

◇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 国民民主党の白石洋一です。

高プロについて、引き続き質問させていただきます。

高プロというのは、同僚議員の話を聞いて、二重に問題がある。一つは、過労死の可能性が高い。これが一番悲惨な、一番いけないことなんですけれども、それに加えて、掛け算のように、労災認定されにくいということですね。この二つが掛け算のように、累乗的に問題がある。この労災認定されにくいということがまた、使用者の悪用を促してしまつて過労死をふやす方向に向かわせる、こういうことがあるんじゃないかなというふうに思うわけです。

お手元の資料で、まず一ページ目なんですけれども、この高プロに近い、高プロはスーパージョブというものであれば、普通の裁量労働制、これはどうなっているのかというと、過労死、年間数件、あるいは年によっては五件、平成二十七

年度は五件出たりしているわけですね。

過労死というのは二つの種類があつて、一つは脳・心臓疾患、そしてもう一つは精神障害。脳、例えばクモ膜下出血だったり、心臓麻痺だったり、精神障害というのは自死されるわけですね。それで、括弧のところは死亡された方ということで、今まで何件か事例を挙げて議論していますけれども、それはまだ一部であつて、振り返ると、過労死を裁量労働制でされた方、たくさんおられるということだと思ふんです。しかし、これは、支給決定がされた件数であつて、その背後に、本当は過労死されたんだけど支給が認められなかった、あるいは申請さえも、書類が整わなくて、あるいは十分な実証ができなくて断念したというのがあると思ふんです。

次のページなんですけれども、もう裁量労働制に絞ったデータは少ないものですから、じゃ、一般の働き方でどれぐらいの方が過労死されているのかということなんです。

二ページ目は脳・心臓疾患ですけれども、決定件数、決定件数というのは労働基準監督署長が支給も含めた決定です。ですからこれが母数で、平成二十八年度だったら二百五十三件、そのうち支給決定されたのが百七件、四割ですね。さらに一回目だけではなく二回目、三回目と、あるいは裁判に持ち込むこともできる、それらを含めてもプラス八件。ですから、申請して認められるのは四、五割ですね。逆に言えば、過半数は却下されている、亡くなっているんだけど却下されている。これが実態なんです。これは一般の労働者

の方々です。

裁量労働制がどうなっているのか、これはまだわかりませんが、私が推察するには、もつと可能性が高いんじゃないかなというふうに思うわけですね。

精神障害のところも次のページに出ています。これは自死の方々ですね。精神障害の方は、決定率というものが五割近くですけれども、脳・心臓疾患とそう変わらない数字が出ております。加えて、それだけではなくて、審査請求、再審査請求、あるいは、裁判所に持ち込んで訴訟して、それで何とか取った件数もあります。

そこで質問なんですけれども、まず、高プロというものは、先ほども話がありますように、高度な専門知識を有している、そして年収要件、ざっくりこの二つの要件ですね。専門的知識を有しているということであれば、専門的裁量労働制と重なるわけです。その専門的裁量労働制、まあ、裁量労働制のデータが余りにも少ないのでお伺いするんですけれども、その把握というのは政府として、労働基準監督署としてどのようにされていますでしょうか。

○加藤国務大臣 裁量労働制の中には専門業務型と企画業務型があるわけでありすけれども、企画業務型については、適用労働者数について、例えば平成二十八年度は七万四千二百九十九人ということになっておりますが、専門業務型裁量労働制についての対象労働者をそうした形では把握はしていないところであります。

○白石委員 そうですすね。ですから、結局は、

一般の労働者と同じように抜き打ち的に、ランダムに立入りをして、それでどうやっているのか見て初めて実態がわかる。会社によっては十三年も違法な裁量労働制が適用されているのに、それを見逃がしてしまっているということですよ。辛うじて、先ほど大臣がおっしゃったように、企画型については、これは人数だけは把握されているということですよ。

これは七ページのところなんですけれども、企画業務型の裁量労働制については、労働者数、把握されている。ちよつと数字は古いんですけども、七万五千二百九十九。それは年々ふえてきている。六万七千、七万一千、そして七万四千ということ。そして、事業所数から考えると、一事業所当たり大体二十人ぐらいがこの企画業務型に該当しているわけですね。感覚的に、一つの事業所で二十人も企画業務型の方がいらつしやるということであれば、これはどんどんふえていくんだらうなというふうに推察されるわけです。

お伺いしますけれども、専門型裁量労働制にかえてお伺いするんですけれども、こちらの労働者保護の監督というのは、政府として今どのようにされていますでしょうか。

○山越政府参考人 労働基準監督署におきまして、裁量労働制に係る不適正な運用などの情報があった場合を含めまして、さまざまな情報から法違反が疑われる、そうした事業場に監督指導を行っております。

この監督指導におきまして、いろいろな違法状況でございますとかカイの状況について、各種記

録なども確認いたしましたして、必要な指導を行っていただくことでございます。

○白石委員 それが一時的なことは指摘させてもらいます。

そして、高プロというのは更に労働規制が緩いですが、高プロというのはいけないと思いませんか。高プロについての労働者保護の、把握、そして保護というのはどのようにされますでしょうか。

○山越政府参考人 高度プロフェッショナル制度の監督につきましては、今後どのようにするか検討していきたいというふうに思いますけれども、いざれにいたしましても、これは、対象業務、対象労働者の要件等でございますので、そういった事項については必要なチェックをし、違反がある場合には必要な指導をしていくということで取り組んでまいりたいというふうに思います。

○白石委員 今の裁量労働制でも過労死があるわけですよ。幾つか事例を挙げてずっとやっていきますけれども、それはほんの一部であって、年間、実際支給認定されたものだけであつても、過去、年間数件、五件あつたりしていると。

高プロを導入するというのであれば、監督の仕方を更に高度化しないと、こつちも高度化しないと合わないと思うんですけれども、そこは大臣、どのように考えていらつしやいますでしょうか。

○加藤国務大臣 まず一つは、高度プロフェッショナル制度においては、各事業場に制度を導入する際に、対象労働者等について定めた決議、これを労働基準監督署に届けていただくということで

ありまして、その段階で法定事項を満たしているか、そして、これは指針をつくることになっていきますから、その指針の内容に沿っているか等を確認し、また、その時点で問題があれば指導を行うということにしているところであります。また、健康確保措置の実施状況についても労働基準監督署へ報告を受けるといったことになっております。

そうした報告等、あるいはまた、こうした事業場に対しての監督指導、こういったことによつて法定事項の遵守状況を確認し、そして、それが遵守されていないということであれば、それに対して必要な指導等を行っていくことを考えているわけでありまして。

○白石委員 ということは、裁量労働制の監督の仕方と同じですよ。基本同じです。というのは、裁量労働制というのは、それを適用するときに届出しますということ。それは、先ほど高プロについても、届出します、受け付けますということと同じです。その後、ランダムに労働基準監督署が抜き打ち検査をする、これも同じです。そういうことでよろしいわけですね。

○加藤国務大臣 基本的に、裁量労働制、企画型の場合には、たしか届出もあり、また六カ月ごとに報告も徴求しております。そういった意味では、今回の高度プロフェッショナルにおいては、届出また報告、具体的な中身については省令等で書くということになりますから、また労政審の議論を経てということになりますけれども、そういった形での情報、それからそれ以外のさまざまな情報、それらを踏まえながら必要な監督指導を行

っていくということでありませう。

そういった意味において、一般の労働であった、一般的な働き方であったり、裁量であったり、高プロであったりしても、情報が出てくる中身は幾つか違うところはありますけれども、そうした私どもが持ち得る情報と、そしてさまざまからいたなく情報等々、それを踏まえて監督指導するという意味においては同じだということでありませう。

○白石委員 裁量労働制でこれだけ過労死が出ているのに、高プロというのは、更にその労働規制を緩めている、更に危険だ。であるのにもかかわらず、それは、この法案可決後、後で決めますというところが合点がいかないんですよ。

これを可決する前に、それもあわせて、高度プロフェッショナルですから、高度な労働者保護の仕組みもあわせて持つてくるべきだと思ふんです。どうしてそれをまた省令に委ねてしまうんですか。大体どういふふうにするという方針さえもないんですか。全てそれは、これから決めてしまうことなんじゃないか。

○加藤国務大臣 どういうふうにするかというのは、その届出や報告の書式という御質問だとするならば、一つは、現在、裁量労働制等で今届出あるいは報告等を受けているわけでありませうから、もちろん制度は違いますので、それ以外、少し精査が必要だと思ふですけども、そういったものも参考にしながら検討していきたいというふうに思ふます。

○白石委員 労働者保護というのは大事なことですから、一人、二人じゃないわけです、過去、累

積すれば何十人も出ているわけですから、やはり法案を出す前に、どのように労働者保護を、より高度な規制でもって保護していくかということと同時に考えて議論した方がいいと思ふんですね。そのことを申し上げさせてもらいます。

そして、残念ながら、高プロによって過労死が出たとします。出た場合、その労災認定基準というのはどのようなものになりますでしょうか。

○山越政府参考人 過労死、脳・心臓疾患あるいは精神障害でございませうけれども、それぞれ労災補償の認定基準が定められておりますので、これにつきましても、どのような形の労働時間制度がその労働者に適用されているかということにかかわらず、この認定基準に従いまして判断をしていく、そういうことになるというふうに考えております。

○白石委員 働き方にかかわらず、同じ基準だということですね。

労災認定の基準というのは、こうやってマニュアルができていくわけですね。これはどういう、法律なのか、じゃないと思ふます、これは通達なのか、マニュアルがあつて、その一部抜粋をそちらの配付資料に入れさせてもらつています。

一番目の、過労死の種類である脳・心臓疾患ですね、このフローチャートがありますけれども、いろんな書類を整えないといけないんです。いろんなことを実証しないといけないんですけれども、一番ハードルが高いだろうなというのは、横に線を入れていられるんですけども、発症前一月間に百時間又は二から六カ月平均で月八十時間を超え

る時間外労働との可能性は高い、強いということを実証しないといけないんですね。加えてまた、ほかにもいろんなことを実証していかないといけない。

次のページ、十ページですけれども、もう一つの過労死の種類、精神障害の場合、どうなっているか。

これは①、②、③とあるんですけども、②の業務による心理的負荷の評価で、これで強と認められなければ労災にはなりませんということですね。強と認められても、ほかにもいろんなことを実証していかないといけない。

じゃ、強というのはどういふことかというところ、それが次のページにあります。十一ページ。

①から③までパターンがあるんですけども、どれかを実証してくださいと。いずれにしても、時間外労働が何時間でありましたかということを実証しないといけないんですね。

これを、一般の労働者だったらまだ、よく言われるタイムカードだとか出勤簿とかそういうもののでできるかもしれませんけれども、この今議論になつていられる高プロというのはそういう把握がされないということですよ。労働時間について上司は把握しないということですよ、使用者側は。健康管理時間のみということですよ、いいわけですよ。

○山越政府参考人 労災認定に係る労働時間でございますけれども、これは、さまざまな記録、帳簿、その中にはパソコンのログイン、ログアウトの記録、入退館記録、あるいはいろいろ聞き取

りをもって行うわけでございまして、さまざま資料を用いながら実際の労働時間を把握するというところでございます。

○白石委員 局長のおっしゃったのは労災申請があつてからですね。その労災申請前に使用者が高プロ適用者の時間外労働を把握はしないんですよと、確認の質問です。

○山越政府参考人 この高度プロフェッショナルのもとでは健康管理時間を把握していただくということになっておりまして、この健康管理時間というのは在社時間と事業場外で労働した時間でしたが、いまして、労働時間に加えて、事業場内で労働していなかった時間というのが基本でございまして、また、労使決議によりましてそういった時間を控除するということができる仕組みになっております。そういったものを把握するという仕組みにしているところでございます。

○白石委員 もうちょっと具体的に考えたいので、十三ページのところでですね。

労働規制の比較、これは今までも委員の方が使われた表ですけれども、労働規制、四項目あつて時間外労働と、休日労働、深夜労働、休憩時間というものがあつて、裁量労働制というのは、休日、深夜、休憩時間については規制が残っている。管理監督者は、深夜労働については、つまり夜の十時、二十二時から早朝五時までに働いたら、これは割増し賃金を払うということで規制が残っている。ところが、高度プロフェッショナル制度というのは全ての規制が外されているということですが、フリーフォールのようになっているわけですね。

こんな中でどうやって健康管理時間というのは把握するのでしょうか。

○山越政府参考人 高度プロフェッショナルにおけます健康管理時間でございますけれども、これは、在社時間については、例えばPCのログオン、ログオフなど、客観的な記録で把握するということを基本にさせていただくということになっております。

こういった健康管理時間を把握いたしましたして、労働基準法上は今おっしゃられたことがあるかもしれないけれども、必要な面接指導を罰則をもつてやっていたら、こういう仕組み、医師による面接指導、これを健康管理時間が一定以上になった場合には必ずしていただく、それを罰則をもつて強制しているわけでございまして、こういったことで高度プロフェッショナル対象者の健康確保をしようということでございます。

○白石委員 だから、労働時間とほぼ同じであるならば、何で、健康管理時間というちよつとまどろっこしい、わからない言葉を使うのではなくて、労働時間を把握するというふうには、そういうふうな法律に書いてこないんですか。そこはどうしてそういうわざわざ違う言葉を使うんでしょうか。

○加藤国務大臣 労働時間というのは、基本的に割増し賃金とかそういったものの根拠になることで労働時間の把握をすることになっているわけでありまして、今委員お示しただいたように、こういった形で適用除外をされていますので、そういう意味での労働時間というものを把握する必要はない。

しかし、他方で、労働安全衛生法上からいう健康確保を図っていく必要があるということで、私どもとしては、健康管理時間ということで把握をし、そしてその把握に当たっては、先ほど局長から答弁をさせていただきましたように、パソコンのログオン、ログオンとか入退館時間、そういった、こういったものによってそれを把握したかといったこともしっかりと残してもらおう、こういう形になっているところであります。

○白石委員 大臣、ところが、残念ながら、過労死したら、過労死の認定基準というのは時間外労働時間なんですよ、法定外労働時間なんですよ。法定外労働時間が基準になっているのに、高プロの人は、日常の働き方で使用者が管理しているのは健康管理時間なわけですね。ですから、より、もし亡くなられた場合は、特に本人が亡くなられているわけですから、遺族の方が立証するのが難しいんです。

ページでいうと十二ページなんですけれども、過労死事案が発生してからのフローが書かれていますけれども、遺族が請求書及び添付書類を労働基準監督署に提出ということなんです。ここで実証しないといけないのは法定外労働時間ですね。さつき、ずっと、過労死が認定される時間だけ働いていたのかどうかということです。これは、おっしゃるとおりパソコンとか携帯電話とかそういったものを見る必要があると思えますけれども、仮に会社が健康管理時間を把握していたとしても、それを労働時間に引き直すのは大変だということも認められますよね。

加えて、労災というときには、会社は認められない性質のもので、ここにもありません、米印の、会社が事業主証明を拒否するということがあるわけですね。

これはちよつと現場を知っていらつしやる方に聞きたいんですけども、労災申請のときに会社が事業主証明を拒否するということは、どういう場合に起こったりするのですか。お願いします。

○山越政府参考人 労災保険給付の請求の際に請求者から事業主が必要な証明を求められた場合は、その証明、例えば発症年月日でございますとか災害発生状況などについて証明を行うことになっておりますけれども、過労死等事案につきましては、事業主が被災労働者の疾病が業務に起因するものであると判断できない、そういったことの理由によりまして事業主の証明を拒否される場合もございます。

ただ、そのような場合でありまして、労働基準監督署は、もちろん労災請求は受理いたしますし、独自に労働基準監督署として調査を行って労災認定を行っているところでございます。

○白石委員 結構、事業主証明しない場合が多いみたいですよ。実際、過労死された娘さんを持つ遺族の方からも聞いておりますが、大企業に勤めていた、その大企業がその証明を拒否する、判を押してくれなかったと言っていますよ。

じゃ、どこまで労働基準監督署が、労働者、過労死された側についてくれるのかということ。独自の調査とよく言われますけれども、独自の調査というのは、例えば、警察とか検察とかが調査

する、そういった権限を持っているのでしょうか。どういった権限を持って独自の調査ができるのでしょうか。

○山越政府参考人 過労死等の労災請求がなされました場合は、労働基準監督署におきまして、事業場から必要なタイムカードとかそういった労働実態を明らかにする資料の収集を行うこととしております。

この調査でございますけれども、基本的には任意に協力を得て行っておりますけれども、事業場側が労災認定の判断に必要な資料の提供に応じない場合は、労災保険法第四十六条に基づき、事業主に対して報告、文書の提出又は出頭を命ずることができ、そういうふうになされているところがございます。

○白石委員 強制力としては弱いものですよ。

加えて、やはり会社側としてはいろんな手を持つことができるんじゃないでしょうか。実際、過労死ではない、過労によつて病気を負われた方のお話を聞きます。労災申請しているんだけど、会社側にタイムカードを改ざんされている、あるいは証拠となるパソコンを没収されてしまっている、だから実証、立証ができない、こういう話も聞きます。

それに対して、労働基準監督署は、強制的じゃなくて任意とおっしゃいましたよね。お願いするしかないんですか。もう一度お願いします。

○山越政府参考人 今申し上げました労災保険法第四十六条でございます。これは、報告、文書の提出あるいは出頭を命ずることができるというこ

とになっておりますけれども、事業主がこの規定に違反をいたしました、報告、文書を提出しない場合あるいは虚偽の記載をした文書を提出した場合は、罰則が適用される場合がございます。

○白石委員 その虚偽かどうかはわからないのが問題なんです。

ちよつと時間も来ていますのでまた次にしますけれども、最後に、十四ページです。

それで、過労死しました、労災申請しました、不支給決定が地元の労働基準監督署で行われました、でも、それについて異議ありと二回目の訴えをしますということが、この十四ページ、フローなんです。

労災保険審査官、あるいはその一つ下、審査会、それでもだめだったら裁判所、これも三審制である、そこに二回目が終わったら行くこともできるということになっているんですけれども、一旦不支給決定がされた場合、その原告の立証責任というのは誰が負うんですか。それは労働基準監督署ですか。それとも、遺族の方のみでその立証責任を負わないといけないんですか。

○山越政府参考人 労働基準監督署長が行った労災保険の給付の不支給決定に不服があります場合は、労災保険法に基づきまして審査請求制度が設けられておりまして、第一審は労働者災害補償保険審査官、二審は労働保険審査会が行うことになっております。

これは行政組織の中にあるわけでございますけれども、この審査機関におきましては、遺族からのいろいろな申立て、その内容の確認を行います

て、また事業主とか同僚など関係者からの聴取を行いまして、事実確認を審査機関として行って判断しているものでございまして、遺族に立証責任を負わせるものではございません。

それから、訴訟につきましては、この段階を経なくても、ケースによっては行くことができるものでございます。訴訟については、訴訟法に従いまして、その当事者が立証責任を負う、そういった仕組みが訴訟法に基づいて実施されているものというふうに承知をいたします。

○白石委員 時間ですけれども、最後のところ、いつも局長は言葉が消えてしまつてわからないんです。

つまり、要するに遺族及び労基署なんでしょうけれども、労基署は一旦不支給を決定しているわけですから、協力的じゃないです。ですから、実質遺族になる。裁判でも遺族に荷を負わせる。でも、残された両親とか、あるいは子供であっても、あるいは奥さん、あるいは夫、難しいです。

そういった問題点の多い高プロは削除することを求めまして、私の質問を終わります。