

改正労基法等（高度プロフェッショナル制度）に対する労働組合としての対応

I. はじめに

第 196 通常国会において、働き方改革関連法（2018 年 7 月 6 日公布）が成立し、一部を除き、2019 年 4 月 1 日から施行された。高度プロフェッショナル制度については、国会の法案審議においても大きな議論となり、制度全般にわたる附帯決議が採択された。その後の労働政策審議会労働条件分科会では、省令案要綱および指針案（「労働基準法第 41 条の 2 第 1 項の規定により同項第 1 号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針案」）の審議がなされ、国会答弁と附帯決議の内容の多くが盛り込まれる形でとりまとめが行われ、3 月末に公布された。

労働基準法に定める労働時間規制が適用されない高度プロフェッショナル制度は、長時間労働を助長しかねない制度であること、また、すでに柔軟な働き方を可能とする他の制度が存在し、現行制度のもとでも成果と報酬を連動させることは十分可能である。こうしたことから、連合は一貫して創設に反対してきた。労働組合としては、制度を導入しないことを基本とし、同制度の導入・適用によって労働者が過重労働を余儀なくされ、健康を損なうことがないように、以下の対応をはかる。

II. 高度プロフェッショナル制度の概要

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て得た成果との関連性が通常高くないと認められる業務」のうち省令で定める 5 業務を対象として、年収 1,075 万円以上かつ職務が明確に定められている労働者について、事業場の労使委員会における決議（対象業務、健康管理時間の把握、休日確保、健康確保措置等の 10 項目）や労働基準監督署への決議の届出、書面による本人同意の取得といった手順を経ることにより、労働基準法の労働時間、休憩、休日・深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする制度である。

1. 対象業務

- 「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て得た成果との関連性が通常高くないと認められる業務」のうち省令で定める次の 5 業務。
 - ①金融商品の開発業務、②金融商品のディーリング業務、③アナリストの業務（企業・市場の高度な分析業務）、④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）、⑤研究開発業務
- 業務に従事する時間に関して使用者から具体的指示を受けて行うものは対象外。
- 対象業務以外の業務を決議しても労働時間規制等の適用除外の効果は生じない。
- 使用者が労働時間に関わる働き方についての業務命令や指示（実質的に労働者の裁量を奪うものを含む）を行ったときから、労働時間規制等の適用除外の効果は生じず、法定労働時間・割増賃金等を適用。

2. 対象労働者

- 使用者との間の合意に基づき職務が明確に定められており、1 年間に支払われると見込まれる賃金額が 1,075 万円以上の労働者。

- 支払われると見込まれる賃金には、個別の労働契約又は就業規則等において、あらかじめ具体的な額をもって支払われることが約束されている賃金が含まれ、あらかじめ支払額が確定していないもの（成果に応じた賞与、転居によって変動する通勤手当、扶養人数によって変動する家族手当等）は含まれない。
- 対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが原則であり、対象業務以外の業務にも常態として従事する者は対象外。

3. 健康管理時間に基づく健康確保措置等

- 使用者は、客観的な方法等（タイムカードやパソコンの使用時間の記録等）によって健康管理時間（事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間）を把握。自己申告による把握は、事業場外において勤怠システムにログイン・ログオフできないような例外的な場合に限定。
- 健康管理時間を把握していない場合、労働時間規制等の適用除外の効果は生じず、法定労働時間・割増賃金等を適用。
- 年間104日以上かつ4週間を通じ4日以上の日を確保を義務化。休日確保が不可能と確定したときから、労働時間規制等の適用除外の効果は生じず、法定労働時間・割増賃金等を適用。
 - ※労働基準法による年次有給休暇の年5日の時季指定は、高度プロフェッショナル制度の対象労働者も対象。
- 選択的健康確保措置（以下「選択的措置」という）として、次のいずれかを実施。選択的措置を実際に講じていない場合は、労働時間規制等の適用除外の効果は生じず、法定労働時間・割増賃金等を適用。
 - ①勤務間インターバルの確保かつ深夜業の制限、②1か月または3か月あたりの健康管理時間の上限措置、③2週間連続の休日、④臨時の健康診断
- 健康管理時間の状況に応じた健康確保措置（以下「健康・福祉確保措置」という）として、次のいずれかを実施。健康・福祉確保措置の未実施は、行政指導の対象。
 - ①選択的措置のうち当該措置として決議したもの以外の措置、②医師の面接指導、③代償休日または特別な休暇の付与、④心とからだの相談窓口の設置、⑤配置転換、⑥産業医の助言指導に基づく保健指導。

4. 労使委員会

- 10項目の決議事項（対象業務、対象労働者の範囲、健康管理時間の把握方法、健康福祉確保措置、同意の撤回手続等）を、委員の5分の4以上の多数により決議。
- 決議とその有効期間の定めは再度決議しない限り更新されない。
- 過半数代表者が適正に選出されていない場合、決議は無効。
- 労使委員会は、少なくとも6か月に1回、労働基準監督署への定期報告時に開催。

5. 本人同意と撤回

- ①制度が適用される旨、②少なくとも支払われる賃金の額、③同意の対象期間、を明記した書面に署名する形で対象労働者の同意を取得。
- ①業務の内容、②責任の程度（職位等）、③求められる水準（成果）、を書面で明示して職務を合意。
- 少なくとも支払われる賃金の額は、求められる水準を達成できない場合でも全額支払われ、業績や成果・成績、休暇や休業の取得等を理由とした減額は不可。
- 無期労働契約または1年以上の有期労働契約の労働者は1年ごとに確認・更新。
- 制度の対象とすることで賃金が減らないようにすることが必要。

- 使用者による一方的な本人同意の解除はできない。
- 同意撤回の申出時から労働時間規制等の適用除外の効果は生じず、法定労働時間・割増賃金等を適用。
- 不同意および同意撤回を理由とした不利益取扱いを禁止。
- 対象期間終了ごとに必要に応じて評価制度・賃金制度を見直し、本人同意を取得。

6. 制度導入後の対応

- 休日確保、選択的措置、健康・福祉確保措置の実施状況を6か月以内ごとに労働基準監督署に報告。
- 1週間あたりの健康管理時間が40時間超の場合、超えた時間が1か月あたり100時間超の者に対する医師の面接指導を義務化。面接指導の義務の対象外の者から申出があった場合の面接指導を努力義務化。

Ⅲ. 労働組合としての対応

1. 基本的な考え方

十分な健康・福祉確保措置が講じられたとしても、労働時間規制が適用されなければ、長時間労働が助長されかねず、生活時間と労働時間のバランスをとることも困難である。したがって、労働組合としては、以下の「対応の観点」を踏まえつつ、本制度を導入しないことを基本とし、反対の姿勢で臨む。

2. 対応の観点

(1) 労使委員会の設置・運営

1) 委員の指名

- ①労働組合が過半数労働組合の要件を満たす場合は、労働組合の役員等を委員として指名し、労働組合が過半数労働組合の要件を満たさない場合は、労働組合の委員長等が過半数代表者となり、労働組合の役員等を委員に指名することで、労働者の意見が適切に反映されない事態を避けるように留意する。

2) 使用者からの情報開示

- ①使用者が労使委員会に制度の実施状況に関する情報（健康管理時間や休日の取得状況、選択的措置および健康・福祉確保措置の実施状況や健康状態、苦情の内容および対処方法等）を開示する際の手続、開示時期、開示すべき範囲を労使委員会の運営規程で定める。開示する情報は、プライバシーの保護に配慮した上で、対象労働者全体の平均値だけでなく、適用労働者ごとの個別の状況が明らかになるようにする。
- ②制度の実施状況に関する情報は、労働組合にも開示することを運営規程で定める。

(2) 労使委員会の決議事項

1) 対象業務

- ①労使委員会で決議する対象業務は、範囲をできるだけ狭く絞り、内容を明確かつ具体的に定める。その際、指針に記載されている「対象業務となり得る業務の例」「対象業務となり得ない業務の例」を参照しながら、本来対象とならない業務が含まれたり、部署やチームが所掌する業務のすべてが一括で対象にされたりする

ことのないようにする。

- ②対象労働者の上司が、労働時間に関する具体的な指示を行うなどして対象労働者の裁量を奪い、長時間労働をさせることがないよう、制度が適用される対象労働者の上司に対して、制度に関する管理者教育を行うことを決議し、その内容や実施時期等を定める。

2) 対象労働者の範囲

- ①年収要件は、1,075万円を上回る、可能な限り高い額に引き上げて設定する。
- ②業務の進め方や労働時間に関する裁量を事実上有していない労働者が対象に含まれることを防ぐ観点から、勤続や職務経験の年数、資格の有無等、有効なものを対象労働者の要件に追加する。

3) 健康管理時間の把握

- ①健康管理時間から除く時間を決議する場合は、例えば「休憩時間」など、除く時間の内容・性質のみを定めるようにし、「休憩時間として1時間を除く」といったように、一定の時間数が機械的に除かれることがないようにする。また、労働から完全に解放されていない時間が除かれることがないようにする。
- ②健康管理時間の記録は、対象労働者からの求めがなくても、いつでも確認できるようにすること、またその具体的な方法（勤怠システム画面での表示等）を決議で定め、対象労働者自身が働き方をチェックして働きすぎに歯止めをかけることができるようにする。
- ③使用者は、健康管理時間の把握とあわせて、対象労働者の健康状態の把握を行って労使委員会に報告し、労使委員会はそれらに基づいて制度の適用の見直しを行うことを決議で定める。健康状態の把握方法についても、具体的な方法（本人との定期的な面談や医師の意見の聴取等）を決議で定める。
- ④対象労働者ごとの健康管理時間を毎月の安全衛生委員会において報告することを決議で定める。

4) 休日の確保

- ①休日取得の具体的な手続きについては、取得予定日を対象労働者が事前に指定するなど、自律的かつ適切に取得できる方法を決議で定める。

5) 選択的措置および健康・福祉確保措置

- ①選択的措置および健康・福祉確保措置を決議するにあたっては、対象労働者の意見を必ず聴取した上で、対象業務の性質などを踏まえて、対象業務ごと、もしくは健康管理時間の長さによって異なる措置を決議するなど、実態に即した効果的な措置が講じられるようにする。
- ②選択的措置を決議するにあたっては、臨時の健康診断を、すべての対象労働者に対する措置として選択した上で、勤務間インターバルなど、それ以外の措置も必ず選択するようにする。また、省令で定められている措置のほかに、連続勤務日数の上限を設けるなどの独自の措置を追加で実施することを検討する。
- ③臨時の健康診断は、受診要件の健康管理時間の時間数を、省令の規定（1週間あたりの健康管理時間が40時間超の場合、超えた時間が1か月あたり80時間超）よりも短く設定する。また、結果に対する医師の意見を必ず聞いて労使委員会に

報告することとし、健康状態に問題がある、もしくは健康を損なうおそれがあるとされたときには、業務量の軽減、さらには制度の適用解除を行うなど、労働からの解放と、以後の働き方の改善をはかる措置を速やかに講ずることを決議で定める。

- ④心とからだの相談窓口、医師による面接指導、産業医の助言指導に基づく保健指導において、健康状態に関する所見があった場合も同様に、労働からの解放と働き方の改善をはかることを決議で定める。
- ⑤健康管理時間が一定時間を超えた、もしくは健康面に業務を原因とする問題がみられる対象労働者は、直ちに制度の適用を解除することを決議で定める。
- ⑥労使委員会において、一定期間ごとに、選択的措置および健康・福祉確保措置の実施状況や対象労働者の健康状態の確認を行い、措置が十分に機能していない場合は、制度の廃止も含めて運用の見直しを行うことを決議で定める。
- ⑦医師による面接指導、臨時の健康診断、心とからだの相談窓口、産業医の助言指導に基づく保健指導の結果を、毎月の安全衛生委員会において報告することを決議で定める。

6) 制度が適用されなくなった場合の処遇

- ①同意の撤回やその他の理由によって、対象労働者に制度が適用されなくなった後の配置・処遇のあり方とその決定方法を決議で定める。その際、賃金等の処遇は、制度適用前の水準を下回らないものとする。

7) 本人同意の手続

- ①使用者が本人同意を得る時期や方法等の具体的な手続を決議で定める。その際、労働者が同意するか否かを熟考できるよう、使用者が所要の事項を記載した書面を示してから対象労働者が回答するまでに、十分な期間を設けるようにする。
- ②対象労働者が意に反して署名せざるを得ない状況でなされた本人同意は無効であること、また、本人同意は会社と対象労働者の合意であることを決議に含める。なお、同意の強制を防ぐため、署名した書面を労働組合が受け取り、署名が真意に基づくものか否かを確認した上で、労働組合から使用者に提出することをルール化することも検討する。
- ③署名した書面の写しを本人に必ず手交することを決議で定める。

8) 決議に関する事項

- ①決議の有効期間は、本人同意の対象期間との整合をはかり、1年間とする。

(3) 適正な運用の確保

1) 運用実態の把握

- ①労働組合は、使用者に制度の実施状況に関する情報を開示させるとともに、対象労働者のヒアリングやアンケート調査を行うなどして運用実態を把握し、対象労働者の働き方や健康状態に問題はないか、また、労使委員会の決議や法令に則った制度運用がなされているかを定期的に点検する。

2) 問題改善の取り組み

- ①労使委員会における調査審議と事業主に対する意見は、労働組合の有する団体交

渉権を制約するものではない旨が指針において明記されていることを踏まえ、実態把握を通じて明らかとなった問題点の改善について、労使で協議する。この労使協議は、半期や四半期に一度など、実施時期を明確に定め、定期的を実施する。

②決議を行おうとするとき、もしくは、対象労働者に適用される評価制度・賃金制度の内容および対象業務の具体的内容を使用者が見直そうとするときは、労使委員会と同様、労働組合にも事前に説明するように求め、労使でそれらの内容について協議を行う。

以 上