

衆議院 厚生労働委員会 議 録 第 十 六 号

平成十五年五月二十一日(水曜日)

午前九時三分開議

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 北村 誠吾君

後藤田正純君 佐藤 勉君

田村 憲久君 竹下 亘君

棚橋 泰文君 谷本 龍哉君

西川 京子君 西野あきら君

原田 義昭君 平井 卓也君

増原 義剛君 松島みどり君

三ッ林隆志君 宮澤 洋一君

森 英介君 谷津 義男君

山本 明彦君 山本 幸三君

吉田 幸弘君 吉野 正芳君

渡辺 具能君 家西 悟君

石毛 鉄子君 大石 正光君

大島 敦君 加藤 公一君

小林 守君 城島 正光君

三井 辨雄君 水島 広子君

江田 康幸君 西 博義君

榊屋 敬悟君 佐藤 公治君

小沢 和秋君 山口 富男君

阿部 知子君 金子 哲夫君

江崎洋一郎君 川田 悦子君

厚生労働大臣

厚生労働副大臣

厚生労働副大臣

厚生労働大臣政務官

厚生労働大臣政務官

第一類第七号 厚生労働委員会議録第十六号

平成十五年五月二十一日

會計検査院事務総局第二局長

政府参考人

(厚生労働省大臣官房審議官)

政府参考人

(厚生労働省医政局長)

政府参考人

(厚生労働省健康局長)

政府参考人

(厚生労働省医薬局長)

政府参考人

(厚生労働省労働基準局長)

政府参考人

(厚生労働省職業安定局長)

政府参考人

(厚生労働省雇用均等・児童家庭局長)

政府参考人

(厚生労働省保険局長)

政府参考人

(社会保険庁次長)

厚生労働委員会専門員

委員の異動

五月二十一日

辞任

奥谷 通君

佐藤 勉君

竹下 亘君

三ッ林隆志君

山本 幸三君

吉野 正芳君

五島 正規君

榊屋 敬悟君

山谷えり子君

同日

辞任

北村 誠吾君

補欠選任

山本 幸三君

増田 峯明君

青木 豊君

篠崎 英夫君

高原 亮治君

小島比登志君

松崎 朗君

戸刈 利和君

岩田喜美枝君

真野 章君

伍藤 忠春君

宮武 太郎君

五月十九日

社会保障の拡充、将来への安心と生活の安定に

関する請願(五島正規君紹介(第二〇四〇号)

同(川田悦子君紹介(第二〇四七号)

同(山口富男君紹介(第二〇九二号)

同(松田義孝君紹介(第二二一五号)

同(中山義活君紹介(第二二一七号)

同(松崎公昭君紹介(第二二五三号)

同(川崎二郎君紹介(第二二五三号)

同(宮澤洋一君紹介(第二二五四号)

同(西村眞悟君紹介(第二二八九号)

あん摩マツサージ指圧師、はり師、きゆう師等

に関する法律第十九条の改正に関する請願(津

川祥吾君紹介(第二〇四一号)

同(水島広子君紹介(第二〇四二号)

同(大島章宏君紹介(第二〇四八号)

同(奥田建君紹介(第二〇四九号)

同(鎌田さゆり君紹介(第二二一八号)

同(後藤茂之君紹介(第二二一九号)

同(細野豪志君紹介(第二二二〇号)

同(渡辺周君紹介(第二二二二号)

同(赤松広隆君紹介(第二二二九号)

同(松本龍君紹介(第二二四〇号)

同(達増拓也君紹介(第二二五五号)

同(羽田孜君紹介(第二二五六号)

同(牧義夫君紹介(第二二五七号)

谷本 龍哉君

西野あきら君

原田 義昭君

増原 義剛君

山本 明彦君

小林 守君

西 博義君

江崎洋一郎君

三ッ林隆志君

佐藤 勉君

奥谷 通君

竹下 亘君

吉野 正芳君

五島 正規君

榊屋 敬悟君

山谷えり子君

パーキンソン病患者・家族の療養生活の質向上

に関する請願(二田孝治君紹介(第二〇五〇号)

同(野田聖子君紹介(第二二二二号)

同(中野寛成君紹介(第二二九〇号)

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願(伊吹

文明君紹介(第二〇五一号)

同(鈴木康友君紹介(第二二二三号)

同(長勢甚遠君紹介(第二二二四号)

同(野田聖子君紹介(第二二二五号)

同(久保哲司君紹介(第二二三五号)

同(嘉数知賢君紹介(第二二五八号)

医療・社会保障の改悪をもとに戻すことに関す

る請願(赤嶺政賢君紹介(第二〇七〇号)

同(石井郁子君紹介(第二〇七一号)

同(大幡基夫君紹介(第二〇七二二号)

同(大森猛君紹介(第二〇七三三号)

同(児玉健次君紹介(第二〇七四四号)

同(穀田恵二君紹介(第二〇七五五号)

同(塩川鉄也君紹介(第二〇七六六号)

同(瀬古由起子君紹介(第二〇七七七号)

同(中林よし子君紹介(第二〇七八八号)

同(春名眞章君紹介(第二〇七九号)

同(藤木洋子君紹介(第二〇八〇号)

同(松本善明君紹介(第二〇八一号)

同(山口富男君紹介(第二〇八二二号)

同(吉井英勝君紹介(第二〇八三三三号)

医療改悪をもとに戻すことに関する請願(小沢

和秋君紹介(第二〇八四四号)

同(木島日出夫君紹介(第二〇八五五号)

同(児玉健次君紹介(第二〇八六六号)

同(穀田恵二君紹介(第二〇八七七号)

同(塩川鉄也君紹介(第二〇八八八号)

同(中林よし子君紹介(第二〇八九九号)

最低賃金の引き上げ、全国一律最低賃金の法制

化に関する請願(小沢和秋君紹介(第二〇九〇

平成十五年五月二十一日

号)

労働法制の改善・規制緩和と反対に関する請願
(志位和夫君紹介(第二〇九二号))

最低保障年金制度の創設等に関する請願(小沢
和秋君紹介(第二〇九三号))

障害者の介護・福祉制度の利用における親・家
族負担の撤廃に関する請願(小沢和秋君紹介
(第二〇九四号))

同(山口富男君紹介(第二〇九五号))

被用者保険の負担引き下げに関する請願(石井
郁子君紹介(第二〇九六号))

同(穀田恵二君紹介(第二〇九七号))

同(瀬古由起子君紹介(第二〇九八号))

同(藤木洋子君紹介(第二〇九九号))

同(松本善明君紹介(第二一〇〇号))

あん摩・マッサージ指圧師、はり師、きゆう師等
に関する法律の改正に関する請願(石毛鏡子君
紹介(第二一八八号))

は本委員会に付託された。

本日の会議に付した案件

会計検査院当局者出頭要求に関する件

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)

労働基準法の一部を改正する法律案(内閣提出
第七七号)

○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、政府参考人として厚生
労働省大臣官房審議官青木豊君、医政局長篠崎英

夫君、健康局長高原亮治君、医薬局長小島比登志
君、労働基準局長松崎朗君、職業安定局長戸利
和君、雇用均等・児童家庭局長若田喜美枝君、保
険局長真野章君及び社会保険庁次長佐藤忠春君の
出席を求め、説明を聴取し、また、会計検査院事
務総局第二局長増田泰明君の出席を求め、説明を
聴取したいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○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。山井和則君。

○山井委員 本日は職業安定法と派遣法の審議の時間
であります。先々週末質疑を行っております木
村副大臣の問題、これはまだまだ疑惑が深まるば
かりで、また新たな疑惑も出ておりますので、
きょうは九時から十一時の間、四野党、二時間集
中してこの問題を取り上げさせていただきますとい
います。

まず最初に、資料請求したことでお伺いしたい
んですが、先日理事会に提出されました整骨の保
険の適正化の資料ですね。あの中で、平成九年九
月十七日の保険局医療課の資料、「負傷原因の記
載例」というのが、六ページというものが唐突に出
てきているんですが、この一ページ目から五ペー
ジ目を出していただきたいというふうにお願いま
していただいてもいいでしょうか。

○坂口国務大臣 資料を提出しますときに、実は
私も同じことを申しました。これはなぜ六ペー
ジだけあるのか。これは、六ページだけ出すと、恐
らく一ページから五ページまで出したんだと多
分言われるだろう、これは余計に言われる原因を
つくるみたいなのだから、これははないのとい
言って僕も聞いたんだんですが、いや、実はこ
の六ページだけ残っている、そのほかはないとい
う話でありまして、それでは六ページもやめてお
くかと僕は思ったんですけれども、やめますと、

また余計に皆さん方の疑惑を招くということで、
ありますものを全部お示しするというのが順当だ
ろうというので、全部お出しをした。

現実問題として、一ページから五ページまでは
ないというのが現実でございますので、お許しを
いただきたいと思っております。

○山井委員 今のことは一例であります。理事
会に提出された資料、不思議なのは、分析してみ
ると、十月十一日に社団法人と医療課で一たん三
部位以上を適正化するというところで合意に達した
段階までの文書と、その後は十一月一日に通達が
出たときのものだけであって、この三位問題
が、一番もめにもめて、国会議員の方々も登場さ
れた、その三位案が葬り去られたプロセスの文
書というのが一切ないわけですね。この過程が非
常におかしいということをまず指摘しておきたい
と思っております。

その次に、木村副大臣にお伺いしますが、この
内部文書の中で、九七年十月二十四日に当時の室
長と会って話をしたということに対して、私が聞
きましたところ、全く身に覚えがないという答弁
でした。それに対して、私は、全く会っていない
と断言できるんですか、会って働きかけしていな
いと断言できるんですかという質問に対して、
合計三十一回、全く身に覚えがないという答弁を
繰り返されました。

ここで、再度お伺いしたいと思います。身に覚
えがないということとは記憶がないということ、
会ったこととはない、働きかけをしたことがないと
否定したことにはなっていないわけですから、新
聞報道に、木村副大臣、疑惑を否定ということが
書いてありますが、否定にもなっていないわけ
ですね、記憶がないというわけですから。そこで、
もう一度木村副大臣に身の潔白を、正すなら正す
チャンスをお与えいたしますので、会った事実が
ない、働きかけをした事実がないと断言できるん
だったら、今御答弁ください。

○木村副大臣 平成九年の十月二十四日の資料の
お話でございます。

この柔道整復師会の療養費の支払いに関しまし
ては、当時、担当の方と会ったかどうかとか、ど
のようなことを話したかというようなお尋ねでござ
いますけれども、私といたしましては、次のよう
な状況のもとで、私の気持ちに最も適切な言葉
でお答えをさせていただくという趣旨から、身に
覚えがない、こういう表現をさせていただいてい
るところでございます。

まず、御承知のように、議員活動というのは大
変大勢の方々と毎日毎日お目にかからせていただ
いているわけでございます。面会も、日によつ
ては二十も三十も、超えることもたくさんあるわ
けでございます。きのうやおとといのこと、先
般もある議員から質問がございましたように、な
かなか思い出すのが大変な中で、六年前の特定の
日時にだれと会ったかということを思い出すとい
うことは大変難しいことでございまして、恐らく
どなたも、例えば五年も六年も前の何月何日にだ
れと会ったかといったら、一から十まで正確なこ
とを言える方というのは非常にまれなのではない
かと、そのように思っているわけでございます。

そして、私は、先般もどなたかの委員の御質問
にもお答えをさせていただきましたように、日記
はつけておりませんし、手帳も持っていないので
ございまして、それからまた、当時の……(山井
委員「もう結構です、結構です」と呼ぶ)

○山井委員 つまり、否定ではなくて、記憶にな
い、覚えていない。否定も肯定もできないという
ことで、疑惑は全く晴れていないわけですね。

となると、献金を贈られた香川県の接骨師会の
山田会長が、働きかけの謝礼で贈った、会員にも
相談して贈ったと、そう証言されているわけ
です。また、本当のことをしゃべって何が悪いんだ
ろうということもその後おっしゃっていられるわ
けですね。そういう意味では、やはり、働きかけ
をされたというの方が事実であるということ
をこの場で確認しておきたいと思っております。

次に、日本精神病院協会からの献金の問題につ
いてお伺いしたいと思います。

先週水曜日の私の質問に対して、昨年十一月、十二月、十一月に三十万円、そして十二月には五十万円、日本精神科病院協会の政治団体から献金を受けられたということを御答弁されました。そのころは、まさにこの委員会室で心神喪失者医療観察法案が非常にもめて、審議が紛糾していたころであります。そして、ちょうどその当時、十一月六日の日本精神科病院協会の集会で木村副大臣があいさつに登場されまして、そこで、法案成立に全力を挙げるといふふうなあいさつをされたわけです。

そこでお伺いしたいんですが、この十一月六日の集会に参加されたというのは、公務で行かれたわけですね。

○木村副大臣 この会合に関しましては、御案内を私の事務所にいただいたような次第でございます。それで、これは公務で行かせていただきます。

○山井委員 副大臣という肩書で紹介されて、副大臣という肩書であいさつをされているわけですから、副大臣として行かれたということではありません。

そこで、これも質問通告してございますが、日本精神科病院協会から昨年もらわれた献金の額と日付、パーティー券や陣中見舞いを含む、その額について改めて御答弁ください。

○木村副大臣 何回も御答弁させていただいていますが、政治献金は政治家の活動として法律上認められているものでございますので……（山井委員「そんなことは聞いていません。額と日付です」と呼ぶ）日精協政治連盟からの政治献金の額と日付、平成十四年の七月に三十万、十一月に三十万、十二月に五十万円、日精協政治連盟から私どもの政治資金管理団体に政治献金をいただいております。

○山井委員 平成十一年から十三年まで、つまりその以前三年間についてもお答えください。これも質問通告してあります。

○木村副大臣 日精協政治連盟から、平成十一年

は見当たりません。二〇〇〇年は六月に百万円、十二月に三十万円の献金を受けております。二〇〇一年には三十万円と三十万円、それは八月と十二月でございます。

○山井委員 ということは、十一月に献金を受けられたということは過去なかったわけですね。ということは、十一月、十二月の献金の趣旨というのは、木村副大臣、どう理解されていますか。

○木村副大臣 分けられているのかどうか、相手の都合と意思しますのでよくわかりませんが、政治献金、一般的な政治献金、このように理解をしております。

○山井委員 このことに対して、その献金をした側の日本精神科病院協会の政治連盟の会長は、十一月の集会、心神喪失者医療観察法案の成立を期す、それを最大の目的とした集会にあいさつに来てもらった謝礼として渡したというふうにマスコミに対しても話しております。そう考えると、こういうことをして謝礼をもらっているのかという問題も出てくると思います。

そこで、参議院の法務委員会でもこの問題が大問題になって審議がストップしたんですが、その際に、日本精神科病院協会の政治連盟の昨年の献金のリストを出すようにということが、委員会から要望があつて、副大臣は努力しますと答弁されました。そのリストは出ますでしょうか。

○木村副大臣 先生がおっしゃっているのは、リストというのは……（山井委員「精神科病院協会が献金をしたリストです、昨年、木村副大臣だけじゃなくて」と呼ぶ）それは……（山井委員「参議院でも言っていることですから、繰り返しなんです、参議院でもそう言っているでしょう」と呼ぶ）

○中山委員長 立つて質問をしてください。

○木村副大臣 私の献金の話は先生の問いに正直に答えさせていただいたわけでございますけれども、ほかの方々のリストまでと言われても、これは私の及ぶ範囲のことではないと思うのでござい

ますが。

○山井委員 今の答弁、参議院の法務委員会での答弁と違いますよ。それで一たん、そういう答弁だから審議がストップして、出すべく努力をしますというところで審議が終わっているわけですからね。その問題はこれまた参議院でもっと大きな議論になると思いますので、これはここにしておきます。

それでは、疑惑が続くんですが、次に、社会保険病院のことに移らせていただきたいと思います。

昨年の十二月二十七日に、東京都北区で建設中であつた社会保険病院が突然白紙になって、それで、採用予定の二百十人が急に解雇、内定が取り消された。それで、土地を含めて三百億かけてつくったこういう大きな病院が突然計画中止になつたということで、損害賠償も起こっている大問題になつていくわけですね。

そこでお伺いをしたいと思います。この問題についてですが、いつ中止が決まったんでしょうか。

○坂口国務大臣 東京北社会保険病院の問題でございますが、これは、社会保険病院のあり方が検討されておまして、一つは、社会保険病院としての位置づけ、社会保険病院が本当に公的な病院としての位置づけが果たされているかどうかという問題。それからもう一つは、その社会保険病院全部、五十四ですか、その全部が全社連というところの全部に任されて、全社連が運営をしている。その運営のあり方が正しいかどうか。こういうことを、両方がございまして、いろいろと議論になつてきたところでございます。

昨年の十二月二十五日に取りまとめました基本方針の中で、現行のこの社団法人全国社会保険協会連合会、全社連と言っておりますが、ここへの一括委託方式が、平成十五年から十七年までの経過措置期間を経て終了すること、もう少し見直して多様化をしていくということがここで決められているわけでありまして、新たに設置されます

東京北社会保険病院につきましては、全社連にかえて新たな委託先を見つけよう、こういうことになつたわけでありまして。（山井委員「いつ中止になつたんですか」と呼ぶ）中止になりましたのは、二十七日に一応決定をしたということでございまして、現在、その新しい先を選考中でございまして、六月の半ばには決定できると思っております。

○山井委員 この突然の中止に対して、木村副大臣は賛成をされましたか、反対をされましたか。

○木村副大臣 社会保険病院につきましては、政府管掌健康保険の厳しい財政状況を踏まえて、昨年の健康保険法の改正の検討過程におきましても、そのあり方の抜本的な見直しを求められ、同法附則にもその旨明記されたところでござい

ます。

これを受け、厚生労働省といたしましては、昨年三月に医療制度改革推進本部を設置いたしました。この中で社会保険病院のあり方についての基本的な検討を行うとともに、新規に開院する東京北社会保険病院につきましても全体の見直し方針に即して、どのように対応すべきか、検討を進めてきたところでございます。

このような経緯を踏まえまして、昨年末に厚生労働省といたしまして、社会保険病院のあり方の見直しの方針を決定したものでございまして、今回の東京北社会保険病院の件につきましても、社会保険庁がその方針に基づいて対処したものでござい

ます。

○山井委員 今の突然の中止のなぞを解くかぎが私は昨年十月三十一日の宮崎議員の参議院での厚生労働委員会での質問にあると思ひます。

その際に宮崎議員はどう質問されているかという、その前の質問は坂口大臣がされていたんですが、この部分だけ「そして、木村副大臣には、社会保険病院の整理等についてどういふふうにお考えになるか、そして来年度の予算にもうこれ

を組み入れているみたいな話がございますが、そんなものはもう必要ないということで私は対応し

てもらいたいというふうに思うんですが、いかがでしょうか。」という質問が宮崎議員からありました。それに対して、木村副大臣はこう答えておられます。「まだまだ新しい病院の建設が続いておりまして、同じ四月一日に何かホテルのような社会保険病院がまた一つオープンしてテープカットをしたと、このようななかなかないようにならぬように努めてまいりたいと、かように思っているような次第でございます」ということがあります。

このホテルのような社会保険病院が四月一日オープンというのは、これはこの病院のことですか。

○木村副大臣 先般の健康保険法の改正におきましては、政府管掌健康保険の厳しい財政状況を踏まえまして……(山井委員「そんなことは聞いていない。どこの病院のことか聞いています」と呼ぶ)「保険料率の引き上げや患者の一部負担割合の三割への引き上げ等国民に大きな負担の割合を求めることになっていきます。(山井委員「聞いたことを答えてくださいよ。どこの病院ですかと聞いているんですから」と呼ぶ)いや、だから、このような状況を背景にいたしまして……」

○中山委員長 静粛に、静粛にしてください。

○木村副大臣 医療保険に関するさまざまな議論を踏まえて、貴重な保険料財源の使途として今後社会保険病院に多額の整備費の支出をすることは許されないのではないかと、そういう趣旨で答弁をさせていただいたものでございます。

○山井委員 質問に答えていないじゃないですか。どこの病院のことかと聞いているんですよ。

○木村副大臣 社会保険病院のことでございます。

いたようなわけでございまして、社会保険病院全体としてどんどんどん巨額な予算を使うということには問題がある。といいますのは、十年間で……(山井委員「いいです、もういいです」と呼ぶ)はい。

○山井委員 これは答弁違いますよ。月曜日の決算行政委員会では、社会保険庁の方が、計画に当たったのはこの北病院しかなかったというふうに答弁をされています。こしかなかったじゃないですか。はっきりしてください。

○木村副大臣 計画にあるいは実施中の病院はたしか五つか六つあると思います。

○山井委員 でも、計画の中なのはこいつじゃないですか。そのことはきつちりと認めてくださいよ。

大臣は聞いておられますよ、月曜日の審議。あのときは東京北病院しかないということとを答弁されました、はっきりと。

○坂口国務大臣 建てかえの準備は数カ所進んでいたようでございますけれども、四月一日にオープンするのは、それは北病院である、そういうことでございます。

○山井委員 木村副大臣、四月一日にオープンするのは北病院ということですよね。今の大臣の答弁にありました。

○木村副大臣 四月一日にオープンする予定でございます。

○山井委員 そこで、この北病院のことはそんなにばかことがないように努めてまいりたいと思えますという答弁をされたわけですね。この質問された議員の肩書を見ますと、日本医師会代議員ということでもあります。

それで、日本医師会の意見の代弁ともれるわけですが、副大臣にお伺いします。なぜ、この社会保険庁病院の部分だけ副大臣が答弁されたんですか。何らかの、宮崎議員との打ち合わせがあったんですか。

○木村副大臣 大臣と副大臣の答弁は数とかに応じて割り振らせていただいております、私の

ところに来る場合もあれば大臣がお答えする場合もあるし、これは千差万別でございまして、そういうことでございます。

○山井委員 この十二月二十六日の現地視察、唯一、一回、木村副大臣、現地に行かれましたね。

そのときに社会保険庁や厚生労働省の関係者以外に業者を同行されたというふうに聞いているんですが、このことは事実でしょうか。

○木村副大臣 私が業者を同行しろと言ったことはありませんけれども、説明の中で、たしかあれは、この病院の建物の説明の中で、設計の担当者はいったように思っております。

○山井委員 この突然の中止決定の中で、木村副大臣はどのようにかわられましたか。

○木村副大臣 先ほどから申し上げているとおりでございます。別段私がどうだこうだという話ではないんです、これは。

ずうっと前から、この話はおとしから続いているんですよ。おとしに、自己負担の割合を三割に上げる、三割に上げるときに、実はこの社会保険病院に何と約十年間で六千億円ぐらいのお金をずうっとつぎ込んできたんです。それをただで出していたんです、ただで。(山井委員「反対か賛成かを聞いているんです」と呼ぶ)ただでさしているわけでございます。それからずうっと議論が続いている問題でございます。

○山井委員 ということは、今の話からすると反対をされたということですね。

それでは、昨年一年間に日本医師会政治連盟から献金を受けておられると思いますが、日付と額、パーティー券、陣中見舞いも含めて御答弁をお願いいたします。

○木村副大臣 日本医師連盟から私の資金管理団体に對しましては、一年間ですか。(山井委員「まず昨年一年間を答えてください」と呼ぶ)一年間です。合計で……(山井委員「合計じゃない、日付と額です」と呼ぶ)五月に百万、七月に二百万、十二月に五百万。政治献金は以上でございます。(山井委員「パーティーは」と呼ぶ)

パーティーは、三月に百万、十月に百万でございます。(山井委員「それで、十二月の日付とっておりますので」と呼ぶ)

○中山委員長 山井君、立つて発言してください。

○山井委員 はい。十二月の日付を教えてください。献金のあった日付。

○木村副大臣 十二月二十五日でございます。

○山井委員 平成十一年から十三年、前三年間さかのほりたいと思います。日付と、また献金額と、パーティー券も含めて。三年間、去年より前の三年間ですね、日本医師会政治連盟からの献金額と日付をお願いします。

○木村副大臣 日本医師連盟から私の資金管理団体に對しましては、一九九九年十一月に二百万、二〇〇〇年五月に五百万、十二月に二百万、二〇〇一年が、四月に百万、八月に二百万、十二月に二百万でございます。

このほか……でいいんですか。

○山井委員 今、二〇〇〇年と一九九九年。三年間です。

○木村副大臣 今答弁いたしましたけれども、一九九九年には、十一月二百万、二〇〇〇年には、五月に五百万、十二月に二百万、四月に百万、八月に二百万、十二月二百万を受けております。最後は二〇〇一年。二〇〇一年には、四月に百万、八月に二百万、十二月二百万でございます。

○山井委員 ということは、それまで、昨年までの三年間は、十二月の献金は二百万ずつだったわけですね。ところが、昨年は五百万を受け取っている。それで、その受け取った日付、十二月二十五日というのは、先ほどおっしゃった突然の中止決定をされた十二月二十七日の直前なわけなんです。このことと、日本医師会はこの社会保険病院の見直しに關してはどのような考えでしたか、木村副大臣。

○木村副大臣 日本医師会長は、この件に關しましては、私とはちょっと意見が違ったような、

そんなような感じがいたしたと覚えていますが。いずれにしても、これは個人的な話なのでよくわかりませんけれども、医師会としてこのことに關しては一切何のお話もいただいたことはありません。

○山井委員 日本医師会はこの社会保険病院の見直しに非常に熱心であったわけで、それで、かつ宮崎議員が十月三十一日に質問をされているわけなんです。この二百萬、二百萬、二百萬が急に昨年の年末、この中止決定の直前に五百萬、二・五倍にはね上がった、この理由はどう思われますか。

○木村副大臣 これは、いつも相手の御心任せなのでございます。

○山井委員 その時期に、そういう社会保険病院のこともめめている、また、これから医療制度改革も本番を迎えるという時期に、副大臣という立場でその時期にもらうということに對して、まずいんじゃないか、そういう意識はありませんでしたか。

○木村副大臣 政治献金は政治家の活動として法律上認められているものでございまして、政治資金規正法に基づきまして適正に処理をしているところでございます。

私は、副大臣として公共の利益のために職務を遂行してございますし、心神喪失者等医療観察法案につきましても、とか、こういうような東京北病院の問題とか、それから医療関係全般の政策のことにつきまして献金を受けることはないわけでございますし、そして、いただいた資金の有無によって政策を曲げるようなことは決してございせん。

それから、今、日本医師会から東京北病院のことについて陳情を受けたかと言いますけれども、日本医師会としては、この件に関しては全く、私に關しまして、私のところへ、東京北病院をどうしろあしろとか、そういう話は一切ございせんから、その点はどうぞお間違いないようにお願いをしたいと思ひます。

○山井委員 そもそもこれは、坂口大臣、お答えいただきたいんですが、十月三十一日の時点で、この四月一日に東京北病院は社会保険病院としてオープンするという方針でしたね。（発言する者あり）

○中山委員長 静肅に。

○山井委員 いかげすか。十月三十一日の時点で、答弁をお願いします。

○坂口國務大臣 具体的な日程、今急にお話があつて、そうだったかどうかというのを今つぶさにわかりませんけれども、今までのスケジュールは、北病院、これは社会保険病院としてスタートする予定で進んできていたわけでありまして、しかし、一方におきまして、先ほどからお話ありますように、これは三割負担の問題、いわゆる医療改革の問題とあわせていろいろな御批判が起こつていたことは事実でありまして、見直すべきだという意見がだんだんと高まってきています。

それは、先ほどから、例えば職員の給与等についても国家公務員よりも高いとか、いろいろな問題が出されておりました、そうした問題で、いわゆる保険料をそのまま入れるということは、それは問題があるという御指摘があつたわけでありまして、そういう問題もあわせて進行していた時期であつたというふうに記憶いたしております。

○山井委員 私が聞いているのは、十月三十一日の時点ではまだ中止決定は出ていなかったわけですから、省としては、この計画は推進という方向だったわけですね。そのことを確認したいんです。

○坂口國務大臣 ですから、まだそのときには進行していたわけでありましてけれども、進行しつつ、そうした見直しの話も一方においては出ていたということでございます。

○山井委員 十二月二十七日に中止決定するまでは、当然これは社会保険庁と厚生労働省が進めていられた話なわけですね。ということは、もう一度これは議事録に戻らせていただきますと、まだ

中止も決まっていなくて、そういう推進中の事業に對して、「何かホテルのような社会保険病院がまた一つオープンしてテープカットをしたと、このようなかことがないようになつてまいりたい」と既に答弁をしているわけなんです。これは、副大臣、当時の政府の見解ですか、個人的な見解ですか。

○木村副大臣 何回も申し上げるようになります、これはずうっと長い間続いているんです。この議論が続いているんですよ。だから、その議論の中でいろいろな議論が出てくるのは、それは当然の話だと思ひますよ。（山井委員「質問に答えてくださいよ」と呼ぶ）いや、質問に答えているじゃないですか。（山井委員「どつちの立場で答えたんですか」と呼ぶ）だから、質問に答えているわけですよ。

これは、ずうっと長い間議論が行われてきたんです。ですから、恐らく省内においてもいろいろな議論があるのは当然の話でございますけれども、やはりしつかりとした見直しを行つて、何となく、先ほどから申しているように、十年間で六千億以上の金を、この社会保険病院を建てて、ただで、ただでですよ、貸していたわけですよ。

国立病院ですら、これはただじゃありません。国立病院は、ちゃんと借金をしてつくっているんですよ。自分のところの国立病院ですら借金をしてつくっているのに、何で社会保険病院だけは、国民の皆さんの保険料をいただいで、その保険料という、これはソフトのマネーですよ。本来であれば、保険料は皆さんの医療費に使うべき話でしょう。それが何でああいうハードに使われて、ハードに使われて、しかも、特定の団体にただで貸しているんですか。

このことをおかしと先生はお思ひにならないでしようか。国立病院の方は、わざわざ財投等から借金をしてつくっているんですよ。その違いが一番の肝心のポイントなんです。だから、それはずうっと議論をしてきたことでございますし

て、当然そういう議論があつておかしくない話ですし、どうしてそういうところは問題にされないでしようか。

○山井委員 いい答弁を聞かせていただきました。そうやってこれを副大臣は大反対をされたわけですね。

ところが、聞いているのは、ばかかなことではないように努めていきたい、そのばかかなことというのを当時厚生労働省と社会保険庁は進めていたわけですよ。これでも、政府の答弁者、責任者である副大臣が、自分たちのやっているとをばかかなことというのはやはりおかしくないですか。坂口大臣、この答弁を横で聞かれてどう思われましたか。

○坂口國務大臣 先ほど意見が出ておりましたように、これはそういう医療改革と並行して進めていた話であります。

国民の皆さん方に三割の自己負担をお願い申し上げる、そのお願いを申し上げる以上、やはりその保険料を使用する使用の仕方というものを、それは医療だけではなくて、ほかのことにそれが出ているということが問題視されているので、それは私は当然のことだと思ひます。思つておりまして、そこも、したがって、医療制度改革を、これは変えなければならぬということになつていった、この社会保険病院の問題は変えなければならぬというふうになつていたことは事実でございます。それをどういうふうにして、決着をしようかというところまでは至っておりません。したけれども、その大きな流れの中で進んでいくというふうになつていきたいと思います。

○山井委員 この議事録を見ると、木村副大臣がそんな「ばかかなことがないように努めてまいりたい」という答弁の後で、宮崎議員は、「全く私と同じ考え方でございまして、せつかく木村副大臣、政府にお入りになりましたので、是非これは早急に改革をしていただきたいと思ひます。」要は、やはり副大臣になつたからこのことを木村副大臣に要望しているわけですよ、医師会の代議

員である宮崎参議院議員が。

それで、そういう意味では、わざとこれは木村副大臣に質問されたんじゃないですか。坂口厚生大臣だったらこういう答弁をしない、だから、わざと木村副大臣に答弁を求められたんじゃないですか。そういうできレースだったんじゃないですか。それでまた、五百万円の献金を十二月二十五日に受け取っている。

これは、二百十人が突然解雇された、そして、維持費が今、月に千二百万円もかかっているわけですから、それで、この病院の院長は、十二月に入ってから、再三再四、この病院は四月一日オープンで問題ないんですねと言ったら、十二月二十七日の直前まで、どうもありません、そのまま肅々と進めてくださいということをやられているわけですね。

そういう意味では、この社会保険病院の問題だけではありません、先ほど申し上げました柔道整復師からの働きかけに対して、献金、五十万円、謝礼を払ったというこの事実、それと、心神法案の審議中にもそういう集会に出て、そしてあいさつの謝礼を三十万ももらったということ。こういう、副大臣の立場でもあろう人が政治で、あるいは副大臣という地位を利用して、結局はお金をもっていくということになるんじゃないですか。こういう疑惑まみれ、お金まみれということでは、この厚生労働行政、やはり信頼を得ることができないでしょう。一億三千万人の命を守ろう上では余りにも不適格だと私は思います。

坂口大臣、日本精神病院協会からの、十一月の集会のあいさつの謝礼ということで三十万円を十一月に受け取られた。それに対して坂口大臣は、やはり今後そういうことにはないように慎みたい、木村副大臣に言いたいということをおっしゃいましたが、坂口大臣、月曜日の答弁、いかがですか。

○坂口国務大臣 それは政治献金として向こうはお出しになったんでしょうから、木村大臣がそれだけの御関係があつて、これは政治連盟からおも

らいになったんですから、私ごとにかく言うべき話ではないというふうに思っております。

私は、それは、あいさつをしたからどうのこうのということでは多分ないだろう、ふだんからの御関係でそれは献金をされたんだろうというふうに思います。

○山井委員 木村副大臣にお伺いしたいんですが、この社会保険病院の問題、大体これは今、損害賠償も受けていると思うんですね。その損害賠償は幾ら請求されていますか。

○木村副大臣 私自身は存じ上げませんので、事務方から答弁させます。

○山井委員 では、それは後でいいです。二百十人が解雇されているわけですね。こういう突然の解雇の決定、そのことにおいてこういう献金が動いている、また国会での答弁も関係しているというのは大きな疑惑だと私は思います。この心神喪失者法案について、もう一つ疑惑があります。

ことし一月、四月のパーティー、これは同僚議員であります阿部議員も聞かれているわけですが、これも、一月、四月に大きなパーティーを香川県と東京でされました。その際に、この日本精神病院協会、そして日本医師会からパーティー券も購入してもらいましたでしょうか。

○木村副大臣 本年のパーティーの収入に関しては、これは、政治資金規正法の処理といたしましては、来年に届け出をすることになっておるわけでございます。ちょっと詳しい資料を私は今持ち合わせておりませんし、これは来年の収支報告書に、もしいただいているとしたら適正に処理をさせていただきたい、このように思っているような次第でございます。

○山井委員 そのことは先々週からお願いしているわけですが、どうしてそれを調べて公表してもらえないんですか。副大臣としてしっかりと、そういう責任ある立場なわけですから、一月、四月のことというのはもう結果はわかっているとあります。身の潔白を証明しようとするなら

ば、そのことをきつちりと話されたいんじゃないですか。

○木村副大臣 いつも申し上げておりますように、政治献金というのは、政治家の活動に対して御支援をいただいているわけでございます。それで、その処理につきましては、政治資金規正法にのっとりまして、適正にいつも処理をしているところでございますし、平成十五年分につきましては収支報告書にしっかりと記載をし、報告をさせていただきたい、このように思っているような次第でございます。

○山井委員 先ほど、日本精神科病院協会の政治連盟からの献金について、それは自分の管轄じゃないということをおっしゃいましたが、この協会は社団法人で厚生労働省の管轄なわけですね。そこに関しては、こういう法案に関係するお金の疑惑が出てくるわけですから、きつちりと、身の潔白を証明するために、そういう献金のリストを出すようにということを指導するのも厚生労働省そして副大臣の責任ではないかと思えます。副大臣、いかがですか。

○木村副大臣 先ほどもちよつと質問がありましたけれども、リストというのは、私のことに関しては法務委員会等でもお話しさせていただきましたけれども、ほかの方々のリストまで出せと言われたって、これは常識的に考えましても、そのようなことをお約束できるわけがありません。このことは、法務委員会でもちゃんと御答弁させていただいております。

このリストに関しては、私は権限もございませんし、そしてそのような、ほかの方々のことまで言う筋合いのことでは到底ないわけでございます。これは、いかな先生からの御質問であろうとも御期待のするような答えにはならないかと、私はそのように思えてならない次第でございます。

○山井委員 これは別に私からの質問じゃないんです。法務委員会としてそれを要求されたわけでしょう、先週の木曜日に。それに対して木村副

大臣は、努力しますということを答弁されたわけですね。どういう努力をされましたか。それで、その返答はどう来たんですか。

○木村副大臣 これは参議院の法務委員会の話でございますからね。(山井委員「同じ国会でしよう」と呼ぶ)参議院の法務委員会の話でございますし……(山井委員「そんなこと聞いていませんよ」と呼ぶ)いや、これは参議院の法務委員会の話でございます。

○山井委員 ですから、そこで努力をしますと答弁されたわけですから、どのような努力をして、どういう答えがあったのかということを知りたいわけですよ。同じ国会の話じゃないですか。

○木村副大臣 参議院の法務委員会では先生と御同様の質問を、あれは江田五月先生から、もし御質問があればそれはお答えをさせていただきますけれども、そもそもその質問は私あての質問じゃないんです。あれは、あのときの質問は……(山井委員「木村副大臣あての質問でした。議事録持っています」と呼ぶ)あのときにリストを要求しているのは、私に対するリストの要求じゃないんですよ。(山井委員「議事録にはそうなっていますよ。私も現場で見ましたよ」と呼ぶ)いえ、私に対するリストの要求——私には、江田五月議員から私個人への質問じゃないと、私はそのように思っております。

○山井委員 木村副大臣への質問だったから、出せないで答弁して審議が五十分とまったんじゃないですか。それで、努力をしますと答弁して動き出したんじゃないですか。自分が一番わかっているわけじゃないですか。どういう努力をされたんですか、答えてください。

○木村副大臣 これは参議院法務委員会の話でございますから、参議院法務委員会の話の中で、リストの件は、私はこれは、江田先生が委員長に対してリストを出してくださいというたしかお話をされていた、そういうことじゃないかと、こういうふうな思っておりますので、それを、江田

先生から直接私にリストを出せと迫られたことは、私も昨日帰ってきたばかりで、今向こうは真夜中の状況でございますので、頭の中は真夜中の状況でございますから、一〇〇%正しいかと言われれば、またそれはちよつとあれでございますけれども、これは、江田先生が委員長にお話しされた件だと思ひます。

○山井委員 委員長から木村副大臣に言ったんでしよう。

○木村副大臣 ですから、それだったとしたら、江田先生から直接の質問ではない。江田先生から委員長への質問でございます。

○山井委員 時間が来ましたが、とにかくこの問題も、参議院の法務委員会でも努力をしますと約束したのに、全く今の答弁は違ひじゃないですか。ますますこの問題は深まっています。まだこれからも、きつちりとこの問題をやっていきたいと思ひます。ありがとうございます。

○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ございます。

早速、質問に入りたいと思ひます。

一連のこの木村副大臣の件に対して、きょうで三回目の質疑になるわけですが、ずつとお話を聞いておきますと、核心に触れると身に覚えがない、それで、大臣もやはり疑惑はないと。でも、何もないところにはこういう問題は出てこないわけですね。それで、大臣が部下の副大臣を守るの当たり前のことだと思ひます。それで、まず身内をかばう。相変わらず隠ぺい体質。国民から見ると、相変わらず隠ぺい体質。

率直に何でも語れる、堂々と話せる、それが国民の代表じゃないですか。それはもう子供から大人まで全部見ているわけですから、そういう国民の代表が、核心に触れたら常に、もう身に覚えがない、そういう言葉でごまかす。どういふふうにもとれる言葉をあの手この手で考えて、それは省庁と一体になって、もう一点張り、身に覚えがない、疑惑はない。それで、そういう話で一貫していきくと、途中でちよろちよると、うそばかり

も言えないなと思つて、ちよろつと事実を話す。そういうふうな体質そのものに問題があるわけですね。私はそう思つております。

参議院での集中審議の中で、いろいろとメモが出てきたことに対して、マスコミに流れ、野党議員に流れ、片やこういう状況がある。そして、片や一方では、身に覚えがない、疑惑がない。こういう二重構造という二つの、両面の分に対して、大変問題があるというふうに出ております。大問題だと思ひます。表と裏があるということだと思ひます。

そして、厚生労働省の役人の中には良心をきちつと持っている人がいまして、国民のために我々は奉仕しているんだから、これではだめだということ、余りにもおかしいということ、こういうふうなもの、内部告発か、あるいはどういふ形で出るかわかりません。でも、大臣が一々その該当する人に聞いたら、話はしてございせん、覚えておりません、そういうふうな言ひに決まっています。今までそういう体質でずつと来たんです。そのために情報が開示されない。

情報というのは国民のための情報なものですから、ほとんど開示できると思ひます。国防や外交の機密文書以外はほとんど開示できると思ひます。そういう基本的な認識をやはり持っているという印象を大変思ひました。それをちよつと冒頭に一言言つておきたいと思ひます。

きょうは会計検査院からおいでいただいたておるものですから、素朴な質問をしたいと思ひます。

まず、会計検査院の院長から、平成五年十二月三日に、いわゆる柔道整復師の療養費の支給に対して、これは保険請求なものですから、国民の保険料が柔道整復師の方に支払われるわけですね。これは三千億円とも言われておるわけですね。ですから、この申請書について、具体的に記載されていなかったり、全く記載されていなかったりしているという、もう私これを見て驚きました。医療保険で実際に治療したお医者さんに払う

のに、その内容が具体的に記載されていない、全く記載されていない、それで、療養費の支給が本当に適正かどうかを確認することができない、それが全体の九五・七%。ほとんどがそういう状態だと思ひます。

これに対して、不適正な請求を防止するために算定基準について改正を行うこと、是正改善の処置ということ、来ておるわけですね。これは実際に本当に出したんでしようか。

○増田会計検査院当局者 お答え申し上げます。ただいま先生御指摘の柔道整復師の施術に係る療養費についての私どもの指摘につきまして、最初に若干その概要を申し述べさせていただきます。

当時、その金額が非常に高い伸び率を示していたことなどから、療養費の支給が適正に行われていたかといったようなことについて、平成五年に検査を実施いたしました。

検査いたしましたところ、まず柔道整復師の施術につきまして、医療機関の治療を受けております負傷部位など、本来支給対象とならないものなどに施術を行っているもの、あるいは、通常一部位もしくは二部位である請求負傷部位数が三部位以上になっていた、また、ほとんど毎日施術を行っていたり、それから、三ヶ月を超える長期間の施術を行っていたり、必要な範囲及び限度を超えて施術を行っているのではないかというような事態が見受けられました。

それからまた、療養費の請求につきましては、患者自身による確認がないままに受領委任状が作成されていたり、あるいはまた柔道整復師の方が御自身で受領委任状に署名あるいは押印を行っていたりしているものが見受けられました。また申請書に、ただいま先生がおっしゃいました、負傷原因が具体的に記載されていないなどしているために、療養費の支給の適否を確認できないといったような事態が見受けられました。

そういったことから、私どもといたしましては、療養費の適正な支給を期するために、まず第一

一番目として、柔道整復師、保険者等に対して、療養費制度及び受領委任制度の趣旨を周知徹底させること、それから二つ目として、算定基準等を適正なものに改めること、それから三番目として、審査基準を明確にするなど審査体制の整備を図ること、そして四番目といたしまして、柔道整復師に対する指導、監査の体制の整備を図ること、以上につきまして、当時厚生大臣には是正改善の処置を要求したものでございます。

○武山委員 それでは、増田局長さんにもう一度お聞きしたいと思ひますけれども、その勧告に対して厚生労働省はどんな対応をとったんでしようか。

○増田会計検査院当局者 お答え申し上げます。私どもの処置要求に対して、大きく四つの点、四つの内容にわたる処置の要求をしたわけですが、これらに処置要求に對しては、厚生省のその後の処置状況ということですが、六年かかちまして、いろいろな事情からすぐには対応できないものもあったということ、六年間かけて私どもの要求した処置がすべてとられたということでございます。

○武山委員 そうしますと、また増田局長にお伺いしたいんですが、六年たつて、それは今きちつと是正の勧告を受けたんでしようか。

○増田会計検査院当局者 お答えいたします。最終的に処置がとられたのが十一年の十月でございます。したがって、そのときから現在、三年半程度経過しているわけですが、私どもといたしましては、さまざまな体制の整備を図られたということですので、その体制が定着するといひますか、それに十分な時間が現在のところ果たして経過しているかどうかというふうなこと、それからまた、柔道整復師の療養費の問題以外にも、私ども、さまざま検査すべき課題を抱えておりますので、そういったことをあわせて考えまして、まだ、とられた処置の状況、その後どういふふうになっているか、調べる段階には至っていないという判断を現在のところはしております。

○武山委員 増田局長さんにまたお伺いしたいと思ひます。

平成五年から六年かかって平成十一年までは、先ほどの正改善の処置のどのくらいを改めたんでしょうか。

○増田会計検査院当局者 私どもといたしましては、大きく分けて四つの内容の処置要求事項があるわけでございますけれども、そのうち、問題点が非常に広範囲にわたっていたものですから、算定基準等につきましては、どのような具体的な、あるいは実効性のある処置を要求したらいのか、これは、むしろ厚生省の方にゆだねるのがベストであろうと考えまして、そういった表現で、算定基準等を適正なものに改める、そういう処置の要求をしたわけでございまして、それに対して、六年間かけて、一応、大筋、私どもが求めていた処置につきましては正の処置がとられたというふうにごえております。

○武山委員 そうしますと、平成十一年には、これは全体的に、厚生労働省の方では周知徹底も含めて会計検査院の是正勧告に対してはほぼ一〇〇%近く行われたというふうにご説明してよろしいんですか。それとも、五〇%改善されたんでしょうか。割合でいいますとどのくらい改善されたんでしょうか。

○増田会計検査院当局者 私どもといたしましては、数字でどの程度かということとはちよつと申し上げにくいわけですが、一応、私どもが求めた処置については十分処置がとられたということで、例えば算定基準等について申し上げますと、たくさんさんの部位数について請求が行われていたわけですが、その部位数については制限を設けるとか、あるいは長期間施術を行っているもの、それに対する療養の請求については適正化が図られるといったような、そういう改善の処置がとられたということでございますので、大筋、私どもが求めている処置については処置がとられたというふうにごえていまして、それでは、もう一つ局長さんにお伺

いしたいと思ひます。

その中身の中で、負傷の状況の記載ということ、階段を踏み外したとか鉄棒から落ちたとか、いろいろございましてけれども、これは、やはり時代の流れで、以前と比べましたら、多種多様な状況から多種多様な事故が起つておると思うんですよ。

ですから、改定する場合は、時代の流れとともに改定していくべきだと思うんですよ。法案というものは、見直し、見直しをしないといけない、何十年も見直ししないで突然というのは、もう意識が硬直状態になって、なれてしまつておるものなんです。そこに必ず既得権益で反対する者がいるわけです。その反対する者が少数であればあるほどそこに時間をかけるというのが、今までの日本のいわゆる行政そのものだと思うんですよ。それで、この辺は国民が望んでいるような方向に改善されたんでしょうか。

○増田会計検査院当局者 お答えいたします。

負傷の原因について具体的に記載されていない、あるいは全く書かれていないといったようなことについては、適正な請求を行うということ考えた場合には好ましくないのではないかと、このこと、そういう事態があつたということを書かせていただいたわけですが、それは最終的に適正な請求にするにはどうしたらいいかということにつきましては、これは、実態をよく御存じの厚生労働省さんの方に任せをするのが、もちろんその結果については私ども確認をし検討させていただきますけれども、そういう形で要求をさせていただいたわけですが、そういう意味からは一定の処置がとられたというふうには私どもは認識しているところでございます。

○武山委員 それでは、会計検査院の方は、どうもありがとうございます。これで結構です。

それでは、参議院の集中審議、そして衆議院の方の集中審議の中身の中で、坂口厚生大臣にお伺いしたいと思ひます。

まず、参議院の集中の方で、坂口厚生大臣は、「私は疑惑があつたとは思つておりません。」と答えております。「そういう経緯があつたということが、だれの手からは分かりませんけれども、マスコミに流れる、あるいはまた野党の皆さんの方の方に流れる。そして、それほど調べましても、私を始めとして厚生労働省の関係者にはそうしたものは一切出てこない。この体質を一体どうするのかというところが私にとりましては大きな問題」だとお話されております。

それで、その後で、「中で真剣に議論もなかなかできない。議論をしたことしなかったことが、あたかもしたかのごとくマスコミや外に流されるというような事態になつてくれば、やはり私は一つの省としての体を成さないと思つていられるわけでございまして。その点私は、省に對しまして厳しく私は今言つていところでございまして、こうしたことが一体どういうことで起るのかということとを詰めていところでございまして。」ということとが述べられておるわけですね。

これは、情報漏れたということに對して問題だと思つておるわけですね。でも、情報というものはやはり国民に、柔道整復師の、どういう経緯でどうしてこうなつたかというものは、当然オープンにすべきだと思ふんですよ。その中身が常に隠ぺいされるために、みんなの憶測を呼んでいられるわけですね。

ですから、こういうふうにして出てくると、「負傷原因に関する覚えのメモ」、これは物すごい詳しく出ていられるんですよ。これは中から出てきていふと思ふんですよ。本当に、こういう事実があるということを知りたいという、行政の中にいふわけですよ。

片や、大臣は、疑惑がない、副大臣も身に覚えはない、こういう状態を大臣はどう思つておられますでしょうか。

○坂口国務大臣 柔道整復師の問題につきまして、今、会計検査院からも御答弁ありましたように、これはもう明らかにされていふ話でありまし

て、全然隠された話でも何でもありません。それから、厚生労働省が平成六年からずっと続けて、何回かにわたつて改定を行つてきた、これもオープンにされた話で、何ら問題はないわけでございます。

これらの問題が現在どうなつていふかといへば、これは全県、全県といふのは全都道府県に、全都道府県に審議会をつくりまして、そして、そこで出てまいります全件数、それをチェックする体制ができ上がつていふことでございまして、私は前進していふと思つていふ次第でございます。

それは前進していふ。ただ、現在問題になつておりますのは、全件チェックはされる体制ができあがりましたが、全都道府県におけるばらつきがあるのではないかと、御批判もあつたりいたしまして、そこはちゃんと調整をしなければならぬというふうにごえていふわけでございまして。

ですから、そうした一連の柔道整復師の診療にかかわります問題につきましては、すべてこれはオープンになつていふ話でございまして、何らこれは私は隠すべき問題ではないというふうにごえていふところでございまして。

ただ、先般、特別な人に対して特別な議員との間の発言メモというふうな形で、それが流れる、そしてそれに対するものはいわゆる厚生労働省の持つております正式な資料の中には存在をしない。だが、それがどういふ形で流れたか、わからない。名前を書いてあります、氏名の書いてあります。本人に問いましたところ、本人もこうしたものを書いた記憶がない、私が書いたんだしたら、相手の人のおっしゃることはメモするかもしれないけれども、自分の言つたことまではメモはしない、自分の言つたこと、相手から言われたことをメモする、というような形のこういうペーパーは、私が書いたとは思ひませんというふうにごえていふわけでございまして、それは、私もそれはそうではないかと思つていふ次

第でございます。

何も、中からいろいろのことが外へ出ることを私は問題にしているわけではございません。ただ、外へ出す以上は、内部の改革もしなければならぬわけでありまして、いや、実はこういうものもありますというのを内部でもやはり出してもらわないと内部の改革にならないわけで、外へは出さずとも内部では言わないというのでは、これは私は話にならないと思っております。出したその人を処罰するとか何とかというような気持ちではさらさらございません。しかし、あればやはりきちっと出してもらいたい。それで、改革すべきことは改革をしていくという手段をとらないといけない。しかし、それができないところにジレンマがあり、私はそこに悩んでいるということをお願いしているわけでありまして。

その当時、平成九年の話でございますから、それが言ったと言わないのかといいました。木村副大臣も答弁しましたけれども、それはいつの日、どんなことで会ったかというようなことを一々覚えていてということではないと、私も率直に言っております。私自身も、平成九年に、九月なら九月の幾日に何をしていたかと言われまして、それは私もなかなか思い出さずにはできませんし、それは不可能なことだということに思っているわけでございます。

ただ、問題は、あそこを書いてあります。ペーパーを見ても、木村大臣がおっしゃったようにすべて変えているというんだからこれは問題でございませうけれども、木村大臣が言われたとおりには全然ないんですよ、あのペーパーの。あのペーパーの言われたとおりになっているのなら、それは私は、たとえそれがどんな問題、どういふふうに出された問題であるかは別にいたしまして、それは今後の検討の課題にしなければならぬというふうに思いますが、副大臣の言われた、その当時は木村議員でございまして、木村議員の言われたとおりには全然ないんですよ。

だから、その種のもので出てきたからといって、それを一々皆さん方から御指摘を受ける、それを皆さん方が、こういうものがあつたというふうに言われるのならば、それはどこにあつたかというのを私達にも言ってもらわなければならない、私達もそれを改善することができ得ないということをお願いしているわけでございます。

○武山委員 それでは、こういうものが内部から内部に出ないというところに問題がある。それから、だれがいつどう言ったかという、そういうメモもなかった。なぜ内部からそういうものが、よい批判が出ないのか、よい提言が出ないのか。それは問題だと思ふんですね。それはもう体質的な大きな問題だと思ふんですね。

それから、メモの問題なんですけれども、大体私のところに厚生労働省の役人が来まして、必ずメモとります。必ずこれはメモとっております。これはもう、メモとらないなんというところは、この十年間、私国会活動しておりますけれども、全然ありませんでした。必ず私のところに来た場合はメモとっております。

ですから、それは、一々残っていないとか、規範にないとか、当然都合が悪いことはそうおっしゃると思ふます。当然そういう立場ですからそうおっしゃると思ふます。でも、現実には、そういうメモというのは必ずとっております。

それから、スケジュールで、覚えていないとか。確かに、ぱっと聞かれたら、それは何年も前のこととはだれだつて細かく覚えていないと思ふます。しかし、必ず、どの国会議員のお部屋にもスケジュール表というものがあつて、先ほどお話のように一日三十人も会う木村副大臣であれば、三十人も覚えていられないと思ふます。ですから、スケジュール表あるいは自分の一日のスケジュールというものを必ず持つていくはずですよ。そういうものを、身に覚えがないとか、ないとか、そういうことをおっしゃるから、おかしいんじゃないかということをお願いいたしたるわけ

ですよ。

そういうふうなことを、持つていないし、わからないし、知らないし。何年も前のことはわかりませんが、その当時のスケジュール表というのは必ずあるわけですよ。ですから、そういうことに対して、ない、身に覚えがないと言ふから、おかしいんじゃないですかと言ふわけですよ。

それは、どこの国会議員の部屋にも、スケジュールで動かざるを得ないスケジュールなわけですから、もう過密スケジュールで、それは当然あるわけなんです。ですから、それに対して、身に覚えがない、知らない、そんなものはないとおっしゃることに対して、それじゃおかしいんじゃないのということを当然言うに決まっております。それは私、言っておきたいと思ふます。

それから、最後に、なぜ身内からよい批判が出ないのか、よい提言が出ないのか、それはぜひ木村副大臣にお尋ねして、終わりたいと思ふます。

○木村副大臣 先生のおっしゃるよい提言が出るようにこれから努めてまいりたいと、このように思っております。

○武山委員 はい、終わります。

○中山委員長 次に、小沢和秋君。

○小沢和秋委員 木村副大臣は、先日の私の質問に対し、柔道整復師に対し適正な保険請求の指導をしようとした当時の厚生省に対し、圧力をかけたことではない、その問題で、厚生省に指導をやめさせるよう社団法人日本柔道整復師会からの陳情を受けたこともない、一切身に覚えがないと答弁を続けておられます。

また、副大臣は、柔道整復師の政治団体である日本柔道整復師連盟の顧問に就任していることは認められましたが、顧問といっても、ほかに大物がいて、自分は下の方で、大したことはないとも答へられました。

私が、柔道整復師の会報、日整広報をもとに顧問議員を調べたところ、元議員を含めて、これまで顧問に就任したことがある議員が五十六人

おられます。確かに、橋本龍太郎議員や野中広務議員、山崎拓議員、古賀誠議員などを初め、自民党の大物議員がずらりと顔を並べております。これらの顧問議員のうち、現職を含め、関係経験者や厚生族と言われる主な議員だけを対象に、柔道整復師連盟からの献金の状況を調べてみました。

大体選挙のあつたときに多額の献金が行われ、それ以外の年には大した献金が行われておりません。私の調査では、総選挙のあつた二〇〇〇年だけで、十七人の議員に対し合計約二千五百万円もの献金額になっております。その中で、中央の日本柔道整復師連盟から三百万円全額をもらっているのは、橋本龍太郎元首相と木村副大臣だけあります。

顧問議員団の座長である持永和見議員・元社会保険庁長官も三百万円ですが、これは地元からの分を含めての三百万円でありまして。これに次いで、伊吹文明元労相二百三十万円、谷垣禎一国家公安委員長・産業再生機構担当大臣二百十万円、山崎拓自民党幹事長二百万円などと続いております。

こういう献金の状況について、公明党出身の坂口大臣はどう思われるか。こういう自民党の大物顧問議員たちの圧力があるために、柔道整復の療養費問題がなかなか是正されなかったということがこの献金にもあらわれているというふうにお感じになりますか。

○坂口国務大臣 何度もここで出ておりますように、政治献金、いわゆる適正に処理をされます、法律に定められた内容におきます政治献金というのは許されているわけでありまして、それは、それぞれの政治家が信念に基づいてそれは受けていくわけでありまして、そのことに対して私はとやかく言う資格はございません。私は私の生き方を考えていくだけでございます。

ただ、そうはいいますものの、いかなる献金をもらったといつたにしても、そのことによつていわゆる政治に公平を欠いてはならない、そのこと

だけは事実でございますから、お互いにそれは心がけていかなければならないことだというふうに思っている次第でございます。

○小沢(和)委員 木村副大臣は、十四日の本委員会での私の質問に答えて、顧問が二十数名おり、自分が有力議員とはとてもとみなしてもらえなかったのではないかなどと言っておられますが、二〇〇〇年総選挙では、今も言いましたように、橋本元首相や持永和見顧問議員団座長などと同じ三百万円、トップの金額を受け取っておられる。その前の総選挙のときには三十万円の献金だったんですから、このわずか三年余りの間に、政務次官、厚生委員長などを歴任される中でめきめきと政治的な力をつけてきたということがよくわかります。大物議員でも、古賀誠議員や野中広務議員などには一円の献金も出ておりません。この献金額は、木村議員が今や厚生族の中でもこれら大物議員以上の影響力を持っており、実際にも中心になって柔道整復師会の要請にこたえたりしてきたということを示しているのではないかと、改めてお尋ねします。

○木村副大臣 先生からそのような大変持ち上げていただけるようなお話をいただいて光栄に思っておりますけれども、先ほどからお話しさせていただいているように、これはもうすべて相手任せでございます。ここは何回も申し上げておるんですが、政治献金というのは、ちゃんと適切に報告をさせていただきまして、処理をさせていただいているところでございます。

○小沢(和)委員 相手任せとあなたは言われた。だから、相手があなたをどう評価しているかというところがこの金額になつてあらわれるということ。私は言っているんですよ。だから、橋本龍太郎さんなどと並ぶ、あなたは大変な人なんだというふうに相手が見ているということなんです。

四月三十日の日経新聞夕刊に、香川県接骨師协会会长が、木村議員が指導の見送りで働いてくれたお礼として献金したと発言したことが報じられ、既に当委員会でも何回も取り上げられておりま

す。その後、この人があの発言を取り消したという話は聞いたことがありません。香川県といえば副大臣の地元であります。この人がこういう発言を取り消さない限り、世間は木村副大臣がやはり柔道整復師会のために圧力をかけたと思いつけるのは当然だと思うんですが、副大臣は、その後、この問題について何か御承知でしょうか。

○木村副大臣 いや、十分に存じ上げております。

○小沢(和)委員 私は福岡に住んでいるんですが、その私のところにも届いた風の便りでは、その後、香川県接骨師会での会長の発言が問題になって解任決議が出されたが、会長が、これは事実だし、あなたたちに諮って献金しているじゃないかと、どうして私が責任をとらなければならぬという。だから、会長にこれを取り消させようという。会長はそういう状態だから手がつかないという。そこでそのまゝになっているんじゃないかというふうには私はこの話を聞いて思ったんですが、いかがですか。

○木村副大臣 いや、今その話は初めて聞きました。

○小沢(和)委員 では、あなたはこの香川県の会長に、あなたがそういうことを発言してくれたから私は全く迷惑しているとか、そういうような種類の接触はこの間一切ないということですね。

○木村副大臣 いや、もう一回、今の話は、ちょっともう一回言ってもらえますか。

○小沢(和)委員 いや、だから、あなたが、こういう発言で大変迷惑していると言って、相手と接触したようなことも何もない、とにかくそのままほっておくんです、こういうことです。

○木村副大臣 会の方から、御迷惑かけて申しわけありませんというふうなお話は伝わってまいりました。

○小沢(和)委員 会の方から御迷惑をかけたという話があるんだしたら、まず会長がこういう発言を社会的に取り消さないとなあなたの迷惑はなくな

らないと思うんですが、何でもこの取り消しはやらせていないんでしょうかね。

○木村副大臣 いや、それは、会長の方の話は、私、取り消したとか取り消さないとか、そういう話、一切伺っておりませんし、御迷惑をおかけしましたのでという話は私の方に伝わってまいりました。

○小沢(和)委員 だから、それは会長ではないわけですね。会長がそう言うんだしたら、あなたに對して、そのとき、あの発言は実は違いましたとか何か言ったでしょうから。

○木村副大臣 いや、会長さんの方から、御迷惑をおかけしましたという話でございました。

○小沢(和)委員 いや、そうしたら、普通、常識のある人間なら、御迷惑をかけたというのはあの発言の内容を指すわけですから、そうしたら、社会的にそれが報じられているんですから、取り消す手を打つのが当たり前だと思うんですが、そこちばかり消さない、あなたにだけ御迷惑をかけた、こういうようなことをやったということでしょう。

○木村副大臣 何か弁護士さんと相談をするとかいうようなことを言っておられましたので、何らかの形で、例えばマスコミに抗議をするとかそういうようなことをお考えになっておられるのかなというのを感じました。

○小沢(和)委員 あなたも毎日新聞を相手取って裁判をやるから、その人も裁判をやるのかもしれぬが、裁判をやる前に、日経に、あれは事実と違うと言ったらよっぽど手取り早いんじゃないかと私は忠告しておきます。いや、あなたにはもう聞きません、そのことは。

次に、お尋ねをしますけれども、私は、実際、厚生労働省がこういうような圧力の中では正のための適切な手を打たないために、今でも柔道整復師が水増し請求を簡単にできる仕組みが残っていると思います。柔道整復では、捻挫と打撲は保険適用になります。しかし、肩凝りや腰痛は治療を受け

た人についても、適当な病名をつけられれば捻挫や打撲の保険請求ができます。厚生労働省の調査によると、捻挫や打撲の保険請求者数は、実際にその手当を受けた人数の約十倍にも達するというふうには報じられておりますけれども、これは間違いないことなんでしょうか。それだけ水増しが行われているということなんでしょうか。

○眞野政府参考人 先生がおっしゃっておられる十倍というのは、はっきりいたしません。推測いたしますところ、平成十三年十月に請求された療養費の支給申請書は九十六万四千枚というふうになっております。また、平成十三年の国民生活基礎調査によりまして、骨折以外のけが、やけどの損傷であつて、はり、きゅう、柔道整復師の治療を受けた方は十万人と推計されておりました。それを指しておっしゃっているのではないかと思います。ただ、国民生活基礎調査は、最も気になる傷病というものにつきまして記載を求めておりまして、いわば複数の傷病を持つておられる方がどれを最も気になる傷病というふうにお考えになるかというふうなこともございまして、単純な比較というのは必ずしも適当ではないんではないかと、いうふうに思っております。

○小沢(和)委員 柔道整復師が医療保険に出した支給申請書のうち、患者一人が三万五千以上の手当を受けてとする請求が四割もあるといひます。三万五千以上の請求は年ごとにふえております。九八年度には二八・四％だったものが、〇一年度には三九・五％に一一・一％もふえております。うち、四万五千の請求が四・〇％から八・七％と倍増しております。都道府県の審査委員会の中には、両肩と両ひざを捻挫という医学上考えられない請求がある、医師の診療報酬だった認められないというふうな疑問の声もあるというんです。幾ら高齢化が進んでいるといつても、わずか三年で一人の人が受ける打撲や捻挫の箇所がこれほど激増するというのは余りにも不自然な話、これも、何か所治療したかは一方的につけ出すことができるという仕組みになっているために水増し請求に

なっているのではないかと、いうふうには私は理解し
ましたが、そうでしょうか。

○眞野政府参考人 部位数、多部位の部分で近年
増加傾向にあるというのは御指摘のとおりでござ
います。原因は必ずしも明らかではございません
。ただ、療養費でございまして、保険者が支
給決定を行うということでございますので、支給
申請に疑いがあれば各保険者が必要な調査を行
う、また、今お話がございましたように、審査委
員会も設けておりまして、そこにおいて全件の
チェックを行い、必要があれば申請書と施術録と
の照合等の調査なども実施を行います。そういう
意味では、各保険者における必要な調査と審査
委員会での適正な審査というものを指導してい
きたいというふうに思っております。

○小沢(和)委員 だから、私が今二つお尋ねした
中ではっきりしたと思うのですが、肩凝りや腰痛
ということと柔整のところに行っても、そこで打
撲とかあるいは捻挫だというような診断を下して
治療して、それでつけれ出すというふうなことは、
実際にどこでもチェックがわからない仕組みに
なっている。あるいは、何カ所痛めたということ
で、三部位か四部位かというふうなことも、これ
も柔整の人が自分で診断をして、別にチェックが
わからないでつけれ出す、こういう仕組みになっ
ている。こころ辺に一番の問題があるというふう
に私は感じました。こういうような状況を是正す
るために、九七年に当時の厚生省が通知を出そう
としたけれども、これが骨抜きにされ、今もその状
況が続いているわけでありまして。

それで、厚生労働省が見つからなかったと言っ
ている内部文書とどりの事態になっていると思っ
たのです。先ほど、事態はその内部文書と違ってい
ると言うけれども、私は、内部文書、今ちょっと
そこに持っているから見直してみなければ、あ
のとおり。だから、ますますそれは本物だと思わ
ざるを得ませんでした。

もちろん、厚生労働省も何もしなかったとは申
しません。先ほど、大臣は全国の都道府県に柔

道整復の療養費の審査委員会を設置したというこ
とも言われました。しかし、これも実際の活動状
況を見ると、東京、兵庫、和歌山などは年間に数
千件の減額査定を行ったりしておりますが、大部
分の県では減額件数は極めてわずか、一年間に一
件も減額していないという県もある。この
審査委員会までが政治的な圧力で骨抜きになっ
ているということじゃないんですか。

○眞野政府参考人 平成十年に全都道府県に審査
委員会を設置をしたわけでございまして、その審
査につきましては適正化を期するように指導いたし
ておりますが、御指摘のように、都道府県の審査
会によりまして査定件数に大きく幅があるというこ
とは私どもも承知をいたしております。その
いわば理由というものを調べ、そして審査の全国
的な適正化、統一を図りたいというふうに思っ
ております。

調べましたところ、県によりましては、疑義の
ある申請書については一律に返戻してしまうので
査定がないというふうなことを言っておる都道府
県もございまして、今申し上げましたよう
に、統一的な取り扱いということを指導してい
きたいというふうに思っております。

○小沢(和)委員 一方、これと対照的な状況にあ
るのがはりきゅう師の人々であります。この人々
も、医師が有効と認めれば保険で治療すること
ができます。しかし、この人々は、柔道整復師のよ
うに自分で診断してみずから保険請求する部分を
持ちません。業界には視力障害者が多いことも
あって、今、非常に厳しい経営状況にある人が多
いわけでありまして。

この人々も業界の政治組織をつくっております
が、献金で政治を動かすということもしてござ
います。だから、柔道整復師とはりきゅう師の保険
適用にこういう大きな違いが出てきているという
結果になっているのではないのでしょうか。

お手元に資料を配付しております。これを見て
いただきたいと思います。柔道整復師の療養費は、
国民医療費の伸びを大きく上回り、今も伸び続け

ております。八五年には千八百八十八億円だった療
養費が、二〇〇〇年には二千七百四十八億円、率
にすると、ここにありますように、二・三％に伸
びております。国民医療費全体が一九〇％です
から、相当にそれを上回っている。これに対して、
はりきゅうの療養費は八五年九十億円から、八六
年にかけて大きく下がり、そのまま横ばいで、二
〇〇〇年には六十六億円、いまだに十六年前の率
の七三％という状況にとどまっております。

医療費全体が大変ふえているとこれだけ問題に
なっている中で、なぜ柔道整復のこれだけの大き
な伸びを是正する手を確実に打たなかったのか。
木村副大臣を初めとする自民党の有力議員たち、
顧問たちの政治的圧力以外に、是正されなかつた
理由は説明できないんじゃないかと思いますが、
いかがですか。

○坂口国務大臣 今この数字を拝見をいたしまし
たけれども、一つには、柔道整復師の人数という
のがどんどんふえてきているわけですね。これ
は、最高裁の判決で、今までは学校を余りたくさ
んつくってはいけないということに抑えてまいり
ましたけれども、それは抑えることが妥当ではな
い、抑えてはいけないということになりまして、
そしてどんどんこの柔道整復師の学校がふえて
きている、もちろん、卒業される人の数がふえて
きているというふうなことがございまして、そう
したことも私は影響しているというふうに思っ
ております。

それから、先ほど言われましたように、都道府
県に対してそれぞれの審議会をつくった。それ
こまではでき上がっているわけでありまして。それ
が本来の機能を発揮をしないといけないわけが
ございますので、各都道府県の格差がないように、
各都道府県のその審査委員会が正式に動くよう
に、そしてその機能を十分に果たすように、これ
はきちっとしていきたいというふうに思っている
次第でございます。

○小沢(和)委員 こういう業界と癒着した口さき
政治が日本の政治全体をゆがめているということ

が、昨日も村上元参議院議員のKSD事件で厳し
く断罪されたばかりであります。私たちは、木村
副大臣の疑惑、顧問に名を連ねる自民党有力議員
たちが厚生労働省にどう圧力をかけてきたかなど
についても引き続き追及をいたします。

この機会に、柔道整復の療養費請求の適正化に
ついて、世間のだれもが納得できるものに直ちに
改めることを大臣に強く要求いたします。大臣の
決意を改めて伺います。

○坂口国務大臣 先ほどお話を申し上げましたと
おり、平成六年から段階的にはございましてけれ
ども、平成十一年にかけまして改善を加えてきて
おります。あとは、各都道府県に置きました審議
会で全件チェックをするという建前になっている
わけでございますから、それがチェックができま
したら、私は御批判はなくなるのではないかと
いうふうに思っている次第でございまして、定めま
したとおりにこれから運用されるように指導して
いきたいと思っております。

○小沢(和)委員 木村副大臣にもう一つお尋ねし
たい。

それは、木村副大臣の地元企業との関係につ
いてであります。

四国フエリー株式会社からの献金があります。
副大臣の資金管理団体である国際政治協会などへ
の同社からの献金が、一九九五年から二〇〇〇年
までの六年間に合計二百七十四万円あったと報告
されております。同社は明石海峡大橋の開通に
伴って、高松―神戸間の航路を廃止した影響に見
合うものとして国から本四特措法に基づく交付金
を約十二億三千万円交付されております。これは、
国や地方公共団体からの補助金などを受けて
いる会社に寄附を行うことを禁じて、こういう会社
からの寄附を受け取することを禁じている政治資金
規正法二十二条の三に違反していると思います。
即刻返金すべきではないでしょうか。

○木村副大臣 四国フエリーの件は、今初めて聞
きましたので……(小沢(和)委員「だから、どう
するんですか」と呼ぶ) もちろん適切に処理させ

平成十五年五月二十一日

ていただくわけでございます。

○小沢(和)委員　今まで適切に処理をするというのとは、大体、受け取って帳簿に書いておくという範囲の話ですから、私は、これは違法じゃないかかと言つて指摘しているんですから、返すようにしていただくたい。

以上で質問を終わります。

○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。

本日はいただきました二十五分を活用させていただきますまして、政治と厚生労働行政が、より透明性が高く、かつ信頼性のあるものになるように基本的な御質疑をさせていただきたいと思っております。

まず一点目は、公益法人からの寄附にかかわる事項でございます。

木村副大臣は、随所で各団体から寄附を受けておられるということが指摘されておりますが、まず、答弁のことについての確認です。さきの参議院の五月十三日厚生労働委員会、共産党の小池参議院議員への御質疑の中で、木村副大臣が小池参議院議員から聞かれて、公益法人そのものからの寄附に関して聞かれておりますが、質問を繰り返されておりますが、このとおりの認識でよろしいでしょうかお答えください。公益法人も一つの社会的存在であります以上、その政治活動につきましては政治献金も含めて一切禁止されるものではないと一般的に解されていると承知しているところでございます、確かにこのとおりにお考えでしょうか。

○木村副大臣　そのとおりでございます。

○阿部委員 木村副大臣は、政治資金規正法第十二条の三を御存じでしょうか。政治資金規正法第二十二條の三を御存じでしょうか。

○木村副大臣 恐らく、助成をされているところの企業は、企業側が寄附をしてはいけないというような、そういう中身だと思いますが。

○阿部委員　それであると同時に、もちろん木村

副大臣の御認識が根本的に欠落しているものがある」とすると、実は、公益法人そのものからの寄附という形は基本的には、公益法人の性格上、民法上からも望ましくないという指摘が随所でなされつつあります。例えば、公益法人と申ししますもののは、民法の規定でございましてところの、民法四十三條、法人の目的とされるところ以外の、献金というのは以外のことであり、民法九十條、公序良俗違反ということになってくるということでは、実は、現在、ほとんどの、というかすべてのと云つていいと思いますが、献金は公益法人そのものから来る献金ではなくて、別途に政治連盟なるものをつくつて、そこから献金がなされております。私は、この公益法人そのものからの献金は一切禁止されておらないという認識がおりな限り、随所で実は問題が起きてくるのではないかと思いますが、いかがでしょうか。

○木村副大臣　その点に關しましては、多分そのときもお答えされていたいでいるんでございますけれども、公益法人の政治活動につきましては、もうこれは種々議論のあるということは承知をしているところでございますけれども、いずれにいたしまして、公益法人の業務の運営に当たりましては、設立目的に沿った適正な運営がなされるべきものと考えているということをそのときも恐らく一緒に答弁させていただいたと思うんでございます。

○阿部委員　そういう抽象的な答弁だから問題が起こるのです。

では伺いますが、公益法人から政治団体への寄附はよろしゅうございますか。公益法人から政治団体への寄附です。

○木村副大臣 一般的には禁止されていないんじゃないかと思われすが。

○阿部委員　これは、平成十二年度に政治資金法の改正がございましてから、公益法人から、そういう法人というものから政治団体への寄附は禁止されております。

私は、もしその御認識が副大臣として甘いの

であれば、やはりもう一度この政治資金管理問題総体を見直していただきたいと思いますが、ちよつと今、副大臣、必要な書類に当たられても結構ですから、もう一度確たる御答弁をお願いします。

○木村副大臣　どういう前提条件がついているのか、それは知りませんが、一切禁止されているということはないように私は記憶していたんですが、先生から私の記憶力に関しては厳しい御指摘を受けておりますので、一〇〇％確かかと言われれば、それはまだ一〇〇％確かかどうかかわかりませんが、一切禁止されているというところはないんじゃないんでしょうか。何か、どういふ条文になっているんでしょうか、むしろ逆に教えていただきたいと思うんですが。

○阿部委員　今私が申しましたのは、平成十二年度の政治資金法の改正で、例えば医師会を例にとらせていただいて恐縮ですが、医師会から医師政治連盟への寄附というものは禁止されておりま
す。そこで、どういうふうにある種の抜け穴がで
きたかといえますと、医師政治連盟への献金は
個人の医師が医師政治連盟に別途に献金する。医
師会というもので集めたお金から医師政治連盟
に、団体から連盟に寄附してはいけないという条
項でございます。そのような論議があったことは
御承知でしょうか。

○木村副大臣　それは、特に一番関連の深い団体は禁止されているのでございますか、それともほかの全く関係ない団体への寄附は有効になっているのでしょいか。その辺はどうなんでしょうか。

○阿部委員　普通、全く関係のない団体には、つくった業界団体から自分のところの政治連盟以外のところへ寄附をすることはございませんから、ここでとりわけて挙げられていることは、業界団体をとおくりになって、その団体から政治連盟への、団体から政治連盟への寄附がよろしくないという事でございます。

○木村副大臣　それは明確に法律で決められたん

ですか。どういう条文になっているんですか。

○阿部委員　今盛んに私も今関連のところを探しておりますが、先ほど私の読みました二十二条の三のところは、例えば医師会の場合は、医師会が県から補助金をいただいておりますので、これは先ほど申しました二十二条の三違反になります。この件の認識はよろしゅうございますか。

の寄附、政治家への寄附は一切禁じられるものではないという御答弁でしたので、一つ、私が申し上げましたのは、それが補助金を受けている団体である場合は、二十二条三に規定されておりますが、それはよろしゅうございますか。

○木村副大臣 補助金を受けている団体が、国の直接補助を受けている団体が、その団体がほかの議員、いろいろな議員に献金することは、それは禁止されているわけでございます、二十二条三です。ただ、全部、全くすべていけないのかというような条文では、それは、その二十二条の三はそ

うじやないでしようか。例えば、補助金を受けていないところは、恐らくそれまで禁止していないんじゃないんですか。その条文では。
○阿部委員　もちろん二十二条の三は禁止しておりません。

私もちよつと探すのに時間がかかりますので、私が申し上げたある業界団体からその所属の政治連盟への献金の件については、もう一条探し出しますので、ちよつとお時間をちようだいいたしますが、ここの参議院での副大臣の御答弁、公益法人からの政治活動につきまして、政治献金も含めまして一切禁止されるものではないと一般的に解されているということは誤りですね。公益法人が補助金を受けているという場合には、これは禁止されておりますよね。その御答弁をお願いいたします。

のではないと一般的に解されていると承知をして
いるところでございます。」と、こう答えている
んです。一切禁止されるものではないと。先生の
場合には、条件をつけられて、条件をつけられた
ものの中には、それは禁止されているものもある
かもしれないけれども、一切、すべてだめだと
は書いてないんじゃないか、そういうふうには解さ
れているんじゃないでしょうか。

○阿部委員 では、わかりました。この「一切」
のかかる場所については別途に伺いますので、次
の質問に移らせていただこうかと思ひます。

木村副大臣には、柔道整復師会の皆さんとはい
つごろからおつき合いがございましてでしょうか。

○木村副大臣 これは、議員になる以前の、私は
県会議員もしておりましたし、秘書もしておりま
したものですから、秘書をしているときから含め
ますと、もう相当な年限がたつんだと、このよう
に思っております。

○阿部委員 相当な年限とはファジーですので、
何年くらいかということ、それから、その中
に政治連盟というものがおありなのも御承知おき
だと思ひますが、ここでの、かなり以前からのお
つき合いとお聞きいたしましたから、政治連盟へ
の会費の納入の仕方と、柔道整復師会への会費の
納入の仕方についてはどのように扱われている
か、御存じですか。

○木村副大臣 会費の納入の仕方については存じ
上げません。

○阿部委員 では、柔道整復師会というのは何ら
かの補助金をお受けになっておりますか。

○木村副大臣 存じ上げておりません。

○阿部委員 これは献金をお受けになる副大臣御
自身で確認していただきたいと思うのです。もし
も、残念ながら私は真偽のほどは存じませんが、
献金をお受けである場合は、当然、先ほど申しま
した二十二条の三にひつかかっているかと思ひ
ます。

副大臣は今、二つのことを御存じなく献金を受
けておられます。一つは補助金を受けておられる

かどうか。これはもう、調べれば、後方からお
話があるので明らかかもしれません。それか
ら、その政治連盟の資金の集められ方、これも私
は非常に重要だと思ひます。

実は牛島訴訟という、一九九六年に最高裁の判
決が出た、税理士さんの政治連盟加入にかかわる
訴訟を、木村副大臣は御存じでしょうか。

○木村副大臣 存じ上げておりません。

○阿部委員 これもぜひ、副大臣になられた以
上、というか、やはりこれだけの献金をお受けに
なる以上、受ける立場として、例えば、相手の下
さるお金が何らかに法的に問題があれば、受け
取った副大臣も問題になるわけです。木村副大臣
の受けておられる献金は破格、番付に出るくら
い、各種団体からいただかれています。そして、
その一つ一つの団体が政治連盟をお持ちです。そ
の政治連盟の資金の集め方が、もしも個人の意思
に基づくものでないならば、一九九六年の最高裁
判決に違反してまいります。

これは簡単に申しますと、南九州税理士会に所
属する牛島さんという税理士の方が、政治連盟へ
の加入費も同時に徴収されることに對して、個人
の思想信条の自由ということを立てて争いま
して、業界団体、齒科医、医師会も一緒です、税
理士会も一緒です、会、会、会と名がつくもの
と、そのつくる政治連盟への加入は別途になさ
ねばならぬという判決でございます。逐一、副大
臣は本當に御自身の献金全部調べられて、そして
その相手方がどのような形で、その政治連盟への
個人加入の加入ということをしちんとやっていたら
るのか。献金を受けた限りにおいては責任がござ
います。例えば、松浪議員が何らかの形でやくざ
と呼ばれる方からいろいろな資金援助を受けた。
それは、相手がどんな人か知らなかったとは言え
ないのが、これは政治家の常でございます。政治
と金にかかわることは、献金を受けたとき
に、相手の状況をよく知らねばならない。そし
て、特に私がここで力説いたしますのは、実はほ
とんどの政治連盟というものは会費を一括納入さ

せるわけでございます。私の所属する医師会です
ら同じでございます。医師政治連盟への会費の納
入は、実は、表向き、違つ書き方がしてあつて
も、原則的には同時徴収される。そして、そのこ
とが富山県でも岡山県でも問題になりまして、医
師の個人の意思によつて政治連盟への加入をさせ
るという方向に転換されてきております。

そして木村副大臣には同じことで、本當に私は
同じ論議をずっとしているのだと思ひまして、平
成十二年二月十八日の予算委員会の議事録、これ
は実は亡くなられた石井紘基さん、政治家の癒着
を一生懸命追及されてこられた石井紘基さんの質
疑の中に、木村義雄先生のお名前が出てまいりま
す。御記憶がございましょうか。

○木村副大臣 石井紘基先生とは決算行政監視委
員会におきまして、私は与党の筆頭理事、石井先
生が野党の筆頭理事をさせていたでいておりまし
た。委員会の旅行にも一緒にいかせていただきま
した。お嬢様もそのときに御一緒でございますし
た。石井紘基先生とは与野党の垣根を越えて大変
仲よくさせていただいたような次第でございます
て、石井先生があのときに、大変な事件に遭われ
たときに、私は直ちにあそこ、世田谷の国立病
院に訪ねたのを記憶しているわけでございますし
て、石井先生を心から大変御尊敬申し上げている
ところでございます。

○阿部委員 個人的にはそのようだと思います。
そして、恐らくここで審議している議員の中に
も、個人的にはあの先生は信頼しているという人
間関係はあると思ひます。

ただし、やはり政治家が一番正さなければなら
ないお金の問題で、石井紘基先生のこの二月十八
日の質疑の中で、事は参照価格制度、薬価の参照
価格制度のことについて、木村議員のお働きに對
して疑義が呈されております。これはそれまで、
この審議会を含めまして、参照価格制度の導入を
すべしという方向で宮下厚生大臣に答申が提出さ
れておりました、さかのぼること一月までは。二
月の四日になると、木村義雄副大臣がこの参照価

格制度には反対だという御意見を述べられて、結
果、反対というふうになっております。私は、よ
く読めば、ああ、こんなところにもあつたんだ
と。

先ほどの社会保険病院それから柔道整復師問
題、さまざまに、木村副大臣は厚生労働行政で非
常に重要な役割を占めておられる。それであるか
らこそ、さまざまなお金の動きについてはみずか
らその相手の資金のありよう、個人が本當に自
由意思で政治連盟に加入しているのか、あるいは
補助金を受けている団体なのか否か、お受け取り
になる前にチェックすべきであると思ひます。柔
道整復師会が補助金を受けているか否かは、さつ
き申しましたように、私は知りません。でも、副
大臣もおっしゃいました、知りませんと。その段
階でお受けになったら、実は自分が二十二条の三
項違反を犯したかどうかかわらないのです。そ
ういう形で次々に献金を受けたら、いつか木村先
生は知らずして法を犯す、必ずその落とし穴に私
ははまり込むと思ひます。

きょうの私の提案は、木村副大臣は随所で、い
わゆる政治団体から政治献金を受けておられま
す。その一々に關して、政治連盟にどのような形
でその業界団体の個人加入が加入しておられるの
か、強制ではないのか。これは、助成金を受けよ
うと受けまいと、強制的な加入は思想信条の問題
でよろしくないとされたのが平成十二年度の改正
でございます。現に、そう言われても、医師会でも
六割から八割、強制でございます。

私は、厚生労働行政が非常にやはり政治家の癒
着が強い場になりやすいということは、業界団体
が持つ個人加入の意思を無視した政治連盟なり、そ
うしたもの、一方で、厚生労働行政の大半が業
界団体に丸投げされるという構造の二つにかかっ
ていると思ひます。きょう、木村副大臣にお約束
いただきましたのは、随所でいただかれた政治連盟
から、その政治連盟のあり方について御検討い
ただきまして、次回また御返答いただきたいです
が、いかがでしょうか。

○木村副大臣 私が目ごろから御尊敬を申し上げております阿部先生のさまざまなアドバイスを賜りまして、まことにありがとうございます。先生からいただいた言葉を大切にしたい、このように思っております。次第でございます。

○阿部委員 言葉を大切に以上、今を出していただきたいので、検討して、よろしく願います。また次回、引き続きお願いいたします。

○中山委員長 次に、城島正光君。

○城島委員 おはようございます。民主党の城島でございます。

私の方は、前回に引き続きまして、派遣法の問題について、時間がきょうはかなり短いものですから、何項目かに絞って質問をさせていただきますと思います。

まず一点目ですけれども、今回の派遣法改正の中で、一つ新たに派遣の解禁が、いわゆる月末月初、土日派遣、この派遣の解禁というんですか、期間制限が課せられない派遣の解禁が行われるということでございます。したがって、ここについて何点か御質問をしたいわけでありまして、

業務が一カ月間に行われる日数が、当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の一カ月間の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ、厚生労働大臣の定める日数以下である業務、これを派遣期間制限の対象外、こうなっておりますが、こうした業務を対象外とする理由、背景、まずここから質問をさせていただきます。

○戸別政府参考人 今御質問の件につきまして、例えば、月初めあるいは月末だけに出てまいります本屋さんの棚卸しの業務ですとか、あるいは土日必要になります住宅展示場のコンパニオンの業務ですとか、そういったかなり限られた時期あるいは限られた日数で行われる業務について、これにつきましては、常用労働者との代替というよりは余り心配する必要がないんじゃないか、こういうことで認めることにしたわけでありまして、行われるとすれば、現在例えばアルバイ

トの方が行っているような業務について、アルバイトをそのたびごとに募集、採用するというよりは、派遣という形で着実にというか、確実に必要な労働者を確保したい、こういったニーズもあるということ、今回導入することにしたものであります。

○城島委員 具体的に何点かこういう業務とおっしゃいましたけれども、そうしますと、具体的にどういった業務で、日数的にはどれぐらいのことが、相当程度少ないというのはどの程度のことを具体的に指しているのか。

○戸別政府参考人 先ほど申し上げました具体例、これは実は、派遣法の見直しに当たりましての労働政策審議会での御議論の中で出た事実であります。今申し上げたとおり、書店の棚卸しの業務、あるいは住宅展示場のコンパニオンの業務、こういったものがあるということでありまして。あとどういったものが個々具体的に出てくるのかということについては、その都度判断するということになるかと思っております。

それからもう一点、相当程度少ないというのはどういうことかということでございますが、これにつきましては、通常の労働者の方々、これは正規の従業員がおられるということとを前提に考えますと、十日程度以内、こういうことではないかと思っております。土日を一カ月積み上げると、五回の土日で十日ということですから、それが限度かな、こう思います。

○城島委員 そうしますと、これはどういうことで規制をし、あるいは認可する、許可するようなことは、どこでどういうふうに判断するんですか。

○戸別政府参考人 これは、派遣契約を結ぶ際に、その派遣元と派遣先で派遣期間のほかに派遣就業する日というのを定めますので、そこで今申し上げた要件に該当しているかどうかということ、派遣元が確認して、今の要件に合致していれば期間制限なしで派遣を行う、今の要件に合致していなければ、これは業務によっては三年以内の事

業主の、派遣先の定める期間制限の中での契約になる、こういうことだろうと思っております。

○城島委員 そうすると、それはあくまでも派遣元が自主的にチェックするということですね。

○戸別政府参考人 おっしゃるとおりであります。それで、もし違反があれば指導監督をする、こういうことだと思います。

○城島委員 背景のところでおっしゃいましたけれども、限られた日数というのが十日以内と。そうしますと、これは明示されるんだと思っておりますけれども、しかし、その背景が、今どちらかというと、アルバイトがやっているとかなんかの、採用を確実にしていきたいという要望がある。また今回も前回と同じように、やはり要望は使用側なんですよ、使用者側。しかも、それはほとんどはアルバイトだろう、こうおっしゃいますけれども、必ずしもそうじゃない業務というのは結構あるんじゃないですか。日数が少ない、十日ぐらい。一カ月にまとめてみると十日程度の勤務というものであれば、かなり広く常用雇用の人たちが働いているところというのは私はいろいろな場面想定できると思っています。

したがって、そういうところは、今回のこの期間撤廃も含めてですけれども、常用代替が進んでいく可能性というのは、これはかなり私は可能性として大きい。今局長が、代替雇用になる心配はほとんど要らないというふうにおっしゃいましたけれども、先ほどおっしゃったようなところだけじゃなくて、どうですか、本当に、月の中でいうと、日数が例えば十日程度ということではないかと、いろいろなところが考えられるんじゃないですか。例えば、いわゆる競輪、競馬場とかいうことを含めても、女性のパートの皆さん、常用ですよ。皆さん、結構いるんじゃないかと思っております。

○戸別政府参考人 これは確かに、今委員おっしゃった問題について、そういった御心配をされている、競輪場で働いている女性従業員の方々がおられるというのは承知しています。

それで、私も考えておりますのは、個々の業務ごとに、通常の労働者の所定労働日数に比べて相当程度少ない、こういうことで考えておりました、そういった意味では、今御質問の競輪場で働いている女性の労働者の方は、確かに競輪場の開く日だけ働くということでありまして。この場合には、競輪場の女性労働者のやっておられる業務、その業務についての通常労働者というのは、競輪場の開く日に働かれる女性労働者、これが通常の労働者に当たるといふふうになるだろう、こう考えています。そういった意味で、競輪場で働いている方が、例えば十日とか十四日とか、そういうことになれば、それよりも相当程度少ないということではないということになりますので、我々としては、競輪場で働いている女性労働者の方が派遣労働者に切りかわるということはない、こう思っています。

○城島委員 その点は、今非常に大事な点なんですけれども、そのところで通常働いている労働者に比べて相当程度少ない。そうしますと、一カ月全体で働く人がいるとすれば、それは十日ぐらい、こういう意味ですか。十日の基準と、今おっしゃった、その常用の人たちに比べて相当程度少ない、ある面で二つの基準がある、こういうことでしょうか。

○戸別政府参考人 おっしゃるとおりであります。

派遣をしようとする業務に従事している通常の労働者と比較してということでありまして、冒頭私が申し上げましたのは、通常の労働者が、完全週休二日制等、要するに週四十時間労働で働いているような方々が通常の労働者であれば、十日ぐらいいいということ、今おっしゃられた競輪場等の場合は、その競輪場で働いている女性労働者の方の業務に関しては、その女性労働者の方の日数が通常の業務になりますから、それよりも相当程度少ないということになりますと、恐らくその三分の一とか四分の一とか、そういうことになるんだ

ろうと思います。

○城島委員　そこはまた、三分の一とか四分の一とかと抽象的なことじゃなくて、やはり明確にきちっとした基準を、しかもはっきりと出していただきたいというふうに思います。

それからもう一つ。働く日数が少ないということになれば、前々から問題になっております社会保険とか雇用保険とか、特に今回、物の製造への、一年でありますけれども、派遣が認められるということからすると、それもあわせて考えると、労災問題、これは前回、五島先生がかなり質問されておりましたけれども、こうした点が非常に問題として、またこの分野においても出てくるんじゃないかと思うんですね。

ですから、ちょっとケースとして二つほどの場合に、特に労災補償、そして労災保険、保険料と補償についてお伺いしたいんですけれども、短時間の、今回の派遣をさらに期限を広げるといことになりまして、例えば三カ所に十日ということだと、三カ所に同一人物が派遣労働で働くといことは理論的には可能になるわけですね。ですから、その場合に、同じ派遣元の会社から同じ人物が、同じ、同一の派遣元の会社から三カ所に、一カ月にわたってですよ、派遣で働くというケースと、派遣元を、同一人物が、三つなら三つの会社に登録をして、それぞれから全く違う業態の中に派遣労働で働く。あるときはサービス業へ行く、あるときは物の製造部門に行くということとは考えられるわけですが、それぞれのケースで、特に労災補償、かなり業態によって違うことになるわけでありまして、賃金も違うことになるわけですが、これはどういうふうになつていくんでしょうか。

○松崎政府参考人　まず一点目でございますけれども、その前に、基本原則を申し上げますと、労災保険と申しますのは、御案内のとおり、労働基準法に基づきます事業主の災害補償責任、これを担保するものでございますので、派遣労働者につきましては、責任者といえますが、労災保険の適

用というのは派遣元にございます。

したがいますして、まず第一例でございますけれども、同じ派遣元から違う事業場に、それぞれ順次派遣されたという場合でございますけれども、その場合、まず保険料でございますけれども、これは、事業主は派遣元でございますので、どこへ派遣されよう、賃金総額、これはその方を含めてその事業場全体の賃金総額、その派遣元に適用される保険料率、これは先日も御説明させていただいたと思いますけれども、その派遣元が主としてどういったところに派遣しているかといったことで業種が決まり、それにより保険料率が決まるわけでございますけれども、その決まっております保険料率を掛けまして保険料を算定し、納めていただくということになっております。

また、補償の方でございますけれども、これも、補償の考え方といえますのは、御案内のように、当該労働者の通常の生活賃金といったものをベースに算定するというところでございます。したがいますして、法律の規定によりまして、労働基準法第十二条の平均賃金に相当する額、これを算定しまして、これが労災保険の給付基礎日額になりまして、これに基づきまして保険給付の額が算定されるということになるわけでございます。

そこで、さらにこの平均賃金でございますけれども、これも法律に規定がございますけれども、労災事故が起った場合でございますけれども、これは、被災した日以前三カ月間に支払われました賃金の総額、これを期間の総日数で割った額ということになるわけでございます。ただし、その期間が三カ月に満たない場合には、原則として、雇入れ後、当該雇入れられておりました期間に支払われた賃金の総額をその期間の総日数で割るというふうになっております。

したがいますして、まず第一例でございますけれども、同じ派遣元からA、B、Cといったように複数の事業場へ順次派遣されたといった場合でございますけれども、まず、常用型の場合でございますと、これは、事業主は派遣元で一本でござい

ます。したがいますして、どこへ派遣されようと、賃金はすべて派遣元が払うわけでございますので、平均賃金の額、そういったものも、過去、それは三カ月間あれば三カ月の賃金総額をその三カ月の期間の総日数で割ったものが平均賃金ということになりまして、それをベースに給付が算定されるということになります。

また、登録型の場合でございますけれども、登録型といえますのは、もう御案内のように、これも、登録しておりますので、派遣ごとに雇用されるということになりますので、いわば雇用期間がぶつ切りになります。したがいますして、労災事故といえますが、その事故が起った派遣先に係ります労働契約、就業期間といえますが、そこがベースになります。それが三カ月以上あれば、当然原則どおりいきますし、それが三カ月なければ、その期間の賃金総額をその総日数で割ったものが平均賃金となりまして、それ以前に、別の契約で派遣されておりました、別の会社で働いておりました実績というものは一応算定されないということになります。

それから、二番目の例でございます。これは派遣元が違う場合でございます。派遣元が違う場合、これも先ほども申し上げましたように、原則どおり、労災保険は派遣元の責任でございますので、同じ方が三社に登録しておりますので、それぞれ三社から、それぞれ順次派遣されておったといった場合、それぞれにつきまして、それぞれの派遣元が、先ほど申し上げましたように、賃金の額に保険料率を掛けまして、それをそれぞれの派遣元がそれぞれ納めていただく、保険料は納めていただくということになっております。

また、保険給付でございますけれども、これも給付に、平均賃金の計算は同じでございますけれども、これも先ほどと同じように、事故が起りましたところの、労働といえますが就労といえますか、その時点における労働契約、これがベースになりますので、その事故が起りました就労に

係ります派遣元が支払った賃金、そういったものがベースになって、その期間中の賃金総額をその期間の総日数で割ったものというものが平均賃金となり、これをベースに労災保険の給付がなされるということになります。

○城島委員　前回の五島議員の、労災全体についての、特に物の製造が解禁になってくるということに伴う問題点というのは依然として残っているというふうに思いますし、こうした今回の短い日数の派遣も期限が緩和されるというようなことを含めて、この部分についてのもう少し全体的な見直しというんでしょうか、そのことは私は必要だということを指摘しておきたいと思ひます。

次に、専門二十六業務、これのいわゆる三年ルールの撤廃、期間制限の指導を廃止することについて、その理由をお伺いしたいと思います。

○坂口国務大臣　二十六業務のうち専門業務についての三年間の期間制限の指導を廃止することについてのお尋ねかというふうに思います。

現在、二十六業務種の専門的な業務につきまして、一般の派遣元事業主に対して、合理的な理由なく、同一の派遣労働者について就業の場合及び従事する業務が同一の労働者派遣を継続して三年を超えて行こうとしないよう指導を行うというところになっておるわけでありまして、今回の改正案におきましては、この二十六業務につきまして、三年を超えて同一の派遣労働者を受け入れてる派遣元が、派遣労働者に対する雇用契約の申し込みを義務づけまして、現在の取り扱いを強化すること等から三年間の期間制限の指導を廃止する、こういうことにしたわけでございます。すなわち、雇用契約の申し込みを義務づけて、現行の取り扱いを強化するというのを一方においては行った、こういうことでございます。

派遣先で新たな雇入れがない場合にはこの契約期間の申し込み義務は働きませんが、三年を超えて派遣就労を希望する派遣労働者もいるわけでございますから、三年の期間制限の指導を廃止す

ることによって、その派遣先での就労が確保されて雇用の安定が図られるケースもあるということだろうと思います。

ですから、これも雇用者によりけりでございますが、中にはそうしたことを希望する派遣労働者もおみえになるということでございますので、今御指摘になりました点につきましては、御存じのとおり、改正をさせていただくということでございます。

そのことについての具体的なことにつきましては、またお答えさせていただきたいと思っております。

○城島委員 今、三年を超えて、いわゆる常用雇用というんでしょうか、それを雇おうとするときは雇用契約の申し込みをしなければならぬという義務づけを強化したというふうに大臣はおっしゃいました。

それでは、具体的にその点についてお聞きしたいんですけれども、この専門業務と言われる二十六業務であれば、いわゆる三年の期間制限を超えて、雇用契約の申し込みをしないで、ほかの労働者を雇って、そのまま同一の派遣労働者を受け入れていてという場合は、これはそうしますと労働者派遣としては違法ということになるわけですね。

○戸政政府参考人 その場合には、指導をし、指導に従わない場合は勧告をし、さらに悪質な場合は公表する、こういうことになります。

○城島委員 いわゆる違法だということですね。しかし、これも前回の別な論議と同じように、違法なんだけれども、今既に局長が答弁されましたけれども、指導とか最後は従わなければ公表だ。いわゆる違法なんだけれども、罰則といたしても、大臣、そういうことなんですよ。

したがって、これが強化したということなんですけれども、違法だけれども、そういうことはあるんだけれども、いわゆる派遣元から派遣先への派遣契約、これは無効になるんですか。これは相変わらず有効なんですか。

○戸政政府参考人 まあケース・バイ・ケースだ

と思いますが、一般的には無効にはならない、民事上は有効だろうと思います。

○城島委員 結局、そういうことなんですよ。ですから、今回のこの部分も、いわゆる専門を中心とした二十六業務の期間制限撤廃、しかし、そのことを、この三年ルールを廃止するけれども、大臣が、こういうものを強化して、これはセットなんだ、義務づけをしたんだということですから、これも、この義務づけの部分の本来の意味の効力というのは基本的にはほとんどない。しかし、一方で、期間の撤廃ということだけは、これは明確に効力があるわけでありまして、そういう点からしても、一体、義務づけがあるのは違法といたしても、では何が効力があるのか、どういった部分でそれが本当に例えば働くサイドからの保護規定になるのかということにおいていうと、具体的にそういうふうな義務づけと書いていうと、現実的な効力というものはほとんど変わらないということと、ここにおいても、私はこの部分の問題があるというふうに思っております。

そういう点で、前回も申し上げましたけれども、この派遣法の改正というものは、本当に働くサイドから見ても選択肢の拡大というふうに見えるのかどうかというの、この部分についても私は甚だ疑問だと言わざるを得ないというふうに思っています。

もう一点、そうすると、今回の改正で派遣労働者の方々が一体どれぐらいふえるというふうに政府としては見込まれているのかお尋ねしたいと思っております。

○戸政政府参考人 働き方が非常に多様化している、それから企業の側が多様な雇用形態による雇用の増加に今回の改正が与える間接的な影響というのを考えると、これは正直言って、どのくらいというのはいまだ予測不能なところでありますが、単純に、今回の、一つは製造業、物の製造の業務への対象業務の拡大、それから派遣期間につきまして二十六業務以外のものを一年から最大三年まで延

長する、これによる直接的な効果を試算いたしますと、常用換算で大体二十万人ぐらい、こういうふうに思っています。

○城島委員 今二十万人ぐらゐの増というんでしょうか、常用代替に置きかえるとそれぐらいを見込んでいてということでありまして。

先ほど指摘をさせていただいた雇用契約の申し込み義務という点についても、実効性ある措置というものをぜひ考えていただきたい。今までの同じような指導監督、公表ということではなくて、さらに一歩突っ込んだ実効性あるものをしていただかないかぬなというふうに思います。

それから、現行の二十六業務について見ますと、特に専門業務というところをずっとひとといてみますと、大体、この表現が極めてあいまいであるいは、雇用管理は、常用代替というんでしょうか、一般的な雇用管理とは違う部分というのに入っておりますが、専門性ということについて見ても、この基準というんでしょうか、非常に範囲が不明確であるし、人によっていかようにでも判断できるということ、この部分についても、指導する上においても少し明確な、だれが見てもはっきりとわかるような内容に、やはり明確にしていく必要があわせてあるんじゃないかというふうに思いますが、この点、いかがでしょうか。

○戸政政府参考人 二十六業務につきましては、専門的な知識、技術、経験を要する業務、それから特別の雇用管理を要する業務ということになっておりまして、具体的には、これは労働政策審議会でのいろいろヒアリングをしたり、あるいは新たに追加するような場合には実地調査をしたりというところの上で政令に列挙している、こういうことであります。

我々としては、なるべく政令を読めばその範囲が明確になるようにということで、審議会とも御相談しあるいは内閣法制局とも相談した上で政令を定めているわけですが、やはりそれだけでは、委員おっしゃるように、どのあたりが境界線かわからぬということでありまして、そういう

た意味で、我々としては、かなり詳細に通達で定めているつもりでございます。

委員おっしゃるように、それでも不明確な部分があるんだということであれば、そのあたりは我々もきちんと調べて、さらに通達等でより詳細、明確な定義をするように努めたいかぬと思っておりますが、今のところは、かなり詳細な規定を通達でしているというふうな考えております。ただ、これが徹底していないということであれば、これの周知は努めぬといかぬ、こう思っております。

○城島委員 時間が来ましたが、大臣、前回も申し上げましたが、きょうは、この二十六業務と、業務が一カ月間に行われる日数が短いというところの期間制限撤廃というところ、二つに絞って質疑をさせていただきましていただければ、先ほど申し上げたように、やはり今回のこの派遣法改正というのは、どうしても、使い勝手のよさというのには確かに広がるということですから、そこでも働く派遣労働者の人たちの、ある面という、主體的にこの派遣労働者の人たちに対する保護規定というところは、極めて実効性に乏しいものが多い。そういう面をいうと、かなりアンバランスだというふうに思うわけでありまして。

まして、前回も指摘させていただきましたが、今回のこうした一連の法改正というのものもともとの源である総合規制改革会議からの答申を受けて審議会にかけてという一連の流れの中、原点になっているところのメンバーは、どう見ても本場に現場で働く状況をしっかりと認識している人たちがいるとは思えないようなメンバーで総合規制改革会議のメンバーが構成をされている。

ましてや、もう繰り返しませんが、そのうちの特にこの雇用部門に対するメンバーには、メンバーの構成として極めて疑問多しと言わざるを得ない流れの中にこの法案があるということは、国

の政策を決めるあり方としても、そしてまた日本のこれらの雇用の実態をどういう雇用のあり方に持っていくかという面においても、大変な危機感を私は持っているわけであります。

そうしたことも含めて、今回のこの派遣法については、最初から労使双方、働く側から見ても選択の幅を広げるということには沿っていないんじゃないかということ強く問題指摘をして、質問を終わらせていただきます。

○中山委員長 次に、加藤公一君。

○加藤委員 加藤公一でございます。

先週に引き続き、派遣法を中心にお伺いをしたいんですが、その前に、一点、大臣にお伺いをしたいことがございます。

SARSの問題であります。台湾から日本にお見えになられた医師の方が発症されたという問題がございまして、今まで以上に国民の間にSARSに対する不安が広がっているのではないかと考えております。

こうした状況のもとで、きょうは一々対策は伺うつもりはありませんけれども、国として、国民に適切な情報をできるだけわかりやすく伝えていく、開示をしていくという必要があるのではないかと考えておりまして、厚生労働省として、このSARSに関連する情報をどのように発信をしていらっしゃるのか、この点を伺いたいと思います。

〔委員長退席、宮腰委員長代理着席〕

○坂口国務大臣 先生にお答えします前に、城島先生、最後までうまいだったものですから、僕がお答えする暇がなかったものですから、先ほどの実効性につきましては、担保できるように、できるだけやりたいと思っております。

それから、SARSの問題でございしますが、台湾の医師等の問題がございまして、大変皆さん方にも御心配をおかけしたというふうに思っております。

それで、今後こうしことが起こる可能性というのは多分にあるわけでございます。したがいま

して、中国でありますとか香港、シンガポール、あるいは台湾等、いわゆる流行している地域からの旅行者の移動につきましては、厳重にチェックをしたいというふうに思っております。

今までもある程度やってきたわけでございますが、もう少し強化をし、そして、その疑いあると申しますか、例えば、十日以内にその病院に見舞いに行ったとか、あるいはまたその家族の中に疑わしい人がいたとか、あるいはまた病院の関係者であるとかといったような方の場合には、そのときに症状が出ていないということでありまして、空港においてさらに詳しくひとつお聞きをして、その後の連絡先等もしっかりさせていただいて、いろいろの情報を提供していただくようお願いをするといったようなことをしっかりとやっていきたいというふうに思っております。情報もできる限り国民の皆さん方に開示をしなければいけないというふうに思っております。

ただ、国内で発生したときには、その方の人権との絡みでどこまで皆さん方にお答えをするかという問題は確かにございまして、国内で発生いたしました場合には、年齢、年代ですね、何十歳代の方だとか、性別、それからどの地域を旅行しておみえになったとか、あるいはまたこの都道府県に所属する方だとかといったようなことぐらいは明らかにいたしまして、そして、その方がもし国内のどこかを回られるということになれば、それに対応いたしまして、その周辺の皆さん方にも注意喚起を呼びかけるといったようなことをぜひやりたいと思っております。

国内におきます体制の強化というのを今行っておりますが、陰圧ベッドも七百三十三ほど整備をされたところでございまして、これからは医療関係者の研修等も行いまして、万全を期していきたいと考えております。

○加藤委員 何でもきょうこの情報開示の件を伺ったかといいますが、国民の間で、不安というのは、正確な情報がなくて、何が危険で何が安全かとか、あるいは万が一自分が危険な状態になった

ときにどうすればいいのかということがわかっていないことが一番大きな不安要因ではないかというふうに思っております。

実は、ある方がこのSARSの件を不安に思っておりまして、どこに問い合わせをしたらいいんだろうかというその段階で迷われた。例えば、何かホットラインでもあつて、そこに電話をすれば何でも教えてもらえるという仕組みであればよかったのかも知れませんが、どこでどう聞いたらいいのかわからないので、とりあえず近所の保健所に連絡をしてみた。ところが、保健所に連絡をしたら、あ、あのSARSの件は全部ホームページに情報載せてありますから、それを見てくださいと言われて、電話を切られてしまった。たまたま電話に出た方がそうだったのかもしれないが、確かにインターネットが普及したとはいえ、その方はインターネットを見られる環境にいらつしやらない方だと思われて、どうもそれは不親切じゃないか。自分が不安に思つて、それを解消したいと思つているのに、何とかならないものか、こんな御意見もありました。

あくまでも都道府県でやっていたらいいところとともかもしれませんが、対策自体あるいは病気自体への対応というののももちろん大事ですけれども、国内の不安を消していくということもこうした問題は非常に重要かと思つたので、ぜひそんな点もお取り組みをいただきたいというお願いでございます。よろしくお願ひします。

では、本題の方に入らせていただきます。先ほど、私の前に城島議員からも御質問のあったところに関連をいたしますが、同じ問題をまた別の視点から少し伺わせていただきたいというふうに思っております。

いわゆる専門の二十六業務の問題でございまして、実質的に派遣期間の制限というものが今回なくなることになります。その場合に、三年を超えて同一の派遣労働者が受け入れられている場合は、その当該業務に新たに労働者を雇用し

ようとする場合にはその派遣の方に雇用の申し入れをしなきゃいけない、こういうルールができるということですが、まず、そもそも、なぜこのルール、規定が必要になったのか、ここからお伺いをしたいと思います。

○戸部政府参考人 実は、二十六業務につきましては、従来から、三年を超えて引き続き同一の業務に継続して派遣労働者を従事させる場合は、本来、直接雇用することが望ましいというふうな周知を行つておりました。そういったことで、ハローワークの現場でも今申し上げたような状況で、三年を超えて派遣を行うことがないようにという指導を派遣元の事業主に行つていたところでもあります。

ところが、今回の見直しに当たりまして、派遣労働者の方の意見あるいは派遣先の意見、いろいろ聞きますと、こういった専門的な業務につきましては、やはり、雇用の安定という観点から、労働者としても、同じ派遣先で培ってきたノウハウが生かせる、あるいは周囲の人間関係もそれなりにできてきた、あるいは満足して働いているというところであればもっと働きたい、こういうふうなニーズもあり、派遣先の方も、せっかく三年も続けて働いていただいているので、そのまま派遣を続けるということはお願ひできないかという、労働者側、派遣先、双方のニーズがかなりあつたということでもあります。

そういった中で、そのままずっと派遣を続けるという制度にしちやおうということで、ビルメンのように特別の雇用管理を必要とする業務について派遣期間の制限を設けておりませんが、これも、派遣期間の制限を設けないというままにする手もあつたんですけれども、三年間も同じ会社で同じ業務を続けているということであれば、やはり、派遣契約をやめてしまつて新たに労働者を雇い入れるといふことよりは、新たな労働者を雇い入れようとするのであれば、まず派遣労働者に雇用契約の申し入れをしてもらうということが、派遣労働者の雇用の安定という観点からも適当なん

いろいろなことを、後輩の指導から育成からさまざまなことをやつてもらいたいんだけれども、派遣の人であるがゆえに余り無理は言えないということのようなこともあつて、この人によつてもらつたら、なという気持ちがあれば、私は逆に、どうしても

あなたにひとつの企業で常用雇用として働いてほしいということになるのではないかとこのように思っております。

むしろ私が心配をいたしますのは、そういう優秀な人でありながら、優秀な人は皆雇用先と契約を結んで、そして行ってしまふ、言葉は悪いですが、後へ残った人はどうもそうも思っていない人だということになると、かえって派遣元の方がそんなことで優秀な人を残そうとするような嫌いはないかといったような気持ちもするわけでございまして、私は、二年ないし三年、そして人間関係も生まれ、そして企業の内容についても熟知をしていただくというようなことになれば、私はその人に対する思いというのは強くなるのではないかとこのように思っております。

しかし、先ほどもお話がございましたように、その人を優先的に採るといふ義務を課するということであったとしても、その人が嫌だったらもうそれはしないことだつてあり得るのではないかと、先ほどから城島先生にも御指摘をされました、今先生からも御指摘を受けたわけでございしますが、私はそうはなりたいというふうには思っておりまして、そういう義務を課します以上、それが効果的に働きますようにしなければいけないというふうにも思っているところでございます。

○加藤委員 今の大臣のお話は、実は賃金制度にまで踏み込んで議論しなきゃいけない話でありまして、例えば、いわゆる正社員の方が年功序列賃金ではなくて、派遣労働者である方がいかにいう形が整つていけばおっしゃるとおりなんだろうと思いますが、残念ながら、これは理想とか法律の話じゃなくて、現実の世界でいいますと、今まだそうなっていない。

正規社員として採用するということになると、将来にわたって人件費を固定化することになりますから、企業は、将来への投資をするという考え方に立ちます。そうしますと、なかなか実は今

おっしゃったようなことが容易にならないのではないかと思っています。

私がさっき申し上げたのは、なぜ企業が、この派遣の方よく頑張ってくれていていいな、働いている方も、企業側も、もつといてほしいなと思つても、会社側が三年を超えないところで契約を切つてしまふのではないかとこのように申し上げたのは、三年を超えた後に仮に雇用の申し入れをしたときに、その派遣で来ていらつしやる労働者の方がイエスと言うかノーと言うかわからないからなんです。

つまり、企業からすれば、このAさんならAさんがずうとこれまでどおり派遣で来てもらえるんだつたら本当にずうと来てほしいと思つていても、企業として別の人を採用したくなつたときにまずこの方に声をかけなきゃいけないというのは、そのリスクを今ここで保障するわけにはいかない、このリスクを今とつてしまふわけにはいかないと考えると、つまり、その派遣労働の方が正社員になりたいのか派遣のままでいいのかという意思がわからないから、だつたらそのリスクを最初からヘッジするために三年で契約を切つちやいましょう、こういう考え方に企業が立ちかねない。これを何とかしなきゃいけないんじゃないか。

さつき局長も大臣もおっしゃつていたように、働いていらつしやる方が望んでいるのであれば、その形でもつと雇用が続いた方がより安定をしていくわけですから。だといいたしますと、この四十条の五の規定に対して、派遣労働者の方の方が、三年を超える前から、いや、自分は正規社員への希望はないんだ、派遣労働のままでずっと働きたいんだという意思表示を仮に先にした場合には、この雇用の申し入れの義務というのはなくてもいいのではないかとこのように思ふんですが、いかがお考えになりますでしょうか。

○坂口国務大臣 そこは非常に微妙なところでございしますが、本人が私はもう三年ですということを始めから明確にしているということになれば、

これはその派遣先の方も対処しやすいわけですね。もうこの人はこれだから、次のを用意しなきゃならぬのだなということをお考えください。また逆に、本人が、この派遣先が雇用してくれるのならばいつまでもおきたいという気持ちなら、それはそれでまた話し合いになるだろうというふうにお考えですが、いずれでもわからないというのが一番始末に困るだろうというふうに、率直にそう思います。

そのことは日々の勤めの中の話でございますから、いろいろのお話し合いもできるだろうというふうにお考えいただけます。確かに、派遣労働者の皆さん方にしてみれば、いわゆる手取りとして、常用雇用よりもあるいは若干少な目になるのかもしれない。しかし、派遣先が支払いをする額としては変わらないだろうと私は思ふんです。そうしたこと考えますと、その人を、どうせ雇うのならやはり払つていった方が我が社のためにはプラスになるというふうな理解をされるのではないかと。まあ私はいいように解釈し過ぎかもしれませんが、そんなけれども、そう思うわけでございます。

ただし、そうはいいますものの、派遣労働者の方がもう三年近く勤めていて、できればこの際にごでお願いしたいという願望が強いのに、派遣先の方が、いや、しかし、そうはいってもあなたはもういいですよ、ほかの人を雇いますよということになれば、その人にとっては大変、三年近い間お勤めになって、そして精いっぱいおやりになったその人にお気の毒であります。したがって、そこはやはり次の人を雇うのであればその人を優先的に雇うべきだといふ義務を課する必要があるのではないかと。その義務の程度が弱いではないかというお話も先ほどからございましたが、そこは実効性のあるように、できるだけ我々も考えたいということをお申し上げているわけでございます。

○加藤委員 大分大臣のお人柄のよさが御答弁かと思ひますが、そういうふうな善良な経営がすべてされていけばいいと思ふんですが、なかなか現実にはそうじゃないかもしれません。

ちょっと時間の関係がありますので、少しはしよつて次に進みたいと思ふんですが、幾つか飛ばして伺いたいと思ひます。

今の問題で、企業側がまさしく少しあくどい、ずるっこいことを考えたといひますと、同じ派遣労働の方が来ていらつしやる、三年過ぎました。だれか正規社員を採用したくなつた、最初にその派遣労働の方に雇用の申し入れをします。これはルールどおりにやります。そのときに、仮に、では派遣労働の方が今受け取つていらつしやるお給料よりも安い金額で、これで社員になつてくださいという条件提示をされたら、これは認められるのでしょうか。実質的にはやめろと言つていふのと一緒じゃないかと思ふんですが、これはどうお考えになりますか。

○戸川政府参考人 これもまたいろいろなケースがあると思ひますので、一概にお答えするのは難しいんですが、一般論として申し上げれば、一つは、やはり正規の従業員ですと、ボーナスとか退職金とか、福利厚生とか、いろいろなものがありますから、そういう意味で、月々の定例賃金ということになる、派遣労働者よりも下がるということはあるんだらうと思ひます。

そういう意味では、今までの労働条件、要するに派遣のときの賃金と正規の労働者になつたときの賃金との比較というのは、なかなか総額で比べないと難しいんだらうと思ひますが、ただ、我々としては、そこはバランスのとれたものが望ましいんだらうというところは言えると思ひます。

ただ、場合によつて、うちは人は雇うけれども新入社員を雇いたいんだというふうな場合ですと、恐らく新入社員の労働条件を提示するということもあり得るのかもしれない。そういう場合、先生おっしゃる通りに、脱法的にそれが行われると、例えば、派遣労働者に対して新入社員の賃金を提示しておいて、断られたら中途採用者には中途採用者のもつと高い賃金を提示する、こういう脱法的な行為はやはり防いでいく必要があるんじゃないか、こう思つていいます。

ふうに思います。

いろいろ私も考えたんですが、実は簡単な話じゃないんじゃないかと思つてしまつて、実は結構難しい宿題になるのかなという気はしているんですが、大臣みずから御発言のことでございまして、ぜひ御検討をいただいて、御報告を賜りたい。お願いをいたします。

時間が迫つていきますので、では最後に一問だけ伺いたいと思います。

派遣から離れて、職業紹介の件なんですが、今回、地方公共団体が無料職業紹介を行えるということになりますけれども、それを認める条件として、「住民の福祉の増進、産業経済の発展等に資する施策に関する業務に附帯する」と、よくわからない条件がまたついてございまして、これは非常にあいまいといえますか、どこからどう読んだらいいのかわからないような表現でありまして、ある見方をすると、いや、これは別に、何でもできますよというふうにも読めるし、逆に読むと、何か相当厳密な施策を打ち出さないとやっちゃいけないようにも読めますし、これは一体どういう趣旨なのか、わかりやすく、聞いた人がわかるように御説明をいただきたいと思ひます。

○戸別政府参考人 職業紹介については、憲法上の勤務権の保障を国が担保するとか、あるいはセーフティネットの一要素であるということ、国が全国的なネットワークのもとに職業紹介を国民の税金を財源に行つてゐるわけでありまして、

そういうことで、自治体が全く同じ仕事をするということになると、やはり二重行政になつてしまふという議論がかねてからあつて、地方分権の整理の中で、職業紹介については国が行うということになつてゐたんですが、最近、雇用情勢が非常に厳しいという中で、自治体も、いろいろな雇用対策の一環あるいは住民福祉対策の一環として、無料の職業紹介を行えるようにすべし、こういうふうなことで、これにつきましては、さらにそういうことを受けて、地方分権の意見

書、去年の十月に出ています、地方分権推進会議の中でも、「国と地方の二重行政となることのないよう配慮をしながら、」こう書いています。

法律はどう書いてあるかといふと、実は地方公共団体は、今先生がおっしゃつたように、「住民の福祉の増進、産業経済の発展等に資する施策に関する業務に附帯する業務として無料の職業紹介事業を行う必要がある」と認めるときは、

「こう書いてゐまして、要するに、地方公共団体が、うちが住民対策とか自治体の施策に付随するものとして必要だと自治体が認めれば、それで行くことができる、こういうふうになつてゐます。そういう意味で、自治体の判断、こういうのが基本であります。

○加藤委員 まだ幾つか伺いたかつたんですが、時間ですので終わりたいと思ひます。ありがたうございました。

○宮腰委員長代理 午後一時から委員会を再開することとし、この際、休憩いたします。

午後零時十六分休憩

午後一時二十分再開

○中山委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

質疑を続行いたします。鍵田節哉君。

○鍵田委員 民主党・無所属クラブの鍵田でございます。

本法案につきましては、本会議での質疑、さらには参考人質疑に引き続いて三回目の質問をさせていただきます。この中身の審議に入る前に、まず大臣の考えを若干聞かせていただきたいというふうにお聞きしております。

従来、こういう法案が出てくる際には、必ず事前に審議会などで公労使、十分な議論をされまして、その上で一定の合意を得る。なかなか合意が得られない場合には公益委員の案などで出てくるというケースもありまして、そして委員会審議

をすることになるわけですが、今回は、参考人質疑の中でも出ておりましたけれども、総合規制改革会議の答申に基づいて、そして、もちろん審議会でもそのことを受けて審議をされたわけではございますけれども、どうも最近では、そういう規制改革のケースが非常に多くなつてきておるように思ふわけなんです。

私自身も、今世の中を大きく転換していかなくてはならない、そういうことを考えますと、規制改革ということは大変重要だといふふうに思つておりますし、決して、規制改革に何でも反対をするという守旧派の態度はとりません。しかし、経済的な規制改革というのは大胆にやらなくてはならないわけでありまして、その反面、社会的な規制につきましましては、経済的な規制を緩和すると同時に、やはり社会不安が起らないような規制の強化という整備といふものがあつてもしかるべきではないか、そうではないかといふ人も中にはいらつしやるのではないと思ひますが、私はそういうふうにお聞きしております。

この総合規制改革会議委員の方、メンバーを見ておきますと、委員十五名中、民間企業の代表者が十名おられるんですね。それも、例えばオリックスの会長であるとか、旭リサーチセンターの社長さんであるとか、ザ・オール代表取締役社長であるとか、リクルートの取締役社長、イー・ウィマン代表取締役社長、ユニ・チャーム株式会社、さらには古河電工、ゴールドマン・サックス証券、森ビル、帝人、こういう方々でございます。

そのほかには五名の学者の方もいらつしやるんですが、大体、この学者の選び方にもいろいろあるんじゃないか。やはり規制改革に非常に熱心に取組んでおられる方を選んでおられるのではないかと、このように思ふわけなんです。

こういう人々から見ますと、経済的な規制改革には大変熱心であります、社会的な規制改革といふふうな面には、余り熱心ではないか、全く関心を持つておられない人が多いと私は見ておるわけでございます。

こういう人たちが出してきた内容を受けて、そしていろいろな法案が出てくる。そのために、最近、厚生労働委員会にかかる法案には大変、我々、これが厚生労働委員会かと思ふような、局長もおられて大変失礼ですが、こんなのだったら労働基準局なんか要らないんじゃないか、職安局は全く役に立っていないではないかといふふうに言わざるを得ない、そういう内容になつてきておるようには私は見受けられるわけでございます。

そういうことを考えますと、やはり社会的な規制といふのは、社会の安心、安全、そういうものを守つていく上からしましても必要な規制でございまして、そういう意味では、大臣としまして、そういう今日の厚生労働省のあり方、また審議会のあり方、それから規制緩和の問題、これらにつきましてどのようにお考えになつておられるのか。この派遣法もさることながら、この次に出てくる労働基準法の改正案なんというのは、もうとんでもない、これでも厚生労働省は本当に労働者のためなり国民のためを考えているのかといふことになるような内容を持つておられるわけでありまして、そういうことで、法案の審議に入る前に、まず大臣のお考えをお聞きしたいと思います。

○坂口國務大臣 規制改革会議から出てまいります内容につきましては、私、必ずしも全部が全部賛成ではございませんで、規制改革会議の皆さん方からは守旧派の一人として私は見られてゐるわけでございます。しかし、それは実は誇りに思つてゐる次第でございまして、厚生労働省としてやらなければならないことは必ずしも規制改革だけではない、こう思つております。

規制改革会議からお示しをいたしますと、おりに法案をつくつておりましたら、皆さん方の腰が抜けるほどのものができるわけでございます、そこをできる限り労働審議会等におきまして御審議いただき、労働側代表の皆さん方の御発言もいただき、そうした御発言も十分聞きながら、そして、できるだけ我々の考え方をその中にとどめて、規制改革会議から示されましたものを新しく

我々でつくり上げているというのが実情ではないかというふうに思っております。

そうした意味で、一定の歯どめを行いながらやっているつもりでございますし、私は、規制改革というのは、経済上の規制改革というのがもっと積極的に行われるべきであって、社会保障にかかわりますようなものにつきましてはやはり一定の歯どめが必要だ、基本的にそう考えているわけでございます。

したがって、そうした考え方も考慮に入れながらやっているつもりでございますが、鍵田議員の方から見ますと、いや、まだ手ぬるいとおしかりを受けることを重々存じております。しかし、そうした思いも持ちながらやっておりますことも御理解をいただきたいと存じます。

○鍵田委員 私、大臣が御就任以来、ほとんどこの厚生労働委員会に所属をさせていただいておりました、過去の委員会の審議などを通じて、真摯にそういう課題に取り組んでいただいておりますことはよく承知しておるわけでございますが、その割には、最近ちょっとおかしいのではないかという思いを強くしております。大臣の参議院からのお帰りを心待ちにしておりましたけれども、できるだけ大臣の手からこぼれ落ちないように、しっかりと支えていただくように、これからもお願いを申し上げます。

次に、法案の具体的な審議につきまして、これからきょう採決されることになるわけでありますけれども、できるだけ、附帯決議でありますとか答弁をいただきます、この法案が本当に派遣労働者のためになる、そしてそれが日本の経済の発展にもつながっていくというふうな立派な法案にするために、今後の審議会などの討論に資するための質疑をさせていただきたいというふうに思っております。

まず最初に、労災問題につきまして、先日来同僚議員からも出ておりましたし、きょうも出ておりましたけれども、それらにつきまして若干お聞きをしたいというふうに思います。

おさらいもありますので、制度の趣旨などにつきまして若干お聞きをしながら進めてまいりたいと思うんですが、労災保険にメリット制というのがございます。先日これも取り上げられたわけでございますが、現行の仕組みについての説明がこの間局長の方からございましたが、私はいま一つ納得がいけない内容がございます。

保険料を負担しているのは派遣元である、こういうことで、派遣元に労災保険の責任を持たせておるということで局長の方から御答弁がございました。もちろん、賃金を払っているのが派遣元であるから、保険料も派遣元に負担するんだということのようでございますけれども、労災保険制度にはメリット制などの趣旨があるわけですから、派遣先が保険料を支払うということも一つの方策としてあるのではないかと、この趣旨にも考えますので、このメリット制の趣旨なり内容などにつきまして若干説明をいただいて、そして厚労省としての考え方を聞きたいと思っております。

○松崎政府参考人 まず、労災保険の保険料率でございますけれども、これは御案内のように、業種間の負担の公平性という観点から、労災事故の多いところは高く、また少ないところは低くということが一応決められております。

またさらに、個々の事業主の負担の公平性また個々の事業主の労災防止努力を促すといったことを目的としまして、おっしゃったメリット制という制度がございます。

これは、一定の要件を満たす事業につきましては、労災保険の収支率、要するに、事故が少なければ保険料は安くなる、事故が多ければ高くなるという制度でございますけれども、労災保険の収支率に應じて労災保険料率を増減させるという制度でございます。

具体的には、過去三年間の業務災害に係ります保険料それから保険給付、そういうものの実績から、個々の事業につきまして先ほど申し上げた収支率を計算いたしまして、その値に應じて、一定の幅、一般の事業でありますとプラスマイナ

ス四〇%の範囲内で労災保険料率を高くしたり低くしたりするという制度でございます。

なお、派遣事業につきましては、このメリット制の適用につきましては、当然、労災保険の適用があります派遣元事業主に適用があるということになるわけでございます。

○鍵田委員 事実関係はそういうことだということに思いますが、このメリット制の趣旨の中には、目的といえますが趣旨といえますか、そういう中には安全衛生の確保というのがあると思ふんですね。安全衛生の確保をすることによってのメリットということが出てくると思うんですが、事故というのは派遣先で起こるわけですが、派遣先で労働災害が発生するケースが多い。特に、製造業などに派遣先が解禁されるということになりますと、そういうケースが多いわけでございますが、安全衛生法上の、いわゆる安全衛生上の責任というのは、これは派遣先なのか派遣元なのか、どちらなんでしょうか。

○松崎政府参考人 労働者派遣というシステムは、まさに労働契約の当事者であります派遣元とそれから実際に就労する派遣先が違ふ、事業主が違ふというところで、従来の一般的な就労関係とは異なっているわけでございます。そういったことで、派遣労働者につきましては、労働安全衛生法でありますとか労働基準法、そういった労働者保護法を適用するに当たって、どういうふうにしていったらいいのかということを検討する際に、大きな視点が二点ございました。

第一の視点は、派遣労働者の実質的な保護に欠けることがないようという点でございます。それともう一点は、派遣労働者の保護につきましては、事業主としての責任、いわゆる使用者責任といふものがあるまいにないかという点。派遣先と派遣元という関係の事業主が二つあるわけでございますけれども、その間で使用者の責任を譲り合いといいますかおつけ合いといいます

か、そういうことにならないようにという使用者責任の明確化という点、この二点の視点ということによりまして、派遣労働者についての労働基準法でありますとか安全衛生法の責任の所在というものを派遣法上明確にしたところでございます。

したがって、原則としては、やはり基本的に、労働契約の当事者であります派遣元が基本的な事業主として使用者責任を負う。また、それとともに、実質的に派遣労働者の保護に欠けないように、派遣先でなければできないようなこと、そういうものにつきましては派遣先に責任を負わせるというふうには仕分けしたわけでございます。

したがって、労働基準法の方にもございますように、例えば均等待遇でありますとか強制労働、そういったところについてはダブルで使用者の責任を課しております。また、賃金の支払いなどについては派遣元、それから労働時間管理については派遣先といったふうに、必要な場合にに応じて片方の責任だけというふうにもしておるわけでございます。

したがって、同じような考え方で、労働安全法につきましても、これは、実際に働く現場が派遣先であること、また実際の安全衛生の管理というものの、それから指揮命令というものは派遣先で行われる、また設備であるとか施設、そういったものも派遣先が管理しているということから、基本的には派遣先の責任としておりますけれども、例えば労働安全衛生法上の一般健康診断のようなものは基本的な使用者の責任として派遣元の責任というふうに、先ほど申しました二つの観点から、派遣先と派遣元の責任というものを振り分けなダブルでかけるということにしておるわけでございます。今御質問の安全衛生法でいいますと、基本的に多くの部分はやはり派遣先が多く責任を負っているという状況になるわけでございます。

したがって、派遣先におきまして労働安全衛生法上の違反というものがあつた場合には、事故があつたなしにはかわりなく、労働安全衛生

法の責任は派遣先が問われるということになります。

○鍵田委員 今局長の方からお答えがあったんですけれども、どうも安衛法上の責任につきまして、派遣元もあるし派遣先もあるというふうなこともあるようでございます。

そのほか、今まで審議会なんかでもいろいろ審議の過程で意見があったやに聞いておりまして、私は、この労災保険の適用をめぐる問題につきましても、先日の同僚議員の質問を聞いておりまして、派遣先であるのか派遣元であるのかということは今後の結論にまっとうしてしましても、やはりもつときちつと議論をして、そして、メリット制を生かすためにはどうしたらいいのかとか、また派遣労働者と正規労働者との労災の場合の均等待遇であるとか、労災の上乗せ部分が民間企業の場合などでは協約上決められておるわけでありまだけれども、それらの人たちに對しては、恐らく派遣労働者には現状では適用にならないというふうにも思います。そういうふうな課題も含めまして、今後、この労災の適用につきまして、さらにそれぞれの関係者で議論をするなり、また専門家の手によつてもう少し議論を深めて、そして適正な労災の適用を行うようにしていただくことが大切なのではないかとこのように思います。

したがって、私は、今ここで直ちに議論を終えるということではなしに、今後そういう問題についてさらに議論を深めていただくという場があつてしかるべきではないかとこのように思いますので、それらにつきまして、大臣の方からの見解をお伺いしたいと思います。

○坂口国務大臣 先ほど局長から答弁ありましたとおり、二つの大原則、一つは派遣労働者の保護という立場、もう一つは派遣先の責任というものの、この二つのことをやはり踏まえていかなければならないというのは、私も全くそのとおりだといふふうに思います。

第一類第七号 厚生労働委員会議録第十六号

んが常用雇用の皆さん方と大対等に、同じような状況に置かれるようになるか、そのことを考えていかなければならないというふうに思います。

安全衛生につきましては派遣先ということになっておりますし、労災の保険料を払ってもらふのは派遣元ということになっておりますし、そこが非常に複雑でございますが、今までと違ひまして、これからこの派遣業なるものの期間あるいはまた範囲というものが拡大をしてみたいですと、いわゆる危険職場と言われるような職場の中には出てくるのではないかとこのように思います。そういうときに、そうした人たちが二年、三年というふうな同じ職場で働くというふうなことになるかもしれません、一体保険料は、派遣元の全体、トータルで見た保険料でいいのかあるいは違うのかといったようなことも議論になると思います。

また、安全衛生の面で見ましても、先ほどの答弁にありましたように、純然たる基礎的な健康診断というのは派遣元が行わなければならないというものであつたとしても、そこが例えば有機溶剤を使う職場であるとか、そういう特殊な職場でありましたときの、その特殊性の場合には、一体それはどちらがちゃんとしなければならぬのかといふようなこと、そうしたことをきめ細かくやはい決めていかなければならないというふうに思つていて、そこでございまして、そうしたことをこれから鋭意決めていきたいというふうに思いますし、その基本となりますところは、派遣労働者の保護、そして派遣先の責任ということを確認することであるというふうに思つていて次第でございます。

○鍵田委員 検討課題ということにしたいのだとこのようにございまして、では、そのようにひとつよろしくお願いいたします。

次に、一年を超える派遣の乱用防止の措置でございましてけれども、今回の改正では、一年を超える臨時的、一時的な判断を、個別業務ごとの判断ということ、業務の性格を熟知する派遣先に任

せておるわけでございます。この乱用防止策として、派遣先過半数代表の意見聴取義務が課せられておるところでございます。

しかし、実際問題としましては、この職場代表からの意見聴取に法的な拘束力というものはないわけでございます。使用者が一方的に臨時的、一時的と主張した場合には、年限の延長を行うことが可能になってくるのではないかとこのように思います。すべての一年を超える業務に三年までの派遣を認めることと実質的には異なることに、なつてしまふのではないかと、この乱用防止の効果がほとんど期待できないのではないかと懸念をいたします。

このことにつきましては、金曜日に行われました参考人質疑の際にも、労働者代表の方からそういうお答えがございました。この一年を超える派遣の乱用防止として重要な意味合いを持つ労働者の過半数代表からの意見聴取につきまして、単に形式的な手続として行つてはなくて、派遣先が現場の実情等を的確に把握し、臨時的、一時的な業務の処理に要する期間を的確に判断するものとして適切に行えるように、厚生労働省としても十分な指導をするべきではないかというふうに思いますが、大臣の御見解をお願いしたいと思います。

○坂口国務大臣 これは今、適切に行われるよう指導すべきではないかというお話でございますが、それはそのとおりというふうに思います。指導いたしますときに、どういうルールに従つて指導をするかということや少しは決めておかないと、ただ単に、指導しますというだけではいけないんだらうというふうに思つております。したがって、御指摘をいただきましたことを十分踏まえましてやりたいというふうに思つております。

派遣先とそれから派遣元との関係もございまして、あるいはまた派遣労働者と派遣元、それから派遣労働者と派遣先といった関係もあるわけでございますから、三者をよく見て、そして納得のい

けるようなシステムというものを確立するというものであらうというふうに思つております。そういう立場からぜひこれから進めていくことをお約束したいと思います。

○鍵田委員 それでは、リストラをした後のそのポストへの派遣の受け入れにつきましてお伺いをしたいというふうに思います。

労働者側の多様な選択肢の確保、こういう観点からの、使用者の労働コストの削減というふうなことの便法なのではないかというふうな指摘もあるわけでございます。こうした懸念を払拭していくということが厚生労働省に課せられた責務であるというふうに思つておる次第でございます。そういうことから、派遣労働者の直接雇用の促進ということで、実効性は別にしまして、二つの新たな規定が創設されておりますが、一方で、例えば、使用者が常用労働者の人員整理を行つておいて、あいたポストを派遣労働者で穴埋めするというようなことを禁止する手だてということ、きちつとできておらないというふうに思われるわけでございます。

この派遣の受け入れにつきましては、常用労働者をリストラする手段としては認められるべきではないと考えますし、また、仮にリストラなどの雇用調整の実施中に、リストラ後のポストに労働者派遣を受け入れる必要が生じたような場合には、労働者の理解が得られるよう、派遣先は使用者としての最大限の努力を行うべきだと考えますけれども、これにつきましてはいかががでしようか。

○鴨下副大臣 先生の御指摘は非常に重要だろうというふうに思います。常用労働者を整理して、派遣労働者にその当該常用労働者の行つていた業務をそのまま行わせてコスト削減を図ろうというような場合は、当該整理解雇は人員削減の必要性がなく、そもそも、解雇権の濫用法理によりまして、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当と認めることができな

ただこれにつきましては、解雇の必要性について十分な検討もなく安易なリストラが行われているようなことは、言うまでもなく望ましいことではないわけでありますから、いわゆるリストラ等の雇用調整を実施中に、当該雇用調整で解雇した労働者がついていたポストに労働者派遣を受け入れる場合には、派遣先は適切な措置を講じ、労働者の理解を得られるよう努めるべきであるというようなことにつきまして、行政としてもその旨を周知していきたい、かように考えております。

○鍵田委員　ぜひとも十分な周知を行うようにお願いをしたいと思います。

次に契約期間の上限が三年というふうなことになるわけでありますけれども、しかし、現実には三カ月更新というような契約を繰り返しておるというふうな実態も数多く見られるわけでございますから、やはり実際は、派遣労働者と派遣元との契約と、それから派遣先と派遣元との契約と、この契約の期間が一致しないと、何のメリットも派遣労働者にはないことになってしまふわけでございます。

そういう意味で、この期間の短期化、更新の繰り返しという実態への対処というものが十分担保されないという中で今日の法改正があるわけでございませうけれども、坂口大臣は、本会議の私の質問のときに、以下のように述べておられるわけでございませう。「派遣期間の延長に伴いまして、派

問題意識をいたしましたは、我々もそのように受け取っておるわけでございまして、この短期の雇用契約の反復により登録型派遣労働者の雇用が不安定なものとならないように、具体的措置として、派遣元事業主は、合理的な理由がない限りは、労働者派遣契約の期間と雇用契約の期間とを一致させるべきだというふうに考えますが、大臣の御見解はいかがでしょうか。

○鴨下副大臣 大臣の答弁の前に、確認的に私の方から申し上げさせていただきますが、雇用契約期間は、派遣元事業主とそれから派遣労働者が、ある意味でそれぞれ希望に応じまして合意した期間を設定すべきであるというようなことが原則でありますけれども、法により一律に労働者派遣契約と雇用契約の期間を一致させるというようなことをある意味で強制するということは、なかなかこれは難しい部分もあるんだらうと思います。

ただ、意図的に短期間の労働者派遣契約を反復更新したり、それから、それに基づき短期間の雇用契約を反復更新することは、派遣労働者の雇用が不安定になる、こういうような意味で、先生御指摘のようなことは極めて留意すべきことだろうというふうに思っております。

このため派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、その雇用期間に関しまして、当該労働者の希望及び当該労働者に係る労働者派遣契約の労働者派遣の期間を勘案して、当該労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めなければならない、こういうようなことを周知してまいりたい、こういうようなことでございます。

〔委員長退席、宮腰委員長代理着席〕

○坂口国務大臣　先ほどから、派遣先の問題それから派遣労働者の問題が出ておりますけれども、やはり一番しっかりしなきゃならないのは派遣元だと思ふのですね。だから、この一番しっかりしてもらう派遣元のことについて、行政的にもしっかり見ていかなないといけないというふうに思っている次第でございます。

したかいまして、優先順位といたしましては、派遣元がきちんとやるべきことをやつて、そして派遣労働者というものに対する保護、信頼というものをちゃんとかち得るようにしていかなければいけない、そこを一番私はしっかりやらなきゃいけないと思っておりますが、あわせまして、派遣先の方につきましても、これは御指摘のとおり、派遣先にもそれなりの、日々の仕事をやっていくわけでありますから、応分の責任があることは当然でございます。派遣先につきましても、よく指導が行き届くようにしなければならぬというふうに思います。

ただ、今現在のところ、いろいろのお話を聞いておりますと、派遣先の事情よりも派遣元の事情で期限が非常に短くなっているケースが多いやに私も聞いているわけでございまして、しっかりとその点のところを見ていかなければいけないというふうに思っております。

○鍵田委員　ありがとうございます。ぜひとも両方からこの契約期間の問題につきましては処理ができますように、御指導をお願いしたいと思っております。

従来から、労働災害の多発化でありますとか、さらには高度な熟練技能の継承にいろいろな影響が出てくるのではないだろうかというふうなこともありますし、また、偽装の請負が蔓延しておるといふようなこともありまして、我々としては、物の製造の現場への派遣というものはやはり禁止するべきではないか、また、派遣の解禁は許すべきではないということをやってきたわけであります。が、今回はそれを製造業にも解禁しようということになってきたわけでございますけれども、先ほどこから言っておりますように、労働災害、特に物の製造のところでは、大変重大な災害が発生する危険性とか、そういうものも多いわけでございませう。

さらには、今、日本の経済の空洞化ということが言われておりますし、そういう中で製造業というのは大変苦しんでおるわけでありますから、人件費の削減というふうなことから、つい派遣労働者に頼るといふふうなことになるてまいりますと、いろいろな問題が発生してくると思います。

特に、私は常々言っておるんですけれども、日本の物づくりの基盤技術というのが一たんなるようになってしましますと、次にその基盤技術を育てるためには十年も十五年もかかってしまう、壊滅的な打撃を受けてしまうといふふうなことにもなりかねないわけでございます。

内閣府のコマーシャルが何かでは、物づくりから何か、生物科学ですか、そういうふうなものに重点を置くべきだみたいなコマーシャルをやっておるように聞いておるんですが、やはり物づくりもこれから引き続いて大変重要な産業ではないかというふうに思います。そういう中での基盤技術を守っていくというふうなことからしても、人件費のことだけ考えてすべて派遣に頼る正規の従業員よりも派遣の方が圧倒的に多くなるということになりますと、これはこれで大変なことになるわけでございます。

そういう意味で、やはりこの製造業への派遣の解禁につきましては慎重にやっていたいただきたいというのを私は考えておるわけでございまして、これらに対する対策が何も見えないまま、ただ派遣を解禁しようということにつきましては、かなり大きな懸念材料があるのではないかと、私には思いますので、これについて、まず、どのようなお考えをされておるかということが一点。

さらには、請負などを偽装した労働者派遣事業の解消に向けて、派遣事業と請負とに分かれる事業のそれぞれが適正に実施されるように、両者の区分基準の周知を深め、そういうものも含めて、厳正に指導監督を行うことが不可欠であると思います。また、請負にかかわる労働者の保護に欠けることのないよう、請負により行われる事業に対し、労働基準法やまた労働関係諸法令が遵守されるように、強力に取り組まれることも大切であるというふうに思っております。

これらにつきまして、どのような対策を持っておられるのか、大臣にお聞きをしたいと思っております。

○坂口国務大臣 物づくりというのが、これからも日本にとりまして最も重要な分野でありますことは、もう御指摘のとおりというふうに私も思っております。そうしたことを念頭に置きながら、これからどうしていくかということだろうというふうに思います。

日本の経済がこれだけ国際化の中で生きていかなければならないという問題が一面でございまして、けれども、そうした問題と、そしてこの物づくりに対して国民全体がどのように取り組んでいけるかということ、やはり両立をさせて考えていかなければならないものというふうに思っております。

入りになっている皆さんの方が少なく、そうではない、請負業でお入りになっている皆さんの方がかえって多いというような職場もあったわけでございます。

いわゆる偽装請負という言葉もございまして、本来ならば、請負をしておみえになります場合には、その中小企業なりなんの経営者の命に従ってやらなきゃいけないわけでございますけれども、そうではなくて、その工場長さんの、あるいはまた職場の担当者の意見に従ってすべてが動いていくというようなことが言われたりいたしております、そうしたことで、非常にこれは大きな課題になっていたわけでございます。

今回、この製造業に対して、当面一年でございすけれども、派遣業を認めていくということにつきましても、やはりそうした今までの請負業との関係、ここで起こってまいりましたことをどう払拭していけるかというところに、私はその意義があるんだろうというふうに思っている次第でございます。そういうことを十分に考えてやっていかないといけないというふうに思っております。

規制改革会議のお話も最初に出ましたけれども、この規制改革会議のお話では、もうそんな期限はつけずに、製造業もいよいよしようというようなお話でございましてけれども、そうはいかない。それはやはり、順次そうした今までの職場の状況というのを見直しながら、徐々に、進めていっても大丈夫かどうかを確認しながらやっていかなければならないことだということで、一年という期限をつけさせていただいたところでございます。

○鍵田委員 ありがとうございます。

それでは、次の課題に移りますが、製造業への派遣の中で、偽装請負につきましましては、適用除外業務への派遣ということで、一年以下の懲役または百万円以下の罰金ということで、罰則規定があるわけでございますけれども、今回の法改正では、この罰則につきましましては何らの強化も全く行

われておらないわけでありまして。

先日の日本経団連の参考人も、企業の行動憲章に照らして適正にやっています、こうおっしゃっておられたんですが、現実には違反が絶えないわけではございまして、こういう緩和をすることには必ず、それとあわせて罰則を強化するぐらいのことがあってもいいのではないかと、いうふうに私は思っています。

企業の行動憲章に基づいて適正に企業が今後運営していくことであれば、罰則を幾ら強化しても、これは別に何の痛いところもかゆいところもないはずなんです。したがって、そういうことにつきましても、検討するぐらいのことはあってもよかったのではないかと、いうふうに一つは思います。そして、現実には、今まではあつた罰則につきましても、違反は百十一件あつたということでありまして、単に文書で勧告をしたということだけで、実際にこの罰則を適用したケースは一件もなかったというところでございまして、そんなことではこの罰則が全く生きておられないんじゃないか、やり放題ではなかったのかという気がいたします。

今まで、この偽装請負などの指導監督につきましては、公共職業安定所が担当しておつたようでありまして、これが、都道府県の労働局に移管をして指導監督を強化するんだというふうに言っておられるわけでございますけれども、それじゃ、それに対して予算の手当てをされておるのかという、全くないわけではございまして、現在の労働局のスタッフのメンバーで十分そういうことがやっていけるのか、ただ所管が変わつたというだけで、全く中身は変わらないということにならないのかどうか、それらのことにつきまして、二つの面から御答弁をお願いしたいと思います。

○戸部政府参考人 まず罰則であります、罰則につきましては、他の罰則との均衡ということが基本的な罰則を決める場合の考え方だろうと思っております。

遣を行った場合、あるいは派遣の許可を得ずに偽装請負という形で実質上派遣を行ったような場合については、一年以下の懲役または百万円以下の罰金、こうなっております。

これは、例えば違法行為があつたときの事業停止命令を発したときに、なおそれを無視して派遣を続けた場合も百万円でありまして、そういう意味では、これとのバランスは十分とれているのではないかと、いうふうに思っています。今回は、法務省等との協議に至る前に、バランスとしてはこういつたバランスかなということ、これを維持しているということでありまして、それから、製造業への派遣を受け入れるということになりますと、問題点が二点あるんだろうと思います。

一つは、従来は、偽装請負があつた場合に、それをやめさせるという、適正な請負でいくという選択肢しかなかったわけですが、今回の場合は適正な派遣に是正するという選択肢もできたわけで、そういう意味で、派遣なり請負なりがきちんと適正に行われているということをはかりに担保していくかということも非常に重要で、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、やはり製造業への派遣を導入するということになりましたと、安全衛生の問題が出てくる。請負の場合は請負元に安全衛生法等の規定の適用があるんですが、派遣になればきちんと派遣先に必要な規定の適用になるということでありまして、このあたりをきちんとやるということによって、偽装請負の適正化、それから労働者の安全衛生の確保ができるというのが今回の法改正のねらいの大きなものの一つであります。

これをいかに担保するかということでありまして、そういう意味で、今御指摘のとおり、監督指導体制をいかに充実するかということでありまして、今考えておりますのは、都道府県の労働局、ここに指導監督をハローワークから引き上げて一本化して、より専門的かつ効率的、集中的にやろう

ということを考えています。さらに、違法事案があった場合に基準行政との相互通報をやるとか、あるいは悪質な事案については基準行政と安定行政で一体的にその指導監督をするとか、そういうようなことで重点的、効率的な運営を図るということが今のところ基本ということになっております。

ただ、施行がいつになるかということはありませんが、施行の状況を見て、体制の充実ということも当然必要になると思いますので、そういった場合に、職員の増員、あるいは職員の増員が無理であれば、何らかの形で体制の増強、そういったものにも取り組んでいくことは当然必要だろう、こう思っています。

○鍵田委員 時間が参りましたので終わりますけれども、まだ紹介予定派遣などにつきましてお聞きをしたかったわけでございますけれども、ぜひともこの紹介予定派遣に名をかりた違法行為などが横行しないように、適正な指導をお願いしたいと思っております。

以上で質問を終わります。ありがとうございます。

○宮腰委員長代理 次に、大島敦君。

○大島(敦)委員 民主党の大島敦です。

それでは、何点かの点について確認をさせていただきます。

派遣期間を三年まで延長するのであれば、常用労働者の代替をもたらさないよう、臨時的、一時的な労働力の需給調整に関する対策として設けられた期間制限が遵守されるようにすべきではないかと考えます。

また、いわゆる二十六業務について、専門性等を十分に確保した業務に限定するよう厳格な運用が必要ではないかと思いますが、いかがでしょうか。

○坂口国務大臣 確認の質問でございますから、余り私がいけないことを言うといけませんので、私の方も読ませていただきますが、お許しをいただきたいと思っております。

派遣期間の制限を受ける業務につきましては、労働者派遣事業制度の臨時的、一時的な労働力の需給調整に関する対策としての位置づけを踏まえまして、期間制限が遵守されますように適切に運用してまいります。

また、派遣期間の制限を受けない業務として政令で定めるものにつきましては、専門性等を確保した業務内容となりますよう、労働政策審議会の意見を尊重して、厳格に運用してまいりたいと思っております。

○大島(敦)委員 続きまして、派遣先で、派遣労働者と派遣先において直接雇用されている労働者が差別的な待遇を受けることは望ましいものではなく、何らかの措置を講ずべきではないかと考えておりますが、いかがでしょうか。

○坂口国務大臣 派遣労働者の福利厚生等の措置につきましては、派遣先において直接雇用をされている労働者との均衡に配慮した取り扱いが行われるよう、派遣元事業主に對しまして、指針等に基づき適切な指導を図ってまいりたいと思っております。

○大島(敦)委員 派遣可能期間経過後の派遣先の雇用契約申し込み義務については、絵にかいたもちに終わらせないよう、実効を上げるようにすべきではないかと思っておりますが、いかがでしょうか。

○坂口国務大臣 派遣可能期間経過後になお派遣労働者を使用しようとする場合におきます派遣先の雇用申し込み義務につきましては、今回改正の施行状況を精査しつつ、実効あるものとするよう努めてまいりたいと思っております。

○大島(敦)委員 派遣労働者の社会・労働保険の適用促進について、実効性を確保するための措置を検討すべきではないか。いかがでしょうか。

○坂口国務大臣 派遣労働者について、社会・労働保険の適用促進のための仕組みをより実効あらしめるための措置を検討してまいりたいと思っております。これは、適用条件を明確にすることなどというふうに思っておりますので、明確にするように努

めてまいります。

○大島(敦)委員 派遣労働者に対する最低賃金の取り扱いについて、早急に検討すべきではないか。いかがでしょうか。

○坂口国務大臣 派遣労働者に対する最低賃金の取り扱いにつきましては、今後、別の場で中長期的な視点から検討することが適当であるとの労働政策審議会の建議を踏まえまして、関係者からの意見等を聞きつつ、適切に対処してまいりたいというふうに思っております。現状等もよく調査をし、そして均衡を欠かないようにひとつ努力をしたいと思っております。

○大島(敦)委員 それでは、前回に続きまして、紹介予定派遣について何点かお伺いしたいと思っております。

前回の御答弁の中で、紹介予定派遣、そして派遣終了後雇用された場合の有期か無期かについては、これについてどちらでも考えられるというお答えがございました。もう一つの点につきましては、通算の問題なんですけれども、派遣就業の期間、そして正規に雇用された場合、派遣就業の期間について通算するかどうかという問題については、通算しないという答弁がございました。

そしてまた、そのような事例については、紹介予定派遣を開始するその前の事前面接の段階で、しっかりと派遣先の会社から派遣労働者に通知すべきとお話ございましたけれども、その点につきましては、書面あるいはそれに類するもので明確に正しく派遣労働者にその通算の問題、あるいは有期か無期かのことについて通知すべきと考えますが、いかがでしょうか。

○戸部政府参考人 紹介予定派遣の場合は、当座は派遣という形で行われているわけでありまして、派遣と労働条件を明示し、そこで採用するか就職するかというこの当事者間での話し合いが行われるということになると、そこで職業紹介ということになるわけでありまして、職業安定法の第五条の三がありまして、職業紹介事業者は、職業紹介に当たり、求職者に賃金、

労働時間その他の労働条件を明示せねばいかぬ、こうなっております。しかも、これは省令で、書面で明示する、文書で明示する、こういうことになっております。したがって、今お話しした期間の定めのない雇用かどうかということについては、労働契約期間の書面による明示ということになりますので、これは御質問のとおり、書面で明示するということになるんだろうと思っております。

それから、有給休暇等の通算の問題であります。これについては、前回もお話し申し上げましたけれども、法律的には、これは派遣元事業主に雇用されているという身分から派遣先に今度は雇用されるということ、身分が変わる、雇用関係が変わるということであることは、この手のものを通算するというようなことは、法的にはこれは不可能、こういうことになっております。

ただ、派遣元と派遣先の話し合いあるいは派遣労働者を交えた三者の話し合い等々で、通算しようというところで派遣先が了解し、あるいは派遣元も必要な協力ができるといふようなことになりすと、これは実現可能、実現されるということになるわけでありまして、そうなる、派遣労働者にとっても大変重要な労働条件の要素ということにもなるんだらうと思っております。

ただ、法的には、これを文書で明示するというふうには今なっておりません。ただ、そういった意味で、やはり労働者が就職する、派遣から就職に切りかわるという場面で、労働者にとっては非常に重要な問題でありますので、派遣元から求職者であります派遣労働者に確実に示されるようになるということが重要だろうと思っております。このあたりは、どういったやり方が適当なのかどうかということも含めて、何らかの形で指導できるような、あるいは指導するような方向で検討していきたいと思っております。

○大島(敦)委員 紹介予定派遣の場合なんですけれども、派遣前に派遣期間終了後の労働条件、例えば就業規則とか賃金体系などについて労働者に知らせる必要があると思っておりますけれども、この点

についてはどう考えればよろしいでしょうか。

○戸政政府参考人 これは、先ほど申し上げましたように、派遣から紹介に切りかわる局面において、これは職業安定法の規定を受けるわけであり、そうなる、労働条件等あるいは雇用契約期間等、求人条件であります、求人条件については当然紹介事業者たる派遣元事業主から求職者たる派遣労働者に明示する、これは当然のことだと思ひます。

○大島(敦)委員 個人情報の保護の点なんですけれども、個人情報、履歴書等を派遣先に提示するかと思います。その場合の個人情報の保護についてはどう考えればよろしいでしょうか。

○戸政政府参考人 職業紹介事業者につきましては、職業安定法の五条の四ということで、これは前回の職業安定法の改正の際に追加した条文であります、個人情報の収集、保管それから使用、個人情報の適正管理、それから秘密を守る義務について、一定のルールを適用することとしたしております。

紹介予定派遣の場合も、先ほど来申し上げてますように、紹介という場面になったときに、派遣元は職業紹介事業者になりますので、個人情報の保護についての職業安定法の規定が適用されますので、十分な保護がなされるということになると思ひます。

○大島(敦)委員 今回、紹介予定派遣の場合に、派遣会社、これは派遣元が派遣先に労働者あるいはその候補者の人々を紹介していくわけなんですけれども、派遣期間終了後の雇用されたかされないかについて、その割合というのが、私は、公表することは、それぞれの企業の業績あるいはそれぞれの企業の社内秘密に近いと考えますから、それはなかなかできないとしても、これは国としては、派遣会社ごとに、紹介したあるいは紹介予定派遣をした労働者がどのくらいの割合で雇用されたかされなかったかというその割合を把握すべきと考えますけれども、いかがでしょうか。

○戸政政府参考人 現在でも、職業紹介事業者に

対しましては、毎年度事業報告の提出をいただいております。これには、求人数がどのくらいあった、就職件数がどのくらいあったというものの報告をいただいております。

そういった意味で、今委員御質問の件についても、それを求職件数として計上し、さらに就職件数として計上するということになると思ひますが、紹介予定派遣という形で法律上きちんと位置づけるということでありまして、紹介予定派遣に係る求人数、求職件数あるいは紹介件数それから就職件数、こういったものは当然その事業報告で把握するというにしたいと思ひます。

○大島(敦)委員 続きまして、要は、紹介予定派遣、紹介予定期間が終了した後に常用雇用に至らないケースもこれはもちろんあるかと思うんですけれども、その理由を当該労働者あるいは派遣元にお伝えが必要かと思うんですけれども、いかがお考えでしょうか。

○戸政政府参考人 当然、もともと派遣をする際に紹介されるということとを予定して行っているわけでありまして、これについては、これを脱法的にやられるということは大変問題なわけで、本来採用する気もないが、面接をしたがために紹介予定派遣を活用して、結果として、必要な派遣期間が終わつたら、いや、就職というか採用は無理ですといった脱法的な行為をやはり防止するということは、これは必要なことだろうというふう

に思ひます。そういった意味で、事前面接の後紹介予定派遣を受けて、結果として採用しなかった場合、やはりその理由を求人者たる派遣先が派遣元事業主なりあるいは派遣労働者に示すということは、これも重要なことだろうというふうに思ひますので、こういったやり方でやるかということについてはこれから検討いたしますが、そういった方向で検討したい、こう思っています。

○大島(敦)委員 これも確認なんですけれども、派遣就業及び採用決定時での差別的禁止に、年齢とか性別とか障害の有無、家族的責任、こういう

理由を明確化して、差別的禁止をしつかりとした方がいいかと思うんですけれども、いかがお考えでしょうか。

○戸政政府参考人 職業紹介に当たって、性ですとか人種ですとかあるいは信条ですとか、そういったことによつて差別するということは禁止されているわけでありまして、そういった意味で、職業紹介事業者たる派遣元事業主が、今おっしゃつたような事由で、能力、適性によるものでない形での差別を行うということになりましたら、それは職業安定法に抵触するということである必要を指導を行う、こういうことになるだろうというふうに思ひます。

それからもう一つ、派遣先に関して申し上げますと、職業紹介という中で、あらかじめ、こういう人はだめですよということで差別をするというふうなことになるかと、これは現在禁止しております派遣の特定行為ということにもなりますので、そのあたりも問題が出てくるだろうというふう

に思ひます。ただ、いずれにしても、今の職業安定法上の規定に照らして、それから派遣法の現在の規定、運用、それに照らして最終的な判断はいたしたい、こう思っています。

○大島(敦)委員 紹介予定を行う場合に、派遣元の会社、派遣会社が、自分の会社の労働者の中でだれを紹介するかというのは、派遣元の会社が決めるかと思うんですけれども、その際に、当該派遣労働者の同意が必要かと思うんですけれども、その点についてはいかがお考えでしょうか。

○戸政政府参考人 これは、今回の紹介予定派遣を導入するに当たって、紹介予定派遣であるということをはつきりした上で派遣をする、こういうことになっていきますので、結果的には、本人が了解しないような形で紹介予定派遣というのは行われたいということになると思ひます。

○大島(敦)委員 続きまして、職業安定法の改正案について何点か質問をさせていただきます。一点目として、地方公共団体における無料職業

紹介なんですけれども、今回、地方公共団体ができないとされていた無料職業紹介が解禁されることになりました。かつて都道府県には職業紹介の権限がありましたけれども、今回の改正はその復活とらえてよいのか、また全然違うものか、その点についてお聞かせください。

○戸政政府参考人 実は、地方自治法の規定の中で、職業紹介を自治体が行えるかどうかというのは、なかなかこれまで微妙な問題だったんだろうというふうに思ひます。実際に、今先生御指摘のように、自治体が職業紹介を行うといった場合に、これまで行つておりましたのは、自治体の例えば第三セクターとかあるいは関係の公益法人等が、無料職業紹介の労働大臣の許可を得て行つて

いたというのが基本であつたかと思ひます。その後、実は地方分権の議論の中で、従来、地方事務官ということで、国家公務員たる職業安定行政の職員が県の労働関係部局の中に入つて、身分は国家公務員なんですけれども、指揮命令は都道府県知事の指揮命令を受けて、職業紹介に関する、職業安定所に対する指導等の業務を行つていたということですが、これは地方分権の流れの中で、国による一元化ということで整理されました。

その際、国と地方の事務を整理するというところで、職業紹介については、憲法の生存権の保障あるいは全国的なネットワークで行う必要性の高さ、そういったことから、国が一元的に行う、地方は行わない、こういう整理になったわけであり、今後は、その後の労働市場の変化、雇用情勢の悪化、そういった中で、地方でもやりた、あるいは地方に我々もやっていただくということも意義があるんじゃないかということ、二重行政にならないということに留意しながら、今回の職安法の改正案の中に規定したような形で行おうということ、考えようによつてはどうか、どちらかということでお答えするとすれば、全く新しい形で行うという形になったのではないと思ひます。

○大島(敦)委員 今の答弁の中で、国と地方の二重行政になることのないよう、これは建議の中に書いてあったと思います。要綱には、「区域内の住民の福祉の増進、産業経済の発展等に資する施策に関する業務に附帯する業務」とありますけれども、それぞれ何を意味しているんでしょうか。

○坂口国務大臣 局長が答弁しますと難しくなりますから、私が申し上げますけれども、平たく言えば、どちらでもいい、どちらがやってもいいということにするわけであります。

これは、現在の雇用状況を見ておきますと、中央だけではなかなかいかな、地域には地域の雇用問題があり、そしてその地域の状況というものをよく見て雇用対策というのを考えていかなければならないということでございますので、非常に難しいことを書いてございますけれども、地域の特殊性というものをよく見て、そしてその地域に見合った雇用というものを育ててもらう、中央もそれに対してバックアップをする、こうしたことでいくということに御理解いただいて、大筋、間違いがないのではないかと私は思っております。

○大島(敦)委員 ありがとうございます。

そうしますと、今回、地方公共団体が無料職業紹介を行った場合、三事業の各種助成金というのがあるかと思うんです。この三事業の各種助成金の対象になるかならないかについてお聞かせいただければ幸いです。

○戸部政府参考人 現在、三事業の助成金の中で、民間の職業紹介機関によりまして紹介され、就職した人について助成金が出ているもの、特定求職者雇用開発助成金等ありますが、これについては、地方公共団体が届け出て無料職業紹介を行った場合であれば、これは当然対象になる、こういうことであります。

○大島(敦)委員 市区町村で職業紹介業務ができないというのではなく、みずからの判断に任せるべきだと思います。住民の利便性という観点に立てば、基本的には地方公共団体の主体性に任せるべきだと考えておりますけれども、具体的にはこ

れは地方公共団体がどんなサービスを想定しているのか、地方公共団体からはどのような要請があったのか、お聞かせください。

○戸部政府参考人 基本的には、先ほど大臣が答弁されましたように、職業安定法の三十三条の四で、地方公共団体は、その区域内における福祉サービスの利用者の支援に関する施策、あるいは企業の立地の促進を図るための施策その他住民の福祉の増進、産業経済の発展に資する施策に関する業務に附帯する業務として無料職業紹介事業を行う必要があると認めるときはできる、こう書いてあります。要するに、地方公共団体の判断で、これは今申し上げましたような住民の福祉なり産業経済の発展に資する施策の一環として職業紹介をやる必要があるんだ、こう考えれば当然で

きるということ、そういう意味では、自治体の主体性により相当弾力的に行うことができるということだろうと思います。

これまで私どもの方に寄せられているものとしては、一つは、例えば母子家庭の母の方々の自立のために、母子家庭の母の方々の支援をしている施策の一環として職業紹介をするとか、あるいは、企業誘致をする際に、誘致企業が求めている人材を確保するという観点から職業紹介を行いたいといったり、こういったところが代表的なところだろうと思います。

○大島(敦)委員 地方公共団体が行う無料職業紹介の場合に、その具体的イメージなんですから、都内に地方公共団体の出先の機関があるわけですよ。それは、観光をメインにしたものであったり、あるいは企業立地の勧誘というんですか、その紹介であつたり、そのような事業を各地方公共団体が都市部でやられている。そのときに、その機関が地元企業立地とかあるいは企業誘致とかに付随して職業紹介を行う、そういうイメージでよろしいんでしょうか。

○戸部政府参考人 そういうことが典型的な例ではないかと思えます。

○大島(敦)委員 そうすると、要は、地方公共団

体がハローワークと全く同じような仕事を行うということとは、これは当然のごとく禁止されているということではよろしいですね。

○戸部政府参考人 これは、ぎりぎりのところを言うと、法律の解釈をどうするかということになるわけでありまして、全く同じ業務をやるというふうなことを、市町村がやるメリットがあるとかあるかどうかということだろうと思います。今、ある意味では、市町村なりあるいは都道府県にとつては、国が全部国の経費でやっているということでありまして、それと同じ経費を使つてやるメリットがあるかということを考えて、やはり何らかの自治体の施策のためにやるということではないかと思えます。

実は、職業紹介というのは、正直言つて非常に労働集約的な業務ですから人手がかかる、それから手間もかかる、こういうことで、それから求人求職を確保するために、求職者が来たけれども就職させられないということになったら、求人開拓をせぬといふことがありまして、そのあたりを考えると、正直言つてハローワークと同じようなことを自治体がやるというふうなケースというのは考えられないんじゃないかなと今思っています。もし仮に全く同じことをやるということになった場合どうするかというのは、その段階で、どういう理由でやっているのかということを見て判断させていただくしかないんじゃないかと思えます。

我々としては、自治体ができることについてとかくのことを言うよりは、むしろ連携をする、都道府県に協力を求められたら協力をしていくというふうな姿勢でやっていきたいというふうに思っています。

○大島(敦)委員 明確な御答弁、ありがとうございます。

今、実態を見ると、ハローワークがありまして、そこで国が無料職業紹介をしていて、それに対して県が補助的にやっている事業がございまして、例えば面接の仕方とか履歴書の書き方とか、

そういうようなところをサポートにやっているような事業がございまして。そういう事業では、もちろん厚生労働省所管のインターネットでの職業紹介のシステムとか、幾つかのシステムが見られるようになっていきます。そのような地方公共団体がハローワークの仕事を補うための事業で、その事業をしているところが無料職業紹介を付随的にやることについては、違和感を感じないという理解でよろしいでしょうか。

○戸部政府参考人 正直申し上げて、大量に求職者の方々の対応ということになりますと、我々としては、自治体で自治体の立場からやっていたら部分があればやっていたことについては、それはそれで正直言つて助かるという援助の面もありますので、そこはできるだけ協力を申し上げたいということで、先生おっしゃるようなことだと思っております。

○大島(敦)委員 続きまして、求職者の手数料徴収の年収要件を一千二百万円から引き下げております。省令における経営管理者と科学技術者の定義を緩和して、告示の一千二百万円を引き下げるといふんですけれども、どのように緩和するのでしょうか。それを半分の六百万円と聞いているけれども、役職でいうとどこまでを射程にしているのか、具体的にお聞かせいただければ幸いです。

○戸部政府参考人 求職者からの手数料の徴収につきましては、やはり求人者あるいは職業紹介事業者に対して弱い立場にあるというのが一般的な求職者でありますので、手数料を取ることによつて求職者の利益になるというふうな求職者に限つて手数料を取るようにしようということで運用しているわけでありまして、ILO条約もそういう趣旨になっております。

今はどうなっていますかといふと、科学技術者、経営管理者につきましては千二百万円ということですが、これは実は、学校を卒業してずっと会社において経営管理者になった人、あるいは能力を見込まれて中途採用して経営管理者に

なった人たちということで、今現に経営管理者なり科学技術者として働いている方の給与でありま

す。
経営管理者として申し上げると、これは部長以上ということで調査をいたしました。これで大体千二百万円ということなので千二百万円にしておりますが、その後の賃金等の状況を見ますと、失業して再就職するときに、部長級の再就職賃金というのを調べましたら、大体今七百万円をちょっと超えたり、こういうふうな感じになっております。ですから、具体的には千二百万円の半分ぐらいかな、こう思っていますけれども、調査結果を踏まえて、審議会の意見も聞いた上で決めたというふうに思っていますが、考え方としては、部長として再就職したときの初任給賃金、これを要件にしようか、こういうふうに思っています。

○大島(敦)委員 今のところなんですけれども、一千二百万円から六百万とか七百万という金額まで下げるというのは、今の雇用環境を見ると、確かに再就職の場合に六百万から七百万ぐらいかと思えます。ただ、経営管理者とか科学技術者を考えた場合に、経営管理者といった場合には、部長クラスといっても、役員に近い部長クラスをイメージするんです。そうすると、一千二百万から半分にするというのは極端過ぎるのかなとは思いますが、その点についても一度御答弁をお願いいたします。

○戸別政府参考人 これは、毎年私どもの統計情報部が行っています賃金構造基本調査というのがありますが、これで勤続年数別に賃金を調査し、集計しています。

千二百万というのは、先ほど申し上げていましたように、部長級以上の平均賃金で千二百万だったんですけれども、勤続年数というか勤続年数ゼロの方の賃金という七百万ちょっとということなものですから、実態に合わせて、正直申し上げて、千二百万円にしたところ、各方面から、千二百万なんというのは実は何か中小企業だと役員

だ、こういうふうな話もありまして、もう少し現実的かつ有効な水準にした方がいいんじゃないかというふうなお話もあり、それから、今回職業安定法の見直しに当たりまして、求職者の方のアンケート調査をやってみただけでありますけれども、やはり就職が決まったんだから一定の手数料を払ってもいいというふうな方が三割ぐらいはいるというふうなこと、それから、サービスを受けたのなら手数料を払うのは当然だという方も二割弱いるというふうなこともありますので、このあたりも踏まえて今回こういう判断をした、こういうことでもあります。

○大島(敦)委員 次に、兼業禁止なんですけれども、兼業禁止で、料理店業、飲食店業、旅館業、古物商、質屋業、貸金業、両替業その他これに類する営業を行う者が職業紹介事業を行うことを禁止しております。今回はこの兼業禁止規制を削除することにしておりますけれども、日本の社会の中で、あるいはこの対象となっている業界から、削除してほしいという要望があったんじゃないか。

○戸別政府参考人 兼業禁止規定につきましては、戦前に、今兼業禁止をしております料理店業ですとか飲食店業ですとか旅館業ですとか質屋ですとか貸金業ですとか、こういったところでは、とかく強制労働あるいは中間搾取、人身売買等の弊害があったということ、それからILOの勧告がありまして、ここでも同じような兼業禁止の勧告がなされていたということを踏まえまして、昭和二十二年に職業安定法を制定したときに兼業禁止規定を設けたわけであります。

今回廃止いたしましたのは、先ほど申し上げましたILOの勧告が昨年のILO総会で撤回されたということ、これを踏まえて、どうしようかというところで審議会で御検討いただいたわけであり

ます。
そういった中で、関係省庁、それぞれの所管の省庁でございますので、所管の省庁等の意見も聞きました。所管の省庁からは、これは当然、業者を

許可したりあるいは登録ということで適正な業務運営を確保しているの、この時代に兼業禁止というのはいささかやり過ぎではないか、こういった御意見もあり、そういったことも踏まえて、今回御提案しているような形で兼業禁止規定を解除した、こういうことでもあります。

○大島(敦)委員 そうしますと、ILOの規定の中で、ILOの勧告で撤回されたから、今回、日本でもそれに準じて兼業禁止規定を削除したということ、今言われていた兼業を禁止しているこの業界からの要望ではなくて、国として考えた施策であって、一応、各関係省庁の方に聞いてみると、大丈夫だよという答えがあったということだと思っております。そうしますと、若干時代おくれかもしれないですけども、人にかかわる分野は自己規制が難しいという側面があると思えますので、要は、各業界からの要望がないとすれば、削除する必要はなかったのかなと思えるんです。

今、特に問題となっているやみ金融の問題がございまして、悪事を働く人はいろいろなことを考えるものですから、かねて、兼業禁止規定を削除することによるこれから出てくる不利益あるいは事件、犯罪というのが想定されるかと思うんです。その点について、どうやって防止するのか、どういような規定、どのように政府としては考えているのか、最後に御答弁いただければ幸いです。

○戸別政府参考人 実は、今回の見直しの審議会の中では、今申し上げたようなことなんです、古物商の中にリサイクルというのが入っています、リサイクルをやっている公益法人等の中で、無料職業紹介もやっていた、こういった声があった、それに対しては、いや、リサイクルは古物商に当たる可能性があるんじゃないかということ、かねてからちょっと課題になってはいたという事実はあります。ちょっとそこら辺もあつたという事は申し上げておきたいと思えます。それから、確かに貸金業については、先般来い

ろいろ御指摘もいただいています、我々としては、これは許可基準で考える。それから、許可の際に附帯条件をつけることが可能だという制度になっていきますので、許可基準の中で、貸金業については、所管の省庁の大臣、それから場合によっては都道府県知事に登録するということになっていきますので、登録していない業者には許可しない。それから、許可に当たっては、貸金業の債務者を職業紹介の対象にしないように、求職者にしないようにというふうなことを許可の際の附帯条件につけるといふふうなことを検討してみたいと思っております。

○大島(敦)委員 ありがとうございます。

○宮腰委員長代理 次に、家西悟君。

御発言は御着席のままで結構です。

○家西委員 それでは、民主党・無所属クラブの家西悟でございますけれども、貴重な時間をいただきましたしまして質問をさせていただきます。

私は、SARSの問題で、大阪で台湾の医師が観光に来られたということで、今緊急の課題だというふうにとらえて、SARSに関連し、る御質問をしたいと思えます。

まず冒頭、どうしても聞きたいのは、SARS感染者、患者の第一号を政府は選んでおいでになつていませんか。ないというふうに言われていますけれども、絶対にないということをこの場で言い切れることは間違いございませんでしょうか。

○高原政府参考人 SARSの感染者の認定につきましては、SARS対策専門委員会におきます症例検討の結果を踏まえ、行うこととしております。

五月十四日までに報告された疑い例四十六件、可能性例十六件につきましては、SARS対策専門委員会における症例検討の結果、全例否定されております。その後報告された疑い例三件、このうちの一件はその一行のバスを数日にわたって運転されたドライバーさんでございますが、症状が軽快しており、SARS患者である可能性は低

いということでございます。

○家西委員 ないことを私は祈っているわけですが、時として政府は患者を選んだりする場合がありますように私は思えてなりません。今までもそういうことがあったから、そういうふうにならざるを得ないということを御理解いただきたい。

それと、今回、台湾の台湾人医師の事件以来、入国時、帰国時の検疫体制を今後は強化するというふうに言われていますけれども、どのような対策をとられるのでしょうか。

今月十八日、厚生省と関係二十の自治体とのSARS対策緊急合同会議で、近畿厚生局長は、想定されるあらゆる事態に迅速かつ適正に対応できる体制を整備していきたい、このような発言をされていますけれども、このことはどういうことを言われているのでしょうか。

○高原政府参考人 SARSに感染していることが台湾人医師について確認されました事例を踏まえて、検疫体制でございますが、これは入国検疫でございます。新たに、来日前にSARSの疑いのある人と濃厚な接触があった方を把握するための質問項目を追加いたしました。また、該当する者が確認された場合には、健康相談室におきまして、さらにどういふふうな形で接触されたのかといった詳細な問診を実施いたしまして、国内における連絡先の申告をお願いすることとしたところであります。また、健康管理と万一の場合の感染拡大防止の観点から、該当者につきましては、毎日体温測定を行い、その結果を検疫所にお知らせ願うよう要請したところでございます。

また、自治体と厚生労働省との協議会といえますが合同会議におきまして、近畿地方厚生局長があらゆる事態に迅速に対応できる体制の整備ということを発表したその中身でございますが、これは、一つは、国と自治体との緊密な連携、調整を図るため、厚生労働省内にオペレーションセンターを設置いたしました。また、近畿厚生局には連絡室を設置いたしました。さらに、疫学調査に關しまして迅速な助言が行えますよう、国立感染

症研究所の専門家を現地に派遣いたしました。また、関係府県市間での情報の共有化、対応の統一性の確保を目的に、会議を開催いたしました。

そういうことでございまして、あくまでもSARSに対して自治体が必要となる事態ということでございます。

○家西委員 私は、今回、体制を整えるというふうにおっしゃっていますけれども、五月七日の時点で、国として予防指針等々を出さないのかというふうにも触れて質問をしました。そういったこともあつて、その後、八日の日に観光で来られた台湾人医師であつたように、その後の行動発表された内容がそうだったというふうに思います。

そして、その後、検疫所からの検疫官の連絡ミスというか、放置されていた問題についても触れさせていたいただきたいと思います。なぜ一日近くも放置されてきたんですか。この点について御説明いただきたいと思います。

○高原政府参考人 十五日十九時ごろ、帰国客の検疫業務を担当しているブーアの職員が、大阪市の開業医の方からの通報を電話で受けましたが、帰国客の対応に追われていた最中であつたこともありまして、結果としてその情報が放置されたものでありまして、これは非常に恥ずかしいことだと思っております。

SARS対策におきましては、迅速かつ的確な情報の収集、連絡が重要であると考えており、本日、緊急検疫所長会議を開催いたしまして、迅速な情報収集、連絡について再度徹底を図るとともに、このような事態が二度と起こらないよう体制整備に努めるといふことで、点検を行ったところでございます。

○家西委員 具体的に申し上げると、今回、関空で四人の検疫官がおられて、香港からの到着便の中に熱を発せられている人がおられて、その対応に二人が行った。そして、その後二人で検疫をやられていて、二人がやっているために連絡がうまくいったというふうにもマスコミ報道でお聞きしています。

これは明らかにマンパワー不足。関空ほどのところが、たつた四人で検疫体制をやっている。しかも、夜七時半ぐらいで一般職員の方々がもう既に退社された後でありということが言われているわけですよね。これは明らかにマンパワー不足じゃないんでしょうか。

○高原政府参考人 検疫所につきましては、質量ともに検疫官の充実を図ることが必要であると認識しております。

○家西委員 ぜひともそういうふうにしていただきた。

成田か関空かと言われるほど日本の大きな空港でありながら、そういったところでたつた四人で対応しているということ自体がもう既におかしな話であつて、しかも、SARSというような疾病、感染症が、三十一カ国で報告され、しかも七千九百十九人が感染者であり、死亡者は六百六十二人、三十一カ国でもう既に発生している。そういった発生地域から帰ってくる便だけではなく、すべての人たちに検疫体制を充実させるということが前提であるとは私は考えます。なぜならば、こういったことをしっかりとやらない限り、日本に入つたときには大きな経済的損失もいずれば発生するでしょう。これは後でもう一度具体的にお聞きしたい点もあります。

それから同時に、新型のコロナウイルスというもの人体から、生物から出た場合、生存できる時間が一体どれぐらいなんだろう。

○高原政府参考人 これはWHOの研究施設ネットワークが集積したSARSコロナウイルスの安定性と抵抗性に関するデータというふうなものでデータベース化されております。

委員に御理解いただきたいわけでございますが、このSARSという病気が、奥地で一部流行していたという情報がございしますが、いわゆる近代的な医学の対象になつてからわずか三カ月でございします。したがって、暫定的な結果と言う以外はないわけでございますが、例えば、体外に出た場合、一時間とか三時間程度しか生存しない

というデータもございしますし、例えば、物体表面で塗り壁では三十六時間、プラスチック表面では七十二時間というふうなデータもございします。

したがって、今の存在するデータで一番長いものは、プラスチック表面の七十二時間、ステンレススチールの七十二時間というふうなものが一般的なものかな……(家西委員「最大でいいんですよ、最大で。七十二時間ということでは」と呼ぶ)

〔宮腰委員長代理退席、委員長着席〕

○家西委員 最大で七十二時間程度。ということは、大阪でこの事態が発生してから慌てて消毒をされています。これはほとんど、どうなんでしょう、意味があつたんでしょうか。ましてや、消毒作業を防護服を着てされている方の姿をマスコミ等々は報道しています。しかし、その後ろを、マスクもせず、何もしない人たちがうろうろ通る。本来、消毒をしなければならぬというのならば、その施設は閉鎖をしてやらなければならぬというぐらゐの態勢で臨まなければならぬにかかわらず、そういうような状況である。

これはバフォーマンスともとれますけれども、いかがなんでしょうか。科学的にどうなんでしょう。

○高原政府参考人 必要性から申しますと、患者が帰国されてから数日経過してから改めて消毒する必要性は低かったのではないかと指摘も考えられます。しかしながら、十分な知見が蓄積されていない感染症に対して不安を解消する上で、一概に不要だと言つてしまふことは、ないしは不適切だと言つてしまふことは難しいのかなというふうな考えでございます。

今後、その時々最新の知見に基づき、国民の皆さん方に安心していただけるような情報提供に努め、感染症に対する差別、偏見が生じないよう十分に配慮してまいりたいと考えております。

○家西委員 いや、それはよくわかります。不安材料を取り除くという行為でやっているということとは私も理解をしています。当然していただくべ

きですし、しないよりやった方がいい。ただ、科学的にどうなのかという思いで質問させていた。そして、本来なら、やるのならば、検疫官にこの連絡が行った時点、一番最初に連絡が行った時点でやらないといけないと私は思うから、あえて言わせていただいたということを御理解いただきたい。

そしてもう一点、アメリカの当局者は、血液、血液製剤について、SARSウイルスが血液に混入するかどうかまだ確定はできていないが、回避するための必要措置を各国にとるよう要請をしたというようなことを言われていますけれども、日本政府としてどのような対応をとられているのか、教えていただきたい。

○小島政府参考人 輸血用血液製剤のSARSウイルスの混入回避措置ということでございますが、我が国におきましては、まず水際対策として、本年三月二十八日から、海外のすべての国からの帰国者について、帰国後三週間は献血を禁止するよう日本赤十字社に指示をしております、今回のSARS問題を契機に、さらにその徹底を図るよう重ねて指示をいたしているところでございます。

また、国内へのSARSウイルスの伝搬防止措置といたしまして、まず日本赤十字社に対しましては、採血希望者に対しまして、採血後三週間以内にSARSに罹患あるいは罹患の疑いが出た場合には、直ちに赤十字血液センターまたは治療を受けている医療従事者に献血の事実を伝えるよう周知を図ること、それから、採血した血液がウイルスに汚染される可能性があるという場合には、当該血液を原料とした製剤の回収等の措置をとることを願っております。

また、医療関係団体に対しましては、SARSが疑われる患者の治療等に携わった医療従事者については、症状がなくても一定期間献血を行わないこと、SARSが疑われる患者が発症日からさかのぼって三週間以内に献血を行っていたことが判明した場合には、遅滞なく最寄りの赤十字セン

ターに連絡することなどを今般お願いしているところでございます。

さらに……(家西委員「具体的にはいいです。後でまた教えていただければ」と呼ぶ) そういうことでございます。

○家西委員 それと、もう既にN95というマスクが医療機関でも不足を始めているというふうにもお聞きします。SARS対策を考えるならば、こういうことをしっかりとやっていただきたい。体制づくりというのと同時に、そういうような医療材料を確保、防護服、そういうものもちゃんと提供する。でなければ、台湾のように、医療機関で集団で退職者が出てくるというようなことも発生しかねない。こういうような状況もぜひとも対応していただきたいし、その辺も後で具体的にお願いします。それと、先ほど述べました、きょうの日報の月例報告会でも、SARSまたイラク戦争等々の影響によって、経済は下方修正するというようなことをきょうの午後に発表されたそうです。こういうことをやっていって、この後に、コロナウイルスから、新たな問題として西ナイルウイルスが日本にこの夏にも発生するであろうというような警告を受けているはずで、もうダブルパンチどころかトリプルパンチになっていって、多くの方々に影響を及ぼす。ひいては経済成長が伸びない。ということは失業者も出てくる。こういうようなときの対策として、厚労として何かを考えておいでなのかどうか、失業対策やそういうような問題について、あわせてお伺いしたいと思

います。

○鴨下副大臣 おっしゃるように、SARSのような、ある意味で我々が予測もしなかったような事態が経済をさらに下押しするということなことは、先生がおっしゃるようにあるんだろうというふうに思います。その中で、厚生労働省として対応できることと国を挙げてやらなければいけないこと、さまざまあるだろうと思いますが、今内閣府等が言っている中で特に際立って影響の多いの

は、旅行だとか航空業だとかそういうようなところの利用者が非常に減って、結果的にビジネス活動全体が支障を来して、さらに、それを受けて日本経済、特に消費活動、生産活動全般への影響があるというようなことでありますけれども、ただ、今の段階ではまだ限定的であろう、こういうようなことであります。

ただ、今申し上げましたように、個別の業種によりましては極めて影響が大きいわけであり、そこから、そういうようなことについては、特に、急性に事業活動の縮小を余儀なくされたような事業所に対しましては、厚生労働省としても十分に対応しなければいけない、こういうようなことと、さらには、それぞれの都道府県の労働局等がきめ細かくヒアリング等を行って、影響の有無について詳細に今調査している、こういうようなところであります。

○家西委員 時間ももう一分程度しかありませんけれども、最後に大臣にお伺いしたい。

台湾のWHOへのオブザーバー参加について、大臣と外相では意見が違っているように思います。私は、SARS、またこういった感染症については、やはり漏れなく多くの国々に参加をさせていただいて情報を共有すること、そして感染者を海外へ出さない、また入れないというような体制をお互いに協力し合わない限り、経済的にもまた大きなダメージをお互いにこうむってしまうということとを考えたときには、患者にとっても不幸です。ぜひとも各国にオブザーバー参加を呼びかけるべきではないでしょうか。中国は非常に今WHO総会では反対をしていますが、やはりこれは日本がリーダーシップをとって各国に要請をすべきということをお願いいたします。

その件について大臣に最後お答えいただいて、私の質問を終わります。

○坂口国務大臣 台湾におきますSARSの状況をずっと経過を見ておきますと、だんだん深刻な事態になってきている。この台湾の問題は、これは対岸の火事ではございませんで、とりわけ日本

の沖縄とは非常に近いわけで、しかも沖縄に對しましては多くの船やあるいはまた飛行機の出入りがあるといったことでございまして、沖縄は非常に心配をしておみえになるわけでございます。

したがって、政治的な問題はいろいろあると思いますが、内政に干渉するつもりはさらさらございませんが、しかし、台湾を我々のいわゆる健康問題を考える範囲の中から除去しておいていいのかということになれば、それはやはり除去すべきではない。やはり同じに台湾のことを考えていかなければならないし、世界の新しい知見というものは台湾にも提供をしなければならぬのだからというふうに思っております。

そういう意味で、私は、WHOの総会が行われます前でもございましたし、限定的で、限定つきで、少なくともこのSARSについては、台湾につきましても一緒にその話を聞いてもらうてはどうだろうかという意見を言ったわけでございます。これからのこうした問題は続きますので、少なくとも、台湾を、WHOのさまざまな知見を発表する、あるいはまた調査をする、そういう中から空白にすることはできない、私は空白にしてはいけないというふうに思っている次第でございます。

○家西委員 ありがとうございます。

質問を終わりますけれども、ウイルスというのは、やはり人種、思想、信条、国境を越えていきます。どうぞそのことを各国にも共有していただけるよう、大臣の方からも訴えていただきますよう心よりお願い申し上げます。ありがとうございます。

○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ございます。この派遣法もいよいよ大詰めに入りまして、あと数時間で法案が採決になるところまで来ておりますが、これまでの審議を通じて、労働者派遣制度については、九九年の前回改正時から問題となってきたことがまだ未解決のまま放置されている部分があると思います。未解決になってお

るその視点を踏まえて質問をしたいと思ひます。
まず、派遣先による労働者の特定行為というこ
とでお聞きしたいと思ひます。

労働者派遣制度は、臨時的、一時的な業務に対
する労働力の需給調整システムという一つの位置
づけになっておりますけれども、そのため、派遣
労働者を受け入れる派遣先企業は、労働者の性別を
指定するということは禁じられておるわけです。

しかし現実には、例えば二十五歳未満の女性
と、労働者のこれは性別ですか、二十五歳まで
で、それで女性と例えば指定したり、事前に面接
して労働者を特定する行為が実際は当たり前のよ
うになっておると聞いております。

ただ、これは、厳密に言えば制度に違反してい
るということなわけですね。それで、こういう
場合、労働者からの申告があれば派遣元を指導す
るという姿勢では、事態というのは何ら改善しな
いのではないかと。この部分、ルール違反をして
いる派遣先、これは違反をした、いわゆるルール
違反しているというものを指摘し、今後は行つて
はならないという指導をやらなければ、このルー
ル違反というものは結局なくならないと思ひん
です。

ですから、この辺が、厚生労働省がこの点、性
別に対するルール違反、まずこれはどのように考
えておりますでしょうか。

○鴨下副大臣 先生がおっしゃっているのは、特
に派遣先が気に入る、気に入らないということ
で事前に面接をしているというように、これは
基本的にそういう事前面接の禁止違反に対して
どういうふうな指導監督をしているのか、それか
らそれを言つてみれば徹底してやるべきだ、こ
ういふようなお話だろと思ひます。

労働者派遣契約を締結する前に、派遣労働者の
事前面接を行つて、派遣先が派遣される労働者
を選考するというような、言つてみれば先生御指
摘の事前面接ですけれども、これは派遣労働者の
特定を目的とする行為というように該当しま
して、労働者派遣法の第二十六条第七項に違反す

る、こういうようなことから、指導や助言を実施
しているところでありませう。

またさらに、派遣元事業所に對しても、派
遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の第二の
十一におきまして、特に派遣労働者を特定するこ
とを目的とする行為に對する協力を禁止する旨を
定めておりまして、これに基づいて、事前面接等
への協力は行わないように、これは派遣元への指
導や助言を行つておるわけでありませう。

今回、紹介予定派遣も導入されるわけでありま
すけれども、事前面接がこの場合には可能にな
る、こういうようなことから、先生御懸念のよう
な、他の派遣においても事前面接が可能になる
か、こういうようなことの言つてみれば誤解が生じ
ないように、今後とも労働者派遣事業の適正な運
営の確保に向けて、派遣先だけではなくて派遣元
そして派遣労働者の皆様にもその趣旨について周
知徹底をしていくために、一層の努力を厚生労働
省としてもしてまいりたい、かように思つており
ませう。

○武山委員 私が経営者だったら、本当に面接を
したいと思ひんすよ、こちらが希望している
人をやはり欲しいわけですから。

ですから、臨時的、一時的な業務に對する労働
力の需給調整システムの一つとして位置づけられ
て、もう箱に入つちやうつてゐるわけですね。で
きたときの法律のまま、できたときはみんな常用
雇用で、ほとんどの人が職があつて、今のよう
な、何しろどんな派遣があつていふような
な時代じゃなかつたと思ひんすよ。

それで、なおかつこの位置づけだけは今もずつ
と残しておいて、それでいて、こういうふうにし
て差別をしてはいけない、すなわち臨時的、一時
的業務だから、何しろそれは差別をしてはいけな
い、面接もしてもいいけない、性別を記入してく
れと言つてもいいけない、今までは調整を
してきたわけだけれども、このように今、本
当に百四十万から、派遣の人がどんなふう
にゐるわけですね。こういう中で、この基本的

なものを變えないでここに入れていくということ
はもう不可能だと思ひんすよ。

それで、実際はルール違反してゐるんですよ。
うまくやつてゐるんですよ、現実には。そうして、
表に出てこない。それから、現実に労働者からの
申告なんというのは少ないと思ひんすよ。も
ちろん、あればその派遣元を指導するという姿勢
なわけだけれども、事態は何ら、何しろうまく
やつてゐる、よい意味でも悪い意味でもうまく
やつてゐるという状態ですね。

ですから、ここが本當に政府がどういう位置づ
けで今後していくのか、やはり基本的な骨格を
もつとはつきり示した方がいいと思ひんすよ。
私が経営者だったら、やはりどんな人を雇いたい
か、女性か男性か、年齢も、いろいろ希望がある
わけですよ。この当時できた、臨時的、一時的な
業務に對する労働力であれば、その当時はそれで
よかったと思ひんすよ。でも、今はもうこれ
だけ変わつてまいりまして、大もともう全然古
くなつてしまつて、そこにそぐわない。何をこ
でしたいのかということが、確かに、厚生労働大
臣、多種多様な働き方がある、多種多様な希望が
ある、だからそれに対するニーズだ。でも、こ
れでしたら、原理原則も何なのかということにな
るわけですね。ですから、これに對する、私の
質問に對する見解を聞きたいと思ひます。

○鴨下副大臣 先生がおっしゃるような気持ちもわ
からないでもないわけでありませうけれども、かね
てから、それぞれの委員の方からお話しいただ
いてゐるのは、むしろ、派遣労働者の就業機会等
が不當に狭められる、こういうようなことから、
事前面接はどちらかという制限的に考えるべき
だ、こういうようなことがもともとの考えだろ
と思ひます。

ただ、先生おっしゃる通りに、逆の立場で考え
ますと、企業側から見ますと、どなたがいらつ
てくるかわからない。特に、例えば能力について
は、例えばコンピュータのプログラマー、そし
てシステムエンジニア、こういうようなことで派

遣をお願いしたいというようなことで派遣元に依
頼をした結果、どんな方がいらつしやるんだろ
うかというのがなかなかわからないとなると、そ
れなりの悩みもあるんだろいうふうに思ひま
す。

ただ、その中で、やはり性別とか年齢等にお
いて差別が行われるというふうなことは、これは
慎まなければいけないわけでありまして、そうい
う両者の悩みに上立つて、今回の改正も含め
て、今、厚生労働省が指導監督をしてゐる、こ
ういふ立場であります。

ただ、先ほどもお答え申し上げましたけれど
も、今、例えば紹介予定派遣につきましては、こ
れは要するに、開始の前に面接、履歴書の送付等
を認めて、そしてそれぞれ派遣先として派遣労働
者の意思をできるだけ尊重した形での派遣とい
うようなことが行われるように、こういうような
ことも盛り込んでゐるところであります。

○武山委員 それでは、今副大臣の方から紹介予
定のお話が出ましたので、それもちよつと聞いて
おきたいと思ひます。

それは、一般の派遣、すなわち派遣制度と紹
介予定派遣の区別というのは、どこで明確に区別
できるんですか。

○鴨下副大臣 基本的には、紹介予定派遣とい
うのは、その後紹介を前提としてゐる派遣であ
りまして、一般的に派遣といふのは、これは派遣
のみの契約というふうなことでありますから、そ
の辺は明確に区別ができるんだろいうふうに思
ひます。

○武山委員 いや、今の説明ですと明確に区別で
きないと思ひますね。

紹介予定派遣だったら、事前面接を全面的に解
禁するというような方向になりますよ。そうな
れば、それと一般の派遣とは全く区別ができ
ると思ひんすよ。そこはやはり明確じゃないと思
ひんすよ。もう少し明確に説明していただきた
い。

○鴨下副大臣 今行われている紹介予定派遣につ

いて少し説明をさせていただきます。

紹介予定派遣につきましては、労働者派遣事業が社会的に定着してきたこの状況のもとに、これが就職環境が厳しい若年者などについて円滑かつ的確な労働力の需給の結合に資する、こういうようなことと、それから、派遣労働者の希望を踏まえた派遣先への直接雇用を推進する、こういうようなことで、平成十二年の十一月以降、認めよう、こういうようなことになったわけでありまして、けれども、その際に、紹介予定派遣が派遣労働者の不当な選別に利用されるおそれもある、こういうようなことで、派遣が終わった後に職業紹介が行われる制度として位置づけて、派遣就業開始前の面接や採用内定等をできないとする一定のルールのもとで運営してきたところであるわけであり

ます。

ただ、こうした中で、紹介予定派遣につきましては、アメリカにおいては広く一般的に普及しておりまして、派遣労働者の約三割は労働者派遣を経由して派遣先に採用される、こういうようなことから、派遣先による直接雇用を促進している、こういうような解釈でありまして、我が国においてもできるだけ、この厳しい就職環境のもとで、特に若い方々の雇用有効に機能する、こういうようなことから始まったわけでありまして、昨年実施した調査においても、希望する派遣労働者の多くが、最終的には紹介予定派遣で就職先の仕事

が自分に合うかどうかを見きわめることができ、こういうようなことで、ある意味で積極的な評価をいただいているというところであり

ます。

○武山委員 先ほどの話にまた戻りますけれども、そうしますと、先ほど質問いたしましたいわゆる派遣先による労働者の特定行為、これに対して、今のままで派遣先による労働者の特定行為をなくせると思いますか。

○鴨下副大臣 それは先生が先ほどおっしゃっているように、中には、派遣先がそういうような形で特定行為をしたい、もしくはしているところも

あるのかもわかりませんが、今般の改正案においては、特に若年者の就職状況、言ってみれば非常に厳しいわけでありまして、こういう手段としての紹介予定派遣をやっている、こういうようなことでありまして、具体的に言いますと、派遣就業開始前の面接、履歴書の送付、それから派遣就業開始前及び就業期間中の求人条件の明示、それから派遣就業期間中の求人、求職の意思等の確認及び採用内定、こういうようなことができる、こういうようなことにしたわけであり

ます。そういうようなことを前提として、言ってみれば紹介予定派遣を法律上位置づけて明確に区別していこう、こういうようなことでございます。

○武山委員 現実問題はいろいろ耳にも入ってきますし、じかに聞きしますけれども、ルールというのは、本当に最低限、お互いにきちっと守られていけばいいことですけれども、悪用するとい

うのがもう本当に日常茶飯事、よく聞いておるんですよね。でも、うまくやっているといいんじゃないかというふうな状態なわけですよ。

ですから、国は本当にこの辺、ルール違反に対して、ルール違反をなくしていきたいのか、あるいはうまくやっているといいのか、あるいはやりきちつと特定行為をなくしていったらいいのか。この辺が何かどれもこれもオーケーという感じなんですよね。どれもこれも受け入れますよというふうな一般の国民は受け取って、本当に派遣される方がそういう制度をよく知った上で自分が職を探しているかという、それもまた疑問なん

ですよ。ですから、その辺はどういうふうにして国は青写真を描いて示していくのかなと思います。その辺、御説明いただきたいと思

います。

○鴨下副大臣 先ほどからお話をさせていただいているんですけれども、基本的には、先生も何度かお触れになっておられますけれども、派遣労働者の特定に当たって、差別禁止等については、これはきちんとした形でやっていたいかなければいけないわけでありまして、そういう意味での基本的な国の姿勢というのは明確であります。

ただ、そういうようなことは別に、紹介予定派遣等をまた新たに導入して、特に若年者の方々が職場の実際の雰囲気や十分に理解していただいて、その後就職、常用雇用につながるように、それから、逆に派遣先の企業にとってみると、派遣で働いていただいた方々の中に、その後常用雇用を前提として働ける方がいらっしゃるのかどうか、こういうようなことの双方の利益に従って、紹介予定派遣というのが、今回、より明確に導入されたわけであり

ます。

ただ、先ほどから申し上げているように、性別だとか年齢によっても差を受けたいけない、というところが事前面接の禁止に対しての前提でありますので、これについてはまた別個指導監督をきちんとやらなければいけない、こういうふうなことであります。

○武山委員 別途指導監督というだけでは、それが本当に実行できて周知徹底されるのかという担保が何にもないわけですよ。いつも指導監督、指導監督、それだけで終わっているんですよ。ですから、お化けのようにいろいろな多様な考え方でそれぞれが理解してやっていると、これが現状じゃないですか。ですから、それは本当に実行するという担保がやはり必要だということをつけ加えていただ

きます。

それから、次に移ります。

募集、採用時における年齢差別の禁止というところで、派遣先による特定は、性別だけでなく年齢についても行われておるわけです。特に登録型の一般業務の場合ですね。キャリアも積み、高いスキルがあっても、三十五歳になるとびたつと仕事を紹介されなくなるとい

うこともよく聞いております。

これに対して厚生労働省では、年齢にかかわらず働く環境整備のために、いわゆる雇用対策法に基づいて平成十三年の九月に、募集、採用時における年齢差別を禁止する指針を出してあります。業務の遂行とはかわりなく、派遣先が派遣労働者の年齢を特定したり、派遣元が、一定年齢

を超える登録を拒否する、派遣先を紹介しなくなる、ということは、この指針を出しているすなわち趣旨、業務遂行や事業活動の展開などに支障がない場合は、募集、採用の際に年齢制限をしてはならない、というのとは合わないんじゃないかという

ことなんでしょうね。

業務を行う、事業活動の展開などに支障がないという場合、募集、採用の際に年齢制限をしてはならない、というところで、これは趣旨に合わないんじゃないか、これについては、派遣労働者について年齢にかかわらず働くようにする必要はない、ということになっちゃうのかなということ、こ

こ、際どいんですけれども、ここの厚生労働省の考えを聞かせていただきたいと思います。

○鴨下副大臣 募集、採用において、先生は、年齢差別があつてはいいけない、ということを指導しろ、こういうようなことであります。

○武山委員 はい、まずそうですね。

○鴨下副大臣 そのことにつきましては、先生今おっしゃっていたように、例えば平成十三年の十月から、これは雇用対策法におきまして、労働者の募集、採用に当たって特に年齢制限緩和の努力義務が設けられたところでありまして、官民の職業紹介機関や経済団体、そして地方自治体への働きかけを通じて、事業主への周知徹底と理解を図ってきたところであります。その結果、ハローワークにおける求人については、これは年齢不問求人の割合が改正法施行前の一・六%から最近では一三%程度と、それなりに一定の効果を上げてきたところであります。

そういうようなことで、全体的には募集、採用における年齢制限の緩和はこれからさらに進んでいて、一応、平成十七年ごろには三〇%ぐらいにはなるんではな

るか、こういうようなことを一つの目標にしまして、さまざまな施策を打っているわけであり

ます。

ただ、例えば法的に年齢差別を禁止しろ、こういうような御意見もあるようであり

ますけれども、今までの我が国の雇用慣行等を見ますと、こ

の問題につきましては、労使を含めて国民的なコンセンサスを得るために、今後ともいろいろな意味で議論をしていかなければいけないところなんだろうなというふうに思っております。

○武山委員 今のお話は、まず年齢にかかわらず働く、そういう環境整備のために年齢差別を禁止する指針というものを出したけれども、実際は派遣先による特定は年齢についても行われているということですね。

ですから、今コンセンサスということですから、実際は派遣労働については年齢にかかわらず働くようにする必要はない、どっちにでもとれる。実際は、今繰り返しましたけれども、派遣先には年齢をきつと何歳というふうに行われているわけですね。それで、例えば三十五歳になるとびつたりと仕事を紹介されなくなる。実際はもう行われている。でも、厚生労働省では、年齢にかかわらず働くんだ、募集、採用時ににおける年齢差別を禁止する。でも、実際は使われている。それはコンセンサスを得ないとだめだというふうにお答えいただいたわけですね。

ですから、この辺非常にわかりにくいわけですよ。どっちがどつちなのかということをやはりもう少しきちつと説明していただきたいと思っております。

○鴨下副大臣 先ほどから申し上げているところでありまして、例えば派遣労働者の特定に当たっての差別禁止、こういうようなところの中で、最もある意味でその対象となりやすいのが年齢そして性別でございますので、こういうようなことを懸念するというところで、事前面接等を禁止する、こういうようなことでありますので、厚生労働省としては、これは派遣労働者に限ったことではなく、多くの働く方々、どんな働き方にしても、年齢そして性別によって差別を受けるようなことはあってはならない、こういうような方針ですべての施策を展開しているというところでありまして。

○武山委員 それでは次の質問で、専門二十六業

務について。

まず、期間の制限のない専門二十六業務については、上限を三年としてきたルールを廃止することが今回の審議会の方で示されております。三年を超える場合は雇用申し込みが義務化されるということですから、社員として採用する予定がなければ、派遣先は雇用を申し込みなくてもよいということになります。実際にその人を社員として雇用する予定がない場合、もう予定がそれで切れるという場合、そういう場合、派遣先は雇用を申し込みなくてもよいということになります。

そうしますと、十年も二十年も派遣が続くということもあるわけですね。ですから、これに対しては何かの歯どめが必要じゃないかと思いたすけれども、厚生労働省の考えをお聞かせいただきたいと思っております。

○鴨下副大臣 これは、派遣労働者、特に二十六業務については、ある意味で極めて専門的な業務または特別の雇用管理を要する、こういうような業務であるわけでありまして、派遣労働者の方々にもそれなりのお考えがあつて派遣で働きたいというふうな方もいらっしゃるわけでありまして、そういうような方々と派遣先のニーズが一致すれば、これは長期にわたつて派遣で働く、こういうようなことも成り立つわけでありまして。

○武山委員 では、それは反復ということですね。反復していくということですね。

そうしますと、これはどつちにでもとれるわけですね。三年を超えて雇用申し込みが義務化されるとはいっても、社員として雇用する予定がなければ、それはまた反復で派遣、派遣、派遣、そういう選択肢がふえたという理解でいいわけですね。

はい。それでは、その次に行きます。通訳など高度な専門性のある業務については、長期の派遣労働という形態が考えられるわけですね。例えば、情報化の進展など、時代の変化に照らして、まずファイリング業務、事務用機

器の操作というのは、専門業務ということはもう言いたいんじゃないかと今言われているわけですね。職場にも家庭にもパソコンが普及して、一般の主婦がパソコンで家計簿をつけて、小学生もインターネットを使って学習する時代になっているわけですから、どのような事務用機器操作ならば専門性があるということが言えるんじゃないか。

○鴨下副大臣 確かに、先生おっしゃるように、職能というふうなものも日進月歩でありますから、その当時に専門と言われたようなことでも、例えば和文タイプライターのようなもの、ワープロにかわり、次にコンピュータにかわつていく、こういうようなことで、それこそその都度いろいろと考えていかなければいけないだろうというふうな思いをします。

ただ、どの分野が専門的で、そしてどの機器の操作が専門的かというふうなことは、なかなかこれは判断が難しいわけでありまして、ある意味で極めて汎用性のある進歩的な機器もあるわけでありまして、それとは別に、特殊な専門性を要する、でも仕様としては新しいとは必ずしも言えない、こういうようなものを操作できるといふのもある意味で専門的だといふふうにも言えるんじゃないかと思つたので、御指摘のようないふことは、なかなか一概に言うのは難しいのかなというふうにお考えをします。

○武山委員 指摘しておきたいことは、このファイリング業務ですね。今、何しろ写真で撮つて、こんな小さなマイクロフィルムにもできるような時代なわけですから、高度な専門性があると当時決めたときは、大変今、副大臣もお話ししましたように、情報化がどんどん進展しているわけですね。ですから、これはやはり検討し直す視点じゃないかと思つた。その当時から実際は非常に進化しているということ、これはやはり専門性ということに対して検討する必要があるんじゃないかということをお聞きしたいと思つた。

それから、一般業務ですけれども、これは三年まで可能にするというこのたびの制度改正なんですけれども、これはファイリングや事務用機器操作は二十六業務から外すということで、今までの二十六業務を専門性、特殊性という観点で見直す必要はないかどうか、これに対してお聞きしたいと思つた。

○鴨下副大臣 現行の二十六業務について、その時代の要請に従つて見直すべき、もしくは大幅に見直せ、こういうふうなお話だろうというふうな思いをします。

現行の二十六業務につきましては、例えば専門的な業務または特別な雇用管理を要する業務でありまして、当該業務に係る労働者派遣が常用雇用の代替のおそれが少ないと考えられる業務について、これは、労働政策審議会が当該業務の実態を踏まえた検討を行った上で、政令により定めていくものでありまして、実際にはまだまだ、そういう意味では専門的な業務という理解でいいんだらうというふうなことで、今現在、直ちに大幅な見直しを行う、こういうふうなことは必要ではないだろう、こういうふうな判断であります。

ただ、先生御指摘のように、それぞれの時代時代の業務の実施の様態や労働市場の状況等によつては、二十六業務にさらに別個の業務を追加するようないふこともあり得るというふうなことから、これは、労働政策審議会の建議で、二十六業務に追加するかどうかを検討するに当たつては、専門性などについて具体的に検討することが適当であらう、こういうふうなことがありますので、それを踏まえて、先生御指摘のようないふことも考慮していく必要もあるんだらうなというふうにお聞きしたいと思つた。

○武山委員 今回の改正は、いわゆる期間です。ね。雇用の期間だけ三年までにするという制度改正なわけですけれども、中身は何も手をつけていないわけですね。

ですから、ぜひ期間だけの検討ではなく、改正

ではなく、中身も伴って見直すということが、やはりそれこそ時代の流れ、情報化の進展という意味で、これがまた今までの法案のように、長きにわたって改正されないで化石のようになってしまふということも可能性としてあるわけですから、必ず期間だけではなく中身も伴っていかないと、期間だけ規制緩和していくという、もう半歩か、それこそよろよろの改正でしかないわけですよ。ですから、その根本の柱というのは中身なわけですから、中身もそれに伴ってぜひ見ていただきたいと思います。

それから、派遣業界の件で質問したいと思えます。

この派遣業界というのは急激な市場で、何しろ二兆円産業となつていて聞いているわけなんです。それで、先日、衆議院議員の坂井隆憲元厚生労働委員長らの多額の裏献金を機にクロースアップされましたけれども、これは日本マンパワーによる裏献金でしたけれども、大幅な規制緩和が実現した結果、新たな企業の参入が相次いで、今競争が大変激化している。何しろ、新たなニュービジネスです。

それで、ここで一番問題なのは、不良派遣業者、これが大変たくさんあって、このことによつて痛手を受けているというのは、その不良業者が雇用されている労働者ということになりますね。

この辺はどのように政府は見解を持っておりますでしょうか。これに対して、鴨下副大臣に見解を聞きたいと思えます。

○鴨下副大臣 先生おっしゃるように、ある意味で、派遣という仕事を使つてさまざまな、中間搾取だとか不法なところに派遣をするというようなことも含めて、時代の中でさまざまな不法なことを行うということもあり得るわけでありまして、これに関しましては、先生御指摘のように、特にこういう急成長な分野においては、そういう意味で極めて注意深く見ていかなければいけないんだらうというふうに思っておりますし、そういう

ような事態になることにつきましては、それなりに厳しく対処をしてみたい、こういうふうな考えです。

○武山委員 一説によりますと、新宿のあるビルフロアが、百四十七社とか、同じ住所になつていて、これが何しろ派遣業者の、一つのフロアの部屋が百数十社の住所の登録になつていて、ですから、これはすなわち派遣をふやす法改正だけれども、この不良業者の取り締まりという点では、やはり対策を考えなきゃいけないと思うんですよ。

この対策についてお聞きしたいと思います。

○鴨下副大臣 例えば請負や委託、こういうふうな称して違法な労働者派遣事業を行つていて、こういうようなこともこれから想定されるわけでありまして、今後は、例えば注文主の事業所の従業員と混在して、直接その指揮命令を受けて業務に従事していることなど、実態として労働者派遣となつていて疑いのあるそういう請負や委託、こういうようなことについても厳しく取り締まりをしなければいけないだろうというふうに思っております。

労働者派遣、請負のそれぞれがともに適正に行われて、ある意味で、特に派遣労働者の皆さんにそういう意味での被害が及ばないように十全に指導していきたい、こういうふうなことで、現在は公共職業安定所に分掌されています指導監督業務を都道府県の労働局に集中して、指導監督体制を強化する、こういうようなことも含めて、実際には目を光らせてまいりたいというふうに思っております。

○武山委員 摘発だとかきちつとした担保がないと、それはやはり、今までのいわゆる政府の考え方、余り進展がないと思ひます、今のお話です。ただ勧告するだけでしたら、言うだけです。言われても、そのうち厚顔無恥になつていまして、何回言われても抜け穴を通過して本堂に堂々とやつていくのが現状なものですから、ぜひそれは実効性のある取り締まりを考えていた

きたいと思ひます。

パート労働者、派遣労働者と今の日本の雇用環境はほとんど変わつていってあるわけですから、普通、通常に常用雇用されている方々と派遣やパートの方々が、きちつとした環境で年金やらまた身分保障やらというものをやはりつくつていかなければいけないんじゃないかと思ひます。

質問をこれで終わります。

○中山委員長 次に、小沢和秋君。

○小沢(和)委員 日本共産党の小沢和秋でございます。

派遣労働者の問題で私が一番重視しなければならぬと思うのは、常用化を促進することであり

ます。派遣労働者が働いてきた職場で派遣の期限が来た場合、新たに労働者を雇用しようとする場合は、その労働者を採用するように努力しなければならぬことになつておりましたが、厚生労働省が実施した事業者に対するアンケート調査では、実際に採用されたのは登録型で二九・八%にとどまつております。そして、同一の業務に同じ労働者がそのまま派遣され続けたというケースが五二・二%もあります。驚くべきことに、一年間同一の業務で働き続けたら採用になることを知らない派遣労働者が七一・七%もいる。だから、常用化を申し出てもせず、そのまま働き続けたということではないのでしょうか。

このことについてもつと踏み込んだ調査と指導をしていいたら、相当数の常用化が行われていたのではないのか。今まで、法第四十条の三の努力義務規定に基づいてどれくらいの指導を行い、常用化させたのか、それぞれの件数を明らかにしていただきたい。

○戸部政府参考人 一年の期間制限についての指導でありますけれども、これにつきましては、雇用の努力義務ということについて、ハローワークなり労働局なりが派遣先に指導監督する際には、必ずその周知を行つていふことでもあります。

ただ、今御質問の具体的な指導ということになりますと、派遣先に対する指導監督を九百五十三件行ひ、そのうち文書による指導は五件ということになっております。その中に今御質問のものは恐らくないというふうに思ひます。

○小沢(和)委員 最後、ほとんどないとお話で、だから、実際には指導がほとんど行われていない、行き渡つていないという状態ではないでしょうか。

これまでは、同一の業務について派遣を受けることができる期間は一年と定められていたのですから、このように五二・二%の人が一年を超えて同一業務に派遣されているという状態自体が違法だったのではないのでしょうか。この四十条の二には罰則がないので、派遣先も派遣元も放置し、行政もその違法状態を見逃してきた、こういうことじゃないんですか。

○戸部政府参考人 私どもの調査で、一年間継続した派遣の有無について、あると答えたのが二・三・三%で、そのうち派遣労働のまま継続したというのが五二・二%でありますから、そういう意味では、全体の調査のうち、今御指摘の、派遣をやめない、あるいは派遣先が雇わない、結果として派遣が続いたというのは二・三%ということだろうと思ひます。ただ、まだ二・三%あるということ

は確かに問題であります。

ただ、派遣期間制限に抵触する日以降も派遣が行われているという場合には、派遣元に対しては、大臣による指導助言あるいは改善命令、事業停止命令、さらには許可の取り消し、罰金までというところまでございますし、派遣先についても、指導助言、是正勧告等々行うことになつております。このあたりをきちんとやるということによつて、適切な派遣が行われるように担保したい、こう思つております。

○小沢(和)委員 答弁になつていないんですよ。一年を超えて同一業務に同じ労働者が派遣されていること自体が違法状態なんですよ。

○戸部政府参考人 それはおっしゃるとおりで

す。

ですから、そういった違法状態を是正させるというために、今、指導監督の中で是正されないのであれば、今申し上げたように、指導助言あるいは改善命令、場合によつたら事業停止ということとでそういったことが行われなければならないようにしていきたい、こういうことであります。

○小沢(和)委員 くだいようですけれども、そういう状態にあるその業務に別の労働者が派遣されても、同一業務への派遣である以上、違法状態を解消することにはならないというふうに私は思うが、どうか。この違法状態を解消するためには、この業務への派遣そのものを打ち切るか、あるいはその労働者を常用として採用するか、これ以外にないんじゃないですか。

○戸別政府参考人 おっしゃるとおりであります。

二十六業務以外の業務については、派遣労働者を入れかえたとしても、当該業務に一年間継続して派遣を行っていた場合はもうそれ以上派遣できないということでありまして、派遣を打ち切るか、あるいは当該派遣労働者を雇い入れるか、どちらかということになります。

○小沢(和)委員 今回の法改正でも第四十条の三の仕組みはほぼそのままですが、四十条の四、五が新たに設けられ、努力義務から踏み込んで義務化の道が開かれております。

しかし、新設された四十条の四の場合、これには、派遣先企業が約束の期限を超えて引き続き派遣労働者を働かせようとしたのに対し、派遣元が派遣の停止を通知したとか、派遣労働者本人が常用化を希望していること等の条件がいろいろつけられております。

これでは、せっかくの義務化の規定を生かすことが非常に難しい。特に、お客さんである派遣先に派遣停止を通知するなどということはほとんど期待できないんじゃないですか。これでは、一年の派遣期間を三年に延長した代償としては中身がなさ過ぎると思うんです。この義務化の規定を

もつと生かすような運用面での工夫を強く要求しますが、いかがですか。

○戸別政府参考人 一つは、派遣期間の制限の到来する日を通知するというのは、これは派遣期間の制限を超えて派遣を行うことのないように、そこで混乱が起きないように、派遣先、派遣元でそういうことが起きないようにということで今回規定したところであります。

それから、派遣労働者の希望がある場合ということですが、これは、やはり派遣労働者は、派遣のままがいい、あるいは就職するのならその派遣先ではなくて別の会社がいいということもあるということで、こういった規定を置いたものであります。

今のお話でありますけれども、派遣先が四十条の四の雇用契約の申し込み義務違反があった場合には、指導助言、さらには是正勧告、勧告に従わなかった場合の公表という規定を置いておりますし、さらに、派遣元が派遣期間を超えて派遣を続けているという場合につきましては、これは完全に派遣法違反でありますので、直ちに労働者派遣が中止されねばいかぬということで、中止しない場合は、これも指導助言、改善命令、事業停止命令、許可取り消し、事業廃止命令、ここまでする。場合によつたら罰則まであるということになりますので、現行の規定を厳格に適用することによってそういった事態を防止するということにいたしたいと思っております。

○小沢(和)委員 先日の参考人の意見の中には、同一の業務に長期間派遣されている労働者が多数いるということがしばしば指摘されました。

私のところにも、ある大手の銀行の同じ窓口業務に多数の派遣労働者が長期間派遣されているとの訴えが寄せられております。今回延長される三年という期限を、今の時点で大部分の労働者が上回っているという実態のようです。もともと、仕事が一時的、臨時的ではない銀行の窓口業務を派遣労働者にやらせていること自体が間違いだし、法違反だと思えます。どこの大手銀行も、特定の

派遣会社から長い人は十数年にわたって同じ窓口業務に派遣されているのが当たり前のようになっていて聞いております。

この違法状態を解消するように指導すべきではありませんか。

○戸別政府参考人 御質問の、銀行で働いておられる派遣労働者の方の業務でありますけれども、実際にやっている業務が、預金の入金あるいは支払い取引業務、振り込み業務、こういった事務を行っておられる場合、この事務を、銀行の場合ですから大量の処理を迅速にやるということであります。かつ、間違つてはいかぬということで適切にやるということでありまして、迅速かつ適切にこういった業務をこなすには業務の習熟が必要であるということから、実は厚生労働省といたしましては、労働者派遣法の施行令の第四十条の第十号にありますが財務処理の業務に当たるということで考えておりまして、これは二十六業務に全体としては当たっているということではないかと思っております。

ただ、中にはそういった習熟を要さないというふうな業務をやっている場合、この場合は、おっしゃるとおり、一年の派遣期間の制限が適用されますし、今後は最大三年の派遣期間の制限が適用されるといふことでありますので、その期間に抵触する日以後も行われている場合には、その指導助言あるいは改善命令、事業停止命令等を派遣元に行い、派遣先についても、先ほど申し上げたような指導助言、是正勧告等を行っていくということにならうかと思えます。

○小沢(和)委員 そうすると、今の答弁でいけば、もし登録型で五年も十年も同じところに特定の派遣会社からずっと派遣されている、そういう状態がある場合は、これは間違いだということと直ちに是正させますね。

○戸別政府参考人 先ほど申し上げましたように、二十六業務のうちに入っております財務処理に当たるかどうかということ判断して、これに当たらないということであれば指導する、こういう

ことであります。

○小沢(和)委員 今回、一カ月の就労日数が通常の労働者より相当程度少ない業務について、期間制限のない派遣が認められることになりました。

私の地元にも、競輪あるいは競馬など、一カ月十数日の開催日だけ就業する人々や、週末だけ就労する人々もおります。今、こういう人々は正規の雇用契約がなされておりますが、こういう規定を設けることが、この人々を派遣に置きかえる契機になるおそれはないのか。

先ほどの局長の答弁では、一カ月に十数日しか就労しないのが普通の職場では、そこで派遣の対象になり得るのはその十数日より相当短い日数ということになり、現実にはそういう業務は余りないだろうというお答えでした。それだったら、なぜこういう余り考えられないようなケースをわざわざ法改正とかいってうたい込む必要があるのかというのを念のためお尋ねしておきます。

○戸別政府参考人 今回、期間制限なしの業務として、一カ月間に行われる日数が通常の労働者の所定労働日数に比し相当程度少ない業務を追加したということの理由をいたしましては、例えば、月初めだけに必要になります書店の棚卸しの業務ですとか、土日のみに必要となる住宅展示場のコンパニオンの業務ですとか、こういったことについてアルバイトを雇うのか派遣を雇うのかという選択肢を広げよう、こういうことでありまして、今委員御指摘のように、通常の労働者の方の労働日数が月十日前後という競輪場等の女性労働者の方、これが通常の労働者であるということであれば、この労働者よりも相当少ない場合でない限り今回の適用にならないということでありまして、で、恐らく、競輪場等では今回の措置が適用になるということはほとんどないのではないかと、こう思っています。

○小沢(和)委員 いや、だから私は、それだったら、そういうほとんど考えられないような実益のない法改正を何で我々にもっともらしく頼み込むんだと聞いているんですよ。

○戸政政府参考人　そこは、今申し上げましたように、通常の労働者、これは通常の労働者がどのくらいかということの、あとは運用の問題になっちゃうのでありますが、基本的には、通常の労働者が週四十時間で月いっぱい働いているという場合の、十日ぐらい働く、土日のみに必要となる住宅展示場のコンパニオンの業務ですとか、月初あるいは月末に必要となる書店の棚卸しの業務とか、こういったところに派遣という需給調整システムが活用できるようにしよう、こういうことであります。

○小沢(和)委員　全然答えにならぬですけれども、時間もつたないから先に行きます。

今回の改正で、附則を削除して、物の製造業務にも派遣労働者の受け入れを認めようとしております。八百万の労働者が働いている製造業務に派遣を受け入れることになれば、その影響は極めて大きい。日本の物づくりの技術的基盤を揺るがすことにもなりかねません。

戦前の我が国では、広範に労働者供給業、人入れ稼業が行われてきましたが、それは主に製造業でありました。既に実質的には、労働者の派遣が請負を偽装して広範に行われております。今回の法改正は、それを追認することになるのではありませんか。

先ほど、今回の改正で偽装請負を適正な派遣に変えることができる、こういう趣旨の答弁をされたようですが、これはまさに追認するということ、そういう形で言ったというふうにししか聞えないのですが、いかがでしょうか。

○戸政政府参考人　現在、物の製造で行われております偽装請負の問題点として我々が認識しておりますのは、一つは、これは正直言って労働者供給事業に当たるといことだろうと現在思っています。そういった意味で、雇用主責任が請負先にあるのかというか発注元にあるのか、それとも請負業者にあるのか、そのあたりがはっきりしない。それから、労働災害あるいは労働条件の適正化ということについて、就労先たる発注元にあるのか

請負元にあるのか、そのあたりもはっきりしない。もつと言うと、何か起きたときに雇用主責任がどちらにあるのかはつきりしないということがやはり最大の問題ではないか、こういうふうに思っています。

中間搾取であるということであれば、これはまた基準法等で対応するということだろうと思えます。そういった意味で、我々としては、偽装請負という形を適正な請負にして、請負事業者の全責任で対応するのか、それとも派遣という形を導入して、それぞれの派遣元、派遣先にそれぞれの責任を明確にして労働者の労働条件等をきちんと確保するのか、どちらかが行われるようにしよう、こういう趣旨でありまして、我々としては、そういった意味で、偽装請負をとにかく解消して、労働者の適正な就業のために、適正な請負が適正な派遣になるような指導をしていきたい、こういうふうに思っています。

○小沢(和)委員　偽装請負というのは何なのかといったら、実質的には派遣なのに請負であるかのような看板をかけているということなんでしょう。だから、今度こういう法改正をしたら、もうどんぴしゃり派遣に当てはまるから、偽装請負とかいう問題そのものがなくなっちゃう、こういうことでしょうか。

○戸政政府参考人　私どもの認識からいいますと、今禁止されている派遣にきちんと当てはまる形での偽装請負が行われているケースというのは、そうはないんじゃないか。かなり請負に近い形で行われている偽装請負、それから労使に近い偽装請負ということだろうと思ひまして、そういった意味では、派遣を導入するということによって、そのあたりのグレーゾーンにあるものが派遣の枠内にきちんとおさまる、あるいは請負の枠内にきちんとおさまる、こういうことになるというふうには思っています。

○小沢(和)委員　一つの製造ラインで正社員と派遣労働者が混在して働くことは、労働安全の面からも極めて問題が多い。だから、我が党は引き続き

いて、製造ラインに派遣労働者を受け入れることには反対をいたします。

今回の法改正でも安全問題を無視できず、派遣先と派遣元の両方に担当者置き、その職務として安全衛生に関する連絡調整を行わせることにしておりますが、これで本当に安全衛生を確保できるようになるのか。

現行法では、責任者の選任、配置は、派遣元はもちろんのことですが、法第四十一条では、派遣先企業は派遣先責任者を、受け入れた派遣労働者が百人までは一人以上、百人を超え二百人までは二人以上などと、具体的に責任者の選任、配置の基準などを定めております。これに違反すれば、法第六十一条で罰金まで科せられる。

そこで伺いたいんですが、厚生労働省は、この派遣労働者を受け入れている派遣先企業の責任者の選任、配置の実態を調査したことがあるのか、その結果どうだったのか、違反状態に対してどれぐらいの指導を行ったのか、その件数も含めてお答えいただきたい。

○戸政政府参考人　昨年の六月に私どもで行いました派遣先責任者の選任、配置の実態についての調査であります。これは派遣の見直しのための調査の一環として行ったものであります。

これによりまして、派遣先責任者の選任数については、一人の事業所が六四・九％、二人の事業所が一・七％、三人の事業所が五・四％、それから四人ないし九人の事業所が八・九％、不明が四・七％ということでありまして、そういった意味で、不明の四・七％を除きました九五％以上の事業所で選任されているということだろうというふうには思っています。

それから、派遣先責任者の所属部署といったしましては、派遣を直接受け入れる部署が五九・二％、総務、労務、人事担当部署が三四・一％ということになっております。

それから、派遣先の指導監督の状況であります。指導監督を行いましたのが、派遣先については、先ほど申しましたが九百五十三件、このうち

派遣先に対する文書による指導が五件でございます。この五件の中には派遣先責任者の選任の違反というものは入っていないというふうには思っています。

○小沢(和)委員　先日から本委員会でも、安全衛生だけでなく残業、有給休暇など、派遣労働者の基本的な労働条件がどう保障されるか、質疑が繰り返行われました。当局側は先ほどの答弁でも、派遣元と派遣先で法律上その責任分担は細かく決められていると説明いたしました。

しかし、実態は、派遣労働者は労働基準法などとは関係がない、とにかく使いたいように使われているという状況であります。特に、労働災害が起きたときにその責任があいまいになる。

私は、直接作業に必要な事前教育や労働安全については派遣先が全責任を持つべきだ、労災保険の保険料も派遣先が負担するのが当然だ、こう考えますが、いかがですか。

○松崎政府参考人　派遣労働者に対しては労働基準法また労働安全衛生法等のいわゆる労働保護法の適用に関してでございますけれども、この趣旨は、先ほど申し上げましたように、派遣労働者の保護に欠けることがないようにという点が一点と、もう一つは責任があいまいにならないように、特に労働基準法、安全衛生法等につきましては、労働条件の最低基準を罰則をもって担保するというところで、罰則がきいているわけでございますので、そこで、きちんと責任があり権限のある者が使用者として責任を負うということが必要でございますので、そういったことから、派遣先派遣元について使用者としての責任を分けてございます。

その際、具体的には、労働といいますがそれは労働契約が基本でございますので、労働契約の当事者であります派遣元事業主が基本的な事業主として責任を負うわけでございますけれども、ただいま申し上げましたように、派遣労働者の保護に必要な部分につきましては派遣先に責任を負わせるということで、派遣法に特例を設けてございま

す。

具体的に安全衛生について申し上げますと、これは、就労の現場におきまして業務遂行上の具体的な指揮命令、こういったものは派遣先が行う、また就労現場における施設の設置、管理は派遣先が行うということがございます。そういったことから、基本的には安全衛生については派遣先の責務というふうに規定してございまして、特に労働安全衛生法の特例につきましては、いろいろございまして、先ほども申し上げましたとおり、安全衛生法の特例に責任があるというのとは、一般健康診断の実施、その結果の通知、それによります医師等による保健指導を除いて、原則としてすべて派遣先の責任ということになっております。派遣労働者に関しまして、派遣先において労働安全衛生法上の問題があったときには、ストリートに派遣先が責任を問われるということになっております。

また、労災保険でございますけれども、労災保険の補償につきましては、これは労働基準法上の災害補償責任を担保するものでございまして、これはやはり賃金を支払う基本的な事業主であります派遣元の責任ということで構成してございまして、こういったことで、したがって労災保険につきましては派遣元が負担をするという仕組みになっております。

○小沢(和)委員 いずれにしろ、製造ラインにまで派遣労働者が入ってくるのであれば、派遣元と派遣先が連帯してあらゆる事態に責任を負うことを明確にすべきであります。

特に、製造ラインでの作業に関連して起こる諸問題については、派遣先が労働組合との交渉に直接接する義務があると思いますが、そういう考え方で間違いありませんか。

○戸田政府参考人 労働者派遣法制定時の考え方というのを申し上げますと、雇用主責任は派遣元に全面的にある、それから労働条件に関しましては、安全衛生とかあるいは労働時間とか、それぞれの事項ごとに派遣元と派遣先に責任を明確に

区分けした上で派遣制度を認め、それによって派遣労働者の就業条件を整備し、労働者の保護を図ろう、こういう考え方でできているところであります。

そういった意味で申し上げますと、今委員御質問のように連帯して責任を負うということは、昔の労務の時代のように、どちらに責任があるのかというあたりがあいまいになり、かえって責任の所在を労働者が追及しにくくなることになるのではないかとこのように思っています。

それから団交応諾義務、交渉への応諾義務ということをお考えすると、労働組合との団体交渉に応諾する義務を負う使用者ということになりますと、これは労働契約の当事者たる派遣元ということになるんだらう、こういうふうに思っています。そういった意味で、派遣が適正に行われているということであれば、一般的には、派遣労働者による労働組合との団体交渉の応諾義務は派遣元事業主が負うことになるというふうに思います。

○小沢(和)委員 労働組合との交渉は派遣元に責任があるとしても、派遣先で実際に指揮命令を受けて仕事をやっているわけですよ。そのことについていろいろ苦情を言いたいと思つたときに派遣元に行つて話をしたつて、問題は解決しないじゃないですか。

○戸田政府参考人 そこは派遣先の指針等で、苦情の処理に派遣先は派遣元と協力して適切に対応すること、それから派遣元も、派遣労働者なり派遣先から苦情についての申し出があり、あるいは相談があった場合には、派遣先と協力して対応すること、こういうことになっていきます。そういう意味では、いろいろ就業上の問題があつて、それを解消してほしいということであれば、それは、派遣先、派遣元、どちらに言つていただいても対応できる体制という意味ではおっしゃるとおりであります。

ただ、私が申し上げたのは、労働条件に関して労働組合として団体交渉を行うということであれば、これは労働組合法上も使用者たる派遣元にな

るであらう、こういうことを申し上げたわけでありま。

○小沢(和)委員 だから、そういうことでは現実には問題を解決できない。だから私は、今の点については再度考え直しなさいということを強く申し上げておきます。

派遣労働者の労働条件を本当に改善するためには、職安行政からの取り組みだけでは決定的に不十分。どうしても、強力な警察権限を持つている基準行政と一体となつて指導し監督する必要があると思ひます。どういふ体制をつくるか。これはこれまでない行政分野であつて、必要な人員増も含めて措置しなければ実効を上げられないと思ひますが、いかがですか。

○戸田政府参考人 今回、製造業についての派遣を行えるようにするというふうなことになりますと、やはり派遣と請負の区分を的確に行うということとあわせ、安全衛生の確保をきちんと図るということも重要でありまして、そういった意味で、派遣についての指導監督の体制をより強化し、より高度化していく、より専門化していくということが求められていると思ひます。

そういった意味で、現在ハローワークで行つております派遣に対する指導監督を労働局に一元化すると、さらに、労働基準行政との連携も十分図り、違法事案があつた場合には相互に情報提供を行うというふうなことで、両者の連携をより一層強化したいというふうに思つております。

それから、確かにおっしゃるとおり人手が要るわけでありまして、厳しい行政事情ではありますけれども、我々としては、派遣の指導監督を適正に行えるように、増員等についても努力をしてまいりたいと考えています。

○小沢(和)委員 登録型に多い若い女性については、年齢、容姿による差別、妊娠、出産などが中途解約にもつながっているなどの問題が先日参考人の陳述の中にもありました。今、これだけ男女の均等待遇が叫ばれ、妊娠、出産などの保障が少子化対策としても重視されているときに、これ

は重大な問題だと思ひます。雇用均等・児童家庭局としてもこれについて特別に取り組むべきではないか、お尋ねします。

○岩田政府参考人 厚生労働省は、男女雇用機会均等法に基づきまして、派遣労働者も含めて、働く女性が性による差別を受けずにその職業能力を十分發揮して働いていけるような環境整備をするというのは、大変重要な課題であるというふうに思つております。

男女雇用機会均等法に照らして考えますと、男性には求めないのに、女性についてだけ採用のときに年齢や容姿について条件を設けるとか、あるいは妊娠や出産を理由として解雇をするということとは、性に基づく差別に当たるといふふうに考えます。派遣労働者については、この男女雇用機会均等法の適用は派遣元事業主にございまして、今申し上げましたような事例がございましたら、派遣元事業主に対して指導することになります。

いずれにいたしましても、都道府県労働局で均等法の施行をいたしておりますので、問題の事案がございましたら、ぜひ労働局の方に御相談にお願いいたしますと、事業主に対する指導ですとか、個別の労使紛争を解決するための援助などを行つてまいりたいというふうに考えております。

○小沢(和)委員 紹介予定派遣についてもお尋ねをしたと思ひます。

今回の改正で、今後は、正社員として採用することを前提として派遣される労働者については、事前に履歴書を提出させ、面接することが公式に認められます。こうなると、この派遣は試用期間としての性格を持つようになると。そうだとすれば、この場合、派遣期間は、試用期間として本人の能力、技術などを知るのに必要な期間に限られるべきではないのか。例えば三カ月とか六カ月とかの期限を施行規則や指針で定めるべきではないか。

また、念のためお尋ねしますが、従来の正社員募集で入社した者の試用期間と、紹介予定派遣の労働者の派遣期間とはどう違うのか。これまでの

判例では、試用期間中の者は特別の理由がない限り正社員になれるよう保護されていましたが、派遣の場合は、気に入らなければ契約打ち切り自由というような差別的扱いは私は許されないと、思うに思いますが、いかがでしょうか。

○戸部政府参事 紹介予定派遣につきましては、一つは、なかなか就職することが困難な労働者、それから一方で、労働者を雇うには、自分の会社で採用したいと思っている技術、技能を持っているのか、知識を持っているのか、あるいは社風になじむのか、といった特性なのか、こういったあたりを見きわめたいという双方のニーズにこたえ、それによって就職の促進に役立つだろう、こういうことであろうということでありま

すが、したがって、今申し上げたような趣旨からいいますと、派遣先が派遣労働者の能力なり特性なりを十分把握できる期間、あるいは派遣労働者が派遣先の職場の状況等を十分把握できる期間、これを超えてまで行うということは問題だろう、こういうふうに思っています。そういう意味で、我々としては六カ月ということを中心に、審議会の意見も聞きながら、期間については明確にルールをつくっていきたいというふうに考えております。

それから、試用期間の場合は、試用している事業主が雇用主であります。紹介予定派遣の場合は、まだ派遣が行われている限りは派遣元が雇用主であるという違いがありますので、職業紹介の局面で、求人、求職の条件が折り合わずに、結果として雇用関係が成立しないということもあり得るわけで、これは直ちに問題があるということとはなかなか言いがたいのではないかと、思うに思っています。

ただ、派遣先が、派遣労働者を採用する意思がないにもかかわらず、紹介予定派遣であるということと事前面接を試みたり、あるいは安易に紹介予定派遣を駆使することによって、いろいろな労働法制の規制を逃れようとしたらといったやう

な脱法的行為を行うということは、これは許されないものだろうというふうに思います。

そういった意味で、例えば採用に至らなかったような場合に、合理的な理由があるのかどうかというあたりについてお互いに確認できるような仕組みを考えると、何らかの乱用防止の措置を考えていく必要はあるのではないかと、思っています。

○小沢(和)委員 私は、衆議院の調査室からいただいた資料で、諸外国の派遣制度も勉強してみました。ドイツ、フランス、イタリアなどヨーロッパの主要国では、派遣労働者の受け入れについて労使の協議を義務づけており、中には労使の合意を求めている国もあります。労働条件については、ほとんどの国で派遣先の労働者との均等待遇を保障しております。

EUは、昨年十一月、派遣労働者の保護、非差別原則の適用を盛り込んだ指令案を発表いたしました。

注目されるのは、ドイツの昨年の派遣法改正の内容であります。各公共職業安定所に労働者派遣事業を行う人材サービス機関を付設し、ここが失業者を雇用して企業に派遣することにしてあります。失業者はこの派遣を受け入れる義務があり、最初の六週間は失業手当と同額の賃金で働き、派遣先との直接雇用に移行することができれば、その派遣先の賃金を受けることになります。

アメリカは派遣労働についての特別の法律はありませんが、人種、性、年齢、障害等の差別禁止法に関しては、派遣先は派遣元とともに共同使用者として責任を負っております。

このように諸外国の派遣制度の状況を見ると、日本のように派遣労働者を保護する仕組みがほとんどない国はほかに例がないと言ってもよい状況であります。日本の現状を改善するためには、派遣労働者に派遣先労働者と同じ均等な待遇を保障する派遣法の抜本的改正を緊急にする以外にないと思いますが、大臣は、日本の派遣労働者の労働条件を根本的に改善するためにどうしたらいい

か、この際、見解を伺いたい。

○坂口国務大臣 小沢委員のおっしゃる御趣旨は私もわかるつもりであります。ただ、今お挙げになりました欧米の場合と日本の場合とは、かなりな面で違う面もございます。

例えば欧米諸国でございますと、社会的に職種概念が明確に区分されておりまして、それぞれの職種ごとに統一した賃金が設定されるシステムになっているというようにございまして、あるいはまた、労働者の賃金などの基本的な労働条件というのは一般的に企業内における労使交渉で決定されるものでありまして、しかも、その決定に当たりましては、年齢ですとかあるいは学歴、勤続年数等も加味して決定される、こうした日本の場合とかなり違う場合もございまして、同じにはなかなか論じることが難しいというふうに思っております。

しかし、おっしゃいますように、一般労働者と派遣労働者との間の均衡待遇というのは目指すべき目的でございまして、このために、どういうふうにしていけばそうなり得るかということや常に追求していかなければならないものと考えている次第でございまして、今後、派遣労働者というものが期間あるいはまた職種等において拡大をされていくこととする現状におきまして、そうしたことをさらに検討していきたいというふうに思っている次第でございまして。

○小沢(和)委員 時間が来ましたが、あと一点質問させていたいただきたいのです。職業紹介事業者の兼業禁止規定を廃止する問題です。

特に私が関心を持つのは貸金業などのことです。が、職安局長は先日委員会、法改正後、許可基準で何らかの規制をしたい旨の答弁をされましたが、規制緩和の流れは許可から届け出に方向が転じております。そうすると、許可基準で厳しい規制を設けても、次の規制緩和で届け出になれば、何の規制にもならなくなるんじゃないか。

それからもう一点は、貸金業者が兼業でなくみずから出資して別の職業紹介業を経営しても、同

じ問題が起きる。貸金業者の出資比率での規制なども含めて、規制を厳しく実施すべきだと思いますが、どうお考えか、二点お尋ねします。

○戸部政府参事 今の御質問で、流れは届け出ではないかという御質問であります。が、職業紹介は人を相手にする事業でありまして、そこで中間搾取が行われ、あるいは強制労働が行われ、あるいは本人の希望、適性、能力、そういったものに適合しない職業紹介が誇張して行われ、あるいは相手をだます形で行われということで労働者が被害を受けますと、これはもう取り返しのつかない、人間でありますから、金で解決できない被害を受けるわけで、そういった意味で、我々としては、やはり職業紹介事業の基本は許可でいくべきだ、こう思っています。我々の中に基本的に届け出制に移行するという選択肢は今のところ全くありません。

それから、もう一点の出資比率でございまして。これは、正直申し上げてなかなか難しいのじゃないかというふうに思います。ただ、先日来、貸金業についていろいろな懸念が各党の委員の先生方から指摘されているところでありまして、我々も、何らかの対応ができるかどうかというあたりは、もう少し検討する余地はあるのかなと思っております。先日来申し上げていますのは、許可基準あるいは許可の際の附帯条件ということでありまして、さらに何ができるのかというあたりについてはさらに検討をした上で施行に向かいたい、こういうふうに思っています。

○小沢(和)委員 終わります。

○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。先週に引き続きまして、労働者派遣法の問題について質問したいと思っております。

今回の改正の中で、常用雇用への道を広げたということが言われておりますけれども、我々が条文を読むときに、きょうも先ほど質問が出ましたけれども、法の第四十条の四及び五が追加をされましたが、先ほどちょっと論議を聞いていて、

鴨下副大臣の答弁をちよつとお聞きして、確認をしておきたいことが一つあります。

四十条の五のことなんですけれども、反復更新のことをおっしゃいました。これは、会社側が正規雇用の意思がないときに、反復更新すればできるよという答弁であつたように聞こえてる。そんな答弁ですけれども、それはそういう内容ではないわけですね。

期限の定めがない場合には、三年たてばさらに引き続いて雇用するのであれば、本人の意思がなければ別ですよ、そういうことは雇用の申し込みをしなればならないと思いますけれども、その点、まず確認しておきたいと思ひます。

○鴨下副大臣 私の名前が出ましたので、答弁させていただきます。

今回の改正法案におきましては、論点を整理してみますと、一つは、派遣期間の制限のある業務につきましては、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、それからもう一つは先生今御指摘の、派遣期間の制限のない業務に三年を超えて同一の派遣労働者を受け入れてる派遣先が新たに労働者を雇入れようとする場合と、派遣先が新しい労働者を雇入れようとする場合と、派遣先は当該派遣労働者に対して雇用契約を申し込みなければいけない、こういうふうなことで、二種類の雇用契約申し込み義務規定を設けているわけでありま。

これで、前者の申し込み義務は、派遣先に派遣労働者に対する雇用契約の申し込みをさせることにより、一つは期間制限に違反する労働者派遣を未然に防ぐ、こういうふうなことで、もう一つは、派遣労働者との雇用関係を明確に整理することによって当該派遣労働者の雇用の安定を図ろう、こういうふうなことであります。

後者の申し込み義務は、現実に同一業務に長期間継続就業している、こういうふうな派遣労働者は当該派遣先において必要な業務遂行能力を有している、こういうふうなことから、派遣先が新たに労働者を雇入れようとするときには、当

該派遣労働者に対して雇用契約の申し込みをさせる、こういうふうなことでありまして、派遣労働者が派遣先に直接雇用される機会を言ってみれば多く確保していこう、こういうふうなことであります。

○金子(哲)委員 その今の後者の場合は、では余り実効性はないということですか。正規の労働者を雇用しようという意思がなければ、派遣労働者でどんだいというところになつていくので、そのところが、できるだけ正規雇用にどうしていくかということになると、実態上はそうならないということですか。

○鴨下副大臣 そういふような懸念がある意味で配慮しながら、一つはといいますか、この両者とも派遣先に法律上の義務を課す、こういうふうなことでありますので、いろいろな懸念を先生おっしゃいますけれども、相当の効果を上げられるのではなからうか、こういうふうな現在考えております。

○金子(哲)委員 四十条の四についてですけれども、これは確認したいのですけれども、この文章を読むと、例えば「当該派遣労働者」という言葉が使われているわけですね。先ほどお話があつたように、「同一の派遣労働者」という表現とやや違うんですけれども、これは、例えば三年に期限のあるところの場合は、あるその事業所、事業に対して繰り返しでもいいから三年間派遣労働をもし仮に雇えば、そこには三年後からは常用雇用の雇入れをしななければならないという義務が発生するといふふうに考えていいのですか。

○戸部政府参考人 おっしゃるとおりでありまして、四十条の四は、派遣労働者を入れたかたとしても、その同一の業務に派遣という行為を、あるいは派遣労働者を、固有な名詞のついていない派遣労働者という勤務形態という就業形態で、一年を超え三年以内の期間であらかじめ定めた派遣の制限期間内いっばい雇入れられたという派遣労働者を使つていたという、その期間を過ぎた後は何が行われるかという、もう派遣を一切やらな

い、派遣を一切受け入れないか、当該派遣労働者を雇つて業務をやるか、あるいは派遣労働者が嫌だといふのであれば、新たに新規の労働者を雇つてその業務を続けるか、こういうことになるという事です。

○金子(哲)委員 ぜひこの点はしっかりと指導してほしいと思ふんです。やはり一般的に考えるのは、四十条の四がけじめなく、つまり同一の労働者を引き続き派遣労働で雇用していたという解釈を、どうしても派遣先はそういう解釈をやつてくるということですから、それは、だれであらうと、三年間その同一の職場における派遣労働を受け入れた場合には、そういう義務が発生するんだということを指導の中で、今答弁あつたとおりです、その点を申し上げておきたいと思ひます。

いづれにしても、今やはり例えば四十条の四、例えば第一の条件では、法の三十五條の二の第二項、いわゆる一月前から期限が切れるという通知を受けるといふような条件をいろいろ言っているわけですね。ところが、では実際にこの条件をクリアしなければならぬのか。これは労働者の側の責任がない事案なんです、こういうケースは。本来派遣元がやるべきことをやらなかつたというふうなことが条件として多数書かれていて、これに対して、やはりその点、もつと弾力的に運用しないと、むしろ今答弁があつたように、三年間派遣労働者を受け入れればもうその時点で義務が発生するんだといふようなことを、もうちよつと簡素化して、だれにでもわかりやすいように、条件をたくさんつけずにやるという明確なやり方をしないと、しかもこの条件では、例えば法の三十五條の二の第二項も別に罰則規定もないわけですから、仮に派遣元がやらなかつたといつても、問われるわけでも何でもない。しかし、それも条件の中に入つていくわけですね。そういううちよつとあいまいさがこの中にある。

だから、大体、私は三年も働くといふこと自身

がもう常用の状況だと思ひますけれども、そういうところにそんな幾つもの条件をつけずに、やはりそういう派遣労働を受け入れたときには、もうそこで最後の派遣労働者に引き続きやりたい場合にはそういうことが発生するといふふうに簡素化をしてほしいと思ふんです。そして、そういう指導をちゃんとしてほしいといふことを再度お願いしたいと思ひます。

○戸部政府参考人 今回、派遣の期間制限の通知につきましては、スムーズに派遣を停止するか、あるいは当該派遣労働者、その期間制限のときに受け入れていたその派遣労働者を雇用するか、どつちかになるわけで、そこがスムーズにいくようにといふことで設けたものでありまして、今委員おっしゃつたとおり、派遣元が派遣先に期間の通知をしなかつても、最大三年の派遣期間の制限に抵触いたしますと、派遣元としては三十五條の二第一項違反になりますので、指導助言、改善命令、事業停止命令あるいは罰金三十万円以下、こういうふうになります。派遣先についても四十條の二第一項違反になります、これも指導助言、是正勧告それから雇入れ勧告、それから公表と、一連の対応措置はとられているわけであり

ます。

ただ、先生のおっしゃる通りに、そのあたりがどうも派遣先に十分周知されていないといふことは、そういうことはまだ十分あり得ると思ひますので、派遣元を通じて派遣先にそのあたりをきちつと徹底するとか、我々もあらゆる機会をとらえて、そういった通知がなくても最大三年以上派遣を受け入れちゃいかぬのだといふあたりの徹底に努めたいと思ひます。

○金子(哲)委員 ぜひその点お願いをしたいと思ひます。

時間のこともあるので、先に確認できることだけをしたいと思ひます。

三十二條の十四に職業紹介責任者といふのがありますけれども、この点については、今現在、事業所ごとに選任が義務づけられておりますけれども

も、今回、届け出が事業主ごとに届け出るように変更になっておりますけれども、この点の配置については、事業所ごとの配置ということでいいわけですね。

○戸別政府参考人 今回、職業紹介責任者の選任要件について、現在は求職者五百人に一人、改めまして、職業紹介業務従事者五十人に一人程度、こういうことで考えておりますけれども、それぞれの紹介事業所には必ず一人置くというのは、先生のおっしゃるとおりだと思いますので、そういう方向で進めたいと思っています。

○金子(哲)委員 次に、もう一つ確認しておきたいんですけれども、これも既に質問が他の委員から出たことですので、林業労働における派遣の関係であります。

前回のときも、この林業現場における派遣問題についてはいろいろ論議があったようでありまして、そして、一定の指針の中で、いろいろこじつけというあれですけれども、いろいろ理由があつて派遣対象から外されたということになっておりますけれども、先日聞いておりますと、製造業が今回解禁になつて、前回は製造業の理由もつけないであつたんですけれども、実は、やはり労働現場の実態です。

やはり労働現場の実態と、それから特に林業、これは今、林業労働者が非常に高齢化をして、そしてまた減少している。しかし、一方では、地球温暖化の対策とかを含めて、林業の再生なども言われているわけですね。

そういう全体の政策の中でもやはり派遣労働というものを位置づけるような形、禁止を位置づけるような形でやっていると、何かいろいろやってみる、そして現場は、林業における労働災害の発生頻度というのは、全産業の平均から比べても十倍ぐらい高いということが林業の職場の人たちから言われているわけですね。そうすると、全産業でも最も高いと言われているわけですね、それから、この前こゝまでが規制があつたかどうかかわらないですけれども、例えば死亡事故がほ

とんど減らずにきているわけですが、そういう死亡事故というのは伐採作業中に非常に多く発生しているわけですね。

そうしてみますと、そういう観点からも、今後の派遣労働の禁止、非常に拡大をされましたけれども、やはりそういう安全労働とか全体の政策とかいうことも含めて林業問題というのを考えるべきだということに思つておりますけれども、林業現場への派遣の問題について、改めてお伺いしたいと思ひます。

○戸別政府参考人 林業、現在これはネガティブリストの方に入つておりませんので、林業の業務を単体で取り上げますと、これは労働者派遣の適用対象になつていないことでもあります。

ただし、現在の運用をどうしているかといいますが、これはかなり、先日五島先生からもいろいろおっしゃられましたけれども、わかりづらい運用と言われると返す言葉がないのでありますが、今の運用を申し上げますと、造林作業のうちの地ごしらえの業務、これは建設現場の整地業務と同じだということと建設業務扱い、それから植栽の業務についても、土地の改変が行われるということで、これも建設業務扱いということで適用除外としたしております。

そのほか、素材生産の作業で伐採ですとか枝払いですとか集材ですとか造材ですとか、これについては、木の加工ということなので、現在は製造業に当たるということで派遣の適用除外になつていくわけですが、今度、物の製造も対象になるといったときに、この部分をどうするかということになります。

これは個々のケースで判断させていただくということですが、今申し上げた素材生産の作業に当たつて、作業道をつくつたり、あるいは土場の整備を行つたりということで、建設業務に該当するものがその当該派遣労働者の方の業務の一部にあれば、これは一部でもあれば建設業と林業との併用ということになりますので、これは派遣法の派遣の適用除外になるということで、そう

いった運用になるというふうに考えています。

○金子(哲)委員 先ほど私が申し上げましたように、今、林業それ自身が新しい林業労働力の育成なども図らなければならない状況の中であるわけですから、やはりそういう政策的な問題も全体として考えていく必要があるんじゃないかということだけ御指摘しておきたいと思ひます。

さて、私は前回も言いましたように、今回の派遣労働全体が、期間の延長、それから製造業にまで拡大をして、非常に派遣労働市場が広がつていく、そしてまた問題も多くなつてくるというふうに思ふんです。

その中で、今回、本来ならもっと大きな、もう一つの大きな柱として、先般も言いましたけれども、派遣労働者のいわゆる均等待遇というか、そういった労働条件を含めた問題がもっと手を加えらるべきだった、もっと政策的に前へ出てくるべきだったというふうに思ふんです。

その中で幾つか御質問したいと思ひますけれども、この間も質問しましたけれども、時間外労働のことなんです。

これだけ職域が広がりますと、時間外労働の現場が非常にふえてくる。時間外が非常にふえていく。そしてまた、作業実態、仕事の実態の中にも、例えばノルマ制とかいろいろな状況がある。そして、時間外労働をやらないといけない状況があるわけですね。

私は、この前も言いましたけれども、これだけ派遣労働の場所が広がつていいたら、やはり、先ほど来ずっと論議の中で、派遣元と派遣先の、雇用関係とかいろいろな労働基準法上のことを言われておりますけれども、基本的に大事なところは押さえないと、少し実態に合った見直しをしなければならぬと思ふんです。

例えば、三六協定のことをこの間もお話ししましたけれども、派遣元と雇用関係にあるから三六協定をやるといふわけですが、派遣元はどんな職種にもこれから派遣は可能なので、三六協定は派遣元がやる。実際の

労働実態とは関係なく、三六協定を最大限結んでおく、そして派遣先の要請にこたえられるようにするといふようなことが今できるわけですね。

そして、實際上、派遣先へ行つてみると、私が知っている職場でも、私がかつて働いていた職場でも、例えば、三六協定があつても、労使間の中で一週間に一回は時間外をしない日しようとかいうことを決めて、時間外拒否の日とかいうのを決めてやるわけです。週に一回ぐらいは。ところが、派遣労働者はこれが適用されないから、常用の人たちは休んで、時間外をきょうはやらぬという日も無条件でやらされる。こういうことが、実際の労働、同じように働いている人たちの中に大きな差が出ている。だけれども、雇用関係は、三六協定といつたつて、実質上、命令権者が派遣先にあるといふような、明らかに矛盾なわけですよ。

だから、労働基準法が、派遣労働法をつくられたときに一定に整理はされたかも知れませんが、けれども、さらにそれが広がつていくという状況の中で、従来と同じような考え方だけでいいのかというのを思ふわけですね。そして、現実的に正職員との格差が拡大をしていく。こういう点は、時間外労働のあり方、協定のあり方も含めてやはり見直し、検討しなければ、この問題は解決しない。

さらに、これだけ広がれば、最大限三年間も働くようになれば、それだけ常用雇用と同じような状況になつて働けるが、しかしそうした問題は、その現場の正職員とは違う対応でやらなきゃいけない。それが下がつておればいいですよ、守られていけば。逆ですから。派遣労働者の方が正規雇用の職員よりも労働時間なんか長期になる。しかも、拒否できない。拒否すれば直ちに中途解約になる。

こういうことに対して、問題ありとは考えられないでしょうか。その点、どうでしょうか。

○松崎政府参考人 労働者派遣という就業形態に對しまして、労働基準法等の適用については従来

から申し上げておるとおりでございますけれども、基本的には、結論を申し上げますと、就業の基礎でございます労働契約の当事者であります派遣元が基本的な使用者としての責任を負うということとを原則として考えております。そういうふうな派遣元に責任を負わせたものでは実質的に派遣労働者の保護に欠ける面、そういった面については派遣先に使用者としての責任を負わせるというふうに整理してございます。

三六協定についてでございますけれども、これは賃金支払いと同様に、特に超勤の場合は、三六協定を結び、なおかつ残業手当を払うということが労働基準法の条件でございます。まさにワンセットになっているわけでございまして、特に、具体的な超勤の命令とは違ひまして、労働条件の枠組みということで基本でございますので、これは原則どおり派遣元の責任というふうに考えております。

また、實際を考えた場合におきましても、派遣先に行つてみないと超勤とかまた時間外労働、休日労働の限度がわからないというのではなくて、やはり常勤型はもちろん登録型についても、登録しているわけでございますので、自分の労働条件の枠組みというもの、こういうものをあらかじめ知っておけるといったメリットもあるかと思っております。

○金子(哲)委員 時間のこともありますから。

今の答弁は實際を全く無視されていると思うんです。時間外をやつてプラスアルファの時間を払うとかいうのは当たり前で、しかし實際が、命令権者が派遣先にあるわけでしよう。本人同意も何も、本人との関係は、では、そこで命令を受けたとき、きようはできませんということとを言うのは、派遣先に対して言うわけでしよう。派遣元に対して言うわけじゃないでしよう。そういう具体的な、実態的な問題があつて、それを命じた上には、最後には時間外の、今では百分の百二十五の割増し賃金を払うということはありますけれども、しかし、そういう事実上の長時

間労働を命令する権者のところには何の制約もないというのがおかしいというわけです。

さらに、同じ職場で働いていて、組合によれば、百分の百二十五を超えて時間外手当を支給できる条件を持っているところもあるわけですよ。同じような条件を持ちながら、派遣元との雇用関係だけでそういうことをやっているのか。

私は、今はそういうことだろうと思うけれども、今これだけ、これから広がったところの状況の中で、今言われるようなことで律しているのかということですよ。それで現場にいる派遣労働者の権利というようなものが保護されていくんですか。

○松崎政府参考人 確かに実態から見ればそういう点があるかと思ひますけれども、ただ、これは法律的に言えば、事業主が違ひますので、事業主との相互の間で決められております労働条件が違ひるのはやむを得ないというふうに考えております。

○金子(哲)委員 これ以上この論議をしても、非常に冷たいということを感じてはならないわけですから、私に言うのは、今までと違ひて、これからさらに拡大するとき、全く検討の余地もないという問題とは違ひてくるでしょう。しかも、期間も長くして働かせながら、そういう通り一遍の答弁だけであれば、派遣労働者の労働条件というものは上がつてこないと思ひますよ、大臣。

○坂口国務大臣 今お話を聞いておりました、この問題は派遣元とそれから派遣先の問題でもあると思うんですね。AさんならAさんという派遣者を派遣いたしますときに、この人を派遣しますけれども、この人の労働条件については、例えば時間いづばいなら時間いづばいにしますよとか、あるいはまた時間外の必要ときには週何時間まではいいということとでして、くださいとか、派遣労働者も含めたいわゆる働く労働条件というものを先に話し合ふかどうかということに私はかかつてくるというふうに思つて聞いておりました。

したがいまして、派遣元が派遣労働者を派遣いたします派遣先に対しまして、一番最初のときにどういう契約を結ぶか、どういう条件で派遣をするかということにかかつてくると思ひますから、そのところを明確にすればよろしいのではないかとこのように思ふ次第でございます。

○金子(哲)委員 時間がないので、この問題はあれですけれども、ただ、今言われたようなことだけでは、現実の問題としては、実態上そぐわなくなる状況がもう目に見えている。現実が今そうなつています。

例えば、就業条件の事前明示の徹底と言われても、これすら守られていない。東京都の調査でも、事前文書通知を受けた、三割から四割、派遣日以降を合わせても六割から八割、二割から三割は違反をしている。それから、業務内容が実態と違つたと感じている人は四人に一人もいる現実の姿も見てみますと、そうなるてまいますと、派遣先というものが、働いていただく労働者に対しての労働条件とかそういうことに對しても責任を持つ体制というものををつくるようにしなければ、派遣先の方がやりたい放題ですよ。そして、気に入らなかつたら切ればいいんですから。これだけ強い通常の正規雇用と違ひ立場に置かれて派遣労働者というのは労働現場にあるということとを、もつとやはり厚生労働省の中でも実態として認識していただかなければならないと思ひます。

そこで、きよう先ほどの質問に出ましたけれども、こういうだけのいろいろな問題がある中で、例えばそういう問題に対して、派遣先に対して労働者というのはさまざま申し入れをするということを行いたい、そしてまた組合の話が出ました。労働組合、それは雇用主との関係だということ話がありましたけれども、例えば、派遣現場でさまざまな派遣元から来られた派遣労働者が集まつて労働組合を結成して、派遣先に交渉を求めたときは、これは交渉に応じることはできないんですか。

○青木政府参考人 団体交渉は、労働契約の当事者である使用者と、もう一方の当事者である労働者の団体であります労働組合が労働条件について行ふというものであります。したがつて、労働契約上の当事者でなく、労働条件も決定できない派遣先事業主に団体交渉応諾義務を負わせることは適当ではないというふうに考えております。

○金子(哲)委員 団体交渉というのをどういうふうな位置づけるかということがありますけれども、ただ、先ほど来話があるように、安全上の管理の問題、時間外労働も命ずる権利を持つている。労働者を監督し、時間外労働まで命ずることまでの権利を持つている人たちに對して、その問題が起つて、話し合ひもできないということなんでしょうか。その点はどうか。そういう問題が惹起したとき、それは雇用者の問題だけだということにならないでしよう。派遣先にも一定の責任を負わされている限りは、それらに關して派遣先だつて話し合ひに應じるべきじゃないですか。

○青木政府参考人 労働組合法上の団体交渉に應ずる義務という法律上の義務につきましては、今申し上げましたように、そういうことを一方当事者として決めることができるところが負わなければならないというふうに思ひますけれども、労働組合法の規定を離れて、そういうことを事実上お話をすると、これを労働組合法が規制しているわけではございません。

○金子(哲)委員 おつしやるとおりで、労働組合法上のことはなかなか難しい問題があると思ひます。

ただ、先ほど私が申し上げておりますように、こういう問題がこれからさまざま惹起をしていくという事態が想定されるわけですね。そういう場合に対して派遣先も誠意を持つて対応する。派遣労働者にかかわる例えば幾つかの限定されたもの、安全の問題とか、さらには、福利厚生の問題は派遣元が考えなきゃいけないことだそうだけれども、時間外労働の問題とか、不当に中途解約をされたとか、こういった問題は派遣先との関

係であるわけですね。やはりこういう問題について一定の何らかの話し合いができるようなルールというものをつくっていかねければ、派遣先がやりたい放題ということを見逃していくことになるんじゃないでしょうか。

そこらについて、私は、労働組合法の問題は別に、これから将来この派遣法の改正によって起こるであろう問題に対して、派遣先もそれぐらいの責任を持つていくということは、負わせていかなければ、先ほど来言っているように、やりたい放題になるんじゃないですか。その点についてはどうでしょうか。

○戸政政府参考人 組合法上の規定は先ほどの説明のとおりだろうと思いますが、派遣法の四十条で、派遣先は、そこで働いている派遣労働者から派遣就業に関して苦情の申し出を受けたときは、派遣元事業主との緊密な連携のもとに、誠意を持って遅滞なく、苦情の適切、迅速な処理を図らぬといかぬ、こういう規定になっているわけであり、これを受けて、派遣先の講ずべき措置に関する指針におきまして、派遣先は、派遣労働者の苦情の申し出を受ける者、受ける者というのはだれが受けるかということであり、それから苦情の処理をする方法、それから派遣元事業主との連携を図るための体制、こういったものを労働者派遣契約において定めること、こういうふうになっています。このあたりをやはりきちんと担保していくことが、先生の御指摘にこたえる一つの方法かなというふうに思います。

それからさらに、指針においては、こうした申し出を受けたことを理由として派遣労働者に対して不利益な取り扱いをしてはならぬ、こういうふうになっています。このあたりについて、確かに製造業派遣が行われるようになり、あるいは派遣期間も二十六業務以外については最長三年まで認めるようになるということで、さまざまな派遣が行われ、派遣労働者もふえるということであり、すから、このあたりがきっちり行われるように我々も努力していかなければ、こういうことだ

ろうと思います。

○金子(哲)委員 先ほど言った就業条件の事前明示のことですけれども、本来、よほどの理由がない限り、就業条件の書面明示をうたっているわけですから、その点について、例外規定を外して、きっちり事前文書の通知の完全実施ということを指導していただきたいと思うんですけれども、その点についてはどうでしょうか。

○戸政政府参考人 派遣就業にかかわる基本的な事項というのは、これはある意味では、労働者にとつての労働条件、雇用主と労働者との関係の労働条件の明示と同じように重要な事項であります。そういった意味で、文書で明示というふうなことになるわけであり、緊急に派遣を受け入れぬといかぬ、例えば、あしたどうしても仕事があるけれども、その仕事をやる労働者が急に病気になる、あつたといふような場合に、やはり派遣を受け入れないといかぬ。そのときに、もうとにかく細かいことを文書で明示している暇がない、あるいは詳細を決めている暇がない、こういった事態もないわけじゃないわけで、これも一律に法律で禁止してしまうことはちょっと無理ではないかということで、これについては書面以外の方法で明示するというところになって、います。

ただ、その場合でも、派遣労働者から個々に請求があつた場合には、その派遣の期間が一週間を超えるときは、派遣開始後遅滞なく就業条件を文書で明示せねばいかなぬ、こうなっていますので、これが適切に行われさえすれば、労働者の保護上、そう大きな支障は生じないんじゃないかというふうに思います。

ただ、この明示が適切に行われないという場合には、派遣法三十四条違反ということで、これも大臣による指導助言、改善命令、事業停止命令あるいは三十万円以下の罰金ということがありますので、こころを使って、先ほど何か事前明示は四割しかないんじゃないかというふうなお話もあり

ましたが、きちんと行われるようにしていきたい。それで、まだ弊害があるといったときに、先生がおっしゃるようなことを検討するというところだろうと思います。

○金子(哲)委員 ぜひ実態をしっかりと調査していただいて、その点は最低の条件だと思いたいですので、やはりきっちりとした指導をしていただきたいと思っています。

これはなかなか改善ができないことですから、最近では派遣労働者の賃金がどんどん下がっているという問題があるわけですね。これは、通常の雇用契約と関係なく、派遣元と派遣先の契約によってやられていく。しかも、今日の厳しい状況の中では、これから派遣会社があれば、競争制、入札制のような形でその金額が決められていく。結局、そのしわ寄せは全部派遣労働者が負うことになるわけですね。

その点についてはやはり、もちろん今各都道府県で決めている最低賃金よりも高いかもわかりませんが、せめて、このような、事実上ほぼ正規雇用の労働者と変わらない労働実態にありながら、賃金格差が非常に広がっていくという問題については、今後もしっかりとした対応を、対処するか、調査も含めて対処すべきだというふうに考えますけれども、いかがですか。

○戸政政府参考人 私どもで調査している、把握している範囲では、派遣料金は下がっておりますけれども、派遣労働者の賃金は、いろいろな統計調査を見る限り、低下ということにはまだ至っていないんじゃないかというふうにも思っています。ただ、先生おっしゃるように、これから先何が起きるかかわからぬということは否定できないわけであり、ます。

ただ、その場合に、派遣の料金とそれから賃金、これはそれぞれ違うメカニズムで決まっていますというところだと思います。そういった意味で、適正な賃金水準がどうなのかというあたりについて、派遣労働者が個々に知る、あるいは派遣元事業主がきちんと知るといことは、そういう

意味では、メカニズムがうまく動くというためには重要なことなというふうにも思いますので、派遣労働者の賃金がどういった水準にあるのかというふうなことについて、既存の調査もありますし、します。何かそういったものを派遣元事業主なり派遣労働者なりの参考になるように、要するに賃金決定の参考資料になるようにというふうなやり方等あるのかなと思いますが、おっしゃる趣旨を踏まえて、どういったことができるのか、ちょっと検討してみたいと思います。

○金子(哲)委員 紹介予定派遣について幾つか質問しようと思っておりましたけれども、小沢委員からもほぼ同じような質問が出ましたので、一つだけ申し上げておきたいと思っています。

もし紹介予定派遣によって受け入れた人を実際に雇用しない場合、先ほど局長は、それは派遣労働者側にもいろいろ事情があるでしょうというお話がありました。もちろんそうでしょう。しかし実際上は、派遣先の方、いわば雇用主になるべき事業者の方が力を持っているわけでして、私は、少なくとも、そういうことができない場合は、その理由をしっかりと文書にして明示するということが最低の条件、必要なことだと思ふんですけれども、その点についてどうですか。

○戸政政府参考人 確かに、紹介予定派遣をする際に、これは紹介予定派遣であるということを派遣元が派遣労働者に明示した上で開始されているわけであり、ます。そういった意味では、派遣労働者も、両者の話し合いがつけば就職に至るといふ期待のもとに働いているということも否定できないといふことが事実だろうと思います。

ただ、いろいろな局面局面がありますので、我々としては、紹介予定派遣を悪用して、本来雇うつもりもないのに紹介予定派遣を使ってしまうとか、そういったケースも考えられますので、そういったケースの防止策として、今委員おっしゃったように、何で採用しないのか、不採用の理由を説明するというふうなもの一つの方かなと思います。

ただ、文書でというところまで強要できるかどうかというあたりになりますと、このあたりはちよつと審議会の意見も聞いてみぬといかぬということでありまふけれども、やはりその悪用についての何らかの歯どめ措置というのは必要だろうと思ひますので、これは施行に向けて検討させていただきますと思ひます。

○金子(哲)委員 その点は、この紹介予定派遣が悪用されないということの中には、出口をしつかりとある程度決めていくということが非常に重要だと思ひますので、私は、そういう中で、やはり責任を持つという意味で、文書によって明示するというのは最低の条件だというふうに思ひますので、ぜひその方向も含めて検討していただきたいと思ひます。

最後にありますけれども、派遣労働者の受け入れの、事前に職場での意見を聞くという問題でありますけれども、職場の過半数の意見を聞くということになつて、これは今までも論議になつていくように、意見を聞くということだけでありますけれども、私はちよつと一つだけ違う角度で質問したいんです。

これは三六協定なんかもそうで、労働基準法なんかにもありますけれども、労働組合がない場合は職場の過半数を代表する者と、労働組合があれば労働組合と第一義的にはこの話し合いをするということになると思ひます。そうでない場合は職場の過半数を代表する者ということですから、これも、そもそもこの過半数の代表とは一体何なのかということなんです。

少なくとも、どのような民主的な手続によつて選ばれたかということも極めて重要だと思ひます。表現上は、職場の過半数を代表する、民主的という言葉で選ばれたということになると思ひますけれども、少なくとも、民主的とは一体何なのか。しかも、会社の経営の側とどこまで線引きするのかというようなことがあるわけですね。その点について明確に、職場の過半数というものの定義をお聞かせいただきたいと思ひます。

○戸別政府参考人 これについては、今お話しした三六協定の締結当事者たる過半数代表につきまして、労働基準法施行規則の第六條の二で、「法」これは基準法ですが、基準法「四十一條第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。」それから「法に規定する協定等をする者を選出する方法による手続により選出された者であること。」こういう規定がありますので、このあたりを基本に方針を決めていきたいと思ひています。

○金子(哲)委員 時間になりましたので、終わります。

○中山委員長 以上で本案に対する質疑は終局いたしました。

○中山委員長 これより討論に入ります。

討論の申し出がありますので、順次これを許します。山井和則君。

○山井委員 山井和則です。

私は、民主党・無所属クラブを代表して、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に反対する立場から討論を行います。

今回の改正は、厳しい雇用失業情勢、働き方の多様化等に対応するため、雇用の安定や常用雇用との調和等にも配慮しつつ、職業紹介事業や労働者派遣事業に係る規制の見直しをすることとしておりますが、その内容は、派遣先、派遣元の都合だけを優先し、これ以上できないところまで規制緩和を行うだけの内容となっております。景気と雇用情勢は悪くなるばかり、リストラ、人員削減が驚きもなく日常に行われ、残った社員は残業続きで過労死寸前、職を探そうにも正社員の動き口はほとんどなく、不本意ながらパートや労働者派遣で働かなくてはならない人たちの声が届いていないでしょうか。賃金も労働条件も悪い、不安定雇用がますますふえ続けるのであれば、国民の将来不安は決して消えることなく、家計の消費も萎縮したままであります。日本の未来は全く見えません。

本来ならば、今回の改正に当たつての論点は二つ、派遣労働者が本当に安心して働き続けられる状況をつくり、対等に交渉ができる雇用環境を保障していくこと、そして、リストラの波の中で、正規従業員は派遣社員化を安易に促進しないための実効性を確保することでありまふが、景気も雇用も最悪の状況において、派遣先にとつての安い労働力の調達、使い勝手のよさだけが強調されていることは審議の経過からも明白であります。特に、我が党議員が質疑において明らかにしたとおり、労働者派遣の臨時的、一時的という枠は名ばかりであり、派遣期間等についての職場への通知と意見聴取についての実効性のなさ、三年を超えたときの雇用契約の申し込み要件の不明瞭さ、物の製造業務への派遣労働の解禁に当たつての不十分な労働者保護措置、派遣労働者の特定を可能とする紹介予定派遣の位置づけのあいまいさなど、すべて運用任せの不安定な中身であることが露呈しております。

本改正案により、小泉政権の言う改革が極めて小手先すぎず、二十一世紀の雇用を見据えた法整備として極めて不十分であり、後退であること指摘し、私の反対討論を終わりにいたします。(拍手)

○中山委員長 次に、山口富男君。

○山口(富)委員 日本共産党を代表して、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に対する反対の討論を行います。

今回の改正案は、労働者派遣事業における対象業務や派遣期間の制限という、これまで常用代替の歯どめとされた措置を大きく崩すことによつて、財界、大企業などの求める一層の規制緩和の要求にこたえるものであり、到底認められまふん。

反対する第一の理由は、派遣期間の延長や制限外しが、派遣労働は臨時的、一時的な労働力という現行派遣法の考え方をそのものを变质させ、常用労働者を減らし、雇用も収入も不安定な派遣労働への置きかえをさらに進めることになるからであります。

第二に、物の製造への派遣労働の解禁は、偽装請負など、横行する違法派遣の実態を事実上容認するだけでなく、製造現場での正社員、派遣労働、請負などさまざまな労働者の混在を広げることと、安全面を含め、労働条件の悪化を生みまふ。これは、物づくりの技能の継承、発展にも重大な困難を持ち込むものです。

第三に、事前面接、履歴書送付を認める紹介予定派遣は、派遣先企業は派遣労働者を選別できないという現行派遣法の原則を崩し、労働者に選別と採用差別をもたらします。また、派遣期間が試用期間としての性格を持ち、正社員への採用を口実に、過酷な労働の押しつけや、使い捨ての事態すら生みかねません。

さらに、雇用契約の申し込みの義務化では、派遣先の雇用意思が前提とされ、違反した場合は是正措置も現行の規定と変わらな、その実効性は期待できません。安全衛生に関する措置の改定なども、労働条件の改善としては余りに貧しいものです。

労働者派遣事業をめぐつては、派遣元、派遣先の違法状態が広く見られ、その上、指導監督行政に改善すべき数多くの問題があります。こうした現状のもとでは、派遣事業を拡大する法改正ではなく、違法状態をなくし、現行派遣法と関係法令の遵守、周知徹底、指導監督の強化こそ求められます。

また、職業安定法の貸金業等の職業紹介事業の兼業禁止規定の削除も、サラ金など無法な取り立ての横行と一体の強制的な労働に道を開く危険を持つており、容認できません。最後に、労働者派遣法、職安法の一部改正案の廃案を重ねて求め、反対の討論といたします。

(拍手)

○中山委員長 次に、金子哲夫君。

○金子(哲)委員 私は、社会民主党・市民連合を代表して、職業安定法及び労働者派遣法に関する法律の一部を改正する法律案に反対する立場から討論を行います。

小泉政権が誕生して二年がたちました。小泉政権が自信満々に打ち上げた骨太の改革は、日本国自体を漂流させかねない本性が一層明らかになっています。

小泉改革の矛盾は雇用面において際立っています。昨年度の完全失業率は過去最悪を記録するなど、小泉路線の失敗は、ごまかしようのない数字によって立証されました。

今や、国民生活の疲弊と同義である骨太改革の破綻は、だれの目にも明らかです。その転換なくして、経済活性化も雇用失業情勢の好転も望むべくもありません。

今必要なことは、このような雇用不安を解消することです。にもかかわらず、今改正は、派遣期間の延長、物の製造業への派遣の解禁など、さらに将来不安を惹起せざるにかなないものであります。このような労働者派遣法改悪を強行しようとすることは、まさに国民生活に背を向ける現政権の性格をあらわに示したものであります。

改正の目的には、多様な就業形態を持った柔軟な労働をつくり出すことで、雇用の安定を目指すという相も変わらぬお題目が掲げられております。政府の言う労働の柔軟化は、我が国の現状からすれば不安定雇用を指すにもかかわらずであります。

既に九九年の改正で、派遣労働市場は大きく変化しています。低賃金で短期契約を繰り返すなど、極めて不安定な働き方が広がっていることは、各種の調査でも明らかであります。今回の改正は、経営側の論理のみが尊重され、労働者の抱えている本質的な問題に何らこたえるものとなっておりません。

改正を行いたいならば、まず今起きている派遣

労働現場における問題を解決するために、派遣労働者の保護、派遣元、派遣先の連帯責任の強化、さらに均等待遇原則の確立こそが優先されるべきでした。

この基本を踏まえない見直しは、改悪以外の何物でもないということを断言して、社民党の反対討論といたします。(拍手)

○中山委員長 以上で討論は終局いたしました。

○中山委員長 これより採決に入ります。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について採決いたします。

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

○中山委員長 この際、本案に対し、長勢甚遠君外五名から、自由民主党、民主党・無所属クラブ、公明党、日本共産党、社会民主党・市民連合及び保守新党の六派共同提案による附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。

提出者より趣旨の説明を聴取いたします。山井和則君。

○山井委員 私は、自由民主党、民主党・無所属クラブ、公明党、日本共産党、社会民主党・市民連合及び保守新党を代表いたしまして、本動議について御説明申し上げます。

案文を朗読して説明にかえさせていただきます。

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に対する附帯決議(案)

政府は、次の事項について適切な措置を講ずるよう努めるべきである。

一 一年を超え三年以内の期間継続して労働者

派遣の役務の提供を受けようとする場合には、派遣先において労働者の過半数で組織する労働組合等からの意見聴取が確実に行われ、意見が尊重されるよう派遣先に対する指導に努めること。

二 いわゆる「リストラ」等の雇用調整を実施中及び実施直後に、当該雇用調整で解雇した労働者が就いていたポストに労働者派遣を受け入れる場合には、派遣先は受入れ期間の設定など適切な措置を講じ、労働者の理解を得られるよう努めなければならない旨指針で明記し、その周知に努めること。

三 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、その雇用期間に關し、当該労働者の希望及び当該労働者に係る労働者派遣契約の労働者派遣の期間を勘案して、当該労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めなければならない旨指針で明記し、その周知に努めること。

四 派遣先は、三年までの間で派遣可能期間を定めることが可能となったことを勘案し、労働者派遣契約の労働者派遣の期間に關し、派遣元事業主と協力しつつ、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めなければならない旨指針で明記し、その周知に努めること。

五 物の製造の業務等への労働者派遣事業の拡大に当たっては、請負等を偽装した労働者派遣事業に対し、その解消に向け労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準等の周知徹底、厳正な指導監督等により、適切に対処するとともに、請負に係る労働者の保護のため、請負により行われる事業に対し、労働基準法等労働諸法令が遵守される取組を強力に進めること。

六 紹介予定派遣について事前面接等労働者を特定することを目的とする行為に係る規定を適用しないこととするに当たっては、濫用防止を図るための措置を指針で定め、適正な運

用の確保に努めること。

七 貸金業者の職業紹介事業との兼業は、債務者に事実上の強制労働や中間搾取等が発生することが懸念されることから、許可基準において必要な対応を図ること。

以上。

○中山委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。採決いたします。

本動議に賛成の諸君の起立を求めます。

○中山委員長 起立多数。よって、本案に対し附帯決議を付することに決しました。

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

○坂口国務大臣 ただいま御決議のありました本法案に対する附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重し、努力してまいる所存でございます。ありがとうございます。

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

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○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。

〔報告書は附録に掲載〕

○中山委員長 次に、内閣提出、労働基準法の一部を改正する法律案を議題といたします。趣旨の説明を聴取いたします。坂口厚生労働大臣。

労働基準法の一部を改正する法律案

〔本号末尾に掲載〕

○坂口国務大臣 ただいま議題となりました労働基準法の一部を改正する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

我が国の経済社会を取り巻く状況が大きく変化し、産業・雇用構造の変化が進んでいる中で、我が国の経済社会の活力を維持向上させていくためには、労働者一人一人が主体的に多様な働き方を選択できる可能性を拡大するとともに、働き方に応じた適正な労働条件を確保し、紛争の解決にも資するよう、労働契約や労働時間など働き方に係るルールを整備することが重要な課題となつております。

このため、労働契約や労働時間に係る制度について、多様な働き方に応じた実効あるものとするための見直しを行うこととし、この法律案を提出した次第であります。

次に、この法律案の内容につきまして、概要を御説明申し上げます。

第一に、有期労働契約に関する見直しであります。

雇用形態の多様化が進展する中で、有期労働契約が労使双方にとって良好な雇用形態として活用されるようにしていくため、有期労働契約の契約期間の上限を一年から三年に延長するとともに、高度の専門的な知識等を有する者や満六十歳以上の者については、その期間の上限を五年とするものとしております。

また、有期労働契約の締結時及び期間の満了時における労働者と使用者との間の紛争を未然に防止するため、厚生労働大臣が、使用者の講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項等についての基準を定めるとともに、使用者に対して必要な助言及び指導を行うことができるものとしております。

第二に、解雇に係る規定の整備であります。

いて大きな割合を占め、また増加している現状にかんがみ、このような紛争を防止し、その解決に資するため、使用者がその有する解雇権を濫用した場合には無効となることを内容とする規定の整備を行うこととしております。

また、解雇を予告された労働者は、解雇前においても当該解雇の理由について証明書を請求できることとするほか、就業規則の必要記載事項に解雇の事由を含めることとしております。

第三に、裁量労働制の見直しであります。

裁量労働制が多様な働き方の選択肢の一つとして有効に機能するようにするため、企画業務型裁量労働制について、その導入の際の要件、手続を緩和するとともに、裁量労働制が働き過ぎにつながるのではないよう、専門業務型裁量労働制においても、健康・福祉確保措置等の導入を必要とすることとしております。

なお、この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとしております。

以上が、この法律案の提案理由及びその内容の概要であります。

何とぞ、御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○中山委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

次回は、来る二十三日金曜日に委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午後五時四十三分散会

労働基準法の一部を改正する法律案

労働基準法の一部を改正する法律

労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)の一部を次のように改正する。

第十四条の見出しを「(契約期間等)」に改め、同条中「一年」を「三年」に、「三年」を「五年」に改め、同条第一号中「新商品、新役務若しくは新技術の開発又は科学に関する研究に必要な」を

削り、「この条」を「この号」に改め、「当該高度の専門的知識等を有する労働者が不足している事業場において、」及び「新たに」を削り、同条第二号を削り、同条第三号中「前二号」を「前号」に改め、同条を同条第二号とし、同条に次の二項を加える。

厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

第十八条の次に次の一条を加える。

(解雇)

第十八条の二 使用者は、この法律又は他の法律の規定によりその使用する労働者の解雇に関する権利が制限されている場合を除き、労働者を解雇することができる。ただし、その解雇が、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

第二十二條の見出しを「(退職時等の証明)」に改め、同条第二項中「前項」を「前二項」に改め、同条第三項中「予め」を「あらかじめ」に、「第一項」を「第一項及び第二項」に改め、同条

第一項の次に次の一項を加える。

労働者が、第二十條第一項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

第三十八條の三第一項を次のように改める。

使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる時間労働したものとみなす。

一 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものととして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務(以下この条において「対象業務」という。)

二 対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間

三 対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと。

四 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

五 対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

第三十八條の四第一項中「事業運営上の重要な決定が行われる事業場において」を削り、「設置された場合」を「設置された事業場」に、「全員の合意」を「五分の四以上の多数による議決」に改め、同条第二項第一号中「指名され、かつ、厚生労働省令で定めるところにより当該事業場の労働者の過半数の信任を得ている」を「指名されている」に改め、同項第二号を削り、同項第三号を

同項第二号とし、同項第四号中「前三号」を「前二号」に改め、同号を同項第三号とし、同条第四項中「その他の厚生労働省令で定める事項」を削り、同条第五項中「全員の合意」を「五分の四以上の多数による議決」に改める。

第七十条中「第十四条」を「第十四条第一項」に改める。

第八十九条第三号中「事項」の下に「（解雇の事由を含む。）」を加える。

第一百九条第一号中「第二十二條第三項」を「第二十二條第四項」に改める。

第二百二十条第一号中「第二十二條第一項若しくは第二項」を「第二十二條第一項から第三項まで」に改める。

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

（罰則に関する経過措置）

第二条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（地方公務員法の一部改正）

第三条 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）の一部を次のように改正する。

第五十八条第三項中「第二條」を「第二條、第十四條第二項及び第三項、第十八條の二、」に、「及び第百二條」を「並びに第百二條」に改める。

（地方公営企業法の一部改正）

第四条 地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）の一部を次のように改正する。

第三十九条第一項中「地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第二百一十一号）第二條第一項に規定する者に適用される場合」に限り、第五十八條第三項中労働基準法を「同条第三項中労働基準法第十四條第二項及び第三項並びに第十八條の二に係る部分並びに同法」に改め、「係る部分」の下に「（地方公務員災害補償法（昭和

四十二年法律第二百一十一号）第二條第一項に規定する者に適用される場合に限る。」を加える。

（労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部改正）

第五条 労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（平成四年法律第九十号）の一部を次のように改正する。

第七条中「全員の合意」を「五分の四以上の多数による議決」に改め、同条第二号を削り、同条第三号を同条第一号とし、同条第四号中「前三号」を「前二号」に改め、同号を同条第三号とする。

理 由

労働条件をめぐる社会経済情勢の変化の中で、労働者の就業意識の変化に対応しつつ労働者が主体的に多様な働き方を選択できるようにするとともに、労働契約の終了をめぐる紛争を未然に防止する等のため、労働契約の期間の上限を延長するとともに、解雇に係る規定を整備するほか、裁量労働制に係る手続及び要件の見直しを行う等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

平成十五年六月十二日印刷

平成十五年六月十三日発行

衆議院事務局

印刷者 国立印刷局

〇