

検討進む労働時間制度改革

「高度プロフェッショナル制度」の課題とは

政策調査部主任研究員

大嶋寧子

03-3591-1328

yasuko.oshima@mizuho-ri.co.jp

- 高度な専門能力を持つ労働者を労働時間規制の適用除外とする制度（高度プロフェッショナル制度）を2016年4月より創設すべく、政策議論が進められている
- 高度プロフェッショナル制度の最大の特徴は、労働時間規制が適用除外される範囲の広さである。一方、制度導入要件である健康確保措置には抜け穴があり、その見直しが必要である
- 高度プロフェッショナル制度の下で労働者がメリハリのある働き方を実現するためには、労働者が労働の「場所」「時間」「時間帯」に裁量を持つことを法律で明確化するべきである

1. 国は労働時間法制の改革に関わる改正労働基準法案要綱を諮問

2015年2月13日に開催された労働政策審議会労働条件分科会では、労働時間法制の見直しを求める報告「今後の労働時間法制等の在り方について」が取りまとめられ、厚生労働大臣への建議が行われた（以下、労政審建議と呼ぶ）。さらに2月17日には、厚生労働大臣が建議に基づいた改正労働基準法案要綱（以下、改正法案要綱と呼ぶ）を労働政策審議会に諮問した。厚生労働省は、2015年通常国会に改正労働基準法案を提出する方針とされる。同法案が成立した場合、一部を除き2016年4月1日より施行される¹。

改正法案要綱に盛り込まれた労働時間制度改革（**図表1**）の柱は、①働き過ぎ防止のための法整備、②フレックスタイム制の見直し、③裁量労働制の見直し、④特定高度専門業務・成果型労働制（高度

図表1 改正法案要綱に盛り込まれた主な労働時間制度改革

	主な内容
働き過ぎ防止のための法整備	<ul style="list-style-type: none"> ● 月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金(5 割)の中小企業への適用猶予を廃止(2019 年 4 月施行) ● 行政官庁が時間外限度基準に関する助言・指導を行う際、健康確保に配慮する旨を法定 ● 有給休暇のうち 5 日について、使用者が時季指定する義務を設定
フレックスタイム制の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ● フレックスタイム制の清算期間の上限延長とこれに関連した手続き等を法定
裁量労働制の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ● 企画業務型裁量労働制の対象業務を追加 ● 始業・終業の時刻その他の時間配分の決定を労働者に委ねる制度であることを明確化
高度プロフェッショナル制度創設	<ul style="list-style-type: none"> ● 一定の年収要件を満たし、職務の範囲が明確で高度な専門能力を有する労働者を広く労働時間規制の適用対象外とする制度を創設

(注) 改正法案要綱では、施行期日は一部を除き 2016 年 4 月 1 日とされている。

(資料) 厚生労働省「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」(2015 年 2 月 17 日)より、みずほ総合研究所作成

プロフェッショナル制度)創設の4つである。なかでも、高度プロフェッショナル制度は過重労働を招くとして批判も大きく、今後、国会で改正労働基準法案が審議される際には、創設の是非や制度設計をめぐって大きな議論が生じることが予想される。

2. 高度プロフェッショナル制度の特徴

(1) 幅広い適用除外の範囲

改正法案要綱及び労政審建議に基づいて、高度プロフェッショナル制度の概要を整理したものが**図表2**である。制度の中身は、法案作成や国会審議の過程で見直される可能性があるため、ここで示すものは、本稿執筆時点の制度案である。

図表 2 高度プロフェッショナル制度の概要

	主な内容
制度適用の法的効果	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働基準法第4章の労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用除外
対象業務	<ul style="list-style-type: none"> ● 「高度の専門的知識等を必要」とし、「従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常強くない」と認められるもの (具体的業務は労働政策審議会で改めて審議し、省令で規定。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、コンサルタント、研究開発業務等)
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ● 使用者との書面等による合意により職務が明確に定められていること ● 年収が平均給与額の3倍を相当程度上回る水準であること ● 制度適用について労働者の書面等による同意が得られており、対象業務に就いていること (具体的な年収額は1,075万円を参考に、労働政策審議会で検討の上、省令で規定。本制度の対象となることによって賃金が減らないよう、指針に明記)
制度導入要件	<ul style="list-style-type: none"> ● 労使委員会で「対象業務の範囲」、「対象労働者の範囲」、「使用者による健康管理時間(注1)の把握及びその把握方法」、「3つの選択的措置のいずれかの実施」、「健康管理時間に応じた健康・福祉確保措置の実施」、「苦情処理措置の実施」、「対象労働者の不同意に対する不利益な取扱いの禁止」、「その他省令で定める事項」について5分の4以上の多数で決議し、行政官庁に届け出ていること
労働者の健康・福祉確保措置	<ul style="list-style-type: none"> ● 労使委員会の5分の4以上の多数で健康管理時間の把握及び把握方法、健康管理時間に応じた健康・福祉確保措置の実施について決議すること (健康管理時間の把握方法は省令等で客観的な方法を原則に、事業場外で労働する場合に限って自己申告を認める方向) ● 3つの選択的措置(①～③)のうちいずれかについて、労使委員会の5分の4以上の多数で決議の上、実施すること <ol style="list-style-type: none"> ① 労働者ごとに始業から24時間を経過するまでに省令で定める時間以上の休息時間を確保し、かつ、1カ月の深夜業の回数を省令で定める回数以内とする措置 ② 1カ月又は3カ月の健康管理時間が省令で定める範囲以内とする措置 ③ 4週間に4日以上かつ1年に104日以上を確保する措置 ● 健康管理時間のうち週40時間を超過した時間が月100時間を超える場合に、医師による一律の面接指導を義務付け

(注) 1. 健康管理時間は「事業場内に所在していた時間」と「事業場外で業務に従事した場合における労働時間」の合計。

2. カッコ内は労政審建議に基づく補足。省令は厚生労働省令。

(資料) 厚生労働省「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」(2014年2月17日)、労働政策審議会建議「今後の労働時間法制等の在り方について」(2015年2月13日)、より、みずほ総合研究所作成

高度プロフェッショナル制度の最大の特徴は、労働時間規制が適用除外される範囲の広さである。本制度が適用された場合、労働基準法第4章における労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されなくなる。すなわち、本制度の下で働く労働者は、法定労働時間に関わる規制（1日8時間、週40時間）が適用されなくなる（その結果、時間外労働という概念もなくなり、時間外労働に対する割増賃金規制（2割5分以上等）も適用されない）。さらに、休憩（労働時間が6時間を超える場合は最低45分等）、休日（1週間に1日以上、4週で4回以上等）、休日労働・深夜労働に対する割増賃金規制（それぞれ3割5分以上、2割5分以上）も適用対象外となる。

なお、現行ルールでも労働時間規制の一定の部分が適用されない管理監督者や、業務の遂行方法が大幅に労働者の裁量に委ねられる業務に就いている労働者を対象に、労働時間を「みなし労働時間」に基づいて計算する「裁量労働制」など、労働時間と賃金のリンクが緩やかな働き方がある（**図表3**）。管理監督者の場合、法定労働時間に関わる規制、時間外労働や休日労働に対する割増賃金規制、休憩や休日に関する規制が適用除外となる反面、深夜労働に対する割増賃金規制は適用される。一方、裁量労働制には専門業務型（研究開発や情報処理を始めとする専門業務に従事する労働者を対象）と企画業務型（経営の中核部門で企画・立案・調査・分析業務に従事する労働者を対象）があるが、みなし労働時間が法定労働時間を超える場合には、その分に対して時間外労働に対する割増賃金規制が適用されるほか、休日・深夜労働に対する割増賃金規制が適用される。

これらに対し、高度プロフェッショナル制度では、法定労働時間に関わる規制、時間外労働・休日労働・深夜労働に対する割増賃金規制、休憩・休日に関する規制が適用されなくなるため、労働時間規制が適用除外（エグゼンプション）となる範囲は極めて広いものとなる。

図表3 管理監督者の適用除外制度、裁量労働制度、高度プロフェッショナル制度の比較

	管理監督者	裁量労働制	高度プロフェッショナル制度	通常の労働時間制
手続き	労使委員会× 労使協定× 行政官庁届出×	労使委員会○(企画業務型) 労使協定○(専門業務型) 行政官庁届出○ (企画業務型、専門業務型)	労使委員会○	× (時間外労働には労使協定と行政官庁届出必要)
法定労働時間	×	○(みなし労働時間)	×	○
休憩	×	○	×	○
休日	×	○	×	○
時間外割増賃金	×	○(みなし労働時間が法定労働時間を超える場合)	×	○
休日割増賃金	×	○	×	○
深夜割増賃金	○	○	×	○

(注) ○は適用あり、×は適用なし。

(資料) 鶴光太郎 (2014)「雇用制度改革 多様な働き方の拡大と円滑な労働移動を支えるシステムの整備」(2014年度第3回みずほ総研コンファレンス報告資料)、厚生労働省「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」(2015年2月17日)より、みずほ総合研究所作成

（２）対象業務を高度な専門職に限定

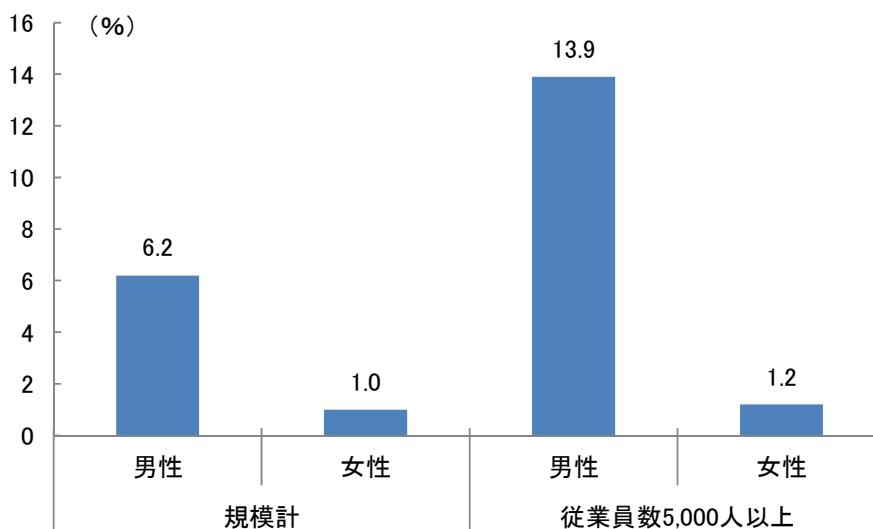
高度プロフェッショナル制度の対象業務は、「高度の専門的知識等を必要とし」「従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるもの」とされている。具体的な業務内容については、改めて労働政策審議会で審議の上、厚生労働省令（以下、省令）で定められる予定である。労政審建議では、対象業務の例として金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリスト（企業・市場等の高度な分析業務）、コンサルタント（事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務）、研究開発業務等が挙げられている。

（３）対象労働者の収入に関わる基準を法律に明記

高度プロフェッショナル制度の対象となる労働者（対象労働者）は、①書面等による合意に基づいて職務が明確に定められており、かつ、②１年間に支払われることが確実に見込まれる賃金の額が平均給与額²の３倍を相当程度上回る労働者である。個々の事業所で対象労働者を特定するにあたっては、事業所ごとに設置される労使委員会の決議で、上記の①と②に該当する労働者の中からその範囲を定める必要がある。「平均給与額の３倍を相当程度上回る」との規定が示す具体的な金額は決定されていないものの、１,０７５万円³を念頭に改めて審議会で検討し、省令で規定される。制度の適用には、対象労働者が対象業務に就くと同時に、書面等で制度適用について同意していることが必要である。

国税庁「平成25年分 民間給与実態統計調査」によれば、民間企業の就業者（管理監督者や裁量労働適用者を含む）のうち年収1,000万円以上の割合は、企業規模計で男性6.2%、女性1.0%、従業員数5,000以上の事業所で男性13.9%、女性1.2%である（**図表4**）。当面、高度プロフェッショナル制度の対象業務が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、コンサルタント、研究開発業務等に限定されるとすれば、少なくとも制度導入時点に対象となりうる労働者は大企業を中心とする一部の専門職に限られると考えられる⁴。

図表 4 民間企業就業者のうち年収 1,000 万円以上の者の割合（％）



（注）平成 25 年 12 月 31 日現在、民間事業所に勤務している給与所得者に占める割合。

（資料）国税庁「平成 25 年分 民間給与実態統計調査」より、みずほ総合研究所作成

（４）健康確保時間に基づく労働者の健康・福祉の確保

高度プロフェッショナル制度を導入する事業所は、労使委員会を設立の上、「対象労働者の範囲」、「使用者による健康管理時間の把握及びその把握方法」、「3つの選択的措置（後述）のいずれかの実施」、「健康管理時間に応じた健康・福祉確保措置の実施」、「苦情処理措置の実施」、「対象労働者の不同意に対する不利益な取扱いの禁止」、「その他省令で定める事項」について、委員の5分の4以上の多数による決議を行う必要がある。

なお、上記の決議事項で言及されている「健康管理時間」とは、高度プロフェッショナル制度の導入にあたって創設された概念で、在社時間と事業場外での労働時間の合計を指す。その把握方法は省令等で規定されるが、労政審建議によれば客観的方法（タイムカードやパソコンの起動時間等）を原則としつつ、事業場外での労働についてのみ自己申告が認められる方向である。健康管理時間は賃金とは全く関わりなく、健康確保のためだけに算定される時間という点が、通常の労働時間と大きく異なっている。

そのうえで、改正法案要綱では、高度プロフェッショナル制度の対象となる労働者の健康と福祉を守るための複数の方策が示されている。第一に、使用者は労働者の健康管理時間に応じて、労使委員会で決議した健康・福祉確保措置（健康診断や有給休暇の追加的な付与等、厚生労働省令で定めるもの）を講じる必要がある。第二に、使用者は「3つの選択的措置」（①労働者ごとに始業から24時間を経過するまでに省令で定める時間以上の休息時間を確保し、かつ、深夜業の回数を1カ月について省令で定める回数以内とする措置、②1カ月又は3カ月の健康管理時間を省令で定める範囲以内とする措置、③4週間に4日以上かつ1年に104日以上を確保する措置）のいずれかを、労使委員会の決議に基づいて実施する必要がある。第三に、労働安全衛生法の一部改正により、健康管理時間が週40時間を超過した時間（通常の労働時間制度で時間外労働に相当する時間）が月100時間を超える場合に、医師による一律の面接指導が義務付けられる。使用者は医師の意見の聴取、必要に応じた職務の変更や追加的な有給休暇の付与等を行わなければならない、これに違反した場合は罰則が科せられる。

3. 高度プロフェッショナル制度の課題

ホワイトカラーの仕事のなかには、労働時間で成果を収めることが難しい仕事がある。また、同様の成果の場合に、短時間で仕事を効率的に行う労働者より、残業をする労働者の方が高い報酬を得ることに問題意識を持つ企業や労働者も存在する。さらに、海外とのやり取りや育児・介護の都合から、働く「場所」、「時間」、「時間帯」を柔軟に選択できる働き方を希望する労働者もいる。労働時間と健康管理のリンクを維持した上で、労働時間と賃金を切り離した働き方を広げていくこと自体は適切な方向と考える。

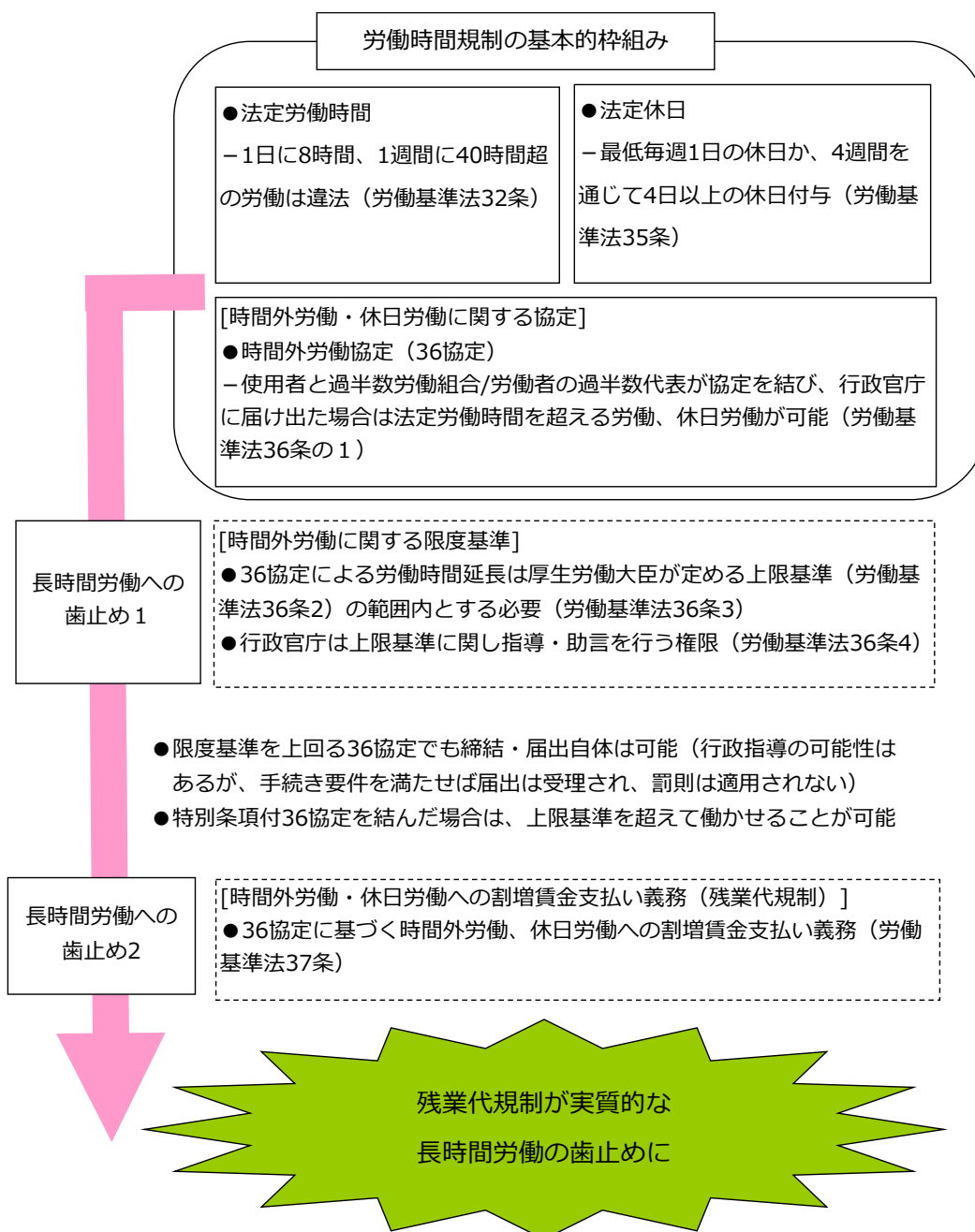
その際に重要なのは、そうした働き方が、過重労働等の日本の働き方に付随しやすい問題を確実に防止し、さらに、柔軟な働き方を希望する労働者のニーズに沿うものとして設計されることである。以下では、過重労働の防止や労働者のニーズへの適合の観点から、労政審建議及び改正法案要綱に盛り込まれた高度プロフェッショナル制度について改善すべき点を検討する。

(1) 健康・福祉確保措置の見直し

前節で見たように、高度プロフェッショナル制度の導入には、労働者の健康・福祉確保のための「3つの選択的措置」から1つを労使委員会の5分の4以上の多数で決議し、実施する必要がある。しかし、現行の労働時間規制の問題点を踏まえた場合、この仕組みでは過重労働を確実に防止することは困難である。

まず第一に、現行の労働時間規制が抱える問題を確認したい。図表5は、現行の労働時間規制の大

図表5 「長時間労働への歯止め」からみた現行の労働時間規制の枠組み



(資料) 厚生労働省資料等により、みずほ総合研究所作成

枠を、長時間労働への歯止めという点から整理したものだ。現行では1日8時間、週40時間を超える労働時間は違法とされているものの、企業が労使協定（いわゆる「36協定」）を結び労働基準監督署に届出れば、労働時間の延長が可能である。36協定による労働時間の延長には上限基準（1カ月に45時間等）が設けられているものの、特別条項付の36協定を締結すればこの上限基準を超えて働かせることが可能である。時間外労働、休日労働、深夜労働に対しては割増賃金の支払い規制（残業代規制）が適用されるものの、必要な手続きや義務を果たしていれば、労災保険で過労死との関連性が高いと認定される時間外労働の基準（脳・心臓疾患の発症前1カ月に時間外労働が100時間以上、発症前2カ月ないし6カ月間に月平均時間外労働が80時間以上等）を超えて従業員を働かせても違法とはならない。労働時間そのものに対する実質的な上限が存在しないなか、現状では残業代規制が長時間労働に対する唯一の歯止めとなっている。

こうした問題を踏まえ、労働政策審議会では、全ての労働者を対象とした時間外労働の上限規制や勤務間インターバル規制（1日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定の継続した休息時間の確保を義務付ける規制）の導入の是非について審議が行われたが、意見がまとまらず、最終的な建議には盛り込まれなかった。その結果、労働時間の物理的な上限がなく、残業代規制が長時間労働の歯止めとなっている状況はそのまま残される方向となった。

こうした状況を維持したまま、労働時間規制が適用除外される範囲が広い高度プロフェッショナル制度を創設するのであれば、制度が適用される労働者の過重労働を防ぐ確実な仕組みが必要である。しかしながら、改正法案要綱で示された労働者の健康・福祉確保のための「3つの選択的措置」の中には、抜け穴となりうる選択肢が含まれている。具体的には、「4週間に4日以上かつ1年に104日以上の日を与える措置」を選んだ場合、休日以外の日について労働時間に物理的な上限がない状況となるため、恒常的に過重労働をさせることが可能である。例えば、年間の休日が110日前後（104日の休日+5日の年次有給休暇）の場合でも、1日13時間（週労働時間が65時間に相当）働けば、週40時間を超えた働いた時間（時間外労働に相当する労働時間）は月平均で100時間を超える⁵。

したがって、実効的な過重労働の防止策を講じる観点からは、3つの選択的措置のうち「4週間に4日以上かつ1年に104日以上の日を与える」を削除し、残りの2つの選択肢（①労働者ごとに始業から24時間を経過するまでに省令で定める時間以上の休息時間を確保し、かつ、深夜業の回数を1カ月について省令で定める回数以内とする措置、②1カ月又は3カ月の健康管理時間を省令で定める範囲以内とする措置）から労使が実情に応じて選択する仕組みとするべきである。その際、勤務間の休息時間の長さや1カ月又は3カ月あたりの労働時間の上限は、医学的なデータに基づき、過労死を確実に防ぎうる水準とするべきであろう（図表6）。

（2）対象労働者が業務を行う場所、時間、時間帯について裁量を持つことの明確化

第二に、対象労働者が業務を行う場所、時間、時間帯について裁量を持つ原則を明確化する必要がある。改正法案要綱及び労政審建議では、高度プロフェッショナル制度の対象業務や対象労働者、導入要件、健康・福祉確保措置について詳細に記載されているものの、業務を行う場所、時間、時間帯に関する労働者の裁量についての規定・記述は見当たらない。労政審建議では、高度プロフェッショ

ナル制度の趣旨として「メリハリのある効率的な働き方の実現」が掲げられているが、労政審建議や改正法案要綱を見る限り、労働者が裁量を持ってそうしたメリハリのある働き方を実現できるかどうかは定かではない。

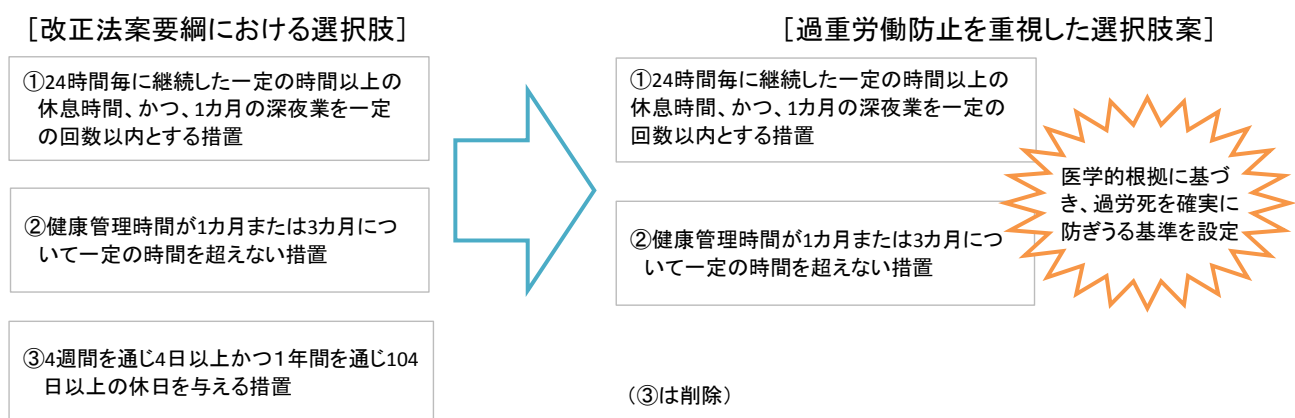
ここで労働基準法の裁量労働制に関わる規定を確認すると、専門業務型の場合は過半数代表との協定で「対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこと」を定めることを、企画業務型については労使委員会で「当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」を決議することが、制度適用の条件として明記されている。さらに今般の改正法案要綱では、裁量労働制度の見直しの一環として、「使用者が具体的な指示をしない時間配分の決定に始業及び終業の時刻の決定が含まれることを明確化する」とされ、働き方に関する労働者の裁量がより明確化された。高度プロフェッショナル制度についても、労使委員会での決議事項に、「労働者が業務遂行の『場所』、『時間』、『時間帯』を決定できること」を追加し、労働者にメリハリのついた働き方を保障することが妥当だろう。

4. おわりに

高度プロフェッショナル制度の対象は、高度な専門職に就いており、平均年収の3倍を相当程度上回る所得を得ている人に限定される方向である。しかし、今後、制度の対象が拡大される可能性も踏まえれば、導入段階で、労働者にとってのメリットもきちんと確保された制度として設計しておくことが重要である。その観点から、本稿では実効性のある過重労働防止策を講じる必要と、労働の「場所」「時間」「時間帯」について労働者が決定できる原則を法律で明確化する必要について触れた。

なお、より中期的な課題として、労働時間と賃金のリンクが緩やかな働き方の拡大を検討することが必要だ。わが国は他の先進国と比較して労働時間が長く、時間当たり生産性が低い状況にある。こ

図表6 健康・福祉確保のための3つの選択的措置の見直し案



(資料) 厚生労働省「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」(2015年2月17日)より、みずほ総合研究所作成

うしたなか、労働の時間や場所と成果の関係が薄い業務においてまで、職場での労働時間と賃金が固く結び続いたままでは、多様な労働者の活躍や時間当たり生産性の向上は難しくなる。

労働時間と賃金のリンクが緩やかな働き方を拡大していくためには、どのような条件が満たされることが必要か、既に存在する管理監督者や裁量労働制の下でその条件が満たされているのかも視野に入れつつ、労使が建設的な議論を行うことが望まれる。

¹ 改正法案要綱では施行期日を2016年4月1日の施行としている。ただし、1カ月あたり60時間を超える時間外労働の割増賃金を5割とする規定について、当分の間、中小企業への適用が猶予されているが、改正法案要綱ではこの適用猶予を2019年4月1日より廃止するとしている。

² ここでの平均給与とは、厚生労働省「毎月勤労統計」における「毎月きまって支給する給与」の額を基礎として省令で定めることにより算定した労働者一人あたりの給与の平均額を指す。

³ この金額は、労働基準法第14条第1項第1号により5年までの有期労働契約が認められる「専門的な知識、技術又は経験であって高度のもの」として厚生労働大臣が定める基準(2003年厚生労働省告示第356号)で、1,075万円が基準の一つとして用いられていることを参考にしたものである。

⁴ 従業員規模が小さい民間企業でも年収1,000万円を超える給与所得者はいるものの、その割合の低さから、管理監督者に該当する者が多いと推察される。

⁵ 厚生労働省「就業構造基本調査」2012年によれば、年間250日以上働き、週労働時間が65時間以上の雇用者は212万人に上る。