

労務トラブルを防ぐ

「社内規程」
「労使協定」は
こうつくる

56

専門業務型裁量労働制の適用に関する 同意書

ことし3月に、裁量労働制に関する労働基準法施行規則等の改正があり、令和6年4月から適用されます。そこで今回は、専門業務型裁量労働制の適用に関する同意書についての留意点を解説します。

弁護士 田村 裕一郎
弁護士 古田 裕子

掲載テーマ

8月号 拘束時間延長に関する労使協定
9月号 専門業務型裁量労働制の適用に関する同意書
10月号 リスキリングに関する規程
11月号 労働条件通知書（改正対応）
12月号 対話型AIの業務利用に関するルール
1月号 病気特別休暇制度

① 労働基準法施行規則等の改正

裁量労働制は、専門業務型裁量労働制（以下、「専門型」といいます）と、企画業務型裁量労働制（以下、「企画型」といいます）があり、実際の労働時間にかかわらず、労使（企画型の場合は労使委員会）であらかじめ定めた時間を働いたものとみなす制度です。

専門型を導入している企業の数が多いため、本稿では専門型について取り上げます。

裁量労働制については、ことし3月に労働基準法施行規則等が改正されました。

専門型に関する主な改正内容としては、①対象業務の追加、②協定事項の追加（本人同意を得ること、同意をしなかった場合に不利益取扱いをしないこと、同意の撤回手続き等）、③記録保存義務の明文化等が挙げられます。

すでに専門型を導入している企業は、②の協定事項の追加について、令和6年3月末までに、追加した内容の労使協定を締結し、労基署に協定届を届け出る必要があります（労使委員会または労働時間等設定改善委員会での5分の4以上の多数による決議を労使協定の締結に代えることも可能であり、この場合届出は不要です）。

② 同意書作成にあたっての留意点

また、②において本人同意が必要となったため、同意書のフォーマット等も準備すべきでしょう。

(1) 本人同意

施行規則の改正により、専門型を適用し、あらかじめ労使で定めた時間を労働したとみなすに当たっては、本人の個別の同意を得ることが必要となります。なお、企画型については以前から同意を取得する必要がありました。

同意は、就業規則による包括的な同意ではなく、個別に取得する必要があります。記録に残す観点から

書面等で取得すべきと考えます。

(2) 制度概要の説明

「今後の労働契約法制および労働時間法制の在り方について」の報告書では、本人同意を取得する際には、使用者が労働者に対し制度概要等について説明することが適当とされています。企画型の指針においても制度概要や同意した場合に適用される評価制度およびこれに対応する賃金制度の内容等について、明示したうえで説明することが適当とされており、参考にできます。

そのため、本書式例では、説明したことを確認するチェックボックスを設けています。

■専門業務型裁量労働制の適用に関する同意書の例

専門業務型裁量労働制の適用に関する同意書

〇〇株式会社

〇〇 様

私は、次の事項について、貴社より明示のうえで説明を受け、内容を理解しましたので、私に専門業務型裁量労働制が適用されることについて、同意します。

- ☐ 専門業務型裁量労働制の制度の概要（労使協定の内容（添付）を含む）
- ☐ 同意した場合に適用される評価制度およびこれに対応する賃金制度の内容
- ☐ 同意しなかった場合の配置および処遇（同意しなかった場合に、貴社から不利益な取扱いを受けないことを含む）
- ☐ 同意の撤回が可能であることおよびその手続きならびに同意を撤回した場合の配置および処遇（同意を撤回した場合に、貴社から不利益な取扱いを受けないことを含む）

☐ 苦情の申出先、申出方法

☐ 制度の適用期間 年 月 日 ～ 年 月 日

年 月 日

所属部

氏名（自署）

印

(3) 同意をしなかった場合の取扱い
 施行規則の改正により、同意をしなかった場合に不利益取扱いをしないことを労使協定に定める必要

要があります。

また、企画型指針において、同意しなかった場合の配置および処遇についても明示したうえで説明することが適当とされていること

を参考に、本書式例では、これらを説明事項に加えています。

(4) 同意の撤回

施行規則の改正により、同意の撤回の手続きについても労使協定

に定める必要があります。

また、前述の報告書では、撤回後の配置や処遇等についてあらかじめ定めることが望ましいとされているため、本書式例では、これらを説明事項に加えています。なお、下線部は削除可能です。

(5) 苦情処理措置

前述の報告書では、苦情処理措置に関し、本人同意の事前説明時に苦情の申出方法等を伝えることが望ましいとされています。

企画型指針でも申出先、申出方法等を書面で明示すること、具体的内容を説明することが適当とされていることを参考に、本書式例では、これらを説明事項に加えています。

(6) 期間

専門型の労使協定の有効期間は、3年以内とすることが望ましいとされており、労使協定の締結ごとに同意を取得することになります。

本書式例における対象とする適用期間は、労使協定の有効期間に合わせて記載することを想定しています。