

2024年4月1日以降、裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要になります

● 対応が必要な事項

専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制
1. 本人同意を得ることや、同意をしなかった場合に不利益取り扱いをしないことを労使協定に定める。 2. 裁量労働制を導入・適用するまで（継続導入する事業場では2024年3月末まで）に労働基準監督署に協定届・決議届の届出を行う。	1. 労使委員会の運営規定に次のイ～ハを追加する。 イ 労使委員会に賃金・評価制度を説明する。 ロ 労使委員会は、制度の実施状況の把握と運用改善を行う。 ハ 労使委員会は、6か月以内ごとに1回開催する。 2. 労使委員会の決議に次の①②を追加し、裁量労働制を導入・適用するまで（継続導入する事業場では2024年3月末まで）に労働基準監督署に協定届・決議届の届出を行う（①は、労使協定にも定める必要があります）。 ① 同意の撤回の手続きと、同意とその撤回に関する記録を保存すること ② 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 3. 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回になる。

● その他主な留意事項

上の「対応が必要な事項」のほか、今般の改正において様々な留意事項を追加しています。例えば、「健康・福祉確保措置」があり、以下の措置から実施することとしています。

事業場の対象労働者全員を対象とする措置	個々の対象労働者の状況に応じて講ずる措置
(イ) 勤務間インターバルの確保 (ロ) 深夜労働の回数制限 (ハ) 労働時間の上限措置（一定の労働時間を超えた場合の制度の適用解除） (ニ) 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たその取得促進	(ホ) 一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導 (ヘ) 代償休日又は特別な休暇の付与 (ト) 健康診断の実施 (チ) 心とからだの健康問題についての相談窓口設置 (リ) 適切な部署への配置転換 (ヌ) 産業医等による助言・指導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

(イ) から (ニ) までの措置、(ホ) から (ヌ) までの措置をそれぞれ1つずつ以上実施することが望ましいことに留意することが必要です。（このうち、特に把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態を踏まえ、(ハ) を実施することが望ましいとされています。）

● 2024年4月以降は、労使で協議のうえで、以下を協定・決議している必要があります

専門業務型裁量労働制の労使協定	企画業務型裁量労働制の労使委員会の決議
① 制度の対象とする業務 ② 労働時間としてみなす時間（みなし労働時間） 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 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 ⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置 ⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること 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 ⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手続 ⑨ 労使協定の有効期間 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 ※下線が今回の制度改正による追加事項	① 制度の対象とする業務 ② 対象労働者の範囲 ③ 労働時間としてみなす時間（みなし労働時間） 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 ⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置 ⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること 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 ⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手続 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 ⑩ 労使委員会の決議の有効期間 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 ※下線が今回の制度改正による追加事項

（詳しくは、厚生労働省のHPでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/roudouzikan/saiyo.html)