

雇用クリーンプランナー プレゼンツ ミニセミナー

法改正・ルール改正シリーズ第8回

「裁量労働制改正②企画業務型」

企画業務型裁量労働制【改正前】

○制度導入のための手続は？【改正前】

①導入可能な事業場は対象業務が存在する事業場

～本社、本店、事業・経営計画等重要な決定をする事業場

②労使委員会を組織

○ 準備について労使で話し合う

○ 労使委員会の委員を選ぶ

○ 運営のルールを定める

③企画業務型裁量労働制の実施のために労使委員会で決議

⇒労基署に届出

④対象となる労働者の同意

⑤ ③の決議に従い企画業務型裁量労働制を実施

⇒定期報告（③の決議から6カ月以内ごとに1回）

⑥ 決議の有効期間（3年以内とすることが望ましい）の満了

⇒継続する場合は、③へ

企画業務型裁量労働制【2024年4月改正】

【改正後】 2024年4月1日以降、新たに、又は継続して裁量労働制を導入するためには、裁量労働制を導入する全ての事業場で、必ず、

①本人同意の撤回の手続きを定める

・同意の**撤回の手続き**と、その撤回に関する記録を保存することを労使委員会の決議に定める必要があります。

（企画業務型裁量労働制では、同意に関する記録を保存することを労使委員会の決議に定めることがすでに義務づけられています。）

②労使委員会に賃金・評価制度を説明する

・対象労働者に適用される**賃金・評価制度の内容**についての**使用者から労使委員会に対する説明に関する事項**（説明を事前に行うことや説明項目など）を**労使委員会の運営規程に定める必要があります**。

・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を労使委員会の決議に定める必要があります。

企画業務型裁量労働制【2024年4月改正】

③労使委員会は制度の実施状況の把握と運用改善を行う

- ・制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項（制度の実施状況の把握の頻度や方法など）を労使委員会の運営規程に定める必要があります。

④労使委員会は6か月以内ごとに1回開催する

- ・労使委員会の開催頻度を6か月以内ごとに1回とすることを労使委員会の運営規程に定める必要があります。

⑤定期報告の頻度が変わります

- ・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回になります。

【必要な対応】 * 撤回、賃金評価制度、状況把握・改善等⇒決議 + 決議届提出