

裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です

裁量労働制に関するルール改正が2024年4月1日から施行され、裁量労働制の導入および継続のために新たな手続きが要求されます。施行日を有効期間に含む専門業務型裁量労働制の労使協定、および企画業務型裁量労働制の労使委員会決議は、今回の改正に適合したものではない場合、施行日以降は無効とされるので、新たに裁量労働制を実施する場合のみならず、現時点で裁量労働制を実施している場合であっても、上記施行日以降に裁量労働制を新たに、または継続して実施するためには本改正に基づく対応が必要となります。

	専門業務型		企画業務型
対象業務	<p>業務の性質上、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、業務の遂行の手段及び時間配分の決定などに関し、具体的な指示をすることが困難な業務として、次のいずれかの業務。</p> <p>① 新商品、新技術の研究開発などの業務、②情報処理システムの分析、設計の業務、③新聞・出版・放送番組等の取材、編集の業務、④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、⑤放送番組・映画等のプロデューサーまたはディレクターの業務、⑥コピーライターの業務、⑦システムコンサルタントの業務、⑧インテリアコーディネーターの業務、⑨ゲーム用ソフトウェアの創作の業務、⑩証券アナリストの業務、⑪金融商品の開発の業務、⑫大学における教授研究の業務、⑬銀行または証券会社における顧客の合併および買収に関する調査または分析およびこれに基づく合併および買収に関する考案および助言の業務（いわゆるM&Aアドバイザーの業務）、⑭公認会計士の業務、⑮弁護士業務、⑯建築士の業務、⑰不動産鑑定士の業務、⑱弁理士の業務、⑲税理士の業務、⑳中小企業診断士の業務</p> <p>※⑬の業務は、2024年度の法改正で追加</p>	対象業務	<p>事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査、分析の業務であって、業務の性質上、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、業務の遂行の手段及び時間配分の決定などに関し、具体的な指示をしない業務</p>
	<p>次の事項を定めた労使協定を締結し、所轄労働基準監督署長へ届出すること</p> <p>① 制度の対象とする業務（上記対象業務に限定）</p> <p>② 労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）</p> <p>③ 対象業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が対象労働者に具体的な指示をしないこと</p> <p>④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置</p> <p>⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置</p> <p>⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること</p> <p>⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと</p> <p>⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手続</p> <p>⑨ 労使協定の有効期間</p> <p>⑩ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を協定の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面の間は3年間）保存すること</p> <p>※⑥～⑧は、2024年度の法改正で追加</p>		<p>労使委員会の委員の5分の4以上の多数により次の事項について決議し、決議内容を所轄労働基準監督署長に届け出ること</p> <p>① 制度の対象とする業務</p> <p>② 対象労働者の範囲</p> <p>③ 労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）</p> <p>④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置</p> <p>⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置</p> <p>⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること</p> <p>⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと</p> <p>⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手続</p> <p>⑨ 対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと</p> <p>⑩ 労使委員会の決議の有効期間</p> <p>⑪ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を決議の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面の間は3年間）保存すること</p> <p>※⑧⑨は、2024年度の法改正で追加</p> <p><2024年以降新たに必要な対応></p> <p>① 労使委員会に賃金・評価制度を説明する</p> <p>② 労使委員会は、制度の実施状況の把握と運用改善を行う</p> <p>③ 労使委員会は6か月以内ごとに1回開催する</p> <p>④ 所轄労働基準監督署長への定期報告の頻度について、労使委員会の決議の有効期間の始期から起算して初回は6か月以内に1回、その後1年以内ごとに1回</p>
導入要件		導入要件	