



## 第50回 裁量労働制と高度プロフェッショナル制度

### ▼働き方改革関連法案が衆議院通過

働き方改革関連法案は2018年5月31日、衆議院本会議で可決され、6月5日に参議院で審議入りした。法案の柱の一つで、高収入の一部専門職を労働時間規制から外す「高度プロフェッショナル制度」(高プロ)について、野党が反対しているが、法案は成立する見通しである。反対理由は、「長時間労働を助長し、過労死が増える、対象業務の拡大や年収要件の引き下げが行われる可能性がある」である。推進理由は、「労働者のニーズに合った多様な働き方ができる」である。

### ▼裁量労働制とは

高プロに似たような制度が既にある。1987年に週40時間労働制が労働基準法に規定され、同時に「専門業務型裁量労働制」制度ができた。専門的な職種の労働者について、実際に何時間働くかと、労使協定によって定められた時間働いたものとみなす(残業時間も加味)というものである。研究者、デザイナー、メディア関係の製作業者、システムコンサルタント、弁護士等の専門的な仕事が対象である。1998年には、会社の中枢部門で企画立案に携わる労働者についても、上記と同様に「企画業務型裁量労働制」が導入された。これらは、あくまでも労働基準法のルールである。今回の法案には、当初「裁量労働制の拡大」も含まれていたが、その根拠となる厚生労働省の調査のデータ不備が問題になり政府は、労働基準法改正案から取り下さった。改正案では、企画業務型裁量労働制の対象業務が拡大される予定だった。(1)課題解決型提案営業と(2)裁量的にPDCAを回す業務である。

### ▼高度プロフェッショナル制度とは

高プロも趣旨は似ている。以前言われたホワイトカラー・エグゼンプションと同じである。対象職種は、高度の専門性を要する成果主義の職種であり、金融商品の開発、金融商品のディーリング、アナリスト、コンサルタント、研究開発等である。現時点では裁量労働制よりも適用範囲は狭い。しかし、対象職種は、「厚生労働省令で定める業務」とあるため、国会の議論を経ずに範囲が拡大される可能性がある。1986年施行の「労働者派遣法」も、当初専門的な13業務に限っていたが、対象業務の原則自由化や製造派遣解禁を経て、今では労働者の4割以上が非正規雇用である。高プロの対象者になるには、書面等による本人同意が必要で、職務の範囲が明確に定められている労働者で年収が高い人(1075万円以上の予定)に限られるが、法律の文面では、「年間平均給与額の3倍を上回る水準として厚生労働省令で定める額」

とあるため、下げられる恐れもある。使用者は、客観的な方法等により在社時間等の時間である「健康管理時間」を把握し、それに基づき、①インターバル措置(始業から24時間以内に継続した休憩時間を入れる)、②1か月又は3か月の健康管理時間の上限措置、③4週間に最低4日、年間104日の休日確保措置のいずれかを講じるとともに、健康管理時間が長い者(週40時間を上回る時間の合計が月100時間以上)に対して、医師による面接指導を実施する必要がある。この条件で時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の規定という労働基準法の適用除外とするのである。健康管理時間を不当に短く記録することに罰則規定がないこと、年104日以上の休日は週休2日で満たしてしまう、健康確保措置が選択制であること等、働きすぎにつながる懸念が示されている。

### ▼両者の違いは何か

両者の共通点は、労働時間に関わらず、その仕事の質や成果で報酬を定めることである。適用職種、年収以外の違いは何であろうか?裁量労働制は、みなし労働時間によって残業代が支給されるが、高プロは、労働基準法の法定労働時間や休日などの規制が適用されないので、残業代が支払われない。高プロの利点は、生産性が上がる、残業代が不要、ワークライフバランスが良くなる、である。問題点は、業務量に裁量権がない人の残業の強要、無制限の残業、不公平感のない成果の評価方法が難しい、過労死の立証が困難等である。適用に会社からの強要がないか、健康影響等をきちんとモニタリングし、問題の発生を早期に探知する必要がある。



鳥取大学医学部  
環境予防医学分野  
教授

尾崎 米厚  
(おさき よねあつ)