

# はまぐち誠 厚生労働委員会で質問に立つ(3/27)



働く者の立場に立った  
労働法改正の実現に向けて

加藤勝信 厚生労働大臣

## Check Point !

- ・政府提出予定の働き方改革関連法案は、中身の違う8つの法案を束ねた“玉石混交”の法案
- ・労働者の不安を助長する「高度プロフェッショナル」制度は除外し、「時間外労働の上限規制」や「同一労働同一賃金」の定着・浸透に政府は最優先に取り組むべき

質疑概要 ( ○はまぐち誠の質問 →加藤勝信 厚生労働大臣の答弁 )

## 【長時間労働を是正するための実行性担保】

- 罰則付き時間外労働の上限規制は、優秀な人材確保の観点から中小企業にもしっかりと適用していくべき  
→罰則付き時間外労働の上限規制は中小企業にも適用していく方向。中小企業や働く方にとって何が望ましいかという観点で議論を進めている
- 労働基準監督署が事業所へ行う監督指導にあたっては、事業所の実態をきちんと把握するために、労働組合の有無や適用されている労働時間制度も確認すべき  
→管理監督指導するにあたり、今後、統計データの電子化を進めていかなければならない。指摘を踏まえ、検討させてもらいたい
- 自己申告制となっている長時間労働者への医師による面談指導は、働いている本人が自己申告しやすい環境を作ることが重要。厚労省としてもフォローし、それぞれの事業所の実態把握に努めてほしい  
→事業者には長時間労働者の労働時間に関する情報を産業医に提供すること、産業医には要件に該当する労働者に対して申し出を行うよう勧奨できることを規定している。また、都道府県労働局や労働基準監督署への周知、指導等でその担保を図っているところ

## 【働き方改革の真の実行に向けて】

- 働き方改革を実践していくためには、国民の勤労観・働くことや休むことに対する意識改革が不可欠  
⇒指摘のように、それぞれの企業文化、一人ひとりのライフスタイル、あるいは働くとはどういうことか、まさにそういうものの根底が問われる改革。(国民の意識まで)浸透していかなければ本当の意味での改革にはならないと思っている
- 雇用関係によらないフリーランスでの働き方等が広がる中、ワークルール教育を行うことは様々な違反を未然に防ぐ面からも重要  
⇒若い世代を対象にしたハンドブックによる周知や、高校・大学においてのセミナーの実施等、厚労省でも様々な取り組みを進めているところ。今後もしっかり努力させてもらいたい

⇒法案の概要及び問題点については、裏面をご参照下さい

## ■ 「働き方改革関連法案」 （4 / 6 閣議決定）の概要

改正する法律	内容
①労働基準法 ②労働安全衛生法	高収入の専門職を労働時間規制から外す「高度プロフェッショナル制度」の新設
	「企画業務型裁量労働制」の拡大 ⇒ 法案国会提出前に削除
③労働時間等設定改善法	残業時間の上限に罰則を導入。原則として「月45時間」かつ「年360時間」
④じん肺法 労働安全衛生法	産業医機能の強化
⑤パートタイム労働法 ⑥労働契約法 ⑦労働者派遣法	正社員非正規労働者の待遇格差を埋める「同一労働同一賃金」の導入
⑧雇用対策法	働き方改革の理念を定める

⇒ “労働時間（残業時間）の罰則付き上限規制の導入” や “年次有給休暇の取得に関する使用者の付与義務”などは評価できる一方で、

## ■ 「働く者」にとって心配な内容も検討されています

### 【高度プロフェッショナル制度】

概要	高度な専門知識を持ち、一定の年収がある働き手の労働時間規制を外す制度	適用されれば・・・	深夜手当	支払いの義務なし
対象	アナリスト、コンサルタント、為替ディーラー、研究開発職など		休日手当	
年収	1,075万円? ※政府検討中		残業代	
			労働時間の上限	なし

過重な長時間労働が蔓延する恐れ

※年収要件は国会の審議を伴わない省令改正で変更可能 ⇒ 今後、年収要件の引き下げも懸念

## ■ 我々の考え・取り組み【長時間労働の抜本的な改善・解決】

⇒ 働き方改革の「対案」を、民進党・希望の党合同で提出予定！！

### 高度プロフェッショナル制度の導入は全面削除し、

#### 【裁量労働制の要件を厳格化】

- ・ 企画業務型裁量労働制の本人同意手続きの厳格化と、同意撤回手続きの法定化
- ・ 健康管理時間の記録と上限適用
- ・ 重大な法令違反を行った企業に制度の利用中止命令を出すことができる制度の導入

#### 【労働時間管理の義務化と徹底】

- ・ 使用者へ、労働時間管理（管理簿調整）と労働者からの開示請求に応じる義務を課す
- ・ 勤務間インターバル（休息）規制の導入義務化

#### 【パワーハラスメント規制】

- ・ 職務上のパワハラや、顧客対応業務に伴う精神的・身体的苦痛から従業員を保護することを使用者に義務付け

#### 【法律の実行性の担保・確保】

- ・ 施行後3年の見直し規定（政府案は5年後の見直し）

など



「働く者」の立場に立った労働法改正に向けて、

はまぐち誠 全力で頑張ります！！