

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 労働関係法 | 「働き方改革法」のポイント⑥

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

「働き方改革法」のポイント⑥

施行日	関係法規	内容
公布日	雇用対策法	労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備 時間外労働の上限規制の法制化、罰則適用（中小企業除く） 労使協定（36協定）の記載事項の見直し（中小企業除く）
	労働基準法	労使協定（36協定）の記載事項の見直し（中小企業除く） 年次有給休暇の時季指定による付与義務 フレックスタイム制の見直し（精算期間の上限の延長） 高度プロフェッショナル制度の創設 面接指導（義務化、対象拡大）
2019年4月1日	労働安全衛生法	労働時間の状況の把握 産業医・産業保健機能の強化（事業者から産業医への情報提供義務等） 勤務間インターバル制度の導入（努力義務）
	労働時間設定改善法	一定の要件を満たす衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなす規定の削除（経過措置あり）、労働時間等設定改善委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例
	労働安全衛生法・じん肺法	労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの整備

高度プロフェッショナル制度の創設

「高度プロフェッショナル制度」とは、業務に従事した時間と成果との関連性が強くないと思われる高度に専門的な業務に従事し、かつ、報酬が所定の基準を満たす高収入者について、労使委員会の決議および労働者の書面による同意を要件として、**労働基準法第4章（32～41条）に定める労働時間・休日・深夜割増賃金に関する労働基準法の規定の適用対象外とする制度**のことである。

導入基準

- ① 高度の専門性を必要とし、労働時間と成果との関連性が高くない業務に従事している
- ② 一定の年収要件（少なくとも1000万円以上）を満たす労働者
「基準年間平均給与額の3倍の額を相当程度上回る水準」で厚生労働省令で定める額以上
- ③ 健康確保措置を講じること
- ④ 労使委員会の決議や本人の同意を必要とする

② 「高度プロフェッショナル制度」を新設します

制度の目的

自律的で創造的な働き方を希望する方々が、高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方をできるよう、本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を用意します。

重点1

健康の確保

制度の創設に当たっては、長時間労働を強いられないよう、以下のような手厚い仕組みを徹底します。

（1）制度導入の際には、法律に定める企業内手続が必要

- ① 事業場の労使両者の委員会（いわゆる「労使委員会」）で、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを5分の4以上の多数で決議すること（=すなわち、労働者側委員の過半数の賛成が必要になります）
- ② 書面による本人の同意を得ること（同意の撤回も可能）

