

- ・ 労働者本人が、自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなく、その成果や能力などにより評価されることを自ら望んでいることが、新裁量労働制が適用される大前提であること、
- ・ 労働条件の大きな要素である労働時間規制をはずすということは労働者の権利義務に大きな影響を与えるものであること

から、本人にその意思があるかどうかを確認するため、個別の同意を必要とすべきである。

その際、労働者本人による同意が適正に行われていること等を担保するため、労働者が同意しなかった場合の不利益取扱いを禁止するとともに、使用者と対象労働者の間で所定の事項（勤務態様、年収の額、休日の日数、出退勤時刻を理由とする減給が行われないこと等）を記載した合意書を作成し、当該合意書を事業場に保管することを義務付け、事後的に適正な同意があったことを確認できるようにすることが適当ではないか。

また、合意書に盛り込まれた内容は契約上の権利義務関係となり得るものと考えられ、当該内容に反する行為が使用者により行われた場合や当該内容の履行がなされなかった場合には、それをもとに労働審判等で争うことができると考えられる。

③ 健康確保措置

- ・ 実効性のある健康確保措置が講じられていること。

対象労働者については、労働時間の上限規制による過重労働の抑制の枠組みが働かないことから、その代償措置、いわば健康確保のためのセーフティネットとして、適切かつ実効性のある健康確保のための措置が講じられていることが必要不可欠である。

具体的には、職場内において健康状況をチェックし、必要に応じて適切な措置を講じる体制が整備されていることや、必要な休日が確保されていることが考えられる。

なお、この健康確保措置の担保については、当該事業場全体において労使協定または就業規則等により対象労働者に対する適切な健康確保措置が講じられていることが担保されていることが必要であるが、これに加えて、対象労働者ごとに個別に労働契約で当該健康確保措置の内容を定めることを求めることも考えられる。

④ 導入における労使協議に基づく合意

各企業において新裁量労働制を導入するに当たっては、現行の企画業務型裁量労働制や専門業務型裁量労働制と同様に、各企業の実態を把握している労

使が話し合った上で導入を決定し、合意することを要件とすべきではないか。

以上の対象労働者の要件については、公平性及び客観性の観点から、法令にその要件の詳細を定め、すべての企業において一律に対象労働者の範囲を画定するという考え方がある一方、企業ごとの実態に応じた対象労働者の範囲の画定を可能とするため、法令に基本的な要件を定めた上で、具体的な対象労働者の職務内容及び年収額の要件について、労使協議に基づく合意により決定することを認めることも考えられるのではないか。後者の場合、ある程度その要件の設定及び対象範囲の画定について労使協議に委ねるとしても、② i) の年収額の下限や、同じく労働時間規制が適用除外となる管理監督者として取り扱われる者と対象労働者の数の合計の各企業の労働者数に対する割合の上限を設け、この制度の対象労働者としてふさわしくない者にまで適用除外を及ぼすような不適切な運用がなされないよう、制約を加えることも考えられるのではないか。一方で、各企業における組織の階層が相当程度フラット化されている場合など、対象労働者等の割合の上限を設けることが不適切と考えられるケースもあることから、そのような制約を設けないことも考えられるのではないか。

なお、② i) の年収要件について、極めて高額の年収が保証されている労働者については、非常に高い職務遂行上の自律性が推定されることから、制度を導入するに当たっての④の労使合意がなくても、①から③までの要件（本人の同意を含む）を満たせば、新裁量労働制を受けられることとすることも考えられる。

また、①から② i) までの要件は、対象労働者を画定する上での基本的な要件であるが、具体的な運用を検討するに当たっては、事務系職種と技術系職種との違い（職位、職階、賃金制度、職務内容など）などを考慮することも必要ではないか。

おって、①から③までの要件をすべて満たす場合であっても、労働時間の長短と業績の大小の間の相関が強い業務は対象とすべきでないことから、このような業務を新裁量労働制の対象にふさわしくない業務としてネガティブリスト化することについても検討すべきである。

(対象者の具体的イメージ)

これらの要件をすべて満たす者として、例えば、

イ 企業における中堅の幹部候補者で管理監督者の手前に位置する者

ロ 企業における研究開発部門のプロジェクトチームのリーダー

といった者が対象労働者となり得ることが想定される。

個々の労働者について対象労働者となるか否かについて判断する際には、各事業場においてより客観的な基準が設けられるものと考えられるが、イ・ロを例と

して、考えられる具体的な指標を例示すると次のようなものが考えられる。

イについては、

- i) 職務遂行の手法や労働時間の配分につき、使用者からの具体的な指示を受
けず、成果や能力などに応じて賃金が決定されていること、
- ii) 事業の運営に関する企画業務等に従事していること、
- iii) 一定以上の職位、職階にあること、又は、組織がフラット化した企業にお
いては、一定年数以上の職務経験があること（必ずしも同一企業での勤続年
数を指すものではなく、転職した場合でも同種の職務であれば経験年数を通
算することも考えられる。）、
- iv) 一定水準以上の年収が保証されていること、
- v) 本人が同意していること、
- vi) 週休2日制に相当する日数の休日を実際に取得していること、
- vii) 適切な健康確保措置が講じられていること

ロについては、

- i) 職務遂行の手法や労働時間の配分につき、使用者からの具体的な指示を受
けず、成果や能力などに応じて賃金が決定されていること、
- ii) その者が一定以上の技能又は技術を有しており、一定のまとまりを持った
範囲の研究開発を任されていること、
- iii) 一定水準以上の年収が保証されていること、
- iv) 本人が同意していること、
- v) プロジェクト終了後の連続休暇等の特別の休暇が付与されていること
- vi) 適切な健康確保措置が講じられていること

(3) 法的効果

以上の必要な要件を満たし、適正な手続を経て新裁量労働制が導入された場合、対象労働者については、現行の法第41条の管理監督者の場合と同様、法第4章、第6章及び第6章の2に規定する労働時間及び休憩に関する規定が適用されないことをもって、新裁量労働制の法的効果とすることが考えられる。

ただし、法第35条の法定休日の規定については、現行の管理監督者の場合には適用が除外されているが、休日取得の実効性の確保を図る観点から、新裁量労働制においてはこの規定の適用を除外しない（すなわち、労働者が法定休日を取得しなかった場合には法第35条違反となることとする。）ことも考えられるのではないかと。

また、新裁量労働制は自律的な労働者を対象とするものであり、対象労働者自

らの判断で深夜に業務を行う場合が十分想定されるところ、適切な健康確保のための措置が担保されていることを前提として、深夜業に関する規定（割増賃金に関する規定等）もその適用を除外することが考えられる。

なお、これらの規定については、要件等を満たした場合、一律にすべての規定が適用除外されることとすることが考えられる一方、各企業の勤務実態等に応じて、労使の合意によりこれらの規定のうち適用除外とする規定を選択できる仕組みとすることが考えられるのではないか。

(4) 健康確保措置

(健康状況のチェック等)

新裁量労働制の対象労働者に対する健康確保措置については、労働時間管理を受けないこれらの労働者の健康を維持する上で実効性あるものとする必要がある。

具体的には、対象労働者全員に対して、定期的に健康状況をチェックし、必要に応じて適切な措置を講じる等の何らかの健康確保措置を講ずることを義務付け、その実施状況について、事業場においてその記録等を保管するとともに、行政官庁への報告を要することとした上で、実施されていない場合には罰則を科すことも考えられる。この場合、健康確保措置が実施されていることは新裁量労働制を導入する際の大前提となることから、あわせて、当該企業における新裁量労働制の扱いを認めないこととし、対象労働者全員を通常の労働時間管理に戻すことが考えられるのではないか。一方で、新裁量労働制の適用は対象労働者本人の同意を前提としていることから、一人の対象労働者に対して当該措置が実施されていないことをもって他のすべての対象労働者を通常の労働時間管理に戻すことは、かえって対象労働者の不利益となる場合もあることから、そのような手法は不適切であるとの考え方もあるのではないか。

さらに、対象労働者の心身の健康確保は重大な課題であることから、衛生委員会の活用も念頭に置き、上記の措置の履行状況について労使による恒常的なチェックができるような仕組みを作ることも必要ではないか。

また、対象労働者が新裁量労働制の適用を望まなくなった場合には、本人の申し出により、通常の労働時間管理に戻すこととする仕組みを検討することが必要ではないか。

(休日の確保)

対象労働者については、労働時間管理による過重労働の防止ができないことから、通常の労働時間管理を受ける労働者に比べ、休日を実際に取得することがその心身の健康確保のためにより一層重要となる。

その際、法第35条の法定休日に加え、一定日数以上の休日の付与や、休日のうち一定日数について連続した特別休暇の形式で取得させることも考えられるのではないかと。さらに、休日の日数についてあらかじめ個々の労働契約で定めることを義務付けることにより履行確保を図ることも考えられるのではないかと。

また、休日を実際に取得させるための方策として、当該企業において対象労働者による休日の取得が適切に行われていないことが明らかになった場合には、当該対象労働者を通常の労働時間管理に戻すのみならず、当該企業における新裁量労働制の扱いを認めないこととし、対象労働者全員を通常の労働時間管理に戻すという取扱いも考えられる。一方で、健康確保措置と同様、かえって対象労働者の不利益となる場合もあることから、そのような手法は不適切であるとの考え方もあるのではないかと。

なお、対象労働者は、使用者から出退勤時刻を含めた労働時間の管理を受けない者であり、休日の日数がその労働者の総労働時間の代用指標となりうると考えられるため、使用者が対象労働者の出勤の有無については把握できるような仕組みにすることが必要ではないかと。

また、出勤が予定されていた日に出勤しなかった場合の取扱いについて、それが当該労働者の成果に影響を及ぼす場合には評価の段階で適切に評価されることとなるが、出勤しなかったことが直ちに懲戒等の対象とはならず、それ自体がマイナス評価の対象とされないこととすることも考えられるのではないかと。その際、他の通常の労働者に比べ処遇が非常に高い労働者については、そこまでの取扱いを求める必要はないのではないかと。

さらに、労働時間の配分について具体的な指示を受けないこれらの労働者については、使用者が年次有給休暇の時季変更権を行使しうる範囲もおのずと限定されるのではないかと考えられる。

(5) 労使協議の役割

労使間の協議については、現行の企画業務型裁量労働制においては労使委員会制度が、また、専門業務型裁量労働制においては労使協定制度がとられている。この違いは、制度の対象者の範囲が明確でないものについては、企業の実態に即しつつ労使が対等な立場で協議して決めることが必要であるとの考え方によるものであり、新裁量労働制における労使協議のあり方を検討するに当たっても、このような現行法制度との均衡を考慮に入れつつ検討する必要がある。

新裁量労働制における労使協議においては、要件の設定や、対象範囲の画定等を行うこととなるため、労使の実質的な対等性が確保されていることが重要であ

る。過半数労働組合がある場合は、過半数労働組合が協議主体となることにより労使の対等性が相当程度確保されると考えられるが、過半数労働組合がない場合においては、過半数代表者が、自律的に働く労働者の意見や、そのほかの多様な労働者の意見を適正に集約していることについて、何らかの担保が必要と考える。また、労働者代表は複数名であった方が、一名である場合に比べ、より幅広い労働者の意見の集約に資するものと考えられることから、過半数代表者を複数にすることも有効であり、さらに進んで、従業員代表委員会制度や、労使委員会制度も考えられる。

いずれにしても、新裁量労働制を事業場に導入し、運用していくに当たっては、対象労働者の健康確保措置も含めて、多様な労働者の意見を適正に集約するとともに、労働者の交渉力を補完し、恒常的に使用者と協議を行う仕組みを担保することが重要である。その際、過半数労働組合がない事業場においては、労働者の交渉力を補完し、労使が実質的に対等な立場で労働条件を決定できるようにする仕組みが必要であり、これについて、関係審議会において、労働契約法制の検討の中で、労働時間制度の在り方の検討と時期を同じくして検討が進められることが必要であると考えられる。

一つの考え方として、現行の企画業務型裁量労働制において労使委員会の仕組みが設けられていることを参考として、各企業における要件設定、対象範囲の画定等に当たっては、労働者の意見を適正に集約することを手続面で担保するため、過半数労働組合との適正な協議による合意を必要とし、当該事業場に過半数労働組合がない場合には労使委員会の決議を必要とすることが考えられる。いずれにしても、労使が対等な立場で実質的な協議を行うことを確保するという観点からの制度の設計が望ましい。

また、新裁量労働制の導入等に伴う労使協議手続を行った場合には、事後的なチェックを適時適切に行うことができるようにする趣旨から、その際の労使協議の合意書、又は、労使委員会の決議書をその事業場に保管させるとともに、行政官庁に届け出ることを求めることも考えられる。

(6) 適正な運用の確保

(苦情処理措置)

上記の健康確保のための措置を講ずるほか、新裁量労働制の適正な運用を担保するため、現行の企画業務型裁量労働制と同様に、対象労働者からの苦情に対応するための措置を講ずることが考えられる。この際、苦情処理措置が実効性のあるものとなるよう、企画業務型裁量労働制の苦情処理措置の運用実態や問題点を踏まえて、企画業務型裁量労働制における見直しの方向性に沿って検討を加えるべきである。

(要件・手続に違背があった場合の取扱い)

新裁量労働制の運用に当たり、法律で定める要件又は手続に違背があった場合の民事上、労働基準法上の効果については、次のように整理することが適当ではないか。

<労使合意を導入の要件とした場合>

- ・ 労使合意について、その内容に法で定める必要的記載事項が含まれていない場合や、その内容が法が定める水準に達していなかった場合は、適用に係る重大な瑕疵があると認められ、事業場全体及び個々の労働者に対する適用除外の効果が認められず、法第32条等違反となる。
- ・ 労使合意の内容は適法だが、要件に該当しない労働者（例えば、同意の不存在や、年収要件違反など）を新裁量労働制の対象として取り扱っていた場合は、当該労働者に対する適用除外の効果は認められず、法第32条等違反となる。
- ・ 労使合意の内容は適法で、要件に該当する労働者を対象としている（同意も得ている）が、その合意内容（例えば、休日の取得、職務内容など）が適切に履行されなくなった場合は、その時点から、個々の労働者に対する適用除外の効果が認められなくなり、法第32条等違反となる。
- ・ なお、労使合意がない場合は、個別に労働者と合意しても適用除外の効果は生じず、法第32条等違反となる。

<導入に当たり労使合意が不要とされる場合>

- ・ 本人との合意書に必要的記載事項が含まれていない場合や、その内容が法が定める水準に達していなかった場合及び同意以外の要件（例えば年収要件）を満たさない労働者について本人の同意を得て対象として取り扱っていた場合は、当該労働者に対する適用除外の効果は認められず、法第32条等違反となる。
- ・ 合意書の内容が適正に履行されなくなった場合は、その時点から当該労働者に対する適用除外の効果が認められなくなり、法第32条等違反となる。
- ・ なお、そもそも対象労働者の同意がない場合は、当然当該労働者に対する適用除外の効果は認められず、法第32条等違反となる。

また、以上の法違反や不履行の内容が軽微なものである場合の取扱いについては、速やかに改善がなされた場合に法的効果を否定しない等の取扱いを行うことや、判断基準の明確化の観点からそのような取扱いを法令に明記すること等につ

いても検討を行う必要があるのではないか。

なお、上記のいずれのケースについても、法第32条等への違反に加えて、新裁量労働制の手續違反についても、その根拠規定の違反として別途罰則を科すことにより、適正な運用を確保するという手法についても検討すべきではないか。

上記のとおり法第32条等の違反と整理した場合、不適正な取扱いがなされていた期間中の労働者の賃金の取扱いをどうするかという問題がある。その場合には、使用者は労働者が実際に労働に従事した時間に応じて、割増賃金も含めて賃金額を計算しなければならないこととなるが、一方で新裁量労働制の適用を受けるという前提であった以上、使用者は労働者の労働時間を把握していないことが十分想定され、法第37条に立ち返って使用者は労働者に賃金をどのように支払うべきか検討する必要がある。

この場合、例えば、以下のような規定を設けることの可否について検討することが必要ではないか。

- ① あらかじめ労使委員会の決議等で不適正な取扱いがなされた場合の「清算条項」（例えば、労使で取り決めた年収の一定割合の額を割増賃金の額とすることを法定基準として定めることが考えられる。）を定めることを求める。
- ② 上記①の「清算条項」の内容を法定し、使用者に義務付ける（その際、法第37条が罰則で担保されていることにかんがみ、この義務についても罰則で担保することが考えられる。）。

このほか、法定の手續・要件に違背はしないが、対象労働者が、配置転換等により、新裁量労働制の要件を満たさなくなった場合等の賃金の取扱い等についても同様に整理する必要がある。

(履行確保のための行政の役割)

新裁量労働制については、対象労働者の具体的な範囲の画定をはじめとしてその導入及び運用において、各企業の労使自治が大きな役割を果たすこととなるため、労働者の交渉力を補完し、労使が対等な立場で実質的な協議を行うことができるような仕組みが有効に機能していることが重要である。

行政官庁としては、このような対等かつ実質的な労使間の協議が担保されているかという点を含め、新裁量労働制の導入手續が適正に行われているかという側面から適時適切に確認することが適当である。このほか、実際に健康確保措置が実施されているか、実際に休日が確保されているかなどについても書面に基づき確認を行い、こうした手續が適切に行われていなかった場合は改善を求め、改善されないときは制度を廃止させることができることとすべきではないか。

(7) 現行制度との関係

(現行裁量労働制との関係)

現行の企画業務型裁量労働制は、そもそも、実際の労働時間の長短と賃金との関係を切り離すことにより、労働者に自律的な働き方を促すための制度として創設されたものであり、当然、その対象労働者には新裁量労働制の対象労働者となるべき者も含まれていると考えられる。したがって、その制度目的や対象労働者が重なることから、新裁量労働制の創設に伴い、同制度を廃止することも考えられる。

しかし、現に企画業務型裁量労働制を導入している事業場における人事労務管理上の支障を考慮すると、実態を踏まえつつ、当面の間現行制度を維持することも考えられるのではないか。その際、中小企業においては、労使委員会の設置が負担になる場合があり、労働者が少数で、全員から意見を聞くことにより、意見の集約が確実になされるといった場合については、労使委員会の設置を求めないこととするとも考えられるのではないか。

また、同制度の対象労働者の裁量性を確保しつつ過重労働に陥ることを防ぐため、上司による裁量性を阻害するような具体的指示や過度の追加業務の指示がなされている場合に、速やかに当該労働者を同制度の対象から外すといった仕組みが必要である。そのための方策として、現行の苦情処理措置について、単に個々の苦情への対応にとどまらず、対象業務や対象労働者の範囲の見直しの実施まで行うなど、苦情処理措置をより実効あるものとするのが考えられ、このような苦情処理措置の運用改善の具体的方法を指針等において例示することが考えられる。

また、現行の専門業務型裁量労働制については、業務の性質上、通常の方法による労働時間の算定が適切でない業務がその対象であるが、新裁量労働制の対象労働者の要件の設定如何によっては対象労働者が重なることも考えられ、その場合には、それらの労働者については新裁量労働制に移行することも考えられる。しかし、現行の専門業務型裁量労働制は現在多くの労働者がその適用を受けており、新裁量労働制を創設してもなお、現行制度に対するニーズもあると考えられることから、現行制度を維持することが適切と考えられるのではないか。

その際、同制度の対象労働者が過重労働に陥ることを防ぐため、企画業務型裁量労働制と同様に、業務量の適正化を図るための所要の運用改善を行うことが必要である。

また、現行の企画業務型裁量労働制の対象労働者のうち、新裁量労働制に移行しない労働者については、その対象業務の範囲が限定的かつ明確なものを専門業

務型裁量労働制の一類型として整理・統合し、併せて、導入手続を変更することも考えられるのではないか。

これらの現行制度は、それぞれ、制度改善、運用改善などが図られるものであるが、その法的効果は共通して「みなし労働時間」であることから、新裁量労働制と区別する意味で、これらの制度を「裁量労働制」ではなく、「みなし労働時間制」と総称することとしてはどうか。

(管理監督者との関係)

管理監督者は、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあり、労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない重要な任務と責任を有し、現実の勤務態様も労働時間等の規制になじまない立場にあるものであり、その範囲は限定しなければならないものである。今後ともこれらの労働者について引き続き管理監督者として労働時間規制の適用を除外すべきものとするが、他方で、労働基準法制定時にあまり見られなかったいわゆるスタッフ職のうちに、処遇の程度等にかんがみ管理監督者として取り扱うべき者が出てくるなど、企業における人事労務管理の在り方が変化してきており、現行の管理監督者の規定では、その適正な運用を図ることが困難となっている。

このため、労働時間規制の適用除外という同様の法的効果をもたらす新裁量労働制の創設にあわせ、本来の制度趣旨に照らして、その対象者の範囲の明確化及び適正化を図り、例えばスタッフ職のように、新裁量労働制の対象労働者となることがふさわしい者については、管理監督者から除くこととし、円滑に新裁量労働制への移行が図れるようにするなどの整理が必要である。その際、管理監督者は、新裁量労働制の対象労働者に比べ、より経営者に近い立場にあることに留意すべきである。あわせて、各企業における管理監督者の適正な取扱いを期するため、その範囲について各事業場ごとに賃金台帳等により明らかにしておくといったことが考えられるのではないか。

また、管理監督者がそもそも労働時間規制の適用を除外され、時間管理がなされていないことにかんがみ、深夜業に関する規定についても適用除外とすることが考えられる。なお、この際、適用除外の代償措置、いわば健康確保のためのセーフティネットとして、何らかの健康確保のための措置を講じる必要がある。

なお、そもそも、管理監督者といえども労働者である以上使用者がその健康に十分配慮することは当然であり、新裁量労働制において検討する健康確保措置の内容も考慮しながら、上記深夜業の規定の適用除外の場面に限らず、一般的な管

理監督者の健康確保措置の在り方について検討することも考えられる。

併せて、管理監督者の労働条件を決定する際、対象となる管理監督者の意向が反映される仕組みの在り方についても検討する必要がある。