

ここに  
注目!

# 労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「News」で随時更新中  
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

## 労働基準関係

### 「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」等、 新労基法41条の2第1項(高度プロフェッショナル制度)関連の 取り扱いについて

平成31年4月1日に改正施行された労働基準法（以下、新労基法）41条の2により特定高度専門業務・成果型労働制（以下、高度プロフェッショナル制度）の適用が可能になった。この制度の適用および運用について、「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」「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」「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）」がそれぞれ発出されている。

ここでは、これらの省令等に基づき、高度プロフェッショナル制度の適用要件（新労基法41条の2第1項）等に関してポイントを絞って解説する。

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31. 3.25 厚労令29）  
 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31. 3.25 厚労告88）  
 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）（平31. 3.25 基発0325第1）

安藤幾郎 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

#### 1. 高度プロフェッショナル制度

「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）」（平31. 3.25

基発0325第1）によると、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、新労基法41条の2第1項の委員会の決議および労働者本人の同意を前提として、年間104

日以上の休日確保措置や、対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために対象労働者が事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計の時間（健康管理時間）の状況に応じた健康および福祉を確保するための措置（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、休日および深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度とされている。

## 2. 労使委員会による決議および決議の届け出(新労基法41条の2第1項本文および新労基法施行規則(以下、新労基則)34条の2第1項関係)

高度プロフェッショナル制度を事業場に導入するに当たっては、労使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、[図表1]の事項に関する議決をし、かつ、使用者がその議決を所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。なお、決議が必要な事項に関し、適正な決議がなされていない場合には、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。また、決議が必要な事項である健康管理時間の把握や休日の確保、使用者が講ずべき選択的措置について議決した場合であっても、当該決議内容に基づく措置を講じていない場合には、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。

## 3. 前出[図表1]における各決議事項

労使委員会で決議すべき事項は、[図表1]のとおりである。各事項について詳細を見ていく。

図表1 労使委員会の決議事項

①対象業務：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 (新労基法41条の2第1項1号および新労基則34条の2第3項関係)
②対象労働者の範囲：合意に基づき職務が明確に定められており、厚生労働省令で定める額以上の賃金が支払われる者 (新労基法41条の2第1項2号および新労基則34条の2第4～6項関係)
③健康管理時間の把握：健康管理時間を把握することおよびその把握方法 (新労基法41条の2第1項3号ならびに新労基則34条の2第7項および8項関係)
④休日の確保：対象労働者に年間104日以上、かつ、4週4日以上を休日を与えること (新労基法41条の2第1項4号関係)
⑤選択的措置：①インターバル確保・深夜業制限、②1カ月または3カ月の健康管理時間の上限措置、③2週間連続の休日、④臨時の健康診断のいずれかを選択 (新労基法41条の2第1項5号および新労基則34条の2第9～13項関係)
⑥健康・福祉確保措置：厚生労働省令で定めるものから選択 (新労基法41条の2第1項6号および新労基則34条の2第14項関係)
⑦同意の撤回に関する手続き (新労基法41条の2第1項7号関係)
⑧苦情処理措置：苦情処理措置を実施することおよびその具体的内容 (新労基法41条の2第1項8号関係)
⑨不利益取り扱いの禁止：同意をしなかった労働者に不利益な取り扱いをしてはならないこと (新労基法41条の2第1項9号関係)
⑩その他の決議事項：①決議の有効期間の定め・当該決議は自動更新しないこと、②委員会の開催頻度・開催時期、③50人未満の事業場は、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を選任すること、④労働者の同意・撤回、合意した職務の内容、支払われる賃金の額、健康管理時間、健康確保措置として講じた措置、苦情処置に関して講じた措置、⑤の選任の記録を決議の有効期間中および有効期間終了後3年間保存すること (新労基法41条の2第1項10号および新労基則34条の2第15項関係)

[1]対象業務(新労基法41条の2第1項1号および新労基則34条の2第3項関係)

対象となる業務は、次の(1)および(2)のいずれにも該当するものとされている。

(1)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」とは、対象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う。「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対象労働者に認められている業務でなければならない。ここでいう「具体的な指示」として、次のようなものが考えられる。

- 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づけること
- 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

対象業務について、高度プロフェッショナル制度が適用されている場合であっても、上記に挙げた具体的な指示に該当するもの以外については、使用者は、対象労働者に対し必要な指示をすることは可能である。したがって、使用者が対象労働者に対し業務の開始時に当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、中途において経過の報告を受けて、これらの基本的事項について所要の変更を指示することは可能である。

なお、対象労働者については、使用者が対象業務に従事する時間に関する具体的な指示を行わないこととされているが、使用者は、このために対象労働者について、労働契約法5条に基づく安全配慮義務を免れるものではないので注意を要する。

(2)新労基則34条の2第3項各号に掲げる業務のいずれかに該当するものであること[図表2]

[図表2]の対象業務について決議するに当たり、決議に係る業務の具体的な範囲および当該業務が新労基則34条の2第3項各号に掲げる業務のいずれに該当するかを明らかにすることが必要である。上記(1)および(2)の全部または一部に該当しない業務を労使委員会において対象業務として決議したとしても、当該業務に従事する労働者に関して高度プロフェッショナル制度の効果は生じない。また、対象業務に関しては次の点に留意する必要がある。

- ①対象業務は、部署が所掌する業務全体ではなく、対象となる労働者に従事させる業務をいい、対象業務の語句(例えば「研究」「開発」)に対応する語句をその名称に含む部署(例えば「研究開発部」)において行われる業務のすべてが対象業務に該当するものではないこと
- ②労使委員会において対象業務について決議するに当たり、委員は、[図表3]に掲げる対象業務となり得る業務の例および対象業務となり得ない業務の例について留意すること。なお、対象業務となり得る業務の例については、(1)および(2)に該当する場合に対象業務として決議し得るものであり、また、対象業務となり得る業務の例に該当しないものは対象業務として決議し得ないとするものではなく、対象業務となり得ない業務の例については、これに該当しないものは対象業務として決議し得るとするものではない

[2]対象労働者の範囲(新労基法41条の2第1項2号および新労基則34条の2第4～6項関係)

対象労働者の範囲は決議において、以下の(1)および(2)のいずれにも該当する労働者であって、当該事業場において対象業務に就かせようとするものの範囲を定めなければならないとされている。

(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が必要であり、この「合意」の方法は、使用者が、次に掲げる事項を明らかにした書面（職務記述書）に対象労働者の署名を受け、当該書面の交付を受ける方法（当該対象労働者が希望した場合にあっては、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）とすること。

- ①業務の内容
- ②責任の程度（職位等）
- ③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

なお、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ので注意を要する。

図表 2 新労基則34条の2第3項各号の業務

業務の種類	業務の内容
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う ※ここでいう「金融商品」とは、金融派生商品（金や原油等の原資産、株式や債券等の原証券の変化に依存してその値が変化する証券）および同様の手法を用いた預貯金等をいう
②資産運用（指図を含む）の業務また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また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または有価証券の売買その他の取引の業務をいう
③有価証券市場における相場等の動向または有価証券の価値等の分析、評価また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、これら自らの分析また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う。ここでいう「有価証券市場における相場等の動向」とは、株式相場、債券相場の動向のほかこれらに影響を与える経済等の動向をいい、「有価証券の価値等」とは、有価証券に投資することによって将来得られる利益である値上がり益、利子、配当等の経済的価値および有価証券の価値の基盤となる企業の事業活動をいう
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または分析およびこれに基づく当該事項に関する考案または助言の業務	企業の事業運営についての調査または分析を行い、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う。ここでいう「調査または分析」とは、顧客の事業の運営に関する重要な事項について行うものであり、顧客から調査または分析を行うために必要な内部情報の提供を受けた上で、例えば経営状態、経営環境、財務状態、事業運営上の問題点、生産効率、製品や原材料に係る市場の動向等について行う調査または分析をいう
⑤新たな技術、商品また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また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う

図表3 対象業務になり得る例、なり得ない例

対象業務	対象業務になり得る例	対象業務になり得ない例
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>資産運用会社における新興国企業の株式を中心とする富裕層向け商品（ファンド）の開発の業務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>金融商品の販売、提供または運用に関する企画立案または構築の業務</li> <li>保険商品または共済の開発に際してアクチュアリー（保険や年金の料率計算、決算などに関わる保険数理・年金数理業務を行う専門職）が通常行う業務</li> <li>商品名の変更や既存の商品の組み合わせのみをもって行う金融商品の開発の業務</li> <li>専らデータの入力または整理を行う業務</li> </ul>
②資産運用の業務または有価証券の売買その他の取り引きの業務のうち、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り引きの業務また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り引きの業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>資産運用会社等における投資判断に基づく資産運用の業務（いわゆるファンドマネージャーの業務）</li> <li>資産運用会社等における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り引きの業務（いわゆるトレーダーの業務）</li> <li>証券会社等における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り引きの業務（いわゆるディーラーの業務）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有価証券の売買その他の取り引きの業務のうち、投資判断を伴わない顧客からの注文の取り次ぎの業務</li> <li>ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの指示を受けて行う業務</li> <li>金融機関における窓口業務</li> <li>個人顧客に対する預金、保険、投資信託等の販売・勧誘の業務</li> <li>市場が開いている時間は市場に張り付くよう使用者から指示され、実際に張り付いていなければならない業務</li> <li>使用者から指示された取引額・取引量を処理するためには取り引きを継続し続けなければならない業務</li> <li>金融以外の事業を営む会社における自社資産の管理、運用の業務</li> </ul>
③有価証券市場における相場等の動向または有価証券の価値等の分析、評価またはこれに基づく投資に関する助言の業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定の業界の中長期的な企業価値予測について調査分析を行い、その結果に基づき、推奨銘柄について投資判断に資するレポートを作成する業務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一定の時間を設定して行う相談業務</li> <li>専ら分析のためのデータ入力または整理を行う業務</li> </ul>
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または分析およびこれに基づく当該事項に関する考案または助言の業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンサルティング会社において行う顧客の海外事業展開に関する戦略企画の考案の業務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>調査または分析のみを行う業務</li> <li>調査または分析を行わず、助言のみを行う業務</li> <li>専ら時間配分を顧客の都合に合わせてざるを得ない相談業務</li> <li>個人顧客を対象とする助言の業務</li> <li>商品・サービスの営業・販売として行う業務</li> <li>上席の指示やシフトに拘束され、働く時間帯の選択や時間配分に裁量が認められない形態でチームのメンバーとして行う業務</li> <li>サプライヤーが代理店に対して行う助言または指導の業務</li> </ul>
⑤新たな技術、商品または役務の研究開発の業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>メーカーにおいて行う要素技術の研究の業務</li> <li>製薬企業において行う新薬の上市（承認された新薬の市場販売が開始されること）に向けた承認申請のための候補物質の探索や合成、絞り込みの業務</li> <li>既存の技術等を組み合わせることで応用することによって新たな価値を生み出す研究開発の業務</li> <li>特許等の取得につながり得る研究開発の業務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>作業工程、作業手順等の日々のスケジュールが使用者からの指示により定められ、そのスケジュールに従わなければならない業務</li> <li>既存の商品やサービスにとどまり、技術的改善を伴わない業務</li> <li>既存の技術等の単なる組み合わせにとどまり、新たな価値を生み出すものではない業務</li> <li>他社のシステムの単なる導入にとどまり、導入に当たり自らの研究開発による技術的改善を伴わない業務</li> <li>専門的、科学的な知識、技術がなくても行い得る既存の生産工程の維持・改善の業務</li> <li>完成品の検査や品質管理を行う業務</li> <li>研究開発に関する権利取得に係る事務のみを行う業務</li> <li>生産工程に従事する者に対する既知の技術の指導の業務</li> <li>上席の研究員の指示に基づく実験材料の調達や実験準備の業務</li> </ul>

(2)年収要件を満たしていること

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の額を1年間当たりの賃金の額に換算した額が、「基準年間平均給与額」（厚生労働省において作成する毎月勤労統計調査における「毎月決まって支給する給与」の額の1月分から12月分までの各月分の合計額）の3倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額（1075万円以上）であること。

なお、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の額とは、個別の労働契約または就業規則等において、名称のいかんにかかわらず、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はすべて含まれる。したがって、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ものは含まれない。

ただし、賞与や業績給であっても、いわゆる最低保障額が定められ、その最低保障額については支払われることが確実に見込まれる場合には、その最低保障額は含まれる。また、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これに含まれるが、支給額が減少し得る手当は含まれないため注意を要する。

[3]健康管理時間の把握(新労基法41条の2第1項3号ならびに新労基則34条の2第7項および8項関係)

決議においては、「健康管理時間」（事業場内にいた時間および事業場外において労働した時間との合計時間）を把握する措置を定めなければならない。なお、事業場内にいた時間から厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議することもできるが、この除くことができる時間について、手待ち時間を含めることや一定時間数を一律に除くことは認められないため注意を要する。

健康管理時間を把握する方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計

算機の使用時間の記録等の客観的な方法とするが、事業場外において労働した場合であって、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る。

ここでいう「客観的な方法」とは、例えば次の①～③の方法により把握された出退勤時刻または入退室時刻の記録を指す。

- ①タイムレコーダーによるタイムカードへの打刻記録
- ②パーソナルコンピュータ内の勤怠管理システムへのログイン・ログアウト記録
- ③ICカードによる出退勤時刻または事業場への入退場時刻の記録

また、ここでいう「やむを得ない理由」については、以下の①～③のような理由が考えられる。

- ①顧客先に直行直帰し、勤怠管理システムへのログイン・ログアウト等もできないこと
- ②事業場外において、資料の閲覧等パーソナルコンピュータを使用しない作業を行うなど、勤怠管理システムへのログイン・ログアウト等もできないこと
- ③海外出張等勤怠管理システムへのログイン・ログアウト等が常時できない状況にあること

[4]休日の確保(新労基法41条の2第1項4号関係)

対象業務に従事する対象労働者に対し、1年間を通じ104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日を当該決議および就業規則その他これに準ずるものにより与えなければならない。決議に際しては、対象労働者の休日の取得の手続きの具体的内容を明らかにすることが必要である。

また、1年間を通じ104日以上の日を4週間を通じ4日以上の日を起算日は、高度プロフェッショナル制度の適用の開始日となる。なお、1年間を通じ104日以上の日について、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ため注意を要する。

#### [5] 選択的措置(新労基法41条の2第1項5号および新労基則34条の2第9～13項関係)

対象業務に従事する対象労働者に対し、次の①～④のいずれかに該当する措置を決議および就業規則その他これに準ずるもので定めなければならない。

- ①労働者ごとに始業から24時間を経過するまでに11時間以上の継続した休息时间(勤務間インターバル)を確保し、かつ、深夜労働の回数を1カ月について4回以内とすること
- ②1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カ月について100時間を超えない範囲内とすること、または3カ月について240時間を超えない範囲内とすること
- ③1年に1回以上の連続した2週間(労働者が請求した場合においては、1年に2回以上の連続した1週間。ただし、使用者が当該期間において、新労基法39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)について、休日を与えること
- ④1週間当たり40時間を超えた健康管理時間が1カ月当たり80時間を超えた労働者または申し出があった労働者に臨時の健康診断(以下、臨時健康診断)を実施すること。臨時健康診断の項目は、労働安全衛生法に基づく定期健康診断の項目であって脳・心臓疾患との関連が認められるものおよび当該労働者の勤務の状況、疲労の蓄積の状況その他心身の状況を確認すること

なお、決議をするに当たり、いずれの措置を講ずるのかについて対象となり得る労働者の意見を聴くことが望ましいとされており、対象事業場に複数の対象業務が存在する場合には、対象業務の性質等に応じて、対象業務ごとに選択的措置を決議することが望ましい。

#### [6] 健康・福祉確保措置(新労基法41条の2第1項6号および新労基則34条の2第14項関係)

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健康・福祉確保措置であって、次

に掲げるもののうち決議で定めるものを使用者が講じなければならないとされている。

- イ. 前記[5]の①～④のいずれかの措置であって、[5]の措置として講ずることとした措置以外のもの
- ロ. 健康管理時間が一定時間を超える対象労働者に対し、医師による面接指導(問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいい、平成31年4月1日に改正施行された労働安全衛生法〔本稿では新安衛法とする〕66条の8の4第1項の規定による面接指導を除く)を行うこと
- ハ. 対象労働者の勤務状況およびその健康状態に応じて、代償休日または特別な休暇を付与すること
- ニ. 対象労働者の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
- ホ. 対象労働者の勤務状況およびその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること
- ヘ. 産業医等による助言もしくは指導を受け、または対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること

#### [7] 同意の撤回に関する手続き(新労基法41条の2第1項7号関係)

同意の撤回に関する手続きについて、撤回の申し出先となる部署および担当者、撤回の申し出の方法等その具体的内容を明らかにすることが必要である。なお、同意を撤回した対象労働者の配置・処遇について、同意の撤回を理由として不利益に取り扱ってはならない。また、同意の撤回を申し出た対象労働者については、そ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は生じない。

#### [8] 苦情処理措置(新労基法41条の2第1項8号関係)

対象労働者からの苦情の処理に関する措置について、苦情の申し出先となる部署および担当者、

取り扱う苦情の範囲、処理の手順、方法等その具体的内容を明らかにすることが必要である。

**[9]不利益取り扱いの禁止(新労基法41条の2第1項9号関係)**

同意をしなかった場合の配置および処遇について、同意をしなかった労働者をそのことを理由として不利益に取り扱ってはならない。

**[10]その他の決議事項(新労基法41条の2第1項10号および新労基則34条の2第15項関係)**

新労基法41条の2第1項10号に規定する「前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項」として、新労基則34条の2第15項1～4号において、次の事項が労使委員会の決議事項として定められている。

- ①決議の有効期間の定め（1年とすることが望ましい）および当該決議は再度決議をしない限り更新されない旨
- ②労使委員会の開催頻度（少なくとも6カ月に1回、労働基準監督署への定期報告を行う時期に開催する）および開催時期（報告を行う時期）
- ③常時50人未満の労働者を使用する事業場である場合には、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を選任すること
- ④本人同意およびその撤回、合意に基づき定められた職務の内容、支払われると見込まれる賃金の額、健康管理時間の状況、休日確保措置、選択的措置、健康・福祉確保措置および苦情処理措置の実施状況に関する対象労働者ごとの記録ならびに上記③の選任に関する記録を、上記①の有効期間中およびその満了後3年間保存すること

**4.本人同意(新労基法41条の2第1項本文および新労基則34条の2第2項関係)**

高度プロフェッショナル制度を労働者に適用するに当たり、次に掲げる事項を明らかにした書面

に対象労働者の署名を受け、当該書面の交付を受ける方法（当該対象労働者が希望した場合にあっては、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）により、当該対象労働者の同意を得なければならない。また、当該同意は使用者から一方的に解除することができない。

- ①対象労働者が新労基法41条の2第1項の同意をした場合には、新労基法4章で定める労働時間、休憩、休日および深夜の割増賃金に関する規定が適用されないこととなる旨
- ②同意の対象となる期間は、1年未満の期間の定めのある労働契約を締結している労働者については当該労働契約の期間、期間の定めのない労働契約または1年以上の期間の定めのある労働契約を締結している労働者については長くとも1年間とする必要がある。また、本人同意の対象となる期間を1カ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難いこととなるため認められない
- ③上記②の期間中に支払われると見込まれる賃金の額について、使用者は、労働者を高度プロフェッショナル制度の対象とすることで、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が必要である

なお、本人同意を得るに当たって、使用者は、労働者本人にあらかじめ次に掲げる事項を書面で明示することが適当である。

- ①高度プロフェッショナル制度の概要
- ②当該事業場における決議の内容
- ③同意をした場合に適用される評価制度および対応する賃金制度
- ④同意をしなかった場合の配置および処遇ならびに同意をしなかったことに対する不利益取扱いは行ってはならないものであること
- ⑤同意の撤回ができること、および同意の撤回に対する不利益取扱いは行ってはならないものであること