

高度プロフェッショナル制度に関わる省令案要綱、指針案をおおむね妥当と答申——労働政策審議会

労働政策審議会（会長 樋口美雄 慶応義塾大学商学部教授）は、根本匠 厚生労働大臣が同審議会に諮問していた「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案要綱」等について、2018年12月26日、労働政策審議会の各分科会（労働条件分科会、安全衛生分科会）で審議を行った結果、おおむね妥当とする答申を行った。

答申の内容は、「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案要綱」において、高度プロフェッショナル制度の関係規定の整備を行うもの。また、「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案」では、対象労働者（高度プロフェッショナル制度の対象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、使用者及び労働者並びに労使委員会の委員が留意すべき事項等を定めている。

厚生労働省では、この答申を踏まえ、速やかに省令・指針の制定に向けた作業を進めるとしている。

高度プロフェッショナル制度の創設

平成30（2018）年6月29日に可決成立した「働き方改革関連法」（労働基準法等の改正。以下、改正労基法については、「新労基法」と略）により、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制度）が創設された（平成31年4月1日施行）。

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必要とし、従事した時間と成果との関連が高くない業務において、職務を明確に定める「職務記述書」等により同意しており、年収が「労働者の平均給与額の3倍」を「相当程度上回る水準」以上の労働者について、健康管理時間に基づく健康確保措置等を講じることや労使委員会の決議等を要件として、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とする、というもの。制度を導入するためには、労使委員会において、委員の5分の4以上の多数による決議をし、労働基準監督署に届け出る必要がある。

同制度を導入するためには、(1)「労使委員会」の設置、(2)労使委員会の決議、(3)決議を労働基準監督署に届け出、(4)対象労働者の同意を書面で得る、(5)対象労働者を対象業務に就かせる——などの五つのステップを踏む必要がある。また、労使委員会の決議には、対象業務や対象労働者の範囲などの決議事項があり、制度導入後の対応も必要となる（図表1）。以下では、導入ステップに応じて、決議事項の対象業務、対象労働者の範囲、健康確保措置などを中心に紹介する。

1. 労使委員会の設置

新労基法では、労使委員会の要件として、労使委員会は、次に適合するものでなければならない、としている（労

基法（以下「法」と略）第41条の2第3項において準用する法第38条の4第2項）。

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。

これらの他、今回、厚生労働省令で定める要件には以下が盛り込まれた（労使委員会の要件に係る省令・指針は、企画業務型裁量労働制に係る省令及び指針の規定内容に準じて規定）。

- ・①の委員の指名は、監督又は管理の地位にある者以外の者について行わなければならない。
- ・使用者は、労使委員会の開催の都度、議事録を作成し、開催日から3年間保存しなければならない。
- ・使用者は、労使委員会の議事録を労働者に周知させなければならない。
- ・使用者は、労使委員会の同意を得て、労使委員会の運営規程を定めなければならない——など。

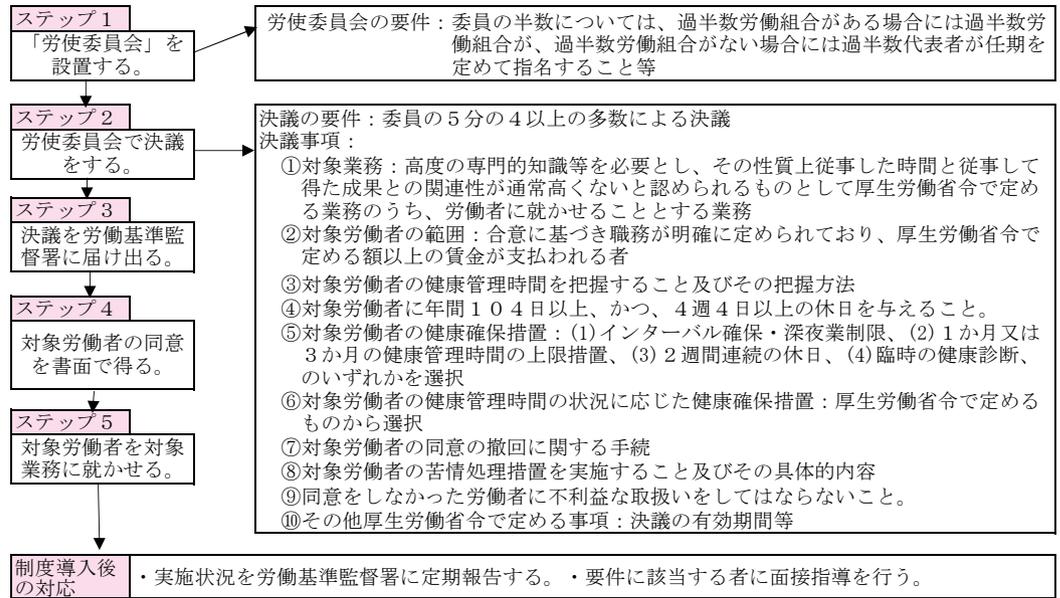
また、指針での留意事項としては、以下を盛り込んでいる。

- ・労使委員会の設置に先立ち、設置日程、手順等について話し合い、定めておくこと。過半数労働組合がない場合には、必要な配慮を行うことが適当であること
- ・指名する過半数代表者は適正に選出

されている必要があること

- ・過半数代表者が適正に選出されていない場合や労側委員に監督又は管理の地位にある者が指名されている場合は決議は無効となること
- ・労使各側1名計2名で構成される委員会は認められないこと——など。

図表1 「高度プロフェッショナル制度」の導入フロー



2. 労使委員会の決議

資料出所：第150回労働政策審議会労働条件分科会参考資料No.1より編集部作成。

対象業務

新労基法では、対象業務について、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（法第41条の2第1項第1号）、としている。

省令では、対象業務は次の五つの業務（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（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を含む）を受けて行うものを除く）に限定列挙された。

- (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
- (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

- (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
- (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
- (5) 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

以上を踏まえると、五つの対象業務とは、(1)金融商品の開発業務、(2)金融商品のディーリング業務(例えば、ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラー)、(3)アナリストの業務(企業・市場等の高度な分析業務。例えば、証券アナリスト)、(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。例えば、経営コンサルタント)、(5)研究開発業務——である。

なお、省令では、対象業務で、「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（略）を受けて行うものを除く」としているが、指針では、この「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、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ない。また、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も、「具体的な指示」に含まれるものである」、としている。

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

対象業務の要件

指針では、五つの対象業務の要件についても示している（留意事項として、対象業務に認められる例、認められない例については図表2）。

まず、「(1)金融商品の開発業務」とは、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、としている。

「(2)金融商品のディーリング業務」

とは、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う、としている。

「(3)アナリストの業務」とは、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、としている。

「(4)コンサルタントの業務」とは、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、としている。

「(5)研究開発業務」とは、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言い、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、としている。

対象労働者の範囲

新労基法は、対象労働者の範囲（法

第41条の2第1項第2号）について、イ. 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、ロ. 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が基準年間平均給与額の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以上であること——のいずれにも該当する労働者であることとしている。

職務の合意の方法

省令では、対象労働者に係る職務の合意の方法として、「使用者が、次に掲げる事項を明らかにした書面に労働者の署名を受け、当該書面の交付を受ける方法とすること」としている（労働者が希望した場合には、署名した書

図表2 対象業務となりうる業務の例、対象業務となり得ない業務の例

対象業務となり得る業務の例	対象業務となり得ない業務の例
<p>(1) 金融商品の開発業務 「金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務」</p> <ul style="list-style-type: none"> 資産運用会社における新興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 	<ul style="list-style-type: none"> 金融商品の販売、提供又は運用に関する企画立案又は構築の業務 保険商品又は共済の開発に際してアクチュアリーが通常行う業務 商品名の変更や既存の商品の組合せのみをもって行う金融商品の開発の業務 専らデータの入力又は整理を行う業務
<p>(2) 金融商品のディーリング業務 「資産運用（指図を含む。）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」</p> <ul style="list-style-type: none"> 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） 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引の業務（いわゆるトレーダーの業務） 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引の業務（いわゆるディーラーの業務） 	<ul style="list-style-type: none"> 有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断を伴わない顧客からの注文の取次の業務 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 金融機関における窓口業務 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 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 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引を継続し続けなければならない業務 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
<p>(3) アナリストの業務 「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」</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 一定の時間を設定して行う相談業務 専ら分析のためのデータ入力又は整理を行う業務
<p>(4) コンサルタントの業務 「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」</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 調査又は分析のみを行う業務 調査又は分析を行わず、助言のみを行う業務 専ら時間配分を顧客の都合に合わせて得られない相談業務 個人顧客を対象とする助言の業務 商品・サービスの営業・販売として行う業務 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 サプライヤーが代理店に対して行う助言又は指導の業務
<p>(5) 研究開発業務 「新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務」</p> <ul style="list-style-type: none"> メーカーにおいて行う要素技術の研究の業務 製薬企業において行う新薬の上市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 既存の技術等を組み合わせて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 特許等の取得につながり得る研究開発の業務 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 既存の技術等の単なる組合せにとどまり、新たな価値を生み出すものではない業務 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 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 完成品の検査や品質管理を行う業務 研究開発に関する権利取得に係る事務のみを行う業務 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 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

資料出所：第151回労働政策審議会労働条件分科会資料No.2「労働基準法第41条の2第1項規定により同項第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案」に基づき編集部作成。

面をPDFで読み込んで電子メールで送付することも可能)。事項とは以下である。

- (1)業務の内容
- (2)責任の程度
- (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

年収要件

また、新労基法第41条の2第1項第2号口の対象労働者に係る年収要件については、次のように定められた。

- (1)基準年間平均給与額は、厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月き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とすること。
- (2)基準年間平均給与額の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は、1,075万円とすること。

これらの要件において、指針では、「職務が明確に定められている」について、「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(以下「職務の内容」という。)が具体的に定められており、当該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ことをいう。したがって、例えば、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」、などとしている。

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。さらに、職務の内容を変更する場合には再度合意を得ることが必要で

あり、その場合であっても職務の内容の変更は対象業務の範囲内に限られるものである、としている。

一方、指針は、年収要件について、次のように要件を定めている。

「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は全て含まれるものである」。

「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ものである。ただし、賞与や業績給で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ものである。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含まれるが、支給額が減少し得る手当は含まれないものである」。

健康管理時間の把握方法

新労基法では、使用者は、対象労働者が事業場内にいた時間(労使委員会が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したときは、当該決議に係る時間を除いた時間)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)を把握する措置を講ずることとしており、また、その把握方法は厚生労働省令で定める方法に限る、などとしている(法第41条の2第1項第3号)。

これについて省令では、①健康管理時間から除くことができる時間は、休憩時間その他労働者が労働していない

時間とする②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。ただし、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——などとしている。

一方、指針では、当該事業場における健康管理時間(健康管理時間から除く時間を含む)の把握方法を決議で明らかにすること。健康管理時間から除く時間として決議できるのは、除く時間の内容・性質であって時間数ではないこと、などとしている。

また、「やむを得ない理由」については、対象労働者による自己申告によりその事業場外において労働した時間を把握せざるを得ない理由として具体的に示されている必要があり、例えば、次に掲げるものが考えられる、としている。

- ①顧客先に直行直帰し、勤怠管理システムへのログイン・ログオフ等もできないこと。
- 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・ログオフ等もできないこと。
- ③海外出張等勤怠管理システムへのログイン・ログオフ等が常時できない状況にあること。

さらに、健康管理時間を把握するに当たっては、対象労働者ごとに、日々の健康管理時間の始期及び終期並びにそれに基づく健康管理時間の時間数が記録されており、労働安全衛生法第66条の8の4の規定に基づく医師の面接指導を適切に実施するため、使用者は、少なくとも1カ月当たりの健康管理時間の時間数の合計を把握すること、などとしている。

健康確保措置

新労基法では、休日の確保として、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としている（法第41条の2第1項第4号）。また、それに加えて、①厚生労働省令で定める時間以上のインターバル確保及び、厚生労働省令で定める回数以内とする深夜業の制限（1カ月当たり）②健康管理時間の上限措置（1カ月又は3カ月当たり）③1年に1回以上、2週間連続の休日を与えること（本人が請求した場合は1週間連続×2回以上）④厚生労働省令で定める臨時の健康診断——のいずれかの措置の実施を義務化している（選択的健康確保措置。法第41条の2第1項第5号）。さらに、対象労働者の健康管理時間の状況に応じた健康確保措置として、厚生労働省令が定めるものから決議し、実施すること（法第41条の2第1項第6号）、としている。

休日確保措置

年間104日の休日確保措置の義務化については、指針で以下を盛り込んだ。

- ・決議に際し、対象労働者の休日の取得の手段の具体的内容を明らかにすることが必要である。
- ・1年間を通じ104日以上以上の休日について、対象労働者に与えることができず、それ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。また、1年間を通じ104日以上以上の休日及び4週間を通じ4日以上以上の休日の起算日は、高度プロフェッショナル制度の適用の開始日となる。

選択的健康確保措置

選択的健康確保措置については、省

令で、①について、勤務間インターバルの時間数は、11時間以上とし、深夜業の回数は、1カ月について4回以内とした。

②について、健康管理時間の上限の時間数は、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カ月当たり100時間及び3カ月当たり240時間とする、としている。

④について、健康診断の要件は、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カ月当たり80時間を超えたこと又は本人からの申出があったこととする、としている。

また、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及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の確認とすること、とした。

健康管理時間に応じた健康確保措置

健康管理時間の状況に応じた健康確保措置については、省令で、次に掲げる措置としている。

- ①法定の選択的措置(四つの措置)のいずれかのうち、当該措置として労使委員会で決議をしたもの以外のもの。
- ②法定の選択的措置以外のもの（医師による面接指導、代償休日又は特別な休暇の付与、心とからだの相談窓口の設置、配置転換、産業医の助言指導に基づく保健指導）

指針では、いずれの措置を講ずるかを決議で明らかにすることや、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をもって、安全配慮義務を免れるものではないことなどが盛り込まれた。

同意の撤回、苦情処理、不利益取り扱いの禁止

新労基法では、決議事項として、同意の撤回（法第41条の2第1項第7号）、苦情処理措置（法第41条の2第1項第8号）、不利益取り扱いの禁止（法第41条の2第1項第9号）についても定めている。

指針では、同意の撤回について、撤回の申出先となる部署、担当者、申出の方法等の手続を決議で明らかにすることや、同意の撤回を申し出た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効果は生じないこと、同意撤回した者に対する不利益取り扱いの禁止などを定めた。

また、苦情処理措置については、指針で、苦情の申出先となる部署、担当者等の手続を決議で明らかにすることなどが盛り込まれた。

不利益取り扱いの禁止については、指針で、配置及び処遇について、同意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うものであってはならないこと、としている。

決議の有効期間

決議事項として、その他厚生労働省令で定める事項としては、①決議の有効期間の定め及び当該決議は自動更新しないこと②委員会の開催頻度及び開催時期③50人未満の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——などを盛り込んだ。

指針では、決議の有効期間は1年とすることが望ましいことや、委員会の開催頻度及び開催時期は、少なくとも6カ月以内ごとに1回、定期報告を行う時期とすることなども盛り込まれた。

3. 決議の労働基準監督署への届出

労使委員会の決議を労働基準監督署へ届け出ること（法第41条の2第1項本文）について、省令では、届出は、所定の様式により、所轄労働基準監督署長にしなければならない、などとされた。

4. 対象労働者の同意

本人同意

対象労働者の同意（法第41条の2第1項本文）については、省令で、以下の内容を書面にて明らかにした上で、同意を得ることとするとし、当該書面に労働者が署名をすることとした（労働者が希望した場合には、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）。内容は以下である。

- (1) 制度が適用される旨
- (2) 同意の対象となる期間
- (3) 期間中に支払われると見込まれる賃金の額

指針では、労働者の同意（以下「本人同意」）に関し、使用者は、本人同意を得るに当たってその時期、方法等の手続をあらかじめ具体的に明らかにすることが適当とした。

また、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とした。

- (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) 本人同意をした場合に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度

- (4) 本人同意をしなかった場合の配置及び処遇並びに本人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) 本人同意の撤回ができること及び本人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。

本人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又は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年間とし、当該期間が終了するごとに、必要に応じ対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度等について見直しを行った上で、改めて本人同意を得ることが適当、とした。なお、これらの見直しを行う場合には、使用者は、労使委員会に対し事前にその内容について説明することが適当としている。

その他、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がたいこととなるため認められないこと。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、その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こと。使用者から一方的に本人同意を解除することはできないことなども盛り込まれた。

5. 業務に就ける／制度導入後の対応

実施状況の定期報告

制度導入後は、対象労働者を対象業務に就かせることとなるが、新労基法

は、使用者が「休日の確保」「選択的健康確保措置」「健康管理時間の状況に応じた健康確保措置」の実施状況を労働基準監督署に報告することを定めている。

省令では、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カ月以内ごとに、所定の様式により、所轄労働基準監督署長にしなければならない、とした。また、報告は、健康管理時間の状況、休日確保措置の実施状況、選択的措置として講じた措置の実施状況及び健康・福祉確保措置として講じた措置の実施状況について行うものとする、などとされた。

医師による面接指導

制度導入後の対応としては、医師による面接指導（労働安全衛生法第66条の8の4、第66条の9）も定められている。省令では以下が盛り込まれた。

- (1) 高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対する医師による面接指導等に係る事項について、産業医の職務及び産業医に対し情報提供する事項に追加する。
- (2) 面接指導の要件について、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月当たり100時間と定める。
- (3) 面接指導の実施方法等について、労働基準法第36条第11項に規定する業務に従事する者（研究開発業務従事者）に対する医師による面接指導の実施方法等に準じて定める。
- (4) 面接指導の対象となる労働者以外の対象労働者から申出があった場合に、医師による面接指導を行うよう努めなければならないものとする。（調査部）