

## 2024年4月から変わる労働条件明示と裁量労働制のルール ③

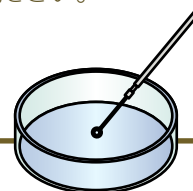
「労働条件の明示」および「裁量労働制」に関するルールが改正され、2024年4月1日より施行されます。改正の概要は、次の通りです。

- ①労働基準法15条1項に基づく「**労働条件明示事項**」に、就業場所・業務の変更の範囲、通算契約期間または有期労働契約の更新回数の上限(有無・内容)が追加されます。
- ②無期転換申し込み権が発生する契約更新時における「**労働条件明示事項**」に、無期転換申し込み機会と無期転換後の労働条件が追加されます。
- ③企画業務型裁量労働制だけでなく、専門業務型裁量労働制についても、制度の適用に際し労働者本人の同意を必要とするなど裁量労働制の適用・運用について改正されます。



最終回の今号では③を取り上げます。なお、①及び②については、右上の動画をご覧ください。

### 1. 裁量労働制とは



#### (1) 裁量労働制の概要

裁量労働制とは、業務の性質上、使用者による厳格な労働時間管理に馴染まないことを理由に、労働時間の具体的配分を労働者に委ね、実労働時間については、労使協定などで定めた時間を労働したものとみなす制度のことをいいます。

裁量労働制には、「**専門業務型**」と「**企画業務型**」の2種類があり、専門業務型は昭和62年に、企画業務型は平成10年に創設され、その後、幾度かの法改正を経て現行の制度内容に至っています。

現行の裁量労働制の概要	専門業務型裁量労働制 (労働基準法第38条の3)	企画業務型裁量労働制 (労働基準法第38条の4)	
	対象	業務の性質上、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる業務として、厚生労働省令及び大臣告示で定められた <b>専門的な業務</b> に従事する労働者 ※対象業務は限定列举(現行は19業務)	事業の運営に関する事項についての <b>企画、立案、調査及び分析の業務</b> であって、業務の性質上、これを適切に遂行するために、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者に委ねる業務に従事する労働者
	労働時間	<u>労使協定で定めた時間</u> を労働したものとみなす	<u>労使委員会の決議で定めた時間</u> を労働したものとみなす
	手続き	事業場の過半数労働組合、それがいない場合は労働者の過半数代表者との間で、 <b>労使協定</b> を書面により締結した上で、様式第13号により、所轄の労基署に届け出ることが必要	対象事業場単位で設置された <b>労使委員会</b> の委員の5分の4以上の多数による議決により議決した上で、様式第13号の2により、所轄の労基署に届け出ることが必要

なお、専門業務型を採用している企業は**2.2%**、企画業務型を採用している企業は**0.6%**となっています(厚生労働省「令和4年就労条件総合調査」)。

## (2) 時間外、休日、深夜労働

裁量労働制が適用される場合でも、法定労働時間、法定休日、時間外・休日労働、深夜業の法規制が及びます。従って、法定労働時間を超えるみなし労働時間を設定する場合には、時間外割増賃金の支払いが必要であり、また、法定休日や深夜に勤務した場合には、休日労働や深夜業の割増賃金を支払う義務があります。



## 2. 改正の内容

### (1) 専門業務型に係る改正

#### ●対象業務の追加

専門業務型の対象業務に、「銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務」（いわゆる「M&Aアドバイザー業務」）が追加され、現行の19業務から20業務になります。

#### ●労使協定事項の追加

改正により、労使協定に定めるべき事項に、以下が追加されます。

- ①制度の適用にあたって労働者**本人の同意**を得ること
- ②同意をしなかった場合に不利益な取り扱いをしないこと
- ③制度の適用に関する**同意の撤回**の手続き
- ④労働者ごとの「同意及び同意の撤回」の記録を協定の有効期間中及びその期間満了後5年間(当面の間は3年間)保存すること

### 専門業務型裁量労働制の対象業務

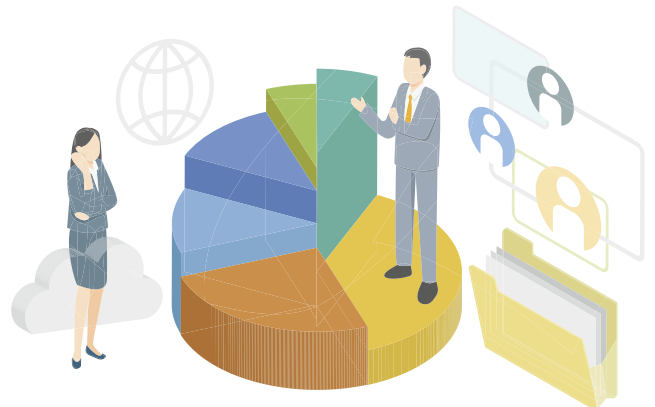
- 1 新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務
- 2 情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であってプログラムの設計の基本となるものをいう。7において同じ。）の分析又は設計の業務
- 3 新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送法（昭和25年法律第132号）第2条第28号に規定する放送番組（以下「放送番組」という。）の制作のための取材若しくは編集の業務
- 4 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
- 5 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデュー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 銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務（いわゆるM&Aアドバイザーの業務）
- 14 公認会計士の業務
- 15 弁護士の業務
- 16 建築士（一級建築士、二級建築士及び木造建築士）の業務
- 17 不動産鑑定士の業務
- 18 弁理士の業務
- 19 税理士の業務
- 20 中小企業診断士の業務

### (2) 企画業務型に係る改正

#### ●労使委員会の運営規程に係る追加

改正により、労使委員会の運営規程への記載事項に、以下が追加されます。

- ①対象労働者に適用される**賃金・評価制度の内容**についての使用者からの説明に関する事項（説明を事前に行うことや説明項目など）
- ②制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項（制度の実施状況の把握の頻度や方法など）
- ③労使委員会の開催頻度を6か月以内ごとに1回とすること



## ●労使委員会の決議事項の追加

改正により、労使委員会の決議事項に、以下が追加されます。

- ①制度の適用に関する**同意の撤回**の手続
- ②対象労働者に適用される**賃金・評価制度を変更**する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと
- ③労働者ごとの「同意の撤回」の記録を決議の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面の間は3年間）保存すること

## ●定期報告の頻度の変更

労基署への定期報告の頻度について、現行は決議の日から6か月以内に1回、その後は1年以内ごとに1回(当面の間は、6か月ごとに1回)ですが、改正により、決議の有効期間の始期から起算して初回は6か月以内に1回、その後1年以内ごとに1回となります。

## (3) 専門業務型・企画業務型に共通する改正

### ●健康・福祉確保措置の充実

裁量労働制の適用にあたっては、労使協定事項・労使委員会決議事項として、使用者が、健康・福祉確保措置及び苦情処理措置を講じることが挙げられています。

このうち、健康・福祉確保措置について充実が図られ、下記の下線部が新たに追加されました。

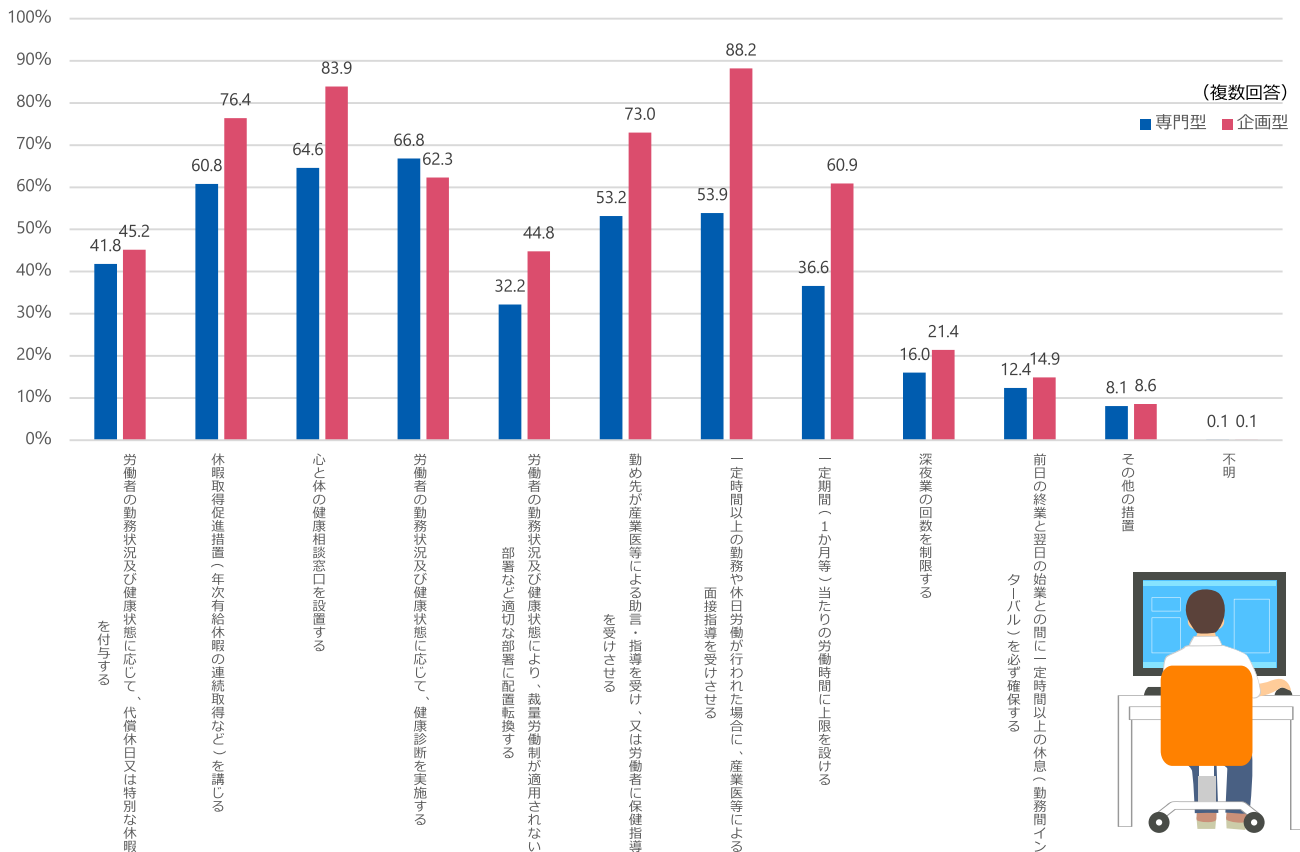
なお、(イ)～(ニ)は「事業場の対象労働者全員を対象とする措置」、(ホ)～(ヌ)は「個々の対象労働者の状況に応じて講ずる措置」であり、それぞれ1つずつ以上実施することが望ましいとされています。

また、裁量労働制の適用労働者がいる事業場に設けられている「健康・福祉確保措置」の割合は、下記の通りです。

### <健康・福祉確保措置>

- (イ) 勤務間インターバルの確保
- (ロ) 深夜労働の回数制限
- (ハ) 労働時間の上限措置（一定の労働時間を超えた場合の制度の適用解除）
- (ニ) 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たその取得促進
- (ホ) 一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導
- (ヘ) 代償休日又は特別な休暇の付与
- (ト) 健康診断の実施
- (チ) 心とからだの健康問題についての相談窓口設置
- (リ) 適切な部署への配置転換
- (ヌ) 産業医等による助言・指導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

### 事業場に設けられている健康・福祉確保措置【事業場調査・適用のみ】



#### (4) 改正後の協定・決議事項

2024年4月1日以降、新たに又は継続して裁量労働制を導入するためには、裁量労働制を適用する全ての事業場において、労使で協議のうえ、以下の事項について協定・決議をし、裁量労働制を導入・適用するまで（継続導入する事業場では2024年3月末まで）に、所轄の労基署へ協定届・決議届の届け出を行うことが必要です。



##### 専門業務型裁量労働制の労使協定

- ①制度の対象とする業務
- ②労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）
- ③対象業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が対象労働者に具体的な指示をしないこと
- ④対象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
- ⑤対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置
- ⑥制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること
- ⑦制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと
- ⑧制度の適用に関する同意の撤回の手続
- ⑨労使協定の有効期間
- ⑩労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を協定の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面の間は3年間）保存すること

##### 企画業務型裁量労働制の労使委員会の決議

- ①制度の対象とする業務
- ②対象労働者の範囲
- ③労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）
- ④対象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
- ⑤対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置
- ⑥制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること
- ⑦制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと
- ⑧制度の適用に関する同意の撤回の手続
- ⑨対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと
- ⑩労使委員会の決議の有効期間
- ⑪労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を決議の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面の間は3年間）保存すること

下線部が今回の改正による追加事項

### 3. 労働者の同意取得について

労働者の同意については、労働者ごとに、かつ、労使協定又は労使委員会決議の有効期間ごとに取得する必要があります。

そのため、労使協定又は労使委員会決議の有効期間の満了にあたって、再度、労使協定を締結又は決議をする場合には、改めて労働者の同意を取得する必要があり、その際には、改めて制度の概要等を明示した上で説明し、労働者の同意を取得することが適当とされています。

なお、労使協定及び労使委員会決議の有効期間について、自動更新する旨の定めをすることは認められません。また、有効期間は3年以内とすることが望ましいとされています。

