

省令で定める事項（素案）

1 決議の届出の方法（法第41条の2第1項）

法律の規定

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。

一～十 (略)

2～5 (略)

関連する建議、附帯決議、国会答弁等

【参議院厚生労働委員会 附帯決議（平成30年6月28日）】

二十七、（略）本人同意が適正に確保されることについて決議の届出の際に労働基準監督署において確認すること。（略）

【参議院厚生労働委員会・労働基準局長（平成30年6月7日）】

「年収要件でございますけれども、先ほど申し上げました届出が必要な決議項目のうち、対象労働者の賃金額が法律上の要件に適合しているかを確認するため、これにつきましては、届出として対象業務ごとに支払われると見込まれる賃金額の最低額を少なくとも記入させることを想定しております、これにより確認することになります。」

省令で定める事項（素案）



- 届出は、所定の様式により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。
- 様式において、法定の決議事項について記入する欄を設けるほか、「本人の同意を得る方法」「対象業務ごとに支払われると見込まれる賃金の最低額」を記入する欄を設ける。

2 労働者の同意の方法（法第41条の2第1項）

法律の規定

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三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。

一～十 (略)

2～5 (略)

関連する建議、附帯決議、国会答弁等

【平成27年2月13日労働政策審議会建議4（4）】

- 制度の導入に際しての要件として、法律上、対象労働者の範囲に属する労働者ごとに、職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての同意を得なければならないこととし、これにより、希望しない労働者に制度が適用されないようにすることが適当である。

【参議院厚生労働委員会・労働基準局長（平成30年6月12日）】

「この同意の方法でございますけれども、労働政策審議会の建議におきまして、職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての同意を得なければならないこととし、これにより、希望しない労働者に制度が適用されないようにすることが適当であるとされています。詳細は、労働政策審議会で御議論いただき、省令に規定することになりますけれども、書面への署名による以外の方法といたしましては、電磁的記録による方法も検討いたします。」

省令で定める事項（素案）

- 書面又は電磁的方法とする。

3 対象業務（法第41条の2第1項第1号）

法律の規定

第四十一条の二（各号列記以外の部分 略）

- 一 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して厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下この項において「対象業務」という。）
- 二～十（略）
- 2～5（略）

関連する建議、附帯決議、国会答弁等

【平成27年2月13日労働政策審議会建議4（1）】

- ・ 具体的には、金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）、コンサルタントの業務（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）、研究開発業務等を念頭に、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で適切に規定することが適当である。

【参議院厚生労働委員会 附帯決議（平成30年6月28日）】

二十、高度プロフェッショナル制度の適用労働者は、高度な専門職であり、使用者に対して強い交渉力を持つ者でなければならないという制度の趣旨に鑑み、政府は省令でその対象業務を定めるに当たっては対象業務を具体的かつ明確に限定列挙するとともに、法の趣旨を踏まえて、慎重かつ丁寧な議論を経て結論を得ること。（後段略）

二十一、前項において届出が受け付けられた対象業務について、制度創設の趣旨に鑑み、使用者は始業・終業時間や深夜・休日労働など労働時間に関わる働き方についての業務命令や指示などを行ってはならないこと、及び実際の自由な働き方の裁量を奪うような成果や業務量の要求や納期・期限の設定などを行ってはならないことなどについて、省令で明確に規定し、監督指導を徹底すること。

【参議院厚生労働委員会・労働基準局長（平成30年6月19日）】

「高度プロフェッショナル制度の対象となる業務でございますけれども、これは法案において、その性質上従事した時間と従事して得た成果の関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務についてのみ認められることが明記されております。この法律の要件に沿って、具体的な対象業務を省令で定める際には、働く時間帯の選択や時間配分について使用者が具体的に指示するものは対象業務としないことを明記する方向で検討します。」

省令で定める事項（素案）

- 対象業務について、業務に従事する時間に關し使用者から具体的な指示（著しく短い期限の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に關する指示と認められるものを含む。）を受けて行うものを除くこととする。

※ 限定列挙する具体的な業務については、次回以降御議論いただく。



4 職務の合意の方法（法第41条の2第1項第2号イ）

法律の規定

第四十一条の二（各号列記以外の部分 略）

- 一 (略)
- 二 この項の規定により労働する期間において次のいずれにも該当する労働者であつて、対象業務に就かせようとするものの範囲
 - イ 使用者との間の書面その他の厚生労働省令で定める方法による合意に基づき職務が明確に定められていること。
- 口 (略)
- 三～十 (略)
- 2～5 (略)

関連する建議、附帯決議、国会答弁等

【平成27年2月13日労働政策審議会建議4（4）】

- 制度の導入に際しての要件として、法律上、対象労働者の範囲に属する労働者ごとに、職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての同意を得なければならないこととし、これにより、希望しない労働者に制度が適用されないようにするが適当である。

省令で定める事項（素案）

- 書面又は電磁的方法とする。



5 年収要件の算定方法及び額（法第 41 条の 2 第 1 項第 2 号口）

法律の規定

第四十一条の二（各号列記以外の部分 略）

一 （略）

二 この項の規定により労働する期間において次のいずれにも該当する労働者であつて、対象業務に就かせようとするものの範囲

イ （略）

ロ 労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を一年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額（厚生労働省において作成する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厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者一人当たりの給与の平均額をいう。）の三倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること。

三～十 （略）

2～5 （略）

関連する建議、附帯決議、国会答弁等

【平成 27 年 2 月 13 日労働政策審議会建議 4（2）】

- また、対象労働者の年収について、「1 年間に支払われることが確実に見込まれる賃金の額が、平均給与額の 3 倍を相当程度上回る」といったことを法定した上で、具体的な年収額については、労働基準法第 14 条に基づく告示の内容（1075 万円）を参考に、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で規定することが適当である。

【参議院厚生労働委員会 附帯決議（平成 30 年 6 月 28 日）】

二十二、高度プロフェッショナル制度の対象労働者の年収要件については、それが真に使用者に対して強い交渉力のある高度な専門職労働者にふさわしい処遇が保障される水準となるよう、労働政策審議会において真摯かつ丁寧な議論を行うこと。

省令で定める事項（素案）



- 基準年間平均給与額は、毎月勤労統計における毎月きまって支給する給与の額の 1 月分から 12 月分までの各月分の合計額とする。
- 基準年間平均給与額の 3 倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額は、1075 万円を参考に定める。

6 健康管理時間から除くことができる時間及び健康管理時間を把握する方法(法第41条の2第1項第3号)

法律の規定

第四十一条の二 (各号列記以外の部分 略)

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 (第五号口及びニ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)

関連する建議、附帯決議、国会答弁等

【平成27年2月13日労働政策審議会建議4(3)】

・ なお、健康管理時間の把握方法については、労働基準法に基づく省令や指針において、客観的な方法 (タイムカードやパソコンの起動時間等) によることを原則とし、事業場外で労働する場合に限って自己申告を認める旨を規定することが適当である。

【参議院厚生労働委員会 附帯決議 (平成30年6月28日)】

二十五、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確保を図るため、「健康管理時間」は客観的な方法による把握を原則とし、その適正な管理、記録、保存の在り方や、労働者等の求めに応じて開示する手続など、指針等で明確に示すとともに、労働基準監督署は、法定の健康確保措置の確実な実施に向けた監督指導を適切に行うこと。

【参議院厚生労働委員会・労働基準局長 (平成30年6月26日)】

「この厚生労働省令で定める労働時間以外の時間といたしましては、食事、休憩などの労働から解放された時間を想定しております。具体的には、省令の制定に向けて、労働政策審議会で議論の上、決めてまいります。」



省令で定める事項（素案）

- ・ 厚生労働省令で定める労働時間以外の時間は、休憩時間その他労働者が労働していない時間とする。
- ・ 健康管理時間を把握する方法は、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って、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。

7 選択的措置における①インターバルの時間数、②深夜業の回数、③健康管理時間の上限の時間数、④臨時の健康診断における要件及び項目（法第41条の2第1項第5号）

法律の規定

第四十一条の二（各号列記以外の部分 略）

一～四（略）

五 対象業務に従事する対象労働者に対し、次のいずれかに該当する措置を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずること。

イ 労働者ごとに始業から二十四時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、第三十七条第四項に規定する時刻の間において労働させる回数を一箇月について厚生労働省令で定める回数以内とすること。

ロ 健康管理時間を一箇月又は三箇月についてそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内とすること。

ハ 一年に一回以上の継続した二週間（労働者が請求した場合においては、一年に二回以上の継続した一週間）（使用者が当該期間において、第三十九条の規定による有給休暇を与えたときは、当該有給休暇を与えた日を除く。）について、休日を与えること。

二 健康管理時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に健康診断（厚生労働省令で定める項目を含むものに限る。）を実施すること。

六～十（略）

2～5（略）

関連する建議、附帯決議、国会答弁等

【平成 27 年 2 月 13 日労働政策審議会建議 4 (3)】

＜健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置（選択的措置）＞

- ・ 健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置について、具体的には、制度の導入に際しての要件として、以下のいずれかの措置を労使委員会における 5 分の 4 以上の多数の決議で定めるところにより講じることとし、決議した措置を講じていなかったときは制度の適用要件を満たさないものとすることが適当である。

- ① 労働者に 24 時間について継続した一定の時間以上の休息時間を与えるものとし、かつ、1 か月について深夜業は一定の回数以内とすること。
- ② 健康管理時間が 1 か月又は 3 か月について一定の時間を超えないこととすること。（中略）

上記①、②の「一定の時間」及び「一定の回数」については、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で規定することが適当である。また、その審議に当たっては、各企業における現在の健康確保措置の取組実態も十分踏まえつつ、対象労働者の健康の確保に十分留意することが適当である。

【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案要綱 第一の六（労働政策審議会答申：平成 29 年 9 月 15 日）】

注① (五) のニの厚生労働省令で定める要件として、健康管理時間が一週間当たり四十時間を超えた場合のその超えた時間が一箇月当たり八十時間を超えた場合又は本人から申出があった場合を規定することとする。

注② (五) のニの厚生労働省令で定める項目として、疲労の蓄積の状況及び心身の状況等を規定することとする。

※ 上記「(五) のニ」は、法第 41 条の 2 第 1 項第 5 号ニの健康診断。

＜深夜業の回数＞

【参議院厚生労働委員会・労働基準局長（平成 30 年 6 月 26 日）】

「深夜業の回数につきましては今後労政審で御議論いただくことになりますけれども、例えば、労働安全衛生法で自発的健康診断の対象となる深夜業の回数が月四回とされておりますので、この回数を参考にすることが考えられます。」

＜健康管理時間の上限＞

【衆議院厚生労働委員会・厚生労働大臣（平成 30 年 5 月 25 日）】

「・・・一つとして、健康管理時間を一ヶ月又は三ヶ月について厚生労働省令で定める時間を超えない範囲とするという措置、これが規定をされております。・・・これを踏まえて検討していくということになると思いますけれども、一つの議論としては、今回設ける時間外労働の上限、単月百時間未満、複数月八十時間、これは議論の一つの出発点になるものと考えております。」

→

省令で定める事項（素案）

- ・ 勤務間インターバルの時間数は、11 時間以上とする。
- ・ 深夜業の回数は、1 か月について 4 回以内とする。
- ・ 健康管理時間の上限の時間数は、1 週間当たりの健康管理時間が 40 時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1 か月当たり 100 時間及び 3 か月当たり 240 時間とする。
- ・ 健康診断の要件は、1 週間当たりの健康管理時間が 40 時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1 か月当たり 80 時間を超えたこと又は本人からの申出があったこととする。また、健康診断の項目は、労働安全衛生法に基づく定期健康診断の項目であって脳・心臓疾患との関連が認められるもの及び当該労働者の勤務の状況、疲労の蓄積の状況その他心身の状況の確認とする。

8 省令で定める健康確保措置（法第41条の2第1項第6号）

法律の規定

第四十一条の二（各号列記以外の部分 略）

一～五（略）

六 対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置であつて、当該対象労働者に対する有給休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち当該決議で定めるものを使用者が講ずること。

七～十（略）

2～5（略）

関連する建議、附帯決議、国会答弁等

【平成27年2月13日労働政策審議会建議3（1）※企画業務型裁量労働制関係】

・企画業務型裁量労働制の対象労働者の健康確保を図るため、同制度の健康・福祉確保措置について、一定の措置を講ずる旨を決議することが制度上の要件とされている。この健康・福祉確保措置について、現行の法定指針に例示されている事項（代償休日又は特別な休暇の付与、健康診断の実施、連続した年次有給休暇の取得促進、心とからだの相談窓口の設置、配置転換、産業医の助言指導に基づく保健指導）を参考にしつつ、長時間労働を行った場合の面接指導、深夜業の回数の制限、勤務間インターバル、一定期間における労働時間の上限の設定等を追加することも含め検討の上、省令で規定することが適当である。

【参議院厚生労働委員会・労働基準局長（平成30年6月26日）】

「お尋ねの健康確保措置でございますけれども、二十七年の労政審の建議におきまして、企画業務型裁量労働制の指針に例示されている事項、代償休日又は特別の休暇の付与、健康診断の実施、連続した年次有給休暇の取得促進などがございますけれども、これを参考にしつつ、長時間労働を行った場合の面接指導、深夜業の回数制限、勤務間インターバル、一定期間における労働時間の上限設定等を追加することも含めて検討の上、省令で規定することが適当であるとされておりますので、詳細につきましては、こうしたこともふまえまして労政審で検討することとなります。」

省令で定める事項（素案）

- ・ 厚生労働省令で定める健康確保措置は、次に掲げる措置とする。
 - i 法定の選択的措置のいずれかのうち、当該措置として労使委員会で決議をしたもの以外のもの
 - ii 建議に例示されている事項のうち、法定の選択的措置以外のもの（代替休日又は特別な休暇の付与、心とからだの相談窓口の設置、配置転換、産業医の助言指導に基づく保健指導、医師による面接指導）



9 その他の省令で定める決議事項（法第41条の2第1項第10号）

法律の規定

第四十一条の二（各号列記以外の部分 略）

一～九（略）

十 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2～5（略）

関連する建議、附帯決議、国会答弁等

【参議院厚生労働委員会 附帯決議（平成30年6月28日）】

二十五、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確保を図るため、「健康管理時間」は客観的な方法による把握を原則とし、その適正な管理、記録、保存の在り方や、労働者等の求めに応じて開示する手続など、指針等で明確に示すとともに、労働基準監督署は、法定の健康確保措置の確実な実施に向けた監督指導を適切に行うこと。

（参考）

現行の企画業務型裁量労働制においては、労働時間の状況、健康福祉確保措置として講じた措置及び苦情の処理に関する措置として講じた措置の記録を3年間保存することについて、労使委員会の決議事項として省令で規定している。

二十九、高度プロフェッショナル制度を導入するに当たっての労使委員会における決議については、その制度創設の趣旨に鑑み、有効期間を定め、自動更新は認めないことを省令等において規定すること。加えて、本人同意については、対象労働者としての要件充足を適正に確認するためにも、短期の有期契約労働者においては労働契約の更新ごと、無期又は一年以上の労働契約においては一年ごとに同意内容の確認・更新が行われるべきであることを指針に規定し、監督指導を徹底すること。

【参議院厚生労働委員会・厚生労働大臣（平成30年6月19日）】

「このように、五十人未満の小規模事業場の場合には努力義務規定、あるいはそこにおいて医師等に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせている場合ということに限定付くわけでございますので、今回、高度プロフェッショナル制度を導入する場合には、これ五十人未満の小規模な事業場においても、健康管理に当たる医師を選任することとする方向で検討していきたい。具体的には、決議事項を定める省令等に規定することを考えていきたいと思っております。」

省令で定める事項（素案）

- ・ 厚生労働省令で定める決議事項は、次に掲げるものとする。
 - i 決議の有効期間の定め及び当該決議は自動更新しないこと。
 - ii 委員会の開催頻度及び開催時期
 - iii 50人未満の事業場である場合には、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師を選任すること。
 - iv 労働者の同意及びその撤回、合意した職務の内容、支払われる賃金の額、健康管理時間、健康確保措置として講じた措置、苦情処理に関して講じた措置、iiiの選任の記録を決議の有効期間中及び有効期間終了後3年間保存すること。



10 健康確保措置の実施状況の報告の方法（法第 41 条の 2 第 2 項）

法律の規定

第四十一条の二 (略)

2 前項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、同項第四号から第六号までに規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。

3～5 (略)

関連する建議、附帯決議、国会答弁等

【平成 27 年 2 月 13 日労働政策審議会建議 4 (7)】

- 届出を行った使用者には、健康・福祉確保措置の実施状況を 6 か月後に報告すること、その後は健康・福祉確保措置の実施状況に関する書類を保存することを義務づけることが適当である。

【参議院厚生労働委員会・厚生労働大臣（平成 30 年 6 月 28 日）】

「高度プロフェッショナル制度については、健康確保措置を確実に実施していくことが重要でありまして、その実施状況を行政官庁へ報告すること、これは義務付けられております。この報告の頻度については、労政審においては、労使委員会の決議の届出を行った六か月後とされておりますけれども、健康確保措置の実施状況を労働基準監督署において適切に把握する観点から、詳細はこの労働政策審議会において法案成立後検討したいと思っておりますが、今委員御指摘のように、裁量労働制においても六か月ごとということになっているわけありますから、そこを踏まえて検討していきたいと考えております。」

【参議院厚生労働委員会・厚生労働大臣（平成 30 年 7 月 3 日）】

「まず、最初の決議をしたときはまだものがスタートしておりませんから、もう委員御承知のように、したがって、その後の六か月ごとにおいてその実態というものがある程度うかがい知ることができます。そういう意味で、六か月ごとに報告を徴収しようということを考えております。

その中でありますけれども、労働者の同意、不同意、これが届出の際にその数を報告させることは具体的に今言っているわけではありませんけれども、健康確保措置の実施状況の報告においては、同意した者の数、すなわち制度が運用された労働者の数、これは裁量労働制でもそうありますけど、報告をまず求めていきたいと思いますし、同時に、同意を撤回した者の数も、これも取っていきたいと思います。

ただ、難しいのは、持ちかけて同意をしなかったといつても、どこまで持ちかけてやっていたかと、これはなかなか判断しづらいところがあるので、まずは、同意をした者と同意を撤回をした者、これについての報告ということを考えたいと思います。」

省令で定める事項（素案）



- ・ 報告は、労使委員会による決議が行われた日から起算して6か月以内ごとに、所定の様式により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。
- ・ 報告は、健康管理時間の状況及び健康確保措置の実施状況について行うものとする。
- ・ 様式において、「同意をした者の数」「同意を撤回した者の数」を記入する欄を設ける。

11 医師による面接指導の要件（安衛法第 66 条の 4、第 66 条の 9）

法律（労働安全衛生法）の規定

第六十六条の八の四 事業者は、労働基準法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者であつて、その健康管理時間（同項第三号に規定する健康管理時間をいう。）が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

2 (略)

第六十六条の九 事業者は、第六十六条の八第一項、第六十六条の八の二第一項又は前条第一項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であつて健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるように努めなければならない。

関連する建議、附帯決議、国会答弁等

【平成 27 年 2 月 13 日労働政策審議会建議 4 (3)】

＜面接指導の強化＞

- 具体的には、労働安全衛生法に上記の趣旨を規定した上で、労働安全衛生規則において、健康管理時間について、1週間当たり 40 時間を超えた場合のその超えた時間が 1 月当たり 100 時間を超えた労働者について、一律に面接指導の対象とする旨を規定することが適当である。
- また、本制度の適用労働者に対し、面接指導の結果を踏まえた健康を保持するために必要な事後措置の実施を法律上義務づけることや、上記の時間が 1 月当たり 100 時間以下の労働者であっても、その申出があれば面接指導を実施するよう努めなければならないものとすることが適当である。

省令で定める事項（素案）



- 厚生労働省令で定める時間は、1週間当たりの健康管理時間が 40 時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1か月当たり 100 時間とする。
- 面接指導の実施手続等については、労働安全衛生法第 66 条の 2 の面接指導に係る規定に準じて定める。
- 面接指導の義務の対象となる労働者以外の労働者から申出があった場合には、面接指導を行うよう努めなければならないこととする。
- 併せて、面接指導に係る事項について、産業医の職務及び産業医に対し情報提供する事項として追加する。

12 その他省令事項

法第41条の2第3項において準用する法第38条の4第2項の規定に基づき、労使委員会の要件等を定める必要がある。

法律の規定

第四十一条の二 (1・2項 略)

3 第三十八条の四第二項、第三項及び第五項の規定は、第一項の委員会について準用する。

4・5 (略)

<参考>

第三十八条の四 (略)

2 前項の委員会は、次の各号に適合するものでなければならない。

- 一 当該委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に厚生労働省令で定めるところにより任期を定めて指名されていること。
- 二 当該委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されるとともに、当該事業場の労働者に対する周知が図られていること。
- 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件

3～5 (略)

省令で定める事項（素案）

- - ・ 現行の企画業務型裁量労働制に係る規定を準用する。

※ 企画業務型裁量労働制に係る現行の労働基準法施行規則の規定

第二十四条の二の四 法第三十八条の四第二項第一号の規定による指名は、法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者以外の者について行わなければならない。

- 2 法第三十八条の四第二項第二号の規定による議事録の作成及び保存については、使用者は、労使委員会の開催の都度その議事録を作成して、これをその開催の日（法第三十八条の四第一項に規定する決議及び労使委員会の決議並びに第二十五条の二に規定する労使委員会における委員の五分の四以上の多数による議決による決議が行われた会議の議事録にあつては、当該決議に係る書面の完結の日（第五十六条第五号の完結の日をいう。））から起算して三年間保存しなければならない。
- 3 法第三十八条の四第二項第二号の規定による議事録の周知については、使用者は、労使委員会の議事録を、次に掲げるいずれかの方法によつて、当該事業場の労働者に周知させなければならない。
 - 一 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
 - 二 書面を労働者に交付すること。
 - 三 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。
- 4 法第三十八条の四第二項第三号の厚生労働省令で定める要件は、労使委員会の招集、定足数、議事その他労使委員会の運営について必要な事項に関する規程が定められていることとする。
- 5 使用者は、前項の規程の作成又は変更については、労使委員会の同意を得なければならない。
- 6 使用者は、労働者が労使委員会の委員であること若しくは労使委員会の委員になろうとしたこと又は労使委員会の委員として正当な行為をしたことの理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

【参考】指針で定める事項に関する建議、附帯決議、国会答弁等

法律の規定

第四十一条の二 (1・2項 略)

3 第三十八条の四第二項、第三項及び第五項の規定は、第一項の委員会について準用する。

4・5 (略)

<参考>

第三十八条の四 (1・2項 略)

3 厚生労働大臣は、対象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に、労働政策審議会の意見を聴いて、第一項各号に掲げる事項その他同項の委員会が決議する事項について指針を定め、これを公表するものとする。

4・5 (略)

関連する建議、附帯決議、国会答弁等

【平成 27 年 2 月 13 日労働政策審議会建議 4】

(2) 対象労働者

- ・ 労使委員会において対象労働者を決議するに当たっては、本制度の対象となることによって賃金が減らないよう、法定指針に明記することが適当である。

(3) 健康管理時間、健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置（選択的措置）、面接指導の強化

- ・ なお、健康管理時間の把握方法については、労働基準法に基づく省令や指針において、客観的な方法（タイムカードやパソコンの起動時間等）によることを原則とし、事業場外で労働する場合に限って自己申告を認める旨を規定することが適当である。

(7) 制度の履行確保

- ・ 対象労働者の適切な労働条件の確保を図るため、厚生労働大臣が指針を定める旨を法定することが適当である。

【参議院厚生労働委員会 附帯決議（平成 30 年 6 月 28 日）】

二十五、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確保を図るため、「健康管理時間」は客観的な方法による把握を原則とし、その適正な管理、記録、保存の在り方や、労働者等の求めに応じて開示する手続など、指針等で明確に示すとともに、労働基準監督署は、法定の健康確保措置の確実な実施に向けた監督指導を適切に行うこと。

二十七、高度プロフェッショナル制度に関し、それが真に制度の適用を望む労働者にのみ適用されることを担保するためには、本人同意の手続の適正な運用が重要であることから、提供されるべき情報や書面での確認方法を含め、本人同意に係る手続の要件等について指針等において明確に規定するとともに、本人同意が適正に確保されることについて決議の届出の際に労働基準監督署において確認すること。また、使用者に対して、同意を得る際には不同意に対していかなる不利益取扱いもしてはならないこと、労働者が同意を撤回する場合の手続についても明確に決議した上で、同意の撤回を求めた労働者を速やかに制度から外すとともに、いかなる不利益取扱いもしてはならないことについて、周知徹底し、監督指導を徹底すること。

二十九、高度プロフェッショナル制度を導入するに当たっての労使委員会における決議については、その制度創設の趣旨に鑑み、有効期間を定め、自動更新は認めないことを省令等において規定すること。加えて、本人同意については、対象労働者としての要件充足を適正に確認するためにも、短期の有期契約労働者においては労働契約の更新ごと、無期又は一年以上の労働契約においては一年ごとに同意内容の確認・更新が行われるべきであることを指針に規定し、監督指導を徹底すること。

＜同意の撤回に係る不利益取扱いの禁止＞

【参議院厚生労働委員会・厚生労働大臣（平成30年6月14日）】

「 今般の法案において、対象労働者の適正な労働条件を確保するため、労使委員会の決議事項に関する指針を策定することにしておりまして、御指摘の同意を撤回した場合における不利益取扱いの禁止は、この指針に位置付けて明確化する予定であります。」

＜対象労働者の契約期間＞

【参議院厚生労働委員会・厚生労働大臣（平成30年6月26日）】

「 まず、契約期間は、先ほど申し上げたように、これ基本的には高プロ、我々の議論も一年を前提に議論してきている、大体一年をベースにいろんなものが決められているということで、短期間なものというのは、先ほど申し上げた、この業務等の関係からいっても現実的ではないし、ふさわしくはないだろうというふうに考えております。それじゃ具体的にどのぐらいの期間が対象から除外するか、これは少し議論しなきゃいけないと思います、正直言って。一か月未満というのはこれは明らかに除外をすべきだろうと。そこから先どのぐらいまで除外をするかというのは少し議論する必要があると思いますが、それを含めてこの指針等においてそういった形で契約期間を限定していく、そういうことが考えられるんではないかというふうに思っております。」

＜休日の確保＞

【参議院厚生労働委員会・厚生労働大臣（平成30年6月28日）】

「高度プロフェッショナル制度は、仕事の進め方や働く時間帯などを自ら決定する働き方の選択肢として整備するものであり、その前提として健康がしっかりと確保されているということが大変重要であります。この点で、今お話しのように過度に疲労が蓄積するような連続勤務は望ましいものではありません。これらのことと踏まえ、また今委員から、その四十八日連続勤務という働き方を招きかねないという等々の御指摘もこの委員会から頂戴いたしているところでございますので、この高度プロフェッショナル制度で働く方における年間百四日以上、かつ四週間を通じ四日以上の休日については、確実に取得されるよう労働者本人が年間を通じた取得予定を策定して使用者に伝えることが望ましいこと、また、その際、疲労の蓄積を防止する観点から適切に取得することが重要であること、そしてその旨が使用者や労使委員会によりあらかじめ周知されることが望ましいこと、こうした点を指針に規定をし、その旨を徹底するという方向で対応していきたいと考えております。」

＜健康管理時間の記録方法＞

【参議院厚生労働委員会・厚生労働大臣（平成30年6月19日）】

「健康管理時間の把握方法は、タイムカードやパソコンの起動時間等、客観的な方法によることを原則とする。また、例えば、顧客先での業務に直行直帰で対応し、自社のシステムにログインするがなく自社への連絡を行うこともない場合など、これは事業場外の場合でありますけれども、で労働する場合であって、こうしたパソコン等による客観的な把握も困難などやむを得ない場合に限っては自己申告を認める旨、これを省令で規定することにしております。

なお、自己申告の方法としては、事業場の任意の様式により、事業場外で労働した日の始業・終業時刻を報告してもらうということが考えられるところであります。こうした把握方法を義務付けることから、健康管理時間は、日々の始期と終期が把握され、それを基にした時間数が記録されることになります。ただし、事業場の労働については、やむを得ず自己申告とする場合には、日々の時間数を記録し、それを何日か分かまとめて提出させる場合もあるのではないかというふうに考えているところであります。

また、健康管理時間の記録、この様式は特に定めをしておりません。任意でありますが、しかし、少なくとも日々の健康管理時間が記載されているということ、そして、医師による面接指導の要否等を確認するため、一ヶ月の合計時間が集計されている必要はあるものと考えております。こうした記録方法とすべきことは指針に規定をし、労使委員会の決議において当該記録方法によることを定めることを想定をしているわけであります。」

＜健康確保措置として、一定の条件の下で労働者を制度の対象から外す旨＞

【参議院厚生労働委員会・大臣政務官（平成30年6月5日）】

「高プロ制度においては、対象労働者の同意の下に制度の適用がなされておりまして、使用者側が一方的にその適用を解除ができる仕組みとはなっていないところであります。一方で、労使委員会で話し合った結果として、健康確保措置として、健康管理時間が長時間に及んでいる場合など、一定の条件の下で労働者を制度の対象から外すといった措置を決議することは考えられるところであろうかと思っております。これらの点につきましては指針等に明記することも検討し、制度の運用につきましては労使が混乱を招くことのないようにしてまいりたいというふうに考えているところでございます。」