

第百九十六回
国 会

参議院厚生労働委員会會議録第二十号

平成三十年六月十二日(火曜日)

午前十時二分開会

委員の異動

六月八日

辞任

徳茂 雅之君
中西 哲君

補欠選任

小川 克巳君
宮島 喜文君

六月十一日

辞任

木村 義雄君

補欠選任

二之湯武史君

六月十二日

辞任

自見はなこ君

補欠選任

羽生田 俊君

出席者は左のとおり。

委員長
理事

島村 大君

石田 昌宏君
そのだ修光君

馬場 成志君
山本 香苗君

小林 正夫君

委員

石井みどり君
小川 克巳君

大沼みづほ君
自見はなこ君

鶴保 庸介君
二之湯武史君

羽生田 俊君
藤井 基之君

三原じゅん子君
宮島 喜文君

伊藤 孝江君

政府参考人

法務省人国管理
局長

文部科学大臣官
房審議官

厚生労働省労働
基準局長

厚生労働省労働
基準局安全衛生
部長

厚生労働省雇用
環境・均等局長

厚生労働省社
会・援護局長

事務局側

常任委員会専門
員

厚生労働大臣政
務官

経済産業大臣政
務官

厚生労働副大臣
大臣政務官

厚生労働副大臣
大臣政務官

厚生労働副大臣
大臣政務官

厚生労働副大臣
大臣政務官

厚生労働副大臣
大臣政務官

厚生労働副大臣
大臣政務官

厚生労働副大臣
大臣政務官

厚生労働副大臣
大臣政務官

厚生労働副大臣
大臣政務官

厚生労働副大臣
大臣政務官

厚生労働副大臣
大臣政務官

厚生労働副大臣
大臣政務官

厚生労働副大臣
大臣政務官

厚生労働副大臣
大臣政務官

厚生労働副大臣
大臣政務官

参考人

厚生労働省保険
局長
経済産業大臣官
房審議官
中小企業庁事業
環境部長

鈴木 俊彦君
小瀬 達之君
吾郷 進平君

一般社団法人日
本経済団体連合
会労働法制本部
上席主幹

布山 祐子君

日本労働組合総
連合会会長代行
株式会社ワ
ーク・ライフパ
ランス代表取締役
社長

逢見 直人君
小室 淑恵君

弁護士
日本労働弁護団
幹事長

栗 一郎君

全国過労死を考
える家族の会代
表世話人

寺西 笑子君

本日の会議に付した案件

○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)

○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

○委員長(島村大君) たい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。

昨日までに、中西哲君、徳茂雅之君及び木村義
雄君が委員を辞任され、その補欠として宮島喜文
君、小川克巳君及び二之湯武史君が選任されまし
た。

○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
題といたします。

本日は、両案の審査のため、五名の参考人から
御意見を伺います。

御出席いただいております参考人は、一般社団
法人日本経済団体連合会労働法制本部上席主幹布
山祐子君、日本労働組合総連合会会長代行逢見直
人君、株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役
役社長小室淑恵君、弁護士・日本労働弁護団幹事
長栗一郎君及び全国過労死を考える家族の会代表
世話人寺西笑子君でございます。

この際、参考人の皆様方に一言御挨拶を申し上
げます。

本日は、御多忙のところ当委員会に御出席い
ただき、誠にありがとうございます。

参考人の皆様から忌憚のない御意見をお述べい
ただきまして、両案の審査の参考にさせていただきます
と存じますので、よろしく御願い申し上げます。

次に、議事の進め方でございますが、まず、参
考人の皆様からお一人十分以内で順次御意見をお
述べいただき、その後、委員からの質疑にお答え
いただきますと存じます。

なお、参考人、質疑者共に発言は着席のままで
結構でございます。

それでは、まず布山参考人をお願いいたしま
す。布山参考人。

○参考人(布山祐子君) 経団連労働法制本部の布
山と申します。本日はこのような機会をいただき
まして、ありがとうございます。

本日は、参考に、経営労働政策特別委員会報告、
こちらをお配りしておりますので、適宜御覧いた
だけばと思います。

私からは、政府の働き方改革関連法案に賛成す

る立場から意見を述べさせていた、だいたいと思います。

今、社会全体にAIやビッグデータなどICTを活用した新たなビジネスの展開や業務プロセスの変革が急速に進み、企業や業種の垣根を越え、大きな変化が起きております。こうした中、今後働き手の働きがいと企業競争力を共に向上させていく重要な鍵は創造力の発揮にあると思っております。テクノロジーを活用して従来の働き方を大胆に見直し、高い創造性と専門性を発揮しながらイノベーションを追求する働き方へとシフトしていかねばならないと思っております。こうした働き方は、必ずしも時間に応じて成果が得られるものではなく、生み出した成果に応じて評価、処遇することによって働き手の満足度を一層高めることもできるというふうに思っております。

また、時間外労働の上限規制の創設は、労使が三六協定を結びさえすれば青天井に時間外労働が可能である現状を見直し、罰則付きで時間外労働を規制する大改正であると思っております。中小企業の実態も勘案しながら、労使の合意の下とめた経緯がございます。過労死は絶対あつてはならない、この過労死を防止し、労働者の命を守るための重要な見直しだというふうに考えております。

今回の働き方改革関連法案には、多様な働き方への対応、長時間労働の是正、働く人の能力の発揮に向けた環境整備など、これらが盛り込まれておりまして、時代に即した改正であると認識しております。働き方改革の実現は社会の要請であり、働く人にとってプラスになるものと考えております。

次に、各法案の内容について具体的に述べたいと思っております。

まず、雇用対策法の見直しについてですが、労働施策総合推進法に名称変更されるということで、国全体として働き方改革を総合的かつ継続的に推進していく方針を明らかにした点において、大切な改正だと考えております。

労働基準法の改正につきましては、二〇一七年の三月十三日、連合と経団連の会長が、時間外労働の上限規制に関する労使合意、この内容に沿った形で上限規制を設けた点が重要であるというふうな思っております。

具体的には、原則的な上限規制を月四十五時間、年三百六十時間に設定し、企業として原則的な上限に収まるよう努力をすること、特別の事情がある場合であっても、一つは休日労働を含め毎月百時間未満、二か月から六か月平均八十時間以内、年間七百二十時間以内、月四十五時間を超える月は年六回までという、この四つの上限規制を罰則付きで設けております。これは労働基準法施行七十年以来の大改正だと思っております。効果の高い過重労働防止策と考えております。

また、年五日の年休については、時季指定を事業主へ義務付けること、月六十時間を超える法定時間外労働を五割以上にすると増し賃金率、これ今、中小企業について適用猶予になっておりますが、これを廃止することについても盛り込まれておりまして、いずれも働く人の長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの実現に資する改正だと考えております。

あわせて、業務の性質上、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高度の専門職に対し、職務を限定し、本人同意を取った上、通常の労働時間規制ではなく、労使同数の委員で構成する委員会が決めた独自の健康確保措置を適用する高度プロフェッショナル制度の創設は、創造性を十分に発揮できる柔軟な働き方の選択肢を増やすものであり、時代の変化に対応した改正と考えております。

労働時間等設定改善法につきましては、勤務間インターバルの努力義務を創設することで、政府の各種支援と相まって、まずは導入企業が増えることが期待されるところでございます。

労働安全衛生法の改正については、産業医、産業保健機能の強化が盛り込まれております。加えて、医師の面接指導の徹底を図るため、管理監督

者も含め、健康確保のための労働時間の把握義務が明記をされます。

また、上限規制の導入に伴いまして、医師の面接指導の対象となり得る時間が、省令において百時間から八十時間に引き下がることと予定をされております。また、じん肺法の改正は、労働者の心身の状況に関する情報の取扱いを整備するものであり、労働安全衛生法、じん肺法、いずれも働く方の健康確保にプラスの改正というふうな考えでおります。

最後に、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の改正についてでございます。同一労働同一賃金の目的は、いわゆる非正規労働者の待遇を改善して、働き方の選択肢を広げ、誰もが活躍できる社会をつくることにあると思っております。労働力人口が減少する中、企業といたしましては、若年者、女性、高齢者など多様な人材の活躍を促すため、雇用形態の違いによらない均等・均衡待遇を確保していく上で有効だというふうな考えております。

我が国企業の多くは、一時点の仕事の内容だけではなく、職務内容、配置変更の範囲など、様々な要素を総合的に勘案して賃金を決定しております。加えて、我が国では、基本給が職能給、年齢給などの複数の賃金項目で構成する企業も少なくございません。ゆえに、正規と非正規との間の処遇差が不合理かどうかの判断がしにくいという課題がございました。

今回、不合理の判断基準を明確にしたこと、つまり、個々の待遇の目的、趣旨から判断要素を決めること、また、法律に基づくガイドラインを作成することは、個別企業労使が不合理かどうかの判断をしやすくするものでございまして、均衡規定の実効性を高めるものと評価できると思っております。

あわせて、通常の労働者との間の待遇の相違の内容や理由などを説明するなど事業主の説明義務を強化したことは、事業主しか持っていない情報のために労働者が訴えを起こすことができないと

いったこと、この解消につながる期待されるほか、会社が説明できない、あるいは説明しにくいことがあれば、社員に納得してもらいやすい賃金制度への見直しのきっかけとなると考えております。

いずれも、正規、非正規の間の不合理な待遇差を解消する上で大変重要な改正であると思っております。働く方のプラスになる改正だというふうな考えております。

つきましては、先生方におかれましては、今企業が大きな変革のときを迎えている現状を改めて御理解を賜りまして、今国会において、時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金、高度プロフェッショナル制度を盛り込んだ働き方改革関連法案、これを成立させていただければと思っております。私からは以上でございます。

○委員長(島村大君) ありがとうございます。次に、逢見参考人をお願いいたします。逢見参考人。

○参考人(逢見直人君) 御指名いただきました連合の逢見です。

本日は、このような場で私ども連合の意見を表明する機会をいただき、ありがとうございます。連合の今回の法案に対する考えは、先月行われた衆議院厚生労働委員会の参考人質疑で会長の神津が述べさせていただいております。若干重複する点もありますが、そのポイントを申し述べます。

第一に、政府提出法案に盛り込まれている罰則付きの時間外労働の上限規制は、早期にそして確実に実現すべきということです。

過重労働による心身への影響や、仕事と生活の両立の困難さなど、長時間労働の弊害が顕在化している中で、長時間労働に依存する働き方を社会全体で見直していくことが求められています。罰則付きの時間外労働の上限規制の導入という労働基準法七十年の歴史の中で特筆すべき大改革を今こそ実施すべきです。

また、三六協定を締結して認められる時間外労働

働の上限は月四十五時間、年三百六十時間であること、その上で、特別条項を適用する場合でも、上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、原則的の上限に近づける努力が労使双方に求められていること、そうした法改正の精神を世の中に対して周知していくことが必要です。

第二に、同一労働同一賃金の法整備も欠かせません。非正規雇用比率が四割近くに達する中、非正規雇用労働者の処遇は総じて正規雇用労働者に比べて低く、低賃金層を増やす結果となつています。この現状を直視すればこそ、同一労働同一賃金の法整備を実現することは政治の責任であると思ひます。

そして第三に、法の実効性確保のためには、使用者、労働者共にルールを知り、守ることが不可欠です。そのためには、ワークルール教育を社会全体で広げていくための法整備を進めていただくことを強く要請いたします。

その上で、本日は、法案審議で更に議論を深めていただきたい点、法の実効性確保のために必要な点、さらには、現在の職場の状況に鑑みて必要な施策についてお話し申し上げたいと思ひます。まず、中小企業でどのように働き方改革を進めていくかということです。連合に集う仲間の中には、中小企業で働く労働者も多くおります。また、中小企業の使用者団体との意見交換の場も設けていますが、その中でよく耳にするのは、何から手を着けてよいか分からないといった悩みです。法整備が行われたとしても法の理解が進まなければ、それは絵に描いた餅になりかねません。法の正しい理解と定着に向けた施策が必要で、

この点、立憲民主党が衆議院に提出した働き方改革の対案には、同一労働同一賃金の専門調査機関を設置して中小企業で働く者も相談できる体制の整備をするなども盛り込まれております。単に法律を整備するだけではなくて、職場の取組を後押しする施策を充実させることが必要です。そして、取引慣行の是正も重要です。下請けじめの撲滅などの取引慣行を是正しなければ、中小

企業で働き方改革が進まないばかりか、むしろそこにしわ寄せが行くこととなります。その防止に向けた総合的な施策を政府一丸となつて取り組んでいただくことを強く求めます。

続いて、高度プロフェッショナル制度について申し述べたいと思ひます。

一日は誰にとつても二十四時間、どのような仕事、どのような職種であつても、いかに高度な専門的業務、いかに高年収であろうとも、過重労働により心身の健康がむしばまれることはあつてはなりません。改めて、高度プロフェッショナル制度の創設は実施すべきではない、この点を強く申し述べておきます。

参議院の審議では、制度の問題点について具体的な議論がなされていると承知しております。例えば、制度の対象労働者の健康管理時間を把握する措置について、客観的方法で把握しなければ働き過ぎを防止する措置として機能しないことや、対象労働者にどれだけの裁量権が確保されるのかなど、大変重要な指摘です。また、高度プロフェッショナル制度も、当然、労働基準監督行政の対象であるわけです。これらの問題点について更に審議を深めていただくことをお願いいたします。

次に、自動車運転業務の問題です。自動車運転業務は、これまでの例外扱いをなくす一方で、改正法の施行期日の五年後も年間九百六十時間以内という水準の規制が適用されることとなつています。過労死の最も多い自動車運転業務こそ長時間労働の是正に向けて真っ先に取り組まなければなりません。衆議院で改善基準告示の見直しという道筋も示されたところですが、やはり五年の適用猶予後には一般則を適用すべきだと思ひます。

また、自動車運転業務の中身は多様です。貨物自動車運転業務といつても、宿泊を伴う長距離運転もあれば近距離の日勤の業務もあり、また運ぶものも危険物の輸送である場合もあります。それら勤務実態や業務特性を踏まえた規制とすること

が必要で、

さらに、教職員、建設事業、医師など、長時間労働の業種、職種についても実効性のある長時間労働は正策を講じ、着実に前進させることが重要です。そして、公務の現場の長時間労働は正も大きな課題である点も強調しておきたいと思ひます。

続いて、同一労働同一賃金の法整備です。

この点についても、事業主の待遇説明義務の履行の在り方など、法の実効性をいかに確保するかという点ではまだ課題があります。また、一昨年の十二月に公表されたガイドライン案には、改正法案についての国会審議を踏まえて最終的に確定するとされているものの、まだ具体的に中身のある審議がなされているようには思えません。

連合が二〇一八春季生活闘争の結果をまとめた中では、働き方改革を先取りして労使が取り組んだケースも報告されています。個別労使でも、均等、均衡、処遇格差の是正の認識が高まりつつあります。また、労働契約法二十条あるいはパート法九条に関する裁判例も増加しており、労働者が司法的解決を求める際の根拠規定の整備は政治の責任であると思ひます。

加えて、法案では、派遣労働者については、派遣先労働者との均等・均衡処遇と一定の要件を満たす労使協定のいずれかを満たすこととしておりますが、派遣先からの待遇に関する情報提供義務が適正になされるのか、情報提供項目などの議論が必要で、一方、労使協定は一定の水準を満たすとなつておりますが、一定の水準を測る物差しが必要で、不適切なデータが使われることがないよう、これも議論の深掘りをしていただきたいと思ひます。

最後に、もう一点、職場でのいじめ、いわゆるハラスメントの問題です。

連合の労働相談には、上司にすぐどなられる、仕事でミスをしたら殴られた、このような相談が数多く寄せられています。さらに、連合の構成組織で流通業やサービス業で働く仲間を組織してい

るU・A・ゼンセンが行った調査でも、本日資料をお配りしておりますが、お客様から土下座を要求されたなどの悪質クレームの実態が明らかに、その経験者は七割にも及んでいます。労働災害においても精神疾患は増加しており、職場におけるハラスメントもその要因の一つです。

誰もが生き生きとその能力を最大限発揮して働き続けられるようにすることが働き方改革の目的であるならば、ハラスメントのない職場をつくるための施策も同時に行うことが必要です。しかし、ハラスメントを防止する法律がない、これが実態です。

そうした中、民進党、希望の党の合同チームがまとめられたパワハラ規制法案が四月に国会に提出されております。安心して働くことができる職場環境の整備に向けては、ハラスメント防止の法律は必要不可欠です。

折しも、五月末から六月にジュネーブで開催され私も参加してきました第百七回ILO総会においても、条約と勧告による補完を内容とする「仕事の世界における暴力とハラスメント」基準設定委員会の報告が採択されました。条約制定は一年後となりますが、国内法の整備に向けた議論を早くスタートさせて、是非ともハラスメントの防止に関する法規制の一刻も早い実現に向け、建設的な議論を行っていただくことを求めます。

以上で私の発言を終わります。ありがとうございます。

○委員長(島村大吾) ありがとうございます。小室参

考人。○参考人(小室淑恵君) 株式会社ワーク・ライフ

バランスの小室でございます。本日は貴重な機会を賜りまして、ありがとうございます。

十二年前に企業の働き方改革を支援するコンサルティングの会社を起業しました。これだけの少

会、これに対して強く憤って起業しました。

また、介護に直面しまして、ヘルパーの資格も持っていますが、団塊世代が昨年より一斉に七十代に突入しています。今、親の介護を理由に離職される方が年間十万人を超えています。ある大手の建設業では、もう既に二〇一四年から、育児で休んでいる女性の数よりも介護で休んでいる男性の数の方が逆転して超えているという状態になってきています。

つまり、今までですと、休むだとか短時間勤務になるといのは女性の話で、一部のみに配慮をしてあげるといふような話になっていきましたが、今や男女共に自分のキャリアを一度も時間制約を持たずに走り切るといふ人の方が奇跡というような状況になってきています。

そうした中で、今回、労基法七十年の歴史において初めて労働時間の上限が設定されると、罰則付きで設定される今回の法改正には賛成の立場で参りました。もちろん、まだまだ一歩目というところで早急に次なる一手を打っていく必要があると思っておりますが、労働時間に明確な上限が設定されることは、これまで過労死ラインを超えて働かされてきた人たちの健康と幸せを確保するだけでなく、時間制約があつても誰もが働きやすい環境を整備する第一歩になると考えるからです。

今日は、この法案が今後更に働き方改革を加速させていくことへの期待と、既に参考になつていゝる好事例がたくさん出てきていますので、それを知つていただきたくお話しさせていただければと思つております。

起業して十二年間で約一千社の企業をコンサルティングしてきました。経営者の認識が昨年辺りから急速に変化してきています。いよいよ本当に上限設定がなされるような政府の本気度を感じているというのを私たちも感じています。

今日、お手元に私の資料を配付させていただきました。一枚目の下にありますけれども、三年間コンサルティングさせていただいたリクルートス

タツフイングという企業では、評価形態にも深く踏み込んで変革を行いました。

上から二行目に、業績MVPのブルージャケツト表彰というふうに表記しましたけれども、この表彰制度を新しい評価制度では、チームの中で一人でもある労働時間を超えたらチーム全員が表彰対象外になるというような制度変更をしました。

すると、限られた時間内での勝負になりますので、育児女性が何と一位を取つたりというようなことも出たり、また、チーム内で誰か一人でも長時間労働にならないようにということで、ノウハウを共有するようになりまして、若手も積極的に育成するようになりました。それまで個人商店型だったこの同社が、チームみんなで仕事を助け合うというふうな風土に変化しました。

結果として、スライドの一番下に書きましたが、深夜労働を八六〇削減し、女性社員の出産が一・八倍になりました。業績も極めて好調になっています。

一枚おめくりいただきまして、百四十人のセントワークスという企業の事例が下のスライドに入っております。

介護支援システムの会社なんですけれども、こちらでは徹底的に意識改革を行うために、右上に写真が入っていますが、これは定時以降になつたら、定時以降に残っていることを恥ずかしいと感じるように、恥ずかしいマントというんですけれども、これを定時以降に皆さんでかぶつて、その結果、意識が大幅に改善されて、左下に書きましたけれども、全社の残業時間四九〇削減、経常利益一五五〇、従業員の出産数が二・七倍、女性の管理職比率が八倍になつたという事例です。

また、次のスライドに三重県の事例を入れました。こちらは、たつた五十八人のエムワンという調剤薬局の会社さんです。

スキルアップなどを通じて働き方改革を徹底的に行つたところ、医薬部外品の売上げが前年比で二三〇〇へ、そして有休の取得数が三五二〇、そして従業員の出産数が二・五倍、結婚数は二倍に

なりました。こうした変革を翌年の採用で学生にPRしたところ、それまで採用のエントリー数は年間三十三名だったのが、百六十八名にまで増えました。そして、十一名に内定を出したんですけれども、内定を辞退した人はゼロ人。そして、三名は大阪の企業を蹴つてこの五十八人の三重県の企業に就職をしたという、これ、今後、中小企業においては人材獲得が極めて重要ですので、こうした好事例が参考になるかなと思ひました。

また、下のスライドは愛知県警です。四年間コンサルティングさせていただいています。右上に示しましたように、少年課や暴力団対応の刑事部門でも取組を行いました。

それまで、夜勤明けでもそのまま周りも気付くことなく一日勤務させてしまつたようなことがよく起きていたので、右側に写真を入れましたが、夜勤明けであることが分かる札を付けさせて、きちつと周りも声をかけをして帰らせる、ジョブローテーションを行う、仕事の見える化、共有化を行う、こうしたことを徹底して行つたところ、下のオレンジの枠の中のところですが、事案の処理件数が四割増しながら、夏季休暇が七・〇日から九・九日へ増加。こうした特殊な組織においても働き方改革に取り組むことができ、検挙率なども抜群の成績を収めたという成果が出ました。最も残業が減つた部署では、最大で六〇〇減つたという成果になりました。

さらに、次のスライドですが、私が個人的に一番驚いた事例です。

三菱地所プロパティマネジメントという会社なんですけれども、こちらでは左側の真ん中にグラフを入れましたが、残業時間が三〇〇削減することができ、営業利益が一八〇増加しました。これももちろんすばらしいのですが、下の枠の中に書きましたように、そこで浮いた利益というのを、一億八千六百万円、これ全額なんですけれども、社員に還元をいたしました。このときの社長である千葉社長がおっしゃっていたのは、残業代を払いたくないから働き方改革をしているのではないんだ

と、社員が生活を取り戻して新しい発想で仕事をしてみたいんだということを社員に説得しました。

そして、四月に就任した新しい川端社長が先日、社員と家族を招いてイベントで発表したのが真ん中の右側のグラフになります。これは何と、今の時点を指標として二〇二二年まで残業時間を減らし続けていくが、浮いた残業代は全額ずつと還元し続けるよということを社員の前で宣言したというものになります。こうした事例というのは大変すばらしいなと思ひました。

また、右下にコトフィスというのが、写真が入っていますけれども、この働き方改革をしたことで社員の発想が変わつてきました。この企業さんはビルのテナントに入つていた。だく営業の会社さんなんですけれども、今後、働き方改革を進める企業が増えたと子連れで出勤する方が増えるのではないかと、であれば、ビルの真ん中に子連れで勤務ができるスペースをつくるという人ではないかというところでつくりました。そうしたところ、テナント料が多少高くても入つてくれるような企業が増え、高付加価値型の仕事をすることができた。こうした商品、サービスのイノベーションにまでつながつたという本質的な事例です。

また、残業代をきちんと個人に還元していくことにより消費力を高めていくことが今後日本社会のデフレ脱却にとつても重要な観点ではないかと感じました。

次のスライドから、少し考え方の部分も追加しておきたいと思ひます。

スライド七番目ですけれども、日本は六〇年代半ばから九〇年代半ばまで人口ボーナス期でした。右側に書きましたが、人口ボーナス期というのは人口構造がポピュラスをくれるようなおもしろい時期という意味合いなんです。若者がたつぷりいて高齢者がちよつとしかないという時期です。この時期には、男性ばかりで長時間労働をして均一な同質性の高い組織をつくると、早く安く大量に商品、サービスをつくつて世界を凌駕する

ことができます。そうした時代でした。このとき
に日本は強い成功体験を積んだ国です。

しかし、現在の日本はもう明らかに人口オーナ
ス期です。右下に書きましたが、オーナス期は人
口構造が経済に重荷になる時期です。高齢者が多
く、生産年齢人口は少ししかない。こうした段
階では、男女両方が活躍することができ、なるべ
く短時間で仕事をし、多様性に満ちた組織をつく
ることが勝つための条件というふうになってきま
す。

この人口オーナス期は、人件費が高騰するた
め、高付加価値型の商品やサービスにイノベー
ションを起こして転換せざるを得ません。イノ
ベーションを起こそうとすると、その条件は、職
場の中に多様な人材がいて、上下関係ではなく、
フラットに意見を交わして、全然自分とは違う考
えの人とも対等に議論することになります。これ
ができて初めて化学反応が起きて、斬新な商品や
サービスが生まれます。

これまでは、長時間労働という働き方があるこ
とによって育児や介護や体調不良の方たちを働き
方によって門前払いしてきました。二十四時間型
の人だけで意思決定をしてきました。これから
は、働き方の門前払いをなくし、職場に多種多様
な人が排除されずに活躍できる働き方改革、これ
が必要だと考えています。長時間労働の是正はと
にかく急がれると考えています。上限規制は一日
も早く施行していただきたいと思っています。

そして、日本の社会保障を考えると、この深刻
な少子化問題がありますが、団塊ジュニア世代、
私が今まさにそうなんですけれども、団塊ジュニ
ア世代は四十代の後半に入ってきています。日本
の女性の出産点をプロットしていくと、四十四歳
で〇・〇何%という状態になります。つまり、人
口のボリュームゾーンが出産年齢を完全に終えて
しまう前に二人目、三人目を考えられるように、
夫婦が共に助け合って育児も仕事もできるよう
な、男性が家庭に参画できるような、両立できる
社会に進んでいただきたいというふうに考えてい

ます。

そして、今回、インターバル規制が努力義務と
して明記されました。このことに対しては高く評
価をしています。インターバル規制は、メンタル
疾患、過労死の防止に有効です。スライドの八番
に入らせていただきましたが、その真ん中に
書きましたが、慢性疲労研究センターの佐々木セ
ンター長によると、人の睡眠は前半が体の疲れ、
後半が精神の疲れを取るといふ役割になっている
ので、七時間睡眠の後半が取れないと、前日受け
たストレスの上に翌日のストレスが積み上がって
いつてしまいます。これがメンタル疾患や過労死
の大きな要因になってくるので、一日ごとにリ
セットしていくことが大事です。そうすると、こ
の十一時間を空けるということが非常に重要にな
ってくるわけです。このインターバルを導入し
てきている企業が出てきていますので、これを
もっと支援して実績をつくっていただき、早急に
義務化に進んでいただきたいと思っています。

最後に、今回の労基法の改正では対象にならない
教員や国家公務員の働き方改革にも是非上限設
定できる段階に進んでいただきたいと思っています
。今、岡山県や静岡県、埼玉県、埼玉県教育委員会に
御依頼いただいて学校の働き方改革もやらせてい
ただいていますが、残業時間が半減するような成
果もたくさん出てきています。

また、多種多様な業界をコンサルティングして
気付いたことは、残業の多い企業に共通している
のは、行政と何らかのやり取りがある企業、これ
が非常に多いんですね。つまり、民間の残業の震
源地は霞が関である。そして、その霞が関の残業
の震源地が永田町だということに感じるんです
ね。やはり大臣答弁のために、一国会につき約二
十億円の残業代が掛かっているんです。

議員という仕事は特別なんだというふうによく
言われます。ですが、是非考えてみてください。
なぜここまでの少子化社会になったのかというこ
とです。政治の中心に育児をしている女性の議員
さんたちがいればそういったことにはならなかつ

たのかなと考えたり、やはり議員の働き方が二十
四時間を前提としていること、それによってやは
り働き方の門前払いが行われてきたこと、こうし
たことが大きな要因かなというふうに考えていま
す。男性の議員の方も含め、ここから働き方改革
にまず努めていただきたいというふうに思いま
す。

以上です。ありがとうございます。

○委員長(島村大君) ありがとうございます。
次に、衆参両院にお願いたします。衆参両院
○参考人(衆一 郎君) 弁護士で日本労働弁護団の
幹事長を務めておりますと申しします。

私たち、労働事件の専門家の集団です
から、今日は労災申請認定の実務、それから裁判
実務の観点から、この働き方改革関連法案につ
いて御意見を述べさせていただきます。私の意見の
レジュメがありますので、それを御覧になりなが
らお聞きください。

初めに、私の法案に対する基本的な立場を説明
しておきますと、私は法案全てに反対の立場では
ございません。高度プロフェッショナル制度の導
入には反対ではありませんが、同一労働同一賃金法
案には賛成であります。労働時間の罰則付き上
限規制法案に対しては条件付きでありますけれども
賛成で、是非入れるべきだと思っています。ど
れも日本の労働者の重大な働き方に影響を及ぼ
し、今後の日本の雇用社会の在り方を左右する極
めて重要な法案ですから、個別に切り離して審議
して採決していただきたいというふうに思いま
す。

第一に、労働時間の罰則付き上限規制法案につ
いて申し上げます。

今回の労基法改正法案第三十六条五項、六項で
は、議員の皆さん方も御承知だとは思いますが、
時間外労働の上限が一月百時間未満、月平
均八十時間を超えないことというふうに定められ
ておりまして、これは過労死の国が定めた労災認
定基準の水準に近い、それに達する上限時間が設
定されていることになります。これでは、労基法

が過労死認定水準の長時間労働を容認することに
なりかねず、誤解を生じます。これは、幾ら何で
も上限時間長過ぎますので、もっと過労死の労災
事故が起らないような水準まで下げるべきだと
思います。

ほとんどの国民にはまだ知られていないことだ
と思いますが、改正法によると、休日労働を含め
ると、一月平均八十時間以内、年間で合計九百六
十時間の時間外・休日労働を命じることが可能に
なってしまうんですね。これではますます過労死
ラインを超えてしまいますので、やはり罰則付き
の上限は引き下げるべきだと思います。

日本の裁判所も、労働時間の上限規制につ
いて、月九十五時間分の時間外労働を労使合意で
行つたという、こういう事案について、裁判所は、
安全配慮義務に違反し、公序良俗に反するおそれ
さえあるというふうに言っておりますし、月八十
三時間のみなし残業手当の効力が争われた事件
で、裁判所は同じように、相当な長時間労働を強
いる根拠となるものであって、公序良俗に反する
と言わざるを得ないと言っておりますので、労働
部を経験した裁判官の方も、今回の法案大丈夫か
というふうにご心配されておりますので、是非上限
を引き下げていただきたいと思っています。

それから、気を付けていただきたいのは、次の
三ページですけれども、使用者の安全配慮義務、
この今回の改正によって、使用者の安全配慮義務
が、労働契約法の五条違反ですけども、これが
免脱されるものではないということを確認に確認
していただきたいと思っています。そうでなければ、
今後、裁判実務では、使用者から一月百時間未満
月平均八十時間を超えなければ労基法違反になら
ないんだから合法でしよう、使用者の民事上の
責任、損害賠償義務はないという主張を許してし
まいかねません。このところはしっかりと審議
していただいて、そのようなことがないようにお
願いしたいと思います。
次に、高度プロフェッショナル制度の問題点に
ついて申し上げます。

安倍総理大臣は、今年の六月四日の参議院の本会議において、高度プロフェッショナル制度については、その対象業務に関し、働く時間帯の選択や時間配分は、労働者自らが決定するものであるということ等を省令に明記する方向で検討しているというふうにおっしゃいました。ところが、労基法改正法案四十一條二項の中には、高プロ対象労働者に労働時間に関する裁量権、すなわち自ら働く時間と休憩を決める権利がある、出勤の自由がある、休む自由があるという、法文上明確に書かれておりません。そうすると、法律家から言わせれば、そこから直ちに労働時間についての自由裁量が高プロの対象労働者にあると、要件であるということとは言えませんので、政府がそういうふうにおっしゃるのであれば、明確に法文に書き込むべきだと思います。

職場の実態からすれば、政府が宣伝されているように、労働者が成果を出せばいつでも早く帰れるようになるという保証はどこにもありません。このままじゃ、一つの仕事が終われば次の仕事が降ってくるのが職場の現状であります。しかも、高度の専門職の労働者は優秀な労働者ですから、この優秀な人たちに仕事が集まるに決まっています。業務量は増えるんです。そうすると、自ら時間を決める、帰れる、休める、裁量権があるということ等を法文に明記しないと大変なことになってしまうと思います。

次に行きます。

五ページから六ページですけれども、高プロ対象の対象業務が法案の段階で具体的に定められていないというのは極めて問題だと思えます。特に、条文にあります、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務とありますが、一体何を意味するのかさっぱり分かりません。これでは国民にとってどういう業務が高プロに当たるのか全く分からないものとなっていますので、法律を作る段階できちんと明示していただきたいと思えます。そうしないと、

もう導入ありきと言われても、批判されても仕方がないというふうに思われます。

次に、六ページですけれども、先ほどの安倍総理の御発言では、高プロの要件を満たさず、高プロ制度の適用が認められないこととなった場合には、法定労働時間に違反することにも割増し賃金の支払義務が発生し、罰則の対象になるというふうな言われていますが、しかし、私、現場の労働基準監督官の方たち何人かの方たちから聞きまして、たけれども、高プロは労働時間の記録が残りますので、立件しようがないじゃないかと、処罰できなくなってしまうんじゃないかと、また、実際の労働時間の記録が残っていないので、労災認定することは難しいとおっしゃっています。

労災認定の実務、裁判の実務もそうですけれども、ざっくりとした認定では誰も認めてくれません。しっかりと、何時から何時まで何時間働いたということを主張、立証しなければなりません。法案に定められているような健康管理時間では労災認定されませんし、割増し賃金の支払も命じることではできません。なぜなら、健康管理時間は事業場内にいた時間、すなわち在社時間と事業場外で労働した時間の合計ですから、実際に働いた時間ではないからです。これでは認定できません。ですので、きちんと労災認定ができるように、処罰できるように、それから残業代を請求できるように、客観的な労働時間を把握する義務を是非とも課していただきたいというふうに思います。

それから、七ページ、八ページに行きますけれども、加藤厚労大臣は答弁で、たとえ労働時間の記録が残っていないとしても、PCのログイン記録等で労働時間を認定することができるというふうにおっしゃっていますが、そもそも始業から終業までの労働時間が全て社内PCに残っているわけではありませし、ほとんどの労働者はパソコンの前だけで仕事をしているわけではありませし、

我々が経験した事例では、ある金融機関の過労死事件で、PCのログ記録が残っているのに、使用者側が、パソコンを開けていただけでは仕事

できていなかったはずだと、そういう方便を労基署が丸のみにして労災認定を支給にしたという事件がありますし、私が担当した専門業務型の裁量労働制で働いていた市場アナリストの男性の過労死事件では、使用者が死亡直後に自宅のPCを回収に来て証拠隠滅を図ったという事件まであります。どうやって労災の認定の中で労働時間を認定していけばいいということになるんでしょうか。是非この点をきちんと手当てしていただきたいと思えます。

最後に、九ページ、十ページですけれども、現在、働き方改革関連法案と同時に審議されている労働安全衛生法の改正案、つまりパワハラ規制法案については、労働弁護団も十年以上前から職場のいじめ、嫌がらせの防止に関する立法措置が必要だと訴え続けてきましたので、現状、職場のいじめの相談が五年連続でトップで、訴訟や労働審判も多数提起されていますから、是非とも立法的な措置をお願いしたいと思っています。

終わりに、今の日本の労働時間法制は、現在でも十分に弾力的な労働時間法制になっております。原則形態である通常の労働時間規制、法定労働時間制の下で働いている労働者は全体の四〇・八％にすぎません。今日いただいているこの法律案の参考資料の三百四十五ページに厚労省の資料として掲載されています。これ以上労働時間規制を緩和する必要はどこにもないと思います。

高プロ制度は日本の全ての労働組合と労働者が反対しておりますし、過労死を考える家族の会など市民団体、それから日本弁護士連合会や我々法律家団体も反対しております。最近の共同通信の調査では、主要企業百社のうち約七割が今の国会で成立させる必要はないと回答しています。

このように、労働側だけでなく使用者側も、市民団体も法律家団体のほとんどが反対している高プロが入っている働き方改革関連法案を強行的に採決されるのじゃなく、法案からは非削除していただきたいと思いますし、国民の理解を得られるようにするためには、少なくとも徹底した審議

を行って、長時間労働と過労死を助長しかねないような問題を丁寧丁寧に除去していただきたいと思えます。

以上です。

○委員長(島村大君) ありがとうございます。

次に、寺西参考人にお願いいたします。寺西参考人。

○参考人(寺西笑子君) 全国過労死を考える家族の会代表世話人をしてます寺西笑子でございます。本日は、貴重な機会を与えていただき、ありがとうございます。

全国家族の会は、一九九一年結成以来、過労死の根絶を願って、遺族の救済と過労死防止活動に取り組んできました。本日は、これまでの遺族の実情を踏まえた経験に基づき、働き方改革関連法案の反対の立場で問題点を指摘し、一部削除を求めて意見を述べたいと思います。

私たちは、愛する家族をある日突然に過労死で亡くしました。私の夫は、二十二年前に、年間四千時間の長時間過重労働とパワハラメントが原因で過労自殺しました。本日の随席には、エンジニアだった御主人を四十歳で裁量労働制の勤務で過労死された渡辺さん、報道記者だった三十一歳の娘さんを裁量労働制勤務で過労死された佐戸さん、同じく四十三歳だった御主人が過労死された小林さん、また、高度プロフェッショナル制度を先取りした働き方でもある学校の教員だった御主人が過労死された中野さん、最後に、飲食店店長だった二十四歳の息子さんが長時間過重労働とひどいパワハラを受けて過労自殺された古川さんです。

それぞれ仕事の内容は違っても、共通しているのは、真面目で責任感の強い人が長時間過重労働の末に理不尽な過労死に追い込まれ、尊い命が奪われたことです。私たちは、大切な家族を突然に亡くしたことで、地獄に突き落とされた衝撃を受けながらも、なぜ死ななければならなかったのか、その温床になっている長時間労働はなぜ起こっているのかを考え、せめて懸命に働いたあか

しなる過労死を認めてほしい思いで労災申請をしました。

そこで大きく立ちはだかるのが、申請者側に立証責任があることです。会社側の協力がなく、正しい情報を得られず、遺族が労働時間と仕事の内容、職場の出来事を証明しなくてはならないために、血のにじむような苦勞をしながら、努力、財力、精神力を尽くして闘います。しかしながら、労災認定基準に阻まれ、認定されるのはその一部にすぎず、国が公表する認定者は氷山の一角にすぎません。たとえ労災認定されても、死んだ人は二度と生き返ってくることはないことで、人生は狂わされ、普通だった一家団らんはなくなり、いとしい家族との触れ合いも言葉を交わすこともなく、ただ遺影をじつと見詰めながら、喪失感にさいなまれ、生きているときに救えなかった自責の念に苦しみます。私たちは、このような悲劇を二度と繰り返してはならないために、国や企業へ改善を求め、過労死の教訓を予防に生かせるように考え、行動してきました。

では、どうすれば過労死等をなくせるのか。一番の原因は、長時間労働とハラスメントをなくすることであり、そこで、現在問題になっている政府の働き方改革関連法案について、私たちはこれまで、残業時間が過労死ラインの上限規制と裁量労働制の拡大、高度プロフェッショナル制度の創設、この三つの問題点を再三指摘し、批判してきました。

裁量労働制の拡大についてはデータ問題で削除されましたが、労働者の根幹を揺るがすスーパー裁量労働制と言われている高度プロフェッショナル制度も働き方関連法案から削除すべきと考えます。

なぜなら、高プロ制度は、労働時間規制をほぼ全面的になくすもので、長時間労働に陥り、過労死の発生を促進する危険性が非常に高いと考えます。今は年収要件や職種を限定していますが、一旦通つてしまえば、省令で変えることがいとも簡単、アリの一穴も堤も崩れることが目に見えてい

るからです。つまり、これまで違法と言われていたような定額働かせ放題の長時間労働を完全に合法化し、その挙げ句に、過労死をしても自己責任にされる仕組みになっているからです。過労死なのに自己責任とされ、労災認定されなくなり、過労死を出した企業は、勝手に働いて勝手に死んだ、会社は責任ないという、このようなひどいことがまかり通る社会になっていくことが目に見えています。

高プロ制度は、労働時間も使用者に把握義務がなくなるので、過労死しても過労死の労災認定はほとんど無理になり、賠償も無理になります。そうすると、遺族は、過労死と認定されないで補償も受けられず泣き寝入りし、路頭に迷う遺族が増えることになりました。

このように、高プロ制度になれば過労死が必ず増えることなのに、過労死しても過労死と認められなくなるのは、遺族にとっては地獄です。こんな恐ろしい高プロ残業代ゼロ制度は絶対に削除してほしいです。実際に過労死は増えても労災申請も認定もされないことは、泣き寝入りする人が増え、数字の上では過労死は減ったという最悪の現象になりかねません。私たちは、過労死の被害者として、命に関わる危険な働き方の創設を認めることはできません。

そもそも、働き方改革の関連法案は、安倍総理大臣が委員長になり、政府主導で推し進めてきたものです。法案採決する前に是非私たちの遺族の声を聞いていただきたく思い、この度、五月十六日に安倍総理大臣へ面談依頼をしました。が、いまだ安倍総理との面談はいただけていません。

世論調査で国民の約七割が反対している法案を強行する暴挙はやめてください。先進国日本と言われているその政府の先頭に立っている方が、まさか命に関わる法案を、丁寧な審議をせず、過労死遺族の声も聞かず、教訓を学ぼうとしない、世論の大半が反対している法案を強行するという暴挙はやめていただきたいのです。

私は、四年前の六月、この参議院厚生労働委員

会で意見陳述し、過労死防止法を通過させていただきました。六月の本会議で、安倍総理も賛成され、一人の反対もなく全会一致で過労死防止法は成立しました。まさか四年後に、国民の命を奪つてしまうような過労死を促進する法案について参事意見陳述するとは、夢にも想像できませんでした。国民の命を奪うような高プロ法案は削除してください。そして、過労死防止法に逆行する働き方改革関連法案の強行は絶対にやめてください。

参議院厚生労働委員会の皆様、万が一、来年四月から施行されるようなことになり、一人でも犠牲者が出来たからでは遅いのです。賛成された議員の責任は重大です。それでも人が死ぬ法律に賛成されるのでしょうか。ここで立ち止まっていた、だくことをお願いしたいです。そして、高プロ制度を削除し、過労死根絶へ方向転換していただきたいと思います。過労死遺族から切にお願いを申し上げ、私の意見陳述といたします。

御清聴ありがとうございます。

○委員長(島村大君) ありがとうございます。

以上で参考人からの意見の聴取は終わりました。

これより参考人に対する質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○馬場成志君 自由民主党の馬場成志と申しします。

本日は、参考人の皆様方、お忙しい中ありがとうございます。よろしくお願ひ申し上げます。

短い時間ですので、早速質問に入らせていただきます。というふうに思います。

まずは、布山参考人にお尋ねをしたいというふうに思います。企業の長時間労働は正に向けた取組についてお尋ねをいたします。

今回の法案では、史上初めて、労働界と産業界のトップの合意の下に、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ることが盛り込まれています。この新たな制度により長時間労働が是正され、働く方がこれまで以上に自

分の能力を発揮していく、さらにはそれが企業の生産性向上につながるということが期待されています。

一方で、残業時間が減ることで収入が減るのではないかと不安の声も聞かれています。この点、先日、ある大企業では、働き方改革で減った残業代を賞与に上乗せして支給し、社員に還元していく取組をこの夏から実施するという二ニュースを目にいたしました。先ほど小室参考人のお話の中にもあったかというふうに思います。が、残業を減らせと掛け声を掛けるだけではなかなか進まないところもあると思います。

長時間労働の是正、働き方改革を進めていくためにはこのような取組が広がっていくことが大変重要だと考えておるところであります。そこで布山参考人にお伺いをしますが、長時間労働の是正に向けて、働く方のモチベーションを高めながら現在企業においてどのような取組が行われているか、さらにまた、そういった先進事例を御紹介をいただきたいと思います。また、今回の法案も踏まえながら、今後、経済界全体としてどのように取り組んでいくか、お考えを聞かせてください。

○参考人(布山祐子君) 今、先生からの御指摘どおり、残業の削減は短期的なコスト削減を目的としたものではない、そういうメッセージを社員に伝えることは働き方改革を進める上で重要なポイントだというふうに考えております。

そうした観点から、あるコンサルティング会社なんですけれども、ここでは、残業ゼロを実現した社員に対して、インセンティブ、つまりは残業代相当の部分を支給する仕組みというのを導入しているというふうに聞いております。また、別の例といたしましては、これはある金融機関なんですけれども、早帰りの実施状況、それと成果を労働時間で割った時間当たり生産性、これを営業店の評価項目とすることによって、残業削減の取組を賞与等に反映しているという、そういう事例も伺っているところでございます。

また、経団連といたしましては、本日お配りをしております経労委報告書、この百十九ページのところにも記述をしているんですけれども、今年の労使交渉、二〇一八年の春季労使交渉の論点として、長時間労働は正を始めたとする働き方改革推進に伴う時間外手当の減少が挙げられる、働き方改革推進の一環として、労働生産性が向上した場合、自社における総額人件費の動向も勘案しながら、何らかの形で社員の処遇改善等へつなげていく方針を明らかにすることが望まれるというふうにしておりまして、各会社のそれぞれの取組を促しているということで、今後もういった呼びかけを継続してまいりたいと思っております。

○馬場成志君 ありがとうございます。

次に、小室参考人に中小企業における働き方改革の取組についてお尋ねをしたいというふうに思いますが、働き方改革は、それぞれの企業で創意工夫を凝らしながら進められているものと承知をしております。ただ、財源や人員に余裕がある大企業ならまだしも、資金繰りや人手不足に苦しむ中小企業には、なかなか取り組むのが難しいところもあるというふうに思います。

法案においては、時間外労働の上限規制については平成三十一年四月から導入されることとなっておりますが、中小企業については、十分な準備期間を確保するために、その導入は一年後の平成三十二年四月からとされております。

しかし、先ほど布山参考人に伺った大企業の好事例などが実際に広がっていかれば、中小企業にとつては今よりも大きなしわ寄せが来るのではないかと心配する声が聞こえてまいります。処遇の格差によって人材が採れない、人材不足によって職場が回っていかないなどの声であります。

そこで伺いますが、これまで様々な個々の企業の働き方改革を支援されてきた御経験を踏まえて、中小企業の働き方改革を進める上で鍵となる取組はどのようなものか、また、どのような支援があればより取組が進むのか、聞かせていただきたいと思います。

○参考人(小室淑恵君) ありがとうございます。今日お持ちした資料の後ろの方に中小企業の事例を入れておきましたので、スライドの十番を見ただけだとは思いますが、

今御質問にありましたように、中小企業の方がこれからは働き方改革の必要性は非常に高くなります。特に、人材採用において非常に厳しい側面になると考えています。スライドの十番にも書きましたが、今、既に働き方改革推進支援センターがあったり、それから厚労省や経済産業省が各種の助成金をつくっているんですけれども、これ非常に難しいのは、助成金があっても、中小企業にはその申請資料を書くような人材がいなくてすね。なので、その申請の書類が書けないことによって活用できていない。また、支援センターで取組のプランを作ってもらえるんですが、そのプランをもらっても、その後の実行がなかなか立ち止まってしまふところがあります。

スライドの十一番のところに、参考になるのではないかとということで、三重県の中企業変革パッケージというのを書かせていただきました。三重県では、二〇一五年から既に始めているんですが、地方創生加速交付金を使いまして、それを三重県が、まず予算をそれによって確保する、そして、その予算を中小企業に働き方改革のために渡すのではなくて、その中小企業の働き方を支援するような社会保険労務士や働き方改革のコンサルタントにその支援の支払をし、書類も全てそちらが作る、選ばれた企業はしっかりと最後まで働き方改革を走るといふような形で、選定した企業を複数一緒に走らせるというモデルにしています。

これが実は非常に重要でして、地元の中小企業が一緒に取組むと、途中くじけそうになっても、励まし合ったりまねし合ったりして進んでいきます。ここでは六か月のプランをやった実際のものを書かせていただいているんですが、真ん中で、好事例の共有会というのを複数行うことによって、ここに知事も来て、三重県の鈴木英

敬知事が来て、すばらしい取組だということで褒めたりするんですね。これがモチベーションとなつて最後まで変革することができました。さっき例に出した三重県のエムワンさんという企業もこのうちのひとつでしたし、この後ろに三重県の企業をたくさん入れてあります。ちなみに、三重県ではこの取組で出生率は現在過去最高になっていて、男性の育児休業が全国平均の二・七倍になつています。

後ろの方の資料に、ほかの都道府県が今この三重県モデルをまねてやっているんですが、ページ十九からは岩手県の事例を入れてあります。そして、二十四ページからは熊本県の中企業の変革のパッケージ、熊本県は三つの企業を選定してやっています。そして、二十九ページからは山口県、三十一ページからは大分県という形で、今、各都道府県が県の予算を使つて企業を選んで励ましながら進めていくということをやっています。これがまさに地方創生になつていき、働き方を変革したところに企業が集まり出産が増えていくというような形になつていて、こうしたパッケージをしつかりと支援していくことが大事ではないかと考えています。

以上です。ありがとうございます。

○馬場成志君 済みません、ありがとうございます。

高プロについて先ほどから両方から意見が出ておりましたが、布山参考人に、過労死はあつてはならないということはどう皆さんしつかりと同じ共通の思いだということふうに思いますので、一言いただければと思います。

○参考人(布山祐子君) 高度専門職に対する働き過ぎ防止の観点、これは非常に重要だということふうに思っております。そのため、通常の労働者にはない独自の健康確保措置を設けて、またその内容につきましては、二〇一七年の七月十三日に連合会長が安倍総理に要望したとりに強化し修正した内容となつていふふうに思っております。必須の健康確保措置となつていふ年間百四

日、休みの確保、これについては、週休二日相当は確実に休みを確保するという内容でございますし、また、労使同数による労使委員会が自社の実態に合った形で別途健康確保措置を決める仕組みが法律に盛り込まれておりまして、高度プロフェッショナル対象者、これの健康を確保する上で実効性の高い仕組みになつていふふうに考えております。

経団連といたしましては、この内容をしっかりと周知活動を行ひまして、長時間労働の是正とか生産性の向上の取組を行っている好事例、先進事例についても、今後、周知、水平展開を図つてまいりたいと思っております。

以上でございます。

○馬場成志君 終わります。

○伊藤孝江君 公明党の伊藤孝江です。

今日は、本当に参考人の皆様方、大変お忙しい中をありがとうございます。

早速質問をさせていただきます。

まず、布山参考人と逢見参考人にお聞きをしたんですが、今、今回、長時間労働の是正ということ、とにかく時間をきつちりと上限を規制をして、罰則を作つて、そして守つてもらふということを進めていくというところなんですけれども、そのために、まず一つ大切になるのが、雇用者側、企業側の意識改革、管理職の方の意識改革というところがあると思います。

これまで、いろんな企業の中で、経団連の会員企業の皆様もしつかりと取り組んできていただいた中で、緩やかな形でもしつかりとお休みを取っていく、時間を守っていくというところの意識が高まってきたというふうに思っているところもありますけれども、そこで、まだまだここはいかなるものかというところの課題などがありまして、経営側の意識改革という点についての課題を教えてくださいたいと思います。

また、有休などを取りにくい、そして時間を守りにくいという中で、よく調査の中で出てくるのが、迷惑を掛けてしまふんじゃないかと、また、

いろんな形での従業員の方々の意識においても、当然、その会社の環境というのが大前提としてある中ではありますけれども、変わっていただきたいところもあるのかなというふうに思っております。その中で、しっかりと勤務時間を守っていただくという点において、労働者側の意識改革というところにおいて、意見参考人の方から考えるところがありまして、是非教えていただきたいと思っております。

○参考人(布山祐子君) 今先生から御質問にあつたことに関してでございます。

まず、管理職の今後の教育ということは、法律のところで非常にしっかりと上限規制がなされるということ、それをまず企業、それから管理職全体に周知をして守らせるということが一つあるかと思っております。

また、部下の方がお休みあるいは残業しないので済むようにマネジメントということが非常に必要だと思ひますし、あと、休みに関しては、これはある企業の事例なんですけれども、今のこの働き方改革の取組の一環として行っているということ、で伺ったんですが、一か月四回土曜日がございまして、その土曜日を、それぞれ管理職を四グループに分けて、少なくとも金曜日の午後、半休をするようにする、そうすると、必ず管理職は年間で日数的にある意味取れるようになるので、そういう取組をしながら、部下の方も取りやすくするというふうな形に進めているということをお伺しております。

以上でございます。

○参考人(逢見直人君) 従業員の側からの意識改革という点でのお尋ねがございました。

これからは、やはり三六協定の重要性というのはより増してくると思ひます。従業員代表、過半数代表と使用者側とが、ただ単に上限の数字を幾らにするかという話をするだけではなくて、当然、要員配置の在り方とか、あるいは労働の密度の程度であるとか疲労度であるとか、そういった部分について話し合う中で、どのような働き方の

中で時間外労働が抑制していけるかというような話し合いを進めていくことになるんだろうと思ひます。

さらに、年休の取得についても、これからは使用者側にも取得をさせる義務が生じるわけですが、けれども、いつ、どのような形で年休を取得するかというのは、労働者本人、個人の意思が当然優先されるべきでしょうけれども、全体として、職場としてどのような形で年休が取得できるような環境をつくっていくかということも話し合っていくかなきゃいけません。

そういう意味では、集团的労使関係というのがますます重要になってきます。連合としても、ハンドブックを作るなどして、こうした点についてのいろんな好事例などもこれから提供していきたいというふうにお伺いしております。

○伊藤孝江君 ありがとうございます。

次に、小室参考人にお伺いしたいと思ひます。

今日は、いろんな形でのこれまでの取組をお聞きさせていただいて、もう本当に示唆に富んだお話とか、ああ、こういう形でできるんだなというのを感じさせていただいたことも大変有り難く思っております。

その中で、参考資料でいただいた中にもありましたけれども、やっぱり会社それぞれ、百社があれば百通りの改革の仕方がある、また、していくことが必要なんだということも伺いました。

なかなかその企業規模で、大企業で、また中小企業というところでも、私たちの感覚からすると、中小企業はやっぱり働き方改革難しい面があるんじゃないかと、すごく大ざっぱな言い方をすると、そういう感覚もやはりあるところなんですけれども、小室参考人のこれまでの取組において、会社の規模によつて違うところがどういうところがあるのか、また、変わらないうち働き方改革はしているんだというところについてのお考えも含めてお聞きさせていただければと思っております。

また、もう一つ、働き方改革推進支援センター

についても先ほど言及いただきました。今回、都道府県に各一か所ずつではありますけれども、まずこのセンターにおいてしっかりと、中小企業の方、また企業経営されている方、従業員の方からの相談に対応していくという役割をそこで担っていただくということなんですけれども、小室参考人がこれまで各社に応じて取組をされていたような形のものをセンターでやっていただくことが十分に可能かどうかという、まだまだ難しいところはあるかと思うんですけれども、このセンターに担っていただかないといけない役割として望まれることを教えていただければと思ひます。

○参考人(小室淑恵君) ありがとうございます。

中小企業における働き方改革は、確かに大変難しい点がありまして、なぜなら、その上流の工程、取引先との関係性に強いプレッシャーを感じるからというところです。

中小企業が、今回、各都道府県の県庁とのプログラムにおいては非常に好事例がたくさん出ているので、中小企業の働き方改革が全く不可能ということではなくて、取り組めばきちんと進んでいくんですが、やはりその強いプレッシャーがあるところで更に進めていくというときに、私は大塚倉庫さんの事例というのが非常に興味深く、大塚倉庫さんは倉庫業ですけれども、自社の従業員ではないトラックの運転手さんたちの残業時間を今六〇%ぐらい削減することができて、そうしなければ自分たちの業界全部がなくなってしまうんだと、トラックのドライバーがいなければドライバー不足でこの業界がなくなってしまうという危機感で、非常にそこをしっかりと下流の工程も巻き込んでやってもらいました。今、大塚倉庫さんは非常に、それで表彰を受けて、いろんな賞を受けたことによつて更にやっていくという意欲になつています。

中小企業に働きかけをするのももちろんのこと、その取引相手である大企業に、下請の会社を巻き込んだ場合に何らかのインセンティブを与える、それをやっていないと働き方改革ではない

よという形で、そこをしっかりと仕組みとしてつくっていくということが重要ではないかなというふうに思っております。

それから、センターの方ですね、支援センターにしまして、今ですと、やはりプランを出して終わりというところがあります。中小企業にとっては、プランをその後、途中でやっぱりいろんなハードルに遭つて止まってしまうということが多いんですね。なので、私たちが一千社コンサルをしてきて、八月より短く働き方が変わった企業つて余りないんですね。どうしても六月から八月ぐらいが必要なんです。何十年とやってきた働き方ですので、小さなトライ・アンド・エラーをしながら成功体験を積んでやつとちよつと変わってくるという形なので、できれば七、八月ぐらいの期間を何か伴走できる仕組みで、複数の企業が集まつて情報交換をして励まし合えるような仕組みというのをセンターごとに持つていくことによつて、より実効性が高まるのではないかなというふうに考えます。

御質問ありがとうございます。

○伊藤孝江君 参考人最後に伺いたいと思ひます。

今回、上限規制超えたものに対して罰則を設けるという形で法改正が予定されております。この罰則を設けること、これまで弁護士として、なかなかその捜査の権限もないとか、いろんなような形で大変だった面があるかと思うんですけれども、罰則を設けることの効果、どのような形で考えておられるのか、お教えいただけますでしょうか。

○参考人(東一郎君) ありがとうございます。

本当に、これまで上限を規制する罰則がなかったもので、もう青天井の状態だったんですね。これは、罰則付きだということになると、労基監督官も入りやすいですし、それを告訴、告発することができまして、そこまで行かなくても、企業に対する交渉として、この上限付きがあるので、この働き方というのはおかしいんじゃないかとい

うことを容易に交渉の場でも裁判の場でも言っていけることになるだろうというふうに思いますので、これによつてかなり劇的に変わるんじゃないかというふうに思っております。

ただ、先ほど申し上げましたように、もうちょっと下げてもらった方がいいかなというふうには思います。

○伊藤孝江君 ありがとうございます。以上で終わります。

○足立信也君 国民民主党の足立信也です。

皆さん、どうもありがとうございます。いつも参考人の方にはできるだけ全員に質問したいんですけれども、するようにしているんですが、今日はちよつと時間の関係で五名は難しいので、あらかじめ質問できない方がいらつしやることをお許し願いたいと思います。

まず、布山さんにお聞きしたいんですが、今朝のNHKの世論調査で、今回の法案、特に閣法です、賛成が一二、反対が三二、どちらでもないが四四。衆議院で三十時間以上、参議院で、今日を入れ、今のところ十二、三時間で、どちらでもないという方がこれだけいるというのはほかの法案よりも多い、これはなぜだと思ひますか。

○参考人(布山祐子君) とても難しい質問かと思ひます。

願わくば、働く方、皆さん働いていらつしやうて、雇用者がもう大多数を占めるという中で、それぞれ、会社側だけではなくて、働く方々の方も通常自分のこととして今回の法案を見ていただければなというふうに思っております。

私どもとしまして、今回賛成の立場ですというところは、これからの日本の変わりよう、変革に向かつて同じように働き方も変わっていく、当然、きちんと縛りを掛けなきゃいけないことも縛りが掛かっているという内容の中身だと思っておりますので、これはなぜなのかという、なかなか答えにはなりませんが、これがきちんと浸透して周知ができるように私どもの方としても努力したいと思ひます。

○足立信也君 私は二つあると思うんですね。皆さんおつしやうているように、いいものと悪いものが混在しているからですよ。それとも一つは、悪いものと思つている中で、国会審議を重ねたら説明が繰り返されてより理解されるのが、理解されないんです。で、皆さんおつしやうていたように、対象業務とか、あるいはアナリストやコンサルタントの中でも更に高度なものとか、訳分からないうようなことが、理解が深まらない、どちらとも言えないとなつて、私は大きな原因だと思ひます。

もう一つお聞きしたいんですが、今回、三六協定、布山さんですね、三六協定、あるいは裁量性のある働き方、高プロも含めて、委員会、こういう存在が非常に大きいですね、極めてこれ肝だと思ひます。

そこで、労働者の代表制というものについて、今、過半数組合、過半数労働者、組合組織率は一七%ですか、この労働者の代表制ということについて企業側としてはどういうふうに捉えているんでしょうか。それが正当性、主体性のある民主的なものだと思ひていてるんでしょうか。

○参考人(布山祐子君) 企業側の立場から労働組合のところにコメントするというのはなかなか難しいかと思ひます。ただ、各企業、通常、各企業の労使が話し合うということはきちんと行われていてるんじゃないかなというふうに思っております。

○足立信也君 逢見さんにお聞きします。

今の後半の部分ですね、労働者の代表制というものについてどうかという点が肝だと思ひます。それと関連、もう一問は、時間の把握というのが今回よりも欠かせないですね。特に、高プロであるが、事業場外も入ってくる。皆さんもさつきおつしやうていましたが、時間把握ができないではないかと。この点について、この時間の管理、把握の仕方についての逢見さんの御意見を伺いたいと思ひます。

○参考人(逢見直人君) まず、過半数代表の問題でございますが、これは過半数を組織する労働組合があればその労働組合、この場合は労働組合としての機能の中で意見を集約していくメカニズムがあるわけですが、労働組合のないところの過半数代表というのはやっぱりいろいろ問題点があると思ひています。

実際にその選出手続について、例えば会社側が指名しているとか、あるいは社員会や親睦会の代表がそのまま過半数代表になつていて、とかですね、あるいは一名だけ代表者になつていて、それが必ずしも全体の従業員意見を束ねているわけではないというところがありまして、こうした過半数代表制の選出に関わる問題については、今は告示のようなものでしかないわけですが、これはもうちよつとルールを厳格にしてきちんとした集団の労使関係が機能できるように仕組みが必要だというふうに思ひています。

それから、労働時間の客観的な把握については、これはやっぱり最も基本になるところだと思ひます。今回、衆議院でもそうした議論がなされておりましたけれども、事業場外で働いている人、あるいはみなしで働いている人を含めて労働時間を把握する手はずというのは、IT機器などを使えば実際に職場にいらなくても把握することはできるわけですから、もう客観的な時間の把握ということとはより厳格に進めていく必要があるというふうに思ひます。

○足立信也君 私、前職は、その後、国立大学法人とか国立病院機構、民間になつて、過半数代表者がいるんですが、全く私は労働者の代表としての機能はないに等しいんじゃないかと、そのように思ひています。そういうふうには民間化されたところというのはかなり労働者の総意の具現化というものが非常に弱いんじゃないかと私は感じています。

小室さんにお聞きしたいんですが、安倍政権では労働生産性を高めようとしています。特に、それは全要素生産性というよりも、むしろ労働力生産性、労働時間、投入する人の数を減らそう、そういう方向性だと思ひますが、これはパブルの崩壊の前からも、あるいは世界的にもどの業種が多いかによつてもうほとんど決まつてしまつてすよね。日本のようにサービス業を始めとする労働集約型産業が非常に多いところは、労働力生産性って高まらないんですよ。

それに絡んで、先ほど寺西さんがこれは高プロの先取りだとおつしやうた教育、収入要件は違ふんではないけれども、この教育、先ほど小室さんは是非とも検討すべきであるとおつしやうました。我々が衆議院に提出した法案には、検討項目ではありますけれども、これは早急に教員の働き方についてはやらなきゃいけない。特にその中でも残業が認められていない給特法であるとかですね。

小室さんの、教育の方での働き方、これを早急に取り組まなきゃいけないとおつしやうたその内容、何をまずやるべきか、何からやるべきかについて御意見を伺いたいと思ひます。

○参考人(小室淑恵君) ありがとうございます。今まさにおつしやうられた給特法について非常に大きな問題意識を持っています。

今、部活動は基本的にはまずボランティアの扱いになつていてるところであるとか、そもそも労働時間を把握するということや、これも、これは今、小学校、中学校、全部で二十校ぐらいのコンサルティングをしているんですが、労働時間の把握がまずそもそもしていないんです。何度何度も聞くと、校長先生が最後に、一応僕が私的に把握しているものはあるんですけどねというふうな形でやつと出てくるというふうな状況です。

なので、もうやることは山積みだと思ひていてるんですけど、そもそも大きなこの給特法のところから変えていかなくては、全くこの議論、一度もちゃんと進んだことがないわけです。ここからしつかり、最低限のところですので進んでいかなくてはならないというふうに思ひていますし、

部活動は決してボランティアではありませんし、また、それから母親としての立場から見ますと、やはり学校の先生に指導してもらうよりも専門家に指導してもらった方がレベルも上がるというふうに思っています。

また、学校の先生の方にも強い信念があつて、これによつて様々な生活の問題がある子供を救つていくのが部活なんだというふうなお話もあつて、それで部活に非常に力を入れているという部分もあるんですが、その学校の中で、部活動の中で、狭い世界の中で問題を良くしていくということではなくて、今の子供たちには、学校で苦しくなつたのであれば、学校外でもっと世界を見付けてもらう、自分の別の道というのはいくらでもあるんだということを見付けてもらうというの新しい考え方、そういった学校の先生側も意識を変えていくことも重要ですし、そもそも給付法を変えていくことも大事、こうした総合的にやつていく必要があると考えております。実際には、学校の中だけで取り組んで、もう様々な成果は出ていますので、是非見に来ていただけたらと思います。

ありがとうございます。

○足立信也君 ありがとうございます。

今回、産業界のことがいろいろ取り上げられますけど、今のお話で、学校医の関わりというのかなり重要だと思えます。

皆さん、どうもありがとうございます。

○難波奨二君 立憲民主党の難波奨二でございます。

五人の参考人の方、大変今日は貴重な御意見、ありがとうございます。

要というふうにお求めになられる課題ありましたら、お述べいただきたいと思います。

○参考人(逢見直人君) 私ども連合としても、この教職員の働き方というのは大変大きな課題だというふうに思っております。

実は、連合総研という私どもの連合のグループにある研究機関が調査しております、ここで週六十時間以上働いている教員の割合が小学校教員で七二・九％、中学校教員で六六・九％と極めて長時間の実態にあります。また、出退勤時刻を把握していない、あるいは把握しているかどうかすら分からないという現場の回答が四割を占めているということ、そういう中で教員の方が疲弊している、そのことが結局子供たちにも悪影響を与えているということだと思えます。

現在、中教審で働き方改革特別部会というのが開かれておりまして、ここでも連合からも相原事務局長が委員として参加しております。ここで緊急に実行できる課題についての提言が行われて、その後、より本格的な議論ということになつていくわけですが、やはりまずは緊急でやるべきこと、ということ、教員というのは本来教育業務に専念することなんですけど、実際にはそれ以外の事務がたくさんあつて、そこで教員が本当にやらなきゃいけない仕事なのか、あるいはほかの人に任せてもいいものなのか、そういう区分けをしながら、本来のあるべき業務に専念できるようにしていくこととか、あるいはICTを活用した勤務時間の把握、あるいは安全衛生体制の整備、それぞれの学校の中で衛生委員会をつくることとか、そういう改革をしていくということがまず当面必要だと。その上で、さらにその本来の勤務の在り方、給付法も含めた議論ということが次の課題になつて上がってくるんだらうというふうに思っております。

○難波奨二君 もう一点逢見参考人にお聞きいたしますけれども、今回の関連法の中で幾つかキーワードがあるんですけど、裁量権とか、あるいは高い交渉力とか、あるいは本人同意とか、あるいは

は解除申出とか、本当に私は非常にこれ懷疑的なんですけども、働く労働者にそんな裁量権や高い交渉力や、あるいは本人同意の問題を含めて、拒否権ですよ、あるいは解除の申出、本当に働く者がそういう権利なり行動なり、これ行使できるような環境にあるのかどうなのか、この辺は、逢見参考人、どのように御自身、お考えをお持ちでしょうか。

○参考人(逢見直人君) 本場にプロフェッショナルとして、もう自分一人で稼げるという人が会社に対して対等な立場で交渉できる、まあそれはそういう人もいるかもしれませんが、ほとんどの人はそういう対等に個人として会社と交渉して自分の働き方を決めるといことはできない。ほとんどはやっぱり上司に言われるとそれを唯々諾々と従うしかないということだと思います。それを力バするものとして、集团的労使関係の中で従業員の全体意思としてまずルールを決めて、その中で個人の同意を得た上という手続を取るという形で、やはりその前提として集团的労使関係がしっかり機能しているということだと思います。

労働組合があるところは、その労働組合がその役割を担わなきゃいけないんですけども、残念ながら一七％そこそこの組織率ですから、八〇％のところには労働組合がないところがあります、そういうところであつてもやっぱり集团的労使関係が機能する仕組みというのをこれから考えていかなきゃいけないと。

やはり、その一人一人の労働者というのは弱い、対等な交渉力持てないと。それをかさ上げしていくことによつて対等性を担保していくという仕組みは必要だというふうに思います。

○難波奨二君 次は衆参参考人にお伺いしたいと思いますんですけど、これも私、なかなかよく理解できないんですけど、一千七十五万円の金額の問題なんですよ。この金額の妥当性、これはもう衆参の議論聞いていても、これはもう極めて理解できないんですよ。

今後の心配事も当然あるわけですが、この一千七十五万、つまり高プロの基準賃金というものは、どういう基準を作り、そしてまた法的にどのような担保をつくっていく必要があるのか、お考えをお聞きしたいと思います。

○参考人(東一郎君) 一千七十五万という数字が独り歩きしていると思うんですよ。これ、法文にどこにも明記されてはおりませんし、これが妥当なのかどうかというのは誰がどうやって検証したのかってさっぱり分からないんですよ。

これ、たしかもう十五年ぐらい前に労基法改正したときに、専門の有期制をつくったときですよ、あのときの数字を参考にしている、物すごく古い数字なんです。しかも、これ、毎月勤務統計で決まつて支払われる固定の額を基礎にすると言っていますが、大分変わっているんですよ、十五年前と。それと、この額には通勤手当とかも入つていて、何か変なものが入っているんですよ。こんなものを算定基礎にしているのかと。

私、この参考人と呼ばれたときに調べたところ、平成三十年一月の速報値ですけども、毎月勤務統計の、この一般の手当、一般労働者の手当が、給料が、二十五万八千円なんです。これを単純に十二掛けて、三倍を相当程度超える額というふうに法案にはなつていますので、そうすると、年間三百九万円の賃金で三倍すると九百二十万ぐらいにしかならないんですよ。

これ、相当超える額といつて千七百五十に届くのかというのがそもそも問題です。これ、数字はパートタイム労働者も入っているんですよ、この数字、勤務統計に。パートタイム労働者の平均月収は九万四千七百円なんです、この今年の三十年一月。これも取り込むとぐっと平均賃金の下がりますので、こんな取り方でいいのかという根本的な問題があると思います。

○難波奨二君 ありがとうございます。

て、上司がいかに仕事を捨てるかというふうなところを、それから、経営者がいかにきちっとIT投資もして仕事を取捨選択するかというところが問われてくるのかなというふうに思っております。

また、今ちょうどテレワークを入れたという企業が非常に増えているんですが、テレワークを入れようとする、これは企業側としても、いつ働いているのか働いていないのか分からないというところが同時に問題になっていまして、企業側もテレワークを入れたいから労働時間の把握をしなくてはならないというところのフェーズに進んでいるというのがあります。この部分をもう少し支援をして、テレワークと同時に労働時間の把握が自動的に進むような仕組みというところが支援するべきではないかなというふうに考えています。

御質問ありがとうございます。

○倉林明子君 実労働時間の管理ということをきちっとしていくということは、本当に大事なところになっていくというふうに思います。

先ほど参考人の方から御紹介ありました、労働時間は今でも弾力的な運用は拡大していると。法案資料のところで御説明もあつた、一般的な働き方は四割だという数字なんですけど、実はここに管理監督者が含まれていたということが分かったんですね。そうすると、実際にはもっと弾力的な働き方をしている人が多いんだということになると思うんですね。

そういう意味で、やっぱり原則的な働かせ方を本当に原則にしていこうということが大事なんじゃないかと思うんですけれども、コメントをいただきたいなと思います。

○参考人(栗 郎君) ありがとうございます。

管理監督者も含むということで、私もそれ驚いたんですけれども、管理監督者イコール管理職じゃありませんので、大きく違うんですね。労働基準法四十一条二号の管理監督者というのは、企業経営者と一体的な立場で重大な責務を任せられて

いる人で、出退勤の自由、労働時間の裁量がある人、それから相当程度年収が高い人、この三つの要件が判例上確立しておりますので、そういう人たちのことをいうんですね。

ところが、それをそういう要件に当たらない人を管理職に上げてしまつてやっているとというのが現状でありまして、このところも併せて手当てしない、管理職に、先ほど小室さんも言われましたけれども、仕事が取捨選択できるにしても、今どういうことが起こっているかというところ、働き方改革でとにかく部下の時間を減らせと、そうすると管理職に集中しちゃうんですね。おまえがやれと、仕事引き受けて、もうあつぱあつぱでどうにもなりませんという相談たくさんあります。ですの、このところも手当てしないと、管理職が倒れてしまいますよ、これ。

なので、そこも一緒にやらないと、時間をきちんと管理職も把握して管理して一緒に下げていくと、みんな下げていくということをやらないとまずいと思います。

○倉林明子君 ありがとうございます。

○東徹君 日本維新の会の東徹でございます。

まず、寺西参考人にお伺いをさせていただきます。と思います。

我が会派の方では、高プロについては御反対だということでした。高プロについては本人が撤回をできる、そういった法改正をさせていただきまして、撤回できる、衆議院の方でも寺西参考人からされて、撤回できたとしても、やっぱりなかなか撤回しにくいという状況もあるというふうなことで、それもそうだなというふうに思っています。そのことについては、今後、是非検討を重ねていきたいというふうに思っております。

過労死、過労死自殺、これは長時間労働ももちろん関係しているのは当然だと思っておりますけれども、プラスハラスメントというふうなことで、このハラスメントの防止というのも大切だと思っておりますけれども、今後ですね、長時間労働はい

ろんな業種で、医者とかもそうだと思いますけれども、たくさんの方が長時間労働をされております。その是正というのはもちろん大事だと思っておりますけれども、過労死とか過労死自殺を防いでいくために、ほかにもっとこういふことをやっていくべきだというふうなことがありましたら、是非お伺いをさせていただきたいなと思います。

○参考人(寺西笑子君) ありがとうございます。

その過労死、過労死の大きな温床になっているのは、やっぱり長時間労働と、自死の場合はハラスメントですね。

この度、残業の上限規制ということで、単月は百時間未満、そして複数月八十時間というふうな、これを法律で明記されようとしています。この時間というのは過労死ラインなんです。国がやっぱり、過労死と認められる時間です。休日労働を入れると、平均、年中八十時間可能になるわけなんです。そういうところをしっかりと明記されていない、聞かれて初めてそうだったというふうな、ちょっと不誠実なこれまでの審議もありました。

そして、もっと大事なことが隠されていまして、一日の上限、週の上限がないんですね。ですから、何も平均に取るとは限らない、月四十五時間であつても、一日の上限、週の上限がないことによつて、一週間や、すごく集中して青天井状態で取れることだつて可能なんです。そうしたことろももっとと審議を深めないと、四十五時間厳守にした、ところが過労死は減らないという問題点を御理解いただきたいというふうに思います。

そして、私たちが、過労死防止法を二〇一四年に成立させていたんで、その取組としましては、やはり理念法なので罰則規定はありません。ただ、調査研究、周知啓発という部分で関わらせていただいているところであります。特に、家族の会は啓発事業に全面的に協力しまして、やはり集会なんかで過労死の実情をお伝えして、こういう過労死を起こさない、また、働いている皆さん

も働き方に、過労死を人ごとではなくて、御自身の問題として捉えてくださいということでお話をしているわけなんです。もう本当に、草の根運動的なことでしか過労死防止法に家族の会が関われない状態になっていきます。

ですから、やっぱり法改正、厳罰化も大事ですし、やっぱり働かす側も働く側も考えを、意識を変えていくということが、両方が大切なことというふうに思います。

○東徹君 ありがとうございます。

続きまして、小室参考人にお伺いさせていただきます。

この参考資料を見させていただいて、本当にすばらしいなと、もうこういつた企業がもっともつとあれば日本の未来も明るくなつていくんだではないのかなというふうに、こう思つた次第なんですけれども、女性という立場で、子育てしながらも仕事ができるような、そういった社会をつくっていくというのには非常に大事だということも思っております。今回の法改正はそういったところも視野に入れてやっているとどうなるかというわけですね。後、の形として、どういつたことを取り入れていけばもっともつと子育てしている女性が働くことができるのかとか、そういったことを是非お話ししていただければと思います。

○参考人(小室淑恵君) 御質問ありがとうございます。

もう言わずもがなとしては、待機児童の問題をまずもう早急に、何でこんなにずっと変わらないんだというところはずっと憤っております。

更にというところで言うと、やはり女性たちにとつて、自分に時間制約ができると、時間に全く制約なく働ける人と、自分には価値がもう全く半減したぐらいの感覚を持します。なので、一番大きいところはやはり労働時間というところで、もう過労死を防ぐというぎりぎりのラインではなくて、本当に八時間以内で、八時間一本勝負で職場で働くというふうなところになれば、多くの女性

が今まで諦め型になっていたのが本気で勝負するところにもっともつと変化してくると思っ
ています。

そういう意味では、今後、経営者にとって一番
恐ろしいのは人が採れなくなることなんですね。
採用においては、かなりブランド力があつた企業
すらも随分苦戦をきています。そうすると、
法律での上限ももちろん大事なんです、ちゃん
とした働き方をしていない企業は採用で著しく不
利になるような状況へもつと迫り込んだ方がい
いと思つてゐるんですね。若しくは、投資を受け
られなくなるというような、投資の基準の中でも、
今はなでしこ銘柄や健康経営銘柄がありますが、
まだまだ参考程度という形で、最低限こういう企
業以上じゃないと投資をする価値がないというふ
うな基準をもつとつくつていくべきで、そこにま
だ労働時間がちつとも入っていないんですね。
なので、労働時間で投資をされる企業、全くと
金が集まらない企業というふうにしつかり分け
れる仕組みであつたりとか、新卒を採用したいと
思ふのであれば、労働時間がこういう状態にな
っていないと国のお墨付きが得られないというよ
うな、何かの仕組みをつくつたりというところを
もつとつと力を入れていただければというふう
に思つております。

ありがとうございます。
○東徹君 ありがとうございます。
布山参考人にお伺いをさせていた、だきたいと思
います。
長時間労働の上限規制ということで、今回決ま
るわけですけれども、その中で、やはり上司、管
理職、こういった人たちが、これまで長時間労働
していた人たちを長時間働かせないようにするた
めにはやつぱり上司とか管理職の人たちが仕事
を振り分けたりと、新しい人を採用していくと
か、そういったことをやつていかなければいけ
ないわけですけれども、そういうマネジメント力とい
うか、そういったことをしっかりと身に付けてい
くとか、それから企業風土をやつぱり変えていかな

いといけないわけですが、この点について
は、今後どのように変えていかなければならぬ
というふうに考えているのか、お聞きしたいと思
います。

○参考人(布山祐子君) 御質問ありがとうございます。
ます。

今先生のおっしゃるとおり、今後労働時間のと
ころの把握というところで、きちんと管理職自ら
やつていかなきゃいけないということだと思つて
おります。

私も経団連といたしましても、一昨年から働
き方改革という一環でキャンペーンを開いており
ます。その中で、今年の内容についてはこれから
発表するようになつていけるんですが、昨年も
労働時間についてはどうも正していけばいいか
という内容で、企業の取組事例も入れた事例集を
作つたりとか、あるいは、連合さんとも共同で
シンポジウムを開きまして、そういうPRもして
きております。

経団連としては、そういう形で周知活動をして
皆さんに分かつていただくという形になるかと思
います。それを受けていただいた各会員企業さん
始め、企業の方々に、また、働き方が変わるとい
うことをきちんと把握していただいた上で、企業
の管理職の方の評価の中に時間マネジメントとい
う、タイムマネジメントのものをきちんと入れる
とか、そういう工夫というのにも必要なのかなと
いうふうには思つております。

以上です。

○東徹君 時間ですので、ありがとうございます。
た。

○福島みずほ君 社民党の福島みずほです。

今日はすばらしい活動をされていらつしやる五
人の参考人の皆さん、本当にありがとうございます。
ます。寺西参考人にお聞きをいたします。過労
死をなくすために人生懸けて頑張つていらつし
やることに心から敬意を表します。

過労死に関しては、五月三十一日、過労死等防

止対策推進協議会に示された過労死等防止対策大
綱案では、労働時間の適正な把握が効果的であ
る、白書においては、労働時間を適正に把握する
こと及び残業手当を全額支給することが残業時間
の減少に資するとしています。

高度プロフェッショナル法案はまさにこれに逆
行すると、過労死促進法案、残業代不払法案、定
額働かせ放題法案、子育て妨害法案、家族解体法
案だと思ひますが、いかがでしょうか。

○参考人(寺西笑子君) 福島先生のおっしゃると
おりだというふうに思つています。

まず、労働時間の管理を適正把握することがや
はり一番過労死の実態があまり出されるのではな
いかというふうに思つています。私たちもこの労
働時間管理の適正把握は要求しているところで
が、なかなか、通達からガイドラインになり、法
案にはまだ届かないということ、本当に残念に
思つてゐるところであります。

なぜなら、やはりサービス残業が横行し、そし
て、それを隠すために自主申告をさせているとい
う実態があるわけなんです。ですから、これま
でも若い方の過労死、過労自死の方なんか、や
はり自主申告で正しい時間が書けていない、あ
と、パソコンであつたりとかメールであつたりと
か、そこから時間算出をするという、本当になか
なかこちら側から証拠を出すことも難しいし、そ
れをまた行政で認めてもらうことも難しいという
ところに問題があるんですね。

ですから、やはり労働時間を、せめて働いた時
間は正しく使用者が管理すべきだと、客観的証拠
でそれを管理することを私は本当に徹底すること
によつて過労死の実態が正しく表れてくるんじや
ないかというふうに考えています。

○福島みずほ君 今、寺西参考人からもありま
した、参考人にお聞きをいたします。

労働時間管理ではなくて、なぜ健康管理時間な
のか。厚生労働省は、原則として客観的な方法で
毎日把握し記録するというふうに答弁をしまし
た。でも、タイムカードやパソコンのログを記録

すると言つてゐるんですが、そうでないところも
ありますし、先ほどおっしゃつたように、PCそ
のものをもう出さないという会社も多い。それか
ら、自己申告では、今、寺西参考人からもありま
したが、会社外は、事業場外は自己申告と厚生労
働省言つていて、健康管理時間は砂上の楼閣だ
と思ひますが、これについての御意見をお聞かせ
ください。

○参考人(栗一郎君) ありがとうございます。

先ほども言いましたように、健康管理時間じゃ
労災の認定もできませんし、残業代も請求できま
せんし、処罰もできませんから、これ、何でも
なものを入れたのかなというふうに思ふんですよ
ね。

そもそも、労働時間の規制から対象労働者を外
すということと労働時間を管理して健康を確保す
るということとは別な話だと思ふんですね。むし
ろ、規制を外されて長時間労働になりやすい人
をつくるのであれば、むしろそういう人たちがど
労働時間の管理をして厳格に時間を抑えていかな
きゃいけないということがあると思ふので、私
は、高プロであつたりが裁量労働制の人であつ
が、客観的な実労働時間を把握する義務を課し
て、で、もう簡単なんです。先ほど逢見さん
も言われましたように、自分の持つてゐる携帯と
かパソコンとか、それで労働時間を客観的に管理
するソフトがありますから、それでやればいいだ
けなんです。全然企業に負担はないです。そこ
から始めるべきだと私は思ひます。

○福島みずほ君 参考人にお聞きをします。

この高プロは誰が望んでいるのかということ
が一点。二点目は、同意ということなんです
が、同意で足りるんだつたら労働基準法なんか
要らないと思ふんです。対等でないから労働
基準法が必要で、日本のどこに、パワハラも
そうです。どこに、対等な労働者がいるんだ
というふうに思ふだけです。この二点につ
いての御意見をお聞かせください。

○参考人(栗一郎君) 高プロは誰が望んで

かというのを、私もさっぱり分からないんですよ。

私、労働事件の専門で事件をたくさんやっていますから、経営側の弁護士ともたくさんやり合っています。彼らに聞いてみても、日本経団連の顧問をやっているような人たちに聞いても、一体これは誰が欲しがっているのかと、さっぱり分からないんですよ、要らないと言っていますから。裁量労働制があるので十分だと、専門職の裁量労働制がありますから、屋上屋を重ねるような改正なので、こんな使われないけどなというふうに言っています。

なので、それは分かりませんが、誰が望んでいるのか。先ほども、国民のほとんどの人が反対しているということがありましたけれども、何で入れるのかなというのが、どこにニーズがあるのかというのが分からないというのが一つです。

それから、同意の問題ですけれども、やっぱり、先ほど逢見さんもおっしゃいましたけれども、これ、私の依頼者、相談、事件をやっている方にも一千万の年収を超える人というのはたくさんいます。例えばお医者さんとか、それから市場アナリスト、コンサルタントの人います。これ、どういう相談が来るかというと、業務命令違反で解雇、雇止め、配転になるんですよ、こういう人たちがあって、これ、労働者ですから、年収が高くて使用者の業務命令には従わなきゃいけません。これに逆らったら業務命令違反で飛ばされるし、首になるんですよ。

そういう人たちがどうやって自分の自由な意思でその働き方を選べますか。僕は選べないと思いますよ。逢見さんもおっしゃったように、ごく一部の物すごい専門職の対等な人がいるかもしれないけど、それはもう極めて例外中の例外であって、ほとんどは無理だと思っています。私はそう思います。

○福島みずほ君 逢見参考人と小室参考人にもお聞きをいたします。

逢見参考人には、高プロの問題点について改め

てお聞かせください。

小室参考人に、高度プロフェッショナルがもし通ればワーク・ライフ・バランスなんかあり得ない、女性は労働時間規制がなくなるわけで、ワーク・ライフ・バランスを破壊すると思います。先ほど一日八時間労働でやればいいじゃないかとおっしゃったのはそのとおりで、高度プロフェッショナルについてのお考えをそれぞれお聞かせください。よろしくお願いします。

○参考人(逢見直人君) 高度プロフェッショナル制度の考え方として、時間ではなくて成果で測るんだという考え方が出されているんですけども、今の労基法も決して成果で測る働き方を禁止しているわけではないんです。一定の時間があれば働く、その時間帯だけ働くという働き方もありますが、ある役割が与えられて、その役割を果たせばあとは帰ってもいいという働き方をしても、それは自由なんです。

問題は、残業代を払わなくていい、夜間、深夜業の割増しも払わなくていいという、その所定労働時間からはみ出た部分を全く払わなくていいという制度を入れているということが問題だというふうに思っております。これがやはり長時間労働の温床になってしまう、働かせる側にとつて都合のいい制度になってしまうということが非常に大きな問題点だと思っております。

○参考人(小室淑恵君) 御質問ありがとうございます。

高度プロフェッショナル制度について、これを導入しようとする企業はもう極めてマネジメント能力が問われるということに今後なってくると思います。これがなければ導入することはもうできない。なぜなら、それをすればいい人材を逃すだけという形になるだろうと考えています。

今、現実的に私たちがコンサルティングしている企業で、さつき桑さんにもありましたが、高度プロフェッショナル制度を入れたと言っている企業さんはほとんどないという状況にはあります。それができるような状態ではないですね。むしろ、人が来ない中で、どうしたら人が来てくれるような働き方に変わっていくかという状態になつていっているのか、いかにしてそのマネジメント能力を上げていくのか。もし本当に導入したいというのであれば、そこを徹底的にやっていくかなければ導入することはできないという状態ではないかなというふうに考えています。

○福島みずほ君 高度プロフェッショナル法案で労働時間規制をなくせば女性は本当に働けなくなると思いますが、その点についてはいかがですか。

○参考人(小室淑恵君) ありがとうございます。私は、この労働時間の上限ということをきちつと入れて、高度プロフェッショナル制度以上に、大多数の職場に早く時間当たりの生産性が求められるような状態というのをつくっていくことが大事だというふうに考えています。

○福島みずほ君 時間ですので、終わります。ありがとうございます。

○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。今日はどうもありがとうございます。

まず、衆参考人にお伺いさせていただきたいと思ひます。私と同じ問題意識のところがこの私どものいただきました中には書いてございますのですが、そこが説明いただけなかったのので少し補足していただきたいんですが、三ページ目の余りにも上限規制適用の例外業種が多過ぎるというところがございます。高度プロフェッショナルだけが注目されているんですけども、実は私、ここにも大きな穴が空いていると思ひますが、いかがでしょうか。

○参考人(衆一郎君) 済みません、時間の関係ではしよってしまつたんですが、逢見さんもおっしゃったように、これ、余りにも例外業種が、上限規制の業種が多過ぎて、こんなのでいいのかという感じがします。ここ、新たな技術、商品、役

務の研究開発業務でしょう。それから、工作物の建設その他関連業務、建設業務ですね。それから、自動車の運転業務、それから医業に従事する医師ですね。

これ、ここにも書きましたけれども、三ページに、今回いただいた法律案の参考資料の三百八十八ページに脳・心臓疾患の労災補償状況というのがあります。これに厚生省が発表している附属資料のデータが載っているんですが、みんな高いレベルで過労死している人たちの集団なんですよ、これ。やばいですよ、これ。何でこんな例外をつくつたのかなというのが非常に疑問でして、労働者の、国民一人一人の命と健康は全く平等なはずで、職種によつて違うわけがないですから、平等に処遇しないと立法としてはちよつとどうかと、国民の理解は得られないんじゃないかと思ひます。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

私もやっぱり同じ意見でございます。だからこそ、その健康管理をいかに構築していくのか。しかし、その健康管理をするに当たりましたが、いわゆる五十人という一つのハードルというものがございます。五十人以上であれば、ストレスチェックテストもそうでございますし、産業医選任もしなければならぬというように、それが義務化されていますけど、それ以下は義務化されているものではない、努力義務でございます。ですから、労働者の六〇％がその以下のところで働いていらつしやるこの現状を見るに当たりますと、バス事故などもやはりここで多発しているこの現状、バス事故というのは、やっぱり自動車運転のその業務に当たります。そこで五年間の猶予を与えられて、この間どうなつてしまふんだらうということも心配の要因ではございます。

しっかりとこの例外というものをつくらないようにするためにも、やはり現実的には人がいないという問題があるかと思ひますけど、その辺り、どういう折衷案というものがあろうというふうにお

考えになりますか。衆参考人、お願いできますか。

○参考人(衆一郎君) 難しいです、かなり。

もちろん、私も運送業界の労働組合の顧問を幾つもやっていますけれども、確かに人は足りないんですよ。

それで、ただ、言えることは、先ほど逢見さんと小室さんもおっしゃっていましたけれども、長時間労働の会社には、今、人が集まらないんですよ。逆現象が起きています、こんなに大変だったらもう辞めてしまおうという人がたくさん出ていて、組合がもたないというようなところも出てきておられます。

だから、やっぱり長時間労働を自動車の運転業務であつてもなくしていくと、労使でちゃんと抑え込んで、今そういう交渉をしているところありますけど、労使で抑え込んで協定つくと、オープンにして、これだけ働きやすいよと、そこそこ給料ももらえるよという賃金体系をつくっていかないといけないというふうに思います。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

小室参考人にも同じような形のことをお尋ねしたいと思います。

中小の皆様方のマネジメントを、コンサルも請け負っていらっしゃるというところを先ほどもお伺いしました。大企業というものよりも、私は、もう少し中小に手を入れたというような施策に落とし込んでいってもらえないかなという希望がございます。

国交省の方でも、自動車運転者につきましては、ホワイト企業というところで少しそれを、経営の透明性もそうでございますし、いかに今後このような働き方改革の中で自分たちが改革しているという姿を見せるというような企業を認定しているんじゃないかというところで、今、協議会も始まっているようでございますが、やはり中小の皆様方にとって、この働き方改革というのはどのようなところがやっぱり難しいんでしょうか。それを導入するときに中小の皆様方にどういうサポートをすればいいのか、教えていただけたま

すか。

○参考人(小室淑恵君) 御質問ありがとうございます。

今、中小企業、特に地方の中小企業にとつては、人手が足りなくて、そして働き方改革が進まないという、もう非常に困難な状況にあるかなと思つています。

そういう中で、それでも働き方改革をやつていこうとしたときに、週五の人材、週五でフルタイムで働ける人材にこだわっているというところはもうできなくなつてきているんですね。逆に言うと、地元にしつかりと目を向ければ、週三勤務の育児中の女性だったり、親の介護をしているので一日四時間しか働けないというような様々な事情を抱えている人は、でも、まだまだいるんですね。ただ、そういう方たちを採用したときに、いろんな、週二の人、週三の人、時間が違う人というのをマネジメントするというのがまだうまくできない、シフトの管理も複雑になってくるというところ、できる限り週五で長時間労働できる人が来ないかなというようにことをずっとやっていると

いう傾向があります。

いかにその様な、パズルのようにいろんな人材を組み合わせて仕事のアウトプットを出していくかというところに切り替わらなきゃいけない。そうすると、シフトの管理をする精度のいい何かしらのシステムが必要だったり、そのノウハウが必要だったりするのかなというところで、いろんな人材をうまく使うという、そういう方法についての支援ということが中小企業には必要ではないかなということも感じます。

ありがとうございます。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

そのやっぱり業界全体でというものが一つ横とすると、先ほどおっしゃったように、そのラインで、チェーンサプライではないですけど、やはり上が決断してもらわないと、だんだんだんだんそこにつなげていく下請の企業の皆様方も改革ができないということになりますので、そのマ

トリックスをどのように組み合わせいくのかというところにつきましても何か御意見がございましたら教えていただけますでしょうか。

○参考人(小室淑恵君) ありがとうございます。

それは、前後の工程の方たちとどういうふうにやっていくのかというところですね。ありがとうございます。

働き方に関して非常に詰まっている企業さんにコンサルティングに入ると、自分の取引先には交渉ができないのだと思込んでいることが多いです。これは、向こうの方がパワーバランスが強く、ジャストタイムで納品しろと言われたらもう直前まで全て在庫は自分たちが持たなきゃいけないというふうに強く思い込んでいるケースがあります。ただ、私たちはそれをサポートして、本当にそうですか、ちよつと一緒に話しに行つてみましようという形で行つてみると、向こうも非常に長時間労働に悩んでいて、お互いに解決するために、じゃ、もうこれはやめていこう、変えていこうということの話し合いに依じられるケースが多いんですね。

これは、中小企業の中だけで考えると、そんなのは、もう何十年間あそこにお世話になつていらっしゃるから絶対無理だというふうに思考停止してしまふので、それを上下の工程と一緒に話すようなサポートというのができると、一緒に話し合いに行つてみましよう、この接続を変えてみましようというようなことができるとサプライチェーン全部が変化するということができるのかな。この交渉力はなかなか中小企業単体では持てませんので、そうした支援も、先ほどの支援センターであつたりだとか、そういうところの人材に必要かなと思います。

今、支援センターだとか都道府県でこうした支援をする人材を確保するときに、社会保険労務士の資格を持つていないかというふうにすることが多いんですが、今のような交渉は、必ずしも社会保険労務士の資格にうまくフィットするものではないかなと思います。なので、余りその社会保険労

務士の資格とかではなくて、こうしたその全体の様々な能力のコンサルティングができるような人というのを育成するのも大事ですし、幅広く集めて、支援センターなどでうまく一つのサポートのプログラムにしていけるかというのではないかなと思います。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。大変勉強になりました。

逢見参考人に、最後、お伺いさせていただきました。

先ほどのサプライチェーンの上下関係ではないですけど、やっぱり労使の中でも、その上下関係の中で自分が意見を言つてはならないのではないかと、権利を主張してはならないのではないかという思いを抱えながら、その悩みの中でストレスを抱え、かつ長時間労働に悩みというふうな方々が、私も産業界として大変多く今接しているところがございます。その中で、どうやってうまく交渉をしていくのか、自分が与えられた権利というものを主張するために必要なことがもし労働者の皆様方にございましたら、教えていただけたらすでしょうか。どのようなサポートを、じゃ、政府としてしていけばいいのか、教えていただけたら

すか。

○参考人(逢見直人君) 連合にも労働相談などがございまして、そういう相談の中身を見ると、本当に悩んでいるんだけれども上司も聞いてくれないとか、言われていることが余りにもきつんだけれども自分としてはそれをどうしようもないんだというのがあります。中には、やっぱりワークルールを知らない、法律を知らない、これは違反なんですと言われて、ああ、そうなんですかというふうに気付くのがあつて、まずは、そういうワークルール、特にその労働法制がきちんと知らせられる教育、ワークルール教育というのは必要なんだろうと思います。

その上で、先ほども言いましたけれども、一人一人の交渉力というのはやっぱり弱いんです。そこで、集団で意見を述べる機会をつくつていくと

いう、その集团的労使関係の枠組みというのをつくつていく必要がある。労働組合があれば当然も、労働組合がない職場においてもそういった集团的労使関係の枠組みをつくつていく取組が今後必要になってくると思います。

○薬師寺みちよ君　ありがとうございます。終わります。

○委員長(島村大君)　以上で参考人に対する質疑は終了いたしました。

参考人の方々は、長時間にわたり貴重な御意見を述べいただきまして、誠にありがとうございます。委員会を代表いたしまして厚く御礼を申し上げます。(拍手)

午後一時十分に再開することとし、休憩いたします。

午後零時二十分休憩

午後一時十分開会

○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。

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八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)　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います。

○二之湯武史君　自由民主党の二之湯武史でございます。今日はよろしくお願ひいたします。

午前中、参考人の方々の御意見をお伺ひいたしました。やはりこの働き方改革というかなり幅の広いといえますが、そして奥に深いこの改革が一つにまとめられて、それぞれのお立場でそれぞれの御意見をおっしゃると。私、一言で申し上げますと、この働き方改革というものの全体像でありますと、その目的でありますと、そういつたものがまだままだまう国民の皆さんに御理解をいただいていないというふうな率直に私も思っています。与党の一員としても責任を深く感じている次第でございます。

総理は今国会を働き方改革国会とまさに名付けられていらつしやるように、最重要の政策課題だというふうな思っておりますが、その柱であります労働時間の規制の問題、また同一労働同一賃金の問題、また高度プロフェッショナル、それぞれ具体的な政策が、特にその具体的なものの更に具体的な議論がこの委員会で行われるわけですので、私も、私もこれ何でしたかというのをちよつと私は今日は議論させていただきたいと思っております。

私は、今この平成三十年という時代を捉える認識の中でいうと、これまで戦後から遡りますと、やはり日本の戦後というのは人口ボーナス期におけるキャッチアップモデルの成功だと思っております。その時代に有効な人材の在り方、若しくは企業等々の組織の在り方、そういうことで考えますと、これまでの教育のシステムや日本独特である終身雇用、また年功序列といったような雇用慣行、こうしたものが非常に合理的な時期が一時期あったと思えます。それでこそ日本の高度成長、戦後の復興というのはなし得たと、これはまさに事実だと思えますが、例えば日本が世界第二の経済大国になったのは一九六四年です。例えば、IMFや、国際組織における先進国としての八条国移行等々もこれ一九六八年なんです。もう五十年以上、いわゆる経済大国、先進国に仲間入りし

てからたつにもかかわらず、まだまだ昭和のモデルを引きずっている、その象徴がこの雇用社会、労働の世界ではないのかなというのを私は感じています。

一方で、この二十年、過去を振り返りますと、先進国の経済成長を比べても、アメリカ等々二倍、若しくはヨーロッパの主要先進国も二倍弱の成長を遂げております。一方で、我が国はほぼ横ばい。こうした中で、かつて世界で最も厚いと言われた中産階級が、なかなか所得が伸びずに今非常に大きな問題を抱えている、その中で少子高齢化等々の社会問題を解決していかなければいけない。まさにこれだけ大きな革命的变化と言われる時代においてこの働き方改革が議論されているという私は認識を持っております。まずは大臣から、この働き方改革全体像において、何が問題で、そして何を目的としているのかということ。是非とも大臣の口から改めて説明いただきたいと思ひます。

○国務大臣(加藤勝信君)　今、二之湯委員から、戦後における、戦後からこれまでの日本の歩みというものを簡潔にお話をいただいたというふうな思ひます。

今、御指摘のように、ここ二十年間において、デフレの中で日本の経済が停滞をし、ちようど一九九〇年代の半ばぐらい、たしか日本が世界経済に占める割合は多分一五、六%でありましたけれども、世界経済が三倍になる中で日本が足踏みを、今日では五%、六%という、そういう形になつてきているわけでありまして、ただ、今お話があつたように、じゃ、他のヨーロッパの先進国は成長してはなかつたのかという、そういうことではないわけでありまして。

そういった状況の中で、さらにそれをどうにかしていこうということで、アベノミクスで金融、財政、成長戦略によつて、デフレの脱却、あるいは経済の再生を果たしてきてはいるわけでありまして、けれども、日本の社会の場合、もうよく言われておりますけれども、少子化、高齢化、人口減

少、あるいは生産年齢人口の更なる減少、そういったことがもう既に起こり、そしてこれから更にそれが進んでいく、こういう状況を我々は見ているわけでありまして、これにどう対応していくのか。

そういう中で、やはり一つは、今おられる方々が、その希望を持ち、力を持っている方々がその力を十二分に発揮をしていただける、こういう環境になつていくのかどうか。そういった意味において、ここ安倍政権の五年間見ても、全体として生産年齢人口が減少する中であつて、女性や高齢者が就業をされていくという中で就業人口はむしろ増えてきているわけでありまして、そういった方々がその思いを十二分に発揮をしていただける、言い方を換えると、フルタイムでは働けないけれども、あるいは様々な制約条件はあるけれども、その条件の中で、自分の思うように、自分の力を、また自分の夢を実現したい、こういうことができる社会、言い方を換えれば多様な選択肢が提供できる世界、社会、こういったものを実現したいというところがベースにあります。

そして、もう一つ、もちろん前提として、過労死をなくしていくとか、あるいは正規と非正規で不合理な処遇の改善をしていく、もちろんそういう論点はありますけれども、今申し上げたそういった多様な働き方をしていくことによつて、言わばその働き手を、働きたいという方が働ける状況、裏返して言えば働き手の確保につながることもあります。

それからまた、長時間労働等を是正する中で、いかに限られた時間の中でうまくその時間を使つていくのか、あるいは、同一労働同一賃金を進める中であつて、納得する、より処遇等において納得できる働き方ができる、あるいは、高度プロフェッショナルのように、力がある方が自律的に創造的な力を発揮できる、まさに生産性の向上、そういった働き手の確保であり、また生産性の向上を通じてこの国の経済の成長というものをしっかりと維持をしていく、そういったことにつなが

ていく。その大前提として、先ほど申し上げたように、やはり多様な働き方ができる社会、これをしっかりとつくりたい、こういう思いで法案を提出させていただいているところでございます。

〇二之湯武史君 よく分かりました。

ただ、そうした問題意識が広く国民に理解されているかという点、私はそうではないと思います。それから、とにかく枕言葉のように、これからは労働人口減少社会に入る、また、非常に低成長時代の中でいかに多様な働き方を含めた労働参加率を上げて、しっかりと成長につなげる、生産性の向上等々にこれまでとは違う次元で取り組んでいくということがまずベースになると、それぞれの個々の各論というのはそもそも成り立たないと、そういう非常に危機感あふれた時代に我々は生きていくんだということをやはり皆さん共有をして、その上で各論にしっかりと議論を進めていくということにしないと、私はなかなかそうした、そもそもこの働き方改革というのは何なのかということがうまく伝わっていないというふうに思っている。是非ともこれからの議論においてそうしたことを強調して議論を進めていただくようにお願いを申し上げます。

その上で、今お話をしましたように、労働生産性の低さということがまたには言われているわけであります。欧米の、アメリカの七割水準だと、ドイツやフランスといった国々と比べても八割ぐらいの水準だという中でそうした議論が進んでいるわけですが、それでも、そもそも日本の労働生産性が低いというその原因というのはどのような分析をされているのでしょうか。

〇副大臣(牧原秀樹君) 今先生が御指摘になりました労働生産性については様々な議論があるところでございますけれども、いずれにしても、今、政府としては労働生産性を向上させなければいけないというのが基本スタンスで、根本方針でございます。その意味で、要因についてはやはりいろいろな議論が指摘されているところでございまして、

て、今先生が御指摘になられたような中でも雇用に関わる話とか、それから教育や文化、あるいはデフレが原因なんだとか、様々な総合的でかつ深い議論がやはり必要だろうというふうに思っております。

その中で、我々としては、まず、この長時間労働、それから正規、非正規の不合理な待遇格差、こういうものも今の生産性の低さの理由になっていると考えておりまして、これを今国会の法案では正したい。あるいは、ソフトウェアへの支出といったICT投資、それから人的資本への投資、さらにはイノベーションの実現というものが国際的に不足しているんじゃないか、こういう指摘もあるところでございまして、これも我々、課題として考えているところでございます。

いずれにしても、厚生労働省としては、この働き方改革に取り組むと同時に、所管であります介護、飲食、宿泊、医療、保育といった分野でのICT利活用や業務改善といった様々な総合的な政策を通じて生産性の向上を取り組んでいきたい、こう思っています。

〇二之湯武史君 ありがとうございます。

少し私の持論を述べさせていただきますと、要は、国民の能力として、日本人がアメリカ人やヨーロッパの先進国の人たちと比べて劣っているというところは私はないと思うんですね。ですので、この人材というものを生かしていく社会の中での仕組み、そこにやはり相当問題があるのではないかなというふうに思っております。

例えば、長時間労働ということでございますが、なぜ日本は長時間労働になるのかと。これもいろいろな観点から議論がございすけれども、私が思うに、例えば欧米諸国における高等教育、これはかなりキャリア教育が進んでおります。ですので、大学若しくは大学院を出れば完全に労働市場で評価される。ジョブ型スキルを持つて、そのジョブに応じて仕事をいただくと、まさに就職の世界であります。

しかし、日本の場合はどうでしょうか。特に文

系の世界で、何学部を出ようが、それは全く市場で評価される労働スキルは身に付きません。そして、そうしたものを逆に企業は求めているわけですね。そして、それぞれの企業のオン・ザ・ジョブ・トレーニングや、若しくはそうした業務と業務じゃない非常にグレーなところの中でメンバーシップを高めて日本独特の企業文化をつくり上げた。その中に日本の企業の成長力、競争力というものも培われてきたわけです。ですので、どうしても、就職ではなくて就社型雇用ですから、そのメンバーシップというのが非常に大事になります。ですので、どうしても拘束時間、また、それを労働時間でいけば労働時間が長くなると、そういう文化が私はあると思っています。

一方で、例えば解雇や中途採用という文化も相違います。ジョブ型社会においてはその自分自身のジョブに価値があるわけですから、それに応じた給料、所得を得る。ある一定の結果が残せなければ、それをやはりうまく解雇するという文化もございす。それはルールにのっとったものですが、しかし、解雇された側も、次は中途のキャリア教育を受けることによって、自分のスキルアップ等々をすることによって次の労働市場にチャレンジすることができると。

しかし、日本の場合はどうでしょうか。なかなかまだまだそうした中途採用市場というのはメジャーではありません。やはり新卒一括採用で、大学四回生で就職していくと、そしてその就職した企業で基本的には勤め上げていくというのがまだまだ主流だと思えます。そうした中途採用の窓口が広くこの雇用社会で開かれているかといえ、私、そうではないと思います。つまり、なかなか不採算な事業、非生産的な事業や企業が市場から撤退しにくいという、こういう我々の企業文化、雇用文化もあると思うんですね。

こういうものも語られないまま、高度プロフェッショナルだけ、自由裁量、労働裁量だけという話になってくると、また議論が非常に狭い視野の中で行われていく。その中で、十分に視野

を持ったまま議論できなくなる。我が国が抱えている労働市場、雇用市場の問題が見えないまま、その制度だけの善悪で議論が進んできているというふうな私は気がして仕方がないんですね。

ですので、それぞれの国々で、その雇用の在り方、就職の在り方というのは違うわけです。

そういった意味で申し上げますと、今回の改革は、我が国企業の強みである、先ほど申し上げたメンバーシップ型のいい部分すらもなくなってしまうんじゃないかと、そういうおそれも現場からあるわけです。つまり、労働時間の問題でありますとか、そういったことについて、その懸念については、大臣、どのようにお考えですかね。日本の企業の競争力という観点で、この働き方改革をちよつと論じていただきたいんですね。

〇国務大臣(加藤勝信君) 今回の目的は、先ほど申し上げた、一人一人の実情に応じた多様な働き方が選択できる社会ということでありまして。当然、例えば、同一労働同一賃金においても、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差は認めないというところはありますけれども、同時に、我が国の雇用慣行には十分留意をしております。また、企業への待遇制度やビジネスモデル、これは正直言つて、企業によって、業種によって様々なものがございすから、それは当然の前提として認めていくということでありまして。

総理もおっしゃっていますけれども、日本型雇用における人を大切にするという優れた点、これを大切にしながら、しかし同時に、今、国際化あるいはICT化が進む中で、この我が国の雇用を取り巻く状況も随分変わってきているわけでありまして、それにキャッチアップしていくということも、当然、この雇用を確保していくという意味においても、我が国の経済を成長を維持していくという意味においても大切なことだろうというふうに思っております。

そういった意味において、なかなか言うはやすし行うは難しのところは正直あります。しかし、私もそれはそれを全部否定をして物事を捉えている

わけではなくて、そうした雇用のいい点は残しながら、しかし、時代に対応したそうした視点を入れてつくり上げていきたい。そういう意味においては、大変チャレンジングなそうした課題ではあると思いますけれども、それにしっかりと取り組んでいきたいと、こういうふうに思っております。

○二之湯武史君 今私申し上げたことというのが、本当は取り組むべき政策課題の全体的な生態系だと思っております。ですので、厚生労働省という範囲内でできることは今回の法案で盛り込んであるというふうに思いますが、先ほど申し上げていましたような、例えば高等教育とその人のキャリアプラン、キャリアチェーンにおける役割、こういったものは今のままでいいのかという問題もございいます。

また、例えば労働生産性と働き方との関連、若しくは高等教育との関連、こういったものを考えますと、私は、政府の中で、どうなんでしょうか、例えば厚労省、経産省、文科省ぐらゐの実務者辺りで本当に今申し上げた働き方の生態系全体について問題点を全て洗い出した上で、それぞれが管轄する制度や様々な仕組みについて本当に網羅的に取り組んでいこうと、こういうふうな議論というのは政府内で行われているんでしょうか。それについてお聞きしたいと思います。

○副大臣(牧原秀樹君) 私たちも、その先生の御指摘のようなこと、大変重要だと思っております。元々この働き方改革につきましては、総理を議長として、そしてまた労使のトップにもお加わりのいただいて、文科科学省や経済産業省も含めた関係省庁も集まった働き方改革実現会議で議論を行ってきたものでございます。当会議で昨年三月に働き方改革実行計画を取りまとめ、継続的に実施状況を調査し、施策の見直しを図るために、働き方改革実現会議を改組して同一の構成員から成る働き方改革フォローアップ会議を設置し、フォローアップを行うこととされておりますので、このフォローアップ会議をやっている先生御指摘のような検討をしていきたいと思います。

また、中小企業庁等の関係省庁で構成される中小企業・小規模事業者活力向上のための関係省庁連絡会議というのもございます。こうしたところでは、例えば取引条件の改善や生産性向上といった中小企業・小規模事業者が抱える諸問題についてやはり横断的に検討を、対策を行っているところでもございます。

こうした会合を通じて、省庁横断的に全体的なものとして働き方改革実行計画に盛り込まれた施策を着実に実現してまいりたいと思っております。

○二之湯武史君 もう少しそれが見えるような形で具体的な制度や法律論になって形が出てくれば、私も、ああそうかと、そういう議論が進んでいるんだなというふうに納得できると思います。今日、文科省に来ていただいておりますけれども、これ、私も党の中で随分、もうこの三年、四年、このキャリア教育における日本の高等教育がいかに弱いのか、主要先進国と比べてそうした、中途も含めた人々のキャリアについて教育というのが果たす役割がいかに弱いということについてしっかりと提言なりまた議論なりしてきたつもりでございますが、今文科省において、この働き方改革という中で高等教育、これをどのようにならしていくのか、例えば法改正や制度改正を議論されているのか、簡潔に教えてください。

○政府参考人(龍本寛君) お答え申し上げます。委員からいろいろこれまでも御指導いただいておりますが、私どもの高等教育におきまして、とりわけキャリア教育でございますけれども、社会が大きく変化の中で、大学には人材育成においても一層大きな役割を果たすことが求められていると思っております。このため、大学教育を通じて社会や職業生活に必要な知識、技能を確実に身に付け、その力を十分発揮できるようにすることが大切と考えております。

文科省におきましては、学生の資質、能力に対する社会からの要請等も踏まえまして、大学でキャリア教育の実施のための体制の整備を各大学に義務付けるとともに、様々な支援策を講じてい

るところでございます。大学におきましても、例えば平成二十七年においては、約八割の大学で学部段階においてインターンシップを取り入れた授業科目を開設したり、企業関係者やOB、OG等の講演を教育課程内で実施するなど、鋭意取組を進めております。

また、今後さらに、現在、中教審におきまして、学生が在学中にどのような知識や能力を身に付けたいかを可視化するという事柄について検討を進めておりまして、これは企業においても、採用時においてそうした可視化された学生の力を積極的に採用の場面で活用していただくようなことを含めて、現在、中教審で議論しており、この秋頃には一定の方向性をまとめさせていただきたいと思っております。

以上でございます。

○二之湯武史君 いろいろとお話しいただきましたが、ほぼゼロ回答に聞こえます。

私が先ほど申し上げたような、生態系というものを突き崩すほどのそれでモメンタムが出るんじゃないのか。そんな指標化するかインターンシップをすることか、そういうレベルではなくて、そういうことで全然進まないのが文科省なんですよ、これ。

だから、さっき政府でその会議やっているとおっしゃいましたけど、やっていらつしやるんだつたらその取組ぐらゐ言っていたらいいんじゃないですか。例えば、来年の四月から専門職大学という新しい職業教育の大学制度が始まるとか、今、党の方でもいろいろと提言させてもらっています。ガバナンス改革でありますとか、そういうこともやっぱりしっかりと、文科省、本当にしっかりと取り組まないと駄目ですよ。いや、本当に。

私は、先ほど申し上げましたように、日本人というのは諸外国の国民と比べて非常に優秀だと思えます。その優秀な人材をしっかりと使っていくシステムが非常に弱いと思っております。それは公においても官においてもそうです。民においてもそうです。その公の方は、やはりまずは教

育ですよ、初等から含めて。特に高等教育は、諸外国に比べて非常にキャリア教育が弱い。もうアカデミックが中心で、もうここにおられる方だつて、大学の時代はほとんど勉強していません。たという方多いと思えます。社会の……(発言する者あり) いや、それは私を基準に全てをするのはよくないかもしれませんけれども、でも、やはり、バイトや部活で社会を学んだとか、そういうことはまたよく言われる話でありますから、やはり大学の勉強そのものが社会のキャリアに直結すると、こういうやつぱり新たな形をつくってもらわないといけないんじゃないかなというふうに思います。

そもそも、私は思うんですけども、この働き方改革というものをやっぱ国が主導するという国はどうなのかなと。つまり、民が余りにも弱いんじゃないか、意識が私は常々思っています。先ほど申し上げたように、人という財産、資源をいかにうまく活用するかというのは、これは人間においての最高の芸術です。これは松下幸之助さんがおっしゃっているんですが、人間における最高の芸術は経営だというわけですね。経営というもので今日のお話はほとんどカバーできるんですよ、これ、実は。

先ほど参考人の方が具体的な好事例として紹介されていたような会社の経営者がみんなこれ日本の企業の経営者であれば、そんな過労死なんていうとんでもないことは起こりませんし、労働時間が長ければ、先ほどもおっしゃったように人も集まりません。私も十二人社員がいる小規模事業の経営をもう十一年やっておりますけれども、本当に人集まらないです。ですので、集まった社員に対しては、本当に我が子のように、何とか続けてもらえるようにという気持ちで本当に経営に当たっております。そういう民の側からの発想がしっかりとしていれば、それは国が首頭取って働き方改革だというのは、私はある意味必要最小限でも十分なんだろうと思うんです。そういう意味では、やはり経営というものの在

り方にどうやったらもう少し国がタッチできるかなということでありました。若しくは、このちよつと一歩先になりますと、もう私は、これまでの昭和の時代というのは、ルールで人を縛る、ルールで社会を管理するというコンセプトでした。ですので、やはり制度やルールや規則で我々国会も議論をし、そしてそれで、いや、これで改革成し遂げられますよという文化ですよ。しかし、一番大事なことは、こうした改革の精神や実務が現場でちゃんとオペレーションされるんだとかということだと思ふんです。そこが一番我が国の問題でありまして、はっきり申し上げれば、私は、民が非常にまだまだ意識が弱いし、そして経営者のマインドがもつと変わるべきだということに思つております。

今日、ちよつと資料を配らせていただいているんですけれども、これの前の、三月一日の予算委員会でも使わせていただいたんですが、要は、この一番下のレッドとかアンバーという組織の在り方ですね。レッドというのは命令とか恐怖で人を動かす組織、アンバーというのは肩書、ヒエラルキーで人を動かす組織、いかにもこれまでの日本型社会だということに思ひます。しかし、今求められている、例えば高度プロフェッショナル、なくなつちやいましたけど労働裁量制、これはそれぞれの皆さんが内側に持っている共感がスタートする私は働き方だと思ひます。あるプロジェクトやある経営者やある企業の理念に心から共感をして、そしてその共感をベースに組織やコミュニティをつくっていくというのが、このグリーンやテイルという新しい、非常に生産性の高いと言われている組織やコミュニティの在り方です。いわゆるGAF Aと言われるようなシリコンバレーのスタートアップ企業なんというのは、例えばオフィスに名前と机と椅子があるような、そんなオフィスの世界観はもうとうに卒業しているわけですね。

私も先日、ある外資系の日本人のオフィスに行つてまいりましたけれども、もう何にもありません。何にもというのは、そういう伝統的なオフィス像は何にもありません。本場にそこにカフェスペースがあり、おしゃれな北歐型の家具があり、そこに四、五人、二、三人がプロジェクトごとにああいふタブレットを持つて会議をしている、非常にフラットでオープンなオフィスです。こういう姿が民が主導して実現されれば、まあはつきり言つて、何回も言いますが、この働き方改革なんといつて国があんと主導してというような姿というのはもつと必要最小限で済むんじゃないかなと。それが本来我々が目指す成熟したこの日本という国の姿なんじゃないかなと。

非常に理想的な話になつて恐縮ですけれども、そうした人々の価値観の変化、これまでの受け身の若い人たちがちから見られるような共感といったものをベースにした価値観で組織やコミュニティをつくっていくというような働き方、こういうものに私はもう少し国がコミットできないものかなと常々思つていました。非常にこの法制度やルールを構築するのは難しいんですけれども、大臣、最近、そうした若い人たちの働き方とかそうした高いモチベーション、そんな組織は生産性高くなるに決まつていますから、そういうふうなことにいつて何か御意見があればお伺ひしたいなと思ひます。

○国務大臣(加藤勝信君) 私アメリカへ行つたときにそうしたところを見させていただいて、全く日本の、私も役所におりましたけれども、そのときの事務風景とは全く違う雰囲気、そしてフラットな関係で、いろんなところで議論したり、本場に自由に発想を出してやつていけると、そんな雰囲気は感じさせていただきましたし、国内でもそういうことを取り入れておられる方もだんだん増えてきているんだらうなというふうに思ひますし、またそれが展開していくことは、また日本にとつても大変大事なことだというふうに思ひます。

今、働き方改革というものにどこまで政府がコミットするのか、大変大事なポイントでありまして、長時間労働も、それぞれ働く側からとつても企業からとつてもこれは正をした方がいいに決まつているという思いをしながら、これはなかなか進んでこなかったと、こういう経緯もありますので、そういう意味において、今回の法案は、政府がある意味では少しづつ前に出すという意気持ちはあります。

しかし、最終的にそれぞれの企業においてどうそれが取り込まれていくのかというのは、自主的な労使の関係も含めて、それぞれのまた企業風土もあると思ひますから、そういった中で、こういった動きを感じながら、次の時代を見据えていただきながら展開をしていく。また、そうでなければ、個々のこうした次の時代に沿つた働き方改革も実現しようがないわけですから、そういった意味においては、今回の働き方改革が、働き手にとつても、また使用者側にとつても、あるいは更に言えば顧客にとつても非常にプラスになつていくんだ、そういったことになつていくことが大変大事なんだらうなというふうに思ひます。

○二之湯武史君 私はやはり、大臣や総理のような立場の方々がそうした好事例をしっかりといろいろな場面面で語つていただいて、役所の方でもそうした資料やデータをしっかりと横展開する、私はもう今の時代、本当そうだと思います。好事例の横展開で、本場に一人一人の現場の皆さんの、あの種類でいうと、覚醒といいますか、気付きを促していくと、そういうことは非常に大事だと思ひますし、そうしたメッセージを発信できるのはやつぱりもう政治家しかないと思ひますね。

そういう意味で、大臣のリーダーシップ、そして総理のリーダーシップで、この働き方改革法と同時に、そうした実質的な現場現場における気付きをどんどん導いていく、促していくと、そんな活動、また対外的な発信、大変心から期待をして、質問を終わりたいと思ひます。ありがとうございます。

○伊藤孝江君 公明党の伊藤孝江です。よろしくお願ひいたします。

まず、高度プロフェッショナル制度についてお聞きをいたします。

これまでの審議の中でちよつと要件的に私自身はつきり分りにくい、あつ、分りにくいなと思つてるところについての確認をさせていただきたいと思つております。

まず一つが、本人の同意についてお聞きをいたします。

この高プロの制度を適用するためには、一つ、本人の同意というものが要件とされております。労使委員会の決議も併せて、会社の都合、また会社の意向だけで高プロの制度が適用されるわけではないという点では大変大切な要件の一つであると思ひます。

この本人の同意を明確にするための方法、また本人の意思をきちんと確認するための方法として書面による同意というのが一つ挙げられているかと思ひますが、それ以外にはどのような方法を想定されているんでしょうか。お答えいただけますでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) 高度プロフェッショナル制度でございますけれども、対象労働者につきまして、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を制度適用の要件としております。

この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であるとされております。

詳細は、労働政策審議会御議論いただき、省令に規定することになりますけれども、書面への署名による以外の方法といたしましては、電磁的記録による方法も検討いたします。また、本人の同意の記録を保存することを労使の決議事項として省令で定める考えでございます。

○伊藤孝江君 ありがとうございます。

その書面ないし電磁的記録による方法ということなんでしょうけれども、結局は、その書面の作成について、本人が真意で署名をしたのか、作ったのかというところが一番問われることかと思えます。

午前中の参考人のお話の中でもありましたけれども、やはり会社と労働者の関係というのは、全くの対等で、全く自分たちの言いたいことを全て言つて意見を通すことができるという関係ではないというようなのが事実上ある中で、いずれの方法においても、その同意が真意に基づくものであるということはどう担保するのかというのが一番必要になってくるかと思えます。

考えてみても、例えば、会社対個人というのが難しい、であれば、じゃ、その個人ではなく複数の対象者を一緒にやればいいのかというと、対抗はしやすくなるかもしれないけれども、周りが応じることによって自分も応じざるを得ないような雰囲気になってしまうのではないかと、一定期間ごとに意思を確認するのとか、どういう方法をもって本人の意思が真意であるということの担保をしていくのかということについてお答えいただけますでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君 高度プロフェッショナル制度でございませうけれども、対象労働者につきましては高い年収要件を求めています、自らの労働条件について交渉能力が高い方が対象になるようにしております。その上で、同意をしなければならぬことも法律に規定をしております。さらに、労働者からの同意の撤回も可能でございませう。

今回の法案におきまして、対象労働者の適正な労働条件を確保するため、労使委員会の決議事項に關します指針、これ大臣告示でございませうけれども、これを策定することになっておりまして、同意を撤回した場合における不利益取扱いの禁止につきましては、この指針に位置付けて明確化を

する予定でございませう。

こうしたことにより、労働者の意に沿わない形で制度が適用されることがないように制度設計しているところでございませう。

○伊藤孝江君 今の御答弁の中では、例えば、そもそも交渉能力が高い人を対象にするというところで、交渉能力が高いか低いかわ普通なのかというところを一体どういうふうにか判断するのか。また、交渉能力が高いといつても、会社と従業員という関係であるというところは変わりはありませんので、しっかりとその辺りも踏まえた形での制度設計をしていただきたいというふうに思えます。

次に、業務時間の管理という点についてお伺いをいたします。

従前の御答弁の中で、時間管理を労働者の裁量にこの高プロの制度においては委ねるということについて、少しでも上司ないしは会社側から業務時間を指示することは認められないと。具体的な時間配分の指示は法違反である。その場合には、当該労働者には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趣旨の答弁がなされているように思われます。

この点についてちよつと確認をさせていたいただきたいんですけれども、この業務の遂行について、労働者の自由裁量に時間の管理を委ねるということとを前提として、例えば会社で会議をするとか、また、来週このときに業務の報告やプレゼンをしてほしいなどと日時を特定して対応してもらわなければならない業務というのは当然想定される場所でもあります。このような場合ですら、日時を特定して指示をするということは認められないということなんでしょうか。

労働者の業務時間の管理を行うというこの高度プロフェッショナル制度において、労働者が業務時間を管理することと上司ないしは会社の指示による業務対応についての関係について御説明ください。

○政府参考人(山越敬一君 高度プロフェッショナル制度の対象となる業務でございませうけれども、これは法案において、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て得た成果との関連性が通常高くないと認められるものについて厚生労働省令で定める業務についてのみに認められる、こういうことが定められております。

この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、働く時間帯の選択や時間配分につきまして、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方向で検討してまいります。これによりまして、労働者自らが時間配分等を決定することを法令上は担保してまいります。

したがいまして、使用者から特定の日時を期限として設定することによりまして、労働者の時間配分等の裁量を奪うような指示がなされた場合には、高度プロフェッショナル制度について申し上げれば、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。他方で、御指摘いただきましたような、業務上必要な会議等の出席を求めることは労働者との合意の下であれば排除されないものです。また、使用者の一般的な業務管理といたしまして、業務の進捗状況の報告等を求めることはあり得るものです。

いずれにいたしましても、それらの会議などへの出席の要否も含めた時間配分等につきまして、労働者の裁量を奪うような業務指示を行わないことが制度上の要件でございませう。

○伊藤孝江君 また、この高プロの制度におきましては、労働時間という形で会社が把握すること求められていないと。

健康確保措置の一つとして、健康管理時間というものを管理をするということになっております。この健康管理時間なんですけれども、対象労働者の健康確保措置を行うということなんです。この健康管理時間はそもそも労働時間と同じであるというふうに考えていいのでしょうか。健康管理時間の定義について御説明ください。

○政府参考人(山越敬一君 高度プロフェッショナル制度におけます健康管理時間でございませうけれども、これは事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計の時間と定義されております。ただし、労使委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を健康管理時間から除くことを決議したときは、当該時間は除くことができることとしております。したがいまして、健康管理時間は休憩時間等を含み得るという点で労働時間とは異なります。

健康管理時間は、その決議で一定時間を除くこと、その決議をしなかった場合におきましては、休憩などの事業場内にいたが労働していなかった時間を労働時間に加えた時間でございませう。

○伊藤孝江君 それでは、ちよつと確認ですけれども、では、健康管理時間の方が、休憩時間等も含むということで、労働時間よりも多いということに理屈上なるということでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君 健康管理時間は、一般には休憩時間なども含みますので、労働時間より長い時間であるところでございませう。

○伊藤孝江君 この健康管理時間をどういうふう管理をしていくのかということなんですけれども、まず事業場内にいた時間については客観的な方法で把握をするということなんですけれども、具体的にはどのように行うのかということをお聞きしたいと思ひます。タイムカードやパソコンのログインを用いてなど、その時間を確認する方法についてが一点。

また、この時間を事業主がどのように把握をするのか。労働者から毎日報告をするということなのか、労働者の健康管理時間を事業者が把握する方法について併せて御説明ください。

○政府参考人(山越敬一君 健康管理時間の把握方法につきましては、平成二十七年の労働政策審議会の建議におきまして、労働基準法に基づく省令や指針において、客観的な方法、タイムカードやパソコンの起動時間等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

旨を規定することが適当であるとされておりま

す。
健康管理時間の把握方法につきましては、省令において定めるものですけれども、事業場内におい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によることとし、事業場外で労働する場合についてもパソコンの起動時間等の客観的な方法を原則とし、パソコン等による客観的な把握も困難などやむを得ない場合に限り自己申告を認めることとする方針でございます。

したがしまして、タイムカード等の客観的な方法を取っている場合はそれで足りまして、更に重ねて他の方法を用いることまで求めるものではございません。

○伊藤孝江君 事業所外にいる時間についても今パソコンのログイン等でみたいなお話だったかと思ふんですが、事業所外の場合は、そういう意味ではなかなかパソコンを常に使用するというのも少ないかも分かりませんし、自己申告という方法がどうしても増えざるを得ないということも現実かと思ひます。

ただ、実際にはこの自己申告制度が不適切に適用されて長時間労働がなされてきたという現実があります。また、この健康管理時間につきましては、この申告が仮に不適切であっても罰則が適用されるといふようなものでもありません。その中で、この自己申告が適正になされるためにどのような取組がなされるんでしょうか、教えてくださいます。

○政府参考人(山越敬一君 高度プロフェッショナル制度の健康管理時間の把握につきましては、先ほど御答弁させていただきましたように、事業場外で労働する場合に限って自己申告を認める予定でございます。ただ、事業場外においても客観的な方法による把握が可能である場合には客観的な方法によることを原則とし、それが困難な場合に限り自己申告によることを認めるものでございます。

使用者に健康管理時間に関する記録を保存を求

めることにつきまして、労使の決議事項として省令で定める方向で検討しておりまして、監督指導の際にはこれらの記録を確認いたしますとともに、必要に応じて本人から聞き取りなどを行いまして、自己申告の場合においても適正なものがどうかを確認してまいります。

また、把握した健康管理時間でございますけれども、これについて労働者に通知しなければならぬ旨も併せて通達等で明らかにしてまいります。

○伊藤孝江君 済みません、ちょっと通告をしていない分なんですけれども、今の御答弁の中で、本人の聞き取りによつてということだったんですけれども、自己申告の適正を確認するということと、これはその都度確認をするということなんですか、それか、後日出てきた何かをもつて、いつの何々はなぜこの時間なのかというのを確認するということなんですか。

○政府参考人(山越敬一君 今御答弁させていただきましたのは、労働基準監督署が監督指導を行う際にこういった健康管理時間に関する記録について確認するとともに、必要がある場合にはこの制度の適用されている御本人から聞き取りを行つて、自己申告の場合においても適正なものかどうかということを確認してまいるということをお願いしたところでございます。

○伊藤孝江君 その労基署による確認のときに本人の聞き取りということでは、もうほかにやりようがないのかというふうな状況に陥らざるを得ないのが実際だと思ひます。

その自己申告がどうやったら適正なものを担保していくことができるのかというところについては、もう少し具体的な方法で、また例示等をもつて企業の方が適正にしていくことができるようなやり方を考えていただきたいというふうに思ひます。

では次に、時間外労働の上限規制に対しての罰則を今回設けることについてお伺いをいたします。

本法案では、時間外労働の上限規制違反に対して罰則が設けられております。これまでは労基署等において指導などの方法で対処をしていたけれども、それだけでは改善できないという実態が多いということからの罰則を設けたことになるんじゃないでしょうか。

午前中の参考人の質疑の中でも、この罰則を設けることによつてかなり効果が期待できるのではないかと参考人の御意見もいただきましたけれども、手続の流れとしては、実態を把握して、まずは注意や指導などの方法が取られて、それでも改善されないときには罰則を適用するというような流れになるのかと思ひます。

であれば、手続の進め方という点ではこれまでと余り変わりはないというふうにも思われるんですけれども、罰則を設けることでどのような効果が見込まれるというふうにお考えでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君 この時間外労働の上限規制でございますけれども、これまで長年議論されながら法定化できなかった課題でございます。

今般の法改正におきましては、これまで青天井となつていた時間外労働につきまして、実効性があり、かつぎりぎり実現可能なものとして労使が合意した内容で罰則付きの上限を課すこととしたものでございます。

実際のところ、現在、一部ではございますけれども、三六協定に特別条項がある場合の延長時間为例えは月百時間を超えるものも見受けられるところでございます。これまでは、上限時間は厚生労働大臣告示で定められていたために、こういった上限時間、告示で定める上限時間を上回る三六協定を締結することも可能でございました。

改正後におきましては、上限時間を超える三六協定は無効でございます。したがしまして、労働基準監督署に三六協定が届けられた際には、上限時間を上回るものでないことを確実に確認いたしますので、無効である旨を指導をしてまいります。

ります。
○伊藤孝江君 続きまして、月六十時間を超える法定時間外労働に係る五割以上の割増し賃金率の中小事業主への適用猶予の廃止についてお伺いをいたします。

この点、中小企業事業主への適用猶予が廃止されるというところですが、まず、現状において月六十時間以上の時間外労働をしている従業員を抱える中小企業がどのくらいあるんでしょうか。また、中小企業事業主、そして直接利害にも直結する従業員への周知徹底、これは今後どのようになされるのでしょうか。御答弁お願いいたします。

○政府参考人(山越敬一君) 現状で時間外労働が月六十時間超である労働者がおられる企業の割合でございますけれども、全体では大企業八・一％、中小企業四・四％となつてるところでございます。

○国務大臣(加藤勝信君) それを前提にして今回猶予を廃止するというところでありますけれども、その猶予廃止に当たっては、法の周知や中小企業主の準備に期間を要するため、施行を平成三十五年四月とさせていただいております。

法制度の内容の周知に当たっては、今年度より都道府県に設置いたしました働き方改革推進支援センターを始め、商工団体などを始めとした関係団体と連携をして幅広く周知をしていきたいと思つておりますし、また、中小企業・小規模事業者の相談を受け付け、労務管理のノウハウを提供するなど、各企業に時間外労働の削減に向けた取組が浸透するようしっかりと支援をさせていただきたいと思ひます。加えて、今年度から、全ての労働基準監督署に特別チームを新たに編成をし、専門の労働時間相談・支援班が中小企業・小規模事業者に対するきめ細やかな相談への対応や支援も行うことになっております。

この準備期間の中においてしっかりと周知をし、そして中小企業・小規模事業者において施行に当たつて円滑に取り組んでいただけるように努力を

させていただきたいと思ひます。

○伊藤孝江君 中小企業の事業主の中には、本来は一・五倍が猶予されているという認識ではなく、一・二五倍だというふうに認識されている方も多いと思ひますので、その辺りは丁寧に具体的な取組の方をお願いをいたします。

ちよつと時間の関係で質問の順序を飛ばさせていただきます。

労働者に対する待遇に関して説明義務を強化をするという点についてお伺いをいたします。

本法案の今回直接の対象ではありませんけれども、そもそも正規雇用労働者、正社員におきましても、休暇や退職金など、自らの待遇をきちんと認識、把握しているとは言い難い面もあります。

本来、労働条件は明示されるべきもので、就業規則については、そもそも法的にも常時各作業場の見やすい場所へ掲示し又は備え付けること、あるいは書面を労働者に交付すること、またパソコンで常時確認できるようにすることなど、周知方法が法律上も求められているところでもあります。

これがきちんとなされていけば、どういう雇用形態のものであつても基本的な労働条件を確認することは可能です。

この就業規則の制定が義務付けられる会社において、そもそもきちんとこの周知方法が守られているのでしょうか。この現状について、また、それらの義務が遵守されていない会社に対して現状どのように指導等を行っているのか、御説明願ひます。

○政府参考人(山越敬一君) 労働基準監督署が平成二十八年に実施した定期監督等の実施件数は十三万四千六百十七件でございます。そのうち常時十人以上の労働者を使用する事業場で、就業規則を作成し労働基準監督署に届けていない又は就業規則の法定事項を変更したにもかかわらず就業規則の変更を労働基準監督署に届けていないといった労働基準法第八十九条の違反は九千七百六十五件でございます。

このように、労働基準監督機関が実施する監督

指導につきましては、その際、労働基準関係法令の遵守状況を確認しております。法違反が認められればその是正を指導しております。

加えまして、今年度より監督署に特別のチームを新たに編成をいたしまして、就業規則の作成でございまして労働者への周知も含め、中小企業に対するきめ細かな支援を効果的に推進してまいります。

就業規則の周知方法の遵守状況でございますけれども、それだけを取り出した統計等は作成しておりませんが、把握ができていないところでございます。

○伊藤孝江君 就業規則を見やすい場所に掲示をする、あるいは書面を交付する、またパソコン等で見るようにするという点については、私自身もこれまでの経験で、いろんな方に、それぞれが勤めておられる会社の就業規則を知っているのか、見たことはあるかというのを聞いても、そういうのはないというふうに答える方が非常に多かったというの経験上思つてるところです。

実際に就業規則に書かれている労働条件を確認する、総務課に聞く、人事課に聞く、またお金のことも含めて聞くというふうな、そこからの関心が労働者の方にとっては始まるという、本来しくてもいい苦勞から始まるというところは現状としてあるのかなと思ひます。

せっかく就業規則を掲示するということも含めて周知方法がしっかりと定められているところですので、まずは、この現状定められている制度についてもしっかりと守られるようにということとで取組をもつと強くしていただければと思つております。

今回の法案の中では、短時間労働者、有期契約労働者、また派遣労働者から求めがあつた場合には、正規雇用労働者との待遇差の内容、またその理由などについて事業主が説明をする義務を負うこととなります。

ただ、特に、待遇差の理由を説明するというのはなかなか困難かと思ひます。一応、例示の中で

は、例えば非正規社員だから幾らですよというのは足りませんというふうには挙げられてはいるんですけれども、じゃ、どんなふうにしたらいいのかなというところはよく分からないところではないでしょうか。どのように説明をするかが求められているので、どうにか。また、十分な説明であるというふうに認められるかどうかの基準ないしは説明の仕方、大臣、具体的に示していただければと思います。

○国務大臣(加藤勝信君) 今回の改正法案では、非正規雇用労働者に求められた場合の正規雇用労働者との待遇差の内容、理由等の説明義務を事業主に課しております。

具体的なその説明、待遇差の内容や理由等の説明方法については、やはり非正規雇用労働者が理解できるような説明にすることが大変大事だということに思ひます。どのような説明方法がよいのか、実効ある労働者保護の観点、そして実務上現実的に対応する観点の双方を踏まえて、この法案成立後、労働政策審議会において具体的に御議論いただきたいというふうに考えております。

すけれども、いづれにしても、非正規雇用労働者の方が理解ができる、こういうような説明方法ということを考えていかなければならないというふうに思ひます。

また、待遇差に関する説明の内容については、労働政策の建議では、事業主に求めた非正規雇用労働者と職務内容、職務内容・配置変更範囲等が最も近いと事業主が判断する無期雇用フルタイム労働者ないしその集団との待遇差、当該待遇差の理由、当該無期雇用フルタイム労働者ないしその集団が当該非正規雇用労働者に最も近いと判断した理由を説明することとされているところでございます。

いづれにしても、この具体的な内容についても労働政策において議論をしつかりとさせていただきます。たいと思つております。

○伊藤孝江君 従業員の方が理解ができる説明をということだつたかと思ひますけれども、ただ、

なかなか納得がいくまでというような基準というのはちよつとまた違うかなというふうにも思ひますし、具体的にどのように説明をするかというところが一義的にはなかなか規定はできないとしても、具体例として、例えばガイドラインになるのか例として示すものなのか、事業主の方、説明をする側にも少なくとも分るような形の示し方が、済みません、この点も通告はしていない分なんですが、そのような示し方を事業主の方に對してされる御予定なり御意向なりがあるかどうかという点について、併せていただければと思います。

○国務大臣(加藤勝信君) 具体的には労働政策の審議を踏まえていくことになるわけでありましてけれども、この委員会でも、この説明というのは大変大事だという御指摘もいただいております。

そういった意味において、事業主の方に対してはどういう説明をすればいいのか。納得いくまでといったも、なかなか実務的にも難しい点もあるわけでありまして、しかし、じゃ、勝手に打ち切つていいというものでもまたこれはないんではないかと思ひますので、そういった点も含めて、やっぱりどういう形でどういう説明の方法、具体的にどういう内容が求められるのか、それが事業主にとつても分かるような、そういうやり方はやっぱり考えていく必要があるというふうにしていくのかということについても労働政策とよく御相談をしながら考えていきたいと思つておりますけれども、いづれにしても、そういうことを明示していくことは必要だというふうに思ひます。

○伊藤孝江君 ありがとうございます。

以上で終わります。

○足立信也君 国民民主党の足立信也です。

私は、行政と国会の関係は、行政はやはり国会の質問を通じて、これはオープンになっているわけですからアクセスもできる、国民の皆さんに説

明をしていくというのが行政の国会における役割で、それを重ねるごとに国民の皆さんに理解が広がっていくんだと、この意義だと私は思うんです。

この法案、閣法についてもそうですけれども、今までの答弁で、今後検討しますとか、今後勞政審で検討しますとか、これから検討して指針を作りますとか、国民の皆さんが見ていて、何か解決されたなとか、ああ、ここが分かつたなということが余りにもないような気がするんですよ。それは、この一年間特にそうですけれども、安倍政権そのものの性質のような気がしてならないですね、ちよつときつい言い方ですけど。

参考人質疑のときにも言いましたが、今朝のNHKの世論調査で、閣法ですよ、賛成一四、反対三二、どちらとも言えないが四四、この四四というのは、例えばIR実施法案あるいは自民党が提出された参議院の選挙制度ですね、これよりも高いんですよ、どちらとも言えないというのが。これは、これだけ審議してきた、衆議院、参議院としてきた中で、やっぱり私は、解決されていない、より説明がされて理解が深まっていないとつくづく感じます。

そこで、午前中の参考人、山越局長を始め六七名の厚生労働省の方が御覧になっていましたから、傍聴席から、よく分かると思うんですが、まず、労働安全衛生法とは言いませんが、パワハラ規制、これについて触れた人は全員この法案成立していただきたいと、させていただきたいと、そういうふうにおっしゃっていましたよ。

そこで提案者にお聞きしたいんですけども、就業形態は本当に多様ですけれども、今問題になっているそのパワハラそのものを定義するということのはかなり難しい作業だったと思うんですね。

私の若い頃は、屋根瓦式といいますが、三年目が一年目を教え、五年目が三年目を教えというふうに、こうなっているわけです。私は、医局長までやっていましたから若い講師も教えなきゃいけないというような立場でもあるし、そうなつて

くると、どこまでが適切な教育や指導の範囲と、これはやっぱりいわゆるパワハラというものがなかなか分かりづらいところも出てくるんですね。発議者としては、このパワハラ定義、どこか

らがパワハラに当たるとのこと。パワハラだけ取り上げましたが、職場におけるハラスメントと取つていただいても結構ですが、その範囲どこからかということについてのお考え、教えてください。

○浜口誠君　質問ありがとうございます。

私も今日の午前中の参考人の質疑を聞いていたときに、提案者として言うのもなんですけれども、この法案は非常に重要なたというふうに、改めて御意見を述べられた方のお話を聞いて感じました。

今、足立委員の方から非常に重要なポイントについての御質問をいただきました。

まさに、私もサラリーマン時代に、新入社員のとときに上司からいろいろ指導や教育、受けました。そういう新入社員に対する教育指導と十年目の社員に対する指導教育、これはまた違うと思ひますし、また、仕事によつても、現場で作業をしている方に対する指導、これは一歩間違へばけがつながつたりあるいは労災につながつたりといふような局面もありますので、いろいろなケースを想定しながらやつていく必要があろうかといふふうに思つております。

法案」は、委員から御質問あつたとおり、どこまでが教育指導でどこからがパワハラかということをしつかり明記をしなきゃいけないということふうに思っておりますが、でも一方で、いわゆる業種や業態によつても線引きというのは異なつてくるというふうにも思っておりますので、法案上の表現としては、業務上適正な範囲を超えるものと、一般的な規定をさせていただいております。

ただ、具体的に今後どういった行為がそうした
パワハラに該当するのかどうか、これは幅広い意
見もいただきながら、先ほど御説明したような、
いろんな業種、業態、あるいは仕事の内容、こう
いったものによって変わってくるというふうな

思っておりますので、今後は、労政審等でもしっかりと御議論いただいて、その上で厚労大臣が定める指針において明記をしていきたいなというふうに思っております。

あわせて、これはやっぱり現場に近いところでしっかりと議論していただくというのが極めて重要だというふうに思っておりますので、それぞれの労使が自分たちの会社、自分たちの職場においてどういう基準を定めるのが適当かということをしつかり議論をして定めていっていただくのが適当だろうというふうに考えております。

○足立信也君 様々な業務形態ありますし職種もありますから、本当に一つ一つ違うと私は思いますので、そういう方向性でこの法律に書いたというところで、同意したいと私は思います。

参考人の中で、先ほど、説明はしてもなかなか的確な答えが返つてこない、説明がされないからどちらとも言えないが多いんだというふうに申し上げましたが、これはひとえに、ひとえにと申しますか、新しい制度であればなおのことですよね。新しい制度をつくるんだつたら、本当に、この言葉は何を意味しているというのが分からないと、それは不安でしょうがないと、これはもう高プロのことを申し上げているわけですが、参考人五人の方のうち四人の方が必要ないと言っていましたよ。企業のコサルタント、コンサルして

る方でも必要とおっしゃった方はいませんという発言をされておりました。今日はその高プロのことを私も詰めたんですけど、何を意味しているのかを詰めたんですけど、その前に大臣にお聞きしたいんですけど、前回の局長答弁、後で訂正の発言を求めるということになっていますが、何だったかということとは説明します。

労働政策研究・研修機構 JILPT の調査、これは労政審あるいは分科会で四回使われている。厚労省の二〇一三年度労働時間等総合実態調査は十一回使われている。そこで、裁量労働制で働く労働者の健康及び福祉を確保するための措置をなぜ法案から削除したのかという質問に対して

山越局長は、裁量労働制の実態をしっかりと把握し直すんだ、正確なデータが得られた上で裁量労働制についてどうするか検討していきたい、だから健康確保及び福祉の確保のための部分も削除したんだと、理由は合わないと思いますが、そう答えただんです。

これ、通告の段階では大臣が答えるということだったと思うので、二点お聞きしたいです。局長答弁で、調査はやる、やり直すと。いつまでにやるんですが一点、それから二点目です。やっぱり前の条文にあったように、裁量労働制のいろいろな問題点、特に健康、福祉の確保のところはJILPTの調査でも出ているわけですよ。これをなぜ削除したのか。データが良くなかったから全部削除しましたじゃ説明にはなっていないと思いますよ。なぜその部分を削除したのか、これが二点目です。

○国務大臣(加藤勝信君)　まず、調査でありますけれども、今回の裁量労働制に係るところで国民の皆さんの裁量労働制の改正に対する信頼が大きく揺らぐということ、これをやり直すということにいたしました。まだ現在、これから具体的にどういうやり方でこれを調査していくのか、外部の有識者にも入っていただいでしっかりと議論をさせていただき、またその調査結果を踏まえて劳政審で御議論いただくということでございますが、今の段階で具体的なスケジュールを申し上げるほど詰め切っていないというのが現状の状況であります。

それから、今の健康確保措置でありますけれども、いづれにしても、この裁量労働制に係ること全体についていろいろ御疑義をいただいたわけでございますので、もう一度原点に戻つて、もう一回裁量労働制の実態を把握する、それは問題点も含めて把握をし、その上で必要な対策を講じていく必要があると、そういった観点から裁量労働制に係る全ての条文を撤回をさせていただいた、こういう経緯であります。

○足立信也君　そうおっしゃるんですけれども、

JILPTの調査は無作為抽出調査です。厚生労働省のものは、調査したけれどもおかしなデータを作ったに抜いた、九千あるから大丈夫だ。無作為であっても作法的に抜いたら、それはもう作法的な調査ですからね。それでもいいんだという強弁は、私は全く信じられない強弁。だったら、これはもう全部このデータはなかったものとしてもう一回やり直しますと言った方がすっきりしますよ。

その点指摘しておきますが、そこで資料を皆さんのところへお配りしておりますけれども、これは、訂正したいということは、前回の質問でJILPTへの調査依頼はいつやったんですかという質問に対して答弁が誤っていたということですので、まず山越局長から答弁していただきたいと思えます。

○政府参考人(山越敬一君) 御指摘の要請書を独立行政法人労働政策研究・研修機構へ提出した時期でございますけれども、確認いたしましたところ、二〇一三年の三月十九日でございます。六月七日の本委員会におきまして、提出時期につきまして二〇一三年の一月になってからであった旨答弁をいたしましたけれども、二〇一三年三月十九日の誤りでございまして、訂正いたしますとともに、確認が不十分のまま答弁したことにつきましておわびを申し上げます。

○足立信也君 この資料を御覧になって、皆さんも一見してあれっと思うんですが、日付がないんですよ。厚生労働省が行った総合実態調査は三月八日で、局長の通知ですか、調査の監督を指示しているわけですね。これには日付がないんですよ。

この前の答弁で、JILPTからのこういう調査したいんだという希望に対して調整をずつとしてきて、依頼してきたということで、文書は一月という答弁だったんですが、私の方から、産業競争力会議、この左の一番上ですね、①のところ、「とりわけ、」の後です、産業競争力会議が始まったのは二〇一三年の一月ですよ、第一回、それ

だったら一月にこれを書けるわけじゃないですかという話をしたわけですよ。で、これがくついできて、まあ三月だと、三月十九日ですか。

これ、日付がないということは、そのときの官邸での会議、いろんな会議に合わせて、この調査依頼そのものをどんだんどん上書きしていったんじゃないですか。そもその、そもその依頼をしていた内容から継ぎ足されていつて、この前の答弁でもありました、会議の流れに沿うようにというようにないですか。結局そういうことなんじゃないですか。

私は、これに近いものが何回か出されているような気がしますよ。これには日付もない。これですと言われたって、信用できないじゃないですか。私は、それを出してくれと思って、あえて理事会で検討してほしいと言いませんでした、この前。で、結局持つているのは私が前回持っていたのと同じなんです。

これ、調査依頼のもの、これ以外にあれば是非出していただきたいと思いますが、委員長、検討をよろしくお願いします。

○委員長(島村大君) 後刻理事会で協議いたします。

○足立信也君 それでは、この問題は問題として一つずつ解決していききたいので、高プロに行きま

すね。共同通信のアンケートで、働き方改革企業調査、主要企業百十二社に対して行っています。そのアンケートで、裁量労働制の対象拡大に賛成三五%、高度プロフェッショナル制度に賛成二八%あります。

私は、一定のこういう制度があったらという理解はあるんだろうと実は思っているんですね。ただ、先ほどNHKの世論調査でも言いましたように、明確になつていないから何となくいい気がしているだけなんじゃないでしょうか。どこまで詰めてあるのか、これが多分分かっていないんですよ。こういう制度があってもいいのかなんかという感覚だと私は思います。

そこで、一つ一つただしていきたいと思います。

対象業務ですが、これは高度な専門的知識を必要としとある中で、これ業務が、金融商品の開発業務とかディリーング業務ありますが、アナリスト、コンサルタントとありますね。これは、アナリストの業務、コンサルタントの業務は、そのま

ま高度で専門的な業務というふうに理解されるんですか。

○政府参考人(山越敬一君) この高度プロフェッショナル制度でございますけれども、高い交渉力を持つ高度専門職の方が自律的な働き方を可能とする選択肢として整備をするものでございます。このため、対象業務につきましては、法案に、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規定をしております。

高度の定義でございますけれども、定量的な基準があるわけではございませんけれども、具体の業務につきましましては、法律の条文に沿った業務のみが対象となりますよう、労働政策審議会で議論の上、省令において適切に定めていくこといたします。例えばの例といたしまして、その企業の投資判断に資するマーケットの分析でございますとか、経営戦略に直結する助言は該当すると考えられますが、労働政策審議会で議論しまして、省令において適切に定めていきたいと思います。

その上で申し上げれば、この制度は付加価値の高い財・サービスを生み出す革新的な分野で、イノベーションでございますとか高付加価値化を担う高度専門職の方にその意欲や能力を有効に発揮していただけるようにすることを目指しておりますので、労働政策審議会ではこのような制度の狙いを十分御理解いただいた議論をしていただきたいと考えております。

○足立信也君 お聞きになっていらっしゃる方はちよつと分かりにくいと思いますので、説明しますね。

例示されているんですよ。高度プロフェッショナル

ナル制度は、まず高度の専門的知識等を必要としとあるわけですよ。その中に、またアナリストの業務というものがあつて、その中に、企画、市場等の高度な分析業務と、高度が二回あるんですよ。全体のアナリストやコンサルタントも同じです。その業務というものが高度で専門的など言われていて、その中に更に高度など付いているんですよ。アナリストの業務とコンサルタントの業務で高度であるやつと高度じゃないやつ、今の説明で分か

りますか。

○政府参考人(山越敬一君) この高度プロフェッショナル制度の対象業務でございますけれども、平成二十七年の労働政策審議会の建議におきまして、対象業務につきましまして具体的な例が示されております。

その中で、アナリストの業務につきましては、アナリストの業務、コンサルタントの業務が具体的にとはいうことで、これらを念頭に、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で適切に規定することが適当とされているわけでございますけれども、アナリストの業務については企画、市場等の高度な分析業務、コンサルタントの業務については事業、業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務、こういったものであることを括弧書きで示して、その上で、具体的な例としてこの建議で例示されているという結果でございます。

○足立信也君 分かっていただけたと思うんですが、アナリストとかコンサルタントとかはそもそも高度な専門的な業務であつて、そして、そのアナリストやコンサルタントがやる業務の中に更に高度なものがある、それは労働政策でこれから決めます。だから分らないんですよ、一体何が入るのか。だから、幾らやつたつて理解が進まないんですよ。

じゃ、局長、その人がやっていることが高度であることを、いつまで高度であるかどうかどうやって評価するんですか。

○政府参考人(山越敬一君) 高度の定義でござい

ますけれども、これにつきましては定量的な基準があるわけではございませんけれども、具体的な業務につきましては、法律の条文に沿った業務が対象となりますよう労働政策審議会で議論をしていただいて、省令において定めていくこととするものでございます。

その上で、個々の事業場にある業務が省令に定められた対象業務に合致するの否かは、一義的には職場の実態を熟知する労使委員会において話し合い、適切に決議していただくことが必要でございませう。

○足立信也君 先ほどと変わらないような気がしますけれども。

高度な業務であつて、その中でも高度なものがある、その基準はこれから決めますでは、高度であるときと高度でないときというのはどうやって区別すればいいのか。例えば病気をしたとかけがをしたとかいう場合に、高度でなくなった場合、その人はどうなっちゃうんだらう、一般の通常業務になっちゃうのか。高度であり続けるということとをどう評価するんですか。それが分からないと、新しい制度でしよう、一体どうやってつくれるんですか。

やっぱり少なくとも国会の審議でそれぐらいは出てこない。つまり、高度であり続ける、高度であることをどうやって測るのか、それはいつまで継続性が認められるのか、病気がかかるとして高度でなくなったら直ちに高プロは外れるのか。どうなんですか。

○政府参考人(山越敬一君) まず、この対象業務につきましても、今御答弁させていただきましたように、労働政策審議会で高度の専門的知識を要するものとして決めていくということでございませう。それとともに、具体的にそのそれぞれの事業場で対象業務が高度なこうした業務かどうかということは、業務の内容によってそれぞれの一義的には職場の実態を熟知する労使委員会において話し合つて決議していくものであると考えます。

○足立信也君 僕は十分議論しているんですよ。こ

れから労働審で高度であるかどうか決めますと言ふから譲つてあるんですよ。じゃ、高度でなくなつたらどうなるんですかと聞いているんですよ。高度であるということは、じゃ、採用時から高プロであるんですか。採用時から高プロで働く人があるんですか。いつまでそれは高度であるということを確認するんですか、誰が証明するんですか。

○政府参考人(山越敬一君) まず、この高度プロフェッショナル制度でございませうけれども、法案には在職年数の要件などは課しておりませんので、対象業務でございませうと年収などの各種の要件を満たしていれば、採用時から制度を適用することも可能でございませう。

それから、高度プロフェッショナル制度の適用に当たりましては、労働者の同意が要件となっております。したがって、対象労働者の同意なく一方的に使用者が職務内容を変更し、高度プロフェッショナル制度の対象から外すということは認められないものでございませう。

○足立信也君 今大事なことがあつたと思ひます。まず、採用時から高プロというのがある。当然のことながら、採用時はそう思つていたけれども、やっぱり高度なことができない、多分初年度からは難しいと思ひますけれども、高度ではないという基準がまず一つはあるんだらう。これから決めます。しかし、直ちにそれによつて高プロ制度から外れるということはないと、今そう言われたわけですね。ということは、内定を出す段階でも、あなたは高プロ制度で働いてもらいますということもあるんですか。

○政府参考人(山越敬一君) 高度プロフェッショナル制度の適用条件としてこの労働者の同意があるわけではございませう。その同意がなされれば、それに従つて高度プロフェッショナル制度の対象にするということも可能でございませう。

○足立信也君 ということは、これ、三十一年四月施行、もうすぐ内定、高プロがもうそうなるわけでしょうね。

今私が問題にしているのは、話し合いだということ

とでしたね。とにかく話し合いで、その高度の維持、どこまでが高度かということはずから決める。と、何でも言ひますが、これから決める。ただし、その高度プロフェッショナルということの内定も決まるし、もう採用時からすぐにその働き方もやるんだ。しかし、高度であることが維持できなくなった場合の判断は使用者は当然あるでしょう。でも、それは話し合いで決まると、業務が変わるかどうかということですね。今大臣、首か上げていらつしやるので、私は今、山越さんの答弁をまとめたつもりですけど、そうじゃないんですか、今私がまとめたことは。

○国務大臣(加藤勝信君) 今のまとめの中で、その高度というのはその人が高度かどうかということとは問うていないわけですね、ここにおいては。業務について議論しておつて、業務が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た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令による業務。この業務をどう定めるのか、これは委員からの御指摘があつて、その高度な知識を持つて相関が強いという業務としてどういふものがあるのかということにおいて、例えばこの建議ではアナリストの業務として企業、市場等の高度な分析業務と、こういう言い方をしていますけれども、例えば専門型裁量労働制なんか見てもかなり細かく書いていますから、それはもう少し私は細かく議論をしていかなきゃいけないんだらうというふうに思ひます。

そして、そうやって省令で決められた業務の中で各企業が、じゃ、その中において、そのままだがあるかもしれない、その中をもっとえぐり取つてここだけをやりませうという決議をし、そしてそれを具体的に実行、今度は対象者の問題とかいろいろな要件はありますけれども、高プロを進めていくと、こういうことになりませう。

したがつて、元々かなり、中途採用みたいな形であれば、ここですぐ働いてきた人、その人はヘッドハンティングで持つてくれば、その人はもう採用当初からそうやって働くということも本人

の同意等々が整えば十分あり得るのではないかと思ひます。そして、実際やってみる中で、それはいろいろなかがあると思ひますけれども、それは、あくまでもやつてある業務が、そういう業務をやつていたに限りにおいて、それは、高度プロフェッショナルとして継続をしていく。そして、例えば一年なら一年で契約が切れたときに、じゃ、次どうするか、そういう議論につながつていくんだらうというふうに思ひます。

○足立信也君 大臣が今整理していただきましたけど、その中で私が、個人としてその高度を維持できなくなる場合もあるでしよう、病気がかかるとか、そのときには直ちに業務が、働き方が変わるんですかという質問をしたので、それで多分その答えになつたわけですね。

今大臣いみじくもおつしやつたんですが、少なくとも、この高度プロフェッショナル制度、本人の同意撤回という話もありましたが、私はこの契約期間の有効期限というのがきちつと定められるべきだと思ひます。一年ごとにしつかり本人の状況も確認し、その人の専門性の高さも確認し、一年ごとに繰り返していく。同意が得られれば更新もいじらう。私は、少なくとも、そういうふうな更新制、期限を一年として定めるといふことが非常に大事だと思ひます。

今いみじくも大臣おつしやつたので、その考え方についてはいかがですか。

○国務大臣(加藤勝信君) 私どものイメージとしても、例えばですけれども、これちよつと業種は的確ではありませうけど、やっぱりプロだと一番プロ野球の選手等を思い出すわけでありませうけれども、大体一年一年で更改されていく。そういう意味においては、一年間やつてみて、そしてまた次の年をどうするか、職務内容をどうするか、給与をどうするか、こういうような議論を積み重ねていただくのがやっぱり自然な姿なんではないかなというふうに思ひます。

ですから、それをベースに、しかし、中には一年じゃなくて半年という方もいらつしやるかもしれ

れませんか、その辺どう考えるかというのがありますけれども、基本は一年をベースで、本人と、本人です、本人との合意についてはやっていると、このことを前提に組み上げていきたいというふうに思っています。

○足立信也君 是非ともそれは何らかの形で、確認答弁は取れたにしても、大臣の思いですから、どんな形かでしたら文書として残していきたいと私としては考えます。高プロでいろいろ用意はついてもあるんですが、高度なだけで終わってしまいましたが、高度な一つを取ってもこれは詰める部分はかなりあるということ。

もう一つは、これ衆議院で決着付かなかつたと思いますが、医師が、産業医さんが診て、これ以上この働き方は危ないと言った場合に、その働き方を中断する、あるいはやめることは医師の意見としてあるのかというようなことも、これもまだ未決着だと私は思います。

実は物すごく大事なことで、もう時間がありませんから以上でやめますが、これ衆議院でその、医師の意見で、高プロでの働き方はやめるべきだという医師からの意見が出た場合はどうされるか、そこだけお答えください。

○政府参考人(田中誠二君) 労働安全衛生法の改正案におきまして、事業者は、医師の面接指導の対象となった労働者の健康を保持するために必要な措置について医師の意見を聴かなければならないこととされており、事業者は、当該医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、職務内容の変更など適切な措置を講じなければならないこととされております。

このため、医師が高度プロフェッショナル制度対象の労働者を当該制度から外すべき旨の意見を述べ、事業者がその必要があると認める場合、事業者は、当該労働者の健康を保持するため、当該労働者を高度プロフェッショナル制度の業務から外す措置を講じなければならないと考えております。

○足立信也君 今日のところは以上で終わります。ありがとうございます。

○浜口誠君 皆さん、こんにちは。国民民主党・新緑風会の浜口誠でございます。

今日も質問させていただきまして、よろしくお願ひ申し上げます。

まず最初に、これ通告してないんですが、今日の午前中の参考人質疑で、過労死家族の会の寺西笑子代表のお話聞きました。これ、この委員会の中でも、福島委員の方からもいろいろ議論ありましたけれども、安倍総理にお会いしたいという文書を五月の十六日に出されています。それに対しての今日思いもお伺いをして、加藤大臣は、二月二十三日に過労死家族の皆さんとお会いして直接お話を聞いていただいた。そのときには、労働監督業務しつかりやりますというお話も加藤大臣の方からお伺いしたというお話、今日お伺いしました。

でも、今回の国会は、安倍総理自ら働き方改革国会だと冒頭の所信表明から言われております。そんな中で、今まさに参議院でもこの法案の議論が行われている中で、過労死家族の会の代表の、会いたいんですよ、直接会って意見を伝えたいんですよ、そのことに総理が応えられないのは本当何でかなと、正直に今日のお話を聞いても感じました。

是非、関係のお一人として、加藤大臣の方から総理に対しても、御家族の思いをしつかりと直接お会いをして聞いてほしいと、そのことをお伝えいただけませんかというふうに思うんですけれども、その点いかがですか。

○国務大臣(加藤勝信君) 全国過労死を考える会から総理との面談という御要請については、政府、これは官邸、内閣官房、また私ども厚生労働省も踏まえて相談をした結果、働き方改革関連法案に関する御意見が中心だということもあつて、過労死等防止対策を所管し、働き方改革関連法案を担当する厚生労働省において、御意見をしっかりと受け止め、対応するというようにしたところで

ございまして、その旨を、これは厚生労働省の方からお伝えをしたということでありましてけれども、先方からは、私にはもう一回話をしているしということになっているというふうに承知をしているところでございます。

いずれにしても、私も本年二月に皆さんからのお会いをして、その思いもお伺いしたところでございますし、また政府としても、過労死をなくす、そういう思いでしつかりと取り組まさせていただきます。ただきたいと考えております。

○浜口誠君 是非、本当に過労死の御家族の方の今日のお話聞いても、何回も私、違う場でもお話を聞く機会もあるんですが、本当に当事者でないと感じられないような感じが皆さん持たれておられますので、是非その思いが皆さんにも直接聞いていただいて、受け止めていただくことは非常に重要だというふうに思っておりますので、改めて安倍総理にお会いしていただくことを強く求めておきたいというふうに思います。

それでは、質疑の方にいらしていただきます。今日は、先週もこの場で同一労働同一賃金の観点について議論をさせていただきました。今日は、先週の質疑も踏まえて、もう少し深掘りであり、さらに確認をしたい部分がございますので、その点を中心に今日はさせていただきますというふうに思っております。

まず最初は、非正規労働者の方への待遇差の説明ということについて、先回も、口頭ではなくて書面で何とかできませんかと、省令とかに書面でやるというのを規定していただけてやっていただくのがやっぱり必要じゃないですかというお話を強く求めさせていただきました。結果として、先回の議論の中では、宮川局長からも加藤大臣からも踏み込んだ御答弁にまでは至らなかったかなと。それは、現在のルールは口頭で説明するというのが原則になっていると、そのルールがあるために先回の議論の中では踏み込んだ発言にはなっていないと。

一週間たちましたので、その後、省内でもいろ

いろ御議論もいただいたかもしませんので、もう一度、その点について確認をしたいんですけれども、今のパート労働法においては、施行通達で、待遇を説明するときには口頭が原則と、書面の交付であっても義務を履行したこととするというふうになつております。それは私も承知していただいております。けれども、そもそもなぜそういうルールになつてくるのかどうか、そこをまず確認したいと思っております。

○政府参考人(宮川晃君) お答えいたします。

委員、今御指摘の現行のパートタイム労働法の施行通達におきましては、第十四条第一項に基づき説明は、事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置を短時間労働者が的確に理解することができるよう、口頭により行うことが原則であるが、すなわち的確に理解することができるようという形で記されております。その後、続きまして、説明すべき事項を漏れなく記載した短時間労働者が容易に理解できる内容の文書を短時間労働者に交付することなどによつても本項の義務の履行と言えることとしておりまして、漏れなく記載したものを容易に理解できる内容という辺りがポイントかと思われますが、また、それに併せて、口頭による説明の際に、説明する内容を記した文書を併せて交付することは、事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置を短時間労働者が的確に理解することができるようになるという観点から、望ましい措置と言えることとしておりますことから、的確に理解するという点がその理由と考えられるところでございます。

○浜口誠君 先ほど伊藤委員の方からも議論があつて、質問があつて、加藤大臣の方からは、理解できる説明方法が大事なんだという御答弁もありました。本当、そこが非常に大事だと思ひます。今回も、口頭だとしても言った言わないとか、こういうことも起こるでしょうし、実際、非正規の方が正社員との待遇差に対して不満があつたときに司法解決みたいなものにどう移行していくのか、その根拠規定みたいなものもしつかり整

備していくことも非常に重要であるとは思っています。

そのときに、実際にその書面があつて、それが証拠となつて裁判にも訴えることができるということになつていくと思ひます。そういうのがない裁判にすら持ち込めないということが弱い立場の労働者の僕は位置付けたというふうに思ひていきますので、是非、しっかりと書面、先ほど宮川局長からも、分かりやすく容易に理解できるそういうちゃんとした書面を基に説明をしていただく、これはやつぱり原則だというふうに思ひます。

それができれば、理想は省令とかにちゃんとそれを書き込んで、事業者側にそれを意識してもらつて、ちゃんとその省令に基づいて行つてもらふというのがもう基本中の基本だと思ひますけれども、もう一回そこ、厚労省としての今後の非正規労働者の方への説明という点について、お考えをお伺ひしたいと思ひます。

○国務大臣(加藤勝信君) 今委員からお話がありましたように、現行パート法がそういうふうになつていくということ、それについて今ちよつと説明をさせていただきます。

また、説明においては、例えば書面だけ渡すというのが本当にいいのかどうかというまた問題も別途あるんだらうと思ひます。そういう意味で、本当に非正規雇用労働者にとつて理解できるような説明というのはどういふものなのか、これは労働者側からいつてもそうですし、やつぱり使用者側も現実的に対応できる方法でなければ、これはなかなかフィジブルなものということは言えないんだらうと思ひます。

そういう双方の観点から、労政審でということとを前々から申し上げてまいりましたけれども、労政審で議論したく際にも、こういう場においでちゃんと出した方が、今言つた労働者にもつながるし、逆に言えば使用者側も一応説明責任を果たしたことになる、そういうチェックにもつながるのではないかと、こういう御指摘があつたよう

な点、それから、実際、今、先ほど、パートタイム労働法において口頭でやつておりますけれども、それがどういふことになつていくのか、そういったことも含めてしっかりと議論させていただいて、先ほど申し上げておりますけれども、非正規の雇用労働者にとつて理解しやすい、そして日常的にも対応できる、日常的というか、使用者側も対応できる、こういったやり方を考えていきたいと思ひます。

○浜口誠君 もう一度確認ですけれども、厚労省始め政府の方の基本スタンス、基本的な考え方として、あるべき姿、非正規の方に使用者の方、事業者が説明するときのあるべき姿は、きちんとした書面をもつて説明すると、それがあつてきつた書面をもつて説明するより、それを省令に書き込むかどうかはいろいろこれから労政審の議論はあると思ひますけれども、やはりしっかりと、待遇差を説明するときには書面をもつて、そしてしっかりと説明をそれに加えて、書面を渡すだけじゃこれはいけませんので、そこにちゃんと説明をしていくというのがあるべき姿なんだと、これが基本的な政府の、厚労省の考え方なんだというのを確認したいと思ひます。

○国務大臣(加藤勝信君) 私どもの基本的な考え方は、先ほど申し上げておりますように、非正規の雇用の労働者、要するに説明を受ける側がしっかりと理解できる手法はどういふことなのかということですから、今委員御指摘の、例えば、じゃああるべき書面とおつしやるそのあるべき書面がどういふものなのかということもあるんだらうと思ひますね。それがかなり個々の話について、例えば非正規で働いている人のある個々の具体的な条件ということになると、これはなかなか個人情報問題としても難しいという面があつたりとか、あるいは余りにも詳細であればなかなかそこまでお示しできないという、そういう意味で、あるべき書面というものがどういふものなのかということも含めてやつぱり議論していかないとならぬのではないかなというふうに思ひます。

そうでないと、先ほどから申し上げているように、本当の意味で、分かりやすいのと同時に使用者側もそれなりに対応できる、そういう仕組みにはなかなか得ないということではございますから、そこは最終的にはやつぱり労政審、労働者と使用者側が出てきている場においてそれぞれの考え方を決めて最終的には決めていく必要があると思ひますけれども、ただ、先ほどから申し上げておりますように、やはりその第一としては、やつぱり非正規雇用の方々が説明を受けやすい、理解をしやすい、そういったものがどうあるべきなのかといったその点に立つて考えていくべきだと思ひます。

○浜口誠君 今大臣の方から御説明いただきましたけれども、じゃ、大臣は口頭でもいいと言われているんですかね。僕は、口頭ではやつぱりいいけないと。口頭だと望ましくないから、その書面の書きつづりはいろいろありますけれども、書面を基にちゃんと説明をする、そこがやつぱり求められているんですよ。何か今のお話聞いていると、もう口頭でもいいよというふうなニュアンスに受け取れるんで、それだと全然駄目だと思ひますよ。ちゃんと必要な書面を交付して、で、説明をするというのがやつぱりあるべき姿、基本なんですというのをやつぱり言つていただく必要があると思ひます。

○国務大臣(加藤勝信君) ですから、先ほど申し上げておりますように、まずそのあるべき書面というのはどういふものなのかという、そこもやつぱり議論していかないと、そこが多分使用者側から見れば、じゃ、一体どこまですればいいんだらうか、こういう議論にもつながっていくんだらうというふうに思ひます。

ですから、私は書面を出して説明すること自体を否定するつもりは全くありませんし、そういう説明というの非正規雇用労働者の方にとつては分かりやすいという場合もあるんだらうというふうに思ひます。ですから、そこを否定するつも

りはありませんが、ただ、物事として決めるという中においてどこまで決められるのか、あるいはどこまでが望ましいという話になるのか、そういった部分も含めて労政審で議論していただくということでございます。

○浜口誠君 別にこの場で何か書面に書き込むとか、別に書面の中身を議論したいわけではなくて、実際に使用者の方が非正規の方に説明するときには書面に基いてしっかりと説明すると、そこが最低限求められるんですよ、その考え方を厚労省、政府としても持つておられますよね。そこを否定されちゃうと僕ら、えつという感じになっちゃうんで、そこは少なくとも書面で説明すると、そこはもう原則、それは政府としても基本的な考え方として持つていきますと、そこだけは認めてくださいよ。その中身がどういふのは、それはいろいろ幅があると思ひますけれども、最低限そこは政府としてもその考え方にはアグリーしますと、同意しますということをやつていただかないと、何かもう口頭でも何でもいふというふうな感じに、ここの国会の議論ではそういう幅を持たせたくないの、是非そこは同意をしてほしいと思ひます。

○国務大臣(加藤勝信君) 今の最初に委員がお話になつたパートタイム労働者については口頭でということになつていくわけですよ。ですから、そういう流れのことも踏まえながら議論を、当然それは多分労使でいろいろ議論があつてそうなんだという経緯があるんだらうというふうな思ひますから、やつぱり今回においてもどういふ形にしていくなのかというのやつぱり労使にしっかりと議論していただくかならないと思ひます。

ただ、先ほどから何回も申し上げますように、しかしやはり、第一義的には今回どういふ趣旨でこれが入つてきているのか、そういう意味において非正規と正規のその格差を是正していくためにも、非正規雇用労働者がそういう説明を受けることが非常に大事である、また、それが非常に

この仕組みにおける意味ではコアでありますから、そこをどう担保していくのかと、そこはしっかりと議論をしていただきたいというふうに思いますが、その上において、紙をます出さなければ説明をしたことにならないんだというところまで今私が言えるかというと、そういう状況にはなっていないということでございます。

○浜口誠君 正直ちよつと残念です、今回、使用者側に説明の義務を課すということを考えれば、やはり説明方法についてもしっかりとしたものをしていく、政府としての考え方はしっかりと持っていた方がいいなと思います。ちよつとこればっかりやっていてもこれで終わっちゃうので、また次回やります。また一週間あつたら、また省内でいろいろ御議論が。

では、続きまして、お手元、資料配つてあるもので、ちよつとそこを見ていただきたいんですけども、これ、短期ですか、有期の派遣労働者の方がどういった、今回の法律で均衡・均等待遇が確保されるのかというのを少し絵に落としたものです。

同じ派遣会社の中であれば、ここにあるケース1、これはパート・有期法の均等・均等待遇規定八条、九条が、この中のケース1の場合はここで規定されると。一方で、派遣先にこのAさんが派遣元から派遣されたときには、派遣先の会社において、このケース2のような、向こうの派遣先の通常の労働者との間で均衡・均等待遇の規定、これは労働者派遣法の方で適用されると。

要は、このAさんからすると、いろんな仕事の態様があるんですけども、それぞれ二つの法律の規定に基づいて均等・均等待遇が適用されて、いろんな行政への救済ですか、あるいは司法解決、こういったものを求めることができる、それぞれの規定において求めることができる、こういう理解でいいかどうか、これは確認です。

○政府参考人(宮川晃君) 今回の改正後、派遣労働者がパートタイム労働者又は有期雇用労働者に

も当たる場合、派遣先の通常の労働者との均等・均等待遇、ただし、その場合、労使協定の対象となる場合の労使協定の部分は除きますけれども、労働者との均等・均等待遇と、それから派遣元の通常の労働者との均等・均等待遇の双方が求められることとなります。その際、派遣労働者の実際の就業場所は派遣先でありまして、派遣労働者の納得感を考慮する上で派遣先の労働者との均等・均等待遇は重要な観点であるとして、労働者派遣法で派遣先の労働者との均等・均等待遇を義務付けていることから、待遇のいかにかわらず派遣先の労働者との差がある場合にそれが不合理か否かという問題になると考えられますが、その一方で、派遣労働者と派遣元の通常の労働者とは職務内容を含めた就業環境や指揮命令関係が大きく異なります。

したがって、基本給など職務の内容に密接に関連する待遇については、特段の事情がない限り、派遣元の通常の労働者との待遇差が問題にはならず、一方、通勤手当など雇用関係や人事管理に密接に関連する待遇につきましては、特段の事情がない限り、派遣元の通常の労働者との待遇差が問題になると考えております。

こうした点につきまして、必要に応じて、施行段階において労働政策審議会でも御議論いただいて考え方を整理し、通達等で考え方を明らかにしていきたいと考えております。

○浜口誠君 いや、いろいろ専門的な御説明いただいたのを、もっとシンプルに我々に説明いただきたいんです。

私は、このAさんは、二つの法律、パート・有期法と、今回、労働者派遣法、それぞれどういう仕事をするかによって適用される法律は変わるかもしれないけれども、このAさんにとっては二つの法律によって均等・均等待遇、いわゆる同一労働同一賃金についてはちゃんとその規定が適用される、そういう労働者になるんですねということとを聞いていただけないんです。それに対してイエスカノーかだけで答えてください。

○政府参考人(宮川晃君) そういう観点、適用という観点では適用されます。

○浜口誠君 適用されるということですので、このAさんにとっては、二つの法律に基づいて同一労働同一賃金というのはしっかりと適用の対象になるということの確認できたと思います。

〔委員長退席、理事石田昌宏君着席〕

じゃ、続きまして、派遣労働者の方、これも先回、宮川局長と議論させていただいて、労使協定に織り込む派遣労働の方の賃金、これ一定の水準を上回らないといけない。この水準は何かという、同じような仕事に従事している一般の労働者の方の平均的な賃金、これを上回らないといけない。じゃ、その一般の労働者の方の平均的な賃金は、賃金センサスで決めるんですかと、こういう議論をさせていただきました。

そのときに、私は、公的統計、賃金センサスですとかあるいは職業安定業務統計、こういった公的統計を使つてしっかりと金額を一般の労働者の方の平均の賃金ということで算出すべきだと、こういうことを強く求めました。それに対して、宮川局長からは、公的統計だけではカバーできない部分もある、いわゆる業界データなんかも使わざるを得ないかもしれない、こういう考え方が示されました。これ、裏を返して言うと、公的統計があるところはしっかりと公的統計を使いますと、ただ、やむを得ず、公的統計がないところはもうやむを得ないので業界データを使う、そういう理解でいいですか。

使えるところは公的データをちゃんと使うということとを政府としても考えておられるのかどうか、ここを確認したいと思ひます。

○政府参考人(宮川晃君) 先日お答えしましたとおり、職種ごとにある程度詳細な賃金水準を把握できる統計といたしましては賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計がございます。

しかしながら、賃金構造基本統計調査は業務内容の区分が製造工程を中心とする百二十九業種に限られているということ、それから、職業安定業

務統計については勤続ゼロ年の数値しかないなどといった事情もございます。このため、業界の独自データなど公的統計以外の活用を認めるのかどうか、どのような場合に認めるのか、認める場合に当該データはどのようなものでなければならぬのかを含めて議論が必要と考えております。

こうしたことから、労働政策審議会の建議におきまして、一般の労働者の賃金水準について、実効ある労働者の保護の観点、実務上現実に対応できるようにする観点の双方から施行段階において検討を深めることが適当とされておりまして、改正法成立後に労働政策審議会における議論を経てその点について決めていただきたいと考えております。

○浜口誠君 先回の答弁繰り返し返さなくていいですよ、全く同じことを先回聞いているんですから。僕らはその先を議論したいということを言っているわけです。

その上で、公的データがあるところはちゃんと公的データを優先して、公的データあるわけですから、賃金センサスとか。そこはちゃんと活用できるところはそこを優先的にしっかりと活用するんですよと、その確認を今日は取りたいということなので、そこに対してちゃんと答えてください。

○政府参考人(宮川晃君) 繰り返しになり恐縮でございますが、業界の独自のデータと公的統計以外の活用を認めるかどうか、どのような場合に認めるか、認める場合には当該データがどのようなものでなければならぬのかも含めて議論が必要と考えておりますので、労働政策審議会における議論を経て定めたいたと考えております。

○浜口誠君 いやいや、ちよつと待つてください。それは公的データがあつても使わないということとを言っているのと等しいですよ。それはいいかぬですよ。やっぱり公的データがちゃんとあるんだつたらそこを使うと言ってくださいよ。でなければ、そんなのどんどん、もう派遣労働者の方の賃金なんて低く抑えられますよ、そんなの、当然。

政府がそんな態度でいいんですか、それはいかぬ
と思いますよ。

○政府参考人(宮川晃君) 失礼いたしました。

例えば、職業安定業務統計の分類の一つに一般事務の職業があるわけですが、その中に秘書とかコールセンター、オペレーター、医療事務員などが含まれておりまして、秘書に限定した業界独自のデータがある場合にその利用を認めないのかどうかという細かい議論の点もありますので、ただ、原則、もちろんそういうデータ、公的データがあればそれを優先させるという思想の下の中で、先ほど申しましたように、公的統計の活用を認めるのか、どのような場合に認めるか、認める場合には当該データはどのようなものでなければならぬのかと、まさにその範囲の問題だと思っております。

○浜口誠君 ようやく公的データを優先させると言っていたんですが、もうこれがもらえなかったら僕は何のためにこの三十分議論しているんだという話になりましたので、少しは安心しました。

その一方で、やむを得ず業界データを使うといった場合においても、この業界データの信頼性だったり、そのデータが本当に事実に基づいたデータかどうかというのはこれはちゃんと担保していかないとけないというふうに思います。やむを得ずです、やむを得ず、公的統計データがないのでここは業界のデータを使うとなつた場合において、その信頼性、そのデータの正当性、これを、じゃ、厚労省としてどう確保しようと考えられていたんですかね。そこはちゃんと明確にしてほしいと思いますし、仮にその業界データを使うに当たっても、厚労省としてこれは使っているデータなんだと、そういう認定をするのかとか、保証を与えた上でそのデータを使つてもらうというような、やっぱり管理するスキーム、仕組みをこれ考えていく必要があるというふうに思いますけれども、その点に関して現時点での考えを聞きたいと思います。

○政府参考人(宮川晃君) 先ほど申し上げましたとおり、改正法成立後に独自のデータの活用を認めるか、認める場合に当該データがどのようなものでなければならぬか、これは議論をさせて定めることになるわけですが、仮に業界の独自のデータを認める場合であっても、これを労使協定において比較対象とした一般労働者のデータの出典等について記載を求めるとも含めて検討しているところでございます。そのデータが適切なものであるか等については、行政として指導監督を行つていくつもりでございます。

(理事石田昌宏君退席、委員長着席)

○浜口誠君 しつかり、使う場合も、厚労省としてそのデータの自身、精査していただいて、使つていいものかどうかを確認を持った上で業界の方に使つていただくようにしていただきたいというふうに思います。

では、もう一点、最後になるかもしれませんが、先回の質疑の中で、労使協定がちゃんと締結されているかどうか、行政としてどのようにその適正性を確認するんだかという議論をさせていただきました。そのときに、派遣労働法の二十三条に基づいて派遣元の事業者が年一回、厚労省の方に事業報告ですかね、これをやると。その中で、労使協定がどういう締結状況になつているのかというのを報告させるというのも一つの考えとしてはありますというお話をいただきました。

ただ、この事業報告は、単に派遣労働者の方の労使協定、我が社は結んでいまして、その事実だけを書いてあるだけではこれ何の意味もないと思つていまして、しつかりと、この労使協定に書き込まないといけない五つの項目について、賃金決定方法ですとかあるいは派遣労働者の範囲ですとか、こういったものをきめ細かく明確にその事業報告に書き込ませると、それをもつて確認するというところでよろしいですね。

○政府参考人(宮川晃君) お答えいたします。先日御答弁させていただきまして、一つの考え方としての事業報告により行政に報告させると。

ですから、この点につきましても、労働政策審議会において議論をいただかなければならないわけですが、仮に事業報告によることとする場合に、どのような事項をどの程度報告させるかといった事項についても併せて労働政策審議会における議論を経て定めたいと思つていますが、いずれに運営されているかについて適切に把握できるようにしてまいりたいと思つております。

○浜口誠君 適正に適切にどこまでやるんですか、その意味をもう一回詳しく丁寧に説明してください。

○政府参考人(宮川晃君) この届出に代わる事業報告によりまして協定の内容等が適切に把握できるようにするという観点から、その報告内容については考えさせていただきたいと思つております。

○浜口誠君 もう時間が来ましたので今日はできませんけれども、五つの事項についてきめ細かく事業報告に書くことによつてちゃんと行政として把握する、そのことが最低の対応だというふうな、今後の議論においてしつかりとその方向でまとめていただくことをお願い申し上げて、私の質問を終わります。

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。前回、前々回に続きまして質問させていただきます。

今日は、まず、今日理事会に、これまで福島委員が質問され、理事会協議事項となつておりましていよいよ高度専門職、高プロの労働者側からの要望があるんだ、これで政府が大臣含めてヒアリングをしてきたんだ、こういうことで資料を出していただきました。十二人だけ、たった十二人だけヒアリングをしていたと。

今日は日付も入つたものも出していただきましたが、ちよつとこれに基づいて確認したいと思つていますが、大臣、今年の一月の三十一日、参議院の予算委員会、当時民進党の浜野委員の質疑に対して、これ大臣、答弁をいただいております。

参考までに、今日、資料の一つでお付けをいたしました。浜野委員からこれ聞かれてるんですね、同じことを。これ、高プロの制度について働く者からの要請があつたのか、あつたんですね、どうして聞いたんですかという、そういう脈絡の中で、大臣こういう答弁されてます。私自身も、推進していくということで、働く方の声をいろいろと聞かせていただきました。

大臣、この答弁では、大臣御自身が聞かせていただいた、あちこち行つてヒアリングに回つた、そういう答弁をされてますが、大臣、改めて聞きます。これは事実ですか。(発言する者あり)

○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) 速記を起こしてください。

○国務大臣(加藤勝信君) これ、前を除いているんですけど、企業業務裁量労働制の対象の業務の拡大、また高度プロフェッショナルの創設についてというお話をさせていただいて、そして、それが働き方改革を推進していくということで、働く方をいろいろ聞かせていただきましたということとを申し上げているわけでありまして、企業に行つて、裁量労働制については後から出てくると思つすけれども、直接企業から聞かせていただきました。

それからあと、私の知っている方々で、やはりこういった分野で、こういった分野というのは、これからそういった分野で働くのではないかとされるIT関係の方々からお話を聞いたり、あるいはいろいろ、それが目的ではありませんが、あるけれども、たまたまそういう機会にいらつしやつたときに、これについてどう思いますかというところでお話を聞かせていただきました。加えて、厚生労働省としてヒアリングをした、これは間接的に聞かせていただいたと。

これらを含めてこういうお話をさせていただいたということでもあります。

○石橋通宏君 大臣、これ、二つの制度、これは大臣、高プロ制度、裁量労働制、浜野委員はそれ

で聞いているんですね。大臣、わざわざ区分けして答弁されているんです、裁量労働制、そしてその後段では高度プロフェッショナル制、これはまだ導入されていませんけれども、様々御要望をいただきましたと。大臣御自身が高プロ制度についても御要望をいただきましたと、あちこち行きましたと、そういう答弁になっているんです。

大臣、確認しますよ。大臣御自身で高プロの導入に当たって要望を受けた、あちこち行つて回った、聞いて回った、これは事実だということではないんです。

○国務大臣(加藤勝信君) 申し訳ないですけど、ここに、あちこち行つて回ったなんてどこにも書いていませんけれども。

○石橋通宏君 いろいろと聞かせていただきました。大臣、それ御飯論法なので、働く方の声をいろいろと聞かせていただきました、私もいろいろお話を聞く中で、しっかり答弁されていますよ。そうやって言っているじゃないですか。いろいろ聞かせていただいた、あちこち行つたんでしよう。まあ、あちこちお呼びになつて、来られたのかもしれないけど。

事実関係を聞いているんです。大臣御自身が、高プロ制度、働く者の要望があるんだ、要請があるんだ、これを直接お聞きになつた、それをこの一月三十一日、浜野委員に対して答弁をされている、それでよろしいですね。

○国務大臣(加藤勝信君) だから、先ほど説明をさせていただいたように、いろいろな機会に、別にそれが目的じゃなくて、たまたまそういう仕方々が会合におられたときに、それどういうこと、どう思いますかと、そういうことも含めて聞かせていただいたということを先ほど申し上げたところでありまして、これを聞くためにわざわざ足を運んだということを別に限定して申し上げてはありませぬ。

○石橋通宏君 いや、だとすれば、大臣、物すごい不誠実な答弁ですね。予算委員会の質疑です

よ。浜野委員は、その制度を取り上げて大臣に聞いているんです。大臣が答弁したからです。そういう働き方を望んでいる労働者がいっぱいいるんだということは、安倍総理だって大臣、だつて何回も答弁しているじゃないですか。だから浜野委員は聞いているんです。大臣そう言われるのであれば、要請があつたんですね、理解してよろしいんですねと、この制度について聞いています。それについて大臣が答弁した、御要望いただきました、聞かせていただきました。それは、この制度について質疑を受けて、それに対する答弁です。いや、これについて聞いたんじゃないんですか。たまたま、それは余りに不誠実な答弁じゃないですか。

大臣、ここでこういうふうに答弁されていますね。例えば、研究職の中には、例えば二日間集中した方が非常に効率的に物が取り組める、こういった声を把握していた。これも、浜野委員が、この制度、働く者に聞いたんですねという質問に対して、大臣が予算委員会の中でこの答弁をされているわけですね。

この対象者として、今日いただいたリストの一番、ヒアリング、研究開発職、二日間集中した方がトータルの労働時間は短くて済む、そつくりですね。この方のごじやないんですか、大臣。

○国務大臣(加藤勝信君) ですから、先ほど申し上げておきますように、私が申し上げたのは、例えばこれを聞くから来てくれということではなくて、たまたまそういう方がいらつしやるときに、今こういう議論もあるけれども、これについてどう思うのかという話をいろんな機会、いろんな機会というか、そういう方に会つた場合等についてお伺いをし、そして、そこでいただいたそうした感触、あるいは是非をうけてほしい、中には、そういった形がなければもう自分はアメリカに行つてもいいんだ、そういう大変強いおっしゃる方をする方もおられました。そういったものを含めてここで申し上げているわけでありまして、聞いたという範囲、それぞれ、ここに、例えばのと

ころは把握をしたということですから、これは厚生労働省がヒアリングをした、間接的に聞いた中身をこうやって把握したということでお示しをさせていただきます。このいうことであります。

○石橋通宏君 それはおかしい話ですね。ここじゃ、大臣、今お認めになつたんですね。ここでも引用された、二日間集中した方が云々というのは、このヒアリングの一番の方だ、それ、お認めになつたということではないんです。

○国務大臣(加藤勝信君) これは、厚生省のヒアリング結果としてこういう声があつたということをもつて把握をしているとしてお示しをさせていただきます。このいうことであります。

○石橋通宏君 大臣、それはまた余りに不誠実な答弁ですね。

この委員会でも、まさにこの制度について聞かれた、そうやって答えられている。今大臣、こうしてこの場で、いや、あれはそうでした、こうでしたという、この場で一言もそんなこと言っていないですね。あたかも御自身が高プロ制度についてヒアリングをしたんだ、その例がこれなんだというふうな、この場ではそれ以外のことは一切言われていませんよ。何で後付けで、今になつて、いや、それはいろんな話を聞く中でこういうことを聞いたことを言つただけ。このときに、じゃ、そういうふうな言うべきじゃないですか、大臣。何でそのときには誠実にそういう答弁をせずに、いや、このために聞いたことはありません、ほかの機会のときにまあ一応聞いたことはありますと予算委員会場でちゃんと答弁すればいいじゃないですか。それを言わずに、今になつて、いや、こういうことだつたんです。そういうことが、加藤大臣、余りに不誠実な答弁で、我々の法案審議をしている中で大臣がまともな答弁をしない。これ、ちまたでもずつと今話題になつていっているじゃないですか、その繰返しですよ、大臣。

大臣、ここで、先ほど認められた、これはヒアリングの一番だということを認められましたけれども、これ三年前の話ですね。平成二十七年三月

三十一日に厚生労働省の担当が聞いた話です。重ねて言います。大臣、ここではそんなこと一言も言っていない。脈絡としては、どう見ても大臣が直接聞いた話としか思えません。今、それを否定された。これ、虚偽答弁ですよ。しかも、記録はない。大臣、ここで明確におっしゃっていますね、記録はない。あるじゃないですか、記録。記録はないというの、大臣、これ虚偽答弁ですね。こうして記録が出てきた。三月三十一日にちゃんと聞いていた。こうやって出てくるわけですね。

大臣、ここで虚偽答弁だつた、認められますね。○国務大臣(加藤勝信君) まず前者は、把握したというふうに申し上げているじゃないですか。別に直接聞いたとは申し上げておりません。

それから、記録がないと言っているわけじゃなくて、記録を残すあるいは公表することを前提に話されたものじゃないとよというのを言っているのであつて、別に記録がないということ言っていないんですよ。だつて、手元にあるんですから。それは、メモがありますよ。ただし、それ自体は記録をすることを前提に取つたものじゃないから公表をすることは難しいということとを、ここで公表してくださいと言つて言っている。虚偽答弁というのはいけません。

○石橋通宏君 これ、いつも、毎度、予算委員会などで大臣、答弁で、後でそうじゃなかった、そういう意味では言つていません、そうじゃありませんでしたつて重ねて言われるんです。

ここでも浜野委員は、記録はないということとでございましてというふうに大臣の答弁を受けてまゝとめておられます。ここでは一切大臣は否定されないわけですね。いや、そういう意味ではありませんと一言もおっしゃっています。ここで否定せずに、後になつて、いや、そういう意味ではありませぬでした、まさに大臣の御飯論法ここに極まりないという感じが言わざるを得ませんが。

大臣、こういうふうな大切な審議をしている、でも、ちゃんとした情報を答弁されていないわけですね。後になつて修正される、否定される、こう

いう情報が後になつて出てくる。これ、余りに不誠実です。先ほど、足立委員も指摘されました。大事な審議をしているのに、まだ何も決まっていな、今後検討します、議論します、これじゃまともな法案審議できません。かつての審議を、大臣答弁をひっくり返される、そうではなかった。それじゃ、また後日、いや、あそこで言つたことはそういうことではありませんでした、そんなことを繰り返されていたらまともな審議なんかできませんよ、大臣。ちゃんと答弁してください。そのことを、これをもつて改めて指摘しておきたいと思ひます。

これ、また後ほど恐らく福島委員も触れられると思ひますので私はこの程度にしておきたいと思ひますが、改めて、これ明らかに、この浜野委員に対するこのときの予算委員会の質疑、大臣の余りに不誠実な答弁、これによつて我々の審議、相対に混乱させられた、そのことは指摘しておきたいというふうに思ひますので、改めて大臣、反省をお願いします。

それから次に、前回ですね、私は改めてこの業務の指定についてさんざん議論させていただきました。これ先ほど、これも足立委員が質疑をされたときに、大臣、大変、重要な答弁されたと思ひますね。足立委員が、高度なアナリストで高度な分析、高度で高度で。じゃ、いつまでそれは高度で高度で、ずっと高度なのかというふうに指摘をされた。で、ずっと高度じゃない、それ高度じゃなくなつたら、高度、これ外れなきやおかしいだろうというふうに足立委員が指摘されたときに、大臣、いみじくも、いや、それは個々じゃないんだ、業務なんだというふうにおつしやつた。いや、それはまさに私がずっと指摘していることです。業務なんです。業務で指定をされるから、仮にその業務が、さっきの足立委員の名を借りれば、高度で高度な業務でなくれば、それは業務が全体として高プロの対象から外れなきやおかしいんです。個々じゃないんです。大臣

です。だから、その業務が高プロとして、時間とのリンク、時間の指定をしてはいけない、そういうふうにはしない。それは業務ですから。

大臣がさつき答弁でお認めいただいたので、改めて、大臣、これは業務、対象業務ですね、四十一条の二第一項第一号、あの対象業務。まさに先ほど大臣が答弁いただいた、対象業務が対象でなければ、当然、対象業務全体が高プロから外れなければおかしいし、対象業務全体が指定自体がおかしいということが判明すれば、対象業務自体がそれは外れなきやおかしい。重ねて、そういうことだと思ひますが、大臣、先ほどの答弁受けてよろしいですね、それで。

○国務大臣(加藤勝信君) 足立委員との御議論は、その高度な、高度な者、者じゃなくなるとおつしやつたから、そこはそうじゃない、業務で見るとですよというところで申し上げたんですよ。で、ちよつと私が誤解したのは、多分足立委員がおつしやつた高度な者というのは、例えば病気がかそういうことでできなくなつたと、そういう場合をおつしやつていたので、ちよつとそこは……(発言する者あり) いやいや、そこは私が多少曲解をした部分があるんだと思ひますが、足立委員はあくまでもそう言つていた。

それから、これももう石橋議員と何回も議論しているんですが、この法文の構造というのを是非御理解をいただいて、その者がどういう業務をしているか、で、どういう者なのかということ適用がされるということに、そういう構造になつていくわけですから、その者がまさにその業務、AさんならAさんがですね、その言われている業務でないものをやつていたらそれは適用除外になりますし、しかしBさんが、その会社、同じ甲という企業において適用する業務をやつていたら、それはBさんはBさんでちゃんとそれは高プロ上として適用すると。こういう、その者ごとに見ると、こういう法文の構造になつているので、委員のおつしやるように、それで全部アウトという形はなつていないということを再三再四御説明をし

ているわけでありませう。

○石橋通宏君 いや、大臣、理解をされて言つていのか、されていなくて言つておられるのか。対象者を対象業務に就けるんです。対象業務が対象業務でなくなれば、就けるべき対象業務がなくなるんです。そのことを指摘しているわけで、個々の対象者が誰であるかは、先ほど来いろいろ議論がありました。これは、明確な業務を指定する中で、本当に対象だ、これは二号でやる、これももう何度もやつているんです。相変わらず、大臣そこから一歩も動かないので、相変わらずそれを真摯に考えるおつもりもないのかなというふうに思わざるを得ませう。

今日、済みません、ちよつと一つ飛ばしますが、じゃ、対象業務をいつたときに、それから、済みません、個々の対象者といつたときに、第一項の、だからこれが第二号のイ、ロ、明確な業務の指定ですね、それから年収要件というイ、ロの規定があるわけです。これは確かに個々です。ですから、これがそうでなくなれば個々の労働者が対象から外れる、高プロから外れる、それはそのとおりです。それはもう僕もずっと肯定していま

で、先ほど足立委員が大事なことをこれ確認いただいたと思ひますが、イについて、これ明確なプロフィールを決めなさいいけないわけですね、それに基づいて当然本人同意がある。これ、伊藤委員も先ほど本人同意の話、これ書面でやるべきだ云々の話も大切なことがありました。

大臣、さつき一年ごとだというふうに答弁いただきましたので、これ、基本的には一年ごとに本人同意を取り直す、つまりは一年ごとにやつぱり本人同意を取り直す。当然そのためには、この二号のイ、明確なプロフィールを、これももちろん一年ごとに、今年どうだったのか、来年どうするのか、新しくプロフィール変えるのか、同じでいいのか、それによつて年収がどうなるのか、当然そういう見直しを一年ごとにするわけです。それで、対象、それで、じゃ、それなら今後も引き続

き高プロ、私はいいですと判断をされるのか、だから、大臣言つていただいた一年ごとというのは僕は適切だと思ひますが、これ、明確にその旨は省令に明記していただく、それでよろしいですね。(発言する者あり)

○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) 速記を起こしてください。

○国務大臣(加藤勝信君) これ、最終的には、もう何回も恐縮ですけども、労政審の議論ではあります、私どもとしては、決議事項を定める省令において記載する方向で検討はさせていただきたいと思ひますが、ただ、あくまでもこれ労政審で決めるという仕組みになつていすることを御理解いただきたい。

それから、先ほど委員がお話がありました、一年ごとということの原則に考えたいということとは先ほど申し上げました。したがつて、この更新をするときにおいては常にやはり新規と同じ要件が求められる、新規と同じ手続が求められる、そういうことでございませう。

○石橋通宏君 今の、大事なところです。

もちろん、短期、先ほどもありましたけど、六か月契約とかそういう場合もひよつとしたらあり得るのかも知れませう。その場合にどうするのか。これ労政審でやつていただくんですが、当然やはり、改めてそのたびごとにきちんと話し合いをしていただいて、これは労働者の合意、同意を取つていただく、今そうやつて明記いただく方向で、政府の思ひとして、大臣の意向として言つていただきましたので、これは是非その方向で確認を労政審でもしっかりといただきたいということは言つておきたいと思ひます。

その上で、問題は口の年収要件です。これがどうも年収一千七十五万円というのがこれまでも独り歩きをする。

私、さっきのやり取り聞いていても、高度なアナリストで更に高度な仕事をする、本当にそういう人がいるなら、それが本当に一千七十五万円程

度でいいのかと思いませんか。いや、本当に高度なアナリストの高度な給料をもらっていないと、ちゃんとした高度な給料をもらっていないと、当然、高度なアナリストの高度のつて、今日の午前中の参考人でもそういう話がありました。一千万以上なんてたくさんいますよ。たくさんおられると思いますよ。それで交渉力があつて完全な働き方の裁量があるなんて到底思えないと、そういうやり取りだったと思いますので、改めて大臣に確認させていただきたいと思っています。

この法案に規定されている、口、基準年間平均給与額ですね、これ毎勤、毎月勤労統計を使うということですが、これ、参考資料で、改めて私も一体どうなるのか見ると、毎月勤労統計の数字、資料の五にこの十五年間の推移を示しております。

大臣、この法律に規定されている基本給与額、これ、どの数字使うんですか。

○国務大臣(加藤勝信君) これ、毎勤統計ですよ。であれば、この就業形態計の方で、例えば平成二十九年でいえば二十六万七千七百七十六円だと、済みません、思います。ちよつと済みません、これはどこまで入っているか分かりませんが、基本的にそうだと思います。

○石橋通宏君 私もそういうふうに説明受けました。

大臣、これ適切なんですか。この就業形態計でパートの方も入った数字ですよ。非正規の方々も、まあ非正規でフルタイムの方は一般労働に入っているんですが、就業形態計で、パート労働者、有期の方含めて全部入った二十六万ですよ。これを比較のベースにするっておかしくないですか、大臣。

○国務大臣(加藤勝信君) 比較のベースというか、それを踏まえて三倍を相当程度上回るという、これを含めて議論されたというふうに承知をしております。

それから、こういった水準を使っているのは、もう委員御承知のとおりだと思いますけど、雇用

保険法や労働者災害補償保険法など他の法令でも、平均給与額等の定義としては通常これらを利

用しているというふうに承知をしております。

○石橋通宏君 ちよつと分らないんです。これ、例えば、就業形態計でいくと平成十五年から比較しても落ちているんですね、一万八千円も低下しています。それはそうですね、パート労働者入れるから減るんです。パート労働者がこの間ずっと増えている、時間当たりのあれも、労働時間が減っていますので、全体を含めちゃうと減っちゃうんです。

大臣、この数字を使うということは、今後も更に減り続けるおそれもあるということですが、これはどうするんですか。それだけ高度なつて言っておいて、これ、毎勤使つて就業形態計、パートの皆さん、有期の皆さん、派遣の皆さん全部含めてこの数字をつていいたら、今後とも下がっていくら下がっちゃうんです。

○国務大臣(加藤勝信君) したがって、ですから、これは労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を一年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額の三倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であるというふうに規定をしているわけでありまして、それをまた、その基準をどうするかということについてはしっかりと議論をしていく必要がある。その一つのとばとしてこれがあるわけでありまして、これが少し下がるからすぐ上がる、こういう関係ではないというふうに思っています。

○石橋通宏君 いや、じゃ、何で法律の根拠にこれを書くんですか。この毎勤のこの数字の三倍つて法律に明記しちゃつていないんですよ。じゃ、何でそんないいかげんな話なら、そんないいかげんなことを法律の基準にするんですか。大臣、おかしいでしょう。

いや、これがでも下がつても、いや、それが下がるものではないですね。じゃ、基準書く意味がない。法律の条文にそれが書いてあるんですよ、

大臣。そうしたら、その根拠として、何でこれをわざわざ法律の根拠としてこの条文に書き込んだのかということが、大臣、根拠がないという話になりますよ。

○国務大臣(加藤勝信君) いや、私が申し上げたのは、今おっしゃる、こうした変動があるから直ちに変わるものではありませんということを示し上げたのであります。

それから、年収要件については、閣議決定された日本再興戦略改訂二〇一四において、「一定の年収要件(例えば少なくとも年収一千万円以上)を満たし」と明記されたこと、また、平成十五年の労働基準法改正時の附帯決議に基づき、もう、ちよつと読みませんけれども、労働政策審議会での検討の上、大臣告示において一千七十五万の年収要件が設定されていることなどを踏まえて、公労使の三者の議論の上、労政審において建議の形で取りまとめられたということでありまして、それを踏まえて、法案においては先ほど申し上げたように規定をされている、そういう流れの中で決められてきたこの平均給与の三倍相当程度を上回る水準と、こういうことであります。

○石橋通宏君 大臣、それも言うと思つて、資料の四もお付けをしておきました、資料の四。今大臣、一千七十五万円と、これが独り歩きして、この間もうずっと我々も、まあ一千七十五万円以上らしいですよつて言ってきた。

大臣、これ平成十四年のこれは人事院のデータ使っている。ここでは人事院のデータ使っているんですね。人事院のデータを使つて、わざわざ技術課長、技術課長代理、大卒、高卒、こういった数字を使つて、こういう計算式で一千七十五万、それが適切かどうかは置いておいて、そこでは、有期の特例、どんなときに有期の特例が認められていいのかということ、こういう計算をされた。

大臣、これ今当ではめると一千七十五万円にかなりません。もう、もはや一千七十五万円もないんですよ、下がりが続いています。

大臣、この根拠も、これどうするんですか。一

千七十五万、もうすつ飛んでいますよ。一千七十五万しかありません。いずれ一千万円切るかもしれません。下がっているじゃないですか、大臣。

○国務大臣(加藤勝信君) これは、あくまでもそのときの議論としてこの一千七十五万というものが出され、そういったものも見据えながら、今申し上げた労政審の建議を踏まえて、そして、法案で先ほど申し上げたように定めさせていただいたということでありまして。

この一千七十五万というのは、しかも、交渉上、劣位に立つことのない労働者のメルクマールというところで出てきた数字でありますから、そういった意味で、それを見定めながら、そして、この三倍という数字を入れ、しかも相当程度ということでありまして、それを含めて労政審で最終的には議論いただいて省令で決めていくと、こういうことになるわけでありまして。

○石橋通宏君 相当程度つて、どんな程度ですか。相当程度、教えてください。

○国務大臣(加藤勝信君) 普通、相当程度という使われ方は、要するに三倍ぎりでもないし、また四倍を超えるわけでもない、その間の水準というのが大体相当程度という水準だと思います。

○石橋通宏君 これ聞いておられる皆さん、そんないいかげんな話なのかと思つておられると思いますよ。

いや、この基準でいけば下がっていく可能性もあるわけですよ。現に下がっているわけですよ。下がっていく。でも、大臣、いや、それは額がそう変わるものでもありません。じゃ、何のための基準を置いているのか。何でこれを置いているのか。何で毎勤で、何でパートの方々含めたお話を基準にするのか。そうしたら、下がる蓋然性が高いじゃないか。でも、大臣、いや、相当程度があるから大丈夫だ。でも、相当程度つて、相当程度です。そんないいかげんな話ですか、大臣、これだけのものが。

そもそも、大臣、これよく御存じですね、さっきの有期の特例つて、年収が一千万七十五万円以上

で、これ、いろんな業務がここに書いてあるわけですね、告示には、農林水産業の技術者、鉱工業の技術者、システムエンジニア、デザイナー、大卒実務経験五年以上、短大、高専実務経験六年以上、高卒実務経験七年以上、システムコンサルタント実務経験五年以上。さつき新入社員でもオツケーみたいな議論もありましたね。余りに乱暴ですね、大臣。

そうやって、今回、えいやあでこういうふうに決めている。何の根拠も示されない。こんな乱暴な根拠を法律に置いて、結局、法律上はこの解釈次第で、相当程度の解釈次第でどうにでもなっちゃう。これで本当に働く者、完全に裁量権がある、裁量があるんだ、自由に働き方が決められるんだ、物すごい高度な、高度な仕事で、交渉力がある、自分で好きなときに帰れるんだ、働けるんだ。何の根拠があるんですか、大臣。どこにも根拠がないことを今まさに証明された、そう

とは思えませんか、大臣。

一体どこに、これに対象になれば完全な働き方に自由があつて、物すごい使用者に対する交渉力があつて、その保障になるんですか。誰がどう判断するんですか、大臣。

○国務大臣(加藤勝信君) 今委員おっしゃったその自由というのは、時間に縛られないという意味においては、これは前から議員と御議論させていただいておりますに、業務について、さらに省令において、そうした時間配分等について指示を受けないとか、そういった省令を検討しておりますから、そうした省令を含めて法令によって言わば裁量性を与えていくと、確保していくと、こういうことになるわけでありまして。

それから、今言った交渉力の話は、今委員がお話があった有期労働法について、三年を五年にするという対象者について、当時、労政審で議論をし、そしていろいろな議論の結果として千七十五万という当時の水準を想定をしたと。今回もそれを念頭に置きながら、この今申し上げた三倍、平均給与と三倍を相当程度上回ると、こういう水準に

しているわけでありまして、そうしたこれまでの議論の経過、そして、過去と現在の水準を比べても、まさに委員御指摘のように、六十五万は下がっておりますけれども、ほぼそういった水準になつてきていると。しかも、それを相当程度上回るといふことでそれを確保するというところでございまして、そうした年収要件をもらつていらっしゃる方がやっぱり交渉力が高いということ、これは一つの想定ではありますけれども、過去そういう議論をされてきた、それを踏まえてこうした水準を出させていたのだとすると、こういうことであります。

○石橋通宏君 いや、結局何のちゃんとした国民の皆さんも納得できる根拠を示してないと思ひます。この条文の規定、なぜ毎月勤務統計なのか、なぜパートの皆さんを含めた数字なのか。現にこの十五年間でこれだけ、一万八千円ですよ、平均、これだけ低下をしている。一千七十五万円の根拠も、今一千万円まで落ち込んでいる。こういった事実、これがあるわけですよ。

いかに大臣がそれを担保できるのか、これだけ根拠が薄弱なものを法案に書いてある。省令で、これ、決める幅が物すごい大きい。こういうことも含めて、これ自体、年収要件自体が根拠が全く薄弱でその保障にならないということ、これ改めて今日多くの皆さん御理解をいただいたのではないかと今ふうに思ひます。これでは到底担保にならないということを改めて指摘しておきたいというふうに思ひます。

時間がありませんので、今日、もう一つちょっと飛ばして、これも前回も確認させていただきまして、今日も高プロの、例えば決議違反があつたとき高プロから外れるんだ、でも、高プロから外れたときに、じゃ、どうやって実労働時間を把握するのか。これ、大臣、前回の質疑でもうこれは明確に答弁いただいています。高プロから外れれば三十二条、三十七条に戻る。でも、三十六条、三六協定結んでいまいせんので、その時点でもう三六協定違反だ、これはもう使用者は罰則を受けるわ

けですね、三六協定違反で。

ただ、労働者にはちゃんと賃金、正規に支払つてもらわなきゃ困るわけですよ。じゃ、賃金どうやって計算するのか、払うべき賃金を。払うべき賃金計算するには、ちゃんとした実労働時間を、深夜何時間働いたのか、休日何時間働いたのか、じゃ、割増し賃金どうするのか、これ全部決めないといけないうわけですが、何にも決まっていないうわけです。当然ですね、三六協定ありませんから。

大臣、どうやって高プロから外れた労働者、三十二条、三十七条に戻ったときにその方々に真つ当なちゃんとした賃金をお支払いするんですか。教えてください。

○国務大臣(加藤勝信君) 今お話がありましたように、決議違反等々あつて高プロの対象から外れた場合、この労基法三十二条、三十七条の適用対象になりますと、しかもこの高プロの場合には協定の対象になつていまいせんから、根つこから行きますというのを申し上げたところでござい

ます。

具体的に、その実労働時間数については、これはタイムカード、パソコンの起動時間等の記録、あるいは健康管理時間として提出されたものも一つの参考になるんだらうと思ひますけれども、そうしたものを含めて実労働時間というものを特定していく必要があります。また、その場合の割増し賃金については、月ごとに賃金が決められている場合には、その金額を、その月の一般労働者の所定労働時間で割つた金額を基礎として算定をし、そして今言った払うべき金額を算定をし、そして支払を求めていくと、こういうことになるわけでありまして。

○石橋通宏君 午前中の参考人質疑でも、現場の弁護団の方からも不可能だと。大臣、これ声聞いているんですか、ちゃんと。それがちゃんと可能だということを、現場の皆さん、現場の専門家が、現場の有識者、まさに今、日々そうやって健康被害がある、過労死が起こっている、それについて実労働時間が把握できなくて奔走されている、奮

闘されている、でも駄目だ、こういった方々の意見、大臣、直接聞いているんですか。ヒアリングして、今可能だと、ここで大臣として答弁されているんですか。教えてください。

○国務大臣(加藤勝信君) そういう声は家族会の方からもお聞かせいただきました。

しかし、実際、今、裁量労働制等々においても、あるいは実際の一般の労働者の場合においても、正確にそうした記録がなされていない、そういった場合には今申し上げたタイムカード、パソコンの起動時間、あるいはそこで働いている方のお話等々聞きながらその実労働時間というものを特定すると、そういう作業をしているわけでありまして、別にこの高プロに限らずそういった対応をしていくと、こういうことになるわけであり

ます。

○石橋通宏君 いかに現場の声、本当は聞いていないかというのが今証明されたと思ひます。

大臣、本人から話を聞くとおっしゃいました。過労死家族の会の皆さんの話、本当に聞かれたんですか。じゃ、本当にその労働者が過労で亡くなつた、どうやって本人から聞くんですか。

○国務大臣(加藤勝信君) その場合に、今のは労災の話になつていられるわけでありまして、今は高プロの場合ということでおっしゃったので、それは本人がおられるということ……(発言する者あり) いやいや、そういうふうになつてい

るからそう答えているので、労災の話になつて、そうして……(発言する者あり) いや、その方が亡くなつていればそれは当然本人に聞けない、それは当然のことです。ですから、その場合には、例えば家の中で働いているのであれば御家族の方、あるいは職場で働いていれば同僚の方からお話を聞くと、それはそういうことになる。だらうと。

○石橋通宏君 タイムカード、パソコンのオン、オフでいかにその方の実労働時間を把握するんですか。大臣、教えてください。

○国務大臣(加藤勝信君) 済みません、ちよつと

質問の趣旨が分からないんですけれども、その方が働いて、要するにパソコン、その方のパソコンについてそれをオンにし、オフにする、それを一つ働いている時間ということで推定していくと、一つに使っていくと、こういうことであります。

○石橋通宏君 これも午前中、参考人の御意見でありました。もう既に判例で、パソコン、オン、オフ、パソコンがついていることをもって実労働時間にはならない、できない、そういう判例があります。大臣、それ可能なんですか。

○国務大臣(加藤勝信君) 済みません、ちょっと私、午前中のヒアリング聞いておりませんので、その判例が具体的にどの判例を指しておられるか分かりませんが、一般的には、これまでもパソコンの起動時間等々を使いながら、労災の時間、労災等々対応させてきていただいていると、こういうように承知をしております。

○石橋通宏君 またしても、本当にどこまでちゃんと現場のヒアリングをされているのか分かりませんね。

これ、多分当事者の方も言われておりますよ。別に私たちは一日中パソコンの前、パソコンつけて仕事をするわけではないというふうに、これはそういった方々も言われているはずですよ。だから、パソコンのオン、オフでなくて、到底現実離れた話なので、もうそれで実労働時間の把握なんてできないと思います。いかに根拠が薄弱なのか、大臣、それをまさに証明されたんだというふうに思います。

それができなければ、大臣、ちゃんとした、外れた、じゃ三十二条、三十七条に戻った、その方についてちゃんとした賃金をお支払いする、そんなことできませんよ、大臣。無責任なこと言わないでくださいよ。絶対できないということ、これを重ねて、これは午前中の参考人の質疑、大臣、また質疑録お読みください。

もう一つ聞いておきます。これも伊藤孝江委員が先ほど取り上げられた中で、健康管理時間と実労働時間の違い、今の話に絡むんですが、その

話、どうやって把握するのか云々、これは先ほどやり取りもありました。

一つ教えてください。これ当然、把握をするということは、ちゃんとした記録、保存、全て義務付けられるというふうに理解しておりますが、これ当然だと思えますけど、労働者若しくは労働者の御本人に何かあったときには、御家族からその記録の開示を求められたら、当然ちゃんと開示にしなければならぬ、それでよろしいですね。

○国務大臣(加藤勝信君) 健康管理時間の開示については、基本的には、医師による面接指導の対象者に対して健康管理時間を通知することについて、事業者の面接指導の実施義務の内容に当然含まれているということでもあります。まずは、それは通達においてその旨を明らかにしたいと思えます。

その上で、健康管理時間の通達、今お話しのカースも含めて、医師による面接指導の対象にならない方についても、働く本人が状況を把握しつつ、自身の健康管理に生かしていくためには重要だというふうに思っております。

健康管理時間の把握や健康確保措置については、労使委員会の決議事項となつてるところから、労使委員会の委員が決議に当たって適合させる責務を負う指針、これは我々が定めるわけでありますが、定める際に、医師による面接指導の対象にならない方についても健康管理時間を対象者本人に通知することが望ましい、そういった旨を、具体的な方法について規定していきたい、労働政策審議会で御議論させていただきたいというふうに考えております。

その上で、今言った、仮に過労死で亡くなられた方に対してどこまで開示義務があるかどうかというところについては、まさにこの全体の、まずそうした面接指導の実施義務があれば、当然それは通達で明らかにしていくということでありまして、そこまで至っていない場合においてどうなのかというところについても、これは労政審での議論を踏まえて対応させていただくことになると思

ます。

○石橋通宏君 大臣、最後、結局までもこつて、分からないんですね。明確に言ってください。

御本人、開示を求める、いや、面接指導に至つたら、いや、それは、でも至っていないまで、一体どれだけその健康管理、把握をされているのか。ちゃんと把握をされているのか、いや、どれだけ働いたのか、そういうことも含めて、きちんと御本人たち働く側が知ることができる、そうしなかつたらこれ意味ないですよ。だから、これについては御本人の求めがあれば開示する方向でこれやるんだ、政治の意思です。大臣、言ってください。

○国務大臣(加藤勝信君) いや、ですから、そこについては、先ほど申し上げた医師による面接指導の対象にならない方についても健康管理時間を対象者本人に通知することが望ましい旨やその具体的な方法などについて規定する、先ほど申し上げた指針において、方向で労働政策審議会で御議論いただきたいと、こう考えているわけでありま

す。

○石橋通宏君 今、御本人からの求めがあれば、健康管理時間云々、それとは関係ない段階でも開示をする方向でこれ調整いただくというふうに御答弁いただいたと理解してよろしいんです。大臣、はつきり言わないから分からないんですよ、さつきから。だから、それははつきり答弁してください。

もう一回、最後、答弁求めて、質問終わりたいと思ひます。

○国務大臣(加藤勝信君) はつきり申し上げているつもりではあります。健康管理時間の把握や健康確保措置については、労使委員会の決議事項となつております。

労使委員会の委員が決議に当たって適合させる責務を負う、これは指針、これは私も指針を定めます。その際に、医師による面接指導の対象にならない方についても健康管理時間を対象者本人に通知することが望ましいという旨、またその

具体的な方法などについて、今申し上げた指針に規定する方向で労働政策審議会で御議論いただきたいと考えております。

○石橋通宏君 時間が来ましたので終わります。御本人に通知することが望ましいというのと、御本人の求めがあったら通知しないというのでは違うんです。だから聞いていないんです。その辺について確認をいただけたので、これ、次回までに改めて整理をいただいて答弁いただくことをお願いし、質問を終わりにします。ありがとうございます。

○委員長(島村大君) この際、委員の異動について御報告いたします。

本日、自見はな君が委員を辞任され、その補欠として羽生田俊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。

柔軟な働き方を拡大していくと、それが一つ高プロになるわけです。しかし、労働時間の規制を外すと、これ更に外していくことにつながっていくわけです。そこで、裁量労働制、これ、労働時間の規制を外した働き方ですけども、現状どんな働き方になっているのかということをしつかり検証していく必要があるんじゃないかというふうに思っております。

そこで、具体的な事例を紹介したいと思ひます。一つは、損保業界最大手の損保ジャパン日本興亜です。これは、裁量労働制を営業職まで拡大し、違法適用しているということで昨年三月の厚生労働委員会でも小池晃議員が指摘をした問題です。

実際の残業時間はみなし労働時間手当の二倍と。いわゆるたたく働き。当時の塩崎厚労大臣は、企画業務型裁量労働制といながら法律の定めに合わせていないものは不適切な運用だから、労働基準法違反ということが確認された場合は厳しく指導していかねばならないと、こういう答弁をいたしているわけですね。

事実確認として、指導されたんでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) 個別の事案に関する
こととございますので、また監督指導の円滑な実
施に支障を来すおそれがございますことから、回
答は差し控えていただきたいと思います。

労働基準監督署におきましては、一般論でござ
いますけれども、裁量労働制に係る不適正な運用
等の情報があった場合を含めまして、各種情報か
ら法違反が疑われるそうした事業場に対して監督
指導を行っております。

今後とも、各種情報から裁量労働制に係る不適
正な運用が疑われる事業場につきましては、監督
指導を徹底してまいります。

○倉林明子君 個別の事案だからそういう答弁に
なるのかと思うんだけど、指導してもらったと
思うんですね。なぜなら、昨年十月にはこの損保
ジャパンは、営業職として保険金サービスの職員
への適用、これ撤回したんです。この営業職など
は、労働時間の算定が困難だということで実は事
業場外労働制に変更されております。しかし、現
場の実態は何も変わっていないんです。

一般論として聞きます。事業場外労働のみなし
労働時間の対象にできない業務、これは何です
か。

○政府参考人(山越敬一君) 労働基準法第三十八
条の二に規定をいたします事業場外労働に関する
みなし労働時間制の対象となりますのは、労働者
が事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具
体的な指揮監督が及ばず労働時間を算定すること
が困難な業務でございます。

○倉林明子君 労基法三十八条の二第一項に言う
労働時間を算定し難いとき、これに当たるのかど
うかということが問題になるわけですね。

営業社員の仕事場外みなし労働の適用が争点と
なった判例がございます。これは光和商事解雇無
効確認等請求事件。これ、朝礼に出席し、その日
の行動予定を提出して外出する、外勤で、会社
に帰ってくる、午後六時に帰ってくる、そして終
業と、仕事終わるという業態だったんです。これ

が労働時間を算定し難いとは言えないということ
で判決が下った、これ大阪地裁の判決です。

さらに、会社が携帯電話で労働時間の把握は可
能だということで事業場外労働には当たらないと
いう、みなし労働時間、対象できませんよという
判決も出ています。

つまり、朝、出社すると、そして行動予定も確
認して、行き先もはっきりしていると、原則会社
に帰ってきて仕事を終わると。実は、損保ジャパ
ンもこの光和商事とそっくりの働き方になってい
るんですよ。

一般論として聞きたい。法令違反じゃないで
しょうか。

○政府参考人(山越敬一君) 一般論としてお答え
させていただきますけれども、労働基準法第三十
八条の二に規定する事業場外労働、このみなし労
働時間制の対象となりますのは、先ほど御答弁を
させていただきましたように、労働者が事業場外
で業務に従事し、かつ使用者の具体的な指揮監督
が及ばず、労働時間を算定することが困難な業務
でございます。

したがって、例えばでございますけれども、
も、何人かのグループで事業場外に従事する場合
で、そのメンバーの中に労働時間を管理する者が
いる場合でございますとか、事業場外で業務に従
事するが、無線などによつて随時使用者の指揮、
指示を受けながら労働をしている場合、あるいは
事業場において訪問先、帰社時刻等の当日の業務
の具体的な指示を受けた後、事業場外で指示ど
うりに業務に従事し、その後事業場に戻る場合など
のように、事業場外で業務に従事する場合であつ
ても使用者の具体的な指揮監督が及んでいる場合
には労働時間の算定が可能です。でございますので、
みなし労働時間制の適用はございません。

○倉林明子君 いや、だから法令違反に当たるん
じゃないかと言っているんです。裁量労働制の違
法適用をやっている指導を受けて、さらに今度は
事業場外労働のみなし労働時間、こういう適用で
もないのに、これ使っているんですよ。あのね、

業界代表するような大手企業が指導されても更に
法令違反でただ働きをさせる、これはもつてのほ
かだと思つてますよ。指導すべきじゃないか。ど
うです、大臣。

○国務大臣(加藤勝信君) 倉林委員の御質問は、
一般論になったり個別論になったりするので、
ちょっとなかなか答えにくいのでありますが、一
般論については局長から申し上げたのもう申し
上げません。

いづれにしても、個別の事案が事業場外みなし
の適用になるか、またそれが適切に適用されてい
るか、それは個々の事業場の状況において判断し
ていく必要があるというふうに考えております。し
けれども、私どもとしては、そうしたことがしつ
かり行われていないということであれば、それは
前、塩崎大臣の答弁もございましたけれども、し
っかりと厳しく指導していかなければならないと、
こういうふうに考えております。

○倉林明子君 法令遵守、これをさせていくとい
うことが労働行政で非常に大事なんだということ
で、一般論でも御答弁あつたとおりですので、業
界最大手がこんなことをやっているということを踏
まえた対応を求めておきたい。

次に、これ電機業界大手の話であります。ソニー
です。ここは一人を越える社員おります。で、
この社員の二人に一人が実は裁量労働制の適用と
いうことになっているんです。対象業務の適用
は、これソニーの場合、法の範囲ということで確
認できております。

しかし、実労働時間との乖離を見ますと一
日平均二時間長いと。労基法を適用すれば、残業
時間は一月百時間を超えると、こういう労働者
が十人から五十五人あつたと。スパンで見ても
す、半期ごとに締めて見ると、そういう推
計出てくる。三か月平均で、月平均八十時間超
え、こういう過労死ラインを超える労働者も二十
七から三十七人いるんだと。これ、労働組合が調
べて分かつたんですね。

こういう実労働時間として見るならば、労働時

間から手当として評価している分から見たら、み
なし手当といつたら一律三十時間分程度しか出て
いないんですよ。つまり、実労働時間が過労死ラ
インを超えるような働き方になっている、みなし
手当は一律で三十時間分程度。これが実は違法で
ないんですよ。このこと自身が非常に問題で、
こんなことを合法として認めるならば過労死なん
てなくせないと思う。大臣、どうでしょう。

○国務大臣(加藤勝信君) 一般論としてお答えを
させていただきますけれども、裁量労働制はその
時間配分、仕事の進め方を働く方の裁量に委ね、
自律的に創造的に働くことを可能にする制度では
ありませんけれども、対象労働者が過労死するよう
なことがあつてはならないのは当然であります。

裁量労働制においても、みなし労働時間と実労
働時間の間に乖離がある場合、また協定や決議で
定める労働時間の状況に応じた対象労働者の健康
確保が適切に講じられていない場合などには、そ
の適正化に向けて労働基準監督署においてしつ
かりと指導を行うことにしているところでありま
す。

また、今回は、労政審の建議を受けて、法案で
も裁量労働制の対象労働者も含めて労働時間の状
況について客観的な方法により把握する義務を規
定をし、さらに、法定労働時間を超える労働時間
が長時間労働となつた場合の労働者本人の申出に
基づく医師の面接指導についても、その基準、こ
れは省令改正ですが、月百時間を月八十時間を超
えた場合に改正するということにしているところ
でありますので、そういった措置等も含めて、裁
量労働制が適正に運用をされているように取組
をさせていただきたいと思っております。

○倉林明子君 いや、今適正になつていないん
ですよ。適正じゃない働かせ方、過労死生むような
働き方というのが、これ裁量労働制であろうとも
許しやならないと、そういう姿勢で私は臨む必
要があるというふうに思っています。健康確保措
置も、結局、結果としては何の歯止めにもなつて
いないという現状をお聞きしています。そこも

しつかり押さえていかないと駄目だと、過労死な
くせないと云っているんですよ。

このソニーなんでも、裁量労働制と三
六協定の関係は私、見てみたいと思うわけです。

本法案で規制強化される労働時間の上限規制、こ
れはあくまでも三六協定の特別条項になるわけ
です。一般論としてお聞きします。裁量労働制の場
合、この上限規制の対象となるのかどうか。いか
がですか。

○政府参考人(山越敬一君) 裁量労働制で働く方
につきましても、今回の時間外労働の上限規制の
対象となりますけれども、みなし労働時間に対し
て上限規制が掛かることとなります。

○倉林明子君 最後、なりまして答弁された
んですよ。

○政府参考人(山越敬一君) 裁量労働制で働く方
につきましても……

○倉林明子君 最後、なりましていいよ。

○政府参考人(山越敬一君) みなし労働時間に対
して上限規制が掛かることとなります。

○倉林明子君 ソニーは、実は所定内労働時間で
ある七時間四十五分をみなし労働時間と規定して
いるんですよ。そうなるかどうかという、三
六協定はあくまでも法定外の長時間労働の労基法
違反を免除すると、こういうものになってきたわ
けですよ。一般に、みなし労働時間を法定内に
設定した場合、これはどうなるんでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) 裁量労働制でござい
ますけれども、業務の遂行方法を大幅に労働者の
裁量に委ねる必要があるため、業務の遂行の手段
及び時間配分の決定等に関して、使用者が具体的
な指示をすることが困難な業務、これは専門業務
型裁量労働制でございまして、又は使用者が具体
的な指示をしないこととする業務、企画業務型裁
量労働制でございまして、これを対象といたしま
して、労使で定めた時間、労働したもののみなす制
度でございまして。

労使で定めたみなし労働時間が七時間四十五分
など法定労働時間以内に設定されていた場合は三

六協定の締結や割増し賃金の支払は必要ございま
せんが、裁量労働制の下ではみなし労働時間と実
労働時間の乖離を生じないようにすることが必要
でございます。

御指摘のようにみなし労働時間と実労働時間の
間に乖離が認められる場合は、各種記録を確認す
るとともに、必要に応じ労働者等からの聴取を行
うなどによりまして実態を把握し、必要な見直し
を行うよう指導しております。

○倉林明子君 いやいや、裁量労働制ではみなし
労働時間が三六協定の対象になるんじゃないです
か。だからそういう答弁になるんですよ。乖離が
あると問題だから、それで指導するというわけだ
と思うんですけど、実際には過労死水準で働いてい
ても、みなし労働でしか規制の対象にならないと
いうことなんですよ。三六協定の上限規制、これ
を歴史的にやるんだ、罰則付きでやるんだという
んだけれども、裁量労働制の長時間労働の歯止め
にはならない危険があると、これは現実のものとし
て指摘をしておきたいと思うんですよ。

こうやってただ働きさせてきたのがソニーなん
ですよ。驚いたのが、二〇一八年三月の決算、二
十年ぶりの過去最高益ですよ。しつかり払える能
力があるのに、こういうことで残業時間払わない
というように私を天下のソニーやってええ
のかと言っておきたいと思ひます。

更に聞きたい。法案では、三六協定の上限、こ
れ月、年、これ上限のみです。一日、週の上限が
ありません。その理由は何でしょうか。一日八時
間、そして週十五時間、この法定時間を超えるよ
うな三六協定の実態というのをつかんでいま
すか。つかんでいるか、つかんでいないだけで結
構です。

○政府参考人(山越敬一君) まず、実態をつかん
でいるかということでございますけれども、一日
についての協定期間数、詳細な実態については把
握をしております。それから、一週、一週、一週
について定めている事業場についてでございます
けれども、平成二十五年度の労働時間等総合実態

調査によりますれば、三六協定を定めている事業
場のうち一・七%でございます。

○倉林明子君 ソニーの三六協定に戻りますけれ
ども、一日の労働時間、この上限設定が十五時間
十五分なんです。所定の七時間四十五分と合わせ
ると二十三時間の労働が可能になっているんです
。一日上限を徹夜勤務可能。私、ソニーのこと
ばつかり言いましたけれども、大企業で少なくない
んですよ、この二十三時間とか徹夜可能だってい
うところ。

本法案でも、徹夜可能な三六協定というのは、
これ違法にならないと思うんですよ、イエ
スカノーか。

○政府参考人(山越敬一君) 今回の時間外労働の
上限規制でございまして、月四十五時間、
年三百六十時間でございまして。その上で、臨時的
に特別な事情のある場合にも上限七百二十時間、
それから、複数月八十時間以内、単月では休日労
働を含んで百時間未満ということでございます。

他方で、一日単位の上限でございまして、これ
も、この一日単位の時間外労働の上限規制につ
きましては、企業現場において業務の繁閑などの対
応が困難となるおそれがあるところございまして、
慎重な検討が必要であるところからこういつた
一日の単位の上限は設けていないところござい
ます。しかし、他方で、一日単位についても三六
協定は締結をさせていただく必要がございますの
で、その範囲内の労働時間としていただくという
ことです。

○倉林明子君 合法にできるといふことなんです
よ。一日、週の上限規制がないと、私はやっぱり
過労死というのは防げないと思うんですよ。

インターバル規制、これは義務規定になってい
ない。インターバルは努力義務となつたんだけれ
ども、この辺は完全にやつぱり義務化しないとい
けない。さらに、週の上限規制も規定しないとい
けないと思う。どうでしょうか。大臣に聞いてい
ます。

○国務大臣(加藤勝信君) 勤務間インターバルの

必要性は我々も必要だというふうに考えておりま
すが、ただ、もう委員御承知のように、現在、そ
の勤務間インターバルを制度を導入している企業
は、平成二十九年の就労条件総合調査でも一・四
%と、こういう状況であります。

そういった意味で、認知度が低い、労務管理上
の課題があるということも指摘をされているわけ
で、しかし、今回、努力義務として課し、また、
昨年度から制度を導入する中小企業に対する助成
金も創設をし、また好事例の周知を努めることに
よって、これがしつかりとそれぞれの企業におい
て導入されるように、実際、今回の春闘でもこれ
を新たに導入する企業が見受けられたというところ
であります。

それから、一日、一週のお話がありました。今
回の中身、時間外労働の上限規制、これは本当に
実効性があり、かつぎりぎり実現可能なものとし
て、これまでなかなか合意がでないものを労使
がやつと合意をしたということでありまして、ま
ずはそれに沿った中身を法定させていただいた
と、こういうことであります。

○倉林明子君 法定ラインが過労死ラインなん
ですよ。過労死容認ということにつながっていく
のだと。

過労死を本当になくすためにどうしたらいいの
かと、本当にその点から改正はあるべきだと思
う。

この法案については撤回を求めまして、終わ
ります。

○東徹君 日本維新の会の東徹でございます。

この働き方改革法案についてでありますけれど
も、長時間労働を是正して、そして同一労働同一
賃金制度、こういったものを取り入れていくこと
によって、子育て世代の女性であるとか、そして
また仕事をしながら、家庭しながら働くことの
できる女性であったりとか、そしてまた高齢者、
そしてまた病気をもちながらでも働いていくこと
ができる、そういったいろんな方たちが働くこと
によって、多様な働き方を認めていくことによつ

て生産性も向上していき、そして働く人たちの生活の質も高めていく、こういったことが成っていることを是非目指していただきたいというふうに思っておりますが、ちょっと気になる報道もありまして、この外国人労働者について更にちょっと今日は確認をさせていただきたいと思っております。

先週、六月五日の委員会でも質問させていただきましたが、委員を終った後の経済財政諮問会議で、今年の骨太方針の原案がこれ示されました。そこでは、人手不足の業種について即戦力となる外国人人材を受け入れるための新たな在留資格をつくるというふうに書かれておりました。我が国では、これまでに、主に専門的、技術的分野の外国人に限定して受け入れてきたわけでありまして、今回の内容というのはそれを大きく広げるような内容だというふうに受け止めております。

一方、働き方改革ということで、これからいろいろ、今まで働けなかった人たちもどんどんどんどんと働いていってもらうようにしていく改革が進む、今検討している中で、今回の外国人労働者を大きく広げて働いてもらうというふうなこの方針の転換について、まず理由とか目的についてお伺いしたいと思います。

○政府参考人(和田雅樹君) お答えいたします。今回の骨太方針の原案におきまして、従来の専門的、技術的分野における外国人材に限定せず、一定の専門性、技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを構築することを政府としてお示しさせていただいているところでございます。

その背景といたしましては、中小・小規模事業者を始めとして人手不足が深刻化しており、我が国の経済社会基盤の持続可能性を阻害する可能性が出てきていることが挙げられております。

そこで、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお当該業種の存続、発展のために外国人材の受入れが必要と認められる業種にお

いて外国人材の受入れを行うこととし、今回就労を目的とした新たな在留資格を創設して新しい外国人材の受入れ制度を構築することとしているものでございます。

○東徹君 これは、外国人労働者についてはこれまでいろいろ議論があるわけですが、政治安の問題とかまた習慣の違いとか、そしてまた外国人労働者がどこかへ行ってしまう中で、いろんな問題が生じてくることもこれからまた考えられるわけですが、報道では二〇二五年までに五十万人を超える就業を目指しているというふうな数字が出ておりましたけれども、どの程度増やすことを想定しているのか、お伺いしたいと思います。

○政府参考人(和田雅樹君) お答えいたします。ただいま御指摘がございました報道があることは承知しておりますが、現時点におきましては受入れ対象分野はまだ決定しておりません。今後、真に必要な分野における受入れが行えるように検討を行うこととなりますので、特段現在において目標値のようなものは算出しておりませんし、また、増加する外国人労働者数についても具体的にお答えすることは困難でございます。

しかしながら、現下の各分野における人手不足の状況に鑑みますならば、一定数の外国人材の受入れが見込まれるものと考えているところでございます。

○東徹君 確かに、中小企業においては人手不足というのは非常に深刻な問題だというふうなことも、そこは理解できるところではあるわけですが、まずけれども、報道で、まだこれからだと言っていますけれども、二五年に五十万人超えということ、これは五月三十日の日経新聞にでかかどこれ書かれていたわけじゃないですか。恐らくそういうことを想定されているのかなというふうに思うわけでありまして、先ほど、どういう業種なのか、職種なのかまだ決めていないということですが、報道では建設や農業など五つの業種と

いうふうに言われていますが、この点についても一度確認をさせていただきたいと思っております。

○政府参考人(和田雅樹君) 今回、深刻な人手不足に対応するために、現在の専門的、技術的分野における外国人材の受入れ制度の内容を見直し、真に必要な分野において一定の専門性、技能を有する外国人材を受け入れるため、専門的・技術的分野における外国人材の受入れに関するタスクフォースにおきまして、新たな外国人材の受入れ制度を構築すべく関係省庁とともに検討を行ってまいりましたところでございます。

これまでの検討の中で、介護、農業、建設、造船、宿泊などが上がっておりますが、これらの業を含めまして、今後、各業種の業所管省庁が今回の受入れ対象分野とすることについての検討を行い、その後、法務省におきまして厚生労働省等の制度所管官庁とともに対象業種とすることについての検討を行っていくという、このようなことにすることを考えているところでございます。

○東徹君 介護の分野では、経済産業省の方でも二〇三五年に七十九万人不足するというふうな試算もこれしているということで、かなり人手不足の状態にあるというふうな、これはもうよく言われていることでございます。

昨年十一月に外国人技能実習制度の対象として介護が追加されて、介護の質を確保するために二年目の日本語能力N3とするなど、介護の固有の要件が足されておるわけですが、今回の骨太方針の原案では、介護の技能実習生の二年目の日本語能力について、要件をこれは満たさなくても引き続き在留を可能とする仕組みを検討することというふうにされているわけですが、昨年、技能実習にこれ追加されたばかりで更にこのような制度変更が必要とされる理由についてお伺いしたいと思います。

○政府参考人(定塚由美子君) 介護の技能実習でございますが、サービス提供に当たりまして利用者の方や職員間でのコミュニケーションが求められることから、他の職種と異なりまして、日本語

能力として、入国時にN4、入国一年後までにN3の取得を求める告示を昨年公布しているところでございます。

この告示を踏まえまして、各国政府、準備をさせていただいているわけですが、ベトナムとフィリピン政府が介護職種の送り出しに必要な国内制度の整備を進める中で、政府間の意見交換の場において入国一年後にN3を取得できない場合の帰国のリスクについて懸念が示されておりまして、現在もこの両国からの送り出しは開始されていないという状況でございます。

政府といたしましては、こうした状況を踏まえて、技能の移転による国際協力という技能実習制度の目的が果たされるよう、まずは相手国からの送り出しの開始に向けて、介護の質にも配慮しつつ、介護の技能実習生について入国一年後の日本語要件を満たさなかった場合にも引き続き在留を可能とする仕組みについて検討を進める必要があると考えているところでございます。

○東徹君 介護というのは本当にコミュニケーションというのが非常に一番、一番大切な部分だというふうな思ふんですね。その中でこれかなり大きな方針転換なのかなというふうな思ふわけですが、

一方で、これやっぱり国内人材の確保ということも非常に大事だというふうな言われていて、その処遇の改善というふうなことをずっとこれ言われてきていて、これが本場に改善されたのかどうかという状況にあるというふうな思っていますけれども、その国内人材の確保についてはどのように考えておられるのか、お聞きしたいと思います。

○国務大臣(加藤勝信君) 国民お一人お一人が必要な介護サービスに対して必要な介護サービスが提供されるということが大変大事でありまして、そのためには何と云っても人材の確保を育成をしていくということが、言わば、今、高齢化が更に進む日本においては喫緊の課題だというふうな思っています。

介護人材確保については国内の人材確保対策を充実強化していくことが基本でありまして、処遇改善、就業促進、職場環境の改善による離職の防止、人材育成の支援なども含めて、人材確保、育成に総合的に取り組んでいくことが重要ということで、これまで処遇改善に加えてリーダー級の職員の皆さんを対象に八万円相当の給与増を行えるような処遇改善をまた新しい経済政策パッケージに基づき実現をするということにしているところでありますし、先ほど申し上げた様々な施策にも取り組み、介護人材の確保、これを総合的に進めていますし、さらに、必要な介護人材を確保するべく更に努力をさせていただきたいと思っております。

○東徹君 介護という仕事も非常に大事な分野でありまして、外国人頼りというのものがなにもなのかなというふうに思いますし、やはりしっかりと介護の質を確保した中での制度を是非構築していった方がいいと思います。

今日は参考人質疑が午前中ありました。その中でも、全国過労死を考える家族の会代表世話人の寺西笑子さんですね、お話も聞かせていただきました。その中で、やはり長時間労働、これはもう過労死自殺、過労死についての大きな問題、たいうふうにも思いますけれども、もう一つはやはりパワハラということが問題だということで、今回、パワハラ防止法を出された、議員立法で出されたということで、このパワハラ防止法についてお伺いをさせていただきたいと思っております。

私もその必要性については認識を共有をさせていただいているところでありますけれども、ただ、今回のパワハラ防止法ですけれども、社外の人からパワハラを受けた場合とか社外の人に対してパワハラを行ってしまった場合も事業者が必要措置を講じるべきというふうなことが盛り込まれているわけですが、セクハラよりも範囲が非常に広がっているというふうな思っていますし、まずその事業主が具体的にどのような措置をとらなければならぬというふうなこれ想定されているのか、

か、発議者にお伺いをさせていただきたいと思っております。

○石橋通宏君 東委員、本当に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います。

東委員も御理解いただいていると思いますが、この法案の目的はパワハラをなくすることです。パワハラによって本当に現時点においても健康被害が起こっている、命の問題にもなっている、だから一日も早くパワハラをなくしていかなければいけないと、そういう趣旨、目的でこの法案、提案させていただいております。

であれば、パワハラ被害がある、加害者が誰であつても被害者を守らなければいけません。そして、自分のところの社員が加害者になってはいけません。被害者、これが自社の社員であるから規制をするのではない。相手は誰だろうと関係ないわけです。

自分のところの社員がパワハラ被害者になつてもいけない。被害に遭つた場合には、加害者が誰であろうと、それは事業主の責任として救済しなければいけない。措置を講じなければならぬ。加害者に絶対なつてはいけません。そういう意味で、対象範囲を広げて、そこに垣根を設けなかつたということで御理解をいただければと思います。

具体的には、まず、事業主が講ずべき措置の一つとして、予防措置があります。

パワハラは駄目なんだ、当たり前です。それは、被害者になつてもいけない、被害者にならないように、当然加害者になつてもいけない、加害者にならないように、こういう意味での社内できちんとそういったガイドラインを策定した上で周知啓発活動をしていただく、窓口を設置してそういう対応をしていただく、このことはまず予防措置として講じていただくこととなります。大事なことは、万が一その行為が発生してしまった場合にどうするか。

例えば、相手方が他社の人間だったとします。

残念ながら雇用との直接的な関係がありませんので、加害者に対して直接的に何らかの行為を命ずることは措置義務としては適切ではないという判断をさせていただきました。ただ、じゃ、加害者に何もしないのか。それでは根本的な解決にはなりません。ですので、これ当然、各企業に同様な措置を講じていただくわけですから、相手方企業に対してそれについて通知をしていただく、情報共有をしていただく、相手方企業の事業主に対してその加害者と思われる方に対する対応を促していただく、こまめではできるところというそういう整理をさせていただきました。

当然、その通知を受けた側の企業は先ほどと同じ脈絡です。自分のところの従業員が加害者になつてはいけないうわけですから、万が一そういう通知を受けた場合には、その通知、事実関係を確認し、もし本当に事実であれば適切な対応をいただく、そういう措置義務を事業主に対して課す、こういう整理を今回させていただきましたので、御理解いただければと思います。

○東徹君 自分たちの会社の被害者を守るといふ、これは大事だということに思いますけれども、他社に対してこれはなかなか難しいところだなというふうな一点思っていますけれども、もう一つ、そもそもパワハラとは何か。今日も先ほどありましたけれども、パワハラとは何かというところで、私もパワハラを受けていますとかいつて僕の義理の弟から相談を受けたことがあつて、それパワハラなのかというふうなやつぱり思ふ点で結構あるんですね。

パワハラというのは、本当に個々それぞれ、国民の間でもまだまだこれ議論されるべきぐらい認識の差があるんじゃないだろうかというふうな思っているわけですが、このパワハラとは何かというところがしっかりと明確にならないと、業務上必要な指導ってなかなかこれしにくいよなと、こう思ふわけですね。過度な萎縮になつてもいけないわけでありまして、この点についてどのように考えているのか、この点もちょっと発議

者にお考えをお聞きしておきたいなと思っております。

○石橋通宏君 これ、先ほど足立委員からも同様の質問をいただきました。浜口委員から御答弁も申し上げます。

我々のこの法案では、パワハラ、御存じのとおり、定義を置かせていただいております。業務上適正な範囲を超えるものというふうなことでございまして、これ実際に、じゃ、どこまでが業務上適正な範囲なのか。例えば教育指導なのか。先ほども、先輩からの指導、それが新入社員に対する指導なのか、ベテランに対するあれなのか、いろいろな状態があり得るという話もありました。やつぱりこれ、一番よくそれを御存じなのは現場の皆さんだと思います。

ですので、我々、法案は、意図的に法案の定義としてはこういう定義を置かせていただいた。これに基づいて国で指針を定めていただくわけですが、その際にも、労働政策審議会、公務労使、しっかりと労使の御意見もいただいた上で国としての指針を定めていただきますが、しかし、国が全部の業種、業態についてどこまで具体的に適正な範囲なのか、これ定められるわけではありませんから、最終的にはやはり現場で、使用者、これがしっかりと現場の労働者の意見を聞いていただいて、どこまでは適正な範囲なのか、いや、でもどこからが駄目なのかと、これはしっかりと現場の各企業において、労使の話し合いに応じて、国の指針を参考にさせていただきながらしっかりとガイドラインを定めていただけて運用していただく。

当然、運用していただながら定期的な見直しも必要でしょうし、それを是非やっていただきたい。が、これ、一年たつて、二年たつて、そういう積み上げでますますそのガイドラインが精緻なものになっていく、そういうことも期待して、労使の話し合いでしっかりと決めていただければというふうな立て付けにさせていただいております。

○東徹君 業務上適正な範囲って、これ、どういうところを業務上適正な範囲って言うのかという

う、ここが本当に分かりにくいところだなというふうに思ふんですね。

労政審でも決めていってもらいたい、指針を、ガイドラインを決めていってもらいたいというわけですが、なかなか、この指針といつても、パワハラ定義とか、事業主の取るべき措置とか、こういったことが、具体的でない中でこれ指針を定めるのはちよつと難しいんじゃないのかなというふうにも思つたりするわけですが、実際にこれ、石橋委員はもう労働政策の専門家だと僕は本当に思つておりますので、こういう指針を具体的に作ろうと考えているのか、もしありましたらお考えをお教えいただきたいと思ひます。

○石橋通宏君 これは恐らく東委員も御存じのとおり、実はこの間にも様々なパワハラコメントに関する議論、検討というのは行われて、かなりの積み上げはできてきています。

元々、二〇一二年に、当時、円卓会議、厚生労働省の下でつくられました円卓会議で報告書が出され、その後の様々な、法律的な規制はありませんでした、この円卓会議の報告書に基づいた様々な取組というのは厚生労働省もこの間やっていただいているわけです。

また、先般、ハラスメント防止に関する検討会も報告書まとめられて、この間、様々な議論が行われておりますし、今日午前中の参考人質疑でも少し説明があつたと思ひますが、実はいろいろな業種、業態で現場のパワハラコメントの実態のアンケート調査、様々なヒアリング、この積み上げも行われております。

今日午前中紹介されたのは、例えば労働組合、百六十万人の加盟構成員がおられますけれども、UAゼンセンという産別の組合がかなりの網羅的な現場の調査をされて、そこで七割もの方々がパワハラコメントの経験がある。当然そこには、どこまでが業務の範囲内で、どこまでがやつぱりパワハラコメントなのか、そういうことを現場で御判断いただいた上で、定義を置いてのアンケート調査の結果として、七割もの方々がそう

いつた経験があるというふうに表示されている。そういう意味では、様々な業種、業態、産業において既にそういう議論があり、積み上げがあり、今、我々もそれを基にこういう法案を提案させていた、だいています。

ですから、指針を国がこれ定めていただく、先ほど申し上げましたように、労政審で公労使の議論をいただきますので、こういうこれまでの議論、積み上げ、現場の様々な調査、アンケート、こういったものもしっかりと政労使で参考にしていただきながら、国として統一的に決められる範囲内の統一した基準、指針というものを決めていただくというふうに思つています。

具体的には、先ほど言つた定義の中で、じゃ、業務上の優位性を利用して行う行為というのはどういう行為があり得るのか、適正な範囲を超えるもの、一般的に規定できるものはどういうものがあり得るのか、こういったことを規定していただきながら、円卓会議の大類型というのも参考にできると思ひます。過大な要求ですとか過小な要求ですとか、こういった類型、こういったものが当たり得るのか、これを国としての統一に示せる範囲で指針として決めていただく参考にしていただくということで整理ができるものというふう

に思つておりますので、そういう立て付けで考えております。

○東徹君 もう時間が過ぎましたので、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。

先ほど石橋委員の方からもありました高度専門職に対するヒアリング概要で、先ほど大臣は、このヒアリングの二が実は二〇一五年三月三十一日、厚生労働省の職員がヒアリングしたものであるということを確認されました。そうすると、理解ができません。

一月三十一日、今年の参議院予算委員会、浜野委員に対する答弁で、私自身、この働く方の立場に立つて働き方改革を推進していくということ

でおります。企画型裁量労働制の話の次に高度プロフェッショナルの話になつて、また、高度で専門的な職種、これはまだ制度ございませんけれども、私もいろいろお話を聞くことで、その方は、自分はプロフェッショナルとして自分のペースで仕事をしていきたいんだと、そういった是非働き方をつくつてほしいと、こういう御要望をいただきました。例えば、研究職の中には、一日四時間から五時間の研究を十日間やるよりは、例えば二日間集中した方が非常に効果的に物が取り組める、こういった声を把握していたところでありましてというのが続くんですね。

大臣、これ、この答弁、誰が聞いても、大臣自身が直接聞いたとしか聞けないんですが、虚偽答弁じゃないですか。

○国務大臣(加藤勝信君) その虚偽とおつしやるのはどこでかよく分からないんですが、まず、私が御要望をいただきましたというのは、これは私がまさに個々にお話を聞いた中で御要望をいただいたということでありまして。例えばということ、それは、そういった事例を把握をしているということ、申し上げているわけでありまして、これ、まさに厚労省において把握をしているところをここで例示として挙げさせていただいていると、こういうことであります。

○福島みずほ君 違うでしょう。だって、その方は、こう、ほしいと、こういう御要望をいただきました、例えばとなつていらっしゃるんですよ。

大臣、ここで、私がそういうところへ、企業等を訪問した中でお聞かせいただいたそういうした意見、声でございます。

あなた自身が聞いた声として紹介しているんですよ。あなた、聞いていないじゃないですか。先ほどの石橋委員の質問に対しても、さっき、そのために行ったのではありませんと答弁されました。そのために行ってないんですよ。

でも、大臣は一月三十一日に言っていますよ。私がそうしたところへ、企業等を訪問した中でお聞かせいただいたそういうした意見、声でございます。

す。違うじゃないですか。何が虚偽答弁か分からないと、とばけないでくださいよ。自分が聞いていないのに、自分があつたかも、自分自身が企業に行つて、企業でヒアリングして、まさにこの声を聞いたというふうには誰が読んでも、誰が読んでもそう理解する中身になつていないじゃないですか。大臣、正式にちつとも、ヒアリングは一回もやっていないんじゃないですか。虚偽答弁ですよ。

○国務大臣(加藤勝信君) まず、その前の浜野委員の質問を聞いてください。

御説明いたしましたけれど、現裁量労働制対象の方々からも意見があつた、そして、新設される高度プロフェッショナル、あつた、そういうことを踏まえて、先ほど、その前にありますけど、企画裁量型についてはこれは私事業所へ行つておりますから、そういった企業等を訪問する中で聞かせていただいたと言つてゐるのに、どこが虚偽答弁なんですか。

○福島みずほ君 虚偽答弁ですよ。

だって、ここ、また、高度で専門的な職種、これはまだ制度ございませんけれど、私もいろいろお話を聞く中でその方は言っているじゃないですか、その方は、例えばとしてこの一番の人の証言が出てくるんですよ。聞いていないじゃないですか。

○国務大臣(加藤勝信君) だから、これは私が直接聞いた方はそういうことと、例えはというの、研究職の中にあるということ、例えばという言葉を通じ把握をしているということ、申し上げているのであります。

○福島みずほ君 いや、ひどい答弁ですよ。

だって、ここは、そういうた是非働き方をつくつてほしいと、こういう御要望をいただきました。例えば研究職の中には一日四時間、誰が聞いても大臣が聞いたと思ひますよ。そう思ひ込んでいましたよ、虚偽答弁じゃないですか。例えばと言つてこの一番の話をしているんですよ。虚偽答弁じゃない

いのですか。

少なくとも、自分が直接聞いていないのに、あたかも自分が直接聞いたかのようにこのナンバワンの人の証言を引用するのは間違っていたというのを認めてくださいよ。

○国務大臣(加藤勝信君) それ、どういふふうに解釈されるかは委員それぞれのことがあるんだと思いますが、ここで申し上げるのは、要望をいだきましたと一回切れて、例えばというのは、研究職の中にはという意味で例えばと申し上げているので、しかも、声を把握、把握していると言っているじゃないですか、聞いているなんて言っていないじゃないですか。

○福島みずほ君 もう語るに落ちたというのはこういうことですよ。

だって、これは、働く人の声をいろいろ聞かせていただきました、高度プロフェッショナルで、その方は、例えばというのは、そのいろんな声を聞いた中で例えばというふうに読みますよ。そして、ここで、私が、最後に、だから、裁量労働制と高プロと両方話した後に、私がそうしたところへ、企業等を訪問した中でお聞かせいただいたという意見、声でございます。違うでしょう、虚偽答弁ですよ。こんなので虚偽答弁、恥ずかしいですよ。

しかも、一月三十一日、浜野さん、午前中に質問をしています。二番目のバツターです。驚くべきことに、この十一、お手元に資料がありますが、一月三十一日が六人、二月一日が三人です。九名ですよ、九名がまさにこの中で出てきたものなんです。つまり、大臣のこの答弁の後に、大急ぎで九人ヒアリングしたんじゃないですか。

大臣、この九人のヒアリング、知っていましたか、知りませんでしたか。

○国務大臣(加藤勝信君) 具体的にどういふふうに行っているかは承知をしております。

○福島みずほ君 九人は、だから十二人ヒアリングをしました、この十二人のみが高度プロフェッショナルの根拠になっているわけですが、九人は

一月三十一日と二月一日なんです。大臣がいろいろ話を聞きましたと、私は、虚偽答弁をやった後に大急ぎで九人まさにヒアリングをやった。

で、これは、二〇一五年二月十七日には、労働審判条件分科会に対して労基法改正法案の要綱が既に諮問されています。立法するときは、立法事実があるかどうか、立法事実があるかどうかを確定し、確かにそういう立法事実があるとして法律を作るのに、おかしいじゃないですか。

総理の施政方針演説、大臣が、いろんな人の声を聞きました、例えばとナンバワンの人の声を引用して話した後にですよ、あたかも自分でやったかのように、九人の人のヒアリングをやっているんですよ。こんな立法理由は後付けじゃないですか。こんな納得いかないですよ。こんなので高度、まあ十二人というのもおかしいけど、時期もおかしい。そして九人が人事担当者が同席なんですよ。こんなのパワハラだったら、ちゃんとやらないですよ。

そして、私、これ不思議なのは、一月三十一日、六人なんです、これって同一人物が入っていないか。あるいは、これ局長、会社、ABCでいいですかと言ってくれますか。

○政府参考人(山越敬一君) これ、同一の方は入っております。それから、会社の名前については、相手方の……

○福島みずほ君 違う、名前じゃなくて、同じ会社かどうか。

○政府参考人(山越敬一君) これは五社、全部で五社にしているものでございまして、同一の会社の、その同じ会社の中の複数の労働者に聞いているケースがございまして。

○福島みずほ君 五社だと。どれとどれとどれが一緒か教えてください。

○政府参考人(山越敬一君) 三番と四番と五番が同一の会社でございまして。それから次の六、七、八が同一の会社でございまして。九、十、十一が同一の会社でございまして。それから十二と十二が同一の会社でございまして。

○福島みずほ君 これ、同じときに聞いたんですか。

○政府参考人(山越敬一君) 一つの会社につきましては、同じときに聞いております。

○福島みずほ君 だから、全部まとめて面倒見ようじゃないですか。二月一日に三、四、五をまとめて聞いた、一旦。そして一月三十一日もこれ同じなわけでしょう。つまり、物すごい手抜きなんですよ。まとめて三人、四人聞いているんですよ。これで十二人聞きました、いろんな方の声を聞きました、高度プロフェッショナルの導入ですって、ちゃんちゃらおかしいですよ。時期もおかしいし、人数もおかしいし、同時期で、これで何で、人事担当者が同席して、これでどうしてみんなの声を聞いたって言えるんですか。おかしいですよ。愚弄するにもいいかげんにしてほしい、その思います。これで命を失う人が出たらどうするんですか。これで命を失う人が出たらどうするんですか。

大臣、今朝、参考人質疑がありました。過労死を考える家族の会の方の話聞いて、どう思われました。過労死を促進するという話聞いて、どう思われました。聞かれましたか。

○国務大臣(加藤勝信君) 済みません、私はちよつとそれを聞くことはできませんでした。

○福島みずほ君 この高度プロフェッショナル、みんなの声を聞いたというのはやっぱりおかしいですよ。このデータから見てもおかしい。これはもう撤回すべきだということを強く申し上げます。

裁量についてお聞きをします。

裁量は条文には書かない、しかし、政省令に書くという話です。ということは、裁量違反、つまり何かの指揮命令したり、あしたまでに納期をやってくれ、これは法違反、労働基準法違反にはならないということ、局長、よろしいですね。

○委員長(島村大君) 速記を止めてください。

○委員長(島村大君) 速記を起してください。

○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しますが、法案においては、高度の専門的な知識を必要とし、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ということが明記してある……(発言する者あり)はい。

法律の要件に従って具体的対象業務を省令で定める際には、働く時間帯の選択や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としております。使用者から一定時間労働しろといった指示がなされた場合は、これは高度プロフェッショナル制度の今申しました法令の要件を満たしませんので、この制度の適用は認められないこととなります。この場合は、例えば時間外労働があれば、法定労働時間に違反することにも、割増賃金の支払義務が発生し、罰則の対象にもなるものでございます。

○福島みずほ君 いや、法律には裁量という言葉はないわけですよ。

私の質問は、この間も聞きましたが、その高度プロフェッショナル法案の取決めが無効になるといふのは分かりました。しかし、法律の中に裁量という言葉がなくて、それを盛り込むのは政省令なわけですから、単純にお聞きしているんですよ。法違反にならないということよろしいですね。

○政府参考人(山越敬一君) この今申し上げたこととでございますけれども、法案においては、今申しましたように、高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務について認められるというところで、この法律の要件に従って具体的な対象業務を省令で定めるときに、働く時間帯の選択や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ということにしております。

ので、もし、今御質問ございましたように、一定時間労働しろといった指示が出た場合は、これは対象業務とならないわけでございますので、その

法律、またそれに基づく省令に基づきまして対象業務とならないものでございますので、したがって、先ほど申しましたように、時間外労働があれば法定労働時間に違反するということになるものでございます。

○福島みずほ君 私は単純なことを聞いています。裁量という言葉は法律にはない、政省令に書く。だとすると、その裁量に反したとして、それは法違反ではないですね。政省令違反ではあるが、法令違反ではないですね。

○政府参考人(山越敬一君) 今申しましたように、法案におきましては、高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果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法律に定められておりまして、法律の要件に従って具体の対象業務、この省令を定める際に、その働く時間帯の選択や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ではないということとを明記するというものでございますので、いずれにいたしましても、この法律、これに基づく省令で対象業務とならないものについて、一定時間労働しろという指示がなされた場合はそういった対象業務にならないわけでございますので、先ほど申しましたように、その時間外労働があればということになるわけでございます。

○福島みずほ君 法律があつて、その下に政省令があるわけだから、政省令違反とはなつても、法律に裁量という言葉がないから法律違反にはならないじゃないですか。これは事前に法違反にはならないという答弁をもらっていますよ。

どうしてそう回りくどくなるのか。だって、法律に裁量という言葉がない、政省令に書くとしても、それは政省令違反ではあつても法違反にはならないじゃないですか。

○政府参考人(山越敬一君) これは、法律に根拠を持ちます、厚生労働省で定めるものでございまして、ですから、これはその省令に反するような業務に就くことになれば、これは法律の枠組みと

しての高度プロフェッショナルの対象業務にはならないということになるものでございます。

○福島みずほ君 いや、おかしいですよ。法律があつて、その下に政省令があるわけだから、政省令違反だとしても法律違反ではないじゃないですか。法律の中に裁量という言葉がないんだから、政省令で幾ら裁量して書いたとして、それは政省令違反ですよ、もちろん。しかし、法律違反ではないじゃないですか。政省令違反だつたら何で法違反になるんですか。

○政府参考人(山越敬一君) これは先ほど御答弁させていただきましたけれども、法律において厚生労働省令で定める業務がこの対象業務であるわけでございます。法律上の対象業務であるわけでございます。

この具体的な対象業務を省令で定める際には、先ほど申したような定めをすることとしておりまして、そうでない、働く時間帯の選択や時間配分について具体的に指示するものは対象業務でございませんで、これは法律の定める高度プロフェッショナル制度には該当しないものになるというものと考えます。

○福島みずほ君 だったら、あしたまでにこのものを仕上げると言われた私が法違反だとして訴えて、罰則の規定はありますね。法違反だとしてたら罰則の規定がありますね。私、訴えたら勝ちますね。処罰されますね。

○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につきましては、直接、これは対象業務、対象労働者などを決定いたしましたして、それに該当する方について、一定の、労働基準法の第四章の規定を適用しないこととするという規定でございまして、高度プロフェッショナル制度に違反するということとは生ずるものではなくて、こういった要件に該当するものは、今申したような効果を生ずるという制度の仕組みになつていふものでございます。

○福島みずほ君 端的に答えてください。おっしゃっていることは分かりますが、私が聞いてい

るのはそういうことではないんです。

私は高度プロフェッショナルで働いています、でも、裁量って条文にありません、でも、上司からあしたまでにこれを納期でやってくれと言われた。法律違反ではないじゃないですか。でも、私は、おかしい、訴えて法違反となりますか。そして、処罰されますか。私は罰則の規定求められま

すか。

○政府参考人(山越敬一君) 高度プロフェッショナル規定に違反する罰則の規定というのは設けられていないものでございます。

○福島みずほ君 そのとおりです。法違反ではないんです。法違反じゃないということですよ。罰則の規定もないんです。私は、裁量という言葉が条文にないから、あしたまでにこれをやれと言われて、訴えて、私裁量あるはずだ、おかしい。でも、それは政省令に書いてあるだけだから法違反とならないということですよ。いいですね。

○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しますけれども、法案におきまして、この厚生労働省令で定める業務、これは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ものと認められるもの、これを厚生労働省令で定めることにしておりますので、この対象業務として、今申しました法律の要件に従ひまして、働く時間帯の選択や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ていないということにしておりますので、その範囲のものが法令上の対象業務となるものでござい

ます。

○委員長(島村大君) 時刻参りましたので、質疑をまとめてください。

○福島みずほ君 はい、分かりました。罰則の規定がないわけですよ。これは法違反じゃないんですよ。法律があつて省令があるから、省令で初めてそれで法律違反になるんですよ。いったら、法律が何なのか分からないですよ。処罰法規なんだから、これは。だから、局長の答

弁、すぐおかしいですよ。

それから、私はたくさんの方を実は今日聞こうと思つていました。こんなのでつまずくんだったら、本当に実際、実務はどうなるんですか。こんな当たり前のことで、処罰されないか答えるまで物すごい時間掛かっているんですよ。こんなのでやれないですよ。答弁おかしいですよ。

たくさん質問があつてちよつと残つてしまいましたが、こんなので、やつぱり高度プロフェッショナル法案削除すべきであるということを申し上げ、質問を終わります。

○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。

今日の午前中も様々な御意見をいただきました。その中でやはり重要なのは、事業主の皆様方がしっかりと労働者の皆様方へ寄り添いながら労務管理をする、健康管理をする、その中で多様な働き方を提供していくためのシステムを構築していくことだと私は思っております。

以前から私取り上げておりますように、労働者の六割の皆様方が健康管理が受けられていない。健康管理が受けられていないと、誰かがどこかで止めなければ過重労働になってしまう。その壁がなくなつてしまつてこの状態を何とかしてでも今回の法案の中でも担保していただきたいと思うんですけれども、それが担保できていないので、厚労省以外にも助けを求めることにいたしました。

皆様方にお配りをいたしております。健康宣言というものを御存じでいらつしやいますでしょうか。これは、健保が中心となりまして、企業に健康を宣言してもらうというものでございまして、有名なものとしたしましては、経産省が行つております健康経営銘柄のような形で大々的に表彰されるもの、健康経営優良法人というふうに認定される制度もございまして、まず、今、中小企業の皆様方、健康経営に着手するに当たりまして、この一番入口で大変取り組みやすいものとして、この健康宣言というものを御利用いただいております。

す。
この健康宣言を行った企業、団体、そして経産省が今やっております健康経営優良法人、認定された企業、団体、どのくらいございますでしょうか。それぞれお答えいただけますか。お願いいたします。

○政府参考人(鈴木俊彦君) お答え申し上げます。

協会けんぽや健保組合といえます医療保険者と連携して健康宣言に取り組んでいる企業の数でございますが、平成二十八年六月時点では二千九百七十社でございましたけれども、平成二十九年六月時点で一万二千百九十五社となっております。これは日本健康会議が掲げました二〇二〇年までの目標でございます一万社を超えるなど、順調な広がりを見せているというふうに考えているところでございます。

○政府参考人(小瀬達之君) お答え申し上げます。

健康経営優良法人認定制度は日本健康会議が認定しているところでございますけれども、本年二月に発表されました健康経営優良法人二〇一八におきましては、大規模法人部門では五百四十一法人、中小規模法人部門では七百六十法人が認定されているところでございます。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

資料二にもお配りをいたしておりますけれども、健康宣言を取った後に、東京都のこれは事例でございますけれども、そこから日本健康会議の健康経営優良法人認定委員会の方になるべく持ち上げようじゃないかというような動きがございまして、こういう動きをしつかり厚労省も利用しながら、今回の法案改正にもありますように、多様な働き方、安全で安心に働ける環境というものを私は提供していただきたいと思っております。

この健康宣言を行うこと、健康経営優良法人に認定されること、それぞれのようないふふといたいただけますか。

○政府参考人(鈴木俊彦君) 健康宣言でございますが、企業の主体的な予防、健康づくりの取組を推進いたしますために、企業が従業員の健康保持増進に対する方針を明文化いたしまして社内外へ発信する仕組みでございます。その中で、保険者にその取組を登録するといった仕組みになっております。

したがしまして、こうした健康宣言を行うメリットといたしましては、第一に、事業主や従業員の健康づくりへの意識が醸成されまして、従業員の健康増進あるいは生産性の向上に寄与する、こういったことが期待されるところでございます。第二に、企業の健康宣言に基づく取組を保険者が連携支援をいたしますので、保険者が行います保健事業の実効性を高めて、従業員などの予防、健康づくりの効果を最大限に発揮できる、こういったメリットを考えているところでございます。

○政府参考人(小瀬達之君) お答えします。

ちよつと先ほどの答弁で若干修正がございまして、先ほど中小規模法人部門七百六十と申し上げましたが、七百七十六法人が認定されたところでございます。

また、次、健康経営につきましても、これは従業員の健康管理を設備投資や人材育成のよう経営的な視点で行うものであり、取組自体に意義があるというふうなことでございまして、さらに、健康経営優良法人に認定されることで、優良な健康経営に取り組んでいることが内外に見える化され、従業員や求職者、取引先などから社会的、経済的な評価を期待することができるところでございまして。

また、過去の調査では、健康経営優良法人に認定されたことの効果として、従業員の健康に対する意識の向上、顧客や取引先に対する企業のイメージの向上、PR機会の増加、社内コミュニケーションの活性化や従業員の仕事満足、モチベーションの向上などのメリットが挙げられていたところでございます。

ところでございます。
また、健康経営に取り組む企業に対する金利や保険料の割引、自治体の入札における加算など、民間や地域における様々なインセンティブの措置が拡大しているところでございます。

以上でございます。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。
会社が信用できない、健康管理も過重労働もさげつ放しだよねという状態ではなく、いかにそこをポトムアップ式で持ち上げながらしっかりとそれができる体制や、逆にそれをつたところにはインセンティブを付けて、いい循環をつくっていくかなきゃいけないですね。そういう議論ってなかなかないんですよ、今。

だからこそ、しっかりと厚労省と、経産省もそうです、今は自動車運転者などで国交省も関わりながら、内閣官房もやってくださっていますけど、多くの知恵を生かしながらいい労働をこの日本で獲得してもらうようにしていかなければならないと思っております。そのためには、どういうインセンティブを付けていくのが肝腎だと思います。

これ、愛知の一例でございましたら、銀行の金利優遇サービス、信用保証料の優遇などもこの健康宣言を行うことによって獲得できるといふものもございまして、それぞれもう少しインセンティブを強化していくべきだと思っておりますけれども、平木政務官、そして大臣、どのようにお考えになられますか。お願いいたします。

○大臣政務官(平木大作君) 健康経営というのは民間主体の取組でありまして、企業が自主的な取組によりまして、例えば従業員の皆さんの活力が向上する、組織としての生産性が向上する、そういったものが事業の業績にひいては結び付くといふふうなものでございます。そういったことが結果として取引先ですとか関係者の皆様に評価され拡大していく、これが基本でまずあるというふうな思っております。

業員や関係者の健康度を高め、地域の活力や社会保障に良い影響をもたらす、また、新しい産業を生み出すと、こういった外部効果も期待されるものでありますので、国にとっても政策的意義が高いというふうな考えております。

健康経営の拡充として充実につきましては、顕彰制度の運営、ベストプラクティスの共有、また中小企業の取組支援といった政府の取組と、また法人の成長可能性の向上や事業リスクの低減に着目した民間や地域のインセンティブの措置が相まって、効果的で持続的な取組となりますように、政府としても適切に進めてまいりたいと考えております。

○国務大臣(加藤勝信君) 今回の働き方改革法案、法案として出ささせていただいておりますけれども、大事なことは、まさに現場において労使が自主的に取り組んでいただく、特にそういう中において、使用者側、特にトップがリーダーシップを発揮していただくということは、これは大変大事なことでございまして、今お話をあつた健康宣言といふのは大変有用なツールの一つだといふふうに思っておりますし、日本健康会議が掲げる健康なまち・職場づくり宣言二〇二〇に、保険者のサポートを得て健康宣言等に取り組む企業を一万社以上とするという明記をしております、これ既に達成されておるわけですから、更にそれを上回っていくという努力をしております。

また、今年度からは、健保組合等の予防、健康づくりの取組に対するインセンティブの仕組みであります後期高齢者支援金の加算・減算制度において、新たに健康宣言の策定や健康づくり等の共同事業の実施を評価指標に追加をさせていただきます。保険者から企業に対して健康宣言の策定を促す、こういったことにつながることを期待をしております。

さらに、加入者の健康状況を見える化して保険者を通じて経営者に通知する健康スコアリング、これを今年度から実施することになります。

こういった取組をきっかけに、経営者自身が自分の会社の健康課題というものを認識をしていただいて予防、健康づくりに取り組んでいく、その第一歩になり、そして健康宣言を策定するきっかけにさせていただければと、こういうふうに考えております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

労働の現場にいますと、法律だったルールだったりというものは関係ない中で仕事をさせられていらっしゃる方もいらっしゃると思います。昼休みに休んでいたら何を休んでいるんだと言われるような、そんな現場が、こんなに法律ができたから、改正ができたからといきなり変わるわけはないんですよ。やはり、自主的に自分たちで企業風土を変えていくんだという動きが起こってこない、どんなに法律作ってもただの机上の空論にすぎません。ですから、この動きというのは私はすごく大事に育てていただきたいと思っております。

それに当たりまして、まだまだこれから改善の余地があると思います。この取組の項目、そして評価項目の中で更に課題があるというふうに私は考えておりますけれども、それぞれどのようにお考えになつていらっしゃるのか。短めにお願いいたします。

○政府参考人(鈴木俊彦君) まず第一に、健康宣言につきましてはより多くの企業に取り組んでいただく、これが大事だと思っております。したがって、広く周知を行うことは当然でございますけれども、取組項目につきましても各企業が取り組みやすい項目とする、これが重要な課題だと思っております。

同時に、既に健康宣言を行っていた企業は、企業では取組項目をより充実していく、これが大事になってまいります。したがって、従業員の健康増進、生産性の向上により資するように、この取組項目を各企業の従業員の健康課題に対応した効果的、効果的な取組としていく、これが今後の課題であるというふうに認識をいたしております。

す。

こういった観点から、この取組項目、評価の在り方につきまして、広く関係者の皆様の御意見を伺いながら検討してまいりたいと考えております。

○政府参考人(小瀬達之君) お答えいたします。

健康経営優良法人制度につきましては、認定審査の過程で得られました知見あるいは認定法人などからの御意見を踏まえながら、評価項目や認定手続などを毎年見直すこととしてございます。

健康経営優良法人二〇一八、これに認定された中小規模法人につきましては、定期健康診断の受診に対する取組が実施率の高い項目でございました。一方、病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取組については、新たな項目だったこともあり、実施率が低調だったということでございます。

このような分析を踏まえまして、今後、次世代ヘルスケア産業協議会健康投資ワーキンググループにおける議論も行いつつ、健康経営優良法人の優良事例などの紹介等によるノウハウの提供や中小規模法人向けの認定基準解説書の充実等を通じて、実施率が低調な項目の底上げも含めまして、中小企業等がより健康経営に取り組むやすい環境を整備していききたいというように考えております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

だから、私はそこがすごく肝腎なところだと思うんです。どこが取り組みにくいのか、どこにハードルが構えているのかが皆様方の取組具合によって分かってくるんじゃないですか。このデータを利用してしない手はないんですよ。しっかりとそこを吸い上げながら、私は次につなげて、法案改正なり若しくは様々な施策につなげていただきたいと思っております。

一問飛ばさせていただきました。更に情報共有を進めていきたい、その宣言を政務官と大臣にはお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

○大臣政務官(平木大作君) 今、委員御指摘のとおり、健康経営を効果的に進めていくためには民間企業とそして医療保険者との連携というのが欠かせません。また、これを支える政府も足並みをそろえて政策を進めていくことが極めて重要でございます。そのために、次世代ヘルスケア産業協議会の下で、経済産業省や厚生労働省を始めとする関係省庁によりまして、一体となって健康経営の推進に取り組んでいくところでございます。

加えまして、最近では自治体による自主的な独自の健康経営に関する顕彰制度ですとかインセンティブ措置というのでも大分拡大をしつつございまして、地域の中小企業が健康経営に一層取り組みやすくなるものとして高く評価するところでございます。こうした地域への情報提供なども積極的に実施をしていきたいと考えております。

経産省といたしましては、今後も、厚生労働省等の関係省庁や自治体、地域の関係者と連携をしながら、健康経営の充実と拡大に取り組むことで、働く人の健康増進、生産性の向上、社会保障費の適正化実現に取り組んでまいりたいと考えております。

○国務大臣(加藤勝信君) これから先行き、特に高齢者人口がピークに達する二〇四〇年、これを見通す中で、これまでの高齢者人口の単なるこの急増という局面から生産年齢人口が急減していくという局面に中心がずれていく、移っていく。そういったことを踏まえると、やっぱり、社会保障、この持続可能性を確保するという取組に加えて、やはり現役世代の人口が急減する中で我が国の活力をどう維持していくのか。そういった意味において、やはり私どもは、健康寿命の延伸という言い方をしておりますけれども、そういった新たな政策課題にこれまで以上にしっかりと取り組んでいくことが必要であります。これは短期でやれば良いというわけじゃなくて、長期的にずっとやっていく取組であります。

健康経営や保険者におけるデータヘルスの取組、省庁の垣根を越えたオールジャパンの取組、こういったことが必要でありますし、先ほども申し上げた健康スコアリングの取組でも、私どもだけではなくて、日本健康会議や経済産業省とも連携をしながら準備を進めさせていただいております。

そうした取組について、経産省あるいは総務省始め、あるいは地方自治体等々と、そして健康会議を構成されている方々として連携を取らせていただいて、社会全体で予防、健康づくりをしつかりやっていると、こういう機運の広まりと定着、そして具体的な行動、これをしっかりと図っていききたいと思います。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

それをするに当たりまして、中小企業庁の中に、私は、産業保健に関する支援するメニューがあってもいいんではないかと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

○政府参考人(吾郷進平君) 現状を申し上げますと、中小企業に対する専門家派遣の枠組みの中で社労士の方も含まれておりますので、その中で御相談を受けることもあろうかと思っておりますけれども、特に産業保健に特化した予算措置、支援措置は講じておらないところでございます。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

でも、政務官、必要ですよ。しっかりと、経産省でも、やっぱりこの健康に着目しながら生産性を上げる中小企業支援というものは私はこれから充実させるべきだと思っておりますけれども、御意見いただけますか。

○大臣政務官(平木大作君) この従業員の健康づくりを支援し、働く方々が健康の不安がなくモチベーションを上げて仕事に取り組める、最大限に能力を発揮できるようにしていく、このためには企業における産業保健の機能というのは大変重要であるというふうに思っております。

こうした観点から、法律上の義務付けの対象となつておりません中小企業あるいは小規模事業者

の産業保健に対する支援については、現在、厚生労働省の方におきまして、全国に産業保健総合支援センターを設置して様々な取組をされているところでございます。

経産省といたしましては、直接的にこの産業保健について支援することよりも、生産性の向上を通じて付加価値を生み出し、中小企業・小規模事業者が産業保健の取組を行うことができるような環境をしっかりと整備するということがまず第一義であるというふうに考えておりまして、具体的には、ＩＴ導入ですとか設備投資の支援のために予算を措置するとともに、今国会でも成立をさせていただきまして生産性向上特措法におきまして、認定を受けた中小企業事業者に対して自治体の判断により固定資産税をゼロにする取組、通していただきました。こういった取組を通じてしっかりと環境整備に努め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。

最後に大臣にお願いでございます。

やはり両輪で進めていくということは、コラポヘルス、いわゆる健康経営の肝でございます。そこでどうしてもその縦割りの弊害みたいなものが行われてまいりますけれども、やっぱり中小企業庁などにも応援をいただきながら、業界団体の皆様方、かつその地域の中小企業団体の皆様方、様々、もう少し取組をきめ細やかに私はやっていただかないと、これは大企業だけのものだよねというところになりかねませんけれども、いかがでいらつしやいますか。お願いいたします。

○国務大臣(加藤勝信君) もう日本の働く方の七割がそこで働いております中小企業・小規模事業者等々においてこうした取組がしっかりと出されていく、これは大変大事なことでございまして、今、私どもとしても、例えば、産業医の選任義務がない労働者数五十人未満の事業場についても医師等に労働者の健康管理を行わせることを努力義務とする一方で、なかなかノウハウや体制がありませんから、それを支援する取組をさせて

いただいております。

先ほど経産省からありましたけれども、厚労省でも、労働健康安全機構が四十七都道府県に設置している産業保健総合支援センターを通じて医師の面接指導や健康相談の実施、あるいはそうした取組をした企業に対する一部助成、そういったこともやらせていただいておりますが、あわせて、そういった内容を中小企業の皆さんに知っていただくことが必要でありますから、そういった意味においても、中小企業庁ともよく連携をして、よろず支援拠点等を通じた周知、あるいは働き方改革支援ハンドブック、これ厚労省と中小企業連名で公表しておりますけれども、そういったものの活用等々を通じて、中小企業に対する、それぞれの役所ごとですら視点は違いますが、それを通じて、産業保健活動の促進を図ることによって、そこで働いている方々がやりがいを持って健康で働いていただき、またそれが中小企業の発展にもつながっていく、そういう脈絡の中でしっかりと連携を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。

健康宣言のように、小さな企業も自立しようとしていらつしやるんです。だから、しっかりと救いの手を伸ばしていただきたいと思っております。じゃ、以上で終わります。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、これにて散会いたします。

午後五時十六分散会

六月八日本委員会に左の案件が付託された。

- 一、国の責任で社会保障制度を拡充することに関する請願(第一七六〇号)
- 一、過労死と職場における差別の根絶に関する請願(第一七六一号)
- 一、障害福祉についての法制度の拡充に関する請願(第一七六二号)(第一七六三号)(第一七六四号)(第一七六五号)(第一七六六号)(第一

七六七号)(第一七六八号)(第一七六九号)(第一七七〇号)(第一七七一号)(第一七七二号)(第一七七三号)(第一七七四号)(第一七七五号)(第一七七六号)(第一七七七号)(第一七七八号)(第一七七八号)(第一七七八号)(第一七七八号)(第一七七八号)

一、難病・長期慢性疾病・小児慢性特定疾病対策の総合的な推進に関する請願(第一七八四号)(第一七八五号)(第一七八六号)

一、震災復興、国民の安全・安心の実現への建設産業における公正な賃金・労働条件の確保に関する請願(第一七八七号)

一、過労死と職場における差別の根絶に関する請願(第一八四一号)(第一八四二号)(第一八四三号)(第一八四四号)(第一八四五号)(第一八四六号)(第一八四七号)(第一八四八号)(第一八四九号)(第一八五〇号)(第一八五一号)(第一八五二号)(第一八五三号)(第一八五四号)

一、障害福祉についての法制度の拡充に関する請願(第一八五五号)(第一八五六号)(第一八五七号)(第一八五八号)(第一八五九号)(第一八六〇号)(第一八六一号)(第一八六二号)(第一八六三号)(第一八六四号)(第一八六五号)

一、難病・長期慢性疾病・小児慢性特定疾病対策の総合的な推進に関する請願(第一八六六号)

一、現下の雇用失業情勢を踏まえた労働行政体制の拡充・強化に関する請願(第一八六七号)

一、障害福祉についての法制度の拡充に関する請願(第一八八五号)(第一八八六号)(第一八八七号)(第一八八八号)(第一八八九号)(第一八九〇号)(第一八九一号)(第一八九二号)(第一八九三号)(第一八九四号)

一、難病・長期慢性疾病・小児慢性特定疾病対策の総合的な推進に関する請願(第一八九五号)

一、現下の雇用失業情勢を踏まえた労働行政体制の拡充・強化に関する請願(第一八九六号)

一、全国一律最低賃金制度の実現に関する請願(第一八九七号)(第一八九八号)(第一八九九号)(第一九〇〇号)(第一九〇一号)(第一九〇二号)(第一九〇三号)(第一九〇四号)(第一九〇五号)(第一九〇六号)(第一九〇七号)(第一九〇八号)(第一九〇九号)(第一九一〇号)

一、障害福祉についての法制度の拡充に関する請願(第一九二九号)(第一九三〇号)

一、震災復興、国民の安全・安心の実現への建設産業における公正な賃金・労働条件の確保に関する請願(第一九三二号)

一、現下の雇用失業情勢を踏まえた労働行政体制の拡充・強化に関する請願(第一九三三号)

一、全国一律最低賃金制度の実現に関する請願(第一八九七号)(第一八九八号)(第一八九九号)(第一九〇〇号)(第一九〇一号)(第一九〇二号)(第一九〇三号)(第一九〇四号)(第一九〇五号)(第一九〇六号)(第一九〇七号)(第一九〇八号)(第一九〇九号)(第一九一〇号)

一、障害福祉についての法制度の拡充に関する請願(第一九二九号)(第一九三〇号)

一、震災復興、国民の安全・安心の実現への建設産業における公正な賃金・労働条件の確保に関する請願(第一九三二号)

一、現下の雇用失業情勢を踏まえた労働行政体制の拡充・強化に関する請願(第一九三三号)

一、障害福祉についての法制度の拡充に関する請願(第一九四〇号)(第一九四一号)(第一九四二号)(第一九四三号)(第一九四四号)

一、難病・長期慢性疾病・小児慢性特定疾病対策の総合的な推進に関する請願(第一九四五号)

一、震災復興、国民の安全・安心の実現への建設産業における公正な賃金・労働条件の確保に関する請願(第一九四六号)

一、ウイルス性の肝がん・重度肝硬変患者の支援と肝炎ウイルス検診等の推進に関する請願(第一九四七号)(第一九四八号)

一、介護保険制度の改善、介護報酬の引上げ、介護従事者の処遇改善と確保に関する請願(第一九五七号)

一、障害福祉についての法制度の拡充に関する請願(第一九五八号)(第一九五九号)

一、難病・長期慢性疾病・小児慢性特定疾病対策の総合的な推進に関する請願(第一九六〇号)

一、震災復興、国民の安全・安心の実現への建設産業における公正な賃金・労働条件の確保に関する請願(第一九六一号)

一、現下の雇用失業情勢を踏まえた労働行政体制の拡充・強化に関する請願(第一九六二号)(第一九六三号)

一、ウイルス性の肝がん・重度肝硬変患者の支援と肝炎ウイルス検診等の推進に関する請願
(第一九六四号)

第一七六〇号 平成三十年五月二十五日受理
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
請願者 名古屋市 西尾美沙子 外二百名
紹介議員 大塚 耕平君

この請願の趣旨は、第六八九号と同じである。
第一七六一号 平成三十年五月二十五日受理
過労死と職場における差別の根絶に関する請願
請願者 仙台市 加藤直子 外九百九十九名
紹介議員 福島みずほ君

この請願の趣旨は、第八三二号と同じである。
第一七六二号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 大分市 阿部原大 外九百九十九名
紹介議員 磯崎 陽輔君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七六三号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 東京都葛飾区 古谷世璃 外千五百名
紹介議員 山口那津男君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七六四号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 滋賀県守山市 中野加奈子 外千二百九十九名
紹介議員 榛葉賀津也君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七六五号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 栃木市 尾崎佳美 外九百九十九名
紹介議員 上野 通子君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七六六号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 青森市 八木橋敏晃 外七百八十四名
紹介議員 田名部匡代君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七六七号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 東京都葛飾区 小島孝代 外千五百名
紹介議員 難波 樊二君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七六八号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 福井県あわら市 橋本香苗 外三千九百九十九名
紹介議員 滝波 宏文君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七六九号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 北海道旭川市 越智亮平 外千三百七十二名
紹介議員 紙 智子君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七七〇号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 広島県福山市 川上愛 外九千七十名
紹介議員 柳田 稔君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七七一号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 名古屋市 神野由貴 外九百九十九名
紹介議員 鉢呂 吉雄君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七七二号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 名古屋市 川又宏樹 外三千九百八十七名
紹介議員 大塚 耕平君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七七三号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 東京都昭島市 近藤辰哉 外千九百九十九名
紹介議員 阿達 雅志君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七七四号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 京都府舞鶴市 若月香代子 外千六百八十八名
紹介議員 古賀 之土君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七七五号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 広島県廿日市市 矢部貴志 外二千九百九十九名
紹介議員 江島 潔君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七七六号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 東京都青梅市 山口翔馬 外四万六千六百二十五名
紹介議員 川田 龍平君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七七七号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 東京都青梅市 山口翔馬 外四万六千六百二十五名
紹介議員 川田 龍平君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七七八号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 福島県二本松市 佐藤美穂 外千六百八十三名
紹介議員 山口 和之君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七七九号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 東京都葛飾区 若野和子 外千五百名
紹介議員 田村 智子君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七八〇号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 長崎県諫早市 牛島達男 外千七百七十七名
紹介議員 金子原二郎君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七八一号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 東京都町田市 鈴木博道 外千名
紹介議員 江崎 孝君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七八二号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 東京都葛飾区 若野和子 外千五百名
紹介議員 田村 智子君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七八三号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 東京都葛飾区 若野和子 外千五百名
紹介議員 田村 智子君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七八四号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 東京都葛飾区 若野和子 外千五百名
紹介議員 田村 智子君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七八五号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 東京都葛飾区 若野和子 外千五百名
紹介議員 田村 智子君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。
第一七八六号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 東京都葛飾区 若野和子 外千五百名
紹介議員 田村 智子君

第一七八二号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 長野市 中澤信 外九百九十九名
紹介議員 杉尾 秀哉君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一七八三号 平成三十年五月二十五日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 沖縄県那覇市 池宮秀友 外千四百五十六名
紹介議員 糸数 慶子君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一七八四号 平成三十年五月二十五日受理
難病・長期慢性疾病・小児慢性特定疾病対策の総合的な推進に関する請願

請願者 広島市 山本重次郎 外二千名
紹介議員 山本 博司君

この請願の趣旨は、第一五七〇号と同じである。

第一七八五号 平成三十年五月二十五日受理
難病・長期慢性疾病・小児慢性特定疾病対策の総合的な推進に関する請願

請願者 札幌市 滝内洋史 外千五百六十八名
紹介議員 紙 智子君

この請願の趣旨は、第一五七〇号と同じである。

第一七八六号 平成三十年五月二十五日受理
難病・長期慢性疾病・小児慢性特定疾病対策の総合的な推進に関する請願

請願者 福島市 香内守 外六百九十九名
紹介議員 山口 和之君

この請願の趣旨は、第一五七〇号と同じである。

第一七八七号 平成三十年五月二十五日受理
震災復興、国民の安全・安心の実現への建設産業における公正な賃金・労働条件の確保に関する請願

請願者 北海道根室市 四宮恵子 外九十名
紹介議員 紙 智子君

この請願の趣旨は、第一五八七号と同じである。

第一八四一号 平成三十年五月二十八日受理
過労死と職場における差別の根絶に関する請願

請願者 富山市 近藤美代志 外千九百三十一名
紹介議員 井上 哲士君

この請願の趣旨は、第八三二号と同じである。

第一八四二号 平成三十年五月二十八日受理
過労死と職場における差別の根絶に関する請願

請願者 富山県砺波市 福澤美幸 外千九百三十名
紹介議員 市田 忠義君

この請願の趣旨は、第八三二号と同じである。

第一八四三号 平成三十年五月二十八日受理
過労死と職場における差別の根絶に関する請願

請願者 富山市 古川翼 外千九百三十名
紹介議員 岩淵 友君

この請願の趣旨は、第八三二号と同じである。

第一八四四号 平成三十年五月二十八日受理
過労死と職場における差別の根絶に関する請願

請願者 富山県中新川郡立山町 中川洋子 外千九百三十名
紹介議員 紙 智子君

この請願の趣旨は、第八三二号と同じである。

第一八四五号 平成三十年五月二十八日受理
過労死と職場における差別の根絶に関する請願

請願者 京都市 畑中のみ子 外千九百三十名
紹介議員 吉良よし子君

第一八四六号 平成三十年五月二十八日受理
過労死と職場における差別の根絶に関する請願

請願者 京都府向日市 横山靖司 外千九百三十名
紹介議員 倉林 明子君

この請願の趣旨は、第八三二号と同じである。

第一八四七号 平成三十年五月二十八日受理
過労死と職場における差別の根絶に関する請願

請願者 京都府福知山市 中井敏美 外千九百三十名
紹介議員 小池 晃君

この請願の趣旨は、第八三二号と同じである。

第一八四八号 平成三十年五月二十八日受理
過労死と職場における差別の根絶に関する請願

請願者 京都府綾部市 中野洋子 外千九百三十名
紹介議員 田村 智子君

この請願の趣旨は、第八三二号と同じである。

第一八四九号 平成三十年五月二十八日受理
過労死と職場における差別の根絶に関する請願

請願者 富山県高岡市 佐伯高基 外千九百三十名
紹介議員 大門実紀史君

この請願の趣旨は、第八三二号と同じである。

第一八五〇号 平成三十年五月二十八日受理
過労死と職場における差別の根絶に関する請願

請願者 宮崎県小林市 川越理津子 外千九百三十名
紹介議員 武田 良介君

この請願の趣旨は、第八三二号と同じである。

第一八五一号 平成三十年五月二十八日受理
過労死と職場における差別の根絶に関する請願

この請願の趣旨は、第八三二号と同じである。

第一八五二号 平成三十年五月二十八日受理
過労死と職場における差別の根絶に関する請願

請願者 富山県砺波市 田嶋真由美 外千九百三十名
紹介議員 仁比 聡平君

この請願の趣旨は、第八三二号と同じである。

第一八五三号 平成三十年五月二十八日受理
過労死と職場における差別の根絶に関する請願

請願者 京都府宇治市 中野謙二 外千九百三十名
紹介議員 山下 芳生君

この請願の趣旨は、第八三二号と同じである。

第一八五四号 平成三十年五月二十八日受理
過労死と職場における差別の根絶に関する請願

請願者 京都府京田辺市 大隈香織 外千九百三十名
紹介議員 山添 拓君

この請願の趣旨は、第八三二号と同じである。

第一八五五号 平成三十年五月二十八日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 京都府舞鶴市 森さつき 外千九百九十七名
紹介議員 西田 昌司君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一八五六号 平成三十年五月二十八日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 香川県高松市 合田恒彬 外五百十二名
紹介議員 山本 博司君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一八五七号 平成三十年五月二十八日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 千葉県四街道市 滝川恵里子 外千六百八十名

紹介議員 長浜 博行君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一八五八号 平成三十年五月二十八日受理

障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 名古屋市中 河合彰子 外九百九十九名

紹介議員 酒井 庸行君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一八五九号 平成三十年五月二十八日受理

障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 千葉県市川市 和田登代子 外千五百名

紹介議員 山田 俊男君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一八六〇号 平成三十年五月二十八日受理

障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 福岡県筑後市 田中宏志郎 外九百九十九名

紹介議員 野田 国義君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一八六一号 平成三十年五月二十八日受理

障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 東京都葛飾区 若野ゆか 外千五百名

紹介議員 中川 雅治君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一八六二号 平成三十年五月二十八日受理

障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 福岡県田川郡川崎町 石井正史 外九百九十九名

紹介議員 大島九州男君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一八六三号 平成三十年五月二十八日受理

障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 京都府福知山市 黒田星子 外千二百九十九名

紹介議員 鴻池 祥肇君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一八六四号 平成三十年五月二十八日受理

障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 愛媛県松山市 作道昌美 外二千八百四名

紹介議員 井原 巧君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一八六五号 平成三十年五月二十八日受理

障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 名古屋市中 佐野英恵 外九百九十九名

紹介議員 魚住裕一郎君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一八六六号 平成三十年五月二十八日受理

難病・長期慢性疾病・小児慢性特定疾病対策の総合的な推進に関する請願

請願者 名古屋市中 加藤元義 外四千二百五十八名

紹介議員 里見 隆治君

この請願の趣旨は、第一五七〇号と同じである。

第一八六七号 平成三十年五月二十八日受理

現下の雇用失業情勢を踏まえた労働行政体制の拡充・強化に関する請願

請願者 佐賀市 小宮隆寛 外千五百四十四名

紹介議員 足立 信也君

労働行政は、政府の「最大のチャレンジ」である「働き方改革」の推進を担っており、既に種々の対策を進めているが、今後も多くの課題への的確な対応が求められている。雇用の確保に関して、労働統計指標（有効求人倍率等）の多くは改善傾向を

示しているものの、職種間のミスマッチが大きいことに加え、求人は非正規雇用、低賃金が多数を占め、依然として求職者が適職を得ることは容易ではない。こうした中、求職者一人一人と向き合い、ふさわしい能力開発等の丁寧な支援を進めるとともに、良質な雇用を確保する取組を担う公共職業安定所の役割が重要となっている。労働条件の確保に関して、過重労働による過労死・過労自死も後を絶たず、労災請求も高止まり傾向にある。また、労働基準監督官による臨検監督における労働基準法等の違反率は六〇％台後半で推移し、使い捨て企業、ブラック企業等への対策も急務である。さらに、労働災害の原因究明と災害防止対策の確立なども重要である。そのため、労働基準監督署の体制整備は欠かせない。さらに、セクハラやパワハラへの対応や女性の活躍推進等を担う労働局・雇用環境・均等部等の体制整備も重要である。今、必要なことは、ILO条約や日本国憲法を遵守し、ナショナルミニマムを十全に保障する立場から、労働行政、職員の増員等による労働行政体制の整備・強化を図ることである。

一、労働統計指標（有効求人倍率等）の多くは改善傾向を示しているものの、職種間のミスマッチが大きいことに加え、求人は非正規雇用、低賃金が多数を占め、依然として求職者が適職を得ることは容易ではなく、公共職業安定所による実効ある支援が重要である。また、働く人々の雇用環境も深刻で、労働基準監督官による臨検監督では六〇％台後半の高い違反率で推移し、長時間労働の削減や労働者の健康確保に向けた労働基準監督署の体制確保が重要である。さらに、セクハラやパワハラといった人権侵害を予防し、女性活躍等を推進する都道府県労働局の積極的な指導・援助が求められている。したがって、ILO条約や日本国憲法の趣旨にのっとり、労働者・国民のナショナルミニマムを十全に保障する労働行政体制を整備・強化するこ

とが必要である。

1 東日本大震災からの復興対応を含め、労働者・国民の権利を保障するため、雇用・労働施策を充実させること。

2 大幅に増加する行政需要に対応し、労働者・国民の権利保障を図るため、公共職業安定所や労働基準監督署、都道府県労働局の体制整備を行うこと。

第一八八五号 平成三十年五月二十九日受理

障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 札幌市 南直樹 外七百三十九名

紹介議員 中西 健治君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一八八六号 平成三十年五月二十九日受理

障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 さいたま市 小倉崇 外千四百名

紹介議員 西田 実仁君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一八八七号 平成三十年五月二十九日受理

障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 長野県大町市 松澤美晴 外千三百九十九名

紹介議員 羽田雄一郎君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一八八八号 平成三十年五月二十九日受理

障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 東京都青梅市 福泉亜久理 外千名

紹介議員 石橋 通宏君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一八八九号 平成三十年五月二十九日受理

障害福祉についての法制度の拡充に関する請願

請願者 広島市 古川大介 外千七百二十一名

紹介議員 石橋 通宏君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

紹介議員 溝手 顕正君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一八九〇号 平成三十年五月二十九日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 東京都品川区 森田智也 外千九百八十五名

紹介議員 大門実紀史君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一八九一号 平成三十年五月二十九日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 秋田市 赤坂宏秀 外九百九十九名

紹介議員 石井 浩郎君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一八九二号 平成三十年五月二十九日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 東京都葛飾区 和田凛太郎 外四千一名

紹介議員 石井 苗子君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一八九三号 平成三十年五月二十九日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 山形県東置賜郡川西町 鈴木暢子 外二千二百十八名

紹介議員 舟山 康江君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一八九四号 平成三十年五月二十九日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 東京都西東京市 照沼和花 外千五百名

紹介議員 有田 芳生君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一八九五号 平成三十年五月二十九日受理

難病・長期慢性疾病・小児慢性特定疾病対策の総合的な推進に関する請願
請願者 福岡県八女市 池田和彦 外千九百九十九名

紹介議員 河野 義博君
この請願の趣旨は、第一五七〇号と同じである。

第一八九六号 平成三十年五月二十九日受理
現下の雇用失業情勢を踏まえた労働行政体制の拡充・強化に関する請願
請願者 宮崎市 浜田敦史 外千二百五十一名

紹介議員 福島みずほ君
この請願の趣旨は、第一八六七号と同じである。

第一八九七号 平成三十年五月二十九日受理
全国一律最低賃金制度の実現に関する請願
請願者 東京都小金井市 角之倉宏彰 外三千五百六十八名

紹介議員 井上 哲士君
一握りの大企業が巨大な収益を上げ、株主配当と内部留保を拡大する一方で、圧倒的多数の働く人々の生活は苦しくなる一方である。非正規雇用労働者は全労働者の四割に及び、年収三百万円未満で働く人は全労働者の六割近くに達している。そのため個人消費が落ち込み、少子化・人口減少が全国的に広がり、日本の経済・社会に深刻な影響を落としている。この問題の解決には、八時間働けば誰でもどこでも人間らしく普通に生活ができる賃金水準に底上げする必要がある。アメリカでは、ファストフードで働く人たちが時給十五ドルを求める運動に立ち上がり、大統領候補の選挙公約にまでなり、全米各地で具体的な引上げを実現してきている。こうした動きについて、日本でもできないはずはない。日本の最低賃金は都道府県ごとに四つのランクに分けられ、二〇一七年秋の改定では、最高(東京、九百五十八円)と最低(高知・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄の八県、七百三十七円)で三割近い格差があり、

その差は毎年拡大している。全国労働組合総連合などが実施している最低生計費試算調査によれば、一人の労働者が自立して人間らしく暮らすには全国どこでも月額二十二万二千五百円(時給千五百円程度)が必要であり、都市部と地方での最低生計費の差はほとんどない。賃金格差によって労働者は仕事と豊かさを求めて都市部に流出していく。その結果、地方の高齢化と過疎化が進み、活力が奪われ、地域経済はますます疲弊し、逆に都市部では労働人口が増えて賃金上がりにくくなる。こうした実態を改善するには、格差をなくすように制度を改善することが必要である。最低賃金法を改正し、普通に働けば人間らしい生活ができる全国一律最低賃金制度の創設を求める。さらに、地域経済を温め、人口減少社会に歯止めをかける確かな道として時給千円以上を今すぐ実現することを求める。そのために地域経済を支える主役である中小企業・零細事業所に最低賃金の引上げを保障する特別な財政措置を実施することを求める。さらに、単価の不当な切下げなど大企業の下請いじめを正すことなど、原材料費などの諸経費と人件費が価格に適正に反映される仕組みの整備が必要である。

ついては、次の事項について実現を図られたい。

一、全ての働く人に人間らしい生活を保障するため、最低賃金法を改正し、生計費原則に基づく「全国一律最低賃金制度」を実現すること。

第一八九八号 平成三十年五月二十九日受理
全国一律最低賃金制度の実現に関する請願
請願者 東京都日野市 市川順子 外三千五百六十八名

紹介議員 市田 忠義君
この請願の趣旨は、第一八九七号と同じである。

第一八九九号 平成三十年五月二十九日受理
全国一律最低賃金制度の実現に関する請願
請願者 東京都国分寺市 清水輝美 外三千

千五百六十八名
紹介議員 岩淵 友君
この請願の趣旨は、第一八九七号と同じである。

第一九〇〇号 平成三十年五月二十九日受理
全国一律最低賃金制度の実現に関する請願
請願者 鹿児島県曾於郡大崎町 柴立豊子 外三千五百六十八名

紹介議員 紙 智子君
この請願の趣旨は、第一八九七号と同じである。

第一九〇一号 平成三十年五月二十九日受理
全国一律最低賃金制度の実現に関する請願
請願者 東京都三鷹市 山口一郎 外三千五百六十八名

紹介議員 吉良よし子君
この請願の趣旨は、第一八九七号と同じである。

第一九〇二号 平成三十年五月二十九日受理
全国一律最低賃金制度の実現に関する請願
請願者 東京都墨田区 中村洋美 外三千五百六十八名

紹介議員 倉林 明子君
この請願の趣旨は、第一八九七号と同じである。

第一九〇三号 平成三十年五月二十九日受理
全国一律最低賃金制度の実現に関する請願
請願者 千葉県山武市 小柏正人 外三千五百六十八名

紹介議員 小池 晃君
この請願の趣旨は、第一八九七号と同じである。

第一九〇四号 平成三十年五月二十九日受理
全国一律最低賃金制度の実現に関する請願
請願者 埼玉県越谷市 小堀美佐子 外三千五百六十八名

紹介議員 田村 智子君
この請願の趣旨は、第一八九七号と同じである。

第七部 厚生労働委員会会議録第二十号 平成三十年六月十二日 【参議院】

第一九〇五号 平成三十年五月二十九日受理
全国一律最低賃金制度の実現に関する請願
請願者 埼玉県川口市 高杉辰男 外三千
五百六十八名

紹介議員 大門実紀史君
この請願の趣旨は、第一八九七号と同じである。

第一九〇六号 平成三十年五月二十九日受理
全国一律最低賃金制度の実現に関する請願
請願者 東京都西東京市 池田千城 外三
千五百六十八名

紹介議員 武田 良介君
この請願の趣旨は、第一八九七号と同じである。

第一九〇七号 平成三十年五月二十九日受理
全国一律最低賃金制度の実現に関する請願
請願者 埼玉県川越市 大場さやか 外三
千五百六十八名

紹介議員 辰巳孝太郎君
この請願の趣旨は、第一八九七号と同じである。

第一九〇八号 平成三十年五月二十九日受理
全国一律最低賃金制度の実現に関する請願
請願者 東京都多摩市 霜田菜津実 外三
千五百六十八名

紹介議員 仁比 聡平君
この請願の趣旨は、第一八九七号と同じである。

第一九〇九号 平成三十年五月二十九日受理
全国一律最低賃金制度の実現に関する請願
請願者 福岡市 亀山昭代 外三千五百六
十八名

紹介議員 山下 芳生君
この請願の趣旨は、第一八九七号と同じである。

第一九一〇号 平成三十年五月二十九日受理
全国一律最低賃金制度の実現に関する請願
請願者 東京都大田区 平山朋絵 外三千
五百七十二名

紹介議員 山添 拓君
この請願の趣旨は、第一八九七号と同じである。

第一九二九号 平成三十年五月三十日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 長野市 伊藤清孝 外二千六百七
十九名

紹介議員 武田 良介君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一九三〇号 平成三十年五月三十日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 愛知県愛西市 中島泰幸 外千九
百九十九名

紹介議員 薬師寺みちよ君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一九三一号 平成三十年五月三十日受理
震災復興、国民の安全・安心の実現への建設産業
における公正な賃金・労働条件の確保に関する請
願
請願者 愛知県日進市 佐藤泰徳 外九千
九名

紹介議員 武田 良介君
この請願の趣旨は、第一五八七号と同じである。

第一九三二号 平成三十年五月三十日受理
現下の雇用失業情勢を踏まえた労働行政体制の拡
充・強化に関する請願
請願者 福岡県久留米市 寺崎重光 外千
百九十九名

紹介議員 野田 国義君
この請願の趣旨は、第一八六七号と同じである。

第一九四〇号 平成三十年五月三十一日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 大阪市 山内崇洋 外二千九百九
十九名

紹介議員 浅田 均君

この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一九四一号 平成三十年五月三十一日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 熊本市 篠原憲一 外九百九十七
名

紹介議員 松村 祥史君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一九四二号 平成三十年五月三十一日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 横浜市 石嶺幸孝 外九百九十九
名

紹介議員 佐々木さやか君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一九四三号 平成三十年五月三十一日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 愛知県一宮市 林晃弘 外千九百
九十八名

紹介議員 新妻 秀規君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一九四四号 平成三十年五月三十一日受理
障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
請願者 秋田市 小松健一 外千九百九十
九名

紹介議員 中泉 松司君
この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一九四五号 平成三十年五月三十一日受理
難病・長期慢性疾病・小児慢性特定疾病対策の総
合的な推進に関する請願
請願者 秋田市 堀建造 外千七百三十七
名

紹介議員 中泉 松司君
この請願の趣旨は、第一五七〇号と同じである。

震災復興、国民の安全・安心の実現への建設産業
における公正な賃金・労働条件の確保に関する請
願
請願者 佐賀県唐津市 橋本豊 外五百二
十九名

紹介議員 大島九州男君
この請願の趣旨は、第一五八七号と同じである。

第一九四七号 平成三十年五月三十一日受理
ウイルス性の肝がん・重度肝硬変患者の支援と肝
炎ウイルス検診等の推進に関する請願
請願者 兵庫県豊岡市 土生田孝三郎 外
千百九十三名

紹介議員 福島みずほ君
平成二十一年に成立した肝炎対策基本法の前文
に「B型肝炎及びC型肝炎に係るウイルスへの感
染については、国の責めに帰すべき事由によりも
たらされ、又はその原因が解明されていないこと
によりもたらされたものがある。」と記載され
ているように、多くの患者は、過去の血液行政や
医療行政の不具合により感染し発症している。厚
生労働省が平成二十九年三月に発表した「B型・
C型肝炎による肝硬変・肝がん患者における医療
費等の実態調査」では、平成二十七年時点で病院
に通っているウイルス性肝臓病の患者数は六十五
万人、そのうち重い肝硬変患者数は四・三万人、
肝がん患者数は十・三万人である。このように十
五万人が重いウイルス性肝臓病で苦しんでいる。
平成三十年十二月から肝がん・重度肝硬変患者に
対する医療費助成が実施される予定であるが、こ
の制度が全ての都道府県において同時に実施とな
り、患者が同様にこの医療費助成を利用できるよ
う強く求める。肝がんに対する分子標的薬や免疫
チェックポイント阻害剤の適応拡大、また、現在
対症療法に限られている重度肝硬変に対する抗ウ
イルス薬の導入を一層進め、病気の回復につなげ
ることを求める。C型肝炎は、ほぼ完全にウイル
スを排除できる薬剤が相次いで登場した。しか
し、B型肝炎は、ウイルスを排除できる薬がまだ

開発されていない。肝炎ウイルスが排除されない限り、肝がん発症の危険から免れることはできない。国は予算を投じて画期的な治療薬の研究・開発に力を入れているが、一日も早い創薬実現が望まれる。平成二十六年七月の厚生労働省第十二回肝炎対策推進協議会資料「肝炎ウイルスキャリアと患者数の動向について」によると、平成二十三年で通院・入院しているキャリア、肝炎ウイルス感染を知らない潜在キャリア、感染を知りながら継続的に受診をしていないキャリアが、それぞれ八十八万人、七十七・七万人、五十三万人、百二十万人となっている。効果が高くかつ副作用の少ない新しい治療薬が開発された今、潜在患者や治療に結び付いていない感染者を検診や陽性者のフォローで掘り起こし、治療に結び付けていくことが大切である。効果的なウイルス検診の実施と陽性者の受診・受療を一層促進することを求める。

については、次の事項について実現を図られたい。

一、ウイルス性の肝がん・重度肝硬変患者に対する医療費助成を確実に実施すること。

二、肝がん・重度肝硬変の治療薬・治療法の研究開発を一層促進すること。

三、B型肝炎ウイルスを排除する治療薬の研究開発を一層促進すること。

四、潜在する肝炎患者・感染者の早期発見と早期治療のため、肝炎ウイルス検診と陽性者を受診・受療に結び付ける施策を一層促進すること。

第一九四八号 平成三十年五月三十一日受理
 ウイルス性の肝がん・重度肝硬変患者の支援と肝炎ウイルス検診等の推進に関する請願
 請願者 栃木県宇都宮市 塚原清也 外八
 百十一名
 紹介議員 江崎 孝君
 この請願の趣旨は、第一九四七号と同じである。

第一九五七号 平成三十年五月三十一日受理
 介護保険制度の改善、介護報酬の引上げ、介護従事者の処遇改善と確保に関する請願
 請願者 仙台市 桂山千代典 外四百九十
 九名
 紹介議員 櫻井 充君
 この請願の趣旨は、第一八四号と同じである。

第一九五八号 平成三十年五月三十一日受理
 障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
 請願者 宮城県石巻市 阿部康彦 外三百
 七十八名
 紹介議員 櫻井 充君
 この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一九五九号 平成三十年五月三十一日受理
 障害福祉についての法制度の拡充に関する請願
 請願者 愛知県海部郡大治町 堀田拓恵
 外二千九百九十九名
 紹介議員 浜口 誠君
 この請願の趣旨は、第一四〇八号と同じである。

第一九六〇号 平成三十年五月三十一日受理
 難病・長期慢性疾病・小児慢性特定疾病対策の総合的な推進に関する請願
 請願者 三重県松阪市 河原洋紀 外二千
 名
 紹介議員 吉川ゆうみ君
 この請願の趣旨は、第一五七〇号と同じである。

第一九六一号 平成三十年五月三十一日受理
 震災復興、国民の安全・安心の実現への建設産業における公正な賃金・労働条件の確保に関する請願
 請願者 東京都板橋区 郡祐子 外四百九
 十九名
 紹介議員 山添 拓君
 この請願の趣旨は、第一五八七号と同じである。

第一九六二号 平成三十年五月三十一日受理
 現下の雇用失業情勢を踏まえた労働行政体制の拡充・強化に関する請願
 請願者 岩手県盛岡市 渡辺よし子 外千
 四十二名
 紹介議員 木戸口英司君
 この請願の趣旨は、第一八六七号と同じである。

第一九六三号 平成三十年五月三十一日受理
 現下の雇用失業情勢を踏まえた労働行政体制の拡充・強化に関する請願
 請願者 仙台市 高橋秀一 外千三百六名
 紹介議員 櫻井 充君
 この請願の趣旨は、第一八六七号と同じである。

第一九六四号 平成三十年五月三十一日受理
 ウイルス性の肝がん・重度肝硬変患者の支援と肝炎ウイルス検診等の推進に関する請願
 請願者 栃木県宇都宮市 内藤恭平 外八
 百二十名
 紹介議員 相原久美子君
 この請願の趣旨は、第一九四七号と同じである。

平成三十年七月十三日印刷

平成三十年七月十七日発行

参議院事務局

印刷者 国立印刷局

K