

(第七部)
第一百九十六回 參議院厚生労働委員会會議錄第十八号

(1110111)

間の上限について一ヶ月から三ヶ月に延長することとしています。

さらに、勤務間インターバルの努力義務の創設や、産業医、産業保健機能の強化等を行うこととされています。

第三に、雇用形態に関わらない均等・均衡待遇を確保し、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します。

具体的には、短時間労働者、有期雇用労働者及び派遣労働者について、不合理な待遇や差別的取扱い等を禁止するとともに、通常の労働者との間の待遇の相違の内容、理由等を説明することを事業主に義務付けるほか、行政による裁判外紛争解決手続の整備等を行うこととしています。

最後に、この法律案の施行期日は、一部の規定を除き、平成三十一年四月一日としています。以上がこの法律案の趣旨でございますが、この法律案につきましては、衆議院において修正が行われたところであります。

御審議の上、速やかに可決していただきたいとをお願いいたします。

○委員長(島村大君) この際、本案の衆議院における修正部分について、修正案提出者衆議院議員浦野靖人君から説明を聴取いたします。浦野靖人君。

○衆議院議員(浦野靖人君) ただいま議題となりました働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案の衆議院における修正部分につきまして、御説明申し上げます。

修正の主旨は、第一に、高度プロフェッショナル制度の対象労働者の同意の撤回に関する手続を実施に關し、中小企業における取組が円滑に進むよう、地方公共団体、中小事業主団体、労働者団体等により構成される協議会の設置その他のこれまでに定められた施策の改善等の基本方針において、労使委員会の決議事項とすること。

第二に、国は、労働時間の短縮その他の労働条件の改善等の基本方針において定められた施策の実施に關し、中小企業における取組が円滑に進むよう、地方公共団体、中小事業主団体、労働者団体等により構成される協議会の設置その他のこれらの方の間の連携体制の整備に必要な施策を講ずるよう努めることとすること。

第三に、事業主が他の事業主との取引を行なう場合において配慮をするよう努めなければならないこととして、著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないことを追加すること。

第四に、政府が改正後の各法律の規定について検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡の取れた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実を図ることを明記すること。

以上であります。

何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○委員長(島村大君) 以上で趣旨説明及び衆議院における修正部分の説明の聽取は終わりました。

これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

○宮島喜文君 自由民主党の宮島喜文です。

今日は、この厚生労働委員会で働き方関連法案が初めて審議されるわけでございます。最初のバッターにしていただきまして、本当にありがとうございました。よろしくお願いいたします。

我が国の経済は穏やかながらも回復基調が続いているとされ、雇用情勢についても有効求人倍率の高水準、完全失業率の低水準を維持しており、着実な改善が進んでいると思っております。

一方におきましては、我が国においては少子高齢化という人口問題を抱えているということを感じます。この人口減少下においても持続的な成長を実現していくためには、女性、若者、そして高齢者など、誰もが生きがいを持ってその能力を發揮できる一億総活躍社会の実現が不可欠と考えています。

急速な少子高齢化が進展する中におきまして、働き方に関するニーズもますます多様化ってきております。労働者それぞれの事情に応じた多様な働き方を選択でき、実現する社会の構築が急がれています。

そこでお伺いしますが、この法案の背景、経緯について、そして日本の経済発展と持続可能な労働力の確保にこれが結び付くか、さらには労働者の待遇改善につながるのかという点について、この法案の実効性について大臣にお伺いしたいと思います。

○國務大臣(加藤勝信君) 今委員から、この法案の提出背景、経緯、そして実効性等について御質問をいただきました。

まず、今私ども日本が直面している少子高齢化、人口減少、特に生産年齢人口の急激な減少、こういう情勢の中で我が国の活力を維持をしていくことは、いろんな意味において社会においてプラスの影響が出てくるというふうに思います。

また、先ほど申し上げた、長時間労働も含めて

方の処遇の改善など、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保など措置を講じることが、働く者が働く意欲を持つて希望を見出せるものだと思つております。

今回の働き方改革を推進するための関係法律整備に関する法律案につきまして、幾つか御質問させさせていただきます。

まず最初でございますが、法律案の提出の背景と経緯並びにその実効性についてお伺いしたいと思います。

先ほど申しましたけれども、急速に進展化する少子高齢化の社会において、日本経済というものは生産性の向上について様々な改革や施策が必要だと考えています。人口構造が大幅に変化しても、社会として持続可能な労働力を確保するといふことも必要でございます。

政府は、誰もが活躍できる全員参加型の一億総活躍社会の実現を目指すとしているわけでございますが、今回提出されました働き方改革を推進するための関係法律の提案について、厚生労働省が主管ではございますが、この法案は国を挙げて今国会の日程表案となつてしているところでござります。

そこでお伺いいたしますが、この法案の背景、経緯について、そして日本の経済発展と持続可能な労働力の確保にこれが結び付くか、さらには労働者の待遇改善につながるのかという点について、この法案の実効性について大臣にお伺いしたいと思います。

これによつて、まず過労死を防止をしていくこと、そして、働く方がその健康を確保しつづeker・ライフ・バランスが図っていくということは、いろんな意味において社会においてプラスの影響が出てくるというふうに思います。

また、先ほど申し上げた、長時間労働も含めてない正規で働けないということだとなかなか

正規で働くことは難しい、しかし、一定の時間できちんと帰れるということになれば、またそうした場合であれば正規として働くこともできるといふ意味において、選択肢が広がっていくといふこ

とにもつながります。

また一方で、これから時代を考えると、付加

がたくさんおられる、しかし、残念ながらその希望が実現に至っていない。こういったことを踏まえると、長時間労働の是正を通じてワーク・ライフ・バランスを改善をしていく、あるいは正規、非正規間の不合理な待遇差の解消等を図つております。

価値の高い財・サービスを生み出す革新的な分野を広げていくことが必要でありまして、そういう意味において、イノベーションや高付加価値を担う高度専門職の方、これはもちろん希望する方でありますけれども、健康確保がなされた上で仕事の進め方や働く時間帯等を自ら決定し、その意欲や能力が有効に發揮をしていく、こういう仕組みを入れることによって、日本の産業の発展あるいは日本全体の成長、また生産性向上にも資するものと考えておるところであります。

また、同一労働同一賃金に関して申し上げれば、正規と非正規の二つの働き方の間の不合理な待遇の差ということが問題になるわけでありますので、理由のない待遇差を埋めていくということによって、いろんな制約条件でいわゆる非正規で働く、しかし、これまでなかなか、待遇の問題について様々な御意見御要請もありました。そういう意味において、その待遇差を、不合理な待遇差を解消していくことによって、自分の能力がしっかりと評価されている、そういうふた納得感、またそのことがモチベーションを高めていくということ、そして、それが労働生産性、より付加価値の高い仕事に取り組んでいただける、こういったことにもつながっていくとござります。

こういった意味において、今回の働き方を通じて、まずは働き手の方の希望が実現をしていくこと、そしてその上において、先ほど申し上げたように、働き手の確保、労働力の確保、また労働生産性の改善につながり、経済にも発展につながっていく、そういうことも我々念頭に置きながらこれを進めさせていただいているところにしっかりと取り組ませていただきたいと思いま

この法案はいろいろ幾つも入っており、各論に入つてまいりたいと思います。先ほど大臣からのお話の中にもございましたが、長時間労働の是正という問題でござります。これは、我が国の、先ほど申しましたけれども、我が国の人口減少社会、こういう中においても、その人その人が生きがいを持つて能力を發揮できる、最大限に發揮できる一億総活躍社会を実現することなどということの中で進んでいるわけでございますが、この長時間労働というものに関しては現在どのような状況にあるかということになります。

前進であると評価したいと思うわけでございま
す。

今回新たな規制の対象となりました建設業、運
送業、これまで時間外労働に関しましては大臣告
示も対象外ではなかつたかと思うんですが、時間
外労働のこの問題というのは非常に大変な問題を
なんです。今回、自動車運転業務については年九百
六十時間とし、改正法施行五年後に一般適用につ
いて引き続き検討する旨が附則に規定されます。
また、建設業については改正法施行五年後に一般
則が適用されるとして、ただし、災害復旧について
は除き、引き続き検討されるとされております。
これらについて、いずれも五年間の猶予期間が
設けられていますが、この二つの業種につきまし
ては、それぞれ働き手が少ないということが問題と
なつておられるわけでござります。

このよくな中、日本経済団体連合会などでは、
平成二十九年の九月の二十二日に、長時間労働に
つながる商慣行の是正に向けた共同宣言というの
が出されております。五年後のいわゆる猶予期間
後に完全に実施するために、国の政策としても取
り組む必要があると考えているところです。

事業主に対しても法律のこの改正の周知とは労働
基準行政の体制の整備も必要ではないかというふ
うに考えますが、厚生労働省はどうお考えか、お
聞かせください。

ところでござります。また、建設事業につきましては、施工から工期を厳格に守る、そういうこととを求められるということとともに、天候不順などの自然的条件によりまして作業日程が圧迫されるなど、業務の特性でござりますとか取引慣行上の課題もあるところでございます。

こうした中で、これら二つの業務、事業につきまして実態に即した形で上限規制を適用していくためには、今申し上げましたような取引慣行上の課題なども含めて解決していくます一定の期間が必要でござりますので、今回の法律案におきましては、自動車の運転業務につきましては、施行期日の五年後に年九百六十時間の上限規制を適用し、将来的には一般則の適用を目指すと、それから、建設事業につきましては、施行期日の五年後に一般則を原則として適用するとしているところでござります。

ところがございます。また、建設事業につきましては、施工から工期を厳格に守る、そういうことと求められるということとともに、天候不順などの自然的条件によりまして作業日程が圧迫されるなど、業務の特性でござりますとか取引慣行上の課題もあるところでございます。

こうした中で、これら二つの業務、事業につきまして実態に即した形で上限規制を適用していくためには、今申し上げましたような取引慣行上の課題なども含めて解決していくきます一定の期間が必要でございますので、今回の法律案におきましては、自動車の運転業務につきましては、施行期日の五年後に年九百六十時間の上限規制を適用し、将来的には一般則の適用を目指すと、それから、建設事業につきましては、施行期日の五年後に一般則を原則として適用するとしているところでございます。

時間外労働の上限規制を実効あるものとしていくために、また長時間労働を是正していくために、荷主あるいは発注者を含めた業界ごとの取組が必要であると考えております。

こうしたことから、自動車運転業務につきましては、関係省庁連絡会議が設けられまして、本年五月に自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画を策定したところでございます。この行動計画に沿いまして、自動車運送事業者ができるだけ早期にこの年九百六十時間の上限に対応できるよう取り組んでいくことにしております。

また、建設事業につきましては、これも関係省庁連絡会議におきまして、昨年八月に建設工事における適正な工期設定等のためのガイドラインを策定しております。これを国や民間発注団体に対して内容を周知をいたしまして、理解と協力を求めていくこととしているところでございます。これによりまして、長時間労働を前提とした不当な短期工期設定をなくし、長時間労働の是正等を図っていくこととしております。

法改正の趣旨、内容の理解を促進していくため、全国に働き方改革推進支援センターを設けたところです。この働き方改革推進支援セントラルを中心におこなわれる支援策を事業主の方に提示いたしまして、きめ細やかな相談あるいは支援を行つてまいる所存でございます。

さらに、今年度から、全ての労働基準監督署におきましても特別チームを新たに編成いたしました。専門の労働時間相談・支援班におきまして、法令に関する知識あるいは労務管理体制が必ずしも十分でない中小企業に対する相談への対応、支援を行つていこうこととしているところでございます。

○宮島喜文君 時間もないでの、すぐに次に進みます。

平成二十年の労働基準法の改正で、六十時間以上を超える時間外労働について割増し賃金を、五割以上の賃金を課すことになつておりますたけど、中小企業については経営に影響を与えるといふとからその適用が猶予されておりました。三年後に見直してみると、今回、法改正で猶予が廃止されることになりました。

これから考えますと、八年間が経過しているわけでございます。猶予のこの見直しについて、現在、適用を猶予しても中小企業の経営に影響がないと判断されたのか。それと、廃止に至った現状についてお伺いしたいと思います。中小企業に対する適用の猶予措置、この廃止による見込まれる効果についても併せて簡潔に御回答を願います。

○政府参考人(山越敬一君) 現在提出をしております改正法案では、中小企業における割増し賃金率でございますけれども、六十時間を超える場合に五〇%引き上げることにしておりますけれども、この案におきましては、中小企業における厳しい経営状況も踏まえまして他の改正事項の施行よりも遅らせまして、三十五年の四月施行をしているところでございます。施行までの間に長

時間労働の抑制を段階的に進めていただくことが肝要だと考えております。

こうしたことから、中小企業、割増し賃金の引上げに御対応いたくためには、業務プロセスを見直していただいたりとか業務分担を変えていたりなども必要だというふうに考えます。このようなことから、こういった中小企業・小規模事業者にきめ細やかな支援を行うために、先ほど申し上げました働き方改革支援センターにおきまして、商工団体とも連携をいたしまして労務管理のノウハウの提供などを進めて、これに対応できるように進めてまいりたいというふうに思いますが。

○宮島喜文君 これを進めるに当たつて中小企業との連携も必要になるだらうなと思うわけでございますが、平成三十五年に法律が施行されるなど、考えていかなきやいけない中で、やはり中小企業というものは経営の体力に不安を感じている経営者がいる、少なくからずいるということは事実でございます。また、割増し賃金率を踏まえた賃金の算出など、労務管理の手法も変わつてくるということになります。

中小企業の体制整備については主に中小企業庁が対応するのではないかと思うわけでございますが、この間、施行するまでの間に、中小企業庁との連携も含め、厚生労働省は具体的な取組をどう考へておこなっているかといふことについてお聞きしたいと存じます。

○政府参考人(藤澤勝博君) お答えを申し上げます。

厚生労働省としまして、中小企業庁とともに昨年立ち上げました中小企業・小規模事業者の働き方改革・人手不足対応に関する検討会がございました。こちらでの検討を踏まえまして、今も労働基準局長から申し上げましたが、全ての都道府県に働き方改革推進支援センターを設置をし、中小企業・小規模事業者の個別相談などに当たるとともに、労働基準監督署にも中小企業・小規模事業者の相談に対応する特別チームを編成するなど、そ

の中小企業・小規模事業者の相談の体制を充実させるとこととしているところでございます。

さらに、長時間労働の是正や同一労働同一賃金といった働き方改革や、あるいは企業内の雇用管理制度の改善に中小企業等が取り組むに当たつての支援策いたしまして、時間外労働を縮減するための生産性向上に資する機器の導入などを行う中小企業に対する助成でありますとか、非正規雇用労働者の正社員化や待遇改善を実施をした中小企業に対する助成などを行うこととしております。

引き続き、中小企業などの皆様に働き方改革に前向きに取り組んでいただけるように、こうした支援につかりと取り組んでいきたいと考えております。

○宮島喜文君 ありがとうございます。

力強いお話でございました。大変重要なことだと考えておりますので、今後とも取組を強化していただけたらと思うわけでございます。

時間もございませんので飛ばしまして、申し訳ございませんが、高度プロフェッショナル制度の創設について御質問させていただきます。

これは、勤務時間ではなくて成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応えるということになつておられるわけでございますが、その具体的な職種については、法案成立後、労働政策審議会で検討し、厚生労働省で定めるとされております。現在、その職種の候補として、金融商品の開発業務や金融商品のデイリーリング業務、またコンサルタントなどが想定されているということです。それが定められていない場合には制度を導入できないことがあります。

○国務大臣(加藤勝信君) 高度プロフェッショナル制度では、労使委員会において対象業務等々を決議によって定めなければならない、そして、これが定められていない場合には制度導入できません。

この労使委員会は、半数以上を労働者で構成する労使委員会の五分の四以上の多数による議決が求められるという、こういう合議体であります。通常の労使協定よりも厳しい手続要件になつております。加えて、制度導入に当たつては行政官厅に届け出る必要があります。加えて、この決議事項については、対象となる方の適正な労働条件の確保を図るために、指針、これは大臣告示で定めさせていただきますが、それを定めることになつております。労使はこの決議事項がこの指針に適合したものになるようにしなければならない。そういう意味において、事業所における労働の実態を熟知した労使関係者が話し合つて、当該企業の実情に即して対象労働者の範囲や健康確保措置などを議決することが求められておりまして、労使委員会の果たすべき役割、機能は大変重たいものがあります。したがつて、労使委員会が適切に運

じている労働者も多いかと思います。

高度プロフェッショナル制度の適用については、本人の同意、労使委員会の決議などを要件としているわけでございます。この労使委員会では、対象業務をどうするか、また対象の労働者の苦情処理などもここで行うことになつていてるということですから、大変重要な役割を果たすものだと思います。

この労使委員会の権限がきちんと機能するようには、厚生労働省令などで適切に規定すること、そして、そうしなければやはり働く者にとって実効性のある制度にならないのではないかと思うわけですが、それをきちんと進めるこどもを望むわけでございますが、大臣の見解をお伺いしたいと思います。

この制度は、やはり将来の日本や経済を考えますと、これから環境変化を考えると、一人一人が希望とそして能力、またライフスタイルなど多様な選択肢がある働き方ということが可能にする社会を実現するためには必要なことかと考えます。そうはいつても、制度導入に対して不安を感じます。

じざいます。これは、実効性があり、かつ、ぎりぎり実現可能な水準として労使が合意に達した内容でありまして、それに沿つて法定化するものでございます。

昨年三月の労使合意では、上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、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ことが合意をされております。上限水準までの協定を安易に締結することを認める趣旨ではございません。可能な限り労働時間の延長を短くするため労働基準法に根拠規定を設け、新たに定める指針に関し、使用者及び労働組合等に対し必要な助言、指導を行うこととし、長時間労働の削減に向けまして労使の取組をしっかりと促してまいりたいと思います。

○小川克巳君 労使合意によるということで理解をしましたが、ただ、問題は、その労の方の代表者の意見がどれほど反映されているのかという、本当に、現場の声がですね。ですから、今後、その施行後の経緯を、経過といいますか、を注意深くやつぱり追つていく必要があるのかなというふうに思つております。どうぞよろしくお願ひいたします。

健康確保の観点から、労働時間の正確な把握が本制度の成否を決めると言つてよいと思いますが、厚労省資料では、労働時間の状況の把握の実効性確保としつつ、省令で定める方法によりと説明されています。

具体的にどういう方法を想定されているのか、この点についてお伺いいたします。

○政府参考人(山越敬一君) 昨年六月五日の労政審の建議におきましては、医師の面接指導の適切な実施を図るために、労働時間の把握につきまして、客観的な方法その他適切な方法に、労働時間の把握について、よらなければならぬ旨を省令で規定することが適當とされたところでございました。

さらに、この点につきましては、与党審査の過程におきまして、労働者の健康確保の観点から、

労働時間の状況の把握の実効性確保のために、省令ではなく法律で明確に義務付けることとされたところでございます。

具体的な把握方法でございますけれども、現行、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインがございます。このガイドラインでは、この把握の方法につきまして、使用者による現認、あるいは客観的な記録を基礎とすることを原則とし、やむを得ない場合には自己申告制によるとされているところでございまますので、こういったガイドラインの規定を参考にしながらこの省令を定めていただきたいというふうに考えております。これによって労働時間の状況の把握を進めていただきたいというふうに考えているところでございます。

○小川克巳君 方法論としては分かりましたけれども、その実効性についてはちょっと疑問が残るなど。しかも、その自己申告制ということが最後に控えているということになるとこれまで少し弱いなどという感じがするんですが、いずれにしてしまって、ここを経過を追つてやつぱり補強していく、内規の注視が必要だうというふうに思つております。

健康確保の観点から、労働時間の正確な把握が本制度の成否を決めると言つてよいと思いますが、厚労省資料では、労働時間の状況の把握の実効性確保としつつ、省令で定める方法によりと説明されています。

○政府参考人(山越敬一君) 労働者の方が本業、副業、兼業の両方で雇用されている場合におきましては、労働基準法第三十八条で、労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算するという規定がございますので、この規定が適用されまして、このことは事業主が異なる場合も含むものと解されているところでございます。

このため、上限規制が適用された場合、複数の事業場で働く労働者につきましては、各事業場における労働時間数を通算して上限規制の範囲内にしているだくようにする必要があるところでございます。

また、健康確保措置につきましては、今年一月に策定をされました副業・兼業の促進に関するガイドラインにおきまして、使用者が労働者に副業、兼業を推奨している場合には、労使の詰合いなどを通じ、副業、兼業の状況も踏まえて健康診断等の健康確保措置を実施することが適当であるとされておりのところでございます。

働き方改革実行計画では、多様な働き方の一環として副業、兼業を原則認める方向でその普及促進を図ることが明記され、本年一月には副業、兼業について企業や労働者が留意すべき事項をまとめたガイドラインが公表されております。

○政府参考人(山越敬一君) 今回の法案におきま

しては、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正いたしまして、事業主に対して、勤務時間インターバル、この制度の導入を努力義務として課すことといたします。

このインターバルの長さについてでございますけれども、企業ごとに事情が異なりますことから、法律で一律に時間を定めるのではなく、労使の自主的な決め、これによつて定めていただくことが適當であると考えているところでございます。

それから、今、例えば接待とか待機、そういう時間が労働時間に該当するかということでございましたけれども、こうしたものが業務として指揮命令されたものである場合、業務命令に基づいては労働時間に該当するものでございますのと時間が労働時間に該当するものでございませんけれども、こうしたものが業務として指揮命令されたものである場合、業務命令に基づいては労働時間に該当するものでございませんけれども、こうしたものが業務として指揮命令されたものである場合、業務命令に基づいては労働時間に該当するものでございませんのと時間が労働時間に該当するかということでございました。

また、健康確保措置につきましては、今年一月に策定をされました副業・兼業の促進に関するガイドラインにおきまして、使用者が労働者に副業、兼業を推奨している場合には、労使の詰合いなどを通じ、副業、兼業の状況も踏まえて健康診断等の健康確保措置を実施することが適当であるとされておりのところでございます。

なお、こうした副業、兼業を通じたキャリア形成を促進するための実効性ある労働時間管理等の在り方につきましては、この働く方の健康確保等にも配慮しつつ、今後、有識者の検討会において御議論いただくことを考えておるところでございまます。

○小川克巳君 ありがとうございます。

統一して、勤務間インターバル制度についてお尋ねをいたします。

労働時間等設定改善法では事業主の責務が規定されていますが、今般、その中に、前日の終業時間が刻と翌日の始業時刻の間の一定時間の休息の確保が盛り込まれることになりました。このいわゆる勤務間インターバル制度は過労死を防ぐ効果的な制度であるというふうに思いますが、具体的に何時間ぐらいを想定しているのか、また、接待や待機の場合の翌日就業までの勤務間インターバルについての考え方をお伺いいたします。

そこで、複数の事業所において副業、兼業に從事する労働者の時間外労働の上限規制はどのように把握について、よらなければならぬ旨を省令で規定することが適當とされたところでございました。

ころであります。

こうした創造性の高い仕事に従事する方の中に、深夜の時間帯の方が能率が良いという方であつたり、時間帯によつて働く制約を設けてもらいたくないというような方もいらっしゃると認識しているところであります。

この点、高度プロフェッショナル制度は、対象となる方の健康確保を前提に、現行制度の制約を取り払い、時間と賃金の関係を切り離すことによつて仕事の成果に見合つた処遇をすることを可能とする制度であり、時間や場所にとらわれない、自律的で創造的な自由な働き方の選択肢として働く方に希望していただきメリットがあるといふふうに考へておるところでございます。

○小川克巳君 従来のたがを外した働き方ということで、私自身は性格からいって、私もそちらの方がいいなというふうな感じはするんですけれども、ただ逆に、その自律性を非常に強く求められるというふうな別の側面もありますので、これの導人に關してはかなり慎重にやる必要があるのかなというふうに思ひます。

○政府参考人(山越敬一君) 引き続き、高度プロフェッショナル制度についてお尋ねをいたします。

○政府参考人(山越敬一君) 高度プロフェッショナル制度で働く場合のその働く場所等についての御質問かと思ひますけれども、この制度でございますけれども……(発言する者あり) 年間百四日の把握でございませんけれども、これは、休日に関しては、いつ働きいつ休むかといった点は労働者が自律的に決定することが原則であるといふうに考へておるところです。

休日の取得を確定なものとするためには、できるだけ日を特定することが望ましいことから、労働者から事前に使用者に予定する休日を伝えていただくことが必要であるというふうに考へております。

まして、この旨、指針に明記することを検討したいと思います。

○小川克巳君 基本的に自己管理ということでおろしいですか。

○政府参考人(山越敬一君) 休日に関しては、いつも働きいつ休むかといった点は労働者が自律的に決定することが原則であるというふうに考えます。

○小川克巳君 ありがとうございました。

雇用条件として本制度適用を前提とした求人は是か非か。また、一旦雇用後、雇用条件の変更として本制度による雇用を提示され、それに応じない場合に不利な取り扱いを受けないという保証はあるのでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) 高度プロフェッショナル制度、この制度の適用を前提とした求人は認められるものでございますけれども、その場合に

は求人票においてこの制度の適用対象となる旨を明示することが必要である、そうしたことと職業安定法に基づく指針において明確にすることを検討しているところでございます。

○小川克巳君 続いて、対象業務が、高度の専門的知識等を必要とする、あるいは時間と成果との関連性が高くないと認められるという性質の範囲内で省令で規定する業務というふうにされているわけですから、施行後に拡大運用される可能性を否定できないというふうに考へております。その点について、どう防ぐのかについてお答えをお願いいたします。

○政府参考人(山越敬一君) 高度プロフェッショナル制度で働く場合のその働く場所等についての御質問かと思ひますけれども、この制度でございますけれども……(発言する者あり) 年間百四日の把握でございませんけれども、これは、休日に関しては、いつ働きいつ休むかといった点は労働者が自律的に決定することが原則であるといふうに考へておるところです。

○政府参考人(山越敬一君) 効率化のための対象業務につきましては、法律におきまして、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つるものとして認められるものを厚生労働省令で定めるということにしております。

こういった業務の性格については法改正をしなければ、この対象業務を拡大することができないものでございます。また、具体的な対象業務を定める省令の検討に当たりましては、この今申し

ました法律の要件の範囲で公労使の三者から成ります劳政審でしっかりと議論をした上で定めたい

たいというふうに考へております。

○小川克巳君 高度プロフェッショナル制度の適用には本人の同意が必須条件となつています。しかし、個々の事情により、同意後に制度適用から外されることを希望する労働者が生ずることも想定されてゐるわけとして、そのため、衆議院において、先頃、本法案に関する修正案が可決され、制度適用労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする規定が盛り込まれました。

他方で、本法案には、使用者からの制度適用解除に関しては規定されていません。そのため、本制度適用後、使用者が望むような成果が出ない労働者が出了場合、使用者が本制度からその労働者を外す意向を示すケースも想定されることになります。

労使間の契約の話であり、最終的には労使自治に委ねられるものとは思ひますが、労使双方に混乱を招くことがないよう、政府においては丁寧な説明が求められるのではないかと考へております。政府としての見解を伺うとともに、講ずる対策についてお伺いいたします。

○大臣政務官(田畠裕明君) 高プロ制度においては、対象労働者の同意の下に制度の適用がなされおりまして、使用者側が一方的にその適用を解除ができる仕組みとはなつていなかつてあります。

一方で、労使委員会で話し合つた結果として、健康確保措置として、健康管理時間が長時間に及んでいる場合など、一定の条件の下で労働者を制度の対象から外すといった措置を決議することは考えられるところであろうかと思つております。

○小川克巳君 是非よろしくその点お願いいたします。

健管管理に関する産業医から労働者へのフィードバックの在り方についてお尋ねします。

労働者の健康の確保は働き方改革を実施する上で大前提とされますが、労働者が自身の健康状態を的確に把握することも大変重要です。働くにつれ徐々に蓄積されていく疲労に気付かず、結果として心身に支障を來してしまうというようなケー

スキマまで、健康確保措置の実施の担保についてお伺いをいたします。

高度プロフェッショナル制度の導人に当たつては、使用者による健康確保措置の実施が規定されております。労働者にとって、自分の健康は自分で把握する、このことが働く上での基本であると考へます。ただ、本制度については長時間労働者による健康確保措置が肝要であり、確実な履行が求められると思つています。しかしながら、新たな制度の創設ということもあり、使用者としては考へます。労働者にとって、健康確保措置の実施手順や実施状況の取りまりをもたらすという意見も多くあり、そのため使用者による健康確保措置が肝要であり、確実な履行が求められると思つています。

そこで、健康確保措置の確実な実施を担保する意味でも、分かりやすい事例を記載した資料を作成するなど、周知徹底を図る手段も考えられるととも等、判断に迷うこととも想定をされます。

ところであるかと思ひますが、政府として具体的にどのように取り組んでいくのか、お伺いします。

○大臣政務官(田畠裕明君) お答え申し上げます。高プロ制度の対象となる方が健康をしっかりと確保した上でその意欲や能力を有効發揮するためには、健康確保措置をきちっと講じていただくことが当然必要でございます。健康確保措置については決議事項になつてゐるところ、具体例につきましては指針に明記するとともに、御指摘のようない方法も含めまして、健康確保措置をきちっと講じられるよう労使に周知するよう、方法をしっかりと検討してまいりたいと考えております。

○小川克巳君 是非よろしくその点お願いいたします。

健管管理に関する産業医から労働者へのフィードバックの在り方についてお尋ねします。

労働者の健康の確保は働き方改革を実施する上で大前提とされますが、労働者が自身の健康状態を的確に把握することも大変重要です。働くにつれ徐々に蓄積されていく疲労に気付かず、結果として心身に支障を來してしまうというようなケー

スもあり得るというふうに思つています。こうして、この旨、指針に明記することを検討したいと思います。

た事態は絶対に避けなければなりません。

ております。

【參議院】

このフィードバックを行うという考え方方が本法案にはどのように盛り込まれているのかについてお伺いをいたします。

○政府参考人(田中誠二君) 労働安全衛生法では、事業者が労働者の健康確保を適切に行うために、健康診断や長時間労働者に対する医師による直接指導などをを行うことを義務付けております。一方で、労働者が自らの心身の状況を適切に把握しつつ就業するためには、こうした措置の結果について適時にフィードバックを受け、自らの健康管理に活用していくことも重要であると考えております。

このため、現在、健康診断につきましては、事業者に対し、その結果を労働者に遅延なく通知することを義務付けるとともに、直接指導につきましては、問診等により医師が直接労働者と面接するわけですから、その段階で心身の状況を把握するということとされております。その際に、必要に応じて労働者に対して生活習慣やセルフケアに関する指導も行うことをマニュアルにより示しているところでございます。

・今回の改正法案については、さらに、労働者が安心して産業医や医師等に健康相談等がしやすくなるよう、事業者に対しまして、健康相談の窓口の設置等の健康相談等をしやすい体制の整備に努めることや労働者の健康情報の適切な取扱いの確保等を求めるとしておりまして、先ほど申し上げた仕組みやこうした相談の機会等を通じまして、労働者に健康診断等の結果の適切なフィードバックが行われるようにしてまいりたいと考え

うな事態はあつてはならないというふうに考えてあります。

○小川克巳君 ありがとうございます。

統いて、同一労働同一賃金についてお尋ねをいたしますが、時間の関係で一つ飛ばさせていただきたいと思います。

非正規雇用労働者に対する制度の周知についてお伺いをいたします。

正規雇用と非正規雇用の間における不合理な待遇差を実効的に是正していくためには、事業主の理解だけでなく、労働者側の理解も不可欠であると考えています。

本法案では、不合理な待遇差を解消するための規定が整備され、待遇に関する労働者への説明義務が設けられ、労働問題に発展した場合に速やかに解決が図られるよう行政ADRなどが整備されるとしており、しっかりと制度構築がなさざることは理解できますが、一方で、こうした制度を用いる側への周知やその理解を深める努力をしていかねばなりません。

そこで、非正規雇用の方々に対する制度の理解を深めるための政府の取組についてお伺いします。また、労働者に対する待遇に関する説明義務が強化されましたがあ、労働者側からの説明に対する同意といった考え方についての見解をお尋ねします。

○政府参考人(宮川晃君) 今回の改正におきましては、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を是正するために、不合理な待遇差に対する支援を行つてまいりたいと考えております。

これは非常に重要な内容でございまして、こういうことにつきまして、まずは非正規雇用労働者の方々がこういうことを、事実を知らなければならぬということは先生御指摘のとおりでござります。そのためにも、労働局での相談のほか、厚生労働省におけるホームページ、あるいはパンフレット、リーフレット等、様々なツールを使いましてこの周知を図つていきたいと考えております。

また、この説明義務でござりますけれども、説明義務としておりますので、その内容につきまして、その方法、待遇差の内容、理由等に関する説明義務の具体的な内容につきましては、今言った趣旨を生かしつつ、これまで果たせば義務を果たしたかという点につきましては、労働政策審議会の建議におきましても、実効ある労働者の保護の観点と実務上現実に対応できるようにする觀点の双方から施行段階において検討を深めることができるとされていていたところでござりますので、改正法成立後に同審議会において議論をいただきまして説明義務の具体的な内容を明らかにしていくこととしておりますが、その内容につきましては、事業主に対して十分に理解されるよう、しっかりと周知してまいりたいと考えております。

○小川克巳君 セつかくの制度もやっぱり誤解があつてはその実効性は図られませんので、是非啓発等について力を入れていただきたいと思いまます。

どうもありがとうございました。質問を終わります。

この認識は誰もが共有できるものと思つていませんが、今般の改正においては、事業者から産業医への情報提供や産業医から労働者への面接指導が実施されることとなっています。労働者の健康維持という点において産業医は大きな役割を担つており、労働者の健康状況について産業医が労働者本人に対し専門的観点からフィードバックを行うことが大切であると思つています。

○小川克巳君 続きまして、労働者数五十人未満の事業場における産業保健の在り方についてお聴ねします。

人労働者健康安全機構の産業保健総合支援センターの下に設置されております全国三百五十か所の地域窓口を通じまして、事業者の求めに応じて医師の直接指導や健康相談等を行つてゐるほか努力義務とされている医師等の選任とか、あるいはストレスチェック等を行つた場合にはその費用の一部助成等を行つております。

こうした全国の差保センターを中心とした取組

側しか持っていない情報を非正規雇用労働者も知ることができ、訴訟において不利にならないようになる必要があると。このために、一つは、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、理由等の説明義務を事業主に課すと、それから、説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することといたしておられます。

規雇用労働者が事業主に求めた場合、正規雇用労働者も知り得ない情報が非正規雇用労働者に漏洩することができ、訴訟において不利にならないようになります。そのために、一つは、非正規労働者との待遇差の内容、理由等の説明義務を事業主に課すと、それから、説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することといたしております。

これは非常に重要な内容でございまして、こうしたことにつきまして、まずは、非正規雇用労働者の方々がこういうことを、事実を知らなければならぬということは先生御指摘のとおりでござります。そのためにも、労働局での相談のほか、厚生労働省におけるホームページ、あるいはパンフレット、リーフレット等、様々なツールを使いましてこの周知を図つていきたいと考えております。

また、この説明義務でございますけれども、説明義務としておりますので、その内容につきまして、その方法、待遇差の内容、理由等に関する説明義務の具体的な内容につきましては、今言つた趣旨を生かしつつ、どこまで果たせば義務を果たしたものかという点につきましては、労働政策審議会の建議におきましても、実効ある労働者の保護の観点と実務上現実に対応できるようにする観点の双方から施行段階において検討を深めることが適当であるとされていましたところでございますので、改正法成立後に同審議会において議論をいただきまして説明義務の具体的な内容を明らかにしていくこととしておりますが、その内容につきましては事業主に対して十分に理解されるよう、しっかりと周知してまいりたいと考えております。

○小川亮巳君 せっかくの制度もやぱり誤解があつてはその実効性は图られませんので、是非啓発等について力を入れていただきたいと思いまます。

どうもありがとうございました。質問を終わります。

○三浦信祐君 公明党の三浦信祐です。

働き方改革を推進するためには具体的な取組が行われるよう、質問を一つ一つさせていただきたいと思います。

まず初めに、正社員と正社員以外の労働者との格差是正について質問をさせていただきます。

の、ですから正規、非正規
くて、そこで払われていて
見て、それがその処遇の性質
遇を行うことの目的、それに
ければ同一、違ひがあれば津
めるということにしておきます。

今、勤続年数のお話がありましたけれども、正規と非正規の間で勤続年数に基づき賃金を決定する場合には、勤続年数が同一であれば、これは当然同一になつていくわけであります。ですから、また違ひがあれば違いに応じた支給と、これが原則になります。したがつて、勤続年数に基づき賃金を決定している範囲においては、勤続年数が違つていればどのような差でも許容されるといふことにはならないということになり、その部分に関しては、ということですね。

今回の提案は、勤続年数に基づき賃金を決定す

る場合を含めて、今申し上げた現在の賃金格差を認めると、このことにはなりません。個々の待遇差異に不合理な待遇差の是正を図る、そして不合理に低くなっている方の待遇の改善、これを図つていこうといたします。

て、それぞれの皆さんのがんばりと評価される、そしてそれに基づいた賃金が支払われる、といった納得感、そしてそれによるモチベーションの向上、そして更に労働生産性が上がっていいく、こういったことをしっかりと図っていきたいというふうに思っております。

ことですので、進めていかなければいけないと申
います。

その上で、正社員と正社員以外の労働者では賃金格差があるだけではありません。正社員以外の労働者の退職金制度適用者は僅か九・六%です。賞与支給適用者も三一%です。これに対し、正社員は八割がいずれも適用となつております。労働者は支えるべき家庭もあります。また、御自尊

の老後の生活もあります。ライフプランにとつて

重要な住宅購入など、また将来設計、退職後の生活設計に多大な影響を及ぼすこれらの待遇差の解消も欠かすことはできません。

例えば、銀行でローンを借りるといつても、様々な背景によってその瞬間に大きな未来の展望絵図が変わるものも今の日本社会の実態であ

○大臣政務官(田畠裕明君) お答えを申し上げます。

働きたい方が働きやすい環境を整えるとともに、年金などの保障を厚くする観点から、平成一八三一月、^{二〇一〇年三月}労働・吉寺司行助者に付託

十九年十月から大企業で働く短時間労働者を対象とした被用者保険の適用拡大が施行されているところであります。平成二十九年四月からは中小企業等で働く短時間労働者についても労使合意を前提に企業単位での適用拡大が道が開かれているところであります。社会保険の適用範囲では、今

このたびは、社会保障の延長に關しては、今後とも、個人の多様な働き方に合わせまして、適用の基準を引き下げることで短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大を着実に進めていくことが重要だというふうに考えているところであります。

法律の規定におきましては、平成三十一年九月までに被用者保険の適用範囲について検討を加え、その結果に基づき必要な措置を講じることと

されているところであり、適用拡大が事業主や短時間労働者に及ぼす影響などを踏まえつつ、更なる適用拡大につきましてしつかりと検討してまいり

○三浦信祐君 是非実効ある拡大にして いたいと思ひます。
ただきたいと思います。

就職氷河期と言われる時期が日本にはあります。また、長く続いたデフレの影響が雇用情勢に

影を落としてきた時期もあります。
総務省の労働力調査によれば、平成二十九年平均でいわゆる不本意非正規の割合が一四・三%との結果になつております。そのうち二十五から三十四歳は三一・四%と、他の世代に比べ最も高くなつております。

将来の日本を支える若手世代の不本意非正規の

す。
いかがでしようか。

その内容を拝見させていただきました。率直な感想として、もう少し具体的かつ現場に即した内

そもそも、パートタイマー労働者、有期労働者が正社員との不合理格差の環境で働いていると知

いうのが出されて いるわけでありますけれども、
そうした ものも踏まえながら、今委員御指摘の占

○政府参考人(宮川晃君)　いわゆる不本意非正規の方々の現状は先生から御指摘のとおりでござりますが、今回の改正法案によりまして、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異を解消することによりまして、若者も含めてどのような雇用形態を選択しても納得の得られる待遇が受けられるようになります。

内でも業種によって具体的な対策は違います。生産業、サービス業、営業、開発等、個別具体に作成しなければ解釈をしづらいと思います。

でしようか。

分理解するよう周知を図り、また個々の労働者の方々にもその旨をしっかりと周知していきたいと思います。

また、若者を含めまして正社員を希望する方々について正社員転換を推進することは大変重要でございまして、非正規から正規への転換などを進めよう事業主へのキャリアアップ助成金、それから非正規雇用労働者に人材育成を行う事業主に対する人材開発支援助成金などを通じまして正社員転換を進めていくこととしております。

また、いわゆる就職氷河期世代を含めたフリーターなどの若者の正社員の就職支援の拠点といったしまして、わかものハローワークなどを設置いたしました。担当者制による職業相談あるいは就職プランの作成など、きめ細かな支援を実施しているところでございます。

○国務大臣(加藤勝信君) 御指摘の同一労働同一賃金のガイドライン、これは案として出させていただいたと/orいことで、最終的にはこの国会での御審議、あるいは先日最高裁の判例もありました、そういうもの、あるいは関係者の御意見等を踏まえながら、法案の成立後、労働政策審議会で御議論いただいた上で最終的に確定をしたいというふうに思つております。

また、並行して、今年度の事業として、非正規雇用労働者の数や割合が高い業界を中心に、各企業が賃金制度も含めて待遇全般の点検等を円滑に行えるよう、業界ごとに非正規雇用労働者が担つて、ある業務や責任の星をより身近にすることで、

かななどいうふうは思いますが、
加藤大臣、是非、使用者側に立つたようなイメージでも是非このガイドラインを作ることも検討をしていただけませんでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信君) 今御指摘ありますように、今回の改正案では、やはり正規と非正規の間の待遇差を改善していくためには、非正規で働く方々に対しても、現状そしてその理由、そういったことをどうやって改善していくか、どうすればいいのか、そこをもう少し詳しくお聞かせください。

なっているかということをきちじと政府でも掌握をしていただいて、ガイドライン的な、ようなものを作りたいふうに思いました。是非作っていただきたいというふうに思っています。

方の正社員転換、待遇改善を進めまして、不本意ながら非正規雇用で働く方を減らしていくたいと考えているところです」とあります。

○三浦信祐君 将来、日本の若者が今後高齢化社会を支えていく時代でもありますので、是非いろいろなところでアドバイス機能を強化をしていただきたいというふうに思います。

次に、同一労働同一賃金の実現へ向けての取組について質問をいたします。

一労働同一賃金導入マニュアルを作成し、その周知啓発を図ることとしておりますが、そういう作業を通じて、先ほど申し上げた非正規雇用の労働者の方々が担つていてる業務や責任、それがどういったものなのか、こういった実態の把握もしていくわけでありますので、そうしたことも踏まえながら、先ほど申し上げた、最終的には労政審の審議でより実態に即したガイドラインを作つて、くべく努力をしていきたいと思います。

是正が図られていかないと、こうしたことになるわけで、その説明義務を事業主に課し、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にしておきます。

等・均衡待遇とするに当たり、事業主、雇用主にとってみれば、非正規社員への給与上昇を図る必要があります。人件費の原資は急に生まれるわけではなく、経営改善や収益増加等が必要であることから、本法改正では経営上での人件費捻出圧力となります。

政府は、一億総活躍プランの中で、非正規雇用労働者の待遇改善は待ったなしの重要課題との認識の下、労働契約法、パートタイム労働法、労働派遣法の的確運用を図るために、同一労働同一賃金ガイドライン案を平成二十八年十一月に示しています。

者の間の不合理な待遇差の解決を目指すことであります。不合理な待遇や差別的取扱い等を禁止し、また待遇の相違の内容と理由等を説明する義務を事業者に課すこととなります。

義務の具体的な内容などを明らかにしていただきたいというふうに思っておりますけれども、現行、今パートについては、事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置の内容等の説明については局長通達と

ならないと明確に質問をされました。この考え方についての見解はいかがでしょうか。

合理に低くなっている方の待遇の改善を図るべきものと考えております。

今回の均等待遇、均衡待遇の取組への対応として、正規雇用労働者の待遇を引き下げようとする法上、原則として労使双方の合意が必要となるわけですが、また、労使が合意することなく就業規則の変更により労働条件を不利益に変更する場合は、労働契約法の規定に照らして合理的な変更でなければならぬこととなります。

このように、正社員の待遇を一方的に不利益に変更することについては既に法的な整備がなされているところでございますが、基本的には、この均等・均衡待遇に対応するために各社の労使で合意することなく正社員の待遇を引き下げるとは望ましい対応とは言えないと考えているところでございます。

いずれにいたしましても、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差の解消に向かっては各企業において処遇体系全体を労使の話合いによって確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有することが肝要であると考えております。○三浦信祐君 これは是非しっかりとモニターしていくだけないと、極めて重要な問題であると思いまして、厚生労働省がきっちりと社会にこの法律を生かしていくんだという決意、覚悟が必要だと思います。是非、今後しっかりと我々も質問していくたいと思います。

同一待遇とする際に、大学卒業か高等学校卒業であるか、いわゆる学歴差によって給与差が決められる場合があります。例えば、非正規雇用の社員が、今般の働き方改革、人材確保策として全員が正規雇用に変わったケースがあります。その中で、高校卒業であることを理由に給与が下がったケースがあると伺いました。非正規での経験年数によって昇給していた中で生活をしていたため、瞬間に正社員になつていいなと思つたんですけれども、同額の給料ではなくて下がつてしまつたがゆえに、その給料に戻るまで数年掛かつた、

大変苦労したとの話がありました。若年層にどつてみれば、ただでさえ決して給料は高い状態じゃない中での変動というのは極めて大きな課題だと思います。これらの対策を明確にしておかないと、長期的ビジョンなしに目下の待遇を気にせざるを得ない場合には、瞬間的に非正規を選ぶケースがあると思います。これは解消しておくべき課題だと思いますけれども、これについて御見解をいただきたいと思います。

○政府参考人(宮川晃君) 今回の均等・均衡待遇の取組の目的は非正規雇用労働者の待遇改善でありまして、不合理に低くなっている方の待遇の改善を図るべきものと考えております。正規雇用に転換する際の待遇の在り方につきましては、その対象となる方の納得感ですとかモチベーション、あるいは安定感などの観点も含めまして、まずは各企業におきまして処遇体系全体を労使の話し合いによって確認いただき、非正規雇用労働者を含む労使でそれを共有することが肝要であると考えております。

また、今回の法案、御指摘のように、自ら非正規雇用を選択される方も含め、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇が受けられ、多様な働き方の選択肢を待遇の差を気にすることなく選べる社会を実現することを目的としているところです。

さらであります。本法案で合理的な待遇差の説明義務を課している中で、その内容 자체が正しくない社会に広められてしまえば、その企業は人材確保等に重大な影響を受けることが容易に予測ができます。これらのケアについて厚生労働省としてどのような見解を持っているのでしょうか。

また、その上で、厚生労働省として、積極的に働き方改革を実践している企業を紹介をして、的確な情報、正しい認識に基づいた判断ができる、労働者が職業選択をする、正しい認識に基づいて判断ができる環境整備をすべきだと私は考えます。是非取り組んでいただきたいと思いますけれども、高木副大臣、いかがでしょうか。

○副大臣(高木美智代君) お答えいたします。働き方改革を推進するためには、長時間労働は正などの働き方改革に積極的な企業ほど労働市場で選ばれ、それが企業の自主的な働き方改革の取組更に促進するという好循環を生み出すことが重要でございます。

これまで、若者雇用促進法やまた女性活躍推進法など関係法令に基づきまして、若者や女性といつた対象者ごとに残業時間や各種認定の状況などの職場情報を厚生労働省のウェブサイトで提供することを企業に促してきたところでございます。現在、こうした既存の、言わば縦割りになつてゐるウェブサイトの職場情報を集約しまして、求職者などがワンストップで閲覧できる職場情報総合サイトにつきまして、平成三十年、今年の九月末の一般公開に向けた作業を行つてあるところです。

るべきだと考えます。いつも言つてしまつて大変恐縮なんですか、従前の厚生労働省のホームページに少し加工しただけではなく、年金機構の教えて年金のような、平易に制度が理解が進む内容を参考にして、労働の現場のみならず、教育の現場の平易な教材として活用できるような内容としてはいかがでしょうか。御検討いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(藤澤勝博君) お答えを申し上げます。働き方改革を進めていくに当たつては、改革の目的であつたりあるいは内容などについて、使用者、労働者双方の理解を図ることが重要だと考えております。今御指摘をいただきましてけれども、厚生労働省のホームページにも働き方改革の特集のページを設けまして、その改革の意義でありますとかあるいは内容、中小企業・小規模事業者の支援策などの紹介を行つてあるところでございます。

加えまして、ウェブ上で労働基準法等の内容や相談先の紹介などをを行うサイト、これは「確かめよう労働条件」と言つておりますけれども、であつたり、あるいは自社の労務管理などの問題点を診断をできるサイト、これは「スタートアップ労働条件」というサイトと称しておりますけれども、などを通じまして、働いている方や事業主、労務管理の担当者が、法令の理解あるいはその適切な労務管理を行ふに当たつて必要な情報を持続的に発信をしているところでございます。

こうしたサイトにつきまして、新たなコンテンツの掲載を行うなど隨時充実を図つていくことにより、働き方改革についての理解の促進を図つてまいりたいと考えております。

○三浦信祐君 よろしくお願いします。

公明党として、若い世代の方から声を聞くユース・トーク・ミーティングの取組を全国で行っております。その中で、正社員になりたくないとの声を伺いました。また、正社員の方からは、正規社員よりも非正規の方がいいとの話もありまし

情報化社会の現代にあって、企業の雇用状況に関する情報があらゆる手段で入手できます。一方で、その情報が余りにも実態と乖離している場合の対抗力は多くの企業で持ち合わせていないのが実態であると思います。特に中小企業ならばなお等を立ち上げて、充実に取り組み、理解促進を図ります。

○三浦信祐君 是非そのサイトを充実をして、そして社会に広めていただきたいと思います。

その観点で、働き方改革についての特設サイト等を立ち上げて、充実に取り組み、理解促進を図ります。

た。驚いてよくよく聞いてみると、正社員の場合は、責任分担が大きい、また、契約社員の労働状態によって労働量や人員の穴埋めで明らかに負担が多い、それに見合うような給料をもらえていない。これに対して、非正規、契約社員の場合は、時間で区切って働き、定時で帰宅する。時間が取られる生活であり、考え方によつては労働対価としての給料も高いと思うと、率直な若者の声をいただきました。これらの事実から、均等待遇、均衡雇用の重要性を示していると言えます。

一方で、働き方そのものについての課題を突き付けているとも思います。労働条件の差を付ける必要性があると捉えるべきなのか、待遇差の解決が必要なのか、正社員になることで、実は時間外労働が確定してしまう、休暇取得もままならない環境になる場合がある状態を解消する施策が必要と捉えるべきなのか、いろいろな考え方があります。働き方を選べる、また個人に合わせ多様な働き方を実現するための本法改正であるならば、この関係性、この実態を含めて、総じて加藤大臣の見解、いかがでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信君) 今御指摘のような、現行下において、それは企業つてそれぞれいろいろまちまちではあると思いますけれども、正規で働くということは、長時間残業すると、休みもなかなか取れない、そういう認識あるいは実態の中で、むしろそういう形じゃなく、雇用の安定からすれば正社員がいいんだけども、非正規といふやむを得ないといいますか、消極的な選択をされている方もおられるんだろうというふうに思っています。

そういつた意味で、今の非正規と正規、正規といつたときに、今申し上げた残業等々がどうしても行わなきゃならない、この格差がすごく大きいから、中には選択の範囲に正規ということが入らないということもあるわけですから、今回は正規という中において残業時間を見直すことによって正規で働くことも自分の選択肢の中に入していくということは、逆にその方にとつては

選択肢の幅が広がっていくと、こういったことに超えてはならない罰則付きの時間外労働の限度を設ける、こういうことを基本として、全体として長時間労働を是正していくということが、それぞの企業において取り組んでいただく、その結果として、働く方が健康の確保はもとよりワーク・ライフ・バランスをし、そして、こうしたことが結果においては働く方にとって企業にとても非常にメリットがあるんだということをしっかりと実感していただきという形で推進していく必要があります。

一方で、働き方そのものについても企業にとっても非常にメリットがあるんだということをしっかりと実感していただき、休日についても、必ずしも有給休暇は十分に取得されていない現状にあります。今回は、年次有給休暇の年五日間については、企業が働く方との相談の上、季節を指定して与えなければならないという、そういうふうにこれまで踏み込んでいるわけでありますので、こうした施策をすることによって、正規か非正規かということ、自分の事情に応じてより選択ができる、こういった状況にしていくということが、またそのことがそれぞれ皆さんの意欲であると思いまます。

○政府参考人(小川誠君) お答えを申し上げます。

近年、職業キャリアが長期化し、働き方のニーズが多様化するとともに、急速な技術革新や産業、事業構造の変化によって、企業、労働者双方において中途採用、転職、再就職のニーズが高まります。こうした中で、厚生労働省としては、年齢に関わりなく転職、再就職しやすい環境を整備し、労働者が自分に合った働き方を選択できるようになります。

○政府参考人(小川誠君) お答えを申し上げます。

このため、本年三月に、転職、再就職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立に向け、転職市場に関する情報発信、職場情報の見える化の促進、労働者の専門性や職務遂行能力等の見える化、中高年齢者等の中途採用拡大に取り組む企業への助成等を内容とする、年齢に関わりなく転職、再就職者の受け入れを促進するための指針を作成したところござります。本指針につきま

るが、この指針は、この法律の趣旨がきちっと社会に実装できるよう取り組んでまいりたいと考えております。

○政府参考人(小川誠君) お答えを申し上げます。

このため、本年三月に、転職、再就職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立に向け、転職市場に関する情報発信、職場情報の見える化の促進、労働者の専門性や職務遂行能力等の見える化、中高年齢者等の中途採用拡大に取り組む企業への助成等を内容とする、年齢に関わりなく転職、再就職者の受け入れを促進するための指針を作成したところござります。本指針につきま

るが、この指針は、この法律の趣旨がきちっと社会に実装できるよう取り組んでまいりたいと考えております。

○政府参考人(山越敬一君) 無期転換ルールにつ

きましては、労働者や企業に対しまして、これまで、無期転換ルールにおいては、中小企業の実効性確保には商工会議所、商工会の果たす役割は大きいと思います。関連省庁、また地方自治体との連携も含めて、厚生労働省としてしっかりこれ

取り組んでいただきたいと思いますけれども、いかがでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) 無期転換ルールにつ

きましては、労働者や企業に対しまして、これまで、無期転換のポータルサイトの開設でございました

とかハンンドブック等による周知を行つてきました

ところでございます。

○政府参考人(山越敬一君) 無期転換ルールにつ

きましては、労働者や企業に対しまして、商工会議所でござりますとか商工会などの使用者団体、関係省庁への要請など、集中的な取組も行つたところでございます。

○政府参考人(山越敬一君) 無期転換ルールにつ

に向かまして、全国統一の電話番号によります無期転換ルールの緊急相談ダイヤルを開設いたしまして、労働者、事業者の双方に対して相談を実施しているところでございます。また、この時期に再度、関係団体等について要請行っているところでございます。

今後とも、中小企業も含めまして無期転換ルールへの対応が円滑に行われますよう、あらゆる機会を捉えてしっかりと周知を図っていきたいと思ひます。

○三浦信祐君 私も保育士から相談を受けました。十年間ずっと毎年契約を更新してきたんです、ずっとこのままなんでしょうかと。いやいや、これはルールとして変わりますよと説明して、ちゃんと窓口を教えていただくと、いうことも我々の仕事と思ってやらせていただきました。現場に、その電話番号を知らない、また、そのことを得る情報ツールが意外と広まっていないという実態も表していると思いますので、若い世代には非声を聞いていただき、この霞が関で行つてある知見のみならず、一歩踏み出した情報を得るということに取り組んでいただくことがこのルールをきちんと運用できることになると思います。是非取り組んでいただきたいというふうに思います。

○自由な働き方、職業選択の自由が確保される社会にあつて若い世代がライフプランを考えるに当たり、雇用形態の選択に関する知見があるか否かが判断結果に差異を生んでまいります。雇用と将来設計等を併せて相談できる体制はあるのでしょうか。なければ、若い世代が容易に相談できる体制を創設すべきだと思います。もしもあるならば、それはどこで、どのような内容でしようか。

○政府参考人(安藤よし子君) 議員御指摘のとおり、若者が職業選択の段階において十分かつ正確な情報を提供され、その下での的確な判断を行う環境を整備することは大変重要なことだと考えております。このため、適職選択や職業生活設計に関する相談体制確保の基盤として、こうした相談の

専門家でありますキャリアコンサルタントを国家資格化し、その育成、普及を図つておるところでございます。

キャリアコンサルタントは、大学のキャリアセンターなどにおいても御指摘のような専門的な相談に応じる中心的な役割を担つております。また、大学生などの就職支援の専門窓口として、新卒応援ハローワークを全都道府県五十七か所に設置しております。ここには、キャリアコンサルタントなどの資格を有しますジョブサポーターを配

置いたしております。担当者制によるきめ細やかな就職支援に加えて、大学などへ定期的に訪問いたしまして出張相談をする、あるいは職業意識形成に関するセミナーを行うというような活動をしております。その際、御指摘の雇用形態によるメリット、デメリットといった観点も含めまして、労働市場の実態について理解を促すことを重んじ付けているところでございます。

○三浦信祐君 そうなりますと、労働教育を受け

る機会は今後の働き方改革を実現するに極めて重要だと私は思います。労働に関する常識、が判断結果に差異を生んでまいります。雇用と将校高校、大学と、それぞれのステージにて的確な知見を得られる社会とすべきです。相談窓口でも、こういうところでしっかりとお伝えしていくことがあります。

○政府参考人(藤澤勝博君) お答えを申し上げま

す。

労働法令に関する教育や啓発活動は、こうした知識を知らないために発生する様々な問題の防止

摘のように、働き方が多様化をしていく中で、どのような働き方を選ぶか、適職選択のために大変重要なことだろうというふうに思つております。

厚生労働省では、文部科学省と連携をしまして、労働法制についての分かりやすいハンドブックの作成や周知、中学、高校、大学等における講義やセミナーの実施等による労働法の基礎的な知識の周知、それから高校、大学等の指導者用の資料の作成や全国の高校、大学への配付、また高校生や大学生を始めとする就職予定の方などを対象とした労働法に関するeラーニングの教材の公開や周知などを進めてきたところでございます。

引き続き、文部科学省とも連携をしながら、中学生、高校、大学と各段階に応じた労働法教育に取り組んでいきたいと考えております。

○三浦信祐君 労働教育は、自分も社会も、そし

て家族も地域も守ることだということ、それを若い段階からしっかりと伝えていくことが大事だと思いますので、是非文科省との連携をしていただきたいと思います。

○三浦信祐君 労働教育は、自分も社会も、そし

て家族も地域も守ることだということ、それを若い段階からしっかりと伝えていくことが大事だと思いますので、是非文科省との連携をしていただきたいと思います。

○三浦信祐君 労働教育は、自分も社会も、そし

て家族も地域も守ることだということ、それを若い段階からしっかりと伝えていくことが大事だと思いますので、是非文科省との連携をしていただきたいと思います。

○三浦信祐君 労働教育は、自分も社会も、そし

て家族も地域も守ることだということ、それを若い段階からしっかりと伝えていくことが大事だと思いますので、是非文科省との連携をしていただきたいと思います。

○国務大臣(加藤勝信君) まず、高度プロフェッショナル制度は、時間ではなく成果で評価されるという働き方、これを自ら選択することができます。高い交渉力を有する高度専門職に限つて、しかもその本人の同意をベースに自律的な働き方を可能としようとする制度であります。

そのため、高度の専門的知識などを必要とし、その性質上、従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないものと認められる業務ということで業務を決め、また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という労働者、そして年収の要件、こういったことを法律上の要件としているわけでありまして、そしてその上で、先ほど申し上げた、本人の同意がなければこの制度は運用できないと、こういう仕組みになつております。

また、対象となる業務、年収要件については法律で規定をしているところであります。また、その法律の規定にのつとつて業務については省令においてその範囲を定めようと。そこでは、時間等の、使用者側から時間の配分等々についての指示が行われない、そういうことを規定をしようとすることであります。

また、法律を改正しない限り、対象業務の拡大、年収要件の引下げはできないわけでありますし、元々年収要件をなぜそういうように決めてい

るのかということを踏まえれば、当然その事態を変えていくということにはつながらないといふふうに考えておるわけであります。

○三浦信祐君 一つ飛ばさせていただきます。

労基法四十一条の二、四にて、四週で四日以上の休日確保が明文化されております。加えて、年間百四日以上の休日付与が指定をされています。高度プロフェッショナル制度で働く労働者に対しても、休日を百四日以上、四週で四日以上とした根拠は何でしょうか。また、休暇の取り方についてシミュレーションでござりますけれども、働く時間の长短

あるいは時間帯にかわらず高い収入を保証いたしますとともに、働き過ぎを防止する措置を講ずることで、めり張りある効率的な働き方を可能とする新たな制度であるわけでございます。

働き過ぎを防止する措置いたしましては、健康管理時間を客観的に把握することを制度導入のための前提といたしますとともに、これを基に使用者が健康を確保するための措置を講ずる、していただきことしております。具体的には、昨年七月に連合から総理宛てに要請いただきました内容を踏まえまして、法律上の要件として年百四日かつ四週当たり四日以上の休日を義務付けております。このほか、インター・バル規制及び深夜業の回数制限など、選択的な健康管理措置も設けていところでございます。

この年百四日かつ四週当たり四日以上の休日取得の義務付けでございますけれども、年間の総日数として週休二日に相当する、すなわち年百四日を確保した上で、働く方が働く時期を柔軟に決められるよう配慮した基準としているものでござります。このルールは働く方の健康を確保するための最低限のルールとして設定しているものでございますので、実際には制度を利用される方によりましてその百四日の取り方は様々であると考えますけれども、例えばある月は週休一日で集中して働き、その後まとめて休暇を取るといった働き方も考えられるところでございます。

○三浦信祐君 若干明快じゃないような気がするんでけれども、基本的には、今までこういう対象になる予定だと言われる労働者の皆さんには、今

もう一度答弁していただけませんか。

○政府参考人(山越敬一君) この年間百四日でございませんけれども、年間の総日数として週休二日相当、これを最低限確保するということでございます。

また、この休日の取り方でございますけれども、いつ働きいつ休むかというのはその労働者が自律的に決定することが原則であるというものがこの高度プロフェッショナル制度の考え方であるというふうに思っております。

○三浦信祐君 是非、交渉能力が高い人だという前提でもあると思いますので、この休暇のことに関するてもこれからいろんな議論があるかもしれませんけれども、明確にこれから答えられるようにしておいていただきたいと思います。

労基法四十一條の二、五では、イ、ロ、ハ、ニの項目を設けて、これらのいずれかに該当する措置を使用者が講じなければならないこととしております。これらを設定した意義について伺いたいと思います。

その上で、健康確保措置に関する多くの対象部 分で厚生労働省令で定める要件としています。この内容が極めて重要です。検討はどこまで行つても労働者の健康を第一義にして行い、これが反映した省令でなければなりません。今後、省令の検討を行う上で、意見聴取、検討プロセス等、国民の皆様が理解しやすいようにすべきだと考えます。

加藤大臣、これらについて確約をしていただきたいと思いますけど、いかがでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信君) 今御指摘の点については、厚生労働省の毎月勤労統計による給与平均額に

ば制度導入の要件を満たさない、そういう立て付けになつてあるわけであります。

この選択的措置について、例えば今インター・バルの時間数を申し上げましたけれども、そうした具体的な時間数等々については、平成二十七年二月の労政審の建議においても、法案成立後、審議会での検討の上、省令で規定することが適當である、また、その審議に当たっては、各企業における現在の健康確保措置の取組実態も十分踏まえつづ対象労働者の健康確保に十分留意すること、これが適当だというふうに指摘をされているわけでありますから、この法案の成立をしていただいた後、この審議に当たっては、今申し上げた建議の趣旨をしつかり踏まえて御議論をいただき、具体的な内容を固めていきたいと、こういうふうに考えております。

○三浦信祐君 是非的確な省令を出していただきたいと思います。

さて、高プロ制度を労使で決定し適用される労働者が同意撤回した場合、撤回事実を確實に受け入れること、さらには、不利益を被らないようにする対策が講じられていなければならぬと見えます。法令上、どのような措置がなされないのでしょうか。確認させてください。

○政府参考人(山越敬一君) 高度プロフェッショナル制度でござりますけれども、これにつきましては、衆議院における修正におきまして、労使委員会の決議におきまして同意の撤回手続も定めなければ制度は導入できないということにされたところでございます。

その上で、今後、この対象労働者の適正な労働条件を確保するために労使委員会の決議事項に関する指針を策定することとしておりますので、御指摘の同意の撤回によつて不利益に取り扱われる場合、これはもう全員に適用される。それに加えて、選択的な措置として四つ規定されておりまます。一つだけ申し上げれば、終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上の休息を確保させるインター・バル規制と深夜業の回数制限ということです。この四つうちどれを

基づき、基準年間平均給与額の三倍の額を相当程度上回る水準であることが高プロ制度適用同意可

能な根拠法文としております。この給与金額を設定した根拠について伺います。

また、給与について、千七十五万円という要件

について、成果が仮に上がらなかつた場合、これが支払われないということが許されるのか。法文上で支払われると見込まれる賃金の額としていることに対し、支払われることが決定していない、

決定したもの全て支払われていない状況下でも高プロ適用可能と解釈されているケースがあるようですねけれども、これは正しいのでしょうか。

いずれにせよ、制度運用上、労働者にとつて不利益が生じないようにする対策はどのようになつてゐるのでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) 高度プロフェッショナル制度の年収要件についてでござりますけれども、これは閣議決定をされました日本再興戦略改訂二〇一四におきまして、「一定の年収要件(例

えば少なくとも年収一千万円以上)を満たし」と明記されたこと、それから、平成十五年に労働基準法の改正がございまして、そのときの附帯決議におきまして、高度な知識、技術及び経験を有しており、自らの労働条件を決めるに当たり、交渉上、労位に立つことのない労働者として、労働政策審議会で検討の上、大臣告示で一千七十五万円の年収要件が設定されているというようなことを踏まえまして、今回の公勞使によります労働政策審議会におきます議論におきまして、建議の形で、この一千七十五万円ということが建議されているところでございます。

こうした経緯を踏まえまして、年収要件につきましては、労働契約により確實に支払われることが見込まれる賃金の額が省令で定める額でなければならないということとしているわけでございまして、さらに、法案におきましては、このことを担保するという意味で、労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を一年当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額の

三倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であるというふうに規定したところでございます。

この高度プロフェッショナル制度での年収要件が支払われることが見込まれる賃金でござります。したがつて、例えば業績によつてその金額が変動してしまうような、そついた賃金はこの算定に入れることができないものでございます。

高度プロフェッショナル制度の適用者には労働契約に基づき使用者から年収要件を満たす賃金が支払われることになりますので、仮にこれが支払われなければ、賃金不払ということで労働基準監督署の指導監督の対象にもなる、そういう形で担保もされていくものだというふうに考えております。

○三浦信祐君 要は、きちと払いますと、そういう条件でなければできない。給与が変動するようなどきにはそもそもそのプロフェッショナル制度を導入できないという理解というふうに受け止めさせていただきました。

いずれにせよ、高度プロフェッショナル制度について、広報の充実、具体例を今後ともお示しいただきながら、国民の皆様に理解が進むように、これからも厚生労働省が不斷の努力を是非していただきたいと思います。

続いて、時間外労働の上限規制について質問をさせていただきます。

時間外労働の上限規制について、これに違反した場合の罰則として、労働基準法第百十九条第一号を改正して、六か月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処することとしております。

この罰則規定の根拠はどこにあるのでしょうか。また、この罰則は他のどのような違反と同等なのか。また、罰則を受ける対象者は、使用主の責任者なのか、現場の上司なのか、それとも法人としているのでしょうか。明確にしていたいと思います。

○政府参考人(山越敬一君) 労働基準法の刑罰の

量刑でござりますけれども、他の法律における罰金額との均衡から定められているものでございます。

今回の法案に盛り込みました時間外労働の上限規制に違反した場合の罰則でございますけれども、これは現行の労働時間、休日に関する三十二条、これに対する違反と同等ということで、同じ六か月以下の懲役又は三十万円以下の罰金として定めたものでございます。

この罰則の対象者でございますけれども、法第二百十九条におきましては、改正後の法第三十六条の第六項の規定に違反した者とされておりますので、時間外労働の上限の要件を満たさないで労働者を労働させた行為者、すなわち使用者がこの対象者となるものでございます。

具体的には、どのような者がこの使用者に当たるかどうかかというの個別事案ごとに具体的な状況を見て判断されることになるわけでございますけれども、労働基準法上の定義といたしましては、使用者とは事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする全ての者をいうとされておりますので、そういう者で具体的に行方をした者ということが使用者となってくるということだと思います。

それから、労働基準法におきましては両罰規定が設けられておりまして、事業主、これは法人の場合は法人になりますけれども、この事業主に対しても罰金刑が科されることになるものでございます。

○三浦信祐君 時間もありませんので、最後一つ、大臣に質問させていただきたいと思います。

○委員長(島村大君) 午後一時十分に再開することとし、休憩いたします。

午後零時四分休憩

プロセスも含めて、加藤大臣、御答弁をいただければと思います。

○国務大臣(加藤勝信君) 現行でも当然あるわけあります。従来より、三六協定の窓口指導、違法な時間外労働が認められる事業場に対する厳正な指導監督に取り組んできているところでございます。

この罰則の対象者でございますけれども、法第二百十九条においては、改正後の法第三十六条の第六項の規定に違反した者とされておりますので、時間外労働の上限の要件を満たさないで労働者を労働させた行為者、すなわち使用者がこの対象者となるものでございます。

具体的には、どのような者がこの使用者に当たるのかどうかかというの個別事案ごとに具体的な状況を見て判断されることになるわけでございますけれども、労働基準監督署に特別のチームを新たに編成をして長時間労働是正のための監督指導を徹底していくと。一方で、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でない中小企業等に対しては、きめ細やかな支援というのことを効果的に推進していきたいというふうに考えております。

法改正後においても、適法な三六協定の届出、また新たな上限規制の遵守のため、現行の取組も含めてしまつかりと監督指導に取り組んでいきたいと考えております。

○三浦信祐君 通告したことが全てできなくて大変申し訳ないでございますが、是非、働き方改革で日本の未来がつくられる、そういう法律をしっかり議論させていただいて、将来に皆さんに希望が持てるような社会をつくるよう頑張っていたいと思いますので、よろしくお願いします。

○三浦信祐君 時間もありませんので、最後一つ、大臣に質問させていただきたいと思います。

○委員長(島村大君) 午後一時十分に再開することとし、休憩いたします。

会を開いたします。

委員の異動について御報告いたします。

本日、こやり隆史君及び倉林明子君が委員を辞任され、その補欠として今井絵理子君及び吉良よし子君が選任されました。

○委員長(島村大君) 休憩前に引き続き、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案を議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○浜口誠君 国民民主党・新緑風会の浜口誠でございます。今日は午後からのトップバッターといいますので、皆さん、よろしくお願いします。

ただ、七十分間あるので、まず最初は、私が出るといつもお伺いしているテーマで二、三お伺いしたいと思います。

昨日、財務省の方から公文書改さんにに関する調査報告が出来ました。いろんな处分も出されたということであります。これ、加藤大臣にお伺いしたいんですけど、本当に公文書改さん、あつてはならない、憲政史上まれに見る大きな不祥事だというふうに思っております。そんな中で、いろんな处分は出されておりますけれども、財務大臣への処分が今回の内容で本当に十分なかどか、これは多くの国民の皆さんもいろいろ御意見があるのではないかというふうに思いますが、まず、閣僚のお一人として、加藤大臣、今回の一連の不祥事、そして昨日出された報告書を踏まえて、財務大臣の処分が適切なのかどうか、その点についての御意見があつたらお伺いしたいと思います。

○国務大臣(加藤勝信君) 財務省における公文書の書換え、まあ公文書の書換えそのもの、残念ながら我が省でもありましたけれども、本来あつてはならないということありますので、そのことは大変遺憾だというふうに思います。

また、今の財務省の件でありますけれども、昨日、これまで調査した結果を踏まえてその報告と

フォローアップしていくべきだと思います。
もし、やっぱり駄目なんだ、なかなかそれは伝わり切らないということであれば、やはりしっかりと法律なり省令なりに書き込んでいくというふうに思いますので、是非その点はお願い申し上げておきたいというふうに思います。よろしいですか、大臣、その点は。

○國務大臣(加藤勝信君) 先ほど申し上げた点、これは総理の答弁の中でも、同一労働同一賃金の目的は非正規雇用労働者の待遇改善であり、不合理的に低くなっている方の待遇の改善を図るべきものと考えているということは、総理が国会でも答弁をされているわけであります。そのことをどうもいう形で示していくのがどういう意味での御指摘なんだろうと思います。

そこから辺の御指摘も踏まえながら、そして、先ほど申し上げた、法律として書くのはなかなか難しいという状況の中で、どういう対応があるのか、その辺をしっかりと我々も議論したいと思います。
○浜口誠君 是非よろしくお願ひ申し上げたいと、いうふうに思っております。納得はしていませんけれども、次の議論にも行かないといけないのをさせていただきたいと思います。

まず、有期契約労働に関して、今回、均衡待遇規定、これは労働契約法にこれまで規定されていましたが、それとも、今回の改正でパート法の方にその規定が移るということになります。

この労働契約法は、法の性格として私法上の効力を有しているというのは、これ一般的にそう受け止められております。その一方で、このパート法の方は、どちらかというと、事業主に対して一定の行為だとかを要求したり禁止をしたりして、

行政が指導監督していろんな紛争を解決するという行政取締法的な色彩の強い法律だというふうに言われております。したがつて、今まででは労働契約法だったのが今回から均衡待遇規定がパート法に移動することによって私法上のこの効果というのが曖昧になるのではないかと、こんな指摘もあります。

具体的に言うと、例えば、行政の取締りの対象とはなるんですけども、差額の賃金請求権、こういったものは発生しないと、こういった私法上の効果を否定するような使用者側の主張というのをこれ誘発する危険性があるんじゃないとか。

こういう指摘に対して、政府としての所見、見解があれば伺いたいなというふうに思います。

○政府参考人(宮川晃君) 今回の改正法案では、現行の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といたしております。

今月一日の最高裁判決におきまして、「私法上の効力を有するものと解するのが相当であり、有期労働契約のうち同条に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効となるものと解される。」と判示されたと承知しております。

私ども、この現行パートタイム労働法第八条を作ることに当たりましては、これは、第八条は労働契約法第二十条に倣つた規定であるということを明確に考え、かつその旨を施行通達で明示していくございます。

今回の法案による改正後のパート・有期労働法第八条の規定は、現行の労働契約法第二十条と同様の効果があるものと認識しております。

○浜口誠君 じゃ、私が申し上げたような疑惑、労働契約法と同じ位置付けの効力がパート法でもあるという理解でよろしいですね。確認です。

○政府参考人(宮川晃君) 同じものだと認識しております。

○浜口誠君 一点確認が取れました。

じゃ、続きまして、使用者が、非正規労働者の

方に説明義務が今回課される、これは本当に重要なことだと思います。非正規労働者の方が正規労働者の方と比べてどういう待遇差があるのか、あるいは自らの処遇の内容がどうなっているのか、これがしつかりと使用者の方から説明がある、その義務が使用者の方に課されるというの大きな前進だというふうに受け止めています。

ただ、その一方で、法律の中には説明の方法が全く規定されていないんですね。口頭での説明でもいいんじゃないのか、あるいは資料が不十分な中でも説明ができると。こういった説明の方法が規定されていないため説明方法に対して懸念が指摘されていますが、この点について政府としてどのようにお考えを持たれているでしょうか。

○政府参考人(宮川晃君) 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を是正するためには、不合理な待遇差を禁止するだけでなく、待遇差に関して企業側しか持っていない情報を非正規雇用労働者も知ることができ、労使間の話し合いや訴訟において不利にならないようにする必要がございます。

このため、今回の改正法案におきましては、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、理由等の説明義務を事業主に課すと。あわせて、説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することとしております。

非正規雇用労働者が求めた場合の正規雇用労働者との待遇差の内容、理由等の説明方法につきましては、例えば、書面では理解しにくい内容を口頭で補足しながら説明した方がより理解あるいは納得感が増す場合もあることが考えられるなど一律に説明方法を定めるのではなく、非正規雇用労働者が求める説明内容や説明方法など、個別の事情に応じた対応を可能とすることが適切であると考えられております。

なお、現行法における説明方法につきましては、現在、通達において、口頭により行うことが原則とされつつ、説明すべき事項を記載した文書

を交付すること等によっても義務の履行と言え
る、口頭による説明の際に説明する内容を記した
文書を併せて交付することは望ましい措置として
いるところでございます。

待遇差の内容、理由等の説明方法に関しては、
改正法成立後に具体的な内容について詰めていきた
いと考えておりますが、いずれにいたしまして
も、都道府県労働局において指導等を行い、待遇
差に関する説明が確実に受けられるようにしてい
きたいと思つております。

○浜口誠君 確実に受けられるようについてこと
でしたけれども、えつ、現行は口頭による説明と
いうのは認めていないんですか。ちょっとと聞きづ
らかつたので、そこをもう一回お願ひします。

○政府参考人(宮川昇君) 失礼いたしました。

通達におきまして、口頭によることは、行うこ
とは可能となつております。可能となつております。

○浜口誠君 やつぱりその口頭での説明が可能
と、説明してもいいですよという範囲が残つてい
ると、やはり十分な説明に至らないというその懸
念はこれ払拭できないと思います。やはりしつか
りと書面による説明をもう義務化されるとか、あ
るいは正社員の方のいろんな処遇の説明資料があ
るのであれば、その資料をしっかりと示しなが
ら、この正社員とあなたの違いはここなんですか
ということをちゃんとそいつた資料に基づいて
説明していくというようなことをやつていく必要
があるのである。今がこうなつてているから
その延長線上で考えるのではなくて、今回一步踏
み出して説明の義務化というのをやろうとしてい
るわけですから、もつとそれがしっかりと実効性
が担保できるよういろいろな面で見直しを図つて
いくべきだというふうに思いますが、その
個別の事情に応じた対応を可能とすることが適切
点いかがですか。

○政府参考人(宮川昇君) 先ほど申しましたとお
り、待遇差の内容、理由等の説明の方法につきま
しては一律に説明の方法を定めるのではなく、
個別の事情に応じた対応を可能とすることが適切

であると考えられます。

また、正規雇用労働者の労働条件の説明に用いた資料をそのまま非正規雇用労働者への説明に用いること、これを例えれば義務付けるという点につきましては、個人情報保護の観点など様々な懸念、論点があると考えられておりますが、いずれにいたしましても、この待遇差の内容、理由等の説明方法に関しては改正法成立後に具体的な内容について詰めていただきたいと考えております。

○浜口誠君 いや、それ一律にならないんじゃないですか。要は、口頭じゃなくて、ちゃんと書面を使って、書面で説明してくださいと。どういう書面を使うかというのは、それぞれ企業によって説明の仕方があるというふうに思いますので、そこの幅はあつてもいいと思うんですが、ちゃんと書面で説明しなさいということは、もうやっぱり使用者、事業主の方にちゃんと義務化するぐらいの踏み込んだ対応をしないと、せつかしいことをやろうとしているのが、それが曖昧になつちやつて、本来の説明義務がしっかりと果たされない。やつたやつた、どんなんことをやつたんですか、いや、口頭でちらりと伝えておいたわということじやいけないんですよ、今回の場合は、ちゃんと伝えるということに意味があるわけですか。

これまでのよつたな対応を延長しないで、もう一回、働いている皆さん、非正規の方の立場に立て有効な説明のやり方は何なのかということをこれまで考えていただきたいと思います。どうですか、その点。

○政府参考人(宮川晃君) 形式的に、説明の方法として、ペーパー、書類によつて行つて行つて、それを義務付けるという形のものによつて、内容的なものが必ずしも適切ではない場合もあるうかと思います。

いずれにいたしましても、個別事情に応じた対応を可能とすることが適切である方法につきましては、改正法成立後に具体的な内容について詰めていきたいと考えております。

○浜口誠君 いやいや、説明の中身が、それはやつぱり、逆に、使用者は紙を使ってやろうと思つたらしつかりやろうとしますよ、普通は。紙を作るんだつたら、ちゃんとその中にしつかりとした情報を書き込んで伝えようとしますよ。それを作つたけれどもその中身がいいかげんだったらやる意味がないからやらないんだといふのは、何の説明にも僕はならないと思います。

逆に、その中身も、ちゃんとこういう中身を書いてくださいねといふところまで指導するのが厚労省の役割ぢやないですか。何かそれが、最初からその紙自体が意味がないからやらない方がいいんだというのは、僕は説明になつていいだつとも思つてないだつとも思つますけれども、いかがですか。

○政府参考人(宮川晃君) 繰り返しになりますが、まずはこの説明義務をきちっと果たしていただくことが我々としては重要だと思っております。そのための手法として何が適切かについては様々な議論を踏まえた上で考えたいと思いますが、いずれにいたしましても、一律の説明方法を定めるのではなく、個別の事情に応じた対応が可能とするような方向の中で適切な方法について具体的に考えてまいりたいと思います。

○浜口誠君 いや、大臣、いろんな議論を聞いてるんだつたら、おまえ間違つていると言つてください。本当に言つてください、本当に言つてください。

○国務大臣(加藤勝信君) いずれにいたしまして、どういう形でやるのが非常に実効性があるのか、そして、先ほどから申し上げましたけれども、企業の規模によつてもそれはいろいろあるんだろうというふうに思います。その辺を踏まえて、また、今委員から一步踏み込んだ対応と。今、パートタイムの場合は自分の分だけの説明ということになつてますから、今度は自分ではなくて、比較される正規、正規というか、正社員を含む正規労働者の方の働き方がどうなつていて、かといふことをお示しをいただくという新たな分野になるわけですから、それについて、実効性が上がるような形でその説明がなされるようになります。じゃ、具体的にどういう形が実効性があるのか。例えば、紙使って、紙ばんと渡して勝手にといつても、これはやつぱり意味がないんだろうというふうに思います。

ですから、どういう形がいいのか、やつぱりその辺我々もしつかり議論はさせていただきたいと、いうふうに思いますが、ただ、それぞれの業況とか規模とか、やつぱり態様によつてそれはまちまちになつてござるを得ないと思うんですね。です

から、一律にというのはなかなか難しい面があるんじゃないのかなというふうに思いますが、その

ひとけないこといろいろあるので。(発言する

者あり) 難波委員からももつとやれといふ激励い

邊も含めて、いざれにしてもこれ労政審で議論をさせていただくことになつておりますので、こういった御議論がこの委員会審議においてあつたと

いうことも踏まえて議論をしていただこうというふうに思います。

○浜口誠君 是非、ここは大臣の御判断で方向を示すことができるこれ項目だと思いますので、是非、大臣として、やつぱりこういうことで行こうと、一歩踏み込もうと、今までの延長線上ではな

くて、それがやつぱり今回の、説明義務まで課すわけですから、課す以上はしつかりと事業主の方、使用者の方にやつてもらおうと、いうこれ意思表示にもなると思うんですよ。やつぱり政府は本気だな、じゃ、俺たちもちゃんと非正規の方

に、その差が何なのか、どういう理由で発生しているのか伝えなきゃいけないなど、これ大きなメッセージになると想ひますので、そこは踏み込んでいただきたいと思ひますけれども、もう一度お願いします。

○国務大臣(加藤勝信君) いずれにいたしまして、どういう形でやるのが非常に実効性があるのか、そして、先ほどから申し上げましたけれども、企業の規模によつてもそれはいろいろあるんだろうというふうに思います。その辺を踏まえて、また、今委員から一步踏み込んだ対応と。

今、パートタイムの場合は自分の分だけの説明ということになつてますから、今度は自分ではなくて、比較される正規、正規というか、正社員を含む正規労働者の方の働き方がどうなつていて、かといふことをお示しをいただくという新たな分野になるわけですから、それについて、実効性が上がるような形でその説明がなされるようになります。じゃ、具体的にどういう形が実効性があるのか。例えば、紙使って、紙ばんと渡して勝手にといつても、これはやつぱり意味がないんだろ

うといふふうに思います。

○政府参考人(宮川晃君) 待遇の説明義務の法的効果でございますが、待遇差について事業主が説明しない、あるいは十分な説明をしない場合に、一つは都道府県労働局における指導、勧告というラインがあるわけですから、それを待たず

にといつても、これはやつぱり意味がないんだろ

うといふふうに思います。

ですから、どういう形がいいのか、やつぱりその際には、今委員、踏み込んでという御意見もあつたということをしつかりその場においても御説明させていただきたいと思います。

○浜口誠君 是非、もう今日はここでやめておき

ますけど、あと時間がないので、あともう聞かな

いとけないこといろいろあるので。(発言する

者あり) 難波委員からももつとやれといふ激励い

ただきましたけれども、ちょっとほかにもやらな

いとけないことがあるので。

でも、本当、労政審の中でしつかりと議論していただいて、ここ大事だと思うんですよ。本当に事だと思います。やつぱり非正規の方の立場に立つて、厚労省としてはここまでやる必要があると思ってますと、そういう説明を逆に書面でちゃんとやる、それを義務化するぐらいのことをやらないといけないという、その方針を労政審の中でも厚労省として言つていただき、くらいの心積もりで、決意で、是非今後の議論につなげていた

だけだと思います。

今の話がかみ合わないと次の質問を聞かざるを得なくなつちやうんです、これ。そもそも、その使用者の方が説明をしてくれない、あるいは説明はあつたんだけど不十分といったときに、これ待遇の説明義務が十分なされていない場合の法的効果、これを確認しておかないと

ね。いや、今やりますと、確実にやらせますといふんだつたら、こんなこと聞かなくていいんですけども、そうじゃないといふことであれば、今言つたような説明がされていない場合の法的効果、これどう考えるんですか。

○政府参考人(宮川晃君) 待遇の説明義務の法的効果でございますが、待遇差について事業主が説明しない、あるいは十分な説明をしない場合に、

一つは都道府県労働局における指導、勧告という

したがつて、最終的には司法判断ではございませんが、現在でも、この不合理な待遇差か否かの判断に当たつての考慮要素の一つであるその他の事情には労使交渉の経緯等が含まれると解されていることを考えると、この待遇差について十分な説明をしなかつたと認められる場合には、その事実もその他の事情に含まれ、不合理性を基礎付ける事情として考慮されるものと考えております。

いずれにいたしましても、非正規雇用労働者が待遇差に関する十分な説明が受けられるようになりますが何よりも重要でございますので、都道府県労働局においてしっかりと履行確保に取り組んでまいりたいと考えております。

○浜口誠君 今、重要な御発言ありました。要は、十分な説明がなされていない場合については非合理性を基礎付ける要素として認めるということになると、そうおっしゃいましたよね、趣旨は。

これ、大臣もその考え方によろしいですか。裁判等でそうなつたときには、不合理性を基礎付けられる、そういう要素になるんだと、説明がしつかりなされていない場合は。そういう考え方、認識でよろしいですか。

○国務大臣(加藤勝信君) これ、労政審の建議でも、労使交渉の経緯等が個別事案の事情に応じて含まれ得るということを明確にするようにという御指示もいただいております。もちろん、最終的には司法判断でありますから、司法がどう判断するかということはありますけれども、待遇差について十分な説明をしなかつたと認められる場合には、その事がその他の事情に含まれ得るといつたことについて、それを明確化する必要があると労政審からも指摘を受けていますから、それを、これは通知という形になるんでしょうか、そういった中においてお示しをするという方向で検討していただきたいと思っております。

○浜口誠君 だから、こういった裁判にならないようにするためにも、その入口の段階でしっかりと説明責任を事業主の方にも果たしていただき

いて、お互いがしつかり理解、納得した上でその処遇を非正規の方にも受け入れていただく、そのプロセスが極めて重要なだと思います。だからこそ、先ほどの議論にまた戻りますけれども書面を義務付ける、あるいは丁寧な説明を事業主の方から非正規の方に、処遇差はこういうことなどと、納得してくださいねと、いいですかということをしつかりとやつていただくというのが物すごく重要ななつてくるというふうに思つております。いや、どちらも不幸ですよ、裁判なんかになつたら、時間も取られますし、お互いにいこと何もないと思います。そなならないためにも、事前の対応として説明責任が果たせるような、あるいは非正規の方が納得できる説明になるよう書面の説明を義務付ける、こういったところをしつかり考えていただきたいなというふうに思ひます。

○浜口誠君 続きまして、次の質問に行きます。昨年六月の労政審の建議におきまして、説明義務に関連してですけれども、比較対象となる正規雇用労働者、これについては、事業主の方が、職務内容ですとかあるいは配置の変更の範囲、これが最も非正規の方に近い、こういう無期雇用のフルタイム労働者を比較対象にするというふうになつています。ただ一方で、労働者の側からすると、いや、その人は私の比較対象じゃないです、納得できませんと、こういうことも現実起こつてゐる可能性があるというふうに思うんですけれども、このような場合どういった措置がとることができるのか、この辺詳しく教えていただきたいと思います。

○政府参考人(宮川晃君) 御説明申し上げます。正規雇用労働者との待遇差の説明につきましては、説明すべき内容が多岐にわたるため、全ての正規雇用労働者との待遇差を説明することとする事業主の負担が大きくなるということがある、事業主の負担を考慮する必要があると考えております。

その一方で、比較対象とする正規雇用労働者を

事業主の全くの自由とする場合、業務内容の懸け離れた者との比較でもよいこととなり、パートタイム労働者、有期雇用労働者にとって意味のある説明にならないおそれがあります。また、パートタイム労働者や有期雇用労働者の指定する者との待遇差の説明を一律に求めますとした場合、正規雇用労働者の個人情報保護等の点で問題が出てくる可能性もあると。このため、パート・有期労働法に関しては、労働政策審議会の建議において示されているように、事業主が業務の内容等が最も近いと判断する者を説明時の比較対象とし、この最も近いと判断した理由を併せて説明するということが考えられると思つております。

非正規雇用労働者としては、事業主の待遇差に関する説明に納得できない場合には、その理由や説明が不十分であり、説明義務が履行されていないと考える場合には、都道府県労働局に対して事業主への指導等を求めるのか、事業主に対してして特定の者との待遇差について任意で説明をすることを求めるなどが考えられます。事業主は、非正規雇用労働者から特定の者との待遇差について説明を求められた場合であつても、必ずその特定の者との待遇差について説明しなければならないわけではないとは思いますが、事業主が比較対象として選定した者が最も近いと判断した理由を説明することは求められると考えられます。いざにいたしましても、説明義務における比較対象となる正規雇用労働者につきましては、労働政策審議会の建議におきまして、個別事案に応じた対応を含め、施行に向けて考え方を整理していくこととされておりまして、今申し上げましたような点を考慮しながら、改正法成立後に労働政策審議会において議論いたしました上で、通達等で明らかにしたいと考えております。

○浜口誠君 いろいろ御説明いただきましたけれども、例えば労働者の方が、事業主の方はこの人と比較をするんです、最も業務内容も近いし、あるいは配置転換の範囲なんかもあなたと極めて近いです。

○政府参考人(宮川晃君) 先ほど申し上げましたように、特定の者との説明をする場合に、場合によつては個人情報との関係の問題も出てくるなど、様々な問題が考えられます。あるいは、その方が考えられているほど近いとは思えないという考え方もあるうかと思います。

いざにいたしましても、この特定の者との待遇差について説明が求められた場合であつても必ずその説明をしなければならないわけではないわけですが、説明した者が近い人のことを説明しているんですということを、近さの理由を説明するということは求められると思われます。

○浜口誠君 あと、考えられるケースとして、その申出、説明があつたときには、この人はちょっと比較対象としてふさわしくないということを何も言わなかつたと、その最初に説明受けたときは。ただ、そこから話がこじれて裁判になつたときに、その労働者の方が、比較すべきはこの人ですと、この人ではないですかということで別の人を選定をして裁判上訴えるようなことは、これ可能なんでしょうか。

○政府参考人(宮川晃君) 改正後のパート・有期労働法におきましては、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でございます。また、非正規雇用労働者は、不合理な待遇差の是正を求める際、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かを選ぶことはできます。

したがいまして、お尋ねのように、非正規雇用労働者が通常の労働者との待遇差の内容や理由等について説明を受けたときに、別の通常の労働者との待遇差の説明を求めなかつたとしても、裁判においては通常の労働者の中での労働者との待遇差について争うかは選ぶことができるとき考えております。

○浜口誠君 分かりました。じゃ、裁判になつたときは、その非正規の方は選ぶことができる、その説明時点と違う人でも争うことはできるといふことが確認できました。ありがとうございます。

では、続きまして、またちょっと観点変わりますけれども、同じ非正規の方の労使協定に関して少しお伺いしたいと思います。

労使協定もいろんな中身をこれ決めていかなければいけないということにならうかと思いますが、派遣労働者の労使協定ということで、これ派遣法の三十の四の改正に当たつては、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額、これを厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額を労使協定で定めると。ちょっと長くて、本当、僕もこれ読んでいてもう、要はあれなんですよね、非正規の方といふ一般的の労働者の方の平均的な賃金の額、これと同等以上の額を労使協定には明記をしなきゃいけないということになつています。

確認したいのは、この一般的の労働者の平均的な額、これは何をもつてその額を算出するのか。これは当然、公式的な統計を基に僕はやるべきだ

と。例えば賃金センサスですとかあるいは職業安定業務統計、こういった公式なもので当然やるべきだというふうに思つてゐるんですけど、そういう認識でいいのかどうか。よもや、派遣業界が出してゐるような統計数値を使うとか、そんなことは考えていないんでしようねといふのを確認したいと思います。

○政府参考人(宮川晃君) 今回の改正法案におきましては、改正後の派遣法の規定に基づきまして、労使協定の要件、今先生がおつしやられまして、労使協定の要件、今先生がおつしやられましたようなものと同等以上の賃金の額となるものであることを定めることとしております。

これに関して、職種ごとにある程度詳細な賃金水準を把握できる統計としては、今先生が御指摘になられました賃金構造基本統計調査等が、あるいは職業安定業務統計等がござりますが、しかし、例え賃金構造基本統計調査では全ての職種に限られていること、それから、職業安定業務統計は、業務内容の区分はいわゆる職業分類の中分類で行つておりますけれども、勤続ゼロ年、求人時点の数字しかないとなど、かなり制約的なものもあります。そういう意味で、どのようなものがござとの賃金を把握していないとか、調査によって職種等の定義が異なるといった事情も踏まえ、利

用するデータを検討する必要があるかと思います。

このため、業界独自のデータなど公的統計以外の活用を認めるか、認める場合に該当データはどういうなものでなければならないかも含めて議論が必要だと考えております。

こうしたことから、建議におきましても、一般的の労働者の賃金水準につきまして、実効ある労働者保護の観点、実務上現実に対応できるようにす

る観点の双方から施行段階において検討を深めることが適當とされておりまして、改正法成立後に

勞使政策審議会における議論を経て検討を深めることとしております。

○浜口誠君 今後の議論を経てということで言わ

りますけど、全くが賃金センサスの中に載つていて、それをもつてその額を算出するのか。これが

思つてますけれども、この点に關して政府の、厚労省の見解があればお伺いしたいと思います。

○政府参考人(宮川晃君) 労使協定に盛り込む事項につきましては、改正後の労働者派遣法三十条の第一項に規定されておりますとおり、協定の対象となる派遣労働者の範囲、待遇の決定の方

法、その他の厚生労働省令で定める事項となつておるところでございます。

労使協定におきましては、例えば賃金の決定方法につきまして、一般的労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上と

いた記載ですか、本人の職務内容、技能等を考慮して各人別に決定するといった抽象的な記載では十分ではないと考えております。

○政府参考人(宮川晃君) 先ほど答弁させていた

お答えいただきたいと思います。

○政府参考人(宮川晃君) 先ほど答弁させていた

お答えいただきたいと思います。

○浜口誠君 抽象的な表現では駄目だということにつ

いて、もう一度、同じ労使協定について御説明ですけれども、やはり私は、もう一度繰り返しますけれども、公的統計をベースに、一般的労働者の平均的な賃金というものはそこから引いてくる、そこをベースに考えることを是非お願いをしたいというふうに思つております。

続きまして、もう一点、同じ労使協定について

ですけれども、これ、労使協定、ひな形について

はやつぱり示されていないんですね。どういう中

身をその労使協定の中に入れていくのか、どんな

書きぶりで入れていくのかというのが示されてお

りません。これをしっかりと示していく必要があ

るんじゃないかなというふうに思つております。

例えば、賃金の水準なんかについても、先ほど

書いたような長い言葉で表現するのではなくて、

具体的な、こういう業務で、勤続年数何年だった

ら〇〇円以上とか、こういう中身をちゃんと労使

協定の中には具体的な金額水準として書き込んで

いくことが非常に重要なことではないかなというふうに

思つてますけれども、この点に關して政府の、厚労省の見解があればお伺いしたいと思います。

○浜口誠君 抽象的な表現では駄目だということにつ

ショナル制度、本当に必要なのか、誰が望んでいるのか、立法事実として何があるのかというのだが、そもそも疑問に感じておられる方はたくさんいらっしゃると思います。昨日も石橋委員は、十二名の方から聞いただけで高プロつくったのかという御指摘ありましたけれども、まさにその辺りが腹に落ちていない国民の皆さんもたくさんいらっしゃると思いますので、この立法事実について、まず大臣から、丁寧に分かりやすく、どういう立法事実に基づいて今回の高プロを提案されているのか、お伺いしたいと思います。

○国務大臣(加藤勝信君) 少し、何というか、時系列的な話になりますけれども、高度プロフェッショナル制度の創設というのは、経済人や学識経験者で構成する産業競争力会議における制度創設の意見を踏まえて、日本再興戦略改訂二〇一四、これは平成二十六年六月二十四日に閣議決定されたのですが、そこで取りまとめられているわけであります。

その再興戦略においては、時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに応えるため、一定の年収要件を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象と

して、健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、労働時間の長さと賃金のリンクを切り離した新たな労働時間制度を創設することとし、労働政策審議会で検討し、結論を得るとされたわけあります。

その後、これを受けて労政審において御議論いただき、建議として取りまとめられたわけあります、また、総理が議長となり労働界と産業界のトップ、有識者にお集まりをいただいた働き方改革実現会議において、昨年三月二十八日に働き方改革実行計画が決定されておりますが、その中でも、創造性の高い仕事で自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に發揮をし、自己実現をすることを支援する労働法規が必要であるというふうにされているところでございます。

そういう経緯を踏まえて、私ども、最終的に

で守られてきていると。そのことが結果として健康の維持管理にもつながっていますし、安心して働く日本の労働社会をつくってきたんじゃないかなというふうに思いますので、本当にそこまで全ての時間的な制約を外す働き方を望まれている方が本当にこの日本社会に多くいらっしゃるのかどうかというのが、正直私は、その点はまだ納得できません。

実際、そういう働き方を望んでいる方が、十二名の方の資料なんかこの前紹介ありましたけれども、もつともとこの高プロについては本質的な議論も必要だと思いますし、今、法律で提示されているような問題点について時間をかけて政府の方とも議論させていただきたいなというふうに思っております。

今日はもう時間が来ましたのでこれ以上の議論はできませんけれども、今日できなかつた部分について、次回以降是非議論させていただきたいと思います。

○難波獎二君 立憲民主党の難波獎二でござります。

労働法制の改正、働き方改革を、国民の皆さんにはいまだ六割以上の方が、この働き方改革、この国会で成立すべきでないといふ御意見がある中、審議が参議院に移ってきたわけでございますが、今日はもう時間もございません。総論的に私はお話をまいりたいと思いますし、自戒も込めてお話をしたいというふうに思います。これ見て驚いたんですけど、働き方の未来二〇三五というのを二〇一六年の八月に厚労省が出されておるわけですから、一言で私申し上げますして、これ中身読んで、驚愕でございます。これから社会や労働環境が変わってくるということは、私は十分その認識というのは変わらないけれども、しかし、働く者のこの方向付け、働き方含めてでございますが、今回の裁量労働制の拡大、裁量制の拡大というのはこれは撤回されましたが

ど、高プロを併せて、全てこの報告書のその流れによつて作られているものなんですよ。大臣の御答弁も、そして官僚、役所の皆さん御答弁も全てこの中身に沿つた答弁なんですよ。これ分かつていて私は三十三歳から五十一歳まで労働運動をなりわいにして生きてきた人間でございますけれども、労働行政がこういう方向でこの後進められることは、断固として私は許しませんよ。言いたいところがいっぱいある。の中にも、揚げ足を取るようなことは言いたくないけれども、伝統的な労働法なんという文字もあるんですよ、何か所か。こんなこと何で認めるんですか、労働省の皆さんが。

ずっとお話をございました。今日も、各委員の方からお話をございました。働く者は立場が弱いんですよ。どこを見てこれから労働行政を進めていくこうとしているのか、本当にここに書かれていた方向で我が國の働く労働者をこういう形に、立場に置こうとしているのかというの私は全く理解できないし、こんなことを私は許しからならないし、労働行政を改めるべきですよ。誰のための労働行政なのか、ここは明確にやつぱりしないと。経営者の方に向いた、そんな労働行政やつていいともしようがないじゃないですか。

私の経験でいうと、巡り合ってきた労働省、厚労省、携つてきた役人の皆さん、私よりも働く者に対しても本当に強い強い思いを持つていたし、社会の不条理に対しても本当に徹底的に聞つてこられたのが、私は旧労働省、そして今の厚労省の役人の皆さんだったというふうに、印象的にもそうだし、実体験からもそのように思つてゐるだけです。ところが、全く働く者というものの、働く側に立つた行政をやることなく、今回のように経済界の要求によつて大きく我が國の労働法制を変えようなんていふうなことは、私はやつぱり許されるものじやないといふうに思ひますよ。最高裁の判決が出来ました。非正規労働者が何でこんなに生まれてきたか。自戒あります、私も自戒がある。

しかし、導入当时と今の非正規労働者の現状というのは大きく変わってきたんですよ。正社員と非正規労働者というのはきちっと役割分担があつて、そして法的にも、その根柢となるように、経営の側は、あるいは企業というのはその導入を進めてきました。しかし、今は正社員も非正規労働者も全く同様の仕事をさせ、そしてその結果、成果も同じものを求め、それが今の企業じゃないですか。何でこんなに我が国に非正規労働者が増えてきたのか。四割、二千万人、賃金は六割、雇用の調整弁、労働力の調整弁。企業優先で全てこの非正規労働者の問題というのは、今の現状が生まれてきたんですよ。

そういう中で最高裁の判決が出たわけですけれども、私は重ねて申し上げたいというふうに思いますが、それでも、労働行政というのは、働く者の側に立つたやつぱり行政というものをきちっとやるべきだと。そして、企業の側にも求めるものは求めなくちやならないですよ。ファイフティー・ファイティーの関係でなくちや、制度上は、しかし、戦後作られた労働三法、ずっとお話をあるように、働く者というのは弱い立場だから、法律によって働く者を守つていくんだというのが私は労働三法だというふうに理解をしておりますけれども、それを伝統的な労働法だなんて言つようなことを、厚労省自らそんな報告書を認めて、導人に一瀉千里進んでいるといふうに私は指摘をして今回の裁量労働制の拡大、そして高プロの導入に大きな影響があると想ひます。

正社員という概念がなくなるんですよ、この報告書でいくと。正社員という概念は全くなくなっています。つまり、組織された労働者をいかに守つてくかというのは、ある意味、どちらかといふうに申しますけれども、これはなかなかやつぱり、これが労働界にも大きな問題があるとは思ひますけれども、私は、限界がそろそろ出てきている。だから、個人の組織されない労働者が増えてきたものが労働界にも大きな問題があるとは思ひますけれども、私は、それは正直なところしようがないかなというふうに思つてゐるんです。これは労働組合のまことに強い憤りを持って訴えてまいりたいというふうに思ひます。

そして、今回の法改正は、先ほど来からも議論

くて働く側ばかりに様々な制度の改正というものを、私は、それも、働く者にとってウインの問題ならいいけれども、決してそうじゃないものを、労働行政を進めていくというのは大きな間違いだというふうに思うんですね。

質問する時間が全くないわけすけれども、大臣、今まで申し上げたことに対してもう一つお受け止めをおられますか。感想をお聞きしたいと思います。

○国務大臣(加藤勝信君) まさに日本の労働あるいは労働問題に対してどう対峙すべきか、対応していくべきか、本質的な議論をお聞かせいただいた。まさに労働組合側としてこの問題にいろいろと関与をされてきた、携わってこられた難波委員ならではのお話と、ある意味では自戒という話もされておりましたけれども、そういうお話をなんだろうと思います。

とを念頭に様々なやつぱり労働法制見直し、やつていただきたいということを申し上げて、あとは石橋委員にバトンタッチいたします。

ありがとうございました。

○石橋通宏君 立憲民主党・民友会の石橋通宏で

す。

難波委員に続きまして質問させていただきますが、大臣も言つていただきましたが、難波委員から、本当に長年の現場 働く者のために、本当に多くは自分の時間も投げ出して闘つてこられた大変重たい発言があつたというふうに思います。残念だったのは、これ厚労省の皆さんに対するメッセージですよ、でも、局長二人ずっと下向いていました。ちゃんと聞いてくださいよ、難波委員の叫びを。我々の叫びです。こんな大事な法案を審議しているわけですから、厚生労働省頑張つていただきたいわけです。だからこそこのメッセージですから、我々の質疑、しっかりと対応してください。

今日、前回に続いてと、昨日、本会議で代表質問させていただきましたので、その更問いも兼ねて質問させていただきます。同一労働同一賃金絡み、宮川さん、済みません、かなり浜口委員と難波委員も触れていただきましたので、最後時間があれば更問い合わせたいというふうに思いますが、まずは残業時間の上限規制について大臣に確認をしてまいりたいと思います。

大臣、昨日、私質問しました。これ今回、残業上限規制、二階建てですねと。まず原則は、全ての対象事業主が原則水準の枠内でこれ労使しっかりと協定を結んでいたんだということだと思います。総理もそういう答弁をいただきました。大臣、確認ですが、法案の中で、全ての事業主がまずは原則水準で、その枠内でこれ三十六協定結ぶんだと。どう担保されているんですか、教えてください。

○国務大臣(加藤勝信君) まず、その前に、基本は、一日八時間、週四十時間ということあります。

大臣、じゃ、それが原則水準を保つための要件の一つなんですね。

○石橋通宏君 大臣、じゃ、それが原則水準を保つ

す。

て、御承知のように、三六協定結ぶことによつてそれを超える水準ということにこれ相なるわけでありまして、その中において、まず原則論として、月四十五時間、年間が三百六十ということの原則を示した上で、そして特別な状況、状態があれば、特別条項ということで年間六ヶ月、しかし、それであつても年七百二十時間、月百時間未満、複数月平均八十時間、この二つについては休日を含む、こういう立て付けになつているわけでありますので、そういう意味においては、原則としては月四十五時間、年三百六十時間ということを明示をしていると、こういうことになります。

○石橋通宏君 いや、大臣、是非ちゃんと御答弁ください。

いかにこの法案が、じや、原則水準、まずは全

ての事業主が、原則水準が原則なんだ、基本は、原則はその上限までですよと。それを、

いや、どうこの法制作上担保しているんですか、そ

れを聞いてるんです。

○国務大臣(加藤勝信君) したがつて、条文にお

いて、当該事業場における通常予見することでの

きない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に、第

三項ですね、等の規定を、限度枠を超えて労働さ

せる必要がある場合においてはといふことで、今

申し上げた、こつちが原則なんだけど、そういう

ことになるわけがありますけれど、た

だ、いずれにしても、出していただいた三六協定

等にはそういうた事情、それぞれの企業における

そうした事情を抱えているわけですから、そ

ういったものも当然見ていくことにはなるわ

けであります。

○石橋通宏君 当然見ていく。だから、駄目だと

判断すれば労基署は蹴るんですね。

○国務大臣(加藤勝信君) ただ、その前提とし

て、先ほど申し上げたように、労使がその法に基

づいてこの協定を結んでいれば、基本的にはそれ

を尊重すると、こういうことになるわけでありま

んな問題が起きているんでしよう。青天井で特別

件、条件、これ厳しく見ると。これあくまで例外的だから、何でもかんでもオッケーは出さないんだ。法律上は、通常予見できない業務量の大幅な

増加に伴い臨時的な必要な場合と書いてあります。

これを、特例水準を届け出ようとする、労使

協議、労使合意を結ぼうとする企業は、必ずそれ

を明確に証明しなければならないし、労基署はそ

れを確実に客観的に判断をする。駄目なものは却

下をする、そういうことついでですね。

○国務大臣(加藤勝信君) ですから、今申し上げたことにについて、その企業においてどういう場合が当てはまり、そして、その場合にはこの特別条項が発動されるかと、いふことを協定上は書くと、こういうことになつているわけです。

○石橋通宏君 いや、だから、それを労基署も届出があるときに何でもかんでもオッケーしない、

通常予見できない業務量の大幅な増加だといふことをちゃんと判断して、いや、これは駄目だといふんですよ、十時間、二十時間、限りなく、さつ

き言つていただいた一日八時間、週四十時間なん

です。例外的に残業時間を認める、でも、それ

は、原則はその上限までですよと。それを、

いや、どうこの法制作上担保しているんですか、そ

れを聞いてるんです。

○国務大臣(加藤勝信君) 出された、これ三六協定でありますから、委員御承知のように、使用者

合があるわけではなくて、労働組合がない場合に

は労働者の代表とそういう形で結ばれていく

と、こういうこと、これは書いてあるわけであり

まして、それにのつとつて出されているというこ

とでありますから、そこが適法になされているか

どうかと、そのことは当然問われるところであり

ますけれども、それが適法になされてるのであ

れば、基本的にはそれはそこで議論されたものと

して、我々としては受け止めさせていただいてい

る、こういうことであります。

○石橋通宏君 それ簡単に受け止めちゃ駄目で

しょう。大臣、いかに、今の現状の問題点を把握

してこの法案出しているんですか。全然現状の問

題を認識していないって白状しているものです

よ。

だから、我々は、野党の対案、衆議院で出した

ときにも、労使委員会、過半数労働組合がない事

業場における、民主的な手続にのつとつた従業員

代表の選出方法をちゃんと決めなきゃ駄目だとい

う内容の対案出しているんですよ。閣法全然それ

を言つていいじゃないですか、ちゃんと。

それを、ちゃんと穴塞がないままに、いや、

ちゃんとやつてあるはずです。だから現状いろ

んな問題が起きているんでしよう。青天井で特別

○石橋通宏君 全然違つんじゃないですか。基本的に尊重するなら蹴らないということですよ。そういうことなんですか。

先ほど難波委員が言われたことをしつかり聞いておられたでしょう。これ、大臣知つてはます

です。残念ながら、今労働組合の組織率一七・

一%、多くの過半数労働組合がない職場でいかに

して三六協定が締結されているのか、大臣御存じ

でしよう。御存じですか。

条項を結んでしまう。労基署全然エッチなんかしないでしよう。要件さえ見れば受け付けるわけですよ。だから過労死がなくならないんです。それをほつたらかしにしてこんなもの出してきて、結局は実効性がないんですよ、大臣。今の答弁聞いて甚だ、これでは実効性がないのではないのか、疑わざるを得ません。

じゃないんですか。過労死を許さないって大臣續り返し言つているじゃないですか。長時間労働許さない、過労死絶対起こさない。四週間百六十時間、過労死になるでしょう。意味ないじゃないですか。大臣、それ認めちゃつてどうするんですか。

ら、その状況の中でのこの制度を入れることができ
るのか。まずは周知をし、導入促進を図つていっ
てその普及の状況を高めていく、このことをまず
取り組むべきではないかということで、努力義務化
としながら、また一方で予算措置等、それを促進
する措置を盛り込ませていただいていると、こう
いうござります。

○國務大臣（加藤勝信君） 業務の中身、業務の種類ということですね。種類については限定列举するということであります。

○石橋通宏君 じゃ、限定列举、今、挙げるものの、少し挙げてください。

○國務大臣（加藤勝信君） まさにこれから議論するところになりますけれども、平成二十六年一月つるに、

大臣、衆議院でも、これ特例水準を認めてしまつた場合に、やりようによつては四週間で百六十時間もの連続勤務が合法的に可能になる、これはお認めになりますね。

大臣、勤務間インターバル規制、義務化すべきだと思いませんか。一週間当たりの上限、ちゃんととめるべきだと思いませんか。

○國務大臣（加藤勝信君） 今委員の御指摘はありますけど、ただ、現行がどうなっているかというと、ことと比較をしていかなければ制度の改正は成らないわけでありますから、現行ではむしろ青筋が井、まさに月ごとに決めた単位だって上限がないで

○石橋通宏君 残念ながら、今の御答弁聞いて、多くの皆さん、本当にあの大臣やる気あるのかどうか思うに思つておられると思ひますよ。

勤務間インターバル、ちゃんとこれ義務化しなければ、今のように四週百六十時間もの過労死未満の連続勤務が可能になつてしまふわけです。結局、合法化されたままなんです。であれば、大臣、これで過労死が撲滅するんだ、もうお題目だけじやないですか。こんななんじや本当に現場で苦しんでおられる皆さんを救わませんよ、大臣。

これ、我々は重ねて、法的な保護措置が絶対に必要だと思います。一日当たり、一週間当たりの上限、これはめないと駄目なんです。だからヨー

労政審の建議では、金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アーリリストの業務、これは企業、市場等の高度な分析業務、コンサルタントの業務、これは事業、業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務、研究開発業務などを念頭に、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で適切に規定することが適當であるとされてるわけでありますので、それにのつとつて議論論をしていくということになります。

○石橋通宏君 例えばコンサルタントであれば、今大臣、少し説明がありました、単なるコンサルタントではなく、より具体的、詳細に、これこういう要件、こういう条件、こういう判断、

○石橋通宏君　いや、いいですか、皆さん、四週間で百六十時間可能なんです、合法的に。大臣、そんなもの認めるんですか。合法的に、じゃ、うちはここが繁忙期だと、通常予見できない業務が一月の末と二月の頭に集中するんだと、だから登録します、百六十時間四週間で可能です。大臣、

そういう状況でありますから、そこにいかに上限を
掛けていくのか。
そして、もう委員御承知のように、これはさんざん
さん労政審でやつて答えが出なかつたわけですか
ら、ここに来て、ぎりぎり労使がそれぞれここに
来て合意ができるだということでありますので、

ロツバはもう当たり前のようすに原則義務化していいわけです。大臣、安倍総理は、いつかヨーロッパ水準を目指すんだと言つていたはずです。全然違うじゃないですか。看板を下ろすなら下ろしてください。このことはこれから質疑で重ねて要求していくたいと思います。

こういうコンサルタントだということが非常に詳細に具体的に決定されると、そういう限定列举だと、それ以外のコンサルタントは対象としては許さないと、そういう形だということなんですね。

○国務大臣(加藤勝信君) まさにどういうコンサルタントにするのか、アナリストにするのか、ア

それ認めるんですか、労基署は。
○國務大臣(加藤勝信君) 基本的にどこから区切
るかということは、この起算の問題というのにはあ
ると思いますけれども、それがきちんとなされて

我々はまずその労使の合意をされた内容、これに沿つてまず法定化する必要があるということで今回の案を提案させていただいているということです。

高プロについて確認しますが、これ前回の大
臣とやり取りさせていただきました。改めて、
ちょっと今日、時間の限りで更なる確認をしてお
きたいと思いますが、大臣、改めて、大臣は、労

るいはどういう書きぶりをするのか、それはまさ
にこれから議論だということあります。

いるんであれば、その下で三六協定があり、今も、今度新たに三六協定があり、そうしたことと
いうのは、先ほど申し上げた、あり得るというこ
とであります。

それから、インター・バル規制については先日申上げましたけれども、現在、このインター・バル規制、勤務間インターバルそのものは、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送

働時間に関する業務命令、これを使用者が高プロの対象労働者に出してはいけないんだ、出してはいけないようになるんだ。法律の条文にはどこにも書いていない。これ省令でやるんだ、そういう

トならコンサルタント、アナリストならアナリスト、どういうものかと云うことはきちんと詳細に省令で規定をすると「」となんですねと聞いているんです。

○石橋通宏君 大臣、それでいいと思つていらつ
しやるんですけど、そんなもので。可能です、あり
得ます、大臣認めちゃつた。じゃ、企業さん喜ん
でいますよ、今。ああ、認めちゃつたんだ、大臣
がここでつて。それを防ぐのが今回の法案なん

るために重要なふうに我々も認識をしておりま^すから、今回努力義務という形で課しておりますが、ただ、制度の普及状況を見ると、直近の数字の平成二十九年度の就労条件総合調査では一・四%にとどまっているわけでありますか

ふうにおっしゃつてある。第四十一条の一第一項第一号に基づいてやるんだと、そういう御答弁だつたと存りますが、ちょっとと確認です。第四十一条の二第一項第一号、ここではまず省令で対象業務が決められますが、これ、限定列挙ですか。

○國務大臣(加藤勝信君) ですから、それも含めてこれから議論するということであります。建議においてはそういう形を念頭にということで示されていいるということで申し上げたということであります。

○石橋通宏君 大臣、法案審議しているんですか
は、より明確に、昨年の建議がどうのこうのじや
ない、法案出してここで審議しているんですか
ら、もう少しちゃんと考え方出してくださいよ。
法案審議できませんよ、それじゃ。

なぜこれにこだわるか。これに基づいて各企業
は、じゃ、対象企業はこの第一号に基づいて業務
を決めるんでしょ。じゃ、省令で決めた業務で
あれば、イコール自動的に各企業は、あつ、うち
のコンサルタントはこれに当てはまるからコンサ
ルタント対象だ、一号だつて、それでできるんで
すか。

○国務大臣(加藤勝信君) それは、もう委員御承
知のように、それそれで決議を出していただかな
きやなりませんけれども、その決議の中において
どうそれをお書きになるかということあります
ので、この我々が示したそうしたもの、省令を
ベースに、自分の企業においてどうものを対
象にするのか、それを決議でお決めいただく。そ
して、その決議にのつとつて対応していくだけれ
ば、様々なこと、ちょっとはしょりますけれど
も、この高プロが適用されていくと、こういうこ
とにつながるわけです。

○石橋通宏君 決議の要件は業務と書いてあるわ
けです、対象業務と、法律には明確に、対象業
務、業務を決議すると、それしか書いていないん
です。だから確認しているんです。

厚労省が省令で決めた業務であれば、当該企業
は、じゃ、この業務、うちは第一号はこの業務、
業務を指定すればいいのか。そうではなくて、そ
のいろんな様々な要件、じゃ、うちの企業のコン
サルタントは必ず全ての完全な裁量権があつて、
業務命令は一切しません、何にもしません、それ
がうちのコンサルタントですから一号の要件に當
てはまるという証明を併せてしなければならない
のか、それを教えてくださいと言つてはいるんで
す。

○国務大臣(加藤勝信君) その証明という意味が
ちょっとよく分かりませんけれども、まずはそれ

ぞの企業においてどういうものを対象にするの
か。もちろん、その省令をそのまま持つてくると
ころもあるかもしれません。あるいは、更にもう
少し絞り込むところもあるかもしれません。それ
はそれぞれの企業ごとにお決めになるということ
なんだろうと思います。

そして、その証明という意味においては、実際
そういうことによつてその決議に基づいて対象と
された方、これは同意が要りますけれども、その
方が実際にやつてはいる仕事がどうなのかという、
それはもちろん別途チェックをしていくことは當
然であります。

○石橋通宏君 大臣、ここをちゃんととしてください
ね。これは、第一号は業務です、対象業務。対
象業務を決議するんです、ここは。そう法律に書
いてあります。だから重ねて聞いてはいるんです。
この当該企業のこの業務は完全なる裁量権のある
業務だということで決議するんですねと確認して
いるんです。

○国務大臣(加藤勝信君) ですから、そこについ
ては省令において、今申し上げた時間……(発言
する者あり) いやいや、ですから、それをこれから
定めさせていただくことによって、企業側が、
例えばこの時間に残業しなさいとか、そういうた
めに命なり指導なり指令なり一切出せない、そ
れがこの一号の対象業務だということでいいんで
すねと聞いてはいるんです。

○国務大臣(加藤勝信君) ですから、そういつた
ものとして省令で決めるわけですね、省令で。そ
して、その省令の中の出てきた業務、業務として
具体的なものがありますから、それからどうやつ
てその範囲の中で、あとは企業がそれをお決め
になるということになるわけです。

○石橋通宏君 大臣、ここ重ねて言います、大事

なところです。省令で、じゃ、それを決めた。
じゃ、全ての企業においてコンサルタントが完全
なる裁量権のあるコンサルタントかなんて、それ
は分からぬんですねよ、そんなことは。それぞれ
の企業が本来それを証明しなきやいけないはずな
んです。

○国務大臣(加藤勝信君) その完全なとおつ

しゃつてはいる意味があれですかとも、基本的に
時間が配分とか、あるいはどこの時間帯で働くか、
そういういた裁量はこの高プロで働く方にあるとい
うことであります。

○石橋通宏君 いや、だから、私が言つたのは、
出退勤の自由、何時に出で何時に入る、今日は行
かない、今日は帰る、全ての働き方に関する完全
な裁量権がある、そこに対しても使用者は業務命令
なり命令なり指導なり指令なり一切出せない、そ
れがこの一号の対象業務だということでいいんで
すねと聞いてはいるんです。

○国務大臣(加藤勝信君) ですから、そこについ
ては省令において、今申し上げた時間……(発言
する者あり) いやいや、ですから、それをこれから
定めさせていただくことによって、企業側が、
例えばこの時間に残業しなさいとか、そういうた
めに命なり指導なり指令なり一切出せない、そ
れがこの一号の対象業務だということでいいんで
すねと聞いてはいるんです。

○国務大臣(加藤勝信君) その完全なる裁量権と
おっしゃつてはいる意味が、だから、あれなんで
す、その完全という意味がどういう意味でお使い
になつてはいるか分かりませんけれども、この高度
プロフェッショナル制度においては、先ほど申し
上げた省令で規定する業務、そして、その省令に
おいては、業務のみならず時間帯とか時間配分も
労働者自らが決定すること、これを省令に位置付
けると考へてはいるわけですから、それを踏
まえた形で實際それが運用されていくとい
うことが必要になつてはいる、こういうことであ
ります。

○石橋通宏君 いや、これなぜ聞いてはいるか、大
臣がそういう答弁してはいるから聞いてはいるんで
す。労働時間に關する業務命令は出してはいけな
い。出したら高プロの対象外だから普通の労働者
に戻るんだと言はれてはいるから、じゃ、それが、

どういう法律上の立て付け、要件でそれがそな
るんですかと。法律にはどこにもそんなこと書い
ていないわけです。それを、大臣がこれを引つ
張ってきてここですと言つから、それを重ねて聞
いてはいるわけです。

じゃ、大臣、労働時間に關して、働き方に關し
て、使用者がその当該業務に從事してはいる労働者
について業務命令を出しました。つまり、それは
イコールその業務はその企業においては高プロの
対象となるべきではなかつた、決議違反だとい
うことで、その業務 자체が全体高プロから外れる
ことによろしいですね、当たり前ですが。

○国務大臣(加藤勝信君) ちょっとと話を少し絞つ
て議論した方がいいと思うんです。
まず、委員御指摘の、何で省令に委任できるか
といふことがずっと御質問のポイントなんだろう
とうふうに思います。
今回の法律には、二つ要素が書いてあります。
また、その性質上從事した時間と從事して得た成
果との関連性が通常高くないということでありま
す。

最初の高度な専門的知識を必要とするることと
うことに於いて、先ほど申し上げた金融商品の開
発業務等々等々、こういった個別の業務が規定を
されるということが想定されるわけでありますけ
れども、この二つ目の、その性質上從事した時間
と從事して得た成果との関連性が通常高くないこ
ととていうことでありまして、それにおいて、その
希薄さを述べてはいる条文の文言、それに加えて、
労基法が定める厳格な労働時間等の規制が適用除
外となる業務ということになるわけでありますか
ら、そこを鑑みれば、当然に使用者が労働者に対
して労働時間の配分を指示しないということが含
意されているわけでありますから、それを厚生労
働省令という形で定めるということは十分法律の
委任範囲の中に入つてはいるふうに我々は解
釈をしているわけでありますけれども、そうした形で

盛り込まれることによって、時間帯の選択や時間配分について使用者側が指示をするということになれば、当該その指示された労働者については適用がなくなると、こういうことを説明をさせていただいているわけあります。

○石橋通宏君 だから、最後のところが違うでしょ」と申し上げているんです。

この第一号に当てはまるこの要件は、業務です。業務の指定なんですね。労働者の指定じゃないんですね。それは二号です。業務の指定だから、その企業がこの業務はと言つて一号の要件を満たそうとするわけです。それが、使用者が労働時間に関する業務命令したら、その業務は実はリンクがあつたということになるわけですから、当該業務が欠格要件に当てはまらなきゃおかしいわけであります。

だから、大臣、それはそこまでは合っているんですけど、そこから先が違うんです。もし特定の業務に就いた、この対象となつた業務に就いた労働者に対して、たまたま今日はAさんだったかもしれない、でもあしたはBさんかもしれないわけです。当然、その業務の労働者に対して、使用者が業務命令を出す、出せる業務だったんだとお読みになつておられるから。

○国務大臣(加藤勝信君) それは、かつて読むから、それは業務であり、そしてまた別途要件として労働時間と成果との関連性の希薄さということから、使用者が労働者に対して労働時間の配分を指示しない、そういったことが含まれているわけがありますから、それを含めて、そうして労働時間と成果との関連性の希薄さといふことから、そういうものであるということをお決めいただくということ。その上において、各それにおいて具体的な指示をしていたとするならば、個別において、それは適用、その人につい

てはですよ、具体的に指示を、例えば何時から何時まで仕事をしなさい、何時以降仕事をしなさい、そういうことになれば、その言われた人に関してはこの適用の対象にならないと、こういう取扱いになるわけあります。

○石橋通宏君 これ、第一号は、かつなんじやないんですか。オアなんですか。いや、これはまたびっくりな説明ですが。

これ、オアだとまた全然、専門知識は専門知識、時間とのリンクが違うなら時間、それどちらでもいいという要件だと、これまでの説明、ぶつ飛びませんか。これ、かつてどう。ずっとかつかつて僕らは理解してきたはずですよ。今、大臣はオアと言われました。とすると、話違わないですか大臣。これ、いいんですか、そんな答弁で。

○国務大臣(加藤勝信君) や、オアとは申し上げておりません。

一体で、ですから、業務そのもので見られていておつしやるから、その業務ということに加えて、今申し上げたような労働時間等々の、通常は関連していないことを申し上げているんであつて、そのAという業務、例えば金融商品の開発業務といふことだけ今委員御指摘になつておられるから、そういうことではなくて、それと加えて、今申し上げたその労働時間等との、配分を指示しないということがそこに、先ほど申し上げた性質上従事したこと、観点から決めるわけでありますけれども、しかし同時に、その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ことといふことですから、それに加えて、まさに使用者が労働者に対して労働時間の配分を指示しないということが含意されてしまうことがありますよ」とおつしやるようになりますから、それで、だから、この業務だから、金融ディーリング業務だからということをおつしやつたんで、そういうことを申し上げたということで、委員会として読むのなんですよ、そういうことをさつきから申し上げているわけです。

○石橋通宏君 いや、私、まさにそれを申し上げているつもりですよ。コンサルタントなら何でもいいわけじゃないんでしょう。コンサルタントが実行されれば、Aさんは適用上問題ないけれどもBさんにおいては適用上問題がある、こういう取扱いになることになります。

○石橋通宏君 時間来ましたので終りますが、大臣、第四十一条の二の第一項一号と二号と、これら、ちゃんと整理しないとかしたことになります。そこのことを申し上げて、これまた次回やりたいと思います。

○吉良よし子君 日本共産党的吉良よし子です。今日、この厚労委員会で質問する機会をいただきまして、感謝を申し上げます。

昨日、本会議で審議入りした本法案ですが、この法案はそもそも審議する前提が崩れています。

○国務大臣(加藤勝信君) や、言い訳ではなくて、先ほど申し上げたように、その業務の中にまさに金融商品の開発業務というふうに、先ほど申し上げた高度の専門的知識等を必要とするということだけ今委員御指摘になつておられるから、そういうことだけでもありますけれども、しかし同時に、その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ないことといふことですから、それに加えて、まさに使用者が労働者に対して労働時間の配分を指示しないということが含意されておりまますし、それを具体的に省令で作るんですよといふことをさつきから申し上げている。そして、使用者が労働者に対して労働時間の配分を指示しないという、そうしたことが含意されておりまますし、それを具体的に省令で作るんですよといふことをさつきから申し上げている。そして、使用者が労働者に対して労働時間の配分を指

示してはそういう形で指示が実行されていれば、Aさんは適用上問題ないけれどもBさんにおいては適用上問題がある、こういう取扱いになることをさつきから申し上げているわけですね。単独じゃないんでしょう。かつじやなきやおかしいですよ。かつだから、この従事した時間と従事して得た成果が外れた、そういうではない業務だった、この企業ではとすることが実証されたら、もうその企業のコンサルタントは完全なる裁量性じゃなかつたんですよ。だから、その業務は外れなきやおかしいんです。属人性の問題じやないはずだ。業務全体が欠格要件に当てはまらないかやおかしいんです、立て付けとして。

これは絶対、ここ、変な話したらおかしくなりますよ、大臣。先ほど、オアなんていう話をしたり、ごちやごちやにされていましたけれども、かつて私は言っているんです。だから、一方が外れれば当然その業務は当該企業において対象にならないはずなんです。大臣、これ答弁ミスだと思いますので、ちゃんとそこ整理していただかないところひっくり返りますので、重ねて今後この部分はしっかりと追及していくかと思いますので、大臣、最後ちょっと、言い訳があれば言い訳だけ聞いて、質問を終わりにしたいと思います。

○国務大臣(加藤勝信君) や、言い訳ではなくて、先ほど申し上げたように、その業務の中にまさに金融商品の開発業務というふうに、先ほど申し上げた高度の専門的知識等を必要とするということだけ今委員御指摘になつておられるから、そういうことだけでもありますけれども、しかし同時に、その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ないことといふことですから、それに加えて、まさに使用者が労働者に対して労働時間の配分を指

示してはそういう形で指示が実行されていれば、Aさんは適用上問題ないけれどもBさんにおいては適用上問題がある、こういう取扱いになることをさつきから申し上げているわけですね。単独じゃないんでしょう。かつじやなきやおかしいですよ。かつだから、この従事した時間と従事して得た成果が外れた、そういうではない業務だった、この企業ではとすることが実証されたら、もうその企業のコンサルタントは完全なる裁量性じゃなかつたんですよ。だから、その業務は外れなきやおかしいんです。属人性の問題じやないはずだ。業務全体が欠格要件に当てはまらないかやおかしいんです、立て付けとして。

これは絶対、ここ、変な話したらおかしくなりますよ、大臣。先ほど、オアなんていう話をした

査の席には企業側の経営者もいたとか、企業丸抱えの調査だったということも言われておりますし、また、本当に十二人なのか、延べ十二人なのではないかという疑念もあるわけですし、そういった様々な問題があると思うんですけれども、ただ、私が今日問題にしたいのは、このヒアリングの中身の話です。

これ読みますと、チャレンジしたい人はチャレンジできる環境をつくってほしいとか、労働時間の制約があると仕事のチャンスを失うとかあります。また、現在、労働時間に裁量があるなどの意見もあったということは書いてありますが、じゃ、この発言をした方々が実際には今どういう働き方をされているのか。その点については聞いたのでしょうか、大臣、いかがですか。

○政府参考人(山越敬一君) この高度専門職に対する意見もあつたということは書いてますが、じや、この発言をした方々が実際には今どういう働き方をされているのか。その点については聞いたのでしょうか、大臣、いかがですか。

○政府参考人(山越敬一君) この高度専門職に対する意見もあつたということは書いてますが、じや、この発言をした方々が実際には今どういう働き方をされているのか。その点については聞いたのでしょうか、大臣、いかがですか。

○政府参考人(山越敬一君) この高度専門職に対する意見もあつたということは書いてますが、じや、この発言をした方々が実際には今どういう働き方をされているのか。その点については聞いたのでしょうか、大臣、いかがですか。

○政府参考人(山越敬一君) まず、このヒアリングの概要でございますけれども、その内容につきましては、これは、民間の働く方、労働者の方から得られた範囲でお示しさせていただきたいと思います。また、この範囲がこの範囲でございますので、この範囲にさせていただきたいと思います。

○政府参考人(山越敬一君) まず、このヒアリングの概要でございますけれども、その内容につきましては、これは、民間の働く方、労働者の方から得られた範囲でお示しさせていただきたいと思います。また、この範囲がこの範囲でございますので、この範囲にさせていただきたいと思います。

○政府参考人(山越敬一君) まず、このヒアリングの概要でございますけれども、その内容につきましては、これは、民間の働く方、労働者の方から得られた範囲でお示しさせていただきたいと思います。また、この範囲がこの範囲でございますので、この範囲にさせていただきたいと思います。

○政府参考人(山越敬一君) まず、このヒアリングの概要でございますけれども、その内容につきましては、これは、民間の働く方、労働者の方から得られた範囲でお示しさせていただきたいと思います。また、この範囲がこの範囲でございますので、この範囲にさせていただきたいと思います。

要性があるなんて何で言えるのかと。根拠がないじゃないですか。

先ほどこの範囲でしか公開できないとおっしゃいましたけど、公表した以上の資料は全くないということなんでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) まず、このヒアリングの概要でございますけれども、その内容につきましては、これは、民間の働く方、労働者の方から得られた範囲でお示しさせていただきたいと思います。また、この範囲がこの範囲でございますので、この範囲にさせていただきたいと思います。

また、このヒアリングでござりますけれども、こういった高度専門職の方がどういった働き方についてのどういったニーズを持っているかということを把握するため行つたものでございまして、そうした観点でお答えをいただいているものでございまして、今おっしゃられましたような、今どういう、現在ということであれば、どういうことに就いているということについては承知をしていなきところでございます。

○吉良よし子君 いや、だから、なぜこれ以上公開できないのかといふことが分からんんですね。公開できないということはもうほかにもあるといふことを把握するため行つたものでございまして、そうした観点でお答えをいただいているものでございまして、今おっしゃられましたような、今どういう、現在ということであれば、どういうことに就いているということについては承知をしていなきところでございます。

でも、出せなければ例えば解雇といったようななりスクを背負いながらチャレンジをしていくということはあり得るし、万一解雇されたとしても転職するということはできるということをおっしゃつ

しかし、この統計が重要なんですけど、そういうリスクを背負つてもいいと、リスクを背負つてもチャレンジできると思える年収条件については、一千万では安過ぎるとおっしゃっていたんですよ。これは、国際的にそうやって渡り歩くものとしては、一千万というのはアナリストとかコンサル業では低いんだ、この一千万だというのは保護されて働く労働者の年収だということをおっしゃっていた。これ私、重要な指摘だと思うんです。

政府は二千九百の全員があるのに支払があると
おつしやつていましたけど、それだって、こうい
う現場の声を聞いたら怪しいと言わざるを得ない
ということを強く今日は指摘しておきたいと思
います。

ところで、この年収も、まあ一千万が高いか低
いかというのもあるんですけども、年収につい
ても私聞きたいんですけども、大臣は衆議院の
審議の中です度々、この年収要件、基準年間平均給
与額の三倍額を相当以上ということで、一千七十
五万は確実にお支払いいただける金額だと、少な
くとも支払っていただかなくてはならないなどと
答弁されているわけですけど、しかし、法案を読
むと、四十一条の二の二号口では、労働契約に使
用者から支払われると見込まれる賃金の額と書い
てあるわけですね。これ、見込みとしてしか法案
に書いていないのに、本当に確実に支払われるの
かどうかが疑問が出てくるわけですが、本当に、
高プロ労働者となつた場合には一千七十五万円、
確実に支払われるのか、これは下回ることないと
いうことによろしいのか、大臣、お答えください

支払われる見込まれる賃金が一定の額ということになつておりますので、労働契約におきまして、その賃金額が使用者と労働者の間で定められたこととあります。その契約上の義務として、使用者は労働者に賃金を払つていただく義務があるということです。

○吉良よし子君 義務義務とおしゃつていませんけれど、一千七十五万円を下回ることはないということでよろしいんですか、これ聞いてるんであります。大臣、お答えください。

○政府参考人(山越敬一君) この額でございますけれども、労働契約により支払われると見込まれる賃金の額でございますので、労働契約で定められている額の最低がその一定の額だということです。

○吉良よし子君 最低の額ということだったと思ひます。

取りあえず、それを踏まえて聞いていきたいと思うんですけども、この、じゃ仮に一千七十五万としますが、その支払方法でけど、例えば、一年間高プロとして働く合意をしましたときに、毎月支払うのは二十万程度にして、残りの八百万というものはブルしておいて最後の月に成果を含めてまとめて支払うと、そういうやり方は許されるんでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) 高度プロフェッショナル制度におきましては、今申しましたように、労働契約で一定の年収要件を満たすことは前提にしておりますけれども、その配分については法律上は特段の規定をしていないものでございます。

賃金の額については個々の労使の取決めによって設定されるものでございますので、支払方法も基本的には労使の取決めによって定められていくものでございますけれども、ただ他方で、例えば法律では最低賃金の規定がございますので、そついた所要の規定は当然遵守をしていただく必要があるところでございます。

○吉良よし子君 いや、最低賃金を上回るのは当

然ですけれども、今は一千七十五万が最低ラインだというお話をしているわけですよ。それを払うときには、何か大臣手を振っていますけど、そうじゃないんですか。最低支払われる、確実に支払われるところの間答弁していますよね。そういうやらないんですか、違うんですか。

○國務大臣(加藤勝信君) いやいや、毎月支払われる賃金が幾らだとおっしゃるので、そういうた意味においては、毎月支払う賃金については最低賃金を超えていかなければならないということを局長が申し上げたという意味でそういうジエスチヤーをさせていただいたわけでござります。

○吉良よし子君 紛らわしいことをしないでいただきたいと思いますね。

私が言っているのは年収の問題ですよね。一千七十五万、最低払うと。それが、毎月は二十万ずつでよくて、最後八百万ペールしておくことができるということになるわけです。これ、とんでもない話だと思いますよ。

衆議院の修正では、一応この契約解除ができると、同意の撤回ができるようになつたというけれども、そういう支払方法を認めたら、労働者は満額支払が終わるまで契約解除できないということになるじゃないですか。これでは権利がないに等しいわけですよ。そんな不合理な契約が認められるなんということは絶対にあってはならないと思うんです。

この給与の支払方法についてもちゃんと明記すべきじゃないんですか、法律で。少なくとも、この一千七十五万円を均等に毎月割った給料を支払わせるようになると、そうすべきではないですか。大臣、いかがでしょう。

○國務大臣(加藤勝信君) いや、ですから、それは個々の労使の取決めによって設定されるということになるわけでありますし、その上で申し上げれば、元々働き手側の、合意に基づいてこれなり立つてあるわけでありますから、先ほど一千万の話もありました、これは最低限として申し上げてから、どうぞ、とにかく、二十七歳のやまは、つゝと言

え、それは高度プロフェッショナルとしての働き方はそこでは成立をしないということに当然なるわけであります。

しゃいましたけど、いや、年収で一千七十五万ももらえるというはずで始めたのに月二十万しかもらえないというのにはやっぱりおかしいですし、最終的にもらえるかどうかというのが分からぬといふのはおかしいと思うんですけど。先ほど一千七十五万下回らないとおっしゃいましたけど、それだって法律にはやっぱり書かれていないと思うんですね。これ、ちゃんと法文に書かなきやいけないと思うんですけど、その点いかがですか。

○政府参考人(山越敬一君) これは、法律上は労

働者の平均的な賃金の三倍程度を相当程度上回る額という算式が書いてあるわけでございまして、それを踏まえまして具体的には省令で定める一定の額が担保されるという仕組みになつていてころでございます。

○吉良よし子君 いや、でも、見込みとしか書いていないんですよ、法律上は。だから、確實に支払われるかどうかが分からぬわけですよ。ちゃんと書くべきじゃないんですか、確実に支払えって、下回つてはならないって。

○政府参考人(山越敬一君) これは労働契約により支払われると見込まれる額が一定額ということをございますので、これ労働契約上の権利義務関係としてその使用者は労働者にその額を支払わなければいけないということになるわけでございまます。

○吉良よし子君 じゃ、聞きますけど、先ほどの支払の方だつた場合、二十万ずつ支払つて、最後八百万ペールしていると、その場合に、一年間高一口で働きました、一年後、成果を査定したら思つていた成果が出なかつたのでその八百万は支払えませんと、そういうことができるんじやないです。

○政府参考人(山越敬一君) これは、この省令で定めることとなつてある最低額をその業績とかにかかわらず確実に払つていただく必要がござりますので、そういう業績が下がつたからと云うことでそれを割り込むという契約は結べないということございます。

○吉良よし子君 じゃ、それを明記するべきじゃないですか。

つまり、使用者側が成果を評価したときに、一千七十五万円を下回るような労働者は高プロの対象とはならないと、確實に一千七十五万円分の成果を出せる労働者でなければ高プロの対象としないと書くべきではありませんか。

○政府参考人(山越敬一君) 労働契約で支払われると見込まれる額が一定額以上、省令で定める額以上でございますので、それはその額を確実に払うという契約を結はないとの高プロの対象にはできないところでございます。

○吉良よし子君 高プロの対象にできないということだったら、それ法案に書かなきやいけないん大体、幾ら大臣が確実に上回ると言つたって、悪意を持つた経営者はいるんですよ、残念ながら、この国には。ブラック企業、ブラック経営者、そういう人たちがこの法を悪用して使う、違法、脱法をする、それを許さないルールの作り方が必要なんじやないかと言つてゐるんです。それを防ぐ手だてがない下でこのまま進んでしまうわけにはいかないと言つてゐるんですよ。

じゃ、ここでもう一つ聞きたいんですけど、今度は解除の問題です。

午前中もちらりとあつたように聞いていますけれども、今度は労働者側が解除できる規定はあるわけですけど、じゃ使用者の側が、今度は、先ほどのようないいふうに書いてあるんです。一方的に高プロを解除するということはできるんですか。いかがでしよう。

○政府参考人(山越敬一君) これは労働契約で、

ナル制度につきましては、対象労働者のこれは同

意の下に制度の適用がなされることとされておりますので、使用者が特段の事情なく一方的にその適用を解除することは認められないというふうに

ことでござります。

○吉良よし子君 一方的に解除することは認められないということでしたけど、それって法文に書いてあるんでしようか。労働者側の解除の手続について書いてあると思うんですけど、使用者側

の解除、一方的な解除ではならないと書いていな

いんじゃないですか。いかがでしよう。

○政府参考人(山越敬一君) これは、労使間で契約、同意をもつとしてこういう制度を適用すると

いうことでございますので、そういつたことから、その同意というのは、一方的に適用を使用者の方から解除するということは通常はできないと

いうふうに考えます。

○吉良よし子君 通常はつていつても、そこが書かれていないと分からぬじやないです。

例えば、だから先ほどのような、毎月二十万二か月払つて、残りの八百万支払う段階で、いや、成果が出せなかつたということで一方的に解除をして、そして、その解除を理由にしてブームして、それで、その解除を理由にしてブームして、それが高プロです。

○吉良よし子君 それは導入時ですね。契約するときには、あなたは高プロですねつて契約する

ときに同意をしましたということでしょう。でも、私が言つてゐるのは解除の段階の話なんですよ。

例えは、だから先ほどのようないふうに思ひます。二か月払つて、残りの八百万支払う段階で、いや、成果が出せなかつたということで一方的に解

除をして、それで、その解除を理由にしてブーム

して、それが高プロです。

○吉良よし子君 通常できないと言つけれども、

絶対あり得ないとは言わないわけですよね。合意を、先ほど労働者の同意を必要とすべきって、一

般的にはそうだ、通常はそうだと言つけれども、通常はつて言うだけで、じゃ、そのことは書いてい

ないじやないですか。高プロの要件の中には、

使用者側が一方的に解除して給与を払わないなんですか。

○政府参考人(山越敬一君) これは労働契約で、

ですか。

○政府参考人(山越敬一君) それは、労使間で契約を結んでいることでございますので、そういうふうに思ひます。

○吉良よし子君 約を一方的に適用を解除することは認められないということでござります。契約が解

除されない以上、元の契約に従いまして賃金支払義務が残つてゐる、そういうふうに考えます。

○吉良よし子君 具体的に、高プロに関わつて、高プロ制度の解除に関わつて、使用者側が一方的

に解除してはならない、解除する場合は労働者の合意が必要であると、そういうた規定があるんで

すか。

○政府参考人(山越敬一君) この高度プロフェッショナル制度でございますけれども、対象労働者の

の同意ということが要件になつていて、そういうふうに規定がされているといふうに考えます。

○政府参考人(山越敬一君) この高度プロフェッショナル制度でございますけれども、対象労働者の

の同意といふうに規定がされているといふうに考えます。

○吉良よし子君 それは導入時ですね。契約するときには、あなたは高プロですねつて契約する

ときに同意をしましたということでしょう。でも、私が言つてゐるのは解除の段階の話なんですよ。

例えは、だから先ほどのようないふうに思ひます。二か月払つて、残りの八百万支払う段階で、いや、成果が出せなかつたということで一方的に解

除をして、それで、その解除を理由にしてブーム

して、それが高プロです。

○吉良よし子君 通常できないと言つけれども、

絶対あり得ないとは言わないわけですよね。合意を、先ほど労働者の同意を必要とすべきって、一

般的にはそうだ、通常はそうだと言つけれども、通常はつて言うだけで、じゃ、そのことは書いてい

ないじやないですか。高プロの要件の中には、

使用者側が一方的に解除して給与を払わないなんですか。

○政府参考人(山越敬一君) これは労働契約で、

記述書などで定めていくわけがないまして、そ

ういった成果が上がらないからといって一方的に使用者がこの契約を解除するということはできません。

○吉良よし子君 できないと思ひますけど困るん

ですね。幾らここで答弁されても、最終的には法文の中で確認される作業なんですよ。そこにちゃんと書かれていない限り、悪用する使用者が出てきたら困るでしよう。そのときに労働者は泣き寝入りするしかなくなつたら困るじゃないですか。

○吉良よし子君 できないと思ひますけど困るん

口制度解除したからといってすぐ解雇になるつて、そういうことではないと思うんですよ。

やっぱり、高プロ制度にのつとつて、それに特化して一方的な解除はしてはならないとちゃんと明記しなきやいけないんじゃないですか。法律じゃなければ、省令にでもちゃんと書かなきゃいけないんじゃないですかと言っているんです。

○国務大臣(加藤勝信君) もちろん、基本契約があつて、そして、その上においてこの高プロに基づく契約というのが概念的に申し上げれば乗つているというわけで、そして、トータルとして労働契約として存在をし、それを、基本的にはそれぞれが履行の義務があるわけあります。こちら働くとして、そして、働いたらちゃんと賃金を支払う、こういうことになつていてるわけあります。それは、でも、ベースになつていてるんですね。

ですから、これ、ここについて改めて書かなくとも、元々この制度そのものが、あるいは労働契約そのものがそういうベースになつていてるので、それをむしろ逆に、働く側から解除できますよ、合意を撤回できますよという規定を改めて出しているということ、これがこの法律の作りになつているということであります。その委員おっしゃっている、改めてここに書くんじやなくて、もうそれが前提になつていてるということになります。

○吉良よし子君

いや、一方的な解除はできないとして、解除を理由にして給与を差し引くとか、そういった不利益な取扱いをしてはならないと、そういったことは書いていますか。

○国務大臣(加藤勝信君) 今申し上げたように、解除ができないわけですから、できることを前提にそれ以上条件を書くことは通常ないんじやないでしようか。

○吉良よし子君 何かやっぱり、これだと使用者側のやりたい放題になつてしまふわけですよ。だつて、何の歯止めもないんです。歯止めがないんですよ。書いていないんですよ。書いていなければ、それを脱法的に使つて、悪用して、労

働者を酷使して、そういう経営者がいるんですね。そういう中で過労死、過労自殺が生まれているんです。そういう下で働けないような労働者が出てきているそういうひどい働き方をやめます。

ようよと私は何度も国会で申し上げてきたと思うんですけども、そういう労働者を法で保護するんじやなくて、むしろ法の抜け穴をどんどん大きくしていくのが今回のこの高プロを始めとした働き方改悪じゃないですか。

こんな法案、絶対に私は認めるわけにはいきません。絶対に撤回せよということを申し上げて、質問を終ります。

○東徹君 日本維新の会の東徹でございます。

昨日も本会議で質問させていただきました。

我が国は、少子高齢化が更に加速していく、まさしくこれから本番というような事態でありますから、これが働きやすいう環境を整えていくというこ

とは非常に大事だというふうに考えてています。

〔委員長退席、理事石田昌宏君着席〕

今回非常に問題となりました高度プロフェッショナル制度の創設についてありますけれども、これについては、五月二十一日、与党との法案の修正の協議を行わさせていただいて、労働者がした同意の撤回に関する手続を定めるというこ

とにいたしました。これによつて、一旦高プロを同意した労働者も実施後に高プロから外れるといふことを、労働者にとって出入りが可能な新しい働き方の選択肢を用意することができたというふうに思つております。

しかし、こういったことを設けたとしても、中にはやっぱり撤回にくいというような状況もあるかもしれません。その中で、加藤勝信大臣から

化する方向で検討してまいります。どうふうな御答弁をいただきましたけれども、是非そのことにについてしっかりと検討をしていていただきたいと思います。

まず最初に、社会保障制度についてお伺いをしたいと思います。

働き方改悪なども、そういう労働者を法で保護するんじやなくて、むしろ法の抜け穴をどんどん大きくしていくのが今回のこの高プロを始めとした働き方改悪じゃないですか。

こんな法案、絶対に私は認めるわけにはいきません。絶対に撤回せよということを申し上げて、質問を終ります。

○東徹君 日本維新の会の東徹でございます。

昨日も本会議で質問させていただきました。

我が国は、少子高齢化が更に加速していく、まさしくこれから本番というような事態でありますから、これが働きやすいう環境を整えていくといふことは非常に大事だというふうに考えてています。

〔委員長退席、理事石田昌宏君着席〕

今回非常に問題となりました高度プロフェッショナル制度の創設についてありますけれども、これについては、五月二十一日、与党との法案の修正の協議を行わせていただいて、労働者がした同意の撤回に関する手続を定めるというこ

とにいたしました。これによつて、一旦高プロを同意した労働者も実施後に高プロから外れるといふことを、労働者にとって出入りが可能な新しい働き方の選択肢を用意することができたというふうに思つております。

しかし、こういったことを設けたとしても、中にはやっぱり撤回にくいというような状況もある

に中身は変わつてないということあります。

いずれにしても、このGDP比が上昇し、保険料の負担も増大をしていくとあります。

それから、やはりもう一つ、今回、一〇四〇年までの試算をする中で、やはり我が國の人口構造の変化の仕方が随分変わつているということ。二〇二五年度までは高齢者人口は非常に急増するんですけども、二〇二五年から二〇四〇にかけてはそのスピードが相当減速する。端的に言えば、二〇〇〇年から二〇二五年までについては、七十五歳以上についてはたしか約一・五、六倍ぐらい増えているんですけども、それがもう数%の、残りの五年です、二〇二五から二〇四〇、ということ

で、その辺が変化すると。他方で、生産年齢人口といふのは、二〇〇〇年から二十五年で一七%減ったものが、二十五年でですね、次の十五年でやはり一七%ぐらい減るということになります。

そうなると、医療や介護等々の需要は一定程度ある中で、それを支える人たちをどう維持していくのか。要するに、トータルとして減りますから、同じ人数を確保するだけでも大変ですけれども、それ以上の人数の確保が医療・介護分野で必要になつてまいりますから、そこをどう考えるのかという、そういう課題があるわけでありまして、そういう問題に対しても、やはり私たちとしては、健康寿命を延伸することにつながるとしても、それ以上の人口の確保が医療・介護分野で必要になつてまいりますから、そこをどう考

るのかという、そういう課題があるわけでありまして、そういう問題に対しても、やはり私たちとしては、健康寿命を延伸することにつながる様々な施策を展開することによって医療や介護に対するそうしたニーズというものをできる限り抑制していくといふことと、他方で、いかに生産性を上げて限られた人数の中でそうしたサービスが提供していくか、そういうことも併せて議論をしていく必要があるのではないかと。

したがつて、給付と負担の関係というのもありますけれども、同時に、こうした二〇四〇年を見据えた中で、私たちのこの今まで維持してきた医療や介護、あるいは年金の場合は人間は余り関係

したがつて、給付と負担の関係というのもありますけれども、同時に、こうした二〇四〇年を見据えた中で、私たちのこの今まで維持してきた医療や介護、あるいは年金の場合は人間は余り関係

ありませんけど、医療や特に介護、こういったものについてどうそれをサステナブルなものとして、物理的な意味です、人的な面からも含めて、どう維持していくのかということも含めてこれは対策を考えいかなければならぬこと、こういうふうに考えております。

○東徹君 一〇四〇年ですね、「未来の年表」という河合雅司さんという方が書かれた本の中にもありましたけれども、一〇四〇年はたしか高齢者世帯が一番多いと、いうふうなことも言わせて、その時代が一番厳しいんではないかというふうなことも言われているわけでありまして、どうやつてここを乗り切つていくのかということを考えていくというのは非常に大事なことだというふうに思つておるわけですが、今回の法案などとか働き方改革を進めていくことがこの社会保障制度にどのような影響を与えていくというふうに考えておるのか、この点について大臣のお考えをお聞きしておきたいと思います。

○国務大臣(加藤勝信君) やはり社会保障制度を持续可能なものにしていくという意味において、やはり経済が成長していくことが必要だと思いますし、また、経済の成長が実現されしていくことが社会保障制度を、逆かな、社会保障制度がしつかりしていることが経済の成長ということでもたらすと、相互の関係があるというふうに思います。そういう意味においても、日本がしつかり成長していく、そのためには、やはり働き手をどう確保していくのか、あるいは生産性をどう向上していくのか、これトータルとしての話ですね、ことに對して私たちは取り組んでいく。

そういう意味において、やはり高齢者、若い方、あるいは女性も男性も、あるいは障害がある方、働きたいという希望を持ち、そうした人たちがその夢の実現ができる状況をつくっていく。そのためにも、様々な働き方というものが提供され、そして、そういう方たちが実際働くことができる、働き手として活躍できる、そういうことを

をつくり上げていくということ。

それからもう一つは、やはり今回の働き方改革を通じて長時間労働の是正をしていく中で、本当に時間が当たりどうマネジメントしたらいいのかという、経営側も考えます。それから、当然、働き手としても、うまくその時間の中でどうやりくりをしていくのか。それは、結果的に生産性の向上にもつながつてまいります。あるいは同一労働同一賃金においても、そうした処遇に合わせてきちんと満たされるということになれば、また働き手の対応というのも変わつてくる。

そういう意味において、今回の働き方改革、もちろん一義的には長時間労働を是正し過労死を防いでいくと、あるいは正規と非正規の間の不合理な待遇を改善していくとともにもちろんありますけれども、そういったことを通じて、今申し上げたような働き手の確保、あるいは生産性、その向上、そういうことを通じて日本の経済の成長、あるいは成長と分配の好循環、これをしっかり実現していく、こう考えております。

が。

〔理事石田昌宏君退席、委員長着席〕

ただ、やっぱりこれから我が国の社会保障を

考えると、高齢者人口がどんどんと増え

ていく中で、高齢者の方に、支えられる側

から支える側へ、また高齢者の人たちもやっぱり働きたいという意欲のある人、そういった人が働

くことができて、そして生きがいのある人生を最

後まで送つてていくことができる、そういう社会

をつくっていくことというのが非常に大事だとい

うふうに思つておるわけですが、

安倍政権が発足した平成二十四年から平成二十一

九年の五年間でなんですか、就業者数が百八十五万人実は増加しているんですね。その八割以上が高齢者

なんですね。これちょっと驚いたんですけども、八割以上が六十五歳以上の高齢者ということは当然のことありますけれども、一般的な、我が国では一般的に言われている定年制についてなんですか、それとも、この定年制というのがその高齢者人材の活用を妨げているのではないかという指摘もあるわけですが、この定年制についてどのように評価しているのか、お考えをお聞きしたいと思います。

○東徹君 まあ確かに定年を迎える方を見ますと、えつ、まだそんなに若いのに見えてる方がやっぱり非常にいっぱい、多くなってきたんじゃないのかなというふうに思うわけですね。

歐米では、定年制については年齢による差別がないといけないというのはもちろんのこと、それが数字が変わつくるわけあります。もちろん就業している人はどのくらい就業しているかとか、そういう程度の問題はもちろんですけれども、したがつて、今委員御指摘のように、高齢者、希望する高齢者、あるいは女性の皆さん、希望しているけどまだ働く状況になつていらない、そういうふうに思つた皆さん方が働ける環境をつくつていくと、七十七、七十五、いやいや元気な限り働きたいという強い希望を持つっている方が大勢おられるんですね。ですから、そういう皆さんがどう働きたいといつたときにお聞きをする

ままでの雇用確保措置ということを進めているわけ

でありまして、その中には定年制を廃止する、定期制を延長する、あるいは別途雇用継続措置を設ける、こういうことでやらさせていただいているところでございます。

現状、定年制を廃止したりというところの数字は決してまだ高くなわけではないけれども、これからそういう措置をしっかりと進めいく中によつて定年の延長、あるいは六十五歳と言わず、六十五歳から更なる雇用継続、そういうことを取り組む企業を我々もしっかりと応援をしていきます。

定年後の継続雇用については、我が国では、一般的に同じ仕事をしていても賃金がこれ大幅に下がる傾向があるんですね。今回の法案では同一労働同一賃金というのが、これは含まれているわけではありませんが、よく聞くのは、定年になつて再雇用になつて、仕事は全く同じなのに給料下がつた

ですから、そういうふうに思つたりするわけ

が重要だと思います。

定年制についてありますけれども、我が国で

は、定年制、基本はたしか定年制が六十というふうになつたというふうに記憶をしております

けれども、それに対し、我々としては六十五歳

か、お伺いしたいと思います。

○国務大臣(加藤勝信君) 済みません、先ほど、定年制は、定年年齢は六十歳以上としなければならないというのが今の日本の法律でありますので、ちょっと訂正させていただきたいと思います。

その上で、継続雇用後の賃金について、J-I-S-P-Tの企業調査、これ二〇一六年五月でありますけれども、六十歳直前の賃金を一〇〇とした場合に六〇から七〇未満になる企業が一八・三%と最も多く、次いで七〇以上八〇未満の企業が一六・四ということがありますから、この二つを加えて三分の一以上においてそういうことが言えるわけになります。

今回政府が導入しようとしております同一賃金は、同一企業・団体におけるいわゆる正規と非正規の方との間の不合理な待遇差の解消を目指して、非正規雇用労働者の待遇の改善を図っていくということがありますから、当然、定年延長されればもうその方というのは基本的には正規の社員ということになつて、定年をされていればですが、継続雇用という形で有期雇用の労働者という形になれば、当然それが、その方も保護の対象になつていくわけであります。

具体的に、このガイドラインにおいては、定年後の継続雇用において、退職一時金及び企業年金、公的年金の支給等を勘案することが許容されるか否かについて今後検討を行うものとしているわけであります。今回、最高裁の判決も出たところです。

○政府参考人(山越敬一君) 時間外労働の実績につきましては、平成二十五年度の労働時間等総合実態調査において調査、集計を行つてあるところです。

この調査でござりますけれども、国会での御指摘を受けまして精査したところでございます。その数値によりますれば、三六協定を締結している事業場の割合は五一%でござります。他方で、調査対象月の一般的者の時間外労働が最長の者の実績が、今御指摘がありましたように、一ヶ月四十時間以上を超えている事業場は全体の八・八%、一年三百六十時間を超えている事業場は全体の九・六%となつております。

○東徹君 大臣が言われたように、六十歳を過ぎると給料というのはやつぱり下がつてゐるんですね。これは統計的に見てもそういうことだと思います。

そこで、何か急に仕事ができなくなるわけでもないでし、急に老いを感じるわけでもないと思いますので、その方が継続雇用というふうな形でなれば、それは同一労働同一賃金の方向性でいけば、やっぱり同じ給料をもらって当然なんだろうなどいうふうに思つてます。是非、これからガイドラインを示していかれるというふうに聞いておりますが、その点についてもしっかりと検討していくべきだと思います。

続いて、長時間労働の是正についてでありますけれども、今回の法案では、長時間労働を是正するための罰則付きの上限規制が設けられて、原則として時間外労働の上限を月四十五時間、年三百六十時間ということになつておるわけですねけれども、これ、時間外労働を一日平均二時間程度に限ることになるわけですから、これに対応するために人を増やしたりとか業務量を抑えていくことになりますが、この外国人労働者の在り方も含めどの程度の事業所が現在この原則を上回る長時間労働を行つてあるのか、お伺いしたいと思います。

○国務大臣(加藤勝信君) 今お話をありますように、我が国、現在、完全失業率、三十年四月で申し上げれば完全失業率一・五%、有効求人倍率一・五九倍といふことでありますから、雇用情勢は着実に改善が進んでいるということになりますが、しかし他方で、企業における人手不足というものは大変大きな課題になつておりますし、さらに、労働力人口は中長期的に減少することが見込まれているわけであります。

そういう意味において、まずは女性、高齢者を始め誰もが活躍できる社会をつくつていこうといふことで我々チャレンジをしていくわけであります。

○東徹君 その上において、外国人労働者の受け入れについては経済財政諮問会議において総理から御指示をいたしております。その指示を受け、内閣官房及び総務省を中心、一定の専門性、技能を有する外国人について適切な受け入れを可能とする新たな枠組みをつくるためタスクフォースを設置をし、本年夏の骨太の方針において基本的な方向

八・八%、それから年三百六十時間を超える事業所の割合が九・六%ということであります。

日本人と同等以上の報酬の確保など、的確な在留、あつこめんなさい、今、総務省と言いまして法務省ですね、失礼しました、内閣官房と法務省を中心としてあります。政府としては、日本人との同等以上の報酬の確保などを、的確な在留管理、雇用管理が実施されるべきと考えております。厚生労働省としても、政府内の検討に積極的に今参加をさせていただいているところであります。

○東徹君 当然、子育て世代の女性の方とか高齢者とか、そしてまた病気を持ちながらでも何とかして働きたいとか、そういう方たちがどんどんどんどんと働けるようになる社会をつくっていくこともあります。この外国人労働者の在り方も含めてどのような対策を講じていくのか、ここは大臣のお考えをお聞きしておきたいと思いますけれども。

○国務大臣(加藤勝信君) 今お話をありますように、我が国、現在、完全失業率、三十年四月で申し上げれば完全失業率一・五%、有効求人倍率一・五九倍といふことでありますから、雇用情勢は着実に改善が進んでいるということになりますが、三六協定の特別条項が長時間労働の原因になつてゐるという意見もあれば、現実にはこれがないと業務が回つていかないんですよという意見も中にはあります。働き方改革を行つていく中にはあります。

○政府参考人(山越敬一君) 現行の三六協定でござりますけれども、これは厚生労働大臣告示、限度基準告示の下で、それぞれの事業場の現場に合った時間外の労働時間数の設定を労使、その調整に委ねる仕組みとなつております。運用状況といたしましては、特別条項を締結する理由として、例えば取引先の都合による納期の逼迫がある

性を示すべく、現在検討が行われているところであります。

日本人と同等以上の報酬の確保など、的確な在留、あつこめんなさい、今、総務省と言いまして法務省ですね、失礼しました、内閣官房と法務省を中心としてあります。政府としては、日本人との同等以上の報酬の確保などを、的確な在留管理、雇用管理が実施されるべきと考えております。厚生労働省としても、政府内の検討に積極的に今参加をさせていただいているところであります。

○東徹君 当然、子育て世代の女性の方とか高齢者とか、そしてまた病気を持ちながらでも何とかして働きたいとか、そういう方たちがどんどんどんどんと働けるようになる社会をつくっていくこともあります。この外国人労働者の在り方も含めてどのような対策を講じていくのか、ここは大臣のお考えをお聞きしておきたいと思いますけれども。

○国務大臣(加藤勝信君) 今お話をありますように、我が国、現在、完全失業率、三十年四月で申し上げれば完全失業率一・五%、有効求人倍率一・五九倍といふことでありますから、雇用情勢は着実に改善が進んでいるということになりますが、三六協定の特別条項が長時間労働の原因になつてゐるという意見もあれば、現実にはこれがないと業務が回つていかないんですよという意見も中にはあります。働き方改革を行つていく中にはあります。

○政府参考人(山越敬一君) 現行の三六協定でござりますけれども、これは厚生労働大臣告示、限度基準告示の下で、それぞれの事業場の現場に合った時間外の労働時間数の設定を労使、その調整に委ねる仕組みとなつております。運用状況といたしましては、特別条項を締結する理由として、例えば取引先の都合による納期の逼迫がある

ことを望むというものはないですよ。そして、大臣、この十二人の中で高プロを具体的に望んでい人などいないんですよ。

逆にお聞きをいたします。時間でなく成果で評価することと、高プロを導入し、労働時間、休日、深夜に関する使用者への義務付けが全て適用除外となることは何で結び付くのか。具体的に言えば、仕事が終わつたので早く帰る、私用があるので遅く出勤する、どこかのサテライトオフィスで仕事をしたい、これは使用者が認めれば今でも可能ではないですか。

○国務大臣(加藤勝信君) そういういた働き方も一部可能であることはそのとおりでありまして、それぞれ裁量労働制でありフレックスタイム制であり、そういうもののを活用するというのはありますけれども、しかし、それについても、いずれにしても、例えば裁量労働制であれば、みなと実労働時間の乖離あるいは休日、深夜と、そういう意味での規制が掛かり、そしてまたそれによって時間に応じた賃金というものも出てくるわけありますから、やっぱりそういう労務管理あるいはそういう管理下の中よりは、むしろそこから解き放されて自由にした方が自分としてよりその力を發揮できる、こういう方たちがおられるわけでありますから、そういう皆さん方のその希望を実現する中によって、その方の持つている創造力とか附加值をつくる力、それを十二分に出していただいく。

ただし、これはもちろん、何回も申し上げていますけれども、やはり本人の同意であり、一定の要件を課しているというわけでありますから、その中において、そういう方たちが、しかも健康確保措置等を、そこに健康確保措置等を実施することによってその力を發揮していただく、そのことがひいては我が國の様々な新しい産業やプロジェクトを生み出して日本の経済の発展にもつながり得る、こういうふうに考えるわけであります。

○福島みずほ君 いや、全くおかしいですよ。管

理監督者だろうが裁量労働で働く人だろうが、深夜労働も休日も可能なんですよ。唯一、割増し賃金が、管理監督者だったら深夜業だったら付くとあります。それ、不利なのは使用者じゃないですか。労働者は別に何にも困らないですよ。もちろん、長時間労働は嫌だけれど、深夜業だつて休息日だって働けるわけですよ。働けるわけですよ。何にも問題ない。今おっしゃつたのって使用者の都合じゃないですか。

それから、この十二人で誰が高プロを要求してますか。示してください。

○国務大臣(加藤勝信君) やはり、ですから、先ほど、ちょっとその前の、今の最初の御質問でありますけれども、そういう中において、やはり休日であり深夜であれば当然割増しの賃金にもつながるわけありますから、使用者側からいえば、そういう時間帯じゃなくてこっちの時間帯で働いてくれと、こういうことになるわけでありますけれども、働く側からすれば、いやいや、そうじやなくて、自分としてはこういう方がより自分のペースにも合うし、その力を發揮したいということがありますから、そういうプレッシャー……。(発言する者あり)いや、ですから、そういう、払えばいいんじゃないです、そういうプレッシャーが掛かっていることが結果的にそういうことになるので、そういう規制を外して力を發揮したい、こういうこととであります。

それから、どれがということでありますけれども、例えば六番目という方であれば、プロジェクトを成功させて報酬をもらう仕事であると十分理解していると、労働時間の制約があると成功できる仕事も成功できずチャンスを失つてしまふといったようなることここで指摘をされているといふことであります。

○福島みずほ君 論理が破綻していますよ。深夜業だろうが休日労働だろうが、労働者、割増し賃金もらつて働く、別に構わぬですよ。割増し賃

用者側の論理じゃないですか。

今だつて管理監督者、深夜業の手当があるし、でも、今の大臣の答弁は労働者の立場じゃないですか。労働者は別に何にも困らないですよ。それが嫌だ、問題だというのは使用者の論理でしょう。

そして、今六番とおっしゃつたけれど、六番しますけれども、そういう中において、やはり休日であり深夜であれば当然割増しの賃金にもつながるわけでありますから、使用者側からいえば、成功できる仕事も成功できずチャンスを失うことになってしまいます。でも、これ、今の裁量労働やあるいは管理監督で可能じゃないですか。何で高プロが必要なんですか。

○国務大臣(加藤勝信君) 前段の質問とも絡むわけですけれども、それは使用者側からいえば、逆に言えば、そういう時間ではなくて、本来のこつちの時間で働いてくれとか、そういうことにつながるわけですね、深夜だつたら割増しをしなきゃいけないとか。だから、そういうプレッシャーから外れて、やっぱり自分が、いやいや、昼はなかなかうまく働かないけれども夜がいいとか、あるいはいろんな働き方の人がいると思います。そういうものを書かなければなりません。これは労働基準法施行規則五十四条の五号と六号、労働時間数やそれから残業時間、休日労働時間、深夜残業時間の記入をしなければならない。これは今の裁量労働であろうが管理監督者であろうが、これは書かなくちゃいけないんですね。

それで、労働者は賃金台帳に労働時間やそういうものを書かなければなりません。これは労働基準法施行規則五十四条の五号と六号、労働時間数やそれから残業時間、休日労働時間、深夜残業時間の記入をしなければならない。これは今の裁量労働であろうが管理監督者であろうが、これは書かなくちゃいけないんですね。

○福島みずほ君 やはり論理破綻していますよ。これ、時間の制約なんかだったら、今だつて、さつきも言つたように、仕事が終わつたので早く帰る、私用があるので遅く出勤する、どこかのサ

テライトオフィスで仕事をする、可能なんですよ。割増し賃金払つてもらつて深夜業やつたつて休日労働やつたつていいんですよ。

それから、割増し賃金の重要さというのは、使用者も労働者もやはり労働時間の上限を気にしなければならないんですよ。そうすると、使用者は時間外労働の手当を払わなければならぬから、早く仕事を切り上げてくれ、いや、昼間働いてくれよ、もっと頑張ってといふことが、インセンティブがなくなつちゃうんですよ。夜働こうが、二十四時間働こうが、二十四時間四十八日間働こうが、残業代が増えない。定額パケというか定額働かせ放題だから、仕事を短時間にしなくちゃいけないという、割増し賃金というインセンティブが両方になくなるので、長時間労働が本当に起きるというふうに思います。

それで、労働者は賃金台帳に労働時間を書かなくてよいと、いうのでよろしいですね。

○政府参考人(山越敬一君) 高度プロフェッショナル制度の対象者でございますけれども、これは健康管理時間により対象労働者の健康確保措置を行うこととしておりますので、これは現行管理監督者と賃金台帳上の扱いは同じになりますけれども、労働時間や割増し賃金に係る時間数はこの管理監督者と同じように記載する必要がない旨を省令で規定することを想定しております。

○福島みずほ君 賃金台帳に書かなくてもよい、書かなくとも罰則の規定はないということでよろしいですね。

○政府参考人(山越敬一君) これはどう省令で定めていくかということになるわけでございますけ

るところはないところでございます。重大、悪質な事案につきましては、これは一般論でございますけれども、そうした事案については必要な場合には捜査の上厳正に対処する、そうしたことであつてまいりたいというふうに考えておるところです。

（○福島みすば君） ても、裁量労働制に係る逆検件
数は二〇一六年ゼロ、二〇一七年一件だけなんで
すよ。それだけやつぱり難しいんですよ。賃金台
帳に残業時間・深夜・休日労働時間を罰則付きで
書かせるのと、いや、休日と深夜業だけ裁量です
よね。管理監督者は深夜業だけです。でも、今日
の話で分かるように、高プロは全部免除するわけ
です。これでどうやって労働基準監督官踏み込ん
だときに労働時間の立証をするんですか。どうや
るんですか。

死は増えるが、過労死の認定が難しくなると思
います。こんな法案は廃案にするしかないといっ
とを申し上げ、私の質問を終わります。

いよいよ参議院にもやつてまいりましたけれども、なかなか議論が広がらない中で大切なことが落ちているといけませんので、私も丁寧に丁寧に議論させていただきたいと思います。

準備が進んでおりました。まだ私は大臣の意見を聞いておりません。大臣が御自身で考えられる働き方改革とは何ですか。

○国務大臣(加藤勝信君) 私、この前に、今もそうですけれども、その前から働き方改革担当大臣を務めさせていただきました。

そういう中で、やっぱり日本の働き方改革、先ほども少し申し上げたところもありますけれども、やはり、少子高齢化、人口減少、あるいは生産年齢が減少していく、こういう状況の中でどう日本の活力を高めていくのか。そういう意味に

おいて、高齢者、若者、女性、男性、障害、難病のある方々、それぞれ、働きたい、活躍したい、そうした希望をそれぞれ持つておられる、その希望をどう実現をしていくのか。

いは、個人で見れば、自分の状況に応じた適した働き方が選択できる、こういう社会を実現していく必要がある、こういう観点から、今回、長時間労働の是正、あるいは同一労働同一賃金、あるいは多様で柔軟な働き方の実現、こういったことを含めた全体の改革を進め、そして、法律として改正すべきことを今回の法案の中身に盛り込ませていただき、提案をさせていただいていると、こういうことですござります。

○薬師寺みちよ君　ありがとうございます。

以前から、大臣が働き方改革担当大臣だったと

きにも、私どもはここで一緒に議論をしてみたいといつていつも申し上げておりますだけれども、ようやくこれで同じ土俵にのって議論をさせていただくところなんですが、私どもは、ここのままで様々、働き方改革につきましても議論をしてま

大臣は、日本人の働き方のどこに課題があると
いうふうに認識していらっしゃいますか。お願い
いたします。

○國務大臣(加藤勝信君) 一つ指摘されているのは、やはり長時間労働だということだと思います。長時間労働の結果として、もちろん過労死といふことがあります。そこまで行かなくとも、様々に建康なり、こしは精神面も含めて、革新的な支援をする。

方をいたしまして、また、仕事に長時間いることによって、家庭生活が困難になっていく。さらには、例えば家事に対する男性側の関与が低いという場合には、な

かなか二人目、三人目に結び付かないといった
こういったデータもあります。まさに少子化の原因
因にもなっているわけでありますし、また、女性側
から見れば、例えば子育てしながら働きたいとい
う意味において、キャリア形成においても様々な
問題が浮上してくるのです。

困難あるいは男性偏見からして仕事をしたくないけど、家庭も、いろいろ子育てもしたい、何をしたいと、そういった参加を、そういったことを拒む原因になつていて。そういうった意味も含めて、やっぱり長時間労働、更に言えば、自分の時間を持つことによって自己研さんをして、そして次の時代、次のチャレンジに向けての準備をするということもなかなかできなくなつてくる。そういう意味においては、この長時間労働問題といふのをしつかり是正をしていく必要があるとうふうに思つております。

それから、同一労働同一賃金についても、やは
りそれぞれ持っている人の力が十二分に發揮をし
ていただくためには、しっかりと評価をされ
て、そして評価の基本はやっぱり賃金という部分
があります。そういうことがしつかり反映され

いかなければならないという中において、個々いろいろ、単純には比較をできませんけれども、諸外国から比べても、パートタイムとフルタイムの時間当たりの賃金を比較すると、日本の場合格差が大きいという指摘もあり、結果的に様々な事情があって、あるいは今のフルタイムの働き

方、長時間労働の問題もありますから、なかなか選択しにくいという問題もありますけれども、そういう中において、結果的に制約条件があるからそうしたパートタイムということは、本意でないけれども、しかし、やはりそこにおいて本意ではないけれども、する気遇と、そういうものが兼々な問題があるとハラ当作

で働いていた大手の、ある意味では満足感といいましょうか、そういうことも必ずしも達成されない、結果的にそれは日本にとつてもマイナスである。逆に、そういうことを解消することに

よつて、そうした方々が更に様々な力が發揮をしていただける。また、もつとこういった働き方についての意見につながっていく。そういうことについてもこの働き方改革というものを私はしっかりとやつていく必要があるんだろうというふうに申します。

し始めたり、あるいはそれによつてもう経済界等においても積極的な対応、あるいはここ二、三五年の春闘においてもこの働き方改革の内容を言わば先取りしたとも言つてもいいような形のものも少なくなりますけれども、まだまだ、全体として

これを進めていくためには今回お願いしている法案の成立を図つていただく。しかし、成立を図ただけではこれはスタートでしかありません。そして、総理もよく言われているように、特に長時間労働というのは、ある意味で日本の企業文化であり、一定年齢以上の人にとってはもうワーキング

クライフの一つのスタイルにもなっているわけ
ありますから、これを解消していくという意味
においては相当な努力をしていく必要があると思
います。

は、先ほどから何度も同僚議員が申し上げておなじく、ますように、やはりしっかりと従業員の皆様方に雇用されている皆様方の声を吸い上げていくところ、うその努力が私はまだまだ不足しているからこそ、このような形で大きく議論をしていかなければ

ばならないんだろうと思つておりますので、よろしくお願ひ申し上げます。

先ほど大臣もおっしゃいましたけど、やっぱり休むというような文化が日本にはございません。有給取得率もまだ五〇%、これ世界的に見ましてももう最低ではないかと言わわれております。やはりこの辺りの休み方改革といふことも私は進めていただきたいんですけど、御意見いただけますか。

○国務大臣(加藤勝信君) 例え、ヨーロッパを見ると非常に長期なバカンスを取つておられる国もあるわけであります。しかし、日本でこの年次有給休暇の取得率を見ても、平成二十八年は四九・四%、微増とは言えますけれども五割を下回る、こういう水準にもなつておりますので、そうした取得をしっかりと推進していくことが大事だ。

そういう意味で、今回の法案では、十日以上の有給休暇が付与される労働者に対し、そのうち五日については使用者が毎年季節を指定して与えなければならぬと、こういう施策を入れる、ある意味では入れていかざるを得ないと言つてもいい状況だと思いますけれども、そういう形でそれを推進していくこう、こういうことでもありますし、また、厚生労働省としても従前から年次有給休暇の取得促進のため様々な施策を打たせていたがいるところでござりますので、そうした有給休暇をしつかり取れていく、あるいは長時間労働も是正していくことと一緒だと想います。

ただ、そのために旗を振つておるだけでは駄目

についての改革といいますか、あるいは休暇の取得を図つていただきたいというふうに思います。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

このような形で改革が進む。改革が進むと、今回も法案改正だけでも結構でございます。自分たちはどういうふうに労働が変わつていくんだろ

う、多分国民は注目していると思います。一言で言つてどのように変わるんでしょう。お願いでき

ますか。

○国務大臣(加藤勝信君) 一つは、もちろん一日

あるいは一時間の使い方というものをいろいろ工夫をしていただきたいという意味での生産性の向上と

いうのも必要になつてくるわけですが、同

時に、そういうことを通じて、例えば、今まで

だつたら夜の十時ぐらいまで働いていた、十一時まで働いていた。それが六時とか五時とか、帰つ

ていく。そうすると、そういう時間ができる。そ

の時間を、中にはもうずっと慣れちゃつて、その

時間をどうやって使っていいか分からないなんて

声も正直私の耳には入つてきますけれども、それ

を家族として一緒に使う、自分の自己研さんを使

う、様々使ひ方もあると思います。

それから、休みについていえば、一定まとめて

つかれれば、それぞれ家族としてあるいは自分として、様々な、例えば旅行するなり自分磨きにも使えます。

加えて、そういう時間ができると、例えば地

域で一緒に同じ時間に休みを取るようなことがで

きれば、地域活動に対する参加も上がっていくと

いうことがありますから、より地域のコミュニ

ティーのきずなが高まっていくし、それがまた暮

らしやすいことにもつながつていい。

そういう意味で、様々な効果というものが私

は期待できるし、それを実現していきたいと思いま

す。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

そのメッセージが全く伝わつていないのではな

いかというふうに私は危惧いたしております。

しっかりと自分の生活を変えなきやいけない、効

率的に生産性を上げていくためには何が必要な

か、労働とは何なのか、働くというのはどういう

ことなのか、しっかりとこれから、私は、皆様が、

一人一人が考えていかなければならぬ大きな課

題だと思っておりますので、お願いをしたいと思

います。

私も、法案の中身、様々見せていただきまし

た。

まず、事業主の責務というものを規定し、この

法文の中に入つております。第六条でございます。

す。残念ながら、ここには健康という文字が見え

てきませんけれども、これ、小川局長、何でで

しょう。教えていただけますか。

○政府参考人(小川誠君) お答えを申し上げま

す。

まず、事業主の責務といふのを規定し、この

法文の中に入つております。第六条でございま

す。残念ながら、ここには健康という文字が見え

てきませんけれども、これ、小川局長、何でで

しょう。教えていただけますか。

私も、法案の中身、様々見せていただきまし

た。

まず、事業主の責務といふのを規定し、この

法文の中に入つております。第六条でございま

す。残念ながら、ここには健康という文字が見え

てきませんけれども、これ、小川局長、何でで

しょう。教えていただけますか。

○政府参考人(小川誠君) お答えを申し上げま

す。

まず、事業主の責務といふのを規定し、この

法文の中に入つております。第六条でございま

す。残念ながら、ここには健康という文字が見え

てきませんけれども、これ、小川局長、何でで

しょう。教えていただけますか。

私も、法案の中身、様々見せていただきまし

た。

ばならないんだろうと思つておりますので、よろしくお願ひ申し上げます。

先ほど大臣もおっしゃいましたけど、やっぱり

休むというような文化が日本にはございません。

やはりこの辺りの休み方改革といふことも私は進

めていただきたいんですけど、御意見いただけま

すか。

○国務大臣(加藤勝信君) 一つは、もちろん一日

あるいは一時間の使い方というものをいろいろ工

夫をしていただきたいという意味での生産性の向上と

いうのも必要になつてくるわけですが、同

じくも必要になつてくるわけがありますが、同

らいいのかということを、私は、知恵を働かせていただかなければならぬ。

今後、その活用を考えると、ことになつてまいりますけれども、大臣、どうなさいますか。

○國務大臣(加藤勝信君) 今部長からも御説明申し上げたように、今回の労働安全衛生法の改正では、産業医、産業保健機能の強化が図つていこうというわけでありますけれども、一方で、中小企業あるいは小規模事業者においては、この産業保健活動に取り組む十分な体制、ノウハウ、これがなかなか整つていないところが多いわけでありますし、実際、そうした中で、産業保健総合支援センター、役割は一層重要であります。活用の度合い、状況については先ほど若干御説明がありましたが、まだ、対象とする中小企業の数、あるいはそこで働く方々からすればまだまだという認識をしております。

そういう意味で、今、全国三百五十か所に設置しております産業保健総合支援センターの地域窓口を通じて様々な支援をし、中小企業の産業保健活動を後押しをしていきたいというふうに思っておりますが、そういう意味において、まだこの産業保健総合支援センターあるいはその地域窓口、今十分知られていないという御指摘もありますので、様々な機会を通じて、あるいは関係団体を通じてしっかりとその周知を図るとともに、そうしたニーズが高まっていく、産業保健総合支援センターに対するニーズが高まつていかなきやいけないわけでありますけれども、そうした高まりをつくり、そしてその高まりに対応できる体制をしっかりと整備していきたいと思います。

○薬師寺みちよ君 私はバッジをはめたときからずっと五年間これをお願いしているんですけれども、なかなか進んでいません。しっかりと労働者の健康を守ると気になって考えていただかなければならぬと思つております。

その中で、働き方改革推進支援センター、先ほ

どから出でおりますけれども、について、これも本年度の四月から開設したということでござります。これの役割と今回の法改正、どのように結び付いていますか。お願いします。

○政府参考人(宮川晃君) 働き方改革につきましては、大企業だけではなく、我が国の大宗を占めます中小企業・小規模事業者においても前向きに取り組んでいただくことが重要だと考えております。

特に、人事の専門部署を持たず、働き方改革の意義を十分理解し取り組む余裕がない中小企業・小規模事業者にも働き方改革を浸透させるためには、労務管理の技術的な相談等必要な支援を行つていく必要があると考えております。

このため、厚生労働省といたしましては、今年度より全国四十七都道府県に働き方改革推進支援センターを設置いたしまして、長時間労働の是正や同一労働同一賃金に対応するための賃金制度や就業規則等の作り方、見直し方などにつきまして、一つは労務管理などの専門家が事業所への個別訪問などによりコンサルティングを実施するとともに、商工会議所、商工会等と連携を図つて中

小企業・小規模事業者向けのセミナー、出張相談会を行つほか、生産性向上あるいはIT投資など企業経営に関する相談につきましては、よろず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。

このような取組を通じまして、働き方改革の取組を浸透させてまいりたいと考えております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

これ、資料二にも、皆様方にお配りしておりますけれどもホームページで広報されております。まだ四月から仕方がないんですけども、その下にあるウエブサイト、まだ全然アクセス数伸びてないですね。知らないんですね、誰も。

先ほど私が申しました産保センターとこの働き方推進の支援センター、どういうふうに連携していらっしゃるんですか。

○政府参考人(宮川晃君) 働き方改革の取組を進めていくためには、様々な関係機関との連携が大切であると考えております。

○薬師寺みちよ君 それをしなければ意味がないんです。中小企業の皆様方ですから、様々な専門の部署がない。だからこそ、一気に引き受けで何が問題なのかということを洗い出しをして、そこで次に進むべきものではないですか。

○委員長(島村大君) じゃ、どうしてこういうふうに効率化できないのか。それを一体として考えたときに、いつまでたつてもこれ、両輪で両輪でといつたら、平行なんです。

本当に一つの会社で考えるんだつたら、もちろん、誰かがそこで責任を持つながらそれを統合しますよね。それを統合する人がいない。片方で、またこちら片方で、もう片輪ずつ回つていっても、結局は中小企業の皆様方にとって、長時間労働とか、もちろん、その効率化、生産性の向上、金額が付いていかないまま走つていく、これが現状でございますので、そこはしっかりと肝に銘じて、私は今回の法案も運営していただきたいと思っております。よろしくお願ひ申し上げます。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。だから、しっかりとこれはこれ窓口一本化して一つにすべきだというふうに思いました。大臣、何か御意見ございますか。

○國務大臣(加藤勝信君) 今それぞれ、産業保健総合支援センターまた働き方改革推進支援センター、特にこの後者の方はこの四月からスタートしたということで、組織として、窓口として別々で機能しているわけでありますけれども、目指すべきところは、広い意味での目指すべきところは委員御指摘の一点であるという、そこをしっかりと共有をしながら、連携を図りながら、また其共有化

ただまたいというふうに思います。

○薬師寺みちよ君 それをしなければ意味がないんです。中小企業の皆様方ですから、様々な専門の部署がない。だからこそ、一気に引き受けで何が問題なのかということを洗い出しをして、そこで次に進むべきものではないですか。

○委員長(島村大君) じゃ、どうしてこういうふうに効率化できないのか。それを一体として考えたときに、いつまでたつてもこれ、両輪で両輪でといつたら、平行なんです。

本当に一つの会社で考えるんだつたら、もちろん、誰かがそこで責任を持つながらそれを統合しますよね。それを統合する人がいない。片方で、またこちら片方で、もう片輪ずつ回つていっても、結局は中小企業の皆様方にとって、長時間労働とか、もちろん、その効率化、生産性の向上、金額が付いていかないまま走つていく、これが現状でございますので、そこはしっかりと肝に銘じて、私は今回の法案も運営していただきたいと思っております。よろしくお願ひ申し上げます。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。だから、しっかりとこれはこれ窓口一本化して一つにすべきだというふうに思いました。大臣、何か御意見ございますか。

○國務大臣(加藤勝信君) 今それぞれ、産業保健総合支援センターまた働き方改革推進支援センター、特にこの後者の方はこの四月からスタートしたということで、組織として、窓口として別々で機能しているわけでありますけれども、目指すべきところは、広い意味での目指すべきところは委員御指摘の一点であるという、そこをしっかりと共有をしながら、連携を図りながら、また其共有化

六月一日日本委員会に左の案件が付託された。
一、介護保険制度の改善、介護報酬の引上げ、介護従事者の待遇改善と確保に関する請願
(第一五三三号)(第一五一四号)(第一五二五号)(第一五六六号)(第一五二七号)(第一五二八号)(第一五二九号)

一、国の責任で、お金の心配なく誰もが必要な医療・介護を受けられるようになることに関する請願(第一五三〇号)(第一五三一號)

一、国の責任で社会保障制度を拡充することに関する請願(第一五三二号)(第一五三三号)(第一五三四号)(第一五三五号)(第一五三六号)

この請願の趣旨は、第六八九号と同じである。

第一五三四号 平成三十年五月十八日受理
国の責任で社会保障制度を拡充することに関する請願

請願者 横浜市 曽根久子 外三千五十九名

紹介議員 岩瀬 友君

この請願の趣旨は、第六八九号と同じである。

第一五三五号 平成三十年五月十八日受理
国の責任で社会保障制度を拡充することに関する請願

請願者 香川県さぬき市 廣瀬隆一 外三千五十九名

紹介議員 紙 智子君

この請願の趣旨は、第六八九号と同じである。

第一五三六号 平成三十年五月十八日受理
国の責任で社会保障制度を拡充することに関する請願

請願者 香川県木田郡三木町 藤井あゆみ 外三千五十九名

紹介議員 吉良よし子君

この請願の趣旨は、第六八九号と同じである。

第一五三七号 平成三十年五月十八日受理
国の責任で社会保障制度を拡充することに関する請願

請願者 大阪府枚方市 中田義直 外三千五十九名

紹介議員 倉林 明子君

この請願の趣旨は、第六八九号と同じである。

第一五三八号 平成三十年五月十八日受理
国の責任で社会保障制度を拡充することに関する請願

請願者 静岡県焼津市 堀内野々花 外三千五十九名

紹介議員 河野 義博君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

紹介議員 小池 晃君
この請願の趣旨は、第六八九号と同じである。

第一五三九号 平成三十年五月十八日受理
国の責任で社会保障制度を拡充することに関する請願

請願者 名古屋市 石原幸夫 外二百名

紹介議員 武田 良介君
この請願の趣旨は、第六八九号と同じである。

第一五四〇号 平成三十年五月十八日受理
国の責任で社会保障制度を拡充することに関する請願

請願者 長野県上田市 西川仁子 外一千一百六十六名

紹介議員 杉尾 秀哉君

この請願の趣旨は、第六八九号と同じである。

第一五四一号 平成三十年五月十八日受理
国の責任で社会保障制度を拡充することに関する請願

請願者 東京都世田谷区 池部幹子 外一千七百十二名

紹介議員 小池 晃君

この請願の趣旨は、第一〇五五号と同じである。

第一五六七号 平成三十年五月二十一日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 福岡市 森麻美 外九百九十九名

紹介議員 松山 政司君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一五六八号 平成三十年五月二十一日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 福岡市 真野理絵 外九百九十九名

紹介議員 河野 義博君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一五六九号 平成三十年五月二十一日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 愛知県春日井市 入野智 外九百九十九名
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

紹介議員 大塚 耕平君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一五七〇号 平成三十年五月二十一日受理
難病・長期慢性疾病・小児慢性特定疾病対策の総合的な推進に関する請願

請願者 埼玉県春日部市 竹内美彦 外四千九百七十七名

紹介議員 古川 俊治君

二〇一五年一月に施行された「難病の患者に対する医療等に関する法律」(難病法)によつて、我が国が難病対策は、法的根拠を持つ総合的な対策として新しく出発した。難病法は、その理念で「難病患者が地域社会において尊厳を持って生きることができるよう、共生社会の実現に向けて」「難病の特性に応じて、社会福祉その他の関連施策との有機的な連携に配慮しつつ、総合的に行われなければならない」と定め、厚生労働大臣が定めた基本方針では、「難病は、一定の割合で発症することができられず、その確率は低いものの、国民の誰もが発症する可能性があり、難病の患者及びその家族を社会が含め、支援していくことがふさわしいとの認識を基本として、広く国民の理解を得ながら難病対策を推進することが必要である」としている。しかし、それらの実現においてはまだ課題を多く残しており、障害者総合支援法において難病もその対象となり、難病患者・家族の長い念願が実現したが、それらの周知も十分ではない。国及び地方自治体がこれらの難病法等の基本的な推進の方向に沿つて一層の努力をするとともに、難病以外の長期慢性疾病的患者・家族が安心して暮らすことができる社会の実現に向けて有機的連携を図りながら総合的な対策を推進するよう求めること。

一、未診断疾患を含めた難病の原因の究明、治療法の早期開発、診断基準と治療体制の確立を急ぎ、指定難病の拡大及び国民への難病に対する理解と対策の周知を進めること。
二、難病患者と家族が地域で尊厳を持って生活していくことができるよう、難病法に基づき生涯にわたつて治療を必要とする難病や長期慢性疾患病者の医療費を始めとする経済的負担の軽減を図るとともに、就労支援や障害者総合支援法による福祉サービスの提供などの政策を更に推し進めること。
三、難病や長期慢性疾病、小児慢性特定疾病の子供や家族への支援と、成人への移行期医療や医療的ケアを含む教育支援の充実を図ること。
四、全国のどこに住んでいても我が国が進んだ医療を受けることができるよう、専門医療と地域医療の連携を強化するとともに、医師、看護師、専門スタッフの不足を原因とする医療の地域格差を解消し、リハビリや在宅医療の充実を図ること。

難病・長期慢性疾病・小児慢性特定疾病対策の総合的な推進に関する請願

請願者 北海道函館市 松田由美子 外七百十一名

紹介議員 小川 勝也君

この請願の趣旨は、第一五七〇号と同じである。

第一五七一号 平成三十年五月二十一日受理
難病・長期慢性疾病・小児慢性特定疾病対策の総合的な推進に関する請願

請願者 東京都足立区 矢田陽子 外九百九十九名

紹介議員 田名部匡代君
この請願の趣旨は、第一五七〇号と同じである。

第一五七二号 平成三十年五月二十一日受理
難病・長期慢性疾病・小児慢性特定疾病対策の総合的な推進に関する請願

請願者 東京都足立区 矢田陽子 外九百九十九名

紹介議員 河野 義博君
この請願の趣旨は、第一五七〇号と同じである。

第一五七三号 平成三十年五月二十一日受理
難病・長期慢性疾病・小児慢性特定疾病対策の総

紹介議員 野田 国義君
この請願の趣旨は、第一五八七号と同じである。

第一六四九号 平成三十年五月二十二日受理
難病・長期慢性疾患・小児慢性特定疾病対策の総合的な推進に関する請願

請願者 群馬県高崎市 石井崇 外三千九百九十九名

紹介議員 山本 一太君

この請願の趣旨は、第一五七〇号と同じである。

第一六八一号 平成三十年五月二十三日受理
難病・長期慢性疾患・小児慢性特定疾病対策の総合的な推進に関する請願

請願者 佐賀市 三原睦子 外八百三十六名

紹介議員 福岡 資磨君
この請願の趣旨は、第一五七〇号と同じである。

第一六八二号 平成三十年五月二十三日受理
難病・長期慢性疾患・小児慢性特定疾病対策の総合的な推進に関する請願

請願者 佐賀市 三原睦子 外八百三十六名

紹介議員 福岡 資磨君
この請願の趣旨は、第一五七〇号と同じである。

第一六八三号 平成三十年五月二十三日受理
難病・長期慢性疾患・小児慢性特定疾病対策の総合的な推進に関する請願

請願者 新潟市 星井幸雄 外一千九百四十七名

紹介議員 風間 直樹君
この請願の趣旨は、第一五七〇号と同じである。

第一六八四号 平成三十年五月二十三日受理
難病・長期慢性疾患・小児慢性特定疾病対策の総合的な推進に関する請願

請願者 北海道帯広市 高橋雅一 外三百

紹介議員 長谷川 岳君
この請願の趣旨は、第一五七〇号と同じである。

第一六八五号 平成三十年五月二十三日受理
震災復興、国民の安全・安心の実現への建設産業における公正な賃金・労働条件の確保に関する請

請願者 群馬県田尻町 池田顕政 外九百九十九名

紹介議員 大門実紀史君
この請願の趣旨は、第一五八七号と同じである。

第一六八六号 平成三十年五月二十四日受理
保険で良い歯科医療の実現に関する請願

請願者 青森県むつ市 八木橋百合子 外三百四十九名

紹介議員 木戸口英司君
この請願の趣旨は、第二〇号と同じである。

第一六八七号 平成三十年五月二十四日受理
国の一責任で若い人も高齢者も安心できる年金制度を求めるに関する請願

請願者 京都府乙訓郡大山崎町 三宅良美 外一千六百六十名

紹介議員 倉林 明子君
この請願の趣旨は、第五八九号と同じである。

第一六八八号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 茨城県東茨城郡城里町 木村由紀 外二十一名

紹介議員 倉林 明子君
この請願の趣旨は、第九八〇号と同じである。

第一六八九号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 茨城県二本松市 久納恵子 外一千五百九十九名

紹介議員 増子 輝彦君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一六九〇号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 香川県高松市 橋詰省三 外五百二名

紹介議員 磯崎 仁彦君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一六九一号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 三重県四日市市 亀井有美 外九百九十九名

紹介議員 平野 達男君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一六九二号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 福岡市 是永美由喜 外九百九十名

紹介議員 福岡 哲子君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一六九三号 平成三十年五月二十四日受理
過労死と職場における差別の根絶に関する請願

請願者 大阪府岸和田市 田平こうる 外二千二百七十九名

紹介議員 小池 晃君
この請願の趣旨は、第八三三号と同じである。

第一六九四号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 東京都葛飾区 西坂浩徳 外九十九名

紹介議員 又市 征治君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一六九五号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 東京都葛飾区 西坂浩徳 外九十九名

紹介議員 小川 敏夫君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一六九六号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 福岡市 横浜市 根岸千代 外八十三名

紹介議員 武田 良介君
この請願の趣旨は、第六八九号と同じである。

第一六九七号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 横浜市 横浜市 根岸千代 外八十三名

紹介議員 武田 良介君
この請願の趣旨は、第六八九号と同じである。

紹介議員 小池 晃君
この請願の趣旨は、第八三三号と同じである。

第一六九八号 平成三十年五月二十四日受理
過労死と職場における差別の根絶に関する請願

請願者 福島県いわき市 佐藤見地 外九十八名

紹介議員 森まさこ君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一六九九号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 東京都三鷹市 吉田早希 外九百九十九名

紹介議員 又市 征治君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一七〇〇号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 東京都葛飾区 西坂浩徳 外一千五百九十九名

紹介議員 小川 敏夫君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一七〇一号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 福島県二本松市 久納恵子 外一千五百九十九名

紹介議員 増子 輝彦君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一七〇二号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 香川県高松市 橋詰省三 外五百二名

紹介議員 磯崎 仁彦君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一七〇三号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 福岡市 是永美由喜 外九百九十名

紹介議員 磯崎 仁彦君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一七〇四号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 福岡市 是永美由喜 外九百九十名

紹介議員 磯崎 仁彦君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一七〇五号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 福岡市 是永美由喜 外九百九十名

紹介議員 磯崎 仁彦君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一七〇六号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 福島県二本松市 久納恵子 外一千五百九十九名

紹介議員 増子 輝彦君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一七〇七号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 香川県高松市 橋詰省三 外五百二名

紹介議員 磯崎 仁彦君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一七〇八号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 福岡市 是永美由喜 外九百九十名

紹介議員 磯崎 仁彦君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一七〇三号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 福島県いわき市 佐藤見地 外九百九十九名

紹介議員 森まさこ君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一七〇四号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 東京都三鷹市 吉田早希 外九百九十九名

紹介議員 又市 征治君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一七〇五号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 東京都葛飾区 西坂浩徳 外一千五百九十九名

紹介議員 小川 敏夫君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一七〇六号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 福島県二本松市 久納恵子 外一千五百九十九名

紹介議員 増子 輝彦君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一七〇七号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 福島県二本松市 久納恵子 外一千五百九十九名

紹介議員 増子 輝彦君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一七〇八号 平成三十年五月二十四日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 福島県二本松市 久納恵子 外一千五百九十九名

紹介議員 増子 輝彦君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

紹介議員 高瀬 弘美君	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七〇九号 平成三十年五月二十四日受理	障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 北海道旭川市 井沢義治 外千五 百九十九名	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
紹介議員 小川 勝也君	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七一〇号 平成三十年五月二十四日受理	障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 滋賀県大津市 西本賢 外六千九 百九十九名	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
紹介議員 こやり隆史君	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七一一号 平成三十年五月二十四日受理	障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 福岡市 三好恒夫 外九百九十九 名	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
紹介議員 松山 政司君	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七一二号 平成三十年五月二十四日受理	障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 岩手県奥州市 斎藤貴洋 外一千 四十五名	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
紹介議員 木戸口英司君	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七二二号 平成三十年五月二十四日受理	障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 岩手県奥州市 斎藤貴洋 外一千 四十五名	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
紹介議員 真山 勇一君	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七二三号 平成三十年五月二十四日受理	障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 神奈川県平塚市 斎藤省吾 外九 百九十九名	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
紹介議員 こやり隆史君	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七二四号 平成三十年五月二十四日受理	障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 愛媛県松山市 菅裕子 外二千 名	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
紹介議員 佐藤 啓君	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七二五号 平成三十年五月二十四日受理	障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 長崎県雲仙市 宅島良信 外千百 六十五名	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
紹介議員 古賀友一郎君	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
紹介議員 井上 哲士君	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七二六号 平成三十年五月二十四日受理	障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 滋賀県東近江市 廣瀬茂男 外二 千五百九十九名	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
紹介議員 平山佐知子君	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七二七号 平成三十年五月二十四日受理	障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 茨城県結城市 野村晃男 外九百 九十九名	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
紹介議員 岡田 広君	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七二八号 平成三十年五月二十四日受理	障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 新潟市 渡辺真由美 外六百七十 二名	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
紹介議員 溝手 顕正君	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七二九号 平成三十年五月二十四日受理	障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 滋賀県守山市 赤井清司 外千五 百名	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
紹介議員 こやり隆史君	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七三〇号 平成三十年五月二十四日受理	障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 奈良県天理市 梅田玲輔 外二千 九百九十九名	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
紹介議員 佐藤 啓君	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七三一号 平成三十年五月二十四日受理	障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 宮崎市 高木菜々恵 外十五万二 千四百六十一名	この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一七四一號 平成二十年五月二十四日受理
震災復興、国民の安全・安心の実現への建設産業
における公正な賃金・労働条件の確保に関する請

紹介議員 森 ゆうこ君
この請願の趣旨は、第一五八七号と同じである。

六月四日本委員会に左の案件が付託された。
一、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案

小字及び一は衆議院修正 働き方改革を推進するための関係法律の整備 に関する法律案

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

第一条 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九 (労働基準法の一部改正)

第十二条第三项第四号中「第三十九条第八项」

を「第二十九条第十項」に改める。

ひ第四十一条の一第一項第一号を加える。

**同条第一号中「この条」を「この項」に改め
同条第二号中「一箇月」を「三箇月」に、「次号」を**

「以下この条及び次条」に改め
同条に次の三項
を加える。

清算期間が一箇月を超えるものである場合における前項の規定の適用については、同項

各号別記以外の部分中「労働時間を超えない」とあるのは「労働時間を超えず、かつ、当該清算期間をその開始の日以後一箇月ごとに区

分した各期間(最後に一箇月未満の期間を生じたときは、当該期間。以下この項において同じ。)ごとに当該各期間を平均し一週間当たりの労働時間が五十時間を超えない」と、「同項」とあるのは「同条第一項」とする。

一週間の所定労働日数が五日の労働者について第一項の規定により労働させる場合における同項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分(前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)中「第三十二条第一項の労働時間」とあるのは「第三十二条第一項の労働時間(当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、労働時間の限度について、当該清算期間における所定労働日数を同条第一項の労働時間に乘じて得た時間とする旨を定めたときは、当該清算期間における日数を七で除して得た数をもつてその時間を除して得た時間)」と、「同項」とあるのは「同条第一項」とする。

前条第二項の規定は、第一項各号に掲げる事項を定めた協定について準用する。ただし、清算期間が一箇月以内のものであるときは、この限りでない。

第三十二条の三の次に次の一条を加える。

四 対象期間(この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年間に限るものとする。第四号及び第六項第三号において同じ。)

三 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合

四 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数

五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

前項第四号の労働時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇

労働省令で定めるところにより」を加え、「この項」を「この条」に改め、同項ただし書を削り、同条第二項中「、労働時間の延長」の下に「及び休日の労働」を加え、「前項の協定で定める労働時間の延長の限度」を「第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項」に、「福祉」を「健康、福祉」に、「基準」を「指針」に改め、同条第三項中「労働時間の延長」の下に「及び休日の労働」を加え、「基準」を「指針」に改め、同条第四項中「第二項の基準」を「第七項の指針」に改める。

第三十六条第一項の次に次の五項を加える。

前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲

月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間)とする。

前項の規定による届出をした使用者は、厚附則に次の四条を加える。

場合において、

前項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、同項第四号から第六号までに規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。

第一項の決議をする委員は、当該決議の内容が前項において準用する第三十八条の第四項の指針に適合したものとなるようにならなければならぬ。

行政官庁は、第三項において準用する第三十八条の四第三項の指針に関する第一項の決議をする委員に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

第六十条第一項中「及び第四十条」を「、第四十一条及び第四十二条の二」に改める。

第百六条第一項中「第三十二条の三」を「第三十二条の三第一項」に、「第七項ただし書」を「第九項ただし書」に、「第三十八条の四第一項及び第五項」を「第三十八条の四第一項及び同条第五項(第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。)並びに第四十一条の二第一項」に改める。

第百四十三条中「第三十九条第七項」を「第三十九条第九項に改める。」
第百十九条各号列記以外の部分中「一」に「いすれかに」に改め、「これを」を削り、同条第一号中「第二十六条第一項ただし書」を「第三十六条第六項」に改め、「第三十九条」の下に「（第
六項を除く。）」を加える。

第一百一十条 各号別記以外の部分中「一に」を
「いずれかに」に改め、同条第一号中「第三十二
条の二第二項〔〕」の下に「第三十二条の三第四
項、」を、「第三十八条の三第三項において準用
する場合を含む。」の下に「、第三十九条第七
項」を加える。

附則に次の四条を加える。

第一百三十九条 工作物の建設の事業(災害時に
おける復旧及び復興の事業に限る。)その他こ
れに関連する事業として厚生労働省令で定め
る事業に関する第三十六条の規定の適用につ
いては、当分の間、同条第五項中「時間」(第二
項第四号)に関して協定した時間を含め百時間
未満の範囲内に限る。」とあるのは「時間」と、
「同号」とあるのは「第二項第四号」とし、同条
第六項(第二号及び第三号に係る部分に限
る。)の規定は適用しない。

前項の規定にかかわらず、工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業については、平成三十六年三月三十一日（同日及びその翌日を含む期間を定めている第三十六条第一項の協定においては、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日）までの間、同条第二項第四号中「一箇月及び」とあるのは、「一日を超える三箇月以内の範囲で前項の協定による使用者及び労働組合若しくは労働者の過半数を代表する者が定める期間並びに」とし、同条第三項から第五項まで及び第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は適用しない。

第百四十条 一般乗用旅客自動車運送事業(道)
路運送法(昭和二十六年法律第八号)第三
条第一号ハに規定する一般乗用旅客自動車
運送事業をいう。)の業務、貨物自動車運送事
業(貨物自動車運送事業法(平成元年法律第八
号))第二条第一項に規定する貨物自動車
運送事業をいう。)の業務その他の自動車の運
転の業務として厚生労働省令で定める業務に
関する第三十六条の規定の適用については、
当分の間、同条第五項中「時間第一項第四号
に關して協定した時間を含め百時間未満の範
囲内に限る。)並びに一年について労働時間を
延長して労働させることができる時間(同号
に關して協定した時間を含め七百二十時間を

超えない範囲内に限る。)を定めることができ

る。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間(以下「労働時間」といふ)を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間)を超えることができる月数(一年について六箇月以内に限る。)を定めなければならない」とあるのは、「時間並びに一年について労働時間(以下「労働時間」といふ)を延長し

て労働させることができる時間(第二項第四号)に関する協定した時間を含め九百六十時間を超えない範囲内に限る。」を定めることができる」とし、同条第六項(第一号及び第二号に係る部分に限る。)の規定は適用しない。

業務については、平成三十六年三月三十一日（同日及びその翌日を含む期間を定めている第三十六条第一項の協定に関しては、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日）までの間、同条第二項第四号中「一箇月及び」とあるのは、「一日を超えて三箇月以内の範囲で前項の協定をする使用者及び労働

組合若しくは労働者の過半数を代表する者が定める期間並びに「とし、同条第三項から第五項まで及び第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定は適用しない。」
第一百四十二条 医業に從事する醫師(医療提供体制の確保に必要な者として厚生労働省令で定める者に限る。)に関する第三十六条の規定

の適用については、当分の間、同条第二項第四号中「における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について」とあるのは「における」とし、同条第三項中「限度時間」とあるのは「限度時間並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間」とし、同条第五項及び第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る)の規定は適用しない。

前項の場合において、第三十六条规定の

協定に、同条第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することができない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に前項の規定により読み替えて適用する同条第三項の厚生労働省令で定める時間を超えて労働させる必要がある場合において、同条第二項第四号に関して協定した時間を超えて労働させることができる時間(同号に関して協定した時間を含め、同条第五項に定める時間及び月数並びに労働者の健康及び福祉を勘案

して厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内に限る。その他厚生労働省令で定める事項を定めることができる。

使用者は、第一項の場合において、第三十一条第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日におい

て労働させる場合であつても、同条第六項に定める要件並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えて労働させてはならない。

前三項の規定にかかるらず、医業に従事する医師については、平成三十六年三月三十一日(同日及びその翌日を含む期間を定めてい

る第三十六条第一項の協定に関しては、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日)までの間、同条第二項第四号中「一箇月及び」とあるのは、「一日を超えて三箇月以内の範囲で前項の協定をする使用者及び労働組合若しくは労働者の過半数を代表する者が定める期間並びに」とし、同条第三項か

ら第五項まで及び第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る)の規定は適用しない。
第三項の規定に違反した者は、六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

る同条第一項の協定に關しては、當該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日)までの間、同条第五項中「時間(第二項

第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定は適用しない。

〔同号〕とあるのは「第二項第四号」とし、同条一部を次のように改正する。

〔第二項第四号〕とし、同条第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定は適用しない。

第三条 雇用対策法(昭和四十一年法律第百三十
二号)の一部を次のように改正する。

題名を次のように改める。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の

雇用の安定及び職業生活の充実等に關す

る法律

目次中「第十条」を「第九条」に、「第二章 求

職者及び求人者に対する指導等(第十一条 第

十五条)」を「第二章 基本方針(第十条 第十条

第三章 求職者及び求人者に対する指導等(第

三)

の「」に

る指導等(第十一条 第十五条)に、「第三章」

を「第四章」に、「第四章」を「第五章」に、「第五

章」を「第六章」に、「第六章」を「第七章」に、「第

七章」を「第八章」に、「第八章」を「第九章」に改

める。

第一条第一項中「雇用に」を「労働に」に、「労

働力の需給が質量両面にわたり均衡すること」

を「労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及

び職業生活の充実並びに労働生産性の向上」に

改める。

第三条に次の二項を加える。

2 労働者は、職務の内容及び職務に必要な能

力、経験その他の職務遂行上必要な事項(以

下この項において「能力等」という)の内容が

明瞭にされ、並びにこれらに即した評価方

法により能力等を公正に評価され、当該評価

に基づく処遇を受けることその他の適切な処

遇を確保するための措置が効果的に実施され

ることにより、その職業の安定が図られるよ

うに配慮されるものとする。

第四条第一項中第十二号を第十四号とし、第

八号から第十一号までを二号ずつ繰り下げ、第

七号を第八号とし、同号の次に次の二号を加え

る。

九 疾病、負傷その他の理由により治療を受

ける者の職業の安定を図るために、雇用の継

続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な

再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施設を充実すこと。

第五号中「女性の職業」の下に及び子の養育又は家族の介護を行う者の職業を加え、「妊娠、出産又は育児を理由として休業又は退職した女性の」を削り、「継続又は」を「継続、」に改め、「及び」の下に「父子家庭の父並びに」を加え、「女性の就業」を「これらの者の就業」に改め、同号を同項第六号とし、同項中第四号を第五号とし、第一号から第三号までを一号ずつ繰り下げ、同項に第一号として次の二号を加える。

一 各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することを促進するため、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、

及び能力に応じて就業することを促進するため、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、

第十条 国は、労働者がその有する能力を有効に發揮することができるようするために必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針(以下この条及び次条において「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 労働者がその有する能力を有効に發揮することができるようになるようにすることの意義に関する事項

二 第四条第一項各号に掲げる事項について講ずる施策に関する基本的事項

三 前二号に掲げるもののほか、労働者がその有する能力を有効に發揮することができるようになるようにすることに関する重要な事項

四 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求める場合に、労働政策審議会の意見を聽かなければならない。

5 厚生労働大臣は、第三項の規定による閣議の決定があつたときは、あらかじめ、都道府県知事の意見を聽かなければならない。

6 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。

7 国は、労働に関する施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、基本方針に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更しなければならない。

8 第三項から第六項までの規定は、基本方針の変更について準用する。

第九条 第二章 基本方針

第十条の二 厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、基本方針において定められた施策で、関係行政機

るところによる待遇とされる派遣労働者以下「協定対象派遣労働者」という。)を除く。)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金(通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。)を決定するように努めなければならない。

就業規則の作成の手續

第三十条の六 派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変

係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、当該事

業所において雇用する派遣労働者の過半数を

代表すると認められるものの意見を聞くよう努めなければならない。

第三十一条の二第一項中「第三十条の三」の規

定により配慮すべきこととされている事項に関する決定を下す権限を有する決定権者

し、当該派遣労働者と第二十六条第八項に規定する被派遣労働者との間の待遇の目録の内容

する比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第三十条の三から第三十条の六

までの規定により措置を講ずべき」ととされて

いる事項に関する決定をするに当たつて考慮して事項を二つめ、同項を同条第四項ど一、同

同様に「事項を」に改め、同様に「同様に」に改め、第一項の次に次の二項を加える。

派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として

て雇い入れようとするときは、あらかじめ当該労働者に対し、文書の交付その他厚生労

勧省令で定める方法(次項において「文書の交

付等」という)により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定める

ところにより、第一号に掲げる措置の内容を

説明しなければならない。

労働条件に関する事項のほか、労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令

で定める事項以外のものであつて厚生労働省令(二三二二四)

省令で定めるもの。

3
一 派遣元事業主は、労働者派遣(第三十条の四第一項の規定する厚生労働省令で定める事項及び前号に掲げる事項を除く。)に関する講ずることとしている措置の内容

二 労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び前項第一号に掲げる事項(厚生労働省令で定めるものを除く。)

二 前項第二号に掲げる措置の内容

第三十一条の二に次の一項を加える。

5 派遣元事業主は、派遣労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該派遣労働者に対する解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第三十五条第一項中第五号を第六号とし、第一号から第四号までを「一号ずつ繰り下げ、同項第一号の次に次の一号を加える。」

二 当該労働者派遣に係る派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの別

第三十五条第二項中「第四号」を「第五号」に改める。

第三十七条第一項中第十一号を第十三号とし、第一号から第十一号までを「一号ずつ繰り下げ、同項に第一号として次の一号を加える。」

一 協定対象派遣労働者であるか否かの別

第四十条第二項中「については」の下に「、当該派遣労働者が当該業務に必要な能力を習得することができるようにするため」を、「除き」の下に「当該」を加え、「実施するよう配慮しなければ」を「実施する等必要な措置を講じなければ」に改め、同条第三項中「与えるよう配慮しな

ければ「を『与えなければ』に改め、同条第四項
中「努めなければ」を『配慮しなければ』に改め、
同条第五項を削り、同条第六項中「前項に定め
るもののか」を削り、「及び第三十条の三」を
「、第三十条の三、第三十条の四第一項及び第
三十一項の二第四項」に改め、「その指揮命令の
下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同
種の業務に従事する」を削り、「努めなければ」
を「配慮しなければ」に改め、同項を同条第五項
とする。

第四十一条第一項中第十号を第十一号とし、
第一号から第九号までを一号ずつ繰り下げ、同
項に第一号として次の一号を加える。

一 協定対象派遣労働者であるか否かの別

第四十二条第三項中「第三号」を「第四号」に改
める。

第四十四条第二項中「第三十二条の三」を「第
三十二条の三第一項」に改め、「、第三十六条第
一項」の下に「及び第六項」を加え、「及び第六十
六条から第六十八条まで」を「、第六十六条から
第六十八条まで並びに第一百四十二条第三項」に、
「これを行政官庁に」とあるのは「及びこれを行
政官庁に」を「協定をし」とあるのは「協定をし」、
及びに改め、同条第三項中「第三十六条第一項
第六十八条まで並びに第一百四十二条第三項」に、「若しくは
第六十四条の三」を「、第六十四条の三若しくは
第一百四十二条第三項」に改め、同条第五項中「第
三十八条の四第一項及び第五項」を「第三十八条
の四第一項及び同条第五項(第四十二条の二第二
三項において準用する場合を含む)並びに第四
十二条の二第一項」に改める。

第四十五条第一項中「(第一項)の下に「及び第
三項」を、「第十三条の二」の下に「、第十三条的
三」を加え、「第三項及び次项」を「第四項及び第
五項」次条並びに第十三条の三に改め、「にお
いて」との下に「、同条第四項中「定めるもの」
とあるのは「定めるもの(派遣中の労働者に関し
ては、当該情報のうち第一項の厚生労働省令で
定めるものに関するものを除く。)」とを加え、

同条第二項中「第十三條第一項及び二項」を「第十三條第一項及び第四項並びに」に、「第三項及び次二項」を「第四項及び第五項、次条並びに第十三條の三」に改め、「において」との下に「、同条第三項」に改め、「において」との下に「、同条第三項」に改め、「第六十六條の八第一項」とあるのは「派遣元の事業（労働者派遣法第四十四条第三項に規定する派遣元の事業をいう。）の事業者が、第六十六条の四」の下に「、第六十六條の八の三」を、「限る。」と「の下に」、「同法第六十六条の八の三中「第六十六條の八第一項」とあるのは「派遣元の事業（労働者派遣法第四十四条第三項に規定する派遣元の事業をいう。）の事業者が、第六十六条の四第一項」と「の下に」、「同法第一百五十五条第一項」を「同法第一百四十四条第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第一百五十五条第一項に改める。

第四十六条第十一項中「第四十三条の二第二項及び二項」を「第三十五条の三第一項、第二項及び二項」を「同法第三十五条第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第一百五十五条第一項に改め、「第六十六條の八第一項」と「の下に」、「同法第六十六条の八の三中「第六十六條の八第一項」とあるのは「派遣元の事業（労働者派遣法第四十四条第三項に規定する派遣元の事業をいう。）の事業者が、第六十六条の四第一項」と「の下に」、「同法第一百五十五条第一項」を「同法第一百四十四条第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第一百五十五条第一項に改める。

第四十七条の五中「前章第一節」を「第三章第一節」に改め、同条を第四十七条の十一とする。

第四十七条の四を第四十七条の十とする。

第二十七条の規定、附則第二十八条中厚生労働省設置法(平成十一年法律第九十七号)第四条第一項第五十一号の改正規定及び同法第九条第一項第四号の改正規定(「平成十年法律第四十六号」)の下に、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律)を加える部分に限る。並びに附則第三十条の規定、公布の日
二 第五条の規定(労働者派遣法第四十四条から第四十六条までの改正規定を除く。)並びに第七条及び第八条の規定並びに附則第六条、第七条第一項、第八条第一項、第九条、第十一条、第十三条及び第十七条の規定、附則第十八条(前号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第十九条(前号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第二十条(前号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第二十二条(前号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第二十三条及び第二十六条の規定並びに附則第二十八条(前号に掲げる規定を除く。)の規定 平成三十一年四月一日
三 第一条中労働基準法第百三十八条の改正規定 平成三十五年四月一日
(時間外及び休日の労働に係る協定に関する経過措置)
第二条 第一条の規定による改正後の労働基準法(以下「新労基法」という。)第三十六条の規定(新労基法第百三十九条第二項、第一百四十条第一項、第一百四十二条第四項及び第一百四十二条の規定により読み替えて適用する場合を含む。)は、平成三十一年四月一日以後の期間のみを定めている協定について適用し、同年三月三十一日を含む期間を定めている協定については、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日までの間については、なお従前の例による。
(中小事業主に関する経過措置)
第三条 中小事業主(その資本金の額又は出資の総額が三億円(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千千万円、卸売業

を主たる事業とする事業主については一億円)以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が三百人(小売業を主たる事業とする事業主については五十人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については百人)以下である事業主をいう。第四項及び附則第十一条において同じ。)の事業に係る協定(新労基法第百三十九条第一項に規定する事業、第一百四十一条第四項に規定する者及び第一百四十二条に規定する事業のものを除く。)についての前条の規定の適用については、「平成三十一年四月一日」とあるのは、「平成三十一年四月一日」とする。

から与えることとした場合はその日をいう。以下この条において同じ。)である労働者に係る有給休暇については、この法律の施行の日後最初の基準日の前日までの間は、新労基法第三十九条第七項の規定にかかるらず、なお従前の例による。

第五条 事業者は、附則第二条附則第三条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定によりなお従前の例によることとされた協定が適用されている労働者に対しては、第四条の規定による改正後の労働安全衛生法(以下この条において「新安衛法」という。)第六十六条の八の二第一項の規定にかかるらず、同項の規定による面接指導を行うことを要しない。この場合において、当該労働者に対する新安衛法第六十六条の八第一項の規定の適用については、同項中「労働者(次条第一項に規定する者及び)」とあるのは、「労働者()」とする。
(労働者派遣事業の許可の取消し等に関する経過措置)

(労働者派遣事業の許可の取消し等に関する経過措置)
第六条 附則第一條第一号に掲げる規定の施行の際現に第五条の規定による改正前の労働者派遣法の規定により許可を受けている者に対する許可の取消し又は事業の停止上の命令に関するまゝ、

(派遣元事業主への情報提供に関する経過措置)
第七条 附則第一条第二号に掲げる規定の施行前に労働者派遣契約労働者派遣法第二十六条第

第二条 第二条の規定による改正後の労働基準法（以下「新労基法」という。）第三十六条の規定（新労基法第百三十九条第二項、第一百四十一条第二項、第一百四十二条第二項、第一百四十二条第一項及び第一百四十二条第四項及び第一百四十二条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）は、平成三十一年四月一日以後の期間のみを定めて、この協定について適用し、同年三月三十一日を含む期間を定めていた協定については、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日までの間について、なお従前の例による。

4 支援を行ふものとする。

行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第三十六条第三項の助言及び指導を行うに当たつては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて行うよう配慮するものとする。

(年次有給休暇に関する経過措置)

第四条 この法律の施行の際四月一日以外の日が基準日(継続勤務した期間を労働基準法第二十九条第一項に規定する六箇月経過日から一年)とに区分した各期間(最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間をいう。以下この条において同じ。)の初日をいい、同法第三十九条第三項から第三項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る当該各期間の初日より前の日の

可の取消し又は事業の停止の命令に関しては、同号に掲げる規定の施行前に生じた事由については、なお従前の例による。

(派遣元事業主への情報提供に関する経過措置)

第七条 附則第一条第二号に掲げる規定の施行前に労働者派遣契約(労働者派遣法第二十六条第一項に規定する労働者派遣契約をいう。以下この項において同じ。)を締結した派遣先(労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣先をいう。次項及び次条第一項において同じ。)であつて、附則第一条第二号に掲げる規定の施行後において当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣(労働者派遣法第一条第一号に規定する労働者派遣をいう。以下この項及び次条において同じ。)の役務の提供を受けるものは、附則第一条第二号

労働者派遣法第四十一条第一項中「同じ。」)とあるのは「同じ。」又は働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(附則第七条第一項の規定に限る。)と、新労働者派遣法第四十九条の二第一項中「第四十条の九第一項」とあるのは「第四十条の九第一項若しくは働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(附則第七条第一項)と、労働者派遣法第四十九条の三第一項中「この法律又はこれ」とあるのは「この法律若しくは働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(附則第七条第一項の規定に限る。)又はこれら」と、労働者派遣法第五十条及び第五十一条第一項中「この法律」とあるのは「この法律又は働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(附則第七条第一項の規定に限る。)」とある。

平成三十年七月十一日印刷

平成三十年七月十二日発行

参議院事務局

印刷者 国立印刷局