

梅ちゃん先生の

法律相談

第21回

「働き方改革」

とは何か③

－多様で柔軟な 働き方の実現

梅本寛人 (弁護士)

1 多様で柔軟な働き方の実現

前回に引き続き、今回も先般国会において成立した「働き方改革」関連法の内容を中心に話したいと思います。

前は長時間労働の是正のための施策について話しましたが、今回は、長時間労働の是正とも関係する「多様で柔軟な働き方の実現」のために新たに導入される施策を中心に話します。

2 高度プロフェッショナル制度の導入

(1) 高度プロフェッショナル制度とは？

今回の働き方改革においては、以前から議論のあった高度プロフェッショナル制度、略して「高プロ」が導入されることとなりました。

「高プロ」とは、正式には、**特定高度専門業務・成果型労働制**といい、職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする業務に従事する場合に、年間の休日を実に取得させること等の健康確保措置を講じること及び本人の同意や労使委員会の決議等があることを要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の労基法の規制を適用除外とする、というものです。要するに、**高度に専門的な仕事に従事し比較的多い収入を得ている労働者について、一定の要件を充たせば、残業代等を支払わなくても良いという制度**です。

この高プロは、**時間ではなく成果によって労働者の賃金を設定したい**とい

うニーズがあり、経済界からは導入の必要性が以前から提唱されてきました。もっとも、法案の国会審議においては、主に野党側から、長時間労働がますます助長され、過労死にも繋がりがねないとの批判が起こり、導入の是非が大きな問題となりました。しかし、結局、ほぼ政府の提案内容どおりの高プロが国会において可決・成立し、**来年(平成31年)4月から施行される予定**です。

(2) 高プロ導入の要件

① 対象業務

高プロの対象となる業務は「**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、労働者に就かせることとする業務**」(改正労働基準法41条の2第1項1号)です。簡単にいいますと、**高度に専門的で、働いた時間と得られる成果にあまり関連性のない業務**ということになります。具体的な業務は今後「厚生労働省令」(労働基準法施行規則)に盛り込まれることとなりますが、現時点では、**金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務(企業・市場等の高度な分析業務)、コンサルタントの業務(事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務)、研究開発業務等**が対象業務になることが予定されています。

たとえば、照明デザインを行う業務

は、この対象業務となるのでしょうか?照明デザインを作成することが「高度に専門的知識等を必要」とするものであり、作成時間をかければかけるほど良い成果が得られるというものではない(かける時間と出来上がるデザインの良し悪しに比例関係はない。「デザイン」というものは、多分にデザイナーの感性・芸術性に左右される創作といえる面があり、時間をかければ良いものが生まれるというものでもないと思います。)といえるものであれば、該当することになります。もっとも、照明デザインに関する業務が対象業務として厚生労働省令に盛り込まれる予定は今のところありません(ちなみに、同様に弁護士業も盛り込まれる予定はありません。弁護士業の場合、時間をかければかけるほど良い成果が得られるという面が強く、照明デザインとは異なり、そもそも対象業務にはなりにくいものと思われれます。)

② 対象労働者

対象業務に就いている労働者であって、使用者との間の書面等の方法による合意に基づき職務が明確に定められており、1年間当たりの賃金の額が「**基準年間平均給与額**」の3倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上である者です(改正労働基準法41条の2第1項2号)。上記の「**基準年間平均給与額**」の3倍の額ですが、具体的には、1075万円とされています。つまり、**年収額が1075万円以上の人**が対象となるということ

です。

③ 健康管理時間の把握義務

高プロの対象となる労働者には、**労働時間や割増賃金に関する労基上の規制が適用されません**。もっとも、これは使用者が対象労働者の労働時間を管理・把握する義務がなくなるということではありません。

使用者は、対象労働者の「**健康管理時間**」を把握する措置を講じる義務があります(改正労働基準法41条の2第1項3号)。「健康管理時間」とは、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時間のことです。使用者は、**対象労働者の健康確保を図るために、この健康管理時間を把握する義務**があり、タイムカード等の客観的な方法で時間を把握し、事業場外の労働についても労働者からの申告等の方法で労働時間を把握する措置を講じる必要があります。

④ 休日の付与

対象労働者には、**1年間を通じ104日以上かつ4週間を通じ4日以上**の休日を与えなければなりません(改正労働基準法41条の2第1項4号)。

⑤ 健康確保措置、働き過ぎの防止措置

勤務間インターバル制度(始業から24時間を経過するまでに一定の時間以上の継続した休息時間を与える制度)、健康診断の実施、有給休暇の付与等の対象労働者の健康確保と働き過ぎの防止のための措置を講じる必要があります(改正労働基準法41条の2第1項5号、6号)。

⑥ 対象労働者による同意の撤回

高プロ制度は、後記の労使委員会での決議によって導入されますが、対象労働者が自主的にこれから離脱できるようにするため、当該対象労働者は、高プロ制度導入についての同意を撤回することができます(改正労働基準法41条の2第1項7号)。

⑦ 労使委員会の設置、決議

高プロ制度を導入するためには、まず、使用者は、事業場の労働者を代表する者との間で構成する**労使委員会を設置し、同委員会にて、上記の①から⑥までの各要件等について、5分の4**

以上の多数による決議を得なければなりません。

⑧ 行政官庁への届出、報告

労使委員会での決議の後、使用者は、決議の内容を行政官庁(具体的には労働基準監督署)に届け出なければならず、また、その後も労働者の健康確保措置の実施状況については報告しなければなりません。

(3) 高プロ制度の意義

高プロ制度は、多様な働き方を実現する一環として、これまで労働法において基本とされてきた労働時間を前提とする賃金の設定という考え方を脱却し、**労働成果に応じた賃金の設定を認め、労働生産性の向上を目的とする**ものです。俗に「残業代ゼロ法」と言われるような人件費の削減やさらなる長時間労働を許容する制度ではありません。企業側の都合により残業代ゼロでの長時間労働を許すものであれば、結局労働者の生産性は低下することになります。この点、高プロの対象業務や年収の要件は、労働基準法においては明記されておらず、厚生労働省令(労働基準法施行規則)において決定できることになっているのは懸念すべき点といえ、法令の動向には不断の監視が重要であると考えます。

3 副業・兼業の推進

今回の働き方改革関連法においては直接条文化されるには至ってありませんが、政府は、多様な働き方を実現する見地から、**副業・兼業を推進する方向**を打ち出しており、平成30年1月、副業・兼業について、企業や労働者が現行の法令のもとでどういう事項に留意すべきかをまとめた「**副業・兼業の促進に関するガイドライン**」を策定・公表しています。

現在、ほとんどの企業では、**従業員**の**副業・兼業を禁止**しているものと思います。もっとも、裁判例においては、これらの副業禁止規定が**無制限に有効とされる例は実は多くありません**。労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、**基本的には労働**

者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、**労務提供上の支障となる場合、企業秘密が漏洩する場合、企業の名誉・信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合、競業により企業の利益を害する場合などに限定**されるとされています。

以上を受け、前記の「**副業・兼業の促進に関するガイドライン**」では、企業は原則として、従業員の副業・兼業を認める方向とすることが適当であり、副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを今一度精査したうえで、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、**原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められる**、とされています。

もっとも、副業・兼業を認めることとした場合に、企業が最も注意すべきことは労働者の**労働時間の把握**です。つまり「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」(労働基準法38条)と規定されており、**事業主を異にする場合もこれは適用されると解釈**されています。ゆえに、**本業と副業の各労働時間を合算した時間が労働時間となり、それが法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超える場合は所定の割増賃金を支払う義務が生じます**。そして、この割増賃金は、**後から契約した企業に支払義務があります**。ですから、雇用をする際にすでに別の会社に雇用されている場合、就労状況について十分確認してから雇用しないと、思いがけず割増賃金を支払う危険が生じますから、注意が必要であるといえるでしょう。

その他、企業が副業・兼業を認める場合の注意点、就業規則等の変更の行い方等については、厚生労働省のホームページ(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>)において詳しく説明されていますので、参考してください。