

平成三十年三月十三日受領
答弁第一一九号

内閣衆質一九六第一一九号

平成三十年三月十三日

内閣総理大臣 安倍 晋三

衆議院議長 大島 理 森殿

衆議院議員山井和則君提出高度ファッションナル制度で認められる働き方等に関する質問に対し、別紙
答弁書を送付する。

衆議院議員山井和則君提出高度プロフェッショナル制度で認められる働き方等に関する質問に対する
答弁書

一、五及び八について

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（仮称）（以下「法案」という。）の内容については、現在検討中であることから、お尋ねについてお答えすることは困難である。

なお、労働政策審議会が昨年九月に答申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要綱（以下「法案要綱」という。）においては、いわゆる高度プロフェッショナル制度の対象業務については、労働者の保護に欠けることが無いよう、当該業務に従事する労働者においては労働条件について使用者との交渉力があるものと考えられる「高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得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令で定める業務のうち、労働者に就かせる業務」とされている。

また、「対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間・・・と事業場外において労働した時間との合計の時間・・・を把握する措置・・・を当該決議で定める

ところにより使用者が講ずること」及び「対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置・・・を使用者が講ずること」を「賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会」が「決議」することとされている。

現在、これらを踏まえ検討しているところである。

二及び三について

労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）に基づき業務上の災害として認定するか否かについては、労働基準監督署長により、脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について（平成十三年十二月十二日付け基発第一〇六三号厚生労働省労働基準局長通達）、心理的負荷による精神障害の認定基準について（平成二十三年十二月二十六日付け基発一二二六第一号厚生労働省労働基準局長通達）等に従って個別の事例に応じて判断されるものである。

四及び九について

法案の内容については、現在検討中であることから、お尋ねについてお答えすることは困難である。

なお、法案要綱においては、「賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会・・・が設置された事業場において、当該委員会が委員の五分の四以上の多数による議決」により「対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間・・・と事業場外において労働した時間との合計の時間・・・を把握する措置・・・を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること」（以下「健康管理時間把握措置」という。）を含む「事項について決議をし・・・当該決議を行政官庁に届け出た場合において、・・・労働者・・・であって書面等の方法によりその同意を得た者を」対象業務に「就かせたときは、労働基準法第四章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しないものとすること」、ただし、健康管理時間把握措置を含む「措置を使用者が講じていない場合は、この限りではない」とされている。現在、これを踏まえ検討しているところである。

六及び七について

法案の内容については、現在検討中であることから、お尋ねについてお答えすることは困難である。

十について

法案の内容については、現在検討中であることから、お尋ねについてお答えすることは困難である。

なお、お尋ねの「対象業務」については、平成二十七年二月に労働政策審議会において取りまとめられた今後の労働時間法制等の在り方について（報告）（以下「建議」という。）においては、「具体的には（中略）法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で適切に規定することが適当」とされており、また、お尋ねの「休息時間の確保、深夜業の回数を一箇月に一定の回数に制限するための基準」については、建議においては、休息時間の時間数及び深夜業の回数について「法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で規定することが適当」とされている。現在、これらを踏まえ検討しているところである。

十一について

お尋ねについては、例えば、労働政策審議会労働条件分科会において、委員より「日本の大体の企業でいけば、年に一度、人事評価がある・・・それでまた翌年に基本給が上がるとか、あるいは役職が上がるとか、資格が上がるとか、そのようなことになると思うのですが・・・一年先に上がるから君頑張ってくれということでは意欲とかそういうニーズに応えられないというような労働者もいるということでござい

ます。そういうニーズに応えるための選択肢として、もっとダイレクトに成果に反映するような制度があってもいいのではないかということでございます。」といった意見があり、御指摘の「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え」といった文言が盛り込まれた建議が平成二十七年二月に取りまとめられたものである。