

衆議院厚生労働委員会ニュース

平成 27.5.20 第 189 回国会第 15 号

5 月 20 日（水）、第 15 回の委員会が開かれました。

1 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一部を改正する法律案（内閣提出第 43 号）

・塩崎厚生労働大臣、山本厚生労働副大臣及び政府参考人に対し質疑を行いました。

（質疑者及び主な質疑内容）

古屋 範子君（公明）

- ・厚生労働省は 5 月 15 日に違法な長時間労働を繰り返している企業の公表について発表した。いわゆるブラック企業対策については実効性を担保して進めるべきと考えるが、厚生労働大臣の見解を伺いたい。
- ・無期雇用派遣労働者について一層の雇用の安定化を図るため、派遣契約の終了のみをもって解雇した派遣元事業主に対しては許可取消等の厳格な措置を講ずるべきと考えるが、厚生労働省の見解を伺いたい。
- ・厚生労働者は派遣労働者のマタニティハラスメント及びセクシュアルハラスメント被害に係る実態調査について検討するとしていたが、その後の進捗状況について伺いたい。

西村 智奈美君（民主）

- ・「労働者派遣法が改正されずに平成 27 年 10 月 1 日を迎えた場合の問題（いわゆる『10.1 問題』）」と題する厚生労働省内作成の説明資料について、何種類あり、どのような違いがあるのか伺いたい。
- ・労働者派遣法改正案の担当局長が国会議員に当該資料を配付していたことが明らかになっており、5 月 15 日の厚生労働委員会の冒頭における厚生労働大臣の発言と齟齬が生じている。事実関係を整理した上で発言を訂正すべきではないか。

阿部 知子君（民主）

- ・複数のバージョンが存在する「労働者派遣法が改正されずに平成 27 年 10 月 1 日を迎えた場合の問題（いわゆる『10.1 問題』）」と題する厚生労働省内作成の説明資料は、それぞれいつ作成され、配付されたものであり、厚生労働大臣による修正指示はいつ行われたのか。

- ・当該説明資料に想定される状況として記載されている 26 業務に該当しないにもかかわらず 3 年以上受け入れている事例は何件あり、26 業務に従事する派遣労働者が派遣先に直接雇用される目的で故意に 26 業務以外の業務を行った事例が生じたことはあるのか。
- ・事実に基づかない資料により説明が行われた労働者派遣法改正案については、審議の前提が整っていないため提出し直すべきではないのか、厚生労働大臣の認識を伺いたい。

岡本 充功君（民主）

- ・法改正後に派遣期間が 3 年を超える派遣労働者が発生する可能性があることについて明確にした上で、これに該当する者について明示すべきではないか。
- ・雇用機会の確保が特に困難とされる労働者に関し、本法律案と他の法律とで規定する内容の違いについて説明していただきたい。
- ・本法律案において、労働者派遣契約の締結の際に定めなければならない「組織単位」について、派遣労働者の業務の配分に関して直接の権限を有する者は課長であって、社長や部長や係長ではないことが明確となる書きぶりとするべきではないか。

山井 和則君（民主）

- ・ハローワークでは無期雇用派遣労働者の求人を正社員の求人として取り扱わない一方で、民間の広告ではそのような求人を認めることは二重基準ではないか。そのような求人は、募集内容の的確な表示を求める職業安定法第 42 条に違反するのではないか。
- ・26 業務に従事する有期雇用の派遣労働者は約 40 万人にも上る中、本法律案が成立すれば、そういった方々にも期間制限が適用され、雇止めとなる懸念があるが、どのような雇用安定化の措置を講ずる考えか伺いたい。

牧 義 夫君（維新）

- ・正規雇用と非正規雇用の違い及び派遣と直接雇用の違いについて伺いたい。
- ・今回の改正で、全ての労働者派遣事業が許可制となるが、これまで届出制の下で優良な派遣事業を行っていた事業者に対する配慮について伺いたい。
- ・労働契約申込みみなし規定が適用された派遣労働者の雇用形態がどのようになるのか伺いたい。

井 坂 信 彦君（維新）

- ・正社員には裁判例を含めた法理から導かれる実質的な解雇規制が働く反面、企業は解雇しやすいことを理由として非正規を雇用したがるのではないのか。
- ・派遣労働は臨時的・一時的なものという原則は誰のためのものか、また、その原則が実現しなかった場合に労働者にどのようなデメリットがあるのか。

- ・派遣労働者に係る事業所単位の3年の期間制限を延長することを認めることは、派遣労働者は臨時的・一時的なものという今回明記された原則と矛盾するのではないのか。

高 橋 千鶴子君（共産）

- ・本法律案の施行日を9月1日とした意図は、10月1日に施行されることとなっている労働契約申込みみなし制度の適用を回避するためであることを厚生労働大臣は認めるのか。
- ・派遣先が26業務に当たるかについて善意無過失であれば、労働契約申込みみなし制度の適用はないことから、派遣先に不意打ちとなる形でみなし規定が適用されることは考えにくいのではないのか。
- ・現在、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会で行われている労働契約申込みみなし制度の解釈の議論は、本法律案の成立を前提としているのではないのか。