

高度プロフェッショナル制度の創設(労働基準法)

施行時期…2019年4月

[概略] 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労働制）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新たな労働時間制度の選択肢として、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労働制）を設けることを目的に創設。

下記の①～④の要件を満たす労働者は、労働時間、休憩、休日、深夜割増賃金に係る労働基準法の適用から除外

- ①「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」に就く労働者について、労使委員会で決議をすること
- ②当該決議を使用者が行政官庁に届け出ること
- ③使用者は健康確保措置を講じること
- ④書面その他厚生労働省令で定める方法で労働者の同意を得ること

1. 対象業務

「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「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」という性質の範囲内で、具体的には省令で規定

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

2. 対象労働者

書面等による合意に基づき職務の範囲が明確に定められている労働者

「1年間に支払われると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」水準として、省令で規定される額（**1075万円**）以上である労働者

3. 健康管理時間に基づく健康確保措置等

使用者は、客観的な方法等により在社時間等の時間である「健康管理時間」を把握
健康管理時間に基づき、

①インターバル措置（終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上を確保する措置）

②1月又は3月の健康管理時間の上限措置

③年間104日かつ4週間を通じて4日以上¹の休日確保措置のいずれかを講じるとともに、
省令で定める事項

のうちから労使で定めた措置を実施併せて、健康管理時間が一定時間を超えた者に対して、
医師による面接指導を実施

4. 制度導入手続

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本人の同意を得る。

導入する事業場の委員会で、対象業務・対象労働者をはじめとした上記の各事項等を決議

5. 法的効果

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規定を適用除
外に。

[条文] 労働基準法 41 条の 2 第 1 項 (新設)

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 5 分の 4 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 2 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 1 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 3 号から第 5 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。

1 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。)

2 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

[労使委員会における委員の 5 分の 4 以上の多数で決議事項 (10 項目)]

① 対象業務の内容

② 対象労働者の範囲

③ 健康管理時間を使用者が講ずること

④ 対象業務に従事する対象労働者に対し、年 104 日以上、かつ、4 週間を通じて 4 日以上の休日を当該決議および就業規則等に定めて使用者が与えること

⑤ 対象業務に従事する対象労働者に対し、下記 (※) のいずれかに該当する措置を当該決議および就業規則等で定めるところにより使用者が講ずること

⑥ 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 健康およ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

⑦ 対象労働者のこの項の規定による 同意の撤回に関する手続き

⑧ 対象業務に従事する対象労働者からの 苦情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

⑨ 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 不利益な取り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

労使委員会の委員構成等の要件については、企画業務型裁量労働制の定めを準用

[※⑤]

- 労働者ごとに始業から24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1カ月について厚生労働省令で定める回数以内とすること
- 健康管理時間を1カ月または3カ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
- 1年に1回以上の継続した2週間（労働者が請求した場合においては、1年に2回以上の継続した1週間）（使用者が当該期間において、法定の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）の休日を与えること
- 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