

基発 0802 第 7 号
令和 5 年 8 月 2 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令等の施行等について（裁量労働制等）

「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令」（令和 5 年厚生労働省令第 39 号。以下「改正省令」という。）及び「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及び労働基準法施行規則第 24 条の 2 の 2 第 2 項第 6 号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務の一部を改正する告示」（令和 5 年厚生労働省告示第 115 号。以下「改正告示」という。）の公布等については、令和 5 年 3 月 30 日付け基発 0330 第 1 号「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令等の公布等について」により通知したところであるが、当該通知において、別途通知することとしていた改正省令等の具体的な取扱い等のうち、裁量労働制等については、以下のとおりであるので、対応に遺漏なきを期されたい。

記

第 1 趣旨

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案に対する附帯決議を踏まえ、裁量労働制の適用・運用実態を正確に把握し得る調査手法の設計を統計学者、労使関係者等の意見を聴きながら検討し、包括的な統計調査（裁量労働制実態調査）を実施した。当該調査で把握した実態を踏まえ、令和 3 年 7 月より、裁量労働制を含む労働時間制度全体が制度

の趣旨に沿って労使双方にとって有益な制度となるよう「これからの労働時間制度に関する検討会」において検討し、令和4年7月に報告書を取りまとめた。当該報告書を踏まえ、労働政策審議会労働条件分科会（以下「分科会」という。）において裁量労働制に係る制度改正の議論を行い、同年12月に分科会において「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」が取りまとめられた。今般、分科会での議論の結果に基づいて、関係省令等を改正し裁量労働制に係る見直しを行ったものである。

第2 専門業務型裁量労働制

専門業務型裁量労働制に関して、今般の改正省令及び改正告示の内容に加え、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「法」という。）第38条の3第1項各号に掲げる協定事項について具体的に明らかにする必要があると認められる事項を示すとともに、使用者及び労働者並びに労使協定の当事者となる労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者（以下第2において「過半数組合等」という。）が制度の実施に関して留意すべき事項を示すものであり、以下のとおり取り扱うこと。

1 専門業務型裁量労働制の協定事項（労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号。以下「則」という。）第24条の2の2及び則第71条関係）

専門業務型裁量労働制の協定事項に、次に掲げる事項を追加すること。

- (1) 使用者は、法第38条の3第1項の規定により労働者を同項第1号に掲げる業務に就かせたときは同項第2号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないこと及び当該同意をしなかった当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。
- (2) 上記(1)の同意の撤回に関する手続
- (3) 上記(1)の同意及びその撤回に関する労働者ごとの記録を労使協定の有効期間中及び当該有効期間の満了後3年間保存すること。

上記(1)の労働者の同意は、当該労働者ごとに、かつ、労使協定の有効期間ごとに得られるものであることが必要であること。

また、上記(1)を協定するに当たっては、対象業務の内容を始めとする労使協定の内容等当該事業場における専門業務型裁量労働制の制度の概要、専門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及びこれに対応する賃金制度の内容並びに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、明示した上

で説明して当該労働者の同意を得ることとすることを労使協定で定めることが適当であることに留意することが必要であること。さらに、専門業務型裁量労働制導入後の処遇等について十分な説明がなされなかったこと等により、当該同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものとは認められない場合には、専門業務型裁量労働制の法第4章の労働時間に関する規定の適用に当たっての労働時間のみなしの効果は生じないこととなる場合があることに留意することが必要であること。

この他、労働者の同意に関する手続等について、「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」（平成11年労働省告示第149号。以下「企画指針」という。）で示された企画業務型裁量労働制におけるものと同等のものとするのが望ましいものであること。

上記(2)を協定するに当たっては、撤回の申出先となる部署及び担当者、撤回の申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こと。さらに、専門業務型裁量労働制の対象業務に就かせる者（以下第2において「適用労働者」という。）が同意を撤回した場合の撤回後の配置及び処遇又はその決定方法について、あらかじめ労使協定で定めておくことが望ましいことに留意することが必要であること。

また、使用者は、適用労働者が同意を撤回した場合の配置及び処遇について、同意の撤回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ものであること。

なお、則第24条の2の2第3項第4号イ及びロにおける文言の改正については、保存の対象となる文書は従前と変わらないこと。

2 専門業務型裁量労働制導入事業場における記録の保存義務（則第24条の2の2の2及び則第71条関係）

則第24条の2の2第3項第4号において労使協定で労働者ごとの記録を保存することを定めることとされた事項について、労使協定の有効期間中及びその満了後3年間保存しなければならないことを使用者に求めることとしたものであること。

3 専門業務型裁量労働制の対象業務の追加（労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務（平成9年労働省告示第7号。以下「対象業務告示」という。）関係）

対象業務告示において、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。以下「M&A アドバイザリー業務」という。）を、新たに専門業務型裁量労働制の対象業務に追加したものであること。

「銀行又は証券会社」とは、銀行法（昭和 56 年法律第 59 号）第 2 条第 1 項に規定する銀行、金融商品取引法（昭和 23 年法律第 25 号）第 2 条第 9 項に規定する金融商品取引業者のうち、同法第 28 条第 1 項に規定する第一種金融商品取引業を営む証券会社をいうものであり、信用金庫等は含まれないものであること。

「顧客」とは、対象業務に従事する労働者を雇用する銀行又は証券会社にとっての顧客（個人又は法人）をいうものであること。

「合併及び買収」とは、いわゆる M&A (Mergers (合併) and Acquisitions (買収)。以下「M&A」という。) のことをいい、各種手法（会社法の定める組織再編行為（合併、会社分割等）、株式譲渡、事業譲渡等）による事業の引継ぎ（譲渡し・譲受け）をいうものであり、事業承継を含むものであること。

「調査又は分析」とは、M&A を実現するために必要な調査又は分析をすることをいうものであり、例えば、M&A による事業収益への影響等に関する調査、分析や対象企業のデューデリジェンス（対象企業である譲り渡し側における各種のリスク等を精査するために実施される調査をいう。）が含まれるものであること。

「これに基づく考案及び助言」とは、上記調査又は分析に基づき、M&A を実現するために必要な考案及び助言（専ら時間配分を顧客の都合に合わせて得ない業務は含まれない。）を行うことをいうものであること。例えば、M&A 戦略や取引スキーム等に関する考案及び助言が考えられるものであること。

M&A アドバイザリー業務においては、M&A に関する「調査又は分析」と「考案及び助言」の両方の業務を行うものが対象となるものであり、いずれか一方のみを行うものである場合には対象業務に該当するとは認められないものであること。

4 適正な運用の確保

専門業務型裁量労働制を事業場において導入・運用するに当たっては、上記のほか、以下のように取り扱うこと。

(1) 裁量の確保

法第 38 条の 3 第 1 項第 1 号及び第 3 号に規定する「時間配分の決

定」には、始業及び終業の時刻の決定も含まれるため、使用者から始業又は終業の時刻のいずれか一方でも指示される業務は専門業務型裁量労働制の対象業務に該当しないものであること。また、業務量が過大である場合や期限の設定が不適切である場合には、労働者から時間配分の決定に関する裁量が事実上失われることがあることに留意することが必要であること。

また、適用労働者から時間配分の決定等に関する裁量が失われたと認められる場合には、専門業務型裁量労働制の法第4章の労働時間に関する規定の適用に当たっての労働時間のみなしの効果は生じないものであることに留意することが必要であること。

専門業務型裁量労働制の実施に当たっては、使用者は、適用労働者の上司に対し、次に掲げる事項について必要な管理者教育を行い、これらの事項について十分理解させることが適当であることに留意することが必要であること。

ア 専門業務型裁量労働制の趣旨及び制度の内容

イ 業務量及び期限を適正に設定し、指示を的確に行うこと。

ウ 適用労働者から時間配分の決定等に関する裁量が事実上失われるおそれがある場合には的確にこれらの見直しを行うこと。

(2) 適用労働者

専門業務型裁量労働制においても、適用労働者となり得る者の範囲について、労使で十分協議した上で決定することが望ましいこと。当該協議に当たっては、当該者が対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であるかの判断に資するよう、使用者は、過半数組合等に対し、当該事業場の属する企業等における労働者の賃金水準（労働者への賃金・手当の支給状況を含む。）を示すことが望ましいことに留意することが必要であること。さらに、適用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の内容については、労使協定の内容について協議を行うに先立ち、使用者から過半数組合等に十分に説明を行うことが望ましいこと。

「労働者の賃金水準」については、専門業務型裁量労働制の適用を検討している労働者の属する層の制度適用前の賃金水準を示すことが望ましいこと。労使協議においては、当該賃金水準と適用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の内容を考慮して労使協定を行うことが望ましいこと。

(3) 法第38条の3第1項第2号の「対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間(以下第2において「みなし労働時間」

という。)と処遇の確保

ア 労使協定において、みなし労働時間を設定するに当たっては、対象業務の内容並びに適用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考慮して適切な水準のものとなるようにし、適用労働者の相応の処遇を確保することが必要であること。

みなし労働時間は、専門業務型裁量労働制を適用する上で、必ずしも実労働時間と一致させなければならないものではなく、例えば、当該事業場における所定労働時間や所定労働時間に一定の時間を加えた時間をみなし労働時間とすること等は可能であるが、その場合にも、適用労働者への特別の手当の支給や、適用労働者の基本給の引上げなどを行い、相応の処遇を確保することが必要であること。

イ 当該事業場における所定労働時間をみなし労働時間として設定するような場合において、所定労働時間相当働いたとしても明らかに処理できない分量の業務を与えながら相応の処遇を確保しないといったことは、専門業務型裁量労働制の趣旨を没却するものであり、不適当であることに留意することが必要であること。

(4) 法第 38 条の 3 第 1 項第 4 号の適用労働者の「労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置」（以下第 2 において「健康・福祉確保措置」という。）

ア 健康・福祉確保措置を労使協定で定めるところにより使用者が講ずることについては、次のいずれにも該当する内容のものであることが必要であること。

(ア) 法第 38 条の 3 第 1 項第 4 号に規定する「労働時間の状況」の概念及びその把握方法は、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「安衛法」という。）第 66 条の 8 の 3 により把握することが義務付けられている「労働時間の状況」と同一のものであること。具体的には、使用者による適用労働者の労働時間の状況の把握は、いかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものであること。その方法は、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その他の適切なものであることが必要であり、当該対象事業場の実態に応じて適当な当該方法を具体的に明らかにしていることが必要であること。

(イ) 上記(ア)により把握した労働時間の状況に基づいて、適用労働者の勤務状況（労働時間の状況を含む。以下同じ。）に応じ、使用者がいかなる健康・福祉確保措置をどのように講ずるかを明確にす

るものであること。

イ 労使協定においては以下のいずれかの措置を選択し、実施することが適切であること。

- (ア) 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
- (イ) 法第 37 条第 4 項に規定する時刻の間において労働させる回数を 1 箇月について一定回数以内とすること。
- (ウ) 把握した労働時間が一定時間を超えない範囲内とすること及び当該時間を超えたときは法第 38 条の 3 第 1 項の規定を適用しないこととすること。
- (エ) 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。
- (オ) 把握した労働時間が一定時間を超える適用労働者に対し、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、安衛法第 66 条の 8 第 1 項の規定による面接指導を除く。）を行うこと。
- (カ) 把握した適用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。
- (キ) 把握した適用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。
- (ク) 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。
- (ケ) 把握した適用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。
- (コ) 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、又は適用労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。

ウ 上記イ(ア)、(ウ)及び(オ)における「一定時間」並びにイ(イ)における「一定回数」の具体的な内容については、原則として労使協定に委ねられるものであるが、イ(ア)の時間が著しく短い場合並びにイ(ウ)及び(オ)の時間が著しく長い場合並びにイ(イ)の回数が著しく多い措置については、健康・福祉確保措置として不適切であること。例えば、イ(ウ)の「一定時間」については、長くとも、法第 36 条第 6 項第 2 号及び第 3 号に規定する時間数を超えない範囲で設定することが適切であること。

エ 上記イ(オ)の措置については、「安衛法第 66 条の 8 第 1 項の規定による面接指導を除く」としているとおおり、安衛法第 66 条の 8 第 1 項

に基づく労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号。以下「安衛則」という。）第 52 条の 2 において、面接指導の対象となる労働者の要件を時間外・休日労働が 1 月当たり 80 時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者としているところ、イ(㊦)の措置を実施する場合にはその要件について同一の内容を設定することは不適切であり、安衛則に規定する時間数を超えて設定することは認められないこと。

オ 健康・福祉確保措置を協定するに当たっては、上記イ(㊦)から(㊧)までに掲げる長時間労働の抑制や休日確保を図るための当該事業場の適用労働者全員を対象とする措置の中から一つ以上を実施し、かつ、イ(㊦)から(㊧)までに掲げる勤務状況や健康状態の改善を図るための個々の適用労働者の状況に応じて講ずる措置の中から一つ以上を実施することとすることが望ましいことに留意することが必要であること。

カ 健康・福祉確保措置としては、把握した適用労働者の勤務状況及びその健康状態を踏まえ、上記イ(㊧)の措置を協定することが望ましいことに留意することが必要であること。

キ 健康・福祉確保措置を実施した結果を踏まえ、特定の適用労働者には専門業務型裁量労働制を適用しないこととする場合における、制度を適用しないこととした後の配置及び処遇又はその決定方法について、あらかじめ労使協定で定めておくことが望ましいことに留意することが必要であること。

ク この他、健康・福祉確保措置の具体的な内容について、企画指針で示された企画業務型裁量労働制における同措置の内容と同等のものとするのが望ましいこと。

(5) 法第 38 条の 3 第 1 項第 5 号の対象業務に従事する適用労働者からの「苦情の処理に関する措置」（以下第 2 において「苦情処理措置」という。）

ア 使用者は、専門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を得るに当たって、苦情の申出先、申出方法等を書面で明示する等、苦情処理措置の具体的な内容を労働者に説明することが適当であることに留意することが必要であること。

イ 苦情には至らない運用上の問題点についても幅広く相談できる体制を整備することが望ましいことに留意することが必要であること。

ウ この他、苦情処理措置の具体的な内容について、企画指針で示された企画業務型裁量労働制における同措置の内容と同等のものとするのが望ましいこと。

- (6) 労使コミュニケーションの促進等を通じた適正な制度運用の確保
ア 法第 38 条の 4 第 1 項に規定する委員会（以下、第 2 及び第 3 において「労使委員会」という。）の導入

専門業務型裁量労働制を導入するに当たっても、その運用期間中においても、定期的実施状況に関する情報を把握し、適用労働者の働き方や処遇が専門業務型裁量労働制の趣旨に沿ったものとなっているかを把握・調査審議し、必要に応じて運用の改善を図る等の観点から、労使委員会を活用することが望ましいこと。労使委員会を設置する場合には、企画業務型裁量労働制において企画指針で示されたものと同様の措置等を講ずることが適当であること。

- イ 労使協定の見直し

労使協定の内容は一定の期間ごとに見直すことが適当であること。使用者は、労使協定の内容を見直す場合には、当該事業場における適用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の運用状況を過半数組合等に対して開示することが適当であることに留意することが必要であること。また、ここでいう適用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の運用状況とは、当該事業場の実情に応じて、例えば適用労働者の賃金水準や、専門業務型裁量労働制適用に係る特別手当の実際の支給状況、適用労働者の実際の評価結果の状況などをまとめた概要等を示すことが考えられるものであること。

- ウ 情報の開示

使用者が過半数組合等に情報を開示するに当たっては、使用者は適用労働者のプライバシーの保護に十分留意することが必要であること。

第 3 企画業務型裁量労働制

企画業務型裁量労働制に関して、今般の改正省令及び改正告示の内容に加え、法第 38 条の 4 第 1 項各号に掲げる決議事項について具体的に明らかにする必要があると認められる事項を示すとともに、使用者及び労働者並びに労使委員会の委員が制度の実施に関して留意すべき事項を示すものであり、以下のとおり取り扱うこと。

- 1 企画業務型裁量労働制の決議事項（則第 24 条の 2 の 3、則第 71 条及び企画指針第 3 の 7 関係）

企画業務型裁量労働制の決議事項に、次に掲げるものを追加すること。

- (1) 法第 38 条の 4 第 1 項第 1 号に掲げる業務に従事する同項第 2 号に

掲げる労働者の範囲に属する労働者（以下「対象労働者」という。）の法第 38 条の 4 第 1 項第 6 号の同意の撤回に関する手続

- (2) 使用者は、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を変更する場合にあっては、労使委員会に対し、当該変更の内容について説明を行うこと。
- (3) 上記(1)の同意の撤回に関する労働者ごとの記録を決議の有効期間中及び当該有効期間の満了後 3 年間保存すること。

上記(1)を決議するに当たっては、撤回の申出先となる部署及び担当者、撤回の申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こと。さらに、対象労働者が同意を撤回した場合の撤回後の配置及び処遇又はその決定方法について、あらかじめ決議で定めておくことが望ましいことに留意することが必要であること。

また、使用者は、対象労働者が同意を撤回した場合の配置及び処遇について、同意の撤回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ものであること。

上記(2)を決議するに当たっては、使用者が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を変更しようとする場合、労使委員会に対し、事前に当該変更の内容について説明を行うことが適当であることに留意することが必要であること。また、事前に説明を行うことが困難な場合であっても、変更後遅滞なく、その内容について説明を行うことが適当であることに留意することが必要であること。

なお、則第 24 条の 2 の 3 第 3 項第 4 号イ及びロにおける文言の改正については、保存の対象となる文書は従前と変わらないこと。

2 企画業務型裁量労働制導入事業場における記録の保存義務（則第 24 条の 2 の 3 の 2 及び則第 71 条関係）

則第 24 条の 2 の 3 第 3 項第 4 号において決議で労働者ごとの記録を保存することを定めることとされた事項について、決議の有効期間中及びその満了後 3 年間保存しなければならないことを使用者に求めることとしたものであること。

3 労使委員会の要件（則第 24 条の 2 の 4 及び則第 34 条の 2 の 3 関係並びに労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則（平成 4 年労働省令第 26 号）第 3 条及び企画指針第 4 の 4 関係）

(1) 労使委員会における労働者側委員の指名

法第 38 条の 4 第 2 項第 1 号に規定する労使委員会の委員の半数を構成する労働者側委員（以下単に「労働者側委員」という。）の労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者による指名は、使用者の意向に基づくものであってはならないことを明確化したものであること。

なお、本改正は、法第 41 条の 2 に規定する高度プロフェッショナル制度における労使委員会においても準用されるものであること。

(2) 運営規程の作成

則第 24 条の 2 の 4 第 4 項に定める労使委員会の運営に関する事項に関する規程（以下「運営規程」という。）に定める事項に、次に掲げるものを追加すること。

ア 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の内容の使用者からの説明に関する事項

イ 制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項

ウ 開催頻度を 6 箇月以内ごとに 1 回とすること。

運営規程において上記アを定めるに当たっては、使用者及び委員が法第 38 条の 4 第 1 項各号に掲げる事項について決議を行うに先立ち、使用者は、労使委員会に対し、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の内容について十分に説明する必要があるとされていることを踏まえる必要があることに留意することが必要であること。具体的には、使用者が労使委員会に対して説明を行う項目や労使委員会に対する説明を決議の前に行うことについて定めるものであること。

運営規程において上記イを定めるに当たっては、使用者及び委員は、労使委員会が企画業務型裁量労働制の実施状況を把握し、対象労働者の働き方や処遇が制度の趣旨に沿ったものとなっているかを調査審議し、運用の改善を図ることや決議の内容について必要な見直しを行う役割を担うこと及び決議や制度の運用状況に係る調査審議のため、労使委員会の開催頻度を 6 箇月以内ごとに 1 回とする必要があることに留意する必要があること。具体的には、制度の実施状況の把握の頻度や方法を定めるものであること。

上記ウについては、従来から平成 12 年 3 月 28 日付け基発第 180 号

「労働基準法関係解釈例規について」により、労使委員会の標準的な開催頻度について「少なくとも定期報告の前後に1回開催することとなることから、1年に2回開催されるものとする」と示していたものであるが、今般、開催頻度を6箇月以内ごとに1回とすることを運営規程に定めた上で、労使委員会を確実に開催することを求めることとしたものであること。

運営規程に定めることが求められている事項が定められていない場合には、法第4章の労働時間に関する規定の適用に当たっての労働時間のみなしの効果は生じないものであることに留意することが必要であること。

(3) 使用者による労働者側委員への配慮

使用者は、労働者側委員が労使委員会の決議等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならないものであること。

必要な配慮には、例えば、労働者側委員が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器やシステム（イントラネットや社内メールを含む。）、事務スペースの提供を行うことが含まれることに留意することが必要であること。

なお、本改正は、企画業務型裁量労働制だけでなく、法第41条の2に規定する高度プロフェッショナル制度における労使委員会においても準用されるものであり、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）第7条の規定により指名された労働時間等設定改善委員会の委員についても同様の改正を行ったものであること。

4 定期報告の起算日の改正について（則第24条の2の5及び則第34条の2の2関係）

(1) 定期報告の起算日

法第38条の4第4項に基づく定期報告における報告期間の起算日については、これまで決議が行われた日としていたところ、必ずしも決議が行われた日から企画業務型裁量労働制が適用されるとは限らないことから、決議の有効期間の始期から起算することとしたこと。

なお、本改正は、企画業務型裁量労働制だけでなく、法第41条の2に規定する高度プロフェッショナル制度における報告についても同様の改正を行ったものであること。

(2) 定期報告の頻度

法第 38 条の 4 第 4 項の規定による企画業務型裁量労働制に関する報告については、則第 66 条の 2 を削除し、則第 24 条の 2 の 5 第 1 項に規定するとおり、決議の有効期間の始期から起算して 6 箇月以内に 1 回、及びその後 1 年以内ごとに 1 回、所轄労働基準監督署長にしななければならないものとする。

なお、定期報告の内容については、労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況並びに対象労働者の同意及びその撤回の実施状況について、決議の有効期間内の状況が全て反映されている必要があること。

5 裁量の確保（企画指針第 3 の 1 関係）

法第 38 条の 4 第 1 項第 1 号に規定する「時間配分の決定」には、始業及び終業の時刻の決定も含まれるため、使用者から始業又は終業の時刻のいずれか一方でも指示されている業務は企画業務型裁量労働制の対象業務に該当しないものであること。また、業務量が過大である場合や期限の設定が不適切である場合には、労働者から時間配分の決定に関する裁量が事実上失われることがあることに留意することが必要であること。

また、対象労働者から時間配分の決定等に関する裁量が失われたと認められる場合には、企画業務型裁量労働制の法第 4 章の労働時間に関する規定の適用に当たっての労働時間のみなしの効果は生じないものであることに留意することが必要であること。

企画業務型裁量労働制の実施に当たっては、企画指針において使用者は対象労働者の上司に対し、業務量や期限を適正に設定し、指示を的確に行うよう必要な管理者教育を行うことが適当であるとされているところ、使用者は、対象労働者の上司に対し、次に掲げる事項についても必要な管理者教育を行い、これらの事項について十分理解させることが適当であることに留意することが必要であること。

- (1) 企画業務型裁量労働制の趣旨及び制度の内容
- (2) 対象労働者から時間配分の決定等に関する裁量が事実上失われるおそれがある場合には的確にこれらの見直しを行うこと。

6 対象労働者（企画指針第 3 の 2 関係）

労使委員会において、対象労働者となり得る者の範囲について決議するに当たっては、当該者が対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であるかの判断に資するよう、使用者は、労使委員会

に対し、当該事業場の属する企業等における労働者の賃金水準（労働者への賃金・手当の支給状況を含む。）を示すことが望ましいことに留意することが必要であること。

なお、「労働者の賃金水準」については、企画業務型裁量労働制の適用を検討している労働者の属する層の制度適用前の賃金水準を示すことが望ましいこと。労使委員会においては、当該賃金水準と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の内容を考慮して決議を行うことが望ましいこと。

7 法第 38 条の 4 第 1 項第 3 号の「対象業務に従事する前号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間として算定される時間」（以下第 3 において「みなし労働時間」という。）と処遇の確保（企画指針第 3 の 3 関係）

(1) 労使委員会において、みなし労働時間について決議するに当たっては、委員は、対象業務の内容並びに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を考慮して適切な水準のものとなるようにし、対象労働者の相応の処遇を確保することが必要であること。

みなし労働時間は、企画業務型裁量労働制を適用する上で、必ずしも実労働時間と一致させなければならないものではなく、例えば、当該事業場における所定労働時間や所定労働時間に一定の時間を加えた時間をみなし労働時間とすること等は可能であるが、その場合にも、対象労働者への特別の手当の支給や、対象労働者の基本給の引上げなどを行い、相応の処遇を確保することが必要であること。

(2) 当該事業場における所定労働時間をみなし労働時間として決議するような場合において、使用者及び委員は、所定労働時間相当働いたとしても明らかに処理できない分量の業務を与えながら相応の処遇を確保しないといたことは、企画業務型裁量労働制の趣旨を没却するものであり、不適當であることに留意することが必要であること。

8 法第 38 条の 4 第 1 項第 4 号の対象労働者の「労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置」（以下第 3 において「健康・福祉確保措置」という。）（企画指針第 3 の 4 関係）

(1) 法第 38 条の 4 第 1 項第 4 号に規定する「労働時間の状況」の概念及びその把握方法は、安衛法第 66 条の 8 の 3 により把握することが義務付けられている「労働時間の状況」と同一のものであることを示したものであること。具体的には、使用者による対象労働者の労働時

間の状況の把握は、いかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものであること。その方法は、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その他の適切なものであることが必要であり、当該対象事業場の実態に応じて適当な当該方法を具体的に明らかにしていることが必要であること。

(2) 健康・福祉確保措置として、労使委員会の決議において以下のいずれかの措置を選択し、実施することが適切であること。

ア 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。

イ 法第 37 条第 4 項に規定する時刻の間において労働させる回数を 1 箇月について一定回数以内とすること。

ウ 把握した労働時間が一定時間を超えない範囲内とすること及び当該時間を超えたときは法第 38 条の 4 第 1 項の規定を適用しないこととすること。

エ 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。

オ 把握した労働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、安衛法第 66 条の 8 第 1 項の規定による面接指導を除く。）を行うこと。

カ 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。

キ 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。

ク 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。

ケ 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。

コ 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。

なお、上記ア、ウ及びオにおける「一定時間」並びにイにおける「一定回数」の具体的な内容については、原則として事業場における労使委員会の決議に委ねられるものであるが、アの時間が著しく短い場合、ウ及びオの時間が著しく長い場合並びにイの回数が著しく多い措置に

については、健康・福祉確保措置として不適切であること。例えば、ウの「一定時間」については、長くとも、法第36条第6項第2号及び第3号に規定する時間数を超えない範囲で設定することが適切であること。

さらに、オの措置については、「安衛法第66条の8第1項の規定による面接指導を除く」としているところ、安衛法第66条の8第1項に基づく安衛則第52条の2において、面接指導の対象となる労働者の要件を時間外・休日労働が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者としているところ、オの措置を実施する場合にはその要件について同一の内容を設定することは不適切であり、安衛則に規定する時間数を超えて設定することは認められないこと。

- (3) 健康・福祉確保措置を決議するに当たっては、上記(2)アからエまでに掲げる長時間労働の抑制や休日確保を図るための当該事業場の対象労働者全員を対象とする措置の中から一つ以上を実施し、かつ、(2)オからコまでに掲げる勤務状況や健康状態の改善を図るための個々の対象労働者の状況に応じて講ずる措置の中から一つ以上を実施することとすることが望ましいことに留意することが必要であること。
 - (4) 健康・福祉確保措置としては、把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態を踏まえ、上記(2)ウの措置を決議することが望ましいことに留意することが必要であること。
 - (5) 健康・福祉確保措置を実施した結果を踏まえ、特定の対象労働者には企画業務型裁量労働制を適用しないこととする場合における、企画業務型裁量労働制を適用しないこととした後の配置及び処遇又はその決定方法について、あらかじめ決議で定めておくことが望ましいことに留意することが必要であること。
- 9 法第38条の4第1項第5号の対象労働者からの「苦情の処理に関する措置」(以下第3において「苦情処理措置」という。)(企画指針第3の5及び6関係)
- (1) 使用者は、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を得るに当たって、苦情の申出先、申出方法等を書面で明示する等、苦情処理措置の具体的内容を対象労働者に説明することが適当であることに留意することが必要であること。
 - (2) 労使委員会が苦情の申出の窓口としての役割を担うこと等により、委員が苦情の内容を確実に把握できるようにすることや、苦情には至

らない運用上の問題点についても幅広く相談できる体制を整備することが望ましいことに留意することが必要であること。

10 同意及びその撤回（企画指針第3の6関係）

法第38条の4第1項第6号に規定する制度の適用を受けることについての労働者の同意に関する事項を決議するに当たっては、委員は、対象業務の内容を始めとする決議の内容等当該事業場における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及びこれに対応する賃金制度の内容並びに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、明示した上で説明して当該労働者の同意を得ることを決議で定めることが適当であることに留意することが必要であること。

また、企画業務型裁量労働制導入後の処遇等について十分な説明がなされなかったこと等により、当該同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものとは認められない場合には、企画業務型裁量労働制の法第4章の労働時間に関する規定の適用に当たっての労働時間のみなしの効果は生じないこととなる場合があることに留意することが必要であること。

11 労使委員会の実効性向上（企画指針第3の7及び第4関係）

(1) 労使委員会に求められる役割は、企画業務型裁量労働制が制度の趣旨に沿って実施されるよう、賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、企画指針の内容に適合するように法第38条の4第1項各号に掲げる事項を決議するとともに、決議の有効期間中も、定期的に制度の実施状況に関する情報を把握し、対象労働者の働き方や処遇が制度の趣旨に沿ったものとなっているかを調査審議し、必要に応じて、運用の改善を図ることや決議の内容について見直しを行うことであること。委員は、労使委員会がこうした役割を担うことに留意することが必要であること。

(2) 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、使用者は、労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）が必要な手続を円滑に実施できるよう十分に話し合い、必要な配慮を行うことが適当であること。なお、過半数代表者が適正に選出されていない場合や監督又は管理の地位にある者について労働者側委員の指名が行われている場合は、当該労使委員会による決議は無効であり、過半数代表者は則第6条の2第1項各号に該当するよう適正に選出され

ている必要があること。また、労使を代表する委員それぞれ1名計2名で構成される委員会は労使委員会として認められないこと。

- (3) 委員は、委員の半数以上からの申出があった場合に限り、企画業務型裁量労働制の実施状況等について定期的に調査審議するために必要がある場合には、労使委員会を開催することが必要であることに留意することが必要であること。

特に、使用者が労働基準監督署から文書により、企画業務型裁量労働制の運用における法令違反につながる事項に係る助言又は指導を受けた場合は、その都度、労使委員会を開催する必要があると考えられるものであること。

- (4) 委員が、当該事業場における企画業務型裁量労働制の実施状況に関する情報を十分に把握するため、使用者は、労使委員会に対し、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の運用状況（対象労働者への賃金・手当の支給状況や評価結果等をいう。）を開示することが適当であることに留意することが必要であること。

また、ここでいう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の運用状況とは、当該事業場の実情に応じて、例えば賃金水準や、企画業務型裁量労働制の適用に係る特別手当の実際の支給状況、対象労働者の実際の評価結果の状況などをまとめた概要等を示すことが考えられるものであること。

- (5) 使用者が労使委員会に情報を開示するに当たっては、使用者は対象労働者のプライバシーの保護に十分留意することが必要であること。

第4 その他

1 施行期日・適用期日

改正省令、改正告示並びに上記第2及び第3に記載した内容は、令和6年4月1日から施行及び適用すること。

そのため、令和6年4月1日を有効期間に含む専門業務型裁量労働制の労使協定及び企画業務型裁量労働制の決議は、改正省令及び改正告示に適合したものでない場合には、令和6年4月1日以降無効となること。

2 様式の改正

今般の則の改正に伴い、以下の様式を改正したものであること。

- (1) 専門業務型裁量労働制に関する協定届（様式第13号）

今般の改正において追加した協定事項に関する労使協定の有無を確認する欄を追加する等の改正を実施したものであること。

(2) 企画業務型裁量労働制に関する決議届（様式第 13 号の 2）

今般の改正において追加した決議事項に関する決議の有無を確認する欄を追加する等の改正を実施したものであること。

(3) 企画業務型裁量労働制に関する報告（様式第 13 号の 4）

報告の対象に、企画業務型裁量労働制の適用に同意した労働者数及び同意を撤回した労働者数を追加する、労働時間の状況については 1 日当たりの状況ではなく 1 箇月当たりの状況を報告することとする等の改正を実施したものであること。

3 経過措置

則第 24 条の 2 の 2 の 2 及び第 24 条の 2 の 3 の 2 の規定（保存に関する部分に限る。）は、この省令の施行後に作成された記録について適用することとしたこと。（改正省令附則第 2 条関係）

専門業務型裁量労働制の協定届は、令和 6 年 3 月 31 日以前においても改正後の内容で協定を行い、新様式において届出をすることができるものとしたこと。この場合には、施行に際しての再度の届出は不要であることとしたこと。（改正省令附則第 3 条関係）

企画業務型裁量労働制の決議届は、令和 6 年 3 月 31 日以前においても改正後の内容で決議を行い、新様式において届出をすることができるものとしたこと。この場合には、施行に際しての再度の届出は不要であることとしたこと。なお、この場合において、企画業務型裁量労働制に関する定期報告は、新様式において行わなければならないが、定期報告の報告期間の終期が令和 6 年 3 月 31 日以前である報告については、令和 6 年 4 月 1 日以降も改正前の則に定める様式により行うことができるものとしたこと。（改正省令附則第 4 条及び第 6 条関係）

改正後の則第 24 条の 2 の 5 の規定は、有効期間の始期を令和 6 年 4 月 1 日以降とする企画業務型裁量労働制の決議に係る定期報告について適用し、有効期間の始期から起算して 6 箇月以内に 1 回、及びその後 1 年以内ごとに 1 回、所轄労働基準監督署長にしなければならないものとする。

有効期間の始期を令和 6 年 3 月 31 日以前とする決議に係る定期報告については、決議が行われた日から起算し、6 箇月以内ごとに 1 回、所轄労働基準監督署長にしなければならないものとする。

ただし、改正後の内容で決議を行い、新様式で決議届を提出した場合において、決議の有効期間の始期が令和 6 年 3 月 31 日以前とする決議であって、終期が令和 6 年 4 月 1 日以降であるものに係る定期報告につ

いては、決議の有効期間の始期から起算し、6箇月以内ごとに1回、所轄労働基準監督署長にしなければならないものとする。こと。(改正省令附則第5条)

改正前の則に定める様式による用紙については、当分の間これを取り繕って使用することができるものとしたこと。(改正省令附則第7条関係)

第5 関係通達の改正

以下に掲げる通達について、別添のとおり改正し、令和6年4月1日から適用すること。

- 1 昭和63年1月1日付け基発第1号・婦発第1号「改正労働基準法の施行について」
- 2 昭和63年3月14日付け基発第150号・婦発第47号「労働基準法関係解釈例規について」
- 3 平成11年1月29日付け基発第45号「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」
- 4 平成11年3月31日付け基発第169号「労働基準法関係解釈例規の追加について」
- 5 平成12年1月1日付け基発第1号「労働基準法の一部を改正する法律の施行（企画業務型裁量労働制関係）等について」
- 6 平成12年1月1日付け基発第2号「「企画業務型裁量労働制に係る労使委員会の設置に当たってのモデル手順」について」
- 7 平成12年3月28日付け基発第180号「労働基準法関係解釈例規について」
- 8 平成14年2月13日付け基発第0213002号「労働基準法第14条第1号及び第2号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準を定める告示の一部を改正する告示及び労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める告示の一部を改正する告示の適用について」
- 9 平成15年10月22日付け基発第1022001号「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」
- 10 平成30年12月28日付け基発1228第15号「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関係の解釈について」
- 11 平成31年3月25日付け基発0325第1号「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)」

別添

1 昭和 63 年 1 月 1 日付け基発第 1 号・婦発第 1 号「改正労働基準法の施行について」

改正後	現行
<p>3 労働時間の算定</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 専門業務型裁量労働制</p> <p>イ・ロ (略)</p> <p>ハ 専門業務型裁量労働制の趣旨</p> <p>労使協定において、専門業務型裁量労働制に該当する業務を定め、当該業務の遂行に必要とされる時間や当該事業場における所定労働時間など、当該業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間を定めた場合には、当該業務に従事した労働者は、当該協定で定める時間労働したものとみなされるものであること。</p> <p>なお、<u>専門業務型裁量労働制において、対象労働者の働き方や処遇が制度の趣旨に沿ったものとなるよう、運用の改善を図る観点から、一定の期間ごとに協定内容を見直すことが適当であるので、当該協定には、有効期間の定めをすることとしたものであること。</u></p> <p>ニ・ホ (略)</p>	<p>3 労働時間の算定</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 専門業務型裁量労働制</p> <p>イ・ロ (略)</p> <p>ハ 専門業務型裁量労働制における労働時間の算定方法</p> <p>労使協定において、専門業務型裁量労働制に該当する業務を定め、当該業務の遂行に必要とされる時間を定めた場合には、当該業務に従事した労働者は、当該協定で定める時間労働したものとみなされるものであること。</p> <p>なお、<u>当該業務の遂行に必要とされる時間は、一般的に、時とともに変化することが考えられるものであり、一定の期間ごとに協定内容を見直すことが適当であるので、当該協定には、有効期間の定めをすることとしたものであること。</u></p> <p>ニ・ホ (略)</p>

2 昭和 63 年 3 月 14 日付け基発第 150 号・婦発第 47 号「労働基準法関係解釈例規について」

改正後	現行
<p><専門業務型裁量労働制の趣旨></p> <p>労使協定において、専門業務型裁量労働制に該当する業務を定め、当該業務の遂行に必要とされる時間や当該事業場における所定労働時間など、当該</p>	<p><専門業務型裁量労働制における労働時間の算定方法></p> <p>労使協定において、専門業務型裁量労働制に該当する業務を定め、当該業務の遂行に必要とされる時間を定めた場合には、当該業務に従事した労働者</p>

別添

<p>業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間を定めた場合には、当該業務に従事した労働者は、当該協定で定める時間労働したものとみなされるものであること。</p> <p>なお、<u>専門業務型裁量労働制</u>において、<u>対象労働者の働き方や処遇が制度の趣旨に沿ったものとなるよう、運用の改善を図る観点から、一定の期間ごとに協定内容を見直すことが適当であるので、当該協定には、有効期間の定めをすることとしたものであること。</u></p>	<p>は、当該協定で定める時間労働したものとみなされるものであること。</p> <p>なお、<u>当該業務の遂行に必要とされる時間は、一般的に、時とともに変化することが考えられるものであり、一定の期間ごとに協定内容を見直すことが適当であるので、当該協定には、有効期間の定めをすることとしたものであること。</u></p>
---	--

3 平成 11 年 1 月 29 日付け基発第 45 号「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」

改正後	現行
<p>第 8 企画業務型裁量労働制</p> <p>1・2 (略)</p> <p>3 決議事項</p> <p>労使委員会で決議することが必要な事項は以下のとおりであること。</p> <p>①～⑥ (略)</p> <p>⑦ ①から⑥までに掲げるもののほか、<u>厚生労働省令</u>で定める事項</p> <p>なお、<u>厚生労働大臣</u>は、対象業務、対象労働者の具体的範囲等について指針を告示で定め、これを公表するものとされているものであること。</p> <p>4 (略)</p> <p>5 定期報告</p> <p>使用者は、定期的に対象労働者の労働時間の状況並びに当該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並びに同意及びその撤</p>	<p>第 8 企画業務型裁量労働制</p> <p>1・2 (略)</p> <p>3 決議事項</p> <p>労使委員会で決議することが必要な事項は以下のとおりであること。</p> <p>①～⑥ (略)</p> <p>⑦ ①から⑥までに掲げるもののほか、<u>命令</u>で定める事項</p> <p>なお、<u>労働大臣</u>は、対象業務、対象労働者の具体的範囲等について指針を告示で定め、これを公表するものとされているものであること。</p> <p>4 (略)</p> <p>5 定期報告</p> <p>使用者は、定期的に対象労働者の労働時間の状況に<u>応じた</u>当該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を労働基準監督署長</p>

別添

<p>回の実施状況を労働基準監督署長に報告しなければならないものであること。</p> <p>6 (略)</p>	<p>に報告しなければならないものであること。</p> <p>6 (略)</p>
---	--

4 平成 11 年 3 月 31 日付け基発第 169 号「労働基準法関係解釈例規の追加について」

改正後	現行
<p>7 企画業務型裁量労働制(法第 38 条の 4 関係)</p> <p><労使委員会と労働時間等設定改善委員会の関係></p> <p>問 <u>労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成 4 年法律第 90 号)</u>に基づく<u>労働時間等設定改善委員会</u>が、企画業務型裁量労働制に係る労使委員会を兼ねることは可能と解してよいか。</p> <p>答 適正な手続を踏んだ上で<u>労働時間等設定改善委員会</u>の委員全員が労使委員会の委員となって両委員会の委員を兼ねることにより、実質上<u>労働時間等設定改善委員会</u>が労使委員会を兼ねることは可能である。</p> <p>両委員会はそれぞれ異なった法律に基づくものであって、目的、構成も異なる全く別個のものである。</p>	<p>7 企画業務型裁量労働制(法第 38 条の 4 関係)</p> <p><労使委員会と労働時間短縮推進委員会の関係></p> <p>問 <u>時短促進法</u>に基づく<u>労働時間短縮推進委員会</u>が、企画業務型裁量労働制に係る労使委員会を兼ねることは可能と解してよいか。</p> <p>答 適正な手続を踏んだ上で<u>労働時間短縮推進委員会</u>の委員全員が労使委員会の委員となって両委員会の委員を兼ねることにより、実質上<u>労働時間短縮推進委員会</u>が労使委員会を兼ねることは可能である。</p> <p>両委員会はそれぞれ異なった法律に基づくものであって、目的、構成も異なる全く別個のものである。</p>

5 平成 12 年 1 月 1 日付け基発第 1 号「労働基準法の一部を改正する法律の施行(企画業務型裁量労働制関係)等について」

改正後	現行
<p>第 1 企画業務型裁量労働制</p> <p>1・2 (略)</p> <p>3 労使委員会の決議</p>	<p>第 1 企画業務型裁量労働制</p> <p>1・2 (略)</p> <p>3 労使委員会の決議</p>

<p>(1) 労使委員会で決議すべき事項(法第 38 条の 4 第 1 項各号、規則第 24 条の 2 の 3 第 3 項、指針第 3 関係)</p> <p>企画業務型裁量労働制を導入するに当たり、労使委員会で決議する事項は、次のとおりであること。</p> <p>イ 当該事項について決議しなければ企画業務型裁量労働制の効果が生じない事項(以下「<u>必要的決議事項</u>」という。)</p> <p>(イ)～(へ) (略)</p> <p><u>(ト) 対象労働者の同意の撤回に関する手続(以下「7号決議事項の1」という。)</u></p> <p><u>(チ) 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を変更する場合にあっては、労使委員会に対し、当該変更の内容について説明を行うこと。(「7号決議事項の2」)</u></p> <p><u>(リ) 決議の有効期間の定め(以下「7号決議事項の3」という。)</u></p> <p><u>(ヌ) 対象労働者の労働時間の状況、使用者が講ずる対象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及び使用者が講ずる対象労働者からの苦情の処理に関する措置の実施状況並びに対象労働者の同意及びその撤回に関する労働者ごとの記録を当該決議の有効期間中及び有効期間満了後3年間保存すること(以下「7号決議事項の4」という。)</u></p> <p>ロ 指針において、<u>必要的決議事項</u>に関連して決議することが適当である又は望ましいことに委員は留意することが必要であるとされている事項等(以下「<u>その他の決議事項</u>」という。)</p> <p>(イ)・(ロ) (略)</p> <p>(ハ) 4号決議事項に関連し、<u>使用者及び委員</u>は、把握した対象労働者</p>	<p>(1) 労使委員会で決議すべき事項(法第 38 条の 4 第 1 項各号、規則第 24 条の 2 の 3 第 3 項、指針第 3 関係)</p> <p>企画業務型裁量労働制を導入するに当たり、労使委員会で決議する事項は、次のとおりであること。</p> <p>イ 当該事項について決議しなければ企画業務型裁量労働制の効果が生じない事項(以下「<u>必要的決議事項</u>」という。)</p> <p>(イ)～(へ) (略)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p><u>(ト) 決議の有効期間の定め(以下「7号決議事項の1」という。)</u></p> <p><u>(チ) 対象労働者の労働時間の状況、使用者が講ずる対象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及び使用者が講ずる対象労働者からの苦情の処理に関する措置の実施状況並びに対象労働者の同意に関する労働者ごとの記録を当該決議の有効期間中及び有効期間満了後3年間保存すること(以下「7号決議事項の2」という。)</u></p> <p>ロ 指針において、<u>必要的決議事項</u>に関連して決議することが適当であることに委員は留意することが必要であるとされている事項等(以下「<u>その他の決議事項</u>」という。)</p> <p>(イ)・(ロ) (略)</p> <p>(ハ) 4号決議事項に関連し、<u>使用者は</u>、把握した対象労働者の勤</p>
--	--

<p><u>働者の勤務状況及びその健康状態を踏まえ、把握した労働時間が一定時間を超えない範囲内とすること及び当該時間を超えたときは法第38条の4第1項の規定を適用しないこととすること</u></p> <p><u>(ニ) 4号決議事項に関連し、使用者が健康及び福祉を確保するための措置を実施した結果を踏まえ、特定の対象労働者には法第38条の4第1項の規定を適用しないこととする場合における、当該規定を適用しないこととした後の配置及び処遇又はその決定方法</u></p> <p><u>(ホ) 6号決議事項に関連し、対象業務の内容を始めとする決議の内容等当該事業場における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及びこれに対応する賃金制度の内容並びに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、明示した上で説明して当該労働者の同意を得ることとすること</u></p> <p><u>(へ) (略)</u></p> <p><u>(ト) 7号決議事項の1に関連し、対象労働者が同意を撤回した場合の撤回後の配置及び処遇又はその決定方法</u></p> <p><u>(チ) 7号決議事項の3に関連し、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</u></p> <p>(削る)</p>	<p><u>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</u></p> <p>(新設)</p> <p><u>(ニ) 6号決議事項に関連し、対象業務の内容を始めとする決議の内容等当該事業場における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及びこれに対応する賃金制度の内容並びに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明示して当該労働者の同意を得ることとすること</u></p> <p><u>(ホ) (略)</u></p> <p><u>(へ) 6号決議事項に関連し、対象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</u></p> <p><u>(ト) 7号決議事項の1に関連し、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</u></p> <p><u>(チ) 使用者が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を変更しようとする場合にあっては労使委員会に対</u></p>
--	---

<p>(2) 決議事項の内容(指針第3関係)</p> <p>イ～ハ (略)</p> <p>ニ 4号決議事項</p> <p>法第38条の4第1項第4号の対象労働者の「労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置」(以下「健康・福祉確保措置」という。)を当該決議で定めるところにより使用者が講ずることについては、次のいずれにも該当する内容のものであることが必要であること。</p> <p>(イ) <u>使用者による対象労働者の労働時間の状況の把握は、いかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものであること。その方法は、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その他の適切なものであることが必要であり、当該対象事業場の実態に応じて適当な当該方法を具体的に明らかにしていることが必要であること。</u></p> <p>(ロ) (イ)により把握した<u>労働時間の状況</u>に基づいて、対象労働者の勤務状況(労働時間の状況を含む。以下同じ。)に応じ、使用者がいかなる健康・福祉確保措置をどのように講ずるかを明確にするものであること。</p> <p>ホ (略)</p> <p>へ 6号決議事項</p> <p>企画業務型裁量労働制の対象となることについての労働者の同意は、当該労働者ごとに、かつ、7号決議事項の<u>3</u>として定められる決</p>	<p style="text-align: center;"><u>し事前に変更内容の説明をするものとする</u></p> <p>(2) 決議事項の内容(指針第3関係)</p> <p>イ～ハ (略)</p> <p>ニ 4号決議事項</p> <p>法第38条の4第1項第4号の対象労働者の「労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置」(以下「健康・福祉確保措置」という。)を当該決議で定めるところにより使用者が講ずることについては、次のいずれにも該当する内容のものであることが必要であること。</p> <p>(イ) <u>使用者が対象労働者の労働時間の状況等の勤務状況(以下「勤務状況」という。)を把握する方法として、当該対象事業場の実態に応じて適当なものを具体的に明らかにしていること。その方法としては、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。</u></p> <p>(ロ) (イ)により把握した<u>勤務状況</u>に基づいて、対象労働者の勤務状況に応じ、使用者がいかなる健康・福祉確保措置をどのように講ずるかを明確にするものであること。</p> <p>ホ (略)</p> <p>へ 6号決議事項</p> <p>企画業務型裁量労働制の対象となることについての労働者の同意は、当該労働者ごとに、かつ、7号決議事項の<u>1</u>として定められる決</p>
---	--

<p>議の有効期間ごとに得られるものであることが必要であること。</p> <p><u>ト 7号決議事項の1</u></p> <p><u>(イ) 決議に際し、撤回の申出先となる部署及び担当者、撤回の申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こと。</u></p> <p><u>(ロ) 同意を撤回した場合の配置及び処遇について、同意を撤回し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ものであること。</u></p> <p><u>チ 7号決議事項の4</u></p> <p>対象労働者の労働時間の状況、使用者が講ずる対象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、使用者が講ずる対象労働者からの苦情の処理に関する措置の実施状況並びに対象労働者の同意及びその撤回に関する記録は、対象労働者に係るこれらの事項に関する状況を労働者ごとに明らかにするものであることが必要であること。なお、記録の保存に当たっては、既存の書類等に必要な記録がなされ保存されることによって個々の労働者に係る状況が確認できれば、必ずしも個々の労働者ごとの書類として作成し保存する必要はないこと。</p> <p><u>リ その他</u></p> <p>上記イからチまでの他、必要的決議事項及びその他の決議事項については、指針第3に規定するとおりであること。</p> <p>(3) 決議の方法（法第38条の4第1項関係）</p> <p>労使委員会において、法第38条の4第1項に規定する企画業務型裁量労働制の導入に係る決議（以下「決議」という。）をする場合の「委員</p>	<p>議の有効期間ごとに得られるものであることが必要であること。 (新設)</p> <p><u>ト 7号決議事項の2</u></p> <p>対象労働者の労働時間の状況、使用者が講ずる対象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、使用者が講ずる対象労働者からの苦情の処理に関する措置の実施状況並びに対象労働者の同意に関する記録は、対象労働者に係るこれらの事項に関する状況を労働者ごとに明らかにするものであることが必要であること。なお、記録の保存に当たっては、既存の書類等に必要な記録がなされ保存されることによって個々の労働者に係る状況が確認できれば、必ずしも個々の労働者ごとの書類として作成し保存する必要はないこと。</p> <p><u>チ その他</u></p> <p>上記イからトまでの他、必要的決議事項及びその他の決議事項については、指針第3に規定するとおりであること。</p> <p>(3) 決議の方法（法第38条の4第1項関係）</p> <p>労使委員会において、法第38条の4第1項に規定する企画業務型裁量労働制の導入に係る決議（以下「決議」という。）をする場合の「委員</p>
---	---

の5分の4以上の多数による議決」とは、労使委員会に出席した委員の5分の4以上の多数による議決で足りるものであること。このことは、指針第4の4（2）においても明らかにされていること。

なお、労使委員会に出席した委員の5分の4以上の多数による議決によるものであることが明らかであることが必要であること。

(4)・(5) (略)

4 労使委員会の要件等労使委員会に関する事項

(1) 労使委員会の委員数

労使委員会の委員数については、指針第4の2の「法第38条の4第1項による労使委員会の設置に先立つ話し合い」の過程で、対象事業場の実態に応じて関係労使が任意に定めれば足りるものであること。ただし、指針第4の2のとおり、労働者代表委員及び使用者代表委員各1名計2名で構成するものと定めることについては、当該2名で構成する委員会の場で決議を委員全員の合意により行うとしても、法第38条の3の規定による裁量労働制(以下「専門業務型裁量労働制」という。)に関し、使用者が、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ときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者(以下「過半数代表者」という。)との書面による協定(以下「労使協定」という。)を締結する場合等と実質的に変わらないこととなることから、企画業務型裁量労働制の導入に関し労使協定の締結とは別に労使委員会の決議に基づくことを定めた法の趣旨に照らし、当該2名で構成する委員会については法第38条の4第1項に規定する労使委員会とは認められないも

の5分の4以上の多数による議決」とは、労使委員会に出席した委員の5分の4以上の多数による議決で足りるものであること。このことは、指針第4の3（2）においても明らかにされていること。

なお、労使委員会に出席した委員の5分の4以上の多数による議決によるものであることが明らかであることが必要であること。

(4)・(5) (略)

4 労使委員会の要件等労使委員会に関する事項

(1) 労使委員会の委員数

労使委員会の委員数については、指針第4の1の「法第38条の4第1項による労使委員会の設置に先立つ話し合い」の過程で、対象事業場の実態に応じて関係労使が任意に定めれば足りるものであること。ただし、労働者代表委員及び使用者代表委員各1名計2名で構成するものと定めることについては、当該2名で構成する委員会の場で決議を委員全員の合意により行うとしても、法第38条の3の規定による裁量労働制(以下「専門業務型裁量労働制」という。)に関し、使用者が、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ときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者(以下「過半数代表者」という。)との書面による協定(以下「労使協定」という。)を締結する場合等と実質的に変わらないこととなることから、企画業務型裁量労働制の導入に関し労使協定の締結とは別に労使委員会の決議に基づくことを定めた法の趣旨に照らし、当該2名で構成する委員会については法第38条の4第1項に規定する労使委員会とは認められないものであること。

<p>のであること。</p> <p>(2) 労使委員会の委員の指名(法第 38 条の 4 第 2 項第 1 号、規則第 6 条の 2 及び第 24 条の 2 の 4 第 1 項、指針第 4 の <u>3</u> 関係)</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ 委員の指名は、法第 41 条第 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者以外の中から、<u>使用者の意向に基づかず</u>に、任期を付して行うものであること。なお、任期の限度は法令及び指針では定められていないが、過度に長期にわたるものは適当でないものであること。</p> <p>ハ (略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>(4) 運営規程の作成等(法第 38 条の 4 第 2 項第 3 号、規則第 24 条の 2 の 4 第 4 項、指針第 4 の <u>4</u>、<u>5</u> 及び <u>7</u> 関係)</p> <p>イ 使用者は、<u>労使委員会の運営に関する事項</u>として規則第 24 条の <u>2 の 4 第 4 項に掲げる事項</u>に関する規程(以下「運営規程」という。)を定めなければならないものであること。指針の <u>第 4 の 4</u>、<u>5</u> 及び <u>7</u> では、運営規程を定めるに当たって、規則第 24 条の 2 の 4 第 4 項に掲げる、<u>以下の(イ)～(ト)までの事項</u>に関し、それぞれ、次に掲げることを規定することが適当としていること。</p> <p>(イ)～(ハ) (略)</p> <p><u>(ニ) 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の内容の使用者からの説明に関する事項</u></p> <p><u>(ホ) 制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項</u> <u>制度の実施状況の把握の頻度や方法</u></p>	<p>(2) 労使委員会の委員の指名(法第 38 条の 4 第 2 項第 1 号、規則第 6 条の 2 及び第 24 条の 2 の 4 第 1 項、指針第 4 の <u>2</u> 関係)</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ 委員の指名は、法第 41 条第 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者以外の中から、任期を付して行うものであること。なお、任期の限度は法令及び指針では定められていないが、過度に長期にわたるものは適当でないものであること。</p> <p>ハ (略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>(4) 運営規程の作成等(法第 38 条の 4 第 2 項第 3 号、規則第 24 条の 2 の 4 第 4 項、指針第 4 の <u>3</u> から <u>5</u> まで関係)</p> <p>イ 使用者は、<u>労使委員会の招集、定足数、議事その他の労使委員会の運営について必要な事項</u>に関する規程(以下「運営規程」という。)を定めなければならないものであること。指針の <u>第 4 の 3</u> から <u>5</u> まででは、運営規程を定めるに当たって、規則第 24 条の 2 の 4 第 4 項に掲げる <u>(イ)～(ニ)までの事項</u>に関し、それぞれ、次に掲げることを規定することが適当としていること。</p> <p>(イ)～(ハ) (略)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p>
---	---

<p><u>(へ) 開催頻度を6箇月以内ごとに1回とすること。</u></p> <p><u>(ト) (略)</u></p> <p>ロ (略)</p> <p>(5) (略)</p> <p><u>(6) 労使委員会の委員に対する必要な配慮(規則第24条の2の4第7項関係)</u></p> <p><u>使用者は、法第38条の4第2項第1号の規定により指名された委員が労使委員会の決議等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならないこと。</u></p> <p><u>必要な配慮には、例えば、労働者側委員が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器やシステム(イントラネットや社内メールを含む。)、事務スペースの提供を行うことが含まれることに留意することが必要であること。</u></p> <p><u>(7) (略)</u></p> <p>5 労働基準監督署長への報告(法第38条の4第4項、規則第24条の2の5関係)</p> <p>(1) 報告時期</p> <p>決議の届出をした使用者は、<u>決議の有効期間の始期から起算して6カ月以内に1回、及びその後1年以内ごとに1回、規則様式第13号の4により、所轄労働基準監督署長に報告をしなければならないこと(規則第24条の2の5第1項関係)。</u></p>	<p>(新設)</p> <p><u>(二) (略)</u></p> <p>ロ (略)</p> <p>(5) (略)</p> <p>(新設)</p> <p><u>(6) (略)</u></p> <p>5 労働基準監督署長への報告(法第38条の4第4項、規則第24条の2の5関係)</p> <p>(1) 報告時期</p> <p>決議の届出をした使用者は、<u>決議が行われた日から起算して6カ月以内に1回、及びその後1年以内ごとに1回、規則様式第13号の4により、所轄労働基準監督署長に報告をしなければならないこと(規則第24条の2の5第1項関係)。</u></p> <p><u>なお、当分の間、決議が行われた日から起算して6カ月以内ごとに1回報告をしなければならないこととするとの暫定措置が設けられ</u></p>
---	--

<p>(2) 報告事項</p> <p>使用者の報告する事項は、次のとおりであること(規則第 24 条の 2 の 5 第 2 項、規則様式第 13 号の 4 関係)。</p> <p>イ 対象労働者の労働時間の状況</p> <p>対象労働者について 4 号決議事項として把握した時間のうち、<u>1 箇月の労働時間の状況が最長であった者の当該 1 箇月の労働時間の状況及び対象労働者全員の 1 箇月当たりの労働時間の状況の平均値</u>を報告すること。また、対象労働者の労働時間の状況を実際に把握した方法を具体的に報告すること。</p> <p>ロ (略)</p> <p>ハ <u>同意及びその撤回の実施状況</u></p> <p>6 特定条項に係る労使協定に関する特例 (法第 38 条の 4 第 5 項関係)</p> <p>(1) 労使委員会は、次に掲げる法の規定に関し、当該規定に係る労使協定に代えて委員の 5 分の 4 以上の多数による議決による決議 (以下「協定代替決議」という。)を行うことができるものであること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1 箇月単位の変形労働時間制 (法第 32 条の 2 第 1 項関係) ・ フレックスタイム制 (法第 32 条の 3 第 1 項関係) ・ 1 年単位の変形労働時間制 (法第 32 条の 4 第 1 項及び第 2 項関係) ・ 1 週間単位の変形労働時間制 (法第 32 条の 5 第 1 項関係) ・ 一斉休憩適用除外 (法第 34 条第 2 項ただし書関係) ・ 時間外及び休日の労働 (法第 36 条第 1 項、第 2 項及び第 5 項関係) ・ <u>時間外労働の割増賃金の代替休暇</u> (法第 37 条第 3 項関係) 	<p><u>ていること(規則第 66 条の 2 関係)。</u></p> <p>(2) 報告事項</p> <p>使用者の報告する事項は、次のとおりであること(規則第 24 条の 2 の 5 第 2 項、規則様式第 13 号の 4 関係)。</p> <p>イ 対象労働者の労働時間の状況</p> <p>対象労働者について 4 号決議事項として把握した時間のうち、<u>平均的なもの及び最長のものの状況を報告すること</u>。また、対象労働者の労働時間の状況を実際に把握した方法を具体的に報告すること。</p> <p>ロ (略)</p> <p>(新設)</p> <p>6 特定条項に係る労使協定に関する特例 (法第 38 条の 4 第 5 項関係)</p> <p>(1) 労使委員会は、次に掲げる法の規定に関し、当該規定に係る労使協定に代えて委員の 5 分の 4 以上の多数による議決による決議 (以下「協定代替決議」という。)を行うことができるものであること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1 箇月単位の変形労働時間制 (法第 32 条の 2 第 1 項関係) ・ フレックスタイム制 (法第 32 条の 3 関係) ・ 1 年単位の変形労働時間制 (法第 32 条の 4 第 1 項関係) ・ 1 週間単位の変形労働時間制 (法第 32 条の 5 第 1 項関係) ・ 一斉休憩適用除外 (法第 34 条第 2 項関係) ・ 時間外及び休日の労働 (法第 36 条第 1 項関係) ・ 代替休暇 (法第 37 条第 3 項関係)
--	--

<ul style="list-style-type: none"> ・事業場外労働制（法第 38 条の 2 第 2 項関係） ・専門業務型裁量労働制（法第 38 条の 3 第 1 項関係） ・<u>年次有給休暇の時間単位付与（法第 39 条第 4 項関係）</u> ・年次有給休暇の計画的付与（法第 39 条第 6 項関係） ・年次有給休暇中の賃金の定め（法第 39 条第 9 項ただし書関係） <p>これらの決議には、上記の各規定に関し、法に基づき定めることとされている事項を含んでいることが必要であること。</p> <p>なお、協定代替決議を行う場合の委員の 5 分の 4 以上の多数による議決については、決議について（3 の（3）参照）と同様、労使委員会に出席した委員の 5 分の 4 以上の多数による議決で足りるものであること。</p> <p>(2) <u>協定代替決議の中で法により行政官庁への届出を要するものうち、1 箇月単位の変形労働時間制、<u>清算期間が 1 箇月を超えるフレックスタイム制</u>、1 年単位の変形労働時間制、1 週間単位の非定型的変形労働時間制、事業場外労働制及び専門業務型裁量労働制に係るものについては、労働基準監督署長への届出を要しないものであること。</u></p> <p>(削る)</p> <p>(3) <u>協定代替決議のうち時間外及び休日に係るものについては、<u>法第 36 条及び労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長及び</u></u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・事業場外労働制（法第 38 条の 2 第 2 項関係） ・専門業務型裁量労働制（法第 38 条の 3 第 1 項関係） ・年次有給休暇の計画的付与（法第 39 条第 6 項関係） ・年次有給休暇中の賃金の定め（法第 39 条第 7 項ただし書関係） <p>これらの決議には、上記の各規定に関し、法に基づき定めることとされている事項を含んでいることが必要であること。</p> <p>なお、協定代替決議を行う場合の委員の 5 分の 4 以上の多数による議決については、決議について（3 の（3）参照）と同様、労使委員会に出席した委員の 5 分の 4 以上の多数による議決で足りるものであること。</p> <p>(2) <u>協定代替決議の中で法により行政官庁への届出を要するものうち、1 箇月単位の変形労働時間制、1 年単位の変形労働時間制、1 週間単位の非定型的変形労働時間制、事業場外労働制及び専門業務型裁量労働制に係るものについては、労働基準監督署長への届出を要しないものであること。</u></p> <p>(3) <u>協定代替決議のうち、<u>時間外及び休日の労働に係るものについては、規則様式第 9 号の 3 により労働基準監督署長への届出が必要であること。また、時間外及び休日の労働に関し決議がなされ、事業場外労働に関し協定がなされている場合には、両者を規則様式第 9 号の 2 により届け出ることとはできず、それぞれ規則様式第 9 号の 3 及び規則様式第 12 号による届出が必要であること。</u></u></p> <p>(4) <u>協定代替決議のうち時間外及び休日に係るものについては、<u>労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する</u></u></p>
---	--

<p><u>休日の労働について留意すべき事項等に関する指針（平成 30 年厚生労働省告示第 323 号）に基づき、労使協定の届出があった場合と同様の指導を行うものであること。</u></p> <p>第 2 その他</p> <p>1 (略)</p> <p>2 <u>届出等に係る規則の様式の改正（男女別の労働者数記入欄の削除）</u> <u>届出等に係る様式の中には、記載すべき内容に関し男女別の規制が特</u> <u>段設けられていないにもかかわらず、男女別の労働者数を記入させる欄</u> <u>が設けられているものがあるが、雇用の分野における男女の均等な機会</u> <u>及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）の趣旨も踏</u> <u>まえ、男女別の記載をさせることが理由なく男女別の扱いとすることを</u> <u>助長することにつながらないよう、また、届出者の負担を軽減する観点</u> <u>から、規則中次の様式について、不要な男女別の労働者数の記入欄を様</u> <u>式中から削除し、あわせて、所要の整備を行ったものであること。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>様式第 5 号（1 週間単位の非定型的変形労働時間制に関する協定届）</u> ・ <u>様式第 6 号（非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働届許可申請書）</u> ・ <u>様式第 12 号（事業場外労働に関する協定届）</u> ・ <u>様式第 13 号（専門業務型裁量労働制に関する協定届）</u> 	<p><u>基準（平成 10 年労働省告示第 154 号）に基づき、労使協定の届出があった場合と同様の指導を行うものであること。</u></p> <p>第 2 その他</p> <p>1 (略)</p> <p>2 <u>届出等に係る規則の様式の改正</u></p> <p>(1) <u>企画業務型裁量労働制の導入に伴う整備</u> <u>企画業務型裁量労働制の導入により労使委員会が設置されること</u> <u>に伴い、規則中様式第 9 号の 3 を改め様式第 9 号の 4（時間外労働・</u> <u>休日労働に関する時短推進委員会の決議届）とし、様式第 9 号の 3（時</u> <u>間外労働・休日労働に関する労使委員会の決議届）を新たに定めたも</u> <u>のであること。</u></p> <p>(2) <u>男女別の労働者数記入欄の削除</u> <u>届出等に係る様式の中には、記載すべき内容に関し男女別の規制が</u> <u>特設けられていないにもかかわらず、男女別の労働者数を記入させ</u> <u>る欄が設けられているものがあるが、雇用の分野における男女の均等</u> <u>な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）の</u> <u>趣旨も踏まえ、男女別の記載をさせることが理由なく男女別の扱いと</u> <u>することを助長することにつながらないよう、また、届出者の負担を</u> <u>軽減する観点から、規則中次の様式について、不要な男女別の労働者</u> <u>数の記入欄を様式中から削除し、あわせて、所要の整備を行ったも</u> <u>のであること。</u></p>
--	--

別添

<p>3・4 (略)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>様式第5号（1週間単位の非定型的変形労働時間制に関する協定届）</u> ・ <u>様式第6号（非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働届許可申請書）</u> ・ <u>様式第12号（事業場外労働に関する協定届）</u> ・ <u>様式第13号（専門業務型裁量労働制に関する協定届）</u> <p>3・4 (略)</p>
----------------	---

6 平成12年1月1日付け基発第2号「企画業務型裁量労働制に係る労使委員会の設置に当たってのモデル手順」について

改正後	現行
<p>(略)</p> <p>このため、主に当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合(以下「過半数労働組合」という。)がない場合を念頭に、労使関係者が「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」(平成11年労働省告示第149号。以下「指針」という。)第4の2「<u>法第38条の4第1項による労使委員会の設置に先立つ話し合い</u>」に留意し、労使委員会の設置に先立ち話し合うに当たっての参考として、事前相談から指名に至る過程での手順のモデルである「<u>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</u>」を、別紙のとおり策定した。</p> <p>(略)</p> <p>(別紙) <u>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</u></p>	<p>(略)</p> <p>このため、主に当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合(以下「過半数労働組合」という。)がない場合を念頭に、労使関係者が「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」(平成11年労働省告示第149号。以下「指針」という。)第4の1「<u>法第38条の4第2項に規定する労使委員会の設置に先立つ話し合い</u>」に留意し、労使委員会の設置に先立ち話し合うに当たっての参考として、事前相談から指名に至る過程での手順のモデルである「<u>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</u>」を、別紙のとおり策定した。</p> <p>(略)</p> <p>(別紙) <u>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</u></p>

別添

<p>順</p> <p>1 労使委員会の設置に向けての事前相談への対処(指針第4の<u>2</u>関係) (略)</p> <p>2 指名(法第38条の4第2項第1号関係)</p> <p>○ (略)</p> <p>○ (略)</p> <p>○ <u>また、当該指名は、使用者の意向に基づくものであってはならないこと。</u></p>	<p>順</p> <p>1 労使委員会の設置に向けての事前相談への対処(指針第4の<u>1</u>関係) (略)</p> <p>2 指名(法第38条の4第2項第1号関係)</p> <p>○ (略)</p> <p>○ (略)</p> <p>(新設)</p>
---	---

7 平成12年3月28日付け基発第180号「労働基準法関係解釈例規について」

改正後	現行
<p><指針の具体的に明らかにする事項に反した決議></p> <p>問 第38条の4第1項第1号から第3号までについての指針には反しないが、同第4号から第7号の指針に反した決議がなされた場合、みなし労働時間の効果は生じるのか。</p> <p>答 「当該事項に関し具体的に明らかにする事項」に反した決議がなされた場合には、企画業務型裁量労働制の効果は生じない。</p> <p>具体的には、例えば、苦情処理措置に関する事項について、決議で、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・方法等その具体的内容を明らかにしていない場合には、第38条の4第1項第5号に規定する事項についての適正な決議がなされていないこととなり、決議全体がなされていないこととなり、決議全体が無効になるものである。</p> <p><u>但し、指針第3の4(1)の「当該事項に関し具体的に明らかにする事</u></p>	<p><指針の具体的に明らかにする事項に反した決議></p> <p>問 第38条の4第1項第1号から第3号までについての指針には反しないが、同第4号から第7号の指針に反した決議がなされた場合、みなし労働時間の効果は生じるのか。</p> <p>答 「当該事項に関し具体的に明らかにする事項」に反した決議がなされた場合には、企画業務型裁量労働制の効果は生じない。</p> <p>具体的には、例えば、苦情処理措置に関する事項について、決議で、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・方法等その具体的内容を明らかにしていない場合には、第38条の4第1項第5号に規定する事項についての適正な決議がなされていないこととなり、決議全体がなされていないこととなり、決議全体が無効になるものである。</p>

別添

<p><u>項」のうち、ロに規定する事項については、決議し、講ずる健康・福祉確保措置として適切なものを示したものであり、各事業場の実情に応じ、ロに規定する事項とは異なる健康・福祉確保措置の決議をした場合に企画業務型裁量労働制の効果が生じないというものではない。</u></p> <p>(略)</p> <p>(削る)</p>	<p>(略)</p> <p><u><労使委員会の開催頻度></u></p> <p><u>問 労使委員会の標準的な開催頻度について、どの程度の回数を想定しているのか。</u></p> <p><u>答 指針において定期報告の内容を労使委員会に情報開示するよう求めていることから、少なくとも定期報告の前後に1回開催することとなることから、1年に2回開催されるものとする。</u></p> <p><u>また、労使委員会は、当該事業場における企画業務型裁量労働制の適正な実施をチェックし、必要に応じて制度内容の見直しを図るべき役割を有しているところであることから、これらの委員会に加えて定期的に開催することが望ましい。</u></p>
---	--

8 平成 14 年 2 月 13 日付け基発第 0213002 号「労働基準法第 14 条第 1 号及び第 2 号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準を定める告示の一部を改正する告示及び労働基準法施行規則第 24 条の 2 の 2 第 2 項第 6 号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める告示の一部を改正する告示の適用について」

改正後	現行
<p>第 2 22 号告示関係</p> <p>1 (略)</p> <p>2 改正の内容</p> <p>(1)～(5) (略)</p>	<p>第 2 22 号告示関係</p> <p>1 (略)</p> <p>2 改正の内容</p> <p>(1)～(5) (略)</p>

別添

<p>(6) <u>第 11 号</u>関係 (略)</p> <p>(7) <u>第 14 号</u>関係 (略)</p> <p>(8) <u>第 15 号</u>関係</p> <p>「中小企業診断士の業務」とは、法令に規定されている中小企業の経営の診断又は助言の業務をいうものであり、例えば、中小企業支援事業の実施に関する基準を定める省令(昭和 38 年通商産業省令第 123 号) 第 4 条第 3 項に規定する<u>一般診断助言</u>(中小企業者に対して個別に行う診断若しくは助言又はその<u>集団</u>に対して行う診断若しくは助言)等がこれに該当するものであること。</p> <p>中小企業診断士の資格を有する者であっても、専ら中小企業診断士の業務以外の業務を行う者は含まれないものであること。</p> <p>3 (略)</p>	<p>(6) <u>第 10 号</u>関係 (略)</p> <p>(7) <u>第 13 号</u>関係 (略)</p> <p>(8) <u>第 14 号</u>関係</p> <p>「中小企業診断士の業務」とは、法令に規定されている中小企業の経営の診断又は助言の業務をいうものであり、例えば、中小企業支援事業の実施に関する基準を定める省令(昭和 38 年通商産業省令第 123 号) 第 4 条第 3 項に規定する<u>一般診断業務</u>(中小企業者に対して個別に行う診断若しくは助言又はその<u>手段</u>に対して行う診断若しくは助言)等がこれに該当するものであること。</p> <p>中小企業診断士の資格を有する者であっても、専ら中小企業診断士の業務以外の業務を行う者は含まれないものであること。</p> <p>3 (略)</p>
--	--

9 平成 15 年 10 月 22 日付け基発第 1022001 号「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」

改正後	現行
<p>第 3 裁量労働制 (法第 38 条の 3、法第 38 条の 4 関係)</p> <p>1 専門業務型裁量労働制 (法第 38 条の 3 関係)</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) <u>記録の保存 (則第 24 条の 2 の 2 第 3 項第 4 号及び第 24 条の 2 の 2 の 2 関係)</u></p> <p><u>使用者に対して、制度の適用を受けている労働者の労働時間の状況及び健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況並びに同意及びその撤回に関する労働者ごとの記録を保存することを求めるものであること。</u></p>	<p>第 3 裁量労働制 (法第 38 条の 3、法第 38 条の 4 関係)</p> <p>1 専門業務型裁量労働制 (法第 38 条の 3 関係)</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) <u>記録の保存 (則第 24 条の 2 の 2 関係)</u></p> <p><u>本制度において、健康・福祉確保措置及び苦情処理措置を必要とすることとしたことに伴い、使用者に対して、制度の対象となる労働者の労働時間の状況及び当該労働者の健康・福祉を確保するための措置として講じた措置、制度の対象となる労働者からの苦情の処理に関す</u></p>

<p>(4)～(6) (略)</p> <p>2 企画業務型裁量労働制（法第 38 条の 4 関係）</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(4) 健康・福祉確保措置</p> <p><u>今回の企画業務型指針の改正により、健康・福祉確保措置の例として、企画業務型指針第 3 の 4 の（1）の口の（ヌ）に産業医等による助言・指導等を追加したこと。これは、使用者は、裁量労働制対象労働者についても、健康確保の責務があるものであることを踏まえ、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、必要な場合に当該措置を行うことが考えられるものであること。</u></p> <p>(5)・(6) (略)</p> <p>(7) 労働基準監督署長への報告（則様式第 13 号の 4 及び則第 24 条の 2 の 5 関係）</p> <p>ア (略)</p> <p>イ 報告事項</p> <p>使用者の報告する事項は、次のとおりであること。</p> <p>(ア) 対象労働者の労働時間の状況</p> <p>対象労働者について 4 号決議事項として把握した時間のうち、<u>1 箇月の労働時間の状況が最長であった者の当該 1 箇月の</u></p>	<p><u>る措置に係る記録の保存を要することとしたものであること。</u></p> <p>(4)～(6) (略)</p> <p>2 企画業務型裁量労働制（法第 38 条の 4 関係）</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(4) 健康・福祉確保措置</p> <p>ア <u>今回の企画業務型指針の改正により、健康・福祉確保措置の例として、企画業務型指針第 3 の 4 の 4 の（2）のハの（ヘ）に産業医等による助言・指導等を追加したこと。これは、使用者は、裁量労働制対象労働者についても、健康確保の責務があるものであることを踏まえ、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、必要な場合に当該措置を行うことが考えられるものであること。</u></p> <p>イ <u>企画業務型指針第 3 の 4 の 4 の（2）のニに規定する「必要な見直し」とは、例えば、対象労働者への企画業務型裁量労働制の適用を除外することが考えられるものであること。</u></p> <p>(5)・(6) (略)</p> <p>(7) 労働基準監督署長への報告（則様式第 13 号の 4 及び則第 24 条の 2 の 5 関係）</p> <p>ア (略)</p> <p>イ 報告事項</p> <p>使用者の報告する事項は、次のとおりであること。</p> <p>(ア) 対象労働者の労働時間の状況</p> <p>対象労働者について 4 号決議事項として把握した時間のうち、<u>平均的なもの及び最長のものの状況を報告すること。また、</u></p>
--	--

<p><u>労働時間の状況及び対象労働者全員の1箇月当たりの労働時間の状況の平均値</u>を報告すること。また、対象労働者の労働時間の状況を実際に把握した方法を具体的に報告すること。</p> <p>(イ) (略)</p> <p><u>(ウ) 同意及びその撤回の実施状況</u></p> <p>ウ 報告時期</p> <p><u>則第24条の2の5第1項に規定するとおり、決議の有効期間の始期から起算して6カ月以内に1回、及びその後1年以内ごとに1回、所轄労働基準監督署長に報告をしなければならないこと。</u></p> <p>(8) その他</p> <p>ア (略)</p> <p>イ 苦情処理措置の適正な実施の確保</p> <p>今回の法改正により、苦情処理措置の実施状況については、法第38条の4第4項に基づく行政官庁への報告事項としないこととされたが、苦情処理措置については、引き続き、企画業務型指針第3の5の(2)を踏まえて労使委員会における決議がなされることが必要であるとともに、<u>企画業務型指針第4の5の(2)</u>において「使用者は、労使委員会に対し、(中略)対象労働者からの苦情の内容及びその処理状況等法第38条の4第1項第5号に係る決議に係る苦情処理措置の実施状況(中略)を開示することが適当であることに留意することが必要である」とされていることも踏まえつつ、その適正な実施が図られる必要があるものであること。</p> <p>(削る)</p>	<p>対象労働者の労働時間の状況を実際に把握した方法を具体的に報告すること。</p> <p>(イ) (略)</p> <p>(新設)</p> <p>ウ 報告時期</p> <p><u>決議の届出をした使用者は、当面の間、これまでと同様に、決議が行われた日から起算して6箇月以内ごとに1回、則様式第13号の4により、所轄労働基準監督署長に報告をしなければならないものであること。</u></p> <p>(8) その他</p> <p>ア (略)</p> <p>イ 苦情処理措置の適正な実施の確保</p> <p>今回の法改正により、苦情処理措置の実施状況については、法第38条の4第4項に基づく行政官庁への報告事項としないこととされたが、苦情処理措置については、引き続き、企画業務型指針第3の5の(2)を踏まえて労使委員会における決議がなされることが必要であるとともに、<u>企画業務型指針第4の4の(2)</u>において「使用者は、労使委員会に対し、(中略)対象労働者からの苦情の内容及びその処理状況等法第38条の4第1項第5号に係る決議に係る苦情処理措置の実施状況(中略)を開示することが適当であることに留意することが必要である」とされていることも踏まえつつ、その適正な実施が図られる必要があるものであること。</p> <p><u>ウ 対象労働者の同意</u></p>
--	---

別添

<p>ウ (略)</p>	<p><u>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に関しては、従来から、企画業務型指針第3の6の(2)のロにおいて、「対象労働者から当該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を決議において具体的に定めることが適当であることに留意することが必要であること」とされているところであり、対象事業場に対して、引き続き、その旨の周知徹底を図るものであること。</u></p> <p>エ (略)</p>
--------------	---

10 平成30年12月28日付け基発1228第15号「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関係の解釈について」

改正後	現行
<p>第4 高度プロフェッショナル制度（法第41条の2関係） <対象労働者数が0人の場合の定期報告> 問46 (略) 答46 則第34条の2の2第1項において、<u>決議の有効期間の始期</u>から起算して6か月以内ごとにしなければならないとされており、決議の有効期間中であれば、対象期間中に高度プロフェッショナル制度の適用を受けた労働者の有無にかかわらず、報告が必要である。</p> <p>第6 過半数代表者（則第6条の2関係） <「必要な配慮」の内容></p>	<p>第4 高度プロフェッショナル制度（法第41条の2関係） <対象労働者数が0人の場合の定期報告> 問46 (略) 答46 則第34条の2の2第1項において、定期報告は、<u>決議が行われた日</u>から起算して6か月以内ごとにしなければならないとされており、決議の有効期間中であれば、対象期間中に高度プロフェッショナル制度の適用を受けた労働者の有無にかかわらず、報告が必要である。</p> <p>第6 過半数代表者（則第6条の2関係） <「必要な配慮」の内容></p>

別添

<p>問1 (略)</p> <p>答1 則第6条第4項の「必要な配慮」には、例えば、過半数代表者が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器やシステム（イントラネットや社内メールを含む。）、事務スペースの提供を行うことが含まれるものである。</p>	<p>問1 (略)</p> <p>答1 則第6条第4項の「必要な配慮」には、例えば、過半数代表者が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器（イントラネットや社内メールを含む。）や事務スペースの提供を行うことが含まれるものである。</p>
---	--

11 平成31年3月25日付け基発0325第1号「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）」

改正後	現行
<p>第1 労働基準法関係</p> <p>1～13 (略)</p> <p>14 報告（新労基法第41条の2第2項及び新労基則第34条の2の2関係）</p> <p>決議の届出をした使用者は、当該決議の有効期間の始期から起算して6箇月以内ごとに、様式第14号の3により、健康管理時間の状況及び上記7～9までの措置の実施状況について所轄労働基準監督署長に報告しなければならないものであること。</p> <p>15 労使委員会の要件等（新労基法第41条の2第3項において準用する新労基法第38条の4第2項及び第5項並びに新労基則第34条の2の3において準用する新労基則第24条の2の4関係）</p> <p>労使委員会の要件及び労使委員会において高度プロフェッショナル制度に係る決議以外に決議をすることができる事項については、企画業務型裁量労働制の労使委員会に準じるものであること。</p>	<p>第1 労働基準法関係</p> <p>1～13 (略)</p> <p>14 報告（新労基法第41条の2第2項及び新労基則第34条の2の2関係）</p> <p>決議の届出をした使用者は、当該決議が行われた日から起算して6箇月以内ごとに、様式第14号の3により、健康管理時間の状況及び上記7～9までの措置の実施状況について所轄労働基準監督署長に報告しなければならないものであること。</p> <p>15 労使委員会の要件等（新労基法第41条の2第3項において準用する新労基法第38条の4第2項及び第5項並びに新労基則第34条の2の3において準用する新労基則第24条の2の4関係）</p> <p>労使委員会の要件及び労使委員会において高度プロフェッショナル制度に係る決議以外に決議をすることができる事項については、企画業務型裁量労働制の労使委員会に準じるものであること。</p>

別添

<p><u>なお、労基則第 24 条の 2 の 4 第 4 項ロからニまでは準用しないものであること。</u></p> <p>16 (略)</p>	<p>16 (略)</p>
---	---------------