随分ここに盛られているということがわかります。例えば、労働者の方の下に書いていますけれども、派遣延長を拒否する権利だとか、派遣先福利厚生サービスを受ける権利、あるいは派遣先での団結権、団体行動権、派遣先従業員集会への参加の権利、あるいは派遣元で集会を開く特別の権利。

この特別の権利と皆さんお聞きになって、どういふふうにお考えになるか。私は、日ごろ、派遣労働者の皆さんと一緒に話をしまして、よくわかります。派遣というのは、派遣元からいろいろな派遣先へ働きに出かけるわけですから、派遣元で彼らが集会を開く、そうするときに、大変な労力がかかるわけです。ですから、派遣元で集会を開く特別の権利を保障している、こういうふうな理解することができます。

あるいは、派遣先での規制ですけれども、十条の二、派遣違反、すなわち、派遣契約の書面がない場合は直ちに派遣先採用とみなす、派遣期間に關係なしに、違法派遣は派遣先直接従業員だとみなす、こういう規定もありますね。あるいは、派遣期間を超える十日間は二〇％割増しの賃金を払わなければならない、そしてそれ以上は派遣先直接従業員とみなす、こういう規定があります。ですから、こう分けてみたら、随分、日本

の法律にない利点といえますか、労働者を保護するところがありますね。私、特徴的に思いますのは、イタリア法の労働者の五条の五、職業訓練を受ける義務というふうになっているんです。ここ初めて労働者に義務というような言葉が出てきました。職業訓練を受けなさいよ、これを義務づけますよということですね。裏返せば、職業訓練を受ける権利があるというふうには私は理解をしています。ここまで徹底して派遣労働者の保護をしているということが読み取れると思います。先ほど陳述の中で話をしました派遣先、派遣元の連帯責任、この左端の一条の五fという項目、この一連の項目がそうなんです。派遣労働者の報酬及び保険料、給付金など、これは派遣元と派遣先が連帯して責任を持たなければいけない、こういうふうになっております。このことが読み取れると思います。

韓国においても同じように、派遣先に派遣二年以上は直接雇用とみなすということが派遣先の義務として書かれております。あるいは、労働者にとっても、派遣期間の延長の同意権、最大一年である、トータルで二年のためにここで打ち切りますよ、私は打ち切っているんですよ、こういうふうな権利を保障している、こういうことになると思っています。韓国においても、派遣先、派遣元の連帯責任というのは、左端に出ておりますけれども、派遣先均等待遇の義務、これを派遣元と派遣先に連帯責任として負わせている、このように読み取れます。

以上です。

○山口(憲)委員 どうもありがとうございます。

今の派遣法の問題でいいますと、一つは派遣先、派遣元が派遣法を遵守していない。先ほど連合の方でしたか、総務省の行監を使いまして、遵守が非常に悪いというお話をされましたけれども、北海道ですと八割が守っていないとか、ほかのところでも五割とか六割という数が出てきております。その上、厚生労働省にかかわる行政の監

督が弱いものですから、派遣労働をめぐる現行法のもともともいろいろ深刻な事態が起きていると思うんです。

それで、網本参考人にもう一点尋ねますけれども、派遣一一〇番というのをやりだすと。この中身を見ますと派遣一一九番じゃないかと思えるような中身もあるんですが、行政の側の対応が弱いんですから、皆さんが自主的に電子メールや電話でこういう相談を受けるという作業が非常に大事になると思うんですけども、この派遣一一〇番を通じて、今の派遣労働をめぐる問題でどういふ点をお気づきのかな、幾つか示していただきたいと思っています。

○網本参考人 お配りしました資料の中の「派遣一一〇番」メール相談の結果」ということで示しておりますけれども、私たちが始めまして、電子メールによる相談は、脇田先生のところのホームページに既に二十五万件のアクセスが行われております。その後、電話相談を入れました、あるいは電話相談の結果、じかに相談をする、こういう形で、毎月定例を決めまして、相談活動に感じております。

その中の結果はここでごらんになったかわかりますけれども、ちょうど八十四ページのところで、ひどくは、派遣先の都合による中途解約、更迭拒絶、やはりこういうふうな状態が出ております。そのうち、結婚や妊娠を理由とするもの、これが七件、このような状況があります。あるいは、この八十三ページのところを見ていただければわかりますけれども、何月に相談が一番多いか。三月なんです。といえますのは、三月末日に契約を切られる、これが大変だということで、三月に派遣の相談が集中してまいります。こういうふうな実態が今明らかになっております。

私たちは、そのメール相談以外に、じかに相談をして、さらにまた電話で、あるいは取り組みとして、行政闘争だとか行政の職安に訴えるとかそういう形でやっておりますけれども、とてもこれだけ切れないというふうな考えであります。大変な事

態になっているということだけははっきりしていると思います。

以上です。

○山口(電)委員 続いて中野参考人にお尋ねしますけれども、先ほど、派遣労働をめぐる、過重労働と低賃金化が進んでいる、それだけに均等待遇の原則が重要だというお話がありました。

派遣労働者の場合、女性労働者が大変多いですね。そういう目からごらんになって、派遣労働の抱える問題点についてお考えがあれば示していたきたいと思います。

○中野参考人 現在の統計データですけれども、派遣労働者の賃金の男女比を見ますと、これは厚生労働省がとったデータであります。私の資料の中にありますが、男性を一〇〇として、通常の一般の労働者の男女間の賃金比較が六五・三であるのに対して、派遣の場合には女性の場合五三・六ポイントでしかない。そういった意味で、技能本位に働くというふうに言われているこの世界の中で、男女の賃金格差が通常の一般よりもさらに大きいということに私どもは非常に注目しています。

これは、派遣というものが派遣先のニーズ、すなわち、従来の女性に対する差別的な雇用管理を引き継ぐ形で派遣労働が活用されてきているというこの反映ではないのかというふうに考えておりまして、この分野に性による差別的な取り扱いを禁止していくという特別な担保というものが最も重要な政策課題になるというふうに考えております。

また、この分野で見ますと、容姿であるとか若さであるとか年齢、そして障害の有無にかかわるような事由によって選別をされているという実態も引き続き大きく問題になっておりまして、これらの障害者差別それから年齢差別というものを禁止する、そして、そのような取り扱いをしないという意味で、派遣先に対してきちんとした義務づけを行っていくという法制度の整備というのは、規制緩和が進められる時代であればこそ極めて重

要な法整備の課題ではないか、そういうふうにかえております。

○山口(電)委員 最後になりますが、龍井参考人にお尋ねしたいんですが、私、この間、東京都の派遣労働の実態調査の報告を受けに東京都に参ったんですけれども、そのときにちょっと驚きましたのは、今、若い人の大学卒業者の問題で、第二新卒という言葉が生まれている。大学を卒業してじかには就職できずに、派遣労働を経験したり有期の契約を経験したり、いろいろな契約をしてもう一回、第二の新卒時代があるんだというような話もあったんです。

そういう若年雇用とのかかわりで、派遣労働が現実には抱えている問題、どういう問題があるのか、ちょっと時間がもうないんですが、最後に示していただければと思います。

○龍井参考人 そのお話で私が今思い出したのは、昨年、CIETという、派遣業界の世界大会がございまして、私もパネラーで出席したんですが、アメリカの方、ドイツの方、そしてその事務局の方、印象深かったのは、派遣労働をブリッジという言葉で使われていたんです。つまり、あくまで期間の定めのない雇用に行くための橋渡しにすぎない。したがって、逆に言うと、まさに若年雇用のジョブサーチ型のものとしてそもそも限定して位置づけられている。今日日本で起きているようないろいろな、そこまで派遣という形が広がっているということは考えられていないんですね。

ですから、今、二重の意味で考えています。つまり、だからジョブサーチ型がいいということをお願いしたいんじゃなくて、冒頭に申し上げたそういう位置づけが、マトリックスがきちんと定められていない。したがって、今の日本の働き方であれば、この人たちがまともな職につく保証はないまま、まさに御指摘のように新卒派遣というのが広がってしまっている。しかも、それがもっと深刻なのは、人材育成、能力開発という機会からも疎外され、場合によっては社会保障からも疎外

され、そうした世の中の持っている雇用システムから疎外されたままの人たちが何年も続く。これはほかの有期にも関連いたしますけれども、私は、将来に大変な禍根を残す問題になるであろうという危機感を持っております。

○山口(電)委員 どうもありがとうございます。

○中山委員長 次に、金子哲夫君。

○金子(哲)委員 社会民主党・市民連合の金子です。五人の参考人の皆さんには、意見陳述、ありがとうございました。

最初に、関根参考人にお伺いしたいんですけれども、きょうは二つの事例をお話しになりました。私も質問の中でちょっと申し上げましたけれども、皆さんの中には、常々、さまざまな問題で派遣元、派遣先の連帯責任というのを言われております。これからこの法案が通りました場合には、三年ということになると、もう実質上、常用雇用と変わらない状況になるというふうに私も思いますから、そうしますと、派遣先との関係が圧倒的に支配するということになると思います。その点之余りにも明確になっていないと思いますけれども、その連帯責任ということについて、特に今後派遣先がもっと責任を負うべき問題と考えられる点について、幾つかあれば御指摘いただきたいと思ひます。

○関根参考人 先ほど申し上げた中で、非常に派遣労働者が派遣先で長時間労働を強いられ続けているという現状について報告させていただきました。そういうような状態について報告させていただきます。したがって、現在、派遣労働者は派遣元の三六協定が適用されるという形になっているんです。したがって、派遣先の職場の実態にかかわらず、協定された時間外労働の時間が一律に派遣労働者に適用されてしまう。場合によっては、派遣先が締結している三六協定時間よりも派遣元で締結している時間の方が長いがために、派遣先での正社員以上に長時間にわたって働かされるというケースも少なくありません。

先ほどの事例一のケースでいいますと、Kさんという派遣労働者の方は、派遣先で毎日残業をしていると正社員の方は早く帰っていくということがございました。何でそんな早く帰れるんですかという話を聞いたところ、いや、うちの組合で、三六協定でこれ以上やっちゃいけないことになっているから私は帰るんだというように言われたというところで、何で私たちはそういった部分で守られていないんだということを訴えていらしたという話でした。そういった意味でも、派遣先の責任というのは非常に大きいだろうというふうに思ひます。

それから、安全衛生については、当然現在でもそういった面であるわけなんです。例えば、製造業等が解禁になったときに労災保険の保険料の問題はどうなるのか、事故に遭っても保険料率がアップしないということから、派遣先における安全教育等が非常にいいかげんになっていく可能性があるんじゃないかということも危惧しております。

○金子(哲)委員 中野参考人にお伺いしたいんですけれども。

今もちょっとお話が出ましたけれども、派遣労働による均等待遇の問題がいろいろ言われております。私どもも、本来どのような労働でも均等待遇でなければならぬと思ひます。派遣労働において、まず賃金の問題が一番だというふうに思ひますけれども、そのほかで、今急いでこれだけはやはり均等待遇を保障していかないと、こういうことぐらいは最低、派遣先で同じように扱われなければならないというような点について、幾つかあれば御指摘いただきたいと思ひます。

○中野参考人 賃金の問題が一番大きいんですけれども、均等待遇保障というのは、同じ職場で働いている同じ人間ではないのかということから出発する。そういった意味では、今回の改正法案の中で、福利厚生施設について、均等待遇、均衡ある処遇に関する規定を盛り込んでいただいたというのは大変大きな進歩だというふうに思ひま

す。ただし、これは努力義務にすぎないということと、もう一つは、やはりその職場で働くに当たって必要な技能を身につけていくという教育訓練、これに関する均等待遇をきちんと保障していくということが非常に大きいということです。

それからもう一つは、派遣先の方で労働法上の責任を持ってあります労働時間、先ほどのような時間外の問題で、派遣先の社員と派遣スタッフとの間で非常に大きな格差があるわけですから、こういうことについても、やはり均等待遇保障ということが極めて重要ではないのか。つまり、ローテーションを組んだりとか勤務時間について一定の指揮命令をする、その指揮命令権の行使について均等に指揮命令をしていくようにということ義務づけるということは十分可能なのではないかと非常に思います。

それから、賃金が非常に厳しいダンピングに遭っているという、派遣料金そのものの問題があるわけですが、もう一つは、派遣先に対して通常の労働者と同じ業務で働く派遣労働者の賃金水準に考慮するようにという、配慮するようにという、少なくともこういう規定というものは盛り込んでいかなければならないかというふうに思います。

○金子(哲)委員 関根参考人にもう一度お伺いしたいんですけれども。

私は、きょうのいろいろ論議、委員会の論議が始まってありますけれども、いわば派遣先におけるさまざまな問題と同時に、もう一つは派遣元との契約関係、登録制であるとか常用制であるとかいう問題が実はかなり大きな問題ではないかというふうに思っております。

これからそれだけ派遣現場が広がるということは、特に登録制のような制度の場合には、一方的に契約を打ち切られた場合には、それはもう後は収入の道は全くない。常用で派遣元との関係があれば一定の保障はされていくということになりますけれども、今の派遣業界の状況では、例えば、登録でスタートしても、一定期間長期にわたって

その会社から派遣労働で派遣されたような場合には、その派遣元との関係で常用雇用になっていくとかいうふうな関係というのはある程度ルール化されているんでしょうか。

○関根参考人 先ほど申し上げた事例の一つ目がございましてけれども、登録型で働いて、一カ月契約の更新で六年三月月働いてもそのまま打ち切りということになってしまおうというのが現実です。で、常用型に切りかえるというようないことは全くルール化されていません。現実問題としては、先ほど報告したように、ユニオンとして交渉して、派遣会社と期間の定めのない雇用契約であるという確認を勝ち取るという形で常用型というのにしたわけですが、これも、実際にはなかなかそういうルールはないというのが現状です。

実際のところ、登録型という働き方が乱用されているというふうにしか言いようがないんだろーと思えます。一カ月契約で更新していくというところが働いている側にとっていかに大きな不安を抱えることになるのかというのは、皆さんも御想像いただけるんじゃないかというふうに思います。

またもう一つ、先ほどの二番目の事例で報告しましたように、登録型で期間を定めて働いてるということのために、出産して育児休業をとるといふことも現実的には全くできない。現在、ほとんどすべての派遣会社が派遣労働者は育児休業の対象にならないというところで、妊娠を告げた直後に解雇あるいは契約満了をもって打ち切りということにしてしまっているというのが現状です。

実際に先ほどの報告でも出産をたんはあきらめかけたということがございましたし、現実には、現在派遣労働者で働いている方から、育児休業をとりたい、あるいは派遣会社から育児休業を断られたので出産をあきらめざるを得ないというような相談が寄せられておりますけれども、こういった登録型あるいは非常に短期雇用の蔓延によって少子化にさえ拍車をかけかねないのではないかと非常に危惧しております。

○金子(哲)委員 龍井参考人にお伺いしたいんですけれども、今回製造業に対して解禁をするということになりますけれども、この中で一番大きな問題だとお考えになっていることがありましたら、御指摘いただきたいと思います。

○龍井参考人 一番大きいのは、やはり安全面とそれからいわゆる技能形成の問題だと思えます。製造現場といっても、今はオートメ化あるいはME化によって、現場の色彩も大分違うわけですが、これも、一般的に考える場合、とにかくそこでのまさに人を特定したチームワークというものがなければ、安全衛生、そして、技能と申しまして、これは決して高度熟練技能ではなくて、まさに、勤と、ある程度一致したチームワークのようなものがなければ、そこでの活動というのは展開されない。それは実は正社員の世界でもそうなので、それが、私ども、幾つか相談の中で聞きしているところでは、本当に日々変わったというふうなこともあったりする事例も聞いておりますので、やはりそこでも、先ほど申し上げましたような、教育も含めて、しかもそこで一定のチームワーク関係が維持されていくという一番基本のベースが何がいかに形で保証されなければ、これはとても、今でさえ建設あるいは製造業の一部については多発しているわけですから、その懸念は払拭されないというふうに考えております。

○金子(哲)委員 松井参考人にお伺いしたいんですけれども、私もきょうの委員会でも質疑をしたんですけれども、この法案というのは、一時的、臨時的な労働者を派遣する事業、一時的、臨時的なことが強調されて、そのための法案だということになっておりますが、きょうは、ほかの四人の参考人の方は、三年もやれば一時的、臨時的なものではないんじゃないかという疑問の声が上がっておりますけれども、私もそのように思うんですけれども、松井参考人としてはそのことについてどのようにお考えでしょうか。

○松井参考人 私、前回の派遣法改正のときにもその仕事を担当しておりました。その位置づけそのものについて私どもは必ずしも賛成してなかったというところがございまして。さらに、三年が臨時的、一時的かという、非常に難しいところは存じますけれども、企業経営、変動が激しい中、なかなか二年先、三年先を見通すのは非常に厳しい状況がございまして。その意味で、弾力的な扱いをしていただくことについては私ども大変ありがたく思っております。

○金子(哲)委員 どうも、私ども、この法案を提案された方と、実際に臨んでいらっしゃる方と、思いは全然違うということが、きょう今参考人の発言でお聞かせいただきました。

最後に、綱本参考人に、もう時間が残り少ないのでお伺いしたいと思っておりますけれども、労働組合をつくるということと努力されているということとありますけれども、それは、派遣先での労働組合を結成されようとしているのか、もしくは派遣元での組合の結成ということ、それから、もう既に派遣元では組合はどれぐらいの状況かがあればということと、実際にそういう労働組合をつくらしたときに起こってきた問題、例えば使用者側との関係の中で起こったような問題があれば、簡単に答えたいだけではないかと思えます。

○綱本参考人 まず、後の方の事例ですけれども、派遣先から派遣労働者の入れかえが起こる、これがやはりまず第一に大きな被害があります。労働組合活動に対する派遣先のそういう不当労働行為的な攻撃といえますか、そういうことがあります。

それから、労働組合のつくりの形態ですけれども、業種別で労働組合をつくる、個人加盟で労働組合をつくらたり、地域的につくる、あるいは、派遣先労働組合に入ってもいいよ、そういう派遣先の労働組合の規約を改正されているところもあります。

以上です。

○金子(哲)委員　ありがとうございました。

○中山委員長 これにて参考人に対する質疑は終了いたしました。

この際、一言ごあいさつを申し上げます。

参考人の皆様方におかれましては、貴重な御意見をお述べいただきまして、まことにありがとうございます。委員会を代表いたしまして厚く御礼申し上げます。

この際、暫時休憩いたします。

午後零時四十四分休憩

午後一時二十六分開議

○中山委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

午前引き続き、内閣提出、職業安定法及び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の一部を改正する法律案を議題とし、質疑を続行いたします。五島正規君。

○五島委員　大麥タイトな日程のため、議員の皆様方も昼食もしていないと思いますので、まだ出席は少ないようですが、私も腹が減っておりますので早く終わらせたいということで、入らせていただきます。

この職安法、労働者派遣法の改正問題の議論を

その後、厚生年金につきましては引き上げ

その後、厚生年金につきましては引き上げが凍結されてきたという経過がございまして、結果として、現在、その当時のままの状態が続いているわけでございますが、JRになってから入社したたう労働者が、七分分、大変ふえてきています。そうした方々に対して、こうした格差をこのまま放置しておいてよいかどうかという問題がございまして、

大臣にかねがね、医療保険の一本化、統合の問題もお話しになっているわけですが、給付面、制度面、財政面での統合を果たしたとしても、それぞれのこうした社会保険の保険の負担という点について、その仕組みやあるいはその負担額において格差を持っています。そうしたものを放置したままではなかなか一元化というのは難しいという例が、この例でも見られるのではないかとこのように思うわけでございます。

大臣としては、この鉄道共済年金の統合に伴うところのＪＲの人々に対する年金格差の問題、平均いたしました年間で約七万円ぐらいの格差でＪＲの労働者は余分に年金料を払っているわけですが、どうされるおつもりなのか。また、今は年金改革の中においてさまざまな制度のシステムの変更が議論されておりますが、当然、こうした給付の統一に伴うところの負担の不均衡という問題が解消された上でなければ、そういうことはできるはずがないと思うわけでございますが、この問題を具体的にどのように処理されようとしているのか、お伺いしたいと思います。

先生御案内のとおりでございますが、平成九年

先生御案内のとおりでございますが、平成九年四月にＪＲ共済を統合いたしましたしております。このときに、平成九年三月までの統合前の期間に対する給付がございしますので、そのうちの物価スライドそれから賃金再評価をいたしません生賃金に対する給付につきましては、一兆二千百億円の積立金の移管を受けるということでございまして、これは現在も二十年分割で移管をしていただいているところでございます。

さらに、再評価、物価スライド、この部分をどうするかということでございます。

当時の基本的な考え方といたしましては、JRRの会社に引き続きお勤めいただく方が、今度は厚生年金で保険料を支払っていただきますので、最優先は、この保険料で充当しようということでございます。N・Tの場合にはその形で充当ができています。

たわけでございますが、当時、JR、JTはそれだけで足りませんので、例えば国家公務員共済でございますとか、あるいは私学共済でございますとか、あるいは地方公務員共済でございますとか、あるいは厚生年金の、それ以外の方々のトータル負担によりまして、平成八年から十三年までで申し上げますと、年額千六百億、これを約四十年間続けまして負担の穴埋めをしようという形で対応をいたしております。

その際に、JRの方々の被保険者の保険料率につきましては、当時の保険料率二〇・〇九％で、厚生年金の保険料率が追いつくまでの間据え置くという方針で決定をされております。先ほどお話がございました、当時の衆議院厚生委員会におきまして当時の近藤年金局長からお答えを申し上げておりますが、そのときのお答えを申し上げますと、仮に平成六年の財政再計算におきます将来の保険料率の引き上げ見通しで想定をいたしますと、平成十六年には厚生年金の保険料率が追いつく見通しであるということをお答え申し上げます。

ただこれによりまして、もともと想定をして

たかこれによりまして、もともと想定をしておりましたJRの被保険者の方々の保険料でまづ埋めるところということとは、そのことによって直接過大な負担ということにはなっておるわけではございません。

ンスの問題につきましては、もう御案内のとおり、十六年の年金改正の中で、厚生年金の保険料率をどう考えていくかという非常に大きな問題でございまして、今後、年金制度改革全体の中で、国民の理解をできるだけ得ながら検討を進めたい課題であらうというふうに考えております。

○坂口 税務大臣　今局長から答弁をしたとおりでございしますが、ＪＲ共済、過去のいろいろな問題を持っておられたことを記憶いたしております。それを厚生年金と一緒にするというときに、過去の問題をどう解決していくかということで、ＪＲＲの皆さんにお願いすべきことはお願いをするというので、あの当時お話がまとまったというふうに思っております。

しかし、来年は年金改正の年でございますから、そのときにはこの問題もあわせて決着をできるように努力をしたいと思っております。

○五島委員　今、大臣は、来年の年金改正の中でこの問題にも手をつけていただけるといふ返事をいただきましたので、ぜひそのようにしていただきたいと思います。と思いますが、局長の御答弁によりまして、基本的にあの当時の仕組みというものが続いているわけです。それ自身は、JRに入った職員は、他の企業に勤めている人比べて、同じ賃金の場合に年間七万円近く年金料をたくさん払うというシステムがあつたのでした。だから、過大な負担を求めているわけでないというのは当然ならぬ。いだろうと思います。

そもそも、なぜJ・TやJ・Rがそうした積立金不足を起こしたのかという問題、これはやはり国鉄という状況の中においてそうした引き当て制度というものをきちんとやってこなかった、あるいはそうしたものを無視した年金の給付というものをやってきたというこのツケでございまして、それを社会全体として穴埋めするということを前提にしなから、その後、J・Rに働く人たちに對しては、一定の期間を限って余分に負担してもらおうというのが趣旨です。この余分に負担してもらおうという時期がこれ以上無制限に放置されるということは大変問題だということを申し上げたわけでございます。ぜひ今大臣おっしゃったように、次期改定時において、この問題についての十分な御議論をしていただけるようお願いしておきます。

それでは、今回の派遣法の問題に入らせていただきます。

今回のこの職安法あるいは派遣法の改定は、雇用情勢の悪化の中で、経営者にとっては、必要な労働者の確保とその選択の手段を拡大する、そういう意味にとつてメリットがある。あるいは、企業経営が非常に厳しく、デフレが進行する中において、国際競争という意味から、コストを削減していく上において人件費に手をつけざるを得ないという状況の中において、こうしたメリットがある。さらには、さまざまな産業構造が変化する中で、新たな部分に對してそうしたものを導入していく、そうした試行的分野の労働力確保としてこういう制度があることがメリットがある。すなわち、経営サイド、サプライサイドにおいてメリットがあるということについてはよく理解できます。

問題は、労働者に関する問題ですから、一方的に経営者のメリットがあるよということだけではその制度を制定しようというのには問題がある。この新たな制度、特に今回の場合は製造業への派遣の拡大ですが、一番大きい問題だと思いますが、そうしたことによって労働者にとつてどのような

メリットがあるのか、その点について大臣にお伺いしたいと思います。端的にお答えください。

○坂口国務大臣 五島議員もよくおわかりをいただいて発言をさせていただいているというふうに思いますが、現在のようないくつかの状況、経済状況でございまして、その中で雇用問題をどうしていくかということが今大きな問題になっているわけでございます。したがって、この経済状況が変化すれば、私は、この派遣業なるものの中身も大きく変化をするだろうというふうに思っております。

現在のように、働く先がなかなか見つかりにくいような状況の中におきましては、確かに、少しでも安い賃金でというふうな経営者の方が思うことは、それは私も否定いたしません。それはあるだろうというふうに思います。また、労働者側も、自分で働く場所を探すということになりますとなかなかないけれども、しかし、この派遣業の中に入るということによって当面の働く場所を得ることができるといふこともあるだろう。派遣業の皆さん方の中には、そうしたところで生涯いくつもの人生はなくて、やはり常用雇用の中に入っていきたいという願望を強くお持ちの皆さんがおみえであることもよく承知をいたしております。

この経済状況の回復が行われれば、そのときにその皆さん方の願望もかなえられるものというふうには私は思っている次第でございますが、それまでの間、経営者の側もあるいは労働者の側も、一つのつなぎとしてお考えをいただくというふうな意味では、両方ともメリットのある話ではないかというふうには私は思っている次第でございます。いろいろの立場、見方によりまして、この問題のよしあしというのは評価が分かれるであろうということは私もわかりますけれども、しかし、働く側の皆さん方にとつてこれは全然メリットの無い話ではないと私は思っております。

それは、一つは、そういうふうな常用雇用に行きたいけれども行けないという皆さん方もおみえでございます。これはその皆さん方のためにもな

り得ると思えますし、それから、そういう働き方を好まない、すなわち、別の仕事をやりたい、その別の仕事をやるために、一定の時間の中で働きたい、そしてそこで収入を得て、将来別のことをやりたいというふうな思っておみえになる皆さん方も比較的大くさんおみえになることに私は最近驚いているわけでございますが、そういう皆さん方のためにもこれは使用されるものというふうな思っている次第でございます。

○五島委員 午前中の同僚議員からも、資料を示しての質問がございましたけれども、現実には、非常に企業経営が圧迫していく中で、リストラが先行し、その中で労働力不足を生じたところに對しては派遣労働で賄っていくというふうなのがあの数字などにも読み取れなければおかしいと思えます。

そういう状況の中において、今大臣おっしゃいました派遣労働というのは、この不況の中でその経費削減のためやむを得ないものとして、労働者に従来に比べて非常に不利な労働条件を押しつけるものとして認めていこうと言っているのか、あるいは今大臣が言われましたように、働き方、自分の生きざまに對する多様性の中で、この派遣労働という形の仕事のありよう、そうしたものの社会の中においてひとつ定着させようとして今回の法の改正を出しておられるのか、この点が聞いてよくわからないわけですね、本音はどちらなんだと。

もし今大臣が最後の方に述べられましたように、さまざまな働き方というものを望んでいる人たちがふえている、だからそういう人たちに對してそういうふうなチャンス、選択肢をふやすんだとおっしゃるのであれば、今回の法改正の中で、派遣労働ということに伴って起こってくる労働者の保護という面からの非常に不利な部分、その部分を改善するという内容は少しは盛り込まれていてしかるべきだと思うんですが、私はそれが盛り込まれているように思えない。

ふうなこともありますからというのを状況説明でおっしゃっているだけだとすれば、これは、今の不況の責任をことごとく労働者に押しつけようということであって、基本的には、我が国の労働者の権利というものを大幅に狭めていく、生活の水準を引き下げていく、そういうことがよりやりやすくなる選択肢をふやしたんだということと受け取られても仕方がないと思えますが、その点についてはいかがでしょうか。

○坂口国務大臣 私は、先ほど申しましたのは、いろいろの生き方があるだろう、したがって、常用雇用に本当は行きたいんだけど、当面のしのぎをするという人たちもおみえになれば、全くそうではない、もともとこういう生き方の方が自分の考え方に合っているんだというふうな思われる方もある。私は、さまざまだろうというふうに思っております。

現在の派遣業の状況を見ますと、労働者に非常に不利ではないかというお話がございまして。その中にも、いろいろのいわゆる権利、働く人の権利の問題もありますし、それから賃金の問題も含まれているというふうに思います。

権利の問題は、これは整理をしていかなければならないというふうな思っておりますが、賃金の問題は、これは需要と供給の関係が決まってくることでございまして、私は、景気が回復をした段階におきましては、派遣業なるものは、かなり厳しい環境の中でそれをやり遂げなければならぬというふうになるだろう。そうなりますと、一般の常用雇用を選択される企業が非常にふえてまいりまして、そして、派遣業で派遣をしてという形をとつてされる方というのは、そこに申し込まれる方はかなり減ってくるのではないかと思いますし、現在とは全く環境は変わってくるのではないかとこのように思っております。むしろ、派遣業で雇うことの方が賃金が高いということも起こり得るのではないかとこのように私は考えております。

そうした時々の状況によって変化をするという

ふうに思いますが、午前中にもいろいろ御議論ありましたように、権利義務の問題につきましては、これはやはり、派遣業なるものをつくりました以上、派遣業を行う事業者として労働者の問題につきましても整理をし、そして、同じように働く人としてマイナスイメージがないように、そこは私たちも考えていかなければならないと思っております。次第でございます。

○五島委員 確かに、所得、賃金の問題も大きな問題でございます。ただ、賃金の問題というのは、派遣元の企業との雇用関係ということですから、その問題を今私は申し上げるつもりはありません。

しかし、少なくとも労働者としての権利の問題、その問題については、この制度は改悪にならない、あるいはこれまでの派遣業に比べると改善になるんだという点が示されていて初めて、この法の改正という名前での検討にふさわしい内容であろうというふうに思うわけですが、今の大臣のお話を聞いても、一体どこが労働者にとってメリットになるのか。失業者がふえてきている、その中で常用労働者として雇う企業は少ない、派遣という形で雇いたいという企業はある、だからそこで雇用場が生まれる、そういうふうな現状説明の中で、それは企業のニーズの中でこの制度をつくったとおっしゃっているのと同じようにしか聞かれません。

そこで、少し具体的にお伺いしたいと思いが、例えば、派遣先の企業は随意に派遣元の企業に対して派遣労働者の変更を申し込むことは許されていますか。もしそれが、派遣先の企業から交代を求めることができるとしたら、特にそのことを理由として派遣元の企業は当該労働者の雇用を終了することは認められますか。お答えいただけますか。

（委員長退席、宮腰委員長代理着席）

○戸部政府参考人 現行の派遣法のもとでは、派遣労働者をどの労働者にするのかというものは、これは派遣元、派遣会社側が決めるということに

なっています。派遣先の求める技能、知識、経験、そういったものにふさわしい派遣労働者を派遣元が決めて派遣先に派遣する、こういうことになっています。

今先生おっしゃるように、派遣先が具体的に、この労働者を派遣してくれ、あるいは派遣されてきた労働者が気に入らないからかえしてくれと言うことは、これは派遣労働者を派遣先が特定するという行為になります。これは派遣法の二十六条第七項違反、これで禁止しておりますので、この違反ということになるということでもあります。

派遣元は、そういった行為を求められた場合には、これは応じる義務はないということも当然でありますけれども、現在、派遣元が講ずべき措置に関する指針におきまして、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為に派遣元は協力してはいかぬ、こういうことになっていきますので、派遣元がそれに応じたということになりますと、これは派遣元も指針の違反ということになるわけでもあります。

ただ、派遣元の方が、派遣先の求める知識なり技術なり、要するに、業務をきちんとこなせない、こなす能力がない労働者を間違えて派遣してしまつた、こういった場合には労働者を差し替えるというのはいやむを得ないわけですが、そういった場合を除きますと、仮に派遣先が強行して派遣契約を打ち切ってしまうといった場合には、これは派遣先の責めによる派遣の停止でありますから、事前の予告ですとか、あるいは予告しない場合の少なくとも三十日以上賃金相当額の損害賠償ですとか、そういったことが派遣先の指針で必要になってくるということでもあります。

それから、派遣元が能力を見誤って適切でない労働者を派遣してしまつたといった場合でも、これは派遣契約でなくて、派遣元と派遣労働者の間で雇用契約が結ばれていますから、雇用契約の方はまだ生きていますので、派遣元としては、当然のことながら、別の派遣先を開拓して別の派遣契約を結び、そこにその労働者を派遣

して雇用を確保する必要がある、こういうことだと思っております。

○五島委員 派遣先が、派遣された労働者に対して、一定の業務技術に関する水準その他を理由として派遣労働者の交代を求めるということはよくあることです。その場合に、今のお話のように、結果的には安易に派遣労働者の交代というのはやられているということを我々も見聞きするわけですが、この点については、監督局の方はそうした点について厳密にチェックをしておられるのですか。

あわせてお伺いしますが、派遣労働者の技能水準というのは、派遣先が責任を持つのか、派遣元が持つのか。基本的にはこれは派遣元が責任を持つことになっているはずですが、しかし現実には、製造業等に労働者を導入する場合、日本のこれまでの技能の教育からいって、オン・ザ・ジョブ・スタディーといいますが、そういう現場の中における教育というものが非常に中心でした。これを派遣元がやるとしたら、果たしてどのような形でやるように指導しておられるのか、お伺いしたいと思います。

○戸部政府参考人 現実には今委員の御指摘のような事態が生じた場合には、安定所に申告をしていただければ、そこで安定所の方が派遣元あるいは派遣先に必要な指導をする。派遣先についてはそれ以上の強硬的な措置というのは困難でありますけれども、派遣元に対しては必要に対応という手段がいろいろございますので、とにかくそういった事態をもとに戻すようにという対応は、基本的にハローワークできちんと行うということであろうというふうに思います。

それから、そういったことを申告してきた場合に、不利益取り扱いを派遣労働者にしないようにということについては、これは派遣元、派遣先それぞれの指針で明示しておりますので、それに違反すればまた必要な指導を加えていく、こういうことだろうと思っております。

本的な考え方は、委員のおっしゃるとおり、雇用主であります派遣元事業主がその派遣労働者の教育訓練の機会の確保をするというのが当然のことです。

ただ、派遣先につきましても、実際にその派遣労働者が働いている就業の場は派遣先でありますことから、派遣労働者の適正な就業確保という観点から、派遣先の講ずべき措置に関する指針におきまして、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければいかぬという旨を現在でも定めております。

今回、派遣制度の見直し、派遣法の改正ということで、労働政策審議会でも御議論いただいたわけですが、そういった中で、派遣元事業主が行う教育訓練それから派遣労働者の自発的な能力開発、これについて派遣先が協力すべき旨につきまして、派遣先が講ずべき措置に関する指針を追加してこれも明記したいというふうに考えております。

○五島委員 これまでは派遣労働の中に製造業は除かれていました。この製造業に派遣労働というものを入れているとすると、通常でいえば、その生産ラインの中で非常に特殊な部分あるいは非常に新しい部分、さまざまなところを考えられますが、いわゆるその企業の中で熟達した労働者がたくさんいないところ、そういうところが派遣労働の対象になっていくのかなと思われまふ。

そして、その中においてそういう労働者が仕事をする場合、通常の企業でもやはり半年、一年間のオン・ザ・ジョブ・スタディーは必要なんです。これは、派遣元がそれでもできるのか、そのときどうするかという取り決めが全然ないままに解禁するわけですか。

結果的に、そうなってくると、これまでIT問題とか、特にコンピュータ関係なんかの問題は、特殊にプログラマーとかそういうふうな部分については、専門職については、企業の中で教育できない、そういうふうな問題がありまして、そういうふうな部分が、こうした職種について仕事

をしたという人もたくさんいたわけですから、一般製造業の中に派遣が入っていきま

味で、雇用契約期間中であれば、当然、派遣元の事業主が雇用の責任があるわけであり

がこれまでこの業界の中にはたくさんあって、今の非常に厳しい経済状況の中で、元請から順番に下請のコストが縮小されて、今非常に劣悪な条件で仕事をやっている労働提供型の請負業者はたくさんあります。

したい、こういうふうと考えています。それから、今の請負と派遣の違いということでありますけれども、これは、請負と派遣の区分基準というものがござります。これによりまして、一つは、業務の遂行方法についての指示、これは請負元といいますが請負業者がみずから行うということ、就業先の工場なりあるいは今医療現場なのかもしれないが、そういったところの人が行うということにはならない。それから業務遂行の評価、これも当然請負会社の方が行うということだろうと思います。それから、労働時間の管理、指示、こういったものも当然請負会社が行う。それから、機械ですとか設備ですとか機材ですとか、こういったものも請負会社の方で用意する。

中、三人はまあまあ仕事ができるよ、あとの七人はこの分野は全く素人だねとすれば、当然変更を求めますね。だって、派遣先の方は、どういう職種に派遣してくれ、その技能に対して出せというわけですから、それを出してきて、全然教育しないと使えないとなれば、当然それは変更を求めますね。その場合はその労働者の雇用をたえ登録であらうと何であらうと続けて、そして別のところに就労をあっせんする義務を明確に負うわけですか。

先ほど申し上げましたように、早急に派遣先を開拓してそこに派遣する、こういうことが派遣元事業主に求められていることだろうと思いま

先日、高知でできましたある大手のスーパーの場合、労働者を大阪から毎日往復させて連れてきました。高知の賃金よりも大阪の方が安いからという形で、労働者を大阪から日帰りで連れてきていました。

ただ、大規模な設備を要する場合、それから原材料も自分で調達するということがなくて、なかなか調達も非効率的だということ、これは、やり方としては、機械の借料を発注元の方に払う、原材料も実費をきちんと払うということで、業務上の指揮命令、それから労働者の管理、評価、それから原材料、機械、設備の費用負担、こういったものも全部請負側が行うというのが請負だろうと思います。

また、そういう教育については、例えば派遣元が費用を持って、派遣先の企業の中でオン・ザ・ジョブ・スタディーを依頼するのですか。それは何にも書かれていないわけですが、どうなんですか。

五島委員 話をしていくと、そういうことが必要なんだということになるわけですが、それが現実の派遣労働の中で制度としてきちっと確立できているのかどうか問題なんです。現実には、そういうふうなところまできちっと今現在できているとは到底思えない。

例えば検査。臨床検査屋さんが病院の中に入ってきて、そのまま仕事をしています。業務はその病院から出てきた臨床検査の仕事しかやっていない。何か厚生省の方から、検査器具は病院のものを使っているというふうなことで、これは鴨下副大臣なんてよく知っておられる話だ。

そう考えた意味で、現在、製造業等でよく見られます業務請負業者がござりますが、こういった場合に我々指導しておりますのは、そういった区分基準にきちんと合って適正な請負になるようにという指導をしているわけでありまして。

戸部政府参考人 基本的には、派遣契約を締結する際に派遣元と派遣先で、こういった業務なのかということ、それから特に製造業の派遣ということが認められました場合には、業務の熟練度あるいは業務の範囲、こういったものがかなり重要な事項になりますので、そのあたりを詳細に派遣元事業主と派遣先で打ち合わせをして、きちんとした派遣契約を結び、その上で派遣を実施するということが基本だろう、こういうふうには思っています。

では、これを実施するに当たって、これを制度的にきちっと整備していくということについては、この法律だけではだめですね。一体どうされるのかというところをお伺いしているわけですが、ぜひお答えいただきたいと思いま

そういうふうな、本当にだめですよと言っているのは、何でもそこはだめになるのか。これまでの人材派遣のいわゆる請負業、その業種があるから、その権益を侵してはならないから排除されているのかな。これでは、本当にサプライサイドだけの利害を調整している法律じゃないかと思わざるを得ないんですが、その辺も含めてお答えください。

そう考えますと、例えば生産ラインの中に発注元の労働者と請負会社の労働者が混在しているような場合、こういった場合はもう派遣にならないということ、正直言って、派遣法違反か職業安定法違反だろうと我々は思っています。ただ、そうはいっても、現実にはそういった事態が相当進行しているということでありまして、我々としてはむしろ、今回製造業に派遣を導入するということによって適正な請負に直す。適正な請負に直せなければ、適正な派遣という格好にして、労働者の

そうした中でも、ただ、今先生おっしゃるように、来てみたら、何だ、全然技能が足りないじゃないか、こういうことで、これではとても派遣として受け入れられない、こういうケースがあるわけでありまして。

話は大きくなるわけですが、今回も建設等は派遣労働から省かれています。それから、先ほど午前中にもお話がありました、医療の部分も一部を除いて派遣労働の対象から省かれています。

そういってケースは、登録型派遣労働者でありまして、派遣をする際には、雇用契約を派遣元事業主と派遣労働者の間で結んだ上で派遣をする、こういうことになっています。そういった意

そういって意味で、現在、製造業等でよく見られます業務請負業者がござりますが、こういった場合に我々指導しておりますのは、そういった区分基準にきちんと合って適正な請負になるようにという指導をしているわけでありまして。

そういってケースは、登録型派遣労働者でありまして、派遣をする際には、雇用契約を派遣元事業主と派遣労働者の間で結んだ上で派遣をする、こういうことになっています。そういった意

話は大きくなるわけですが、今回も建設等は派遣労働から省かれています。それから、先ほど午前中にもお話がありました、医療の部分も一部を除いて派遣労働の対象から省かれています。

そういってケースは、登録型派遣労働者でありまして、派遣をする際には、雇用契約を派遣元事業主と派遣労働者の間で結んだ上で派遣をする、こういうことになっています。そういった意

そういって意味で、現在、製造業等でよく見られます業務請負業者がござりますが、こういった場合に我々指導しておりますのは、そういった区分基準にきちんと合って適正な請負になるようにという指導をしているわけでありまして。

そういってケースは、登録型派遣労働者でありまして、派遣をする際には、雇用契約を派遣元事業主と派遣労働者の間で結んだ上で派遣をする、こういうことになっています。そういった意

話は大きくなるわけですが、今回も建設等は派遣労働から省かれています。それから、先ほど午前中にもお話がありました、医療の部分も一部を除いて派遣労働の対象から省かれています。

そういってケースは、登録型派遣労働者でありまして、派遣をする際には、雇用契約を派遣元事業主と派遣労働者の間で結んだ上で派遣をする、こういうことになっています。そういった意

そういって意味で、現在、製造業等でよく見られます業務請負業者がござりますが、こういった場合に我々指導しておりますのは、そういった区分基準にきちんと合って適正な請負になるようにという指導をしているわけでありまして。

方も守り、きちんとルール化するということが正しいのではないかとふうに思つて、今回、製造業の派遣を導入しよう、こういうふうな考えております。

○五島委員 委員会では本音の話をしてもらわないと、そういう現実には存在しない話をしてもらつても仕方がない。

建設業に於いて、今、元請が仕事を受けて仕事をしてくる場合に、現場監督のところでクリティカルパスをきちんとつづけて、一日でどこまでやるかということの管理を元請そのものの責任においてやって、その中で下請の人たちが働いているし、そして、機材その他についても、そういうふうなものを持つてではなくて、労務提供のための下請業者というのはたくさんいるじゃないですか。そういうことを知った上で、そんなものは守られない。

病院の中でもそうですよ。病院の中に事務所から人が派遣されてきている。請負だと言つてみても、検査の検体を出すのは医療機関ですよ。その検体をどのような形で処理するかというのについて、一々検査屋さんの方でやるのであれば、何も病院の中に派遣してもらわなくていいんです。検査屋さんへ送ればいいんです。やはり緊急時の対応という形で、医療機関の指揮命令が直ちに貫徹できるというメリットを感じて、病院の中に検査屋さんを事務所を借りて置いているという形態をとっているわけですよ。

指揮命令系統は全く別だなんて、そんなことはあり得ない話なんだ。そういうふうな状況がずっと続いていながら、そうしたものは今回も手をつけていない。手をつけていないということであつて、この問題の議論はまた別のときにしますが、そういうふうなサブライサイドの利害の問題については実によく調整しておられるね、だけれども、労働者の権利の問題については全くこれには反映していないではないですか、そういうことを申し上げておきます。

もう一つそれに関連してお聞きしておきます

が、派遣された労働者が登録労働者の場合に、当然、仕事に行く以上は、政管健保あるいは厚生年金、雇用保険、労災保険に加入していないといけないだろうと思ひます。

しかし、現実には国民保険で仕事をしているというケースも見受けられる。また、言いかえれば、健康保険に入っていない、健康保険に入っていないから厚生年金に入っていないというケースです。

今、パート労働者の年金への加入、社会保険への加入も推し進められようとしていますけれども、こうした社会保険というものについては、当然、雇用元が責任を持って加入し、そして、派遣先の企業はこうした社会保険がそろっているということを確認することをやはり義務づけるべきだろうと思ひます。中にはひどいところがあつて、保険料の事業主負担を労働者に負担させているというところでもない例もたまにあるようです。そうしたことは絶対ないように対策が必要だと思ひれるわけですが、この点についていかがお考えですか。

○戸部政府参考人 社会・労働保険の適用の問題でありますけれども、これにつきましては、労働者派遣法三十五等によりまして、派遣元事業主は、労働者派遣を行う際には、派遣労働者の社会・労働保険の被保険者資格取得届の提出の有無、それから、まだ提出していないという場合にはその理由、これを派遣先に通知せねばいかぬ、こういうことにいたしております。それから、派遣先につきましましては、派遣先の講ずべき措置に関する指針におきまして、派遣元事業主から今申し上げた通知が来るわけありますから、それをチェックして、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者につきましては、加入している場合に受け入れるべし、こういうふうになっているところでございます。

ただ、現実を申し上げると、そこはまだ徹底していないということございまして、今回、そのあたりをさらに徹底させようというところで、さ

き申し上げましたように、まだ取得届を出されてない労働者については、その理由をもっと具体的に記入させよう、現在申請中であるとか、あるいは申請準備中でいつまでに申請予定であるとか、こういったことをきちんと記入させまして、そのうち出すからというふうにしていたということでは言い逃れのきかないように、きちんと対応できるような体制にしたいというふうに考えています。

○五島委員 この問題は非常に大事な問題でありますし、そして、当然、派遣元と派遣先との派遣契約の料金の中には、こうした必要な社会保険料というのは含まれていないと解するのが当然であつて、それは入っていないということであれば、これはとんでもない話であるということでございますから、このところはきちつと、そういうことがないように責任を持っていだきたいというふうに思ひます。

さらに、今までの質問と非常に関連するわけですが、私は、今回のこの法律というのが、いわゆる規制緩和の環とすることで進められようとしているわけですが、しかし、本当に社会的に必要な適切な分野に派遣労働が導入されようとしているのかどうか、これは大変疑問しいなと思ひているわけですが、例えば、先ほどの建設業もそうでございますが、製造業の解禁ということで、林業の伐採に対しても、今回、派遣労働が解禁ということになっております。

ところで、平成十一年度、いわゆる植林、植えつけといいますが、そういうふうなものを除きまして、下刈り、間伐、枝打ち等々の造林作業に對しては派遣労働は解禁となつた。今回、いわゆる用材として使う丸太の伐採作業、これも解禁ということにしたわけでございます。

ところで、平成十一年に造林作業には派遣労働は解禁となつていますが、以後、その造林作業に派遣労働者が入った、使われたというケースはございますか。

○小面政府参考人 先生お尋ねの、派遣労働者の林業分野での受け入れ実績についてでございますが、都道府県また林業団体への照会等によりまして林野庁で把握している限りにおきましては、派遣業務の対象となつていない下刈り、除伐等について派遣労働者を受け入れた事業体の事例は承知しておりません。

○五島委員 そうなんですね。実績ゼロなんです。よ、平成十一年からこちらの間。その部分を、製造業だからということで今度は丸太製材、いわゆる伐採作業も解禁した。これは一体何なんだろうか。

結局、言いかえれば、そのところは、解禁してみても、何となく農林分野に対してのこうした規制改革も進んでいるという格好づけやないですか。実態には全然影響はないんです。実態に影響はないから構わないかといへば、実はこれはとんでもない問題を内包していると思ひます。

こんな分野に解禁するよりは、もっと積極的に漁業や農業や、あるいは今回のBSEの問題がありますが、そういう短期集中的にやらなければいけない業務体、そういうふうなものに対するこうした労働者の導入ということが当然考えられてしかるべきだと思ひますが、一体どういう必要性とどういう展望で伐採労働に派遣労働者の導入を進めようとしているのか、お伺ひします。

○戸部政府参考人 労働者派遣制度につきましては、法制定当初は、常用労働者との調和という観点から、専門的な知識、技術を必要とするような分野、それからビルメンテナンス等の作業の分野に特別な雇用管理を必要とする分野、こういった分野に限って行うといういわばポジティブリスト方式で行つていたわけでありまして。

その後、労働者派遣事業も定着してきた、それから、先ほど来いろいろ御議論いただいておりますけれども、労働者の方の働き方のニーズも随分変わってきた、それから企業活動の実情というものも変わってきたという中で、ポジティブリストからネガティブリストに切りかえまして、派遣を

行うことが適当でない業務として、港灣運送業務、これにつきましては、実は港灣労働法におきまして別の派遣システムが導入されているということでございますし、それから建設につきましては、これは従来から強制労働あるいは中間搾取等が行われ、しかも重層下請形態という中で需給調整が行われているというふうなことがあるということ、それから警備業務、これは請負でやるということが警備業法上必要だ、こう規定されているというふうなこと等々、こういった業務については法律上派遣を行えないということにして、それ以外の業務は、派遣を行おうと思う場合は派遣を行えるようにしたというのが前回の法改正であるわけであります。

そういった中で、製造業については、やはり世の中に与える影響が非常に大きいということで、激変緩和的に附則で、省令に基づきしばらくの間行わないということ、これまで来たということ、林業の中で、製造業にも該当する、あるいは同一労働者において製造業の業務と林業の業務が混在しているというふうな場合については、これは先ほど申し上げた暫定措置に当たるということでこれまで行えなかったわけですが、今回、製造業の派遣を行うということになったものですが、そういったものについて、今回、林業の一部の分野が派遣が行えるようになるということでございます。

先生がおっしゃるように、必要もないのになぜ認めるんだということでございますが、我々としては、派遣という形態を広く認め、派遣を行うことに弊害の大きいものというか、あるいは法律上派遣はまじいんだというふうに決まっているもの、それ以外については、ネガティブリストに入れないように派遣を行えるシステムにしたということでございます。

○五島委員 それでは、それと関連してお伺いします。

林業の中で、植林や植えつけ、あるいは木の苗木の育成、この部分は派遣から外されていますよ

ね。なぜこれは外されているんですか。

○戸部政府参考人 これは、林業の業務の実態というものを私ども勉強させていただきました。そういった中で、造林作業であります中の地ごしらえの業務については、建設現場における整地業務と作業内容が同様の業務であるということ、それから植栽の業務については土地の改変が行われるということ、いずれも建設業務に該当するということ、要するに、林業と建設業務、これが併存しているということ、建設業務を禁止している中で、混在している場合は禁止、こういうことで禁止になっている、こういうことであります。

○五島委員 そんな漫画みたいなことを言いなさな。なぜ植林が建設労働と類似するんですか。あんなものは、穴を掘る機械が一つありまして、それで穴をあけたところに苗木を植えて、そしてやっていくわけですから、林業労働の中でも女性も一番たくさん働いているところだし、私がやっても、まあまあ、余り急な山でなければできるところ。なぜそこが建設労働なんですか。穴を、土を掘ったら建設労働なんですか。

それだったら、例えば、農業分野は構わないということになっていると思いますが、農村でビニールハウスを建てかえるのに、あるいはそれを張りかえるのに、これを派遣労働者に依頼するということがあったら、これは違法ですか。

○戸部政府参考人 これは正直言って、個々の局面局面で判断するということになると思います。そういった意味で、今お話ししたビニールハウスをつくる時の状態がどうなるのかというふうなことで、個々のケースに応じて、建設業に当たるあるいは土木の作業に当たるということではないか。

いずれにしても、このあたりについては、所管官庁ともよく相談し、業務の実情を勘案して決めている、こういうことであります。

○五島委員 検討して決めているとは到底思えない。実績ゼロのところ、林業労働では、植林作業は外すけれども、伐採労働とかあるいは造林業

というまずそういうことが起こらないところは解禁する。そして、その根拠として、何か土を掘るから建設業だ、そういう漫画みたいな理屈を持ってきておられる。そんなないかげんところで、ところどころもうつじつまが合わなくなつて、ほころびが出てくるのがこの法律だと思ふんですね。

この問題についても、もうお聞きの議員の皆さん方もおわかりになったと思いますが、恐らくこれは厚労と農水が一緒になって、何か規制改革会議とか何かから言われて、つじつまを合わせるためにどこか出さなければいかぬわという形で出して、農水では被害が一番ないのはこだなということで取り入れたとしか思えない、これは法律の身身じゃないですか。だから、実施の段階でこのようにならなければならないように、きちっと整理していただきたいと思ふます。

そして、私がこの問題を取り上げたのは、こういうくだらない答弁とくだらない議論をするためではありません。今回、この法律の中で製造業に解禁することによって、これまで比べますと、派遣労働者の労災事故が増加するだろうということとは容易に考えられます。その例として、建設業に並んで罹災率の高いのは林業なものですから、例をとってみました。

今回の制度のもとで労災保険はどうなるかといえますと、派遣元の企業は当然労災保険は加入しなければいけない。そうすね。派遣元が労災保険に入る。そして、保険料率というのがございいます。これは各職種によって保険料率が違っている。ビルメンなんかのところだと千分の六ぐらいの保険料率、林業はかつては造林と伐採とで随分と違いました。伐採の場合は千分の百四十とかいう数字でしたが、今は林業一本になって千分の五十九です。すなわち、給料の約六％は労災保険料として払わなければいけません。

ところで、派遣会社が三十人のビルメンの職員を抱え、なおかつそこにおいて林業労働に従事する人間を十人抱えたとします。保険料率は、四分

の三を占めておりますから、ビルメンの保険料率でよかったですね。林業労働する人の保険料率も千分の六でよろしいうございすね。

○松崎政府参考人 労災保険の保険料率の決め方でございすけれども、これは派遣に限らず、一般の事業場でも同じでございまして、一つの事業場においていろいろな業種を行っているといった場合、その事業場全体で見まして何が主たる事業かということによって一括して保険料率の業種を決め、それをもって、それに応じた保険料率を適用しているということになります。

したがって、今おっしゃいました実例でいいますと、主たる事業というものがビルメンであれば、ビルメンの保険料率が派遣元に適用されるということになります。

○五島委員 ですから、林業労働であれば千分の五十九の保険料率を払わなければいけないけれども、そういう派遣業者で、実績ゼロの林業だけを対象にした派遣業者が出てくるとは考えられないわけですね。そうだとすると、派遣業者は、そうした部分を少しやるという形で数名の人を雇うということになってくるわけですから、保険料率としては、例えば森林組合の労働者なんか比べることは、賃金の五％ぐらいの保険料は安くて済むということですよ。それが間違っていたら間違っていると言ってください。

そして、万一派遣労働者が労災事故に遭遇した場合、その労働者に払われる労災保険の給付というのは、これまた非常に複雑になってきます。従来であれば、その仕事に過去三ヶ月以上働いておれば、賃金の日額は過去九十日間の平均賃金ということでもって計算されていまして、そして、短期に、すなわちその仕事について一週間とか二週間とかという間で働いた労働者に対しては、その就労の実日数で割って平均賃金を出す。あるいは、場合によっては、土日もなしに働いたということであれば、所得の七分の六をもつて平均日額として計算するというやり方です。

ところが、この場合は、例えば林業の仕事もな

いからということ、ビルメンの仕事に従事している。そして、伐採の仕事が入りましたという形で伐採の方に仕事場を移された。移されて二週間目に転落事故を起こした、あるいは、最近ですとハチに刺されて大変なことになったということが多いわけですが、そういうふうな事故が起こった。その場合の日額の計算は、その人が過去において全く林業と関係のない仕事をしてたときの賃金を含めた平均賃金になると思います。

恐らく、所得からいえば、ビルメンの仕事と伐採の賃金とを比べると、二倍あるいは二・五倍ぐらいの格差があるのが常識です。その場合の賃金の計算というのは非常に複雑なやり方になる。複雑といいますが、結果としては、労働者としては納得できない計算の仕方になってくる。これは一体なぜこんなに労災保険の原則をねじ曲げるようなシステムをこの中に入れていたのかわからない。製造業の場合は多かれ少なかれこういう問題が起こってくる。これについてはどういうふう整理しておられますか。

○松崎政府参考人 この労災給付の日額の関係でございすけれども、これは今おっしゃいましたように労働基準法の方に決まっております。労災保険の給付基礎日額、これは基準法に基づいて、基準法の平均賃金というのがベースになっております。この平均賃金の決め方は、おっしゃいましたように、原則は事故発生前三カ月間をベースにして決めております。これが三カ月に満たない場合には雇入れ後の期間ということ、具体的には就労した期間というふうになっておるわけでございます。

この考え方につきましては、この平均賃金の考え方でございますけれども、これは、今の事故のよう、こういう算定の事由が発生した時点におきます労働者の方の通常の生活賃金というものを算定するといった考え方によるものでございす。したがって、過去三カ月なりということを決めておるわけでございます。これは、派遣であろうと、また一般の企業におきまして、途

中で賃金額が大幅に変わったといった場合であっても共通の取り扱いでございます。

○五島委員 共通の取り扱いと言われましたが、では、派遣労働と関係なしに林業労働についてお伺いしますが、例えば農業をやっておられた、自営で農業をしておられた。その方が伐採労働に、山主さんあるいは森林組合の労働者に雇われて仕事をした。その場合の一月目にけがをした。賃金の計算は、そういう農業収入を含めて計算していただきますか。あるいは、道路の補修工事に行っていた。そして、その仕事が終わった。終わって二週間か三週間して新たに林業労働に付いた。その前の賃金を計算して九十日で割っていますか、林業労働に付いて。お答えください。

○松崎政府参考人 労災保険はあくまでも労働者の生活扶助といったものを観点に置いているわけでございますので、労働者が自営とか、そういったところについてはカウントされないのは法律上当然でございます。

○五島委員 だから、その場合は、現在の計算は、日額の計算はどうしているんですか。まじめに答えなさいよ。

○松崎政府参考人 これは、先ほど冒頭に申し上げましたように、労働基準法の特例の中にありますように、三カ月に満たない場合には、三カ月に雇用期間がない場合には、当該働いた期間というものベースにして決めておるということでございます。

○五島委員 だから、労働者の生活、所得、そういうふうなものを勘案して決めているというよりも、その職種に付いたことによつて起こってくるところの損失額というものを規定して計算しているわけですよ。

ですから、局長はきちっと答えるのを嫌がるわけだけれども、少なくとも、これまでの状況でいけば、農業をしていた人がたまたま林業労働に付いて事故を起こした場合は、林業就労時によって得た賃金をもとにして、それを実労働日数で計算するか、土日もなしに働いた場合は七分の六でもっ

て日額を決定するというやり方にしておられた。これが他の仕事でもそうですよ、仕事が進めば、だつて、保険に付いてはメリット性の遡及というのがあるわけで、事故が起こったところに対してその保険料率は変わってくるわけですから。これが原則なんですよ。

ところが、今回のこの制度の中でやっていると、林業労働者あるいは製造業の人たちが、下手にビルメンや何かをやっているというふうなところで就労して、そこから派遣されてくる。労災保険料というのは事業主が払うわけですよ。事業主としては保険料が少なくなる。そのかわり、けがをした場合は、通常にもらえる、すなわちその仕事に付いたときに得ている賃金と関係のない以前の賃金、所得というものを計算するということが、非常に少ないものになってしまふ。

これが労災保険にとつて全く何の矛盾もないものかというところを言えるんですか。この場合に、少なくとも制度とは大きく変わるじゃないですか。大臣でも副大臣でもいいですが、どうお考えですか。

○松崎政府参考人 労災保険の保険料率といふのは、先ほど申し上げましたように、業種によつて決めておるわけでございますけれども、これは一つの事業場におきましていろいろな複数の業種の事業があった場合でございます。これは、もちろん考え方としては、一つの事業場におきましてそれぞれの事業ごとに算定して合算するという方式もあるかもしれませんが、多分、そういうことは非常に事務的にもむだが多いということ、労使の納得を得た上で、一括方式というもので保険料率は決めておるわけでございます。

また、保険給付の方につきましては、先ほど申し上げましたように、基本的には直前の生活といたしたものをベースにして補償するというところから、過去三カ月の間の賃金の平均であります平均賃金の日額といったものをベースにして保険給付を決めておるといふものでございまして、この保険

料率と保険給付の平均賃金日額の多寡といったものは、直接的には関係がないというふうな考えっております。

○五島委員 保険料率と日額とが直接関係あるとは言っていないんですよ。

日額というのは当然その人の所得なんです。所得がベースなんです。その所得が、林業労働と例えばビルメンなんかのように非常に格差がある場合に、保険料率というものはビルメンのときの保険料率、安い保険料率であつたかわりに、そういうところは事故の発生率も少ない。林業労働というのは非常に災害が多いところ、重大事故が多いところ、知つてのとおりです。そういうところにおいて事故を起こした場合、当然、賃金が高いために給付額もふえてくる。ところが、今回の制度は、別だといながら、実際、その労働者がその前に全く林業と違う仕事をやっていた場合は、それも平均して計算するという制度にしておられる。

では、現状はどうかといえ、現状は、別の企業ではあるけれども、生活するためにさまざまな仕事をしてたとしても、林業労働としてそこで仕事をしたときの所得というものをベースにして、保険給付、保険から給付される日額の基礎値として出している。変わるじゃないですかと言っているんです。

○松崎政府参考人 この補償の、保険給付の額といひますか、給付の日額でございますけれども、これは、今おっしゃいましたように、安いビルメンをやつておつて高い林業で事故が起こった場合といふことを言われましたけれども、この逆の場合もあり得るわけでございます。これは派遣に限らずに一般の事業場におきまして、業種が違つたことによつて賃金の額が大幅に変わったといた場合でも、同じ一つの労働契約の中でずっと勤めているという場合においては同じ取り扱いをしております。

○五島委員 時間がありませんので、ばかげたこんな議論をするのはやめますけれども、それであ

れば、もし派遣業者から仕事をした場合、事故が起った場合はこうです、今までのような保険の給付はもらえませんが、そのかわり事業主にとっては保険料は安くなりますねということと皆さんに十分伝えておくことですね。絶対にこんな分野において派遣の業務というものは成立しなくなるだろうと思います。

一時間半の時間をもらいましたけれども、もうあとわずかなりましたので、次に進みます。

今、医療に対する派遣というのは原則禁止になっていきます。この問題に関連するわけですが、前回、一般質問でも大臣に御質問申し上げましたいわゆる医局の問題です。

これまで、医局が医師の就労について関連病院の就労をあっせんしてきました。これは職業紹介というところで整理されていきました。しかし、今回、新たな研修医制度の導入に関連いたしまして、医局が一たん紹介、あっせんし、そこで働いている医療機関で働いている医師に対して一方的に勤務先の変更をやった、これが自治体病院だけでも約四分の一が医師引き揚げを経験と言われた今年の全国自治体病院協議会での調査の結果です。

そうすると、あっせん機関、有料であれ無料であれ、職業紹介機関が紹介した先の医者から、今のところ嫌や、どこかええとこないかという就職あっせんの依頼があれば別ですが、自分があっせんした先に職業安定機関の方が電話して、おまえさん、そこよりもこちらの方がいいと思うから、こちらへ移れというふうなことを言うことは認められるんですか。

○閣下副大臣 厚生労働省としてまず整理的に申し上げますと、職業紹介事業においては、職業紹介事業者は、求職者を一たんある求人者に紹介し、求職者と求人者の雇用関係が成立すれば、その時点で求職者や求人者との関係は終了するものであります。

職業紹介は、あくまでも求職者の自由な意思のもとに雇用関係の成立のあっせんを行うというような前提がありますから、一たんあっせんした労働者を、その意思にかかわらず、一方的に職業紹介事業者が勤務場所を変更させるといふようなことはできないわけでありまして、先生今御指摘のようなケースについては、仮にそういうようなことが労働者の意思にかかわらずという前提を置けば、職業安定法との関係で問題が起る、こういうふうな解釈でございます。

○五島委員 そうしますと、医局がやっている現在の機能というのは、どういふふうな厚労省はお考えになるか。また、きょうは文科省からも来ていただいておりますが、文科省は、大学の医局が医師を関連病院に紹介していつている、あるいは移動させていつている、これは一体どういふふうなことで合法的であるとして認めておられるのか、お伺いします。

○木谷政府参考人 お答え申し上げます。大学病院は、それぞれの地域におきまして、医療関係人材を養成するとともに、中核的な医療機関としての役割を果たすことが求められておりまして、その一環として、従来より地域の医療機関からの要請に応じて医師を紹介してきています。

いわゆる医局による医師の派遣につきましては、特に職業安定法との関係についての疑義というものが指摘をされましたことから、平成十四年十月四日に出されました厚生労働省職業安定局長の通知におきまして、医師への指示、命令により関連病院に就職させるというようなことは、支配従属関係のもとで就職のあっせんを行ったとみなされる疑いが強く、これを反復継続的に遂行している場合は労働者供給事業に該当するおそれが強いという旨の見解が示されておりました。文部科学省といたしましては、既にこの見解について医学部、歯学部を置く各国公私立大学に通知し、周知を図ったところでございます。

我が省といたしましては、大学病院における医師紹介は、医師本人と当該医療機関との双方の了解のもとに行われているというふうな認識をしております。したがって、職業安定法が禁止する労働者供給事業には当たらないというふうな認識をしていっているわけですが、今後とも、厚生労働省と連携をとりながら、いよいよ職業安定法等関係法令に違反することのないよう注意を促し、指導をしてまいりたいと考えております。

○五島委員 そういふふうな通達を流したということですね。これは自治体病院協議会が三月の十日に自治体病院協議会に参加している千二十四の病院を対象にして調査をしているわけですが、そのうち六百八十四の病院の回答、それによりまして、全体の中において百六十九の病院が今回の研修医制度の改定に伴っての医師の引き揚げがあった。

こういうふうな事実を見ていった場合に、まさにこれは労働者の供給事業をやっていると言われていると言っている。あなたが禁止している、通達していると言っていることは見事に無視されておるんですよ、大学から。一体、文科省というのは国立大学に対して、国立大学以外もそうなんです、どういふふうに対応しているんだと思わざるを得ないわけです。

しかも、この状況から見ますと、これは有償か無償かという問題とも関係してきます。医局という概念が往々にして大学に附属したものであるというふうな受け取られるわけですが、医局というのは大学の構成ですか。医局に属している医者、すなわち移動対象になっている医者は、大学という組織とは何の関係もない人がほとんどです。強いて言えば、単に同窓生ぐらいのものです。私学のことはおいておきましょう。国立大学にとつて、医学部の各教室にしても国の機関です。国の機関が公務員でない人に対してそういう支配従属的な人事をやっている、これについてどういふふうにお考えなのか。

さらには、時間もありませんのであわせてお聞きしますが、二つお伺いします。例えば、新しい病院あるいは大きな国公立病院、ポストがあきまると、通常、医学部の大学間において激しい競争が起こるのが通常です。とり合ひ。場合によっては、教授会ぐるみでもって、ジツツ争いといいますが、とり合ひをする。これは教授会の議題になったりする。教授会というのは、少なくとも国立病院の場合は、国の大学を運営する中での公的な組織ですが、それがそういうことを議題にしているじゃないか。そうすると、医局というものを文部省としてはどのように位置づけておられるのか。

その関係の中で、大学の医局というのは、やはり紹介先の医療機関から研究費の寄附を受けていることは少なくない。しかも、研究費の寄附というのは、今大学の教授に対してそれが払われるわけでもありません。あるいは、医局と称される教室に直接お金を入れるということでもありません。これは実態がありまけんから、そんなことをすれば税務対象になり、監査の対象になります。違法になる可能性があります。一たん大学に入るんです。大学が受け入れ口です。

大学というものは国の機関です。国の機関が委託研究とか委任経理の名称でもって派遣先の医療機関からお金を受け入れる。そして、その中の一割とか二割とかを、ひどいところは三割も取っているという例も聞かぬでもないんですが、本部経費、事務経費と称して大学事務局が、悪く言えばピンはね、よく言えば経費を控除している。残りをそれぞれの教室、医師を派遣して寄附をもらった教室が使う費用に大学の方がそれを経費として支出を認めるという制度であります。

これは、文部省の科研のお金とかあるいは厚生科学のお金であれば、私は、国と国との関係ですから、そういうことは大いにあり得ていると思うんです。だけれども、このお金というものが、委任経理、委託研究というけれども、中身は医師を派遣してもらったことに対する謝礼と限りなく一緒なんです。それによって我が国の大学の医学部というのは運営されているという実態があるんです。そうすると、どうもこの医局制度というものは有料的労働者あっせん事業をやっていると

しか、供給事業をやっているんじゃないかとしか思えないんです。

文科省の方をお願いしていますが、今、国立大学だけで結構ですが、各大学が医師の派遣先からの程度の寄附を受け取れるのか、大学単位、教室単位で、資料としてそこを教えていただきたいと思います。

○木谷政府参考人 お答え申し上げます。

何点か御質問ございました。

まず、医局というものをどうとらえるかということでございますが、大学附属病院のいわゆる医局は、法令上あるいは予算上位置づけられた組織ではなく、先生も御指摘のように、その組織及び態様はさまざまでございますが、その機能といたしましては、研究と診療を円滑に進めるため、学部の講座と病棟の診療科を一体的に運営するとか、学会や研究会を通じて新しい医療技術の開発普及を図るとか、さらには、先ほど来お話しになっております地域医療機関からの医師の紹介要請への対応などがあるというふうな実態であると承知しております。

しかしながら、地域医療機関からの医師の紹介要請への対応につきましては、医局の意向による不透明な人事が行われているなどの批判もございします。そこで、現在、例えば弘前大学など、幾つかの大学におきましては、地域医療機関からの医師の紹介要請への対応窓口を例えば医学部長に一本化したしまして、紹介の要請を受けた場合、学部に置かれた委員会等で審査、審議するというふうな方式が導入されていると聞いておりまして、今後、ほかの大学病院におきましても、そのような人事に関する透明性を高める工夫が必要であらうというふうな思っているところでございます。

それから、大学病院からの地域病院への医師の紹介については、医師がいわゆる引き揚げられている、あるいは先ほど、意に反して移動させられているというふうな御指摘がございました。

私も、報道等、関係方面からのそういう指摘もございしますので、大学病院に事情の確認を幾つかしてあるところでございますが、その限りでは、その事情といたしましては、医師本人の労働希望条件と医療機関側の雇用条件が合致しないこと、あるいは地域の医療機関の診療体制が十分希望に合致していない、そして一人の医師への精神的、体力的な負担が大きいというふうな理由によりまして、医師本人がその地域の医療機関での勤務を希望しないため、紹介が困難となっている例が多いというふうなことを聞いておるわけでございます。

しかしながら、この国立大学における、地域の医療供給体制における大学病院に対する期待は大きいことから、あくまでも、これは先ほど申しましたように、医師本人と当該医療機関の双方の了解のもとにということでございますが、積極的に協力するように促してまいりたいというふうな考えでおるところでございます。

それから、寄附金のお話がございました。

国立大学の学術研究に対する寄附につきましては、奨学寄附金として一たん国庫に納入した後、当該大学の長に交付いたしまして、委任経理金として、学長の管理のもとに、寄附者の意思に沿った経理を行うこととされておるところでございます。

この奨学寄附金の受け入れに当たりましては、私どももきつとルールを定めているところでございまして、各大学におきましては、審査機関を設置するなどいたしまして、寄附者の意思、寄附の条件等を総合的に勘案し、大学において受け入れることが適切かどうかを十分審査した上で、学長がその受け入れについて判断することとしておるところでございます。

奨学寄附金の中には医療機関からのものもあるわけでございますが、その受け入れにつきましてもこのような手続を経て行われているところでございまして、国立大学における学術研究に資するものとして適切に受け入れ、管理、執行が行われているものというふうな認識をいたしております。

したがって、一方で大学病院における各種医療機関に対する医師の紹介につきましては、もう何度も申し上げておりますように、これは別途医師本人と医療機関との双方の了解のもとに行われているというふうな認識をいたしております。有料の職業あっせん業務に該当するというふうなものではないと考えております。

それから、先ほどの実態の調査ということにつきましては、現時点では私ども、まだその資料が手元にございませんが、御指摘を踏まえまして、可能な限りで調査をいたしまして、また御報告をさせていただきますというふうに思っております。

○五島委員 文科省というのは随分と白々しい話をするところなんだなと若干あきれております。

実態としてそんなに今回の医師の移動が言われるようなものでなかったということについては、もう周知の事実です。そのことは、大臣も副大臣も内心ではよく御承知のこと。官僚というのは、みんなが知っていることをよくもういうふうに言えるんだなと思つて、あきれました。もうこの話、文科省を呼んでやるをやめなす。

また改めてこの問題は取り上げさせてもらいますが、最後に一つだけ、非常に大きな疑問点があります。

実は、パート派遣の場合、今回の法律の中で、土日勤務のための派遣を解禁されます。これはさまざまな問題があると思うんですが、そうなった場合に、ダブルジョブの解禁になってくるんじゃないか。それから、その労働者の労働時間管理はどうなるんだろうか。

すなわち、土曜日、日曜日だけの仕事、当然、今のようには時間外も減ってくる、賃金も減ってくる。すると、土日の仕事をしたい、そういうパート派遣の労働者が存在することはよく理解できる。だけれども、その人たちが土日の勤務だけで生活できると思えない。ですから、常用労働者であったり、あるいは自営をやっている人たちが土日にそういうふうなパート派遣になることは当然

然あり得る。そうすると、このダブルジョブの問題や、その労働者の労働時間の問題、ひいては労働安全衛生の問題ということに絡めて大きな問題になるかと思いますが、その辺はどうお考えですか。

○松崎政府参考人 自営を外しました労働者で、通常労働者であつて土日にまた派遣されるといった場合についてお答え申し上げますが、これは、おっしゃるとおり、非常に大きな問題と考えています。

ただ、今御案内のように、現在の労働基準法なんかにおきましては、後の事業主が責任を負うということになっておりまして、現実には合わない格好になっております。したがって、これから私ども厚生労働省におきましても、これはいろいろな多様な働き方、こういったものを進めていく上でどういう基盤整備が必要なのかといったことについては検討しております。その一環として、今おっしゃいました労働時間管理をどうしていくのか、またあるいはダブルジョブの場合も、労災事故が起こった場合一体どちらの事故になるのかといった問題、こういったものについて検討しているというのが現状でございます。

〔宮腰委員長代理退席、委員長着席〕

○五島委員 時間が参りましたので終わります。が、最後の話を聞きましたも、労働者保護ということが全部これから考えるみたいな話、そして専らサプライサイドのニーズだけを重視してこの法律ができていくということがよくわかりました。労働省が経営省になつてしまったのかなというふうな思っておりますが、こうした労働者保護の問題というものをいかにけん引してしまふと、日本という国は本当にしんからおかしな国になつてしまふということを最後に申し上げます。

○中山委員長 次に、武山百合子君。

○武山委員 自由党の武山百合子です。早速、派遣法の改正について、数日前から、おとこの質問の続きをしたいと思います。

まず、今回の法律の改正の中身のところでござ
いますけれども、適用対象業務として物の製造業
が解禁という形になるわけですが、今まで
請負でかなりの方がやっていたと思うんですね。
派遣にならなかったもので、請負という形でかなり
やっていたんじゃないかという形であつたのでお話
を聞いております。そうしますと、物の製造につ
いて今度解禁になるということで、派遣先での安
全の問題、労災の補償だとか賠償責任だとか、い
ろいろな問題がそれと付随してついてくると思
うんですね。

そうしますと、請負と派遣というのはどう違
うのでしょうか、ぜひ御説明していただきたいと思
います。

○鴨下副大臣 今先生おっしゃっているように、
例えば、請負の中でも偽装の請負をするというよ
うなことで、物の製造の業務への労働者派遣が禁
止されている今の段階ですけれども、請負とい
つても、多種多様な業務を処理する過程におい
て、ある意味で不適正な形態で業務が処理されて
いるのではないかと、こういうような指摘も多々あ
るわけでありまして。

物の製造の業務への労働者の派遣がある意味で
可能になると、製造現場において、請負と派遣を
明確に区分して、業務処理の必要性に応じて、労
働者派遣は労働者派遣として、そして請負は請負
としてそれぞれ適正に行われる、こういうような
ことの言ってみれば区分がより明確になる、そう
いうようなことが実際には可能になる、さらに、
当局としてはその旨の指導が非常にしやすくな
る、こういうようなことから、ある意味で、請負
の中でも問題になっております偽装請負等の解消
も図ることができるようになる、こういうふう
に考えているところであります。

○武山委員 そうなりますと、単純に、請負とい
うのはどういふものなんでしょうか。派遣というの
はどういふものなんでしょうか。この区分をぜひわ
かりやすく御説明していただきたい。

○鴨下副大臣 請負契約は、注文主が請負業者に
対しまして請負契約をするわけでありまして、請
負も、その請負業者が雇用関係を持った労働者と雇
用契約を結ぶわけでありまして、注文主と労働者
の間の指揮命令系統はないというのが請負契約で
あります。さらに、派遣事業における労働者派遣
契約というのは、これは派遣先と派遣元として労
働者との関係においては、派遣先と労働者の間に
指揮命令関係がある。このところが、言ってみ
れば請負契約と労働者派遣契約の最も明確な差異と
いうふうに言えると思います。

○武山委員 そうしますと、仕事の内容はほとん
ど変わらないと思うんですね。言葉上の問題で、
中身はほとんど一緒だ。何か日本語の遊びみたい
に聞こえるんですね。

では、どちらの方が簡単に雇いやすく、どちら
の方が安い賃金で雇えるかと当然経営者は考える
と思うんですね。そうしますと、このたび解禁す
るということになりますと、中身は一緒ですす
で、なるべく安い賃金で、簡単に首を切れて、そ
して何回も何回も雇えた方がいいと、今景気悪い
ですから、当然経営者は考えると思うんですね。

そこにもいろいろな問題が出てくると思うんです
けれども、中身は一緒で言葉上違っただけ、契約
の仕方もちよつと書式上違ふ程度だ、そうしまし
たら大いに悪用も、今、何か正しいことをするよ
りも、悪用する人の方がもうかつて、そして利用
のしやすい、そういうシステムになっているとい
うふうに口々に人々は言っているわけなんです
ね。ですから、国がこういう法律改正をするとき
には、きちつと責任を明確にして、そしてわかり
やすい就業の形態というものをつくっていくのが
国のリーダーシップじゃないかと思うんですね。

それで、もう派遣業務化にどんなふうな
と思うんですね。安くて、いつでも首が切れて、
そして反復更新すると、当然だれだて考えると
思うんですね。そこにはどんな明確な責任分担をつ
けて、そしてその労働環境を、少なくともいわけ
賠償責任とか労災の補償だとか、そういうもの

を考えてするのか、その辺をもう少し詳しく御説
明していただきたいと思ひます。

○鴨下副大臣 今回の法案の改正に当たっては、
先生おっしゃるように、さまざまな問題につ
いて、それぞれのお立場、特に求職、仕事を求めて
いる方、それから派遣労働者を含めたさまざまな
関係者に対して、ヒアリングや実態調査をしてき
たわけでありまして、さらに、それを労働
政策審議会における検討に当たっての材料として
改正法案はつくってきたわけでありまして。

中身についても申し上げますと、労使双方の主
張をさまざまな形で取り入れたわけでありまし
て、例えば一つは、職業紹介事業や一般労働者派
遣事業の許可制については、これは使用者側よ
り、原則自由にすべき、こういうようなことも
あったんですが、許可制を原則として維持する
の制限につきましては、使用者側より、期間の限
定は不要、こういうような意見もあったわけであ
りますけれども、派遣期間の制限を維持した方が
いいだろう、こういうような判断であつたわけ
です。

また、今先生御指摘のような観点から、労働者
側の意見を踏まえまして、例えば、一定の場合、
派遣先に派遣労働者への雇用契約の申し込みを義
務づける、こういうようなことをしまして、
先ほどから御議論がありますように、ただただ企
業側の使い勝手のいいような改正だというよう
な御指摘もあつたわけでありまして、さまざま
な観点から今回の改正に至つた、こういうよう
なことでございます。

○武山委員 さまざまな観点で、さまざま
を全部取り入れた法制というふうには何か聞こえ
ますけれども、そうすると、お化けのような法制
で、何でもありというふうにも聞こえるんです
よ、何でもありというふうには。

そうしますと、何か柱がなくなったような、そ
ういふふうには聞こえるんですね。けれども、それ
は、その中では安全性に対する責任とか労災の補

償だとか賠償責任なんというのはどのように考え
ておられるでしょうか。

○鴨下副大臣 先ほどの五島委員からの御質問に
もさまざまな点がございますけれども、言ってみ
れば派遣労働者に関する社会保険、
特に労働保険、そして社会保険等につきましては、
これはもう一義的に派遣元が負うわけであり
まして、これに関しては、全く今まで同様に労働
者は保護される、こういうようなことでございま
す。

○武山委員 途中で来たものですから、二重にな
るかと思ひますけれども、そうしますと、労災補
償の方はどうでしょうか。あと、安全管理責任と
いう点、二点では。

○鴨下副大臣 労災の補償につきましては、これ
は派遣元が負います。また、労働安全に関しては
派遣先が負う、こういうような整理でございま
す。

○武山委員 そうしますと、物の製造の分野は、
そういう形で、いわゆる社会保障の方はきちつと
つくというふうには理解してよろしいんですね。

今、最近私聞いた話なんですけれども、もう本
当に時間の切り売りで、派遣先にかんがりの人が働
いているというんです。それで、短期間で、一週
間働く場合も、一カ月働く場合も、二、三日もあ
るといふんです。期限でいえば、一日から一年、
半年、本当にもう数限りなく、多種多様な期限も
あり、職種もある。そういう中で、もうお金で選
ぶというわけですね。常用雇用が見つからないの
で、派遣先を選ぶ。

そうしますと、お話を聞いてみると、若い人が
そういうところに就職しているわけなんですけれ
ども、そうなりますと、社会の構造上、社会保
障を考えますと、年金やら医療保険なんか本
当にどうなるのかなと、大きな問題だと思ひ
ます。そういう方々は、ただ賃金が大変少ないわ
けですよ。そうしますと、納めているのか納め
ていないのか、そういう実態も知りたいと思ひ
ますよ。というのは、年金だけじゃなくて、それ

は医療の方ですね、医療保険ですね。お互いに支え合った、現役世代、働く人が退職した人を支え合う、これがもう半分ぐらい崩れてきていると思うんですね。将来、そういうものに対してどうするのか。それで、お金の払えるときだけ払って、払えなくなったら払わないというのにも現にあると思うんですね。

それから、国民健康保険は市町村でやっていますよね。今、市町村では非常に保険料の収入が減ってきていると聞いています。そういうものに対してまず国はどの程度実態を押さえておるのか、知っておるのか、将来どうなるのか、その辺をちょっとお聞きしたいと思います。

○鴨下副大臣 幾つかの御質問が複合的にありますけれども、まず派遣が、特に三日とか一週間とか一月とか、そういうふうに言ってみれば典型的なテンポラリーな仕事というふうなことで、特に若年者のキャリアをアップしていくというふうなことに懸念があるのではないかと、こういうようなお話もありました。

確かに、そういうような意味においては、さまざまな事業、特に若年者がキャリアを身につけていくというふうな意味においては、できるだけ長い期間同じ仕事について、最終的にはそれが自分のライフワークになる、こういうふうなことが望ましいんだらうというふうに思います。

ただ、先ほど大臣も答弁申し上げましたように、それぞれ労働者にとっても、ライフスタイルに合わせた多様な働き方というものを求めているというふうなこともございますので、その中で御自分の人生設計の中から派遣をどういうふうにご利用するのか、そしてその後にその派遣をばねにさらに自分のキャリアアップ、スキルアップをしていく、こういうようなことがあればさらに望ましいんだらうというふうに思います。

また、派遣労働者の社会・労働保険の適用状況はどうなっているんだ、こういうような話がありましたけれども、これは平成十四年の六月に行われました総合的実態調査によりますと、派遣労働

者全体で、雇用保険については八七・五%、そして自己名義の健康保険については八三・七%、自己名義の厚生年金については八一・一%が加入している、こういうような結果が得られておりまして、すべてこの三者につきましても年次を追って見ますと、加入率は継続して増加傾向にある、こういうようなことで、おおむねの方々が、そういう意味で、社会を支えるためにそれぞれ御負担をいただいている、こういうようなことなんだらうというふうに思います。

○武山委員 私、おとといの質問の中で、派遣労働者というのはどのくらいいるのかという質問をしたときに、たしか百三十万人ぐらいと言ったと思うんですね。その中の八十%というふうな解釈してよろしいんですか。

○鴨下副大臣 そのトータル、全体の調査をやっているわけではありませんが、これはアンケートによるサンプリング調査の結果でありますから、大体正確なところなんだらうというふうに思っております。

○武山委員 そうしますと、そのサンプリング全体の数はどのくらいなんですか。それを知ることによって、このパーセンテージがどのくらい低いとは思えないんですけれども、でも百人しかやっていないサンプリングなのか、五万人やったのか百万人やったのかで随分違うと思うんですね。

○鴨下副大臣 母集団の数は一万五千でありまして、そして有効回答数は三千四百六十でございます。そういう調査ということですね。

○武山委員 これは三千何人の人しか納めていないということですから、これもまた視点をどこに置くかというので随分見方は違ってきますよね。でも、数字だけ見ると、はてなと思えますよね。国民健康保険が大体八十%です、そのサンプリングの数が三千四百といいますが、それは多いとは言えない、少ないと言えらうと思うんですね。

すよね。それはそれとして、先ほど、多種多様な職の形態を選ぶようになった、それで、この派遣も希望に依拠してということだったと思うんですね。そういう希望も出てきた、希望者がいると。それに対しての答えを、こういう社会。

ただ、希望者はみんな常用雇用を希望しているんですね。だれも一月月だ三月月だ、何年かですりたたいという人は、それはほとんどの日本国民であれば希望は少ないと思うんですね。ないから問題なんですね。

そうしますと、やはり一時的、臨時的というのが当然その言葉どおりだと思ふんですね。でも、社会はなないために、母屋じゃなくて軒下だったものが母屋みたいにビジネスがふえていって、今派遣の人が物すごく多いというわけなんです。ね。そうなりますと、先ほどのいわゆる年金とか医療保険とかというのは大問題になるはずなんです。たったの三千何人が八十%だからという、その言葉の陰に隠れた大変なことから国の財政出動というものを考えた場合に、その彼らが五十代、六十代になったときは大変な問題になると思うんですね。

その辺は、私、これはぜひ大臣にお聞きしたいと思うんです。これはもう大きな問題だと思ふんですね。どんどんどんどん派遣の人口がふえていって、そして安定している人もいれば安定してない人もいます。それで、安定してない人の方々がけた違いに多いわけですよ。それは、ないからなわけですね。ないから短期でいくわけですよ。

聞くところによると、美名のもとで高額を取っているという人は本当に一握りだと聞いております、年間数千万とか取る、いわゆる三年から五年になった特別な技術力を持った非常に職能の高い人というの。でも、その他大勢は本当に安い月給で、時間の切り売りで、確かに一時的、臨時的だと聞いておるわけなんです。これは将来物すごい問題になる。

私、これは大臣に聞きたいと思うんです。鴨下副大臣が答えたいようなんですが、私、これは大臣に聞きたいと思う。なぜかという、年金、医療、これは将来の大きな、今その年金改革だ、医療保険の問題だという、医療の分野も改革しなきゃいけないということで、国がどういう方向にこういうものも考えていくのか、私、ぜひ答えていただきたいと思っています。

○鴨下副大臣 ちょっとその前に、武山委員は、派遣の方々が全員が常用雇用を求めているようなことをおっしゃっているわけですから、これは、派遣の方々の調査をしたところ、今後派遣労働者として続けたい」という方が約二九・七%、そして「できるだけ早い時期に正社員として働きたい」という方が二五・八%、「家庭の条件が整えば正社員として働きたい」という方が一〇・七%、「いろいろな働き方をしたい」、こういうような方が一五・八%ということ、先ほど申し上げましたように、ある意味ではやはりさまざまなニーズはあるんだらうというふうなことは、私たちが受けとめなければいけないんだらうというふうに思いますが、ただ、その中でも、やむにやまれぬ状況で派遣労働者として働かざるを得ない、こういう方々もいるというふうなことは、私たちはもう十分に理解をしているところであります。

○坂口国務大臣 先ほど御答弁を申し上げたときに先生おみえになったかどうかちょっとわからなかったんですが、御指摘をいただくように、常用雇用になりたいた、常用雇用がないために一時的に派遣業に籍を置いているという方も、これは御指摘のとおりあるというふうに思っています。

しかし、そうではなくて、ほかにやりたいという目的があつて、例えば時間的な設定でありますとか曜日でありますとか、そうしたことの設定の中で働き、そして残りの時間はほかの自分のやりたいことをやる、こういうタイプの皆さん方もおみえになったりいたしまして、非常に多様化していることは間違いございません。ですから、派遣業の中もそうしたことでさまざまなござい

す。

社会保障の問題でございますが、社会保障の中で、特に、緊急に体が悪くなるというようなことで一番問題になりますのは医療でございますが、医療の方につきましては、これは派遣業の皆さん方全体で健保をつくっていただきました。

そのときに、どこかに、AならAという会社に派遣をされて、そして、その方が仕事を終わって次にBという会社に派遣をされるという場合に、翌日から続けばそれはいいわけでありまして、けれども、中には、例えば半月とか一カ月とかというような期間があくことがございます。そうしましたときに、Aという企業に勤めておみえになりますときには、これは健保組合でございますが、そこが終わりまして次のBという企業に勤めますまでの間一カ月あいたとしますと、これは国保になるわけでございます。

ですから、今まで、健保であったり、国保に変わって、また健保に変わってというようなことをやられていた。それでは余りにも皆さん方に負担をかけ過ぎるということで、総体で健保組合をつくっていただきまして、そして、その期間が非常に短い場合には、これはいわゆる派遣元の企業がそのところをひとつ御負担もいただくし、また、御本人も御負担をいただくかなきゃならないわけでございますが、御負担をいただくということで、健保組合をつくらせていただいたということでございます。

それから、年金の方は、厚生年金にお入りをいただくということで、今企業に勤めておみえになりますところは厚生年金ということになっているところでございます。健保をつくりましたのと同じように、若干のフランクがありまして、年金もそういうふうな継続をしていけるような体制にできないかと今検討しているところでございます。引き続きそういうふうな形にしたいというふうに思っているところでございます。

○武山委員 多種多様なニーズがあるということですが、それは最もわかり切ったことなんでしょう。

です。

一番問題なのは、中学を卒業したり高校を卒業したりした方が職を得ないで卒業してしまう、以前も質問いたしました、それも大問題なんですね。今度、大学を卒業して就職のない方、これはみんな常用雇用を希望しているんですよ。やはりちゃんとした、少なくとも長く勤めたいというわけですよ。それが無いというところに問題があつて、それが無いために派遣の方に行くというの、かなりの人がいるわけですよ。それから、多種多様なというのは、子育てを終わった方も、時間の関係で多種多様な派遣業を選ぶということもあると思う。でも、基本的には常用雇用を希望したいわけですよ。

ところが、ないというところに問題があつて、多種多様な形態をしたいというのは、若い人は希望しているかどうかという、それはまたアンケートをとったわけではありますからわかりませんが、動めたいと思つておるわけですよ。みんな、短期で、テンポラリーで勤めたいという方は、子育てを終わったとか、一時的にしか仕事ができないとか、そういう方々なんですよ。本場に仕事をしたい方というのは、やはり常用雇用で長く勤めたい、少なくとも一時的、臨時的じゃないものを求めているわけですよ。

ですから、多種多様といっても、選択肢が多様なものになつてしまつて、そこから選ばなきゃいけないということもあるわけですよ。それは、常用雇用がないためにそういうふうになつて、ハローワークに行つて職を探してもないから、ですから人材派遣会社に行く。仕方なく行つて、いるというところに問題点があるということ。私は言いたいと思うんですよ。

それで、今、派遣業に行く仕事はあるということ、結局そのニーズがどんどん膨らんで、それで多種多様な問題も出てきて、それに對して、今回、いろいろな法改正が行われたり、間口を広げたり、責任体制をチェックしたりというこ

とで今議論しているわけですよ。ですから、基本的な線というのは、その多種多様な希望というよりも、若い人の、常用雇用を求めているその人たちに對するきちつとした職の安定というものが、やはり私は最も言いたいところなんです。

ですから、多種多様の、時間的に一時的、臨時的という、それを求めている人とはまた別なことを私は今聞きたかつたんですよ、それに対する見解はいかがでしょう。

○坂口國務大臣 若い皆さん方の問題は、これはまた別な問題だといふふうに思つております。

特に、高等学校を卒業された皆さん方の就職先が、一時に比べますと非常に減つてきております。例えば、いわゆる何々工業といふような工業学校等はかなりたくさんあるんですね。私たちの地元で聞きますと、工業学校なんかは一〇〇%もう決まつております。しかし、そうではない高等学校、普通科などを卒業されて、そして進学をされずに就職したいといふふうに思われるようなところ、この辺のところはかなり残つたりしているわけでございます。

いづつかも御答弁申し上げましたけれども、それは、雇います方が即戦力になるような人を雇いたいといふことが非常にございまして、大学でございましてとか短大、専門学校等を卒業された人を雇いたいといふことがございまして。そして、それ以外の一般的な仕事といふのはパートの人でいいということ、半分はパートにとられ、半分は大学や短大にとられといふことで、高等学校を卒業された皆さん方のところが少なくなつていふようなことがございまして。

そういう事情を十分に踏まえて、高等学校の就職のあり方といふようなことにつきましては、高等学校の教育のあり方も含めてこれは見直していかなければ、今後大きな問題になるといふふうに思つておりますので、文部科学省ともその辺のお話し合いをし、また、経済産業省ともお話をいたしまして、その若い皆さん方の雇用の問題を今取り組んでいるところでございます、間もなく結

論を出したいと思つていふところでございます。

そうした皆さん方の問題が一方でございますけれども、派遣業といふのは、御指摘になりましたように、今、長期に勤めたいけれどもないという方も私は率直に言つてあるといふふうに思つておりますが、そうでない働き方を求めている人々たちもあることも事実でございますので、こういう景気の停滞しているときでございますから、さまざまな働き方をつくるということによつてその皆さん方に対応をしたいといふふうに思つております。

先ほど、派遣業とそれから請負業のお話も出ましたけれども、それじゃ、請負業の皆さん方は高賃金で働いているかといへば、決してそうではない、その中に入つては請負業の企業といふのはたくさんあるわけでございます。中小企業でそこへ入つては働いている皆さん方は、決して高賃金で働いているわけではない、そしてその命令系統も明確ではない、そういうことがございまして、そういうことを考えますと、派遣業の方がより明確になる、そういうふうに私たちは思つていふ次第でございます。

○武山委員 時間が参りましたので、また来週の水曜日、議論したいと思つて。終わります。

○中山委員長 次に、小沢和秋君。

○小沢(和)委員 政府はこれまで派遣労働者を、自分の専門を生かし、多様で自由な働き方をしている人々のように宣伝してまいりました。しかし、これまで多くの委員が強調しましたように、派遣労働者の大部分は、常用労働を希望しながら、それにつくことができないために、やむなく派遣労働者になつていけるのが実態であります。厚生労働省の調査でも、派遣契約期間は、三カ月未満が七一・八%、六カ月未満までになりますと九〇・五%、大部分という不安定な状況にあり、賃金も、年収二百四十七万円程度という低賃金に苦しんでおります。

大臣にお尋ねしたいんですが、これを、自分の

専門を生かし、多様で自由な働き方をしている労働者と言えるでしょうか。

○坂口国務大臣 先ほどから御答弁を申し上げておりますように、働き方につきましては、常用雇用になりたければ、やはり常用雇用がないのでひとまず派遣業を選ぶという皆さんがおみえであることを私も否定いたしません。そういう皆さん方がおみえになることは事実でございます。しかし、そうではない方もおみえになるということ、を先ほどから何度か申し上げているところでございます。

賃金のことにつきまして、例えば、派遣業にもありますけれども、派遣業の中で、賃金、それから派遣元が負担をいたします社会保障費等を考えましたときに、中小企業等と比較をいたしましたときに、必ずしも派遣業のところが低いということではないと思います。パート労働等で働いておみえになります皆さんのことを考えますと、派遣業の方がうんと賃金は高いわけでございます。派遣業の中にもさまざまございまして、特殊な技術をお持ちになっているような皆さん方は、これは一般の常用雇用をされている皆さん方と変わりのない賃金になっているところでございます。

したがいまして、これもけさ申し上げたところでございますが、経済の動向が変わり、そして多くの企業が雇用者を求める、常用雇用を求めるというような状況になる、需要と供給の関係が変わってきましたときには、私は派遣業の賃金というものもうんと変わってくるというふうに思っているところでございます。したがいまして、全体の経済動向というのによって派遣業の本身は大きく変化をするという実態ではないかというふうに思っております。

○小沢和委員 派遣労働者には、常用を希望している人もいますし、そうでない人もいますというお話なんですけれども、いろいろな人がいることは事実でしょうけれども、その中で圧倒的な多数が、常用を希望しながらないでいる人たちが

んだということとをさっきから各委員が言っているんだと思います。

私は、一九八五年、労働者派遣法が制定された当時、社会労働委員として、この法案の審議に直接参加をいたしました。当時から政府は、派遣労働が、自分の専門を生かし、多様で自由な働き方をする新しい労働形態であるかのごとく主張いたしました。当時は、派遣の対象になる業種が十三に限られ、パソコンソフトの開発とか機械設計などと、職種を並べられると一応もともとらしく見えませんでした。賃金などの労働条件も、今も大臣言われた、かなり高い水準の人もいますよというのは、この人たちの中に確かにいました。

しかし、それが一九九六年に二十六業種に拡大され、さらに九九年には、建設、港湾、警備を除き、原則としてあらゆる職場への派遣が可能になって、状況が一変いたしました。特に、九六年以降六年間に、派遣労働者は総数七十二万人から百七十五万人へと二・四倍に激増しましたが、逆にその地位は、使い捨てできる低賃金労働者として急落いたしました。我が党は、最初の法案審議のときから、労働者派遣事業は、戦前の人入れ稼業、労働者供給事業の復活になると指摘をしてまいりましたが、現実にはまさにそのとおりになっております。

今考えてみれば、正社員を減らして、自由に派遣労働者やパート、臨時などに切りかえる道を開いたことが、企業のリストラを促進し、企業には大きな利益を与えたが、労働政策としてはこれは根本的に誤っていたのではないかと思います。大臣、いかがですか。

○坂口国務大臣 その、せっかくの小沢議員の御発言でございますけれども、若干私は違うのではないかとこのように思っております。

働き方は非常にさまざまございまして、先ほどおっしゃいましたように、できれば常用雇用がいいというふうにおっしゃる中には、現在もう既に自分は常用雇用の態勢にあるんだけど、しかし常用雇用がないのでやむを得ず派遣業に來

ているという方もおみえでございまして、そうではなくて、自分自身の態勢が、環境が常用雇用できない状況なので、私は今派遣業に來ているという人も中にはあるわけでありまして。だから、自分の環境が整ったときには常用雇用に行きたいけれども、今はその環境にないという方がおみえになる。

例えば、お子さんを出産されて間もないような皆さん方は、それは本当はお子さんが大きくなれば常用雇用に行きたいんだけど、今はその環境にない、だから少し時間的なゆとりのあるような働き方がしたい、そういうことを派遣業にお願いしてするというふうなこともなっているわけでありまして。

したがいまして、派遣業の中の賃金にいたしましても、どこと比較をするかによりましてこれはうんと違ってまいります。大きい企業と比較をいたしましたときには、確かに低いというふうには私は思います。

しかし、これは企業もさまざまございまして、そうした企業の比較対照の問題もあるというふうに私は思いますし、中には、これが大多数と私は申しませんが、何割かというところはあるというふうにも思いますが、金額だけで私たちが働くわけではない、多少金額が少なくても自分としての生き方を求めたいという方も最近多くなっていることに、むしろ私は驚きを持っているわけでありまして、いろいろの方とお会いしてお話をしましたときに、そうおっしゃる方がかなりおみえになる。そうした皆さん方はこうした働き方を

選んでおみえになるということもあるわけでございますから、働き方は多様化してきているというふうには私は申し上げたわけでございます。

○小沢和委員 常用労働者をパートや派遣などの非常用労働者に置きかえる動きは、現に急速に進んでおります。八七年に常用は全雇用労働者数の八四・〇％でしたが、九九年にはそれが七二・〇％へと一二％も下がっております。非常用は、同じ十二年間に一六・〇％から二七・五％へと、

同じだけふえております。これは資料がやや古いので、九九年からの三年間でさらにこの傾向が進んでいるはずであります。

派遣だけでなく、パートや臨時などを含め、これだけ不安定雇用、低賃金労働者がふえていても、労働者を保護する立場の厚生労働省としては、今の経済情勢のもとでは仕方がないという立場なんですか。常用をこれ以上減らさないために、我が党は解雇規制法をつくれなどと歯どめを提案しておりますが、そういうことを真剣に検討すべき時期ではないのか。大臣は、この問題についてどうお考えですか。

○坂口国務大臣 きょうも午前中に議論がありました中で、解雇をして、リストラを行って、そして派遣業を多くしていくというお話がございました。この派遣業の問題、だから派遣業はだめだという話に議論は結びついていくわけでございますが、その前に、解雇をして、そして派遣業にかえるというのは、それはいわゆる解雇理由の問題に結びついてくるわけでありまして、まさしく今議員が御指摘になりましたように、それは解雇理由として成立するかどうかの問題がございまして、解雇理由の問題だと私は思います。

だから、これはまたこの後の法案の中で解雇理由の問題を御議論いただくわけでございますから、そこでまたしっかり御議論をいただきたいというふうに思いますが、派遣業にかえたからリストラを行うというのは、それは解雇理由としては少しおかしいんではないかというふうに私は思うわけでありまして、そのところは整理をしてお考えいただくかなければならないのではないかとこのように思っております。

きょう局長も答弁いたしましたように、現在の状況からして、世界経済の動向からして、リストラをやむなくしなければならぬというふうにしてリストラをしました企業が、一年なり二年なりしましたら思いがけない仕事が入ってくるということだ、それは経済のことでございまして、それからあり得ると私は思います、一時的な大きい仕事。

そのときに派遣業の皆さん方をお願いをするというところだ、それはあり得るだろう。

労働者の側の、働く人たちの側から見しても、現在の状況の中で常用雇用というのがなかなか求めたいということがございまして、まず常用雇用を求める前に、一時的ではありますけれども、遊んでいてはいけなから、派遣業でひとつ一時をしのいで、その中でいいところがあったら常用雇用の方に転換してもらいたいという方もあるわけございまして、それはそれでそういう皆さん方を御支援申し上げていかなければならないというふうな思っている次第でございまして。

○小沢(和)委員 この問題、論争し出せば幾らでも出てくるんですけれども、ちょっと先へ行きたいと思ひます。

それで、九九年に、坂井前厚生労働委員長が労働政務次官当時に、派遣法の対象業種を一挙に原則自由化する大改正が行われました。それから労働者派遣事業の急成長が始まったわけでありまして。彼が今回逮捕、起訴される原因になった日本マンパワー社からの巨額の政治献金は、そのために働いたおれだったのではないかとこのように私どもも見ております。私は、自民党の労働族と言われる議員の当時の政治献金を調べてみましたが、やはり派遣会社や関係団体からのものがあちこちに見られました。我々は、木村義雄議員の柔道整復師の療養費請求での口きき疑惑などを追及しておりますが、業界と議員の癒着がこの派遣法をめぐっても見られると思ひます。

こういう癒着をあらゆる方面で断ち切らない限り、本当に清潔な国民本位の政治は行われません。今回の改正も、全く業界の要求をそのまま法案化したようなひどい内容であります。大臣は、今回の改正についてはそういう疑惑とは一切関係ないところで保証できますか。

○坂口国務大臣 坂井議員の問題は大変残念な出来事であったと私も思っているわけでございますが、今回の改正がそうしたことは全く関係ないと断言したいというふうには私は思っております。

坂井議員に對しましてのいわゆる派遣業を行っております会社からの献金があったことは事実のようでございしますが、そうしたことがなぜ行われたかは、これは個別の話でございまして、今回のこの派遣の問題は、これは現在の経済状況の中で多くの皆さん方が少しでも働いていただく場をつくるという、できるだけ自由な、できるだけ多くの機会を提供するというところから出しているものでございまして、派遣業を別に推進しているというものではございません。

したがって、先ほどから何度も申し上げておりますように、経済の動向に変化が起これば、雇用の流れも大きく変わるであろう、派遣業の中で労働を続ける人の数は減るだろうというふうには私思っている次第でございまして。

○小沢(和)委員 さて、九九年に対象業種を原則自由化したときに歯どめとして持ち出されたのが、派遣期間を登録型一年、専門型三年とする制限でありました。派遣はあくまで一時的、臨時的業務に限る、そうすれば、正社員がやっている恒常的業務に入り込んで、正社員を追い出すことにはならないというものでした。

しかし、最近の調査では、今派遣労働者がやっている業務はその前は正社員がやっていたというものが七三・二%にも達しております。このような期間の制限が何の歯どめにもならなかったというところは、この結果を見れば明らかではありませんか。

○戸部政府参考人 これは数字をどう見るかということだろうと思ひます。確かに、パート、アルバイト、臨時から派遣に業務の担当者が切りかわったというよりも、先生おっしゃるように、常用労働者からかわった方が七割近くいるというのは事実であります。私どもの去年六月に行いました調査によりますと、派遣の受け入れを機にやめてもらったという事業所は四・一%でございまして。むしろ、同じ業務を担当しているという事業所が一・九・六%ありまして、こういうのは、多分恐らく一時的に業務量がふえたので、一時的な業務

務量増に對応したということだろうと思ひますし、それから派遣受け入れ前にその常用労働者がやめてしまったというのが二六%ありまして、これは欠員補充ということだろうというふうにも思ひます。

そういった意味で、先生がおっしゃるように、全く効果がないんじゃないかということではないのではないかとこのように思っております。

○小沢(和)委員 今、やめさせたのは四%程度だったというように言っておられるけれども、しかし、問題なのは、正社員がやっていた仕事を、派遣労働者が大部分そこに入って、その仕事を奪っているということでしょう。だから、そこに働いていた人たちが会社の中で別の仕事に移ったからといって、その仕事は派遣労働者に奪われたということについてはいささかも変わりがないのじゃないですか。私は、そういうことは反論にならないということをおし上げておきたいと思ひます。

それで、今回の改正では、そのわずかな歯どめとされた派遣期間を登録型で三年に延長し、専門型では期限そのものをなくしてしまふ。こうしておいて、派遣の対象を一時的、臨時的な業務にすることに変わりはなくとも、これはだれも信じられないと思ひます。三年は、多くの職場で正社員を配置がえる目安となる一つの期間でありまして、派遣労働者を受け入れて、正社員のかわりとして恒常的な業務に習熟させ、やり上げさせるのに十分な期間であります。まして専門型は期限をなくすのですから、一時的、臨時的業務に限るという理屈はおよそ成り立ちません。

今回の改正は、前回形だけつけた制約さえも取り払って、派遣を野放しにしようということになるのではございませんか。正社員を派遣などに切りかえる速度はこれを機に一層加速し、派遣労働者は今後さらに急増するのではないかと思ひますが、どれぐらいの人数が増加するか、どう見込んでおられますか。

○戸部政府参考人 今回、一年から三年に延長するに当たりまして、この期間制限の徹底をさらに図ろうということで、期間制限に抵触する日以降は労働者派遣を行わない旨の派遣元事業主から派遣先あるいは派遣労働者への事前通知を導入するというところにいたしました。それから、派遣先が派遣期間の制限を超えて派遣労働者を使用しようとする場合には、その派遣労働者への雇用契約の申し込みを義務づけるという規定も設けたところであります。こういったことで、従来以上に常用雇用の代替を促すことがないように十分な措置を講じたというふうな考えでおります。

それから、もう一点の質問でございまして。これは大変難しい質問で、正直申し上げて、今雇用形態が非常に多様化しているという中で、派遣という形でふえるのか、有期雇用でふえるのか、アルバイト、契約社員、いろいろな格好でふえるのか、いろいろな要素がある中で、それを全部織り込んで予測するというのは困難でございまして。そういった意味で、一定の前提を置いて大まかな試算をいたしますと、常用換算して二十万人程度だろう、こう思っています。

○小沢(和)委員 私にとって大変ショックだったのは、東京都が昨年まとめた派遣労働者の実態調査の結果であります。九八年に四五・三%だった六カ月未満の短期派遣契約が〇二年には五〇・六%、逆に、六カ月以上の契約が四七・三%から四一・二%へと、これは大幅に減っております。時間当たり賃金は、その五年間に千七百三十三円から千四百三十二円へと三百一円も下がっております。不況と派遣労働者の急増で契約期間はますます短くなり、賃金はますます下がっている。

大臣は、今回の法改正でも正社員の派遣への切りかえが急に進むことはないかというようなことを答弁しておられますが、労働条件の悪化についてはどう思われますか。

○坂口国務大臣 派遣業をおやりになります皆さん方は大変な勢いで今ふえているわけでございます。一口に派遣業と申ししましても、非常に立派な

歴史もある、そして大きな派遣業から、本当にそれこそ中小零細企業と申しますか、そうした派遣業の方も実はございまして、そうした中でどういうことが行われているかということによってもこれは非常に違ってくるというふうに私は思います。

最近、そうした中小の派遣業の皆さん方もふえましたから、全体として平均値で見ますと、雇用期間あるいはまた時間当たりの賃金というのが下がってきているのではないかと気がいたします。

ただ、これは派遣業だけではなくて、パートあるいは全体の常用雇用の場合を見ましても、賃金は最近、停滞と申しますか、減少きみでございいます。これは、現在のこのデフレ経済の中でそうしたことが起こっているわけでございしますから、私は、全体として見なければならぬというふうに思っておりますが、これも、先ほどから申し上げますように、経済の動向が変わればそうしたことも変化をしていく。これは派遣業という行き方が悪いからそういうことが起こるということではなくて、現在の経済の動向を反映しているというふうに見るべきではないかというふうに思っている次第でございます。

○小沢(和)委員 こういうような状況に置かれておりますから、派遣労働者が少しでも契約期間を延ばして雇用を安定させてほしいと切実に願うのは当然だと思います。しかし、そういう願いにこたえるつもりで派遣期間を一年から三年に延ばしたというのなら、私は、これは全く役に立たないのではないかと思います。

派遣元と派遣先で一年間の派遣契約をしても、実際には労働者は三カ月とかそれ以下で契約している者が多い。だから、午前中の参考人の発言の中でも中野参考人も提案しておりましたが、少しでも契約期間を延ばすために、せめて、派遣元と派遣先が一年契約なら、派遣する労働者とも一年契約を結ぶように指導する、こういう考え方はありませんか。

○戸部政府参考人 今回の派遣法の見直しに当たっては、派遣労働者の方の中にやはり派遣期間を長くしてほしいという要望もあり、そのあたりも踏まえた上での改正であります。そういった意味で、我々としても、先生おっしゃるように、派遣労働者の方の雇用をなるべく長期間安定した格好で維持するということは重要なことだろうというふうに思っています。

ただ、正直言って、派遣労働者の方の希望もさまざまなであるとか、あるいは派遣元事業主にとつていろいろ派遣の予定があるとか、いろいろなかなか困難な面がありますけれども、今後、この改正法案が成立いたしましたして、運用に向けていろいろな作業をする中で、おっしゃるように、派遣先と派遣元の事業主が派遣契約を結ぶに当たりまして、あるいは派遣労働者との雇用契約を結ぶに当たりまして、派遣労働者の雇用の安定を確保するように配慮するということは重要なことだろうと思っておりますので、その点、何らかの工夫をするように検討したいと思っております。

○小沢(和)委員 今回の改正の中にも、派遣労働者の受け入れを一時的、臨時的業務に限る歯どめになり得るものがあると思えます。

その一つは、一年を超える派遣を受け入れる場合は、その職場の過半数労働者の代表にその期間を通知し、意見を聞くという手続であります。これをただ意見を聞けばよいということでは済ませるのではなく、事実上協議で合意が成立してから受け入れるように指導すれば、大いに歯どめの意味を持つてくると思えますが、いかがですか。

○戸部政府参考人 意見聴取の質問ということですか。(小沢(和)委員 はいと呼ぶ)

過半数代表の意見聴取につきましては、派遣先の事業主が臨時的、一時的な業務の処理にどの程度の期間を要するのかということの確に判断するために、現場の実情に詳しい労働者の方の意見を的確に集約し得る過半数代表の意見を聞く、こういうことではないかと、基本的には、派遣

労働者をどういう業務に受け入れる、どの期間受け入れるというのは、経営判断、経営責任の問題だろうというふうに思っています。そういった意味で、意見を聞くというふうなことで法律上構成させていただいているということでありまして、あとは、それぞれの企業あるいは事業所におきまして、労使の信頼関係の中で、話し合いが必要な場合には話し合いをしていただく、こういうことではないかと思っております。

○小沢(和)委員 この問題は、午前中の我が党の山口委員の質問でも取り上げられましたし、これまでに多くの委員が質問しております。これに対する局長の答弁は、今も言われたように、聞いた意見をどの程度尊重するかは結局経営者の判断だということでありまして、これでは、実際上、単なる手続として聞くだけに終わってしまうのではないでしようか。しかも、この程度の手続さえ、先ほど日経連の松井参考人は、手続が複雑だと不満を述べておりました。よほど厚労省が真剣に労働者の声を聞く指導をしなければ、全く形式的な手続になってしまうのではないかと思います。いかがですか。

○戸部政府参考人 我々としては、これは単なる手続ということではなくて、臨時的、一時的な業務としての労働者派遣事業というものの適正な運用の根幹にかかわる問題だろうというふうに思っております。そういった意味で、意見聴取が的確に、かつ確実に行われるようにするための手だてについて、法律が成立いたしましたらそのあたりも十分検討いたしまして、また、今の御意見のように、審議会にかけぬといかぬということはあるんですけども、とにかく、確実に、かつ適切に行われるように対応してまいりたいと考えています。

○小沢(和)委員 時間が来ましたので、きょうはこれで終わります。

○中山委員長 次に、阿部知子君。

○阿部委員 社会民主党・市民連合の阿部知子です。

一昨日に引き続きまして、職業安定法並びに労働者派遣法の改正案についての二回りの審議が行われておりますが、一巡をいたしましたし、私も拝聴いたしながら、やはり随分、御提案の側とそれから私も野党と申しますか、中には与党の皆さんの中にも一部おいだと思えますけれども、今回の法改正が、果たして本当に労働者の方たちが安定して自分たちが働くことを権利として受けとめられていくことになるのか。うたいは職業安定法ですが、私は職業不安定法だと思っております。逆にならぬように、あるいは職業安定法の一部が改正されることによって、働く権利という本来は固有のこともなすばらしい権利が切り刻まれていくような形になっていくのかというところの大きな見解の相違があるように思います。

坂口大臣の御答弁をずっと拝聴しながら、景気がよくなれば、こういう景気循環の中から、派遣労働ということも逆に、時には買い手市場にもなるし、売り手側、働く側が賃金、労働条件も含めて十分に活用し切れないというところもある、私は大臣の言葉をそういうふうに理解いたしました。そういう側面と、いま一方、そうした面がなきにしもあらずですが、だがしかし、そういう景気が浮上し、世の中がもう少し労働者の労働条件がよくなったとしても、いま一方、私は、やはり法律というものは、働くことについて社会がどう考えるかという規範を定めるものであると思っております。

その観点から、まず冒頭、質問通告をしてございませぬが、午前中、我が党の金子議員が質問いたしましたことに関連して、坂口厚生大臣に御答弁をいただきたことがございます。

職業安定法の三十三条の四というのがございまして、今回の法改正でこれの削除の問題が出てきております。既に金子議員が御紹介したかと思いますが、一料理店業、飲食店業、旅館業、古物商、質屋業、貸金業、両替業その他これらに類する営業を行う者は、職業紹介事業を行うことがで

きない。」という法律が今回削除されます。

大臣にお伺いしたいのですが、逆に、そもそななこういう法律があったとお考えでありましようか。この法律のあった意味は何でございましょうか。現在もありませんが、そこは大臣のお考えをちょっとお聞かせいただきたいと思ひます。

○中山委員長 戸部職業安定局長。

○阿部委員 申しわけありません、戸部さんのお返事は存じておりますので、金子議員が午前中質疑いたしましたので、大臣がグロスに、大まかにとってこの法律は何のためにあったと思われるかを、印象で結構です。私も言われて読んで、これは何のための法律かなと最初考えましたので、お願いいたします。

○坂口国務大臣 私、古着屋ですとか質屋の話まで十分に存じませんので、今初めて聞く話でございませうから、満足にお答えができるかどうかかわかりませんが、職業の禁止規定三十三条の四でございませうか、兼業の禁止規定というのがございまして、一九三三年に採択をされましたILO勧告におきまして、「個人及企業にして、直接に又は仲介者を通じて飲食店、旅館、古着店、質店又は両替店の経営の如き業務より利益を得るものは、職業紹介に従事することを禁止せらるべし。」というふうなことになるわけでございませう。これは、昨年のILO総会におきまして撤回されたところでございませうが、我が国の社会状況の変化も踏まえまして、今回、この兼業禁止規定というものを削除することにいたしました。

職業紹介事業の許可基準におきましては、申請者が事業を適正に遂行することができる能力を担保することとあるわけでありまして、そうしたことを中心にして、「不当に他人の精神、身体及び自由を拘束するおそれのない者であること。」というふうな要件が入れられている。そうしたことを考慮に入れて、今回この決定がなされたというふうなことではないかというふうに思ひます。○阿部委員 私、数ある法改正を一つ一つ勉強しながら、この法律はこういう意味でできていた

のかというところを改めて知ることが、国会に来て、当然、立法府ですから多いわけですが、この法律、先ほど、旅館業、飲食店業、古物商、質屋さん、金貸し業、両替業等が職業紹介事業を行うことができないという理由といひますか意味づけは、東京高裁の昭和二十九年の九月十五日判決に書いてございまして、実はこれらの職業では、人身売買の事態の発生等、社会的、一般的弊害があることがあると。ですから、昔は、旅館で人身売買、売買春が行われたり、あるいは料理店もそのようなこともあったということにかんがみて、職業紹介事業を併設しない方がよろしかろう、それが社会的、一般的弊害があるおそれというところと設けられた一項なんだと思ひます。

私が先ほど申しましたように、労働市場とそれから経済動向は動くことがありますが、働くことというところについての社会規範というものは、ある程度共通認識を持っていかないと非常に問題が多いということ、午前中、我が党の金子議員が、現時点において、特に金貸し業といひますかサラ金業者の方が、一方で職業紹介事業を併設されまうと、ここにお金を貸した相手がいて、その方からお金を返していただくために、あなたにこの仕事を紹介しよう、あなたはここで働いてください、そして私にお金を返してくださいという形で、その方の労働力を担保にとって仕事を紹介したという形態をとって、実はぐるぐる回すというところも生じ得る。

今、金子議員が例に引いたかどうかわかりませんが、サラ金でお金を借りると、目の玉を売れとか腎臓を売れとか、そういう脅迫まがいのことも実際に起こっておりまして、私は、現下の社会情勢で、この金貸し業とそれから職業紹介業というのが並立する図を考えると、ちよととぞとするのであります。

午前中にいただいた戸部局長の御答弁では、ちよとと抽象的かどうかと思ひましたけれども、この紹介業を許可する際に基準を厳しくするという御答弁でしたが、許可をする際に基準を厳

しくするとは、例えば、一方でお金を貸しているような業者の方には、紹介業をその方が申請していらしたら、他と違うダブルスタンダードあるいは隠れたスタンダードを使うということなのか。何か、この基準を厳しくするとお答えになった中身について、今度は局長にお願ひします。

○戸部政府参考人 おっしゃるとおり、人身売買、中間搾取、強制労働というものが戦前に、職業安定法が制定される前に、今議論になっておりまして飲食店、旅館、質屋、両替、そういったところでとかく行われていたということで、ILOの勧告もありということをやったところでありませうが、時代も変化し、ILOの勧告も撤回されたというところ、今回の法改正の一環として、兼業禁止規定を削除したということでありませう。

ただ、正直言つて、私個人的にも、貸金業を他の業種と同じような扱いでやつて、本当に求職者の方の安全が確保できるのかというものは、かなり懸念をされていると言わざるを得ないわけでありまして、そういった意味で、一つは、許可する際に、許可基準として、これは所管の省庁あるいは都道府県知事の登録ということがありますので、まず、登録せずに貸金業をやっているような業者には許可を与えない。

それからもう一つは、今おっしゃったように、恐らく、許可を与えるときの附帯的条件みたいなものを場合によつたら検討できるんじゃないかと思ひていまして、今おっしゃったことも一つの検討材料になるかと思ひます。確かに、貸金業の事業主が職業紹介をやつて、それを回収のための手段にするというの、一歩間違ふと非常に危ない面もないわけでもないと思ひますので、場合によつたら許可の際の附帯要件として、労働者の安全が図られないというかそれが損なわれるような行為、例えば、金を貸している人に職業紹介し、それをピンはねは当然できないわけでありませう。基準法二十四条で直接払いになっていますから、そういうことはいらないと思ひますが、何か問題が起きそうなのがあるかどうか少し研究して

みて、場合によつたら附帯的な要件をつけた上で許可するとか、いずれにしても、求職者の方の安全が、保護がきちんと図れるような工夫は必ずしてまいりたい、こう考えております。

○阿部委員 我が国の金融の現状と申しませうは、銀行がうまく機能しない、そのかわり駅前にはサラ金、やみ金ばかりと異様な国になっているわけですから、この一条、一項を、この三十三条の四を抜く前に、今戸部さんがおっしゃったようなことも本当に真剣に検討していただきたいと思ひます。それくらい、働くということとは、きちんと社会がその方の労働権を守っていくという覚悟がないと、現代はやれない時代だと私は思ひます。さらにもう一点つけ加えさせていただきますれば、今は一応許可制という形をとるものでも、将来、届け出制にだんだん規制緩和されていきますから、そうすると手もつけようもなくなりますから、一つ一つ慎重に臨んでいただきたいと思ひます。

もう一点、同じような質問がございませう。今、二〇〇二年の十二月二十六日に労働政策審議会の建議の中で出されたことですが、いわゆる職業紹介をして、紹介をされた求職者からの手数料の徴収の件でございませう。

現在、手数料を取れる方たちは限られていまして、年収千二百万円以上で、なおかつ科学技術者、経営管理者だということですが、この建議によれば、さらにこれを、例えば年収額を引き下げると、あるいは科学技術者、経営管理者の枠を広げるといふふうな方向の御報告がございませう。この件も、ILOの百八十一号条約に照らせば、本来手数料は取つてはならぬという原則ではございませうが、一部緩和したのだと思ひますが、この件について、私はやはり、さっき申しましたように、今、売り手市場ではなくて買い手市場の中で、職を求める必死な気持ちというのはみんなが持っているわけではございませう。

そこで、これが成功したらあなたからも手数料をもらいます、紹介した先からも紹介された本人

からもという事で、ダブルにどんどん紹介業というものがなってくる。これは非常に危険な一歩と私は思っていますが、この点について歯どめ的なものをお考えであるのか否か、戸部局長にお伺いします。

○戸部政府参考人 求職者本人からの手数料を職業紹介業者が取るという点につきましては、我が国が批准しておりますILOの百八十一号条約、民間職業紹介事業所に関する条約がございしますが、この中で、労働者からいかなる手数料または経費についてもその全部または一部を徴収してはならない、こうなっています。要するに、労働者からの手数料は取ったらいかな、これが基本になっております。

その上で、労働者の利益のために、かつ代表的な労使団体と協議した上で、特定の種類の労働者及び民間の職業紹介事業者が提供する特定の種類のサービスについて例外を認めることができる、こういうふうになっています。要するに、御本人が、こういうところが非常に希望である、私は非常に高度な能力を持っている、あるいは特異な能力を持っているのでこういう人をぜひ探してほしい、探すのにやはりいろいろ経費もかかるでしょうから、その分は払いますというふうなケースがこの場合に当たるんだらうと思います。

そういった意味で、現在認めているのは、モデルの方、それから年収が千二百万円以上の経営管理者、科学技術者に限るということをやっております。

これを今回どうするかといいますと、実は、この千二百万円を決めたときは、当時、去年の二月ですけれども、去年の二月段階で部長級の方々の年収を調べたら千二百万円だったので、それでやってみたんですが、どうも実情は、部長級の方でも、失業して部長として再就職するということになる、年収が六百万から七百万、こういった実情のようでありまして、その実情も踏まえて見直そうというふうに思っています。そういったところが今の考え方です。

○阿部委員 この件については、要するに、地すべりの拡大をしていく可能性があるので、やはり労働団体ときちんとお話しいただきたいのと、管理職は大体労働団体にはいておりませんから、管理職ユニオンとかいろいろありますから、情報を収集されて、きちんとした歯どめをつくっていただきたいと思います。

あとは、今回の派遣法の改正で、派遣期間の三年までの延長という形をとり、逆にそのかわりに、簡単に言うと、三年たったらしかるべく派遣先がその労働者を雇うようにという申し入れを派遣元がしなくてはならないということになっておりますが、いろいろな状況が考えられますが、三年たつて仕事が一つ終わったと思われた。けれども、また同じ職種で同じように派遣をお願いすることは、一休間が何カ月あったら可能なのですか。

○戸部政府参考人 現在でも、ネガティブリストでやっております通常の派遣につきましては、同一の業務に一年以上継続して派遣してはならぬ、こういうことになっているわけですが、この運用につきましても、直前の派遣の終了の期間とそれから今これから受け入れようとする期間との間が三カ月を超えない場合はだめです、こう言っています。三カ月超、こういうことになっております。今回もこれと同じ基準で運用をしたい、こういうふうにも考えています。

○阿部委員 非常にはつきり申しますと、とにかく三年派遣をお願いして、三カ月クローリングしたらまた三年でいいんだという三・三ルールで事が進むのではないかと懸念も強く持っています。そう思われる理由は、これは厚生労働省がとりになったアンケートでも、東京都がとりになったアンケートでも、最初に書面で示された派遣労働の契約の内容及実際の労働が異なる場合が間々ならずある、二六%くらいと申しております。この異なった労働であった場合、例えば、三・三ルールにのっとらなくても、次はちょっとだけ名目を変えてまた派遣をお願いするという形で、やはり常用化がさらに遠くなるという懸念が私は強いわけです。

では、それを少しでも是正していくために何ができるだろうかと思ってみましたときに、今派遣労働で働く方たちが、本当に書面で約束したとおりの仕事についているか、あるいは派遣先できちんとした労働環境にあるかどうかをチェックする部署が、いわゆる通常の労働ですと労働基準局等である場合が普通の雇用関係ではどうございしますけれども、この派遣労働については職業安定局預かりになっているがために、労働基準局との連携ということがなかなか現実になされていないと私は見たわけです。

きょう山口委員が示してくださいました資料、人の資料を使って恐縮ですが、大変よくできていましたので、ちょっとだけまた盗用いたしますが、山口委員のお示しくださった資料の一番最後が、職業安定所において、さまざまな事業所に定期指導を強化し、徹底することによって、職業紹介事業のきちんとした、派遣労働の中身もきちんとしてもらおうということではあるのですが、平成十一年度から十三年度の相談及び助言の実績は皆無と中ほどに書いてございします。

これは、時間の関係で、坂口大臣に直にお願いしたいのですが、厚生労働行政が職業安定局と労働基準局と部署をたがえていることによって、逆に、この派遣労働の全体的な、本来的な、適正な、大臣が評価する、その人が働きたいやり方で、自分の好きな職種を自分の望む方法で、なるべくそれに沿うような方向に少しでも改善するために、労働基準局との連携ということをお後どのようにお考えになるのか、この一点をお願いいたします。

○坂口国務大臣 確かに、そこは気をつけていかなきゃならないところですね。

今までハローワーク等での派遣業の問題を扱ってまいりましたところですが、そちらの方は非常に忙しいものでございしますから、十分にここが見られてこなかったというようなこともございまして、それで、今回、この派遣業のことをどこが中心になって今後見ていったらいいのかというところで、都道府県の労働局を中心に、今言っていたように、労働関係全般のことをそこで見ていこう、それならば、この安定局、基準局の問題もすべてそこで見られるではないかという事で、そういう形にしていきたいというふうな思っております。

ただ、そこで問題になりますのは、それでは、そこにそれだけの人がいるかということございまして、その見る人をどう確保していくかという問題がその次にはもう一つあるわけでございします。ので、我々そこに少し知恵を絞らなければならぬ。そして、この派遣業なるものが適正に行われていることを明確にしなければならぬ、そんなふうなことを明確にしたいと思います。

○阿部委員 ぜひとも、人員とその組織的な連携も含めて、大きなテーマだと思いますので、大臣に御尽力いただきたいです。

最後の質問をお願いいたします。きょう午前中の参考人のお話の中にもありましたが、派遣期間が一年から三年と延長することによって、特に派遣労働は、若年の女性、若年というかな、二十代、三十代の女性が非常に多い比率でおられて、ちょうど出産適齢期と申しますか出産年齢にかかります。今までの育児休業法ですと、期限の定めのある労働者あるいは派遣の方に限っては法律的に除外されている部分もありまして、この間、指導方針等々で、育児休業法の、なるべくとれるような方向への指導も一部なされているやに伺っています。

これは担当部局で今後、三年に延長すること、これは、その中で当然、妊娠されたり出産されたり、きょう事例が挙げられておりましたが、妊娠したら暗に中絶をほめかすようなことを言われるような事態というのも現実にはある中で、やはり女性が産み育てていける社会というのは非常に大事だと思いますから、今回、この派遣法の改正に伴って、出産、育児休業にかかわる保障は、どの

ように改善、あるいはとりやすく、あるいは何らかのよい方向が検討されているのかどうか、お願いいたします。

○岩田政府参考人 育児休業制度は、子供が産まれて子供を育てるということで仕事をやめざるを得ないといったような状況にならないように、雇用の継続を図ることを目的とした制度でございます。したがって、雇用の期間が一定の期間にあらかじめ限られているような期間雇用者は、その対象とすることはないということで、育児・介護休業法におきまして、期間雇用者は育児休業の対象から除外をされているわけでございます。これが法律の規定です。

一方、労働契約の形式を見ますと期間を定めた期間雇用者であっても、その契約が更新されて、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態になるというような場合もございます。こういった場合には育児休業の対象になるというふうに解釈をされております。

それでは、期間雇用者であっても育児休業の対象となるのはどのような場合についてかということでございますが、そういった判断に当たって留意すべき事項を、十三年の秋の臨時国会で成立いたしました育児・介護休業法の改正の施行の一環といたしまして、指針を定めてお示しをしているところでございます。

この指針はどういう考え方に基づいているかということなんですが、有期労働契約の雇いどめについての可否が争われた過去の判例がありますけれども、それらの判例を勉強いたしますと、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っている契約と認められるか否かについては、例えば、業務の内容といましようか、業務が恒常的であるかどうかとか、契約の更新の回数ですとか、更新の手続のやり方など、幾つかの点を勘案して判例において判断されているということがございますので、そういったようなことも踏まえて指針で示したものでございます。

いずれにいたしましても、今先生がおっしゃったようなことも含めまして、関係の法制改正もございましたけれども、育児休業制度の今後のあり方につきましては、この四月から労働政策審議会において検討を開始したばかりでございます。今後は、その結果も見ながら、育児休業制度がより実際に使っていただけるような制度になるように検討してまいりたいというふうに考えております。

○阿部委員 昨日、部屋で質問取りいたしましたときに、一体この派遣労働者の中でどのくらいの方が育児休業制度を御利用であるか、実数とか御存じですかと私も伺ったわけです。期間の定めなきと同様にみなされるというところがあれば、今でもとれている方はおありなのですが、しかし、担当部局は、数値としてはなかなか把握しておらぬと。先ほど申しましたように、ほとんどが女性の労働者でございますし、やはり担当部局がきちんと現状を調査して、よりとりやすくするためには何をすればよいのかということをしきりとヒアリングをしていただくなり、改正点を本当に具体的に詰めていただきたいと思います。

世の中は少子化対策ということで、対策としては大騒ぎいたしますが、実は、毎日働いていることの中にそれを阻害する要因が、私は特にこの派遣労働の場合にあると思いますので、担当部署の御尽力を期待するものであります。

以上で私の質問を終わります。

○中山委員長 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。

午後四時三十一分散会

平成十五年六月九日印刷

平成十五年六月十日発行

衆議院事務局

印刷者 国立印刷局

E