

1 労働時間 高プロ制度の施行にあたり労組としての対応方針を確認——連合

42

高度の専門的知識を持つ労働者に対して労働時間などの規定を適用しないようにする「高度プロフェッショナル制度」が4月1日から始まったことを受け、連合（神津里季生会長）は4月18日に開催した中央執行委員会で、労働組合としての対応方針を確認した。対応方針は、「制度を導入しないことを基本とし、反対の姿勢で臨む」とし、対象労働者の年収要件について「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」よう促している。

連合は審議会段階から反対

改正労働基準法を含む働き方関連法が4月1日から施行され、「高度プロフェッショナル制度」（以下、高プロ制度）も同日からスタートした。

高プロ制度の導入は、多様で柔軟な働き方を労働者が自分で選択できるようにするための「働き方改革」の一環。高度の専門的知識等を持ち、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象としており、労使委員会の決議や本人同意を前提として、休日確保措置や健康・福祉確保措置などを講じることによって、労働基準法に定められた労働時間や休憩、休日などに関する規定を適用しない制度内容となっている。

ただ、連合をはじめとする労働側は、長時間労働を助長させる制度だと主張して、審議会での検討段階から反対の姿勢を示してきた。

労使委員会を設置し、決議

企業内で高プロ制度を労働者に適用

するには、次のような手続きの流れが必要となる。まず、対象となる事業場において「労使委員会」を設置する。労使委員会は、労働者を代表する委員と、使用者を代表する委員とで構成し、労働者委員が半数を占めていなければならない。使用者は、労使委員会の同意を得た上で委員会の運営規程を作成する。

この労使委員会で、①対象業務②対象労働者の範囲③対象労働者の健康管理時間の把握とその方法④休日の確保⑤選択的措置（勤務間インターバルの確保など定められた措置のいずれかを実施）⑥健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置⑦同意の撤回に関する手続き⑧苦情処理⑨不利益取扱いの禁止⑩その他厚生労働省令で定める事項——の各項目について決議しなくてはならない。決議を終えたら所定の様式で労働基準監督署に届け出る。

その後は、対象となる労働者の同意を書面で得て、そこで初めて対象労働者を対象業務に就かせることができる。決議には有効期間があるので、有効期間が満了した場合、労使委員会での決議から、手続きをやり直す必要がある。

導入しないことが基本

こうした手続きの流れに沿って連合の対応方針を見ていくと、まず、基本的な考え方のなかで「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」と主張。「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」と強調し、改めて高プロ制度に対する反対の姿勢を鮮明にした。

対応内容では、まず、労使委員会の委員の指名について、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さけるよう留意する」と指摘した。

対象業務の範囲はできるだけ狭く

労使委員会での決議事項に関しては、まず対象業務について、「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」ことを勧め、定める際には厚生労働省の指針にある例を参照としながらも、「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」と注意を促した。なお、高プロ制度では、対象業務の要件について「対象業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けて行うものは含まれない」と規定しており、対象業務の具体的な例として、①金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務②資産運用の業務または有価証券の売買その他の取引の業務のうち投資判断に基づく資産運用などの業務③有価証券市場における相場等の動向または有価証券の価値等の分析、評価またはこれに基づく投資に関する助言の

業務④顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査または分析などの業務⑤新たな技術、商品または役務の研究開発の業務——を挙げている。

対応方針はまた、対象労働者の上司が業務の裁量を奪って長時間労働をさせることがないように、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」べきだとしている。

年収要件は可能な限り高い額に

対象労働者の範囲について高プロ制度は、「①使用者との間の合意に基づき職務が明確に定められていること②使用者から支払われると見込まれる賃金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こと」と規定し、厚生労働省令で定める額を1,075万円と設定しているが、対応方針は「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」とし、さらに、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ため、「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」よう求めている。

労働者が自ら時間を把握

健康管理時間の把握では、対象労働者がいつでも健康管理時間を確認できるようにするとともに、その具体的な方法などを決議で定めておくことや、使用者も対象労働者の健康状態の把握を行ってそれを労使委員会に報告し、状態に応じて制度見直しを行うことを決議で定めるよう提案した。

休日の確保については、高プロ制度は「対象労働者に年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日を与

えなければならない」と定めているが、休日取得の具体的な手続きについて「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」よう促している。

健康診断とそれ以外の措置で

決議事項にある選択的措置とは、①勤務間インターバルの確保（11時間以上）+深夜業の回数制限（1カ月に4回以内）②健康管理時間の上限措置（1週間当たり40時間を超えた時間について、1カ月について100時間以内または3カ月について240時間以内とすること）③1年に1回以上の連続2週間の休日を与えること（本人が請求した場合は連続1週間×2週間以上）④臨時の健康診断（1回当たり40時間を超えた健康管理時間が1カ月当たり80時間を超えた労働者または申出があった労働者が対象）——のいずれかを決議で定め、実施しなければならないというもの。

また、次の決議事項である健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置についても、高プロ制度は措置内容を具体的に示しており、①選択的措置として決議したもの以外の残り三つの措置のいずれか②医師による面接指導③代償休日または特別な休暇の付与④心とからだの健康問題についての相談窓口の設置⑤適切な部署への配置転換⑥産業医等による助言指導または保健指導——のなかから選択して決議し、必ず実施するよう求めている。

対応方針は、選択的措置と健康・福祉確保措置を決議する際には「対象労働者の意見を必ず聴取」することを主張。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」と述べて、健康診断とのダブルでの措置の実行を促した。

臨時の健康診断では、受診要件となっている健康管理時間の時間数を省令の規定よりも短く設定することを提案しており、また、結果に対する医師の意見を必ず労使委員会へ報告するよう求めた。

健康管理時間が一定時間を超えたり、健康面に業務を原因とする問題が見られた場合には、「直ちに制度の適用を解除することを決議で定める」ことを要求している。

十分な労働者の熟考期間を

本人同意の手続では、同意を得る時期や方法等の具体的な手続を決議で定め、その際は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」とアドバイス。

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を決議に含めるほか、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うえで、労働組合から使用者に提出することのルール化の検討も一案として示した。

運用開始後は、労働組合が使用者に制度の実施状況に関する情報を開示させるほか、対象労働者のヒアリングやアンケート調査による運用実態の把握などを提案。運用のなかで明らかになった問題点の改善については労使で協議することとし、労使協議は実施時期を明確に定め、定期的実施するよう促している。

（調査部）