

第九百六十六号

午前十時開会

六月六日

今井絵理子君
宮島 喜文君
吉良よし子君

補欠選任

自見はなこ君
こやり隆史君
倉林 明子君

小川 克巳君
こやり隆史君

補欠選任

德茂 雅之君
中西 哲君

出席者は左のとおり。

委員長
理事

島村大君

委員

石井みどり君
小川 克巳君
大沼みずほ君
木村 義雄君
こやり隆史君
自見はなこ君
鶴保 庸介君
徳茂 雅之君
中西 哲君
藤井 基之君
三原じゅん子君
伊藤 孝江君

○労働安全衛生法の一部を改正する法律案（石橋通宏君外五名発議）

○政府参考人の出席要求に関する件

○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（内閣提出、衆議院送付）

○委員派遣承認要求に関する件

○委員長（島村大君）　ただいまから厚生労働委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。

昨日、吉良よし子君、今井絵理子君及び宮島喜文君が委員を辞任され、その補欠として倉林明子君、自見はなこ君及びこやり隆史君が選任されました。

○委員長（島村大君） 労働安全衛生法の一部を改正する法律案を議題といたします。

究議者石橋通宏君から趣旨説明を聴取いたしま
す。石橋通宏君。

ＣＳ樋通宏君 たたいま諸題となりました労働安全衛生法の一部を改正する法律案につきまして、国民民主党・新緑風会、立憲民主党・民友会及び希望の党を代表し、その提案の理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

近年あらゆる職場で、業務上の優位的な立場を利用したハラスメントや、顧客やユーザーからの行き過ぎた言動によって、労働者が深刻な健康被害を被る事案が発生し、それが拡大しています。パワーハラスメントは、二年前に労災の支給決定がなされた大手広告代理店における新入女性社員の過労自殺の原因の一つであり、二十代の若者に多発している過労自殺の要因の一つであることも推察されており、法的な規制が喫緊の課題で

あるにもかかわらず、政府提出の働き方改革関連法案にはその対策が盛り込まれておりません。

そこで、本法律案は、パワーハラスメントや消費者対応業務に係るハラスメントにより労働者の職場環境が害されることを防止するために、必要な措置を講ずることを事業者に義務付けようとするものであります。

次に、この法律案の概要について御説明申し上げます。

第二に、パワーハラスメントが行われ、及びパワーハラスメントにより労働者の職場環境に害されることのないよう、事業者は、その従業員に対する周知及び啓発、パワーハラスメントの実態の把握、相談体制の整備、当該行為発生時の適切かつ迅速な被害者保護等必要な措置を講じなければならないこととしております。

第二に、消費者対応業務に係るハラスメントにより労働者の職場環境が害されることのないよう、事業者は、消費者対応業務の態様に応じ、労働者の職場においてハラスメントに対処するための体制整備、相談体制の整備等必要な措置を講じなければならないこととしております。

第三に、厚生労働大臣は、パワーハラスメントや消費者対応業務に係るハラスメントに関し事業者が講ずべき措置に関する指針を策定することとし、パワーハラスメントに係る指針を定めるに当たつては被害労働者の利益の保護に特に配慮すべきであることを規定しております。また、厚生労働大臣は、事業者が講ずべき措置の実施に関し必要があると認めるときは、事業者に対し、助言、指導、勧告をし、勧告に従わなかった場合はその旨を公表することができることとしております。

第四に、政府は、パワーハラスメントや消費者対応業務に係るハラスメントに関する調査研究等を行うこととしております。

第五に、国は、パワーハラスメントや消費者対応業務に係るハラスメントに関し事業者が講ずべき措置の実施を図るため、必要な援助に努めることとしております。

第六に、政府は、他の者の言動により労働者の職場環境が害されることを防止するための施策の在り方についての検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとするに加えて、労働安全衛生法の適用を受けない国家公務員等について、別途必要な措置が講ぜられるものとするとしております。

なお、この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとしております。

以上がこの法律案の提案の理由及び内容の概要であります。

何とぞ、御審議の上、速やかに御賛同いただきますようお願い申し上げます。

ありがとうございます。

○委員長(島村大君) 以上で趣旨説明の聴取は終わりました。

○委員長(島村大君) 政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

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及び労働安全衛生法の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に、理事会協議のとおり、厚生労働省労働基準局長山越敬一君外七名を政府参考人として出席を求め、その説明を聴取することに御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(島村大君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(島村大君) 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及び労働安全衛生法の一部を改正する法律案の両案を一括して議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○小林正夫君 おはようございます。国民民主党の小林正夫です。

安倍総理は今国会、働き方改革国会と、このように名付けて、最重要法案だと、このようにおっしゃっております。ただ、今参議院でこの法案の審議が行われているんですけども、残念なことは政治の信頼を失っている中でこの法案の審議をしなきゃいけないと、こういう環境に今置かれている、このことを非常に私残念に思います。

その理由は、言うまでもなく安倍政権の政治姿勢にあると思います。森友、加計問題を始めとして、日報問題も含めてですけれども、隠蔽したり改ざんしたり、ある資料についてはないと言ったり、そういう虚偽答弁が行われることが政治の信頼をなくしていると、まさにこのことだと思えます。

その意味で、加藤大臣も安倍内閣の閣僚の一員ですから、この問題をどう受け止めて、どういふふうに責任を取るんでしょうか。質問いたします。

○国務大臣(加藤勝信君) 今御指摘の点も含めて、行政あるいは政府に対する信頼を揺るがしているということ、これは我々謙虚に反省をしなければならないと思いますし、その一端としても、私も厚労省におけるデータ等の問題、これは我々の問題としてしっかりと反省をしていかなきゃならないと思います。

それについては、それぞれの担当大臣の責任においてそれを正をしていく、あるいは原因を究明していく、そういったそれぞれの行為をしつかりしていくというのがまず第一だろうというふうに思っています。また、それぞれ御疑念等が提示されればそれに対して丁寧に答えをしていく。

その上において、今後こうした事態が起きないように、先日も公文書管理という問題においては閣僚会議も設定し、これからについて総務大臣等が中心になって議論をし、我々もそれに積極的に参加をしていく。そういったこれらに向けて是正すべきものを具体的に正をし、国民の信頼を

しっかりと勝ち取れていけるように努力をさせていたきたい、こういうふうに思います。

○小林正夫君 やはり、国民の人から見て政治が信頼できると、こういう環境でこういう重要法案を審議するというのが私は何よりも大事だと思えます。いろいろ政府としても政治の信頼回復のためにやるべきことたくさんあると思いますから、そのことを強くやっていただくことをお願いをしておきたいと思えます。

それでは、法案の質問に入りますけれども、今日は基本的な考え方と、今後検討される、これは六月四日の本会議でいろいろ質問をいたしましたけれども、今後検討していくんだ、そういう趣旨の答弁が非常に多かったものから、そういう考え方がどうなっているのかということを中心に聞きをしたいと思えます。

まず初めに、時間外の上限制限のことなんですけれども、この上限制時間の基本的な枠組みはどういうものか確認をしたいと思えます。

○政府参考人(山越敬一君) お答え申し上げます。

今回設けます時間外労働の上限制度でございますけれども、これは現行の限度基準告示を法律に格上げするものでございます。月四十五時間かつ年三百六十時間という上限を法律に定めます。その上で、労使が合意した場合でも上回ることでございなくない上限を年七百二十時間といたしまして、その範囲内におきまして、複数月の平均では八十時間以内、単月では百時間未満、そして原則としての延長時間を超えることができる回数是一年について六か月以内に限りとしておりまして、これらに違反する場合は罰則を科すこととしております。

○小林正夫君 そうすると、基本的には一か月四十五時間で年三百六十時間、これが基本であるとして、例外として、年七百二十時間云々というところが付いてくると、こういう確認でいいですか。

○政府参考人(山越敬一君) 上限制時間についてで

ございますけれども、まずその月四十五時間かつ年三百六十時間とした上で、その上で更に特別の臨時的な必要がある場合はその七百二十時間という範囲内で行うということでございます。

○小林正夫君 大臣とちよつと質疑を交わしたいと思えます。

今日、お手元に資料を用意いたしました。資料一です。

これは、上限制時間に関する、厚生労働省から毎回のようこの資料を基に私たち説明を聞きました。これの右の上の方に赤線が引いてあるところのグラフなんですけれども、ここに、法律による上限、括弧して例外と書いてあります。先ほど言ったように、私は、一か月四十五時間で年三百六十時間、これは、一年間通してこれが基本的な時間外の上限なんだと、その上で、例外として先ほど言った七百二十時間があるんだと、こういうふうに私は受け止めているんです。

この資料を見ると、よく読んでいけば例外とは書いてあるんですが、一般的にこういう資料を見ると、一年間のうちの半分は一か月四十五時間で、あとの半分は年間七百二十時間まで時間外をやらせてもいいんじゃないかというふうに受け取る人が私非常に多いんだと思うんです。だから、この発信の仕方が私は間違っているんじゃないかと。

そこで、私ならこうするというのが次の資料二なんです。今言ったように、大事なことは、一か月四十五時間が限度なんですと、このことを周知をして、そういう社会にしていくなために、一年間通して一か月四十五時間で年間三百六十時間、これが時間外の上制限なんだというところをきちんとして、あとの六か月の上に書いてあるやつはあくまで例外なんだということを分かりやすくやはり提案者としては説明をすべきだと私は思っています。いかがでしょうか、大臣。

○国務大臣(加藤勝信君) 今御指摘のように、これはたまたま上限のところに着目してこういう表を作ってしまったという部分がありますが、今御

指摘のように、常にこれは、特別な例外的な事項があるときにおいても、原則があくまでも委員御指摘のような月四十五時間、年三百六十時間、これが掛かっているわけでありまして、また、別途のところで申し上げておりますけれども、そうなるように努力をするということも別途労使の間でも確定し、それに基づく指導が行われる仕組みも設けているわけでありまして、そういった意味においても、お示しいただいた表のように、常にこれが原則なんだと、しかし、いろんな事情があった場合、やむを得ない場合の上限はここまでであるが、これは上限であつて、上限があるから目いっぱいやっていいという意味ではなくて、当然、法律による上限、あるいは、もつと言え、一日八時間、週四十時間、そちらに向かつて努力をしていく、そのことがしっかりと分かるようにしっかりと作らせていた、だからというふうに思います。

○小林正夫君 私は、先ほど言っているように、この資料を瞬間的に見ると、先ほど言った誤解を大いに与えるような絵になっているんじゃないかと思うんです。

今後、この法案が最終的にどうなるか分かりませんが、やはり私は、資料はしっかりとしたもの提示して誤解を与えないようにしていくことが必要だと思ひますので、是非、大臣、今後何か使うときがあれば、私が今日提案したような資料に変えていくのも一つの方法だと思ひますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信) 御示唆いただいたことも踏まえながら、いずれにしても、この十二月か月においては法律上の上限が全部掛かっているんだということが分かるような資料にしていきたいと思ひます。

○小林正夫君 是非そのような資料にしたい、きたい、このことをお願いしておきます。

次に、罰則付きだと、このように先ほどお話がありました。これは、罰則を付けて上限規制を有効なものにしていく、そういう意味では私は理

解をしているんですが、どのような罰則を考へられているのか、このことについてお聞きいたします。

○政府参考人(山越敬一) 時間外労働の上限規制を超えて労働させた場合には、労働基準法第九十九条の規定によりまして、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処せられることになるものでございます。

○小林正夫君 罰金ということだけでいいのでしょうか。

○政府参考人(山越敬一) 六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処せられることになるというところでございます。

○小林正夫君 分かりました。

それ以外の罰則については特に考へていないというところでよろしいでしょうか。例えば、違反を犯した企業に対して採用を控へさせるだとか、そういうような罰則的なものは考へていないというふうに理解していいですか。

○政府参考人(山越敬一) この労働基準法でございまして、罰則をもつて労働時間について使用者に義務を課しているものでございまして、基本的には罰金、たゞ事業者に対する罰則の規定は設けられていないところでございます。

○小林正夫君 次の質問に移ります。

年次有給休暇の確実な取得について、十日以上の年次有給休暇が付与されている労働者に対して、五日について毎年時季を指定して与えることが示されておりました。

この時季指定については、労使協議との合意がされる、このことが必要だと私は思ひますが、どういう考へ方なんでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信) 今回法案に規定いたしました年次有給休暇の使用者による時季指定について、これは、平成二十七年二月の労政審の建議では、使用者は時季指定を行うに当たっては、年休権を有する労働者に対して時季に関する意見を聞くものとする、時季に関する労働者の意思を尊重するよう努めなければならない、このことを省令に規定することが適当である、こうされて

おります。

したがいまして、この法案が成立した場合に、年次有給休暇の時季指定を行うに当たっては、労働者の意見を聞き、その意思を尊重するよう努めなければならない旨を省令という形で規定をさせていただきたいと思ひます。

○小林正夫君 省令によつて、時季の指定については労使協議で合意をして、その上で時季の指定を図っていくと、このように受け止めました。それでよろしいですね。

○国務大臣(加藤勝信) 一つの形として労使協議というのがあるんだと思ひますけれども、いずれにしても、先ほど申し上げたような形で省令を規定したいというふうに思ひます。

○小林正夫君 次に、持ち帰り仕事についてで

時間外制限、当然時間外がない仕事のやり方が一番いいんですけども、時間外が多くなつてくると自分で持ち帰りをして自宅で仕事をやると、こういうケースが世の中にはあると私は思ひます。

この実態について、持ち帰りの仕事が行われているという実態について大臣はどのような御所見を持っていますか、お聞きします。

○国務大臣(加藤勝信) 労働時間の概念でありまして、使用者の指揮命令下に置かれていて時間というものでありますから、労働者が自宅を業務を行う場合も、使用者の明示があればもとよりでありますけれども、暗示の指示があつたと認められるときはこれは労働時間になるということとありますから、したがつて、場所、事務所というところだけではなくて、労働者が自宅に仕事をもち帰り賃金を支払うべき業務を行っているのであれば当該業務に対して賃金が支払われるということとあります。支払われないという状況は賃金不払ということになつて、あつてはならないというふうに考へております。

そうした考へ方は、平成二十九年一月に策定いたしました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でも明記を

しているところでありまして、いろんな機会を通じてその旨を使用者に周知し、適正な労働時間管理の指導を行い、また、労働基準監督署においても、持ち帰り残業による賃金不払に当たることになる場合も含めて、労働基準法等の履行確保を図るため監督指導を実施しておりますし、引き続きそうした形の中で是正が図られる。

正直、そういった実態があるということは、私も新聞等も含めて承知をしておりますので、そういった実態が解消するように引き続き努力をさせていただきたいと思ひます。

○小林正夫君 大臣が今おっしゃったようなことが大原則だと思ひます。どこで仕事をやろうが、会社から指示があればそれは時間外として反映すべきだと、こういうことだと思ひます。ところが、自分自身の経験も含めてですけれども、なかなかそういうような指示がしっかりとついていなかったり、自分の判断で仕事をもち帰ったり、こういうことが間々あるのが世の中だと私は思ひます。

そういう意味で、そういうことをさせないというのはいつの企業の責任かもしれませんが、今大臣、後半でおっしゃったように、政府としても各企業に対してそういうことが生じないようにきちんと指導をしていくことが必要だと思ひますけど、この取組について改めてお聞きをいたします。

○国務大臣(加藤勝信) 繰り返しということになりますけれども、まずはそうしたガイドラインを昨年の一月に策定いたしましたから、そのことの周知をしつかり図らせていたきたい、いろんな機会を通じてガイドラインの中身を使用者によく周知をさせていただきたいというふうに思ひますし、また、監督指導においても、そういった観点も念頭に置きながらしっかりと指導するように努めていきたいと思ひます。

○小林正夫君 また時期を見てこういう実態がどうなっているのかということは委員会でも質問したいと思ひますけれども、どのぐらい持ち帰り仕事

が世の中にあるのかどうか、いきなり今日厚労省に聞いてもなかなか分からないでしょうから、そういう実態についてもまた今後の委員会の中で教えていただければと思います。

次に、労働安全衛生法に基づく、労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査、ストレスチェックですね、これは平成二十七年の十二月から施行されておりますけれども、このチェックをやる人、要は実施する人の要員は足りているのかどうか。それと、現在どのぐらい行われているのでしょうか。それと、このチェックの結果はどのような形で、誰が誰に対して報告をされているのか。それと、チェック結果を受けて、私は労使で共有化していくこともある意味では必要かなと。要は職場を守っているのは企業であると同時に、労働組合の人たちも職場の健全化という目的で職場に関与する、そういうことの立ち位置になっておりますので、この結果について労使で共有化していくことも私は必要かなと思うんですけれども、こういう点について、現状の状況について質問をしたいと思います。

○政府参考人(田中誠二君) 労働安全衛生法に基づくストレスチェックは、労働者数五十人以上の事業場に対して実施を義務付けておりまして、その実施者につきましては、専門性が必要なことから、事業者が医師、保健師及び一定の研修を受けた看護師又は精神保健福祉士の中から選任しなければならぬとされております。

ストレスチェック制度については、昨年七月に、制度施行以来初めて実施状況を取りまとめ公表したところでございますけれども、実施義務のある事業場のうち約八割の実施ということになっておりまして、二割の事業場がまだ実施していないということでございます。

この現状、実施していない約二割の事業場の不実施の理由については把握できておりませんけれども、制度施行間もないために周知が行き渡っていないことが主な原因とは考えておりますが、実施者の確保ができず、そのために実施していない

という事業場の存在も否定できないので、今後しっかりと状況を把握していきたいと思います。

なお、実施者の、今申し上げた専門家の中での内訳を見ますと、その半数が産業医ということになっておりまして、ストレスチェックの実施が産業医に大きく依存しているという状況も見られます。

それから、ストレスチェックの結果の取扱いでございますけれども、これは制度上、労働安全衛生法令において、個人の結果は本人と実施者との間でのみ共有されることになっております。面接指導の申出があった場合には、限定的な情報に限ってでありますけれども、事業者にも通知されるということになっております。

それから、個人情報ではなくて、このストレスチェックの結果を一定規模の集団ごとに集計、分析することを推奨しているわけですが、この結果につきましては、労働者も構成員となっている衛生委員会等における検討等に活用することが望ましい旨を指針で示しております。

個人の不利益にならないように十分配慮する必要がありますが、要はありますけれども、労働組合とも、こうした衛生委員会、労使が入っておりますので、このような場を通じて適切な情報共有が図られ得ると考えております。

○小林正夫君 今答弁のように、これはプライバシーに関わる話ですから、扱いについては私そういうことではないと思っております。是非、共有化できるところは労使で共有化をして、自分たちの職場の出来事ですから、そういう課題についてお互いに把握をしておくこと、このことが大事だと思えます。共有化できる範疇でこれは進めていただきたい、このお願いをしておきます。

次に、長時間労働に対する健康措置についてお聞きをいたします。

事業者に義務付ける、こういう旨の答弁がありました。客観的に義務付けるといことは、どういうことなんでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) この労働時間の把握でございますけれども、今回の法案では労働時間の状況を把握することを法律で義務付けておりますけれども、その方法といたしましては、具体的には省令で定めることとしております。

その省令でございますけれども、現在、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべきガイドラインがございまして、これを参考に定めていくことといたしておりますけれども、このガイドラインでは、例えば使用者の現認、あるいはタイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等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ことと定めていくことといたしております。

○小林正夫君 私は、今回の働き方改革の大きな目的は、どのような立場の人、正規労働者でも非正規でもパートでも、いずれにしても、働いている人全てが安全で健康に働ける、そして自分の働いた時間がしっかりと管理できると、このことが前提にあつてこの改革が進められる、このように思っております。

今答弁いただきましたけれども、客観的の中には、タイムカードとかパソコンとか、要はそういう機器を使わないと管理ができにくいという、こういう趣旨の答弁だったと思っておりますけれども、世の中、中小、零細、いろんな企業があつて、こういうことを導入してない企業に対しては、そういうものを購入しなきゃいけない、お金が掛かるということになってきますけれども、本当にこれができるんでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) 現在、中小企業に対する支援といたしまして長時間労働の改善に対する助成制度を設けているところでございます。

そうした中で、おっしゃられましたような機器を導入しながらそういった労働時間の改善を図っていく、そういった企業に対する助成を行っているところでございます。

○小林正夫君 今言ったように、そういう機器を用意するために必要な費用については一部政府の方でも助成をしていると、助成をしていくと、そういうことでよろしいんですか。

○政府参考人(山越敬一君) この時間外労働の助成金でございますけれども、その費用助成の対象として、今御指摘をいただきましたような労働時間についての把握の機器、これが助成対象となつていてございまして、そういった形で助成をしてまいりたいということでございます。

○小林正夫君 次に、兼業、副業についてお聞きをいたします。

これは、働き方実行計画では、柔軟な働き方がしやすい環境整備、そういう意味で、兼業、副業の推進、これをやっていくということがうたわれておりますけれども、複数の会社で働いたときにその人の働いた時間をどういうふう管理をしていくんでしょうか。これも、先日、今までのいろいろ聞いていますと、この間の、六月五日の委員会と同じような質問が出て、労働基準局長はトータルで把握をしていくと、こういう答弁がありました。

誰が把握をしていくのか、そして誰が管理するのか、このことを教えてください。

○政府参考人(山越敬一君) 労働時間の規定が適用される労働者が複数の事業主の下で副業とか兼業を行つていく場合には、労働基準法第三十八条によりまして、労働時間に関する規制が通算して適用されることとなります。

したがって、労働者を使用している使用者、これがこういったことを把握して基準を守っていく義務があるわけでございますけれども、これを踏まえまして、今年一月に策定された副業・兼業の促進に関するガイドラインにおきましては、使用者は、労働者が労働基準法の労働時間に

関する規定が適用される副業あるいは兼業をして
いる場合に、労働者からの自己申告により副業あ
るいは兼業先での労働時間を把握することが考え
られるということを示しますとともに、十分その
労使でコミュニケーションを取って、例えば労働
者の自己申告の際には、例えば勤務先の記録を付
けていくような民間のツールを活用することが考
えられる、そういった考え方もこのガイドライン
の中では示しているところでございます。

この副業とか兼業を通じてキャリア形成を促進
するため、実効性ある労働時間管理の在り方に
つきましては、労働者の健康確保にも配慮いたし
まして、今後、有識者検討会で検討していきたい
というふうに考えているところでございます。

○小林正夫君 大臣に確認したいんですけれど
も、例えば三つの会社、一日で仕事をしなきゃ
いけない、そういうときに、それぞれの会社で働
いた時間については把握をしていきますと、これ
はまあできるかなと思います。ただ、この人が一
日トータルでどれだけ働いたのかということは、
自分自身は分かりますけれども、このことを誰が
管理するんですかということ、このことはどうな
んでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) これは、労働基準法
のその労働時間は通算して適用されることにな
りますので、それぞれの事業の使用者がそれを把握
する、そしてその法律を守ることが必要だとい
うことでございます。

○小林正夫君 先日難波委員の方から質問があ
りました。明確な答えがないんですよ。それぞ
れの会社で働いている時間はそれぞれの会社の責
任で働いた時間を把握してくれるというんだけ
ど、トータルで誰が把握するんでしょうか。先ほ
ど言ったように、一か月四十五時間が原則です
と、こういうルールになっていますね。自分自身
で管理しろといつても、まあいろんな気持ちの中
で、いろんな複雑な要因が入ってきますから、実
際にきちんと働いた時間を誰がちゃんと把握し
ていくのか、このことがないと、兼業、副業を進め

ていくといつても、労働時間の管理ができなく
なっちゃうんじゃないか、このことを私心配して
いるんです。大臣、いかがですか。

○国務大臣(加藤勝信君) それは、局長今申し上
げたように、Aという会社で何時間働くと、Bとい
う会社で何時間働くとすると、Aの会社の使用
者、Bの会社の使用者が、自分のところの時間
に加え、それぞれ、AであればBで働いたところ、
BであればAで働いたところ、これも把握して
いただく、こういうことになるわけでありま
す。

○小林正夫君 今の大臣の答弁は、A社とB社と
連絡を取り合ってこの人は何時間働いたとい
うことを管理していくという、そういうような答
弁だったんですか。

○国務大臣(加藤勝信君) 先ほど労働者からの自
己申告によりということをお願いしておりますか
ら、基本的に、まずその人が兼業しているかど
うかというのを把握しなきゃいけませんから、そ
れは把握をした上で、その兼業している者、労働
者から、じゃ、A社の事業主からすれば、B社で兼
業していると言われればB社の状況を確認してい
くと、こういうことになりますし、B社からい
っても同じことが言えるということでありま
す。

○小林正夫君 自己申告というところに、人間の
心理の中で、本当に正確に労働時間が把握でき
るのかなというところを心配しているんです。
先ほど質疑がありましたけれども、持ち帰り仕事
ですね、これも同じようなことが私言えるんだと
思うんですね。だから、大事なことは、誰かが一
人の人の働いた時間をきちんと把握していくよ
うなシステムをつくっていかないと、あと本人に任
しちゃうというんだしたら、これまたいいかげん
な私は時間外の管理しかできないんじゃないか
と、このように思っています。改めてちょっと大臣
のお考えを聞きます。

○国務大臣(加藤勝信君) 今まさに、それが、今
元々そういうふうになっているわけですね。別
に、今回促進はしていますけれども、制度として

これから始まっているわけじゃなくて、今にお
いてもそうした兼業、副業はできるといふこと
なっていて、その中において、じゃどうすべきか
ということを取りあえずこの今年の一月の副業・
兼業の促進に関するガイドラインで決めさせて
いただきました。

ただ、今委員御指摘のように、じゃ、本当に実
効性があるのか、それから、兼業を認める側から
いっても、じゃどこまでやればそれが把握した
と言えるのか等々、いろんな課題はそこでも言
われているところでございますので、その辺を含
めて、先ほど申し上げた有識者検討会、ここにお
いて、実効性のある労働時間管理の在り方につ
いて、労働者の健康確保等にも配慮しつつ検討
していただく、こういうことにしております。

○小林正夫君 本人に丸投げして管理しろじゃ駄
目なんです。だから今回の働き方改革の特徴
は、どんな働き方でも、きちんと働いた労働時
間を管理できるシステムをきちんとつくって、そ
ういう方向になっているわけですから、この兼
業、副業については私この課題があると思いま
す。これからの審議の中で更に質疑を交わして
いくことになると思えますけど、次の質問に移り
ます。

時間の関係で最後になりますけれども、今回の
働き方改革の中には職場の労働環境を改善して
いくということが余り示されていないと、私こ
のように思っているんです。四月十七日の委員
会で、私、女性の働く職場環境についていろいろ
疑を交わさせてもらって、あのときに、労働安全
衛生規則など四十六年間にわたって見直しがさ
れていない、こういうことではないだろうかとい
う問題提起をいたしました。

そういう意味で、一点だけ質問しますけれど
も、職場の環境改善、大臣はどう思っているか
という話を聞きたいんですけれども、良い環境の
下で良い仕事ができると、もう当然こういうこと
だと思います。そして、ある意味では、時間外につ

いてきちんと管理されていくとなると、密度の濃
い仕事を従来以上にしていこうとも考えら
れるし、デスクワークで一日机の前に座って働く
ということも出てくる。こういう人たちの健康を
保つていくために、私は職場の働く環境を改善
できることはしていかなきゃいけない、このよ
うに思います。そして、コミュニケーションが
できたり、あるいはデスクワークの健康施策として
体を動かせるような、そういうような器具なども
入れた上でこの健康の措置をしていくことが必要
だと思っておりますけれども、こういうものに対
して大臣はどのような御所見を持っていますか。

○国務大臣(加藤勝信君) まさに良い環境の下
でまた良い仕事ができるということでありま
すから、それは、そこで働く方にとつてのみならず、
事業主から見ても当然そうした対応をしていく
ということが、労働者の福祉というのみならず、
企業から見ても積極的にやっていくべき話なん
だろうというように思います。

労働安全衛生法第六十九条第一項では、事業
者は、労働者に対する健康教育及び健康相談
その他労働者の健康の保持増進を図るため必要
な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努めな
ければならない、こういうふうな規定をされて
おります。

この規定に関連して、事業場における労働者の
健康保持増進のための指針というものもこれ
が示されているところでございまして、これは
昭和六十三年に作ったものでありますけれども、
具体的には、栄養指導、保健指導等と並んで
運動指導を挙げておりまして、職場生活を通
じて個人の健康状態に合った適切な運動を定
着させ、健康的な生活習慣を維持することが
できるよう配慮することなどを推奨している
ところであります。

また、先般、今年の二月に第十三次の労働
災害防止計画を作らせていただきました。そこ
においても、スポーツ庁と連携して、スポーツ
基本計画と連動した事業場における労働者の
健康保持増進のための指針の見直しを検討
するなど、運動実践を通じて労働者の健康増
進を推進するとされてお

ります。

このスポーツ基本計画では、民間事業者において働き方を見直し、スポーツの習慣づくりを通じて健康経営を推進することにより働き方改革にも貢献できるとされているわけでありますので、私どもとしても、このスポーツ基本計画と連動させ、指針の見直しを行い、健康で働きやすい職場づくり、これを働き方改革の一環としてもしっかりと進めさせていただきたいというふうに思います。

○小林正夫君 是非、これは企業側が中心的にやることもかもしれませんけれども、福利厚生利用促進など、これを大いに進めるようにやはり指導していくべきだと思います。要は、働く職場の空間というのは相当あると思いますから、そういうものを活用しながら、いい仕事ができるように環境をつくっていく、このことを大臣の方にもお願いしておきます。

これで質問を終わります。

○足立信也君 国民民主党の足立信也です。

通告はしていませんが、今朝新聞報道で二ユーが入ってきましたので大臣にお聞きしたいと思っています。

SAY企画が解散したということです。今年の冬から春にかけて、この話題といいますが、このことがこの厚生労働委員会でもかなり大きなテーマでした。税制改革に伴って源泉徴収額が変わると、それで年金機構がデータ入力をSAY企画へ委託したということです。問題は、できるはずもないところに委託したわけです。結果として、五百二十八万人のデータのうち九十五万人に誤りがあった。それで、そのことについて、年金機構としては約二億円の損害賠償請求していますね。解散したんですよ。どうするんですか。どういう予定なんですか。どういう対策考えているんですか。

○国務大臣(加藤勝信君) 新聞記事ちょっと手元にないので詳細なことはあれですけども、いずれにしても、これまで、二つあると思います。

一つは、私どもが払うことになっていたこの支出、これについては当然実行されていない分については払わないということでは対応させていただいておられます。それから、一部については、ちよつとここの曖昧な部分で後で確認いたしますけれども、相殺できるような部分があれば、これはもう既にこちら側から見れば債権として確定できている、このことについてはそういう話をしております。

それから、加えて、また債権、損害として確定できていない分、これは早急に確定しながら、SAY企画、あるいはもしそういう事態があれば、そのときにおいてそういった場合の対応者ということになるんでしょう、それと交渉していくと、こういうことになると思います。

○足立信也君 これは相当、予想できたことで、相殺のことを今おっしゃっていましたが、報道によると約四千万はこれは相殺だということですが、二億円の損害賠償請求ですからね。

もちろん、SAY企画自体が良くないわけですが、しかも中国の業者に再委託、これ無届けでやって、かつ契約書もないという実態だったわけですよ。

そこで、これは一者応札ですが、機構としては、ここはできると、やれると、しかもランクとしては足りないのにできると判断して委託したわけですよ。これは、大臣の責任重いですよ。国民の財産ですからね。これは、今、今日通告なしで質問していますので問題提起に終わると思います。SAY企画が悪いと、これはもう皆さん分かっていますよ。しかし、そこを、できないと分かっている、八百人の従業員が必要だと言っている、百数十人しかいなかったわけですよ、分かっていた、これも、それに委託したということは相当責任重いですよ。そのことを踏まえて、もう一度だけ答弁してください。どうしますか。

○国務大臣(加藤勝信君) 二つありましたが、先ほど申し上げたSAY企画、そういう状況になったとしても、しっかりと損害賠償請求権、債権と言ってもいいんでしょう、そういったものを確定

すべきものは早急に確定し、そしてその回収、これにしっかりと努力をしていくということが一つあります。それから、今御指摘の点は、いずれにしても、一連のこの間についての責任をどうしていくのかということでございます。

先般の有識者の調査委員会からの報告を年金管理部会にもお出しをさせていただきました。それを踏まえて、やっぱりこれからどう対応するかというのを決めるのと同時に、機構あるいは監督する私どもの中においてどういう処分をしていくのか、これもしっかりと議論をさせていただきたいと思ひます。

○足立信也君 また次の機会に聞きたいと思ひます。

もう一つ、今、責任があるんだと明確に申し上げました。今日の先ほどの小林理事の冒頭の質問、あるいはこれまで累次の議員からの質問があります。財務省の公文書の改ざんの調査報告書のことですけれど、大臣に感想を求められている方が非常に多いけれども、私は、厚生労働省だってデータの改ざんやつたんですよ、それに対する感想としては何か人ごとのような、木で鼻をくくつたような、そういう印象を持ってしょうがないんですよ。

この委員会には、元、医師であるとか歯科医師であるとか薬剤師さんであるとか理学療法士さん、臨床検査技師さん、弁護士さん、いろいろいらつしやいますね。自分が働いた過去のことのベースに質問していることが非常に多いと思うんです。

我が党の共同代表の玉木さん、これは財務省出身ですわね、大蔵省というか。彼が、やっぱり自分が元働いていた場、同僚、上司、当時は政務次官でしようか、大臣、いろんな思いを込めて万死に値すると言ったと思うんですよ。

加藤大臣は更に先輩で、十六年ぐらいですか、それぐらいおられて、大蔵省、財務省にね、これは、先ほど申しました同僚やあるいは上司、この方々のことを振り返りつつ、当時のことも思ひ出

しながら、その感想を私は是非聞きたいんですよ。かつて自分が一生懸命そこで働いてきた、そしていろんな同僚がいた、信頼できる仲間がいたと思ひますよ。それがこういうことになってしまった、そのことに対する感想がないんですよ。是非聞かせてもらいたい。

元仲間の人たちがこういうことになってしまった、どう捉えていますか。

○国務大臣(加藤勝信君) 今の、足立委員、二つがあると思ひます。その一連の厚生労働省における問題に対して厚労大臣としてどう考えるのかという点と、それから、今回の財務省におけるこの公文書管理に関するものに対して、ある意味では財務省出身としてもどう考えるかということだと思ひます。

前者については、これは本当に、私どもにおいて度重なる様々なデータに係る問題等があったこと、このことは真摯に反省をし、また大変遺憾なことだというふうに思っております。こういったことが今後ないように、しっかりと統計的な作業をする際における留意すべき点等々も含めてこれはしっかりと徹底をし、今後こういうことがないように対応させていただきたいというふうに思っております。

それから、財務省の件については、これはここで申し上げた、この委員会ではなかったかもしれないけれども、やはり公文書管理、当時私も決裁文書を扱ってまいりました。決裁文書について、決裁する過程においてはいろいろ修正が入るわけでありまして、最終的に確定した決裁文書、これを書き換えるということは想定されないものでもありますが、あつてはならないというふうに思っております。そういうことが今回財務省で起きたということは本当に甚だ残念なことだ、だというふうに思ひますし、また、あつてはならないというふうに思ひます。

また、そういう流れの中で、加えてそれ以外の要因もありまされども、現在、財務省において次官とそして国税庁長官という二つのトップがい

ないという事態、これはまさに異常な事態ということでありまして、そういった事態が生じた、そのことについてやっぱり深く財務省においても反省すべきものは反省をし、今後こういうことがないように努めていただきたいというふうに思っています、また、私も厚労省としては、これを一つの事例として、厚労省においてもそういうことがないように引き続き努力をしてきたいと、こう思っています。

○足立信也君 今国会中ではあと二、三回は質問の機会があるでしょうから、更にそのことを聞いていきたいと思っています。

さて、法案の審議ですけど、ここで何回か私申し上げたかもしれませんが、十九世紀のイギリスの首相のベンジャミン・ディズレーリの言葉で、世の中には三つのうそがあると。これは「トム・ソーヤの冒険」を書いたマーク・トウェインがそう言っているわけですが、世の中には三つのうそがあると。単純なうそと正反對の真つ赤なうそと政府の統計だと、この三つがあると。まさに今回のことは、撤回されたかもしれないが、物すごいうそがあった、厚労省のデータにですね。

このデータの問題は、衆議院はそこにある意味で、今依頼のことを言いましたが、今、依頼の時期は明確に言われなかったんですが、依頼というのは、多分紙でこれお願いしますとやるんだが、実際はいつなんでしょう。二〇一二年の、私、後半と最初言いましたが、実際はいつなんでしょう。

○政府参考人(山越敬一君) 厚生労働省から依頼書を出したのは、一三年の一月ということですが、失礼しました。二〇一三年の一月ということでございます。

○足立信也君 もうこの問題はうつつと私厚労省に聞いているんです。

二〇一二年の第三・四半期とずつと答えられていますが、二〇一三年の一月なんですか。

○委員長(島村大君) 速記を止めてください。

○委員長(島村大君) 速記を止めてください。

第七部 厚生労働委員会会議録第十九号 平成三十年六月七日 【参議院】

○政府参考人(山越敬一君) 申し訳ありません。今手元にその依頼のときの文書を持っておりまして、正確に正しいお答えできません。

○足立信也君 それはまあ提出を要求したので、でも、依頼はいつですかというのはいえませんが、私は第三・四半期と言いました。第三・四半期という十月、十一月、十二月なん、普通依頼というのはやっぱり、ほぼ一回か二回かくらいじゃないですか。三か月間というのはいないと思うので、いつなんですか。

○政府参考人(山越敬一君) これ、JILPTの調査でございますけれども、いろいろなタイムスパンでやるものがございますので、例えば四半期ごとにその希望調査、希望を取って、それで依頼するという形もございまして、ただ、ちよつと今、この調査をどういう形で依頼しJILPTに行っていたかというのを、今手元に資料がございませんで、恐縮でございますけれども、正確にお答えすることができません。

○足立信也君 幅を持ってもいいです。いいですが、私はうつつと聞いていて、平成二十四年度、つまり二〇一二年の第三・四半期、十月から十二月、これは正しいですか。

○委員長(島村大君) 速記を止めてください。

○委員長(島村大君) 速記を止めてください。

○政府参考人(山越敬一君) お答え申し上げます。

この調査でございますけれども、二〇一二年の第三・四半期分として、そのJILPTが調査の希望を厚労省の方に聞くことが、四半期ごとに希望聴取いたしますので、その第三・四半期分として要望したということでございます。

ただ、その後、紙の形で依頼したのは二〇一三年の一月になってからだと、そういう経過というところでございます。

○足立信也君 ということは、これ機構側からまずこういう調査をしたいんだと、四半期ごとに、

そういう希望があり、そのすり合わせを三か月の間にやっており、そして紙を出した、依頼書を出した、そういうことですか。

○政府参考人(山越敬一君) JILPTからの、何というんでしょうか、希望聴取がございまして、この裁量労働制の調査については、厚生労働省からこの裁量労働制の調査を行ってほしいということ、この調査について、今回のこの御指摘いただいております調査についてこれを希望するということをJILPTに申し上げたということでございます。

○足立信也君 厚生労働省の方からこういう調査やってほしい。目的はさっき、特に裁量労働制ですわね。しかし、それを文書で送ったのは一月つて、具体的に一月のいつ頃なんですかね。分かっています、その資料出してくれと僕が言った関係上、特定できるんでしょうね。

○政府参考人(山越敬一君) 申し訳ございません。その文書については、今この時点で確認できておりません。

○足立信也君 実は私、調査研究のその依頼の文書を持っているんですが、これが正確かどうかというところで今聞いていたんです。

内容に入る前に、前段のところになってしまっているんですが、ここで書いてあるのが、とりわけ裁量労働制については、産業競争力会議、規制改革会議等の政府の会議においても改革が議論の俎上に上っており、具体的な実態把握が必要となつていると、こう書かれていますね。

産業競争力会議としてその時点で、今、山越さんが答えられた時点で開かれていますか。

○政府参考人(山越敬一君) ちよつと正確にその産業競争力会議がいつの時点から設けられて開かれたかということについては、今ここでお答えすることができません。

○足立信也君 第一回の詳細を調べたいと思いますが、大体顔合わせだと思っんです、第一回は、実は、二〇一三年の一月に第一回が開かれていますよ。それよりも前に依頼していた文書に、

第七部 厚生労働委員会会議録第十九号 平成三十年六月七日 【参議院】

第七部 厚生労働委員会会議録第十九号 平成三十年六月七日 【参議院】

七

産業競争力会議、規制改革会議の政府の会議においても組上に上っておりと書いているんですよ。これ本当ですか。開かれていないと思いますよ、まだ。これ改ざんしたんですかね。

私が持っている文書は、それがどうかは分かりません。厚生労働省からもらったものです。そこには、会議で議論の組上に上っているからということを書いてあるんだけど、依頼したのはそれよりも前の年、十二月まで。文書は一月と言うんだけれども、そこは非常に微妙なんですけれども、微妙なので僕は日付まで分かりますかと。まあ今後出てくるでしょう、出てきたらそれを議題にします。

そこで、政府の会議で言われているからと書いてあるのは違いませんかという話です。後付けなんじゃないですか、これ。

○政府参考人(山越敬一君) 大変申し訳ございませんけれども、その文書をいつの時点でJILPTにお渡ししたかということについては、ちよつと今正確にお答えすることができません。

いずれにいたしましても、JILPTに調査をお願いするときに、要望をJILPTの方で聴取をされて、希望を出すわけでございますけれども、いろいろ調査の全体どのぐらいできるかということもございします。そういったことについて要望があった段階でJILPTと調整し、JILPTの中でも検討をし、どうするかということの過程がございますので、ある時期に要望したからすぐ調査することが採択されたということではないのではないかと今ふいに思います。

○足立信也君 資料としてその調査の依頼の文書を出していただく、多分そこには日付があるでしょうから。それと、政府の会議の関係は次回に譲りたいと思います。

中身は、私、先ほど申しましたように、非常にやつぱり行き届いた調査をされているなと思うんですが、残念なことは、これが労働審判あるいは分科会でほとんど取り上げられていないということなんです。

これありますが、二回だけなんです。平成二十六年だから四年前、一四年の一月と一四年の四月、二回なんです。それが、そのときのがこれです、資料です。

ここを、今までの他の野党の議員の方が言われたかもしれないが、ここには、一か月の平均労働時間、通常労働は百八十六時間だけ、裁量労働の専門業務型が二百三時間、企画業務型が百九十四時間というふうに、裁量労働制の方がやつぱり勤務時間長い。それから、休日労働回数は、通常労働が一・七回、しかし、専門業務型が二・五回、企画業務型が一・八回、これもやつぱり休日労働も多い。それから、裁量労働なんだけど一律の出退勤があるかどうか。これは、通常業務は九割以上です、九一・六%が通常労働の場合は一律の出退勤がある。しかし、裁量労働制なんだけれども、専門業務型が四二・五%が一律の出退勤、企画業務型が四九%が一律の出退勤というように、この調査で分かっているわけです。

しかし、労働審判に報告されたのは、内容、これによりますと、仕事の満足度とか、今後も裁量労働を続けるあるいは広げた方がいいかどうか、そういうことであつて、実際の労働時間は把握してあるのに報告もしていないんですよ。これだけの調査をやっておきながら、しかも労働審判で三年後の見直しの法案の審議に役立てたいからと依頼しておきながら、なぜそんな部分だけ抜粋して報告にとどまったんです。なぜこれ、そのものを、これだけ貴重なデータがあるものを報告しなかったんです。

○政府参考人(山越敬一君) このJILPTの調査でございますけれども、平成二十六年の一月に速報がまとまりまして、四月に結果がまとまるわけでございますけれども、それに至る過程といったしまして、裁量労働制の見直しにつきまして、日本再興戦略改訂二〇一四で、これ閣議決定でございますけれども、生産性向上と仕事と生活の調和、健康確保の視点に立つて、この裁量労働制に

ついて、対象範囲や手続を見直し、裁量労働制の新たな枠組みを構築することとされたところでございまして、こういった検討の視点が示されたものですから、JILPTの調査結果につきまして、こうした視点に即した項目を中心に御紹介されたものと承知をしております。

○足立信也君 まあ方向性に合わせたデータだけ出したということは今後はつきり答弁されたので、即してと。非常に残念ですね。

これは、速報値として二〇一四年の、平成二十六年ですが、一月に分科会に出されて、四月にもまた報告して、さつきも言いましたが、そしてこれができたのが五月ということなので、何といひますかね、方向性を決めていてそこに合うようなデータのところだけピックアップして出した。私も科学者の端くれでしたので、一番やつてはいけないことですね。三つのうちの最後の政府の統計という、ここに絡む話なんですけど、ちよつと、余りにも残念ですね。

それに対して、厚生労働省の調査ですね、今話題になつていいる総合実態調査なんです、この資料も、これはさつき二つが並行していつていいると言いましたが、これは二〇一三年の四月から六月に調査して、局長からの通知は三月八日。つまり、JILPTに依頼して、しつかりまとめてください、そして調査する、十三万人、それをしていて分析をする。しかし、厚生労働省でも、問題になつていいるこの調査をほぼ同じ時期にやつてきた。この対象は、元々一万一千五百七十五事業場なんです、データがおかしいということ、九千に削られたということになっていいます。

じゃ、誤りであつたこの調査は、労働審判に、最初はいつで、最後はいつで、何回ぐらい報告したんですか。

○委員長(島村大君) 速記を止めてください。

(速記中止)
○委員長(島村大君) 速記を起してください。
○政府参考人(山越敬一君) 申し訳ございません。

この労働時間等総合実態調査でございますけれども、これ、全体版、公表されているものでございまして、この全体版を平成二十五年の十月三十日にこの労働政策審議会労働条件分科会に提出をしております。その後、その抜粋でございますとか、御要望がございましたのでクロス集計などを行った資料を出しております。そうしたのも含めまして、全体で十一回、資料としてお出しをしております。ただ、その中には、同じものをお出ししているもの、同じものと申しますか、その一部を抜粋してお出したもの、そういったものが含まれているものでございます。

○足立信也君 答弁漏れているのは、最初が二〇一三年十月、じゃ、十一回目、最後はいつですか。

○政府参考人(山越敬一君) 最後でございますけれども、平成二十九年五月十二日の第百三十四回の労働条件分科会にお出しをしております。平成二十九年五月十二日でございます。

○足立信也君 じゃ、あれですね、今のお話からいくと、二〇一三年の十月にこの厚労省の調査を最初に出して、そこから十一回の間にJILPTの調査を二回出して、最後は二〇一七年五月に厚労省の調査を出した。最初と最後、序論と締めは厚労省の調査で、途中で二回だけ抜粋して内容に沿ったものだけ出したということがはつきりしたわけなんです。

そこで、JILPTの調査は裁量労働制の問題点がかなり浮かび上がつてきているわけですね。今回、裁量労働制のところを全面削除されました。しかし、ここには非常に重要なところがあるんです。例えば、三十八条の三、三十八条の四の四号には、労働者の健康及び福祉を確保するための措置を協定、決議で使用者が講ずることになつていいる。これJILPTの実態の調査を見たら、これは絶対必要な措置だと私は思います。なぜこれまで削除したんですか。

そのデータに問題あつたのは厚生労働省のデー

夕であつて、JILPTの調査はこれはこれとしてしっかりしたものです。そこに問題点指摘されている。それに基づいて最初の撤回する前の条文を作ったんじゃないですか。そこに企画業務型を広げるとあつた、これは問題だつた、そこを削除するのはいい。しかし、大事な大事な労働者の健康及び福祉を確保するための措置を協定、決議で使用者が講ずることになつてゐる、なぜそれまで削除する必要があるんですか。ここが一番大事なJILPTの依頼した調査の肝なんじゃないですか。なぜ削除したんですか。

○政府参考人(山越敬一君) ます、この労働政策審議会に提出しましたJILPTの調査でございすけれども、これは、最初速報を出して、それからまとめたものを出しているわけでございすけれども、その後、その資料を二回出す機会がございましたので、全体で労働条件分科会には四回、このJILPTの資料はお出しをしておりま

す。それから、他方で、裁量労働制について今回法案から全面的に削除した理由でございすけれども、これにつきましては、平成二十五年の労働時間等総合実態調査、この裁量労働制に関するデータが国民の皆様はこの裁量労働制の改正について疑念を抱かせることになったため、法案から削除することとしたものでございす。

裁量労働制については、今後、厚生労働省として実態をしっかりと把握し直すということとしておりまして、その正確なデータが得られた上で、その上でこの裁量労働制についてどうするか検討していきたいというふうに考えているところでございす。

○足立信也君 今の答弁で、誤つた方のデータに基づいていたからと、正しい方は余り利用されずに、企画業務型の業種、これを拡大するのが認められなかつたから労働者の保護までやめました、そういう話ですよ。

高プロの問題は、次回に譲ります。

発議者に質問をしたいと思ひます。

労働安全衛生法の改正で、いわゆるパワハラ規制法案となつていますが、大事な点は、これ、文章は、労働者とそれから消費者対応業務に従事する人に書かれていますが、大事なことは、労働者の場合は、業務上の優位性を利用して行う当該労働者に精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれのある言動であるということですね。これは消費者対応業務も同じです。

ということとは、これは俗に言われている業務上の優位性を利用してということがパワーという表現なのかもしれませんが、苦痛を与えること、身体的に、精神的に、ということとは、これは国連の社会権規約委員会が日本に勧告したように職場におけるあらゆるハラスメントであつて、これはパワーハラスメントだけに限定しているものではないという理解していますが、よろしうでしょうか。

○石橋通宏君 足立委員、御質問ありがとうございます。

このパワハラ規制法案、足立委員とはこの一年半掛けて一緒にかんかんがくがく様議論させていたでいて、今御質問いただいた点も含めてかなりの時間を要して作り上げてきたものでありまして、本当に御質問いただいたことにまず感謝申し上げたいと思ひます。

その上で、まさに御指摘のとおり、今回、今、定義の御紹介もいただきましたけれども、私どもは、今回の定義、パワーハラスメント、業務上の優位性を利用して行う精神的、身体的な苦痛を与えるおそれのある言動だと、業務上適正な範囲を超える、つまりは、この定義に該当するハラスメントはあらゆるものが巻き取れるということ、これ提案させていただいております。

例えばセクハラ、今大きな話題、問題になっておりますけれども、セクハラも多々はこの業務上の優位性を利用して行われている、であれば、当然この定義には当てはまるというふうに解すべきということ、提案させていただいておりますので、これによって国際社会から要請されております

す様々なハラスメントへの対応ということもかなりの程度対応できるのではないかと、そういうことも含めて提案させていただいておりますので、御理解をいただければと思ひます。

○足立信也君 一つ飛ばして最後の質問にしま

す。これ、いわゆるパワハラ、ほかにセクハラもそうですが、被害者側がやっぱり泣き寝入りやせざるを得ない状況になったり、あるいは配置転換など二次被害に遭う事例もいっぱいあると思うんです。

じゃ、この法案では、その被害者の保護はどう位置付けているんでしょうか。

○浜口誠君 大変大事な観点を御質問いただきまして、ありがとうございます。

今回の法律におきましては、事業者がパワーハラスメントに対して講ずべき措置として、第七十一条の五第一項において、当該言動に係る実態の把握や当該言動を受けた労働者及び当該言動を行つた者に係る迅速かつ適切な対応を例示として挙げておりまして、被害者が泣き寝入りすることにならないよう、事業者としても従業者へのアンケート調査の実施等によりパワーハラスメント事案を把握するとともに、パワーハラスメント事案が発覚した場合には、被害者がきちんとパワーハラスメント被害から救済されることとなるよう被害者に対してその保護等の措置を講ずるとともに、加害者に対しても懲戒処分等の措置を講じさせることを想定をしております。

また、特に、事業者が実際に第七十一条の五第一項の措置を講ずるに当たっては、被害者の利益の保護に十分配慮することが重要と考えております。例えば、パワーハラスメントへの対応としてパワーハラスメントの被害者に加害者を引き離すことが考えられますが、その場合には加害者ではなくて被害者の勤務地を変更したり部署を異動させるなど、パワーハラスメントを受けられないようにはなりますが、一方で被害者の職業生活を全体として見ると被害者の利益に資するとは限らない措

置が行われることも想定をされます。また、パワーハラスメントを訴えたことで二次被害、三次被害に遭うことがあつてはならないと考えております。したがって、そのようなことがならないように、第七十一条の五第三項を設け、厚生労働大臣の指針において事業者が講ずべき措置を具体的に進めるに当たっては被害者の利益の保護に特に配慮した内容とすることを規定しているところであります。

委員の御指摘があつたところをしっかりと防ぐように、この法案において対応してまいりたいというふうに思つております。

○足立信也君 このパワハラ規制法案は是非成立させるべきだと思ひます。

以上で終わります。

○難波聖二君 立憲民主党の難波聖二でござい

ます。私も、足立委員に引き続きまして、今回提出されましたいわゆるパワハラ規制法、議員立法でございすけれども、発議者にお伺いをしてまいりたいというふうに思ひます。

近年、職場の現状を見ますと、メンタルによつて休職される方がやっぱ随分、私なんか現場にいた時代よりも増えておりまして、様々な要因はあるというふうには私も理解をしておりますけれども、その要因の一つに職場で起るパワハラというものが一つの原因になつてゐるというのも想定されるし、現実ではないかというふうに思ひます。そういう意味では、今回、我が国の中にパワハラを規制するという法律について、こうして国会で議論されることは極めて意味のあることだというふうに私も理解をしております。

そこで、まず最初にお伺いしたいと思ひますけれども、パワハラ規制を行う緊急性について発議者はどのように御認識されておられますか。まずお聞きしたいと思ひます。

○石橋通宏君 難波委員、御質問ありがとうございます。大変重要な御指摘をいただいたと思つて

月曜日の本会議での代表質問で私自身も言及させていただきましたけれども、本当に残念ながら、今この瞬間にもパワーハラスメント等の被害で命の問題、健康被害、起こっています。多くの労働者とその被害に遭って、本当に大変な状況になっている。にもかかわらず、今回の法案にはパワーハラ対策が講じられておられませんし、現行、法規制がないんです。全く抜け穴になっていて、そしてこの被害によって多くの命に関わる問題になっている。この問題に今対応せずして何が働き方改革なのかということを我々強く認識をしております。

元々、我々がこの議論を始めたきっかけになったのは、やはり、二年前に大手広告代理店で新入女性社員の方が過労自殺をされた。異常なまでの長時間労働があったことも事実ですが、その後の調査で上司からの深刻なパワーハラがあったこともこれ発覚しております。それが大きな原因になったのではないだろうか。その後も、今、難波委員からも御指摘がありましたけれども、現状でもメンタル、労災保険の支給決定件数、これ、ひどい嫌がらせがトップになっているんです。それだけ深刻な被害がもう現実、目の前にあるわけなんです。

あわせて、我々今回の法案する際に、多くの現場の労働者、各産業の皆さんからもヒアリングをさせていただきました。そうすると、上からのパワーハラに加えて、お客さんやユーザーからのいわゆる過剰クレームの問題でこれまた同じように健康被害が発生している、いや、何とかしてほしいという、これも深刻な要望が我々に寄せられてまいりました。これも喫緊の課題であるということと、まさにこういう点について、現行、この対策をする、規制をする法律がない、抜け穴になってしまっている。一刻も早く対策を講じなければいけない、まさに政治の責任だという思いで提案をさせていただいております。

○難波奨二君 ありがとうございます。
次でございますけれども、このパワーハラを禁止

をしていく上で、事業主あるいは事業者がどのような対策を具体的に現場段階の中で講じていくべきなのか、その点についてお答えいただきたいと思っております。

○浜口誠君 御質問ありがとうございます。
これ、事業者への義務付けの内容ですので、丁寧にお答えを申し上げたいというふうに思っています。

まず、講すべき措置については、指針で定められるということになります。まず、事前の措置として考えられることは、一点目としては事業者の方針等の明確化及び従業員に対する周知啓発、二点目としてはアンケート調査の実施などによる実態の把握、三点目としては相談窓口の設置、さらには相談窓口の担当者による適切な相談対応の確保、こういったものをまずは事前の措置として考えてまいりたいというふうに思っております。

さらに、本当不幸にもパワーハラが生じたしまった後の対応としても幾つか措置を講じたいというふうに思っております。一点目としては、事実に係る事実関係、これを迅速かつ正確に把握する、確認すること、さらには被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助ですとか、配置転換による被害者と行為者とを引き離す等の被害者に対する配慮のための措置を適正に行っていくということ、さらには行為者に対する懲戒等の適切な措置を講じていく、そして再発防止に向けた措置を講ずると、こういった義務化を今想定をしております。

そのほかにも、プライバシー保護という観点からパワーハラスメントの相談等を理由とした不利益な取扱、これを禁止するということを定めていきたいというふうに思っておりますし、これらに関する周知啓発する措置などもしっかりと取り組んでまいりたいというふうに思っております。

もつと言いますと、このパワーハラスメントに関する措置につきましても、先ほど来少し議論がありましても、セクハラに関する措置と一体的に講ずると、こういったことも考えることがで

きますので、全てのハラスメントにしっかりと対応できる、そういった措置を事業者の方にもしっかりと講じてもらうように対応してまいりたいというふうに思っております。

○難波奨二君 ありがとうございます。

こうしたことも想定されるわけですが、取引先との関係でございます。取引先からパワーハラスメントを受けるといような、企業間の中でのこの問題の惹起というのは当然想定されるわけですね。しかし、取引先に対しては、相手側が大変な権限をお持ちのような方がその対象者であったというようなことが実際あった場合、取引に影響が及ぶんじゃないかという心配はどうしても受けた側はお持ちになられるというふうに思っています。

そこで、そうならないようなやっぱり対策というものが何必要なんだろうというふうに思いますけれども、今申し上げたような企業間におけるパワーハラ等々の対策に対してどのような対応をされるお考えなのか、お聞きしたいと思っております。

○浜口誠君 ありがとうございます。

非常に現場の実態に即した御指摘をいただきました。大変大事な観点だというふうに思っております。我々も、先ほど難波委員の方から御指摘いただいた懸念については持つてるところであります。

したがって、この法律には、附則の第二条におきまして、政府としての役割として、パワーハラスメントが他の事業者又はその従業員によって行われた場合に、パワーハラスメントを受けた側の事業者が当該他の事業者措置を求めることによりまして不当な不利益を受けることの防止に関わる施策、これをしっかりと検討し、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとしております。

したがって、今、難波委員から御指摘のあったやっぱり企業間、非常に強い立場、弱い立場、それぞれの立場での関係がありますけれども、こういったものに対してもしっかりと法的な対応が取れるように、今後しっかりと取り組んでまいりたい

いというふうに思います。

○難波奨二君 最後の質問にしたいと思いが、これも似た話なんですけれども、消費者対応業務におけるパワーハラの問題でございます。

お客様からいろんなことを求められて、それを防止しなくちゃならないわけでございますけれども、これもなかなか顧客との関係ということでいえば非常に実難しい案件だというふうに思いますが、こうした顧客との関係のパワーハラの問題についてはどのように対応していくのか、お考えお聞かせいただきたいと思います。

○石橋通宏君 この点も、我々先ほど申し上げたように、過剰クレーム対策を何としても盛り込まなければいけないという議論させていただいたときに一番悩んだところであります。皆様御存じのとおり、日本はいまだにお客様は神様で、お客様から何を言われてもやっぱりそれに応じなければならぬという文化といえますが慣行が根強く残っております。それに押し潰されて大変な状況になっている労働者がいる。だから、やっぱり何としてもこれは盛り込みたいという思いで今回提案させていただいております。

実は、ヒアリングをいろいろさせていた、だいたときに、様々な現場で工夫をされて、既に過剰クレーム対策としての施策を講じておられるところがあります。例えば、スパーなどの小売であれば、きちんとお客様に対してそのお店の方針を掲げていた、行過ぎたそういう言動に対してはきちんとした対応を取りますということをお客さんに周知しておられる、若しくは、そういうことは許しませんということも徹底的に宣伝されているという事例も実は受けさせていただきました。

ただ、具体的な対応、内容というのは本当に業種、業種によって多様でございますので、それを一概に法律で規定することはこれは正直難しいです。ですので、今回の立て付けは、この法律にのっとって国に指針を作る義務付けをさせていただいています。その国の指針の中で、より具体的にどういう対応を取ることができるのか、取るべきなのか

ということを決めながら、最終的には各企業においてそれぞれの業種、業態に応じてしっかりと具体的な対策を労使の話し合いに基づいて講じていただくという、そういう整理をさせていただいておきますので、その中からしっかりとした対策を講じていただけるような立て付けで提案をさせていただきます。

○難波要二君 ありがとうございます。

過去の職場というのは、労使対立が実は一番大きな問題だったんですね。しかし、御案内のように、日本の労使関係というのは世界に類を見ないように非常に良好な労使関係を今も築いております。私は素晴らしいことだと思うし、これは労使、評価できることなんですけど、申し上げてきたように、現場の状況も随分変わってまいりました。こうしたバワハラとかセクハラといったような問題が職場の中でやっぱり大きな問題となっているのが今の現状なんです。

我が国の中にこうしたバワハラを規制する法律を是非私は作るべきだということも賛同いたしますので、どうか各会派の皆様、御賛同いただいて、法案の成立に御協力いただきたいというふうに思います。

以上で終わります。ありがとうございます。

○石橋通宏君 立憲民主党・民友会の石橋通宏です。

所を変えて、今度は、おとといに続きまして質問をさせていただきたいと思っております。

大臣、基本的に、おととい、いろいろ質疑、やり取りをさせていただきました。その更間いもかねて、もう少し政府のしっかりとした御答弁をいただきたいという思いで、今日また質問させていただきます。

最初に、引き続き残業時間の上限規制について。

今日、先ほど小林理事も大事な点を触れていただきました。まず、重ねて、おとといも触れましたが、大臣、原則水準を本当に原則にしないといけない、それ以下で基本的には残業時間が設定さ

れるようにしなければいけない。であれば、重ねて、特例水準が認められる条件、通常予見できない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的な必要措置なんだ、あくまで臨時的なんだ、あくまで通常予見できない、そういったときにのみ許容されるんだということをやっぱり徹底していただかなきゃいけないんだと思うんです。

であれば、それをしっかりと、大臣、ここで答弁いただきたいと思えますし、それじゃ、通常予見できない、どういうのが特例なのか、どういう要件、条件が必要なのか、これしっかりと確立していただいて、それを条件として設定をして、それが三六協定、労基署に届けられる際には労基署にもしっかりとそれをチェックするというスキームをやっていたいただきたい。

大臣、いかがでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信君) 今委員御指摘のように、元々、本来は一日八時間、週四十時間、そしてそれを超える場合の特別協定、その原則については月四十五時間、年間三百六十時間ということになっているわけでありまして、また、通常予見できない業務量の大幅な増加等に伴う臨時的な必要措置においても、これは一つの上限であって、それを更に下げていく努力をしていくということでありまして、そういった意味においても、委員御指摘のように、今申し上げた月四十五時間、年三百六十時間が、時間外をするにしてもそれが上限の原則である、それはそのとおりということでありまして、その上において、今、通常予見できないという要件、これは、一定の限られた時期、すなわち、通常ではない状況において一時的、突発的に業務量が増える状況、これを想定をしている、言わば臨時的な必要措置とはどういうことかというのを、具体的なことをここに書いていただいているわけでありまして、また、大幅な増加とは、まさに今申し上げた、三十六条に定める限度時間、月四十五時間、年三百六十時間に労働時間数が収まらないような業務量の増加ということに当然なるわけでありまして。

その上で、現行の限度基準告示では、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別な事情、臨時的なものに限るというふうに限られておりまして、その場合には限度時間を超えて労働時間を延長することができるとしておりますので、今私が申し上げた第三十六条の第五項の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限度枠を超えて労働させる必要がある場合についても、これと同じ趣旨ということでございます。

そして、臨時的というのは、先ほどとやや重複いたしますけれども、一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があるものであり、例えば単に業務の都合上必要となるときや業務繁忙なときであったり、年間を通じて行われることが明らかでないケースなどはこれに当たらないということでありまして。

○石橋通宏君 それ、ちゃんと省令なり何なりきちんとして明記をして基準として設定することではないんですか。

○委員長(島村大君) 速記を止めてください。

〔速記中止〕

○委員長(島村大君) 速記を起してください。

○国務大臣(加藤勝信君) ですから、今申し上げたことをどう解釈するかということでございますから、通達で明確にしていこうということになります。

○石橋通宏君 通達じゃ弱いんじゃないですかね。しっかりとこれ、できるだけ効力のあるちゃんとしたものとしてこれやっていただかないと。

大臣、これ、もう御存じですよね、この部分がいいかげん、濫用、運用されてしまったら、結局、原則水準が原則にならないんですよ。特例が当たり前になっちゃうんです。それが今の状況なんです。大臣の本気度が、厚生労働省の本気度がここで問われているわけです。

今、大臣、一時的、突発的と言いましたね。じゃ、毎年同じ時期に一時的、臨時的、突発的なものがあったらおかしいですね。それでよろしいですか。

か。

○国務大臣(加藤勝信君) いや、一定の限られた時期においてということをお願いしているわけでありまして、毎年毎年ある時期に一時的に、突発的に業務量が増える状況というのはこれに相当するということでありまして。

○石橋通宏君 大臣、それ、本来は、毎年毎年繁忙期がある、それは、きちんと人的な手当て、配置をして、みんなが安心して、そんな莫大な残業時間をしなくても対応できるように、そういう措置を講じる、それがワーク・ライフ・バランスの実現でしょう。それが働き方改革でしょう。だから、おとといも大臣にも確認いただいた。原則は八時間でしょう。週四十時間なんです。まずそれを実現するんだって大臣だって言われたじゃないですか。

で、最初の例外が原則水準なんです。その努力を、いや、毎年この時期は忙しいから、毎年、じゃ特例水準でやりましょうといったら、特例じゃないじゃないですか。そういう業務量が予見されるのであれば、だから予見されないって書いてあるわけでしょう。予見されるのであれば、ちゃんとその予見に応じて人的な配置をする、人的な手当てをする、過剰な労働時間が発生しない、そういう対応を求めるんだと言わなければこの働き方改革にならないんじゃないですか、大臣。

○国務大臣(加藤勝信君) ですから、先ほど申し上げた通常予見できないという意味は、先ほど申し上げた、一定の限られた時期において一時的、突発的に業務量が増える状況ということをお願いしております。

ただ、今回の措置は、あくまでもそうした状況で上限を設けるわけでありまして、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の上限に近づける努力が重要であるということと合意をされているわけでありまして、から、安易にこの上限水準までの協定を締結することを認める趣旨ではありませんし、また、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、また、新たに定める指針に、使用者及び労働組合等に対して必要な助言等を行うということでありますので、そうした措置と相まって、今申し上げたような形での時間外、長時間労働の是正、これを図っていきたいというふうに思います。

○石橋通宏君 原則、原則水準に近づけるというのは、それはもう特例水準のことなんです。特例水準を許容した上でそういうふうにおっしゃっている。

だから私が言っているのはそうじゃないですよ。まずは、原則水準でみんなが収めよう、収まるって大臣も答弁しているんだから、じゃ、そのためには何をしなければいけないのか。特例水準を認める条件、要件をちゃんと厳しくして、それは例外的なんだ、通常予見できない話なんだと、そういうふうにしつかりと大臣がこの場で答弁しなかつたら、運用上、全然意味ないですよ。今と変わらない状況になつちやっていますよ。

そんなことないように、こうやって大臣、この場で大臣の答弁、決意を求めているわけですから。これしつかりと、今日この場で、大臣、持ち帰って考えてください。次回またこれをはつきり聞きますので。ここでちゃんとやらなかつたら、結局するで意味ない。我々が指摘をしているように、過労死水準を超えるようなんでもない連続勤務まで可能になつちやうわけです。四週間で大変な労働時間が可能になつちやうなんです。それを防ぐんだという決意を本気ならちゃんと見せてください、ここで。次回また答弁求めたいと思います。

高プロに行きます。

これも、大臣、前回、おととい、なかなかかみ合わない議論です。ちゃんと、大臣自身が、安倍総理自身が約束されていることを本当に担保ができていないのか、それを我々は確認をさせていただいていないわけです。我々は、高プロ制度なんかとんでもない、要らない、過労死促進だ、そういう

ふうんと言っているわけですよ。でも、大臣、安倍総理がそうでないと張り切るなら、法律上そうじゃないんだということを説明する、担保する責任はあなたの方にあるわけですから、それちゃんとこで言つてください。そういう趣旨での質疑です。

大臣、再度確認しますが、高プロ適用対象になつた、これ制度上は、残念ながら、理論上は一日二十四時間、四十八日間連続で仕事をすることができ、させることができる、これは法律上事実ですね。

○国務大臣(加藤勝信君) まず、そのさせるというところの使い方なんだろうと思いますけれども、具体的な指示、命令等があればという話、これはこの間議論をさせていただきしました。

それについては、高度プロフェッショナル制度についてはあくまでも自律的な働き方の選択肢という観点から対象業務等の要件を厳しく設定しており、この制度の濫用がないよう、違反があつた場合の法的効果を法文に規定するとともに、現場での監督指導当たつていくと。

そういう意味において、この高度プロフェッショナルが、対象業務については、この制度が働く時間帯の選択や時間配分は労働者自らが決定することを前提にしていることから、対象業務に係る省令を定めるに当たつて具体的な業務と併せて改めてその旨を明記するというものでありますので、今申し上げた具体的な時間帯の選択あるいは時間配分につながるような指示があれば、この省令と相まって見た場合には、それはその当該対象労働者に対しては適用されないと、こういうことになるわけであります。

○石橋通宏君 だつたら、大臣、明確に、適用労働者には自ら働き方を選択する、決定する権利があるんだと、それ明記してください。それをしつかり明記しない限りは、法文上担保ありません。省令で書く、じゃ、それは、しつかりと明確に、何の疑いもない形で、適用労働者が自ら、何時に、来て何時に帰るのか、いつ休むのか、ああ、今日、来週休みます、私、来週一

週間休ませてください、そういうことも含めて、全て働き方に関する自己決定権があるんだということ、それを明記する、それでよろしいですね。

○国務大臣(加藤勝信君) その自己決定権があるということではなくて、どういふ場合かということになるわけでありまして、したがって、先ほど申し上げたように、時間帯の選択あるいは時間配分は労働者自らが決定するというものでありますから、そういったことの趣旨で省令を作らせていただく。

いずれにしても、労政審で議論させていただくことになりましても、そういう方向で検討しているということでありまして。

○石橋通宏君 大臣、ごめんなさい、理解が悪いのか、分かりません。働く時間を自ら決定すること、分ける、決めることができるというのと、私が申し上げている自己決定権があるというのと何が違うんでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信君) いや、そこは正確に、いずれにしても、私どもの今のイメージ、文言のイメージとして申し上げれば、働く時間帯の選択や時間配分は労働者自らが決定すると、そういった文言をイメージして今考えているところでありましても、まだ具体的な省令の案文について今申し上げるという状況にはございません。

○石橋通宏君 いや、だからそれは自己決定権があるということですよ。これは文言の違いなら文言の違いでいいですが、自ら決定することができ、これは労働者が自分の働き方を決定する権利がある、それをちゃんと言つていただかないと。それが侵害されたらアウトなんです。権利があるわけですから。自分で決める権利があるんだと、それを確認していただく。

そうしたら、じゃ、使用者が、それに反する、その決定権に違反すれば、例えば、いや、おまえ来週来い、日曜日は絶対休んでもらわなきゃ困る、深夜、今日、大事なアメリカとの仕事があるからおまえそこ休んでもらわなきゃ困る、これは自己決定権の侵害ですね。そこにはもう自己決定

権、自分で働き方を決める裁量なくなるわけですから、それは自己決定権の侵害です。なので、私は自己決定権という言い方をしていますが、私のニュアンスはお分かりいただけたと思います。そういう意味での明確に規定をします。それを侵害すれば、その時点でその使用者はアウトだと。

つまり、裁量労働制、その業務について、本来その業務は自己決定権があるんだという形で、これ四十一條の二第一項第一号に基づいて業務が指定されている。その業務というのは、まさにその自己決定権がある、自己裁量がある、働き方について、当該企業におけるその業務についてはそういう働き方が、自由裁量が完全に認められていて、そういうものとして指定されたわけだから、それに反する行為をすれば、その時点で、その業務はそういう業務でなかつた、対象業務ではなかつた、対象業務からは外れるという、そういう整理で明確に規定するというところでよろしいですね。

○国務大臣(加藤勝信君) まず一つは、権利として書くかどうかというお話でありましたので、そうした権利ということよりも、状況として労働者自らが決定すること、それを前提にして書いていく必要があるんじゃないかというふうに思います。

また、今委員のお話は、私はさつき個別、その労働者について適用が除外されるということで、今委員の場合には、元々その企業における高度プロフェッショナル制度自体の適用を無効とする、こういう判断なんだというふうに思いますけれども。ただ、この法律の条文構造からして、まず対象業務として対象労働者に係る法令の要件を満たしたものである必要がありますから、満たしていない場合には当該事業所にはもちろん高度プロフェッショナル制度の導入はそもそも認められないわけでありましても、その決議において要件が満たされている、しかしその当該労働者に関して与えられた業務が、そして対象労働者がたが

えれば、それは労働時間規制が除外をされない、
こういう条文上の構造になっていますから、当該
労働者に対してまさに言われた時間の配分等に対
して使用者側が指示をすれば、当然その労働者に
対する業務について該当しないということになる
わけでありまして、したがって、その者、簡単
に言えば使用命令をされた者について適用が除外
される、こういう構造になっているということであ
ります。

○石橋通宏君 いや、結局おとこの議論から一
歩も動いていないじゃないですか。

大臣、条文理解されて言っているんでしよう。
大臣がずっと使っている第一号第一号は対象業務
の指定なんです、対象業務の決議なんです。個人
の決議じゃないんです。対象業務を指定するとい
う、そういう法文上の立て付けなんです。個人は
第二号なんです。第二号で明確なジョブプロファ
イルを決めるんだ、年収要件を決めるんだ。それ
が個人が適合しているかどうかを判断するのは二
号なんです。一号は対象業務です。

〔委員長退席、理事石田昌宏君着席〕

大臣、さつき答弁間違っていますよ。私はそん
なこと言っていない。一人が違反したらその企
業全体で使えなくして、そんなこと一言も
言っていない。対象業務が対象ではない業務
だった、対象とすべきではない業務なんだ、そ
ういふふうに申し上げているんです。一号は対象
業務ですから、業務単位で適格要件から外れるべ
きなんです。

大臣、首振っているから、明確に法律の条文引
用して答弁してくださいよ。対象業務と書いてあ
るんです。いいですね。

ということ、ある企業において三つの対象業
務として三つ高プロ指定した、その一つの対象業
務において、いや実は、裁量権なんかなかった、
時間指定ができる、している、であれば、その対
象業務はもはや対象業務じゃないんです。だか
ら、この企業において、三つのうちこの対象業務
については高プロ対象じゃないじゃないかと、

じゃ、対象業務から外すべきだと、私はそう申し
上げていて、そのほかの二つまで一緒くたにして
適用から外せとは一言も言っていない。お分か
りいただけますか。

だから、一号は対象業務なんです。だからその
対象業務が、大臣がずっと言われている対象業務
として、使用者は時間の指定はしないんだ、業務
命令は掛けないんだ、うちの企業は省令で定めた
この省令のリストの中からこれはうちのまさに業
務に当てはまる。だから、一号では対象業務を指
定するんです。その証明は企業がちゃんとしな
きゃいけない。そして、それ欠格要件が出たら対
象業務は対象じゃなかったことにしなきゃいけな
いんです。

大臣、これは政治の意思も含めて本当に大丈夫
だということであれば、そういう運用だと明確にす
べきです。法解釈もそういう法解釈なんだと明確
にここで言うべきです。それだけ自信がないので
あれば、勝手なこと言わないでください。僕は
そんなことできつこないかと。労働者が自由裁量
なかできつこないじゃないかと。結局は、使用者
が何時にきつこないかと言われたら、従わざ
るを得ないじゃないかと申し上げているんです。
そんな業務指定なんかできない。でも、大臣は
できると言い張るから、だったら、これは厳格に
指定をして、厳格に法解釈をして、厳格に運用す
べきだと申し上げているんです。大臣。

○国務大臣(加藤勝信君) ですから、先ほどから
条文に沿って御説明をしているわけで、条文の構
造というものをからして、まず決議をして、そして
届け出たと、これが大前提であります。

その上で、ちよつと条文はしりますけれど
も、これ、第四十一条の二でありますけれども、
第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者で
あって第一号に掲げる業務に就かせたときは、労
働時間等々の規定は対象労働者については適用し
ないということでありまして。

したがって、先ほどから委員と議論しておりま
すのは、この第一号に掲げる業務に就かせたと認

められないということでありまして、したがって
て適用することはできないと。

こういう条文の構造になっているわけでありま
すから、そこを委員はあたかも、ある人に対する
業務において、それがたまたま業務規定としてそ
の事業所として決めていたこと全部に波及する、
そういうふうにおっしゃっておられるので、そう
ではなくて、それ自身が、決議等がしっかりと指
針等につとつていて、そしてしかるべき手続にお
いて決議をなされている、こういふことが前提
になるわけでありまして、その場合にはそ
れぞれ今申し上げた対象労働者について一つ一つ
適用するしないということが決まっていけると、
こういう構造になっているというわけでありま
す。

○石橋通宏君 だから、大臣、条文分かつていな
いと言っているんですよ。これ、対象業務に就か
せると書いてあるんですよ。これ、「第一号に掲
げる業務」と明確に法文上書いてあるわけですよ。
だから私はそれを言っている。第一号の対象業務
にならない業務だと、対象にすべきではなかつた
んだということが判定されたときには、対象業務
自体が対象業務にならないはずなんです。大臣、
首振っているけどだから我々は、こんな法案じゃ
駄目だ、こんな制度は絶対に運用上うまくいくは
ずがないと言っているのに、大臣が大丈夫だと言
うから。

〔理事石田昌宏君退席、委員長着席〕

対象業務は第一号の指定なんです。その前の、
この前段の立て付けも、第一号に基づく対象業務
にと書いてあるんです。であれば、その対象業務
にならない、外れている、本来対象業務にすべき
ではない、してはいけない、それが欠格要件
として判定されたときには、そもそも対象業務自
体が欠格要件にならなきゃおかしいんです。そう
いう運用をしなかつたら、大臣、労働者の命なん
か守れないですよ。だから言っているんです。

○国務大臣(加藤勝信君) いや、ですから、い
れにしても、それは、適用する対象労働者にしな

いということでありまして、それにおいて担保
されているわけでありまして。

それから、申し上げている第一号に掲げる業務
ということでありまして、その業務、第一号の
業務については具体的には省令で決めるわけであ
りますけれども、その際には、先ほどから申し上
げておりますように、時間帯の選択や時間配分は
労働者自らが決定する、そういふことを含めて
省令を決めると言っているわけですから、その業
務、もし仮に指示をしたとしたら、その業務じゃ
ないやつ、そこに決めた業務じゃないものをやら
せているわけですから、当然当該者はこの高プロ
制度からの適用は対応されない、こういう形に
なるわけです。

○石橋通宏君 いや、大臣、だから今の最後のと
ころなんです。そもそも対象業務、対象業務とし
て第一号で指定をしていた、その対象業務が対
象業務の要件を満たしていなかつたということが
判明したときには、対象業務が消えないとおか
しいんです。

大臣、対象労働者は、重ねて言いますが、第二
号で、対象労働者であるかどうか、明確なプロフ
ァイルがあるのか、それを判定されるわけです。第
二号で対象労働者の適格要件があつて、第一号で
は対象業務の適格要件なんです。それが外れたと
きには対象業務自体がなくなるわけです。だか
ら、その対象業務自体がなくなると、十人いれば、
その十人はアウトですよ。そういう整理をしな
かつたら駄目だというふうに申し上げているわけ
です。

大臣、これもしやならなかつたら、大臣、いかに
この法律がやっぱり、全然労働者を自由に、本
当に労働者が自由裁量があるんだ、働く時間決め
られるんだ、そういう業務なんだ、うそつばだ
というのを大臣が宣言されているようなものです
よ。我々はそう言っているわけですから、大臣、
そうお認めになったと言わざるを得なくなりま
す。これ、重ねて、これ大事なところですから、
何度厚労省とやっても同じことから一歩も動かな

いんじや意味ないですよ。このことは、重ねて、もう本当に大事な点なので引き続きやっていきます。

大臣、もう一つ、これもおとともやりました、労働時間、いつ働け、夜働け、あしたも来てくれ、そういう具体的な時間に関する指定は仮になかったとしましょう。でも、やっぱり、じゃ、この成果をいついつまでに上げてくれ、これ実際上、さつき大臣もお認めになったように、いや、法律上は合法的に、二十四時間、一週間、三週間、四週間働けるわけです。働けちゃうんです、制限ないですから。だから、それだけ働かなきゃいけないような、過労死水準以上で働かなきゃいけないような、そうしなかつたら達成できないような業務を出す、これ大臣、明確に違反なんですね。明確にそういう業務命令は駄目なんですね。そういう使用者は罰せられるんですね。それを明確に明記するんですね。よろしいですね。

○国務大臣(加藤勝信君) 今委員御指摘の点について、まさに具体的な時間の指示があれば対象にならない、そうすると、じゃ、どこまでが実質的な裁量、その本人のですね、時間的な配分をどういった指示であればそれが妨げられるのか、そこが大きなポイントになるんだらうというふうに思います。

実際、そうした意味で、実質的に妨げられるという場合について、仮にその使用者が、御指摘のような働く時間配分について、個々の労働者が実質的に裁量を発揮できないような業務量や期限指定を課したという場合、これについては、個々の労働者が対象業務に就いていないということになり得るというふうに思っております。ただ、今おっしゃった、どういう場合にそれが該当するかどうかは、個々、一つ一つを見ていかなきゃなりませんけれども、明らかに実質的な裁量権が発揮できないということであれば、それは対象業務ということにはなり得ないということでありますから、個々の労働者については高度プロフェッショナル制度の適用がなされず、そして通常の労働時間の

規制が適用される、こういうことになるわけであります。

○石橋通宏君 何か曖昧なんですけど、それちゃんと書くんですね。それ本来は法文上明記すべきだと思います、先ほどの件と併せて。完全なる裁量権があるんだ、そういうことも含めて法文に書かなきゃいけないんです。だから、曖昧だから、我々は、これじゃもう二十四時間ずっと働かせ放題になると、そういうふうに着指しているわけですね。

大臣、そう言われるのであれば、それは明記するんですね。明確にそれは、こういうものは駄目なんだ、アウトなんだ、それは使用者、絶対にやっちゃいけないんだ、それは省令でも明記するんですね。で、欠格要件として、その場合にはアウトだ、で、使用者、罰則も掛けるんですね。

○国務大臣(加藤勝信君) ですから、罰則云々の話は、全てその適用されないということの結果として生まれてくる話でありますから。いずれにしても、今申し上げた、省令の中において今委員御指摘の点、今申し上げた点、そうしたものが読み込める、そういった省令をする方向で検討させていただきたいと思っております。

○石橋通宏君 これ、ちょっと曖昧なので、また、今後の審議のために、具体的にどういうことを想定されておられるのか、これは書面で出していただきたいと思っております、それを基にまた次回引き続き審議させていただきたいと思っております。

今日、時間がなくなりましたので、この関係、まだもう無尽蔵に質問あるんですが、ちょっと今日、パート・有期雇用労働法関係で少し確認をしておきたい事項がございますので、これ何点かカバーしておきたいと思っております。

前回、浜口委員がこの関係でいろいろと問題点、課題点、質問していただきました。今日、お手元に配付をさせていただいた資料で、今回の肝であります八条、それから九条、一体どういう立て付けで、どういう整理になっていて、どういう均衡待遇、均等待遇が求められて、その懸念点、

問題点、疑問点がどこにあるのかということを整理をさせていただきました。これ、これからの審議の中で全部、全て問題点明確にしていきたいというふうにして思っておりますけれども、一つまず確認をさせていただきます。

八条の対象者のところでですけども、これ、全ての非正規雇用労働者、パートの皆さんだろうが有期の皆さんだろうが、全てのこのパート、有期の皆さんがこの均衡待遇の対象とされて、全ての労働者について、その待遇が不合理なものではないのか、通常の労働者と比較してどうか、その説明責任が事業主には求められる、それでよろしいですね。端的にイエス、ノーでお願いします。

○政府参考人(宮川晃君) 今回の改正法案によります改正後のパート・有期労働法第八条の適用対象となるのは、先生御指摘のとおり、全てのパート・有期雇用労働者でございます。

また、全てのパート・有期雇用労働者は、改正後のパート・有期労働法の規定に基づきまして、通常の労働者との待遇差の内容、理由等について説明を求めることができ、事業主はその求めに応じて説明する義務を負うということになっております。

○石橋通宏君 ここ大事です。例外なく全てのパート労働者、短時間労働者、そして有期契約の方々、全員が対象なんだということです。その上で、この通常の労働者がやっぱり肝になるんですね、比較対象となる。これは大臣も重々御存じだと思います。

例えば、イギリスなんかでは、この通常の労働者を、まあ脱法行為なんでしょうね、避けるために、あえてダミーの通常労働者、本来元々なかったのに、通常の労働者ですと新たな雇用管理区分をつくったり新たな労働者グループをつくったりして、ここが比較対象なんです、通常の労働者なんですと言つて、それを逃げる、そういう脱法行為と思われませんが、多発していると聞いております。

どうでしょう、今回この提案されている法案、

こういった脱法行為、違法行為、明らかに逸脱した行為、ダミーを使って通常の労働者をつくり上げるようなことは、断固許さない、許されない、そういうことでよろしいですか。

○政府参考人(宮川晃君) 今先生の御指摘になりましたイギリスにおける例でございますが、イギリスの場合、日本の法制とかなり違うところがございまして、いわゆる日本という均等規定の問題につきまして、学識経験者の方からの指摘としましては、イギリスにおきまして、比較要件を満たすが労働条件がそれほど高くない、いわゆるダミーの比較対象労働者を置いて労働者の権利行使を制限するような場面が見られるという指摘があることは私も承知しておりますが、我が国では、イギリスと異なりまして、業務内容等が異なる無期雇用フルタイム労働者との間でも不合理な待遇差を禁止することとしております。

今回、パート・有期労働法第十四条に基づく待遇差を説明する際の比較対象となる正規雇用労働者につきましては、改正法成立後に労働政策審議会の議論を経て考え方を整理したいと考えておりますが、説明時の比較対象者が誰であるかにかかわらず、均等・均衡待遇規定における比較対象労働者、いわゆる正社員を含む無期雇用フルタイム労働者全体でございますので、このため、仮に業務内容等が近いけれども待遇が良くない無期雇用フルタイム労働者がいたとしても、それによつて、非正規雇用労働者の待遇が他の無期雇用フルタイム労働者と比べて不合理に低くなるということが許されるわけではないと考えているところでございます。

○石橋通宏君 宮川さん、分かります、基本的には、正社員と比較するんだと、正規の労働者と比較するんだと。いや、日本でもあり得ると思ひますよ、十分に。この法律ができたら慌てて新たに、新しい労働者の雇用管理区分つくて、いや、ここと同じだから、ここと比較するんだって、十分あり得ると思ひますよ。

だから重ねて聞いているんです。そういうこと

は許さないし、比較すべきはその企業における通常の労働者、いわゆる正規の労働者であつて、それが比較対象とすべきなんだ、そういうことでよろしいですねと確認しているんです。

○政府参考人(宮川晃君) 非正規雇用労働者は、不合理な待遇差の是正を求める際、いわゆる正規雇用労働者も含めた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は選ぶことができますので、今先生おっしゃったことになりなろうかと思っております。

○石橋通宏君 是非それを明確にしてほしいんです。この間も、争うんだ、裁判に行くんだ。どれだけの非正規の方々が実際に裁判行けるんですか。裁判行けないでしょう。裁判に訴えなきゃ分らない、結果出ない。それじゃほとんどの方々は結局聞えないんですよ。だからこれを、明確にこの質疑の中で、ここで、明らかにしていく。いや、それは脱法行為だ、そんなこと許さない、法律の立法趣旨と違ふんだ、それ、ちゃんと言つてもらわなきゃ困ります。

宮川さん、もう一度。
○政府参考人(宮川晃君) 先ほど申しましたとおり、通常の労働者の比較対象のものの全体の中で、どの労働者を比較対象として不合理の差を争うかということとは、どの労働者を選ぶこともできることになっております。その点については明確にしていきたいと思っております。

○石橋通宏君 このも具体的にどう明確にするのか、これもまた書面でいただいて質疑させていただきたいと思ひますが。

これ、なぜこだわるかという、例えば労契法十八条との関係があります。この間、無期雇用転換をしていただいた方々、でも、現行の法制度上はそのまま労働条件持込みでもいいということになっていますので、多くの方々が労働条件持込みのままで、単純に有期から無期転換をしているのではないかというふうにも想定されます。例えば、この通常の労働者、無期転換されて、

ただ、労働条件、それまでと同じだった、持ち込んだと、そういう方々も入っちゃうんでしようか。

○政府参考人(宮川晃君) 今回の改正法案によりまず改正後のパート・有期労働法八条、九条、均衡規定と均等規定でございますが、ここで言う通常の労働者というのは、いわゆる正社員を含む無期雇用フルタイムの労働者を指すこととしております。

このため、有期雇用フルタイムの労働者が無期転換ルールに基づき無期雇用転換した場合には当該労働者も通常の労働者に含まれるわけですが、もともと、そのパート・有期労働法第八條におきましては、事業主に対して、非正規雇用労働者の待遇について、職務の内容等が近い通常の労働者との間の不合理な待遇差、これは禁止するわけでございますが、職務の内容が言わば離れているような通常の労働者との間でもいわゆる均衡規定という形で不合理な待遇差を禁止するものでございまして、これによりまして非正規雇用労働者の待遇改善に資するものと考えているところでございます。

○石橋通宏君 だから、これ、大臣、本来は、この無期転換になった、いや、これは我々も法案作りましたので一歩前進だと、十八条の効果として。ただ、本来、無期転換をしていただいた、でも、まさに無期転換されても、正社員と同じ職責でしっかりと頑張つていただいているのに、労働条件そのままで持ち込んで、正規の社員と格差がある、そういう実態が結局十八条の効果としても現在生まれているのではないかと。こういう方々の均衡待遇、均等待遇もこれ併せて本来確保していかなきゃいけないんです。

ところが、そこが比較対象となつてしまふ、今回のところ、本当にこれが非正規、不合理な方々、今の処遇の改善につながるのか。実質的な底上げにつながるのか。これ許しちゃつたら本当に甚だ疑わしいことになりますよ、局長。それは重々お分かりだと思ひます。なので、これも厳格

に対応していただかなきゃいけない。これも今後の審議の中で具体的にどうされるのか、もう少し突っ込んで確認はしておきたいというふうに思ひます。

最後、もう一点だけ。
今回の第九條、これ有期の皆さん含めていたわけですが、これまでも、第九條、パート法の下での第九條、適用対象範囲がやっぱり著しく狭い、ごく一部のパートの方々しか九條の適用にならないのではないかと、そういう批判があつた、批判をしてきたわけです。

では、今回九條で有期の方々を含めましたけれども、じゃ、一体どれだけのパート、有期の方々がこの九條の対象となるのか、なるように想定しているのか、なるように政府挙げて努力されるのか、周知徹底されるのか。これ、大臣、局長、どういうふうな厚生労働省としては考えておられるんですか。

○政府参考人(宮川晃君) 改正後のパート・有期労働法第九條によりまして通常の労働者との差別的取扱いが禁止されますのは、通常の労働者と一つは職務の内容、もう一つは職務の内容及び配置の変更範囲、これらが同一である短時間労働者及び有期雇用労働者でございます。今回の改正法案では、パート・有期労働法の適用単位を事業所単位から事業主単位に変更すること、また有期フルタイム労働者も保護対象とし、無期フルタイム労働者を比較対象労働者とするという点を変更しているところでございます。

先生御指摘のその改正後のパート・有期労働法第九條のいわゆる均等待遇に当たる短時間労働者及び有期雇用労働者の数というふうなものは、残念ながら適切な統計がないことから、お示しすることは困難な状況でございます。

○石橋通宏君 時間が参りましたので、今日これで終わりますけれども、今、最後のところ、やっぱり現状把握されていない。だから、これやつていただいても、どれだけ本当に非正規、均衡待遇、均等待遇、実現できるか分からない。これじゃ、

施策としてどうなのかというふうに思ひますので、この辺も今後引き続き質疑の中でしっかりとやり取りをさせていただければと思ひます。ありがとうございます。

○委員長(島村大君) 午後一時に再開することとし、休憩いたします。
午後零時三十分休憩

午後一時開会
○委員長(島村大君) ただいまから厚生労働委員会を再開いたします。
委員の異動について御報告いたします。
本日、小川克巳君が委員を辞任され、その補欠として徳茂雅之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及び労働安全衛生法の一部を改正する法律案の両案を一括して議題とし、質疑を行います。
質疑のある方は順次御発言願ひます。
○自見はな君 自民党の自見はなです。よろしく願ひいたします。
本日は質問の機会をいただきまして、誠にありがとうございます。

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について質問したいと思ひます。
本日は、大臣が到着が後半になるということでしたので、質問の順番を入れ替えていただいております。まず、産業界の問題、そして勤務間インターバル、過労死のお話から順番にお伺いをしていきたいと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

以前からこの厚生労働委員会では、私自身が勤務医という立場から、医療現場での過重労働について幾つか質問をさせていただいております。特に、私が小児科医であるということから、小児科医で過労死認定を受けられました中原利郎先生のこと、そして亡くなられた後に奥様の中原のり

子さんが中心となつて始められた過労死をこれ以上繰り返してほしくないという活動には、大変感じるところが多いものでございます。

小児科医は天職だという、この中原先生、亡くなられた中原ドクターの言葉は、私自身も常日頃からそう思つて医療現場で働いてまいりましたし、また今でも、生まれ変わつてもまた小児科医になりたいというふうに思つております。

先日、中原の子さんは参議院の予算委員会でも参考人として来て下さいました。そのお話を拝聴させて頂いておりましたが、お嬢様も小児科医になられたというお話をされておられました。中原の子さんの気持ちを思うと、到底言葉で表せるものでなくて、また私自身も涙が止まりませんでした。

勤務医として働いていたその環境を今振り返つてみても、思えば、労働時間という観点からは、現在の日本で一般的な基準の、健康被害が出ると言われているラインをはるかに超えているものだったというふうに私自身も自分の勤務状況を振り返つても思つてゐるところであります。

ただ、目の前に患者様がゐるということや、その中に身を置いてゐるということ、まあ何だか働き過ぎていて変だなとか、あるいはこのままだともしかしたら体調を崩すんじゃないかなと、客観的に自分の健康状態や働き方を見詰めるという心の余裕というか、そういった視点を持つことそのものがまず考えの中にも生まれませず、ただ一生懸命に働き続けてしまつたというスバイラルに入つてしまつたということになつてゐるんだなというのは自分の経験からも感じております。ノーと言うこともできないし、どこかでSOSを出す、そのタイミングすら自分で探せなくなつたという感覚かなというふうに思つております。一人前になるために研さんを積む時期は当然必要ではございますが、命と引換えになるものは何もありません。

そうした意味では、こういつたことを個人に任せるのではなく、社会全体として働く人々を守つていこうというのが法律の役割だというふうに思

います。

また加藤大臣が来てから後段に当たつても働く環境整備については触れますが、日本は元々ジョブ型と言われるような雇用の体系の国ではなく、どちらかというとメンバーシップ型というものが文化的にもなじんでいた国であります。割り切つたジョブ型の働き方が定着している国としてメンバーシップ型の国では、裁量労働制の持つ意味も変わってくるんであらうというふうに思つております。

日本は現在、ワーク・ライフ・バランスを見据えた仕事の在り方を構築するその作業に入つてゐるところであります。また一定の成熟度に達していないと私は思つております。このことから、このタイミングで裁量労働制についてしっかりとしたデータを基に再度検証していこうという判断をお示しして下さつたことは、私にとつては非常に賢明な判断ではなかつたのかと感じてゐるところであります。

特に、与党として申し上げにくいんですが、今までの日本では、派遣業もそうありますが、当初は十三業務だけで限定して始めたものが今では例外を探すが困難になつてしまつたという現状もございます。様々なことが一度穴を空けるとな

し崩し的なものではないかということを感じてゐております。そういう意味では、今回の法案は、生産性の向上の側面にもフォーカスを当て、そして経済、そして産業の活性化の問題を複合的に経産省や中小企業庁を中心として施策を講じているということとは承知していますが、そういった全体観は、あくまでも社会全体で健康で文化的に働くことをどうやって守つていくのかということが主眼でなくてはならないというふうに思つております。

そういう意味で、時間外労働の上限規制の導入により長時間労働を是正していくという強い決意を政府として持つていただきたいという思いであります。そういった前提に立つて質問に入らせていただきます。

さて、一問目でございますけれども、先ほど申し上げた、一生懸命働いてゐるとなかなかSOSを出すということすらできなくなつてしまつたというお話をさせて頂いたんですが、そのSOSを出すタイミングから失うような環境そのものを見直すという観点から、産業医の育成について質問をさせていただきます。

働き方改革を進めていく上での重要な人材が産業医であるというのは言うまでもありません。雇用主に客観的に働く方の個人の健康管理について助言をし、メンタルヘルス面での環境整備、そして過労死の防止はもとより、働きやすい職場づくりにには産業医の果たす役割が非常に重要であると考えております。

そこで、その産業医ですが、これからの働き方改革を遂行するに当たつては、その育成、確保が必要だと考えますが、それをどのように進めていくのか、教えてください。

○政府参考人(田中誠二君) 今回の労働安全衛生法の改正は、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調などにより過労死等の健康リスクが高い状況にある方を見逃さないように、健康管理を担う産業医を始めとする産業保健機能の強化を図るものでございます。

具体的には、医師による面接指導や健康相談などが確実かつ効果的に実施されるように、必要な情報を産業医に提供することを事業者が義務付けるなどの見直しを行うこととしております。事業場において健康で働きやすい環境づくりが適切に行われるためには、産業保健活動の中心となる産業医の役割が非常に重要であり、今回の改正により強化される産業医の役割を踏まえた産業医の育成と確保に向けた取組が重要な課題であると認識しております。

産業医の育成の現状につきましては、現時点において、産業医となるために必要な研修などを修了している医師は約十万人いるものの、実際に産業医として活動している医師は約三万人にとどまつてゐると推計してゐます。このようなギャッ

プの原因としては、日本医師会のアンケート調査によりますと、本業が多忙で時間的余裕がない、産業医として働く事業場がない、あるいは経験がなくやり方が分からないといった理由が主な理由となつております。

厚生労働省としては、独立行政法人労働者健康安全機構に属する全国の産業保健総合支援センターなどにおいて、面接指導に当たつてのノウハウなど産業医としての実践力の強化充実を図るための研修を実施していくとともに、産業医と事業所のマッチングを促進するための取組などを通じまして、産業医の育成、確保を図つてまいりたいと考えております。

○自見はなこ君 ありがとうございます。

産業医学の振興と職場における労働者の健康管理の充実を資することを目的に、昭和五十二年に設立された財団法人がございまして、産業医学振興財団がございまして、その役割もより重要になつてくると思ひますので、是非御支援賜りたいと思ひます。

また、今後は仕事と、そして治療中の方もおられますので、治療の両立の支援のために、産業医と臨床医の協力体制を強化することも必要であると思つておりますし、また、産業医の活躍によりまして障害者雇用を進めるといふ観点も非常に重要な観点になつてくると思ひます。

欧州では、フランス、特にイギリスでは既に積極的にこういった取組が行われているところでございまして、産業医の育成、役割に対しても厚生労働省として緊張感を持つて仕事に当たつてほしいと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

次の質問に移ります。

我が国の雇用の七割は中小企業・小規模事業者におけるものであります。今回の働き方改革でも最も不安の大きい部分でもあります。この部分で健康確保に遺漏のないよう取り組むことが重要だと考えております。

現行制度では、労働者数五十人未満の中小企業

については産業医の選任は義務付けられておりません。こうした中小企業の労働者についても産業医が行う健康管理等と同等の措置が講じられる必要があるというふうに考えておりますが、どのように取り組んでいくのか、お聞かせください。

○政府参考人(田中誠二君) 労働者数五十人未満の事業場につきましては産業医の選任は義務付けられておりませんが、こうした小規模な事業場におきましても労働者の健康確保に取り組んでいただく必要があることは御指摘のとおりであります。

そのため、労働安全衛生法においては、こうした事業場についても産業医学に関する知識を有する医師等を選任して労働者の健康管理を行わせることを努力義務とするともに、国においても、こうした小規模事業場の労働者の健康の確保に資するため、労働者の健康管理等に関する相談、情報の提供その他の必要な援助に努めることとされております。

このため、厚生労働省におきましては、労働者数五十人未満の事業場が医師等の選任等を行った場合には、その費用の一部助成を行うとともに、こうした小規模な事業場では産業保健活動に取り組む十分な体制やノウハウ等が不足していることも多いことから、独立行政法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て、事業者の求めに応じて医師等を派遣し、面接指導や健康相談などの支援を行っているところでございます。

今後とも、労働者の健康確保に取り組む小規模な事業場のニーズに応じまして、きめ細かな支援を行ってまいりたいと考えております。

○自見はなこ君 ありがとうございます。

まだまだこれから更に取組が必要な分野だと思っております。全国三百五十か所というのはちよつとまだ足りないのかなという率直な印象を受けたところでもあります。健康経営という言葉もございいます。健康経営を中小企業まで広めると

いう活動も現在国でされているところですが、そういった動きも巻き込みつつ、努力義務とはいえ、是非見える化をし、より一層、働きやすい職場に良い人材が集まる時代ですので、こういった施策を推進していったほしいと切に願います。よろしくお願いいたします。

次の質問に移ります。

繰り返しになりますが、産業医の質と量の確保とともに、職場内で働き過ぎ等により心身両面にわたってハイリスクとなっている方を見逃さない仕組みづくりが重要だというふうに考えています。産業医に必要な情報が提供されれば、産業医サイドから長時間労働者に面接指導の受診をお願いすることもできるというふうに思っております。また、面接指導結果を踏まえたこの改善の措置がしっかりと講じられることが重要で、そのための工夫も必要であるというふうに思います。

産業医への必要な情報の提供や、面接指導後に改善措置が的確に講じられるための工夫についてのお考えをお聞かせください。

○政府参考人(田中誠二君) 今回の見直しは、働く方々が健康の不安なく働くモチベーションを高め、その能力を最大限に発揮できるように、その健康管理を担う産業医、産業保健機能の強化を図るものでございます。

そのため、長時間労働者に対し面接指導の申出の勧奨を含めて産業医がより効果的に活動することができるよう、全ての労働者について労働時間の状況を把握するとともに、時間外・休日労働時間が一定以上の方について、労働時間の情報に加えて、その業務に関する情報を産業医に提供することを事業者が義務付けることとしております。

また、医師による面接指導の結果を踏まえた措置が的確に講じられるように、面接指導の結果に基づいて健康確保のために事業者が行った措置の内容についても産業医が把握できるようにするとともに、産業医が労働者の健康管理等に関する報告を行った場合、その内容等を事業者から衛生委

員会に報告することとさせていただきます。

これらにより、長時間労働となつていらっしゃる方に對して産業医による面接指導や健康相談により効果的に行われるようにしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

○自見はなこ君 ありがとうございます。

衛生委員会が存在するというのはこれから非常に重要になつてくると思いますし、多くの雇用主もそこを頼りにしていくことだと思います。是非こういったことが有機的に組み合わせて働いていけるように心からお願ひしたいと思いますし、我々医療界も産業医の育成に関してはより一層努力してまいりたいと思います。

続きまして、勤務間インターバルについて質問させていただきます。

過労死を予防するためには、勤務間インターバルの導入を進めていくことが大変重要であるというふうに考えております。今回の法案では勤務間インターバルは努力義務というふうになされておりますが、現在、企業への導入はどのような状態にあり、導入は実際のところ進んでいるのか、また、今後どのような目標を立てて取り組んでいくのか、分かりますか教えてください。

○政府参考人(山越敬一君) 勤務間インターバルでございますけれども、これは、働く方の生活時間や睡眠時間を確保いたしまして、また健康な生活を送るために大変重要であると考えておりますけれども、制度の普及状況を見ますと、厚生労働省の平成二十九年の就労条件総合調査ではこの勤務間インターバル制度を導入している企業は一・四％にとどまっております。

この勤務間インターバル制度でございますけれども、導入が進んでいない理由といたしましては、今申しましたその就労条件総合調査によりまして、今申す中で、勤務間インターバル制度の導入の予定は全く検討もしていない企業、これが九二・九％でございます。こういった企業にその理由を尋ねたところ、その企業割合で見ますと、当該

制度を知らなかったためというのが四〇・二％で最も多くなつておりまして、制度の認知度がまだまだ低いということがございます。

また、そのほかにも、その制度の導入に当たりまして、働く方一人一人出勤管理をしなければいけないとか、突発的な事情で残業が生じたときに翌日の出勤時間を遅らせるとその分の代替要員がなかなか確保できない、そういった労務管理上の課題があるということが考えられるというふうに考えております。

こうした状況を踏まえまして、まずは制度の周知、導入促進を図ってまいりたいというふうに考えておりまして、御指摘ありましたように、今回の法改正ではこのインターバル制度を努力義務として課すことにはいたしましたのでございます。

それから、御質問ございました数値目標でございますけれども、五月三十一日に開かれました過労死等防止対策推進協議会におきましてこの数値目標が議論をされまして、労働者数三十人以上の企業のうち、勤務間インターバル制度を知らなかった企業の割合を二〇二〇年までに二〇％未満にする、それから、この勤務間インターバル制度は、ここでは、終業時刻から次の始業時刻までに一定時間以上の休息時間を設けることについて就業規則でございましてとか労使協定で定めている、そういったものに限るということにいたしましたので、それを導入している企業割合を、これも二〇二〇年までに一〇％以上にするという内容を含めました過労死等防止対策大綱案を公表させていただきましたところでございます。

また、この勤務間インターバル制度につきましては、就業規則の作成でございましてとか労務管理機器の導入を行いますが中小企業に対する支援でございましてとか好事例の周知も行っているところでございまして、こういった取組によつて、まだまだ導入が進んでいないインターバルでございましてけれども、進んでいくように進めてまいりたいというふうに考えております。

○自見はなこ君 ありがとうございます。

企業における導入率は高くない、一・四％。そして九二・九％がまだ検討をしていない。その理由が制度を知らなかったためというの、やはり覚悟して受け止めなければいけない数字だと思っております。そして、勤務間インターバル制度があることによって、やはり抑制的な勤務時間というところにも働いてまいりますし、それが先ほど申し上げたSOSすら出すタイミングを失ってしまふ状況のこの負のスパイラルから出ていく際に非常に重要になってくると思っております。

現在はこういった状況等々があり恐らく努力義務ということになっていっていると思うんですが、やはり時代の流れもございまして、こういったことを導入している会社を是非公表して、見える化をしていくということが重要だと考えますので、今後も精力的な取組、数値目標は高い目標を掲げていただいておりますので、精力的な取組をよろしくお願いいたします。

次に、過労死が発生した事業場への対応について御質問をさせていただきます。
あつてはならないことであると思いますが不幸にして過労死が発生した場合、確実に再発防止を図っていくことが何より必要だということに考えております。中には過労死につながるような構造的な課題を抱えた事業場もあると考えられ、その改善を求めていくことが必要だと考えますが、この過労死が発生した事業場に対して労働基準監督署はどのような対応を取るのか。

また、個々の遺族のことを思うと、しっかりと調査をした上で労災認定の基準に照らした適切な対応を取るということはもちろんのことでありまして、御遺族に対する適切で、そして継続性のあるフィードバックや心のケアというものも私は同時に必要であるというふうに思っておりますが、その点についてのお考えをお聞かせください。

○政府参考人(山越敬一君) 働き過ぎによりまして尊い命を落とすようなことがあつてはならないこととございまして、長時間労働を是正していく

ことが大変重要であるというふうに考えております。

厚生労働省では、労災請求が行われた事案について、これが長時間にわたる過重な労働による過労死事案に係る場合には監督指導を徹底することにしておりまして、その場合に、違法な長時間残業とかが行われた場合は是正を指導いたしまして改善を促しているところでございまして、繰り返しの是正の指導を行ったにもかかわらず是正しないようなケースにつきましては書類送検を含めて厳正な対応をすることといたしているところでございまして。

過労死等の労災認定でございましてけれども、これは、労働基準監督署におきまして労働時間数などの調査を丁寧に行いまして、認定基準に当てはめて適切に判断してまいりたいというふうに考えております。

それから、御遺族でございましてけれども、遺族補償年金を支給するということになっておりますけれども、これに加えまして、遺族の就学援助等の事業を行っているところでございまして。

今後とも、長時間労働の是正にしっかりと取り組みますとともに、労災補償についても迅速、適正にやってまいりたいというふうに考えております。

○自見はなこ君 ありがとうございます。

再発防止が何より大事であるということはあるんですが、それから今、石井みどり先生とも取組をさせていただいておりますチャイルド・デス・レビュウ、子供の死因究明の場面でもそうでありまして、日本人は死に対してなかなか現場で受け入れるための時間をしっかりと取ること、これが今現在できていないのではないのかなというふうに思っております。

私自身も医学部生のときにオーストラリアに留学をいたしました。そしてそのときに大変親しくなった医学部生を連れて、今度は日本にその子を連れてきて、日本で一緒に、医学部生同士でした

ので、オーストラリアの医学部生に臨床実習を一緒にしてもらいました。そのときに、救急の場面で突然亡くなった、突然死をしたお父さんとその家族が来たわけでありまして、我々は三十分の定められた心肺停止に対する心臓、心臓マッサージ等の救命措置を行いましたけれども、その後御臨終になったときに、あつという間に霊安室に連れていかれて、そしてあつという間に葬儀屋さんが来て御遺体を持っていくということにその私が連れてきたオーストラリアの医学部生は大変な衝撃を受けておりまして、この死というものを受容するための空間が全く病院でないとということとを非常に深く傷ついた様子でありました。

私としては、先ほど来から申し上げているように、この過労死のことは再発防止が何より大事であるのももちろんなんですけれども、残された家族たちの気持ちというものをもう少し社会全体でケアをするということの制度がやはり必要だと思ひますし、制度だけではなくて、そういった気持ちを持つということが何より大事だと思っておりますので、そういった視点も併せて今後の厚生労働行政に是非生かしていただきたいと思います。よろしくお願ひを申し上げます。

それでは、次の質問に移らせていただきます。

次は、労働組合についてのことでございまして。

「格差と民主主義」、著書でも有名な米国の労働長官を務めたロバート・ライシュ氏は指摘していることでございまして、アメリカでは八〇年代に労働組合の力が弱まり、これが使用者との交渉力の低下を招き、結果として低賃金につながったというふうなことを指摘をされています。

その後、世帯としての所得というものは落とすことができないという観点から米国の人々がしたことは、一つは長時間労働で賃金を稼ぐ、そしてもう一つは家庭にいた主婦、女性が社会に進出していく、そして三番目がサブプライムローンだったのだが、これがこれそのものも破綻してしまつて今の格差につながったんだという

ことをロバート・ライシュ氏は指摘をされておりました。

こういったことも考えながら我が国の現状を見ますと、労働組合というものがもちろんございまして、欧米の産業別組合とは違って企業別組合が中心であり、その組織率も低い状態でございます。石橋先生も牧山先生も同じ観点から過去の厚生労働委員会でも指摘をされていると思ひます。また、先ほど難波委員からもそういったことの御指摘で、非常に文化的には融和的に施策を行ってきた部分もあるという側面も伺っているところでありまして、例えば時間外労働に関して言えば、私が申すまでもなく、労使で三六協定を締結することが必須条件であります。この果たすべき役割の大きい労働組合というものがあつていかかわらず、青天井と言われる労働時間の残業を招いてきたということもやっぱり一面の真理であると思ひます。

そういった現状がある中で、公共政策という立場から、今回、安倍政権が働き方改革を進めることになりました、これまで労使自治だけでは実現できなかった様々な領域で改革を進めていると思ひます。

ただ、しかしながら、やはり原点に戻りますと、本来、労働の世界というものは、門外漢の私が言うのは大変恐縮なんですけれども、公的なルールの外側にやはり労使自治の領域というものがあつて、それでこそ労働条件の更なる改善が図られるべきではないのかなというふうに考えています。そうした状況を考えますと、職域別組合につくり替えていく必要があるのではないかとこのように思ひます。

そういったことを提言するとともに、組織率の推移など、我が国の労働組合の状況について確認しておきたいので、教えてください。

○政府参考人(山越敬一君) 我が国では労働組合の多くが企業別組合でありまして、団体交渉はこの企業別組合が中心になって行われております。推定組織率でございましてけれども、平成二十九

年には一七・一％となっております。この推定組織率でございますけれども、産業構造の変化、雇用形態が多様化していること、また働く方の意識の変化などによりまして、長期的には低下傾向にございます。また、この組織率でございますけれども、業種や企業規模によって相当程度の差が見られるところでございます。

いずれにいたしましても、労働組合法は労働組合の自主的な結成や組織化を尊重しております。この組合の結成は労働者の意思に委ねられるべきものと考えているところでございます。

○自見はなこ君　ありがとうございます。

今回の働き方改革法案ですが、次の世代に向けて社会そのものが現在シフトしている中で、実は、この法案単体ではなく、あくまでこれは一つのパーツになっていくんだろーんという思いです。大きな目で見れば、少子高齢化の中で労働人口が減っていくといったことでありますとか、そういった背景を含めると、社会の生産性を上げていくための企業の生産性向上支援とセットにして取り組むことで初めてその効果が発揮されていくものなんだろーんと思っております。

加藤大臣には、是非、政府として、中小企業を含めて我が国の生産性向上についてどう考え取り組んでいくのかということ、御決意をお伺いしたいと思っております。最後に、そういった施策とともに、やはり子育て世代への支援といったことですか、あるいは社会保障の中でも特に税と社会保障の一体改革、財政再建という観点も踏まえて、幅広い視点から最後に御決意を伺って、私の質問を終わりたいと思っております。

○国務大臣(加藤勝信君)　やはり日本、今、少子高齢化、人口減少という構造的な課題、これにどう立ち向かい、そして日本の活力を維持し、また高めていくのか、こういう状況にあるわけでありまして、そういう中においては、労働生産性を向上していくというのは大変大きなポイントになります。

今回の働き方改革、これは過労死をなくしてい

く、あるいは不合理な待遇の差を解消していくということとはもとよりでありますけれども、あわせて、長時間労働の是正や高度プロフェッショナル制度の導入、同一労働同一賃金、こういったことを通じて、こうした働き方を進めていくことが労働生産性を改善していくということにもつながるというふうに考えておりますし、また、そういうそれぞれ、例えば長時間労働を是正するというような意識を経営者が持つこと、そしてそれが労働者にどううまく効率的に働いてもらうのか、関心を高めていく、また、そのことが生産性の向上につながる、こういった流れをしつかりとつくりつつも日本の七割は中小企業、小規模の事業所で働いておられるわけでありまして、そういった皆さん方の生産性を上げていくという意味においても、雇い管理の見直しや人材育成等に取り組む中小企業・小規模事業者への相談支援やICT化の設備投資等の費用負担軽減、また、介護、飲食、宿泊、医療、保育といった厚生労働省所管の分野でのICT利活用や業務改善の促進、こういったことにも取り組まさせていただきたいというふうに思います。

また、子育て世帯あるいは女性の活躍という観点から申し上げれば、やはり長時間労働を是正していくことによつて、例えば、これまで長時間労働が付随していくような形であればフルタイムでは働けないけれども、きっちり五時なら五時、四時なら四時に帰れるということであれば、そうしたフルタイムも選択肢の中に入っていくということにもなります。

また、例えば男性側が長時間労働からは正されることによつて家事や育児に関与するという時間も増えていく、そのことは少子化対策にもつながっていくという、そういったエビデンスを示しておられる方もいらっしゃると思います。

そういった形の中で、あるいは同一労働同一賃金を通じて納得できる形で自分の事情に応じて働くことができるということであれば、一定の条件

があつたときに、その条件を守るか、あるいはそのために仕事を辞めるかと、こういう二者択一的な状況を解消していくということにもつながっていくんだろーんというふうに思います。

そういった様々な観点から、女性の活躍、また子育て世帯における支援、こういったことにもこの働き方改革は資するものだというふうに思いますし、また、財政的な面等から申し上げれば、やはり多くの方が働いていただくことは、例えば様々な健康保険あるいは年金制度、そういったものの運用というものにおいてもプラスになってまいりますし、またそうした中で働く方の将来の年金というものの増額にもつながっていく、そういった観点からも、また、働き方によつて差がつかないような、要するにどの働き方も自分の事情によつて働くことができる、そういったように社会保険料や税の在り方、そういったことも不断に見直していくことが必要だというふうに思っております。

いづれにしても、そのスタートとしてこの働き方改革、しっかりと進めさせていただきたいと思っております。

○三原じゅん子君　自由民主党の三原じゅん子でございます。

法案の質疑に入る前に、大臣にお聞きしたいことがございます。

「もうおねがい　ゆるして」とノートに平仮名で書いて大切な命を奪われた五歳の女の子の件についてでございます。

香川で家族四人で暮らしていた。そのとき既に身体的虐待を二度受けて、児相に保護をされておりました。そして、指導措置となつていた。周りの方々は多分虐待があるということは御存じだったんだと思えます。そして、それが東京に引っ越してきて、指導措置が解かれてしまった。さあどうしようという議論をされているそのときにこの事件が起きてしまった。

大臣、率直に、この事件知って、どうお感じになりましたか。

○国務大臣(加藤勝信君)　この事件であり、今委員のお話がありました、この子供さんが残されたノートのこの記述、今委員からお話がありましたけれども、本当に何かこの一言一言を読むと、もう何とも言えない気持ちになる。しかしそれだけ本当にこの子頑張っている、にもかかわらずこういう事態になつてしまった。本当に何と申し上げていいかという思いであります。改めて、この子供さんに対しては心から御冥福を申し上げます。

今お話がありましたこの事案、当初は香川県というところで、そこから、香川から東京へ、最初はお父さんが、その後、母子の方が移られたということでございます。したがって、東京都と香川県に係る事案ということでございますので、それぞれにおいて検証が行われているというふうに承知をしておりますし、私ども厚労省としても、東京都、香川県と連携を取りながら、検証結果を踏まえて必要な対応を考えたいと思っておりますけれども、こうした児童虐待による死亡事例については、自治体において検証を実施していただくとともに、厚生労働省においても児童虐待等要保護事例の検証に関する専門委員会というのがございまして、そこにおいて検証し、その結果を再発防止に資するよう自治体に周知するというようにしております。本件においてもそうした中でしたら取り上げていきたいと思っております。

○三原じゅん子君　東京でも、児相が二度、女の子に面会を要求したんですけれども、母親が二度とも拒否をしていると聞いています。

児童虐待防止の経緯について少し説明させていただきましたが、平成十二年児童虐待防止等に関する法律が施行され、平成十六年改正で立入調査の強化ということで警察官の同行ができるようになり、そして平成十九年、家庭裁判所の令状を取つての臨検制度が行えるようになり、平成二十三年には親権の一時停止をさせ、子供の監護権などを一時的に停止をして児童相談所の所長が見ることができるようになり、指導措置までできるようになり

なりました。そして平成二十七年七月一日より全国共通ダイヤル一八九、虐待かなと思つたらいちはやくというサービスも始まりました。

大臣、今のできる限りの制度で今回のこの事件は防げなかったんでしょうか。私は、この児童虐待防止に關して八年間取り組んでまいりました。しかし、悔しいかな、年々増加の一途をたどる一方です。一八九番という共通ダイヤルを作つたのに、過去最多件数を上塗りしているという一方で、児相の人手不足も理解はしておりますが、しかし、今のままでは本当に再発が防げるのでしょうか。事件が起きてからでは遅いんです。児相も警察も今すぐに対応しなければならぬこと、そしてまた中長期的に、そんな観点から対応しなければならぬこと、誰がいつ何をどうすべきか、しっかりと考えていかなければならないのではないのでしょうか。今でも全国あちこちで小さな叫び声を上げている子供たちが大勢いるかもしれない。その叫び声を決して私たちは聞き逃すことなどないようにしなければならぬと思います。命を守る厚生労働大臣として、お考えをお伺いしたいと思います。

○國務大臣(加藤勝信君) 私も、議員になつた当初も、特に児童虐待の問題、その頃から指摘をされ、どうやって対処していけばいいのか、まずは児童相談所でもいろいろ対応していただき、いろんな努力を重ねる、しかし残念ながらこうした死亡件数、死亡事例が出てきてしまふ、非常にむなし、ある意味ではむなしの思いも持つところはありますけれども。しかし、今、担当として考へるに当たつて、今お話がありました児童相談所全国共通ダイヤル、これを導入をさせていたたいしております。通告は増えてきているということでありまして、増えてきていることをどう見るかというのがありますけど、それだけいろんな声は聞こえるようにはなつてきている、それに対してどう対応していくのかという問題があるし、さらにこれをどう活用していただくということもあるんだらうというふうに思います。

また、児童相談所に対する児童虐待相談件数というのは十二万件ということでございます。その件数は年々増加をしております。例えば平成二十年頃には四万件だったものが今十二万件と、こういう状況にもなつてきているわけでありまして、こういった状況に対応するためにも、まず児相の体制を強化するというところで、児童福祉司等の専門職の増員を図る、あるいは児童福祉司等の研修を義務化してその専門性の向上を図る、さらには発生予防、早期発見を進めるといふ観点から、身近な市町村に子育て世代包括支援センターの設置を進める、それを通じて、いわゆる妊娠前から子育て期まで切れ目のない支援等を通じて、こうした様々な施策を進めさせていただいているところでございます。

今、しかしながら、やはり本件のことを含めて、まだまだ多くのこうした児童虐待、あるいは児童虐待があるけど我々の目には残念ながら触れていない、触れられていない、こういった事案もございまして、さらにこうした取組を進めることによつて、そうした事例を一つでもなくしていくべく努力をしていきたいと思います。

○三原じゅん子君 ありがとうございます。

一八九の啓発ということも大切だと思います。親御さんたちに対する啓発というののも大切なことだと思ひますので、妊娠期からのそうした相談に乗るとか、そうしたことに關しても是非手厚く手を差し伸べていただきたいと思ひます。

それでは、法案に移らせていただきたいと思ひます。治療と仕事の両立支援について質問させていただきます。

我が国においては、労働力の高齢化の進展等により、質、量の両面で労働力需給の大きな変化が見込まれる中で、誰もがその能力を最大限に発揮できる一億総活躍社会の実現が求められております。職場においても、病気を治療しながら仕事をされている方、日本の労働力人口の三人に一人と多数を占めて、高齢化とともに今後も増えていく

ことが予想される中、疾病を抱えながら働く意欲を持つて治療と仕事を両立しようとする労働者に対して、社会全体でこれを支援するための仕組みづくりが課題となっております。

国として、治療と仕事の両立支援について、働き方改革実行計画や改正される雇用対策法に位置付け、推進しようとしているところでありますけれども、その基本的な考え方はどのようなものなのか、お聞かせいただきたいと思ひます。

○政府参考人(田中誠二君) 働く方がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するというのがこの働き方改革の重要なテーマでございますけれども、今御指摘の病気を治療しながら仕事をされる方についても、今後一層増加が見込まれる中で、そうした方々が生きがいを感じながら働くことができる社会をつくるのがこの働き方改革実行計画に盛り込まれておりまして、病気の治療と仕事の両立支援という形で項目が立つていくわけでございます。

今般の雇用対策法の改正は、働き方改革に係る基本的な考え方を明らかにし、国として改革を総合的かつ継続的に推進するための基本方針を定めるものでありまして、病気の治療と仕事の両立支援についても、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定と職業生活の充実等の目的を達成するために、国が総合的に講じるべき施策の一つとして明確に位置付けることとしております。

法案の成立後には、同法に基づく基本方針におきまして、病気の治療と仕事の両立支援に係る基本的な事項を明らかにした上で、企業、医療機関及び両立支援コーディネーターによるトライアングル型のサポート体制の構築を始め、社会的な基盤づくりを着実に進めてまいりたいと考えております。

○三原じゅん子君 病気を抱えた労働者が治療と仕事の両立を模索していく上で、企業からの支援や医療機関からの支援、それぞれの支援を受けられると思ひますけれども、実際には、病気で困っている中で本人が苦勞しながらやつていたり、あ

るいは家族が知識がない中でも必死で取り組んでいる部分が多いのではないかと考えております。これに対して、働き方改革実行計画にも盛り込まれている両立支援コーディネーター、その立ち位置について、本人に寄り添いながら総合的な相談支援を担うと表現されており、主治医、企業、両立支援コーディネーター等が、まさに今おつ

しやった総合的な支援を行うトライアングル型のサポート体制を形成するものとされております。この両立支援コーディネーターの養成について今後どのように進めようとしているのか国の取組についてお伺いしたいのと、働き方改革実行計画ではこの問題の解決のために企業の意識改革と受入れ体制の整備も求められていると思ひますが、企業が両立支援に取り組む上での国の支援策について併せてお聞かせください。

○政府参考人(田中誠二君) 御指摘の両立支援コーディネーターにつきましては、御指摘のとおり、患者の主治医と企業の連携の中核となつて、患者に寄り添いながら継続的な相談支援や、治療と仕事の両立支援プランの作成などの支援を担うものでありまして、患者、主治医、企業等のコミュニケーションのハブとなり、病気の治療と仕事の両立を社会的にサポートするトライアングル型のサポート体制の担い手として期待しております。

両立支援コーディネーターのなり手といたしましては、医療ソーシャルワーカー、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント、社会保険労務士、企業の人事労務担当者などを想定しております。当面、二〇二〇年度までに二千人を養成することを目標としております。その効果的な養成を図るために、本年三月に厚生労働省におきまして養成カリキュラムを策定しております。現在、産業保健総合支援センターなどにおいて研修コースを開設し、養成に取り組んでいるところでございます。

また、養成されたコーディネーターを医療機

人手不足は大きな問題です。しかし、ごく一部には、今まで働いていて、だけど、これからもずっと働きたい、そう願っても働けない方々、あるいは、やむを得ず離職をしなければならぬ、そしてその後再就職できずに困っている方、仕事

その一方で、厚生労働省のがん対策推進協議会に提出されたがん罹患と就労調査という資料によりますと、がんによつて就労継続に影響を及ぼした理由について、こちらはより深刻な患者さんも含まれていると思いますが、体力が低下したためという回答が最も多くなっております。そして、今後どのような仕組みがあれば治療と職業生活を両立できると思いますかという問いには、日にち、時間単位でも分割取得できる傷病手当金制度という回答が最も多くなっております。この分割取得できる傷病手当金制度があれば、離職に至るリスクを避けられて、安心して治療と仕事の両立ができるものと考えております。

傷病手当金を分割して取得できる仕組みにするということについては、法律の改正が必要になります。また、財源も当然必要になってまいります。

大臣 制度は、つくつたら、はい、おしまいで
は困るんです。その後の丁寧なフォローが大切な

のではないでしようか。定期的に検証し、足りないところがあれば補えばいい。厚生省はいろいろと頑張ってきたと思っているとは思いますが、いつも弱い立場の方々に対して優しくない。もつと思いをもち、働いている方々の思いを酌んだ厚生労働行政を私は心からお願ひしたいと思ひますが、いかがですか。

○国務大臣(加藤勝信君) 今、がんを始め肝炎等々の疾病により長期にわたる治療を受けながらも、生きがいであり、また生活の安定を図るために就職を希望する方、また実際に就職をされている方もいらっしゃる、そうした支援が課題となっているわけであります。

ハローワークに今お話がありました専任の就職支援ナビゲーターを配置して、がん診療連携拠点病院等と連携した就職支援を行っているところであります。平成三十年度では、実施している安定期の数は六十九か所、就職支援ナビゲーターは去年よりも二十名増加はいたしました。また七十四名と、こういう状況であります。

具体的な支援の内容としては、今お話がありましたが、ハローワークに来所することが難しいがん患者の皆さんのため、病院の相談支援センターに就職支援ナビゲーターが巡回相談に行く、まさに出ていくというところ、あるいは連携している病院のソーシャルワーカー等と密接に連携をして、個々の患者の希望や治療状況等を踏まえた職業相談、職業紹介などを実施しております。

こうした取組によって、平成二十九年年度における就職実績は千七百四十三人ということで、モデル事業として全五都県で実施した平成二十五年度と比べると大幅に増加をしておりますし、実際、就職率も五五・四％と、こういう数字にはなっております。

今後とも巡回相談を拡大すべく、まず連携先の病院というものも必要でありますから、それを増やしていく。また、こうした取組をしているというところをまだまだ御存じない方もいらっしゃると思ひます。そういったことに対する周知を図って

いく。また、先ほど申し上げたこの体制を更に強化をしていく。そうしたことをしっかりと進める中で、病気の治療と仕事の両立を希望される方々がそれぞれの事情に応じて就職をできる、就職先を見付けることができる、そのためにしっかりと取り組まさせていただきますと思ひます。

○三原じゅん子君 ありがとうございます。働きたくても働けない皆様方のことを積極的に考えていただきたい、そのことをお願いして、質問を終わらせていただきますと思ひます。

○山本香苗君 公明党の山本香苗でございます。今回の働き方改革は、約七十年ぶりの大改革であるにもかかわらず、その根拠となるデータをめぐって不適切な処理やミスが相次ぎました。極めて遺憾でありまして、厚生労働省には猛省を促したいと思ひます。

その上で伺いたいと思ひますが、なぜこうした事態に至ったのか、なぜこれだけ相次いでミスが起きたのか、厚生労働省はちゃんとこの原因というものを認識できているんでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) お答え申し上げます。この平成二十五年年度の労働時間等総合実態調査でございますけれども、この中で、裁量労働制、一般労働者、データがございましたけれども、この調査対象事業場における平均的な者の労働時間について、一般労働者と裁量労働制の労働者では異なる仕方では数値を選んでいましたにもかかわらず、その数値を比較してしまひまして、不適切でございました。この調査、裁量労働制に関するデータについて、国民の皆様は今回の裁量労働制の改正について疑念を抱かせることになりました。法案から削除をいたしましたところでございます。国民、国会の皆様は大変御迷惑をお掛けしましたことに深くおわびを申し上げます。

この実態調査でございますけれども、今回、裁量労働制の労働者以外のデータにつきましては、統計の精度を高める観点から論理チェックの条件

を明確に設定いたしました。異常値である蓋然性が高いものは無効回答として再集計をしたわけでございますけれども、そうした中で、今回、一度精査結果をお示した後に同一の調査票が調査票に混入しているということで、六事業場について二重に集計されていることが分かったわけでございます。そしてまた、その後も転記ミスがあったことが分かりまして訂正版を出したわけでございます。度重なる訂正をしております、このことにも改めておわびを申し上げます。

こうした取扱いとかミスでございますけれども、まず、不適切な比較でございます。また、調査統計データを扱う上で定義でございますとか調査手法をしっかりと確認するといった基本的な認識が不足していたことが原因でございます。また、異常値でございますとかミスにつきましては、このデータを集計する際にエラーチェックを適切に行う人員体制が十分でなかったこと、また、調査設計、エラーチェック、公表資料の作成、そういった調査の工程におきまして調査の企画や調査担当部局と統計の作成部局の連携が不十分であった、こういったことが原因であったというふうに考えております。

今回の件をしっかりと反省させていただきます。今後、調査を行う際には今申しましたような要因に対応した対策を講じて、データの精度向上に努めてまいりたいと思ひます。

○山本香苗君 相次ぐミスはあつたけど傾向は変わらないんだと、統計として有効性はあつたと繰り返して答弁されておりますが、その有効性の根拠を御説明いただけますか。

○政府参考人(酒光一章君) 私ども統計部局の方で再集計をさせていただきました。今、労働基準局長の方から申し上げましたけれども、調査票をもう一回点検を直し、さらに、一定の条件で異常値である蓋然性の高いデータについては削除をした。それから、今回その過程でミスについていろいろと御指摘受けましたので、それについてもう一度精査をしたということでありまして、

これによりまして集計対象のデータについては全体として精査前よりも信頼性が高いものになったと考えております。

それから、こうした厳しい方法でいろいろと精査をしてサンプル数については減ったわけですが、それでもまだ九千を超えるサンプルが確保されておりました、いわゆる標準誤差などを見ましても精度的には十分確保されているというふうに考えております。

それから、業種別、事業場規模別にサンプルの減り方とかにやや差があるように見えるわけですが、これも、これにつきましても精査後のサンプルに基づきまして倍率を計算し直しまして復元をしておりますので、結果に大きく影響するようなものではないというふうに考えておりました。以上から精査後のサンプルに基づく集計値につきましては信頼の置けるものになったというふうに考えております。

○山本香苗君 確かに、数字だけ見れば傾向は変わらない。しかし、これだけミスが続くと、はい、そうですねと今の御説明をすんなり受け入れるわけにはいかないんです。

抜本的に、二度とこうしたことを起こさないためには、統計データの取り方というものを直していただかないと。総務省の協力も得つつ、また、厚生労働省の中だけでやる絶対駄目なので、統計の専門家の方も交えていただいて、速やかに再発防止策というものを、大臣、取っていただきたいと思ひますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信君) 今回の厚生労働省において実施した平成二十五年年度労働時間等総合実態調査、不適切なデータの取扱い、また様々なミスというところで、国会として国民の皆さんにも大変な御迷惑をお掛けいたしましたこと、深くおわびを申し上げます。今回の件、これをしっかりと反省をし、統計データ、しっかりと信頼に足り得る統計データを作っていく、こういった観点から、一つは、調査規模に見合った人的体制の確保に努めるとともに、計

画的に職員の統計作成、活用、分析能力、こういったものを高めていくための研修をしっかりと行つて、組織的な人材あるいは体制をつくつていきたい。また、調査設計、エラーチェック、取りまとめ等調査の全工程に当たって、調査担当部局が省内の統計作成部局のみならず専門家のアドバイスあるいは総務省等々のアドバイスもいただきながらしっかりと進めていく、こういった対応をしていきたいというふうに思っております。

なお、裁量労働制についても厚労省において新たな実態調査を行うこととしておりますけれども、今回の問題点、これをしっかりと反省し、正確なデータが得られるよう、省内の連携はもとより、総務省に対しても協力をお願いをし、また外部の専門家の御意見も伺いながら適切な調査設計をし、そして具体的な調査を行つていきたいと、こういうふうな考えております。

○山本香苗君 是非、そういった体制整備をしていただいた上で、統計データというものの信頼性を高めていただきたいと思います。

今日、午前中からも高度プロフェッショナル制度についての懸念の声がいろいろありました。一つ一つの具体的に確認をさせていただきたいと思つます。

高度プロフェッショナル制度の導入に当たっては、労使委員会で決議をして、そして行政官庁に届け出るということになっておりますが、具体的にどういった項目を届け出るようになるのか、御説明ください。

○政府参考人(山越敬一君) 御指摘の点でございますけれども、労使委員会の決議について労働基準監督署に届けていただくわけでございます。そこで、その決議項目でございますけれども、法律の四十一条の二第一項に一号から十号まで規定されてるところでございます。労働者に就かせることとする業務の範囲、対象労働者の範囲、健康管理時間を把握する措置、それから年百四日かつ四週当たり四日以上以上の休日を与えること、それから選択的な健康管理措置として勤務間インター

バル等の措置、そういった健康確保措置、それから健康管理時間の状況に応じて省令で定める健康確保措置、それから同意の撤回に関する手続、苦情の処理に関する措置、同意をしなかった対象労働者の不利益取扱いの禁止、こういったことが決議事項でございますので、これらについて行政官庁への届出をしていただくということになります。

○山本香苗君 年収要件というのにつきましては、せんだつても、確実に支払われることが見込まれる額で一千七十五万円を下回らないと、下回る場合には適用しないということでありましたけれども、具体的に年収要件をクリアしているかどうか、どういうふうにして確認するんでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) 年収要件でございますけれども、先ほど申し上げました届出が必要なもの、決議項目のうち、対象労働者の賃金額が法律上の要件に適合しているかを確認するため、これにつきましては、届出として対象業務ごとに支払われると見込まれる賃金額の最低額を少なくとも記入させることを想定しております。これにより確認することになります。加えて、実際に監督指導を行う際に、法律上の要件が満たされていることについて労働契約の内容を確認することとするものでございます。

○山本香苗君 本人同意というものがなければ高プロは適用できないということでありましたけれども、同意しなければ辞めさせるといったような形で、不本意な形で同意をするようなことがあつてはならないと思ひます。

同意の取り方はどのようにお考えですか。
○政府参考人(山越敬一君) 同意の方法でございますけれども、労働政策審議会の建議におきまして、職務記述書等に署名する形で職務の内容及び制度適用についての同意を得なければならぬこととし、これにより、希望しない労働者に制度が適用されないようにすることが適当とされておりますので、こういったことを踏まえて実施してい

ただということでございます。

○山本香苗君 ちよつとよく分からなかったんですが、本人同意の取り方を労使委員会で、どういう形で聞くということですか。

○政府参考人(山越敬一君) これは、まず職務の内容につきましては職務記述書等に署名する形でやっていただくわけでございます。同意については書面その他の省令で定める方法により本人の同意を得ることとしておりますので、このその他の方法については今後省令で定めることにしておりますけれども、書面あるいは省令で定める方法で本人の同意をしっかりと取つていただく、これが制度適用の要件でございます。

○山本香苗君 省令で何定めるんですか。

○政府参考人(山越敬一君) これは今後労働政策審議会が省令を定めるときに検討していくことになろうかと思ひますけれども、例えば書面に準ずるような電磁的方法などが省令で定める方法として想定されるところでございます。

○山本香苗君 いいでしょつか。

対象業務の話もありました。高度専門業務のみで限定列挙されるということでございましたけれども、その業務に当たるかどうか、誰がどういう基準で判断するんでしょうか。

○大臣政務官(田畑裕明君) お答えを申し上げます。具体的に対象業務についてありますが、改めて、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いものと認められる業務との法律上の要件を前提に、建議においては、一つに金融商品の開発業務、二つに金融商品のディーリング業務、三つにアナリストの業務、四つにコンサルティング業務、五つに研究開発業務等を念頭に、法案成立後改めて審議会が検討の上、省令で適切に規定することが適当であるという建議をいただいております。これまでも答弁をさせていただいております。

御指摘のとおり、業務の種類については限定列

挙をいたしますが、具体的な省令の規定ぶりは今後検討していくものでありまして、省令で定める要件に該当する限りにおいて対象業務として認められるものであるというふうに考えているところであります。

今回、働く時間帯の選択ですとか時間配分は労働者自身が決定することを、具体的な業務内容と併せて省令に位置付けることを予定しております。そのような条件を満たさない場合は、いかなる業務であっても高度プロフェッショナル制度の適用は認められないものであるというふうな考えをしております。

○山本香苗君 ここがはつきりしないから皆さん不安になるわけですよ。もう少し具体的に御答弁いただけませんか。

○大臣政務官(田畑裕明君) 改めてでございますが、現状では具体的な省令の規定ぶりは今後検討していくこととでございますので、あくまでもこれまで建議をいただきました、先ほど申しました五つの分野のことについては極めて限定的に列挙をしていくこととありますが、今後さらに労政審等で議論を深めさせていただきたいと考えております。

○山本香苗君 高プロの場合は職務範囲を明確に定めなければならないこととなっておりますけれども、職務範囲を明確化するということはどういうことなんでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) 職務範囲でございますけれども、これは使用者との書面等による合意に基づいて明確化することが法律上の要件となっております。具体的には職務記述書を想定しているところでございまして、職務記述書でその職務範囲を明確に定めていただくこととでございます。

○山本香苗君 職務記述書にはどういうことを書けば明確化したというふうになるんですか。

○政府参考人(山越敬一君) これは、当該労働者についての職務、例えば研究開発なら研究開発のうちどういう職務に就くかということを具体的に

書いていたということとその明確化を図るということでございます。

○山本香苗君 だから、そこはつきりしないわけですか。そこが不安になるわけですか。

職務範囲がただ単に例えば何かプロジェクトとして書いてあるだけだと、業務量が分かりません。仕事の量がどれくらい分かりません。仕事の量が、幾らこの職務範囲が明確であつたとしても、業務量が膨大であつたら労働者は守れないんです。

膨大な仕事の量とならないようにするために、職務範囲を明確にしたとしても、更に具体的にどういった手だてを講ずべきなのか。どういふことを御検討されていらっしゃいますでしょうか。

○大臣政務官(田畑裕明君) お答えを申し上げます。

高プロの制度の対象となる業務は、改めて、高度の専門的知識を必要とし、その性質上従事した時間と従事し、得た成果で関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務にのみ認められることが明記をされております。この制度趣旨を踏まえまして、法律の要件に沿つて具体的対象業務を省令で定める際には、働く時間帯の選択また時間配分について使用者が具体的に指示するものは対象業務としないことを明記するというところで検討しているところであります。

したがつて、働く時間帯の選択ですとか時間配分に関する労働者の裁量を奪うような業務指示を行う場合には、法令の要件を満たさず、高度プロフェッショナル制度の適用は認められないということになるわけでありまして、この場合には、一般の労働時間制度が適用されることとなりまして、法定労働時間に違反する場合には割増し賃金の支払義務が発生をし、罰則の対象となるものであります。

○山本香苗君 ちょっと答えが質問していることとずれている気がするんですけども。要するに、仕事量が膨大にならないために、今、使用者

の側が所定労働時間を超えて何かしろといったようなことをやつちや駄目と、そこだけの話なんですけれども、それ以外には手だてはなかったんでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) 御指摘の点につきましては、職務記述書を明確に書いていただき、その範囲でその業務をしていただくということで業務量をコントロールしていくということができるといふふうに考えております。

○山本香苗君 じゃ、職務範囲外の仕事をさせた場合というのは法違反になるんでしょうか。その取扱いはどうなるんでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) お尋ねの職務範囲でございますけれども、先ほど御答弁させていただきましたように、職務記述書等に明確に書いていただくところでございます。

これにつきまして監督指導を行います際には、この職務記述書の内容とかその合意の内容について確認いたしまして、また、その対象労働者の健康管理時間の状況とか本人への聞き取り等を行いまして、仮に対象業務と異なる業務に従事させるような違反がある場合については是正を指導していきたいというふうに考えます。

○山本香苗君 対象業務は当たり前なんです。職務範囲外の場合の取扱いです。

○政府参考人(山越敬一君) この職務記述書でございますけれども、これにつきましては労働契約の一内容となるところでございまして、その労働契約を超えた業務指示をするということでございますので、そういったことにつきましても、労働基準監督署が監督に入りましたときにそういうことがあることが分れば、そのことについて指導することを検討してまいりたいと思ひます。

○山本香苗君 検討しなくては指導しなきゃいけないんです。もう一回。

○政府参考人(山越敬一君) 職務記述書と異なる職務に従事していることが分れば、その是正については監督指導に入つたときにしっかりと指導していきたいと思ひます。

しっかりと指導してまいります。

○山本香苗君 局長、よろしく願ひします。

健康管理時間につきましては、いろいろと当委員会におきましても質疑がありました。ちよつと一連の答弁を整理してきつちり御答弁いただきたいんですが、誰がどういふ方法を把握するということになるんでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) 健康管理時間については、これはまず使用者がこれを把握する措置を講ずる必要があるものです。

健康管理時間の把握方法については省令で定めるわけでございますけれども、これにつきましては、事業場内に関しましてはタイムカードやパソコンの起動時間等の客観的な方法で行うということとございまして、事業場外で労働する場合であつてパソコン等による客観的な把握が困難で、やむを得ない場合に限りて自己申告を認める、そういういた方針で省令を定めてまいります。

○山本香苗君 ということは、前回の委員会では、事業場内は把握できるけど、事業場外の分は自己申告と答弁されていたんですね。私はあのときに、もうひどい答弁だと思つたんですよ。

事業場外であつたとしても、把握できるんだつたらその方法、自己申告じゃなくて、きちんと客観的な方法で把握すると、やむを得ない、本当にやむを得ない場合に限りて自己申告と、それでよろしいですね。

○政府参考人(山越敬一君) 御指摘のとおりでございます。まして、事業場外で労働する場合であつて客観的な把握が困難であるなど、やむを得ない場合に限りて自己申告を認めるという方針で省令を定めてまいります。

○山本香苗君 今いろいろと聞いてまいりましたけれども、高プロの導入に当たっては、労使半数ずつで構成される労使委員会、ここがしっかりと機能するという前提で制度設計がなされているわけでありまして。しかし、現実には、全ての労使委員会が十分機能しているとは言ひ難いという現実もあります。衆議院の参考人質疑でもその点指摘を

されております。

高プロを適用してはならない人に適用してしまふ、そういったことはあつてはならないと思ひます。過労死を絶対に出不せないと。そのためには労使委員会任せにすることなく、高プロの届出が出された場合に、それが本当に適正なものなのかどうかと、指導監督に入つて一つ一つ全て確認していただきたいと思ひますが、大臣、いかがでしようか。

○国務大臣(加藤勝信君) 高度プロフェッショナル制度では、対象業務、年収、健康確保措置等について労使委員会で決議をし、その決議を行政官庁、労働基準監督署に届けていただく、こういうこととなります。高度プロフェッショナル制度については様々な御指摘もございまして、私どもとしては、決議の届出があつた事業所については、その全てについて監督指導していくということでは、対応していきたいというふうに考えております。

具体的には、まず届出の段階で決議事項に不備があつた場合、これは当然受け付けるわけにはまいりません。そして、再度、労使委員会で決議をし、届出するということの指導をしていく必要があります。

また、決議事項は法定の要件を満たしてはいますけれども、それとは異なる運用がなされた場合は、それについても、その対象者、労働者については当然制度の適用は認められないということになります。そして、その方については、法定労働時間に違反する。しかも、基本的に高度プロフェッショナル制度の対象者というのは三六協定の対象者にはなり得ませんから、もう原則週四十時間ということなんですね。それがベースになるということであります。その方について、労働時間に違反するとともに、割増し賃金の支払義務が発生し、使用者は罰則の対象になり得る。違反をしていればそういうことになり得るということでありまして。

例えば、医師の意見を踏まえた職務内容の変更など適切に実施していない場合、これについても

適切に指導を行っていく。そういったことを一つ一つ進めていくことによって、やっぱりこの高度プロフェッショナル制度においていろいろ御懸念をいただいております長時間労働等、また、それがひいては過労死につながらない、そうならないようにしっかりと対応させていただきたいというふうに思いますけれども、まずそのために、まず事業所においてこの制度をしっかりと理解をし、運用していただくということが第一でありますし、またその上で、今申し上げたような監督指導を行っていく。

そういった対応によって、この制度が本来の趣旨にのっとって適切に運用していけるように対応させていただきたいと思っております。

○山本香苗君 とにかく全数監督すると明言していただきました。

過労死を出さないためには、違反を繰り返す事業場に対しては高プロを認めないとか、又は、悪質な裁量労働制に対して実施した特別指導でありましたよね、あれを高プロの場合にも適用する等といった厳しい対処が私は必要ではないかと思っておりますが、局長、いかがでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) この特別指導でございますけれども、様々な御意見をいただきましたまして、現在ルール化について検討をしているところでございます。

高度プロフェッショナル制度につきましてもこういった特別指導の対象としていくか、それについてしっかりと検討していきたいと、しっかりと検討してまいります。

○山本香苗君 しっかりと検討するって、ちゃんとやっていたらダメなんでしょう、裁量労働制や高プロやらないなんてあり得ないと思っております、是非よろしくお願ひしたいと思います。

高度プロフェッショナル制度導入によって絶対に過労死は出さない。そのために、先ほどのように指導監督を全数やるとか抜本的に強化をするというところもありますが、もうとにかくありとあらゆる手段を講じていただきたいと思います。

臣、最後に決意をお願いします。

○国務大臣(加藤勝信君) 高度プロフェッショナル制度、これは本当に時間、場所にとらわれない、自律的で創造的な自由な働き方を選択肢として整備するということが、これが目的でありますし、また、いろいろ懸案として指摘をされております過労死が増えるのではないかと、過労自殺が増えるのではないかと、そういうことはあつてはならないということでもあります。

この制度においては、健康管理時間の把握あるいは年百四日の休日の確保など健康確保を義務付けているわけでありまして、また、働く方御自身で判断しても健康管理時間が長時間に及ぶ場合には医師による面接指導を一律に罰則付きで義務付ける等の措置も講じさせていただいていくわけでありまして、そうした今回設けております健康確保措置等々についてしっかりと実施をしていただく。そのためには、我々としても、監督指導を通じて、それが十分になされていらない場合には、場合によってはもう適用を認めないということもあります。あるいは、指導をしていくという形で、この制度の所期の目的に沿って適切にこの制度が運用されるよう万全を期していきたいと思っております。

○山本香苗君 次に、中小事業主への支援をお伺いしたいと思っておりますが、労働基準法改正案の附則の第三条におきましては、中小事業主に対する経過措置が規定されております。ここに言う中小事業主の範囲また内訳を教えてください。

○政府参考人(山越敬一君) 法案における中小事業主でございますけれども、これは法文上は資本金の額又は出資の総額及び常時使用する労働者の数が一定以下であるものと定義されております。こういった資本金などが一定額以下か労働者の数が一定以下、どちらかの場合、これは中小企業に該当するということでございます。

○山本香苗君 内訳はどうなっておりますでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) この中小企業・小規模事業者の数ですけれども、全体で三百八十一万者でございます。そのうち小規模事業者が、この中小企業・小規模事業者が約三百八十万事業者、二〇一四年でございますけれども、そのうち小規模事業者が三百二十五万者という内訳になっております。

○山本香苗君 いや、聞いているのは、中小企業だけじゃなくて、例えば社会福祉法人とかNPO法人等非常営利法人なども中小事業主の中に入っていますよね。そういうボリューム感、内訳教えてください。

○政府参考人(山越敬一君) この平成二十六年の経済センサスによりますと、法人格を有する団体のうち会社以外の法人は約二十五万者でございますけれども、規模別の集計がございまして、今お尋ねをいただきました中小事業者であつて会社以外の法人の数については明確な数字をお示しすることが困難な状況でございます。

○山本香苗君 分からなくて支援できるんですかね。

厚生労働省と中小企業庁が中小企業・小規模事業者に向けた支援策というのを取りまとめておられます。これらの支援策で、今申し上げた中小企業以外の中小事業主にもきちんと対応できるんでしょうか。

○政府参考人(藤澤勝博君) お答え申し上げます。働き方改革は幅広い事業主の方に取り組んでいただく必要があると考えております。

今御指摘の中小企業庁とともにまとめております中小企業・小規模事業者における働き方改革実現に向けた対策でございますけれども、これは、社会福祉法人といったような営利企業以外の事業主の方にもお使ひいただけるということとしていくところでございます。

例えば、企業内の雇用管理の改善に取り組む事業主への助成措置といったしまして、雇用管理制度の導入等を通じて従業員の雇用の安定に取り組む

事業主への助成、また、非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善の実施をした企業に対する助成などがございまして、これらは従業員を雇用して所定の要件を満たすことによりまして対象としておりますので、営利企業以外の事業主も対象となるものでございます。

○山本香苗君 ある程度のところまでは対応できるという状況なんですけれども、例えば、今回の支援策の目玉であります働き方改革推進センター、ここにおいて、例えば社会福祉法人やNPO法人等、非常営利法人の実態をよく分かって支援できるスタツフっていないんです。実際、この間いろいろやり取りする中で、そこところというのが抜け落ちていくんです。

労働法令に関する知識とか労務管理体制が必ずしも十分でない例えば社会福祉法人やNPO法人等、中小事業主というのは数多くおられます。労働法制の周知徹底を図ると同時に、きめ細やかな相談支援体制、絶対必要です。是非、そうした中小企業・小規模事業者以外のところにもしっかりと支援策取りまとめたいただきたいんですが、いかがでしょうか。

○政府参考人(宮川晃君) ただいま先生の方から働き方改革推進支援センターの扱いについて御質問がございましたので、その点について付言させていただきます。

この働き方改革推進支援センターでございますが、同一労働同一賃金ガイドライン案を参考とした企業における非正規雇用労働者の処遇改善、それから、過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応に向けた弾力的な労働時間制度の構築や生産性向上による賃金引上げ、あるいは人材の定着確保、育成を目的とした雇用管理改善や業種の特長に応じた業務プロセス等の見直しによる人材不足対応などに資する労務管理に関する技術的な相談などを総合的に支援を行うために、民間団体の委託によりまして、各都道府県にこのセンターを設置しているところでございますが、先生御指摘のように、ここの機関は基本的には労

務管理という面での専門家を集めたところでございまして、ただ、労務管理面だけではなく、例えば中小企業の場合ですと企業経営面とすると、例えば商工会議所ですとか商工会とよく連携をしなければなりませんし、あるいは中小企業庁施策という形の中でよろず相談窓口の支援拠点を設けたものがございまして。

それに併せまして、例えば社会福祉の関係で申し上げるとすれば、例えば社協などの関係機関との連携もやはり考えていく必要があるのではないかと考えておりまして、様々な関係機関と連携を取りながら、今回の働き方改革について、労務管理面での総合的な支援体制という面での中小企業・小規模事業者に対する働き方改革の推進に当たっていききたいと考えております。

○山本香苗君 いろいろおっしゃったんですけど、具体策ないんですよ。

是非検討していただきたいと申し上げているんですが、今の分ですと足りるという御答弁ですか、今の。

○政府参考人(宮川晃君) ただいまのは現在やっていることについての御説明でございまして、これからますます考えていききたいと考えております。

○山本香苗君 いや、ますます考えるというのは初めて聞いた答弁なんだと思うんですけど。

何でもこういう質問しているかといううちよつと具体例を挙げたらきつと認識を二にしていただけじゃないかなと思うんですが、近年、障害者のグループホームでの夜間支援や独り暮らし等の障害者宅での泊まり介護、そういうところにおきまして、労働基準監督署から夜間支援に係る全時間分の賃金の支払や夜間支援の時間帯における休憩時間の保障を求める是正勧告書が交付されるといふ事態が相次いでおります。支払額は数十万から数百万と、二年間遡って数千万円払わなければならぬといったケースもあつたそうです。

厚生労働省は、こうしたグループホーム等における夜間支援の現場で起きている問題、実態、把

握されていきますか。

○政府参考人(山越敬一君) 御指摘の実態でございまして、関係団体と意見交換をさせていただいている中で把握をさせていただいているところでございます。

○山本香苗君 どういう実態、把握したんですか。

○政府参考人(山越敬一君) このお話の中では、グループホームで、夜間でございましてけれども、休憩時間でございますけれども、グループホームの場合はその場所から離れることができない、そういった課題があるということをお聞かせいただいているところでございます。

○山本香苗君 それは全国的に起きている問題だと認識されてますか。

○政府参考人(山越敬一君) これは、全国社会福祉協議会の、全国の協議会からもそういったお話をいただいております、全国的な課題ということでお聞きをしております。

○山本香苗君 この間、障害福祉施策においては、障害者等がグループホーム等を利用して町中での生活を始める地域移行というのが進められて、小規模のグループホームや障害者の独り暮らしが広がっていった、夜間支援一人体制という現場が増えているわけでありまして、もちろん、現場が幾ら大変だと言ったとしても、労働法制は守らなければなりません。しかし、このままでは夜間支援から事業者が撤退して障害福祉の地域基盤というものが崩壊しかねない、そういった現場から懸念の声が上がっているわけでありまして、そこで、是非検討していただきたいことがございまして。

労働基準法第三十四条第三項におきましては、休憩時間を自由に利用させなければならぬという規定がございまして、他方で、その特例として、労働基準法施行規則の第三十三条で、障害児入所施設に勤務する職員で児童と起居を共にする者や居宅訪問型保育を行う者等については、この休憩時間の自由利用の規定というものを適用しない、

除外するとされております。要するに、休憩時間でも長時間児童の下を離れることが困難であると。

こういう実態を踏まえてこの休憩時間の自由利用の適用除外ということにしているということなんです。が、障害児と障害者という違いはありますが、支援の態様であったり勤務の態様は同じです。そのために、このグループホーム等の夜間支援についてもこの休憩時間の自由利用の適用除外の対象に加えてもらえないだろうか、という声が現場から寄せられておりますけれども、御検討いただけないでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) 休憩時間でございますけれども、これは原則としては自由利用をしなければいけないものでございまして、他方で、今御指摘がございましたように、労働基準法施行規則第三十三条で、一定のカテゴリーのものにつきまして、これは、職務の性質上休憩時間であっても一定の場所になければならぬため、休憩は与えられないけれども自由利用を期待することとが困難なものである、この休憩の自由利用の原則の適用除外をこの第三十三条は定めております。

御要望の点につきましては、関係部局と連携をいたしまして、この当該事業の施設における労働の実態あるいは法令の趣旨を踏まえて検討してまいります。

○山本香苗君 現場でこの問題、非常に大きな問題になっております。じっくりゆくり検討している場合じゃないんです。速やかに検討していただいて結論を出していただきたいと思いますが、大丈夫でしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) 今申しましたように、関係部局とも連携をいたしましてしっかりと検討してまいります。

○山本香苗君 しっかりと結論出すと。

こうした問題を抱えている法人の大半というのは小規模な法人です。中小企業・小規模事業者とは異なる課題を抱えているわけですね。配置基準には詳しいかもしれないけれども、こういう労働法制には詳しくないと、そういう状況があるわけ

です。しっかりと事業主にも寄り添ってきめの細かい支援をしていただかなければ、働き方改革もできないし、そうした現場も大混乱になるわけなんです。

是非、こうした視点に立つて支援を考えていただきたいと思うんですが、大臣、通告しなかつたんですけれど、どうでしょう、しっかりといただけないでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信君) 今委員御指摘の障害福祉事業の夜間支援等、一つ一つ具体的な事例にのつとて御指摘をいただきました。当然、そうした事例に、逆に言えば、そういった方々も含めて今回の働き方改革を進めていくことは当然であります。

それを進めるに当たって、例えば先ほどの、休憩時間の自由利用の適用除外とした、例えばすれば、その時間は労働時間になるわけでありまして、当然、それをどう対応して、いや、逆か、です。それから、休憩時間ではなくて、その時間に仕事をしているということになるわけでありまして、そういったところをどう捉えていくのか、全体としてどう考えていくのか。そこも含めて対応していかなければならないというふうに思っております。

いずれにしても、それぞれの働く場所においてこの働き方改革がしっかりとやっていただけるように、我々もそうした一つ一つの点にもしっかりと配意をしながら進めさせていただきたいと思っております。

○山本香苗君 次に、テレワークについて伺いたいと思っております。働き方改革におけるテレワークの位置付けはどうなっているんでしょうか。

○政府参考人(宮川晃君) 働き方改革におきましてテレワークにつきましては、働く方の業務の効率化や、育児や介護と仕事の両立、企業の生産性向上などに資するものであり、働き方改革を進めるためにはその推進を図ることが重要と認識しております。このため、働き方改革実行計画に基

づきまして、テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドラインを今年二月に刷新いたしました、その周知を図っているところでございます。

○山本香苗君 テレワークというのは、今働いている方が働きやすくなるという一面もありますし、また、働きたいけれども働けていない人、先ほどの三原先生のお話の中にもありましたけれども、働きたいけど働けていない、そういう方々が働けるためのツールとして大変有効なものだと思っておりますが、まだその環境整備というのが十分ではないと思っております。

例えば、テレワークが時間外労働時間の上限規制の導入の隠れみになる可能性があるということが指摘されているわけです。時間外労働してはならないと言われても、仕事の量が変わらなければ、自宅に持ち帰ったり、また近くのカフェでテレワークする、これ最近、隠れ勤務というらしいんですけども、そういうのが増えてきているというんです。これでは上限規制の意味がなくなっちゃうわけで、この隠れ勤務を防ぐための手だてを講じていただきたいと思うんですが、どうでしょう。

○政府参考人(宮川晃君) 先ほど御説明いたしました平成三十年二月に改定いたしました雇用型テレワークのガイドラインにおきましても、テレワークを行う場合であっても使用者はその労働者の労働時間について適切に把握する責務を有し、平成二十九年一月二十日に策定されました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、これに基づき適切に労働時間管理を行わなければならないとしているところでございます。

このガイドライン、労働時間を記録する原則的な方法として、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録等によることなどが挙げられているなど、テレワークの実施に当たって、こうしたガイドラインを踏まえた措置を講ずる必要があるとされております。

さらに、テレワークにつきましては、労働者が使用者と離れた場所で勤務するため、長時間労働を招くおそれがあることが指摘されておりまして、使用者は、テレワークを行う労働者に関して適切な労働時間管理を行うことに加えて、長時間労働による健康障害防止を図ることが求められております。

そのため、平成三十年二月、先ほど申しました雇用型テレワークのガイドラインにおきましても、テレワークにおける長時間労働等を防ぐ手法として、メール送付の抑制、あるいはシステムへのアクセス制限、テレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働の原則禁止等、あるいは長時間労働等を行う労働者への注意喚起を例示し、長時間労働対策について周知しているところでございます。

テレワークによる長時間労働を防止するために、引き続き、このガイドラインを周知し、適切な労務管理下におけるテレワークを普及してまいりたいと考えております。

○山本香苗君 今回の法改正において、フレックスタイム制度が拡充されることとなっております。

フレックスタイム制度は時間の融通が利くというメリットがある一方で、テレワークでこのフレックスで労働時間は自己申告でいいというふうにしてしまえば、職種制限のない裁量労働と変わらないような働き方になるんじゃないかと懸念されております。また、高度プロフェッショナル制度においてもテレワークを活用することは可能だということですが、労働時間を自己申告でよいとしてしまえば、それこそ過労死は防げないんじゃないかと。

今年二月に策定された、先ほど来おっしゃっている雇用型テレワークのガイドラインにおいて、労働時間を把握する原則的な方法として、パソコンの使用時間の記録等客観的な記録によること等が挙げられておりますけれども、やむを得ない場合、自己申告でもよいとされております。

テレワークの場合、ＩＴ機器を使うわけでありまして、客観的な方法で労働時間を把握しやすいはずだと思えます。やむを得ない場合というのはどういう場合なんですか。テレワークで原則自己申告ということはやっちゃいけないんだというふうな運用を担保すべきじゃないんですか。いかがでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) これ、労働時間の把握でございますけれども、事業場内と事業場外のとときは同じでございます。これはあくまでも原則はタイムカードなどの客観的な記録により把握することということでございまして、やむを得ない場合に限って自己申告が認められるということでございます。この事業場外、テレワークなどで勤務される場合も、これはパソコンのログオン、ログオフなどで客観的な記録で把握が可能な場合は当該記録により労働時間を把握していただく、これがガイドラインの定めでございます。

○山本香苗君 やむを得ない場合はどういう場合でしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) これは、客観的な記録による把握ができない場合、これはやむを得ない場合ということでございます。

○山本香苗君 それがどういう場合でしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) 例えば、この事業場外労働、様々な場合がございまして、例えば出張をするような場合、こういったものも事業場外労働でございまして、そういった場合には必ずしもパソコンで把握ができないかと思えます。

テレワークの場合でも、今申しましたようにパソコンとか機材を使っている場合は客観的な記録ができると思えますけれども、そうでない場合もあるわけでございまして、そういった客観的な記録による把握ができないテレワーク、在宅勤務の場合は、これはやむを得ないものとして自己申告による把握ということができるということでございします。

○山本香苗君 何か質問答みたいになってくるので、ちょっと次行きます。

テレワークで、勤務間インターバルってどういう取扱になるんでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) 勤務間インターバルでございまして、これは勤務終了後一定時間以上の休息を設けることでございますので、これ、テレワークされた場合には、そのテレワークの終わった時間からその休息時間の算定時間になるということでございます。

○山本香苗君 ですから、別にインターバル聞いているわけじゃなくて、インターバルの中でテレワークの位置付けって明確じゃないんですね。それ、検討していただけますか。

○政府参考人(山越敬一君) これは、テレワークをされている方にインターバルをどう導入していくかということにつきましては、例えば、現状で申しますと、在宅勤務を認める場合に、それは負荷が少ないということもあってインターバル制度の適用除外としているような例もこれはあるわけでございますけれども、いずれにいたしまして、これをどう調整していくかということはそれぞれの企業の実情にも応じて考えるべきだと思いますけれども、私どもとして、しっかりとそういった情報収集して、どういったバランスを取るのがいいのかということについて考えていきたいと思っております。

○山本香苗君 最初の段階でその答弁でお願いしたかったです。

今日、お手元に資料を一枚配らせていただいておりますけれども、テレワークで働きたい人って増えているんですね。じゃ、テレワークで働きたいと思ってるハローワークのインターネットサービスの求人情報検索のフリーワードでテレワークと入れても、出てこないんです。出てくるのはルート営業とかドライバとか、全くテレワークと関係ないような仕事が入って出てくるんですね。在宅勤務という文言を入れたら同じなんです。じゃ、どうやったら検索できるんでしょうか。在宅勤務と言葉を入れたら出てこないの、みんなないんだと思っているわけです、その地域です。

ね。

ちよつと見ていただくと、まず配付資料の左上の、ハローワークインターネットサービスのサイトのトップのよくある質問というところをクリックするんです。そうしますと、百三十六項目あるＱアンドＡから、内職の仕事は載っていないのですかという項目がありまして、それが配付資料の赤枠の方なんです。

この項目の真ん中から下のところを見ていただくと、当ホームページの求人情報検索において在宅勤務の求人を探したい場合、詳細情報入力フリーワード欄に在宅勤務と入力し、類義語を使用して検索のチェックを外すことで検索できますということなんです。もう意味分からないと。

要するに、ここまで見ないとテレワークの求人探すことは不可能ということなんです。フリーワードでテレワークとか在宅勤務と入れて出てこなかったら、ああ、求人ないんだなと、先ほど申し上げたように思うのが普通で、わざわざこのＱアンドＡまで見る人ってほとんどいないと思うんです。

テレワークで働きたいという人がちゃんと求人検索できるように見直しをしていただきたいと思いますが、よろしく願います。

○政府参考人(小川誠君) お答え申し上げます。

委員御指摘のとおり、現行のシステムですと、トップページからでは分からずに、よくある御質問、FAQの二十五まで行つてやつと分かる。それで、在宅勤務を押して、ここにお示しいただきましたように類似語のチェックを外すということとで検索するとテレワークが今のところ出るということになっております。

これにつきましては、委員の問題意識も踏まえまして、ハローワークインターネットサービスのトップページにテレワーク求人の検索方法を示すページへ遷移するリンクを貼るということをするほか、このFAQの中身につきましても、なかなか分かりにくいという御指摘もございましたので、分かりやすいように改善を図つて

いきたいと考えております。

○山本香苗君 見直していただけるということ、ちよつと最後、済みません、聞き取れなかったんですが。

○政府参考人(小川誠君) 改善を図ります。

○山本香苗君 改善を図つていただくということでも、もう一個改善してほしい。

事業主がハローワークに求人出るときに、就業場所を最大三か所まで指定することになってます。テレワークの場合も最大三か所までなんです。でも、テレワークというのは、良さは働く場所、時間を選ばないわけですね。三か所に限定する意味は全くないと思うんです。

是非三か所という縛りも撤廃していただきたいまして、全国に求人を出せるように速やかにシステム改修していただきたいと、お願いいたします。

○政府参考人(小川誠君) 現行でも、就業場所の所在地を記入する欄に自宅とか書くことによつて申し込むことは可能なんですけれども、委員御指摘のとおり、現行の求人申込書は必ずしもテレワーク、在宅勤務を想定したものとはなつてございません。

御指摘を踏まえまして、現在まさにそのシステムを改修しておりますのでございますけれども、そういった中で改善を図つていきたいと考えております。

○山本香苗君 いい答弁をありがとうございます。

それで、最後に、白間審議官に、済みません。テレワーク、導入進んでいるんですけれども、学校現場ってまだまだという状況なんです。

今年二月に出された学校における働き方改革に関する緊急対策の策定等々の通知に基づいて、今各教育委員会では、業務改善方針とか計画策定というものが進められております。

佐賀県の多久市なんかでは、この校務支援システムを導入するとともに、今年度から、教職員がクラウドを介して仕事ができるテレワーク、これを始めるそうです。これによつて子供たちに向き

合える時間を少しでも確保できるようにという形で、決して長時間労働を助長するものではなくて、より負担を軽くしようという意味合いで気合を入れて導入されるわけなんです。

他方、この通知の中にテレワークという文言が一つも入っていない。ということで、テレワークというのを入れてもらいたいというふうな形で現場で言つても、いや、文科省の通知には書いていないからと頑として受け入れない自治体もあるらしいんですが、しっかりとこうしたい事例も周知していただいて、教職員の働き方改革の中でテレワークというものも有効なんだということをしつかり推奨していただきたいと思いますが、最後にお願ひします。

○政府参考人(白間電一郎君) お答え申し上げます。

今先生御指摘ございましたように、今年の二月に緊急対策を取りまとめ、それを取組と併せて通知を発出したしました。

私も、先生御指摘のように、業務改善を図りながら、いかに先生方が子供と向き合う時間を確保できるかということを様々な手法を使つて取り組んでいきたいと思つています。

御指摘のテレワークについてでございますけれども、もちろん学校で教師と子供が直接触れ合うということとは図りつつも、学校では事務的な業務もたくさんございますので、こういった中では、今御指摘ございました勤務時間の増加などに及ばないような配慮もしながらも、育児や介護を行う教員にとつて柔軟な働き方を可能にする、そういった重要な取組の一つであると、このように認識を私どももしております。

また、教えていただきました自治体のほかにも、統合型校務支援システムの整備と併せてテレワークを導入する、こういった先進的な取組もしている事例も承知をしておりますので、今後、文部科学省として、学校の業務改善の取組を様々な期的にフォローアップする中で、テレワークの活用も含めた業務改善の優良な事例、これを収集を

し、また周知をするということを通じて地方公共団体の取組を促してまいりたいと考えております。

○山本香苗君 ありがとうございます。また引き続きよろしく願ひします。

○委員長(島村大君) 委員の異動について御報告いたします。

本日、こやり隆史君が委員を辞任され、その補欠として中西哲君が選任されました。

○倉林明子君 日本共産党の倉林明子です。

質問に入る前に、過労自死でお父さんを亡くした、当時小学校一年生、マークくんが書いた詩を紹介したいと思うんです。

僕
の
夢
大きくなったら僕は博士になりたい
そしてドラえもんに出てくるような
タイムマシンを作る
僕はタイムマシンに乗つて
お父さんの死んでしまふ前の日に行く
そして仕事に行つたらあかんて言うんや
こんな思いをするマークくん、再び生み出しては
ならないと、その決意を持つて質問したいと思ひ
ます。

大臣は、過労死を二度と繰り返さないために長時間労働の是正が急務と法案の趣旨説明でも述べておられます。それでは、なぜ過労死は繰り返されるのか。長時間労働が是正されない、この最大の理由は何かと認識されておりますか。大臣です。

○国務大臣(加藤勝信君) まず、幾つかの要因があるんだと思います。また、そもそも、私ども若い頃そうでありましたけれども、何か働く、長時間するということが逆に誇りであるような、そうした企業、企業というか、私は企業じゃなくて役所でありましたけれども、そうした企業や役所の文化そのもの、あるいは、逆にそれが一つの価値があるライフスタイルだ、そういう働き方に関す

る考え方、そういったものが、これは長年の中で培われてきたものなんだろうと思いますけれども、そうしたものがやはり根底にあるというふう

に思います。そういつた意味において、この長時間労働は正をしていくということは、またワーク・ライフ・バランスを取っていくにおいても、また生産にとつても良いと個々には思いながらも、残念ながら、なかなかそれが具体的な形で実現してこ

なかった。そういう意味で、一つの大きなそれを変えていくきっかけとして、現行の三六協定、これ、現行においては、厚生労働大臣が定める限度基準の下、それぞれの現場に合った時間外労働時間の設定を労使の調整に委ねる仕組みになっているわけでありま

すけれども、この中には、特別条項がある場合の延長時間、百時間を超えるものも見受けられる。そうした意味で、長時間労働の歯止めとして十分機能していない。

ひとつここを乗り越えて、三六協定でも超えてはならない罰則付きの時間外労働の限度を設けていく、そういうことによつて、またひとつそれが長時間労働の是正、そうした具体的な動きにもつながっていくと、こういう思いで今回提案させて

いただいていると、こういうことであります。○倉林明子君 今御説明にあつたとおり、初めてその限度として百時間未満というものを導入するということなんだけど、それで過労死がなくなるのかということなんですよ。

これ、改めて資料で過労死防止対策の白書、一番新しいやつ入れておきましたけれども、注目してほしいですね。これ、脳・心臓疾患への労災の支給決定等、死亡件数、内数で入つていて、これ、月の時間で区分してどうなっているかというのを表になっているわけです。

これ、注目していただきたい二年間の実際の件数なんです、これ、四十五時間未満だった平成二十七年も二十八年もゼロなんです、亡くなつて

いる方あります。さらに、六十時間以上になりま

すこれが跳ね上がるんですね。数が一気に増えるということになって、八十時間を超えたら更にこの労災の申請の件数というのは物すごい増えて

いるというのがよく分かると思うんです。つまり、この事実を見ていただければ、過労死を生まない、この労働時間の上限はどこにあるのか。月四十五時間、大臣告示というのが極めて有効だ。これ、データ見る限り間違いないことだと思

うんです。私は、過労死を本気でなくすといふことであれば、この大臣告示の法制化こそするべきだと、これ強く申し上げたい。

そこで、改めてそもそものところから議論したいと思つてい

るんですが、労働法制がなぜ法定労働時間を定め、所定外労働時間を規制してきたのか。法定労働時間が一日八時間、週四十時間、これ原則として

いる理由というのは、大臣、どう認識されていますか。○国務大臣(加藤勝信君) 労働時間は、これ賃金と並んで代表的な労働条件でありますから、様々な沿革があつて今日に至つています。国際的にも

長年やつてい

る歴史であり、また、様々な労働運動等の成果もあつたんだというふうに思ひますけれども、労働時間の短縮が図られ、現行一日八時間、週四十時間が到達すべき社会基準とされてきたわけであり

ます。我が国においては、大正五年に施行された工場法において労働時間の制限がされておりました

が、戦前には八時間制は実現せず、昭和二十二年の労働基準法の制定によつて一日八時間、ただし、週は四十八時間ということでありました。その後、労働時間の短縮が労働者の福祉の増進に資するとの観点から、長期的に見た雇用機会の確保、経済構造の調整等の観点からも重要な課題として、我が国の国際的地位にふさわしい労働時間

の水準になるよう強く求められ、昭和六十二年に労働基準法の改正で週四十時間労働制が原則とされ、その後、数

次の改正を経て、平成九年より特

例措置対象事業場を除きこれは全面的に四十時間になつてきた、こういう歴史的な経緯を踏みながら今日の姿になつてきたと、こういうふうに承知をしております。

○倉林明子君 それは経過なんですよ。なぜ大事なのかと、これが、それは、憲法を背景とした労働者が人たるに値する生活を営む、このために最低の基準になつてい

るって、ここを大臣は自覚、認識しておくべきだと思うんですよ。一日単位で生活時間を確保していく、そのために八時間なんですよ。この法定時間の意味、原則というのは、人間の生活時間確保すると、このこ

とが憲法でも保障された働く人たちが最低限守つていかなければならない、ここに原則があるんだというこ

とを私はしっかりと労働法制担当する大臣として押さえておいていただきたい。

原則を定めながら、ところが、日本の労働行政として進められてきたのが何だつたか。これが、変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外みなし制、裁量労働制、これ次々に原則を外すとい

ふ働き方を拡大してきたわけです。この原則と例外的な扱いの労働者、これ一体今どうなつて

いるのか。昨年の就労条件総合調査で、原則が適用される労働者は全体の労働者の中に占める割合、これ何%になつてい

るのでしょうか。○政府参考人(山越敬一君) 御指摘の資料でござ

いますけれども、厚生労働省の平成二十九年就労条件総合調査でござ

います。この調査を用いまして変形労働時間制それからみなし労働時間制の調査がされてい

るところでござい

ますから、これを一覧にする趣旨で資料を作成しているものでござ

います。この調査によりま

す、この変形制とみなし制を合計しますと五九・二%でござ

いますので、これ以外のといふことでござ

いますと、一〇〇%から五九・二%を引きました四〇・八%が、これでい

います下記以外の労働時間制、一般的な働き方

でございます。それから、今申しました変形制それから裁量労働制を加えますと五九・二%といふことでござ

います。○倉林明子君 それ、今の、資料二に、二枚目に入

れております。これ既に今御説明あつたとおりで、例外が原則を上回るとい

ふ数字になつてい

るんです。現在でも一日八時間労働、この原則が適用される労働者とい

うのは少数派なんですよ。こんな状況に、労働時間の規制を基本完全に除外する、これが高度プロフェッショナル制度です

よ、これを導入したら、一日八時間、週四十時間、この原則があつて

ないものになつてしまつと。私は、労働基準法の原則を破壊することにな

りかねないといふふうに思つてい

るわけです。大臣、認識いかがですか。

○国務大臣(加藤勝信君) これ、それぞれの経緯の中で、ただ、変形労働時間制でい

つても、一定期間を平均して法定労働時間の範囲内であればとい

ふ、そういう条件が付いているわけでありま

すので、それぞれの働く働き方、あるいはそれぞれの事情等もあ

りますから、その中において、確かに一日八時間、週四十時間とい

ふことにはならな

いけれども、しかし一定期間を平均すればその内

で収まつていく、そういった形で考えられてい

るのが変形労働時間制等々ではないかといふふう

に思ひます。他方で、この専門業務型あるいは企画業務型等々、あるいは今回提出される特に高度プロフェッショナル制度、これは確

かに労働時間の規制を外す、そういうものではあります。○倉林明子君 私は、原則が原則でなくなる、更に外すと、や

つぱりこれ重大な変更なんですよ。労政審でこれはどういふふうに検討がされたのかと、こ

こはポイントになると思うんです。そこで、労政審に出された資料とい

ふことで、これ三枚目に付けてお

ります。このときは二〇一三年の労働時間制度の適用労働者の割合といふこ

とで出てくるわけです。〔理事石田昌宏君退席、委員長着席〕

これ、二枚目の資料では、一般の労働者のところに括弧書きで、なぜかこれ管理監督者を含むと書いてある。ところが、この労政審に出した資料の中にはないんですよ。

要は、管理監督者というのは一般の原則が適用される労働者ではないわけですよ。労基法上、労働時間も休息も休日の規定の適用も受けない、これが管理監督者ですよ。本来、一般の労働者に分類されるものではないのに、二〇一七年のところで見ると、どうもこの管理監督者が労政審に出した資料の中でもやっぱり含まれていたのと違うかと思うんだけど、これ事実、どうですか。事実として確認。

○政府参考人(山越敬一君) 御指摘の資料でございますけれども、平成二十五年の就労条件総合調査に基づきまして、これは先ほどと同じでございますけれども、変形労働時間制でございますとか裁量労働制につきまして弾力的な労働時間制度として掲げさせていただいている、それ以外のものを通常の労働時間と称しているものでございまして、管理監督者につきましてはこの通常の労働時間制の数の内数でございます。

○倉林明子君 以外の書き方というのは、要は新しい方なんです、下記の労働時間制以外の働き方ということでくくっているのは、二〇一三年に出したやつは、通常の労働時間制、つまり一般的な働き方ということで書いてあるんですよ。あのね、ちよつとそういう恣意的な説明みたいなやめてほしいと思うんですね。原則と原則外の働き方、どうなっているのかということとは十分に検証される必要あるんですよ。ところが、労政審に出した資料のところには、これ、管理監督者、どこにあるか分からない書き方になっていて、後からこれ、最近の資料で初めて分かった。これ、例外的な労働者、管理監督者を一般に含めていると、労政審に示した資料がそれだったということ、だったら重大な間違いだと思ふ。

そもそも、管理監督者、これは何人いて、本来の原則が適用される労働者、そもそも一般的な、

原則的な、一般的な働き方をしてる労働者というのは何%なのか。これ、数、分かっているんですか。

○政府参考人(山越敬一君) 御指摘いただきました管理監督者、労働基準法の第四十一条の第二号に定められているものでございまして、これは、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者を指すものと解されております。

これに関しましては、例えば平成二十九年の労働力調査によれば、管理的職業従事者という統計を取られております。これは全体のうち約二・二%となっておりまして、これはあくまでも本人の記載に基づいた調査結果でもございまして、また、法人、団体の役員あるいは公務員のその管理的職業従事者も含むものでございまして、これは必ずしも労働基準法四十一条第二号に該当するものではないものでございます。

そうした意味で、お尋ねの労働基準法上の管理監督者の総数につきましては現状において把握していないところでございます。

○倉林明子君 分からねけれども、一般のところに、これ労政審に出したときに、管理監督者である労働者をこの通常の労働時間制で働いている者の中に入れていた、これは確認できますよね。そして、それは考え方、整理としても、一般労働者として入れてはいけない人たちを入れていた、この間違いの事実についてはお認めになりますか。大臣、どうですか。

○政府参考人(山越敬一君) 御指摘のこの平成二十五年の就労条件調査に基づいて作成いたしましたこの御指摘の資料でございまして、これについては、あくまでも変形労働時間制でございまして、その合計を就労条件総合調査に基づき五四・七%とはじいたものでございまして、それ以外を通常の労働時間制と称した形で資料を作成したものでございまして、これについては、あくまでも裁量労働制あるいは変形労働時間制、弾力的な労働時間制度、これを議論する目的で資料を作った、その上で、それ以外のものをこういった形で御提出させていただいたということでございます。

○倉林明子君 一般的な働き方、通常の労働時間制にそうでない管理監督者を入れ込んでいたということになってるのに、よく分からぬ説明だったんですよ。要は、それ以外の働き方の者を入れ込んであるんだから。

じゃ、逆の聞き方しましょう。管理監督者を入れ込んだその四五・三%というのが一般的な働き方だというふうにはこれは理解されると思いますか、どうですか。

○政府参考人(山越敬一君) お答え申し上げます。

これは、あくまでも弾力的な労働時間制度、すなわち裁量労働制とかみなし労働制について御議論いただくために、ここにございまして、五つの働き方についてこの適用労働者の割合を示そうとしたものでございまして、その他のものを通常の労働時間制と示したものでございます。

○倉林明子君 通常の労働時間制という概念そのものがやっぱりおかしくなっているんじゃないですか。原則的な働き方をしてる労働者をきちんとかもうと、そういう姿勢が全く見られないですよ。私は、そういう開き直り方というのはいかなるものかと思うんですね。間違つた理解を与えるデータを労政審に出していたということなんです。じゃ、一体、一般的な働き方はどのくらいかといったら、分からねということでしょう。

我々、これ賃金構造基本調査ありますので、これを基に管理職が全就業者のどの程度になるのかということを出してみると、これ一割程度なんです。少なくとも見ても三三・六%程度になるかもしれない。これ、我々の推計ですから、あくまでも。

そうすると、推計を基に考えれば、原則が適用されるいわゆる一般の労働者はおよそ三割程度に

なるんですよ。原則以外の働き方をしてる労働者が実に今でも七割に上ると、こういうことになると思ふんだけど、どうですか。

○政府参考人(山越敬一君) 先ほど申し上げましたとおり、例えば労働力調査で、管理的職業従事者、これは統計で取られているわけでございまして、けれども、これは労働基準法上の管理監督者以外の者も含むものでございまして、全体のうち約二・二%となつております。

そういう中で、労働基準法の管理監督者の人数については、現状においては割合を含めて把握できていないところでございます。

○倉林明子君 私は、原則を外れた労働者が一体どの程度になるのかということをしつかりつかめていないということ自身がやっぱり驚きなんです。つかむべきじゃないかと。既に原則外れている労働者、通常の働き方をしてる労働者ときっちり分けてつかむ、この努力が必要だと思うんだけど、これ、大臣、どうですか。いや、これは大臣に聞いてんのやから。

○国務大臣(加藤勝信君) 今の御指摘、これ、それぞれの資料の目的によって資料の作り方はまちまちあるとは思ひます。

しかし、今委員御指摘のように、この一番上のところが、今直近のやつは下記以外の労働時間制となつておりますけれども、これは通常の時間制の中には管理監督者がいるということで、管理監督者は別に、いわゆる通常の働き方とは異なるわけでありまして、時間法制上も違うわけでありまして、そういった意味では正確性は欠けていたということ、これは反省をしなければならぬと思ひます。

その上で、どこをつかむかなんですけれども、逆にここから管理監督者を除くと、多分、それがほとんど通常の労働者ということにも多分なるんだらうというふうには思ひます。したがって、管理監督者など労働基準法第四十一条各号に該当する者、中には秘書の方なんかこれに入りますけれ

ども、そういった方々の数字を實際把握するということ、これについては衆議院厚生労働委員会の附帯決議にも示されているところでありますから、これに基づいて、ちよつとどういうやり方をすればいいかは少し検討する部分がありますけれども、しっかりと取り組ませていただきます。

○倉林明子君 きつちり実態つかまないと、原則がどこまで守られているのか分らないと。これ、労働行政にとっては本当押さえておくべきことだと思つて指摘しているんです。

管理監督者を一般の労働者に入れた資料ということで出していたのが、これ、労政審の二〇一四年一月十五日の分科会になるんです。この誤った前提で労政審の審議というのは続けられていた、こういうことになるんじゃないかと思う。イエスカノーかで。

○政府参考人(山越敬一君) この資料は、あくまでも弾力的な労働時間制度、変形労働時間制度とかみなし労働時間制度について、このデータを出しする目的で提出させていただいたものでございます。現実のその労政審の議論でもそういった、この弾力的な労働時間制度について議論がされたということでございます。

○倉林明子君 私も労政審の記録見ましたよ。この百七回の労働条件分科会に提示された資料なんです。

ここで労働側の委員から意見が出ていますよ。新たな適用除外制度を議論するのであれば、つまり高プロ等ですね、裁量労働制の拡大等、議論するのであれば、現状の適用除外制度の実態あるいは妥当性等について検証、把握することがまず必要ではないか、あわせて、名ばかり管理職の問題が指摘されている管理監督者の範囲の問題について議論を深めるべきだと、こういう労働側から指摘あったんですよ。何にも、拡大する方向ばかり議論になっていたのとは違ふんですよ。

こういう委員の指摘というのは本当にそのとおりだと思ふんです。事実と違ふ、まして労働委員からも指摘があった管理監督者が含まれているの

に記載がなかった、こういう資料を配つてやっていた労政審の議論なんだから、間違ひがあった事実を、これしつかり認めてやり直すということが必要になつてくると思う。いかがでしょう。これ、大臣かな。

○国務大臣(加藤勝信君) 高度プロフェッショナル制度について労政審でやり直すと、こういうお話でありますけれども、高度プロフェッショナル制度については、制度としてまた別途議論をされた、管理監督者とはまた別のものではないかと、それはそれとして議論されて、そしておむね妥当と、そういう答申もいただいたわけでございますので、そのことはそれとして御議論をいただきたいと思ひますし、先ほど申し上げた管理監督者の実態、これについては、衆議院厚生労働委員会の附帯決議もございまして、その把握にはしつかり努めさせていただきたいと、こういうふうに思ひます。

○倉林明子君 データ問題で、本当に私は今でもあんなデータ撤回すべきだというふうに思ひますし、さらに、こうした正しい情報の記載がない資料を出したままで議論をやつていたということ、資料を、労政審のメンバーに対して失礼だと思ふんですよ。きちんとした、調べ直したデータでやつぱり検証してもらつたということをし直すべきだというふうに思ひます。

さつきは、反省した、つかみ直すという大臣答弁もありました。いつまでに提出が可能になりますか。

○国務大臣(加藤勝信君) まさにこれからどういう形でやつていくのか含めて制度設計等もしていかなきやありませんので、現時点でいつまでというこの具体的な期日を申し上げる状況にはないということでは是非御理解いただきたいと思ひますけれども、こうした先ほど申し上げた衆議院の厚生労働委員会の附帯決議もございまして、委員からの御指摘もございまして、できる限り速やかにやれるように努力をしております。

○倉林明子君 そこから議論のやり直しということ

とを考え直した方がいい、これは厳しく指摘をしておきたい。

看過できないのは、管理監督者の過労死等の実態があるんですよ。これ、資料四に入れておきました。労災認定のおよそ一割、これが管理監督者に集中しているんですね。こうした労働者を通常働かせる方と、こういうところにカウントして、気付けていないか、つたんじゃないかと私は思ふんですよ。

要は、労政審の審議でもこのデータでやつてきたということになるわけだから、管理監督者の実態を明らかにした上で、改めて労政審のやり直しを求めたいと思ひます。答弁をください。

○国務大臣(加藤勝信君) これは先ほど申し上げましたように、高度プロフェッショナル制度は、現行制度における時間と賃金がひも付けられている。そういう制約がある、そういうことの中で、成果に見合った賃金を支払つていく、時間ではなく成果で評価される働き方、それを希望する方の選択肢として創設する。こういう議論で提案をさせていただいていくわけでありまして、管理監督者の実態とは直接関係ないというふうに認識をしておりますので、改めてこの高度プロフェッショナル制度について労政審のやり直し等々ということは考えておりませんが、ただ、先ほど申し上げた実態の把握については努力をさせていただきますと思ひます。

○倉林明子君 実態の把握は当然だと思ふ。最後に、改めて原則問題を、厚生労働省がどういうふうに本当に原則として取り組んでいくのかというところで紹介したいものがあるんですよ。

それが、厚生労働省自身が、所定外労働の削減に向けてと題しまして、所定外労働削減要綱、これ出しているんですよ。もう大分印刷がされなくなつて長くなつていくんですけど、ホームページにはまだ残つております。一枚物にして資料としてお付けいたしました。

これ、勤労者の生活時間は、労働時間だけでなく、個人の自由時間、家族と触れ合う時間、社会

と関わる時間から成り立っています。残業や休日出勤が多ければ多いほど、このような時間が犠牲になることとなります。また、残業や休日出勤が多ければ、健康や創造性が失われ、勤労者にとつて働きにくい職場になつてしまひますし、能率が下がり使用者にとつても良いことではありません。そのとおりだと思ふんですよ。

生産性向上と言ふんだけれども、労働行政が本当に立脚すべきところは何かと、労働者が人たるに値する生活を営むため、その必要を満たすべきその最低基準をどう守らせていくのかということだと思ふんですよ。そういうことがずつとできていかなかったから過労死がなくなつたんだと、その反省の上に立つて労働法制というのは考えるべきなんだと。引き続き議論をさせていただきます。

終わります。

○東徹君 日本維新の会の東徹でございます。今日も引き続き長時間労働の是正について伺ひをしたいと思います。

長時間労働の是正、今回、原則では月四十五時間、年三百六十時間ということになつたわけですが、やはり長時間労働は正によつて過労死を防いでいくということはもちろんのこと、働く人たちの生活の質を上げていくという意味でも大きな前進だと思ふように思ひます。

ただ、この長時間労働は正にはいろいろ課題があるなと思ふように思ひまして、一つは、人を増やすことができるのかとか、また、業務量を抑えることができるのかとか、こういった問題もあるということも指摘をさせていただきました。月四十五時間を超える事業所の割合どれくらいあるんですかと前回お聞きしましたら八・八％、年三百六十時間を超える事業所の割合どれくらいあるんですかと聞きまして九・六％、恐らく約四十万事業所ぐらいがあるのではないのかなと思ふように思ひます。

そんな中で、長時間労働の是正を行つていくというところで、ただ大事なことは、現場の管理職がど

これまでこの長時間労働の是正に役割を果たせるのかなど。事業主はこれは分かっているけれども、じゃ実際に働く現場の、職場の管理職がこういったことをしっかりと理解して長時間労働は正に果たす役割ができるのかなと、そういったところが少し課題だというふうに思っております。

例えば、ある担当者に仕事が集まっている場合、それをほかの人に分けて組織として対応できるようにすることが本来管理職の役割だというふうに思うんですが、なかなか部下の状況も把握していない管理職、まあ把握することが難しい場面もあるというふうにも思います。

管理職自身の長時間労働もこれ避けていかなきゃならないわけでありまして、その管理職の役割を果たしていくためには、これ、どんなことが重要というふうにか、まずお聞きしたいと思います。

○政府参考人(山越敬一君) 長時間労働を是正していくためには、今御指摘がございましたように、仕事の分担などの業務プロセスを見直したり、あるいは人材を育成していくとか、そういったことが必要であるわけでございますけれども、そういったマネジメントは現場の管理職がキーになっているわけでございますので、現場の管理職は、そういう意味で、すなわち業務プロセスとか必要な人材育成という意味で非常に重要な役割を有しておられるというふうに思っております。

こういった現場の管理職のマネジメント能力を高めていくためには、経営者が自ら率先して管理職のマネジメント能力を向上していくとかそういったことも必要であるというふうに考えております。

こうしたことも含めまして、私も、働き方改革推進支援センターで労務管理についての援助をしていくわけでございますけれども、こういったことも含めて相談などに対応していきたいというふうに考えているところでございます。

○東徹君 おっしゃるとおり、管理職のマネジメント能力というのが問われるわけですので、マネジ

メント能力がないと各自の長時間労働がどうなっているかの把握とか、そしてまたどう仕事を振り分けていくかというところとか、それから部下の人材育成、こういったことが非常に大事なことと、そういったことも支援センターの方でやるというふうな今おっしゃいましたけれども、果たしてそこまでこれ浸透していくのかな、できていくのかなというふうにすぐ思うわけでありまして。

もう一点、管理職の在り方だけではなくて、企業文化というのか、企業風土というのやつぱりあると思うんですね。働き方改革を進めていくに当たって、企業文化、企業風土、こういったものも変えていく必要もあるというふうな思うんですが、こういった企業風土、企業文化、こういったことを変えていくことができるのか、お聞きしたいと思っております。

○政府参考人(山越敬一君) 働き方の問題は企業文化の問題にも通ずるわけでございますので、また、日本人の働き方を中心としたライフスタイルとも関連した問題であると思っております。長時間労働につきましましては、様々な商慣行とか働き方、そういったものの上にそういったことが生じているというふうな認識をしております。

今回、法改正によりまして罰則付きの上限時間を定めるわけでございますけれども、こうした改正法の周知をするときには、こうした企業文化の問題を含めまして、様々な形での改正法の趣旨、内容を含めた周知、そして、経営者の考え方についての意識改革というふうなことにについてもアピールをしていきたいと思います。また、長時間労働の背景には、例えば大企業と中小企業の間の短納期発注とか取引慣行の問題もあると思っております。こういった問題につきましても、中小企業庁などと連携をいたしまして改善を進めてまいります。

○東徹君 改善を進めていくということでありまして、是非そういったところをお願いしたいと思っておりますけれども、なかなか管理職のマネジメント

ト能力をどう育成していくのかとか、そしてまた、企業風土、企業文化をどう変えていくのか、非常にこれ大きな課題だというふうに思っております。

続きまして、先日の本会議でもちよつと質問させていただいたんですが、私の知り合いで、アメリカとかで働いていて今日本で働いている人がいてまして、四月三日の日にその方と一緒にちよつと食事したときに、ちよつと一日が大体どこも新入社員が入ってくる時期だったので、四月一日、二日、三日とか、こういった時期というのは、大体同じようなスーツを着た男性、女性、若いね、そろそろそろとオフィス街をたづねる人が歩いていてのを見まして、こういった光景って日本しかないですよというふうなことを言われたことがありました。いろんな方にも聞くと、やはり日本の新卒一括採用の在り方というのは非常に世界的にも珍しいというふうなことが言われております。

新卒一括採用、これも、確かに、そのときに一括採用して研修して、ずっと自分がその会社に非常合って定年までその会社におることができたというのは、確かにそれはそれでいいのかもしれないんですが、中には、会社に入ってから、三年勤めたけれどもやっぱりこの会社合わなかったなという人たちがやっぱりたくさんおられるんだらうというふうな思うんですね。私もそういった経験がありますが、本当に、なかなか新卒採用で一括採用してそのままずっとその会社におる人たちがいるのは、だんだんと年々とかやっぱり減ってきているのではないのかなというふうな思っております。合わないやつぱりその方にとつては非常に不幸なことでもありますし、そういう意味では、新卒一括採用についてやつぱり見直していくべきではないのかなと、そういう社会慣習も見直していくべきではないのかなというふうに思っております。この間、安倍総理に質問しますと、新卒一括採用については時代に適合しなくなつてきているというふうな答弁もいただき

ました。

世界でも珍しい新卒一括採用という日本の慣行でありますけれども、企業が長期的に人材を育てていくことを前提としたものであります。が、これ今本場に世界的にもグローバル化が進んで、AIなどの技術とか経済の変化、どんどんどんどんと早くなつていく中でゆつくりと人材を育てていくということもまた難しいですし、そしてまた、いろんな経験を積んだ人をどんどんと取り入れていって、企業がやつぱりどんどんと伸びていくということも非常に大事だというふうに思います。

○国務大臣(加藤勝信君) 今委員御指摘のように、我が国においては、新卒一括採用というのか、労働市場が新卒市場と転職市場との二つに分かれていて、このことは指摘をされております。

ただ、ある意味では、新卒一括採用があるので日本の場合には大学卒業後あるいは高校卒業後の失業率が非常に他国に比べて低く抑えられてきた、もちろん景気の悪いときにはどうしても就職できない方もいますが、それでも他国に比べればかなり高い割合で就職をされている。

そういう意味において、雇用の安定といえますか、それに資している部分というのは確かにあるというふうには思いますし、また、そうした新卒で入り、長い年限を掛けて企業の中で成長させていくということで計画的に職業能力を向上させていく、こういうメリットもあつたんだらうというふうな思っています。ただ、今、時代随分変わつてきているということも御指摘のとおりであります。

また、実際、いわゆる氷河時代、氷河世代と呼ばれるように、就職するときにちよつと経済状況が悪くてうまく新卒で就職できなかった、あるいは、先ほど委員御指摘のように、就職はしたもののやつぱりなかなか合わなかつたと、あるいは、その会社はともかくとして違う人生を歩みたいと

思つて踏み出そうとした、そういった方もおられるわけでありまして、そういった方々にとつては、なかなか今の状況というのは就職機会を制約されている、あるいは新たなチャレンジという機会がなかなか実現し得ない、こういう状況もあるんだらうと思います。

その辺を踏まえて総理が先般言われたというわけでありまして、人生百年時代ということも考へて、やはり新卒一括採用に余りにも偏り過ぎていては問題があるのではないかと、逆に中途採用も含めた多様な採用の機会を拡大していくということをお私達は追求していきたいというふうに思つておりますし、また、そのために、じゃ、転職した人あるいは一時的に退職していた人がもう一回挑戦をする場合のリカレント教育等、そうした教育の充実、そういったことも併せて進める中で、幾つになつても新たなチャレンジができる、あるいは人生、単線ではなくて様々な状況の中で複線あるいは複々線ということもあるかもしれないが、様々な選択がそれぞれの時期時期においてできる、そういった環境をつくっていく、このことが非常に大事だと思ひます。

○東徹君 幾つになつても新たなチャレンジができるというふうな社会をつくっていくこと、非常に大事だと思ひますけれども、大臣も言われた中途採用の拡大を是非これは進めていくべきだというふうに思ひますが、この間の答弁の中でも、中途採用に積極的な上場企業を集めた協議会というものを設置して、中途採用の機会を拡大していくというふうな答弁もいただきました。

この協議会についてであります、六月五日の経済財政諮問会議で示された骨太の方針、ここにも、原案にも書かれております。この原案にも書かれておるんですが、具体的にこれどのようなことを想定してやっていくのかというところを是非お伺いしたいと思います。

○政府参考人(伯井美徳君) お答えいたします。

本年三月に開催されました人生百年時代構想会議におきまして、リカレント教育の充実方策につ

いて議論をしていただきました。

その中で、有識者からは、リカレント教育を受けた人たちが活躍するためには企業の人材採用の多元化が進むことが必要であると、特に大企業において中途採用が進んでおらず、例えば中途採用に積極的な上場企業を集めた協議会を設置するなど何らかの仕掛けを考えるべきであると、こういった御議論があつたわけでございまして、そうしたことも踏まえまして、御指摘のように、骨太の方針の原案におきまして、内閣府、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省が連携して、中途採用に積極的な上場企業を集めた協議会を設置し、中途採用を拡大するという記載をしたところでございます。

この協議会の具体的な持ち方については今後検討していくということになるわけでございまして、その際、リカレント教育の充実を図ることとともに、企業の採用も変わる必要があるという観点から、関係省庁が連携して協議会を設けて、中途採用の拡大あるいはその機運の醸成という方向で検討していきたいと考えております。

○東徹君 是非、中途採用の拡大に向けて進めていっていただきたいと思ひますが、今の答弁の中でありました協議会についてなんですけれども、これ、どのように協議会で中途採用の拡大をつなげていくとするのか、この点についてもお伺いしたいと思ひます。

○政府参考人(伯井美徳君) まだこれは骨太の原案に記載をさせていただいてるところでございまして、今後、具体的な持ち方は検討させていただくということになっております。

○東徹君 今、企業によつては、だんだんと新卒採用よりも中途採用の方が増えてきたというふうな企業も多くなつてきたというふうなことも聞きますので、是非是非こういうことも進めていって雇用の流動化というのを進めていくべきだというふうに思ひます。

続きまして、高度プロフェッショナル制度についてお伺いをいたします。

先日申し上げましたが、この高度プロフェッショナル制度、いろいろと問題点はあるというふうに指摘をされてきた中で、やはり労働者が一旦同意したものに、撤回に関する手続を今回高プロの中に入れてさせていただきました。一旦同意した労働者も実施後に高プロから外れるということ、労働者にとつて出入りが自由であるということ、これは是非選択として用意していくべきだということに考えております。ただ、一旦やめるというか、やめにくいというふうな状況もありますので、この点については今後検討していただけたらいいというところで申し上げさせていただきます。

この高度プロフェッショナル制度についてでありますけれども、今回の法案では、政府はこの新しい高度プロフェッショナル制度を導入すること、働く人を選択肢を与えて、同時に生産性を向上させようということもあるというふうに考えまゐります。実際に、このような制度を導入してほしいといった、こういったニーズというものがどの程度あるのか、改めてお伺いしたいと思います。

○政府参考人(山越敬一君) 今回の高度プロフェッショナル制度でございまして、産業競争力会議において取りまとめられました日本再興戦略改訂二〇一四におきまして労働時間法制について労働政策審議会が検討することとされ、これを踏まえまして、公労使の三者で御議論をいただき、取りまとめられたものでございます。

さらに、その後、総理が議長となりました働き方改革実現会議におきまして、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発揮し、自己実現をすることを支援する労働法制が必要とされているところでございます。加えまして、昨年の七月には連合から総理宛ての要請もいただけて、健康確保措置の充実を図ったところでございます。

そういう中で、例えばでございますけれども、研究職の方の中には、一日四、五時間の研究を十日間繰り返すよりも二日間集中した方がトータル

の労働時間が短く済むといった声も把握しているところでございます。

いずれにいたしましても、この制度は本人の同意が要件となっております。また、撤回については修正をさせていただきまして、そういう中で、多様な柔軟な働き方の選択肢として整備すると、そういったものがこのプロフェッショナル制度の趣旨でございます。

○東徹君 趣旨を聞いてはいるわけじゃなくて、二一三がどの程度あるんですかということをお伺いしているわけですね。だから、もうちょっと、二一三があるという、何か説得力のあるところをこれ説明してくれないと、やはりちよつと本當にこれどうなのかなというふうにかつも思つてしまふわけですね。

今回のこの法案には長時間労働の是正というのが含まれておりますけれども、高プロは、これ長時間労働を助長するというふうなことも言われているわけじゃないですか。その同じ法案の中に、これ一本に束ねられているわけですから、同じ法案の中に方向性が違うものが交差しているというふうな指摘もありますが、これ、方向性が全く違うというふうにかも考えているのか、お伺いしたいと思ひます。

○政府参考人(山越敬一君) 今回の働き方改革でございまして、働く方の一人一人の実情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するために、長時間労働の是正、これは様々な事情を抱えている方でも働きやすくすること、ございまして、それに加えて、多様で柔軟な働き方の実現、同一労働同一賃金などを進めることとしております。

今申しましたように、この時間外労働の上限規制でございまして、これは子育てとか介護とか様々な事情を抱える方々が働きたいという思いを、そういった希望を実現できるようにするものでございまして、高度プロフェッショナル制度についても、高度の専門職であつてこのような働き方を希望する方について、健康はしっかり確保

するわけでございますけれども、時間とか場所にとられない働き方を可能とするものでございまして、このように、いずれも働く方の一人一人の実情に応じた多様な働き方、そういったことを選択できるということを目指しますので、方向は全く同じものだというふうに考えております。

○東徹君 確かに多様な働き方を認めていくという点ではもちろんそのとおりだというふうに思うんですが、高プロが長時間労働を助長していくというふうに言われている、一方で、この法案の一つの目玉は長時間労働の是正というふうな中で、これ、全く方向性が逆なんじゃないですかと、そういうことをちよつと指摘をさせていたいたんですが、先ほどの答弁聞いてみると、余りその辺説得性がないんですけれども、もう一回ちよつと答弁してもらつてもいいですか。

○政府参考人(山越敬一君) 今回の働き方改革でございまして、働く方、その一人一人の実情に応じた多様な働き方を選択できるようにしていくということでございます。

長時間労働について言えば、子育てとか介護とか様々な事情を抱える方、そういった方がより働けるようになる、そういった方が実現できる、そういったことがこの時間外労働の限度を設けることによってできるようになるわけでございまして、高度プロフェッショナル制度につきましても、これは希望する方、高度専門職で希望する方の時間や場所にとられない働き方を可能とする制度、いずれも働く方の希望に応じた選択肢を増やすということでございまして、そういう意味で趣旨を同じくするものと考えます。

○東徹君 だから、多様な働き方を認めていくという部分ではよく理解はできるんですが、先ほどもおっしゃいましたけれども、子育てとか介護とか、こういったことでそういった人たちの希望を実現するというふうな何か答弁がありまして、そこは本当にそうなのかと聞いていてちよつと疑問に思うわけでございます、余り

こぼつかり話してもしょうがないので、次に移らせていただきたいと思います。

高プロについてでありますけれども、対象業種、ここは大事だというふうに思うわけでございます、長時間働かないと終わらないような過大な業務命令に対して、労働者が使用者に改善を求めたり高プロの同意を撤回することもこれ考えられるわけでございます、このときに大切なのが労働者の交渉力というふうに言われておりますけれども、高プロが適正に運用されていくためには、高い交渉力を有すると期待されている範囲にのみ高プロの適用対象者を限定しなければならぬわけでありまして、そのために、高プロの対象業種でありますけれども、流動性の高い労働市場にあつて、そして転職が容易なものに絞らなければならぬというふうに考えますが、今後省令で定められる対象業種についてですけれども、どのようにこれ考えているのか、ここは大臣、よろしいですか。

○国務大臣(加藤勝信君) その前に、先ほどの局長の答弁との絡みでありますけれども、基本的には多様な選択肢を提供していく、これがベースであります。しかし他方で、過労死をなくしていく、長時間労働を是正していくという、これも大きな柱でありますから、またそういった意味において、今御指摘の高プロにおいても、健康管理措置をしつかり設ける、あるいは今御質問のように、要件を決め、しかも本人の同意に基づき、そういった様々な措置を講ずることによってそういった懸念というものに対しても対応していくというのが今回の基本的な考え方だということでありまして、その上で、どういうことが対象になるのかということでありまして、これ、高度な専門的な知識を有している方々が対象になるわけでありますけれども、高度の専門的知識を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないものと認められる業務ということで、具体的には省令で決めるということになっております。

その具体の話については、これまでも労政審等が出てきたそういった議論を対象としながら、かつ時間の制約等課せられない、こういったことを省令に盛り込むことによって担保していくこと、こういうことを考えているわけであります。

加えて、書面による合意に基づいて職務が明確に定められている労働者であること、それから年収要件、こういったことを重ねて、言わば高い交渉力を持つ方々がこの制度を自律的に使つていただける、まさにこの同意を求めるということもそうです。これがベースになっているわけでありまして、その結果として、こういった方々は基本的には労働市場においても高く評価をされ得る人々であり、私も何人か個人的に知つていらっしゃる方々も、別にこの企業でなければ違つてところへ行つてやりますよという、そういった自信あふれる言葉を言われている方々の中にもおられるということでございますので、ある意味では転職も容易な業種の方もおられるのではないかなというふう

に思います。

○東徹君 先ほどの高プロと長時間労働の是正とどうなんですかと、山越局長の方から答弁いただきましたけど全然納得できませんでしたが、加藤大臣から答弁いただくとは少しはその辺のところは安心感があるのかなというふうに思うんですが、

今の、もう一つ、高プロの対象業種のことについてであります、やはり交渉力の高い業種、そしてまた流動性のある業種、こういったことは是非絞つて検討を進めていただきたいというふうに思います。

これは参考ではあります、アメリカにも何かホワイトカラーエグゼンプションというものがある、これ二〇〇四年のデータですけれども、年収二万三千六百六十ドルですからかなり低いんです。そういったところも、これも後にオバマ政権でもこれ見直したというふうなことも聞いて

ております。

この制度でなんですが、この四つの選択肢のうちどれか一つですね、健康確保措置が義務化されておるわけでありますけれども、この義務に反した場合、高プロが遡つて適用されないということになって、使用者には割増し賃金の支払とその不払による罰則がこれ適用されるんですけれども、これで本当に実効性が確保されるのかなというところが問題だというふうに思つています。

健康確保措置が適切に実施されることをより担保していくために、それが実施されなかった場合に、使用者に一定期間高プロの使用を禁止するとか、こういったペナルティーというものが必要ではないのかなというふうに思うわけですが、これ、修正の中で我々としてもこれはちよつと一つ言わせていただいたんですけれども、これは修正にはならなかつたんですけれども、この点については大臣の見解をお伺いしたいと思います。

○国務大臣(加藤勝信君) 御指摘のように、高プロとして、例えば、今、健康確保措置を選択して、義務付けられ、それが実施されない場合には、その労働者ですね、その実施をされない労働者については適用が外されると。

この場合、あれなんです、先ほどちよつと申し上げましたけど、高プロ制度の対象者というのは三六協定の対象になりませんから、もう根っこからその労働時間、根っこから違反ということになるわけであります。もちろん、結果的に、高プロの人が本当に週、一日八時間、四十時間の中でやつていけばそれはもちろんいいわけでありまして、それを超えれば、今申し上げたように、法定労働時間に違反する、そして割増し賃金の支払義務が発生し、罰則の対象になり得ると、こういう状況になっているわけでありまして、その上で、健康確保措置の実施状況については、労働基準監督署の報告義務が規定されておまして、指導監督の場面においても確認をして対応させていただきたいというふうに思います。その上で、法文上の構造として、やはり者につ

いて見ていくということであり、その者について、例えばこの義務を実施していなかったということにおいて者が外されると、じゃ、もし仮に他の者はきちんとされていたとするならば、もしその人も高度プロフェッショナルでやりたいてい、そうすると、仮に一人のところでちゃんとやっていない瞬間にはかが全部やめちゃうということになると、むしろ高度プロフェッショナル制度をうまく活用していきなさいと思つた方が活用できなくなってしまうと、こういう問題もあるのではないかと、こういうふうに思いますが、その前提として、法文の構造上も一人一人を見ていくと、こういう仕組みになっているものですか、今言つた、そのことにおいてきちんと実施されていないということをもつてして全部を駄目にするということ、こういう仕組みというのは、今のこの全体の仕組みの中ではなかなか対応できない、こういうことになっているわけであります。

○東徹君 こういった健康確保措置をしつかりと担保していくために、今のこの制度ではちよつと不十分かなというふうに思いましたので、こういったペナルティーが必要ではないのかなというふうに御提言させていただいたわけであります。もう、ちよつと時間になりましたので、また引き続き質問させていただきます。よろしく願ひいたします。

ありがとうございます。

○福島みずほ君 社民党の福島みずほです。

高度専門職に対するヒアリング概要についてお聞きをします。

その前に、まず大臣、この働き方改革一括法案の中に、裁量労働制の拡充と高度プロフェッショナル法案が入るということを方針を決めたのはいつでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信君) これ、経緯的には、その前、今回一括とする前にも法案を出させていただいてありますが、今回のやつについては、一連の法案を出す、そのときに最終的には決めさせていただいていくということでありまして、その前

提としては、働き方改革実行計画の中においても、当時は既に法案が提出されてはおりましたけれども、それも含めて推進していく必要がある、そして、最終的には、労働審等に諮った上で、一括したこの法案要綱として諮問をして、そしておおむね妥当という答申を得た上で出させていただいたと、こういう経緯でございます。

○福島みずほ君 この高度専門職に対するヒアリング概要なんですが、この間の答弁の中で大臣は、二一五をどうやって把握をしたのかという質問に、十数名から話を聞きました、ヒアリングをやりましたとおっしゃっていました。

そのヒアリングの自身が五月十六日付けで出て、質問もしているわけですが、驚いたことに、二〇一五年三月に三人、本年、二〇一八年二月一日に九人という具合です。約三年も時間を隔てて行われております。これを一件にまとめるべきヒアリングと言えるのでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) このヒアリングでございますけれども、こういった高度な専門職に就かれていての方の二一五を把握するというのを、一定の調査を固まつた形ですということではなくて、日常の私どもの行政の中で把握したということでございます。そういった中で全体をヒアリング概要としてまとめさせていただいたものでございまして。

○福島みずほ君 日常の行政の中で把握するってどういうことですか。

○政府参考人(山越敬一君) このヒアリングでございますけれども、いつからいつまでに何件行くと、そういった計画をして行つたものではございませんで、私どもの日々の業務の一環として随時お話を伺つたもの、それをまとめたものでございまして。

○福島みずほ君 意味が不明です。

ヒアリング、二一五は十数名のヒアリングで行つたと大臣が答弁して、それはいつかと云つたら、九人は今年の二月一日なんです。三年前のときにつけて十二人とやりましたって、お

かしいじゃないですか。

しかも、これは本年一月二十二日、内閣総理大臣安倍晋三さんが施政方針演説を行つております。労働政策研究・研修機構が調査した平成二十五年労働時間等総合実態調査を根拠に、裁量労働制の方が一般労働者より労働時間が短いというデータもある旨、一月二十九日、総理が答弁し、大問題になりました。一月末にまさに山井さんが質問主意書を出して、二月十四日に謝罪し、答弁を撤回したわけですね。この中で行われている二月一日のヒアリングなんです。

何で二月一日、九人のヒアリングをやつたんですか。

○政府参考人(山越敬一君) この高度専門職に対するヒアリングでございますけれども、これは、こういった方が仕事に対するこういった二一五を持つていかうかということ把握した、そういったことを私どもの日々の業務の一環としてお話を伺ひしたものをまとめたものでございまして、いつからいつまでに何件行つと、そういうことを決めて行つたものではないところでございまして。

○福島みずほ君 おかしいです。

三人は二〇一五年三月、そして九人は二〇一八年二月一日、そして、この十二人のみが具体的にヒアリング聞いた理由なんです。

大臣は、国家戦略構想やいろんな出てきたと言つていますが、具体的なヒアリングとして厚生労働省が言つたのはこの十二名のヒアリングだけなんです。今年の二月一日つてアリのバイ的じゃないですか。

局長は、この間、五月三十一日の当委員会において、平成二十七年の労働基準法案を検討している際に労働基準局の職員がヒアリングを行つたものの、この当時におきましては当然こういった高度プロフェッショナル制度というのは制度設計ができ上がつていないわけでございますが、これは高度プロフェッショナル制度が制度として固まる前にこのヒアリングを実施しておりますと答弁しています。

つまり、この高度専門職に対するヒアリング概要は、高度プロフェッショナルとは関係ないんですよ。誰が、誰が高度プロフェッショナルを要望しているんですか。これはこの間も大臣に聞きました。局長は、固まつていないから高度プロフェッショナルとリンクしていない、固まつていないと言つたんですよ。ただし、やつたのは今年の二月一日ですよ。高度プロフェッショナル法案、がちがちに固まつていないじゃないですか。

○政府参考人(山越敬一君) このヒアリングの結果でございますけれども、例えば、先ほども御紹介させていただきましたけれども、一日四時間あるいは五時間の研究を十日繰り返すよりも集中した方がトータル労働時間は短くて済むとか、長時間労働をする者の方が残業代により報酬が多くなるため理不尽な思いを抱いていると、そういった高度専門職の二一五を把握したものでございまして、そういったことは、今回の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働き方でありまして、効果としてはその労働時間、こういった自己の裁量で働くという制度でございますので、そういった趣旨に対応する働き方をこういった専門職の方は御要望されているものだというふうに理解をしております。

他方で、私が先般申し上げましたのは、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、今法案の審議をいただいていてるところでございます。最終的にはこの対象業務なども法案が成立した際に改めて審議を開きまして決めていくものでございまして。そういった意味で、制度が固まつていないと申し上げたものでございまして。

○福島みずほ君 あり得ないですよ。ホワイトカラーエグゼンプションって、第一次安倍内閣で断念し、三回法案提出して三回廃案になつていないじゃないですか。二月一日つて、高度プロフェッショナルの中身はほぼ固まつていて、でないとおかしいですよ。今国会に出せないじゃないですか。

どこが高度プロフェッショナルと関係があるん

○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、法案、案文におきまして、その性質上従事した時間と従事して得た成果の関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務について認められることが明記をされているところでございます。

さらに、この法律の要件に沿って具体の対象業務を定めていきます際には、働く時間帯でございますとか時間配分について使用者が具体的な指示するものは対象業務としないことと明記する方向

で検討したいというふうに思っております。これによりまして、労働者自身が時間配分等を決定することを法令上担保していくことになるものではないかと。

○福島みずほ 使用者が時間配分に関する指示をした場合、この昼間の会議に出席してくれ、この時間帯は在社してくれというのは、だから、それに反して、それは法違反になるんですか。罰則はありますか。

○政府参考人(山越敬一君) 今申しましたように、この法律の要件に従いまして具体的対象業務を省令で定めます際には、働く時間帯の選択でございまして時間配分について具体的に使用者が指示するものは対象業務としない、そういったことを明記する方向で検討したいと思っております。これによって、労働者自らの時間配分を法令上は担保していくものでございます。

今御指摘のありましたような、例えば使用者から一定時間労働しろといった指令がされた場合は、これは高度プロフェッショナル制度について言えば今申しましたような規定をするわけでございまして、法令の要件を満たさず、制度の適用は認められないこととなるものです。

○福島みずほ ただ、これ、罰則の規定はないし、政省令で裁量について書くわけですから法違反ではないと。ただ、労働時間の時間配分に関する裁量権を侵害するような指揮命令が使用者が発した場合は、当該高プロ契約が無効となると。それはそれで、だから、結局法違反という立て付けではなく、罰則もないところの問題だと思えます。

使用者によって時間配分に関する指示がされた場合、高プロは無効となるわけですが、大問題なのは、厚労省は時間配分に制約を受けないことを省令で定めるとしておりますが、罰則は付かないわけですね。期日を示してノルマを課することはできません。つまり、加藤大臣は私の質問に対して、使用者は高プロ労働者に対して、成果目標や期限の設定など、包括的な業務命令を出すこと

ができるという五月二十二日答えています。具体的に時間配分に関する指示はできないけれども、いつまでに仕事をしてくれとか成果目標や期限の設定するんだしたら、結局、働かなくちゃいけないじゃないですか。

○政府参考人(山越敬一君) まず、高度プロフェッショナル制度、この法令の要件を満たさない時間配分を、例えば使用者が具体的な労働時間、労働しろと指示した場合は、これは高度プロフェッショナル制度の適用は認められないものでございまして、この場合は、時間外労働があれば法定労働時間、これに違反することになりますので、そうしたことで、例えば三十二条違反とかそういったものが生ずるものでございますということ……(発言する者あり) 先ほどこの法令の要件を満たさない場合の法律の適用関係についてお尋ねがあったと思いますので、それについてはそういうことになるかというふうに考えているところでございます。

それから、高度プロフェッショナル制度でございまして、これは、職務を遂行していく中で、例えば今おっしゃられましたような日々の作業の進捗につきまして期限を設定するといったようなことは、働く時間帯とか時間配分について労働者の裁量を奪うような指示になることとございまして、そういったものは認められないものでございまして。

○福島みずほ 納得できません。この間、大臣は、使用者は高プロ労働者に対して、成果目標や期限の設定など、包括的な業務命令を出すことができると答弁してあります。ですから、例えばあしたまでに何かをしなさいというの、駄目かもしれないけれど、この一か月の中に、顧客何人で、どうしてこうしてこうして、こういうプログラムを作れと、これは可能わけじゃないですか。だったら、馬車馬のように働かなくちゃいけないかもしれないですよ。どうですか。

○国務大臣(加藤勝信君) 通常の仕事において成果目標とか時期って、これは当然出てくる、これ

は当然のことだと思えます。

だから、そういった意味で、そうしたことの設定というのはこれは当然あり得るんだらうと思えますが、ただ、職務を遂行する中で、今お話があったように、とてもじゃないけど、例えば一週間後にこれだけやってくれとそれがもう、とてもじゃないけれども、ずっと朝から晩までやらなければならぬ、実質その労働者の裁量を失うようなものであれば、まさに今言った裁量権を失っていく、そういった指示を行うことは、これは認められない。

したがって、先ほど申し上げた、局長から説明しましたけれども、法律、そしてそれを受けて作る省令に基づく業務、これには対象に、該当にならない、こういう判断ということもあり得るということをお願いしております。

○福島みずほ いや、納得いきません。期限の設定があれば、納期を決められれば、それは実際は仕事、だって、高プロの人は仕事の量を選べないし、納期を選べないわけですよ。いつまでにやれと言われたら、これ裁量ないですよ。おっしゃっていることが実は矛盾しているんですよ。裁量があると言いつつ成果目標や期限の設定があるんだしたら、労働者はそれに縛られるんじゃないですか。縛られますよ。全く矛盾していると思えます。裁量なき労働者ですよ。

次に、健康管理時間、労働時間についてお聞きします。六月五日の審議において、高プロ対象者に健康管理時間を把握する措置を講じていない場合、高プロの適用そのものが無効になると厚労省は答弁をしております。これは、改正法案四十一条の二の一項本文の、三号から五号までに規定する措置のいずれかを使用者が講じていない場合この限りではないということが根拠になっていると思えます。

ポイント、健康管理時間を把握する措置を講じていないとどういう場合に評価できるんでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) 今御質問ございまして

た健康管理時間を把握する措置が講じていないと評価できる場合といたしましては、例えば、健康管理時間の記録がなくてその把握をしていないような場合でございまして、あるいは、その把握はしているが、厚生労働省で定める方法、方法を定めていくわけでございましてけれども、その厚生労働省で定める方法によることなく、これは具体的に事業場内にある場合には客観的な方法によって把握することを省令で定めることにしておりますけれども、そういった客観的な方法によることなく事業場内にある時間を把握した場合は、健康管理時間を故意に改ざんしたような場合は健康管理時間を把握しているとは評価できないものでございまして。

○福島みずほ 六月五日の答弁でも、事業場内の時間は客観的な方法で管理しなければならぬと答弁がありました。だとすると、事業場内の時間を自己申告で行っていたとすれば、これは健康管理時間を把握する措置を講じていないということとよろしいですか。

○政府参考人(山越敬一君) この健康管理時間の把握をどのようにするかにつきましては、法律成立後、省令で定めることとなるわけでございまして、省令で定めることにつきましては、平成二十七年の労働政策審議会の建議におきまして、客観的な方法によることを原則とし、事業場外で労働する場合に限って自己申告を認める旨規定することが、省令で定められ、規定することが適当であるとされているところでございまして、事業場内では自己申告を認めないという省令を定めるということは御指摘のとおりでございます。

○福島みずほ 例外は認めないということとよろしいですね。

○政府参考人(山越敬一君) これはいづれにいたしましても法案成立後に労働審で議論して決めていくわけでございましてけれども、二十七年の労働審の建議では今御答弁したような建議がなされているところでございまして。

○福島みずほ君 これは原則として事業場内は客観的な管理でないといけない。でも、例外というのがほとんど認められてしまうんじゃないか。事業場内は自己申告では駄目だというふうに明言してください。

それとも一つ、客観的などというのは何でしょうか。この間、タイムカードとログインと言いました。でも、タイムカード使っていないところもありますよね。そして、ログインしてなくても仕事をしている場合がある。何をもって客観的と言うんですか。

○政府参考人(山越敬一君) いずれにいたしましても、この把握の方法でございませうけれども、法律家が成立後に労働政策審議会で議論して決めるものでございませう。

ただ、これにつきましては、二十七年の建議で、今申しましたように、客観的な方法によることを原則とする、事業場外で労働する場合に限って自己申告を認めるということが二十七年の建議で示されているところをございまして、これについては事業場内では客観的な方法によるということでございますけれども、この建議で示された客観的な方法の具体例としてはタイムカードあるいはパソコンの起動時間ということが示されているところでございませう。

こういったことを含めて、今後、改めて労働政策審議会で議論して決めるべきことでございませう。

○福島みずほ君 建議のことを聞いているんではなくて、厚生労働省がどう考えているかを聞いています。

ログインそれからタイムカードや、タイムカードないところもあります。客観的な労働時間の把握ってどうやるんですか。賃金台帳に労働時間も深夜業も何にも書かないんですよ。健康管理時間を把握すると言いながら、実際やれるんですか。客観的な管理ってどうやるんですか。

六月五日の質疑では、毎日が基本である旨の答弁がありました。じゃ、毎日毎日事業場内で客観

的な方法で管理をするということでもよろしいですね。そして、事業場外の自己申告も毎日毎日申告させるということでもよろしいですね。記録についても、毎日の記録を保存しなければ正確にならないと思いますが、それでよろしいですね。

○政府参考人(山越敬一君) まず、この健康管理時間でございますけれども、これは毎日の分について把握すると、毎日の分について把握することでもございませう。要するに、日々の健康管理時間を把握していただく。その上で、これは医師の面接指導の要否を確認することを目的として行うわけでございませうので、一か月の合計時間も集計していただく必要はあるかと思ひますけれども、いずれにいたしましても、日々の、ある日のある人の健康管理時間を把握していただくということでもございませう。

○福島みずほ君 つまり、事業場内は客観的な方法で毎日記録をし毎日保管する、毎日の事業場外の労働について自己申告を毎日してもらう、書式もそうなるということでもよろしいですね。

○政府参考人(山越敬一君) この把握方法でございますけれども、健康管理時間については、特に事業場内にある場合は日々把握されて当該時間が記録されることになると思ひます。ただし、事業場外の労働で自己申告する場合には、これはすぐ場外のことではないか分まらなくて提出するといふことは、こういう場合はあると考えます。

○福島みずほ君 労働時間なんて、何日かまとめていつたらもう分からなくなりますよ。

局長、確認します。事業場内は、毎日記録をさせて、毎日保存するということでもよろしいですね。できれば毎日事業場外の自己申告もやらなければ、これは積み重なってできないじゃないですか。一か月まとめてなんてできないから、それでよろしいですね。毎日毎日記録をし、毎日毎日書面を提出させる。そして、これの保存期間はどれくらいですか。

○政府参考人(山越敬一君) これ、事業場内の場

合は、その健康管理時間の把握方法はタイムカードとかパソコンといった客観的な方法で行うわけでございますので、この場合の健康管理時間は、日々把握され、当該時間を記録するというところでございませう。

○福島みずほ君 記録するんですね。

○政府参考人(山越敬一君) はい。

○福島みずほ君 違ふんです。タイムカードやログインは役に立たないかもしれないんですよ。それはちつとも労働時間じゃないかもしれない。ログインしていないかもしれない、タイムカードがないかもしれない。

私が聞きたいことは、その人の一日の労働時間、事業場内の労働時間は、客観的な方法によつて毎日記録され、毎日保存されるということでもよろしいですね。そして、毎日の事業場外の労働時間も、毎日自己申告され、それが記録されるということでもよろしいですね。ログインされているとか、そういうことを聞いているんじゃないんですよ。その人が過労死した後、ログインの記録を探せということじゃないんです。毎日毎日記録を保管するということでもよろしいですね。記録の保存期間はどれぐらいか教えてください。

○政府参考人(山越敬一君) まず、その保存期間でございますけれども、これは、この健康管理時間の記録を義務付ける期間につきましては、賃金台帳の保存期間が三年とされておりますので、こうしたことも参考にながら、省令の制定に向けて検討をしていきたいと思ひます。

それから、健康管理時間の把握方法は、これ、事業場内の場合には客観的な方法、タイムカードとかでやるわけでございますので、この健康管理時間は、日々把握され、当該時間が記録されることとなります。ただ、事業場外の労働については、これは自己申告している場合には日々の記録を何日分かまとめて提出されるということは考えられる、そういう措置をとることは可能であるということでもございませう。

○福島みずほ君 タイムカードで単に把握するん

ではなく、日々、毎日事業場内の労働時間は記録されるということですから、事業場で毎日記録し、ペーパーが何かで残るという確認でよろしいですよ。そして、事業場外は今日の発言だと何日間かまとめて自己申告ということですが、それでは駄目だと思ひます。両方とも毎日毎日記録にして残さない限り、本人が過労死した後の労働時間の立証できないですよ。記録として残すということ、改めてよろしいですね。それだけ聞いて終わります。

○政府参考人(山越敬一君) これは記録をしていただくということですよ。

○福島みずほ君 時間ですので、終わります。その記録に関して、様式やいろんなものでもいいのかということについてはまた後日御質問をいたします。

○薬師寺みちよ君 無所属クラブの薬師寺みちよでございます。

先ほどから様々議論があつておりますけれども、過労死若しくは長時間労働を抑制するのに私は必要なのは産業保健だというふうに信じておりまして、私自身もそれに従事しております。

そこで、今日は皆様方にもお配りいたしておりますけれども、この法案の中で、産業医・産業保健機能の強化についてというところを切り出してもらったものを提示させていただいております。一番大事なことは、産業医が信頼されるべきポジションにないといけないということですよ。これが労働者側若しくは雇用者側に偏つたものであれば、これ間違つた判断になつてしまひます。

例えば、高血圧の皆様方がいらっしゃる、その高血圧をコントロールするときに、これだけの長時間労働をしたら困るよということをしつかり言えなければならぬですよ。まず、それを言えるだけの信頼関係が雇用者側にもなければならぬ。でも、それをしつかりと今度コントロールするために協力してもらふためにも、労働者の皆様方にも信頼を得ていかなければならぬ。

今回は独立性、中立性を強化することになっておりますけれども、この意味について教えていただけますか。

○政府参考人(田中誠二君) 働き方改革実行計画におきましては、産業医の独立性や中立性を高めるなど産業医の在り方を見直し、産業医等が医学専門的な立場から働く方一人一人の健康確保のために一層効果的な活動を行いやすい環境を整備するとされております。

ここで言う独立性というのは、主に産業医の職務遂行における事業者からの独立性を指すものと考えております。産業医は事業者により選任され、通常はその報酬も事業者から受け取るということなので、その職務遂行が事業者の意向に影響されやすいのではないかと懸念する声もあり、労働者の健康確保における産業医の役割は今一回層重要になる中で、こうした懸念のないよう、独立性を高めるための規定の整備を行うこととしたものであります。

また、中立性とは、労使のいずれにも偏することなく、まさにその有する産業医としての専門性に従い誠実に職務を果たすべきその地位の性格を指すものでございます。産業医が労使の双方から信頼を得て、その職務を効果的に遂行するために重要な要素と考えております。

こうした観点を踏まえまして、産業医の独立性、中立性を高めるための改正として、今回の法案におきましては、産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならないとの規定を労働安全衛生法十三条三項として追加しまして、さらに、省令上の事業主の義務として産業医の離任についての衛生委員会への報告義務を定め、その身分的安定を保ちつつ、専門性に依拠した指導、助言等が可能となるように規定を整備することとしたしております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

これ、医師会の、先ほどお示しいただきました調査というものがございいます。平成二十七年年度。

この中で、所属する部署はどこなのかと産業医に尋ねたところ四割が経営側という回答がございました。これは困るんですよ。指示命令系統がしっかり独立したところになければ、私は、これは皆様方に中立がどれだけ確立されていきますよと言っても難しいと思いますけれども、部長、御意見いただけますか。

○政府参考人(田中誠二君) 産業医につきましては、その契約形態、嘱託産業医につきましてはおおむね委託契約であろうと思いますが、例えば専属産業医につきましては雇用契約という場合も多かろうと思います。その際、どこに所属するかということにつきましては、独自の産業保健部門に所属している場合もあります。また、人事労務といった経営にかなり近い部分に所属している場合もあります。

そういう中で、雇用関係ということであれば、特に事業者からの指揮命令関係の下に立ちますので、産業医の本来の独立的、中立的職務遂行とや矛盾するような運用がなされる可能性もあり、その懸念も先ほど申し上げましたように指摘されておるわけでございます。産業医の立場からも、またその産業医を使う使用者あるいは事業者、産業医と関わる労働者、そういう関係者皆様、この産業医の独立性、中立性を十分理解して、産業医の活動を理解して支えていただくということが大事であります。そのことを法律上しっかりと表したいということと今回の規定の整備になったわけでございます。

○薬師寺みちよ君 そこもしっかりと考えた上で、省令、政令なども定めていただきたいと思っております。

ここで言う専門的知識とはどのようなものなのでしょう、教えてください。

○政府参考人(田中誠二君) ただいま御紹介させていただいた規定における専門的知識とは、事業場において労働者の健康管理等を行うのに必要な医学、すなわち産業医学に関する知識でございます。一般的医師としての医学専門的な知識

に加え、作業管理あるいは作業環境管理といった産業医独自の知識が該当すると考えております。

なお、産業医の独立性とか中立性を改めて今回規定するに際して、労政審の建議において、産業医は産業医学に関する知識、能力の維持向上に努めなければならぬとすることが適当とされていることを踏まえまして、法改正と併せて省令を改正しその旨を明らかにするとともに、国としても、産業医養成研修の見直しや、産業保健総合支援センターにおける実践力の強化充実を図るための研修の拡充等を予定しております。産業医の知識、能力の維持向上も図っ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。

このように法令改正しても、それをまだまだ御存じない、まあこういうふうな議論をしているからこそ高度プロフェッショナルに耳にはしていらつしやるかもしれないけど、それが自分のこととして理解していらつしやる、方も大変多うございいます。ですから、その専門的知識というのが医学だけではなくということ、しっかりと、組織学であったり、まさに、これからどういうふうな産業が進んでいく、マネジメントをしていかなければならないんだという、様々な知識というものが必要だというふうなことから省令、政令の方でも定め、そして研修も組んでいただきたいと思います。

このような形で産業医の独立性、中立性が強化されていきます。それに当たりまして、事業者は、衛生委員会に対しても様々なことを要求しております。これは、産業医が行った労働者の健康管理等に関する報告の内容もこの衛生委員会に取り上げられることになるということになります。

産業医大の調べでは、今まで産業医が報告を行ったことがないが六割なんです。あり得ない数字です。何をどういうふうな報告していいのかがまず御理解いただいていない。どのようなケースで報告を行うかというときに、法令違反の指摘を伴う場合であったり、健康管理上様々な指

導をしたけれどもそれが放置されている場合、労働者の求めに応じて報告を行う、事業者や人事労務担当者の求めに応じて報告を行う、そういうことが二〇〇ぐらいしか、報告を行うべきではないというふうなしかこれ捉えられていないんですよ。まず法令違反があったら、これ一〇〇報告を行わなければならないですよ。ですから、しっかりと、私は、今後、その報告を行うに当たりまして、産業医の知識もそうでございますし、役割に関しましては厳しく指導していただきたいと思っております。

ですから、産業医に対してどのような形でこのようなことを知らせていくべきなのかとお考えでしょう、教えてください。

○政府参考人(田中誠二君) 労働安全衛生法において、産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な報告をすることができるとされております。

この点、平成二十九年に産業医科大学が行った調査によりますと、産業医は事業者に対しまず指導や助言等を報告よりも多く用いている状況がうかがえます。また、報告を行う主なケースとしては、意見や指導を聞き入れられなかったため、三〇％、法令違反状態の是正を指導するため、二三％、労働者への説明材料として事業者の求めに応じて、二二％というふうなことが掲げられております。産業医は指導や助言等と報告を事業場の実情に応じて使い分けている状況がうかがえます。

また、同じ調査によれば、報告を行ったことがある産業医の六九％が他の手続に比べて実効性が高いと回答しており、かつ八六％が報告権はあつた方がよいと回答しているなど、報告制度を適切に用いている産業医も存在していると考えておりますが、一方で、御指摘のとおり、産業医の五八％が報告を行ったことがないと回答しております。報告制度を使いこなせていない産業医も多い

と考へております。

今回の法案においては、産業医が勧告を行った場合は、事業者に対し衛生委員会にその内容等を報告することを義務付けること等としておりまして、産業医の行う勧告の意義や機能が強化されるということになります。産業医に対して研修や様々な情報提供の機会を用ひまして的確にその趣旨や内容を周知するとともに、労使にも十分にこの趣旨を周知することで、勧告の内容が事業場内で適切に共有され、労働者の健康管理、職場改善のために有効に機能するように促してまいりたいと考へております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

二枚目に付けておりますけれども、私も産業医が情報を基に労働者に面談の指導というものを勧奨したとしても、労働者はそれを全て、一〇〇%受け入れなければならないということではないんです。申出がないと、私たちがどんなにこれを勧奨したとしても、長時間労働、超過勤務面談というものを受けてもらえない。やっぱりそういう人が多発する時にはしっかりと勧告もしなければならぬですね。だからそういうところに使ってもらいたいんですよ。そうすることによって過労死だつて防げるではないですか。それを放置するということはあり得ません。

ですから、自分たちがどういう役割で、何をその勧奨によつてしなければならぬのかということとを、まず明確に私はもう一度指導、若しくはしっかりとマニュアルの中でも書き込み、研修でも行つていただきたいと思います。

このような形で、衛生委員会というものも更にその機能が強化されることになっていきます。現在、衛生委員会の課題、どのようなものがあるというふうに把握していらつしやいますか。

○政府参考人(田中誠二君) 衛生委員会は、労使の代表が半々で構成されることとともに、産業医もそのメンバーでございまして、労働者の健康確保に向けた職場や作業内容の改善策等を調査、審議するという場として、実効性のある産業保健活

動のために極めて重要な仕組みであると、仕組みとして非常に重要だということでございますが、一方で、この衛生委員会、五十人以上の事業場に義務付けられておりますが、義務付けられているから設置している、義務付けられているから開催しているというところにとどまり、その内容について労使が双方とも余り十分にその意義を認識していない。また、産業医も嘱託産業医で時々しか来ない、衛生委員会にもなかなか積極的に参画しないというふうなことで、形骸化あるいはマンネリ化ということもあるのではないかとこのことと考へております。

ただ、最近においては、ストレスチェック制度を運用する際に衛生委員会での実施方針を定めるように、調査、審議するようにということで推奨し、お願いしております。その観点から、ストレスチェック制度に対する関心の高まりと併せて衛生委員会の意義についても見直して活性化しようという動きがあることも聞いております。こういったことも活用しながら、衛生委員会の活性化を図っていくことが大きな課題だと思つております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

この衛生委員会というものが、現在五十人以上の事業所で義務付けられているにもかかわらず、設置しているのが八六%、ゆゆしき事態です。私は、いつも産業医やつておりまして、様々な求人サイトみたいなものものぞいてみるがございます。そうすると、一番最初に書いてあるのが衛生委員会の指導してもらえ方というところなんです。何やっていいかが分からない。でも、明らかに、おつちやつたように有効に使つていけば有効なツールになるんです。お互いに。例えば、長時間労働のリストを上げていく。そうしたら、労使とも第三者に目に触れることになるわけです。そうすると、やっぱりその上位に並んでいる部署というものは何とかなければつて思うわけですね。そこで初めて問題が明らかになった

りということが行われてくるわけです。ですから、これをいかに産業医と衛生委員会という第三者をしつかりそこで、中立的な立場でそこで判断する材料を提供していくのか、そしてそこで様々な話し合いが行われることによつて改善されていくのか。ですから、もつと私は、衛生委員会開催だとか、そのマニュアルだとかというのを整備すべきだと思ひますけれども、大臣、どのように思われまふ。

○国務大臣(加藤勝信君) 今回の改正案でも、この衛生委員会に関しては、事業者に対し産業医の勧告の内容等を報告する義務付け、あるいは省令においても、労政審の建議を踏まえ、衛生委員会における産業医の発議権を明示する、これは予定でありますけれども、こうしたことを通じて衛生委員会の活動が促されるようにしていきたいと考えておりますけれども、さらに衛生委員会の活用については、先ほど話がありました、ストレスチェック制度の実施マニュアル等において周知をしてきたところでありまふけれども、今度の改正法案の施行においても、衛生委員会の活用方法等についてマニュアル等の作成、これをしていいたいというふうに思つております。

また、マニュアル作ればいいというわけじゃありませんので、それを全国の産業保健総合支援センターを通じて事業者や産業医等の産業保健スタッフに研修を行い、そしてそれを更に展開をしていきたいと思つております。

そうした取組によつて衛生委員会の活用が図られ、そして先ほど委員御指摘のように、産業保健機能の強化を図っていく、そのことによつて働く方が健康の不安なく働いていける、そういった環境をしつかりつくらせていただきたいと思います。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

部長、そのようにマニュアルを作るといふこと、これからやられていくと思ひます。しかし、現状も把握していただかないといけないんですよ。これが形骸化したら何の意味もございませ

ん。これからしっかりと調査も行つていただきたいと思います。いかがですか。

○政府参考人(田中誠二君) 衛生委員会の実態につきましては、毎年ではないんですけれども、毎年テーマを変えて行つております労働安全衛生調査などによりまして適宜把握しております。例えば、先ほど委員からも数字が挙がりましたように、平成二十八年度の労働安全衛生調査では、五十人以上の事業場において全体平均で八四・六%が設置しておりますけれども、実は、五十人以上から百人未満の事業場の設置率が七八・七%というふうになつております。

その衛生委員会の調査審議の内容につきましては、主に、少し古い調査なんですけれども、健康診断の実施、その結果に対する対策といったようなところが多くなつております。

私も私としては、衛生委員会の機能、こういった単純に健康診断の実施だけではなくて、様々なストレスチェックの結果分析とか調査審議も含めて、職場改善に更に効果的に活用していただけたらいいと思ひますし、どのように活用されているかについてしっかりと把握できるような形で調査をし、好事例なども把握し、それをまた今後の政策に役立てていきたいと思ひます。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

まず何をやっていけるのかということがすごく重要ですので、そこは調査をお願いしたいと思ひます。

ここで、その勧告の内容等ということ、もう様々、この衛生委員会にも御報告いただける数値も、今度省令、政令でも定められるというふうになつていきます。どのようなものを報告なさいますか。

○政府参考人(田中誠二君) 今回の改正法案におきましては、事業者に対して産業医の勧告の内容その他の厚生労働省令で定める事項について衛生委員会に報告することを義務付けることといたしております。

省令に規定する事項につきましては、勧告の内

容のほか、勧告の実効性を高めるという改正の趣旨に照らして、例えば勧告を受けての事業者の対応方針や勧告を受けて講じた措置の内容等が考えられまして、この点につきましては改正法案の成立後に労政審において御審議をいただき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。

是非その中にやっぱり特定健診の事後措置の在り方なども含めていただきたいと思っております。

ちよとこれデータは古いですけども、平成二十四年、定期健診で所見があった労働者がいる中で、特に措置を講じなかった二一%、こんなに高い数字なんです。ですから、どのような事後措置が行われてきたかということを考えていかなければ、リスクがある皆様方がそれで過重労働を強いられましていてということを放置することにもなりかねません。ですから、しっかりと何をそこで省令に描くべきなのかということ、もう一度私は再考していただきたいと思っております。

事業者が産業医に申しまして産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならぬという、この情報とはどのようなものを含んでいらいふのでしょうか。

○政府参考人(田中誠二君) 事業者が産業医に対して提供すべきこととする情報の内容といたしましては、労政審の建議を踏まえまして、健康診断や長時間労働者に対する医師による面接指導、ストレスチェック後の医師による面接指導の結果に基づき労働者の健康を保持するために事業者が講ずる措置の内容、そういう措置を行わなかった場合はその旨と理由、それから、一月当たり八十時間を超える時間外・休日労働を行った労働者の氏名とその超えた時間、労働者の健康管理のために必要となる労働者の業務に関する情報などにつきまして、労政審の御審議を経た上で省令に定めたいと考えております。

○薬師寺みちよ君 そこをしっかりと私は例示を挙げていたのだと思うております。

どういう、じゃ、措置を講じるのか、ここで言う措置ということをし少し教えていただけますか。どのようなことを想定していらつしやいますか。

○政府参考人(田中誠二君) これは法律にも書かれておりますけれども、労働時間の短縮でありまして、あるいは就業場所の変更、そういった労働者に過重な負荷が掛かっている状態を面接指導でおおむね把握するわけですから、その過重負荷が解消されるような方向につきまして、労働者の実情に応じて医学的判断の下に医師が判断できるような、そういった情報をしっかりと把握できるような形にしたいと思っております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。それがしっかりと勧告につながつて、若しくは指導にもつながつていかなければならない、そこで好循環をつくっていくということが目的というふうにつなげてよろしいですね。

○政府参考人(田中誠二君) 本日委員にお示しいただいた資料の一にありますが、今回様々なところに規定は分かれるわけですが、労働時間の状況の把握から、場合によっては勧告、勧告内容の衛生委員会への報告まで一連の流れがスムーズに行くように、これは、本来はここまで行かなくて、その前の段階できちっと事業者が措置していたことが一番望ましいわけですが、どうも、こういった流れをしっかりと仕組みとして整備して、産業保健機能強化を図りたいと思っております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。しかし、私が二枚目に付けたこの資料の中でも、もう毎回毎回、私も面接をしていて思うんです。労働者にどんなに面接を受けてくれとこちらから連絡をしても、忙しいから、断られてしまふんですね。また、それ同じような方が同じ形で、結局、毎回毎回名前が挙がってくる。それをどうにかして止めていかないとけない。その機能というものが今回これは付与されていない、直接的には、もちろん、勧告をして何とか動かしていくということは間接的にはできて、結局こう

やってアプローチできないままということも考えられます。

私は、この中でしっかりとこういう情報を与え、そして勧告を行って、お互いにウイン・ウインの関係を築いていかなければならないということとを事業主の皆様方にも御理解をいただきたいと思っております。

しかし、なぜここ、強制的に受けさせることができないのか。例えばこれ、八十時間になったからいいだろうと、そういう問題じゃないです。ね。八十時間になったとしても、毎回同じ人間が受けなかったらこれはどうしようもないです。ね、何も把握できないですよ。そこについて、厚労省はどのような見解をお持ちでいらつしやいますか。

○政府参考人(田中誠二君) その点については、以前、委員からも御指摘いただいたことがございます。現在の安全衛生法では、労働者の疲労の蓄積の状況を把握するために申出ということを含めていただいているということでございます。が、その結果として、本来、疲労の蓄積があつて面接指導を受け、場合によっては就業上の措置を受けなければならぬような方が見逃されてしまふ部分もあるかもしれないということで、別のルートとして、その産業医に様々な情報を提供し、産業医からも、現在もあるんですけれども、産業医からも申出の勧奨を強くしていただくということをやつていこうと思っております。

実際の運用になりますと、かなりの企業で申出なしでこの時間の要件に該当した方に対して面接指導を行うと、運用をしていただいているところもありまして、私どもとしても通達ではそのような運用を推奨しております。そういった形で推奨もしっかりとさせていただきたいと思っております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。少し、この後半戦にやろうと思つていた質問のこれまとめもあるんですけれども、この一枚目見ていただいて分かるように、今回は産業医の選任義務がある労働者数五十人以上の事業所だけが

強化されるんですよ。産業医がいる大きな規模の企業だけが強化される、産業医がいない五十人未満の事業所はまた置いていかれる。更にこの格差が広がってしまうことになりまして、この状況について、私は、厚労省としてどう対応していけるおつもりなのか、いつも本当に、この間から言つておりますけれども、疑問に思つております。

五十人以上の事業所は選任率まあ一〇〇%に近いものがあると思つて、五十人未満で事業所の産業医選任していらつしやうな事業所について、何%ぐらいの割合なんですか。

○政府参考人(田中誠二君) 労働者数五十人未満の事業場において労働者の健康管理等を行う医師の選任率につきましては、平成二十三年の労働災害防止対策等重点調査報告に基づく推計によりまして、労働者数三十から四十九人までの事業場で約四二%、十人から二十九人までの事業場で約三〇%が選任を行つており、健康診断後の措置に関する相談等に活用している状況と承知しております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。この間から言つていられるように、五十人未満の事業所で働いていらつしやうな労働者が全国で何%いるかということを見ると、余りにもお粗末な状況ですよ。

やはり、なぜこういうふうな選任していただけないというふうな厚生労働省は分析していらつしやるのか、部長、教えていただけますか。

○政府参考人(田中誠二君) 労働者数五十人未満の事業場につきましては、産業医等の選任に係る負担、特に経済的負担の面等から選任の義務付けは行つておりませんけれども、そうした小規模な事業場で労働者の健康管理等を行う医師の選任率が少ない理由についても、努力義務は掛けていられるわけですが、個々の事業所の経済的な負担の能力もあります。また、その他の要因として、個々の事業場の年齢構成、年齢構成がまだ若いとか、あるいはパート主体で長時間労働者が余りい

ないとかということ、事業者として健康管理の必要性を余り認識していないということもあらうかと思ひます。

こういったところについては、一つは助成措置というものが必ずしも、もう一つは労働者の健康管理に関する意識啓発ということも重要で、そういった両面から対策を講じていきたいと思つております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

事業規模が小さければ小さいほど、五十人未満であれば、小さい事業所であるほど休めないんです、どんなに体が悪くても、長時間労働でも。ですから、しっかりとそれを指導してさしあげないと、どうやったら上手に回っていくのかということも併せて考えていただかないと私はいけないと思つております。

皆様方に、二の二で資料もお配りいたしております。厚生労働省としても小規模事業所の皆様方に助成金出しておりますけれども、これ全く足りない値段です、ね、産業医というものを一人雇用するに当たって、これでは、とてもではないですけれども大変な負担が出てしまいます。以前は、厚生労働省としても、幾つかの事業所を集めまして産業医を雇用するということを推奨もしていらつしたかと思ひます。私は、また次回でも議論もさせていただきたいんですけれども、活用できるのは産業医だけではなく、やつぱり保健師の皆様方もつと活用すべきだと思つております。

産業医というものを選任する仕組みというものをもう少し小規模の皆様方のためにつくるべきではないかと私は考えておりますが、大臣のお考えをお示しいただけますか。

○国務大臣(加藤勝信君) 今お話がありましたように、産業医の選任が義務付けられていない労働者数五十人未満の事業所、これについても、平成八年の労働安全衛生法の改正で医師等により健康管理を行わせることを努力義務にしているわけでありまして、それを国としてもしっかりと援助し

ていきたいと思つております。今ちよつとお話がありましたけれども、小規模な事業所が共同で医師を選任する費用を助成する事業、平成九年度からあつたんですけれども、平成二十二年に、事業仕分もありましたし、余り使われていないということもあつて廃止になつております。

現状では、個別事業場に対する助成の充実、図つてきているところでありまうけれども、これまでのそうした事業の課題も踏まえながら、小規模事業場の共同的な取組をどうやったら促進できるのか、まあ共同じゃなくてもいいんですけれども、いわゆるそうしたところの促進をどうできるのか、これしっかりと研究し、また実効性のある対応を考えていきたいと思ひます。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

長時間労働をするのは大企業、だけではありません。特に中小で労働管理というものが正確に行われていないような現場も私は見てまいりました。その中で、しっかりと労働者の皆様方が健康で働けるような仕組みづくりというものを考えていただかないと、先ほども申しました、だんだん格差が広がっていく一方なんです。

ですから、負担になるからそこは課せないではなく、負担なくしっかりと健康を守つていただくためには何が必要なかということ、私はまず真つ先に議論をしていただきたいと思つておりますので、今後、しっかりと、また更に議論は続いてまいります。私も楽しみに、これからも議論の中心としてこの産業保健、置いてまいりますので、よろしくお願いいたします。

ありがとうございます。

○委員長(島村大君) 本日の質疑はこの程度にとどめます。

○委員長(島村大君) 参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

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及び労働安全衛生法の一部を改正する法律案の審査のため、来る十二日に参考人の出

席を求め、その意見を聴取することに御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(島村大君) 御異議ないと認めます。なお、その人選等につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(島村大君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(島村大君) 委員派遣承認要求に関する件についてお諮りいたします。

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及び労働安全衛生法の一部を改正する法律案につき、現地において意見を聴取するため、来る十三日、埼玉県に委員派遣を行いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(島村大君) 御異議ないと認めます。つきましては、派遣委員等の決定は、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(島村大君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。

午後五時散会

六月七日日本委員会に左の案件が付託された。

一、労働安全衛生法の一部を改正する法律案(右橋通宏君外五名発議)

労働安全衛生法の一部を改正する法律案

労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)

の一部を次のように改正する。

目次中第七章の二 快適な職場環境の形成の

ための措置(第七十一条の二―第七十一条の四)を「第七章の二 快適な職場環境の形成のための措置(第七十一条の二―第七十一条の四)のある言動に関する措置(第七十一条の五―第七十一条の九)」に改める。

第七章の二の次に次の一章を加える。

第七章の三 労働者に苦痛を与えるおそれのある言動に関する措置

(業務上の優位性を利用して行われる労働者に苦痛を与えるおそれのある言動に関し事業者の講すべき措置)

第七十一条の五 事業者は、その労働者に対し当該事業者若しくはその従業者が、その労働者に対し当該事業者以外の事業者を行う者若しくは当該労働者の従業者が、又はその労働者以外の労働者に対し当該事業者若しくはその従業者が、当該労働者との間における業務上の優位性を利用して行う当該労働者に精神的又は身体的苦痛を与えるおそれのある言動であつて業務上適正な範囲を超えるものが行われ、及び当該言動により当該労働者の職場環境が害されることのないよう、その従業者に対する周知及び啓発、当該言動に係る実態の把握、その労働者からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備、当該言動を受けた労働者及び当該言動を行った者に係る迅速かつ適切な対応その他の必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により事業者が講すべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針(以下この条において「指針」という。)を定めるものとする。

3 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たつては、第一項の言動を受けた労働者の利益の保護に特に配慮するものとする。

4 厚生労働大臣は、指針を定めようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。

5 厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞

なく、これを公表するものとする。

6 前三項の規定は、指針の変更について準用する。

(消費者対応業務の遂行に関連して行われる労働者に苦痛を与えるおそれのある言動に関し事業者の講ずべき措置)

第七十一条の六 事業者は、その労働者を消費者対応業務(個人に対する物又は役務の提供その他これに準ずる事業活動に係る業務のうち、その相手方に接し、又は応対して行うもの(事業を行う者又はその従業者に専ら接し、又は応対して行うものを除く。)であつて、厚生労働省令で定めるものをいう。以下この条において同じ。)に従事させる場合には、当該労働者に対しその消費者対応業務の遂行に関連して行われる当該労働者に業務上受忍すべき範囲を超えて精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれのある言動当該労働者と業務上の関係を有する者により行われるものを除く。)により、当該労働者の職場環境が害されることのないよう、当該消費者対応業務の態様に応じ、当該労働者の職場において当該言動に適切に対処するために必要な体制の整備、当該労働者からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により事業者が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

3 前条第四項及び第五項の規定は、前項の指針の策定及び変更について準用する。

4 その消費者対応業務の全部又は一部を委託する者は、当該委託を受けた事業者が当該委託に係る消費者対応業務について第一項の規定により講ずべき措置を適切かつ有効に実施することができるよう、必要な配慮を行うものとする。

(助言、指導及び勧告並びに公表)

第七十一条の七 厚生労働大臣は、第七十一条の五第一項及び前条第一項の規定の施行に関し必要があるとき、事業者に対し、助言、

指導又は勧告をすることができる。

2 厚生労働大臣は、第七十一条の五第一項又は前条第一項の規定に違反している事業者に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(調査研究等)

第七十一条の八 政府は、第七十一条の五第一項及び第七十一条の六第一項の言動に関し、その実態の調査、当該言動により労働者の職場環境が害されることの効果的な防止に関する研究その他の調査研究並びに情報の収集、整理及び分析を行うものとする。

(国の援助)

第七十一条の九 国は、第七十一条の五第一項及び第七十一条の六第一項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため、相談、情報の提供その他の必要な援助に努めるものとする。

第七十一条の四及び第七十一条の九に改める。

附則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、附則第五条の規定は、公布の日から施行する。

(検討)

第二条 政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律による改正後の労働安全衛生法の施行の状況等を勘案し、同法第七十一条の五第一項の言動がその労働者に対し他の事業者又はその従業者によって行われた場合に事業者が当該他の事業者と同項の措置を求めることにより不当な不利益を受けることの防止に関する施策その他の事業者が当該他の事業者と同項の措置を求めやすくするための施策及び同法第七十一条の六第一項の言動が行われることを防止するための施策を含め、他の者の言動により労働

者の職場環境が害されることを防止するための施策の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(労働安全衛生法の適用を受けない国家公務員、船員等に関する措置)

第三条 労働安全衛生法の適用を受けない国家公務員、船員等については、この法律による改正後の同法第七章の三の規定を踏まえ、必要な措置が講ぜられるものとする。

(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部改正)

第四条 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)の一部を次のように改正する。

第四十五条第一項中「及び第七十条」を、「第七十条、第七十一条の五第一項及び第七十一条の六第一項」に改め、同条第十五項中「第七十一条の四の下に」「第七十一条の七、第七十一条の九」を、「規定に基づく命令の規定」との下に「同法第七十一条の七中「前条第一項の規定」とあるのは「前条第一項の規定(労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。)」と、同法第七十一条の九中「第七十一条の六第一項の規定」とあるのは「第七十一条の六第一項の規定(労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。)」を加える。

(政令への委任)

第五条 この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

平成三十年七月十二日印刷

平成三十年七月十三日発行

参議院事務局

印刷者 国立印刷局

K