

→

ミナーの全国展開、労務費上昇の適切な取引対価への反映など下請企業の取引条件の改善など、質上げがしやすいこうした環境の整備、これに向かって、厚生労働省はもとよりありますが、関係省庁とも連携をして取り組んでいきたいと考えております。

ただ、今回の働き方改革によって、労働基準法が変わったり、いろんな働き方の環境が変わつてきますので、私は、労働密度が相当濃くなつてくると、このように思つております。したがつて、労働密度が濃くなつて、働く人が頑張つていらる、そういうものこだわらるような質上げが

しっかりと実現していくべきだ。このことについて、政府が取り組むべき方向性を明確に示すとともに、各分野で具体的な取り組み方針を示すとともに、それを実現するための具体的な行動計画を示すことが求められる。また、この方針と行動計画は、各分野で実現すべき目標や指標を明確に示すとともに、それを実現するための具体的な行動計画を示すことが求められる。また、この方針と行動計画は、各分野で実現すべき目標や指標を明確に示すとともに、それを実現するための具体的な行動計画を示すことが求められる。

ていると、こういう一覧の表を厚生労働省からいただいております。そこで、八本の法案が東ねらえていて、この八本の中に労働契約法だとかパートタイム労働法、労働者派遣法等の改正があり、労働契約法からパートタイム労働法に移す内容も盛り込まれています。また、高度プロフェッショナル制度創設に関わる労働基準法の改正もありますので、何点かこの点について大臣と確認をさせていただきたい、このように思います。

まず初めに、加藤大臣は、今回の働き方改革の

趣旨について、働く方がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を実現するものと述べております。特に、労働基準法、七十年ぶりの大改革であり、過労死を二度と繰り返さないためにも、働く方の視点に立って進める必要があると、このように申

しております。しかしながら、今回の法案は、高度プロフェッショナル制度が盛り込まれております。これは経営者のニーズに基づくものであり、とても働く方の視点に立った私は改革とは言えないと思つておられます。

また、これまでの審議の中で、法案の重要な事項の多くが省令や指針に委任されている、こういう状況が判明いたしました。法案の肝腎な部分について国会で議論することができず、大変私は遺憾に思つております。これらの制度の詳細は、法案成立後に労働政策審議会で議論されることになりますけれども、その検討に当たつては、これまでの審議をしっかりと踏まえていただく必要があるとともに、いま一度働く方の視点に立つて検討が行われるべきであります。

この制度の詳細については、このよくな認識の下で検討がなされていくと、こういう理解でよろしいでしようか。

○國務大臣(加藤勝信君)　これまでも申し上げておりますように、働き方改革は、ワーク・ライフ・バランスの改善、あるいは、正規、非正規間の不合理な待遇差の解消などを通じ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、そして、それに当たつては働き手あるいは働くという立場に立つて進めていくと、こういうこと、これまで申し上げてきたといふございまます。

今後、省令、指針、これ基本的な考え方等はこれまで労政審で議論されてきた部分等のお示しもさせていただいだところではあります、いずれにしても、具体的には労働政策審議会で議論していただくことになつております。その際には、今申し上げた今回の働き方改革を進めていく趣旨はもとより、この当委員会でいただいた御意見、御指摘、これらを踏まえて議論をしていただくようになりますし、そういう姿勢で取り組みたいと思つております。

○小林正夫君 次に、確認したいと思います。

六月十四日のこの質疑でも私は触れましたけれども、六月一日にあった二つの最高裁判決は、期間の定めによる不合理な待遇差を禁じた労働契約法二十条についての初めての最高裁判決でした。これは、不合理性の判断の枠組みを示した大変重要な意義を持つ判決だと私思っております。

今回の同一労働同一賃金の法整備では、この労働契約法二十条を削除して、パート法八条に移すという法的アプローチが取られています。さらに、パート・有期法八条と平仄を同じくして労働者派遣法も改正するとしております。この法的アプローチに関して幾つか確認をしたいと思います。

まず、パート・有期法八条の法的効果について質問をいたします。

今回の同一労働同一賃金の法整備では、「有期労働契約を希望して、労働者の労働契約の内容

である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、「不合理と認められるものであつてはならない。」といふ労働契約法二十条が削除されます。

その上で、短時間労働者の不合理な待遇の禁止を定めたパート法八条に移して、事業主は、その雇用をする短時間・有期雇用労働者の待遇のそれについて、当該待遇に対応する通常の労働者

の待遇問題において不合理と認められる相違を設けてはならないとなります。これにより、有期契約労働者に關わる不合理な待遇の禁止規定が、純然たる民事法規の労働契約法からパート法に移されます。そして、条文の主語も事業主はに変わつて、比較対象も通常の労働者となります。そこで質問なんですが、六月一日の最高裁判決では、労働契約法二十条について、同条の規定は不成立でした。この解釈は、行政としても、パート法上の効力を有するものと解するのが相当であるから、有期労働契約のうち、同条に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効となるものと解されました。この解釈は、行政としても、パート

ト・有期法八条についても同様という認識でよいのか、確認をしたいと思います。

○国務大臣（加藤勝信君） 今、小林委員御指摘の
ように、今回の改正法案では、現行の労働契約法

第二十条をパート・有期労働法第八条にこれは統合させていただいております。この現行の労働契

約法第二十条については、今月一日の最高裁判決において御指摘のような判例が示されたというふ

うに承知をしていいところでありまして、まさにこうした判例を積み重ねていくということは非常に大事な一歩だと思います。

は力事なことだと思つております。
また、パートタイム労働法第八条については、
これまでも施行通達をおひて、本条は労働契約法

第二十条に倣つた規定であるということが明文化、明示されていふところであります。

今回の法案による改正後のパート・有期労働法第八条の規定は、現行の労働契約法第二十条と同

様の効果があるものと認識をしておりまして、お尋ねの点については御指摘のとおりという理解を

させていただぎております。

派遣先に雇用される通常の労働者と不合理と認められる相違を設けてはならないとした労働者派遣法三十条の三第一項も同様である。従つてよ

○國務大臣(加藤勝蔵)　今回の法案による改正いか、確認します。

後の労働者派遣法第三十条の三第一項は、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者の間の不

合理な待遇差を禁止するものであり、パート・有期労働法第八条と同様の趣旨のものであります。

労働者派遣法第三十条の三第一項は、パート・有期労働法第八条としたがつて同様の効果があるも

のと認識をしており、お尋ねの点についても御指摘のとおりというふうに認識をしております。この小林正太君

（小林正夫君）次は、ハドー・有期法ノ条に於ける不合理な待遇差の立証責任について確認をさせさせていただきたいと思ひます。

立証責任の問題は、働き方改革実現会議などでも議論となつたと伺つております。つまり、不合

理な待遇差の是正を求める労働者側のみが立証責任を負うのか、それとも、労使双方が待遇差の不合理性の立証責任を負うのかという点であります。この点、さきの最高裁判決では、立証責任について、相違が不合理であるとの評価を基礎付けた事実については、該当相違が同条に違反するのを主張する者が、当該相違が不合理であるとの評価を妨げる事実については、当該相違が同条に違反することを争う者がそれぞれ主張立証責任を負うものと解されるとして、労使双方が主張立証を行うという解釈が示されました。

この点について確認ですけれども、この最高裁判の立証責任に関する解釈は、政府としても、パート・有期法八条についても同様という理解でよいかどうか、確認をいたします。

○國務大臣(加藤勝信君) 現行の労働契約法第二十条については、今お話をあつた最高裁判決において、立証責任に関する労使双方がその立証責任を負うということが示されたというふうに承知をしております。

の短時間労働者、有期契約労働者の待遇は、短時間・有期雇用労働者であることを理由として差別的取扱いをしてはならないとした規定であります。他方、派遣法三十条の第三項は、派遣先に雇用される通常の労働者と職務の内容と職務の内容及び配置の変更の範囲が同一の派遣労働者の待遇は、正当な理由がなく不利益なものにしてはならないとしたものであります。

両規定は、同じいわゆる均等待遇を定めた規定であるものの、規定ぶりが今言つたように異なつております。

この点について確認ですけれども、両規定については、行政としても同じ均等待遇規定であり、かつ私法上の効力を有する条文であると考えていいのかどうか、確認をいたします。

○國務大臣（加藤勝信君） 今、小林委員御指摘のとおり、今回の法案による改正後のパート・有期労働法の第九条と労働者派遣法第三十条の三第二項では規定ぶりが異なつているところであります。

象業務に従事する労働者に対し、一年間を通じ百四日以上、かつ、四週間に通じ四日以上の休日を定めることにより使用者が与えることが義務となります。

この一年間を通じて百四日以上、かつ、四週間に通じ四日以上の休日は、年次有給休暇のよつに労働者から請求があれば休日を与えなければならぬといつものとは異なつて、制度の対象労働者だけに確実に休日を取得させることが必要と考へますけれども、このような理解でよろしいのかどうか確認をいたします。

○國務大臣(加藤勝信君) 改正後の労働基準法第四十一条の二第一項第四号に規定する健康確保措置は、高度プロフェッショナル制度の適用要件であります。一年間を通じ百四日以上、かつ、四週間に通じ四日以上の休日を確実に取らせる必要があるということになります。

したがつて、これらの休日を与えていない場合には、改正後の労働基準法第四十一条の二第一項

与えることが使用者の義務とされた意義は、制度の対象となるような人たちが仕事への強い責任感などから働き過ぎてしまうことに対してもどのように歯止めを掛けるのかという点にあると私は考えております。この点について確認をいたします。

改正労働基準法第四十一条の一第一項第四号の四週間を通じ四日以上の休日について、月初めに四日の休日とし、翌月の月末に四日の休日を配置することは四十八日連続勤務という働きかせ方、働き方を招きかねず、対象労働者の働き過ぎに対する歯止めを掛ける同号の趣旨からも望ましくないと、こういう理解でよろしいかどうか確認をいたします。

○国務大臣（加藤勝信君）　高度プロフェッショナル制度は、仕事の進め方や働く時間帯などを自ら決定する働き方の選択肢として整備するものであり、その前提として健康がしっかりと確保されているということが大変重要であります。この点で、今お話しのように過度に疲労が蓄積するような連続勤務は望ましいものではありません。

今回の法案による改正後のパート・有期労働法第八条の規定は、先ほど申し上げましたが、現行の労働契約法第二十条と同様の効果があるものと認識をしておりますので、この立証責任についても、お尋ねの点については御指摘のとおりとうふうに認識をしております。

○小林正夫君 そうすると、今解釈は、労働者派遣法三十条の三第一項も同様であるということでしょうか。

○国務大臣（加藤勝信君） 労働者派遣法第三十条の三の第一項についても、先ほど申し上げたとおり、パート・有期労働法第八条と同様の効果があるというふうに認識をしており、お尋ねの点については御指摘のとおりといたします。

○小林正夫君 次に、いわゆる均等待遇を定めたパート・有期法九条と、派遣法三十条の三第二項の法的効果について確認をしたいと思います。

パート・有期法九条は、通常の労働者と職務の内容及び職務の内容及び配置の変更の範囲が同一

労働者派遣法第三十条の三第二項において差別的取扱いという文言を用いていないのは、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者の待遇を決定する立場にないということによるものであり、この規定の趣旨は、パート・有期労働法第九条と同様であるというふうに考えております。したがって、労働者派遣法第二十条の三第二項、パート・有期労働法第九条のいずれについても、いわゆる均等待遇規定であり、また私法上の効力を有するものであるというふうに認識をしておりますので、お尋ねの点については御指摘のとおりということでございます。

○小林正夫君 次に、高度プロフェッショナル制度に関して二点確認をしたいと思います。

まず、改正労働基準法第四十一条の二第一項第四号に規定する高度プロフェッショナル制度における健康・福祉確保措置についてあります。

同号に定める高度プロフェッショナル制度の健康・福祉確保措置は、制度の適用条件であり、対

第四号に規定する措置を講じたことにはならず、休日を与えることができないことが確定したときから制度の適用は認められないということになりますので、今委員御指摘のように、これは請求ベースではなくて、確実にこの休日を与えないべきならない、こういう規定であります。

○小林正夫君 関連してもう一点質問します。
同じく改正労働基準法第四十一条の二第一項第四号に規定する四週間を通じ四日以上の休日を使用者が与えることについて確認したいと思います。

四週間を通じ四日以上の休日については、例えば、月初めに四日の休日とし、翌月の月末に四日の休日とすると本人が希望すれば、理論上は四十四日連続勤務ということも考えられます。こうした休日の配置がなされた場合は、対象労働者の働き過ぎが大変懸念をされます。

しかし、高度プロフェッショナル制度において、対象労働者に四週間を通じ四日以上の休日をおいて、

これらのこと踏まえ、まだ今委員から、その四十八日連続勤務という働き方を招きかねないと、いう等々の御指摘もこの委員会から頂戴いたして、いるところでござりますので、この高度プロフェッショナル制度で働く方における年間百四日以上、かつ四週間を通じ四日以上の休日については、確実に取得されるよう労働者本人が年間を通して取得予定を策定して使用者に伝えることが望ましいこと、また、その際、疲労の蓄積を防止する観点から適切に取得することが重要であること、そしてその旨が使用者や労使委員会によりあらかじめ周知されることが望ましいこと、こうした点を指針に規定をし、その旨を徹底するという方向で対応していきたいと考えております。

○小林正夫君 高度プロフェッショナル制度については、いろんな課題がこの委員会でも指摘をされております。その中の一つに、四十八日間連続で勤務ができるやうじゃないか、このことに対する懸念が、私たち何度となく大臣の方に答弁を求

与えることが使用者の義務とされた意義は、制度の対象となるような人たちが仕事への強い責任感などから働き過ぎてしまうことに対してもどのように歯止めを掛けるのかという点にあると私は考えております。この点について確認をいたします。

改正労働基準法第四十一条の一第一項第四号の四週間を通じ四日以上の休日について、月初めに四日の休日とし、翌月の月末に四日の休日を配置することは四十八日連続勤務という働きかせ方、働き方を招きかねず、対象労働者の働き過ぎに対し歯止めを掛ける同号の趣旨からも望ましくないと、こういう理解でよろしいかどうか確認をいたします。

○国務大臣(加藤勝信君) 高度プロフェッショナル制度は、仕事の進め方や働く時間帯などを自ら決定する働き方の選択肢として整備するものであり、その前提として健康がしっかりと確保されるということが大変重要であります。この点で、今お話しのように過度に疲労が蓄積するような連続勤務は望ましいものではありません。

これらのこと踏まえ、また今委員から、その四十八日連続勤務という働き方を招きかねないという等々の御指摘もこの委員会から頂戴いたしてあるところでござりますので、この高度プロフェッショナル制度で働く方における年間百四日以上、かつ四週間を通じ四日以上の休日については、確実に取得されるよう労働者本人が年間を通じた取得予定を策定して使用者に伝えることが望ましいこと、また、その際、疲労の蓄積を防止する観点から適切に取得することが重要であること、そしてその旨が使用者や労使委員会によりあらかじめ周知されることが望ましいこと、こうした点を指針に規定をし、その旨を徹底するという方向で対応していくたいと考えております。

○小林正夫君 高度プロフェッショナル制度については、いろんな課題がこの委員会でも指摘をされております。その中の一つに、四十八日間連続で勤務ができるやうじゃないか、このことに対する懸念が、私たち何度となく大臣の方に答弁を求

めてまいりました。したがつて、今大臣から答弁がありましたけれども、要は疲労が蓄積しないような働き方をさせていかないと私は今回の働き方改革の目的にそぐわないと、このように思います。

したがつて、是非、今大臣答弁がありましたけれども、そういうことが生じないように指針に規定しと、このようなことを答弁されましたので、要は働き過ぎで過労死とか過重労働にならないようにならなければなりません。このように思いますが、改めて大臣の考え方をお聞きします。

○國務大臣(加藤勝信君) その旨を指針に規定をするとということは、それにのつとつて決議等にも反映をしていただくということでございますし、実際それにのつとつた運用がなされていくよう在我としても様々な形で指導等、これに当たつていきたいと考えております。

○小林正夫君 今回の働き方改革の法案は時間外の上限規制をしていくと、このことは私は理解をしているつもりです。その一方で、高度プロフェッショナル制度は、働いた時間の管理ができる、そして今言つたように法的には四十八日間連続で勤務ができるやうという、こういうような内容になつてますので、働く労働時間を抑えいくという法律とそこを外しちゃうという法律が混在をしているので、私は非常に心配しているところであります。そういう意味で、改めて高度プロフェッショナル制度はやはり撤回をしていくべきだと、このように強く大臣の方に申し入れておきたいと思います。

次への質問に移ります。

今日は厚生労働省に来ていただきました。中小企業で働く人の割合は全労働者のうちのどのぐらいの割合になつてあるんでしようか。

○政府参考人(山越敬一君) 我が国の雇用の七割は、今御指摘をいたしました中小企業・小規模事業者において働いておられる方であるというふうに承知をしているところでございます。

○小林正夫君 そこで質問したいんですが、大臣、当初、働き方改革を検討していく過程で案があつた、それに対して、中小企業に対する時間外上限規制を当初案から一年先送りにしたと、このようなことがあつたと思います。

今、厚労省から答弁があつたように、中小企業で働く人たちの割合は全労働者の七割を占めていると、こういう状況です。

そこで、中小企業の皆さんも長時間労働など大変労働環境も悪いという、こういう環境があるのでも、働く人全体の労働条件改善のために今回の法案が出され、働き過ぎないよう時間規制をしていくと、これが目的だったと思いますけれども、一年先送りにするということを労働環境が、中小企業遅れるわけですから、そのことに対して大臣はどうのような所見を持っているんでしょうか。

○國務大臣(加藤勝信君) 今回のこの法案を進めに当たって、我が国の雇用の七割を担う中小企業・小規模事業者、またそこで働く方々における長時間労働の是正を始めとした働き方がしつかりと進んでいく、これは非常に大事なことであります。

中小企業・小規模事業者においては、法令に関する知識や労務管理体制が現行において必ずしも十分ではないという御指摘もいただいております。したがつて、施行まで十分な準備期間を確保する必要がある。そして、実際、これ上限規制、具体的な罰則も掛かってきてるわけでありますから、そういった点も踏まえて、法案要綱よりも一年延期をして、平成三十一年の四月一日と、こういうことにさせていただいたところであります。

しかし、その施行する時期は一年遅れますけれども、しかし、その段階からもう既に法律が施行されるわけでですから、それに向けての準備をしっかり進めていく必要が当然あるわけであります。

○政府参考人(山越敬一君) 我が国の雇用の七割は、今御指摘をいたしました中小企業・小規模事業者において働いておられる方であるというふうに承知をしているところでございます。

○小林正夫君 そこで質問したいんですが、大臣、どうですか。

○國務大臣(加藤勝信君) これは、今、特に働き手を確保するのは大変な難しい状況でありますから、明らかに大企業と中小企業の状況が違うと、なかなか中小企業・小規模事業者の皆さん方が働き手を確保するということ也非常に難しくなる、うまくやっていますよという好事例や、あるいはそれに対する支援策も我々いろいろ用意をしておりますから、そういうことに対しても対応してあります。

ただ、中小企業・小規模事業者、様々な事情がありますから、その事情を無視してといふか、それを考慮せずに全く大企業と同じことを同じように行つていただきたいと考えております。

いざれにしても、先ほど申し上げたように、中小企業が罰則付き上限規制が施行されるまでにしっかりと対応、その準備ができるように、この施行までの間においても労働環境の整備に着実に取り組んでいただけるよう、我々としても様々な支援あるいは指導あるいは説明会など対応させていただきたいというふうに考えております。

○小林正夫君 この問題は、ちょっと過去を振り返りますと、時間外の割増し率の審議をしたときに、中小企業については猶予期間を設けると、こういうことになつて、相当時間が経過をしてまいりました。

今回の法案の中に、これをきちんと是正していく、中小企業の皆さんも一ヶ月六十時間以上時間外の場合については割増し率を五割にしていくと、こういう法案入つてますので、やっとここまで来たという感じなんですね。

だから、あのときに私たち主張したことは、労働基準法がダブルスタンダードになつてしまつたで、大企業の皆さんはこういうルール、中小企業の皆さんは割増し率の改定ができなかつた。それがもつと早く私は改善できるんだと思っていました。ですが、相當時間が掛かつて今日の提案になつた。

私は、この提案自体は当然いいと、このように判断をしているんですが、今回の、今言つた、要是時間外の上限規制を一年先送りにしたことが更に先送りになつていくことはないのかどうか、こ

となるんですが、特に安倍政権として、この中小企業対策について、これが特徴でこういう対策をやれば今言つたような労働環境が整備できるんだと、この中小企業対策について何点か説明をいただきたいと思います。

○政府参考人(山越敬一君) 中小企業・小規模事業者でございますが、こういった事業者におきましては、法令に関する知識あるいは労務管理体制が必ずしも十分でないということがございますので、大臣から御答弁がございましたように、こういったことを支援するということで働き方改革支援センターを設けてきめ細やかな支援をしていくということにしております。

それとともに、こういった中小企業・小規模事業者の労働時間等の改善を図つていただくためには、同時にその取引環境などの改善がある場合もございますので、これにつきましては関係省庁とも連携をいたしまして、例えばトラック事業者であればその荷主を含めた対策を講ずるとか、そういう対策も併せて行うことといたしております。

あわせて、この中小企業がこういった働き方改革を進めていくためには、生産性の向上を図つていくということが同時に必要でございますので、こういったことにつきましては関係省庁連携をいたしまして必要な支援をしていくということで、様々な観点からこういった働き方改革に取り組んでいるところでございます。

○小林正夫君 是非 まあセット物だと思います、中小企業対策をやつた上で中小企業の今言った労働条件をきちんと整備していくということです。

先ほど大臣、中小企業における時間外上限規制について五年後と、このようにおっしゃったといふことでよろしいでしょうか。私の聞き間違えかどうか、ちょっと確認いたします。

○国務大臣(加藤勝信君) いや、中小企業の時間

外は全体ですと一年後ですね。五年後と申し上げたのは例の割増し賃金の適用猶予、これが、ごめんなさい、三年後でございました。失礼しました。適用猶予が三年後ということで、済みません、訂正させていただきます。

○小林正夫君 分かりました。

最後の質問になりますけれども、私は今回の法案、先ほど言つたように、時間外の上限を抑え、高度プロフェッショナル制度が入つてくる。本当にこれで、働き方改革全体のこの法案を見て、働く人の安全と健康が守れるのかどうか。私は、働く人の安全と健康を守ること、そして、労働災害がなくなつて企業の業績が上がつていく、このことが働き方改革の目的だと、私はこのよう理解をしているんですが、今言つたように異なる混在が今回の法案に入つているので、大臣、正直なところ、この法案で働く人の健康だとか安全が守れると大臣本当に思つてはいるんでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信君) これまで御説明させていただいておりますように、この働き方改革は、ワーク・ライフ・バランスの改善や正規、非常規間の不合理な待遇差の解消などを通じて、一人の事情に応じた多様な働き方が選択できる社会を実現していく、こういう観点で取り組ませていただいております。

上限規制についても、要するに時間外について罰則規定を設けるということによって、まさにフルタイムの正規で働く方々についても、要するに時間外で仕事が終わるという選択肢がよりはつきりしてくれば、これまで残業があつて、それはとてもできないねと。しかし、本当に時間どおり終わるのであればそういった選択肢もできるということで、これまで選択の対象にしていなかつた方々もそういったものも選択の対象になつていく。

あるいは、同一労働同一賃金についても、それが制約の条件がある、その中で選ばざるを得ないけれども、やっぱり待遇等については不合理な部分を感じていた。しかし、そういった不合理

さを解消していくことによつて、その人により合つた選択が可能になつてくる。

また、この高度プロフェッショナル制度において、より自分の自律性にのつとつて、より創造性の高い仕事ができる、まさにそういう選択肢をそれぞれの事情に応じて提供できる、これを目指して我々は提案をさせていただいております。

その中で、もちろん、ここでも御指摘いただいように、そうした働き方の中ににおいて健康を害することはないのか、あるいは過労死に行くことはないのか、こういう御指摘はいただいているわけでありますから、それに対し、この法案の中において、例えば高プロにおいても様々な健康確保措置等を盛り込ませていただいております。そうした措置等が確実に実行され、仮に高プロ等で働いた方においてもそうした過労死等が起こらないうような対応をしっかりと取つていただきたいというふうに考えております。

○小林正夫君 以上で質問を終わります。

○石橋通宏君 立憲民主党・民友会の石橋通宏です。

今日もこうして引き続き法案審議させていただいているわけですが、大変残念ながら、今日委員会自体は一時間の設定ということで、私自身も今日二十五分だけ時間をいただいております。せつかくの機会、本来ならばまだたくさん議論すべき課題があります。審議を続けたいということも含めて、思いも述べながら、時間ありませんので早速質問に入りたいと思います。

大臣、これまでの質疑、いろんなやり取り、残念ながらまだ整理されていない事柄たくさんあることを含めて御認識をいただいてきてはいるのではないかというふうに思います。政治家のやり取りです。この場でまた改めて幾つか質問させていただきますので、明快な大臣の御答弁、御説明、御決意を是非聞かせていただきたいというふうに思

います。

今日は、初めに、裁量労働制についてお聞きします。

今回、もう言うまでもなく、裁量労働制データの偽造問題等々含めてすつたもんだがありました。ただ、大事なのは、大臣、まず現行の裁量労働制、これもそもそも、裁量がある、自由な働き方だ。そういう趣旨で導入されたはずです。でも、今現に裁量労働制の適用労働者が過労死が起きています。健康被害が起きています。

大臣、まず、この裁量労働制でこういった問題が発生している、そのことについては認識をされているということです。

○国務大臣(加藤勝信君) 裁量労働制については、時間配分や仕事の進め方を働く方の裁量に委ね、自律的で創造的に働くことを可能にしようと、そういった趣旨で設けられた制度であります。しかし、今委員御指摘のように、制度の不適切な運用等によって、長時間労働により対象労働者の方の過労死の事案が発生をしている、その事実をそれは我々もしっかりと認識をさせていただいていることによろしいですか。

○国務大臣(加藤勝信君) 裁量労働制については、時間配分や仕事の進め方を働く方の裁量に委ね、自律的で創造的に働くことを可能にしようと、そういった趣旨で設けられた制度であります。しかし、今委員御指摘のように、制度の不適切な運用等によって、長時間労働により対象労働者の方の過労死の事案が発生をしている、その事実をそれは我々もしっかりと認識をさせていただいていることによろしいです。

実際、裁量労働制の適用を受けていた方の過労死事案等の中を、これ全部網羅的に分析しているわけではありませんけれども、みなしお労働時間に比べて実労働時間が相当程度長くなつていると、そういうことが長時間労働に結び付き過労死につながっている、こういったものも認められてゐるわけであります。

実際、裁量労働時間が相当程度長くなつていると、そういうことが長時間労働に結び付き過労死につながっている、こういったものも認められてゐるわけであります。

さて、こうした本来の趣旨に沿つてこの裁量労働制がしつかり運用していくように、仮に不適正な運用等の情報があつた場合等も含めて法違反が疑われる事業場に対してもはつきり監督指導等を行つていただきたいと考えております。

○石橋通宏君 過労死、健康被害の実態がある、認識をされている、そしてそれは、現場で不適切な運用が、本来の趣旨と違つ不適切な運用がある、大臣、そういう認識はあると御答弁です。で

あれば、なぜその不適切な運用が可能になつちやつてゐるんですか。心ない使用者、企業が、そういつた濫用、悪用、この制度使つてゐる。それによつて労働者が命奪われてゐるわけです。

大臣、その認識があるのであれば、なぜ、この働き方改革法案において、今回の取組において、そこには蓋しないんですか。何で適正な規制強化を図らないんですか。何でその部分を撤回しちゃつたんですか。今この瞬間に失われる、奪われる命があるかも知れないぢやないですか。なぜそこにちゃんと対応、今しないんですか、大臣。すべきぢやないです。

○国務大臣(加藤勝信君) まず一つは、そういう御指摘あるいは実態を踏まえて、本年二月から全国一齊に広く適正化に向けた自主点検を実施したところでありまして、現在、自主点検結果の取りまとめを行つてあるところでありますけれども、その結果を踏まえて、裁量労働制に対する重点的な監督指導を実施をしていきたいというふうに考えております。

それから、今、裁量労働制についてあります。これ、私どもが、本来比較すべきでないものと比較する等々、裁量労働制に対する国民の皆さんに信頼、改正に対する信頼を揺るがした。こうした事態があつて全面的に削除したわけでございまして、この点は我々もしっかりと反省をしていかなければならぬと思っております。

その上に立つて、総理からの御指示もありますけれども、改めてその実態を把握していくといふことで、専門家の方々、これには労使の方にも入つていただきたいと思つておりますけれども、改めて実態の把握等に努め、それを踏まえてまた労政審において裁量労働制の在り方について議論をしていただき、こういうふうに考えているところです。

○石橋通宏君 大臣、なぜ今そういう問題が発生しているか。監督制度が機能していないからでしょ。監督制度だけで対応できないから、残念ながらそういう事案がある。つまり、制度の欠陥

なんです。制度の欠陥は制度の適正化を図らなかつたらは止されません。監督指導が残念ながら機能してない、それで監督指導で対応する、それが駄目なんです。だから我々は言つてゐる。我々がこの問題を繰り返し指摘してきたのは、高プロ制度が現行の企画業務型制度をそのまま使つぢやつてゐるからですよ。

大臣は何度も、安倍総理も、本人同意があるから大丈夫だ、同意の撤回もあります。大臣、企画業務型だつて本人同意はあるんです。同意の撤回も省令で規定されているんです。で、何で、それがあるから大丈夫なのであれば、過労死が起こるんですか。本人同意している、何で過労死が起こるんですか。同意の撤回もできる、嫌ならやめればいい。いや、でもやめられなくて命の問題が発生しているぢやないですか。何でそれをそのまま引つ張つた高プロは大丈夫だと言えるんですか。

大臣、企画業務型の同意、不同意の、撤回も含め、手続の厳格化、規制強化、これ即刻やらなければいけない。それは是非大臣の指示で、即刻やろう、そういう決意を今ここで言つてください。

○国務大臣(加藤勝信君) 裁量労働制について、労使委員会において対象労働者の同意を得なければならぬこと、また、当該同意をしなかつた労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをしてはならないことを決議する、こういうことになつていらる。これは今委員御指摘のとおりであります。

実態、そういう中で、残念ながら過労死の事案もございます。我々としては、労働基準監督署の答弁が曖昧、聞きたびに違う、変わる、まだ議論していない、これから考

る。ただ、確かに実は手当まで含まてしまつて、この調査、どういった形で調査をしていくの

かと、そういうことをしつかり議論をさせていただきました。

裁量労働制については、先ほど申し上げた、今後改めて実態把握をしつかり行うこととしておりますけれども、御指摘の本人同意の状況も含めて、この調査、どういった形で調査をしていくの

かと、そういうことをしつかり議論をさせていただきました。

いと思っておりますし、その上で、改善を要する点も含めて、制度の在り方そのことについては労働政策審議会で御議論をいただきたいというふうに考えております。

○石橋通宏君 指導を行つて、指導を行つてきました、でも駄目だからこういう指摘をしていてるんだけれども、これまでの議論の中で、例えば

本来であれば、安倍総理があのとき、裁量労働制の適用拡大撤回せよ。いや、大臣が抵抗しないやいけないでしよう、適正化の部分は守らせてくれと、これは今必要なんだ、働く者の命を守るんだと。適用拡大は撤回してもいい、でもそれ以外はやらせてくれば抵抗したんですか、大臣。それがあなたの役割です。恐らくは、はい、そうですかと。私が予算委員会で大臣に、何を撤回したのか御存じなんですか、残念ながらちゃんと答弁はあのときもいただけなかった。恐らく大臣も何を撤回したのか御存じなかつたのではない

かと、それすら疑われます。

改めて、大臣、これは大事な問題です。本当に働く者の命を守る厚生労働大臣なのであれば、現行制度の欠陥、問題点、即刻埋める、その努力を是非やつてください。それは重ねてお願いしておきたいと思います。

その上で、高プロの話をします。

高プロがそういう裁量労働制の制度的な欠陥をそのまま引きずつて、だから僕らは駄目だと繰り返し申し上げています。もう重ねてこれ、何度もいろんな論点、問題点、質疑しましたが、残念ながら厚生労働省の答弁が曖昧、聞きたびに違う、変わる、まだ議論していない、これから考

る。ただ、確かに実は手当まで含まてしまつて、この調査、どういった形で調査をしていくの

かと、そういうことをしつかり議論をさせていただきました。

裁量労働制については、先ほど申し上げた、今

私が取り上げてきた問題、年収要件一千七十五万円何がしになる、でもそこに実は手当まで含まれてしまつて、通勤手当、家族手当、場合によっては住居手当、決まって支払われるというものであれば、名目のいかんにかかわらず含まれてしま

う。いや、それだったら、いろんなものごちゃ混ぜで含んじゃえば、込み込みで、もうみんなパックリでこれだけだよ、基本給でいつたら八百万下回る、場合によつては七百万下回る、そんな契約まで可能になつてしまつ。これが本当に大臣の言う強い交渉力のある高度に高度な人なのか、違うよね。そうしたら、聞くたびに厚労省の答弁が変わる。

大臣、これ改めて確認します。これまでの答弁、行つたり来たりでした。もう一度確認します。本当に高度な職で、絶対に使用者に對して交渉力があつて、何かしらと言われてござけるなど言える、本当にそういう交渉力がある人がいるのであれば、幾らの年収要件で、そこには純粹にその人の専門職、専門性、プロフェッショナル、それが評価される、ほかの人以上の賃金が保障され言える、そういう交渉力がある人がいるの

であれば、幾らの年収要件で、そこには純粹にその人の専門職、専門性、プロフェッショナル、それが評価される、ほかの人以上の賃金が保障され言える、そういう交渉力があります。大臣、そこに手当含んじやつていいんですか。改めて確認をお願いします。

○国務大臣(加藤勝信君) まずその前に、企画業務型裁量労働制のお話もありました。これは、当初、削除する前の議論でありますけれども、そうした規制面もあるということは、私は国会でも再三再四御説明はさせていただいているところであります。

しかし、それらも含めてもう一度全面的に見直すということありますので、先ほど申し上げたように、まず実態をしつかり把握をするということで、そしてそれを含めて労政審で御議論いただきたいということを先ほどから申し上げているところであります。

それから、高プロについては、これは年収要件も含めて対象者を限定をしていくということで、業務の面も含めて、年収、あるいはジョブディスクリプション、さらには本人同意、そうした様々な要件を課しているわけであります。この年収については、これもここで御議論させていただきましけれども、これまでの議論の中で、例えば有期雇用労働の単位を三年から五年にするとい

適用の場合には、交渉力のある者とすることを前提に一千七十五万 こういう数字が出されてきている。そういうことも踏まえて、そして現行の平均給与との関係で三倍程度を相当上回る水準といふことで議論をいただいた結果、今回の法案にその旨を書かせていただいているということでありますし、その水準については、今申し上げた有期の場合においても同様でありますけれども、名稱のいかんにかかわらず、支払われることが確実に見込まれる賃金が全て含まれる、こういうふうに規定をされておりますので、高度プロフェッショナル制度についても同様の対応を考えているところでございます。

案によっては対象業務自体が本来対象業務として認められるべきではない、そういうことが認定され得ると、その場合には一号に当てはまらない、対象業務にならないね、それは法制局がそういう

労働者はどうなるのか、出産、育児とかどうなるのか、そんな話も質問されました。大変大事な点です。

確認しますが、まさか高プロ労働者、育休、出産休暇、これ拒否されるようなことはありません

なるわけですから、それに応じた形で高度プロフェッショナル制度の支給金額というのは調整されると、こういうことになるわけであります。

○石橋通宏君 ちょっと答弁はつきりしませんが、これ大臣、高プロは契約を結ぶときには成果で

労働者はどうなるのか、出産、育児とかどうなるのか、そんな話も質問されました。大変大事な点です。

確認しますが、まさか高プロ労働者、育休、出産休暇、これ拒否されるようなことはありませんね、差別されるようなことはありませんね。当然だと思いますが、確認です。

なるわけですから、それに応じた形で高度プロ
フェッショナル制度の支給金額というのは調整さ
れると、こういうことになるわけであります。
○石橋通宏君 ちょっと答弁はつきりしません
が、これ大臣、高プロは契約を結ぶときに成果で
払われるんでしよう。こういう成果を上げると
言つて、こういう年収だ、それで契約するんです
ね。それで出産休暇を取る。本当にそれで使用者
は、どうぞ、三ヵ月でも六ヵ月でもちゃんと出産
休暇取つてください、そういうふうになります
か。いや、成果を上げると契約しているじゃない
か、何で出産休暇取るのか、契約不履行じゃない
か、そういうふうになつたらどうするんですか、
大臣。

そういうふうになつた場合には、これは明確に
不利益取扱いだと、さつき触れていただいたけれ
ども、絶対にそれは許さないと、そんなことは。
当然だけれども、育児をしたい、育児休暇を取つ
てちゃんと育児をしたい、そういう希望される方
が、絶対にそれは保障されなければならない、保
障されるんだ、当然ですが契約の不履行にはなら
ないし、させないし、そんなことを言つたら即
刻、当然決議違反だ、使わせないんだ、処罰まで
加えるんだ、そういうことでいいですか。

○国務大臣(加藤勝信君) これ、今言つた育児休
業だけではなくて、基本的に、そもそも、じゃ、
成果が上がらなかつたから給料を下げていいかと
いうことはならないということは、これまで御
説明をさせていただいています。どういう状況で
あつても、約束をしていた確實に支払われる給
料、もうこれは一千七十五万以上でありますけれ
ども、少なくともそれはしっかりと払つていただか
なきやならないということになります。

ただ、育児休業の場合には、その方が育児休業
を取るということを申請をされたということを前
提に申し上げれば、その育児休業の期間といふ
は働いている期間から当然除外をされますから、
その除外された部分に、その間は当然育児休業給
付が払われます。したがつて、それ以外の育児休

○石橋通宏君 残念ながら、全く一步も動いていない答弁でした。ごめんなさい、時間無駄に使いました。

これ、改めて指摘をしておきます。今の大臣の答弁でいえば、もう現場の労使でいろんな手当含もうと思えば、それ決まっていると、含められてしまうと。先般、東委員の答弁には、地域手当は含んじやいけないんだという答弁だった。何で今この答弁とそれが整合性が付くのか、全く分かりません。変動があるものは、いや、含めちゃいけませんと、昨日まではそう言っている。今的大臣には一言もそういう答弁がない。これが実態なんですね。聞こたびに話が変わる。一体何なのか。こんなもの、本当に出してくるなと言わざるを得ません。

おきまして要件を満たしているかどうかという事実認定ということになりますから、一号の対象業務自体が明らかに一号業務でないと、その対象の労働者がやつてている仕事が明らかに一号業務でないということになれば当然適用除外になるということ、これはこれまで申し上げているとおりでありますし、法制局とも我々と見解何ら変わるものではないというふうに思います。

○石橋通宏君 そういうふうに強弁されるでよう、大臣。対象業務自体がなくなれば、当然、表現の仕方で大臣言われているのかかもしれないけど、対象業務がなくなるわけですから、当然そこに就いている対象労働者全員対象業務から外れる、そうしたら、三十一條、二十七条に戻る、ただそれだけの話なんです。法制局の法制見解が、ここで答弁はつきりされておりますので、それでしっかりと今後運用されていくんだろうなというふうには思います。

高プロ適用労働者、前回、福島委員が、女性の

三か月、六か月育児休業が取られるわけです。そ
うしたら、年収これ一千七十五万円以上、これは
確実に支払われる見込まれるものということです
労働契約を結ぶわけです。そうなった場合に、
じや、この確実に支払われると約束をされた年収
要件、これどういう扱いになるんですか。

○国務大臣(加藤勝信君) これは、まず今お話を
あつた育児休業は、御本人が取得をする希望を述
べるか述べないかということになりますから、あ
えて育児休業を取らざるにその間育児をしながらも
働くという選択、これは当然高度プロフェッショ
ナルの中ではできるわけであります。

ただ、委員御指摘のように、これは、育児休業
として私はこの期間休みたいということであつ
て、それを申請された場合には、その期間は育児
休業制度の仕組みにつとめた給与が支払われ
る。したがつて、育児休業期間以外の時間につい
て、これ一年間の中において当然その分だけ短く

○國務大臣(加藤勝信君) これ、今言つた育児休業だけではなくて、基本的に、そもそも、じゃ、成果が上がらなかつたら給料を下げていいかどういうことにはならないということは、これまで御説明をさせていただいています。どういう状況であつても、約束をしていた確實に支払われる給料、もうこれは一千七十五万以上でありますけれども、少なくともそれはしっかりと払つていただきなきやならないということになります。

ただ、育児休業の場合には、その方が育児休業を取るということを申請をされたということを前提に申し上げれば、その育児休業の期間といふのは働いている期間から当然除外をされますから、その除外された部分に、その間は当然育児休業給付が払われます。したがつて、それ以外の育児休

前々回の質疑で、内閣法制局にお見えをいただいて、これも大臣と何度もやり取りしました。第四十一条の二第一項第一号、いわゆる対象業務、これ、法制局も明確に、事案次第だけれども、事

ここで答弁はつきりされておりますので、それではしっかりと今後運用していくんだろうなというふうには思います。

高プロ適用労働者、前回、福島委員が、女性の

て、それを申請された場合には、その期間は育児休業制度の仕組みにのつとつた給与が支払われる。したがって、育児休業期間以外の時間について、これ一年間の中において当然その分だけ短く

提に申し上げれば、その育児休業の期間というの
は働いている期間から当然除外をされますから、
その除外された部分に、その間は当然育児休業給
付が払われます。したがつて、それ以外の育児休

業でない時間といいますか期間に見合った形が、

す。

例えば半年であれば、当初一年分の賃金、支払われる額は半分になると、これはそういう調整になりますけれども、その結果においてどうのこうの、それによつて減らすとか上げる、それでは確実に支払う賃金ということの要件を満たさないと、いうことになるわけであります。

それから、育児休業を取つたからあなた駄目だ
ということ、これはまさに不利益取扱いそのもの
に該当するというふうに思います。

保育の必要量も、これ改めて整理をいただ
と思います。これ、じゃ、高プロの適用労働
お子さんを持たれる、保育の必要量の認定ど
るのか。労働時間が分からぬわけです、決
ていないですから。労働時間で認定される、
申告すべき労働時間が分からぬ、自由です
ね。そうすると、どうやって保育の必要量が
されるのか、され得るのか、現行の制度では
当てはまりません。どうされるんですか。
○政府参考人(川又竹男君) お答え申し上

定期報告、企画業務型であるわけですから、甚だ不十分だけれども、それを活用すれば、適正化すれば、実態、先ほど大臣が言われた基準監督官の調査、監督指導、その大きな貴重な材料になり得るわけです。じゃ、ちゃんと六か月ごとに報告をさせる、健康管理時間がどうなつてているのか、健康確保措置、様々な施策がちゃんと行われているのか、ちゃんと報告させましょうよ、六か月ごとに。

時間来ましたので、これで終わります。済みません、今日も幾つも積み残しをしてしまいましたが、こういう状況の中で、私たちは、やつぱりapro制度、これだけ問題の多い、議論も尽くされていない、やつぱりこれ廢案にして、この高apro撤回をして、もう一度ちゃんとやり直すべきだということは重ねて指摘をして、今日の質疑は終わらにさせていただきたいと思います。

以上です。

○倉林明子君　日本共産党的倉林明子です。

やつぱり、審議を通じまして、私は、この法

心配されています。是非、今大臣答弁されましたけれども、ここは本当に是非徹底していただきたいということをお願いしておきたいと思います。これ事前に聞いて、聞いてから、いや、余り考えておられなかつたようで、ぱたぱた検討されてるんですね。もうこんなことばっかりなんですが、保育の必要量の認定、これどうされますか。社会保険の適用がそもそもあるのかと聞いた

市町村におきます保育の必要量の認定は、勤務状況あるいは就労実績など就労の実態を踏まえて判断がなされております。高度アロフエッシュノル制度の対象となる労働者であつても必要な保育が提供されなくてはならず、保育の必要量の認定において不利に取り扱われることはあつてはならないと考えております。

具体的には、同制度におきます健康管理時間、あるいは本人からの申立てなどの情報も併せまして、就業の実態を把握した上で総合的に判断することになるものと考えております。

○石橋通宏君 これ、またここでも申告してください。

ル制度については、健康確保措置を確實に実施していくことが重要でありまして、その実施状況を行政官庁へ報告すること、これは義務付けられております。

この報告の頻度については、労政審においては、労使委員会の決議の届出を行つた六か月後とされておりますけれども、健康確保措置の実施状況を労働基準監督署において適切に把握する観点から、詳細はこの労働政策審議会において法案を立後検討したいと思っておりますが、今委員御指摘のように、裁量労働制においても六か月ごとということになつてきているわけありますから、そこを踏まえて検討していきたいと考えております。

案、立法事実も、そして提出根拠、これも崩壊していると思つんですよ。徹底審議の上、私は廃案にすることが立法府として取るべき態度だと申上げたいと思います。本日の採決など到底認められない、と、まず申し上げておきたい。

質問です。労働時間の規制、これが国際的にどんな水準になつてゐるのか、そしてこの法案はその水準から見てどうなのか、これ検証する必要があると思うんですね。今月開催されましたILOの第百七回総会、ここでは労働時間法制について画期的な調査報告が行われております。労働時間や週休などの条約や労働時間短縮などの勧告といふ國際基準に照らして百二十四か国の現状を調査し

○政府参考人(川又竹男君) 保育の必要量の認定についてお答えを申し上げます。

○石橋通宏君 いや、違う、雇用保険、社会保険の適用。

さいと、御本人の申告です。でも、これから何時間働くかなんて分からぬわけです。そういういろんな制度が実は時間とリンクしているんですね、時間とリンクしている。じゃ、そういうものが高プロでどうなるのか、こういうことも整理をされないままこの法案審議が行われているわけで

○石橋通宏君　ここは一步前進していただいた答弁だというふうには思います。最初は六か月後の一回やればいいという話でした。でも、六か月後の状況だけでは絶対に分かりません、絶対に分かれません。だから、これ、本当に命を守るというのであれば、これは非、大臣言つていただいた

た、これ初めての一般調査報告書ということです。伺っております。

そこで、確認をさせていただきたい。この報告書の中で長時間労働というのはどういうことで定義がされているのか、御説明ください。

○政府参考人(山越敬君) 御指摘の労働時間に

○政府参考人(川又竹男君) 雇用保険の方でござりますか。失礼いたしました。

さいと、御本人の申告ですと。でも、これから何時間働くかなんて分らないわけです。そういう、いろんな制度が実は時間とリンクしているんですね、時間とリンクしている。じゃ、そういうものが高プロでどうなるのか、こういうことも整理をされないままこの法案審議が行われているわけです。そこが我々は大きな大問題だという指摘をさせていただいています。

○石橋通宏君　ここは一步前進していただいた答弁だというふうには思います。最初は六ヶ月後の一回やればいいという話でした。でも、六ヶ月後の状況だけでは絶対に分かりません、絶対に分かれません。だから、これ本当に命を守るといふのであれば、これは是非、今大臣言つていただきたいた六か月ごとに、企画業務型、しつかりとやつていただく。ただ、今の企画業務型も残念ながら、こ

た、これ初めての一般調査報告書ということです。伺つております。
そこで、確認をさせていただきたい。この報告書の中で長時間労働というのはどういうことで定義がされているのか、御説明ください。

○政府参考人(山越敬一君) 御指摘の労働時間に関する一般調査報告におきます長時間労働でござりますけれども、一週間当たり四十八時間をを超えておりますけれども、一週間当たり四十八時間を超えております。

○國務大臣（加藤勝信君）　それぞれ、雇用保険、あるいは健康保険、厚生年金、これは当然適用されるというふうに考えておりまますけれども。

さいと、御本人の申告ですと。でも、これから何時間働くかなんて分からぬわけです。そういういろんな制度が実は時間とリンクしているんですね、時間とリンクしている。じゃ、そういうものが高プロでどうなるのか、こういうことも整理をされないままこの法案審議が行われているわけです。そこが我々は大きな大問題だという指摘をさせていただいています。

残念ながら、まだまだいろいろ用意をしておりました가、時間ないので、もう一点確認しておきます。

○石橋通宏君 ここは一步前進していただいた答弁だというふうには思います。最初は六か月後の一回やればいいという話でした。でも、六か月後の状況だけでは絶対に分かりません、絶対に分からせん。だから、これ、本当に命を守るといふのであれば、これは非、大臣言っていただいた六か月ごとに、企画業務型、しっかりとやっていただけ。ただ、今の企画業務型も残念ながら、この間も答弁あつたけれども、全部にやつておられないわけです、全部がやっているわけじゃない。そこも対策は講じる、考へると言つておられた。

た、これ初めての一般調査報告書ということです。伺っております。

そこで、確認をさせていただきたい。この報告書の中で長時間労働というのはどういうことで定義がされているのか、御説明ください。

○政府参考人(山越敬一君) 御指摘の労働時間に関する一般調査報告におきます長時間労働でござりますけれども、一週間当たり四十八時間を超えて通常働くこととされております。また、非常に長い時間の労働とは一週間当たり六十時間以上働くことと、それぞれ、これも定義されているところ

○石橋通宏君　ここで当然適用されると、大臣、まあ読んでいただいて言っていただきたいと思いますが、そういう答弁、確認をさせてください。おとといまではそうでなかつたので、言っておきま

さいと、御本人の申告ですと。でも、これから何時間働くかなんて分からぬわけです。そういう、いろんな制度が実は時間とリンクしているんですね、時間とリンクしている。じゃ、そういうものが高プロでどうなるのか、こういうことも整理をされないままこの法案審議が行われているわけです。そこが我々は大きな大問題だという指摘をさせていただいています。

健康管理時間の実態、これ、前回、浜口委員が企画業務型裁量労働制の定期報告、六か月ごとの、私も更問ひさせていただきました。高プロを適用する場合にも、これ、きちんと六か月ごとの

○石橋通宏君　ここは一步前進していただいた答弁だといふうには思います。最初は六ヶ月後の状況だけでは絶対に分かりません、絶対に分からりません。だから、これ、本当に命を守るというのであれば、これは非、今大臣言つていただきたいた六か月ごとに、企画業務型、しっかりとやつていただく。ただ、今の企画業務型も残念ながら、この間も答弁あつたけれども、全部にやつておられないわけです、全部がやつてゐるわけじゃない。そこも対策は講じる、考えると言つておられた。それと併せて、本当に真にそれが機能するように、これは大臣の責任においてちゃんと検討していただきたいということもお願いしておきたいと思います。

た、これ初めての一般調査報告書ということです。伺つております。
そこで、確認をさせていただきたい。この報告書の中で長時間労働というのはどういうことで定義がされているのか、御説明ください。

○政府参考人(山越敬一君) 御指摘の労働時間に関する一般調査報告におきます長時間労働でござりますけれども、一週間当たり四十八時間を超えますと通常働くこととされております。また、非常に長時間の労働とは一週間当たり六十時間以上働くことと、それぞれ、これも定義されているところでございます。これに基づきまして、この労働時間に関する一般調査報告におきましては、各国の実情等が報告しているものと承知をしておりま

○倉林明子君 残業を含めて週四十九時間、これが長時間労働の定義なんですよ。超長時間労働、とても長い労働と、これが週六十時間なんですね。

ちなみに紹介いたします。一〇〇三年に改正されましたEU労働時間指令、これによりますと、残業を含めて週四十八時間を超えてはならないと、こういう規定なんですよ。つまり、残業はおよそ週八時間、月三十二時間なんです。日本はどうかと。週十五時間、月四十五時間、この大臣告示になつてゐるわけですね。こういう大臣告示さえも大幅に下回るというのがEUの当たり前と、これが世界水準であるということを私はしっかりとこの法案審議の上でも押さえておく必要があるといふふうに思つてゐるわけです。

そこで、この報告書でけれども、表題は、未だために人間らしい労働時間を保証するというふうにしているわけです。この中で、勤務間インターバルの規制が実施されている国の調査結果も報告がありました。これ、一時間で規定している国、十二時間で規定している国、調査は百二十九か国が対象でありますけれども、何か国にそれなつてゐるのか、答弁してください。

○政府参考人(山越敬一君) 諸外国の全てのインターバル規制について把握しているわけではございませんけれども、詳細な数字もまた把握していらないところでござりますけれども、今御指摘がありましたようなEU指令におきましては加盟国に原則として十一時間のインターバルを課しております。実際に、ドイツ、イギリス、フランスと、いつた国では十一時間のインターバルの規制を設けているというふうに把握をしております。また、スペインにおいては十二時間のインターバル規制を設けていたと承知をしております。

○倉林明子君 今答弁聞いていて分かつたんですけど、報告書見ていないですね。報告書確認できていませんじやないです。牧原副大臣、行かれたということだ。確認できますか。

○政府参考人(山越敬一君) この毎日の最低休息時間を十一時間から十二時間と定めているというところで、その例といたしまして、オーストラリア、ベルギー、ブラジル、キプロス、チエコ、デンマークなどがこの報告書では掲げられていると

いうことでございます。

○倉林明子君 報告書では国名がそれぞれ挙がっているんですよ。十一時間ということを二十五か国です。二十一か国あるんですね。全て国名が記載されております。その中にはどういうものがあるかと、十一時間では、ブラジル、そしてイラクあります。さらに、十二時間では、アゼルバイジャン、南アフリカ。つまり、発展途上国でも既に実施していることですよ。四十六か国で既にこのインターバルの規制が実施されているんですね。

本法案のインターバルは、時間の規定もなければ、努力義務にどどまるんですよ。歴史的な規制とされる罰則付きの上限規制、これは月百時間未満までを容認すると、こういうものですね。つまり、国際的な水準から見たら余りにも、余りにも低いんです。大臣の認識、どうですか。

○國務大臣(加藤勝信君) 今委員、二つのことをおっしゃつておられる。上限規制の話とインターバル規制のことです。

まず、上限規制については、もう法案の中身は申し上げませんけれども、これまでこうした上限規制ができなかつた、そしてさらに罰則を科す、そういう中において、労使において、実効性があり、それの立場からぎりぎり実現可能なものとして合意をしていただいたわけでありますので、それに沿つてこれをつくらせていただいています。

しかししながら、これまで申し上げているように、これは上限であつて、そこまで上げていいくものでは全くないわけでありますので、上限水準までの協定を容易に締結することを認める趣旨ではありませんし、また、可能な限り労働時間延長を短くするよう、労働基準法に根拠規定を

設け、新たに定める指針に関し、使用者及び労働組合等に對し必要な助言、指導を行うこととし、長時間労働の削減に向けた労使の取組を促していくたいと思つております。

○政府参考人(山越敬一君) まず、今の御質問にお答えする前に、先ほどの私の答弁で、オーストラリア、ベルギー、インター・バールを十二時間から十二時間と申しましたけれども、このオーストラリア、ベルギーなどはインターバル時間は十一時間ということでございまして、こうした国は二十五か国ということです。

それから、ILOが一九一九年に第一号条約として採択した條約でございますけれども、これは度の導入を努力義務と、課したところであります。それから、ILOが一九一九年に第一号条約として採択した條約でございますけれども、これは度の導入を努力義務と、課したところであります。

○倉林明子君 そして、この条約で初めて、一日八時間、週四十八時間労働、これが定められた、こういうものですね。歴史的なものです。

○倉林明子君 その条約で、このILOの今回の報告書の方でございます。

○國務大臣(加藤勝信君) まず、日本の長時間労働の状況というのは他国に比べても長時間労働の状況にあるということ、これはまずそういつた認識に立つております。

そういう中で、現行の中でどこまでやれるかと規制ができなかつた、そしてさらに罰則を科す、そういう中において、労使において、実効性が結果といふことを先ほど説明させていただいたと、こういうことがあります。

○政府参考人(山越敬一君) まず、日本の長時間労働が一般的であった、八時間労働の国際基準を設定することは第一次大戦後における労働者の最も切実な課題の一つであったといふに述べてゐるんです。これに応えて採択された、これが第一号条約です。

当時、日本の政府は、この一号条約に対しても、我が国政府は賛成したものと承知をしておりました。

○政府参考人(山越敬一君) この一九一九年のILO第一号条約が採択された際でござりますけれども、我が国政府は賛成したものと承知をしておりました。

○倉林明子君 よく調べてから物は発言した方がいいんじゃないかなと思うんですね。

日本の事情は欧米と大いに異なる、日本は特殊だ、こう主張して二年の猶予を求めているんですけど、この態度は今も、そういう意味でいうと変わつてないんです。ILOの労働時間に関する十八本の条約を一本も批准していない先進国といえば日本と米国のみではないですか。

第一号条約というのは、一日八時間、週四十八時間労働制を定めているわけです。長時間労働に思つてゐるんです。

そこで、改めて確認したいと思います。

是正するというのであれば、この一号条約の批准ということのは直ちに検討、実行していくべきではないかと思います。いかがでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信君) 先ほど賛成と申し上げておりますが、批准はしていないというのは今委員御指摘のとおりで……(発言する者あり)いや、批准は日本はしていないということですね。

○倉林明子君 だから、言いました。

○国務大臣(加藤勝信君) いや、ということは委員御指摘のとおりということでございます。

その上で、この御指摘の第一号条約、これは工業的企業における労働時間について、原則として一日八時間、一週四十八時間を超えてはならないことを定めたものであります。この第一号条約の批准については、我が国においては变形労働時間制、これは一週最大五十二時間まで可能となる仕組みになつておりますが、それとの関係なども含めて、引き続き国内法制との整合性について慎重な検討が必要という立場でございます。

○倉林明子君 百年前のこの一号条約も批准できない、そういう立場ですか。もう一回答えてください。

○国務大臣(加藤勝信君) この一号条約について、例えば現在四十七か国が批准をしておりますけれども、G7ではカナダだけ、それ以外の国は批准をしていないというふうに承知をしておりますが、いずれにしても、日本の立場においては、今申し上げた变形労働時間制との関係などを含めて、国内法制との整合性について慎重に判断をしていく必要があるとござります。

○倉林明子君 情けないと思うんですね。百年前の、今の水準じゃないですよ、百年前の国際水準さえ、これ批准しようという気が全く感じられない答弁ですよ。

労働行政を預かる者として、本当に基本が問われる私は思つてゐるんですよ。月百時間未満までの合法化という、今回、上限付きで、罰則付きでやるつて、これ上限規制で規制強化の法だと言つてゐるんだけれども、その中身たるや、月百

時間未満まで合法化するということにはかならないと私は思つてゐるんです。これは、十九世紀の世界の働きかせ方、これを容認するということになるんじやないかと思うんですよ。世界的な逆行ですよ。断じて私は認められないと思う。

この法案については、過労死を促進する、こういう懸念が繰り返し繰り返し家族会の方から、労働組合の方から寄せられております。労働者は、この法案について本当に望んでいる人がいないということも私は議論を通じて明らかになつたと思うんですよ。労政審に出したデータもでたらめだったわけです。出直すべきだ、廃案にすべきだと重ねて申し上げまして、今日は終わります。

○東徹君 日本維新の会の東徹でございます。昨日は本会議で加藤大臣の問責決議案というごとでございました。結果的には否決ということになりましたけれども、我々もこの働き方改革法案については与党と修正協議を行つたという立場ではありますましたが、この間の裁量労働制のデータの不備とか、そしてまた高プロについての本当に十分な説明といふか、納得いくような説明、これが例えがちょっと違うかもしませんけれども、

そういう人たちがいる。現在、世界を見ると、世界にはたくさん優秀な企業があつたり、優秀な人たちが働いていて、そして世界の企業とのやつぱり競争をしている。また、やつぱりそういったところに、またどんどんと日本人ももつとそういったところに働いていく。もうこのグローバル化社会の中で働き方もやつぱりどんどんと変わつていて、本当は賛成したい気分でもありましたけれども、結局は反対して、討論も行わなかつたわけあります。

いろいろと言わせていただきましたけれども、この高プロについて、やはり過労死をしつかり防いでいくために健康確保措置をやつていく、当然この部分というのは非常に大事であります。なぜこの高プロが必要なのかといふところの納得できる説明、というのがやつぱり不十分だと思うんですね。

いつも聞くと、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つて、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ない、取りまとめた建議に基づき法制化が行われたものでありますという答弁ばかりがこれ繰り返されて、じゃ、実態は一体どうなんですかと聞く

と、その実態は、十二人、実際には会社名でいうとその半分ぐらいしか聞いていないという。もつと実態をしっかりとやつぱり把握しておくべきだというふうに思ふんですね。やつぱり、そういつたところが厚生労働省としてなされていない

ということにすごい腹立しさを感じるということなんです。

やはりそういう、まあ高プロのように、高プロがあつた方がいいという働き方もやつぱりあると思ふんですね。日本のプロ野球選手だつて、日本のプロ野球に入つて、やはり優秀な人ほどアメリカの大リーグ行つて、もっと更に年収の高い、そしてまた大きな舞台でやつぱり活躍していきたいという人たちも、現に今、プロ野球選手、まあこれ例えがちょっと違うかもしませんけれども、

そういう人たちがいる。現在、世界を見ると、世界にはたくさん優秀な企業があつたり、また、産業も、随分産業構造も変わり、より高付加価値なものが求められていく中で、そして雇用も流動化していく。そうした中で、優秀な人材をやはり国内に、しつかりと働いていただき、そして国内において新たな産業等が展開していく、これがやはり将来を見据えたときに大事なんですか。

○国務大臣(加藤勝信君) まず、今委員からの御指摘、これは真摯に受け止めさせていただかなきやならないというふうに思います。ただ、説明として、どういう流れの中でこれが出てきたかといたので、産業競争力会議等の話を出させていた

本当のこの必要性の背景の中では、私も、今委員御指摘のように、グローバル化が進んでいます。また、産業も、随分産業構造も変わり、より高付加価値なものが求められていく中で、そして雇用も流動化していく。そうした中で、優秀な人材をやはり国内に、しつかりと働いていただき、そして国内において新たな産業等が展開していく、これがやはり将来を見据えたときに大事なんですか。

前にも言わせていただきましたが、今、会社に入つて、その会社で定年までずっとおろうという人たちもやつぱりどんどんとこれ減つてきてているわけですね。

前にも言わせていただきましたが、今、会社に入つて、その会社で定年までずっとおろうという人たちもやつぱりどんどんとこれ減つてきているわけですから、より条件のいいところ、よりもっと大きな舞台で働きたいという人たちのニーズとか、もつと日本だけではなくて海外へ出ていくて、そういった人たちもやつぱりたくさんおられるわけで、じゃ、そつといつた実態が今こうやつてあるんですよといふ本當は説明をしていただきたうふうに思つたところの説明が今こうやつてあるわけで、じや、そつといつた実態が今こうやつてあるんではないといふ本當は説明をしていただきたうふうに思つたところの説明が本当に不十分だなどといふふうに思つた次第であります。

そんな中で、再度、働き方改革の効果について改めてお伺いしたいと思いますが、本会議、六月四日で、安倍総理から、働き方改革は誰もがその能力を發揮できる労働制度へと抜本的に改革する

ものです、これを実現する本法案の成立に向けて安倍政権として全力を傾注するというふうに答弁されておるわけですから、これ、今までの委員会の議論でこの法案についていろいろ問題点がこれは指摘されてきておりますけれども、本当にこの法案が誰もがその能力を発揮できる労働制度へ抜本的に改革できるものと考えているのかどうか、改めて大臣の見解をお伺いしたいと思います。

○国務大臣(加藤勝信君) まず、今委員からの御指摘、これは真摯に受け止めさせていただかなきやならないというふうに思います。ただ、説明として、どういう流れの中でこれが出てきたかといたので、産業競争力会議等の話を出させていた

本当のこの必要性の背景の中では、私も、今委員御指摘のように、グローバル化が進んでいます。また、産業も、随分産業構造も変わり、より高付加価値なものが求められていく中で、そして雇用も流動化していく。そうした中で、優秀な人材をやはり国内に、しつかりと働いていただき、そして国内において新たな産業等が展開していく、これがやはり将来を見据えたときに大事なんですか。

○国務大臣(加藤勝信君) まず、今委員からの御指摘、これは真摯に受け止めさせていただかなきやならないというふうに思います。ただ、説明として、どういう流れの中でこれが出てきたかといたので、産業競争力会議等の話を出させていた

本当のこの必要性の背景の中では、私も、今委員御指摘のように、グローバル化が進んでいます。また、産業も、随分産業構造も変わり、より高付加価値なものが求められていく中で、そして雇用も流動化していく。そうした中で、優秀な人材をやはり国内に、しつかりと働いていただき、そして国内において新たな産業等が展開していく、これがやはり将来を見据えたときに大事なんですか。

○国務大臣(加藤勝信君) まず、今委員からの御指摘、これは真摯に受け止めさせていただかなきやならないというふうに思います。ただ、説明として、どういう流れの中でこれが出てきたかといたので、産業競争力会議等の話を出させていた

本当のこの必要性の背景の中では、私も、今委員御指摘のように、グローバル化が進んでいます。また、産業も、随分産業構造も変わり、より高付加価値なものが求められていく中で、そして雇用も流動化していく。そうした中で、優秀な人材をやはり国内に、しつかりと働いていただき、そして国内において新たな産業等が展開していく、これがやはり将来を見据えたときに大事なんですか。

○国務大臣(加藤勝信君) まず、今委員からの御指摘、これは真摯に受け止めさせていただかなきやならないというふうに思います。ただ、説明として、どういう流れの中でこれが出てきたかといたので、産業競争力会議等の話を出させていた

確保が必要な中で確保していくかなければならぬ、そういう認識に立っている。そのことの説明が十分でなかつたということは我々も反省しながら、いかにいいかうに思ひます。

もさせていただいておりますので、そうしたこと
も相まって労働生産性の向上をしつかり図つて
きたいと、こういうふうに考えております。

どうか、改めて大臣にお伺いをしたいと思いま
す。

これが法案に追加させていただいたわけであります
ナレーティブも、この義務の具体的な規定としてある内容

○国務大臣（加藤勝信君） 重複になるんですけど、これはなかなか、労働生産性って、世界で比

なんですが、これ厚生労働省としてはどういった具体的な内容を想定しているのか、お伺いをした

その上で、今回の働き方改革がどう労働生産性等々につながっていくかということありますけれども、これ、今回の働き方改革は、先ほどから申し上げておりますように、長時間労働の是正、高プロの導入、同一労働同一賃金などを進めるところによって、様々な方がそうした条件を抱えた中において、その多様な働き方を実現していく、

うところにおいて、狭い範囲の中で仕事をしていいで、やっぱり余り世界を見ていないんじゃないとか、我々も国会議員でこの永田町において、本当に地元へ帰つても支援してくれる人たちとか本当に狭い範囲でしかやっぱり仕事していないなど自分でも反省している中で、時々海外といろんな仕事をしている人の話を聞くと、もうどんどん仕事

員御承知のとおりでありますので、日本としていかにこれを高めていくのか。これは今、先進国でもこの労働生産性のそれぞれの国における上昇率が伸び悩んでいるという、こういう悩みも抱えているわけでありますので。

そういう中で、先ほど申し上げましたけれども

○國務大臣(加藤勝信君) 今委員御指摘のような形で衆議院によって修正をしていただいて、そうした点に配慮することが事業主の努力義務と位置付けられたわけであります。

その具体的な配慮すべき中身でありますけれども、取引先の木立労働や架友労働につながる納品も、取引先の木立労働や架友労働につながる納品

また、それを通じて労働生産性を改善していくた
いと、こう考えているわけがありますが、例えば
長時間労働を是正するということになれば、経営
者も当然、労働されている方、従業員にいかに効
率的に働いてもらうかということを当然考えて
くわけでありますから、より生産性が上がつてい

世界は動いていいいるなどということはやつぱり感覚的には分かるんですね。感覚的に分かるので、じゃ実態を、じゃどうなつているんですかとかいうことを厚生労働省の人たちに聞くと、なかなかやつぱりそういうたところの説明というのができないというところが非常にどかしいなどといふ

も、昨年末に閣議決定された新しい経済政策パッケージにおいては、我が国の労働生産性の上昇率を二〇二〇年までの三年間において年一%向上させるという目標を掲げているところでございますので、その目標の実現に向けて、今回の働き方改革に加えて、厚労省の関係でいえば、中小企業・

など、不要不急の時間、曜日指定による発注を行わないこと、取引先が時間外労働を行わないことに対する対応できること、頻繁な仕様の変更、追加発注を行わないこと、こういったことを想定をさせていただいているものであります。

くことにつながるわけであります。
また、高プロも、先ほど申し上げたように、そうした高度専門職の方々がその能力や意欲を十分に發揮をしていただきということによって、これから時代に対応した産業等が我が国に根付き、そのことは日本の経済全体としての生産性向上にも資するし、また、同一労働同一賃金も、理由のない待遇差を埋めることで自分の能力を評価されているという納得感や働くモチベーションが高まって労働生産性の向上につながっていくことが、月寺と申します。

ふうに思つてゐるわけであります。やっぱりドイツとかベルギーとかで仕事をした
という人に聞くと、もうドイツだつたかベルギーだつたか忘れましたけれども、金曜日なんてもう
午後三時で仕事終わるんですよと、でも、それでも向こうの方が生産性高いんですけど
とをやっぱり言われるんですね。ということは、やっぱり日本の働き方というのも変えていか
ないと本当に駄目なんだなと、これ思うわけであります。

小規模事業者の貢上げ、生産向上に向けたICT化などの設備投資やコンサルティングなどの費用助成、あるいは介護・飲食・宿泊・医療・保育などの分野でのICT利活用や業務改善の促進、こういったことも含めて労働生産性の向上をしっかりと支援をしていきたいと考えております。○東徹君 もっと世界の中でどういうところを目指していくのかというところを本当はお聞きしたいところではあるんですけども、二〇二〇年までに二%向上というふうなことでありますので、いろいろとこの日程を見直して、どうぞ又旦

務でありますから、義務違反に対するペナルティーを科すものではありませんが、労働基準監督署において監督指導を実施した結果、法違反が認められ、その違反の背景、例えば長時間労働とかですね、そういうた違反が認められ、その背景に極端な短納期発注等による下請法違反が疑わわれる事案については、これらの違反に対する指導を担当する公正取引委員会や経済産業省に通報する制度を設けているところでありますが、現行制度では下請事業者の意向を踏まえて通報するという

こうした様々な働き方改革のメニューが労働生産性の向上にもつながっていくというふうに考えておりますし、また、労働生産性向上の水準についても、これ昨年末に閣議決定された新しい経済政策パッケージにおいては、日本も含め多くの先進国で労働生産性が伸び悩んでいることを踏まえ、我が国の労働生産性の上昇率を二〇二〇年までの三年間において年一%向上させるといった目標も掲げられていますところでございますので、そうした目標の実現に向けて、今回の働き方改革、それに加えて今厚労省においても様々な支援措置

そんな中で 安倍経済からも 働き方改革こそが労働生産性を改善するための最良の手段であるとして、例えば長時間労働を是正すれば経営者が働き方に関心を高めるため生産性が向上するとか、それから、同一労働同一賃金を実現すれば労働者の納得感やモチベーションが高まって生産性が向上すると、こういう答弁もいただいておりました。

本当にこれで労働生産性、これ向上していくんだろうかというふうに思うわけですし、政府としては、世界の中でのどの程度の水準まで生産性を引き上げていこうとか、そういう考え方があるのかな

しかしかりとその目標を実現していくために取り組んでいかなければならぬというふうに思つております。時間がもう余りなくなつてきましたので、ちよと飛ばさせていただいて、取引における配慮の努力義務についてお伺いをしたいと思います。

我が党と与党、希望の党とで行つた衆議院の法案修正では、長時間労働の原因をできるだけなくしていくために、著しく短い期限の設定及び発注内容の頻繁な変更を行わないということを事業主が配慮すべき、これは努力義務であります。が、こ

ことになっておりませんので、委員からの御指摘等、も踏まえて、下請事業者の同意を得られやすいと、いうか、この通報制度を更に強化できる、そういう方向で具体的に検討し、整備を図っていきたいというふうに思いますし、また、こうした行為が行われていなかについての情報収集を含めて、あるいはその共有についてもしっかりと努力をさせていただきたいと、こういうふうに考えております。

○東徹君 ペナルティーがないけれども、そういういろいろな努力でこういった著しく短い期間の設定とか発注内容の頻繁な変更が行われないよ

うに、是非努力をしていっていただきたいと思います。

時間が来ましたので、これで終わらせていただだ
きます。ありがとうございました。

○福島みづほ君　社民党の福島みづほです。

今日 午前中一時間だけの審議といふことは強く抗議をします。たくさん論点があります。とんとん審議をすべきである。高プロについては、これはもう直すべきだ、廃案にすべきだといふとを強く申し上げます。

先ほど石橋委員が私の質問の更問い合わせをしてくださいました。高齢対象労働者の産休、育休は

どうなるのか。私は、高プロに断固反対です。労働時間規制が一切ない労働者が誕生する中で、家庭責任を持つ子供を守らざるという女性が勤むける

原意はそれを何でもかまわないでいいが、がむしゃらに儲かるとは思えない。こんな状況の中で働けないです

よ。家庭責任を持つ男性だって高プロでは働けな

いですよ、仕事の量を選べないんだから。こうい

うことをやつて、女は子供を持たない幸せといふのは勝手だといふ。自民党の幹事長のせりふも強く

抗議をしたいと思います。子供を産めないです

よ、育てられないですよ。それは高プロジやない

先ほぞ、音木、音木はそつまも通用^{うつま}うつま、

先ほど 育児 薙体はそのまま通用があるとい
う答弁がありました。ところで、お聞きします。

どういうふうな年収の払い方になるんでしょう

か。先日、共産黨の吉良委員が、じや、二十万、

二十万二十万 最後にかはつと払うという
千七十五万をどう払うかは決議によつて決まりま

す。そうすると、半年たつて半年育休取るという

ある女性が選択をした。その人、二十万、二十

万、三十万でもいいですよ、月給もらつていたら、三段階で一歩づきなさい。

○政府参考人(山越敬一)
年収とどうなるんですか

ナル制度が適用されている労働者につきましても

育児休業を取得することは可能でございまして、

その間、休業でございますので使用者に賃金支払の義務は生じませんけれども、一般労働者と同様に育児休業給付金の対象となります。産前産後休

業とか育児休業により休業する場合には……○福島みづほ君 山越さん、年収要件がどうなるのかを聞いているんです。

○政府参考人(山越敬一君) はい。労務の提供が行われませんので、当該休業期間については高額プロフェッショナル制度の年収要件の算定対象から除外し、残りの期間で年収要件を判断する、これを上回るよう労働契約で定めていただく、そういう中でそういうことになるということだと、いうふうに……(発言する者あり)

○福島みづほ君 時間がないんですよ。

私が聞いているのは、育休、産休の適用があることも分かりました。それに基づいて払うことも分かりました。で、年収要件がどうなるんですか。月給で払つて、あと、じや、少ないとき以後でやるんですけど、これ決議で決まるわけで、年収要件が、だから三十万、三十万の途中で育休に入つたらどうなるんですかという質問なんです。端的に答えてください。——もういいや。

いや、ひどいですよ。というか、答えられない。というか、やつぱりそういう事態、私は、実は産休、育休やいろいろ取ることを念頭に置いてないんだというふうに思います。

次に、高プロ対象労働者が、例えば、私、高プロです、勉強したい、一ヶ月ヨーロッパに行つて勉強します、アメリカに行って勉強します、これは可能ですか。会社が、ふざけるな、この仕事量が終わらないじゃないか、外国に行くな、一ヶ月なんてふざけるな。これはどうなるんですか。

○政府参考人(山越敬一君) 今御指摘のケースでござりますけれども、一つは労働契約でどう定められるかによると思います。それによつて変わり得るものだというふうに考えます。

○福島みづほ君 ノーウーク・ノーベイになることもあり得るんですか。

○政府参考人(山越敬一君) これは、労働者が休業を始めた場合あるいは労務の提供が不可能となる、そういった休業の場合につきましては、その

期間は労務提供が行われませんので、その期間高度プロフェッショナル制度の年収要件の算定対象から除外するという考え方の方は取り得るものだというふうに考えております。

○福島みづほ君　どこが創造的な働き方なんですか。どこが創造的な働き方なんですか。違うじゃありませんか。

有給休暇の取得に関して、たくさん裁判例があります。本人取りたい、会社は駄目だという裁判例がたくさんあります。一ヶ月、二週間、私取りたい、外国に行つて勉強したい。今の答えでは、それは契約によります。労務の提供ができるない場合、ノーワーク・ノーペイになるんですよ。どこが自律的なんですか。どこが創造的なんですか。どこが高度なんですか。結局、割増し賃金払われないだけのすさまじい労働者で、一ヶ月だつて休み取れないんですよ、取れないんですよ。これ、どこが自律的でどこが創造的でどこが楽しいんですか。全くそんなことないですよ。

じゃ、お聞きします。高プロの労働者がうつ病にかかるてしまいまして。会社に出ることができません。将来分かりません。どのように救済や手当ではなされますか。

○政府参考人(山敬一君)　まず、今、一つ前の御質問でございますけれども、高度プロフェッショナル制度については、いつ働くかと、そういうふう、いつ休むかというカレンダーはその労働者が自律的に決定できるものでございます。

それから、高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者につきまして労災の請求がなされた場合の御質問かと思いますけれども、これは、使用者が把握を義務付けられている健康管理時間時間を参考としつつ、職場の上司あるいは同僚、御家族、そういった方から丁寧な聞き取りを行いまして、またそのパソコンのログイン、ログアウトの記録を始めといいたしました資料から、休憩時間も把握した上で、実際に働いた時間を把握する、そういうこととしております。

○福島みづほ君　いや、これはうつ病にかかりました。

場合、通常の労働者と同じ扱いで、休職規定がある場合はその規定に基づいて、ない場合はノーワーク・ノーペイと。でも、高プロでとても働き過ぎて、例えばうつ病など発症した場合、その後、だからノーワーク・ノーペイになる、それから外れる場合もあるわけです、もあるわけですよね、ということでおろしいですね、山越さん。

○政府参考人(山越敬一君) 労務の提供がない場合は、これは、そういった休業の場合は、この高プロの期間、算定から外れるということになると、いうことでござります。

○福島みずほ君 どういうカレンダーで働くかはその人に任せるということですが、さつきの答弁と違うじゃないですか。私、高プロ、一ヶ月ヨーロッパ、アメリカに行つて勉強したい、とても必要。自律的、創造的、必要。これ、取れるんですね。先ほど、それは仕事の量との関係で休業になつたらノーワーク・ノーペイもあり得るみたいな答弁だったじゃないですか。それでよろしいんですね。

○政府参考人(山越敬一君) まず、高度プロフェッショナル制度は、いつ働くかいつ休むかというカレンダーは自律的に労働者の方で決定できるということをごぞいます。

他方で、休業でございますけれども、法律で休業が認められている場合、先ほど申しました育児休業などの場合は休業ということになりますし、それから、労働者が休業を求めた場合あるいは同意した場合、それは休業ということで、高プロの適用から労務を提供しないということで外れるともできるものでござります。

○福島みずほ君 とっても自由じゃないじゃないですか。どこが自由で創造的なんですか。一ヶ月、二週間の休み取ると言わされたら高プロから外れるんだつたら、何の自由もないですよ。あるのは単なる割増し賃金払われないという四十一條の二だけじゃないですか。

大臣にお聞きをします。

これはこの委員会でもよくありましたけれど、

総理も大臣も産業競争力会議に基づいてと言つて言つています。総理は、これは経団連の要請であるとから求められているというの是一切出てきておりません。

産業競争力会議の竹中平蔵さんは、東京新聞の中で高プロ導入の趣旨を、時間に縛られない働き方を認めるのは自然なことだ、時間内に仕事を終えられない生産性の低い人に残業代という補助金を出すのは一般論としておかしいと説明をしています。残業代を払わなくてもいい制度にしたいという本音をあけすけに語っています。

政府が違うと主張しても、提唱者がこう指摘している以上、このような目的で導人が進むと考えるべきではないですか。そのような動きを容認しますか。

○国務大臣(加藤勝信君) まず、先ほどの休暇の話ですけれども、これは基本的に、休日については、休日が、どこで休むかどうかというのは本人に依存、委ねられているわけですね。ですから、本人が自由に、ここ休んでここ仕事する、それは自由だというのは高プロのこれ基本であります。ただ、様々な休業の仕組みがあります。例えば、もう今働けなくなつたので、労務の提供が不可能だということで、本人からこれはもう休業に入らせてくれと、こういった場合にはそれにのつとつて対応していく必要があるということを申し上げているだけであつて……(発言する者あり)

そういう場合については、これは別の取扱いになりますよということを先ほどから説明させていただいているということです。

それから、竹中平蔵さんのコメントについて一

いと想りますけれども、この高度プロフェッショナル制度というのは、もちろん労働時間から、労働時間法制というものが一部分について適用されない、それは残業代のところも適用されない、それはその通りでありますけれども、逆に、そういった中において、先ほどのように休日も含めてより自律的な働き方ができる、こういう仕組み、それはもちろん健康確保措置とか、それを導入するための様々な要件を課した上でそういう仕組みを提供していると、それはそういうことであります。

○福島みづほ君 同じように、産業競争力会議のメンバーで、竹中さんと同じくメンバーであつた楽天会長の三木谷さんは、文芸春秋の対談でこう言っています。従業員の就業条件を緩和するホワイトカラーエグゼンプションもまだ導入されていません。ベンチャー企業なんかでは、スタートアップ期には週七日二十四時間体制で頑張つています。それが従業員保護の名目で規制が掛けられています。最低限のセーフティーネットは必要ですが、もっと現実に合つた形に変えていかないと、日本企業の競争力はますます落ちていきます。

週七日二十四時間体制で働くことが現実で、これが合つた形で労働法制を変えていく、これが高プロ導入であると言つてはいるわけですね。まさに本当に働くせていくことではないでしょうか。

大臣、先ほど大臣は、日本は長時間労働であるということをお認めになられました。この委員会で、時短には直ちには高プロはつながらない、総理もそう答弁しています。そして、過労死をなくして長時間労働を是正するということに、高プロが直接提案理由、趣旨に掛からないという答弁もされております。

長時間労働の是正にならないんですよ。何で過労死遺族の人たちがこの高プロに反対をするのか。何で反対をするのか。長時間労働の是正にならぬからです。過労死が増えるからですよ。

そして、裁量労働制の拡充、企画型裁量労働

制、七万人以上労働者は働いています。それについては、労働時間管理をやらず、労働時間状況の管理をする、把握をするというふうになつていまます。でも、この委員会の中で、実態調査はされたないし、どういう形で企画型裁量労働の人たちが働いているのか、じや、どうやって時間管理しているのか、やつていいというのが答弁ぢやないですか。そこがやれてなくて、何で高プロの健康管理時間、これが把握できるんですか。やれてなくて過労死が生まれていて、何で高プロなんですか。やるとしたら、せめて現状どうなかをやつてから、せめてせめて高プロ導入じやないですか。大臣、じや、その二点。

そして、昨日、岡田克也さんが、無所属の、総理に対して、別件のテーマですが、良心の呵責はないのかというふうに質問しました。私は高プロで聞きました。労働基準法を破壊するものですよ、高プロは。労働時間規制がなかつたら労働者は守られないですよ。この法案をこの厚生労働委員会で成立させようとする良心の呵責はないですか。戦後の労働行政のこれ敗北ですよ。労働基準法の破壊ですよ。どうですか。

○国務大臣(加藤勝信君) 幾つかのことをおっしゃつたので、全部答えられるかどうかあれども、やはりこれから時代を私たちは考えいかなければなりません。労働基準法を破壊するものではありません。それが、それについて労使が合意をして、今回初めて議論はされてきたけれどもなかなかできなかつた、それについて労使が合意をして、今回初めてこういった形での罰則付きの長時間労働の是正をさせたけれども、これまで再三再四このことはさせさせていただいたということであります。

それから、他方で、高プロについては、先ほど東議員ともお話をさせていただきまして、やはりこれから時代を私たちは考えていかなきやいけない、そして、今の状況の中で、本当にこの国においてどういう付加価値の高い産業を残していくのか、そういう中において、やっぱりこうした高度のプロフェッショナルの皆さん方がこの国において自律的に創造性のある仕事をしていただける環境を一定の要件と健康確保措置の下でつくっていく、このことは、これから日本の経済、あるいはそして日本における雇用の確保、職業の確保、こういった観点からも必要だと聞いていただいているということになります。

それから、高プロにおいても、今度、健康確保措置、健康管理時間については同様の対応をしていくことを考えております。

○委員長(島村大君) 時間が参りました。質疑を行なっていく、それに向けて我々としても必要な監督指導等を行なっていきたいというふうに考えております。

等の国と比べて長時間にあるということ、その認識は私も共有をさせていただいておりますし、そいつた意味において、その一つとして、これまで三六協定を結んで特別の事情の場合にはむしろ青天井であった、まさにそういったところを是正することによって、全体として労働時間の是正、長時間労働の是正、こういったことに取り組んでいく。

そういう意味において、今回そうした罰則付きの長時間労働の是正をしっかりと進めていきたくと思つておりますし、今、良心というお話がありましたが、それから、この罰則といふものを提案をさせていただいていると、これまで再三再四このことは議論はされてきたけれどもなかなかできなかつた、それについて労使が合意をして、今回初めてこういった形での罰則付きの長時間労働の是正をさせたけれども、これまで再三再四このことはさせさせていただいたということであります。

それから、他方で、高プロについては、先ほど東議員ともお話をさせていただきまして、やはりこれから時代を私たちは考えていかなきやいけない、そして、今の状況の中で、本当にこの国においてどういう付加価値の高い産業を残していくのか、そういう中において、やっぱりこうした高度のプロフェッショナルの皆さん方がこの国において自律的に創造性のある仕事をしていただける環境を一定の要件と健康確保措置の下でつくっていく、このことは、これから日本の経済、あるいはそして日本における雇用の確保、職業の確保、こういった観点からも必要だと聞いていただいているということになります。

それから、高プロにおいても、今度、健康確保措置、健康管理時間については同様の対応をしていくことを考えております。

○福島みづほ君 はい。

過労死が出て責任が取れるんですか。過労死がまとめてください。

○委員長(島村大君) 時間が参りました。質疑を出ますよ、責任取れるんですか。取れないでしょ。取れないんですよ。人が死んで責任なんか取

ておりません。ですから、しっかりとその医師に

もマニュアルを作成して私は配付すべきです。

いつでもどこでも見られるように、このような形

の制度というものを更につくり込んでいただきたいと思いますが、大臣、御意見ください。

○国務大臣(加藤勝信君) 産業医以外の医師の方にも直接指導の適切な実施方法などを習得していく必要があります。

現在でも、産業医以外の医師にも活用いただくための長時間労働に対する直接指導マニュアル、これを策定し、また実際の研修も行わせていただきているところでありますけれども、今回、よりこの法案によって医師による直接指導が一層重要な役に基づき事業者が講じる就業上の措置に至る一連の対応について、医学専門的見地からの意見表明を含め、医師が的確に対応できるよう努めのマニュアル、これを別途作成をしたいと思っております。

例えは、事業者に対する説得力を高めるための医学的エビデンスや直接指導から得た具体例の紹介、こういったことを通じて、先ほど申し上げた現状のマニュアルよりも更に内容の充実を図つた、そういうものにしていきたいと考えております。

○薬師寺みちよ君 私は急務だと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

今回 この法案とともにパワーハラ防止法も提出をいたしております。パワーハラ対策法案は、私はこれ重要な法案だと思っておりましたので、その内容につきましても質疑したいんですけども、この内容を見ておりました国家公務員というのが対象になつております。

今回、労働安全衛生法の改正だけですけれども、国家公務員法の一部を改正する法案として提出なさらなかつたのはなぜなのか、まず提出者からお話をいただきたいと思います。

○石橋通宏君 御質問いただき、ありがとうございます。また、法案に肯定的な御意見もいただきました

まして、本当にありがとうございます。

先生御指摘のとおり、今回、労働安全衛生法の一部改正案ということで提案させていただきました

たので、国家公務員には適用になりません。

私ども、国家公務員に、じゃ、どうパワーハラ規制適用すべきなのかということを立法過程で相

当議論をさせていただきました。国家公務員法を直接改正ということも選択肢としてはあつたろう

といふにも思いますけれども、これも先生御存じのとおり、現行でも、国家公務員の皆さん、職員の健康とかそういうことに関しては人事院規則で定めるという立て付けになつております。で

すので、今回の立法趣旨そのものからいつても、やはりパワーハラ規制についてもこれは人事院規則でしつかりと定めていたくことがより適切であらうという、そういう整理をさせていただきました。

よつて、今回の法案の附則の三条の中に、この法案と同じく人事院規則で同様の手当てをすべきだということで規定をさせていただいております

と、その中で適切な対応をしていただくとい

う整理にさせていただいたところでござります。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

私ども、やはり労働安全衛生法となつてしまつて、その中で適切な対応をしていただくとい

う整理にさせていただいたところでござります。

○石橋通宏君 この点も大変重要な御指摘だと思います。

先生御指摘のとおり、労働安全衛生法適用対象にならない幾つかの重要な職種、国家公務員も一つです、例えば船員の皆さんですとか家庭内労働、家事労働、そういういたしたことも適用対象外です。ですので、先ほど申し上げた附則の中では、国家公務員だけではなくて、そのほかの適用対象外の分野についてもきちんととした措置を講じなさいという立て付けにさせていただいております。

国家公務員について、とりわけ議員との関係も

御指摘をいたいたところでございますが、人事院規則で、じゃ、何を我々期待して、想定してい

るかというと、結局この法案で民間の事業主の皆

さんに措置義務を課すわけですが、その措置義務

を、これと同じことを人事院規則でこれは国家公

務員、省庁の方にも適用していただく、そういう

措置を講じていただくと、そういう立て付けにな

ります。人事院規則の場合ですから、これは各省

庁でいけば大臣を先頭に、大臣がその責任者とし

てそういう規定をきちんと設けていただくとい

うことがあります。

○薬師寺みちよ君 終わります。ありがとうございます。

○委員長(島村大君) 速記を止めてください。

○委員長(島村大君) 速記を起こしてください。

○委員長(島村大君) 暫時休憩いたします。

午後零時六分休憩

午後六時五十八分開会

○委員長(島村大君) ただいまから厚生労働委員会を開けます。

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

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。

部分を占める重要な関係であろうと。では、国会議員との関係において、どこまでが適正な業務上必要な範囲なのか、でもどこからはこれはもう明らかにパワーハラに当たり得る業務上の適正な措置を超えた範囲なのか、それをちゃんと御議論をいただく。難しいかもしれません、私は不可能ではないというふうに思います。

それに基づいて、今度は各省庁、厚生労働省で

あれば厚生労働大臣先頭に、じゃ、厚生労働省の

中で具体的なガイドラインをどう定めていくかと

いう、そういう整理をさせていただければいいの

ではないかと、そういうふうに期待をさせていた

だといふことがあります。

先生御指摘のとおり、労働安全衛生法適用対象にならない幾つかの重要な職種、国家公務員も一つです、例えば船員の皆さんですとか家庭内労働、家事労働、そういういたしたことも適用対象外です。ですので、先ほど申し上げた附則の中では、国家公務員だけではなくて、そのほかの適用対象外の分野についてもきちんととした措置を講じなさいという立て付けにさせていただいております。

国家公務員について、とりわけ議員との関係も

御指摘をいたいたところでございますが、人事

院規則で、じゃ、何を我々期待して、想定してい

るかというと、結局この法案で民間の事業主の皆

さんに措置義務を課すわけですが、その措置義務

を、これと同じことを人事院規則でこれは国家公

務員、省庁の方にも適用していただく、そういう

措置を講じていただくと、そういう立て付けにな

ります。人事院規則の場合ですから、これは各省

庁でいけば大臣を先頭に、大臣がその責任者とし

てそういう規定をきちんと設けていただくとい

うことがあります。

○薬師寺みちよ君 終わります。ありがとうございます。

○委員長(島村大君) 速記を止めてください。

○委員長(島村大君) 速記を起こしてください。

○委員長(島村大君) 暫時休憩いたします。

午後零時六分休憩

午後六時五十八分開会

○委員長(島村大君) ただいまから厚生労働委員会を開けます。

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

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。

部分を占める重要な関係であろうと。では、国会議員との関係において、どこまでが適正な業務上必要な範囲なのか、でもどこからはこれはもう明確にパワーハラに当たり得る業務上の適正な措置を超えた範囲なのか、それをちゃんと御議論をいただく。難しいかもしれません、私は不可能ではないというふうに思います。

それに基づいて、今度は各省庁、厚生労働省で

あれば厚生労働大臣先頭に、じゃ、厚生労働省の

中で具体的なガイドラインをどう定めていくかと

いう、そういう整理をさせていただければいいの

ではないかと、そういうふうに期待をさせていた

だといふことがあります。

先生御指摘のとおり、労働安全衛生法適用対象にならない幾つかの重要な職種、国家公務員も一つです、例えば船員の皆さんですとか家庭内労働、家事労働、そういういたしたことも適用対象外です。ですので、先ほど申し上げた附則の中では、国家公務員だけではなくて、そのほかの適用対象外の分野についてもきちんととした措置を講じなさいという立て付けにさせていただいております。

国家公務員について、とりわけ議員との関係も

御指摘をいたいたところでございますが、人事

院規則で、じゃ、何を我々期待して、想定してい

るかというと、結局この法案で民間の事業主の皆

さんに措置義務を課すわけですが、その措置義務

を、これと同じことを人事院規則でこれは国家公

務員、省庁の方にも適用していただく、そういう

措置を講じていただくと、そういう立て付けにな

ります。人事院規則の場合ですから、これは各省

庁でいけば大臣を先頭に、大臣がその責任者とし

てそういう規定をきちんと設けていただくとい

うことがあります。

○薬師寺みちよ君 終わります。ありがとうございます。

○委員長(島村大君) 速記を止めてください。

○委員長(島村大君) 速記を起こしてください。

○委員長(島村大君) 暫時休憩いたします。

午後零時六分休憩

午後六時五十八分開会

○委員長(島村大君) ただいまから厚生労働委員会を開けます。

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

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。

部分を占める重要な関係であろうと。では、国会議員との関係において、どこまでが適正な業務上必要な範囲なのか、でもどこからはこれはもう明確にパワーハラに当たり得る業務上の適正な措置を超えた範囲なのか、それをちゃんと御議論をいただく。難しいかもしれません、私は不可能ではないというふうに思います。

それに基づいて、今度は各省庁、厚生労働省で

あれば厚生労働大臣先頭に、じゃ、厚生労働省の

中で具体的なガイドラインをどう定めていくかと

いう、そういう整理をさせていただければいいの

ではないかと、そういうふうに期待をさせていた

だといふことがあります。

先生御指摘のとおり、労働安全衛生法適用対象にならない幾つかの重要な職種、国家公務員も一つです、例えば船員の皆さんですとか家庭内労働、家事労働、そういういたしたことも適用対象外です。ですので、先ほど申し上げた附則の中では、国家公務員だけではなくて、そのほかの適用対象外の分野についてもきちんととした措置を講じなさいという立て付けにさせていただいております。

国家公務員について、とりわけ議員との関係も

御指摘をいたいたところでございますが、人事

院規則で、じゃ、何を我々期待して、想定してい

るかというと、結局この法案で民間の事業主の皆

さんに措置義務を課すわけですが、その措置義務

を、これと同じことを人事院規則でこれは国家公

務員、省庁の方にも適用していただく、そういう

措置を講じていただくと、そういう立て付けにな

ります。人事院規則の場合ですから、これは各省

庁でいけば大臣を先頭に、大臣がその責任者とし

てそういう規定をきちんと設けていただくとい

うことがあります。

○薬師寺みちよ君 終わります。ありがとうございます。

○委員長(島村大君) 速記を止めてください。

○委員長(島村大君) 速記を起こしてください。

○委員長(島村大君) 暫時休憩いたします。

午後零時六分休憩

午後六時五十八分開会

○委員長(島村大君) ただいまから厚生労働委員会を開けます。

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

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。

部分を占める重要な関係であろうと。では、国会議員との関係において、どこまでが適正な業務上必要な範囲なのか、でもどこからはこれはもう明確にパワーハラに当たり得る業務上の適正な措置を超えた範囲なのか、それをちゃんと御議論をいただく。難しいかもしれません、私は不可能ではないというふうに思います。

それに基づいて、今度は各省庁、厚生労働省で

あれば厚生労働大臣先頭に、じゃ、厚生労働省の

中で具体的なガイドラインをどう定めていくかと

いう、そういう整理をさせていただければいいの

ではないかと、そういうふうに期待をさせていた

だといふことがあります。

先生御指摘のとおり、労働安全衛生法適用対象にならない幾つかの重要な職種、国家公務員も一つです、例えば船員の皆さんですとか家庭内労働、家事労働、そういういたことも適用対象外です。ですので、先ほど申し上げた附則の中では、国家公務員だけではなくて、そのほかの適用対象外の分野についてもきちんととした措置を講じなさいという立て付けにさせていただいております。

国家公務員について、とりわけ議員との関係も

御指摘をいたいたところでございますが、人事

院規則で、じゃ、何を我々期待して、想定してい

るかというと、結局この法案で民間の事業主の皆

さんに措置義務を課すわけですが、その措置義務

を、これと同じことを人事院規則でこれは国家公

務員、省庁の方にも適用していただく、そういう

措置を講じていただくと、そういう立て付けにな

ります。人事院規則の場合ですから、これは各省

庁でいけば大臣を先頭に、大臣がその責任者とし

てそういう規定をきちんと設けていただくとい

うことがあります。

○薬師寺みちよ君 終わります。ありがとうございます。

○委員長(島村大君) 速記を止めてください。

○委員長(島村大君) 速記を起こしてください。

○委員長(島村大君) 暫時休憩いたします。

午後零時六分休憩

午後六時五十八分開会

○委員長(島村大君) ただいまから厚生労働委員会を開けます。

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

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。

部分を占める重要な関係であろうと。では、国会議員との関係において、どこまでが適正な業務上必要な範囲なのか、でもどこからはこれはもう明確にパワーハラに当たり得る業務上の適正な措置を超えた範囲なのか、それをちゃんと御議論をいただく。難しいかもしれません、私は不可能ではないというふうに思います。

それに基づいて、今度は各省庁、厚生労働省で

あれば厚生労働大臣先頭に、じゃ、厚生労働省の

中で具体的なガイドラインをどう定めていくかと

いう、そういう整理をさせていただければいいの

ではないかと、そういうふうに期待をさせていた

だといふことがあります。

先生御指摘のとおり、労働安全衛生法適用対象にならない幾つかの重要な職種、国家公務員も一つです、例えば船員の皆さんですとか家庭内労働、家事労働、そういういたことも適用対象外です。ですので、先ほど申し上げた附則の中では、国家公務員だけではなくて、そのほかの適用対象外の分野についてもきちんととした措置を講じなさいという立て付けにさせていただいております。

国家公務員について、とりわけ議員との関係も

御指摘をいたいたところでございますが、人事

院規則で、じゃ、何を我々期待して、想定してい

るかというと、結局この法案で民間の事業主の皆

さんに措置義務を課すわけですが、その措置義務

を、これと同じことを人事院規則でこれは国家公

務員、省庁の方にも適用していただく、そういう

措置を講じていただくと、そういう立て付けにな

ります。人事院規則の場合ですから、これは各省

庁でいけば大臣を先頭に、大臣がその責任者とし

てそういう規定をきちんと設けていただくとい

うことがあります。

○薬師寺みちよ君 終わります。ありがとうございます。

○委員長(島村大君) 速記を止めてください。

○委員長(島村大君) 速記を起こしてください。

○委員長(島村大君) 暫時休憩いたします。

午後零時六分休憩

午後六時五十八分開会

○委員長(島村大君) ただいまから厚生労働委員会を開けます。

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

法の一部を改正する法律案の両案を一括して議

他に御発言もないようですから、両案に対する質疑は終局したものと認めます。

これより両案について討論に入ります。

御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願います。

なお、常識の範囲内の時間で願います。

○浜口誠君 国民民主党・新緑風会の浜口誠であります。

会派を代表し、働き方改革関連法案に反対の立場で討論します。

反対する第一の理由は、高プロ制度は立法事実が希薄な点です。

今回の高プロ制度は、労働者を保護するための時間外労働、休日労働、深夜労働の規制がなく、実労働時間の管理も全く行われません。働く皆さんがこうした働き方を本当に望んでいるとは到底思えません。日本の生産性向上が喫緊の課題であるとの大義の下、経営者ニーズだけが最優先された結果、残業代削減が本質的な目的である高プロ制度が創設されたのではないでしようか。

また、政府からは十二名の高度専門職労働者からヒアリングしたとの説明もありましたが、法案策定前にヒアリングしたのはたった一人。こうして労働者不在の議論経過、立法事実も希薄な高プロ制度は、労働者にとって全く必要ありません。高プロは廃案すべきです。

反対する第二の理由は、長時間労働や過労死につながる、強く危惧される高プロ制度に対する様々な懸念や疑問が全く払拭されていない点です。

例えば一千七十五万円と言われる年収要件は、税金込みの、パート労働者も含まれる毎月勤労統計をベースとすること、各種手当も含めることができます。年収要件の妥当性はなく、今後引き下げられる懸念も依然として残っています。また、対象業務については、高度な業務の定義の曖昧さは全く払拭できていません。

さらに、極めて重要な労働時間の把握に関しては、事業場内、事業場外共に全ての事業所で客観

的に把握できるとは限りません。ましてや、把握する健康管理時間は実労働時間ではありません。

これが一、高プロ制度適用者が過労死をしても、過労死基準となる労働時間の実態を把握し、立証する

ことが高プロ制度では不可能に近いのです。

その結果、高プロ制度で過労死が増えたとしても過労死を申請できない、申請しても過労死が認定されず、表向きは過労死が減少ということになります。

いかねません。こうした事態を絶対生じさせてはなりません。

反対する第三の理由は、法案内容に関して、国会審議において議論が深まらなかつた、先送りとなつた項目が多く、国民の理解が進まなかつた点です。

本法案に関しては、法律制定後に、高プロ制度の細部や非正規労働者への待遇差の説明方法など六十一を超える項目が省令で定めることとされ、指針や通達まで含めると更にその数は増えます。こうした中で、政府の答弁も、同じ内容の繰り返し、先送り答弁が目立ち、法案内容の深掘りや、より具体的な議論まで及ばなかつたことは極めて遺憾です。こうした政府の姿勢は、白紙委任、国会軽視の対応と言わざるを得ず、政府に猛省を求めます。

以上が反対理由となります。

最後になりますが、今回参議院で審議している

野党提出のパワハラ規制法案と与野党で協議しているワーケルール教育推進法案は、働く人たちが

本当に必要としている法律であり、国会の総意として与野党連携して早期に成立させることを強く求め、討論を終わります。

○三浦信祐君 公明党の三浦信祐です。

私は、自民、公明を代表して、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に賛成の立場から討論を行います。

急速に少子高齢化が進む現在の社会では、子育てや介護と仕事を両立できなければ働き続けられないと、仕事の成果を働いた時間で測るのではなく、成果そのもので評価す

る働き方を希望する方もいます。本法案は、こうした働く方の様々なニーズに応じ、多様な働き方を選択できるよう、様々な改正を行うものであります。

まず、本法案では、一九四七年の労働基準法制定以来初めて、時間外労働に罰則付きで上限を設けることとなっています。これによって長時間労働を是正し、ワーク・ライフ・バランスを改善す

るとともに、労働生産性を向上させることとしています。

また、労働者の休息時間を確保するための勤務間インターバル制度では、現時点では一・四%しか導入されていませんが、本法案で努力義務化す

ることにより、本格普及に向けた大きな一步を踏み出すこととなります。

同一労働同一賃金の推進についても、現在、労働者の四割近くを占める非正規雇用労働者の待遇改善につなげていくための重要な一步です。

加えて、現行の裁量労働制適用者を含む労働者の健康を守る観点から、労働者の労働時間を客観的な方法で把握することを事業者の義務とすることも極めて重要であり、高く評価すべきと考えます。

また、我が国の企業の九割以上を占める中小企業主を十分に尊重し、本法案の実効性を高めるべく、施行期日まで十分な準備期間を確保する一方で、行政官庁の助言、指導における配慮も行うことで、働き方改革の着実な推進のため、事業主から相談に応する働き方改革推進支援センターを各都道府県に設置し、地方版労使会議等の枠組みを活用して地域の実情に応じた対応を行うことも重要です。

高度プロフェッショナル制度については、長時間労働を助長しかねないとの指摘もありますが、働く方の立場に立ち、成果による評価制度に基づく柔軟な働き方を可能とする制度を導入すること、多様な働き方や活躍が可能な社会を実現していくことが不可欠です。

反対の理由第一は、本法案が労働者保護に逆行するとともに、国民の圧倒的多数が反対する法案だからであります。

本来、生身の人間であり弱い立場にある労働者

ニーズに適合する柔軟な働き方を可能とするとともに、生産年齢人口が減少し社会の活力の低下をも招きかねない我が国への将来的な発展につながつてくるものと確信しております。

働き方改革の実現に向け不斷の取組を行つています。

○難波獎二君 立憲民主党・民友会の難波獎二でございます。

を守るための労働法制は、岩盤規制であつてしかるべきです。ところが、安倍総理が重用する産業競争力会議のメンバーである竹中平蔵氏は、残業代は補助金などと云い放つております。まさに労働法制はこのような経営者から労働者を保護するためには存在しなければならないのです。

各種世論調査を見ても、七割もの国民が今国会での法案の成立に反対しています。国会前から始まり、全国津々浦々にまで法案成立に反対する声が上がっています。こうした声を無視して法案の成立を行うことは断じて許されません。過労死家庭の会の皆さん、高度プロフェッショナル制度の導入に対し、これ以上過労死を増やさないでほしいという悲痛な声を上げられておられます。

こうした声に耳を傾げず、なぜこれほどまでに拙速に採決を急ぐのか。政府・与党が我々の反対を振り切つて会期を延長した以上、まだまだ丁寧な審議ができるのではないか。
又つて毎日のように、本会をこうへ導くべし

反対の理由の第三は、本法案において導入されようとしている高度プロフェッショナル制度は、その制度設計や健康確保措置などがまだまだ未成熟であることが審議の中で明らかになり、到底導入できる状態にはありません。

こうした中、安倍総理も、高プロは産業競争力会議で経済人や学識経験者からのニーズでまとめられたものであり、労働者側のニーズはなかつたことを認めたのであります。労働者のためにならない高度プロフェッショナル制度は法案から削除すべきであります。

このように、無理に無理を重ねた砂上の楼閣にすぎない働き方改革関連法案はもう一度労政審に差し戻し、法案を出し直すべきであることを強く訴えまして、私の反対討論といたします。

○倉林明子君　日本共産党の倉林明子です。

私は、日本共産党を代表して、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に断固反対の討論を行います。

議の前提が既に崩壊しております。劳政審もそして国会も言瀆するものであり、廢案とすべきであります。

反対する第一の理由は、長時間労働を更に拡大し、過労死を促進するものであるからです。

高度プロフェッショナル制度は労働時間規制を完全に適用しない労働者をつくり出す制度であり、明確な指示でなければ使用者による業務の指示も可能なため、際限のない長時間労働となる危険があります。さらに、健康確保措置も長時間労働の歯止めにはならず、過労死しても、労災認定はおろか、労災申請さえも困難にする最悪の事態を招きかねません。

時間外労働の上限規制については、過労死ラインの時間外労働の合法化にはかなりません。「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならぬ」、「こつ定める労働基準法に過労死ラインの上限を書き込むことは到底認められません。長時間労働の是正のためには、大臣告示の法制化、例外規定の撤廃、インターバル規制の導入、労働時間の正確な把握、記録を罰則付きで義務付けることが不可欠であります。

第二の理由は、雇用対策法の役割を大きく変質させることです。

法律の名称を雇用対策から労働施策に変え、労働生産性の向上を目的に据えるものとなつております。労働者保護法制が適用されない非雇用型就労も含めた多様な就業形態の普及を国の方策に加えるなど、無権利、低所得の労働者を増大させることにつながるものであり、認めることはできません。

第三の理由は、同一労働同一賃金について、将来の転勤や昇進等の人事異動の可能性という人材活用の仕組みの違いを理由に、現在の格差を追認することになるものです。正規、非正規間の待遇格差の是正と言ひながら、格差の固定化につながりかねません。

加えて、フリックスタイム制の青算期間を三ヶ月

月に拡大することは、長時間労働の助長、新たな
社会問題につながる。

の、コストカットのための法律が高度プロフェッショナル法典です。

未払残業につながるものとなります。
総理は、過労死の悲劇を二度と繰り返さないと
何度も決意を述べられました。しかし、本法案で

シナル法案です。

○福島みづほ君　社民党の福島みづほです。
自由党、社民党統一会派、希望の会を代表して、働き方改革一括法案に関して反対の立場から
討論を行います。

立法事実の説明は全くありません。安倍総理は、このことに関する、経団連の要請であると言いました。産業競争力会議の議論から始まっていることを安倍総理も加藤大臣も認めています。では、労働者は望んでいるんでしょうか。私が聞いておりますとおっしゃった加藤大臣は、実は直接聞いていないことが明らかになりました。虚偽答弁ではないでしょうか。

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

十二人ヒアリングをしたというのはどうでしょ
うか。九人はまさに今年の一月三十一日と二月一
日のものです。後付けじゃないですか。この高度

としています。

プロフェッショナル法案が、要綱が出る前に何も聞いておりません。しかも、その十二人のうち九名は人事担当者が司帝をしております。そのうち

と全く関係がありません。むしろ、過労死をつく
り、長時間労働を助長するもので、薬莢がこの働
き方改革一括法案の中に入つております。断固賛

名は人事担当者が同席をしております。そのうち三名はグループ企業の人事担当者が同席をしております。年収も千七十五万円以上が分かりません。本当のことが言えるでしょうか。しかも、こ

成することはできません。命を奪う法律です。命を奪う法律です。働く人たちの労働条件を破壊する法律です。労働基準法を破壊する法律です。そんな法律を厚生労働委員会で成立させるわけには

ん。本当のことが言えるでしょうか。しかも、この十二人の中で、細かい具体的な、高度プロフェッショナル法案について、詳細な説明を受けた、それに反対するというビアリングはありませ

いきません。

ん。誰が望んでいるんですか。誰が望んでいるんですか。労働者は望んでおりません。こんな法律を成立させてはなりません。

い労働者を日本で初めて誕生させることです。
労働時間、休日、休憩、深夜業、一切の労働時
間規制がない労働者が日本で初めて誕生します。

を成立させてはなりません。
第三の理由は、まさに健康管理時間に関する問題です。

管理監督者ですら深夜業の規制があります。一切の労働時間規制がありません。会社は労働時間管理の義務がありません。これをやらないでも違法

裁量という言葉は条文の中にありません。また、業務についても法案の中にはありません。政省令で幾らでも増やすことができるものです。労働管理、労働時間の管理を企業が全く放棄する、し

四十一条の一で、まさに割増し賃金を払わなければなりません。

管理、労働時間の管理を企業が全く放棄する、しかし健康管理時間という概念をつくりつております。しかし、健康管理時間を仮にきちっとやっていなくても労基法違反にはなりません。違法とは

イントであります。労働時間、休憩、休日及び深夜の割増し時間に関する規定は、対象労働者については適用しない。まさにコストカット、お金を

いなくても労基法違反にはなりません。違法とはならないんです。これが大きなポイントです。

す。同意があること、それから、労働管理時間を採用せずに労働時間状況の把握としております。しかし、厚生労働省の答弁の中で、全く実態調査をしていないこと、では、企画型裁量労働制の中でどのように労働時間管理の労働時間の状況の把握をしているのか、それすら一切説明はありません。

企画型裁量労働制の中で過労死が出ています。この人たちの労働時間状況の把握すらできなくて、どうして高度プロフェッショナルの人たちの健康管時間を持続すると言えるのでしょうか。結局、労働時間管理がないために、一切会社が責任を取らない、野放しでまさに働くがされる、そして過労死をしても何も立証できない、そんなことが起きるでしょう。

賃金台帳に名前しか書かれません。労働時間の記載はありません。割増し賃金の根拠となる深夜業、休日、休憩、その記載もありません。書かなくてはならない根拠についても根拠がないことが明らかになりました。

同僚委員の頑張りによって、まさに厚労省から試算が出ましたが、保険料と税金を引けば、まさに八百万円を切ることが明らかになりました。この八百万円の手取りの中には家族手当、住宅手当、通勤手当も入るというものです。どれだけの、どれだけの給料なんでしょうか。どこが高度プロフェッショナルなんでしょうか。時給換算すれば非常に安くなるものと思われます。しかも法律を改正すれば、彼らでもこの金額は下がります。

政府は、総理もずっと一貫して、時間ではなく

成果で評価される働き方、自由で柔軟で多様な働き方とつい最近もこの委員会で説明をしました。

しかし、この委員会の中で、成果で測るというものは何もない、条文ではないということはとつくの昔に明らかになっています。自由で柔軟で多様な働き方などありません。仕事の量は労働者は選べないんです。裁量という言葉も全く条文にありません。大量の仕事を押し付けられながら、時間の規制がない、こんな労働者を誕生させることになります。

第五の理由は、高度プロフェッショナル法案の下で女性が働きなくなるということです。

家事責任を負う女性、男性が、この高度プロフェッショナルの中で、労働時間規制がない中で働き続けることができるでしょうか。女性の活躍なんてちゃんとやらおかしい、そう思います。労働時間を規制しなければ、子育てをする女性は働き続けることはできません。ワーカルールの仕事と家庭の両立を言うのであれば、労働時間の規制、労働法制の規制をしなければ働くことはできません。家事責任を負う男性だって同じことです。

労働基準法は何のためにあるか、使用者と決して対等ではない労働者を守るためにです。産休なんかならないといつても、産休取ることが義務付けられます。労働者は絶対に対等ではありません。

労働基準法が一切ない労働者が企業に存在し、猛烈に働く、ほかの人たちの労働条件もそれにつれて破壊をされていくでしょう。自分の上司が、高給取りと言われる人たちが猛烈な働き方をする中で、みんなの労働条件も絶対に破壊をされます。

また、この高度プロフェッショナルの人たちがもううと言われる年収が、その会社の最高水準になつていくのではないでしょうか。私は、この高度プロフェッショナル法案はホワイトカラー層の始まりになると大変危惧を持つています。

二〇〇五年、経団連はホワイトカラーエグゼクションに関する提言という中で、四百万円以上のものを挙げています。派遣法の改悪のように、この金額が下がっていくことを本当に恐れまします。

たち含め、傍聴してくださっています。過労死をなくすことを人生の本当に目的にし、人生懸けて

す。

これより採決に入ります。

まず、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案について採決を行います。

本案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長（島村大臣） 多数と認めます。よって、本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

〔賛成者挙手〕

○小林正夫君 私は、ただいま可決されました働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対し、自由民主党・公明党、国民民主党・新緑風会及び無所属クラブの各派共同提案による附帯決議案を提出いたします。

○委員長（島村大臣） 本件は、これまでの附帯決議案に対する附帯決議案を朗読いたします。

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、労働時間の基本原則は、労働基準法第三十条に規定されている「一日八時間、週四十時間以内」であつて、その法定労働時間の枠内に効けば、労働基準法第一条が規定する

「人たるに値する生活を営む」とのできる労働条件が実現されることを再確認し、本法に基づく施策の推進と併せて、政府の雇用・労働政策の基本としてその達成に向けた努力を継続すること。

二、働き過ぎによる過労死等を防止するため、労使合意に基づいて法定労働時間を超えて仕事をすることができる時間外労働時間の上限については、時間外労働の上限規制が適用される業務だけでなく、適用猶予後の自動車の運転業務や建設事業等についても、時間外労働の原則的上限は月四十五時間、年三百六十時間であり、労使は三六協定を締結するに際

今日も、全国過労死を考える遺族の会の皆さん

○委員長（島村大臣） 他に御意見もないようですが、兩案に対する討論は終局したものと認めま

して全ての事業場がまずはその原則水準内に収める努力をすべきであること、休日労働は最小限に抑制すべきことについて指針に明記し、当該労使に周知徹底を図るとともに、とりわけ中小企業に対し、その達成に向けた労使の取組を政府として適切に支援すること。

三、労使が年七百二十時間までの特例に係る協定を締結するに当たっては、それがあくまで通常予見できない等の臨時の事態への特例的な対応であるべきこと、安易な特例の活用は長時間労働の削減を目指す本法の趣旨に反するもので、具体的な事由を挙げず、単に「業務の都合上必要なとき」又は「業務上やむを得ないとき」と定めるなど恒常的な長時間労働を招くおそれがあるもの等については特例が認められないこと、特例に係る協定を締結する場合にも可能な限り原則水準に近い時間外労働時間とすべきであることを指針等で明確化し、周知徹底するとともに、都道府県労働局及び労働基準監督署において必要な助言指導を実施すること。

四、特例的延長の場合においては、時間外労働

時間の設定次第では四週間で最大百六十時間までの時間外労働が可能であり、そのような短期に集中して時間外労働を行わせることは望ましくないことを周知徹底すること。

五、事業主は、特例の上限時間内であつてもその雇用する労働者への安全配慮義務を負うこと、また、脳・心臓疾患の労災認定基準においては発症前一箇月間の時間外・休日労働がおおむね百時間超又は発症前二箇月間から六箇月間の月平均時間外・休日労働がおおむね八十時間超の場合に業務と発症との関連性が強いと評価されることに留意するよう指針に定め、その徹底を図ること。

六、時間外労働時間の上限規制が五年間、適用猶予となる自動車運転業務、建設事業、医師については、その適用猶予期間においても時間外労働時間の削減に向けた実効性ある取組

をして全般的な事業場がまずはその原則水準内に収める努力をすべきであること、休日労働は最小限に抑制すべきことについて指針に明記し、当該労使に周知徹底を図るとともに、とりわけ中小企業に対し、その達成に向けた労使の取組を政府として適切に支援すること。

七、自動車運転業務の上限規制について

統計としての有意性・信頼性に関わる問題を真摯に反省し、改めて、現行の専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態を正確に把握し得る調査手法の設計を労使関係者の意見を聴きながら検討し、包括的な再調査を実施すること。その上で、現行の裁量労働制の制度の適正化を図るために制度改革案について検討を実施し、労働政策審議会における議論を行った上で早期に適正化策の実行を図ること。

十九、長時間労働の歯止めがないとの指摘を踏まえ、高度プロフェッショナル制度導入するに当たっては、それが真に働く者の働きがいや自由で創造的な働き方につながる制度として運用され、かつそのような制度を自ら希望する労働者にのみ適用されなければならないことに留意し、この制度創設の趣旨にもとめるような制度の誤用や濫用によって適用労働者の健康被害が引き起こされるような事態を決して許してはいけないことから、制度の趣旨に則った適正な運用について周知徹底することとも、使用者による決議違反等に対してもは厳正に対処すること。

する一般の労働者の平均的な賃金の額——に

二〇四

三十八、本委員会における審査を踏まえ、職場

「一般的労働者の平均的な賃金の額」は、政府が公式統計等によって定めることを原則とし、やむを得ずその他の統計を活用する場合であっても、「一般的労働者の平均的

な賃金の額」を示すものとして適切な統計とすることについて、労働政策審議会において検討を行うこと。
3 労使協定における賃金の定めについては、対象派遣労働者に適用する就業規則等に記載すべきものである旨を周知徹底すること。

4 爰使協定で定めた内容を行政が適正に把握するため、派遣元事業主が、労働者派遣法第一十三条第一項に基づく事業報告において、改正労働者派遣法第三十条の四に定めている五つの爰使協定記載事項を、それぞれ詳しく報告することとし、その内容を周知・徹底することについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十五、使用者が非正規雇用労働者に通常の労働者との待遇差を説明するに当たっては、非正規雇用労働者が理解できるような説明となるよう、資料の活用を基本にその説明方法の在り方について、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十六、「働き方改革」の目的、及び一億総活躍社会の実現に向けては、本法が定める均等・均衡待遇の実現による不合理な待遇差の解消とともに、不本意非正規雇用労働者の正社員化や無期転換の促進による雇用の安定及び待遇の改善が必要であることから引き続き、厚生労働省が策定する「正社員転換・待遇改善実現プラン」等の実効性ある推進に注力すること。

三十七、労働契約法第十八条の無期転換権を行った労働者について、労働契約法による無期転換の状況等を踏まえ、必要な検討を加えること。

三十八、本委員会における審査を踏まえ、職場におけるパワーハラスメント等によって多くなる労働者の健康被害が生じており、その規制・防止を行うことが喫緊の課題であるとの共通の認識に基づき、国際労働機関(ILO)において「労働の世界における暴力とハラスメント」の禁止に向けた新たな国際労働基準の策定が行われることや、既に国連人権機関等からセクシュアルハラスメント等の禁止の法制度化を要請されていることも念頭に、実効性ある規制を担保するための法整備やパワーハラスメント等の防止に関するガイドラインの策定に向けた検討を、労働政策審議会において早急に開始すること。また、厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策ガイドライン」についての検討会報告書を踏まえ、顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、関係者の協力の下で更なる実態把握を行うとともに、その対応策について具体的に検討すること。

三十九、多様な就業形態で就労する労働者(副業・兼業・雇用類似の者を含む)を保護する観点から、長時間労働の抑制や社会・労働保険の適用・給付、労災認定など、必要な保護措置について専門的な検討を加え、所要の措置を講ずること。特に、副業・兼業の際の、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方等について、労働者の健康確保等にも配慮しつつ、検討を進めること。

四十、本法が目指す過労死ゼロ、長時間労働削減、家庭生活と仕事との両立、及び女性の活躍などの働き方改革を実現するためには、法令の遵守を確保するための監督指導の徹底、労働行政事務のシステム化を始め、労働基準監督署の体制強化を早急に図ること。また、短時間・有期雇用労働法及び労働派遣法の適用員を政府の優先事項として確保し、労働行政事務のシステム化を始め、労働基準監督署の体制強化を早急に図ること。また、短時間・有期雇用労働法及び労働派遣法の適用

正な運用には、寺遇改善推進指導官、一曜用環

境改善・均等推進指導官や需給調整指導官等

の機能強化も重要であり、そのための体制の充実・強化や関係部署の有機的な連携・協力体制の増強を確保すること。

者あるいは労働者自らが労働法制や各種ルールについて知ることは大変重要であることを踏まえ、ワーケルール教育の推進を図ること。

四十二、中小企業や小規模事業者において、時間外労働の上限規制が遵守できる環境を整えるために関係省庁が連携し、政府全体で中小

企業の人才確保や取り条件等の改善に向けて適切な措置を講ずること。特に、中小企業庁とも協力して、働き方改革の推進を中小企業

施策の一つの柱に位置付け、長時間労働につながる取引慣行の見直しを含めた業界改革につなげるよう取り組むこと。

の休養、清潔保持等のため事業者が講ずるべき必要な措置について、働き方改革の実現には、職場環境の改善を図ることも重要であるとの観点を踏まえ、労働者のニーズを把握し

四十四、働き方改革実行計画の中で取組テーマとして掲載されている、就職氷河期世代への関係省令等の必要な見直しを検討すること。

対応 子育て・介護と仕事の両立 外国人入
材の受入れについても重要な課題であること
から、現状把握や今後の対応等については各
関係省庁と連携して取り組み、必要な措置を
まつ。

講することと
四十五、全ての労働者の健康確保が適切に行われるよう、産業医等産業保健活動の専門職の育成や衛生委員会の活性化等を通じて、産業医・産業保健機能の強化を確実に推進すること。とりわけ、五十人未満の小規模な事業場については、医師や保健師等産業保健活動の

専門職の選任の促進、産業保健総合支援セ

タリによる支援や研修等を通じた産業保健活

動の担い手の確保を始め、産業保健機能の強化を図るための検討を行い、必要な措置を講ずるとともに、働き方改革推進支援センター等とも連携してきめ細かな支援を行うこと

併せて、当該事業場におけるストレスチェックの実施が効果的に促されるよう必要な支援を行うこと。

し、現行制度で対象となつてゐる範囲を超えた職種に拡大することのないよう、指導を徹底すること。また、新技術・新商品等の研究

開発業務に従事する従業員に対しては、十分に手厚い健康確保措置を採るよう努めるものとすること。

四十七、働き方改革の実行の過渡期においては、いわゆる生活残業を行う従業員が生活困窮に陥ること、高度プロフェッショナル制度の運用の仕方が必ずしも適切ではないこと等

の問題が生じる可能性があることから、本注文の実態についての調査を定期的に行い、現状を把握しつつ、働き方改革実行計画の必要な見直しを不断に行う。

右決議する。
以上でございます。
何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げま
す。

委員長(島村大君) ただいま小林君から提出された附帯決議案を議題とし、採決を行います。

附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

第七部 厚生労働委員会会議録第一二十四号

平成三十年六月二十八日

〔參議院〕

許します。 加藤厚生労働大臣。

○国務大臣(加藤勝信君) ただいま御決議になら
れました附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重いたしまして、努力してまいります。

○委員長(島村大君) 次に、労働安全衛生法の一
部を改正する法律案について採決を行います。

本案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(島村大君) 少数と認めます。よって、
本案は賛成少数により否決すべきものと決定いたしました。

なお、両案の審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(島村大君) 御異議ないと認め、さよう
決定いたします。
本日はこれにて散会いたします。

午後八時散会

平成三十年七月二十四日印刷

平成三十年七月二十五日發行

参議院事務局

印刷者

国立印刷局

0