

國第百九十六回
會

參議院厚生労働委員会會議録第二十三号

平成三十年六月二十六日(火曜日)

午前十一時二十九分開会

委員の異動
六月二十六日

辭任

補欠選任
三木
亨君

鶴保 康介君
三原じゅん子君
足立 信也君
柳田 徳茂
三木 亨君
雅之君
稔君

出席者は左のとおり。

理事

委員

○内閣総理大臣(安倍晋三君) 安倍内閣が目指すのは、高齢者も若者も、女性も男性も、あるいは障害や難病のある方も、誰もが活躍できる一億総活躍社会の実現であり、その最大のチャレンジが働き方改革であります。

働き方は日本の企业文化そのものであり、日本人のライフスタイルに根付いたものであります。長時間労働についても、その上に様々な商慣行や労働慣行ができ上がっています。それゆえ、多くの人が働き方改革を進めていくことはワーク・ライフ・バランスにとっても生産性にとっても良いことと思いながらも実現できなかつたものであります。もはや先送りは許されないと我々は判断をしたところでございます。

人生百年時代においては、新卒で皆が一齊に会社に入り、その会社一社で勤め上げて、定年で一齊に退職して老後の生活を送るという単線型の人生は、時代に適合しなくなつております。それを一齊にみんなで送るということではなくて、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択ができるようになるべきと考えております。

私のを目指す働き方改革は、誰もが幾つになつても学び直しをしながら新たなチャレンジをする選択肢を確保できるようになりますのであります。日本の雇用慣行には人を大切にするという優れた点があり、これを大切にしながら、時代の変化を踏まえ、働く人々の視点に立つて、一人一人の事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現してまいります。

○石井みどり君 今回の法案は、アクセルとブレーキ、規制緩和と規制強化、両方の面を持つてゐる、そのことが法案の分かりにくさにつながつてゐるという御批判がありました。特に、高度プロ

ロフエッシュヨナル制度について、野党の方々は過労死促進法案などと批判をされています。

労働者の健康確保のための労働安全衛生法の改正を含め、決して過労死促進法案ではない様々な措置が盛り込まれていると承知していますが、総理自らのお言葉で国民に伝え、本法案の必要性についてお訴えをしていただきたいと存じます。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) 高度プロフェッショナル制度は、時間ではなく成果で評価される働き方を自らが選択することができるものであり、労働時間に画一的な枠をはめる従来の発想を乗り越え、自らの創造性を發揮できるようになります。働き方にとつては、時間や場所にとらわれない、自律的で創造的な自由な働き方の選択が可能となります。

この際、御指摘のとおり、健康確保については十分留意しており、在社時間等の把握、一定以上の休日の確保などを使用者に義務付けるとともに、長時間働いた場合には医師による面接指導を義務付けることとしており、制度の対象となる方の健康の確保に遺漏なきを期してまいる考え方でございます。

○石井みどり君 ありがとうございました。これで終わります。

○伊藤孝江君 おはようございます。公明党的伊藤孝江です。総理、よろしくお願ひいたします。

今日は、教員の働き方改革ということで、部活動の関係に関してまずお伺いをさせていただきます。長時間労働が問題になっている教員の仕事の中で、中学校・高校の部活動への従事に関して、まず部活動の性質が明らかではないということからも、なかなか部活動への関与にどのように教員が関わるべきかというところが決められないというふうな影響をされていると思います。

この中学校・高校の部活動の在り方につきましては、平成三十年、今年になりました、教員の働き方改革という観点からの通知、また生徒にとって望ましいスポーツ環境を構築するという観点か

らもガイドラインが示されています。

この部活動におきましては、生徒同士や教員との人間関係が生まれる、また、学習意欲の向上や自己肯定感、責任感、連帯感などに資するなど教育的な観点も大きいというふうに私自身も教員の方からもたくさんお聞きをしております。

教員の方も部活動を担当するのが嫌なのではなく、部活動をしながらも生徒との関わりや他の業務に充てる時間、休みが欲しいというふうな声をたくさんお聞きをしました。

この通知の中では、部活動は、学校の業務ではあるけれども必ずしも教師が担う必要のない業務というふうに分類をされております。例えば、教員の働き方改革の取組の一つとされている外部人材の登用というものがありますが、これは実技指導に重きを置かれているように思われます。

この部活動の教育的観点と教員の働き方改革との関係をどのように考えるべきか、教員の業務において部活動の位置付けをまずどのように捉えるべきかについて、総理の御所見をお願いいたします。

○伊藤孝江君 よろしくお願ひいたします。続きまして、同一労働同一賃金に関しまして、高齢者の再雇用の点でお伺いをしたいと思いま

す。今現在は、六十代後半、また働く限りは働きたいという高齢の方もたくさんおられ、定年後の再雇用、継続雇用も多いのが現実です。ただ、実際には、再雇用、継続雇用の場合に賃金が半分に減つてしまつたというような御相談もたくさんお受けをされるところです。

これまで、終身雇用という働き方が中心だったこと、また、退職金で住宅ローンを完済したこと、あるいはまた日常の部活動の指導や大会引率に係る教員の負担が大きいなどの課題があるのも事実であります。

今後、学校における働き方改革を一層進める必要があり、その際、教員が子供と向き合える時間を確保し、教員が今まで以上に誇りとやりがいを持てる環境をつくり出すことが重要と考えております。

○伊藤孝江君 また、今年の三月には、文科省、スポーツ庁におきまして、都道府県宛て、また校長先生宛てなどに運動部活動の在り方に関する方針を策定することを依頼するなどの文書も出されています。終了時間が来たら帰る、有給休暇を取るなどの勤務の仕方を気兼ねなくできるかどうかは職場環境の影響も大きく、従業員の側にも、他の

部活動に関して、都道府県や教育委員会、校長等に投げかけた課題を結局は学校任せにした、何も変わっていないという事態にならないために、何

も変わらないという事態にならないために、何後、国としてどのように推進、また後押しをされるのか、具体的な取組等をお願いいたします。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) 政府としては、運動部活動について、適切な活動時間や休養日についての設定、遵守とともに専門的な指導が行える

部活動指導員の配置等を盛り込んだガイドラインを作成したところで、文化部活動についても同様の取組を検討しています。更にこのガイドラインが徹底されるよう、部活動指導員の制度や配

置などの取組を進めているところであります。今後とも、子供たちの心身の健全な成長や教員の負担軽減を図るため、教員の働き方改革にもしっかりと取り組んでまいります。

○伊藤孝江君 よろしくお願ひいたします。続きまして、同一労働同一賃金に関しまして、

高齢者の再雇用の点でお伺いをしたいと思いま

す。今現在は、六十代後半、また働く限りは働きたいという高齢の方もたくさんおられ、定年後の再雇用、継続雇用も多いのが現実です。ただ、実際には、再雇用、継続雇用の場合に賃金が半分に減つてしまつたというような御相談もたくさんお受けをされるところです。

これまで、終身雇用という働き方が中心だったこと、また、退職金で住宅ローンを完済したこと、あるいはまた日常の部活動の指導や大会引率に係る教員の負担が大きいなどの課題があるのも事実であります。

今後、学校における働き方改革を一層進める必要があり、その際、教員が子供と向き合える時間を確保し、教員が今まで以上に誇りとやりがいを持つれる環境をつくり出すことが重要と考えております。

この点について総理がどうお考えなのか、またあわせて、今後の検討がどのように進められていかかるについても御答弁いただけますでしょうか。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) 働く意欲ある高齢者がその能力を最大限發揮できる社会をつくることが重要と考えております。

定年後の継続雇用の有期雇用労働者についても、今回政府が導入しようとしている同一労働同

一賃金の対象となります。このため、事業主には、個々の待遇の性質、目的に照らして、実態に違ひがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給をすることが求められています。労働者が使用者のこの判断に異論がある場合には、この法律に基づいて訴訟提起し争う権利が保障されることになります。この意味で、不合理な待遇差がある定年後の有期雇用労働者についても保護が与えられることがあります。

御指摘の、例えば公的年金の支給等が定年後の継続雇用における給与の減額に当たりどのように勘案されるかについては、個々のケースに応じて、法に基づいて司法において判断されるものと考えておりますが、なお、実際に裁判に訴えるには経済的負担を伴うため、裁判外の紛争解決手段、いわゆる行政ADRを整備し、労働者が身近に無料で利用できるようにする考え方でございます。

○伊藤孝江君 なるべく司法的な解決にという方向にならないような形のしっかりととした基準等で、またガイドラインへの書き込みも含めて御検討いただきたいと思っております。

最後に、もう一問、総理に質問をさせていただきます。

働き方改革の実現に向けては、法改正やルール作りに加えて、雇用する側、雇用される側の双方が一人一人意識をえていくことが不可欠だと考えます。終了時間が来たら帰る、有給休暇を取るなどの勤務の仕方を気兼ねなくできるかどうかは職場環境の影響も大きく、従業員の側にも、他の

従業員の労働環境を相互に守り合う、そういう意識が求められると思います。

総理は、今国会を働き方改革国会と銘打ち、この法案を最重要法案と位置付けられております。目的は、ただこの法律を成立させた先にある目指すではなく、この法律を成立させた先にある目指すべき社会の構築であり、法律が成立しても働き方改革への取組は続いていくものと考えます。

この国会での審議を経る中で、改めて、働き方改革法案の持つ重要性、また時間外労働の上限規制であるなど、この法案に規定された内容を着実に実現していくための取組と総理の決意をお伺いいたします。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) 安倍内閣が目指す

社会は、高齢者も若者も、あるいは女性も男性も、難病やあるいは障害のある方も、誰もが活躍できる一億総活躍社会の実現であります。そのための最大のチャレンジがこの働き方改革であります。

長時間労働を是正することでワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者が仕事に就きやすくなり、男性も子育てを行う環境が整備されます。経営者はどのように働いてもらうかに关心を高め、労働生産性が向上していきます。同一労働同一賃金を実現し、そして正規と非正規の労働者の不合理な待遇差を是正すれば、どのような雇用形態を選択しても自分の能力が評価されているという納得感が得られ、そして働くモチベーションが高まる処遇を受けられるようになります。また、高度プロフェッショナル制度を創設し、労働時間を画一的な枠をはめる従来の発想を乗り越え、自らの創造性を發揮するようにします。

これらの実現を目指すのが働き方改革関連法案でありますが、働き方は日本文化そのものであり、日本人のライフスタイルに根付いたものでもあります。長時間労働についても、その上に様々な商慣行や労働慣行ができ上がっています。働き方改革を実現するためには、本法案による制度整備に併せ、委員御指摘のとおり、労使双方の意識

も変わつていかなければならぬと考えています。

本法案を施行し、働き方改革を進めていく上では、全都道府県に設置する働き方改革推進支援セ

ンターや御党の提案により創設をした地方版政策会議の活用、そして全国各地でのセミナーの実施、パンフレットやホームページによる情報発信などにより、働き方改革の趣旨や重要性、また求められる取組について丁寧に説明をしてまいりました。

○浜口誠君 いと考えております。

○伊藤孝江君 以上で終わります。ありがとうございました。

○浜口誠君 国民民主党・新緑風会の浜口誠で

まず冒頭、総理が働き方改革に対して真摯な姿勢をお持ちかどうかといふところを確認させていただきたいと思います。

五月十六日、全国過労死を考える家族の会の方

から、安倍総理に面談を求める書面が提出されてお

ります。総理、これ当然、その書面、御自身で受け取つて、その内容を読まれているということです。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) その書面を私が受

け取つたかといふことについてであります。そ

うよろしいでしようか。

五月十六日、全国過労死を考える家族の会の方

から、安倍総理に面談を求める書面が提出されてお

ります。総理、これ当然、その書面、御自身で受け取つて、その内容を読まれているということです。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) その書面を私が受

け取つたかといふことについてであります。そ

うよろしいでしようか。

五月十六日、全国過労死を考える家族の会の方

から、安倍総理に面談を求める書面が提出されてお

ります。総理、これ当然、その書面、御自身で受け取つたかといふことについてであります。そ

うよろしいでしようか。

所信の中でも言われておられます。そういう中で、過労死遺族の、家族の方の真摯な思いをしっかりと受け止めていくというのは、これは至極当然のことだと思います。

なぜ総理は家族の方とお会いにならないんですか。これはもうハートの問題ですよ。誠心誠意、家族の方の気持ちに寄り添つてその意見を聞いていく、これをなぜやらないんですか。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) 過労死、過労自殺の悲劇を二度と繰り返さないとの強い決意であります。政府としては、史上初めて罰則付きの時間外労働の上限を設けることなどを内容とする働き方改革関連法案の成立に全力を挙げております。

御指摘の面会要請については、政府として検討した結果、働き方改革関連法案に対する御意見であることから、その担当省庁であり、内容、経緯等を熟知している厚生労働省において対応させていただくこととしたものであります。

私としては、法案を担当する厚生労働大臣ないし役所から家族の会の御要望についてしっかりと承りたいと考えていてるところでございます。ま

た、過労死をなくしたいとの思いをしっかりと受け止め、全力を尽くしていく考え方でございます。

○浜口誠君 カルなことを総理に相談したいわけではないと思

います。まさに、大切な御家族を失ったそのつら

い思いを、切実な思いを今回の法案の審議に当たって総理に直接会つて伝えたいと、そういう本

當に謙虚なお気持ちでお会いしたいということを

言われているというふうに思つておりますので、やはり総理、そこは真正面から受け止めていただ

く必要が私はあるというふうに思つております。

今からでも遅くないと思います。是非、家族の会

の方と実際にお会いをして、直接耳を傾けていた

だくことを強く求めたいというふうに思います。

それでは、高プロに關してお伺いしたいと思

います。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) 高プロ制度は、時

間ではなく成果で評価される働き方を自ら選択す

ることができます。それができる、高い交渉力を有する高度専門職

に限つて、自律的な働き方を可能とする制度であ

ります。

御指摘のように、既に本委員会でも三十時間を超える審議が行われており、その中で、厚生労働省から高度プロフェッショナル制度について丁寧にお答えをさせていただいていると承知をしてお

ります。その審議の状況については、私も秘書官

等を通じて必要に応じて報告を受けているところ等をございますが、基本的にはこの法案を所管する厚生労働大臣に任せておるところでございます。

この制度の対象者は、適用対象者は、これもう今まで繰り返しているわけであります。次に条件を満たす者に限定されているわけでありまして、第一に、年間の賃金が平均的な労働者に対して著しく高いこと。具体的には、年間平均給与額の三倍を相当程度上回る水準、現状では千七十五万円以上の方であること。第二に、専門性があり、通常の労働者と異なり、雇用契約の中で職務の記述が限定されていること、いわゆるジョブディスクリプションがあること。第三に、何より本人が制度を理解して個々に書面等により同意していること。また、衆議院による修正により、その同意の撤回に関する手続も法律に明確に位置付けられている。このため、本制度は望まない方は適用されることはないため、このような方への影響はないとして理解をしておる。加えて、在社時間等の把握、一定以上の休日の確保などを使用者に義務付けており、こうした措置を通じて高度プロフェッショナル制度で働く方々の健康確保に遺漏なきを期していく考え方であります。

一過労死で亡くなられた方は、働いた時間というのを把握することがこれ極めて困難というよりも不可能ですね。もうそういう状況なんです。したがって、労災申請しなくてもできない、労災申請しても申請が認められない、こういったことが起ころんではないかと、この不安だとか課題は何回もこの委員会で指摘させていただいております。

高プロのような労働時間規制が外れる労働者の皆さんほどしっかりと厳格に時間管理はやっていく必要があるというふうに思っています。したがって、この高プロにおいても実労働時間を管理する、記録する、そのことを使用者の方に義務付けるべきだと思いますが、総理、いかがですか。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) 高度プロフェッショナル制度は、先ほど申し上げましたように、時間ではなく成果で評価される働き方を自ら選択できることにする制度でありまして、基本的に高い交渉力を有する高度専門職に限つて、自律的な働き方を可能とする制度であります。この制度においても、長時間労働を防止をし、そして健康を確保することは重要であり、制度導入に当たっては、在社時間等の健康管理時間を客観的に把握することを使用者に義務付けております。したがって、これを把握し、把握して記録しなければ制度は導入できないということになります。

なお、労災認定に当たっては、高度プロフェッショナル制度の方であっても、会社への入退館の記録や同僚への聞き取りなど、様々な方法によって実態がどうであったかを調査し、認定を行つていくものと承知をしております。

○浜口誠君 では、聞きます。労災認定においては、必要な時間は健康管理時間なんですか、実労働時間なんですか、どちらなんですか。

○国務大臣(加藤勝信君) 労災認定においては、その方の働いていた時間というものを把握するということになりますけれども、今回の健康管理時間、もうこれまで御説明してまいりましたけれども、事業場内にいた時間と事業場外において労

勤した時間との合計、これを健康管理時間とする。そして、これを客観的に把握するために、パソコンのログイン、ログアウトの記録等々についてそれを確保するということを申し上げてきております。

いずれにしても、この健康管理時間の中には実労働時間数を含まっているわけでありますから、それも一つの参考にしながら、先ほど総理から御答弁いただきましたけれども、これは過労死の労災請求がなされた場合には、これは通常の労働時間規制が適用されている場合と基本的に同じになりますけれども、様々な記録あるいは業務日誌、あるいは同僚、取引先の聞き取り、こうした方法によって労働基準監督署がこれは独自に調査をして、実際に働いた時間、これを把握して、それに基づいて判断、まあそれ以外の要素もありますけれども、労災の場合には、それを基に判断をすると、こういうことになるわけであります。

○浜口誠君 今、加藤大臣からも答弁いただきましたけれども、もうこの場での同じ議論の繰り返しです。何ら我々の問い合わせに対して踏み込んだ発言もないし、同じ答弁の繰り返しにとどまっているということも、改めてこれは総理にも認識していただきたいと思いますけど、そういう状況なんですね。もうこれ以上突っ込んで多く分同じ答弁の繰り返しなんで、もうこれ以上はやりませんけれども。

統いて、高プロで働く皆さんのやはり命と健康を守る、これは非常に重要なことだと思います。そんな中で、今、健康確保措置の選択肢の一つとして健康診断があります。これは選択肢の一つなんですが、どれかやればいいよという中の一つなんですがれども、やはりこの健康診断は、もう高プロの方には、先ほどの健康管理時間あるいは実労働時間の把握の義務化と併せて健康診断についても義務化すべきだと、そうしないと高プロの皆さん命と健康は守れないと思いますけれども、いかがですか。

でもこの健康管理をしっかりとしていくといふことは極めて重要であるというふうに考えております。

在社時間等の健康管理時間の把握や、年間百四日の休日確保を義務付けることとしています。これらに加えて、御指摘の臨時の健康診断やインター バル措置などから労使の話合いにより選択したもの実施を使用者に義務付けることとしております。これらの措置を講じなければ、制度の導入はできません。これらは連合から私への要請を踏まえて健康確保措置を強化したものであり、これらの措置を通じて高度アプロフェッショナル制度で働く方々の健康確保に遗漏なきを期していく考えであります。

なお、健康確保措置は、労使の話合いの下、それぞれの事業場に合ったものを選択していただくことが重要であり、臨時の健康診断のみを義務化することは適当でないと考えております。

○浜口誠君 今日も議論させていただきましたけれども、やはり高プロについては、長時間労働、過労死につながる働き方、この不安は全く払拭できません。したがって、高プロはこの法案から削除すべきだと、このことを改めて、改めて強く求めておきたいと思います。

では、続きまして、時間外労働の上限規制、これの適用猶予、適用除外となつてている業種があります。自動車運転の業務ですがあるいは建設事業ですが医師の方研究開発職、こういった皆さんについては、やはり一刻も早く一般則が適用できるように環境整備を整えていく必要があると思います。

また、先ほど伊藤先生の方からお話をありましたように、教員の皆さん、教員の皆さんも長時間労働、今非常に問題になつています。こういった皆さんについても、今の教員の皆さんの労働時間の実態がどうなのか、あるいはその負荷を下げるための対応は何かできないのか、もつと言えば、給特法、これの改正もつかり視野に入れて、今後のあるべき姿、やらなきやいけないこと、これを

議論していく必要があるというふうに思つております。

こういつた点について、総理のお考えをお伺いしたいと思います。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) 時間外労働の上限規制の適用猶予や適用除外については、私自らが議長となり、労使トップにお集まりいただいた働き方改革実現会議において働き方改革実行計画として決定されたものであります。その計画に沿って、業界、業種ごとの特性を踏まえながら、長時間労働を是正するための環境整備など、必要な取組を進めてまいります。

時間外労働の上限規制の適用が猶予又は除外される業種、業務への具体的な対応については、厚生労働大臣から必要であれば答弁をさせたいと思いますが、教員については、今、特に教員について御指摘がございましたのでお答えをさせていただきますが、学校における働き方改革については、教員が子供と向き合える時間を確保し、教員が今まで以上に誇りとやりがいを持てる環境を目指すものであります。このため、昨年度、緊急対策を取りまとめ、適正な勤務時間管理、業務の効率化、学校体制の効果的な強化などの取組を進めているところであります。引き続き、教員の勤務の在り方について検討を進めてまいりたいと、このように思います。

○浜口誠君 是非、今指摘させていただいた仕事、業種、これについては一刻も早く一般則の適用が図られるように、政府としても強力に取り組んでいただきたいと、このことをお願い申し上げたいと思います。

手続きまして、パワーハラ規制法案、さらにはワーカークール教育推進法案についてお伺いしたいと思います。

この委員会でも、参考人質疑で来ていただいた参考人の方、あるいは地方公聴会の公述人の方からも、やっぱりパワーハラ規制法案、これ野党が提出している法案なんですけれども、しっかりと成立させてほしいと、今職場を見ればパワーハラで大

変困っている方も多く、もう喫緊の課題だとうことで非常に強い要望もいただきました。もう早期に是非このパワーハラ法案成立させていただきたいと思います。

一方で、働き方も多様化している中で、労働者の方もあるいは使用者の方も、ワーカルール、こ

れについてしっかりと理解をしておくことが重要になつてきています。そうしたワーカルール教育を進めていくこうというワーカルール教育推進法案も、これも非常に重要な法案だというふうに思つておりますので、この法案についても、与野党問わず、しっかりと成立させるための努力をしていく必要があるというふうに思つておりますが、総理のお考へいかがですか。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) 職場におけるパワーハラスメントは、働く方の尊厳や人格を傷つけ、職場環境を悪化させるものであり、あつてはならないことと考えております。そのため、労使双方への周知啓発を進めています。

さらに、職場のパワーハラスメント防止対策を強化するため、有識者や労使関係者が参加した検討会において対策の在り方や論点等に関する報告書を本年三月に取りまとめたところであります。この報告書を踏まえて、労働政策審議会において具体的な対策について議論を進めてまいりたいと思います。

また、いわゆるワーカルール教育については、働く方や経営者の方々に労働法令や社会保障制度に関する知識を身に付けていただく観点から重要なことであると考えております。こうした知識についての教育、啓発に取り組んでいるところであります。

なお、御指摘のワーカルール教育推進法案については、まだ国会に提出されていないものと承知をしております。一方、既に提出をされているパワーハラ規制法案については議員立法に関するものであることから、国会において御判断をいただくべきものと考えております。

○浜口誠君 これ、二つの法案については、もう政府としてもしっかりと成立に向けて努力してい

ただきたいたいと思います。

今日も議論しましたけれども、まだまだ働き方改革法案、審議が不十分です。しっかりととした審議を求めて、私の質問を終わります。

○石橋通宏君 立憲民主党・民友会の石橋通宏です。

今日は、対安倍総理の質疑ということで、まあ正直私どもは、まだ安倍総理においていたくのは早いと。今、浜口委員からも指摘があつたよう

に、まだまだ政府答弁、説明、全く不十分です。議論が深まつてない中で、総理においていたくタイミングではないというふうに主張しておりますが、これがどうなったか。それは、この委員会でこれまで審議を尽くしてきましたが、こういう形になりましたので、総理に今日は問題点について確認をしておきたいと思いま

ます。総理、今日なぜ総理においていただいたか。それは、この委員会でこれまで審議を尽くしてきました、いろんな問題点を明らかにしてきた、総理、それ御存じですか。さつき、秘書官からまあまあ場合によつて聞いている。それじゃ駄目なんですよ、総理。総理がこれまでいろんな場でこの法案の必要性、高プロについて説明されてきた。それが必ずしも正しくない、法案には問題がある、そういう質疑をこの委員会でしてきた。それを總理、この場で、じゃ最高責任者としての総理にそれを御判断いただく。そのためここにおいてただいているわけです。

これまでの総理答弁をここで繰り返されるのは意味がないんです。そのことを、総理、重ねてお願いをして、是非繰り返さないでください。これまでの審議を受けての問題点を指摘をさせていただきますので、総理の、総理としての御答弁をお願いしておきたいと思います。

最初に、これ、高プロについて幾つか確認していきます、総理。

これ本当に誰のための制度なんですか。誰に要望されても、そのために設計された制度なのか、総理、この委員会でも明らかになりました。元々、産業競争力会議からの提案です。長谷川さんや竹中

平賀さんですよ、あの方々が提案した制度なんだと、これは加藤大臣も認められたわけです、この場で。昨日の予算委員会でも、総理、それ認められておりますね。びっくりしました。ということ

は、これまで総理が言つてきた、これは働く者のための制度なんだ、自由でやりがいのある働き方なんだ、誰がそんなこと言つたんですか。企業のための企業による、そういう制度なんだ、総理、そのことをもし認められるのであれば、これまでの説明はうそです。であれば、立法事実、根拠がありません。是非、それを認めるのであれば、ここで撤回してください。総理、いかがですか。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) 第四次産業革命の出現やグローバル化の下、活力ある日本を維持していくためには、高い付加価値を生み出す経済を追求していかなければなりません。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) 第四次産業革命の出現やグローバル化の下、活力ある日本を維持していくためには、高い付加価値を生み出す経済を追求していかなければなりません。

方であつて、希望する方が、仕事の進め方等を自ら決定し、その意欲や能力を有効發揮することによって新しい産業が発展し、ひいては日本全体の生産性向上につながつていくと考えています。

高度プロフェッショナル制度は、そうした考え方の下、高い年収の確保、職務範囲の明確化等の要件を設定した上で、時間ではなく成果で評価される働き方を自ら選択することができる、高い交渉力を有する高度専門職に限つて、自律的な働き方を可能とする選択肢として整備するものであります。

この制度は、産業競争力会議で経済人や学識経験者から制度創設の意見があり、日本再興戦略において取りまとめられたものであります。その後ですね、その後ですよ、労使が参加した労働政策審議会で審議を行い、取りまとめた建議に基づき法制化を行つたものであります。さらに、連合会長から私への直接の要請があり、それを踏まえて健康確保措置を強化する修正を行つたものであります。

このように、高度プロフェッショナル制度については、働く方の御意見を十分に伺いながら検討

を進めてきたものであります。

なお、本制度は、望まない方には適用されることはないため、このようない方への影響はないと言えています。このため、適用を望む企業や従業員が多いから導入するというものではなく、多様で柔軟な働き方の選択肢として整備をするものであります。

○石橋通宏君 だから、安倍総理、これまでの答弁をただ棒読みして繰り返すだけなら、このタイミングで総理にここに来ていただく意味がないんですよ。繰り返さないでください、総理。だからここでお聞きしているんです、総理。いや、笑っている場合じゃないですよ、総理。真摯に答えてください、我々の、この国民の疑問に。

いいですか、総理、今何だかんだおっしゃられましたけど、竹中平蔵さん、これ昨日の伊藤委員も取り上げておられましたが、こうやっておつしやつていますね。この制度、何で必要なのか。生産性の低い人に残業代、補助金出すのも一般論としておかしいと堂々とおっしゃっていますね。要は、残業代出たくない、残業代出さなくていいようにする制度なんだ。安倍総理、そうおっしゃっていますよ、提案者が。

であれば、総理、そのことを認めになるのであれば、今総理が言わされたことも、結局は、これまで働く者のための制度だと言っていたこと、全く根拠がなかつたということを、この場で総理も改めて確認を、追認をされたということだと思います。全く話になりません。

総理、重ねて、ずっともう総理は、成果で評価をされる制度なんだ。これもこの委員会で、そうではない制度だということが明らかになつていません。法案にはどこにも書いていません。加藤大臣、首振つていますけど、全く説明できていない人が、それ首振らないでください。

安倍総理、法案にはどこにも成果で処遇されるとは書いてありませんし、頑張った人が二倍、三倍の成果出しても、それ処遇する制度に全くなつてないことは、これも加藤大臣が答弁されてし

まいました。安倍総理、成果で処遇される制度ではありません。単に労働者の労働時間規制を撤廃するだけの制度です。総理、虚偽答弁ですね。

虚偽であるのであれば、何らかのこれ法制度上の措置を講じない限りは成果では処遇されません。総理、どうするんですか。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) 今、石橋委員が御自身の理解の上に様々なことを断定されました

が、そうではないということをこれから私も述べさせていただきたいと思います。

私の、時間ではなく成果によって処遇されましたが、その性質上從事した時間と從事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務」と規定している点であります。この点、条文上明らかであると考えております。

このように、本制度はそもそも、從事した時間と從事して得た成果との関連性が高くない業務に対する対象を限定しているものであることから、具体的な報酬額は個々の企業の労使によって決められるべきものの、当然のことながら、この条文の趣旨に沿つた運用がなされることになると考えております。

○石橋通宏君 いや、総理、最後だけ正直いんです。結局、現場なんですよ。任せられているんです、現場の労使で決めてくださいと。そこは政府は関知しません。じゃ、うそじゃないですか。成果で処遇されるんだ、されなければならない。そんなことありません。現場の労使の労働契約で決まります。

○石橋通宏君 いや、総理、最後だけ正直いんです。虚偽はやめてください、総理。だから国民を惑わす制度だというふうに言つているんです。

総理、年収要件についても、これお聞きになつてますか、総理。総理は、じゃ、一千七十五万円という数字、一体どういう年収要件なのか聞い

ておられますか。我々もびっくりしました。あた

かも基本給レベルで、純粋手取りレベルでそれだけの、高い高い、さつき総理言つていましたね。

だから、全く審議が深まらないわけです。

総理、希望の労働者だから、本人の同意があるから、盛んにそれを言われます。これも、この委員会での質疑、御覧になつていてるんでしょう。お

ふうに理解していましたよ。びっくりしましたよ。いや、一千七十五万円は、決まって支払われるという要件さえ満たせば、通勤手当、家族手当、住居手当、あらゆる手当が入り得る。総理、当すら、決まって払われるので入り得る。総理、これまでに計算したら、基本給でなければ八百万以下、いや、場合によつては七百万以下でも適用可能です。

総理、それ御存じで言つていたんですか。御存じでそれを言つていたんだとすれば、うそつぱちです。総理、御存じでしたか。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) 高度プロフェッショナル制度は、時間ではなく成果で評価される働き方を自ら選択することができる、高い交渉力を有する高度専門職に限つて、自律的な働き方を可能とする制度であります。何回も申し上げて恐縮なんですが、そういう制度なんです。

本制度が適用されるための年収要件としては、年間の賃金が平均的な労働者に対して著しく高いこと、具体的には年間平均給与額の三倍を相当程度上回る水準、現状では千七十五万円以上である方のことを求めております。これは、現場の実情に通じた労使が参加した労働政策審議会で審議を行い、取りまとめた建議に基づくものであります。そして、年間平均給与額の算出にかかる数値を用いるか、また年収要件に諸手当を含むかについては厚労大臣から答弁させたいと思います。

○石橋通宏君 総理、重ねて、質問に答えてくださいね。そのためには今日、総理、わざわざここに貴重な時間おいでをいたいでいるわけです。重ねて、これまでの答弁繰り返し棒読みされるのでありますね。そのためには今日、貴重な総理の時間いたいね。

安倍総理、総理が答弁しているんですから。本人同意があるんだから大丈夫だ、撤回手続入れたから大丈夫だ。大丈夫じゃないんです。総理、それで大丈夫なら現行の

総理、いろんなことをおっしゃいますけど、全

部これまでの審議を踏まえない従来どおりの答弁だから、全く審議が深まらないわけです。

総理、希望の労働者だから、本人の同意があるから、盛んにそれを言われます。これも、この委員会での質疑、御覧になつていてるんでしょう。お

聞きになつていますか。

総理、本人同意、じゃ、総理、本人同意を使用

者がある種不利益取扱いをした、これ決議事項に

なつてますが、それ決議事項に違反したら使用

者罰せられますか。本人同意の撤回手続を入れる

ことが衆議院の方で修正されました。じゃ、その

撤回手続をきちんと、本人が同意撤回を希望した

ときに使用者がそれを無視する、違反する、その

ときには使用者は処罰される、そういう制度になつてます。

撤回手続をきちんと、本人が同意撤回を希望した

ときに使用者がそれを無視する、違反する、その

ときには使用者は処罰される、そういう制度になつてます。

総理、何回も申し上げて恐縮なんですが、その

ときには使用者は処罰される、そういう制度になつてます。

総理、何回も申し上げて恐縮なんですが、その

ときには使用者は処罰される、そういう制度になつてます。

総理、何回も申し上げて恐縮なんですが、その

ときには使用者は処罰される、そういう制度になつてます。

そもそも、裁量労働制でも事業場外みなし労働制でも、法逃れでただ働きをさせているのが日本を代表する大手企業ですよ。既存の労働法制も守らない、過労死するほど働かせている企業、これが高プロで労働時間の規制が完全になくなつたら働かせ放題になる、これは明らかだと思いますよ。いかが認識されていますか。

○国務大臣(加藤勝信君) これまでにお話をさせていただいておりますけれども、今回の法律においては、まず健康管理時間をしっかりと把握をし、それに基づいた健康確保措置をとるということにさせていただいております。

それから、これはこれまでも議論しておりますけれども、業務においてもやはり時間等に対する使用者側からの指示、こういったものがあつた場合には適用しないという形での省令の検討もさせていただいているところでありますので、そういうふうな措置を通じて、更に言えば、御自身が対応した場合でも安全配慮義務等々の対応もさせていただくことも御説明させていただいたところであります。

○倉林明子君 現行法制でさえ守らせることができないないというのが今の労働行政なんですよ。その到達点をしつかり踏まないと駄目だと思ひます。

規制緩和すれば更に過労死を促進する、この危険は極めて高いと言わざるを得ません。

総理は、電通で過労自死した高橋まつりさんのお母さんと、昨年一月、会われました。そのとき、手紙をもらっているはずです。それは読まれたと思う。娘の死から学んだものでほしいと書かれています。電通では、若くとも年収一千万円前後になるというわけですよ。年収要件は一千七十五万程度だという話もされているし、その中身についていろいろ議論あつた。さらに、成果を求められる働き方という点でも、これ繰り返すことになるんじやないか、違法でなくなるんじゃないのか、この不安がまつりさんのお母さん始め遺族の中にあるわけですよ。

まつりさんのこの過労自死から総理は一体何を学んだのか。はつきり答えてほしい。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) 高橋まつりさんの一周忌に当たる一昨年十二月二十五日に私がお花と手紙をお送りしたところ、まつりさんのお母様からお札に伺いたいとの申出をいただき、恐縮とは考えましたが、昨年一月二十一日にお会いをさせていただいたところであります。

高橋まつりさんのお母様とお目にかかるて、大切、そして一生懸命頑張っているお嬢様を亡くされた悲しみについては、本当に私も胸に迫るもののがございました。もうこうした出来事を起こしてはならないと、このように深く心に誓ったところではございます。そうした誓いを胸に、今回、今までなかなかできなかつた、労使が合意をし、そして三六協定でも超えてはならない罰則付きの時間外労働の限度を設ける法案を提出するに至つたところであります。

また、高度プロフェッショナル制度においても、長時間労働を防止し健康を確保することは重要なこととしておりました。こうした措置を通じて、高度プロフェッショナル制度で働く方々の健康確保に遺漏なきを期していく考え方でございます。

○倉林明子君 過労死の悲劇を二度と繰り返さないと何度も発言していたのは総理ですよ。それだから、なぜ家族会の要請に、何度も繰り返されても会えないんですか。先ほど、浜口委員の質問には、総理、答えていませんよ。今でも遅くないという指摘はそのとおりだと思う。高橋まつりさんのお死から学んだものが二度と繰り返さないといふことであれば、家族会に会うべきだ。どうですか。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) 何度も答弁をさせ

論の経過について十分に承知をしている厚労省をして厚労大臣が対応することが適切と、こう判断したところでござります。

○倉林明子君 家族会にも会つて説明できないような法案というのは、私は撤回しかないと思います。

○東徹君 日本維新の会の東徹でございます。まず、今日は安倍総理入りですので、法案の質疑に入る前に一言申し上げさせていただきたいと思います。

今回、働き方改革法案ということですつとこれは審議を続けておるわけですから、国会はこそ働き方改革が必要だというか、国会の改革が必要だというふうに思つておきました。生産性を上げていくことは非常に大事だというふうに思つていただけですが、今回、自民党の参議院選挙制度改革、これは定数六増です。こんな時代に逆行しているとしか言いようがないません。もうどこの都道府県も市町村も議員定数を減らしていくつて、衆議院も御存じのとおり減らしていく中で、参議院の議員定数だけ定数を増やすというのは、本当に自分たちの身分をこれは守るためにだけ、自分たちの既得権を拡大していくだけ、そのように思えてならないわけでありまして、こういったことはもう国民から理解を得られませんので、是非撤回していただきたいなどいうふうに思つております。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) まず、裁量労働制のデータに不備があつたことについては、私も政府の責任者として遺憾に思つていただけます。

そして、高プロ制度のニーズに関するお尋ねについては、産業競争力会議で経済人や学識経験者から制度創設の意見があり、日本再興戦略において取りまとめられたものであります。その後、労使が参加した労働政策審議会で審議を行ひ、取りまとめた建議に基づき法制化を行つたものであります。

本制度は、望まない方には適用されることはない

いため、このような方への影響はないと考えています。このため、適用を望む企業や従業員が多いから導入するというものではなく、多様で柔軟な働き方の選択肢として整備するものであります。効果についてのお尋ねでありますが、高プロ制度は、時間ではなく成果で評価される働き方を自ら選択することができるものであり、労働時間に画一的な枠をはめる従来の発想を乗り越えて、自らの創造性を發揮できるようにするための制度で

あります。働く方にとっては、時間や場所にとらわれない、自律的で創造的な自由な働き方の選択が可能となるものであると考えております。

○東徹君 私が一番問題だなと思つてるのは、確かに、我々も高プロについては与党側と修正協議させていただいて、同意の撤回をできるような法案に修正をさせていただきました。年収の高い人であれば、いつとき集中して仕事をするというやり方もやっぱりあるのかなと、そういうふうには思つてゐるわけですが、こうやって審議されていく中で、じゃ、実際にそういう対象になれるような人たちがどういった今働き方をしているのか、どういった思いで働いているのかとか、

もつとこうしてほしいとか、そういうことをしっかりと厚生労働省として私はやっぱり調査していく中で、じや、実際にそういう対象にならるべきだったと思うんですね、これ、準備として。

私は、そういうことが全然なされていなかつたということに非常にこれ腹立たしい思いをするんですが、これは、加藤大臣、いかがでしようか。

○国務大臣(加藤勝信君) 先ほどお話をありましたように、この高度プロフェッショナル制度の議論については、産業競争力会議からずっと一連の流れがあるわけありますが、加えて、労働政策審議会ではJILPTにおける裁量労働制等の労働

時間に関する調査を基に御議論いただきましたが、この調査結果においては、現行の裁量労働制において変えた方がよいという回答が約二・一%あつて、その中から、一定日数の休日、休暇が確保されるならばみなし労働時間ではなく労働時間が規制を適用除外してもいい、あるいは、一定以上の高い水準の年収が確保されるならば労働時間に関する規制を適用除外してもいいと

いう方が三割、三〇%少々おられるわけでありま

す。そこで、どういった対象がこれで適用され

ます。

おりましたけれども、そういうた中においても、生

きましたけれども、そういうた中においても、生

きましたけれども、そういうた中においても、生

は、先ほど、十二人のヒアリングもさせていただき

ましたけれども、そういうた中においても、生

は、先ほど、十二人のヒアリングもさせていただき

ましたけれども、そういうた中においても、生

は、先ほど、十二人のヒアリングもさせていただき

ましたけれども、そういうた中においても、生

の声も聞かせていただきながら、また、今申し上げたJILPTのデータを、労政審にはそれをお示しをさせていただいたいて議論をさせていただいた

と、こういうことあります。

○国務大臣(加藤勝信君) それについては、それ

ぞの方について年収幾らであるかということは確認はしていないというふうに聞いております。

○東徹君 そうなんですよ。だから、確認せずに十五万円を超える対象の方ですか。対象の方ですか。

○國務大臣(加藤勝信君) それについては、それ

ぞの方について年収幾らであるかということは確認はしていないというふうに聞いております。

条文を見てください。割増し賃金がないんです。労働時間も休憩も休日も深夜業の規制もなくして、割増し賃金を払わないという条文になっています。それだけなんですよ。コストカットのためにだけじゃないですか。どこが自由なんですか。仕事の量を労働者は選べないんですよ。仕事の量については裁量ないんですよ。二十四時間四十八時間効かせ続けても違法ではありません。今まで、残業代を払わなかったら、割増し賃金払わなかつたら違法です。でも、違法を合法化するものがこの法案なんですよ。労働時間規制がなくなつたら、労働者はどうやって自分を守れるんですか。対等な労働者なんていませんよ。

総理、企画型裁量労働制で働いている人、七万人以上います。同意を取っています。でも、その人たちの労働条件の実態、どのように労働時間状況の把握をしているか。厚生労働省は把握をしておりません。十二人のヒアリングだつて、今年の一月三十一日と二月一日に九人ですよ。誰が望んでいるんですか。

この委員会で五人の参考人、そして地方公聴会で四人来ました。唯一、唯一、高プロについてはつきり養成したのは経団連の人だけですよ。誰のための制度ですか。労働者から具体的に、具体的に要望を受けたこと、総理、あるんですか。

○国務大臣(加藤勝信君) いや、ですから、それは先ほど御説明しておりますように、この一連の流れの中で、産業競争力会議、また労政審においても議論もさせていただきました。それから、そこにおいてJILPTのデータも出させていただきまして、そして、そうした現場をよく御存じの、まさに労政審の中で結論をいただき、おおむね妥当といふこと、それを踏まえて出させていただいていることがあります。

また、それとは別に、ヒアリングについては、別途どういうニーズがあるかということで、十二の方、少ないという御指摘もいただいておりますけれども、そういった皆さんからもそれぞれの声を聞か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 労働者は望んでいないんです
よ。望んでいるのは、一〇〇五年、年収四百万以上と言った経団連、ホワイトカラーエグゼンブションに関する提言、大企業の大企業による大企業のための高プロではないんですか。

総理、お聞きをします。

やっぱり私は過労死、そして長時間労働をなくすことこそ必要だと思つてゐるので、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提案理由にこうあります。過労死を二度と繰り返さないため、長時間労働の是正が急務です。このような社会を実現する働き方改革を推進するため、この法律案を提出いたします。高プロはこれに掛かりますか、掛かりませんか。過労死をなくすこと、長時間労働の是正に役立つんですか。健康確保措置はびほう策ですよ。労働時間規制を一切なくして、ばんそつこうをちょっと貼ろうかといふだけですよ。この提案理由説明に高プロは入るんですか、入らないんですか。

いや、加藤大臣じゃないですよ。だつて、総理が来ているんですよ、総理が来ているんですよ。

○国務大臣(加藤勝信君) いやいや、私が提案理由を説明したわけですから、私から申し上げるのが筋なんだろうと思います。

これについては、福島委員からさんざん御指摘いただいたように、このまさに、どのような社会というのは、多様な働き方を選択できる社会ということです。

そして、過労死を一度と繰り返さないと、そのための長時間労働の是正については、既に罰則付きの上限規制等を出させていただく。また、高プロにおいても長時間労働等の懸念がありますから、それに対する健康確保措置等、一連の措置をしっかりと実施をしていく。さらには、様々な御指摘をいただいておりますから、成立し、導入に当たっては、届出があつた高プロ適用事業所に対しても金額監督指導を行う等、そうした対応を取らせていただきたいと、こう考えております。

○福島みずほ君 せつかく総理入りなのに、何で加藤大臣が答えるんですか。総理がきちっと説明すべきじゃないですか。働き方改革国会といふんだつたら、総理が説明すべきじゃないですか。

高度プロフェッショナル法案は、時短と関係ない、時短に資するものという位置付けではないとさつきおっしゃいました。でも、長時間労働の是正が必要でしょう。

単純なことを聞きます。労働時間規制がなくならつたら、労働時間規制が一切なくなつて割増し賃金払わなくてよければ、インセンティブなくなっちゃないですか、もう働くのやめなさいとか。そして、労働時間の管理を会社はやらないんですよ。

総理、過労死遺族の会となせ会はないんですか。長時間労働を是正するものだと言えないからでしょう。どうですか。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) 先ほどは、趣旨説明そのものを行つた厚労大臣からお答えするのが適切であるうということで、厚労大臣からお答えをさせていただいたところでございます。

そこで、先ほど来厚労大臣からも説明をさせていただいておりますように、まず過労死をなくさなければいけない。そして、長時間労働という労働慣行を変えていくという決意の下に、今回初めて労働界と経済界が合意をして、三六協定では超えてはならない時間外労働の上限規制、罰則付きの規制を設けたわけであります。それがまさに過労死をなくしていくということに向けて本当に大きな一歩であると、こう考えているところでございます。

そして、この高プロについても、もう今まで何回も、もう既にこの厚労委員会において相当説明をさせていただいているところでございますが、安全を確保するための措置は盛り込んでいます。また、連合からも御要望のあったそうした措置を盛り込んでいるということです。

○福島みずほ君 いや、総理、ごまかしていますよ。高プロは、過労死をさせないために措置を盛り込んでいます

り込んでいいると言うけれども、健康確保措置を盛り込んでいるのであって、高プロの本質は、労働時間規制を一切なくして割増し賃金を払わないとということです。だから、二十四時間四十八日間働かせても違法じやないんですよ。だから、私たちも、労働者が、だつて望む労働者なんて出てきていないじやないですか。今日も見学してくださいさてますが、遺族の皆さんたち、この法案に反対です。何で反対しているか分かりますか。過労死を絶対に生んではならないからなんです。法律が万々が一成立したら、過労死が起りますよ。私たちは人の過労死に手を貸すんですか。労働法制は規制しなくちや駄目ですよ。労働時間管理はメーデーからまさに約束じやないですか。労働者のために労働基準法がある、労働時間の規制がある。これを取つ払つて過労死を増やすこの法案はまさに撤回をすべきだということを申し上げ、私の質問を終わりります。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) この働き方に一つは、日本の企业文化そのものであり、日本人のライフスタイルに根付いたものであります。長時間労働についても、その上に様々な習慣や労働慣行ができる上がっているわけでありまして、それゆえ、多くの人たちが働き方改革を進めるることは、とても良いと思いながらも長年できなかつた、そういう慣行がある中においてはなかなか難しいと考えられてきたところでございますが、我々は、もはや先送りは許されないと、こう考えたところでございます。

今回初めて、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となりました。長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善をし、そして女性や高齢者が仕事に就きやすくなり、男性も子育てを行う環境が整備されます。高度成長時代の猛烈社員のように長時間労働いたことを自慢するような社会を根本から改めてまいりたいと、このようございます。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

それが文化になっていくと、今皆様方が御心配いただいているような、高プロで、長時間労働というものの中で命を削って働く、こういう働き方が、自分はやつてはならないし、それを許してはならないということになるわけです。ですから、しっかりとこの文化を変えていくという私は発想がとても重要かと思います。ですから、木を見て森を見ずのような議論になるのではなく、どういふ働き方、どういう社会をこの日本の中で形成していくことが今回の法案の目的なのか、そして、その法案の先には一体どういう社会というものが残念なりません。

ところで、参考人質疑の中でとても重大な問題が指摘されました。小室さんからです。残業が

ある企業に共通しているのは行政と何らか関わりがある企業、民間の残業の震源地は霞が関である、そして、この霞が関の残業の震源地は永田町にあります。厚労省は一晩中電気がついておりま

す。昨日も、私どもが理事懇が終わりましたのは五時半です。それから質問を投げ、多分、後ろに座つていらっしゃる皆様方は徹夜作業でございました。こういうことを私どもが強要していつてい

るということは大変反省もしなければなりません。

皆様方に資料をお配りをいたしております。労

く視点に立った課題の中の一つとして公務員の長

時間労働といふものも指摘をされて、そして改革

が進められているはずなんですか? これではな

いか? いか? ことをお願いしたいと思いますが、い

かがでしようか。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) 人事院の調査は超

過勤務命令を受けて勤務した時間について集計し

たものと承知をしておりますが、政府としては、

国家公務員の働き方について必要に応じて実態把

握を行うとともに、長時間労働を前提とした働き

方を改める意識改革や業務効率化等を通じた超過

勤務の縮減等に取り組んできたところであります

が、引き続き、国家公務員の勤務時間管理を適切

に行いながら、超過勤務の縮減に取り組んでいき

たいと考えております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

一国会につき二十億円の様々な費用が発生して

いるというような試算も私も報道で拝見したこと

がございます。このような事態といふものは一刻

も早く私は改善すべきだと思います。

しかし、先ほども申しました、霞が関の皆様方

の働き方といふのは、私ども政治家の働き方にも

関連をしてくるわけです。我々がこのように、質

問が、通告が遅くなると、どうしても霞が関の皆

様方が徹夜をせざるを得ないという、こういう事

態が発生してまいります。

ですから、我々だけではなく、政府も一丸と

なつて、やっぱりこの霞が関、そしてこの国会の

改革にも着手していただきなければならぬと思

つておりますが、参議院、衆議院にも働きかけ

を私はいただきたいと思います。それは経理にし

かできないことだと思いますので、政府とともに

お願いでございますでしょうか。お願い申し上げま

す。そのためにも、公務員の労働時間、実は徹底的に把握されていないという実態がございます。残業代が出ないからです。ですから、こういう中で、公務員の労働時間、把握を徹底すべきではないか? ということをお願いしたいと思いますが、いかがでしようか。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) 人事院の調査は超過勤務命令を受けて勤務した時間について集計したものと承知をしておりますが、政府としては、国家公務員の働き方について必要に応じて実態把握を行うとともに、長時間労働を前提とした働き方を改める意識改革や業務効率化等を通じた超過勤務の縮減等に取り組んできたところであります。が、引き続き、国家公務員の勤務時間管理を適切に行いながら、超過勤務の縮減に取り組んでいきたいと考えております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

一国会につき二十億円の様々な費用が発生して

いるというような試算も私も報道で拝見したこと

がございます。このような事態といふものは一刻

も早く私は改善すべきだと思います。

しかし、先ほども申しました、霞が関の皆様方

の働き方といふのは、私ども政治家の働き方にも

関連をしてくるわけです。我々がこのように、質

問が、通告が遅くなると、どうしても霞が関の皆

様方が徹夜をせざるを得ないという、こういう事

態が発生してまいります。

ですから、我々だけではなく、政府も一丸と

なつて、やっぱりこの霞が関、そしてこの国会の

改革にも着手していただきなければならぬと思

つておりますが、参議院、衆議院にも働きかけ

を私はいただきたいと思います。それは経理にし

かできないことだと思いますので、政府とともに

お願いでございますでしょうか。お願い申し上げま

す。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) この長時間労働を前提とした働き方を改めていく、これはまさに官

民共通の重要な課題であり、これは霞が関にとって

て極めて私も重要な課題であろうと考えております。

そこで、この国会との関係におきましては、国

会の在り方等については国会がお決めになること

でございますが、あえて言わせていただきます

と、例えは私に対する質問の通告が、一人の方で

も質問者が遅れますと、言わば、これ、どの省に

ついて当たるか? ということを分からぬものでござりますから、言わば多くの府省庁の、多くのそ

して公務員が待機をしなければならないという状況になるわけでございます。霞が関全体に膨大な残業が生じることになるわけでございます。

そうした点も踏まえて、国会がもう既に決めておられるルールにのつとて事前の通告をしていた

べきだないと、早めの通告をお願いをしたいと我々は思っておりますが、基本的に国会の運営については国会において適切に決められるものと考えております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

一国会につき二十億円の様々な費用が発生して

いるというような試算も私も報道で拝見したこと

がございます。このような事態といふものは一刻

も早く私は改善すべきだと思います。

しかし、先ほども申しました、霞が関の皆様方

の働き方といふのは、私ども政治家の働き方にも

関連をしてくるわけです。我々がこのように、質

問が、通告が遅くなると、どうしても霞が関の皆

様方が徹夜をせざるを得ないという、こういう事

態が発生してまいります。

ですから、我々だけではなく、政府も一丸と

なつて、やっぱりこの霞が関、そしてこの国会の

改革にも着手していただきなければならぬと思

つておりますが、参議院、衆議院にも働きかけ

を私はいただきたいと思います。それは経理にし

かできないことだと思いますので、政府とともに

お願いでございますでしょうか。お願い申し上げま

す。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) この働き方改革、先ほどから何度も出ておりま

すけれども、七十年ぶりの大改革でございます。

始まつたばかりなんです。私は、これが第一歩目

ですので、継続していかなければならぬ、諦めではならない、そして、これから先議論を続けていかなければならない。今のところは、十年先のロードマップというものが描かれております。しかし、今回、様々な議論の中で、高プロでも御心配がございます。ですから、いつでもしっかりと不斷の見直しを行いながら、このロードマップも私どもは議論をし、そして改正をしていくという勇気も持たなければならぬと思いますけれども、御意見いただけますでしょうか。

○内閣総理大臣(安倍晋三君) ただいま委員が指摘をされた点は大変重要なと考えておりまして、我々が進めるこの働き方改革が、この法案が成立した上においても、絵に描いた餅になつてはならないと考えております。

そのために、計画の内容をどのように展開していくかを明らかにすることが重要であり、計画を決定した際、ロードマップを策定しました。ロードマップは、P.D.C.Aサイクルを回し、しっかりとフォローアップしていくことが重要であります。

そのため、計画の内容をどのように展開していくかを明らかにすることが重要であり、計画を決定した際、ロードマップを策定しました。ロードマップは、P.D.C.Aサイクルを回し、しっかりとフォローアップしていくことが重要であります。

そこで、条文には成果の評価というのがないといふのは、これはもうずっとこの委員会で言われていることですが、その成果を評価する働き方だと言われたときに、どうその成果の評価を反映させられるのか、これがよく分からぬです。当然、すばらしい成果だということで増える部分もあるでしょうが、期待ほどではなかつたなど下げる部分も出てくる。

そこで、やっぱり一つお聞きしたいのは、成果で評価する働き方だと、その成果をどのように反映させると、まあ労使委員会なんでしょうか、そこはどう考えられておられるんですか。

○国務大臣(加藤勝信君) 高度プロフェッショナル制度は、対象となる方の健康確保などを前提に、今御指摘のように労働時間や割増し賃金に関する規定を適用せず、まさに時間と賃金の関係を切り離すということになりますから、そういうことによって仕事の成果に見合つた処遇をするといふことが可能になつてくると。そうでない場合は、例えれば残業があれば割増し賃金の支払が必要で、同じ成果でも働く時間の長さによつて賃金が違つてくると、こういうことになるわけであります。

○薬師寺みちよ君 終わります。ありがとうございました。

○委員長(島村大君) 以上で内閣総理大臣に対する質疑は終了いたしました。

午後二時に再開することとし、休憩いたしました。

午後一時五分休憩

午後一時開会 会を開いたします。

○委員長(島村大君) ただいまから厚生労働委員会を開いたします。

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。

○足立信也君 国民民主党の足立信也です。

通告はこれはないのですが、午前中の総理の答弁でちょっと気になつた点を確認したいと思いません。済みません。

もう高プロについては、時間ではなく成果で評価する働き方だと再び明言されました。時短が目的ではないと、そしてまた高い年収を確保するともおっしゃいました。

そこで、条文には成果の評価というのがないといふのは、これはもうずっとこの委員会で言われていることですが、その成果を評価する働き方だと言われたときに、どうその成果の評価を反映させられるのか、これがよく分からぬです。当然、すばらしい成果だということで増える部分もあるでしょうが、期待ほどではなかつたなど下げる部分も出てくる。

そこで、やっぱり一つお聞きしたいのは、成果で評価する働き方だと、その成果をどのように反映させると、まあ労使委員会なんでしょうか、そこはどう考えられておられるんですか。

○国務大臣(加藤勝信君) 今委員、二つの例をわれたと思うんですね。

一つは、元々労働契約があつて、そして今回新たに高プロが適用され、高プロが一年間例えばやりました、やってみた結果、どうも会社側から見てでもそれに期待する成果が上がらなかつた、そこで高プロもう契約しませんといつても、これは高プロ契約なくなるのですから、労働契約はそのまま続いていくということになります。

それから、もう一つの例としては、最初のときには前から申し上げてあるように、仮に途中においてもその同意をやめるということもできるということでもござりますし、仮に一年、途中じやなくとも、一年たちました、たちました段階で今までの高プロをやりませんといふこと、これ自体がじや解雇事由に当たるか当たらないかという、こういう議論になるんだろうと思ひますけれども、基本的にはそれだけをもつて解雇し得る合理的な理由には該当し得ないというふうに考えます。

○足立信也君 明確に今おっしゃられたのは、解雇の事由にはならないと、それだけではならないということです。これは確認したいと思います。

次は、前回の私の質問でちょっとやむやにさ

さないんですから、この人は高プロから外れるんですか。

○国務大臣(加藤勝信君) ですから、そのときの要件として、年収要件決まつておりますから、その年収要件が該当しなければ高プロは適用されないということになるわけです。

○足立信也君 そうした場合に、一番目の疑問は、これ雇用契約を結んで、この前、内定の段階でも高度プロフェッショナル制度で雇用契約を結ぶというのもありだ、新規採用もありだということですね。雇用契約上、高度プロフェッショナル制度でやると結んでいてそれを満たせなくなつたから外れる、これ解雇の事由になつたりしませんか。

○國務大臣(加藤勝信君) 今委員、二つの例をわれたと思うんですね。

一つは、元々労働契約があつて、そして今回新たに高プロが適用され、高プロが一年間例えばやりました、やってみた結果、どうも会社側から見てでもそれに期待する成果が上がらなかつた、そこで高プロもう契約しませんといつても、これは高プロ契約なくなるのですから、労働契約はそのまま続いていくことになります。

それから、もう一つの例としては、最初のときには前から申し上げてあるように、仮に途中においてもその同意をやめるということもできるといふことでもござりますし、仮に一年、途中じやなくとも、一年たちました、たちました段階で今までの高プロをやりませんといふこと、これ自体がじや解雇事由に当たるか当たらないかという、こういう議論になるんだろうと思ひますけれども、基本的にはそれだけをもつて解雇し得る合理的な理由には該当し得ないというふうに考えます。

○足立信也君 明確に今おっしゃられたのは、解雇の事由にはならないと、それだけではならない

ということです。これは確認したいと思います。

次は、前回の私の質問でちょっとやむやにさ

として、今お話をありましたように、具体的な成果といいますか、それは最初に、ジョブディスクリプション等々、要するに、職務等を明確にし、文書で同意を取ることになつてゐるわけでありますけれども、それを実際に実施をし、そしてそれを実施をするということと同時に一定の年収、これは千七十五万という数字を具体的な例として申し上げておりますけれども、それを超える年収を支払うということでありますから、これまで申し上げておられますので、一年の中においては、まさにそうしたこと、合意に基づいてその仕事をし、そして年収として一千七十五万円以上を支払うことが確実と見込まれる賃金を支払う、こういう契約になるわけであります。

また、それが切れた後においてまたどういう契約をしていくのかということにおいて、そうした契約を重ねていく場合において、また次の段階において使用者側と労働者の間でまたどういう仕事をするのか、そしてそれに当たつてどういう賃金を支払うのか、こういったことが一つ一つ積み重ねられていく。そして、その単年度に、それぞれの時間の、一年なら一年のタームの中においては先ほど申し上げた労働時間とは切り離されている形になりますから、まさに時間ではなく、一つ一つ成果を上げていく、そしてそれに対して賃金が確実に支払われ、そしてまたそれが次の年度において評価をされていく。そういう流れの中で成果を反映した形での仕事ということがやつていいけると、こういうふうに考えておられるわけであります。

○足立信也君 そういう答弁だろうと思つて、そなうなると二つまた疑問が生じてきまして、これ、いい話ばかりじやなくて、当然のことながら評価が期待じやなかつた、これ下がる。これ、一千七十五万円、今御丁寧に、最もでも一年で契約更新は半年というのもあり得るだろうとおっしゃいました。これ、次のときに、この働き方では一千七十五万円は割り込むなどなつた場合、要件を満たす。

○足立信也君 明確に今おっしゃられたのは、解雇の事由にはならないと、それだけではならないということです。これは確認したいと思います。

次は、前回の私の質問でちょっとやむやにさ

れたようなところも感じましたので、兼業、副業の件です。確認します。

所定労働時間を超えた場合は、その超えた後の方で契約をした者が罰則適用になる。それからもう一つは、三六協定の場合、三六協定でも年間の限度時間、あるいは今回の新しい時間でも、それを超えたら、その後に契約した者が罰則の適用になると。これでいいんですね。確認です。

○政府参考人(山越敬一君) 労働基準法では、法定労働時間は週四十時間、一日八時間とされておりまして、これを超える場合は三六協定が必要です、また、法定外労働時間については割増し賃金の支払が必要でございます。

この兼業副業の場合でございますけれども、これにつきましては、労働時間の通算の結果、所定労働時間の合計が法定労働時間を超えることとなつた場合には、その法定時間外労働についての法所定の手続を取り、また割増し賃金の負担をしなければならないのは、その当該労働者と時間的に後で契約した、二番目の所定労働時間についての契約をした事業主でございます。また、労働者に所定労働時間を超えて残業を行わせ、これが法定労働時間を超えたとき、労働基準法の今申しました義務を負いするのは、その法定時間外労働をさせた使用者でございます。

○足立信也君 そこは明確になつたと思います。

前回も申し上げたんですが、じゃ、これが高度プロフェッショナル、例えばコンサルティング業務とか、二、三社持っているという場合は、時間に縛られない働き方だということになつてくると、これが、労災認定の問題等々がまた挙げられました。これ以上詳しくやつても答えが出ないと思ふので、これから検討すべきはやはりそこだと思いますが、しつかり検討して、高度プロフェッショナル制度で働く人の場合も、兼業した場合は、時間をどう把握しつつ、後の方で契約した人たちは、使用者にどういう責務が負つてくるのかと、いうようなことは明確にしておかなければいけない。今日はこれでとどめておきます。

そこで、僕が一番懸念するのは、これ、こうい

う制度改革をしたら、過労死や過労自死、労災認

めたよなところも感じましたので、兼業、副業

が減少したというふうに後で誇られても非常に困るんですね。それは、例えば例を挙げますとGDPです。これ二十兆近くが上乗せになりまし

た。これ国際基準に合わせるというのもありますけれども、今まで需要や労働者の賃金や原材料費で計算していたのが出来高払になつたわけ

ですよ。作った分だけGDP上がるという、そういうやり方されて、GDPが二十兆近くも増えまし

たと言われても困るわけですよ、国民の皆さん

は、実感がないわけで

そこで、労災認定のことについて確認をしたいと思います。

この「労災保険」これ通告しています、「業務災害及び通勤災害認定の理論と実際」上巻、改訂四版という、四百三十一ページですかね、ここに書いてあるんですが、ポイントは、認定基準の要件を満たしている疾病は、原則として業務上疾病とみなされる。これはもう大前提ですね。その後が大事でして、ちょっと長いですけれども、認定基準は、その認定されている有害因子別の疾病的業務起因性を肯定し得る要素の集約である。したがって、認定基準の要件とは異なる形態で発症する疾病を必ずしも全て否定しているものではなくて、認定基準に該当しない疾病であつても、業務と疾病との間の相当因果関係の存在が立証し得る

現象が生ずる場合などについてはそこまで行かなくて、疾病が発症することがある、こうした場合には労災認定することができるということがそのままの認定基準の中に定められている場合がございまして、そういうことを指して、基準以外の場合には労災認定することができるということがそのままの認定基準の中に定められていてる場合がございまして、そういうことを指して、基準以外の場合には労災認定することができるということがそ

ので、そういうふうに解説しているものと考えます。

○足立信也君 解説しているものと考えますではなくて、今もその考え方でいいんですねというのを確認したんです。

○政府参考人(山越敬一君) 今申しましたように、その認定基準の中に、一定の年数等の基準のほかに、それによらない場合なども示されている

から、そういう解釈でいいんですね。

○政府参考人(山越敬一君) 今私が申し上げまし

たのは、ある対象疾病において認定基準が定めら

れております。その認定基準の中に、客観的な従事年数という要件がなくとも認定できるケースと

いうのがその認定基準の中に書かれておりますので、その認定基準の中のそういう規定期定を基に労災認定をすることができるごとにされていているといふことでございます。

現場の運用といたしましては、その認定基準の要件に該当しない場合は業務外として取り扱っております。

ただ、御指摘の記載がどういうことを指しているかということでございますけれども、例えば非膜とか靭帯等の軟部組織の動きに不均衡による疲労現象が生ずる場合などについてはそこまで行かないでも、疾病が発症することがある、こうした場合には労災認定することができるということがそ

ので、この挙げられている疾病がこれだけなん

ないものもまだあるんだとおっしゃいましたね。そこで、この挙げられている疾病がこれだけなんだとなつた場合は、特に基準が定まっていない

ものですよ、因果関係があるものだとなつた場合

は、それは労災として認められ得るという話ですね、先ほどの解釈がそのまま生きているんであれば。

○政府参考人(山越敬一君) これは、疾病ごとに

その認定基準が定められているものがあるわけでございますけれども、疾病によってはその認定基準が定められていない疾病がございます。そういうた疾病については、個別に因果関係を判断して認定をするということです。

○足立信也君 確認はできだと思います。

○政府参考人(山越敬一君) これは、認定基準が定められていて、それに従つて判断を行うと

逆に労災死や労災自死を見かけ上減ったよう

われることは断じて許されない話ですから、そこは今までどおりというか、因果関係が相当疑わしいものというのをやはり私は認定されるべきだと思いますし、その点、そういう方向性で認定業務に当たつていただきたいということを申し上げておきます。

そこで、次、健康管理時間、高プロのですね。

第七部 厚生労働委員会会議録第二十三号 平成三十年六月二十六日 【参議院】

一四

「」ここでやつぱりいまだによく分からぬのが、
管理時間。実労働時間は把握はできない、そして
事業場内にいた時間と事業場外で労働した時間の
合算だということですね。これはもう今までの答
弁でそうです。そうすると、この基準法四十一條の
二、三号には厚生労働省令で定める労働時間以
外の時間を除くとあります、この労働時間以外
の時間というは何なんでしょう。

○政府参考人(山越敬一君) この厚生労働省令で
定める労働時間以外の時間といたしましては、食
事、休憩などの労働から解放された時間を想定し
ております。具体的には、省令の制定に向けまし
て、労働政策審議会で議論の上、決めてまいります
す。

なのがな、しかし客観性ないな、それを総実労働時間にどう反映させるのかな、やっぱり疑問が残りますよ。同じ答弁で、パソコンのログオフ、ログイン等々と言われるけれども、休憩時間に全部それをやる人ってそうはないですよ。というか、ほとんどいないです。どうされるんでしようか。具体的な方法はありますか。

○政府参考人(山越敬一君) この一定の時刻を把握する方法といたしまして、今申しましたようにパソコンのログオン、ログオフの方法もございますし、あるいは、最近こういった時刻を把握するソフトもございますので、そういうふた簡易なソフトを利用して把握するということが考えられるところでございます。

○政府参考人(山越敬一君) この高度プロフェッショナル制度の一年間百四日以上、かつ四週四回の休日、使用者が与えることが要件となつておられます。この休日取得は、年次有給休暇のように労働者の時季指定がない限りは与えなくとも法違反となるらしいというものではございませんで、請求を前提とせず、確実に取得させる義務があるものでございます。

○足立信也君 その法の義務からいきますと、あるいは法の趣旨からいきますと、四週間四日以上の話、これもうずっと出ていますが、一年のうちどの四週間を切り取つても四日以上という形になればやつぱりおかしいんじゃないですか。

きやいけないとおつしやいました。これはもううの
の考え方でいいんですね。毎週毎週一日は最低な
んだと、だから一ヶ月で、四週間で四日と、今そ
うおつしやいましたが、それでいいんですね。
○政府参考人(山越敬一君) 繰り返しになりますが、
けれども、一般労働者の場合でございますけれども、
も、毎週少なくとも一日の休日を与えるなければ
ならないことが原則でございますけれども、四週間
を通じ四日以上の休日を与える方法でもよいこと
とされております。必ず毎週少なくとも一日の休
日を与えるなければならないと、労働基準法、義務
付けているものではございません。
○足立信也君 ですから、一般労働者はうなん
だと。高プロで四週間で四日以上というところ

○足立信也君 それは時間を決められるわけじゃないんですね、内容を決めるだけということではないんですね。内容でつまり事業場で、いつまでやつぱり変わってくると思いますので、内容で示されるという理解でいいんですね。

○政府参考人(山越敬一君) 健康管理時間から除外する時間についてでございますけれども、労使双方ともに、外す時間数を決議するのではなくて、どのような時間を除外をするのか、その内容を決議することになります。

○足立信也君 その除外された時間はどうやって確認できるんですか。

○足立信也君 整理して答えてほしいんですが、実労働時間の把握は今までほとんどできないような話がメインです。しかし、この労働時間以外の時間はきちんと把握すると。それ、できますか。

全体の労働時間の把握、実労働については時間に左右されない働き方と高プロの場合おっしゃつていて、その除外する時間はきちんと計りますというのが本当に可能なんでしょうか、実際的にどうなんですか。どうやれば可能なんだと。

○政府参考人(山越敬一君) 今申しましたように時刻を把握するパソコン上のソフトもございますので、そういうものの御利用いただきて把握するどいうことが考えられるということをございま

ごとで見たら四日、次の月も四日。最初と最後
だけはちょっと明確に答えてほしいです。
だつたらずっと連続。どこを取つてもやっぱり四
週間で四日なきや、今の義務からいくとおかしい
んじゃないですか。そこはどうなんでしょう。
○政府参考人山越敬一君) この四週四休でござ
いますけれども、一般労働者に対する休日規制に
おきましても、労働基準法の三十五条で、これは
毎週少なくとも一日の休日を与へなければならぬ
といふことを原則としつつ、四週間を通じて四
日以上の休日を与える方法でもよいといふように
されているところでござります。
この一般労働者の場合でござりますけれども、

は、どこを切り取つても四日以上になるべきじゃないですかという流れの中で今一般労働者の話されましたから、高プロもそういう取扱いをするんですね。

○政府参考人(山越敬一君) この高度プロフェッショナルの場合でござりますけれども、四週間を通じ四日以上の休日を与えることは必要でございませんけれども、毎週少なくとも一日の休日を与えるなければならないということを義務付けているものではございません。

○足立信也君 大臣、やっぱりここは、そういう働き方をするわけですから、どこを切り取つても四週間のうちではやつぱり四日以上だとハラの

○政府参考人(山越敬一君) この健康管理時間をお客観的に把握するためには、当然ながら、そこがから除外をいたします時間につきましても、客観的な方法、例えばパソコンのログオン、ログオフ、そういうたる客観的な方法により把握することが原則でございます。例外的に、客観的な方法により把握することが困難な場合に自己申告とするのも可能であると考えております。

○足立信也君 昼食時間とか休憩時間にパソコンをしつかりログオン、ログオフされますが、皆さんは、しませんよね。これ客観性ありますかね。だから、その時間というものを、やっぱり自己申告

○足立信也君 多分詰まらないですよね、これ幾らやつても恐らく詰まらない。片や計らないと言つていて、こにはきつちり計りますと言つているのに、その手段が分からぬ。やっぱり無理があると思いますね。

そこで、健康・福祉確保措置を行きます。この時間はもう恐らくこれ以上は出ませんので。

一年百四日以上、四週間を通じ四日以上の休日、これは義務化ですね。ということは、これは労働者側からの請求があれば与えなければいけないではなくて、これはもう使用者側からの取得さ

就業規則等で定めました起算日から数えて四週間に四日の休日があればよいとされておりまして、どの四週間を区切つても四日の休日が与えられるべきはならないという趣旨ではございません。高度プロフェッショナルの場合でござりますけれども、一定期間まとめて働き果がれればましまつて休むといった働き方も自律的に働く方が選択できるようになりますことから、仕日の配置につきましても、一般的の制度以上に柔軟的な仕組みはなじまないと考えております。

○足立信也君 午前中、石橋議員が質問されましたら、今の答弁の中で一週間に一日はやらねばならぬとの如きはございません。

は、それはそうすべきじゃないでしょうか。もう大臣、そこを判断してもらいたいと思いますよ。
○國務大臣(加藤勝信君) 今局長答弁したのは、一般労働者の休日、これは毎週一日、少なくとも一日の休日。ただ、そうしなくていい例として、四週間を通じ四日以上の休日を与えるという方法であれば、毎週少なくとも一日の休日を与えるということをしなくてもいいと、こういう規定なんですね。その四週間を通じて四日以上の休日という考え方には、ある時間を起点として判断をしていくと。

したがつて、今回においても、四週間の四日と

いうことにおいてはある段階を起点として判断するということを説明をさせていただいたということがありますから、そこは一般の方と同じ対応とすることは、先ほど申し上げた、この高度プロフェッショナル制度自体が自律的に休むという、自律的に選択できると、そういうことを考えて、一般制度以上に休日の配置をかちと仕組みをする、硬直的な仕組みをするということはなじまないのではないかというふうに考えます。

○足立信也君 判断を求めたわけですが、でも、今おっしゃられたことは、一般労働者に当てはめて一週一日、四週四日以上と、その流れの中でこうなっているということですから、同じように扱われるんだろうと、私はそう解釈いたしました。

次に、四十一条の二の五号のところ、前回、労働させる回数というのはいかがなものかと、労働させるという表現が正しいのかどうかと前お聞きしましたが、これはどこに掛かってくるかといふと、いわゆる午後十時から午前五時までの間に働いたという回数の計、労働させる回数と書いているわけです。

ここで確認したいのは、午後十時から午前五時までの間というのは、一時間でも掛かっていれば入るんですか。丸々その中で収まらなきゃいけないですか。その時間を超えて働くことも入るんでしょうか。その回数というのは何を考えているんでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) この深夜労働の回数でござりますけれども、法案におきましては、労働基準法三十七条四項に規定する時刻の間において労働させる回数を一か月において厚生労働省令で定める回数以内とすることと規定をしておりますので、深夜労働に対する割増賃金と同じ定義になりますので、午後十時から午前五時までの間をしておりますと、この間に少しでも働いていれば回とカウントいたします。

○足立信也君 少しでも働いていればということですね。これはよく分かりました。

もう時間が参りましたので最後なんですが、こ

う義務化は私可能だと思うんですよ。

され

たとき

に

は、臨時の健康診断をやらなければいけないとい

う

措置の中

で、臨

時の

健

康

・福

祉

確

保

さ

れ

も午前中ありましたけれども、健康・福祉確保

す。

午前中

に

申

し

上

げ

た

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

申

し

て

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

い

う

こ

と

を

ま

す

お

願

用できなければやらないという「こと」ではなくて、委員御指摘のように少し細分化して、「ここは適用できるものがあるとか、あるいは全ての規則でなくともこれは適用できるところがあるとか、そういったような判断があれば、そうした形で、逐次というんでしようか、段階的に」というか、そういう形での対応をしていくことはあり得ますよということを申し上げたのであって、この五年間の中でそれをするということを申し上げたわけではございません。

もし誤解があるとすれば、改善告示の話もさせていただきました。これは別に、五年を待たずして議論をするということはそのとおりであります。

○浜口誠君 五年間の中じやなくて、五年後、じゃ、経たらすぐ、一部かもしれませんよ、ごく一部かもしれませんけど、五年たつたら一部の自動車運転業務については一般則が適用されるような業務も出てくる可能性はあるということでしょうか。

いや、五年の中じやなくて、五年後過ぎて、もう、じゃ来月からやりましょうみたいなのは、この五年間でいろいろ実態も見ながら確認して、あつ、こここのエリア、この業務だつたらいいんじゃないの、一般則適用してもということであれば、五年後から議論をスタートするのではなくて、もうその時点でこれはやりましょうと、五年後過ぎて、まあ一ヶ月後とかですね、例えばできれども、そういうことはあり得るということでするらしいですか。

○国務大臣(加藤勝信君) いや、ですから、申し上げたのは、五年たつたところで検討を始めると、いうことでありますから、検討期間がどれだけといふのは今の段階で申し上げることはできませんが、ただ、それに当たっても、できるだけ早くに一般則が適用したいという、そういう思いの中で議論、検討を進めてまいります。ただ、検討した中で割と早く合意がなされれば、またこれ労政審等の議論が必要になつてくるんだと思いますけれども、そうしたら、それほど時間が掛からず

に、一部分について言わば先行的に適用されると
いうことはあり得るというふうに思います。
ただ、いずれにしても、検討するのは施行後五
年と、五年後からということになつております。
○浜口誠君 では、本當できるだけ早く、五年
たつた時点で検討を始めていただいて、もうすぐ
にでもできるやつは中にはあると思いますから、
しっかりとこの五年間の間でも、何か検討を止め
るのではなくて、いろんな実態調査なんかは十分
できますから、業界の皆さん意見も聞きなが
ら、五年後のタイミングでできるだけ早く一般則
が適用できる自動車運転業務の方が増えるよう
に、厚労省としても努力いただきことを重ねてこ
こは強くお願いしたいと思います。

○国務大臣(加藤勝信君) これまで答弁してお
りますように、この自動車運転業務については、
事業主だけができるわけではなくて、関係者の
様々な協力が必要で、そういったこともあって五
年の猶予期間を設けています。したがって、今委員
御指摘のように、この間に様々な協力があつたた
り、あるいは今のICTを使ってうまくやれるよ
うになつたり、いろんなことがあるんだと思いま
す。そういうことは逐次私ども把握をしてお
きながら、五年後の検討の際にはそういう情報
も提供しながら、そして基本的なスタンスは、先
ほど申し上げておりますように、できるだけ早くく
一般則が適用できるようについてことで取り組ま
せていただきたいと思います。

○浜口誠君 是非よろしくお願ひします。
では、次、高プロ関係に移ります。

先ほど足立委員の方から、休日の件について議
論がございました。私、まず聞きたいのは、百四
日のこの休日、カレンダーは、高プロで働く皆さ
んのカレンダーといふのは誰がどのように決める
んですね。まずそこを教えてください。

○政府参考人(山越敬一君) 高度プロフェッショ
ナル制度でございますけれども、これは高度専門
職の方でありまして、希望する方が、健康を確保
した上で、仕事の進め方や働く時間帯等を自ら決

定し、意欲や能力を有効に發揮することを図る制度でございます。したがいまして、いつ働きいつ休むかといった勤務カレンダーも労働者本人が法律的に決定することとなります。

一方で、年百四日及び四週四日のこの休日確保でございますけれども、制度導入の要件として使用者に義務付けられておりますので、使用者は労働者が休日をきちんと取得しているか把握する必要がございます。そのため、できるだけ休日を事前に特定することができますが、事前に労働者本人から使用者に予定する休日を伝えていただくことが望ましいと考えておりますと、その旨、指針に明記することを検討いたします。

○浜口誠君 労働者自らが自律的働き方だから決めるんだということですけれども、じゃ、実際にその休日を確実に取得したかどうかというのは、これどうやって客観的に把握するんですかね。

いつ働いてもいいんですから、土日に休むと言つて実は土日に出勤していたというようなこともあるかもしれませんよね。実際、パソコンを使わずにやる仕事もありますから、別にログオン、ログアウトしていない、タイムカードもないような職場といったときに、本人が自己申告しなかつたら、その休日は会社側、使用者側、上司と握っていたただけれども、結局その土日は休んでいないと、こういうことが起り得ると思うんですけども、その辺の客観的な把握ということはどのよ

うに考えておられますか。

○政府参考人(山越敬一君) これは、健康管理時間については客観的な記録、そして、それができない場合は自己申告で把握することになつているわけでございます。

いずれにいたしましても、休日をしつかり取つたかということは事業主が労働者にも確認していくだく、そうしたことが必要であると考えます。

○浜口誠君 そうすると、やっぱり客観的に把握はできないということですね。実際に、もう労働者は御本人の自己申告、そういうものがベースにならざるを得ないということに結果としてはなる

んじやないかな? というふうに思います。
だから、本当にこつて、何か労働者が自由に
決められるとは言いますけれども、現実問題、こ
ういつた休日一つ取つても着実に取得したのかど
うかということすら把握は難しいと、こういう制
度に現実はなつてゐるということは、もう一回指
摘しておかなければいけないな? というふうに思つ
ております。

そんな中で、先ほど、深夜残業、深夜勤務の話
ございました。夜二十二時から朝の五時まで、こ
の時間帯、どこかの時間帯働いていれば一回にカ
ウントしますということなんですねけれども、この
深夜勤務の回数についても省令で定めていくとい
うことがうたわれていますけれども、これもあれ
ですかね、省令で定めるということですねけれど
も、何回にしていこうか? というのはこれから議
論ということなんでしょうか。回数についての今
厚労省としての考え方等がありましたら、ここで
説明をいただきたいと思います。

○政府参考人(山越敬一君) 深夜業の回数につき
ましては今後労政審で御議論いただくことになり
ますけれども、例えば、労働安全衛生法で自發的
健康診断の対象となる深夜業の回数が月四回とさ
れておりますので、この回数を参考にすることが
考えられます。

○浜口誠君 ジャ、ベースは月四回までというこ
とが基本と。ベース、議論のスタートはそこだと
いうことによろしいですかね。分かりました。

統しまして、もう一つ、年に一回以上連続した
一週間の休日、これ健康措置の選択肢の一つとし
てそういう連続の休日というのが入っています。
ここもちゃんと確認したいんですけども、この
一週間の連続した休日、二週間ですから十四日と
いうことになると思ひますけれども、これは年間
の休日の百四日とは切り離して別物だということ
の理解でよろしいですか。

○政府参考人(山越敬一君) 選択的措置としての
二週間連続の休暇は、百四日の休日の内数とする
ことができます。

○浜口誠君 それはあれば、もう労使で決めればいいということですか。要は、できるということは、僕の理解だと百四日プラス十四日で百八日を取る必要があるということだと理解していただけで、そういうことなんですかね。

もう一回、そこの説明をお願いします。

○政府参考人(山越敬一君) 選択的措置として講じます二週間連続の休日確保でございますけれども、これは、まとまつた休日を与えてしっかりと休んでいただくという、そういう休日の考え方についても、年間百四日の休日の内数として付与することができます。

〔理事石田昌宏君退席、委員長着席〕

○浜口誠君 ああ、そうですか。ちょっと僕、びっくりしました、そういう理解をしていないなかつたものですから。百四日プラス十四日かなというふうに思っていたので。

いや、あれですか、この二週間は、もうこれを含めて百四日いいということを今おっしゃったんですね。もう一回確認です。

○政府参考人(山越敬一君) 選択的措置として講ずる二週間連続の休日でございますけれども、これは年間百四日の休日の内数として付与することができます。

○浜口誠君 じゃ、これ、労使で決議をして、労使委員会等で、今は二回に分けて一週間、一週間にでもいいよというふうな説明になっていますけれども、僕が思っていたのは、十四日がもう与えられているものだと思って考えておったんですけども、十四日あれば五、五、四と三回に分けるようなこともできるなどいうふうに思っていたんですが、この十四日というのがそういう考え方でないと、もう取れても二回に分ける取り方しかできないんですね。

例えば、二週間ですから稼働日でいうと五日ですしね、五日、五日を、月曜日から木曜日まで休んで、あの二日は月曜日から水曜日まで休むと

○浜口誠君 それはあれば、もう労使で決めればいいということですか。要は、できるということは、僕の理解だと百四日プラス十四日で百八日を取る必要があるということだと理解していただけで、そういうことなんですかね。

もう一回、そこの説明をお願いします。

○政府参考人(山越敬一君) 選択的措置として講じます二週間連続の休日確保でございますけれども、これは、まとまつた休日を与えてしっかりと休んでいただくという、そういう休日の考え方についても、年間百四日の休日の内数として付与することができます。

○政府参考人(山越敬一君) 今御指摘の点でござりますけれども、法律上の規定が一年に一回以上の継続した二週間、労働者が請求した場合において一年に二回以上の継続した一週間となつておりますので、これを三分割するということはこの選択的な措置としてはできないこととされております。

○浜口誠君 じゃ、続きまして、先ほど少し議論になりましたけれども、労基法の四十一条の二の第五号の二にあります労働者の健康の保持を考慮して省令で定める要件に該当する労働者に対する健康診断の実施、いわゆる臨時の健康診断ですけれども、ここに書かれております省令で定める要件というのは具体的にどのような内容になるのか、教えてください。

○政府参考人(山越敬一君) この新しい労働基準法の四十一条二号六項のその他省令で定める措置でございますけれども、この健康確保措置につきましては、二十七年の労働政策審議会の建議においては、現行の企画業務型裁量労働制の指針に示されていますけれども、この健康確保措置につきましては、企画業務型裁量労働制の指針に示されている事項、例えは代償休日又は特別の休暇の付与、健康診断の実施、連続した年次有給休暇の取得促進などがございます。

○浜口誠君 じゃ、続きまして、改めてお答えさせていただきます。

お尋ねの健康確保措置でございますけれども、二十七年の労政審の建議におきまして、企画業務型裁量労働制の指針に示されている事項、例えは代償休日又は特別の休暇の付与、健康診断の実施、連続した年次有給休暇の取得促進などがございますけれども、これを参考にしつつ、長時間労働を行った場合の面接指導、深夜業の回数制限、勤務時間インターバル、一定期間における労働時間の上限の設定等を追加することも検討の上、省令で規定することが適当であるとされております。

○浜口誠君 じゃ、続きまして、労使委員会の関係でちょっと確認したいと思います。

労使委員会はまた、この高プロのみならず、専門業務型裁量労働ですとかあるいは企画業務型の裁量労働においても、とりわけ企画業務型ですけれども、この労使委員会というのを設けておりま

す。その中で、まず専門業務型の裁量労働における労使協定、これ届出を、労使協定出さないといけないんすけれども、この専門業務型の裁量労働の労使協定、これは専門業務型を導入している全ての事業所がしっかりと労基署の方にこの労使協定を出しているという今実態にあるというふうに考えてよろしいですか。必ず労基署の方には専門業務型の裁量労働の労使協定は出されていると。今の実態を教えてください。

○政府参考人(山越敬一君) この専門業務型裁量労働制を導入する場合には、労基法の規定によりまして、原則としてではございますけれども、当該事業場の過半数代表者との協定を締結いたしました。

じゃ、続きまして、同じ四十一条の二の第六号に規定されております、労働者に対する有給休暇の付与ですかあるいは健康診断の実施、その他省令で定める措置という内容が記載をされております。このその他省令で定める措置、これは具体的にどのような内容を表すのか、この内容についてお伺いしたいと思います。

○政府参考人(山越敬一君) 済みません、改めてお答えさせていただきます。

お尋ねの健康確保措置でございますけれども、二十七年の労政審の建議におきまして、企画業務型裁量労働制の指針に示されている事項、例えは代償休日又は特別の休暇の付与、健康診断の実施、連続した年次有給休暇の取得促進などがございますけれども、これを参考にしつつ、長時間労働を行った場合の面接指導、深夜業の回数制限、勤務時間インターバル、一定期間における労働時間の上限の設定等を追加することも検討の上、省令で規定することが適当であるとされております。

○浜口誠君 この労使協定が有効期限が切れる場合には、これは届出をしながら、労基署として当該事業所に対応されるといるということでよろしいでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) この労使協定が有効期限が切れる場合には、これは届出を使用者或において行つていただくことが本来でございまして労政審で検討することとなります。

○浜口誠君 じゃ、続きまして、労使委員会の関係でちょっと確認したいと思います。

労使委員会はまた、この高プロのみならず、専門業務型裁量労働ですとかあるいは企画業務型の裁量労働においても、とりわけ企画業務型ですけれども、この労使委員会というのを設けておりま

○浜口敬君 やっぱり受け身じゃないかと思うんですね。しっかりと届け出られたやつを見て、いや、これもう切れているけどどうなつているのかなという形で、常に労基署が能動的に、やっぱり裁量労働もいろいろ課題があるというのを言われているわけですから、いや、切れているけれども、向こうの事業主体が、事業所が言つてこなきや、届け出なきや、俺たち知らないんだということではこれはいけないと私は思いますよ。やはりしつかりと届け出られたものを整理をして、管理して、そのためにはデータベースだとかしっかりシステム化も図らないといけないと思いますけれども、そんな工夫を掛けてやれないというのであれば、そういういた業務の効率化も図つていただきが必要はありますけれども、今の局長のようなスタンスだと僕は絶対駄目だと思います。これから更に高プロも入るというような状況になつたら、本当労基署としてどうするんですかという感じがしますから。

是非、大臣、受け身じゃなくて、能動的にしつかりやつていくことを言つてくださいよ。

○国務大臣(加藤勝信君) 今局長申し上げた、督促するという意味において、これ督促するということは、引き続き例えば今度は専門型裁量労働制を続けてくださいといふ話になりますから、それには労基署側から言う話ではないんだろうと思います。

ただ、今委員御指摘のように、どう考えても期限が切れている、有効期限が切れている、これは一つの情報でありますから、監督指導するときには我々も様々な情報を見ながら対象先を決めていく、そのための有効な一つの情報としては十分活

申し得るものだというふうに思いますので、特に今、三十一年度中からはデータ管理という形で運用を開始していきたいと思つておりますから、そういう際の一つの情報として活用する、これ当然のことだと思いますし、そのように努めています。

○浜口誠君 是非それはやつていただきたいと思います。

一方で、もう一つ、企画業務型の裁量労働、これについては届出だけでなく六ヶ月置きに実態を報告しないといけないということになつていてます。これ、ちゃんとされているんですかね。三干九十四事業所、企画型裁量労働やられているというのは、先回までのこの委員会の議論で厚労省の方からの答弁でも把握はされていますけれども、これ、六ヶ月ごとの実態報告、企画業務型裁量労働を導入している事業所、しっかりとやられているかどうか、チェックされてますよね。確認です。

○政府参考人(山越敬一君) 先ほど御答弁申し上げましたように、この二月から裁量労働制を導入している事業場に対して、自主点検を指示しております。そして、その結果を踏まえまして、今後、必要な事業場に対しましては重点的な監督を行つてまいります。そういった中で、そういった御指摘のような届出漏れがないか、そういうことも確認をして、必要な場合には指導を行つてまいります。

○浜口誠君 じゃ、今はその六ヶ月の報告義務、届け出られている事業所、企画業務型裁量を導入している事業所に対して、ここは届出が来てないということなんですか。そこを今聞いてるんですけど。今、自主点検がどうのこうのじゃない、今のは六ヶ月ごとに報告義務がされているかどうか、それは労基署として管理されているということです。

○政府参考人(山越敬一君) この企画業務型裁量労働制、六ヶ月ごとの報告でございますけれども、これは適切に報告していただく義務がござりますので、こういった義務については必要な周知を行っておりますし、こうした届出をしていない事業場を労働基準監督官が監督指導した際に確認した場合には、必要な指導を実施しているところでございます。

それに加えまして、今申しましたように、今後、その裁量労働制を実施している事業場につきましては、重点的な監督、実施することにしておりまして、こうした中でそういう事案が確認されれば、これもやはり適切に指導を行ってまいります。

○浜口誠君 是非、報告義務があるわけですか
ら、ちゃんとその義務を、導入されている各事業所はやっているのかどうか、これは労基署としてもきめ細かく丁寧に確認をするようお願いしたいと思います。そうでないと、先ほど大臣も高プロ入口入れる事業所は全部労基署として確認をしてやつぱり現時点で裁量労働すらそういう管理ができるのに、じゃ、高プロ本当に入れたとき大丈夫かということは自然に思いますよ。だから、しっかりとそういう労基署としての対応ができる体制を整えていただきたいと思います。

一方で、これ最後にしますけれども、本当にそういう管理ができるんですか。今、労基署も忙しくて、そんな仕事の範囲を広げるようなことはできないというような実態にあるんじやないかと正直思いますけれども、高プロが入ったときそんな細かな対応が本当にできるのかというふうに感じますけれども、そこは、大臣、体制強化という意味でどのようなことを考へているのか、最後にそこだけお伺いしたいと思います。

○国務大臣(加藤勝信君) 労基署、特に監督指導の強化については、これまで監督官を増強する等、あるいは実際の運用面においてもより監督指導

していい企業があるので、それどうしているんですか、局長。それ即刻ちゃんと定期報告させないと、指導しようと、定期報告しないでいい。それすら監督官はちゃんとやっていないい。

局長、数字把握されてますか、一体どれだけの企業が裁量導入していくながら定期報告をしていいのか。局長、御存じでしょう。御存じでない。

○政府参考人(山越敬一君) 今御指摘の点でござりますが、決議あるいは協定の有効期限というものが、三年以内が望ましいということになつておりますが、決まっておりませんので、そういうものと突き合はせてその定期報告があるかどうかというのがなかなか現状では正確には把握、長い協定もございますので、その全てを把握することはできないということの状況でござります。

○石橋通宏君 要は、それすら把握していない、把握できていない。把握する必要すら感じている

んですか、局長。いや、それは難しいです、いや、そんなことで、企画業務型の制度をほぼそのまま踏襲している高プロ、だから駄目だと言つているんですよ。局長、そんないかげんな答弁がいるんじますよ。厚生労働省、これできると言つこと自体がおかしいということをまず指摘しておきたいと思ひます。

もう一点更問いさせさせてください。四十一条の二第一項の決議事項、第六号の話、浜口委員取り上げて、その他つて何だということになりました。局長、この第六号に規定されている幾つかの措置がありますね。これつて全部やらなきゃいけないんですか。それとも、この中からどれか選択してやればいいんですか。それとも、どれもやらなくて済まされるんですか。それだけ教えてください。

踏まえまして重点的な監督を行っていくことにしております。そういう中で、今御指摘のようなそぞの報告が出ていないものについては、必要な指導をしてまいります。

六のその他省令で定める措置でござりますけれども、これは、そのいずれかの措置を実施していただくということでございます。

○石橋通宏君 第四十四条の二第一項の決議事項の第六ですよ。そこにいろいろ列挙されていますね。これは、全部やらなくともいい、どれか一つでも確實に、どれか一つは少なくともやつてくださいといふことなの、ここには、当該決議で定めるものを使用者が講ずることとしか書いてあります。ということは、絶対にどれかをやれとう法律事項にはなつていないのでないかと思ひますが、局長、これは必ずどれかはやらなければいけないのか、そう決めればやらなきゃいけないけれども、やらなくてもおとがめはないのか、そ

○政府参考人(山越敬一君) これにつきましては、省令で定める措置として列挙されたものの中から必ずどれか一つをやつしていただくことになります。
○石橋通宏君 どれか一つは必ずやると、まあ一つやればいい。これは、法律ではあくまで、当該

決議で定めるもの、必ず定めなさい、という規定にはなつていませんが、いませんが、必ずやらなければいけないということだということで今答弁を明確にいたしましたので、これは少なくとも一つは必ずやるべきものだという法解釈だということは確認しておきたいと思いますので、そこは是非明確にお願いします。

それで、通告の方に戻りますが、まず、年収要件についてこの問ずつと確認をしてまいりました。大臣、前回の委員会で、委員会協議で出していただいたんですけども、結局、手当の額について明確にできないことがありました。大臣、確認だけ。

これ、支払われることが確実に見込まれる手当は全部含まれる、含んでよい、含むことができるというふうにここで厚生労働省明確に説明をいたしましたので、そうしますと、午前中総理にも聞きましたが、これ、通勤手当、住居手当、家族

手当、様々な手当があります。場合によつては、私が指摘したように、四百万になる人もいます、三百萬の人もいます、二百万の人もいます、百万

円の人もいます。様々ありますが、この定義にそ
れ当てはまれば、これ諸手当、年収要件に含んで
もいいということになりますので、そうすると、
そういうことを含めた一千七十五万円にすぎな
かったたということになりますが、これは事実とし
て確認してください。

円の人もいます。様々ありますが、この定義にさえ当てはまれば、これ諸手当、年収要件に含んでもいいということになりますので、そうすると、そういうことを含めた一千七十五万円にすぎなかつたということになりますが、これは事実として確認してください。

○国務大臣(加藤勝信君) まず、支払が確実に見込まれるということでありますけれども、これは今、委員も御承知のように、有期労働契約期間の特例、この年収要件について、告示において、労働契約の期間中に支払われることが確実に見込まれる賃金の額を一年当たりの額に換算した額が一千七十五万円を下回らない、こう規定をされておりまして、さらに、この通達において、支払われることが確実に見込まれる賃金の額については、個別の労働契約又は就業規則等において、名称のいかんにかかわらず、あらかじめ具体的な額をもって支払われることが約束され、支払われることが確実に見込まれる賃金は全て含まれる、こういうふうに書いておりますので、高度プロフェッショナル制度でも同様の取扱いをするという方向で検討しておりますので、したがって、委員の今御質問について申し上げれば、手当の名目とかわらず具体的な額が契約上確定している、そうした手当といえば手当は含まれるし、実績に応じて支払われるような、確定していないような手当は含まれない、この基準によって峻別されるということになります。

○石橋伝宏君 ですので、その定義にさえ当てはればあらゆる手当が入り得る、含まれ得るといふことですので、手当を除いた基本給の額が実は

べらぼうに安かつたということにもなり得るといふことを今まで大臣答弁でも改めて確認させていただきました。

こつております。まあそうですね、皆だまさか
と思ってるわけです。この点については重ね
て、足立委員も先ほど言わされました、本当にこれ

適正なのと。高度に高度な人の処遇、本当にプロフェッショナル、いや、それ、私は到底納得できないというふうに思います。

法律に三倍という数字が具体的に書かれていました。大臣、三倍の根拠って何ですか。

○國務大臣(加藤勝信君) これは高プロの年収要件の議論の経緯というのがあるわけでありまして、閣議決定された日本再興戦略改訂二〇一四では、一定の年収要件として、例えば少なくとも年収一千万以上を満たしと、こう明記をされており

適正なのだと。高度に高度な人の処遇、本当にプロフェッショナル、いや、それ、私は到底納得できないというふうに思います。

法律に三倍という数字が具体的に書かれています。大臣、三倍の根拠って何ですか。

○國務大臣(加藤勝信君) これは高プロの年収要件の議論の経緯というのがあるわけでありまして、閣議決定された日本再興戦略改訂二〇一四では、一定の年収要件として、例えば少なくとも年収一千万以上を満たしと、こう明記をされております。

それから、先ほど申し上げた労働基準法改正時、この有期の方の、この附帯決議があつて、そして、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円の年収要件が設定されること、こうしたことを踏まえて、公労使三者の議論の上、労働政策審議会で建議がまとめられたわけでありまして、そこにおいては、これを下回らないことを法的に担保するため、毎月勤労統計の決まって給与する給与を前提に、当時の当該数值、これ約二十六万円、これ月額ですが、その十二か月分の三倍の額に言及をし、それを上回る額として法定するということを建議案としてお示しをし、議論をいただいたとあります。

そうした経緯を踏まえて、ですから、当初一千万とか一千七十五万とかと、そういう議論があり、他方で、今の平均給与が、當時でいえば、平成二十六年の毎月勤労統計調査であれば、パート労働者を含む全体の年間平均給与額は約三百十三万だと。したがって、それを見て三倍を相当上回る額ということことで導き出されたということであります。

ます。

○石橋通宏君 大臣、三倍に何の根拠があるんでですかと聞いています。三倍、教えてください、何で三倍なんですか。

○国務大臣(加藤勝信君) いや、ですから、先ほど申し上げた年収の一いつの目安として一千万円という数字、少なくとも年収一千万円以上という数字が日本再興戦略の改訂二〇一四では明記をされている。

また、これまでの、交渉上、劣位に立たないということでの、例の有期の三年から五年に延長される者に対する大臣告示においては、一千七十五万、こういう数字が出されているので、それを念頭に置きながら、他方で、先ほど申し上げた平均の年収ということ、それを念頭に置きながら、三倍相当という、こういう数字が出てきたと、こういうふうに承知をしております。

○石橋通宏君 これお聞きになつて分かつたと思ひます。三倍に根拠ないんです。額、先にこれぐらいだろうと、えいやあで決めておいて、それで、つじつまを合わせるのに基準額付けてその三倍と言つただけで、三倍に何の根拠がない。つまり、また閣議決定で、じや八百万にしておこうと言えばそれ逆算して、じや二倍にしておこうと、その程度の根拠ですか。まあ根拠がないんでしようね。

結局、そもそも一千七十五万自体がいいかげんな根拠のない数字だった。逆算して三倍と、まあ文句言われて書き込んだ。それ自体にも根拠がない。ということは、将来的に、一千七十五万じゃなく、まあ八百万、六百万、そういうふうな適用について、前回、派遣労働者には法律の適用ができないということは明確に答弁をいただきました。一方で、有期雇用契約労働者については適用が可能だという御答弁でした。

これ確認です。一日単位、一週間単位、一か月

単位、いかなる単位でも契約は可能だ、高プロ契約が可能だということによろしいですか。

○政府参考人(山越敬一君) 高度プロフェッショナル制度でございますけれども、雇用契約期間については特段の要件は設けていないわけでござい

ますけれども、他方で、この制度は高度の専門的知識等を必要とし、その性質上、従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないもの

として認められる業務に従事し、そして書面等による合意に基づき職務が明確に定められている労働者が対象になりますので、そのような職種の方が少なくとも日雇とか一週間契約で働くということは現実には想定されないものでございます。

○石橋通宏君 いや、そうじゃない。事実として教えてください。契約は可能なんでしょう、局長。

○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、雇用契約期間については特段の要件は設けていないわけでございまますけれども、職務が明確に定められているとすれば、それは成果を、関連性が高くないということやつていくわけございますので、そのような職種の方が日雇や一週間単位で働くことは現実に想定されません。

いずれにいたしましても、契約期間が一か月未満の短期間の高プロ契約は、働く方が裁量を發揮しにくくならないと考えておられます。そこで、その旨を指針に明記してまいります。

○石橋通宏君 大臣、今のはいいんですね。これ、今、一か月以下、こういう短期では趣旨に合わないからそれはさせない、できないようになります。そういうことで、大臣、これいいんですね。

○国務大臣(加藤勝信君) まず、契約期間は、先ほど申し上げたように、これ基本的には高プロ、我々の議論も一年を前提に議論してきている、大体一年をベースにいろんなものが決められているということで、短期間なものというのは、先ほど申し上げた、この業務等の関係からいつても現実的ではない、ふさわしくはないだらうというふうに考えております。

それじや具体的にどのぐらいの期間が対象から除外するか、これは少し議論しなきやいけないと思いますが、正直言つて、一か月未満というのは明らかに除外をすべきだろうと。そこから先どのぐらいまで除外をするかと、いうのは少し議論する必要があると思いますが、それを含めてこの指針等においてそういう形で契約期間を限定をします。これ高プロですか。

こうすると皆さんびっくりされるでしょう。時給計算するところなんもんです。まあ難しいですけどね、時給計算。でも、極端な議論をすると、時給二千円以下で高プロ可能になっちゃうんです。

いつて短期の有期契約は望ましくないというかの

ような答弁されましたね。じゃ、させないんですね。局長、それでいいですね。

○政府参考人(山越敬一君) 高度プロフェッショナル制度でございますけれども、これは高度な専業でございます。それから、書面による合意に

基づきまして職務が明確に定められてその範囲で働く方でございますので、日雇や一週間契約で働くことは現実に想定されないのでございます。

いずれにいたしましても、契約期間が例えば一か月未満等の短期間のこういった高度プロフェッショナル契約は、働く人が裁量を発揮しにくくなるものでございますので望ましくないと考えておりまして、その旨を指針に明記してまいります。

○石橋通宏君 大臣、今のはいいんですね。これ、今、九十万と、月給九十万。月給九十万というと、皆さん、まあそんなもんかな、いや、でも、さっきの話お聞きになつていれば、これ手当入った額ですからね。通勤手当、家族手当、住居手当まで入った額で月収九十万、これ、高プロ。

これ、例えば、まあ昨日までは一日当たりでも契約可能ですと言つていたので、これ一日当たりで計算すると、これ恐ろしい話、大体一日当たり三万四千四百五十五円ぐらいになるんです。時給換算にすると、二十四時間働けると時給千四百三十五円です。十六時間勤務で二千百五十三円です。十二時間勤務でも二千八百七十一円です。重ねて言います。通勤手当など込み込みの額で

わつたんだなと思いますが。

そうしたら、局長、一ヶ月、まあ一ヶ月未満駄目だと今明確に答弁されました。なぜこれ問題にしているかと云うと、こういう短期、細切れの契約が可能になつちゃつたらどんでもないことにありますね。だから言つておるんです。

でも、一ヶ月は何か可能なような話ですが、局长、一ヶ月の場合の給与計算どうされますか。

○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でございますけれども、制度の年収要件として、給与の平均額を基礎として算定した額の三倍を相当程度上回る水準、一千七十五万円を想定しておりますけれども、以上としているところでございます。

契約期間が仮に一ヶ月である場合についてあえて申し上げれば、千七十五万円を十二で乗算いたします。この場合は九十万円を支払う契約内容となつておりますれば、年収要件は満たすものと考えております。

申し上げれば、千七十五万円を十二で乗算いたします。この場合は九十万円を支払う契約内容となつておりますれば、年収要件は満たすものと考えております。

○石橋通宏君 局長、済みません、ちゃんと事実を答弁してください。法律上できるんですかと。だから、できるんだといふところを今確認した、そこだけまず確認してください。その先進めませんよ。

○石橋通宏君 局長、法律上は制限ない、これは今答弁されました。今、望ましくないと言いましたね。じゃ、規制するんですか。短期の契約はさせない、省令書くんですか、書くんですね。今、立法趣旨から

りますから、正社員の待遇を一方的に不利益変更する、これは既に法的な整備がなされているわけではありません。基本的には、同一労働同一賃金に対する対応するため各社の労使で合意することなく正社員の待遇を引き下げるとは、これは望ましい対応とは言えないわけであります。

ただ、いずれにしても、各企業における処遇休体系全体については、労使の話し合いによって確認されし、進められていくことなどが前提になるといふことがありますので、それを一律に、下げたから上げたからということ 자체をもつて一律に規制するというのはなしでないということはこれまでも答弁をさせていただいたと。

臣、ここで明確にしない。立法意思ですよ、それ大臣の。そういう、効果を含めて、絶対に確保するんだと、空前絶後利益を上げている企業、それをちゃんと労働者に分配させるんだと。好循環と言つてはいるじゃないですか。好循環のためには待遇改善しないといけない、賃金上げなきやいけない、不合理な格差は絶対に許さないんだ。さつき、正社員転換、不本意な方々の正社員転換もやるんだとおっしゃっているでしょう。そうであれば、ここで明確に、安倍政権の意思として、厚生労働大臣の意思として、この法律として絶対にそれをやるんだと、やらせるんだ、それをを目指して頑張るんだ、そういう意思をここで明確にしてください。ごによろによ言わなくていいんです。厚生労働大臣としての決意、もう一回お願ひします。

特に使用者側にはその法の趣旨はいろんな形
えていきたいと、こういうふうに思います。
○石橋通宏君 また残念な答弁で終わること
りますが、今日のところは時間が来ましたの
わりにさせていただきますけれども。
大臣、これ 非正規がどんどんどんど増
いく、これはこの二十数年の話ですよ。政策
作為なんです。むしろそういう政策を後押し
きたんです。だからこうなったんです。その
を踏まえれば、それをちゃんと是正するんだ
う政策意図を持つてこれをやっているんだ、
を堂々と明確にしていただかなければいけな
いことは重ねて申し上げて、今日も積み残
質問ありますので、引き続きの徹底審議、お
をして、質問を終わりにします。

ありがとうございました。

など、雇用管理上の措置の履行確保、これを進めておりますし、パワーハラについても、本年三月に取りまとめた報告書を踏まえて、労働政策審議会において具体的な議論を進めていきたいと、こういうふうに考えております。

○倉林明子君 私、遅過ぎると思うんですよ。やっぱり立法化に踏み込んでいくという段階に来ていると思うんですよ。そういう意味で、やっぱり今回議員提案ありました、国民民主、立憲民主のこの法案というのは意義ある一歩だというふうに私も受け止めております。

そこで、今月開催されたILLOの第百七回の総会で、職場での暴力とハラスメントをなくすための条約を作り、来年の総会での採択を目指すといふふうにされたわけですけれども、日本政府としてはどんな態度を取ったのか、明確にお答えください

つい
さい。
が、
補欠
〇政府参考人(宮川晃君) 本年六月八日のI.L.O
総会で採択されました委員会報告書では、労働の
世界における暴力とハラスメントの基準設定に関
し、文書形式を勧告付条約とすることが採択され
たほか、多岐にわたる論点について様々な議論が
なされたと承知しております。

日本政府といたしましては、各国の実情に応じ

○倉林明子君　日本共産黨の倉林明子です。

が、
たはが
多岐にわたる論点について様々な議論が
なされたと承知しております。
日本政府いたしましては、各国の事情に応じ

やっぱりハラスメントだと思うわけです。若代に過労自死が増加しておりまして、事態はたなしで対策が求められているというふうにます。実効あるハラスメント対策が喫緊のいただ。大臣の認識はいかがでしよう。

○国務大臣(加藤勝信君) 様場におけるセクトリーあるいはパワーハラス等のこのいわゆるハラスメント、これは働く方の尊厳、人々を傷つけ、職場におけるセク

い世
待つ
思い
課題
陽景
メン
ハラ
た柔軟な対策を促進するような基準が設定されることが重要との立場から、積極的に議論に参加してまいりました。

委員会報告書の内容につきましては、十分議論する必要がある内容が多岐にわたって含まれておりますが、いずれにいたしましても、労働の世界における暴力及びハラスメントにつきまして新たな基準が設けられること自体は望ましいこと

境を悪化させる、そういう意味ではあってないということ、そのことは委員と我々と同じ認識を持っているというふうに思います。セクハラ等について、あるいはマタハラとされるものなどについては、その発生を予防すため、男女雇用機会均等法に基づき企業に対し努力する、年次労働条件の月報化や日報化等の措置を行なってまいります。

はな
も同
言わ
た
るた
て義
センサスによつて採択されたということを我が國
としても受け止めていきたいと考へております。
今後は、来年のILO総会において二回目の議
論が行われた上で勧告付約綱が採択され
想定されているわけでござりますので、我が國を
含む世界各國が効果的にハラスメント防止の
措置を取らなければなりません。

着けている効处方録の明確化や検討窓口の

諸國が効果的ハシス・ハント防止のため

の取組を進めていくことを可能とするような基準となるよう、ILOにおける議論にも引き続き積極的に参加してまいりたいと思います。

○倉林明子君 いや、コンセンサスとしての到達点を聞いているんじやないんですよ、日本政府としてどういう態度を取ったのかということを聞いているんですよ。

報道を見ておりますと、柔軟な内容とすべきとして態度を保留したと、これ共同通信の報道。そのほかにも、要は、国内法が未整備な状態では条約による国際基準に対処できないと、勧告にとどめるよう求めたという報道もあります。もう非常に消極的だと思うんだけど、この報道は事実じゃないんでしょうか。

○政府参考人(宮川晃君) 文書形式について採択されました六月一日の委員会におきましては、この本件基準の対象者が従業員のみならずボランティアなど広範に及んでいることに懸念を表明しつつ、その時点で対策の内容についての議論が実は終わっていなかつたという中で、文書の形式を判断できない旨の発言は行ったところでございました。

○倉林明子君 消極的だと受け止められるような対応だったのではないかということなんですよ。私は、きっぱり積極的にコミットしているのであれば歓迎されていると思うんですよ。ところが、そういう報道になつていなければ、消極的な姿勢であるということであれば、私、極めて問題だと思ってるんですよ。

セクハラ罪という罪は存在しない、これ、麻生大臣が言った言葉ですよ。こんなことを言つている日本だからこそ、暴力とハラスメント、これ禁止する法定化、これ急ぐべきだと思うんです。いかがでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信君) ILOの議論は今説明をさせていただいたところでございます。

国内においては、先ほど申し上げましたが、パワーハラスメント防止対策については、本年三月に取りまとめた報告書を踏まえて、

今後労働政策審議会において具体的な対策について議論を進めていく、そういうこと、そうした議論を踏まえて、ハラスメントのない職場づくりを是非進めていただきたいと思っておりますが、ハラスマント行為を法律によって禁止するということで、これ例えは労働法の世界で禁止するということになりますと、労働法制そのものは、もう何回も申し上げていますが、労使の交渉力の違いを踏まえ立場の弱い労働者を保護する観点から契約自由の原則を修正するものであり、基本的に法律上の責任の主体、これは事業主になっていることが多いわけであります。そのため、労働者の間あるいは顧客など労使以外の者との間で問題になり得る様々なハラスマントを禁止して行為者に刑罰を科すということは、この労働法制の基本的な枠組みの中においてはなかなか難しいというふうに考えておられます。

○倉林明子君 いや、法定化を急ぐべきだと。さらには、ILOでも来年には条約ということになると、私は、先送り許されないと思っているわけですよ。過労死を本当になくそうと思ったら遅過ぎるぐらいなんですよ、法定化が。やっぱりハラスマントに対して、罰則を含めて有効な法定化ということを重ねてこれは求めておきたいと思います。

次に質問移ります。

本法案では、雇用対策法が名称も変更され、新たに生産性の向上が目的に加わる、国の施策に多様な就業形態の普及といふことが加わることになるわけです。そもそも、多様な就業形態、これが普及すべきものなんだと、いうことなんですよ。そこで、具体的に確認したいと思います。多様な就業形態の類型と対象となる就業者数は現状で何人が。そしてまた、働き方改革実行計画、ここに目標まで出ているんですね、これはどうなつてます。

○政府参考人(小川誠君) お答えを申し上げます。

今回規定した多様な就業形態の普及につきまし

ては、働く方それぞれの置かれた個々の事情に応じて多様で柔軟な働き方を選択できるようにするためのものでございます。これは当然しっかりと保護がなされることが前提と考えております。現時点で積極的に普及を図る対象としては、雇用型テレワークやシルバーリン材センター等を念頭に置いております。

それぞれの就業者数につきましては、テレワーカーを認めており社内規定等に基づく雇用型テレワークの割合は、平成二十九年度テレワーク人口実態調査、これは国土交通省の調査でございますけれども、によれば、雇用される者の九・〇%を占めております。また、シルバーリン材センターの就業者は約六十万人となっております。

現時点で定められている具体的な数値目標につきましては、世界最先端デジタル国家創造宣言、官民データ活用推進基本計画において、平成三十一年度までに、テレワーク導入企業を平成二十四年度比で三倍、テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を平成二十八年度比で増加することが目標として掲げられているところでござります。

○倉林明子君 雇用型のテレワーク、シルバーリン材センターということで説明あつたんだけれども、これ拡大ありきの目標ですよね。雇用型テレワークにとどまらず、非雇用型テレワークあるいは副業、兼業、雇用類似の働き方、いわゆる多様な働き方、これがもう急速に拡大してきているというのが実態だと思うんです。

これ、民間の調査によりますと、既にフリーランスという働き方が一千万人を超えているというのもあります。実態といふことでいうと、私は、正確に政府はつかめていないというふうに思つてます。さらに、この閣議決定された働き方改革実行計画といふものでは、非雇用型テレワークも、さらに副業、兼業も、雇用によらない働き方、こういうことで位置付けられている

多様な働き方の一つである雇用類似の働き方にについて、今年三月末の雇用類似の働き方検討会の報告書、ここでは、実態、課題の整理しておられます。一体問題点として何が分かったのか、御説明ください。

○政府参考人(宮川晃君) 働き方改革実行計画に基づきまして、雇用類似の働き方につきまして、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討していくこととされております。このため、厚生労働省におきましては、雇用類似の働き方に関する検討会におきまして、その実態等の把握、分析、課題整理に着手し、本年三月に報告書を取りまとめたところでございます。

先ほど委員御指摘のとおり、このいわゆる雇用類似の働き方というものについては定義もなく、その総数についても、様々な資料等はござりますが、非常に幅のあるものになつております。また、把握した働いてる方の問題意識等を整理した課題等といたしましては、例えば、契約条件の明示ですがとか契約内容の決定、変更、終了のルールの明確化ですか報酬額の適正化、あるいはスキルアップやキャリアアップなどが挙げられておりまして、必要性も含め、今後検討を進めていくことが考えられると報告書ではされてるところでございます。

検討会で把握した実態等を踏まえ、引き続き雇用類似の働き方に対する保護等の在り方について検討してまいりたいと考えております。

○倉林明子君 具体的に言うと、収入が不安定、収入が低い、さらに、失業保険、労災保険がない。こういうところでは本当に保護の必要性といふことが浮き彫りになつてます。報告書でもあるな、というふうに私も思つて読ませていただきました。

座長からも、今ちょっと紹介ありましたけれども、保護の内容と雇用類似の働き方をする者の範囲を総合的に議論していただき、拙速に結論を出さぬではなく、丁寧な議論をしていただくことを期待したいと、こういう発言もあって、要は、慎

重に実態把握も含めてやる必要があるということだと思うんですね。課題も多いと。さらに、兼業、副業のところでいうと、過労死認定のルールについてはこの六月二十二日から具体的な検討が始まつたということで、報道も見ました。

いずれも、これ切り分けていると言ふんだけれども、法案提出前に十分私は労政審での丁寧な議論尽くされてから出てくるものじゃないのかと思うんですね。順番逆転していると思うんですよ。多様な就業形態、この現状についてなんですかねども、連合、組合の連合が実態調査、二〇一七年にされております。世界的にもやっぱり問題となつてゐるいわゆる曖昧な雇用関係、この実態と課題を明らかにしようとした調査になつてゐるわけですが、いわゆる偽装雇用、雇用関係があるのに装つてゐる、こういう偽装雇用とか、仕事の仲介として本来適用されるべき労働法制の規制逃れ、これが問題だということでやられた調査でもあつたんですね。

ので、お聞きしたいと思います。

○政府参考人(山越敬一君) このヒアリングでござりますけれども、高度専門職に対するヒアリングでございまして、高度な専門的知識を必要とする業務に従事する方について、働き方に對しての要望があるなどにつきまして労働基準局の職員が伺つたものでございます。そうしたことから、今おっしゃられたようなことは段階お伺いしない形でのヒアリングをさせていただいたというところでございます。

○東徹君 いや、そうしたら、この年収要件を確認していなかつたということになると、これ高プロの対象ではない人に聞いてみると、本当に高プロのニーズを持っているというふうに言えるのか、大臣にお伺いしたいと思います。

○國務大臣(加藤勝信君) まず、高度専門職、システムコンサルタントとかアナリストとか研究開発職等々、そうした高度な専門職の方々に対し、実際今どういう働き方に對してニーズがあるのか、あるいは要望があるのか、そういうことを聞こうということで実施をしたということでありますので、あなたが高度プロフェッショナル制度に云々ということよりも、実際今仕事をしていく中でどういう要望があるんですかと、そういうことを聞かせていただくと、このヒアリングの調査が行われたというふうに承知をしております。

○東徹君 そうなるべくすると、ますます何か高プロのニーズ調査にもうならないなどというふうに思つたわけですね。

もう一度、先ほども話がありましたが、年収要件ですけれども、これ一千七十五万円、なぜ一千七十五万円にしたのか、再度お答えいただきたいと思います。

○副大臣(牧原秀樹君) 先ほどもございましたが、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(例えれ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

や、平成十五年の労働基準法改正時の附帯決議におきまして、有期労働契約期間の特例、これ三年を五年に延長をするということの対象となる高度専門職については、高度な知識、技術及び経験を有しており、自らの労働条件を決めるに当たり、交渉上、劣位に立つことのない労働者として、労働政策審議会で検討の上、大臣告示において一千七十五万円の年収要件が設定されたことなどを踏まえて、公労使の三者で議論の上、労政審において建議の形で取りまとめられたものでございます。

こうした経緯を踏まえて、法案においては、労働契約により使用者から支払われる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で定める額以上であることを規定したところでございます。

○東徹君 年収一千万円以上ということだと、約四%の方が年収一千万円以上というふうなことを聞いたりいたしますけれども、この高プロの想定される五つの業種でどれくらいの数の方が該当されるのか、お伺いしたいと思います。

○副大臣(牧原秀樹君) 対象業務につきましては、今後、労政審等で御議論いただいた上、決定することとしているわけでございますが、委員御指摘の五業種ということについては、そもそも業種別での統計ということには把握しておりませんので、あることでもございますので、その人ふうに考えております。

○東徹君 そこがこの高プロの何か理解が深まらないところなのかなというふうに思うんですね。

労政審で決めるというふうなことなわけですか

らどれぐらいの人数が該当するのかも分からぬ

といふうなことなわけですね。

他方で、今一千七十五万円ということをどう考

えるかということありますけれども、これは先人たちが対象で、どれぐらいの報酬もらっているかたちがどれぐらいいるのかとか、そんなのは分からぬわけですね。審議するに当たって、ある

程度イメージできるようにやはり用意すべきだと思つてますよ、そういうところを。

これ私の事務所の方で数字を拾わせていただきたいんですけども、各企業の有価証券報告書から数字を拾つて平均年収を出させていただきまし

た。これを見ますと、今日の資料をお渡しさせていただいておりますが、野村総研が一千百五十一万四千円、ということで、これ従業員数六千三百人がおつてその平均の給与ですから、恐らくかなり高い方々がたくさんおられるんだろうなというふうに思つてます。だから、本来は、こういつた企

業の方々でこういう仕事をされている方々がこういった高プロの対象になつてゐるんですよとか、やつぱりそういうちよつとイメージが付くような説明がどうしてできないのかなというふうに思つてます。

年収要件の具体的な額については、最終的には労政審において議論いただくことになるわけありますけれども、こうした金額であり、これまでの議論からすれば、自らの労働条件について交渉力を有する、そうした労働者であるということが言えるのではないかというふうに考えています。

○東徹君 ですから、例えば野村総研とか従業員の平均年収が一千七十五万四千円ですから、恐らくもつともっと高い人たちがたくさんおられるんだろうと。金融機関のディーラーとか、分かりませんが、もつと高い人たちもおられるんだろうと、そういうふうに思うわけですけれども、そうなるんだけれども、かなり高い方がつと低い

いんじゃないかなというふうに思つたりもしますし、もうちょっと上げてもいいんじゃないのかな

と、そういうふうに思つたりもするわけですが、これなつてくると、これ一千七十五万だとちょっと低い

思つたりもするわけですが、大臣、これを見てどう

べきこととも検討してはどうかと思うんですけど、本当に一千七十五万円でいいのかな

思つたりもするわけですが、大臣、これを見てどう

べきこととも検討してはどうかと思うんですけど、本当に一千七十五万円でいいのかな

思つたりもするわけですが、大臣、これを見てどう

べきこととも検討してはどうかと思うんですけど、本当に一千七十五万円でいいのかな

思つたりもするわけですが、大臣、これを見てどう

べきこととも検討してはどうかと思うんですけど、本当に一千七十五万円でいいのかな

思つたりもするわけですが、大臣、これを見てどう

べきこととも検討してはどうかと思うんですけど、本当に一千七十五万円でいいのかな

思つたりもするわけですが、大臣、これを見てどう

べきこととも検討してはどうかと思うんですけど、本当に一千七十五万円でいいのかな

思つたりもするわけですが、大臣、これを見てどう

度プロフェッショナルの人をみんな千七十五万に張り付けるわけじゃなくて、それは二千万でも三千万でも、そこから上に関連してはそれも労使においてお決めいただければいいということあります。

○東徹君 でも、結果、一千七十五万に何か張り付いてしまったんでは、元々の想定していた高プロとは違ってしまってはやっぱりいけませんので、やっぱりことは実態を見て、やっぱり将来これではまずいなと思ったときには是非そういう年収を引き上げていくことも考えていくべきだというふうに思います。

続きまして、高プロにおける同意の撤回についてお伺いをさせていただきたいと思います。

衆議院の方で修正によって、高プロに一旦同意した者が同意を撤回することができるようになつた方ありますけれども、一方で、例えば撤回しようとしたにもかかわらず、企業側の方が、うちの会社では撤回できないような制度になつてあるなどと言つて事業主がなかなかこれを認めなかつた場合、労使の決議事項に違反することになるというふうに思うんですけれども、この場合ですが、労働者に適用されている高プロは、同意を撤回しますと言つたときから適用されるのかどうか、確認をさせていただきたいと思います。

○副大臣(牧原秀樹君) 高度プロフェッショナル制度はあくまで同意が要件となっていますので、同意を撤回した時点での労働者への制度の適用は無効になります。

○東徹君 じゃ、労働者の方から同意を撤回しますと言つたときからそれが認められているということですね。

労働者が同意を撤回した時点からすぐに高プロが適用されなくなつて、事業主にはその時点から時間の管理や残業代の支払の義務などがこれ生じてくることになるわけですけれども、事業主としては、急にこれ撤回されても対応に困りますよと

いう場面もあるんじゃないかなと思うわけです
が、そこで、同意の撤回について、一定の予告期間、同意を撤回しようとするときは撤回の二週間前までに事業主にその旨を伝えるなど、こういったことを設けることを労使委員会で決議できるのかどうか、また、予告期間を定めた場合に、労働者からの申出になかなか事業主が応じなかつたとき、同意を撤回したいのになかなか撤回できないときは事業主にペナルティーが生じるのか、お伺いをしたいと思います。

○副大臣(牧原秀樹君) まず、労使委員会で同意の撤回手続について、例えば一か月前に予告せると定めること自体は問題ないと考えておりますけれども、その場合であつても、例えばその定めた事前予告をしなかつたからといって撤回を認めないということはできません。つまり、あくまでそうした予告を定めての、社内での、確かにいきなり撤回した、効力無効になるというと労務管理上の負担が生じるということも考えられますので、そ

うしたことを規定をすることはいいけれども、同意を撤回した場合は予告期間がなくともその時点で有効になるということです。

そして、二番目の委員の御質問でございますが、事業主が撤回に応じなくても、撤回自体は、無効になるということは先ほど申し上げたとおりで、要するに、その場合、つまり撤回されてしまふのでその制度は無効になりますが、ペナルティーというものはございません。先ほど委員も御指摘のように、通常の労働時間が適用されるとの結果、法定労働時間の違反とか割増し賃金の支払義務が発生した、こういうことに応じなければそこは罰則の対象になつてくるということです。

○副大臣(牧原秀樹君) 一度、多分言い間違いだと思うんですけども、法案が成立した後、撤回すると事業主に言つたときから撤回がされるということですね。

厚生労働省の方は、同意の撤回によつてこれは不利益が扱われないことは指針で明確にしていき

ますというふうな答弁をいただいておるわけなんですけれども、しかしながら、高プロの同意を撤回したことによつて、あからさまにこれ降格されることは違つてしまつてはやつぱりいけません。そこで、個々の対象労働者が年収要件を満たしているかどうかについては、雇用契約書等によつて確認していくということを想定しているところでございます。

○東徹君 雇用契約で確認するしかないんだろうとは思うんですけども、じや、実際に本当に払われたのかどうかというところまではこれなかなか確認しづらいんじゃないのかなというふうに思つたりするわけですから、これはまあ分かりませんが、賃金が撤回前よりも下がつてしまつということは結構あるんじゃないかなというふうに思つたりするわけですから、これはまあ分かりませんが、賃金が撤回前よりも下がつてしまつということが、本当に払われたのかどうかというところまではこれなかなか確認しづらいんじゃないのかなと思つたりもします。

○副大臣(牧原秀樹君) 指針に反しているかどうか、不利益に当たるかどうかということにつきましては個々の事案によつて判断されるべきでありますけれども、不利益取扱いで禁止され、決議されているにもかかわらず違反をするようなことがありますけれども、不利益取扱いで禁止され、決議された場合には、是正を厳正に指導していきたいというふうに考えております。

なお、賃金の引下げ等を内容とする労働契約の内容が変更される場合については労使の合意が必要でございますので、それがない場合についてはそれを許されないとということになります。

○東徹君 その辺がなかなかこれはつきりしくいとこころの部分ではあるとは思つんですけども、ただ、やはり撤回することによって不利益に取り扱われるのではないかという心配というのは、やっぱりこれずっと付きまとんだろうなというふうに思つんですね。だから、やっぱりこれを、不利益に取り扱われることはないですよと

くことを是非検討していかなくてはならないのかなというふうに思つています。

高プロの年収要件については、これ様々な議論がされてきましたけれども、法案が成立した後、高プロを適用している者が本当に年収の要件を満たしているかどうか、厚生労働省としてどうやってこれ確認していくのか、お伺いしたいと思つています。

うな地域手当でございますけれども、勤務地が変われば金額も変動するものでございますので、労働契約により確実に支払われることが見込まれるものとは評価できず、年収要件の判断に当たっては算入しないものと考えております。

○東徹君 年収要件には算入しないということですね。分かりました。

時間が過ぎましたので、これで終わらせていただきます。ありがとうございます。

○福島みづほ君 社民党的福島みづほです。

質問通告しておりませんが、大臣に一つ質問したいと思います。

高度プロフェッショナルと女性の問題です。まあ男性もそうですが、女性、例えば高度プロフェッショナルで働いている女性がいる、出産して子供を持ちたいと思って果たしてできるだろうか。加藤大臣は、直ちに時短にならないとかつて答弁しています。今朝の総理大臣の答弁でも、時短になるとは言えないんですね。長時間労働的是正になるかという質問には、誰も長時間労働的是正になるつて答えていないですよ。

子育て中の女性、まあ男性もそうですが、とにかく一日の労働時間が大事。私も子育てをしてきたので、保育園と学童クラブのお迎えの時間といふのはとにかく至上課題、とにかく早く帰りたいところが、高プロだと三百六十五日、二十四時間働くことを期待されている。だつて、仕事量は自分で選択できないわけです。高い報酬をもらっている、高いといふか、千七十五万もつていいといふことと引換えに、まあ高い報酬じゃないといふのも大分この委員会で明らかになりましたが、その人が、二十代、三十代、四十代、子供を持ちたいと思ったとき、持てないでしよう。

高度プロフェッショナル法案に反対するたくさん理由がありますが、そして、これはホワイトカラー・エグゼンブション、残業代ゼロ法案、定額働かせ放題法案、過労死促進法案。でも、私は、子育て妨害法案、家族解体法案だと思います。こんなすさまじい働き方をする人がパートナーだつ

たら、一緒に子育てできないし、家族責任だつて持てないと思います。

大臣、どうですか。

○國務大臣(加藤勝信君) 委員のその前提の置き方なんだろと思ひます。

これ、そもそも本人の同意でありますから、本人が同意しなければこういった働き方にはまずならないということになります。

○福島みづほ君 同意をして高プロで働いています。だつて、大臣は時短に必ずもつながらないと言つて、今朝、総理大臣も、昼間ですが、まさに時短にはならない。

この間、大臣は、この長時間労働的是正といふこと、これには掛からないとおっしゃつたじゃないですか。つまり、高度プロフェッショナル法案は長時間労働的是正にはならないんですよ。これは子育てや家族責任と対立しますよ。一旦高プロに入ったら別の夢を諦めなくちゃいけないのか。それから、業務が拡大していくと高プロがある種の一つの働き方になつたら、子育てをしようと思う男性、女性はまさに高プロを選択できな

い。なぜかといふと、高プロ自身がやはり労働時間規制がない労働者であると、労働時間規制があるからこそ家族、家庭責任とかも両立が可能な

に、労働時間の規制が一切なくなるからです。むしろ早く帰れるとおっしゃいましたが、時短に役立たないことは大臣も総理大臣も答弁している

じやないですか。

だとしたら、自分で仕事の量を選べないんだから、私は、高プロは女性にとって本当に厳しいものになる。仕事だけでならないですよ。単身者として生きるならいいですよ。でも、パートナーがいたり子供がいたりしたら、この制度では働けなくなる。それは本当にひどいものだといふに思つています。どこが女性の活躍なのか。今の時代は、家族責任と両立しながら仕事をするワーカー・ライフ・バランスじゃないですか。それができないくなるというふうに思います。その観点からも高プロに反対し、これは撤回すべきだと思いま

す。

〔委員長退席、理事石田昌宏君着席〕

そうした状況の中で、逆に、自分の時間に合わせ働くことができるということもこのメリットといふのはとにかく至上課題、とにかく早く帰りたいところが、高プロだと三百六十五日、二十四時間働くことを期待されている。だつて、仕事量は自分で選択できないわけですね。高い報酬をもらっている、高いといふか、千七十五万もつていいといふことと引換えに、まあ高い報酬じゃないといふのも大分この委員会で明らかになりましたが、その人が、二十代、三十代、四十代、子供をしていく、そういうことの選択肢の一つにはなり得る。

ただし、先ほどから申し上げていますように、自分が、逆に、時間的な制約を受けないわけですから、自分の中でも、逆に、自分の時間に合わせ働くことができるということもこのメリットといふのはとにかく至上課題、とにかく早く帰りたいといふのも大分この委員会で明らかになりましたが、その人が、二十代、三十代、四十代、子供をしていく、そういうことの選択肢の一つにはなり得る。

していきたとするならばそれを選ぶのか、あるいは普通の働き方、あるいはほかの制度で選ぶのか、それは、少なくとも高プロについては本人の同意が必要になつてきているということになります。

○福島みづほ君 同意をして高プロで働いていません。だつて、大臣は時短に必ずもつながらないと言つて、今朝、総理大臣も、昼間ですが、まさに時短にはならない。

この間、大臣は、この長時間労働的是正といふこと、これには掛からないとおっしゃつたじゃないですか。つまり、高度プロフェッショナル法案は長時間労働的是正にはならないんですよ。これは子育てや家族責任と対立しますよ。一旦高プロに入ったら別の夢を諦めなくちゃいけないのか。それから、業務が拡大していくと高プロがある種の一つの働き方になつたら、子育てをしようと思う男性、女性はまさに高プロを選択できな

い。なぜかといふと、高プロ自身がやはり労働時間規制がない労働者であると、労働時間規制があるからこそ家族、家庭責任とかも両立が可能なに、労働時間の規制が一切なくなるからです。むしろ早く帰れるとおっしゃいましたが、時短に役立たないことは大臣も総理大臣も答弁しているじやないですか。

だとしたら、自分で仕事の量を選べないんだから、私は、高プロは女性にとって本当に厳しいものになる。仕事だけでならないですよ。単身者として生きるならいいですよ。でも、パートナーがいたり子供がいたりしたら、この制度では働けなくなる。それは本当にひどいものだといふに思つています。どこが女性の活躍なのか。今の時代は、家族責任と両立しながら仕事をするワーカー・ライフ・バランスじゃないですか。それができないくなるというふうに思います。その観点からも高プロに反対し、これは撤回すべきだと思いま

す。

〔理事石田昌宏君退席、委員長着席〕

今日は、国土交通省にも来ていただいていますので、他の委員の方も今まで取り上げておられますから、これまで交渉力があるか。これはいろいろ御議論がありますけれども、基本的に職務の内容についても本人の書面における同意が求められているわけでありますし、また、これは法律に加えて省令も担保した上での話でありますけれども、時間的な制約等について具体的であったとしても、また実質量としても余りにも膨大な量の仕事、あるいは期間の設定によって実質的にそうした時間の配分についての裁量権がない、こういった場合には高度プロフェッショナル制度の適用というものは該当しないということをこれまでの答弁で申し上げさせていただいているわけであります。

○政府参考人(山越敬一君) 現在、自動車の運輸業務につきましては、大臣告示であります労働時間の延長の限度に関する基準の適用除外となつておりますから、一般と異なる扱いでござりますけれども、今回の法案におきましては、長年にわたりますこの取り扱いを改めまして、罰則付きの上限規制を適用することといたしております。

一方で、自動車運輸業務でございますが、他の産業に比べて労働時間は長い実態がございまして、その背景には、取引慣行の問題など、個々の事業主の努力だけでは解決できない課題もあるところでござります。そうしたことから、実態に即した形で上限規制を適用していくには、こういった今申しました取引慣行上の課題も含めて解決していく時間が必要でありますことから、今回の法律案では、自動車運輸業務につきまして、施行期日の五年後に年九百六十時間の上限時間を適用し、将来的には一般則の適用を目指すこととしたしております。

この時間外労働の上限規制を実効あるものとしていくために荷主を含めた取組が必要であると考えておりまして、今年五月に関係省庁連絡会議において策定いたしました行動計画に従いまして、荷主を含めた取組を進めることにしております。

例えば機械荷役への転換促進でござりますとか

ラックの予約受付システム、これによる荷待ち時間の短縮などに取り組むことといたしているところ

○福島みずほ君 厚労省の自動車運転者を使用す
るでござります。

る事業場に係る労働基準法令違反、改善基準告示違反の年別推移を見ると、監督を実施した毎年二

五百か所ほどのトランク関係の事業場で、労働基準法令違反が毎年八〇%前後、改善基準告示違反が六〇%以上となつています。違反事業者による

是正勧告を出すとされているものの、二度も三度も違反を繰り返して是正が見られない事例も相当

数あります。そのような事業者に対してどのような措置をとっているんでしょうか。

○政府参考人(山越敬一君) 労働基準監督機関におきましては、トラックなどの自動車運転者を使

用する事業場に対しまして積極的に監督指導を行い、法令違反が認められた場合には是正指導を行なうことを宣ふ旨告算して、

うとともに、度重なる指導にもかかわらず是正しないといった悪質な場合には書類送検を行うなど、厳正な対処をしております。平成二十八年

は、トラック事業場について五十四件の書類送検を行つております。

それから、労働基準監督機関と地方運輸機関の間では、この自動車運転者の労働条件の改善を図

るための合同の監督、監査でございますとか相互通報制度も実施をしておりまして、こういった履

行確保の徹底を図っているところでございます。
引き続き国土交通省とも緊密に連携をいたしま
して、日効互連云々も使用一いつ事差易二二ミ

○福島みづほ君 トラック運転手を含む自動車軍にて自動車運転者を使用する事業場に対し実施的確な監督指導に努めてまいります。

転業務は、現在、改善基準告示において労働時間と休憩時間を合計した拘束時間と休日労働の限度

が定められています。自動車運転業務は、改正法施行五年後に時間外労働の上限規制が適用され、上限時間が年九百六十時間となります。改正法施行後の改善基準告示の取扱いはどうなるんでしょうか。

「ござりますけれども、自動車運転者の業務の特性を踏まえまして、手待ち時間も含めました拘束時間の上限でございますとか連続運転時間などにつきまして運送事業者が遵守すべき事項を定めたものでございます。

今回、この自動車の運転業務につきましては、施行期日の五年後に年九百六十時間の上限規制を適用いたしまして、そして将来的には一般則の適用を目指すことといたしておりますけれども、一方で、その改善基準告示の見直しにつきましては衆議院で附帯決議もなされておりまして、五年後を待たずに議論を開始したいと考えております。そこで、実効性のあるものとなるよう検討してまいります。

○福島みずほ君　トラック運転手を含む自動車運転業務の労働時間は、事業者による運行管理によるところが大きいです。国土交通省と連携し、悪質な運行管理を行う事業者への指導を強化していく必要がありますが、厚労大臣の見解はいかがでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信君)　現在の自動車の運転業務については、今お話をありますように、大臣告示の適用除外、そして一般と異なる取扱いをしているわけでありますが、この法案によつて長年のこの取扱いを改めて、罰則付き上限規制を適用するということになつてゐるわけであります。

ただ、御指摘のよう、改善基準告示の遵守の徹底により適正な運行管理を確保していくことは大変重要な課題であります。労働基準監督署においては、改善基準告示を遵守させるため、的確な監督指導の実施、地方運輸機関との合同監督、監査、相互通報等、国交省と緊密に連携し、自動車運転者の労働条件の確保に努めているところであります。

また、自動車運転者の長時間労働の背景には、取引慣行の問題など、個々の事業主の努力だけで解決できない課題もあります。そうした課題を解決していくためには荷主を含めた業界ごとの取組が必要であります。先ほど申し上げた関係省庁

連絡会議の策定した行動計画によつて、荷主を含めた業界ごとの取組を進め、荷役時間の短縮あるいは荷待ち時間の短縮など取り組んでおりますし、それに対する支援をさせてもらひたっておりますから、そうしたことを通じて、長時間労働のは止がしつかり図られる、またそのための環境整備。

省庁と連携して、こうした問題の解決に向けてな
お一層取り組むこといたしております。
国土交通省といたしましては、これらの取組を
的確に実施し、貨物自動車運送事業における適正
な運行管理の確保、長時間労働の是正に向けて引
き続きしっかりと取り組んでまいります。
○福島みずほ君 同一労働同一賃金についてお聞
きをいたします。

○福島みづほ君 国交省は、道路貨物運送業を所管する立場として、適正な運行管理に向けて事業者に対する指導していく方針でしようか。
○政府参考人(早川昌吾君) お答えいたします。

除する。じゃ、果たして、今回、この格差は是正

管理を確保することは、運転者の過労防止、また過労運転による事故の防止等を図るため重要な課題であると認識をしております。

今回導入したシステムの同一会員同一資金同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と

来的の御答弁にもございましたけれども、労働基準監督署と運輸支局との間で情報を共有し、連携を図りつつ、改善基準告示の遵守等について事業者への指導や監査を行い、違反のあった事業者に対しては必要な行政処分を行つてはいるところであります。

さらに、本年七月からは過労運転防止関連違反に対する行政取扱いをより一層強化していく方針

は、条文上 待遇差につきまして 個々の待遇ごとに、当該待遇の性質、目的に照らして適切と認

事業実施機関と連携をして、悪質な法令違反等のある貨物自動車運送事業者に対する重点的な監査を実施することといたしております。

また、これも先ほど来、大臣の御答弁もございましたけれども、自動車の運転業務につきましては、荷主や配送先の都合により手待ち時間が発生するなどといった業務の特性や取引慣行等の問題がございますことから、自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画に従つて、関係

二九

ところでございます。

これらによりまして、正規、非正規間の不合理な待遇差を解消し、非正規雇用労働者の待遇の改善を図つていかないと考えております。

○福島みずほ君 労働契約法二十条とパート法は構造が違います。労働契約法二十条を削除して、労働契約法二十条は、職務の内容が必ずしも同一とは言えない事案でも、様々な事情を考慮して労働条件の相違が不合理であるかどうか判断され、不合理と認められれば労働条件の相違が違法となり、是正されるという、つまり、より適用対象が拡大され、柔軟な解釈が可能です。これはそのままパート法の中に入るという理解でよろしいんでしょうか。

○政府参考人(宮川晃君) 今回の改正法案では、現行の労働契約法第二十条を新しいパート・有期労働法第八条に統合するという考え方でござります。

これによりまして、従来から労働契約法二十条に基づいて現行パート労働法八条を作ってきたわけですが、この八条におきましてパート労働者と有期労働者両方の規定となるという考え方でございます。

○福島みずほ君 八条は、まだ元の文章で、責任の程度や職務の内容という言葉があります。配置の変更の範囲その他の事情のうちといふ言葉がある。そして、九条の差別的取扱いの禁止のところにも、例えば、慣行その他事情からといふのがある。十条の賃金の、この改正法案ですが、均衡といふ言葉があつて、結局一番危惧するのは、パート法がありました、労契法二十条がありませんた、新たにパート法改正、今回します、でも、基準の物差しが一緒なので、責任の程度が違うとか、例えは転勤が違うとかいう理由で、結局、差別が是正されないんじやないか、物差しそのものを変えるべきではないか。いかがでしょうか。

○政府参考人(宮川晃君) 今回のパート・有期労働法の考え方は、従来からの労働契約法二十条の考え方をそのまま移し

しているものでございます。

したがいまして、こういう形で、従来からも、職務の内容ですか人材活用の範囲ですかその他の事情を考慮した形のもので判断しているといふものは確保されていると考えているところでございます。

○福島みずほ君 だから良くないんじやないかと。つまり、労働契約法二十条と、八条がそのまま合体をしていると。ではなくて、抜本的に新しい物差しで、ちゃんと同一、まあ本当は同一価値労働同一賃金、これを実現しない限り、パートの格差はなくならないと思います。

同一労働同一賃金については積み残した問題がたくさんありますので、次回、また質問させてください。よろしくお願いします。

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。

いろいろ議論が積み重なつてしまりました。その中で、私も疑問に思つております。本当に個々人の皆様方が主体的に自分の働き方を選択し、そしてその権限行使できるのか。

今回の法案の中に、しっかりと労働者としての働く権利、そして労働者として労働法規を学ぶような機会といふものをこれから増やしていくだけようなものといふのは入つておりますか。局長、お願ひいたします。

○政府参考人(山越敬一君) 働き方改革を進めていくに当たりましては、労使双方がその理念や方向性を共有して、それぞれの職場において協力して労働条件、職場環境の改善に取り組んでいただきたいことが重要でございます。そのためには、御指摘いたしましたように、労働者として労働法規を学ぶ機会を増やして、労働者としての権利を周知徹底していくこと、こういったことが重要だと考えております。

労働者への労働法令に関する教育啓発活動につきましては、今回の法案については盛り込まれていいないところでございますけれども、以前よりこの労働法令に関する教育につきましては厚生労働省として取組を行つてきたところでございます。

の労働法令に関する教育につきましては厚生労働省として取組を行つてきたところでございます。

例えば、主として若い世代を対象としたまつた例かりやすいハンドブックでございますとか、労働基準関係法令、相談先などの情報提供を行うポータルサイト、こういったものも公開しているところでございます。

○福島みずほ君 だから良いんだじゃないかと。つまり、労働契約法二十条と、八条がそのまま合体をしていると。ではなくて、抜本的に新しい物差しで、ちゃんと同一、まあ本当は同一価値労働同一賃金、これを実現しない限り、パートの格差はなくならないと思います。

同一労働同一賃金については積み残した問題がたくさんありますので、次回、また質問させてください。よろしくお願いします。

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。

いろいろ議論が積み重なつてしまりました。その中で、私も疑問に思つております。本当に個々人の皆様方が主体的に自分の働き方を選択し、そしてその権限行使できるのか。

今回の法案の中に、しっかりと労働者としての働く権利、そして労働者として労働法規を学ぶような機会といふものをこれから増やしていくだけようなものといふのは入つておりますか。局長、お願ひいたします。

○政府参考人(山越敬一君) 働き方改革を進めていくに当たりましては、労使双方がその理念や方向性を共有して、それぞれの職場において協力して労働条件、職場環境の改善に取り組んでいただきたいことが重要でございます。そのためには、御指摘いたしましたように、労働者としての権利を周知徹底していくこと、こういったことが重要だと考えております。

労働者への労働法令に関する教育啓発活動につきましては、今回の法案については盛り込まれていいないところでございますけれども、以前よりこの労働法令に関する教育につきましては厚生労働省として取組を行つてきたところでございます。

しちます労働法令を徹底して周知を図つていくといふことは、大変重要なことだというふうに考えております。

主として若いときからこういったことについて知識を広めていたくことが必要だということをございますので、様々な形での、例えばハンドブックでございますとか、いろいろな相談先など情報提供もポータルサイトの形で実施をしております。

そういった取組を更に充実していくように努力してまいります。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

ボータルサイトは見に行かなければなりません。

だけれども、厚労省自らもう少し動いていただきたいんです、私は、働く者を守る、それが厚労省の役割ではないですか。だとすると、もとと積極的に、自ら私は主体性を持って動いていただきたいんですけど、大臣、一言いただけますか。

○國務大臣(加藤勝信君) 先ほど申し上げた、局長からもお話をさせていただきましたけれども、いんすけど、大臣、一言いただけますか。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

ボータルサイトは見に行かなければなりません。

だけれども、厚労省自らもう少し動いていただきたいんです、私は、働く者を守る、それが厚労省の役割ではないですか。だとすると、もとと積極的に、自ら私は主体性を持って動いていただきたいんですけど、大臣、一言いただけますか。

○國務大臣(加藤勝信君) 先ほど申し上げた、局長からもお話をさせていただきましたけれども、いんすけど、大臣、一言いただけますか。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

ボータルサイトは見に行かなければなりません。

だけれども、厚労省自らもう少し動いていただきたいんです、私は、働く者を守る、それが厚労省の役割ではないですか。だとすると、もとと積極的に、自ら私は主体性を持って動いていただきたいんですけど、大臣、一言いただけますか。

○政府参考人(山越敬一君) この労働者の方に対

る、知つていただける、そのためにも我々いろいろ
の手段を考へなければならぬ。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。
など方策を考えていきたいと思います

同一価値労働同一賃金 言葉はいいですけれども、それを知らないと、そこがもし何か起こっていった場合にそれを訴えることができない。だからこそしつかりとこれから、私は、皆様方の協力を得ながら、もちろん文科省の協力も得ながら進めさせていただきたい施策だと思っておりますので、充

実よりもしくお願いいたします。様々な企業、私は取組も見てまいりました。十把一からげにこれがいいですよということで強制的にそれを当てはめても、短時間で効率を上げるような働き方ってできません。そこにいらっしゃるような、男女比でしたり、若しくは御家庭を持ち、介護の皆様方がどのぐらいの割合でいらっしゃるのか、その会社に合った制度を取り入れていただかなないと、これ短期間やつたはいいが成功しないよね、継続性もなくなってしまいます。

しかし、中小企業ではなかなかそれを行うことが難しい。でも、大企業であれば実はコンサルがかなり入つております、こういう場面で。しかし、そのコンサルを雇用する経済的余裕もなはず

様方のために、私はしっかりと補助金制度を準備していただきたいと思いますけれども、大臣、いかがでいらっしゃいますか。

○国務大臣(加藤勝信君) 小企業においてこれから働き方改革を進めるに当たっては、まずは働き方改革としてどういうことをやろうとしているかということを知つていただくことが第一だと思ひます。そして、それを自分の企業で具体化するためにおいて何をしなければいけないか、実態を把握をしていただく、検討していただく。

そして、その結果、こういうことをしていこうと、いうプランがあつたら、それをどう具体的に実施をしていくのか。そういったそれぞれの段階において細かな支援をしていく必要があるというふうに考えております。

その中でも、やつぱりユニークな試みの中で成功している企業さんってたくさんあるではないですか。私は、そのようなところを、表彰制度でして、いろいろなインセンティブをくっつけるような形でもつともっと活性化をしていただきたいと思いますけれども、大臣、どのような御意見をお持ちでいらっしゃいますか。

○國務大臣（加藤勝信君） 基本は、企業がやつぱりこの働き方改革の意義を理解をしていただいて、そしてそれぞれの企業に応じた働き方改革を具体的に実施をしていただく。それを応援する手段として、先ほど、様々な支援ということもあります。それ以外には、やはり表彰制度みたいなものの中でも頑張っていることを評価をするといふこと、そうしたことでも考へていく必要があるのでないかなと。

月から、神奈川県だけは七月からでありますけれども、設置をされておりますけれども、そこから労務管理などの専門家による個別訪問などにより、コンサルティング、これを無料で実施をしていく、あるいは、中小企業が生産性の向上を図るなどにより長時間労働を是正するための助成金、これは時間外労働等改善助成金と言つておりますけれども、これを設けて、専門家のコンサルティングを活用した業務の見直し、あるいは労務管理用機器の導入などを実施した中小企業に対してその一部の費用を助成をすると、こうした取組を進めさせていただいております。

こうした支援が実際、中小企業にどう役立つているのか、そうしたことを見つかりと把握をした上で、十分に活用されていないということがあれば、その原因を分析し、そして必要な改善を図っていくということが必要だらうと思っておりますので、そういう意味においても、このPDCAサイクルをしつかり回すことによって、中小企業、また特に小規模事業者にとつても適切な支援が行われていけるように、更に努力をしていきたいと思います。

様々ななそうした取組を後押しをしていく施策と

いふ」とを我々もいろいろ考へて、いきたいと思ひます。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。
特に、中小企業で取り組みやすいようなものが
あればどんどんそれを前面に私は押し出していいた
たきたいと思います。そうしましたら、やはりそ
れを見た労働者が、我が社でも取り入れてほしい
というところで、横の展開ができます。ですか

か。 ら、絶対に私はそのように、もともとこの働き方改革を成功させたところということを表彰制度などでももつと広報していただきたいと思っております。

ところで、私も相談を受けました。今回、この働き方改革、短時間になるんではないか、短時間で効率を上げる、それはいい、だけれども、労働時間が減少したことによって収入減となつてしまつて、生活残業していたような方々、そういう方々に對しては、ちょっと給与体系になつていた方々に対しても、ちょっと生活ができないというような、すごくお困りの声も届きました。局長、どのように考えられます

企業の中には、自社の長時間労働を抑制し、効率よく働いた成果を評価して働く方に還元する例もございますことから、こうした民間企業の優れた取組を好事例としてまず周知してまいりたいと存る。また、賃上げを行うた中小企業に対しまして法人税の減免等の制度を設けるなどして、よりまして働く方がその成果に見合った賃金をもらえるようになることが大変重要であるというふうに思っております。労働時間短縮を図る中でも、労働生産性を向上していくれば少ない労働時間で成果を出すことができます。残業代の減少を原資にいたしまして、基本給などの賃金などに反映していただくことも可能になるものでございましょう。

たいというふうに考えております。
また、高プロにおいても健康確保措置の実施状況については行政官庁に報告をしなければならないということになりますから、これも一つのそうした意味での、我々としてのチェックする材料になるわけでありますので、そうした対応が十分でない、こういった事業場に対しても監督指導の徹底を図っていくということで取り組んでいきたいと思つております。

そして、高度プロフェッショナル制度の実態といふことでありますけれども、実態全体といふことと、それから監督指導における、どういう状況になつてきているかということ、これをどういう形で取りまとめて公表していくのかについてはそのやり方も含めて検討させていただきたいと思つております。

から税額控除をするといった所得拡大促進税制が拡大をされております。また、中小企業庁とも協力をいたしまして、中小企業あるいは小規模事業者に対する生産性向上の支援にも取り組んでまいりと、そういう中で、働く方がその成果に見合つた賃金がもらえるようにしてまいるよう、その基盤をつくつていくよう努めてまいります。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

御心配がないように、皆様方も詰めていただきたいということは再度お願いをしておきます。

高度プロフェッショナル適用後というものは様々な心配が残つているということがこれまでも議論されてまいりました。徹底調査をするということも必要でございます。これから調査研究もしていただきたいということを私からもお願いしたいと思いますけれども、大臣、いかがでいらっしゃいますか。

○国務大臣(加藤勝信君) 高プロは、導入をする場合には労働基準監督署に労使委員会の決議を届出ることになつておりますので、それを踏まえて、この高プロに対し様々な御指摘もありますので、決議の届出があつた事業場についてはその全てについて監督指導を行うことを検討してまいります。

