

く教習や技能講習、個々の労働者のキャリアに合った実習を行った場合の費用の一部に対する助成金について、今年度からであります。三十五歳未満の者を対象として実施した場合の助成率引上げを行っておりあります。

また、平成二十七年から五カ年の時限措置であります。転職者でずとか離職者等を対象として、建設技能に関する訓練から就職支援に至るまでのパッケージ支援を行う建設労働者緊急育成支援事業、こういうことも行っているところであります。

また、建設機械の運転技能とパソコンスキル講習等とを組み合わせた訓練コースですとか、広く建設分野における人材育成を実施するハローワークの実施といったことも展開をさせていただきます。

引き続き、建設業における、先生御指摘の若年技能者の育成にはしっかりと取り組んでいきたいと思っております。

○吉田委員 ありがとうございます。

それでは、立憲民主党案に関してちょっと質問させていただきます。

まず、立憲民主党案では、裁量労働制の適正化を図るための規制強化策の中で、これまで同意手続が決定されていなかった専門業務型裁量労働制についても、企画業務型裁量労働制と同様に、対象労働者への事前説明と対象労働者の同意を要件化するともに、その同意の撤回を法定化していただきます。その趣旨と概要に関して御説明いただけますか。

○尾辻議員 お答え申し上げます。

裁量労働制については、使用者が定額働かせ放題の制度として労働者を酷使することにつながりやすく、長時間労働が生じやすい働き方であります。また、裁量労働制が適用されると、労働者の働き方に大きな変化が生じ、その生活に多大な影響を与えることとなります。それにもかかわらず、労働者が認識しない間に裁量労働制が適用されているようなケースや、労働者が裁量労働制の

内容を十分に理解していないようなケースもよく見られ、この制度の適用に当たり労働者の意思が十分に反映されていないという問題点があります。

そして、専門業務型裁量労働制についても、制度の基本的な仕組みや長時間労働が生じるリスクは企画業務型裁量労働制と同様であることから、労働者本人の同意という基本的な要件については、企画業務型裁量労働制と同様に必要であると考えます。

そこで、本法案においては、専門業務型裁量労働制についても、労働者が裁量労働制を適用されることによる影響を十分に理解した上で、その意思を反映できるように、対象労働者への事前説明と対象労働者の同意を要件とすることとしていきます。

具体的には、対象労働者に対し、事前に、その事業場において具体的に適用される専門業務型裁量労働制の概要、人事評価及び賃金決定の方法、同意しなかった場合の配置及び待遇について、書面交付による説明を義務づけております。

また、対象労働者の書面による同意を得ることを専門業務型裁量労働制の要件としております。その上で、同意をしなかった労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いはしてはならないことを規定しております。

さらに、労働者の同意については、新たに適用される場面だけではなく、その後の適用を継続する場面でも求められるべきものと考えております。

そのため、本法案では、一度同意したことにより裁量労働制が適用されている対象労働者であっても、その後、専門業務型裁量労働制の適用を望まなくなつた場合には、少なくとも三十日の予告期間を設けての同意の撤回ができることとしていきます。

このようにして専門業務型裁量労働制の要件を厳格にすることで、全ての労働者が人間らしい質の高い働き方ができる社会の実現を図ることとし

ております。

（橋本委員長代理退席、委員長着席）

○吉田委員 ありがとうございます。

もう少しちょっと聞かせていただきたいんですけれども、この立憲民主党案というのは、企画業務型裁量労働制について、対象労働者の要件の厳格化、労使委員会決議の指針への適合並びに行政官庁による助言及び指導、同意手続の適正化として事前説明の強化や同意の撤回の法定化等を規定していますが、その趣旨と概要に関して御説明いただけますか。

○尾辻議員 お答え申し上げます。

企画業務型裁量労働制については、野村不動産の事例に代表されるように、本来であれば裁量労働制が適用されるべきではない労働者についてまで違法な適用がなされ、裁量労働制が濫用されております。労働者が認識しない間に裁量労働制が適用されたり、労働者が裁量労働制の内容を十分に理解していないケースがよく見られ、この制度の適用に当たり労働者の意思が十分に反映されていないなどの理由から、その適用について現行の規制を更に強化したところであります。

具体的には、まず、対象労働者の要件の厳格化を行っております。

現行法における企画業務型裁量労働制の対象となる労働者の要件は、対象業務を適切に遂行するための知識経験等を有する労働者とされています。しかし、この定義が曖昧なため、現実には、これに当てはまらない労働者に対しても裁量労働制が適用されてしまっている現状があります。このような現状を改善するために、企画業務型裁量労働制の対象となる労働者の範囲を明確に定める必要があることから、対象業務を適切に遂行するために必要な知識経験を厚生労働大臣が定める基準により明らかにすることとしました。

次に、裁量労働制における対象労働者の適正な労働条件の確保を図るため、企画業務型裁量労働制に係る労使委員会決議について、国が定める指針への適合を義務づけを行っております。また、

労使委員会決議の指針への適合義務の実効性を確保するため、行政官庁による助言及び指導についても規定をしております。さらに、同意手続の適正化を行っております。

裁量労働制は、何時間働いてもあらかじめ定められた時間しか働いたとみなされない制度であることから、その対象となる労働者は、自分に適用される裁量労働制の制度や、自分が裁量労働制が適用される労働者であることを理解している必要があります。現行法においても、企画業務型裁量労働制については、本人の同意を必要としています。本人の明確な同意や十分な理解を得ないまま適用されている場合もあって聞いております。そこで、企画業務型裁量労働制が適用される労働者に対しては、事前に書面による同意を要求するとともに、事前の書面説明や同意撤回の法定化を行っております。

○吉田委員 ありがとうございます。

時間が近づいてまいりましたので、最後に一言申し上げます。

やはり、大臣、本当に、データがかなり間違つた、誤つたデータがあつたということ、そして、少し、調査の仕方にもかなり問題があつたということ、真摯に責任を、責任というか問題意識を持っていただいたので、今後は絶対にそういうことが起こらないように。やはり議論のもとになるデータでございますし、また、逆に労働者を守るためにもすごく重要なデータですね。そこはしっかりと今後は監視指導いただきたいということ。

そして、やはりは議場の花ですけれども、私がちよつと本当にショックを受けたのは、現場のことが意外と本当に、ああいう与党の議員、厚生労働委員会の与党の議員でも御理解がいただけないんだなということが私は非常に残念だと思つております。しかし、大臣は再三にわたつて、タスクシフティング、しっかりとやると言つてくださつておりますので、私はそれを信頼してですね。本当に現場、おのおの、いろいろ、それは濃淡