

労務トラブルを防ぐ

「社内規程」
「労使協定」は
こうつくる

63

専門業務型裁量労働制の労使協定

ことし4月から、改正労働基準法施行規則が適用され、専門業務型裁量労働制についても、新たな労使協定の締結等の対応が必要となります。そこで今回は、専門業務型裁量労働制の労使協定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

1月号…病気特別休暇制度に関する規定
2月号…建設業の36協定
3月号…募集要項
4月号…専門業務型裁量労働制の労使協定
5月号…障害者雇用における合理的配慮のための情報提供シート
6月号…企画業務型裁量労働制の運営規程

① 専門業務型裁量労働制の 労使協定とは

裁量労働制に関する内容を含む改正労働基準法施行規則が、ことし4月から適用されます。

専門業務型裁量労働制に関する主な改正内容として、労使協定に、

(1) 専門業務型裁量労働制を適用するにあたって、本人同意を得ること

(2) 同意をしなかった場合に不利な利益扱いをしないこと

(3) 同意の撤回の手続き

(4) 同意とその撤回に関する記録を保存すること

を定めることが必要となります。

以下の書式例においては、上記改正点に絞って解説します。

② 専門業務型裁量労働制の労使 協定作成にあたっての留意点

(1) 本人同意

改正により、労使協定の協定事項に、専門業務型裁量労働制を適用するにあたって本人の同意を得なければならないことを追加する必要があります。

なお、通達において、①専門業務型裁量労働制の制度の概要、②同意を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、③同意しなかった場合の配置および処遇について、明示

したうえで説明して同意を得ることとするのを、労使協定で定めることが適当とされています。

そのため、本書式例でも、その旨を記載しています。

なお、本人同意は、従業員ごとに、かつ、労使協定を締結し直す度に取得する必要がある点にも留意が必要です。

(2) 同意をしなかった場合に不利な利益扱いをしないこと

前述(1)の同意をしなかった従業員に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないことを協定事項に追加する必要があります。

(3) 同意の撤回の手続き
協定事項に、同意の撤回の手続

きを定める必要があります。具体的には、撤回の申出先となる部署および担当者、撤回の申出の方法等の内容を明らかにします。

厚生労働省は、撤回を申し出るタイミングを指定することについて、必要以上に長い期間を設定することは不相当としつつ、適用解除予定日の○日前までに撤回を申し出ることを定めることは可能との見解を示しているため、本書式例でもその旨を定めています。

厚生労働省は、通達において、同意を撤回した場合の撤回後の配置および処遇、またはその決定方法について、あらかじめ労使協定で定めておくことが望ましいとしてい

専門業務型裁量労働制に関する労使協定

〇〇株式会社と〇〇労働組合は、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。

(略)

(事前の同意)

第●条 専門業務型裁量労働制を適用するには、従業員の書面による同意を得なければならないものとする。この同意を得るにあたっては、会社は、この協定の内容、同意した場合に適用される評価制度および賃金制度の内容、同意しなかった場合の配置および処遇について、当該従業員に明示したうえで説明するものとする。

(不同意者の取扱い)

第○条 会社は、第●条の同意をしなかった者に対して、同意をしなかったことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。

(同意の撤回および手続き)

第○条 対象従業員は、第●条の同意を撤回することができる。

- 2 前項の同意の撤回は、対象従業員が、人事部長に対し、所定の書式にて、適用解除予定日の○日前までに申し出ることにより行なうものとする。
- 3 対象従業員が専門業務型裁量労働制の適用の同意を撤回した場合、会社は、当該従業員に専門業務型裁量労働制を適用しないものとする。
- 4 前項により対象従業員に専門業務型裁量労働制を適用しないこととなった場合、当該従業員の配置および処遇は、原則として、専門業務型裁量労働制の適用前と同一のものとする。
- 5 会社は、対象従業員が専門業務型裁量労働制の適用の同意を撤回した場合、当該同意の撤回を理由として、当該従業員の配置および処遇について不利益な取扱いをしてはならない。

(勤務状況等の保存)

第○条 会社は、対象従業員の労働時間の状況、対象従業員の健康・福祉確保措置の実施状況、対象従業員からの苦情の処理に関する措置の実施状況、ならびに専門業務型裁量労働制を適用することについて対象従業員から得た同意および同意の撤回に関する従業員ごとの記録を、この協定の有効期間の始期から有効期間満了後3年間を経過するときまで保存することとする。

(略)

ます。
もともと裁量労働制を適用していなかった従業員に裁量労働制を適用し、従業員が同意を撤回した場合、適用前の配置等に戻るものが自然と考えられますので、本書式例ではその旨記載しています。

ただし、中途採用等で当初から裁量労働制を適用する従業員については、同意を撤回した場合に撤回後の配置等をめぐってトラブルとなること等が想定されるため、採用時の契約書等において、同意を撤回した場合の原則的な配置等

について合意しておくことが望ましいと考えます。
(4) 同意とその撤回に関する記録を保存すること
改正前から、労働時間の状況や健康福祉措置、苦情の処理に関する措置等についての記録を協定の

有効期間の満了後5年間（当分の間3年間）保存することを協定事項として定める必要がありました。改正により、同意およびその撤回についても記録を保存すること、協定事項に追加する必要があります。