

質問の機会をいただきまして、ありがとうございます。

・まず最初に、きのう出されました平成二十五年度労働時間総合実態調査に係る精査結果について御説明をお願いしたいと思います。

○山越政府参考人 平成二十五年度労働時間等総合実態調査について、このたび、調査データの精査とこれに基づく再集計の作業が完了いたしましたので、御報告をさせていただきます。

まず、精査に当たりましては、全ての調査対象事業場の調査票原票の内容とそれに基づき入力されたデータの突合による入力ミスのチェック、修正履歴の確認などをを行うとともに、精査用に作成をいたしましたプログラムによる論理チェックを行いまして、統計としての正確性を担保する観点から、異常値である蓋然性が高いものは無効回答として当該事業場のデータ全体を母数から削除したものでござります。

誤記)と考えられるもの、理論上の上限値と考えられる数値を上回るもの、複数の調査項目間の回答に矛盾があるものでございまして、ここには、国会の場で精査が必要との御指摘をいただいた事項も全て含まれているものでございます。

なお、裁量労働制のデータは既に撤回をしておりまして、この関係で、裁量労働制の対象事業場に係るデータにつきましては、一律に母数から削除を行いました。

これによりまして、合計一千四百九十二事業場を除いた九千八十三事業場のデータに基づき再集計を行つたところ、精査前と比べて集計結果に大きな傾向の変化は見られなかつたところでござります。

お示しをいたしましたデータの中に、正確性が必ずしも担保されていないものがあつたといふ」とについては反省し、今後、統計をつくっていくときはしっかりと対応をしていきたいと思います。

お願い申し上げます。

働き方改革が目指すものは、少子高齢化社会が進む中で、五十年後も人口一億人を維持し、職場、家庭、地域で誰もが活躍できる社会、活力ある日本を維持していくことだと承知しています。その鍵となるのが労働力であり、労働力が不足しないために女性や高齢者に働き手として社会参画をしてもらう、そして、欧米に比べて低いと言わされている労働生産性向上させる、出生率を上昇させるという三つの大きなテーマがあり、どれも一朝一夕にできることではありませんが、実現しなければならない、日本の未来にとつてとても重要なことです。

海外との比較がよく行われていますので、日本の労働の考え方の原点をまず見詰めてみたいと思つております。

日本人は、アダムとイブが禁断の木の実、リンゴを食べた罰として労働があるといった西洋の根本思想と違い、日本神話では、神々が稻作をして布を織るといった、労働は罰ではない文化でした。勤労も頑張り、子育ても、家族団らんや趣味や、長寿社会をボジティティブに生きてきた、そんな日本人の働き方の七十年ぶりの改革がスタートするということで、大きな分岐点となる法律にこれはなつているのかということをお聞かせいただきたいと思います。

○山越政府参考人 高齢者も若者も、女性も男性も、そして障害や難病のある方も、誰もが活躍できる一億総活躍社会の実現に取り組んでいるところです。そこでございまして、その最大のチャレンジが働き方改革でございます。

この働き方改革でございますけれども、働く方の立場に立ちまして、一人一人の事情に応じた多様な働き方、そういうことが選択できる社会を

実現するためのものでございまして、労働基準法では、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、同一労働同一賃金などを進めることといたしておられます。

こうした一連の改革を通じまして、子育て、介護など、さまざまな事情を抱える皆さんのが、働きたいという思い、希望を実現できるようにしていくとともに、誰もがその能力をより発揮できる、多様で柔軟な労働制度へと抜本的に改革することとしているところでございます。

○高橋(ひ)委員 御答弁ありがとうございます。

私が所属しております自由民主党の厚生労働部会では、実にさまざまな働き方に關する議論があり、例えば、労働生産性には日本の繊細な美しさやおもてなしのすばらしさが評価されていない、例えばアメリカでしたらスーパーにばんばんばんと物をカートのまま置いている、でも、日本の陳列というのはすばらしい、そういうことが実は評価をされていないというようなお話を始め、例えば、移動する場合、それは労働とみなされるのかとか、そして、離島の労働力の確保などなど、こ

の働き方改革については、本当にたくさんの時間をかけて、いろいろな調査をしながら、長い間、時間をかけて、意見が出されて今日に至っていると承知しております。日本の特性が生かされると、それもとても大切なことだと感じております。

ですので、ここで次に、女性における働き方、女性の活躍促進について伺っていただきたいと思います。

少子高齢化社会の中で、労働力不足を解消するという大きな課題を克服するには、女性が鍵を握っていると言つても私は過言ではないと考えています。女性が子供を産まなければ、出生率は上がりません。母としての役割を果たしながら労働くということが出生率の向上や労働力不足を補うことにすることは、申し上げるまでもありません。少しでもその負担を軽くするということ、女性が

○宮川政府参考人 お答えいたします。
日本の労働慣行の中で、特に長時間労働の問題は、仕事と家庭との両立を困難にし、女性のキャリア形成を阻む要因の一つであると認識しております。
今回の法改正によりまして導入いたします時間外労働の上限規制などで長時間労働を是正していくことによりまして、さまざまな事情を抱えた女性が仕事につきやすくなり、労働参加率の向上に結びつくものと考えております。
また、厚生労働省では、育児休業制度などの仕事と家庭の両立支援策の推進に取り組むとともに、就業を希望する女性が職業生活において活躍できるようさまざまなものと施策を展開しているところでございます。
具体的にちょっと申し上げますと、女性活躍推進ということで、男女雇用機会均等法の周知・法の履行確保ですか、女性活躍推進法に基づきます事業主行動計画を認定するるばし認定、あるいは、助成金を通じた事業主の支援や女性の活躍推進企業データベースによる情報の公表、あるいは先進的な企業の表彰、仕事と家庭の両立支援というに関しますれば、育児・介護休業法の周知、法の履行確保のもとより、次世代法に基づきます事業主行動計画の策定、認定、そのためのくもん認定。あるいは、助成金を通じた事業主の支援や先進的な企業の表彰、さらに、男性の育休取得促進など育児へのかかわりの促進ということで、イクメンプロジェクトなどを実施しているところでございます。
このような形で、こうした取組を通しまして、個々の女性が希望する働き方を選択できるよう、このような社会の実現を目指してまいりたいと考えております。

○高橋(ひ)委員 ありがとうございます。

女性の社会参画を進めながら、一方では出生率を上昇させることを目指す、簡単なことではない。

私も子育てをしながら働いてまいりました。フ

リーランスのアナウンサーのときは、時間外に子供を預かってくれるところは当時はありませんでした。どれだけの皆さんのお世話になつてきたか。たくさんの方の御協力をいただきながら、親族や、また、他人の方々、地域の方々、あわせて、私は十四年前に母子寡婦になりましたものですから、本当に、例えば行政の支援、さまざまなものによつて助けられていきました。

実際に、男性の特性と女性の特性があります。こういうことをしつかりと生かしながら協力をし合うということが、健やかな子供の成長に必要だというふうに思つております。

政府の方では、えるほし認定、それから、くるみん、スーパーくるみん、こういういろいろな認定などもしてくださつたり、後押しをしてくださつておりますが、働きたい女性と、それから子育てをしながら働きたい、子供をしつかりと育てながら働きたい、そして家のことをしながら子育てをしたい、そういう女性の皆様の全ての要望の選択ができる、これが本当に大事です。

選択ができる、こういうことを進めていくといふことに心から敬意を表し、引き続き、女性活躍のためにお力添えを心からお願いをしたいと思ひます。

次に、中小企業関係についての質問をさせていただきたいたいと思います。

御承知のように、日本の中小企業数の比率は全企業数の九九・七%。企業で働く従業員の数は、中小企業が全体の七〇%を超えているものです。ですから、中小企業において、経営者や従業員の皆さんとの意見を十分に飲み上げて進めていくということが非常に大切になつてきます。

週休二日で一日八時間労働に全てをしたい、これは理想です。でも、これを全て実現をしてし

まつたら、さまざまな問題が起きて、国民の社会生活に支障が起きることも考えられますよね。医療、そして公共交通、農産物、輸送、本当にさまざまな課題がある中で、その中で今後のベストを考えいかなければならない。

きのうも、お会いした方々からたくさんの質問がありました。不安の声を払拭していく必要性を感じしておりますので、中小企業経営者の方から

の質問をここでさせていただきたいと思います。

働き方改革が進められ、長時間労働の是正が進められていく中で、労働力の不足を補うため、雇用を現在の有効求人倍率が高い状況下で確保できることのが心配だという声が聞こえてきています。

働き方改革を進めていくためには、中小企業の経営者の皆さんにその必要性を理解してもらうことは極めて重要です。

改めて、働き方改革を進める意義について、厚生労働省のお考えをお聞かせいただきたいと思います。

○牧原副大臣 先ほど議員が御指摘になられましたように、既に日本は、少子化、高齢化、人口減少等によりまして、現在では人手不足という状況でから働きたい、そして家のことをしながら子育てをしたい、そういう女性の皆様の全ての要望の選択ができる、これが本当に大事です。

選択ができる、こういうことを進めていくといふことに心から敬意を表し、引き続き、女性活躍のためにお力添えを心からお願いをしたいと思ひます。

と同時に、この改革を通じてぜひ実現をしていただきたいと思つていますのは、生産性の向上でございます。既に、人工知能等の進展、現在、第

四次産業革命と言われているような最新技術の進展や、あるいはグローバル競争の深化など、さまざま、経営環境、取り巻く環境は変化をしております。

こういう中で、私たちとしては、この技術の導入等によつて生産性の向上ができるよう、現在、官邸や、あるいは厚労省としては中企庁とも協力しながら、さまざまな検討会を立ち上げて生産性の向上をぜひ後押ししていきたい、こう思つておるところです。

このよう、生産性の向上や魅力ある職場づくりをやることによって、ぜひ、人手がみんな集まつてきたり、あるいは利益が向上していくたりという好循環をつくつていただきたいと思いますので、御理解をお願いしたいと思います。

○高橋(ひ)委員 ありがとうございます。

中小企業における働き方改革の後押しをするという非常に力強い答弁でしたが、今のお話を聞く限り、全国道府県に働き方改革推進支援センター、こういうことを設置するということは私もお聞きしているんですが、企業への支援を進めるに当たっては、地域の実情それから個々の事業内容など、それぞれの状況に応じたものとしていく必要があると思うんですね。

○高橋(ひ)委員 実際に、働き方改革が、この法案が通つたことによつて、中小企業の方々が万が一にも倒産に追い込まれるようなことがあつては本当にならないと思うんですね。きめ細やかな、丁寧に取り組んでまいります。

○高橋(ひ)委員 小規模事業者の方々には、働き方改革に前向きに取り組んでいただきますよう、こうした支援を丁寧にしつかりと取り組んでまいります。

○高橋(ひ)委員 実際に、働き方改革が、この法案が通つたことによつて、中小企業の方々が万が一にも倒産に追い込まれるようなことがあつては本当にならないと思うんですね。きめ細やかな、丁寧に取り組んでまいります。

○高橋(ひ)委員 実際に、働き方改革が、この法案が通つたことによつて、中小企業の方々が万が一にも倒産に追い込まれるようなことがあつては本当にられないと思うんですね。きめ細やかな、丁寧に取り組んでまいります。

いる企業があることは認識しておりまして、働き方改革の取組を推進するため、必要な支援を行つていく必要があると考えております。

今委員御指摘の働き方改革推進支援センターでございますが、本年四月より全国四十七都道府県に開設するこのセンターにおきまして、一つは、労務管理などの専門家によります個別訪問などによるコンサルティングを無料で実施する、あるいは、地域の事情をよく知る商工会議所、商工会などと連携を図りまして、中小企業、小規模事業者は、地域の事情をよく知る商工会議所、商工会などと連携を図り、出張相談会を行う、さらには、協力しながら、さまざまな検討会を立ち上げて生産性向上、IT投資など、企業経営に関する相談につきましては、ようす支援拠点と連携を図り、一体的に支援することとしておるところでございます。

中小企業、小規模事業者の方々には、働き方改革につきましては、よくす支援拠点と連携を図り、一体的に支援することとしておるところでございます。

○宮川政府参考人 中小企業、小規模事業者は、業種、地域、規模などにより多様である中、人手不足や取引慣行などにより厳しい状況に置かれております。

この意味で、この働き方改革がその鍵となるわけですが、それを通じて、ぜひ経営者の皆様には魅力ある職場づくりをお願いをしていただきたい、こう思つておるところです。このために、中小企業関係の経済団体の皆様とも協力しつつ、相談体制は充実していきました。

いと存りますので、悩みがあればそういうところに御相談をいただきたい、こう思うところでござります。

○山越政府参考人 割増し賃金率、この引上げに御対応いただきましたには、まず、それぞれの事業者において、業務プロセスや業務分担の見直

しなどをしていただきまして生産性の向上を図り、時間外労働の縮減を図つてハーフシフトが必要で

田畠 外う側の経済を回すことが少なかった
あるというふうに考えております。

不安の声もあります。

そこで、今回の改革によって、労働者にとってのメリットをどのようにお考えか、あわせて、日本経済にどのような影響を与えると考えられますか、お聞かせいただきたいと思います。

も分析をしながら、しつかりと取組をしていただければというふうに思つております。多分、ある程度のことはしていらっしゃるとは思うんですけどが、ぜひそういうことも今後公表などしていくだければ幸いです。

ら、めり張りのある働き方を希望する場合に、労働時間の長さに応じた評価しかないといふれば、こうしたクリエーティブな働き方の利点が生かされず、十分な能力の發揮を妨げる要因となります。

先ほども御答弁させていただきました働き方改革推進支援センターにおきまして、労務管理のノウハウなどをこういった中小企業、小規模事業者に提供する、あるいは相談に対応することで、ういっつの中、中小企業、小規模事業者の生産性向上、時間外労働縮減のための取組を支援していきたいと思っております。

その中で、こういった相談の中では、例えば労務管理機器の導入でございますとか生産設備の更新などによりまして労務管理改善を図る余地のある事業者につきましては、利用が可能な助成金制度がござりますので、こういった助成金につきまして、具体的な手続も含めまして、しつかりと説明させていただきたいと考えております。こうした支援を行っていきますことで、割増賃金率の引上げに円滑に対応いただけるよう、後押しをしてまいりたいというふうに考えております。

○高橋(ひ)委員 ゼひよろしくお願ひ申し上げます。

今、経営者の方の立場からの御質問をちょっとさせていただいてまいりましたが、続いては、労働者の、働く方の方の立場からの質問もさせていただきたいと思います。

私は、中小企業の労働者の賃金についての不安を大臣所信への質問の際にお尋ねをしましたが、きょうは一步踏み込んでお伺いをしたいと思います。

この改革によつて長時間労働が是正される見込みですが、時間外手当が削減をされて、手取り所得が減少して、これによつて、ローンの支払いはどうするんだろうか、学費は、そしてお財布のひもがかたくなつて消費が減るのではないかといふです。

不安の声もあります。そこで、今回の改革によって、労働者にとつてのメリットをどのようにお考えか、あわせて、日本経済にどのような影響を与えるかを考えらるるのか、お聞かせいただきたいと思います。

○田畠大臣政務官 様お答え申し上げます。

そもそも今回の働き方の改革は、労働者の視点に立つて、働いている方々の視点に立つて、まず、働いている方の就業機会の拡大であつたりですとか、先ほど牧原副大臣からもお話をございましたが、この意義といいたしましても、やはり、企業を含めた生産性の向上をしつかりなし遂げていただく、そのことをを目指すわけがありますが、そうすることによりまして、働く方の意欲ですとか能力がより發揮できるような社会をつくっていくということ、ひいては成長と分配の好循環をつくりつくり出していくということ、このことを目指しているわけでありますと、そのこと自身は、やはり労働者へのメリットにもつながるのではないかと思うからうかと思います。

また、長時間労働等の労働時間の短縮を図ることで労働生産性を向上することができれば、少ない労働時間で成果を出すことができ、給与原資は減らすに、残業代の減少を原資にして基本給に上乗させをしたりですとか、賃金に反映をすることが可能でなかろうかと思います。政府としては、そのような取組が広がることを働きかけていきたいとも思つております。

また、賃金交渉における経営側の基本スタンスを示した今年度の経営労働政策特別委員会報告におきましては、労働生産性が向上した場合、社員への健康増進への助成であつたり、職場環境の改善、賞与の増額や、今ほど申し上げましたが、基本給の引上げといった対応が選択肢となるという旨も報告として記載をされているところでござります。

○高橋(ひ)委員 実際に、細やかにいろいろな、時間外手当の総額とか、それから経済指標にどういう影響が与えられるかというようなことを今後

不安の声もあります。
そこで、今回の改革によって、労働者にとってのメリットをどのようにお考えか、あわせて、日本経済にどのような影響を与えるかとを考えられるのか、お聞かせいただきたいと思います。

○田畠大臣政務官 お答え申し上げます。

そもそも今回の働き方の改革は、労働者の視点に立って、働いている方々の視点に立つて、まず、働いている方の就業機会の拡大であつたりですとか、先ほど牧原副大臣からお話をございましたが、この意義といたしまして、やはり、企業を含めた生産性の向上をしつかりなし遂げていただく、そのことを目指すわけでありますが、そうすることによりまして、働く方の意欲ですとか能力がより發揮できるような社会をつくっていくということ、ひいては成長と分配の好循環をしつかりつくり出していくこと、このことを目指しているわけでありまして、そのこと自身は、やはり労働者へのメリットにもつながるのではないかと思うかと思います。

また、長時間労働等の労働時間の短縮を図る中

も分析をしながら、しっかりと取組をしていただければといふふうに思つております。多分ある程度のことはしていらっしゃるとは思うんですが、ぜひそういうことも今後公表などしていくだければ幸いです。

我が党は、中小企業に寄り添つて、長年、企業の声をお聞きして、調査や議論を、P.T.、そして厚生労働部会などを含めて、本当に先輩たちからずっと重ねてきました。そして、やっと七十年ぶりに今回の法案が出された。中小企業がそれによつて経営難になつた、こういうことがないよう、本当に先輩たちの、実にびっくりするような、いろいろな提言を含めたものを私たち後輩たちは拝見をしております。その思いが詰まつたこの法案、日本経済を支える中小企業に十分な配慮をしてくださるよう、重ねてお願いを申し上げたいと思います。

次に、高度プロフェッショナル制度についてお伺いいたします。

生産年齢人口の減少に直面する我が国では、働く方が意欲と能力を最大限発揮できるような環境をつくりたいと思います。

ら、めり張りのある働き方を希望する場合に、労働時間の長さに応じた評価しかなされないとすれば、こうしたクリエーティブな働き方の利点が生かされず、十分な能力の發揮を妨げる要因となります。

こうした働き方の多様なニーズに応えるため、働き方改革関連法案では、時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金、高度プロフェッショナル制度が盛り込まれていると承知していますが、特に高度プロフェッショナル制度については、国民の皆様の間にも、期待や不安などさまざまな御意見があります。

そこで、改めて、高度プロフェッショナル制度を創設することの意義について御説明をお願いしたいと思います。

○田畠大臣政務官　お答えを申し上げたいと思います。

多様で柔軟な働き方の選択肢の一つといたしまして、高度プロフェッショナル制度、今ほど先生もおっしゃっていましたが、時間ではなく成果で評価される働き方をみずから選択をでき

一方が意欲と能力を最大限発揮できるような環境をつくり、それぞれが希望する働き方を選択できることの社会とする、それが生産性を高めていくということは理解できます。その中で、働く方が抱える事情、状況は実にさまざまであり、働き方に對するニーズも多様化しています。

例えば、子育てや介護と仕事の両立、家庭生活の充実を望む方にとっては、我が国の企業文化に長年根づいてきた長時間労働の慣行が希望する働き方を選択するための障壁となっています。また、パートタイムや派遣労働といった働き方を選択しようとする方にとって、そこに正社員と比べて不合理な待遇差があるとすれば、それは希望にかなった働き方とは言えないのかもしれません。こうした待遇差は、働き方の選択肢の幅を狭める障壁となっていると言えます。

さらに、例えば研究職のような高度専門職の方が、新しいアイデアが生まれたら集中をして働いて、その後はまとめて休むなど、成果を上げながら

ら、めり張りのある働き方を希望する場合に、労働時間の長さに応じた評価しかなされないとすれば、こうしたクリエーティブな働き方の利点が生かされず、十分な能力の發揮を妨げる要因となります。

こうした働き方の多様なニーズに応えるため、働き方改革関連法案では、時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金、高度プロフェッショナル制度が盛り込まれていると承知していますが、特に高度プロフェッショナル制度については、国民の皆様の間にも、期待や不安などさまざまな御意見があります。

そこで、改めて、高度プロフェッショナル制度を創設することの意義について御説明をお願いしたいと思います。

○田畠大臣政務官 お答えを申し上げたいと思います。

多様で柔軟な働き方の選択肢の一つといたしまして、高度プロフェッショナル制度、今ほど先生もおっしゃっていましたが、時間ではなく成果で評価される働き方をみずから選択をできる、そういう制度として創設を考えているところであります。高い交渉力を有する高度専門職の方に限りまして、自律的な働き方を可能とする制度であるというふうに考えております。

そのような方々に限って制度の対象となることを明確にするために、一つには、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ものと認められる業務に従事をし、書面等による合意に基づき職務が明確に定められている労働者であること、また、労働契約により使用者から支払われる報酬と見込ま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をした額の三倍を相当程度上回る水準であるとの上で、本人の同意がなければ制度は適用できまいということであります。

この制度を創設することにより、高度専門職の

方で創造的な仕事を行う方について、健康を確保しつつ、働く時間の長さや時間帯をみずから決定

をし、効率的に成果を出す働き方が可能となるといふふうに考えてゐるものでござります。

わりに、どのような健康確保の規制の仕組みを取り入れて いるのか、連合から要望があつた経緯も含めて、具体的に御説明をお願いしたいと思います。

○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、対象業務や年収要件などによりまして対象者を絞つた上で、労働時間、休日、休憩、これらの労働時間規制を外すこととしているところでございます。

これは、昼間休んで夜働きたいといった多様な価値観、ライフスタイルに対応するものでございません。

そして、さらに、その医師の面接指導の後には、事業者が必要があると認めた場合には、労働者の実情を考慮して、職務内容の変更等の措置を講じなければならないことも定めることとしております。

このように、高度プロフェッショナル制度につきましては、さまざまな健康確保措置を講ずることとしているところでございます。

○高橋(ひ)委員 今の御答弁を聞いて、改めて、非常にいろいろと工夫されているなということを思いました。

ら社員のやる気を引き出し、持続し続けられるのか、このことを働き方改革の目的の一つに据えて企業の取組をスタートするといふこともよいでしょうというような提案がありました。

働く方が意欲と能力を最大限発揮できるような環境をつくる、こういうことを目指す法律が働く方の健康を害することになつては本末転倒。くれぐれもそういうことがないよう万全の体制でお臨みいただきたい。そして、男性も女性も、若い人も年寄りも、障害や難病を持つ方々も、一度失敗を経験した人々も、それぞれが希望する働き方

私もやがていろいろと勉強させていたいたいなんですが、希望する方だけに適用される制度として設定されるということで、この制度を創設することで、高度専門職の方で創造的な仕事を行う方について、健康を確保しつつ、働く時間の長さや時間帯等もみずから決定し、効率的に成果を出す働き方などが可能になることを考へて、こう

働き方改革などと並んで、労働時間規制が議論されています。この問題は、労働時間の過多による健康被害や労働生産性の低下などの社会的問題を解決するためのものとされています。一方で、労働時間規制は、労働者の労働時間の柔軟化や労働時間の削減による効率化を目的としたものとされています。労働時間規制は、労働者の労働時間の柔軟化や労働時間の削減による効率化を目的としたものとされています。労働時間規制は、労働者の労働時間の柔軟化や労働時間の削減による効率化を目的としたものとされています。

ではなく成果で評価をされる自律的な働き方を希望する人に対しては、そのニーズに応える新たな労働時間制度を創設することで、働き方改革が目指す多様な働き方を選択できる社会が実現できるものというふうに私は捉えております。

ところで、高度プロフェッショナル制度は、労働基準法における労働時間や休日に関する規定の適用を除外するという制度ですが、この働き方を選択した人が長時間労働によって健康を損なうということが決してあってはなりません。健康に働き続けるということがこの制度の大前提でなければなりません。

そして、労働安全衛生法の改正も行いまして、働く方が自分の判断で働かれている場合でも、健康管理時間が長時間に及ぶ場合には、医師による面接指導を一律に罰則つきで義務づけることとしております。一般労働者の場合は、面接指導の実施には本人の申出が要件となりますけれども、それにも加えまして、厳しい措置を罰則つきで講ずるものでござります。

働き方改革についてこのようないわゆる提案がありまして、た。

働き方改革は、一企業の残業時間を減らしたり生産性を上げたりという目的だけのためにとどまらない、一人一人がそれぞれにパフォーマンスを最大限発揮できる働き方を選択して、社会全体の仕組みとして取り組むべきものとなっています。制度だけではなく、社員一人一人のやる気と企業の業績には関係性があります、まずは、どうした

方に大分質問をさせていただきました。今回、野党の皆様からも案が出されております。きょうはこちらについても質問をさせていただければと思いますので、よろしくお願ひ申し上げます。

いわゆる政府案と、国民民主党さんの出されている案、そして立憲民主党さんのお出でしている案、何点か違がございます。一つは、長時間労働の残業時間の上限規制の考え方方が違う。もう一つは、勤務間インターバルの扱いも違う。そし

龍であること、医師による直接指導は本人の申出を要件として、罰則がないことと比べて厳しい措置だという、そういう内容も盛り込んでいるということを承知しております。ぜひ、誤解のないよう、いろいろなところで発信をしていただければというふうに思います。

実は、いろいろな資料を拝見しているうちに、働き方改革についてこのような提案がありまし

せんよう 御一緒にこの改革を進められねばと思つております。
こういう機会をいただきましたこと、感謝申しあげます。ありがとうございました。

○高鳥委員長 次に、中野洋昌君。

○中野委員 公明党の中野洋昌でございます。
働き方改革法案、前回、私、政府提出の法案の方に大分質問をさせていただきました。今回、野党の皆様からも案が出されております。きょうは

働き方改革は、一企業の残業時間を減らしたり生産性を上げたりという目的だけのためにとどまらない、一人一人がそれぞれにパフォーマンスを最大限発揮できる働き方を選択して、社会全体の仕組みとして取り組むべきものとなっています。制度だけではなく、社員一人一人のやる気と企業の業績には関係性があります、まずは、どうした

こちらについても質問をさせていただければと思いますので、よろしくお願い申し上げます。
いわゆる政府案と、国民民主党さんの出されて
いる案、そして立憲民主党さんの出されている
案、何点か違いがございます。一つは、長時間労
働の残業時間の上限規制の考え方方が違う。もう一
つは、勤務間インターバルの扱いも違う。そし

そして、さらに、その医師の面接指導の後に
は、事業者が必要があると認めた場合には、労働
者の実情を考慮して、職務内容の変更等の措置を
講じなければならないことも定めることとしてお

ら社員のやる気を引き出し、持続し続けられるのか、このことを働き方改革の目的の一つに据えて企業の取組をスタートするといふこともよいでしょうというような提案がありました。

て、高度プロフェッショナル制度。私は、非常に大きく言うとこの三つの考え方方が違うのかなどといふふうに思つております。

そこで、時間も限られておりますので、ちょっとできる限り論点をお伺いしたいんですけども、まず、立憲民主党さんの案、長時間労働の上限規制のところをお伺いをしたいというふうに思います。

政府案は、単月百時間で、複数月平均八十時間という上限規制を、三六協定でも超えられないということとで上限の規制をかけるということをやるうと。国民民主党さんの案は、これは政府案と同じでございます。立憲民主党さんの案は、百、八十というふうのが、八十と六十になつてます。この数字の根拠につきましては、五月九日の委員会の方で、百と八十が過労死ラインだ、それを下回る、あるいは産業医の面接が努力義務として課せられているのが八十、あるいは割増し賃金率の適用というのが六十であるとか、幾つか根拠を述べられていたというふうに思います。

私、長時間労働の上限規制、何時間にするのかというのを決めるに当たりまして、やはり、労使の方でかなりぎりぎりの議論をされた、その結果、お互いがぎりぎりに歩み寄れる範囲がこの百と八十であつたというふうに思つておるんです。そういう意味では、八十と六十ということにしたときに、実際の働き方の今の実態を鑑みたときに、本当にこれを適用して、この時間でいいける、百と八十というのは労使でぎりぎり歩み寄つたということであるんですけども、八十と六十でもこれはいけるんだ、そういう具体的な根拠があるのか。あるいは、具体的なこういう取組でそれを実現していくんだ、そういうものがあるのかどうなのか。これについてまずお伺いをしたいというふうに思います。

○長谷川議員 中野先生の御質問にお答えしたいと思います。

一部重複することになるかもしれません、本的なことをしつかりお伝えしたいと思います。

まず、上限規制の時間について、単月百時間、二ヵ月から六ヵ月平均が八十時間を超える時間外労働が過労死認定基準とされていることを踏まえ

て、人間らしい質の高い働き方を実現するために十分にこの基準を下回ることが必要であるといふことから、単月の上限を、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。

また、八十時間については、長時間労働によつ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がとされており、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。

また、事業者側の人手不足の現状や繁忙期における対応等については、これは、業務の効率化であつたり、変形労働時間制の導入や、ノーカー残業

デーの設定による計画的な残業削減など、個々の企業側の工夫が必要であり、国や地方公共団体としても、啓発や支援策を講じて、このような対策を促していく必要があるものと考えております。

また、人間らしい質の高い働き方を実現するためには、過重な長時間労働の是正が喫緊の課題となつております。官民一体となって、あとあらゆる努力でもって、時間外労働を上限規制内におさめなつておりますが、それが可能となるよう職場環境を整備しなければならないと考えております。

○長谷川議員 お答え申し上げます。

労使側の協定、ぎりぎりのところで歩み寄つたとありますけれども、これはぎりぎりという部分であつて、労働者側から見た視点でいえば、それを更に下回る、ゆとりを持つたという部分で考えますと、やはりこの辺の基準をしつかり持つていくことが必要である。

また、産業医がどのタイミングでどのようにかかるかわれるかということありますけれども、その時間に入つて、産業医が入るのでではなくて、予防的に、その以前の段階からしつかり関与しなければ、やはり過労死は防げない。

もちろんの問題を抱えてこの案が出てきたと思ひます。その中で問題となることがありますので、ゆとりを持って、決していいかげんなラインではなくて、ぎりぎりのラインではなくて、妥当なラインとしてこの辺を御提示申し上げた次第でございます。

○中野委員 イエスかノーかでお答えしてほしい伺いをしたいと思います。

それぞれ罰則つきの義務ということで、具体的な時間数は省令に落ちているんですけども、国民主党さん、立憲民主党さん、それ何時間を想定されているのかということをお伺いしてよろしいでしょうか。勤務間インターバルの、具体的に何時間インターバルがあるのかというのを双方ともお答えいただければと思います。

にできるのかと言わると、これはちょっと余りにも中身がですね。もうちょっと真剣に考えていただきたい、というふうに思います。

もう一つ、ちょっと立憲民主党さんにお伺いしたいのが、百と八十というのは、労働者側も、ぎりぎり歩み寄つたラインなんです。使用者側も、ぎりぎりここまでだつたら削減ができるんじゃないのかということで歩み寄つたラインなんです。

立憲民主党さんの先ほどの答弁を聞くと、百と八十というのは過労死ラインだから十分下回らないといけないんだという、労働者側の意見も否定をされているよう聞こえるし、業務の効率化をしていけば八十と六十で何とかしないといけないんだということで、使用者側の意見も否定されているように私は聞こえたんです。

ぎりぎりのところを詰めた今回の連合さんの労使合意というのを真っ正面から否定されるというふうに思つてます。

ただ、事業者側の人手不足の現状や繁忙期における対応等については、これは、業務の効率化であつたり、変形労働時間制の導入や、ノーカー残業デーの設定による計画的な残業削減など、個々の企業側の工夫が必要であり、国や地方公共団体としても、啓発や支援策を講じて、このような対策を促していく必要があるものと考えております。

また、人間らしい質の高い働き方を実現するためには、過重な長時間労働の是正が喫緊の課題となつております。官民一体となって、あとあらゆる努力でもって、時間外労働を上限規制内におさめなつておりますが、それが可能となるよう職場環境を整備しなければならないと考えております。

○長谷川議員 お答え申し上げます。

労使側の協定、ぎりぎりのところで歩み寄つたとありますけれども、これはぎりぎりという部分であつて、労働者側から見た視点でいえば、それを更に下回る、ゆとりを持つたという部分で考えますと、やはりこの辺の基準をしつかり持つていくことが必要である。

また、産業医がどのタイミングでどのようにかかるかわれるかということありますけれども、その時間に入つて、産業医が入るのでではなくて、予防的に、その以前の段階からしつかり関与しなければ、やはり過労死は防げない。

もちろんの問題を抱えてこの案が出てきたと思ひます。その中で問題となることがありますので、ゆとりを持って、決していいかげんなラインではなくて、ぎりぎりのラインではなくて、妥当なラインとしてこの辺を御提示申し上げた次第でございます。

○中野委員 イエスかノーかでお答えしてほしい伺いをしたいと思います。

ですね。（発言する者あり）

○高島委員長 静粛に願います。

これはあくまで立憲の案として、立憲の独自の案として出されたもの、連合の申入れも十分受けとめて、皆様方の合意も受け入れて、そしゃくした内容を立憲案として御提示しております。

○中野委員 否定をされていないというお話をされました。国民民主党さんは、合意を尊重され、政府案と同じ数字にしているんですね。否定をされていないというのであれば、同じ野党の皆さんで二つ案が出てきているわけでございます。これは一体。でも、どちらも連合の合意に基づいたものである。

それを、しかも、じゃ、具体的にどうやって更に前に進めていくのかというところで、啓発されることか支援だというふわっとした答弁しか出でない。

私は、やはり、このような中身では、労働基準法という本当に影響の大きい法律でありますから、ぎりぎりできる、お互いが歩み寄れる、まあ、いろいろ不安、不満、いろんなお声はもちろんであるんですけども、制度化するといつて、そういうところをしつかり制度化をしていくって、前に進めて、更に削減をするというのを知恵を使つていくということをしないといけないんじゃないかというふうに私は感じます。

済みません、ちょっともう一個、余り時間がありませんですが、勤務間インターバルについてもお伺いをしたいと思います。

それぞれ罰則つきの義務ということで、具体的な時間数は省令に落ちているんですけども、国民主党さん、立憲民主党さん、それ何時間を想定されているのかということをお伺いしてよろしいでしょうか。勤務間インターバルの、具体的に何時間インターバルがあるのかというのを双方ともお答えいただければと思います。

○西村(智)議員 お答えいたします。

インター バルの具体的な時間につきましては、十一時間

私たち立憲民主党の案におきましては、十一時間

を下回らない時間の範囲内において、今後の労政

審の議論に委ねるものとしております。

以上です。

○大西(健)議員 御質問ありがとうございます。

我が党の案では、インター バルの具体的な時間

については、今後の労政審の議論に委ねるものと

しております。

以上です。

○中野委員 国民民主党さんは全く労政審にとい

うことなんですかけれども、ある程度の目安とい

うか、大体このくらいの考え方でとか、そういうも

のは何がございませんか。

○大西(健)議員 本法案で義務づけることとして

いるインター バルの時間については、労使双方に

ついて与える影響が大きいということに鑑みまし

て、法律的に一義的に定めるということではなく

て、公労使の三者から成る労政審において決定さ

れるべきものと考えまして、省令に委ねることと

いたしております。

○中野委員 これももう少し制度として、やはり

議論を煮詰める必要があると思つておりますし、

立憲民主王党さんは、十一時間とということで、ちや

んとある程度の数字というものを示しておられま

して、逆に、国民民主党さんの方は、全く労政審

にとらえます。

しかし、これは、何時間にするかによって、例

えば病院であるとか交代制の勤務をとっているよ

うなところは、どういうシフトを組めばずっと業

務が継続できるのかであるとか、いろんな影響が

非常に大きいということでありまして、なぜ法律

で書かずに全く全て省令に落とすということにし

たのかをお伺いしたいと思います。

○大西(健)議員 今、中野先生御指摘のとおり、

業種、業態によってかなり状況が異なるというふ

うに思います。だからこそ、インター バルについて

は導入を義務づけるけれども、その時間について

は労使でしっかりと合意をしていただくというの

が、私はいいのではないかなというふうに思つて

います。

それでもなお義務づけるというのは、労働時間

の延長を可能な限り短くすることで労働者の健康

を保持し、誰もが安心して働いて、安心して暮ら

していける社会を実現するためには、我々はこの

インター バル制度というのが肝になるというふう

に思つております。

そして、インター バル規制については政府案の

ように努力義務ではなぜ不十分かといいますと、

具体的な時間は、先ほど来申し上げていますよう

に労使の協議に委ねるとしても、労働基準法上の

義務として事業主に義務づけなければ、その実効

性の確保がままならないと考えております。

例えば、今回のこの働き方改革の発端になった

のは電通における過労死自死だというふうに思

ますけれども、私、非常にショックを受けたの

は、あのときに、死ぬぐらいなら会社をやめれば

よかつたんじやないか、こういうことを不ット上

に書き込むような人がいました。ただ、高橋まつ

りさんは、死ぬ直前、ほとんど寝ておられない。

そういう状況になると、まともな判断がもうでき

ない状態、うつ状態になつてはいるというふうに思

います。

高橋まつりさんの担当の弁護士でもあり、過労

死弁護団全国連絡協議会の幹事長でもある川人博

弁護士は、過労死のほとんどのケースは睡眠不足

による疲労、そして、そこから生じるさまざまな

病気によつて発生しているため、日本の過労死の

ほとんどはインター バル規制を導入することに

よつて防ぐことができる、こういうふうに指摘を

されております。

そういう意味では、私は義務づけることという

のが必要だというふうに思いますが、本法

律案では、労使協定によるインター バルの時間の

短縮であつたりとか、インター バル規制になじま

ますので、十分に対応していくこともできる

というふうに思つていています。

その点で、繰り返しになりますけれども、時間

は、中野先生おつしやるように業務、業態、さま

ざまなどころがありますから、こゝは労使の御判

断に委ねるということありますですが、義務づけは

するべきではないかというふうに考えております。

○中野委員 インター バル規制の重要性というの

は全く私も感じておりますので、具体的

な制度の設計というのが、義務づけるということ

で両党おつしやられておりましたので、どのくら

いあるのかなというところをちょっと確認をさせ

ていただきたかったんです。

済みません、ちょっと何回も国民民主党さんに

聞いて申しねげないんですけども、立憲民主党

さんは、十一時間を下回らない範囲で省令という

ことで、一応十一ということも示しておられる

んですけれども、この十一という数字も含めて法

律には書かない方がいいという御認識でよろしい

んですか。

○大西(健)議員 確かに、十一時間というのはE

Uの事例を参考にされているものというふうに思

いますけれども、これも、先ほど前の前の質問で

お答えいたしましたように、労使双方に与える影

響というの是非常に大きいものだと思いますの

で、もちろん国会でしっかりと議論するということ

も必要だと思いますが、法律的に一義的に定める

のではなくて、公労使三者から成る労政審におい

てこの基準についても定めていただいて、なおか

つ、その実現性の部分については、それでもなお

いろんな業種、業態がありますので、先ほど申し

種によつて多様だということは非常によくわかり

ました。しかし、そうすると、この十一というこ

とを法律で書いたこと自体も適切ではないのかと

いう、野党の皆様同士でもやはりいろんな意見が

あるということは、なかなかこの制度をつくるの

が、やはり、もう一重、もう二重しつかり議論を

していかないとなかなか難しいのかななどということ

をちょっと改めて痛感をしております。

インター バルの重要な自体は全く否定をするも

のではございません、ぜひ前に進めたいというふ

うに我々も思つておりますので、この、しか

し、制度のところを、しっかりと煮詰めないままに

義務づけという制度化というところは、なかなか

今の段階では難しいということは、やはり、この

議論を聞いていても皆様、感じられたのではない

かなということを思つております。

済みません、ちょっとと政府の側にも幾つか質問

を準備しておりますので、お伺いをしたいとい

うふうに思ひます。

今回、いろんな取組を働き方改革でやつしていく

中で、やはり、一つ大きく言われますのが、どう

しても、元請、下請の元下関係のようなどころ

で、自分は労働時間削減したい、あるいは賃金

も上げたいんだけども、なかなかそれが実現を

しないというふうな、非常に立場が弱いといふ

うこととも伺ひます。

経産省の方で今、下請Gメンというものを

しておられると承知をしております。私は、これは

いい取組だと思っておりまして、こういうところ

で、しっかりと入りつけて、やはり元請の皆様に理

解をしていただかないとこれは進まないというふ

うに確信をしております。

今、経産省さんの取組で取り組んだ結果、今ど

のようなことが把握をされていて、今後どういう

形で強化をするのかということでお伺いをしたい

というふうに思います。

○吉野政府参考人 お答えいたします。

下請取引条件の改善に関しましては、平成二十

八年九月以降、「未来志向型の取引慣行に向けて」

回答がまだなんですよ。これは同時にいたしましたが、どういうことかといいますと、監督官の調査手法について、私質問して、調査をいたぐるというようなお話をいたいたんですけれども、まだ出ていない。

つまり、例えばきょうの毎日新聞にも出ておりました。当時の調査をした労基署の監督官の取材に基づいた発言が出ていましたが、「時間が十分に取れず、ずさんな調査になってしまった」移動時間や報告書の作成時間を含め、「一社あたり二時間で済ませるように」などの指示を受けた。

そして、中日新聞、ことしの二月二十五日には、見出いで、「[時間取れず、ずさんな調査に]担当監督官が証言」というような見出いで、この監督官が証言しているのは、一日で五社を回らなければならぬ、企業が必要な資料を準備しておらず、正確な労働時間分布を調べられなかつた、こういうふうに答弁しているわけでありまして、ほとんどみんな、監督官がこういう非常にきちっと調べられない体制に基づいて調査をしていましたとしたら、これは全部やり直しじゃないです。

私が二月二十六日に、東京新聞、まあ中日新聞ですけれども、この報道をもとに質問しました。

本当に監督官の調査は大丈夫ですかと言いましたら、加藤大臣は、こうしたことございます、また委員からもござりますので、私どもとしては、こうした名署におけるそうした状況についてしっかりと把握をしていきたいと。それで、私が第三者を入れた調査を求めるとき、委員が御指摘のように、その実態がどうなつていて、しっかりと把握して、適切に行つていただけます。そのため、こううふうに答弁されておられる。

翌日、記者会見、二月二十七日。加藤大臣は、労働局における把握については、一件について一人日がベースとなつておりますので、一人日は恐らく八時間ぐらいだと思います。つまり、ルールとしては一社一日かける、こういうルールだつ

た。それで、労働局から聞いている限りにおいては、実績もそうだということをヒアリングしているところであります。あわせて、監督署においてどうだったか、確認をしていきたい、こういうふうに答弁されているんですね。

これは、本来は、きのう、このデータの報告書を出すときに、同時に、監督官も信頼性があつたんだという調査結果を出さないと、あるいはな

かったのかどうかわかりませんけれども、いかないんじゃないでしょうか。この調査は一体どうなつちやつているんですか。

○加藤国務大臣 今の御指摘は、ことしの二月の二十六日の予算委員会で、長妻委員との間のやりとりということであります。そういう意味で

は、長妻委員から御質問をいたいでおりましたので、長妻委員に事前に御報告をしておくべき

だつたということ。これは反省をさせていただきたいというふうに思います。

○加藤国務大臣 本省から各局に電話にて連絡をし、また、数字は電話にて聴取をさせていただい

た、こういうことであります。

○長妻委員 ちょっと耳を疑うんですけども、電話で。

では、本部から四十七の労働局に電話して、そ

の労働局がそれぞれの署に電話をした、それで戻ってきた。そうすると、調査も電話、結果も電話、何もない。ちょっとこれはあり得ないです、あり得ない。

○加藤国務大臣 ですから、四十七の労働局に

しては電話にて指示をし、そして労働局においては、それぞれ署から資料等をとつて、それを具体的にチェックをし、その結果について、また労働局から本省の方に電話にて報告があつた、こういふうに承知をしております。

○長妻委員 そうすると、当時調査に当たつた監督官全員にヒアリングはしていなわけですか。

○加藤国務大臣 これは、局にあるそれぞれの関係書類を確認をして、そして労働時間を調査して、こういうことであります。一件当たりどのくらいやつたかということを把握した、こういうことがあります。

その後、署レベルについて実態把握を行いました。これは三百二十一署のうち三百十三署において一件一日以上、残り二・五%に当たる八署においても〇・九人日となつておりますから、平均でいくと一・一人日ぐらいであつたというふうなことを確認をしておるところでございます。

○高鳥委員長 速記をとめてください。

〔速記中止〕

○高鳥委員長 速記を起こしてください。

○加藤厚生労働大臣。

それぞれの労働局が、それぞれ

あります。

○長妻委員 いやいや、だから、調査依頼は文書でされたんですか。

○高鳥委員長 速記をとめてください。

○高鳥委員長 〔速記中止〕

○高鳥委員長 速記を起こしてください。

○高鳥厚生労働大臣。

本省から各局に電話にて連絡を

し、また、数字は電話にて聴取をさせていただい

た、こういうことであります。

○長妻委員 ちょっと耳を疑うんですけども、電話で。

では、本部から四十七の労働局に電話して、そ

の労働局がそれぞれの署に電話をした、それで戻ってきた。そうすると、調査も電話、結果も電話、何もない。ちょっとこれはあり得ないです、あり得ない。

○加藤国務大臣 ですから、四十七の労働局に

しては電話にて指示をし、そして労働局においては、それぞれ署から資料等をとつて、それを具体的にチェックをし、その結果について、また労働局から本省の方に電話にて報告があつた、こういふうに承知をしております。

○長妻委員 そうすると、当時調査に当たつた監督官全員にヒアリングはしていなわけですか。

○加藤国務大臣 これは、局にあるそれぞれの関

係書類を確認をして、そして労働時間を調査して、こういうことであります。一件当たりどのくらいやつたかということを把握した、こういうことがあります。

○高鳥委員長 速記をとめてください。

○高鳥委員長 〔速記中止〕

か、一両日中に回答があつたと言えますよ、四十七都道府県から。

これは一日で、そんなすぐわかるんでですかね、電話で回答が。締切りはどのくらいの期間を設けたんですか。

○加藤国務大臣 済みません、今委員が言われたのは、私どもが電話でしたと今委員がおつ

しゃつた、それは、今言つた、各局に各署をと

言つてやつた作業のことを言つておられるのか。

それとも、最初の段階で局にお聞きしましたから、その段階では局から一定の時間もいたた

て、最初の段階ですね、二月の二十六日でしたつ

け、最初に御質問いたいたときには、局に

聞いてすぐ資料を上げるということで、そのぐら

いのタームだと思いますが、委員御指摘のは、今

私が説明した件について御指摘されていますか。

○長妻委員 いや、私が聞いたのは、本省から四十七都道府県に電話で依頼をしたということなんですが、電話で依頼して、では、いつまでに回答

くださいと四十七都道府県に期限を設定したんですか。

○長妻委員 いや、私が聞いたのは、本省から四十七都道府県に電話で依頼をしたということなんですが、電話で依頼して、では、いつまでに回答

くださいと四十七都道府県に期限を設定したんですか。

○高鳥委員長 速記をとめてください。

○高鳥委員長 〔速記中止〕

○高鳥委員長 速記を起こしてください。

○高鳥厚生労働大臣。

基本的には、局においてそうした

資料が、最初にお答えしたのは、局でまとめた総括表から答弁をさせていただきました。その後、各署ごとにそうした資料を、これは局において把

握をしておりますから、それを各局において何件やつて、それに何人日かかっているか、そういう資料があつて、それで、それを速やかに報告をしてほしいということで、大体数日以内に各局から上がつてきたというふうに承知をしております。

○長妻委員 私も、レクチャーを受けたときには、基本的には翌日まで、当日か翌日に回答が来

たというふうに聞きましたして、そして、一切書類は残つていないと。指示も電話、回答も電話、これ

は、私は、にわかに信じられないんですよ、ちゃんと

としたのかどうかというのだが。

そうすると、その帳簿を確認したようなことを加藤大臣はおっしゃられましたけれども、それを提出いただけませんか、企業名は隠していただいでも。どのぐらいの時間をかけたのかというのをチェックしたとおっしゃられておられますので。

○加藤国務大臣 それは、監督署において何にどういう時間配分をしているか、そのものを示すわけですから、監督指導の実態そのものをつまびらかにするという資料でありますので、それをお出しするというのは控えさせていただきたいと思います。

○長妻委員 いや、だから、会社名は別に書かず

に。

今回の調査に当たって、先ほど○・九人日とか

おつしやいましたよね。では、○・九人日の内訳

をいただけますか。

○加藤国務大臣 いや、ですから、今申し上げたのは、具体的にどういう計画をし、どういうふうにさまざま監督指導に当たつて、件数をし、それ

に対して人日をかけているか、そういう、それ

ぞれの署ごとのそうした状況を持つているわけ

ですね、各署ごとに集計をし、そして、それが局に

上がってきていますから。

その中で、今申し上げた労働時間等の監督的指導に当たつたもの、それは本件でありますから、それがどれだけをピックアップして、それを局でまとめて、そして本省において報告をされたといふことであります、これは、今委員御指摘のよう、各労働監督署ごとにどういうふうにやつたのか、そういう資料でありまして、その資料は、今申し上げた、それ以外にもいろいろなことがありますので、それを出すということは、結果的に各監督署でどういう監督指導を行つてあるかということになると、それは控えさせていただきたいといふことを申し上げているわけです。

○長妻委員 全然答えていないんですよ。○・九人日の内容、内訳、どうやって○・九人日が出た

のか、これをお示しくださいと言つておられるわけですね。

だからこそ、○・九人日と加藤大臣がおっしゃられたわけですから、原本を出せなんて一言もり、そしてそれだけに……(長妻委員)資料を出し

てください、資料を」と呼ぶいや、だから、何人かけているか、その資料から出しているわけでありまして、申しわけないですけれども、これ自分でを出すということは、今申し上げた、署における実態を踏まえて、署における活動そのものを出しをするわけでありますから、それは控えさせていただきたいということを申し上げているわけです。

○高鳥委員長 速記をとめてください。

(速記中止)

○高鳥委員長 速記を起こしてください。

○加藤国務大臣 済みません。

私が申し上げているのは、委員は原本をいう御指摘だと思いますので……(長妻委員)言つていなでしよう、そんなこと。原本なんて、いつ

言つたんですか」と呼ぶだから、原本ということであればお出しするのは難しいということを申しあげたのであります。

○長妻委員

これは、記者会見できのう厚労省の課長がおっしゃつておられたのは、異常値が見つかった原因について問われて、こういうことをおつしやつておられるんです。初めて調査する労働基

準監督官もいて、調査票への記入方法などを徹底

することができなかつたと厚労省の課長がおつしやつておるんです。徹底できなかつたという

ことは、各署ごとに、何件やつて、何人日、そういう表を

各署ごとに、何件やつて、何人日、そういう表を

出せ、こういう趣旨であれば、それに対応できる

よう作業をさせていただきたいと思ひます。

○長妻委員 そうしたら、それをきちんと出して

いただいて、本当に監督官一人一人の記録に全

部当たつたということでしょう。

監督官一人一人の記録が記載されている帳簿か

ているんですね。

だからこそ、○・九人日と加藤大臣がおっしゃられたわけですから、原本を出せなんて一言もり、そしてそれだけに……(長妻委員)資料を出し

てください、資料を」と呼ぶいや、だから、何人かけているか、その資料から出しているわけでありまして、申しわけないですけれども、これ自分でを出すということは、今申し上げた、署における実態を踏まえて、署における活動そのものを出しをするわけでありますから、それは控えさせていただきたいということを申し上げているわけです。

○高鳥委員長 速記をとめてください。

(速記中止)

○高鳥委員長 速記を起こしてください。

○加藤国務大臣 済みません。

私が申し上げているのは、委員は原本をいう御指摘だと思いますので……(長妻委員)言つていなでしよう、そんなこと。原本なんて、いつ

言つたんですか」と呼ぶだから、原本ということであればお出しるのは難しいということを申しあげたのであります。

○長妻委員

これは、記者会見できのう厚労省の課長がおっしゃつておられたのは、異常値が見つかった原因について問われて、こういうことをおつしやつておられるんです。初めて調査する労働基

準監督官もいて、調査票への記入方法などを徹底

することができなかつたと厚労省の課長がおつしやつておるんです。徹底できなかつたという

ことは、各署ごとに、何件やつて、何人日、そういう表を

各署ごとに、何件やつて、何人日、そういう表を

出せ、こういう趣旨であれば、それに対応できる

よう作業をさせていただきたいと思ひます。

○長妻委員 そうしたら、それをきちんと出して

いただいて、本当に監督官一人一人の記録に全

部当たつたということでしょう。

監督官一人一人の記録が記載されている帳簿か

いるわけですね。その中から、今回の労働時間等の調査的監督、これに当たつたもの、これでどれ

るわけですから、それを抜き出したということでありますので、それは各署ごとにまとまつていて、そしてそれが本省にも報告をされている、そういうことがあります。

○長妻委員 そうしましたら、今回の平成二十五年度調査の調査的監督について、全ての監督官のトータルの、一日一社当たりどのぐらい時間がかかる監督署で、おっしゃったのは三百十三の監督署から上がってきて、それを計算したら○・九人日だつたとおっしゃつておられるわけですね。まあ、三百以上の労働署から上がってきたものを試算すると○・九人日だつたというような趣旨の話だと思いますので。

そうしたら、それぞれの労働署ごとに、じゃ、この労働署は一・一人日だった、この労働署は〇・八人日だった、それを積算をして、そして平均が〇・九人日だったということだと想ひます

ので、別に帳簿を出せとかなんとかじゃない。

じゃ、署ごとに〇・何人日だったのかということを

三百いだきたい、その数字ということです。

○加藤国務大臣 委員の御指摘はあくまでも原本

といふうに私は誤解をしたことがありますので、そこは失礼をいたしました。

委員御指摘のように、そういう表をつくりて、

各署ごとに、何件やつて、何人日、そういう表を

出せ、こういう趣旨であれば、それに対応できる

よう作業をさせていただきたいと思ひます。

○長妻委員 そうしたら、それをきちんと出して

いただいて、本当に監督官一人一人の記録に全

部当たつたということでしょう。

監督官一人一人の記録が記載されている帳簿か

らに基づいて、それを試算したということではない

んですか。一人一人にはヒアリングはしていない

というのは、先ほど確認しましたけれども。

○加藤国務大臣 ですから、監督官一人一人の日々々のもの、これは週レベルでまとめるか、月レベルでまとめるか、まあ、これは月レベルでまとめているやつが私の手元にあります、それについて、それがどういう仕事をしていたのかと

それから、加工という意味は、それぞれ、例えば劳政審にいろいろな資料を出させていただいておりますから、それは、ある意味ではそのままコピーをして出したものもあるかもしれませんし、見

やすいように出させていただいたものもあると思ひますので、それが何件かと言わざるも、それは多分劳政審に出した枚数ということにもなるんだろ

うと思いますが。

○長妻委員 労政審の先生には、これは言つたん

ですか。

○加藤国務大臣 これというのは今回のこうしたこと、これについては個々の先生方には申し上げておりません。

○長妻委員 これは対応の仕方としてどうなんですかね。

もう御存じのように、ここに出てる法案は、閣法の法案は閣議決定されて出てきているんです、が、労働法制の法案は厳格なルールがあるんですね。労政審に諮問して答申がなければ閣議決定できない、こういうルール。まあ、もう皆さん御存じ、当たり前ですけれども。

ところが、その答申の信頼性が揺らいでいる、こういう今事態になつていて、正当性が、ここで審議している法案の前提、この正当性が揺らいでいるという重大な事態になつていてもかかわらず、いっぱい加工しているんですよ、このデータを。

それで、労政審の先生に何もまだお知らせしていないんですね。では、皆さん、先生方は新聞を読んで驚いたやつを、きのう付で、それをお出ししたやつを、きのう付で、それをお出ししている、こういふことですね。

○加藤国務大臣 失礼しました。

○長妻委員 郵便でただ送つたというようなことがありますけれども、それもいかがなものかと思ひますよね、新聞に出た後に。それで、例えばいろいろあるんですけども、この配付資料の十一ページ目でござりますが、ここの資料の二の一というのが文中に出てくるんですね。これは、村山課長がこういふうに言つてゐるんですね。それでは、ただいま御指示のありました資料二の一から御説明いたします、前回、多数

の御質問、御意見を頂戴いたしましたけれども、クロス集計でお求めいただいたもののうちといてことで、クロス集計で出していると、下の方の議事録の中に、九ページから十二ページが次のまとまりの資料ですということで、るる議事録があるわけであります。

九ページから十二ページ目というのは、これはこれがクロス集計で労政審に出されたものでありまして、この資料の九、十、十一、十二と丸でページが囲つておりますけれども。

例えばこの資料の十一ページ、全体のこの配付資料の番号でいうと二十ページ、ここに、これはクロス集計しているわけですよ。これも相当大きな論議になつたわけでございますけれども、「特別項付き時間外労働に関する労使協定において定める特別延長時間別の法定時間外労働の実績」ということで、例えば、この①のところにござりますが、三百六十時間超四百時間以下の特別延長時間、一年ですね。ある企業では、平均の時間外労働が二百七十六・五十一分、そして千時間超であると四百六十七時間三十一分、こういふうにあるわけですが、これは、だから間違つてゐるわけですね、この数字は、正しい数字は、どういう数字ですか。

○加藤国務大臣 これは二十五年度の実態調査のベースを踏まえてクロス集計を、これは実は集計をしていた委託先でお願いをしてつくりつていただきたいということありますから、今回はデータそのものを精査をさせていただいたので、その委託

がござります。○長妻委員 郵便でただ送つたというようなことがありますけれども、それもいかがなものかと思ひますよね、新聞に出た後に。それで、例えばいろいろあるんですけども、この配付資料の十一ページ目でござりますが、ここの資料の二の一というのが文中に出てくるんですね。これは、労政審の中でも、平成二十五年度調査について、その二十五年度調査だけだとわかりづらいのでクロス集計をしてください、こういう委員のお求めがあつたということであります。これは、村山課長がこういふうに言つてゐるんですね。それでは、ただいま御指示のありました資料二の一から御説明いたします、前回、多数

○加藤国務大臣 これは、ですから、最初にお出した、二十五年の当初と申し上げますけれども、当時の調査結果をベースにクロス集計をした

ものが今委員御指摘のところであります。○長妻委員 これはめちゃくちやだと思いませんかね、与党の皆さんも。寝てての方も多いんですけれども。

これは大変なことだと思いますよ。この二十五年度調査に基づいて、そして委員の先生からクロス集計してほしいという依頼があつて、それで業者にこれを出して、それでクロス集計。これで真剣に議論しているんですよ。議事録を私は全部読みましたけれども、相当な長い時間やっています

よ、これは何回も。そのデータがこれは違う。しかも、今、データが、これは幾らの数字が正しいのかわからぬといふことです、今の段階で、いつわかるんですか、これは。かるべき時期に定めたければならないと思つて。そうではなくればならないと思つて。そうではなくればならないと思つて。それが、これは全部撤回ですね。

○加藤国務大臣 今、御答弁申し上げましたように、現時点で、当初委託した先において、作業データをお出しして頂戴をした。そうした、これにかかる、要するに、新たな、私どもが出させていただかなければならぬと思つて。そうではなくれば、これは全部撤回ですね。

○加藤国務大臣 今、御答弁申し上げましたように、現時点で、当初委託した先において、作業データをお出しして頂戴をした。そうした、これにかかる、要するに、新たな、私どもが出させていただいたデータをベースにしたクロス集計といふのは、現時点では持つてないといふこと

でございますが、委員からも御指摘がありますので、こうしたデータを更にどうやって出していいのか。これはまた委託先ともちよつと話をしなきやなりませんけれども、そこに、そうすべく努力をしたいというふうに思います。

○長妻委員 これは、労政審の議事録、相当長いものがあります、何回も。

ほかの重要なデータも含めて、じゃ、正しいデータというのは、これはいつも出てくるんですか。しかるべき時期に出てくるんですか。(長妻委員)「これ以外にもいっぱいあるんですね。すか」と呼ぶいや、これ以外の件が、ちょっとと何

をおっしゃつてゐるかわからないので……(長妻)

委員「だから、何があるのかわからない」と呼ぶいや、ですから、どのことを指摘されているかわからないので、わからぬもの前提に私ちょっと申し上げられないですが、本件について申し上げれば、今申し上げた、これは外部に委託してやらせていただいているので、その委託先と、

どういう計算手法で、どういうふうなプログラムでやつたのか、こういつたことの確認をやらせていただきたいと思います。

○長妻委員 加藤大臣、これは全部撤回した方がいいんじゃないですか。相当ややこしくなりますよ、これは。

加藤大臣、逆質問を今されましたけれども、私がちょっと見て、これは一個だけ、きのうわかつたんですよ、一個だけ。ほかにもいっぱいあると思つてますよ、言及されているのが、私に、どれだけ教えてくれといふのは無責任じゃないですか。

大臣、調べてください、全部、二次加工データ。ただ、これが全部撤回ですね。

○加藤国務大臣 どういうデータが、要するに、労政審にどういう資料を出したのかということを精査させていただいて、そのうち、データをそのまま転用しているもの、そして今委員御指摘のよう、加工して出したもの、これを精査させていただきたいと思います。

○長妻委員 これは、きちっとかかるべき時期に出していただかないと、前提がこれは崩れる話になる。まあ、もうなつていてると思うんですねけれども。どこまで加藤大臣が、そう大きな変化があると認識していないとぶら下がりでおつしやつて、相当大きな変化だと思いますよ。

じゃ、今のをぜひ、ちゃんと調査して出していただきたいと思います。

この八ページ目でござりますけれども、例えば、これは不親切なんですね、きのう出していただいたのは、正誤表がないわけですよ、全然。何が正しいのか。

例えば、一つだけ例を挙げると、八ページ、誤っているのが、一年の法定時間外労働の実績、

質問をいただいて、それをお出ししているケー
でいただきたい。

ていきたい。

一般労働者 最長の者、これが、百五十七時間三十七分が、実際正しいというか、今回出されたのが百三十五時間十八分ということで、こんな、二十時間ぐらい違うわけですよ、これは。

その前のページの七ページは、一年の法定時間外労働の実績、一般労働者、平均的な者、これは前の、間違ったというか、数字と言わわれているのが七十八時間三十分が、今回出てきたのが六十五時間五十一分なんですよ。これは全然、こういう議論を眞面目にしているんですね、労政審の先方には。

それこそこの平成二十五年度調査を、労政審のみならず、政党とか、当時民主党が野党、ほかも野党ありましたけれども、そういう政党、国会に、このデータに基づいて加工したものを作出した。というのは一体どのぐらい、何件あるんですか。

○加藤国務大臣 済みません、今、急な御質問なので、過去のやつ、どれだけ出しておられるのか、多分、正直言つて、全部把握をしていないんだろうと思います。その場において、これを出してくれと言われてコピーした、あるいは一回つくった資料だからといって出していいる数字がありますから、そういう金体でどれだけかというのは、正直言つてなかなか把握していないし、申し上げ

るのも難しいんじゃないかと思います。
○長妻委員 把握していないって、これ、大問題
じゃないですか。だから、全部撤回すればいいん
ですよ、全部撤回すれば。これ、研究者は転用し
ますよ、どんどんどんどん。この平成二十五年度
調査は全て撤回というふうにしないと、おかしな
ことになりますよ。どれだけ出でているか把握でき
ないって、これは無責任じゃないですか。

厚労省が責任を持つて、平成二十五年度調査を加工して、各政党、各国会だけでいいですよ、そ うしたら。国会と政党へのレクチヤー、それの データも、訂正したものを出していただきたい、 何件あるか調べて。これはお約束できますか。 ○加藤国務大臣 これは本件データに限らず、議 員からいろいろ、これを加工してくれといつて御

質問をいただいて、それをお出ししているケー
ス、これはいろいろありますから、それを全部把
握しているのかと言わても、なかなかそれは把
握しておりませんし、それについてお出しするの
は難しいと、いうふうに思います。

ただ、こちらの方で、まず、先ほどお話をあり
ました、基本的に、労政審等で使つた資料、そう
いったものはそのまま使わせていただいていると
いうこと、あるいは政党等においてお出しをさせ
ていただきたいもの、これは政党の、例えば部会と
か、そういうものは、ある程度把握できるので
はないかと思ひますが、個々の議員等々になる
と、これは正直言つてそこまで常に把握している
わけではありませんしまた、本件だけではなく
て、一般においてもそこまで把握していないとい
うことあります。

○長妻委員 そうしましたら、今、限定を言つて
いただいたので、限定すると、政党の部会及び国
会、これに出した資料、これを訂正をする、案件
を特定して。これはお約束いただけますね、しか
るべき時期に。

○加藤国務大臣 どういったデータを出している
かということを、まず把握をさせていただきたい
と思います。

○長妻委員 そして、結局、裁量労働制のデータ
を全面撤回したのは、異常値が二十五事業所あつ
たんですね。これは裁量労働制の調査の全事業所
の一・六%。これが間違っていたら全部撤回した
わけですよ、裁量労働制については。

ところが、一般労働者は、異常値が出た事業所
は一般労働者の調査の全体の九・六%にも上るに
もかかわらず、全面撤回しないということで、法
案の前提、根拠が崩れたのに、九千件は正しいと
いうふうに言い張つて、そのまま撤回をしないと
いうことで、過去の日付のクレジットでも、加工
された資料が政党あるいは国会経由で世間にに出
回っている可能性もあると思います。これは全面
撤回しないと、相当これは混乱を呼ぶというふう
に思いますので、我々はこのデータの撤回を求め

実は、今国会でも、逢坂さんが予算委員会の分科会で加藤大臣にこういう質問をしているんです。ね。今回のデータの調査結果が信頼に足るものでないと判断した場合は、データ自体を撤回する可能性はあるのかと聞かれたら、加藤大臣は、精査の結果次第であるというふうに答弁されているんですが、じゃ、この結果次第だということで、二割ぐらいだったから、まあ、撤回しないでよかつたんじやないかと。三割、四割だったら撤回したのかどうかだと思いますけれども、何で撤回したんじゃないですか。撤回しない根拠は、三割、四割のデータだつたら撤回するんですか。どうなつているんですかね。

性が高いといふものをいろいろチェックをして、こうして精査をさせて、そして、サンプル数は、もちろん、サンプル数が相当減れば、それは委員の御指摘ということになると思いますけれども、そもそも裁量労働制は除外するということでありますから、それ以外も含めて九千件のデータといふことがあるということ、そうしたことも含めて、こうして改めて再集計してお出しをさせてい

ただいた、こういうことがあります。
○長妻委員 とんでもない答弁だと思いますね、
サンブル数が相当減れば別だけれどもみたいな。
これは二割減つているんですよ。相当減るとい
うのは、半分より減つちゃつたらダメということ
なんですか。そんなばかな話、ないじゃないですか。
か。

いなんですか、結局。
○加藤國務大臣 逆に言えば、九千件程度のデータがあれば、これはこういった形でお示しし得るものとして出させていただいた、こういうことがあります。
○長妻委員 だから、繰り返しですよ。
九千件も、正しいかどうかは全くわからないわ

けですよ。厚労省の課長が、非常にデータのとり

けですよ。厚労省の課長が、非常にデータのとり方自体が問題があつたという発言をきのうされでおられるわけですから、説得力がないと思うんですね。これは強く撤回を求めていきたいと思いま

す。
そしてもう一つ、高度プロフェッショナル制度の質問に入りますけれども、ちょっとこういうパネルをつくってまいりました。

いをしました。当事者、過労死の御家族の方も含めて。そうすると、我々が得た結論としては、高度プロフェッショナル制度では、事実上、過労死の立証ができる制度である、こういうことなんですね。

まず、過労死認定するには実労働時間の把握が不可欠である。実労働時間、把握する義務はないということです。管理監督者ですら、深夜残業はつけなきやいけない。だから、深夜残業については賃金台帳できちっと明記しないと処罰される、こういうことになる。裁量労働制ですら、深夜残業プラス休日労働も賃金をつけなきやいけないので、それについては賃金台帳に明記しなきやいけ

ないということでありますが、高度プロフェッショナル制度は、深夜残業賃増し賃金もない、何も時間規制のない戦後初の制度である。

健康管理時間というのがあるじゃないかと加藤大臣はよく言われます。健康管理時間は実労働時間と違いますよ、全然違いますよ。裁判になつたときに使えません。これはもう常識です。

かつ、裁判するときはダブルトラックで走るわ

けですが、労災認定で争う場合でも、国を訴えて、国の責任、労災認定をしてほしい、そして賠償については、損害賠償請求、会社に賠償請求する、この会社に賠償請求するときも基本的に自己責任になつてしまふ。

高プロという働き方は、会社の時間的な指示が全くないわけですから、深夜残業もないわけです

から、自分が好きで働いて、そして亡くなる、こういうことで、自分が時間管理を誤って、健康管理を誤つて、一切会社には責任がない、自分が張り切り過ぎて働いて、そして会社の責任はない、賠償は取れない、こういうことになつてしまつ。制度自身が、時間について会社は指示しないわけですから。

こういうことで、法曹関係者と話した結論は、非常に危険である。高度プロフェッショナル制度では、過労死はない。つまりこれは、ないという意味は、あつたとしても認定されないし、表に出てこない、賠償も取れない、泣き寝入り。過労死がない制度である。(発言する者あり)管理職。今、与党から、管理職だつて同じだという不勉強な発言がありましたけれども、管理職は深夜残業がつくのを知っていますか、割増し手当。(発言する者あり)いや、管理監督者はつきますよ、管理監督者(つくる)です。法的には。(発言する者あり)いや、管理監督者はつきますよ、深夜残業。あなた、お名前は何とおっしゃるんですか。管理監督者は深夜残業がつきますよ。

今、与党が、管理監督者は、残業代、深夜割増し賃金はつかないとおっしゃいましたけれども、加藤大臣、どうですか。つかないんですか。

○加藤国務大臣 管理監督者、休日はつきませんが、深夜残業はつくということであります。

○長妻委員 大臣、違うやじを言わないのでくださいよ。(発言する者あり)いや、だからそういうやじを言わないでください。今回、私もいろいろ与党の議員の皆さんとテレビで時々働き方で討論するときがあるんですけど、こういう働き方ができないから高プロなんだとおっしゃるんですけど、多くの場合は、フレックスタイムとか、短時間正社員とか、限定期正社員とか、成果主義の給与体系とか、いろんな形を組み合わせができるんですよ、実は。だから、高プロでしかできないのは何かというのがなかなか出てこない。

それで、大臣にお伺いしますけれども、健康管理時間ですね。これは弁護士の方々も心配されて

おられるのは、健康管理時間を会社が短くつけてしまったんじゃないのか、こういう懸念を言われているんですが、健康管理時間は本人には通知はあるんですか、百超えないときには。

○高鳥委員長 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 今、健康管理時間でありますけれども、労働者への通知については、事業者の面接指導の実施義務の内容に当然含まれるものであり、そうした施行通達等にその旨を明記したいと

いうふうに考へているところでございます。

○長妻委員 いや、今、答えていない。つまり、わかりますよ、一ヶ月、健康管理時間が百時間を超える、それは医師の面接指導を受けなきやい

けない。これは本人に通知はあるんですけども、百を超えない場合、会社が過少にしていて百を超えない場合は全然わからんわけですね、本人が自分の健康管理時間、会社は何時間でつけて

いるか。これは通知があるんですか。

○加藤国務大臣 基本的には百時間ということには、いろんな仕組みがありますから、百時間の場合には、直接通知等するということにはならない

んだろうと思います。

○長妻委員 外れるというのは、さかのぼるわけですか、始まつたときからつけていない場合。

○加藤国務大臣 この高度プロフェッショナル制度においては、使用者が健康管理時間を把握することを講ずることを要件としているわけでありま

すから、これを……(長妻委員「さかのぼるんですか」と呼ぶ)いや、ですから、これを実施して……

(長妻委員「ちゃんと答えないから」と呼ぶ)いや、だから……(長妻委員「さかのぼるんですけども、百を超えない場合、会社が過少にしていて百を超えない場合は全然わからんわけですね、本人が自分の健康管理時間、会社は何時間でつけているんです。はぐらかしてばかりいる」と呼ぶ)

はぐらかしているわけじゃないなくて、まず要件がこ

うだということを申し上げなければ……

○高鳥委員長 御静聴にお願いします。大臣の答弁中であります。

○加藤国務大臣 どうなるかということにはならないということで申し上げているので、高度プロ

フェッショナル制度においては、使用者が健康管理時間把握する措置を講ずることを要件としており、これを実施していない場合には、実施しない時点までさかのぼつて制度は無効になる、

そういうことがあります。

○長妻委員 例えば、そうしたら、一年経過し

た、それで、初めから健康管理時間をつけている

かった場合、一年さかのぼつた場合は、残業代が

払われるわけですね。でも、帳簿をつけていないわけですよ、時間管理していないから。残業代を払えないぢやないですか。

○加藤国務大臣 いや、ですから、そういう事態というのは通常だつてありますけれども、健康管理時間が一切記載がない場

合、これは高プロはどうなるんですか。

○加藤国務大臣 先ほどの通知でありますけれども、通常の労働者の場合も、大体本人が把握して

いるケースが多いとは思いますが、それでも、逐一通

知するということになつていなといふこと

あります。

その上で、今御質問の点でありますけれども、

把握されていない場合には、この高度プロフェッショナル制度の適用から外れる、こういうことに

なるわけであります。

○長妻委員 外れるというのは、さかのぼるわけですか、始まつたときからつけていない

度においては、使用者が健康管理時間を把握することを講ずることを要件としているわけ

ありますけれども、これは罰則がついちゃうんで

ありますけれども、時間をつけないといふのは

も、確かに、時間を全然つけないといふのは

ありますけれども、これは罰則がついちゃうんで

ありますけれども、時間をつけないといふのは

ありますけれども、これは罰則がついちゃうんで

ありますけれども、時間をつけないといふのは

ありますけれども、時間をつけないといふのは

ありますけれども、時間をつけないといふのは

ありますけれども、時間をつけないといふのは

ありますけれども、時間をつけないといふのは

ありますけれども、時間をつけないといふのは

あります。

で、当該認定した時間に応じて賃金の支払いがな

ければ、その支払いを求めていく、こういうこと

になるわけです。

○長妻委員 生煮えですよね。

通常でもあると言いましたけれども、通常で

も、確かに、時間を全然つけないといふのは

ありますけれども、これは罰則がついちゃうんで

ありますけれども、時間をつけないといふのは

ありますけれども、これは罰則がついちゃうんで

ありますけれども、時間をつけないといふのは

ありますけれども、時間をつけないといふのは

ありますけれども、時間をつけないといふのは

ありますけれども、時間をつけないといふのは

ありますけれども、時間をつけないといふのは

ありますけれども、時間をつけないといふのは

ありますけれども、時間をつけないといふのは

ありますけれども、時間をつけないといふのは

ありますけれども、時間をつけないといふのは

あります。

から、そういう場合には、いずれにしても、健

康管理時間があつたとしても、それをそのまま

のみにするのではなくて、これまで申し上げてお

りますように、パソコンのログとか、さまざまな

関係者から話を聞くとか、そういう中で、こう

ありました時間で働いていた、こういった認定をした上

で、当該認定した時間に応じて賃金の支払いがな

れば、その支払いを求めていく、こういうこと

になるわけです。

した時間で働いていた、こういった認定をした上

で、当該認定した時間に応じて賃金の支払いがな

れば、その支払いを求めていく、こういうこと

になるわけです。

から、そういう場合には、いずれにしても、健

康管理時間があつたとしても、それをそのまま

のみにするのではなくて、これまで申し上げてお

りますように、パソコンのログとか、さまざまな

関係者から話を聞くとか、そういう中で、こう

ありました時間で働いていた、こういった認定をした上

で、当該認定した時間に応じて賃金の支払いがな

れば、その支払いを求めていく、こういうこと

になるわけです。

した時間で働いていた、こういった認定をした上

で、当該認定した時間に応じて賃金の支払いがな

れば、その支払いを求めていく、こういうこと

になるわけです。

した時間で働いていた、こういった認定をした上

で、当該認定した時間に応じて賃金の支払いがな

れば、その支払いを求めていく、こういうこと

になるわけです。

て一ヵ月ぐらい休業してしまった、一、二ヵ月。そうすると、会社としては、ちょっと高プロ、一千七十五万というのはなかなか難しいので、解除したいと会社が言つたといった場合は、これはどうなるんでしょう。

○加藤国務大臣 仮に解除となれば、解除したところまでにおいて、その時間に応じて、先ほど申し上げた要件に満たす年収が払われているかどうかで判断するということになるんだろうと思います。

ただ、簡単に解除できるかどうか、そこはまた別途あると思います。仮にその解除が有効だということになればということになりますから。

○長妻委員 いや、今の話、随分勝手なことがでるんですね。会社から解除をばつとさせてできるんですか。病気になつたからだめだと。いや、今、そういうなんですか。

だから、一千七十五万円を一万円でも下回った場合は、これは高プロじゃないわけですよね。そうすると、一ヵ月契約で高プロをしたときに八十五万円だった場合は、高プロは無効になるんですか。

○加藤国務大臣 委員の前提になつていて一千七十五というのはこれから決ることで、大体このぐらいの目安だらうということを申し上げた数字でありますから、それを前提にお話をさせていただきたいと思います。

したがつて、要件として、一年度、場合によつては、一千七十五万円にすればの話ですが、一千七十五万円は支払われることが見込まれるということが要件でありますから、当然、今委員のように、期間が短くなれば、その状況の中で、今申し上げた要件が満たされているかどうかということが問われるわけであります。

○長妻委員 そうすると、正確には一千七十五かどうかわからないわけですけれども、おおむねそれがどういの数字になると。

そうすると、それだと、一ヵ月の高プロ契約であれば、一千七十五がそうだとしましよう。一千七十五割る十二、この十二ヵ月、一ヵ月分、それよりも一ヵ月の賃金が下回つてしまふと、一ヵ月分の高プロの契約というのも無効になるということであるらしいんですね。

○加藤国務大臣 今、委員御指摘は、要するに、一ヵ月間という雇用契約を前提にしたということありますよね。高プロにおいてそういうことがまずあるかないかというのはちょっと別に置いておいて、仮にそうした事態があれば、今申し上げたように、年収要件について、その一月ということで換算した金額を上回れば、年収要件についてはクリアするということになります。

○長妻委員 これは、ブラック企業担当というか、ブラック企業と戦つておられる弁護士さんなんとかと相当意見交換すると、高プロはいろいろな悪用パターンが考えられる。一つは、例えば、三月の期末、一ヵ月だけうちの会社は専門職を高プロにする、こういうようなことも十分考えられるということで、今申し上げたところです。

そうすると、高プロの職種なんですけれども、SEは含まれるんですけど。SEに対する、こういうことになるんではないでありますから。

○加藤国務大臣 基本的に、高度プロフェッショナル制度の対象については、これから議論するということになるわけでありますけれども、これが専門的な技能が求められ、そして従事した時間と成果との関係が通常高くない、こういう業務ということになりますから、こうした業務が何があるのかということで、もう委員御承知のよう

にいた人は、もう百時間以上とか二百近くとか、そういう方々が、会社にとつては一千七十五払つても安いもんだというようなことになれば、どんどんどんどんそういう方が過労死されるとすることは、私は火を見るより明らかであると思ひます。

最後に質問しますけれども、では、例えば高プロで、徹夜しないとできないような業務を与える、こういうのはいいんですか。

○加藤国務大臣 徹夜しなきやできない業務といふことは、先ほど申し上げた、その成果と時間との関係が通常高くないということでありますから、それはどういうことを具体的におつしやつておられるのかといふことなんだろうと思います。それから、もう一つは、具体的に、この高度プロフェッショナル制度の場合には、どういう職務

○加藤国務大臣 したがつて、同じことになりませんけれども、その従事していた時間……(長妻委員)

員「可能性があるのかどうか」と呼ぶ)いや、ですから、従事していた時間と従事した成果との関連性があるもの、また、専門的知識等を要しないものの、これは対象とならないということでありますから、御指摘のSEといつてもいろいろなバターがあるんだろうというふうに思いますから、今申し上げたような、どういう業種にするかということ、これは労政審で決めていた中で、今おっしゃるSEの中でもそれが対象になるかならないか、これで決めていくということになるわけあります。

○長妻委員 排除されないということで、これは驚くべき答弁だというふうに思います。

私自身も、かつて電機メーカーの営業マンをしていましたときに、SEの方と一緒に仕事をしていました。単純なプログラムをつくる人はプログラマーといいます。SEはみんなコンサルタントなんですよ。コンサルをしてプログラムをつくるわけでありますから。

SEが入つたら、私は大変なことになると思ひますよ。みんな残業・長時間残業。私のかつて周りにいた人は、もう百時間以上とか二百近くとか、そういう方が、会社にとつては一千七十五払つても安いもんだというようなことになれば、どんどんどんどんそういう方が過労死されるとすることは、私は火を見るより明らかであると思ひます。

深夜残業がつくかというと、深夜は負荷がかかる、労働の。だから企業に抑制止するために削除してほしい。戦後初の時間管理がゼロの制度だ。深夜残業ですら、管理職、つくんですよ。なぜ深夜残業がつくかというと、深夜は負荷がかかる、労働の。だから企業に抑制止するために増し賃金で、深夜割増し賃金制度がある、こういふことは国会答弁でもあります。

ですから、それも外しちゃつて。安全弁ですよ。最後のセーフティーネットも外してはいる働き方を入れて、性悪説にやはり立たなきやいけない。ブラック企業は虎視眈々と狙つていますよ、この高プロ。これが、高プロのもとで過労死されると、労災認定も事実上できない、賠償も事実上取れないということで、事実上、立証ができる制度になる。つまり、過労死がない制度になるんですよ、高度プロフェッショナル制度。企業にとっては、過労死がない制度になるんですよ。つまり、正確に言えば、過労死が見えない制度になるんです。世間からも隠されます。

ぜひ、これは与党の皆様も含めて、ここについて、だつて、裁量労働制の営業を削つていただいたわけですから、これは後ろ倒しにするわけで

○高島委員長 速記を起こしてください。

○加藤厚生労働大臣

(速記中止)

しょう、いずれ。だから、それと一緒に高プロも後ろ倒しにして、そしてデータもそろえて、議論し直してもいいじゃないですか。全部撤回しなくて言つていいんだから。ここだけですよ。この部分だけ、この部分だけ撤回してくださいよ、これはせめて。

田村元大臣も力があるんだから、加藤大臣と連動すれば、これはできますから。ぜひ、ぜひお願ひします。

ありがとうございます。

○高鳥委員長 次に、吉田統彦君。

○吉田委員 立憲民主党の吉田統彦でございます。

冒頭、今、深夜の仕事の話、出ておりましたですね。大臣、おわかりだと思うんですねけれども、結局、深夜に仕事をするということ自体がサーカディアリズムを崩しますので、糖尿病のリスクとか、さまざま心血管イベントのリスク等を上げるということも実はあるんですよ。ですから、大臣、これは通告していない話なんで、今聞いていて思ったことなんですねけれども、そういう仕事をさせるということが、今この日本で問題になつていて、健康寿命を延ばしたり、また国民の健康を守るという意味でも影響があるということも、大臣、ちょっと一言最初に申し添えて、答弁は大丈夫です、ちょっと質問に入りたいと思います。

まず、平成二十五年度の労働時間等総合実態調査に係る精査結果について、ちょっと確認をさせていただきたいことが幾つかあります。

この厚生労働省の精査結果によりますと、一千五百七十五事業場のうち、裁量労働制のデータに係る調査事業場も含めると、二千四百九十二事業所のデータに異常値が見つかった。先ほど、長妻元厚生労働大臣の質問の中にもありましたが、一ヵ所一ヵ所の調査の時間が不十分だったんじゃないとか、そういう指摘を先ほど長妻委員がされていましたが、これだけ調査データに多く間違いや異常値が発生した理由は、大臣、先ほ

どあつた、不十分な時間であったとか、そういうもの以外にどういったものがあるとお考えですか。

○加藤国務大臣 時間に對しては、さつき答弁さ

せていただいたように、一件について平均一・一

人日といふことで対応させていただいたといふ

うに承知をしております。

ただ、そういう中で、こうした合理的でないといふことは、我々、本当に反省をしていかなければなりませんけれども、そういう中において、例えば、担当する者が、この調査の中身とい

いますか、記入要領等を十分に認識をしていたのかどうかという問題と、それから、やはり、事後

処理としてエラーチェック等、その辺がしっかりとできていたのか等、そういうところについて反省すべきところがあるというふうに思つております。

それから、今、労働基準監督に對する信頼といふ話がありました。その言葉は我々謙虚に受けとめなきやいけないといふうに思つております。

実態においては、調査票だけじゃなくて、実際の監督指導では、さまざまから、事業主等から話を聞くとか、いろんな資料の確認をするとか、あるいはそこで働いている方に質問をするとか、いろいろなことを重ねた上で監督指導を行つておられます。

○吉田委員 前段はヒューマンエラーを防止するという話で、後半はシステムエラーを最小限にするという答弁だったと思いますけれども、これは本当にしっかりとやつていただきなきやいけませんから、その目的がしっかりと達成されていますから、その目的がしっかりと達成されにくかどうか、そういうたものをしっかりと検証しながら、監督官の資質の向上、能力の向上、これをしっかりと努めていきたいというふうに思います。

○吉田委員 前段はヒューマンエラーを防止するという話で、後半はシステムエラーを最小限にするという答弁だったと思いますけれども、これは本当にしっかりとやつていただきなきやいけませんから、その目的がしっかりと達成されにくかどうか、そういうたものをしっかりと検証しながら、監督官の資質の向上、能力の向上、これをしっかりと努めていきたいというふうに思います。

○吉田委員 前段はヒューマンエラーを防止する

という話で、後半はシステムエラーを最小限にす

るという答弁だったと思いますけれども、これは

本当にしっかりとやつていただきなきやいけませ

ん、大臣。

もうちょっとこの問題は指摘していくたいんで

すが、この調査データにかかる間違いといふ

は野党の指摘によつて今回判明したわけです

ね。これはすごく重要なこととして受けとめてい

ただかなきやいけませんよ、大臣。

例えば、ミスの内容、細かいことをちょっと指

摘して申しわけないんですが、例えば一日の時

間外労働が二十四時間を超えていたなんというミ

スや……(発言する者あり)あり得ないですよ、こ

れは本当に。一週と月の時間外労働時間数に逆転

が落ちないような対応をとると、それはちょっと

今、大臣、お約束していただけませんか。

○加藤国務大臣 今委員からも御指摘ありました

よう、労働基準行政、それぞれ働く方のそし

たことを守つていくくとという最前線でやる仕事で

りますから、そうしたことに対するしっかりと信

頼を得て、また、各種権限の公正な行使を確保す

る、これは大変大事でありますから、そういうつた

ことを劳働局に対しても徹底をしていく。

また、各監督署においても、署の管理者が各監

督官の監督指導等の内容を確認して、具体的な指

査じゃなくて、全国の労働基準監督署の労働基準監督官が事業場を訪問して聞き取りや書類の確認をしているわけですね。事業場の記載という話も今大臣されましたけれども、アンケート調査そのものでやるのであれば、記入者が誤つて記入したり、質問の意味を取り間違えている等のミスは起つて得ると思います。しかし、労働基準監督官、専門家である労働基準監督官による調査でこのような問題が発生したのは、相当な問題だと思いますよ。

○加藤国務大臣 今委員からも御指摘ありました

よう、労働基準行政、それぞれ働く方のそし

たことを守つていくくとという最前線でやる仕事で

りますから、そうしたことに対するしっかりと信

頼を得て、また、各種権限の公正な行使を確保す

る、これは大変大事でありますから、そういうつた

ことを劳働局に対しても徹底をしていく。

また、各監督署においても、署の管理者が各監

督官の監督指導等の内容を確認して、具体的な指

すが、大臣。

○加藤国務大臣 野党からも御指摘をいたしました

ところ、これを端緒に、裁量労働制の話も含め

て、一連の精査をさせていただいているところであります。

最初に申し上げましたように、したがって、こううした異常である蓋然性が高いといいうものがそのまま残つてしまつた、そういういた意味では、事前にさまざまのチェックをするとか、論理的なチェック、今委員御指摘のような、本来あり得ないような関係の数値があつたとかいつたものをやめはりしつかりチェックしていくことが必要なんだろうと思いますから、これからは、その辺も含めて、こうしたことがないように対応させていただきたくといふふうに思います。

吉田委員 今 大臣 黙党の指摘を端緒にと
言つていただきました。そして、精査をしていく
と。そして、恐らく、大臣、こういったデータを
今後プラッシュアップして、より精緻な精密な
データを集めていこうと思われているんだと思いま
す。そうですよね、大臣。だとしたら、やは
り、今回、高度プロフェッショナル制度を含め
て、法案自体もう一回見直して、ゼロベースでも
う一回やられるのが一番いいんじゃないかなとは

思うんです。本当にそれはもうみんな思っていることですから、大臣、ちょっと、ぜひ御検討いただければと思います。

○加藤国務大臣 これは、今回の精査の前の段階で、平均的な者等について、一般労働者と裁量労働者とで、異なる仕方で数値を選んでいるわけであり、ますから、そもそも、そうしたものを比較した、その時点ではこれは適切ではないということで、そのデータを含めて撤回させていただいたというふうとでありますから、今回改めてそのデータを出しているわけでは、特に裁量労働制については新たなデータを出しているわけではありません。

○吉田委員 であれば、やはり、もう一度更に、本当に、繰り返しになりますが、全体の法案の見直しも必要であると申し上げざるを得ません。そして、これは大変、ちよつとうがつた見方になつてしまふんですが、こういうことを本当は聞きたくないんですけども、あえて聞かせていただきますが、裁量労働制で働く者の労働時間が一般労働者より短いというデータをつくるために調査データを改ざんしたという疑いを持つ方も、それは当然、どうしても出てきてしまふんですが、データの改ざんはなかつたということは確認、大臣、されましたか。

○加藤国務大臣 もともとは、もともとのお示しをした段階では、裁量労働制と一般労働者について比較をするということをそもそも前提にしていなかつた、にもかかわらず、先ほど申し上げたいろんな経緯の中で、そういうことで当時の民主党にまず最初にお示しをさせていただいた、そういう経緯でありますから、もともと、どつちを長くとか短くとかいうことをそもそも想定をしていたわけではなくて、残念ながら、ある意味では誤ったミスといいますか、そういつたことが重なつてこういうことになつたというふうに認識をしております。

○吉田委員 わかりました。

ちょっと大事な話があるので次に進みますが、再集計した結果、今回いただきましたこのデータ、ここで、結局時間外労働の状況がどうなつているかということをちょっと確認させていただきたいんです。

例えば、一ヶ月の時間外労働の実績が八十時間を超えている事業場の割合と百時間を超えている事業場の割合は、再集計前後で結構どうなつていたのかということをちょっと教えてほしいんです。ふえたのが、減ったのか。

○高島委員長 速記をとめてください。

○高島委員長 〔速記中止〕

○山越労働基準局長、速記を起こしてください。

○山越政府参考人 一ヵ月の法定時間外労働の実績、平均的な者でござりますけれども、八十時間超百時間以下のものが、従前ですと、〇・一%、百時間超が〇・一%、合計〇・二%だったものが、再集計したところ、八十時間超百時間以下が〇・一、百時間超はありませんので、合計〇・一。〇・二が〇・一に下がったということをございます。

○吉田委員 一応把握していただいているということで、ありがとうございます。

もうこのデータのことを聞きたいんですけども、ちょっとほかにも野党案等聞きたいことがありますので、先に進ませていただきたいと思います。

大臣、一般、医療に関して、医師の働き方改革で議論させていただきました。田畠政務官も大変重要な答弁をしていただきましたが、ちょっとそこを、この前時間がなかったのであれで少しきょうはもう少し切り込んでお話をさせていただきたい。

大臣は先日、タスクシフトによる医師からコメディカルスタッフ、事務スタッフ、クラークへの業務移行によって医師の業務負担を軽減するところを、この前時間がなかったのであれでタスクシフトというべきことが起こっているんだ

例えば、以前は、病院の保険病名をつけるのは、事務スタッフがつけて、それを医者が確認するとかこういう効率のいいことがされていたんですけども、今は、いろいろ、特に大きな病院なんかだと医師に全部つけてくれというふうに逆タスクシフトがすごく起こっているんですよ。例えば、あと、学会等やさまざま理由で予約を変更するときなんかも、かつては事務のスタッフが全部してくれたものが、今、実は医者が自分で患者さんのことへ電話して予約をすらしたりしているということがあるんです。

つまり、大臣がこの前おっしゃっていた、大沼政務官がおっしゃっていたタスクシフトの

臣、これはどう思われますか。

○加藤国務大臣 委員はまさに現場を熟知しておられるので、多分そういうところもあるんだろうというふうに思いますし、多分、その背景には、逆に、これまで事務のスタッフの方がやっていた仕事が医者じゃなきゃいけないというふうに変わったわけではなくて、制度自体が。多分、事務職を例えれば削減するとか、あるいは事務職がそろいうことができなくなつた結果として、お医者さんに自分の仕事がしわ寄せをされている、そういうことなんだろうと、いうふうに思います。

したがって、今回の診療報酬でも、医師の行う事務作業の補助者を配置している体制を評価する医師事務作業補助体制加算の評価の引上げとか、こういったようなことをすることによって、いわゆるタスクシフトティングが進むよう対応させていただいているところではあります。

○吉田委員 大臣、そうおっしゃつていただきなんですが、例えば、もっと具体的な話をさせていただくと、これは本当に前回の議論を踏まえて大事だと思うでちょっと確認させていただくんですが、例えば、若手や中堅の医者が勇気を出してスタッフに、これは医者がやるべき仕事じゃないよと医者が言つても、看護師始め周囲のスタッフがそれを聞き入れてくれない場合に、例えば、今、厚生労働省は、そういった診療報酬とかいろんな業務ができるだけ診療に特化させるために減らすよう指導しているんですよと医師が言つても、大体、そのベテランの看護師さんとかスタッフに、そんなことは現場に全くおりてきていません、知りませんね、先生、自分でやってくださいねと言われる始末なんです。これが、大臣、現実なんですよ。

こういった傾向は、特に、国立病院機構などか自治体の市立病院、町立病院でもいいですよ、市立病院とかの公的病院、あと大学病院、そして公立病院、あと公的病院に多い傾向がありますが、

具体的に、大臣、こういったタスクシフトティングをするおつしやつていただいているわけですから、これを徹底するように、例えば厚生労働大臣名や若しくは担当局長名で通知とか指示を出される考え方というのはないんでしょうか。

○加藤国務大臣 先ほどの例えはタスクシフトティングの推進といったこと、これは先般の、医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組ということの中にも盛り込ませていただいたところでありますし、また、これでも、例えば平成十九年の通知等々もあるわけでありますので。ただ、それが進んでいないということもございます。

来年三月に向かって、また取りまとめるということでもございますから、今委員御指摘のところもよく、実態をよく我々も把握して、それに対して、どういやり方がいいのか。基本的に、まず、それぞれの病院等において体制を組んでいただいたら、どういう形でやっていくのかと、うことも大事なんだろうと思いまして、そういうことを含めて、どういう形をとればよりタスクシフトティングが実態的に、実効的に進んでいくのか、我々、よく研究しながら、必要な措置はとつていただきたいというふうに思います。

○吉田委員 ゼひ、大臣、やらないと、これは絵に描いた餅ですし、全然進みませんよ。もうちょっと、じゃ、具体的な、もっと話をさせていただきます。

岡本先生も御経験されたと思しますけれども、私が大学病院の若手だったときに、土日の当直つて、二十四時間勤務なんですよ。これは今でもそうだと思います。これは働き方改革的にはアウトですね、二十四時間ずっとやるというのは、土曜日、日曜日に。

そうですねけれども、さらに、例えば我々はどういう仕事をしていたかというと、朝、入院患者さんを四十人ぐらい診察する中で、看護師さんでもできる検査を自分でやるんですよ。看護師、やつてくださいと言つても、絶対やつてくれないんです。（発言する者あり）いや、それは事実ですか

ら。事実ですから。やめてください。これは事実だから。僕の経験した事実だから。
さらに……（発言する者あり）

○高島委員長 御静肅にお願いします。

○吉田委員 いやいや、これは多くのところでやられているから。静肅にして。わかつていられないだから、全然。

これで、例え点滴なんかも自分でやりながら……（発言する者あり）だから、本質的な議論をさせてくれないか。（発言する者あり）そうだよ。

点滴も自分でやりながら、さらに救急外来に途中に呼ばれるんですよ。こういう勤務をしているんですね。こういう勤務をして、救急外来からも途中で呼ばれちゃうんですよ。そういう勤務を中心にしているんです。これは余り今でも変わらないでですよ、大臣。

実際、だれども、大学病院や中核病院の勤務医がそういう自己犠牲に近い勤務をしているから医療崩壊が起こらずに済んでいる、そういうた

一面もあるわけです。

だから、今ちょっと場外からありましたけれども、タスクシフトティングなんですよ。だから、今までこんなことが行われていることが、やはりタスクシフトティングが進んでいない最たる例なので、ぜひ、これはちょっとやつていただきたい。

ちょっとと、外から声が入ったので、私の質問がちょっとと、もう気持ちが折れたのでちょっとと続きに行きますけれども、いや、あれね、今ね、でも、国会の場で、現実がわかつていいないやじが飛ぶということは、本当に、大臣、大臣が進めようとしているタスクシフトティングがいかに理解されていないかという例になつちやうわけですよ。こんな議場で、こんな現実がわかつていいないやじが出るということは。

まあ、それはいいです、それは、ごめんなさい、いいんですか、そういつたところをやつていい、いいんですか、そういつたところをやつていいかなきやいけない

し、ちょっと次のあれに行きますけれども、例えば、今ちょっと、働き方改革というものが前面に出てくる中で、医療側が過度に反応している部分もあるんですよ。

例えば、都内の私立の大学病院なんかでは、今回働き方改革の法案を見て、五年後まで除外項目になつていてるけれども、自分たちもちょっと早目にやらなきゃいけないというメッセージだと思つてしまつて、すごくいびつなタスクシフトトトが不十分なまま、いびつな診療体制に入つてしまつて、実際の診療がちょっと、負荷がふえてしまつて、当然、当直二十四時間というのはよくないの

で、半分半分で入れかえたりとか、そういうことをすべきなんですか、そうすることによつて、実際の診療がちょっと、負荷がふえてしまつて、いたりする現状があるんです。

だから、そういうことも含めて、このタスクシフトTINGも含めて、医師や医療現場の働き方と一緒にして、大臣からしっかりととしたメッセージを現場に出してほしいんですけど、それをちょっと一言お願いします。

○加藤国務大臣 今委員からもお話をありましたが、他の方向からもありました。それいろいろな病院があつたり、いろんな状況が多分あるんだろうというふうに思つて聞かせていただきました。

確かに、医師の働き方改革、これはしっかりと進めていく必要があります。しかし、医師の皆さんのが担つていてる国民のまさに生命とそして安全を、そして特に救急医療を含めて対応していただいている、ちょっと、サービスという言い方がいいかどうかはあれでけれども、それがしっかりと提供されていく、その基盤をしっかりと維持をしていく必要があります。

さつきのやじは、ありがたく私も頂戴しますし、誤解がないように言つておきますけれども、私は、全てコメディカルスタッフというのは尊敬していますし、やはり、チーム医療なので、本当に機的に関係を持つていかなければいけない

も、ならないわけでありますから、そこをよく見きわめながら医師の働き方改革を進めていかなければ、なかなか医療を進めていかなければ、二年間かけて、もう約一年半ぐらいたしましたけれども、ますよく検討していただいて、そして、実行するにしても五

年間の猶予ということをさせていただいているわけであります。

ただ、この間ににおいて、こうした流れを踏まえて、タスクシフトTING等々さまざまな工夫を既に先取りをしてやつていただいているところもあります。これは大いにやつていただきたいというふうに思いますけれども、ただ、今委員がお話をあつたように、生半可というか、上からでは合がいいけれども、下は金剛ワーケしない、これじゃ、当初の見込み、どつとも、しつかりとしたサービスの提供も、またそこで働く医師の方の健康管理、これは両方とも成り立たないわけではありませんから、そこがしつかり進んでいくようになりますが、まずは来年の三月まで、医師の働き方改革について、より実態を踏まえて議論を進め、そしてこれからの方針性をしっかりと打ち出させていただきたいと思います。

○吉田委員 ゼひお願ひします。

この議題はこれでそろそろ終わりにさせていただきますが、実際、大臣、電子カルテなんというのももう導入が始まつて、電子カルテも、実は、便利なように見えて、事務仕事がふえているんですよ。教授とか偉い先生はシユライバーといつののがつくんですけれども、横にクラークさんがつくんですけれども、中堅の一番忙しい医師なんかに対するそれが十分なされていない現状なんかもあるんです。

さつきのやじは、ありがたく私も頂戴しますし、誤解がないように言つておきますけれども、私は、全てコメディカルスタッフというのは尊敬していますし、やはり、チーム医療なので、本当に機的に関係を持つていかなければいけない

逆に言えば、提供の方だけとつて、じゃ、医師の皆さんのがへとへとなるまでやつていいかといふか一個とつて、どつちか一個捨てるということには絶対ならない。

まあ、それはいいです、それは、ごめんなさい、いいんですか、そういつたところをやつていいかなきやいけない

院においては、若手の医者や中堅の医者って、立場はそんな、大臣、強くないんですよ。やはり、周りの皆さんの中見によって、なかなか、これがいいと思つても提案できない現状もありますので、そこはよくお含みおきいただきたいなと思う次第であります。

では、次に、建築に関して、ちょっといろいろ建設業、前回、田畠政務官にいろいろ御答弁いたしましたが、まず、働き方改革を進めていくのであれば、当然、建設業務に従事する人員を確保するための労務費を含んだ額での発注がなされなければいけないですね。

国発注の公共工事は、入札額を監視して、社会保障にまつわるさまざまな費用も踏まえた設計単価での発注がなされると聞いておりますが、同じように、やはり、県、市町村発注の工事に対しても適切な労務費での発注がなされることが重要だと思いますが、この点、いかがですか。

つまり、不当に安い入札での発注がなされたら、人員確保なども滞りまして、働き方改革どころか、ブラックな職場をつくり出すことにつながるわけであります。そういう点に関してどのよううな、今回、働き方改革を契機に取組をされたかということを教えていただけますか。どなたでも結構です。

〔委員長退席、橋本委員長代理着席〕

○秋本大臣政務官 国や地方公共団体が発注する契約におきまして適切な労務費を確保することは、建設業の将来の担い手の確保や、そのための技能労働者の待遇改善のための重要な課題であるというふうに考えております。

公共工事設計労務単価は、公共工事の予定単価の積算に用いることを目的とし、公共工事に従事する技能労働者の賃金を調査した上で、職種毎、都道府県毎に設定しております。

本年三月一日には、調査によつて得られた全国の公共工事に従事する技能労働者への賃金の支払実績を反映し、設計労務単価の引上げを行つた

ところでございます。

国土交通省といたしましても、公共工事設計労務単価の上昇が現場の技能労働者の賃金の上昇とまた確認をさせていただきたいと思います。

建設業、前回、田畠政務官にいろいろ御答弁いたしましたが、まず、働き方改革を促してきたところでございます。

委員から、地方公共団体において設計労務単価が余り使われてないのではないかという指摘でござりますけれども、入札契約適正化法に基づきまして平成二十九年に我々が調査したところによりますと、九八%の自治体において設計労務単価が適正に活用されているということでございまます。二%、残りござりますので、引き続き、調査をいたしまして、これらの自治体におきましても活用していただけるように今後とも努めてまいりたいというふうに思つております。

○吉田委員 働き方改革を純粋に厳格に適用すると、工期の延長なんというものが起つてくる可能性が単純には考えられますね。工期を守るためにには、当然、IT化や機械化等といった対策で生産性の向上を図る必要がありますが、これはやはり中小の、零細の建築業をされている方には大変負担になるわけですが、ここは何か手当でされるんですか。

○秋本大臣政務官 建設業における働き方改革には、将来の担い手を確保する観点からも重要な取り組を進めていくことが必要であると思っております。

○吉田委員 働き方改革を純粋に厳格に適用すると、工期の延長なんというものが起つてくる可能性が単純には考えられますね。工期を守るためにには、当然、IT化や機械化等といった対策で生産性の向上を図る必要がありますが、これはやはり中小の、零細の建築業をされている方には大変負担になるわけですが、ここは何か手当でされるんですか。

○秋本大臣政務官 国土交通省では、人口減少社会を迎える我が国において、働き手の減少を上回る生産性の向上と担い手確保に向けた働き方改革を進めるため、建設現場において、ICTの活用や、施工時期の平準化等を進めるICTコンストラクションを推進しているところでござります。

今年度の発注に当たりましては、建設企業が週休二日に取り組む際に必要となる経費として、実態を踏まえまして、労務費や機械のリース料の補正を、今回は四月一日に行つたわけでござります。

さらに、新たに導入し、昨年度から導入している現場の安全管理等の間接経費を補正する係数の引上げなどを実施しまして、建設技能者の賃金確保に取り組んでいるわけでございます。

建設業の技術者等への研修の充実、地方公共団体に対する三次元測量や設計データの作成支援、中小企業の技術者等への研修の充実、協議会等の場において、こうした直轄工事における取組や、週休二日の確保等に向けて適切な工期設定のためのガイドラインの周知徹底を図つてい

今後とも、こうした取組を通じまして、建設現場の生産性がより一層向上するよう努めてまいり所存でございます。

○吉田委員 わかりました。

では、ちょっとと賃金の話をさせていただきたいんですけども、突然、法案の中で、月々の実働日数が減つると、当然ながら、月々に支払われる賃金が減つてしまふ可能性がありますよね。ただ、

工期に関しては、大手ゼネコンは、土日休みでもなるべくそれは今と同じ工期でおさめたいと

思つ中で、工期は一緒に実働日数が下がつてしまふ。二%、残りござりますので、引き続き、調査をいたしまして、これらの自治体におきましても活用していただけるように今後とも努めてまいりたいというふうに思つております。

○吉田委員 働き方改革を純粋に厳格に適用すると、工期の延長なんというものが起つてくる可能性が単純には考えられますね。工期を守るためにには、当然、IT化や機械化等といった対策で生産性の向上を図る必要がありますが、これはやはり中小の、零細の建築業をされている方には大変負担になるわけですが、ここは何か手当でされるんですか。

○秋本大臣政務官 建設業における働き方改革には、将来の担い手を確保する観点からも重要な取り組を進めていくことが必要であると思っております。

○吉田委員 働き方改革を純粋に厳格に適用すると、工期の延長なんというものが起つてくる可能性が単純には考えられますね。工期を守るためにには、当然、IT化や機械化等といった対策で生産性の向上を図る必要がありますが、これはやはり中小の、零細の建築業をされている方には大変負担になるわけですが、ここは何か手当でされるんですか。

○秋本大臣政務官 国土交通省では、人口減少社会を迎える我が国において、働き手の減少を上回る生産性の向上と担い手確保に向けた働き方改革を進めるため、建設現場において、ICTの活用や、施工時期の平準化等を進めるICTコンストラクションを推進しているところでござります。

このため、国土交通省では、直轄工事から率先して取り組むべく、昨年度より、工事準備期間や後片づけ期間の見直し、適正な工期を自動算出するシステムの導入などを通じ、週休二日を確保できる工期の設定に取り組んできたところでござります。

このため、国土交通省では、直轄工事から率先して取り組むべく、昨年度より、工事準備期間や後片づけ期間の見直し、適正な工期を自動算出するシステムの導入などを通じ、週休二日を確保できる工期の設定に取り組んできたところでござります。

今年度の発注に当たりましては、建設企業が週休二日に取り組む際に必要となる経費として、実態を踏まえまして、労務費や機械のリース料の補正を、今回は四月一日に行つたわけでござります。

さらに、新たに導入し、昨年度から導入している現場の安全管理等の間接経費を補正する係数の引上げなどを実施しまして、建設技能者の賃金確

確かに、委員のおっしゃるとおりでございますけれども、その分、係数をぶやして、賃金をぶやして、工期が伸びたとしてもどんとということでございります。

そういういた取組を通じて、今後ともしっかりと、委員の御指摘、御心配、そういういたことが起こらないようにしつかりと努めていくつもりでございます。

○吉田委員 ありがとうございます。しつかりと

対応していただきたいと思います。

建築に関してもう一問ちょっとお伺いしたいんですけども、技術者不足が今大変深刻になつてきていますよね。外国人研修生というのが今、賃金も安いですし、いわゆるそういういた現場の一翼を担つている現状というのはもう御存じだと思います。

そういういた中で、技能者育成というのに時間がかかる職種だし、支援をしていく必要もあると思うんですが、かつて中国からの外国人研修生が多くなつて、日本に余り来られなくなつた面があります。

かつたんですが、これが今、ベトナムの方に移行している現実があるわけです。十年先、二十年先を見ていくと、やはり中国、自分のところ需要が多くなつて、日本に余り来られなくなつた面がありますね。ベトナムだって、今、経済成長していく中で、ベトナムからもまた、なかなかこういった研修生が来てくれなくなる可能性があるわけです。そうすると、また日本は人手不足になる上に、技能者の育成というのはやはり、なかなかこういった長一短ではないわけですね。

こういったことに関して、この人員確保、人員確保ができないと働き方改革はできませんから、そういういた面では政府としてはどのようにお考えですか。

○田畠大臣政務官 お答えをいたします。

先生の問題意識、大変重要だと感じるわけでありますし、若年技能者の特に育成、これはしつかり取り組んでいかなければいけないと思っていま

す。このため、厚労省では、労働安全衛生法に基づ

く教習や技能講習、個々の労働者のキャリアに応じた実習を行った場合の費用の一部に対する助成金について、今年度からでありますと、三十五歳未満の者を対象として実施した場合の助成率引上げを行つたりしております。

また、平成二十七年度から五カ年の年限措置でありますと、転職者ですか離職者等を対象として、建設技能に関する訓練から就職支援に至るまでのパッケージ支援を行う建設労働者緊急支援事業、こういうことも行つてあるところであります。

また、建設機械の運転技能とパソコンスキル講習等と組み合わせた訓練コースですか、広く建設分野における人材育成を実施するハローワークレーニングの実施といつたことも展開をさせていただいているわけであります。

引き続き、建設業における、先生御指摘の若年技能者の育成にはしっかりと取り組んでいきたいと思います。

○吉田委員

ありがとうございます。

それでは、立憲民主党案に関してちょっとと質問させていただきたいと思います。

まず、立憲民主党案では、裁量労働制の適正化

を図るための規制強化策の中で、これまで同意手続が決定されないなか専門業務型裁量労働制についても、企画業務型裁量労働制と同様に、対象労働者への事前説明と対象労働者の同意を要件化するとともに、その同意の撤回を法定化していますが、その趣旨と概要に関して御説明いただけますか。

○尾辻議員

お答え申し上げます。

裁量労働制については、使用者が定額労働かせ放題の制度として労働者を酷使することにつながりやすく、長時間労働が生じやすい働き方であります。また、裁量労働制が適用されると、労働者の働き方に大きな変化が生じ、その生活に多大な影響を与えることになります。それにもかかわらず、労働者が認識しない間に裁量労働制が適用されているようなケースや、労働者が裁量労働制の

内容を十分に理解していないようなケースもよく見られ、この制度の適用に当たり労働者の意思が十分に反映されていないという問題点があります。

そして、専門業務型裁量労働制についても、制度の基本的な仕組みや長時間労働が生じるリスクは企画業務型裁量労働制と同様であることから、労働者本人の同意という基本的な要件については、企画業務型裁量労働制と同様に必要であると考えます。

そこで、本法案においては、専門業務型裁量労働制についても、労働者が裁量労働制を適用されることによる影響を十分に理解した上で、その意思を反映できるよう、対象労働者への事前説明と対象労働者の同意を要件とするとしています。

具体的には、対象労働者に対し、事前に、その事業場において具体的に適用される専門業務型裁量労働制の概要、人事評価及び賃金決定の方法、同意しなかつた場合の配置及び待遇について、書面交付による説明を義務づけております。

また、対象労働者の書面による同意を得ることを専門業務型裁量労働制の要件としております。

その上で、同意をしなかつた労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないことを規定しております。

さらに、労働者の同意については、新たに適用される場面だけではなく、その後の適用を継続する場面でも求められるべきものと考えております。

そのため、本法案では、一度同意したことにより裁量労働制が適用されている対象労働者であつても、その後、専門業務型裁量労働制の適用を望まなくなつた場合には、少なくとも三十日の予告期間を設けての同意の撤回ができることとしています。

このようにして専門業務型裁量労働制の要件を

ております。
〔橋本委員長代理退席、委員長着席〕
○吉田委員

ありがとうございます。
もう少しちょっと聞かせていただきたいんですけれども、この立憲民主党案というのは、企画業務型裁量労働制について、対象労働者の要件の厳格化、労使委員会決議の指針への適合並びに行政官による助言及び指導、同意手続の適正化として事前説明の強化や同意の撤回の法定化等を規定していますが、その趣旨と概要に關して御説明いただけますか。

○尾辻議員

お答え申し上げます。
企画業務型裁量労働制については、野村不動産の事例に代表されるように、本来であれば裁量労働制が適用されるべきではない労働者についてまで違法な適用がなされ、裁量労働制が濫用されています。労働者が認識しない間に裁量労働制が適用されたり、労働者が裁量労働制の内容を十分に理解していないなどの理由から、その適用について現行の規制を更に強化したところです。

具体的には、まず、対象労働者の要件の厳格化を行っております。

現行法における企画業務型裁量労働制の対象となる労働者の要件は、対象業務を適切に遂行するための知識経験等を有する労働者とされていました。しかし、この定義が曖昧なため、現実には、これに当てはまらない労働者に対しても裁量労働制が適用されてしまつて、現状があります。

そのため、本法案では、一度同意したことにより裁量労働制が適用されている対象労働者であつても、その後、専門業務型裁量労働制の適用を望むたために必要な知識経験等を厚生労働大臣が定める基準により明らかにすることとしました。

次に、裁量労働制における対象労働者の適正な労働条件の確保を図るために、企画業務型裁量労働制に係る労使委員会決議について、国が定める指

労使委員会決議の指針への適合義務の実効性を確保するため、行政官による助言及び指導についても規定をしております。さらに、同意手続の適正化を行つております。

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ることから、その対象となる労働者は、自分に適用される裁量労働制の制度や、自分が裁量労働制が適用される労働者であることを理解している必要があります。現行法においても、企画業務型裁量労働制については、本人の同意を必要としています

が、本人の明確な同意や十分な理解を得ないまま適用されている場合もあると聞いております。そこで、企画業務型裁量労働制が適用される労働者に対する場合は、事前に書面による同意を要求するとともに、事前の書面説明や同意撤回の法定化を行つております。

○吉田委員

ありがとうございます。

時間が近づいてまいりましたので、最後に一言申し上げたい。

やはり、大臣、本当に、データがかなり間違つた、誤ったデータがあつたということ、そして、少し、調査の仕方にもかなり問題があつたということは、真摯に責任を、責任というか問題意識を持つていただいたので、今後は絶対にそういうことが起こらないように。やはり議論のもとにいるデータでございますし、また、逆に労働者を守るためにもすごく重要なデータですよね。そこはしっかりと今後は監視指導いただきたいということ。

そして、やじは議場の花でそれでも、私がちょっと本当にシヨックを受けたのは、現場のことが意外と本当に、ああいう与党の議員、厚生労働委員会の与党の議員でも御理解がいただいていないんだなどいうことが私は非常に残念だなと思うんですね。しかし、大臣は再三にわたって、タスクシフティング、しっかりとやると言つてくださつておりますので、私はそれを信頼してですね。

本当に現場、おのの、いろいろ、それは濃淡

はあります。全部が私が言つたような状況じゃありません。ただ、やはり、申し上げたように、大きな病院、中核病院、大学病院、アカデミア、そういう病院ではそういうところが色濃く残っているのが現状でありますので、そこはやはり、現場に精通する議員も、与党、おられますので、そういう方の意見もしっかりと取り入れていただいて、よりよい医療に対する働き方改革も大臣に進めていただきたい。

これを最後に申し述べさせていただきまして、質問を終わらせていただきたいと思います。

○高鳥委員長 次に、西村智奈美君。

○西村(智)委員 立憲民主党の西村智奈美です。

昨日の理事会で、平成二十五年度労働時間等総合実態調査に係る精査結果についてというものが出でまいりました。一万一千五百七十五事業場のデータから二千四百九十二事業場を除いた九千八十三事業場について再集計を行つたということでござります。

そもそも問題なんですけれども、二割ものデータが明らかな誤りであるというその調査結果全体に対して、率直に申し上げて、信憑性は完全に失われたというふうに言わなければならないと思つております。ですから、私は、やはりこのデータ、もう一回とり直しをした上で、労政審にかけ直すということが必要であるというふうに考えております。

先ほど長妻委員との質疑の中で、労政審の委員の方には郵便で送つたという話がありましたがけれども、果たして、そんなことで労政審の皆さんに対する説明が十分だというふうに大臣はお思いなんでしょうか。

このデータを出発点にして働き方改革の議論が行われるということは、労政審の議論の中でも言われておりますし、これをもとにいろいろなクロス集計も行われている。私たちも、これを真実のものだと信じて、いろいろな議論をこれまで行つてきたわけですね。

大臣、二千四百九十二事業場については、これ

は明らかに間違ひだつた。これはもう誰が見てもわかる間違いです。一日の時間外労働が二十四時間を超える、あるいは一日の時間外労働と法定の時間と月、一日と月、一日と一週についても逆転が見られる。それから、ほかの数字、月の労働時間がゼロなのに、一日や一週間の記載がちゃんと書いてあるとか、あるいはその逆とか、もう見ればはつきりとわかるような間違いについてが二割あつたということなんですねけれども、そのほかの九千八十三事業場のデータについて、これは全く誤りがないということを大臣は答弁できますか。

○加藤国務大臣 まず、労政審のメンバー、済みません、郵送と申し上げたのは、ちょっと私はメールと聞いて、それを郵送と申し上げたんですが、メールで送らせていただいたということです。それが、メールで送らせていただいたといふことですね、方には別個説明に行つているということでございます。

その上で、今、この残つた事業場についてどうかというお話をあります。

ただ、これは一般的な統計調査においても、調査段階で一定数の異常値の混在、これを避けると、いうことで、一定の条件を設定してエラーチェックを行つてデータを活用しているということになります。

今回も、当初の段階においてもエラーチェックを一部行つていただけでありますけれども、それが十分ではなかつたということで、今回改めて、異常値である蓋然性が高いといふことを、それについてさまざまな要件を設定し、それを、そうしたデータが一個でもある事業所については全て除外をする、それから、裁量労働制については、裁量労働制を入れている事業所、これは全て除外をすることによってつくりさせていただいたということですありますので、先ほど申し上げましたけれども、そうしたエラーチェックをしつかりやる、より精度を上げたということによつて、従前よりも

ということになります。

○西村(智)委員 全然答えていただいておりません。

○高鳥委員長 速記を起こしてください。
○加藤厚生労働大臣 速記を起こしてください。

〔速記中止〕

一一〇

私、残りの九千八十三事業場のデータについて、誤りがないと言ひ切れますか、こういうふうに聞いたつもりなんですね。大臣、その点についてはどうですか。

○加藤国務大臣 ですから、今回は、一定の異常値の混在があつたということで、さまざまの観点からエラーチェックをいたしまして、そうした蓋然性が高いものを除外をして出させていただいたということで、従前に比べて信頼性の高いものになつて、こういうことを申し上げているわけあります。(西村(智)委員「とめてください」と呼ぶ)

○高鳥委員長 速記をとめてください。
○高鳥委員長 速記をとめてください。
○高鳥委員長 速記をとめてください。

〔速記中止〕

○高鳥委員長 速記を起こしてください。

○加藤国務大臣 先ほどからも申し上げておりますように、こうした統計、もともと、統計調査そのものが、そうしたエラーチェック等をやりながら、できるだけ信頼に足るものにするということをしっかりと踏まえて、改めてエラーチェックをして、統計として御議論いただくにたえ得るものとして提出をさせていただき、こういうことでござります。

○西村(智)委員 労働基準監督官が、とにかく監督に入りながら調査をやるというこの仕組み、これについて、問題ではないかということ、やはり新聞報道でも出されておりますし、私たちも実際に監督官の方から聞くと、本当に短時間で、監督しながら調査でチェックをしていくと、いうのは、これはもうやり方として限界なんですよ。私は、この調査の仕方、やり方そのものを見直していかなければいけないというふうに思うんです。正しい情報だというふうに、正しいデータだといふふうに信じてゐるといふうな大臣の答弁は、今は今として受けとめますけれども。

それで、先ほど長妻委員が幾つか論点を明らかにされました。私から改めて、委員長に理事会協議事項として申入れをしたいと思います。

まず一つは、大臣、クロス集計をやり直しすべく委託先と相談するといふふうに答弁をされましたが。これについて、いつごろ、どういう形でやるのか、きちんと出していただきたいということが一つ。

それから二つ目。監督官が一社当たり〇・九人日、そのくらいの時間をかけてやつてゐるということなんですねけれども、各労働局でどのくらいの数字なのか、それから、各監督署でどのくらいの数字なのか、それぞれ出した上で、実績として積

信頼性の高いものとして提出をさせていただいた

○高鳥委員長 速記をとめてください。

○加藤厚生労働大臣 ですから、一般的な統計調査においてもなされているということ、そして、それを、今回更にエラーチェックを入念にやらせていただいて、より信頼性の高いものとして出させていただいた、こうことです。

審にちゃんとその会を開いて報告をして、そしてその上で労政審での審議をやり直さないと。

きょうも過労死の御遺族の会の皆さん、来られていますけれども、過労死がふえるんじやないかといつてみんなが心配して大反対して、一枚目につけているように、七割もの国民の方が法改正する必要がないと考えている法律を、調査はでたらめで強行するなんというのにはあり得ませんから、労政審でちゃんと今のようなデータを出して、そして専門家の皆さんのもとで議論をしていただき、この手続きをぜひ踏んでください。よろしくお願ひします。

○加藤國務大臣 爆政審では、このデータはもちらん大事な資料として出させていただきましたけれども、先ほど申し上げた、傾向においては大きな変化がないということを申し上げさせていただきました。

また、更にいろいろな議論をした結果として、御議論をいただき、そして今回大事なことは、やはり時間外労働の上限規制を罰則つきでどうするか、あるいは中小企業における割増し賃金率の猶予を廃止するか、こういったことになりましたので、これについては、この議論に関して、今回の精査した結果から、今申し上げたそうしたことが必要だという結論、これは変わるものではないと、いうふうに考えております。

○柚木委員 そんな認識をしていると、これはそもそも、今回のこの働き方改革法案の一つの、これはある意味与野党で、もちろん上限の見方はありますけれども、月時間上限を設定して、そして過労死・過労自殺を防ごうという、この時間上限の設定自体も今回のこの調査によっているわけで、ですから、まさに、高プロどこのか時間外上限も含めた全体の見直しが必要になるというのが今回の二割削除ですよ、大臣。

それも含めて、メールじゃなくて、ちゃんと間違ったデータの内訳、あるいは、表の四つのこういうデータの統計的な有意差があるのかないのか、そういうことも含めて、もつと言ふと、私

驚いているのは、異常値があつたかも詳しく確かめないまま削除したケースもあると。つまり、異常値で削除している今回の九百六十六件はわかりますよ、異常値であるかどうかも確認しないまま削除しているものもあるといったら、そもそも残りの九千の信頼性なんかあるはずないじやないですか。

ぜひ、いざれにしても、これは時間外労働の月時間上限も含めた大事なものになつていて調査ですから、労政審に差し戻して、そして疑義のあるデータの内訳をしつかりと示していただきたい、その上で議論をやり直すとぜひここで約束していくべきです。加藤大臣。働く皆さんの命がかかっているんですから。みんな激怒していますよ、この二割削除で。よろしくお願ひします。

○加藤国務大臣 ですから、私どもとして、過労死等をいかにこれ以上発生させないようにするかということで、労使にもぎりぎりの合意をしていただいて、今回この法案を提出をさせていただきました。

もちろんそれを、労政審で議論するときの資料としてこの精査する前のデータを出させていたないとこは事実でありますけれども、今お示しをいたしました精査後のデータを見ても、先ほど申し上げた中小企業における割増し賃金率の猶予の廃止とか、あるいは時間外労働の罰則つきの上限規制が必要だ、この結論には、私は何ら変わるものはないというふうに思います。

○柚木委員 働く皆さんやその家族をばかにするような答弁はやめてくださいよ、大臣。安倍総理が肝いりで働き方改革国会だと言つうから、それではつきり言つて、みんな言つていますよ、働く人を柳瀬さんもみんなつき合つて、そして公文書改ざん、虚偽答弁、それと同じじゃないですかと言つているんですよ、現場の人が。

安倍総理が働き方改革国会だと言つから、働く皆さんを守るんじやなくて、安倍総理のメンツを守るために過労自殺を隠蔽して、そしてこのデータの捏造、裁量労働をやって、撤回したと思つたら二割の削除、そしてそのデータの内訳も出さないまま、何ですか、来週強行採決ともう報道しているじゃないですか。そんなこと許されるんですか、加藤大臣。働く皆さんに、そんなこと許されるんですか。来週の強行採決、少なくともデータを出すまでは、そんなことは政府としても求めないとここで約束してください。

○加藤国務大臣 ですから、まず一つは、一日早くこれを施行する中で、長時間労働について罰則つきを進めていく、そういうことが必要ということで、私どもござりぎりの、労使の合意も……(発言する者あり)

○高島委員長 御静粛にお願いします。大臣の答弁ですでの、御静粛にお願いいたします。

○加藤国務大臣 労使の合意をしていただきましてここに至り、そして、今出させた……(発言する者あり)

○高島委員長 御静粛にお願いします。

○加藤国務大臣 出させていただいた数字、今申上中の精査後のデータについても、先ほど申し上げた、それぞれの時間外労働の上限規制などについては必要だ、この結論には何ら変わるものもないということとて御審議をお願いをしているわけでもありますし、あと、審議のやり方については、こちちは私が一つ一つ申し上げる立場にはないといつゝとは再三申し上げているところであります。

○榎木委員 高プロは関係ないとやじが飛んでますけれども、学者はそんなこと言つていませんよ。私の手元にも、この一般労働者の今例に挙げた集計、これは、上記の九百六十六事業所、今月の削除だけじゃなくて、裁量労働制に係る調査象千五百二十六事業所の削除からも影響を受けていますよ。影響を受けていますよ。

だからこそ、私は、一旦労政審に差し戻して、

そして、この削除データ、影響の度合い、統計的な有意性、こういったものを明らかにした上で、働く皆さんの命がかかつているんですから。何で急ぐんですか。誰のために急いでいるんですか。経団連からの希望があるからですか。誰のために働き方改革なんですか。ぜひやり直すこと、高プロも含めてお願いしたいと思います。

一点、私、前回もハラスメント対策も重要なということを申し上げましたが、実は昨日、資料の十四ページ目、おつけしておりますけれども、働く女性記者の皆さん、このネットワーク設立の会が行われていて、麻生大臣への抗議、そして、安倍総理や野田女性活躍担当大臣に、セクハラ根絶に向けた法整備などを求める書面を出しているんです。

この中で、大変心配されているのは、皆さん、名乗り出た人が処罰をされたり、こういう不利益変更が行われたら、現場の記者はみんな名乗り出られなくなるし、もつと言うと、公益通報者保護法ですよ。これも欠陥法案なんですよ。労務関係がなければ、つまり、部下、上司とかじゃなれば、公益通報保護の対象にならない。

こんなことであつたら、一般企業の人だつて、取引先からその関係でセクハラを受ける、幾らでも起こっています。そういう人たちも公益通報の保護の対象にならないから、実際、公益通報者保護法の実効性を高めていくための検討会の最終答申の中で、労務関係のある、ないにかかわらず、何人も、セクハラの被害、これを公益通報したら保護の対象にすべきだと。

こういう結果が出ているのに、きょう消費者庁来てますね、きのう何で教えてくれないんですか、今のこと。検討課題になつてないんじゃないですか。ヒアリングに来た人は、そんなこと一言も言わなかつたよ。

こういう欠陥、穴があるんだから、答申も出てるんだから、ぜひ法改正に向けた検討を消費者庁として進める。安倍政権が本気で、お題目ですか、女性活躍を掲げるんだつたら、この公益通報

者保護法改正に向けた検討を始めると御答弁ください。

○井内政府参考人

お答え申し上げます。

公益通報者保護法は、労働者が、労務提供先について、法の定める通報対象事実が生じ、又は生じようとする旨を所定の要件を満たして通報した場合に、これを公益通報者として、労務提供先から解雇その他の不利益取扱いから保護する旨を規定しているところでございます。

公益通報者保護法につきましては、規律のあり方や行政の果たすべき役割等に係る方策を検討するため、本年一月、内閣総理大臣から内閣府の消費者委員会に対して諸問が行われたところでござります。現在、同委員会の専門調査会において調査審議が行われているところでございます。

消費者委員会といいましては、同委員会における審議状況等も踏まえつつ、引き続き、制度の実効性の向上に努めてまいりたいと考えております。

○柚木委員 消費者庁はまさに最終答申を踏まえて、今対応を進めるという答弁ですけれども、これはハラスメント対策の所管でもあります。ハラスメント対策の所管でもある加藤大臣にモコメントいただきたいんですが、公益通報者保護法、今のように、一番今回論点になつているのは、やはり労務提供先であるかどうか。これはもちろん人事院規則の処罰も関係ないんです。だから今回も財務前次官が処分されているんですよ。ですから、これはハラスメント対策の所管の、もつと言ふと、この後の質問にも絡みますが、麻生大臣がセクハラ罪という罪はないという大変罪のある発言をされているんですね。現場で、セクハラをやつても処罰されない、蔓延しているんですよ、今。

だから、実際に通告しているのは、セクハラというのは雇用機会均等法上も処罰対象なんですよ。これは資料もつけています、十三ページ目。指針の中に、「職場におけるセクシユアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書

に規定し、「労働者に周知・啓発すること」。そして、実際に具体的に認められる例として、「懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること」。これに従つて、民間企業では、懲戒解雇から減給・停職、さまざまな規定が実際に書かれておりまして。

○加藤国務大臣 男女雇用機会均等法については、今委員が御説明されたところでありまして、処罰され得る、そういう行為だということによっては、加藤大臣、セクハラというのは、これは法的に処罰され得る、そういう行為だということによるんですね。

○加藤国務大臣 男女雇用機会均等法については、今委員が御説明されたところでありまして、処罰という言葉は法律用語としてどう使うのか、ちょっと私もわからいませんが、ここに書いてあることは改めてもう一回読んでもあればなります。今、そこは、ガイドライン、指針かな、それを読ませましたが、そのベースには法律があります。今、そこは、ガイドライン、指針かな、それが行なわれていてるところでございます。

○柚木委員 現場が誤解をしないように、あるいはセクハラの被害が蔓延しないように、実際には処罰規定もあるんです、均等法上。指針も出されて、民間企業も対応しているんです。セクハラ罪という罪はな

いという罪のある発言は、現場でセクハラ撲滅に向け取り組んでいるさまざま企業に、所管の厚生労働省あるいは大臣として、この発言は現場に誤解を与える発言だと、安倍総理もそういう発言は厳に慎むべきだと言つて、所管の大蔵としても、これは、セクハラ罪という罪はないといふ内容じゃなくて発言 자체が現場に誤解を及ぼす発言だということで、不適切な発言だということで、ぜひそこをコメントいただけますか。

○加藤国務大臣 いずれにしても……(柚木委員「いやいや、いずれにしても……」) ございよいよ、お願いします」と呼ぶのですから、答えていただいてるんですけども、職場におけるセクハラ、セクシユアルハラスメント、これは、働く方の尊嚴や人格を傷つけて、職場環境を悪化させるものであつて、あつてはならない、

こういうふうに私どもは考へてゐるわけであります。

それを含めて、今、男女雇用機会均等法にもそうした規定を設ける中で、第十一条でありますけれども、事業主は、適正に対応するため必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならぬ、こういう規定があり、そして、その具体的な話は、先ほど委員がお示しをされた中に設けられているわけでありますから、その旨をしっかりと我々としても周知啓発をしていきたいというふうに思ひます。

○柚木委員 終わります。

ぜひ加藤大臣、麻生大臣に、セクハラ罪という罪はないという罪のある発言は完全撤回するようになります。今、そこは、ガイドライン、指針かな、それを読ませましたが、そのベースには法律があります。

○柚木委員 現場が誤解をしないように、あるいはセクハラの被害が蔓延しないように、実際には処罰規定もあるんです、均等法上。指針も出されて、民間企業も対応しているんです。セクハラ罪という罪はな

いという罪のある発言は、現場でセクハラ撲滅に向け取り組んでいるさまざま企業に、所管の大蔵としても、これは、セクハラ罪という罪はないといふ内容じゃなくて発言 자체が現場に誤解を及ぼす発言だということで、不適切な発言だということで、ぜひそこをコメントいただけますか。

○山井委員長 山井です。これから三十分間、質問をさせていただきます。

○山井委員 山井和則君。
○高島委員長 次に、山井和則君。

し、その当時から、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、そして裏面にありますように、労働時間規制の根幹を覆す高度プロフェッショナル制度に反対します、過労死防止法に逆行して過労死を広げるということが大問題なんですね。

何やら、来週にでも強行採決といううわさもありますように、労働時間規制の根幹を覆す高度プロフェッショナル制度に反対します、過労死防止法に逆行して過労死を広げるということが大問題なんですね。

それを含めて、今、男女雇用機会均等法にもそうした規定を設ける中で、第十一条でありますけれども、事業主は、適正に対応するため必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならぬ、こういう規定があり、そして、その具体的な話は、先ほど委員がお示しをされた中に設けられているわけでありますから、その旨をしっかりと我々としても周知啓発をしていきたいというふうに思ひます。

○柚木委員 現場が誤解をしないように、あるいはセクハラの被害が蔓延しないように、実際には処罰規定もあるんです、均等法上。指針も出されて、民間企業も対応しているんです。セクハラ罪という罪はな

いという罪のある発言は、現場でセクハラ撲滅に向け取り組んでいるさまざま企業に、所管の大蔵としても、これは、セクハラ罪という罪はないといふ内容じゃなくて発言 자체が現場に誤解を及ぼす発言だということで、不適切な発言だということで、ぜひそこをコメントいただけますか。

○山井委員長 山井です。これから三十分間、質問をさせていただきます。

たと思います。そのときには、これと真っ向から違う意見が出たと思いますので、どのような意見が出たのか、そのときも十数人の方が来られていましたと思いますので、その大まかな概要を、ぜひあしたの理事懇に御提出願いたいと思います。委員長、お願いします。

○高鳥委員長 後刻、理事会で協議いたします。

○山井委員 当然だと思うんですね。賛成の人だけの声を聞いて決めるなんていうことはあり得ないと思います。

そこで、きょうの配付資料の、見ていただきたいんですけども、まず、今回、あつという間に、この高度プロフェッショナル、高額所得者だけじゃないようになるんじやないかと思うんです。けじやないよ。賛成の人だけの声を聞いて決めるなんていうことはあり得ないと思います。

○高鳥委員長 後刻、理事会で協議いたします。

○山井委員 当然だと思うんですね。賛成の人だけの声を聞いて決めるなんていうことはあり得ないと思います。

そこで、きょうの配付資料の、見ていただきたいんですけども、まず、今回、あつという間に、この高度プロフェッショナル、高額所得者だけじゃないよ。賛成の人だけの声を聞いて決めるなんていうことはあり得ないと思います。

金全分野に広がる。つまり、そういうものなんですね。

さらに、有料職業紹介の規制緩和、二〇〇二年に年収千二百万円以上となつた。ところが、翌年には千二百万が七百万に下がっているんです。今回の高プロも、最初は千七十五万円以上と言われていても、法改正を、年収の三倍以上を二倍以上にすれば、そして、今回もしようとしているのかもしれません、強行採決すれば、あつという間に年収千七十五万円以上が年収六百万円以上にでも広げることができます。

そこで、加藤大臣にお伺いします。

このように、業種や年収要件は、法改正をすればあつという間に広げができるわけで、今までから加藤大臣は拡大を考えていないと言つてますけれども、例えば安倍総理も、消費税増税延期は考えていないと言つていいながら、気が変わつたといって延期をしたり、ころころ変わらるんですね。だから、考へて、考へていなければ、今後、高度プロフェッショナルの

業種が拡大することや年収要件が引き下げられていかないのか。イエスかノーでお答えください。

○加藤国務大臣 最初に、委員から不誠実ということレッテルを張られましたけれども、私としては、政府の立場で、最大限この法案の審議を真摯にいただけるよう、誠実に答弁をさせていただいているということをまず申し上げたいと思います。

それから、今委員お話しの資料ですが、これは、どういうニーズが労働側にあるかということを出してくれということで出したのでありますから、当然そういうものが反映されているということがありますので、ちょっと、我々が出た、あるいは出してほしいという趣旨と、もし違いがあれば、そこは我々の方でまた対応させていただかなきやならないというふうに思います。

それから、法案の可能性云々ということで、一般論でお話がありましたが、例えば、我々、スタンスとして、今回について、どういう業種にするのかということについても考え方を法案に書かせていただき、また、年収要件についても法案に書かせていただいているわけであります。

我々は、立法上、年収六百万円以上を二倍以上にすると、過重な業務を、ブレーキをかけるブレーキがないんですね。

まず、今までの最大のブレーキは労働時間がないのか。イエスかノーでお答えください。

○加藤国務大臣 最初に、委員から不誠実ということをレッテルを張られましたけれども、私としては、政府の立場で、最大限この法案の審議を真摯にいただけるよう、誠実に答弁をさせていただいているということをまず申し上げたいと思います。

それから、今委員お話しの資料ですが、これは、どういうニーズが労働側にあるかということを出してくれということで出したのでありますから、当然そういうものが反映されていることがありますので、ちょっと、我々が出た、あるいは出してほしいという趣旨と、もし違いがあれば、そこは我々の方でまた対応させていただかなきやならないというふうに思います。

それから、法案の可能性云々ということで、一般論でお話がありましたが、例えば、我々、スタンスとして、今回について、どういう業種にするのかということについても考え方を法案に書かせていただき、また、年収要件についても法案に書かせていただいているわけであります。

我々は、立法上、年収六百万円以上を二倍以上にすると、過重な業務を、ブレーキをかけるブレーキがないんですね。

そこで、まず加藤大臣にお聞きします。

この健康管理時間、例えば月に二百時間でも違法ではないですか。

○加藤国務大臣 まず、健康管理時間についても、もう委員も御承知のとおりでありますけれども……(山井委員) イエスかノーで答えてください。

○山井委員 案の定、可能性はゼロということは、あれだけ言つたのに答えられませんでしたね。ということは、現時点では変えるつもりはないといつても、将来的には、過去の例が物語るように、派遣法が全面的に解禁をされた、最初は小さくたけれども全面的に解禁されたり、有料職業紹介も、千二百万から翌年には七百万に下がった。ということは、一千七十五万の高プロも、あつという間に六百万、七百万に変わる可能性があることが今までの事例であるということを申し上げたいと思います。

それで、この高プロ、なぜ私たちが、過労死がないじやなくて、今後、高度プロフェッショナルの

うと、過重な業務を、ブレーキをかけるブレーキがないんですね。

まず、今までの最大のブレーキは労働時間だつたんです。ところが、このきょうの配付資料にありますように、史上初めて労働時間把握しなくていい。九ページ、今まで、管理監督者ですべては、政府の立場で、最大限この法案の審議を真摯にいただけるよう、誠実に答弁をさせていただいているということをまず申し上げたいと思います。

それから、今委員お話しの資料ですが、これは、どういうニーズが労働側にあるかということを出してくれということで出したのでありますから、当然そういうものが反映されていることがありますので、ちょっと、我々が出た、あるいは出してほしいという趣旨と、もし違いがあれば、そこは我々の方でまた対応させていただかなきやならないというふうに思います。

それから、法案の可能性云々ということで、一般論でお話がありましたが、例えば、我々、スタンスとして、今回について、どういう業種にするのかということについても考え方を法案に書かせていただき、また、年収要件についても法案に書かせていただいているわけであります。

我々は、立法上、年収六百万円以上を二倍以上にすると、過重な業務を、ブレーキをかけるブレーキがないんですね。

そこで、まず加藤大臣にお聞きします。

この健康管理時間、例えば月に二百時間でも違法ではないですか。

○加藤国務大臣 まず、健康管理時間についても、もう委員も御承知のとおりでありますけれども……(山井委員) イエスかノーで答えてください。

○高鳥委員長 速記を起こしてください。

○加藤厚生労働大臣 いや、ですから、今言つた百時間を超えたところで、これは本人の申出にかかわらず、医師による面接指導が行われ、そして、面接指導の結果として医師から意見が出され、そして、意見によって企業側が対応し、それでもなければ勧告をし、こういう一連の過程があるわけでありますから、そういうところに問題があれば、当然それにのつとつて指導していく、こういうことがあります。

そこで、まず加藤大臣にお聞きします。

この健康管理時間、例えば月に二百時間でも違法ではないですか。

○加藤国務大臣 まず、健康管理時間についても、もう委員も御承知のとおりでありますけれども……(山井委員) イエスかノーで答えてください。

○高鳥委員長 速記を起こしてください。

○加藤国務大臣 いや、(山井委員) 「二百時間は合法かどうか聞いていい」と呼ぶ) 申しかけないんですけども、やはり背景を申しながら説明をしなければ、先ほど委員がおっしゃったように、議事録……(山井委員) 「時間稼ぎはやめてください」と呼ぶ) 時間稼ぎではなくいますから。聞いたことだけに答えてください」と呼ぶ) 申しかけないんですけども、やはり背景を申しながら説明をしなければ、先ほど委員がおっしゃったように、議事録……(山井委員) 「時間稼ぎはやめてください」と呼ぶ) 時間稼ぎではなく

速記をとめてください。

○高鳥委員長 (速記中止)

○高鳥委員長 速記を起こしてください。

山井和則君、質問を続けてください。

○高鳥委員長 速記を起こしてください。

○高鳥委員長 速記を起こしてください。

○高鳥委員長 速記を起こしてください。

先ほど申し上げましたように、健康管理時間が長期に及ぶ場合には、安全衛生法を改正して、例えは医師による面接指導を一律に罰則つきで義務づける、こういったことで抑止をさせていただいているということで、今委員御指摘の、長時間になつて体を壊さないようにといった措置を盛り込ませていただいているということであります。

(山井委員) 「ちょっと、委員長、注意してください。いいかげんにしてくださいよ、二百時間がなつて体を壊さないようにといった措置を盛り込ませていただいているということで、今委員御指摘の、長時間になつて体を壊さないようにといった措置を盛り込ませていただいているということであります。

（山井委員）「どめてくださいよ」と呼ぶ) 速記をとめてください。

申し上げた安全衛生法の問題が出てくれれば、そういったことにおいて監督指導するということでありまして、仮に今委員おっしゃるように、そういった問題もない、ほかに何もない、単なる健康管理時間だけが月二百、そういうことがあるのかどうかというのはありますけれども、単純にそれを言えば、それは、別にそれだけをもつてして違法性を問えるものではないというふうに思いました。

○山井委員 最初からそれを言えればいい話じゃないですか。

つまり、健康管理時間、在社時間と事業場外の労働時間が二百時間を超えても合法なんですよ。過労死合法化法案じゃないですか。これは人が死にますよ、二百時間もやつたら。

では、加藤大臣、続けて聞きます。

この高プロで多くの仕事の業務を与えてました。結果的に、後でわかったのは、その労働者が月二百時間残業をされていた。これは、ほかのことは全て合法だったという条件において、結果的に労働時間が二百時間、残業時間が二百時間になっていた。これは法律に違反しますか、しませんか。

○加藤国務大臣 ですから、おっしゃっているのは、これはもともと、委員御承知のように、高プロには残業時間という概念がないので、多分、委員がおっしゃっているのは、労災の話をされておりましたから、その実労働時間というんでしよう

○山井委員 いやあ、本当に怖い働き方です。月二百時間残業をしても違法にならない、月二百時間の健康管理時間でも違法にならない。過労死を減らすどころか、過労死しても違法にすらならないんじゃないですか。これは本当に死にますよ、人。

今までなぜブレーキがかかっていたかというと、そういう働き方をしたら、残業代を払わせないとだめだ、そして、安全管理、安全配慮義務違反になつて裁判で負ける、大変な問題になるからです。

しかし、もある方からやじが出ましたが、好きで働いているんだつたらいいじゃないかと。結局、高プロって、そう言われちゃうんですよね。これは過労死の認定すら受けられなくなる。

例えば、ここにありますように、私、この間、弁護士の方々とも相談しましたけれども、結局、今回、もし過労死になつても、今やじがあつたよう

に、好きで働いているんだからということで、これは使用者側に責任は問われない。おまけに、これに対する、その百四十時間を超えるに至った背景というのは当然あるわけでありまして、さんざん答弁させていただいているように、実際に今回、省令も含めて担保する中において、例えば残業命令に近いような話があれば、もともとこれが適用されないとといったことを一個一個チェックしていくくことになるわけであります。

それから労災認定については、今お示しをいたしておりますけれども、これは基本的に、その申請があれば、私どもにおいて、これまでおまけに、そのときに、使用者側といつても、そこ

いたしましたけれども、例えば、実際お亡くなことを言わっているんですよ。長時間労働は会社が命令したのではない、勝手に働いて勝手に死んだ、会社に責任はない。今の与党からのやじと全く一緒じゃないですか。高プロになつたら、今までのものが続いているということにおいてはさが、ただ、さつき申し上げておりますように、そういうものが続いているということにおいてはさまざまな問題が当然出てきているわけでありますから、そうした問題があれば、それを一つ一つ指導したり是正したりさせていただき、こういうことになるわけであります。

○山井委員 いやあ、本当に怖い働き方です。月二百時間残業をしても違法にならない、月二百時間の健康管理時間でも違法にならない。過労死を減らすどころか、過労死しても違法にすらならないんじゃないですか。これは本当に死にますよ、人。

今までなぜブレーキがかかっていたかというと、そういう働き方をしたら、残業代を払わせないとだめだ、そして、安全管理、安全配慮義務違反になつて裁判で負ける、大変な問題になるからです。

しかし、もある方からやじが出ましたが、好きで働いているんだつたらいいじゃないかと。結局、高プロって、そうと言われちゃうんですよね。これは過労死の認定すら受けられなくなる。

例えば、ここにありますように、私、この間、弁護士の方々とも相談しましたけれども、結局、今回、もし過労死になつても、今やじがあつたよう

に、好きで働いているんだからということで、これは使用者側に責任は問われない。おまけに、これに対する、その百四十時間を超えるに至った背景というのは当然あるわけでありまして、さんざん答弁させていただいているように、実際に今回、省令も含めて担保する中において、例えば残業命令に近いような話があれば、もともとこれが適用されないとといったことを一個一個チェックしていくくことになるわけであります。

それから労災認定については、今お示しをいたしておりますけれども、これは基本的に、その申請があれば、私どもにおいて、これまでおまけに、そのときに、使用者側といつても、そこ

いたしましたけれども、例え安全配慮義務の話がありましたがけれども、今回の法案では、対象となる方の健康確保について、労働安全衛生法において使用者に重い責任を課しているということでありましたけれども、今回、御遺族が労働時間を作り出しますから、高プロだからといって、労働契約上の使用者の安全配慮義務がなくなるということにはならないんじゃないかと、いうふうに思つてはいるところです。

時間自体がチェックされていないから、労災認定が受けられる可能性は、高プロの場合は極めて低いというふうに、弁護士の方々もおっしゃつておられます。

おまけに、そのときに、使用者側といつても、ソコンの使用記録とか、そういういつたものを含めて

労働時間を把握をして、それに基づいて認定をしているということありますから、その点においては、もちろん、そういういつた各種記録をしっかりと保存をしておくとか、これは非常に大事なことだというふうに思いますけれども、そういういつたことをベースにして認定をしていくという意味においては、通常の労働の場合にも、もちろん労働時間というのはそこに記載がされている。高プロの場合は健康管理時間ということになりますけれども、それをそのまま労災認定では採用するわけではなくて、それらももちろん参考にしながら、今申し上げたようなデータ、あるいは、先ほどの年数かかった、御遺族が、ない証拠を得ようと、それで、勝手に働いて勝手に死んだ、会社に責任はない、長時間労働は会社が命令したのではない。でも、業務量が多かつたら、そうしないと仕事が終わらないんですよ。

これは、加藤大臣、結局、今も、何年かかって

いたしましたけれども、例え安全配慮義務の話がありましたがけれども、例え、先ほど、SE

も、システムエンジニアもこの高プロの対象にな

るかもしれないと言つてたけれども、ある方

は、労災認定、何度も却下された、でも、幸いに

も、勇気あるすばらしい同僚のSEの方が労働時

間を証言してくださつたから何とか労災認定がと

れました、しかし、同僚の証言がなかつたら労災認定

も受けられなかつた、それが今の現実なんです

よ。

にもかかわらず、この高プロというのは労働時

間も把握していないわけですから、労災認定、極

めて今までより受けにくくなると、大臣、思われませんか。

○加藤国務大臣 先ほど安全配慮義務の話があり

ましたけれども、今回の法案では、対象となる方

の健康確保について、労働安全衛生法において使

用者に重い責任を課しているということでありま

すから、高プロだからといって、労働契約上の使

用者の安全配慮義務がなくなるということにはな

らないんじゃないかと、いうふうに思つてはいるところです。

それから労災認定については、今お示しをい

ただいておりますけれども、これは基本的に、そ

うした申請があれば、私どもにおいて、これまで

も質問されましたけれども、きょうの配付資

料に出ておりますように、タイムカードとかパ

ブル対象労働者に対し、徹夜しないと完了できな

議じやないんですね。本当に、その答弁でいいんですか。

はあ、十件、コンサルタントするという約束だつたけれども、体調とか、もう労働時間が長いから、五件でしたとなつても、千七十五万円は、そうしたら、業績、成果にかかわらず、契約した以上は、千七十五万は払われるということですね、加藤大臣。

○加藤国務大臣 それは、高プロの要件としてそ

うなつてあるわけありますから、そのときに千七十五万を払うということを約束をし、それを実施していただかなければ、この高プロとしての要件は満たさない、こういうことになるわけです。

○山井委員 さまざまな疑問がたくさんありますけれども、私たちの願いは、とにかく、これは過労防止法違反であります。法律というのは人の命を守るものでありますし、人の命を奪う法律を、私たちは強行採決は許すわけにはいきません。

何よりも、与党が、野党がというより、一番の当事者である過労死の御遺族の方々が、ここにありますように、人の命を奪う、過労死をふやす法案だということをおっしゃつておられるわけですから、何としても、この高度プロフェッショナル、残業代ゼロ制度は削除をしてもらわないと、繰り返し言いますけれども、人の命を奪う法律の強行採決だけは絶対にだめですし、過労死の御遺族の方々の大反対を押しつけて強行採決をするのは絶対やめていただきたい。そのことを申し上げて、私の質問を終わります。

○高鳥委員長 次に、岡本充功君。
○岡本充 委員 岡本です。
大臣、いろんな議論をここまで聞いてきて、きょうの午前中ちょっと気になつたことがあるから、一点確認だけしたいんです。大臣じゃなくていい。局長でいいです。
この高プロの制度というのは、年一千七十五万円、これが一つの要件になりますけれども、これというのは、月単位、場合によつては日単位で割

り戻して高プロとしての契約が結ぶことができる、こういう制度ですか。

○山越政府参考人 例えれば、高プロで働く契約期間が一年の半分だということであれば、一千七十五万円、これは額は決めるものでございますけれども、最低額、支払う額については、案分すると

いうことかといふうに思つております。

○岡本(充)委員 ということは、あれですか、もうと短い、何日単位でも有期雇用契約だつたらあり得る、こういうことですか。

○山越政府参考人 高プロは、職務を明確に定めていただいて契約するものでございまして、その期間に成果を上げていただくという制度でございますので、そういう契約が通常ふさわしいものとしてあるかどうかということはあると思います

けれども、もう少し短い単位で契約すること自体が法律上、制限されているものではないというふうに思つております。

○岡本(充)委員 違う。もう少しじゃないですよ。すごく短くなつて。

○山越政府参考人 それで、大変気になるのは、短くなつたら百四日の休日はどうなるんですか。

○山越政府参考人 この期間、百四日の休日でございますけれども、四週の間では必ず四日休まなくちゃいけない、一年間の間で百四日休まなくちゃいけないということでございますので、百四日の方がこれは日数の割合としては多くなりますので、十四日ということで計算されることになるのではないかと思います。

○岡本充 委員 例えば、これまで私は聞いてきましたけれども、四十八日連続勤務することも可能ですね、高プロの制度の中で。四十八日のもし有期雇用契約であった場合には、四十八日間連続勤務は可能ですか。それとも、何日休ませなきやいけませんか。理屈上、四週四日ですよ、だから最初の四日休ませて四週勤いて、次の四週、最後四日、これは可能なんです。四十八日、いけると思いますけれども、四十八日雇用契約の場合、何日休ませなきやいけませんか。

○高鳥委員長 速記をとめてください。

山越労働基準局長。

○山越政府参考人 今、四十八日でござりますけれども、その場合でありますと、休日を絶対確保していただく日数については案分……(岡本(充)委員「何日ですか」と呼ぶ)ちょっとと今直ちに……(岡本(充)委員「じゃ、計算してください」と呼ぶ)

○高鳥委員長 速記をとめてください。

〔速記中止〕

○高鳥委員長 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 年間百四日を案分するという

ことでございまして、四十八日ということでございますと、計算すると十四日、最低ということかというふうに思います。

○岡本(充)委員 そうすると、これは四週四日以外に十四日なんですか。四週四日は、これは別途あるんじゃないですか。絶対、四週、だつて、四十八日の雇用契約なんですから、その四日分も足されて十八じゃないの、正確には。

○山越政府参考人 百四日と四週四休の関係でござりますけれども、四週の間では必ず四日休まなくちゃいけないということでございますので、百四日の方がこれは日数の割合としては多くなりますので、十四日ということで計算されることになるのではないかと思います。

○岡本(充)委員 いずれにしても、短い労働契約も可能で、短期で有期雇用契約を結んで、割り戻した賃金だけ払うからこの期間だけ集中的に働く、こういう話になるともう大変なことだと思いますね。

私、後で高プロをやりたいんですけども、そ

の前にちょっとどうしても確認したいから、労働時間の上限規制についてちょっと確認しておきます。

自動車運転業務につきましては、関係省庁連絡会議におきまして、自動車運送事業の働き方改革に関する行動計画を早期に策定、公表することにいたしております。

この時間外労働の上限規制を実効あるものとし、できる限り長時間労働を是正していくために

は、荷主や発注者を含めた取組が必要であるといふふうに考えております。

自動車運転業務につきましては、関係省庁連絡会議におきまして、自動車運送事業の働き方改革

にかかる行動計画を早期に策定、公表することにいたしております。

支援施策を行つていくことといたしております。

具体的には、荷待ち時間あるいは再配達等の削減による長時間労働の是正、それからパレット化による荷役の機械化などの業務の効率化、そういうことに取り組むことにしております。

猶予期間中におきましても、こうした長時間労働を是正するための環境の整備に関係省庁とも連携して取り組みまして、まずは、年九百六十時間の上限規制に円滑に対応していただくように対応してまいりたいといふうに考えております。

○岡本(充)委員 なかなか本当に厳しい仕事なんですよ。自動車の運転業務に関して、バス、タク

の働き方の現状をどのように捉えているか。また、できる限り早期に一般則を適用していくべきではないかと考えているんですが、一般則を適用するとして、その内容で、自動車運転業務の過労死防止対策として十分だといふうに考えているか、答弁を求めます。

○山越政府参考人 現在の自動車運転業務につきましては、大臣告示でござります労働時間の延長の限度に関する基準の適用除外となつておりますけれども、今回の法案では、長年のこの取扱いを改めまして、罰則つきの上限規制を適用することといたしておりまして、このことは大変大きな前進と考えております。

一方で、自動車運転業務については、現に、他の産業に比べまして労働時間が長い実態にござります。その背景には、取引慣行の問題といつた、個々の事業主の努力では解決できない問題がある

といふふうに考えております。

この時間外労働の上限規制を実効あるものとし、できる限り長時間労働を是正していくために

は、荷主や発注者を含めた取組が必要であるといふふうに考えております。

自動車運転業務につきましては、関係省庁連絡

会議におきまして、自動車運送事業の働き方改革

に関する行動計画を早期に策定、公表することにいたしております。

支援施策を行つていくことといたしております。

具体的には、荷待ち時間あるいは再配達等の削

減による長時間労働の是正、それからパレット化

による荷役の機械化などの業務の効率化、そ

ういったことに取り組むことにしております。

猶予期間中におきましても、こうした長時間労

働を是正するための環境の整備に関係省庁とも連

携して取り組みまして、まずは、年九百六十時間

の上限規制に円滑に対応していただくように対応

してまいりたいといふうに考えております。

○岡本(充)委員 なかなか本当に厳しい仕事なん

ですよ。自動車の運転業務に関して、バス、タク

平成三十年五月十六日

二八

シ、トラック業界の労使代表と厚生労働省との合意の上で、一九八七年に制定した改善基準告示があると承知していますけれども、法改正に合わせて、こちらも改正法の趣旨に合わせて見直していくつもりがあるのか、それについても答弁を求めます。

○山越政府参考人 今申し上げましたように、自動車の運転業務につきましては、まず、一般則の施行後五年後の、年九百六十時間、その上限規制の導入について進めてまいりたいというふうに考えております。

また、働き方改革実行計画の決定に当たりましては、できるだけ月四十五時間、年三百六十時間の原則的上限に近づける努力が重要であるという合意もなされておりまして、この合意を踏まえまして、今回の労働基準法の改正におきましては、この法律に根拠規定を設けまして、新たな指針を定めまして、使用者あるいは労働組合等に対して必要な助言指導をしていくこととしております。自動車の運転業務も含めて、長時間労働の削減に向けた労使の取組を促していくと考えてございます。

他方で、今、現行の改善基準告示につきましては、これは、自動車運転者の業務の特性も踏まえまして、手待ち時間も含めた拘束時間の上限でござりますとか連続運転時間などにつきまして、運送事業者が遵守すべき事項を定めたものでござります。

これにつきましては、これまで、改善基準告示を遵守するため、私ども監督署を通じまして監督指導等に努めてきたところでございますし、国土交通省と連携した取組も進めてきたところでございます。引き続き、こうした取組を着実に実施していくべきだと思います。

そして、一般則の施行後五年後の上限規制の導入に向けて、この改善基準告示のあり方ににつきましても、国土交通省とも相談して検討していくつもりです。

○岡本(充)委員 確認です。ということは、今の

この法が成立したとしても改善基準告示は変えない、五年後に変えることがあり得る、こういう答弁ですか。

○山越政府参考人 まずは、現行の改善基準告示、その遵守に向けての取組を着実に実施してまいりたいと思います。

そして、この改善基準告示のあり方につきましては、今後、国土交通省とも相談をいたしまして、どうするか検討していきたいというふうに思っています。

〔委員長退席、渡辺(孝)委員長代理着席〕

○岡本(充)委員 これはなかなか冷たい話ですね。トラックの運転手、本当に労災が多いわけですね。

やはり、どういうふうにするか、これは大変重要な話ですよ。それを、今回、法案の中でも先送りするだけでなく、告示も見直さない。

これでは、やはり過労死が減らないんじゃないかなという気がするんですね。

大臣、ちょっと、見直すことも含めて考えて貰えるぐらいい、答弁してあげてくださいよ。トラックの運転手さん、みんな見てるよ。お願いしますよ。

○加藤国務大臣 先ほど局長からは、今の取組をしつかりやるとともに、一般則の施行五年後の上

限規制の導入に向けて、導入に向けて、この改善基準告示のあり方について国交省と相談、検討してまいりたいと申し上げたわけでありますから、

五年後に見直すんじゃなくて、これを導入していくことを議論していくことになりますから

、別に、五年後まで待つとか、そういったことを言っているわけではありません。

今申し上げた今のプログラムというか流れがありますから、それにのつってしっかり進むよう

れはお願いしたいと思います。

続いて、先ほどからずっと出ている産業医の面接指導、長時間労働の話に今度また戻るんですけど、産業医の面接指導を受けると長時間労働の負荷はどのように変わるんでしょうか。産業医の面接指導を受けると一体どういうふうにして過労死を減らすことにつながるんでしょうか。この口ジックをちょっと説明してもらいたいんです。私はいろんな会社の産業医をやっていますよ。どうしてこれが過労死を減らすことにつながるのか、正直、ぜひ答弁いただきたいと思いますが、明確にお願いします。

○田中政府参考人 お答え申し上げます。

産業医の面接指導につきましては、平成十七年の法律改正で、長時間労働の面接指導の制度といふことで導入されて、十年以上たつておるわけでございます。

この面接指導というのは、単に面接指導をするということではなくて、その面接指導の結果、必要な措置というところにつなげていくというのが本来の趣旨でございます。

そういうことで、医師の意見を聞きつつ、長時間労働者の状況、これは心身の状況それから業務の状況も含めて総合的に問診等の形で医師の面接指導を行い、就業の調整をしていただく。そういう

うふうに実際の就業の仕方を、過重な労働の負荷がかかつっている場合は、その過重な負荷がかかるないように改めていただくというプロセスを動かすことによって、それを動かすことを通じて、長時間労働の改善、過重労働の負荷の改善が図られるという形になっております。

○岡本(充)委員 だけれども、従業員の勤務環境を変えるのは使用者ですよ。医師が勤務環境を変えてくださいと言つて、会社側から変えられないと言わされたときには、どういう対抗措置が医師に

ござります。勧告につきましては、事業者がそれを尊重する義務がござります。

この点については、この尊重ということについて、一昨年のこの委員会でも委員の御質問をいたしました。そういう御指摘も踏まえまして、この衛生委員会に報告をするような義務を、今回の法律の改正とあわせて省令で措置をしたいというふうに考えております。

これを通じまして、衛生委員会で労働時間の状況等を総合的にまた調査審議しまして、過重労働の状況があれば事業者に対して必要な意見を述べ、その衛生委員会の調査審議の結果を踏まえています。

○岡本(充)委員 産業医に、要するに責任を投げて、結果として、会社側が、若しくは使用者側が責任回避するロジックをつくるためにあるわけじゃないんですね。

私が本当に思つるのは、一つ問題点は、会社側が、そんなことを言う産業医は解任だと言つた場合、対抗する措置は産業医にありますか。

○田中政府参考人 産業医が、その専門的な立場から、客観的な判断のもとに事業者に意見を言うことが非常に大事であります。それを担保するため、現在は、省令で、産業医がそうした観点から事業者に勧告を行つたことを理由として、産業医に対し、事業者は解任その他不利益な取扱いをしないようにしなければならないという規定がござります。これは努力義務でございます。

ただ、この点についても委員からも以前指摘がございました。

この点につきましては、今回、これもこの法律の改正に伴う省令の措置ということになりますけれども、仮に事業者が産業医を解任した場合、あるいは産業医が離任した場合、これについては、その旨とその理由を衛生委員会に報告しなければならないという報告義務を課すことになりました

て、これは労政審で一致した意見をいたいたと

ござります。結果を出して、実際に実施するのは大分先になるんですから、ぜひそ

○岡本(充)委員 本当に、早くこれは検討するべきだと思います。そして、結果を出して、実際に実施するのは大分先になるんですから、ぜひそ	○岡本(充)委員 本当に、早くこれは検討するべきだと思います。そして、結果を出して、実際に実施するのは大分先になるんですから、ぜひそ

山越労働基準局長。

○山越政府参考人 その関係で申し上げれば、医師の面接指導、その後の事後の措置というものがございまして、その中で措置ということをしていくとということを労働安全衛生法上、規定しているわけでございまして、そういうことをしていくということにつきまして事業者が責任を負うといふことは、労働安全衛生法との関係では生じてくるというふうに思います。

○岡本(充)委員 じゃ、これは労働基準法上の話ではない、確かに安全衛生法上の話かもしれないから、田中さんでいいよ。

実際に、適正配置義務は、高プロの労働者に対して使用者はその義務を負うんですか。

○田中政府参考人 お答えいたします。今回の法案では、先ほどお答えしました、医師の面接指導の後、その状況に応じて、必要と認められる措置を事業者が行う義務があるわけですけれども、その中に、今回、高プロの労働者につきましては、職務内容の変更等の項目を法律に明記しておりますので、民事上の配置義務と完全に一致するかはちょっとここではわかりませんけれども、職務内容の変更ということになりますと、例えば、高プロから外す、外れてもうと、いうことも含めて、あり得るのではないかと考えております。

○岡本(充)委員 もう時間だからやめますけれども、職務内容の変更じゃなくて、適正配置をする

やらないといけないような仕事を業務命令しているんじやないか。きのう僕は言いましたように、世界じゅうの市場を見ろ、こういう業務命令で、要するに、少人数で、さつきの話、二十四時間やらなきやいけないような仕事を業務命令しているんじやないか。きのう僕は言いましたように、世界じゅうの市場を見ろ、こういう業務命令で、実質的に寝られないような仕事を与えていたら、これはいかぬでしようという話をしたんですよ。そういうときに、内容をえることと、何人で見るかですよ。それを五人、十人で見なさいといふのなら見れるかもしれない。そういう意味で、適正に配置する義務とは違うんじゃないかといふこ

とを私は指摘をして、この点についてぜひ明らかにしていただきたい。理事会にでもいいので、きっと文書で答弁をいただきたいと思います。よろしくお願ひします。

終わります。

○高橋千鶴子君。

○高橋(千)委員 日本共産党的高橋千鶴子です。安倍総理は二〇一六年の施政方針演説で、本年取りまとめるニッポン一億総活躍プランでは、本同一労働同一賃金の実現に踏み込む考え方でありますと発言しました。

翌二〇一七年には、同一労働同一賃金を実現します、ガイドライン案を策定しました、その根拠となる法改正について、早期の国会提出を目指し、立案作業を進めますと言いました。

そして、働き方改革国会と言われる今国会、施政方針演説では、長年議論だけが繰り返されてきました。そこで、働き方改革国会を実現のときが来ました。まさに、ここまで強調されました。

まさに総理肝いりの案件であり、労働者の中に期待はありました。

大臣に伺いますが、法案にはその同一労働同一賃金の名前さえないのはなぜですか。

○加藤国務大臣 今、高橋委員、総理の施政方針演説で言及をいたしました同一労働同一賃金は、同一企業、団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指そうというものでありますと、そういう意味において、総理は、例えば百九十三回の国会でも、不合理な待遇差を個別具体的には正解するということを申し上げているわけでありまして、それについて、今回、この中身について、もうこちらから申し上げませんけれども、そうした

中身を入れているということでありますと、法には同一労働同一賃金という言葉は使っておりませんけれども、これらの改正内容が、まさに同一労働同一賃金の実現、すなわち、正規と非正規で働く方の間の不合理な待遇差の改善を目指すといふものであるということです。

今回、平成二十八年パートタイム労働者総合実態調査によれば、正社員とパートの両方を雇用している事業所において、職務、これは業務の内容及び責任の程度でございますが、職務が正社員と同じであり、かつ、人事異動等の有無や範囲も真正に配置する義務とは違ふんじゃないかといふことがあります。

○高橋(千)委員 労政審の建議にも、同一労働同一賃金の実現に向けてちゃんと銘打っていたわけですね。それでさしあがつたものが要綱が資料の一枚目にあるわけですから、それがな

いということは、同じなんだ、今おっしゃつて、不合理な差をなくすんだということで、同じ意味なんだと言つてある以上に、もっと広い意味で正規と非正規の違いをなくすんだとおっしゃつてあるのか、曖昧になつてゐるような気がしますが、いかがですか。

○加藤国務大臣 まさに今委員が出していただいたこの資料の上の方の書き込みにありますけれども、企業内にある正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図つていくことが、今回の法案の目的であります。

○高橋(千)委員 私は、何一つ変わつていいと 思います。総理が何回も実現しますと言つて、私たちとも運動している労働者の皆さんも、もしかしてと期待をしていました。だけれども、ふたをあけてみたら、パート労働法に有期雇用契約を均等規定。今先生の御指摘になりました、いわゆる差別の取扱いの禁止、九条につきましては先ほど申し上げた数字が対象となります。現行パート労働法におきます八条の均衡規定と九条の

均等規定。今先生の御指摘になりました、いわゆる差別の取扱いの禁止、九条につきましては先ほど申し上げた数字が対象となります。現行パート労働法におきます八条の均衡規定と九条の

ところどころでござります。

○高橋(千)委員 そうなんですよ。一・五%、余りに少なくないです。これはパート労働法を議論したときにも、一体何人がその対象者になるのよという話をしていました。そのころよりも少ない

ことがあります。全然変わらないじゃないですか。違います。

○宮川政府参考人 今回の法律改正は、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者につきまして不合理な待遇差、差別的取扱いを禁止するということでございまして、具体的には、現行パート労働法におきます八条の均衡規定と九条の

均等規定。今先生の御指摘になりました、いわゆる差別の取扱いの禁止、九条につきましては先ほど申し上げた数字が対象となります。現行パート労働法におきます八条の均衡規定と九条の

改善するんだということで訴えてきたわけですか
らね。

原告の一人、二〇〇七年から九年間、十九回も
契約更新をして集配業務に従事していたAさんか
らお話を聞きました。集配の仕事に正規、非正規
の違いはないんですね。シフトローテーション
も全く同じなんです。慢性的な人手不足の中、繁
忙期でもある夏季、冬季の休暇もとれずに、国民
の祝日も関係なく働いて業務を支えてきたのに、
病気になつて休めば無給になるわけです。余りに
も格差が大き過ぎると訴えました。

ところが、驚いたことに、このAさんの裁判の
ときに、右陪席が、裁判官の一人ですよね、Aさ
んに聞いたそうです。なぜ正社員にならないんで
すか、そうすれば同一労働同一賃金になるのに
と。Aさんは驚いて、私はもう何年も正社員登用
試験を受けましたが、でも受からないのですとお
答えになりました。

かんば生命のコマーシャルは人生夢だらけなど
とうたっていますが、これを支える現場の労働者
は夢も希望も奪われているんです。正社員に望ん
でなれるなら苦労しませんよね。

郵政民営化以来、毎年登用試験はやられてい
て、ことし四月でいえば三千四百五十二人が正社
員になりました。でも、その何倍も試験で落とさ
れて、依然として、グループ金体の半分に迫る十
九万二千人以上の非正規労働者によって維持され
ているのが職場なんです。

こうした現場の実態を見て、正しい判決が出る
ことを強く望みたいと思います。これ以上個別の
話はいたしません。

それで、もう一つ伺いますが、パート法第二条
の定義における、比較対象労働者と非正規の労働
者の、比較するときの同一の事業主というのは、現行法では同一の事業所となつていますが、その
違いと趣旨を述べてください。

○宮川政府参考人 現行のパートタイム労働法第
二条におきましては、短時間労働者、これは同一
の事業所に雇用される通常の労働者との所定労働

時間の比較により定義されておりまして、適用單
位は事業所でございます。

均等待遇あるいは均衡待遇規定につきまして
も、同一の事業所に雇用される通常の労働者と比
較することとされております。

一方、現行の労働契約法第二十条は、同一の使
用者と期間の定めのない労働契約を締結している
労働者と比較することとされており、適用単位は
事業主であります。

昨今は、同一の事業所内には待遇を比較すべき
正規雇用労働者が存在しないケースも見られるな
ど、事業所単位では十分に保護が図られない場合
が生じていると考えられることから、労働契約法
第二十条をパート・有期労働法第八条に統合する
ことも踏まえ、事業主単位とすることとしたもの
でございます。

これによりまして、他の事業所の正社員との比
較が可能となり、結果として不合理な待遇差の解
消が進む効果が期待されるところでございます。

○高橋(千)委員 私も、この事業所と事業主とい
うのを考えたときに、要するに、一つの事業所に
パート店長とアルバイトの学生しかいなかつたり
して比較のしようがないよねとか、そういう場合
には確かに有効かなと思いました。でも、その逆
もあるんですね。

資料の四枚目、朝日新聞の二〇一四年七月十一
日付です。ストロコマース、地下鉄の売店業務に
従事していた契約社員が、労働契約法二十条違反
を争った裁判を紹介した記事です。

売店四十八店舗、正社員十九人に対し、契約社
員は八十一人。一番上の段に少し仕事の内容を書
いています。商品の発注や、売れ残った新聞や雑
誌の返品、売上金の管理など、正社員と契約社員
で仕事の中身や責任は変わらない、これは容易に
想像ができると思うんですね。制服なども全く一
緒、外から見て何一つわからないわけです。

ところが、次をめくつていただきて、資料の
⑤、この裁判、契約社員側が地裁判決で敗訴いた
しました。二〇一七年三月二十四日付の産経新聞
によれば、吉田徹裁判長は、契約社員と正社員は責任
が大きく異なるなどと指摘をし、原告側の訴えの
大部分を棄却したと報じています。

実は、裁判長は、今述べたように、同じ売店業
務、専ら売店業務だけに従事している正社員がい
るにもかかわらず、さまざまな業種に従事してい
る正社員六百名、いろいろな人がいる、指導的な
人もいる、そういう人たち全部と比較をして、差
別を合理的と判断をしたのです。

ちょっとだけ売店をやることはあっても、主に
は違う、指導的な仕事をしている、そういう人も
ひっくるめて比較して、差別は当然、正社員の方
が責任が重い、合理的だと。これをやられたら、
大バテランで同じ重きの仕事をしている契約社員
であつても、もつと指導的な立場の正社員がいる
よとなつたら、何も変えることができません。

またここから一般論で大臣伺いますが、ま
ず、比較可能な労働者の範囲が問われると思いま
す、今回の法案の中でも。まずは、業務が同じ、
職務の内容が同じ、そこから、一致するところか
ら見ていくものだと思う。極端に違うことを、違
うのがわかっているのを比較するというのは違う
と思いますが、いかがでしょうか。

○加藤国務大臣 一般論になりますけれども、改
正後のパート・有期労働法においては、非正規雇
用労働者と待遇を比較することとなる通常の労働
者は、いわゆる正社員を含む無期雇用フルタイ
ムの労働者ということになります。

このパート・有期労働法第八条では、事業主に
対して、非正規雇用労働者の待遇について、職務
の内容等が近い通常の労働者との間の不合理な処
遇差を禁止をする。また、職務の内容等がかけ離
れた通常の労働者との間には不合理な待遇差を禁
止するということで、これは非正規雇用労働者の
待遇改善に資するというふうに考えております。
非正規雇用労働者は、不合理な待遇差の是正を
求める際には、通常の労働者の中でどの労働者と
の待遇差について争うのか、これについては選ぶ
ことができるというふうに考えているところでご
ざいます。

○高橋(千)委員 ということは、かけ離れた、見
てすぐわかるような、いわゆる職務の内容が違う
人を比較するということはまず考えられないと。今、選ぶ
ことができるというふうなことをおつ
しゃいましたよね。それでよろしいんですね。

○加藤国務大臣 ですから、かけ離れた人を選ぶ
中でも不合理差というのはあるわけでありますか
ら、ただ、どの人を選択して不合理だというの
は、そこの、今度は事業主ですから、事業所じゃ
なくて事業主全体の中で働いている中ににおいて比
較する人をピックアップして、そこと、この人と
違うというなら、この人ということは、これはま
さに訴える側が選ぶことができる、こういうこと
であります。

○高橋(千)委員 ですから、ごめんなさい、この
人と基本は同じ職務なのに待遇が違うということ
は、訴える側が選べる、そういう意味ですね。
○加藤国務大臣 多分、私が言つたことと同じこ
とをおっしゃっているというふうに思います。
○高橋(千)委員 ありがとうございます。確認を
しました。

それで、やはり、合理的でなければならないな
のか、不合理であつてはならないのかといふこと
とが随分議論をされてきたと思うんですが、最後
の資料で、これは、二〇一六年七月十九日に経団
連が同一労働同一賃金の実現に向けてと発表して
いますが、その概要なんですね。

まず私、言つておきたいんですが、上の段の四
角が三つあるんですが、この真ん中、現行法の基
本的考え方を維持すべきと経団連は言つているわ
け。だから、何だ、結局変わらないのかといふこと
を言いたくなるし、そのとおりに進んじゃつた
ら困るじゃないの、ということが言いたいわけで
す。

左の下に、日本型同一労働同一賃金というのが
あります。さまざまな要素を総合的に勘案し、自
社にとつて同一労働と評価される場合に同じ賃金
を支払うことを基本とする、こう言つちやうと、

結局、同一か差があるのかというのではなくて、会社が決められたという話になっちゃうわけですよね。これでは教うことのできないわけであります。

これは、違ひが合理的であるとするなら、企業の側が立証するべきだと思うが、いかがでしょうか。

○加藤国務大臣 立証責任の話と経団連の考え方の話、一緒に御質問されているんですが、経団連は二十八年七月にはこうしたことを言われたわけであります。が、その後、経団連も参画した働き方改革実現会議や労政審の議論を踏まえて今回の内容のものが出てきているということであります。例えば、処遇についても、これは総合的にいうふうに書いてありますけれども、処遇ごとに見ていくというふうに今度条文には明確に書いてあるわけでありますから、そういうことも含めて、今回の法案が取りまとめられたということですあります。

負うかという議論、これはこれまでこの委員会の場等でもあったように記憶をしておりますけれども、ただ、いずれにしても、訴訟においては、訴える側も訴えられる側もそれぞれが主張して立証していくことになるわけでありますから、それが当然なのではないかななどいうふうに思ひます。

ただ、待遇差に関しては企業側しか持っていない情報が多くあるわけでありますから、非正規雇用労働者もそれを知ることができて、そして訴訟において不利にならないようにしていくということが必要でありますので、今回の法案では、非正規雇用労働者が事業主に求めた場合、正規雇用労働者との待遇差の内容、理由等についても説明義務を事業主に課す、また、説明を求めたことを理由とする不利益取扱いは禁止するということを明文化していくわけであります。

○高橋(千)委員 実は、さつきのストロコマースの判決の中に、労働者も立証せよ、企業も立証せよといつてございましたが、

ね。やはりこの背景に、確かにこれは二〇一六年のものだとおっしゃいましたけれども、なるべく今よりも変えたくないという、背景にこうした思想があれば、どうしてもそれがひつかつてくるということが言いたかったのですが、大臣が今までおっしゃってくれたように待遇差ということは、企業側がやはり有利な情報を持っているわけですから、やはり、そこをきちんと資料を求めるといふうに書いたんだとすることは大事なことであるし、それが本当に実効性が上がるということを期待したいなと思います。

あともう一問、これはちょっと芽出しになると思いますが、男女の賃金格差についての言及が法案に全くないのはなぜでしょうか。

出発点の、さつき私、三年分言いましたけれども、一億総活躍は、女性活躍も大きな柱であったと思います。男女の賃金格差が縮小してきたとはいえ、まだ七割など、固定化していることは指摘され続けてきたわけです。正社員であっても、配転の可否などを理由に昇給・昇進に差をつけられている、男女の差がつけられている、それがずっと固定化するということがこれまで何度も言われてきたということを考えたときに、やはり I.L.O 百号条約に照らしても、ここをしっかりと、同一労働同一賃金とうたってきたわけですから、男女の格差も是正するということをきちっと位置づけるべきだと思いますが、いかがでしょうか。

○加藤国務大臣 まず、男女の賃金格差については、もう御承知のように、労働基準法第四条において、「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。」こう明確に規定をしているわけであります。

また、今回は、もう御承知のように、私たちが今提案している法案は、同一企業、団体における、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すわけであります。

で働く女性の割合、これは男性と比べてかなり高いわけがありますから、こうした法案を進め、そして待遇差を埋めていくということは、男女間の賃金格差解消にもつながる側面があるというふうに思います。

また、これまでも、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる配置、昇進、教育訓練等の雇用管理を行ういわゆるコース別雇用管理、これが事实上の男女別雇用管理と言われてきたこともあります。したがって、そうしたことにならないよう指針を策定して、その周知にも取り組み、また、男女雇用機会均等法に照らして問題がある場合には、企業に対して助言指導等をしっかりと行つていきたいと思います。

○高橋(千)委員 ありがとうございます。・

非正規の中に女性が多くいる、でも、そこだけではやはり丸めるわけにはいかないわけで、確かに労基法の四条には書いていますが、これはやはり男女の賃金格差を明確にしてほしいということです、女性活躍推進法のときも随分議論をいたしました。その課題はまだ残っていると思いますので、引き続き求めていきたいと思います。

終わります。

○高鳥委員長 次に、浦野靖人君。

○浦野委員 日本維新の会の浦野です。よろしくお願いをいたします。

きょうは、まず一点目に、労務士の活用から質疑をしたいと思います。

これは前回の質疑でも少し触れさせていただきましたけれども、労務士さん、社会保険労務士さんは、もちろん請け負った企業の労務管理、法律を守らすとすることが仕事の一つですけれども、もう一つ、法律の行間の意味を、いろいろとすき間を見つけてアドバイスをしていくというのも労務士さんの仕事になるんだろうと、実務的に私は思っております。

ということで、今回の法案改正でも、どういつた改正がされたのかとか、これによつてどういう

ふうなことを会社はしていないといけないのか
というのを、労務士さんの役割は非常に大きい、
そもそも大きいですけれども、今回の法案改正で
大きくなると思います。

今回の法案で、何か労務士の職務に関するもの
が変わるというか、法律で今までと違う扱いを受
けるとか、そういうものがあるかどうかという
のをまず確認をしたいと思います。

○山越政府参考人　社会保険労務士は、労働社会
保険諸法令の専門家でいらっしゃいまして、事業
主が労務管理の見直しを行っていく上で大きな役
割を有しておられるというふうに考えておりま
す。

今回の法案では、社会保険労務士の業務を改正
する内容は含まれておりませんけれども、他方
で、現行の社労士法には、例えば、労働社会保険
に関する申請書等の作成、あるいは、労務管理な
どについての相談に応じ、指導することということ
とが定められていますので、こうした業務を行
うことによりまして、事業者が労務管理の見直し
を図ることを支援していく、そういったことを期
待しているところでございます。

○浦野委員　何も基本的にはないということを確
認したんですけどとも。

私は、ちまたでいろいろと、やはり大きな社会
問題にもなりました電通の過労死の件であると
か、その他いろいろな、そういう重大な件があり
ます。そういったときに、その会社にも必ず労務
士さんはいてはったと思うんですね。ただ、そ
ういった事件を受けて、例えば電通の件で、その
請け負っていた労務士さんたちは、何かペナル
ティーを受けたという事実はあるんでしょうか。

○山越政府参考人　個別の事案についてお答えを
するのは差し控えさせていただきたいと思います
けれども、社会保険労務士法におきましては、例
えば、社会保険労務士が真正の事実に反して申請
書等の作成、あるいは申請等に係る事務代理をし
た場合でござりますとか、労働社会保険諸法令に
違反する行為について指示し、相談に応じるなど

したときは、失格処分あるいは業務停止、戒告などの懲戒処分を行うという規定がございました。こういった規定に触れる場合は懲戒処分を受けるということだと思います。

○浦野委員 実際、その年によつて数は変わると思いますが、それでも、今まで大体、じゃ、そういう重大な案件を受けたということがあるのは、年間どれくらいになるんですか。

○山越政府参考人 社会保険労務士の懲戒処分でございますけれども、今申しましたこと以外の事由による懲戒処分も含めまして、二十一年度から二十九年度まで、全体で四十三件となつております。

○浦野委員 日本全国でその期間中に行われた労基違反の数に比べれば、恐らく労務士の皆さんの処分の数というのは、もう絶対的に少ないと思うんですね。

ただ、私も一応、自分のところの経営の一端を担つてゐる一個人として、例えば職員の待遇を決めるときには、必ず労務士さんと相談をしていますよ。保育園なんか特にそういうのは非常にしつかりやつてくださいということで指導を受けことが多いので、もちろん、手とり足とり、社会保険労務士の方と相談をしながら、就労規則とか、そういうようなものをつくつていています。変えるときも必ず、こういった場合はどうやうとか、そういうことを事前に必ず相談をします。これが普通だと思うんですね。

いろいろと労基違反を犯す会社も、大きな、大企業なんかだったら、絶対にそういう労務士さんがいてるはずなんですよね。いていながら、重大的な労基違反を繰り返したり、起こしたりする会社が多數あるというのは、私は、労務士がしつかり仕事をしているのかという疑問を持たざるを得ないと思うんですね。

そういう意味では、私は、今回の法改正でも、労務士の皆さんの役割はもっと重要になつて、そういうことをしっかりと会社に助言指導できるようなことをやらないとダメだと思うんですね。

私は、逆に、今、先ほど、ちゃんと別の法律で、労務士法でそういうのがあるということですけれども、その中に、「社会保険労務士が、相当の注意を怠り、前項に規定する行為をしたときは、戒告又は一年以内の」という文言があるんですね。

その「相当の注意を怠り」というのは、じゃ、一体、具体的にどんなものなのかというのは曖昧でわからない。だから、ここが結局は、労務士さんが責任を持ついろいろと、会社に指導しない、アドバイスをしない、若しくは、逆に法の抜け穴がいるんじゃないかと私は思つています。

そういういたところを、私は、しつかりと考えて、変えるべきだと思いますが、いかがでしょうか。

○山越政府参考人 社会保険労務士が、事業主に対しまして、例えば、労働社会保険諸法令に反するような具体的な方法を教示して違反行為を行わせたような場合でございますとか、法令違反の行為について相談に応じて、その行為に肯定的な回答を行つたような場合には、非違行為といいたしまして、先ほど申し上げました社会保険労務士の懲戒処分の対象となるといつふうに考えておりま

す。こういった事案がありました場合については、私ども、厳正に、適正に対処してまいりたいと思います。

○浦野委員 これ以上聞いても繰り返しの答弁になりますけれども、ここは本当に、社会保険労務士さんの仕事というのは非常に重要な私

の意見でありますけれども、ここは本当に、社会保険労務士さんの仕事といつては、こういうところをもうちょっと整理をしていただき、それが労働者

の皆さんのためになるようやつていていただけたらなと思っています。

もう一つ心配しているのは、労務士さんを雇え

ないような中小企業、零細企業なんかは、今回の法改正でも、労務管理とか、そういうことも、例え

う恐らく答弁になると思うんですけども、私は、そこは非常に心配をしています。日本国内の全企業が、零細、中小企業から大企業、大企業なんかは心配していませんけれども、そういうた

かわからぬとか、そういうことは絶対起ころうと思うので、一応答弁いただきたいと思います。

○牧原副大臣 まさに議員御指摘の点というの

は、非常に重要なふうに我々も思つております。

基本的に、働き方改革推進支援センターを各

四十七都道府県に設置をし、そこで、単に待つて

いるだけではなくて、労務管理などの専門家によ

る個別訪問などによるコンサルティングを無料で

実施するとともに、先生御指摘のような商工会

議所や商工会等の、中小企業を所管する、見て

る経済団体とも連携をしながら、小規模事業者向

けのセミナーや出張相談会という、出向く形での

形も行いたいというふうに思います。

私は、長崎の方に行きましたけれども、長崎の方

では、一社一社全部回りたいというふうな話をさ

れておりましたので、こういうことも連携してい

きたいと思います。

○遠山政府参考人 お答え申し上げます。

今国会に提出された働き方改革関連法案につい

ては、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等のための措置が盛り込まれてい

るものと承知しております。

国家公務員についても、長時間労働の是正等の

必要性は民間と変わるものではなく、働き方改革

関連法案に関する国会における御議論を踏まえつ

つ、必要な措置について検討を進めてまいりたい

ところに相談をする。いろんな仕組みを今後の法案でも皆さんができるといつてあります。たゞ、そこにたどり着く会社、全部の会社がそこにたどり着けるかということを私は心配しているんですね。

○浦野委員 ありがとうございます。今答弁をいたいた中に、アドバイスをする、

こつちから出向いてやつていくという部分もありました。が、地元のある企業の方は、その人つて実はそう言いながらGメンなんじゃないか、労基違反を調べるために、そう言って近づいてくる人たちなんじゃないかという心配をされている方もいらっしゃいました。

その点について、しつかりやつてていきますといつて、しつかりやつていくますといつて、

う恐らく答弁になると思うんですけども、私は、そこは非常に心配をしています。日本国内の全企業が、零細、中小企業から大企業、大企業な

う恐らく答弁

○佐々木政府参考人 地方公務員についてお答えいたします。

地方公務員には労働基準法が原則適用されており、労働基準法別表第一に掲げる業務に従事する職員、いわゆる現業職員ということになるかと思いますが、民間労働者と同様に、時間外労働の上限規制が適用されることになります。

一方、それ以外の職員、いわゆる非現業の、一般職の人ですが、現行法上、適正な公務運営の確保の観点から、公務のため臨時の必要がある場合には、いわゆる三六協定を締結せずに時間外勤務を命じることができるとされており、時間外労働の上限規制は適用されないことになります。

地方公務員における時間外勤務のあり方につい

ては、民間法制の議論や、それを踏まえた国の動

向も踏まえた上で対応する必要があると考えてお

ります。

○浦野委員 今御答弁いただいたとおり、分かれてしまつんですね、今回の対応も。適用されていなければ、この法律にのっとてやっていかなければなりませんけれども、御答弁いただいたように、公務員といえども同じ人間ですから、構造は一緒です。

過労死というのは、本当に、これは国会の、我々の働き方に左右され、鬼のように働かされるという皆さんの職業ですから、それに対して、皆さんのが々国會議員に、おいおい、何とかしてくれよなんて一言も言えませんからね、立場上、かわいそうに。私は、でも、それはどこかのタイミングで、皆さん、声を上げた方がいいと思っています。

労基法が適用されていない公務員の皆さんはそういうあれがありますけれども、そのかわりに人事院というのがあるんですけれども、その人事院の皆さんは、じゃ、労働基準監督署のように、いろいろなことについて改善をするとか指摘をするとか、そういう権限を持たされているのかとい

うと、持つていらっしゃらないですよね。

○遠山政府参考人 お答え申し上げます。

国家公務員の過労死対策ということでございますけれども、人事院では、過労死対策は重要な課題と考えており、中でも重要性の高い長時間労働の是正について、さまざまな対策を講じているところでございます。

職員の長時間労働の是正、特に超過勤務の縮減については、従来から重要課題の一つとして政府全体で連携しつつ取り組んできたところであり、人事院では、超過勤務の縮減に関する指針を発出し、一年につき三百六十時間、他律的業務の多い部署においては一年につき七百二十時間の上限の目安を設け、これを超えて超過勤務をさせないよう努めること等を各府省に求めるなどの取組を行っております。

長時間勤務を行った職員の健康管理について

は、人事院規則一〇一四、職員の保健及び安全保

持において、長時間勤務を行った職員に対して医

師による面接指導を行うことを定め、各省庁の

担当者向けの研修や職員向けの啓発を実施する、

あるいは、こころの健康相談室を全国十カ所で開

設している、また、平成二十七年十二月より、いわゆるストレスチェック制度を導入しているところであります。

さらに、人事院規則一〇一四では、各省庁の長は、疾病の早期発見等につながる健康診断については、実施結果及び職員に対し行った健康管理上の指導事項の概要を人事院に報告しなければならないとしております。

人事院としては、過労死防止のため、引き続き

こうした取組を進めてまいりたいと存じます。

○浦野委員 今、いろいろと対策していることを述べていただきましたけれども、じゃ、それを守つていなかつたからといって是正を勧告でくるのかというと、できないんですね、人事院は。

私は、人事院に労基並みの権限を、むしろ本当は与えないといけないんじゃないかというふうにも思います。

ただ、そういう、そこの議論はありますけれども、じゃ、今、各省庁の社長、ボスは各大臣ですね、各所管大臣です。私は、その各大臣が、毎年、過労死だけではないですけれども、各省庁、自分たちの省庁の公務員の皆さんのが働き方について、この一年、どういう労働形態だったかというのを必ずちゃんと人事院に報告する制度をとるべきだと思うんですね。その上で、それをまた人事院が確認をして、各省庁の大臣に、こういうところを改善しなさいということを毎年やるべきだとういうふうに思つんですけれども、いかがでしようか。

○遠山政府参考人 お答え申し上げます。

人事院といたしましては、先ほど申し上げましたような過労死防止の種々の措置をとつていてるところでございます。

委員御指摘の点なども含めまして、民間の状況あるいは各府省や職員団体の意見等も聞きながら、今後どういった措置が必要か、そういうふうについて検討してまいりたいと存じます。

○浦野委員 今そこで、ぜひお願いしますと答弁したらできただんですけれども、なかなか人事院の皆さんも言えないみたいで。

でも、これはぜひ検討していただきたいなと思いますので、どうかよろしくお願ひをいたしま

り組める措置、一つ一つ実行していくたいと思ってます。

○浦野委員 済みません、あとほかに質問を用意していましたけれども、また次の機会にしたいと思います。

ありがとうございました。

○高鳥委員長 この際、参考人出頭要求に関する件についてお詫びいたします。

各案審査のため、来る二十二日火曜日、参考人の出席を認め、意見を聴取ることとし、その人選等につきましては、委員長に御一任願いたいと存しますが、御異議ありませんか。

〔異議なし」と呼ぶ者あり〕

○高鳥委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

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。

午後五時二十一分散会

このように、各省庁の長に必要な報告等を義務づけるとともに、人事院は毎年、一定数の官署に実地に赴き、職員の保健及び安全保持が法令に適合して実施されるかを確認し、必要な指導を行っているところであります。

人事院としては、過労死防止のため、引き続き

平成三十年六月二十日印刷

平成三十年六月二十一日発行

衆議院事務局

印刷者 国立印刷局

C