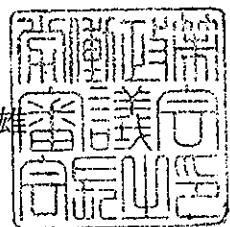


参考資料No. 7  
平成27年2月13日「今後の労働時間法制等の在り方  
について（建議）」から一部抜粋

労審発第777号  
平成27年2月13日

厚生労働大臣  
塩崎恭久 殿

労働政策審議会  
会長 樋口美雄



今後の労働時間法制等の在り方について（建議）

本審議会は、標記について検討を行った結果、下記のとおりの結論に達したので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別紙の労働条件分科会の報告のとおり。

別紙

平成27年2月13日

労働政策審議会

会長 橋 口 美 雄 殿

労働条件分科会

分科会長 岩 村 正 彦

今後の労働時間法制等の在り方について（報告）

本分科会は、標記について別添のとおり報告を取りまとめたので、厚生労働大臣に建議すべきである。

## 今後の労働時間法制等の在り方について（報告）

今後の労働時間法制等の在り方については、労働政策審議会労働条件分科会において、平成25年9月27日以降22回にわたり検討を行い、精力的に議論を深めてきたところである。

我が国の労働時間をめぐる平成25年時点の状況をみると、一般労働者の年間総実労働時間が2000時間を上回る水準で推移する中、雇用者のうち週労働時間60時間以上の者の割合は低下傾向にあるものの8.8%と平成32年時点の政労使目標である5%を上回っており、特に30歳代男性では17.2%となっている。また、年次有給休暇の取得率は48.8%であり、平成32年時点の政労使目標である70%を下回っている状況にある。

こうした中、過労死等防止対策推進法が制定されるなど、労働者の健康確保に向けた一層の取組が求められるとともに、次世代育成支援や女性の活躍推進等の観点からも、長時間労働を抑制し、仕事と生活の調和のとれた働き方を拡げていくことが喫緊の課題となっている。

また、経済のグローバル化の進展等に伴い、企業において創造的な仕事の重要性が高まる中で、時間ではなく成果で評価される働き方の下、高度な専門能力を有する労働者が、その意欲や能力を十分に発揮できるようにしていくことなどが求められており、健康確保措置を前提に、こうした働き方に対応した選択肢を増やしていくことも課題となっている。

このような考え方に基づき、当分科会において労働時間法制等の在り方について検討を行った結果は、下記のとおりである。

この報告を受けて、厚生労働省において、平成28年4月の施行に向けて、通常国会における労働基準法等の改正をはじめ所要の措置を講ずることが適当である。

### 記

#### 1～3 (略)

#### 4 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）の創設

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ため、一定の年収要件を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、長時間労働を防止するための措置を講じつつ、時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の適用を除外した労働時間制度の新たな選択肢として、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）を設けることが適当である。

なお、使用者代表委員から、高度プロフェッショナル制度は、経済活力の源泉であるイノベーションとグローバリゼーションを担う高い専門能力を有する労働者に対し、健康・福祉確保措置を講じつつ、メリハリのある効率的な働き方を実現するなど、多様な働き方の選択肢を用意するものである。労働者の一層の能力発揮と生産性の向上を通じた企業の競争力とわが国経済の持続的発展に繋がることが期待でき、幅広い労働者が対象となることが望ましいとの意見があった。

また、労働者代表委員から、高度プロフェッショナル制度について、既に柔軟な働き方を可能とする他の制度が存在し、現行制度のもとでも成果と報酬を連動させることは十分可能であり現に実施されていること及び長時間労働となるおそれがあること等から新たな制度の創設は認められないとの意見があった。

#### (1) 対象業務

- ・ 「高度の専門的知識、技術又は経験を要する」とともに「業務に従事した時間と成果との関連性が強くない」といった対象業務とするに適切な性質を法定した上で、具体的には省令で規定することが適當である。
- ・ 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當である。

#### (2) 対象労働者

- ・ 使用者との間の書面による合意に基づき職務の範囲が明確に定められ、その職務の範囲内で労働する労働者であることが適當である。
- ・ 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當である。
- ・ 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當である。

#### (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

##### <健康管理時間>

- ・ 本制度の適用労働者については、割増賃金支払の基礎としての労働時間を把握する必要はないが、その健康確保の観点から、使用者は、健康管理時間（「事業場内に所在していた時間」と「事業場外で業務に従事した場合における労働時間」との合

計) を把握した上で、これに基づく健康・福祉確保措置を講じることとすることが適当である。

- ・ 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。

#### ＜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つ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。
  - ③ 4週間を通じ4日以上かつ1年間を通じ104日以上の休日を与えることとすること。

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、その審議に当たつては、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。

#### ＜面接指導の強化＞

- ・ 本制度の適用労働者であって、その健康管理時間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、医師による面接指導の実施を法律上義務づけることが適当である。
- ・ 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。
- ・ なお、本制度の適用労働者に対する面接指導の確実な履行を確保する観点から、上記の義務違反に対しては罰則を付すことが適当である。
- ・ 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。

(4) 対象労働者の同意

- 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。

(5) 労使委員会決議

- 制度の導入に際しての要件として、労使委員会を設置し、以下の事項を5分の4以上の多数により決議し、行政官庁に届け出なければならないこととすることが適当である（一部再掲）。
- ① 対象業務の範囲
  - ② 対象労働者の範囲
  - ③ 対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間を使用者が把握すること及びその把握方法
  - ④ 健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置の実施
  - ⑤ 苦情処理措置の実施
  - ⑥ 対象労働者の不同意に対する不利益取扱の禁止

(6) 法的効果

- 以上の要件の下で、対象業務に就く対象労働者については、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を適用除外と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。
- 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。

(8) 年少者への適用

- 本制度は年少者には適用しないこととすることが適当である。

5・6 (略)

以上