基発 0712 第２号
雇均発 0712 第２号
令和元年７月 12 日
改正　基発 0428 第 11 号
令和８年４月 28 日

都道府県労働局長　殿

厚生労働省労働基準局長
（　公　印　省　略　）

厚生労働省雇用環境・均等局長
（　公　印　省　略　）

「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による改正後の労働基準法関係の解釈について」の一部改正について

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（平成 30 年法律第 71 号）第１条の規定による改正後の労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「法」という。）関係の解釈については、平成 30 年 12 月 28 日付け基発 1228 第 15 号「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による改正後の労働基準法関係の解釈について」（以下「解釈通達」という。）により通知したところである。

今般、法第 41 条の２に規定する高度プロフェッショナル制度に関し、労働基準法施行規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令（平成 31 年厚生労働省令第 29 号）及び労働基準法第 41 条の２第１項の規定により同項第１号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針（平成 31 年厚生労働省告示第 88 号）が平成 31 年４月１日から施行されたことに伴い、解釈通達を下記のとおり改正するので、了知の上、取扱いに遺漏なきを期されたい。

記

１　本文を次のように改める。

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（平成 30 年法律第 71 号。以下「整備法」という。）第１条の規定による改正後の労働基準法

（昭和 22 年法律第 49 号。以下「法」という。）、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の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（平成 30 年厚生労働省令第 112 号）第１条及び労働基準法施行規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令（平成 31 年厚生労働省令第 29 号）第１条の規定による改正後の労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号。以下「則」という。）、労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針（平成 30 年厚生労働省告示第 323 号。以下「指針」という。）及び労働基準法第 41 条の２第１項の規定により同項第１号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針（平成 31 年厚生労働省告示第 88 号。以下「高プロ指針」という。）の内容等については、平成 30 年９月７日付け基発 0907 第１号「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による改正後の労働基準法の施行について」及び平成 31 年３月 25 日付け基発 0325 第１号「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による改正後の労働基準法及び労働安全衛生法の施行について（新労基法第 41 条の２及び新安衛法第 66 条の８の４関係）」により通知したところであるが、これらの解釈については下記によることとするので、了知の上、取扱いに遺漏なきを期されたい。

２　記の第５を第６とし、第４を第５とし、第３の次に以下を加える。

第４　高度プロフェッショナル制度（法第 41 条の２関係）

＜労使委員会の決議を変更する場合＞	
問１	法第 41 条の２第１項に規定する委員会（以下「労使委員会」という。）の決議について、決議内容の変更のため再決議する場合、再度、所轄労働基準監督署長に届け出る必要があるか。また、再決議で決議内容が変更されず同内容だった場合、再度、所轄労働基準監督署長に届け出る必要があるか。
答１	再度、届出が必要である。決議の届出が高度プロフェッショナル制度の効力の発生要件であることから、再決議をして決議内容が変更された場合や再決議で決議内容が変更されず同内容だった場合にも、当該決議を所轄労働基準監督署長に届け出なければ、当該決議に基づく高度プロフェッショナル制度の効力が発生しないこととなる。
＜再決議した場合の本人同意＞	
問２	労使委員会の決議について、その有効期間中に内容を変更するため再決議した場合、改めて対象労働者（法第 41 条の２第１項に規定する対象労働者をいう。以下同じ。）の同意（以下「本人

	同意」という。）を得る必要があるか。
答２	再決議における決議の内容の変更点が、則第 34 条の２第２項に規定する「同意を得るための書面」（以下この答において「同意書面」という。）又は則第 34 条の２第４項に規定する「合意するための書面」（以下この答において「合意書面」という。）において、個々の対象労働者が同意又は合意した事項に係るものである場合は、対象労働者本人の同意又は合意を取り直す必要がある。再決議における決議の内容の変更点が、同意書面又は合意書面において、個々の対象労働者が同意又は合意した事項に係るもの以外の事項にとどまる場合には、当該個々の対象労働者について同意又は合意を取り直す必要はないが、変更した決議の内容について当該個々の対象労働者に書面で明示するとともに、対象労働者は本人同意の撤回ができる旨を周知することが適当である。なお、決議の内容が変更されたことにより、対象業務や対象労働者の範囲の対象外となった場合には、同意の問題ではなく、高度プロフェッショナル制度の適用から外れることとなる。
＜労使委員会の労働者代表委員＞	
問３	労使委員会の構成員のうち、当該事業場の労働者を代表する者（以下「労働者代表委員」という。）に高度プロフェッショナル制度の対象労働者になり得る労働者やその上司（法第 41 条第２号に規定する監督若しくは管理の地位にある者を除く。以下同じ。）を指名することは可能か。
答３	可能である。ただし、これらの者が労働者代表委員になったことが、当該対象労働者になり得る労働者の本人同意の判断に影響させてはならない。
＜本社事業場以外の事業場に係る決議＞	
問４	本社事業場以外の事業場で高度プロフェッショナル制度を導入する場合において、本社事業場における労使委員会で本社事業場以外の事業場に係る決議をすることは可能か。
答４	労使委員会の決議は、高度プロフェッショナル制度を導入しようとする事業場ごとに行わなければならない。
＜労使委員会の運営規程＞	
問５	労使委員会の運営規程は必ず作成しなければならないか。また、運営規程についての同意を得るために労使委員会を開催しなければならないか。
答５	則第 34 条の２の３において準用する則第 24 条の２の４第４項の規定により、労使委員会の招集、定足数、議事その他労使委

	員会の運営について必要な事項に関する規程（運営規程）を定めなければならない。 　また、同条第５項の規定により、使用者は運営規程の作成又は変更について労使委員会の同意を得なければならない。
＜決議の有効期間と本人同意の対象となる期間＞	
問６	決議の有効期間と本人同意の対象となる期間が一致していない場合、決議の有効期間満了時に再決議を行えば、本人同意は有効のままか。
答６	決議の有効期間満了時に再決議され、決議の有効期間が継続される場合であっても、対象労働者の本人同意を取り直す必要がある。 　なお、本人同意の対象となる期間中であっても、決議の有効期間満了時に再決議を行わない場合は、当該決議の有効期間満了をもって、高度プロフェッショナル制度は適用されなくなる。
＜「職務」に関する事前チェックの可否＞	
問７	労使委員会において、使用者が個別の対象労働者について定めた職務（法第 41 条の２第１項第２号イの職務をいう。以下同じ。）の内容を事前にチェックすることはできるか。
答７	職務については、法第 41 条の２第１項第２号イの規定により、労使委員会の決議の後に、使用者と対象労働者との間で個別に合意するものである。なお、事業場独自の取組として、使用者が労働者に提示する則第 34 条の２第４項に規定する「合意するための書面」の案について、労使委員会において、業務量が適切か等について事前にチェックすることは可能である。
＜決議の有効期間中の廃止・再決議＞	
問８	決議の有効期間の途中で労使委員会において決議の上、前の決議を無効にし、有効期間を新たに定めて決議することは可能か。（例えば、10 月１日から１年間の有効期間を定めて決議を行ったが、事業年度が翌年の４月１日からとなるので、そちらに合わせる場合）
答８	労使委員会の委員の５分の４以上の決議により、決議を廃止することは可能である。その上で、決議を廃止した日以降の新たな有効期間を定めて決議することも可能である。 　この場合、再決議における決議の内容の変更点が、則第 34 条の２第２項に規定する同意書面（以下この答において「同意書面」という。）又は則第 34 条の２第４項に規定する合意書面（以下この答において「合意書面」という。）において、個々の対象労働

	者が同意又は合意した事項に係るものである場合は、対象労働者本人の同意又は合意を取り直す必要がある。再決議における決議の内容の変更点が、同意書面又は合意書面において、個々の対象労働者が同意又は合意した事項に係るもの以外の事項にとどまる場合には、当該個々の対象労働者について同意又は合意を取り直す必要はないが、変更した決議の内容について当該個々の対象労働者に書面で明示するとともに、対象労働者は本人同意の撤回ができる旨を周知することが適当である。
＜本人同意と職務の合意に用いる書面の併用＞	
問９	則第 34 条の２第２項に規定する「同意を得るための書面」と、則第 34 条の２第４項に規定する「合意するための書面」を一つの書面にまとめることは可能か。
答９	則第 34 条の２第４項に規定する「合意するための書面」は、使用者と対象労働者との間で、具体的な業務内容等について合意するものである。一方、則第 34 条の２第２項に規定する「同意を得るための書面」は、使用者が対象労働者に対し、高度プロフェッショナル制度が適用された場合には、法第４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が適用されないこと等について同意を得るものである。 これらは紛れることのないように別個の書面とすることが望ましいが、一つの書面にまとめる場合でも、則第 34 条の２第２項各号に掲げる事項について対象労働者が同意し、かつ、同条第４項各号に掲げる事項について対象労働者と合意したことがそれぞれ明らかとなっていれば差し支えない。
＜本人同意を得るに当たっての時間的余裕の確保＞	
問 10	高プロ指針の第２の２において、本人同意を得るに当たっては、あらかじめ当該指針に掲げる事項を書面で明示することが適当であるとされているが、「あらかじめ」の定義如何。
答 10	「あらかじめ」とは、対象労働者が制度の適用について同意するかどうか判断するのに十分な時間的余裕を確保することをいう。
＜制度が無効と判断された場合の再適用＞	
問 11	高度プロフェッショナル制度が法第 41 条の２第１項第３号から第５号までに規定するいずれかの措置を講じていないことにより、制度の法律上の効果が生じないと判断された場合、決議の有効期間中であれば、再度、対象労働者の同意を得て、高度プロフェッショナル制度を適用することは可能か。

答 11	使用者が法第 41 条の２第１項第３号に規定する健康管理時間を把握する措置又は法第 41 条の２第１項第５号に規定する選択的措置を講じておらず、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じないと判断された場合には、決議の有効期間中であれば、使用者による健康管理時間を把握する措置又は選択的措置の実施を確保できるよう、必要な措置を検討し、当該効果が生じないと判断された労働者に対し、当該効果が生じないと判断された事実の内容を具体的に十分に説明した上で本人同意を取り直し、当該措置を使用者が講ずる場合には高度プロフェッショナル制度を適用することは可能である。この場合において、必要な措置を検討した結果、決議の内容を変更するため再決議した場合には、問２に記載のとおり、本人同意等の手続をとることとなる。 なお、適用の効果は将来に向けてのみ有効であり、無効であった期間を遡及して有効にするものではない。 しかしながら、法第 41 条の２第１項第４号に規定する年間 104 日の休日を取得できないことが確定した場合には、決議の有効期間の残りの期間において、再度高度プロフェッショナル制度を適用することはできない。
＜本人同意及び職務に関する電磁的記録の提供の方法＞	
問 12	則第 34 条の２第２項及び第４項の「当該書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法」とは何か。
答 12	「当該書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法」とは、当該書面に対象労働者本人が署名その他必要事項を記載したものを PDF ファイルに読み込み、電子メール等に添付し送信させる方法をいう。
＜職務の明確性の程度＞	
問 13	高プロ指針第３の２⑴イ（イ）においては、職務の明確性として「当該対象労働者の業務の内容、責任の程度及び職務において求められる成果その他の職務を遂行するに当たって求められる水準」が具体的に定められていることを求めているが、どの程度の具体性が求められるのか。
答 13	職務については、労使当事者において可能な限り具体的に定めるものであり、対象労働者の職務の内容とそれ以外の職務の内容との区別が客観的になされている必要がある。したがって、業務の内容が抽象的に定められており、使用者の一方的な指示により業務を追加することができるものは、職務が明確に定められているとはいえない。また、職務を定めるに当たり、働き方の裁量を

	失わせるような業務量や成果を求めるものではないことが必要である。
＜職務の範囲の変更＞	
問 14	法第 41 条の２第１項第１号の規定により労使委員会で決議した業務（以下「対象業務」という。）の範囲内であれば、対象労働者と職務の範囲について合意し直すことは可能か。
答 14	可能である。
＜対象業務の適否の判断＞	
問 15	個々の事業場で行われる対象業務について、何をもって法第41条の２第１項第１号及び則第 34 条の２第３項の要件を満たすと判断するのか。
答 15	高プロ指針第３の１に示された対象業務の解釈・具体例に照らし、個別の業務の実態をみて判断するものである。
＜対象業務に付随する業務の取扱い＞	
問 16	対象業務に常態として従事しているが、これに付随して対象業務とならないその他の業務を行うことがあるが、その場合、高度プロフェッショナル制度の適用対象となるか。
答 16	対象業務に関連する情報・資料の収集、整理、加工等のように、対象業務を遂行する上で当然に付随する業務は、それらも含めて全体が対象業務となるものである。なお、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必要であり、対象業務に加え、対象業務以外の業務に常態として従事している者は、対象労働者には該当しない。
＜複数の対象業務に該当する場合＞	
問 17	対象労働者が従事する業務の内容が則第 34 条の２第３項の対象業務の複数に該当する場合でも、高度プロフェッショナル制度の適用対象となるか。
答 17	則第 34 条の２第３項の対象業務に該当する限り、対象労働者が従事する業務の内容が複数の対象業務に該当する場合であっても、決議の内容及び職務に関する合意を前提に、高度プロフェッショナル制度を適用することは可能である。
＜対象業務以外の業務をともに行う場合＞	
問 18	則第 34 条の２第３項は、対象業務を限定列挙したものか。対象業務と対象業務以外の業務をともに行っている場合の取扱い如何。
答 18	則第 34 条の２第３項は、高度プロフェッショナル制度の対象業務を限定列挙したものである。

	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必要であり、対象業務に加え、対象業務以外の業務に常態として従事している者は、対象労働者には該当しない。
＜出勤日に関する指示の可否＞	
問 19	使用者は、対象労働者に対して出勤日について指示を行うことができるか。
答 19	対象労働者には、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認められている必要があり、使用者は、対象労働者に対し、一定の日に業務に従事するよう指示を行うことはできない。ただし、休日を確実に取得させるため、対象労働者に対し、働く時間帯の選択や時間配分についての裁量を阻害しない範囲において一定の日に休日を取得するよう求めることとしては可能である。また、使用者が、全社的な所定労働日などを参考として伝えることは妨げられないが、対象労働者はそれに従う必要はない。
＜年収要件に算入される手当＞	
問 20	法第 41 条の２第１項第２号ロの「労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金」には、具体的にどのような手当が含まれるのか。
答 20	名称の如何にかかわらず、労働契約において「月〇万円」など一定の具体的な額をもって支払うことが定められている手当は含まれるが、「１か月の定期券代相当の額」など一定の具体的な額や最低保障額が定められておらず、労働契約締結後の事情の変化等により支給額が変動し得る手当は含まれない。
＜業績給の取扱い＞	
問 21	法第 41 条の２第１項第２号ロの「労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金」について、業績給（業績に応じて支給額が変動する賃金をいう。）の取扱い如何。
答 21	業績給の業績連動部分など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ないが、業績にかかわらず支払わ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ることとなる。
＜制度の適用を受ける期間が１年未満の場合の年収要件の考え方＞	
問 22	高度プロフェッショナル制度の適用を受ける期間が１年未満の対象労働者の場合、法第 41 条の２第１項第２号ロの要件（年間 1,075 万円以上）を満たしているかどうかはどのように判断するのか。

答 22	高度プロフェッショナル制度が適用される期間に確実に支払われることが見込まれる賃金を 1 年間当たりの賃金の額に換算し、その額が 1,075 万円以上となるか否かによって判断することとなる。 なお、換算の計算は、按分により行う。例えば、高度プロフェッショナル制度の適用対象としようとする期間が６か月であり、確実に支払われる賃金が 500 万円である場合には、500 万円×12/6＝1,000 万円となり、要件を満たさない。なお、按分した結果１円未満の端数が生じた場合は、すべて切り捨てなければならない。
＜制度適用前後の賃金額＞	
問 23	高プロ指針第２の５において、「賃金の額が対象となる前の賃金の額から減ることにならないようにすること」と明記されているが、この対象となる前の賃金の額には、割増賃金も含まれるか。
答 23	割増賃金も含めて、高度プロフェッショナル制度の対象となる前の賃金の額から減ることにならないようにすることが必要である。このことは、従前の賃金が割増賃金を含まずに年間 1,075 万円を上回っている場合も同様である。
＜休憩時間を把握していない場合＞	
問 24	健康管理時間について、労使委員会で休憩時間を除くことを決議していたが、実際には始業時刻と終業時刻しか把握しておらず、休憩時間を把握していなかった場合は、決議に違反することとなるため、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じないこととなるか。
答 24	健康管理時間が把握されていないこととなり、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じない。 なお、休憩時間を除くことを決議していないにもかかわらず、休憩時間を除いた時間を健康管理時間としていた場合にも、健康管理時間の把握が適切になされているとはいえない。
＜健康管理時間を把握していない場合＞	
問 25	高度プロフェッショナル制度の対象労働者が複数いる場合において、このうち一人の対象労働者の健康管理時間が把握されていなかった場合には、その他の対象労働者についても高度プロフェッショナル制度は適用されなくなるか。
答 25	法第 41 条の２第１項第３号から第５号までの措置を講じているかどうかは、対象労働者ごとに判断されるものである。一人の対象労働者に対してこれらの措置が講じられていない場合であ

	っても、他の対象労働者に対してはこれらの措置が講じられているのであれば、それらの対象労働者については高度プロフェッショナル制度の適用は否定されない。
＜本人同意の対象となる期間が１年未満の場合における休日の付与＞	
問 26	本人同意の対象となる期間が１年未満の場合、年間 104 日以上の休日の与え方はどうなるか。
答 26	本人同意の対象となる期間に応じて、104 日を按分した日数について休日を与えなければならない。例えば、本人同意の対象となる期間が６か月の場合には、104×6/12＝52 日となる。なお、按分した結果１日未満の端数が生じた場合は、端数は１日に繰り上げなければならない。
＜４週間を通じ４日以上の休日を確保できなかった場合＞	
問 27	指針第３の４(1)ロにおいて、「１年間を通じ 104 日以上の休日について、対象労働者に与えることができないことが確定した時点から、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じない。」とされているが、４週間を通じ４日以上の休日を確保できなかった場合も同じか。
答 27	４週間を通じ４日以上の休日を確保できなかった場合は、確保できなくなることが確定した時点から高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じないこととなる。 なお、４週間を通じ４日以上の休日を確保できなかった場合については、当該４週間の期間中には、再度、本人同意を得ることはできない。
＜予定と異なる日に休日を取得した場合＞	
問 28	対象労働者が年間の休日の取得予定とは異なる日に休日を取得する場合の取扱い如何。特に、法第 41 条の２第１項第４号の 104 日以上の休日確保と①取得予定日と異なる日に休日を取得した場合、②年次有給休暇（法第 39 条の規定による有給休暇をいう。以下同じ。）を取得した場合、③事業場において独自に設けられた特別休暇を取得した場合との関係如何。
答 28	①高度プロフェッショナル制度の対象労働者は、休日の取得についても使用者の具体的な指示を受けないものであり、取得予定日と異なる日に休日を取得したとしても、法第 41 条の２第１項第４号の要件を満たす限り高度プロフェッショナル制度は有効である。②年次有給休暇は、法第 41 条の２第１項第４号の休日には含まれない。③事業場において独自に設けられた特別休暇についても、年次有給休暇と同様に、法第 41 条の２第１項第４号

	の休日には含まれない。
＜選択的措置の考え方＞	
問 29	法第 41 条の２第１項第５号に規定する措置（以下「選択的措置」という。）について、対象労働者ごとに別々の措置を講じることは可能か。また、対象労働者に対し、複数選択して実施することは可能か。
答 29	決議において定めれば可能である。
＜複数の選択的措置を決議した場合＞	
問 30	選択的措置を複数選択して実施することを決議した場合、決議した措置のうち１つでも実施できなかったときは、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じないこととなるのか。
答 30	選択的措置を複数選択して実施することを決議した場合、決議した措置のうち１つでも実施できなければ、法第 41 条の２第１項第５号に違反することとなり、当該措置が実施されなかった対象労働者については、当該措置が実施されなかった時点から、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じないこととなる。
＜本人同意の対象となる期間が１年未満の場合の２週間の連続休暇＞	
問 31	本人同意の対象となる期間が１年未満の場合、選択的措置について、２週間の連続休日（法第 41 条の２第１項第５号ハ）を決議したときは、当該休日について按分して与えることとしてよいか。
答 31	本人同意の対象となる期間が１年未満の場合であっても、当該措置を選択した場合には、２週間連続の休日を確実に取得させなければならない。
＜２週間の連続休暇における有給休暇の取扱い＞	
問 32	法第 41 条の２第１項第５号ハの２週間連続の休日には、年次有給休暇を取得した日もカウントしてよいか。
答 32	法第 41 条の２第１項第５号ハは、年次有給休暇を取得した日も含めて、連続２週間について休日を確保することを規定したものである。なお、条文において「使用者が当該期間において、第三十九条の規定による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。」とあるのは、年次有給休暇を与えた日については休日を与える必要はない旨を規定したものである。
＜臨時の健康診断の実施時期＞	
問 33	選択的措置について、臨時の健康診断（法第 41 条の２第１項第５号ニに規定する健康診断をいう。以下同じ。）を決議した場

	合、当該措置はいつまでに実施すればよいか。
答 33	臨時の健康診断を実施すべき時期については、決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところによる。なお、１か月の健康管理時間を算定した日又は労働者からの申出があった日から１か月以内に実施することが適当である。
＜臨時の健康診断に係る項目の省略＞	
問 34	本人同意の対象となる期間中に臨時の健康診断を実施している場合、当月に実施する臨時の健康診断の項目については省略できるか。
答 34	労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）第 44 条第１項第３号及び第８号から第 12 号までに掲げる項目（同項第３号に掲げる項目にあっては、身長の検査に限る。）について、本人同意の対象となる期間中に当該項目に係る臨時の健康診断を実施している場合には、当該事業場で選任した産業医又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の判断により、対象労働者の健康状態に応じて、項目ごとに実施を省略することとしても差し支えない。
＜選択的措置を講じていない場合の制度の効力＞	
問 35	選択的措置について、それぞれ措置を実施していなかった場合、どの時点から高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じないこととなるか。
答 35	＜法第 41 条の２第１項第５号イの措置を実施していなかった場合＞ 休息時間の確保がなされていないと判断される時点及び深夜業の回数制限については決議で定められた回数を超えた日から、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じない。 なお、決議で定めた深夜業の回数制限を超えた場合については、当該回数を超えた月中は、再度、本人同意を得ることはできない。 ＜法第 41 条の２第１項第５号ロの措置を実施していなかった場合＞ 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か月又は３か月について決議で定めた上限を超えたときから、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じない。 なお、決議で定めた１か月又は３か月の上限を超えた場合については、当該１か月又は３か月の期間中は、再度、本人同意を得

	ることはできない。 ＜法第 41 条の２第１項第５号ハの措置を実施していなかった場合＞ 　連続２週間について休日を確保できないことが確定した日から高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じない。 　なお、この場合については、本人同意の対象となる期間中に再度、本人同意を得ることはできない。 ＜法第 41 条の２第１項第５号ニの措置を実施していなかった場合＞ 　臨時の健康診断については、１か月の健康管理時間を算定した日又は労働者からの申出があった日から決議及び就業規則その他これに準ずるもので定める期間内に実施していなかったときから、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じない。 　なお、臨時の健康診断を実施するまでは、再度、本人同意を得ることはできない。
＜選択的措置として決議しなかった措置を健康･福祉確保措置として決議した場合＞	
問 36	法第 41 条の２第１項第５号に規定する措置のうち、労使委員会において選択的措置として決議したもの以外の措置について、健康・福祉確保措置（同項第６号に規定する措置をいう。以下同じ。）として決議した場合に、当該健康・福祉確保措置を実施しなかった場合は、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じないこととなるか。
答 36	法第 41 条の２第１項第６号に基づく健康・福祉確保措置は、労使委員会における決議事項であり、その実施の有無は、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果に影響しないが、法令及び決議に基づき、労使委員会における決議事項である健康・福祉確保措置が適切に講じられる必要がある。
＜健康・福祉確保措置として実施する面接指導の要件＞	
問 37	則第 34 条の２第 14 項第２号において「健康管理時間が一定時間を超える」と規定されているが、「一定時間」とは具体的に何時間のことか。
答 37	則第 34 条の２第 14 項第２号の措置を決議する場合においては、対象労働者の健康管理時間をどのような期間について評価し、どのような要件に該当した対象労働者を当該措置の対象とするかも含め、事業場の実情に応じ、労使委員会で決議することとなる。なお、「一定時間」の時間数について、整備法による改正

	後の労働安全衛生法第 66 条の８の４に規定する時間数を超えることは法の趣旨から認められない。
＜産業医の意見と対象労働者の裁量＞	
問 38	則第 34 条の２第 14 項第２号の面接指導の事後措置について、産業医から健康管理時間を短縮するように意見が出された場合には、対象労働者について、時間に関する裁量が失われることとなり、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じなくなるのではないか。
答 38	健康・福祉確保措置として実施した面接指導の事後措置について、産業医から健康管理時間を短縮するように意見が出され、必要な措置が実施された場合においても、そのことをもって直ちに時間に関する裁量が失われるものではなく、個別の事案に応じて判断される必要がある。
＜健康・福祉確保措置として付与する代償休日＞	
問 39	則第 34 条の２第 14 項第３号の代償休日とはどのようなものか。
答 39	則第 34 条の２第 14 項第３号の代償休日とは、長時間にわたって労働したことに対する代償措置として、年次有給休暇、法第 41 条の２第１項第４号の休日、同項第５号ハの休日とは別に付与することが求められるものである。また、代償休日を付与したことを理由に対象労働者の賃金を減額することは認められない。
＜心とからだの健康問題についての相談窓口の設置＞	
問 40	健康・福祉確保措置について、心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること（則第 34 条の２第 14 項第４号）を決議した場合おいて、労働者の相談がなかったときでも措置を実施したことになるか。
答 40	心とからだの健康問題についての相談窓口は、これを設置していれば、実際に相談がなかったとしても措置を実施したこととなる。
＜健康・福祉確保措置として実施する保健指導＞	
問 41	則第 34 条の２第 14 項第６号の「保健指導」とはどのようなものか。
答 41	則第 34 条の２第 14 項第６号の保健指導とは、医師又は保健師により実施されるものである。 保健指導の方法としては、面談による個別指導、文書による指導等の方法があること。また、保健指導の内容としては、日常生活面での指導、健康管理に関する情報の提供、再検査又は精密検

	査の受診の勧奨、医療機関で治療を受けることの勧奨等があること。
＜産業医等による助言・指導＞	
問 42	則第 34 条の２第 14 項第６号の「産業医等による助言若しくは指導」とはどのようなものか。
答 42	「産業医等による助言若しくは指導」とは、産業医等が使用者又は衛生管理者等に対し、対象労働者の健康管理等について、助言・指導を行うことをいう。
＜産業医等への情報提供＞	
問 43	臨時の健康診断の結果や面接指導（則第 34 条の２第 14 項２号に規定する面接指導をいう。以下同じ。）の結果に基づく医師の意見を勘案した当該対象労働者への措置の内容について、当該事業場で選任した産業医又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（以下「選任された医師」という。）に情報提供する必要があるか。
答 43	臨時の健康診断や面接指導の結果に基づく医師の意見を勘案した当該対象労働者への措置の内容については、労働安全衛生法に基づく定期健康診断や医師による面接指導の場合に準じて、選任された医師に情報提供することが望ましい。
＜同意の撤回及び苦情処理措置における「担当者」の考え方＞	
問 44	同意の撤回に関する手続及び苦情処置措置に関して、決議に当たり定めることとされている事項のうち、申出先となる「担当者」とは個人名まで特定する必要があるのか。
答 44	同意の撤回に関する手続及び苦情処理措置において申出先となる「担当者」を決議するに当たっては、当該担当者を特定できる職名を決議することで足りる。
＜罰則との関係＞	
問 45	高度プロフェッショナル制度と罰則の関係如何。
答 45	＜制度の法律上の効果が生じなくなった場合＞ 高度プロフェッショナル制度の要件を満たさず、制度の法律上の効果が生じなくなったときは、一般の労働時間制度が適用されることとなり、法第 32 条、第 37 条等の規定に違反する場合には、それらの規定に係る罰則の対象となる。 ＜労使委員会の決議を周知していない場合＞ 法第 106 条の規定に違反し、法第 120 条第１号の罰則の対象となる。 ＜労使委員会の決議を３年間保存していない場合＞

	労使委員会の決議は、法第 109 条に規定する「その他労働関係に関する重要な書類」に該当し、これを３年間保存していない場合は、同条に違反することとなり、法第 120 条第１号の罰則の対象となる。
＜対象労働者数が０人の場合の定期報告＞	
問 46	労使委員会で決議を行ったが、決議の有効期間中に高度プロフェッショナル制度の適用を受けた労働者数が０人の場合であっても、所轄労働基準監督署長に対して法第 41 条の２第２項の報告をする必要はあるか。
答 46	則第 34 条の２の２第１項において、定期報告は、決議が行われた日から起算して６か月以内ごとにしなければならないとされており、決議の有効期間中であれば、対象期間中に高度プロフェッショナル制度の適用を受けた労働者の有無にかかわらず、報告が必要である。
＜繁忙期のみに制度を適用することの可否＞	
問 47	毎年、１年間を通じて繁忙期の数か月間についてのみ、労働者に高度プロフェッショナル制度を適用して、対象業務に就かせることは可能か。
答 47	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ず、当該特定の繁忙期が生じる業務がそもそも対象業務となりうるかについては、業務の実情に応じて慎重な判断が必要である。仮に、法令の要件を満たしたとしても、設問のような事例は、望ましくない。
＜有期労働契約を締結している労働者への適用＞	
問 48	有期労働契約を締結している者に高度プロフェッショナル制度を適用できるか。
答 48	指針第２の４において、「本人同意の対象となる期間を１か月未満とすることは、労働者が対象業務に従事する時間に関する裁量を発揮しがたいこととなるため認められない。」とされており、１か月未満の有期労働契約（契約を反復更新して１か月を超える場合を除く）を締結する労働者に適用することは認められない。
＜派遣労働者への適用＞	
問 49	派遣労働者に高度プロフェッショナル制度を適用できるか。
答 49	労働者派遣法第 44 条第５項において、法第 41 条の２の規定について、派遣先の使用者が対象労働者を対象業務に就かせた場合も含めて適用する旨の規定は設けておらず、派遣労働者に高度プ

	ロフェッショナル制度を適用することはできない。
＜新卒者への適用＞	
問 50	新卒者に高度プロフェッショナル制度を適用できるか。
答 50	法令の要件を満たす限り、新卒者について高度プロフェッショナル制度を適用することは可能である。ただし、高プロ指針第３の２に定められているとおり、対象労働者の範囲を一定の職務経験年数を有する労働者に限ることを決議で定めることも可能であり、仮に決議で新卒者には適用しないこととしている場合には、適用することはできない。
＜制度の効果が生じなくなった場合の割増賃金の計算方法＞	
問 51	選択的措置を実施しなかったこと等により、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じなくなった場合における法第 37 条の割増賃金の計算方法如何。
答 51	高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じなくなった月に支払われる賃金（法第 37 条第５項及び則第 21 条に規定する割増賃金の基礎となる賃金に算入しないものを除く。）及び一般労働者の所定労働時間を基礎として算定する。
＜年次有給休暇に係る使用者による時季指定の取扱い＞	
問 52	高度プロフェッショナル制度の対象労働者についても法第 39 条第７項の規定（使用者による年次有給休暇の時季指定義務）は適用されるか。
答 52	高度プロフェッショナル制度の対象労働者についても、法第39条第７項の規定は適用される。なお、対象労働者があらかじめ年間の休日の取得予定を決定するときに、併せて年次有給休暇の取得時季があらかじめ予定されていることが望ましい。
＜母性保護規定との関係＞	
問 53	法の母性保護関係の規定について、対象労働者はどのように取り扱うのか。
答 53	法第６６条第１項（変形労働時間制の適用制限）及び第２項（時間外労働及び休日労働の制限）並びに第６７条（育児時間）の規定は適用されないが、それ以外の規定については適用される。