



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

高度プロフェッショナル制度のご説明

寺島戦略社会保険労務士事務所 所長 寺島 有紀

高度プロフェッショナル制度 導入の背景



- 働き方改革法案の1つとして、高度プロフェッショナル制度（以下「高プロ」）は、グローバル基準を意識した生産性の高い働き方を目指して2019年4月に施行されました。

高プロ導入の背景

01.生産性の向上

- 労働時間と成果の関連性が低い社員に対し、短時間で効率的に仕事をやり遂げるインセンティブを働かせ、生産性を向上させる

02.グローバル基準を意識した働き方

- 労働時間と成果を比例させるのではなく、海外基準の働き方を意識した自由で創造的な働き方により国際競争力を高める

米国のホワイトカラーエグゼンプション制を参考に導入されました

企業における 高プロの導入状況



- 高プロの導入は令和4年時点で26事業所（24社）823人に留まっています。^{*1}
- 適用場面が極めて限定的であることに加え、自由な働き方への懸念や日本の働き方に馴染みにくい点などが理由として挙げられるでしょう。

導入が進まない背景

01. 制度が適用できる場面が極めて限定的

- 業種が5業務に限られプロセスも煩雑であり、適用場面が非常に限定的

02. 日本の働き方のカルチャーに馴染みにくい

- メンバーシップ型雇用を多く取り入れている日本では、業務を効率的に終わらせても、他の業務を引き受ける事態が多く発生し、高プロで想定していた「生産性を高めて短時間で業務を終わらせる」働き方が難しい

言い方を変えると、現在大企業を中心に移行が進んでいるジョブ型人事制度とは比較的相性の良い制度といえるでしょう

*1_「高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況」（令和5年3月末時点厚生労働省）

参考_数字でみる高プロ



寺島戦略社会保険労務士事務所

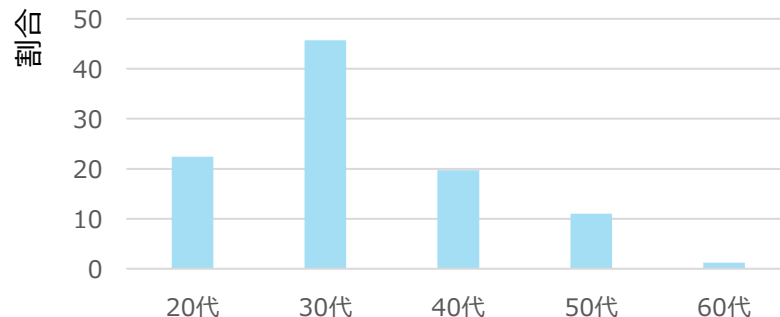
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

適用事業所・労働者数*1

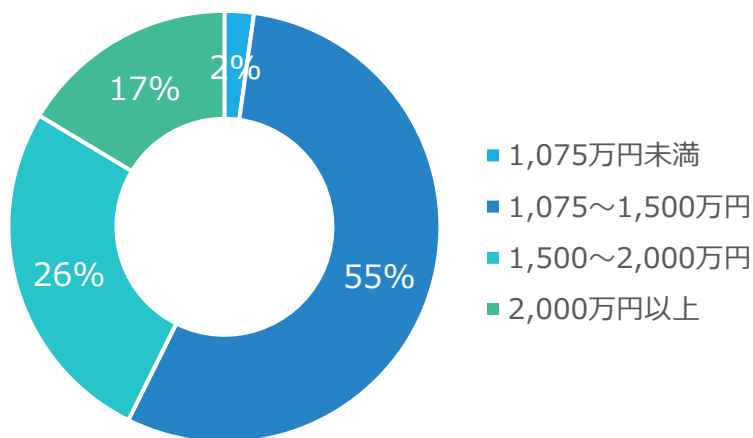
26事業所

823人

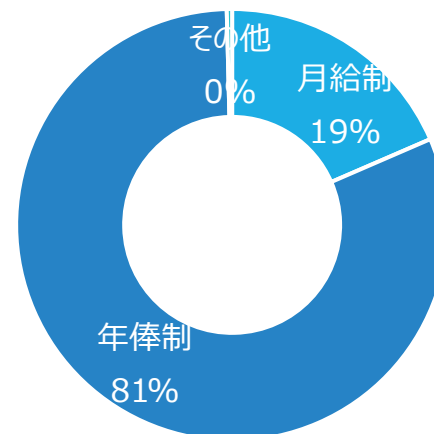
適用労働者の年齢層*2



適用労働者の年収*2



賃金の算定方法*2



*1_「高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況」（令和5年3月末時点厚生労働省）より
制度施行（平成31年4月1日）から令和4年3月31日までの間に受理した決議届のうち、直近のものを用いて集計
（ただし、各種情報から制度の廃止を確認した事業場は除外）

*2_「高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況等について」（令和4年厚生労働省）より



高プロの概要

- ①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、②労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、③健康・福祉確保措置等を講ずることにより、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。

深夜の割増賃金まで除外するのは高プロの大きな特徴です。

高プロとはどのような制度か

1

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

2

働く時間帯の選択や時間配分について広範な裁量が認められる

3

労働基準法上の労働時間、休憩、休日及び割増賃金に関する規定が適用されない

- 高プロが適用できるには①対象労働者・対象業務に該当し、②適用のための手順を踏み、③対象者の健康確保措置を講じていることが必要です。

高プロ導入のための3つのポイント

1～3すべてを満たす必要があります。
要件1が非常に限定的、かつ2の手順も煩雑となっており、高プロ導入の高いハードルとなっていると思料します。

1

対象労働者・対象業務に該当する

2

適用のための手順（労使委員会の決議、対象者の同意など）を踏む

3

健康管理措置を講じる

ポイント①

対象労働者・業務の範囲(1/2)



- 高プロが適用できる労働者は年間賃金額が1,075万円以上である必要があります。

対象労働者

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	次の①～③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合意を得る必要があります。 ①業務の内容、②責任の程度、③求められる成果
2. 確実に支払われると見込まれる年間賃金額が1,075万円以上である	個別労働契約又は就業規則等で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、確実に見込まれる賃金である必要があります。 <ul style="list-style-type: none">勤務成績、成果等に応じて支払われる賞与や業績給等確定されていない賃金は含まれません。賞与や業績給の最低保障額は含まれます。月額給をその月の健康管理時間で除した額が最低賃金以上になる必要があります。 (詳しくはQ&Aご参照)
3. 対象業務に常態として従事していることが原則	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りません。

ポイント①

対象労働者・業務の範囲(2/2)



- 業務にかける時間に関して具体的な指示を受けていないこと、下記の「具体的な対象業務」に該当することが必要です。

- × 勤務の始業・終業時間の指定
- × 時間配分の裁量を失わせるような成果・業務量の要求
- × 日時を一方向的に指定して会議の出席を義務付けること
- × 工程、手順等の日々のスケジュールに関する指示

対象業務

1. 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
2. ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラー	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
3. 証券アナリスト	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
4. コンサルタントの業務 導入最多*1	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
5. 新技術、商品又は役務の研究開発の業務	新技術の研究開発、新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。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

*1_「高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況等について」（令和4年厚生労働省）より

ポイント② 必要な手順



➤ 高プロ導入のためには労使委員会での決議（+届出）と対象労働者の同意が必要です。

労使委員会決議

① 労使委員会設立

*労働者代表委員が半数を占め、議事録を保存し周知されている等の要件あり

② 決議

*委員の4/5以上の多数による決議が必要

③ 届出

↓
決議届出

労働者の同意

④ 書面で個別同意を得る

①～③を記載した書面に労働者の署名を受ける

- ① 労働時間、休憩、休日、深夜の割増賃金に関する規定が除外されること
- ② 同意の対象となる期間
- ③ その期間の見込賃金額

対象業務従事

⑤ 対象業務に従事

運用の過程で必要なこと

- ① 労働者の健康管理時間の把握
- ② 休日を与える
- ③ 選択的措置・健康・福祉確保措置の実施
- ④ 苦情処理の実施
- ⑤ 同意しない者への不利益取り扱いの禁止

↓
(決議から半年以内)
①～③を報告

労働基準監督署



	決議事項	記載例
1	対象業務	ワクチン開発部門における新薬の研究開発の業務
2	対象労働者の範囲	ワクチン開発部門における研究開発職（職位xx以上）で個別の職務記述書による合意に基づき職務が明確に定められた者であって、賃金見込み額が1,100万円以上の者
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	社が貸与するパソコン内の勤怠管理システムへのログイン・ログアウトの記録（休憩時間）
4	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	年間通じ104日以上、かつ4週4日以上の日を就業規則等の規定により使用者が与えることに関する決議 有 ・無
5	対象労働者の選択的措置	勤務間インターバル11時間以上
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	1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた時間が1か月当たり45時間を超えた労働者に翌月1日の特別休暇を付与
7	対象者の同意の撤回に関する手続	申出先：総務部総務課〇〇担当申出方法：電子メール
8	対象者の苦情処理措置を実施すること及びその具体的内容	別添決議第〇条による *決議書の記載を省略する場合は労使委員会の決議を添付
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	決議 有 ・無
10	その他厚生労働省令で定める事項	① 決議の有効期間（1年以内が望ましい）と、自動更新しないこと。 ② 委員会の開催頻度・時期 ③ 50人未満の事業場は、労働者健康管理等の知識を有する医師を選任すること。 ④ 労働者の同意及びその撤回、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、苦情処理に関して講じた措置、③の選任の記録を決議の有効期間中及び有効期間終了後3年間保存すること。

ポイント③

健康確保措置を講じる（1/3）



- 高プロの対象者に対して、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。

対象労働者

健康管理時間の把握

- 健康管理時間（事業場内・外の労働時間）を客観的な方法（タイムカード、PC使用時間等）で把握する必要があります。
- 日々の開始・終了時間と時間数のほか、1月あたりの合計時間の把握が必要です

休日の確保

- 対象労働者に年間104日以上、かつ、4週間に4日以上の日を確保しなければなりません。

P13ご参照

選択的措置

- 次頁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。

P14ご参照

健康・福祉確保措置

- 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

ポイント③

健康確保措置を講じる（2/3）



- 選択的措置は下記の4つからいずれかを選択し、決議で定める必要があります。
- 労働者の意見や対象業務の性質に応じて決議することが望ましいとされています。

選択的措置

勤務間インターバルの確保 + 深夜業の回数制限	インターバルは間隔11時間以上*1 深夜業は1か月に4回以内
健康管理時間の上限措置 おすすめ	40時間/週を超えた時間について、月100時間以内又は3か月240時間以内とすること
連続休暇の付与	年1回以上の連続2週間の休日（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	週40時間を超えた健康管理時間が月80時間を超えた者又は申出があった者が対象

*1_始業から24時間を経過するまでに11時間以上の休息期間を確保する必要があります。

ポイント③

健康確保措置を講じる (3/3)



- 健康管理時間の状況に応じ、健康・福祉確保措置は下記6つからいずれかを選択し、決議で定める必要があります。

健康・福祉確保措置

「選択的措置」(前頁)のいずれかの措置(前頁の決議で定めたもの以外)

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

健康管理時間が何時間を超えれば適用するか、のルールは(医師による面接指導以外は)自社で決定してよいとされています。(労基署確認済)

*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、本人の申出によらず一律に、医師による面接指導を実施しなければなりません。

参考_高プロ導入企業の 選択的措置等の実施状況



選択的措置の実施状況*1

事業所数

① 勤務間インターバルの確保(11時間以上) + 深夜業の回数制限 (1か月に4回以内)	0
② 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か月につき100時間以内又は3か月について240時間以内とすること)	2
③ 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)	14
④ 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・福祉確保措置の実施状況*1

事業所数

① 「選択的措置」のいずれかの措置 (選択的措置において決議で定めたもの以外)	1
② 医師による面接指導	5
③ 代償休日又は特別な休暇の付与	1
④ 心とからだの健康問題についての相談窓口の設置	11
⑤ 適切な部署への配置転換	0
⑥ 産業医等による助言指導又は保健指導	1

*1_令和5年3月31日までの間に受理した各事業場の直近の定期報告に記載された情報を集計

参考_通常の労働時間管理との違い



- 高プロの健康確保措置はほとんどが特別条項付36協定の「限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置」と重複しています。

健康確保措置

備考

Ⅱ 選択的措置 高プロ導入の場合必ず実施	勤務間インターバルの確保(11時間以上) + 深夜業の回数制限 (1か月に4回以内)	特別条項付36協定締結時の選択措置と同様 (ただし特別条項付36協定では11時間/4回といった規定はなし)
	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か月につき100時間以内又は3か月について240時間以内とすること)	通常の労働時間と異なり時間管理は原則しなくてもよいとされる高プロですが、健康管理時間で上限管理をすることが選択肢の1つとして示されています。
	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)	特別条項付36協定締結時の選択措置と似ている (特別条項付は年次有給休暇の連続取得を含め、取得を促進すること)
	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)	特別条項付36協定締結時の選択措置と同様
Ⅱ 健康・福祉確保措置 に 応 じ て 実 施	「選択的措置」のいずれかの措置 (選択的措置において決議されたもの以外)	—
	医師による面接指導	特別条項付36協定締結時の選択措置と同様
	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		

職務の
明確性
・
対象業務

Question1

職務の明確性はどの程度具体的に定める必要がありますか

Answer1

可能な限り具体的に定めるものであり、対象職務とそれ以外の職務の区別が客観的になされている必要があります。業務の内容が抽象的で、後から業務を追加指示ができるものは、職務が明確に定められているとはいえません。

Quesiton2

対象業務に付随して対象業務以外の業務を行うことがある場合適用対象となりますか。

Answer2

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ります。

同意の
撤回

Question3

期間中に同意を撤回された場合はどうなりますか？

Answer3

期間中に同意を撤回された瞬間から高プロを適用することができなくなります。
ただ、勤怠システムの関係などから撤回から即座に通常の労働時間管理とすることが難しいケースも想定されるので、手続きの時間を鑑み「撤回する場合はその月のx週間前に申し出るものとする」などルールを設けておくとよいでしょう。

Question4

1,075万円には住宅手当や通勤手当も含めてよいですか？

Answer4

「1か月の定期券代相当の額」など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により支給額が変動し得る手当は含まれません。同様の考え方で住宅手当も結婚の有無、転居の有無で変動要素があるものについては含まれません。

Question5

年度の途中で降格し年収要件を満たさなくなった場合はどのようになりますか？

Answer5

満たさなくなった瞬間から高プロを適用することができなくなります。何等かの原因により年収を満たさなくなる場合は同時に通常の労働時間管理に変更する必要があります。

Question6

制度適用が1年未満の場合年収要件はどのように考えたらよいですか。

Answer6

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年間換算にて判断します。

(例) 高プロの適用期間が6か月、その期間の確実に支払われる賃金が500万円である場合⇒ $500 \text{ 万円} \times 12/6 = 1,000 \text{ 万円}$ となり、要件を満たさない。

Question7

使用者は、対象労働者に対して出勤日について指示を行えますか。

Answer7

働く時間帯の選択や時間配分について広範な裁量が認められている必要があり、会社は、一定の日に業務に従事するよう指示を行うことはできませんが、休日を確実に取得させるため、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は可能です。

Question8

4週間を通じ4日以上の休日を確保できなかった場合どうなりますか。

Answer8

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ります。

Question9

労使委員会の運営規程の作成は必要ですか。また、その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ですか。

Answer9

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）を定める必要があり、また、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る必要があります。

参考_裁量労働制との比較



	高プロ	企画業務型	専門業務型
対象業務	従事した時間と成果の関連性が高く ないものとして定められた業務 (金融商品の開発、ファンドマネー ジャー、トレーダー、ディーラー、証券ア ナリスト、コンサルタント、新技術、商 品又は役務の研究開発)	業務遂行の手段と時間配分につき会 社が具体的な指示をしないこととする 業務 (企画、立案、調査、分析)	業務遂行の手段と時間配分につき会 社が具体的な指示をすることが困難な ものとして定められた業務 (新技術・新商品の開発、システムエ ンジニア、デザイナー、プロデューサー、 弁護士、税理士、M&Aアドバイザー リー業務など20業務)
対象者	年間賃金額が1,075万円以上で対 象業務が明確かつ専ら対象業務に従 事	知識、経験等を有する対象業務に従 事する労働者	従事する労働者
労働時間 の取り扱い	労基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 規定が適用除外	みなし時間が8時間を超えた場合の 時間外時間、深夜・休日手当は必要	みなし時間が8時間を超えた場合の 時間外時間、深夜・休日手当は必要
労働者の 同意	必要	必要	必要
採用要件	労使委員会の決議 (+届出)	労使委員会の決議 (+届出)	労使協定 (届出)
定期報告	半年に1回	半年以内に1回、およびその後1年以 内に1回	不要

手続きはほぼ同じ