

2003 年 4 月 22 日

衆議院本会議で、労働者派遣法等改正法案の趣旨説明および代表質問

4 月 22 日午後の衆議院本会議で、職業安定法および労働者派遣法改正法案が上程され、趣旨説明のあと民主党・鍵田節哉議員が代表質問を行いました。鍵田議員は、今回の改正案だけではなく、現行法の下でも安全衛生、派遣期間と労働契約期間のズレなどさまざまな問題・矛盾があることを指摘。「それらの改善がなされなければ、この改正案は改悪にほかならない」と述べました。審議は厚生労働委員会に付託され、連休明けから委員会審議が行われる見通しです。

〔民主党・鍵田節哉議員の代表質問〕

リクルート事件での江副被告の有罪判決、坂井隆徳議員による人材派遣会社「日本マンパワー」社による巨額裏献金事件など、人材ビジネスの規制緩和と業界、政治家、役人との不透明な関係は、国民の政治不信を増幅させている。この時期に規制緩和によって業者に便宜を与えるような派遣法の改正を行うことをどう考えているのか。

企業の人件費削減の流れで競争入札が行われ、一般事務職の派遣料金は 5 年連続下落、時間賃金も 1,519 円と底値を推移している。新規採用を抑制したり、正社員からの切り替えにより、派遣労働は拡大している。このことが派遣先の正規従業員の労働条件や雇用に大きく影響している。また IL0181 号条約では、民間の職業紹介事業や派遣事業を認めつつ、必要な法規制を求めているが、今次改正案は派遣先、派遣元の都合が優先されている。改正に当たって、派遣労働者の対等な交渉の保障やリストラの波の中での派遣労働への代替防止への実効性確保はできているのか。

派遣期間制限の延長は派遣労働者の契約延長につながるとは限らない。連合の調査でも登録型派遣の 4 人に 1 人が契約期間の短期化、賃金値崩れ、時間外労働の常態化などの実例が出されている。派遣期間と雇用期間のズレへの対処を行うとともに、使用者責任が不明確な登録型は常用型への切り替えが必要ではないか。

1 年を超える派遣期間を定める場合、労働者の過半数代表から意見聴取義務を課しているが、これで常用雇用代替防止となるか。

26 業務は 3 年ルールを廃止し、3 年経過後は雇用契約の申し込みを義務化しているが、常用雇用を必要としている場合だけであり、しかも申し込みしなくても労働者派遣は有効としている。直接雇用につながる実効性はあるのか。

製造業への派遣を解禁するとしているが、偽装請負の課題が残っている。偽装請負を迫認することで外部委託が増え、「モノづくり」が危機的状況になる。偽装請負への派遣先への制裁が担保されていない。ガイドラインをつくるべきだ。

派遣労働者の労災補償保険の適用は派遣元にあるが、派遣先に労災保険適用事業者として課しないと、安全衛生へのインセンティブが担保されないのではないかと。また、派遣先が製造業であっても派遣元はサービス業の保険料率が適用されるのか。

紹介予定派遣について、派遣期間は試用期間との同様な目的が考えられるが通常の派遣労働の場合と期間のあり方を区分すべきではないか。

医療関係業務への派遣問題、派遣労働者の労使関係、指導監督体制の整備、教育訓練機会の創出、個別労使紛争機関の整備、派遣労働者と正規従業員との均等待遇、派遣契約の中途解除問題、社会保険の適用、などの問題が残されている。こうした課題へ適切な措置がなされなければ、まさに改悪にほかならない。

〔坂口厚生労働大臣の答弁〕

リクルート事件、坂井事件と派遣法改正との関係はなく、坂井事件は政治資金規正法違反となっている。労働政策とは別次元であると考えている。

職安法、派遣法改正案により労働力需給の迅速、円滑かつ的確な結合を促進し、企業が必要な労働力確保を行えることをめざしている。

安全衛生については、派遣先、派遣元責任者の職務を追加するなどした。また、派遣期間厳守のため、派遣元には、派遣先および派遣労働者に対する、派遣期間終了の通知義務を課した。

「臨時的・一時的」との位置づけは今次改正でも変更していない。また、1年を超え3年までの範囲で、予め派遣先の労働組合等の意見を聞いて定めることにしており、安易な常用労働からの置き換えが進むとは考えていない。

派遣元と派遣労働者との労働契約が短期で反復更新することについては、契約の締結に当たり、派遣元は雇用の安定に配慮することなど、今後審議会で検討したい。

登録型から常用型への切り替えについては、派遣労働者でも常用化を望まない人も少なくないことなどから、労働力需給調整の機能の一定の役割をもっているものと判断している。

派遣労働から直接雇用化される見込み数について、景気変動等の影響もあることから定量的に計れないが、26業務については厚生労働省調査では3年経過後に2割程度が直接雇用化されている。

偽装請負への対処、請負と派遣との適正な運営を確保するため、これまでハローワークに分掌していた指導監督行政を地方労働局に専門的な職員を配置するなど体制整備し、指導監督行政を強化していきたい。

請負労働者に対するガイドラインづくりについては、現在、大臣告示の「請負と派遣との区分基準」により適切な運営をはかるが、不十分な場合はさらに改善を検討したい。

労働災害補償保険については、派遣労働者の作業実態なりを勘案し、派遣業者の主な業種の労災保険料率で決定することとしている。安全衛生関係についても派遣先に

も災害防止義務があり、派遣先にも派遣労働者に対する安全衛生の措置がかかっている。

紹介予定派遣については、派遣期間がいたずらに長期化することはいけません、指針等でその期間を示すことにしたい。