

第一百九十六回国会
議院

厚生労働委員会議録 第十 六 号

		平成三十年五月九日(水曜日) 午前九時四分開議	
出席委員			
委員長 高鳥 修一君			
理事 後藤 茂之君			
理事 橋本 岳君			
理事 渡辺 孝一君			
理事 岡本 充功君			
理事 赤澤 亮正君			
理事 穴見 陽一君			
議員 井野 俊郎君			
議員 大岡 敏孝君			
議員 木村 弥生君			
議員 小泉 進次郎君			
議員 後藤田 正純君			
議員 塩崎 恭久君			
議員 白須賀 貴樹君			
議員 高橋 ひなこ君			
議員 百武 公親君			
議員 古田 圭一君			
議員 務台 俊介君			
議員 池田 真紀君			
議員 岡本 あき子君			
議員 長谷川 嘉一君			
議員 堀越 啓仁君			
議員 大西 健介君			
議員 山井 和則君			
議員 伊佐 進一君			
議員 高橋 千鶴子君			
議員 串田 誠一君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 横井 周君			
議員 初鹿 明博君			
議員 吉田 統彦君			
議員 榎井 桂一君			
議員 尾辻 かわ子君			
議員 山田 美樹君			
議員 三ツ林 裕巳君			
議員 船橋 利実君			
議員 尾辻 かわ子君			
議員 横井 周君			
議員 長谷川 嘉一君			
議員 堀越 啓仁君			
議員 大西 健介君			
議員 山井 和則君			
議員 伊佐 進一君			
議員 高橋 千鶴子君			
議員 串田 誠一君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 長谷川 嘉一君			
議員 堀越 啓仁君			
議員 大西 健介君			
議員 山井 和則君			
議員 伊佐 進一君			
議員 高橋 千鶴子君			
議員 串田 誠一君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			
議員 西村 智奈美君			
議員 岡本 充功君			
議員 尾辻 かな子君			

平成三十年五月九日

しかし、政府提出の働き方改革関連法案で定められる上限時間では、いわゆる過労死ラインの水準まで長時間労働を容認することになりかねません。また、中小企業については上限規制の適用を一年間おこらせ、自動車運転手については上限時間を年九百六十時間とする規制を適用しようとしていますが、中小企業で働く方々や自動車運転手の方々も同じ人間であり、このような例外を設けるべきではありません。

欧州では、退社してから出社するまで、最低でも十一時間の休息時間を確保する勤務間インターバルが法定の義務として広く実施されており、我が国でも、時間外労働の上限規制に加え、欧州並みの休息時間の付与を法律で義務づけることが、過労死を撲滅するために必要不可欠な状況となつております。

安倍総理が働き方改革と銘打った今国会においては、関連法案の提出に先立ち多くの議論が行われてきました。その中で、我々野党の追及によつて裁量労働制に関する厚生労働省の調査データにさまであることが判明し、政府は、裁量労働制の対象業務の拡大という規制緩和策を法案に盛り込むことを断念しました。しかし、これにあわせて、健康確保措置の充実等の規制強化策も見送られてしましました。求められているのは、長時間労働に対する抑止力が作用しないといふ現行の裁量労働制の問題点を解決することであり、制度適用を厳格化しなければなりません。

その上、政府は、労働基準法の労働時間規制を全て適用除外とする高度プロフェッショナル制度の創設を強行しようとしています。サービス残業という残業代を支払わない違法行為が蔓延している現状では、悪用されるおそれが極めて大きく、長時間労働を助長するおそれが高く、このような制度は創設すべきではありません。

また、政府は、いわゆる同一労働同一賃金の実現を図るために、パートタイム労働法等の規定を整備するとともに、その解釈を明確化するガイドラインを策定することとしています。

しかし、正規労働者と非正規労働者の待遇差を是正するためには、使用者側の説明責任をより重くした、実効性の高い法整備が必要です。

このような問題意識のもと、労働者の健康の保持及び豊かな日常生活等の享受を図り、人間らしい質の高い働き方を実現するため、本法律案を提出した次第であります。

次に、本法律案の概要を御説明いたします。

第一に、時間外労働の上限規制を罰則つきで行うこととしております。時間外労働の上限は、月四十五時間、年三百六十時間を原則とし、臨時の特別な事情がある場合でも、一ヵ月では、休日労働を含んで八十時間未満、複数月では、休日労働を含んで月平均六十時間以下を限度とすることとしております。また、自動車運転手についても、五年間の適用猶予後に同じ規制を適用することとしております。また、違法な時間外労働をさせた者に対する現行の罰則を強化することとしております。

第二に、勤務間インターバルを罰則つきで義務づけることとしております。各日において十分な生活時間が確保できるよう、十一時間を下回らない範囲内において省令で定める時間以上の継続した休息時間を、始業後二十四時間を経過するまでに確保して与えなければならないこととし、管理者監督者等についてもこの休息時間の規制を適用することとしております。

第三に、裁量労働制の適用を厳格化するため、事業場内にいた時間と事業場外で労働した時間との合計時間を健康管理時間として把握、記録するとともに、健康管理時間を省令で定める時間内とする措置を講ずることを義務づけるほか、健康確保措置の充実、専門業務型裁量労働制における同意手続等の法的化、企画業務型裁量労働制における対象労働者の要件の厳格化及び同意手続の適正化等を行ふこととしております。

第四に、人間らしい質の高い働き方を実現するため、本人が希望する場合の正規労働者としての

雇用、豊かな日常生活等の享受及び生活時間の確保といった基本的な考え方を法律上明らかにすることとしております。

第五に、正規労働者と非正規労働者の待遇差について、合理的と認められない相違を設けてはならないこととし、また、均衡・均等待遇規定に反するものではないと判断した理由を説明義務の対象に追加するなど、非正規労働者に対する待遇に関する説明義務を強化することとしております。

さらに、待遇差の是正は、正規労働者の待遇の低下によることなく、非正規労働者の待遇の改善により行われるようにすることを法律上明らかにすることとしております。

第六に、政府は、時間外労働の上限時間の引下げ、労働時間等のモニタリング、職務の価値の評価に関する体制の構築、有期労働契約の入り口規制の導入等のほか、施行後五年を目指として改正後の各法律全般について検討を加え、必要な措置を講ずることとしております。

なお、本法律案の施行期日は、一部の規定を除き、平成三十一年四月一日としており、中小企業について区別しておりません。

以上が、本法律案の提案理由及び内容の概要であります。

何とぞ御賛同いただきますようお願い申し上げます。

○高島委員長 次に、岡本充功君。

雇用対策法の一部を改正する法律案
〔本号末尾に掲載〕

○岡本(充)議員 ただいま議題となりました雇用対策法の一部を改正する法律案につきまして、提出者を代表して、その提案理由及び内容の概要を御説明いたします。

国民民主党は、綱領に、生活者、納税者、消費者、働く者の立場に立つことを掲げ、結党しました。働く者の立場に立ち、誰もが安心して働いて、安心して暮らしていける社会をつくる、それ

こそが私たちが目指す改革であり、それを実現するための法案が、私たちが提案をする安心労働社会実現法案であります。

安心労働社会実現法案は、衆議院に提出をした雇用対策法改正案、労働基準法改正案、労働契約法改正案、参議院に提出しました労働安全衛生法改正案の四法案で構成されています。

まず、私から、雇用対策法改正案について御説明いたします。

政府提出法案が、雇用対策法を改正し、働き方改革に関する基本方針を規定し、労働施策の総合的な推進と雇用の安定、職業生活の充実に関する法律に衣がえすることから、私どもも、働き方改革の基本的な理念を示すため、雇用対策法改正案を提出しました。

現行法では、正規雇用の定義すらなく、雇用のあるべき姿が確立されていません。また、日本は、雇用及び職業についての差別待遇に関するILO条約第百十一号を批准しておらず、雇用における差別に関する法整備が必ずしも十分とは言えない状況にあります。このような問題の解決に資するよう、雇用対策法改正案では、以下の改正を行ふこととしています。

第一に、基本理念に、雇用形態のあり方については、労働者が正規労働者として雇用されることを原則としつつ、本人の希望に応じて、労働者の職務の価値の適正な評価及び当該評価を踏まえた公平かつ適正な待遇等の実現が図られる上で、多様な形態で就業する機会が確保されること、また、労働者が採用から雇用契約終了に至るまでの全での期間において不当な差別的取扱いを受けることがあります。この場合の正規労働者とは、事業主と無期労働契約を締結し、所定労働時間がフルタイムであり、直接雇用者であることとしております。

第二に、国の講ずべき施策に、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、労働者の希望に応じた多様な形態の就業機会の確保、労働者の職務の価

値の適正な評価及び当該評価を踏まえた待遇の確保に関する施策の充実、正規労働者として雇用される環境の整備等を追加することとしております。

なお、この法律は、公布の日から施行することとしております。

以上が、雇用対策法の一部を改正する法律案の提案理由及び内容の概要です。何とぞ、速やかに御審議の上、御賛同いただきますようお願い申し上げます。

○高島委員長 次に、白石洋一君。

〔本号末尾に掲載〕

○白石議員 劳働基準法の一部を改正する法律案

ただいま議題となりました労働基準法の一部を改正する法律案、通称長時間労働規制法案につきまして、提出者を代表して、その提案理由及び内容の概要を御説明いたします。

我が国において大きな社会問題となっている過労死については、二〇一四年に超党派で過労死等防止対策推進法を制定し、その防止のための取組を行ってきました。しかし、過労死や過重労働が原因の精神疾患等、健康被害が後を絶ちません。この状況を変えるためには、実質的に無制限となる労働時間の上限に罰則つきの法規制で歯どめをかけることとともに、この上限規制を実効性あるものとするための規制強化が必要不可欠です。労働基準法改正案には、これらを盛り込んでいます。

以下、具体的な内容を申し述べます。

第一に、時間外労働の上限規制を罰則つきで行うこととしております。時間外労働の上限は、月四十五時間、年三百六十時間を原則とし、臨時の特別な事情がある場合でも、年七百二十時間、一方月では、休日労働を含んで月平均八十時間を限度とすることとしております。

第二に、勤務間インターバルを罰則つきで義務

づけることとしております。始業後二十四時間を超えるまでに、省令で定める時間以上の継続した休息時間を与えなければならないこととしております。

第三に、新たに労働時間管理簿の調製を罰則つきで使用者に義務づけることとしております。各労働者の日ごとの始業及び終業時間並びに労働時間等を記録しなければならないこととともに、労働者本人等が情報の開示を請求できることとしております。

第四に、厚生労働大臣は、適正な労働条件の確保及び労働者保護の観点から、労働基準法又はこれに基づく命令に違反する行為を行った者の氏名等を一般に公表することとしております。また、違法な時間外労働をさせた者に対する現行の罰則規定を強化することとしております。

これらの実効的な労働時間規制に加えて、長時間労働の温床となつてゐる現行の裁量労働制の問題点を是正することも必要です。裁量労働制は何時間働いてもあらかじめ定めた時間しか働いたとみなされない制度であり、悪用されれば、定額労働かせ放題となってしまいます。現に、過労死や健康被害が発生しています。私たちは、安倍政権が目指してきた裁量労働制の対象業務拡大は行わず、裁量労働制が働く者のためになる働き方となるよう、現行の裁量労働制の適正化を図るために規制強化策を労働基準法改正案に盛り込んでいます。時間管理の徹底や、本人同意手続の強化などを図つて、この制度を働く者のための制度としてつくり直していきます。

私たち、安倍政権に対し、裁量労働制の対象業務拡大を政府の法案から削除するよう求めてきましたが、安倍政権は、対象業務拡大のみならず、現行制度の問題を解決するために必要な改善策まで一緒に削除してしまいました。そこで、私たちの労働基準法改正案には、安倍政権が削除してしまった、裁量労働制対象者の健康確保措置の充実等も盛り込んでいます。

以下、具体的な内容を申し述べます。

第一に、裁量労働制の導入に当たっては、健康管理時間として、事業場内にいた時間と事業場外で労働した時間の合計時間を把握、記録し、健康管理時間を省令で定める上限時間内とする措置を講ずることを要件としております。

第二に、裁量労働制の対象労働者に対し、健康管理時間の状況に応じて、有給休暇の付与、健康管理の実施その他の厚生労働省令で定める健康確保措置のいずれかを講ずることを使用者に義務づけることとしております。また、裁量労働制における対象労働者の要件の厳格化、同意手続の明確化、同意の撤回の法定化、企画業務型裁量労働制に係る決議事項の違反等に対して制度の利用を一定期間中止させる制度の導入等を行うこととしております。

安倍政権は、裁量労働制に係る改正項目を政府提出法案から全面削除しましたが、裁量労働制よりも更に問題のある高度プロフェッショナル制度を法案に盛り込んだままです。高度プロフェッショナル制度は、労働基準法の労働時間規制を適用除外とし、過重な長時間労働を合法的に課すことができる制度です。過労死ゼロを切望する国民の要請に反する政策であり、断じて認めるわけにはいきません。私たちは、過労死促進、定額労働かせ放題につながる制度の創設は行いません。

さらに、私たちの労働基準法改正案には、働く人を守る法規制を強化していくため、施行後三年での新法全体の見直しのほか、さまざまな課題に対する検討や措置を講ずることを政府に義務づけた規定を附則に置いています。

以下、具体的な内容を申し述べます。

法人重科制度の導入も含めた労働時間等に関する規定に違反する行為に対する罰則のあり方、管

理監督者等に係る労働時間等に関する規定の適用

除外、建設業に係る特例の廃止、教育職員の長時間労働規制、労働基準法上の債権に係る消滅時効の期間、労働者の過半数を代表する者の民主的な選出方法、副業、兼業に関する労働者の保護、フリーランスに関する労働者に準じた保護について

検討し、必要な措置を講ずることとしております。

なお、この法律は、平成三十一年四月一日から施行することとしております。

○高島委員長 次に、浅野哲君。

〔本号末尾に掲載〕

○浅野議員 労働契約法の一部を改正する法律案

ただいま議題となりました労働契約法の一部を改正する法律案につきまして、提出者を代表して、その提案理由及び内容の概要を御説明いたします。

男女間や職種間の賃金格差など、同じ価値の仕事であるにもかかわらず、非正規雇用など雇用形態の違いを理由に不当に賃金などの労働条件が低く抑えられている問題があり、これが格差拡大や貧困化の原因となっています。そのため、業種や勤務内容が違う仕事でも、その職務の価値を評価して同一と判断されれば同一の待遇が保障される仕組み、同一価値労働同一賃金を推進していく必要があります。

このようないい問題意識から、労働契約法改正案は以下の規定を盛り込むこととしています。

労働契約は、労働者及び使用者が、労働者の職務の価値の適正な評価を踏まえ、均衡を考慮しつ締結し、又は変更すべきものとすることとしております。

なお、この法律は、平成三十一年四月一日から

以上が、労働契約法の一部を改正する法律案の提案理由及び内容の概要です。

最後に、私たちが参議院に提出した労働安全衛生法改正案、通称パワーハラ規制法案についても御説明いたします。

今、さまざまの職場で、パワーハラスメントや、お客様やユーザーからの行き過ぎた言動による健康被害が多発しています。パワーハラは、大手広告代理店の新入社員の過労自殺の要因の一つと言われています。法的な規制が喫緊の課題であるにもかかわらず、政府提出法案には対策が盛り込まれていません。

そこで、私たちには、誰もが安心して働き続けることができる職場環境の確保を図るために、職場のパワーハラや過剰なクレームなどから労働者を保護するための措置を事業者に義務づけるパワーハラ規制法案を参議院に提出をいたしました。

国民民主党提出法案の提案理由説明の締めくくりに当たり、一言申し述べます。

五年前、第二次安倍政権が発足したときに、安倍総理は、世界で一番企業が活躍しやすい国を目指すと宣言しました。私たちは、安心労働社会実現法案に盛り込んだ改革によって、政府提出法案よりも働く者が安心して働いて安心して暮らしていく国にする宣言したいと思います。何とぞ、速やかに御審議の上、御賛同いただきますようお願い申し上げます。

○高島委員長 この際、白石君から発言を求められております。白石洋一君。

○白石議員 先ほど説明申し上げた中で誤りがありましたので、訂正申し上げます。

労働基準法の一部を改正する法律の施行期日は、一部の規定を除き、平成三十一年四月一日としております。

以上でございます。申しわけありませんでした。

○高島委員長 以上で各案の趣旨の説明は終わりました。

○高島委員長 次に、内閣提出、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案、西村智奈美君外二名提出、労働基準法等の一部を改正する法律案、岡本充功君外四名提出、雇用対策法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案及び労働契約法の一部を改正する法律案の各案を一括して議題といたします。

各案審査のため、本日、政府参考人として厚生労働省労働基準局長山越敬一君、労働基準局安全衛生部長田中誠二君、雇用環境均等局長宮川晃君、子ども家庭局長吉田学君、保険局長鈴木俊彦君、年金局長木下賢志君の出席を求め、説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし」と呼ぶ者あり〕

○高島委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○高島委員長 質疑の申出がありますので、順次これを許します。西村智奈美君。

○西村(智)委員 立憲民主党的西村智奈美です。

まず冒頭、厚生労働委員会が再開し、私たち野党もきょうから質疑をさせていただきますが、委員長、この間の委員会開催経過について、私たちは強く抗議したいと思っております。

政府・与党が大変不誠実に、私たちの問題点解明に向けて何ら努力をすることなく委員会を開会を強行し、そして質疑時間を十時間五十分も空回をして、その上、一般質疑までも一時間五十六分空回しした。あり得ないことです。

柳瀬元秘書官の参考人招致、予算委員会での出席がようやく認められるということで、今週から

法に関する補充質疑もしっかりとやつていただきました。(発言する者あり)

○高島委員長 発言中ですから、御静粛にお願いします。

○西村(智)委員 そのことを強く要望いたしました。委員長、いかがですか。

○高島委員長 この際、一言申し上げます。四月十八日以降、委員会の運営が円満にならなかつたことにつきましては、まことに遺憾に存じます。

当委員会は国民生活に直結をした重要な課題が数多くございますので、充実した審議が行われるよう、委員長としても引き続き努力をしてまいります。理事、委員の皆様の御協力をよろしくお願ひいたします。

○西村(智)委員 今回のことは、厚生労働委員会は確かに、それ以外にも野村不動産の特別指導のことですかいろいろありました。しかし、全委員会がとまっている中で、厚生労働委員会だけが単独で開催されて、しかも空回しです。これは本当におかしい。厚生労働委員会の質疑時間がこんな形で浪費されるということは、あつてはならないことだと思います。

改めて強く抗議をし、そして補充質疑も時間をしっかりとつけていただきますように、改めて、重ねてお願いをいたします。

それでは、質問に入ります。

働き方改革ということですが、閣法に入る前に、やはり野村不動産の特別指導に関する件についてはしっかりと確認をしなければならない。政府・与党がこの働き方改革に関連する法案を提出する資格があるのかどうか、そのところが問われる問題であるというふうに思うからでございま

す。

私が、きょう、資料で、新聞の切り抜きを配付させていただいております。この後質問する我が党の委員、それから他党の委員からも同じような質問があると思いますが、厚生労働省は、野村不動産の社員の方が過労死をしていったということを労災認定する方針を、既に昨年の十月三日に固めていたということでありました。

なつかつ、この十月三日に労災認定をするという方針を固めたというその件については、調査復命書というものが作成されている。その調査復命書は、朝日新聞の情報公開請求によれば、ほぼ黒塗りだったということなんですねけれども、それが十月三日だったということです。これが厚生労働省関係者への取材でわかつたということでございました。

そして、その後、記事にもこういうふうに書かれています。通常であれば、復命年月日から遅くても二週間ほどで労災認定がされるはずであると。しかし、この件、野村不動産の特別指導については三ヶ月近くもかかっているわけですね。十

とがありましたということを公表され、それをベースに私どもも対応させていただいておりますが、今回はこちらの方から、厚生労働省の方から、認めてくださいということいろいろお話をあり、委員御承知のようにいろいろなやりとりをした結果において、労災認定をしたということ、そして平成二十九年十一月二十六日であるといったことについてお話を、御本人の同意、そして個人情報保護法等の考え方で私どもはさせていただいています。

そういうことから、それを超える情報については、やはり私どもとしては、個人情報保護という観点から守つていいかなきゃいけない、そういった観点で、それぞれ既に三回の、日にも申し示してありますから、そこで具体的にということになれば、申請がいつになつたか等々にもつながるわけありますから、それは答弁は差し控えさせていただいているということで一貫してお話をさせていただいているところでござります。

○西村(智)委員 この間、理事会、理事懇談会でも資料の要求を厚生労働省にさせていただいてお

ります。

過労死という言葉だけでもマスキングが外せないのか。私たちはそれは可能だと思っていま

す。

御家族の方が過労死であるということをお認めになつておられるわけだし、過労死があつたときに

は全てのケースにおいて厚生労働省は管理監督に入ることとは、これはもう既に公にしておら

れるわけです。だから、過労死があつたとい

うことを認めたとしても何ら問題はないはずとい

うふうに思つてすけれども、なぜいまだに隠し

ているんですか。

○加藤国務大臣 先ほどから申し上げていますよ

うに、特に先ほどの答弁の後半で申し上げた、本

件について申し上げる範囲は非常に限定をされて

いるわけであります、じゃ、具体的にいつ労災

申請をしたかということについては、これは申し

上げないということになつているわけであります

から、それにかかるような話、この答弁は差し

控えていかなきゃいけない、こういうふうに思つております。

○西村(智)委員 いつ労災申請をしたかということを教えてくださいとは私は申し上げております。

あの報告文書の中に過労死という言葉があつたことを認める、それはそんなに、今後の厚生労働省の指導や監督に影響を何ら与えるものではありません。なぜならば、過労死があつたら管

理監督にしつかり入りますよということを厚生労働省自身がおっしゃっているからなんです。

もう一回伺います。なぜ明らかにできないんですか。

○加藤国務大臣 先ほどから申し上げております

ように、一般論として、過労死事案があればそれに対してもしっかりと監督指導を行う、これは従前から申上げてきているとおりであります。

ただ、本件は、先ほど申し上げたように、申請の話つて、それはだつて、この時点において知つていただとなれば、その時点より少なくとも以前において申請がなされていたということを明示することになるわけですから、そこは慎重に避けていわなければなりません。

○西村(智)委員 私の質問までには間に合わない

ということを大変残念ですけれども、この後、初

鹿委員からの質問でも同じことを質問されると思

いとつております。

○西村(智)委員 私の質問までには間に合わない

ということを大変残念ですけれども、この後、初

鹿委員からの質問でも同じことを質問されると思

いとつおります。

○西村(智)委員 私の質問までには間に合わない

ということを大変残念ですけれども、この後、初

鹿委員からの質問でも同じことを質問される

働省も承知をしているはずなんです。

その厚生労働省が要請した調査でJ-I-LP-Tがどういう結果を出してきたかといいますと、もうこれは既に何回も出しておりますが、私もさう資料に配付しております図表二というもので、一ヶ月の実労働時間、専門業務型裁量制と企画業務型裁量制と通常の労働時間制ということで、この三者の労働時間を、適用労働時間と比較をして、これを見ると一目瞭然なんですよ。専門業務型裁量制、企画業務型裁量制、これらは、比べると通常の労働時間制よりも労働時間が長い傾向が、これはもう一目瞭然ですよね。

なぜこれを、では民主党の当時の部門会議に資料として出さなかつたのですか。

私たち、その当時、想像すると、質問していたのは、何か一般の労働者とそれから裁量労働者と比べて労働時間の比較がどうなつてゐるのかといふことを恐らく聞いていたと思うんですよ。であれば、これを出していただければ十分その答えになつたと思うんですけども、なぜこれを出さずには無理やりつくった九時間十七分、そして九時間三十七分、こちらのデータの方を出してきたのか。大臣はどういうふうに思ひますか。

○加藤国務大臣 当時、私はその部門会議に出でたわけではないので、ちょっとその辺の具体的なやりとり等々、実際に承知しているわけではありませんが、当時の担当者等から聞いている範囲でお答えをさせていただきたいというふうに思ひます。

一つは、その部門会議には、私どもが二十五年のときに出した、二十五年のときの総合実態調査の結果であります、裁量労働制、専門型と企画型の、今の委員御指摘の資料ではこの上の二つに近いようなデータを出させていただいた。ただ、そのときに、たまたまその場におられた労政審のメンバーの方から、労政審に出した資料と違うではないか、数字は違わないんですけども、強調の仕方とか区分の仕方が違つたんだろうと思ひます、という話があつて、もう一回出すようにとい

う話があり、その作業をしてきたという結果としてあの資料が出ていつた。

今委員御指摘のように、その場において、例えば、平均時間について、一般的労働者、通常の労働者と裁量労働者について示してくれというようないということは、私は聞かせていただいているところであります。

○西村(智)委員 そうしたら、橋本岳委員は、何か、資料を執拗に要求したのは野党で、繰り返し問い合わせられて、厚生労働省がやむを得ず作成したというふうに書いてあるんですよ。じゃ、一体どういう経緯で作成されたのでしょうかね。

それで、この資料、民主党の部門会議には出でないんですね。この資料、出でないんですね。これが意図的に隠されて、そして、まあ確かに労政審の委員の方がその場にいらっしゃったかもしれません。それで、労政審でも役所のつくつたデータが紹介されたんでしょう。それとはちょっととどういうことをイメージされているのかわかりませんけれども、本件は、私の責任で確認をさせていただきたい、そういうふうに思います

○加藤国務大臣 しかしるべき体制といふのは、ちょっととどういうことをイメージしているのかわからせんけれども、本件は、私の責任で確認をさせていただきたい、また後日報告をさせていた

○西村(智)委員 調査の体制といふのは大事なんです。この間、さまざま、いろいろ公文書の改ざんとか、不祥事を隠蔽することとか、この政府の中でもありました。省庁を超えてありました。財務省の福田前事務次官のセクシユアルハラスメントについても、何だか大変内々の調査方法であつたがゆえに批判を受けて、それで二次被害までも生んだという指摘を受けているわけです。

それで、高プロの質問に移りたいと思います。

私たち立憲民主党は、今回、高度プロフェッショナル制度は削除すべきだという考え方でございました。理由は、言えば切りがありませんけれども、とにかく、今回の高プロというのは筋が悪過ぎます。

だから、なぜ、どういう経過でのデータがつかれたのかということをやはりもう一回調査してもらいたい。そうでなければ、やはり捏造したことやないかという疑いを払拭することはできま

さんで、大臣が聞き取つた、それは、与党の皆さんよ、大臣。だって、J-I-LP-Tの調査がそれ

から見ても、ちゃんとこれは調査したんだという

ことだ、捏造ではないのであれば、捏造ではない

ませんでしたけれども、しかし、客観的な目で、誰の目

でこつちを出さないで、九時間十七分と九時間三十七分かな、三十九分、あれを出したのかといふことでありますので、ぜひ一回調査していただきたい。

大臣、これは大臣が聞き取つたというだけでは不十分です。きちんとしかるべき体制をとつて調査していただきたい、そういうふうに思います

○西村(智)委員 ゼヒやつていただきたいといふうに思います。作成されたプロセス、それからそれが使用されてきたプロセス、この二つについてぜひ検証をしていただきたいと思ってます。

○高島委員長 後刻、理事会で協議いたします。

○西村(智)委員 ゼヒやつていただきたいといふうに思います。作成されたプロセス、それからそれが使用されてきたプロセス、この二つについてぜひ検証をしていただきたいといふうに思います。加藤大臣、これは加藤大臣自身の問題なんですよ。予算委員会で黒岩委員に聞かれて、この比較、おかしなやり方だつたと御自身で認めていらっしゃるじゃないですか。認めていらっしゃりますよね。そこでスルーしちゃいけないんです。

○高島委員長 後刻、理事会で協議いたします。

○西村(智)委員 ゼヒやつていただきたいといふうに思います。作成されたプロセス、それからそれが使用されてきたプロセス、この二つについてぜひ検証をしていただきたいといふうに思います。加藤大臣、これは加藤大臣自身の問題なんですよ。予算委員会で黒岩委員に聞かれて、この比較、おかしなやり方だつたと御自身で認めていらっしゃるじゃないですか。認めていらっしゃりますよね。そこでスルーしちゃいけないんです。

○西村(智)委員 調査の体制といふのは大事なんです。この間、さまざま、いろいろ公文書の改ざんとか、不祥事を隠蔽することとか、この政府の中でもありました。省庁を超えてありました。財務省の福田前事務次官のセクシユアルハラスメントについても、何だか大変内々の調査方法であつたがゆえに批判を受けて、それで二次被害までも生んだという指摘を受けているわけです。

それで、ゼヒ調査をやつていただきたい、それがこの働き方改革の法案審議をやる最低限の前提であるということを申し上げたいといふうに思つております。

それでは、高プロの質問に移りたいと思いま

安倍総理が、日本一企業が活動しやすい国にするというふうにおっしゃった。あるいは、ドリルの刃、自分がドリルの刃となって岩盤規制に穴をあけるというふうにもおっしゃった。それと大体氣脈を通じる形で日本再興戦略で裁量労働制の拡大、それから高プロの創設、こういったものが提言をされてきて、労政審に乘つかつてきただのは、その日本再興戦略での議論が詰まりに詰まつて、大体こういう中身ですよといふことが明らかになつた後で、最後の最後で、労政審にちよこんと、結論のところだけ乗つかつてきているわけですからね。労政審の皆さん、これじゃ反発するのは当然だといふことに思います。

裁量労働制の拡大は削除をされましたけれども、高プロは残つてしまつた。

一般的には、脱時間給などといふように呼ばれまして、時間ではなく成績で評価される制度だということで、何か

すけれども、そもそも、大臣、この高度プロ

フェッショナル制度を導入する狙いは何なんでしょうか。

○加藤国務大臣 やはり、働き方あるいは仕事の

中身が随分違つてきておりまして、現在、第四次

産業革命と言われている状況が出現をしていて、

あるいは、我が国においては高い付加価値を生み

出す経済を追求していく必要があるとされている

わけであります、また、新しい産業は幅広い職種をつくり出していく、こういう雇用、就業機会の拡大ということも期待できるわけであります。

こうした付加価値の高い財・サービスを生み出

す革新的な分野において、どういう仕事の仕方な

のか、特に、それを生み出すイノベーションや高

付加価値を担う高度専門職の方々が仕事の進め方

や働く時間帯をみずから決定し、その意欲や能力

を有効發揮する、そういう働き方が求められて

いるわけであります。

ただ、もちろん、前提としては、健康確保が

しっかりと押さえていただきないと、ある意味、仕

事によつてはもちろん時間と成果がかなり比例す

ると評価をされていく、そういうことを望んで

おられる、それに対応していく。

そして、そのことは、ひいては、そうした方々

が核となりながら、さまざまな新たな、特に付加

価値をつくる、そうした産業を我が国において根

づかせていく、拡大をしていく、雇用の確保につ

ながつて、こういったことを我々は想定をして

いるわけであります。

○西村(智)委員 今御答弁は、厚生労働省の答

弁というよりは、経済産業省のどなたかが言つて

いるかのよう聞こえました。

この法律は、本当に労働者のためになるんで

しょうか。労働者が望んでいるのは、恐らく、自

分で納得できる仕事があつて、それをすることに

よつて十分な収入を得ることができて、そして、

自分の時間、休息時間や生活時間、余暇のための

時間やボランティア活動をする時間、地域でのい

るいのな、町内会の仕事もする時間、こういった

ものをしつかりとれるといふことが、やはり私はよ

うふうに思つてますよ。

○西村(智)委員 成果主義賃金制度で賃金が上昇

するというデータは、私は寡聞にして知らないん

ですね。

それで、次に伺いますけれども、労働者が自分

自身で時間管理ができるようになるといふこと

であります。大臣おっしゃいました。目標を設定して、目標管

理制度によつていくといふことなんですか

か。

○加藤国務大臣 まず、この対象となる仕事は、

高度の専門的知識を必要とし、その性質上從事し

た方々が希望する中でやつていく、これが前提で

なりますか。

○加藤国務大臣 ですから、先ほど、そういつた

方々、イノベーションや高付加価値等を担う高度

専門職の方においては、むしろ、さまざまな規制

が全く今ありませんでした。この高度プロフェッ

ショナル制度というのは、本当に労働者のために

ありますか。

ありますけれども、そうした既存の時間のさまざまなかつてありますから、自分の能力を一番發揮しやすいときに、しか対象とする仕事自体が時間と成果が必ずしもつながつてないかない。ある意味では、製造業等々も、今さまざまな分野において、むしろ時間ではなくて、どううまく成果を出していくのか、そういうことが求められていますから、そうした求められることをより發揮しやすい、また、そういう状況にある方が、希望する中で、発揮しやすい状況をつくっていくことが、また新たな産業が発展し、日本の成長にもつながっていく。こういったことを背景に、高度プロフェッショナル制度について、今、導入を我々は法案の中に盛り込ませていただいた、こういうこととあります。

○西村(智)委員 今御答弁は、厚生労働省の答弁というよりは、経済産業省のどなたかが言つておられたかのように聞こえました。

この法律は、本当に労働者のためになるんであります。労働者が望んでいるのは、恐らく、自分で納得できる仕事があつて、それをすることに

しようか。労働者が望んでいるのは、恐らく、自分で納得できる仕事があつて、それをすることに

ありますけれども、あわせて雇用を確保するというこの法律においては、労働条件を確保するということでもありますけれども、あわせて雇用を確保する

ことでもありますけれども、あわせて雇用を確保するというこの法律においては、労働条件を確保する

ことでもありますけれども、あわせて雇用を確保する

ことでもありますけれども、あわせて雇用を確保する

ことでもありますけれども、あわせて雇用を確保する

ことでもありますけれども、あわせて雇用を確保する

ことでもありますけれども、あわせて雇用を確保する

カテゴリーを新たにつくつてしまふということは、これはやはりアリの一穴になりかねないし、私は、歯どめはかなり不安定、不十分だというふうに思っています。

ですから、ぜひ法案の中からこの高プロロは削除してもらいたいというふうに思っているんですけれども、では、もうちょっと具体的に聞きたいというふうに思います。

労基法第四章、これは、労働時間、休憩、休日及び深夜割増し賃金に関する規定を定めております。

大臣、確認ですけれども、管理監督者、管理監督者ですから通常の労働者とは違うという位置づけではあるんですけども、管理監督者であっても、この労基法の第四章で書かれている深夜割増し賃金、これは適用されていますよね。どうですか、大臣。

○加藤国務大臣 管理監督者が何かということは大事なことでありますけれども、この定義で言う管理監督者であれば、深夜の割増し料金の規定は適用されます。

○西村(智)委員 では、閣法の中において、高度プロフエッショナル制度のもとで働く労働者には深夜割増し賃金は適用されますが、されませんか。

○加藤国務大臣 その規定も、要件を満たす場合には適用除外する、こういう形になっています。

○西村(智)委員 その根拠は何でしょうか。

つまり、管理監督者というのはいろいろなもののが適用除外になつていてるんですよ。きょう、どなたかの資料にも添付をされておりますけれども、休日とか、あるいは労働時間に関してですとか、いろいろなものが適用除外になつていてる中で、しかし、深夜割増し賃金だけは、これはやはり健康に与える影響が大きいという趣旨なんでしょう、管理監督者にも適用されるということになつていいわけなんです。

これは高度プロフエッショナル制度で適用除外にするという、その根拠は何なんでしょうか。

そういう中で、労働時間、休日、休憩あるいは今言つた深夜等々の規制があれば、当然、企業側から労務管理がなされにくくなるわけでありまして、そうすると、割増しが適用されるということになれば、では夜は遠慮してくれ、こういうことにもなるわけでありますけれども、むしろそういうことでも置かせていただいているところがあります。

○西村(智)委員 先ほど、議場からもやじがありましたが、それでも、働く人たちの命はどんな働き方をしますけれども、働く人たちの命はどんな働き方をしていても同じですよね。管理監督者であつても、高度プロフエッショナル制度の対象者になる人であつても、一般労働者であつても、やはり働く人たちの命は守らなければいけないわけです。

命の重さに何ら変わりはありません。高度プロフエッショナル制度の対象者だけをそこから外してしまうのか。

私は、この間、過労死された御家族の方からもいろいろお話を伺いました。皆さん、本当に、亡くなる直前まで、外から見ればきちんと自律的に働いていらっしゃるというふうに見えるわけですよ。ある日突然、過労死あるいは過労自死ということになつてしまふんです。

高度プロフエッショナル制度の対象者から深夜割増しを除くことは、これはやはり長時間労働につながつていいのではないかですか。

○加藤国務大臣 もちろん、深夜割増し料金の仕組みというのは、それによつて、割増しを課すことによって、そうした時間帯での働き方を抑制していく、こういう趣旨は当然あるんだろうというふうに思います。

ただ、先ほどから申し上げておりますように、

高度プロフエッショナルと呼ばれるいわゆる高度専門な方々については、むしろ、先ほど申し上げ

たように、どういう形で働くという働き方という

いふうに考えております。

大臣、この法案の中で、よくよく見ますと、労使委員会における五分の四以上の同意、議決ですか、決議と、それから労働者の書面による同意、これが言つてみれば縛りとしてかけられていると

ありますけれども、それぞれの自分のスタイルに対応して働くことができるようにしていく、そうすることによつて一番パフォーマンスを上げていくと

いうことになります。

そういう中で、労働時間、休日等についても、そのかわりこれはしっかりと守つてほしい、これは労使協定では除外できません、こういう規定も一方で置かせていただいているところあります。

○西村(智)委員 遠慮です。

割増し賃金がどういう効果を持つていて、それが労使協定では除外できません、こういう規定も一方で置かせていただいているところあります。

○西村(智)委員 まだ疑問です。

割増し賃金がどういう効果を持つていて、それが労使協定では除外できません、こういう規定も一方で置かせていただいているところあります。

これはJILPTの調査で、そこに

おいて、自由記述欄で、裁量労働制のもので働いている労働者の人たち自身がこういうふうに意見を寄せていました。結局、労働時間が長くなるので、できたら裁量労働制はなくした方がよい、低賃金を招くのではないか。あるいは、出勤したことを明確にできる法整備が必要であるということですねとか、私のように人の二倍量の仕事を与えられているような人材もいるので、本当に重要な問題の解決策にはならないとか。

やはり、現在行われている裁量労働制でも、実際には、満足している人もいらっしゃるかもしれません。けれども、やはりこういうふうに長時間労働につながつていて、何か、重い仕事だけが増えられて、そしてそれを仕上げるまでは自分で労働時間を管理して出てきたり帰つたりしてくださいと

いうようなやり方になつていて、

そういうことがあるという実態がJILPTの調査においても明らかになつていています。

調査においても明らかになつていています。確かに、働いている人、その人にとっては、実はかなり体に負荷をかけてしまうということがあります。そういうことを、私たちも本当にこの間いろいろな方々からお話を聞きながら感じてまいりました。それで、まさにスーパー裁量労働制と言われる高度プロフエッショナル制度などと、そういうものが創設されたら、もつとこれ以上のこと起きてしまうのではないか、あるいは、それを合法的に認めてしまつて、高度プロフエッショナル制度でこのいろいろな規則を適用除外にするというのは、これは大変問題だと。そもそも、この高度プロフエッショナル制度は法案の中から削除してもらわなければなりませんが、大臣はいかがお考えですか。

○加藤国務大臣 先ほど一つ申し上げたんですけども、健康確保ということにおいて、健康管理

時間をしつかり把握をすること、そして、健健康時間が、これは省令で決めることになつておりますけれども、例えば百時間等を超えた場合は、これは一般は本人の申出によりますが、申出にかかわらず、産業医等の医師の面談を受ける、こういう規定になつてゐるわけでありますから、そういう意味での、本人が自律的にといても、やはり行き過ぎれば誰かがブレーキをかけていくということは当然必要になつてくると思ひます。

他方で、企業側からこれ以上やれとか何時間以上やれとか、こういつたことは本来この高度プロフェッショナル制度の対象になるわけではありますんで、そういうことにあっては、これから業務について省令を決めるこになつておりますけれども、そういう省令の中においても、その旨をはつきりとさせていきたいというふうに考えております。

○西村(智)委員 私は、やはりこの高度プロフェッショナル制、導入すべきではないというふうに思ひます。業務で要件を課すというふうに大臣はおっしゃいましたので、では、ちょっと要件のことについて伺いたいと思います。

条文によつて、この高プロの対象業務はこういうふうに書かれています。高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務ということなんですね。この要件。

○加藤国務大臣 今の法案では、高度プロフェッショナル制度の対象業務の要件は、高度の専門的知識を必要とするということを言つていることですか。

○西村(智)委員 何か、付加価値とかアイデアとして得た成果との関連性が通常高くないものと。

そして、具体的には省令。

ただ、その前には労働政策審議会で御議論いただくということあります。

委員も御承知のとおり、平成二十七年二月の労

働政策審議会の建議では、想定される具体的な対

象業務として、金融商品の開発業務、アナリスト

の業務、コンサルタントの業務などなどが例示を

されているところでございますので、こうしたこ

とも踏まえながら、この法案成立後、今申し上げ

た、省令をどう規定するかについて労働政策審議

会で議論をさせていただきたいと思つております。

○西村(智)委員 ここは極めて重要なところでも

ありますので、委員会の中である程度はやはり明

らかにしてもらわなくてはなりません。労政審の

議論でも当然やつていただきんすけれども、國

会の場で明らかにしてもらいたい。

高度の専門知識等を必要とすること、必要とす

るという要件、結局、何だかよく説明がありませ

んでした。いきなり何かこういう業務ですという

例示があつたんですけども、では、どういう高

度な知識なのかということについては全く説明が

ありませんでした。

それから、その性質上従事した時間と従事して

得た成果との関連性といふうに書かれているん

ですけれども、これは具体的にどういうことをい

うんですか。

○加藤国務大臣 端的に申し上げれば、長く働い

たからといって、より多い成果が生まれるとい

うふうに書かれています。高度の専門的知識を

なんですね。

○西村(智)委員 今の法案では、高度プロフェッショナル制度の対象業務の要件は、高度の専門的

知識を必要とし、その性質上従事した時間と従事

して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務ということですね。

○西村(智)委員 何か、付加価値とかアイデアと

付加価値やアイデアを出してもらつて、その評価と

結果と時間は比例していいですよとか、付

加価値やアイデアを出してもらつて、その評価と

結果と時間は比例していいですよとか、付

平成三十年五月九日

あるということが明らかになつて、いるわけですか
ら、そのような説明の仕方は通用しないといふこ
とを申し上げて、きょうの質問は終わります。

○高島委員長 次に、初鹿明博君。

○初鹿委員 おはようございます。立憲民主党の
初鹿明博です。

西村議員に続いて質問をさせていただきます。
きょうは、いろいろ質問を準備していただけます。

けれども、けさの朝日新聞の記事が出て、この
件、非常に重要な問題でありますし、先ほども西
村議員から、質問の中で、調査復命書といふもの
を、現物をまだ見ていないというお話を、提出を
するように求めているということで、私の手元に
今届きましたので、この問題から、最初、質問に
入させていただきます。

本当は、この間、我々が審議に応じてない問
題に生活保護法等の法案が審議を進められて採決ま
でいつてしまつたということを非常に私は遺憾に
思つておりまして、ぜひ補充の質疑は改めてやつ
ていただきたいと思います。

野党の議員が一時間も質問しなくて、私も三時
間分ぐらいの質問を用意していたので質問した
かったんですけども、ほかの委員会は野党が欠
席をするということで委員会を開催しないでいた
のを、この厚生労働委員会だけ職権で行ったとい
うのは、私は非常に問題だというふうに思いま
す。

ぜひ、補充の質疑をしっかりととつていただき
よう、委員長、お計らいいただきますようお願
いをさせていただきます。

○高島委員長 後刻、理事会で協議いたします。

○初鹿委員 それではこちらの問題に入ります
が、今、手元に復命書が届きましたが、十月三
日、そして十二月六日という年月日の書いている
ものが二通あります。このうちの十月三日のもの
が野村不動産の過労死事案についてのものだとい
うことがこの朝日新聞の記事で書かれていて、厚
生労働省の関係者への取材でわかつたということ
になつておりますが、この十月三日のものが野村

不動産の過労死事案のものであるということですか
ら、そのように思ひますけれど、去年の段階で。

○加藤国務大臣 まず、今提出させていただいた
資料は、ことしの一月二十二日に、朝日新聞社か
ら東京労働局長に対して、行政機関の保有する情

報公開の法律に基づき、新宿労働基準監督署が平

成二十九年十二月に労災保険支給決定をした死亡

事案(過労死に係るもの)に関する調査復命書につ
いて開示請求がありました。それに対して、新宿

労働基準監督署においては、当該平成二十九年十
二月で労災認定した死亡事案は二件ということで
ありましたので、それに関する個人に関する情報

等々については不開示として、この二つであります。

他方、野村不動産に勤めていた従業員の御遺族

については、平成三十年四月五日にファックスを頂

戴いたしまして、御遺族の意向を確認し、まだ、こ
の個人情報保護法等を踏まえて、私どもとして開示

できる範囲は、野村不動産株式会社に勤めていた

従業員が過労死したことについて新宿労働基準監

督署が労災認定を行つたこと、労災認定基準に當

てはめて労災認定したこと、認定日が平成二十九

年十二月二十六日であること、この三件というこ

とでありますので、これは、それを超える情報が

ここに入つてゐるんですね。ですから、ちょっと

と、これをそのまま、私どもの方として当該事案

であるということをお認めするというのは差し控

えさせていただきたいといふふうに思ひます。

○初鹿委員 いずれにしても、この二つのうちの
どちらかであることは間違いないわけですよね。

新宿署で十二月二十六日に過労死の認定が野村不
動産の場合はされているわけですから、十二月に

認定された二つの復命書であつて、どちらか一方
であるのは間違ひない。記事によれば、十月三日

だということであります。

十月三日だということで記事で書かれているの
であります。

でその前提で少し伺わせていただきたいけれど
も、まず、大臣、この復命書、ごらんになつてい
たでありますか、去年の段階で。

○加藤国務大臣 まず、今言つた十月三日を前提
にということなるとちょっと答弁にくくなるの

で、先ほど申し上げた事情がありますから。た
くさんあります。

その上で、復命書云々でありますけれども、こ
れは一般論で申し上げますけれども、こうしたも
のは、逐一、私のところに上がつてくるというこ
とはございません。

私のところに、労災に関する情報が、必要だと
担当課で判断して報告されることはございますけ
れども、それがどのようなものかにつきまして
は、個別の事案でござりますので、御回答は差し
控えさせていただきたいと思います。

○初鹿委員 じゃ、局長は見ていましたか。

○山越政府参考人 お答え申し上げます。

私のところに、労災に関する情報が、必要だと
担当課で判断して報告されることはございますけ
れども、それがどのようなものかにつきまして
は、個別の事案でござりますので、御回答は差し
控えさせていただきたいと思います。

○初鹿委員 平成二十九年の二月の十七日に、都
道府県の労働局長宛てに審議官から出されている

労災補償業務の運営に当たつて留意すべき事項と
いう通知があるんですけれども、ここに、第一と
いうところで、過労死等事案に係る的確な労災認
定と長期未決事案の発生防止という項目があつ
て、ここに、「本省とも情報の共有を図る必要が
ある。」とか、一番最後、「社会的に注目を集める
可能性の高い事案については、所要の報告を確実
に行うこと。」ということが記載をされているわけ
であります。

つまり、十月三日が十二月六日がどちらかはと
もかくとして、裁量労働制を違法に適用して過労
死があつたといふことが明らかになれば、これ
は、普通に考えれば、社会的に注目を集める可
能性の高い事案だと思ひます。当然、私は本省に報
告があつたと考えるわけですが、どちらか一方
が野村不動産の過労死事案についてのものだとい
うことがこの朝日新聞の記事で書かれていて、厚
生労働省の関係者への取材でわかつたといふこと
が野村不動産の過労死事案についてのものだとい
うことがこの朝日新聞の記事で書かれていて、厚
生労働省の件について本省には報告は上がつてい
なかつたであります。

○山越政府参考人 お答え申し上げます。
今御指摘をいただきました案件は個別の事案で
ございまして、このことについてどうかというこ
とをお答えすることは差し控えさせていただきました
と思います。

○初鹿委員 每回その答えなんですけれども、過
労死があつたということを家族は認めていいと
言つてゐるし、特別指導をしたということで、ま
た、野村不動産も、是正勧告があつたとかそういう
こと自体のホームページでも公開をしている
ことがあります。

○初鹿委員 每回その答えなんですけれども、過
労死があつたということを家族は認めていいと
言つてゐるし、特別指導をしたということで、ま
た、野村不動産も、是正勧告があつたとかそういう
こと自体のホームページでも公開をしている
ことがあります。

その上で、十一月十七日の大臣への報告の際
に、私はやはり、先ほど西村議員も言いましたと
おり、この過労死のことがきちんと記載されて報
告されていたと思うんですよ。そうじゃないとお
かしいと思うんですね。

十月の三日にもう既に、過労死認定、決まり
いるんですよ。なぜ二ヶ月もこの認定をしなかつ
たのかどうかといふことも非常に疑問ですし、選
挙の最中ですね、十月三日から二週間以内にと
いうことであれば。それを避けたといふうに思
えなくもない。

こういう中で、十一月の十七日に報告がされて
いるわけですから、私は、ゴールデンウイーク前
から野党で推測をしていたとおり、過労死があつ
たということを前提として特別指導ということが
行われた、この見立ては間違つていないんだと思
います。ぜひ、大臣、このことは素直に認めてい
ただけないでしようか。

○加藤国務大臣 ですから、これまで申し上げ
おりますように、過労死事案があれば、それに対
してしつかり監督指導をやつしていくという基本的
な姿勢も申し上げているわけであります。ただし、本件、いろんな意味で、個人情報の保護であ
り、あるいは今後の監督指導につながるというこ
とでありますので、そこを限定されると非常にコ
メントしにくいわけであります。ただ、その上
に立つて私ども、先ほどから申し上げている基

本的な姿勢等については、今も申し上げましたけれども、逐次できる限りの答弁はさせていただいているということをございます。

○初鹿委員 これは、法案の審議にも非常に重要な影響を及ぼすものなんですよ。

というのは、皆様方は、裁量労働制はいい制度だから拡大してもいいと、データまでおかしなデータを使って、国民にいい制度だからというこ

とを訴えてきたわけですよね。それで、この法案を成立させようと図ってきた。その裏づけとなるデータがまずおかしかったということがわかつて、撤回することになった。そしてさらに、裁量労働制が違法に適用され過労死があつたとい

うことを知つていながら、それを公にしないで、この法案当初の法案ですね、これを進めていたとしたら、私は明らかに、國民に対する正確な情報

報を与えていないという点で、非常に不誠実だというふうに思うわけです。だから、この問題ははつきりさせていただきたい。

それと、この特別指導というものの、特別指導というものは、この野村不動産が初めてです。そして、法的な根拠もありません。あるとしたら、厚生労働省設置法だけだということであつて、きちんととしたルールもない。その中で、企業名が公表される。これは余りにも、野村不動産側からしても、特別過ぎるんじゃないかということになるんだと思うんですよ。

我々は、もともとは、だから、ツーアウト、スリーアウトのこのルールで調べていて、やはり途中で過労死があることが判明して、これが裁量労働制を違法に適用していく過労死だ、これを明らかにすると今後の法案の審議に影響が及ぶということで、ツーアウトやスリーアウトでの公表ではなくて、特別指導という形で、実際に何の違反があつたのかを全く公にしない形で、企業の名前だけ公表するということを行つたんじゃない、そう考えるのが私は自然じゃないかといふふうに思つてますよね。

その上で、確認しますけれども、大宝運輸など

ツーアウト事例の場合は、どういうことに何人の人が違反をしていたかと、これが具体的に書かれています。しかし、野村不動産の特別指導は、何もそういう実態を明らかにしないで、企業の名前だけが公表されている。これは余りにもアンバランスだと思うんですが、いかがですか。

○加藤国務大臣 まず、ここはちょっと、委員との意識がもしもかしたら違うのかもしませんが、

私どもは、過労死の案件はそこある個人的な情報でありますから、これは、従前から申し上げておりますように、過労死の御遺族あるいはその代理人の方々が公表される。そうした場合において、

その範囲の中で対応させていただくということでありますから、公表しない段階で、その意思が示

されない段階で私どもの方からそれを明らかにし

ていく、これはやはり慎むべきことではないか、

これが基本的な姿勢でありまして、委員の御指摘

はいや、そうであつても、別途、事案の大きさ

があれば個人情報を開示してもいい、こういう御

指摘なんだらうというふうに思うんですが、そこ

はちょっと、私どもとは考え方方が違うなというこ

とをまず申し上げさせていただきたいというふう

に思います。

その上で、公表のお話がありました。本件につ

いては、これまで、違法な長時間労働が複数の事

業場で認められた企業に対する指導公表制度に基づく公表基準というのがありますが、これには対

象にはならないということはこれまで申し上げて

きましたところであります。

その上において、本件の事案においては、裁量

労働制というものが全国的において、しかも一律

に行われている、そういうことを踏まえて、こ

うした状況について行政の対応を明らかにしてい

ます。

そして、その下ですけれども、さらに、また、

何々と書いてあるわけですね、黒塗りになつて、

ここは、八十時間ではなくて、百時間を超えてい

る人の人數が書いてあつたんじゃないかな。じやな

いと、ここは二段になる必要がないんですね。

そう私は推測ができるんすけれども、これは全く間違つてますか、それとも合つてますか。

○初鹿委員 今、このツーアウト、スリーアウトには当たらぬ、そういう答弁ですよね。

恐らく、私の推測ですが、一つ目の表は、企画業務型裁量労働制の対象とされた労働者括弧、何人のうち何々人が、同制度の対象業務に該当しない営業等の業務につかせていましたと書いてありますように、過労死の御遺族あるいはその代理の方々が公表される。そうした場合において、あつて、こう数字が出ていますけれども、恐らく、上に企画裁量対象者というので書いてあって、ここは何の人数だか書いてありますよね、黒塗りになつてますが。その下は企画裁量の対象に本当に当たる人の人数が書いてあって、下のこの網にかけなつてあるところは、本来だつたら当たらない、つまり、今回特別指導の理由にならない、該当しないで裁量労働制の対象にされた人がこの欄に書かれていたんだ、そう考えるのが自然じゃないかというふうに思います。多分これは間違つてないと思います。

その下の段は、黒塗りが二本あつて、実際の労働時間を分析したところ、次のとおりであつたと書いてあるんですが、つまり、裁量労働制の対象外の労働者だから、本来、割増し賃金や時間外労働をきちんとつけなければいけない。三六協定の範囲の中なか、それを超えているのかどうかを見なければならない。それで、実際の労働時間を分析したところ、三六協定違反で、三六協定の八十時間を超えて働いてる人がいたということが多分書かれていて、その八十時間を超えている人數がこここの表なんじゃないかというふうに思いますが、

その上で、公表のお話がありました。本件につ

いては、これまで、違法な長時間労働が複数の事

業場で認められた企業に対する指導公表制度に基づく公表基準というのがありますが、これには対

象にはならないということはこれまで申し上げて

きましたところであります。

その上において、本件の事案においては、裁量

労働制というものが全国的において、しかも一律

に行われている、そういうことを踏まえて、こ

うした状況について行政の対応を明らかにしてい

ます。

そして、その下ですけれども、さらに、また、

何々と書いてあるわけですね、黒塗りになつて、

ここは、八十時間ではなくて、百時間を超えてい

る人の人數が書いてあつたんじゃないかな。じやな

いと、ここは二段になる必要がないんですね。

そう私は推測ができるんすけれども、これは全く間違つてますか、それとも合つてますか。

○初鹿委員 今、このツーアウト、スリーアウトには当たらぬ、そういう答弁ですよね。

ついでに、この黒塗りのところが何が書いてあります。しかし、野村不動産の特別指導は、ほどから申し上げているように、私どもとしては、今マスキングしている部分については、今後の監督指導等にも影響することから、それをつまびらかにすることは控えさせていただいている、こういうことでございます。

○初鹿委員 今後の監督指導にと言いますけれども、ツーアウトで公表された大宝運輸はきちんと何人のうち何々人が、同制度の対象業務に該当しない営業等の業務につかせていましたと書いてあります。しかしながら、野村不動産の特別指導は、ほどから申し上げているように、私どもとしては、今マスキングしている部分については、今後の監督指導等にも影響することから、それをつまびらかにすることは控えさせていただいている、こういうことでございます。

○加藤国務大臣 委員がいろいろお考えになられることは、それはそれとしてだと思いますが、先ほどの申しあげてますよ、ツーアウト事例なども、大宝運輸の例とかを見ながら。

恐らく、私の推測ですが、一つ目の表は、企画業務型裁量労働制の対象とされた労働者括弧、何人のうち何々人が、同制度の対象業務に該当しない営業等の業務につかせていましたと書いてありますように、過労死の御遺族あるいはその代理の方々が公表される。そうした場合において、あつて、こう数字が出ていますけれども、恐らく、上に企画裁量対象者というので書いてあって、ここは何の人数だか書いてありますよね、黒塗りになつてますが。その下は企画裁量の対象に本当に当たる人の人数が書いてあって、下のこの網にかけなつてあるところは、本来だつたら当たらない、つまり、今回特別指導の理由にならない、該当しないで裁量労働制の対象にされた人がこの欄に書かれていたんだ、そう考えるのが自然じゃないかというふうに思いますが、それは今後の指導に影響ないんですか。公表しちゃつていいんじゃないですか。

○加藤国務大臣 ですから、大宝の、今ちよつと

手元に資料がないので、ちょっとうる覚えなもので恐縮でありますけれども、それについては、今

人数を公表されているわけですよ、ツーアウト事例だと、その人数を公表して。それは今後の指導に影響ないんですか。公表しちゃつていいんじゃないですか。

○加藤国務大臣 ですから、大宝の、今ちよつと

手元に資料がないので、ちょっとうる覚えなもので恐縮でありますけれども、それについては、今

人数を公表されているわけですよ、ツーアウト事例だと、その人数を公表して。それは今後の指導に影響ないんですか。公表しちゃつていいんじゃないですか。

○初鹿委員 つまり、ここはちょっと、委員と

いうことは、このツーアウト、スリーアウトの基準に該当していることがばれるからじゃないんで

委員御指摘いただいておりますこの指導基準、こ

れですね、これにどうそれが該当していたのか、それを示しているということなんだというふうに

認識をしております。

○初鹿委員 つまり、ここはちょっと、委員と

いうことは、このツーアウト、スリーアウトの基

準に該当していることがばれるからじゃないんで

委員御指摘いただいておりますこの指導基準、こ

平成三十年五月九日

るのかというのは明らかにした方が、私は国民のためになると思いますが、いかがですか。

○加藤国務大臣 ですから、先ほど申し上げた、大宝事案に関しては、こうした基準があつて、その基準を超えたものがこうしたことだった、したがつて、その基準によつて公表の対象になりましたといふことで、その件数等をお示しさせていましたが、今回の特別指導は、それについてはいろんな御指摘をいただいておりますので、これについても、今回の事案も含めて、そうした基準をどうつくるべきなのか、これは検討していくことの状況からいって、全国で行われていたということ、一律に行われていたということ、そういうことを踏まえて、今回、野村不動産、これは裁量労働制に関してですけれども、が行われていたということ、それを踏まえて特別指導がなされた、こういうことがあります。

○初鹿委員 野村不動産は、自分のホームページで、本社及び地方の四事業所を管轄する労働基準監督署からは正勧告、指導を受けました、こういふふうに自分で言つてゐるわけですよ。それで、いること及び時間外労働に係る賃金を支払つていないと判断されたことによるものでとまで言つてゐるわけですよ。

つまり、三六協定、じゃ、どういう協定だったかといつたら、こちら、資料を出していますけれども、特別条項で月八十時間、年五百四十時間なども、特徴ですから、八十時間超えがあつたということも認めているわけですよ。そこまで認めているわけですから、この数字をオープンにしているひ、理事会で協議して、黒塗りを見るようにしてください、この数字。これは全く今後の監督指導に影響ありません、事実が書いてあるだけです

から。委員長、お願ひいたします。

○高島委員長 後刻、理事会で協議いたします。

○初鹿委員 その上で、改めて大臣伺いますけれども、私は、やはりこの特別指導つて非常に異常だと思いますよ。企業の名前を公表しておきながら、違反があつたと公表しておきながら、何が違反だったのかを言わない。こんなおかしいです。ほかのソーアウトやスリーアウトの事案は、きちんと、何人が違反をしていたかと人数を出してゐるわけですよ。何で野村不動産は全くそういうのがなくて、ただ特別指導しました、しかしも、指導票も渡さず口頭だけ。こんなのがあり得ないと思います。

私は、やはり特別指導をした理由というのをきちんと数字で示すべきだと思いますが、いかがですか。

○加藤国務大臣 東京労働局の特別指導に関する資料において、この企業においては、一定の役職以上の中労働者を一律に企画業務型裁量労働制の対象にしていた、対象となっていた労働者の大半に於いては、同制度の対象業務に該当しない個別の営業活動等業務につかせていた実態が全体的に認められた、そういうことから今回、特別指導等に入つたということありますので、そういう意味では、そこは明らかにさせていただいている。

ただ、先ほど申し上げたように、基準、公表基準の方は具体的に、八十時間が百時間がと示しておりますから、そういう基準が今回の特別指導になつてはなかつたといふことでも、非常

があつたとしたら、これが三六協定違反でなくても、また過労死がなくても、そういうことが行われていたら企業名を公表する、特別指導で公表するということになるんですね。

○加藤国務大臣 ですから、それは、個々の具体的な事例を踏まえて対応していくことになります。ただ特別指導しました、しかるだらうと思いますけれども、端的に言えれば、常だと思いますよ。企業の名前を公表しておきながら、違反がおきながら、何が違反だったのかを言わない。こんなおかしいで

るんだろうと思いますけれども、端的に言えれば、そういうのがなくて、ただ特別指導をしていく。同種の事案があれば同じような対応をしていく。そういう意味においても、先ほど申し上げた、どういう場合に公表していくのか、その辺に関しても、この国会等においても、より、その基準をつくつてはつきりすべきじゃないか、こういう御指摘をいただいていますから、それを踏まえて我々も検討させていただきたい、こう思つております。

○初鹿委員 我々も検討すると、いうことですら、今基準がないことはつきりしているわけですね。つまり、非常に恣意的にやられたというふうに言わざるを得ないんだと思います。

○初鹿委員 この問題はもうこのあたりにして、法案の方に移らせます。まず最初に、今回、我々立憲民主党も対案を出させていただきました。国民民主党の皆さんも同じように対案を出していく、こうやって並行審議ができるということは、政府の考え方と我々の考え方の違いを明らかにするということでも、非常にいいことではないかなというふうに思います。

それで、まず、野党案、立憲民主党案と政府案との比較をしながら質問をしていきたいと思いま

○長谷川議員 初鹿議員の御質問にお答え申し上げます。

まず、上限規制時間については、単月百時間、二ヵ月から六ヵ月間で平均八十時間を超える時間外労働時間が過労死認定基準とされてることを踏まえ、人間らしい質の高い働き方を実現するためには十分この基準を下回る必要があると考え、単月の上限は休日労働を含めて八十時間未満、複数月平均の上限は休日労働を含めて六十時間としたところでございます。

なお、八十時間については、長時間労働によって疲労が蓄積していると認められるものとして産業医の面接が努力義務として課せられている時間とされており、また、六十時間については、労働基準法上、仕事と生活の調和を図り、長時間労働を抑制することを目的として割増し賃金率の引上げが適用される時間とされていることも、上限時間の設定に当たり参考にしたところでございます。

○初鹿委員 今の野党案の答弁を受けて、今度は政府案について大臣に質問いたしますが、八十時間というものは過労死ラインだというのは、大臣も御存じのとおりだと思います。これが政府案のように八十時間、百時間と引き上げられるようなことになつた場合には、今までだつたら過労死認定がされていたような事案も認定されなくなるのではないか、そういう不安、心配の声が上がつてゐるんですけれども、労災の認定は、法律で上限が定められているものとは無関係に、働いてる時間と業務の内容等がその方の過労の蓄積に関連性があるということが認められれば労災認定はされるものであつて、この時間が八十時間、百時間となつたからといって、六十時間や七十時間で過労死の申請を出したものが排除されることにはならないということでおろしいでしょうか。

○加藤国務大臣 今の認定基準、脳・心臓疾患等含めて、これは医学的、専門的な検討に基づいて策定されたものであります。時間外労働の上限時間が設けられたとしても、それはそれとして別

として認定されていくべきものだ、こういうこと

であります。

○初鹿委員 ゼひ、そこは徹底をしていただきで、引き上がるようなことがないようにはしていただきたいと思います。

さらに、八十時間若しくは百時間ということが法律で決まってしまうということになると、現状、三六協定を結んでいる企業の中で、八十や百にしていない、もっと低く協定を結んでいる企業が、法律で八時までいいんだ、百時までいいんだつたら、今の協定、例えば六十と八十だとしたら、それを八十や百に引き上げる、そういう協定の変更を行なうようある企業が出てくるんじゃないかというふうに思うんですね。

これだと、長時間労働を是正するために設けた上限規制が、むしろ長時間労働を助長するというか、それを法的に認めてしまうことになりかねないと思うので、現状、現時点では八十時間よりも低い協定を結んでいる企業は、これを引き上げる変更を認めてはいけないと私は思いますが、大臣、これは認めるべきじゃないと思うんですけれども、認めないようにしたらどうかと思いませんが、いかがでしょうか。

○加藤国務大臣 今の、いわば仮定でありますけれども、もしそういう企業があれば、今でも上げておられるんじゃないのかなという気はいたしますが、ただ、いずれにしても、今回の法案の中ににおいては、労働基準法に根拠規定を設けて、新たに指針を定め、それにのつとつて労使合意がなされ、また、必要な助言を行うことにしておるわけで、長時間労働の削減に向けた労使の取組を促すということでございます。

それから、今回のやつは、そこまで上げていいというわけではなくて、それ以上上げてはならない、こういう規定でありますから、そういう意味では、これまで、非常に単純に申し上げれば、特別条項があれば青天井であつたものにしつかり

天井を入れる、そして、それを入れるということは、更に言えば、より長時間労働を是正する方向

で取り組んでいただく、これが今回の趣旨でありますし、そうした対応ができるように、今申し上げたような規定を今回盛り込んでいるということ

であります。

○初鹿委員 そうであるなら、今までの時間よりも、協定を改定して、引き上げるような改定を持ってきた場合は、それはだめだという指導をぜひ行つていただきたいと思います。よろしくお願ひいたします。

では、もう一回、野党の方に質問をさせていただきます。

野党案のもう一つの目玉は、インターバル規制を設ける、義務づけるということであると思いま

す。このインターバル十一時間の規定を設けるこ

とにした理由についてお聞かせください。

○長谷川議員 お答え申し上げます。

まず、社会で重大な問題となつていて過重な長時間労働については、労働者の生命や健康を脅かしており、早急な是正が求められております。ま

た、家族と一緒に食事をする時間や、子育て、介護のための時間、地域の活動に参加する時間などといったいわゆる生活時間の確保にとつても、大きな障害となつてゐるところでございます。

そこで、この長時間労働の問題点を解決して人間らしい質の高い働き方を実現するとともに、労働者の生活時間を十分に確保するためには、終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上の継続した休息時間、いわゆるインターバルを確保して労働者に与える義務を事業者に課すことが必要であると考え、インターバル規制を導入したところでございます。

インター バル時間の下限を十一時間としたのは、先進的にインターバル規制を導入しているEUの制度などを参考にしつつ、各日において十分な生活時間を確保できるための水準を考慮したものでございます。

もともと、労使協定による短縮の仕組みなど、

十一時間の睡眠時間が難しい場合に対応できる仕組みも設けているところでございます。

参考条文として、立憲民主党案の休憩時間について申し上げます。

第三十四条の、「使用者は、各日において十分な生活時間(健康を確保するための時間、社会活動を行うための時間、自己啓発をするための時間その他の労働時間及び通勤に要する時間以外の時間)を設ける」ということであると思いま

す。このインターバル十一時間の規定を設けるこ

とにした理由についてお聞かせください。

○初鹿委員 野党案のもう一つの目玉は、インターバル規制を設ける、義務づけることであると思いま

す。このインターバル十一時間の規定を設けることができるよう十一時間下回らない範囲内において

厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を、労働者ごとに始業から二十四時間経過するまでに確保して与えなければならない」とした

ものでございます。

○初鹿委員 ありがとうございました。

今答弁にあつたように、生活時間をきちんと確保するというのは、私、非常に重要なことだと思うんですよ。働いて、仕事をして、帰ってきて寝るだけ、そして朝起きて仕事を行く。それでは憲法が保障する健康で文化的な生活を営んでいるとはとても言えないんじゃないかというふうに思うんですね。ですから、やはり、きちんと、家事をする時間、また余暇をする時間、また自己啓発をする時間、勉強する時間、そういう時間もきつちり確保するということは非常に必要なことだと思います。

そして、更に言えば、一番必要なのは、やはり睡眠時間だというふうに思います。睡眠時間をきちんととるということがないから、やはり過労死になるよう、又は重大な疾患になるようになります。

ちなみに、大臣は、平均睡眠時間は何時間ですか。

○加藤国務大臣 なかなか平均というの難しいんですけども、短ければ三時間、四時間、長ければ六、七時間、そんな感じです。

○初鹿委員 私も大体それぐらいなんですが、やはり政治家は睡眠時間が足りないですよね、少な

これぐらいの時間しか寝ないで働くと言つるのは、私は余り好ましいことじやないと思うんですね。では、厚生労働省として、適切な睡眠時間は大体何時間くらいだというふうに考えていらっしゃるんですか。大臣、わかりますか。

○山越政府参考人 適切な睡眠時間について、特に定めを厚生労働省としているということはないのではないかというふうに思います。

○初鹿委員 健康局が健康づくりのための睡眠指針二〇一四というのを出していて、ここに「日本の成人の睡眠時間は六時間以上八時間未満の人があ

ります」。そういうふうに厚生労働省が言つているの

で、大体六時間から八時間が妥当だというのが厚生労働省の見解ですかね。そこは間違えないでください。

さらに、アメリカの調査によると、アメリカのがん学会が、これは随分前のなんですが、一九七九年の調査なんですけれども、三十歳以上の成人百万人を対象に調査を行つたら、睡眠時間が平均的な七から八時間の人の死亡率が最も低い、そういうデータの結果が出てるわけです。それは多分、大臣も御存じだと思うんですが、つまり、七時間ぐらいは寝た方がいいわけですね。

じゃ、七時間の睡眠をとろうと思うと、例えば、通勤時間を少なく見積もつて往復で一時間、そして朝準備をするのに一時間、帰つてから二時間、そう考へると、やはり十一時間ぐらいは必要になつてくるじゃないですか。必要になつてしまふね。だから、我々は十一時間ぐらいは必要になつてくるじゃないですか。必要になつてしまふね。だから、我々は十一時間のインターバルをきちんと義務づけるべきじゃないかと考えているわけです。大臣、この見解、いかがですか。

○加藤国務大臣 勤務間インターバルの必要性、重要性、これは、今お話をあつた、働く方の生活時間あるいは睡眠時間そのものを確保していく、そしてそのことが健康な生活を送ることにつながっていくという意味で大変重要なだというふうに

思いますし、また、今委員御指摘のように、睡眠時間七時間、例えばそうだとすれば、それに加えて、日本の場合の通勤にかかる時間等々を考えて、必要なインターバルをあけていくということは考えていくべきだと思います。

ただ、高度プロフェッショナル制度を導入するんだつたら、私はインター一バルは必須だと思います。どんなに優秀な人で収入が高い人でも、きちんと睡眠時間をとるようにしていかないといけないと思います。

きょうは、最初から野村不動産の記事に関して質疑が続いております。私も、ちょっと事実関係をまず確かめたいと思ふんですが、私はただ単に、二つ今、調査

○加藤国務大臣 この事案にかかわらず、それぞ
れの記事については特段私もコメントいたしま
せんし、したがつて、一つ一つについて、これは
どうだ、あれはどうだなどいうことを申し上げてい
るつもりもございません。

ただ、足元を見ると、厚生労働省の平成二十九年の就労条件総合調査では、勤務間インターバル制度を導入している企業は一・四%ということであり、また、その背景としては、四割ぐらいいの企業がこうした制度を知らないとか、あるいは、実際にどういうふうにやつていいかという労務管理上の問題もあるということなので、そういったことを踏まえて、私どもとしては、今回、努力義務とさせていただくとともに、並行して、そうした導入がしっかりとなされしていくようにさまざま予算上の措置等を行い、また、今回の春闘でも、勤務間インターバル制度を新たに導入する企業は見られておりますから、こうした流れを更に促進していくべく努力をしていきたいと思いま

○加藤国務大臣 今の委員の御質問の中で、このインター・ハル規制は、高度アロフエッシュナルを入れるんだつたらぜひ義務づける必要があると思いますが、いかがですか。

ちょっと私が誤解して聞いていたら訂正をいただきたいと思いますが、百四日は、これは必須で、選択ではなくて、これをまずやつてもらつた上で、インターハルを含めて四つの選択肢の中から必ずまず選んでください、そしてさらにそれ以外も、一個選べば、それプラス、残り三つ、プラス、あとは、省令で定める、その中からも一つ選んでください、こういう仕組みになつてゐるわけあります。

今、インターハルの情勢は私どもも認識をして

○山越政府参考人 申しわけございません。
ちよつと今直ちにはお答えできません。
○尾辻委員 いや、何か普通、書式つて一緒にや
ないのかな。様式一と書いていて、何で一個は
復命書で、一個は整理番号なのか。これは、ただ
単に何でだらうかなと思った次第であります。
あと、何かおもしろいのが、判こも違うんです
よね。左が署長で、一つは副署長なんですよ、そ
の隣が。でも、もう一個は次長なんですね。これ

○山越政府参考人 今、大臣がお答えされたとおりでござります。そういったことではないかとうふうに思ひます。

○尾辻委員 ということですので、厚生労働省としては、特段、この記事に対し、今のところ訂正を申し入れる、一つ一つのことは関与しないという感じでしたけれども、訂正是しないんだというような答弁だったかなと思いますので、それは確認をさせていただきました。

それで、ちょっと私も復讐書というのを初めて知るものですから、教えていただきたいんですけど局長は、これ、訂正を申し入れる予定はありますか。

○初鹿委員 今大臣が答弁したとおり、まさに企業が知らないというのを一番大きいんじゃないかなと思うんですね。これをやらせる、実行をきちんとさせたためには、やはり法律で義務づけることが一番早いんだというふうに思いますので、ぜひ、私は、義務づけを行つていただきょうとに、今からでも考え方直していただきたいと思います。

おりますけれども、それ以外の措置についても、これは連合等からもお詫びがつてそこに盛り込まれていただいたという経緯もありますので、その中で、各企業あるいは労使委員会において最終的にはお決めいたぐく、こういうことでございます。

○山越政府参考人 済みません。
　この副署長と次長でござりますけれども、今、監督署は副署長と称しておりますので、従前、次長と称しておりましたので、同じ様式なんですかども、昔の様式を使ったものがあつたものではないかと思います。

れども、一つの方は、復命年月日というものが十二月六日で、決定の方も平成二十九年十二月ということになつて、両方十二月なんですね、復命と決定が。それで、もう片方の方は、復命の方が十月で決定が十二月ということで、これは二ヶ月あるということになるわけですけれども、一般的に、復命書というものと、この決定までには、大体平均どれぐらいかかるものなんでしょうか。

言いますが、連合はそもそも高度プロフェッショナル制度自体反対なわけですから、労政審でも、最後の最後まで、労働側の委員は、裁量労働制の拡大と高度プロフェッショナル制度が入っていることは遺憾だ、反対だということを述べているということをぜひ忘れないでいただきたいと思います。

に重要な書類だと思うんですよ、これ。その重要な書類が、どうも書式が違つたり、ここが違うというのには、ちょっとこれは書類としての信憑性といふところにかかるんじゃないかとこうことを感じましたので、まず最初に指摘をしておきたいと思います。

○山越政府参考人 これは一般論として申し上げたいと思いますけれども、調査復命書の、その復命の年月日と決定年月日に一定の期間が生ずる場合というのは、これはあり得る、あるものだというふうに承知しております。

ら、お盆や正月の休みを考えたら、普通よりも百四日だと短いので、比較的導入しやすいということです。そこでこっちを選ぶのが多いんじゃないかな、インバーバルを選ぶのが少ないんじゃないかなというふうに思うわけです。

○高島委員長 次に、尾辻かな子君。
○尾辻委員 立憲民主党・市民クラブの尾辻かな子です。

早速ですが、質問に入らせていただきたいと思

日新聞で出ました記事があります。
まずお聞きしたいのですが、この記事に関して、大臣でも局長でもどちらでも結構ですが、厚生労働省として訂正の申入れなどをされる予定はありますでしょうか。

○山越政府参考人 今申しましたように、一定期間、事案によってその期間が生ずる場合があると
いうふうに考えていますけれども、それがどのくらいかというデータは、私たちとしても持ち合わせてい
ていないところでございます。

○尾辻委員 では、聞き方を変えましょう。

短いと大体どれぐらい、長いとどれぐらいですか。

○山越政府参考人 いろいろケースによりまして、千差万別だと、いうふうに考えております。

これは、一般的には、労働時間の認定に関しましては、その会社提出の資料だけでは確認できないよ

うな場合もございまして、多くの資料を精査し

て、確定をしております。関係資料が膨大な事案の場合には、労災基準を満たしているのか、それから、平均賃金の算定など、その確認を慎重に行うために時間がかかる場合があるわけでござります。(尾辻委員いや、違うよ、違うよ、答えていないよ、復命書から認定だもの)と呼ぶ)

○高島委員長 尾辻かな子君、もう一度質問してください。(尾辻委員答えになつていない、答えていない)と呼ぶ)

○山越労働基準局長。

○山越政府参考人 これは、復命書は、担当者が復命をした日、決定については、署長が最終的に決定した日でございます。その間に確認する事項が出てくることもありますので、ケースによっては、その間に日時を要する場合もあるわけでござります。(発言する者あり)

○高島委員長 速記をとめてください。
〔速記中止〕
○高島委員長 速記を起こしてください。

○高島委員長 速記を起こしてください。
山越労働基準局長。

○山越政府参考人 これは、労災事件で、ケースによつても異なりますが、非常に短い場合は、すぐに出す場合もあれば、一週間ぐらい、即日という場合も、ケースによつてはあるかもしませんただ、他方で、調査に更に日時を要する場合もございまして、そういう場合は数ヶ月、二ヶ月とか、かかる場合もあるわけございます。

○尾辻委員 平均を答えていただけないんですけれども、これはまた聞きたいんです。

記事によると、復命年月日は、担当者が被災者

の労働時間の調査や医師からの意見聴取を終えて、労災認定案をまとめた日付なんですよ。だ

から、もう調査は終わっているはずなんですか。

か。でも、ちょっと局長のお答えと、その復命書、こ

れをやつたときと、全然説明が違うんですけれども、これはどっちが正しいんですか。

○山越政府参考人 お答え申し上げたいと思いま

す。これは一般論として申し上げたいと思いますけれども、調査の復命があつてから、更に一定の事項を調査する場合があるわけでございます。

例えば、労災認定の基準を本当に満たしているのかどうかとか、先ほど申しましたように、平均賃金がどうなつてているか、そういったことについて確認を行う場合があるわけでございまして、担当者が復命書をまとめた以降でも、決定までに一定の時間を要することはあります。

○尾辻委員 言いわけしているようにしか、申しわけないですけれども、聞こえないんですね。

でも、こつちはすぐに出ているわけですよ、十二月で。何でこれが十月から十二月になつてているのか。この記事の中には、「三ヶ月近くかかるのは異例で、聞いたことがない」というものであります。

〔三ヶ月近くかかるのは異例で、聞いたことがない〕つまり、この野村不動産の過労死に関しては、非常に異例だということがこの新聞記事には書かれているということです。

○尾辻委員 いや、つまづき、この野村不動産の過労死に関しては、非常に異例だということがこの新聞記事には書かれているということです。

○尾辻委員 いや、どちらのお話を聞いても、納得のいく答えではありませんので、やはりこれは異例だったんじゃないかなと思わざるを得ないということだと思います。

今、局長からのお話を聞いても、納得のいく答

えではありませんので、やはりこれは異例だった

んじやないかと思わざるを得ないということだと思います。

○山越政府参考人 一般論でお答えさせていただ

きたいと思いますけれども、このくらいかかる事例はあるということござります。

○尾辻委員 じゃ、委員長にお願いしたいんです

ただきたいと思うんですが、理事会でお詫びいただきたいたいと思いますが、いかがでしょう。ただ、ちょっと局長のお答えと、その復命書、これも、これはどっちが正しいんですか。

○山越政府参考人 お答え申し上げたいと思いま

す。この資料の次に、一月十七日の文書が出てきて入手しました。これはさつき初鹿委員もやりましたけれども、こういうふうに書いてあるわけです。

○尾辻委員 よくあるということをおっしゃって

いるんですから、よくあるという証拠を出していただければと思います。

次に行きます。

この資料の次に、一月十七日の文書が出てきて入手しました。これはさつき初鹿委員もやりましたけれども、こういうふうに書いてあるわけです。

○尾辻委員 よくあるということをおっしゃって

いるんですから、よくあるという証拠を出していただけばと思います。

○山越政府参考人 お答え申し上げます。これは、特に時期については指示をしていないわけございまして、これは社会的に注目を集められる可能性が高くと地方局の方で判断した場合に報告がされるという仕組みでございますので、それはいろいろな段階で報告される可能性があり得るところです。

○尾辻委員 非常に曖昧ですね。こんなに社会的に大事なものを共有しろと言つてはいるのに、どの段階で共有するものなのか、私たちに示してもいいだけないというのは、これは答弁としていかがなものかと言わざるを得ないですし、どの順番で、ではこれは共有されているのか、そしてそれが、過労死事案が起つたときに、本省として、いつ、どの時点で何をやるのかは、これでは全くわかりません。

○山越政府参考人 お答え申し上げます。これは、いろいろな段階があるといつぶつに書かれていると

思つております。

○尾辻委員 いや、ですから、いつの段階ですかと聞いています。労災申請受理の段階なのか、労災の調査を開始した段階なのか、それとも最後に決定をした段階なのか。この四つの段階、どこに当たりますか。

○山越政府参考人 今、御質問いただきました点でござりますけれども、社会的に注目を集める可能性が高いというものを報告していくことになつております。

○尾辻委員 担当部署というものは、お一人なんですが、それとも課長まで上がるんですか、それとも局長まで上がるんですか。

○山越政府参考人 担当部署がございまして、課室がございまして、そちらの方に報告が来る仕組みになつております。

○尾辻委員 ということは、本省の方は、過労死のことは、こういう社会的に注目を集める可能性の高いものは共有されているということだというふうに認識をしたいと思います。ですので、本省

の中では、では共有がどこまで広がったのかということが、例えば野村不動産でいつても、これは非常に大事なところになると思うんですね。

次のところで、事実確認したいと思いますが、きょう、理事会に、野村不動産に係る過労死認定に関する加藤厚生労働大臣及び安倍内閣総理大臣への報告についてというのが出ましたね。これはお持ちでしょうか。ちょっと理事の方で渡していただけないですか。これについてお聞きしたいと思います。

これは、きょうやつと、二週間かかって出てきたものなんですねけれども、山井委員が要求をしていたものでありますけれども、一番にはこう書いてあります。平成三十年三月五日、参議院予算委員会において、野村不動産株式会社の労災支給決定についての質疑が行われることが予想されたことから、厚生労働省労働基準局職員から加藤厚生労働大臣に報告をしている、報告した資料については別添一のとおりであるということで、めくると、別添一に、労災認定についてということがあるわけであります。

大臣、これ、三月五日、参議院予算委員会で持つておられましたか。

〔委員長退席、橋本委員長代理着席〕

○加藤国務大臣 ちょっとその前に、先ほど局長の方から、復命して、それから実際の決定した時間について、正直言つて私どもはデータを持っていませんので、それについて、やや、ちょっと状況判断に含むような発言があったたと思いますが、あるということはあると思うんですけど、どう思います。

その上で、今のお話でありますけれども、ちょっとそのときのことを今思い出すということはなかなか難しいんですねけれども、私が確認した範囲では、これは想定問答、当日の想定問答をずっと、きょうもやるわけでありますけれども、

平成三十年五月九日

そのときの、いわばレクのときに、あわせてこの資料も入っていた、こういうふうに認識をしております。

○尾辻委員 ということは、三月五日の石橋委員の質問の際には、既にこの労災認定についてといふことを大臣はレクで知っていたということになりますよね。いいですか。

○加藤国務大臣 そのときにレクを受けていたと

いうことであります。レクというか、質問レクの中の一環として話を聞いていたということあります。

○尾辻委員 そうやって見ると、実は、その三月五日の石橋委員の質問の答えに加藤厚生労働大臣は、石橋通宏さんが「加藤厚生労働大臣はおられたんでしょ」と聞いておられました。そうすると、「それぞれ労災で亡くなつた方の状況について逐一私のところに報告が上がつておられます。

○尾辻委員 いや、そんな、非常に不誠実な答えだと思いますよ。それだったら、ちゃんと、個人情報がありますから答えられませんと言えればいいじゃないですか。なぜ、このような曖昧な答えをされるんですか。

○加藤国務大臣 それは前提としてお話をさせていただいているということで、これまで一貫し

て、私も、個人情報については申し上げられな

ば、承知をしておりません」というお答えをされてしまうわけではございませんので、一つ一つについてのタイミングで知つていたのかと言われています。

先ほどの、最初に、もうレクの、答弁聴取のときにつけていたことと石橋委員に言つてい

る発言は、食い違うことになりませんか。

○加藤国務大臣 いや、ですから、そもそも前提として、個別の労災事案についてお話をできない

ので、一般論として答えをさせていただいている中で、一般論として申し上げれば、逐一上がつてくるわけではありませんということを申し上げただけでございます。

○尾辻委員 それは余りに石橋委員に失礼ではな

いですか。それだったら、そのとおり答えていただけがございます。

その後に、石橋委員は「知つておられなかつた

と、この事案」というふうにおっしゃっているわ

けですね。つまり、大臣の発言を、参議院の石橋さんは、知つていなかつたという発言に捉えられ

ら、これは非常にそこを来ていてと言わざるを得ないと思いますけれども、いかがですか。

○加藤国務大臣 ですから、そこで、一つ一つに

一般的論を申し上げておりますし、当該事案について、あるとかないとかということは申し上げられないので、そういう言い方をさせていただいた

ということであります。

○尾辻委員 いや、そんな、非常に不誠実な答

だだと思いますよ。それだったら、ちゃんと、個人情報がありますから答えられませんと言えればいいじゃないですか。なぜ、このような曖昧な答えをされるんですか。

○加藤国務大臣 それは前提としてお話をさせていただいているところで、これまで一貫して、私も、個人情報については申し上げられな

ば、承知をしておりません」というお答えをされてしまうわけではございませんので、一つ一つについてのタイミングで知つていたのかと言われています。

○尾辻委員 いや、だから、そのときにそうやつておりません。これは、非常に誤解を与えたまま話が行つているということは指摘をしたいと思いま

す。

そして、もう一つ、このときに出できました。

○橋本委員長代理 二ですね、安倍内閣総理大臣への報告ということの文書が出てきました。読み上げます。

平成三十年三月五日、参議院予算委員会の質疑

に関連して、厚生労働省労働基準局職員から首相官邸に資料を送付し、その後、かかるべく総理大臣まで報告されたものと考えている、首相官邸に

報告した資料については別添二のとおりだとい

うことになつております。メールですね、メールが

月曜日十時五十四分に送られております、労働基

準監督課から。

おめくりいただきますと、問い合わせあるんですよ

と、この事案」というふうにおっしゃっているわ

けですね。これが答弁です。答弁の準備資料です。

○橋本委員長代理 受けておりましたが、今の御指摘については報告を受けておりませんということは、この過労死について、安倍総理はこの時点で知らなかつたとい

う答弁ですか。

○尾辻委員 では、もう一度質問します。

三月五日、内閣総理大臣が、特別指導は報告を

受けしておりましたが、今の御指摘については報告を受けておりませんということは、この過労死について、安倍総理はこの時点で知らなかつたとい

う答弁ですか。

○橋本委員長代理 それは、質問者の意図を尋ね

ていらっしゃるんですか。

○尾辻委員 いや、ちょっと待つてください。ごめんなさい、もう一回質問してください。

○橋本委員長代理 それは、質問者の意図を尋ね

ていらっしゃるんですか。

○尾辻委員 では、もう一度質問します。

三月五日、内閣総理大臣が、特別指導は報告を

受けしておりましたが、今の御指摘については報告を受けておりませんということは、この過労死について、安倍総理はこの時点で知らなかつたとい

う答弁ですか。

○橋本委員長代理 このときに、安倍総理は、「特別指導について

は報告を受けておりましたが、今の御指摘」、つ

<p>点においては、特別指導については報告を受けているけれども、この労災認定に関しては報告を受けていない、こういう答弁ですね。</p> <p>○尾辻委員 大臣の話だと、では、このときに、ただ、総理はこれを持つておられて、過労死を、あつたということは知つていらつしやつたという理解でよろしいですか。</p> <p>○橋本委員長代理 「ごめんなさい、念のため確認しますが、いつの時点で知つていたのか」ということをちよと問うてください。</p> <p>○尾辻委員 三月五日の時点で安倍総理はこれを知つていたのかということです。</p> <p>○加藤国務大臣 ですから、きょうお出ししさせていただいているように、三月五日の段階でこういう資料が官邸に、これは多分想定問答でありますから、想定問答として総理のところに上がつていつたのではないか、こういうことがあります。</p> <p>○尾辻委員 ということは、三月五日の時点で、実は加藤厚生労働大臣も知つていた、安倍総理も知つていた。けれども、石橋委員に対しては加藤大臣は、そのタイミングで知つていたのかと言われば承知をしていない、逐一といふような形で過労死認定を知つていたかどうかは答えられなかつた、お答えにならなかつたということになるかと思うんですね。</p> <p>これは、本来であれば、私たちがずっとこの話をなぜしているのかといふことになるんですけど、あつたかは、これはやはり非常にその事件をどう過労死で初めて違法な裁量労働制の適用がわかつたということであれば、これはやはり大問題なわけです。その大問題なことを全く隠したまま、今までほかの委員に対しても、野村不動産にはちゃんと指導したんだといふことしか言つていないと、これは余りに公平性に欠けるんじゃないかな。</p> <p>本来、私が思うに、もともと野村不動産の違法の裁量労働制の適用がわかつた、過労死であった</p>
<p>といふことであれば、なぜ裁量労働制の拡大をしようとしたのか、ここは私は本当に理解に苦しむんですよ。本来であれば、たしか二〇〇五年から十三年間ぐらい、ずっと違法適用が続いていたわけです、それを全くわからなかつた制度、そういうところの何の反省もないままに、よく拡大といふものを私たちに提案されたというところに、私は非常に憤りを覚えていますし、これはおかしいんじゃないですか」という思いがしております。</p> <p>といふところで、ここは確認をしておきたいと思います。</p> <p>○牧原副大臣 先ほどまで拝見をしたことはございません。</p> <p>○尾辻委員 そうしたら、山越局長に聞きますけれども、山越局長、これはいつから見たことがありますか。</p> <p>○山越政府参考人 この別添一の資料でございますけれども、これを承知したのは最近でございました。</p> <p>○尾辻委員 そこまでかはわからないけれども、一応、私のところでは報告があつたと、だといふふうに思つております。</p> <p>○尾辻委員 どこまでかはわからないけれども、一応、私のところでは報告してない、ということはわかっていると、何かどこかで聞いたことがあるようないだなど思つますけれども、ここは時系列、非常に大事だと思います。</p> <p>○山越政府参考人 その一月の時点でどなたに報告したかということは、ちよと今の時点で正確にお答えできませんけれども、一応、私のところまでは報告があつたと、だといふふうに思つております。</p> <p>○尾辻委員 どこまでかはわからないけれども、一応、私のところには報告してない、ということはわかっていると、何かどこかで聞いたことがあるようないだなど思つますけれども、ここは時系列、非常に大事だと思います。</p> <p>○山越政府参考人 労災の支給決定について私へ報告があつたのは先ほど御答弁したとおりでございまして、そういう状況であるというふうに認識をしております。(尾辻委員「いや、答えていな」と呼ぶ)</p> <p>○山越政府参考人 労災の支給決定について私は一応承知しておりました。</p> <p>○尾辻委員 その日といふのは、十二月二十六日にということがあります。</p> <p>○山越政府参考人 私がその労災の支給決定、野村不動産について報告を受けたのは、恐らく一月中のではないかといふふうに思つております。</p> <p>○尾辻委員 一月中に、ではこういうのを見たといふことですかね。</p> <p>○山越政府参考人 このペーパーではないです</p>
<p>が、報告を受けていたといふことでござります。</p> <p>○尾辻委員 一月に知つていたやつを、それで大臣に報告をされていますか。</p> <p>○山越政府参考人 この労災の支給決定について大臣に報告をいたしましたのは、三月の五日だったということは、局長、では、一月に知つたふうに考えておりません。誰にも言わずに、局長でとめていたということですか。</p> <p>○尾辻委員 ということは、局長、では、一月に知つたふうに考えておりません。ほどの副大臣や政務官や、ほどの局長でもいいです、誰にも言わずに、局長でとめていたということですか。</p> <p>○尾辻委員 今、御答弁を全部聞くと、一月には局長は知つていた、この大事な案件を局長はずつと一人で抱えておられて、三月の五日に初めて大臣におつしやつたということになるということだと思います。にわかには信じられないんですけど、も、もうこれで確定の答弁とすることによろしいですか。ですから、加藤大臣には三月五日に初めて報告をしたということによろしいですか。</p> <p>○山越政府参考人 野村不動産について、労災支給決定について大臣に報告を上げさせていただけたのは三月五日です。</p> <p>○尾辻委員 わかりました。</p> <p>じゃ、過労死の認定、認定を……(加藤国務大臣「一緒に」と呼ぶ)まあ一緒にですけれども、過労死認定を知つたのはいつですか。過労死……(発言する者あり)労災申請は、たしか二年前の春にやつてあるかと思うんですけど、それを知つたのはいつですか。じゃ、申請を知つたのはいつか、教えてください。</p> <p>○山越政府参考人 私どもがお答えさせていただけているのは、これは過労死の個別事案に関する事項でございますので、遺族の方から同意があつた範囲でお答えさせていただいているわけでございまして、その範囲でお答えさせていただいたのは、先ほどとのおりでござります。</p> <p>○尾辻委員 何か、ごまかされているような気がしてならないんですけども。</p> <p>ちょっと、私もほのかの質問もさせていただきたいたので、また次の委員の皆さんに追及をお願いしたいと思います。</p>
<p>には報告させていただいたということです。</p> <p>○尾辻委員 大臣以外に、では、誰にも報告していないということによろしいですか。</p> <p>○山越政府参考人 私からは、政務官、副大臣には御報告しております。(尾辻委員「いや、以外」と呼ぶ)私がから報告したということは、この支給決定についてはございません。</p> <p>○尾辻委員 今、御答弁を全部聞くと、一月には局長は知つていた、この大事な案件を局長はずつと一人で抱えておられて、三月の五日に初めて大臣におつしやつたということになるということだと思います。にわかには信じられないんですけど、も、もうこれで確定の答弁とすることによろしいですか。ですから、加藤大臣には三月五日に初めて報告をしたということによろしいですか。</p> <p>○尾辻委員 今、御答弁を全部聞くと、一月には局長は知つていた、この大事な案件を局長はずつと一人で抱えておられて、三月の五日に初めて大臣におつしやつたということになるということだと思います。にわかには信じられないんですけど、も、もうこれで確定の答弁とすることによろしいですか。ですから、加藤大臣には三月五日に初めて報告をしたということによろしいですか。</p> <p>○山越政府参考人 野村不動産について、労災支給決定について大臣に報告を上げさせていただけたのは三月五日です。</p> <p>○尾辻委員 わかりました。</p> <p>じゃ、過労死の認定、認定を……(加藤国務大臣「一緒に」と呼ぶ)まあ一緒にですけれども、過労死認定を知つたのはいつですか。過労死……(発言する者あり)労災申請は、たしか二年前の春にやつてあるかと思うんですけど、それを知つたのはいつですか。じゃ、申請を知つたのはいつか、教えてください。</p> <p>○山越政府参考人 私どもがお答えさせていただけているのは、これは過労死の個別事案に関する事項でございますので、遺族の方から同意があつた範囲でお答えさせていただいているわけでございまして、その範囲でお答えさせていただいたのは、先ほどとのおりでござります。</p> <p>○尾辻委員 何か、ごまかされているような気がしてならないんですけども。</p> <p>ちょっと、私もほのかの質問もさせていただきたいたので、また次の委員の皆さんに追及をお願いしたいと思います。</p>

要な法案だと思っておりますので、そのことのま
た事実関係を聞いていきたいと思います。

済みません、牧原副大臣にはセクハラのことを
聞きたいということでやつてましたんですが、
ちょっと先に長時間労働の方をやさせていただき
たいと思います。申しわけございません。

長時間労働規制を今回されるということなん
すけれども、非常にわかりにくいんですね。時間
外労働と休日労働が入りまじっています、年間
の上限が、例えば時間外労働七百二十時間、七百
二十とあるんですけれども、これは時間外だけな
んですね。休日は含まれないわけなんです。

ちょっとそこでの確認なんすけれども、この働
き方改革の法律案で、制度上、年間の上限は九百
六十時間、私が計算すると九百六十時間なんです
が、これで合っていますか。どなたでも、お答え
いただける方で。(発言する者あり)

○高島委員長 速記をとめてください。

○高島委員長 速記を起こしてください。
○山越労働基準局長 滉みません。

○山越政府参考人 休日労働を含みますと、九百六十時間というこ
とになり得ると思います。

○尾辻委員 非常にややこしいんです。時間外と
休日と、それで単月の上限があつたり、二カ月か
ら六ヶ月の上限であつたり、とにかく、全ての労
働者にかかるものが、これほどわかりにくくて
いいのかということを思っているんですね。

それで、一つ、長時間労働の妥当性といふこと
で、司法との解釈がちょっと分かれるんじやな
いかと私は思っているんです。

それが、ワインザーホテル事件札幌高裁判決と
いうのが平成二十四年十月十九日に出ておりま
す。そこでは判決文が、月九十五時間分の時間
外労働義務は、労基法三十六条の規定を無意味な
ものとするばかりでなく、安全配慮義務に違反
し、公序良俗に反するおそれさえあるといふべき
である。つまり、九十五時間ということが、司法

は公序良俗に反するおそれがあるというふうに
言っている。

穂波事件というのもあります。平成二十七年
十月二十二日に判決があります。月八十三時間の
残業は、三六協定で定めることができる労働時間
の上限の月四十五時間の二倍近い長時間であり、

相当な長時間労働を強いる根拠になるものであつ
て、公序良俗に違反すると言わざるを得ないとい
うふうに言っているわけです。つまり、ここで
は、八十三時間というのが公序良俗に違反すると
言わざるを得ないという判決が出ていたわけです
ね。

ということは、これから単月の上限が、時間外
労働百時間になるわけですね、八十時間か、平
均であれば。これは、裁判所は八十三時間や九十
五時間で公序良俗に反すると言つているんですけど
れども、また司法から公序良俗に反すると言わ
れませんか。

○山越政府参考人 どうぞ公序良俗違反と判断するかど
うかというのは、これは民事上の問題、裁判上の
問題でございますけれども、私どもといたしまし
ては、今回の上限規制でございますけれども、こ
れまで青天井になつております時間外労働につ
きまして、罰則つきの上限を課すものでございま
して、さらに、この上限いっぱいということでは
なくて、可能な限り労働時間の延長を短くするた
めに、新たに指針を定めて助言指導を行うことと
して、ささらに、このことからやつた上で、その他
の通告どおり行きたいと思いますので、お願ひい
たします。

○柚木委員 次に、柚木道義君。

○高島委員長 いや、でも、そこを上限にしている
わけですから、認めているということなので、安

易に認めているわけではないという答弁は、何か
おかしいと思うんです。逆に、今言いましたけれ
ども、こつちが八十時間、百時間と法律で決めた
ところで、司法との解釈がちょっと分かれるんじやな
いかと私は思っているんです。

これが、ワインザーホテル事件札幌高裁判決と
いうのが平成二十四年十月十九日に出ておりま
す。そこでは判決文が、月九十五時間分の時間
外労働義務は、労基法三十六条の規定を無意味な
ものとするばかりでなく、安全配慮義務に違反
し、公序良俗に反するおそれさえあるといふべき
である。つまり、九十五時間ということが、司法

後退になることもあるんじゃないですかといふこ
とを指摘しておきたいと思います。

本当は高度プロフェッショナル制度を次にやり
たかったんです。それは、長時間労働規制と高度
プロフェッショナル制度なんと一緒にできない。
先ほどおっしゃるように、上にふたをしているの
に、労働時間規制を外して、いわば鍋の下から穴
を開けているわけですね。もちろん、セクハ
ラというのは、強制わいせつとか侮辱罪
があつたんですが、質疑時間が終了したというこ
となので、また引き続き質問をしていただきたいと思
います。

私たち、高度プロフェッショナル制度について
は絶対に認められない、過労死がふえることは間
違いないということを指摘をして、私の質問を終
わりたいと思います。

ありがとうございました。

○柚木委員 次に、柚木道義君。

○高島委員長 いや、でも、そこを上限にしている
わけですから、認めているということなので、安

易に認めているわけではないという答弁は、何か
おかしいと思うんです。逆に、今言いましたけれ
ども、こつちが八十時間、百時間と法律で決めた
ところで、司法との解釈がちょっと分かれるんじやな
いかと私は思っているんです。

これが、ワインザーホテル事件札幌高裁判決と
いうのが平成二十四年十月十九日に出ておりま
す。そこでは判決文が、月九十五時間分の時間
外労働義務は、労基法三十六条の規定を無意味な
ものとするばかりでなく、安全配慮義務に違反
し、公序良俗に反するおそれさえあるといふべき
である。つまり、九十五時間ということが、司法

なぜならば、財務省自体が認めて処分もしてい
る、そういう中で、連日、セクハラの一次被害、
三次被害を拡大するような発言を続けておられる
中で、ついに、これはある意味、麻生大臣のそ
ういう認識が全く欠けていたことから、やはり日本
でも罰則を、あるいは規則をちゃんと整備をする
ということが議論になつてきていた、こういうこ
とでもあります。ちなみに、もちろん、セクハ
ラというのは、強制わいせつとか侮辱罪
とか名譽毀損、こういった刑法犯にも当たり得ま
すし、心身症や神経症などを併發すれば傷害罪に
も当たり得る、とんでもない犯罪になり得るわけ
ですから、こういう認識の浅さから、ぜひ、加藤
大臣はそうじゃないと思っていて、セクハ
ラ防止への法整備、罰則規定の検討について伺
いたいと思います。

ちなみに、三ページ目につけている野党案につ
いては、これは労働安全衛生法の中でのハラスメ
ント対策の中で、この法案内容の1を見ていただ
くと、パワハラに加えてセクハラについても、(3)
の部分を読んでいただくと、精神的、身体的な苦
痛、こういった点について対象になる、こういう
案でもあるわけです。

例えば、そういう野党案に加えて、政府の働き
方改革実行計画にもハラスマント対策が含まれて
いて、今後議論になるということをございま
して、例えは、労安衛法以外でも、男女雇用機会均
等法などには、事業主や官公庁の長にセクハラ防
止の啓発、相談窓口の設置、こういったことが書
かれているわけですが、セクハラそのものを禁
止、あるいは罰則規定がないわけをございま
すが、資料の九ページ目にてもおつけをしております
が、JILPTの内藤さんのコメントも入ってい
ますけれども、ぜひ、欧米同様に、我が国におい
ても、厚労省の中でも労働局長が更迭、健康局長
も戒告、こういう中で、まさにハラスマント対策
が求められている中で、加藤大臣、政府におかれ
ても、罰則規定あるいはセクハラそのものを禁止
する、こういった法整備を進めていただきたいと

考えております。

ぜひ、世界じゅうが今、日本はハラスメント対策後進国だ、そういう状況で報じられていますので、せめて、加藤大臣、働き方改革担当として、ハラスメント対策なくして働き方改革なし、そういう意気込みも含めて、前向きな答弁をお願いしたいと思います。

○加藤国務大臣　委員から、セクシュアルハラスメントといわゆる一般のハラスメント、一緒に御尊厳、人格を傷つけ、職場環境を悪化させるというふうなことをお話をさせていただきたいというふうに思っています。

ただ、男女雇用機会均等法は、事業主の雇用管理上の責任を明らかにするという法律の性格上、行為者に対して刑事罰を科すというのは性格上なかなかないのではないかというふうに考えておりまして、一般的にこれを含めて労働法制というのは、労使交渉の交渉力の違いを踏まえ、立場の弱い労働者を保護する観点から、契約自由の原則を修正し、基本的に法律上の責任の主体は事業主とされているわけであります。したがって、先ほど申し上げたように、労働法制の基本的な枠組みの中において、行為者に刑事罰を科す等々はなかなか難しいというふうに思います。

いずれにしても今の点については、セクシュアルハラスメントの行為者に刑事罰を科すということになれば、これは構成要件を明確にしていくというかなり詰めた議論が必要になつていくといふふうに思います。そうした意味での議論を重ねていく必要があるのではないかと思いませんが、私どもとしては、現状、セクハラについて、今御指摘ありました、厚労省においても事案がありましたが、こうしたことのないよう徹底するとともに、男女雇用機会均等法に基づく、セクシュアルハラスメントについて更にその周知徹底を図つていただきたいと思っております。

それから、いわゆるパワハラ。パワハラについては今議論をさせていただいているところでございまして、鋭意、有識者の御議論もいただきながら、更に議論を詰めさせていただきたいというふうに思っております。

○柚木委員　構成要件を明確にする必要も含めて、均等法には事業主の措置義務が置かれておりますが、その義務違反に対する制裁としては企業名公表制度があるだけで、しかもそれは、公表された会社はないわけですね、実例が。それ以外の制裁、罰則がないということであります。

が、これについて、国連の女性差別撤廃委員会から、報告審査のたびに、セクハラの禁止規定と企業名公表制度以外の制裁措置を盛り込んだ法整備を行なうことが勧告されているにもかかわらず、この間、日本政府は履行をしていないという状況が示されています。

また、司法制度あるいは被害女性の救済手段へのアクセスについても国連の同委員会からは懸念が示されておりまして、禁止規定に基づき救済命令を出せる仕組みが必要だ、こういうことまで言われておりまし、まさに働き方改革の議論で、電通の高橋まりさん、長時間労働だけではなくて、女子力を磨けよとか、おまえの残業代は会社にとつて無駄だとか、まさにセクハラやパワハラも含めた複合的な要因でみずからクリスマスの日に命を絶たれる、こういうことも起こっているわけでございまして、今の、それぞれ、セクハラ、パワハラ、もう一步、二歩踏み込んだ検討を、ぜひ加藤大臣、働き方改革担当大臣としてお願いをしたいと思っております。

が盛り込まれておりますので、ぜひこれは、日本も先進国であるというのであれば、当然にこういう条約が批准できるように、今から国内法の整備が必要であるとも思つわけであります。

重ねて、ぜひもう一步、二歩踏み込んだ御答弁をお願いしたいのは、国連委員会の勧告や来るべきILO条約の批准のためにも、今回の働き方改革が求められていると思っていまして、なぜなら、確かに、今大臣もお答えいただいた部分も含まれて、均等法には事業主の措置義務が置かれておりますが、その義務違反に対する制裁としては企業名公表制度があるだけで、しかもそれは、公表された会社はないわけですね、実例が。それ以外の制裁、罰則がないということであります。

が、これについて、国連の女性差別撤廃委員会から、報告審査のたびに、セクハラの禁止規定と企業名公表制度以外の制裁措置を盛り込んだ法整備を行なうことが勧告されているにもかかわらず、この間、日本政府は履行をしていないという状況が示されています。

また、司法制度あるいは被害女性の救済手段へのアクセスについても国連の同委員会からは懸念が示されておりまして、禁止規定に基づき救済命令を出せる仕組みが必要だ、こういうことまで言われておりまし、まさに働き方改革の議論で、電通の高橋まりさん、長時間労働だけではなくて、女子力を磨けよとか、おまえの残業代は会社にとつて無駄だとか、まさにセクハラやパワハラも含めた複合的な要因でみずからクリスマスの日に命を絶たれる、こういうことも起こっているわけでございまして、今の、それぞれ、セクハラ、パワハラ、もう一步、二歩踏み込んだ検討を、ぜひ加藤大臣、働き方改革担当大臣としてお願いをしたいと思っております。

だつたり均等法だつたり、さまざまハラスメント対策の法整備なくして働き方改革しなんだ、こういう思いは、ぜひ厚生労働大臣、共有をいただきたいと思うんです。

その思いについては、つまり、ハラスメント対策なくして働き方改革なしだ、それぐらい重要な取組なんだ法整備の議論なんだということは、これは共存いただけますか。一言でいいので。ぜひその意気込みを一言、御答弁をお願いします。

○加藤国務大臣　ちよつと手元に現物がないので正確さを欠きますが、働き方改革実行計画の中ににおいてもその問題意識は明確に書かせていただいているということをごぞいます。

○柚木委員　麻生大臣の連日のあの発言、これも、国際社会からもどうなつてているんだと報じられておりまして、これ以上、本当に日本の恥を世界にさらすのをやめていただくためにも、逆に、今のような法整備をやらないことであれば、安倍政権に残念ながら女性活躍推進を語るなかなか規定しがたいということ、それから、先ほどの答弁とかぶりますけれども、労働法制、私が担当している中でどこまでできるのかという問題等々もございまます。

れる、ところが、三ヶ月近くかかるのは本当に異例で、聞いたことがない。異例というより聞いたことがないんですね。

何で、十月三日に方針を固めて、実際には十二月の二十六日の認定となつてゐるのか。これは非

効局が事実上、電通の例もありますが、公表した
という意味においては初めて特別指導ということ
で行つて、そしてその翌日、労基署が過労死を常
災認定、そしてその同じ日に東京労働局が記者会
見で特別指導を公表、これはどう考へてもおかし
いですよ。

は報告は受けておりませんと。それで、加藤大臣はこうなんです。「それぞれ労災で亡くなった方の状況について逐一私のところに報告が上がつてくるわけではございませんので、一つ一つについてそのタイミングで知っていたのかと言われれば、承知をしておりません。」そのタイミングとい

報告されたものと考へてゐるといふことで、され、報告された資料、全部真つ黒なんですよね。なぜ真つ黒なのか。この中に、まさに過労自殺についてのことが書いてあるんじゃないんですか。いやいや、本当に笑つてゐる場合じゃなくて。だからこそ、こここの時点できつていていたとなれ

○加藤國務大臣　先ほど申し上げたように、この一件と、これは、新宿労働基準監督署において十二月に労災認定したものについて出してほしいと、いう朝日新聞の開示要求があつて出させていただいたわけでありますけれども、その後、野村不動産の過労死について、御遺族の方から、ある程度開示してもと、いうことで、我々、いろいろ折衝をして、御意向と、あるいは個人情報保護法の規定等を踏まえて開示する範囲を決めたわけでありますから、やや、今回の開示した情報の中にはそれを超えるものがあるのですから、私どもとして、

さて公表したんじゃないのか、そのためにこれだけ前例のない期間があいているんじゃないのか、そういう疑いを持たれても仕方がないんじゃないですか、加藤大臣。これはある意味、過労自殺隠しだと、この日にぶつけてきたのは、そういうふうに疑われても仕方ないと思いますよ。それを明確に否定できる根拠をお持ちですか。

○加藤国務大臣　ちょっと柚木議員の論理がいま一つ私の中にすとんと落ちないんですけど、ただ、いずれにしても、労災認定は労災認定、特別指遺

○加藤国務大臣 だから、先ほどから申し上げておりますけれども、労災案については、あつたかないか含めて、基本的に答弁は差し控えさせていただくということ、これが前提になつてゐるわけであります。

その上で、そのタイミングというのは、認定が行われたタイミングにおいて、一々、一つ一つトントンがつてくるわけではありませんということを申し上げていい、これは一般論としてですよ、申し上げているということで、そのことがあつたとかなげているということで、そのことがあつたとかなげているということで、そのことがあつたとかなげているところであります。

この中に、これは厚生労働省から出ているデータですから、過労自殺について、真っ黒ですけれども、一切言及がない、そういうふうに断定でありますか。

○加藤国務大臣 その今おっしゃるのは、この悪いやつですね。これ、多分、労災認定についてはこの最後のところに書いてあるので、これで情報は上がっているんじゃないかなというふうに思います。

それから、今、抽木委員の中に、確かに今回、

こそぎょうもまさにその議論をしているわけですから、昼を挟めばもう午後にでも報告をいただきたいたいと思うんです。そうでないと、まさに大臣も言われたように、議論が進まないんですよ。

午後もバッターそれぞれ準備していますから、本当に、ぜひ調べて理事会に報告をいただく努力をいただきことを、ぜひ委員長、お願いします。

○高島委員長 後刻、理事会で協議いたします。

○柚木委員 それで、私、やはり不可解なのが、改めて思うのは、昨年十二月二十五日に、東京労

は特別指導、それそれでやらせていただいたといふことでもござります。○柚木委員 いやあ、怪しいですね、大臣。これは、三月五日に安倍総理、加藤大臣、それぞれ答弁もされていますけれども、こう加藤大臣は答弁されているんですね。ちなみに、安倍総理は、三月五日、参院予算委員会で、石橋委員への答弁で、特別指導については報告を受けておりましたが、今の御指摘について、つまり知つていていたかということですね。過労自殺を、それについて

かつたとかということについても、それは差し控えさせていただいていることがあります。○柚木委員 ですから、知っていたのかということとはやはり否定されないんですね。それはどうですね。否認できないですね。

安倍総理もきょう提出の厚生労働省の資料で、この後、午後から同僚委員が質問されると思いますが、三月五日の予算委員会の質疑に関連して、厚労省の労基局職員から首相官邸に資料を送付して、そして、その後少しづつ総理大臣まで

最終的には全面削除しましたけれども、拡大の部分もありますけれども、そういうた問題があつて、規制強化の部分も入つていて、それは皆さんの中から、それを大いにやるべしだとおつしやつていてるんですよ。だから、そこはしつかり我々も理解しながら進めさせていただいているということと、それから、裁量労働制も、残念ながら、過去においても労災事案があるということはありますので、そのとおりでありますので、そこを考えると今、袖木委員のおっしゃるところ、なかなか私の

中ではすとんと落ちないところがあるということを改めて申し上げさせていただきたいと思います。

○柚木委員 やはり、ここが真っ黒の部分を、全部じゃなくても結構ですよ、過労死、過労自殺、この法案審議、本当に進めていくことは困難だと思いますよ。

きょうも過労死家族の会の皆さんがあらつ、しゃつていますけれども、今、いや、いいことも書いてあるから、そういうことを言われますけれども、そもそも、この裁量労働制、さらに後ほど

議論いたしますスーパー裁量労働制でもある高度プロフェッショナル制度、大反対しているんですよ、皆さんも。そして、その大反対している法案を進めようとして、こうやつて過労自殺に端を発した特別指導を隠蔽して、法案審議を強行して審議入りしているんですから、こんなやり方でこのまま、これは加藤大臣、もういろいろな声が聞こえてきていますよ。

私たち野党の対案も、もちろん与党の皆さんにも御理解をいただいて成立させていただきたいと思いますが、しかし、どんどん審議をやつて、これは強行閣議決定から強行審議入りして、もう強行採決まで行つちゃうなんてことがあっては、これは本当に働く皆さんの命にかかわる法案審議ですから、加藤大臣、国会の運びは確かに国会が決めるといつも御答弁されますけれども、これはぜひ、所管の厚生労働省、厚生労働大臣として、やはりしっかりとこういう情報開示もなされた上で、そしてその中で、強行採決というものは、これは政府としても望ましくはない、そう考へている、そういうことは認識としてお持ちいただいているます。御答弁お願いします。

○加藤国務大臣 まず、これは想定問答ですか、基本的にそれを開示するというのは本来ないんだどうというふうに思います。

その上で、今おっしゃった労災認定の話は、ここに資料としてあるわけですから、もちろん……

(柚木委員「開示してください、開示、黒」と呼ぶ)

ことは前から申し上げているだけで、だから、この立脚点が基本的に違つんじゃないのか。だから、皆さんの場合には、そうした場合においては個人情報を全部オープンにしましようとしているので、そこはなかなか議論がかみ合わないところがあるのであれば、そこはちょっと我々と立場が違うので、そこはなかなか議論がかみ合わないところがあるのではないかというふうに思います。

なお、国会の運びについては、先ほどまさに委員がおっしゃつたとおり、私からとやかく言うべきものではないと思います。

○柚木委員 これまでの質疑の中で、まさに今回

の野村不動産の過労自殺の御遺族、御家族の方がファクスを送られて、そして、過労自殺があつたということは認めてもらつて構わない、そういう中で、その事実を厚生労働大臣としても認められて、その中で、こういう文書の中に、別に個人情報といつたて、過労自殺とか過労死というワードがあつたかどうかを開示することが、別に個人情報を保護法にも触れませんよ。それを盾にとって開示できない、立脚点が違うと言われても、では、御遺族の方に確認されたんですか、厚生労働大臣。過労死、過労自殺というワードは、黒塗りを外すということはやめてくれと、確認されたんですか。

○加藤国務大臣 まず一つわからないんですけども、これ自体が労災認定ですから、これについては、過労死の事案、書いてあるので、それ以上何を求めておられるのか。

それから、想定問答そのものは、これはもう從来から、それは一つ一つ開示しないということであらせていただいている。これは多分、皆さんが

政権のときも一緒にいたんじゃないかなというふうに思います。

それから、ちょっと今この議員の中で、私どもは、過労自死、過労自殺ということを前提に答弁したことはありません。過労死ということでおつしはありましたけれども、立脚点が違うと言っているけれども、だけれども、この法案を強行して通したい

それはやはり、御本人の意向と、それから個人情報保護法等を考え、通常はいつも、何回も申し上げて申しわけないんですが、遺族とか遺族の代理人がお話しになつた中身を我々は追認をさせていただいているんですけど、今回は、言つてもいいからということで、私どもが「ではどこまでしゃべつていいのか」ということを、御本人の意向と、あるいは個人情報保護法等で考えて、ではござりぎりこならばということで答弁をさせていただいているということは、ぜひ御理解いただきたい

いふうに思います。

○柚木委員 今、加藤大臣、重要な答弁をされたんですよ。

この中に過労自殺、過労死のことが書いてあるんだつたら、安倍総理の三月五日の答弁はうそになるじゃないですか。特別指導については報告を受けおりましたが、まさにこの過労自殺について知つていたということについては、報告を受けおりませんと明確に答弁していますよ。

この中にそのことが書いてあるんだつたら、うその答弁になるじゃないですか、安倍総理は。うその答弁をしたんですね、安倍総理は。よろしいですか。

○加藤国務大臣 済みません、うそと言つた以上、明確に言つてください。どこがうそですか。

総理の答弁は……(柚木委員「ここに書かれているんだつたら」と呼ぶ)違います。総理の答弁は、二十六日の段階で知つていましたかということです。三月五日の段階で知つていたなんという質問ではないですからね。

○柚木委員 済みません、うそと言つた以上、明確に言つてください。どこがうそですか。

ただ、柚木委員おっしゃつているように、三月五日で知つていたかという質問じゃありませんか。十二月二十六日かな、その時点で言つているので。それに対して柚木委員がうそだとおっしゃるんなら、どこがうそかを明確にしてくださいと

いうことを申し上げているだけです。

○柚木委員 ですから、私は、三月の五日のこの紙について言つているんですよ。そういうわけで、二十六日の……(発言する者あり)ちょっと

その答弁をしたんですね、安倍総理は。よろしいですか。

○加藤国務大臣 済みません、うそと言つた以上、明確に言つてください。どこがうそですか。

○柚木委員 済みません、うそと言つた以上、明確に言つてください。どこがうそですか。

○高島委員長 御静聴に願います。

から、知らぬ存ぜぬでここまで押し通してきて、そのことがここに書かれているに決まつていて、じやないです、そんなもの。違うんですか。

この中に、安倍総理の、三月五日に厚生労働省から報告をされた中に、過労死、過労自殺のことで、そこはなかなか議論がかみ合わないところまつているじゃないですか。書いてあるのに決まつてあるんじゃないですか。書いてあるのに決まつてあるんじゃないですか。ちゃんと答弁してくださいよ、そこまで言われるんなら。開示してくださいよ、この黒塗りを。(発言する者あり)

○高島委員長 御静聴に願います。

ただ、柚木委員おっしゃつているように、三月五日で知つていたかという質問じゃありませんか。十二月二十六日かな、その時点で言つているので。それに対して柚木委員がうそだとおっしゃるんなら、どこがうそかを明確にしてくださいと

いうことを申し上げているだけです。

○柚木委員 ですから、私は、三月の五日のこの紙について言つているんですよ。そういうわけで、二十六日の……(発言する者あり)ちょっと

その答弁をしたんですね、安倍総理は。よろしいですか。

○加藤国務大臣 済みません、うそと言つた以上、明確に言つてください。どこがうそですか。

○柚木委員 済みません、うそと言つた以上、明確に言つてください。どこがうそですか。

○高島委員長 御静聴にお願いします。

平成三十年五月九日

ておりませんと答弁しているから、この中に書いているんだつたら報告を受けているから、うそ、虚偽の答弁になるんじゃないですかと言つてゐるんですよ。違うんですか。

○加藤國務大臣 多分、委員と私どもの違いは、この石橋委員の御質問の捉え方が違うのかもしれません。

これは、十二月二十六日、その日に労災認定が出ていたこと、御存じでしたかという質問であります。その上で、特別指導については報告を受けている、これは当然その日に報告をしているわけでありまして、そしてそれについて、その時点において、そうした報告は受けていらないというのが総理の答弁なんだというふうに理解をしております。

今委員の御指摘は、三月五日において報告は受けているかというふうにおとりになつていてるんだろうと思いますが、この流れを見た限り、少なくとも総理は今申し上げたようなことを前提に申し上げているので、うそをつかれているというのはちょっといかがなものなかといふうに思いますが。

○柚木委員 だつたら、この三月五日に、安倍総理大臣への報告、これは間違つたことを書いていりますよ。安倍総理大臣への報告、参議院予算委員会、三月五日の質疑に関連して、厚労省労基局職員から首相官邸に資料を送付し、送付しただけじゃないですよ、その後、かかるべく総理大臣まで報告されたものと書いてあるんですよ。しかも、この中に、真っ黒の中に、過労死、過労自殺のことが書いてある、そういうことであるわけですから、当然、この報告書が正正しいんだつたら、安倍総理は知つていたに決まつているじゃないですか。何か都合よく安倍総理の認識を、厚労大臣、何とかわりに言われるんですけれども、だめですよ、そんなこまかしちや。

総理入り質疑、やるんですね。だめですよ、強行採決のときだけしか来ないなんて言つたら、ちゃんとこの質疑の中で、これはこの働き方改革

の本当にポイントなわけですよ。既に三月五日の予算委員会の時点で安倍総理も加藤大臣もこういふ答弁をされているけれども、報告の中には過労死、過労自殺が中に入つていて知つていました、そういうことであれば、議論の根幹が崩れるわけではありません。

これは、この後まさに、ちょっと限られた時間ですけれども、裁量労働制撤回だけじゃダメです。

○加藤國務大臣 そこで、きょうも資料の六ページ目以降につけていますけれども、これもまさに、恣意的に誘導質問、しかも、これはJILTがつくった

人じやなくて、厚生労働省の人々が、こういう項目を入れてくれ、こういうことで誘導質問をつくって、あたかも高プロを導入してほしい、こういうふうな質問設定、項目づくりもやつてあるわけですから。これは、裁量労働制もデータの捏造、高プロについても質問を恣意的に誘導、こういうことで議論をしていく。おまけに、過労自殺について、知つていて隠蔽をしていた。そういうことで、議論をしていく。おまけに、過労死増大法案なんか成り立ちませんよ、皆さん。

○加藤國務大臣 委員、ここでのQアンドAだけ、

QとAだけやつていてるんですけども、例えば、

○柚木委員 そのとおりですよ。だからこそ、私は、そもそもその質問設定自体が、これは二択にし

て、今言われるような項目をちゃんと設定して、分析をしてやるというのが正しいやり方だと思いまますし、そもそも当時、これは七ページ目とかで、一定以上の高い水準の年収が確保されるならば適用除外してもいい、一定日数の休日が確保されると、そういうふうにやるかもまず検討し、把握をし、その上でそのあり方についてこれから議論していくことになります。

それから、高度プロフェッショナル制度の議論

の本当にポイントなわけですよ。既に三月五日の予算委員会の時点で安倍総理も加藤大臣もこういふ答弁をされているけれども、報告の中には過労死、過労自殺が中に入つていて知つていました、そういうことであれば、議論の根幹が崩れるわけではありません。

これは、この後まさに、ちょっと限られた時間ですけれども、裁量労働制撤回だけじゃダメですよ。高度プロフェッショナル、スーパー裁量労働制についても、きょうも資料の六ページ目以降につけていますけれども、これもまさに、恣意的に誘導質問、しかも、これはJILTがつくった人じやなくて、厚生労働省の人々が、こういう項目を入れてくれ、こういうことで誘導質問をつくって、あたかも高プロを導入してほしい、こういうふうな質問設定、項目づくりもやつてあるわけですから。これは、裁量労働制もデータの捏造、高プロについても質問を恣意的に誘導、こういうことで議論をしていく。おまけに、過労死増大法案なんか成り立つませんよ、皆さん。

○加藤國務大臣 委員、ここでのQアンドAだけ、QとAだけやつていてるんですけども、例えば、

○柚木委員 そのとおりですよ。だからこそ、私は、そもそもその質問設定自体が、これは二択にして細かく聞いてるという設問も別途あるわけでありますから、これは一個だけで全部判断するわけではなくて、やはり幾つかの質問項目を見て、そして考えていくということなのではないかなとも満足しているかどうかというところについても、それについては満足でないということなのではな

いふうに思います。

○柚木委員 そのとおりですよ。だからこそ、私は、そもそもその質問設定自体が、これは二択にして、恣意的にこの結果を使って議論を進めていくというのは明らかに間違っている。

ぜひこれは調査自体の見直し、今私が言つていて、一定数希望する人がいる、そういう分析をして、恣意的にこの結果を使って議論を進めていくというのは明らかに間違っている。

○加藤國務大臣 まず、裁量労働制については今回全面削除いたしましたので、実態の把握等をして、これはどういうふうにやるかもまず検討した上で、これはどういうふうにやるかもまず検討せませんか。

○加藤國務大臣 まず、裁量労働制については今で、この結果をも検討する、そういうふうに大臣、寒りある審議であるのであれば、お答えをいただけませんか。

それから、高度プロフェッショナル制度の議論については、これは別に特定の資料、データのみで結論づけたわけではなくて、労政審においては多面的な議論をしていただいた中でおおむね妥当

なんですかとも、もちろん、今までよいと

できますよ。

だけれども、実際には、進めようとしているこのスーパー裁量労働制については、それこそ自由回答欄では、そういうことをどんどんやると、業務量も業務内容も選べずに、そして実際に体調を崩してしまって、際限なくなる、だからやめてほし

い。そういう方々の声は、この項目の中ではどこでも吸収されないんですよ。自由項目欄に書いても、パーセンテージの中になんとあらわれたために、やはり三択、こういうことも含めて、この質問自体を私はやり直す必要があると思いますよ、調査自体を。

も、要綱をお出しし、そして今、法案の御審議をいただいているということをございます。

労省令で定めるということになつてゐること。そのため、厚生労働省令の改正により、法改正なく対象となる業務の範囲が拡大していくおそれがあるということ。

そして、その上で、成果に応じて賃金を支払うこと、これが使用者に義務づけられているわけではなく、成果を対象労働者の処遇に適切に反映させることが担保されていないことが問題だとされています。

これらに加えて、二〇一七年の労政審の答申では、高度プロフェッショナル制度の創設は認められないとの労働者代表委員の意見¹⁴が付記されていました。

三月五日に大臣それから安倍経理に対して報告があつたということが、参議院の石橋議員のやりとり、それからきょうの午前中でもあつたと思ふ。されども、加藤厚労大臣は、過労死の事案を三月五日の報告で初めてお知りになつたといふ。となんでしようか。もう一回確認させてください。

○加藤国務大臣　過労死の認定について、三月五日に聞いているということですぞいます。

○岡本(あ)委員　過労死の事案があつたといふについては、どうなんでしょうか。

ども、この三回の特別指導に関する御報告を受けているときには、過労死事案に関しては大臣としては全く念頭になかった、この三回の説明の中では。そういうお答えになりますでしょうか。

○加藤國務大臣 そういう意味で申し上げたのはなくて、その三回しか、私のところに野村不動産に関する事案について説明があつたタイミングではないわけであります。そうすると、どこの時点まで過労死を、例えば申請を知っていたのかというようなことになると、申請の時期等絡んでくるので、そこで、ちょっとその時期時期については申立てのしやすさ、有無と言いましても、そつうつ

○岡本(充)議員 高度プロフェッショナル制度は、労働時間の長さと賃金のリンクを切り離すものでありまして、労働基準法で定める労働時間、休憩、休日及び深夜割増し賃金に関する規定が適用除外になるという大変危険な制度だ、このように考えております。

こと、対象労働者の真摯な同意が十分に担保されていないことなど多くの問題点が存在しておられ、本法案においては、政府提出法案で盛り込まれている高度プロフェッショナル制度を規定しなかつたところでございます。

○柚木委員 終わりますが、ぜひ今後の法案審議、裁量労働データは捏造過労自殺は隠蔽、そ

に報告があつたのは、既に資料でお渡しをしているその日、三回、三日でござります。

しきらねませんし 有無を言えは その辺の
どこかといふこともなるので、そこは慎重に答
弁をしなければいけないと思つておりますが、た
だ、その上で、先ほどから申し上げておりますよ
うに、過労死事案については、それは監督指導を
しっかりと行っていくというのがこれまでの監督行
政の基本的な姿勢であるということ、これは申し
上げさせていただきたいと思います。

いろいろな問題点があるわけですが、その中で具体的にはどういう問題があるかといふと、この制度が適用されると、労働者は時間ではなく成果で評価される働き方を希望しているとしても、その業務量をみずから裁量で決めるることは困難であり、時間外や深夜労働の割増し賃金という長時間労働の歯どめがなくなることで過労死等につながるおそれのが強いということ。

して高プロの質問は誘導、おまけに、対象も、どんどん今の大争いのとおり年収要件も拡大していく、こういう隠蔽をした上でこの法案審議を強行していくことは絶対に許されないことを私から強くお願いをして、質問を終わります。

ありがとうございました。

○高島委員長 午後一時から委員会を再開する」ととし、この際、休憩いたします。

にも私は対して情報は上がっていないということです。それより前ということになると、上がつてゐるのはそれぞれ三回のうちのどこかということになるわけで、そうなると、さつきから申し上げておりますけれども、本件過労死事案についてどこまで公開するかという観点から見て、申請の時期等については入っておりませんから、そこは答弁を差し控えさせていただいているということです。

○岡本(あ)委員　過労死事案については指導をしつかり行っていく、その考えは一貫しているということでお尋ねいたしました。

また、年収要件についても、具体的な金額は、基準年間平均給与額の二倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であることとされているが、今後、法改正により、対象となる労働者がより低い年収の者に拡大されていくおそれがあること。

午後零時三十四分休憩
午後一時一分開議

あります。
ただ、いずれにしても、過労死事案について
は、これはすべからく監督指導をしていくということ
方針で臨んでいるということ、これははつきり申
し上げたいと思います。

いことになるんじゃないのか。
今の御答弁、過労死事案については指導をしつかり行つていくと御答弁をされました。十二月二十五日にこの過労死のことももし触れていたとすれば、その後に、過労死の認定が行われたまさに十二月二十六日以降、もし大臣が、三月五

さらに、対象となる業務については、高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものという要件が法定されているが、この要件は抽象的な表現となつており、具体的にどのような業務が対象となるかについては厚生労

質疑を続行いたします。岡本あき子君。
○岡本(あ)委員 立憲民主党の岡本あき子でございます。午後、よろしくお願ひいたします。
午前中から野村不動産のお話がございました。
私からも、その点、確認をさせていただきたいと
思います。

いての報告があるということは、もう明らかになっています。

日まで労災の認定を受けた報告がなかつたとすれば、じゃ、少なくとも三月五日以降に、ちゃんと指導したのか、過労死が起きたことについて東京労働局としてはこの件についてしっかりと指導したのか、そういう確認は行われたんでしょうか。

平成三十年五月九日

一一四

死事案と申し上げておりますので、過労死が認定なされなければやらないということではなくて、過労死というもの、そうした事案を把握すれば、その段階で監督指導を行っていく、これが私どもの立場でございます。

○岡本(あ)委員 今の御答弁、ずっと突き合わせていいと、もし三月五日まで全く大臣が御存じなければ、普通、厚労省のトップとして、しかも、野村不動産のことを見国会でもずっと、裁量労働制についての指導をしているんだと事例として扱つていた件に関して、もし三月五日に初めて御存じになつたと思ったら、普通、怒り心頭しますよね。大臣をばかにするにもほどがあると思いませんか。

先ほど山越局長が、一月に御存じなのを三月まで大臣に報告していなかつたとおつしやいました。それをよしとされますか。

同時に御存じだったのであれば、別に、山越さんから聞かなかつたとしても、情報が共有されてあつたとすれば、それは確かにわかりますけれども、もし私が大臣の立場で、自分の部下がこんな重要な案件、二ヶ月も報告をしてこなかつた、一ヶ月半ですかね、報告がなかつたあるいは、事案が起きてから、十二月の末に労災認定がされて三月まで一切なかつたとすれば、普通はお怒りになりませんか。加藤大臣はどうだつたんでしょう。

○加藤国務大臣 ですから、先ほど申し上げた認定の話と申請、多分、基本的には、申請があつて、我々としては、これは一般論として申し上げあります。

私が申し上げているのは認定の話をさせていただいて、申請を踏まえた話は、先ほど申し上げた、個人情報の中で、どの申請がいつあつたか等については申し上げる対象としていないというこのことで、それいかかわる話は慎重に対応した方

がいいということで先ほどのような答弁をさせていただいています。

ただ、そのときにも申し上げたように、一般論として、一般論というか、我々の姿勢として申し上げれば、過労死事案です、認定じゃなくて、過労死事案が認識されば、それに対するしてしかるべきだとして、監督指導を行っていく、こういう姿勢で全ての過労死事案が対応しているということであります。

○岡本(あ)委員 今おるの御答弁を突き合わせると、十二月二十五日、特別指導をされた際には、やはり過労死に触れても指導されたのではないかと、十分私としては受けとめております。

いろんな、亡くなられた方、御遺族の方をおもに、そこまで触れていなかつたとしたら、やはり認定が出た出ないにかかわらず指導をしなければいけない。しっかりと指導していくと冒頭に大臣、お答えになりました。野村不動産さんに対しても、しっかりと指導、過労死の事案に関連してもしっかりと指導しなければならない、そういう対象だつたと思われますか。

○加藤国務大臣 先ほどから申し上げている過労死事案に対する監督指導というのは、要するに、過労死事案を引き起こしたことが何なのか。長時間労働があるかもしれません。あるいは、職場におけるいろんな問題もあるかもしれません。そして、それに対して監督指導を行っていくということです。

ですから、先ほど申し上げておりますように、認定そのものというよりは、むしろ、こうした事案が認識された段階で調査に入つて、そして、それが引き起こした原因がどういったものがあるのか、ないのか、そういうことを調査して、そこで問題があれば監督指導を行っていく、は改めて監督官が現場に出向いて環境を確認して、是正されたのかどうか、そこまで確認するの

○岡本(あ)委員 十二月二十五日の特別指導を行

うに当たつて、十一月から三回、大臣が報告を受けている、その中に、過労死が起きている、過労死の実態、労災認定になるかならないかは別だと大臣御自身が御答弁になりましたけれども、過労死があつたということについては指導していく、そういう意味でいくと、タイミングとすると、やはりこの十二月二十五日に触れるを得ないと思いますし、もしかつたとすれば、やはり、その後でも速やかに指導はしなければいけないものだ

と思います。

それから、十二月二十五日には正指導、局長指

導がありました。それに対して、通常であれば、

とい

導がありました。それに対して、通常であれば、一般的な指導があつた場合、是正指導の場合ですけれども、改善のための是正報告をその企業が出されますよね。そういう手続はとられている指導なんでしょう。

○加藤国務大臣 特別指導においては、具体的に報告、いついつまでにどういうことをということ

は求められませんが、それぞれの事業所に関し

て監督指導を行つておりますし、それにおいては、それぞれの事業所ごとに報告等については求

めているものというふうに、ちょっとそこはもう

なんでしょう。

○加藤国務大臣 済みません、先ほどは、報告を

求めているのかという御質問なので先ほど

のよう

話

申し上げましたが、求めてはおりません

が、先方の方から四月十九日に報告に来られて

いるふうに思っています。

また、各基準監督署が行つた指導について、こ

れは、先ほど申し上げた、会社の事業所ごとに報

告を求めておりまして、各事業所の改善状況の

チェック等を通じて、そうした是正状況を確認

していただきたいというふうに思います。

○岡本(あ)委員 特別指導に関して、異例中の異

例の判断をなされて実際に指導されていらっしゃ

ります。

本來でいくと、厚労省で「過労死等ゼロ」緊急対

策を二十八年の年末に策定をして、一十九年か

ら、過労死を出さない、そのための対応をしてい

らっしゃいます。あるいは、長時間労働の是正

いろんな通達で、過労死が起きた場合、あるいは

労基法違反、三十二条、三十五条、三十七条规定

がるあつた場合、ツーアウト、スリーアウトで

企業名を公表する、いろんな基準を設けておりま

す。野村不動産に関しても、本来であれば、過労

死の認定が十二月二十六日に行われたことも踏ま

えれば、この基準に合致している案件だと思う

ですが、残念ながら、決裁文書もとらず、明文化

したものも求めず、ある意味、口頭で決めて口頭

で指導して、そういう異例中の異例の指導を行

わ

ります。

先ほど、過労死、労災認定がされた後であ

れば、過労死事案で、認定じゃなくて、

上り

上げ

れば、それに対するしてしかるべきだと思

います。その報

告についても、ぜひ、大臣も、その報告結果につ

いては、当然、野村不動産のことですで、大臣

自身も興味がおありではないかと思います。どう

いうふうに是正をされているのか、その現状自体

も大臣は押さえておくべきだと思いますが、いか

がでしょうか。

れました。

既存のルールの中でも、十分、基準にのつとつても、指導すべき、あるいは公表すべき案件になつたのではないかと思うんですが、これについては大臣はいかがお考えでしょうか。

○加藤國務大臣 済みません、ちょっと最後が聞き取れなかつたんです、特別指導について、基準ということでよろしいんでしょうか。（岡本）

（あ）委員「ツーアウト、スリーアウトとかのルールでも、あと過労死のゼロ対策でも、要是基準に適用される事例だつたんじやないか、野村不動産が」と呼ぶ）ありがとうございます。済みません。

これは、基準について、実は参議院の方でも御質問い合わせまして、二十五日に特別指導を行つたんですが、じゃ、二十六日、二十六日は認定が行われています、二十六日に行つたらどうだつたのかという御議論をいただいておりまして、これについて、一つ一つが仮定の話なのでなかなか答えにくい話ではありますけれども、その委員会においても、二十六日であつたとしても当該基準には該当し得なかつたというふうに認識をしているというふうに答えていただいているということであります。

○岡本（あ）委員 午前中、新たに基準を設けることはおつしやつていましたけれども、どう見ても、過労死等ゼロ緊急対策のところに、是正指導段階での企業名公表制度の強化について、労働局長による指導、企業名公表、判断によっては書類送検を行つ、そういうルールもありますし、長時間労働の是正あるいはメンタルヘルスについても、懸念がある場合は指導できるようになつております。

複数事業所で労基法違反、それから時間外の賃金未払い、あわせて過労死もあつた、そういうことも含めれば、十分既存の基準に合致すると通常は思うと思うんですけど、厚労省の判断としては、野村不動産に関しては基準には合致しないと考えている、今、そういう御答弁だつたということなりでしようか。

○加藤國務大臣

いずれにしても、仮定の御質問なので、それを踏まえてちょっとと答えなければなりません。二十六日にこの特別指導が行われたとすれば、その場合、公表基準にのつとつた場合はそうじやない言葉になるのかもしれません、今回の公表基準には合致していない、そういう認識であります。

要するに、基準に合致していない、二十六日になつていたとしても基準に合致していないということであります。

○岡本（あ）委員 私からすると、やはりそこは非常に不可解としか思えません。今までの、午前中も、ほかの指導をした事例とともに紹介されていました。あるいは、既に送検されて公表になつてゐる企業の、公になつてゐるようなな覽とかも拝見させていただきました。その中で

も、私からすると、ある意味悪質になつてゐる状態だとと思わざるを得ません。

そして、過労死を絶対なくすんだという決意で、安倍総理、働き方改革のことも紹介されました。あるいは、長時間労働の是正も、働き方の中で目玉なんだ、それをやるんだという決意も述べられてます。何も変わつてないんじゃないかな

か。

○加藤國務大臣 何も変わつてないといいますか、先ほどお話をありましたように、委員は悪質とおつしやいましたけれども、我々も、そこが多くの問題が多い事案である。しかし、これまである公表基準には該当していなければ、やはりこうした問題についてははつきり公表していくような答弁がなされていました。

裁量労働制の対象拡大については、法案から一回削除しておりますが、午前中の答弁でも、実態をもう一回調査して、もう一回トライしたいのかのようないい答弁がなされていました。

裁量労働制の対象拡大については、そもそも、産業競争力会議で多様な働き方の規制緩和が提案され、「日本再興戦略」改訂二〇一四、裁量労働制の新たな枠組みの構築が求められて、導入がありきで政審にかけられています。政審により公正に審議されなければなりませんが、審議会で扱われた調査データの取扱いについて指摘をさせていただきました。もうこれは論外です。

することによつて、この規定をしっかりと守つてもらう、そういう流れをつくつていただきたい、こういう思いで対応したわけでございます。

○岡本（あ）委員 私からすると、やはり、明文化された根拠にも基づかず、決裁文書もとつていな、異例な特別指導をされていらっしゃる。今まで公表されたり送検されている事例を見て、確かに私は基準監督官でもありませんので専門的見地はわかりませんけれども、客観的な一般的国民として見た場合、既存の公表している企

業の労基法違反の中身を照らし合わせても、十分公表に値し、あるいは送検されてもおかしくないんじやないかと思うような事案が、あえて、裁量労働制のところを進めるがために、そこをうやむやにして、でも指導している事例は紹介をしたと

いう形で野村不動産に向かつたのではないかと、私とすれば感じざるを得ません。

そのかわり、もしかしたら、送検はしないけれども公表だけはするよ、そんなことがあつたとしてもおかしくないような状況が起きているということは指摘をさせていただきたいと思いますし、そもそも、こういう問題が起きている現状を直視して、まずは起きないための対策を講ずるべきではないかと思います。

裁量労働制に関連して、もう一点伺います。

回削除しておりますが、午前中の答弁でも、実態をもう一回調査して、もう一回トライしたいのかのようないい答弁がなされていました。

裁量労働制の対象拡大については、そもそも、産業競争力会議で多様な働き方の規制緩和が提案され、「日本再興戦略」改訂二〇一四、裁量労働制の新たな枠組みの構築が求められて、導入ありきで政審にかけられています。政審により公正に審議されなければなりませんが、審議会で扱われた調査データの取扱いについて指摘をさせていただきました。もうこれは論外です。

そして、本来、労政審にかけるつもりで調べた、JILPTで調べた労働時間の調査結果、これは午前中、西村委員が指摘をされました。データも資料として出していらっしゃると思いますが、委員から求められていたにもかかわらず、結果として報告されていません。JILPTに調査をかけるときも、労働時間について労政審にかけて調査なんだということでJILPTに委託、調査要請をしているにもかかわらず、労働時間の部分については、結局、審議会には報告しませんでした。

このほかに、JILPTが調査したデータの取りいで、三点伺わせていただきたいと思います。本会議それから予算委員会でも、現行、裁量労働制のところを進めるがために、そこをうやむやにして、でも指導している事例は紹介をしたところが満足と答えていると自信を持つて答弁をさしていらつしやいました。私の資料の一の二の資料に基づいているのではないかと思ひますけれども、これはJILPTの調査です。裁量労働制適用になつていてる方々で、安倍総理も、七割の方が満足と答えていると自信を持つて答弁をさしていらつしやいました。私の資料の一の二の資料に基づいているのではないかと思ひますけれども、これはJILPTの調査です。裁量労働制適用の満足度ということで、満足、やや満足、合わせて六割を超え、七割近くが満足をされている結果と答弁をされました。

審議会の、百七回の労政審で、実は、一ページ目、資料一の一ですけれども、岩村会長さんが、データをベースにしながら建設的な議論ができるほど思っています。そういう意味でこのJILPTのデータが出ておりますけれども、下の方に、左の赤丸で囲つてある、満足、やや満足のところのやや満足ということは、何か不満があると答弁をされました。

P.T.のデータが出ておりますけれども、下の方に、左の赤丸で囲つてある、満足、やや満足のところのやや満足ということは、何か不満があると答弁をされました。

このままにこうした事例をはつきりと申し上げることによって、特に裁量労働制において問題があつたことについて特別指導を行つたわけがありますので、裁量労働制に対する、例えば、導入されていました。もうこれは論外です。

丸のところがやや満足となっています。三角がやや不満で、バツが不満なんですが、二重丸と丸のところだけ資料としてはつけさせていただいております。こういう資料がJILPTにござります。

データベースに基づいて審議をする、会長さん、とてもフェアだと私は思いますし、再三、私は予算委員会でも、エビデンスに基づいて政策形成はするべきだと指摘をさせていただいております。瞬間的に、確かに、JILPTから厚労省さんにお納めになったグラフには、概要でしたので、こういう項目は載っていないなかたと思いますけれども、調べようと思うと、ちゃんとした生データがあります。

資料一の一のところでいきますと、黄色くマークをつけたところが、実は、満足、やや満足と答えているにもかかわらず、裁量労働制は問題があるよと指摘をされている生の声です。長時間が常態化している。それから、裁量という名ばかりだ。裁量と時間管理することにゆがみがある。さまざま参考になる指摘がございます。私からすると、先ほどの野村不動産もそうですけれども、現行の裁量労働制自体に対してもまだまだ課題がある、長時間労働、過労死が起きかねない、あるいは、実は裁量労働の裁量が与えられていない、時間管理も自分で自由にできない、そういう現状が数多くあると思います。

満足、やや満足でも、実態としては課題があるよといふ生の声、これに対して、やはり制度設計に対してはちゃんとこういう声も拾つて取り組むべきだと思いますけれども、今まで表に、自由記述のところは確かに厚労省には出ていなかつたと思いますけれども、改めて、こういう生のデータがあるよということを踏まえて、今の裁量労働制についてもまだまだ課題があるということについてどう取り組んでいかれるのか、ぜひ、大臣、お答えいただきたいと思います。

○加藤国務大臣 本件については、満足、不満足ということだけでの自由記述じゃなくて、裁量労

働制全体についての自由記述ということで質問事項の最後に出てきている。それを、全部個別データがあるので、じゃ、そう答えた人は満足、不満足でどう答えたかということで多分、JILPTがつくっていただいた資料だというふうに認識をしております。

したがつて、その中には、この問い合わせではなくて、一般的にも、満足なんだけれどもこういうことはというのはあるんだろうというふうに思いまますので、その辺も含めて、このデータも含めて、これから裁量労働制の実態把握、これは改めて制度設計をし直して調査をさせていただくことにしております。

そして、そうした結果などを踏まえて、また裁量労働制のあり方について労政審で議論をしていただくことになりますので、そういう際には、これも一つのデータだというふうに思いますが、それで、こういったことも含めて議論をするようにしていきたいというふうに思いますが、まずはその前に、実態把握について、制度設計についてしっかりと検討を進めていきたい、こういうふうに思います。

○岡本(あ)委員 客観的に捉えられているデータが手元にあるといふことも踏まえると、十分活用できるところは活用し、それから、新たにちゃんと実態を把握できる調査というのはやっていただきたいと回答した場合と、いうことでありますから、その中の内訳で、複数回答でありますけれども、こうしたことなどという資料を出させていただいたといふことで、何か、三六%というんじゃないけど、二と回答した場合と、いうことでありますから、この資料、今この資料一の三、これも労政審に出させていただいて、したがつて、まず、今ままでよいという方が約七割いる、それを前提に、一で二と回答した場合と、いうことでありますから、その内訳で、複数回答でありますけれども、こうしたことなどという資料を出させていただいたといふことで、何か、三六%というんじゃないけど、二七・二のうちの、例えですね、三六・一%であったということで説明をされたのではなくて、二七・二のうちの、例えですね、三六・一%であったといふことに對しては非常に違和感を感じますし、ぜひ、実態調査を、この後またしても仕方がないんじやないかと、高プロに導かれておりませんから、ちょっとこれ以上何とも申し上げられないということになります。

○岡本(あ)委員 午前中、袖木委員が指摘をされましたが、この中身についても適宜、こちらの担当部局とJILPTの調査をされるところで打合せはされたんだろうというふうに思いますが、それが以上、どういうやりとりがあつたかちょっと承認をされていらっしゃることについては、いかがお考えでしようか。

○加藤国務大臣 ちょっと私の記憶では、ほぼこの資料、今この資料一の三、これも労政審に出させていただいて、したがつて、まず、今ままでよいという方が約七割いる、それを前提に、一で二と回答した場合と、いうことでありますから、この資料を出させていただいたといふことでありますから、この中身についても適宜、こちらの担当部局とJILPTの調査をされるところで打合せはされたんだろうというふうに思いますが、それが以上、どういうやりとりがあつたかちょっと承認をされていらっしゃることについては、いかがお考えでしようか。

○岡本(あ)委員 その内訳で、複数回答でありますけれども、こうしたことなどという資料を出させていただいたといふことで、何か、三六%というんじゃないけど、二七・二のうちの、例えですね、三六・一%であったといふことと対しては非常に違和感を感じますし、ぜひ、実態調査を、この後またしても仕方がないんじやないかと、高プロに導かれておりませんから、ちょっとこれ以上何とも申し上げられないということになります。

○岡本(あ)委員 聞いた方からすると、三割を超える方が、要は、年収の水準が上がるのであれば規制を適用除外してもいい、これが高プロの前提になつていてるんじやないかと受けとめられるよ

うな、もし私の方の理解が誤解だったとしたら失礼しましたと言わせていただきますが、大方は、このグラフを見ると、三割の方々がこういうのを望んでいると受けとめかねないような形。

○岡本(あ)委員 そもそも、規制緩和をすることしか選択肢はな

げるという方向での変えた方がよいの選択肢しかないということに対しても、非常に問題だと指摘をさせていただきます。

一定以上の高い水準の年収があればということで、三六・一%。三割を超える方がそういうニーズがあるかのように高プロの前提として説明をされた部分が労政審でもあつたと思いませんけれども、変えた方がよいと答えた二七・一%の中の三六・一%になります。計算すると〇・九八%、母数に対していきますと〇・九八%になると思います。三割を超えた方が望んでいるという説明というのは、事実とは違うと思いませんか。

大臣、この資料一の三の右側のグラフ、一の二七・一%をもとに設問を設けた方々に対しても、三六・一%が答えられている。これは、母数に対しても三割を超える方が望んでいるかのような説明をされていらっしゃることについては、いかがお考えでしようか。

○加藤国務大臣 もちろん、JILPTの調査は厚生労働省から委託をしてやつているものでありますから、この中身についても適宜、こちらの担当部局とJILPTの調査をされるところで打合せはされたんだろうというふうに思いますが、そ

れ以上、どういうやりとりがあつたかちょっと承認をされていらっしゃることについては、いかがお考えでしようか。

○岡本(あ)委員 午前中、袖木委員が指摘をされましたが、この中身についても適宜、こちらの担当部局とJILPTの調査をされるところで打合せはされたんだろうというふうに思いますが、そ

時は厚生労働省さんとJILPTさんで相談をして、どんな設問をしたらいいかというのを決めていらっしゃいます。JILPTさんがよかれど思つて勝手に設問を設けたものではないんです。

も、より実態を把握するという意味でいきますと、公正な調査をとつていただきたいと思います。

次に、高度プロフェッショナル制度の導入について伺います。

私たち、高プロの導入については反対をさせていただきます。

時間ではなく成果で評価される制度への改革といふのも、日本再興戦略において、創設をすることがもう既にうたわれていて、その前提で労政審議会にかかっています。

午前中の答弁で、おおむね妥当という答申がありましたと、大臣、お答えになりました。私は予算委員会でも確認をさせていただいて、もう一回

おむね妥当という表現、別な意味で言うと、妥当とは言えないという結論になります。附帯意見と

おむね妥当という表現、別な意味で言うと、妥当

とがもう既にうたわれていて、その前提で労政審議会にかかっています。

午前中の答弁で、おおむね妥当という答申がありましたと、大臣、お答えになりました。私は予算委員会でも確認をさせていただいて、もう一回

おむね妥当といふのは、指摘をさせていただきますが、お

味でおおむね妥当という選択肢をとっているといふものがあります。おおむね妥当だからいいんだということにはなりません。

改めて、妥当と言えない部分があるという指摘に対して、大臣はいかがお考えでしょうか。

○加藤国務大臣 今、文部科学関係のお話がありましたが、労働政策審議会は労働政策審議会の中で、妥当とか、おおむね妥当とかという言葉を、それぞれ、審議会のメンバーの中で御議論してお出しになつてているというふうに思います。

本件には、先ほど申し上げたように、おおむね妥当と認めるということあります。ただ、労働者代表からは意見が付されていたということでござります。

そうしたことも踏まえて、その後、連合から要請もありましたので、それも含めて、健康確保措置等の充実、あるいは、裁量労働制については、より明確化ともさせていただきましたが、それは全面的に削除いたしましたけれども、そういう対応も図つたところでございます。

○岡本(あ)委員 健康管理でも、後ほど長時間の上限規制について触れさせていただきますが、十分とは言えない中で、高度プロフェッショナル制度の導入、裁量労働制の対象拡大については、付記されたとおり、導入を認めるわけにいかないといふことを私からも指摘をさせていただきます。

裁量労働制の専門型業務の一部が高度プロフェッショナル制度の対象業務に当たるのではなかると私は考えますけれども、この裁量労働制といふことを私からも指摘をさせていただきます。

平成二十年の文科省の科学技術に関する、それは審議会でしたけれども、七名の委員の方が答えていて、そのうち六名が、条件付、失敗する可能性もある場合は妥当と言えず、おおむね妥当としか答えられない。一部に疑問がある、そういう場合はおおむね妥当。それから、自信を持つて妥当とは言えないんだ、そういう場合にはおおむね妥当になる。あるいは、不十分な点がある、それから出される資料が完全に納得できていない場合適切な資料が十分に提供されていない場合は、おむね妥当としか選べない。

七名のうち六名の方が、おおむね妥当というのは、妥当とは言い切れない、疑義があるという意

味でおおむね妥当という選択肢をとっているといふものがあります。おおむね妥当だからいいんだということにはなりません。

改めて、妥当と言えない部分があるという指摘に対して、大臣はいかがお考えでしょうか。

○加藤国務大臣 基本的に、裁量労働制については、裁量に委ねる必要がある、あるいはそういうことが対象になっているのに対し、この高度プロフェッショナル制度は、高度の専門的知識を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないものと認められる業務ということで、それも規定の仕方が違つた上で、先ほど申し上げた年収要件等々の要件もかまし、さらには本人の同意も必要とされています。こういうことがあります。

○岡本(あ)委員 今までその対象業務の例で出されていました中に、例えば、弁護士さんですか、研究開発者、それから大学の先生とか含めて主に研究に携わる者など、既に専門型裁量労働制の適用になつている方もいらっしゃいます。

そういう意味でいくと、実態、まあ、全部が全部、裁量労働制の方々が全部、年収要件さえ満たせば高プロになるとはなりませんけれども、既に既存の業務の中でも高プロの対象になり得る職種がございます。でも、全然、実態調査もされていらっしゃいませんよね。ニーズがどこにあつてという把握というのを何をもつてされたのか、まずそこをお答えいただきたいと思います。

〔委員長退席、渡辺(孝委員長代理着席)〕
○加藤国務大臣 まず、ニーズといふことであります。これは、私どもの方、実際、幾つかの企業とあるいはそこで働く方からいろいろなお話を聞かせていただいているということあります。

ニーズの掘り起こし、あるのかどうか。

私たち、企業の、使う側だけは求めているけれども、働く側からのニーズは全く感じていないんです。そういうエビデンスをちゃんと捉えるべきだと思いますが、一部の企業の方の声、じゃ、少なくとも、どういう企業の方々のどのくらいの数の方々がそういう必要があるとお答えになつているのか、ぜひ示していただきたいと思います。

いかがでしようか。

○加藤国務大臣 こうした高度で専門的な職種に従事する方のニーズについて、これは今委員からお話をありました専門型と一部ダブルのではないかとあります。

ただ、具体的に高度プロフェッショナル制度の対象業務についてこれから議論をするということありますし、さらには、業務が対象になつたといつても先ほど申し上げた要件がいろいろありますから、そうした中で出てくるわけありますけれども。

さはざりながら、実際どういう声があるかといふことで幾つかの企業等の働く方々からお話を聞いていただいて、例えば、研究職の方からは、かせていただいて、トータルの時間が短くて済む二日間集中した方がトータルの時間が短くて済むとか、あるいは、コンサルをやつている方からは、長時間労働をする者の方が残業代による報酬が多くなる、大変理不尽な思いをしている、パフォーマンスが高いスタッフに多くの報酬が出るようになればモチベーションもアップになるといった声もいただいているということございまます。

○岡本(あ)委員 今後、対象についてはというお話をありましたけれども、法案が通つてしまえば制度ができてしまします。制度をつくる前に、どのような実態があるのか。

今、一部御紹介になられました。それは全体としてどのくらいあるのか。どういう働きの方々で、どんな声がある、百人のうち一人しか求めていないのか、そうなつたら一人だけ適用するのか

できるのかどうか、そういう制度設計も当然必要になります。

実際の実態を把握する、法律を新しくつくる場合には立法事実があるかどうかは大変重要なと私は国会に来て学びました。制度を、法律を改正する場合においても、事実がどうであつて、それが制度に照らし合わせられるのかどうか、そういう根拠が、これから決めます、でも法案だけは通してください、そんな理屈が通るものなんですか。私からすると非常におかしいと言わざるを得ませんが、ぜひ、実態をまず把握する努力を。裁量労働制の実態を把握するとお答えになつております。高度プロフェッショナルについても、一旦削除して、もう一回ちゃんと、裁量労働制と同様に実態把握をまずするべきじゃないでしょうか。お答えください。

〔渡辺孝委員長代理退席、委員長着席〕

○加藤国務大臣 先ほど、これからと言つたのは、具体的にどういう業務が対象になるかという省令の中身については、この法律を成立させていたければ労働政策審議会で議論し決めるという意味において、これから業務の具体的な中身については決めるということなので、今、専門型とどこまで重複するかしないかということを具体的に申し上げるのは難しいということを申し上げた。ただ、委員御指摘のように、一部、観念的にはダブるところもあるんでしょう。しかし、それは、その範囲においても、年収要件とかあるいは職務を明確にするかとかいろんな要件がついているといふことなんで、重なりが一緒だからといつてその集合体が全部一緒だということには多分ならないんだろう。そういう意味で、新しい制度だと思います。

それらも含めた上で、労働政策審議会では、法的な効果、手続、対象労働者、健康確保等のための措置について御議論をいただいて、そして法案要綱を取りまとめ、それに対しても、先ほど申し上げた、おおむね妥当ということをいただいたということで我々は法案を提出させていた

だいでいる。そして、あわせて、我々がいろいろ聞いた範囲の中において、先ほど申し上げた声もいただいているということであります。○岡本(あ)委員 じゃ、大臣、少なくとも、いただいている声をちゃんと私たちに示していただきませんか。

実態をまず把握する。少なくとも、幾つかの職種については、想定している職種を紹介していくまです。これは労政審でも紹介をされました。じゃ、その方々の働き方がどうなのか、せめてそのぐらいは調べてから、法律に入れるべきか入れないべきか判断をするべきだと思いますが、先に法律を通して、詳細についてはこれから、対象についてもこれから、ニーズは、一部声は聞いています、それだけで判断しろと言う方が無理がありませんか。

○加藤国務大臣

いざれにしても、高度プロフェッショナル制度のもとで働いている方はいらっしゃしやらないわけですから、そこの中で、ちょっと今委員の御指摘、どういうふうに聞くのかなということでもあります。ただ、先ほど申し上げたように、幾つかの企業等で働く方がお聞きをした範囲では、先ほどのような声が出ていたということであります。

○岡本(あ)委員 一部聞いている声も私たちに示していただけませんかと求めています。そこもお答えください。

○加藤国務大臣 これは十数名からヒアリングをしたんですけども、その段階で、公表するといふことを前提にお聞きをしていないので、いま一つ、そうした形でお示しするのは難しい。ただ、今申し上げたような声があるということを申し上げさせていただいた、こういうことであります。

○岡本(あ)委員 資料の最後につきさせていただいておりますが、高度プロフェッショナル制度、これは管理監督職よりもひどいんですね。全ての労働規制を外されて、年次有給休暇と健康措置だけ講ずる。深夜も休日もつかない。

七千万労働者の中の、どこかの答弁で三%程度

とおっしゃいましたよね、少なくとも、その方々が対象になる想定で制度設計をされていらっしゃいます。ホワイトカラーエグゼンブションのときは、年収要件七百万、五百万、四百万、そんな声も出ていました。制度を入れてしまつてからどんどん更に規制緩和をする、そういうリスクも非常にあります。そういう意味でいくと、今の時点で本当にどれだけのニーズがあるかもわからない、こんな中で、長時間労働や過労死を助長しかねない、スーパー裁量労働制とも捉えられるこんな制度は、入れるわけにまいりません。

ぜひもう一度、その十数名しか声を聞いていないということ自体も、私とすると、非常に国民党をばかにしているんじゃないかと思いません。もうちょっとちゃんと調べる、そういう姿勢はありますか。

○加藤国務大臣 これについては、先ほどから申し上げておりますように、労政審において逐一議論を重ねた結果としてこうした法案を提出させていただいているということでございますので、我々としてはこの法案を御審議いただくべく対応していただきたいというふうに思っております。

○岡本(あ)委員 審議をする材料がないと言つていただいているところを御理解いただきたいと思います。

○岡本(あ)委員 これは十数名からヒアリングを

しましたが、八十時間という残業の上限についても、努力ではなく、しっかりと罰則つきでちゃんと規制をかけていく、そういう姿勢を示すべきだ

ということをも指摘をさせていただき、時間が来ま

したので終わらせていただきます。

これからも質問を繰り返させていただきます。

○高島委員長 次に、山井和則君。

○山井委員 次に、山井和則君。五十分钟間、質問をさせていただきます。

○岡本(あ)委員 まず冒頭、とにかく、この法案は何としても強行採決はしていただきたくないということを強く申し上げます。

働き方改革というのは、基本的には与野党合意で行うべき法案であつて、今回のように強行して審議入りするとか、そういうことは絶対に許されません。その理由は、この法案によつて、このまま高プロも削除しなければ、必ず人の命が奪われます。人の命を奪う法案を強行採決するなんとい

残業時間の上限についても、八十時間が過労死ラインなんだ、そういう声、届いていませんか。もう一度お答えください。

○加藤国務大臣 今のは、ちょっとと高プロとは別の、長時間の残業規制のお話ということでよろしくでしようか。

それについては、これまで、いわば特別条項が

あれば青天井になつて、そして、これはなかなか議論していただけないで結論が出なかつた、

それに対して、労使、そして、ぎりぎりの調整の結果として、今回こうしたことで合意がなされた

ということなので、我々としては、その合意を踏まえて法律に出させていただいた、こういうこと

でございます。

うことは、国会として許されるはずはありません。

まず冒頭、委員長にお願いします。

人の命を奪いかねない法案を強行採決することがあつては絶対になりません。そのことを、委員長、ぜひともお願いしたいと思います。委員長、いかがですか。

○高鳥委員長 一言申し上げます。

充実した審議が行われるよう、委員長としても努力をしていきたいと思います。

○山井委員 国会は人の命を守るために、私たち是野党を超えて真剣に審議してやるんです。それを、人の命を奪う法律を強行採決するなんということは絶対許せませんし、与野党のみならず、きょうも過労死の家族会の方々にお越しをいたしておりますが、きょうの配付資料にもございます。

「過重労働と過労死を助長する「働き方改革」関連法案に反対します」、二〇一八年四月九日、過労防止全国センター、過労死弁護団の弁護士の方々や過労死家族会の方々の連名であります。この中に赤線を引かせていただきました。反対の大いな理由は、やはり、高度プロフェッショナルの危険性、スーパー裁量労働制。

きょうも延々と裁量労働制での過労死の問題が出ておりました。野村不動産では、二〇〇五年から違法に営業に適用されていたけれども、過労死が発覚するまで全く取締りはできませんでした。裁量労働制でさえ取締りができず、にもかかわらず、もつと緩い高プロを導入すれば、過労死が出来るのは火を見るより明らかです。過労死促進法案とさえ言われています。

ここに赤線を引きましたように、年収が一千万円以上の高賃金労働者は四十歳代に多いと考えられます。この階層は過労死の多い年齢層にぴたり重なっています。右のページにありますように、働き方改革関連法案の審議入りと強行採決に強く反対します。

次のページをお願いします。

これは、もう少し前の二〇一五年一月五日、三

年前に出た、同じく高度プロフェッショナルに対しますということです。ここにもありますよう

に、対象業務は政省令で決められますから、国会審議も絶えず、簡単に拡大できます、これは。さら

に、年収要件も、配付資料に入っていますけれど

が、平均年収の三倍以上となっていますけれど

も、この三という数字を二というふうに一文字変

えるだけで、六百万円台以上の対象者に大幅拡大

しますし、ホワイトカラーエグゼンブションに関

しては、経団連は以前、四百万円以上に適用した

い。また、経団連会長は、全労働者の一〇%に高

プロを導入できたらということもおっしゃってい

ますし、また、似た制度であるアメリカのホワイ

トカラー・エグゼンブションでは、三百万円以上の労働者に、この残業代ゼロ制度に似た制度が導入

されております。

つまり、アリの一穴として、これはどんどん、

一旦導入されると、中所得者、低所得者にも広が

りかねません。この資料の方にも書いてあります

けれども、二ページ目、一番最後、過労死防止法

に逆行して過労死を広げるものであります。

三ページ目。これについて塩崎前厚生労働大臣

は非常に正直な発言をされました。この三ページ

目のやつですね。残業代ゼロ法案、高プロをとり

出しておりました。野村不動産では、二〇〇五年から違法に営業に適用されていたけれども、過労死が発覚するまで全く取締りはできませんでした。裁量労働制でさえ取締りができず、にもかかわらず、もつと緩い高プロを導入すれば、過労死が出来るのは火を見るより明らかです。過労死促進法案とさえ言われています。

次ページをお願いします。

今から十一年前、安倍総理、第一次安倍政権で

断念されたんですね。断念されたにもかかわらず、性懲りもなく提出して断念した理由は、結

象を絞り込むというふうに、経団連はこの当時は四百万円以上を求めておりました。

次のページをお願いします。

五ページ目、過労死を考える家族の会東京代表の中原のり子さん、御主人がすばらしい小児科医であられましたけれども、残念ながら過労死をしてしまわされました。しかし、中原のり子さんがおっしゃるには、この記事にもありますように、まさに今回の高プロのような、労働時間規制を取つ払つて青天井にする、そういう制度によって過労死をしたと。

次のページをお願いします。

さらに、今回のことに関しては、六ページ目に

もありますように、例え電通事件で過労死をさ

れた高橋まつりさんのお母さんも、高プロ導入は撤回を求めておられます。さらに、この記事にあ

りますように、NHK記者の佐戸未和さんを過労死で亡くした母、恵美子さんも、制度の拡大で長

時間労働が野放しになり、ずさんな労務管理の言

いわけになるだけだと批判をされました。

つまり、重要なのは、働き方改革で私は一番重

要なのは、過労死の家族の会の方々の声だと思い

ます。その過労死の家族の会の方々が大反対をさ

れている。

○加藤国務大臣 私も過労死の家族の方からお話を伺いました。そして、そうした過労死というこ

とによつて、過労死された方の無念な思い、そし

て残された御家族の大変つらい、またさまざまな

思いを聞かせていただきました。

そういう意味で、過労死をなくしていくとい

うこと、これは我々もしっかりと取り組むべき課

題だというふうにしつかり認識をし、そういう

意味において、今回、これまで対応できなかつた

長時間労働の罰則つきの上限規制、これにも踏み

込んで今御審議をいただいているところであります。

○安倍国務大臣 母さんにもお目にかかるて、一度と悲劇を繰り返

さないと強い決意で長時間労働に取り組むと。安

倍首相は一月の施政方針演説で、まつりさんの自

殺に言及した上で、二度と悲劇を繰り返さないと

強い決意で長時間労働の是正に取り組むと言つて

いるのに、そのお母さん本人が、高プロはやめて

ください」と言つているんですよ。

これ、一步間違うと、安倍総理は、過労死の御

家族の方々に過労死や長時間労働を是正すると言

いながら、違う内容の法案を出してきてるんで

そういう意味では、野党からは、立憲民主党そ

して私たちの国民民主黨からも高プロを削除した

対案を出していますから、ぜひとも与野党合意して、高プロを削除して、円満に審議すべきだと

いうふうに考えております。

このように、大臣も面会されたと思いますが、何よりも過労死の御家族の方々が、この高プロはやめてくれ、過労死促進法だとさえおっしゃつて

いるんです。人の命を奪うのは加藤大臣も本意ではないと思います。今からでも遅くはありません。私たちも対案を出しました。ぜひとも高プロを削除していただきませんか。加藤大臣、いかがですか。

○加藤国務大臣 私も過労死の家族の方からお話を伺いました。そして、そうした過労死というこ

とによつて、過労死された方の無念な思い、そし

て残された御家族の大変つらい、またさまざまな

思いを聞かせていただきました。

そういう意味で、過労死をなくしていくとい

うこと、これは我々もしっかりと取り組むべき課

題だというふうにしつかり認識をし、そういう

意味において、今回、これまで対応できなかつた

長時間労働の罰則つきの上限規制、これにも踏み

込んで今御審議をいただいているところであります。

○安倍国務大臣 他方で、今委員御指摘のあつた高度プロフェッショナル制度、これは、やはり今の時代の中で付

加価値の高い財・サービスを生み出す、そうした

分野を広げていく必要がある。そして、そういう

分野においては、イノベーションや高付加価値化を担う高度の専門職の方々が、自分の働き方を

みずから決定して、その意欲や能力を有効に發揮

をしていきたい、そして発揮をしていくことに

よつて、そうした分野がより一層拡大をし、そし

て、そのことは、日本における雇用を確保し、あ

るいは経済の成長にもつながっていく、こういう

ふうに考えております。

また、導入に当たつては、余り細かく申し上げ

ませんけれども、年収基準あるいは本人の同意等々の要件を課し、その上で、健康確保措置につ

いても、百四日の休日をしつかり確保することを

三

始めとして、さまざまなものそうした措置を盛り込むことによって、まさに過労死という御懸念はしっかりと踏まえながら、しかし他方で、今私どもが対応すべき状況の中で、こうした働き方をされていきたい、そして、そうした働き方をするごとに、より多くの雇用を確保し、そして経済を成長していきたい、そういうふたつの実現を図っていきたいということで今回の法案を提案させていただいている、こういうことであります。

と裁量労働制の過労死隠し、これは私は大問題だと考えております。

結局、きょうも資料が出てきましたが、加藤大臣、これははずつと前から御存じだったんじゃないですか。きょう出てまいりましたね、これ。十一月三日に過労死の認定の方針が、もう野村不動産で決まっていた。きょうの新聞報道にあって、厚労省からも否定する見解はありませんでした。

つまり、十月三日に野村不動産の過労死は、復命書が決まっているんですから、確定しているん

では特別指導というのではなく、このことはやったことがないんです、史上初めてなんですから。
ということは、復命書自体は加藤大臣のところには上がってきていないということかもしませんが、この十月三日の時点で加藤大臣が労災認定書がおりるということを知っていたということは、別に否定もされないということでいいですね。
○加藤国務大臣 ですから、これについて、そういう特定な話はできないということを申し上げてるので、別にそれは隠しているわけでは、先ほ

この復命書を見る見ないはおいておきまして、一般論として、ここで上がって来る、社会的に注目を集めると可能性の高い事案について、本省に上がつてくる、それが本省の大臣まで上がって来ることはあるんですか。それとも、大臣までは上がつてこないんですか。

○加藤国務大臣 私のところで答弁できるのは、ちょっとと限界があります。先ほど他の委員からの御質問があつたように、基本的には局長のことまでは上がるしていく、こういう話をたしかさうき

○山井委員 申しわけありませんが、大臣の答弁は絵に描いた餅じゃないですか。そうおっしゃる根拠もデータも調査も全くないんです。一歩間違うと、今回の高度プロフェッショナル、これは人体実験になりますよ。やったことないけれどもやってみました、そうしたら多くの過労死が出来た、それでは済まないわけですから、健康確保措置も実効性があるかどうかなんか、誰もわからぬじゃないですか。

○加藤國務大臣 先ほどから答弁させていただいた
ましめたが、あるいは、野村不動産で過労死の認定がおりわ
る方向だということを、加藤大臣、聞いておらわ
とは、十月三日に決まっていいるんです。
加藤大臣に改めてお聞きします。

十月三日の段階で、この復命書を見られました
か。もしその後の変更があつたら、これは日程
が変わるですから、変わつていいといつこ
とす。

どから委員も隠す隠すとおつしやっているんですね。が、我々は、個人情報は、これは保護すべきものだと思つて保護する。しかし、それは委員のお言葉からすると隠すということになるようでありましけれども、我々はあくまでも個人情報を、保護するものはしっかりと保護していくかなきやいけないとい、その中で、しかし、できる限り明らかにすべきものは明らかにさせていただき、また、御審議に供せるものはその範囲の中で出させていただい

○山井委員　まあ、怪しいですね。そういうものが上がつてこないのであれば上がつてこないと否定されたらしいのに、否定はされないといふことです。

実際 これは残業上限青天井法案ですよ。労働時間規制を外すんですから。残業を三百時間やつても三百時間やつても合法化されるんですよ。歩間違えば、これは労働時間も把握されないから、過労死認定、労災認定も受けられませんよ。恐ろしい制度です。

それで、私がようの朝からの審議も聞いていて、本当に改めて考させられたのは、結局これは家族会の方々もずっと大反対されているんですね。それで数年間、法案の審議入りもできなかつた。

ているんですけども、これは公開ということと出させていただいたとというわけであります。その後の段階で御遺族の方から、この事実を一定範囲の中での公開をというお話をあって、我々も、遺族の御意向、そして個人情報保護法、それも踏まえて、開示する範囲を決めて対応させていただいている。そういう中で、お示しをいただいている中にはそれを超える部分もあるので、特定した形でお話をすることは難しいということを申し上げているわけでありまして、ですから、これを前提に一つ一つ、どうこうこうなどと言われても、今

○山井委員 私、ちょっとと氣になりますのは、先ほどの議員の質問にもありましたけれども、きょうの配付資料の中に、二十ページ、つまり、ことしの二月に、都道府県の労働局長に対して厚生労働省が、労災補償業務の運営に当たつて留意すべき事項とというペーパーを出してあるんですね。その中で、興味深いんですよ、右上に赤線を引きましたように、つまり、社会的に注目を集めうる可能

に理解をしました。

そして、何よりも怪しいのが、昨日の答弁では、復命書から即日、過労死の労災認定方針が決定したら、即日、過労死認定をおろすケースもあるというんですよ。

さらに、例えば、けさの朝日新聞の報道によるところ、ラストのページに、二十三ページについてますけれども、要は、通常は復命年月日から数日、長くて一週間ほどで労災認定されているといい、三ヶ月近くかかるのは異例で、聞いたことがないというんですよ。

そこで、申しわけないけれども、政府が考えた労働制は労働時間が長くなるんじやないかと言つたら、短くなるといううそのデータを捏造して、それともう一つが、きょう問題になつてゐる、私たちが指摘したとおり、裁量労働制で過労死で野村不動産の社員の方が亡くなられたのに、それを隠した。隠して、特別指導をうまく成功事例としてPRした。この裁量労働制の虚偽データ、そし

申し上げたことを前提にすれば、お答えを差し控えなきやいけないと思います。

ただ、この調査復命書、こういつた、ずばり、もののが私のところに上がつてくるといふことは、一般論としてもあり得ないということであります。

○山井委員 申しわけありませんが、特別指導というのではなく、事実上、今回が初めてなんです。だから、一般論ではないんです、今回の件は。一般論

性が高い事案に関しては所要の報告を確実に行うこと。所要の報告というものは、本省とも情報の共有を図る、つまり、社会的に注目を集める可能性の高い過労死に関しては本省に事前に連絡しき、こういう通達を出しているんですね。（発言する者あり）あつ、去年の一月十七日。明らかに今回は裁量労働制の過労死ですから、もうこのものづくりであります。

十月三日というと、解散、総選挙の前です。例えは二週間というと十月十七日、投票日の近くです。もしかしたら選舉を意識されたのか、わかりません。とにかく異例に長いんですね。

これは質問通告しています。加藤大臣、平均すると、大体ですよ、平均すると何日ぐらいで、この復命書の決定から労災認定の決定までかかるんですか。大体で結構です。一週間とか二週間とか、そういうふうに大体で結構ですから。通告し

きつちりと取り締まられているよう、に加藤大臣や
総理が答弁されたのは、私は非常に問題だという
ふうに思います。

それで、三月五日に加藤大臣は知ったという
ペーパーがきょう出てまいりました。これも謎な
んです。三週間前から私たちは要求していました
が、三週間出できませんでしたけれども、これを
見たら、すぐに出せるじゃないですか、全部真っ
黒なんですから。つまり、三週間ずっと隠し続け
ていたわけですよね。

それで、加藤大臣、「これは三月五日に労災認定
を受けたということですけれども、ということと
は、過労死があつたということを三月五日に、ま
さかこれで初めて知られたんじゃないですね。
もし三月五日に、これで野村不動産の過労死を初
めて知つたんだったら、これは笑い話ですよね。
今まで、特別指導してしつかりやつている、そ
ういうことを言つていた。きょう石橋議員から質問
を受ける、えつ、過労死されていたのか、知らな
かったとびっくりされたんですか。加藤大臣、こ
の三月五日の朝、これを聞いたときにはしつかり
されたんですね。

○加藤国務大臣　今の委員の御質問を聞くと、先
ほどまで私がいろいろ工夫しながら答弁してい
たのはなかなか伝わらないのかなという、正直、そ
ういう思いで述べさせていただきたいと思いま
す。個別事案なので、そこまでなかなか認定でき
ない中で、私としては、言えるところはしつかり
お話をさせていただいて、答弁をさせていただい
てるので。

今、委員の御指摘のように、三月五日、これは
先ほど申し上げたように認定、要するに、認定と
いうのは、支給されるか不支給か、どっちかが決定
するということありますけれども、それについ
てはその日にお聞きしたということは申し上げ、
それ以上については、この今回の場合について、
申請時期についていろいろあるので、これは開
示するような話になつていないので、そこはよく

この特別指導の中で、過労死は指導したんですか、していないんですね。イエス、ノーでお答えください。

○加藤国務大臣 ですから、特別指導の内容は既に公表した資料でありますから、それにのつとて指導されたというふうに承知をしておりますが、それ以上、あとその現場においてどういうやりとりがあったところまでは私は承知をしていないということを申し上げているわけです。

○山井委員 ということは、何ですか、これ。過労死まで出しておいて、野村不動産に裁量労働制導入の違法については特別指導しましたよ。過労死についても指導したのかしていないのか、大臣は知らないということですか。あり得るんですか、そんなこと。

○加藤国務大臣 通常、過労死そのものではなくて、過労死が生まれた背景、長時間労働とか、そういうことについて我々は調査をし、そして問題があればそれを指摘するということになりますから、今回もそういう形での対応がなされたものと承知をしております。

○山井委員 にわかには信じられませんし、大体、この三枚の特別指導の資料の中で、十一月の十七、二十二、二十二月二十一、この中で過労死の言葉は必ず入っていたというふうに私たちは思っています。にもかかわらず、それについて答弁をされない。

今、答弁を聞いていたら、とにかく、年内の段階で、労災申請の段階で知っていた、それで、二月二十六日に労災認定がおりることは事前に聞いていた、事前に聞いていたけれども、そのことは答弁できないので、事後で聞いたのは三月五日だけですということですね。

ということは、これは安倍総理の答弁にもかかわってくるんです。加藤大臣は、労災認定を事後で聞いたのは三月五日だとおっしゃったけれども、労災事案やそれは以前から知っていたことを

○加藤國務大臣 総理には、特別指導をやつたときには、本件を上げてあるということでありまして、それ以前には本件に関する具体的な報告は上げてないものと承知をしております。

○山井委員 その特別指導の中で過労死が含まれている可能性があるわけですから、特別指導で過労死が含まれていなかつたら、野村不動産のこれだけの大きな過労死を、全く特別指導でも触れていない、その後も指導していないということになれば、全く指導していないことになるわけですからね。

私は、ちょっと本当にびっくりしました。過労死について野村不動産に指導したかどうか、加藤大臣はいまだに御存じないということで、私としては考えられないことがあります。これだけ裁量労働制が大問題になつていてもかかわらずということになります。

結局、そういう意味では、特別指導の中に過労死も含まれていたかもしれないわけですから、そういう意味では安倍総理も知つていられた可能性がある。(発言する者あり)絶対入つていなくて、本当に過労死事件、絶対入つていませんか。これ、十三、十四、十五。

○加藤國務大臣 話がちょっと混濁している感じがあるんですが、特別指導というのは、具体的に東京労働局が資料も出して、しかも、多分委員のもとにも、これも総理に上げました。上げた資料はこれで、もうお渡ししていると思うんですね。それが全て、総理に対しては全てであります。

○山井委員 加藤大臣は、事前に過労死事件を知つていたか知つていいかを答えられない。でも、何で安倍総理は知つていなかつたと言えるんですか。そこはおかしいじゃないですか。これは

私の意見として言つておきます。

そういう意味では、この過労死をずっと隠し続けているという問題は非常に深刻です。つまり、今回の問題になつてはいる高度プロフェッショナルというのは、スーパー裁量労働制と言われるよう

に、過労死のリスクはるかに高いんですね。

それで、今回、裁量労働制の拡大を見送りまし

た。しかし、もう一回再検討するということですが、例えば、その再検討、再調査が終われば、労基法改正、裁量労働制の拡大というものを来年か再来年に出される可能性というものはあるんですか、あり得ないんですか。

○加藤国務大臣 いずれにしても、それは、これから実態調査をしてそれ以外の資料も含めて労政審で御議論をいただいて、それを踏まえて対応していくということになるというふうに思います。

○山井委員 否定はできない、いつになるかわからないけれども否定もされないというふうに受け取りました。

ということは、

大の調査結果が終わった、それで来年出てくる可能性がゼロではない。その際に、今回の高プロの年収要件の引下げもセットで出される可能性がありますね、それでは。

例えば、きょうの配付資料の中に入れさせてい

ただきましたが、この高プロ、一番過労死のリスクが高い、過労死促進法とさえ言正在するものでありますけれども、きょうの配付資料の中に、その高プロのあれを入れさせていただきました。八ページですね。つまり、高プロは一千万以上だと言われていますけれども、これは簡単に広げられるんです。つまり、ここにありますように、年収の三倍を相当程度上回るとなつていてるんですね。

そういう意味では、可能性として、早ければ来年、裁量労働制の拡大が労基法改正で国会提出、もしされた場合、それとセットで、三倍じゃなく

二倍に引き下げるということが出でてくる可能性があるのではないか。その意味が、塙崎さんがおっしゃる、小さく産んで大きく育てるというこ

とではないかと思うんですけれども、裁量労働制の拡大の法案とセットで年収要件の引下げが出てくる可能性は絶対ゼロですか、それとも否定できませんか。

○加藤国務大臣 ちょっと委員の引用の仕方がよくわからないんですけど、塙崎前大臣の答弁は、「小さく産んで大きく育てる」という発想を変え

て」というふうに言つておられるんですよね。だから、その発想では言つていい、これを読む限りはですね。(山井委員いや、小さく産んで大きく育てるとおっしゃつているじゃないですか)

と呼ぶいやいや、「という発想を変えて」と、この新聞記事ですよ、委員が御指摘になつたやつはそういうふうに書いてある。

○山井委員 ちよつと待つてください。私の質問に答えてください。

裁量労働制の拡大を労基法改正で将来予定をさ

れているというふうに先ほどおっしゃいましたけれども、いつかやる可能性はあるんでしょう、薄々聞いていますよ。裁量労働制の削除を今回したでしよう。それを再調査して、もう一回出す可能性はあるんでしょう、あるんでしょう、法案として。うなずいておられますよね。

そのとき、セットで年収要件、この三倍の引下げが入る可能性は、絶対ないんだったら、今もう絶対ないと言つてください。

○加藤国務大臣 まず、裁量労働制については、先ほど申し上げておりますように、調査の設計等々をしつかり議論をいただいて、そして調査をし、それ以外についていろいろとお話を聞きながら、それを踏まえて労政審で御議論をいただいて、その上で対応していくことになります。

それから、今委員御指摘の年収要件、端的に、今三倍の数字を二倍にするとか、もっと引き下げるということについては、全く考えておりません。

だから、明確に答えてください。裁量労働制の拡大をするときにやることは絶対厚労省としては得ない、セットでやることはあり得ないんだつたら、あり得ないと言つてください。あり得ないんだつたら、あり得ないと言つてください。

○加藤国務大臣 今回の議論の中で、年収要件をどうしてこの水準にしているのかということを考えれば、先ほど申し上げたように、これを更に引き下げるということは考えられないということを申し上げているわけであります。

○山井委員 いや、例えば経団連は四百万円以上とかおっしゃつっていますよ、はつきり言つて。考えていないとおっしゃいますけれども、例えば十年後もあり得ないということですか。無責任な答弁しないでくださいよ。十年後も絶対あり得ないということですか、加藤大臣。言つてください。

大事な点ですから。

○加藤国務大臣

ですから、私がここで答弁させていただける範囲は、十年、二十年、三十年先までと言われても、これはなかなか、正直言つて、私の責任で答弁はできません。

ただ、明確にしておきたいのは、今回の高度プロフェッショナル制度の議論の中において年収要件を設けた、そして三倍にした、これには、高度プロフェッショナル制度については、やはり交渉力がある人等々の、こういったことを考えた結果としてなつていてるということありますから、それを前提とする限り、これを引き下げるということは考えられないということを申し上げているわけあります。

○山井委員 いや、結局、全くそれは担保になりません。

務と言つていて、二十年間の間に、気がつけば派遣法は全ての業務に拡大されました。そういうように、どんどんどんどん広がっていくんですよ。

それで、最初の答弁のときには、広げることは考えていませんと言つてあるわけですよ。これはアリの一穴で、法改正すれば簡単に広げられます。さらに、冒頭言いましたように、今回の法案も、強行採決も辞さないようなことをそちらも考えておられるようですから、そう考えたら、来年でも再来年でも、年収要件を三倍から二倍にする法案を野党の反対を押し切って強行採決されたら、あつという間にこれは広がってしまうわけです。そのリスクを非常に私は感じるわけです。

さらに、この怖さですけれども、例えば残業という概念がないとおっしゃいますが、高度プロフェッショナルで残業が二百時間ぐらい、二百時間以上せねばならないような業務量を提示して高プロの契約を結ぶこととか、結果的に二百時間以上の残業時間になつてしまふ、これは高プロにおいては合法なんですか、違法なんですか。

○加藤国務大臣 その二百時間の、前提にという言い方がちょっととあれなんですけれども、これは基本的に、業務については、時間と成果が、その関係性が必ずしも高くない業務、これはこれから決めさせていただきますけれども、その範囲において、年収要件あるいは職務について文書において合意をし、本人も同意をし、そして高プロのもとで働くことも同意をし等々の要件があれば、その要件のもとで高プロが対応されるということであります。

○山井委員 つまり、この法律では、結果的に二百時間以上の残業をしても、それぐらいの業務量を指示しても、全く違法にはなりません。つまり、この高プロというのは残業上限青天井法案なんですね。この部分は、それだけの業務量になつて、きょうも配付資料で配つておりますけれども、今言つたように、年収要件をあつという間に引き下げるでしょう。

おまけに、今の、現時点での一千万円以上の方

でも、過労死の方というのは非常に多いんですね。配付資料十八ページにありますように、つまり、一千万円以上で二十五年度が八件、二十四年度が十九件、二十三年度が十二件で、この割合は、ほかの中所得者や低所得者と変わらないか、あるいはそれより多いんですよ、一千万円以上の方が。過労死の割合は高いんですよ。おまけに、これはどんどん今後引き下げる方向になりかねないというふうに思っています。

つまり、過労死をされたとします、残念ながら高プロの方が。ところが、労働時間も把握されません。健康管理時間しか把握されません。高プロの人人が過労死した場合、労働時間はわからないんですよ、健康管理時間しか。労災認定、これは過労死と認定されませんよ。どうやって過労死と認定するんですか、高プロの方が過労死した場合。

○加藤国務大臣 今、残念ながらいうことが前提になりますけれども、そうした高度プロフェッショナル制度のもとで働いている方が、過労死などの労災請求をされた場合には、パソコンのログイン、ログアウトの記録、会社への入退館記録、業務日誌、同僚、取引先への聞き取りなど、さまざま方法、これは通常の労災認定の際にもそうした調査をしているわけありますけれども、そういうことを労働基準監督署が行い、実際に働いた時間を把握して、労災の認定について行うということになるわけです。

○山井委員 つまり、労働時間が把握できていなければ、労災認定が困難なんですよ。現時点でさえ、この十九ページにありますように、労働時間がわからないんです、現時点です。だから、却下されているケースが多いんですよ。

おまけに、高プロでは労働時間が把握されていないんですよ。例えば、健康管理時間が百五十時間残業だったとしても、そのうちの実労働時間なんか、どうやって遺族が把握するんですか。どうやつて把握するんですか。遺族が把握しようがないですか。過労死したら泣き寝入りにならんじやないんですか、高プロの場合は。明確に

答弁してください、加藤大臣。

○高島委員長 速記をとめてください。

〔速記中止〕

○高島委員長 速記を起こしてください。

○加藤厚生労働大臣。

○加藤国務大臣 健康管理時間の把握方法について、省令において、タイムカードやパソコンの起動時間等の客観的な方法によるることを原則とし、事業場外で労働する場合に限って自己申告を認めることでありますから、先ほど申し上げたタイムカード、パソコンの起動時間等々、こういった記録にのっとって、もし労災が起れば、労働基準監督署がそつした資料をもとに労災認定を行っていく、こういうことになるわけです。

○山井委員 そんなこと聞いていません。労災認定は健康管理時間ではできません。実労働時間に

よって労災認定はされるんです。実労働時間はどうやって把握するんですか、それを聞いているんです。

○加藤国務大臣 ですから、健康管理時間の把握においてそうしたものを使つておりますから、そ

ういったものをデータとして労災の認定を行つて、それを聞いているんです。

○山井委員 そういふうことを申し上げている

です。

○加藤国務大臣 ですから、健康管理時間の把握においてそうしたものを使つておりますから、そ

ういったものをデータとして労災の認定を行つて、それを聞いているんです。

○山井委員 そういふうことを申し上げている

です。

○加藤国務大臣 ですから、先ほどから申し上げています。

○加藤国務大臣 ですから、こういうことを申し上げているわけです。

○山井委員 使うておりますって、実労働時間は把握されているんですか、高プロの労働者は。答えてください。

○加藤国務大臣 ですから、健康管理時間の把握においてそうしたものを使つておりますから、そ

ういったものをデータとして労災の認定を行つて、それを聞いているんです。

○山井委員 そういふうことを申し上げている

です。

○加藤国務大臣 ですから、健康管理時間の把握においてそうしたものを使つておりますから、そ

ういったものをデータとして労災の認定を行つて、それを聞いているんです。

○山井委員 そういふうことを申し上げている

です。

○加藤国務大臣 ですから、健康管理時間の把握においてそうの

うことを申し上げているわけです。

○山井委員 使うておりますって、実労働時間は把握されているんですか、高プロの労働者は。答えてください。

○加藤国務大臣 ですから、健康管理時間の把握においてそうの

うことを申し上げているわけです。

○山井委員 使うておりますって、実労働時間は把握されているんですか、高プロの労働者は。答えてください。

○加藤国務大臣 ですから、健康管理時間の把握においてそうの

うことを申し上げているわけです。

○山井委員 使うておりますって、実労働時間は把握されているんですか、高プロの労働者は。答えてください。

○加藤国務大臣 ですから、健康管理時間の把握においてそうの

うことを申し上げているわけです。

○山井委員 今、答弁は違います。高プロは実労働時間を把握することにはなっておりません。過労死の御遺族の方々が一番苦労するのは、労災認定にしても、労働時間が把握されている通常の働き方でもそれが却下されたりして、過労死認定を受けられず泣き寝入りするんですよ。にもかかわらず、高プロでは労働時間そのものが把握されていないんですよ。

となると、ますます、過労死をしても、過労死のリスクが高い働き方、スーパー裁量制、過労死促進法と言わながらも、長時間労働で過労死しても、過労死認定さえ受けられないじゃないですか。健康管理時間のうち、かなり新聞を読んでおられましたよ、休憩されていましたよ、会社におられたけれどもかなり休んでおられましたよともし会社から言われたら、労働時間が百時間の過労死ラインを超えていたとか、御遺族はどうやって証明できるんですか。お答えください。

○加藤国務大臣 ですから、先ほどから申し上げています。

○加藤国務大臣 ですから、こういうことを申し上げているわけです。

○加藤国務大臣 ですから、健康管理時間で労災認定をされるわけではありません、それは御指摘のとおりなんです。ただ、健康管理時間把握するやり方として、タイムカードとかパソコンの起動時間等々、客観的なデータによることとしておるわけですから、そうしたデータから、そつした労災事案があれば、実際の労働時間をそついたデータ等から積み上げていく、こういうことがあります。

○山井委員 どうやって類推するんですか、健康管理時間から実労働時間。類推なんかできませんよ。そんないかげんなことで労災認定つてできることですか。類推つて、どうやってやるんですか。

○加藤国務大臣 ですから、それは一つ一つ、タイムカードを見たり、パソコンの起動時間等を見たときに沿つて検討していくといふうに思いますが、ただ、個人情報の問題がありますので、その辺についても十分配慮していく必要があるだろうと思います。

○山井委員 質問はこれで終わらせていただきたい。つまり、長時間労働で過労死をしても労災認定も受けられない、実労働時間が把握されていないから。長時間労働のリスクが高く、そういう場合には労働時間が把握されていないんですから、御遺族は本当に泣き寝入りになりますよ。これだけリスクが高い法案をしながら、もし過労死

したときには、労災認定も今までより、少なくとも、はるかに労災認定は受けにくくなります。そんなひどい法案を強行採決するなんということは許されません。

改めて最後に申し上げますが、働き方改革といふのは与野党合意で進めるものだと思います。けんかする法案ではないと思います。せひとも、この過労死促進法である高プロは削除していただき、少なくとも、過労死の御家族の方々が大反対をされる中で、その反対を押し倒して強行採決をする、そして人の命を奪う法律を強行採決するということは絶対にやめていただきたい。

そのことを強く申し上げて、私の質問を終わります。

○高島委員長 次に、岡本充功君。

○岡本(充)委員 きょうは、質問の機会をいただきましたので、早速質問をしていきたいと思いますが、今、山井議員が大変重要な指摘をしておりました。私も本当に気になる点ありますので、大臣、改めてもう一回だけ確認なんです。

健康管理時間を把握するんだと。会社のタイムカードだ、パソコンの起動だ、二十四時間ずっとつけ放しにしている人もいるかもしれない。正直言つて、タイムカードで把握できない、事業場外で働いている場合は自己申告だという話になる。なかなか、健康管理時間から実労働時間を算定するのは難しいのが現状じゃないですか。難しがあることは、これまでの監督指導の中でも厚生労働省は感じているんじゃないですか。そこはどうですか。

○加藤国務大臣 一つは、健康管理時間そのものは労働時間でないのは御指摘のとおりでありますけれども、健康管理時間がどの程度かということは、一つのメルクマールには当然なるんだろうと思います。

その上で、具体的な労働時間に落としていかないなりませんから、それを落とすときにおいて、先ほど申し上げたパソコンの起動時間等々客

観的なデータを使ってそれを把握していく。ある

いは、そこで働いている方からもいろいろヒアリングをしていく。そういったことで、これまでの労働時間把握している一般的労働者に比べて、こうした健康管理時間から実労働時間を推定していく作業は、より困難をきわめますよね。これも、健康管理時間から実労働時間を管理している労働者はそのままぱちりなんだから。でも、健康管理時間から類推していくのは、今言われたようにいろいろなハードルがある中で実労働時間を把握していくと、一手間かかる。これはもう事実でしよう。一手間かかる。

いや、かからないというのなら、それはそれ以前の話に戻りますけれども、手間がかかるんですね。だから、困難さを伴いますよね。そこをまず認めてしまいましょう。それはそうでしょう。

○加藤国務大臣 御指摘のように、労働時間が適正に把握されている事業所と比べれば、ここにおい

ては健康管理時間という形で把握をされておる

わけですから、健康管理時間から労働時間に落とし込んでいかないや労災認定できませんので、そ

ういった意味においては、そういった段階が必要だということはそのとおりだということあります。

○岡本(充)委員 つまり、困難さがあるということ

とは、それは認めてくださいよ。困難な事例があ

りますよね。それはちゃんと認めてくださいよ。

すんなり、実労働時間が記録されている事業所

じやないわけですから、困難さを伴う事例があり

ますよね。それがあるのかないのか、それを答えてもらいたいんです。

○加藤国務大臣 通常の労災認定においても、そ

こに実労働時間が書いてあればそれをそのまま認定をするわけではなくて、更にそれを裏づけるよ

うな調査等を行って、実際に労災認定を行ってい

るというわけであります。

ですから、そういった意味において、そこに労働時間として書いてあるのか、健康管理時間が書

いてあるのか、その違いがあることは委員御指摘のとおりですが、ただ、実際の労災認定に

おいては、そこに書かれている時間が実際にその

とおりであったかどうかという確認作業をすると

いう意味においては、それは、通常の働き方であつたとしても、健康管理時間であつたとして

も、同じような段取り、手続が必要になつてくる

ことあります。

○岡本(充)委員 困難性があるのかと聞いている

んだから、そこだけ答えてください。まずそれ。

○高島委員長 速記をとめてください。

○高島委員長 速記を起こしてください。

○岡本(充)委員 つまづき、困難さがあるということ

を言つておるんですけど、労災をしていくという場

合においては、健康確保時間では認定できません

から、実労働時間に落としていかなければならぬ

い、そういう方法の違いがあることはそのとおり

なんです。

ただし、実際に労災認定の場合には、実際にや

る場合においては、その実際の書かれた時間が正

しいかどうか、少なく書かれていないか等々を調

査しながらわからないわけでありますから、それに

おいてどういった手段を使うかにおいては、同じ

ような資料 同じような手間等をかけていかなけ

れば最終的には認定できないということを申し上

げたということあります。(岡本充委員)そんなこと聞いていないです。後段は全然違うことを

答えている」と呼ぶ)

○高島委員長 速記をとめてください。

加藤厚生労働大臣。

○加藤国務大臣 労災認定を外すといつても、それは、一般的の場合には労働時間を確保する一作業が場合には健康確保時間を把握するということになりますから、

おいては、そこに書かれている時間が実際にその

とおりであったかどうかという確認作業をすると

いう意味においては、それは、通常の働き方であつたとしても、健康管理時間であつたとして

も、同じような段取り、手続が必要になつてくる

ことあります。

○岡本(充)委員 健康管理時間を確保したとして

おりあつたかどうかという確認作業をすると

いう意味においては、それは、通常の働き方であつたとしても、健康管理時間であつたとして

も、同じような段取り、手続が必要になつてくる

ことあります。

○岡本(充)委員 違う。私が聞いているのは、実

労働時間把握している一般の労働者に比べて、

こうした健康管理時間から実労働時間を推定して

いく作業は、より困難をきわめますよね。これ

は当たり前でしょ。だつて、実労働時間を管理

している労働者はそのままぱちりなんだから。

でも、健康管理時間から類推していくのは、今言

われたようにいろいろなハードルがある中で実労

働時間を把握していくと、一手間かかる。こ

れはもう事実でしよう。一手間かかる。

いや、かからないというのなら、それはそれ以

前のことに戻りますけれども、手間がかかるんです

よ。だから、困難さを伴いますよね。そこをまず

認めてしまいましょう。それはそうでしょう。

○加藤国務大臣 御指摘のように、労働時間が適

正に把握されている事業所と比べれば、ここにお

いては健康管理時間という形で把握をされておる

のに、例えば通常で働いている方であれば、そこ

に出ている数字というの労働時間が出されてい

る。高度プロフェッショナル制度の場合には、健

康管理時間という形でそれが出されているとい

うことはありますから、健康管理時間は労働時間そ

のものではありませんので、それは労働時間に落とし込んでいく作業が必要だ、それはそのとおりなんですね。

○加藤国務大臣 ですから、先ほども申し上げた

ように、委員の前提是労災のことだと思つんで

すね。ですから、高プロは労災等があつたときに初

ますよね、これを聞いてるだけです。あるのかないのかしか答弁はないんです。それ以外のことをするする言わずに、どちらなのか、そこだけシンプルに答えてほしい。

つまり、三つあるんですよ。健康管理時間、実労働時間、そして真の労働時間ですよ。実労働時間と言われて出てきたものから真の労働時間を算出するのに一手間かかる。それはみんな同じんですよ。ところが、高プロの人は、健康管理時間から実労働時間にまず一むきしてから、そこから先、真の労働時間が始まるじゃないですか。

だから、そういう意味において、この寒労働時間の把握するのに一手間かかつたり、そもそも実労働時間が管理できない、健康管理時間もよくわからない、こういう働き方になってしまっている人がいる、つまり自己申告じやなきやいけない人がいるわけですから。そういう意味で一手間かかりますよねということを言っているわけで、手間がかかるということは言われた。ただ、困難などうかは言わねなかつた。

私は、ちょっととここで委員長にお願いしたい。

労働時間が不明で、過労死を申請したにもかかわらず却下をされた方、そして、裁判によつて認

○高鳥委員長 後刻、理事会で協議いたします。
○岡本(充)委員 とにかく、これは大変重要なボ
イントだと思いますよ。山井さんはすごくいいと
ころをついたなと思っていまして、自分で自己申
告しなきゃいけない、本当にその時間働いたかど
うかよくわからない、そこは裁判でやつてちょう
だいという話になるんじゃ、これは大変ですか
ね。やはりこれは労働時間を把握できないとい
うのは大問題だと思います。

その上で、いろいろ聞いていただきたいんですが、
時間の関係で、合間に一問だけちょっと挿ませて
ください。忙しい中、保険局長にも来てもらつて
いますから、一問だけ。

して、一六・四%の国庫負担が入つておりますので、その分について、健保組合の給付費、これは正確に算定しないといけませんけれども、それには掛けるところの一六・四%の分の国庫負担が新たに生ずるということになるだらうと思つております。

○岡本(充)委員 かなり莫大な金額になるんですよ。これは一体幾らになるのか、きちんと算定して報告していただけますか、局長。大丈夫ですか。

○鈴木政府参考人 お答え申し上げます。

仮定の計算ということでは計算 자체はできますけれども、一方で、健保組合制度、現時点では健

大変気になるニュースがあつて、どうしても一
問だけ聞きたかったので聞きますけれども、私の
お配りしていた資料の一番最後です。

今、健保組合が物すごい解散するんじやないか
という危機があるという報道をいろんなところで
目にします。健保組合が解散すると国庫負担
でどれだけの負担が生じ得るのか。今ある健保組
合が全部解散してしまったらどれだけ国庫負担が
生じるか、みんなが国保に行つた、若しくは協会
けんぽに行つた、前提によるとは思いますけれど
も、どのような試算があるのか、ちょっと御紹介
いただけますか。

○鈴木政府参考人　お答え申し上げます。

先生御指摘の報道でございますけれども、これ
は、健保連が四月二十三日に公表いたしました三
十年度予算の早期集計結果、そこをもとにしたも
のであるというふうに考えております。

今の尋ねは、健保組合が全部なくなつて、

金に推移をしているところがございます。したがいまして、また、そういった数字を算定するにおいて、そういった数字がどういう意味を持つのかということをしつかり国民に、誤解を与えないような形で前提を置いた上でないと、なかなか一概にお示しするということにはならないんだどうと、いうふうに考えております。

○岡本(充)委員 前提を置いていいじゃないですか。前提を置いてきちっと報告をしてください、こう言っているんですから、報告していただけますね、計算できると言っているんですから。

○鈴木政府参考人 こういった報道のある折から、繰り返しになりますけれども、健康保険組合の財政運営 자체が、現時点で直ちに激急に悪化しているという状況はないというふうに私どもは思っております。

一方で、委員御指摘のお求めの数字につきましては、一定の前提を置いて、仮定計算でもといふことでござりますので、どのような前提が置ける

その上で、私は本当に、きつと、重要な法案なんですから、与党側からちゃんと人數をそろえて質疑のお願いをするのが当然だと思いますよ。それでは、質問をしたいと思います。

私のこの資料の高度プロフェッショナル制度の図ですけれども、この図について厚労省の見解を聞きたいと思います。

保険局長はもうこれで結構です、どうぞ。

この図で言うところの高度プロフェッショナル制度と専門業務型裁量労働制は一部重なっているところがある、これは正しいですか、どうですか。

○山越政府参考人 お答え申し上げます。

高度プロフェッショナル制度の具体的な対象業務でござりますけれども、平成二十七年の労働政策審議会の建議におきまして、「金融商品の開発業務、金融商品のデイーリング業務、アナリスト業務、コンサルティング業務、評議員会議員等

〔速記中止〕
○高島委員長　速記を起こしてください。
岡本充功君。
○岡本(充)委員　委員長、公平な委員会運営をや
ると言つてはいるんだから、与党をちゃんと呼んで
くださいよ、それは。ちょっとと指示してくださいね
い、じゃ。その上でやりますから。
○高島委員長　定足数は足りておりますので、今
この委員会は成立をしております。質問を続けて
ください。
○岡本(充)委員　これは閣法なんだから、野党の
議員全員いて、与党の議員はいないというのには
ちよつとどうかと思うんです。

その上で、私は本当に、きつと、重要な法案なんですから、与党側からちゃんと人数をそろえて質疑のお願いをするのが当然だと思いますよ。それでは、質問をしたいと思います。

私のこの資料の高度プロフェッショナル制度の図ですけれども、この図について厚労省の見解を聞きたいと思います。

保険局長はもうこれで結構です、どうぞ。

この図で言うところの高度プロフェッショナル制度と専門業務型裁量労働制は一部重なっているところがある、これは正しいですか、どうですか。

○山越政府参考人 お答え申し上げます。

高度プロフェッショナル制度の具体的な対象業務でございますけれども、平成二十七年の労働政策審議会の建議におきまして、「金融商品の開発業務、金融商品のデイーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務等を念頭に、法案成立後、改めて審議会で検討の

○岡本(充)委員 だつて、もうこういつた業務にしていくんだという方針は明確に答弁されていましたよね、どういう業務に限るんだということについては。それは、こういう方向で、最終決定は労政審だけれども、今想定されているところは重なるのか重ならないのか、それを聞いているんです。想定は全く真っ白なはずではないです。もう既に想定しているものがあるわけです。その想定しているものは、専門業務型裁量労働制と重なる部分があり得るのかあり得ないのか、そこは明確に答弁してください。

これは、事前の説明、何日か前だつたけれども、随分やつたんですよ。専門業務型裁量労働制

には重なる部分がある、当時ちやんと答えていましたよ。

大臣は、最後に、残業代は払われる見込まれるお金ではないような答弁をされていました。議

してもこれは一千万円に年間なつてしまふ、この計算式は正しいといふこの理解でいいのか、正し

大臣、首を振られるけれども、では、何が違うんですか。

○山越政府参考人 今御答弁申し上げましたように、高度プロフェッショナル制度の対象業務でござりますけれども、具体は審議会で改めて検討す

事録は、たしかつけていたと思いますけれども。私が聞きたいのは、固定残業制で、残業代を固定で、見合いで出している企業もたくさんあるわ

いのか正しくないのかということを聞いているんです。

○加藤国務大臣 だから、その百時間残業ということ自体の意味するところが、高プロの場合、どう表現していいんでしようか、どういうことそこ

○岡本(充)委員 じゃ、統いて企画業務型裁量労働につきまして、これは、御指摘ございました、従来の専門型裁量制と重なり得る可能性はあるものでございます。

けです。したがって、大体このぐらいの残業はいつもしてもらうから、残業代は見込みでこれぐらいい、こういうふうに決めている会社も中にはあるわけであります。

ちらかのお答えでお願いします。

○加藤国務大臣 ですから、先ほど申し上げた、使用者から支払われる見込まれる賃金の額といふことが問題であつて、その金額が、今お示しのとおりと言つてほしいし、正しいなら正しい、どちらかのお答えをお願いします。

ながつていくのかということでありまして、先ほ
ど申し上げたのは、積み上げ方としてどうい
うものを加算していくのか。確実に支払われるもの
であれば、それは対象になりますよということを
申し上げたのであって、例えば百時間の残業を前

勧制。点線で描いて、拡大しようと思っていたのを今回やめましたということで、皆さんにお配りしている実線の部分が現行法の範疇だとしましょう。現行法の部分で、私の方でごく一部重なる部分があり得る、こういうふうにしていますが、これはあり得ると同じように考えていいですか。

○山越政府参考人 これについては、なかなか割余されて「あるもの」でございまして、お答えする

う割増し賃金の計算でしていくと、現実的に、一千万円という年収を年間給与、残業代も賃金ですからね、これを含めて計算をしていくと、ボーナスが年間二ヵ月あるような会社においては月給の基本給が四十二万八千円、ボーナスが年四ヵ月あるような会社では三十万円台でこれは一千万円という計算になるという私のこの試算は正しいのか正しくないのか、この計算式がおかしいのである

よう、どういう形で積算されているか、それは問われるわけではございませんので、そういう意味において、総額が超えて、しかも、それが確実に支払われるのであれば、その限りにおいては、そうなんだということになります。

○岡本(充)委員 つまり、なんだ、正しいんですよね。だから、したがつて、固定残業制で、業代は、つらつら、あなど、一日時間分

提としているというよくなごとであれば、それは残業を前提にすることはあり得ませんのことで、高プロの場合は。

ことは難しいわけでござりますけれども、現行の部分につきましては、企画立案等の業務でござりますけれども、そういった業務について、これは対象業務の押さええ方が違いますからなかなか難しい面があるとは思いますけれども、全く重なり合はないということではない、可能性はあるということふうに思います。

○岡本(充)委員 そうなんですね、重なり合つ可能性があるんです。

○加藤国務大臣 お尋ねの内容、これは予算委員会で申し上げておりますように、支払われることが見込まれるということでありますから、その金額が、ここで記載されている計算式から出る平均がら、最後まで十分聞けませんでした。
この計算式は正しいか正しくないか、お答えください。

いろいろな固定残業代を払うかわりに、割増し賃金も含めて払うかわりに、賞与も四ヵ月分払う、こうしたことを行つてゐる労働者。それだけの賃金をもらつてゐる労働者であれば、その基本給は三十九万四千二百五十七円で高プロの基準となる、一千七十五万円ではない、仮に一千万円としましたけれども、一千万円を超えてくるといふことの計算だ、こういうことが正しいということを

これは所定内の労働時間と合わせて極めて長い時間働いていますので、この人に対して高プロに行なうことをオファーして高プロに行なうてもらえればこの人は長時間労働をしていても、賃金の面でも会社としてはマイナスにならないし、人件費と一緒にしてもマイナスにならないし、そして、労基署が单目にすると違法労働になつてしまふ。つまり、單目百ですから。

したがって、今の企画業務型の裁量労働制にしても、専門業務型裁量労働制にしても、高度アプローチエッショナル制度が雲のようにまだしつかり、どうなるかわからないというところがあるという前提だけれども、今、想定されているところでは、重なり得る、こういう話なんです。

この問題については、ちょっとと次回もう少し取り上げたいと思いますが、もう一点、確認をしておきたいことがあります。

これも過日の予算委員会で私が使ったボードでありますけれども、このボードも、ちょっとと時間が切れで、皆さんに十分聞けなかつた。

的な給与の三倍を超えており、私ども、一千七百五十万という数字を申し上げているわけでありますけれども、その数字を超えていれば対象になるということは、これはこの積算根拠みたいな話でありますので、ちょっとその辺、中身をどうやって計算された結果としてそれをされたかどうかはともかくとして、確実にお支払いいただける金額が今申し上げた水準を超えているということが必要だということであります。

認められたわけでありまして、固定残業制の賃金も、ずっと、毎月支払われると見込まれる賃金ですからね。そういう意味でいつたら、こうした比較的安い方でも対象になるんだということを確認させていただきました。

一千万円というと何だかすごく賃金が高い人というイメージがあるかもしれません、毎月百時間残業している、残業代も十分もらえていない、だけれども、あるとき、君、割増し賃金も含めた一千万円払わなきゃいけないということであれば、もう今のうちに高プロに移つてもらおうといふ話になり得る。

でもこれは違法労働ということにならないといふことで、業務の内容によるんだという声があるかもしれませんけれども、業務の内容さえ合致していれば高プロになつてもらう、こういう選択肢があり、使用者側にとり得るオプションとして出てくるんだ、こういうことを確認をしたかったわけです。

したがつて、今大臣が言われたように、どうぞ議事録を後で確認していただければと思いますけれども、これだけの長時間労働をしている、毎月している人、このままでいたら、この法律が成立をすれば、当然違法労働になる。業務の内

容によるんだということでありますけれども、もちろん、業務の内容が合致していなければだめですけれども、金額でキャップをかけているんだ、こういうことは必ずしもキャップにならないんだということをお話をしたわけです。

そういう意味で、もう一つ気になるのが、私もがいなかつた五月二日に、牧原副大臣が答弁をしています。高プロの拡大は、法律を改正しない限りは大幅な対象業務の拡大はできないと言っています。大幅ではなければ、対象業務の拡大、できるんですよね。当然、大幅でなくとも対象業務の拡大はできる、これは法改正しなくともできるんじやないかと思うんですが、ここ、どうですか。

○山越政府参考人 今御質問の件でございますけれども、高度プロフェッショナル制度につきましては、この対象業務は、現行の法律では、高度の専門的知識を必要として、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないものと認められる業務。

それから、年収については、法律に定められた算式がございまして、労働契約により使用者から支払われる一年間の賃金の額が、毎月決まって支給される給与の平均額を基礎として算定した額、この三倍を相当程度上回る水準以上であることが要件とされておりりますので、この水準を下げるよといふことであれば……(岡本充)委員「そんなこと聞いていないじゃない。そんなこと聞いていないよ。いいかげんにしてよ。だめだめ。全然違うところを読んでいる」と呼ぶ業務について申し上げれば、業務については、今、前段で申し上げたところでございまして、この法律に従つて、具体的には省令で定めるということです。

○岡本(充)委員 委員長ですら、今の顔を見て、これでいいのという顔を私にしましたよ。この答弁でいいのという。

私が聞いているのは、副大臣が五月二日にこう

答弁している、法律を改正しない限りは大幅な対象業務の拡大はできない。そんなことはないんだけれど、それはそのとおりですよ。違うんです。業務を改定しなくて対象業務の拡大はできません。

○山越政府参考人 この対象業務でございますけれども、法律上は、高度の専門的知識等を必要とし、それから、その性質上従事した時間と従事して得た成果の関連性が通常高くないと認められる業務をいうことにしておりまして、その性格を変えるとすれば法律の改定が必要だということです。

(岡本(充)委員) その性格なんて言つていません。性格を変えるなんて言つていません。(岡本(充)委員) その性格なんて聞いて下さい。

○高島委員長 岡本充功君、質問を続けてください。

○岡本(充)委員 ジヤ、もう一回だけ聞きます。

大幅というのは数ですよ。大幅な業務の拡大というのは数でしよう。質を変えるには法律の改正が必要だといふけれども、数を変えるには法律の改正は要らないでしよう。

○山越政府参考人 この対象業務につきましては、この制度上は、今申しました法律の規定に改正は要らないでしよう。

それから、年収については、法律の枠内の中では、この制度上は、今申しました法律の規定に従つて、具体的には労働政策審議会で、省令で定めることとしておりますので、そこで法律に従つた定めをしていくことだといふうに思いました。

○加藤国務大臣 ちょっと整理をさせていただきたいわけでありますけれども、いわゆる高度であつて、従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないものと認められる業務といふように法律上書いてあるわけでありますから。実際、あと、具体的な業務については省令に委任を

され、そして、省令を決めるに当たつては労働政策審議会の議論が必要だということになります。したがつて、一旦決めた省令の中で改正できる幅であれば、それは当然省令改正ということになりますが、今申し上げた、法律に書いてあるこう

いつた対象業務だといふその基本的考え方を変えたことになれば、これは当然法律の改定が必

要だということがあります。

○岡本(充)委員 性質を変えるには法改正が必要です。私の配つている五ページを見てください。法律を改定しなくて対象業務の拡大はできま

すよ。違うんですか、法改正が必要なんですか。それはそのとおりですよ。違うんです。業務の数をふやしていくことは省令改定で足りるんですけど、それはそのとおりですよ。違つて、高プロ

の性質に合つてさえいれば、その性質に合つていれば全て高プロが適用できるわけじゃないです。性質に合う業務がこれだけあって、その中から高プロの対象にするのをこうやって決めるわけです、その範囲の中で。その幅の中で広げること

は可能でしよう、法改正せずに。

○加藤国務大臣 ですから、まず最初に、まだ今、空集会なんですね、ある意味では、省令がないという意味においては。今委員がお示しいただいた。

ですから、今回法律で決められる対象範囲があつて、そして、もちろん、そのうち、中になるものにおいて今どういうことが必要かという議論をして、労政審において今、この法律の枠内の中で、ジヤ、ここだといふことを決め、そしてその後、またいろいろ議論のあつた中で、ジヤ、これを縮小したり拡大していくことについて話に、まあ縮小の場合には要らないかもしませんが、拡大していくことだつてあれば、当然省令の改正が必要になりますから、その場合には労政審にかけます。

ただし、今言つた、委員の、この範囲の中ですよい、この範囲の中においては、それは労政審の議論を得て、省令を改定して業務を追加する。それは、法律はそういうたてつけになつてゐるわけです。

○岡本(充)委員 したがつて、ここで言つています。ただ、この範囲の中においては、それは労政審の議論を得て、省令を改定して業務を追加する。それは、法律はそういうたてつけになつてゐるわけです。

○岡本(充)委員 ちょっと時間がなくなっちゃうから、もう一回だけ。

では、成果に応じて賃金を支払うことが使用者に義務づけられているのかどうかということを私は聞いています。成果、要するに、時間と成果がリンクしないと言つてゐるわけです。つまり、時間はこれまで賃金に反映をしてきました。成果は、これは必ず賃金に反映されるのか、それとも

一体何に反映されるのか、ここについて確認を求めています。

○加藤国務大臣 そういつた意味では、例えば成

幅じゃないのか、そういう言葉をつけてしまか

でいるけれども、対象業務の拡大ができるんです。それで、私はこの点を聞きたいのと、もう一、私、大変気になつてゐる話があつて、高プロでいうと、成果に応じて賃金を支払うことを使用労働者の待遇に適切に反映をする、こういうことでいいんですか。

○高島委員長 速記をとめてください。

○岡本(充)委員 私が聞きたいのは、今回の高プロは成果に応じて賃金を払うことは義務づけられているのか、それとも、成果を対象労働者の待遇に適切に反映させることを求めているのか、つまり成果は必ず賃金でなければいけないのかどうかについて確認を求めています。閣法はどうなつてますか。

○加藤国務大臣 評価というのは基本的に賃金でなされていくことなんだろうと思いますけれども、ちょっと今の委員の御指摘、多分、議法で出されたものとの対比を前提にされているんだと思うのですが、もうちょっとその対比のところを教えていただいた方が答弁がよりしやすくなると思うんです。申しわけないんですけども。

○岡本(充)委員 ちょっと時間がなくなっちゃうから、もう一回だけ。

では、成果に応じて賃金を支払うことが使用者に義務づけられているのかどうかということを私は聞いています。成果、要するに、時間と成果がリンクしないと言つてゐるわけです。つまり、時間はこれまで賃金に反映をしてきました。成果は、これは必ず賃金に反映されるのか、それとも

処遇に反映されるということになるのか、成果は

リンクしないと言つてゐるわけです。つまり、時間はこれまで賃金に反映をしてきました。成果は、これは必ず賃金に反映されるのか、それとも

処遇に反映されるということになるのか、成果は

リンクしないと言つてゐるわけです。つまり、時間はこれまで賃金に反映をしてきました。成果は、これは必ず賃金に反映されるのか、それとも

処遇に反映されるということになるのか、成果は

リンクしないと言つてゐるわけです。つまり、時間はこれまで賃金に反映をしてきました。成果は、これは必ず賃金に反映されるのか、それとも

処遇に反映されるということになるのか、成果は

果をこれだけやつたからこれだけ出しましようという、それはお決めになる話なんだろう。あるいは、成果をこれだけ出したから、じゃ、処遇をこのういうふうにしましようとか、これはその企業の中でお決めになる話でありまして、ただ、例えば賃金でいえば少なくとも一千七十、これはこれから決めるわけでありますけれども、先ほど議論した水準を超えて確実に支払わなきやいけないとか、そういうことをこの中で要件として決めている、こうのことあります。

○岡本(充)委員 つまり、私が聞きたいのは、要するに、労働基準法では賃金は現金じゃないやいけないんでしょ。現金じゃなきやいけない。労使で決めたから、自動車会社だから車一台といいうのを許しますか。それは許さないね。許さない。もう答弁を求めるまでもない。賃金は現金だと決まっている。成果は現金に結びつくのかと聞いているんです。

成果は、じゃ、うちの車一台につながる、うちの製品一台につながるという形で、更に成果を上げた者に対して賃金で必ず支払われることになるのかとということを聞いています。

○加藤国務大臣 それは、だから、お決めの問題でありまして、先ほど申し上げた確実に支払う賃金がまずあって、そこから上にどういう乗せ方をするか。それは、今おっしゃるようなことじやなくとも、じゃ、もう二千万ほんと払いましょとうものがあるかもしれません。中には、そこから上に対しても、一つ、こういう評価を上げていつたら更に加算していく様子もあるかもしれません。それはそれの企業でお決めになつていただければいい。

ただ、先ほどから申し上げているように、年収の要件、例えば年収について言えばですよ、この要件はしっかりと満たしてもらわなければこの高oproは成り立たない、こういうことであります。

○岡本(充)委員 私はこれはすごい話だと思うんですよ。要するに、時間が伸びていけば、現金賃金が伸びていくといふこれまでの考え方なんです

よ。成果も、じゃ、倍できていればそれは賃金に反映されるとということであれば、これはこれまでいうこの原則にのつとると思うんですよ。

ただ、今後は、もうミニマムさえ決まっていれば、そこから頑張つてやつた者に対する報酬として賃金をふやさない、要するに、成果をもつと上げたもつとすごいことをやつた、これについては現金での評価につながらなくともいい、こういうことをまさに今言つたわけで、これは大変大きな私はボイントだと思っています。

その上で、もう少し聞いていただきたいんですが、話を最後にしたいと思います。

きょう出てきた資料で、午前中に出してもらつた資料の復命書、十月三日と十二月六日の復命書。どちらか一方は、今回話題になつてある野村不動産の過労死をされた方の新宿労働基準監督署における復命書である、それはどちらかと断定はできないけれども、どちらか一方はそうだ、それは認められますか。

○加藤国務大臣 ですから、先ほど申し上げたように、野村不動産株式会社に勤めていた従業員が過労死したことについて、新宿労働基準監督署が労災認定、保険給付の支給の決定を行つたこと、労災認定基準に当てはめて労災認定をしたこと、認定日が平成二十九年十二月二十六日であること、これは申し上げておりますが、ちょっとその復命書をよく読んでいただくと、それ以上に入つてあるもので、しかも、それを超えてしまうので、今申し上げた確認は控えさせていただきたいということを申し上げておきますが、ちょっとその復命書をよく読んでいたくと、それ以上に入つてあるもので、それが、それを超えてしまうので、今申し上げた確認は控えさせていただきたいということを申し上げておきます。

○岡本(充)委員 つまり、十二月に支給決定したものは、過労死案件、新宿署では二件しかないと言つておられる。そして、新宿署で十二月に野村不動産の過労死事案については支給決定をしたと言つておられる。つまり、この二件のどちらかに入つてないなきやおかしいぢやないですか。

それぐらいはちゃんと答弁させてくださいよ。

ちゃんと委員長、そこは。だって、ここは言つてないんだから。それを認めてくれなきや話は始まらないよ。(発言する者あり)

○高島委員長 岡本充功君、質問を続けてください。どうぞ質問を続けてください。(岡本(充)委員)

員「どちらとは聞いていないんだから。どちらか

かつて聞いている。入つておるでしようつて。

岡本君、もう一回質問を続けてください。

○岡本(充)委員 野村不動産における過労死の労災支給決定日は平成二十九年十二月二十六日、新宿労働基準監督署において支給決定をした。新宿労働基準監督署では、平成二十九年十二月は、二件の労災、過労死について支給決定をした。この二件以外にはないと大臣は答弁されています。

○岡本(充)委員 したがつて、この二件のうちのどちらかが野村の話であることは当然の話です。それを、だけれども、そこは急に認めなくなるのがおかしい。だつて、野村は新宿労働基準監督署において十二月二十六日に過労死といふことで支給決定をした、これは大臣、答弁されていますね。

○加藤国務大臣 先ほど申し上げたように、野村不動産株式会社に勤めていた従業員が過労死したことについて、新宿労働基準監督署が労災認定、保険給付の支給の決定を行つたこと、労災認定基準に当てはめて労災認定をしたこと、認定日が平成二十九年十二月二十六日であること、これは申し上げておりますが、ちょっとその復命書をよく読んでいたくと、それ以上に入つてあるもので、それが、それを超えてしまうので、今申し上げた確認は控えさせていただきたいということを申し上げておきます。

○岡本(充)委員 つまり、十二月に支給決定したものは、過労死案件、新宿署では二件しかないと言つておられる。そして、新宿署で十二月に野村不動産の過労死事案については支給決定をしたと言つておられる。つまり、この二件のどちらかに入つてないなきやおかしいぢやないですか。

それぐらいはちゃんと答弁させてくださいよ。

ちゃんと委員長、そこは。だって、ここは言つてないんだから。それを認めてくれなきや話は始まらないよ。(発言する者あり)

○高島委員長 岡本充功君、質問を続けてください。

○岡本(充)委員 もう時間が来ましたから、最後に、これは理事会で協議をぜひお願いしたいと思います。

つまりは、十月の三日に一方は復命しているん

です。一方は十二月の六日です。これは、復命をして、結果として十二月の二十六日に決定をされ

ているか、十二月の六日に復命をして十二月の二

平成三十年五月九日

四〇

十六日に決められているか、どちらかです。つまり、十二月の六日から十二月の二十六日の間においては、少なくとも労災の申請がなされたいたということが推測されるから大臣は答弁できません、こう言っているのだろうと私は思います。（加藤国務大臣「違います」と呼ぶ）違うんだつたら、また……

○高島委員長 既に持ち時間が経過しておりますので、質疑を終了してください。

○岡本（充）委員 したがって、これだけ理事会で協議してくださいというお願いを委員長に最後にしているんです。

○高島委員長 後刻。

○岡本（充）委員 したがって、これについてきちんと、この間に大臣が労災申請があつたことを知っていたかどうかについては、きつと理事会に報告をしていただきたい。

以上を申し述べて、私の質問を終わります。

○高島委員長 次に、高橋千鶴子君。

○高橋（千）委員 日本共産党的高橋千鶴子です。

あつとう間にいつもの厚労委員会の雰囲気になつておりますが、最初に一言述べさせていただきます。

この間、やはり国会全体の問題なんですね、改ざん、隠蔽、捏造など国会の存在意義が問わなつておりますが、野党として、真相解明など、与党の誠意ある対応を求めてきたわけです。ところが、委員長職権で何度も委員会を開催を強行し、参考人質疑までも与党のみで開催、重要な審議案である生活困窮者支援法案を採決した上、今国会最大の目玉とする働き方改革法案までも審議入りを強行したことに強く抗議をします。

昨日、自民党的二階幹事長は、出てきた瞬間に、何していたのかと言うのもどうかという皮肉を言いながら、今後、無駄な時間を費さないよう互いに協力しなければならない、国会議員たるもの、議論するのが仕事だと発言されました。当然、議論をしたい、そういう思いを持っていました。だけれども、無駄な時間と言うのならば、

森友にしる、加計問題にしる、一年以上も、ない、ないと否定され続けてきた野党の質問時間は

どうなるのか。ない、ないと言つてきた日報もそうなんです。今の野村の問題も同じです。いずれもが民主主義の土台を揺るがす重大な案件だといふ自覚が与党にはないのでしょうか。

セクハラに対する麻生大臣始め財務省の対応は、国際的にも恥をさらしました。与野党という権を超えて、危機感を持つべきだと思います。

他の委員会が開催を見送ったときでも、厚労委員会だけは動いていました。本法案が首相案件であるからです。

野党の要望を一顧だにせず、審議を強行するこれが国会議員の仕事でしょうか。これまでの与党にはそんなことはなかつたと思います。彼ら強行採決をしたりとか空回ししても、それを何回もやるなんということは絶対なかつた。それは与党の矜持というものがあつたと思います。

委員長、生活困窮者支援法案の補充的質疑を必ず確保してくださること、また、働き方改革案は、総理入りも含め、十分な審議時間を確保してください

ことを要望します。

○高島委員長 御意見はしっかりと受けとめさせます。

○高橋（千）委員 済みません。具体的に言つてますので、理事会で協議してもらわないと困ります。

○高島委員長 はい。後刻、理事会で協議いたします。

○高橋（千）委員 確認しました。

安倍総理は、きょう紹介された方もいましたけれども、昨年の施政方針演説で、電通の高橋まつりさんの過労死に言及し、「一度と悲劇を繰り返さないとの強い決意で、長時間労働の是正に取り組みます。」と表明しました。しかし、まさにその過労死をなくすために活動し、政府の協議会にも参加をしてきた過労死防止全国センターが、本法

案は過労死防止の流れに逆行するものとして、反対を表明していることを受けとめるべきです。

大臣にまず伺いますが、働き方改革というのは、過労死しないというのはもう当然の前提であつて、これは、改革しようがしまいが、まああつてはならないんですよね、過労死防止法があるんですし。自分や家族のための時間もしっかりと持てる、もっと人間らしい働き方を目指すものであります。

おもに、この働き方改革案が、組が進んでいる一方で、何かこの働き方改革案が、どうも平仄が合っていないといいますか、それがとても気になるわけなんですね。

少しずつ質問していくたいと思うのですが、まず、働き方改革実行計画では、働き方改革こそが労働生産性を改善するための最良の手段とあります。最も手段というのは、なかなかすごいです。

野村の問題を改善するための最良の手段とあります。今はそんなことはなかつたと思います。我々としても、過労死は起こさせない、起こさない、こういう思いで、しっかりと取り組ませていただきたいというふうに思います。

その上で、今回の働き方改革法案は、ワーク・ライフ・バランスの改善、正規、非正規間の不合理な待遇差の解消などを通じて、一人一人の事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現していくこう、こういうものであります。

そして、そのことを通じて、働く方の就業機会が拡大をしていく、あるいは意欲、能力をより發揮しやすくしていく、そして、そのことが労働生産性の向上、ひいては、成長と分配の好循環にもつながっていくというふうに考えるわけでありま

すし、委員御指摘のように、家族のための時間を持てる、あるいはもっと人間らしい働き方、もつと人間らしくという意味において、ワーク・ライフ・バランスの改善、これにもしっかりと取り組ませていただきたいと思います。

○高橋（千）委員 まず、この部分は一致をしたと

思います。

今、過労死防止対策大綱の見直し作業をしてい

るわけですが、やはり今、私が言つたように、過労死をしないというのは当然ですが、やはり過労死防止という、もっと広い意味で、要す

ることなんですね。だけれども、改めてこれを強

隨分、議論が出ていますが、ハラスメントの問題ですか、時間だけではなくて、そうした要因によつて過労死や過労自殺に追い込まれている方がたくさんいるということもあるわけですから、やはりそういうこと全体を引き上げようというのがあります。

たよ、何で今ごろ書いているんだみたいな反応もすごいあつたわけで、労働者は当然わかつていることなんですね。だけれども、改めてこれを強

調した以上は、やはりこれを本当に実感させなければならぬと思います。

それで、大臣伺いますが、二つ。労働時間短縮こそ生産性向上に寄与するといふこの考え方、共有していただけますか。もう一つは、働き方改革の前提に働き過ぎ防止といふのがあって、それは高プロも同じであるということによろしくでしょうか。

〔委員長退席、渡辺（孝）委員長代理着席〕

○加藤国務大臣 生産性を上げていく、先ほど委員御指摘の記事も、これは為替の問題とかあって、いろいろ総合的に見ていかなきやいけない面はあるんだろうと思いませんけれども、總じて、日本の、単位時間当たりの、総労働時間でGDPを割った水準、これは低いということを指摘されてるわけでありますし、そして、それと、労働時間と、縦軸、横軸に使いますと、今委員御指摘のように、労働時間が低い国ほど生産性が高い、労働時間が長い国ほど生産性が低い、こんな分布が見てとれる、こういう指摘があるところであります。

そういう意味で、労働時間というものをいかに短縮をしていく、そして、その中でどう生産性を上げていくかということが非常に大事なことだと思います。

今回の長時間労働においても、長時間労働を是正することによって、限られた時間をどう有効に使っていくのか。場合によっては、今やっている仕事の中で取捨選択をして、よりやらなきゃいけないものとそうでないものを仕分する等々をやることによって生産性向上を図っていくということが非常に大事だということを思いますし、また、今日の日本において、人口が減少していく中において、働き手を確保すると同時に、生産性の向上を図っていくということは、日本の経済を活性化していく、あるいは社会を活性化していく上において、働き手を確保すると同時に、生産性の向上を図っていく、あるいは社会を活性化していく上において、働き過ぎ防止が前提である、高度プロフェッショナル制度も同じというは、済みま

せん、もうちょっとかみ砕いていただければと思うんですが。

○高橋（千）委員 何というんでしようか、これまで議論してきたときに、時間規制の問題と高プロと裁量労働制と、こういうふうに別々に議論をしてきたところがあるわけですけれども、でも、やはり、もともとをたどっていきますと、一〇一三

年十二月二十六日の産業競争力会議雇用・人材分

科会の中間整理、「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現を目指して、こういうところからいわゆる今の法案の原型ということができてきているんだと思うんですけれども、年次有給休暇の未消化や恒常的な時間外労働に象徴される働き過ぎの問題を抜本的に改善するとともに、以下の取組を三位一体で行うと。その中に、長時間労働の抑制と、ワーク・ライフ・バランスと、高プロの原型となると思う弾力的な労働時間制度と、三つ、これは一体でなきやだめだということを言っているんですね。

これはいろんな意味を含んでいると思うんですけれども、つまり、上限規制を受け入れるかわりに高プロもやつてくれという気持ちもあるかもしれないし、批判も強いからこそ一体でやらないところだという意味も含んでいるかと思うんですね。だけれども、やはり出発点は、働き過ぎの問題を抜本的に改善するとともにというところからスタートしている。これは、高プロにもかかつている問題である、一緒であるというふうに理解してよろしいんじゃないかと思うんですが、どうでですか。

○加藤国務大臣 働き過ぎ防止という言葉は、実行計画の中に記載されてしまつたように記憶をしているんですけれども。

いざれにしても、今回の高度プロフェッショナル制度、第四次産業革命等々のこうした状況の中において、我が国において高い付加価値を生み出す、そうした産業、企業をつくり出していくこう、そしてそうした経済をつくり出していく、これが非常に大事なことだというふうに思います。

それから、働き過ぎ防止が前提である、高度プロフェッショナル制度も同じというは、済みま

新しい産業、付加価値の高い産業、これは、雇用や就業機会の拡大、あるいは賃金の上昇ということもつながり得るものだというふうに思いますが。

そういう意味で、そうした分野においてより力を發揮していただき働き方、そのためには、イノベーションや高付加価値を担う高度専門職の方が、やはり、自分の力を發揮しやすいようなそういう形で働く、そうした状況をつくっていく必要があります。そこで、まずは、長時間労働も、違つた意味において、長時間労働も、違う言い方をすれば、長時間労働を是正することによって、これまで正規という形で働くことをなかなか選択し得なかつた者も選択し得るということになります。そうすると、残りは百十五日。そうすると、これは大した日数じゃないんですよ。つまり、年休はほとんど消化していないくらいのイメージかな、あるいは、休んでいるかわりに恒常的に労働しているか。どういうイメージを持つておられるのであります。

そういう意味において、長時間労働も、違つた意味において、長時間労働も、違う言い方をすれば、長時間労働を是正することによって、これまで正規という形で働くことをなかなか選択し得なかつた者も選択し得るということになります。そこまで、それが選択肢が広がつてその力が發揮していける、まさにその力を發揮していける環境をつくるて、こうという意味においては、この一連のものは共通しているというふうに認識をしております。

○高橋（千）委員 大臣、失礼しました。実行計画の前の段階の議論をしましたので、実行計画は、九つのテーマで、女性も高齢者も、すごい広げちゃつたものですからなかなか難しかったのかなと思ったんですけども、でも、結局、この三位

一体から始まって、その働き過ぎ防止とか弾力的な労働時間制度から波及して、多様な働き方におけることは、厚生労働省の毎月勤労統計調査ベー

スで見ると横ばいでございまして、パートタイムを入れると減少しているというのが姿だと思ってます。直近では、平成二十九年は二千二十六時間となつております。

○加藤国務大臣 今委員御指摘のように、パート

タイム労働者を除く一般労働者の年間総労働時間

といふのは、厚生労働省の毎月勤労統計調査ベー

スで見ると横ばいでございまして、パートタイム

を入れると減少しているというのが姿だと思ってます。直近では、平成二十九年は二千二十六時間となつております。

どんなイメージかと言われても、これはいろん

なイメージがあると思いますが、これを少し平た

く分解をすると、例えば、週休二日で週四十時間

を入れる

と、単純計算で約二千時間ぐらいの姿になると

いうことであります。

○高橋（千）委員 毎月勤労統計の中には、実労

時間の中で所定内労働時間と外の時間の差があつて、百三十一時間、所定外労働をやつて、そ

ういう時間がありますよね。実は、地方に行くと、我々の東北なんかですと、労働時間は長いです。だけれども、残業はそうでもない。それは、

をしています。でも、これは、パート労働者を含めているためなんですよね。

資料の二枚目に、パートを除く一般労働者の総労働時間、実労働時間を書いていますが、これは、昨年、二千二十六時間。ずっと、大体横ばいになつております。

そもそも、ちょっと大臣にイメージをお聞きし

たいんですが、年間一千時間働くというのはどのような働き方でしようか。例えば、単純に一日八

時間で割りますと、二百五十日働いていることに

なります。そうすると、残りは百十五日。そうす

ると、これは大した日数じゃないんですよ。つ

まり、年休はほとんど消化していないくらいのイメ

ージかな、あるいは、休んでいるかわりに恒常

的に労働しているか。どういうイメージを持っておられるのか。

また、全体の、やはり諸外国から比べても大幅

に長い労働時間を減らしていく方向でよろ

しいであります。

ついで、それが選択肢が広がつてその力が發揮し

ていける、まさにその力を發揮していける環境

をつくるて、こうという意味においては、この一

連のものは共通しているというふうに認識をしております。

○高橋（千）委員 大臣、失礼しました。実行計画

の前の段階の議論をしましたので、実行計画は、

九つのテーマで、女性も高齢者も、すごい広げ

ちゃつたものですからなかなか難しかったのかな

と思ったんですけども、でも、結局、この三位

一体から始まって、その働き過ぎ防止とか弾力的

な労働時間制度から波及して、多様な働き方につ

かれしていくんですね。だけれども、やはり

出だしは、働き過ぎ防止、働き過ぎであつてはな

らないというところが、出発点といふか前提、當

たり前のこととして始まつていつたのかなと思う

んです。本当であれば、過労死の話が先ほど来

いました。

○高橋（千）委員 每月勤労統計の中には、実労

時間の中で所定内労働時間と外の時間の差があつて、百三十一時間、所定外労働をやつて、そ

ういう時間がありますよね。実は、地方に行くと、

我々の東北なんかですと、労働時間は長いです。

だけれども、残業はそうでもない。それは、

土曜日休んでいないからなんですね。そういう働き方つて何だろと、いう議論をしていましたけれども、やはり全体として、そういう休暇のとり方と一日の長さということがバランスよくなつていかなきやいけないんじやないかなという思いで伺つたわけです。

それで、資料の三枚目に年次有給休暇の取得率が出てあるわけですけれども、さつきの二百五十九日の関係で見ると、百十三・八日が年間の休日だということ、残り十八日が、平均で十八日が年休なんですけれども、上を見ていただくとわかるように、女性で五四・一%、男性では四五・八%しか取得できておりません。

では、一日も年休をとれない人はどのくらいいるでしょうか。正社員でお答えください。

○山越政府参考人 年次有給休暇の取得率は、今御指摘がございまして、二十八年、四九・四%でございます。

そして、平成二十三年度公表のJILPTの調査によりますと、一年間で年次有給休暇を一日も取得していない、そういう労働者の割合でございますけれども、これは、このJILPTの調査によりますと一六・四%となつていて承知をしております。

○高橋(千)委員 何といいましょうか、今、JILPTの調査の話をされました。一六・四%、正社員で。一日も年休をとっていない人が一六・四%、すごい驚きました。私、そんなにいるのかと思ったんです。過労死防止大綱の中に書いてあります。だけれども、今回改定作業の中で示された数字は三〇・三%なんです。御存じですか、大臣。三〇・三%が一日も年休をとつておりません、正社員の。これは、もともと過労死白書を作成するために行われた調査の中に出された数字であります。まだ大綱は素案の段階でありますので、より新しい数字を書くべきだと思います。

山越局長、よろしいでしようか。まだ素案の段階ですから実態を反映させてください。小さく見

せないで。

○山越政府参考人 御指摘の新しい過労死大綱、この改定につきましては、現在検討中でございまして、その中で議論してどのようにしていくかということだと私は思いますが、いずれにいたしましても、このJILPTの調査は先ほど申し上げたような数字になつてているということでござります。

○高橋(千)委員 ちょっと本当に、何でと思うんであります。

なか、一方では把握しにくい面はございますけれども、年休を全くとれないという方につきま

しては、これは使用者の時季指定ということになりますので、そういう方については取得率が向上する、そういうことで寄与できるのではない

かというふうに思つております。

これに加えまして、年次有給休暇につきましては、いろいろな、広報でございますとか、とりやすい雰囲気づくりを進めておひただかないと取組で年休取得率を向上させていただきたいと

いふうに思つております。

○高橋(千)委員 何といふうんでしょうか、今までこの法案は、いわゆる残業代ゼロ法案と言わ

れたときから出でていますので、本当は通告して二年くらいたつているんです。一度も質問する機会がなかつた、ようやつと今質問できたんですけれども、大変な実態ですよね。やはり、これで生産性向上だのワーク・ライフ・バランスだとか

三割いて、やつと五日としたら、率が向上しますと。その答弁でよしとできるのかということをやはり問題提起をしておきたいということを指摘したいと思います。本題に入らなきやいけないの

で、ここは指摘にとどめます。

○高橋(千)委員 何といふうんでしょうか、今までこの法案は、いわゆる残業代ゼロ法案と言わ

れたときから出でていますので、本当は通告して二年くらいたつているんです。一度も質問する機会がなかつた、ようやつと今質問できたんですけれども、大変な実態ですよね。やはり、これで生産性向上だのワーク・ライフ・バランスだとか

三割いて、やつと五日としたら、率が向上しますと。その答弁でよしとできるのかということをやはり問題提起をしておきたいということを指摘したいと思います。本題に入らなきやいけないの

で、ここは指摘にとどめます。

○高橋(千)委員 何といふうんでしょうか、今までこの法案は、いわゆる残業代ゼロ法案と言わ

人たちたどいうのは、年百四日くらいしか、あるいはその程度も休めない働き方をしている労働者が多いなどという認識なんでしょうか。

○山越政府参考人 高度プロフェッショナル制度でございますけれども、これは、対象業務あるいは年収要件により対象者を絞りまして、対象者を定めることとしておりますけれども、この方々についての健康を確保するための措置は、より直接的な措置を講ずることといたしております。

御指摘をいたしました年百四日、そして四週四日の休日取得、これを必ずとつていただくといふうに思つております。

○高橋(千)委員 何といふうんでしょうか、今までこの法案は、いわゆる残業代ゼロ法案と言わ

れたときから出でていますので、本当は通告して二年くらいたつているんです。一度も質問する機会がなかつた、ようやつと今質問できたんですけれども、大変な実態ですよね。やはり、これで生産性向上だのワーク・ライフ・バランスだとか

三割いて、やつと五日としたら、率が向上しますと。その答弁でよしとできるのかということをやはり問題提起をしておきたいということを指摘したいと思います。本題に入らなきやいけないの

で、ここは指摘にとどめます。

○高橋(千)委員 何といふうんでしょうか、今までこの法案は、いわゆる残業代ゼロ法案と言わ

れたときから出でていますので、本当は通告して二年くらいたつているんです。一度も質問する機会がなかつた、ようやつと今質問できたんですけれども、大変な実態ですよね。やはり、これで生産性向上だのワーク・ライフ・バランスだとか

三割いて、やつと五日といたら、率が向上しますと。その答弁でよしとできるのかということをやはり問題提起をしておきたいということを指摘したいと思います。本題に入らなきやいけないの

で、ここは指摘にとどめます。

○高橋(千)委員 何といふうんでしょうか、今までこの法案は、いわゆる残業代ゼロ法案と言わ

れたときから出でていますので、本当は通告して二年くらいたつているんです。一度も質問する機会がなかつた、ようやつと今質問できたんですけれども、大変な実態ですよね。やはり、これで生産性向上だのワーク・ライフ・バランスだとか

三割いて、やつと五日といたら、率が向上しますと。その答弁でよしとできるのかということをやはり問題提起をしておきたいということを指摘したいと思います。本題に入らなきやいけないの

す。そのことが本質です。とすれば、高プロと労基署との関係、労働者としての権利があるんだろうか、とても心配になるわけですよね。

それで、資料の四を見ていただきたいんですが、これは、今企画業務型裁量労働制の導入の流れを書いたものです。労使委員会を設置し、労使委員会で決議をし、労働基準監督署に決議を届け出、対象労働者の同意を得て制度を実施する。この流れは、基本的に高プロがこれに近いのかなと思うんですけども、いかがでしょうか。説明していただきたい。

○山越政府参考人 今御指摘をいただきましたよ

うに、高度プロフェッショナル制度でございますけれども、これを導入する際には、対象業務、対象労働者、そして健康確保措置などを労使委員会で決議をしていただきまして、その決議につきましても、労働基準監督署に届け出る、そういうふた必要がある、そういうことを法律で義務づけるということをございます。

○高橋(千)委員 今何かばあっと言つたけれども、大体こういう流れであるという意味ですかね。

そうすると、制度を実施するのところに、定期報告と書いてあります。この決議から六ヵ月以内に報告をすると。ところが、これは現行制度なんですが、今度の案は、企画業務型裁量労働制、削除されたものも含めて、一回目の半年は定期報告をするなんだけれども、その後はなくなる、届出をしたらその後一回で済む、そういうなりますよね。

○山越政府参考人 労働基準監督署は、その決議が届けられたときには、その適合性について必要な指導を行うわけですが、さらに、特に健康確保措置につきましては、その実施状況を労働基準監督署に報告することを義務づけております。

この報告の頻度でございますけれども、二十七年労働政策審議会で労働基準法案を検討いたしましたときには、労使委員会の決議の届出を行つた

六ヵ月後に報告するということとされているところでございます。詳細につきましては法案成立後に労政審で議論するということになると思いますけれども、労働基準監督署は、この報告に応じて必要な指導等を行つていくことになるかと思ひます。

○高橋(千)委員 今局長が頻度とおっしゃつたの

で、何回もやると答えるのかなと思つたら、半年後第一回という意味には違ひがありませんでした。

私が指摘したとおりだったと思うんですよ。

そうすると、届出どおりにやつているというのをどうチェックするんでしょうか。例えば、今、百四日は必須だとおっしゃいましたよね、義務だ

と。実は、一日足りなかつたりするともう高プロ

じゃなくなつちやうわけですよ。それだけ厳密

に言つておきながら、そのチェックはどうするん

でしょうね。どうやつてこれはチェックするんですか。

○山越政府参考人 この健康確保措置でございますけれども、これは、監督署への届出につきましては、今申しましたように、今後、今申しました

建議に基づきまして、労政審でどうするかという

ことを検討するわけでございますけれども、それ

とは別途、この記録を社内に保存するということ

も義務づけることとしておりまして、この社内に

ござります記録などを、例えば労働基準監督官が

監督したときなどに必要に応じてチェックをす

る、そういうふたことでこれが実施されているかどうか

うかいうことを確認していくことがあります。

○高橋(千)委員 さつぱりわからないし、曖昧な

んですね。

きのうも、やりとりしていく、監督、しっかりと

しつかり指導しますと、どこかで聞いたよう

な答弁をされました。しつかりする根拠がないん

ですよ。そうでしょう。除外ですもの。三六協定もなんですから、その違反だとも言えないので

すよね。違いますか。

○山越政府参考人 告、チェックするという意味ですね。

○山越政府参考人 この報告の頻度でございますけれども、いずれにいたしましても、先ほど来申しております、建議の、六ヵ月後に報告するといふことを踏まえまして、詳細につきましては、法案成立後、労政審で検討することといたしたいと

思います。

また、この実態の確認については、これをどの

ようにするかということについては、監督のとき

にどのような調査をするということかと思います。

けれども、これについては、これも法案成立後

に、どのように行政として対応していくかという

ことについては検討してまいりたいというふうに思ひます。

○高橋(千)委員 今ちつちやい声で、監督のとき

にとおっしゃいました。監督できるんですけど

か。そもそも、時間に関するチェックはできない

はずですね。いわゆる、今でいう長時間労働の

「かとく」のような調査のようなものはできないんじゃない

じゃないですか。三六協定もない。どうやつて違反を問えるんですか。

○山越政府参考人 これは、一つは、今申し上げましたのは、健康確保措置、健康・福祉措置につきまして事業場内に保存をすることを義務づけることとしております。そのことについてお答えをしたわけでございますけれども、いずれに

いたしましても、高度プロフェッショナル制度、この履行状況について、行政としてどのように違反がないかということについて調査をするということについては、今後検討していくといふ

ふうに思つております。

○高橋(千)委員 さつぱりわからないし、曖昧な

んですね。

○山越政府参考人 まだ法案の段階でございます

ので、具体的な、監督をするかというのはこれか

らの検討課題になるかと思いますけれども、いず

れにいたしましても、高度プロフェッショナル制

度も必要な要件があるわけでございます。その履

行確保をどう図つていくかということは一つの課

題であるというふうに思ひますので、その点については今後検討していきたいということでございます。

○高橋(千)委員 最初の要件がきちっと厳しく

あつても、それが違反だということで問題になつ

ているのが今の裁量労働制の問題だつたじゃない

ですか。野村の問題もそうでしよう。それを

チェックする根拠が、まして、ないわけですよ。

裁量労働制の場合は、それでも、みなし労働時間

と比べて実労働時間が違うじゃないかと一応言ひます。

でも、それすらないわけですよ。それを

検討すると言ひますけれども、今提案ができない

くて、これから建議や根拠を出すというのだった

ら、それを法案に出さなければ。

○山越政府参考人 この高度プロフェッショナル

制度でございますけれども、対象業務、対象労働

者を制度の範囲内で決めております。あるいは、

健康管理時間をしっかりと把握するということがござりますので、そのことについては法令違反が生じ得るというふうに思つているところでございます。

○高橋(千)委員 健康管理時間、それを例えれば

時間であると、さつきの選択肢の中に一つあるん

ですよ、というのを厚労省の省令を決めて、それを

守りますと決めたところは、さつきの三六協定

のように、違反ですと言えますよ。けれども、

健康管理時間を把握しろとは書いていますけれども、何時間内におさめろとは義務づけられていません。どうやつて違反だと言えますか。

○山越政府参考人 この高度プロフェッショナル

制度でございますけれども、対象業務、対象労働

者を法律の定める範囲内で決めていただくとい

平成三十年五月九日

四四

ことでございます。それから、健康管理時間については、それを把握するということが義務づけられているわけでございまして、そういうことを使用者は実施していただく必要があるわけでございます。

そういうことについて、監督指導等においてどのようにしていくかということについては、今後の検討とさせていただきたいというふうに思います。（発言する者あり）

○高橋(千)委員 本当にそうなんですよ。健康管理時間を把握しようと書いてあるんだけれども、随分長く働いているねと言うことができても、だからだめだよとは言えない、除外だから。それが高プロの根本的な問題なんです。

（了）

さつき、私、高プロの原型の話をしましたけれども、二〇一四年四月二十二日の産業競争力會議、経済財政諮問会議の合同会議で提出された雇用・人材分科会の長谷川閑史氏のペーパーの中に、実は、やはり、労働基準の適切な監督のために、新制度を導入する企業は、監督署に労使協定その他届出を行い、報告徴求や立入検査や改善命令、懲罰等の履行確保の措置を法律に書けというふうにあつたんです。やはり何にもないんです、今はそういうものが。やはりその原点にちゃんと立ち返るべきではないか。とてもじゃないが、これももって自由な働き方とは到底言えません。

（了）

私は、聞きたいのは、さつき岡本あき子委員もおつしやつていましだけれども、ニーズの問題。大臣は、三月二十三日の私の質問に、そうした仕事の仕方ということは働き手の方からも求められているというふうに答えました。それは根拠を具体的に出していただけなんでしょうか。

○加藤国務大臣 その前に、さつきの健康確保の関係でありますけれども、健康確保時間の把握というの、最終的に、安全衛生法に関して、医師の面談で、百時間を超えるれば、本人の申出がなくとも対応するということになるわけがありますし、そして、面談の結果として、必要なならば医師が指導する等々の措置にもつながっていくという

こと、この点は申し上げたいと思います。

それから、先ほど、労使委員会の決議の届出を行ったと、これは六ヵ月後に報告すると建議には書いてあります。ただ、これから議論の中で、じや、六ヵ月だけでいいのか、そうでないのかいいます。

そういうことについて、監督指導等においてどのようにしていくかということについては、今後の検討とさせていただきたいというふうに思います。（発言する者あり）

○高橋(千)委員 本当にそうなんですよ。健康管理時間を把握しようと書いてあるんだけれども、随分長く働いているねと言えることができても、だからだめだよとは言えない、除外だから。それが高プロの根本的な問題なんです。

（了）

さつき、私、高プロの原型の話をしましたけれども、二〇一四年四月二十二日の産業競争力會議、経済財政諮問会議の合同会議で提出された雇用・人材分科会の長谷川閑史氏のペーパーの中に、実は、やはり、労働基準の適切な監督のために、新制度を導入する企業は、監督署に労使協定その他の届出を行い、報告徴求や立入検査や改善命令、懲罰等の履行確保の措置を法律に書けというふうにあつたんです。やはり何にもないんです、今はそういうものが。やはりその原点にちゃんと立ち返るべきではないか。とてもじゃないが、これももって自由な働き方とは到底言えません。

（了）

私は、聞きたいのは、さつき岡本あき子委員もおつしやつていましだけれども、ニーズの問題。大臣は、三月二十三日の私の質問に、そうした仕事の仕方ということは働き手の方からも求められているというふうに答えました。それは根拠を具体的に出していただけなんでしょうか。

○加藤国務大臣 その前に、さつきの健康確保の

が、いかがでしようか。

○高橋委員長 後刻、理事会で協議いたします。

○高橋(千)委員 さらに、今の働き手の方からの

答弁の後にこういうこともおっしゃっています。

こうした制度をつくることによって自律的に創造的な仕事ができるとも答えていました。

なぜ、高プロを導入することによって自律的で創造的な仕事になるんでしょうか。

○加藤国務大臣 これは、労働時間の管理という

ことで、この時間帯とか夜は避けた方がいいと

か、こういったことに、現行の通常の場合であれ

ばつながっていくわけありますけれども、こう

した高度プロフェッショナルの中においては、夜

タフには多くの報酬が充てられるということに

う思いを持っている、パフォーマンスが高いス

トの方からは、長時間労働をする者が残業代

により報酬が多くなる、これは少し理不尽だとい

うなればモチベーションアップにもつながるといつ

た声をいただいているということでござります。

○高橋(千)委員 別に私たち、名前、どこの会社

の誰それというのを求めるまでも、今のをペー

パーでいただけませんか。二人じゃなかつたはず

です。

○加藤国務大臣 これ自体、先ほど申し上げた十

数名の方からヒアリングをしたわけでありますけ

れども、もども、文字にして公表するというこ

とをベースに聞いているわけではないので、そう

いった意味での公表というのは差し控えたいとい

うふうに思います。

○高橋(千)委員 だから、どこの誰と教えてくれ

れども、もども、文字にして公表するというこ

とをベースに聞いているわけではないので、そう

いった意味での公表というのは差し控えたいとい

うふうに思います。

○高橋(千)委員 だから、どこの誰と教えてくれ

れども、もども、文字にして公表するというこ

とをベースに聞いているわけではないので、そう

いった意味での公表というのは差し控えたいとい

うふうに思います。

○高橋(千)委員 だから、どこの誰と教えてくれ

れども、もども、文字にして公表するというこ

とをベースに聞いているわけではないので、そう

いった意味での公表というのは差し控えたいとい

えば効率が高い方、これはおられると思うんですけどね、夜型の方もいらっしゃる。そうすると、自分に合った時間帯で働けるようになつていくということがありますし、また、時間帯がある種限定されるとなることになる、例えば、始業と終業の時間が出てくることになれば、遅くまで働いたけれども次の日その時間から出てこなければならぬとか、かえつて過重な労働を招くということもありますし、パフォーマンスを下げることにもつながるわけあります。

○高橋(千)委員 大臣、ちよつと、思わずおつしやいましたけれども、だから、深夜だと手当をもら管理することによって、みずからそうした時間を使えるようにすることによって、より高い創造的な仕事が、あるいは能力等を發揮できる、そういったことにもつながつていくことなどで、この高プロを導入することにしているわけあります。

○高橋(千)委員 そもそも、自分で自由に時間が管理できる人が高プロなんぢやないんですか。高プロになつたらなぜ自由になるのかということなんですよ。

こんな時間は避けた方がよいというのは、これは使用者ですよ。こんな時間に仕事したら深夜手当を出さなきゃいけないからやめてくれと言わゆるんですよ。だから残業代ゼロにしたいんであります。何で。労働者にとって、高プロになつたら残業代が出ないだけですよ。それでどうして自律的で創造的な働きができるんですか。さっぱりわかりません。もう一回説明してください。

○高橋委員長 次に、串田誠一君。

○串田委員 日本維新の会の串田誠一です。

長時間の質疑でお疲れさまでござります。私が

最後の質問者ということになります。人数が前に多かったということもあって、重複をしないような形で質問させていただこうと思うんですけれども、今、議論をしている中で、国民の方が、何を問題にしているのか、どうしたいのか、何が問題なのかというのをわからない部分があるのでないかなというふうな、ちょっとそんな感じがしております。

働き方という言葉ではなくて働き時間改革、方ではなくて時間の方に重点的な気がしているんですねけれども、当初の、働き方という、その方といふ言葉を使ったものをイメージとして説明をしていただければと思うんですが、よろしくお願いいたします。

○加藤国務大臣 ここで申し上げた働き方改革の趣旨そのものは、やはり多様な、それいろいろな事情がある中で、その事情に応じて、自分の事情に応じて選択することができる、そうした働き方を提供していく、そのことによって、いろいろな制限がある方も、その力を発揮したいというその思い、あるいはその能力を發揮していただけます。

特に日本の、今、今日でいえば、少子高齢化をし、生産年齢人口が減少している中において、働き手をどう確保していくのか。一方で、女性や高齢者等々において、こうした制約条件の中で働く機会があれば、その力を発揮していきたい、あるいは、その中で、今パートでやっているんだけれども、どうも処遇が必ずしも納得できないという方もおられるわけですから、そういう方たまごんとした処遇が適用されることによって、よりその力を発揮していこうということになり、また、そういうことがあれば、じゃ、自分も働いてみようということにもつながっていくという意味において、働き手の確保にもつながりますし、また、働く方それぞれが自分の力や思いを発揮できる、こういう社会をつくっていきたい。そういう意味で、それをするためにも、多様な働き方、これを実現していくことが必要だろ

う、こういうふうに考えているわけであります。

○串田委員 今、大臣が説明をいただいたようなことを聞くと、働き方というのが非常にイメージとしてわかるんですけども、時間というものが質疑の中でも非常に多く取り入れられています。

ういうふうに変わっていくのかということだけが、今回の法案の一番の問題というような捉え方もなされてしまうのではないかという気がいたします。

そこで、もちろん大臣もそうだと思うんですねが、過労死というものは絶対に起こしてはならないというのは一緒だと思いますし、また一方、生産性が、先ほども質問がありまして、為替によつて計算式も違うとはいながらも、生産性が低いという部分もあると思うんですねが、生産性を上げるということが働き方としての主とした目的なのか、それとも、過労死などを避けるための、労働環境をよくするということが主たる目的なのか。

大臣としてはどのようにお考えでしょうか。

○加藤国務大臣 一つは、過労死を二度と起こさないということの意味において、長時間労働を是正をせないということ。それから、非正規で働いている方の待遇という意味において、先ほども申し上げた、いろいろな意味で十分な待遇がなされていないという声。そして、諸外国と比べて、もちろん仕事の内容が違いますから一律には比較できませんけれども、やはりフルタイムとパートタイムで働いている方の賃金、時間当たりの賃金を見ると、日本の方がやや、フルタイムを一〇〇とすれば、水準が低いということも指摘をされています。

それから、しかし同時に、先ほど申し上げた、多様な働き方を実現していくということ、それによつて、それぞれ、いろいろな制約条件の中でも、働きたいと思う方々の希望をかなえていくことができるということがあります。そして、そう

いったことを通じて働き手が確保されていく、あるいは長時間労働を是正する中で、よりうまく時間の中でどう仕事をしていったらいいかとか、さまざま生産性が上がっていく、それが成長と分配の好循環を生み出していくといふ、これはそういうことにつながっていくという、そういう認識

が、今回の中でも非常に多く取り入れられていました。この働き方改革に取り組ませていただきたいが、今回の法案の一番の問題というような捉え方の中でのこの働き方改革に取り組ませていただきたい。

もう一回申し上げると、長時間労働の是正と非正規で働く方の待遇改善、これが一つ。それからもう一つは、多様な働き方を実現していく、この二つのことになるんだろうと思います。

○串田委員 まさにそうだと思いません。

ただ、その中で、先ほどの答えの中に、労働時間が短い場合が比較的に生産性が高くなるというようなことがあります。

となるならば、今、労働時間を短くすればいいのかというと、これは、労働時間を短くすると、賃金はそれに応じて少なくなるてしまう。ですか

ら、生産性が高まるということは企業にとってはいいことかもしれないんですけど、労働時間を短くするということことで、賃金がいつも時間にとらわれていて、賃金を受け取る部分が減ってしまうというところが、まさにそれをどうするかということだと思つんです。

先ほど、前の高橋委員からフレックス制のことがありましたが、フレックス制にすれば、先ほどの大臣の、深夜働きたい人はそれもいいでしょ

う、自由に時間が使えるでしようということに対する回答でした。それでたらフレックス制でもいいじゃないかというのは、確かにそういうような答えも出でくるとは思つんすけれども、フレックス制の限界というのは、大臣としてはどのようにお考

えでしようか。

○加藤国務大臣 フレックス、自分の中でずらすことなどはできますけれども、基本的には、労働時間、休日割増し賃金、休憩、年次有給休暇、これは全部適用になつていくわけでありますから、そ

な労務管理のもとに置かれるということでありま

すので、その中に、やはり先ほど申し上げましたけれども、自分のスタイルの中で、夜型の方も中にはいらっしゃるわけでありますし、またいろいろな状況がありますから、それぞれの状況に応じてやれる。まさにそのためにも、職務を決めて、そして御自身の同意もとつて、そして年収要件、そういう要件も重ねて、この高度プロフェッショナルというのを制度として我々は想定をしているわけであります。

○串田委員 はつきり申し上げまして、日本維新の会は、高度プロフェッショナル制度というのは賛成という考え方でございます。

これはなぜかといいますと、今大臣がお話をありましたけれども、時間、要するに、残業代ゼロというのはよくないとは思います。ただ、それはあくまで労働時間にとらわれた考え方であつて、逆に短い仕事をした場合に、それでいいのかという部分があるわけですから、定量的な仕事が最初から予定されている人は、その時間は費やさないことがあります。

まずは、自己啓発することによって自分自身のモチベーションだとイノベーションだとかを高めるというような、そういう時間を有効利用することによって新たな発想というものを迎えていかないといふ、今のこの日本の生産性の低いといふもの、これを、諸外国とは戦えないんじゃないのかといふ、この維新の会としては考えているわけです。

ですから、イメージとして、長時間労働を高度プロフェッショナルとして利用するということに対しては、大臣としてもお考えにはなつていなかつたといふに思つてゐるので、そういう意味では、私は大臣も、この制度が長時間労働を脱法するようなことで使われるというようなことに關しては、大臣としてもお考えにはなつていなかつたといふに思つてゐるので、これが対して、どう

やつてそういうような、企業が長時間働かせると

四
六

いうような形でこの制度を利用してしまうんじやないかということに対しては、どのような対策といふか、そうじゃないんだという方向性は私たちも一緒になんですかとも、それを悪用するといふことに対しては、やはり問題ではないかと思うんですが、その点について、大臣としては何かお考えがありますでしょうか。

○加藤国務大臣　今、委員まさに御指摘があつたのは、もちろん高度の専門的知識等を必要とするということに加えて、従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くない事業。したがつて

て、これだけの量を大体時間で割るとこのぐらい時間がかかりますねというような仕事というよりは、今お話をあつた、発想とか、ほかに寸加彌直

をつけていくかとか、そういう仕事というものを我々は念頭に置いているわけでありますし、し

たがって、そういう仕事をしていくということになれば、今申し上げた自分のリズムみたいなもの、それありますから、それが自分に合つた

リズムをつくり出し、そして、一番いい形でそうした付加価値を生んでいけるような環境あるいは働き方、これをつくっていくことが大事なんだろ

う儀を是正してしくためには、ますにそしん儀き方に、対象になり得る人たちに対象になつていてただかなきやいけないわけでありますから、その

ためにも業務を決めて、限定していくということと、それから、職務内容について事前に文書で合意をしていただく、そして、そういうふたつの働き方を

することと自体にも合意をしていただく、さらには年収要件、こういつたものを重ねる中ににおいて、まだいそゞへん動きの方こすむ（導入）へん、そういう

うと思ひます。
いつた人たちにこの制度を活用してもらうといふことをまずかりやつていく必要があるんだろ

その上において、先ほど議論もありましたけれども、ややとしても、働き過ぎる場合もある。残

業等を命じられたら、これはもう高齢者の対象外になりますけれども、自発的に働く方も中にはいらっしゃると思います。ただ、そこは健康管理時間というものをしっかりと把握をして、これは省令で決めるわけですが、百時間を超えれば産業医の直接をしっかりとやる等々の、そうした健康確保もしっかりと入れることによって、長時間労働あるいは長時間労働によるさまざまな問題ができるだけ生じないように制度の仕組みをつくっている、こういうことになります。

○串田委員　すごく適用が難しいということを感じるわけございまして、多少、性善説的な部分というのが感じないわけでもないんですね。

私は予算委員会の席でも大臣に質問させていたいたことがあるんですが、労働時間を把握する方法として、今回のガイドラインに関しては、使用者による現認や、客観的な記録を基礎とすることを原則とし、やむを得ない場合は自己申告によってができるということで、客観的な記録とすることとで、先ほども、大臣が何度もタイムレコーダーというようなことをずっと述べられていると思うんです。

タイムレコーダーというのは、打刻をすると時間が出るということでありますので、まさに客観的であるといふには思うんですけど、かなりたくさんの企業の従業員が、こういったような会話を見ていると、うちの会社は何らかの雰囲気で、五時あるいは六時になると、みんなぞろぞろとタイムレコーダーを打ちに行つて、その後サービス残業を続けているよというようなことは、これは非常にまれな例ではなくて、結構いろいろなところで私も聞いているし、恐らくそういうふうに思っている方も多いんだと思うんです。

そこで、私は大臣に対しても、予算委員会において、こういうサービス残業というのをどうやって見抜いていくんですかという質問をさせていたいたんですが、まさに先ほどの高度プロフェッショナルもそうなんですねけれども、非常にいい制

度ではあるんですけども、それを悪用するといふような企業も絶対ないとは言い切れない。そこにもし過労死というものが発生するならば、やはりそれはどうしても避けなければいけない部分があるわけで、そのタイムレコーダーも、性善説からすると、打たれ正在のものが事実でしょうといふ話になってしまふんだけれども、現実はそういうところをどうやって見抜いていくのか知らないというところをどうやって見抜いていくのかということを明確に説明しないと、ここ高度プロフェッショナルもなかなか納得していただけないという部分があるんじゃないかと思うんです。まず、時間を把握するに關して、タイムレコーダーというのを大臣がずっとお話をされているんですが、現在、それを悪用するような、あるいは、タイムレコーダーを最初に打つてサービス残業を続けているというようなことの実態があるということは、大臣は把握されていらっしゃるんでしょうか。

だきたいというふうに思います。

○串田委員 予算委員会でもちょっと質問させていただいたことなんですが、大概、経営者などから、タイムカードをとにかく打つていいよ、それから働けよということは、まず言わないんだと思うんですね。大体、先輩がやつてきた、あるいは会社の慣行でそういうふうにしてきたというようなことが現実に行われているんじゃないかな。

特に、今回は、その労働時間を超過すると刑事罰まで科せられるということで、私はやはり、残業をするのであれば残業代を払うというのは、これは企業のフェアな姿勢であって、残業代ももらえないままサービス残業をしていくということは、本当に労働者にとって精神的にも追い詰められていくでしょうし、そういう方がやはり過労死ということにもなっていくのではないかなどといふふうに思つんです。

ですから、そういう法律上の規制というものが、あつたとしても、それは私は氷山の一角というか、もし何か問い合わせたとすれば、経営者や上司は、常々しっかりとタイムカードは正確に打てると言つていましょと言うに違いないし、現実にそうだと思うんです。そうだけれども、会社としてはそういう雰囲気でサービス残業を行つていいというようなことがあると思うんです。それが非常に私は多いと思うんですよ。

その部分についての、大臣として、私の感覚と共有できるものでしようか。

○加藤国務大臣 多いかな少ないと云うのはなかなか難しい点があると思いますけれども、ただ、実際問題として、少なくとも労働基準監督署において違反があるとして監督指導等を実施した、あるいは送検数、それはさつき申し上げた数があるわけありますから、違反事例数としては約一万九千件という数、これは我々が把握しているだけであるわけありますから、やはりそれなりのそうした問題があるということはしっかりと認識をし、そうした残業代の賃金の不払いが行われない、違う言い方をすれば、労働時間が適正に把握

をされ、それに基づいて賃金がしっかりと支払われる、そういうた環境をつくつていただくためにも、もちろん、企業等に対してもさまざまな周知啓発を行っていくとともに、やはり我々もさまざまな情報をとりながらしっかりと監督指導等に当たつていく、そういうことを一つ一つ地道に積み重ねていく。そういう中で、やはりしっかりと時間把握をしなければだめなんだ、これは当たり前のことなんですかけれども、そして、それに基づいて賃金あるいは残業代を支払わなきゃいけないんだということ、これをしっかりと、より浸透させていかなければいけないと思います。

○串田委員 そこで、罰則に関するなんですが、

先ほどもちょっとお話ししましたように、経営者

だと上司が、言葉として、タイムカードを押し

てこいよ、それから働けよという口で言う

ということはまずしないんだと思うんですが、現

状が、タイムカードが押されているのに、その後

にサービス残業的なものが現認されている場合に

は、使用者や経営者が、上司が明らかにその指示

をしていなかつたとしても罰則があるという理解

でよろしいでしょうか。

○山越政府参考人 厚生労働省におきましては、

労働時間についての適正な把握のガイドラインを

設けておりまして、これは、使用者が、まず、現

認でございますとか、タイムカードなどの客観的

な記録で確認することとなつておりますし、自己

申告の場合にも、必要な場合には使用者が実労働

時間との乖離を調査するということを定めている

ところでございます。

いずれにいたしましても、実際の労働時間、ど

う把握されているかどうかは別として、実労働時

間が法定の時間を超えるとか、三六協定の限度を

超えているというものでございますれば、それは

労働基準法に違反することになるというふうに考

えております。

○串田委員 私が質問しましたのは、罰則という

のは、大概故意、要するに、結果に対する認識、

認容がある場合が大体罰則になるわけで、私が聞

ねてますよ。経営者だと上司だと、自分は、しっかりとタイムカードを正確に押せよと常日ごろから言つていましたよと、そうだよな、みんなと。そうしたら、それはまずは否定されないんだと思う。

ただ、そういう言葉の中で、まさにその言葉を

上司なりが逆な意味で、まあそれは経営者も恐ら

く裏では望んでいるのではないかと私は思うん

ですけれども、要するに、そういうような状況の

中でもサービス残業が続いているときに、それで

もその罰則といふものは適用していくのかどうか

と。そういうことを質問させていただいてるんです。

○山越政府参考人 まず一つは、労働基準監督署

の職務でございますけれども、これは法の履行を

確保するため行政的な指導をするということで

ございまして、その中では、まず、今申しました

ガイドラインに基づきまして適正な時間把握をし

ていただき。その上で、必要な法令の規定、上限

でござりますとか割増し賃金を払つていただくと

いうことについて違反があれば、これは指導をして

いるところでございます。

その上で、罰条の適用ということをごぞいます

れば、今御指摘がございましたように、これは使

用者の故意と、いうことが必要になります。そ

ういったことで、故意がある場合に労働基準法の罰

則としての適用になる、そういう仕組みになつて

いるというふうに承知しているところでございま

す。

○串田委員 まさにそこが問題なんだと思ひます

よ。故意というのは本当に証明するのが難しいで

すし、上司だと経営者が、やれよという言葉を

出すことと、いうのがまずないから、摘發されない

んですよ。

○串田委員 まさにそこが問題なんだと思ひます

よ。故意というのは本当に証明のが難しいで

すし、上司だと経営者が、やれよという言葉を

たが、これは両輪であるような気も私はしていたんですけども、この裁量型が取り下げられるごとにあって、もう一方だけを今議論をするというようなことは、果たして、最初の考え方というか、思惑と合致していくのかどうかというのは、大臣としてはいかがでしょうか。

○加藤国務大臣 それぞれ、裁量労働制については、これは企画型、今回、最初は検討していたわけでありますけれども、それはそれとして、また

高プロは高プロとして、それを別個に議論をさせていただいたということをございますので、今回、我々がお示しをしたデータ、本来比較すべく掲示したというデータ等々をお出しすることによって、この裁量労働制に対する国民の信頼を大きく揺るがしたということで、これは全面的に取下

げをさせていただいたわけでありますけれども、それは、これからまた裁量労働制の実態調査等を行つて、労政審においてまた議論をしていただこうというふうに思つておりますし、また、高度プロフェッショナル制度は、これはこれとして労政審において議論をしていただきながら、おおむね妥当という答申もいただいた、それを踏まえて今法案を提出させていただいている、こういうことでござります。

○串田委員 今のような質問をさせていただいた一つの趣旨としては、これも予算委員会でも質問させていただいたんすけれども、中小企業、零細企業に対して、時間だけを絞つていくというようないふなことは、非常に実態に合わないんじゃないかなというようなことも質問させていただきました。

大企業というのは、日本の企業の中の数として非常に少ない中で、多数の中小企業や零細企業というのがあつて、大企業と違つて、中小企業や零細企業といふのは仕事がコンスタントに来るわけじやなくて、非常にでこぼこな状況なわけです。それを平均してならして初めて、中小企業といふのは賃金を払つともできれば、設備投資の支払いもできるわけござりますけれど

も、一月単位で労働時間を決めてしまますと、非常に暇な時間が中小企業というのはあるわけですが、それがばつとふえたことによつて、何とかなりやってやつていけるというようなことが中小企業でありますので、こういう時間規制というのは、中小企業からすれば、これはちょっとやりつけでありますけれども、それはそれとして、また

そういう意味で、今回、裁量労働制だと高度プロフェッショナルとか、あわせた部分としては、トータルとして非常に魅力のある改革だと思います。ですから、これが裁量労働制を取り下げられても、これがマイナス面だけが、我が党から見ると感じてしまうわけで、そうだとするなら、もうこの法案は、とりあえず裁量労働制のデータだと、戦つていけるよな、要するに主張していただけるよな状況になつて初めて、あわせて出されたらいいんじやないかなというふうな気もしてゐるわけです。

今日は、法案も、中小企業についてかなり配慮した、要するに、労働基準法上のそういう是正勧告だとかというものをかなり配慮しているようないふなことが記載されているわけでござりますけれども、いつそのこと、中小企業や零細企業といふのは資本金で簡単に分けることができるわけでございまして、会社法もそやつて分けているわけでござります。

○串田委員 先ほどちょっと申し上げたのは、新労基法三十六条第九項のところの、附則といふところ、当分の間、行政官庁は、中小企業における労働時間の動向や人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて、助言及び指導について、当分の間は配慮するということは、要するに、中小企業に関しては、当分の間は罰則もないですよと言つて、いるようなもののかなと思うのですけれども、そういうじやないんでしようか。それで、そういう意味でございます。それを平均してならして初めて、中小企業の働き方を用意をし、そして、その制度の中において適切にそれを利用していただくということは大

変大事なんだろうと思います。

ただ、委員のおっしゃつてあるところ、どこを指しているか、ちょっときっちりと把握していないかもしれませんのが、例えば、今回の上限つきの長時間労働の規制、こういった問題については、これはどこで働いていてもやはり長時間労働というものは是正をしていく必要があるわけでありますので、こういったものについては企業の規模にかかわらず一律に適用していく。

ただ、準備にかかる時間、あるいは周知にかかる時間等々もありますから、今回、中小企業、小規模零細企業については施行時期を一年ずらさせていただいているということはありますけれども、いざれにしても、そこで働く方々は、その規模にかかわらず、そうした方の健康等々、あるいは長時間労働の是正、こういったことはしっかりとやつていかなければならぬと思います。

ただ、先ほど委員のお話にありましたように、中小企業において、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではないといった事情は抱えているわけでありますので、先ほど申し上げた、法施行まで十分な準備期間を確保するといふこと、そしてまた、そうした中小企業等に対して、例えば働き方改革支援センターを中心に行なう相談援を行つていく等々、そうしたきめ細やかな相談の対応、支援、これはしっかりと行つていただきたいと思います。

それから、上限時間との関係でござりますけれども、これにつきましては、これはもちろん適用されるわけでございますけれども、まずは中小企業については十分な周知が必要であると思っております。その上で、働き方改革支援センターなどが中心になりまして、必要な相談とか支援をしていきたいと思っておりますし、加えて、監督指導をする際にも、行政官庁から中小企業事業者に、これは監督指導でございますので、自主的な改善を促すということを旨としてこの監督指導をやっていきたい、こういうふうに思つてはいるところでございます。

○串田委員 重ねて質問しているのは、当分の間配慮するという規定の仕方というのが、極めて私は珍しいのかなというふうな気がいたします。

まず、当分の間というのがどういう期間かわからないですし、配慮するというのもどういう意味なのかというのがわからぬいわけございまして、中小企業に関しましても、非常にコンプライアンスを律儀に考えてゐる人もいる。そうする

○山越政府参考人 この新しい改正法の三十六条の九項では、労働時間、三六協定についての指針を定めることとしております。これについて、中小企業に対してでござりますけれども、この指針につきましては、行政官庁は、その労働時間の動向、人材確保の状況、そうした事情を踏まえて配慮するということを決めたものでございまして、その上限規制についてこの附則が定められているものではございません。

○串田委員 ちょっと意味が、今意味がよくわからなかつたんですけど、助言及び指導を行うに当たつては当分の間配慮する、だから、助言とか指導をしないということではないんですか。

○山越政府参考人 一つございまして、一つは、この三六協定に関する指針について助言指導をしていくわけでございますけれども、その際には、中小企業がそういった指針に適合できるように丁寧に指導していくということを規定しているところでございます。

○串田委員 ちょっと意味が、今意味がよくわからなかつたんですけど、助言及び指導を行うに当たつては当分の間配慮する、だから、助言とか指導をしないということではないんですか。

○山越政府参考人 一つございまして、一つは、この三六協定に関する指針について助言指導をしていくわけでございますけれども、その際には、中小企業がそういった指針に適合できるように丁寧に指導していくということを規定しているところでございます。

○串田委員 ちょっと意味が、今意味がよくわからなかつたんですけど、助言及び指導を行うに当たつては当分の間配慮する、だから、助言とか指導をしないということではないんですか。

○山越政府参考人 一つございまして、一つは、この三六協定に関する指針について助言指導をしていくわけでございますけれども、その際には、中小企業がそういった指針に適合できるように丁寧に指導していくということを規定しているところでございます。

と、法に触れているということに関しては非常にちゅうちょして、配慮して指導されなかつたとしても自分の会社はしっかりと守るということもあるでしょうし、違反をわかつていながら働いてもらっているというような、非常に負い目を感じながらやるというようなことも、すごく嫌な気分になるのではないかなと。

それならば、当分の間、中小企業に関しては適用しないといふにはつきりと書かれていただいた方が、配慮するというような非常にいいかげんなことでない方が、中小企業の方にとつてもすつきりとされるんじやないかと思うんですが、いかがでしょうか。

○山越政府参考人 この附則の規定でございますけれども、労働基準法の新しい三十六条に、御指摘いただきました七項に指針を設けることにしております。この中では、できるだけ時間外労働を短くするとか休日労働を少なくする、そういうことを書くということを、これは今後、具体的な中身は労働政策審議会での議論になつていくわけでございますけれども、そういうことを定めてこうした指針に、これは中小企業の労使にあっても、適合していくたまくようにやつていただくなりがあるわけでございますけれども、そのことにについて行政官庁が助言などをする場合には、その中小企業の事情をよく踏まえてそういう助言等をしていく、こういった規定であるところでございますので、これを踏まえしつかりと対応していきたいというふうに思つております。

○串田委員 最後に、長時間を見直したりとか、働き方を多様化していくことは、非常にいことが多いわけでございます。

一つは、モチベーションが高まります。そして、モチベーションが高まるということは、企業に対しても入りたいなという人が集まつていて、優秀な人が集まるということは、採用について、長時間働いてもらえるということになりますので、初任者に対する教育というものも一回

で済むというようなことになります。

そして、時間を見直すということは、企業もまたみずから努力して、時間が短い中でも生産性を上げるような、いろいろな設備投資というものをしていくというようなことがあると思うんです。そこが鶏と卵の関係になつていて、時間を規制する、いろいろなことを言つたところで、企業がそれに合つてない。

そういう意味では、設備投資というのが日本にとつては非常に少ないというのが諸外国との間で言われていることでございますので、そういうふうなトータルの部分をまず整備しないと、なかなか多様化していくことはできないと思うんですが、最後に、その点についての大臣の所感をお伺いしたいと思います。

○加藤国務大臣 今、委員御指摘のように、やはり中小零細企業においても、そうした働き方改革、長時間労働のは正とか、そういうことに取り組んでいたまくということは、結果において、いい人材を確保しやすくなる、あるいは働く方が継続して働き続けやすくなつていく、そういう意味においてメリットがますあるんだろうと思います。

ただ、それをやろうとしたときに、ただ単に短くしたのでは、仕事を全部こなせないと、いろいろな問題が出てくるわけありますから、どう

規定期間に係る部分に限る。)に違反した者

第百十九条中「一に」を「いずれかに」に、「これ

れを六箇月」を「六月」に改め、同条第一号中「第三十二条」を削り、同条第三号中「厚生労働省令」の下に「(第三十四条の規定に係る部分に限る。)」を加える。

第二条 労働基準法の一部を次のように改正する。

労働基準法目次中「休憩」の下に「、休息時間」を加える。

第十一条第三項第四号中「第三十九条第八項」を「第三十九条第十項に改める。

第四章の章名中「休憩」の下に「、休息時間」を加える。

第三十二条の三の二 使用者が、清算期間が一箇月を超えるものであるときの当該清算期間中の前条第一項の規定により労働させた期間が当該清算期間より短い労働者について、当

終ります。ありがとうございました。

○高島委員長 次回は、公報をもつ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。

午後五時十五分散会

同条第一号中「一箇月」を「三箇月」に、「次号」を「以下この条及び次条」に改め、同条に次の三項を加える。

清算期間が一箇月を超えるものである場合における前項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分中「労働時間を超えない」とあるのは「労働時間を超えず、かつ、当該清算期間をその開始の日以後一箇月ごとに区分した各期間(最後に一箇月未満の期間を生じたときは、当該期間。以下この項において同じ。)ごとに当該各期間を平均し一週間当たりの労働時間が五十時間を超えない」と、「同項」とあるのは「同条第一項」とする。

一週間の所定労働日数が五日の労働者について第一項の規定により労働させる場合における同項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分(前項の規定により読み替えられて適用する場合を含む。)中「第三十二条第一項の労働時間」とあるのは「第三十二条第一項の労働時間へ当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、労働時間の限度について、当該清算期間における所定労働日数を同条第二項の労働時間に乗じて得た時間とする旨を定めたときは、当該清算期間における日数を七で除して得た数をもつてその時間を除して得た時間」と、「同項」とあるのは「同条第一項」とする。

前条第二項の規定は、第一項各号に掲げる事項を定めた協定について準用する。ただし、清算期間が一箇月以内のものであるときは、この限りでない。

第三十二条の三の二 使用者が、清算期間が一箇月を超えるものであるときの当該清算期間中の前条第一項の規定により労働させた期間が当該清算期間より短い労働者について、当

五

該労働させた期間を平均し一週間当たり四十分間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間(第三十三条又は第三十六条第一項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く)の労働については、第三十七条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。

組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、四時間を通じ四日以上の休日を与える定めをしたときは、前項の規定にかかわらず、その協定で定めるところにより休日を与えることがで
きる。

ることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間)とする。

二 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間八十時間未満であること。

三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日ににおいて労働させた時間の一箇月当たりの平均時間六十時間を超えないこと。

第三十六条に次の二項を加える。

前項の助言及び指導を行ふに当たつては、
労働者の健康が確保されるよう特に配慮しな
ければならない。

第三項から第五項まで及び第六項（第一号
及び第三号に係る部分に限る。）の規定は、新
たな技術商品又は役務の研究開発に係る業
務については適用しない。

第三十六条の次に次の二条を加える。

「労働させる」を「労働させ、又は第三十四条の二若しくは第四十条第二項の休息時間を短縮する」に改める。

第三十四条の次に次の二条を加える。

(休息時間)

前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとする労働者の範囲

(休息時間の短縮)
第三十六条の二 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合 労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働

第三十四条の二 使用者は、各日において十分な生活時間(健康を確保するための時間、社会活動を行うための時間、自己啓発をするための時間その他の労働時間及び通勤に要する時間以外の時間をいう。第三十八条の三第一項第五号及び第三十八条の四第一項第五号において同じ)が確保できるよう十一時間以下を回らない範囲内において厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を、労働者ごとに始業から二十四時間を経過するまでに確保して与えなければならぬ。

第三十五条第一項を次のように改める。

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働

四 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数

五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる場合

使用者は、第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

一 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、一日について労働時間を延長して労働させた時間 二 時間を超えないこと。

させる時間が一箇月について四十五時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間)を超えることができる月数を定めなければならない。

者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、休息時間(第三十四条の二又は第四十条第二項の休息時間をいふ。以下この項及び次項において同じ)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところにより休息時間を短縮す

四 対象期間における一日、一箇月及び一年

ることができる。

のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数

厚生労働大臣は、休息時間の短縮を適正なものとするため、前項の協定で定める休息時間の短縮の限度その他の必要な事項について、労働者の健康及び福祉その他の事情を考

ものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

慮して基準を定めることができる。

同条第八項中「前項の指針」とあり、及び同条

第九項中「第七項の指針」とあるのは、「次条

第二項の基準」と読み替えるものとする。

第三十七条第一項中「前条第一項」を「第三十
六条第一項」に改める。

第三十八条の二第一項本文中「おいて」の下
に「使用者が当該業務の遂行の方法に関し具
体的な指示をすること及び当該業務の遂行の状
況を具体的に把握することが困難であるため」
を加える。

第三十八条の三第一項に次のただし書きを加え
る。

ただし、第四号又は第五号に規定する措置
を使用者が講じていない場合は、この限りで
ない。

第三十八条の三第一項第一号中「ゆだねる」を
「委ねる」に改め、「決定」の下に「始業及び終業
の時刻の決定を含む。第三号及び次条第一項第
一号において同じ。」を加え、「もの」を「専門的
な業務」に、「この条」を「この項」に改め、同項
第六号を同項第十号とし、同項第五号を同項第
一号とし、同号の次に次の二号を加える。

八 使用者は、労働者を対象業務に就かせよ
うとするときは、あらかじめ、当該労働者
に対し、次に掲げる事項について書面を交
付して説明しなければならないこと。

イ 当該協定の内容その他の当該事業場に
おける専門業務型裁量労働制(この項の
規定により対象業務に従事する労働者に
ついて第二号に掲げる時間労働したもの
とみなす制度をいう。口において同じ。)
の概要、当該労働者を就かせようとする
対象業務の範囲及び当該労働者の裁量に
委ねる当該対象業務の遂行の方法を含
む。)

ロ 当該事業場における専門業務型裁量労
働制において当該労働者に適用される人
事評価の方法及びこれに対応する賃金の
決定の方法

ハ この項の規定により労働者を対象業務
に就かせたときは第二号に掲げる時間労
働したものとみなすことについて当該労
働者が次号の同意をしなかつた場合にお
ける当該労働者の配置及び待遇

使用者は、この項の規定により労働者を
対象業務に就かせたときは第二号に掲げる
時間労働したものとみなすことについて当
該労働者の書面による同意を得なければな
らないこと、当該同意をした労働者は三十
日前までに予告して当該同意の撤回をする
ことができること並びに当該同意をしなか
つた当該労働者及び当該同意の撤回をした
当該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こと。

第三十八条の三第一項第四号中「労働時間」を
「健康管理時間」に、「措置」を「措置であつて、
当該労働者に対する有給休暇(第三十九条の規
定による有給休暇を除く。次条第一項第六号に
おいて同じ。)」の付与、健康診断の実施その他の
厚生労働省令で定める措置のうち」に、「ところ
により」を「ものを」に改め、同号を同項第六号
とし、同項第六号中「当該労働者の」の下に
「書面による」を加え、「及び」を「、当該同意を
した労働者は三十日前までに予告して当該同意
の撤回をすること並びに」に改め、「しなかつた当該労働者」の下に「及び当該同意
の撤回をした当該労働者」を加え、同号を同項
第九号とし、同項第五号を同項第七号とし、同
号の次に次の二号を加える。

八 使用者は、第二号に掲げる労働者の範囲
に属する労働者を対象業務に就かせようと
するときは、あらかじめ、当該労働者に対
し、次に掲げる事項について書面を交付し
て説明しなければならないこと。

イ 当該決議の内容その他の当該事業場に
おける企画業務型裁量労働制(この項の
規定により対象業務に従事する第二号に
掲げる労働者の範囲に属する労働者につ
いて第三号に掲げる時間労働したものと
みなす制度をいう。口において同じ。)の
概要(当該労働者を就かせようとする対
象業務の範囲及び当該労働者の裁量に委
ねる当該対象業務の遂行の方法を含む。)

ロ 当該事業場における企画業務型裁量労
働制において当該労働者に適用される人
事評価の方法及びこれに対応する賃金の
決定の方法

り使用者が講ずること。

第三十八条の四第一項に次のただし書きを加え
る。

ただし、第四号又は第五号に規定する措置
を使用者が講じていない場合は、この限りで
ない。

第三十八条の四第一項第四号中「労働時間」を
「健康管理時間」に、「措置」を「措置であつて、
当該労働者に対する有給休暇の付与、健康診断
の実施その他の厚生労働省令で定める措置のう
ち」に、「ところにより」を「ものを」に改め、同
号を同項第六号とし、同項第三号の次に次の二
号を加える。

四 対象業務に従事する第二号に掲げる労働
者の範囲に属する労働者の健康管理を行
ために当該労働者が事業場内にいた時間
(当該決議において厚生労働省令で定める
労働時間以外の時間を除くことを定めたと
きは、当該決議に係る時間を除いた時間)
と事業場外において労働した時間との合計
の時間(次号及び第六号において「健康管理
時間」という。)を把握し、及び記録する措
置(厚生労働省令で定める方法によるもの
に限る。)を当該決議で定めるところにより
使用者が講ずること。

五 対象業務に従事する第二号に掲げる労働
者の範囲に属する労働者に対し、健康管理
時間(当該協定において厚生労働省令で定め
る労働時間以外の時間を除くことを定めた
ときは、当該協定に係る時間を除いた時
間)と事業場外において労働した時間との
合計の時間(次号及び第六号において「健康
管理時間」という。)を把握し、及び記録する措
置(厚生労働省令で定める方法によるもの
に限る。)を当該協定で定めるところにより
使用者が講ずること。

五 対象業務に従事する第二号に掲げる労働
者の範囲に属する労働者に対し、健康管理
時間(当該協定において厚生労働省令で定め
る労働時間以外の時間を除くことを定めた
ときは、当該協定に係る時間を除いた時
間)と事業場外において労働した時間との
合計の時間(次号及び第六号において「健康
管理時間」という。)を把握し、及び記録する措
置(厚生労働省令で定める方法によるもの
に限る。)を当該協定で定めるところにより
使用者が講ずること。

就かせたときは第二号に掲げる時間労働
したものとみなすことについて当該労働
者が次号の同意をしなかつた場合におけ
る当該労働者の配置及び待遇

第三十八条の四第一項第四号中「労働時間」を
「健康管理時間」に、「措置」を「措置であつて、
当該労働者に対する有給休暇の付与、健康診断
の実施その他の厚生労働省令で定める措置のう
ち」に、「ところにより」を「ものを」に改め、同
号を同項第六号とし、同項第三号の次に次の二
号を加える。

四 対象業務に従事する第二号に掲げる労働
者の範囲に属する労働者の健康管理を行
ために当該労働者が事業場内にいた時間
(当該決議において厚生労働省令で定める
労働時間以外の時間を除くことを定めたと
きは、当該決議に係る時間を除いた時間)
と事業場外において労働した時間との合計
の時間(次号及び第六号において「健康管理
時間」という。)を把握し、及び記録する措
置(厚生労働省令で定める方法によるもの
に限る。)を当該決議で定めるところにより
使用者が講ずること。

五 対象業務に従事する第二号に掲げる労働
者の範囲に属する労働者に対し、健康管理
時間(当該協定において厚生労働省令で定め
る労働時間以外の時間を除くことを定めた
ときは、当該協定に係る時間を除いた時
間)と事業場外において労働した時間との
合計の時間(次号及び第六号において「健康
管理時間」という。)を把握し、及び記録する措
置(厚生労働省令で定める方法によるもの
に限る。)を当該協定で定めるところにより
使用者が講ずること。

五

第一類第七号

厚生労働委員会議録第十六号 平成三十年五月九日

路運送法(昭和二十六年法律第百八十三号)第三条第一号ハに規定する一般乗用旅客自動車運送事業をいう。の業務、貨物自動車運送事業、貨物自動車運送事業法(平成元年法律第八十三号)第二条第一項に規定する貨物自動車運送事業をいう。の業務その他の自動車の運転の業務として厚生労働省令で定める業務に關する第三十六条の規定の適用については、平成三十六年三月三十一日(同日及びその翌日を含む期間を定めている同条第一項の協定に關しては、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日)までの間、同条第二項第四号中「一箇月及び」とあるのは、「一日を超えて三箇月以内の範囲で前項の協定をする使用者及び労働組合若しくは労働者の過半数を代表する者が定める期間並びに」とし、同条第三項から第五項まで及び第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定は適用しない。

第一百四十二条 医業に従事する医師(医療提供体制の確保に必要な者として厚生労働省令で定める者に限る。)に関する第三十六条の規定の適用については、当分の間、同条第一項第四号中「一日を超えて三箇月以内の範囲で前項の協定をする使用者及び労働組合若しくは労働者の過半数を代表する者が定める期間並びに」とし、同条第三項から第五項まで及び第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定は適用しない。

前項の場合において、第三十六条第一項の協定に、同条第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大額な増加等に伴い臨時的に前項の規定により読み替えて適用する同条第三項の厚生労働省令で定める時間を超えて労働させる必要がある場合において、同条第二項第四号に關して協定した時間を超えて労働させることができることができる時間(同号に關して協

定した時間を含め、同条第五項に定める時間及び月数並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内に限る。)その他厚生労働省令で定める事項を定めることができる。

使用者は、第一項の場合において、第三十六条第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、同条第六項に定める要件並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えて労働させてはならない。

前三項の規定にかかわらず、医業に従事する医師については、平成三十六年三月三十一日(同日及びその翌日を含む期間を定めていた第三十六条第一項の協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日)までの間、同条第二項第四号中「一箇月及び」とあるのは、「一日を超えて三箇月以内の範囲で前項の協定をする使用者及び労働組合若しくは労働者の過半数を代表する者が定める期間並びに」とある。

第三項の規定に關しては、当該協定に定めた者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第四十五条中「一に」を「いずれかに」に改め、同条第一号中「第三十五条の三」を「第三十五条の四」に改め、同条第五号中「若しくは」を「又は」に改める。

(雇用対策法の一部改正)

第四条 雇用対策法(昭和四十二年法律第百三十号)の一部を次のように改正する。

題名を次のように改める。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の

定した時間

及び月数並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えない範

内に限る。)の他厚生労働省令で定める事

項を定めることができる。

使用者は、第一項の場合において、第三十

六条第一項の協定で定めるところによつて労

働時間を延長して労働させ、又は休日におい

て労働させる場合であつても、同条第六項に

定める要件並びに労働者の健康及び福祉を勘

案して厚生労働省令で定める時間を超えて労

働させてはならない。

前三項の規定にかかわらず、医業に従事す

る医師については、平成三十六年三月三十一

日(同日及びその翌日を含む期間を定めていた

第三十六条第一項の協定に定めた者は、当該

協定に定める期間の初日から起算して一年を

経過する日)までの間、同条第二項第四号中

「一箇月及び」とあるのは、「一日を超えて三箇

月以内の範囲で前項の協定をする使用者及び

労働組合若しくは労働者の過半数を代表する

者が定める期間並びに」とし、同条第三項から第五項まで及び第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定は適用しない。

第三項の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第四十五条中「一に」を「いずれかに」に改め、同条第一号中「第三十五条の三」を「第三十五条の四」に改め、同条第五号中「若しくは」を「又は」に改める。

(雇用対策法の一部改正)

第一部を次のように改正する。

第三十五条の三を第二十五条の四とし、第三

十五条の二の次に次の一条を加える。

(心身の状態に関する情報の取扱い)

第三十五条の三 事業者は、この法律又はこれ

に基づく命令の規定による措置の実施に関する

し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たつては、労

働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の

心身の状態に関する情報を収集し、並びに当

該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び

使用しなければならない。ただし、本人の同

意がある場合その他正当な事由がある場合

は、この限りでない。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定により事業

者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図

るため必要な指針を公表するものとする。

4 厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場

合において必要があると認めるときは、事業

者は又はその団体に対し、当該指針に関必要な指導等を行うことができる。

第五十四条中「一に」を「いずれかに」に改め、

同条第一号中「第三十五条の三」を「第三十五条

の四」に改め、同条第五号中「若しくは」を「又

は」に改める。

(雇用対策法の一部改正)

第二条を次のように改める。

雇用の安定及び職業生活の充実等に関する

法律

職者及び求人者に対する指導等(第十一章第一

十五条)を「第二章 基本方針第十一条・第十二条

第三章 求職者及び求人者に対する

の二)

る指導等(第十一章・第十五条)に、「第三章」

を「第四章」に、「第四章」を「第五章」に、「第五

章」を「第六章」に、「第六章」を「第七章」に、「第七章」を「第八章」に、「第八章」を「第九章」に改

める。

第一条第一項中「雇用に」を「労働に」に、「労

働力の需給が質量両面にわたり均衡すること」

を「労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及

び職業生活の充実に改める。

第三条を同条第三項とし、同条に第一項及び

第二項として次の二項を加える。

労働者は、雇用形態の在り方については、

本人が希望する場合には正規労働者(事業主

と期間の定めのない労働契約を締結し、か

つ、所定労働時間が労働に従事する事業所に

おける通常の労働時間である労働者であつて、派遣労働者(事業主が雇用する労働者であつて、派遣労働者(事業主が雇用する労働者であつて、労働者派遣(自立)の雇用する労働者であつて、派遣労働者(事業主が雇用する労働者であつて、労働者派遣(自立)の雇用する労働者であつて、

当該雇用關係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。)の対象となるもの)のをいう)以外のものをいう。次条第一項第十一号において同じ。)として雇用される環境の整備のために必要な措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定及び経済的社会的地位の向上が図られるように配慮されるものとする。

2 労働者は、豊かな日常生活等(日常生活及び職業生活以外の社会生活をいう。次条第一

項第一号及び第六条第一項において同じ。)を享受しつつ充実した職業生活を営むことがで

きるよう、各日における生活時間(健康を確

保するための時間、社会活動を行つための時間、自己啓発をするための時間その他の労働

時間及び通勤に要するための時間以外の時間をおこなう。次条第一項第一号及び第六条第一項にお

平成三十年五月九日

五四

いて同じ)の確保その他の措置が効果的に実施されることにより、各人がその有する能力を有効に發揮することができるよう配慮されるものとする。

第三条に次の二項を加える。

4 労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項(以下この項において「能力等」という)の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるよう配慮されるものとする。

第四条第一項中第十二号を第十四号とし、第十一号を第十三号とし、第十号を第十二号とし、同項第九号中「ため」の下に「本人が希望する場合には正規労働者として雇用される環境の整備その他」を加え、同号を同項第十一号とし、同項第八号を第十号とし、第七号を第八号とし、同号の次に次の二号を加える。

九 疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること。

第四条第一項第六号を同項第七号とし、同項第五号中「女性の職業」の下に「及び子の養育又は家族の介護を行う者の職業」を加え、「妊娠、出産又は育児を理由として休業又は退職した女性の」を削り、「継続又は」を「継続」に改め、「及び」の下に「父子家庭の父並びに」を加え、「女性の就業」を「これらの者の就業」に改め、同号を同項第六号とし、同項中第四号を第五号とし、第一号から第三号までを一号ずつ繰り下げ、同項に第一号として次の二号を加える。

一 各人が豊かな日常生活等を享受しつつその意欲及び能力に応じて就業することを促す

進するため、各日における生活時間の確保、労働条件の改善、労働者の所定労働時間の設定、配置等においてその日常生活等への配慮がされる環境の整備並びに雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡

のとれた待遇及び雇用形態若しくは就業形態又は職種が異なる同一の価値の労働を行う場合に受ける均等な待遇の確保に関する施策を充実すること。

第四条第三項中「第一項第十号」を「第一項第十二号」に改める。

第五条中「雇用」を「労働」に改める。

第六条を同条第二項とし、同条に第一項として次の二項を加える。

事業主は、その雇用する労働者の各日における生活時間の確保、労働条件の改善その他

の労働者が豊かな日常生活等を享受しつつその意欲及び能力に応じて就業することができ環境の整備に努めなければならない。

第七条を削り、第八条を第七条とし、第九条を第八条とし、第十条を第九条とする。

第三十八条第二項中「第十条」を「第九条」に、「第五章」を「第六章」に改める。

第八章を第九章とし、第二章から第七章までを一章ずつ繰り下げ、第一章の次に次の二章を加える。

第二章 基本方針

(基本方針)

第十条 国は、労働者がその有する能力を有効に發揮することができるようするためには必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針(以下この条及び次条において「基本方針」という)を定めなければならない。

2 基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 労働者がその有する能力を有効に發揮することができるようすることとの意義に関する事項

一 第四条第一項各号に掲げる事項について講ずる策に関する基本的事項

三 前二号に掲げるもののほか、労働者がその有する能力を有効に發揮することができるようすることに関する重要な事項

4 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

5 厚生労働大臣は、第三項の規定による閣議の決定があつたときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

6 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。

7 国は、労働に関する施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、基本方針に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更しなければならない。

8 第三項から第六項までの規定は、基本方針の変更について準用する。

(関係機関への要請)

第十条の二 厚生労働大臣は、必要があると認めるとときは、関係行政機関の長に対し、基本方針において定められた施策で、関係行政機関の所管に係るもの実施について、必要な要請をすることができる。

(労働安全衛生法の一改正)

第五条 労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七条)の一部を次のように改正する。

目次中「第一百五十五条を「第一百五十五条の二」に、「第一百五十五条の二」を「第一百五十五条の三」に改める。

一 労働者がその有する能力を有効に發揮することができるようするためには必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針(以下この条及び次条において「基本方針」という)を定めなければならない。

第十三条の二 第十三条の二は、前条第一項に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るために、産業医又は同項に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るために、産業医又は同項に規定する者が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するためには必要な体制の整備その他必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第十九条の二 第十九条の二は、前条第一項に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るために、産業医又は同項に規定する者が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するためには必要な体制の整備その他必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第六十六条の五 第六十六条の五は、前条第一項に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るために、産業医又は同項に規定する者が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するためには必要な体制の整備その他必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第六十六条の八 第六十六条の八は、前条第一項に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るために、産業医又は同項に規定する者が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するためには必要な体制の整備その他必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければ」に改め、同項を同条第六項とし、同条第三項に後段として次のように加える。

この場合において、事業者は、当該勧告を尊重しなければならない。

第十三条第三項を同条第五項とし、同条第二項の次に次の二項を加える。

3 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない。

4 産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。

5 労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者について準用する。この場合において、同条第四項中「提供しなければ」とあるのは、「提供するように努めなければ」と読み替えるものとする。

6 第十三条の二に次の二項を加える。

2 前条第四項の規定は、前項に規定する者による労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者について準用する。この場合において、同条第四項中「提供しなければ」とあるのは、「提供するように努めなければ」と読み替えるものとする。

7 第十三条の二に次の二項を加える。

第十三条の三 事業者は、前条第一項に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るために、産業医又は同項に規定する者が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するためには必要な体制の整備その他必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

8 第十九条の二に次の二項を加える。

第六十六条の五 第六十六条の五は、前条第一項に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るために、産業医又は同項に規定する者が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するためには必要な体制の整備その他必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

9 第六十六条の八 第六十六条の八は、前条第一項に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るために、産業医又は同項に規定する者が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するためには必要な体制の整備その他必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

10 第六十六条の五 第六十六条の五は、前条第一項に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るために、産業医又は同項に規定する者が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するためには必要な体制の整備その他必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第六十六条の八の二 事業者は、その労働時間が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超える労働者労働基準法第三十六条第一項に規定する業務に従事する者(同法第四十一条第一項各号及び第二項に規定する者を除く。)に限る。)に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による直接指導を行わなければならない。

2 前条第二項から第五項までの規定は、前項の事業者及び労働者について準用する。この場合において、同条第五項中「作業の転換」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇(労働基準法第三十九条の規定による有給休暇を除く。)の付与」と読み替えるものとする。

第六十六条の九中「事業者は、」の下に「第六十条の八第一項又は」を加える。

第一百一条第二項を同条第四項とし、同条第一項の次に次の二項を加える。

2 産業医を選任した事業者は、その事業場における産業医の業務の内容その他の産業医の業務に関する事項で厚生労働省令で定めるものを、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることその他の厚生労働省令で定める方法により、労働者に周知させなければならぬ。

3 前項の規定は、第十三条の二第一項に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者について準用する。この場合において、前項中「周知せなければ」とあるのは、「周知させるように努めなければ」と読み替えるものとする。

第一百四条中「第六十六条の八第一項」の下に「及び第六十六条の八の二第一項」を加え、同条を第一百五条とし、第一百三条の次に次の二項を加える。

(心身の状態に関する情報の取扱い)

事業者は、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置の実施に関し、労働

者的心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たつては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合はその他正当な事由がある場合は、この限りでない。

2 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定により事業者が講すべき措置の適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を公表するものとする。

4 厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に關し必要な指導等を行うことができる。

5 「第六十条の三第一項」に改め、同条を第一百五十五条の二第一項」を

「第六十条の三第一項」に改め、同条を第一百五十五条の五とし、第一百五十五条の三を第一百五十五条の四とし、第一百五十五条の二を第一百五十五条の三とし、第十一章中第一百五十五条の次に次の二項を加える。

(厚生労働省令への委任)

第六十条の二 この法律に定めるもののはか、この法律の規定の実施に關し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第一百五十五条第一号中「第六十条の二第一項」を「第六十六条の八の二第一項」を加える。

第一百四条中「第六十六条の八第一項」の下に「第六十六条の八の二第一項」を加える。

(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の一部改正)

第六条 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(昭和六十年法律第八十八号)の一部を次のように改正する。

目次中「第四章 雜則(第四十七条の四一第五

「第四章 紛争の解決

十七条」を 第一節 紛争の解決の援助等(第

第五章 雜則(第四十七条の十一第

四十七条の四一第四十七条の六) に、「第五章

四十七条の九)

五十七条规定

を「第六章」に改める。

第六十条第四項中「当たり」を「たつては」に改め、同条に次の二項を加える。

7 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たつては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない。

8 前項の「比較対象労働者」とは、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者であつて、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という)。並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る他の当該派遣労働者と同一であると見込まれるものとの他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚生労働省令で定めるものをいふ。

9 派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から第七項の規定による情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る派遣労働者が従事する

労働者の保護等に関する法律の一部改正)

第六条 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(昭和六十年法律第八十八号)の一部を次のように改正する。

第三十条の四中「前三条」を「第三十条から前

条まで」に改め、同条を第三十条の七とし、第

11 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が、第三十条の四第一項の規定に係る労働者派遣以外の労働者派遣にあつては第三十条の三の規定、同項の協定に係る労働者派遣にあつては同項第二号から第五号までに掲げる事項に關する協定の定めを遵守することができるものとなるよう配慮しなければならない。

第三十条の三を次の二号に改める。

二号から第五号までに掲げる事項に關する協定の定めを遵守することができるものとなるよう配慮しなければならない。

二号に改める。

三十条の三の次に次の三条を加える。

第三十条の四 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇(第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設)その他厚生労働省令で定めるものに係るもの)を除く。以下この項において同じ。)について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

一 その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲

二 前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法(次のイ及びロ(通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ)に該当するものに限る。)

イ 派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものであること。

ロ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があつた場合に賃金が改善されるものであること。

三 派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決まり方により賃金を決定するに当たつては、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、その賃金

は、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、その賃金

を決定すること。

四 第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇(賃金を除く。以下この号において同じ。)の決定の方法(派遣労働者の待遇の

それについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者(派遣労働者を除く。)の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、合理的と認められない相違が生じることとならないものに限る。)

五 派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対し第三十条の二第二項の規定による教育訓練を実施すること。

六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2 前項の協定を締結した派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該協定をその雇用する労働者に周知しなければならない。

(職務の内容等を勘案した賃金の決定)

第三十条の五 派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する派遣労働者(第三十条の三第二項の派遣労働者及び前条第一項の協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者(以下「協定対象派遣労働者」という。)を除く。)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案

更しようとするときは、あらかじめ、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聞くよう努めなければならない。

二 第三十条の三、第三十条の四第一項及び

第三十二条の五の規定により措置を講すべきこととされている事項(労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める決定をするに当たつて考慮した事項について、当該派遣労働者に「当該派遣労働者に対し、次に掲げる事項を」に改め、同項に次の各号を加える。

一 当該派遣労働者と第二十六条第八項に規定する比較対象労働者(第三号において単に「比較対象労働者」という。)との間の待遇に比較対象労働者」という。との間の待遇の相違の内容及び理由(第三十条の三の規定に反するものではないと判断した理由を含む。)

二 第三十条の三から第三十条の六までの規定により措置を講ずることとされている事項に関する決定をするに当たつて考慮した事項

三 当該派遣労働者及び比較対象労働者に係る賃金体系その他の待遇の決定に関する基準

四 前号の基準に従つた当該派遣労働者の賃金その他の待遇の決定の方法

五 派遣先における教育訓練の実施の状況

六 派遣先における福利厚生施設の利用に係る規則

第三十一条の二第二項を同条第四項とし、同条第一項の次に次の二項を加える。

2 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法(次項において「文書の交付等」という。)により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。

(就業規則の作成の手続)

第三十条の六 派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更

法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであつて厚生労働省令で定めるもの

第三十五条第一項中第五号を第六号とし、第一号から第四号までを一号ずつ繰り下げ、第一号の次に次の一号を加える。

一 当該労働者派遣に係る派遣労働者が協定

第三十五条第二項中「第四号」を「第五号」に改め。

第三十七条第一項中第十二号を第十三号とし、第一号から第十一号までを一号ずつ繰り下

第三十条の三の次に次の三条を加える。

第三十条の四 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇(第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設)その他

を決定すること。

四 第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇(賃金を除く。以下この号において同じ。)の決定の方法(派遣労働者の待遇の

それについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者(派遣労働者を除く。)の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、合理的と認められない相違が生じることとならないものに限る。)

五 派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対し第三十条の二第二項の規定による教育訓練を実施すること。

六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2 前項の協定を締結した派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該協定をその雇用する労働者に周知しなければならない。

(職務の内容等を勘案した賃金の決定)

第三十条の五 派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する派遣労働者(第三十条の三第二項の派遣労働者及び前条第一項の協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者(以下「協定対象派遣労働者」という。)を除く。)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案

四 前号の基準に従つた当該派遣労働者の賃金その他の待遇の決定の方法

五 派遣先における教育訓練の実施の状況

六 派遣先における福利厚生施設の利用に係る規則

第三十一条の二第二項を同条第四項とし、同条第一項の次に次の二項を加える。

2 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法(次項において「文書の交付等」という。)により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。

(就業規則の作成の手続)

第三十条の六 派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更

げ、同項に第一号として次の二号を加える。

一 協定対象派遣労働者であるか否かの別

第四十条第二項中「ついては」の下に、「当該派遣労働者が当該業務に必要な能力を習得することができるようにするため」を、「除き」の下に「当該」を加え、「実施するよう配慮しなければ」を「実施する等必要な措置を講じなければ」に改め、同条第三項中「与えるように配慮しなければ」を「与えなければ」に改め、同条第四項中「努めなければ」を「配慮しなければ」に改め、同条第五項を削り、同条第六項中「前項に定めるもののほか」を削り、「及び第三十条の三」を「第三十条の二、第三十条の四第一項及び第三十一条の二、第四項」に改め、「その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する」を削り、「努めなければ」を「配慮しなければ」に改め、同項を同条第五項とする。

第四十五条第一項中「(第一項)の下に」及び第三項を、「第十三条の二」の下に、「第十三条の三」を、「第十三条の二」の下に、「第十三条の五」を、「第十三条の二」に改め、「おいて」との下に、「同条第四項中「定めるもの」とあるのは「定めるもの(派遣中の労働者に関するものは、当該情報のうち第一項の厚生労働省令で定めるものに限るものと定める)」とを加え、同条第二項中「第十三条第一項及び二項」を「第十三条第一項及び第四項並びに」に、「第三項及び次条」を「第四項及び第五項、次条並びに第十三条の三」に改め、「おいて」との下に、「同条第四項中「定めるもの」とあるのは「定めるもの(派遣中の労働者に関するものは、当該情報のうち第一項の厚生労働省令で定めるものに限るものと定める)」とを加え、同条第二項中「第十三条第一項及び二項」を「第十三条第一項及び二項若しくは第三項」を加える。

第四十七条の五中「前章第一節」を「第三章第一節」に改め、同条を第四十七条の十一とし、第四十八条第一項中「前章第四節」を「第三章第四節」に改める。第四十九条の二第一項中「第二二十四条の二」の下に、「第二十六条第七項若しくは第十項、第四十条第二項若しくは第三項」を加える。

第四章を第五章とし、第三章の次に第一章を加える。

第四章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助等

(苦情の自主的解決)

第四十二条第一項中第十号を第十一号とし、第一号から第九号までを一号ずつ繰り下げる、同項に第一号として次の二号を加える。

一 協定対象派遣労働者であるか否かの別

第四十二条第三項中「第三号」を「第四号」に改める。

第四十四条第一項中「第三十二条の三」を「第三十二条の三第一項」に改め、「第三十六条第一項」の下に「及び第六项、第三十六条の二第一項」を「第三十六条第一項」に改め、「第二項」の下に「並びに第三十五条第二項」を、「同法第三十六条第一項」の下に「及び第三十六条の二第一項」を加え、「これを行政官庁に」とあるのは「及びこれを行政官庁に」を「協定をし」とあるのは「協定をし」及び「に改め、同条第三項中「第三十五条、第三十六条第一項ただし書」を「から第三十五条まで、第三十六条第六項に」「若しくは第六十四条の三」を、「第六十四条の三若しくは第一百四十二条第三項」に改め、同条第五項

中「同条第三項の規定」との下に、「同法第百五条の三中「この法律又はこの法律に基づく命令」とあるのは「この法律若しくはこの法律に基づく命令の規定(労働者派遣法第四十四条の規定により適用される場合を含む)又は同条第七項から第九項までの規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」とを加える。

第四十五条第一項中「(第一項)の下に」及び第三項を、「第十三条の二」の下に、「第十三条の三」を、「第十三条の二」の下に、「第十三条の五」を、「第十三条の二」に改め、「おいて」との下に、「同条第四項中「定めるもの」とあるのは「定めるもの(派遣中の労働者に関するものは、当該情報のうち第一項の厚生労働省令で定めるものに限るものと定める)」とを加え、同条第二項中「第十三条第一項及び二項」を「第十三条第一項及び第四項並びに」に、「第三項及び次条」を「第四項及び第五項、次条並びに第十三条の三」に改め、「おいて」との下に、「同条第四項中「定めるもの」とあるのは「定めるもの(派遣中の労働者に関するものは、当該情報のうち第一項の厚生労働省令で定めるものに限るものと定める)」とを加え、同条第二項中「第十三条第一項及び二項」を「第十三条第一項及び二項若しくは第三項」を加える。

第四十七条の五中「前章第一節」を「第三章第一節」に改め、同条を第四十七条の十一とし、第四十八条第一項中「前章第四節」を「第三章第四節」に改める。第四十九条の二第一項中「第二二十四条の二」の下に、「第二十六条第七項若しくは第十項、第四十条第二項若しくは第三項」を加える。

第四章を第五章とし、第三章の次に第一章を加える。

2 派遣先は、第四十条第二項及び第三項に定める事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るよう努めなければならない。(紛争の解決の促進に関する特例)

第四十七条の五 前条第一項の事項についての派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争及び同条第二項の事項についての派遣労働者と派遣先との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年法律第百十二号)第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条

から第四十七条の九までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第四十七条の六 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に關し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求める場合は、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができない。

2 派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならない。

2 派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者に対する紛争の解決のためには、当事者の双方又は一方から調停の申請がある場合において当該紛争の解決のために必要なと認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

(調停)

第四十七条の七 都道府県労働局長は、第四十七条の五に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要なと認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

(調停)

2 前条第二項の規定は、派遣労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第四十七条の八 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第十九条、第二十条第一項及び第二十一条から第二十六条までの規定は、前条第二項の調停の手続について準用する。この場合において、

同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるの手続について準用する。この場合において、は「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第四十七条の七第一項」と同法第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第二十五条第一項中「第十

八条第一項」とあるのは「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第四十七条の五 前条第一項の事項についての派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争及び同条第二項の事項についての派遣労働者と派遣先との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年法律第百十二号)第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条

する法律第四十七条の七第一項」と読み替えるものとする。

(厚生労働省令への委任)

この節に定めるもののほか、

調停の手続に關し必要な事項は、厚生労働省

令で定める。

(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の一部改正)

第七条 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成四年法律第九十号)の一部を次のように改正する。

第一条の二第一項中「、労働時間」の下に「、休憩時間」を加え、同条第二項中「、労働時間」の下に「、休憩時間」を、「時季」の下に「、深夜業の回数」を加える。

第七条の見出し中「特例等」を「特例」に改め、同条第一項中「労働基準法第三十二条の二第一項、第三十二条の三」を「労働基準法第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項(同条第二項及び第三項)の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この条において同じ。」に、「第三十六条第一項を「、第三十五条第二項、第三十六条の二第一項」に、「同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三」を「同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項」に、「並びに第三十六条第一項、第二項及び第五項、第三十六条の二第一項」に、「同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三」を「この条に規定する事項に係る事業場の使用者について、同法第三十七条规定による労働基準法第三十七条第二項並びに第三十九条第四項及び第六項に規定する事項について決議が行われたときは、当該協定に係る事業場の使用者については、同法第三十七条第三項」に、「この条に改め、「をいう」の下に」。次条において同じ。」を加え、「第七条第一項」を「第七条」に、「及び第三十六条第三項」を「及び第三十六条第八項」に、「次項」を「次項、次条第四項」に、「第三十六条第三項及び第四項」を「第三十六条第八項及び第九項(これらの規定を含む。)」に、「同法第三十六条第三項」を「同法第三十六条第八項(同法第三十六条の二第三項に

おいて準用する場合を含む。」に、「として」を「と、同法第三十六条の二第三項中「次条第二項」とあるのは「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第七条の規定により読み替えて適用する次条第二項」として」に、「及び第三十六条第二項から第四項まで」を「、第三十六条第三項、第四項及び第六項から第十一項まで並びに第三十六条の二第二項及び第三項」に改め、同条第二項を削り、第三章中同条の次に次の二条を加える。

(労働時間等設定改善企業委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例)

第七条の二 事業主は、事業場ごとに、当該事業場における労働時間等の設定の改善に関する事項について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第六条に規定する委員会のうち全部の事業場を通じて一の委員会であつて次に掲げる要件に適合するもの(以下この条において「労働時間等設定改善企業委員会」という。)に調査審議させ、事業主に対して意見を述べさせることを定めた場合であつて、労働時間等設定改善企業委員会での委員の五分の四以上の多数による議決により労働基準法第三十七条第二項並びに第三十九条第四項及び第六項に規定する事項について決議が行われたときは、当該協定に係る事業場の使用者については、同法第三十七条第三項中「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第七条」に、「この法律において「短時間・有期雇用労働者」に、「かんがみ」を「鑑み」に改める。

第一条中「短時間労働者対策基本方針」を「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」に、「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改め、同条第三項中「短時間労働者対策基本方針」に改め、同条第四項から第六項までの規定中「短時間労働者対策基本方針」を「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」に、「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改め、同条第四項から第六項までの規定中「短時間労働者対策基本方針」を「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」に改め、同条第五項中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改め、同条第六項中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改め、同条第七項に次の一項を加える。

2 前項の規定は、事業主が有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとする場合について準用する。この場合において、「短時間労働者」とあるのは、「有期雇用労働者」と読み替えるものとする。

第八条の見出しを「(合理的と認められない待遇の禁止)」に改め、同条中「事業主が」を「事業主は」に、「短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者の待遇に改め、「事情」の下に「のうち、当該待遇の性

委員の半数については、当該事業主の雇用する労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、当該労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては当該労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名されていること。

一 当該全部の事業場を通じて一の委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されていること。

二 前号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件

三 前号に掲げる要件に改める。

第五条第一項中「短時間労働者の」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

二章 短時間・有期雇用労働者対策基本方針に改める。

の社会生活をいう。)を享受しつつその意欲及び能力に応じて就業することができる機会が確保され、職業生活の充実が図られるよう配慮されるものとする。

二章 短時間・有期雇用労働者対策基本方針に改める。

の社会生活をいう。)を享受しつつその意欲及び能力に応じて就業することができる機会が確保され、職業生活の充実が図られるよう配慮されるものとする。

二章 短時間・有期雇用労働者対策基本方針に改める。

の社会生活をいう。)を享受しつつその意欲及び能力に応じて就業することができる機会が確保され、職業生活の充実が図られるよう配慮されるものとする。

二章 短時間・有期雇用労働者対策基本方針に改める。

六〇

第二項の改正規定、同法第百六条第一項の改正規定(「第三十六条第一項」を「第三十五条第二項、第三十六条第一項、第三十六条第二項、第三十六条第三項」に改める部分中、「第三十六条の二第一項」に係る部分に限る)、同法第百十八条第二号の改正規定、同法第百十九条第一号の改正規定(「第三十五条」を「から第三十五条まで」に改める部分に限る)及び同条第三号の改正規定、第六条中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(附則第十一條、第十二条第一項及び第十三条第一項において「労働者派遣法」という。)第四十四条第二項の改正規定(「第三十六条第一項」の下に「及び第六項、第三十六条の二第一項」を加える部分中、「第三十六条第二項」に係る部分及び「同法第三十六条第一項」を加える部分中「から第三十五条まで」に係る部分に限る)及び同条第三項の改正規定(「第三十五条、第三十六条第一項」を「第三十五条第二項、第三十六条第一項及び第五項、第三十六条第二項」に改める部分中「第三十六条第一項」を「第三十五条第二項、第三十六条第二項」に改める部分中「並びに第三十六条第一項」に係る部分、「並びに第三十六条第一項並びに第三十六条第二項」に改める部分中「並びに第三十六条の二第一項」に係る部分、「第三十六条第三項及び第四項」を「第三十六条第八項及び第九項(これらの規定を含む。)」に係る部分、「同法第三十六条第一項」を「同法第三十六条第二項(これらの場合を含む。)」に改める部分、「同法第三十六条第三項」を「同法第三十六条第八項(同法第三十六条の二第三項において準用する場合を含む。)」に改める部分、「第三十六条第一項」に係る部分に限る)、同法第百八十八条第一項の改正規定(「第三十六条第一項」を「第三十五条第二項、第三十六条第一項、第三十六条第二項、第三十六条第三項」に改める部分中、「第三十六条の二第一項」に改める部分中、「第三十六条の二第一項」を加える部分中「第三十五条第二項、第三十六条第二項」に改める部分中「並びに第三十六条第一項」に係る部分、「第三十六条第一項並びに第三十六条第二項」に改める部分中「並びに第三十六条の二第一項」に係る部分、「第三十六条第三項及び第四項」を「第三十六条第八項及び第九項(これらの規定を含む。)」に改める部分、「同法第三十六条第二項(これらの場合を含む。)」に改める部分、「同法第三十六条第三項」を「同法第三十六条第八項(同法第三十六条の二第三項において準用する場合を含む。)」に改める部分に限る)、同法第百八十八条第二項の改正規定(「第三十五条第二項、第三十六条第一項、第三十六条第二項、第三十六条第三項」に改める部分中、「第三十六条の二第一項」に改める部分中、「第三十六条の二第一項」を加える部分中「第三十五条第二項、第三十六条第二項」に改める部分中「並びに第三十六条第一項」に係る部分、「第三十六条第一項並びに第三十六条第二項」に改める部分中「並びに第三十六条の二第一項」に係る部分、「第三十六条第三項及び第四項」を「第三十六条第八項及び第九項(これらの規定を含む。)」に改める部分、「同法第三十六条第二項(これらの場合を含む。)」に改める部分、「同法第三十六条第三項」を「同法第三十六条第八項(同法第三十六条の二第三項において準用する場合を含む。)」に改める部分に限る)、同法第百八十八条第三項の改正規定(「第三十五条第二項、第三十六条第一項、第三十六条第二項、第三十六条第三項」に改める部分中、「第三十六条の二第一項」に改める部分中、「第三十六条の二第一項」を加える部分中「第三十五条第二項、第三十六条第二項」に改める部分中「並びに第三十六条第一項」に係る部分、「第三十六条第一項並びに第三十六条第二項」に改める部分中「並びに第三十六条の二第一項」に係る部分、「第三十六条第三項及び第四項」を「第三十六条第八項及び第九項(これらの規定を含む。)」に改める部分、「同法第三十六条第二項(これらの場合を含む。)」に改める部分、「同法第三十六条第三項」を「同法第三十六条第八項(同法第三十六条の二第三項において準用する場合を含む。)」に改める部分に限る)。

む。」に改める部分中「(同法第三十六条の二)第三項において準用する場合を含む。」に係る部分、「として」を「と、同法第三十六条の二第三項中「次条第二項」とあるのは「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第七条の規定により読み替えて適用する次条第二項」として」に改める部分及び「及び第三十六条第一項から第四項まで」を「、第三十六条第三項、第四項及び第六項から第十一項まで並びに第三十六条の一第一項及び第三項」に改める部分中「並びに第三十六条の二(第二項及び第三項)に係る部分に限る。並びに附則第三条第一項、第二十二条、第二十六条及び第三十九条の規定、附則第三十二条(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第十七条第一項の改正規定、同法第二十三条第二項の改正規定、同法第六十条第二項の改正規定(第三十二条の三を第三十二条の三第一項に改める部分に限る。並びに同法第六十一条第二十一項及び第二十三項の改正規定を除く。)の規定並びに附則第三十五条中独立行政法人通則法平成十一年法律第百三号)第五十八条第一項の改正規定、公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日

の許可を取ることができる。この場合において、その許可を受けた者は、一部施行日において同項の許可を受けたものとみなす。

(休息時間に関する経過措置)

第三条 新労基法第三十四条の二の規定は、一部施行日以後最初の始業から適用する。

2 新労基法第三十六条の二第一項の協定については、一部施行日においても、同条の規定の例により、することができる。

3 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、一部施行日前においても、新労基法第三十六条の二第一項の規定の例により、前項の協定を行政官庁に届け出ることができる。この場合において、当該協定は、一部施行日において新労基法第三十六条の二第一項の規定により届け出られた協定とみなす。

4 厚生労働大臣は、一部施行日前においても、新労基法第三十六条の二第二項の規定の例により、第一項の協定で定める休息時間の短縮の限度その他必要な事項について基準を定めることができ。この場合において、当該基準は、一部施行日において同条第二項の規定により定められたものとみなす。

(休日にに関する経過措置)

第四条 この法律の施行の際現に使用者が第一条の規定による改正前の労働基準法(以下「旧労基法」という。)第三十五条第二項の規定により休日を与えることとしている労働者に関するては、この法律の施行の日(以下「施行日」という。)の前日を含む同項の四週間に係る休日については、は、なお従前の例による。

(時間外及び休日の労働に係る協定に関する経過措置)

第五条 新労基法第三十六条の規定(新労基法第三十九条第二項、第一百四十条、第一百四十二条第四項及び第一百四十二条の規定により読み替えて適用する場合を含む。)は、平成三十一年四月一日以後の期間のみを定めている協定について適用し、同年三月三十一日を含む期間を定めて

いる協定については、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日までの間に

(専門業務型裁量労働制に関する経過措置)

第六条 この法律の施行の際現に効力を有する旧

時間の算定については、その有効期限の末日又は施行日から起算して一年を経過する日のいづれか早い日までの間は、なお従前の例による。
(企画業務型裁量労働制に関する経過措置)

労基法第三十八条の四第一項の決議に係る労働時間の算定については、その有効期限の末日又は施行日から起算して一年を経過する日のいずれか早い日までの間は、なお従前の例による。
(年次有給休暇に関する経過措置)

第八条 この法律の施行の際四月一日以外の日が基準日(継続勤務した期間を労働基準法第三十

九条第一項に規定する六箇月経過日から一年^{ごと}に区分^{ごと}を各期間^{ごと}（最後^{ごと}）一年未滿^{ごと}の期間^{ごと}を

生じたときは、当該期間をいう。以下この条に

（同一の社員をいい）同注第三十九条第一項から第三項までの規定による有給休暇を当

該有給休暇に係る当該各期間の初日より前の日
から与えることとした場合はその日をいう。以

下この条において同じ。)である労働者に係る有

初の基準日の前日までの間は、新労基法第三十

九条第七項の規定にかかるらず
による。
なお従前の例

(妊娠婦の休息時間の短縮に関する経過措置)

労基法第六十六条第一項の規定の例により、同

事の請求をすることによって、この場合において、同項の規定の例によりされた請求は、一部

施行日において同項の規定によりされた請求とみなす。

(注)違反行為を行った者の氏名等の公表に関する経過措置

第一類第七號 厚生労働委員会議録第十六号

(労働者派遣事業の許可の取消し等に関する経過措置)

第十一条 この法律の施行の際現に第六条の規定による改正前の労働者派遣法の規定により許可を受けている者に対する許可の取消し又は事業の停止の命令に関しては、この法律の施行前に生じた事由については、なお従前の例による。

(派遣元事業主への情報提供に関する経過措置)

第十二条 この法律の施行前に労働者派遣契約(労働者派遣法第二十六条第一項に規定する労働者派遣契約をいう。以下この項において同じ。)を締結した派遣先(労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣先をいう。次項及び次条第一項において同じ。)であつて、この法律の施行後において当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣(労働者派遣法第二条第一号に規定する労働者派遣をいう。以下この項及び次条において同じ。)の役務の提供を受けるものは、施行日に、当該労働者派遣をする派遣元事業主(労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣元事業主をいう。次条において同じ。)に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者(労働者派遣法第二号に規定する派遣労働者をいう。次条第一項において同じ。)が從事する業務ごとに、比較対象労働者(第六条の規定による改正後の労働者派遣法(以下この項、次条第一項及び附則第十四条において「新労働者派遣法」という。)第二十六条第八項に規定する比較対象労働者をいう。)の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない。この場合において、新労働者派遣法第二十六条第八項に規定する比較対象労働者をいう。)の賃金十項中「第七項」とあるのは「第七項又は労働基準法等の一部を改正する法律(平成三十年法律第十九号)附則第十二条第一項」と、労働者派遣法第二十八条及び第三十一条中「又は第四節

正する法律(附則第十三条第一項の規定に限る。)と、新労働者派遣法第三十五条第二項中「前項」とあるのは「前項又は労働基準法等の一部を改正する法律附則第十三条第一項」と、「同項第二号」とあるのは「前項第二号」と、労働者派遣法第三十六条第一号中「次条」とあるのは「次条並びに労働基準法等の一部を改正する法律附則第十三条第一項」と、労働者派遣法第四十一条第一号ハ中「第三十五条」とあるのは「第三十五条又は労働基準法等の一部を改正する法律附則第十三条第一項」と、新労働者派遣法第四十八条第一項中「同じ。」とあるのは「同じ。」又は労働基準法等の一部を改正する法律(附則第十三条第一項の規定に限る。)と、労働者派遣法第四十九条第一項中「除。。」とあるのは「除。。」又は労働基準法等の一部を改正する法律(附則第十三条第一項の規定に限る。)と、労働者派遣者派遣法第四十九条の三第一項中「この法律又はこれ」とあるのは「この法律若しくは労働基準法等の一部を改正する法律(附則第十三条第一項の規定に限る。)又はこれら」と、労働者派遣法第五十条及び第五十一条第一項中「この法律」とあるのは「この法律又は労働基準法等の一部を改正する法律(附則第十三条第一項の規定に限る。)と、労働者派遣法第六十一条第四号中「第三十五条」とあるのは「第三十五条又は労働基準法等の一部を改正する法律附則第十三条第一項」とする。

紛争調整委員会をいう。附則第十六条において同じ。)に係属している同法第五条第一項のあつせんに係る紛争であつて、新労働者派遣法第四十七条の五に規定する紛争に該当するものについては、同条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(衛生委員会等の決議に関する経過措置)

第十五条 第七条の規定による改正前の労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(以下この条において「旧設定改善法」という。)第七条第二項の規定により労働時間等設定改善委員会(以下この条において「旧設定改善法」という。)第七条第二項の規定により労働時間等設定改善委員会とみなされた労働安全衛生法第十八条第一項の規定により設置された衛生委員会(同法第十九条第一項の規定により設置された安全衛生委員会を含む。)の旧設定改善法第七条第一項に定める決議については、平成三十四年三月三十日(平成三十一年三月三十日を含む期間を定めていたものであつて、その期間が平成三十四年三月三十日を超えないものについては、その期間の末日)までの間は、なおその効力を有する。(短時間・有期雇用労働法の適用に関する経過措置)

第十六条 この法律の施行の際現に紛争調整委員会に係属している個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第五条第一項のあつせんに係る紛争であつて、第八条の規定による改正後の短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二十三条に規定する紛争に該当するものについては、同条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(政令への委任)

第十七条 附則第一条から前条までに定めるものほか、この法律の施行に関し必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

(検討)

第十八条 政府は、労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間の上限の引下げについて、新労基法の施行

の状況等を勘案し、かつ、深夜業に従事し、又は交替制によって勤務する労働者の健康が確保されることの重要性にも留意しつつ検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

2 政府は、新労基法第百三十九条に規定する事業に係る新労基法第三十六条の規定の特例の廃止について、この法律の施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ引き続き検討するものとする。

3 政府は、この法律の施行後二年を目途として、労働者の生活時間(健康を確保するための時間、社会活動を行つたための時間、自己啓発をするための時間その他の労働時間及び通勤に要する時間以外の時間をいう。)の確保に資するよう、労働時間労働時間の算定において労働基準法第三十八条の三第一項第二号又は第三十八条の四第一項第三号に掲げる時間労働したものとみなされる労働者については、事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計の時間)に関する状況、有給休暇の取得率その他の労働時間等の実態に関する情報の公表をする。

4 政府は、この法律の施行後一年を目途として、労働者の職務に応じた待遇を確保するため、職務にふさわしい待遇を設定するための職務の価値の評価の方法に関する調査研究を推進するとともに、その成果を労働者及び事業主が職務の価値の評価に係る基準の作成、職務の価値の評価に係る紛争の解決等に当つて利用するものとする。

5 政府は、この法律の施行後三年を目途として、期間の定めのある労働契約(以下この項において「有期労働契約」という。)を締結することができる場合の制限について、有期労働契約が

果たす機能、第八条の規定による改正後の短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

6 政府は、前各項に定める事項のほか、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

7 政府は、前各項に定める事項のほか、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後の各法律(以下この項において「改正後の各法律」という。)の規定について、改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

(行政執行法人の労働関係に関する法律等の一部改正)

第二十一条 次に掲げる法律の規定中「休憩」の下に「休憩時間」を加える。

一 行政執行法人の労働関係に関する法律(昭和二十三年法律第二百五十七号)第八条第一号

二 地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和二十七年法律第二百八十九号)第七条第一号

三 地方独立行政法人法(平成十五年法律第一百八号)第五十二条第一項

四 生活保護法等の一部改正

五 生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)別表第一の十一の項

六 出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)第十九条の十七

七 駐留軍関係離職者等臨時措置法(昭和三十年法律第百五十八号)第十条の二第五項第四号及び第十条の三

八 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

九 職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第一号)別表第一の六十八の項、別表第三の六

十 住民基本台帳法(昭和四十二年法律第八十

二年法律第百五十八号)第十条の二第五項第三

三 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

四 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

五 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

六 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

七 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

八 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

九 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

一〇 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

二十一 条 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和二十三年法律第百二十二号)の一部を次のように改正する。

一 第四条第一項第二号へ中「第百十八条第一項」を「第百十八条第一号」に改める。

二 行政執行法人の労働関係に関する法律等の一部改正

二十一 次に掲げる法律の規定中「休憩」の下に「休憩時間」を加える。

一 行政執行法人の労働関係に関する法律(昭和二十三年法律第二百五十七号)第八条第一号

二 地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和二十七年法律第二百八十九号)第七条第一号

三 地方独立行政法人法(平成十五年法律第一百八号)第五十二条第一項

四 生活保護法等の一部改正

五 生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)別表第一の十一の項

六 出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)第十九条の十七

七 駐留軍関係離職者等臨時措置法(昭和三十年法律第百五十八号)第十条の二第五項第四号及び第十条の三

八 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

九 職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第一号)別表第一の六十八の項、別表第三の六

十 住民基本台帳法(昭和四十二年法律第八十

二年法律第百五十八号)第十条の二第五項第三

三 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

四 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

五 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

六 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

七 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

八 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

九 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

二十一 条 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和二十三年法律第百二十二号)の一部を次のように改正する。

一 第四条第一項第二号へ中「第百十八条第一項」を「第百十八条第一号」に改める。

二 行政執行法人の労働関係に関する法律等の一部改正

二十一 次に掲げる法律の規定中「休憩」の下に「休憩時間」を加える。

一 行政執行法人の労働関係に関する法律(昭和二十三年法律第二百五十七号)第八条第一号

二 地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和二十七年法律第二百八十九号)第七条第一号

三 地方独立行政法人法(平成十五年法律第一百八号)第五十二条第一項

四 生活保護法等の一部改正

五 生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)別表第一の十一の項

六 出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)第十九条の十七

七 駐留軍関係離職者等臨時措置法(昭和三十年法律第百五十八号)第十条の二第五項第四号及び第十条の三

八 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

九 職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第一号)別表第一の六十八の項、別表第三の六

十 住民基本台帳法(昭和四十二年法律第八十

二年法律第百五十八号)第十条の二第五項第三

三 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

四 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

五 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

六 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

七 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

八 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

九 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

二十一 条 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和二十三年法律第百二十二号)の一部を次のように改正する。

一 第四条第一項第二号へ中「第百十八条第一項」を「第百十八条第一号」に改める。

二 行政執行法人の労働関係に関する法律等の一部改正

二十一 次に掲げる法律の規定中「休憩」の下に「休憩時間」を加える。

一 行政執行法人の労働関係に関する法律(昭和二十三年法律第二百五十七号)第八条第一号

二 地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和二十七年法律第二百八十九号)第七条第一号

三 地方独立行政法人法(平成十五年法律第一百八号)第五十二条第一項

四 生活保護法等の一部改正

五 生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)別表第一の十一の項

六 出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)第十九条の十七

七 駐留軍関係離職者等臨時措置法(昭和三十年法律第百五十八号)第十条の二第五項第四号及び第十条の三

八 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

九 職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第一号)別表第一の六十八の項、別表第三の六

十 住民基本台帳法(昭和四十二年法律第八十

二年法律第百五十八号)第十条の二第五項第三

三 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

四 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

五 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

六 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

七 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

八 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

九 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

二十一 条 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和二十三年法律第百二十二号)の一部を次のように改正する。

一 第四条第一項第二号へ中「第百十八条第一項」を「第百十八条第一号」に改める。

二 行政執行法人の労働関係に関する法律等の一部改正

二十一 次に掲げる法律の規定中「休憩」の下に「休憩時間」を加える。

一 行政執行法人の労働関係に関する法律(昭和二十三年法律第二百五十七号)第八条第一号

二 地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和二十七年法律第二百八十九号)第七条第一号

三 地方独立行政法人法(平成十五年法律第一百八号)第五十二条第一項

四 生活保護法等の一部改正

五 生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)別表第一の十一の項

六 出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)第十九条の十七

七 駐留軍関係離職者等臨時措置法(昭和三十年法律第百五十八号)第十条の二第五項第四号及び第十条の三

八 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

九 職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第一号)別表第一の六十八の項、別表第三の六

十 住民基本台帳法(昭和四十二年法律第八十

二年法律第百五十八号)第十条の二第五項第三

三 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

四 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

五 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

六 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

七 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

八 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

九 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

二十一 条 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和二十三年法律第百二十二号)の一部を次のように改正する。

一 第四条第一項第二号へ中「第百十八条第一項」を「第百十八条第一号」に改める。

二 行政執行法人の労働関係に関する法律等の一部改正

二十一 次に掲げる法律の規定中「休憩」の下に「休憩時間」を加える。

一 行政執行法人の労働関係に関する法律(昭和二十三年法律第二百五十七号)第八条第一号

二 地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和二十七年法律第二百八十九号)第七条第一号

三 地方独立行政法人法(平成十五年法律第一百八号)第五十二条第一項

四 生活保護法等の一部改正

五 生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)別表第一の十一の項

六 出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)第十九条の十七

七 駐留軍関係離職者等臨時措置法(昭和三十年法律第百五十八号)第十条の二第五項第四号及び第十条の三

八 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

九 職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第一号)別表第一の六十八の項、別表第三の六

十 住民基本台帳法(昭和四十二年法律第八十

二年法律第百五十八号)第十条の二第五項第三

三 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

四 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

五 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

六 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

七 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

八 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

九 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

二十一 条 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和二十三年法律第百二十二号)の一部を次のように改正する。

一 第四条第一項第二号へ中「第百十八条第一項」を「第百十八条第一号」に改める。

二 行政執行法人の労働関係に関する法律等の一部改正

二十一 次に掲げる法律の規定中「休憩」の下に「休憩時間」を加える。

一 行政執行法人の労働関係に関する法律(昭和二十三年法律第二百五十七号)第八条第一号

二 地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和二十七年法律第二百八十九号)第七条第一号

三 地方独立行政法人法(平成十五年法律第一百八号)第五十二条第一項

四 生活保護法等の一部改正

五 生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)別表第一の十一の項

六 出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)第十九条の十七

七 駐留軍関係離職者等臨時措置法(昭和三十年法律第百五十八号)第十条の二第五項第四号及び第十条の三

八 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

九 職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第一号)別表第一の六十八の項、別表第三の六

十 住民基本台帳法(昭和四十二年法律第八十

二年法律第百五十八号)第十条の二第五項第三

三 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

四 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

五 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

六 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

七 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

八 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

九 三十五年法律第百三十二号)第十五条第二項

二十一 条 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和二十三年法律第百二十二号)の一部を次のように改正する。

一 第四条第一項第二号へ中「第百十八条第一項」を「第百十八条第一号」に改める。

二 行政執行法人の労働関係に関する法律等の一部改正

二十一 次に掲げる法律の規定中「休憩」の下に「休憩時間」を加える。

一 行政執行法人の労働関係に関する法律(昭和二十三年法律第二百五十七号)第八条第一号

二 地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和二十七年法律第二百八十九号)第七条第一号

三 地方独立行政法人法(平成十五年法律第一百八号)第五十二条第一項

四

七条第一項第八号の項中「第三十七条第一項第八号」を「第三十七条第一項第九号」に改め、同表第四十八条第一項の項、第四十九条の三第一項の項及び第五十条及び第五十一条第一項の項中「前章第四節」を「第三章第四節」に改める。
（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正）
第三十二条 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を次のように改正する。

日より一年十五日間外労働の制限(第十九条)を「第七章 時間外労働の制限(第十七条第一項)」に改める。

第七章の次に次の二章を加える。
「第三十六条第一項」に改める。

第七章の二 休息時間の短縮の制限

第十八条の三 事業主は、労働基準法第三十六条の二第一項の規定により同項に規定する休

息時間(以下単に「休息時間」という。)を短縮

することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者で

あつて次の各号のいずれにも該当しないもの

が当該子を養育するために請求したときは、
休憩時間を豆縮してはならぬ。ただし、事

業の正常な運営を妨げる場合は、この限りで

ない。

一年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、当該請求をで
きなばこととすることについて合理的な理

由があると認められる労働者として厚生労

2 働省令で定めるもの
前項の規定による請求は、厚生労働省令で
定めることにより、その期間中は休息時間
を短縮してはならないこととなる一の期間

(一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。)について、その初日(以下この項及び次項において「制限開始予定日」という。)及び末日(第四項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。

3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなつた事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかつたものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対し、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。

一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなつた事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

三 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第八十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まつたこと。

5 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

る。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。
2 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。
第十八条の五 事業主は、労働者が第十八条の三第一項(前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。)の規定による請求をし、又は第十八条の三第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について休息時間を短縮して労働しなかつたことを理由として、当該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。
第二十三条第二項中「第三十二条の三」を「第三十二条の三第一項」に改める。
第五十六条の二中「第十八条の二」の下に「、第十八条の三第一項(第十八条の四第一項において準用する場合を含む。)、第十八条の五」を加える。
第五十七条中「第十九条第一項第二号及び第三号」を「第十八条の三第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これららの規定を第十八条の四第一項において準用する場合を含む。)、第十九条第一項第二号及び第三号」に改める。
第六十条第一項中「、第七章」を「から第七章の二まで」に改め、同条第二項中「第三十二条の三」を「第三十二条の三第一項」に改め、「第十八条の二」の下に「、第十八条の三第一項(第十八条の四第一項において準用する場合を含む。)、第十八条の五」を加え、「含む。」とあるのは「を含む。」とあ
四第一項において準用する場合を含む。」とあるのは「に改める。

第六十一条第四項中「第三十項を「第三十四項に改め、同条第二十一項及び第二十三項中「第三十六条第一項本文」を「第三十六条第一項に改め、同条第三十四項を同条第三十八項とし、同条第三十三項を同条第三十七項とし、同条第三十二項中「第二十九項」を「第三十三項」に改め、同項を同条第三十六項とし、同条第三十項中「第二十九項」を「第三十三項」に改め、同条第三十五項とし、同条第三十項を同条第三十四項とし、同条第二十六項から同条第二十九項までを四項ずつ繰り下げ、同条第二十五項中「第二十七項」を「第三十一項」に改め、同項を同条第二十九項とし、同条第二十四項の次に次の四項を加える。

25 行政執行法人の長は、当該行政執行法人の職員について労働基準法第三十六条の二第一項の規定により同項に規定する休息時間を短縮することができる場合において、当該職員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの(第十八条の三第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る)が当該子を養育するため請求した場合で業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、当該休息時間を短縮して勤務しないことを承認しなければならない。

26 前項の規定は、行政執行法人の職員であつて要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、同項中「第十八条の三第一項」とあるのは「第十八条の四第一項において準用する第十八条の三第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十八条の四第一項において準用する第十八条の三第一項」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

27 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者は又はその委任を受けた者は、同法第四条第一項に規定する職員について労働基準法第三十六条の二第一項の規定により同項に規定

働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実」に改める。

第三条を次のように改める。
(基本的理念)

第三条 労働に関する施策は、次に掲げる事項を旨として行われなければならない。

一 雇用形態の在り方については、労働者が正規労働者(事業主と期間の定めのない労働契約を締結し、かつ、所定労働時間が労働に從事する事業所における通常の労働時間である労働者であつて、派遣労働者(事業主が雇用する労働者であつて、労働者派遣(自己)の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする)の対象となるものをいう。)以外のものをいう。次条第一項第十一号において同じ。)として雇用されることを原則としつつ、本人の希望に応じて、労働者の職務の価値の適正な評価及び当該評価を踏まえた公平かつ適正な待遇等の実現が図られた上で、多様な形態で就業する機会が確保されること。

二 労働者が、採用、労働条件、職業訓練の受講、雇用関係の終了等について不当な差別的取扱いを受けないようすること。

三 労働者について、その職業生活の設計が適切に行われ、並びにその設計に即した能力の開発及び向上並びに転職に当たつての円滑な再就職の促進その他の措置が効果的に実施されること。

第四条第一項中第十二号を第十四号とし、第十一号を第十三号とし、第十号を第十二号とし、同項第九号中「ため」の下に「正規労働者として雇用される環境の整備その他」を加え同号を同項第十一号とし、同項中第八号を第十号とし、同項第九号中「ため」の下に次の一号を加える。九 疾病、負傷その他の理由により治療を受け

る者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること。

第四条第一項第六号を同項第七号とし、同項第五号中「女性の職業」の下に「及び子の養育又は家族の介護を行う者の職業」を加え、「妊娠、出産又は育児を理由として休業又は退職した女性の」を削り、「継続又は」を「継続」に改め、「及び」の下に「父子家庭の父並びに」を加え、「女性の就業」を削り、同項中第四号を第五号とし、第一号から第三号までを一号ずつ繰り下げ、同項に第一号として号の二号を加える。

一 各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することを促進するた

め、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、労働者の希望に応じた多様な形態で就業する機会の確保、労働者の職務の価値の適正な評価及び当該評価を踏まえた待遇の確保に

て雇用されることを原則としつつ、本人の希望に応じて、労働者の職務の価値の適正な評価及び当該評価を踏まえた待遇の確保に

(基本方針)

第十条 国は、労働者がその有する能力を有效地に發揮することができるようするために必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本方針(以下この条及び次条において「基本方針」という。)を定めなければならない。

二 基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 労働者がその有する能力を有效地に發揮することができるようによることの意義に関する事項

二 第四条第一項各号に掲げる事項について講ずる施策に関する基本的事項

三 前二号に掲げるもののほか、労働者がその有する能力を有效地に發揮することができるようによることに関する重要な事項

四 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成しようとするときは、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聽かなければならぬ。

五 厚生労働大臣は、第三項の規定による閣議の決定があつたときは、遅滞なく、基本方針を公示しなければならない。

六 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。

七 国は、労働に関する施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、基本方針に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更しなければならない。

八 第三項から第六項までの規定は、基本方針の変更について準用する。

(関係機関への要請)

第十条の二 厚生労働大臣は、必要があると認めることは、関係行政機関の長に対し、基本方針において定められた施策で、関係行政機関の所

管に係るもの実施について、必要な要請をすることができる。

附 則

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(検討)

第二条 政府は、この法律の施行後三年を目途として、労働者が採用、労働条件、職業訓練の受講、雇用関係の終了等について不当な差別の取扱いを受けることがないようにするための制度の在り方について検討を加え、その結果に基づいて法制上の措置その他の所要の措置を講ずるものとする。

(職業安定法の一部改正)

第三条 職業安定法(昭和二十一年法律第百四十号)の一部を次のように改正する。

第一条中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に、「かんがみ」を「鑑み」に改める。

(生活保護法等の一部改正)

第四条 次に掲げる法律の規定中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に改める。

一 生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)別表第一の十一の項

二 出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)第十九条の十七

三 駐留軍関係離職者等臨時措置法(昭和三十三年法律第百五十八号)第十条の二第五項第四号及び第十条の三

四 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百二十三号)第十五条第二項

五 住民基本台帳法(昭和四十二年法律第八十号)別表第一の六十八の項 別表第三の六

六 社会保険労務士法(昭和四十三年法律第十九号)別表第一第十八号

七 職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第一条及び第一二十三条第二項	八 農村地域への産業の導入の促進等に関する法律(昭和四十六年法律第二百十二号)第十二条
九 雇用保険法(昭和四十九年法律第二百六号)	第一項
第十条の四第二項及び第六十二条第一項第二号	第十一条
十一 漁業経営の改善及び再建整備に関する特別措置法(昭和五十一年法律第四十三号)第十四条	十一 漁業経営の改善及び再建整備に関する特別措置法(昭和五十一年法律第四十三号)第十四条
十二 本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法(昭和五十六年法律第七十二号)第十九条	十二 本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法(昭和五十六年法律第七十二号)第十九条
十三 沖縄振興特別措置法(平成十四年法律第十四号)第八十条	十三 沖縄振興特別措置法(平成十四年法律第十四号)第八十条
十四 行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律(平成二十五年法律第二十七号)別表第一の五十一の項及び五十二の項並びに別表第一の二十六の項、七十一の項及び八十七の項	十四 行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律(平成二十五年法律第二十七号)別表第一の五十一の項及び五十二の項並びに別表第一の二十六の項、七十一の項及び八十七の項
(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律)	(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律)
第五条 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)の一部を次のように改正する。	第五条 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)の一部を次のように改正する。
第二十八条中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に改める。	第二十八条中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に、「第二章」を「第三章」に改める。
(建設労働者の雇用の改善等に関する法律及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習の保護に関する法律の一部改正)	(建設労働者の雇用の改善等に関する法律及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習の保護に関する法律の一部改正)

第六条 次に掲げる法律の規定中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に、「第二章」を「第三章」に改める。	一 建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)第三十条第二項
第十条の四第二項及び第六十二条第一項第二号	二 第四十条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第三十二条の規定に係る部分に限る。)に違反した者
十一 国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法(昭和五十二年法律第九十四号)第四条第四項、第六条の二第一項及び第六条の三	三 第七十条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第六十三条又は第六十四条の二の規定に係る部分に限る。)に違反した者
十二 本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法(昭和五十六年法律第七十二号)第十九条	四 第六十一条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第三十二条の規定に係る部分に限る。)に違反した者
十三 沖縄振興特別措置法(平成十四年法律第十四号)第八十条	五 第六十二条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第三十二条の規定に係る部分に限る。)に違反した者
十四 行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律(平成二十五年法律第二十七号)別表第一の五十一の項及び五十二の項並びに別表第一の二十六の項、七十一の項及び八十七の項	六 第六十三条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第三十二条の規定に係る部分に限る。)に違反した者
(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律)	七 第六十四条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第三十二条の規定に係る部分に限る。)に違反した者

第六条 次に掲げる法律の規定中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に、「第二章」を「第三章」に改める。	一 第六条、第三十二条、第五十六条、第六十七条又は第六十四条の二の規定に違反した者
第十条の四第二項及び第六十二条第一項第二号	二 第四十条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第三十二条の規定に係る部分に限る。)に違反した者
十一 国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法(昭和五十二年法律第九十四号)第四条第四項、第六条の二第一項及び第六条の三	三 第七十条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第六十三条又は第六十四条の二の規定に係る部分に限る。)に違反した者
十二 本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法(昭和五十六年法律第七十二号)第十九条	四 第六十一条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第三十二条の規定に係る部分に限る。)に違反した者
十三 沖縄振興特別措置法(平成十四年法律第十四号)第八十条	五 第六十二条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第三十二条の規定に係る部分に限る。)に違反した者
十四 行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律(平成二十五年法律第二十七号)別表第一の五十一の項及び五十二の項並びに別表第一の二十六の項、七十一の項及び八十七の項	六 第六十三条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第三十二条の規定に係る部分に限る。)に違反した者
(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律)	七 第六十四条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第三十二条の規定に係る部分に限る。)に違反した者

第六条 次に掲げる法律の規定中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定等に関する法律」に、「第二章」を「第三章」に改める。	一 第六条、第三十二条、第五十六条、第六十七条又は第六十四条の二の規定に違反した者
第十条の四第二項及び第六十二条第一項第二号	二 第四十条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第三十二条の規定に係る部分に限る。)に違反した者
十一 国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法(昭和五十二年法律第九十四号)第四条第四項、第六条の二第一項及び第六条の三	三 第七十条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第六十三条又は第六十四条の二の規定に係る部分に限る。)に違反した者
十二 本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法(昭和五十六年法律第七十二号)第十九条	四 第六十一条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第三十二条の規定に係る部分に限る。)に違反した者
十三 沖縄振興特別措置法(平成十四年法律第十四号)第八十条	五 第六十二条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第三十二条の規定に係る部分に限る。)に違反した者
十四 行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律(平成二十五年法律第二十七号)別表第一の五十一の項及び五十二の項並びに別表第一の二十六の項、七十一の項及び八十七の項	六 第六十三条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第三十二条の規定に係る部分に限る。)に違反した者
(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律)	七 第六十四条の規定に基づいて発する厚生労働省令(第三十二条の規定に係る部分に限る。)に違反した者

ては「を、「ことを」の下に「、休息時間の短縮にあつてはそれを補うために必要な措置をとるべき」とを」を加え、同条第三項中「第四十条」を「第四十条第一項」に、「又は」を「若しくは」に、「労働させる」を「労働させ」又は第三十四条の二若しくは第四十条第二項の休息時間を短縮する」に改める。

第三十四条の次に次の二条を加える。

(休憩時間)

第三十四条の二 使用者は、労働者の健康の保持及び仕事と生活の調和を勘案して厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を、労働者ごとに始業から二十四時間を超えるまでに確保して与えなければならない。

第三十五条第二項を次のように改める。

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定を、労働者ごとに始業から二十四時間を超えるまでに確保して与えなければならない。

第三十五条第二項を次のように改める。

使用者は、当該事業場においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を

代表する者の書面による協定により、四週間を通じ四日以上の休日を与える定めをしたときは、前項の規定にかかるわらず、その協定で定めるところにより休日を与えることができる。

第三十六条第一項中「協定をし、」の下に「厚生労働省令で定めるところにより」を加え、「この項目を「この条」に改め、同項ただし書きを削り、同条第二項中「、労働時間の延長」の下に「及び休日の労働」を加え、「前項の協定で定める労働時間の延長の限度を第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項」に、「福祉」を「健康・福祉」に、「基準」を「指針」に改め、同条第三項中「延長」の下に「及び休日の労働」を加え、「基準」を「指針」に改め、同条第四項中「第二項の基準」を「第七項の指針」に改め、同条第一項の次に次の五項を加える。

前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

第三十六条第一項中「協定をし、」の下に「厚生労働省令で定めるところにより」を加え、「この項目を「この条」に改め、同項ただし書きを削り、同条第二項中「、労働時間の延長」の下に「及び休日の労働」を加え、「前項の協定で定める労働時間の延長の限度を第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項」に、「福祉」を「健康・福祉」に、「基準」を「指針」に改め、同条第三項中「延長」の下に「及び休日の労働」を加え、「基準」を「指針」に改め、同条第四項中「第二項の基準」を「第七項の指針」に改め、同条第一項の次に次の五項を加える。

前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

第三十六条第一項中「協定をし、」の下に「厚生労働省令で定めるところにより」を加え、「この項目を「この条」に改め、同項ただし書きを削り、同条第二項中「、労働時間の延長」の下に「及び休日の労働」を加え、「前項の協定で定める労働時間の延長の限度を第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項」に、「福祉」を「健康・福祉」に、「基準」を「指針」に改め、同条第三項中「延長」の下に「及び休日の労働」を加え、「基準」を「指針」に改め、同条第四項中「第二項の基準」を「第七項の指針」に改め、同条第一項の次に次の五項を加える。

前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

第三十六条第一項中「協定をし、」の下に「厚生労働省令で定めるところにより」を加え、「この項目を「この条」に改め、同項ただし書きを削り、同条第二項中「、労働時間の延長」の下に「及び休日の労働」を加え、「基準」を「指針」に改め、同条第三項中「延長」の下に「及び休日の労働」を加え、「基準」を「指針」に改め、同条第四項中「第二項の基準」を「第七項の指針」に改め、同条第一項の次に次の五項を加える。

前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

第三十六条の二 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定を、労働者を対象業務に就かせよ

うとするときは、あらかじめ、当該労働者

時間(同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る)を定める

ことができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十一時間)を超えることができる月数(一年について六箇月以内に限る)を定めなければならない。

使用者は、第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日における労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数

五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間)とする。

第一項の協定においては、第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時に第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月に亘るもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時に第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月に亘る限りで労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間は、一日につき二時間未満であること。

二 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間二百時間未満であること。

三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間八十時間を超えないこと。

第一項の協定においては、第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時に第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月に亘る限りで労働時間を延長して労働させることができる。

第三十六条に次の二項を加える。

前項の助言及び指導を行うに当たつては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。

第三十六条の三第一項に次のただし書きを加える。

六条第一項に改める。

第三十八条の三第一項に次のただし書きを加える。

六条第一項に改める。

第三十八条の三第一項第一号中「ゆだねる」を「委ねる」に改め、「決定」の下に「(始業及び終業の時刻の決定を含む。第三号及び次条第一項第一号において同じ。)」を加え、「この条」を「この項」に改め、同項第六号を同項第九号とし、同項第五号を同項第七号とし、同号の次に次の二項を加える。

八 使用者は、労働者を対象業務に就かせようとするときは、あらかじめ、当該労働者

(休息時間の短縮)

第三十六条の二 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定を、行政官庁に届け出た場合においては、休

息時間(第三十四条の二又は第四十条第二項

の休息時間)をいう。以下この項及び次項において同じ。)に関する規定にかかわらず、その

要件を満たすものとしなければならない。

一 坑内労働その他厚生労働省令で定める健

康上特に有害な業務について、一日につい

て労働時間を延長して労働させた時間

二 康上特に有害な業務について、一日につい

て労働時間を延長して労働させた時間

三 一日につき二時間未満であること。

四 一日につき二時間未満であること。

五 一日につき二時間未満であること。

六 一日につき二時間未満であること。

七 一日につき二時間未満であること。

八 一日につき二時間未満であること。

九 一日につき二時間未満であること。

十 一日につき二時間未満であること。

十一 一日につき二時間未満であること。

十二 一日につき二時間未満であること。

十三 一日につき二時間未満であること。

十四 一日につき二時間未満であること。

十五 一日につき二時間未満であること。

十六 一日につき二時間未満であること。

十七 一日につき二時間未満であること。

十八 一日につき二時間未満であること。

十九 一日につき二時間未満であること。

二十 一日につき二時間未満であること。

二十一 一日につき二時間未満であること。

二十二 一日につき二時間未満であること。

二十三 一日につき二時間未満であること。

二十四 一日につき二時間未満であること。

二十五 一日につき二時間未満であること。

二十六 一日につき二時間未満であること。

二十七 一日につき二時間未満であること。

二十八 一日につき二時間未満であること。

二十九 一日につき二時間未満であること。

三十 一日につき二時間未満であること。

三十一 一日につき二時間未満であること。

三十二 一日につき二時間未満であること。

三十三 一日につき二時間未満であること。

三十四 一日につき二時間未満であること。

三十五 一日につき二時間未満であること。

三十六 一日につき二時間未満であること。

三十七 一日につき二時間未満であること。

三十八 一日につき二時間未満であること。

三十九 一日につき二時間未満であること。

四十 一日につき二時間未満であること。

四十一 一日につき二時間未満であること。

四十二 一日につき二時間未満であること。

四十三 一日につき二時間未満であること。

四十四 一日につき二時間未満であること。

四十五 一日につき二時間未満であること。

四十六 一日につき二時間未満であること。

四十七 一日につき二時間未満であること。

四十八 一日につき二時間未満であること。

四十九 一日につき二時間未満であること。

五十 一日につき二時間未満であること。

五十一 一日につき二時間未満であること。

五十二 一日につき二時間未満であること。

五十三 一日につき二時間未満であること。

五十四 一日につき二時間未満であること。

五十五 一日につき二時間未満であること。

五十六 一日につき二時間未満であること。

五十七 一日につき二時間未満であること。

五十八 一日につき二時間未満であること。

五十九 一日につき二時間未満であること。

六十 一日につき二時間未満であること。

六十一 一日につき二時間未満であること。

六十二 一日につき二時間未満であること。

六十三 一日につき二時間未満であること。

六十四 一日につき二時間未満であること。

六十五 一日につき二時間未満であること。

六十六 一日につき二時間未満であること。

六十七 一日につき二時間未満であること。

六十八 一日につき二時間未満であること。

六十九 一日につき二時間未満であること。

七十 一日につき二時間未満であること。

七十一 一日につき二時間未満であること。

七十二 一日につき二時間未満であること。

七十三 一日につき二時間未満であること。

七十四 一日につき二時間未満であること。

七十五 一日につき二時間未満であること。

七十六 一日につき二時間未満であること。

七十七 一日につき二時間未満であること。

七十八 一日につき二時間未満であること。

七十九 一日につき二時間未満であること。

八十 一日につき二時間未満であること。

八十一 一日につき二時間未満であること。

八十二 一日につき二時間未満であること。

八十三 一日につき二時間未満であること。

八十四 一日につき二時間未満であること。

八十五 一日につき二時間未満であること。

八十六 一日につき二時間未満であること。

八十七 一日につき二時間未満であること。

八十八 一日につき二時間未満であること。

八十九 一日につき二時間未満であること。

九十 一日につき二時間未満であること。

九十一 一日につき二時間未満であること。

九十二 一日につき二時間未満であること。

九十三 一日につき二時間未満であること。

九十四 一日につき二時間未満であること。

九十五 一日につき二時間未満であること。

九十六 一日につき二時間未満であること。

九十七 一日につき二時間未満であること。

九十八 一日につき二時間未満であること。

九十九 一日につき二時間未満であること。

一百 一日につき二時間未満であること。

一百一 一日につき二時間未満であること。

一百二 一日につき二時間未満であること。

一百三 一日につき二時間未満であること。

一百四 一日につき二時間未満であること。

一百五 一日につき二時間未満であること。

一百六 一日につき二時間未満であること。

一百七 一日につき二時間未満であること。

一百八 一日につき二時間未満であること。

一百九 一日につき二時間未満であること。

一百二十 一日につき二時間未満であること。

一百三十 一日につき二時間未満であること。

一百四十 一日につき二時間未満であること。

一百五十 一日につき二時間未満であること。

一百六十 一日につき二時間未満であること。

一百七十 一日につき二時間未満であること。

一百八十 一日につき二時間未満であること。

一百九十 一日につき二時間未満であること。

一百二十 一日につき二時間未満であること。

一百三十 一日につき二時間未満であること。

一百四十 一日につき二時間未満であること。

一百五十 一日につき二時間未満であること。

一百六十 一日につき二時間未満であること。

一百七十 一日につき二時間未満であること。

一百八十 一日につき二時間未満であること。

一百九十 一日につき二時間未満であること。

一百二十 一日につき二時間未満であること。

一百三十 一日につき二時間未満であること。

一百四十 一日につき二時間未満であること。

一百五十 一日につき二時間未満であること。

一百六十 一日につき二時間未満であること。

一百七十 一日につき二時間未満であること。

一百八十 一日につき二時間未満であること。

一百九十 一日につき二時間未満であること。

一百二十 一日につき二時間未満であること。

一百三十 一日につき二時間未満であること。

一百四十 一日につき二時間未満であること。

一百五十 一日につき二時間未満であること。

一百六十 一日につき二時間未満であること。

一百七十 一日につき二時間未満であること。

一百八十 一日につき二時間未満であること。

一百九十 一日につき二時間未満であること。

一百二十 一日につき二時間未満であること。

一百三十 一日につき二時間未満であること。

一百四十 一日につき二時間未満であること。

一百五十 一日につき二時間未満であること。

一百六十 一日につき二時間未満であること。

一百七十 一日につき二時間未満であること。

一百八十 一日につき二時間未満であること。

一百九十 一日につき二時間未満であること。

一百二十 一日につき二時間未満であること。

一百三十 一日につき二時間未満であること。

一百四十 一日につき二時間未満であること。

第一百四十条 一般乗用旅客自動車運送事業（道
路運送法（昭和二十六年法律第百八十三号）第三条第一号ハに規定する一般乗用旅客自動車運送事業をいう。）の業務、貨物自動車運送事業（貨物自動車運送事業法（平成元年法律第八十号）第二条第一項に規定する貨物自動車運送事業をいう。）の業務その他の自動車の運転の業務として厚生労働省令で定める業務に関する第三十六条の規定の適用については、平成三十六年三月三十一日（同日及びその翌日を含む期間を定めている同条第一項の協定に關しては、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日）までの間、同条第二項第四号中「一箇月及び」とあるのは、「一日を超えて三箇月以内の範囲で前項の協定をする使用者及び労働組合若しくは労働者の過半数を代表する者が定める期間並びに」とし、同条第三項から第五項まで及び第六項（第一号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は適用しない。

第一百四十二条 医業に從事する医師（医療提供体制の確保に必要な者として厚生労働省令で定める者に限る。）に関する第三十六条の規定の適用については、当分の間、同条第二項第四号中「における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について」とあるのは「における」とし、同条第三項中「限度時間」とあるのは「限度時間並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間」とし、同条第五項及び第六項（第一号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は適用しない。

前項の場合において、第三十六条第一項の協定に、同条第二項各号に掲げるもののが、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に前項の規定により読み替えて適用する同条第三項の厚生労働省令で定める時間を超えて労働させる必要がある場合において、同条第二項第四号に關して協定した時間を超えて労働させることができる時間（同号に關して協定した時間を含め、同条第五項に定める時間及び月数並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内に限る。）その他厚生労働省令で定める事項を定めることができる。

の教育職員の給与等に関する特別措置法(昭和四十六年法律第七十七号)。以下この項において「給特法」という。(第二条第二項に規定する教育職員をいう。以下この項において同じ。)が長時間にわたり労働している実態があり、その改善が喫緊の課題となつていてることに鑑み、この法律の施行後三年を目途として、教育職員の勤務時間に係る制度、教育職員の業務の範囲等について、給特法の改廃を含めて検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとす

について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるところとする。

前各項に定めるもののほか、政府は、この法律の施行後三年を目途として、新法の規定について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

9 政府は、雇用や就業の形態が多様化し、雇用と類似の就業形態の者が増加している現状に鑑み、この法律の施行後三年を目途として、これらの者に労働者に準じた保護を及ぼすために必

政府は、民法の一部を改正する法律(平成二十九年法律第四十四号)の施行の日までに、労働基準法第百五十五条の規定による賃金、災害補償その他の請求権に係る消滅時効の期間の在り方について、労働者の保護を図ることの重要性及び民法(明治二十九年法律第八十九号)の規定による消滅時効の期間との均衡を考慮しつつ検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

政府は、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合において、労働基準法第三十六条第一項等の規定による労働者の過半数を代表する者と使用者との協定の締結及び同法第三十八条の四第一項の委員会が行う決議等の手続きが重要であるにもかかわらず、必ずしもそれらの手続が適正に行われていない現状に鑑み、この法律の施行後三年を目途として、当該協定の締結等を公正で民主的な手続により行うために必要な制度の整備について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとす

第十五条 地方公務員法(昭和二十一年法律第二百六十一号)の一部を次のように改正する。
第五十八条第三項中「第三十九条第六項」の下に「から第八項まで」を加え、同条第四項中「場

7
政府は、雇用や就業の形態が多様化し、副業又は兼業を行う労働者が増加している現状において、その健康及び福祉の確保が重要であることに鑑み、この法律の施行後三年を目途として、副業又は兼業を行う労働者の労働時間に関する規制の在り方その他のこれらの労働者の健康及び福祉を確保するために必要な制度の整備

する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合等といふ

場合においては労働者の過半数を代表する者の書面による協定により」とあるのは「使用者は」と、「その協定で定めるところにより」とあるのは「その定めにより」とを加える。
(土砂等を運搬する大型自動車による交通事故

の防止等に関する特別措置法の一部改正)
第十六条 土砂等を運搬する大型自動車による交通事故の防止等に関する特別措置法(昭和四十三年法律第三百三十一号)の一部を次のように改

(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正)
第十九条 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を次

の
ように改正する。
目次中第七章 時間外労働の制限(第十七条)
—第十八条の二)を「第七章 時間外労働の制限
第七章の二 休憩時間の
限(第十七条 第十八条の二)
短縮の制限(第十八条の三—第十八条の五)に

第十七条第一項中「第三十六条第一項本文」を
「第三十六条第一項」に改める。

第七章の次に次の二章を加える。
第七章の二 休憩時間の短縮の制限

第十八条の三 事業主は、労働基準法第三十六条の二第一項の規定により同項に規定する休息時間(以下単に「休息時間」という。)を短縮

することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者で

あつて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、
休憩時間を母縮してはならない。たゞ、事

業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

二 当該事業主に引き続き雇用された期間が
一年に満たない労働者

前号に掲げるもののほか、当該請求をで

きないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

平成三十年五月九日

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は休息時間

を短縮してはならないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この項及び次項において「制限開始予定期」という。）及び末日（第四項において「制限終了予定期」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定期の一月前までにしなければならない。

3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定期とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなつた事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかつたものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

4 次の各号に掲げるいづれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

一 制限終了予定期とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなつた事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 制限終了予定期とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

三 制限終了予定期とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

四 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第十八条の四 前条第一項から第四項まで（同項第一号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

2 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第十八条の五 事業主は、労働者が第十八条の三第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第十八条の三第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について休息時間を短縮してはならない場合に当該労働者が休息時間を短縮して労働しなかつたことを理由として、当該労働者に対しても雇用の不利益な取扱いをしてはならない。

三十一条の三第一項に改める。

第十二十三条第一項中「第三十二条の三」を「第五十六条の二中「第十八条の二」の下に、「第十八条の三第一項（第十八条の四第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の五」を加える。

第五十七条中「第十九条第一項第一号及び三号」を「第十八条の三第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条の四第一項において準用する場合を含む。）、第十九条第一項第一号及び第三号」に改める。

第六十条第一項中「、第七章」を「から第七章の二まで」に改め、同条第二項中「第三十二条の三」を「第三十二条の三第一項」に改め、「第十八条の二」の下に「、第十八条の三第一項（第十八条の四第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の五」を加え、「含む。」とあるのは「を含む。」、第十八条の三第一項（第十八条の四第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の三第一項（第十八条の四第一項において準用する場合を含む。）とあるのは「を含む。」を

及び第四項第一号（これらの規定を第十八条の四第一項において準用する場合を含む。）とあるのは「に改める。

第六十一条第四項中「第三十項」を「第三十四項」に改め、同条第二十一項及び第二十三項中「第三十六条第一項本文」を「第三十六条第一項本文」に改め、同条第三十四項を同条第三十八項とし、同条第三十三項を同条第三十七項とし、同条第三十二項中「第十九項」を「第三十三項」に改め、同項を同条第三十六項とし、同条第三十項中「第十九項」を「第三十三項」に改め、同項を同条第三十五項とし、同条第三十項を同条第三十四項とし、同条第二十六項から同条第二十九項までを四項ずつ繰り下げ、同条第二十五項中「第二十七項」を「第三十一項」に改め、同項を同条第二十九項とし、同条二十四項の次に次の四項を加える。

25 行政執行法人の長は、当該行政執行法人の職員について労働基準法第三十六条の二第一項の規定により同項に規定する休息時間を短縮することができる場合において、当該職員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第十八条の三第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいづれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、当該休息時間を短縮して勤務しないことを承認しなければならない。

26 前項の規定は、行政執行法人の職員であつて要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、同項中「第十八条の三第一項」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

（地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正）

第二十条 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成二年法律第百十号）の一部を次のように改正する。

第十二条第一項中「及び第三十九条第八項」を「及び第三十九条第十項」に、「第二条第一項」と同法第三十九条第八項を「（平成二年法律第百十号）第二条第一項」と、「同条第一号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号」と、同法第三十九条第十項に、「とする」を「と、「同条第一号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号」とする。

権者又はその委任を受けた者は、同法第四条第一項に規定する職員について労働基準法第三十六条の二第一項の規定により同項に規定する休息時間を短縮することができる場合において、当該職員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第十八条の三第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいづれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、当該休息時間を短縮して勤務しないことを承認しなければならない。

28 前項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員であつて要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、前項中「第十八条の三第一項」とあるのは「第十八条の四第一項において準用する第十号の三第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

（地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正）

第二十条 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成二年法律第百十号）の一部を次のように改正する。

第十二条第一項中「及び第三十九条第八項」を「及び第三十九条第十項」に、「第二条第一項」と同法第三十九条第八項を「（平成二年法律第百十号）第二条第一項」と、「同条第一号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号」と、同法第三十九条第十項に、「とする」を「と、「同条第一号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号」とする。

（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）

27 地方公務員法第六八条第一項に規定する任命

(第一部改正)

第二十一条 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の一部を次のように改正する。

第一条の二中、「労働時間」の下に「、休息時間」を加える。

第七条第一項中「労働基準法第三十二条の二第一項、第三十二条の三」を「労働基準法第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項(同条第二項及び第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において同じ。)に、「第三十六条第一項」を、「第三十五条第一項(同条第二項、第三十六条第一項、第二項及び第五項、第三十六条の二第一項)に、「同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三」を「同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項」に、「並びに第三十六条第一項」を、「第三十五条第二項、第三十六条第一項並びに第三十六条の二第一項に、「及び第三十六条第三項」を「及び第三十六条第八項」に、「次項」を「次項、次条第四項」に、「第三十六条第三項及び第四項」を「第三十六条第一項、第三十二条の三第一項」に、「並びに第三十六条第一項」を、「第三十五条第二項、第三十六条第一項並びに第三十六条の二第一項に、「及び第三十六条第三項」を「及び第三十六条第八項(同法第三十六条の二第三項において準用する場合を含む。)に、「として」を「と、同法第三十六条の二第三項中「次条第二項」とあるのは「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第七条第一項の規定により読み替えて適用する次条第二項」として」に、「及び第三十六条第二項から第四項まで」を、「第三十六条第三項、第四項及び第六項から第十一項まで並びに第三十六条の二第二項及び第三項」に改める。

(独立行政法人通則法の一部改正)

第二十二条 独立行政法人通則法の一部を次のように改正する。

第五十九条第五項中「第三十九条第八項」を「第五十九条第五項中「第三十九条第八項」を「第五十九条第一項中「休憩」の下に「、休息時間」を加える。

〔第三十九条第十項〕に改める。

(地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律の一部改正)

第六条中「条例により」との下に、「協定において」とあるのは「条例において」と、「協定に係る」とあるのは「条例に係る」とを加え、「と十一号)の一部を次のように改正する。

第一条の二中、「労働時間」の下に「、休息時間」を加える。

第七条第一項中「労働基準法第三十二条の二第一項、第三十二条の三」を「労働基準法第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項(同条第二項及び第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において同じ。)に、「第三十五条第一項(同条第二項、第三十六条第一項、第二項及び第五項、第三十六条の二第一項)に、「同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三」を「同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項」に、「並びに第三十六条第一項」を、「第三十五条第二項、第三十六条第一項並びに第三十六条の二第一項に、「及び第三十六条第三項」を「及び第三十六条第八項(同法第三十六条の二第三項において準用する場合を含む。)に、「として」を「と、同法第三十六条の二第三項中「次条第二項」とあるのは「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第七条第一項の規定により読み替えて適用する次条第二項」として」に、「及び第三十六条第二項から第四項まで」を、「第三十六条第三項、第四項及び第六項から第十一項まで並びに第三十六条の二第二項及び第三項」に改める。

(労働契約法の一部を改正する法律案)

第五十九条第五項中「第三十九条第八項」を「第五十九条第一項中「休憩」の下に「、休息時間」を加える。

この法律は、平成三十一年四月一日から施行する。

労働契約の締結又は変更に当たり、労働者の職務の価値の適正な評価を踏まえることとする必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

第六条中「条例により」との下に、「協定において」とあるのは「条例において」と、「協定に係る」とあるのは「条例に係る」とを加え、「と十一号)の一部を次のように改正する。

第一条の二中、「労働時間」の下に「、休息時間」を加える。

第七条第一項中「労働基準法第三十二条の二第一項、第三十二条の三」を「労働基準法第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項(同条第二項及び第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において同じ。)に、「第三十五条第一項(同条第二項、第三十六条第一項、第二項及び第五項、第三十六条の二第一項)に、「同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三」を「同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項」に、「並びに第三十六条第一項」を、「第三十五条第二項、第三十六条第一項並びに第三十六条の二第一項に、「及び第三十六条第三項」を「及び第三十六条第八項(同法第三十六条の二第三項において準用する場合を含む。)に、「として」を「と、同法第三十六条の二第三項中「次条第二項」とあるのは「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第七条第一項の規定により読み替えて適用する次条第二項」として」に、「及び第三十六条第二項から第四項まで」を、「第三十六条第三項、第四項及び第六項から第十一項まで並びに第三十六条の二第二項及び第三項」に改める。

(労働契約法の一部を改正する法律案)

第五十九条第五項中「第三十九条第八項」を「第五十九条第一項中「休憩」の下に「、休息時間」を加える。

この法律は、平成三十一年四月一日から施行する。

理由

〔関係法律の整備〕
第二十四条(附則第十三条)から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に伴う関係法律の整備については、別に法律で定める。

労働者が安心して働くことができる社会の実現を図るため、労働時間の延長の上限規制及び休息時間の規制、裁量労働制における健康管理時間の記録及びその上限に係る規制の新設その他の裁量労働制に係る規制の厳格化、労働時間管理簿の調製の義務付け、違法な長時間労働に係る罰則の引上げ等の措置を講ずる必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

労働契約法の一部を改正する法律案

労働契約法の一部を改正する法律案

労働契約法(平成十九年法律第百一十八号)の一
部を次のように改正する。

第三条第二項中「就業の実態に応じて」を「労働者

者の職務の価値の適正な評価を踏まえ」に改める。

この法律は、平成三十一年四月一日から施行する。

附則

平成三十年七月五日印刷

平成三十年七月六日發行

衆議院事務局

印刷者
國立印刷局

0