

高度プロフェッショナル制度ってどんなもの？

- ・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（以下「働き方改革関連法」という。）により新設された高度プロフェッショナル制度（特定高度専門業務・成果型労働制）の概要を知りたい。
- ・導入にあたっては、どのようなことに注意すればよいか。
- ・どのような労働者が対象になるのか。自分が対象になるのか心配だ。

◆ 基本のきほん

◎ 自律的で創造的な働き方を希望する労働者が、高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方をできるよう、本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を用意することを目的に、平成 30 年 7 月 6 日に公布された働き方改革関連法により新設された制度です。施行期日は平成 31(2019)年 4 月 1 日です。

◆ 制度の概要

◆ 高度の専門知識等を必要とし、業務に従事した時間と成果との関連性が強くないと思われる業務に従事し、かつ報酬が所定の基準を満たす労働者について、労使委員会の決議及び労働者の書面による同意等を要件として、**労働基準法**（以下「労基法」という。）に定める**労働時間、休憩、休日、深夜の割増賃金等の規定の適用対象外**とする制度です（労基法第 41 条の 2）。

◆ 対象業務

1 対象業務の要件

- 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業務であること
- ② 当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けて行うものでないこと（具体的な指示の例：(1)出勤時間の指定等始業・終業時間や深夜・休日労働等労働時間に関する業務命令や指示 (2)対象労働者の働く時間帯の選択や時間配分に関する裁量を失わせるような成果・業務量の要求や納期・期限の設定 (3)特定の日時を指定して会議に出席することを一方的に義務付けること (4)作業工程、作業手順等の日々のスケジュールに関する指示)
- ③ その事業場における労使委員会が決議した業務であること

2 対象業務

- ① 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発業務
- ② 金融商品のディーリング業務
- ③ アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）
- ④ 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）
- ⑤ 新たな技術、商品又は役務の研究開発業務

◆ 対象業務の導入の流れ

ステップ 1

「労使委員会」を設置します。

労使委員会の要件は、次のとおりです。

- 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

労働者に周知が図られていること

- ③ 上記のほか厚生労働省令で定める要件：労使委員会の運営規程の作成など（労基法施行規則第 34 条の 2 の 3）

ステップ 2

労使委員会で次の内容を決議します。決議の要件は、委員の 5 分の 4 以上の多数による決議です。

決議事項

- ① 対象業務：上記の対象業務のうち、労働者に就かせることとする業務
- ② 対象労働者の範囲：使用者との間の合意に基づき職務が明確に定められており、使用者から支払われると見込まれる賃金額が厚生労働省令で定める額（1,075 万円）以上であること

※年収要件は、名称に関わらず、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り、成果等に応じて支払われる賞与等支給額があらかじめ確定していない賃金は含まれません。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ます。また、支給額が減少する可能性がある手当は含まれません。

- ③ 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
- ※健康管理時間とは、事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間を合計した時間です。
- ④ 対象労働者に年間 104 日以上、かつ 4 週間を通じ 4 日以上以上の休日を与えること（休日の確保）
 - ⑤ 対象労働者の選択的措置
 - ⑥ 対象労働者の健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置（⑤⑥の詳細は裏面の健康確保措置の項目を参照）

- ⑦ 対象労働者の同意の撤回に関する手続
- ⑧ 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内容
- ⑨ 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（不利益取扱いの禁止）
- ⑩ その他厚生労働省令で定める事項：決議の有効期間の定めや当該決議は自動更新しないことなど

ステップ 3

所定の様式により決議を労働基準監督署に届け出ます。

ステップ 4

- ◆ 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ます。
 - ◆ 書面では、①制度が適用される旨、②同意の対象となる期間、③②の期間中に支払われると見込まれる賃金の額を明らかにした上で、同意を得る必要があります。
 - ◆ その書面に労働者が署名し、その書面を交付します。
- ※労働者が希望した場合には、労働者が署名した書面を

PDF で読み込んで電子メールで送付することも可能です。

ステップ5

対象労働者を対象業務に就かせます。

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します。

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:選択的措置」「決議事項⑥:健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置」の実施状況を労働基準監督署に報告する必要があります。

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、労働基準監督署長に行う必要があります。

◆要件に該当する労働者に面接指導を行います。

事業者は、1週間あ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か月あたり100時間を超えた労働者に対し、医師による面接指導を実施する必要があります。(労働安全衛生法第66条の8の4第1項)

◆健康確保措置

高度プロフェッショナル制度を導入するための要件として、次の健康確保措置を講じなければなりません。なお、次の1から3の措置は、措置を講じていることが制度の導入要件となり、労使委員会の決議が適正であっても実際に1から3の措置を講じていない場合は高度プロフェッショナル制度が無効と判断され、労働時間等の適用除外の効果は生じません。

1 健康管理時間の把握(決議事項③)

タイムカードによる記録、パソコン等の使用時間の記録等の客観的な方法によって、健康管理時間を把握する必要があります。ただし、事業場外において労働した場合で、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ます。

2 休日の確保(決議事項④)

対象労働者に年間104日以上、かつ4週間を通じ4日以上の休日を確保しなければなりません。

3 選択的措置(決議事項⑤)

次のいずれかの措置を決議で選択し、実施しなければなりません。

- ①11時間以上のインターバル確保、かつ深夜業の制限(1か月あたり4回以内)
 - ②健康管理時間の上限措置(週40時間を超える健康管理時間について、月100時間又は3か月240時間)
 - ③1年に1回以上の、連続2週間の休日を与えること(本人が請求した場合は、連続1週間×2回以上の休日)
 - ④臨時の健康診断(週40時間を超える健康管理時間が月80時間を超えた場合又は対象労働者からの申出で実施)
- ※上記のうち④の実施を決議した場合には、健康診断を労働者に確実に受けさせるようにするとともに、健康診断の結果の記録、医師の意見の聴取、医師の意見を勘案した適切な措置を講じることが必要とされています。

4 健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置(決議事項⑥)

上記3で選択した措置に加え、対象労働者の健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置として、次の措置から決議で選択し、実施しなければなりません。

- ①上記3「選択的措置」のいずれかの措置(上記3の決議事項で定めたもの以外)
- ②医師による面接指導
- ③代償休日又は特別な休暇の付与
- ④心とからだの相談窓口の設置
- ⑤配置転換
- ⑥産業医の助言指導に基づく保健指導

◆健康確保措置を講じていない場合

上記1から3の措置は、措置を講じていることが制度の導入要件となり、労使委員会の決議が適正であっても実際に1から3の措置を講じていない場合は高度プロフェッショナル制度が無効と判断され、労働時間等の適用除外の効果は生じません。上記4の措置を実施していない場合には、行政指導の対象になります。

◆確かめましょう

- 労使委員会の委員の半数は、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されていますか。
- 対象業務の要件等を満たしていますか。
- 労使委員会での決議は適切に行われていますか。
- 労使委員会の決議は、労働基準監督署に届け出られていますか。
- 対象労働者に書面で同意を得ていますか。
- 対象労働者への健康確保措置は適切に実施されていますか。
- 実施状況を労働基準監督署に定期報告していますか。
- 使用者には、労働契約法上の安全配慮義務や労働安全衛生法上の職場環境配慮義務が課せられています。使用者は健康確保措置を適切に実施し、対象労働者の健康管理を適切に実施しなければなりません。

◆こんな対処法があります!

- ◎高度プロフェッショナル制度は、手続や要件が厳格に決められています。この手続や要件を満たしていないと、無効と判断される場合があり、労働時間、休憩、休日、深夜の割増賃金等の規定の適用除外とはならなくなり、時間外・休日・深夜の割増賃金を支払う必要が生じる可能性がありますので、所轄労働基準監督署に十分に相談した上で、制度導入を検討しましょう。
- ◎制度導入後も適切に健康確保措置等を実施し、労働基準監督署に定期報告をしましょう。
- ◎適法な高度プロフェッショナル制度が導入され、対象業務の要件等に該当する場合でも、対象労働者の同意が必要で、個々の労働者が受け入れるかどうかは自由で、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は禁止されています。また、同意した場合でもその同意を撤回することもできます。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045)633-6110(代) / 川崎支所(044)833-3141 / 県央支所(046)296-7311 / 湘南支所(0463)22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター
横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

令和元年5月発行