

162-参-厚生労働委員会-30号 平成17年07月07日

※兵庫労働局不正経理問題、建設業務労働者就業機会確保事業等について質問

○委員長（岸宏一君） 次に、建設労働者の雇用の改善等に関する法律の一部を改正する法律案を議題といたします。

本案の趣旨説明は既に聴取しておりますので、これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

○辻泰弘君 民主党・新緑風会、辻泰弘でございます。

今回の改正案の第四十六条には、厚生労働大臣の権限の一部を都道府県労働局長に委任することができるという規定があるわけでございます。

そこで、まず冒頭、これに関連いたしまして、かねてよりお聞きしております労働局の問題についてお聞きしておきたいと思っております。この問題につきましては、大臣の方からも昨年中に調査を終えるという話があり、三月末までという方針も伝えられたりしながら、四月二十八日に私お聞きしましたときに、一か月ぐらいで終えたいと、こういう話もありましたけれども、結果として二か月強がたっているわけでございます。

そういった意味で、いろいろな報道もなされているところでございますけれども、兵庫労働局に対する調査の進行状況と処分の時期、方針、このことについて簡潔にお示しいただきたいと思っております。

○国務大臣（尾辻秀久君） お約束してまいりました時期が延び延びになりましたことは、まずおわびを申し上げたいと存じます。

そこで、この兵庫労働局不正経理事案についてでございますが、私からも徹底的な調査を指示してまいりました。そして、本日、国家公務員倫理審査会にお諮りすることができる段階となったところでございます。そこで、今日の審査会の御判断次第でございますが、国家公務員倫理審査会の承認が得られましたら、その後直ちに所定の手続を経まして関係職員を処分をいたしますとともに、公表いたしたいと考えておるところでございます。

○辻泰弘君 各紙が報じておりますのでほぼそういうことなんでしょうと思いますが、総額で五億とか六億とかこういった被害総額だと、不正経理だというふうに言われているわけでございますけれども、その点はいかがですか。

○政府参考人（鈴木直和君） 調査結果につきましては、大臣からも申しあげましたように、国家公務員倫理審査会の承認が得られた場合に詳細について公表する予定でございます。

現在、不正額の金額がどうかというお尋ねでございますが、総額としてはおおむね五億四千万程度というふうに把握をしております。

○辻泰弘君 今、五億四千万ということが言われたわけですが、大臣ちょっと、昨年八月二十七日に厚生労働省が発表した調査結果を振り返りますと、兵庫労働局における不正経理については、兵庫労働局、厚生労働省本省を挙げて徹底的な調査を行ったという結果として三千六十一万円という数字が出されたわけでございます、三千六十一万円という数字が。その後、いろいろな過程を経て、一億だ、二億だと言って、結果として、今お話しのように五億四千万となったということになるわけでございます、この落差は余りにも大きいというふうに言わざるを得ないと思うわけでございます。

ある意味では、最初の徹底的な調査というのはいかなるものだったのかと、いい加減だったんじゃないかと言わざるを得ない。内部調査の本当に限界といいますか、お粗末さを物語ると言わざるを得ないと私は思うんですけれども、大臣、率直にどのように思われますでしょうか、大臣。

○国務大臣（尾辻秀久君） この間、私も申し上げましたように、徹底して調査をするように指示もいたしましたし、途中で大体どういうことなんだということも報告を受けてまいったつもりでございます。

その間で私自身も感じましたのは、今先生がお述べになったようなことございまして、やはりどうしても内部で調査をする、また、そういう表現を使わせていただければ、身内で調査をするということの限界はどうしてもあると。そして、先ほどお述べになりました、数字の落差をずさんであったと言われれば、それはもうそのとおりでございましてというふうにお答えせざるを得ません。

○辻泰弘君 今、内部調査の限界というふうにおっしゃいましたけれども、経済産業省の不正経理は外部委員会、調査会を入れてやるということになったわけですが、ある意味では、そういう意味ではいろんなことがこれからあるかもしれませんが、そういう意味では外部的なところがかかわらないと本当は調べ切れないということをお話しているんじゃないかと思うわけです。

そういう意味では、労働局については会計検査院が入ることになったわけですから、そういう意味においては外部ということになるんでしょうから、それはそれで一つの形だとは思いますが、いずれにいたしましても、その昨年の八月の調査から見ると余りにもけたが違うということはゆゆしき問題だと思うわけでございます。

そういう意味で、実は福島とか愛知とか、ほかの労働局のことも報ぜられていて、調べておられると、会計検査院も追っ掛けているんじゃないかと、このように言われているわけですが、どうか、そういったものをしっかりと調べていただいて、うみを出し切るといってやっていただきたいと思っておりますけれども、福島、愛知とかそういったものも今お調べになっているんですか、どうですか。

○政府参考人（鈴木直和君） 愛知労働局それから福島労働局における問題としては、法定外の有給休暇それから超過勤務手当等の問題について五月から六月にかけて報道等がございました。これにつきましては、現在調査を行っている段階でございまして、できるだけ早くその実態を明らかにしたいと考えております。

○辻泰弘君 それから、会計検査院が既に労働局を調べているのありますけれども、それは会計検査院はどうやってどう調べたか、内容は厚労省として事後的にチェックされているのでしょうか。

○政府参考人（鈴木直和君） 現在、会計検査院が各都道府県労働局に対して検査を行っております。その検査の項目等につきましては、検査の過程の中で資料要求あるいは質問等がございますので、そういった意味で、検査の中身といいますか、検査項目については把握をしております。

○辻泰弘君 先ほど尾辻大臣、内部調査の限界ということもおっしゃったと思うんですけども、これ実は監修料にもかかわってくることもかもしれませんけれども、ここ内部で調査されているわけですね。だから、そういう意味では監修料もかなりいい加減なところがありまして、またこれは日を改めてお聞きしたいと思いますが、そういった意味で、その面において、私はやっぱり外部調査といいますか、経産省は私はそこは偉いと思ったんですね。この間外部委員会を入れて、昨日発令したんでしょうか。そういった視点も必要だと思うんですけども、その点だけ確認させてください。

○政府参考人（鈴木直和君） この兵庫労働局等の問題、いろいろございましたが、先ほどもいろいろ御指摘ございました。

例えば、兵庫労働局につきましては、当初の調査については、その具体的な調査の過程につきましては労働局自体に調査を指示し、その結果を踏まえて発表いたしました。ただ、それが不十分であったということを反省して、その後、本省で調査チームをつくり、その調査チームの構成としては、兵庫労働局の不正経理の中心が職業安定部門だったということも配慮し、調査チームの中ではそういった部門に関係をしない方、それから統合前は旧厚生省におられた方等を中心にチームを編成して、できるだけ客観的に十分に調査ができるような、そういった体制をつくってやってきました。

これからいろんな調査についてはそういった観点を踏まえて対応したいと考えております。

○辻泰弘君 大臣、最後一つ。この点については、今日、国家公務員倫理審査会に諮られるというふう聞いておりますけれども、それを踏まえてのことになるんでしょうが、いずれにいたしましても、この点についてやはり厳正な対応が必要だし、今後とも各労働局

についての調査、それを踏まえての対応ということをしかりとさせていただきたい。そのことについてお願いします。

○国務大臣（尾辻秀久君） まず、先ほどお答え申し上げましたとおりに、国家公務員倫理審査会の御承認をいただきましたら直ちに公表をいたします。それから、関係職員については厳正に処分をいたしますし、それと不正に支出された額について国庫に返還していくということにいたします。

それから、今後の調査につきましては、うみを出し切れというお話がございましたが、まさしくそのとおりにしなきゃならないと考えておりまして、徹底して調査いたします。

○辻泰弘君 それでは法案の中身について御質問をしていきたいと思うわけですが、それに先立ちまして、本法案に対しての私どもの対応について申し上げておきたいと思うわけでございます。

これまで厚生労働省は、先ほど来議論もございましたけれども、建設業務については、過去からの実態において悪質ブローカーが労務供給者として介入し、強制労働、中間搾取等の弊害が生じていた分野であり、労働者派遣を導入することは労働者保護の観点からも問題が大きいことから、労働者派遣事業の適用対象業務とすることは適当でないと主張されてきたところでございます。

しかしながら、今回の法案は、第四十四条に労働者派遣法の規定の読替え適用の条項があることなどから明らかなごとく、これまでの主張に反して建設業務分野に実質的な派遣を持ち込もうとするものであり、立法趣旨の基本の面から私どもは反対せざるを得ないわけであります。

また、今見ましたように、不正経理、不祥事の相次ぐ都道府県労働局の現状というものは国民の信頼にこたえ得る体制にあるとは到底言えるものではなく、そこに労働者の権利にかかわる重要事項の権限をゆだねることは甚だ心もとなく、その意味からも容認できるものではないわけであります。

また、後で申しますけれども、説明不足、資料不備、方針不明確と言うべき部分も多く、総じて本法案は労働者保護を大きく後退させるおそれが強いもので、我々は到底賛成できない。このことを明確に申し上げた上で、以下の質問に入らせていただきたいと思います。

まず、法案作成以前の審議会の資料等では、事業主団体が改善計画を作成するということになっていたわけですが、法案では、改善計画の用語が完全に消えてしまっておるわけでありまして。実施計画という用語が使われているわけですが、なぜ改善計画がなくなってしまったのかについては政府からの説明は全くない。甚だ不明朗であり、誠実な対応にはほど遠いと言わざるを得ないんですが、なぜ消えてしまったのか、まずお伺いしたいと思います。

○政府参考人（青木功君） 労働政策審議会から御報告をいただいたところではありますが、そのときに、当該審議会からの御報告におきましては、事業主団体が作成する計画は、改

正法案、改正後の法律第十二条第一項において改善措置を一体的に実施するための計画というふうに定義をいたしまして、その名称について、確かに今委員お触れになりましたように、検討段階において改善計画としておりました。

しかし、その後、内閣法制局等との審査の過程におきまして、同法に基づきまして厚生労働大臣が策定する計画が建設雇用改善計画というふうな言い方をしておきまして、名称が似通っているというところから別の名称にすべきという指摘を受け、実施計画としたものでございます。

御指摘のとおり、そういった審議会の御報告との、その後、変わったわけでございますので、今後この実施計画という名称についても、既に審議の過程で改善計画ということで議論をされた経緯もございまして、関係労使を含めこの新しい用語について御理解を賜るようにしてまいりたいと存じます。

○辻泰弘君 私が問いたいのは、そのことが駄目だというんじゃなくて、そのことが、審議会の資料とこの法案との結び付きが何ら説明されないままに來ていると、だからその部分はどこかでやはり明示しておくべきだったのではないかと、そういう意味において私は説明不足と言わざるを得ないと、このように申し上げておくわけでありませう。

〔資料配付〕

○辻泰弘君 それからもう一つ、資料を配っていただいているかもしれませんが、今回の私が一番大事だ、大事なポイントだと思います建設業務労働者就業機会確保事業ですけれども、これについての説明の図がなかったものですから、ほかの雇用形態についてはあるにもかかわらず、これのはなかったものですから、出すべしと。また、労災の特例についての説明図も作れと、作るべきだし、私は実は元々あると思っていたんですけれども、それが全然ないまま、衆議院も来て、こっち来て、私が言って初めて出てきたと、こういうことになるわけですからね。出していただいたことは敬意を表するとはいえども、そもそも、なぜ、何ゆえこれがなかったのかということは、私はやっぱりこれは説明不足であるし、資料不備ということを指摘せざるを得ないわけございまして、今後このようなことがないように、この点については強く求めておきたいと、このように思うわけでありませう。

それで、以下、今申しましたように、今回の法案の一番、まあいずれも重要なポイントではありますけれども、私が一番大きいポイントだと思います建設業務労働者就業機会確保事業について、この点について以下質問したいわけですが、いずれも方針があいまいで不明確だと、このように私は思うわけでありまして、その点についてお聞きしておきたいわけでありませう。

まず、衆議院段階での審議において、これは局長答弁だと思いますけれども、今回の事業は、お互い分かっている中の事業主の方が、商売ではなくて、業として稼いでいくというものとは違う、本質的に異なる仕組みであると、そしてもうけることはないんだと、こういうような答弁をされているわけですね。すなわち、利益を得ようとしてやるものでは

ないと、こういう答弁をされているわけですが、そのことをどうやって担保するのかと、その部分について御説明いただきたい。

○政府参考人（青木功君） まず、先ほども御答弁申し上げましたけれども、この事業のスタートに当たって、まず制度の趣旨というものを関係の団体の方、事業主の方に分かっていただかなければなりません。それをきちっと周知することが大切だろうというふうに思います。さらに、具体的には、そういった中に、事業の実施状況を立入検査あるいは御報告をいただくという中できちっとやりながらその辺を担保をしていかなければならないと思っています。

○辻泰弘君 いや、局長の答弁は、利益を得ようとしてやるものではないと、こういうことですから、今のことで利益を得ようとしているものではないことを担保することにならないわけですね。また、そのことについては具体的なやり方を指針でまとめたいと、こうおっしゃっているわけですから、そのこと自体悪いというわけじゃない、むしろすべきだと思うんですけども、率直に言って、このときの答弁は非常に抽象的で、何か仲間内で、その気心が知れている人たちがもうけることを考えずにやるんだと、極めて善意な形だというふうなことを言っているわけですけども、しかし、そういうことが中心であればいいとは思いますが、しかし、法律を作って新しい制度を作るときに、そんな善意のことだけを考えるわけにはいかないわけですから、そういった意味では、私はこの答弁自体、非常に薄いと言っては失礼かもしれませんが、やっぱり本質を大事にしていなくてあるところがあると思うんですね。

そういった意味で、利益を得ようとしてやるものではないと、このようにおっしゃるのであれば、そのことをはっきりと方針のどこかに書くということであるべきだと思うんですね。そのことを担保することが必要だと思うんです。そこをはっきりさしてください。

○政府参考人（青木功君） 衆議院及び当委員会における審議経過を踏まえて、指針で明らかにしてまいりたいというふうに存じます。

○辻泰弘君 その点はしっかりと対応していただくように申し上げておきます。

それから、次の問題で、今回のいわゆる送り出し労働者については、常用雇用、常時雇用する労働者に限ると、こういうことになっているわけでございます。その常時雇用する労働者かどうかということについては、雇用保険、社会保険への加入状況等により判断すると、こういうような考え方も出ているわけですけども、しかし、この辺が必ずしも明確になっていないというふうに思うわけです。

そこで、このことについて、私はやはり具体的に定義を明示すべきだと思うんですけども、いかがでしょう。

○政府参考人（青木功君） 常時雇用する建設業務労働者の方々、通常雇用期間の定め

ない労働者、又は実質的に雇用期間の定めのない労働者と同等とみなされる労働者を言うものということをございますけれども、ただいま委員御指摘にございましたように、なかなかその境界線のところで分かりにくい部分もあるかと存じます。したがって、これらについては、むしろ抽象的な定義で説明するよりも、こういった方はどうなのか、こういった方はどうなのかというふうな事例の集積等も必要かと思えます。

いずれにいたしましても、そこのところははっきりしてまいりたいというふうに思いません。

○辻泰弘君 答弁では、期間の定めのない労働者と、それと同等とみなされる労働者に限ると、こういう言い方で、それ以外は間違いとは言いませんが、しかし、現実にその審議会の資料なんかを見ますと、一年の雇用契約期間を反復してやっっていく場合も、それは常用雇用であり得るし、例えば、二か月未満の期間の定めをして、それを反復継続している場合も常用雇用ということもあるんだと、こういうふうにおっしゃっているわけですね。それは一つの考え方としてあるのかもしれませんが、しかし、いずれにしても、そうであればやはりその辺も、今個別にとおっしゃったけれども、やっぱり例示で、こういう場合はやはりあるんだということは示していただくべきだと思うんですけども、いかがでしょう。

○政府参考人（青木功君） おっしゃられるとおりでというふうに思います。特に、この制度が常用的な方々がそうでなくなってしまうようなことをこの仕組みの中で防ごうという趣旨でありますので、そういった働く方々を守るという観点ででき上がっているということも勘案しながら、御指摘のように対応してまいりたいと思います。

○辻泰弘君 そのように対応をお願いしておきます。

それから、労働時間の管理のことをございます。

この点についても衆議院段階でも議論があったんですけども、これは大臣も、また局長も答弁されているわけですが、私は根本的にこれおかしいと思っていて、実質的に修正をすべきだと思っているわけであります。すなわち、労働時間管理については、枠組み設定については送り出し事業主が、そして具体的運用については受入れ事業主が責任を負うと、これはこれで理解できるわけですね。

ただ、その後、すなわちとありまして、送り出し事業主が時間外、休日労働の協定を締結いたしまして、これを労働基準監督署に届けた場合は、受入れ事業主はその範囲内で送り出し労働者に時間外、休日労働をさせることができると、こういうふうに大臣は答弁されているわけです。

しかし、詰めていろいろ今回の法案のことを聞きますと、結局はその受入れ事業主が送り出し労働者を働かせるといいますか、働いてもらうことの時間的な問題は、休日労働も時間外労働も含めて契約の範囲の中なんですね。あくまでも契約の中に、契約に書いてあることの中で働く労働時間があるわけですね。ですから、そういう意味においては、元々

の雇用契約に書いてあることだとか、労働基準監督署に入って、もちろんその中で契約はできるわけですが、しかし、その直接的な、受入れ事業主と送り出し労働者の労働時間の問題の管理については契約のことがすべてなんです。

だから、そこの部分をはっきりさせないとおかしいと思うし、この意図が本当はちょっと的外れというか、本当は本質をついていないことで、おかしいんですね。そこ正確なところを教えてください。

○政府参考人（青木功君） 御指摘のとおりでございます、基本的にはまず送り出し側と受入れ側の契約がございます。

ですから、そちらが優先というか、例えば基本的に残業はしてもらいませぬというお約束があれば、両事業主間のお約束であって、そのフレームの中でやるわけですから、そのところと、事業主間のお約束と、それから事業主と労働者の間の関係というものは、例えば先生おっしゃられたような関係になるんだろーというふうに思います。つまり、まず契約ありきと、その中で実は労働法等の制約が掛かるという理解がいいのではないかと、いうふうに思います。

○辻泰弘君 それ、局長がおっしゃるのはそのとおりなんです、私が言っておりますのは、この衆議院における答弁は、要は、その受入れ事業主が送り出しサイドの契約の内容、雇用契約のですね、その内容を知っているという前提であるかのように読めるわけですね。そこはおかしい。知らないってことに、教えないことになっているわけですね。だから、その部分がおかしいといいますか、誤解を招くということになるわけですね。そのことを私は申し上げているわけです。局長、どうですか。

○政府参考人（青木功君） この場合、送り出し対象になる労働者の方には、当然であります、両事業主間のこういうお約束であなたは行っていただきますということは労働者には知らせなければならないことにしております。

○辻泰弘君 労働者の問題じゃないんですよ。受入れ事業主がどれだけ働かせるかという話ですからね。

私が言っているのは、この衆議院の答弁も間違いではないんですけども、しかし間接的になっているということを申し上げているんであって、元々労働者との雇用契約がある、その中に就業条件が明記されていて、その範囲内で契約を作るわけですね。実際に機能するところでは、その契約の中で働くんであって、元々の雇用契約というのは受入れ事業主は知らないわけですからね。だから、これだと、知っていて、その範囲だったらやっていいんだよと、こういうふうに言っていることになるんじゃないかと、このことを言っているわけですよ。

○政府参考人（青木功君） ちょっと説明の上で、申し上げていただきましたようなちょ



っと分かりにくい面があったことをおわび申し上げます。おっしゃるとおりであります。

○辻泰弘君 その点は認めていただいて、はっきりしていいんですけども。

それじゃもう一つ、時間外労働と休日労働に関する規定はやはり明確にしておくべきだと思うんですね。ですから、そのことについてはどこで規定されるのか。

○政府参考人（青木功君） 改正法によります改正後の法第四十三条の契約におきまして、労働者の送り出しに際しまして、送り出し事業主、受入れ事業主の間で定めておくべき事項を列挙さしていただいております。

この中で、送り出し、送出労働者の就業日、就業の開始及び終了の時刻等につきましては、「ほか、厚生労働省令で定める事項」について定めなければならないと、こういうふうにしております。その中で、御指摘の時間外労働あるいは休日労働の時間数、日数につきましては、省令におきまして送り出し事業主及び受入れ事業主の間で定めるべき事項として規定をしたいと今考えております。

○辻泰弘君 その点についてもしっかり規定するように、明示できるように申し上げておきたいと思います。

それで、以下は送り出し労働者の権利擁護という見地から御質問したいと思うんです。

まず、答弁でも言っておられるんですけども、その送り出し労働者となることについての本人の同意ということがやはり大事になるわけです。二つの意味があると思うんですね。送り出し労働者となるという包括的な合意という意味合いと、個別にそこに行くということの個別的な合意ということもあるかもしれません。そのことについて、文書で確認を取るといふふうに理解をしていいのかどうか、その点、何で規定しているのか、そこをはっきりさしていただきたい。

○政府参考人（青木功君） ただいま、送り出し、送出事業主が雇用する労働者を送出労働者とするためにはあらかじめ労働者の同意を得なければならない、これが御提案の内容ですが、その形式は文書によるべきということを考えております。

○辻泰弘君 その文書によるのはいいんですけども、何によってそのことが法的に、あるいは制度的に位置付けられ、担保されるかということです。

○政府参考人（青木功君） 法に基づく省令で定めることと考えております。

○辻泰弘君 省令でしっかりと御対応いただくということを申し上げておきたいと思いません。

それからもう一つは、送り出し労働者が実際受入先に行ってどう働くかと、そういう意味での就業条件をやはり書面で持っているということが大事だと思うわけです、自分ほど

ういう条件で行くのかということについてですね。そういう意味で、読替規定なんかで対応されるようには聞いておりますけれども、その点について、何によってその就業条件の書面での明示というものが送り出し労働者自身が持てるか、そのことについて御説明ください。

○政府参考人（青木功君） 受入れ事業主との間で定めなければならないもの、労働省令で定めることとされ、何を定めるかということでございますが、ただいま御指摘の部分につきましても、書面により送出労働者に受入れ事業主の下での就業条件について明示をいたしますが、これは厚生労働省令で定めるところにより書面の交付をすべしということで審議会に諮りたいというふうに考えております。

○辻泰弘君 確認ですけれども、これは労働者派遣法の読替規定によることになりますね。

○政府参考人（青木功君） そのとおりでございます。

○辻泰弘君 その点もしっかり明示していただくように申し上げておきたいと思います。

それで、次のポイントですけれども、苦情の問題でございます。

こういったことが行われますと、やはり当然苦情というものも出てくると思うんですけれども、事業主への苦情については、その契約の条項のところにも文書があるわけですが、具体的にどういうふうな内容を規定するかといいますか、求めるかと、このことについて御説明ください。

○政府参考人（青木功君） 送り出し労働者からの苦情の処理につきましては、改正法第四十三条によりまして、送り出し事業主及び受入れ事業主との間におきまして労働者から受けた苦情の処理に関する事項を定めなければならないというふうにしておりまして、また、その措置につきましては、改正法第四十四条により読み替えて適用する労働者派遣法の規定によるわけでございますが、その内容といたしましては、送り出し事業主及び受入れ事業主は、送出労働者からの苦情等を処理する責任者を選任しなければならないこと、これは派遣法の三十六条及び四十一条に規定されているところでございます。また、苦情の処理について、台帳に記載して三年保存をしなければならないこと、これも読替え後の規定の適用でございます。また、受入れ事業主は、送り出し事業主との密接な連携の下、誠意を持って遅滞なく苦情の適切かつ迅速な処理をしなければならない、これも読替え後の労働者派遣法第四十条第一項ということございまして、苦情処理を行うこと、それをきちっと法律に基づいて行うことということがこれによって確保されるわけでございます。

○辻泰弘君 今の点ですね、審議会に出された資料などでは、その中で、今責任者とおっしゃったけれども、その苦情処理担当者の氏名、部署、電話番号等が考えられると、こういうふう書いてあるわけですね。私は、これは一つの大事なポイントだと思うんです。

それはそれで一つの方針だと思うんですが、そこはどうなんですか。

○政府参考人（青木功君） 具体的な細目につきましては、審議会における議論の経過あるいは国会における審議経過その他を踏まえて対処してまいりたいというふうに考えます。

○辻泰弘君 審議会のときに出てきた資料ですし、国会でもこれ当然、私、必要だと思いますから、そういうことも入れてやるということをお願いしたいと思いますが、いかがですか。

○政府参考人（青木功君） 御指摘のとおりにしてまいりたいと存じます。

○辻泰弘君 もう一点、苦情についてですけれども、今度は労働局に対して申告するといえますか、苦情を申し出るというか、そのことについてになるわけです。

これは厚生労働大臣に申告できるということに読替え後になるということでしょうかね。これもそういうことのようにですけれども、ただ私は、実際問題そういった労働者が労働局に物申すというのはなかなか現実にはそう簡単なことじゃないと思うんですね。

そこで、少し素人的かもしれませんが、私は、今回新しい制度を作るわけですから、その送り出し労働者となる方にこの制度はこういうことなんだという分かりやすいパンフレットというか資料をお渡しできるように、このスキームだったらできるはずだと思うんですね。できなきゃうそだと思うんです。

だから、そういう意味においては、そのパンフレットを渡すと同時に、その中に、苦情について、もしあればこのはがきで投函してくださいというふうなことで、後援会のしおりじゃありませんけれども、何かそういうものを入れて渡すということで、労働局に申告するというのも、なかなか実際そこへ行ってやるというのは現実にはできないことだと思うんで、そういった形を取るべきだと思うんですけれども、いかがでしょうか。

○国務大臣（尾辻秀久君） お話しいただいておりますように、苦情のこの申告制度は送出労働者の保護を図る観点から極めて重要な制度でございます。このために、申告制度につきましては、建設業務労働者就業機会確保事業制度に係るリーフレット等に記載をし、事業主団体、送り出し事業主、労働組合等を通じて広く配布するなど、その周知に努めたいと考えております。そしてまた、内容につきましては今いろいろ御指摘もいただきました。そうしたことも踏まえながら、より効果の上がるものにしてまいりたいと存じております。

○辻泰弘君 是非、私が申し上げたようなことも含めてお取り組みをいただいて、是非そういう形でやっていただきたいと、このように申し上げておきたいと思っております。

それから、同じく労働局への申出をした場合についてですけれども、その場合に不利益取扱いということがあり得るわけでございますけれども、やはりそれは当然禁止しなければ

ばならないと、このように思うわけですが、これも読替規定で規定されているやに聞いておりますが、そこをはっきりさせていただきたいと思います。

○政府参考人（青木功君） ただいま委員の御指摘がございました申告に対する不利益取扱いの禁止でございますが、これは改正法の第四十四条により読み替えて適用する労働者派遣法第四十九条の三第二項におきましてこれが禁じられておりまして、読み替えますと、建設業務労働者の就業機会確保をする事業主及び建設業務労働者の就業機会確保の役務の提供を受ける者は、前項の申告をしたことを理由として、送出労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないという形で読み替えられるものであります。

○辻泰弘君 それからもう一つ、衆議院での審議にもございましたけれども、局長が答弁されておりますが、送り出し側から自信を持って出した労働者の方が行った先の期待にこたえないといったケースが生ずる可能性はないとは言えないだろうと。また、逆のこともあるかもしれません。そういった意味で、拒否の権利といいますか、解除の権利といいますか、そのことはやはり契約に盛り込まれているべきだと思うんですが、どうでしょうか。

○政府参考人（青木功君） 受入れ事業主及び送出労働者とのかかわりでございますが、この改正法におきましては、労働者を送り出す場合にはあらかじめ送り出し事業主と受入れ事業主との間で御案内のように契約をいたします。ところが、契約の実施に当たって、契約に従っての業務内容を遂行する資格がない人あるいは能力的に問題のある方が送り出された場合には、受入れ事業主は当然当該契約に基づいてその内容、契約した業務内容を遂行できる他の労働者を送り出すことを求めることができるものであります。

○辻泰弘君 その点についても契約にしっかりと明示するような形を、対処していただくように申し上げておきたいと思います。

それから、労働局が事業主をチェックすると、この視点からなんですけれども、報告を求めることができるとか指導監督できると。これはある意味では当然のことですけれども、私は、やはり今回の法案の性格からかんがみて、現実問題、多数の中で成立するという前提に立たざるを得ないわけですから、そういった中で考えますときに、私は、やはり積極的に立入調査とかあるいは送り出し労働者に対する意見の聴取、そういったことも含めての取組というものをやはり機動的にやっていくべきだと思うんですが、その点いかがでしょうか。

○国務大臣（尾辻秀久君） 今回創設をお願いをいたしております二事業につきましては、悪質なブローカーの排除というのは極めて重要であるというふうに認識をいたしております。このために、この二事業を指導監督する担当官を配置いたしまして、事業所に立ち入る、それから関係者から事情を聴取するといったような方法により指導監督を行うことといたしておるところでございます。

○辻泰弘君 やはり立入調査とか本人へのアクセスということも私は大事だと思いますので、その点については遺漏なきを期していただくように申し上げておきたいと思います。

それからもう一点、送り出し終了を理由とする解雇禁止ということがかねてより議論もありますけれども、この点について、何で規定するのかということを示してください。

○政府参考人（青木功君） 特に、送り出し就業の終了を、直後にその当該労働者の方を解雇をするという事案につきましては、元々これは他の部分がすべて満足されるという意味ではありますが、経営上やむを得ない場合も考えられますけれども、例えば送出直前に採用し、そして送出終了直後に解雇を行うような場合には、この対象の労働者を常用労働者に限定してその方の雇用の安定を図るというその制度の趣旨と全く違ったやり方でありますので、これはこの仕組みの中では認められないということでありまして、こういったことが行い得ないということは指針の中で明記をしまいたいというふうに考えます。

また、実際にそういった事態があるかないか、様々な、ただいま大臣からも御答弁を申し上げますけれども、こういった事業を行う団体等への立入検査あるいは報告徴収、また労働者からの申告といったものにも適切に対処をしまいたいというふうに考えます。

○辻泰弘君 今の点については指針で明記というふうに言っていましたから、その点についてはしっかりと明記されるように求めておきたいと思います。

それで、労災のことについてお聞きしておきたいと思うんですね。

先ほど資料を配っていただいたように、新たなスキームをつくられたわけです、特例と言われるゆえんでありますけれども。そのことで少し意外に思いますことは、厚労省は、当初は送り出し事業主を雇用事業主とする案を提示されていたと。しかし、今回のやつには特例を設けておられるわけですが、何ゆえ当初出されたけれどもそれがまた変わったのかと、このことについて簡潔に御説明ください。

○政府参考人（青木功君） 関係審議会において議論をするときに、基本的な労災の災害補償の責任につきまして労働者派遣の派遣法のものと同じような考え方を提示をさせていただいたところですが、当該審議会における関係労使の議論の中で、それではきちっとした労働者保護にならないのではないかという議論が行われまして、その審議会の議論の方向に沿ってただいま御提案申し上げているような内容に改めたものでございます。

○辻泰弘君 いみじくも今、派遣法と同じスキームというふうなことをおっしゃったわけですが、やはりそのことが事の本質を言っているような意味になるわけでありまして、読替規定の存在とともに今のこともやはり派遣ということに実質つなげようとしているというふうなことになるのではないかと。そういう意味からの私の最初の指摘につながるわけですが、私は、やはり建設業の従来からのルールである元請責任のルールを外したという意図がやっぱりよく分からないということで、結果として変わったと

いう意味ではそれはそれで理解もできるんですが、当初の意図というのがちょっと分からないということは一つ指摘しておかなければなりません。

それで、あと残り時間限られておりますけれども、やはりこのことの、今回の法案の元々の出発点というのは規制緩和ということだったと思うんですね。そこで大臣にちょっと、ある意味では大きな話になりますけれどもお聞きしておきたいと思うんですけれども、尾辻さんは大臣になられる前に予算委員会で総理に質問をされたときにこうおっしゃってまして、規制緩和というのはやっぱり弱肉強食という面を持つことも否定できないと、このようにおっしゃっています。このことについて御見解をお示してください。

○国務大臣（尾辻秀久君） 議事録読み直してみますと、こういう短い時間で申し上げると舌足らずになって誤解を受けるおそれがあることを承知の上であえて言いますけれども、規制緩和というのはやっぱり弱肉強食という面を持つことを否定できない、こういうふうに言っております。基本的に、私はこの考え方は今も変えておるものではございません。

短い時間でございますから、そこまでまずお答えを申し上げます。

○辻泰弘君 私も同見解でございますし、その視点は今後とも継続していただきたいと思うわけでありまして、これは事の当然だと思っておりますけれども。

それでもう一点、いわゆる規制緩和という中で、私どもから見ますと、経済的規制と社会的規制がある、それをごっちゃにして緩和と言っているというふうに思うんですけれども、私の思いとしては、今回の法案にもかかわりますけれども、労働とか安全とか衛生とか環境とか生命とか医療とか、こういった人間の存在の基本にかかわるような、そういった分野の規制というものは単なる規制緩和で国民の幸せにつながるものではないと私は思うわけでありまして。

そういった意味では、あるときにはもちろん規制緩和もあるかもしれませんが、むしろ維持し、また強化することもあるのではないかと、それが社会的規制であるということだと思っておりますけれども、その点について、大臣、いかがでしょう。

○国務大臣（尾辻秀久君） 私も全くそのとおりに考えておりまして、規制改革の重要性はもちろん認識はいたしておりますけれども、国民の生命でありますとか生活あるいは今話題になっておりますような労働者の労働条件などにかかわる規制については、安易に規制緩和をいたしますと国民の皆様にご不便が生じないかという懸念は持っておるところでございます。

○辻泰弘君 私が申し上げました政策領域といいますか課題というのはすぐれて厚生労働行政にかかわる部分が多いと思うわけでございまして、是非またそういった意味で、昨年以来の混合診療も実はその一つだと思いますけれども、そういった意味で、やはり社会的規制というものは単なる規制緩和の対象とは違うんだということで、とりわけ厚生労働大臣にはその視点を中心を持っていただきたいと、このことを申し上げておきたいと思いま

す。(発言する者あり) 武見先生に褒めていただくことはなかなかないわけでございますけれども。

それで、最後に質問をしておきたいと思うんです。雇用形態、雇用システムについてなんですけれども、尾辻大臣は総理に対する質問の中で、実は、改革のキーワードはグローバルスタンダードだと思われられるけれども、現実にはアメリカンスタンダードになっているんじゃないかと、こういうふうなニュアンスでおっしゃっているわけですね。また、アメリカ型の勝ち組、負け組に二極化するような社会になっていくのかなと思ってしまうと、こういうふうなこともおっしゃっていて、その認識は私も共有するわけなんですけれども。

それで、ちょっと昔ではあるんですけれども、厚生労働省が平成十三年に労働経済の分析、いわゆる労働白書を出されておまして、その最後の「まとめ」のところで、「雇用のシステムまでアメリカのようにしなければならぬのだろうか。雇用のシステムはそれぞれの国の歴史や社会や国民性と密接不可分である。他国のシステムを導入すれば、日本の強みさえ失われるかもしれない。むしろ日本には日本の強みをいかしたシステムを構築していく必要があるのではないだろうか。」と、このように書いてあるんですけれども、私はずっともな指摘だと思っておりますが、この点についての大臣の御所見を求めたいと思いません。

○国務大臣(尾辻秀久君) 我が国の雇用システムは、長期的な視点から労働者を採用し、また配置をして、その継続的な能力評価と能力開発を通じて質の高い人材を育成することができる、それからまた、長期的な人間関係を基本としたきめ細やかな職場コミュニケーションを通じて労働者同士の円滑な共同作業が実現され、高い成果を上げることができるといったような長所を有していると認識をいたしております。

今後におきましても、こうした長所を生かしながら、より多くの方々が意欲を持って働き、能力を十分に発揮することのできる雇用システムを構築していくことが重要であると考えております。

○辻泰弘君 時間が参りましたので終わりますけれども、改正案に対していろいろ要請を申し上げましたけれども、その点については是非対処していただくように改めて御要請を申し上げまして、私の質問を終わらせていただきます。