

専門業務型裁 労働制（第四章 第三十八条の三関係）

当な行為をしたことを理由として、解雇、賃金の減額、降格等労働条件について不利益取扱いをしないようにしなければならぬこととしたものであること。

「過半数代表者として正当な行為」には、法に基づく労使協定の締結の拒否、一年単位の変形労働時間制の労働日ごとの労働時間についての不同意等も含まれるものであること。
(平二・一・三三 基発四号)

【労使協定の届出】 事業場外労働のみなし労働時間制に関する労使協定は、規則様式第十二号により、所轄労働基準監督署長に届け出なければならぬものであること。
ただし、協定で定める時間が法定労働時間以下である場合には、届け出る必要がないものであること。

なお、事業場外労働のみなし労働時間制に関する労使協定の内容を規則様式第九号の二により法第三十六条第一項の規定による届出に付記して届け出ることのできるものであること。

労使協定の届出の受理に当たっては、協定内容をチェックし、必要に応じて的確に指導すること。

また、事業場外労働のみなし労働時間制に関する労使協定の締結に当たっては、事業場外労働のみなし労働時間制の対象労働者の意見を聴く機会が確保されることが望

ましいことはいうまでもなく、その旨十分周知すること。
(昭三・一・一 基発一号、昭三・三・二四 基発二五〇号、平二・三・三三 基発二六号)

【一部事業場内労働の場合の届出】

労働時間の一部を事業場内で労働する場合に、事業場外労働の労使協定の届出が必要なのは一日の労働時間が法定労働時間を超える場合か、あるいは、事業場外で労働する時間が法定労働時間を超える場合か。

労働協定では、事業場外における業務の遂行に通常必要とされる時間のみを協定するものであり、届出については見解後者による。
(昭三・三・二四 基発二五〇号)

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である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。

(過半数代表者)

則第六条の二 法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十二条の二第一項、法第三十二条の三、法第三十二条の四第一項及び第二項、法第三十二条の五第一項、法第三十四条第二項ただし書、法第三十六条第一項、第三項及び第四項、法第三十七条第三項、法第三十八条の二第二項、法第三十八条の三第一項、法第三十八条の四第二項第一号、法第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者(以下この条において「過半数代表者」という。)は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

一 法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

二 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。

② 前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の

過半数を代表する者は、前項第二号に該当する者とする。

③ 使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者にならうとしたこと又は過半数代表者として正当な行爲をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

(専門業務型裁量労働制の時間計算)

則第二十四条の二の二 法第三十八条の三第一項の規定は、法第四章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用する。

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)第二条第二十七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新案の業務

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 法第三十八条の三第一項第六号の厚生

労働省令で定める事項は、次に掲げるも

のとする。

一 法第三十八条の三第一項に規定する

協定（労働協約による場合を除き、労

使委員会の決議及び労働時間等設定改

善委員会の決議を含む。）の有効期間

の定め

二 使用者は、次に掲げる事項に関する

労働者ごとの記録を前号の有効期間中

及び当該有効期間の満了後三年間保存

すること。

イ 法第三十八条の三第一項第四号に

規定する労働者の労働時間の状況並

びに当該労働者の健康及び福祉を確

保するための措置として講じた措置

ロ 法第三十八条の三第一項第五号に

規定する労働者からの苦情の処理に

関する措置として講じた措置

④ 法第三十八条の三第二項において準用

する法第三十八条の三第三項の規定によ
る届出は、様式第十三号により、所轄労
働基準監督署長にしなければならない。

□ 告示

○ 労働省告示第七号（平九・二一四）

改正 労働省告示第一二〇号（平三・三

三三）

改正 厚生労働省告示第二二二号（平四・二

三三）

改正 厚生労働省告示第三五四号（平五

一〇・三三）

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

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

▼ 参照条文

〔労働時間—三三〕、〔労働組合

—労組三・三三〕、〔過半数代表—則六の三〕、〔労

使協定の有効期間—則三三の三三〕、〔一

項の厚生労働省令—則三三の三三〕、〔対象

業務—則三三の三三〕、〔二項の労使協定

の届出—則三三の三三〕、〔罰則—三三〕

【 趣旨 】

昭和六十三年の法改正により創

設されたものであり、その対象業務につい

ては、従来、研究開発の業務その他の業務

であって、当該業務の性質上その遂行の手

段及び時間配分の決定等に関し具体的な指

示をしないこととするものとして労使の協

定で定める業務としていたが、今日の経済

のサービス化・情報化等の進展、また、業務の効率化から専門業務型裁量労働制の対象業務に対する関心の高まり等にかんがみ、今後、その運用の適正化を図る観点から、具体的な業務を省令で定めるものとし、その中から、当該事業場において労働者に就かせる業務を労使の協定で定めることとしたものであること。

(平六・一・四 基発二号、平三・一・一 基発一号)

【趣旨②】 専門業務型裁量労働制の適用を受けている労働者について、健康上の不安を感じている労働者が多い等の現状があることから、裁量労働制が働き過ぎにつながることをないよう、専門業務型裁量労働制についても、企画業務型裁量労働制と同様に、労使協定により健康・福祉確保措置及び苦情処理措置の導入を必要とすることとしたものであること。

(平三・一〇・三 基発〇三〇〇一号)

【対象業務】 対象業務は昭和六十三年一月一日付け基発第一号及び婦発第一号「改正労働基準法の施行について」記三(2)に規定した例示の業務を基本としつつ、以下のとおり範囲とするものであること。

① 則第二十四条の二の二第二項第一号の業務「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調査研究」

「新商品若しくは新技術の研究開発」とは、材料、製品、生産・製造工程等の開発又は技術的改善等をいうものであること。

② 則第二十四条の二の二第二項第二号の業務「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」

「情報処理システム」とは、情報の整理、加工、蓄積、検索等の処理を目的として、コンピュータのハードウェア、ソフトウェア、通信ネットワーク、データを処理するプログラム等が構成要素として組み合わされた体系をいうものであること。

「情報処理システムの分析又は設計の業務」とは、(i)ニーズの把握、ユーザーの業務分析等に基づいた最適な業務処理方法の決定及びその方法に適合する機種等の選定、(ii)入出力設計、処理手順の設計等アプリケーション・システムの設計、機械構成の細部の決定、ソフトウェアの決定等、(iii)システム稼働後のシステムの評価、問題点の発見、その解決のための改善等の業務をいうものであること。プ

ログラムの設計又は作成を行うプログラマーは含まれないものであること。

③ 則第二十四条の二の二第二項第三号の業務「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)第二条第二十七号に規定する放送番組の制作のための取材若しくは編集の業務」

「新聞又は出版の事業」には、新聞、定期刊行物にニュースを提供するニュース供給業も含まれるものであること。なお、新聞又は出版の事業以外の事業で記事の取材又は編集の業務に従事する者、例えば社内報の編集者等は含まれないものであること。

「取材又は編集の業務」とは、記事の内容に関する企画及び立案、記事の取材、原稿の作成、割付け・レイアウト・内容のチェック等の業務をいうものであること。記事の取材に当たって、記者に同行するカメラマンの業務や、単なる校正の業務は含まれないものであること。

「放送番組の制作のための取材の業務」とは、報道番組、ドキュメンタリー等の制作のために行われる取材、インタビュー等の業務をいうものであること。取材に同行するカメラマンや技術スタッフは含まれないものであること。

「編集の業務」とは、上記の取材を要

する番組における取材対象の選定等の企画及び取材によって得られたものを番組に構成するための内容的な編集をいうものであり、音量調整、フィルムの作成等技术的編集は含まれないものであること。

④ 則第二十四条の二の二第二項第四号の業務「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」

「広告」には、商品のパッケージ、ディスプレイ等広く宣伝を目的としたものも含まれるものであること。

考案されたデザインに基づき、単に図面の作成、製品の制作等の業務を行う者は含まれないものであること。

⑤ 則第二十四条の二の二第二項第五号の業務「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」

「放送番組、映画等の制作」には、ビデオ、レコード、音楽テープ等の制作及び演劇、コンサート、ショー等の興行等が含まれるものであること。

「プロデューサーの業務」とは、制作全般について責任を持ち、企画の決定、対外折衝、スタッフの選定、予算の管理等を総括して行うことをいうものであること。

「ディレクターの業務」とは、スタッフ

フを統率し、指揮し、現場の制作作業の統括を行うことをいうものであること。

⑥ 則第二十四条の二の二第二項第六号の業務「前各号の外、中央労働基準審議会の議を経て労働大臣の指定する業務」

本号の規定に基づき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労働大臣の指定する業務を定める告示（平成九年労働省告示第七号）が定められたものであること。

- （平六・一・四 基発一〇号、平六・三・三三 基発一五号、平二・三・三三 基発二六号、平三・一・一 基発二号、平三・六・六元 基発〇六元第三号）

【専門業務型裁量労働制の対象業務の拡大】

① 趣旨

専門業務型裁量労働制の対象業務については、則第二十四条の二の二第二項において五業務を規定しているところであるが、週四十時間労働制の定着を図るためには、業務等の特性に応じ専門業務型裁量労働制が活用されることが望ましい分野があることから、今回、新たにコピーライターの業務等六業務を追加するものであること。

(2) 内容

以下の六業務を則第二十四条の二の二

第二項第六号の規定に基づき労働大臣が指定することにより、裁量労働に関するみなし労働時間制の対象業務に追加することとする。

① 「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」

いわゆるコピーライターの業務をいうものであること。

「広告、宣伝等」には、商品等の内容、特長等に係る文章伝達の媒体一般が含まれるものであり、また、営利目的か否かを問わず、啓蒙、啓発のための文章も含まれるものであること。

「商品等」とは、単に商行為たる売買の目的物たる物品にとどまるものではなく、動産であるか不動産であるか、また、有体物であるか無体物であるかを問わないものであること。

「内容、特長等」には、キャッチフレーズ（おおむね十文字前後で読み手を引きつける魅力的な言葉）、ボディコピー（より詳しい商品内容等の説明）、スローガン（企業の考え方や姿勢を分かりやすく表現したもの）等が含まれるものであること。

「文章」については、その長短を問わないものであること。

② 「公認会計士の業務」

「公認会計士の業務」とは、法令に基づいて公認会計士の業務とされている業務をいうものであり、例えば、公認会計士法（昭和二十三年法律第百三十三号）第二条第一項に規定する「他人の求めに応じて報酬を得て、財務書類の監査又は証明をする」業務、同条第二項に規定する「公認会計士の名称を用いて、他人の求めに応じて報酬を得て、財務書類の調整をし、財務に関する調査若しくは立案をし、又は財務に関する相談に応じる」業務がこれに該当するものであること。

③ 「弁護士業務」

「弁護士の業務」とは、法令に基づいて弁護士の業務とされている業務をいうものであり、例えば、弁護士法（昭和二十四年法律第二百五号）第三条第一項に規定する「当事者その他関係人の依頼又は官公署の委嘱によつて、訴訟事件、非訴訟事件及び審査請求、異議申立て、再審査請求等行政庁に対する不服申立事件に関する行為その他の法律事務」が、これに該当するものであること。

④ 「一級建築士の業務」

「一級建築士の業務」とは、法令に基づいて一級建築士の業務とされている業務をいうものであり、例えば、建

築士法（昭和二十五年法律第二百二号）第三条に規定する建築物の設計又は工事監理が、これに該当するものであること。

⑤ 「不動産鑑定士の業務」

「不動産鑑定士の業務」とは、法令に基づいて不動産鑑定士の業務とされている業務をいうものであり、例えば、不動産の鑑定評価に関する法律（昭和三十一年法律第五十二号）第二条第一項に規定する「土地若しくは建物又はこれらに関する所有権以外の権利の経済価値を判定し、その結果を価格に表示する」業務が、これに該当するものであること。

⑥ 「弁理士の業務」

「弁理士の業務」とは、法令に基づいて弁理士の業務とされている業務をいうものであり、例えば、弁理士法（大正十年法律第百号）第一条に規定する「特許、実用新案、意匠若ハ商標又ハ国際出願ニ関シ特許庁ニ対シ為スベキ事項及特許、実用新案、意匠又ハ商標ニ関スル異議申立又ハ裁定ニ関シ通商産業大臣ニ対シ為スベキ事項ノ代理並ニ此等ノ事項ニ関スル鑑定其ノ他ノ事務」が、これに該当するものであること。

（平九・二・二四 基発三三号、平二・三・三

基発二六号、平三・一・一 基発二号）

【専門業務型裁量労働制の対象業務の拡大】

②

1 趣旨

専門業務型裁量労働制の対象業務としては、これまで労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二三三号。以下「則」という。）第二十四条の二の二第二項に規定する五業務に、平成九年労働省告示第七号（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を定める件）により追加した六業務を加えた一一業務を規定しているところであるが、今般、前回の告示制定以後に生じた状況の変化等を踏まえ、新たにシステムコンサルタント等の八業務を追加するものであること。

2 内容

(1) 第二号関係

いわゆるシステムコンサルタントの業務をいうものであること。

「情報処理システムを活用するための問題点の把握」とは、現行の情報処理システム又は業務遂行体制についてヒアリング等を行い、新しい情報処理システムの導入又は現行情報処理システムの改善に関し、情報処理システム

を効率的、有効に活用するための方法について問題点の把握を行うことをいうものであること。

「それを活用するための方法に関する考案若しくは助言」とは、情報処理システムの開発に必要な時間、費用等を考慮した上で、新しい情報処理システムの導入や現行の情報処理システムの改善に関しシステムを効率的、有効に活用するための方法を考案し、助言（専ら時間配分を顧客の都合に合わせてざるを得ない相談業務は含まない。以下同義。）することをいうものであること。

（2） アプリケーションの設計又は開発の業務、データベース設計又は構築の業務は含まれないものであり、当該業務は則第二十四条の二の二第二号の業務に含まれるものであること。

（2） 第三号関係

いわゆるインテリアコーディネーターの業務をいうものであること。

「照明器具、家具等」には、照明器具、家具の他、建具、建装品（フラインド、びょうぶ、額縁等）、じゅうたん、カーテン等繊維製品等が含まれるものであること。

「配置に関する考案、表現又は助言の業務」とは、顧客の要望を踏まえた

インテリアをイメージし、照明器具、家具等の選定又はその具体的な配置を考案した上で、顧客に対してインテリアに関する助言を行う業務、提案書を作成する業務、模型を作製する業務又は家具等の配置の際の立ち会いの業務をいうものであること。

内装等の施工など建設業務、専ら図面や提案書等の清書を行う業務、専ら模型の作製等を行う業務、家具販売店等における一定の時間帯を設定して行う相談業務は含まれないものであること。

（3） 第四号関係

「ゲーム用ソフトウェア」には、家庭用テレビゲーム用ソフトウェア、液晶表示装置を使用した携帯ゲーム用ソフトウェア、ゲームセンター等に設置される業務用テレビゲーム用ソフトウェア、パーソナルコンピュータゲーム用ソフトウェア等が含まれるものであること。

「創作」には、シナリオ作成（全体構想）、映像制作、音響制作等が含まれるものであること。

専ら他人の具体的指示に基づく裁量権のないプログラミング等を行う者又は創作されたソフトウェアに基づき単にCD-ROM等の製品の製造を行う

者は含まれないものであること。

（4） 第五号関係

いわゆる証券アナリストの業務をいうものであること。

「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に影響を与える経済等の動向をいうものであること。

「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ものであること。

「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ものであること。

ポートフォリオを構築又は管理する業務、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の入力・整理を行う業務は含まれないものであること。

（5） 第六号関係

「金融工学等の知識を用いて行う金

融商品の開発」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つ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をいうものであること。

ここでいう「金融商品」とは、金融派生商品（金や原油などの原資産、株式や債権など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ものであること。

金融サービスの企画立案又は構築の業務、金融商品の売買の業務、市場動向分析の業務、資産運用の業務、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、商品名の変更のみをもつて行う金融商品の開発の業務、専らデータの入力・整理を行う業務は含まれないものであること。

(6) 第九号関係

従来より一級建築士の業務については制度の対象となっていたところであるが、今回の改正に伴い二級建築士及び木造建築士の業務を追加し「建築士の業務」としたものであること。

「建築士の業務」とは、法令に基づ

いて建築士の業務とされている業務をいうものであり、例えば、建築士法（昭和二十五年法律第二百二号）第三条から第三条の三までに規定する設計又は工事監理がこれに該当するものであること。

(7) 第十二号関係
例えば他の「建築士」の指示に基づいて専ら製図を行うなど補助的業務を行う者は含まれないものであること。

(8) 第十三号関係
「税理士の業務」とは、法令に基づいて税理士の業務とされている業務をいうものであり、例えば、税理士法（昭和二十六年法律第二百三十七号）第二条第一項に規定する税務代理又は税務書類の作成がこれに該当するものであること。

「中小企業診断士の業務」とは、法令に規定されている中小企業の経営の診断又は助言の業務をいうものであり、例えば、中小企業支援事業の実施に関する基準を定める省令（昭和三十八年通商産業省令第一二三号）第四条第三項に規定する一般診断業務（中小企業者に対して個別に行う診断若しくは助言又はその手段に対して行う診断若しくは助言）等がこれに該当するものであること。

中小企業診断士の資格を有する者であっても、専ら中小企業診断士の業務以外の業務を行う者は含まれないものであること。

3 その他

もとより専門業務型裁量労働制の対象業務としては、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具体的な指示をすることが困難なものとして規定する業務に限って導入することができるとあることから、今回追加した業務の内容と併せてその旨を改めて周知するとともに、法第三十八条の三第一項に規定する協定の受理に当たっても、業務の種類が則第二十四条の二の二及び本告示に列挙されている業務に該当するものであるか等十分な確認を行い、適正な運営を図ること。

（平一四・二・三 基発〇三三〇三号）

【専門業務型裁量労働制の対象業務の拡大

③

1 趣旨

専門業務型裁量労働制の対象業務としては、これまで労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号。以下「則」という。）第二十四条の二の二第

二項において規定する五業務に、平成九年労働省告示第七号（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を定める件）により追加した六業務及び平成十四年厚生労働省告示第二十二号（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の一部を改正する件）により追加した八業務を規定しているところであるが、今般、前回の告示制定以後に生じた状況の変化等を踏まえ、新たに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。）を追加するものであること。

2 内容

「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。）」を専門業務型裁量労働制の対象業務に追加することとする。

「教授研究の業務」とは、学校教育法に規定する大学の教授、助教授又は講師（以下「教授等」という。）の業務をいうものであること。

「教授研究」とは、教授等が、学生を教授し、その研究を指導し、研究に従事することをいうものであること。

「主として研究に従事する」とは、業

務の中心はあくまで研究の業務であることとをいうものであり、具体的には、研究の業務のほかに講義等の授業の業務に従事する場合に、その時間が、一週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものについて、そのおおむね五割に満たない程度であることをいうものであること。

なお、大学病院等において行われる診療の業務については、専ら診療行為を行う教授等が従事するものは、教授研究の業務に含まれないものであるが、医学研究を行う教授等がその一環として従事する診療の業務であつて、チーム制（複数の医師が共同で診療の業務を担当するため、当該診療の業務について代替要員の確保が容易である体制をいう。）により行われるものは、教授研究の業務として取り扱って差し支えないこと。

3 その他

学校教育法に規定する大学の助手については、専ら人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事する場合には、則第二十四条の二の二第二項第一号に基づき、専門業務型裁量労働制の対象となるものであること。

（平一五・一〇・三三 基発三〇三〇四号、平一六・二・二五 基発三〇三三〇三号）

「学校教育法改正に伴う「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を定める告示の一部を改正する告示の適用について」の取り扱いについて」 学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）の一部改正法が、平成十九年四月一日より施行され、大学に置かなければならない職として、同法第五十八条において助教授に代えて「准教授」を設け、また、「助教」を新設することとされ、各職務内容について規定されたところであるが、新設された「助教」等の労働実態が明らかになるまでの間、平成十五年十月二十二日付け基発第一〇二二〇〇四号「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を定める告示の一部を改正する告示の適用について」（以下「局長通達」）の運用に当たっては、以下によることとするので、遺漏なきを期されたい。

記

1 准教授について

准教授は、局長通達記の2の「助教授」に該当するものと考えられるので、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を定める告示の一部を改正する告示第七号「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。)]として専門業務型裁量労働制の対象業務として取り扱うこと。

2 助教について

助教は、専ら人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事すると判断できる場合は、労働基準法施行規則第二十四条の二の二第二項第一号の業務のうち「人文科学又は自然科学に関する研究の業務」として専門業務型裁量労働制の対象業務と取り扱うこと。

なお、この場合において「助教」は、教授の業務を行うことができることになつてゐることから、その時間が、一週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものの一割程度以下であり、他の時間においては人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事する場合には、専ら人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事するものとして取り扱つて差し支えないものとする。

(平一九・四・二 基監発〇四〇〇〇一号)

【プロジェクトチームの場合】

○ 数人でプロジェクトチームを組んで開発業務を行っている場合、實際上、そのチームの管理の下に業務遂行、時間配分を行う

ケースが多いと思われるが、専門業務型裁量労働制に該当し得るか。

また、プロジェクト内に業務に付随する雑用、清掃等のみを行う労働者がいる場合、取扱いはどうか。

○ いずれも専門業務型裁量労働制に該当しない。

(昭三三・三・二四 基発二五号、平三三・一・一 基発二号)

【専門業務型裁量労働制における労働時間の算定方法】 労使協定において、専門業務型裁量労働制に該当する業務を定め、当該業務の遂行に必要とされる時間を定めた場合には、当該業務に従事した労働者は、当該協定で定める時間労働したものとみなされるものであること。

なお、当該業務の遂行に必要とされる時間は、一般的に、時とともに変化することが考えられるものであり、一定の期間ごとに協定内容を見直すことが適当であるので、当該協定には、有効期間の定めをすることとしたものであること。

(昭三三・三・二四 基発二五号、平三三・一・一 基発二号)

【一か月単位のみなし労働時間の協定】

○ 専門業務型裁量労働制において労使協定で定める時間は、一日の労働時間だけで

なく、一か月の労働時間でも可能か。

○ 一日当たりの労働時間を協定する。

(昭三三・三・二四 基発二五号、平三三・一・一 基発二号)

【みなし労働時間制の適用範囲】 専門業務型裁量労働制に係る労働時間のみなしに関する規定は、法第四章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用されるものであり、第六章の年少者及び第六章の二の女性の労働時間に関する規定に係る労働時間の算定について適用されないものであること。

また、労働時間のみなしに関する規定が適用される場合であっても、休憩、深夜業、休日に関する規定の適用は排除されないものであること。

(昭三三・三・二四 基発二五号、平三三・一・一 基発二号)

【健康・福祉確保措置及び苦情処理措置の具体的内容】 健康・福祉確保措置及び苦情処理措置の具体的な内容については、企画業務型裁量労働制における同措置の内容と同等のものとすることが望ましいものであること。(平二五・二〇・三三 基発一〇三〇〇一号)

【記録の保存】 本制度において、健康・福祉確保措置及び苦情処理措置を必要とする

こととしたことに伴い、使用者に対して、制度の対象となる労働者の労働時間の状況及び当該労働者の健康・福祉を確保するための措置として講じた措置、制度の対象となる労働者からの苦情の処理に関する措置に係る記録の保存を要することとしたものであること。

（平二・一〇・三三 基発二〇三〇〇二号）

【労働者の過半数代表者の要件】 次のいずれの要件も満たすものであること。

- (1) 法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
- (2) 法に基づく労使協定の締結当事者、就業規則の作成・変更の際に使用者から意見を聴取される者等を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であり、使用者の意向によって選出された者ではないこと。

なお、法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する過半数代表者については、当該事業場に上記(1)に該当する労働者がいない場合（法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者のみの事業場である場合）には、上記(2)の要件を満たすことで足りるものであること。

（平二・一・一元 基発四号、平三・五・一八 基発〇五八第二号）

【労働者の過半数代表者の選出手続】

○ 則第六条の二に規定する「投票、挙手等」の「等」には、どのような手続が含まれているか。

◎ 労働者の話し合い、持ち回り決議等労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続が該当する。
（平二・三・三三 基発一五号）

【過半数代表者の不利益取扱い】 過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として、解雇、賃金の減額、降格等労働条件について不利益取扱いをしないようにしなければならないこととしたものであること。

「過半数代表者として正当な行為」には、法に基づく労使協定の締結の拒否、一年単位の変形労働時間制の労働日ごとの労働時間についての不同意等も含まれるものであること。
（平二・一・一元 基発四号）

【労使協定の届出】 専門業務型裁量労働制に関する労使協定は、規則様式第十三号により所轄労働基準監督署長に届け出なければならぬものであること。なお、その受

理に当たつては、協定内容をチェックし、必要に応じて的確に指導すること。
なお、専門業務型裁量労働制に関する労使協定の締結に当たつては、専門業務型裁量労働制の対象労働者の意見を聴く機会が確保されることが望ましいことはいうまでもなく、その旨十分周知すること。
（昭三三・三・二四 基発二五号、平三・一・一 基発二号）

【労使協定の有効期間】 労使協定の有効期間については、不適切に制度が運用されることを防ぐため、三年以内とすることが望ましいものであること。
（平二・一〇・三三 基発二〇三〇〇二号）

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

ついでにの企画、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（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ぬこと及び当該同意をしないこと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ぬ。

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、保存されるときもに、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 第一項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、定期的に、同項第四号に規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。

⑤ 第一項の委員会においてその委員の五分の四以上の多数による議決により第三十二条の二第二項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条

第二項ただし書、第三十六条第一項、第二十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書に規定する事項について決議が行われた場合における第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書の規定の適用については、第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定若しくは第三十八条の四第一項に規定する委員会の決議(第百六条第一項を除き、以下「決議」という。)」と、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条

第二項ただし書、第三十六條第二項、第三十七條第三項、第三十八條の二第二項、前條第一項並びに次條第四項、第六項及び第七項ただし書中「協定」とあるのは「協定又は決議」と、第三十二條の四第二項中「同意を得て」とあるのは「同意を得て、又は決議に基づき」と、第三十六條第一項中「届け出た場合」とあるのは「届け出た場合又は決議を行政官庁に届け出た場合」と、「その協定」とあるのは「その協定又は決議」と、同條第三項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」と、「当該協定」とあるのは「当該協定又は当該決議」と、同條第四項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を

代表する者又は同項の決議をする委員」とする。

(過半数代表者)

則第六條の二 法第十八條第二項、法第二十四條第一項ただし書、法第三十二條の二第一項、法第三十二條の三、法第三十二條の四第一項及び第二項、法第三十二條の五第一項、法第三十四條第二項ただし書、法第三十六條第一項、第三項及び第四項、法第三十七條第三項、法第三十八條の二第二項、法第三十八條の三第一項、法第三十八條の四第二項第一号、法第三十九條第四項、第六項及び第七項ただし書並びに法第九十條第一項に規定する労働者の過半数を代表する者(以下この条において「過半数代表者」という。)は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 法第四十一條第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
- 二 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。
- ② 前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、法第十八條第二項、法第二十四條第一項ただし書、法第三十九條

第四項、第六項及び第七項ただし書並びに法第九十條第一項に規定する労働者の過半数を代表する者は、前項第二号に該当する者とする。

③ 使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者にならうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

(企画業務型裁量労働制の決議で定める事項等)

則第二十四條の二の三 法第三十八條の四第一項の規定による届出は、様式第十三号の二により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

② 法第三十八條の四第一項の規定は、法第四章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用する。

③ 法第三十八條の四第一項第七号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

- 一 法第三十八條の四第一項に規定する決議の有効期間の定め
- 二 使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を前号の有効期間中及び当該有効期間の満了後三年間保存すること。

- イ 法第三十八条の四第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置として講じた措置
- ロ 法第三十八条の四第一項第五号に規定する労働者からの苦情の処理に關する措置として講じた措置
- ハ 法第三十八条の四第一項第六号の同意

（労使委員会の委員の指名等）

則第二十四条の二の四 法第三十八条の四第二項第一号の規定による指名は、法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者以外の者について行わなければならない。

② 法第三十八条の四第二項第二号の規定による議事録の作成及び保存については、使用者は、労使委員会の開催の都度その議事録を作成して、これをその開催の日（法第三十八条の四第一項に規定する決議及び労使委員会の決議並びに第二十五条の二に規定する労使委員会における委員の五分の四以上の多数による議決による決議が行われた会議の議事録にあつては、当該決議に係る書面の完結の日（第五十六条第五号の完結の日をいう。））から起算して三年間保存しなければならない。

- ③ 法第三十八条の四第二項第二号の規定による議事録の周知については、使用者は、労使委員会の議事録を、次に掲げるいずれかの方法によつて、当該事業場の労働者に周知させなければならない。
 - 一 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
 - 二 書面を労働者に交付すること。
 - 三 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。
- ④ 法第三十八条の四第二項第三号の厚生労働省令で定める要件は、労使委員会の招集、定足数、議事その他労使委員会の運営について必要な事項に關する規程が定められていることとする。
- ⑤ 使用者は、前項の規程の作成又は変更については、労使委員会の同意を得なければならない。
- ⑥ 使用者は、労働者が労使委員会の委員であること若しくは労使委員会の委員にならうとしたこと又は労使委員会の委員として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

（報告）

則第二十四条の二の五 法第三十八条の四

第四項の規定による報告は、同条第一項に規定する決議が行われた日から起算して六箇月以内に一回、及びその後一年以内ごとに一回、様式第十三号の四により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

② 法第三十八条の四第四項の規定による報告は、同条第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況について行うものとする。

則附則第六十六条の二 第二十四条の二の五第一項の規定の適用については、当分の間、同条同項中「六箇月以内に一回、及びその後一年以内ごとに一回」とあるのは「六箇月以内ごとに一回」とする。

□告 示

○労働省告示第一四九号（平二・三・三七）

改正 厚生労働省告示第三五三三号（平二・

一〇・三三）

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

第1 趣旨

この指針は、労働基準法（以下「法」という。）第三十八条の四第一項の規定により同項第一号に規定する対象業務（以下「対

象業務」という。)に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るため、同項に規定する委員会(以下「労使委員会」という。)が決議する同項各号に掲げる事項について具体的に明らかにする必要があると認められる事項を規定するとともに、対象業務に従事する労働者については同項第三号に掲げる時間労働したものとみなす法の制度(以下「企画業務型裁量労働制」という。)の実施に関し、同項に規定する事業場の使用者及び当該事業場の労働者等並びに労使委員会の委員が留意すべき事項を定めたものである。

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關し法第三十八条の四第一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(平成十五年法律第百四号)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つたところであるが、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つて次に掲げるもの

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三十八条の四第一項各号に掲げる事項

1 法第三十八条の四第一項第一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、次のイからニ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

法第三十八条の四第一項第一号の「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。

(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、販売等については「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

法第三十八条の四第一項第一号の「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

法第三十八条の四第一項第一号の「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」と「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。

二 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

法第三十八条の四第一項第一号の「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)イからニ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四章の労働時間に関する規定の適用に当たつ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る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)ニにおいて「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 法第三十八条の四第一項第二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

法第三十八条の四第一項第二号の「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」であつ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四章の労働時間に関する規定の適用に当たつ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つ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、少なくとも三年ないし五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 法第三十八条の四第一項第三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

法第三十八条の四第一項第三号の「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」（以下「みなし労働時間」という。）については、法第四章の規定の適用に係る一日についての対象労働者の労働時間数として、具体的に定められたものであることが必要である。

(2) 留意事項

労使委員会においては、みなし労働時間について決議するに当たっては、委員は、対象業務の内容を十分検討するとともに、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について使用者から十分な説明を受け、それらの内容を十分理解した上で、

適切な水準のものとなるよう決議することが必要であることに留意することが必要である。

4 法第三十八条の四第一項第四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

法第三十八条の四第一項第四号の対象労働者の「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」（以下「健康・福祉確保措置」という。）を当該決議で定めるところにより使用者が講ずることについては、次のいずれにも該当する内容のものであることが必要である。

イ 使用者が対象労働者の労働時間の状況等の勤務状況（以下「勤務状況」という。）を把握する方法として、当該対象事業場の実態に応じて適当なものを具体的に明らかにしていること。その方法としては、いかなる時間帯にどの程度の時間本社、業務を提供し得る状態にあつたか等を明らかにし得る出勤時刻又は入室時刻の記録等によるものであること。

ロ イにより把握した勤務状況に基づいて、対象労働者の勤務状況に応じ、使用者がいかなる健康・福祉確保措

置をどのように講ずるかを明確にするものであること。

(2) 留意事項

イ 対象労働者については、業務の遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだね、使用者が具体的な指示をしないこととなるが、使用者は、このために当該対象労働者について、労働者の生命、身体及び健康を危険から保護すべき義務（いわゆる安全配慮義務）を免れるものではないことに留意することが必要である。

ロ 使用者は、対象労働者の勤務状況を把握する際、対象労働者からの健康状態についての申告、健康状態についての上司による定期的なヒアリング等に基づき、対象労働者の健康状態を把握することが望ましい。このため、委員は、健康・福祉確保措置を講ずる前提として、使用者が対象労働者の勤務状況と併せてその健康状態を把握する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。

ハ 労使委員会において、健康・福祉確保措置を決議するに当たっては、委員は、健康・福祉確保措置として次のものが考えられることに留意することが必要である。

(イ) 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、代償休日又は特別な休暇を付与すること

(ロ) 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、健康診断を実施すること

(ハ) 働き過ぎの防止の観点から、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること

(ニ) 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること

(ホ) 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること

(ヘ) 働き過ぎによる健康障害防止の観点から、必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること

二 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 使用者は、ハに例示した措置のほかに、対象労働者が創造的な能力を継続的に発揮し得る環境を整備する観点から、例えば、自己啓発のための特別な休暇の付与等対象労働者の能力開発を促進する措置を講ずることが望ましいものである。このため、委員は、使用者が対象労働者の能力開発を促進する措置を講ずる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。

5 法第三十八条の四第一項第五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

法第三十八条の四第一項第五号の対象業務に従事する対象労働者からの「苦情の処理に関する措置」（以下「苦情処理措置」という。）については、苦情の申出の窓口及び担当者、取り扱う苦情の範囲、処理の手順・方法等その具体的内容を明らかにするものであることが必要である。

(2) 留意事項

イ 労使委員会において、苦情処理措置について決議するに当たり、委員は、使用者や人事担当者以外の者を申出の窓口とすること等の工夫により、対象労働者が苦情を申し出やす

い仕組みとすることが適当であることに留意することが必要である。

また、取り扱う苦情の範囲については、委員は、企画業務型裁量労働制の実施に関する苦情のみならず、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等企画業務型裁量労働制に付随する事項に関する苦情も含むものとするが適当であることに留意することが必要である。

ロ 苦情処理措置として、労使委員会が対象事業場において実施されている苦情処理制度を利用することを決議した場合には、使用者は、対象労働者にその旨を周知するとともに、当該実施されている苦情処理制度が企画業務型裁量労働制の運用の実態に応じて機能するように配慮することが適当であることに留意することが必要である。

6 法第三十八条の四第一項第六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

法第三十八条の四第一項第六号により、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三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、同項第七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 法第三十八条の四第一項第六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であることを決議で定めることが適当であることを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つ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 法第三十八条の四第一項第七号に規定

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

法第三十八条の四第一項第七号に規定する「前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項」として、次の事項が同項の労使委員会の決議事項として定められている。

イ 法第三十八条の四第一項の決議には、有効期間を定めること。

ロ 使用者は、対象労働者の勤務状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置として講じた措置、対象労働者からの苦情の処理に関する措置として講じた措置並びに企画業務型裁量労働制の適用に関し対象労働者から得た同意に関する労働者ごとの記録を、イの有効期間中及びその満了後三年間保存すること（則第二十四条の二の三第三項第二号）。

(2) 留意事項

(1) イの事項に関連し、委員は、法第三十八条の四第一項の決議を行った後に当該決議の内容に関連して生じた当該決議の時点では予見し得なかった事情の変化に対応するため、委員の半数以上から決議の変更等のための労使委員会の開催の申出があつた場合は、(1)イの有効期間の中途であっても決議の変更等のための調査審議を行うものとする。これを同項の決議において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。

8 その他法第三十八条の四第一項の決議に関する事項

労使委員会が法第三十八条の四に基づき、同項第一号から第七号までに掲げる事項について決議を行うに当たっては、委員が、企画業務型裁量労働制の適用を受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を十分理解した上で、行うことが重要である。このため、労使委員会が法第三十八条の四第一項第一号から第七号までに掲げる事項について決議を行うに先立ち、使用者は、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、十分に説明することが適当であることに留意するこ

とが必要である。また、委員は、使用者がこれらの制度を変更しようとする場合にあっては労使委員会に対し事前に変更内容の説明をするものとする。これを労使委員会において決議することが適当であることに留意することが必要である。

第4 法第三十八条の四第二項に規定する労使委員会の要件等労使委員会に関する事項
 労使委員会に関する法第三十八条の四第二項の規定等に対し対象事業場の使用者並びに当該事業場の労働者、労働組合及び労働者の過半数を代表する者並びに委員が留意すべき事項等は、次のとおりである。

1 法第三十八条の四第一項による労使委員会の設置に先立つ話し合い

対象事業場の使用者及び労働者の過半数を代表する者又は労働組合は、法第三十八条の四第一項により労使委員会を設置されるに先立ち、設置に係る日程、手順、使用者による一定の便宜の供与がなされる場合にあってはその在り方等について十分に話し合い、定めておくことが望ましいことに留意することが必要である。その際、委員の半数について同条第二項第一号に規定する指名の手続を経なければならぬことにかんがみ、同号に規定する労働者の過半数で組織する労働組合がない場合も含めて、これらの手続を適切に実施できるようにする観点から

話し合いがなされることが望ましいことに留意することが必要である。

2 法第三十八条の四第二項第一号による委員の指名

対象事業場の使用者及び法第三十八条の四第二項第一号により委員の指名を行う当該事業場の労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、法第三十八条の四第一項の決議のための調査審議等に当たり対象労働者となる労働者及び対象労働者の上司の意見を反映しやすくする観点から、指名する委員にそれらの者を含めることを検討することが望ましいことに留意することが必要である。

3 法第三十八条の四第二項第三号及び関係省令に基づく労使委員会の運営規程

(1) 法第三十八条の四第二項第三号に基づく労使委員会の要件として、労使委員会の招集、定足数、議事その他労使委員会の運営について必要な事項に関する規程（以下「運営規程」という。）が定められていること、使用者は運営規程の作成又は変更について労使委員会の同意を得なければならないことが規定されている（則第二十四条の二の四第六項及び第七項）。この運営規程を定めるに当たっては、使用者及び委員は、労使委員会の招集に関する事項として法第三十八条の四第一項の決議

の調査審議のための委員会、同項の決議に係る有効期間中における制度の運用状況の調査審議のための委員会等定例として予定されている委員会の開催に関する委員会の開催に際して開催される委員会の開催に関する事項として議長の選出に関すること及び決議の方法に関することを、それぞれ規定することが適当であることに留意することが必要である。

(2) 運営規程において、定足数に関する事項を規定するに当たっては、労使委員会が法第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議をする場合の「委員の五分の四以上の多数による議決」とは、労使委員会に出席した委員の五分の四以上の多数による議決で足りるものであることにかんがみ、使用者及び委員は、全委員に係る定足数のほか、労使各側を代表する委員ごとに一定割合又は一定数以上の出席を必要とすることを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。

4 労使委員会に対する使用者による情報の開示

(1) 法第三十八条の四第一項に規定する決議が適切に行われるため、使用者は、労使委員会に対し、労使委員会が法第三十八条の四第一項の決議のための調

査審議をする場合には、第3の8において使用者が労使委員会に対し十分に説明するものとするものが適当であるとさ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に加え、企画業務型裁量労働制が適用されることとなった場合における対象業務の具体的内容を開示することが適当であることに留意することが必要である。

(2) 委員が、当該対象事業場における企画業務型裁量労働制の実施状況に関する情報を十分に把握するため、使用者は、労使委員会に対し、法第三十八条の四第一項第四号に係る決議で定めるところにより把握した対象労働者の勤務状況及びこれに応じて講じた対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況、対象労働者からの苦情の内容及びその処理状況等法第三十八条の四第一項第五号に係る決議に係る苦情処理措置の実施状況並びに労使委員会の開催状況を開示す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、対象労働者からの苦情の内容及びその処理状況を労使委員会に開示するに当たっては、使用者は対象労働者のプライバシーの保護に十分留意す

ることが必要である。

(3) 使用者及び委員は、使用者が開示すべき情報の範囲、開示手続、開示が行われる労使委員会の開催時期等必要な事項を運営規程で定めておくことが適当であることに留意することが必要である。

5 労使委員会と労働組合等との関係

(1) 労使委員会は、法第三十八条の四第一項により、「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が目的とする委員会」とされている。この労働条件に関する事項についての労使委員会による調査審議は、同項の決議に基づき企画業務型裁量労働制の適正な実施を図る観点から行われるものであり、労働組合の有する団体交渉権を制約するものではない。

このため、使用者及び委員は、労使委員会と労働組合又は労働条件に関する事項を調査審議する労使協議機関との関係を明らかにしておくため、それらと協議の上、労使委員会の調査審議事項の範囲を運営規程で定めておくことが適当であることに留意することが必要である。

(2) 法第三十八条の四第五項に基づき、

労使委員会において、委員の五分の四以上の多数による議決により法第三十八条の四第五項に掲げる規定(以下「特定条項」という。)において労使協定にゆだねられている事項について決議した場合には、当該労使委員会の決議をもって特定条項に基づく労使協定に代えることができることとされている。

このため、使用者及び委員は、労使委員会と特定条項に係る労使協定の締結当事者となり得る労働組合又は過半数代表者との関係を明らかにしておくため、これらと協議の上、労使委員会が特定条項のうち労使協定に代えて決議を行うこととする規定の範囲を運営規程で定めておくことが適当であることに留意することが必要である。

▼参照条文 「労働時間—三三、(一)項本文の決議の届出—則三三の三の三一」、(一)項本文の厚生労働省令—則三三の三の三二、(一)項七号の厚生労働省令で定める事項—則三三の三の三三、(労働組合—労働組二・三)、(過半数代表者—則三三の三)、(二)項一号の指名—則三三の三の三一、(二)項二号の厚生労働省令—則三三の三の三二・三三、(二)項三号の厚生労働省令で定める要件—則三三の三の三四・三五、(不利益取扱いの禁止—則三三の

三の四六)、(行政官庁への報告—則三三の三の五、則附六の三)

【解釈例規】

【趣旨①】 経済社会の構造変化や労働者の就業意識の変化等が進む中で、活力ある経済社会を実現していくためには、事業活動の中枢にある労働者が創造的な能力を十分に発揮し得る環境づくりをすることが必要である。また、労働者の側にも、自らの知識、技術や創造的な能力をいかし、仕事の進め方や時間配分に関し主体性をもつて働きたいという意識が高まっております。こうした状況に対応した新たな働き方のルールを設定することが重要である。

このような考え方から、事業運営上の重要な決定が行われる企業の本社等の中枢部門において企画、立案、調査及び分析を行う事務系労働者であつて、業務の遂行手段や時間配分を自らの裁量で決定し使用者から具体的な指示を受けない者を対象とする新たな裁量労働制を設けることとしたものであること。(平二・一・三三 基発四号)

【趣旨②】 企画業務型裁量労働制は、労働者が主体的に多様な働き方を選択できる可能性を拡大するために、その選択肢の一つとして導入されたものであるが、今回の改

正においては、この制度がより有効に機能するよう、その導入に当たって、労使の十分な話し合いを必要とすること等の制度の基本的な枠組みは維持しつつ、同制度の導入・運用についての要件・手続を緩和したものであること。(平三・一〇・三三 基発二〇三〇号)

【みなしの範囲】 企画業務型裁量労働制に係る労働時間のみなしは、法第四章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用されるものであること(法第三十八条の四第一項、改正省令による改正後の労働基準法施行規則(以下「規則」という。)第二十四条の二の三第二項関係)。したがつて法第六章の年少者の労働時間に関する規定及び法第六章の二の女性の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定については適用されないものであること。

また、労働時間のみなしが適用される場合であっても、法第四章のうち休憩、深夜業及び休日に関する規定の適用は排除されないものであること。(平三・一・二一 基発二号)

① 第一項関係

【対象事業場】 今回の法改正により、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つたところであるが、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ふことではなく、対象業務が存在する事業場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。

また、指針第2の対象事業場とは、留意事項として、その具体例を掲げているものであり、企画業務型裁量労働制を実施するためには、あくまで対象業務の要件を満たすことが必要であること。

(平一五・一〇・三三 基発一〇三三〇一三号)

【決議の方法】 労使委員会において、法第三十八条の四第一項に規定する企画業務型裁量労働制の導入に係る決議(以下「決議」といふ。)をする場合の「委員の五分の四以上の多数による議決」とは、労使委員会に出席した委員の五分の四以上の多数による議決で足りるものであること。このことは、指針第4の3(2)においても明らかにされていること。

なお、労使委員会に出席した委員の五分の四以上の多数による議決によるものであることが明らかであることが必要であること。

(平三三・一一 基発一号、平一五・三三・三六 基

発三三〇三三号)

【決議の届出】 決議は、規則様式第十三号の二により、所轄労働基準監督署長に届出をしなければならないこと。この届出を行わなければ、法第三十八条の四第一項による企画業務型裁量労働制の効力は発生しないこと。

(平三三・一一 基発一号)

【決議事項の内容】

イ 一号決議事項

対象業務は、次の(イ)から(ニ)までに掲げる要件のいずれにも該当するものであること。

(イ) 事業の運営に関する事項についての業務であること

法第三十八条の四第一項第一号の「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いこと。

(ロ) 企画、立案、調査及び分析の業務であること

法第三十八条の四第一項第一号の「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と。

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こと。

(イ) 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

法第三十八条の四第一項第一号の「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、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こと。

(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

法第三十八条の四第一項第一号の「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、

どのような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こと。

ロ 二号決議事項

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ること。

対象労働者が対象業務を遂行する過程においては、期初、期末における目標設定、成果評価等に必要な会議への出席や関係者等との打合せ等時間配分に関し拘束を受ける場合が生じ得るものであり、また、自己の業務に関係する情報・資料の収集、整理、加工等を行うこともあり得るものであるが、これらの作業は、企画、立案、調査及び分析の業務の不可分な一部分を構成するものとして、当該業務に組み込まれているものと評価できることから、これらの業務を含めた全体が対象業務と評価されるものであり、対象労働者は、そのような対象業務に常態として従事することが必要となるものであること。

法第三十八条の四第一項第二号の「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」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

にすることが必要であること。

ハ 三号決議事項

法第三十八条の四第一項第三号の「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」については、法第四章の規定の適用に係る一日についての対象労働者の労働時間数として、具体的に定められたものであることが必要であること。

ニ 四号決議事項

法第三十八条の四第一項第四号の対象労働者の「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」（以下「健康・福祉確保措置」という。）を当該決議で定めるところにより使用者が講ずることについては、次のいずれにも該当する内容のものであることが必要であること。

(イ) 使用者が対象労働者の労働時間の状況等の勤務状況（以下「勤務状況」という。）を把握する方法として、当該対象事業場の実態に応じて適当なものを具体的に明らかにしていること。その方法としては、いかなる時間帯にどの程度の時間が在社し、労務を提供し得る状態にあったか等を明らかにし得る出勤時刻又は入室時刻の記録等によるものであること。

(ロ) (イ)により把握した勤務状況に基づいて、対象労働者の勤務状況に応じ、使用者がいかなる健康・福祉確保措置をどのように講ずるかを明確にするものであること。

ホ 五号決議事項

対象業務に従事する対象労働者からの「苦情の処理に関する措置」については、苦情の申出の窓口及び担当者、取り扱う苦情の範囲、処理の手順・方法等その具体的内容を明らかにするものであることが必要であること。

ヘ 六号決議事項

企画業務型裁量労働制の対象となることについての労働者の同意は、当該労働者ごとに、かつ、七号決議事項の一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こと。

ト 七号決議事項の二

対象労働者の労働時間の状況、使用者が講ずる対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況、使用者が講ずる対象労働者からの苦情の処理に関する措置の実施状況並びに対象労働者の同意に関する記録は、対象労働者に係るこれらの事項に関する状況を労働者ごとに明らかにするものであることが必要であること。なお、記録の保存に当たっては、既存の書類等に必要な記録がなされ

保存されることによつて個々の労働者に係る状況が確認できれば、必ずしも個々の労働者ごとの書類として作成し保存する必要はないこと。

チ その他

上記イからトまでの他、必要的決議事項及びその他の決議事項については、指針第三に規定するとおりであること。

(平三・一・一 基発二号、平一平・三・三六 基発三三三〇三号)

【労使委員会で決議することが適当な事項】

指針において、必要的決議事項に関連して決議することが適当であることに委員は留意することが必要であるとされている事項等

(一) 四号決議事項に関連し、使用者が対象労働者の健康状態を把握すること

(二) 四号決議事項に関連し、使用者が対象労働者の能力開発を促進する措置を講ずること

(三) 四号決議事項に関連し、使用者は、把握した労働者の勤務状況及びその健康状態に応じ、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

(四) 六号決議事項に関連し、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

(五) 六号決議事項に関連し、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関し、書面によること等その手続

(六) 六号決議事項に関連し、対象労働者から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

(七) 七号決議事項の一に関連し、委員の半数以上から決議の変更等のための労使委員会の開催の申出があつた場合は、決議の有効期間の中途であっても決議の変更等のための調査審議を行うものとする

(八) 使用者が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しようとする場合にあっては労使委員会に対し事前に変更内容の説明をするものとする

(平三・一・一 基発二号、平一平・三・三六 基発三三三〇三号)

【決議の有効期間】

労使委員会の決議の有効期間

効期間については、その期間を当分の間一年以内に限るとしていた暫定措置を廃止したが、今後とも、不適切に制度が運用されることのないように、その有効期間については、三年以内とすることが望ましいものであること。

(平三・一〇・三三 基発二〇三三〇三号)

【企画業務型裁量労働制の適用期間】

通常は非対象業務に従事している労働者が、特定の期間(例えば短期間のプロジェクトを組む場合)に限り対象業務に常態として従事することとなる場合は、その期間について企画業務型裁量労働制を適用しうると解してよいか。適用可能な場合、特定の期間に制限はあるか。例えば、一か月、あるいは一週間でもよいか。

適用可能である。決議の有効期間内であれば、適用しうる期間に制限はない。

(平三・三・三六 基発二〇三三〇三号)

【対象業務】 法第三十八條の四第一項第一号の「事業の運営に関する事項」とは、企画業務型指針第3の1の(1)のイに記載のとおり、

- ① 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
- ② 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も
のであること。

ア 該当する業務の例

(ア) ①に該当する例

a 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

b 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の
事業計画

c 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

d 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

(イ) ②に該当する例

a 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

b 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

(ウ) なお、「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」とは、

a 支社・支店等である事業場の属す
る企業等が取り扱う主要な製品・
サービス等の事業計画について広範
な裁量が当該事業場に認められてお
り、その広範な裁量の下で、当該事
業場がその属する企業等に係る事業
の運営に影響を及ぼす事項について
の事業計画を策定している場合、又
は、

b 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、販売等に係る事業計画や営業
計画について広範な裁量が当該事業
場に認められており、その広範な裁
量の下で、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
や営業計画を策定している場合
をいうものであること。

イ 該当しない業務の例

(ア) ①に該当しない例

a 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

b 工場等である事業場における個別
の製造等の作業や当該作業に係る工
程管理

(イ) ②に該当しない例

支社・支店等である事業場におい
て、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

(平二五・二〇・三三 基発二〇三〇〇一号)

【企画業務型裁量労働制の派遣労働者への
適用】

○ 派遣労働者に企画業務型裁量労働制を
適用することは可能か。

○ 労働者派遣法第四十四条に第三十八条
の四に関する規定がない以上、派遣労働者

に企画業務型裁量労働制を適用することはできない。
(平三・三・二六 基発二〇号)

【健康・福祉確保措置】 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。
(平三・一〇・三三 基発一〇三〇〇二号)

【苦情処理措置の適正な実施の確保】 今回の法改正により、苦情処理措置の実施状況については、法第三十八条の四第四項に基づく行政官庁への報告事項としないこととされたが、苦情処理措置については、引き続き、企画業務型指針第3の5の(2)を踏まえて労使委員会における決議がなされることが必要であるとともに、企画業務型指針第4の4の(2)において「使用者は、労使委員会に対し、(中略)対象労働者からの苦情の内容及びその処理状況等法第三十八条の四第一項第五号に係る決議に係る苦情処理措置の実施状況(中略)を開示することが適当であることに留意することが必要である」とされていることも踏まえつつ、その適正な実施が図られる必要があるものであること。
(平三・一〇・三三 基発一〇三〇〇二号)

【決議の周知、保存】 決議については、法第百六条第一項に基づき、使用者は対象労働者に限らず労働者に周知しなければならぬこと。
(平三・一・一 基発二号)

【周知方法】

(一) 周知は、以下のいずれかの方法により行わねばならないものであること。

イ 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。

ロ 書面を労働者に交付すること。

「書面」には、印刷物及び複写した書面も含まれるものであること。

ハ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

この方法によって周知を行う場合には、法令等の内容を磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、当該記録の内容を電子的データとして取り出し常時確認できるよう、各作業場にパーソナルコンピュータ等の機器を設置し、かつ、労働者に当該機器の操作の権限を与えらるることも、その操作の方法を労働者に周知させることにより、労働者が必要なときに容易に当該記録を確認できるようにすることとする。

(二) 使用者は、就業規則の変更等周知させるべき事項の内容に変更があった場合にも、当該変更後の内容を労働者に周知させなければならないものであること。
(平二・一・二六 基発四号)

【保存期間】

労使委員会の決議それ自体についても、もとより書面により保存すべきものであるが、これについては法第百九条に規定する「労働関係に関する重要な書類」に該当するものであり、同条により三年間保存しなければならないものであること。
(平三・一・一 基発二号)

【指針の具体的に明らかにする事項に反した決議】

第三十八条の四第一項第一号から第三号についての指針には反しないが、同第四号から第七号の指針に反した決議がなされた場合、みなし労働時間の効果は生じることが。

【「当該事項に関し具体的に明らかにする事項」に反した決議がなされた場合には、企画業務型裁量労働制の効果は生じない。具体的には、例えば、苦情処理措置に関する事項について、決議で、苦情の申出の窓口及び担当者、取り扱う苦情の範囲、処理の手順・方法等その具体的内容を明らかにしていない場合には、第三十八条の四第

一項第五号に規定する事項についての適正な決議がなされていないこととなり、決議全体が無効になるものである。

（平三・三三六 基発二〇号）

【労使委員会の委員の指名】

イ 委員の指名は、法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者以外の中から、任期を付して行うものであること。なお、任期の限度は法令及び指針では定められていないが、過度に長期にわたるものは適当でないものであること。

ロ 使用者及び委員の指名を行う当該事業場の労働組合又は過半数代表者は、企画業務型裁量労働制の対象労働者及び対象労働者の上司の意見を反映しやすくする観点から、指名する委員にそれらの者を含めることが望ましいこと。

（平三・二一 基発二号）

② 第二項関係

【労使委員会】 労使委員会は、労働条件に関する事項を調査審議等することを目的として、事業場に設置するものであること。

当該委員会については、当該事業場の労働者を代表する者（過半数労働組合（過半数労働組合がない場合は事業場の労働者の過半数を代表する者）以下「過半数代表者」

という。）に任期を定めて指名されている者）が委員の半数以上であること、議事録を作成、保存するとともに、労働者に周知していること等の要件を満たす必要があるものであること。

（平二・一・三三 基発四号、平二・三・三三 基発三三〇〇号）

【労使委員会の適正な設置、運営】 企画業務型裁量労働制の導入に当たっては、労使委員会が重要な役割を担っていることにかんがみ、特に労働組合に加入していない労働者が多い中小企業においても、労使委員会が適正に設置、運営される必要があるものであること。

（平二・一〇・三三 基発二〇三〇〇号）

【労働者の過半数代表者の要件】 次のいずれの要件も満たすものであること。

(一) 法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

(二) 法に基づく労使協定の締結当事者、就業規則の作成・変更の際に使用者から意見を聴取される者等を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であり、使用者の意向によって選出された者ではないこと。

なお、法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する過半数代表者については、当該事業場上記(一)に該当する労働者がいない場合（法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者のみの事業場である場合）には、上記(二)の要件を満たすことで足りるものであること。

（平二・一・三三 基発四号、平三・五・一八 基発〇二八第一号）

【労働者の過半数代表者の選出手続】

【○】 則第六条の二に規定する「投票、挙手等」の「等」には、どのような手続が含まれているか。

【◎】 労働者の話し合い、持ち回り決議等労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続が該当する。

（平二・三・三三 基発二九号）

【過半数代表者の不利益取扱い】 過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として、解雇、賃金の減額、降格等労働条件について不利益取扱いをしないようにしなければならぬこととしたものであること。

「過半数代表者として正当な行為」には、法に基づく労使協定の締結の拒否、一年単位の変形労働時間制の労働日ごとの労働時間についての不同意等も含まれるものであること。
(平二・二・一六 基発四号)

【労使委員会の委員数】 労使委員会の委員数については、指針第四の一の「法第三十八条の四第一項による労使委員会の設置に先立つ話し合い」の過程で、対象事業場の実態に応じて関係労使が任意に定めれば足りるものであること。ただし、労働者代表委員及び使用者代表委員各一名計二名で構成するものと定めることについては、当該二名で構成する委員会の場で決議を委員全員の合意により行うとしても、法第三十八条の三の規定による裁量労働制（以下「専門業務型裁量労働制」という。）に関し、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（以下「過半数代表者」という。）との書面による協定（以下「労使協定」という。）を締結する場合等と実質的に変わらないこととなることから、企画業務型裁量労働制の導入に関し労使協定の締結とは別に労使委員会の決議に基づくことを定めた法の趣旨に照らし、当該二名で構成する委員会に

ついては法第三十八条の四第一項に規定する労使委員会とは認められないものであること。
(平三・一・一 基発一号)

【労働者側委員が任期中に管理監督者になった場合】

【第三十八条の四第二項第一号の規定により指名された委員が、任期中中に「第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者」に該当することとなった場合、委員としての適格性如何。また、交代の必要はあるのか。

【労働基準法施行規則第二十四条の二の四第一項は、指名を行う際の要件であつて、委員としての適格要件ではないため、任期中で管理監督者になったからといって直ちに委員としての地位を失うものではない。しかしながら、法の趣旨にかんがみると、管理監督者が労働者代表委員をつとめることは適当ではないため、このような場合には、労働者代表委員を辞任するとともに、法の規定に従い補欠者の選出を行うこととするのが適当である。
(平三・三・一六 基発二八〇号)

【労使委員会の委員の代理】

【労働者側委員の委員は、代理は認められないものと解してよろしいか。
【意見のとおり。】

(平三・三・一六 基発二八〇号)

【議事録の作成、保存及び周知】

イ 議事録は、法第九十九条に規定する「労働関係に関する重要な書類」には該当しないものであるが、労使委員会の開催の都度作成し、その開催の日（決議が行われた会議の議事録にあつては決議の有効期間の満了の日）から起算して三年間保存しなければならないこと。

ロ 議事録の周知は、以下のいずれかの方法により行わなければならないこと。

(イ) 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること

(ロ) 書面を労働者に交付すること

「書面」には、印刷物及び複写した書面も含まれるものであること。

(ハ) 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること

この方法によつて周知を行う場合には、議事録の内容を磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、当該記録の内容を電子的データとして取り出し常時確認できるよう、各作業場にパーソナルコンピュータ等の機器を設置し、かつ、労働者に当該機器の操作の権限を与えらるるとも

に、その操作の方法を労働者に周知させることにより、労働者が必要ときに容易に当該記録を確認できるようにすることとする。

（平三・一・一 基発二号）

【運営規程の作成等】

イ 使用者は、労使委員会の招集、定足数、議事その他の労使委員会の運営について必要な事項に関する規程（以下「運営規程」という。）を定めなければならないものであること。指針の第四の三から五までは、運営規程を定めるに当たって、規則第二十四条の二の第四項に掲げる（イ）（ニ）までの事項に関し、それぞれ、次に掲げることを規定することが適当としていること。

(イ) 労使委員会の招集に関する事項

a 決議の調査審議のための委員会、決議に係る有効期間中における制度の運用状況の調査審議のための委員会等定例として予定されている委員会の開催に関すること

b 必要に応じて開催される委員会の開催に関すること

(ロ) 労使委員会の定足数に関する事項

a 全委員に係る定足数

b 労使各側を代表する委員ごとに一定割合又は一定数以上の出席を必要

とする事

(イ) 議事に関する事項

a 議長を選出に關すること

b 決議の方法に關すること

(ニ) その他労使委員会の運営について必要な事項

a 使用者が労使委員会に対し開示すべき情報の範囲、開示手続及び開示が行われる労使委員会の開催時期

b 当該事業場に労働組合又は労働条件に関する事項を調査審議する労使協議機関がある場合には、それらと協議の上、労使委員会の調査審議事項の範囲についての定め

c 法第三十八条の四第五項に掲げる法の規定（以下「特定事項」という。）のうち、労使協定の締結当事者となり得る労働組合又は過半数代表者と協議の上、労使委員会が労使協定に代えて決議を行うこととする場合、当該労使協定に代えて決議を行うこととする規定の範囲についての定め

ロ 運営規程の作成又は変更に關し、使用者は労使委員会の同意を得なければならないこと。なお、この同意については、委員の五分の四以上の多数による議決によることは法令及び指針上求められていないものであること。

（平三・一・一 基発二号、平三・三・三六）

基発三三〇〇三号）

【労使委員会の開催頻度】

四 労使委員会の標準的な開催頻度について、どの程度の回数を想定しているのか。

指針において定期報告の内容を労使委員会に情報開示するよう求めていることから、少なくとも定期報告の前後に一回開催することとなることから、一年に二回開催されるものと考ええる。

また、労使委員会は、当該事業場における企画業務型裁量労働制の適正な実施をチェックし、必要に応じて制度内容の見直しを図るべき役割を有しているところであることから、これらの委員会に加えて定期的に開催することが望ましい。

（平三・三・三六 基発二八〇号、平三・三・三六 基発三三〇〇三号）

【不利益取扱いの禁止】

使用者は、労働者が労使委員会の委員であること若しくは当該委員になろうとしたこと又は当該委員として正当な行為をしたことを理由として、解雇、賃金の減額、降格等労働条件について不利益取扱いをしないようにしなければならないこととしたものであること。

（平三・一・一 基発二号）

③ 第四項関係

【労働基準監督署長への報告】

(一) 報告時期

決議の届出をした使用者は、決議が行われた日から起算して六カ月以内に一回、及びその後一年以内ごとに一回、規則様式第十三号の四により、所轄労働基準監督署長に報告をしなければならないこと（規則第二十四条の二の五第一項関係）。

なお、当分の間、決議が行われた日から起算して六カ月以内ごとに一回報告をしなければならないこととするとの暫定措置が設けられていること（規則第六十六條の二関係）。

(二) 報告事項

使用者の報告する事項は、次のとおりであること（規則第二十四条の二の五第二項、規則様式第十三号の四関係）。

イ 対象労働者の労働時間の状況

対象労働者について四号決議事項として把握した時間のうち、平均的なもの及び最長のものの状況を報告すること。また、対象労働者の労働時間の状況を実際に把握した方法を具体的に報告すること。

ロ 当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況

④ 第五項関係

（平三・一・一 基発二号、平二五・三・三 基発三三三〇三号）

【特定条項に係る労使協定に関する特例】

(一) 労使委員会は、次に掲げる法の規定に関し、当該規定に係る労使協定に代えて委員の五分の四以上の多数による議決による決議（以下「協定代替決議」という。）を行うことができるものであること。

一箇月単位の変形労働時間制（法第三十二条の二第一項関係）

フレックスタイム制（法第三十二条の三関係）

一年単位の変形労働時間制（法第三十二条の四第一項関係）

一週間単位の非定型的変形労働時間制（法第三十二条の五第一項関係）

一斉休憩適用除外（法第三十四条第二項関係）

時間外及び休日労働（法第三十六条第一項関係）

代替休暇（法第三十七条第三項関係）

事業場外労働制（法第三十八条の二第二項関係）

専門業務型裁量労働制（法第三十八条の三第一項関係）

年次有給休暇の計画的付与（法第三十九条第六項関係）

年次有給休暇中の賃金の定め（法第三十九条第七項ただし書関係）

これらの決議には、上記の各規定に関し、法に基づき定めることとされている事項を含んでいることが必要であること。

なお、協定代替決議を行う場合の委員の五分の四以上の多数による議決については、決議についてと同様、労使委員会に出席した委員の五分の四以上の多数による議決で足りるものであること。

(二) 協定代替決議の中で法により行政官庁への届出を要するものうち、一箇月単位の変形労働時間制、一年単位の変形労働時間制、一週間単位の非定型的変形労働時間制、事業場外労働制及び専門業務型裁量労働制に係るものについては、労働基準監督署長への届出を要しないものであること。

(三) 協定代替決議のうち、時間外及び休日の労働に係るものについては、規則様式第九号の三により労働基準監督署長への届出が必要であること。また、時間外及び休日労働に関し決議がなされ、事業場外労働に関し協定がなされている場合には、両者を規則様式第九号の二により届け出ることとはできず、それぞれ規則様式第九号の三及び規則様式第十二号による届出が必要であること。

（四）協定代替決議のうち時間外及び休日の労働に係るものについては、労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成十年労働省告示第百五十四号）及び特定労働者に係る労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成十年労働省告示第百五十五号）に基づき、労使協定の届出があつた場合と同様の指導を行うものであること。

（平三・一・一 基発二号、平一五・三・三六 基発三三六〇〇三号、平三・五・一八 基発〇五八 第二号）

【労使委員会と労働時間短縮推進委員会の関係】

○ 時短促進法に基づく労働時間短縮推進委員会が、企画業務型裁量労働制に係る労使委員会を兼ねることは可能と解してよいか。

○ 適正な手続を踏んだ上で労働時間短縮推進委員会の委員全員が労使委員会の委員となつて両委員会の委員を兼ねることにより、実質上労働時間短縮推進委員会が労使委員会を兼ねることは可能である。

○ 両委員会はそれぞれ異なる法律に基づくものであつて、目的、構成も異なる全く別個のものである。

（平二・三・三三 基発二五号、平三・一・一 基発一号）

【法第三十八条の四第五項の決議と労使協定の関係】

○ 労使協定と、法第三十八条の四第五項の労使委員会の決議が競合した場合、優先されるのはいずれか。

○ 時間的に後で締結又は決議されたものが優先される。（平三・三・三六 基発八〇号）

5 モデル手順

【企画業務型裁量労働制に係る労使委員会設置に当たつてのモデル手順】

一 労使委員会の設置に向けての事前相談

への対処（指針第四の一関係）

○ 労働者の過半数で組織する労働組合が存在しない事業場において、企画業務型裁量労働制の導入に際し、労使委員会の設置に関し、使用者の申し入れを受け、又は使用者に対し申し入れを行う場合には、労働者は、必要に応じ、労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）を選任し対処すること。過半数代表者を選任する場合には、労働基準法施行規則（以下「規則」という。）第六条の二の規定に従うことが望ましいこと。

○ 過半数代表者又は過半数労働組合に

該当しない労働組合の代表者は、使用者と、労使委員会の設置の時期の目標、設置に至る日程、労使委員会の委員数等を話し合うこと。

二 指名（法第三十八条の四第二項第一号関係）

○ 上記一で過半数代表者が規則第六条の二の規定に従い選出されていない場合には、同条の規定に従い、労使委員会の委員の指名を行う過半数代表者を選出すること。

○ 過半数代表者は、上記一の事前相談の結果に従い、所定の人数の労働者代表委員候補者を、規則第二十四条の二の四第一項の規定に従い、管理監督者である者以外の者の中から任期を定めて指名すること。なお、この場合、指名されることについて、当該指名される者の事前の同意を得ること。

（平三・一・一 基発二号、平一五・三・三六 基発三三六〇〇三号）