



裁量労働制について③

目次

1. 現行の裁量労働制について	2
2. 参照条文	9

目次

1. 現行の裁量労働制について	2
2. 参照条文	9

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% ※導入企業の割合 ⇒2.2%</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 (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。 (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 ⇒0.2% ※導入企業の割合 ⇒0.6%</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 (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4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. 労使協定・労使委員会 ①>

	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
導入 手続き	労使協定の締結 + 労基署への届出 (※) 法律	労使委員会の決議(4/5以上の多数決) + 労基署への届出 法律	労使委員会の決議(4/5以上の多数決) + 労基署への届出 法律
協定・決議事項	①その事業場で対象とする業務 ②みなし労働時間 ③対象業務の遂行手段や時間配分の決定等に関し、対象労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと ④健康・福祉確保措置 ⑤苦情処理措置 ⑥協定の有効期間の定め ⑦労働時間の状況、健康・福祉確保措置及び苦情処理措置に関する労働者ごとの記録を保存すること(協定の有効期間中及びその満了後5年間(当分の間、3年間)) 法律 省令 (①～⑤は法律、⑥・⑦は省令で規定)	①その事業場で対象とする業務 ②対象労働者の範囲 ③みなし労働時間 ④健康・福祉確保措置 法律 ⑤苦情処理措置 省令 ⑥本人同意及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 ⑦決議の有効期間の定め ⑧労働時間の状況、健康・福祉確保措置、苦情処理措置及び同意に関する労働者ごとの記録を保存すること(決議の有効期間中及びその満了後5年間(当分の間、3年間)) (①～⑥は法律、⑦・⑧は省令で規定) ●上記のほか、下記の事項についても決議することが望ましい。 ・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 告示	①その事業場で対象とする業務 ②対象労働者の範囲 ③使用者が健康管理時間の把握を実施すること及びその把握方法 ④休日の確保 ⑤選択的措置 ⑥健康・福祉確保措置 ⑦同意の撤回に関する手続 法律 省令 ⑧苦情処理措置 ⑨不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 ⑩決議の有効期間の定め及び当該決議は再度決議をしない限り更新されないこと ⑪労使委員会の開催頻度・時期 ⑫医師の選任(常時50人未満の事業場) ⑬同意・撤回、職務内容、賃金額、健康管理時間の状況、休日の確保、選択的措置、健康・福祉確保措置及び苦情処理措置の実施状況に関する労働者ごとの記録並びに医師の選任に関する記録を保存すること(決議の有効期間中及びその満了後5年間(当分の間、3年間)) (①～⑨は法律、⑩～⑬は省令で規定)
有効期間	3年以内とすることが望ましい。 通達	3年以内とすることが望ましい。 通達	1年とすることが望ましい。 告示
その他	●労使協定及び労使委員会決議は、労働者に周知しなければならない。 ●労使協定及び労使委員会決議は5年間(当分の間、3年間)保存しなければならない。		法律

※ 専門業務型裁量労働制に係る労使協定事項については、労使委員会で協定代替決議が可能であり、この場合、労基署への届出は不要。

<1. 労使協定・労使委員会 ②>

	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
協定当事者 ・ 労使委員	<p>【使側】 使用者 【労側】 過半数労働組合又は労働者の過半数を代表する者(★)</p> <p style="text-align: right;">法律</p> <p>●労使協定の締結に当たっては、対象労働者の意見を聴く機会が確保されることは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。</p> <p style="text-align: right;">通達</p> <p>★過半数代表者について 省令</p> <ul style="list-style-type: none"> ●過半数代表者の要件 <ul style="list-style-type: none"> ・管理監督者でないこと ・労使協定の締結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って、使用者の意向に基づき選出された者でないこと。 ●使用者は、過半数代表者が労使協定等に関する事務を円滑に遂行することができるような必要な配慮(*)を行わなければならない。 <p>< *「必要な配慮」の例 > : 過半数代表者が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器(イントラネットや社内メールを含む。)や事務スペースの提供を行うこと</p> <p style="text-align: right;">通達</p>	<p>【使側委員】 使用者を代表する者 【労側委員】 労働者を代表する者(※)</p> <p>※委員の半数を占め、かつ、管理監督者以外の中から、任期を定めて、過半数労働組合又は労働者の過半数を代表する者(★)により指名を受ける必要。</p> <p style="text-align: right;">法律 省令</p> <p>●使用者及び委員の指名を行う過半数労働組合又は過半数代表者は、決議のための調査審議等に当たり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を検討す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> <p>●労使委員会の委員数については、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が、労使各1名(計2名)で構成される委員会は労使委員会として認められない。</p> <p style="text-align: right;">通達</p> <p>※過半数代表者については、専門業務型裁量労働制と同様に、左記省令の規定が適用される。</p>	<p>【使側委員】 使用者を代表する者 【労側委員】 労働者を代表する者(※)</p> <p>※委員の半数を占め、かつ、管理監督者以外の中から、任期を定めて、過半数労働組合又は労働者の過半数を代表する者(★)により指名を受ける必要。</p> <p style="text-align: right;">法律 省令</p> <p>●労働者代表委員に制度の対象労働者になり得る労働者やその上司(管理監督者を除く)を指名することは可能。ただし、これらの者が労働者代表委員になったことが、当該対象労働者になり得る労働者の本人同意の判断に影響させてはならない。</p> <p style="text-align: right;">通達</p> <p>●労使各1名(計2名)で構成される委員会は労使委員会として認められない。</p> <p style="text-align: right;">告示</p> <p>※過半数代表者については、専門業務型裁量労働制と同様に、左記省令の規定が適用される。</p>
	責務規定等	—	—
開催頻度	—	少なくとも1年に2回 通達	少なくとも6か月に1回 告示

<1. 労使協定・労使委員会 ③>

	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
その他	—	<ul style="list-style-type: none"> ● 労使委員会の運営規程(委員会の招集、定足数、議事等)を定めなければならない。 省令 ● 労使委員会の議事録は、開催の都度作成し、その開催日から起算して5年間(当分の間、3年間)保存するとともに、労働者に対して周知しなければならない。 法律 省令 <p style="text-align: center;"><労使委員会に対する使用者による情報の開示></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 労使委員会決議が適切に行われるため、使用者は、労使委員会に対し、労使委員会が決議のための調査審議をする場合には、下記の事項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。 <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・制度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 ● 労使委員会委員が制度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、下記の事項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。 <ul style="list-style-type: none"> ・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・福祉確保措置の実施状況 ・苦情処理措置の実施状況(対象労働者からの苦情の内容及びその処理状況等) ・労使委員会の開催状況 ● 使用者及び労使委員会委員は、下記の事項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。 <ul style="list-style-type: none"> ・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 告示 	<ul style="list-style-type: none"> ● 労使委員会の運営規程(委員会の招集、定足数、議事等)を定めなければならない。 省令 ● 労使委員会の議事録は、開催の都度作成し、その開催日から起算して5年間(当分の間、3年間)保存するとともに、労働者に対して周知しなければならない。 法律 省令 <p style="text-align: center;"><労使委員会に対する使用者による情報の開示></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 労使委員会決議が適切に行われるため、使用者は、労使委員会に対し、労使委員会が決議のための調査審議をする場合には、下記の事項を開示することが適当。 <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・制度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 ● 労使委員会委員が制度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、下記の事項を開示することが適当。 告示 <ul style="list-style-type: none"> ・健康管理時間の状況 ・休日確保措置の実施状況 ・選択的措置の実施状況 ・健康・福祉確保措置の実施状況 ・苦情処理措置の実施状況 ・労使委員会の開催状況 <p style="font-size: small;">この範囲を定めるに当たっては、健康管理時間の状況や休日確保措置の実施状況に関し使用者が開示すべき情報の範囲について、対象労働者全体の平均値だけではなく、その分布を示すなど対象労働者の個別の状況が明らかになるものとするが適当。</p> ● 運営規程においては、下記の事項等必要な事項を運営規程で定めておくことが適当。 <ul style="list-style-type: none"> ・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 告示

【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)
 - 「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。」

<2. 苦情処理措置>

専門業務型裁量労働制

下記の事項について労使協定が必要。
・苦情処理措置

法律

※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と同等のものとすることが望ましい。

通達

企画業務型裁量労働制

下記の事項について労使委員会決議が必要。

法律

・苦情処理措置

- 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ことが必要。
- 労使委員会委員は、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、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。
- 取り扱う苦情の範囲については、制度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制度に付随する事項に関する苦情も含むものとするのが適当であることに留意することが必要。
- 使用者は、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、
 - ・対象労働者にその旨を周知すること
 - ・当該実施されている苦情処理措置が制度の運用の実態に応じて機能するよう配慮することが適当であることに留意することが必要。
- 使用者は、労使委員会委員が制度の実施状況に関する情報を十分に把握するため、労使委員会に対し、苦情処理措置の実施状況(対象労働者からの苦情の内容及びその処理状況等)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。

告示

高度プロフェッショナル制度

下記の事項について労使委員会決議が必要。

法律

・苦情処理措置

- 苦情の申出先となる部署及び担当者、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ことが必要。
- 労使委員会委員は、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、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。
- 取り扱う苦情の範囲については、制度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制度に付随する事項に関する苦情も含むものとするのが適当。
- 使用者は、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、
 - ・対象労働者にその旨を周知すること
 - ・当該実施されている苦情処理措置が制度の運用の実態に応じて機能するよう配慮することが適当。
- 使用者は、労使委員会委員が制度の実施状況に関する情報を十分に把握するため、労使委員会に対し、苦情処理措置の実施状況(対象労働者からの苦情の内容及びその処理状況等)を開示することが適当。

告示

<3. 行政の関与・記録の保存等>

	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SSIONAL制度
行政機関に対する届出等	<p>●労使協定を労基署に届け出なければならない。 ※届出義務違反の場合は罰則(30万円以下の罰金)あり。</p> <p style="text-align: center;">法律</p>	<p>●労使委員会決議を労基署に届け出ること、労働時間をみなす効果が生じる。</p> <p style="text-align: center;">法律</p> <p>●使用者は、決議後6か月以内に1回、及びその後1年以内ごとに1回(当分の間、6か月以内ごとに1回)、下記の事項を労基署に報告しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働時間の状況 法律 省令 ・健康・福祉確保措置の実施状況 	<p>●労使委員会決議を労基署に届け出ること、対象労働者に対する労基法に定める労働時間等に関する規定の適用除外の効果が生じる。</p> <p style="text-align: center;">法律</p> <p>●使用者は、決議後6か月以内ごとに1回、下記の事項を労基署に報告しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康管理時間の状況 法律 省令 ・休日確保措置の実施状況 ・選択的措置の実施状況 ・健康・福祉確保措置の実施状況
記録の保存	<p>●下記の事項について、労使協定において定めることが必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・使用者は、下記の事項に関する労働者ごとの記録を、労使協定の有効期間中及び有効期間満了後5年間(当分の間、3年間)保存すること <ol style="list-style-type: none"> ①労働時間の状況と講じた健康・福祉確保措置 ②講じた苦情処理措置 <p style="text-align: center;">法律 省令</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"> ・使用者は、下記の事項に関する労働者ごとの記録を、労使委員会決議の有効期間中及び有効期間満了後5年間(当分の間、3年間)保存すること <ol style="list-style-type: none"> ①労働時間の状況と講じた健康・福祉確保措置 ②講じた苦情処理措置 ③対象労働者の同意 法律 省令 <p>●労使委員会の議事録は、労使委員会の開催の都度作成し、その開催日から起算して5年間(当分の間、3年間)保存しなければならない。</p> <p style="text-align: center;">法律 省令</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"> ・使用者は、下記の事項に関する労働者ごとの記録及び医師の選任(常時50人未満の事業場)に関する記録を、労使委員会決議の有効期間中及び有効期間満了後5年間(当分の間、3年間)保存すること <ol style="list-style-type: none"> ①同意・撤回 法律 省令 ②職務内容 ③賃金額 ④健康管理時間の状況 ⑤休日確保措置の実施状況 ⑥選択的措置の実施状況 ⑦健康確保措置の実施状況 ⑧苦情処理措置の実施状況 <p>●労使委員会の議事録は、労使委員会の開催の都度作成し、その開催日から起算して5年間(当分の間、3年間)保存しなければならない。</p>

【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。」

目次

1. 現行の裁量労働制について	2
2. 参照条文	9

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第三十八条の二（略）

②（略）

③ 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

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。

- 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 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一項、第三十二条の三第一項、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、第二項及び第五項、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、第六項及び第九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、第三十二条の三第一項、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、第六項及び第九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、第三十二条の三第一項、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、第三十六条第二項及び第五項から第七項まで、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、第六項及び第九項ただし書中「協定」とあるのは「協定又は決議」と、第三十二条の四第二項中「同意を得て」とあるのは「同意を得て、又は決議に基づき」と、第三十六条第一項中「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、同条第八項中「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、同条第九項中「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。

- 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が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 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間（この項の委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間）と事業場外において労働した時間との合計の時間（第五号ロ及び二並びに第六号において「健康管理時間」という。）を把握する措置（厚生労働省令で定める方法に限る。）を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。
 - 四 対象業務に従事する対象労働者に対し、一年間を通じ百四日以上、かつ、四週間を通じ四日以上の日を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が与えること。
 - 五 対象業務に従事する対象労働者に対し、次のいずれかに該当する措置を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずること。
 - イ 労働者ごとに始業から二十四時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、第三十七条第四項に規定する時刻の間において労働させる回数を一箇月について厚生労働省令で定める回数以内とすること。
 - ロ 健康管理時間を一箇月又は三箇月についてそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内とすること。
 - 六 一年に一回以上の継続した二週間（労働者が請求した場合においては、一年に二回以上の継続した一週間）（使用者が当該期間において、第三十九条の規定による有給休暇を与えたときは、当該有給休暇を与えた日を除く。）について、休日を与えること。
 - 七 健康管理時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に健康診断（厚生労働省令で定める項目を含むものに限る。）を実施すること。
 - 八 対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置であつて、当該対象労働者に対する有給休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）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当該決議で定めるものを使用者が講ずること。
 - 九 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
 - 十 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を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。
 - 十一 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。
 - 十二 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、同項第四号から第六号まで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。
- ③ 第三十八条の四第二項、第三項及び第五項の規定は、第一項の委員会について準用する。
- ④ 第一項の決議をする委員は、当該決議の内容が前項において準用する第三十八条の四第三項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。
- ⑤ 行政官庁は、第三項において準用する第三十八条の四第三項の指針に関し、第一項の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。

(法令等の周知義務)

第百六条 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第十八条第二項、第二十四条第一項ただし書、第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項、第三十二条の四第一項、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、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書に規定する協定並びに第三十八条の四第一項及び同条第五項（第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。）並びに第四十一条の二第一項に規定する決議を、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、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。

② (略)

(記録の保存)

第百九条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を五年間保存しなければならない。

第百二十条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十四条、第十五条第一項若しくは第三項、第十八条第七項、第二十二条第一項から第三項まで、第二十三条から第二十七条まで、第三十二条の二第二項（第三十二条の三第四項、第三十二条の四第四項及び第三十二条の五第三項において準用する場合を含む。）、第三十二条の五第二項、第三十三条第一項ただし書、第三十八条の二第三項（第三十八条の三第二項において準用する場合を含む。）、第三十九条第七項、第五十七条から第五十九条まで、第六十四条、第六十八条、第八十九条、第九十条第一項、第九十一条、第九十五条第一項若しくは第二項、第九十六条の二第一項、第百五条（第百条第三項において準用する場合を含む。）又は第百六条から第百九条までの規定に違反した者

二～五 (略)

附 則 抄

第百四十三条 第百九条の規定の適用については、当分の間、同条中「五年間」とあるのは、「三年間」とする。

②・③ (略)

◎労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

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、法第三十二条の三第一項、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、第八項及び第九項、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（法第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。）、法第三十九条第四項、第六項及び第九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つて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

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、第六項及び第九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不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

④ 使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。

第二十四条の二の二（略）

②（略）

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五年間保存すること。

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二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。

第二十四条の二の三 法第三十八条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（略）

③ 法第三十八条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 法第三十八条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五年間保存すること。

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関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

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（第五十六条第一項第五号の完結の日をいう。））から起算して五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関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ろ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。

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。

第三十四条の二 法第四十一条の二第一項の規定による届出は、様式第十四号の二により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

②～⑭（略）

- ⑮ 法第四十一条の二第一項第十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 法第四十一条の二第一項の決議の有効期間の定め及び当該決議は再度同項の決議をしない限り更新されない旨

二 法第四十一条の二第一項に規定する委員会の開催頻度及び開催時期

三 常時五十人未満の労働者を使用する事業場である場合には、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師を選任すること。

四 使用者は、イからチまでに掲げる事項に関する対象労働者ごとの記録及びリに掲げる事項に関する記録を第一号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存すること。

イ 法第四十一条の二第一項の規定による同意及びその撤回

ロ 法第四十一条の二第一項第二号イの合意に基づき定められた職務の内容

ハ 法第四十一条の二第一項第二号ロの支払われると見込まれる賃金の額

ニ 健康管理時間の状況

ホ 法第四十一条の二第一項第四号に規定する措置の実施状況

ヘ 法第四十一条の二第一項第五号に規定する措置の実施状況

ト 法第四十一条の二第一項第六号に規定する措置の実施状況

チ 法第四十一条の二第一項第八号に規定する措置の実施状況

リ 前号の規定による医師の選任

第三十四条の二の二 法第四十一条の二第二項の規定による報告は、同条第一項の決議が行われた日から起算して六箇月以内ごとに、様式第十四号の三により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

② 法第四十一条の二第二項の規定による報告は、健康管理時間の状況並びに同条第一項第四号に規定する措置、同項第五号に規定する措置及び同項第六号に規定する措置の実施状況について行うものとする。

第三十四条の二の三 第二十四条の二の四の規定は、法第四十一条の二第一項の委員会について準用する。

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。

第七十二条 第十七条第二項、第二十四条の二の二第三項第二号、第二十四条の二の三第三項第二号、第二十四条の二の四第二項（第三十四条の二の三において準用する場合を含む。）、第二十四条の七及び第三十四条の二第十五項第四号の規定の適用については、当分の間、これらの規定中「五年間」とあるのは、「三年間」とする。

◎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）

第三 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

一～四（略）

五 法第三十八条の四第一項第五号に規定する事項関係

（一）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。

（二）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の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。

六（略）

七 法第三十八条の四第一項第七号に規定する事項関係

（一）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）。

（二）留意事項

（一）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つ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った場合は、（一）イの有効期間の途中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。

八 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。

第四 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関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。

一 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が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経なければならないことにかんがみ、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。

二 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。

三 法第三十八条の四第二項第四号及び関係省令に基づく労使委員会の運営規程

(一) 法第三十八条の四第二項第四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事及び必要に応じて開催される委員会の開催に関する事を、議事に関する事項として議長の選出に関する事及び決議の方法に関する事を、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。

(二) 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。

四 労使委員会に対する使用者による情報の開示

(一) 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、第三の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、企画八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。

(二) 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。

(三) 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。

五 労使委員会と労働組合等との関係

(一) 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を目的とする委員会」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、同項の決議に基づく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。

(二) 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。

◎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）

第三 労使委員会が決議する法第四十一条の二第一項各号に掲げる事項

一～七（略）

八 法第四十一条の二第一項第八号に掲げる事項関係

（一）当該事項に関し具体的に明らかにする事項

決議に際し、法第四十一条の二第一項第八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、苦情の申出先となる部署及び担当者、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ことが必要である。

（二）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先となる担当者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。

ロ 取り扱う苦情の範囲については、委員は、高度プロフェッショナル制度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高度プロフェッショナル制度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。

ハ 苦情処理措置として、労使委員会が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高度プロフェッショナル制度の運用の実態に応じて機能するよう配慮することが適当である。

九（略）

十 法第四十一条の二第一項第十号に掲げる事項関係

（一）当該事項に関し具体的に明らかにする事項

法第四十一条の二第一項第十号に規定する「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、則第三十四条の二第十五項第一号から第四号までにおいて、次の事項が労使委員会の決議事項として定められている。

イ 決議の有効期間の定め及び当該決議は再度決議をしない限り更新されない旨

ロ 労使委員会の開催頻度及び開催時期

ハ 常時五十人未満の労働者を使用する事業場である場合には、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師を選任すること。

ニ 本人同意及びその撤回、合意に基づき定められた職務の内容、支払われると見込まれる賃金の額、健康管理時間の状況、法第四十一条の二第一項第四号に規定する措置(以下「休日確保措置」という。)、選択的措置、健康・福祉確保措置及び苦情処理措置の実施状況に関する対象労働者ごとの記録並びにハの選任に関する記録を、イの有効期間中及びその満了後三年間保存すること。

（二）留意事項

イ 委員は、(一)イの有効期間について、一年とすることが望ましい。

ロ (一)ロの開催頻度及び開催時期について、法第四十一条の二第二項の規定による報告の内容に関し労使委員会において調査審議し、必要に応じて決議を見直す観点から、少なくとも六箇月に一回、当該報告を行う時期に開催することとすることが必要である。また、委員は、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った場合は、(一)イの有効期間の途中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を決議において定めることが適当である。

十一 その他決議に関する事項

労使委員会が決議を行うに当たっては、委員が、高度プロフェッショナル制度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。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を労使委員会において決議することが適当である。

第四 労使委員会の要件等労使委員会に関する事項

労使委員会の要件等に関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。

一 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(以下「過半数代表者」という。)又は労働組合は、法第四十一条の二第一項の規定により労使委員会が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。その際、委員の半数について同条第三項において準用する法第三十八条の四第二項第一号に規定する指名(以下「委員指名」という。)の手続を経なければならないことに鑑み、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。特に、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において、使用者は、過半数代表者が必要な手続を円滑に実施できるよう十分に話し合い、必要な配慮を行うことが適当である。

なお、過半数代表者が適正に選出されていない場合や監督又は管理の地位にある者について委員指名が行われている場合は当該労使委員会による決議は無効であり、過半数代表者は則第六条の二第一項各号に該当するよう適正に選出されている必要がある。また、労使を代表する委員それぞれ一名計二名で構成される委員会は労使委員会として認められない。

二 法第四十一条の二第一項及び関係省令に基づく労使委員会の運営規程

(一) 労使委員会の要件として、則第三十四条の二の三において準用する則第二十四条の二の四において、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等が規定されている。この運営規程には、労使委員会の招集に関する事項として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及び必要に応じて開催される委員会の開催に関することを、議事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。

(二) 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鑑み、全委員に係る定足数のほか、労使を代表する委員それぞれについて一定割合又は一定数以上の出席を必要とし、これらを満たさない場合には議決できないことを定めることが適当である。

三 労使委員会に対する使用者による情報の開示

(一) 決議が適切に行われるため、使用者は、労使委員会に対し、決議のための調査審議をする場合には、第三の十一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、高度プロフェッショナル制度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。

(二) 委員が、当該対象事業場における高度プロフェッショナル制度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、健康管理時間の状況、休日確保措置の実施状況、選択的措置の実施状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況及び労使委員会の開催状況を開示することが適当である。

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。

(三) 運営規程においては、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定めておくことが適当である。

使用者が開示すべき情報の範囲を定めるに当たっては、健康管理時間の状況や休日確保措置の実施状況に関し使用者が開示すべき情報の範囲について、対象労働者全体の平均値だけではなく、その分布を示すなど対象労働者の個別の状況が明らかになるものとするのが適当である。

四 労使委員会と労働組合等との関係

(一) 労使委員会は、法第四十一条の二第一項において「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」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、決議に基づく高度プロフェッショナル制度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、運営規程においては、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定めておくことが適当である。

(二) 法第四十一条の二第三項において準用する法第三十八条の四第五項の規定に基づき、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同項に掲げる規定(以下「特定条項」という。)において労使協定に委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、運営規程においては、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定めておくことが適当である。

◎改正労働基準法の施行について（昭和63年1月1日付け基発第1号・婦発第1号）（抄）

三 労働時間の算定

- (一) (略)
- (二) 裁量労働に関するみなし労働時間制
イ～ニ (略)

ホ 労使協定の届出

(前略)なお、裁量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、裁量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。

◎労働基準法の一部を改正する法律の施行（企画業務型裁量労働制関係）等について（平成12年1月1日付け基発第1号）（抄）

第一 企画業務型裁量労働制

一・二 (略)

三 労使委員会の決議

- (一)～(四) (略)
- (五) 決議の周知（法第百六条第一項、規則第五十二条の二関係）
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ないこと。（後略）

四 労使委員会の要件等労使委員会に関する事項

(一) 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。

(二)・(三) (略)

(四) 議事録の作成、保存及び周知（法第三十八条の四第二項第三号、規則第二十四条の二の四第四項及び第五項関係）

イ (前略) なお、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。

ロ (略)

(五)～(八) (略)

五・六 (略)

◎労働基準法関係解釈例規について（平成12年3月28日付け基発180号）（※平成15年12月26日付け基発1226002号による改正後） （抄）

問 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。

答 指針において提起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。

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。

◎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）

第三 裁量労働制(法第三十八条の三、法第三十八条の四関係)

一 専門業務型裁量労働制(法第三十八条の三関係)

(二) 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。

(五) 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。

二 企画業務型裁量労働制(法第三十八条の四関係)

(五) 決議の有効期間

労使委員会の決議の有効期間については、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。

◎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）

第四 高度プロフェッショナル制度（法第四十一条の二関係）

<労使委員会の労働者代表委員>

問三 労使委員会の構成員のうち、当該事業場の労働者を代表する者（以下「労働者代表委員」という。）に高度プロフェッショナル制度の対象労働者になり得る労働者やその上司（法第四十一条第二号に規定する監督若しくは管理の地位にある者を除く。以下同じ。）を指名することは可能か。

答三 可能である。ただし、これらの者が労働者代表委員になったことが、当該対象労働者になり得る労働者の本人同意の判断に影響させてはならない。

第六 過半数代表者（則第六条の二関係）

<「必要な配慮」の内容>

問一 則第六条第四項の「必要な配慮」にはどのようなものが含まれるのか。

答一 則第六条第四項の「必要な配慮」には、例えば、過半数代表者が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器（イントラネットや社内メールを含む。）や事務スペースの提供を行うことが含まれるものである。