

新たな労働時間制度、裁量労働制の新たな 枠組み、フレックスタイム制の見直しについて

改訂成長戦略(労働時間関係抜粋)

①働き過ぎ防止のための取り組み強化

「世界トップレベルの雇用環境の実現」の大前提として、働き過ぎ防止に全力で取り組む。このため、企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導体制の充実強化を行い、法違反の疑いのある企業等に対して、労働基準監督署による監督指導を徹底するなど、取組の具体化を進める。

また、仕事と生活の調和の取れた働き方を推進するため、特に、朝早く出社し、夕方に退社する「朝型」の働き方を普及させる。さらに、我が国の課題である働き過ぎの改善に向けて、長時間労働抑制策、年次有給休暇取得促進策等の検討を労働政策審議会で進める。

②時間ではなく成果で評価される制度への改革

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに応えるため、一定の年収要件（例えば少なくとも年収1000万円以上）を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、労働時間の長さや賃金のリンクを切り離れた「新たな労働時間制度」を創設することとし、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目途に所要の法的措置を講ずる。

③裁量労働制の新たな枠組みの構築

企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者が、創造性を発揮し、企業の競争力強化につながるよう、生産性向上と仕事と生活の調和、健康確保の視点に立って、対象範囲や手続きを見直し、「裁量労働制の新たな枠組み」を構築することとし、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目途に必要な法制上の措置を講じる。

その際、現行の裁量労働制が十分に普及せず、労働者が結果的に自律的に働くことができていないという指摘を踏まえ、裁量労働制の本来の趣旨に沿って、労働者が真に裁量を持って働くことができるよう、見直しを行う。

④フレックスタイム制の見直し

子育てや介護等の事情を抱える働き手のニーズを踏まえ、柔軟でメリハリのある働き方を一層可能にするため、月をまたいだ弾力的な労働時間の配分を可能とする清算期間の延長、決められた労働時間より早く仕事を終えた場合も、年次有給休暇を活用し、報酬を減らすことなく働くことができる仕組み等、フレックスタイムの見直しについて、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目途に所要の法制上の措置を講じる。

I 「新たな労働時間制度」について

- 「新たな労働時間制度」については、前回(9/10)の議論において、下記のような意見が出されたところ。
- 閣議決定内容やこうした意見を踏まえ、さらに議論を深めていくこととしてはどうか。

	労働者代表	使用者代表
制度導入の意義	<ul style="list-style-type: none"> ・ 長時間労働を助長する制度であり、到底容認できない。我が国の労働時間は国際的にみて長い以上、労働時間を国際標準レベルにまで短縮するのが先決 ・ 今でも企業は労働時間だけで評価している訳ではなく、成果も評価している。新たな制度を導入しなければ成果を評価できないという論理は理解できない 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個々の意欲と能力を発揮して生産性を高め、国際競争力をつけるためには、新たな制度を選択肢として示すことが必要 ・ いつ働くかによって賃金が変わるとマネジメントをゆがめる。成果を出していることに対してダイレクトに評価する選択肢があって良い
対象業務・対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年収を要件に労働時間規制の適用を外すことについて合理的理由を見出せず、また、1000万円という年収要件は今後引き下げられる懸念が大きい ・ 専門職という切り口で労働時間規制を適用除外しているのは、世界中でアメリカだけではないか 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ごく一部の業務に限定されることなく、研究職、技術職、市場調査担当者、さらには、付加価値の高いビジネスモデルを創造するソリューション型ビジネスの担当者も含めて幅広いスキームとすべき
法的効果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働時間と成果のリンクを切ることは、労働時間制度を通じてではなく、各社の人事処遇制度やマネジメントを通じて実現可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間外、深夜、休日の原則を適用しないことが適当 ・ 現行では、評価査定と別に、労働時間に応じて賃金が上乘せされる。短時間でも出した成果を評価されたいという声もあり、本人が選択した場合に適用されることとすべき
健康確保	<ul style="list-style-type: none"> ・ すべての労働者を対象とする上限時間規制がない中で成果のみ求められ、長時間労働を助長する ・ 過重労働につながることにに対して何の手当もなされていない 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対象者に対する十分な健康確保措置を手当てすべき ・ 企業にとって社員は貴重な財産。現在でも、健康確保に労使で知恵を出し取り組んでおり、実態に沿った措置を労使で選択できるようにすべき
労働時間の把握	<ul style="list-style-type: none"> ・ 使用者にはすべての労働者に対する安全配慮義務がある以上、在场時間なり在社時間なり、労働時間が何時間あるのかの把握義務を負うべき 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 安全配慮義務を履行するために、適切に把握している。ただし、客観的記録と自己申告を併用する企業が多く、各社が工夫を凝らしている実態を尊重すべき

- 閣議決定内容を踏まえ、「一定の年収要件(例えば少なくとも年収1000万円以上)を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者」に関する企業ヒアリング結果も参考に、「新たな労働時間制度」の対象業務・対象労働者について、どのように考えるか。

	対象業務	対象労働者
裁量労働制 (専門業務型・ 企画業務型)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門的業務(業務の性質上、使用者の具体的な指示が困難な業務として省令・告示で列挙する19業務) ・ 事業運営の企画立案調査分析業務であって、労使の判断で、使用者が具体的な指示をしないこととする業務(具体的には労使委員会で決議) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対象業務に従事する労働者(専門業務型) ・ 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を決議(企画業務型)
自己管理型 労働制 ※平成18～19年 に本分科会にお いて検討された もの(以下同じ)	<p>【「管理監督者の一歩手前に位置する者」を想定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事する者 ・ 業務上の重要な権限・責任を相当程度伴う地位にある者 ・ 業務遂行の手段が・時間配分について使用者が具体的な指示をしないこととする者 ・ 年収が相当程度高い者 	<p>その範囲を 決議</p>

新たな労働 時間制度	<p>【時間ではなく成果で評価される働き方をする者を想定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「一定の年収要件(例えば少なくとも年収1000万円以上)を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者」(『日本再興戦略』改訂2014) <p><参考:平成26年5月28日 産業競争力会議課題別会合において安倍総理が示した3つの前提></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 希望しない人には、適用しない。 ② 職務の範囲が明確で高い職業能力を持つ人材に、対象を絞り込む。 ③ 働き方の選択によって賃金が減ることの無いように適正な処遇を確保する。
---------------	--

「高度な職業能力を有する者」に係る企業ヒアリング結果 (年収1000万円以上、管理監督者を除く)

- 高度な職業能力を有する者(管理監督者を除く。年収1000万円以上)の業務内容、年収水準、職務の明確性等について、企業にヒアリング調査したものの一部。
- なお、事務局として、「新たな労働時間制度」の対象業務等になり得ると考えている範囲を示すものではない。

業種	業務内容	年収の内容	職務の範囲	その他
証券	<ul style="list-style-type: none"> ファイナンス・M&Aに関するアドバイザー業務 有価証券の売買業務 金融商品の開発業務 企業・市場等の分析業務 対法人向けの金融商品の営業 	<ul style="list-style-type: none"> 2～3年目になると、期末査定によるボーナス込みで1000万円以上となり得る。 	<ul style="list-style-type: none"> 職務記述書により仕事を明確化。職務記述書は契約時のオファーレターにも添付。 目標管理制度あり。 	<ul style="list-style-type: none"> 平均勤続年数は5年弱。3年経たずに競合他社からのオファーで転職する人もいる。 労働市場の中でおおよその賃金相場がある。
銀行	<ul style="list-style-type: none"> 有価証券の売買業務 	<ul style="list-style-type: none"> 500万円(試用期間)～3000万円 外部労働市場におけるプライスを前提に賃金を設定。 退職金はなし。 	<ul style="list-style-type: none"> 契約時のオファーレターにより職務の内容・範囲は明確にされる。 年初に目標を立てるときに、それぞれのチームにおける役割を明確化。 	<ul style="list-style-type: none"> 1年契約。基本的に中途採用。
情報通信	<ul style="list-style-type: none"> システムエンジニアの業務 コンサルタントの業務 営業 	<ul style="list-style-type: none"> ボーナス(インセンティブ給)込みで1000万円以上の者がいる。 	<ul style="list-style-type: none"> 世界共通の職務定義書により職種、職務内容を明確化。 世界共通の目標管理制度により定量的な業績(売上、稼働率)をメインに評価。 	
製薬	<ul style="list-style-type: none"> 研究開発業務 管理部門(財務、人事、法務) 営業(MR) 製品の生産技術の開発業務 	<ul style="list-style-type: none"> 職能資格制度の上位に、ボーナス込みで1000万円以上の者がいる。 1000万円以上層の平均は1200万円。 	<ul style="list-style-type: none"> 職務記述書はない。 目標管理制度により個人の職務内容を明確化。 	<ul style="list-style-type: none"> 別途、職務記述書に基づき個別契約を締結する、有期・年俸制・退職金なしの職種も存在するが、管理監督者しかいない。

- 「新たな労働時間制度」の法的効果として、「労働時間の長さや賃金のリンクを全面的に切り離す」(労働時間規制の原則を適用除外とする)ことについて、具体的にどのように考えるか。

	時間外労働	休日労働	深夜労働	年次有給休暇
原則 (通常の労働時間制度)	週40時間、1日8時間を超えて労働させる場合 <ul style="list-style-type: none"> ・ 労使協定届出が必要 ・ 割増賃金支払義務 	法定休日に労働させる場合 <ul style="list-style-type: none"> ・ 労使協定届出が必要 ・ 割増賃金支払義務 	22時から5時までの間に労働させる場合 <ul style="list-style-type: none"> ・ 割増賃金支払義務 	6か月継続勤務し、8割以上出勤した場合 <ul style="list-style-type: none"> ・ 10労働日の有給休暇
裁量労働制 (専門業務型・企画業務型)	みなし労働時間が、法定労働時間超の場合 <ul style="list-style-type: none"> ・ 労使協定届出が必要 ・ 割増賃金支払義務 	同上	同上	同上
管理監督者	原則の適用除外	原則の適用除外	同上	同上
自己管理型労働制	原則の適用除外	<ul style="list-style-type: none"> ・ 原則の適用除外 ・ 4週4日かつ週休2日(年104日)の休日確保義務 	原則の適用除外	同上

- 「新たな労働時間制度」の手続については、現行の企画業務型裁量労働制との均衡や、その法的効果の強さを踏まえ、
 - ・ 労使委員会による決議を要することとする事、
 - ・ 「希望しない人には、適用しない」ための要件を設定すること、
 について、それぞれどのように考えるか。

	労使協定・労使委員会	本人の同意
裁量労働制 (専門業務型・ 企画業務型)	専門業務型: 労使協定 企画業務型: 労使委員会の決議(5分の4以上) ※協定・決議事項 対象業務、対象労働者の範囲(企画型のみ)、 みなし労働時間、健康・福祉確保措置、苦情処 理措置、本人同意(企画型のみ(右記参照))	専門業務型: 不要 企画業務型: 対象労働者の同意を得ること、不同意 に対する不利益取扱いをしないことを決議 することが要件
管理監督者	不要	不要
自己管理型 労働制	労使委員会の決議(5分の4以上) ※決議事項 対象労働者の範囲、賃金の決定・計算方法、 週休2日相当以上の休日確保、健康・福祉確保 措置、苦情処理措置、本人同意(右記参照)	対象労働者の同意を得ること、不同意に対する不利 益取扱いをしないことを決議することが要件
新たな労働 時間制度	労使委員会の決議(5分の4以上)	「希望しない人には、適用しない」ための要件を設定

- 労働時間規制の原則を適用除外とする場合、それに見合う健康確保のための仕組みを設ける必要があることから、以下の点について、どのように考えるか。
 - 「新たな労働時間制度」の対象労働者については、割増賃金支払いの基礎としての労働時間管理の必要はないが、その健康確保のために労働している時間の管理は必要であることから、事業主が、在社時間など、労働時間とは異なる概念の時間(健康管理時間(仮称))を把握した上で、
 - ① 対象労働者の健康管理時間(仮称)の状況に応じた健康・福祉確保措置の実施を決議することを、制度導入の要件とすること
 - ② 「労働時間規制の原則の適用除外」に見合う、対象労働者の健康管理に必要な医師による面接指導を行うこととすること
 - ③ 「勤務間のインターバル規制措置」「健康管理時間の絶対上限規制措置」「一定日数の絶対休日取得措置」なども含めて制度導入に当たり講ずるべき措置を検討し、そのうちのいずれかを講じることなどを、制度導入の要件とすること

	労働時間等の把握	健康確保等のための措置
原則 (通常の労働時間制度)	<ul style="list-style-type: none"> 「適正把握指針※」適用 原則的な確認方法は、 <ol style="list-style-type: none"> 現認による確認 タイムカード等客観的な記録を基礎とする確認 	
裁量労働制 (専門業務型・企画業務型)	<ul style="list-style-type: none"> 「適正把握指針」は適用除外 右記の勤務状況の把握は必要 	<p>対象労働者の労働時間の状況に応じた健康・福祉確保措置の実施を協定・決議することが要件</p> <ul style="list-style-type: none"> どの時間帯にどの程度在社したか等、出退勤時刻の記録等により、事業場の実態に応じて勤務状況を把握 措置の例: 代償休日や特別の休暇、健康診断の実施、年休取得促進、配置転換、産業医等の保健指導
管理監督者	「適正把握指針」は適用除外	
自己管理型労働制	労働時間の状況の把握を決議することが要件	<ul style="list-style-type: none"> 対象労働者の労働時間の状況に応じた健康・福祉確保措置の実施を決議することが要件 「週当たり40時間を超える在社時間等が概ね月80時間程度を超えた対象労働者から申出があった場合には、医師による面接指導を行うこと」を必ず決議し、実施することを指針において定めることとする
新たな労働時間制度	健康管理時間(仮称)の把握を健康確保等のための措置の前提とする	<ul style="list-style-type: none"> 対象労働者の健康管理時間(仮称)の状況に応じた健康・福祉確保措置の実施を決議することが要件 「労働時間規制の原則の適用除外」に見合う、対象労働者の健康管理に必要な医師による面接指導を実施 「勤務間のインターバル規制措置」「健康管理時間の絶対上限規制措置」「一定日数の絶対休日取得措置」なども含めて制度導入に当たり講ずるべき措置を検討し、そのうちのいずれかを講じることが要件

Ⅱ 裁量労働制の新たな枠組みについて

- 前回(10/8)、公益委員から、閣議決定内容を踏まえ、「裁量労働制の対象範囲と手続を見直すこと」と、「労働者が真に裁量を持って働くことができるよう、見直しを行うこと」の2つの見直しをセットで議論してはどうかとの提案があった。

この提案を受け、以下の論点について更に議論を深めていくこととしてはどうか。

- 新たに企画業務型裁量労働制の対象とするにふさわしい業務
 - 労使委員会の決議届を本社一括化
 - 6か月ごとに求めている定期報告の廃止、又は、その頻度の緩和
 - 「出勤時間に基づく厳しい勤怠管理を行う」等の制度趣旨を没却するような不適切な運用への対応
- 加えて、以下の論点についても、どのように考えるか。
 - 対象労働者の健康確保を図るため、現行の指針に列挙されている健康・福祉確保措置のうち、いずれかを講じる旨を決議することを、制度導入の要件とすること
 - 対象労働者の労働時間の状況等の勤務状況を把握する方法として、自己申告を用いることは原則として認めないこと
 - 「所定労働時間をみなし時間として決議する一方、所定労働時間内で処理できない分量の業務を与えながら処遇の担保策を講じない」といった制度趣旨を没却するような不適切な運用への対応

企画業務型裁量労働制の対象業務の例

1. 労働基準法上の定義

「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」

2. 「企画業務型裁量労働制の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の指針」 の中の、対象業務に関する例示（抜粋）

<対象業務となり得る業務の例>

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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

<対象業務となり得ない業務の例>

- ・ 経営に関する会議の庶務等の業務
- ・ 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
- ・ 個別の営業活動の業務

※ 指針の正式名称は「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」。

企画業務型裁量労働制の対象業務に関してこれまでに示された意見等

<ソリューション型営業(提案型営業)>

- 単に既存の自社商品の販売をするのではなく、顧客のニーズを聴き取り、社内で新商品開発の調整を行う等した上で、当該ニーズに応じたオーダーメイド型の商品をセットで販売する業務
- 単に素材を売り込むのではなく、市場ニーズを適切に把握しつつ、新素材の特性を活かし市場ニーズに対応した新たな商品とともに、当該商品をどのような生産体制で、どのような戦略で販売するのかを総合的に提案する素材の営業の業務

<企画立案と当該立案内容の推進業務を一体として行う業務など、裁量的にPDCAを回すような業務>

(全社レベルの製品の品質管理の業務)

- 単に製品の品質管理を向上させる全社的な取組計画を企画立案するだけでなく、当該取組計画に基づいて部品の調達や製品の監査方法等の改善を行い、全工場に展開するとともに、製造現場での定着を支援するとともに必要な改善策を考え、これらに基づきさらなる品質管理の取組計画を企画立案する業務

(サービス技術向上の業務)

- 単に製品の補修やアフターサービスを行う販売店のサービス向上を図るための計画を企画立案(補修部品の調達・供給等の計画を含む)するだけでなく、計画通りに運用されているかを確認するため、必要に応じて販売店を直接指導するとともに、店に寄せられた苦情や要望をもとに改善策を考え、これらに基づきさらなるサービス向上のための計画を企画立案する業務

- 対象業務の範囲については、職場の実情を知る労使に委ねるべき

- 実態に即した制度とするには、年間を通して見れば、仕事の大半、裁量を持って働く場合についても対象とするという考え方(「主として」従事していれば良いこととする考え方)も必要

- 歳暮期や中元期、セール期などの繁忙の一時期に社員総出で店頭業務の販売を応援するケース、また、業務改革の施策、組織構造の改革等、複数のプロジェクトを掛け持ちながら業務を運営するケースも対象とする考え方も必要

「企画業務型裁量労働制に関する決議届」の例

様式第13号の2（第24条の2の3第1項関係）

決議届記入例

企画業務型裁量労働制に関する決議届

事業の種類 その他の事業	事業の名称 〇〇株式会社 本社事業場	事業の所在地（電話番号） 〇〇市〇〇町1-2-3（〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇）	常時使用する労働者 256
-----------------	-----------------------	---	------------------

業務の種類	労働者の範囲（職務経験年数、職能資格等）	労働者数	決議で定める労働時間
企画部で経営計画を策定する業務	入社7年目以上、職務の級が主事6級以上	10	8時間
人事部で人事計画を策定する業務	入社7年目以上、職務の級が主事6級以上	10	8時間

労働者の健康及び福祉を確保するために講ずる措置（労働者の労働時間の状況の把握方法）
 2ヶ月に1回、所属長が健康状態についてヒアリングを行い、必要に応じて特別健康診断の実施や特別休暇の付与を行う。
 （別添決議第7条のとおり。）

労働者からの苦情の処理に関して講ずる措置
 別添決議第9条のとおり。

労働者の同意を得なければならないこと及び同意をしなかった労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないことについての決議の有無
有 ・ 無

労働者ごとの、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、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労働者の同意に関する記録を保存することについての決議の有無
有 ・ 無

決議の成立年月日 平成〇年 3月 23日 決議の有効期間 平成〇年 4月 1日から 〇年 3月 31日

委員会の委員数 10	運営規程	規定の有無 有 ・ 無	委員会の同意の有無 有 ・ 無	運営規程に含まれている事項 開催に関する事項 ・ 議長を選出に関する事項 ・ 決議の方法に関する事項 ・ 定足数に関する事項 委員会への情報開示に関する事項
---------------	------	--	--	--

任期を定めて指名された委員		その他の委員	
氏名	任期	氏名	
山田 吾郎	1年	五十嵐 順	
田中 里奈	同上	長谷川 暁	
中谷 浩	同上	伊集院 晃	
谷沢 みちる	同上	小野寺 等	
沢村 謙太郎	同上	綾小路 静	

決議は、上記委員全員の5分の4以上の多数による決議により行われたものである。

委員会の委員の半数について任期を定めて指定した労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の

職名 企画部主任
 氏名 〇〇 〇〇

委員会の委員の半数について任期を定めて指定した者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（

投票）

平成〇年 3月 26日

使用者 職名
 氏名

〇〇株式会社 常務取締役
 〇 〇 〇 〇



〇 〇 労働基準監督署長 殿

36協定(時間外・休日労働協定)・就業規則に係る本社一括届出の運用について

	36協定の本社一括届出	就業規則の本社一括届出
概要	<ul style="list-style-type: none"> 複数の事業場を有する企業について、本社の使用者が一括して本社の所轄署長に届出を行う場合に、一定の要件を満たしているときは、本社以外の事業場の所轄署長に届出があったものとする運用 	<ul style="list-style-type: none"> 複数の事業場を有する企業等について、複数事業場において同一の就業規則を適用する場合であって、本社の使用者が一括して本社の所轄署長に届出を行う場合に、一定の要件を満たしているときは、本社以外の事業場の所轄署長に届出があったものとする運用
要件	<ul style="list-style-type: none"> 本社と全部又は一部の本社以外の事業場に係る協定の内容が同一(記載事項のうち、「事業の種類」「事業の名称」「事業の所在地」「労働者数」以外の事項)であること 協定当事者が全ての協定について同一であること(このため、協定の締結主体である労働組合が、一括して届出がなされる各事業場ごとに、その事業場の労働者の過半数で組織されていることが必要) 	<ul style="list-style-type: none"> 各事業場の名称、所在地及び所轄署長名並びに労働基準法第89条各号に定める事項について、当該企業の本社で作成された就業規則と各事業場の就業規則が同一の内容である旨が付記されていること 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はその労働組合、それがない場合は労働者の過半数を代表する者の意見を記した書面(意見書)について、その正本が各事業場ごとの就業規則に添付されていること
	本社を管轄する監督署長に、本社を含む事業場数に対応した必要部数を届出	
行政指導	各事業場に対して行う	本社に一括して行う

※ 本社を管轄する監督署長は、直接、または本社の所在地を管轄する都道府県労働局労働基準部を経由して、各事業場管轄監督署長あてに届出書を送付

「企画業務型裁量労働制に関する報告」の例

報告記入例

様式第13号の4（第24条の2の5第1項関係）

企画業務型裁量労働制に関する報告

報告期間	平成〇 年 2 月から 〇 年 7 月まで
------	-----------------------

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)		
その他の事業	〇〇株式会社 本社事業場	〇〇市〇〇町1-2-3 (〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)		
業務の種類	労働者の範囲	労働者数	労働者の労働時間の状況 (労働時間の把握方法)	労働者の健康及び福祉を確保する措置の実施状況
経営計画の策定	企画部で、入社7年目以上、主事6級以上	10	平均9時間、最長12時間 (IDカード)	特別健康診断の実施 (〇年5月14日)
人事計画の策定	人事部で、入社7年目以上、主事6級以上	10	平均9時間、最長12時間 (IDカード)	特別健康診断の実施 (〇年5月14日) 特別休暇の付与
			()	
			()	
			()	

平成〇 年 8 月 11 日

使用者 職名 〇 〇 株式会社 常務取締役
氏名 〇 〇 〇 〇

(印)

〇 〇 労働基準監督署長 殿

記載心得

- 1 「業務の種類」の欄には、労働基準法第38条の4第1項第1号に規定する業務として決議した業務を具体的に記入すること。
- 2 「労働者の範囲」及び「労働者数」の欄には、労働基準法第38条の4第1項第2号に規定する労働者として決議した労働者の範囲及びその数を記入すること。
- 3 「労働者の労働時間の状況」の欄には、労働基準法第38条の4第1項第4号に規定する労働時間の状況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具体的に記入すること。また、労働時間の状況を実際に把握した方法を具体的に()内に記入すること。
- 4 「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」の欄には、労働基準法第38条の4第1項第4号に規定する措置として講じた措置に実施状況を具体的に記入すること。

裁量労働制に係る労働時間等の把握、健康・福祉確保措置について

	労働時間等の把握	健康確保等のための措置
裁量労働制 (専門業務型・ 企画業務型)	<ul style="list-style-type: none"> 「適正把握指針は適用外 右記の勤務状況の把握は必要 	<p>対象労働者の労働時間の状況に応じた健康・福祉確保措置の実施を協定・決議することが要件</p> <ul style="list-style-type: none"> どの時間帯にどの程度在社したか等、出退勤時刻の記録等により、事業場の実態に応じて勤務状況を把握 措置の例: 代償休日や特別の休暇、健康診断の実施、年休取得促進、配置転換、産業医等の保健指導【詳細は以下のとおり】

◎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(抄)

4 法第38条の4第1項第4号に規定する事項関係

(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

ニ 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。

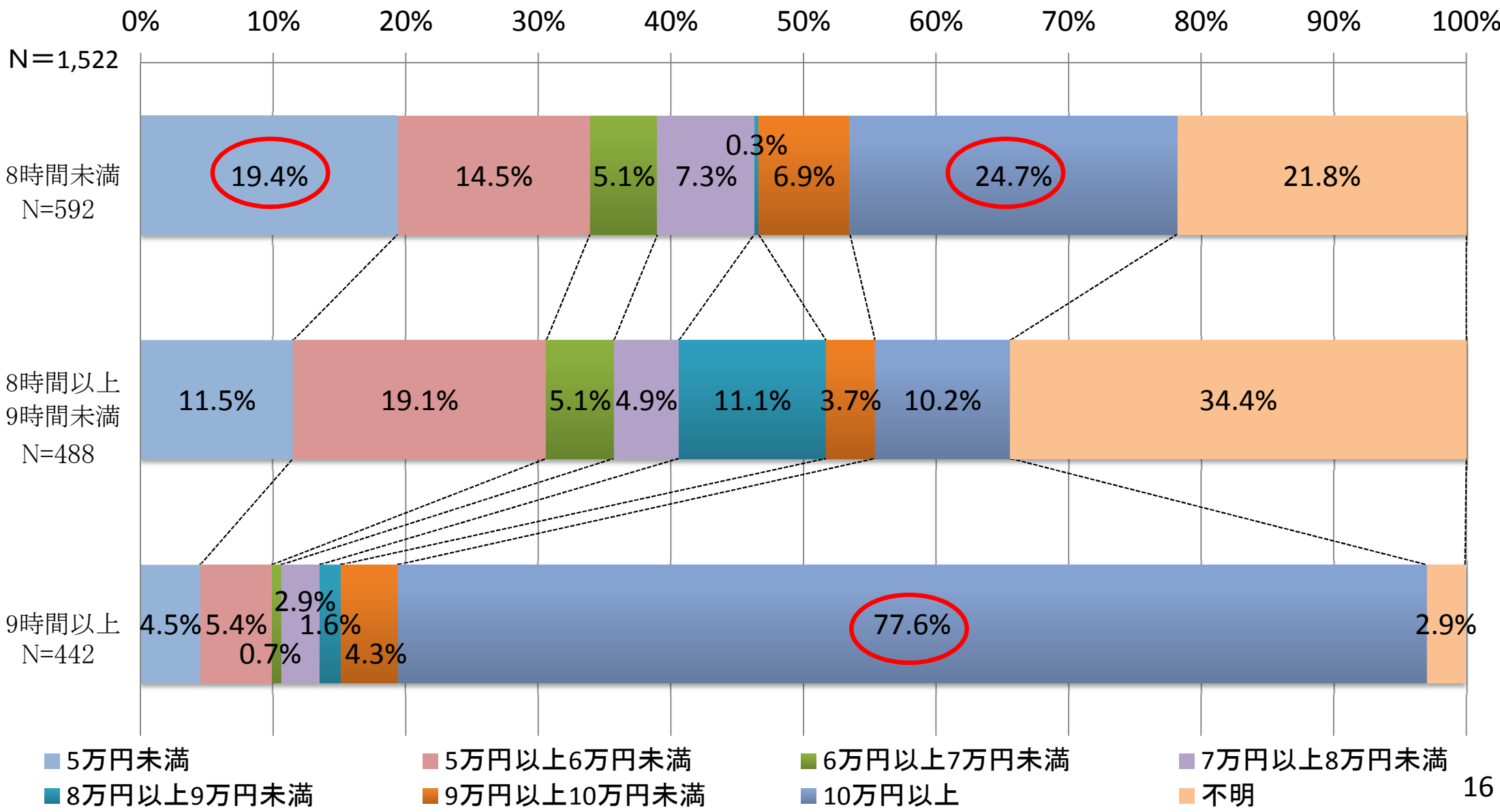
ホ 使用者は、ハに例示した措置のほかに、対象労働者が創造的な能力を継続的に発揮し得る環境を整備する観点から、例えば、自己啓発のための特別な休暇の付与等対象労働者の能力開発を促進する措置を講ずることが望ましいものである。このため、委員は、使用者が対象労働者の能力開発を促進する措置を講ずることを決議に含めることが望ましいことに留意することが必要である。

8② 裁量労働制適用者だけに支払われる手当(みなし労働時間別) 【企画業務型裁量労働制導入事業場】

平成26年4月3日
第111回労働条件
分科会提出資料

- ◆ みなし労働時間が8時間以上9時間未満の事業場と比べると
 - ・8時間未満の事業場では、手当額が「5万円未満」「10万円以上」の回答が多い。
 - ・9時間以上の事業場では、手当額が「10万円以上」の回答が多い。

※平成25年度労働時間等総合実態調査結果によれば、みなし労働時間は平均8時間19分。



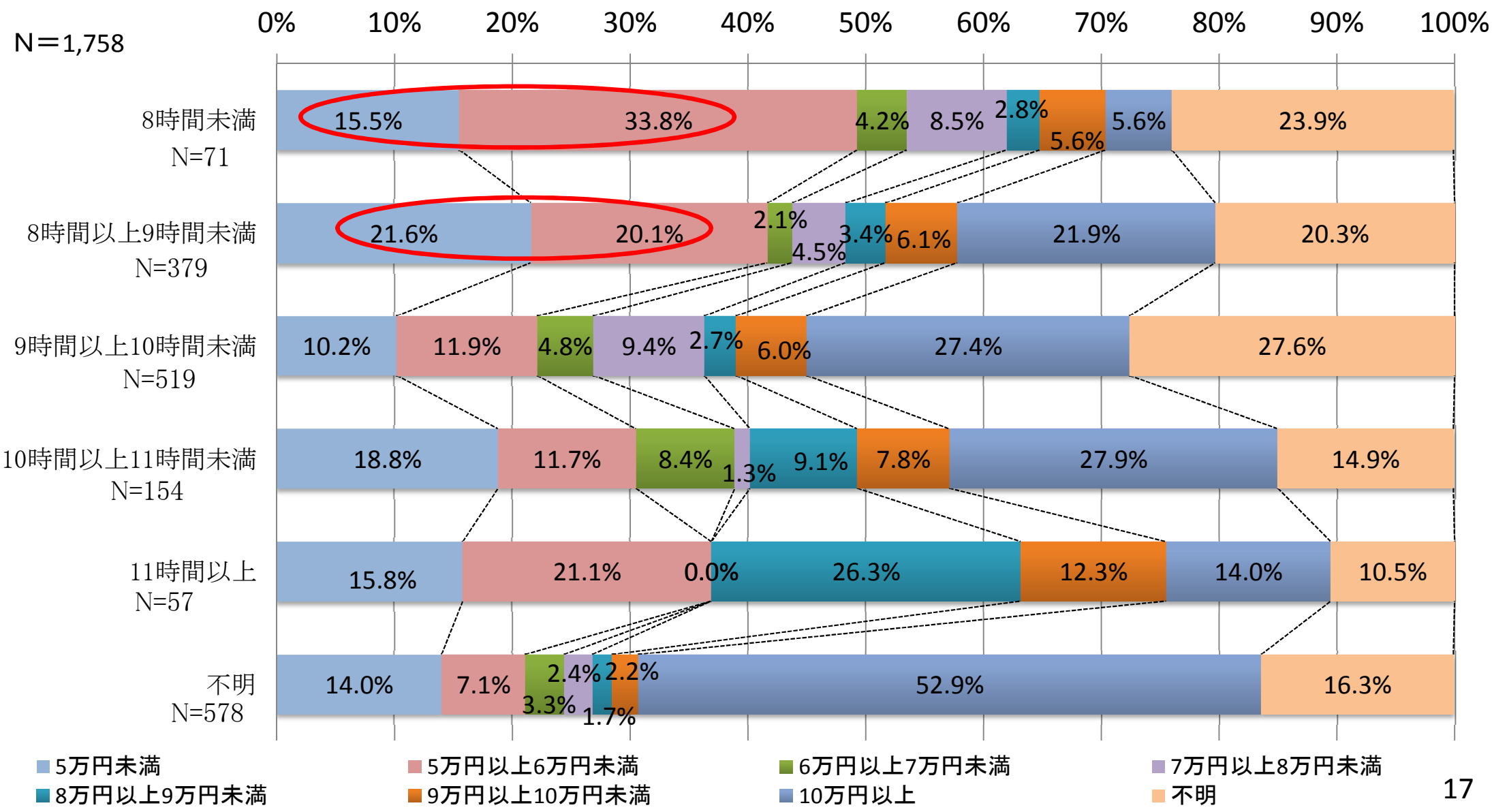
8③ 裁量労働制適用者だけに支払われる手当(平均実労働時間別)

【企画業務型裁量労働制
導入事業場】

平成26年4月3日
第111回労働条件
分科会提出資料

◆ 実労働時間が9時間以上10時間未満の事業場と比べると、8時間未満、8時間以上9時間未満の事業場では、手当額が「5万円未満」「5万円以上6万円未満」の回答が多く、「10万円以上」の回答が少ない。

※平成25年度労働時間等総合実態調査結果によれば、実労働時間(平均的な者)は9時間16分。



Ⅲ フレックスタイム制の清算期間の延長について

- 前回(10/8)の議論において、「アンケート結果でも、清算期間の延長を求める声は少ない」との御意見が示される一方、「育児や介護への対応をはじめ労使双方の様々なニーズがある」との御意見もあったことから、数か月程度まで清算期間を延長することについて、どのように考えるか。
- このとき、月をまたいだ弾力的な労働時間の配分が可能となることから、過重労働につながりかねないことについて、どう考えるか。

【参考】1年単位変形労働時間制の概要(労使協定で定める各日・各週の労働時間に制限)

対象	労働時間	手続
<p>1ヶ月を超え、1年以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。</p> <p>対象業務や対象労働者に関する制限はない。</p>	<p>1ヶ月を超え、1年以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。 (いずれも期間終了時に週当たり40hを超える分は法定時間外労働となる。)</p> <p>※適用労働者の割合 ⇒ 21.3% ※導入企業の割合 ⇒ 32.3%</p>	<p>対象期間における労働日、労働日ごとの労働時間数等を定めた労使協定による。(労使協定は労基署へ届出が必要)</p> <p>※労使協定で定める各日の労働時間は10時間を超えてはならず、各週では、52時間を超えてはならない。また、対象期間が3ヶ月を超える場合の所定労働日数の限度は原則として1年あたり280日。さらに労使協定で定める労働日は連続6日が限度。</p>