

□ 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。

***改正のポイント**

対象業務の要件の一つである「事業の運営に関する事項」が

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、又は

②事業場独自の事業戦略に関するもの

になりました。

〈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、地域を統轄する支社・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轄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轄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轄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・労務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・労務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年の職業経験を経た上で、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、のみなし労働時間が適切な水準のものとなるよう決議するように留意してください。

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。出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まれます。

- 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