

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 労働基準法の一部改正

一〇五 (略)

六 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)

1 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、当該委員会が委員の五分の四以上の多数による議決により(一)から(九)までに掲げる事項について決議をし、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、(二)に掲げる労働者の範囲に属する労働者(以下「対象労働者」という。)であつて書面等の方法によりその同意を得た者を当該事業場における(一)に掲げる業務に就かせたときは、労働基準法第四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ものとする。ただし、(三)から(五)までのいずれかの措置を使用者が講じていない場合は、この限りではないものとする。

- (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、労働者に就かせる業務（以下「対象業務」という。）
- (二) 特定高度専門業務・成果型労働制の下で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等の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。
  - 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つ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) 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（1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（以下「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) 対象業務に従事する対象労働者に対し、一年間を通じ百四日以上、かつ、四週間を通じ四日以上  
の休日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与えること。

(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、深夜業の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、年次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。

ニ 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) 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) 対象業務に従事する対象労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

(八) 使用者は、同意をしなかった対象労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

(九) (一)から(八)までに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

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。

2 1の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、1の(四)から(六)までの措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならないものとする。

3 企画業務型裁量労働制の委員会に関する事項は、1の委員会に関する事項について準用するものとする。

七 (略)

八 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第二・第三 (略)

第四 労働安全衛生法の一部改正

一 面接指導等

1 (略)

2 特定高度専門業務・成果型労働制の対象労働者に対する面接指導等

- (一) 事業者は、特定高度専門業務・成果型労働制の対象労働者であつて、その健康管理時間が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ものとする。

注 健康管理時間について、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月当たり百時間を超えた労働者について面接指導を実施すべき旨を厚生労働省令で定めることとする。

- (二) (一)の労働者は、(一)の面接指導を受けなければならないものとする。
- (三) 事業者は、(一)の面接指導の結果の記録、当該面接指導の結果に基づく必要な措置についての医師の意見の聴取、及びその必要があると認める場合の職務内容の変更、有給休暇（年次有給休暇を除く。）の付与、健康管理時間が短縮されるための配慮等の措置を講じなければならないものとする。

注① その他の面接指導に係る事項として、1及び第六十六条の八の面接指導制度に関し、全ての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならないものとする旨を厚生労働省令で定めることとする。

注② その他の面接指導に係る事項として、第六十六条の八の面接指導の対象となる時間要件について、厚生労働省令を改正し、一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり八十時間を超えた場合とすることとする。

## 二 産業医・産業保健機能の強化

### 1 (略)

### 2 産業医に対する情報提供等

#### (一)・(二) (略)

(三) 事業者は、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及

び使用しなければならないものとする。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでないものとする。

(四) 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならないものとする。

(五) 厚生労働大臣は、(三)及び(四)の事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

(六) 厚生労働大臣は、(五)の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができるものとする。

### 三 罰則

一の1の(一)及び一の2の(一)に違反した事業者については、所要の罰則を科すものとする。

### 四 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

## 第五〇第八 (略)



## 第九 附則

### 一 施行期日

この法律は、平成三十一年四月一日から施行すること。ただし、第三にあつては公布の日、第一の二にあつては平成三十四年四月一日から施行すること。

### 二 経過措置 (略)

### 三 検討規定

1 政府は、この法律の施行後五年を目途として、改正後の各法律の規定について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

### 2 (略)