

各論点ごとの考え方のたたき台（その1）（案）

<論点>

1 対象となる業務及び労働者

（1） 専門業務型裁量労働制について

（注）対象業務は、「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」（労働基準法（以下「法」という。）第38条の3第1項第1号）とされており、具体的な業務が省令で限定列挙されている。

① 現行のままで良いのではないか。

- ・対象業務を広げるべきという意見はあるものの、労使ともに現行制度でよいとする意見が多い（アンケート）。

② 対象業務を広げるべきか。

（2） 企画業務型裁量労働制について

（注）対象業務は、「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しないこととする業務」（法第38条の4第1項第1号）とされており、対象となる業務は、指針（告示）で示された判断基準に該当するものに限定されている。

① 現行のままで良いのではないか。

- ・裁量労働制の趣旨を踏まえるならば、事業場及び業務の両面で範囲を明確にしておけば足りるのではないか。

② 一部拡大すべきではないか。

- ・対象業務の範囲が狭すぎるとの意見が多い（アンケート）。
- ・広げるとすると、企業の新分野進出、外部コンサルタントの活用、持株会社化等の状況も踏まえれば、「新たな分野を開拓するための新製品」の企画・立案・調査・分析の業務や、他企業の事業の運営に関する事項についての業務等を対象としてはどうか。
- ・100%企画等業務のみというのは企業の実態に合わないため、労働者が対象業務以外の業務を行うことがある場合についても、それが「従たる業務」である場合には、その労働者を対象としても良いのではないか（ヒアリング）。

③ 対象業務を労使の決定にゆだねるべきではないか。

- ・具体的な範囲は労使にゆだねるべきとの意見が多い（アンケート）。
- ・指針で示す定義はガイドライン（目安）にとどめ、実際の対象業務の決定は労使の自治にゆだねるべきとの意見が多い（ヒアリング）。

2 法的効果等

(1) 専門業務型裁量労働制について

① 現行のままで良いのではないか。

- ・対象となる業務が専門業務に限定されており、その遂行に通常必要とされる時間を把握しやすくなっているため、「みなし労働時間」を定めやすくなっている。
- ・「みなし労働時間」を労働時間の実績で設定する事業場があることなどから、「みなし労働時間」と実労働時間の差はさほど大きくない（アンケート）。

② 運用上の工夫により適正化を図るべきではないか。

(2) 企画業務型裁量労働制について

① 実労働時間との乖離のない「みなし労働時間」が設定されるような措置を講ずるべきではないか。

- ・企画業務型裁量労働制の適用労働者の中には、「仕事の裁量が与えられることにより、仕事がやりやすくなった」、「自らの能力の有効発揮に役立つと思った」、「能力や仕事の成果に応じた処遇の向上や公平な処遇が期待できるといった」等の点について、適用前の期待どおりであったとする者が多い（アンケート）。
- ・一方、みなし労働時間を所定労働時間で設定している事業場が多く、実労働時間との乖離は専門業務型より大きくなっている（アンケート）。
- ・専門業務型と異なり、「みなし労働時間」の設定が困難な要素が多いとしても裁量労働制の趣旨に鑑み、厳正な運用を行う必要がある。

② 裁量労働制の趣旨を踏まえ、真に裁量性を確保する措置を講ずるべきではないか。

- ・裁量労働制適用労働者に対する出勤・退勤時刻の適用の有無については、「一律の出退勤時刻を定めている」とする事業場が一定数存在する（アンケート）。
- ・また、上司により裁量労働制適用労働者に対して、業務の遂行についての具体的な指示や、ある仕事の進行中に追加の業務を命じられる実態が見られる（アンケート）。
- ・裁量労働制の趣旨を踏まえ、適用労働者について、出退勤の自由や業務の遂行方法についての裁量性を確保すべきではないか。
- ・適用労働者が労働の配分について裁量をもてないような内容の包括的な指示を抑制又は禁止する措置を講ずるべきではないか。
- ・追加の業務の指示等により、裁量労働制の適用労働者に過重労働を強いることがないよう、運用面の工夫をすべきではないか。

③ 労働時間規制を適用除外する労働者を分離してもよいのではないか。

（創造的・専門的能力を真に発揮するため、一定の要件（本人の同意とともに、一定額以上の年収及び一定の休日・有給休暇の完全取得等の健康確保措置が確保されること）が満たされる場合に限り、労働時間規制を適用除外する労働者がいてもよいのではないか。）

- ・「成果主義型人事労務管理の導入の一環として」や「労働者の創造的能力を高め、発揮を促すため」に裁量労働制を導入している事業場が多い（アンケート）。
- ・「一定数の休日・休暇又は一定以上の水準の年収が確保されるならば、労働時間に関する規制を適用除外しても良い」とする労働者が相当数いる（アンケート）。