

労務トラブルを防ぐ

「社内規程」  
「労使協定」は  
こうつくる

33

## 専門業務型裁量労働制に 関する労使協定

裁量労働制については、先日、厚労省にて実態調査の結果が公表されるなど、今後改めて制度の拡大等について検討される可能性があります。そこで今回は、専門業務型裁量労働制に関する労使協定についての留意点を説明します。

弁護士  
田村 裕一郎  
弁護士  
古田 裕子

### 1 専門業務型裁量労働制とは

専門業務型裁量労働制とは、業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務として定められた特定の業務のなかから対象業務を労使協定で定め、労働者がその業務に就かせた場合、労使協定で定めた時間を労働したものとみなす制度です。

### 2 労使協定作成にあたっての留意点

(1) 対象従業員（第1条）  
同制度が適用できるのは、特定

の業務（19業務）に限られており、通達において19業務の内容が限定的に定められています。

たとえば、本書式例の「ゲーム用ソフトウェアの創作の業務」について、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なう者等は含まれず、また、補助業務なども含まれないため、その範囲を記載する際は、注意すべきです。

### (2) 具体的な指示をしない旨（第2条）

同制度では、労使協定上の記載のみならず、実態としても、従業員の裁量に委ねることが必要で

す。従業員に対して具体的な指示をしている場合、裁量労働制の適用を受けられず、多額の未払い残業代の請求を受ける可能性がありますので、運用の際、第2条を厳格に遵守すべきです。

### (3) みなし労働時間（第3条）

労使協定において、みなし労働時間を定める必要があります。みなし労働時間が8時間を超える場合、36協定も必要です。

なお、たとえばみなし労働時間を10時間と定めた場合、月間の労働日が23日以上ある場合、時間外労働の原則的な上限（月45時間）を超えるため、注意が必要です。

### (4) 時間外労働、休憩、休日、深夜（第4条～6条）

みなし労働時間が8時間を超える場合、時間外労働の割増賃金の支払いが必要です。

賃金規程において、給与がどの時間の対価であるか（例…1日9時間の「みなし労働時間」の場合、給与が、当該9時間に対する支払いが、それとも、所定労働時間（例…8時間）に対する支払いか、など）を明確に定めておくべきです。

休日・深夜労働についても、割増賃金の支払いが必要です。  
休日出勤にみなし労働時間を適用できるかどうかについては議論

#### 掲載(予定)テーマ

|      |                    |
|------|--------------------|
| 7月号  | 定年制規程（選択型定年制）      |
| 8月号  | 正社員登用制度規程          |
| 9月号  | 専門業務型裁量労働制に関する労使協定 |
| 10月号 | リフレッシュ休暇規程         |
| 11月号 | SOGハラ規程            |
| 12月号 | ノー残業デー規程           |

## 専門業務型裁量労働制の労使協定

株式会社〇〇と労働組合（従業員代表）〇〇は、労働基準法第38条の3の規定に基づき専門業務型裁量労働制に関し、次のとおり協定する。

第1条 本協定は、次の各号の従業員（以下「対象従業員」という）に適用する。

- (1) 本社〇〇部においてゲーム用ソフトウェアの創作の業務に従事する従業員
- (2) 略

第2条 会社は、対象従業員に対して、業務遂行の手段および時間配分の決定等につき具体的な指示をしないものとする。ただし、業務内容に関する指示および服務規律等に関する必要な指示等についてはこの限りではない。

第3条 対象従業員が、所定労働日に勤務した場合、1日〇時間労働したものとみなす。

第4条 みなし労働時間が就業規則第〇条に定める所定労働時間を超える部分については、時間外労働として取り扱い、賃金規程第〇条により割増賃金を支払う。

第5条 対象従業員の休憩、休日は就業規則第〇条による。

第6条 対象従業員が休日または深夜に勤務する場合は、事前に所属長の許可を得なければならない。所属長の許可を得た場合、休日労働または深夜労働に対しては、賃金規程第〇条または第〇条により割増賃金を支払う。

第7条 対象従業員の健康と福祉を確保するために、次の措置を講ずるものとする。

- (1) 健康状態を把握するための措置
  - ア 所属長は、入退室記録により、対象従業員の在社時間を把握する。
  - イ 対象従業員は、2か月に1回、自己の健康状態について所定の「自己診断カード」に記入のうえ、所属長に提出する。
  - ウ 所属長は、イの自己診断カードを受領後、速やかに、対象従業員ごとに健康状態等についてヒアリングを行なう。
- (2) 会社は、前号の結果をとりまとめ、産業医に提出するとともに、産業医が必要と認めるときには、次の措置を実施する。
  - ア 特別健康診断を実施する。
  - イ 特別休暇を付与する。
- (3) 精神・身体両面の健康についての対応窓口を〇〇に設置する。

第8条 対象従業員からクレーム等があった場合、次の手続きに従い、対応する。

- (1) 裁量労働制クレーム等対応窓口を、毎週〇曜日〇時～〇時、場所：〇〇（担当者：〇〇）において開設する。
- (2) 取り扱うクレーム等の範囲を次のとおりとする。
  - ア 裁量労働制の運用に関する全般の事項
  - イ 対象従業員に適用している評価制度および対応する賃金制度等の処遇制度全般
- (3) 略

第9条 会社は、専門業務型裁量労働制を適用することがふさわしくないと判断した場合、当該従業員の専門業務型裁量労働制の適用を取りやめることができる。

第10条以下（記録の保存、有効期間等）略

があるところですので、本書式例では、第3条において「所定労働日」についての「みなし労働時間」としています。

そのため、所定休日および法定

休日労働については、実労働時間を把握し、割増賃金を支払います。また、深夜労働についても、実際に深夜時間帯に働いた時間を把握し、割増賃金を支払います。

(5) 健康・福祉確保措置、苦情の処理（第7条、第8条）  
労使協定には、労働時間の状況の把握方法とそれに応じた健康・福祉確保措置および苦情処理措置

を定める必要があります。本書式例では、厚労省の労使協定案を適宜修正のうえ、定めています。

(6) 適用の取りやめ（第9条）

実際に専門業務型裁量労働制を運用しているなかで、従業員の健康状態等も踏まえて、制度の適用を取りやめるべき場合も出てくる可能性があります。

そのため、本書式例では、会社の判断での裁量労働制の適用の取りやめを定めています。

(7) その他

本書式例では省略していますが、記録（労働時間の状況、講じた健康・福祉確保措置および苦情処理措置等の記録）を協定の有効期間中およびその期間の満了後5年間（経過措置により当分の間3年）保存することや、その有効期間（3年以内が望ましい）などについても定める必要があります。