

事務連絡
令和5年11月6日

都道府県労働局労働基準部監督課長 殿

厚生労働省労働基準局労働条件政策課

「令和5年改正労働基準法施行規則等に係る裁量労働制に関するQ&A」
の追加について

「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）による改正後の労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）、「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）による改正後の「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）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」（平成9年労働省告示第7号）並びに「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）」（令和5年8月2日付け基発0802第7号）については、令和5年8月2日に「令和5年改正労働基準法施行規則等に係る裁量労働制に関するQ&A」について」（令和5年8月2日付け事務連絡）においてそのQ&Aをお示ししていたところですが、今般、都道府県労働局からの問合せ等に基づき、追加のQ&Aを作成しましたので、別添のとおりお示しします。

別添

令和5年改正労働基準法施行規則等に係る 裁量労働制に関するQ & A

令和5年8月作成
(令和5年11月追加)

厚生労働省労働基準局

(注1) 本文中の法令等の略称は、以下のとおりとする。

法 …労働基準法（昭和22年法律第49号）

安衛法 …労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）

安衛則 …労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）

改正省令…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）

改正告示…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）

新規則 …改正省令による改正後の労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

企画指針…改正告示による改正後の労働基準法第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）

対象業務告示…改正告示による改正後の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）

施行通達…令和5年8月2日付け基発0802第7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施行等について（裁量労働制）」

(注2) 本文中の用語の略称は、以下のとおりとする。

専門型 …専門業務型裁量労働制

企画型 …企画業務型裁量労働制

(注3) 番号に※を付した質問は、令和5年8月2日付け厚生労働省労働基準局労働条件政策課事務連絡「「令和5年改正労働基準法施行規則等に係る裁量労働制に関するQ&A」について」に収録したものと同内容です。

＜目 次＞

【1 同意及び同意の撤回（専門型・企画型）】

番号	質問内容	頁
1-1 ※	専門型・企画型において、使用者が明示した上で説明して労働者の同意を得ることを労使協定又は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とされている事項のうち、「制度の概要」にみなし労働時間は含まれるか。	8
1-2 ※	専門型・企画型の適用に当たり、労働者の同意が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、労働時間のみなしの効果は認められないとされているが、「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」とは具体的にどのような場合か。	8
1-3 ※	専門型・企画型において、労使協定又は決議事項として「同意の撤回に関する手続」が設けられたが、労使協定又は決議において同意の撤回は認めない旨を定めることは可能か。	8
1-4	制度適用に当たっての同意取得は、書面であることが必要か。	8
1-5	同意を取得するに当たっては、事業場における裁量労働制の制度の概要等について、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又は労使委員会決議で定めることが適当であるとされているが、この「明示した上で説明」については書面で行う必要があるか。	9
1-6	労使協定又は決議の有効期間満了後、改めて労使協定を締結又は決議し、同制度を適用する場合、労働者の同意も再度取得する必要があるか。	10
1-7	労使協定又は決議において同意の撤回の手続を定める際、同意の撤回を申し出るタイミングを指定することは可能か。	10

【2 みなし労働時間と処遇の確保（専門型・企画型）】

番号	質問内容	頁
2-1 ※	専門型・企画型において、裁量労働制を導入する際の労使委員会における調査審議又は労使での協議において、労働者の賃金水準を示すことが望ましいとされているが、具体的にどのように示せばよいのか。	11
2-2 ※	専門型・企画型において、「相応の処遇」とは具体的にどのようなものか。	11

2-3	裁量労働制適用労働者が同意の撤回をした場合に、裁量労働制非適用労働者の等級が適用労働者のものより低いために、同意の撤回後に基本給額や手当額が撤回前より下がる場合や、適用労働者のみ支給対象の手当が支給されなくなる場合、これらは同意の撤回を理由とした不利益な取扱いに当たるか。	11
2-4	令和6年3月31日まで専門型を適用していたが、令和6年4月1日以降労働者の同意を取得できず制度が適用されないこととなった場合に、裁量労働制非適用労働者の等級が適用労働者のものより低いために、基本給額や手当額が従前よりも下がる場合や、適用労働者のみ支給対象の手当が支給されなくなる場合、これらは同意をしなかったことによる不利益な取扱いに当たるか。	12

【3 健康・福祉確保措置（専門型・企画型）】

番号	質問内容	頁
3-1 ※	専門型・企画型において、労働時間の状況の把握方法は「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」であることが必要とされているが、「その他の適切なもの」として、労働者の自己申告による把握を行うことは可能か。	13
3-2 ※	専門型・企画型における労働時間の状況の把握方法について、「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」として労働者の自己申告による把握が可能な場合とはどのような場合か。	13
3-3 ※	専門型・企画型において、健康・福祉確保措置における「把握した労働時間」については、把握した労働時間の状況に基づいて実施することは可能か。	14
3-4 ※	専門型・企画型において、健康・福祉確保措置に規定されている「勤務状況」とは何か。	14
3-5 ※	専門型・企画型において、健康・福祉確保措置として、設定する勤務間インターバル（終業から始業までに一定時間以上の継続した休憩時間を確保すること）の時間や、設定する深夜業の回数制限（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）として具体的にどのような基準を設定することが適切か。	14
3-6 ※	専門型・企画型において、健康・福祉確保措置のうち、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	14

	たときは裁量労働制の対象から外す措置並びに把握した労働時間が一定時間を超える適用対象の労働者への医師の面接指導の措置に規定されている「一定時間」とは具体的に何時間のことか。	
3-7 ※	専門型・企画型において、健康・福祉確保措置として、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みなしの効果が生じないこととする措置を定めた場合に、一定期間の適用をしないこととした上で、同期間経過後に再度制度を適用することをあらかじめ協定又は決議し、実施することも可能か。	15
3-8	健康・福祉確保措置に基づき一定期間裁量労働制を適用しないこととしたのち、当該期間を経過した場合に再度裁量労働制を適用する旨、就業規則等に定めて労働者に周知することをもって、本人の同意を得たものとすることは可能か。	15

【4 M&Aアドバイザー業務（専門型）】

番号	質問内容	頁
4-1 ※	M&Aアドバイザー業務について、複数名のチームにおいて、「調査又は分析」と「考案及び助言」を分業している場合には、対象業務に該当しないか。	16
4-2	M&Aアドバイザー業務を所掌する部署における業務であれば、全て専門型の対象業務に該当するか。	16
4-3	M&A仲介会社の労働者についても、M&Aアドバイザー業務によって専門型を適用することは可能か。	16
4-4	M&Aアドバイザー業務に従事しつつ、それ以外の業務にも従事する場合、それが短時間であってもみなしの効果は発生しないのか。	17

【5 労使委員会（企画型）】

番号	質問内容	頁
5-1 ※	企画型において、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の労使委員会への説明については、変更の前に行わなければならないのか。	17
5-2 ※	労使委員会の運営規程に記載が求められている「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	17

	の説明に関する事項」や「制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項」については、具体的にどのような項目を記載することが考えられるのか。	
--	-----------------------------------------------------------------------	--

【6 定期報告（企画型）】

番号	質問内容	頁
6-1 ※	定期報告の頻度として、決議の有効期間の始期から起算して6箇月以内に1度、その後1年以内に1度とされているが、決議の有効期間を6箇月超かつ1年6箇月未満の期間と定めているような場合に、決議の有効期間が満了した後も2度目の報告を行わなければならないのか。	19
6-2 ※	例えば、有効期間を1年間と定めた決議に続けて、同様に次の決議を行う場合、前の決議の2度目の定期報告と次の決議の1度目の定期報告については、それぞれ別途行う必要があるか。	20

【7 経過措置関係（専門型・企画型）】

番号	質問内容	頁
7 ※	専門型・企画型において、令和6年4月1日を前に、今回の改正省令及び改正告示に則した協定又は決議を行い、労働基準監督署に新様式で届出を行うことは可能か。	21

【8 その他（専門型・企画型）】

番号	質問内容	頁
8-1 ※	専門型・企画型において、労使協定又は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、労使協定又は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されたが、保存方法は書面に限られるか。	23
8-2 ※	専門型・企画型において、裁量労働制の適用対象である「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（労働者への賃金・手当の支給状況や評価結果等をいう。）」を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等又は労使委員会に開示することが適当とされているが、具体的にどのように示せば良いのか。裁量労働制の適用対象である労働者が1名の場合はどのように対応すればよいか。	23

8-3	労使協定及び労使委員会決議について自動更新の定めをすることは可能か。また、労使協定及び労使委員会決議の有効期間について決まりはあるか。	23
-----	---------------------------------------------------------------------	----

< Q & A >

【 1 同意及び同意の撤回（専門型・企画型）】

1-1 ※	<p>(Q) 専門型・企画型において、使用者が明示した上で説明して労働者の同意を得ることを労使協定又は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とされている事項のうち、「制度の概要」にみなし労働時間は含まれるか。</p> <hr/> <p>(A) 含まれる。使用者は、労使協定又は労使委員会で決議を行ったみなし労働時間の時間数のみならず、実際の労働時間数にかかわらずみなし労働時間の時間数労働したものとみなされることを明示した上で、説明を行うことが考えられる。</p>
1-2 ※	<p>(Q) 専門型・企画型の適用に当たり、労働者の同意が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、労働時間のみなしの効果は認められないとされているが、「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」とは具体的にどのような場合か。</p> <hr/> <p>(A) 個別具体的に判断する必要があるが、裁量労働制導入後の処遇等について説明することが求められており、例えば、労働者に対して、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、同意に先立ち、誤った説明を行ったことなどにより、労働者が専門型又は企画型の適用の是非について検討や判断が適切にできないままに同意に至った場合などは、自由な意思に基づいてされたものとは認められないものと考えられる。</p>
1-3 ※	<p>(Q) 専門型・企画型において、労使協定又は決議事項として「同意の撤回に関する手続」が設けられたが、労使協定又は決議において同意の撤回は認めない旨を定めることはできるか。</p> <hr/> <p>(A) できない。同意の撤回に関する手続は、同意の撤回が可能であることを前提として定める必要がある。</p>
1-4	<p>(Q) 制度適用に当たっての同意取得は、書面であることが必要か。</p> <hr/> <p>(A) 専門型・企画型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、書面の交付を受ける方法のみならず、電子メールや企</p>

	<p>業内のイントラネット等を活用して電磁的記録の提供を受ける方法により取得することが可能である。</p> <p>もともと、いずれの方法で同意を取得するとしても、同意を取得するに際し、</p> <p>① 対象業務の内容を始めとする協定又は決議の内容等当該事業場における裁量労働制の制度の概要</p> <p>② 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</p> <p>③ 同意しなかった場合の配置及び処遇</p> <p>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が必要である。</p> <p>また、同意に関する労働者ごとの記録を労使協定又は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ため、書面や電磁的記録といった記録に残るもので同意を得た上、適切に保存する必要がある。</p>
1-5	<p>(Q) 同意を取得するに当たっては、事業場における裁量労働制の制度の概要等について、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又は労使委員会決議で定めることが適当であるとされているが、この「明示した上で説明」については書面で行う必要があるか。</p> <hr/> <p>(A) 専門型・企画型の同意取得に際しての制度概要等の明示について、必ずしも書面のみに限定しているものではないが、労働者の同意は自由な意思に基づくものであることが必要であり、労働者が自身に適用される制度内容等を十分に理解、納得した上で同意を行うことが必要である。そのため、書面の交付による方法や、電子メールや企業内のイントラネット等を活用して電磁的記録を交付する方法等を用いることで労働者が制度を確実に理解できるよう明示をすることが適切である。</p> <p>なお、「明示」のみならず「明示した上で説明」することを求めた趣旨は、労働者が自身に適用される制度内容等を十分に理解、納得した上で同意を行うことを担保する点にある。したがって、書面等で制度概要等を明示するのみではならず、それに加えて労働者が制度概要等を理解できるような説明を行うことが必要であり、例えば、適用対象者向けの説明会の開催（質疑応答ができる形で行われるもの）や、説明動画による説明を行った上で</p>

	<p>質問の機会（メールやイントラネットでの質問受付等）を設けることなどが考えられる。</p>
1-6	<p>（Q）労使協定又は決議の有効期間満了後、改めて労使協定を締結又は決議し、同制度を適用する場合、労働者の同意も再度取得する必要があるか。</p> <hr/> <p>（A）労働者の同意については、労働者ごとに、かつ、協定又は決議の有効期間ごとに取得する必要がある。そのため、労使協定又は決議の有効期間の満了に当たって、再度労使協定を締結又は決議する場合には、改めて労働者の同意を取得する必要がある。その際には、改めて制度の概要等を明示した上で説明し、労働者の同意を取得することが適当である。</p>
1-7	<p>（Q）労使協定又は決議において同意の撤回の手続を定める際、同意の撤回を申し出るタイミングを指定することは可能か。</p> <hr/> <p>（A）基本的に同意の撤回は労働者の任意の時期に申出を行うことが可能とし、その時点から適用が解除されるようにすることが適切であるが、労使協定や決議において、同意の撤回の手続について、例えば「適用解除予定日の○日前までに同意の撤回を申し出る必要がある」等の定めをすることは可能である。</p> <p>その場合において、労働者の同意の撤回を踏まえた労務管理上の手続きにおいて一定の期間が必要な場合も考えられるが、必要以上に長い期間を設定することは、実質的に労働者の同意の撤回を認めていないこととなり、不適當である。</p>

【2 みなし労働時間と処遇の確保（専門型・企画型）】

<p>2-1 ※</p>	<p>(Q) 専門型・企画型において、裁量労働制を導入する際の労使委員会における調査審議又は労使での協議において、労働者の賃金水準を示すことが望ましいとされているが、具体的にどのように示せばよいのか。</p> <hr/> <p>(A) 専門型又は企画型の適用対象となる労働者の範囲や、当該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について検討を行い、相応の処遇を確保することに資するような内容を示すことが考えられ、裁量労働制の適用を予定している労働者が属する層の賃金水準が分かる資料を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等又は労使委員会に示すことが望ましい。</p>
<p>2-2 ※</p>	<p>(Q) 専門型・企画型において、「相応の処遇」とは具体的にどのようなものか。</p> <hr/> <p>(A) 「相応の処遇」については、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等や労使委員会が個別具体的に事業場の状況を踏まえて判断する必要があるが、通常の労働時間制度ではなく、裁量労働制というみなし労働時間制を適用するのにふさわしい処遇が確保されていることが必要である。</p> <p>また、使用者は、適用対象となり得る労働者の範囲について定めるに当たり、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、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等又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。また、適用対象の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（適用対象の労働者への賃金・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とされていることを踏まえ、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等又は労使委員会は、ふさわしい処遇が確保されていることを把握し、制度の趣旨に沿ったものとなっているかを確認することが必要である。</p>
<p>2-3</p>	<p>(Q) 裁量労働制適用労働者が同意の撤回をした場合に、裁量労働制非適用労働者の等級が適用労働者のものより低いために、同意の</p>

	<p>撤回後に基本給額や手当額が撤回前より下がる場合や、適用労働者のみ支給対象の手当が支給されなくなる場合、これらは同意の撤回を理由とした不利益な取扱いに当たるか。</p> <hr/> <p>(A) 裁量労働制適用前に、あらかじめ労働契約（個別の労働契約や就業規則等）の内容として、適用労働者と非適用労働者の等級とそれに基づく賃金額や、適用労働者のみ支給対象の手当が定められている場合には、撤回後の労働条件は当該労働契約の内容に基づき決定されるものであるから、その内容が明らかに合理性のないものでない限り、撤回を理由とする不利益取扱いには当たらない。</p> <p>なお、同意の撤回後の処遇等について、あらかじめ労使協定又は決議で定めておくことが望ましいことに留意する必要がある。</p>
2-4	<p>(Q) 令和6年3月31日まで専門型を適用していたが、令和6年4月1日以降労働者の同意を取得できず制度が適用されないこととなった場合に、裁量労働制非適用労働者の等級が適用労働者のものより低いために、基本給額や手当額が従前よりも下がる場合や、適用労働者のみ支給対象の手当が支給されなくなる場合、これらは同意をしなかったことによる不利益な取扱いに当たるか。</p> <hr/> <p>(A) 令和6年4月1日より前に、あらかじめ労働契約（個別の労働契約や就業規則等）の内容として、適用労働者と非適用労働者の等級とそれに基づく賃金額や、適用労働者のみ支給対象の手当が定められている場合には、同意をしなかった場合の労働条件は当該労働契約の内容に基づき決定されるものであるから、その内容が明らかに合理性のないものでない限り、同意をしなかったことを理由とする不利益取扱いには当たらない。</p>

【3 健康・福祉確保措置（専門型・企画型）】

<p>3-1 ※</p>	<p>(Q) 専門型・企画型において、労働時間の状況の把握方法は「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」であることが必要とされているが、「その他の適切なもの」として、労働者の自己申告による把握を行うことは可能か。</p> <hr/> <p>(A) 原則として認められず、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合において認められる。別途発出している施行通達に記載しているとおり、法第 38 条の 3 第 1 項第 4 号及び第 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ため、「その他の適切なもの」として、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合においては、労働者の自己申告による把握が考えられる。</p>
<p>3-2 ※</p>	<p>(Q) 専門型・企画型における労働時間の状況の把握方法について、「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」として労働者の自己申告による把握が可能な場合とはどのような場合か。</p> <hr/> <p>(A) 「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」としては、例えば、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合など、事業者の現認を含め、労働時間の状況を客観的に把握する手段がない場合があり、この場合に該当するかは、当該労働者の働き方の実態や法の趣旨を踏まえ、適切な方法を個別に判断すること。ただし、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合などにおいても、例えば、事業場外から社内システムにアクセスすることが可能であり、客観的な方法による労働時間の状況を把握できる場合もあるため、直行又は直帰であることのみを理由として、自己申告により労働時間の状況を把握することは、認められない。</p> <p>また、タイムカードによる出退勤時刻や入退室時刻の記録やパーソナルコンピュータの使用時間の記録などのデータを有する場合や事業者の現認により当該労働者の労働時間を把握できる場合にもかかわらず、自己申告による把握のみにより把握することは認められない。</p>

<p>3-3 ※</p>	<p>(Q) 専門型・企画型において、健康・福祉確保措置における「把握した労働時間」については、どのように把握すればよいか。</p> <hr/> <p>(A) 「把握した労働時間」については、事前に労使で協議の上決定していれば、事業場において把握した労働時間の状況、又は実労働時間を把握している事業場においては把握した実労働時間のいずれの方法で把握することとしても差し支えない。</p>
<p>3-4 ※</p>	<p>(Q) 専門型・企画型において、健康・福祉確保措置に規定されている「勤務状況」とは何か。</p> <hr/> <p>(A) 「勤務状況」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」に加え、深夜や休日における労働の回数その他の当該適用対象である労働者における労働の負荷の強度を総じて指すものである。</p>
<p>3-5 ※</p>	<p>(Q) 専門型・企画型において、健康・福祉確保措置として、設定する勤務間インターバル（終業から始業までに一定時間以上の継続した休憩時間を確保すること）の時間や、設定する深夜業の回数制限（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）として具体的にどのような基準を設定することが適切か。</p> <hr/> <p>(A) 設定する回数や時間については、人員体制や業務の負荷等の個別の事情に鑑み、労使で協議の上、設定する必要があることに留意する必要があるが、例えば、高度プロフェッショナル制度において、勤務間インターバルの時間については11時間以上、深夜業の回数については1箇月当たり4回以内と示されていることを参考にした上で、設定することが考えられる。</p>
<p>3-6 ※</p>	<p>(Q) 専門型・企画型において、健康・福祉確保措置のうち、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裁量労働制の対象から外す措置並びに把握した労働時間が一定時間を超える適用対象の労働者への医師の面接指導の措置に規定されている「一定時間」とは具体的に何時間のことか。</p> <hr/> <p>(A) 健康・福祉確保措置を協定又は決議する場合においては、専門型又は企画型の適用対象の労働者の労働時間をどのような期間</p>

	<p>について評価し、どのような要件に該当した当該労働者を当該措置の対象とするかも含め、事業場の実情に応じ、協定又は決議することとなる。</p> <p>なお、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裁量労働制の対象から外す措置を行う場合の「一定時間」の時間数については、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（※1）を超えない範囲内で設定することが適切である。</p> <p>また、把握した労働時間が一定時間を超える対象労働者への医師の面接指導の措置を行う場合の「一定時間」の時間数については、安衛法第66条の8の委任に基づく安衛則第52条の2に規定する時間数（※2）を超えることは認められない。</p> <p>（※1）時間外・休日労働の時間が月100時間未満、2～6か月平均80時間以内</p> <p>（※2）週40時間を超える労働時間が月80時間</p>
<p>3-7 ※</p>	<p>（Q）専門型・企画型において、健康・福祉確保措置として、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みなしの効果が生じないこととする措置を定めた場合に、一定期間の適用をしないこととした上で、同期間経過後に再度制度を適用することをあらかじめ協定又は決議し、実施することも可能か。</p> <hr/> <p>（A）可能である。ただし、一定期間の適用をしないこととした上で、再度制度を適用する措置を実施することを認める場合には、どれくらいの期間適用しないこととするかを事前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等又は労使委員会と協議の上決定しておく必要がある。また、再度制度を適用するに当たっては、適用解除後の労働者の勤務状況（労働時間の状況を含む。）や健康状態等を踏まえて、使用者が個別具体的に再適用の可否を判断することに留意する必要がある。また、一旦は裁量労働制の適用が解除された以上、再適用に際しては、労使協定又は決議の内容にしたがって、改めて労働者の同意を得る必要がある。</p>
<p>3-8</p>	<p>（Q）健康・福祉確保措置に基づき一定期間裁量労働制を適用しないこととしたのち、当該期間を経過した場合に再度裁量労働制を適用する旨、就業規則等に定めて労働者に周知することをもつ</p>

	<p>て、本人の同意を得たものとすることは可能か。</p> <hr/> <p>(A) できない。就業規則や労使協定、決議等による包括的な同意は認められず、裁量労働制の適用を受けることについて、個別の労働者の同意を再度得ることが必要である。その際には、改めて制度の概要等を明示した上で説明し、労働者の同意を取得することが適当である。</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

【4 M&Aアドバイザー業務（専門型）】

4-1 ※	<p>(Q) M&Aアドバイザー業務については、複数名のチームにおいて、「調査又は分析」と「考案及び助言」を分業している場合には、対象業務に該当するか。</p> <hr/> <p>(A) 該当しない。M&Aアドバイザー業務については、「調査又は分析」及びこれに基づく「考案及び助言」について1人の労働者がその両方を行っている場合に限り、対象業務に該当するものであり、設問のように、1人の労働者が一方の業務のみを行う場合は対象業務に該当しない。</p> <p>なお、両方を行っている場合であっても、例えばチーフの管理の下に業務遂行、時間配分を行うなど、当該労働者に裁量がない場合には、裁量労働制は適用し得ないものである（施行通達第2の4(1)裁量の確保）。</p>
4-2	<p>(Q) M&Aアドバイザー業務を所掌する部署における業務であれば、全て専門型の対象業務に該当するか。</p> <hr/> <p>(A) 該当しない。M&Aアドバイザー業務を所掌する部署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く、あくまで「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」に該当するもののみが対象業務として認められるものである。</p>
4-3	<p>(Q) M&A仲介会社の労働者についても、M&Aアドバイザー業務によって専門型を適用することは可能か。</p> <hr/>

	<p>(A) M&A 仲介会社の業務について適用することはできない。新たに追加されるM&A アドバイザリー業務は、銀行又は証券会社の業務として、同社の顧客のM&Aに関する調査又は分析及びこれに基づくM&Aに関する考案及び助言を行うものが対象である。</p>
4-4	<p>(Q) M&A アドバイザリー業務に従事しつつ、それ以外の業務にも従事する場合、それが短時間であってもみなしの効果は発生しないのか。</p> <hr/> <p>(A) 専門型の対象業務と非対象業務とを混在して行う場合は、たとえ非対象業務が短時間であっても、それが予定されている場合は、全体として専門型を適用することはできない。</p> <p>なお、臨時的に非対象業務に従事した場合は、対象業務に従事した部分の専門型の適用は否定されず、非対象業務に従事した実労働時間と対象業務に係るみなし労働時間を合計した時間がその日の労働時間となる。</p>

【5 労使委員会（企画型）】

5-1 ※	<p>(Q) 企画型において、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の労使委員会への説明については、変更の前に行わなければならないのか。</p> <hr/> <p>(A) 企画指針第3の7(2)ロにあるように、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の変更の内容については、事前に説明を行うことが原則であり、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。</p>
5-2 ※	<p>(Q) 労使委員会の運営規程に記載が求められている「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」や「制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項」については、具体的にどのような項目を記載することが考えられるのか。</p> <hr/>

(A) 運営規程における「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」については、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の内容について労使委員会に対して説明を行う事項及び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ておく必要がある。

例えば、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うち、人事評価の決定方法及び当該評価と連動した裁量労働制の特別手当や基本給等の設定について、決議を行うための初回の調査審議において労使委員会に対して説明を行うこと等を定めることが考えられる。

運営規程における「制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項」については、企画型の実施状況の把握の頻度及び方法について定めておく必要がある。

例えば、実施状況の把握の方法として、

- ・企画型の対象労働者の賃金水準や制度適用に係る特別手当の実際の支給状況、評価結果等に関する分布を労使委員会に開示、又は

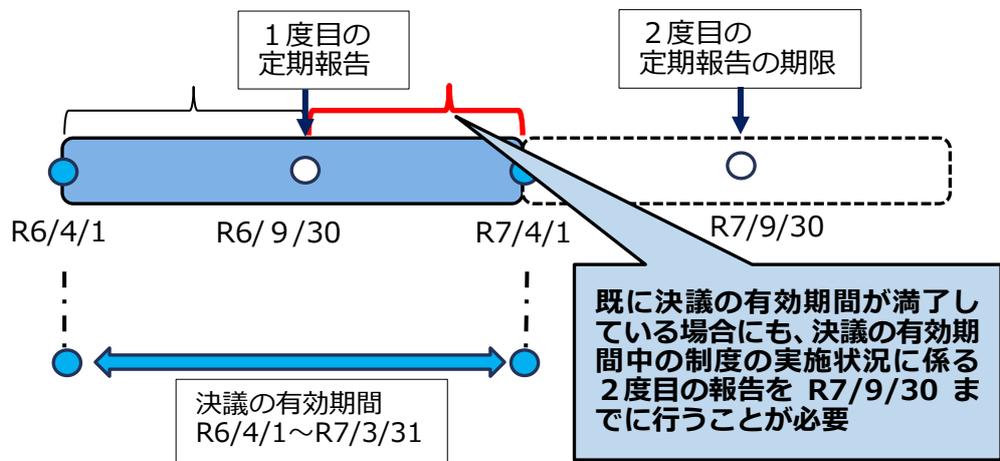
- ・企画型の対象労働者に対して人事部が実施する社内サーベイにおいて業務量や業務における裁量の程度等を調査した結果などを労使委員会が参照し、その内容を調査審議するために労使委員会を開催することを定め、それらの頻度として6箇月以内ごとに1回等とすることをあらかじめ運営規程に定めておくことが考えられる。

【6 定期報告（企画型）】

6-1
※

（Q）定期報告の頻度として、決議の有効期間の始期から起算して6箇月以内に1度、その後1年以内に1度とされているが、決議の有効期間を1年6箇月未満の期間と定めているような場合に、決議の有効期間が満了した後も2度目の報告を行わなければならないのか。

（A）有効期間が満了した場合であっても有効期間中の制度の実施状況に係る報告が必要である。

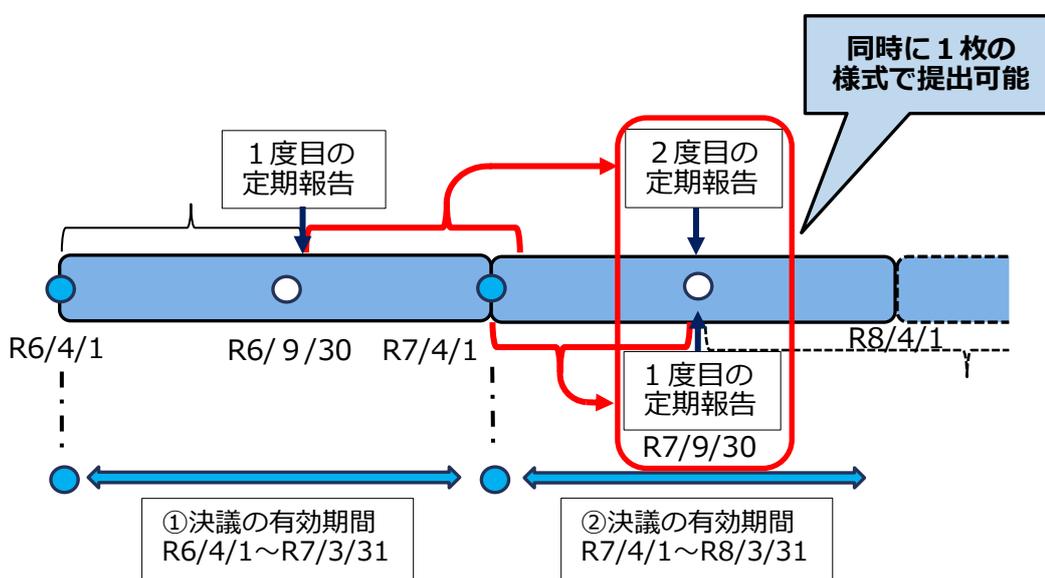


6-2
※

(Q) 例えば、有効期間を1年間と定めた決議に続けて、同様に次の決議を行う場合、前の決議の2度目の定期報告と次の決議の1度目の定期報告については、それぞれ別途行う必要があるか。

(A) 2回目の決議の有効期間の始期から起算して6箇月以内の1度目の報告の際に、1回目決議の2度目の報告を合わせて1枚の様式で届け出ることができる(下図参照)。

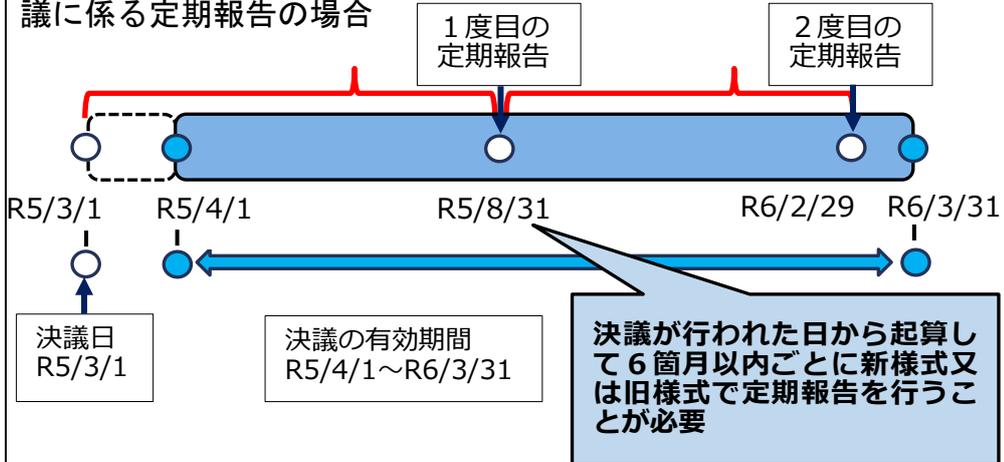
その際の報告期間は、前の決議の有効期間及び2回目の決議の有効期間を含めた期間となる(下図においては、R6/10/1~R7/9/30)。



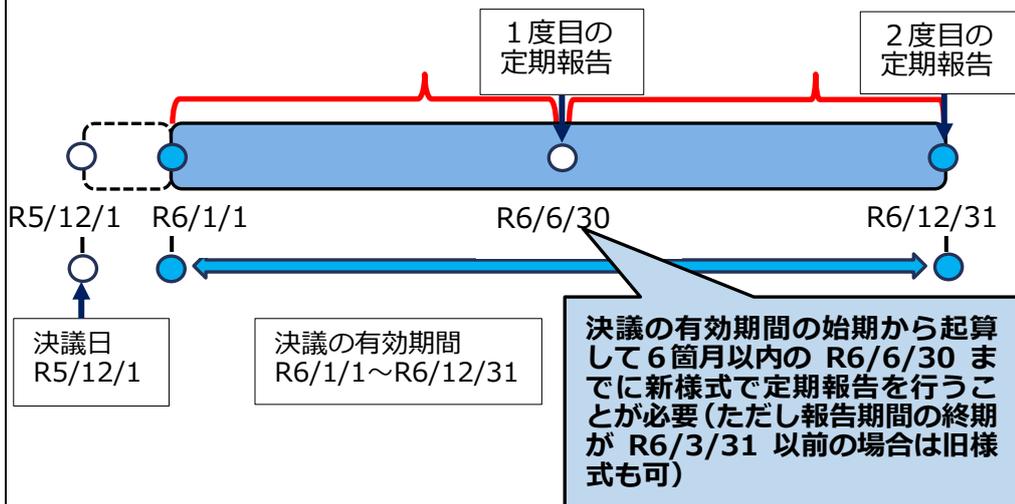
【7 経過措置関係（専門型・企画型）】

7 ※	<p>(Q) 専門型・企画型において、令和6年4月1日を前に、今回の改正省令及び改正告示に則した協定又は決議を行い、労働基準監督署に新様式で届出を行うことは可能か。</p>			
	<p>(A) 専門型と企画型のいずれにおいても、可能である。なお、対象業務告示において追加された専門型におけるM&Aアドバイザー業務については、令和6年4月1日から施行となるため、令和6年3月31日以前に当該業務について労使協定を締結し、新規則様式第13号によって届け出る場合であっても、労使協定の有効期間の始期は令和6年4月1日以降とすること。</p> <p>企画型について、令和6年4月1日を前に、改正省令及び企画指針に則した決議を行い、労働基準監督署に届出を行った場合の定期報告については、以下のとおり運用することとなる。</p>			
	決議の有効期間	<p>①有効期間の始期及び終期とともに令和6年3月31日以前とする決議に係る定期報告</p>	<p>②有効期間の始期が令和6年3月31日以前で終期が令和6年4月1日以降とする決議に係る定期報告</p>	<p>③有効期間の始期が令和6年4月1日以降とする決議に係る定期報告</p>
	様式	<p>新様式・旧様式ともに可</p>	<p>新様式のみ可 (ただし、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旧様式も可)</p>	<p>新様式のみ可</p>
	定期報告の頻度	<p>6箇月以内ごとに1回</p>	<p>6箇月以内ごとに1回</p>	<p>6箇月以内ごとに1回、及びその後1年以内ごとに1回</p>
報告の頻度の起算日及び報告期間の始期	<p>決議が行われた日から起算</p>	<p>決議の有効期間の始期から起算</p>	<p>決議の有効期間の始期から起算</p>	

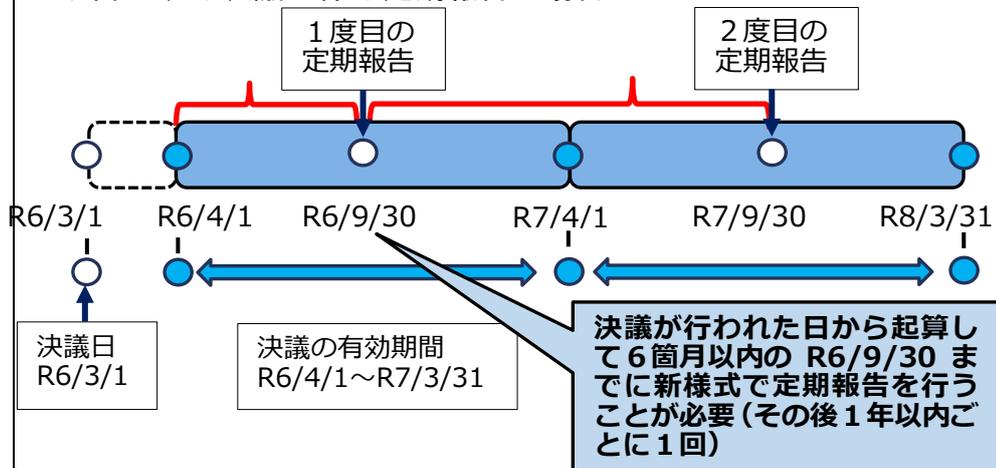
①有効期間の始期及び終期をともに令和6年3月31日以前とする決議に係る定期報告の場合



②有効期間の始期が令和6年3月31日以前で終期が令和6年4月1日以降とする決議に係る定期報告の場合



③有効期間の始期が令和6年3月31日以前で終期が令和6年4月1日以降とする決議に係る定期報告の場合



【8 その他（専門型・企画型）】

<p>8-1 ※</p>	<p>(Q) 専門型・企画型において、労使協定又は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、労使協定又は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されたが、保存方法は書面に限られるか。</p> <hr/> <p>(A) 保存方法は書面のみならず、電磁的記録による保存も可能である。電磁的記録による保存を行う場合には、平成17年3月31日付け基発第0331014号「厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令について」において示した取扱いに準じること。</p>
<p>8-2 ※</p>	<p>(Q) 専門型・企画型において、裁量労働制の適用対象である「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（労働者への賃金・手当の支給状況や評価結果等をいう。）」を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等又は労使委員会に開示することが適当とされているが、具体的にどのように示せば良いのか。裁量労働制の適用対象である労働者が1名の場合にはどのように対応すればよいか。</p> <hr/> <p>(A) 裁量労働制の適用対象である労働者に、実際に支給されている平均賃金を示した資料を開示することや、賃金水準や制度適用に係る特別手当の実際の支給状況や評価結果等について、その分布をまとめた概要資料などを開示することが考えられる。</p> <p>また、開示する際には、特に裁量労働制の適用対象である労働者が1名の場合は、賃金額等について一定の幅を持たせて開示すること、当該労働者の値が非適用労働者と比べてどの程度多いか若しくは少ないかという相対値を示すこと又は本人の同意を得て上記と同様のものを開示することが考えられるが、開示方法については、労使で協議の上、決定するなど、個人が特定できないようプライバシーの保護に十分留意する必要がある。</p>
<p>8-3</p>	<p>(Q) 労使協定及び労使委員会決議について自動更新の定めをすることは可能か。また、労使協定及び労使委員会決議の有効期間について決まりはあるか。</p> <hr/>

	(A) 労使協定及び決議の有効期間について、自動更新する旨の定めをすることは認められない。また、労使協定及び決議の有効期間については、3年以内とすることが望ましい。
--	------------------------------------------------------------------------------------