



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

## 今月の内容

- 高度プロフェッショナル制度とは
- 禁煙手当の支給は有効？喫煙による罰則的な減給は？電子タバコは？
- 書籍出版情報
- セミナー情報

## ● 高度プロフェッショナル制度とは

### 1 働き方改革法案の成立

今月、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が成立しました。今回の改正の柱は、長時間労働の是正、同一労働同一賃金、脱時間給、柔軟な働き方がしやすい環境整備・転職や再就職支援の4つとなっています。

ここでは、高度プロフェッショナル制度について触れていきます。

### 2 概要

当該制度は、時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮できるようにするという目的で制定されたとされています。言い換えると、労働者の能力発揮と生産性の向上といえます。

当該制度には批判も多いところですが、その点については使用者が健康管理のための措置を講ずるといところでバランスが取られています。

### 3 法的効果

当該制度が適用されると、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定の適用が除外されるという法的効果が生じます。

ただし、適用のためには多くの要件を満たさなければなりません。

## 4 対象者

### (1) 年収

現時点での政府の発表では、1075万円以上であることを要求しています。もっとも、これだけの年収であれば誰でもよいわけではありません。

### (2) 業務

条文上は、「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もの」とされています。

具体的には、金融商品の開発業務、ディーリング業務、アナリスト、コンサルタント、研究開発業務等が挙げられています。

ディーリング業務というと典型的なのは銀行や証券会社が行う外国為替取引などです。この場合、成功すれば巨額の利益を確保できる反面、失敗すれば億単位の損失が発生してしまいます。常に変わる世界情勢に目を配りながら要所で冷静な判断が求められるわけですので、当該制度で求められる労働者の能力がいかほど高度なものが要求されているかがわかると思います。

### (3) 同意の撤回

労働者は、自主的に当該制度から離脱できるよう、同意を撤回することができます。

## 弁護士法人デイライト法律事務所

博多オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

小倉オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

上海オフィス Hong Kong New World Tower

連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: [info@daylight-law.jp](mailto:info@daylight-law.jp)

事務所サイト [www.daylight-law.jp](http://www.daylight-law.jp) 労働問題専門特化サイト [www.fukuoka-roumu.jp](http://www.fukuoka-roumu.jp)

顧問弁護士ドットコム [www.komon-lawyer.jp](http://www.komon-lawyer.jp)



この記事についてのお問い合わせは、本村までお気軽にどうぞ



## 5 健康管理のための措置

### (1) 健康管理時間の把握

健康管理時間とは、当該制度の適用を受ける労働者が事業場内にいた時間と、事業場外において労働した時間の合計時間のことをいいます。つまり、使用者は、労働者がどれだけの時間業務に当たっていたかをきちんと把握しておかなければなりません。

### (2) その他

使用者は、労働者に対し、1年間を通じて104日以上かつ4週間を通じ4日以上の休日を付与しなければなりません。

また、使用者は、①始業期間から24時間を経過するまでに一定時間以上の継続した休息時間の確保（いわゆる勤務間インターバル）かつ深夜業の回数の制限、②1か月または3か月の健康管理時間の制限、③1年に1回以上の継続した2週間の休日の付与、④一定の労働者に対する健康診断の実施のいずれかを選択して講じる必要があります。

注意が必要なのは、1週間当たり40時間を超えた労働をしたときに、その超えた時間が100時間を超えた場合（つまり、1週間で通算140時間以上の労働をした場合）、医師による面接指導の対象になります。これに違反すると使用者に罰則が科せられる点に注意が必要です。

## 6 手続的要件

おおまかではありますが、以上の要件について、設置した労使委員会の5分の4以上の賛成による決議を得、行政官庁に届け出るとともに、これを作業場に掲示するなど周知したうえで、各労働者から個別の同意を得なければなりません。

## 7 押さえるべきポイント

当該制度は、その法的効果から、「残業代を払わなくてよくなる」「時間管理をしなくてよくなる」と指摘されますが、この指摘は若干不正確です。

まず、前述したように、当該制度の目的は労働者の能力発揮と生産性の向上にあります。高い能力を持った人材というのは、会社としても高い報酬を支給するだけの価

値が見出せるという判断があつてこそその当該制度です。そのため、「人件費を削減したい」という目的で当該制度を利用することはそもそも間違っています。また、残業代を払わなくてよいということ自体は間違いではありませんが、それ相応の報酬を支給する以上実益のある考え方ではありません。

次に、労働者が健康を損ねないように、使用者は通常よりも一層時間管理をしておく必要があります。そのため、時間管理をしなくてよい、という考えで当該制度を利用することがあつてはなりません。

以上を踏まえたうえで、優秀な人材をどのように評価していくかを企業として考える必要があります。

その他押さえるべき点は多岐にわたりますが、紙幅の関係上、詳しくは後ほどご紹介する書籍をご参照ください。



## ●禁煙手当の支給は有効？喫煙による罰則的な減給は？

みなさんは煙草を吸いますか？煙草メーカーであるJTの調査によると、2005年には3020万人いた喫煙人口も、2017年には1917万人（男性1498万人、女性528万人）に減少しています。

健康志向が強まっている今日において、禁煙を勧める企業も多いと思います。そこで、煙草に関する決まりを社内で設けた場合の留意点をご説明します。



## 1 禁煙手当の支給

たとえば、禁煙することができれば毎月1万円を支給する、という規定を就業規則に置く場合を考えてみると、非喫煙者にとってみれば毎月の収入が増加します。一方、喫煙者からすれば、禁煙をすれば非喫煙者と同様の利益を得ることができず、喫煙自体を禁止されるわけではないため、喫煙を継続したとしても減収になるわけではないため、不利益が生じません。

したがって、禁煙手当支給の規定を労働者の同意なく就業規則に盛り込むとしても、労働者にとっての不利益変更にあたらない可能性が高いです。

もっとも、喫煙者と非喫煙者との間に差が生じるわけですし、非喫煙者が50人いれば、毎月50万円、年間で600万円が会社から支出されるわけですので、喫煙者の理解も得ておく方が無難でしょう。

また、禁煙手当支給後に喫煙の事実が発覚した場合ですが、これを会社に返還させる旨の規定を盛り込むことは、賠償予定の禁止(労基法16条)に抵触する可能性があるため、控えるべきといえます。

## 2 喫煙した場合の罰則規定

喫煙をした場合は基本給を減額するといった規定を就業規則に盛り込む場合は、賃金の減額という明らかな不利益変更になりますので、労働者の同意なくこれを行うことは違法になる可能性が高いです。

また、喫煙したことだけを理由として懲戒事由に盛り込む場合も、懲戒事由の存在そのものが人事考課に影響することを踏まえると、不利益変更にあたる可能性が高いといえます。

もっとも、まわりの人が嫌がっていることを知りながらあえて喫煙を継続するなど、その態様が悪質な場合は、喫煙自体も問題ではありませんが、その労働者の行為態様自体が企業秩序を乱すものといえますので、喫煙とは別問題として、懲戒対象に当たりうるかを検討することは十分あり得ます。

## 3 プライベートでの喫煙を禁じる規定

喫煙者が禁煙をすることが健康に資することは明らかですので、喫煙者が同意の上で上記のような規定を就業規則に置くのであれば、それが罰則等を伴わない単なる服務規律にとどまる限りでは有効といえます。

一方、プライベートの喫煙を理由に賃金減額や懲戒事由として規定した場合は、労働者にとって不利益変更にあたるので、その同意なく規定を盛り込むことは違法になる可能性があります。

仮に同意があった場合ですが、労働者には一般的な喫煙の自由というものは法的に認められた権利、利益ではないものの、どのようなシチュエーションで喫煙行為が行われたのかは様々でしょうから、結果的に争いになる可能性が高いです。企業としては、労働者のプライベートにまで立ち入ることは控えるべきでしょう。

## 4 電子タバコだったら？

法律上の「たばこ」の定義をご存知でしょうか。たばこ事業法第2条1号によると、たばこは「タバコ属の植物をいう。」と規定されています。

電子タバコには、加熱式のものとリキッドタイプがあります。iQOSやgloなどの加熱式タバコは、たばこの葉を蒸して水蒸気を吸うものであり、たばこの葉を使用している以上、法律上の「たばこ」に該当します。

一方、ploomTECHやVAPEといったリキッドタイプの場合、香りを付けた水蒸気を吸うだけであり、たばこの葉が使用されていないため、法律上の「たばこ」には該当しません。

以上を踏まえると、リキッドタイプの電子タバコを吸っていたとしても、「法律上のたばこは吸っていません！」というのは間違いではありません。

ただし、リキッドタイプのものでもニコチンが含まれているものもあります。禁煙に関する規定を設けた目的は労働者の健康増進が主でしょうから、法律上の「たばこ」にあたるかどうかは問題ではなく、健康の観点から労使間でのどのような合意をしたかを実質的に考えるべきです。

## 5 労使間での共通認識を持つ

今回は喫煙に関する内容を主としてテーマに挙げましたが、それに限らず、労使間の約束事はそれに対して互いにどれだけ共通認識を持っているかが重要になります。どちらかにとって利益になることは他方にとって不利益になるというものは多くあります。

どちらかが不利益を甘受せざるを得ない場合、それを課す側はしっかりと説明と双方の納得を得ることが重要です。



## ●書籍出版情報

ついに今国会の目玉であった「働き方改革」関連法案が成立しました。

改正の対象となった法律は、労働基準法のほか、雇用対策法等多岐にわたり、すべての企業は「働き方改革」を義務化されています。

企業担当者、社労士等の専門士業向けの書籍です。Amazonや書店でお買い求めいただければ幸いです。

また、出版記念に執筆者である4人の弁護士が働き方改革への対応について、わかりやすく解説するセミナーを開催いたします。



## ●セミナー情報

### 働き方改革セミナー

#### 【テーマ】

- 第1部 長時間労働の是正
- ・改正法のポイント
  - ・施行までに実施すべき対策
  - ・副業・兼業の諸問題等

#### 第2部 脱時間給

- ・高度プロフェッショナル制度のポイント
- ・施行までに実施すべき対策
- ・裁量労働制等

#### 第3部 同一労働同一賃金

- ・契約社員・パートの労務管理のポイント
- ・高齢者の活用等

#### 第4部 ダイバーシティ・マネジメント

- ・個の能力を生かす労務管理
- ・女性が活躍できる組織体制等

## 【講師】

- 第1部 弁護士 鈴木 啓太  
第2部 弁護士 本村 安宏  
第3部 弁護士 西村 裕一  
第4部 弁護士 宮崎 晃

## 【時間・場所】

◇8月8日(水)社労士の皆さま必見!

17:00~20:00(開場16:30)

デイライト法律事務所

博多オフィスセミナールーム

博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

◇8月9日(木)企業の皆さま必見!

14:00~17:30(開場13:30)

デイライト法律事務所

博多オフィスセミナールーム

博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

◇8月10日(金)

北九州の社労士・企業の皆さま必見!

14:00~17:30(開場13:30)

デイライト法律事務所

小倉オフィスセミナールーム

北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

## 【参加料】

3000円(税込み)

※ 顧問先社労士様、企業様は無料

## 【定員】

8月8日・9日 31名

8月10日 24名

※ 定員になりしだい締め切らせていただきますのでお早めのお申込みをお願い致します。

⇒弊社セミナー情報は、こちらからどうぞ。

<https://www.fukuoka-roumu.jp/300/>

## ※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで  
弁護士 本村安宏  
電話番号: 092-409-1068  
e-mail: info@daylight-law.jp