

このため、常時雇用する労働者でない方の労働

者派遣及び製造業務派遣を原則として禁止する等、労働者派遣事業に係る制度の整備等の措置を講ずることとし、この法律案を提出した次第であります。

以下、この法律案の主な内容について御説明申し上げます。

第一に、派遣労働者の雇用の安定や保護を図るため、常時雇用する労働者でない方について、雇用の安定等の観点から問題が少ないいわゆる専門二十六業務への労働者派遣などの場合を除き、労働者派遣を行ってはならないこととしております。また、一昨年来のいわゆる派遣切りにおいて、製造業務における派遣労働者の雇用の不安定さが問題となったことから、製造業務については、雇用の安定性が比較的高い常時雇用する労働者を派遣する場合を除き、労働者派遣を行ってはならないこととしております。

第二に、雇用上問題のある派遣形態を禁止し、派遣労働者の雇用の安定や保護を図るため、日々または二カ月以内の期間を定めて雇用する労働者について、その適正な雇用上に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務以外の業務については、労働者派遣を行ってはならないこととしております。

第三に、派遣労働者の賃金等の待遇の確保を図るため、派遣元事業主は、派遣労働者の賃金等について、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡に配慮しなければならないこととするともに、労働者派遣に関する料金の平均額と派遣労働者の賃金の平均額の差額が労働者派遣に関する料金の平均額に占める割合等の情報を提供することを義務化することとしております。

第四に、違法派遣の是正に当たって、派遣労働者の希望を踏まえつつ雇用の安定が図られるようするため、禁止業務に従事させた場合、無許可事業主等から派遣労働者を受け入れた場合、派遣可能期間の制限に違反した場合、常時雇用する労働者でない者を派遣労働者として受け入れた場合

またはいわゆる偽装請負の場合については、当該行為を行った時点において、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申し込みをしたものとみなすこととしております。

このほか、法律の題名を労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律に改めるとともに、所要の規定の整備を行うこととしております。

最後に、この法律の施行期日は、公布の日から起算して六カ月を超えない範囲内において政令で定める日としておりますが、常時雇用する労働者でない方についての労働者派遣や製造業務への労働者派遣の禁止については、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとし、常時雇用する労働者でない方についての労働者派遣のうち、雇用の安定に大きな支障がない等の一部業務については、その労働者派遣の禁止を、さらに二年を超えない範囲内において政令で定める日まで猶予することとしております。

以上が、この法律案の提案理由及びその内容の概要であります。

何とぞ、御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○藤村委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

○藤村委員長 これより質疑に入ります。

この際、政府から発言を求められておりますので、これを許します。足立厚生労働大臣政務官。

○足立大臣政務官 発言の機会を与えてくださいますので、ありがとうございます。

四月九日の衆議院厚生労働委員会において、阿部知子議員からいただいた、回復期リハビリテーション病棟の在宅復帰率に関する「老人保健施設に帰ることは在宅復帰とみなされるんですか。」という御質問に対して、私は「みなされます。」と回答いたしました。この発言は事実と異なつたものであり、訂正をさせていただきたいと思っております。

で、よろしく願ひいたします。

回復期リハビリテーション病棟からの在宅復帰とみなされるものは、介護老人保健施設を除く介護施設や自宅への復帰であり、医療機関や介護老人保健施設は含まれておりません。それは、介護老人保健施設は、在宅復帰を目指してリハビリテーションを行う施設であり、回復期リハビリテーション病棟と同様の趣旨の施設であることから、在宅復帰とみなされないこととなっております。

このため、私は「みなされません。」という発言を訂正し、医療機関と同様とみなされます、つまり、介護老人保健施設に帰ることは在宅復帰とみなされませんと訂正させていただきたいと思っております。どうかよろしく願ひ申し上げます。

○藤村委員長 質疑の申し出がありますので、順次これを許します。阿部知子君。

○阿部委員 社会民主党の阿部知子です。

ただいまの足立政務官の訂正の御発言は確かに伺いましたが、それを踏まえて再質問をさせていただきます。

去る四月の二十一日、私が先回この質問に関連して取り上げた多田富雄先生がお亡くなりになりました。七十六歳でありました。

ちょうど二〇〇六年の老人保健法の改正による、いわゆる疾患別の日数制限、リハビリの打ち切りに対して、心から怒りの念を持って、朝日の論壇等々に投稿され、当時野党であった私ども社民党も、また現政権の厚生労働を担当しておられる長妻大臣も、この件を繰り返し取り上げてまいりました。

果たして、政権がかわって、本当に多田先生が御指摘された点にどのように新政権が向き合っているか。私は、大変に残念ながら、今のお話も含めて、多田先生にお伝えする言葉がありません。私が四月九日に質問したことは人づてに聞いてくださっておつたようで、四月十一日まではお元気に活動もしておられましたし、いろいろな意味

でこの政権に期待していただいて、そしてなおかつ、まだ私どもの政権がかなえられていないテーマだと思ひます。

多田先生の御指摘は、簡単に申しますと四つございました。

そもそも、リハビリとは何か。リハビリテート、もう一回生き直すという意味であつて、単に機能の回復ということだけがその目的ではないということ。

疾患別に日数制限を設けるということは、それまで医師の裁量権であつた、例えば、どんな慢性期の疾患にも、糖尿病だから何カ月で治療終わりとかはなかつたわけです。リハビリもまた、医師たちが一生懸命考え、その方に最適なものを設けてきた。日数制限とは、そうした医師の本来に患者さんに向き合うその思いを阻害するものではないか。

そして、二〇〇八年段階で取り入れられた、今足立政務官の御指摘の、何%の方がどこに帰つたら、それをもって成果とみなして、それによる診療報酬を変えていく、成果主義と申しますが、これについても御批判を抱かれておりました。

四項目は、今の大変に高齢化が進んだ社会で、脳血管障害等々を初めとして、いわゆる身体に御不自由を抱えた方のリハビリや介護に関する学会であるリハビリテーション学会が、もつと社会的に発言し、時代を正しい、国民の望む方向に積極的に導いてほしいという四点でありました。

私は、いずれの課題もまだ道半ばと思ひますし、その中で、今、足立政務官にいただいたお答えは、私は、四月九日、足立政務官が、老人保健施設は、そこにお帰りになつた、そこに入院された場合にはいわゆる在宅復帰とみなされますという方が自然な感情なんだと思ひます。

なぜならば、お手元の資料三ページをおめくりいただきたと思ひます。ここには老人保健施設とは何かということが、これは老人保健施設のホームページからとらせていただきました。これは社団法人宮崎県老人保健

施設協会のホームページですが、老人保健施設というものの五つの機能が述べられています。

今、いろいろな施設がございいますが、いわゆる大体終身でお入りになる特別養護、介護老人ホームと違って、老人保健施設は、中間施設、ある期間を定めて、そして在宅に向けた復帰施設であります。簡単に言えば、包括的ケアサービスを提供し、リハビリテーション施設であり、在宅復帰施設であり、在宅生活支援施設であり、地域に根差した施設である。

この老人保健施設の誕生の歴史を振り返れば、こういう施設を設けることで、在宅復帰により取り組みやすいよう、在宅率を高めるためのものであります。ところが、成果主義と呼ばれる、回復期病棟の在宅復帰率を何%と定めていくときに、なぜこれが除外されるのか。

この「リハビリテーション施設」と書いてあるところの中で、ここには、「集中的な維持期リハビリテーションを行います。」と書いてございます。私ども、医療の中では、急性期リハ、回復期リハ、維持期のリハ、この維持期のリハを行ないながら在宅に向けたための施設であります。

ただいまの御説明を伺いますと、回復期リハビリテーションに類するもの、回復期リハビリテーションと同様の趣旨の施設である。このあいまいな、同様の趣旨の施設と言うことによつて曲学阿世になつてしまつたと私は思います。これが厚生労働省のお考えでしょうか。これから老人保健施設をふやしていくというやさき、私は、こ

は言葉、回復期リハと維持期リハをあいまにして、そして逆に言うと、自分たちのつくつた成果主義を守るためにそのような御答弁ではなかったのかなと邪推してしまいます。

政務官に伺います。
私たちのこれまでの概念の中では、老人保健施設は在宅復帰に向けた維持期リハであり、いわゆる回復期リハに類するものではありませんでしょう。であれば、私は、もともとこんな、何%が在宅復帰なんていう基準を設けて医療を成果主義に

することはおかしいと思いますが、せめて、そのおかしなことをまた、そこを覆い隠すためにこんな間違つた概念整理をして老人保健施設の位置をおとしめるべきではないとあえて言へば思います。

これをも含めて在宅復帰とみなされたらどうですか。在宅復帰に向かわしめる施設なんですよ。私は、過ちはこの政権で正していただきたい、根本も正していただきたい。でも、当面、今の足立政務官は、四月九日は素朴な気持ちでというか、普通に問われてお答えだつたんだと私は思います。であれば、今の、みなされませんというお答えは、逆に、もう一度吟味していただきたい、考え直していただきたい、全体のリハビリ計画なんです。いかがでしょうか。

○足立大臣政務官 まず、多田富雄先生は私にとつても医学上の大先輩でございまして、御冥福をお祈りいたします。

今の阿部議員の問題意識は私も共有しております。ですからこそ、二年後の診療報酬と介護報酬の同時改定に向けて、その医療と介護の中間的という、今、リハビリテーションを例に挙げて御提示されましたけれども、私は、そこは見直す重要な課題である、そのようには取り上げております。そのことで政府内にも会議体を形成し、広く意見を集めたい、そのように考えております。まず、現状を委員の皆さんに正確にわかつていただく必要があると思ひまして、現状を申し上げます。

在宅復帰率を置くことがいいのかどうかということでございますが、在宅復帰に含まれる施設をまず申し上げます。自宅、それから特別養護老人ホーム、高齢者専用賃貸住宅、有料老人ホーム、軽費老人ホーム及び養護老人ホーム、そして認知症対応型グループホームなど。在宅復帰に含まれない施設としては、医療機関、そして今の介護老人保健施設、老健というふうになっているわけでございます。

在宅復帰を目指す維持期リハビリテーションと

いう概念をどのようにとらえるか。

在宅復帰率ということにつきましては、回復期リハビリテーション病棟一と二で、特に一の方がその復帰率を要件としておるわけでございます。現状は、これは六〇%となっておりますが、統計によりまして七五・七%が在宅復帰率ということになっておりますが、委員の御指摘は、そのことが回復期リハビリテーション病棟からの追い出しにもつながっているのではないかと、そして一連の形となつていないのではないかと指摘したいと思います。

私は、医療を提供する施設、そして住まいということを中心に置いた施設ということをもう一度考え直さなければいけない、その中で、リハビリテーションの段階的なものはどのようにとらえられていくべきなのかということをしつかり議論すべきであるということを考えておりまして、そのように検討していきたいと思ひます。

○阿部委員 後期高齢者医療制度にしても、このリハビリの問題にしても、現実には、そこで生きていく人間の一刻一刻は、検討している間にも奪われていくということでありまして。私は、これはいづも指摘するところであります。

そして、今、足立政務官が語るお述べいただきましたが、実は、事の背景は簡単に、医療リハビリではなくて介護リハを使つてくれという概念があるだけなのです。そこで勝手に、人間の実際じゃなくて概念から切り分けて、医療リハを使う施設あるいは医療系施設にはもう帰さない、そこはパスして、高専等、介護リハでいくところに行こうと。

しかし、この介護リハでやれという考え方も、実はこれも、二〇〇六年お亡くなりになりましたが、国際的な社会学者の鶴見和子さんが大変に厳しい御指摘をしておられます。介護リハを使えということは、介護メニューの中でリハのそこを使うとはかのメニューは減るわけです。それは当然、本当に在宅でやろうと思つたときに、介護リハのいわゆる実際に提供されるものも医療リハとは異なつて。あえて言えば、御老人たちに、もう

あなたはもう見てもそれ以上よくならないから、あきらめなさいという死の通告ではないかと。実際に、鶴見さんはこのことを書いて数カ月でお亡くなりになつたわけです。

私もが国際的に誇るこうした多田富雄さんにしろ鶴見和子さんにしろ、この国で老いるということはどう考えておられるでしょうか。

この冒頭にお示ししたのは、高齢者医療制度改革会議の中で述べられている近藤先生の御意見で、せんだつても御紹介しました。今やらねばならない私たちの課題は、御高齢期の医療、どうあるべきか、医療像、そしてリハビリの問題であります。時代をかけた大きなテーマなんだと思ひます。

私は、先ほどのお答えでも、在宅復帰率が何十%であるから云々、ここはもちろん、みんな病院側は努力をいたします。でも、その前提には、重い人を一割五分以上入れるけれども、在宅復帰させるために、なるべく一割五分近くでへばりつけてしまう。もう出口じゃなくて入り口規制が行われるわけです。そうすると、一体、リハビリを本来必要とする人は、そして、あればそれからリハビリテート、生き直すことができる人はどうなつてしまうのか。

入院基本料の設定は一割五分といふところの入り口、出口は何十%、六〇でも七〇でも、それは勝手に決めたことですから。しかし、その体系全体の中でリハビリ医療を位置づけ直すということが、せめて多田さんや鶴見さんへの手向けではないかと思ひます。

長妻大臣に伺います。

私が問題意識とするところは、大臣と本間に同じだと思ひます。二〇〇六年来の厚生労働省の方針は明らかに間違つております。この国を幸せにしない。私は、骨太な見直しをもう一度お願いしたいと思ひますが、御答弁を求めます。

○長妻国務大臣 私もしリハビリの重要性というのはよく認識しているつもりでございます。

野党時代に、この問題について、当時の政府が、

ある意味ではリハビリを続けても回復の見込みがない場合は打ち切るような、そういう発想を持っているという懸念を持ちまして、当然、維持期のリハビリというのは重要なわけでありまして、維持をする目的のリハビリであつても、それを打ち切るとさらに悪化をしようということは言うまでもないわけでございますので、これについても問題意識を持って取り組んできたつもりであります。

そういう野党の意見もあったのか、政府としては、当時、従来の機械的な、日数にかんがみてリハビリを切ってしまうということじゃなくて、改善が期待できるとお医者さんが判断する場合はそのまま日数を延ばす、そして状態の維持を目的とするようなことの場合でも一定の評価をするというような姿勢になったということでもあります。

これは、今月、四月の九日、阿部委員の質問にも私答えましたけれども、今そういう措置がなされていますが、平成二十年度から始まったこの措置が具体的に今どういう状況になっているのか、患者さんに不都合な状況が出ているのか否かということの現状把握をきちっとしているかということとで、今調査の指示をしております。それを公表して、その中身について問題があれば是正をしていく、こういうような姿勢で取り組んでまいりたいと考えております。

○阿部委員　では、引き続き、本日のテーマの労働者派遣法に移らせていただきます。

先ほど長妻大臣からこの法案の御説明がございましたが、私の理解が間違っているのか、最後に、このほか、法律の名称と目的を変更いたしました。このほかと述べられましたが、そもそも、今回の労働者派遣法の改正は、これまで労働者派遣法の業法が主であったこの派遣法を、明らかに労働者保護のための法律と目的を変え、それゆえに名称も変えたものと理解してよろしいでしょうか。

そのほかではないんだと私は思います。メインの改正が、これは、これまで労働者派遣法の業法

とその就業形態を決めたものであったものから、そこに働く人に着目して、労働者保護の観点で法律を改正するものであると考えてよいでしょうか。

○長妻国務大臣　この趣旨説明で申し上げたことは、法律の名称に保護という言葉を入れたということでございます。今委員がおっしゃったいただいたような趣旨であります。

○阿部委員　新政権が発足いたしましたのでこの法律を与党として出す以前に、既に、政権交代前に三党でこの労働者派遣法の改正案をつくり、しかし、実際には成案を見ませんでしたけれども、今与党にある三党は、もとより、この労働者派遣という形態が今の働く人たちにもたらしているさまざまな問題に着目して、何とかこれを改善したいという思いで始まったと理解しています。

そして、今回の改正はその一歩であり、まだまだ課題は残されながらも、それは、一つには、労政審等々の仕組みを一人は通って法案化するということ、これまでのルールを大事にするということからは、まだ今回到達できないものも実は残されていると思います。私は、何よりも、目的を明示し、この内閣としての姿勢を示したということにおいて評価をしたいと思っています。

しかし、その中で、同時に残された課題の中のまず最も大きなものからきょう質疑をさせていただきます。

ここで、いわゆる常用雇用の派遣労働者、常時雇用する労働者であれば、さまざまな意味で、派遣はこれからも了とされております。製造業への派遣も含めてであります。では、この常時雇用する労働者と呼ばれる派遣労働者の実態については、政府はどのようなデータをお持ちなのか。例えば、あるところに三カ月派遣、そして一カ月ほどあいて、またあるところに二カ月派遣。これは例示ですけれども、この合間の期間の一カ月は、どこか、派遣元から派遣先に行っていない状態があると思います。この間、例えば給与はどうなっているのか。

そしてもう一つ。派遣業をやっている、なかなか景気も悪く、派遣先の仕事が減る。このときに、いわゆる雇用調整助成金、普通の労働形態であれば、仕事が減ったとき、そういうことで賃金補てんをされるわけですが、この雇用調整助成金、実績はなかなかあるか、これを細川副大臣に伺います。二点お願いいたします。

では、ごめんなさい、細川副大臣には後者をお願いいたします。前者は長妻大臣で、あと足立政務官には、お時間を割いていただいてありがとうございます。

長妻厚生労働大臣、この常用派遣の皆さんの派遣されていない間の賃金、労働形態。社会保障はもちろんあるでしょうね、派遣元と契約しているんですから。賃金についてはどうでしょう。

○長妻国務大臣　今おっしゃられた件については、平成十七年に行った調査がございまして、つまり、派遣元と常用雇用の契約を結んでいる、しかし、その派遣元が派遣先の契約が切れたときにその労働者はどうなるのかということでございます。

この調査によると、五四・九％の人はすぐに別の派遣先を派遣元が見つけて雇用が続いたということですが、二三・二％の方については、ほかの派遣先を一定の期間を置いて見つけてもなかったということです。

問題は、その一定の期間、仕事がない期間は、ではどうなっていたのかということでありまして、が、今申し上げた二三・二％の中で、約半分の方は派遣元から休業手当をもらっていました。それは常用雇用でありますから、もうらうのは当然であります。ただ、それ以外の半分の方は休業手当の支給がないということでありますので、これは中身を詳細に確認しなければなりません。問題のある可能性はある、こういう調査がございまして、

○細川副大臣　雇用調整助成金につきましては、リーマン・ショック以来の大変な不況の中で、この制度が大変利用されてきた。このことで、解雇されずに雇用が確保されているということがござ

います。

そこで、派遣の場合について、具体的な数字を申し上げますと、雇用調整助成金の支給対象となった派遣労働者数、これは本年二月で六千人、これまでに延べ人数十四万人でございます。

○阿部委員　前段の長妻大臣の御答弁には、平成十七年の調査でありますし、今般、この派遣法の改正に伴ってぜひ再調査をしていただきたいと思

と申し上げますのは、さっき大臣もおっしゃったように、次の派遣までの間が、何も仕事がなくて休業補償がある人が半分であれば、残る半分は何もない。すなわち、労働者保護の観点から、全くこれは不安定な収入になるわけでありまして、これは、サンプル調査でも構いませんし、実態調査をぜひやっていただきたいと思

私がそう願うするまでもう一つの理由は、常用雇用の派遣であつて、派遣先への仕事の終わりが派遣元との雇いどめ、その派遣元で仕事がある契約が切れるというようなものになっていることではないのかということを懸念しております。これも、もし調査がありであれば教えていただきたいし、また、そうした実態が起きたときに何か是正措置に入られているのか、これは細川副大臣にお願いいたします。

○長妻国務大臣　まず、前段のお尋ねでありますけれども、この法案では、登録型派遣の原則禁止の施行、これは公布後三年以内の政令で定める日でございますが、その期間までに、今おっしゃった常時の雇用で派遣元に雇われている方が契約が切れたときに、例えば休業の手当が出るのか否かについて、再度調査をして公表をさせていただきます。

そして、後段のお尋ねでございますけれども、これは派遣の契約が切れるといったときに、その労働者はどういう状況になるのかということでございますが、今審議いただいている法案の中の第二十九条の二というところで条文を入れさせていただいております。今申し上げたような場合に

ついで、派遣先の義務として、そういう労働者に対して新たな就業の機会の確保等について必要な措置を講じなければならない、そういう趣旨の条文を入れていただいて、派遣先に対して一定の義務を課しているところでございます。

○阿部委員 ちよつと後段は私の聞き方が悪かったのかもしれませんが、派遣先との契約は終わって、そして、そのときに派遣元で、それがもう派遣元との契約の終わりになっているようなケースがあるのではないかとこのことでもあります。今大臣のお答えは、派遣先が中途で解約したことのお話でありました。

引き続き、ちよつとデータを見ていただきたいと思いますが、私がそうしたこと伺いますのは、四ページ目の資料をこらういただきます。この資料は平成二十年十一月、厚生労働省がお調べになった資料で、雇用契約別の対象労働者の中途解除に係る雇用状況についてであります。

このとき、中途解約された方は三万五千八百八十六人、そのうち常用型が二万五千二百八十五人おられて、常用型といつても有期の常用型と無期、期限の定めのないといつても本当に無期の方と、常用であるが有期という方もおられるわけですね。例えば、一年以上であつて、しかし一年半とかそういうものもあります。そう見ると、圧倒的に有期の常用雇用の方がいわゆる派遣切りの対象になっております。

この資料について、私はいろいろな分析が必要なんだと思います。相手方が中途解約する場合もあるでしょうし、相手との契約の終わりがこちらの派遣元との契約の終わりになつていたり、常用雇用と言われながら、有期の場合に、実際にも派遣切りに遭つていたり、この法律がまだまだ、今回私どもの提案したものがその点において課題を残していると思ひますから、大臣にきょうのお問い合せ、まず、この数値はどうこらうになるか、そして、このことについてはどのように対処なさるか、お願いいたします。

○長妻国務大臣 今御指摘の表でございすけれ

ども、有期で派遣の契約が切れた、そして、その有期の労働者を派遣元がどう扱うのかというような趣旨でございすけれども、今、合計で有期で常用型、二万八千八百八十四人の方がいらつしやる。そして、その中で一万八千六百六十四人が離職をされている。その中でも解雇というのが一万六千八百八十九人いらつしやる。期間の満了が千八百八十三人、こういうこととございすので、常用型と有期の方について、派遣契約が終わつてしまふと非常に派遣元との雇用関係が不安定になる、こういうことが示されているというふうに考えております。

これについては、先ほどちよつと答弁を申し上げたように、今回の法案の中には、派遣先の都合で契約を切つた場合でありますけれども、それについては派遣先が、こういう労働者の方について基本的な新たな職場の情報提供などなどの義務を課す、これを新たに条文に本法案で入れさせていたでいて、これを新たなことと、それ以外の、正社員化の道を開くような別の政策もございすので、そういうものも組み合わせで支援をしていきたいと考えております。

○阿部委員 派遣元との契約関係の終了も、他の正規労働者と変わることがない、きちんと要件が必要と思ひますから、そのような方向に御検討していただきたいと思ひます。

○藤村委員長 次に、初鹿明博君。

○初鹿委員 民主党の初鹿です。

派遣法について質問をさせていただきます。しかし、その前に、ちよつとお手元に資料をお配りさせていただいておりましたが、また、新聞の記事を三枚ほどつけさせていただきましたが、この記事について先に質問をさせていただきます。この記事は、生活保護受給者に病院で向精神薬を入手させ、それを買い取つてインターネットで転売して利益を上げていたというものです。御承知のとおり、生活保護の受給をされている方は医療費が無料になるということで、簡単に言えば、

ただで薬を持ってこさせて、それを買い取つて、生活保護者からすれば多少のお小遣いになる、そして、それを買つた方からすれば、その薬を転売して多額の利益を得るという、非常に悪質な犯罪が行われていたということが明らかになった、そういう記事であります。

私は今、中根議員を会長にして、貧困問題を考える議員連盟の事務局長を務めておりまして、無料低額宿泊所の問題などについて取り組んでおりますし、また、私は地元でライオンズクラブに入つて、そのライオンズクラブで、薬物乱用防止教室の認定講師ということで、実際に小学校や中学校に行つて、子供たちに薬物乱用をしないようにということと講演をしております。そういう立場からしても、この問題はもう看過できないものだと思ひます。

記事の二枚目、三枚目にこの手口が割と詳しく書いてあるんですが、それを見ると、一人の生活保護受給者が、恐らく複数の病院に行つて三十日分とか一カ月分の薬をもらつてきて、それを集めて転売しているということなわけだと思ひます。であるならば、この医療券を発行している自治体がレセプトをもう少し丁寧に見ていたら、これは見抜くことができたんじゃないか、何か不自然だったんじゃないかということに気づいたんじゃないかというように感じられるわけです。

これは西成地区というところで起こつていますが、記事を見ますと、販売をして、買った人たちが三十四都道府県に、お客さんがいるということなんです。では、これは入手先が果たして大阪だけなのかということも疑問に思ひます。もしかしたら全国的にも同様のことが行われている可能性もあるんじゃないか、そういう懸念がされます。

そこでお伺ひしますが、まず、このように生活保護受給者につけ込んでいうんでしょいか、利用して、こつやつてお金稼ぎをするようなことについてどのようにお考えになつておられるのかということ。そしてもう一つは、今申し上げたとおり、

ここだけの問題ではないかもしれないので、ぜひ各自自治体に、この生活保護の医療券を使って病院に通院をしている、その中でこういう同様の事例がないのかをしっかりと点検するように通知を出すなりしていただきたいと思ひますが、御見解を伺ひます。

〔委員長退席、中根委員長代理着席〕

○山井大臣政務官 初鹿委員、御質問ありがとうございます。

この貧困ビジネスについては、初鹿委員も民主党の議連の事務局長をやつてくださつていらっしゃるんですが、やはり、これからますます社会のセーフティーネット、生活保護が重要になつていくときに、一方では、一部でこういう悪質な無料低額宿泊所もありますし、また、こういう薬の不正な転売、譲渡というものが明らかになると、生活保護行政自体が成り立たなくなつてまいります。

そこで、今回の事案に関しても、大阪市の生活保護担当課長を本省に呼ぶなどして事実関係を確認しておりますが、初鹿委員も御指摘のように、これは本当に大阪だけの話なのか、非常に深刻な問題だと思ひます。

もちろん、こういう譲渡に関しては、麻薬及び向精神薬取締法の六十六条の四で、向精神薬をみだりに譲り渡し、または譲り渡す目的で所持した者に關しては三年以下の懲役に処するといふように罰則規定もございすんですが、まずは自治体に調査をこれから依頼して、まさにおつしやつたように、同じような薬を、重複受診してこの向精神薬を買つていないか、こういうことの実態を早急に自治体を通じて調査をして、対策を練つてまいりたいと思ひます。

○初鹿委員 ぜひお願いいたします。

医療費の削減にもつながるわけですし、また、生活保護費も今非常に多くなつていふわけですから、不正受給を防止するといふ面でも意味があることだと思ひます。

このようなやり方が成り立っているという背景

には、やはり薬物乱用をしている、そういう方が非常に多いという問題点もあるんだと思います。

私も、もうここ五年くらい、小学校、中学校で薬物乱用防止教室の講師をやって子供たちと話しておりますが、今、インターネットが発達しているのも、非常に簡単に情報が得られて、子供たちも薬物のことをよく知っております。

最近では、中学三年生が大麻を持っていたということで神戸で逮捕されるということがことしの一月、ありました。三月には、大阪の府立高校の教頭先生が大麻を持っていたということで逮捕もされております。去年は、有名な芸能人が覚せい剤の違反で大騒ぎになりました。これは薬物乱用防止を、やはりしっかりとめていくということが私は必要だと思えます。

そこで、長妻大臣、厚生労働省が薬物乱用の防止を所管する官庁でありますから、大臣として薬物乱用防止にかかる決意をぜひお聞かせください。

○長妻国務大臣 初鹿委員におかれましては、小中学校における薬物乱用防止教室の講師の経験もあるということで、これまでの啓蒙活動に大変敬意を表するものであります。

一番我々が取り組んでいて多少有名になっているのは、「ダメ。ゼッタイ」普及運動ということで、これはもう何年も取り組んでおりますけれども、若者層に対して薬物乱用防止ということと呼ばれるキャンペーンでございますが、これはさらに続けていきたいというふうに考えております。

そして、平成二十一年度からでありますけれども、すべての日本国の高校三年生を対象に啓発のパフレットを配付するというようにしております。今後、徹底的にこういう問題については、薬物乱用はだめだというようなメッセージを、特に若い方中心に送り続けていきたいというふうに考えておりますので、今後とも御指導いただきま

すようお願い申し上げます。

○初鹿委員 ぜひよろしくお願いいたします。

す。 それでは、本題の派遣法に移らせていただきます。我々民主党は、昨年の衆議院選挙で政権交代を果たすことができました。幾つか要因があると思います。後期高齢者医療制度が導入された、それに対する批判であったり、長妻大臣が取り組んできた、消えた年金や消された年金の問題であったり、また、医療崩壊が大変深刻になっているというところであったりと、幾つか要因があると思うんです。

その中でも、一昨年、リーマン・ショックがあった衆議院選挙が引き延ばされたその年の年末に派遣切りが行われ、そして、日比谷公園に仕事もなくなつて家もなくなつたような方々が集まるという派遣村、そういう事態が起こったことに、国民の不安や、また政治や社会に対する怒りが集結をして、その結果が我々政権交代を実現することにつながつた大きな要因になっていると私は感じております。そういう意味でも、この派遣法というのは我々民主党にとって非常に重要な法律であると思ひます。

恐らく多くの国民は、今まで日本は、私が子供の当時、安定した仕事をして、収入を得て、そして幸せな家庭がつくれるというふうにみんな思っていた。ところが、バブルが崩壊したところから、どうも違うんじゃないかと漠然と不安を持っていた。その不安がまさに現実のものとなつたのがあの派遣村であつて、このまじやいけないという思いが我々に託されているんだということを、私たちは決して忘れてはいけないんだと思ひます。

昨年、厚生労働省としては、一昨年のようなことがあつてはならないということで、公設の派遣村を設置いたしました。大臣も年末に、代々木のオリンピックセンターに行かれたと思ひます。私も十二月三十一日に、あちらに行きました。そして、入所者の方々といろいろお話をしてきました。ある方は、三十代、派遣切りで遭つてしまつた。そして、ポケットから百六十円を私に見せてくれました。手持ちのお金はこれだけになつてしまつ

たんだと。学校を出て、就職難でなかなか仕事につけなくて、アルバイトやフリーターをやっているうちに日雇いの、日々日雇い派遣で働くようになった。しかし、家賃が払えないでネットカフェで寝泊まりをするようになって、年末、クリスマスが過ぎたところから仕事もなくなる、日雇いの仕事もなくなる。気がついたらお金も百六十円になつてしまつた。いや、本当に派遣村があつて助かつたということをお話しておりました。

また、五十代の男性の方は、トラックの運転手をして二十年以上働いてきたけれども、会社が倒産。会社が借り上げたアパートに住んでいたから当然追い出される。貯金もなくなつた自分も悪かつたけれども、そのまま仕事につけず、家もなくなる。家がないから仕事につけない、そういう中で、今ここにたどり着いた。そんなお話も聞かせていただきました。

この公設派遣村の問題で話をすると、必ず、本人が、自己責任なんじゃないか、派遣労働に働くようになったのは自己責任じゃないか、また、甘やかし過ぎじゃないか、そういう御意見もあります。東京の石原知事も、甘えているというふうなことを言っております。確かにそういう方もいるでしょう。でも、果たしてそうなのかということ

を我々は考えなければいけないんじゃないかなと思ひます。特に、製造業派遣で首を切られてしまつた方々、三十代の方が非常に多かつた。私は四十一歳ですが、ぎりぎりバブルが崩壊するかしらないのときに大学を卒業する世代でした。私ももう三年、四年後の世代は超就職氷河期で、卒業する生徒数と求人数を考えたら、必ず就職できない方が出るという時代であつたわけですから、努力をして就職をきちんとできた人はいないから、そうじゃないか、人は努力不足と言えぬのかもしれないけれども、果たしてその一言で片づけてよいのか、というのを私は非常に感じるんです。また、高校しか出ていない、また中退だつたり、中学しか出ていないような方々、自分の努力がで

きなくて、してなくて学歴をつけられなかった方もいるかもしれませんが、その中には、家庭の環境によつて、経済的な理由で進学をあきらめているという方もたくさんいるはずなんです。そういう方々がすべて自己責任で派遣労働をしているというふうに片づけてしまつてよいのか、私は非常に疑問に感じているんです。

特に、我々成功している者からすると、ここにいる方はみんな多分成功していると言つていいと思います。いい大学に行つて、それなりの仕事についている。でも、我々には、親から学費も出してもらつた方が大半です。そして、多くの人に支えられて今の立場を持っている。親に甘えたり、また仲間や甘えたりして今のこの立場がある。そのことをもしかししたら我々は忘れていたのかな、そんなふうに思ふんです。仕事もなくして家もなくなつてしまつたような方々、頼る家族がいなかったり、家族がいなくても結果あつたんじゃないかなというふうに私は感じます。

そういう方々がいるということをお忘れ、単に甘えているんじゃないかというように一刀両断するのは、私はいかがなものかなというふうに思ひます。

そこで長妻大臣にお伺いするんですが、この派遣切りが行われてしまつた状況、また派遣でこうやつて首を切られた方々が自己責任と言えぬのか、私は社会や政治にも大きな責任があつたのではないかとこのように感じておりますが、大臣の御見解をお伺いいたします。

〔中根委員長代理退席、委員長着席〕

○長妻国務大臣 本日に、今あるおつしやられたとおりだと思ひます。私どもは、今は恵まれた立場にいるし、一定の権限も持っているということで、本日に、そういう与えられた立場の中で全力で職責を全うしていく、これを尽くしていくということ、今のお話に関しても、我々、今回派遣法の改正案を提出して、問題を一定程度解決していきたいという思い

で審議をお願いしております。

そして、今のお話、自己責任云々のお話でございますけれども、特にこの労働市場というのは、ほかの市場と全く違いますのは、力関係というところで使用者と労働者、これはもう圧倒的に使用者の方が立場が基本的には強い。こういう市場の中で、ある意味では、労働者の選択というのは景気の変動によっても異なりますけれども、やはり派遣という形態以外なかなか選択肢がない。好きでそれを選ぶというような論調もありますけれども、そうではなくて、その選択肢以外は非常に難しいという中でそういう働き方をせざるを得ないという方もいらっしゃるというのは、歴然とした事実でございます。

そういう中で、日雇い派遣というたつた一日の契約の派遣も法律で許してしまう、これはどう考へても行き過ぎた規制緩和であると思っておりますので、やはり政治の力で一定のルールはきちつとつける。そのルールのもと、自由な労働市場で多くの能力を発揮していただく。まず、こういう一つの考え方というのは確立しなければ、社会や労働環境というのは崩れかねないというふうに思っております。

○初鹿委員 まさに大臣が言うように、今まで政治家が目に向けてこなかったところがそういうところにあるのではないかなと思います。どうしても強い者、声の大きい者の立場に我々は引きずられることがあったのではないかと、そこに反省をして、我々民主党政権はこれからの政権運営に臨んでいかなければならぬだろうということ、非常に強く感じます。まさにそれが鳩山総理が言う命を守る政治につながっていくのだということも私は感じております。

そこで、この派遣法ですけれども、民主党政権が発足して、まず最初にこの改正に取り組んできたということは非常に評価もしますし、労働政策審議会の中で、三カ月間という本当に短い時間の中で、労使、全く相反する考え方であったものを何とかきりぎりの調整でまとめ上げたということ

には、本当に関係者の皆様には敬意を表するところであります。これもやはり鳩山総理が言っている、命を守るんだ、政治が命を守るんだという思いが双方に伝わって合意をしたんだというふうに思います。

しかし、ここで新聞の記事を添付させていただいておりますが、なかなか厳しい論調が新聞でも記載をされております。朝日新聞の四月二十二日ですが、派遣法改正案に異議があるということでもあります。これを読んでみると、しかし、どうも十分に理解がされていない、逆に我々の側が説明が十分にできていないところもあるのではないかなというふうに感じますので、その点も改善をしたいという思いで少し質問をさせていただきます。

まず、ここで問題だと挙げられている中の、まずは登録型派遣は専門的とされる二十六業務が例外とされているということですが、この専門二十六業務については、代表質問でも幾つか質問がありました。実態を考慮してみると、もう現在の時代とはそぐわないようなもので専門だとされている。例えば事務機器操作などというのは、今だでもパソコンを使える時代に、果たしてこれが専門でいいのか。その一方で、介護とか看護とか、ただでさえ人材が不足をしている分野が専門に入っていないという問題もあるわけです。

○長妻国務大臣 登録型派遣の原則禁止の例外として、この専門二十六業務ということについて挙げさせていたのですが、当然、この二十六業務を装って派遣をしてはいけないわけでございますが、それについては、ことしの二月八日に全国の労働局長に通知をいたしまして、指導監督を集中的に実施しているところであります。

そして、この二十六業務についてであります。その中身をどうするかということ、私どもとしては

しては不断の見直し、検討が必要だと。時代とともにやはり職業や専門性というのは変遷していくわけでございますので、これについては、いずれかの時期に、労働政策審議会、労使の代表の方がいらつしやる場で、この二十六業務について、その見直しが必要か否かも含めた検討をしていただくというふうに考えております。

○初鹿委員 検討していただけたということですが、この法律、この登録派遣の原則禁止が施行されるのは三年以内ということなんです。三年あるんですね。せめて、施行される三年目に、施行されるときには見直しが終わっているようにしていただきたいんです。

見直しをいつから始めるのか、ぜひお答えください。

○長妻国務大臣 まず、この法案を今審議していただいているんですけれども、この法案が成立をいただいた場合は、その後の作業をいたしましては、六カ月以内に施行される日雇い派遣の原則禁止などの詳細な実施に関する政令とか省令等の内容を詰める必要がありまして、まずそれを労働政策審議会が御議論をいただく。その後、今申し上げた二十六業務の御議論でありますので、これはもちろん三年という期間以内にその議論をして、できる限り三年以内に結論が出るようにお願いをしていきたい。そして、その結論を最終的に我々政務三役が決定をしていきたいというふうに考えております。

○初鹿委員 法律が施行されるときには見直しが終わっているということだというふうに私は理解をさせていただきました。

それでは次に、製造業派遣の例外とされる常時雇用をされる労働者について質問をいたします。これについては、先ほども質問がありましたし、代表質問の中でもさまざま御指摘がされているところでもあります。

資料をお配りしているんですが、「常時雇用される」に該当する者ということなんですけれども、ここには記載されていないんですが、先ほど

阿部議員の資料の方には書かれておりましたが、日々雇用される者でも、日々更新されて事実上無期契約と同等の者や、また、一年以上雇用が継続していたり、一年以上雇用される見込みのある者も、日々雇用でも常時雇用と定義の中に含まれるということになっております。

この定義なんです。日々雇用というのはやはり不安定な雇用でありますから、これは少し見直すべきではないかなと思っております。ぜひこの点について見直すべきではないかと思いますが、御見解を伺います。

○長妻国務大臣 今おっしゃったことは、常時雇用されるという定義の話でありますけれども、これについては、労働者派遣事業関係業務取扱要領というところがあります。

これについて、日雇い、日々雇用だけれども、それがずっと毎日毎日更新されて一年を超えてというような趣旨であるわけでございますけれども、現実的に、そういう考え方の現実に即したもののなかというのを私自身も考えているところがございます。今回の法改正によって日雇い派遣が原則禁止されることとなるため、その施行にあわせて日々雇用される方が常時雇用される者に該当しないということとして、業務取扱要領を見直すことといたします。

○初鹿委員 ありがとうございます。

次に、常時雇用の中でも、この資料の②に当たする場合です。有期雇用ですが、反復されて更新をされていく場合も常時雇用とみなすということですが、やはり新聞等で指摘されているように、これは契約が切れてしまうのではないかと、更新がされないのではないかとというような指摘もされるわけですから、せめて法改正後は、契約更新の回数労働契約に明記をするとか、常時雇用をされている労働者だということを明確になるようにするべきだと考えますけれども、いかがでしょうか。

○長妻国務大臣 今の御指摘も、一年を超えて引き続き雇用されると見込まれるのが口約束などでは

は、逆に言うと、こちらもチェックしようがないというか、検証しようがないということになりますので、これについては、契約書等に更新回数を明示することが必要であるというようなことを書いた派遣元指針、これは大臣告示でございましてけれども、それに明示をしていきたいというふうに考えております。

○初鹿委員 次に、この②のケースで、一年以上の雇用見込みがあったとしても、例えば派遣契約が何らかの理由で解除になって契約が切れた。それによって、ちょうどそこで更新の時期になって雇用いじめになってしまうというケースも考えられるわけですが、この場合はどのようなことになるのでしょうか。

○細川副大臣 その場合は、一年以上の雇用見込みが間違いないあったという、その契約で、途中で雇用いじめになる場合、これは、さかのぼってそれが派遣法に違反するというにはならない。ただし、労働契約法というのにもまたありまして、それは、有期の契約については、それを途中で解除するためには、やむを得ない理由がなければできない、こういうことになっておりますから、そのやむを得ない理由なのかどうかということとを判断することによって損害賠償などの問題が出てくる、こういうふうに考えます。

○初鹿委員 つまり、派遣法だけではなくて、労働契約法とか労働基準法とか、そういう別の法規でしっかりと守られているということで、途中で雇用いじめになるというケースはなかなかないだろうというふうな理解でよろしいんですね。そういうことでよろしいんですね。わかりました。そうでは、続きまして、今度は事業者の側に関する質問をさせていただきます。

この規制を強化することによって、人材の確保が困難になるのではないかと指摘がされております。一部には、この派遣法の規制が強くなると、海外に生産拠点を持っていくってしまうのではないかと、海外に生産拠点を持っていく方がいいますが、それは費用対効果を考えてあり得ない話だと思う

んですが、中小企業にとってみれば、やはり受注が安定しない、そういう業種も多いわけで、そういう方からすると、この派遣というのは非常に便利であったし、非常に効率がよかったんだと思うんですね。

このような中小企業が人材が確保できなくなつて、事業が困難になっていくということについてどのように考えているのか、お答えください。

○細川副大臣 確かに、初鹿委員が言われるような、そういう懸念もあるわけでございます。しかし、そういう中小企業の需要に対しては、常時雇用をしていただいて、それで需要を満たしていただく、こういうこと。

それから、短期のあれにはなかなかそれも難しいということがあれば、そこは直接雇用をしていただくようなそういう紹介事業で満たしていただくだろう、そういうことがいろいろありますので、私もとしては、三年間の猶予期間を持ちまして、そこで中小企業の皆さんが困りにならないような、そういうことを考えているところでござい

ます。○初鹿委員 あともう一問質問があったんですが、時間がなくなりましたので、ここで終わらせていただきますが、ぜひこの派遣法、国民が本当に期待をしている法案なので、しっかりと審議をして速やかに成立をさせ、派遣労働で働いている人が安心して働けるようにしていきたいと思

いますので、頑張ってください。○藤村委員長 次に、藤田一枝君。○藤田(一)委員 民主党の藤田一枝でござい

ます。早速質問に入らせていただきたいと思

います。○長妻国務大臣 いろいろの論点があると思うんですが、まず一つは専門二十六業務について、やはり時代とともに専門性や職業の中身というの

は変わってきていますので、そういうものについて今後とも不断の見直しをしていくなどなどの論点はあるというふうに考えております。何よりも、雇用のパイを広げていくということ

で、これは新成長戦略にもかかわること

で、これは新成長戦略にもかかわること

で、これは新成長戦略にもかかわること

で、これは新成長戦略にもかかわること

で、これは新成長戦略にもかかわること

で、これは新成長戦略にもかかわること

ますけれども、それについても政府挙げて取り組んでまいりたいと思

います。○藤田(一)委員 ありがとうございます。それでは、具体的な問題について何点かお尋ねをしたいと思います。

先ほどから、常時雇用の定義の話がいろいろと議論されておりました。なかなかこれはわかりにくい点がたくさんござ

います。特に、今回は、登録型派遣、それから製造業派遣については常時雇用される労働者以外、例外を除いて禁止ということになったわけ

であります。しかし、この定義が、特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区分規定に基づく定義になつて

いるということ、大変わかりにくくなつて

います。先ほどの質疑でも、常時雇用という言い方と常用雇用という言い方

が繰り返されて、いろいろな形で出てくるわけでござ

いう問題があります。ですから、ここはしっかりと中身の見直し、きちっとやっていただきたい。能力の資格認定ということも今後は必要になってくるのかもしれませんが、ぜひしっかりと見直しを図っていただくように、大臣の方からもリーダーシップを発揮していただきたい。お願いをしておきたいと思ひます。

そして、ここからはお尋ねでございますが、あわせて、日雇い派遣、今回、ポジティブリスト化という問題が出てきたわけでございます。

日々または二カ月以内の派遣を禁止するという事で、今回、日雇い派遣の問題、禁止規定が出たわけですが、専門二十六業務の中から、ポジティブリスト化で十八業務は例外規定にするということになる予定だと伺っております。

これも非常に、ポジティブリスト化をすることによって、登録型の派遣と同様の問題が今後起きるのではないか、あるいは抜け道に、抜け穴になってしまうのではないかとということが大変懸念をされていくところでございます。これはやはり厳格に運用をしていただかないといけない。

特に、このポジティブリスト化については、六カ月以内に、先ほどの御答弁でも整理をされるということでありまして、この点の見直しについて、ぜひ厳格な運用、抜け道がないよう、ポジティブリスト化の例を見たら、やはり同じなんです、受付とか案内とかというのも入って、これは適正な雇用管理に支障を来さない業務とかという形になっているんですけれども、どうもなかなか理解できない。

先ほどから大臣の御答弁でも、日雇い派遣ということは非常に問題があるんだ、こういうことが非常に大きな格差の要因になったんだというお話もあるということからすると、このポジティブリスト化というのは非常に厳格に見なければいけないうか。御答弁をお願いしたいと思ひます。

○細川副大臣 委員の御指摘のとおり、それについては厳格にやっていかなければいけないという

ふうに思っております。

具体的には、専門性があつて労働者の交渉力の高い業務については、これは労働者保護の観点から問題がないというふうに考えております。このため、いわゆる専門二十六業務のうち、特別な雇用管理を必要とする業務、あるいは日雇い派遣がほとんど見られないような業務を禁止するということ、それ以外の業務について、例外を政令に定める、こういうことになっておりまして、それを今後、委員が御指摘されるように、厳密に、抜け道がないような形できつちりと規定をしてもらうように労働審で審議をしていただき、それをもつて、どのようなことが認められるかどうかというのを決めてまいりたいというふうに思ひます。

○藤田(一)委員 ありがとうございます。

先ほどの初鹿議員が資料として提出された新聞記事ではないんですけれども、この法案が抜け穴だらけだということになってしまったのでは、せっかく改正をするという意義が薄れてしまうわけですから、この中のなかなか読み取りにくい部分を、この委員会の審議、国会の審議を通じてしっかりと詰めて、そしてそこをきちっと埋めていただきたいというふうに思ひますので、今の点についてぜひよろしくお願ひをしたいと思います。

次に、違法派遣についてお尋ねをしたいと思ひます。

違法派遣というのはいろいろな形で行われてきて、先ほどの専門二十六業務の問題でも厚労省は適正化プランというものを出されたりとか、あるいは違法派遣についていろいろな指導、勧告とか命令だとかということで、この間、大変強化をされてきているわけではありますけれども、大変大きな問題がございます。

今回、迅速的確な対処ということが盛り込まれたわけでありまして、問題も、違法派遣の認識の問題であります。いろいろな点が出されていますけれども、故意ではなくて過失だった、そ

れは知らなかったんだというふうに言われた場合にどうなのかということが大変心配をされています。

この点については、やはりそういう言い逃れとすることがないようにしていかなければいけないというところだと思ひますけれども、この点についてどのように御見解を持っていられるか、対処されようとしているのか、お聞かせをいただきたいと思ひます。

○細川副大臣 このみなし規定を入れましたことは、これは、違法をしていたからもうそこで派遣が終わらだということ、労働者の皆さんが解雇されるという職場を離れるような形になつてもいけないわけでありまして、違法派遣をしていた派遣先は労働者に対して雇用契約、労働契約の申し込みをした、こういうみなし規定を入れたところでございます。

では、派遣先の企業が違法を知らなかったという事でその責めが免れる、そういうことでは委員が御指摘のようにおかしいということになろうかと思ひます。

そこで、知らなかったということで、過失がそこにある、こういうことも要件に入れておりますから、これは、派遣先の知らなかったということについては、知らなかったことについて過失がなかったという事を相手先が、派遣先が証明をする、こういうことにもなつてまいりますから、ほとんどの場合がなかなか難しいというふうに考えております。

ただ、全く知らなくて、それに過失がなかったような場合にもこのみなし規定を入れるということとはちょっと規制がきつい、こういうことでそういう形にしたところでございます。

○藤田(一)委員 そうしますと、知らないことに過失がない場合を除くとなっているわけですが、使用者側が立証できないといけないんだ、こういうことでございますね。そういう形で厳しくやっていくという御答弁であつたと理解をいたし

ますので、ぜひお願いしたいと思ひます。あわせて、みなし規定の導入でありますけれども、このみなし規定を導入することによって、派遣先に対する抑止的な効果というものが大変強く出てくるんだということを伺っております。

しかし、このみなし規定の導入、ここに今回列挙された、禁止業務に従事させること以下五点ありまして、それだけではなくて、違法派遣というのはいろいろな形で起きる可能性があるのではないかと。むしろ、列挙された行為だけではなく、全体的な厳しいチェック体制ということが派遣先に対しても今後やはり必要になってくるのではないかと、このように考えるわけでありまして。

従来、派遣元に対して、指導、勧告、命令、こういうものが行われてまいりました。今後、このみなし規定の導入だけではなくて、派遣先へのさまざまな指導というんでしょうか、そういうものをどのように行っていくとされているのか、その点もあわせてお聞かせをいただければと思ひます。

○細川副大臣 先ほど、みなし規定での、知らなかった、あるいはそれについて過失がないということ、そういうことについて御説明してまいりましたけれども、ちょっと加えますけれども、ほとんどの場合、だまされたというふうなとき以外は、これは雇用先、派遣先のみなし規定が適用されるというふうなことでございます。

それからまた、違法派遣が繰り返されるというふうな悪質な派遣先に対しては、まず指導助言して、そして勧告、公表というのがこれまでだったんですけれども、これからはそういう指導助言というふうなことではなくて、悪質な業者に対しては、指導助言をせずに即座に強力な勧告、そしてその企業名を公表していくというふうな、そういう厳しい態度で臨むこととなっております。

○藤田(一)委員 ありがとうございます。いずれにしても、厳しい姿勢で対処をしていただきたいというところをお願いしたいと思ひます。

そして次に、有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換についてお尋ねをしたいと思います。

今回、努力義務規定ということでこの規定が入ってきたわけでありすけれども、派遣労働者の正規雇用への転換というのはなかなか難しい状況でございます。一度非正規という雇用形態で働く、なかなか正規雇用にはならない。もちろん、みずから希望して選んでいる働き方なんだという指摘も一方ではありますけれども、しかし大半は、実はやはり正社員という募集がなかったから派遣で働いているんだ、こういう理由が大変多いというふうに私は認識をしております。

そういう人たちが正社員を希望して何とか転換したいといつても、実際には、履歴書段階で落とされてしまうケースがこれまた大変多いということでございます。理由は何かというと、やはりスキルが形成されていないとか、キャリアが蓄積されていないとか、こういう形で落とされてしまつて、採用までいかないというわけでありす。

こはやはり、派遣労働者の正規雇用への転換というのはこれからとても大事になってくるわけでありすから、具体的な奨励金のような形も一つの方法でありすし、また、それが少し、時限立法的な形ではなくて、安定的に使用者にとつても利用できるというようなことも必要なだろうと思ひますけれども、いずれにしても、今回厳しく規制をかけたこととの抱き合わせで、やはり就労支援策強化をしていただきたいと思ひますが、いかがでしょうか。

○長妻国務大臣 今の御指摘は重要な点でございます。まして、労働者については無期雇用がより望ましいわけでありす。そのときに、派遣元に無期雇用されてもいいし、派遣先に無期雇用されてもいいわけございまして、その双方について支援策といふものを講じる必要があると考えております。

今御審議いただいている法案については、三つの努力義務を派遣元に課しております。一つは、

期間の定めのない派遣労働者または通常の労働者として雇用する、こういう努力義務であります。

二番目については、紹介予定派遣の対象としてはいいという努力義務であります。第三には、期間の定めのない労働者、つまり無期雇用者への転換を促進するため、教育訓練等を行うという努力義務であります。

それと同時に、今おっしゃっていただきましたような、派遣先が派遣元から派遣された労働者を直接雇い入れる場合は一定の奨励金を支払うという制度がございすけれども、これについて運用をして、雇用の安定を図っていききたいというふうに考えております。

○藤田(一)委員 ぜひ、この就労支援策というものをさまざまな面から強化していただきたいというふうに思ひます。教育訓練等も大変重要でございすし、インセンティブを働かせていく奨励金ということも必要だと思ひますので、よろしくお願いをしたいと思います。

それから次に、今回、対象から外れました派遣先の使用者責任という問題について、一言だけ触れさせていただきますというふうに思ひます。

派遣先の使用者責任というのは、やはり免れないのではないかと私は考えているわけでありす。特に、派遣先にはさまざまな労働者の使用に對して、例えば労働安全衛生上の規定も適用されるわけでありすし、あるいはセクシュアルハラスメントの防止義務というようなことも求められているわけございす。そういったことも考えますと、やはり派遣先の使用者責任ということをもう少し明確にしていくということが、派遣法をこれから強化していく上で必要なのではないかと。ぜひ、これは今後の検討に加えていただいて整理をしていただきたい、このように考えます。いろいろな審議会の議論の中でも指摘があったというふうに聞いておりますので、ぜひこの点について検討を進めていただきたいと思いますがいすが、いかがでしょうか。

○細川副大臣 派遣先の責任については、委員が

御指摘のように、大変重要なことでございす。そこで、審議会の方でもいろいろと検討をいただいておりますけれども、結論が出ずに先延ばしになったことがたくさんありまして、例えば派遣先の団交応諾義務とか、そういうものも先送りになっております。

それらの派遣先の責任については、派遣労働者の保護という観点からこれをさらに検討していく、こういうことで、この改正案の附則の第三條第二項を設けておりまして、そこには「派遣先の責任の在り方等派遣労働者の保護を図る観点から特に必要と認められる事項について、速やかに検討を行う」、こういう規定を設けております。

この規定をつくっておりますから、この法律が成立をいたしましたら、その後、速やかに労働政策審議会の方でこの議論をやつていただく、こういうことになっております。

○藤田(一)委員 ぜひ団交応諾義務については認めていただきたい。労使間で解決できる問題もあるわけですので、ぜひよろしくお願いをしたいと思ひます。

次に、派遣労働者の待遇の改善についてお尋ねをいたします。

今回は、派遣先労働者との均衡を考慮しつつ、賃金、労働条件の決定に配慮をするということになっていくわけでありすけれども、常用代替防止の観点からも、やはりこは均等待遇原則ということが必要ではないかと私は考えております。パートタイム労働法でも差別的取り扱い禁止というふうになったわけでありまして、こは派遣法も同様にならないといけないのではないかと。雇用における格差の是正ということについては、均等待遇ということが絶対に必要であります。

もう重ねて申し上げる必要はないと思ひすけれども、例えば、EU、欧州連合では、二〇〇八年の十一月に、派遣労働者指令ということで均等待遇を指令しております。そういうことをしているわけでありまして、均等待遇についてちゃんと検討するときに迎えているのではないかと、このように考

えていますが、ぜひこは大臣の前向きな御答弁をお願いしたいと思います。

○長妻国務大臣 今のおっしゃっていただいた点でございすけれども、派遣労働者については、同じ仕事をしているにもかかわらず、派遣先の労働者に比べて賃金などの待遇が低く、不当である、こういうような指摘をいただいていることも事実であります。

そのため、今御審議している改正案では、派遣労働者と派遣先の労働者が同じ業務についているのであればバランスのとれた待遇を求めるという趣旨で、派遣先の労働者との均衡を考慮する旨の規定を設けさせていただいております。これは、第三十條の二という規定で「均衡を考慮した待遇の確保」ということでございまして、まずはこういう措置で、労働者の皆様方がバランスを欠くような、そういう待遇がなされないように、我々としても指導していきたいと思ひます。

○藤田(一)委員 大臣がおっしゃんとすることは理解はいたしますけれども、均衡と均等はやはり違うんですね。ですから、そこはきちつと踏まえていただきたい。

そして、この間もこのやりとりを何回かさせていただいてはいたんですが、なかなか厚労省の方の御回答は、評価基準や物差しがないとか、あるいはヨーロッパは産業別の賃金構造だとか、そういう話がいろいろと出てまいります。でも、もう具体的に、こはその物差しづくりも含めて検討するときに迎えていると私は思っているんです。

特に、今回、新成長戦略の中でも、同一価値労働同一賃金、均等待遇という言葉はやはり入っているわけでありすし、国連の女性差別撤廃委員会やILOからも再三勧告を受けている。こうしたことについて、政府は一定の回答をしていかなければならないわけでありす。旧政権のときに、私ども野党のときには、これはおかしいと随分いろいろと言ひ続けてきましたが、政権がかわつたわけでありまして、今度はその回答は大臣がなさ

るということになるわけであります。

民主党のマニフェストでも、同一価値労働同一賃金、均等待遇原則ということは記載をいたしております。ですから、こは一步踏み出す、そういう決断で、今すぐ、あしたからできる、あさってからできるということではありませんけれども、きちっとその目標に向かってスタートを切っていたきたいということを私は申し上げたいと思います。

大臣、もう一回御答弁、いかがでしょうか。

○長妻国務大臣 今申し上げたように、まず、この法案の中で「均衡を考慮した待遇の確保」という条文を設けさせていただいておりますので、この法律が施行された後、その実施状況、実態を把握して、そして是正すべき点があれば、それは課題として我々も対応する、こういうような姿勢は持ち続ける必要があるというのは同感でございます。

○藤田(一)委員 ありがとうございます。

働き方をこれから見直していかなければいけない、ワーク・ライフ・バランスということも盛んに言われている、こういうときに、どうしてもこの問題は避けて通れません。国際社会からもおくれをとっているということでございますので、よろしくお願いを申し上げます。

最後に、もう一点だけお尋ねをしたいと思います。

今回の法案、大変大きな転換、一歩ということでありますけれども、非正規労働者の増大ということ、そして格差の拡大ということは大変今深刻な問題になっております。派遣法の改正だけで問題は解決しないということは十分承知をしております、特にこれからは有期雇用契約のあり方ということが大変大きな問題になると思います。

この派遣法でも有期雇用契約のスキームというのが一部取り込まれているわけでありまして、これはせんだってお尋ねしたときにも、細川副大臣のもとに研究会が設置をされているということでございましたけれども、ぜひ、冒頭申し上げた不

安定雇用の解消、派遣法だけでは解決できないさまざまな問題もあるわけですし、労働者の不安定雇用の解消が可能となる検討、有期雇用契約のあり方に対する検討ということを期待したい、このように思っています。

この点について、ぜひ御決意をお聞かせいただきたいと思ひます。

○細川副大臣 有期契約につきましては、大変重要な問題でございます。今厚生労働省の中に有期契約の研究会を設置いたしまして、せんだつて、その中間報告もしたところでございます。

働く者にとつて、有期契約をどういうふうに定めていくかということは大変重要な、大事なことでありますから、これからしっかりとまた進めていきたいというふうに思ひます。

○藤田(一)委員 大変ありがとうございます。期待をしております。

質問を終わります。ありがとうございます。

○藤村委員長 次回は、公報をもってお知らせすることとし、本日は、これにて散会いたします。

午前十一時一分散会

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律

(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)

第一条 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(昭和六十年法律第八十八号)の一部を次のように改正する。

題名を次のように改める。
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律

目次中「就業条件の整備等」を「保護等」に、「第二十九条」を「第二十九条の二」に改める。
第一条中「就業に関する条件の整備等」を「保護等」に改める。

第四条第一項第三号中「及び第三項」を、「第四項及び第五項」に改める。

第六条第四号中「当該取消し」を「又は第二十一条第一項の規定により特定労働者派遣事業の廃止を命じられ、当該取消し又は命令」に改め、同条中第六号を第十号とし、第五号を第九号とし、第四号の次に次の四号を加える。

五 第十四条第一項の規定により一般労働者派遣事業の許可を取り消された者が法人である場合(同項第一号の規定により許可を取り消された場合については、当該法人が第一号又は第二号に規定する者に該当することとなつたことによる場合に限る。)

五 第十四条第一項の規定により一般労働者派遣事業の許可を取り消された者が法人である場合(同項第一号の規定により許可を取り消された場合については、当該法人が第一号又は第二号に規定する者に該当することとなつたことによる場合に限る。)

五 第十四条第一項の規定により一般労働者派遣事業の許可を取り消された者が法人である場合(同項第一号の規定により許可を取り消された場合については、当該法人が第一号又は第二号に規定する者に該当することとなつたことによる場合に限る。)

五 第十四条第一項の規定により一般労働者派遣事業の許可を取り消された者が法人である場合(同項第一号の規定により許可を取り消された場合については、当該法人が第一号又は第二号に規定する者に該当することとなつたことによる場合に限る。)

五 第十四条第一項の規定により一般労働者派遣事業の許可を取り消された者が法人である場合(同項第一号の規定により許可を取り消された場合については、当該法人が第一号又は第二号に規定する者に該当することとなつたことによる場合に限る。)

五 第十四条第一項の規定により一般労働者派遣事業の許可を取り消された者が法人である場合(同項第一号の規定により許可を取り消された場合については、当該法人が第一号又は第二号に規定する者に該当することとなつたことによる場合に限る。)

五 第十四条第一項の規定により一般労働者派遣事業の許可を取り消された者が法人である場合(同項第一号の規定により許可を取り消された場合については、当該法人が第一号又は第二号に規定する者に該当することとなつたことによる場合に限る。)

五 第十四条第一項の規定により一般労働者派遣事業の許可を取り消された者が法人である場合(同項第一号の規定により許可を取り消された場合については、当該法人が第一号又は第二号に規定する者に該当することとなつたことによる場合に限る。)

処分をしないことを決定する日までの間に第十三条第一項の規定による一般労働者派遣事業の廃止の届出又は第二十条の規定による特定労働者派遣事業の廃止の届出をした者(当該事業の廃止について相当の理由がある者を除く。で、当該届出の日から起算して五年を経過しないもの

七 前号に規定する期間内に第十三条第一項の規定による一般労働者派遣事業の廃止の届出又は第二十条の規定による特定労働者派遣事業の廃止の届出をした者が法人である場合において、同号の通知の日前六十日以内に当該法人(当該事業の廃止について相当の理由がある法人を除く。)の役員であつた者で、当該届出の日から起算して五年を経過しないもの

八 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第二十六条第六号に規定する暴力団員(以下この号において「暴力団員」という。)

八 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第二十六条第六号に規定する暴力団員(以下この号において「暴力団員」という。)

八 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第二十六条第六号に規定する暴力団員(以下この号において「暴力団員」という。)

八 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第二十六条第六号に規定する暴力団員(以下この号において「暴力団員」という。)

八 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第二十六条第六号に規定する暴力団員(以下この号において「暴力団員」という。)

八 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第二十六条第六号に規定する暴力団員(以下この号において「暴力団員」という。)

八 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第二十六条第六号に規定する暴力団員(以下この号において「暴力団員」という。)

八 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第二十六条第六号に規定する暴力団員(以下この号において「暴力団員」という。)

第七号まで」を、「いずれかに該当するとき」の下に「又は第四十八条第三項の規定による指示を受けたにもかかわらず、なお第二十三条第三項若しくは第二十三条の二の規定に違反したとき」を加え、「同条第四号」を「第六条第四号から第七号までのいずれか」に改める。

第二十三条第三項を同条第四項とし、同条第二項の次に次の一項を加える。

3 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、次条に規定する関係派遣先への派遣割合を厚生労働大臣に報告しなければならない。

第二十三条に次の一項を加える。

5 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合、教育訓練に関する事項その他当該労働者派遣事業の業務に関しあらかじめ関係者に対して知らせることが適当であるものとして厚生労働省令で定める事項に関する情報の提供を行わなければならない。

第二十三条の次に次の一条を加える。

(派遣元事業主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限)

第二十三条の二 派遣元事業主は、当該派遣元事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある者その他の当該派遣元事業主と特殊の関係のある者として厚生労働省令で定める者(以下この条において「関係派遣先」という。)に労働者派遣をするときは、関係派遣先への派遣割合(一の事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者の関係派遣先に係る派遣就業(労働者派遣に係る派遣労働者の就業をいう。以下同じ。)に係る

る総労働時間を、その事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者のすべての派遣就業に係る総労働時間で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合をいう。)が百分の八十以下となるようにしなければならない。

第二十四条中「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」を「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に改める。

第三章の章名中「就業条件の整備等」を「保護等」に改める。

第二十六条第一項第二号中「労働者派遣に係る派遣労働者の就業(以下「派遣就業」という。)」を「派遣就業」に改め、同項第八号中「労働者派遣契約」を「派遣労働者の新たな就業の機会の確保、派遣労働者に対する休業手当(労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第二十六条の規定により使用者が支払うべき手当をいう。第二十九条の二において同じ。)等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する措置その他の労働者派遣契約」に改め、同項第九号中「当該紹介予定派遣」を「当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣」に改める。

第二十八条中「第三十一条」の下に「及び第四十条の六第一項第四号」を加える。

第三章第一節中第二十九条の次に次の一条を加える。

(労働者派遣契約の解除に当たつて講ずべき措置)

第二十九条の二 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その者の都合による労働者派遣契約の解除に当たつては、当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業の機会の確保、労働者派遣をする事業主による当該派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確

保するための当該費用の負担その他の当該派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じなければならない。

第三十条中「派遣元事業主」を「前二条に規定するもののほか、派遣元事業主」に、「及び能力」を「能力及び経験」に改め、同条を第三十条の三とし、第三章第二節中同条の前に次の二条を加える。

(有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等)

第三十条 派遣元事業主は、その期間を定めて雇用する派遣労働者又は派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者(相当期間にわたり期間を定めて雇用する派遣労働者であつた者その他の期間を定めないで雇用される労働者への転換を推進することが適当である者として厚生労働省令で定める者に限る。以下この条において「有期雇用派遣労働者等」という。)の希望に応じ、次の各号のいずれかの措置を講ずるよう努めなければならない。

一 期間を定めないで雇用する派遣労働者として就業させることができるように就業の機会を確保し、又は派遣労働者以外の労働者として期間を定めないで雇用することができると雇用する機会を確保するとともに、これらの機会を有期雇用派遣労働者等に提供すること。

二 当該派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合にあっては、有期雇用派遣労働者等を紹介予定派遣の対象とし、又は紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れること。

三 前二号に掲げるもののほか、有期雇用派遣労働者等を対象とした期間を定めないで雇用される労働者への転換のための教育訓練その他の期間を定めないで雇用される労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

(均衡を考慮した待遇の確保)

第三十条の二 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先(当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受ける者をいう。第四節を除き、以下同じ。)に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるよう配慮しなければならない。

第三十一条中「その雇用する派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受ける者(第四節を除き、以下「派遣先」という。)」を「派遣先」に、「当該派遣労働者」を「派遣労働者」に改め、同条の次に次の一条を加える。

(待遇に関する事項等の説明)

第三十一条の二 派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項を説明しなければならない。

第三十四条の次に次の一条を加える。

(労働者派遣に関する料金の額の明示)

第三十四条の二 派遣元事業主は、次の各号に掲げる場合には、当該各号に定める労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額として厚生労働省令で定める額を明示しな

ければならない。

一 労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合 当該労働者

二 労働者派遣をしようとする場合及び労働者派遣に関する料金の額を変更する場合 当該労働者派遣に係る派遣労働者

第三十五条中第三号を第四号とし、第二号を第三号とし、第一号の次に次の一号を加える。

二 当該労働者派遣に係る派遣労働者が期間を定めないうで雇用する労働者であるか否かの別

第三十五条に次の一項を加える。

2 派遣元事業主は、前項の規定による通知をした後に同項第二号に掲げる事項に変更があつたときは、遅滞なく、その旨を当該派遣先に通知しなければならない。

第三十五条の二の次に次の二条を加える。

(日雇労働者についての労働者派遣の禁止)

第三十五条の三 派遣元事業主は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者(日々又は二月以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。以下この項において同じ。)に従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で定める業務以外の業務については、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行つてはならない。

2 厚生労働大臣は、前項の政令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

(離職した労働者についての労働者派遣の禁止)

第三十五条の四 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとする場合において、派遣先が当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば第四十条の九第一項の規定に抵触することとなる

ときは、当該労働者派遣を行つてはならない。

第三十六条中「第四号」を「第八号」に改め、同条第一号中「前条第二項」を「第三十五条の二第二項」に改める。

第四十条に次の一項を加える。

3 派遣先は、第三十条の二の規定による措置が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者に関する情報であつて当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように努めなければならない。

第四十条の二第一項第三号中「昭和二十二年法律第四十九号」を削る。

第四十条の四「雇用契約」を「労働契約」に改める。

第四十条の五中「雇用契約」を「労働契約」に改め、同条に次のただし書を加える。

ただし、当該同一の派遣労働者について第三十五条の規定による期間を定めないうで雇用する労働者である旨の通知を受けている場合は、この限りでない。

第四十条の五の次に次の四条を加える。

第四十条の六 労働者派遣の役務の提供を受ける者(国(特定独立行政法人(独立行政法人通則法(平成十一年法律第百三十三号)第二条第二項に規定する特定独立行政法人をいう。)を含む。次条において同じ。)及び地方公共団体(特定地方独立行政法人(地方独立行政法人法(平成十五年法律第百十八号)第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人をいう。)を含む。次条において同じ。)の機関を除く。以下この条において同じ。)が次の各号のいずれかに該当する行為を行つた場合には、その時点において、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、その時点における当該派遣労働者に係る労働条件と同一の労働条件を内容と

する労働契約の申込みをしたものとみなす。

ただし、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、その行つた行為が次の各号のいずれかの行為に該当することを知らず、かつ、知らなかつたことにつき過失がなかつたときは、この限りでない。

一 第四条第三項の規定に違反して派遣労働者を同条第一項各号のいずれかに該当する業務に従事させること。

二 第二十四条の二の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること。

三 第四十条の二第一項の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること。

四 この法律又は次節の規定により適用される法律の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、第二十六条第一項各号に掲げる事項を定めずに労働者派遣の役務の提供を受けること。

2 前項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者は、当該労働契約の申込みに係る同項に規定する行為が終了した日から一年を経過する日までの間は、当該申込みを撤回することができない。

3 第一項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者が、当該申込みに対して前項に規定する期間内に承諾する旨又は承諾しない旨の意思表示を受けなかつたときは、当該申込みは、その効力を失う。

4 第一項の規定により申し込まれたものとみなされた労働契約に係る派遣労働者に係る労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から求めがあつた場合においては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、速やかに、同項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた時点における当該派遣労働者に係る労働条件

の内容を通知しなければならない。

第四十条の七 労働者派遣の役務の提供を受ける者が国又は地方公共団体の機関である場合であつて、前条第一項各号のいずれかに該当する行為を行つた場合(同項ただし書に規定する場合を除く。)においては、当該行為が終了した日から一年を経過する日までの間に、当該労働者派遣に係る派遣労働者が、当該国又は地方公共団体の機関において当該労働者派遣に係る業務と同一の業務に従事することを求めるときは、当該国又は地方公共団体の機関は、同項の規定の趣旨を踏まえ、当該派遣労働者の雇用の安定を図る観点から、国家公務員法(昭和二十二年法律第二十号。裁判所職員臨時措置法(昭和二十六年法律第二百九十九号)において準用する場合を含む。)、国会職員法(昭和二十二年法律第八十五号)、自衛隊法(昭和二十九年法律第百六十五号)又は地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)その他関係法令の規定に基づく採用その他の適切な措置を講じなければならない。

2 前項に規定する求めを行つた派遣労働者に係る労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣に係る国又は地方公共団体の機関から求めがあつた場合においては、当該国又は地方公共団体の機関に対し、速やかに、当該国又は地方公共団体の機関が前条第一項各号のいずれかに該当する行為を行つた時点における当該派遣労働者に係る労働条件の内容を通知しなければならない。

第四十条の八 厚生労働大臣は、労働者派遣の役務の提供を受ける者又は派遣労働者からの求めに応じて、労働者派遣の役務の提供を受ける者の行為が、第四十条の六第一項各号のいずれかに該当するかどうかについて必要な助言をすることができ。

2 厚生労働大臣は、第四十条の六第一項の規定により申し込まれたものとみなされた労働

契約に係る派遣労働者が当該申込みを承諾した場合において、同項の規定により当該労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者が当該派遣労働者を就労させない場合には、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、当該派遣労働者の就労に必要の助言、指導又は勧告をすることができる。

3 厚生労働大臣は、前項の規定により、当該派遣労働者を就労させるべき旨の勧告をした場合において、その勧告を受けた第四十条の六第一項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止)

第四十条の九 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、当該労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して一年を経過する日までの間は、当該派遣労働者(雇用の機会の確保が特に困難であり、その雇用の継続等を図る必要があると認められる者として厚生労働省令で定める者を除く。)に係る労働者派遣の役務の提供を受けなければならない。

2 派遣先は、第三十五条第一項の規定による通知を受けた場合において、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば前項の規定に抵触することとなるときは、速やかに、その旨を当該労働者派遣をしようとする派遣元事業主に通知しなければならない。

第四十四条第二項中「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」を「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に改め、同条第五項中「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」を「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に、「第二十六条第一項」を「第二十三条の二」に改める。

第四十五条第一項から第四項まで、第八項、第九項、第十五項及び第十六項、第四十六条第一項、第三項、第六項、第十二項及び第十三項並びに第四十七条第一項及び第二項中「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」を「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に改める。

第四十八条の見出しを「指導及び助言等」に改め、同条に次の一項を加える。

3 厚生労働大臣は、第二十三条第三項又は第二十三条の二の規定に違反した派遣元事業主に對し、第一項の規定による指導又は助言をした場合において、当該派遣元事業主がなお第二十三条第三項又は第二十三条の二の規定に違反したときは、当該派遣元事業主に對し、必要な措置をとるべきことを指示することができる。

第四十九条第一項中「この法律」の下に「(第二十三条第三項及び第二十三条の二の規定を除く。)」を加える。

第四十九条の二第一項中「厚生労働大臣は」の下に「労働者派遣の役務の提供を受ける者が」を加え、「又は第四十条の五の規定に違反している者に対し、第四十八条第一項の規定による指導又は助言をした場合において、その者がなお第四十条第三項、第二十四条の二、第四十条の二第一項、第四十条の四又は第四十条の五の規定に違反しており、又は違反するおそれがある」と認めるときは、当該を「第四十条の五若しくは第四十条の九第一項の規定に違反しているとき、又はこれらの規定に違反して第四十八条第一項の規定による指導若しくは助言を

受けたにもかかわらずなおこれらの規定に違反するおそれがあると認めるときは、当該労働者派遣の役務の提供を受ける」に、「若しくは第四十条の二第一項」を「第四十条の二第一項若しくは第四十条の九第一項」に、「雇用契約」を「労働契約」に改め、同条第二項を削り、同条第三項中「前二項」を「前項」に改め、同項を同条第二項とする。

第六十一条第二号中「第二十三条第三項」を「第二十三条第四項」に改め、同条第三号中「第三十五条」を削り、同条中第五号を第六号とし、第四号を第五号とし、第三号の次に次の一号を加える。

四 第三十五条の規定による通知をせず、又は虚偽の通知をした者

(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部改正)

第二条 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部を次のように改正する。

第四条第一項第三号中「業として行う」及び「(次節、第二十三条第二項、第四項及び第五項並びに第四十条の二第一項第一号において単に「労働者派遣」という。)」を削り、同号を同項第四号とし、同項第二号の次に次の一号を加える。

三 物の加工、組立てその他の物を製造する工程における作業として政令で定めるものに係る物の製造の業務(その常時雇用する労働者を業として行う労働者派遣(次号、次節、第二十三条第二項、第四項及び第五項並びに第四十条の二第一項第一号において単に「労働者派遣」という。))により当該業務に従事させる場合における当該業務を

除く。)

第四条第二項中「前項第三号」の下に「及び第四号」を加える。

第二十八条中「第四十条の六第一項第四号」を「第四十条の六第一項第五号」に改める。

第三十五条第一項第二号を次のように改める。

二 当該労働者派遣に係る派遣労働者が常時雇用する労働者であるか否かの別(当該労働者が期間を定めないで雇用する労働者である場合にあつては、その旨)

第三十五条の四中「第四十条の九第一項」を「第四十条の十第一項」に改め、同条を第三十五条の五とし、第三十五条の三を第三十五条の四とし、第三十五条の二の次に次の一条を加える。(常時雇用する労働者でない者についての労働者派遣の禁止)

第三十五条の三 派遣元事業主は、その常時雇用する労働者でない者について労働者派遣を行つてはならない。ただし、次に掲げる場合は、この限りでない。

一 次条第一項の政令で定める業務及び当該業務以外の業務であつてその業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術若しくは経験を必要とする業務又はその業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務として政令で定める業務について労働者派遣をする場合

二 第四十条の二第一項第三号又は第四号に掲げる業務について労働者派遣をする場合

三 当該労働者派遣に係る派遣労働者が六十歳以上の者である場合

四 当該労働者派遣が紹介予定派遣に係るものである場合

2 厚生労働大臣は、前項第一号の政令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

第四十条の六第一項第四号を同項第五号とし、同項第三号の次に次の一号を加える。

四 第四十条の九の規定に違反して労働者派

(勸者派遣の役務の提供の受入れの禁止)

第四十九条の二第一項中「若しくは第四十条の九第一項」を、「第四十条の九若しくは第四十条の十第一項」に改める。

附則第五項を次のように改める。

号。以下この項において「改正法」と

られる業務として政令で定める業務について

附則に次の一項を加える

(労働者災害補償保険法の一部改正)

第四十六條中「労働保険事務組合又は」を「労

第四十七条中「第三者」の下に「派遣先の

第四十八條第一項中「事業場又は」を「事業

第五十一条中「事業主」の下に、「派遣先の

第五十三条中「及び第三十五条第一項」を「、

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一

第四十二条第一項第二号中「無料の」を削り、

3 前項の規定による有料の職業紹介事業に関

[illegible]

第四十二条第四項中「無料」を「有料」に改

第六条第五号

、当該法人

定労働者派遣事業の廃止を命じられた

において

取消し又は命令	命令
当該法人の	当該シルバー人材センターの
第六条第六号 一般労働者派遣事業の許可の取消し又は第二十一条第一項の規定による特定労働者派遣事業の廃止の命令	一般労働者派遣事業の廃止の命令
届出又は第二十条の規定による特定労働者派遣事業の廃止の届出	届出
第六条第七号 前号 届出又は第二十条の規定による特定労働者派遣事業の廃止の届出をした者が法人である	シルバー人材センターが、前号 届出をした
当該法人（当該事業の廃止について相当の理由がある法人を除く。）	当該シルバー人材センター（当該事業の廃止について相当の理由があるものを除く。）

第四十二条第六項の表第十四条第一項の項中「第六条第四号」の下に「から第七号までのいずれか」を加える。

第四十五条中「同法第四十二条第五項」との下に「同表第六条第五号の項及び第六条第七号の項中「シルバー人材センター」とあるのは「シルバー人材センター連合」とを加える。

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 附則第九条の規定 公布の日
 - 二 第二条の規定並びに附則第十一条及び第十三条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日
- （派遣労働者の雇用の安定）

第一類第七号 厚生労働委員会議録第十九号

第二条 政府は、この法律の施行により労働者派遣による就業ができなくなる派遣労働者その他の派遣労働者の雇用の安定を図るとともに、事業主の労働力の確保を支援するため、公共職業安定所又は職業紹介事業者（職業安定法（昭和二十二年法律第四十一号）第四条第七項に規定する職業紹介事業者をいう。）の行う職業紹介の充実等必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（検討）

第三条 政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律による改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の規定の施行の状況等を勘案し、更なる派遣労働者の保護のための方策を含め、これらの法律の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

2 政府は、前項の規定を踏まえつつ、派遣労働

平成二十二年四月二十三日

者の保護を図ることの重要性にかんがみ、派遣先の責任の在り方等派遣労働者の保護を図る観点から特に必要と認められる事項について、速やかに検討を行うものとする。

（一般労働者派遣事業の許可の取消し等に関する経過措置）

第四条 この法律の施行の際現に第一条の規定による改正前の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又は第四条の規定による改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（附則第七条において「旧高年齢者等雇用安定法」という。）の規定により許可を受けて、又は届出書を提出して労働者派遣事業を行っている者に対する許可の取消し若しくは事業の廃止の命令又は事業の停止の命令に関しては、この法律の施行前に生じた事由については、なお従前の例による。

（派遣元事業主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限に関する経過措置）

第五条 第一条の規定による改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（次条において「新労働者派遣法」という。）第二十三条第三項及び第二十三条の二の規定は、この法律の施行の日（以下「施行日」という。）以後に開始する事業年度に係る同条に規定する関係派遣先への派遣割合について適用する。

（日雇労働者及び離職した労働者についての労働者派遣の禁止に関する経過措置）

第六条 新労働者派遣法第三十五条の三第一項、第三十五条の四及び第四十条の九の規定は、施行日以降に締結される労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣について適用する。

（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正に伴う経過措置）

第七条 施行日において現に旧高年齢者等雇用安定法第四十二条第二項（旧高年齢者等雇用安定法第四十五条において準用する場合を含む。）の

規定による届出をして無料の職業紹介事業を行っているシルバー人材センター又はシルバー人材センター連合は、施行日から起算して二年を経過する日までの間は、なお従前の例により当該無料の職業紹介事業を行うことができる。

2 前項のシルバー人材センター又はシルバー人材センター連合が、同項の期間において、第四条の規定による改正後の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第四十二条第二項（同法第四十五条において準用する場合を含む。）の規定による有料の職業紹介事業の届出をしたときは、旧高年齢者等雇用安定法第四十二条第三項（旧高年齢者等雇用安定法第四十五条において準用する場合を含む。）の規定により読み替えて適用する職業安定法第三十三条の二第七項において準用する同法第三十二条の八第一項の規定による廃止の届出をしたものとみなす。

（罰則に関する経過措置）

第八条 この法律の施行前にした行為及び前条第一項の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第九条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

（建設労働者の雇用の改善等に関する法律の一部改正）

第十条 建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）の一部を次のように改正する。

第十五条第二項中「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」を「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に改める。

第四十三条第八号中「建設業務労働者就業機

会確保契約」を「送出労働者の新たな就業の機会の確保、送出労働者に対する休業手当（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第二十六條の規定により使用者が支払うべき手当をいう。）等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する措置その他の建設業務労働者就業機会確保契約」に改める。

第四十四条中「第二十六條第一項、第四十八條第二項及び」を「第二十三條第三項及び第五項、第二十三條の二、第二十六條第一項、第三十條第二号、第三十四條の二、第三十五條の三

第二項、第三十五條の四、第四十條の九、第四十八條第二項及び第三項並びに」に、「労働者派遣法第三十一條」を「労働者派遣法第三十條の二第一項」に改め、同條の表第二十六條第四項から第七項まで、第二十七條から第二十九條まで、第三十九條、第四十條の二第五項、第四十一條第一号、第四十四條第二項及び第三項、第四十五條第六項並びに第四十九條第二項の項中「第二十九條」を「第二十九條の二」に改め、同表第二十六條第五項の項の次に次のように加える。

第三十條第三号	前一号	第一号
---------	-----	-----

第四十四條の表第三十四條第一項第二号及び第三十九條の項中「及び第三十九條」を「第三十條及び第四十條の六第一項第四号」に改め、同項の次に次のように加える。

第三十五條の三第一項	その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者（日々又は二月以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。以下この項において同じ。）に従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で定める業務以外の業務については、その雇用する日雇労働者	その雇用する日雇労働者（日々又は二月以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。）
------------	---	---

第三十六條	第六條第一号から第八号まで	建設労働法第三十二條第一号から第四号まで
第四十條の六第一項第一号	同條第一項各号	同條第一項第一号又は第三号
第四十條の六第二項第四号	又は次節の規定により適用される法律の規定	若しくは次節の規定により適用される法律の規定又は建設労働法（第六章（第四十四條を除く。）の規定に限る。）の規定

第四十四條の表第四十八條第一項の項の次に次のように加える。

第四十九條の二第一項	、第四十條の五若しくは第四十條の九第一項、第四十條の二第二項若しくは第四十條の九第一項	若しくは第四十條の五 若しくは第四十條の二第二項
------------	---	-----------------------------

第十一條 建設労働者の雇用の改善等に関する法律の一部を次のように改正する。

第四十四條中「第三十五條の三第二項、第三十五條の四、第四十條の九」を「第三十五條の三第一項ただし書及び第二項、第三十五條の四第二項、第三十五條の五、第四十條の十」に、「並びに第五十四條」を「第五十四條並びに附則第五項及び第六項」に改め、同條の表第四條第三項の項中「又は第三号」を「第三号又は第四号」に改め、同表第三十四條第一項第二号、

第三十九條及び第四十條の六第一項第四号の項中「第四十條の六第一項第四号」を「第四十條の六第一項第五号」に改め、同表第三十五條の三第一項の項中「第三十五條の三第一項」を「第三十五條の四第一項」に改め、同表第四十條の六第一項第一号の項中「又は第三号」を「第三号又は第四号」に改め、同表第四十條の六第一項第四号の項中「第四十條の六第一項第四号」を「第四十條の六第一項第五号」に改め、同表第四十九條の二第二項の項を次のように改める。

第四十九條の二第一項	、第四十條の九若しくは第四十條の十第一項	若しくは第四十條の九
------------	----------------------	------------

（港湾労働法の一部改正）

第十二條 港湾労働法（昭和六十三年法律第四十號）の一部を次のように改正する。

第二條第五号中「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」を「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に改める。

第十二條第四項中「第二十六條第一項第二号」を「第二十三條の二」に改める。

第二十三條中「第二十六條第三項、第四十八條第二項及び」を「から第五項まで、第二十

三條の二、第二十六條第三項、第三十四條の二、第三十五條の三第二項、第三十五條の四、第四十條の九、第四十八條第二項及び第三項並びに」に改め、同條の表第二十五條の項中「次條第三項、第四十八條第二項及び」を「から第五項まで、第二十三條の二、次條第三項、第三十四條の二、第三十五條の三第二項、第三十五條の四、第四十條の九、第四十八條第二項及び第三項並びに」に改め、同表第二十八條、第三十一條、第四十九條第一項及び第五十五條から第五十七條までの項中「第四十九條第一項」を削り、同項の次に次のように加える。

第三十五條の三第一項	その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者（日々又は二月以内の期間を定めて雇用する労働者	その雇用する日雇労働者（日々又は二月以内の期間を定めて雇用する労働者
------------	--	------------------------------------

要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者（日々又は二月以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。以下この項において同じ。）に従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で定める業務以外の業務については、その雇用する日雇労働者

をいう。）

第二十三条の表第三十六号の項の次に次のように加える。

第四十条の六 第一項第一号	同条第一項各号 同条第一項第一号（同号に規定する港湾運送の業務に係る部分を除く。）、第二号又は第三号
------------------	---

第二十三条の表第四十一号の項中「第四十一号第一号」を「第四十条の六第一項第四号及び第四十一号第一号」に改め、同表第四十八号第一項の項の次に次のように加える。

第四十九号第一項 （第二十三号第三項及び第二十三号の二の規定を除く。）	（業務の範囲等に関する規定を除く。）
第四十九号の二 第一項 、第四十条の五若しくは第四十条の九の二第一項	若しくは第四十条の五 若しくは第四十条の二第一項

第十三条 港湾労働法の一部を次のように改正する。

第二十三号中「第三十五号の三第二項、第三十五号の四、第四十条の九、第四十八号第二項及び第三項並びに第五十四号の規定は」を「第三十五号の三第一項ただし書及び第二項、第三十五号の四第二項、第三十五号の五、第四十条の十、第四十八号第二項及び第三項、第五十四号並びに附則第五項及び第六項の規定は」に改め、同条の表第四号第三項の項中「第二号又は第三号」を「又は第二号から第四号まで」に改め、同表第二十五号の項中「第三十五号の三第二項、第三十五号の四、第四十条の九」を「第三十五号の三第一項ただし書及び第二項、第三十五号の四第二項、第三十五号の五、第四十条の十」に、並びに第五十四号を「第五十四号並びに附則第五項及び第六項」に改め、同表第三十五号の三第一項の項中「第三十五号の三第一項」を「第三十五号の四第一項」に改め、同表第四十条の六第一項第一号の項中「第二号又は第三号」を「又は第二号から第四号まで」に改め、同表第四十条の六第一項第四号及び第四十一号第一号の項中「第四十条の六第一項第四号」を「第四十条の六第一項第五号」に改

め、同表第四十九号の二第一項の項を次のよう

に改める。

第四十九号の二 第一項	、第四十条の九若しくは第四十条の十 若しくは第四十条の九
----------------	---------------------------------

（職業安定法等の一部改正）

第十四条 次に掲げる法律の規定中「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」を「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に改める。

一 職業安定法第四号第六項
二 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和二十三年法律第百二十二号）
第四条第一項第二号へ及び
三 地方税法（昭和二十五年法律第二百二十六号）第七十二条の十五第二項
四 出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）別表第一の五の表
五 最低賃金法（昭和三十四年法律第三百三十七号）第十三条
六 住民基本台帳法（昭和四十二年法律第八十一号）別表第一の六十七の項
七 土砂等を運搬する大型自動車による交通事故の防止等に関する特別措置法（昭和四十二年法律第百三十一号）第八条第一項
八 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）別表第二十号の十一
九 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成三年法律第七十七号）別表第三十八号
十 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）第七号第一項

十一 厚生労働省設置法（平成十二年法律第九十七号）第九条第一項第四号
十二 組織的な犯罪の処罰及び犯罪収益の規制等に関する法律（平成十一年法律第百三十六号）別表第四十八号
十三 公益通報者保護法（平成十六年法律第百二十二号）第二条第一項第二号
十四 出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特別法の一部を改正する等の法律（平成二十一年法律第七十九号）附則第四十五号第五号
（登録免許税法の一部改正）

第十五条 登録免許税法（昭和四十二年法律第三十五号）の一部を次のように改正する。
第三十四条の次に次の一条を加える。
（届出が有料職業紹介事業の許可とみなされる場合の当該届出の取扱い）
第三十四条の二 別表第一第八十一号の規定により職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十条第一項（有料職業紹介事業の許可）の有料の職業紹介事業の許可とみなされる高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第四十二条第二項（業務等）の規定による届出については、これを当該許可に係る申請とみなして、前章及びこの章の規定を適用する。

別表第一第八十一号中

八十一 有料職業紹介事業若しくは一般労働者派遣事業の許可、
港湾労働者派遣事業の許可又は建設業務有料職業紹介事業若しくは建設業務労働者就業機会確保事業の許可

八十一 有料職業紹介事業若しくは一般労働者派遣事業の許可、
港湾労働者派遣事業の許可又は建設業務有料職業紹介事業若し
くは建設業務労働者就業機会確保事業の許可
(注) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第四十二条第二
項(業務等)の規定による届出が同条第三項の規定により
職業安定法第三十条第一項(有料職業紹介事業の許可)の
規定による許可とみなされる場合における当該届出は、有
料の職業紹介事業の許可とみなす。

に改め、同号(一)中「昭和二

十二年法律第四百一十一号」及び「(有料職業紹介
事業の許可)」を削り、同号(二)中「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」を「労働者派遣事業
の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に
関する法律」に改める。

理由

近年における労働者派遣事業をめぐる情勢にか
んがみ、派遣労働者の保護に資するため、常時雇
用する労働者以外の労働者派遣及び製造業務への
労働者派遣を原則として禁止するとともに、派遣
労働者の保護及び雇用の安定のための措置の充実
を図る等、労働者派遣事業に係る制度の抜本的見
直しを行う必要がある。これが、この法律案を提
出する理由である。

厚生労働委員会議録第十五号中正誤			
ページ	段	行	誤
三	末	九	明確
末	九		明確に