

## 【人事・労務】

# 待ったなし!働き方改革関連法の あらまし(第3回)

～人事・労務担当者が知っておくべき法改正知識～

社会保険労務士法人 HR Trust

特定社会保険労務士 江原 充志



前回(本誌2018年12月号)では、働き方改革関連法のうち、「勤務インターバル制度」と「フレックスタイム制」についてお話ししました。今回は第3回目として、その他の注意すべき点と法改正を踏まえた労務管理の勘どころをお伝えします。

### 1 高度プロフェSSIONAL制度

今回の改正で、新たに「高度プロフェSSIONAL制度」(以下、高プロ)が制度化されました。

高プロは、自律的で創造的な働き方を希望する人が、高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方ができるよう、本人の希望に応じた自由な働き方を実現するしくみとして創設されたものです。高プロを導入することによって、時間にとらわれない働き方が可能になり、使用者も残業代を支払う必要がありません(労働時間、休憩、休日の法規制が適用除外となる)。

しかし、高プロは高度専門職に限るとか、年収が1,075万円以上であることなどが要件とされており、中小企業にとってかなりハードルの高い制度となっています。

1,000万円以上の年収といえば、地方都市ではほぼ役員クラス(使用者もしくは管理監督者)であり、高プロ適用の余地はほとんどないと思われます。

このように導入余地が極めて少ないと思われる高プロですが、導入自体は不可能でも参考になる部分もあります。それは高プロを導入した企業に課せられる健康確保措置です。

高プロは、ややもすれば過重労働となり、対象者に健康被害を及ぼすおそれがあります。そこで、法律は、対象者が健康を損なわないよう、企業に次のような健康確保措置を講ずるよう求めています。

- ・年間104日以上、かつ、4週4日以上の日曜日を義務付け
- ・加えて、以下のいずれかの措置を義務付け ※どの措置を講じるかは労使委員会の5分の4の多数で決議
  - ① インターバル規制(終業・始業時刻の間に一定時間を確保) + 深夜業(22～5時)の回数を制限(1カ月当たり)
  - ② 在社時間等の上限の設定(1カ月又は3カ月当たり)
  - ③ 1年につき、2週間連続の休暇取得(労働者が希望する場合には1週間連続×2回)
  - ④ 臨時の健康診断の実施(在社時間等が一定時間を超えた場合又は本人の申出があった場合)
- ・在社時間等が一定時間(1カ月当たり)を超えた労働者に対して、医師による面接指導を実施
- ・面接指導の結果に基づき、職務内容の変更や特別な休暇の付与等の事後措置を講じる

上記健康確保措置は、とりもなおさず、従業員が過重労働とならないための安全配慮の手段であるといえます。高プロの導入の有無にかかわらず、(とくに管理職は)この健康確保措置の内容を知っておくことで、一般の従業員に対しても応用ができます。

例えば、労働時間が増加して自分の部下に変調のサインがみられたときは(様子が変わったたり、凡ミスを繰り返す、急に痩せた、急に太ったなど)、上記健康確保措置の内容を知っていれば産業医の面談を

受けさせたり、次の日の始業まで勤務インターバルを指示したり、週に一回は必ず休日をとらせるなど一定の配慮を行うことができます。

今後は、より現場での管理職の労務管理手腕が問われることになるでしょう。有事の際はこのような労務管理上の配慮ができていたかどうか安全配慮義務を果たしていたかどうかの分かれ目になります。高プロにはそのようなメッセージが込められているといえます（もともと、上記の措置講じたからといって必ず免責されるとは限りませんが…）。

## 2 労働時間の状況の把握義務

次に、労働安全衛生法の改正についてです。これまで、事業主は割増賃金（時間外、休日、深夜手当）を適正に支払うために、労働時間を客観的に把握しなければならない旨、通達で規定されていました。行政当局もこれを前提に指導を行ってきたわけですが、管理監督者や裁量労働制の適用者、みなし労働時間制の採用者はこの通達の対象外でした。なぜなら割増賃金の支払義務がないためです。

しかしながら、これらの適用除外者であっても過重労働がもたらす健康被害のリスクは一般の労働者と何ら変わりません。そこで、（労働基準法ではなく）労働安全衛生法によって、管理監督者や裁量労働制が適用される者も含めたすべての人<sup>注1</sup>の労働時間の状況を客観的に把握するよう、法律によって義務付けられました。

加えて、上記に基づき、事業主が時間外・休日労働時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が1月当たり**80時間**を超えた労働者本人に対して、その旨を本人に伝えなければならないとされた点も併せて留意が必要です（これは後述の医師による面接指導を受けさせるためです）<sup>注2</sup>。

つまり、企業が割増賃金支払いの要否にかかわらず、すべての労働者<sup>注1</sup>に対して、健康管理のための労働時間を把握しなければならなくなった点は法律上重要なイベントといえます。

## 3 面接指導の対象となる労働者の要件

医師による面接指導の対象となる労働者の要件が変更になったことにも留意が必要です。これまで、労働安全衛生法では、1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者に対しては、労働者の申し出により、医師による面接指導を受けさせなければならないと規定されていました。

今回、時間外労働上限規制により、時間外・休日労働を100時間以上させることが禁止されたため、面接指導を受けさせるべき時間外・休日労働時間の基準も「100時間超」から「**80時間超**」へと変更されました。前記、健康管理のための労働時間の「把握」と「通知」は、まさにこの面接指導を受けさせるためのものです。

なお、今改正で時間外労働上限規制の適用除外5業種<sup>注3</sup>とされている、いわゆる「研究開発業務」に就いている労働者については、時間外・休日労働時間が1月当たり**100時間**を超えた場合には、その労働者からの申出がなくとも、事業者は、面接指導を行わなければならないので、十分留意が必要です。

これまで、さまざまな改正内容をみてきましたが、すべてに共通するキーワードは「労働時間管理」です。賃金面（割増賃金支払い）からも、健康管理面からも現場における労働時間管理は必須です。施行が1年遅れの中小企業においても早急に体制整備しておきたいものです。

注1) 高プロ適用者は除かれます。

注2) なお、「給与明細に時間外・休日労働時間数が記載されている場合には、これをもって労働時間に関する情報の通知としても差し支えない」とされています。

注3) ①自動車運転の業務、②建設事業、③医師、④鹿児島・沖縄の製糖業、⑤研究開発業務