

# 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7回  
「裁量労働制改正①専門業務型」

# 裁量労働制とは

業務の性質上、その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量に委ねる必要があるため、業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なもの（またはしないこととする業務等）について労使協定（または労使委員会の決議）であらかじめ定めた時間労働したものとみなす制度です。

## 【専門業務型】

業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして定められた19（改正後20）の業務の中から、対象となる業務等を労使協定で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使協定であらかじめ定めた時間労働したものとみなす制度です。

## 【企画業務型】

企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務の性質上、これを適切に遂行するには、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、労使委員会で決議し、労働基準監督署に届出を行い、労使委員会の決議であらかじめ定めた時間労働したものとみなす制度です。



## 専門業務型裁量労働制

○制度導入のための手続は？【改正前】

原則として次の事項を**労使協定により定め**た上で、様式第13号により、所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要です。

- (1) 制度の**対象とする業務（決められた19業種内）**
- (2) 対象となる業務遂行の手段や方法、時間配分等に関し労働者に**具体的な指示をしないこと**
- (3) **労働時間としてみなす時間**
- (4) 対象となる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**の具体的内容
- (5) 対象となる労働者からの**苦情の処理のため実施する措置**の具体的内容
- (6) 協定の有効期間（※3年以内とすることが望ましい。）
- (7) (4)及び(5)に関し労働者ごとに講じた措置の記録を協定の有効期間及びその期間満了後3年間保存すること

## 専門業務型裁量労働制【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、  
＜専門業務型裁量労働制の労使協定に＞

### ①本人同意を得る・同意の撤回の手続きを定める

- ・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**労使協定に定める必要**があります。
- ・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を**労使協定に定める必要**があります。

＜制度の対象とする業務追加⇒20業務＞ 13) 銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務（いわゆるM&Aアドバイザー）

**【必要な対応】** \*本人同意との内容を協定書に追加⇒新協定書に提出