

高度プロフェッショナル制度について

「高度プロフェッショナル制度」とは、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。

制度の適用について

ポイント1

対象労働者は、一定の年収要件を満たし、高度な専門的知識等を要する業務に就く方に限定されます。

ポイント2

対象労働者には、始業・終業時刻が指定されないなど、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認められます。

ポイント3

対象労働者には、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び割増賃金に関する規定が適用されません。

制度導入に当たっての留意点

ポイント1

労使委員会による決議、所轄労働基準監督署長への決議の届出、労働者本人の同意等の手続が必要です。

ポイント2

対象労働者の健康を確保するため、①健康管理時間の把握、②休日の確保、③選択的措置、④健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を確実に実施することが必要です。

ポイント3

対象労働者に対し、上記①～③の措置を実施していない場合は、高度プロフェッショナル制度が適用されなくなります。※

※制度が無効となった場合、高度プロフェッショナル制度の対象とされていた労働者の方は、一般労働者として、労働時間規制を受けることになるため、長時間労働が認められる場合には、労働基準法第32条等の違反となる場合があります。

ポイント4

高度プロフェッショナル制度を導入する全ての事業場は、法令及び決議に基づき制度を厳格に運用する必要があります。

制度の具体的な内容については、次頁以降の

Point
1

Point
2

Point
3

をご参照ください。

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

使用者は、次の①～③の内容を明らかにした書面に労働者の署名を受けることにより、職務の範囲について労働者の合意を得なければなりません。

①業務の内容、②責任の程度、③求められる成果

2. 使用者から確実に支払われると見込まれる1年間当たりの賃金の額が少なくとも1,075万円以上であること

- 個別の労働契約又は就業規則等において、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必要があります。
- 労働者の勤務成績、成果等に応じて支払われる賞与や業績給等、その支給額があらかじめ確定されていない賃金は含まれません。
- 賞与や業績給において支払われることが確実に見込まれる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。
- 一定の具体的な額をもって支払うことが約束されている手当は含まれますが、支給額が減少し得る手当は含まれません。

**3. 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はならないこと****● 対象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はないことが必要です。**

- 「具体的な指示」とは、労働者から対象業務に従事する時間に関する裁量を失わせるような指示をいいます。これには、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も含まれます。
- 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りません。実質的に業務に従事する時間に関する指示と認められる指示については、「具体的な指示」に含まれます。

● 具体的な対象業務は以下のとおりです。（対象業務となり得る業務の例、なり得ない業務の例についてはパンフレット「高度プロフェッショナル制度 わかりやすい解説」をご参照ください）

URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/000497408.pdf>

**①金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務**

金融取引のリスクを減らしてより効率的に利益を得るため、金融工学のほか、統計学、数学、経済学等の知識をもって確率モデル等の作成、更新を行い、これによるシミュレーションの実施、その結果の検証等の技法を駆使した新たな金融商品の開発の業務をいいます。

②資産運用（指図を含む。以下同じ。）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務

金融知識等を活用した自らの投資判断に基づく資産運用の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務をいいます。

③有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務

有価証券等に関する高度の専門知識と分析技術を応用して分析し、当該分析の結果を踏まえて評価を行い、これら自らの分析又は評価結果に基づいて運用担当者等に対し有価証券の投資に関する助言を行う業務をいいます。

④顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務

企業の事業運営についての調査又は分析を行い、企業に対して事業・業務の再編、人事等社内制度の改革など経営戦略に直結する業務改革案等を提案し、その実現に向けてアドバイスや支援をしていく業務をいいます。

⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

新たな技術の研究開発、新たな技術を導入して行う管理方法の構築、新素材や新型モデル・サービスの研究開発等の業務をいい、専門的、科学的な知識、技術を有する者によって、新たな知見を得ること又は技術的改善を通じて新たな価値を生み出すことを目的として行われるものをいいます。

高度プロフェッショナル制度の導入の流れ

ステップ1 労使委員会を設置する

- 労使委員会の要件
 - ・ 労働者代表委員が半数を占めていること
 - ・ 委員会の議事録が作成され、保存されるとともに、事業場の労働者に周知が図られていること 等

ステップ2 労使委員会で決議をする

- 決議の要件
 - ・ 委員の5分の4以上の多数による決議
- 決議すべき事項

- ① 対象業務
- ② 対象労働者の範囲
- 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週間を通じ4日以上の日を与えること
- 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
- 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）

（使用者による届出）

ステップ3 決議を労働基準監督署長に届け出る

決議

ステップ4 対象労働者の同意を書面で得る

- 使用者は、次の①～③の内容を明らかにした書面に労働者の署名を受けることにより、労働者の同意を得なければなりません。

- ①同意をした場合には労働基準法第4章の規定が適用されないこととなる旨

高度プロフェッショナル制度の対象労働者には、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されません。

- ②同意の対象となる期間
- ③同意の対象となる期間中に支払われると見込まれる賃金の額

ステップ5 対象労働者を対象業務に就かせる

定期報告

- 運用の過程で必要なこと

- ① 対象労働者の健康管理時間を把握すること
- ② 対象労働者に休日を与えること
- ③ 対象労働者の選択的措置及び健康・福祉確保措置を実施すること

- ④ 対象労働者の苦情処理措置を実施すること
- ⑤ 同意をしなかった労働者に不利益な取扱いをしないこと 等

⚠ 対象労働者は、同意の対象となる期間中に同意を撤回できます。

（使用者による報告）

ステップ6 決議の有効期間の満了（継続する場合は2へ）

ステップ2

の決議から6か月以内ごとに

- ① ② ③

の状況を所轄の労働基準監督署長に報告する

所轄の労働基準監督署長

- 使用者は、高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対して、①健康管理時間の把握、②休日の確保、③選択的措置、④健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置を実施しなければなりません。

①健康管理時間の把握 <small>(労働基準法第41条の2第1項第3号関係)</small>	健康管理時間（事業場内にいた時間＋事業場で労働した時間）をタイムカードやパソコンの使用時間等により客観的に把握しなければなりません。
②休日の確保 <small>(労働基準法第41条の2第1項第4号関係)</small>	年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日を確保しなければなりません。
③選択的措置 <small>(労働基準法第41条の2第1項第5号関係)</small>	次のいずれかに該当する措置を決議で定め、実施しなければなりません。 <ol style="list-style-type: none"> 勤務間インターバルの確保（11時間以上）※1＋深夜業の回数制限（1か月に4回以内） ※1 始業から24時間を経過するまでに11時間以上の継続した休息時間を確保しなければなりません。 健康管理時間の上限措置（1週間当たり40時間を超えた時間について、1か月について100時間以内又は3か月について240時間以内とすること） 1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） 臨時の健康診断（1週間当たり40時間を超えた健康管理時間が1か月当たり80時間を超えた労働者又は申出があった労働者が対象）
④健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置 <small>(労働基準法第41条の2第1項第6号関係)</small>	次の措置のうちから決議で定め、実施しなければなりません。 <ol style="list-style-type: none"> 「③選択的措置」のいずれかの措置 （上記③において決議で定めたもの以外） 医師による面接指導 ※2 ※2 この他にも、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時間を超えた対象労働者については、労働安全衛生法に基づき、本人の申出なしに、医師による面接指導を行わなければなりません。 代償休日又は特別な休暇の付与 心とからだの健康問題についての相談窓口の設置 適切な部署への配置転換 産業医等による助言指導又は保健指導



高度プロフェッショナル制度の対象労働者の適正な労働条件を確保するために、「指針」が定められています。労使委員会の決議をする委員は、決議の内容がこの指針に適合したものとなるようにしなければなりません。制度の導入に当たっては、「指針」をご参照ください。

(URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/000491677.pdf>)



ご不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局（高度プロフェッショナル制度に関する専用相談窓口）におたずねください。

- 問合せ先：厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 03-5253-1111（代表）
- 最寄りの都道府県労働局（高度プロフェッショナル制度に関する専用相談窓口）は以下のURLまたはQRコードから参照できます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000491596.pdf>

