



裁量労働制について①

目次

1. 現行の裁量労働制について	2
2. 参照条文	10

目次

1. 現行の裁量労働制について	2
2. 参照条文	10

裁量労働制の概要

	対象	労働時間	手続
<p>専門業務型 裁量労働制 〔法38条の3〕</p> <p>※適用労働者の割合 ⇒1.2%</p> <p>※導入企業の割合 ⇒2.0%</p>	<p>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専門的な業務に従事する労働者</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新商品や新技術の研究開発 ・ 人文科学や自然科学の研究 ・ 情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者等 	<p>労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。</p> <p>(注)</p>	<p>労使協定(*)において、以下の事項を定め、労基署へ届出。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ その事業場で対象とする業務 ・ みなし労働時間 ・ 対象労働者の健康・福祉確保措置 ・ 対象労働者の苦情処理措置 等 <p>* 使用者と、過半数労働組合又は過半数代表者との協定</p>
<p>企画業務型 裁量労働制 〔法38条の4〕</p> <p>※適用労働者の割合 ⇒0.3%</p> <p>※導入企業の割合 ⇒0.4%</p>	<p>事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、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</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業の企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する労働者 ・ 企業の財務部門で財務状態等を調査分析し、財務計画を策定する労働者 等 	<p>労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす。(注)</p>	<p>労使委員会(*)において、以下の事項を決議(4/5以上の多数決)し、労基署へ届出。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ その事業場で対象とする業務 ・ 対象労働者の範囲 ・ みなし労働時間 ・ 対象労働者の健康・福祉確保措置(6か月に1回労基署に定期報告) ・ 対象労働者の苦情処理措置 ・ 本人同意を得ること及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 等 <p>* 賃金、労働時間等の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的とする委員会。使用者及び労働者を代表する者で構成され、労働者代表委員は半数を占めていなければならない。</p>

(注) 法定労働時間を超過するみなし労働時間を設定する場合、通常の労働時間制の場合と同様、「36協定の締結及び届出が必要」かつ「時間外割増賃金の支払いが必要」となる。

※ 適用労働者、導入企業の割合の資料出所：厚生労働省「令和3年就労条件総合調査」

裁量労働制(専門業務型・企画業務型)と他の労働時間制度の比較

<1. 対象業務>

専門業務型裁量労働制

業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委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することが困難なものとして厚生労働省令で定める業務

法律

→具体的な対象業務は省令・告示(*)で下記を規定。その範囲内で労使協定で定める。

- 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業務
- ②情報処理システムの分析、設計の業務
- ③新聞・出版の事業における記事又は放送番組の制作のための取材・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(デザイナー)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、ディレクターの業務
- ⑥コピーライターの業務
- ⑦システムコンサルタントの業務
- ⑧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証券アナリストの業務
- ⑪金融派生商品等の開発の業務
- ⑫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弁護士業務
- ⑮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

省令

告示

企画業務型裁量労働制

事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該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委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

法律

→上記の要件を満たす業務を労使委員会で対象業務として決議。

●対象業務が存在する以下に掲げる事業場においてのみ企画業務型裁量労働制を実施できる。

- ①本社・本店である事業場
- ②①以外の事業場であって、次に掲げるもの
 - ・当該事業場の属する企業等に係る事業の運営に大きな影響を及ぼす決定が行われる事業場
 - ・本社・本店である事業場の具体的な指示を受けことなく独自に、当該事業場に係る事業の運営に大きな影響を及ぼす事業計画や営業計画の決定を行っている支社・支店等である事業場

告示

* 省令において、①～⑤及び「厚生労働大臣の指定する業務」を規定。当該大臣指定業務として、告示において⑥～⑱を規定。

高度プロフェッショナル制度

高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務

法律

→具体的な対象業務は省令で下記(*)を規定。その範囲内で労使委員会で決議。

- ①金融商品の開発の業務
- ②ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの業務
- ③証券アナリストの業務
- ④コンサルタントの業務
- ⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

※ 当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示(業務量に比して著しく短い期限の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に関する指示と認められるものを含む。)を受けて行うものを除く。

省令

<1. 対象業務(続き)>

専門業務型 裁量労働制

企画業務型裁量労働制

<法律に規定する「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」について>

- 当該業務の遂行に当たり、その内容である「企画」、「立案」、「調査」及び「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をいう。
- 日常的に使用者の具体的な指示の下に行われる業務や、あらかじめ使用者が示す方法等についての詳細な手順に即して遂行することを指示されている業務は、これに該当しない。
- 「使用者が具体的な指示をしない」に関しては、制度適用の場合でも、業務の遂行の手段及び時間配分の決定等以外については、使用者は、労働者に対し必要な指示をすること(*)について制限を受けず、制度実施に当たっては、これらの指示が的確になされることが重要。

(* 業務開始時における当該業務の目的・目標・期限等の基本的事項の指示、中途における経過報告を受けつつこれらの基本的事項についての所要の変更指示)

このため、使用者は、

- ・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、
 - ・労働者の上司に対し、これらの基本的事項を適正に設定し、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ことに留意すること、
- が必要。

告示

高度プロフェSSIONAL制度

<省令に規定する「当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示(業務量に比して著しく短期間の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に関する指示と認められるものを含む。)を受けて行うものを除く」について>

◀「具体的な指示」について▶

- 「具体的な指示」とは、対象労働者から対象業務に従事する時間に関する裁量を失わせるような指示をいい、対象業務は働く時間帯の選択や時間配分について自らが決定できる広範な裁量が対象労働者に認められている業務でなければならない。
- 実質的に業務に従事する時間に関する指示と認められる指示についても、「具体的な指示」に含まれる。
- 「具体的な指示」として、次のようなものが考えられる。
 - ①出勤時間の指定等始業・終業時間や深夜・休日労働等労働時間に関する業務命令や指示
 - ②対象労働者の働く時間帯の選択や時間配分に関する裁量を失わせるような成果・業務量の要求や納期・期限の設定
 - ③特定の日時を指定して会議に出席することを一方的に義務付けること。
 - ④作業工程、作業手順等の日々のスケジュールに関する指示

- 制度適用の場合でも、当該「具体的な指示」に該当するもの以外については、使用者は、労働者に対し必要な指示をすること(*)は可能。

(* 業務開始時における当該業務の目的・目標・期限等の基本的事項の指示、中途における経過報告を受けつつこれらの基本的事項についての所要の変更指示)

- 使用者は、対象労働者の上司に対し、業務に従事する時間に関し具体的な指示を行うことはできないこと等高度プロフェSSIONAL制度の内容に関し必要な管理者教育を行うことが必要。

告示

<複数の対象業務に従事する場合>

省令に規定する対象業務に該当する限り、対象労働者が従事する業務の内容が複数の対象業務に該当する場合であっても、決議の内容及び職務に関する合意を前提に、制度を適用することは可能。

通達

【参考】

●今後の労働時間法制等の在り方について（建議）（平成27年2月13日労審発第777号）（抄）

- 「・ 企画業務型裁量労働制の対象業務要件のうち、現行では「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」とされている部分について、近年のホワイトカラーの働き方の変化を踏まえ、以下の新たな類型を追加することが適当である。
- ①法人顧客の事業の運営に関する事項についての企画立案調査分析と一体的に行う商品やサービス内容に係る課題解決型提案営業の業務（具体的には、例えば「取引先企業のニーズを聴取し、社内で新商品開発の企画立案を行い、当該ニーズに応じた課題解決型商品を開発の上、販売する業務」等を想定）
 - ②事業の運営に関する事項の実施の管理と、その実施状況の検証結果に基づく事業の運営に関する事項の企画立案調査分析を一体的に行う業務（具体的には、例えば「全社レベルの品質管理の取組計画を企画立案するとともに、当該計画に基づく調達や監査の改善を行い、各工場に展開するとともに、その過程で示された意見等をみて、さらなる改善の取組計画を企画立案する業務」等を想定）
- ・ なお、新たに追加する類型の対象業務範囲の詳細（肯定的要素及び否定的要素）に関しては、法定指針で具体的に示すことが適当である。否定的要素として掲げる内容は、例えば、「店頭販売やルートセールス等、単純な営業の業務である場合や、そうした業務と組み合わせる場合は、対象業務とはなり得ない」、「企画立案調査分析業務と組み合わせる業務が、個別の製造業務や備品等の物品購入業務、庶務経理業務等である場合は、対象業務とはなり得ない」といったものが考えられる。」
- 「・ 裁量労働制を導入しながら、出勤時間に基づく厳しい勤怠管理を行う等の実態があることに対応するため、始業・終業の時刻その他の時間配分の決定を労働者に委ねる制度であることを法定し、明確化することが適当である。」

●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要綱（平成29年9月15日第141回労働政策審議会労働条件分科会資料）（抄）

- 「1 対象業務に次の業務を追加すること。
- (一) 事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該事業の運営に関する事項の実施状況の把握及び評価を行う業務
 - (二) 法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該顧客に対して販売又は提供する商品又は役務を専ら当該顧客のために開発し、当該顧客に提案する業務（主として商品の販売又は役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く。）
- 注① 1の(一)の業務は、事業の運営に関する事項の実施方法の改善を行うものであることを指針に定めることとする。
- 注② 1の(二)の業務は、法人である顧客の事業の運営に関する事項を改善するために行うものであることを指針に定めることとする。
- 注③ 既製品やその汎用的な組み合わせの営業は対象業務になり得ないこと及び商品又は役務の営業活動に業務の重点がある業務は該当しないことを指針に定めることとする。」
- 「6 企画業務型裁量労働制において、使用者が具体的な指示をしない時間配分の決定に始業及び終業の時刻の決定が含まれることを明確化すること。
- 注⑤ (略) 6については、専門業務型裁量労働制においても同様の改正を行うこととする。」

<2. 対象労働者>

専門業務型 裁量労働制	企画業務型裁量労働制	高度プロフェッショナル制度
<p>対象業務に従事する労働者 法律</p>	<p>対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有し、当該業務に従事する労働者 法律</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ●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。 ●対象労働者の範囲は、対象業務ごとに異なり得るものであるため、対象労働者となり得る者の範囲を特定するために必要な職務経験年数、職能資格等の具体的な基準を明らかにすることが必要。 例えば、大学の学部を卒業した労働者であって全く職務経験がないものは客観的に対象労働者に該当し得ず、少なくとも3～5年程度の職務経験を経た上で、対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有するかどうかの判断の対象となり得るものであることに留意することが必要。 </div> <p style="text-align: right;">告示</p>	<p>以下の(1)及び(2)の要件に該当する労働者で、対象業務に従事するもの 法律 省令</p> <p>(1) 使用者との間の合意(*)に基づき、職務が明確に定められていること。</p> <p>* 使用者は、下記の①～③の内容を書面にて明らかにした上で、その書面に労働者の署名を受け、当該書面の交付を受ける必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①業務の内容 ②責任の程度 ③職務において求められる成果その他の職務を遂行するに当たって求められる水準 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ●「職務が明確に定められている」とは、職務の内容(上記①～③)が具体的に定められており、当該対象労働者の職務の内容とそれ以外の職務の内容との区別が客観的になされていることをいう。 ●業務の内容が抽象的に定められており、使用者の一方的な指示により業務を追加することができるものは職務が明確に定められているとはいえない。 ●職務を定めるに当たり、働き方の裁量を失わせるような業務量や成果を求めるものではないことが必要。 </div> <p style="text-align: right;">告示</p> <p>(2) 年収(*)が、1,075万円以上であること。</p> <p>* 労働契約により使用者から支払われることが確実に見込まれる賃金の額</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ●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。 ●対象労働者の範囲を決議するに当たっては、労使委員会委員は、事業場の実態や対象業務の性質等に応じて当該範囲を定めることが適当。例えば、当該範囲を一定の職務経験年数や資格を有する労働者に限ることを決議で定めることや、上記②の年収額(1,075万円)よりも高い額を年収要件として決議で定めることも可能。 </div> <p style="text-align: right;">告示</p>

【参考】

- 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要綱（平成29年9月15日第141回労働政策審議会労働条件分科会資料）（抄）
- 2 対象業務に従事する労働者は、対象業務を適切に遂行するために必要なものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する知識、経験等を有するものに限るものとする。
- 注④ 2の対象業務を適切に遂行するために必要なものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する知識、経験等として、少なくとも三年間の勤続を必要とすること等を定めることとする。

<3. 本人同意・同意の撤回等>

	専門業務型 裁量労働制	企画業務型裁量労働制	高度プロフェッショナル制度
本人同意	<p>〔特段の規定なし〕</p>	<p>下記の事項について労使委員会決議が必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> 対象労働者本人の同意を得なければならないこと <p style="text-align: right;">法律</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ●同意は、労働者ごと、かつ、決議の有効期間ごとに得る必要。 ●労使委員会委員は、本人同意については、書面によること等その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。 <p style="text-align: right;">告示</p> </div>	<p>対象労働者への制度適用に当たっては、下記の事項を明示した書面に対象労働者本人の署名を受けることにより、本人同意を得ることが必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> 同意をした場合には、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されないこととなる旨 同意の対象となる期間 同意の対象となる期間中に支払われると見込まれる賃金の額 <p style="text-align: right;">法律 省令</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ●使用者は、本人同意を得るに当たってその時期、方法等の手続をあらかじめ具体的に明らかにすることが必要。このため、労使委員会委員は、本人同意を得るに当たっての手続を決議に含めることが適当。 <p style="text-align: right;">告示</p> </div>
事前明示		<p>本人同意に関し労使委員会決議をするに当たり、委員は、下記の事項について、使用者が労働者に対し明示して同意を得ることとす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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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概要 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 不同意の場合の配置及び処遇 <p style="text-align: right;">告示</p>	<p>本人同意を得るに当たり、使用者は、労働者本人にあらかじめ、下記の事項を書面で明示することが適当。</p> <ul style="list-style-type: none"> 高度プロフェッショナル制度の概要 当該事業場における決議の内容 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 不同意の場合の配置・処遇、不同意に対する不利益取扱いを行ってはならないこと 同意の撤回ができること、同意の撤回に対する不利益取扱いを行ってはならないこと <p style="text-align: right;">告示</p>
不利益取扱い		<p>下記の事項について労使委員会決議が必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> 不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 <p style="text-align: right;">法律</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ●使用者は、不同意の場合の配置・処遇について、不同意の労働者をそのことを理由として不利益に取り扱ってはならない。 <p style="text-align: right;">告示</p> </div>	<p>下記の事項について労使委員会決議が必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> 不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 <p style="text-align: right;">法律</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ●使用者は、不同意の場合の配置・処遇は、不同意の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ことに留意することが必要。 <p style="text-align: right;">告示</p> </div>

<3. 本人同意・同意の撤回等(続き)>

	専門業務型 裁量労働制	企画業務型裁量労働制	高度プロフェッショナル制度
同意の 撤回	〔特段の規定 なし〕	<p>労使委員会委員は、対象労働者から同意を撤回することを認める場合には、その要件・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。</p> <p style="text-align: right;">告示</p>	<p>下記の事項について労使委員会決議が必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象労働者の同意の撤回に関する手続 <p style="text-align: right;">法律</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ●決議に際し、撤回の申出先となる部署及び担当者、撤回の申出方法等その具体的内容を明らかにすることが必要。 ●撤回を申し出た対象労働者については、その時点から制度の法律上の効果は生じない。 <p style="text-align: right;">告示</p> </div>
不利益 取扱い			<p>撤回した場合の配置・処遇について、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ってはならない。</p> <p style="text-align: right;">告示</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ●労使委員会委員は、本人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。使用者が意図的に制度の要件を満たさなかった場合等本人同意の撤回に当たらない場合には、適用されないように定めることが適当。 <p style="text-align: right;">告示</p> </div>
適用 解除	〔特段の規定 なし〕	<p>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、対象労働者への制度適用について必要な見直しを行うことを労使委員会決議に含めることが望ましいことに留意することが必要。</p> <p style="text-align: right;">告示</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>→上記「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。</p> <p style="text-align: right;">通達</p> </div>	<p>労使委員会委員は、把握した対象労働者の健康管理時間及びその健康状態に応じて、対象労働者への制度適用について必要な見直しを行うことが望ましい。</p> <p>例えば、健康管理時間が一定時間を超えた労働者については制度を適用しないこととすることが考えられる。</p> <p style="text-align: right;">告示</p>

目次

1. 現行の裁量労働制について.....	2
2. 参照条文.....	10

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第三十八条の三 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との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる時間労働したものとみなす。

- 一 業務の性質上そ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することが困難なものと厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下この条において「対象業務」という。）
- 二 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
- 三 対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと。
- 四 対象業務に従事する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を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。
- 五 対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。
- 六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

② 前条第三項の規定は、前項の協定について準用する。

第三十八条の四 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、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第三号に掲げる時間労働したものとみなす。

- 一 事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であつて、当該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委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（以下この条において「対象業務」という。）
- 二 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つて、当該対象業務に就かせたときは当該決議で定める時間労働したものとみなされることとなるものの範囲
- 三 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
- 四 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する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を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。
- 五 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。
- 六 使用者は、この項の規定により第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせたときは第三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つ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。
- 七 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

② 前項の委員会は、次の各号に適合するものでなければならない。

- 一 当該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厚生労働省令で定めるところにより任期を定めて指名されていること。
- 二 当該委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されるとともに、当該事業場の労働者に対する周知が図られていること。
- 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件

③ 厚生労働大臣は、対象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に、労働政策審議会の意見を聴いて、第一項各号に掲げる事項その他同項の委員会が決議する事項について指針を定め、これを公表するものとする。

④・⑤ （略）

第四十一条の二 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、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者（以下この項において「対象労働者」という。）であつて書面その他の厚生労働省令で定める方法によりその同意を得たものを当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、この章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しない。ただし、第三号から第五号までに規定する措置のいずれかを使用者が講じていない場合は、この限りでない。

一 高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下この項において「対象業務」という。）

二 この項の規定により労働する期間において次のいずれにも該当する労働者であつて、対象業務に就かせようとするものの範囲

イ 使用者との間の書面その他の厚生労働省令で定める方法による合意に基づき職務が明確に定められていること。

ロ 労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を一年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額（厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月きまつて支給する給与の額を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者一人当たりの給与の平均額をいう。）の三倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること。

三～六 （略）

七 対象労働者のこの項の規定による同意の撤回に関する手続

八 （略）

九 使用者は、この項の規定による同意をしなかつた対象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。

十 （略）

②～⑤ （略）

◎労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

第二十四条の二の二（略）

② 法第三十八条の三第一項第一号の厚生労働省令で定める業務は、次のとおりとする。

- 一 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
- 二 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つてプログラムの設計の基本となるものをいう。）の分析又は設計の業務
- 三 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（昭和二十五年法律第百三十二号）第二条第二十八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
- 四 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
- 五 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
- 六 前各号のほか、厚生労働大臣の指定する業務

③・④（略）

第三十四条の二（略）

② 法第四十一条の二第一項各号列記以外の部分に規定する厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる事項を明らかにした書面に対象労働者（同項に規定する「対象労働者」をいう。以下同じ。）の署名を受け、当該書面の交付を受ける方法（当該対象労働者が希望した場合にあつては、当該書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法）とする。

- 一 対象労働者が法第四十一条の二第一項の同意をした場合には、同項の規定により、法第四章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されないこととなる旨
- 二 法第四十一条の二第一項の同意の対象となる期間
- 三 前号の期間中に支払われると見込まれる賃金の額

③ 法第四十一条の二第一項第一号の厚生労働省令で定める業務は、次に掲げる業務（当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示（業務量に比して著しく短い期限の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に関する指示と認められるものを含む。）を受けて行うものを除く。）とする。

- 一 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- 二 資産運用（指図を含む。以下この号において同じ。）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務
- 三 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
- 四 顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務
- 五 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

④ 法第四十一条の二第一項第二号イの厚生労働省令で定める方法は、使用者が、次に掲げる事項を明らかにした書面に対象労働者の署名を受け、当該書面の交付を受ける方法（当該対象労働者が希望した場合にあつては、当該書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法）とする。

- 一 業務の内容
- 二 責任の程度
- 三 職務において求められる成果その他の職務を遂行するに当たつて求められる水準

⑤ 法第四十一条の二第一項第二号ロの基準年間平均給与額は、厚生労働省において作成する毎月勤労統計（以下「毎月勤労統計」という。）における毎月きまつて支給する給与の額の一月分から十二月分までの各月分の合計額とする。

⑥ 法第四十一条の二第一項第二号ハの厚生労働省令で定める額は、千七十五万円とする。

⑦～⑮（略）

◎労働基準法施行規則第二十四条の二の二第二項第六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）（抄）

労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省令第二十三号)第二十四条の二第六項第六号の規定に基づき、厚生労働大臣の指定する業務を次のように定め、平成九年四月一日から適用する。

- 一 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
- 二 事業運営において情報処理システム(労働基準法施行規則第二十四条の二の二第二項第二号に規定する情報処理システムをいう。)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
- 三 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
- 四 ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
- 五 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
- 六 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- 七 学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)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。)
- 八 公認会計士の業務
- 九 弁護士の業務
- 十 建築士の業務
- 十一 不動産鑑定士の業務
- 十二 弁理士の業務
- 十三 税理士の業務
- 十四 中小企業診断士の業務

◎ 労働基準法第三十八条の四第一項の規定により同項第一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）（抄）

第2 企画業務型裁量労働制の対象事業場

企画業務型裁量労働制の対象事業場に関し法第38条の4第1項に規定する事業場の使用者及び当該事業場の労働者並びに労使委員会の委員が留意すべき事項等は、次のとおりである。

1 労働基準法の一部を改正する法律（平成15年法律第104号）により、企画業務型裁量労働制を実施することができる事業場は、事業運営上の重要な決定が行われる事業場に限定されないこととなったところであるが、いかなる事業場においても企画業務型裁量労働制を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（以下「対象事業場」という。）においてのみ企画業務型裁量労働制を実施することができるものであることに留意する必要がある。

2 この場合において、対象事業場とは、第3の1の(1)のイ及びロに掲げる対象業務の要件に照らして、具体的には、次に掲げる事業場である。

(1) 本社・本店である事業場

(2) (1)に掲げる事業場以外の事業場であって次のいずれかに掲げるもの

イ 当該事業場の属する企業等に係る事業の運営に大きな影響を及ぼす決定が行われる事業場であり、例えば、次に掲げる事業場であること。

(イ) 当該事業場の属する企業等が取り扱う主要な製品・サービス等についての事業計画の決定等を行っている事業本部である事業場

(ロ) 当該事業場の属する企業等が事業活動の対象としている主要な地域における生産、販売等についての事業計画や営業計画の決定等を行っている地域本社や地域を統轄する支社・支店等である事業場

(ハ) 本社・本店である事業場の具体的な指示を受けることなく独自に、当該事業場の属する企業等が取り扱う主要な製品・サービス等についての事業計画の決定等を行っている工場等である事業場

なお、個別の製造等の作業や当該作業に係る工程管理のみを行っている場合は、対象事業場ではないこと。

ロ 本社・本店である事業場の具体的な指示を受けることなく独自に、当該事業場に係る事業の運営に大きな影響を及ぼす事業計画や営業計画の決定を行っている支社・支店等である事業場であり、例えば、次に掲げる事業場であること。

(イ) 本社・本店である事業場の具体的な指示を受けることなく独自に、当該事業場を含む複数の支社・支店等である事業場に係る事業活動の対象となる地域における生産、販売等についての事業計画や営業計画の決定等を行っている支社・支店等である事業場

(ロ) 本社・本店である事業場の具体的な指示を受けることなく独自に、当該事業場のみに係る事業活動の対象となる地域における生産、販売等についての事業計画や営業計画の決定等を行っている支社・支店等である事業場

なお、本社・本店又は支社・支店等である事業場の具体的な指示を受けて、個別の営業活動のみを行っている事業場は、対象事業場ではないこと。

第3 労使委員会が決議する法第38条の4第1項各号に掲げる事項

1 法第38条の4第1項第1号に規定する事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

対象業務は、次のイからロまでに掲げる要件のいずれにも該当するものである。

イ 事業の運営に関する事項についての業務であること

法第38条の4第1項第1号の「事業の運営に関する事項」とは、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事項又は当該事業場に係る事業の運営に影響を及ぼす独自の事業計画や営業計画をいい、対象事業場における事業の実施に関する事項が直ちにこれに該当するものではなく、例えば、次のように考えられること。

(イ) 本社・本店である事業場においてその属する企業全体に係る管理・運営とあわせて対顧客営業を行っている場合、当該本社・本店である事業場の管理・運営を担当する部署において策定される当該事業場の属する企業全体の営業方針については「事業の運営に関する事項」に該当する。

なお、当該本社・本店である事業場の対顧客営業を担当する部署に所属する個々の営業担当者が担当する営業については「事業の運営に関する事項」に該当しない。

(ロ) 事業本部である事業場における当該事業場の属する企業等が取り扱う主要な製品・サービス等について事業計画については「事業の運営に関する事項」に該当する。

(ハ) 地域本社や地域を統轄する支社・支店等である事業場における、当該事業場の属する企業等が事業活動の対象としている主要な地域における生産、販売等についての事業計画や営業計画については「事業の運営に関する事項」に該当する。

(ニ) 工場等である事業場において、本社・本店である事業場の具体的な指示を受けることなく独自に策定する、当該事業場の属する企業等が取り扱う主要な製品・サービス等についての事業計画については「事業の運営に関する事項」に該当する。

なお、個別の製造等の作業や当該作業に係る工程管理は「事業の運営に関する事項」に該当しない。

(ホ) 支社・支店等である事業場において、本社・本店である事業場の具体的な指示を受けることなく独自に策定する、当該事業場を含む複数の支社・支店等である事業場に係る事業活動の対象となる地域における生産、販売等についての事業計画や営業計画については「事業の運営に関する事項」に該当する。

(ヘ) 支社・支店等である事業場において、本社・本店である事業場の具体的な指示を受けることなく独自に策定する、当該事業場のみに係る事業活動の対象となる地域における生産、販売等についての事業計画や営業計画については「事業の運営に関する事項」に該当する。

なお、本社・本店又は支社・支店等である事業場の具体的な指示を受けて行う個別の営業活動は「事業の運営に関する事項」に該当しない。

ロ 企画、立案、調査及び分析の業務であること

法第38条の4第1項第1号の「企画、立案、調査及び分析の業務」とは、「企画」、「立案」、「調査」及び「分析」という相互に関連し合う作業を組み合わせて行うことを内容とする業務をいう。ここでいう「業務」とは、部署が所掌する業務ではなく、個々の労働者が使用者に遂行を命じられた業務をいう。

したがって、対象事業場に設けられた企画部、調査課等の「企画」、「立案」、「調査」又は「分析」に対応する語句をその名称に含む部署において行われる業務の全てが直ちに「企画、立案、調査及び分析の業務」に該当するものではない。

ハ 当該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業務であること

法第38条の4第1項第1号の「当該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」業務とは、使用者が主観的にその必要があると判断しその遂行の方法を大幅に労働者にゆだねている業務をいうものではなく、当該業務の性質に照らし客観的にその必要性が存するものであることが必要である。

ニ 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であること

法第38条の4第1項第1号の「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」とは、当該業務の遂行に当たり、その内容である「企画」、「立案」、「調査」及び「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をいう。

したがって、日常的に使用者の具体的な指示の下に行われる業務や、あらかじめ使用者が示す業務の遂行方法等についての詳細な手順に即して遂行することを指示されている業務は、これに該当しない。

(2) 留意事項

イ 対象業務は、(1)イから二までのいずれにも該当するものであることが必要であり、その全部又は一部に該当しない業務を労使委員会において対象業務として決議したとしても、当該業務に従事する労働者に関し、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、労使委員会の委員（以下「委員」という。）は留意することが必要である。

ロ 労使委員会において、対象業務について決議するに当たり、委員は、(イ)に掲げる対象業務となり得る業務の例及び(ロ)に掲げる対象業務となり得ない業務の例について留意することが必要である。

なお、(イ)に掲げる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、(ロ)に掲げる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ないことに留意することが必要である。

(イ) 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

(ロ) 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

ハ 対象業務について(1)ロにおいて「使用者が具体的な指示をしない」とされることに関し、企画業務型裁量労働制が適用されている場合であっても、業務の遂行の手段及び時間配分の決定等以外については、使用者は、労働者に対し必要な指示をすることについて制限を受けないものである。したがって、委員は、対象業務について決議するに当たり、使用者が労働者に対し業務の開始時に当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、中途において経過の報告を受けつつこれらの基本的事項について所要の変更の指示をすることは可能であることに留意することが必要である。

また、企画業務型裁量労働制の実施に当たっては、これらの指示が的確になされることが重要である。このため、使用者は、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とともに、労働者の上司に対し、これらの基本的事項を適正に設定し、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ことに留意することが必要である。

2 法第38条の4第1項第2号に規定する事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

法第38条の4第1項第2号の「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」であって使用者が対象業務に就かせる者（以下「対象労働者」という。）は、対象業務に常態として従事していることが原則である。

「対象業務を適切に遂行するために必要となる具体的な知識、経験等を有する労働者」の範囲については、対象業務ごとに異なり得るものであり、このため、対象労働者となり得る者の範囲を特定するために必要な職務経験年数、職能資格等の具体的な基準を明らかにすることが必要である。

(2) 留意事項

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、委員は、客観的にみて対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有しない労働者を含めて決議した場合、使用者が当該知識、経験等を有しない労働者を対象業務に就かせても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。例えば、大学の学部を卒業した労働者であって全く職務経験がないものは、客観的にみて対象労働者に該当し得ず、少なくとも3年ないし5年程度の職務経験を経た上で、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どうかの判断の対象となり得るものであることに留意することが必要である。

3 (略)

4 法第38条の4第1項第4号に規定する事項関係

(1) (略)

(2) 留意事項

イ～ハ (略)

ニ 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を決議に含めることが望ましいことに留意することが必要である。

ホ (略)

5 (略)

6 法第38条の4第1項第6号に規定する事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

法第38条の4第1項第6号により、使用者が同項の規定により労働者を対象業務に就かせたときは同項第3号に掲げる時間労働したものとみなすことについての当該労働者の同意は、当該労働者ごとに、かつ、同項第7号に規定する決議事項として定められる決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。

(2) 留意事項

イ 法第38条の4第1項第6号に規定する事項に関し決議するに当たり、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て当該労働者の同意を得ることとする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。

なお、使用者は、企画業務型裁量労働制の適用を受けることに同意しなかった場合の配置及び処遇は、同意をしなかっ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に留意することが必要である。

ロ 委員は、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については、書面によること等その手続に加えて、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。

7・8 (略)

◎労働基準法第四十一条の二第一項の規定により同項第一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31年厚生労働省告示第88号）（抄）

第2 本人同意

- 1 法第41条の2第1項の規定による労働者の同意(以下「本人同意」という。)に関し、使用者は、本人同意を得るに当たってその時期、方法等の手続をあらかじめ具体的に明らかにすることが適当である。このため、委員は、本人同意を得るに当たっての手続を決議に含めることが適当である。
- 2 本人同意を得るに当たって、使用者は、労働者本人にあらかじめ次に掲げる事項を書面で明示することが適当である。
 - (1) 高度プロフェッショナル制度の概要
 - (2) 当該事業場における決議の内容
 - (3) 本人同意を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
 - (4) 本人同意をしなかった場合の配置及び処遇並びに本人同意をしなかったことに対する不利益取扱いが行ってはならないものであること。
 - (5) 本人同意の撤回ができること及び本人同意の撤回に対する不利益取扱いが行ってはならないものであること。
- 3 本人同意の対象となる期間は、1年未満の期間の定めのある労働契約を締結している労働者については当該労働契約の期間、期間の定めのない労働契約又は1年以上の期間の定めのある労働契約を締結している労働者については長くとも1年間とし、当該期間が終了することに、必要に応じ法第41条の2第1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。)に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度等について見直しを行った上で、改めて本人同意を得ることが適当である。なお、これらの見直しを行う場合には、使用者は、労使委員会に対し事前にその内容について説明することが適当である。
- 4 本人同意の対象となる期間を1箇月未満とすることは、労働者が対象業務に従事する時間に関する裁量を発揮しがたいこととなるため認められない。
- 5 使用者は、労働者を高度プロフェッショナル制度の対象とすることで、その賃金の額が対象となる前の賃金の額から減ることにならないようにすることが必要である。
- 6 使用者から一方的に本人同意を解除することはできない。

第3 労使委員会が決議する法第41条の2第1項各号に掲げる事項

- 1 法第41条の2第1項第1号に掲げる事項関係
 - (1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項
 - イ 対象業務は、次の(イ)及び(ロ)に掲げる要件のいずれにも該当するものである。
 - (イ) 当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けて行うものでないこと。
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34条の2第3項に規定する「当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示(業務量に比して著しく短い期限の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に関する指示と認められるものを含む。)を受けて行うものを除く」の「具体的な指示」とは、対象労働者から対象業務に従事する時間に関する裁量を失わせるような指示をいい、対象業務は働く時間帯の選択や時間配分について自らが決定できる広範な裁量が対象労働者に認められている業務でなければならない。また、実質的に業務に従事する時間に関する指示と認められる指示についても、「具体的な指示」に含まれるものである。
ここでいう「具体的な指示」として、次のようなものが考えられる。
 - ① 出勤時間の指定等始業・終業時間や深夜・休日労働等労働時間に関する業務命令や指示
 - ② 対象労働者の働く時間帯の選択や時間配分に関する裁量を失わせるような成果・業務量の要求や納期・期限の設定
 - ③ 特定の日時を指定して会議に出席することを一方的に義務付けること。
 - ④ 作業工程、作業手順等の日々のスケジュールに関する指示

(ロ) 則第34条の2第3項各号に掲げる業務のいずれかに該当するものであること。

① 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務

則第34条の2第3項第1号の「金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務」とは、金融取引のリスクを減らしてより効率的に利益を得るため、金融工学のほか、統計学、数学、経済学等の知識をもって確率モデル等の作成、更新を行い、これによるシミュレーションの実施、その結果の検証等の技法を駆使した新たな金融商品の開発の業務をいう。

ここでいう「金融商品」とは、金融派生商品(金や原油等の原資産、株式や債券等の原証券の変化に依存してその値が変化する証券)及び同様の手法を用いた預貯金等をいう。

② 資産運用(指図を含む。以下この②において同じ。)の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務

則第34条の2第3項第2号の「資産運用(指図を含む。以下この号において同じ。)の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務」とは、金融知識等を活用した自らの投資判断に基づく資産運用の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務をいう。

③ 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

則第34条の2第3項第3号の「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」とは、有価証券等に関する高度の専門知識と分析技術を応用して分析し、当該分析の結果を踏まえて評価を行い、これら自らの分析又は評価結果に基づいて運用担当者等に対し有価証券の投資に関する助言を行う業務をいう。

ここでいう「有価証券市場における相場等の動向」とは、株式相場、債券相場の動向のほかこれらに影響を与える経済等の動向をいい、「有価証券の価値等」とは、有価証券に投資することによって将来得られる利益である値上がり益、利子、配当等の経済的価値及び有価証券の価値の基盤となる企業の事業活動をいう。

④ 顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務

則第34条の2第3項第4号の「顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務」とは、企業の事業運営についての調査又は分析を行い、企業に対して事業・業務の再編、人事等社内制度の改革など経営戦略に直結する業務改革案等を提案し、その実現に向けてアドバイスや支援をしていく業務をいう。

ここでいう「調査又は分析」とは、顧客の事業の運営に関する重要な事項について行うものであり、顧客から調査又は分析を行うために必要な内部情報の提供を受けた上で、例えば経営状態、経営環境、財務状態、事業運営上の問題点、生産効率、製品や原材料に係る市場の動向等について行う調査又は分析をいう。

⑤ 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

則第34条の2第3項第5号の「新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務」とは、新たな技術の研究開発、新たな技術を導入して行う管理方法の構築、新素材や新型モデル・サービスの研究開発等の業務をいい、専門的、科学的な知識、技術を有する者によって、新たな知見を得ること又は技術的改善を通じて新たな価値を生み出すことを目的として行われるものをいう。

ロ 対象業務について決議するに当たり、決議に係る業務の具体的な範囲及び当該業務が則第34条の2第3項各号に掲げる業務のいずれに該当するかを明らかにすることが必要である。

ハ イ(イ)及び(ロ)の全部又は一部に該当しない業務を労使委員会において対象業務として決議したとしても、当該業務に従事する労働者に関し、高度プロフェッショナル制度の効果は生じない。

(2) 留意事項

- イ 対象業務は、部署が所掌する業務全体ではなく、対象となる労働者に従事させることとする業務をいう。したがって、対象業務の語句(例えば、「研究」、「開発」)に対応する語句をその名称に含む部署(例えば、「研究開発部」)において行われる業務の全てが対象業務に該当するものではない。
- ロ 労使委員会において対象業務について決議するに当たり、委員は、次に掲げる対象業務となり得る業務の例及び対象業務となり得ない業務の例について留意することが必要である。なお、対象業務となり得る業務の例については、(1)イ(イ)及び(ロ)に該当する場合に対象業務として決議し得るものである。また、対象業務となり得る業務の例に該当しないものは対象業務として決議し得ないとするものではない。対象業務となり得ない業務の例については、これに該当しないものは対象業務として決議し得るとするものではない。

(イ) 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務

① 対象業務となり得る業務の例

- ・ 資産運用会社における新興企業の株式を中心とする富裕層向け商品(ファンド)の開発の業務

② 対象業務となり得ない業務の例

- ・ 金融商品の販売、提供又は運用に関する企画立案又は構築の業務
- ・ 保険商品又は共済の開発に際してアクチュアリーが通常行う業務
- ・ 商品名の変更や既存の商品の組合せのみをもって行う金融商品の開発の業務
- ・ 専らデータの入力又は整理を行う業務

(ロ) 資産運用(指図を含む。以下この(ロ)において同じ。)の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務

① 対象業務となり得る業務の例

- ・ 資産運用会社等における投資判断に基づく資産運用の業務(いわゆるファンドマネージャーの業務)
- ・ 資産運用会社等における投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務(いわゆるトレーダーの業務)
- ・ 証券会社等における投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務(いわゆるディーラーの業務)

② 対象業務となり得ない業務の例

- ・ 有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断を伴わない顧客からの注文の取次の業務
- ・ ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの指示を受けて行う業務
- ・ 金融機関における窓口業務
- ・ 個人顧客に対する預金、保険、投資信託等の販売・勧誘の業務
- ・ 市場が開いている時間は市場に張り付くよう使用者から指示され、実際に張り付いていなければならない業務
- ・ 使用者から指示された取引額・取引量を処理するためには取引を継続し続けなければならない業務
- ・ 金融以外の事業を営む会社における自社資産の管理、運用の業務

(ハ) 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

① 対象業務となり得る業務の例

- ・ 特定の業界の中長期的な企業価値予測について調査分析を行い、その結果に基づき、推奨銘柄について投資判断に資するレポートを作成する業務

② 対象業務となり得ない業務の例

- ・ 一定の時間を設定して行う相談業務
- ・ 専ら分析のためのデータ入力又は整理を行う業務

(二) 顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務

- ① 対象業務となり得る業務の例
 - ・ コンサルティング会社において行う顧客の海外事業展開に関する戦略企画の考案の業務
- ② 対象業務となり得ない業務の例
 - ・ 調査又は分析のみを行う業務
 - ・ 調査又は分析を行わず、助言のみを行う業務
 - ・ 専ら時間配分を顧客の都合に合わせざるを得ない相談業務
 - ・ 個人顧客を対象とする助言の業務
 - ・ 商品・サービスの営業・販売として行う業務
 - ・ 上席の指示やシフトに拘束され、働く時間帯の選択や時間配分に裁量が認められない形態でチームのメンバーとして行う業務
 - ・ サプライヤーが代理店に対して行う助言又は指導の業務

(ホ) 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

- ① 対象業務となり得る業務の例
 - ・ メーカーにおいて行う要素技術の研究の業務
 - ・ 製薬企業において行う新薬の上市に向けた承認申請のための候補物質の探索や合成、絞り込みの業務
 - ・ 既存の技術等を組み合わせることで応用することによって新たな価値を生み出す研究開発の業務
 - ・ 特許等の取得につながり得る研究開発の業務
- ② 対象業務となり得ない業務の例
 - ・ 作業工程、作業手順等の日々のスケジュールが使用者からの指示により定められ、そのスケジュールに従わなければならない業務
 - ・ 既存の商品やサービスにとどまり、技術的改善を伴わない業務
 - ・ 既存の技術等の単なる組合せにとどまり、新たな価値を生み出すものではない業務
 - ・ 他社のシステムの単なる導入にとどまり、導入に当たり自らの研究開発による技術的改善を伴わない業務
 - ・ 専門的、科学的な知識、技術がなくても行い得る既存の生産工程の維持・改善の業務
 - ・ 完成品の検査や品質管理を行う業務
 - ・ 研究開発に関する権利取得に係る事務のみを行う業務
 - ・ 生産工程に従事する者に対する既知の技術の指導の業務
 - ・ 上席の研究員の指示に基づく実験材料の調達や実験準備の業務

八 対象業務について「当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示(業務量に比して著しく短い期限の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に関する指示と認められるものを含む。)を受けて行うものを除く」とされていることに関し、高度プロフェッショナル制度が適用されている場合であっても、当該具体的な指示に該当するもの以外については、使用者は、対象労働者に対し必要な指示をすることは可能である。したがって、使用者が対象労働者に対し業務の開始時に当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、中途において経過の報告を受けつつこれらの基本的事項について所要の変更の指示をすることは可能である。

また、使用者は、対象労働者の上司に対し、業務に従事する時間に関し具体的な指示を行うことはできないこと等高度プロフェッショナル制度の内容に関し必要な管理者教育を行うことが必要である。

2 法第41条の2第1項第2号に掲げる事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

イ 対象労働者は、次の(イ)及び(ロ)に掲げる要件のいずれにも該当するものである。

(イ) 職務が明確に定められていること。

法第41条の2第1項第2号イの「職務が明確に定められている」とは、当該対象労働者の業務の内容、責任の程度及び職務において求められる成果その他の職務を遂行するに当たって求められる水準(以下「職務の内容」という。)が具体的に定められており、当該対象労働者の職務の内容とそれ以外の職務の内容との区別が客観的になされていることをいう。したがって、例えば、業務の内容が抽象的に定められており、使用者の一方的な指示により業務を追加することができるものは、職務が明確に定められているとはいえない。

また、職務を定めるに当たり、働き方の裁量を失わせるような業務量や成果を求めるものではないことが必要である。

さらに、職務の内容を変更する場合には再度合意を得ることが必要であり、その場合であっても職務の内容の変更は対象業務の範囲内に限られるものである。

(ロ) 法第41条の2第1項第2号ロに規定する要件を満たしていること。

法第41条の2第1項第2号ロの「労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額」とは、個別の労働契約又は就業規則等において、名称の如何にかかわらず、あらかじめ具体的な額をもって支払われることが約束され、支払われることが確実に見込まれる賃金は全て含まれるものである。

したがって、労働者の勤務成績、成果等に応じて支払われる賞与や業績給等、その支給額があらかじめ確定されていないものは含まれないものである。ただし、賞与や業績給でもいわゆる最低保障額が定められ、その最低保障額については支払われることが確実に見込まれる場合には、その最低保障額は含まれるものである。また、一定の具体的な額をもって支払うことが約束されている手当は含まれるが、支給額が減少し得る手当は含まれないものである。

ロ 対象労働者について決議するに当たり、法第41条の2第1項第2号に掲げる労働者の範囲を明らかにすることが必要である。また、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、対象業務以外の業務にも常態として従事している者は対象労働者とはならない。

(2) 留意事項

イ 職務を定めるに当たり、使用者及び労働者は、職務において求められる成果その他の職務を遂行するに当たって求められる水準を客観的なものとするのが望ましい。

ロ 労使委員会において、法第41条の2第1項第2号に掲げる労働者の範囲について決議するに当たり、委員は、事業場の実態や対象業務の性質等に応じて当該範囲を定めることが適当である。

例えば、当該範囲を一定の職務経験年数や資格を有する労働者に限ることを決議で定めることや、則第34条の2第6項に定める額よりも高い額を年収要件として決議で定めることも可能である。

3～5 (略)

6 法第41条の2第1項第6号に掲げる事項関係

(1) (略)

(2) 留意事項

委員は、把握した対象労働者の健康管理時間及びその健康状態に応じて、対象労働者への高度プロフェッショナル制度の適用について必要な見直しを行うことを決議に含めることが望ましい。例えば、健康管理時間が一定時間を超えた労働者については高度プロフェッショナル制度を適用しないこととするなどが考えられる。

7 法第41条の2第1項第7号に掲げる事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

イ 決議に際し、法第41条の2第1項第7号の「同意の撤回に関する手続」について、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。

ロ 使用者は、本人同意を撤回した場合の配置及び処遇について、本人同意を撤回した対象労働者をそのことを理由として不利益に取り扱ってはならない。

ハ 本人同意の撤回を申し出た対象労働者については、その時点から高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じない。

(2) 留意事項

委員は、本人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。当該撤回後の配置及び処遇又はその決定方法については、使用者が意図的に制度の要件を満たさなかった場合等本人同意の撤回に当たらない場合には適用されないよう定めることが適当である。

8 (略)

9 法第41条の2第1項第9号に掲げる事項関係

使用者は、本人同意をしなかった場合の配置及び処遇について、本人同意をしなかった労働者をそのことを理由として不利益に取り扱ってはならない。

10・11 (略)

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

第3 裁量労働制（法第38条の3、法第38条の4関係）

2 企画業務型裁量労働制（法第38条の4関係）

(1)～(3)（略）

(4) 健康・福祉確保措置

ア（略）

イ 企画業務型指針第3の4の4の(2)の二に規定する「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。

◎ 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（平成30年12月28日付け基発1228第15号）（※令和元年7月12日付け基発0712第2号、雇均発0712第2号による改正後）（抄）

第4 高度プロフェッショナル制度（法第41条の2関係）

<複数の対象業務に該当する場合>

問17 対象労働者が従事する業務の内容が則第34条の2第3項の対象業務の複数に該当する場合でも、高度プロフェッショナル制度の適用対象となるか。

答17 則第34条の2第3項の対象業務に該当する限り、対象労働者が従事する業務の内容が複数の対象業務に該当する場合であっても、決議の内容及び職務に関する合意を前提に、高度プロフェッショナル制度を適用することは可能である。

<新卒者への適用>

問50 新卒者に高度プロフェッショナル制度を適用できるか。

答50 法令の要件を満たす限り、新卒者について高度プロフェッショナル制度を適用することは可能である。ただし、高プロ指針第3の2に定められているとおり、対象労働者の範囲を一定の職務経験年数を有する労働者に限ることを決議で定めることも可能であり、仮に決議で新卒者には適用しないこととしている場合には、適用することはできない。