

今月のテーマ

<働き方改革関連法> 高度プロフェッショナル制度の省令案

10月15日に第147回、31日に148回労働政策審議会労働条件分科会が開催されました。同会議では、高度プロフェッショナル制度に係る省令案の素案が議題にあげられ、同制度の詳細が少しずつ明らかになってきました。

今回は、省令案の中から①対象業務、②年収要件、③使用者が講ずべき選択的健康確保措置の内容についてご紹介します。

①対象業務

改正労基法41条の2において「高度の専門的知識等を必要とし、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」であって「事業場の労使委員会が決議した業務」が対象業務とされていますが、省令案では、「**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**（企業・市場等の高度な分析業務）」、「**コンサルタントの業務**（事業・業務の企画運営に關する高度な考案又は助言の業務）」、「**研究開発業務**」の5つが限定列举されており、上記に関連する業務については、該当する例と該当しない例が具体的に示されています。

②年収要件

これまでの建議と同様に「**1,075万円以上**」を参考に定めるとされています。

③使用者が講ずべき選択的健康確保措置の内容

改正労基法41条の2第5項に定める選択的健康確保措置の各内容において、省令で定めることとなっていた事項は次の通り示されています。

- ・勤務間インターバルで確保する時間：**11時間以上**
- ・深夜業の回数制限：1ヵ月について**4回以内**
- ・健康管理時間の上限時間数：1週間あたり40時間を超える健康管理時間について、**1ヵ月あたり80時間および3ヵ月あたり240時間**
- ・臨時の健康診断実施の要件：1週間あたり40時間を超える健康管理時間について、**1ヵ月80時間を超えたことまたは本人からの申出があること**

なお、省令案では上記内容のほか、労使委員会の決議の届出の方法、労働者の同意の方法、労働基準監督署への定期報告の方法など、12項目にわたる事項が示されています。



パワハラ 法規制の対象へ

厚生労働省は、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、職場のパワーハラスメントの対策として、セクハラ・マタハラと同様に、事業主に対して法律により防止措置を義務付けること等を検討しています。パワーハラスメント防止対策の主な論点としては、以下の3つが挙げられています。

①パワーハラスメントの定義

「行為者」および「職場」の範囲、業務上の指導との線引き等

②職場のパワーハラスメント防止対策

パワーハラスメントの定義を踏まえた対応案、パワーハラスメント行為を禁止する場合や事業主に対する措置義務を設ける場合の課題等

③顧客等からの著しい迷惑行為

顧客等からの迷惑行為の実態についての問題の列举、パワーハラスメントとの類似点、相違点を踏まえた対応の在り方

政府はパワーハラスメント防止の法整備に向けて、来年の通常国会への法案提出を視野に具体案をまとめる方針です。



「就労証明書」の作成サイト開設！

子育て中の従業員が認可保育所等への入所申込みを行う際や、入所後の年度が変わるときは、雇用契約の内容や勤務状況、直近の給与支給額などについて勤務先が証明した書類（就労証明書）を市区町村に提出する必要があります。

例年10,11月は、来年4月の認可保育所等への入所申込みのための就労証明書の作成依頼が多い時期です。これまで就労証明書は市区町村ごとに異なる所定用紙に手書きで作成する必要がありましたが、2018年10月から、内閣府「**マイナポータル** ぴったりサービス」サイト内に「**就労証明書作成コーナー**」が開設され、PC入力等で作成することができるようになりました。

このサイトでは、全国の市区町村ごとの就労証明書の様式が同サイト内で入手でき、PC等で証明書を作成できるほか、一部の市区町村では、企業が手交した証明書を従業員本人が電子申請することも可能です。この時期多くの就労証明書を手書きで作成している場合は、業務効率化のため同サイトの利用を検討されてはいかがでしょうか。

【就労証明書作成コーナー】

<https://app.oss.myna.go.jp/Application/wrkCert/search>



【連載コラム】働き方改革関連法④

高プロは自律的な働き方が制度活用のカギに

「今月のテーマ」でも取り上げた「高度プロフェッショナル制度」とは、一定額以上の年収があり、時間で働くことがなじまない高度の専門的知識を必要とする業務に従事している労働者について、本人の同意や労使委員会の決議を要件に、労働基準法における労働時間、休憩、休日、深夜の割増賃金等の適用を除外するもので、「時間」ではなく「成果」で働くことを実現する新しい制度です。

同制度は所定労働時間など時間の枠にとらわれず、効率的に働くことで生産性向上が見込める一方で、業務遂行に自由度がないなど適用する環境が整っていない場合は、制限なく働いてしまい、かえって長時間労働を招くことにもなりかねません。制度を有効に活用するためには、法律に定める要件だけでなく、自律的な働き方ができるか、その働き方を実現できる環境が整っているかが鍵となります。導入の検討にあたっては、自社の職場環境の現状を把握することも重要です。



11月はテレワーク月間です

厚生労働省をはじめとするテレワーク推進4省と、産業界・学識者の産官学で構成される「テレワーク推進フォーラム」では、2015年より毎年11月を「テレワーク月間」としており、この期間中に全国各地で事業者向けのテレワーク導入促進セミナーやイベント等が開催されます。

また、このテレワーク推進フォーラムとは別に、東京都産業労働局がテレワーク導入支援のために設置した「東京テレワーク推進センター（東京・文京区）」では、常時、テレワークの導入や活用のためのセミナーを行っており、テレワークのための機器やツールの体験などもできます。

東京オリンピックを2020年に控え、交通混雑緩和のためテレワークを積極的に実施することが推奨されていますが、テレワークの効果はそれだけでなく、生産性の向上や従業員満足度の向上、採用力の強化、経費削減等多岐にわたります。

当研究所はテレワークの制度設計・導入に関するアドバイザリーやコンサルテーション、在宅勤務規程作成の実績が多数ございます。導入前のご相談～導入の際のサポートまで、是非当研究所にご相談、ご用命ください。

【テレワーク月間】 <http://teleworkgekkan.org/>

【東京テレワーク推進センター】 <https://tokyo-telework.jp/>