

五分以内でお述べいただき、その後、委員からの質疑にお答え願いたいと存じます。

なお、発言する際はその都度委員長の許可を受けることになっております。また、参考人は委員に対して質疑することができないことになっておりますので、あらかじめ御承知おき願いたいと存じます。

それでは、まず鎌田参考人をお願いいたします。

○鎌田参考人 おはようございます。私は、東洋大学の鎌田と申します。よろしくお願ひいたします。

このような重要法案の国会審議において意見を述べる機会をいただき、まことに光栄に存じます。

私は、大学で労働法という科目を担当しておりますので、本日は、労働者派遣法改正案について、主に法政策的な観点から意見を述べたいと考えております。

細かな改正案の内容に入る前に、検討に当たっての基本的な視点、考え方についてお話をしたいと思います。

私は、労働者派遣制度の法政策を考える場合、三つの観点から検討する必要があると考えております。

一つは、労働者派遣事業の役割は、何か、労働者派遣事業というのはどのような意義があるのか、これが第一の点であります。

第二に、派遣労働者の利用は、その受け入れる企業にとっては外部人材の活用ということでございますので、その企業に属する長期雇用労働者にとつてはその職場を脅かす側面もあります。そうしたことから、派遣法は、制定当初から、常用雇用代替防止という基本原則を持つてまいりました。

第三に、派遣労働者の保護はどうあるべきかという点でございます。言うまでもなく、派遣労働者はさまざまな課題を持つておりますけれども、この派遣労働者の保護という観点は、平成二十四

年法において「目的」の中に加えられているということでございます。

このような三つの論点はどれも派遣法の基本的な課題であります。考えてみますと、第一の視点、労働者派遣事業の役割と申しますのは、これは派遣事業者の側からの問題、観点。第二の、常用代替防止というのは、派遣先の労働者側からの見方。そして第三の、派遣労働者の保護というのは、言うまでもなく派遣労働者自身の観点ということになります。実は、この三つの観点をそれぞれ考えていきますと、なかなか相互に対立する面がございます。そうしたことから、この三つの観点を法政策の中で追求する中で、いろいろ複雑なルールを派遣法の歴史の中で導入してきたという経緯がございます。

こうしたことが現行法の現状でございますが、改正案について冒頭一言その意義を申し上げますと、今申しましたような、三つの観点からさまざまな複雑に入り組んだルールを、わかりやすいシンプルなものに置きかえていること、それから、派遣労働者の保護の観点を、特に雇用安定という観点により進めているという点で、私はこの改正案を評価したいというふうに思っております。

では、次に、今申しました三つの観点について、側面について、やや詳しく、改正案と絡めてお話をしたいというふうに思っております。

まず、労働者派遣事業の役割をどう考えるのかという点でございます。

この点につきましては、まず、労働者派遣事業が職業仲介、マッチングに一定の役割を果たしているというところは、恐らく大方の意見の一致があるのではないかと考えております。

一九八五年に、職安法四十四条が労働者供給事業を禁止している中で派遣法が成立し、労働者派遣制度が法的に容認されたというのは、この労働力の需給調整機能を評価した点にあるというふうに思っております。

また、国際的に見れば、ILO百八十一号条約が一九九七年に成立をいたしますが、ここでも労働市場において労働者派遣事業が果たしている役割を肯定的に認識したこと、そして、こういった認識が各国において労働者派遣制度を法的に受け入れる動向につながっていったのではないかと考えております。

こうしたことから、労働者派遣事業は、英語で言うところのテンポラリーワーク、派遣労働の臨時的、一時的な労働という側面を見据えながら、これを希望する労働者と、それから、臨時的、一時的な労働需要を持つ企業とを仲介する役割を果たしているというふうに申せましょう。

ただし、実は、この派遣事業の役割は、これにはとどまらないということでございます。

これも立法の経緯の中で明らかになっていることとでございますが、そもそも、派遣制度を法的に容認する理由の一つは、労働者供給事業が使用者性が曖昧である、果たして派遣先が使用者なのか、派遣元が使用者なのか、この曖昧さが派遣労働者の保護においてマイナスであるということから、この派遣制度というものが法的に容認されている。

では、どのように考えたのかと申しますと、派遣元事業主を雇用主として位置づけ、この派遣元事業主が派遣労働者の雇用責任を担うんだ、こういった観点がここでは求められていたわけでありました。

こうしたことから、派遣元事業主の雇用主としての責任ということが重視されていたわけですが、ところが、立法当初におきまして、一般派遣事業と特定労働者派遣事業という二つの区分がなされまして、とりわけ、特定労働者派遣事業、常用労働者のみを雇用する派遣事業でありましたが、これについては届け出制ということで、緩やかな規制にとどまっていたわけですが、後年になって、私は見込み違いであったのではないかと考えています。常用労働者、つまり雇用の安定を図るような雇用が派遣労働者にとってプラスになる、だから届け出制という考えでありましたが、実はそうではなくて、非常に幾つかの点で問題があつたということでございます。

今度の改正案は、この特定労働者派遣事業を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制のもとに置いたということは、先ほど申しましたように、派遣事業の雇用主としての責任、そしてその信頼性を高めるという意味で、非常に大きな前進ではなかつたかというふうに思っております。

次に、常用代替防止の点に話を移したいと思います。

常用代替防止は、これもまた非常に議論の多いところでございます。これを維持するのか、あるいはこれを廃止するのか、さまざまな意見が述べられていたところでございますが、改正案は、常用代替防止の政策を維持するという立場に立つものだと思っております。この点において、私はこの考え方をやはり支持したいというふうに思っております。

その理由は、日本のいわゆる雇用慣行、新卒一括採用、それから定年までの雇用保障、勤続年数に応じた昇給、それから企業内教育訓練といったようなことを保障する雇用慣行が、日本においては依然として基本的な雇用システムとなつております。就業形態の多様化が進んでいる中で、これを損なうような利用の仕方というのは、やはり一定の制限があるべきだというふうに思うからであります。また、職安法四十四条が労働者供給事業を禁止して、その例外として労働者派遣制度を認めたという立法的な経緯も考慮に入れる必要があるかと思ひます。

問題は、常用代替防止をどのように実現していくかという点であります。

現行法は、これについて、いろいろな経緯がございます。いわゆる専門二十六業務の派遣においては、派遣期間の制限がない、常用代替防止の例外としております。これに対して、非二十六業務については、業務単位の期間制限を置いている。この専門二十六業務と非二十六業務の区分に基づく規制というのは、この改正の契機となりました国会の

附帯決議で指摘されますように、実務においては大変な混乱をもたらしていた、こういうことでございました。

改正法は、専門二十六業務の区分を廃止し、全ての派遣に受け入れ期間制限を設けたわけでありますが、私はこれを評価したいというふうに思っております。

その理由は、まず、専門業務と申しますが、技術革新、あるいは職務内容の変化が目まぐるしい現代において、何が専門的業務なのか判断が難しいというところでございます。仮に個々の専門業務を指定したとしても、その業務範囲においてどこまでが専門業務なのかということは、やはり非常に判断が難しい。ところが、こうした判断が難しい専門業務を前提として、期間制限がある、ないという極めてドラスチックな差を設ける規制を置くのは、非常に大きな混乱をもたらすことになるというふうに思っております。

次に、期間制限の話に移りたいと思います。現行法は、業務単位で最大三年に限定しております。業務単位と申しましたが、この業務区分が明確でない我が国においては、その境界は曖昧であります。

また、業務単位の期間制限であります、例えば、一人の派遣労働者が二年派遣就業しますと、次の派遣就業は一年しか働けない、こういうようなことで、派遣労働者の視点から見ると、もう少し雇用機会を保障してほしい、こういうふうに考えるところでもあります。

改正案は、御存じのように、個人単位と派遣先事業所単位の二つの期間制限を導入しました。個人単位の期間制限を設けたということは、このような業務単位の曖昧さをなくするということと、派遣労働者の立場からいうと、三年間という一定の期間雇用機会を与えるということになろうかと思えます。ただし、三年を上限とするわけですから、もともと働きたい人にとっては不満があるかもしれません。このような問題に対しては、改正案は、雇用安

定措置、雇用安定化の措置として、派遣元に幾つかの措置を義務づけることとしております。この点については、私は大変重要な改正であるというふうに思っております。法的には相当踏み込んだ派遣元の責任、雇用安定化の責任を法律で定めたということでございます、大変重要だと思っております。

ただ、個人単位で期間制限を置きますと、個人をかえれば恒常的に受け入れができるということになってしまつて、常用代替防止の観点から問題が出てきます。そこで、事業所単位の三年を上限とする期間制限を導入しております。

このような上限を設けておりますが、過半数組合または過半数代表者の意見を聴取した場合、さらに派遣期間を延長することができるということでございまして、こうした観点で、わかりやすい、そして、労使のコミュニケーションを生かすような期間制限のあり方を導入したということ、評価したいというふうに思っております。

この事業所単位の期間制限につきましては、意見聴取が有効に機能しないのではないかと、あるいは、歯どめにならないのではないかとという御指摘があります。そうした懸念もわからないではありませんが、派遣先が意見聴取を行わずに期間延長をいたしますと、これは期間制限違反ということになります。派遣先による労働契約申し込みなし制度が適用となることとなります。そういう意味では、この意見聴取というのはかなり重い手続ということになります、企業は相当慎重な対応が求められることになろうと思えます。

最後に、派遣労働者の処遇の問題であります。派遣労働者の処遇の問題は、派遣労働者の特性を考慮に入れなければなりません。派遣労働者の処遇というのを決定するのは派遣元事業主であります、しかしながら、この処遇を決定するための要素は、派遣先、派遣元の労働者派遣契約によって影響を受けるわけです。ところが、派遣先、派遣元の関係は民事契約でありますので、労働法の適用がない。こうしたことから、派遣労働者の処

遇を改善するというのとはなかなか難問であるというのとは事実であります。

こうした中で、現行法は、派遣先の社員との均衡を考慮して待遇を決定すべきだというふうに言っております。これに対しては、均等待遇原則の導入こそが大切なのだという御意見があります。

私は、均等待遇原則を否定するものではないと思いません。しかし、ヨーロッパのような職種別労働市場、そして、その職務に即した賃金相場が社会的に産業別協約などで形成されている社会と日本を同列に論ずることは、なかなか難しいというふうに思っております。わかりやすく言えば、日本における正社員は職能給中心でありまして、職務に即した賃金の均等というのは、なかなかすぐには実現できないところでございます。

そう考えますと、現状では、均衡配慮というやり方より実効性を高めていくことが大切ではないかと考えております。改正案は、そのために幾つかの工夫をしております。

一つは、派遣先の均衡配慮、派遣元が均衡配慮する上で派遣先社員の情報が不可欠であります。それを、情報の提供を行うようにしております。また、均衡配慮したというけれども、一体どのような均衡配慮したのか、この説明をちゃんと派遣元が派遣労働者にすること、これによって派遣労働者がチェックをできるようにするというところでございます。

さらに、改正案は、派遣元に対してキャリアアップ措置を義務づけております。派遣で働く方はなかなかキャリアアップが難しい中で、このキャリアアップ、それから教育訓練、職業能力開発、そして、自分の将来にわたるキャリアをどう考えるか、この点についてさまざまな支援が派遣元に課せられるということになります。これは、派遣労働者の職業生活を考える上で大変重要な改正であろうというふうに思っております。

以上、簡単ではございますが、改正案は、派遣元事業主の雇用責任の強化、それから、わかりや

すいルール、そして、派遣労働者の雇用の安定化とキャリアアップ、この点で大きな前進をしているというところで、私は改正案の内容を高く評価したいというふうに思っています。

ありがとうございます。(拍手)

○渡辺委員長 ありがとうございます。

次に、秋山参考人をお願いいたします。

○秋山参考人 おはようございます。

本日は、発言の機会を頂戴いたしまして、まことにありがとうございます。

私は、横浜市金沢区で印刷業を営んでいる秋山桂子でございます。本日は、中小企業経営者の立場として意見を申し上げます。

先生方には、日ごろより、中小・小規模企業の成長のためにさまざまな労働政策に御配慮をいただいております、厚く御礼を申し上げます。

中小企業は、我が国企業数の約九割を占め、雇用の約七割を担っております。この中小企業が置かれております環境や実態を十分に踏まえた審議をお願い申し上げます。

初めに、中小企業を取り巻く事業環境について申し上げます。

大企業の多くは、円安、株高、輸出増などによりまして、今春、大幅な賃上げを実施し、明るい兆しが見えているようでございますが、中小規模企業者の多くは、経営の苦しい状態が続いております。景気がよいという実感はございません。

なぜかと申し上げますと、人件費、電力を初め、材料費のコストが上昇したにもかかわらず、市場規模の減少による過当競争によって販売価格に転嫁はできず、利益の出ない、いっばいいっばいの経営を続けているのが実情でございます。また、大企業に比べ条件の劣る中小企業には、なかなか人材が集まりません。

しかし、そんな中でも、私どもの社員は、それを理解し、頑張っており、少しでもよい職場環境をつくらうとしております。弊社では、社員が中心となりまして、印刷の廃材を使いまして、アーティストと一緒に、地域のお子さんと

お面やクリスマスツリーなどをつくる活動をした
り、社内にアート作品を展示してフレッシュな気
分で楽しく働く工夫をしております。また、地元
の和菓子屋さんと共同でパッケージのデザインを
して地元名物のお菓子をつくって、横浜型地域貢
献企業の認定を受けております。

印刷業の市場規模は、一九九六年の約九兆円の
規模から二〇一三年には約五・四兆円へと縮小し
ております。インターネットや電子書籍の出現に
よりメディアが多様化しており、通販による低価
格化も進んでおります。また、人件費の安い海外
生産や、デザインや生産の一部を日本語のできる
中国の大連などで行くという形態も出ており、
海外との競争にも直面しております。

さて、今後、生産年齢人口が急速に減少する中
で、既に多くの企業が人手不足に悩んでおりま
す。東京商工会議所が二月に行った調査でも、売
り上げを増加したいが、七〇％の企業では人手不
足のためなかなか実現できないという深刻な状
況が続いております。

このような状況を打開するためには、企業みず
から生産性を向上させ、イノベーションの実現に
取り組まなければなりません。企業は、社員教育
やICT化、技術開発を通じて、より付加価値の
高い製品やサービスを提供してまいります。先
生方におかれましては、ぜひ、引き続き御支援を
お願い申し上げます。

今後さらに深刻化する人手不足に対応するため
に、多様な人材が活躍できる社会の構築が課題で
あり、男女を問わず、働く意欲のある方が全員参
加できるよう、社会が一体となって取り組む必要
があると考えております。

そのためには、若者や女性、高齢者など、働く
意欲のある全ての人が個性や能力に応じて活躍で
きるよう、働き手の多様なニーズに応え、職務や
労働時間を限定した勤務形態の普及やフレックス
タイム制など柔軟な労働時間制度の活用促進とい
った、多様な働き方を実現する労働環境の整備
は大変重要だと考えております。

今申し上げた状況を前提に、労働者派遣制度に
ついて基本的な考え方を申し上げます。労働者派
遣制度は、企業のニーズだけではなく、働きたい
仕事を選べる、働く曜日や時間を選べるといった
労働者のニーズをかなえて雇用を創出する、双方
にとってメリットのある制度だと考えておりま
す。

企業のニーズという点では、厳しい国際競争の
環境で、非常に速いスピードで変化していく顧
客、消費者ニーズに対応していくために、企業内
の組織も創造力を備えた柔軟なものにする必要が
ありますが、例えば、急いで立ち上げなければな
らない部門で専門性を備えた派遣労働者の方に活
躍していただくことは、極めて有効であると言え
ます。

今回の改正案は、中小企業の職場において判断
が難しい専門二十六業務を廃止するなど、わかり
やすい制度に改善されている点、また、労働者の
派遣期間が満了を迎える場合に雇用安定措置も講
じられる点で、とても重要であると理解しており
ます。

弊社でも、派遣社員で働いていた方が、現場か
ら仕事ができるので正社員にしてほしいという要
請があつて、本人も正社員になる意向がありまし
たので、正社員になっていただいた例がございま
す。

派遣社員に対する教育訓練、キャリアアップに
ついては、今後も中小企業として積極的に取り組
むべきものと考えております。

企業にとって、働く労働者の質を高めることは
競争力の生命線であるということもございませ
んが、私も含めて多くの中小企業経営者にとつて
は、従業員は家族という思いがあります。直接雇
用している従業員であつても、また、派遣会社を
入り口にして来ていただいている派遣労働者で
あつても、この思いは変わりません。従業員とと
もに成長していけることは、経営者にとって大き
な喜びでございます。今後も、さまざまな機会を
捉えて、労働者の実際の成長につながる教育を

行つていきたいと考えております。

今回の改正案は、総じて、企業と労働者の双方
にとつてわかりやすい制度となっておりますし、
タイムリーであると評価しております。

最後に、特定労働者派遣事業の廃止について一
言申し上げます。

現在、この事業を行っている中小規模の優良な
事業者にとりましては、事業の断念や、許可要件
を満たすために財務的な対応等を迫られることに
なります。特定労働者派遣事業者には多くの中小
企業がありますので、円滑に移行ができるよう配
慮をお願いしたいと思います。

私からは以上でございます。

先生方におかれましては、本法案につきまして
十分な議論を尽くしていただき、早期に成立させ
ていただけるようお願いいたします。

どうもありがとうございます。(拍手)

○渡辺委員 ありがとうございます。

次に、廣瀬参考人をお願いいたします。

○廣瀬参考人 皆さん、おはようございます。廣
瀬明美です。私は元派遣労働者です。当事者でご
ざいます。

私は、三十代の前半、派遣先の正社員と同一業
務で働き、派遣法違反で三年三月余り働かされ
てきました。そのことによつて体を壊してしま
い、言葉に詰まりながらになるかと思いますが、
お許しください。

労働者派遣法が制定されて三十年になります
が、法改正の際に参考人として当事者の声を聞い
ていただくことはありませんでした。二〇一三年
に取りまとめられました今後の労働者派遣制度の
在り方研究会や、この法案のベースになった労働
政策審議会において、これまで派遣労働者が発言
するということにはなかつたので、今回ようやく当
事者の声を聞いていただける場を設けていただい
たことに心より感謝を申し上げます。ありがとうございます。

当事者として、まず初めに、私の簡単な派遣就
労をお話しさせていただきます。詳しいことは、お手

元の振り番、三番から八番の資料になります。

二〇〇六年から二〇〇九年の三年三月余り
に、派遣先日本赤十字社で、国内独占事業である
血液センターの献血業務にて正社員と同一業務に
従事してまいりました。派遣元は株式会社スタッ
フサービスです。最初から正社員と同じ業務、途
中から役職や企業内研修の研修係までしてまいり
ました。

これは、既に厚生省、東京と神奈川労働局、東
京地裁において派遣法違反が認定されておりま
す。東京地裁においては、日赤職員との同一業務
に従事していたことも認定されております。

私は不当解雇に遭つた一人です。二〇〇九年九
月、会社間で労働者派遣契約が急遽打ち切れ、
日赤から、あなたの会社の言ってきたことがのめ
なくて派遣会社になんざりしてきたから、今月で
期間満了と、業務中に電話で直接事実上の解雇通
告を言い渡されました。それから五年半、現場
復帰を願い、労働者保護を訴えてきました。

日赤は一貫して勤務中の私に全く非はないとい
う態度でしたが、残念ながら、立場の弱い派遣勞
働者の係争には限界がありまして、現場に戻るこ
とはできませんでした。

私が働きかけたことで、日赤と、それからス
タッフサービスの取引先での違法に遭つている派
遣労働者は、是正措置として直接雇用になり、そ
の後正社員化になつていらつしやる方もいらつ
しやいます。私の念願だった、血液センターで働
きながら子育てをするということは、これまで派
遣社員においては前例はなかつたのですが、本件
を契機にかなえていらつしやいます。

本件は、ことしの三月末に和解をし、私は日赤
の上司から、仕事への貢献に対し感謝を述べてい
ただき、派遣先と派遣元から今後も事件の経過を
語つてよいということに合意をいたしました。

今回の法案の方に移ります。

お手元の資料の一番ですが、現在、派遣労働者
は百二十六万人いらつしやいます。そのうち六割
が女性であります。そして、専門二十六業務にお

きましては、四十万人の方が従事しておられます。そして、そのうちの八割が女性でいらつしやいます。

立場が大変弱いので、権利を主張しますと、即、首を切られてしまいます。ですから、声を上げたことも上げることができません。ですので、私が今回代弁させていただくことになりました。女性の派遣労働者の実態をどんどん語っていきます。

現行法でも大変な実態は、今の私の話からもおわかりになっていただけるかと思ひます。

そして、この法改正で、私は改悪法案だと思つておりますが、この改悪法案が通つてしまひますと、三年の常用代替が可能になってしまひます。そうしますと、低賃金また低処遇で、体を壊してしまふことになりかねません。低賃金なので、食べていくこともできませんし、体を壊してしまひます。そして、将来設計も立たなくなりまふ。これを認めてしまふことはできません。

そして、この法案、ますます大変になっていく。この問題点は、大きく二点あります。

まず、正社員にますますなにくくなる、なれませんか。そして、正社員がゼロになる、一生派遣になる。

なぜなら、これは今までは業務単位でした。派遣先企業の繁忙期や、例えば子育て中の派遣先の職員の方の穴埋めなどに、補填というか、繁忙期やそういうところに一時的に派遣するという仕組みでした。その働き方においては直接雇用の申し込み義務が一年目、三年目にありました。そういう一時的な働き方から、今回、それが取り払われて、今回の法案では事業所単位となります。それで人を三年ごとに入れかえるということになります。これで臨時的、一時的だとしておりますが、これは、派遣を恒久的に使うことになりまふよ。ね。そして、人を入れかえるということとは、この発想自体が、より物扱いになっていると私は思ひます。

そして、もう一方の人単位に着目したときです

が、課をかえれば何年でも派遣で働くことになり、派遣の固定化につながります。これは、まさに生涯派遣です。

そして、安価な労働力として、派遣労働者のいなくなつたポストに派遣労働者が入り、正社員の仕事置きかわるので、正社員がゼロになる法案です。これは、正社員の道を閉く法案ではなく、正社員の道を閉ざす法案です。

そして、問題点、二点でございますが、専門二十六業務の今いらつしやいます四十万人の方々、八割が女性ですが、この方々、今、四十万人の方々、この法案が通れば三年後に雇い止め。派遣先から私のように直接言われる場合もありますから、もう事実上解雇になります。こういった方々の声をどうするんですか、この法案。

実際、たくさん、全国各地から声が寄せられております。まず、幾つか紹介いたします。

昨日ヒアリングさせていただいたんですが、大阪の三十代女性が、現在、専門業務三号の放送機器等操作の業務で二十年近く働いていらつしやいます。同じ派遣先で働いていらつしやいますが、今回の法案を知り、今仕事があるのに何で法律によつて仕事を奪われなければならないのかとおつしやっております。法律で命の期限を決められるというふうにおつしやっております。また、

私たちは生きる権利はないのか、現状としてある仕事を取り上げないでという悲鳴が、きのう訴えておられました。長年働いてきた仕事を奪われること、そして、愛着のある職場を三年で強制的に去らねばならなくなることで精神的に参つてしまつたとおつしやっております。

また、ある五十代の女性は、十五年間同じ派遣先で勤め、その契約内容は、五号の事務用機器操作の専門業務です。彼女は先日、派遣会社より、もしこの法案が九月一日に施行されれば三年後には法令遵守のつとめと言われました。これは、なれ親しんできた十五年間の職場を去るということになります。これはもう事実上の雇い止めを告知されたようなものであります。そして、派遣先

の上司に伺つたところ、同じような回答を受けたということ、この方はシングルマザーで、二人のお子さんを抱えていらつしやいます。この方は今、不安で夜も眠れなくて、そして、もうこの法案が通れば一家心中も考えているというふうにおつしやっております。だから、何とかこの法案をとめてほしいと、必死に毎日毎日訴えておられます。皆さん、ぜひこの声を聞いてほしいと思ひます。

あと一件、聞いてください。

私の知り合いなんですが、五十代の女性で、三十代、四十代は専門業務で働いていらつしやいました。それで役職も、派遣なんですが、課長職までされておりました。私も、派遣ですが、役職がついておりました。

しかし、派遣は、事前面接が公然と、違法派遣ですけれども、まかり通つております。五十代、四十代で面接を受けると、採用が不採用になってしまひます。年齢ということ。派遣の場合は、露骨に年齢を理由に不採用になります。すると、専門業務で働けなくなり、日雇い派遣に移行してしまひます。そうすると体力的にも年齢的に衰えて、日雇い派遣で働くとなると体調不良になつて、今本当に厳しい状態にさらされていらつしやいます。

こういった方々の本当に悲痛な叫びが今全国各地から寄せられております。専門業務、今仕事があるのに、どうしてこの法案でなくしてしまふのか、厳格化して残すべきです。今、不安定ながらも、有期雇用である人たちがいらつしやいます。でも、今、なれ親しんできた職場があります、そして仕事があります。何でこの法案で奪うのかという声が全国各地から寄せられていることを、皆さん、実態を知つていただきたいと思います。

そして、雇用安定措置なんです、これは本当に実効性はありません。私の実態から述べさせていただきます。

まず最初に、派遣先に派遣元から直接雇用の依頼とありますが、私、実際、派遣会社スタッフ

サービスに、最後、労働者派遣契約が切れたときに、直接雇用申し込んでくださいと言つたんですが、会社間の契約がもうないからといって、無理でした。

何せ、派遣会社の方が、廣瀬さんはうちの利益だからとはつきり、うちのスキルだからとはつきり明確に言われました。廣瀬さんのように安定的に長く働いてくださる方は手放したくないというふうには、これは東京地裁でも証人尋問でやつておりますが、そのような理解です。

派遣元の営業マンは、自分の、営業マンの稼働数一つでも多ければ昇格になると陳述書にちゃんと書いていらつしやいます、提出していらつしやいます。会社としてもそうですが、営業マンの昇格にもつながる、そういった派遣労働者を手放したくないのが実態です。これを知つていただきたいと思ひます。

そして、新しい派遣先は本当に見つかりにくいということ。これは、派遣先から派遣先にそう簡単にスライドできますか、次から次に。ある程度インターバルというか、期間があるんじゃないですか。三年が切れます、すぐに次の職が見つかりますか、その期間どうするんですかということ。

また、四十代、五十代の方だと、先ほど話しましたけれども、だんだんと処遇の悪い派遣先になつていく可能性もあります。私自身も、派遣先が切れたときに、派遣元のスタッフサービスに次の派遣先は紹介してくれないんですかと言つたところ、三年三月前までに最初に断つた派遣先を紹介されまして、そこは時給が低いので食べていけないところを紹介されました。そういう実態です。全然実効性はありません。

そういったことで、この法案、本当に三番のところも、今回届け出制のところも許可制になりまふが、資産要件などが盛り込まれるということですから、そういうところで、大きい派遣会社がある程度の派遣労働者を抱え込めるかと思ひますが、結局三年で一回りセットされるといふことですから、そういう大量に派遣労働者を抱え込

めるのかということも考えられますし、本当にこれは絵に描いた餅です。

皆さん、これは本当に、私たち、この法案によって、専門業務派遣の四十万人、まず四十万人が解雇され、路頭に迷います、命の危険にさらされますので、ぜひとも考え直してほしいと思っております。命の問題です。どうして命の期限を、三年後、決めてしまわれるんですか。

最後に、きょう午後二時半から九時にかけて、専門二十六業務などの緊急ホットラインを行います。振り番十四の、六月二日、派遣労働緊急ホットライン実施の御案内、これは、日本労働弁護団が主催でやっております。ホットラインの番号ですが、〇三―三二五―一五三六三。もう一度言います、〇三―三二五―一五三六三、もう一つ番号がありまして、五三六四もあります。

ぜひとも、全国の皆さん、アーカイブなどを見ていただいていると思います、ネット中継も見ていただいていると思います、こちらに相談してくださればと思います。

私からは以上になります。ありがとうございます。(拍手)

○渡辺委員長 ありがとうございます。

次に、生熊参考人にお願いたします。
○生熊参考人 きょうの委員会審議の参考人に招致いただきました全国労働組合総連合副議長・全日本金属情報機器労働組合中央執行委員長の生熊です。

今日は、陳述の機会をいただき、ありがとうございます。

私は、きょうこの場に立つに当たって、私なりに頭を整理してまいりました。しかし、審議が進めば進むほど、この法案の持つ矛盾あるいは混乱が明らかになっていっていると思います。改めて、慎重審議をまず最初をお願いしたいというふうに思います。

第一の問題は、社会政策上の観点であります。私は、これ以上、雇用が不安定で、賃金や労働条件の劣悪な労働者をふやしてはならない、こう

いうふうに思います。孫子の代まで安心できる日本社会を残すためにも、劣悪な雇用や労働条件で働く派遣労働者を一層ふやすような本法案を成立させてはならない、このことを最初に訴えたいと思います。

今回の法改正は、派遣労働者をふやすものではない、あるいは、正社員になりたい人は正社員化ができる、こういう議論がありますが、それは事実には反します。

なぜ派遣労働者がふえると言えるんでしょうか。

ちょっと話がかわりますけれども、私は、二〇〇三年の労働基準法改正法案の参考人質疑で、やはり同じこの場に立ちました。その当時、その法案、解雇は自由というふうなものに対して全ての労働団体が反対をいたしました。そして、民主党の山井議員や当時の共産党の山口議員などとともに協力して、社会通念上相当でない解雇は無効と修正させた重要な委員会審議でありました。

そのとき私は、その法案に含まれていた有期雇用契約の上限を一年から三年に延長するという点について、その危険性を指摘いたしました。有期雇用の上限を三年にすれば、製造業などでは一年の臨時雇用ができないことも相当できるようになる、そうすれば有期雇用がふえて不安定雇用が増大するだろうというふうに申しました。少子化が問題になっているときに、若者の有期雇用がふえ、雇用が一層不安定になり、それでは結婚や出産をためらうことになって、少子化が一層進み、深刻なことになる、そういうふうに申し上げました。

残念ながら、その心配は現実のものとなりました。現在は、非正規雇用労働者が四割近くになってしまいました。製造現場でも有期雇用がふえ、二年半あるいは二年十一月で全ての労働者を入れておきます。しかも、その契約は、六カ月契約程度の繰り返しであります。いつ雇いどめになるかわからない状況であります。三年働くことさえ

保証されていません。

有期雇用労働者も派遣労働者も、いつ雇いどめ、契約解除になるかわからない、こういう不安の中で働いています。そのことが、どんな無理を言われても働かざるを得ないという劣悪な労働環境を押しつけることになりました。そういう中で一層少子化が進んだことは否定できないというふうに思います。

とりわけ派遣労働者は、どんな不満があっても派遣先には何も言えないという状況にあります。苦情を言えば派遣元から雇いどめされたり、派遣先を変更されたりすることが日常行われているからであります。また、派遣期間制限三年を前にして直接雇用に変える、また三年以内に派遣労働に戻す、こういう雇用のキャッチボールもされました。

これでは正社員への道は開けないことは明らかであります。事実に基づく法案審議を行うためにも、こういう実態の調査、把握を求めたいと思います。それを本委員会に報告して、審議を慎重に行っていただきたいというふうに思います。

また、なぜ少子化が起こるのか、どんな問題が起こるか、もう少し意見を述べたいと思います。

非正規雇用労働者は、若者では五割を超えます。若者が将来の夢が持てず、結婚や出産に踏み切れない労働者が多い、これが少子化の原因の大きな一つであることは否定できません。少子化は、労働力不足をもたらすだけでなく、消費意欲の高い若者の減少が国内消費の大きな減退を招いていることも事実であります。そして、若者の雇用が不安定になることが、税金や社会保険料の減収につながり、年金や健康保険にも悪影響を与えています。まさに大きな社会問題になっているところでもあります。

五月二十七日、日銀の岩田副総裁が北海道で講演をいたしました。消費税増税の悪影響が予想を上回ったのは、低調な雇用環境が続いて低所得者が増加し、高齢化が進展していたなどの要因があると認めざるを得ませんでした。この低調な雇用

環境、低所得者の増加に、派遣労働者などの非正規雇用労働者の存在が含まれていることは明らかであります。

日本経済の再生、成長のためにも、これ以上不安定な雇用をふやしてはならない。派遣労働などの非正規雇用は、働く者個人の暮らしや人生に悪影響を与えるだけでなく、日本経済や社会保障の土台にとっても大きな悪影響を与えることになっていきます。

繰り返しますが、社会政策の上から見ても、これ以上不安定雇用をふやしてはならない、このように考えます。

第二点であります。

今回の内閣提出法案には、厚生労働大臣は、法の運用に当たっては、派遣就業は臨時的かつ一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮するとしております。しかし、法案の内容は正反對の事態をもたらすことになり、この法案自体が大きな矛盾を抱えていると言わなければなりません。この点は、五月二十日の本委員会の審議で、維新の党の井坂議員の質問でも指摘されたことでもあります。

派遣労働が職業安定法の例外として認められたのは、あくまでも限定した業務によるものでした。業務に専門性があるので交渉力が強いとか、あるいは臨時的かつ一時的業務だから派遣労働を認めるといふものでした。いずれにしろ、業務が基本になっていたことは疑いありません。

もちろん、派遣労働は間接雇用であります。ですから、労働基準法第六条や職安法第四十四条で禁止されている中間搾取や労働者供給を野放しにしないという意味でも、臨時的かつ一時的でなければならぬというふうに思います。

業務による期間制限は一年、上限でも三年という規定は、その業務を継続して行おうとするならば、人を入れかえても派遣労働は利用できなくなります。ですから、直接雇用にしなければならぬ、こういうことになります。そのようになれば、経営者にとっても、正社員になってもらって

しつかり働いてもらおうという契機になることは明らかであります。

業務による期間制限は、直接雇用、正社員化の推進力となっていることは明らかです。直接雇用、正社員化を推進しようというのなら、絶対にこれは維持されなければならない、このように思っています。

ところが、人を単位にして、同じ業務でも人を変えれば派遣労働者を利用できる、また、同一の派遣労働者でも、課単位と言っていますけれども、課単位をかえれば派遣労働者を利用できる、そうすれば、いつまでも派遣労働者を利用できる。このようになるなら、経営者は正社員の雇用は控えることになり、正社員は激減するということは明白ではないでしょうか。

そして、派遣労働者は、正社員になる道を閉ざされます。いわゆる生涯派遣、一生派遣ということになります。しかしながら、生涯派遣といっても、生涯安定した派遣で働けることは何にも保証されていません。あくまでも派遣先の仕事の状況に左右されるのであります。

そしてまた、派遣労働は業務の遂行能力だけが必要とされています。派遣先による個別の労働者の特定は許されません。それは、派遣先による雇用と同じことになるからです。

ところが、人を単位にし、課をかえて派遣労働を続けさせるということになれば、それは必ず個別労働者の特定、選別につながる、このようになります。全ての派遣労働者にそのように派遣労働を続けさせる、こういうことは想定することにはできません。それは明らかに労働者の特定ということになり、派遣労働の根幹が崩壊することになります。この問題をどう考えるのでしょうか。

業務単位から個人に単位を変えるということによつて、このような大きな矛盾がこの法案には含まれています。

また、五月二十日の本委員会の審議で、臨時的かつ一時的労働の原則と、派遣労働がいつまでも利用できるようなる、この整合性を問われて、

政府委員はこのように答弁をいたしました。三年でリセットされるから、次の三年も臨時的、一時的労働になる。さすがに議場でも失笑が漏れました。法案には派遣可能期間の延長となっております。これをリセットするというような答弁は成り立つのでしょうか。

こういうことを見ると、派遣労働の考え方の土台が全く変わってしまった、異次元の政策転換になる、このように言わなければなりません。繰り返しますが、派遣労働の原則の根幹が壊れています。

また、三年ごとに自分のキャリアを見直す契機にする、このような議論もあるようですが、三年ごとに見直すべきなのは、本当に臨時的かつ一時的労働が利用できる業務なのかどうか、そのことを検討することではないでしょうか。継続して存在する業務なら、直接雇用、正社員化を図るべきです。

また、派遣期間制限なしの専門二十六業務は、その運用がわかりにくいと言われ、それが今回の法改正の論拠の一つともなっています。

わかりにくいというのなら、現在の二十六業務が本当に専門性があるのかどうか、そのことを検討して、専門性に疑義がある業務を省くから外すこと、これこそわかりにくいという問題を解決する道ではないでしょうか。

今回の改正で、現在二十六業務で就業している派遣労働者が切り捨てられるという心配があります。二十六業務の派遣労働者にも三年の期間制限を適用して、それを超えて派遣労働者を利用しようとするなら、直接雇用、正社員化を促進する、このことが必要だというふうに思います。

実例を挙げて紹介したいと思います。徳島にあります、トヨタ自動車の関連会社ジェイテクトの子会社、光洋シーリングテクノという会社です。私は、この問題の初めから、全ての人が正社員化されるまで、直接、団体交渉にも参加してきた当事者であります。

二〇〇四年から違法な偽装請負と闘う中で、労

働者の違法な働き方に対するマスコミや世論の批判、三年の期間制限もあって、経営者が、技術や技能の継承には直接雇用がいいという結論になりました。このように団体交渉で回答してきました。かなり長い期間はかかりましたが、当時の派遣労働者全員が直接雇用、正社員になることができました。

これによつて、五十歳の労働者は、ボーナスも出るようになったこともあり、年収が三百万円から倍加いたしました。一人平均でも年収が二百万円ふえ、結婚ができた、あるいは、住宅ローンが借りられ住宅を持つことができたなど、地域経済にも好影響がありました。全体で百人以上の正社員化になりましたから、地域には最低でも二億円以上の所得が循環するようになりました。

一方、仕事の上でも、雇用を守るためにも、品質をよくするよう会社にも意見を言い、協力しながら頑張っております。

正社員化というものは、遠い夢ではなくて、現実にはできるのです。コスト削減だけを考えていては企業もよくなりません、このような証明だというふうに思います。

第三点です。

派遣労働者でも派遣会社の無期雇用なら雇用が安定するから期間制限をなくす、これも実態から見ればあり得ない話であります。また、派遣労働者がキャリアアップすれば正社員になれる、こういう議論もありますが、実態とかけ離れてしまっています。

派遣会社の無期雇用の派遣労働なら雇用が安定するの。そんなことはありません。二〇〇八年のリーマン・ショック後の派遣切り、期間工切りのことを覚えていらつしやらないと思います。私も、二〇〇八年の十二月三十一日、日比谷公園の年越し派遣村の開村式の現場におりました。当時、派遣切りに遭った派遣労働者にも、少なからず無期雇用の派遣労働者がいました。当時の調査では、解雇、雇い止めされた派遣労働者は、派遣元で無期であろうと有期であろうと、ほぼ同じでありま

した。

派遣元で無期雇用なら雇用が安定しているというのは、派遣先企業が派遣労働者を利用する目的についての誤解があるからだというふうに私は思います。

私の知人が経営している派遣会社では、派遣労働者全員が無期雇用です。溶接技術が高く、派遣先の労働者に仕事を教えることもあるほどであります。しかし、橋梁などの大きな物件ですから、仕事の繁閑があることは避けられない、こういう状況にあります。ですから、幾ら労働者が技術を持っていても、腕がよくても、仕事が少なくなれば契約解除になります。それが派遣労働の実態だというふうに思います。

そうならば、派遣元で無期雇用であったとしても、派遣先から契約解除されれば、派遣会社の利益、収入の源泉が閉ざされるわけですから、真面目な経営者であっても、不本意ながら解雇せざるを得なくなることは自明であります。

また、良識のない派遣会社の経営者のもとでは、派遣先から契約解除になったら、解雇されなくても返品とか不良品と言われ、賃金が払われなとか、払われても休業補償のみ、こういう実態もあります。

結論です。

本法案の提案理由で、派遣労働者のより一層の雇用の安定、保護を図るとされていますが、今三点にわたって述べましたように、本当に矛盾と混乱に満ちています。

この法案は、労働者派遣の実態に基づいていないこと、業務単位で期間制限を設けている現在の制度がわかりにくいということ、個人単位やあるいは労使双方にとつてわかりやすい制度にする、こういう点において、解決の方向が全く逆になっていることでもあります。

本法案の土台が派遣労働の根幹を崩壊させる異次元の転換である、このことを強く指摘して、後世にうらみを残さないように、必要な資料をもとに、実態に基づいて慎重審議を行われることを強く

く願うものであります。

本法案は廃案とし、派遣労働の実態に基づいた抜本的な改正をしていただくように心からお願ひいたしました。私の意見といたします。

○渡辺委員長 ありがとうございます。(拍手)

以上で参考人の方々の御意見の開陳は終わりました。

○渡辺委員長 これより参考人に対する質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。新谷正義君。

○新谷委員 自由民主党の新谷正義と申します。

参考人の皆様におかれましては、本日、貴重な御意見をいただきました。まことにありがとうございます。限られた時間でございますので、参考人の皆様全員に質問はできないかもしれませんが、いただいた時間の限り、御意見をいただければと思います。どうかよろしくお願いいたします。

これまでも、本委員会の質疑でこの労働者派遣法改正に関してはさまざまな議論がなされてきたところでもございます。今回の改正に際しまして、議論の中で少し極端な意見が出てしまう傾向がございますが、この労働者派遣法は、平成二十四年の前回改正時から今後の課題が指摘されておりましたし、また附帯決議もついております。一つ一つ、どのようにしたらわかりやすい、そして、労使のニーズに合ったよりよい制度になっていくか議論を進めていかなければならない、そのように考えております。

昭和六十年に最初にこの労働者派遣法が制定された当時は、高度経済成長期でしたし、社会全体もまだ少子高齢化に対する認識も低い時代でございました。IT化なども進んでおりませんでした。時代が変わり、社会も変わりました。この社会の変化に合わせて、不備を修正し、あるいは実態に合った制度に改善していくために、これまで

も労働者派遣法は改正を繰り返してきたところでございます。

今、少子高齢化、労働力不足は、我が国が抱える深刻な問題となつております。労使ともに仕事に対するニーズも変化してきております。労働者派遣法を運用していく中で、業種の定義なども今の実態に余り合っていないものも出てきておりますし、さまざまな問題、課題が明らかになってきているところでもございます。ぜひ、この労働者派遣法の改正は進めていかなければならない、そのように考えております。

今回の改正案にしましては、規制緩和の部分がよく取り上げられますが、規制強化の要素もかなり入っております。特に、キャリアアップ支援を初めて義務化し、雇用安定措置を派遣元に義務づけることの意義は大変大きいと思います。

昨今、非正規という言葉がひとり歩きをしております。前回の参考人質疑でも、参考人からのお話もございましたが、この非正規とされる方々の中には、望んでその働き方を選んでいる方々と、本来なら正規採用を望む、いわゆる本意非正規とされる方々がまざっております。キャリアアップという観点におきましては、課題は、やはりこの本意非正規とされる方々に対してどのように対応していくか、このことにあると思います。

しかし、人材に対しては、企業側のニーズもござります。企業側のニーズを満たせるようにスキルを身につけていただかなければならない、これまでの労働者派遣法にはこの視点が少し抜け落ちていたのではないかと、そのように思うこともございます。であるからこそ、今回の改正案の意義は非常に大きい、そのように考えております。

今回、改正案のキャリアアップ措置、雇用安定措置、そしてその意義にしまして、本意非正規というこの観点も踏まえまして、改めて、鎌田参考人、秋山参考人の御意見をお伺いしたいと思います。

○鎌田参考人 御質問、どうもありがとうございます。

ただいまの御質問は、この改正案につきまして、キャリアアップ措置の義務づけ、それから雇用安定化措置の義務づけ、この意義についてどう考えるかということでございます。

議員御指摘のとおり、派遣労働者のキャリアアップにつきましては、一般論としては大切だという認識があつたかと思いますが、より踏み込んで派遣元にキャリアアップ措置を定めるということとは、大変意義のあることだというふうに思っております。

さまざまな面で意義を考えるとありますが、私は、一つは、今御指摘ありましたけれども、派遣労働者のスキルアップ、これをどのように獲得してもらうか。これをしっかりとやれば派遣元が考えていただくということが大切だろうというふうに思っております。

同時に、派遣労働者の立場でいえば、今現在派遣労働者として働いているわけでありましかれども、今議員おっしゃったように、それぞれ、この先、自分がどのような方向に進むのかということとを、将来を見据えて考えていく、そういう必要が当然出てくるわけです。将来を見据えた考え、見方をする際に、いわゆるコンサルティングあるいはキャリアプランといったものも派遣元、派遣労働者がしっかりと考えていく、こういう必要があるかというふうに思います。

あと、今回、派遣労働者の就業、それから業務の遂行状況につきましては、派遣元からの求めに応じて派遣先が情報提供するというところでござります。こうした点も、派遣先もまた、現に働いている派遣労働者のスキルについては一定の責任を持つて対応していくことがあるのではないかと、このように思っております。

雇用安定化措置でございますが、これは議員御指摘のとおり、非常に重要な規定だというふうに思っております。

実は、法的な観点で申しますと、現在、二十六業務で有期で働いている方は、派遣期間の限定がない中で、派遣労働契約を反復更新しておられる

わけです。そして、期間が来ればそれで雇いどめというところでございますが、御存じかどうかかわかりませんが、労働契約法において雇いどめ法理が明文化されたということ、前から判例法理ではございましたが、一定の反復更新によつて無期の労働契約と同視できる状態、あるいは雇用継続について合理的期待ができる場合には雇いどめができ、更新される、そういう規定でございます。ところが、私の立場でいうと残念ながらということなんですが、裁判例におきましては、派遣は別だという考え方があります。

それはなぜかという、派遣というのは、派遣先との派遣契約があつて雇用継続というものが期待できるものであるから、派遣先との関係がなくなれば、さらに継続雇用したいといつてもそれは無理だよねという考え方があつたわけです。

それは一つの考え方だと思いますが、しかし、この法律、雇用安定化措置で考えますと、具体的に幾つかのメニューがありますけれども、派遣先との関係がなくなればそれで終わりだよ、そういった考え方にやはり一石を投じているのではないかと、このように思います。これは、この規定が直ちに司法的効力を持つ規定というふうにはならないと思いますが、しかしながら、今後、裁判において、派遣労働者の雇いどめというのを考える場合には、派遣元会社の、派遣元事業主のこういったような義務が一定の影響を与えることもあつたのではないかと、そういう期待も持つております。

こうした点で、私は非常に重要な規定だというふうに思っております。

ありがとうございます。

○渡辺委員長 参考人各位に申し上げます。大変恐縮ですが、質疑時間が限られておりますので、できるだけ簡潔に御答弁をお願い申し上げます。

○秋山参考人 御質問をありがとうございます。ただいま議員の御質問にありましたように、本意で非正規で働いている方のことでございま

す。

今回、改正の大きな目玉というのは、派遣元に
対して、派遣業者に対して、キャリアアップとそ
れから雇用安定措置を義務づけられているという
ことが大きな点でございまして、それをするこ
とによって、派遣労働者がスキルアップしたり、そ
れから、キャリアコンサルタントにいろいろ相談
して、自分のキャリアをどうするかということ
を相談したりすることができまして、そして、派遣
の期間が満了するようになった場合には、派遣元
が、派遣先に対して直接雇用をしてくださいとい
うようなことをお願いしなきゃいけないし、ま
た、そうでないときには、その他の職を探さな
きゃいけないということが義務づけられているこ
とが大変大きな点でございまして。

ただ、派遣労働者が正規社員になりたいとい
うことは、派遣元と、それから派遣先、受け入れる
側も、やはり派遣労働者に対して、スキルアップ
できるように情報提供したり社内研修をしたりし
て教育訓練をしていきたいと思います。
そして、派遣社員自身の努力も必要だと思いま
すけれども、そういう道は大きく開かれていて
います。先ほどの事例もありましたように、正
社員になる事例はたくさんございまして、そう
いう形に持っていきたいと思っております。

○新谷委員 ありがとうございます。

また、規制強化という点におきましてですけ
ども、先ほどのキャリアアップ措置だけではなく
て、今回、改正案では、特定労働者派遣事業と一
般労働者派遣事業の区別を廃止しまして、全ての
労働者派遣事業を許可制にすることになっており
ます。

一般労働者派遣事業は、許可をとるために、こ
れまでも入り口でしっかりチェックが入っており
ましたが、特定労働者派遣事業の方は、先ほど鎌
田参考人が御指摘になったとおり、届け出だけで
開始できておりました。

改正案では、全ての事業者が、しっかりと要件
を満たし、許可をとらなければ事業が始められな
い、そういうことになります。私は、この改正も
非常に重要なことだと考えております。

前回の参考人質疑でも議題に上がりましたが、
悪質な法令違反というのは、大体、この特定労働
者派遣事業の方で目立っている、こういう現状が
ございます。

また、平成二十一年に一般労働者派遣事業の許
可基準が厳しくなったときがございましたが、こ
のころから、厳しい方の一般労働者派遣事業は、
それまでふえ続けていたのが、急に今度は一転し
て減り続け、今に至っている。そして一方、届け
出だけで参入できる特定労働者派遣事業はふえ続
けている、こういった現状がございまして。これは
やはり疑わしい状況だと私は思っております。資
産要件などを逃れるために特定労働者派遣事業と
いうことにしている可能性がございまして。

今後は、教育訓練、キャリアコンサルタント
グ、また雇用安定措置、こういった、派遣労働者
の方々の保護をきちんと図っていくためには、派
遣元事業者もある程度の規模や資産が必要にな
ると思えますし、しっかりと基準を満たすよう、体
制づくりをやつてもらわなければならぬ。キャ
リアアップ推進とセットでこの改正を行うことの
意義は大きいと私は考えております。

しかし、例えばIT業界では、かなり小規模と
いいますか、ニッチな分野で労働者派遣が行われ
ているという実態を伺うこともございます。こう
いった小さい分野では、急激に変化を迫ると業務
が停滞してしまったり、あるいは失業者が出てし
まったり、そういった懸念も考えられます。

このため、派遣業界の再編がゆるりで行われる
よう、あるいは請負や子会社などへの業務の移行
が進むよう、激変緩和措置も欠かすことはできな
い、そのように考えております。

一方、逆に偽装請負などを誘導してしまわな
いように注視していく必要があると考えておりま
すが、これらのことに関しまして、今後の行政の
ありようとして、鎌田参考人、秋山参考人の御意
見を伺いたいと思います。

○鎌田参考人 ありがとうございます。簡潔にお
答えしたいと思います。

まず、議員、第一点といたしまして、特定労働
者派遣事業の廃止ということについて言及されま
して、先ほど私が申しましたけれども、立法当初
においてのもくろみ、すなわち、常用雇用のみを
雇用する派遣事業が一定の信頼性を確保できると
いうのもくろみが、実は見込み違いであったとい
うことでございます。今議員おっしゃったように、
さまざまな形での問題点が指摘されているという
ことでございます。

ただ、このような中小零細企業が多いわけだ
けれども、押しなべてこれが全て信頼性の低い企
業というわけではございません。そこでは一生懸
命、小さいながらも、派遣労働者を紹介し、また
派遣をしているという事業者もございまして、信
頼のできる事業については的確に生き残っていけ
るよう、行政としてもめり張りをつけた対応と
いうのが必要になってくるというふうに思いま
す。

あと、先ほど、いわゆる請負への転換が偽装請
負になってはいけないということ、まさに非常
に大きな御指摘だと思いますので、その点につい
ては、行政はしっかりと偽装請負のチェックを
行っているというふうなふうに思っております。

以上です。

○秋山参考人 ありがとうございます。

議員がおっしゃる通りに、今回、特定労働者派
遣事業と一般労働者派遣事業が、区分を廃止して
統合して、全て許可制にするということは、適正
化は大変重要であると考えております。

また、特定労働者派遣事業者の多くは中小企業
でございまして、この法改正に伴いまして、許
可要件が、大変ハードルが高くなつてまいりま
す。そうしますと、やはり急に変更されて困難に
なる企業さんも出てきますので、そこはスムーズ
に移行できるよう、御配慮をよろしく願いたい
します。

○新谷委員 ありがとうございます。

今回、改正案では、先ほど来お話が出ておりま
す、専門二十六業務の派遣規制も撤廃されること
になります。これに関し、何よりも重要なのは、
今の時代に合わない業種による規制をやめて、わ
かりやすくすることではないか、私はそのように
考えております。

この認識は今に始まったことではございませ
ん、自民党はそのとき野党でございましたが、平
成二十四年に労働者派遣法が改正されたとき
にも、いわゆる専門二十六業務に該当するかどうか
によって派遣期間の取り扱いが大きく変わる現行
制度については、わかりやすい制度になるよう速
やかに見直しの検討を開始すること、このように
附帯決議がなされていまして。

それに先立つ平成二十二年、専門二十六業務派
遣適正化プランというのが出たときは、どこま
でが専門業務が解釈がはつきりしない派遣労働の
場合、大変現場で混乱が出たと伺っております。

明らかに違法派遣の場合は、これは論外でござ
いますけれども、微妙なケースは多々あり得ると
思います。労働局の人が突然やってきて、何か微
妙な解釈の違いがあつて、悪気がないのに突如違
法派遣だと宣告される、この可能性があるのはや
はり非常に不安定なことだと思います。一年を通
して一緒に同じ現場で働いていたら、たまたま病
欠の人などで現場の人員が手薄になるときもござ
います。そんなときに、専門業務の派遣だから違
法派遣にならないという電話一本とれないというの
が、現状、あり得ることでございます。

人間同士のことでありますから、この制度のままでは
どうしても派遣先の直接雇用の労働者の方と派遣
労働者の方の間で壁ができてしまふのではない
か、そのように考えることもございます。

派遣労働の業務区分により規制の異なる国は我
が国だけと伺っております。この規制が今回の
改正で撤廃されることは大いに意義があることだ
と考えておりますけれども、鎌田参考人、時間が
参りましたので、簡潔に一言お伺いできればと思

います。

○渡辺委員長 鎌田参考人、簡潔によりしくお願
いします。

○鎌田参考人 今議員御指摘のとおり、今回、業
務の専門性に着目した規制のあり方というのが根
本的に変えられる、廃止をするということでは
いまして、そういう意味では、関係者が非常にわ
かりやすい制度になったというふうに私は思っ
ております。

以上でございます。

○新谷委員 ありがとうございます。

今後議論を進めていく上で大変貴重な御意見を
いただきまして、心より感謝を申し上げます。

以上で質問を終わらせていただきます。ありが
とうございました。

○渡辺委員長 次に、山井和則君。

○山井委員 民主党の山井和則でございます。二
十分間質問をさせていただきます。

四人の方々、大変参考になる意見陳述をしてい
ただきまして、まことにありがとうございます。
限られた時間ですので、幾つか質問をさせていた
だきたいと思っております。

今も質問がありましたけれども、今回の法改正
の一つの大きなポイントは、専門業務を廃止して
一律上限三年を入れるということでありまして。民
主党としては、専門業務を廃止することには反対
です。さらに、労働政策審議会でも連合も、維持
をすべきということを言っておりますし、経営
側からも、これを廃止するのはよくないという意
見が出ておりました。

きょうの廣瀬参考人の配付資料の十一ページに
も、労働政策審議会の二〇一三年十一月十四日の
資料の中で、経営側が、二十六業務の廃止に関し
ては、下線が引いてあるように、こう述べておら
れるんです。「二十六業務で期間制限を受けない
派遣労働者の雇用に大きな影響を及ぼす可能性も
あり、二十六業務の廃止は求めない。」これは経営
側。それで、労働側は左のように、「業務単位で
の期間制限を維持するべき。」専門業務は残すべき

と。

我が党の見解もそうでありまして、もうちょつ
と厳格にしてみたいというところではあるけれど
も、当然ですけれども、わかりやすくするから専門業
務もなくすということになると、先ほど廣瀬参考
人がおっしゃったように、命の期限を切られるこ
とになりはしないかという深刻な問題がございま
す。

そこで、鎌田参考人にお伺いをしたいんです
が、先ほど鎌田参考人のお話の中で、専門業務を
廃止してわかりやすくするということを強調して
おられました。また、今回の法改正は労働者保護
の法改正だということをおっしゃいました。

確かに、専門業務をなくして一律三年にしたら
わかりやすいですが、問題は、廣瀬参考人も指摘
をされておりました、既にそこで期限の定めな
く働いておられる四十万人の方々、例えば、パソ
コン業務、テレビ局、アナウンサー、通訳、秘
書、設計等々二十六業務の方々、四十万人、八
割が女性でありますけれども、今までは期限の定
めがなかったわけで、先ほど廣瀬参考人の話にあ
りましたように、五年、十年、十五年働いてこ
れた方もおられます。

私も、この間一週間、ほぼ毎日、専門業務の
方々、違う方々から話を聞き続けておりますし、
きのうも四人の方々から話をお聞きしました。皆
さんおっしゃっていますのは、今回の法改正で、
自分たちが三年後に雇いどめ、解雇になる内容が
含まれているなんて全く知らなかった、自分の同
僚たちもほとんど知らない、どうして法改正に
よって三年目に解雇されるんですか、そういう切
実な、そして、人生設計が狂う、成り立たない
と、深刻な相談をされておりました。

そこで、鎌田参考人にお伺いしたいんですが、
専門業務をなくしてわかりやすくするという考え
方、そういう考え方なのかもしませんが、一
方、そうしたら、この四十万人の、今まで期限の
定めなく働けると期待されていた方々はどうなる
んですか。セーフティーネットが何かはあるとい

うふうに考えておられますか。

○鎌田参考人 御質問、どうもありがとうございます。

今御指摘の、専門二十六業務の廃止によつて、
現在有期で期限なく働いている方たちの処遇をど
う考えているのかということでございます。

まず、現在二十六業務で働いている方たちが有
期で反復更新をしていたという形、雇用について
は必ずしも安定という形態ではない、そういう前提
に立つた上での話でございますが、今回、常用雇用
派遣については適用除外ということになっておりま
すので、この方たちが事業の中で、派遣元との対
応というところになります。無期雇用というこ
とであれば、期間限定なしで受け入れることが可
能ということになる、その限りでは雇用の保障が
ある。

しかも、二十六業務で有期という形で一定期間
で雇いどめということの不安も、無期ということ
で一定程度緩和される。無期だからその雇用不安
がなくなるとは申しませんが、そういったことでも
ありますが、一定の雇用の安定があるのではない
かというふうに思っております。

それから、有期で三年という上限が設けられる
ことによつて、派遣元が、それを機縁といたしま
して、雇いどめ、解雇をするのではないかと。これ
は、この制度の趣旨から申しますと、実にちよつ
と、違つたことではないかというふうに思ってお
ります。

むしろ、雇用安定化措置ということで、この方
たちの雇用の安定化を図るという観点から派遣元
がさまざまな努力をすべきである、こういうふう
な考え方でこの法案の趣旨はでき上がっているの
ではないかというふうに考えております。

以上です。

○山井委員 私は、ここは非常にこだわるん
です。私も四十万人の中の専門二十六業務の方
々の相談にずっと乗っておりますけれども、ある女
性の方は、三年後に解雇されるのであれば、仕事

モチベーションも下がっちゃうと。親の介護もし
ていて、今シングルでおられて、専門業務だと
ずっと雇ってもらえる可能性があるということ
で、自分の人生設計の中で、十年、十五年かけて
パソコンの能力を磨いてきた。ところが、三年と
切られてしまったら、その方は今四十代ですけれ
ども、もう三年後、六年後、いい待遇になる可
能性は新しい派遣先でもほぼないということ、夜
も眠れないということをおっしゃっております。

改めて鎌田参考人にお伺いしたいんですが、確
かに、この配付資料の十ページに雇用安定措置と
いうのがあります。でも、あえてお聞きします
が、特に四十代、五十代の女性の方々の場合、派
遣先への直接雇用を派遣会社が依頼して、雇っ
てもらえるでしょうか。

あるいは、今、派遣会社に無期雇用されたら期
限なく雇ってもらえますということですが、派遣
会社が、四十代、五十代の女性の方々を、今まで
派遣だった方を無期雇用するという可能性は高
いのでしょうか。

さらに、新たな派遣先の提供ということですが、
今言ったように、私も多くの、数十人の派遣
労働者の方々の話をこの間聞きましたが、四十
代、五十代になると、新しい派遣先といつても、
基本的には待遇は悪くなるか、もう五十代にな
ると、新しいところもなかなか見つからないとい
う声ばかりを聞いております。

この雇用安定措置というのは、本当に、三年後
に今回の上限で四十万人の方が雇いどめ、解雇さ
れた場合、その四十万人なり多くの方が、この
雇用安定措置で雇用は安定するということに思
われますか。

○鎌田参考人 なかなか難しい御質問で、現実
にどうなんだということでございます。

私は、今御指摘いただいた例、今四十代の方
々の対応について現実はどうであるかということ
であります。正直なところ、その方の置かれて
いる具体的なスキルの程度とかあるいは希望と

か、そういったことを考えないと、一概にはなかなか言えないのではないかとこのように思っております。その方が派遣労働者として長く働いて、非常にいわば職場で頼りになる存在ということであれば、いろいろな道も可能ではないかなというふうに思っております。

そうしたことから、今の先生の御質問については、私の立場で一概にどうというようなことはちよつと言いつらいというふうに思っております。

以上です。

○山井委員 答えづらい質問をしてしまったかもしれませんが。本当に失礼をお許しただければと思います。

その点について、廣瀬参考人、法律によつて命の期限を切られてしまうという、仕事がなくなくなるということは、生活していけないということですし、特に四十代、五十代の方にとつたら、幾らスキルがあつても、今よりいい派遣先はなかなか見つからないし、かつ、三年ごとに、例えば四十三歳の方だったら、四十六歳で新しい派遣先、四十九歳、五十二歳、五十五歳、三年ごとというものは、本当にこれは、お子さんを抱えたりされている方から人生設計が成り立たないような気がするんですが、廣瀬参考人、この四十万人の専門業務の方々とつて、雇用安定措置で雇用を安定させられると思われませんか。

○廣瀬参考人 私の周りの方や実際ヒアリングで聞いてきた方々によりまして、今四十代、五十代の方々、今五十六歳の方々がおっしゃったことなんです、三年後は五十九歳である、派遣先の上司にこの法案が通つた場合をお伺いになったんです、そうすると、あなたはもう五十九歳になるからほかの課で拾ってくれればいけれども、うちは何とも言えないということをお聞かせたそうなんです。

この雇用安定化措置が努力義務でありますし、強制的なものではありませんし、本当に法律として実効性、どこに担保があるのか、本当に私は疑問です。

問です。人の雇用をつなぐ法的拘束力が疑問なので、そこは皆さんに逆に聞きたいと思っております。

○山井委員 廣瀬参考人にもう少しお伺いしたいんですが、当たり前の話、やはり人生設計を派遣労働の方々も立てておられると思うんですね。今まで四十万人の方々とつては期限がなかった、それが今期限を切られることになってしまふ。

そういうときに、最悪、どういふふうな事態が、もちろん、言つてはなんですけれども、正社員に雇ってもらえとか派遣会社の無期雇用というのには私はないと思います。もうないです。そんなのは恐らくないと思います。でも、新しい派遣先といつても、そう簡単に見つかりにくいんじゃないかと思うんですが、そういう状況の中で、今後どういふ問題が起つてくると思われませんか、廣瀬参考人。

○廣瀬参考人 本当に、次の派遣先も見つからなくて路頭に迷われる。日雇い派遣で体調を崩されるというお話もさせていただきましたが、本当に、それが路頭に迷われる。いつときネットカフェ難民ということもありましたけれども、私の周りの方々にも、いつとき、あのリーマン・ショックの後にも、そういう女性の方もいらつしました。そういうふうになるのかと思います。

○山井委員 廣瀬参考人にさらにお伺いします。今回、私、深刻な問題だと思つたのは、法律なり政治というものは、そもそも、雇用を守つたり、むしろな解雇をしただめですとよいつて労働者や国民の暮らし、生活、命を守るのが法律だと思つて、今、四十万人の方々が三年後に雇い止めになつてしまふ、もちろん一部の人はどこか違ふところに就職できるかもしれないんですが、そういうことというのは前代未聞だと思つて、うう、三年後に四十万人を解雇する法改正なんというの。

そのあたりについては、廣瀬さんはいかが思われますか。

○廣瀬参考人 法律で今まであった雇用が奪われるというのには、私も本当に今回、正直驚いております。本当に前代未聞で、私もびつくりして、もう答えようがない。まさかこんなことが立法府で行われていること自体が信じられないので、もう答えようがありません。このことを全国の皆さんに知つていただきたいという気持ちの方が先立っています。

私は、皆さんが何で、今ある雇用を奪つてしまふ、ずっと長らく働いていらつしやる方々の雇用を三年で奪つてしまふ、何で立法府がこんな雇用を進めようとしているのかわからないんです。それををもつと全国の皆さんと共有したいと思つております。ただ専門二十六業務の四十万人の方々だけではないかと思つています。

○山井委員 これは本当に、万が一法律が成立して、マスコミにもつと報道されたら、これは四十万人の方はパニックになる危険性があると思つてます。秋山参考人にお伺いしたいんですが、印刷会社の社長さんをされているということですが、今回の法改正が成立した場合、御社では派遣労働者をふやす方向に経営方針を変えられるのか、それとも正社員をふやす方向に経営方針を変えられるのか、いかがですか。

○秋山参考人 今弊社では、二人の派遣社員の方に働いてもらつていますけれども、それはやはり専門的スキルのある、デザインですとかホームページの製作とかというのをやっていたいております。やはり派遣というのは、専門職のある方を即戦力としてやっていたことには、企業にとつてはとても、大変大きなメリットでございます。

そして、企業というのは、受注がコンスタントにあるわけではなく、季節によつて変動がございますし、それからまた、仕事が多量に急に来たりする時がありますし、そういうときには、やはり即戦力で専門職の技術がある派遣の方をお願いして、それをこなしていくというのが企業として

はやつていくことでございまして、御質問の、これから派遣をふやすか、正社員をふやすかというのは、その場その場を見ながら対応していきたいと思つております。

○山井委員 今、秋山参考人がおっしゃつてくださったように、本当に派遣の方々が、そういう、デザインであれ、スキルを持っておられる専門業務の方というのは、今の日本の社会、企業を支えてくださっている縁の下の方持たんで、逆には解雇、雇い止めということは、私は本当にあり得ない話だと思つてます。

それで、再び廣瀬参考人にお伺いしたいんですが、今回の法案は正社員になる道を開く法案だといふ説もあるんですが、そのことに關しては、正社員になりやすくなる法案なのかということについて、廣瀬参考人、いかがでしょうか。

○廣瀬参考人 先ほども私からお話しさせていただきましたが、三年後に一旦リセットするといふこの間の審議がありました、そこで、まず第一に直接雇用を依頼する、そこで正社員化の道を開くとおっしゃっていると思つて、私の実態からも、また周りの実態からも、派遣元会社は、自分のところの中間手数料でありますし、営業マンの昇格にもなりますから、手放しません。派遣先も、そもそも間接雇用を望んでオーダーをしているのであるから、正社員化の道になるとは思いません。

○山井委員 最後に廣瀬参考人にお伺いしたいと思いますが、やはり女性の方々、例えば、子育てを終えて一段落して、家計の補助として短期間派遣で働かれるということはいいと思つて、これから家計の中心として働かれる方がふえてくると思つてます。

そういう意味で、今回、一生派遣ということがふえるような法改正が行われることについての御意見を最後にお聞きしたいと思います。

○廣瀬参考人 もし今回の法案が通れば、業務区分がなくなつて、そして正社員と同じ業務を派遣

という安価な労働力で、いわゆる間接雇用で働いていくというわけですから、当然、生計が成り立たないと思いますし、そこで出産や子育てでもちろん成り立たないと思います。そして、社会の生産性もそこから上げていくことはできないと思いますから、個人単位でも社会単位でもこれはマイナスになると思います。

○山井委員 本日は生熊参考人にもお聞きしたかったのですが、本日に大変失礼なことでも、申しわけございません。

時間が来てしまいましたので、これで終わらせていただきます。ありがとうございました。

○渡辺委員長 次に、浦野靖人君。

○浦野委員 維新の党の浦野でございます。

本日は、参考人の皆さん、本日にありがとうございます。

この間も、この派遣法改正について、賛否両論、委員会の中では賛成というよりは否定的な意見の方が多いのが実際ですけれども、この法案、我が党の井坂委員もこれまでもよく指摘をしてきました、規制緩和と規制強化の内容がまざっている、非常に、どっちの方向を向いている法案なのかよくわからなくなっているというふうに言われております。

その中で、この法案に肯定的な立場の方と否定的な立場の方、参考人が来られていると思います。そこで、一つ私も心配しているのは、キャリアアップができるからこの法案は大丈夫なんだ、労働者の待遇改善につながるんだというふうに言っています。では、お聞きするんですけれども、肯定的な、恐らく鎌田参考人、秋山参考人はそうだと思うんですけれども、キャリアアップというのは、大体、具体的にどういったことをやってもらったらキャリアアップになるか。

例えば、これまでの法案審議の中でも、厚生労働省は、キャリアアップ、一年に一時間やってもキャリアアップなんだというふうなことを実は言ったりとかしているんですね。では、果たして一時間でどんなスキルを身につけられるのかと

ユーキャンとかで私調べましたけれども、簿記三级でも一時間じゃ取れないんですね。二カ月とか三カ月とかそれなりに時間をかけて、しかも仕事をしながらですから、毎日そのために勉強するわけではありませぬから、キャリアアップとそんな簡単に言葉で言ってもできないと思うんですけれども、その点について、お二人、いかがでしょうか。

○鎌田参考人 御質問ありがとうございます。何をもってキャリアアップと言うのか、こういったような御質問かというふうに思います。派遣労働者が従事する仕事、業務、いろいろ多彩でございますし、そのさまざまな業務の中でそれをキャリアアップと言うのかというのは、個々の事情によって違ってくると思いますので一概にはちよつと申すことはできませんが、私が大切だと思っている業務の中でキャリアアップしたということが見える化するような仕組みというのがぜひ必要になってくるのではないかと。

そういうことから、派遣労働者の要望も含めて、どのようなキャリアアップを派遣元としてメニユーとして考えるのか、そういったことを相互に話し合っていくことが大切なのではないかというふうに思っております。

以上です。

○秋山参考人 私が考えますキャリアアップというのは、やはりスキルアップとそれから本人のキャリア形成をつくっていくことだと考えています。

そして、スキルアップは、やはり社内、第一にはOJTでその現場現場でいろいろな技術を教えていくこと、それから社内研修をすること、そして改善会議とかそういうところに参加させて、いろいろな意見を出して意見交換をする、情報提供をするということをやることによってスキルアップにつながっていくと考えております。

そして、キャリアアップの方は、キャリアコンサルティング、相談をするなり、自分で自分の自

立できる道を考えてやっていくことだと思えます。

○浦野委員 同じくキャリアアップについてですけれども、廣瀬参考人と生熊参考人にもお伺いするんですが、実際、廣瀬参考人も、たかさんの派遣労働者の皆さんと今までお話をしてこれれたと思います。その中で、では実際にどんなキャリアアップをすれば、自分がさらにいいところに就職、正社員で採用してもらえようになるとか、そういった何か具体的なものを聞いたことがあるのか。生熊参考人も、これまでの事例の中でそういったことをどれぐらい聞かれたことがあるか。

それをちよつとお聞かせいただけたらと思います。

○廣瀬参考人 実際にキャリアアップをされて正社員化とか直接雇用化になられたということですか。

というよりは、実は派遣労働者の皆さんは資格をたくさん持つていらつしやいます。なので、派遣先で即戦力になつていらつしやいます。また

は専門職を生かしていらつしやいます。なかにもかわらず、直接雇用化に、法がひつかかっているかなかなかないのが実際なんですね。実際に持っている職能とか資格が法律でストップしちやつていくというのが実感です。だから、私

が正直なところでは、

スキルアップするというのは、実はその労働現場でしか、派遣元で幾らスキルアップしても、現場で使うスキルなので、スキルアップというのは、キャリアアップというのは、派遣先で必要なんだと私は思っております。

○生熊参考人 ちよつと具体的な例があるからお話したいと思うんですが、実は、日産自動車

で、リーマン・ショックの後、派遣切りに遭つて、今裁判をやっている方がおります。

教える、教官の側でもあった人です。しかも、派遣で、派遣先の日産自動車に行くときに、実際にそのデザインしたものを持っていくと言われて、それをちゃんと審査する、これは実は労働者の特定行為ではないかということで裁判上の争いになつていっているんですが、それぐらい優秀な方です。しかし、そうであっても、やはりリーマン・ショックの後、あつという間に派遣切りに遭つていくわけですね。

そういう面では本日に、それは皆さん、どんな労働者も自分のスキルアップやキャリア形成の努力はしていると思うんですが、だから直接雇用されるのか、だから正社員になれるかということはない。やはり派遣先の都合で全て決められてしまふんだ、この事実が変わらないのではないかと、このように思っています。

○浦野委員 細かい議論をどんどんしていけばしていくほど、それはもうケース・バイ・ケースだというふうに言われることが多いんですけれども、今、廣瀬参考人がおっしゃったのがやはり僕は実態だと思ふんですね。

やはり、今持っている資格を生かすために派遣で仕事に行かれていられる方というのは非常に多い。その中で、では、さらに上のスキルを身につけるためにどういったものが要するのか。もしそれがあるとするならば、それを取得するにはまた膨大な時間がかかる。では、仕事をしながらそういった時間を派遣先が許してくれるのか。業務以外の時間帯で個人でやりなさいと言われると、それは非常に厳しい話にもなりかねない。

私は、このキャリアアップ、もうちよつと細かく本来は規定をするべきだと思っております。実効性が余りないんじゃないかというふうに私も考えているんですね。

この法案、実は、実効性が本にあるのかどうか疑問なところがたくさんあります。例えば、均等待遇、均等待遇の確保のあり方について調査研究をして必要な措置をとるという文面がこの法案の中にはあります。

○秋山参考人 使用者側としても、派遣労働者の

そういうところで、本当には差別待遇だと思ふんですけれども、本当に不合理というか、そういうことに遭つてきた実態があります。ここをやはり解消すべきだと本当に身ににしみていました。それを私、今この立場でどのように解消すればいいのかは、具体策を申し上げることはちよつ

本案の方は、調査研究をして、しかも、いつまで、どれぐらい調査研究をするかも定めていませ
んし、その後、いつ、そういった対策をとるのか
ということも書かれていない法案です。

そもそもこの派遣法の制定の目的というのが、労働者派遣事業を労働力需給調整システムの一つとして制度化し、労働者の保護と雇用の安定を図るために必要なルールを定める、このように目的が規定をされており、さらに派遣法では、労働者が派遣について、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に」と規定されています。つまり、派遣元は、派遣労働者の雇用主としてしっかりとした責任を果たす、そういう内容がそもそもものになっています、このように感じるわけでございます。

今回のこの改正、まさに派遣元が責任を持つて、派遣労働者のためにさまざまなキャリアアップ支援をしたり雇用安定化措置を遂行する、そしてその能力アップを図り、また、個々の力を強めて、より賃金の高い安定した職場への道を開く、そういったものであると思います。この法律を遂行するための、今回、目的に合った、非常に適正な方向性のある改正であるかと私は感じているんですけれども、その点についての見解をお願い申し上げます。

○鎌田参考人 御質問ありがとうございます。

今議員おっしゃったとおり、今回の改正法は、労働力需給システムのひとつとして制度化し、労働者の保護と雇用の安定に資するという方向をより一層強めたものだというふうに思っております。少し詳しく申し上げますと、まず、これも私、冒頭に申し上げましたけれども、派遣元の雇用主としての信頼性を、届け出制を廃止することから、より高める措置をとったということが一つあります。それから、これも議員御指摘のところではありますが、キャリアアップ措置あるいは雇用安定化措置を派遣元に義務づけるということから、派遣元の責任についてはさらに一層強化を図っているということであろうというふうに思っております。

以上です。

○興水委員 ありがとうございます。

そこで、先ほど来議論になっているのが、キャリアアップあるいは雇用安定の措置が本当に効果的に遂行できるかどうか、こういったところが非常に重要になるわけでございます。

この点について鎌田参考人と秋山参考人に伺いたいと思うんですが、派遣元には今回、計画的な教育訓練を実施するとかキャリアコンサルティングを実施、また、無期雇用の派遣労働者に対しては、長期的なキャリア形成を視野に入れて、そういった義務が課せられるわけでございます。また、労働者派遣事業が許可制になったという

ことで、その許可や更新の要件に、派遣労働者へのキャリア形成支援制度を有すること、あるいはキャリア形成支援の具体的なあり方について指針を規定する等、またさらに報告義務とかそういったものも発生するわけで、一つ一つ派遣元に對してさまざまな取り組みが課せられる。

そういったものが効果的に進んで、本当の意味で派遣労働者のキャリアアップ、あるいは正規社員、直接雇用に結びつくようになるために、こういうことの最も留意するべき点、どんなところにあるのかについてお聞かせ願えますでしょうか。

○鎌田参考人 キャリアアップ等につきまして、効果的に進めるために最も留意すべき点は何かという御質問でございました。

キャリアアップそれからスキルアップともに、やはり派遣労働者がどのような意欲を持つてどういう方向に自分が進んでいくのか、そういった明確なプランと目的意識が大切だというふうに思っております。

それを派遣元が支援するというところでございまして、個々具体的にはさまざまなスキル、さまざまなキャリアアップのあり方ということが想定できるわけでありまして、派遣元としては、派遣労働者の職業生活の今後のあり方、考え方、そしてその方向性を十分に酌み取って必要な措置をとっていくということが、最も両者にとって効果的な成果を生み出すポイントではないかというふうに考えております。

以上です。

○秋山参考人 私は、派遣労働者の方が職場になじんでいただくように、派遣先も努力しなきゃいけないと思っております。やはり即戦力として力を発揮していただきたいわけですから、受け入れる職場では、その辺を考慮して、いろいろなことを手助けしながら、派遣労働者の力が発揮できるような環境を整えてやるのが大切だと思います。

そしてまた、今回の法律に言っていますように、派遣元もやはり、研修会を開くとか、そう

いうコンサルタントをするとかいうことを徹底していただきたいと思っております。

○興水委員 どうもありがとうございます。

先ほど秋山参考人の方から、日本の中小企業は、九九％、雇用の七割を支えている、そういったお話の中で、やはり人材の確保というのが本当に中小企業にとっては大変大きな課題になって、またこれからの課題になりつつあると。

そんな中で、人材だけではなくて企業を取り巻く環境としても、現場のニーズも変化をしたり、あるいは技術が革新をしたり、そしてそれに合った人材をどう速やかに確保しながら企業の事業をしっかりと運営していくのか、そういったことを悩みながら、いろいろな形で進められていることと思います。

そして、先ほども、何人かの専門職の方に來ていただいて、そういったお手伝いもしていただいて、今まで長年事業をやらせてきましたけど、また新しい分野へのそういった取り組みも適切に進められていくということも伺ったんですけれども、まさに先ほどのお話にもあつたんですけれども、先ほど廣瀬参考人からも、やはりキャリアアップというのは、派遣元というよりは派遣先で、どうやって派遣先に受け入れられる、また派遣先が必要とされている力を身につけて、そこに一緒になつて大きな貢献ができるかどうか。そこに新しい雇用の道も開かれてくるのかな、そういうふう

に思うわけでございます。

そういった意味で、秋山参考人に、派遣先として、今回の改正により、どのような形で派遣元と連携をとりながら、この改正を有効に活用しながら企業の新たな繁栄と発展の道を開いていくのか、また、そんな方向性があるのかどうか、その点についてお聞かせ願えますでしょうか。

○秋山参考人 ただいま議員がおっしゃったように、やはり派遣先のニーズを的確に派遣元は捉えていただきたいと思います。

やはり、どういう人材が必要なのか、どういうキャリアがあればいいのか、どういう技能があれ

ばいいのかというようなことを派遣元はよく派遣先と話し合つて、そのニーズをちゃんと捉えてほしいですし、そういう方を派遣先に派遣してきて、うまくマッチングさせていただきたいと思ひます。ミスマッチで仕事が行うまいかなという例も多々ございますので、その辺のところを派遣元にはお願いしたいと思います。

○興水委員 どうもありがとうございます。

次に、鎌田参考人にお伺いしたいんですけれども、やはり、こういったキャリアアップ措置が適正に行われているかどうか、そして、頑張った派遣元に対しては適正な評価が行われることも大事なのかなというふうに思うわけでございます。

そのときに、いろいろなキャリアアップ支援の取り組みも大事であるかと思うんですけれども、今、秋山参考人からいただきましたように、企業のニーズ、どんな人材をその企業は必要としているのか、それに対して、どういう人をマッチングさせながら将来の直接雇用につなげられるか、そういった視点も持っている、ただ単に画一的なプログラムを用意しているだけではなくて、一人の個人に合った、また相手企業に合った、そういった臨機応変というか、いろいろな多様なキャリアアップの仕方をどう考えるか、そういった点も非常に必要なのかなと。

そういう面では、計画がありました、マル・バツ、そして、何かこういうことをしている、していない、マル・バツというよりも、もうちょっと具体的な中身をしっかりと吟味しながら適正に派遣元を評価していくことが、そこで雇用されている派遣労働者のさらなる育成あるいは能力開発にもつながるのかなと思うんですけれども、派遣元のキャリアアップ、そういった取り組みに対する評価のあり方について御見解をいただけますでしょうか。

○鎌田参考人 キャリアアップの支援の評価のあり方という御質問でございました。

なかなか評価というのは難しいことでありますけれども、外部から評価をするということになれ

ば、一つはやはり、派遣労働者がどのような職業能力を獲得したのか、資格ということでもよろしいかと思いますが、そのような具体的な指標を持って見ていく必要もあるかと思ひます。

あともう一つ、先ほど来私が申しましたように、やはり派遣労働者の意欲との関係でキャリアアップの効果というのは出てくるわけですので、派遣労働者の満足度が評価をする上で非常に大切だということに考えております。

では、こういったものをどのように調査していくのかということが一つの課題ということでございますけれども、一つは、アンケートのようなものも重要なツールではないかというふうに思っております。

以上です。

○興水委員 どうもありがとうございます。

先ほど廣瀬参考人からも派遣労働者は約百二十万人ということでありましたけれども、ちよつと気になるのが、今回は、派遣労働者のキャリアアップ、また派遣労働者に光を当てた法改正なんですけれども、一方で、派遣労働者は横ばい減りぎみになっている現状で、それ以外の、パート、アルバイト、契約社員などの非正規、そういった働き方がふえている。そういった中でやはり将来的に大事なものは、そういった皆さんの中で、安定して、さらにキャリアアップを希望する人たちのその道をしっかりと開ける社会になるかどうか、ここがまた重要なかなと私は思うわけでございます。

実際、ある調査では、派遣社員の方が一般の直接雇用の非正規の方よりも賃金も高いような、そういった実態もあると伺っているわけでございます。

ここで、全員の皆様にこの視点について御意見を、この機会なので伺っておきたいんです。

今後の課題として、日本の将来を考える中に、単純に派遣社員がふえるとか派遣社員が減るとかそういった問題ではなくて、全ての人々の可能性を適切に引き出せるような、そういった社会の仕

組み、今回は派遣労働者に光が当たっているんですけれども、一人一人、その希望、また自分の思いをなす遂げられる、そういった社会の仕組みというものが今後は必要ではないかと思うんです。

ここですぐ結論が出るわけではないと思うんですが、今後、そこにも光を当てることが、今後、人口が減少し、生産労働力人口が非常に必要になつてくる日本の社会にとって大事な要素なのかと思うんですが、この点についての見解をお聞かせ願えますでしょうか。

○鎌田参考人 今後の課題ということで大変大きな御質問がございまして、うまくお答えできるかわからないんですが、私は、二つの面を考えております。

一つは、今議員御指摘のとおり、非正規で働いている方が、不本意で働いている方、あるいは自分の状況に応じてそういう働き方を選んでいる方、いろいろな方がいらつしやると思いますが、こういう方たちがその力を発揮できるような、その移行が可能になるような社会、そのときそのときの自分の人生の一場面で選んだものが速やかに別な形態に移行できるような労働市場をつくっていくということが、今後の課題として非常に大切だろうというふうに思っています。

そのためには、やはり、自分の持っている職業能力などが労働市場において見えるようにしていく、あるいは、自分の経験が他の企業にも評価できるような仕組みをつくっていくということが非常に大切なことではないかというふうに思っております。

もう一つの点は、派遣についてさまざまな規制が行われると、心配なのは、請負、委託という形で、いわば規制を回避するような形で就業ということになつてしまふのではないかと。

実はこれは大きな問題でありまして、偽装請負というのはいくらもありませんから、これはしっかりと行政で摘発して、場合によっては、または裁判所におけるさまざまな司法上の救済ということが必要になつてくると思いますが、しかし、労働

力を外部で利用するというところで、請負あるいは委託ということがいけばバラレルに派遣との関係で選択されるということが果たしたいのか。

一方で派遣については規制があつて、請負、委託についてはないという状況の中で、ちよつとバランスを崩しているのではないかと。そういう危惧がございしますので、そうした点は今後の課題として考えていきたいというふうに思います。

以上です。

○秋山参考人 私は、誰でも皆すばらしい能力を持っていると思います。それが不幸にも開花しなかつたりとかということもありますので、やはり、小さいときからそういう能力を開かせてあげようという教育ですとか自己啓発とか、いろいろあると思うんですが、何かそういうものを磨いてあげるような仕組みができたらいいなとは思ひます。

これは大変大きなテーマですので、私たちも真剣に取り組んでまいりたいと思つております。

○廣瀬参考人 簡潔にお答えしますが、まず、済みません、キャリアアップについて少しだけ。

キャリアアップを派遣元で行うこと、私、これはフィクションだと思つております。というのは、派遣先で毎日毎日働いております。それを派遣元でどうやってキャリアアップ、スキルアップするんですかということ、派遣先での特殊な技能が必要なんです。なので、派遣先のキャリアアップ、スキルを磨くのではなくて、派遣先の特殊な技能をそこで磨いて直接雇用、正社員化になればいいと私は思つておりますので、フィクションだと言わせていただきます。

それから、質問なんですけれども、私は、まず、非正規労働だけ、ここだけで見ないというふうに思つております。なぜならば、正社員が今やモデルとはなつていない現状は皆さんもおわかりだと思ひます。過酷な労働とブラック企業がはびこつていふことを皆さんもよく御存じだと思つております。

それで、非正規労働の中でも、間接雇用である

派遣においては、これはやはり例外であるということ、ここが問題である、そこに焦点を当てていくべきだということを強調しておきたいと思ひます。

以上です。

○生熊参考人 端的に申し上げたいと思ひます。やはり、人間、能力の違いとか特徴の違いとか、それは当然あるわけなんです。しかし、全ての方々が本心に、働く職場において、一番大事なことは人間として尊重されるということだろうというふうに思ひます。ですから、その違いはあるにしても、本心に差別のない働きやすい職場、そのことが大事なんだろうというふうに思ひます。

そういう面では、大事なことは、今もお話ありましたように、やはり使用者責任というのは一番大きいと思ひます。それは、雇用と使用を分離しない、やはり直接雇用が大原則だろうと思ひますし、あるいは、さまざまな違いがあつたとしても、待遇については不合理な差別をもたらない、そういうことが大事だろうというふうに思ひます。

人生のステージの中でさまざまな働き方が出てくると思うんですが、やはりそれは、そういう大原則を踏まえた上で、全ての方々が本心に、人生としても、あるいは社会に貢献する意味でも働ける、そういうようなことを望みたいというふうに思つていふところでございます。

○興水委員 時間でございます。以上で質問を終わらせていただきます。

貴重な御意見、大変ありがとうございます。

○渡辺委員長 次に、堀内照文君。

○堀内(照)委員 日本共産党の堀内照文です。きょうは、貴重な御意見を本場にありがとうございます。私からも幾つか質問をさせていただきます。

まず初めに、廣瀬参考人にお伺ひします。

女性の派遣労働者数が七十万人に上り、そのうち過半数が主な収入源が自分自身の収入だけ、つ

まり派遣労働者としての収入だけだということであります。多様な働き方ということがよく言われ、派遣労働者にも派遣としての働き方のニーズがあるんだと言います。とりわけ女性の場合、育児との両立など、派遣労働者になりたいというニーズがあるんだという議論があるわけでありますが、女性の視点として、こうした議論というのはどうお考えでしょうか。

○廣瀬参考人 お答えします。

多様なニーズとよく言われて、一九八五年に派遣制度が制定されて八六年から施行されましたが、本当にそれは甘言だと思っております。実際は、やはり安価な労働力として、女性の労働力としてなされてきたと思っております。

多様な働き方の中で、出産したりとか育児をするということが、今まで女性には正社員でもなかなかこれが困難であるのに、非正規労働者はよりハードルが高くなっております。派遣労働者は正社員の育児休業取得率の十分の一と言われていたすよね。そういったところから、ちょっと論点が外れてしまったかもしれないけれども、多様な働き方とは私は思っておりません。

○堀内(照)委員 ありがとうございます。

次も廣瀬参考人に伺いたいと思うんですが、今回の法改正の一つの理由として、専門二十六業務を廃止する理由として、一般業務との区別がわかりにくいというふうになっているわけですが、現場で働いていた実感からしてどうかということでもあります。

廣瀬参考人自身は以前の適正化プランの適用第一号で、結果的に御自身はかきませんでしたが、けれども、同じ職場の仲間が直接雇用に結びついたわけです。

ところが、今回の法改正で業務での区別がなくなり、個人単位、事業所単位の新たな期間制限、事実上形骸化となれば、これまで違法状態だったものが合法化され、正社員への道がまさに閉ざされることになりました。

そういう点でも、どういう方策が求められてい

るのかということもあわせてお聞きしたいんですが、この点、生熊参考人から、やはり専門業務がややこしいというんだつたらこれを厳しく限定して、疑義があるものは省令から外すべきだという御意見がありましたし、かつて、優先雇用義務ということでも、直雇用につながる仕組みもあったわけですね。

ですから、二つですね、一般業務と区別しにくいという議論があるけれども、それをどう見るのかということ、雇用の安定ということではどうあるべきかということをお聞きしたいと思っております。

○廣瀬参考人 最初の質問をもう一度お願いできますか。

○堀内(照)委員 一般業務との区別がつきにくいという議論について。

○廣瀬参考人 今、十三業務のところから二十六業務に広がったわけですが、私も生熊さんと同じで、厳格化、私の発言でもありましたけれども、専門業務を厳しく厳格化していくこと、絞り込んで、例えばファイリングなどは、ファイリングとは言わないですけれども、その二十六業務の中で本当に混乱しやすいものは省いてしまつて、物によつてはしっかりと厳格化していく、絞り込んでいく、残していくものは残していくという方向にするべきだと思っております。もともと派遣法が専門業務からスタートしていることを見詰め直すべきだと思います。

二つ目の質問ですが、もともと専門業務には、四十条の五に雇用優先義務がありました。三年目に同じ派遣先の職場に新たに人を雇い入れる場合、同じ業務で正社員を雇い入れる場合に、先にいた派遣社員の方が正社員化になる、直接雇用化になるというふうなものが二〇二二年度法案の前までありました。

それが二〇二二年度法案で削除されたんですが、この理由が、専門二十六業務派遣が派遣先との交渉力が高くて雇用が安定しているという理由でした。とても安定しているとは思えないんです

けれども、それを削除したのであれば何で、安定しているから専門二十六業務を残すという理屈でした、二〇二二年度改正は。であるならば、今回、何でそれを、専門二十六業務をなくして、不安定で、雇用をなくしていくんですかというふうには私は思っております。

○生熊参考人 私も、専門業務については、ファイリングとか事務用機器操作というのは本当に今は一般化しているわけですね。かつてはコンピュータを使う人というのは少なかつたかもしませんが、今は誰でもやるわけです。先ほど例に挙げたデザインの業務でも、パソコンでデザインするわけですから、実はデザイン業務ではなくて事務用機器操作で派遣を受けている。こんなことがあるわけですから、そういう誰が見てもおかしいというのは、もうはつきりしているわけですから。そういうものは省令で削除すべきであらうというふうに思います。

それから同時に、先ほどからお話があります二十六業務、これも三年という期間を設けられたらかなり大量の打ち切りが出るのではないかと、こういう心配があつて、私もその心配があるというふうに思います。

そういう面では、先ほどからお話がありましたように、例えば、これがもしこのまま通るのであれば、今まで期間制限のなかつた二十六業務について期間制限を設けるとなつたら、三年が来た後には特例としてでもそれは優先的に直接雇用するとか、そういう抜本的な修正がない限りは、心配なさっているような専門業務の派遣の打ち切りということが起こり得るというふうに思いますので、このまま成立させることは非常に問題が大きいのというふうに感じているところです。

○堀内(照)委員 ありがとうございます。

次も廣瀬参考人に伺いたいと思ひます。今回の法改正で新たに個人単位の期間制限が設けられますが、部署さえええればということになっております。

この点、先ほどもありました特定の問題です。

廣瀬さん自身が、日赤から、献血バス勤務からルームへ配転ということで、まさに特定ということを経験されたわけですが、そういう経験から、今回の、個人制限をかけたといつても部署をかける、その際、どうしても特定につながるざるを得ないというこの法案の問題点についてどうお考えか、お聞かせください。

○廣瀬参考人 法案が今度、課をかわるということとつながっていきますよね。ということでもよろしいですかね。

私、面接と配転と両方ありまして、どちらが特定目的行為だったかは労働局がちゃんと出してくれているんじゃないんですけれども、両方とも特定行為をされていることは事実なんです。

これを実際今回の法案に当てはめて考えますと、バスからルーム、派遣先の日赤が直接私を選んでるんですよ。それをやっちゃうと、これを今回の法案に当てはめると、だから課をかわるわけですよ、A課からB課に。そうすると、違反になつちやいますよね。

今回、三年たつて課をかわればいとなりましたよね、一方で。そうすると、前回、高橋議員がこの問題を指摘されましたけれども、私は現行法で特定目的行為違反として出ているんですけれども、課をかわる場合、誰がこれを選ぶんですか、三年先。これは問題なんです。

私、この法案は欠陥法案だと思ひます、はつきり言つて。これは使えないと思ひます。

○堀内(照)委員 ありがとうございます。

次は、生熊参考人に伺いたいと思ひます。これは今までも議論がありましたけれども、今回の法改正で、政府は、キャリアアップとか雇用安定措置を講じて正社員化だと言つておりますが、陳述の中でも、実態を見ていないという御批判がありました。政府は、三年ごとにじっくり見直してということをやっているわけですが、これも陳述の中で、見詰め直すのは業務の方じゃないかということ、おっしゃつたとおりだと思います。

特に、光洋シーリングテクノは、まさに業務を

見直して、技術継承のためには正社員化が望ましいというところで正社員化の道が開かれたわけですが、現場の感覚からして、こういったキャリアアップや雇用安定措置を講じて正社員化ということとを、果たしてそう言えるのかということですね。そのあたり、お聞かせください。

○生熊参考人 光洋シーリングテクノの場合も、そんなに簡単にできたわけではないですね。

ちよつと申し上げますが、確かに光洋シーリングテクノの場合は偽装請負という形でしたから、七年も八年も働いていて、実質的な派遣、偽装請負の労働者が正社員に仕事を教えるというようになこともあったわけですね。しかし、経営者の側からそれを進んで改善するということは当然なかったわけですね。なぜならば、それは、低賃金で、いつでも契約を解除できるというか、いわゆる安全弁というふうに言う方がいますけれども、そういうことであれば、経営側にとって都合がないわけですね。

それを、経営者をしてこれは変えなきゃならないというふうにさせたのは、その契機、つまりチャンスがあったわけですね。その一つが、やはり偽装請負という違法労働だということであり、もう一つは、三年間の期間制限があったということなんです。ですから、もちろん私たちは、現場でもいろいろな話をしているということで経営者ともいろいろな話をしてきましたけれども、経営者がそこに決断をするにはやはりそういう契機が必要なんだと。

だから、そういう面では、先ほど申し上げましたように、三年間の期間制限というのは、経営者の側で業務を見直して、業務が継続してあるのならば直接雇用になさなきゃならない、あるいは正社員にしないといけない、そういうものを考えてもらうことが非常に大事なのではないか。やはり、単にキャリアアップをするだけでは、それは自動的に進むとかそういうものではないというふうに私は思います。

○堀内(照)委員 次も生熊参考人に伺いたいと思

います。

先ほどの陳述の中で、二〇〇三年の定期契約の問題で陳述されたこともおっしゃっていましたけれども、一年の臨時では単純な仕事しかできないけれども、三年に延長されれば相当のことができるようになるんだ、ですから有期がふえていくという懸念をされ、それがまさに現実のものになったんだという陳述でありました。それから、今もありましたとおり、経営者にとつたら、まさにそういう人をずっと派遣として利用できるなら使いたいというところで、正社員の雇用が控えられ、激減するだろうという御指摘でありました。常用代替の防止が派遣労働者の保護なんだとよく言われますけれども、正社員の仕事を派遣が食ってしまうのではなくて、まさに正社員と同じ仕事をしているなら、派遣労働者を正社員にすべきだと。今ありましたように、派遣という不安定な働き方をさせない仕組みや担保こそ必要だということに思うわけですが、その点、お聞かせください。

○生熊参考人 こういう議論があるわけですね。実は、今の現行の派遣法というのは、正社員の保護をするものであって、派遣労働者の利益に反しているんだということが言われるわけですが、そうではないというふうには私は思います。

実は、期間制限というのは、それ以上長く働かせるんだつたら直接雇用しなさい、そういうことがこの法の基本的な考え方だと思ふんですね。ですから、現行の派遣法は、やはり派遣労働者を保護するための期間制限を設けているんだということとだろうというふうには思ふんです。それがなくなれば、やはりそれは、先ほど申し上げましたように、正社員をたくさん雇う必要はないではないかということになっていくわけで、常用雇用の代替というのが進んでしまふ危険があるわけですね。

そういう面で、私は、期間制限というのは常用労働者の代替を防止する非常に重要な担保だ、このように考えているところです。

○堀内(照)委員 ありがとうございます。続きまして、鎌田参考人に伺いたいと思います。

労政審のあり方についてです。

そもそもこの法案は、労政審で、労働側からは、例えば二十六業務の区分を廃止することには反対するなどの意見がありました。そういう強い反対や懸念を無視して強引に取りまとめられたという批判もよく私も聞いております。そうした批判についてどうお考えかということをお聞かせください。

○鎌田参考人 今の御質問は、私が労働力需給制度部会の部会長ということで御質問されたのかなというふうには思ふんですが、強引に取りまとめたとしたというふうな御指摘はちよつと当たらないのではないかとこのように思っております。

部会長としては、労使双方の御意見を伺いながら進めていくということで、それぞれのメンバーの御判断の中で一定の成案を得るべく努力していたというところでございますので、今先生の御指摘のようなことはなかったというふうに理解しております。

○堀内(照)委員 そういう批判があったんだというところで私は伺いました。

最後に、生熊参考人に、今と同じ質問が第一点なんです。労政審のあり方についてどうお考えかということ、それから、この法案は昨年の臨時国会冒頭に公明党から出された修正も取り込んだわけですが、そういう中身についてはそもそも労政審にもかかっていないわけでありまして。官邸主導の強力なやり方が目に余るという批判もあるわけですが、二点、労政審の今回の法案の取りまとめに当たつてのあり方と、それから、労政審の原則さえ踏みにじつていようなこういう運営について、ぜひお聞かせください。

○生熊参考人 御存じのように、労政審の審議というのは、いわゆるILO基準に基づくというんです。公労使、政労使という三者でこういう労働政策については決めていくんだという非常に重大

な原則があるわけですね。

そういう面では、さまざまな利害の調整なども含めて、本当に全体で、労働者の保護などを含めて、どうやっていいものにしていくのかということが大原則だろうと思いますが、最近、労働者側の、認められないというような意見までついているにもかかわらず、すぐ答申してしまうとか、こういう運営がされていることに、私たち労働者、労働団体としては本当に非常に危惧を持っているところでもあります。

先ほどお話のあった、前回の公明党さんの修正による臨時的かつ一時的労働の原則の問題ですね。

これは、先ほど私も申し上げたんですが、まさに法の根幹に触れる問題だということに思ふます。このことについて労政審議会で再度議論することなく、この法案の審議に入ってしまったということは、非常に重大な問題だと思つています。

まさに論議不足だったし、こういう根幹に触れる修正、この問題についてされなかったということ、先ほど申し上げましたが、政府委員が派遣可能期間の延長というのをリセットと言う、こういうようなことがあり得るのか。派遣可能期間の延長とリセットというのは、全く意味が違ふんじゃないでしょうか。こんなことが政府委員から答弁されるというふうなことは異常なことだというふうに思ふます。こういうことも、労政審議会で議論がされていなかった、このことの重大な反映ではないか、このように感じているところです。

○堀内(照)委員 ありがとうございます。時間になりましたので、以上で終わりたいと思ふます。時間の都合で秋山参考人には質問できなかったことを御容赦ください。

○渡辺委員長 以上で参考人に対する質疑は終了いたしました。

この際、参考人の方々に一言御挨拶を申し上げます。

ます。

参考人の方々には、貴重な御意見をお述べいただきまして、まことにありがとうございます。委員会を代表いたしまして厚く御礼を申し上げます。

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。

午前十一時四十三分散会

平成二十七年六月二十六日印刷

平成二十七年六月二十九日発行

衆議院事務局

印刷者 国立印刷局

U