

働き方改革法案成立

---Part 1 労働時間法制①---

フレックスタイム制度

高度プロフェッショナル制度

産業医・産業保健機能の
強化

働き方改革に関する
お問い合わせや制度見直しの
ご相談は下記まで



発行者：東京総合
社会保険労務士法人

住所：〒103-0028
東京都中央区八重洲 1-7-20

八重洲口会館 8F

TEL. 03-5299-6181

<http://www.tokyo-sogo.jp/tsssal/>

働き方改革関連法案とは、労働基準法、労働安全衛生法などの改正案を一つにまとめた総称で、主なものは下記のとおり。

主な法改正	実施時期	中小企業※
1. 労働時間法制の見直し		
①時間外労働の上限規制	2019年 4月1日	2020年 4月1日
②勤務間インターバル制度の導入 (努力義務)	2019年4月1日	
③年間5日間の年次有給休暇の取得を 義務付け	2019年4月1日	
④中小企業における月60時間を超える 残業の割増率の引き上げ	(実施済)	2023年 4月1日
⑤労働時間の状況を客観的に把握すること を義務付け	2019年4月1日	
⑥フレックスタイム制の拡充	2019年4月1日	
⑦高度プロフェッショナル制度の創設	2019年4月1日	
⑧産業医・産業保健機能の強化	2019年4月1日	
2. 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保		
⑨同一労働同一賃金(正規・非正規労働者間の不合理な待遇差を禁止)	2020年 4月1日	2021年 4月1日
⑩労働者に対する待遇に関する説明義務の強化	2020年 4月1日	2021年 4月1日

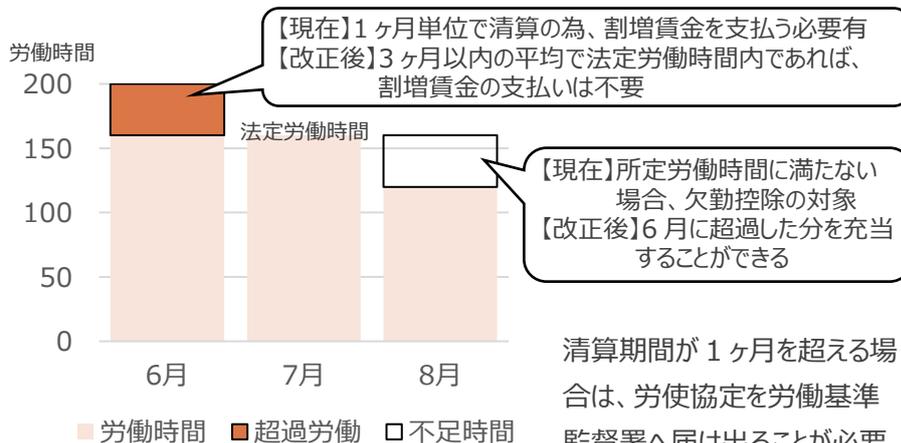
今号掲載

※中小企業の範囲

	資本金額又は出資の総額	又は	常時従業員数
小売業	5,000万円以下	又は	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
製造業その他	3億円以下		300人以下

1. フレックスタイム制の拡充

■労働時間の精算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長



2. 高度プロフェッショナル制度（特定高度専門業務・成果型労働制）

■労働時間ではなく成果に基づく賃金の支払い

対象者	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、コンサルタントの業務、研究開発業務など
年収要件	「労働者の平均給与額」の3倍を「相当程度上回る水準」以上（1075万円を想定）
本人の同意	職務記述書により同意が必要 自らの意思で適用解除できる
導入手続	労使委員会で、「対象業務」「対象労働者」「健康確保措置」等を4/5以上の多数で決議
健康確保措置	<ul style="list-style-type: none"> ■年間104日以上かつ4週4日以上の日曜日を義務付け ■労使委員会の4/5の多数で決議された以下の取組のいずれか <ul style="list-style-type: none"> ①インターバル規制+深夜業に回数制限 ②在社時間等の上限設定 ③1年につき2週間連続の休暇取得 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労働者に対して、医師による面接を実施

■裁量労働制との違いは？

現在の裁量労働制には企画型と専門型があり、概要は下記のとおり。

	対象となる業務の範囲	労働時間の取り扱い
専門業務型 〔業務限定〕	業務の性質上、遂行方法・時間配分を労働者の裁量に委ねる必要があるもの。 〔専門19業務〕 研究開発、情報処理システムの分析・設計、取材・編集、デザイナー、プロデューサー・ディレクター、コピーライター、システムコンサルタント、インテリコディネーター、ゲーム用ソフトウェアの創作、証券アナリスト、金融商品の開発、公認会計士、弁護士、建築士、不動産鑑定士、弁理士、税理士、中小企業診断士、大学における教授研究	労使協定で定めた労働時間を働いたものとみなす（法定労働時間以内を協定すれば、残業は生じない）
企画業務型	企業の中核部門において、企画、立案、調査、分析の業務を自律的に行うもの。本人の同意が必要。	労使委員会で決議した労働時間を働いたものとみなす（法定労働時間以内を決議すれば、残業は生じない）

裁量労働制と高度プロフェッショナル制度の最大の違いは労働時間の取り扱いにある。裁量労働制では、あらかじめ決められた時間を労働時間とみなすため、みなし労働時間が労働基準法の定める法定労働時間を超えている場合には、残業代が支給される。また、深夜や休日の割増賃金も支給される。

一方、高度プロフェッショナル制度では、法定労働時間と休憩・休日の規制が適用されないため、時間外・深夜・休日労働の割増賃金が発生しない。

【改正後の各労働制の比較】

労働制	手続き (監督署へ届出)	年収要件	本人同意	労働時間	休憩	法定休日	時間外割増賃金	深夜割増賃金	休日割増賃金
原則	×	×	×	1日8時間 週40時間	○	○	○	○	○
専門型 裁量労働制	労使協定 (届出要)	×	×	みなし 労働時間	○	○	みなし労働時間 が法定時間 を上回って いれば支給	○	○
企画型 裁量労働制	労使委員会 (届出要)	×	必要	みなし 労働時間	○	○		○	○
高度プロフェッショナル制度	労使委員会 (届出要)	1075万円以上	必要	×	×	×	×	×	×
管理監督者	×	×	×	×	×	×	×	○	×

3. 産業医・産業保健機能の強化

■ 産業医の活動環境の整備

現在	改正後
産業医は、労働者の健康を確保するために必要があると認めるときは、事業者に対して <u>勧告することができる</u>	※①事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況などを産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために <u>必要な情報を提供しなければならない</u>
事業者は、産業医から勧告を受けた場合は、 <u>その勧告を尊重する義務がある</u>	事業者は、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告しなければならぬこととし、衛生委員会での実行性のある健康確保対策の検討に役立てる
	※②事業場は産業医の業務の内容等について、労働者に周知しなければならない。

■ 労働者に対する健康相談の体制整備、労働者の健康情報の適正な取り扱いルールの推進

現在	改正後
事業者は、労働者の健康相談等を継続的かつ計画的に行う必要がある（努力義務）	事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければならない
	事業者による労働者の健康情報の収集、保管、使用及び適正な管理について、指針を定め、労働者が安心して事業場における健康相談や健康診断を受けられるようにする

■ 産業医とは？

労働者の健康管理等について、専門的な立場から指導や助言を行う医師のことで、労働者数 50 人以上の事業場において、選任義務がある。

安全衛生法第 14 条第 1 項において、下記①～⑨の医学に関する専門的知識を必要とするものとしている。

- ① 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康保持のための措置に関すること
- ② 長時間労働者に対する面接指導及びその結果に基づく労働者の健康保持のための措置に関すること
- ③ ストレスチェックの実施、高ストレス者への面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康保持のための措置に関すること
- ④ 作業環境の維持管理に関すること
- ⑤ 作業管理に関すること
- ⑥ 上記以外の労働者の健康管理に関すること
- ⑦ 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進のための措置に関すること
- ⑧ 衛生教育に関すること
- ⑨ 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止に関すること

※ 産業医の選任義務のない事業場（労働者数 50 人未満）について

選任義務のない事業場においては、労働者の健康管理を医師等に行わせるように努めなければならないとされている。このような産業医の選任義務を負わない事業場において、医師等に労働者の健康管理等を行わせる場合は、法改正事項のうち、産業医の活動環境の整備項目の※①②について努力義務を負う。