

#### 第4回雇用・労働WG議事概要

1. 日時：平成18年11月29日（水）15：55～17：15
2. 場所：永田町合同庁舎1階 共用第3会議室
3. 項目：雇用・労働分野最終答申（案）協議
4. 出席者：【規制改革・民間開放推進会議】小畠専門委員

##### 【厚生労働省】

（労働契約法制の整備及び労働時間法制の見直し）

労働基準局監督課長 大西康之氏

労働基準局監督課調査官 岸本武史氏

（派遣労働をめぐる規制の見直し等）

職業安定局需給調整事業課長 坂口卓氏

職業安定局需給調整事業課課長補佐 松浦大造氏

【規制改革・民間開放推進室】田中室長、岩村政策企画調査官 他

5. 議事：

（厚生労働省労働基準局入室）

岩村政策企画調査官 定刻前ではございますが、平成18年度4回目の雇用労働ワーキングを始めさせていただきたいと思っております。本日は、労働契約法制の整備及び時間法制の見直しということで、労働基準局の大西監督課長にお越しいただき、当会議の答申案文につきまして御議論したいと思っております。それでは冒頭、15分程度こちら側の案文に対するお考えと、現在の審議状況と今後のスケジュールにつきまして、差し支えない範囲で御説明いただければと存じます。よろしくお願いたします。

厚生労働省労働基準局監督課長大西康之氏（以下「大西課長」） 厚生労働省監督課長の  
大西でございます。労働契約法制と労働時間法制につきましては、この答申案文に書いてありますとおり、次期通常国会の法案提出に向けて、審議会で大変白熱した議論が行われているところでございまして、基本的には検討すべきであるという状況を表すような内容に書き改めていただきたいというわけでございます。解雇の金銭的解決につきましては、現在のところ、労使に隔たりがあるというようなところがあるわけございまして、ただ、労働審判制度の調停というところで金銭解決が多少できるのではないかと議論が行われているわけですが、この内容が決着するまで、もう少し時間がかかるのかなというところでございます。2つ目のホワイトカラーの従事する業務につきましては、自由度の高い労働時間制度ということで議論を進めておまして、結論を得るには少し時間がかかるのではないかとということでご理解いただきたいというところでございます。

事業場外労働に関するみなし労働時間制度が出てきているわけですが、これは当初から法

律改正事項しか入っておりませんので、このところは企画業務型裁量労働制の見直しの検討、これは実際にやっているわけでございます。基本的には次期通常国会に向けて法案提出できるように努力してまいりたいというところです。以上簡単ではございますが、説明とさせていただきます。

岩村政策企画調査官 ありがとうございます。小嶋先生から何かございますでしょうか。

小嶋専門委員 ご意見は分かりましたが、事業場外労働についても議論はしておられませぬ。俎上には上がっているのではないですか。

大西課長 法律の議論としてはありません。

小嶋専門委員 法律の議論と書き分ける方法であればいいということですか。

大西課長 項目として、労働時間規制の制度につきましては、多数の点を検討項目として挙げているわけですので、代表選手としては、従来から挙げている2点があればよろしいのではないかと考えております。

小嶋専門委員 事業場内労働に関するみなし労働時間制度については、一切言及してはいけないということですか。

大西課長 法律改正事項にはなっておりませぬ。

小嶋専門委員 だから法案提出とは離れて。書き方にもよるとは思いますけれど、困るということですか。でも検討課題には挙がっていますよね。事業場外労働については。

大西課長 検討課題には挙がっておりますけれども、検討の順番からいきますと、大きなところから議論を詰めていきたいという具合に考えております。

小嶋専門委員 それはわかるんですが、検討はされるわけですね。課題の中に入っている以上は。

大西課長 私どもとしては、閣議決定の中には入っていないと理解しております。

小嶋専門委員 3月の閣議決定の中に入っていない事項については、一切ノーというこ

とですか。

大西課長 この位置づけが、重要なものから書いていけばいいと理解しておりますので、事業場外みなしの見直しは、通達事項と理解しております。

小畠専門委員 そうなんです。でも、労政審の議論を拝見させていただくと、検討項目の中には入っているんですね。修正理由としてお書きになっているように、「意欲を持って能力を発揮できる環境整備」に対応した具体的施策として書くのが不都合であれば書き替えますし、必ずこの方向にするというのが無理であるならば、再検討させていただきますけれど、この3月の閣議決定に入っていないから、一切言及することはまかりならんというのはいかがかと思えますけれども。

大西課長 法律の項目というわけではありません。

小畠専門委員 だから、そういう場合は、位置をずらせば良いことであって。

厚生労働省労働基準局監督課岸本調査官（以下「岸本調査官」） 法案提出以外の措置も受けられるような表現なんでしょうか。

小畠専門委員 タイトルは【次期通常国会に法案提出等所要の措置】ですから、別に法案提出に限っていないので、私どもは書き分けることができれば矛盾は生じないと思っております。私どもが聞いている範囲では、事業場外労働に関するみなし労働時間制度については、そこに書いておりますように、一括みなしに関する要望が非常に多くて、少なくともその可否を含めて検討することはできないかと。そのことは、できれば書かせていただきたいという希望を持っています。

大西課長 審議会の議論とは大分違うので、審議会の議論で最も多く議論になっているのはここに書いてある「適用を除外」ですよね。

小畠専門委員 それはわかっていますよ。ただ、現に厚生労働省の審議会の検討課題の中に入っているわけですし、別に私どもとしては、唐突だというイメージは持っていないのですが。全く議論の予定もないし、検討も考えておられない問題について改めて何か希望を申し上げるという話ではないので、だからここにお書きになっているように、この中段で、修正理由の真ん中の点で問題があるのであれば、そういう書きぶりについてはもちろん検討させていただきますけれども。また、事業場外というのは、なお書きのところに書かれているように、趣旨が異なる制度であると、そういう誤解を与えない方法で書くこと

も十分に私どもは可能だと思っております。ともあれ、案文については、いずれ具体的にお話させていただくことになると思いますが、希望としては是非入れていただきたいと。

大西課長 項目の内容としては、事柄の大きいものから入れていくものと考えておりますので、やはり中身の大きさからいうと、ホワイトカラーに従事するものとか、企画業務型裁量労働制とかこちらの方から入れていくのが順番であろうと。

小畠専門委員 だから、当然そういう順番になると思います。

大西課長 そうすると今回そういうような形で出てくるような必要性があるのかどうか、あえてことさらに短い文章の中で書くというのは、重要なものから書いていくというのが私の答申への理解でございます。

小畠専門委員 表現は違いますけど、ホワイトカラーエグゼンプションの問題が一番あって、それからおっしゃるように企画業務型の裁量労働制について言及すると、さらにその見直しに当たっては……、

大西課長 その「見直しに当たっては」というところが適当ではないです。

小畠専門委員 「当たっては」という表現は適当ではないのですか。

大西課長 今の審議会の議論では、まず重要度のあるものから議論をしていきたいと思いますという頑張ってやっている段階でございますので、この事業場外みなしを議論するには至っていないんですね。まずこの大切なホワイトカラーのところを議論して、そして企画業務のところを議論して、というのが審議会の議論の話なんです。

岸本調査官 法律事項といろいろ時間規制のところではいろいろ議論をいただいているわけですが、その中に法律事項、政令事項、省令事項というのがあります。

小畠専門委員 ありますよね。厳格に今までも書き分けてはいませんけれどね。

岸本調査官 法律事項というのは、次期通常国会を考えると、一番早く決着させなければならぬ事項であって、また、措置のレベルが下がると法律の施行までをにらんで、もう少し時間があると考えられる項目もあるわけでございます。事業場外みなしについてもいろんな議論があるんだと思うんですが、今のところあまりこのことについて各論的に細かい議論に時間が割けていないということと、具体例も若干は聞くんだけれども、あま

りどういう事業場外業務が問題になっているかという実態が明らかになっていない中で、措置としては法律事項ではどうもないということで少し時間を掛けて実態を聞きながら考えていくという感じで、まずは年末までは法律事項で自由度の高い働き方ですとか企画裁量を進めていこうというのが審議の今の実態でございます。もちろん事業場外みなしというのが検討事項から落ちているとか、ここに書かないことによって検討をやめてしまうとかそういうことではございません。

小畠専門委員 いずれにせよ、私個人では決められないので、これから書き直す文章をもう一度見ていただくということになると思います。見出しでは、必ず【 】書きで通常は18年度中に検討、結論とかというような文言が並ぶわけで、この【次期通常国会に法案提出等所要の措置】というのも従来の形に倣っているわけです。一応、次期通常国会に法案提出が見込まれる場合については、しかし、そこには「～等所要の措置」と書いてあるだけで、通常国会というのはいずれでも、別に時間的な限定もしていない。そういう中で「～等所要の措置」と書く場合に、法律事項に限定されるという理解をする必要は、必ずしもないのではないですか。

大西課長 必ずしもないというのは理解はしますが、普通ここに書いてあることは法律に出ることというのは普通の人は思いますよね。私どもも別にここで事業場外みなしを突然やめるというのではなくて、検討はしますが、順番としてはちょっと遅くなるというようなことを申し上げているだけでございますので、閣議決定のタイミングを見ると、ホワイトカラーのところと企画裁量のところを議論しているところに、事業場外みなしというのが出てくると、こっちを先というか、厳しい状況になっているので、これは私どもとしてはちゃんとやりますということで、文章からは落としていただきたいというのがお願いでございます。ちゃんと検討はするということです。実態を見ながらということで、12月までにどこまでできるかということで、法律事項ではないですから、こちらは少しおくれて、それは引き続きやるというようなことで、この事業場外みなしが同じように書いてあると、ここの審議会の議論が混乱すると困るので、そういうようなタイミングをぜひ御理解いただきたいということでございます。

小畠専門委員 しかし、答申案に出るということは年内にやらなければならないとか、そういうことではないですし、これは3月の閣議決定に行くわけですよね。そうすると、年度末になる。それともう一つは、そのような御懸念があるのであれば、そこだけ時期を分けることができるかどうかも含めて、検討したいとは思いますが。

ともあれ、厚生労働省のお考えは分かりましたけれども、私どもにも私どもの考え方がありますので、もう一度修正案を考えますから、それを見ていただきたいと思っております。

大西課長 ただ、結論としては同じになるのかなと。非常に厳しいタイミングなもので。

小畠専門委員 タイミングについても、分けられるような形にできるかどうかとも検討します。

大西課長 12月に出なくて、3月ごろであれば話は違うと思うんですけどね。そのときまでに検討は進んでおりますから、御相談はさせていただけると思うんですが、12月頃にまさに審議会で議論している時期に、違うものと考えられてしまいます。

小畠専門委員 おっしゃる事情はわかりますけれども、片方で今いろんな問題について議論されている中で、エグゼンプションの問題と企画業務型裁量労働制に限定して書いてしまうと、かえってそれだけになってしまうという印象を持たれないか。それを危惧するんですけど。

大西課長 それはその他の項目ですから、書いていなかったから突然やめるというのはないですから。

小畠専門委員 また、修正理由がこういう理由であれば、それについては対応させていただきますということで、私どもも修正案については考えますけれども、今お話になっている内容は、ここに書かれている修正理由とは多少違うというよりは、全く違うと思いますけれど。したがって、いずれにせよ、この問題についてはもう少し検討させていただきたいということをお願いしたいと思います。私どもも、例えば「可能となるようにすべきである」とか言えないというのは、十分に理解しておりますので。

岸本調査官 事業場外みなしの議論は、内外一括みなしという構成になるのかどうかという問題も一つございまして、内外一括でみなすという構成をとるということは、事業場内業務であるというふうに法律が評価をした上で、それを一括みなしするという議論ですけれども、この問題の処理の仕方としては、必ずしもそれだけでもないのではないかと。事業場外業務に付随する業務であるから、それは外に含めて取り扱うという処理も可能ではないかと。

小畠専門委員 その問題をどうやって解決するのか、それも含めて検討していただきたいということで考えていきたいと思います。いずれにせよ、もう少し時間をいただきたいと思います。

岸本調査官 内外一括みなしという手法になるかどうかということもまた一つ議論になるということ提起しておきたいと思います。

小島専門委員 それは分かりました。

岩村政策企画調査官 労働条件分科会の最終的にまとめるタイミングのイメージなんですけど、だいたいどれくらいを。

大西課長 年内に。

岸本調査官 過去の規制改革の答申は20日前後が多かったものですから、タイミング的には規制改革が先になると思っています。

大西課長 審議会の議論の中に、違うものが来ると、非常に厳しいなということなんです。私どもとしてもこれは検討しないとか、そういうことを申し上げているつもりは全然ないというので、そういう事情はぜひ御理解いただきたい。

岸本調査官 修正理由で書かせていただいたことは、問題意識等の関連で書くと、紙にしたものとしてはきれいかなと思って書いたので、今日は口頭でしか申し上げられなかったことを申し上げておりますので。

大西課長 これからよろしく願いいたします。どうもありがとうございました。

岩村政策企画調査官 どうもありがとうございました。

(厚生労働省労働基準局退室)

休憩

(厚生労働省職業安定局入室)

岩村政策企画調査官 それでは定刻前ではございますけれども、関係者御揃いですので、始めさせていただきますと思います。本日は、派遣労働をめぐる規制の見直し等ということで、職業安定局需給調整事業課の坂口課長にお越しいただいております。本日のテーマは当会議の年末答申の案について、厚労省側の御意見が出てきておりますので、その内容について御説明いただくとともに、審議会の審議状況なり今後のスケジュールについて差し支えない範囲で御説明をいただきたいと思います。冒頭15分程度御説明をいただいて、その後意見交換させていただきますのでよろしく願いいたします。それでは、坂口課長よろしく願いいたします。

厚生労働省職業安定局需給調整事業課長坂口卓氏（以下「坂口課長」） 今御紹介いただきました需給調整事業課長の坂口でございます。それでは、御指示あった点について御説明させていただきたいと思いますが、まず答申についての意見に先立ちまして、岩村企画官からもお話がございました審議会の状況について御説明をさせていただく方がよろしいかと思しますので、簡単に御説明させていただきます。

この労働者派遣の関係につきましては、平成 15 年に法律の改正を行って、16 年の 3 月からその改正法の施行がなされたわけでございますけれども、その後、規制改革関連の 3 か年計画等も決定したことも含めまして、平成 17 年の 5 月に労働政策審議会の中に職業安定分科会がございまして、そちらの方で御検討をお願いをし、それで職業安定分科会の方からは専門部会としまして、同分科会の下に労働力需給制度部会というところがございますので、そちらの方で平成 15 年改正の 3 か年計画に則る事項も含めたフォローアップ検討というものを行うこととしたということで、17 年の 5 月 15 日から検討を開始したところでございます。大括りに申しまして、平成 17 年は関係者からのヒアリングを行ったり、それから夏、秋にかけて、労働力需給制度に関わりますアンケート調査を派遣に関わるものでいえば派遣元事業者であったりとか、派遣先、派遣労働者といった方々に対して調査を行ったという状況でございます。年末に掛けて構造改革特区関連の御審議もしていただいて、若干その間は御議論は移っていたわけでございますけれども、年が明けまして平成 18 年の 2 月以降、フォローアップについての議論を進めていくということで、先ほど御説明したヒアリングでありますとか、アンケート調査の結果も踏まえて、フォローアップの御議論ということを行ってきただいてきたというところでございます。夏に一度、中間的な議論の整理をした上で、さらに秋から労働者派遣を中心に議論を、2 巡目といいますか、そういう形で議論を行っていただいたところでありまして、今これまでの議論の整理も行いつつということでございますが、直近で申しますと、今月の 11 月 28 日（昨日）、今月の部会の方でも御議論いただいて、2 巡目の議論も一通り終えたということで議論の整理をしようということで行ったのですけれども、いろいろやはり労使委員、公益委員のいろんな御意見もあって、そういう御意見も踏まえてもう一度議論の整理をする。いずれにしても、なかなかまとまった一定の方向という状況ではないものでございますので、そういった議論の状況を踏まえて、今後の進め方も踏まえて、12 月以降議論をするという状況になっているというのが、現在の審議会の状況ということでございます。

審議会の状況は以上でございますが、続きまして御提示・御提案いただいている派遣の関係の答申の案文についての意見を申し上げさせていただきたいと思ます。派遣の関係では、いくつかの点いただいているんけれども、1 点目は 3 の(1)ということで、紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接の解禁ということでございますが、この点についての意見ということで、修文を御提示して提出をさせていただいているところでございます。この点につきましては、今申し上げました審議会での検討のその後の状況の方も、内容的にはこの

事前面接をめくりまして、委員から、部会の中では使用者側の委員の方からは、事前面接を解禁すべしという意見、そして、その中でも例えば解禁するにしても、少なくとも競合面接とか派遣労働者を特定するとか等は無理だろうけれども、事前面接は解禁すべきであろうというご意見がある一方、労働者側の委員の方からは、やはり仕事の内容の説明というようなものについては、本来の使用者である派遣元が行うべきであって、その派遣元が派遣労働者の能力を適切に把握するというをすれば、派遣先による面接ということは行うという必要はないということで、労使間の意見という部分では、部会の中でも隔たりはまだ大きいというのが状況でございます。そういう状況でございますので、修正の理由のところにも書いておりますように、今申し上げたようなフォローアップの作業の中で3か年計画にも規定されているということで精力的に行っているんですけども、今申し上げたような議論の中でも労使間の隔たりが大きいということで今の段階で検討結果を取りまとめるという状況ではないものですから、御提案いただいている【次期通常国会に法案提出等所要の措置】という形の措置を講じるということは現在は困難ということで、現行の3か年計画と同種の形で【19年度中検討】という形で文面として速やかな検討という趣旨に修正をお願いしたいということでございます。願う声も当然あるというところ、こういう状況でございますので、全体として前年の答申の内容に合わせていただければということでございます。それから2つ目の項目でございますけれども、3の(2)ということで、派遣労働者に対する雇用契約申込み義務の見直しということでございます。この点につきましても、先ほども御紹介しました部会における検討の状況ということでございますけれども、要点申し上げますと、使用者側の委員の方からは、この中にも書いてございますけれども、全体として3年を超えないような運用で雇用の安定につながらないということで、そういう結果にもなっているという状況が見られるので、この雇用契約申込み義務を見直し廃止ということを行うべきではないかという意見がある一方で、労働側の委員からは、逆に、更なる制度の強化と申しますか、廃止ということではなく、派遣先での期間の定めのない雇用とみなすというような規定をさらに置くべきであるという御意見も出たということで、これまた、フォローアップを行っている中では、やはり労使間の意見の隔たりが大きいということで、本件についても現時点で検討結果をまとめるという段階には至っていないということでございます。そういった理由から、御提示の案では、【次期通常国会に法案提出等所要の措置】ということでございますが、これについても【19年度中検討】ということで、「必要な検討を行うべきである」というような記述に修正をお願いしたいということであります。次に、3番目の3の(3)でございますが、請負において発注者がなし得る行為の明確化ということでございます。この点について、案を御提示いただいているのですけれども、修正理由のところを書いてございますように、私どもとしましては、請負と派遣というものについては、労働者派遣法をどういった者に適用していくかということを明らかにするために、労働者派遣事業と請負により行われる事業の区分に関する基準というものを設けて、その基準に基づいて、個々の実態に即した形で判断が行われているということでございます。御提示いただいた答申の中にもあるよう

な、私どもとしまして、10月の末にQ & Aというもので「請負事業において発注者が行う技術指導について」ということについては、発出してホームページ等にも明らかにしているんですけれども、これについては、区分基準上そういう業務執行指示に明らかに当たらないものに関して、指示になってしまうのではないかなというふうなことで誤解と申しますか、そういった部分が広まっていった、そういうお問合わせも多かったということで、私どもとして、9月以降偽装請負も含めた指導を強化する中で、そういうお問合わせも待っているということをそのままにしておくということではない方がいいということで、Q & Aというものを示したというものでございます。このQ & Aそのものについては、もうお目通しいただいているようでございますけれども、いわば請負全体に係るものでありますし、これを参考に御判断いただくという利用もあると思いますので、私どもとしましては新たなQ & Aの発出というものとか、今の現状でさらなる見直しをすとかということとは考えていないということでございますので、御提示いただいている3の(3)の請負において発注者がなし得る行為の明確化ということについて、【18年度中措置】ということで御提示いただいておりますけれども、これについては恐縮ではございますが、削除をお願い申し上げたいということでございます。4点目でございますけれども、3の(4)ということで、適用除外業務の派遣解禁ということで御提示いただいている内容としましては、現行の港湾運送、建設、警備の業務についての派遣業の禁止ということについての解禁について、必要な検討を行って結論という御提示でございますが、これにつきましては修正理由のところでも述べさせていただいておりますとおり、従前からの御説明、いろんな場で申し上げておりますけれども、それぞれの業務については、労働者保護、業務の適正な執行の確保の見地から見送られているものでございますので、御指摘のような職業選択の自由を不当に制約するというものではないということで、私どもは考えておりました、これを撤廃する、解禁するということは不適當ではないかと考えているところでございます。詳細の部分につきましては、書面を提出しておりますので簡潔に申し上げます。港湾運送業務についても労働者派遣法とは別に港湾労働法においてということで別途の法制度が導入されておりますし、建設業務についても建設労働者の雇用の改善等に関する法律において、また別途の建設業の労働者就業機会確保事業制度というものも設けられておりました、それぞれの独自性であったり、特殊性というものに基づき、実情を踏まえた制度というものもでき上がっている中で、労働者派遣事業の対象とすることは適当ではないと考えております。建設業関係の就業機会確保制度につきましては、17年の国会でも御審議の上ということで、衆参の国会審議の中での附帯決議の中でも全会一致で建設業務についての派遣事業の適用除外堅持ということも打ち出されていることも含めまして、私どもとしては難しいと考えているところです。また、警備業務につきましても、警備業法との関係ということで、私どもとしましては、別段派遣法の適用対象とすることは適当ではないと考えておりました、これにつきましても恐縮ではございますが、御提示いただいている、この項目事項については、削除をしていただきたいという修正をお願いしたいということでございます。

私どもの方からの御説明は以上でございます。

岩村政策企画調査官 ありがとうございます。それでは先生、お願いします。

小島専門委員 私どもがこれからどのように対応させていただくかという点については、具体的にこの場で返答申し上げることはできませんが、もう少し何とかならないのかというようには思っております。

最初の2つの問題については、以前お目にかかったときに2年間ずっと同じ内容でやってきたので3年目は繰り返したくないということを申し上げたと思います。例えばこの3の(1)ですが、まず最初のところで、今御説明があったように17年度以降今日に至るまで検討が行われていることを書いているわけですね。にもかかわらず、最後にまた「可及的速やかに検討を行うべきである」とするのは、文章としてもおかしいと思います。当方としては、少なくとも19年度中に結論を出していただくことをお考えいただけないか、それが無理であれば、単に引き続き検討というのではなくて、検討結果を早急に取りまとめるという方向を明示していただけないか。このことを希望しておきたい。いずれどういう案文に直すのかは、改めてお示ししたいと思っておりますけれど。

(2)の雇用契約の申込み義務についても同じでありまして、ここでは「可及的速やかに」とは書いておりませんが、少なくとも紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接の解禁と同様に、検討結果を早急に取りまとめるという方向を出していただきたいのと、先ほど申し上げたように19年度中に結論というのはどうしても無理なのかという点を、御相談申し上げますことになると思います。

それから3番目ですけれども、これも御指摘の内容についてQ & Aというのは、の修正理由のところを書いておられるように、これは製造業を念頭に置いたものだとは思っておりますけれども、のところで、「請負全体に共通するものであって、製造業以外についてもこれを参考にできる～」と書いてありますが、この辺もなんとか修文をすとか、18年度中に云々というのが難しければ、19年度中に検討していただくとか、全面的に削除ではなくてももう少し何かお考えいただけないかということをお願い申し上げます。私どもも10月31日にあのようなQ & Aを出していただいて、解釈が明確になったことは好ましいと思っております。しかし、そこに書かせていただいたように、問題になっているのは製造業だけではない。確かに大きな問題になったのは製造業ですが、非製造業の問題もある。

それからもう一つは、一方で市場化テストを進めていますよね。地方公共団体が業務を切り分けて、それを外に出しているというケースがある。形式は業務委託にせよ、請負に近い。そうした場合にも、やはり同様の問題が生じ得るのではないかという懸念を持っているわけです。実際に、地方公共団体の人なんかには訊くと、同じ職場、同じ場所で働いているわけですから、そういう人達に必要な指示ができない、意思疎通を図れないというのはやはり困るという話があります。少なくとも外注した業務に通常随伴する行為というのは、昨年御相談さ

せていただいた派遣の付随業務と同じようにあるのではないかと。そうすると、それをどの程度具体化できるかという問題はあるにせよ、そうした付随業務があるということは明確化することが可能ではないかと考えています。ともあれ、この点についても今後御相談させていただきたいと思っています。

3の(4)については、かなり厳しいことを書いておられるので、国会の附帯決議なんかも出されると、なかなか抵抗しにくいのですが、これについては適宜対応させていただきたいと思っております。

坂口課長 今、小島専門委員の方からも日程的な案もということでの話がありましたので、それについてはそれを見させていただかないと何とも言えないんですけども、私どもとしましては、先ほどお話がありましたけれども、別の場面でも申し上げましたように、関係審議会の方では、部会長はじめ全体の状況等も御理解を頂きつつ非常に精力的に、これは労使を含めてですけれども、御議論いただいているのは事実でございます。この点については是非委員の方でも御理解を賜ればと思うわけでございます。そういった中で、ちょっと確かに、事前面接のところでは検討をずっと続けてきているわけで、「可及的速やかに」という表現については、御指摘のところは仰せのとおりかとは思いますが、気持ちとしては、今日お示ししたのは結論を、この段階で検討結果を取りまとめるということは難しいということ(1)、(2)ともに共通でちょっと申し上げたということでございます。それから(3)の請負についても、さきほどおっしゃった点が私どものところにもう少し具体的にとは思いますが、私どもとしましては冒頭御説明しましたように、今般のQ & Aも製造業に着目してというのは、には書いておりますもののそのとおりであることは事実で、これは要するにこういうものを出したのが偽装請負の問題ということで、16年3月以降の製造派遣解雇に伴う社会問題も含めた対応ということをどうしっかりやっていくかという流れの中で、私どもとして周知、啓発を事業主の方、発注者の方も含めまして、行わせていただいたりして、監督をする中で、こういう誤解を生むような事柄が出てきたということで、御提示をさせていただいたものでございます。先ほどの具体的なアウトソーシング、事務系の外注との関係でいくと、詳細はまた別途ということでありますので、今日多くは申し上げませんが、業務の指揮命令との関係でいきますと、具体的な指図というものを業務関連で直接的に委託を発注する側が行うということになりますと、やはりそれは本来派遣の形態ではないかということで考えるべきではないかということで私どもとしては考えております。いずれにしてもまた、そこら辺は御提案を見させていただいた上ということととを考えます。

小島専門委員 もう少し議論をさせていただくと、Q & Aに出てくる「請負事業主の監督の下で」という要件は、製造業の場合には、現場責任者が常駐まではいかなくてもいいということで可能だとは思いますが、製造業とは異なる部門について、あれを参考にしろと言われても、ちょっと難しいのではないかと。括弧書きで実習を含むとか、かなり配慮はし

ていただいているという感想は持ちましたが、あれが製造業以外のところでも参考になるというのは、ちょっと言い過ぎではないですか。もう一つは、国立病院も県立や市立の病院もレセプト等を含めて外注する、アウトソーシングするということをいわば国策としてやってきた。そうした国策の遂行に支障が生じないようにしていただきたいという希望があります。現実にそういう中で、「請負事業主の監督の下で」という要件を充足できない場合に、では何が可能なのかということをご検討いただきたい。病院にとって何が一番大切かということ、そこで働いている労働者のことも大切ですが、患者さんのことが一番大切で、患者さんのことを第一に考えると、コミュニケーションがなくていいかという話には到底ならないわけですね。好き放題に医師や看護師が指図をしていいとは思えませんけれども、当然病院で行う業務であるということからくる、必要な指図というものはあるのではないかと。そういった点を現場でもわかるように明確化していただきたい。そのことを御検討いただけないかと申し上げているわけです。ここでは18年度中措置という、これは去年の複合業務の例に倣って、スケジュールをお示ししたわけですが、時間はもう少しかかっても構いません。いずれ案を示させていただきますので、ぜひご検討いただきたいと思います。それから4番目の派遣禁止業務の派遣解禁というのは、推進会議の親会議のほう強い要請があったということです。ただ、これについては、かなり明確にダメと書いてありますし、私も少し難しいかなとは思いますが。この点についても、どのように対応させていただくかについては、また後日御相談申し上げたいと思います。

坂口課長 (3)のところは繰り返しになりますけれども、具体的な案をまた見させていただいてということが基本となるのですけれども、今おっしゃったように、病院の中で、病院に勤められる勤務労働者の方のみならず、患者の方もおられるということ自体は、私ども異を唱えるものではありませんし、指揮命令との関係で全くいわゆるコミュニケートをとってはいけないということでもないのもまたこれ事実なので、そういう中で例えば製造のQ & Aでも示したような、緊急的な場面で口を出すという部分というものが、それ自体で指揮命令に当たるという判断をしないということをお示ししたとおりなので、そういった点については、今の場面、製造業以外でも参考にできるのではないかと趣旨で、3を書かせていただいているのですけれども、いずれにしましても、また具体的な案を見させていただいた上で、対応については考えたいと思います。

小畠専門委員 これとの関係で、一番最初の問題意識にある「最近になり急上昇した請負問題」という箇所を削除せよという御要望ですね。

坂口課長 はい。

小畠専門委員 この点は確定的な御返事をいただかなくてもいいんですけど、17年度

からずっと検討を続けてこられて、来年度中に具体的な結論を出そうという方向にも行っていないのですか。実際に結論が出るかどうかは別にして。

坂口課長 来年度中という形でおっしゃられると、私どもとしてはまだそこまでの明確な形ではお答えできませんが、ただ部会長をはじめ、いろいろな形でヒアリング、アンケートも含めて、議論を重ねてきているということについて皆様の認識はあるのですけれども、いかにせん意見の隔たりが大きいというのも事実でございます。先ほども申し上げましたように、来月以降どういう形で議論を進めていくかという、その進め方についても議論をしっかりとした上で、どういう形で審議を、専門委員の方から見ると促進させるかということだと思っておりますけれども、そういう議論の進め方についても、今一度委員間でもよく御議論いただこうということでやろうとしております。

小島専門委員 現状では、結論を出す方向で検討をしていただくことも難しいということですか。

坂口課長 結論を出すような方向で御意見があったということかとは存じ上げますけれども、私どもとしましては、今検討結果をどの時期にという段階にはまだ至っていないという趣旨でございます。

岩村政策企画調査官 1点、よろしいですか。3の(4)の適用除外業務なんですけれども、港湾と建設で別途制度がありますよということになっていると思うんですが、実際にニーズは満たしているというのか、そのあたりのニーズの認識というのはどういうふうにされているのか、ということなんですけれども。

坂口課長 港湾、建設については、の建設のところの附帯決議の議論のところにもあったように、そもそもこういう業、職種については、労働者派遣事業という形態がなじまないのではないかという、実は議論がベースにあって、その上でただそれぞれの業務の波動性とか受注生産であるというような特殊性に鑑みると、こういうシステムの方が、ニーズに対応するためには適切ではないかということで、今、企画官がおっしゃったような点からいけば、こういう方が現実的に即した形で出てくるのではないかということで設けられたということでございます。ちなみに、の部分はいろいろ形で、現場々々では御議論がされているようなんですけれども、今年の10月に1件、建設の関係の就業機会確保事業制度を活用することで認定が行われたというような形で、そういうニーズには対応できているのかなということかと存じます。

岩村政策企画調査官 1件しかないということで、そもそも充足しているから、そういう

結果につながっているという理解かによろしいでしょうか。

坂口課長 通常の建設の現場における部分というのは、本来下請の問題も含めての構造というものはあるものの、ああいう形態でやって、充足が行われている、充足化していることがまずベースにあって、その上で受注生産等の関係で新たな形ということであれば、このシステムが別途あれば、それで十分ではないかという趣旨だと思います。

岩村政策企画調査官 港湾に対しては、やはり港湾労働者派遣制度が十分に機能しているという御認識ですか。

坂口課長 港湾の場合は、特に港湾の、地域限定の港というのが出てきますから、これの整理で対応できているということかと存じます。

岩村政策企画調査官 はい、すみません、ありがとうございます。

小畠専門委員 ともあれ、いずれ修正案をまたお送りさせていただきます。本日はありがとうございました。

坂口課長 どうもありがとうございました。

(以 上)