

第百五十六回国会 参議院厚生労働委員会会議録第十九号

平成十五年六月五日(木曜日)
午前十時九分開会

委員の異動

六月四日

辞任

角田 義一君

補欠選任

朝日 俊弘君

六月五日

辞任

鴻池 祥肇君

補欠選任

段本 幸男君

伊達 忠一君

小斉平敏文君

藤井 基之君

後藤 博子君

宮崎 秀樹君

斉藤 滋宣君

浅尾慶一郎君

山根 隆治君

出席者は左のとおり。

委員長 金田 勝年君
理事 武見 敬三君
中島 真人君
浅尾慶一郎君
山本 孝史君
沢 たまき君

委員

狩野 安君
小斉平敏文君
後藤 博子君
斉藤 滋宣君
斎藤 十朗君
段本 幸男君
中原 爽君
南野知恵子君
宮崎 秀樹君
森田 次夫君
朝日 俊弘君

議院送付

○委員長(金田勝年君) ただいまから厚生労働委員会を開会いたします。

まず、委員の異動について御報告をいたします。昨四日、角田義一君が委員を辞任され、その補欠として朝日俊弘君が選任されました。

○委員長(金田勝年君) 政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りをいたします。

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の審査のため、本日の委員会に、理事會協議のとおり、厚生労働省職業安定局長戸利和君外三名の政府参考人の出席を求め、その説明を聴取したいと存じますが、御異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○委員長(金田勝年君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(金田勝年君) 次に、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。

これより質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言を願います。

○山本孝史君 おはようございます。民主党・新緑風会の山本でございます。よろしくお願いをします。

として、連合審査を一緒にやってまいりました。

連合審査の場でも、法務大臣の御答弁、あるいは上田障害保健福祉部長の御答弁を聞いておりまして、非常に分かりづらい、とりわけ精神障害者の保健福祉がこれから先どうなっていくのかという大変重要な点について明確な御答弁がなかったと思っております。なにより、法務委員会の方で連合審査もこれにて打ち切りということも強行採決でお決めのになって、なおかつ法案も強行で決めるというところで、私、大変議會制民主主義であるということをまず御指摘をしたいと思います。ばいけなと思っています。

精神障害者のこれから先、皆さん方の処遇という問題どうなるのか、とりわけああやってたくさん精神障害者、当事者の方がおられる前で強行採決をされて、来られていた皆さんの中にはその場でショックで倒れ込んでしまわれるような方もおられて、そういう状況の中で、非常に心優しい皆さん方が、ひよっとすると自分も場合によってはそうした刑事事件にかかわってしまうかもしれない、そういうお気持ちも一方である中で、一方的にこういった法律が決められるということは決していいことではなかったと思います。

そのことをまず冒頭申し上げて、引き続き精神障害者の福祉の問題、保健医療の問題について十分にこの委員会として審議をしていかなければいけない。とりわけ、日精協の会長さん是非当事者の一人として委員会に御出席をいただいで御発言をしていただきたい、そのことをまずお願いをしておきたいと思っております。

冒頭、これは大臣への御質問ではなくて、指摘あるいはお願い事項としてお聞きをいただければと思います。

本日の会議に付した案件

○政府参考人の出席要求に関する件
○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、衆

政府参考人
厚生労働省労働基準局長
厚生労働省職業安定局長
厚生労働省雇用均等・児童家庭局長
社会保険庁運営部長
磯部 文雄君
松崎 朗君
戸利 利和君
岩田喜美枝君

国務大臣
厚生労働大臣
副大臣
大臣政務官
文部科学大臣政務官
事務局長
常任委員会専門員
川村 良典君
川邊 新君
池坊 保子君
坂口 力君
鴨下 一郎君

今泉 昭君
谷 博之君
堀 利和君
山根 隆治君
風間 昶君
井上 美代君
小池 晃君
森 ゆうこ君
大脇 雅子君
西川きよし君
坂口 力君
鴨下 一郎君

いるけれども、どのように受け止めておられますかとお伺いをしました。平沼経済産業大臣にもお伺いをしました。平沼大臣は、就業形態の多様化の流れを受けてパート労働者や派遣労働者といった非正規労働者が増加をしている、これは良い悪いということよりも一つの流れである、その流れの中でこういった一つの就業形態、これにも柔軟に対応していくことが現実必要なことだと、流れという言葉をお使いになってそうおっしゃいました。そのような流れがあることは私も理解をいたしますけれども、では厚労省はその流れにさお差すだけなんですかというのが私の率直な、あるいは素朴な疑問なんです。

坂口大臣は前回の審議で、今泉委員が、いずれ正規従業員を軸とした我が国の雇用制度は生き残っていくと考えているのかと尋ねたのに対して、経済が回復したときに長期雇用が再び採用されるのではないかと答えられて、その理由として、労働力人口が減少する、経済が上向くと労働力が不足をする、また長く経験を積んだ人間も必要で、すなわち今のようないくつかの人手市場になれば企業が労働者を抱え込むはずだというふうな見通しをお示しになりました。そして最後に、十年たつて間違っていたではないかというおしかりを受けることもあるかもしれませんが、私はそう思っている次第であります、こうおっしゃったんですね。

これは率直なお気持ち、そうかもしれないけれども、私が本会議で聞いたのも、今泉議員がここで聞いたのも、厚生労働省としてこれから先の労働ビジョン、労働政策、どう展開していくのかというときに、どのような見通しを持って取組をしておられるのか、そのことをお聞きをしたいと思います。

ところが、そのところが出てこない。本会議、この法案の審議を通じて委員会でも明らかになっていることは、将来の日本社会では、企業の中核は正規従業員であっても、製造とか営業とか販売とかといったかなり多くの職場の大半は

上が派遣労働者やあるいはパート労働者で占められるのではないかという思いなんです。

厚生労働省の白書を見てみましても、長期雇用に及ぼす影響という点については、企業における人件費の抑制指向は今後も強いだろう、即戦力の人材ニードが高まっていくだろう、サービス化等の進展に伴って、営業、販売、管理、企画などの部門を中心に個人の自律性がより重視される職務の比重が高まることによつて長期雇用や年功賃金に影響を及ぼすだろう、こう言っているわけですが、私はやはり長期雇用というものとはこれから先はなくなっていくんじゃないだろうかと思っております。そう思うか思わないかによつて均等待遇ということに關しての姿勢も全く違ってくると思うんですね。

本会議の最後のところで私、大臣に、議場におられる議員の皆さん方を高校生とか大学生だと思つて、これから先、二十一世紀の日本社会では働く姿はこうなっていくですよ、それに対して厚生労働省はこういう雇用政策を展開していきますよということ、是非ビジョンをお聞かせくださいと、こう申し上げたんだけれども、大臣の御答弁は、若年者の失業率が高いということが頭の中に占めておられるのか、そういう意味では若年者雇用の問題に矮小化してしまわれたように思っています。

やっぱり、民主党が常日ごろ主張申し上げているように、派遣とかパートによる正社員の代替雇用がこれ以上進むというのではなくて、均等待遇の原則を是非打ち立てて、正社員の就業形態を多様化する中で多様な働き方を実現すべきであるというふうに考えておられます、参考人からも同様の御意見がございましたけれども、是非この点についてもう少し考えを深めていただきたい。そして、今度お聞きするときはきっちり、二十一世紀の雇用政策は、ビジョンはこうなっていますと、私の言うことは外れるかもしれませんが、そういう前置きはやめにして、こうなっているのだからそれを前提に厚生労働省としては雇用政策を展開してい

ますという御答弁、是非次回はお聞かせをいただきたいというふうに思います。これがまず指摘とお願いです。

さて、本論に入らせていただきますけれども、この派遣労働に關して、法令あるいは指針というものできっちり守るべきだと、こう示されていることがたくさんありますけれども、実際に法令やあるいは指針が遵守されているのかというところがやはり問題だと思っております。

この点に關して、総務省の行政評価局の北海道、東北、広島、香川、愛媛、それから徳島、福岡の各地方管区の行政評価局が平成十三年から十四年にかけて、労働者の派遣元事業者やあるいは派遣先事業者がこの法令や指針を遵守しているのかということについて、派遣労働者本人からの聞き取り調査も含めて行政評価あるいは監察を行っております。その結果、多くの事業所で法令や指針の遵守に問題があるという指摘がなされております。

どういふことが指摘をされたかということ、少し長くなりますけれども、御紹介をしておきたいと思ひます。

派遣元の事業所で指摘された事項。一つ、派遣先が合意した特定の労働者を派遣する契約となつていて、二つ目、三年を超えて派遣してはいけないとされている二十三業務において三年を超えて派遣をしている。三つ、労働者派遣契約書が作成されていない、あるいは作成されていても適正でない。四つ目、就業条件を書面交付により明示していない。五つ、平成十一年十二月に施行された改正法案で新たに加えられた個人情報保護の適正管理に關して、派遣先に派遣労働者の本籍地、居住地、生年月日、学歴、職歴などの業務遂行に關係のない個人情報を書面により提供している。六つ目、労働者を特定することを目的とする行為に協力をしている。七つ、社会保険に加入させないで労働者を派遣している、また、社会保険加入の有無について派遣元事業者から派遣先に通知義務があるが、これを行っていない。八つ、派遣元管

理台帳を作成していない、また派遣労働者の苦情を記載できるようにしていない。九つ、専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるものではないのに、二百人を超える派遣労働者をすべて親会社に派遣しており、許可基準に抵触をしている。

これは、今申し上げました、各地方管区行政評価局が指摘をしました事項を整理をして並び替え、ほとんど同じところで同じことを言われておりますが、整理をしてお話をさせていただきます。

派遣先の方ではどうなっているかということですが、これは三項目あったというふうに理解しておりますが、一つは、事前に派遣労働者を特定することを目的とする行為を行っている、二つ目、派遣契約以外の業務を行わせている、三つ目、派遣先管理台帳が整備されていない、こういうふうな多くの指針あるいは法令を遵守していないという事例を指摘をしております。

実は、こうした指針、法令を守らせるのはだれの役割かという、これは職業安定所の役割なわけですね。しかし、その公共職業安定所によつて定期指導が行われております。この定期指導がどうなのかということについても行監は触れておりまして、職安が適切である、あるいは特に指導事項なしとしている事業所でも行政評価局は不備を指摘をしております。さらに、職安が定期指導で駄目だよと言つて指導した事項が改善をされていらないということも指摘をしております。

公共職業安定所のこの定期指導、どういう形でやっているかという、実は口頭で聞き取り調査をやっているだけで、関係帳簿類の点検はやっておりません。口頭での事業者とのやり取りだけで派遣労働は適正に行われているかどうかをチェックしているにすぎない。したがって、そういう状況ですから、行政評価局としての改善所見は、指導は文書での確に行うこと、改善状況を派遣元事業者報告をさせること、単に指導するだけじゃなくて、その後の状況が改善されたかどうか

その後、長勢甚遠さんが来賓代表としてごあいさつをしておられましたけれども、たまさか、人

査については、毎年毎年計画的に約四千件の定期指導をし、さらに、労働者から申告等があった場

○山本孝史君 改正法の施行は恐らく来年の四月以降になるんだろうと思うんですけども、したがって、これからまだ来年三月ぐらいまでの間は今の現状が続いてしまいますので、やっぱり、改正された後、緩くなったから何でもやっていいということにならないように、そのために、今、一度定期検査というか、公共職業安定所によるところの立入り指導をやっていたら、それでそこを正していただいて、是正した上でないと、規制緩和をしただけのことにになりますからこう申し上げているわけで、是非、是正をするためにもしっかりとした指導の状況、入っていたら、その結果として、行監が言ったようなことは

関係の派遣等につきましては、今後はこれひとつ、それぞれの都道府県におきます労働局が中心になってやることになりますけれども、現在それぞれのハローワークでその人たちがいるわけでございますから、その人たちにしっかりと見させる、そしてそれを文書でちゃんと残すという習慣を

ちゃんと付けさせておかないといけないというふうな思っております。KSD以来の一つの懸案でございましたので、そういうふうになりたいと思っております。

○山本孝史君 ありがとうございます。

それで、もう一つ職安のことについてお願いなんです。まさかと思うんですけども、職安の職員の方とそれから派遣元事業者との間でなれ合いになっている、あるいは癒着があるということがないとは信じておりますが、それを裏付けるために、この三年間ぐらいで結構ですので、職安を退職された方が派遣元事業者に再就職をしておられるのかおられないのか、その状況を是非調査をして教えていただきたいというふうに思います。

○政府参考人(戸利和君) 公共職業安定所長で退職した職員、これにつきましては、国家公務員法の百三条というのがあります。私企業からの隔離ということで、二年間は、原則として離職後二年間は離職前五年間に在職していた機関、あるいは関係の企業、そういったところに就職しないようにと、こういうふうなことになると思います。その部分は私も把握はしております。

私も把握している限りでは、所長で退職して派遣事業所に就職した者というのはいないというふうな思っています。ただ、所長を経験した後に労働局の課長をやつてその後退職したりと、こういったケースもありますので、全職員調べるというのはちょっと大変だろうと思いますが、今申し上げた国家公務員法の百三条と関連の深い職員についてどういう状況なのかということこれは調査してみたいと思います。結果はまた先生に御報告に伺うということにしたいと思います。

○山本孝史君 よろしくお願います。

今申し上げているのは、派遣元事業者あるいは派遣先事業者の問題として御指摘をされているんですが、実態をちゃんとつかんでくれと言っているわけですから。

今回、参考人を通じて、派遣労働者の非常に劣悪な労働条件、労働環境というものが示されたと思っております。新聞にもいろいろ派遣労働者の声一杯出ているわけですが、私が目に留まりましたのを見ておりましたが、例えばこんな声があったんですね。いつでも契約更新を拒否できるような契約期間は半年ごとから三か月、更に一か月ごとに短縮をされた、後から来る人の時給は自分の八割しかない、契約期間を短縮、より低賃金化にしようというのが派遣労働の実態で、きつい仕事を要求されてもそれに対しての不満も言えないとか、三年間にわたって一か月の間の契約更新を繰り返して働いていると、ノルマ達成のために一日十三時間労働や十二日間連続出勤と正社員以上の働きをしているけれども賃金は三年間据え置いたままになっている、こういった声があつて、参考人の中からも同じように派遣労働者の声を代弁するような御発言があつたと理解をしております。

それで、本当に派遣労働者の実態はどうなっているんですかと厚生労働省にお伺いをしました。昨年、労働者派遣事業の実態調査をされて、派遣労働者用の調査をしたんだと、こういうことでございました。

調査票を見せていただきました。全部で百問を超えという郵送法調査としては異例に多い調査票だと私は思います。こんなものを郵送で送られてきてそれが答えるかという感じがするようない、私はちょっと郵送法調査としては回答率を期待しないような調査じゃないかと思つたんですけれども。

内容の方も大変に異例になっていると思つたのは、反復雇用が大変問題になっているのに、派遣で働いている期間と今行つておられる業務との間のクロス集計とかがありませんので、実際にどのような雇用期間になっているのか、雇用期間全体は聞いておられるんだけれども、それは一体どのぐらい反復されているのかつかみ切れな

い。代替雇用が問題になっていることを御指摘しました。私も引用しました東京都の産業労働局の調査で、七割の派遣労働者が、今までその仕事は正社員がやっていた仕事ですと、こう答えておられるわけですが、この質問、厚生労働省が行われた質問の中ではそうした代替雇用を把握しようという意図が見えるような質問項目はありません。そういう意味では、私はやっぱり派遣労働者の実態をもっと正確に把握できる調査を実施をして、それに基づいて議論をすべきだと思います。

こういったアンケート調査にしろ、いろんな実態調査にしろ、調査はある一定の意図とか目的を持って行われますので、出てくる答えがそれに沿つたものになるように質問が設定されているのが普通ですけれども、その部分を割り引いても、ちょっとこの派遣労働者調査は信頼性に私は欠けると思っています。

その意味で、先ほど御紹介をしました総務省の地方の行政評価局は、派遣元事業者だけじゃなくてちゃんと派遣労働者からの聞き取り調査もしておられるんですね。今回、皆さんにお聞きしたら、皆さんも派遣労働者から、あるいはその代表者から聞き取り調査をしたとおっしゃっているんだけれども、そのときに聞いている言葉がもし耳の中に残つていけば、代替雇用は進んでいないんだとか、あるいは臨時的な一時的な雇用であつてという紋切り型の答弁には私はならないんじゃないかと不思議でならないわけですが、その目的はなんですかとおっしゃつたので、それは正確に今の実態を把握するための調査ですと申し上げた。予算がつかないからとおっしゃるので、そんな日本労働研究機構に行きや幾らでも予算あるじゃないかと言つたら、あれは独法になりましたのでそんな勝手なことではできませんとおっしゃつたけれども。

しかし、私は、全国調査とか悉皆調査をやれと言っているんじゃない。きつちりとした、一部地域でもいいからそこで働いている労働者のこと

も含めたしつかりとした声を、こういう声でしたというものをまとめて本当のところを報告するような調査をしていただきたい、それでそれを報告をしていただきたい、このように思っているわけでありまして。局長の御答弁、お願いします。

○政府参考人(戸利和君) 派遣法の見直しをする際には、これまでも、派遣元の事業主、それから派遣先だけではなくて派遣労働者からも直接ヒアリングをするということで実情の把握に努めてきたところでありますし、それから今、これで本

当に調べられたのかというふうなお話であります。我々としては、例えば派遣先の調査において、現在、調査時点で派遣労働者が行つて業務の前任者は一体だれだったんだというふうな調査も行つていまして、派遣労働者についての調査で、派遣期間が長くなっているのか短くなっているのか、あるいは変わらないのかということも調査をしたところでありまして、ただ、クロス集計と言われると、時間の制約等々もあつてちよつとそこまで手が回らなかつたという面はありますが、我々は、そういう意味では実情を把握して行つたということだと思つております。

ただ、今回の法改正も制度的にはかなり大きな法改正になっておりますので、委員御指摘のとおり、これが派遣労働者あるいは派遣先の労働者、それから派遣元の事業主の状況、そういったものについてどういった影響を与えるのかということをやはりきちんとフォローするというのもやはり重要なことだろうというふうに思います。法改正した後はそれでいいんだということではなくて、その効果等をきちんと把握するという意味では必要だろうと思つております。

確かに予算の制約というのはいちいち全体の予算的には法改正やるといふことでないといふことはあります。何と工夫をして可能な限りの調査をしたいというふうに思いますが、その際は、今お話しするように、派遣労働者からの生の声が把握できるような調査の仕方も工夫してみたいというふ

うに思います。

○山本孝史君 行政評価を役所自らがやらなきゃいけないってあるんで、法律を改正した後どうなっているかは、予算が付くし、それはやらなきゃいけない仕事だからやると、これは理解するんです。しかしながら、その前提になっている、今この委員会審議を通じて出てくる皆さんの御答弁の中での派遣労働者はこういう実態で働いていますという姿と我々が世間から聞く話とはえらい乖離しているなど、これは何回も申し上げていることなんです。

したがって、今少なくとも例えば公共職業安定所に派遣労働者からこういう苦情が寄せられているんですけど、この部分はあはれずであって、そういった声ですとか、あるいは例えば東京でしたら飯田橋のところで東京二十三区の人材派遣をやっておられるわけですから、そうしたところの方が実際に派遣労働者に面接をされて、あなた本当に満足していますか、どんな問題がありますかという声を調査とか、とにかく聞き取り調査、ケーススタディーでもいいからやって、そしてこういう声がありましたというその事例をまずはちゃんと出していただきたい。私は、全国悉皆調査をやれと言っているんじゃない、全数調査をやれと言っているんじゃない。そういう声を、上がつてきていますよということを整理してこの委員会に、私たちに示してくれということでない

と、この改正法がどういう影響を及ぼすかということについての判断がしかねると、こう申し上げているわけです。

今、声を一々述べるということをしてくださらなくて結構です。こんな声があります云々というのは、後で文書で結構ですから下さい、私の質問時間が切れてきているんで。それは是非お願いして、是非ともに厚生労働省はちゃんと派遣労働者の声を聞いてやっていくことを示していただきたいというふうに思います。後でその文書を下さい。

質問時間が切れちゃって、指摘と、もう一問質

問だけ。

規制の強化を私はやっぱりやるべきだと思っています。ここに来られた参考人の連合の中村局長も、名古屋大学の和田教授も、中野弁護士も、大阪経済大の大橋教授も、派遣事業者が違法なことをしていればその派遣免許は取消しになるんだと、そして派遣先の企業も違法な派遣労働者を受け入れているということを知りながらやっていけばそれは正規に雇用しているものとみなすんだと、これがドイツの方式ですと、こういう御指摘をされたわけで、私はやっぱりそれぐらいの厳しい規制があつてしかるべきじゃないだろうか。指針すら守らせられないような公共職業安定所に期待はできないけれども、しかし、ないんならば私はやはり法律の中にそういうものを書き込みをしていくということが必要だと思っています。

みなし規定については本会議でも御指摘をしましたけれども、それは反復雇用されているときのみなし規定云々の話だったけれども、そうじゃなくて、派遣事業者が違法なことをしている場合は免許を取り消すとか、あるいは派遣労働者が違法な状態で来ているんだということを知らずつづ受け入れた企業はそれは正規雇用とみなすんだというぐらゐの対応があつていいのではないかと思いますけれども、そういう意味で御質問を申し上げているわけで、戸田局長、御意見があればお聞かせください。

○政府参考人(戸利和君) みなし雇用はドイツ等でも行われているわけですが、日本の場合にもみなし雇用を行うといったときの問題点というの、一つは、派遣労働者自身がその企業に雇用されることを望んでいないというケースもかなり見られるということが一つであろうと思います。それからもう一つは、ドイツとかフランスと違って、産業別あるいは職種別の労働条件というのが労使協定で一律に決まっていなくて、いろいろな労働条件等いろいろな問題が出てしまうというふうなこともあつて、どうも日本の現状から

いうとそぐわないんじゃないか、あるいはコンセンサスを得ることが難しいんじゃないかというふうな思っています。

そういう意味で、今回の法案で派遣期間の制限を超えている場合、あるいは専門的な職種について三年を超えている場合、そのときに新たに労働者を雇おうとするようなとき、あるいは派遣期間を超えてもその労働者に働いてもらいたいと思ふときはその雇入れの申入れをする、こういうふうなことで日本的な対応方法ではないかと私も考えています。

それからもう一つは、違法な事業者というのはやっぱり直ちにその当該派遣行為をやめさせるということが重要でありまして、その辺りきちんと指導して対応していくことだろうと思います。言うことを聞かなければ罰則を適用するといふぐらゐの心積もりで厳正に対応するように努力したいと思っています。

○山本孝史君 時間になっていますので、最後に、厚生労働省を代表される坂口大臣に御答弁をいただいて、終わりたいと思います。

それは、この法案審議に直接かかわっておりませんけれども、坂井隆憲代議士の問題であります。職業安定法の改正案に関連して、坂井元自民党代議士が大手の職業訓練人材派遣事業者から多額の裏献金をもらっていたということで逮捕されたわけがあります。坂井代議士が労働政務次官を退任した直後の平成九年の四月、御退任はその前ですけれども、平成九年の四月に職業安定法の施行規則が改正をされて、有料職業紹介を原則自由化するのと同時に、紹介手数料について新しい基準が示されまして、職業紹介事業者が大きな利益を得ることができるようになりました。それは、この「人材ビジネス会社情報」という本の中に、座長を務めておられた高梨さんが、これは長年の懸案であつて、改正をされて非常にビジネスチャンスが拡大したんだということで指摘をされておられるわけですから。

この職業紹介の手数料の新しい基準が示されたというこの改正に、まさかと思えますけれども、坂井元労働政務次官がどのようににかかわつておられたのか。かかわつておられたとすれば、あるいはかかわつておられなかったのか、かかわつておられたとすればどのようににかかわつておられたのか、確認のために御答弁をいただいておきたいと思っています。

○政府参考人(戸利和君) ちょっと事実関係だけ申し上げますと、確かに御質問のとおり、坂井……

○山本孝史君 かかわっていたか、かかわっていなかったかで結構です。

○政府参考人(戸利和君) はい、分かりました。我々としては、かかわっていないというふうに思っています、いろいろ調べてみましたけれども。

○山本孝史君 思っているんじゃないんで、かかわっていないんですね。

○政府参考人(戸利和君) はい、かかわっていません。

○山本孝史君 質問を終わります。

○今泉昭君 おはようございます。

民主党・新緑風会の今泉でございます。

今日は、大変恐縮でございますけれども、大変細かい法文につきまして、法の施行の現場で監督を、指導をされております行政当局に法の解釈につきまして、少し数が多くなりますけれども、お伺いをしていきたいというふうに思っております。

まず第一点は、一年を超え三年までの間で臨時的・一時的というふうな定められておる期間についてでございますけれども、今回の改正は、専門業務等二十六業務以外の派遣労働は臨時的・一時的に限定するという、実は前回改正以降の位置付けを変えるものではないと、こういうことが確認できるかどうか。

そしてまた、派遣先の業務の実態により派遣先が一年を超え三年までの間で派遣可能期間を定め

る場合にはあくまで当該事業が職場の実情に照らして臨時的・一時的なものであると判断される場合に限り、事業所における業務一般について三年まで可能であるということではないというふうに理解しておりますが、それでよろしゅうございますか。

○政府参考人(戸利和君) 今回の派遣制度の見直しにつきましては、前回の改正の考えをそのまま受け継いでおりまして、臨時的・一時的な労働力需給調整のための制度として位置付けているということでありまして、そういった意味で一年から三年といった派遣が行われる場合でもあくまでも臨時的・一時的な業務について派遣を受け入れるという場合についてだけ許されるということになります。

○今泉昭君 次に、事業所における過半数労働組合等への通知及び意見聴取義務について幾つかの点について伺いをしたいというふうに思います。

この場合は、派遣労働を導入しようとする業務が臨時的・一時的なものであるということが明確になっていることが重要なわけでございまして、過半数代表労働組合からの意見聴取の在り方がこの問題のポイントになるというふうに考えているわけでございますが、まず第一に、通知内容は派遣先において派遣労働を導入しようとする業務、その業務にかかわる派遣労働の使用期間、その期間が職場の実情に照らして臨時的・一時的なものであるという事業主が判断をしていることを最低限含んでいるものと理解していいかどうか。

また、業務を受け入れる派遣労働者の数も職場の実情に照らして判断する場合の重要な判断基準であると考えていますが、その場合、その最低限すべき事項となるのではないかとというふうに考えるわけですが、この点についていかがでしょうか。

○政府参考人(戸利和君) 派遣先が派遣労働者、労働者派遣を受け入れる場合の通知の内容としては、一つは業務でございまして、これは

当然通知する必要があると思います。それから、業務ごとに期間を通知するということになると思います。

それから、臨時的・一時的である旨というのは、これは当然、過半数代表に聴く際には、臨時的・一時的であるということとして、この業務、この期間が適当かという意見の聴き方でありまして、これは言うまでもないことだろうと思っております。

それから、受入れ人数であります。これについては、業務が限定されるということになりますので、派遣を受け入れるかということになります。派遣の受入れ方がまちまちになるということがあるので、これを必ず通知しろということのはちよつと無理ではないかというふうに思っています。

○今泉昭君 過半数労働組合からの意見聴取の内容についてでございますけれども、派遣を受け入れるようとする業務は、その受入れ期間からして臨時的・一時的なものであると考えられるかどうかということがその基本にあるというふうに考えておりますが、これでよろしいですか。

○政府参考人(戸利和君) おっしゃるとおりでありまして、その派遣を受け入れようとする業務について、一年を超える場合、三年までの間で臨時的・一時的な業務としてその業務を処理する期間ほどの程度が適当だと事業主が判断しているのかということを通じて、それについての意見を聴くと、こういうことであります。

○今泉昭君 通知、意見聴取は、基本的に一年を超えて派遣労働をしようとする業務が発生する都度なされるべきであるというふうに考えられますが、それでよろしゅうございませう。

そして、その場合に、同一業務に複数の労働者を派遣しようとする場合、いわゆる当該業務に派遣を導入することが合意されている場合にありまして、例えば人数が変更する場合においても改めて手続が必要になると考えられますけれども、これもこれでよろしいですね。

○政府参考人(戸利和君) 派遣を当初受け入れる際に一定の期間を示して意見を聴くということになります。その期間が過ぎて更に、それが三年以内であることは必要でありますけれども、例えば一年半ということでは、その後、一年半たつてまたその業務の処理が終わらないといったときに、引き続き三年の、通算三年の範囲内でやりたいといった場合は、当然、過半数代表にその旨を通知して意見を聴くと、こういうことになると思います。

それから、人数を増やすということについては、これは先ほども申し上げましたけれども、業務の処理の仕方の範囲内に入ることです。ありますので、ここまでは対象にならないのではないかと考えています。

○今泉昭君 通知して意見を聴くということは、当然、新規に派遣を導入して派遣元との間で労働者の契約を締結する場合は、その派遣契約締結前、さらにまた派遣契約の更新又は派遣元を替えることで既に受け入れられていた派遣業務期間が一年を超える場合等になるわけですが、その場合に、派遣元との派遣契約の締結を行う際には事前通知、いわゆる事前の意見聴取ということをしなければならぬと、こういうふうに理解していいですね。

○政府参考人(戸利和君) これは当然、一年を超え三年以内の期間労働者派遣を受け入れようというこの場合に意見を聴くということでありまして、受入れれようと思う場合、思ったときにその意見を聴くということ、当然その労働者派遣契約の締結よりも前あるいは更新よりも前ということになると思います。

○今泉昭君 それでは、そのような事前通知、事前聴取がなされなかった場合の取扱いというのはどういうふうになるんでしょう。これは契約、派遣契約等が無効になるというふうに解釈をしないのかどうか。また、仮にこれが有効という形で解釈されるのであれば、行政は派遣先に対してどのような指導をなさるのかどうか、それを

お聞きします。

○政府参考人(戸利和君) 労働者代表からの意見の聴取、これは派遣を受け入れる、労働者派遣を受け入れる場合に、臨時的・一時的な業務の処理に要する期間としてどの程度の期間かという事業主の判断が現場の状況に照らして適切かどうかということについて、現場の状況に詳しい労働者の意見を集約する能力のある過半数代表の意見を聴こうと、こういう手続をやっておるわけでありまして、したがって、民事法上の問題として申し上げれば、手続が適正に行われなかったとしても、派遣先と派遣元との派遣契約自身は民事上無効ということまでは無理、とするところまでは無理ではないかというふうに思います。

ただ、我々としては、当該労働者派遣が臨時的・一時的であるということ担保する上で意見を聴くというのは、これは非常にその根幹にかかわることでありまして、法律違反、意見を聴かなければ、意見聴取を行わずに派遣可能期間を定めるのは違法でありますので、こういった事例については厳正に指導して、その後そういったことがなされないように徹底をしたいというふうに考えています。

○今泉昭君 派遣先の過半数労働組合の代表の意見が必ずしも通るとは限らない場合がある、要するに意見が対立する場合がありますけれども、その際の取扱いというのは一体どういうふうになってくるんでしょうか。例えば当該労働組合が地方の労働局等に指導を仰ぐという場合や、あるいはまたその地方の労働行政が何らかの形でこれに介入をして助けていく、指導をしていく、そういうことになるんでしょうか。

○政府参考人(戸利和君) 私どもとしては、臨時的・一時的な派遣の受入れが適切な期間行われるというところが今回の法律の眼目でありまして、それが確実に行われるということが何となく一つ重要な点だと思います。

それから、その労働組合の意見が尊重されるようなことにすることが必要だろうと思いま

して、この点につきましては、衆議院の附帯決議におきましても、過半数組合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と、こう書いてありますので、我々としては、その意見聴取が確実に行われるようにということについて、例えばその派遣先、派遣元の指針に明記するとか、あるいはその尊重されるようにということについて必要な措置を取るとか、こういったようなことでやりたいというふうに思っていますけれども、労使間で今お話しのように対立が先鋭化してしまったときに、そこにハローワークが行って指導をしてくださいというふうな性格のものでは本来いいんではないかなど、こう思っています。

ただ、我々としては、そういった事態に至る前に、至らないようにきちんとした指導をしたいというふうに思いますし、もし労使紛争が起きていくということであれば、労使紛争中のあるところに派遣をするというのは、これも派遣法上禁止されていますので、そういった事態は余り起きないと思いますし、そういった事態が起きないために事前の指導等に努めたいと思っています。

○今泉昭君 実際の企業の実況を見ますと、従業員数の過半数を代表する労働組合というものの存在を考えてみますと、組織率が全体の労働者の二割程度、大手の場合は五割近くあるんではないけれども、中小企業の場合は二割とか三割とかというふうな組織率でありますから、意見を聴くとしても実質的にはなかなか難しいというのが現実の姿ではないかと思うわけでございますけれども、仮にそのような形でありますが、派遣先での意見の違いによりましてトラブルが発生している場合、当該派遣労働者にとりましてはいわゆる働く環境が好ましいものには決まっていらないことが事実でございますから、派遣労働者の雇用や就業条件の安定を図る義務のある派遣元の責務といたしまして、派遣先における意見聴取結果については十分な把握をしていく必要があるんじゃないか、こういうふうには私どもは考えるわけ

でございますが、この点についてどういうふうに考えていらっしゃるか。

また、派遣先に対して行われる場合の行政のいろいろな指導ということに考えておきますと、行政の方としても派遣元に対してそれらの事実を知ったならば通知をするという責任があるんじゃないかと思うんですが、この点についてはいかが考えていらっしゃいますか。

○政府参考人(戸利和君) 意見聴取自身が、派遣先の労働者派遣を受け入れる際の派遣期間が妥当かどうかということの判断材料として聴くということになっていまして、派遣先はそれをきちんとやるといことが基本なんではないかと、こういうふうには思っています。

派遣元は、やはり派遣先がきちんと決めた派遣の制限期間の中で派遣契約を派遣先と結んで、これが基本なんだろうと思いついて、そういった意味で、今おっしゃいましたように、派遣先から派遣元に必ずその状況を把握できるような仕組みを、派遣元が把握できるような仕組みを作るといのはちょっと今の制度の仕組みからするとやややり過ぎということ、なかなか行政的に強制するのは困難ではないかと、こう思います。

ただ、おっしゃるようには、派遣労働者がそういったもめているところに出掛けていって本当に安心して働けるのかということには確かにあるわけ、そういった意味で、もめているところの対応ということについては、個別に必要な対応をその都度ケース・バイ・ケースで図っていくということとはきちんとやらぬといかぬというふうに思いますが、派遣先とやらぬといかぬということになってしまふと、あるいは裁判ということになれば、それはそれだけのところで調整していただくということ、すし、労使紛争でもめていけばそういったところに派遣は行われないようになると、こういうことだろうと思えます。

○今泉昭君 次に、派遣受入れ可能期間を超えらる場合の派遣先の雇用申込義務について何点か確認をさせていただきたいというふうに思いま

す。

派遣元が派遣停止通知を行った場合の派遣元の責任については一体どのようなことになるのでしょうか。また、派遣先の雇用申込義務については、申込みの義務の発生する日は当然派遣先が熟知していることでありますから、派遣停止通知の有無にかかわらず雇用申込義務が掛かるものと理解しておりますけれども、そういうような理解でよろしいかどうか。

○政府参考人(戸利和君) 一つは、事前の通知がなされずにそのまま期間制限に違反して労働者が派遣が続けられるというふうなことでありますけれども、通知を行わない派遣元事業主については、法第四十九条第一項によりまして指導改善命令を出す、さらにそれに従わない場合は、十四条第二項で事業の全部又は一部の停止命令、さらにそれに従わなければ、悪質であるということであれば、十四条第一項で許可の取消しと、こういうことになります。

それから、派遣停止の通知がなされずに派遣期間の制限を超えて労働者派遣が行われた場合の雇入れの問題でありますけれども、我々としては、もはやもうその段階で派遣法違反ということになりますので、派遣元事業主自身が期間制限違反というところで、そこでその派遣をやめない限り事業停止命令等を出すということでありまして、そこで派遣が行われなくなってしまうというふうなことになるというところで、雇入れの申入れの問題以前に派遣が終わってしまうと、こういうことではないかと思えます。

○今泉昭君 雇用契約の申込みにおきまして、雇用期間、雇用形態、労働条件についての特段の規定はありませんけれども、派遣先において同様の業務に従事する雇用者、労働者という者がいる場合があるわけでありまして、もちろん正規従業員もいますし、パートという形で直接その企業が雇用している労働者も当然いると思うのでございますけれども、その場合に、直接同じような条件で働いている人たちとのいわゆる労働条件の仮に差が

あった場合に、それはいわゆる差別ではないだろうか、均等待遇にはなっていないんじゃないかと、こういうふうにも考えられるんですが、その場合はどういうふうには考えられますか。

また、同様な業務に従事する直接雇用労働者が存在しない場合におきましても、それまでそこで働いておりました同様な派遣労働者と同じような労働条件とか、あるいは世間一般の条件に均衡した条件が当然示されてしかるべきだということに考えるわけですが、この点についてどのように考えられるか。

また、雇用申込義務の形式だけを整えるために、当該労働者にとつて到底受け入れられないような雇用の労働条件が提示された場合に、果たして義務が果たされたというふうには考えられるかどうか、また、労働条件が全く提示されなかったような場合にはどのように考えられるか、見解を聞かせてください。

○政府参考人(戸利和君) 派遣として受け入れていた労働者を自分のところの雇用労働者として雇い入れるといった場合の労働条件でありますけれども、これは、同じ業務に就いているといった場合でも、日本の賃金制度あるいは賃金水準、これの実態からいいますと、業務給あるいは業績給といえますか職務給といえますか、そういった部分だけでない年功給、勤続給的な部分があつて、例えば、将来への期待とか、それからこれまでの企業に対する貢献度とか、そういったことを背景に決まっている給与があるわけでありまして、その辺りは就業規則で賃金規定が定まっております。それに沿って判断するというのが一般的だろうと思えますが、ただ、派遣労働者を常用労働者に雇うといったときにうまく当てはまる規定があるかどうかということになるかと思えます。

その場合は、我々としては、これまでの派遣の実績をどう評価するのか、それから派遣就業中の労働条件がどうだったのか、それから今後どのぐらい期待をその派遣労働者にできるのかという辺

りについて当該派遣労働者と事業主でよく話し合っていたかというふうなことが基本だろうと思ひまして、今の日本の賃金制度の下で国が一律にこういう条件でということをやるということについてではちよつと国民的なコンセンサスも得られないし、法律でやつたとしてもかなり無理があるのではないかとこのように思ひます。

それから、到底受け入れ難い労働条件を示す、あるいは労働条件を全く示さないということでもあります。

これについては、本来、今回の規定というのは、今まで現に派遣労働者として受け入れた人を常用労働者としてというか、更に使い続けたいというのであれば、これはそこで派遣が終わるわけですから、そういった無理をした嫌がらせ的なことをして雇用の申入れをしなくても、そこで派遣を終わらせればいいと、こういうことではないかというふうに思ひまして、この仕組みからいって、そういったことを意図してやるということによつて脱法的なことが行われるという余地はないんじゃないかと、こう思ひつています。

○今泉昭君 それでは次に、期間制限が適用されない二十六業務等の三年を超えた場合の当該業務に新たに雇用する場合の当該派遣労働者への雇用申込義務について、これもまた何点かにわたつてお尋ねをしたいと思ひます。

この規定は努力義務ではなくして強制規定であるというふうに理解してよろしいですか。

○政府参考人(戸利和君) おっしゃるとおり、強制規定であります。

○今泉昭君 施行日との関係で、施行以前に派遣労働に従事した場合に、施行以降に当該派遣期間が三年を超えた日から義務が掛かると理解をしてよろしいですね。

○政府参考人(戸利和君) おっしゃるとおりであります。

○今泉昭君 それでは、同一の業務で新たに雇用

しようとする場合の同一の業務の考え方、これはこれまでの派遣法の解釈、つまり前回改正で論議した課あるいは係単位の業務で判断するということとよろしいですね。

○政府参考人(戸利和君) 今回の四十条の五におきます同一の業務についても、現在一年の範囲内で継続して同一の業務について派遣労働者を受け入れることができるという規定で同一の業務というのと同じ定義、同じ扱いということにしたいと思ひつています。

○今泉昭君 雇用申込みにおける労働条件の提示等の扱いにつきましては、期間制限の掛かる業務の場合と同様であるというふうに考えてよろしいですね。

○政府参考人(戸利和君) これにつきましては、先ほど来議論になっていきますけれども、四十条の四であろうと四十条の五であろうと同じ扱いになると思ひます。

○今泉昭君 雇用の申込義務というのは、派遣先が同様の業務で新たに雇用しようとする場合にその都度発生するものと私は考えておりますが、例えば、一度当該申込みをして派遣労働者が断つた場合でも、次に雇用しようとするとき改めて申込みをする必要があるかどうか。通常の常識では、断つた直後の追加的な雇用、追加的に雇用する場合までは求めないにしても、少なくとも半年経過すれば当該労働者の考え方も以前のときと全く変わらなないとは言えないわけでありまして、新たに意思を確認する必要があると考えられますが、どのように考えていらっしゃるかどうか。

また、あらかじめ派遣契約において直接雇用の申込みはしないと定めることは、期間が三年を超えるような派遣においては拘束力はない、そして無効であるという法の趣旨と合致すると考えますけれども、この点についてはどのように考えられますか。

○政府参考人(戸利和君) 雇入れの申入れをした後、本人が、派遣労働者の方が、いや、まだ派遣で働きたいというふうなことがあった場合の御

質問だと思いますが、また別の事由というのか、そのときと状況が変わつて、またその労働者を雇おうというふうなことを事業主が思つて、その労働者が更にずっと引き続き働いて三年を超えているといった場合には、その派遣労働者に雇入れの申入れをするというのは御質問のとおりだと思います。

ただ、その間の期間がどのくらいの期間がいいのかという辺りはいろいろ議論になると思ひますので、この辺りは、その運用をどうするか、解釈をどうするかということについては施行までに検討してまいりたいと思ひます。

それから、もう一点でありますけれども、今回の法案におきます雇用契約の申込義務でございますけれども、これは派遣先につきまして、派遣労働者への雇用契約の申込みを義務付けるといふ法的な規定でありますので、今御質問のように、私人間でこの法律の規定と異なる定めをいたしたとしても、法律的には法律が優先するということだと思ひつていまして、派遣先は当然、そういった派遣元と派遣先あるいは派遣先と派遣労働者の間での私的な雇用契約にかかわらず、派遣先としては申込義務の履行を求められるということになると思ひます。

○今泉昭君 雇用申込みが行われず、新たに採用が行われた場合、事後的にこれを知つた当該の派遣労働者は、派遣先に対して直接雇用を請求することができるといふのか、その場合の取扱いはどんなものでしょう。

当然、直接雇用するよう派遣先に対して指導されていると、指導されるものというふうには考えますけれども、直接雇用されたときに採用された労働者は一体どのようなのか。義務を怠つたことは不注意も含めて使用者の責任でありますから、仮に解雇に至る場合は、当然使用者の責による解雇として取り扱われることになると思ひますけれども、いかがでしょう。

○政府参考人(戸利和君) 雇用契約の申込みを受けるべき派遣労働者が派遣先の義務違反により

まして申込みをされなかったという場合でありますけれども、これにつきましては、その派遣先については当然申込み義務を免れることはできないわけでありまして、派遣先は申込みの履行を求められるということになります。

それから、その場合に、派遣労働者を雇入れるといふ、派遣労働者が雇入れられてくたさいと言つて派遣先がその派遣労働者を雇入れれることになつたといった場合に、その前に雇つていた労働者が、二人は雇ひ切れぬということとで先に雇つた労働者を解雇というふうな事実が仮にあつたといひますと、この解雇は、一般的に考えると、やはり派遣先の法違反を原因として生じた解雇でありますから、使用者の使用者たる派遣先の責めによる解雇ということになるというふうと思ひます。

○今泉昭君 次に、いわゆる月初、土日のみに必要となる業務等の就業日数が限られた期間制限が行われない業務の乱用防止という意味から二点ほどお聞きをしたいと思ひますが、今回期間制限を適用しないこととした就業日数が限られている業務については、労働政策審議会の建議及び審議過程におきまして、月初、土日のみに必要となる業務の発生そのものが限られた日しか発生しないものに限定をし、繁忙対策として特定日に業務量が多くマンパワーが必要だという理由での派遣には適用しないといふとされていますが、そのように理解をしていいのかわかりませんが、この点は大変不明確でありますけれども、このことを省令や派遣元、派遣先の指針等で明記をしまして、繁忙対策として使われることのないように周知徹底する必要があるのではないかとこのように考えますけれども、この点はいかがでしょう。

また派遣契約においても、就業する日数を記載することになっておりますけれども、当該日以外に発生しない業務であることについても明らかに記載させるべきではないかというふうにも考えております。また、このことは、当該派遣労働者にも派遣元から徹底して、脱法的に行われ、期間制限に抵

触した場合には直接雇用の請求ができることを周知する必要があります。これは、この点はいかがでしよう。

○政府参考人(戸利和君) 今御質問の規定につきましては、月初、土日等、一か月間に行われる日数が通常労働者の所定労働日数に比べて相当程度少ないという場合であれば常用労働者との代替という可能性は極めて低い、したがって期間制限を設けたいと、こういう考え方に立って今回新たに設けようというものであります。

したがって、御質問のとおり、法が成立いたしましたら、厚生労働大臣が日数を定めるということになりますので、その日数以外では発生し得ない業務ということが基本というふうになります。したがって、単に通常の労働者の業務が忙しいから、通常の労働者が忙しいからといって、今ある業務を細分化して、それを十日以内に収めて、それで今回の規定に適用するというふうなことは、これは許されないとふうになると思います。

ただ、これをどう周知するかということであり、まずけれども、これは言ってみれば解釈の問題ということだろうと思いますので、その辺りについて、その解釈を対外的に明確にお示しすること、ことで法違反が起きたりあるいは混乱が起きたりということのないようにいたしたいというふうに思っています。

それから、労働者派遣契約の定め方であり、けれども、これについても、おっしゃるとおり、我々としては、やはり月初、土日等、通常の労働者の所定労働時間に比べて相当程度少ない業務としての派遣であるという旨を派遣契約に記載せよというところは必要なのではないかと思ひますので、ただいまの御意見も踏まえて検討をしてみたいというふうに思ひます。

○今泉昭君 特定日にしか発生しない業務なんですけれども、その業務に従事している通常労働者の業務日数自体が限られている場合があります。例えば競馬とか競輪などがそれに当たるわけでございますけれども、常用労働者の代替とならない

よう、通常労働者に比して相当程度短い日数であることがこの場合には必要だと考えますけれども、この点はいかがでしようか。

○政府参考人(戸利和君) 今回の改正法案におきます規定につきましては、一か月間に行われるその業務の日数が派遣先の通常の労働者の所定労働日数に比べて相当程度少ない、こういうふうになっています。通常労働者というのは、我々一般的には、これパートタイム労働者という短時間労働者の規定も同じような規定になっていますけれども、当該企業、派遣先企業の正規の常用労働者ということであり、今お話しのように常用労働者が全くいないような業務について通常労働者はどうなのかと、こういうふうになりますと、これは現在常用労働者でない形で業務を、当該業務を行っている方が通常労働者ということになりますので、これについては、そういう通常労働者でない方でその業務を行っていただく就業日数、それに比べて相当程度少ないと、こういうふうなことになると思います。

○今泉昭君 それでは次に、危険有害業務に従事させる場合の安全衛生の徹底と当該派遣労働者に対する周知について何点かお伺いをしたいと思います。

いわゆる物の業務に派遣労働者が導入されることに対して、基本的に私どもは好ましくないというふうに考えているわけですが、仮に導入された場合、実態からしますと安全衛生体制の確保というものが非常に重要であるということは当然のことでございます。改正案では、派遣元、派遣先に安全衛生にかかわる連絡担当者置いておられますが、どのようなことを行うのか、これが明確ではございません。大変重要なポイントでございますから、省令あるいは指針等で具体的に定めていくことが大変重要だと考えておりますけれども、この点についてはいかがでしよう。

○政府参考人(戸利和君) 製造業に派遣を適用するというになりますと、安全衛生、非常に

重要な問題になるということであり、そういった意味で、その派遣元責任者、派遣先責任者の行う連絡調整の具体的な内容、これについては派遣元、派遣先それぞれに、派遣元責任者、派遣先責任者一人一人に徹底する必要があると思います。この点について我々としては通達に明記する、明確にするということをやりたいと思ひます。この通達は、当然のことながら公開をいたしております。ホームページでも見られますし、求めがあれば逐一出すということであり、ます。

製造業派遣を行う事業所に通達の内容をきちんとして徹底するという手だてを講じたいと思ひます。

○今泉昭君 特に危険有害業務につきましては、当該労働者が十分その適格性を持ち、更に使用者の安全衛生が徹底されるということが大変重要なのでありますけれども、そもそも派遣労働者自身が危険有害業務に従事することを十分自覚をして、そして了解をしていることが不可欠ではないかと、十分それが説明されているかということが不可欠じゃないかと思うんですが、まずこの点はどういうふうに考えていらっしゃるか。

仮に派遣労働者を危険有害業務に従事させようとする場合は、派遣契約自身にこのことを明記して、講じられる安全措置また安全体制への協力義務等について派遣元からも徹底した上で、そのことを了解した上で派遣されるという、いわゆる危険リスクの当該労働者への事前告知を明記する必要があると考えておりますけれども、この点についてはいかがですか。

○政府参考人(戸利和君) 派遣元事業主はその労働者派遣を行おうというときは、あらかじめ労働者派遣にかかわります当該労働者に対しまして、従事する業務の内容ですとかあるいは安全衛生に関する事項等々就業条件を書面で明示しなければならぬということになっています。この規定によりまして、危険を伴う業務についてもその業務の内容等が派遣労働者に事前に明示され、派

遣労働者はそれを知った上で労働者派遣に行くということに同意して派遣が行われるということになると思ひますので、この規定がきちん機能するように周知等に努めてまいりたいと思ひます。

○今泉昭君 危険業務に対するそのような告知の徹底は大変重要なことなんです、しかしながら、じん肺であるとか被曝危険性のあるもの、そしてまた一定期間経過後に発症するおそれのあるようなものにつきましては、基本的に派遣労働者を使用することは禁止すべきではないかというふうに考えます。安全管理の状況、記録等について長期間の管理を徹底をいたしまして、労働者自身もそのことを認識しておられませんか、大変なことに後々なるのではないかとふうに考えているわけですが、この問題についての対応はどのように考えていらっしゃるんですか。

○政府参考人(戸利和君) 派遣法上では安全衛生あるいは労働条件の確保、こういったことについて労働者の保護に欠けることのないように、派遣先あるいは派遣元それぞれに責任がどこにあるのかということ明確に定めるところであります。具体的には、例えばじん肺法あるいは労働安全衛生法の規定につきましては、その法の適用の特例ということで、派遣先に対してじん肺にかかわる予防教育あるいは健康診断等の措置を講じさせるということにしていますし、それから今回の改正で派遣元責任者それから派遣先責任者の職務に派遣労働者の安全衛生に関する、これは先ほど御質問ございましたが、連絡調整を追加したということでございます。

それから、労働者派遣契約の内容として定めるべき事項になっております安全及び衛生に関する事項でございますが、これにつきまして、例えばその内容をより具体的に記載するようにさせようというところで、パンフレット等でこういうふうな書くようにと、こういうふうな事項を規定するようというふうなことを目指して周知を図っていきたいというふうなことを考えております。

○今泉昭君 先ほど派遣先の現場におきまして労働条件の差別があるんじゃないか、それは問題じゃないかということをお願いしましたけれども、同じようにこの労災の問題に關しましてこういう問題が出てくるわけでありませう。

特に、労働災害が発生をする場合には少なくとも派遣先にいろいろ大きな問題が、責任があるわけでございますが、大体労災保険は公的に給付されますけれども、現在の一般的な常識として、労災保険に付加給付というものがそれぞれの企業別に付いているわけでございますが、しかしながら派遣労働者に対しては派遣元でそのような付加給付を付けていなければ当然これは付かないわけでございます、労働条件の一種かもしれないけれども、これは明らかに派遣先の責任において起こった災害でありますから、その場合の対応を派遣労働者にも当然付加給付というものが対応されてしかるべきではないかというふうに考えるんですが、その点はいかがでしょう。

○政府参考人(戸利和君) 派遣先の労働協約ですとかあるいは就業規則ですとか、それによって定められております労働補償の付加給付につきましては、これはあくまでも派遣先の労働者に適用される労働条件であるということだろうというふうに思いますし、

(委員長退席、理事中島眞人君着席)

それから労働補償については、これも何度も衆議院でも御議論があったわけでありませうけれども、派遣元が責任を負っているということでございまして、製造業派遣が行われたときにその派遣元事業主がこういった労働条件をどういうふうに考えていくのか、そのときにその派遣先から徴収する労働者派遣の対価、これをどう設定するのか、こういうことではないかと基本的な解決は図られないんじゃないかというふうに思っています、御指摘のように、その派遣先に適用するという点については、これは今の派遣法の法体系では無理だろうと、こう思います。

○今泉昭君 今回の派遣法の最大のやっぱり欠点

は、この派遣法を作るときに範としたと言われる西ドイツと比較いたしましたけれども、やはり均等な待遇がされないやらないという、その視点が全く欠けるという点が私はもう最大の欠陥ではないだろうかというふうに思っています。

次に、派遣先における最低賃金の問題について、これについても二、三お聞きをしてみたいというふうに思います。

御存じのように、我が国は地域別最賃と産業別最賃、二段階の最賃制度になっているわけでありませう。地域別最賃は御存じのように低く、その上にプラスアルファするような形で業種別、産業別最賃ができていくわけでありませうが、その最賃も派遣される方々は派遣元の最賃に縛られるでしょう。しかしながら、行っている先の派遣先というのは、業種によりまして、一般的な地域別最賃に比べてましてプラスアルファの最低賃金が決められているわけでございますが、そういうことを考えてみますと、この最低賃金の適用という面につきまして、雇用の違いという立場から、業種的には明らかに同じ現場で働いているながら産業別最賃の対象になっていないと、保護される対象にならないということは明らかにこれは最賃の精神に反することではないだろうか、最賃法自身を是と否定するようなことになるんじゃないだろうかというふうに私自身は考えざるを得ないわけでございます。

もちろん、現在、産業別最賃の在り方についてのいろいろな議論がされているということも私自身十分承知をしているつもりでございます。そういう意味で、派遣先の最低賃金を下回るような形でダンピング派遣というものが行われるということとは、派遣のイメージも低下することでございますし、また公正な競争条件の確保という点でも決して先進国として望ましいことではないわけでございます。このように最賃の問題に絡めましてどのように考えていられたいか、この点についてお聞きをしたいと思います。これは大変重要な問題でもございますので、できましたなら

ば大臣の方から、最賃との絡みについて、この派遣労働者の取扱いについて考えることがございまして、お聞きしたいと思います。

○政府参考人(松崎朗君) この派遣労働につきましましては、もう御案内のように、労働契約関係と指揮命令関係は分かれていますということで、通常の労働とは違った形態になっております。そういったことで、こういった労働者保護を図るという面からこういった派遣法ができていくわけでございますけれども、そのときの考え方といいますのは、やはり今申し上げました労働契約関係と指揮命令関係が分かれていることによりまして、今度、使用者等の責任、労働者保護という観点からの使用者等の責任が不明確になりかねないというところを明確にするということが非常に一番の観点であったわけでございます。

そうした場合に、従来、二十年前にこういった議論をしたときに、やはり当時は、もう御案内のように、いい加減なといいますが、非常に、本当に派遣しつ切りで後は知らないといったような派遣事業者が出てきておりました、やはりこれは労働者保護という観点から見過去ておくことはできないと、あつたわけでございます。やはり労働契約を結んでいいます、労働者を雇う以上、基本的にはその雇った方がまず第一の全面的な、原則としての、使用者としての責任を負っていただく。どうしても、安全性といったようにどうしても派遣先でなければできないこと、そういったものについては例外的に派遣先に使用者としての責任を負っていただくということで整理いたしまして、欠けることのないようにしたわけでございます。

したがいまして、賃金の支払といったこの労働契約から出てまいります基本的な使用者としての責任、こういったものについては、当然のことながらこれは原則どおり派遣元となるわけでございます、最低賃金の適用につきましては、具体的な賃金額の適用というものをこれを罰則でもって強制するという、基本的な使用者の責務で

ございますので当然これは派遣元というふうにしておるわけでございます。

確かに、実際の就労という現場、そういう場面を切り取って見た場合に、今、委員がおっしゃいますようなそういった疑問というのもあり得るわけでございますけれども、これは現に派遣労働に限らず、例えば出向とかいった場合でも同じようなことがあり得るわけでございます、こういった点から見ても、やはり現行制度、派遣も含めまして使用者の基本的な責任をきちんと果たしていただくといったこの労働者保護ということをきちんと確保する観点からは、現時点におきましては、この最賃法の適用というような考え方、こういったものを変更することについては慎重な検討が必要ではないかというふうに考えています。

○今泉昭君 これはひとつ労働大臣にもちよつとお答え願いたいと思うんですが、我が国の派遣法自体が検討される際に、西ドイツの、今はドイツですね、ドイツの派遣法が一応参考例としていろいろ研究をされて適用されたと思うんですが、私、両方の、我が国とドイツとの比較をしてみますと、我が国の派遣法に欠けるものの最大の欠陥は、今言いましたように、労働者の処遇に対する取扱い方の差別を放置をしているということではないかと思うわけです。

恐らく回答としては、ドイツの場合は組織労働者がしっかりとした産業別労働協定に基づきまして労働条件が同一になっている、だからドイツの場合は労働者の差別待遇というものができないような社会環境ができていくという言葉になるかもしれないけれども、確かに我が国の場合は企業別に労働条件が皆違つて、産業別にも一つになっていないということがありますから大変厳しいことは事実であります。しかし、少なくとも今後派遣労働者を受け入れていくことが必要であるという認識に立っているならば、最大のやはり課題というのは均等待遇ということではないかと思うわけでありませう。

もちろん、この問題は、ただ単に派遣労働者だ

けではなくして、パート労働者等も含めました大変多くの広がりを持つ検討課題でございますから、すぐにできるという問題ではないと思うんですけれども、少なくとも今後改正に当たりましてはその点を是非ひとつ重要な課題として取り入れられるように考えていく気持ちはないかどうか、この点について労働大臣の見解をお伺いしたいと思います。

○国務大臣(坂口力君) 先ほどからずっと委員の御議論を聞いておりまして、一つは派遣元に対する問題であり、一つは派遣先に対する問題。派遣元に対しては、この労働条件というものをしっかりとやらさないとけない、やはりここがちゃんとしているかどうかということでありまして、派遣先にとりましては、これは安全管理、健康管理というものがこれはしっかりとできるかどうかということ、ここに尽きてくるなというふうに思いながら聞かせていただいていたところでございます。

今お話のございましたこの賃金の問題にいたしまして、確かにいわゆる地域別の最低賃金がかぶっていることだけは間違いがないわけでございます、これよりも低いというのではこれはもう話にならないわけでございます、それは許されないことでございますが、先ほどからお話でございますように、いわゆるそれぞれの先によりまして業種別の最低賃金あるわけございまして、その絡みを一体どうするかというところがこの日本の制度の中における最大の課題だと思っております。

これは今、局長からも答弁ありましたように、今ここを同じにするというわけには、これなかなかそこまでは言い切れないだろうというふうに思いますが、例えば一年以上同じ場所に勤めると、勤務をするという、これから一年でなくて二年、三年というふうになくなっていくというような人と例えば半年とかでもう辞めてしまうという人と同じになるのかどうか。

私は、少し長期にそこに働いていくということ

になれば、やはりその派遣先の状況というのものもある程度これは勘案することもあり得るのではないかとこの気もするわけございまして、それらのところを審議会でこれからは御議論をいただくようございまして、しっかりとこれは議論をしていただいで、そしてできるだけ派遣だから低賃金というレッテルが張られてしまつて、そして働く意欲をなくしてしまうというふうなことのないように、やはり喜びを持ってこの人たちに働いていただくような体制を作るという意味ではそういう努力も必要ではないかというふうな考え次第でございます。よく検討をさせていただきたいと思ひます。

○今泉昭君 大臣のこれからの努力に期待をしたいというふうに思ひます。

次に、製造業における偽装請負への対応など指導体制の強化と適正派遣協力員制度の運用改善について何点かお聞きをしたいというふうに思ひます。

物の製造の業務等への労働者派遣事業の拡大に当たりましては、請負等を偽装した労働者派遣事業に對しまして、その解消に向けた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、そしてまた厳正な指導監督等により適切に対処していくことが非常に重要と考えております。

もちろん、その請負業の監督庁が労働省ではなくして経済産業省でございまして大変難しい一面はあると思ひますが、この点については監督指導責任のやはり違いというものが、製造業において請負が偽装に派遣業者のような形を取りながら不当な利益を得ているというようないふ実態があるんですが、このことにつきましてどのように一つは考えていらっしゃるか。

また同時に、請負にかかわる労働者の保護のために、請負自体は監督庁は経済産業省かもしれないけれども、そこに働く労働者の保護というのはやはり厚生労働省のこれは当然責任の範疇でございますから、請負によって行われる事業に對

しましてこの取組と併せまして、労働基準法等労働諸法令が遵守されますように強力に厳しい指導を進めていくことが大変重要だと思ひていますが、この点につきましての考え方を聞かせください。

○政府参考人(戸利和君) 物の製造の業務に労働者派遣事業を適用するというところを行った場合に、やはり何といつても重要な問題は先ほど来議論になっております安全衛生の確保の問題とそれから、今御質問のありましたとおり、偽装請負をいかに解消していくかということだろうというふうに思ひます。そういった意味で、これは衆議院の附帯決議でもうたわれておるところでありますけれども、請負と派遣との区分基準、この周知徹底、それから厳正な指導監督ということを行つていきたいというふうに思ひておるところであります。

今御質問の請負でありますけれども、請負が適正に行われている限りは、これは厚生労働省の所管でないと、こういう議論になるわけですが、請負が適正に行われていないということになると、一つは労働者派遣法違反、それからもう一つは職業安定法に言う労働者供給事業違反、いずれかの違反事案なんだろうと思ひます。そういった意味で、労働行政としてそこはきちんと対応すべき分野でありますので、その辺りについて更に徹底をしていきたいというふうに思ひております。これまでも、例えば平成十三年度でも請負ということで事業を行つていましてと称している事業主について七、八百件の指導監督はしています。そういった意味で、今回の製造業の派遣の適用ということを機に、更にその偽装請負の解消、それから適正な派遣請負になるような指導というものの一層の努力をしていきたいと思ひます。

○今泉昭君 物の製造の業務への労働者派遣事業の拡大等に伴ひまして、もう前にも最後にちよつとばかり私質問をしたんですけれども、労働者派遣事業の適正な運営を保護するために、各都道府県労働局を中心として一応配置をされております

労働者派遣事業適正運営協力員制度、こういうものがあるわけですが、この実は運営というものが果たして今までのような運営のやり方で、私どもが一番危惧をしております最大の産業と言われる製造業へ派遣労働者を拡大していく、そして恐らく相当数の数が増えるんでしようけれども、それらに関連をして起こるいろいろな不適切な事態に対する指導、相談というものが重要になつてくるんでございまして、この運営協力員制度というものをこれらに対応して十分に実が上げられるような制度として改変をする気持ちはあるのかどうか、そうしていただかなければならないというふうな考えておるんですけれども、この点についてもし具体的な考え方でも当面お持ちだったら聞かせ願ひたいと思ひます。

○政府参考人(戸利和君) 労働者派遣事業適正運営協力員の件については前回も御指摘をいただいたところであります。なかなか、派遣労働者が悩みがあり、あるいはトラブルがあったときに相談する先ということになりますと、派遣元ですとか、派遣元の事業主あるいは派遣先と、そのほか役所でありましてハローワーク、労働局と、こういうことでありますけれども、いろいろな形で相談に乗り、あるいは解決についての支援をいただくというシステムを広く準備しておくということは大変重要なことで、そういった観点から適正運営協力員制度が設けられているわけでありまして、御指摘のとおり、確かに活動状況は低調です、それから派遣労働者とはより派遣元、派遣先にも余り制度が知られていないと、こういうことであります、今回の改正を機に、派遣労働者の就業の適正化のためには労働者の保護のために適正運営協力員の方にもっと御活躍いただくようにする必要があるというの、我々も全く同じ思ひであります。

(理事中島眞人君退席、委員長着席) 具体的にどうするかということでありまして、一つはやはり適正運営協力員の制度があ

るといふことをいかに周知するか、それから個々具体的な適正運営協力員、こういった方がなっていると、どこへ連絡すれば相談ができるんだという辺りについての周知をきめ細かくするということが重要だろうと思つていまして、例えばホームページに掲載するとか、あるいは派遣元、派遣先の事業所に指導監督に行つた際にそういった名簿を配る、あるいは制度のパンフレットを作るとか、配つて歩くとか、そういったことはやろうと、やる必要があると思つていまして、それからもう一つはやはり、実態を見ていまして、適正運営協力員の方がいろいろ活動しようと思つても、一人一人独立してやっているとことなものですから、なかなか、何というか、いろいろな対応をするにしても負担が大変だという面は確かにあるんじゃないかと思ひます。

そういった意味で、適正運営協力員の方の会議を開いたりしているんですけども、もう少し、適正運営協力員の方が具体的にいろんな活動をするときに、より活動しやすいように何らかのバックアップ体制といったものも講じないと、なかなか、せっかく適正運営協力員をお願いしながら、思うような活動をするのが難しいというふうな結果になつてしまつていのではないかと思ひますので、適正運営協力員の方に対する労働局なりハローワークなりのバックアップ体制とか、そういったこともちよつと実態を更に調べて対応を検討してみたいと思つていまして。

○今泉昭君 ありがとうございます。

以上をもちまして細かい条文に関する確認の意味での質問を終わらせていただきまして、残りしました時間をいただきまして、少し細かい問題とは違ひます大きな問題等につきましての見解をいろいろお聞きをしてみたいというふうに思ひます。多少質問通告していないものも含まれるかもしれませんが、その点はひとつ勘弁をしていただきたいというふうに思ひます。

まず第一に、これまでの報告等を見ましても、また御答弁の中でも示された日本の派遣労働者の

実態、百七十万近くいるんですが、その中心は実女性労働者が大変大多数を占めて多いという一つの特色を持っております。日本の場合はいろんな意味でこれまで業種的な制限をされてきたという背景があるわけですが、一方、派遣大國というんでしょうか、派遣の先進国というんでしょうか、制限を全く設けずに派遣制度をやっているアメリカの実態と比較をしてみますと、何とアメリカの場合は半分が、ちょうど男女構成と同じような形で四十数%が男性で五十ちよつとが女性だと、半々のような状態があるわけですね。こういうものと比較をしてみますと、仮に今度、日本のこの状況が、今までは最も多くの雇用労働者を持つていた製造業を制限をしていたところから男の労働者が派遣労働者として登場してきていないのかどうか。製造業は御存じのようになにが男性の職場、大体その構成は二割が女性だといふふうになつていまして産業でございましてけれども、そういう意味で考えてみますと、派遣労働に製造業を解禁をしたということは日本でも多くの男性労働者が派遣業という中にウエイトを占めていくような形を想定されているのかどうか、これをちよつとお伺いをしてみたいと思ひます。

これは働き方の価値観との違いもあると思ひますが、物の資料によりますと、例えば派遣労働者のタイプとして三つに分けられるそうでございます。その一つのタイプというのは、フルタイムで働くということに重荷を感じたり、あるいは、とにかく短期間に働いて臨時的な収入を得たいと、自分の都合のいい時間に働きたいというタイプの派遣労働者、これが一の労働者のタイプといたしまして、二番目のタイプの派遣労働者のタイプというのは、次の仕事がかく見付かるまで、実際は正規労働者として働くのを目指しているんだけど、とにかくレイオフをされたり、あるいはなかなか仕事が見付からないで、パーマネントな職場を求めている、次の仕事が見付かるまで派遣労働者になつていられるんだという

方々、これを二のバターンといまして。三番目のバターンといましては、とにかく派遣労働というものを自分のフルタイムにしていくなだという気持ちでフルタイムにどつぱりつかつていらつしやる方々。

こういうタイプ分けをして調査資料を見てみますと、例えば、派遣先進国であるアメリカなどは二のタイプの労働者というのが五五%だそうでございます。三のタイプが次のグループであります。二〇%、そのほか集計ができなかったのが、それとちよつと一〇%ですね、そのような形で派遣労働者というものが存在をしているようでございます。これはこれからの派遣労働というものの日本における位置付けをどのように考えていらつしやるのか。

この分類でいくならば、恐らく日本の場合には統計が、この種の統計が見付からないもので私は数字は分かりませんが、違つた現実の姿があると思ひますが、製造業の解禁とともに恐らく違つた形の派遣労働者の割合というものが出てくると思ひますが、一応厚生労働省としては、今後我が国の派遣労働者のカテゴリー分けというものはどういふふうになつていくのか、こういうことについてちよつと考えをお持ちであります。したならば、今後の雇用対策という面で大変重要な現状分析でございますから、その点につきましてちよつと御意見を伺ひたいと思ひます。

○政府参考人(戸利和君) 実態は、派遣労働者のうちの男女別の構成ですとか、あるいは年齢別の構成というのを正確に把握している調査というのはいないんじゃないかと、こう思ひます。

それで、私も手が持つていられる範囲で申し上げますと、一つはこれは平成十三年の二月、大分古い資料ですけども、労働力の特別調査があります。それで、これはその調査時点で派遣労働者として働いていたかどうかということなんで、登録して次の仕事待ちの人が入っていないという制限はあります、制約はありますけれども、そ

れで見ますと、男女計で四十五万人、平成十三年の二月で派遣の業務に就いていたと、こういうふうになつていまして、そのうち女が三十四万人、男が十一万人ということですから、一対三ぐらいの割合のようであります。それから、年齢別に見ますと、やはり若い人が多くて、大体二十歳から四十歳ぐらいまでの人が六割ぐらいと、こういう状況であります。

それからもう一つ、昨年の六月に、これはアンケート調査なものですからサンプルに偏りがあるということがありますけれども、これで見ますと、男と女の比率が六十五対三十五と、こういうふうな状況で、確におつしやるように日本の場合は女の方が多しと、かなり多いと、こういうことだろつと思ひます。年齢別に見ましても、やはり二十代、三十代といった辺りがこれはかなり多くて、七五%ぐらいのこととございまして。

労働者派遣、国によつて様々でありまして、アメリカは何らの法規制、公的な規制なしに行つていられるわけですけども、それでも労働市場のメカニズムという企業行動の原理というのか、そういったものでやはり企業の中核的な労働者というのは正規の常用労働者ということになつていられると思ひます。ただ、アメリカの労働市場というのは離職しやすいかつ再就職しやすいという中では派遣が、今、先生おつしやつたような形で労働者からいろんな形で活用されて広がつていると、こういうことだろつと思ひます。

フランスは、私が聞いている範囲では、フランスというのは元々民間の労働力需給調整について世界じゅうでも非常に厳格な規制を行つていられる国でありますけれども、いろいろ聞きますと、製造業、これはフランスから帰つてきたばかりの人間に聞いたらんですけども、製造業は有期雇用者というのとはほとんどなくてみんな労働者派遣でやっていると、こういうふうな話を聞いています。一方で、ホワイトカラーの派遣というのはフランスは余り行われていないと、こういうことの

ようであります。

日本の場合にはどうかということになりますと、日本の場合は、アメリカ型の派遣会社が日本にそのノウハウを持ち込んでスタートしたと、こういうこともあって、コンピュータの操作でありまうとか、あるいは財務処理でありますとか、そういった専門的な分野、それからビル清掃ですとか、ビルメンテナンス関係の、朝早く働いたり夜遅く働いたりという日本の常用労働者とは違う働き方をする特殊な雇用管理の分野、こういったことでスタートしたわけですが、それを引きずってきているということもあって製造業の派遣を認めていないという中では、今申し上げたように、比較的若い、四十歳以下の女性を中心として事務関係の派遣が行われてきていると、こういうことだろうというふうに思います。

これから先どうなるかということでありませうけれども、これから先はなかなか読みづらいわけですが、私も考えていますのは、その製造業の派遣を導入するということによって、これまで請負の形で行っていた分野、これが派遣にだけだけ転換するということと、それから、請負ではなかなか処理し切れない、同じ製造ラインの中に有期の労働者、季節工として働いている労働者、これを派遣労働者に切り替わっていくと、両方の動きがあるんじゃないかと、こう思っています。

我々としては、やはり日本の企業行動、それから労働者の常用雇用志向の強さ、そういうところから考えますと、やはり派遣が拡大するといつても一定のところで多分収まるんだらうと。それから、大臣はその後また派遣は減るんだと、こういうお話でありますけれども、やっぱり一定のところで収まるんじゃないかと思っています。

ただ、派遣のメリットというのはいろいろあるわけで、労働者自身が自分で一生懸命職探しなくとも、派遣元がその派遣労働者の能力、知識に見合ったところを迅速に見付けてくれるという意味で、仕事を求めれば、失業期間が非常に短く、いろんな派遣先を移動することによって全部合

せると常用労働者並みの雇用機会が得られると、こういったメリットもあるわけで、今回の派遣期間の制限を三年を上限にした、それから製造業の派遣を導入したということによって今申し上げたようなメリットは出てくるんじゃないかなと、こう思っています。

我々としては、どういう方向へ雇用を持っていくなのだということよりは、むしろ派遣というのは、さつき申し上げたように、一定のところまで、どう考えても常用労働者が全部派遣労働者に替わってしまうということじゃなくて、一定のところまでのものであるということではないかと、これはそう思っています。そういう意味で、職業紹介、労働者派遣、その他求人情報の提供事業、いろいろな求人と求職のマッチングをするシステムというものをきちんと整備をしていく、それによって失業期間が短くなる、再就職がしやすい、あわせて、それによって弊害が生じないように労働者の保護をきちんと図っていくということとで、そういう意味では雇用対策の中心に派遣があるということではないと、こう思っています。

○今泉昭君 製造業が今回解禁になるということになるんですが、御存じのように、製造業の解禁の場合には、もう既に事務職に関してはこれはもう派遣がされているわけですが、言わば現場に労働者派遣を許すと、こういうことになると思うんですね。最近現場と事務職の距離が非常に区別がなくなりまして、ブルーカラーとホワイトカラーの間にグレーカラーと言われる方々がいらつしやるわけですから区別が大変しくなくなっている。

我々が一般的に理解するのは、製造業の労働者というのは三種類ありまして、ちょうどピラミッドを構成するような形になっているわけです。それが、一番上のピラミッドの頂上にいるのがいわゆる高度先端技術者という方々であります。それから、その次のグループとして存在するのがいわゆる中堅技能労働者と言われる方々であります。そ

して、一番最後の、底辺に一番多くいらつしやる人たちが基盤技術労働者と言われる方々でございます。日本の特色は、この基盤技術労働者の豊かさというものが日本のものづくりを支えてきたわけでありまして。

恐らく、この製造業における派遣の開放によりまして、この一番、どちらかといえば、ランクで言うならば基盤技術労働者群の中に開放していくというふうな考えをお持ちだと思うんですが、さつき申し上げたように、特にその中でも最近問題になっているのは、いわゆる基盤技術労働者の中に混在をしてきて増えてまいりますいわゆる不法入国者によるところの潜り込み、さらには、教育目的でもって不法に発展途上国から人を呼んできて、名目だけに教育とは称しているけれども、実際は単純作業と言われるものに就かせているという状態があるわけでありまして。

そうすると、考えてみますと、日本の伝統的な基盤技術労働者というのは、一定の現場における教育訓練を置いてスキルアップができるようなシステムがあるわけでございますけれども、そういうものの中に入ってくる、期間を区切って入ってくる労働者というのは、先ほど申し上げましたように、発展途上国から教育目的で、実質的には教育はしていないんだけれども低賃金ということでそこで働かせる、あるいはまた法の目をくぐって不法滞在外国人が働くというような形のものの代替をするという形でしか存在しないのが製造業における現場の派遣労働者じゃないかと思うわけでありまして。

果たして、そういう状況におきまして開放するとするならば、わざわざ雇用者を二つに複雑にして雇うよりもパートタイマーを雇った方がよっぽど労働者にとりましては、単純に、そして自分の雇用も、現場におけるところのいろいろな保護も一人の労働者で、一人の、一つの雇用者でもってこれ保護されるわけですから、ふくそうする必要はないと思うわけでございます。

これまで大きく門戸を開放する必要があるのか、むしろいろいろな意味で、危険の問題もあるし、マイナスの面が多いのではないかなというふうな思うわけでございますが、この点については、大臣、どのように考えていらつしやるか、もし見解があったらお聞きしたいと思っております。

○国務大臣(坂口力君) 難しいお話でございますが、十分にお答えできるかどうか分かりませんが、最初の山本先生のお話にも結び付くわけでございます。

結局、これから先の日本の製造業というのは、いわゆる新しい、何と申しますか、新しく高い技術が求められて、それで、その機械化とそれに対応できる技術者というものがだんだんだんだんこれから求められていくんだらうというふうに思います。したがって、その範疇に入ってくる人については現在でも足りないぐらいだというふうな言われておりました、そういう人たちは、常用雇用、これはもう必ず私はそうなっていくんだらうというふうな思っておりますが、その周辺の皆さんと申しますか、先ほどおっしゃった、基盤技術労働者とおっしゃいましたか、その辺のところろが一体どうなるのかということ、日本の製造業そのものが、そうしたところはもう余り要らなくなっていくのか、それともこれからそこもやはり必要なのかどうかということが私は製造業にとりましては非常に大きなこれから分かれ目になるんじゃないかというふうに思っております。

昨日でございましたか、一昨日でございましたか、テレビを拝見しておりました、薄いテレビでございますときの最後のところをやっております、拝見しておりましたか、最後は女性が、千分の一ミリと言いましたか、そこをやるのは機械ではなくて、女性がしなやかにすつと引いてその高さを整える、それできれいな画面ができるという、やっております、最後はやっぱりその技術力というのはすごいんだなと思つて、私、それ拝見をしていたわけでございますが、やっぱりそういう意味で、機械化だけではなくてそういう技

術もやはり必要なんだということであれば、私は、そうした人も含めて、企業は無視することができないというふうに私は理解をいたしております。甘いと言われるかもしれませんが、私はそのように理解をしているところでございます。

○今泉昭君 ありがとうございます。

時間が参りましたので。

○委員長(金田勝年君) 午前の質疑はこの程度とし、午後一時三十分まで休憩いたします。

午後零時十分休憩

午後一時三十分開会

○委員長(金田勝年君) ただいまから厚生労働委員会を再開いたします。

休憩前に引き続き、職業安定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部を改正する法律案を議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○浅尾慶一郎君 民主党・新緑風会の浅尾慶一郎です。

時間が限られておりますので、私の方は職業安定法の改正に関連する問題について伺いをしたいと思っております。

まず、今回の職業安定法の改正により、地方自治体が届出で営業紹介を行えるようになりますが、この改正の趣旨について伺いをしたいと思います。

まず第一に、地方事務官制が廃止になり、都道府県の労働行政が労働局として分離された後も地方自治体に職業紹介をこれまで認めてこなかったわけでありまして、その理由はどこにあるのでしょうか。

○副大臣(鴨下一郎君) 職業安定行政におきまして、地方事務官制の廃止やその後における国と地方の役割分担につきましては、これは地方分権推進委員会におきまして十分に議論がなされたわけ

でありまして、同委員会の勧告及び地方分権推進計画を受けまして、雇用対策法におきましては、国は職業紹介事業、そして雇用保険事業等の施策を実施して、地方公共団体は国の施策と相まって地域の実情に応じた施策を実施すると、こういうようなところで整理されたわけでありまして、けれども、これに基づきまして、公共職業安定所が無料職業紹介事業を実施する中で、地方公共団体も同様の事業を実施する、こういうふうになりますとある意味で国と地方の二重行政、こういうようなことで非効率になるのではないかと、こういうような考えの下から地方公共団体は無料職業紹介事業を行えないと、こういうふうにしていただけてございます。

○浅尾慶一郎君 そこで、今回は、改正によって地方自治体が届出によりまして職業紹介ができることとした理由ということをお伺いしたいわけですが、今、副大臣が御発言の中でありましたように、地方分権推進会議等の提言も一つの理由かと思いますが、そのほかどのような状況の変化があったのでしょうか。

○副大臣(鴨下一郎君) 言うまでもなく、厳しい雇用失業情勢がございます。そして、地方公共団体においても、それぞれが実施している雇用対策の取組に加えて、地域の実情を踏まえた形で職業紹介を行えるようにしてほしいと、こういうような要請が厚生労働省に寄せられていたところでありました。

そうした中、先生御指摘の地方分権改革推進会議が、これは平成十四年の十月三十日に取りまとめた最終報告におきましては、高齢者、障害者などを対象とした地域性の強い施策を展開する上で必要な職業紹介については、これは、国と地方の二重行政になることのないように配慮をしながら、都道府県も一定の役割を担うことができる方向で検討を行い、十四年度中に結論を得ると、こういうような指摘があったわけでありまして、これを改正法案におきましては、同会議の最終報告、そして地域における厳しい雇用失業情勢を踏

まえて、地方公共団体に対し、地域住民の福祉の増進、そして地域産業の振興等を図るための施策に附帯して無料職業紹介事業を行えると、こういうようなことを認めるというようにすることにしてあるものであります。

○浅尾慶一郎君 そこで、今、これまで国、あるいは地方公共団体と国とで二重行政になってはいけないということでは地方自治体にはその職業紹介を認めてこなかったと。今度は、今の雇用情勢等々かんがみてこれを認めていくということですが、利用者にとってはこれは非常にいい前進だと思いますが、同時に、利用者の立場に立つと、国であつても地方公共団体であつても、これは同じ職業紹介の場であるという観点から、二重投資、二重行政にならないように幾つか質問をさせていただきたいと思っております。

まず第一に、求人求職情報の共有化ということがこれ急務なんではないかなというふうに思っています。そこで、厚生労働省と県や市はどのように連携をしていくのでしょうか。例えば、共通のコンピュータネットワークの構築などは考えておられますでしょうか。

○副大臣(鴨下一郎君) 今回の改正法案におきましては、これは地方公共団体が届出により自ら行政施策に附帯して無料の職業紹介を行うことができる、こういうようなことになっているわけですが、これ、法案が成立をしていただいた晩に行われるよう、厚生労働省としても積極的に協力、連携することが必要であると、こういうふうを考えております。

このために、例えば地方公共団体とハローワークが求人求職情報を共有化するというようなことによりまして、例えば地域の労働力需給調整機能が高まるような場合には、これは求人者、求職者の意向を踏まえた上で、地方公共団体とハローワークが相互に求人求職情報を交換してそれぞれの利用者に提供するなどの連携についても、これから十分に検討をしてまいりたいと、こういうふう

うに考えております。

○浅尾慶一郎君 検討する中に、今申し上げました共通のコンピュータネットワークといったようなものは含まれるんでしょうか。

○副大臣(鴨下一郎君) そういうことも含めてということなんです。これは地域の実情にもよりますので、その都度その地域に応じて検討させていただきますというふうに思います。

○浅尾慶一郎君 共通のコンピュータネットワークが余り要らない地域というのは、コンピュータネットワークそのものについては僕は特になんかと思いません。セキュリティの問題等々あると思いますが、それは技術的な問題でしようから、その点については是非含めて考えていただければと、こんなふうに思います。

そこで、もう一点、次の質問に移りますが、有効求人倍率等、今後の労働統計に地方自治体の行う職業紹介に係る統計というものは加味されますか。

○副大臣(鴨下一郎君) 有効求人倍率等の一般職業紹介状況に関する統計は、これは全国の公共職業安定所に申込みのなされた求人数、そして求職者数及び公共職業安定所所収の就職件数等、言ってみれば公共職業安定所所収の求職者数、そして求職及び就職等の状況を取りまとめた、こういうようなことでございますけれども、このため、公共職業安定所以外の、例えば地方公共団体の行う職業紹介に係る統計、それから公共職業紹介所の業務統計である有効求人倍率等の、言ってみれば一般職業紹介状況に関する統計にこれを足し上げて加味するということは現状では考えていないというところでございます。

○浅尾慶一郎君 現状では考えていないということですが、それが加えられないとすると、今の公共職業紹介所、ハローワークの求人情報だけでは労働市場の状況を正確に反映した統計とならないというおそれがあるのではないかなというふうに思います。

特に、これから県や市、地方自治体の職業紹介

の比重も高めていく必要性があるということである。今回の法改正をされたということだと思えますから、そうだとすると、是非ともそれが加味されるようにしていただきたいと思いますが、その点についてはいかがでしょうか。

○副大臣(鴨下一郎君) 雇用情勢の変化に対応した、これはある意味で機動的かつ効果的な対策を展開すると、こういうようなためには、労働市場の状況等につきましてはこれは総合的に把握するというようなことは、もう先生おっしゃるとおり、言うまでもないわけでありまして。

それで、有効求人倍率等の一般職業紹介状況に関する統計は、これは全国のネットワークである公共職業安定所を取り扱ったすべての求人求職及び就職等の状況をまとめた、これは業務統計として、その状況を的確に把握するために有益な一つの指標であるということは間違いないだろうと思えます。

ただ、地方公共団体が行う職業紹介に係る統計を、各地方公共団体がある意味でそれを加味して職業紹介を行い、またさらに、地方公共団体独自の把握の仕方というものもあるだろうというふうな思っております。そのため、地方公共団体が行う職業紹介に係る統計の公表については、これは各地方公共団体におけるこれらの状況を踏まえながら検討しなければいけない点があるだろうと思えます。

ただ、地方公共団体が行う無料職業紹介事業について、あるいは民間の職業紹介事業者と同様に、その状況について報告を求めることができるわけでありまして、それを、状況をその都度といたしますか、把握してまいりたいというふうには考えております。

○浅尾慶一郎君 今の経済、あるいは社会全体と言ってもいいかもしれませんが、一番重要な問題の一つはこの雇用の問題でありますから、その問題を議論するときにやはり正確な統計というものは必要だと思えますので、是非とも労働市場の実態把握、特に地方公共団体の行う無料職業紹介にか

かわるものについても把握に努めていただいて、正確な情報発信をお願いしたいと思います。

次に、今後、地方自治体の職員が無料職業紹介を行うようになってくるということからすると、その研修あるいは人事交流ということも含めて、厚生労働省と県や市がどのように連携していくかということが重要な問題になってくるわけであり

ます。地方自治体の職業紹介もハローワークと同じ水準を確保しないといけないということも当然のこととありますから、そうすると、厚生労働省から積極的に地方自治体職員の研修に協力していただきたいと思いますが、どのような方針で臨まれ

ますか。

○副大臣(鴨下一郎君) 極めて重要な御指摘だろうと思えます。

これまでにも、職業安定事業の効果的なあるいは密接な連携確保が重要であると、こういうようなことは従前から考えているわけでありましてけれども、都道府県の労働局等とそれから都道府県との人事交流というのは行われていることは行われているわけでありまして、それに加えて、今回、改正法案が成立していただいた後は地方公共団体に無料職業紹介事業の実施が認められると、こういうようなことに相なるわけでありまして、

で、地方公共団体においてその円滑な実施、事業が実施できるように、これは必要な情報提供、ノウハウの伝達、そして連携というようなことの中に人事交流というの也非常に大きな要素になるんだらうというふうな考えております。

○浅尾慶一郎君 次に、現在、様々な賃金に係る経費の助成等、特定求職者雇用開発助成金という制度がありますが、これは事業主向けの助成金でありま

すけれども、ハローワークを通して紹介した求職者を雇い入れることがその利用の条件になっております。

紹介であつても使えるようにしていった方がいいんではないかなというふうな考えますが、そうした点についてはどのように考えておられますか。

○副大臣(鴨下一郎君) 特開金についての御質問でありますけれども、多少はしよって答弁させていただきますが、今回の改正法案が成立をさせていただいた場合には、これは地方公共団体も住民の福祉の増進、そして産業経済の発展等に資する施策に関する業務に附帯して、届出により無料職業紹介が行うことができる、こういうわけでありまして、地方公共団体の行う無料職業紹介についても、その適正な運営、運用を期することができ、職業紹介事業により労働力需給調整を担う点で公共職業安定所や民間紹介機関と同様の役割を果たすものであるという、こういうような観点から、その行う無料職業紹介により労働者を雇い入れる事業主に対しても、当該雇入れに係る助成金を支給する方向で今後検討をさせていただきたいと、こういうふうな考えております。

○浅尾慶一郎君 是非、地方公共団体についてもそうした助成金を使えるように確定をさせていただきたいというふうに思っています。

時間の関係で、この点については最後、大臣にちょっと伺いたいと思いますが、今回の改正ですね、政府の地方分権改革推進会議等で実現を推進した法改正でもあり、たまたま私の神奈川県の前岡崎知事もその点に大変期待をしていたものだと思いますが、今回の改正を受けて大臣にその決意を伺って、この点についての質問を終わりたいと思っています。

○国務大臣(坂口力君) 先ほどお話ししましたとおり、岡崎前神奈川県知事さんもお入りをいただいておりますが、この地方分権改革推進会議、この中で御指摘もいただいていたところでございます。

今までの様々な国と地方との仕事の整理の仕方の中で、国がハローワークの関係のことはすべてやるというふうなことになるっていただけてござい

ますが、最近のようなこういう状況を踏まえまして、やはり地方におきましても地方に見合った雇用対策というのをお願いをしなければ全体として雇用対策が前進しないという状況になってまいりましたし、ここでお願いを申し上げるということになったわけでございます。

先ほどから御指摘をいただいておりますように、全体の雇用の問題が国と地方とがやはり一体となつて進んでいくようにしなければならぬというふうな思っております。したがって、現在まで国だけがやっておりましたために、国だけが行うというふうなケースのものも今まだ残っておりますけれども、これからひとつ、国も県もあるいは市もというふうな、それぞれのところでおやりをいただきますことが、一体的に把握ができ、国民の皆さん方からどこで利用しても同じように利用できると思つていただけるようにやりしなればならないと思つていらっしゃるでござい

ます。

○浅尾慶一郎君 次に、フリーターの、いわゆるフリーターの増加の問題について伺いをしたいと思

います。

先日当委員会でも、現役の高校の先生、進路指導の先生もお招きして高校生の就職の状況等についていろいろとお話を伺つてまいりました。また、先般発表されました国民生活白書でも、高校生がきちんと就職ができない、できない中でフリーターが増えているというところについての懸念が示されております。

高校生の就職については、大学生と異なつて、職業安定法の運用の中で従来かなり厳重な行政、学校の管理下にあつたのではないかなというふう

のことがある面フリーターの増加につながっているのではないかと問題意識から幾つか伺ってまいります。

まず、高校生が自分で就職活動ができるように就職について学ぶことを学校、特に高校の教科の中で何らかの形で位置付けることができないかどうか、その点を伺いたいと思います。

○大臣政務官(池坊保子君) 今、委員が御指摘になりましたように、今フリーターが大変増えております。学校教育の中でしっかりとした職業観を身に付けさせ、自らが選択できるようにすることは極めて重要だというふうに考えております。

私どもは、それを踏まえまして、組織的、計画的に学校の教育活動全般を通じてそのような指導をいたしております。例えば、ホームルーム活動などにおいては、助言したり、あるいは勤労観を身に付けさせるような話合いの場、あるいは指導の場を設けております。また、今年度から高等学校新学習指導要領になってまいりましたけれども、その中で、地域や学校の実態に応じて、就業にかかわる体験的な学習の指導を適切に行うよう、勤労の尊厳や創造することの喜びを体得させ、望ましい勤労観、職業観の育成に資することといたしております。特別活動とか総合的な学習の時間を利用してまして、就業体験、自らが体験するというようなことも積極的にいたしております。

また、産業社会と人間という、これは教科を設けることもできるようになりました。これは何を教えるかと申しますと、職業と生活、あるいは我が国の産業と社会の変化、あるいはまた進路と自己実現などを学習する内容でございます。学校教育の中で全般にわたって教育させているのが現状でございます。

○浅尾慶一郎君 高校には進路指導の、進路指導主事と言うんですか、進路指導に当たる教師を置くことになっておりますけれども、先般の当委員会の質疑の中でも、その進路指導主事の方と、それから教務指導、そして生活指導という三つの指

導担当の主事の方がいられるんだと思いますが、どうしても教務、生徒指導の方が重点が置かれていてというようなことも率直に言っておられます。

そこで、進路指導に当たる教師を増やすことを考えられたらどうかということ、併せて、時間の関係で併せて質問させていただきませんが、現在、進路指導に当たっている先生は、多くの先生の場合は民間企業での経験がない先生が多いわけだと思えますが、そうした先生方がしっかりと進路指導に当たれるように具体的に文部科学省としてどういったことをやっておられるか、併せて質問をしたいと思います。

○大臣政務官(池坊保子君) 今おっしゃいましたように、学校の中には学校教育法施行規則によりまして進路指導主事を置くこととなっております。これは一人でございますけれども、一人の人間がすべてをやるわけではございませんで、学校の規模によって異なりますけれども、十人ぐらいが組織いたしまして進路指導部というのを作っております。これは担任の先生だとかあるいはほかの人間たちも協力しながら指導し、調整し、そして情報を提供したりしております。主事はそれをもとめるといってございませう。

それからまた、それだけではなくて、今、高校生は大変就職が厳しい状況にございますので、平成十四年度から就職指導を専門的に行う高等学校就職支援教員の配置というのを行っております。まだまだ数が少なく、平成十四年度は三十三都道府県で八十一名、平成十五年度では三十六都道府県、九十四名となっておりますけれども、こういう方々にもお力添え願っております。

また、キャリアアドバイザーというのがございまして、これは、地元産業界などの外部の人間を高等学校に来ていただいて、職業観だとか就職相談に現場で働いている方々のアドバイスというのをいただいで、様々な角度から学校教育の中では就職指導に当たっております。

○浅尾慶一郎君 学校教育の中で就職指導の比重

が前にも増して高まっていることだと思えますが、そうだとすると、例えば高校の先生にもハローワークなどで研修をしていただくということも一つ重要なことなのではないかというふうに思いますが、厚生労働省はその点についてはどのように考えておりますか。

○副大臣(鴨下一郎君) 先生御指摘のように、高校の先生がハローワーク等で勉強していただいで、実際に就職状況どうなっているか、こういうことをより深く理解していただくことは非常に重要だと思えます。

厚生労働省としては、これは本年度からでありますけれども、各都道府県の労働局におきまして、高等学校の進路指導担当者に対して、地域の労働市場の現状や職業カウンセリングの基礎知識等についてセミナーを実施すると、こういうようなことを始める予定でございます。また、ハローワークに進路指導担当者を受け入れまして、職業相談や事業所訪問への同行等の実務経験機会を提供すると、こういうようなことで、高校における就職指導の向上に役立てていただきたいと、こういうふうに考えているところであります。

○浅尾慶一郎君 文部科学省も、こうした取組、厚生労働省の取組について、それを今現状は各学校の先生に任せているというふうに聞いています。が、そうではなくて、責任ある官庁として、教育行政を所管する官庁として積極的に学校の先生がこうした取組に参加するように指導されたいかがかと思いますが、その点について伺いたいと思います。

○大臣政務官(池坊保子君) 委員がおっしゃいますように、ハローワーク等を通じて厚生労働省との連携というのは大変深いものがございます。各都道府県教育委員会の高校生の就職指導担当指導主事を対象といたしまして連絡協議会というのを開催いたしております。高校生が様々な問題を抱えておりますので、それに当たるだけでなく、やはり情報提供というのが大切かと思っておりますので、その辺も留意しているところでござ

います。

平成十五年度では、厚生労働省が実施いたします高等学校の進路指導担当者対象としたハローワークにおける実地研修やセミナーについても情報提供を行うようにいたしております。先月も厚生労働省とともに具体的な就職指導担当主事との研修会を持ったところでございまして、積極的に今行っているところでございます。

○浅尾慶一郎君 是非、各地の教育委員会等を通じてこうした厚生労働省の取組をアピール、PRしていただいで、なおかつそれに参加するように呼び掛けていただきたいと思えます。

時間の関係で最後の質問になってしまうかもしれませんが、高校生の職業紹介について伺いたしますが、原則として現状では採用面接が一社と、一社しか受けられないという現行制度があるわけでありまして、これは改めた方がいいんではないかと、こういうふうに思えます。様々な職業観もあると思えますし、なおかつ高校生という年齢を考えた場合には、幾つかそういう経験ができるような採用面接が受けられるように改めた方がいいんではないかと思えますが、厚生労働省はどのような対応をしているんですか。

○国務大臣(坂口力君) おっしゃいますように、高等学校の就職につきまして、先生方これ中心になっておやりをいただいでいるわけでございますが、一人一社というところで割り振りをしているという、これは習慣でございますけれども、ずっと続いてまいりまして、そういう習慣が続いているものですから、なかなかそこは崩せないというふうにおっしゃる都道府県もあるわけでございますが、最近、いろいろお話しをさせていただきまして、もう半分以上のところがもう一社以上になつてきております。間もなく来年辺りのところはもう三分の二ぐらいには、全体の中で平成十四年は三十五が現行どおりでございましてけれども、十五年におきましては現行どおりはもう十県になっておりますので、かなりここは変わってきているというふうに思っております。

これから高校生の就職の問題、文部科学省とそれから経済産業省と、三省でよく連携密にいたしまして、これから進めていきたいと思っております。

○浅尾慶一郎君 時間が参りましたので質問終わりますけれども、是非、学校、大分変わってきたということでありませうけれども、まだまだ学校現場、あるいは都道府県によつては一社しか受けられないところも残っていると。そのことが初めて、当然初めての就職なんです、に当たつて、高校生にとつて貴重な人生の最初の第一歩の選択肢の幅がないということは私は大きな問題になるんではないかと思ひますので、今、大臣が発言された方向で改めていただきたいと思ひます。

質問を終わります。

○井上美代君 日本共産党の井上美代です。

私は、まず最初に、今日は傍聴席にもたくさんおいでくださっているんですけども、日本中央競馬会の従事員の問題について質問をしたいと思ひます。

この法案と日本中央競馬会で働いている従事員の人たちについて、この法案が皆様方のところに影響があるのではないかとということで大変心配されております。

日本中央競馬会の話によりますと、昨年の有馬記念、これは去年の十二月の二十二日に開かれておりますが、中山とか、そして阪神とか、中京の競馬会の三つを取つてみましても、その時点で日本中央競馬会の職員というのは定数で約一千九百人おられます。従事員は約一万八千三百人であつたということです。

この従事員というのは、競馬の馬券を売つたり、そしてまた販売代金を管理している労働者なのです。日本中央競馬会の従事員の、馬券を売つたり、管理をしたりという、その従事員の方たちの仕事、これは雇用されれば六十五歳の定年退職まで働けることになっております。

〔委員長退席、理事中島真人君着席〕

今回のこの法案の改正で、派遣期間に制限がない業務の追加があり、条文で、派遣先の通常の労働者の所定労働日数を、日数に比し相当程度少なくという、この規定がありますけれども、例えば日本中央競馬会で馬券を売っている職場では従事員しかいないわけですね。このようなことから、日本中央競馬会では従事員が通常の労働者であるわけなんですね。

質問として、私は、そういうことでよいのですねということをお聞きしたいと思ひます。

そして、もう一つお聞きしたいんですけれども、それは、今回の改正案は、従事員は対象にはならないということではないかと思ひます。すねということ、明快な答弁をお願いいたします。

○政府参考人(戸利和君) 今回の派遣法におきます一か月間に行われる業務の日数が通常の労働者の一か月の所定労働日数に比べて相当程度少ないという場合に、派遣の期間制限なしに派遣業務が行われると、こういうことになっているわけでありまして、これは元々、常用労働者と派遣労働者の調和を図ろうということで派遣法はあるわけですから、そういうこと、例えば土日ですとか、あるいは月初め、それから月末、そういった限られた日にちに行われる業務、こういったものについては派遣を導入しても常用雇用との調和というものが図れるだろうと、こういうふうな考えで今回の法改正を提案させていただいたわけでありまして。

この場合の通常の労働者といふのは、一般の事業所では正規の従業員の方がおられるということで、そういう場合は正規の従業員の方が通常の労働者に当たるわけですから、今御指摘のとおり、日本中央競馬会で馬券の販売等を行つておられる方、従事員の方しかおられないというところでありますから、この場合には、通常の労働者はその従事員の方が通常の労働者に該当すると、こういうことになるわけでありまして、したがって、従事員の方の労働時間に比べ

て更に相当程度少ないというふうなことになるわけでありまして、そう考えますと、今御質問のとおり、従事員の業務について、この今の第四十条の二第一項第二号が該当するということにはならないということ、御質問のとおり、派遣期間の制限の対象外になる業務には当たらないということでありまして。

○井上美代君 質問にそのとおりであるということと御答弁をいただきました。

何といつても、派遣の問題は赤字解消などというところで差し替えられないようにしなければいけないというふうに思ひますので、そういう点でも一層の厚生労働省の御努力をお願いしたいというふうに思ひます。

それで、先の方に進みたいと思ひますけれども、派遣法の問題についてはいろいろ問題がありますけれども、最初のところを、資料を配つていただいたと思ひますけれども、資料を出してあります。山本議員が少しこのところに触れられましたけれども、資料も出してありますので資料を見ながらやっていきたいと思います。

私は、今度のあの派遣法の問題というのは、一九九九年に改正があつて、それに続いてこの派遣労働者を広げていこうというものだというふうに考えております。

今回新たに規制緩和を進めるに当たつては、やはり一九九九年以降の派遣労働の実態というのがどうなのかということをお私たちがもう一度十分にこの総括をする必要があるんじゃないかというふうに思ひます。

まず、派遣元の企業の法令違反の実態、そして、派遣先の企業の法令違反の実態はどうなっているかということをお政府参考人に御答弁願ひたいと思ひます。

○政府参考人(戸利和君) 平成十三年度におきまして、労働者派遣事業に対します指導監督の件数といたしましては、まず、派遣元に対する指導監督件数四千九十六件でございます。そのうち、今御質問のとおり派遣法違反がどの程度あつたか

ということになりますと、これは個々の指導したところではないと実は分らないというところで、我々全体は把握してございませう。ただそのうちで、やはり悪質であるということで文書指導したものというものが百三十三件と、こういうことになってございまして。ですから、違反自体はかなりの数あると、それに対して指導しているということだろうと思ひます。

それからもう一つは、派遣先への指導監督件数九百五十三件であります。そのうち文書指導を行ったのは五件ということでございまして、午前中に山本委員からの御質問ございましたが、もう少し文書指導を徹底するということが必要なんだろうというふうに思ひますけれども、現状では、今申し上げられますのは、文書指導ということで把握している違反件数は今のような状況で百三十三件及び五件と、こういうことであります。

○井上美代君 今の数字というのは二〇〇一年の数字ですね。だから、この法律が実際に施行されるなどということになりましたら、これはもう本当にいろいろと出てくるというふうに思ひますので、このような数字ではないものが出てくるのではないかと思ひます。

私は、法令違反のやはり状況について具体的にお聞きしたいんですけども、四千九十六件のうち、労働者の派遣法の条文ごとに何条違反は何件、そしてまた指針に違反するものは何件という形で出せるのでしょうか。

○政府参考人(戸利和君) 先ほど御答弁申し上げましたとおり、文書指導の件数というのは把握してございまして百三十三件、それから五件でございますが、そのうち、今、委員御質問のそれぞれの条文違反ごとに何件あるのかということについては私も把握をしておりません。ただ、申し上げられますのは、例えば第四条、これは派遣を行つてはいかぬ業務について派遣が行われているケース、それから第七条、特定企業のみ派遣している、これは先日御質問がございました専ら派

遣でござりますが、これに違反している事案、それからもう一つの届出が十分でない、あるいは書類の整備が十分でないといった二十三条、二十四条の違反、それから派遣契約の内容に不備があったといった二十六条の違反、それから、最初の日の通知を受けずに、期間制限の最初の日の通知を受けずにやった事案と、そういったもの、どういう条文の違反ということは分かっておるんですけれども、それぞれの条文ごとに何件あったということまで現在の指導監督の報告の方式では把握できていないと、こういう状況であります。

○井上美代君 今のような御報告、御答弁なんですけれども、私は、今後の問題として、やはり調査については研究をしなければいけないんじゃないかと思うんですね。非常にやはり悪質な人たちがもたらしているんです。そのことはもう皆様方の方がよく御存じだと思いますけれども、私は、やはり今後の調査の方法をどういうふうにするか、そういう違反を抑えることができるのかという、そういう結果を出すような方法でやってほしいというところをお願いしたいというふうに思います。それで、法改正の議論をするのに、法令違反の全体状況を担当官庁が把握しようとしないうということ、これは非常に重大な問題であるというふうにとこのたびも考えたわけなんですけれども。

〔理事中島眞人君退席、委員長着席〕

そこで、これは別の省なんですけれども、総務省の地方管区行政評価局の派遣労働に対する調査がありますよね。二〇〇一年から二〇〇二年に掛けて行われたもので、一九九九年、改正後の派遣労働の実態を見ることができるといふふうに思います。これもまた今度の法改正で更にいろいろと変化してくると思いますけれども、ここには、北海道、青森、宮城、広島等の全国九か所で行われたもののうち、インターネットで公表されている分だけをとめたのがお配りした資料なんです。これを見ていただきますと、本当に法違反の実態というのが、もう余りにもひどいというふうにある。私が見たんですけれども、大変な内容であ

るといふふうに思います。

管理台帳の作成義務違反が、派遣元企業は百四十のうち六十五の企業で、四六％の違反ですね。そして派遣先企業は五十六のうち実に四十一の企業、七割以上が違反なんです。この派遣労働者の管理台帳は、労働者の管理を進める上でも最も基本的な文書だといふふうに思いますけれども、それがまず多くの企業で整備されていないというところなんです。これもやはり今後の教訓にしていかなければいけないというふうに思いますけれども、そのような現状になっております。

また、それ以外の法令違反を含めて、例えば北海道管区行政評価局では、派遣先二十業者を調査した結果、十七事業者、八五％で派遣法及び指針違反があったと、こういうふうになっているわけなんです。徳島の行政評価事務所では、七つの派遣先のうち六つの派遣先で、七事項、延べ十七の不適切な事例があったと、こういうふうに報告されております。

大臣は、このひどい法違反の実態をどのように認識されるでしょうか。さらに、規制緩和を進められる状況ではとてもないというふうに思いますけれども、その点どのようにとらえておられるでしょうか。御答弁をお願いいたします。

○国務大臣(坂口力君) 今、先生からお配りをいただきましたこの表を私もずっと見せていただいているわけですが、これは、派遣元の事業者数というのが百四十というのは比較的少ないように思いますけれども、これはトータルで数字なんでしょうか。ちよつとそこを私も分りかねますが、いずれにいたしましても、この管理台帳の作成義務違反でありますとかいうのが四十一件というふうにして非常に多い。また、その他にもございまして、一番基本的なところで義務違反をしているのが多いというところは、これは大変なことだといふふうに思っております。これは大変なこともきちんと見ていかないとはいけないというふうに思います。

○井上美代君 やはり私は、これは製造業まで全

面的に解禁をするという今度の法律からすれば、まだ違反というのの少なかつたといふふうに思うんですね。それでも、こうして見てみると大変な違反になっているわけで、ここは大臣、是非改善をするといふところでやっていたいただきたいというふうに思います。

私は、具体的な例を挙げながら、今度の派遣法の中身について質問をしていきたいと思ひます。今見ましたように、行政評価局の調査を見ただけでも、本当に今後の規制緩和は、それを改善してからしかできないというぐらいに思っているわけなんです。違法な派遣元、そして派遣先を取り締まるに当たって、どういう問題があるのかというところなんです。派遣法では企業責任がどのよう

に問われているのかと、そして厚生労働省の指導監督は機能しているのかというところを考えてみたいわけなんです。まず、法律上の問題ですけれども、現在の労働者派遣法の重要な欠陥というのは、派遣先の責任が不十分なところだと思ひます。派遣先というのはほとんど法的な責任を問われず、派遣元はお客である派遣先の欲心を買おうと必死になつております。ここに派遣先におこりが表れてまいります。そして、歯止めがなくなり暴走してしまふという原因があるのではないかなと思ひつてい

ます。派遣先の責任を考える上で本当に象徴的とも言えるような事件を取り上げて質問します。これは有名な企業ですが、ヨドバシカメラというのがあります。そしてもう一つ、DDIポケットというのをここで売っているわけなんですけれども、そういうことで超有名な企業ですけれども、これが、派遣労働者の現場で二十代の若い青年Aさんが暴行されたという大変衝撃的な事件が起きました。

私もお聞きしていてもつらい思いになりますけれども、Aさんはイー・パーソナルズという派遣会社に登録型派遣社員として登録をしております。実はこのイー・パーソナルズというのは、

この派遣会社というのは労働者の派遣業の許可を受けていません。そして、Aさんは今年の一月からヨドバシカメラにDDIポケットの製品を売る販売員として派遣されました。ヨドバシカメラの店舗の一角でヨドバシカメラのマネジャーという人がいて、その人が、正社員の人ですけれども、指導監督をしているわけなんです。そして、三月のある日ですけれども、Aさんはヨドバシカメラの売場に立つのが十分遅刻しました。そのためにイー・パーソナルズの社員にとがめられ社内で暴行され、そしてペナルティーとして便器をなめると言われました。イー・パーソナルズのその社員は実家まで追いつけてきました。そして、母の目の前でAさんの顔面がもう血だらけになって、私も写真も見せてもらいましたけれども、暴行を加えられたということなんです。DDIポケットにまで連行して謝罪させたという事件なんです。

私は、Aさんは、本当に顔面打撲、そして口腔内の挫創、そして肋骨の骨折などで入院し、全治二か月の重傷を負い、このイー・パーソナルズの社員は、既に暴行罪、そして傷害罪で起訴され、罰金刑も確定しているという、そういう事件です。しかし、罰金を払ったからといってこのお母さんと息子さんの心の傷はいやすことはできないんです。

私は、この事件は、ただの暴行事件として済まされないと考えているんです。イー・パーソナルズは無許可の企業です。そういう企業が、ヨドバシカメラという名立たる大企業が派遣労働者を受け入れているということなんです。

そこで、まず私は確認をしたいんですけれども、お示した資料が二枚目あります。それを見ていただきましたら、これはAさんということでお名前が消してありますけれども、Aさんに関する事項が皆ここに書いてあるんです。これで見ますとAさんとイー・パーソナルズの雇用契約になっています。就業時間の欄のところ、そして休日の欄のところ派遣という言葉にあるとおり、派遣労働契約であることは明白なんです。

そして、就業場所の欄にあるように、このヨドバシカメラの都内のある支店で働くこととなりました。Aさんたちの派遣社員はヨドバシカメラの社員から日常的に指導を受けていました。そして、商品の説明の仕方を教わり、また棚卸し、仕入れ作業の命令を受けました。そして、髪型や身なりの注意も受けており、Aさんは仕事上のミスでヨドバシ社員に暴行を受けたこともあり、派遣先というところで、実態上の労働関係を見ますと、派遣元は当然イー・パソンズ、そして派遣先といえますのは、労働者を指揮指導するわけですから、指揮監督するわけですからヨドバシカメラということになると思います。

これは、私もそれを分るんですけども、私は、こういうふうな説明したような関係であるならば、これはヨドバシカメラというのはどういうことになるんだろうかと思いますが、参考人の方、いかがでしょうか。

○政府参考人(戸利和君) 今御質問のイー・パソンズの事案ですけれども、現在、DDIとの関係、それからヨドバシカメラとの関係、関係者が三者あるものから、その辺りの関係を調査を進めているところでございます。

労働者派遣は言うまでもなく、派遣元の事業主が自ら雇用している労働者を他人の指揮命令を受けてその当該他人のために労働に従事させると、こういうことでありまして、もしこれにその実態が当たっているということであれば、許可を取っていない派遣元でありますイー・パソンズは派遣法違反でございますし、それから許可を取っていない派遣元のイー・パソンズから派遣を受けています派遣先のヨドバシカメラも派遣法違反になると、こういうことになると思います。

ただ、その辺りについては現在調査を進めているということでございます。

○井上美代君 今御答弁がありましたけれども、私は、もう何としても調査をきちんとしたいのだと思います。やはり、この無許可の問題、そして三者関係というのが、労働者の方に

は、ましてや若い方たちにはとても分からないわけですね。だから、非常に不明朗な関係になっているわけですね。これを見分けは簡単には付かないわけですね。そして、仕事をしたいその一心で青年はいるわけですから、だから、やはりそこが分らないままにこのようなところにはまり込んでしまったという、これは決して私は例外ではないというふうな思っています。

恐らく業務委託を偽装したものだというふうな思っていますけれども、私は、そこはやはりもう本当に徹底して調査をしてほしいと思うんです。そして、二度とこのような青年が出ないように私としては、二重とこのような青年が出ないように私はいかにしなければいけないんじゃないかというふうに思いますので、徹底的に厳正な調査をやるというところ、そして、このように不明朗になっている三者の関係のような、これは業務委託かどうか調べていただきたいと思いますけれども、そういうことのないようにしていただきたいと思います。このように思います。よろしくお願いいたします。

それじゃ、次に移りますけれども、問題は、このように、雇用者はだれなのか、使用者はだれなのかよく分かりにくい関係の中で若い青年の労働者が翻弄されて、そしてその権利が踏みにじられているというところが現状にあるということですね。私は、こういうところを私たちの責任としてもしっかり見ていかなければいけないんじゃないでしょうかというところをこのたびのこの事件を聞きながらつくづく思いました。

Aさんは一貫して、自分はDDIポケットとイー・パソンズからヨドバシに派遣されているのだと思っていましたと、またそう教わって来ましたが。私は大変怒りを覚えたのは、Aさんの労働条件なんです。もうこういうやり方自身も、大きな国としての責任もあるというふうに思いますけれども、労働条件を資料の③、④で見ていただきたいというふうに思います。

半年契約で一日八時間、週五日の勤務にもかかわらず、社会をしてもまた労働保険にも一切入っていません。さらに、私、先ほど十分の遅刻と言い

ましたが、Aさんたちイー・パソンズからの派遣労働者は、十時半にヨドバシカメラに出勤して、そして十時四十五分までに売場に立つように命令されておりました。しかし、賃金が支給されるのは十一時からのことです。だから、そこには言っていない朝のただ働きがあるわけなんです。開店時間はそのずっと前から、店は既にお客さんであふれています。ですから、売場に立つというところは全くの通常の販売業務を始める、それが十一時だということなんです。それなのに、もともと早くから来てもう店に立っていないなければいけない。つまり、十時四十五分からの十五分は賃金不払の早出残業となっているのです。

しかも、この時間に遅れたことを理由に謝罪させられ、挙げ句の果てには暴力されたのですから、本当に全くもうひどいもので、もう言語道断。もう、この母親とお子さんが精神的にも本当に大きな衝撃を受けている姿を見まして、本当にひどいというふうに思いました。

もう一つ問題だと思えるのは登録型派遣労働者の研修の問題です。質問でも研修の問題など出ておりましたが、このAさんたち派遣労働者は、ヨドバシに派遣されることが決まるとヨドバシ講習というのを受けるんです。この研修を一日受けているのですけれども、これは全くの無給です。これは当然断ることができない研修ですし、業務命令の一環のような研修なんです。

登録型派遣では、こういった派遣を前提として、無給の研修が広く行われているのではないかと、私いろいろ聞いておりますけれども、確認は取っておりますから、思いますと、広く知られているのではないかと思いますとあえて申し上げますけれども、これはきちんととつぱり給料を払っていくべきだというふうに思っています。

以上、私、社会・労働保険未加入の問題、そして不払賃金の問題、研修の無給の問題、いずれもこれは調査と厳正な対処を求めたいと思いますけれども、いかがでしょうか。政府参考人の御答弁

をお願いいたします。

○政府参考人(磯部文雄君) 社会保険の適用につきましては、法人の事業所であって常時一人以上の従業員を使用しているものについては社会保険の強制適用事業所に該当し、二か月以内の期間契約である場合等を除き、当該事業所と常用的使用関係にある従業員を社会保険の被保険者として取り扱うということになっております。この場合、政府管掌健康保険及び厚生年金保険を適用し、保険料を徴収するということになるかと思いますが、

御指摘の事例につきましては、今後、事実関係を十分把握した上で適切に対処していきたいと考えております。

○政府参考人(松崎朗君) まず、労働保険の関係でございますけれども、労働保険は、御案内のように、労災保険と雇用保険の総称でございます。これも社会保険と同じように、一人でも雇用している労働者がいれば当然適用となるわけでございます。また、特に労災保険につきましては、個人を特定することなく、その事故が起こったときに雇用されておれば当然適用になるというふうになっております。

なお、雇用保険の関係では、やはり社会保険に近いような格好で、勤務年数でございますとかそういうもので、個人個人についての適用でございますので、そういった要件がございますので、そういった雇用契約の状況等を見て適用になるかならないかといったことは判断されることになろうかと思っております。

それから二つ目、もう一点の労働基準法の関係だと思っておりますけれども、まず労働時間の考え方でございますけれども、ちよつと順序逆になるかもしれませんが、とにかく研修であろうが朝礼であろうが、例えば体操であろうが、とにかくそういったものの参加につきまして就業規則なり上司の命令というもので義務付けられておりまして、さらに、それに違反した者が言うならばペナルティーが掛けられるといったように、本当にその

業務上の命令によりしなければならないというものであれば当然、これは一般論でございすけれども、労働時間になるといふふうに考えております。

また、したがって、そういった時間を含めて、法定労働時間をオーバーすれば三六協定、それから、並びに時間外割増し賃金というものが必要になるということでございます。

そういったことで、一般論を申し上げましたけれども、個別の案件についてはどうこうというものは分かりませんのであつてございすけれども、やはり現場の監督署におきましては、実際に具体的な問題につきまして労働者の方から具体的な事案につきましての相談でございすとか申告等ございす。そういった場合にはきちんと適切に対応しているところでございす。

○井上美代君 研修の問題については、賃金の、労働時間の問題で言われたんでしょうか。もう一度ちょっと、はっきりとお願いいたします。

○政府参考人(松崎朗君) これは研修でございすとしても、その研修の参加というものが業務命令でなされておつて、それが義務付けられておるといふことであれば労働時間に、通常労働時間に入るというふうに考えられます。

○井上美代君 これは本当に業務命令で、それを受けないと、ヨドバシカメラの中身をずつと、どう従事していくのかを研修しているわけですから、これを受けないと仕事ができないと思ふんですね。だから、そういう意味でもこれは払わなければいけない賃金だといふふうに思ふんですけれども、私は、やはりこれも厳正に調査をしていただきたいと思ふんです。よろしく願ひします。

○政府参考人(松崎朗君) 繰り返になりますけれども、具体的に一番よく知っておられる方、そういった問題を抱えられておられる方がやはり監督署に来ていただいて、相談なり申告をきちんとしていただくということからスタートさせていただきます。

○井上美代君 次にいきますけれども、この事件の一つの背景を成しているのは、やはり現行の派遣制度において派遣先の労働者に対する責任が非常に弱いという問題があるといふふうに思ふんですね。無許可の業者から派遣労働者を受け入れた場合、派遣元は法律違反になるのでしょうか。どういう罰則があるのでしょうか。また、社会保険に入っていない派遣労働者を受け入れた場合には、派遣先にはどのようなペナルティーが掛かるようになっていくのでしょうか、教えてください。

○政府参考人(戸利和君) 派遣法は、そもそも派遣法制定時にいろいろ議論いたしまして、派遣先の取扱いをどうするかという議論を随分行つたわけでありまして、事業規制であるという法の基本的な性格から、なかなか、事業のユーザーたる派遣先に罰則を科すというのは非常に難しいんじゃないかというのが、実はこれは法務省ですとか関係の省庁の御見解でもあつたわけでありまして。

そういった中で、今どういうことにしているかといふと、まず、無許可の派遣会社から派遣を受け入れた派遣先、これにつきましては、当然、派遣法の二十四条の二に違反するということになるわけでありまして。

これに對しましては指導、それに従わなければ是正勧告、更には公表というところで、まあある種の社会的な制裁というところで公表というところまで行くということにしております。

それからもう一つ、社会・労働保険の加入資格があるにもかかわらず未加入の派遣労働者を受け入れた派遣先でございす。これにつきましては、派遣先が講ずべき措置に関する指針の違反と、こういうことになりましたので、法律違反といふところまで至りませんものですから、指導の対象ということにございす。

○井上美代君 無許可業者を受け入れたことで派遣先が厚生労働省から勧告されたことがありますか。

○政府参考人(戸利和君) 無許可の派遣会社から派遣を受け入れた派遣先に対しては、先ほど申し上げましたように指導し、さらに、それに従わない場合は是正のための必要な措置を取るべきことを勧告し、こういうことになっていくわけですが、これまでは指導をしまして、それによつて是正が図られているということでありまして、勧告に至つたケースはございせん。

○井上美代君 それでは、企業名の公表という制裁を受けたことがありますでしょうか。

○政府参考人(戸利和君) これも、勧告を行つた上でなお是正しないという悪質なケースで公表というところとございすので、勧告もゼロでございすから公表もゼロと、こういうことであります。

○井上美代君 お聞きのとおりです。たとえこういうふうにいるような違反があつても、助言、指導、勧告、公表といふふうになるんですね。

しかしながら、やはり勧告、公表、行つてないと、ないということですので、これは本当に大変なことだといふふうに思ひます。これをやはりきちんとしていかなければいけないわけですから、そういう中でこの派遣法をまた製造業にまで拡大していくなどということとはとても許されないといいことだと思ひます。

大臣、このような、今言われましたような中身ですけれども、いかがですか。私は、これはちょっと改善を早急になさなければいけないといふふうに思ひます。

○国務大臣(坂口力君) 内部でもいろいろ話をしているところとございすが、今後、そうしたやはり企業の在り方というのは、これは問われるわけとございすから、現状のようなことでいいのか、それでも、そうしたことをやっておりまして増えにくるというようなことであれば、それは現状のままにおいておくというわけにはいかないわけでありまして、検討したいと思つております。

○井上美代君 無許可の事業者から受け入れた場合は、派遣先へのペナルティーを科すためにも、派遣労働者の雇用を守るためにも、やはり派遣先にその労働者を雇用する業務を負わせるべきだと思ひますけれども、その点もどうだろうかといふふうに思つております。

また、保険未加入の労働者を受け入れた場合には、派遣先にも保険料負担をさせるべきではないだろうかといふふうにも思ひますけれども、その点はどうか。こういう罰則を設ければ、未加入者が入ってくるなどということは少しは防げるんじゃないだろうかといふふうには思つておりますけれども、その点いかがでしょうか。

○政府参考人(戸利和君) これはなかなか実際にやるとなるといろいろな議論があるんだろうと思ひます。例えば、無許可の業者を、許可されていると思つて間違つてどうか、不用意に受け入れてしまつたとか、いろんなケースもあるんだろうと思ひます。それから、日本の賃金の制度の実情、そういうものを考えますと、派遣労働者をそこで直接雇用を義務付けるといつたときに、労働条件をどうするかという辺りもやはり解決すべき問題もあるといふふうに思ひます。

それから、派遣労働者自身が派遣という形で働き続けたといふような場合の取扱いをどうするかといふこともありまして、議論としてはいろんな形でそういった御提案はあるわけとございすけれども、これについてはやはり我々としては慎重に検討をする必要があるんだろうと思ひます。

ただ、先ほど来御指摘がございすように、やはり我々の第一線機関におきまして指導監督、これはやはり徹底を欠いていて、徹底さを欠いていていふことは我々ももう否定すべくもないわけとあります。

そういった意味で、必ず文書で指導するとか、あるいは、何といつてもハローワークの職員なものですから、ハローワークといふのはサービス業務であるといふことでずっと就職以来来ていると

いう職員も多いという中で、こういう権力的とい
いますか、権限的業務というか、こういったこと
にちよつと慣れていないということもありまし
て、そういった意味で、担当の職員の研修もやは
りもう少しきちんとやらぬといかぬなと思つて、
その辺りも今後改善を図りたいというふうと思つ
ているところであります。

それから、未加入の派遣労働者を、社会労働保
険の未加入の派遣労働者を受け入れた派遣先に保
険料を負担させるというこの問題であります。

確かに、ヨーロッパの中ではそういったことを
やっている国があるわけですが、日本の場合、
合は、派遣法の立て方というのが、従来、労働者
供給事業で請負元と発注元とが雇用関係が不明確
になってどっち付かずになって問題が起きたとき
に雇用主責任のなすり合いをやるといふふうなこ
とがあった中で、むしろ派遣を導入することに
よつて、派遣元に雇用者責任を明確にしようとい
ふという立て方で派遣法を行つておりまして、そ
ういった意味で、我々としては、社会・労働保険
の未加入については、雇用主であります派遣元事
業主に徹底して加入させるということが先決では
ないか、こう思っています。

○井上美代君 いずれにしても、検討しているとい
うことをおっしゃいました。先ほどはこの派遣
事業の規制、罰則を科するのはなかなか難しいと
もおっしゃいました。

私は、難しいということで私も国の政治をし
ている者としては逃げられないものだといふふう
に思ふんです。だから、やっぱり検討もし、そ
して罰則を科するということも、決してたじろぐ
ことなくやつていかなければ、この業界はとても
大変なことになっていくといふふうに思ふんです
ね。だから、そういう意味で私は、是非、今言わ
れました、検討して必ずやつていくといふことで
受け取りましたから、頑張つてほしいといふふう
に思ふます。

次に移りますけれども、無許可の事業者から受
け入れた、私は派遣元の違法とそれから不正を取

り締まるためにも派遣先ということを先ほどか
ら申し上げているんです。社会保険は派遣元に課
すということをやられたんですけれども、派遣先
の責任をどうやつぱり取らせていくかということ
が、明確な責任を持たせる仕組みにもなつていく
といふふうに思ふんです。だから、そういう
意味で、派遣先には何しろ大企業がたくさん名前
を連ねているわけなんです。だから、そこを恐れ
ず私は派遣先にも責任を取ってもらふということ
が非常に重要だと思ふます。

やはり大企業は経済力あるし、そして派遣先大
企業が悪質な派遣元を利用して責任を問われない
状態がある限りは、これはもう派遣法の作り出し
ている問題というのは解決できないと思ふんです
よね。だから、派遣元を一定取り締まっても、後
から後から悪質な派遣元が生まれてくるその土壤
というのがあるわけで、それは派遣先が作つてい
ると言つても過言ではないといふふうに思ふわけ
なんです。

このヨドバシカメラの事件などは、決して個人
の問題に、解消できないものがあると私は思つて
おります。派遣制度において労働者保護が十分
であるために、派遣業界、派遣労働の現場ではも
う労働者を物扱いとしてやつていふという風潮が
横行しているといふことを参考人の話からも聞き
ましたけれども、昨年、某大手の派遣会社が派遣
労働者の無料お試しキャンペーンを実施などと、
こういうふうな宣伝しているんです。そして、
世論の批判をこれは浴びたわけなんですけれど
も、その際、人材派遣業界も、道義的に労働者の
物扱いはいはなまないと、このように言っているわ
けなんです。

だから、反省の態度を明らかにしたからこのと
きには良かったんですけれども、やはり物扱いを
しているといふところがあるわけで、私は、言葉
だけではなくて、やはり派遣制度そのものの根本
的改善をしなければ、拡大したら拡大するほど問
題は大きく広がつていく、そして派遣労働者たち
はその被害に遭つていくことになるわけで、だか

ら、その際やはりかきとなるのは、やはり派遣先
の責任をどうやつぱり許さないでいける、そうい
う仕組みを作つていくのかということにあると思
いますので、是非その点を深く検討をしていただ
きたいといふふうに思ふます。

それで、次ですけれども、次の行政の監督体制
の問題です。

厚生労働省は、今回の改正を受けて、今後派遣
労働者への監督体制を強化するといふふうに言つ
ておられます。具体的には、ハローワーク単位で
やるのには限界がある、先ほどお話を答弁の中
でありますけれども、そういうふうな限界があ
るといふことで、このたび都道府県の労働局に指
導監督を一元化すると、こういうふうになつてお
ります。

そこで、まず監督体制の現状について伺いま
すけれども、ハローワークには派遣関係の指導をす
る職員はどうなつていられるのでしょうか。そしてま
た、全国では何人おられるのでしょうか。御答弁
をお願いします。

○政府参考人(戸利和君) 労働者の派遣事業に
ついての適正な運営確保のための指導といふこと
で、これは専門的な知識を要するといふことで、
民間需給調整関係の指導官といふポストを始めと
して労働者派遣事業の指導監督に当たる職員とい
うものを配置しております。これは現在、全国で
二百四十一名おります。

○井上美代君 都道府県労働局に一元化すると
いつたときに、労働局の個別労使紛争処理制度に
組み込まれるといふことはいいでしょうね。
また、今までのハローワークの機能を労働局に
集中すると全体の人員体制として弱体化するの
ではないかといふことを心配するんですけれども、
その点は強化といふふうにしななければいけない
と思ふんです。法律がまた広がるわけですから、
そういう点では強化しなければいけないんですけ
れども、一方、一元化することによって弱体化し
たら困ると思ふんです。だから、その点はどう
いふふうになつておりますでしょうか。

○政府参考人(戸利和君) 労働者派遣事業自身
が都市型の事業であるといふことがございま
し、東京、大阪はもとよりなんですけれども、ど
この地域へ行つても、県庁所在地にあるいはそれ
に準ずるような大きな都市で派遣が中心に行われ
ているといふこともございます。

それから、今回、製造業派遣を認めるというこ
ともになりました。それから、派遣期間の上限を
最大三年までといふことになつたといふことで、
やはり労働者保護の観点、それから適正な派遣事
業が行われ適正な派遣就労が行われるといふふう
なことを確保するといふふうな観点から、指導監
督体制を強化充実するといふことが我々にとつて
も大きな課題になつていられるわけでありまして、
そういった中で、先ほど申し上げました都市型であ
るといふ辺りも考慮し、専門性が必要であるとい
ふことも考慮して、都道府県の労働局に集中的に
配置するといふことにいたしてるところであり
まして、今御懸念のように個別労使紛争処理に組
み込もうといふふうな考えは全く持つておりませ
ん。

ただ、これをやることによつて、個別労使紛争
処理の中でも労働者派遣に関する紛争の相談とい
うのは少なからずあるところでありまして、平成十
三年の十月一日から平成十四年の九月三十日まで
の間に六百件弱ございます。こういったものの解
決についても、円滑な連携といふことが図られ
て、スピーディーな合理的な解決によりつながら
んじやないかといふふうな効果もあるかと思ひ
ます。

ただ、もう一点、御心配の点でありますけれど
も、我々もそういつたことになつてはいかぬとい
う思いは同じでございます。そして、そういつた意味
で、ハローワークにおける相談体制とそれから労働
局における指導監督体制、この辺りのバランス
を、最も適切なバランスを保つようにやつていき
たいといふことを思つていますし、あわせて、や
はり朝からいろいろな指導監督が徹底していき
じやないかといふ御指摘をいただいております

が、我々の体制自身に限界があるというのも事実でありまして、そういった意味で、やはり労働者派遣の指導監督をする職員の体制の増強というかそういったことも、厳しい行財政事情ございしますが、我々としては可能な範囲でその努力も行ってまいりたいと考えております。

○井上美代君 今、体制も限界があるというふうには言われましたけれども、やはりそこが正直なところだろうというふうに思います。

強化をするということでありまして、まだこれからそれを実施していくわけで、派遣労働を上げて規制緩和を進めるに当たっては、やはり監督体制の不十分さというのは、もう本当に指摘するところですので、やっぱりその見直しをして人員体制を後退させないようにするというのは、これはもう絶対必要なことだというふうに思います。もう強化だけが、強化こそがと私言いたいんですが、強化こそが求められていると、今度の派遣労働の規制で、この点で大臣の御答弁を欲しいんですけれども。

この法律が施行されて、少しでも改善されていく、強化されていくという意味で、大臣は、いよいよこれからの実行ですけれども、どのようにお考えになられているでしょうか。

○国務大臣(坂口力君) 先日も地元に戻りましたら、税務署の職員よりも怖いのは労働省の職員だということを言われまして、余りそういうふうには言われるのもいささかどうかなというふうに私思っておりますが、しかし監督をちゃんとやらなきゃならないところはやっていかなきゃならないというふうに思います。

数をたくさんやるというのも、それは必要なことかもしれないけれども、例えば調査をするにいたしましても、私は数をたくさんやって一つ一つがルーズであつたら何にもならないと思っております。たとえ数が少なくても、やる限りはそこをきちんとやるということの方が私は大事ではないかというふうに思っております、人数は若干少ないかもしれないけれども、しかしそこでやる

べきことはしっかりとやるということが求められているんじゃないかというふうに思っております。

○井上美代君 違反が多いときに数を少なくしたら、もう回り切れないというふうに思います。何しろ今まだ法律は決まっていらない、二〇〇一年とか二〇〇二年の数字で余りにもひどい状態です。私はそこを強化してくださいたいことを繰り返して申し上げまして、先へ進みたいというふうに思います。

登録型の派遣の問題について質問をしたいんです。登録型の派遣というのは、この委員会でも何回も言われておりますように、九割近くが女性です。現場の皆さんの話を聞いていると、三か月更新とか一か月更新だとかといった雇用契約の短期化が非常に進んでいるんですね。登録型の雇用の不安定化が進み、いつ契約が切れるか分からずに一層弱い立場に追い込まれているということなんです。

私も、そもそも登録型はやめるべきだというふうには考えておまして、登録型を認めるとしても、少なくともそういう雇用契約を望む人たちにだけに限定すべきだというふうに思っているわけなんです。今回、臨時的・一時的な労働力の需給調整の制度の期間制限を一年から三年に延ばすわけですが、三か月更新、一か月更新の繰り返しが増えるだけとなったら、本当にこれはいいよ問題だというふうに思うわけです。

派遣労働者から、派遣元、派遣先が結ぶ派遣契約雇用と、派遣元と今度は労働者の間の雇用契約の期間を一致させてほしいというところはいろいろ議論もされておりますけれども、一致させる努力も重要というふうに職安局長は述べられました。その一方で、やむを得ない理由で一致できない理由もある、こういうように述べられているんです。派遣元にとって一致させられないやむを得ない理由というのは一体何でしょうか。

○政府参考人(戸利和君) 雇用契約は派遣元事業主と派遣を希望する労働者、派遣就労を希望する労働者の間で結ばれるわけでありまして、例えば、派遣労働を希望している労働者が派遣期間を一月ないし二か月ということをお願いしたいと、あるいは、自分が一番希望している業務について適当な派遣先がないというのであれば、二、三か月今ある、注目の来ている派遣業務で働いてほしいと、派遣労働者の方の思いから雇用契約期間を短くしてほしいと、あとは別の人に派遣に行つてほしいと、こういったケースがあるんじゃないかというふうにも思っています。ですから、こういったものを一律に一致させるということはかえって派遣という自由な働き方の中で現実的ではないんじゃないかということをお断り申し上げます。

ただ、この点については、附帯決議、衆議院の附帯決議でもやっていますので……

○井上美代君 短くお願いします。

○政府参考人(戸利和君) はい。

なるべく雇用契約期間、派遣労働者の希望等も勘案して必要な配慮をするようにということになっていきますので、この辺りで適切に対応したいと思っております。

○井上美代君 今の問題で、登録型、原則的には一致させるべきではないかというふうに思っておりますけれども、大臣、この点についてはいかがでしょうか。

○国務大臣(坂口力君) これは衆議院でも議論になりました、附帯決議のところでも触れられたところでございます。

それで、これ、恐らく派遣元の方は、契約した派遣労働者出しても派遣先の方で早く切られるようなことがあると困るものだから、先手打つてと申しますか、少しづつ行くということを多分やっているんだらうというふうに思うんですが、しかし、二年とか三年とか、かなり長い期間、それは派遣元と派遣先とのこれは信頼関係だと思ひます

し、ちゃんとそれが契約が結ばれるということになれば、その中でいわれる派遣労働者の人たをそんなに短く小刻みに切る必要はなくなるわけでありまして、私は、それは改善する道はあるんじゃないかというふうに思っておりますが、しかし、これも少しいろいろの方面から考えていかなければいけないので、現状をよく見ながら考えていきたいというふうに思っております。

○井上美代君 質問を終わります。

○森ゆうこ君 国会改革連絡会(自由党・無所属の会)の森ゆうこでございます。

まず最初に、六月三日の日本人材紹介事業協会今井参考人の意見聴取の中で、私としては少し違和感を持つ発言がありましたので、この点について政府参考人に確認しておきたいと思ひます。

今井参考人は、意見聴取の中で、地方公共団体等の無料職業紹介事業の運営に当たっては民間業界の活用を配慮いただきたいと陳述されましたが、この点についてどのような見解を持っていますか。

○政府参考人(戸利和君) 今回の職業安定法の改正によりまして地方公共団体の届出による無料職業紹介でありますけれども、これはあくまでも地方自治体が行うというのが要件であるわけでありまして、六月三日の日に、今井参考人の意見陳述の発言というのは恐らく、無料職業紹介を自治体に代わってやらせられ、こういうことではないんだらうと思ひます。もしそういうことであれば、我々は、それは当然許可を取つてやっていたかぬといかぬということだろうと思ひます。

したがって、これは多分、カウンセリングですとか、あるいは求人開拓ですとかセミナーの開催ですとか、まずそういう職業紹介の周辺分野での協力ができないかと、あるいはノウハウについてアドバイスをするというふうなことは可能ではないか、こういう趣旨ではないかというふうに思ひます。

ただ、我々としては、いずれにしても職業紹介

行う主体であります地方自治体の自主性でやっていたかどうかというの筋で、我々から自治体に向かつてとかく言うとか、あるいは業界に向かつてとかく言うとか、こういうことではないと思います。ただ、法律に沿ってきちんとやってほしいと、こういうことであります。

○森ゆうこ君　じゃ、確認しておきますが、地方公共団体のやる無料職業紹介事業、その無料職業紹介というそのものについては、これは当然地方自治体が直接やると、これを民間委託するというのは全く趣旨が違うと思うんですが、そもそも、委託したらそれはもう各企業の優良職業紹介と、そういうものになるわけで、おかしいと思うので、これはないということでしょうか。

○政府参考人(戸利和君)　我々が届出で可能にしようと思っておりますのは、自治体が自ら職業紹介を行うものでありまして、今、先生御質問のように、委託を、都道府県というか、自治体の委託を受けて民間の事業者がやれば、それは民間の事業者の行う職業紹介ですから、当然許可が必要になると、こういうことだと思います。

○森ゆうこ君　少し、済みません、質問の順番を変えさせていただきます。

今日は、事務総長にわざわざこの委員会にお出ましました。大変申し訳ございません。

少し、済みません、大臣も後ほどになりますので、申し訳ありません。

まず、岩田雇用均等局長に伺いたいんですが、この派遣の分野で、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律で、職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮、これに関しては、派遣元、派遣先の責任は双方が同等に負うというふうに考えてよろしいでしょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君)　委員が今おっしゃいましたように、セクシュアルハラスメントに関する事業主の配慮義務は、派遣元と派遣先、双方の事業主に掛かっております。

○森ゆうこ君　今日、この法律、法案の審議の中で、午前中の局長の御答弁もございました。日本の派遣労働の世界というのは、三対一で女性の方が多く、しかも、二十代から四十代ぐらいまでの比較的若い女性、つまり、派遣の問題というのは若い女性の問題であると、これが日本の特徴だというふうな御答弁がございました。そして、ほかの委員からも様々な御指摘がございました。この不安定な雇用情勢の中で女性が一層弱い立場になっていると。

そういう中で、この規制緩和ですね、この今回の法案は、雇用労働行政に関する規制緩和なんです。したがって申し上げておりますように、規制緩和、規制緩和には自己責任と事後チェックと罰則の実効性の強化というものがセットでなければいけない。つまり、労働力の移動をスムーズにして経済を活性化させなければいけないということとは私も同じ考えですけれども、一方で、当然、労働者を保護するということが担保されなければならぬ。そのように考えております。特に派遣の場合、この女性の保護というのがいかに図られていくかということについて非常に問題になっておりますが、そういう法案を審議しているこの参議院におきまして、皆様御存じのように、先般、参議院事務局における職員性のセクハラ事件が起きたということが分かりました。

それで、まず局長に伺いたいんですが、この件に関してどのような御見解をお持ちでしょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君)　個別の事案については、私自身はマスコミの報道以外の情報は持っておりません。また、私が所管しております男女雇用機会均等法は国会議員に適用がございませんので、そういう限定を申し上げた上でございまして、けれども、セクシュアルハラスメントは、言わば労働者の尊厳を傷付け、職場の就業環境を悪化させて、女性労働者がその能力を十分発揮できるような職場になっているかどうかという観点から見ますと、いかなる職場であつてもそういうこと

は絶対にあつてはいけないものであるというふうには思っております。

○森ゆうこ君　ありがとうございます。

私、昨日、複数の国会関係者からこの問題に関して、まあいろいろな話になりますね、そのときに、今いろいろなお話があったんですが、その中で私ちょっと非常に驚いたことがあるんです。それは、なぜ被害者の女性は、逃げてさっさと帰ればよかったじゃないか、なぜ嫌だと言わなかったのか、早めに帰ってしまえばよかったんじゃないかと、そういう御質問を複数の方から受けたんです。私はこれを聞きまして、大変驚いたと同時に大変がっかりしました。セクシュアルハラスメントということに関する基本的な認識がまだ皆さんないんだということがこの一言で分かりました。多分、局長も同じ感想をお持ちになると思います。

そこで、局長からまず、このセクシュアルハラスメントというのはどういうことなのか、定義を皆さんに分かるようにお聞かせいただきたいと思っております。よろしくお願ひいたします。

○政府参考人(岩田喜美枝君)　セクシュアルハラスメントは、男女雇用機会均等法第二十一条に規定がございまして、それによりますと二つの類型を示しております。

少し法律の条文ではなく分かりやすく申し上げたいと思いますが、第一の類型は対価型と言われるもので、これは男性の性的な言動に対する女性の対応によって女性が労働条件上不利を受けるようなケースです。もっと典型的な例を言いますと、例えば男性の管理職が女性に対して性的な関係を要求し、女性がそれを拒否したということとを理由としてというんでしょうか、きつかけとして解雇される、降格される、減給されるといったような、典型的なケースはそういうことでございます。

もう一つのケースは、環境型セクシュアルハラスメントと言われているものですけれども、これは男性の性的な言動により女性の就業環境が害さ

れるということでございます。必ずしも経済的な不利益を伴うものではないということなんですけれども、典型的な例としては、例えば男性が職場で女性の胸とか腰に触つて、女性がそのことで苦痛を感じているといったようなケース、これらが該当するものでございます。

○森ゆうこ君　つまり、職場における上司と部下、このような力関係が存在するこの関係にあつては、上司は絶対に女性に対して、女性の側からすると、部下の女性の側からすると、セクシュアルハラスメントを受けているというふうに思わせる可能性があるとということについて、やはり配慮を怠つてはならないと、そういうことでよろしいわけですね。

○政府参考人(岩田喜美枝君)　均等法で直接規定しておりますのは事業主の責務としてでございます。三つのことを規定しております。

一つは、職場でセクシュアルハラスメントが起きるということがあつてはいけないという企業の方針を明確に示して、それを職員に周知をしているということ。そして二つ目には、セクシュアルハラスメントの相談の体制、窓口をしっかりと作つて、それを職員に周知をしているということ。そして三つ目には、万が一セクシュアルハラスメントが起きたときには、迅速、的確に対応すること。これが事業主に均等法に基づいて直接課されている配慮義務でございます。

今、委員が言われましたように、職場でセクシュアルハラスメントが起きるということは、これは権限とは無関係ではございませんで、やはり権限が強い方、上司に対しては部下が、仕事をもちょうが仕事を与える方よりは弱い関係にあるわけでございます。そういう職場の力関係の中で起きるという問題であるというふうに考えております。

○森ゆうこ君　それで、今日、事務総長にお願いしたいんですが、このような問題で総長をこの委員会にお呼びするということについて、他の委員からいろいろ批判がございました。しかし、

あえて呼ばせていただきました。

といいますのは、先ほども申し上げましたように、今回のこの法案審議で、正に女性の、若い女性の労働者の保護ということについて大変いろんな問題が指摘されている。そういうその問題を審議しているこの参議院においてこの問題が起きたということについては、私は大変遺憾であると思っております。この件について総長の御見解、そして、この種の事件の発生を防止するため、これまでもどのような対策を取ってこられたのか、これが十分だったとお考えなのか、また、今後どのような対策を考えていらっしゃるのか、さらに、総長としての説明責任をどう果たされるつもりなのか。

私は、もちろん被害者のプライバシー、これは重要な問題だと思います。しかし、説明責任ということに関しては、国民のだけれども、国会の中は皆なれ合いで、官僚は官僚同士、そして政治家は官僚とのもたれ合いで、こういう問題をなるべく出さないようにしようとしているんじゃないかと、そういうふうにならわれている部分もございまして、その辺についてきちんと説明をする必要があると思いますので、総長の御見解をお願いいたします。

○事務総長(川村良典君) お答え申し上げます。御質問の件につきましては、既に報道等も行われているわけですが、この私どもの事務局におきましてセクシュアルハラスメント行為がございまして、これに関連した複数の職員に対しましては、国会職員法に基づく懲戒処分及び内部規定に基づく処分を行ったところでございます。

本院事務局職員がかかる不祥事を起こし、国民全体の奉仕者たる国家公務員に対する信頼を損ないましたことにつきまして、衷心よりおわびを申し上げます。

これまでの事務局における取組でございますけれども、セクシュアルハラスメントにつきまして、個人の尊厳と人格を不当に侵害するほか、職員の勤務能率や職場秩序に悪影響を与える重要な

問題と考えておりまして、これまで、平成十一年六月二十九日に参議院事務局職員のセクシュアルハラスメントの防止等に関する件を定め、当該規定を周知徹底するため、新規採用職員、係長、課長補佐を対象に研修を定期的に実施してきたところでございます。

立法院にある職員は高い倫理を保持しつつ、その職責を果たすことが何より肝要であると考えておりますので、今後、かかる不祥事が起こらないよう綱紀の肅正を図るとともに、来週にも全管理職を対象とした研修を行い、職員が職務に専念できる良好な勤務環境を確保するために果たすべき管理者の役割、責務、心構えについて再度徹底することといたしております。

今回の件につきましては、事実関係の確認、参議院事務局国会職員審査委員会における審査等、慎重に手続を進め、処分の確定後、事務局内に周知を行うとともに、直近の議院運営委員会理事會に御報告をさせていただいております。

今回の事件を受けまして、苦情相談体制の充実、防止マニュアルの整備等、速やかに検討・実施するように指示をしたところでございますが、今後、更に対外的な公表の在り方を含め、具体的な対応策を引き続き検討してまいりたいというふうに考えております。

このような不祥事が生じたことについて、事務局全体の指揮監督を行う者として、改めて深くおわびを申し上げます。

○森ゆうこ君 ありがとうございます。大臣に、このことについて一言伺いたいと思います。

先ほども申し上げましたが、昨今のこの厳しい雇用失業情勢の下、セクハラを受けても、リストラをされたくない、又はさつきもありました細切れになっている派遣労働の実態というのがありますので、その契約を打ち切られたくない、そういう思いで、セクハラを受けても泣き寝入りをして、女性もいらつしやると、そういう話も伺っておりますので、この今回の事案につきまして、男

女雇用機会均等法を所管する大臣として、また、ただいま派遣法を審議している点を踏まえまして、坂口厚生労働大臣の御見解をお願いいたします。

○國務大臣(坂口力君) 先ほど局長から答弁のあったとおりでございます。このセクシュアルハラスメントは、どういたしまして徹底をしまして、そして女性の皆さん方に迷惑の掛からないといいますが、女性の皆さん方が嫌な思いをされるようなことのない職場、やはり男女平等に本当に仕事ができる、そういう職場をどう作り上げていくかということにあるというふうに思います。

一番大事なところは、男女が本当に同等にどう職場を作り上げていくかということにあるだろうというふうに思っておりますので、そういう観点から、これは民間企業その他は言うに及ばずでございますが、私たちのために更に努力をしなればいけないというふうに思っておりますし、また、そうしたことで非常に企業に對しましていろいろの教育も行い、そして成果を上げておみえになります企業もあるわけでございますので、そうした企業に對しまして、私たち、ただ一方的に、あれをしてはいけない、これをしてはいけないと言っただけではなくて、そういう企業に對しましては、やはり時にはおいでをいたしましてお礼を申し上げると、そんな機会も作らないといけないのではないかと、そういうふうに思っている次第でございます。

これはセクシュアルハラスメントだけではなくて、もう少し広い意味で、女性の働く場をどう作り上げていくかということにももう少し広げて考えて、そして女性に對等に働いていただける職場を一日も早く作り上げなければいけない、そういうふうにも思っている次第でございます。

○森ゆうこ君 大臣から本当にすばらしい御発言、御答弁いただきました。ありがとうございます。もうセクハラ、セクシュアルハラスメントという言葉についてはもう皆さんがよく分かっている

らつしやるのかなと、このことについてはもう皆さん本当にそれぞれ同じ認識を持っていらつしやるのかなと思っております。本当に今回の出来事をきっかけに、まず基本的なことがまだ皆さんに理解されていないということをつくづく感じたわけでございます。

今後とも、今ほど大臣から御答弁ありましたように、更に私どもも頑張つてまいりますけれども、更に当局におかれましては御努力をお願いして、この件に關しての質問は終わりたいと思っております。

総長、どうもありがとうございました。御退席いただいて結構です。

鴨下副大臣に伺いたいと思います。

ちよつと飛ばしちゃったので、質問がどれか分からなくなつたのかもしれませんが、少し大分飛ばしました。

今ほどは、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律についての、派遣元、派遣先の責任は同等であるというお話でした。そのほか、厚生労働省が作ったパンフレットなんです。労働基準法について派遣元が責任を負う事項と派遣先が責任を負う事項と幾つか分かれていたわけですね。多岐にわたりましたけれども、先ほど山本委員からもありましたけれども、法令遵守ということが本当に徹底されなければならぬわけですが、それも、企業の方も問題意識を持っていらつしやるということなんです。労働基準法三十六条に基づく時間外労働協定は、派遣元事業主と派遣労働者が結ぶことになっております。協定自体は結ぶことになっておりますが、労働時間管理は派遣先が行われることになっております。こういう派遣元、派遣先に責任が分かれていような状態で、ほかにもあるんですが、労働基準法が遵守されているとお考えなのかどうか、大臣、よろしくお願いいたします。

○副大臣(鴨下一郎君) 今、先生からの御質問は二点あるんだらうというふうに思いますが、まず、労働者の派遣事業者に対する、言ってみれば基準法等について監督をきちんとし、言ってみれば様々な法律について遵守されているんだらうかと、こういうようなことをきちんとチェックしろと、こういうようなお話であります。

今、特に労働者の派遣事業を行う事業主及びその派遣労働者を受け入れている派遣先に対しては、これは定期的な計画的な指導が行われているわけでありまして、あともう一つは、例えば請負等の受注、そして発注事業者の把握とそれらに対する指導と、こういうようなことと、それから労働者からの申告等により問題が認められた事業所への指導、こういうようなことを行っておりまして、適正な労働者派遣事業の運営の推進と、こういうようなことはかねてからも進めているわけでありまして、今回、特に物の製造の業務への労働者派遣が可能になりますと、これは製造現場においても請負と派遣を明確に区別しなければいけないとか、労働者派遣、そして請負のそれぞれがともに適正に行われるように、ある意味で十全に指導していくと、こういうようなことが必要であるという点から、公共職業安定所に分掌されている指導監督業務を、これを都道府県の労働局に一元化しまして指導監督体制を図っていくと、こういうようなことでございます。

さらに、もう一点につきましては、これは、先生がおっしゃっていたのは労働基準法の三十六条、いわゆる三六協定に伴って、時間外の労働時間管理をどういうふうに行っているか、そしてそれは労働基準法が遵守されているのかと、こういうような話でありました。

これは、労働者派遣という就業形態におきましても、派遣労働者に関する労働基準法の適用につきましては、これは派遣労働者と派遣契約関係にある派遣元が責任を負うことが原則でありますけれども、派遣先事業主が業務遂行上の具体的な指揮命令を行うなど、派遣先事業主に責任を負わせる

ることが適当なものにつきましては派遣先に責任を負わせていると、こういうようなことになっていくわけでありまして、特に時間外・休日労働協定を締結して届け出ることにつきましては、これは派遣労働者と労働契約関係にある派遣元の責任としておこなうべきでありますけれども、労働時間管理につきましては、事業場において実際に派遣労働者に業務遂行上の指揮命令を行う派遣先の責任としておこなうべきであります。指導監督の際に労働基準法違反を確認したときにはこれは所要の改善を行ってもらわなければならないけれども、このことにつきましては、特にこれから派遣労働者につきましては労働基準法が遵守されるようにしっかりと努めてまいりたいと、こういうふう

に考えております。

○森ゆうこ君 ありがとうございます。

そのようになって、そのように守られなければいけないことになっていくんですけれども、つまり契約自体は派遣元とやると、実際は派遣先だと、こういうふうに分かれていることによって過剰な長時間労働を強いられるような実態があったときにこういう問題を解決することが非常に難しいのではないかと指摘があるわけで、この辺のところをやはり改善すべき必要があるのではないかと思います、一言だけお願いします。

○副大臣(鴨下一郎君) 派遣元と派遣先の間で締結されますこれは労働者の派遣契約におきましては、派遣就業の開始・終了時間等を定めることとしていくわけでありまして、派遣元とそれから派遣労働者の十分な協議により締結された適切な時間外、それから、休日労働協定の規定に従って派遣労働者の時間外労働は行われる、こういうようなことと考えているところであります。先生御懸念の部分は、これは我々も十分に配慮した上で、是非基準法にのっとってそれを遵守されるように、繰り返しになりますけれども、努めてまいりたい、このように考えます。

○森ゆうこ君 遵守されるかどうかと、その実効性についてがテーマだったと思います。この派遣法、職業安定法の改正につきましては、何度も申し上げておりますが、規制緩和、それに見合うだけの労働者保護が、その実効性がどうなのかということが私は今日まで確信が持てませんでした。それで、最後に大臣に伺っておきたいんですけれども、坂口厚生労働大臣、今回、派遣期間の上限が一年から三年に延長されるということなんです、私、そもそも、この臨時的・一時的雇用というものが、三年が本場に臨時的・一時的なのかというそもそものやっぱ疑問があります。石の上にも三年と言わなければならないです。三年で結構な時間だと思ふんです。だから、この三年が一時的・臨時的雇用に当たるのかどうかそもそも疑問があるんですけれども、これが将来なし崩し的に四年、五年と延長されるというおそれはないでしょうか、大臣、坂口大臣に伺います。

○国務大臣(坂口力君) 一時的な雇用といえます限りは三年以内、この辺のところは一つの区切りではないかというふうに私は思いますが、将来どうなるかということまで私申し上げる資格はありませんので、将来は将来でまた皆さん方お決めをいただくわけでございますから、そこまで私申し上げることはできませんけれども、私の感じとしては、臨時・一時的という限りはこの辺のところではないかというふうに思います。

また、日本が見習ったといえますドイツなんかは、期限を付けずにずっと派遣というのを考えるというふうなことも導入されているようでございますが、しかしそれは、全体の派遣というもののに對する、全体の考え方をどうするかということに抜きにして、期限だけ取り出して、向こうが長くしたからこちら長くするということではいけないわけでありまして、それはやはり全体の様々な定めの中で派遣業というものをどうするかということとを外国も決めているんだというふうに思いますから、現在の状況の中で言えば一つの限界ではないかというふうに私は思っております。

ただ、先ほど申しましたように、将来のことは私に申し上げる資格がございませんので、また将来は将来で考えをいただきたいと思います。

○森ゆうこ君 ありがとうございます。

私の質問はこれで終わりますけれども、規制緩和に伴うきちんとした新しいルール、これからの雇用情勢、労働市場に見合った新しいルール、それを作って労働者の保護をきちんと図るべきだということを申し上げまして、質問を終わります。ありがとうございます。

○委員長(金田勝年君) この際、委員の異動について御報告をいたします。

本日、浅尾慶一郎君が委員を辞任され、その補欠として山根隆治君が選任されました。

○大脇雅子君 職安法、労働者派遣法の改正法案に関連してお尋ねいたします。

まず、職業安定法の改正について、第三十三条の四項で兼業の禁止規定が削除されました。衆議院厚生労働委員会の附帯決議第七項は、特に貸金業者の職業紹介事業について、許可基準において必要な対応を図ることとなっておりますが、その内容はどのようなものでしょうか。

さらに、ローン等の返済に迫られて、債務者が強制的に返済能力を高めるために風俗営業とか飲食店等への気になまぬ転職を迫られるようなことがあつてはなりません。事態が発生したのでは遅過ぎます。少なくとも業種別で職業紹介の規制が必要だと考えますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(戸利和君) 今回、兼業禁止規定を削除ということを行ったわけでありまして、これは、ILOの勧告が撤回されたということ、それから、かねてから、例えばサイクルをやっている業者、これが職業紹介もやりたいと。例えばNPOとか公益法人とか、そういったところからの要望もございまして、その辺りを総合的に勘案して今回撤回をいたしましたわけでありまして、求職

者の保護に明らかに欠けるということが事前に予測される場合に、それを阻止するとか防止するということとは当然必要だということに思っています。そういう意味で、一つは、衆議院の附帯決議にございますが、貸金業者については、許可基準におきまして、一つは、貸金業については、所管の大臣あるいは都道府県知事の登録を受けねばいかぬと、こういうことになっていきますので、登録を受けていない業者については確実に排除するような基準にしたいというふうに思っています。それから、職安法上、許可に当たって許可条件を付すということが可能でございますので、その際、その貸金業者の債務者を求職者とし、ということになったことを許可条件として付したいというふうに考えております。

それからもう一点、風俗営業の話がございました。これも大変我々も懸念しているところであります。

これにつきましては、現在、職業安定法の三十一條第一項第四号で、当該事業を申請者が適正に遂行することができる能力を有しているかどうかという法文の規定がございます。これを援用することが適当ではないかと現在考えております。

これについては、現在でも、不当に他人の精神、身体及び自由を拘束するおそれのない者であること、それから公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる行為を行うおそれのない者であること、この辺りの要件が通達上確保してございまして、風俗営業につきましては、施行までに何らかの許可基準の中で、今申し上げました職安法三十一條の第一項第四号を援用した形で適切な対応というところを図りたいと思っております。

○大脇雅子君 その点は危惧される点でございますので、きちっとした規制をお願いしたいと思っております。

さて、派遣労働者の保護に関する点でございますが、衆議院の厚生労働委員会の附帯決議の第二項について、この第二項の内容は、リストラ対象労働者の代替として派遣労働者を受け入れるに對

しては、例えば受入れ期間の設定など適切な措置をすべきだという歯止めの規定が盛り込まれておりまして、実はこのことは大変重要であらうかと思えます。実効ある積極的な規制措置を講ずるべきだと考えますが、この点いかがでしょうか。

○国務大臣(坂口力君) この問題は正しく、この後でまたいろいろと御議論をいただかなければならない、解雇権濫用法理上認められる解雇かどうかというところに懸かってくるというふうにも思えます。たとえそういう解雇でなかったとしても、やはりどれぐらいの期間を置いたらいいのかといったようなことも現実問題として起こるだろうというふうに思います。

コスト削減を目的としてリストラを行うということであれば、これは解雇は無効となる可能性というのには非常に強いわけでありまして、そこに問題があるというふうに思いますが、例えば五年とか七年とかというふうな経過した後において、一時的に非常に経済的な変化で多くの労働者が必要だというようなときに、一体そこまで拘束するかどうかといったような問題もあるというふうに思っております。

しかし、衆議院でも述べられておりますように、リストラを行って、そして直ちにその後派遣の労働者を入れるというようなことは、それは当然、これはやめなければならぬということと言っていたというふうに思っております。

○大脇雅子君 現状においてすら代替労働者として派遣が非常に拡大してきている現状を、更に歯止めなき代替を進化するということがないよう、きちっとこの規制措置が必要であらうかと思っております。

さて、厚生労働大臣は、指導、助言、勧告、企業名公表等、悪質業者あるいは法違反に対しての積極的な発動が許されておりますが、勧告はほとんどないとか助言も期待できないとか、現場では様々な不満が渦を巻いております。

ケースの一つではございますが、その事業所の所在地に登記がない派遣元企業が派遣労働者に賃金の不払を行ったり、あるいは事業主がスタッフである労働組合の役員に暴行や傷害等を働くなどして被害届が出されるなど、こういう事例が起きた場合には、やはり私としては、事実関係の調査をきちっとされて、改善命令を出し、あるいはそうした事実があれば派遣事業の許可の取消しまで行すべきだと考えますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(戸利和君) 今御質問のように、いろいろな問題を起している事業所が所在地について登記がないという場合でありまして、個別の事業ごとにその必要に応じて事実関係の確認を行うというのが我々の基本方針でありますので、今のような事業で具体的に私どもの方に申出をしていただければ調査を行うということにしたいというふうに思っております。

なお、派遣元事業主が、例えば賃金の支払、基準法二十四条でありますけれども、これに違反したような場合には派遣法四十九条に基づきまして改善命令を出す、これに従わなかった場合には許可の取消しあるいは事業廃止命令、こういったことの対象になるというふうに思いますし、二十四条違反ということそのものでは基準法百二十条により三十万円以下の罰金、さらに暴行、傷害ということがあります。刑法二百四十八条あるいは二百八条ということでは刑に処せられるということがあ

るわけですが、こういった場合が起きた場合、これは許可の欠格事由、派遣法六条違反というところになりますので、これも許可の取消しなり事業の廃止命令なりということで、厳正に対処をしていきたいと思います。

○大脇雅子君 特定日派遣についてお尋ねをいたします。

特定日派遣については、常用労働の代替としての活用が進むということが懸念されております。業務の繁忙など、人員整理後の対策としての活用を除外するなど、一定の歯止めが必要だと考えますが、いかがでしょうか。また、所定労働日数が

相当程度少ない日数というのは具体的にどのような規模として考えればよろしいのでしょうか。

○政府参考人(戸利和君) 特定日派遣でございますが、これは例えば土日曜日のみ必要となる住宅展示場のコンパニオンの業務ですとか、あるいは月初めだけ必要になります書店の棚卸し業務とか、そういったものを想定しております。

そういうことで、そういった業務については、派遣期間制限の措置を取らなくても常用雇用との代替は起きないという考え方で、今回御提案申し上げております改正法案の四十条の二第一項第二号口を規定しているわけでありまして、したがって、御質問のように、例えば業務の繁忙対策として、あるいは人員整理後の対策として、日々行われているような業務を切り分けてそれについてやるというふうなことは、当然、今回の改正法案の条文には該当しないというふうに考えております。

それからもう一点、厚生労働大臣の定める日数でありますけれども、これにつきましては、今後、改正法を成立させていただきましては労働政策審議会が審議をいただいた正式には決めるということでありまして、我々としては十日以下程度というふうに現在では考えております。

○大脇雅子君 臨時的・一時的派遣の活用が一年を超える場合の取扱いについてお尋ねをいたします。

一年を超える場合には臨時的・一時的派遣の活用と言えるところかという重大な疑問が幾つかの委員からも提起されてきております。当該事業場で臨時的・一時的の活用と認められる場合には具体的にどのような場合を考えておられるのでしょうか。また、そのときに行われる実効ある意見の聴取をするためのルールが必要不可欠であると考えますが、その具体的な内容はどのようなものと考えておられるのでしょうか。

○政府参考人(戸利和君) まず、これは先ほど森先生からも御指摘があったところでありますけれども、国際競争が非常に激しくなっている、そ

取、これを確實に行われるようにすること
が重要でありまして、これは衆議院の附帯決議で
もその旨が盛り込まれているところであります。
我々としては、やはりその辺りを派遣先の指針に
きちんと書き込んで、こういったものが行われて
いない場合はその指導をできるという根拠を明確
にしたいというふうに思っています。

○大脇雅子君 雇用の申込義務についてお尋ねを
いたします。

なり強くなっているということだと思います。

○大脇雅子君　そうしますと、「当該抵触することとなる最初の日の前日まで」とあります。その抵触することとなる最初の日の前日までには申込みをしなかったときはどうなるんでしょうか。そしてまた、「当該派遣労働者であつて当該派遣先に雇用されることを希望するものに対し」とありますが、雇用されることを希望する意思表示というのは必要なのでしょうか。その場

「委員長退席　理事中島眞人君着席」

そういうた意味で、ただこれも、雇用関係というの、ある意味では、そこで派遣労働者の方なりあるいは行政の方が派遣期間の制限を超えて雇っているじゃないかと、雇っているというか、使用しているじゃないかという、そこで問題を提起したところまで、派遣期間の制限を超えてから問題が発生したところまでの間の雇用関係というのが多分成立しているというふうに見る重要な判断材料にはなるだろうというふうに思っています。

○政府参考人（戸部利和君）　一つは、派遣停止の通知を受けました派遣先が、雇用契約の申込みをしないで派遣労働者を使用した場合には、派遣先に対しまして厚生労働大臣による指導、助言、是正勧告、勧告に従わなかった場合の公表ということと当然やるわけでありますけれども、派遣元事業主が期間制限違反ということで処罰される場合、しかも刑法の規定により共犯に該当するといった場合は派遣先も処罰の対象にはなり得るだろう、こういうふうに思っています。

それからもう一つは、先ほどの議論であります

が、実態としてどうか、派遣元がもう派遣は、当該派遣労働者は雇わずに、派遣先が当該派遣労働者を使用し続けているといった場合には、これは基本的には裁判に訴えるか、あるいは監督署に来て賃金不払があるとか、そういうふうなことで、あとはそのケース、ケースで、雇用関係それまでであったということであれば基準法等に基づく保護をきちんと図られるように監督署なりあるいは裁判で措置される、こういうことになると思います。

○大脇雅子君 私が今述べました三件については、各職安の方に申告をしているようでございますので、御調査いただきたいと思います。

さて、最後に大臣にお尋ねをしたいと思います。派遣労働というのは女性の低賃金で不安定雇用の最前線とも言われております。今回の改正に対して、正規雇用との代替が更に進むのではないかと。現に今、派遣労働者の賃金は低下し続け、驚くことに専門職であるべき派遣労働者の場合の男女の賃金格差は、通常労働者の賃金格差が六五に對して五三ポイントということもあり、あるいは年齢差別もあるし、三年になったからといって、現実には雇用は細切れ、短期化が進んでいるという中で、このデフレ不況の中で未曾有の雇用不安に直面して労働条件が低下するというのはこの派遣労働者ではないかと思えます。

こうした派遣労働者の権利保護について、大臣の御決意を伺いたいと思います。

○国務大臣(坂口力君) この派遣労働者そのものにつきましては、プラス面、マイナス面、双方やあります。あるいはいろいろ御議論をいただきましたように、今日いろいろ御議論をいただきましたように、一つは、労働条件につきましては派遣元がしっかりとこれはやらなければいけないわけで、そこをよく監視をしないといけない。それから、派遣先におきましては、安全対策でありますとか健康対策といったものもしっかりこれはやらなければいけない。どちらも大事でございますが、何と申ししましても一番中心になっておりますのは派

遣元でございますから、このところの労働条件の問題が狂っておりますとすべてが狂ってしまいますので、今御指摘になりましたように、男女間の格差の問題、そして常用とそして派遣業あるいはまたパートといった格差といったものをどう拡大させないようにしていくかといったことは今後の最大の課題でございますので、こうしたことをひとつ真正面から取り組んでいきたいというふうに思っている次第でございます。

(理事中島眞人君退席、委員長着席)

○西川きよし君 どうぞよろしくお願いいたします。

私の方からは、まず労働者派遣法についてお伺いをしたいと思います。

まず、基本的なお考えからお伺いをいたします。

そもそもこの労働者派遣の位置付けをどう考えるか、この点についてですが、審議会の建議では、この点につきましては、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付け及びこれに基づく派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣行の我が国における位置付けを踏まえると、今回の見直しにおきましては引き続き維持することが適当と。

この建議に示された考えにつきまして、まず政府参考人からお伺いをいたします。

○政府参考人(戸刈利和君) 労働政策審議会の建議の趣旨でございますけれども、これは就業形態が多様化している、働き方が多様化しているという一方で、やはり我が国では基幹的な部門の方を中心に長期雇用慣行ということは今後も基本的な雇用形態として維持すべきものである、これは労働者の方もやはり常用雇用を望んでおられる方が圧倒的に多いということから、こういった常用雇用によりまして長期雇用慣行と働き方の多様化の一つの手段であります労働者派遣事業との調和を図るという形で我が国の労働者派遣事業を進めていこう、こういう考え方だろうと思えます。

欧米では、先ほど大臣からお話しましたが、

派遣期間の制限等を設けていない国が大半でございます。日本の場合には、今御質問のとおり、長期雇用慣行との調和ということで、派遣については臨時的・一時的な位置付けというものを今回も維持した上で法改正をするというふうに受け止めて今回の法案を提出させていただいております。

○西川きよし君 ありがとうございます。

今後、将来にわたってこうした従来型のいわゆる日本の長期雇用慣行をどのように考えていくかということでございますけれども、例えば平成十一年の経済戦略会議の答申では、雇用の流動化を促進するためには、個別企業、こういう業種に雇用を抱えさせることを奨励する従来型雇用政策から脱却といった表現があるわけですが、これも、一昨日の参考人の方にお越しいただいたときに、経団連の紀陸参考人さんからは、終身雇用が全部なくなっていくことではなくて、長期安定雇用、この雇用が柱となっておりまして、そこにその他の雇用形態が組み合わさっている、そういう社会になるのではないかなというふうな発言がございました。

今後、将来に向けてそうした従来型の雇用慣行とその他の雇用形態の組合せ、こうした点についてはどういった姿が一番望ましいか、坂口厚生大臣は現時点でどういうふうに考えておられるのか、御答弁をいただきたいと思えます。

○国務大臣(坂口力君) 今お話ししましたように、これは経営者の側も、それから働く皆さん方も長期安定雇用というのをやはり一番多く望んでおみえになるのではないかと、坂口厚生大臣は現時点でどういうふうに考えておられるのか、御答弁をいただきたいと思えます。

ういうふうになるかも分からないというふうな状況が生まれてまいりましたときに、働き方としてそこに、多様な働き方というものがそこにプラスされてくるということは、私はやむを得ざることでというふうに思っているわけでございます。しかし、先ほど述べましたように、多くの方が安定した雇用の在り方というものがやはり基本であるというふうに考えておみえになることは事実だというふうに思いますし、私も望ましいことだというふうに考えている次第でございます。したがって、多様な働き方も考えながら、そして現在までの日本が今まで続けてまいりましたその雇用の在り方というものが大切にしていきたいということではないかというふうに思っております。

○西川きよし君 それでは、具体的な項目についてお伺いをしたいと思います。

まず製造の業務の労働安全衛生の確保についてでございますが、今回の改正案で新たに規定されました第三十六条の第五号と四十一条の第四号についてですけれども、まず政府参考人から内容をお願いいたします。

○政府参考人(戸刈利和君) まず、三十六条第五号でございますけれども、これは、派遣元責任者は、派遣労働者の安全衛生に関しまして、派遣元事業所において労働者の安全衛生に関する業務を統括管理する者との連絡調整、それから派遣先との連絡調整を行うということにいたしました。

それから、四十一条第四号におきましては、派遣元責任者は、派遣労働者の安全衛生に関しまして、派遣元事業所において労働者の安全衛生に関する業務を統括管理する者との連絡調整、それから派遣元事業主との連絡調整を行うこととするというふうにいたしました。

これは、今、委員お話しのとおり、物の製造の業務に労働者派遣を適用することになりますので、両者間の連絡調整を確実に進めるようにして安全衛生の確保の徹底を図ろうというねらいでございます。

○西川きよし君 ありがとうございます。

一昨日、この点につきまして連合の中村参考人さんからもお伺いしたわけですが、派遣元として派遣先の安全衛生の責任者が密接に連絡を取ってやるということがどうしたらうまくいくのかな、うまく実行して本場の保護ができるのかという点でございましたが、十分に検討がこういった意味では必要ではないかという御指摘がございました。

今回の追加される連絡調整でございますけれども、具体的にはどういったことが想定をされているのか、政府参考人に引き続きお伺いします。

○政府参考人(戸利和君) まず、派遣元責任者でございますけれども、派遣元責任者につきましては、労働者派遣契約で定められた安全衛生に關する事項の実施状況ですとか、あるいは事故が発生した場合にその対応状況ですとか、そういったことについて派遣先との連絡調整にきちんと当たってもらう、それから、事故防止のための安全衛生教育の実施等々につきましても、これは派遣元の事業所で安全衛生に關する業務を統括管理する者にその旨連絡して、具体的な措置の内容あるいは方法等について調整するといったようなことをやっていただくということを考えております。

派遣先責任者につきましては、これも労働者派遣契約で定められた安全衛生に關する事項の実施状況、それから事故が発生した場合の対応状況、それから派遣先の法令の遵守状況等について派遣元事業主との連絡調整をする、それから、派遣元から法令違反についての指摘を受けた場合など、改善を図る必要があるといったようなことについて、派遣先の事業所で安全衛生の業務を統括しております者にその旨連絡して、具体的な措置の内容、方法等について調整するといったようなことを行っていたかと思っております。

○西川きよし君 ありがとうございます。
なかなかこれは難しい問題だと。今、御答弁をお伺いしておりますが、形はでき上がったものの本当に、お言葉だけお伺いしてどういふふうになるのかなという不安もございしますので、どうぞ

よろしく願いを申し上げます。

それから、同じく中村参考人の御指摘もございました危険有害業務についてでございますけれども、これをお伺いしたとき、これは、派遣される人に危険有害業務であることが事前に通知をされて、それを了解した上で、それに対する保護策がなされて、そして派遣をされるということが必要ではないでしょうかというお話でございましたけれども、この危険有害業務につきましてはそもそも適用除外とするという意見もございましたわけですので、こういった対応についての考えを引き続き政府参考人にお伺いします。

○政府参考人(戸利和君) おっしゃるとおり、危険有害業務について派遣労働者の方が実際にその派遣を受けるかどうかというのは非常に重要な問題でありますので、これにつきましては、派遣法の三十四条で労働者派遣の対象になります派遣労働者に対して、こういった業務に従事するんだという従事する業務の内容ですとか、それから安全衛生に關する事項ですとか、そういった就業条件、これを書面で派遣労働者にあらかじめ明示するということになっております。

ですから、それを見て、派遣労働者がそんな危険な業務じゃ嫌だということであれば、そこで派遣に行かない。御本人が非常にそういった業務について、安全衛生面、それから業務の遂行で自信があるということであれば派遣を受けるというのがまず第一歩としてあると思えます。

それからもう一つは、やはりその安全衛生面での保護ということが重要でありまして、そういった意味で、これは安全衛生法の特例を労働者派遣法で設けて、派遣先に安全確保のための必要な措置を取るよう義務化をしております。それから、先ほど申し上げましたように、安全衛生の統括責任者とそれから派遣元、派遣先の責任者、それぞれの連絡をきちんとするようにというふうなことで、それからもう一つは、派遣契約を結ぶ場合にその安全衛生に關する事項というのを定めることになっておりますけれども、これをなすべ

く具体的に書けというふうなことで、その派遣契約に書いた業務以外の業務はやらない、その範囲内できちんとやるということにすべきだと思っております。そして、どういふふうなその派遣契約での業務の書き方が適当なのかということについて、パンフレットを作るなどして徹底したいと思っております。

○西川きよし君 どうぞより良い御指導をよろしくお願ひしたいと思います。

それから、今回のこの法改正には直接ちよつと関係はございませんが、審議会の建議の中で、募集・採用において、事業主が不合理な理由による年齢制限、年齢制限を行うことのないよう指導の徹底を図ることが適当であると、このような指摘もございします。

この点につきましては、一昨年から有識者会議が開催されて、今年一月に報告書がまとまったというところでございますが、まずその概要からお伺いします。

○政府参考人(戸利和君) 御指摘のとおり、年齢にかかわらず働く社会に關する有識者会議というものがございまして、そこからの提言、報告書が、今年の一月にその報告書をいただいたところであります。

一つは、その問題点として、求人に当たって年齢制限を設定している企業が多いということがやはり中高年齢者の就職を厳しくしている大きな要因になっているということ。それから、企業について、年齢で一律に判断するのではなくて、やはり一人一人の労働者の方の能力なり適性なり、一人一人見てくれ、年齢で一律にやらないでくれというふうな募集・採用が重要であると。

こういう問題意識から、年齢制限の是正に向けてまして、一つは、雇用対策法に基づきまして募集・採用時の年齢制限緩和のための指針というのを定めておりますけれども、その実効性の確保に向けて確実な運用を図っていくべしと。

雇用法理の中での議論でありますけれども、そういうことになりましたと、なかなか、そういった日本雇用慣行の中で、賃金の問題、処遇の問題、いろいろあるということなどで、その辺りもよく分析し、実態もよく把握した上で指針の内容を必要に応じて見直していくべしと、こういった内容になってございます。

この辺り受けまして、今年の一月に、年齢不問求人、現在一〇%強なものでありますけれども、これを平成十七年度末までに三〇%、倍以上に引き上げようというふうな目標を掲げさせていただいて現在取り組んでおります。

○西川きよし君 その辺りは最後の方では大臣にもお伺いしたいと思うんですが、その報告書でございしますが、報告書にも、多様な形態の雇用・就業機会の確保と、そして労働力需給調整機能の強化として、派遣期間の延長あるいは業務の見直し、さらには高齢者の派遣を専門に行う会社の、いわゆる専門に行う子会社です、高齢者の派遣を専門に行う子会社の設立。特に、私などはよくお伺いしていただくわけですが、こういった寄りの福祉をやっております以上、こういったことをよく質問されるんですけれども、こういった支援についても指摘がされておるわけですが、この報告書にもですね。

こうした高齢者の雇用拡大と労働者派遣の持つ可能性について、特にこの六十歳代、六十五歳代、七十歳まででしょうか、皆さん方が大変不安に思っているんじゃないかと。こういった可能性について、是非副大臣に御答弁をいただきたいと思ひます。

○副大臣(鴨下一郎君) 今、先生が、特に高齢者の方の雇用拡大にこの派遣法の改正が繋がったらいけないかと、こういうふうな御指摘でありますけれども、今回の改正そのものは、これは公共及び民間の労働力の、先ほど先生がおっしゃっていたように、労働力の需給調整機能がそれぞれの特性を生かして労働力需給のミスマッチ解消に向けより積極的な役割を果たしていく、こ

ういうことが可能になるように労働者派遣事業等についても必要な見直しを行う、これが基本でございますけれども、実際には、現在、二十代、三十代の女性が派遣労働者の約六割ぐらいということで、極めてその辺りの方々が中心になっているわけでありますけれども、今回の改正によりまして、特に物の製造の業務への労働者派遣が可能になるというようなことによりまして、男性も含めて、特に従来型の派遣労働者としては一般的でなかった年齢層の方、特に高齢者を含めてですね、様々な経験とか、それから技術を持っている方がいらつしやるわけでありまして、そういう方々の就業機会が拡大すると、こういうようなことが見込まれるんじゃないかというふうに考えております。

また、これ、派遣期間が三年まで延長可能というようなことでありますから、派遣先で処理する業務の範囲がより広がる、こういうことが見込まれて、派遣労働者に求められる専門性の内容から程度も異なってくると思われ、それから、様々な能力、特にそういう技術等持つていらっしゃる方々が派遣労働者として就業機会が提供されることになるんだらうというふうに思っております。先生御指摘の、言ってみれば高齢者の派遣、こういうようなことの、それを専らとするような高齢者派遣会社の設立等の民間の創意工夫を、高齢者に対して、言ってみればその方々の希望や能力に応じて、できるだけ雇用機会が提供されるようになっていくんではなからうかというふうに今考えているところであります。

○西川きよし君 今、副大臣の答弁にもございましたように、皆さんお元気です、技術も持つておられます、もうお休みになったら、ぼつぼつと思ひまして、皆さん働きたいという、仕事したいと。きよしさん、何かそういうところでいろんな質問をしてみたいというようなお話もよく聞かれますけれども、今、皆さん方、本当にお元気です、是非より良い方向へお願いしたいと思ひます。

それから、紹介予定派遣については、企業にとっては労働者の能力を的確に判断できる、また個人にとつても自分に合った会社で雇用していただけて働くことが可能になります。つまり、ミスマッチの解消につながる、こういった点も肯定的にとらえられているわけですが、この紹介予定派遣と高齢者雇用という点について、その可能性、これはどのようにお考えでしょうか、引き続き副大臣にお伺いします。

○副大臣(鴨下一郎君) 今回の改正の中で紹介予定派遣があるわけですが、派遣先による直接雇用を推進する、こういうようなことで極めて有効に機能しているというふうに評価されているわけでありまして、昨年六月に実施した実態調査においても、一つは、紹介予定派遣を希望する派遣労働者の多くが、紹介予定派遣について、就職先の仕事で自分に合うかどうかを見極めることができる、こういうようなこととして、この紹介予定派遣、派遣先においても、労働者の適性、能力を見極めてから雇用することができ、こういうようなことで両者ともに積極的な評価をいただいているところであります。

こうしたことから、今回の見直しにおきましては、紹介予定派遣を、派遣労働者の直接雇用を促進し、あとは円滑な労働力需給の結合を図ると、こういうような手段として一層有効に機能させる、こういうような目的で紹介予定派遣に関するルールを法律において新たに規定し、さらに、紹介予定派遣に係る派遣労働者の就業条件の整備を図ったという、こういう上で派遣労働者の派遣就業開始前の面接や採用内定等を可能としたところであります。

それで、高齢者につきましては、高齢者ということ、ある意味で使用者の中には雇用をためらうようなこともあるわけでありまして、高齢者について紹介予定派遣を導入するというようなことによりまして、直ちに雇用とすることをためらう使用者が、派遣を通じて高齢者の適性、能

力を的確に把握し、ある意味で、働いてもらつたら非常に経験も豊富で、そして人柄も良く、さらに技術も持っている、こういうようなことが分かるわけでありまして、もう一つは、そもそも就職環境がなかなか厳しい高齢者に対して、できるだけそういう意味で、労働力の需給というような意味でそれを促進していく、こういうようなことで派遣労働者、特に高齢者の御希望にも沿えるんではなからうかと、こういうふうに考えております。

○西川きよし君 御丁寧にありがとうございます。その際の課題についてもですが、指摘がございまして、一つには、予定されていた紹介や雇入れが行われない場合にはその理由を明らかにすること、それから、派遣労働や有期雇用の終了後に試用期間を設けないこと、また、常用雇用計画において予定されている求人条件をあらかじめ希望者に対して書面を提示する、こうしたことが言われておるわけですが、このような指摘に対する対応については是非本日はお伺いしたいと思ひます。引き続き副大臣、お願いします。

○副大臣(鴨下一郎君) 具体的な指摘につきましてどういふふうにするんだと、こういうような話でありますけれども、まず、紹介予定派遣の具体的な運用につきましては、この本法案が成立した後には労働政策審議会において御検討いただいて、その結果を踏まえて必要な措置を講ずると、こういうようなことでありますけれども、先生今御指摘いただきました紹介予定派遣を受けた労働者を結果として採用しない場合、その理由を派遣先が派遣元事業主や当該派遣労働者に明示する、こういうようなことを指針で示せと、こういうようなこととありますが、これも重要な検討材料の一つになるんだらうというふうに思っております。それからもう一つの、紹介予定派遣により派遣先が派遣労働者を直接雇用することとなる場合の労働条件については、これは試用期間の有無、それから雇用契約の期間を含めて、雇用契約の当事

者たる派遣先と派遣労働者との間の合意により基本的に決められるものであるわけでありまして、けれども、ただ、紹介予定派遣に係る派遣労働者であれば、派遣先は派遣就職期間中にある意味で当該派遣労働者の適性とか能力とか、そういうことを見極めることが可能である、こういうようなことを前提として、さらに紹介予定派遣によって派遣先に直接雇用される派遣労働者の雇用の安定が不当に害されない、こういうようなことから、現在、紹介予定派遣によって雇い入れた労働者については試用期間を設けないように指導を行っているところであるわけでありまして、今後とも引き続き同様の指導を行っていくと、こういうようなことでございます。

紹介予定派遣の場合にも、この職業紹介の際に行われる求人条件の明示につきましては、これは賃金の額に関する事項等、一定の事項につきましてはこれは書面の交付によるというようなことになつていくわけでありまして、そのことも申し添えさせていただきます。

○西川きよし君 書面で提示をしるというわけですが、口頭では駄目だということなわけですが、時間もなくなりました。最後の質問にさせていただきます。

大臣にお伺いをいたします。この報告書を受けてまして、安定期で受雇をした求人のうち、先ほども出ておりますけれども、先ほど来、年齢不問求人の割合を局長さんの方から先ほど出ましたが、平成十七年に三〇%目標設定された聞いております。今後、こうした年齢差別をどうするかというのが大変私も心配です。雇用政策上の課題に対してどのような姿勢で対応していくお考えであるのか。平成十七年度の三〇%ということとございまして、先ほど来大臣は、将来のことはなかなか難しい、私が今言える立場でというようなお話もございましたが、すぐその話です、是非御答弁をいただきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

○国務大臣(坂口力君) 年齢不問というのは、こ

これは努力義務に御承知のとおりなっておりますが、本当は目標、十七年の目標を本当はもう少し高くしたらどうかという意見も省内にあったわけでございます。しかし、現実問題として一体どれだけかといったら、先ほどもありましたように、一三％なんですね。目標を高くするのはいいけれども、できない目標を高くしても始まらないではないかと、まず第一ベースキャンプをしつかり達成をして、その次に第二ベースキャンプに進んだらどうかと、こういう話になりました。一応、十七年三〇％というふうに決まったわけであります。

三〇％に決まったから三〇％でとめなきゃならないという理由は全然ありませんので、もっと高くしていくわけでございますから、あらゆる機会を通じて各企業にお願いをするといいますが、指導もし、お願いもしということをやっていくかといかないというふうに思っております。あらゆる機会にこのことは今言っているつもりであります。

少なくとも十七年三〇％、できる限りそれより高く五〇％に早く近づきたいというふうに思っている次第でございます。

○西川きよし君 お願いします。

○委員長(金田勝年君) この際、委員の異動について御報告をいたします。

本日、鴻池祥肇君、伊達忠一君、藤井基之君及び宮崎秀樹君が委員を辞任され、その補欠として段本幸男君、小斉平敏文君、後藤博子君及び斉藤滋宣君が選任をされました。

○委員長(金田勝年君) 他に御発言もないようです。これより討論に入ります。

御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願います。

○小池晃君 私は、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改正案に対する反対の討論を行います。

そもそも労働者派遣は、雇用主と使用者が異なるという性格から、雇用の不安定をもたらす制度です。そのため、政府自身が常用労働者の代替にならないためとして対象業務の制限や派遣期間制限を設けてきました。

ところが、今回の改定は、労働者保護の措置を取り払い、財界の望む規制緩和を法制的に確立しようとするものであります。

反対理由の第一は、一般派遣労働者の派遣期間の上限を最長三年までに延長し、三年に制限してきた業務については無期限にすることです。これは、派遣労働は臨時的・一時的労働力という現行派遣法の基本的な考え方を変質させるものであり、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換えを加速することは明らかです。

審議の中では、本来禁止されているはずの専ら派遣が金融機関などで横行していることも明らかになりました。こうした違法派遣の徹底した取締りこそが緊急の課題なのであり、規制緩和など断じて認められません。

第二に、物の製造への派遣労働の解禁です。

この理由について、担当大臣は当委員会、経済産業省の転換や国際化、日々変動する業務量に、労働力需給に迅速、的確に対応する、こういうニーズは製造業においてもより一層高まっているからだ、と、産業界のニーズにこたえる解禁であることを率直に答弁されました。

しかし、審議を通じて、偽装請負などの違法派遣が放置され、過労自殺まで生んでいる深刻な実態が明らかになりました。こういう中で、派遣、請負を徹底的に指導監督し、法を遵守させることこそ求められているのです。それをせずに偽装請負を合法化する規制緩和を認めれば、劣悪な労働条件の派遣労働者を歯止めなく拡大することになります。また、まともな教育訓練が行われず、日本のものづくりの技能の継承、発展を困難にする

ことも看過できません。

第三に、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、事前面接、履歴書送付が可能な紹介予定派遣を認めることです。これにより、労働者の選別、採用差別が公然とできるようになり、派遣期間が長期の試用期間とされる危険が増大します。

そのほか、派遣期間を超えた場合の雇用契約の申込みの義務化についても、派遣先の雇う意思が前提となり、違反した場合は是正も現行規定と変わらず、実効性は期待できません。

また、職業安定法の旅館、貸金業等の職業紹介事業の兼業禁止規定の削除は、サラ金などの無法な取立てと一体の強制労働に道を開くことになり、その危険性は政府答弁でも懸念が表明されているほどであり、懸念があるなら引き続き兼業禁止を法に明記すべきであります。

以上述べた理由で、本法案には反対であること重ねて表明して、討論とします。

○大脇雅子君 私は、社会民主党・護憲連合を代表して、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つきまして、反対の立場を明確にして討論いたします。

今回の改正法案は、正規雇用を減少させつつ多様な就業形態を押し進め、正に日本の雇用の崩壊を加速させるものであり、労働者、とりわけ若年世代の働き方と生活、とりわけ労働者の権利の不安定化をもたらすものであります。

以下、労働者派遣法改正法案を中心に反対する理由を述べます。

第一に、ネガティブリスト化など九九年改正に続く今回の改正は、期限を一年から三年、更なる規制緩和をするものであり、物の製造と対象業務の拡大は、これまで違法状態であった現実を追認するものにほかなりません。

労働法第六條の中間搾取の禁止、職安法四十四條の労働者供給事業の禁止原則は、労働者保護の観点から当然の基本原則であります。現在のよう

に、派遣先の通常労働者の同種同等、同等の労働者との賃金その他、労働条件の情報公開、そして派遣労働者に対する均等待遇原則が確立されない下で弱肉強食の市場原理にさらされる労働者の結果は目に余るものがあると考えられます。

第二に、臨時的・一時的業務であれば短期間しか労働者を受け入れる必要はないはずであります。それを期間延長することは、派遣労働を活用して正規雇用労働者の置き換え、すなわち代替化をますます助長することになります。

第三に、紹介予定派遣が現下の厳しい雇用情勢でとりわけ若年世代の雇用を改善する方策として雇用のミスマッチ解消に役立つものと言われていますが、その効果には大きな疑問があります。ごく一部、少数の労働者がミスマッチを解消できても、この仕組みを使った労働者の差別と選別もたらす悪影響を見逃すことはできません。人材育成を放棄する企業の社会的責任が厳しく問われるべきであります。

第四に、期間超過の場合に派遣先の雇用契約の申込みを義務化したことが実際にどれほど新たな正規労働者の雇い入れが実現するのか、雇用契約の申込みの際に労働条件の内容、水準、長期に安定した働き方につながるのか、解決すべき課題は余りにも多いと言えます。

最後に、安上がり、いつでも自由に雇用調整ができる状態の下でしか働けない社会には未来は開けないと思います。雇用機会に関する均等待遇の原則を確立し、手数料の徴収は行わず、ハローワークの公共職業紹介機能の責任の原点に立ち戻り、額に汗して働く人々の権利を真に公正、公平に保障する雇用の労働政策が実現すべきことを強調して、私の反対討論を終わります。

○委員長(金田勝年君) 他に御意見もないようです。これより採決に入ります。

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賛成の方の挙手を

願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(金田勝年君) 多数と認めます。よって、本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定をいたしました。

この際、山本君から発言を求められておりますので、これを許します。山本孝史君。

○山本孝史君 私は、ただいま可決されました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し、自由民主党・保守新党、民主党・新緑風会、公明党、日本共産党及び社会民主党・護憲連合の各派並びに各派に属しない議員西川きよし君の共同提案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。

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、その雇用期間に関し、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関し、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、派遣労働者に対する安全衛生対策に万全を期すること。また、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、派遣労働者を含む短期雇用労働者が、労働条件や待遇において、不合理な差別を受けることがないよう、必要な措置を講ずること。

七、派遣労働者の保護の実効性については、使用者責任の遵守の観点から、都道府県労働局において、職業安定行政と労働基準行政との連携を基に、指導・監督体制の強化に努めること。

八、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。

九、労働者派遣事業適正運営協力員制度については、制度の趣旨がいかにされるよう、国民への周知と必要な体制整備を図ること。

十、地域における雇用の確保を図り、国、地方公共団体、民間職業紹介事業者、学校及び商

工会議所等が連携して職業紹介できるよう、その体制整備の在り方について、早急に検討を行うこと。

十一、職業紹介事業の兼業禁止規定を撤廃するに当たっては、事実上の強制労働や中間搾取等が発生することがないよう、許可基準において厳正な対応を図ること。

右決議する。

以上でございます。

何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○委員長(金田勝年君) ただいま山本君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(金田勝年君) 多数と認めます。よって、山本君提出の附帯決議案は多数をもって本委員会の決議とすることに決定をいたしました。

ただいまの決議に対し、坂口厚生労働大臣から発言を求められておりますので、この際、これを許します。坂口厚生労働大臣。

○国務大臣(坂口力君) 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。

○委員長(金田勝年君) なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(金田勝年君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。
午後四時四十五分散会

平成十五年六月十八日印刷

平成十五年六月十九日発行

参議院事務局

印刷者 国立印刷局

D