

高度プロフェッショナル制度の 健康管理時間の把握について

- **健康管理時間**とは、対象労働者が事業場内にいた時間（決議において休憩時間その他対象労働者が労働していない時間を除くこととした場合は、当該時間を除いた時間）と、事業場外において労働した時間との合計の時間をいいます。
- 高度プロフェッショナル制度の導入に当たっては、対象労働者の**健康管理時間**を把握する措置を使用者が実施すること及び当該事業場における**健康管理時間**の把握方法を、事業場に設置された労使委員会の決議で明らかにしなければなりません。

健康管理時間の把握方法

健康管理時間を把握する方法は、次のいずれにも該当する必要があります。

①「事業場内にいた時間」を把握する方法が、客観的な方法※であること

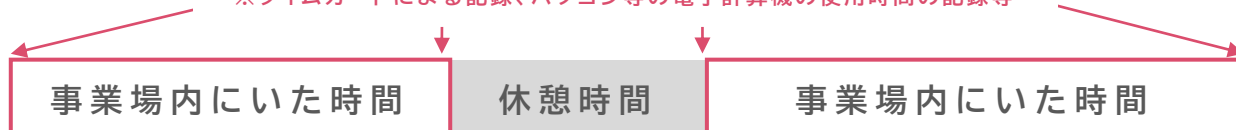
※「客観的な方法」とは、例えば、①タイムレコーダーによるタイムカードへの打刻記録、②パーソナルコンピュータ内の勤怠管理システムへのログイン・ログアウト記録、③ICカードによる出退勤時刻または事業場への入退場時刻の記録を基礎とした出退勤時刻または入退室時刻の記録が該当します。

②「事業場外において労働した時間」を把握する方法が、①と同様に客観的な方法であること。 なお、客観的な方法によることができないやむを得ない理由※がある場合には、対象労働者による自己申告により把握することを明らかにすることが認められます。

※「やむを得ない理由」とは、例えば、①顧客先に直行直帰し、勤怠管理システムへのログイン・ログアウト等もできないこと、②事業場外において、資料の閲覧等パーソナルコンピュータを使用しない作業を行うなど、勤怠管理システムへのログイン・ログアウト等もできないこと、③海外出張等勤怠管理システムへのログイン・ログアウト等が常時できない状況にあることが考えられます。

③「事業場内にいた時間」から休憩時間等対象者が労働していない時間を除くことを決議する場合には、除くこととする時間の内容や性質を具体的に明らかにするとともに、当該除くこととする時間を把握する方法が、①と同様に客観的な方法であること。なお、この除くこととする時間について、手待ち時間を含めることや一定時間数を一律に除くことは認められません。

客観的な方法で記録する必要があります
※タイムカードによる記録、パソコン等の電子計算機の使用時間の記録等



- ・休憩時間等を健康管理時間から除くこととする場合は、上図のように、休憩時間等の開始時刻、終了時刻も客観的な方法によって記録し、当該時間数を把握する必要がありますので、注意してください。
- ・健康管理時間から休憩時間を除くことを決議していたが、実際には始業時刻と終業時刻しか把握しておらず、休憩時間を把握していなかった場合は、決議に違反することとなるため、本制度の法律上の効果は生じないこととなります。

④健康管理時間を把握するに当たっては、対象労働者ごとに、日々の健康管理時間の始期及び終期並びにそれに基づく健康管理時間の時間数を記録していること。また、少なくとも1か月当たりの健康管理時間の時間数の合計を把握すること※。

※労働安全衛生法の規定による医師の面接指導を適切に実施するために必要となります



労働基準法（昭和22年法律第49号）

（労働時間等に関する規定の適用除外）

第四十一条の二 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者（以下この項において「対象労働者」という。）であつて書面その他の厚生労働省令で定める方法によりその同意を得たものを当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、この章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しない。ただし、第三号から第五号までに規定する措置のいずれかを使用者が講じていない場合は、この限りでない。

一・二 （略）

三 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間（この項の委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間）と事業場外において労働した時間との合計の時間（第五号ロ及び二並びに第六号において「健康管理時間」という。）を把握する措置（厚生労働省令で定める方法に限る。）を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

四～十 （略）

②～⑤ （略）

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

第三十四条の二 ①～⑥ （略）

⑦ 法第四十一条の二第一項第三号の厚生労働省令で定める労働時間以外の時間は、休憩時間その他対象労働者が労働していない時間とする。

⑧ 法第四十一条の二第一項第三号の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法とする。ただし、事業場外において労働した場合であつて、やむを得ない理由があるときは、自己申告によることができる。

⑨～⑮ （略）

労働基準法第41条の2第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針

第1・第2 （略）

第3 労使委員会が決議する法第41条の2第1項各号に掲げる事項

1・2 （略）

3 法第41条の2第1項第3号に掲げる事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

決議に際して、法第41条の2第1項第3号に規定する健康管理時間（労使委員会が同号の決議により健康管理時間から除くこととした時間を含む。）を把握する方法について、当該事業場の実態に応じて適切なものを具体的に明らかにするとともに、当該方法は次のいずれにも該当するものとしてすることが必要である。

イ 法第41条の2第1項第3号の「事業場内にいた時間」を把握する方法が、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法であること。

ここでいう「客観的な方法」については、例えば、次に掲げるものを基礎とした出勤時刻又は入退室時刻の記録が該当する。

① タイムレコーダーによるタイムカードへの打刻記録

② パーソナルコンピュータ内の勤怠管理システムへのログイン・ログアウト記録

③ ICカードによる出勤時刻又は事業場への入退場時刻の記録

ロ 法第41条の2第1項第3号の「事業場外において労働した時間」を把握する方法が、イと同様に客観的な方法であること。

客観的な方法によることができないやむを得ない理由がある場合には、対象労働者による自己申告により把握することを明らかにすることが認められる。ここでいう「やむを得ない理由」については、対象労働者による自己申告によりその事業場外において労働した時間を把握せざるを得ない理由として具体的に示されている必要があり、例えば、次に掲げるものが考えられる。

① 顧客先に直行直帰し、勤怠管理システムへのログイン・ログアウト等もできないこと。

② 事業場外において、資料の閲覧等パーソナルコンピュータを使用しない作業を行うなど、勤怠管理システムへのログイン・ログアウト等もできないこと。

③ 海外出張等勤怠管理システムへのログイン・ログアウト等が常時できない状況にあること。

ハ 法第41条の2第1項第3号の「事業場内にいた時間」から同号の「厚生労働省令で定める労働時間以外の時間」を除くことを決議する場合には、除くこととする時間の内容や性質を具体的に明らかにするとともに、当該除くこととする時間を把握する方法が、イと同様に客観的な方法であること。

この除くこととする時間について、手待ち時間を含めることや一定時間数を一律に除くことは認められない。

二 健康管理時間を把握するに当たっては、対象労働者ごとに、日々の健康管理時間の始期及び終期並びにそれに基づく健康管理時間の時間数が記録されており、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条の8の4第1項の規定による医師の面接指導を適切に実施するため、使用者は、少なくとも1箇月当たりの健康管理時間の時間数の合計を把握すること。

ロの対象労働者による自己申告により、複数の日についてまとめて把握する場合であっても、日々及び1箇月当たりの健康管理時間は明らかにされなければならない。

(2) 留意事項

イ 委員は、(1)二の記録方法とすることを決議で定めることが適当である。

ロ 健康管理時間の記録について、使用者は、対象労働者から求めがあれば、当該対象労働者に開示することが必要である。したがって、委員は、健康管理時間の開示の手続を決議に含めることが必要である。

ハ 使用者は、対象労働者の健康管理時間の状況を把握する際、対象労働者からの健康状態についての申告、健康状態についての上司による定期的なヒアリング等に基づき、対象労働者の健康状態を把握することが望ましい。このため、委員は、法第41条の2第1項第4号から第6号までに規定する措置を講ずる前提として、使用者が対象労働者の健康管理時間の状況と併せてその健康状態を把握することを決議に含めることが望ましい。

4～11 （略）

第4 （略）