

◇この議事速報（未定稿）は、正規の会議録が発行されるまでの間、審議の参考に供するための未定稿版で、一般への公開用ではありません。

◇後刻速記録を調査して処置することとされた発言、理事会で協議することとされた発言等は、原発言のまま掲載しています。

◇今後、訂正、削除が行われる場合がありますので、審議の際の引用に当たっては正規の会議録と受け取られることのないようお願いいたします。

○高島委員長 次に、白石洋一君。

○白石委員 希望の党の白石洋一です。よろしくお願いたします。

今政府で検討されている高度プロフェッショナル制度、高プロと略称させてもらいますけれども、これは非常に問題だと思っております。

過労死の方々の遺族の方のお話を聞いて、彼女たち、彼らは現行の裁量労働制度で亡くなられた、過労死で亡くなられた方、その方々の最大の教訓、我々に残した教訓というのは、労働時間管理をしないといけない、それも上司がしないといけないということだと思っております。

じゃ、上司がどういう動機で労働時間管理をするのか。それは、もちろん部下の健康をおもひにかるといふのがあります。そして、加えて、労働時間、勤務時間が長くなると残業代がふえていく、いわゆるこれがペナルティーとして働く、予算もあるから、そういう中でおさめないといけない、こういう動機もあると思うんですね。それが働か

ないというのが裁量労働制度、それを更に働かなくさせるのが高プロだというふうに思うわけです。それで、高プロの対象者というのを厚労省の方に聞くと、ごくごくわずかな人たちなんです。

高プロには対象業務と年収要件、この二つの掛け算で絞られるんですけども、年収一千七十五万以上です。それを一千万以上ということ、加えて役員を除いた形で、今それだけの雇用者というのは日本で全体の3%でしかないらしいんです。さらに、ここから管理職を除きます。3%の中には管理職が含まれています。それを除いて、さらには今検討されている高プロの対象業務の方々という、もう本当にわずかな方々になると思っております。

じゃ、これは何人ですかといったら、厚労省は答えられないんです。これは、ぜひ大臣、よくよくこれを、ちゃんと人数を調べておいてほしいですね、もし法案を提出するのであれば。

その上で、なぜ今政府は高プロの導入について検討し、働き方改革のいわば目玉とされているのか、ここをまず大臣、お願いたします。

○加藤国務大臣 今、例えば第四次産業革命という言い方もされますけれども、こうした流れの中で、また、グローバル化が進展していく、我が国においては、高い付加価値を生み出していく、そういう方向へ経済を変換していかなければいけない、こういう状況にもあろうかというふうに思っています。こうした新しい産業というのがまた幅広い職種への需要をもたらすということで、雇用や就業機会の拡大といった面もあるということであり

ます。

こうした付加価値の高い財・サービスを生み出す分野では、イノベーションや付加価値を担う高度専門職の方であって希望する方が、健康をしっかりと確保していく、これは大前提であります。仕事の進め方や働く時間帯をみずから決定し、その意欲や能力を有効に発揮していく、こういった環境が求められているわけでありまして、そうした方々が能力を発揮していただくということで、先ほど申し上げた、この国でより付加価値の高い、またそうしたさまざまな産業が発展をしていく、またそれが日本経済全体の発展、また生産性の向上にもつながっていく。

こういうような考え方に立って、働き方に合った健康確保のための措置や、今お話がありました、高い年収の確保、職務範囲の明確化等を規定した上で、自律的に働くことができる高度プロフェッショナル制度を、これは働き方のあくまでも選択肢でありますけれども、整備をしていきたい、こういうふうを考えております。

○白石委員 要するに、付加価値を高める業種の方々は、みずから自律的に、働く時間、従事する時間を決めながら、第四次産業革命ですか、そういう時代に合わせていくということなんですけれども。

この高プロで想定されている方々は、ちょうど裁量労働制の専門型とか企画型の方々とほぼほぼ重なるんですよ。まだ裁量労働制、現行の裁量労働制、問題はありますよ、問題があるから過労死が出ている。問題があるながらも、わずかながら

も労働時間の概念が残っている。それは、みなし労働時間とか、あるいは休日勤務に対して割増し賃金、あるいは深夜労働に対しての割増し賃金、そういうまだ労働時間の概念が残っている。ところが、高プロは残っていない。

それが、高プロはどんな方々ですかとつぶさに見ていると、こういうことになっているんです。金融商品の開発、それからアナリスト、コンサルタント、そして研究開発、さらには金融商品のデベロップメント業務、こういうことになっているんですね。

こういうふうにならなっているということは、いざ、一旦、高プロが導入されたら、経営者としては、やすきに流れる、水が低い方に流れるように裁量労働制の方を高プロに移していったら、もう、もう残業代はない、もう休日出勤も夜間勤務も残業代はない、そういうやすきに流れる労働管理にされがちになってしまう、そういうことを懸念するわけでありませう。

今、年収要件で一千七十五万円、これは法律で平均給与の三倍を相当に上回ると書くからその辺は大丈夫だという声もあるんですけども、ただ、今でさえ、平均給与は三百万円強ですから、やろうと思ったら年収九百五十万に下げることだっただけです。

そうであれば、そのほとんど重なっている、かすかに違うのが金融商品のデベロップメント業務なんです。これはいわば株式のデベロップメントとか金融先物のデベロップメントとか為替のデベロップメントです。

取引所があるところは勤務時間というのは割と管理しやすい。でも、為替なんかは四六時中、二十四時間回っているから、本当に危険なところ。ここを高プロにしてはいけないんですよ。

提案ですけれども、どうしても先ほどおっしゃった名目で高プロを導入したいのであれば、その中の金融商品のデベロップメント業務だけを、その部分だけ裁量労働制、現行の対象業務に加えるということを考えてはいかかと思うんですけれども、大臣いかがでしょうか。

**○加藤国務大臣** 委員今御指摘のように、専門業務型裁量労働制については、どういったものが対象業務になるか、省令、告示等で出されているわけでございます。

そして、それと高度プロフェッショナル制度が労働政策審議会、労政審で議論されたときの、幾つか考えられる業務としてバッテリーング、ぶつていくと、今委員御指摘のように、金融デベロップメント、それからコンサルタントの業務も多分今合致していない部分があるんだと思います。

業務から見たら確かにそういうことになりましたけれども、もともと高度プロフェッショナル制度は、高度の専門的知識を必要とし、その性質上、従事した時間と従事した成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省で定める業務。他方で、専門業務型裁量労働制というのは、業務の性質上、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある、そして実際指示することが困難であるという、視点がやはり異なっているという一つあると思えます。

それから、その上で、これを実施するに当たっては、書面における本人の同意、そしてさらには、その書面において、どういったことを具体的にやるのかという職務についての範囲を決めていく、そして今委員御指摘があった年収要件、こういった要件も重ねているところがございますので、そのたてつけが基本的に裁量労働制、特に専門業務型裁量労働制とは異なるものだというところでございます。

**○白石委員** 大臣、異なる部分として、視点が異なる。視点が異なるというその中身をよく聞くと、結局は労働時間との分離しじやないですか。つまり、裁量労働制はわずかに勤務時間という概念がある。それが高プロでは、従事する時間と従事して得た成果との関連性が通常高くない。まさに労働時間とそして報酬との分離をしようとしている。さらにこれは危ないんです。労働者にとって過重労働、過労死の可能性が高くなる、そういうものなんです。

先ほど胸を張っておっしゃいました、ちゃんとその人の承諾を得るといふことと、それから健康確保措置をちゃんとやりますと。これは先ほど大臣はおっしゃらなかったけれども、ペーパーには書いている。そう胸を張って健康確保措置をやるというのであれば、まずは現行の裁量労働制について、まだここで述べられている措置がされていないものを修正してやるべきだと思うんです。

高プロについては、年間百四日の休日確保措置を義務化します、胸を張ってこう書いている。さらには、インテグレーション措置義務化、あるいは一カ

月又は三カ月の健康管理時間の上限措置、二週間連続の休日、臨時の健康診断、さらには医師による面接指導。ここまでやるというのであれば、まずは現行の裁量労働制についてこれらをすべきだと思ふんですけれども、大臣いかがですか。

○加藤国務大臣 高度プロフェッショナル制度については、今委員からお話がありましたように、労働時間とこれを分けるといいますか、労働時間法制から除外をしていくことの代替措置として、その中で健康確保をいかに図っていくかということ、今委員御指摘のさまざまな措置を設けているということでございます。

裁量労働制については、今我々の方としては、現行については実態の把握をした上でこれから議論するというところでございますので、それはそれとしてしっかり議論していく必要があると考えておりますけれども、高度プロフェッショナル制度は、それはその制度において、今申し上げた趣旨から考えて、必要な健康確保措置を定めている、こういうことでございます。

○白石委員 裁量労働制は、その拡大を、先ほどおっしゃった、次へ延ばす、政府の立場としてです、それはやっていただいているんですけども、健康確保措置、その修正、バージョンアップ、これはぜひやっていただきたいと思ふます。

次のテーマに移ります、時間の関係もありますから。標準報酬月額の方法です。さっき、社会保険料というのは払うのは大変だと。これは労働折半ですけれども、労働者にとっても大変なん

です。その標準報酬月額がどうやって決まるか。五十五年前の局長通知によって決まっている。もとの法律もその前に、それ以上前の、あるんですけども、それは、年度の初め、四月、五月、六月、たったと言わせてもらいます、この三カ月間の給与、残業代、手当を含みます、これを平均したもので決めるんですね。これが本場に公正なのかということをもう一回改めて考えてみたいと思ふます。

まず、標準報酬月額によって、年金そして健康保険の保険料が決まるわけですね。年金については、多目の保険料を払っても行く行くは自分に返ってくる。給付ということが、それまで生きていたら、受給できたらもらえる。でも、健康保険というのはいわば一年の掛け捨てです。健康保険サービスというのは基本はみんな同じです、被保険者はみんな同じです。ですから、労働者の立場としては、なるべくならば払いたくないという気持ちがあっても、それは仕方がないところ。

その保険料、特に健康保険料が四、五、六の月によって決まる。ただ、この四、五、六というのは、ゴールデンウィークがあるんです。ゴールデンウィークがあつて、どうということかと、職種によって、ゴールデンウィークが書き入れどきの方がおられるんですね。例えば旅行業、バスの運転手、観光バスとか、それから、工場勤務者によっては、工場の保全をするメンテナンスの時期なんですね。そのときはラインがとまっている。だから、そのときこそメンテナンスをする。深夜あるいは休日、ゴールデンウィークをかけて

その業務をする。月給があつて、その上に手当が乗る。ですから、年間で一番給料が高いときなんですね。その後はまた巡航速度に戻るといふことなんです。

そこで、提案なんですけれども、本来ならば一年間、前年度十二カ月を平均したものというのが一番公平だと思ふんですけれども、平準化という意味で、せめて、四、五、六に加えてその前の一、二、三の六カ月の平均でもって標準報酬月額を、この時代ですから決めていただけませんか。そこを大臣、答弁をお願いします。

○高木副大臣 お答えいたします。被用者保険におきましては、実際の報酬にできる限り即したものとすることや、事業主と保険者の事務負担を軽減するという観点から、四月から六月までの三カ月間の報酬の平均をもとに仮定的な標準報酬月額を定めております。

なお、被保険者の業務の性質上、先ほどのさまざま御指摘があつたとおりでございますが、例年四月から六月までが繁忙期であるなど、この期間で標準報酬月額を算定することが著しく不当であると認められる場合は、特例的に前年七月から当年六月までの年間平均を用いて標準報酬月額を決定することができるということも定めております。報酬の平均を算出する期間を十二カ月や六カ月と長期にしてはという議員からの御指摘につきましては、仮に全被保険者について算定期間を長期間とした場合、昇給、降給前の期間が反映されるために、保険料が実際の負担能力と乖離したものととなり得るケースが生じること、またさらには、

電子申請の環境が整っていない事業主や健康保険組合にとっては、被保険者の報酬に関する届出事務が増加するなどの課題があることから、やはり直近の昇給、降給を標準報酬月額に反映するには、算定期間を短期間とすることが望ましいと考えております。

また、現行の年間平均を用いた手続の簡素化の御提案も既に事前にいただいておりますが、保険者が標準報酬月額を正確に算定するためにどこまで事業主の届出内容を省略できるかといった課題もありますために、関係者の意見を踏まえながら慎重に検討すべきものと考えております。

**○白石委員** 副大臣、二点申し上げたいんです。

まず一つ目は、十二月月でもできるんですよ、申請さえすればということなんですけれども、まあ、十二月月もいいでしょう。でも、十二月月以外はできないともとれるんです。つまり、この十五年以上前の通知によると、三カ月が原則、そうでなければ十二月月。ここに、僕は六カ月を入れたらいいと思うんです。局長通知ですよ。六カ月も選択の中に入れるということが一つ言えると思うんですね。

そしてもう一つは、確かにこれは事業主にとつては煩瑣な事務手続があるんです。だから、従業員が、あるいは労働組合を通じて、十二月月にしてほしい、四、五、六は高い月だから困ると言つたとしても、面倒くさがられるところは一つあると思うんです。確かに、こうやって書類を見せてもらいましたけれども、結構大変そうです。ですから、ここはぜひ書類の簡素化、そして電子

申請も交えながらやっていくようにしていただけないか。

六カ月のところと、電子申請ですね。お願いします。

**○高木副大臣** まず、ただいま御指摘ありましたように、電子申請につきましては前に進めることが必要であると考えております。このような形で正確に捕捉をするということが、まずは一つは重要であると考えます。

その上で、先ほどの、六カ月はいいのかということですが、いわゆるこれは報酬を正確に捕捉をしていくということから十二月月か、しかしながら、事務の煩雑化を考えると、やはりこれは三カ月か、そうした今議論になっておりました、御指摘の点につきましては慎重に検討をさせていただきますたいと考えます。

**○白石委員** これで時間ですので、質問を終わります。

ありがとうございます。

**○高島委員長** この際、暫時休憩いたします。

午後零時四十七分休憩