

2018年10月号 (No. 113)

いよいよ「働き方」が変わります！

前号に引き続き2019年4月1日法改正により、企業が対応すべきポイントを4つご紹介します。

- (1) フレックスタイム制の見直し
- (2) 高度プロフェッショナル制度の創設
- (3) 勤務間インターバル制度の普及促進
- (4) 産業医の機能の強化

1. フレックスタイム制の見直し

多様で柔軟な働き方を実現するために、フレックスタイム制について制度の見直しがおこなわれました。

下記表の通り、清算期間が拡大されます。

清算期間	改正前	改正後
	1ヶ月	3ヶ月
フレックスタイム導入時の労働基準監督署への届出	不要	清算期間1ヶ月以内は不要、1ヶ月超3ヶ月以内は必要

清算期間が1ヶ月超3ヶ月以内のときは、1ヶ月毎に区分した期間について、労働時間を1週平均50時間以内に収める必要があります。

2. 高度プロフェッショナル制度の創設

高度な専門知識を持ち、1,075万円以上の年収がある働き手を労働時間規制から外し、労働時間ではなく労働の成果に対して給料を支払う制度です。なお、この制度は本人の同意が必要となります。また、対象労働者には以下の通り、休日を与える必要があります。

- ・1年を通じ104日以上
- ・4週間を通じ4日以上の日を休ませる

《高度プロフェッショナル制度のメリット》

- ・労働生産性の向上

労働時間に報酬が左右されず、効率よく短時間で成果をあげようとするため、労働生産性の向上が期待できます。

- ・ワークライフバランスの実現

入社や退社の時間が自由に決められるため、介護や育児と仕事との両立が可能になることも期待されます。

《高度プロフェッショナル制度のデメリット》

- ・労働時間について
上限がないため、長時間労働や休日出勤を強いられる懸念があります。
- ・仕事の成果について
評価を行うことが難しく、結果として評価が適正に報酬に反映されない恐れがあります。

3. 勤務間インターバル制度の普及促進

勤務間インターバル制度とは「勤務の終業時間と開始の間を、一定時間空けて休息時間を確保する制度」をいいます。

法改正では「努力義務」にとどまっています。

導入前	終業	始業
就業		就業
導入後	就業	就業開始 を繰下げ
	勤務間インターバル (休息时间)	

4. 産業医・産業保健機能の強化

労働安全衛生法も改正され、産業医・産業保健機能が強化されることになりました。

※常時50人以上の従業員を使用する事業場では産業医を選任しなければなりません。

1. 産業医の役割の明確化

新労働安全衛生法では「産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない」と産業医の役割が明確に記載されました。

2. 産業医への情報提供等

産業医を選任した事業者は、産業医が労働者の産

業保健業務を適切に行うために、健康診断の結果や長時間労働を行っている労働者の業務に関する必要な情報等を提供しなければなりません。

3. 産業医の権限の強化

産業医は「労働者の健康を確保するため、事業者に勧告する」権限を有します。その勧告を行おうとするときは、あらかじめ、その内容について、事業者の意見をもとめることとし、事業者は、産業医の勧告を尊重しなければなりません。勧告を尊重するという基本原則を明確にした上で、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することとされています。

～編集後記～

今年も栗きんとんの美味しい季節になりました。岐阜県中津川市の栗きんとんは、茹でた栗を裏ごしし、茶きんしぼりにしたこの時期だけの和菓子です。

秋の夜長にぜひ召し上がってみてはいかがでしょうか。

【発行元】

SATO 社会保険労務士法人 名古屋オフィス

〒450-0002

名古屋市中村区名駅5丁目21-8 船入ビル7F

TEL : 052-414-5836

本誌掲載記事等の無断転載はご遠慮ください。