

これまでの経緯について

裁量労働制の概要

	対象業務	導入手続	労働時間
専門業務型 裁量労働制 〔労働基準法 第38条の3〕	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 (例) ・ 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	労使協定(※)において、以下の事項を定め、労基署へ届出 ・ 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 ※ 使用者と、過半数労働組合または過半数代表者との協定	労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。(注)
企画業務型 裁量労働制 〔労働基準法 第38条の4〕	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 (例) ・ 企業の企画部門で経営環境等を調査分析し、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	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 ・ 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 ※ 賃金、労働時間等の労働条件に関する事項を審議し、事業主に意見を述べることを目的とする労使同数の委員会	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)

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、36協定の締結及び届出が必要であり、また、当該超過分に係る割増賃金の支払いが必要となる。

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）

3 裁量労働制の見直し

裁量労働制について、企業における組織のフラット化や、事業活動の中核にあるホワイトカラー労働者の業務の複合化等に対応するとともに、対象労働者の健康確保を図り、仕事の進め方や時間配分に関し、労働者が主体性をもって働けるようにするという制度の趣旨に即した活用が進むよう、以下の見直しを行うことが適当である。

なお、労働者代表委員から、企画業務型裁量労働制の対象業務に新たな類型を追加することについて、みなし労働時間制のもとに長時間労働に対する抑止力が作用せず、その結果、長時間労働となるおそれが高まる労働者の範囲が拡大することとなることから認められないとの意見があった。

(1) 企画業務型裁量労働制の新たな枠組

- 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。
- 企画業務型裁量労働制の対象労働者の健康確保を図るため、同制度の健康・福祉確保措置について、一定の措置を講ずる旨を決議することが制度上の要件とされている。この健康・福祉確保措置について、現行の法定指針に例示されている事項（代償休日又は特別な休暇の付与、健康診断の実施、連続した年次有給休暇の取得促進、心とからだの健康窓口の設置、配置転換、産業医の助言指導に基づく保健指導）を参考にしつつ、長時間労働を行った場合の面接指導、深夜業の回数の制限、勤務間インターバル、一定期間における労働時間の上限の設定等を追加することも含め検討の上、省令で規定することが適当である。

(2) 手続の簡素化

- 企画業務型裁量労働制が制度として定着してきたことを踏まえ、①労使委員会決議の本社一括届出を認めるとともに、②定期報告は6か月後に行い、その後は健康・福祉確保措置の実施状況に関する書類の保存を義務づけることが適当である。

(3) 裁量労働制の本旨の徹底

- 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。
- 併せて、労働基準法第38条の4第3項に基づく指針において、「当該事業場における所定労働時間をみなし時間として決議する一方、所定労働時間相当働いたとしても明らかに処理できない分量の業務を与えながら相応の処遇の担保策を講じないといったことは、制度の趣旨を没却するものであり、不適当であることに留意することが必要である」旨を規定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（抜粋）

（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）

第一 労働基準法の一部改正

五 企画業務型裁量労働制

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。）

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。

3 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であつて、当該労働者に対する終業から始業までの時間の確保、労働時間が一定の時間を超えないようにする措置、有給休暇（年次有給休暇を除く。六の1の（六）において同じ。）の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち、第三十八条の四第一項で定める労使委員会の決議で定めるものを使用者が講ずるものとする。

4 3の決議をする委員は、当該決議の内容が厚生労働大臣が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3の委員会が決議する事項について定める指針に適合したものとなるようにしなければならないものとする。

5 行政官庁は、4の指針に関し、決議をする委員に対し、必要な助言及び指導を行うことができるものとする。

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。

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。

注⑤ 3及び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。

「平成25年度労働時間等総合実態調査（以下「実態調査」）」に係る一連の経緯

- 平成30年1月29日 国会において、総理が「厚生労働省の調査によれば、裁量労働制で働く方の労働時間の長さは、平均的な方で比べれば一般労働者よりも短いというデータもある」と答弁。
- 2月19日 一般労働者と裁量労働制対象者の「平均的な者」の1日の労働時間の比較に関して、改めて実態調査の手法を確認した結果、一般労働者と裁量労働制対象者で異なる仕方(注)で調査していたことが判明し、その旨を国会に報告。
- 2月28日 裁量労働制の改正について、法案から全面削除する方針を決定。
(→実態を厚生労働省において把握しなおした上で、議論をし直すことに)
- 3月23日 実態調査のうち裁量労働制に係るデータ(表45～表60)について撤回。
- 5月15日 実態調査のうち裁量労働制以外のデータ(表1～表44)について、異常値である蓋然性が高いものは無効回答として、当該事業場のデータ全体を削除した再集計結果を国会に報告。
※ 11, 575事業場から2, 492事業場を除き、9, 083事業場について再集計。
※ 2, 492事業場のうち1, 526事業場は既に撤回した裁量労働制のデータに係る事業場、残る966事業場は明らかな誤記と考えられるもの等。
- 5月25日 上記の再集計結果から、同一の調査票が重複して提出されていた6事業場のデータについて、それぞれ片方を削除した訂正版を国会に報告。(9, 083事業場⇒9, 077事業場)

(注) 一般労働者については、公表している冊子においては、「平均的な者」とは「調査対象月において最も多くの労働者が属すると思われる時間外労働時間数の層に属する労働者のことをいう」と記載されているが、労働時間の選び方については記載がなかった。この点について確認した結果、当該者の調査対象月における法定時間外労働時間の最も長い日と最も長い週について、当該労働時間をそれぞれ別個に記入することとなっていた。

裁量労働制については、労働基準法に規定する労働時間の状況として把握した時間について記入することになっているが、公表している冊子には単に「平均的な者」と記載されているのみであり、1日の労働時間をどのように選ぶのかは記載がなかった。この点について確認した結果、労働基準法に定める定期報告で報告しているものを転記するか、又は、賃金台帳等の記録により監督官が実際に調べた時間を記入することとしており、1日で見ても最も多くの労働者が属すると思われる労働時間の層に含まれる労働者の労働時間を記入することとなっていた。

●経済財政運営と改革の基本方針2018（平成30年6月15日閣議決定）

第2章 力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組

3. 働き方改革の推進

（前略）

なお、裁量労働制については、現行制度の施行状況を把握した上で、対象業務の範囲や働く方の健康確保措置等について、労働政策審議会で検討を行うとともに、指導を徹底する。

●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に対する附帯決議
（衆議院厚生労働委員会・平成30年5月25日）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一～九 （略）

十 裁量労働制について、労働時間の状況や労使委員会の運用状況等、現行制度の施行状況をしっかりと把握した上で、制度の趣旨に適った対象業務の範囲や働く方の裁量と健康を確保する方策等について、労働政策審議会において検討を行い、その結論に応じて所要の措置を講ずること。

十一・十二 （略）

●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に対する附帯決議
（参議院厚生労働委員会・平成30年6月28日）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一～十七 （略）

十八、裁量労働制については、今回発覚した平成二十五年度労働時間等総合実態調査の公的統計としての有意性・信頼性に関わる問題を真摯に反省し、改めて、現行の専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態を正確に把握し得る調査手法の設計を労使関係者の意見を聴きながら検討し、包括的な再調査を実施すること。その上で、現行の裁量労働制の制度の適正化を図るための制度改革案について検討を実施し、労働政策審議会における議論を行った上で早期に適正化策の実行を図ること。

十九～四十七 （略）

裁量労働制の実態把握の在り方等についてこれまでご指摘をいただいている事項の例

【調査対象】

- 事業主だけではなく、労働者に対しても、実態調査を行うべきではないか。
- 裁量労働制の適用事業場数や適用労働者数の集計が行えるよう、報告をもとに、データの整備を行っておくべきではないか。

【調査事項】

- 調査票への記入や結果の解釈が適切に行われるよう、設問や用いる用語の定義、調査票のデザインなどは、簡潔で分かりやすくすべきではないか。
- 裁量労働制適用労働者の実労働時間は、みなし労働時間とかい離があるのではないか。
- 裁量労働制適用労働者と一般労働者の労働時間について、異なる調査方法・条件のデータを比較するのは不適切ではないか。
- 裁量労働制の適用前後での働き方・労働時間・賃金の変化を把握・比較すべきではないか。
- 裁量労働制適用労働者は、企業の裁量により、制度を適用されているのではないか。本人同意や労働者の裁量の状況を把握すべきではないか。
- 効果的な健康確保措置の実態についても、把握できるようにすべきではないか。
- 労使委員会の運用状況の実態についても、把握できるようにすべきではないか。

【調査方法】

- 調査的監督を含め、前例にとらわれずに、郵送、ウェブ等の手段も検討した上で、調査を行うべきではないか。
- 業者の委託に当たっては、業務遂行能力等に応じた適切な業者選定等を行うべきではないか。

【集計方法】

- 不適切なデータが集計されないよう、エラーチェックを含めて、適切な設計を行うべきではないか。
- 誤集計を防ぐため、調査票にはナンバリングを行うべきではないか。
- 調査票は、集計後も、適切に管理・保存を行い、個々の回答内容について秘密保持も含め適切に管理し、目的外には利用しないようにすべきではないか。