

30 高学留第14号

平成30年5月25日

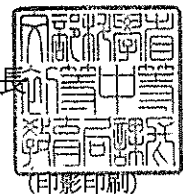
各国公私立大学就職支援担当課長
各公私立短期大学就職支援担当課長
各国公私立高等専門学校就職支援担当課長
各都道府県専修学校主管課長
各都道府県教育委員会専修学校主管課長
専修学校を置く国立大学法人担当課長
各都道府県・指定都市教育委員会高等学校等主管課長
各都道府県私立学校主管課長
附属学校を置く国立大学法人附属学校事務担当課長

殿

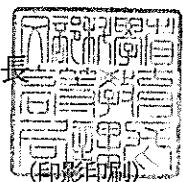
文部科学省生涯学習政策局生涯学習推進課長



文部科学省初等中等教育局児童生徒課長



文部科学省高等教育局学生・留学生課長



学校等の行う無料職業紹介事業に係る裁量労働制求人
の取扱いについて（周知依頼）

中学校、高等学校及び大学等（専修学校を含む。以下「学校等」という。）における職業紹介事業については、平成30年1月31日付文科高第922号「学校等の行う無料職業紹介事業関係業務取扱要領等の改正について」により周知した「学校等の行う無料職業紹介事業関係業務取扱要領」（平成29年12月 厚生労働省人材開発統括官）に基づき実施していただいているところです。

今般、厚生労働省においては、職業紹介業務を一層効果的かつ効率的に実施するた

め、公共職業安定所（以下「安定所」という。）における裁量労働制求人の取扱い等を一部見直したとのことであり、別紙のとおり周知依頼がまいりました。

安定所における見直し内容及び今後各学校等へ留意いただきたい点は、下記のとおりですので、各学校等におかれては、御確認の上、可能な限り安定所に準じた取扱いをしていただくようお願いいたします。

各都道府県・指定都市教育委員会高等学校等主管課におかれては管内の公立高等学校等に対して、各都道府県私立学校主管課におかれては所轄する私立高等学校等に対して、各都道府県及び都道府県教育委員会専修学校主管課におかれては所管又は所轄の専修学校に対して、管下に高等学校等・専修学校を置く国立大学におかれては管下の高等学校等・専修学校に対して、このことについて周知いただきますようお願いいたします。

記

1. 安定所における裁量労働制の求人の受理に当たっては、裁量労働制の求人であることについて明示を求め、当該求人については、専門業務型又は企画業務型の別について、明示を求めることとしたこと。

求人者より裁量労働制の求人申し込みがあった場合は、労使協定等の内容を確認できる書類の提示を求め、その記載内容と求人申し込み内容が一致しているか確認し、「労働基準監督署に届け出済」などの記入を求めることとしたこと。（詳細は、別紙厚生労働省周知依頼の記「1 安定所における裁量労働制求人受理時の取扱い」を参照のこと）

2. 安定所における上記の取組を踏まえ、職業紹介事業を行う学校等においては、裁量労働制の求人受理時に、以下の内容に留意のうえ事業を行っていただくこと。

（1）裁量労働制求人受付時の確認について

裁量労働制求人の提出があった場合、専門業務型裁量労働制か企画業務型裁量労働制か確認を行っていただきたいこと。

（学校等においては新規学卒者求人を取り扱うこととなるが、新規学卒者に対する裁量労働制求人のうち、専門業務型裁量労働制についてはその要件を満たす場合に適用することが可能となる。

一方、企画業務型裁量労働制の対象労働者は「対象業務に常態として従事していることが原則」であり、客観的にみて「対象業務を適切に遂行するための知識、経験等」がない労働者、例えば、新規学卒者であって職業経験が無い労働者は、対象労働者と決議しても企画業務型裁量労働制の効果は生じ

ない。こうした労働者は少なくとも3～5年の職業経験を経た上で、初めて対象労働者に該当することとなる。

ただし、社会人学生のように一定の社会人経験を有する者については対象となる場合がある。企画業務型裁量労働制求人の申込みがあった場合には、上記の取扱いについて企業に説明を求め、それでもなお、求人提出を求める場合には、企業に対して最寄りの労働基準監督署に相談するよう案内し、労働基準監督署からの了解を得たことを確認した上で、求人の受理を行っていただきたい。）

(2) 労使協定等の提示の求め及び裁量労働制求人の明示について

上記(1)より、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制の求人であることが確認された場合、職業紹介事業を行う学校等においても安定所と同様、労使協定等の内容を確認できる書類を求めること。

但し、学校等においては、労使協定等の書類に代えて、自己申告書(別添)によることとして差し支えない。

また、裁量労働制の求人であること等の明示については、可能な限り安定所に準拠した取扱いを行っていただくこと。

3. 裁量労働制求人の確認等を行うためには、裁量労働制に係る法令関係の知識が必要となるため、都道府県労働局等において、当該知識習得のための研修を実施することとしたこと。

開催に係る詳細な案内は、別途各安定所等より周知する。

以上

【担当】

《専修学校》

文部科学省生涯学習政策局生涯学習推進課

専修学校教育振興室専修学校第一係（筒井、嘉数）

TEL:03-5253-4111（内線:2939）

《中学校、高等学校》

文部科学省初等中等教育局児童生徒課

キャリア教育・進路指導担当（迫、高群）

TEL:03-5253-4111（内線:4728）

《大学、短期大学、高等専門学校》

文部科学省高等教育局学生・留学生課

就職指導係（田才、横山）

TEL:03-5253-4111（内線:3354）

※実務内容について、ご不明な点等がある場合には、
所在地を管轄する安定所にお問い合わせください。

別 添

平成 年 月 日

自己申告書

私どもは、今回、提出を行う裁量労働制求人の内容について、労働基準監督署に労使
協定または労使委員会の決議の届出を行っているものと相違ありません。

事業所名 _____

事業所所在地

代表者名 _____ 印

開若発 0507 第 2 号
平成 30 年 5 月 7 日

文部科学省生涯学習政策局生涯学習推進課長 殿
文部科学省初等中等教育局児童生徒課長 殿
文部科学省高等教育局学生・留学生課長 殿

厚生労働省参事官
(若年者・キャリア形成支援担当)

学校等の行う無料職業紹介事業に係る裁量労働制求人
の取扱いについて（周知依頼）

日頃より若年者雇用行政の推進に御理解、御協力いただき、厚く御礼申し上げます。

さて、中学校、高等学校及び大学等（専修学校を含む。以下「学校等」という。）における職業紹介事業については、平成 29 年 12 月 26 日付開若発 1226 第 1 号「学校等の行う無料職業紹介事業関係業務取扱要領等の改正について（周知依頼）」によって定められた学校等の行う無料職業紹介事業関係要領に基づき実施していただいているところです。

今般、職業紹介業務を一層効果的かつ効率的に実施していただくため、裁量労働制求人の公共職業安定所（以下「安定所」という。）における取扱い等を下記のとおり、一部見直したところであります。

これに伴い、職業紹介事業を行う学校等においても、学生・生徒に対する適切な職業紹介を行う観点から、可能な限り安定所に準じた取扱いをしていただけますよう、貴職におかれましても、その周知について特段のご配慮をお願い申し上げます。

なお、学校等の職業紹介事業者において、内容にご不明な点等がある場合には、所在地を管轄する安定所にお問い合わせいただけますよう、併せての御周知をお願いいたします。

記

【裁量労働制の内容】

（１）専門業務型裁量労働制

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 38 条の 3 に基づく「専門業務型裁量労働制」とは、業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務に労働者を就かせたときに、労使協定に基づいて、当該労働者が労使協定によ

って定められた時間労働したものとみなす制度です。

この裁量労働制の対象となる業務は、次の対象業務の中から労使協定によって定められたものとなります。

- ① 新商品・新技術の研究開発又は人文科学・自然科学に関する研究の業務
- ② 情報処理システムの分析又は設計の業務
- ③ 記事又は放送番組の取材又は編集の業務
- ④ デザイナーの業務
- ⑤ 放送番組、映画等のプロデューサー又はディレクターの業務
- ⑥ 前記のほか、厚生労働大臣の指定する業務（コピーライターの業務、システムコンサルタントの業務、インテリアコーディネーターの業務、ゲーム用ソフトウェアの創作の業務、証券アナリストの業務、金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務、大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）、公認会計士の業務、弁護士の業務、建築士の業務、不動産鑑定士の業務、弁理士の業務、税理士の業務及び中小企業診断士の業務）

この労使協定は、所轄労働基準監督署長へ届け出ることが必要です。

（２）企画業務型裁量労働制

労働基準法第 38 条の 4 に基づく「企画業務型裁量労働制」とは、事業の運営についての企画・立案・調査・分析の業務であって、業務の性格上これを適切に遂行するには、その遂行方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務に労働者を当該労働者の同意を得て就かせたときに、当該労働者が、労使委員会の決議によって定められた時間労働したものとみなす制度です。この労使委員会の決議は、所轄労働基準監督署長へ届け出なければ効力を発生しません。

1 安定所における裁量労働制求人受理時の取扱い

安定所における裁量労働制の求人受理時における確認と指導について、その取扱いを以下のとおり明確化しました。

（１） 裁量労働制の求人であること等の明示

安定所における裁量労働制の求人の受理に当たっては、裁量労働制の求人であること、また、専門業務型又は企画業務型の別についても明示を求めることとなります。具体的には、求人申込書の記入にあたり、裁量労働制である旨を明示するとともに、就業時間欄等に「裁量労働制（〇〇業務型）により、出退社の時刻は自由であり、〇時間勤務したものとみなす」等と記入を求めることとしました。また、始終業時間が記載されている場合は、求人者に記載の必要性を確認するとともに、既に雇用している裁量労働制適用者の実態や、出退社の時刻の目安として記載されている旨明記するよう求めることとしました。一方、始終業時刻を指定している場合には、労

働時間の配分等を労働者に委ねているとはいえず、裁量労働制の求人として不適切であることから、申込み内容の見直しを求めることとしました。

(2) 労使協定及び労使委員会の決議の確認

裁量労働制を労働者に適用する場合には、労使協定又は労使委員会の決議（以下「労使協定等」という。）を所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要とされています。このため、求人者より裁量労働制の求人申込みがあった場合は、労使協定等の内容を確認できる書類の提示を求め、対象業務や有効期間等その記載内容と求人申込み内容が一致しているか確認し、「労働基準監督署に届出済」などの記入を求めることとしました。また、確認した結果、不一致が生じている場合は、求人者に見直しを求め、求めに応じない場合は受理しないこととします。なお、求人内容に疑義や不審な点がある場合は受理を保留した上で監督署に相談を行うこととしました。

2 職業紹介事業を行う学校等における裁量労働制求人受理時の取扱い

職業紹介事業者を行う学校等においては、裁量労働制の求人受理時に、以下の内容に留意のうえ事業を行ってください。

(1) 裁量労働制求人受付時の確認について

裁量労働制求人の提出があった場合、まずは専門業務型裁量労働制か企画業務型裁量労働制か確認を行っていただくことになります。

学校等においては新規学卒者求人を取り扱うこととなりますが、新規学卒者に対する裁量労働制求人のうち、専門業務型裁量労働制についてはその要件を満たす場合に適用することが可能となります。

一方、企画業務型裁量労働制の対象労働者は「対象業務に常態として従事していることが原則」であり、客観的にみて「対象業務を適切に遂行するための知識、経験等」がない労働者、例えば、新規学卒者であって職業経験が無い労働者は、対象労働者と決議しても企画業務型裁量労働制の効果は生じません。こうした労働者は少なくとも3～5年の職業経験を経た上で、初めて対象労働者に該当することとなります。ただし、社会人学生のように一定の社会人経験を有する者については対象となる場合があります。企画業務型裁量労働制求人の申込みがあった場合には、上記の取扱いについてご説明いただき、それでもなお、求人提出を求める場合には、企業に対して最寄りの労働基準監督署に相談するようご案内いただき、労働基準監督署からの了解を得たことを確認した上で、求人の受理を行っていただくようお願いします。

(2) 労使協定等の提示の求め及び裁量労働制求人の明示について

専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制の求人であることが確認された場合、安定所では労使協定等の内容を確認できる書類を求めることとしていますが、職業紹介事業を行う学校等においては、労使協定等の書

類に代えて、別添の自己申告書によることとして差し支えありません。

また、裁量労働制の求人であること等の明示については、前記1を参考に安定所に準拠した取扱いを行っていただくようお願いします。

3 労働基準法令関係の知識向上のための研修について

職業紹介事業を行う学校等において裁量労働制求人が申し込まれた場合、その申し込み内容を確認いただき、受理、求人者に対する申し込み内容の見直しの依頼を行っていただくことになりますが、その判断を行うに当たっては、裁量労働制に係る法令関係の知識が必要となります。このため、都道府県労働局等において、広く当該知識を習得するための研修を実施することとします。

開催に係る詳細な案内は、別途各安定所等より周知させていただきます。

<担当>

厚生労働省人材開発統括官付

若年者・キャリア形成支援担当参事官室

若年者就職援助係 岩下・眞壁・渡邊

TEL 03-3597-0331

(別添)

平成 年 月 日

自己申告書

私どもは、今回、提出を行う裁量労働制求人について、労働基準監督署に労使協定または労使委員会の決議の届出を行っているものと相違ありません。

事業所名 _____

事業所所在地 _____

代表者名 _____ 印

専門業務型裁量労働制

専門業務型裁量労働制とは？

業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として厚生労働省令及び厚生労働省告示によって定められた業務（裏面参照）の中から、対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度です。

制度導入のための手続は？

制度の導入に当たっては、原則として次の事項を労使協定により定めた上で、様式第13号（P4参照）により、所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要です。

- ① 制度の対象とする業務
- ② 労働時間としてみなす時間
- ③ 対象となる業務遂行の手段や方法、時間配分等に関し労働者に具体的な指示をしないこと
- ④ 対象となる労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置の具体的内容
- ⑤ 対象となる労働者からの苦情の処理のため実施する措置の具体的内容
- ⑥ 協定の有効期間（※3年以内とすることが望ましい）
- ⑦ ④及び⑤に関し労働者ごとに講じた措置の記録を協定の有効期間及びその期間満了後3年間保存すること

ご不明な点などありましたら、最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署にお問い合わせ下さい。

 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

専門業務型裁量労働制の対象業務は？

専門業務型裁量労働制の対象となる業務は、次に掲げる業務となります。

- 1 新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務
- 2 情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であってプログラムの設計の基本となるものをいう。7において同じ。）の分析又は設計の業務
- 3 新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送法（昭和25年法律第132号）第2条第27号に規定する放送番組（以下「放送番組」という。）の制作のための取材若しくは編集の業務
- 4 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
- 5 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務
- 6 広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章の案の考案の業務（いわゆるコピーライターの業務）
- 7 事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務（いわゆるシステムコンサルタントの業務）
- 8 建築物内における照明器具、家具等の配置に関する考案、表現又は助言の業務（いわゆるインテリアコーディネーターの業務）
- 9 ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
- 10 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（いわゆる証券アナリストの業務）
- 11 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- 12 学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）
- 13 公認会計士の業務
- 14 弁護士の業務
- 15 建築士（一級建築士、二級建築士及び木造建築士）の業務
- 16 不動産鑑定士の業務
- 17 弁理士の業務
- 18 税理士の業務
- 19 中小企業診断士の業務

健康・福祉確保措置及び苦情処理措置は？

○ 健康・福祉確保措置

健康・福祉確保措置をどのように講ずるかを明確にするためには、対象労働者の勤務状況を把握することが必要です。使用者が対象労働者の労働時間の状況等の勤務状況を把握する方法としては、対象労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間入社し、労務を提供し得る状態にあったか等を明らかにし得る出退勤時刻又は入退室時刻の記録等によるものであることが望ましいことに留意することが必要です。

健康・福祉確保措置としては、次のものが考えられます。

- ☐ 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること
 - ☐ 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること
 - ☐ 働き過ぎの防止の観点から、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること
 - ☐ 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
 - ☐ 把握した対象労働者の勤務状況及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
 - ☐ 働き過ぎによる健康障害防止の観点から、必要に応じて、産業医等による助言、指導を受け、又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
- ※ また、使用者は、把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、対象労働者への専門業務型裁量労働制の適用について必要な見直しを行うことを協定に含めることが望ましいことに留意することが必要です。

○ 苦情処理措置

苦情処理措置についてはその内容を具体的に明らかにすることが必要であり、例えば、苦情の申出の窓口及び担当者、取り扱う苦情の範囲、処理の手順・方法等を明らかにすることが望ましいこととされています。この際、使用者や人事担当者以外の者を申出の窓口とすること等の工夫により、対象労働者が苦情を申し出やすい仕組みとすることや、取り扱う苦情の範囲については対象労働者に適用される評価制度、賃金制度及びこれらに付随する事項に関する苦情も含むことが望ましいことに留意して下さい。

- ※ 健康・福祉確保措置及び苦情処理措置については企画業務型裁量労働制における同措置と同等のものとすることが望ましいとされています。その主な内容は上記のとおりですが、詳しい内容については、労働省告示第149号（平11・12・27）「労働基準法第38条の4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」を参考として下さい。

様式第13号（第24条の2の2第4項関係）

専門業務型裁量労働制に関する協定雇

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）			
サービス業		株式会社〇〇		〇〇区〇〇1-2-3（〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇）			
業務の種類	業務の内容	該当労働者数	1日の所定労働時間	協定で定める労働時間	労働者の健康及び福祉を確保するために講ずる措置（労働者の労働時間の状況の把握方法）	労働者からの苦情の処理に關して講ずる措置	協定の有効期間
ゲーム用ソフトウェアの制作業務	一定の期間内に、ゲームの抽象的な全体像に基づいてゲームのシナリオ、映像、音響等を制作する。	12名	8時間	9時間	2ヶ月に1回、所属長が健康状態についてヒアリングを行い、必要に応じて特別健康診断の実施や特別休暇の付与を行う。 (IDカード)	毎週金曜日12:00～13:00に〇〇労働組合管理部に裁量労働制の運用、待遇制度及び賃金制度等の処理制度全般の苦情を扱う。本人のプライバシーに配慮した上で、実態調査を行う。解決策を労働者に報告する。	平成〇年4月1日から平成〇年3月31日まで
法令上に列挙されている業務から、対象となる業務の種類を記入してください（P2参照）。					()		
					()		
時間外労働に関する協定の届出年月日 平成〇年2月28日							

協定の成立年月日 平成〇年〇月〇日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の

協定の当事者（労働者の過半数の代表する者の場合）の選出方法（

平成〇年〇月〇日

〇〇労働基準監督署長 殿

記載心得

- 「業務の内容」の欄には、業務の性質上当該業務の遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要がある旨を具体的に記入すること。
- 「労働者の健康及び福祉を確保するために講ずる措置（労働者の労働時間の状況の把握方法）」の欄には、労働基準法第38条の3第1項第4号に規定する措置の内容を具体的に記入するとともに、同号の労働時間の状況の把握方法を具体的に（ ）内に記入すること。
- 「労働者からの苦情の処理に關して講ずる措置」の欄には、労働基準法第38条の3第1項第5号に規定する措置の内容を具体的に記入すること。
- 「時間外労働に関する協定の届出年月日」の欄には、当該事業場における時間外労働に関する協定の届出の年月日（届出をしていない場合はその予定年月日）を記入すること。ただし、協定で定める時間が労働基準法第32条又は第40条の労働時間を超えない場合には記入を要しないこと。

職名 氏名
株式会社〇〇労働組合

職名 氏名
株式会社〇〇 代表取締役社長

使用者 氏名
〇〇 〇〇

企画業務型裁量労働制



企画業務型裁量労働制の趣旨

経済社会の構造変化や労働者の就業意識の変化等が進む中で、活力ある経済社会を実現していくために、事業活動の中核にある労働者が創造的な能力を十分に発揮し得る環境づくりが必要となっています。労働者の側にも、自らの知識、技術や創造的な能力をいかし、仕事の進め方や時間配分に関し主体性をもって働きたいという意識が高まっています。

こうした状況に対応して、事業の運営上の重要な決定が行われる企業の本社などにおいて企画、立案、調査及び分析を行う労働者を対象とした「企画業務型裁量労働制」が平成12年4月より施行（平成16年1月より一部要件・手続を緩和）されています。

関係労使におかれては、創造性豊かな人材がその能力を存分に発揮しうよう自律的で自由度の高いフレキシブルな働き方の実現のため、本制度の趣旨及び内容を理解され、労働時間管理の在り方を見直し、適正な導入について御検討ください。

企画業務型裁量労働制の導入の流れ

〈対象事業場の考え方〉

企画業務型裁量労働制は、いかなる事業場においても実施することができるということではなく、対象業務が存在する事業場においてのみ実施することができます。 →P5

▶ 1 「労使委員会」を設置する→P3

○委員会の要件

- ① 委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名されていること
- ② 委員会の議事について、議事録が作成・保存されるとともに、労働者に対する周知が図られていること

▶ 2 労使委員会で決議する→P5

○決議の要件 委員の5分の4以上の多数決

○必要的決議事項

- ① 対象業務：事業の企画・立案・調査・分析の業務であって、使用者が仕事の進め方・時間配分に具体的指示をしないこととする業務
- ② 対象労働者の範囲：対象業務を適切に遂行するために必要となる知識・経験等を有する者
- ③ みなし労働時間：1日あたりの時間数

- ④ 対象労働者の健康・福祉確保の措置：具体的措置とその措置を実施する旨
- ⑤ 対象労働者の苦情処理の措置：具体的措置とその措置を実施する旨
- ⑥ 労働者の同意を得なければならない旨及びその手続、不同意労働者に不利益な取扱いをしてはならない旨

▶ 3 労働基準監督署に決議を届け出る→P10

(使用者の届出・報告)
届 出
すみやかに

▶ 4 対象労働者の同意を得る→P12

▶ 5 制度を実施する→P12

定期報告
(2の決議から
6カ月以内ごと)

- 「みなし労働時間」を労働したものとみなされる。
- 運用の過程で必要なこと。
 - ① 対象労働者の健康・福祉確保の措置を実施すること
 - ② 対象労働者の苦情処理の措置を実施すること
 - ③ 不同意労働者に不利益な取扱いをしないこと
 - ④ ①の実施状況を定期的に所轄の労働基準監督署に報告すること

▶ 6 決議の有効期間の満了(継続する場合は2へ)

所轄労働基準監督署

1

労使委員会

企画業務型裁量労働制を導入する際は、対象となる事業場において労使委員会を設置し、当該委員会の委員の5分の4以上の多数による決議で、必要な事項（→**2**(P5)）を決議する必要があります。

労使委員会とは、賃金、労働時間その他の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べる委員会で、使用者及びその事業場の労働者を代表する者が構成員となっているものです。

▼労使委員会の設置の手順▼

STEP 1 設置に当たって必要な事項について、まず、労使で話し合ってください。

労使委員会を設置するに当たり、対象事業場の使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、労使委員会の設置に係る日程や手順、使用者による一定の便宜の供与がなされる場合はその在り方等について十分に話し合い、定めておくことが望ましいでしょう。

STEP 2 労使各側を代表する委員を選んでください。

労使委員会は、労働者を代表する委員と、使用者を代表する委員で構成されています。人数については、特に規定はありませんが、労働者代表委員は半数を占めていなければなりません。ただし、労使各1名の2名からなるものは「労使委員会」として認められません。

使用者代表委員は、使用者側の指名により選出されますが、労働者代表委員は、対象事業場の過半数労働組合又は過半数労働組合がない事業場においては過半数代表者から、任期を定めて指名を受けなければなりません。

○指名

過半数労働組合が存在しない事業場においては、まず、労使委員会の委員を指名する過半数代表者を36協定の過半数代表者等の選出方法と同様に投票、挙手等の方法により選出してください。

過半数労働組合、過半数代表者は、管理監督者以外の者の中から労働者を代表する委員を任期を定めて指名します。

○以上のSTEP1、2の手続を適正に行うことができるよう、主に過半数労働組合がない事業場を念頭に以下に「モデル手順」を示しましたので参考にしてください。

企画業務型裁量労働制に係る労使委員会設置に当たってのモデル手順

1 労使委員会の設置に向けての事前相談への対処

- 事業場の労働者の過半数で組織する労働組合が存在しない事業場において、企画業務型裁量労働制の導入に際し、労使委員会の設置に関し、使用者の申し入れを受け、又は使用者に対し申し入れを行う場合には、労働者は、必要に応じ、過半数代表者を選任し対処すること。過半数代表者を選任する場合には、可能な限り、労働基準法施行規則（以下「規則」という。）第6条の2の規定に従い、管理監督者である者以外の者で、法に規定する協定等をする者を選挙することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者とする。
- 過半数代表者又は過半数労働組合に該当しない労働組合の代表者は、使用者と、労使委員会の設置の時期の目標、設置に至る日程、労使委員会の委員数等を話し合うこと。

2 指名

- 1で過半数代表者が規則第6条の2の規定に従い選出されていない場合には、同条の規定に従い、労使委員会の委員の指名を行う過半数代表者を選出すること。
- 過半数代表者は、1の事前相談の結果に従い、所定の人数の労働者代表委員候補者を、規則第24条の2の4第1項の規定に従い、管理監督者である者以外の者の中から任期を定めて指名すること。なお、この場合、指名されることについて、当該指名される者の事前の同意を得ること。

STEP 3 運営のルールを定めてください。

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を規定する運営規程を策定してください。策定に当たっては、労使委員会の同意を得ることが必要です。

運営規程で規定すべき項目

- 1 労使委員会を招集に関する事項
 - ① 定例として予定されている委員会の開催に関する事
 - ② 必要に応じて開催される委員会の開催に関する事
- 2 労使委員会の定足数に関する事項
 - ① 全委員にかかる定足数
 - ② 労使各側を代表する委員ごとに一定割合又は一定数以上の出席を必要とすること
- 3 議事に関する事項
 - ① 議長の選出に関する事
 - ② 決議の方法に関する事
- 4 その他労使委員会の運営について必要な事項
 - ① 使用者が労使委員会に対し開示すべき情報の範囲、開示手続及び開示が行われる労使委員会の開催時期
 - ② 労働組合や労働条件に関する事項を調査審議する労使協議機関がある場合には、それらと協議の上、労使委員会の調査審議事項の範囲についての定め
- 5 労使委員会が労使協定に代えて決議を行うことができる規定の範囲についての定め

運営規程例

第1条 本会は、〇〇株式会社本社事業場労使委員会と称する。

第2条 労使委員会は、〇〇株式会社本社事業場に置くものとする。

第3条 当委員会で審議する事項は以下のとおりである。

- 1 企画業務型裁量労働制に関する事
- 2 1年単位の変形労働時間制に関する事
- 3 その他賃金、労働時間等労働条件に関する事

第4条 労使委員会の委員は、次の10名の者により構成するものとする。

- 1 使用者が指名する者 5名
- 2 〇〇株式会社労働組合によって指名された者（この者の任期は2年間）5名
- ② 使用者が指名した委員が欠けた場合には、使用者は速やかに委員を補充しなければならない。
- ③ 労働組合の指名を受けた者が欠けた場合には、労働組合は速やかに委員を補充すべく所定の手続を実施しなければならない。
- ④ 前項に基づき選任された委員は、欠けた委員の残りの任期を引き継ぐこととする。

第5条 労使委員会の開催は、次のとおりとする。

- 1 毎年3月、6月、9月、12月（以下「定例労使委員会」という。）
- 2 労使委員会の委員の半数以上の要請があったとき

第6条 労使委員会は、委員の8名以上、かつ、労働組合の指名を受けた者の4名以上の出席がなければ成立しない。

第7条 労使委員会の議事の進行に当たり議長を

置くものとし、次の者とする。

- 1 3月、6月の定例労使委員会では、使用者が指名した者
- 2 9月、12月の定例労使委員会では、労働組合の指名を受けた者の代表者
- 3 第5条第2号の場合には、出席した委員に互選された者

第8条 労使委員会の議事は、出席委員の過半数の賛否で決定し、可否同数の時は議長が裁定する。ただし、第3条第1号及び第2号に係る決議については出席した委員の5分の4以上の多数による決議で決定する。

第9条 前条の決議は、書面により行い、出席委員全員の記名、押印を行うものとする。

第10条 労使委員会の議事については、人事部担当者が議事録を作成し、労使委員会に出席した委員2名（うち労働組合の指名を受けた者1名）が署名するものとする。

② 前項の議事録は、人事部で委員会開催後（決議の有効期間満了後）3年間保存するものとする。また、議事録の作成の都度、速やかに、その内容を社内LANの「掲示板」に掲示することにより、労働者に周知するものとする。

第11条 使用者は、12月の定例労使委員会において、次の情報を開示しなければならない。

- 1 対象労働者の勤務状況、対象労働者に対する健康・福祉確保措置、苦情処理等の実施状況
- 2 労働基準監督署長にした報告の内容
- ② 使用者は、委員の要請により、対象労働者に適用する評価制度、賃金制度の具体的内容を開示しなければならない。

労使委員会では、企画業務型裁量労働制の決議のほかに、次の表にある労使協定について、それぞれ決議により代替することができるようになっていきます。

ここで問題になるのは、労使委員会と既存の労働組合との関係についてですが、労働組合固有の団体交渉権は、労使委員会が設置されても当然何ら影響を受けません。

使用者は、両者の関係を明確にするため、労使委員会を設置する際には、労働組合と事前に協議の上で、労使委員会が調査審議する事項の範囲を労使委員会の運営規程で定めておくことが適当でしょう。

労使協定に代えて労使委員会で決議できる事項

制 度	労基法の該当条項	決議等の届出
1箇月単位の変形労働時間制	第32条の2第1項	不要
フレックスタイム制	第32条の3	不要
1年単位の変形労働時間制	第32条の4第1項及び第2項	不要
1週間単位の非定型的変形労働時間制	第32条の5第1項	不要
一斉休憩の適用除外	第34条第2項ただし書	—
時間外・休日労働	第36条第1項	様式第9号の3で労働基準監督署長へ届出が必要。ただし、事業場外労働に関する協定が締結されている場合には、時間外・休日労働については様式第9号の3、事業場外労働については様式第12号でそれぞれ届出が必要
事業場外労働制	第38条の2第2項	不要
専門業務型裁量労働制	第38条の3第1項	不要
計画年休	第39条第5項	—
年休の期間の賃金の支払方法	第39条第6項ただし書	—

2 労使委員会で決議すべきこと

労使委員会で以下の1～8の事項について、労使委員会の委員の5分の4以上の多数により決議することが必要です。

- 委員の5分の4以上の多数による決議とは、出席している委員全員の5分の4以上の多数による決議のことです。
- 決議及び議事録（開催の都度作成しなければならない）は保存（3年間（決議を行った委員会に係るものは、決議の有効期間満了後3年間））し、作業場への掲示等により労働者に周知しなければなりません。
- 適切な決議がなされるためには、各委員が、決議に当たって必要な情報を十分把握していることが必要です。そのため、使用者は、対象労働者の評価制度や賃金制度などの情報を労使委員会に対し開示することが適当です。

1 対象となる業務の具体的な範囲

例 経営状態・経営環境等について調査及び分析を行い、経営に関する計画を策定する業務

対象業務について、例のとおり具体的な範囲を決議しなければなりません。その要件として以下の4要件が挙げられます。

- イ 業務が所属する事業場の事業の運営に関するものであること（例えば対象事業場の属する企業等に係る事業の運営に影響を及ぼすもの、事業場独自の事業戦略に関するものなど）

ロ 企画、立案、調査及び分析の業務であること

ハ 業務遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があると、「業務の性質に照らして客観的に判断される」業務であること

ニ 企画・立案・調査・分析という相互に関連し合う作業を、いつ、どのように行うか等についての広範な裁量が労働者に認められている業務であること

以上のイからニまでの要件のすべてを満たした業務が、対象業務となりうる業務となります。したがって、ホワイトカラーの業務すべてが該当するわけではありません。

〈該当する業務の例〉

① 対象事業場の属する企業等に係る事業の運営に影響を及ぼすものである場合

◆ア 本社・本店

組 織	業 務 内 容	対象業務の該当性
本 社	企業全体の事業戦略の策定	○

◆イ 事業本部

組 織	業 務 内 容	対象業務の該当性
本 社	企業全体の事業戦略の策定	○
事業本部	特定の製品についての企業全体の事業戦略の策定	○

◆ウ 地域本社、地域を統括する支社・支店

組 織	業 務 内 容	対象業務の該当性
本 社	企業全体の事業戦略の策定	○
東北本社	東北本社及び東北地域の各支社を統括した事業戦略の策定	○
青森支社 岩手支社 等	個別の営業活動	×

◆エ 工場

組 織	業 務 内 容	対象業務の該当性
本 社	企業全体の事業戦略の策定	○
多摩工場	特定の製品についての海外における事業戦略の策定	○

② 事業場独自の事業戦略に関するものである場合

◆ア 支社・支店①

組 織	業 務 内 容	対象業務の該当性
本 社	企業全体の事業戦略の策定	○
横浜支店	横浜支店及び各支社を統括した事業戦略の策定	○
港北支社 港南支社 等	個別の営業活動	×

◆イ 支社・支店②

組 織	業 務 内 容	対象業務の該当性
本 社	企業全体の事業戦略の策定	○
横浜支店	横浜支店のみの事業戦略の策定	○

〈該当しない業務の例〉

① 対象事業場の属する企業等に係る事業の運営に影響を及ぼすものでない場合

◆ア 本社・本店

組 織	業 務 内 容	対象業務の該当性
本 社	個別の営業活動	×

◆イ 工場

組 織	業 務 内 容	対象業務の該当性
本 社	企業全体の事業戦略の策定	○
多摩工場	個別の製造作業やその工程管理	×

② 事業場独自の事業戦略に関するものでない場合

◆支社・支店

組 織	業 務 内 容	対象業務の該当性
本 社	企業全体の事業戦略の策定	○
横浜支店	横浜支店及び各支社を統括した事業戦略の策定	○
港北支社 港南支社 等	個別の営業活動	×

※対象事業場は、事業場の名称に関わらず、対象業務が存在する事業場です。

対象業務となり得る例、対象業務となり得ない例

対象業務となり得る業務の例

- ① 経営企画を担当する部署における業務のうち、経営状態・経営環境等について調査及び分析を行い、経営に関する計画を策定する業務
- ② 経営企画を担当する部署における業務のうち、現行の社内組織の問題点やその在り方等について調査及び分析を行い、新たな社内組織を編成する業務
- ③ 人事・労使を担当する部署における業務のうち、現行の人事制度の問題点やその在り方等について調査及び分析を行い、新たな人事制度を策定する業務
- ④ 人事・労使を担当する部署における業務のうち、業務の内容やその遂行のために必要とされる能力等について調査及び分析を行い、社員の教育・研修計画を策定する業務
- ⑤ 財務・経理を担当する部署における業務のうち、財務状態等について調査及び分析を行い、財務に関する計画を策定する業務
- ⑥ 広報を担当する部署における業務のうち、効果的な広報手法等について調査及び分析を行い、広報を企画・立案する業務
- ⑦ 営業に関する企画を担当する部署における業務のうち、営業成績や営業活動上の問題点等について調査及び分析を行い、企業全体の営業方針や取り扱う商品ごとの全社的な営業に関する計画を策定する業務
- ⑧ 生産に関する企画を担当する部署における業務のうち、生産効率や原材料等に係る市場の動向等について調査及び分析を行い、原材料等の調達計画も含め全社的な生産計画を策定する業務

対象業務となり得ない業務の例

- ① 経営に関する会議の庶務等の業務
- ② 人事記録の作成及び保管、給与の計算及び支払、各種保険の加入及び脱退、採用・研修の実施等の業務
- ③ 金銭の出納、財務諸表・会計帳簿の作成及び保管、租税の申告及び納付、予算・決算に係る計算等の業務
- ④ 広報誌の原稿の校正等の業務
- ⑤ 個別の営業活動の業務
- ⑥ 個別の製造等の作業、物品の買い付け等の業務

(なお、対象業務となり得る業務の例は、これに該当するもの以外は労使委員会において対象業務として決議し得ないものとして掲げるものではなく、また、対象業務となり得ない業務の例は、これに該当するもの以外は労使委員会において対象業務として決議し得るものとして掲げるものではありません。)

2

対象労働者の具体的な範囲

例 大学の学部を卒業して5年以上の職務経験を有し、主任（職能資格○級）以上の職能資格の労働者

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」です。また、客観的にみて、「対象業務を適切に遂行するための知識、経験等」がない労働者、例えば、4年制大学を卒業したフレッシュマンで職業経験がない労働者は、対象労働者と決議しても、企画業務型裁量労働制の効果は生じません。こうした労働者は、少なくとも、3～5年の職業経験をえた上で、はじめて「対象業務を適切に遂行するための知識、経験等」がある労働者として、対象労働者に該当することになります。

3

労働したものとみなす時間

労働したものとみなす時間は、労働時間として算定される時間です。

その際、1週間単位や、1ヵ月単位の時間を決議することは出来ません。

実際のみなし労働時間の決め方については、法令で「このような水準で決めるべき」という規定は盛り込まれていませんが、割増賃金節約だけのために短めのみなし時間を定めることは、制度の趣旨に反しています。このため、決議する際に、労使委員会の委員は、使用者側から評価制度・賃金制度に関する説明を十分に受けて、対象業務の内容を理解した上で、のみなし労働時間が適切な水準のものとなるよう留意して決議してください。

4

使用者が対象となる労働者の勤務状況に応じて実施する健康及び福祉を確保するための措置の具体的内容

使用者は、対象労働者の健康及び福祉を確保するため、

- ① 対象労働者の勤務状況を把握する方法を具体的に定めること
 - ② 把握した勤務状況に応じ、どのような状況の対象労働者に対し、いかなる健康・福祉確保措置をどのように講ずるかを明確にすること
- を決議する必要があります。

①の勤務状況の把握方法については、通常の実労働時間管理と同様の管理までは求められていません。しかし、出退勤時刻のチェック等によって、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間入社していたかの状況を把握する方法を、決議で明確に定めることが必要です。

健康・福祉確保措置の例

- ① 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること
- ② 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること
- ③ 働き過ぎの防止の観点から、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること
- ④ 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
- ⑤ 働き過ぎによる健康障害防止の観点から、必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又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
- ⑥ 把握した対象労働者の勤務状況及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

また、上記と併せて次の事項についても決議することが望めます。

- 使用者が対象となる労働者の勤務状況を把握する際、併せて健康状態を把握すること
- 使用者が把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、対象労働者への企画業務型裁量労働制の適用について必要な見直しを行うこと
- 使用者が対象となる労働者の自己啓発のための特別の休暇の付与等能力開発を促進する措置を講ずること

5 使用者が対象となる労働者からの苦情の処理のため実施する措置の具体的内容 例 「対象となる労働者からの苦情の申出の窓口及び担当者、取り扱う苦情の範囲」

労働者からの苦情について、申出の窓口、取り扱う苦情の範囲など、措置の具体的内容を決議で定めることが求められています。

具体的には、企画業務型裁量労働制に関しては、業績評価制度や目標管理制度、これに基づく賃金制度などが併せて導入されることが多いことから、評価制度、賃金制度に付随する苦情が多く寄せられることが予想されますので、これらに関する苦情についても、苦情処理の対象に含めるように措置することが適当であると考えられます。

既に企業内に苦情処理システムをお持ちの企業については、例えば、そのようなシステムで企画業務型裁量労働制に関する苦情処理を併せて行うことを対象労働者に周知するというように実態に応じた機能するよう配慮することが求められます。

6 本制度の適用について労働者本人の同意を得なければならないこと及び不同意の労働者に対し不利益取扱いをしてはならないこと

上記と併せて次の事項についても決議することが望まれます。

- 企画業務型裁量労働制の制度の概要、企画業務型裁量労働制の適用を受けることに同意した場合に適用される評価制度やこれに対応する賃金制度の内容、同意しなかった場合の配置及び処遇について、使用者が労働者に対して明示して当該労働者の同意を得ることとすること
- 企画業務型裁量労働制の適用を受けることについての労働者の同意の手続（書面によることなど）
- 対象となる労働者から同意を撤回することを認めることとする場合には、その要件及び手続

7 決議の有効期間（3年以内とすることが望ましい）

上記と併せて、次の事項についても決議することが望まれます。

- 委員の半数以上から決議の変更等のための労使委員会の開催の申出があった場合は、決議の有効期間の中途であっても決議の変更等のための調査審議を行うものとする

8 企画業務型裁量労働制の実施状況に係る労働者ごとの記録を保存すること （決議の有効期間中及びその満了後3年間）

☆1～8の他に次の事項についても決議することが望まれます。

- 使用者が対象となる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を変更しようとする場合にあっては、労使委員会に対し事前に変更内容の説明をするものとする

労使委員会で決議したことを、所定様式により所轄労働基準監督署へ届け出てください。

使用者が決議を届け出なければ、本制度の効果は生じません。

決議例

〇〇株式会社本社事業場労使委員会は、企画業務型裁量労働制につき、下記のとおり決議する。

(対象業務)

第1条 企画業務型裁量労働制を適用する業務の範囲は、次のとおりとする

- 1 企画部で経営計画を策定する業務
- 2 人事部で人事計画を策定する業務

(対象労働者)

第2条 企画業務型裁量労働制を適用する労働者は、前条で定める業務に常態として従事する者のうち、入社して7年以上でかつ職務の級が主事6級以上である者とする。(就業規則第〇〇条で定める管理監督者を除く。)

(対象労働者の事前の同意)

第3条 対象労働者を対象業務に従事させる前には本人の書面による同意を得なければならないものとする。この同意を得るに当たっては、使用者は、本決議の内容、同意した場合に適用される評価制度及び賃金制度の内容、同意しなかった場合の配置及び処遇について対象労働者に説明するものとする。

(不同意者の取扱い)

第4条 前条の場合に、同意しなかった者に対して、同意しなかったことを理由として、処遇等で、本人に不利益な取扱いをしてはならないものとする。

(みなし労働時間)

第5条 第2条に定める者のうち、第3条に基づき同意を得た者(以下「裁量労働従事者」という。)が、所定労働日に勤務した場合には、就業規則第〇〇条に定める就業時間にかかわらず、1日8時間労働したものとみなす。

(裁量労働従事者の出勤等の際の手続)

第6条 裁量労働従事者は、出勤した日については、所定の出勤簿に押印しなければならない。

- 2 裁量労働従事者が、出張等業務の都合により事業場外で従事する場合には、あらかじめ、所属長の承認を得てこれを行わなければならない。所属長の承認を得た場合には、前条に定める労働時間労働したものとみなす。

(裁量労働従事者の健康と福祉の確保)

第7条 裁量労働従事者の健康と福祉を確保するために、次の措置を講ずるものとする。

- 1 裁量労働従事者の健康状態を把握するために次の措置を実施する。
 - イ 所属長は、入退室時のIDカードの記録により、裁量労働従事者の在社時間を把握する。
 - ロ 裁量労働従事者は、2ヵ月に1回、自己の健康状態について所定の「自己診断カード」に記入の上、所属長に提出する。
 - ハ 所属長は、ロの自己診断カードを受領後、速やかに、裁量労働従事者ごとに健康状態等についてヒアリングを行う。
- 2 使用者は、1の結果をとりまとめ、産業医に提出するとともに、産業医が必要と認めるときには、次の措置を実施する。
 - イ 定期健康診断とは別に、特別健康診断を実施する。
 - ロ 特別休暇を付与する。

3 精神・身体両面の健康についての相談室を〇〇に設置する。

(裁量労働適用の中止)

第8条 前条の措置の結果、裁量労働従事者に企画業務型裁量労働制を適用することがふさわしくないと認められた場合又は裁量労働従事者が企画業務型裁量労働制の適用の中止を申し出た場合は、使用者は、当該労働者に企画業務型裁量労働制を適用しないものとする。

(裁量労働従事者の苦情の処理)

第9条 裁量労働従事者から苦情等があった場合には、次の手続に従い、対応するものとする。

- 1 裁量労働相談室を次のとおり開設する。
 - イ 場所 〇〇労働組合管理部
 - ロ 開設日時 毎週金曜日 12:00～13:00と17:00～19:00
 - ハ 相談員 〇〇〇〇
- 2 取り扱う苦情の範囲を次のとおりとする。
 - イ 裁量労働制の運用に関する全般の事項
 - ロ 裁量労働従事者に適用している評価制度、これに対応する賃金制度等の処遇制度全般
- 3 相談者の秘密を厳守し、プライバシーの保護に努める

(決議の変更)

第10条 決議をした時点では予見することができない事情の変化が生じ、委員の半数以上から労使委員会の開催の申出があった場合には、有効期間の途中でであっても、決議した内容を変更する等のための労使委員会を開催するものとする。

(勤務状況等の保存)

第11条 使用者は、裁量労働従事者の勤務状況、裁量労働従事者の健康と福祉確保のために講じた措置、裁量労働従事者からの苦情について講じた措置、企画業務型裁量労働制を適用することについて裁量労働従事者から得た同意に関する労働者ごとの記録を決議の有効期間の始期から有効期間満了後3年間を経過する時まで保存することとする。

(評価制度・賃金制度の労使委員会への開示)

第12条 使用者は、裁量労働従事者に適用される評価制度、これに対応する賃金制度を変更する場合、事前にその内容について委員に対し説明をするものとする。

(労使委員会への情報開示)

第13条 使用者は、労使委員会において、裁量労働従事者の勤務状況、裁量労働従事者の健康と福祉確保のために講じた措置、裁量労働従事者からの苦情について講じた措置の情報を開示するものとする。

(決議の有効期間)

第14条 本決議の有効期間は、平成〇年4月1日から平成〇年3月31日までの3年間とする。
平成〇年3月23日

〇〇株式会社本社事業場労使委員会

委員	〇〇〇〇	印	〇〇〇〇	印
	〇〇〇〇	印	〇〇〇〇	印
	〇〇〇〇	印	〇〇〇〇	印
	〇〇〇〇	印	〇〇〇〇	印
	〇〇〇〇	印	〇〇〇〇	印

[illegible]

金画部主任
株式会社 常務取締役

半島 3 26

○ ○ ○ ○

五十嵐 長谷川 伊集院 小野寺 綾小路
順 曉 晃 等 靜

4 対象労働者の同意

対象労働者に本制度を適用するには、決議（→**2 6**）に従い、対象となる労働者の個人の同意を得なければなりません。

また、不同意の労働者に対して、使用者は解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

就業規則による包括的な同意は、「個別の同意」にあたりません。

5 企画業務型裁量労働制の実施

対象労働者を対象業務に就かせ、本制度を実施することにより、対象労働者については「実際の労働時間と関係なく、決議で定めた時間労働したもの」とみなす」効果が発生します。

このみなしの効果は、労働基準法で定められている年少者及び女性の労働時間に関する規定に係る労働時間の算定については適用されません。

また、企画業務型裁量労働制の対象労働者も、休憩、法定休日に関する規定や深夜業の割増賃金の規定は原則どおり適用されます。すなわち、法定休日や深夜に労働させた場合には、みなし労働時間に関わらず、実際に働いた時間分の割増賃金を支給する必要があります。

決議に定めた範囲以外の業務・労働者に本制度を適用しても効力は発生しません。

使用者は、健康及び福祉を確保するための措置や苦情の処理のための措置などの決議で定めた措置（→**2 4**）を実施しなければなりません。

使用者は、決議が行われた日から起算して6か月以内ごとに1回、所定様式により所轄労働基準監督署へ定期報告を行うことが必要です。

報告する事項は次のとおりです。

- 対象となる労働者の労働時間の状況
- 対象となる労働者の健康及び福祉を確保する措置の実施状況



様式第13号の4（第24条の2の5第1項関係）

企画業務型裁量労働制に関する報告

報告期間	年	月から	年	月まで
------	---	-----	---	-----

2 〇 〇 7

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）	
業 務 の 種 別	労働者の範囲	労働者数	労働者の労働時間の状況（労働時間の把握方法）	労働者の健康及び福祉を確保する措置の実施状況	
その他の事業			〇〇株式会社（本社事業場）	〇〇市〇〇町1-2-3	
経営計画の策定	企画部で、主事6級以上	入社7年目以上、10	平均9時間、最長12時間IDカード	特別健康診断の実施（〇年5月14日）	
人事計画の策定	人事部で、主事6級以上	入社7年目以上、10	平均9時間、最長14時間IDカード	特別健康診断の実施（〇年5月17日）、特別休暇の付与	

(〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)

労働基準監督署長 殿

記最心得

- 「業務の種類」の欄には、労働基準法第38条の4第1項第1号に規定する業務として承認した業務を具体的に記入すること。
- 「労働者の範囲」及び「労働者数」の欄には、労働基準法第38条の4第1項第2号に規定する労働者として承認した労働者の範囲及びその数を記入すること。
- 「労働者の労働時間の状況」の欄には、労働基準法第38条の4第1項第4号に規定する労働時間の状況として把握した時間のうち、平均的なもの及び最長のものの状況を具体的に記入すること。また、労働時間の状況を把握した方法を具体的に（ ）内に記入すること。
- 「労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況」の欄には、労働基準法第38条の4第1項第4号に規定する措置として講じた措置の実施状況を具体的に記入すること。

平成 〇 8 11

〇 〇 株式会社 常務取締役
〇 〇 〇 〇

企画業務型裁量労働制の導入の際には就業規則の所要の改定も必要です。

就業規則規定例

第〇条 企画業務型裁量労働制は、〇〇株式会社
本社事業場労働使委員会の決議（以下「決議」
という。）で定める対象労働者であって決議
で定める同意を得た者（以下「裁量労働従事
者」という。）に適用する。

2 前項の同意は、決議ごとに、個々の労働者
から書面により得るものとする。

3 裁量労働従事者が、所定労働日に勤務した
場合には、第〇〇条に定める就業時間に関わ
らず、決議で定める時間勤務したものとみな
す。

4 始業・終業時刻及び休憩時間は、第〇条に

定める所定就業時刻、所定休憩時間を基本と
するが、業務遂行の必要に応じ、裁量労働従
事者の裁量により具体的な時間配分を決定す
るものとする。

5 休日は、第〇条の定めるところによる。

6 裁量労働従事者が、休日又は深夜に労働す
る場合については、あらかじめ所属長の許可
を受けなければならないものとする。

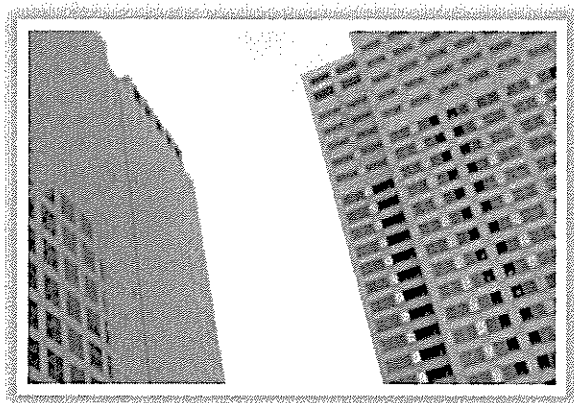
7 前項により、許可を受けて休日又は深夜に
業務を行った場合、会社は、賃金規程（平成
〇〇年就業規則第〇〇号）の定めるところに
より割増賃金を支払うものとする。

6 決議の有効期間

有効期間が満了して企画業務型裁量労働制を継続する場合には、再び
2で挙げた事項について決議しなければなりません。

決議の有効期間については、3年以内とすることが適当です。





御不明な点などがありましたら、最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署にお問い合わせください。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署