

第149回（平成30年11月14日）労働条件分科会配付資料No. 1における赤字修正部分を反映させた上で、更に一部修正。修正部分は赤字。

ステップ1

「労使委員会」を設置する。

P 2

労使委員会の要件：委員の半数については、過半数労働組合がある場合には過半数労働組合が、過半数労働組合がない場合には過半数代表者が任期を定めて指名すること等

ステップ2

労使委員会で決議をする。

P 3

決議の要件：委員の5分の4以上の多数による決議
決議事項：

- ①対象業務：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
- ②対象労働者の範囲：合意に基づき職務が明確に定められており、厚生労働省令で定める額以上の賃金が支払われる者
- ③対象労働者の健康管理時間を把握すること及びその把握方法
- ④対象労働者に年間104日以上、かつ、4週4日以上の休日を与えること。
- ⑤対象労働者の健康確保措置：(1)インターバル確保・深夜業制限、(2)1か月又は3か月の健康管理時間の上限措置、(3)2週間連続の休日、(4)臨時の健康診断、のいずれかを選択
- ⑥対象労働者の健康管理時間の状況に応じた健康確保措置：厚生労働省令で定めるものから選択
- ⑦対象労働者の同意の撤回に関する手続
- ⑧対象労働者の苦情処理措置を実施すること及びその具体的な内容
- ⑨同意をしなかった労働者に不利益な取扱いをしてはならないこと。
- ⑩その他厚生労働省令で定める事項：決議の有効期間等

ステップ3

決議を労働基準監督署に届け出る。

P 11

ステップ4

対象労働者の同意を書面で得る。

P 12

ステップ5

対象労働者を対象業務に就かせる。

P 13

制度導入後の対応

・実施状況を労働基準監督署に定期報告する。　・要件に該当する者に面接指導を行う。

労使委員会の要件等(労働基準法(以下「法」という。)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)

労使委員会は、次に適合するものでなければならない。

- ① 委員の半数については、過半数労働組合がある場合には過半数労働組合が、過半数労働組合がない場合には過半数代表者が任期を定めて指名すること。
- ② 委員会の議事録が作成され、保存されるとともに、労働者に周知が図られていること。
- ③ ①②のほか、厚生労働省令で定める要件

省令で定める事項(素案)

- ・①の委員の指名は、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。
- ・使用者は、労使委員会の開催の都度、議事録を作成し、開催日から3年間保存しなければならない。
- ・使用者は、労使委員会の議事録を労働者に周知させなければならない。
- ・使用者は、労使委員会の同意を得て、労使委員会の運営規程を定めなければならない。
- ・使用者は、労働者が委員であること等を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。

指針で定める事項(素案)

- ・労使委員会の設置に先立ち、設置日程、手順等について話し合い、定めておくこと。**過半数労働組合がない場合には、必要な配慮を行うことが適当であること。**
- ・指名する過半数代表者は適正に選出されている必要があること。
- ・過半数代表者が適正に選出されていない場合や労側委員に監督又は管理の地位にある者が指名されている場合は決議は無効となること。
- ・労使各側1名計2名で構成される委員会は不可であること。
- ・運営規程を定めるに当たり、委員会の開催、決議方法等に関するなどを規定すること。
- ・労使委員会に対して、
 - ①対象労働者に適用される評価制度・賃金制度、対象業務の具体的な内容
 - ②健康確保措置の実施状況、苦情処理状況等を開示すること。**開示すべき情報の範囲は、対象労働者の個別の状況が明らかになるものとすることが適当であること。**
- ・労使委員会と労働組合等との関係(労働組合の団体交渉権を制約するものでないこと)

労使委員会で決議をする。

決議事項1：対象業務（法第41条の2第1項第1号）

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

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
関し使用者から具体的な指示（業務量に比して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関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。
- ・対象業務について、限定列挙する。

指針で定める事項（素案）

- ・対象業務の具体的範囲を決議で明らかにすること。
- ・対象業務以外の業務を決議しても効果は生じないこと。
- ・「業務に従事する時間に~~関~~し使用者から具体的な指示（略）を受けて行うもの」の解釈（対象業務は働く時間帯の選択や時間配分について自らが決定できる広範な裁量が労働者に認められている業務でなければならぬこと。**実質的に時間に関する指示と認められる指示も「具体的な指示」に含まれること。**）と具体例（出勤時間の指定等）
- ・決議をする対象業務は、部署が所掌する業務全体ではなく、対象となる労働者に従事させることとする業務をいうこと。
- ・限定列挙する業務に該当する例としない例
- ・業務に従事する時間に~~関~~し具体的な指示を行うことはできること等、**高度プロフェッショナル制度の内容**に~~關~~し必要な管理者教育を行うこと。

決議事項2：対象労働者の範囲（法第41条の2第1項第2号）

次のいずれにも該当する労働者（①使用者との間の合意に基づき職務が明確に定められていること、②使用者から支払われると見込まれる賃金額が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以上であること）

省令で定める事項（素案）

【対象労働者に係る職務の合意の方法】

- ・以下の内容を書面にて明らかにした上で、合意を得ることとする。
 - ①業務の内容
 - ②責任の程度（職位等）
 - ③求められる水準（成果）
- ・当該書面に労働者が署名をすることとする。
(※労働者が希望した場合には、署名した書面をpdfで読み込んで電子メールで送付することも可能とする。)

【対象労働者に係る年収要件】

- ・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。

指針で定める事項（素案）

- ・対象労働者の範囲を決議で明らかにすること。
- ・対象労働者は対象業務に常態として従事していることが原則であり、対象業務以外の業務にも常態として従事している者は対象労働者とならないこと。
- ・「職務が明確に定められていること」の解釈（業務の内容・範囲が具体的なものであること。使用者の一方的な指示により業務を追加することはできないこと。働き方の裁量を奪うような成果や業務量を求めるものではないこと。求められる水準はを客観的なものであるとすること。）
- ・職務を変更する場合には再度合意が必要であること。再度合意する場合であっても職務の変更は対象業務の範囲内しか行えないこと。
- ・年収要件の解釈（名称の如何にかかわらず、あらかじめ具体的な額をもって支払われることが約束され、支払われることが確実に見込まれる賃金であること。成績に応じて支払われる賞与等支給額があらかじめ確定されていない賃金は含まれないこと。賞与や業績給において最低保障額が定められている場合には、その最低保障額は含まれること。支給額が減少することが見込まれるし得る手当は含まれないこと。）
- ・対象業務ごとに必要となる職務経験年数、資格等の要件を決議で定めることや、年収要件よりも高い額を決議で定めることも可能であることができること。

決議事項3:健康管理時間の把握(法第41条の2第1項第3号)

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その把握方法

省令で定める事項(素案)

- ・健康管理時間から除くことができる時間は、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、パソコン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。

指針で定める事項(素案)

- ・当該事業場における健康管理時間(健康管理時間から除く時間を含む。)の把握方法を決議で明らかにすること。
- ・健康管理時間の把握、管理、記録、保存に当たっての留意事項(健康管理時間から除く時間として決議できるのは、除く時間の内容・性質であって時間数ではないこと、事業場外でやむを得ず自己申告によることができる場合の例(顧客先に直行直帰し、社内システムにログインできない場合等)、日々の時間が記録されていること、1か月当たりの時間数の合計が集約されていること、こうした記録方法とすることを決議で定めることが適当であること)
- ・労働者の求めに応じて健康管理時間を開示することが適当であること。
- ・労働者の勤務状況を把握する際に労働者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こと。

決議事項4:休日の確保(法第41条の2第1項第4号)

対象労働者に年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の休日を与えること。

指針で定める事項(素案)

- ・取得の手続を決議で明らかにすること(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、取得の状況を使用者に明らかにすることが望ましいこと、疲労の蓄積を防止する観点から長期間の連続勤務とならないよう休日を適切に取得することが重要であること、その旨が使用者や労使委員会によりあらかじめ労働者本人に周知されることが望ましいこと)。
- ・休日を与えることができないと確定した時点から制度の適用は認められないと。
- ・年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の休日の起算日は、制度の適用の開始日であること。

決議事項5:選択的健康確保措置(法第41条の2第1項第5号)

次のいずれかの措置を決議で選択し、実施すること。

- ①厚生労働省令で定める時間以上のインターバル確保＋厚生労働省令で定める回数以内とする深夜業の制限(1か月当たり)
- ②健康管理時間の上限措置(1か月又は3か月当たり)
- ③1年に1回以上、2週間連続の休日を与えること(本人が請求した場合は1週間連続×2回以上)
- ④厚生労働省令で定める臨時の健康診断

省令で定める事項(素案)

- ①・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。
- ②・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。
- ④・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。
・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。

指針で定める事項(素案)

- ・いずれの措置を講ずるかを決議で明らかにすること。
- ・決議に当たり、対象となり得る労働者の意見を聞くことが適当であること、必要に応じ業務ごとに異なる措置とすること。
- ・臨時の健康診断を実施する場合における確実な受診、必要な事後措置の実施を図ること。

決議事項6:健康管理時間の状況に応じた健康確保措置(法第41条の2第1項第6号)

対象労働者の健康管理時間の状況に応じた健康確保措置として、厚生労働省令で定めるものから決議で選択し、実施すること。

省令で定める事項(素案)

健康確保措置は、次に掲げる措置とする。

- ①法定の選択的措置(※決議事項5の4つの措置)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
- ②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(代償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)

指針で定める事項(素案)

- ・いずれの措置を講ずるかを決議で明らかにすること。
- ・時間に関し具体的な指示を行わないことをもって、安全配慮義務を免れるものではないこと。
- ・把握した労働者の健康状態に応じて制度適用について必要な見直しを行うこと。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から外すことを決議することができること。

決議事項7:同意の撤回(法第41条の2第1項第7号)

対象労働者の同意の撤回に関する手続

指針で定める事項(素案)

- ・撤回の申出先となる部署、担当者、申出の方法等の手続を決議で明らかにすること。
- ・同意の撤回を求めた労働者は制度から外れること申し出た労働者についてはその時点から高度プロフェッショナル制度の効果は生じないこと。
- ・同意撤回した者に対する不利益取扱いの禁止
- ・同意を撤回した場合における処遇又はその定め方(同意の撤回に当たらない場合には適用されないよう定めること。)

決議事項8：苦情処理措置（法第41条の2第1項第8号）

対象労働者からの苦情の処理に関する措置を使用者が実施すること及びその具体的な内容

指針で定める事項（素案）

- ・苦情の申出先となる部署、担当者等の手続を決議で明らかにすること。
- ・人事担当者以外の者を申出の担当者とする等、申し出しやすい仕組みとすること。
- ・取り扱う苦情の範囲には評価制度や賃金制度等に関する事項も含むものとすること。
- ・既設置の苦情処理制度を利用する場合はその旨を周知するとともに、当該制度が高度プロフェッショナル制度についても機能するよう配慮すること。

決議事項9：不利益取扱いの禁止（法第41条の2第1項第9号）

同意をしなかった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。

指針で定める事項（素案）

- ・配置及び待遇について、同意をしなかった労働者をそのことを理由として不利益に取り扱うものであってはならないこと。

決議事項10:その他厚生労働省令で定める事項(法第41条の2第1項第10号)

省令で定める事項(素案)

- ①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。
- ②委員会の開催頻度及び開催時期
- ③50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。
- ④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、③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。

指針で定める事項(素案)

- ・決議の有効期間は1年とすることが望ましいこと。
- ・委員会の開催頻度及び開催時期は、少なくとも6か月以内ごとに1回、定期報告を行う時期とすること。
- ・決議に定めることが適当である事項(決議時点では予見し得なかった事情の変化に対応して決議の変更等のための調査審議を行うこと、~~把握した労働者の健康状態に応じて制度適用について必要な見直しを行うこと~~)
- ・決議に先立ち、使用者は、評価制度及び賃金制度について、労使委員会に対し十分に説明することが適当であること。
- ・~~時間に関し具体的な指示を行わないことをもって、安全配慮義務を免れるものではないこと。~~

決議を労働基準監督署に届け出る。

決議の届出(法第41条の2第1項本文)

使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、労使委員会の決議を労働基準監督署に届け出る。

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。
- ・過半数代表者が適正に選出されていない場合や労側委員に監督又は管理の地位にある者が指名されている場合は決議は無効となることを、留意事項として様式に記載する。

対象労働者の同意を書面で得る。

対象労働者の同意(法第41条の2第1項本文)

使用者は、書面その他の厚生労働省令で定める方法により、対象労働者の同意を得る。

省令で定める事項(素案)

- ・以下の内容を書面にて明らかにした上で、同意を得ることとする。
①制度が適用される旨
②少なくとも支払われる賃金の額
③同意の対象となる期間
- ・当該書面に労働者が署名することとする。
(※労働者が希望した場合には、署名した書面をpdfで読み込んで電子メールで送付することも可能とする。)

指針で定める事項(素案)

- ・本人同意を得るに当たっての時期、方法等の手続を明らかにすること。
- ・本人同意を得るに当たっての労働者への書面で明示する事項(制度の概要、決議の内容、同意した場合の賃金・評価制度、同意しなかった場合の配置及び待遇並びに不利益取扱いは行ってはならないこと、同意の撤回ができること及び同意の撤回に対する不利益取扱いは行ってはならないこと)
- ・本人同意について、短期の労働契約の労働者にあっては更新ごと、無期又は1年以上の労働契約の労働者にあっては1年ごとに確認・更新が行われるべきであること。
- ・制度を適用する期間を1か月未満とすることは適当でないこと。
- ・制度の対象となることによって賃金が減らないようにすること。
- ・使用者が一方的に解除できること。

ステップ5

対象労働者を対象業務に就かせる。

制度導入後
の対応

- ・実施状況を労働基準監督署に定期報告する。

実施状況の報告(法第41条の2第2項)

使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、「決議事項4：休日の確保」「決議事項5：選択的健康確保措置」「決議事項6：健康管理時間の状況に応じた健康確保措置」の実施状況を労働基準監督署に報告する。

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ヶ月以内ごとに、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、報告の対象期間(6ヶ月以内ごと)における「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。

- ・要件に該当する者に面接指導を行う。

医師による面接指導(労働安全衛生法第66条の8の4、第66条の9)

事業者は、健康管理時間が厚生労働省令で定める時間を超える対象労働者に対し、医師による面接指導を行う。

事業者は、面接指導の義務の対象とならない労働者であって、健康への配慮が必要なものについて、厚生労働省令で定める措置を実施するように努める。

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8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。

高度プロフェッショナル制度の健康確保措置

労働基準法上の要件

措置を講じてることが制度の導入要件

(1)健康管理時間の把握 決議事項3

- 健康管理時間を把握する措置を講じる。

(2)休日の確保 決議事項4

- 年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の休日を確保する。

(3)選択的健康確保措置 決議事項5

- 次のいずれかの措置を決議で選択し、実施する。
 - ①厚生労働省令で定める時間以上のインターバル確保＋厚生労働省令で定める回数以内とする深夜業の制限(1ヶ月当たり)
 - ②健康管理時間の上限措置(1ヶ月又は3ヶ月当たり)
 - ③1年に1回以上、2週間連続の休日を与えること(本人が請求した場合は1週間連続×2回以上)
 - ④厚生労働省令で定める臨時の健康診断

次頁に続く

(4)健康管理時間の状況に応じた健康確保措置

決議事項6

○ (3)で選択した措置に加え、健康管理時間の状況に応じた健康確保措置として、次の措置から決議で選択し、実施する。

- ①厚生労働省令で定める時間以上のインターバル確保+厚生労働省令で定める回数以内とする深夜業の制限(1か月当たり)
- ②健康管理時間の上限措置(1か月又は3か月当たり)
- ③1年に1回以上、2週間連続の休日を与えること(本人が請求した場合は1週間連続×2回以上)
- ④厚生労働省令で定める臨時の健康診断
- ⑤代償休日又は特別な休暇の付与
- ⑥心とからだの相談窓口の設置
- ⑦配置転換
- ⑧産業医の助言指導に基づく保健指導
- ⑨医師による面接指導

①～④については、
(3)で選択したもの
以外から選択

労働基準法上の要件

適正に決議されている
ことが制度の導入要件

措置を講じてい
ない場合の効果

(1)～(3)は措置を講じていることが要件であり、労使委員会の決議が適正であっても、
実際にこれらの措置を講じていない場合は、労働時間等の適用除外の効果は生じない。
→ 原則に戻り、法定労働時間・割増賃金等が適用される。

(4)は、措置の未実施について行政指導の対象となる。

労働安全衛生法

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が1か月当たり100時間を超えた労働者については、本人の申出によらず、一律に医師による面接指導を義務付ける。(罰則付き)