

現行の裁量労働制について

裁量労働制の概要

	対象	労働時間	手続
<p>専門業務型 裁量労働制 〔法38条の3〕</p> <p>※適用労働者の割合： ⇒1.2%</p> <p>※導入企業の割合： ⇒2.0%</p>	<p>業務の性質上、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる業務として、厚生労働省令及び大臣告示で定められた専門的な業務に従事する労働者</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新商品や新技術の研究開発 ・ 人文科学や自然科学の研究 ・ 情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者等 	<p>労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。</p> <p>(注)</p>	<p>労使協定(*)において、以下の事項を定め、労基署へ届出。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ その事業場で対象とする業務 ・ みなし労働時間 ・ 対象労働者の健康・福祉確保措置 ・ 対象労働者の苦情処理措置 等 <p>* 使用者と、過半数労働組合又は過半数代表者との協定</p>
<p>企画業務型 裁量労働制 〔法38条の4〕</p> <p>※適用労働者の割合： ⇒0.3%</p> <p>※導入企業の割合： ⇒0.4%</p>	<p>事業の運営に関する事項についての企画、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ために、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者に委ねる業務に従事する労働者</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業の企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する労働者 ・ 企業の財務部門で財務状態等を調査分析し、財務計画を策定する労働者 等 	<p>労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす。(注)</p>	<p>労使委員会(*)において、以下の事項を決議(4/5以上の多数決)し、労基署へ届出。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ その事業場で対象とする業務 ・ 対象労働者の範囲 ・ みなし労働時間 ・ 対象労働者の健康・福祉確保措置(6か月に1回労基署に定期報告) ・ 対象労働者の苦情処理措置 ・ 本人同意を得ること及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 等 <p>* 賃金、労働時間等の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的とする委員会。使用者及び労働者を代表する者で構成され、労働者代表委員は半数を占めていなければならない。</p>

注) 法定労働時間を超過するみなし労働時間を設定する場合、通常の労働時間制の場合と同様、「36協定の締結及び届出が必要」かつ「時間外割増賃金の支払いが必要」となる。

※ 適用労働者、導入企業の割合の資料出所：厚生労働省「令和3年就労条件総合調査」

裁量労働制(専門業務型・企画業務型)と他の労働時間制度の比較

<1. みなし労働時間>

事業場外みなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制
<p>労働者が労働時間の全部又は一部について事業場で業務に従事した場合に、労働時間を算定し難いとき、所定労働時間労働したものとみなす。</p> <p>ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、労使協定において定めた時間を、当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする。 法律</p> <p><みなし労働時間の設定について></p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務の遂行に通常必要とされる時間とは、通常の状態での業務を遂行するために客観的に必要とされる時間であること ・当該業務の遂行に通常必要とされる時間は、一般的に、時とともに変化することが考えられるものであり、一定の期間ごとに協定内容を見直すことが適当であること 通達 	<p>対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間を労使協定において定めることで、当該時間労働したものとみなす。 法律</p> <p><みなし労働時間の設定について></p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該業務の遂行に必要とされる時間を定めること ・当該業務の遂行に必要とされる時間は、一般的に、時とともに変化することが考えられるものであり、一定の期間ごとに協定内容を見直すことが適当であること 通達 	<p>対象業務に従事する労働者の範囲に属する労働者の労働時間として算定される時間を労使委員会において決議し、決議を労働基準監督署に届け出ることによって、当該時間労働したものとみなす。 法律</p> <p><みなし労働時間の設定について></p> <ul style="list-style-type: none"> ・みなし労働時間について決議するに当たっては、委員は、対象業務の内容を十分検討するとともに、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度について使用者から十分な説明を受け、それらの内容を十分理解した上で、適切な水準のものとなるよう決議することが必要であることに留意することが必要 告示

【参考】今後の労働時間法制等の在り方について（建議）（平成27年2月13日労審発第777号）（抄）

※企画業務型裁量労働制についての記載

「併せて、労働基準法第38条の4第3項に基づく指針において、「当該事業場における所定労働時間をみなし時間として決議する一方、所定労働時間相当働いたとしても明らかに処理できない分量の業務を与えながら相応の処遇の担保策を講じないといったことは、制度の趣旨を没却するものであり、不適当であることに留意することが必要である」旨を規定することが適当である。」

<2. 処遇・評価>

高度プロフェッショナル制度	専門業務型 裁量労働制	企画業務型裁量労働制
<p>労使委員会においては、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 決議を行うに当たっては、委員が、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容を十分理解した上で、行うことが重要。 ・ 決議を行うに先立ち、使用者は、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容について労使委員会に対し、十分に説明することが適当。 ・ 委員は、使用者がこれらの制度を変更しようとする場合にあっては労使委員会に対し事前に変更内容の説明をするものとするを労使委員会において決議することが適当。 <p style="text-align: right;">(告示)</p> <p>年収(※)が、1,075万円以上であること。 (対象労働者に関する要件) (法律) (省令)</p> <p>※労働契約により使用者から支払われることが確実に見込まれる賃金の額</p> <p>使用者は、労働者を制度の対象とすることでその賃金の額が対象となる前の賃金の額から減ることにならないようにすることが必要。</p> <p style="text-align: right;">(告示)</p>	<p style="text-align: center;">(特段の規定 なし)</p>	<p>労使委員会においては、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 決議を行うに当たっては、委員が、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容を十分理解した上で、行うことが重要。 ・ 決議を行うに先立ち、使用者は、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容について労使委員会に対し、十分に説明することが適当。 ・ 委員は、使用者がこれらの制度を変更しようとする場合にあっては労使委員会に対し事前に変更内容の説明をするものとするを労使委員会において決議することが適当。 <p style="text-align: right;">(告示)</p>

<3. 健康確保①（労働基準法における健康確保のための措置）>

高度プロフェッショナル制度	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制
<p>以下の措置を実施。 (①②を実施していない場合は、当該労働者への制度の適用が無効)</p> <p>法律 省令</p> <p>① 年間104日以上、かつ、4週当たり4日以上 の休日取得</p> <p>② 以下の4つの選択肢から労使委員会の 決議で選択した措置</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤務間インターバルの確保(11時間以上)+深夜業の回数制限(1か月に4回以内) 健康管理時間の上限措置 (1週間当たり40時間を超えた時間について、1か月について100時間以内又は3か月について240時間以内とすること) 1年に2週間連続の休暇取得(本人が請求した場合には1年に1週間連続を2回) 臨時の健康診断(1週間当たり40時間を超えた時間が月80時間を超えた場合又は本人から申出があった場合) <p>③ ②で選択した措置に加え、健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置のうち、労使委員会の決議で選択した措置</p>	<p>労使協定で定める健康・福祉確保措置(※)を、労働者の労働時間の状況に応じて実施。</p> <p>法律</p> <p>※措置の具体的な内容については、企画業務型裁量労働制と同等のものとすることが望ましい。</p> <p>通達</p> <p>←③の選択肢については、選択肢を省令で規定</p> <ul style="list-style-type: none"> ②のいずれかの措置(②において決議で定めたもの以外) 医師による面接指導 代償休日又は特別な休暇の付与 心とからだの健康相談窓口の設置 適切な部署への配置転換 産業医等による助言指導又は保健指導 <p>省令</p>	<p>労使委員会の決議で定める健康・福祉確保措置を、労働者の労働時間の状況に応じて実施。</p> <p>法律</p> <p>→ 労使委員会の決議で定める措置について、下記を指針で例示として規定。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①代償休日又は特別な休暇の付与 ②健康診断の実施 ③連続した年次有給休暇の取得促進 ④心とからだの健康相談窓口の設置 ⑤適切な部署への配置転換 ⑥産業医等による助言指導又は保健指導 <p>告示</p>

<3. 健康確保②（医師の面接指導、労働時間の状況の把握）>

		一般労働者	高度プロフェッショナル制度	専門業務型 裁量労働制	企画業務型 裁量労働制
状況の把握	医師の 面接指導 (安衛法)	○ (※1)	○ (※2)	○ (※1)	○ (※1)
	安衛法 (※3)	○	—	○	○
	労基法	— 〔 労働時間の把握が 求められる。 〕	— 〔 健康管理時間(※5)の 把握義務あり(※6)。 〕	○ (※4)	○ (※4)

- ※1) 1週間当たりの労働時間のうち40時間を超える時間が月80時間超の場合、労働者本人の申出に基づき実施（罰則なし）。
- ※2) 1週間当たりの健康管理時間（※5）のうち40時間を超える時間が月100時間超の場合、労働者本人の申出なしに実施（罰則あり）。
- ※3) 安全衛生法上の労働時間の状況は、タイムカードによる記録やパソコン等の使用時間の記録等の客観的な方法で把握する義務がある。
- ※4) 裁量労働制においては、対象業務に従事する労働者の労働時間の状況を把握し、これに応じた健康・福祉確保措置の実施が必要。なお、企画業務型に係る指針においては、使用者は、対象労働者の労働時間の状況等の勤務状況を把握する方法としては、「いかなる時間帯にどの程度の時間在社し、労務を提供し得る状態にあったか等を明らかにし得る出退勤時刻又は入退室時刻の記録等による」としている。
- ※5) 「健康管理時間」とは、具体的には、事業場内にいた時間及び事業場外において業務に従事した時間との合計。ただし労使委員会の決議により、休憩時間等を控除することができる。
- ※6) 使用者は対象労働者の健康管理時間を、タイムカードによる記録やパソコン等の使用時間の記録等の客観的な方法で把握する義務がある。なお、当該義務を履行していない場合は、当該労働者への制度の適用が無効となる。

【参考】

●今後の労働時間法制等の在り方について（建議）（平成27年2月13日労審発第777号）（抄）
「企画業務型裁量労働制の対象労働者の健康確保を図るため、同制度の健康・福祉確保措置について、一定の措置を講ずる旨を決議することが制度上の要件とされている。この健康・福祉確保措置について、現行の法定指針に例示されている事項（代償休日又は特別な休暇の付与、健康診断の実施、連続した年次有給休暇の取得促進、心とからだの健康窓口の設置、配置転換、産業医の助言指導に基づく保健指導）を参考にしつつ、長時間労働を行った場合の面接指導、深夜業の回数の制限、勤務間インターバル、一定期間における労働時間の上限の設定等を追加することも含め検討の上、省令で規定することが適当である。」

●働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱（平成29年9月15日第141回労働政策審議会労働条件分科会資料）（抄）
「3 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置であって、当該労働者に対する終業から始業までの時間の確保、労働時間が一定の時間を超えないようにする措置、有給休暇（年次有給休暇を除く。六の1の（六）において同じ。）の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち、第三十八条の四第一項で定める労使委員会の決議で定めるものを使用者が講ずるものとする。」
注⑤ 3及び6については、専門業務型裁量労働制においても同様の改正を行うこととする。」

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第三十八条の二 労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。

- ② 前項ただし書の場合において、当該業務に関し、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、その協定で定める時間を同項ただし書の当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする。
- ③ 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

第三十八条の三 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる時間労働したものとみなす。

- 一 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ゆだねる必要があるため、当該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厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下この条において「対象業務」という。）
 - 二 対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間
 - 三 対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと。
 - 四 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。
 - 五 対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。
 - 六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項
- ② 前条第三項の規定は、前項の協定について準用する。

第三十八条の四 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第三号に掲げる時間労働したものとみなす。

- 一 事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であつて、当該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、当該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しないこととする業務（以下この条において「対象業務」という。）
- 二 対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であつて、当該対象業務に就かせたときは当該決議で定める時間労働したものとみなされることとなるものの範囲
- 三 対象業務に従事する前号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間として算定される時間
- 四 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。
- 五 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。
- 六 使用者は、この項の規定により第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせたときは第三号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないこと及び当該同意をしなかつた当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。
- 七 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

参照条文

- ② 前項の委員会は、次の各号に適合するものでなければならない。
 - 一 当該委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に厚生労働省令で定めるところにより任期を定めて指名されていること。
 - 二 当該委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されるとともに、当該事業場の労働者に対する周知が図られていること。
 - 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件
- ③ 厚生労働大臣は、対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るために、労働政策審議会の意見を聴いて、第一項各号に掲げる事項その他同項の委員会が決議する事項について指針を定め、これを公表するものとする。
- ④・⑤ (略)

第四十一条の二 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者（以下この項において「対象労働者」という。）であつて書面その他の厚生労働省令で定める方法によりその同意を得たものを当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、この章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しない。ただし、第三号から第五号までに規定する措置のいずれかを使用者が講じていない場合は、この限りでない。

- 一 高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下この項において「対象業務」という。）
- 二 この項の規定により労働する期間において次のいずれにも該当する労働者であつて、対象業務に就かせようとするものの範囲
 - イ 使用者との間の書面その他の厚生労働省令で定める方法による合意に基づき職務が明確に定められていること。
 - ロ 労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を一年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額（厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月きまつて支給する給与の額を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者一人当たりの給与の平均額をいう。）の三倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること。
- 三 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間（この項の委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間）と事業場外において労働した時間との合計の時間（第五号ロ及び二並びに第六号において「健康管理時間」という。）を把握する措置（厚生労働省令で定める方法に限る。）を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。
- 四 対象業務に従事する対象労働者に対し、一年間を通じ百四日以上、かつ、四週間を通じ四日以上を当該決議及び就業規則その他これに準ずるものによって定めるところにより使用者が与えること。

五 対象業務に従事する対象労働者に対し、次のいずれかに該当する措置を 当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずること。

イ 労働者ごとに始業から二十四時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、第三十七条第四項に規定する時刻の間において労働させる回数を一箇月について厚生労働省令で定める回数以内とすること。

ロ 健康管理時間を一箇月又は三箇月についてそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内とすること。

ハ 一年に一回以上の継続した二週間（労働者が請求した場合においては、一年に二回以上の継続した一週間）（使用者が当該期間において、第三十九条の規定による有給休暇を与えたときは、当該有給休暇を与えた日を除く。）について、休日を与えること。

ニ 健康管理時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に健康診断（厚生労働省令で定める項目を含むものに限る。）を実施すること。

六 対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置であつて、当該対象労働者に対する有給休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち当該決議で定めるものを使用者が講ずること。

七～十 （略）

②～④ （略）

◎ 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）（抄）

（面接指導等）

第六十六条の八 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者（次条第一項に規定する者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。以下この条において同じ。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

2～5（略）

第六十六条の八の三 事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（次条第一項に規定する者を除く。）の労働時間の状況を把握しなければならない。

第六十六条の八の四 事業者は、労働基準法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者であつて、その健康管理時間（同項第三号に規定する健康管理時間をいう。）が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

2（略）

第二百十条 次の各号のいずれかに該当する者は、五十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第一項、（略）、第六十六条の六、第六十六条の八の二第一項、第六十六条の八の四第一項（略）の規定に違反した者

二～六（略）

◎ 労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

第三十四条の二（略）

②～④（略）

⑤ 法第四十一条の二第一項第二号ロの基準年間平均給与額は、厚生労働省において作成する毎月勤労統計（以下「毎月勤労統計」という。）における毎月きまつて支給する給与の額の一月分から十二月分までの各月分の合計額とする。

⑥ 法第四十一条の二第一項第二号ロの厚生労働省令で定める額は、千七十五万円とする。

⑦ 法第四十一条の二第一項第三号の厚生労働省令で定める労働時間以外の時間は、休憩時間その他対象労働者が労働していない時間とする。

⑧ 法第四十一条の二第一項第三号の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法とする。ただし、事業場外において労働した場合であつて、やむを得ない理由があるときは、自己申告によることができる。

⑨ 法第四十一条の二第一項第五号イの厚生労働省令で定める時間は、十一時間とする。

⑩ 法第四十一条の二第一項第五号イの厚生労働省令で定める回数は、四回とする。

⑪ 法第四十一条の二第一項第五号ロの厚生労働省令で定める時間は、一週間当たりの健康管理時間（同項第三号に規定する健康管理時間をいう。以下この条及び次条において同じ。）が四十時間を超えた場合におけるその超えた時間について、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める時間とする。

一 一箇月 百時間

二 三箇月 二百四十時間

⑫ 法第四十一条の二第一項第五号ニの厚生労働省令で定める要件は、一週間当たりの健康管理時間が四十時間を超えた場合におけるその超えた時間が一箇月当たり八十時間を超えたこと又は対象労働者からの申出があつたこととする。

⑬ 法第四十一条の二第一項第五号ニの厚生労働省令で定める項目は、次に掲げるものとする。

一 労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）第四十四条第一項第一号から第三号まで、第五号及び第八号から第十一号までに掲げる項目（同項第三号に掲げる項目にあつては、視力及び聴力の検査を除く。）

二 労働安全衛生規則第五十二条の四各号に掲げる事項の確認

⑭ 法第四十一条の二第一項第六号の厚生労働省令で定める措置は、次に掲げる措置とする。

一 法第四十一条の二第一項第五号イからニまでに掲げるいずれかの措置であつて、同項の決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずることとした措置以外のもの

二 健康管理時間が一定時間を超える対象労働者に対し、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことを行い、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第六十六条の八の四第一項の規定による面接指導を除く。）を行うこと。

三 対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。

四 対象労働者の心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。

五 対象労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。

六 産業医等による助言若しくは指導を受け、又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。

⑮（略）

◎ 労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）（抄）

（面接指導の対象となる労働者の要件等）

第五十二条の二 法第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり八十時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前一月以内に法第六十六条の八第一項又は第六十六条の八の二第一項に規定する面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であつて法第六十六条の八第一項に規定する面接指導（以下この節において「法第六十六条の八の面接指導」という。）を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

2・3（略）

（面接指導の実施方法等）

第五十二条の三 法第六十六条の八の面接指導は、前条第一項の要件に該当する労働者の申出により行うものとする。

2～4（略）

（法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法等）

第五十二条の七の三 法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。

2（略）

（法第六十六条の八の四第一項の厚生労働省令で定める時間等）

第五十二条の七の四 法第六十六条の八の四第一項の厚生労働省令で定める時間は、一週間当たりの健康管理時間（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第四十一条の二第一項第三号に規定する健康管理時間をいう。）が四十時間を超えた場合におけるその超えた時間について、一月当たり百時間とする。

2 第五十二条の二第二項、第五十二条の三第一項及び第五十二条の四から第五十二条の七までの規定は、法第六十六条の八の四第一項に規定する面接指導について準用する。この場合において、第五十二条の二第二項中「前項」とあるのは「第五十二条の七の四第一項」と、第五十二条の三第一項中「前条第一項の要件に該当する労働者の申出により」とあるのは「前条第二項の期日後、遅滞なく、」と、第五十二条の四中「前条第一項の申出を行つた労働者」とあるのは「労働者」と読み替えるものとする。

◎労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針（平成11年労働省告示第149号）（抄）

第3 労使委員会が決議する法第38条の4第1項各号に掲げる事項

1・2（略）

3 法第38条の4第1項第3号に規定する事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

法第38条の4第1項第3号の「対象業務に従事する前号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間として算定される時間」（以下「みなし労働時間」という。）については、法第4章の規定の適用に係る1日についての対象労働者の労働時間数として、具体的に定められたものであることが必要である。

(2) 留意事項

労使委員会においては、みなし労働時間について決議するに当たっては、委員は、対象業務の内容を十分検討するとともに、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度について使用者から十分な説明を受け、それらの内容を十分理解した上で、適切な水準のものとなるよう決議することが必要であることに留意することが必要である。

4 法第38条の4第1項第4号に規定する事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

法第38条の4第1項第4号の対象労働者の「労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置」（以下「健康・福祉確保措置」という。）を当該決議で定めるところにより使用者が講ずることについては、次のいずれにも該当する内容のものであることが必要である。

イ 使用者が対象労働者の労働時間の状況等の勤務状況（以下「勤務状況」という。）を把握する方法として、当該対象事業場の実態に応じて適当なものを具体的に明らかにしていること。その方法としては、いかなる時間帯にどの程度の時間入社し、労務を提供し得る状態にあったか等を明らかにし得る出退勤時刻又は入退室時刻の記録等によるものであること。

ロ イにより把握した勤務状況に基づいて、対象労働者の勤務状況に応じ、使用者がいかなる健康・福祉確保措置をどのように講ずるかを明確にするものであること。

(2) 留意事項

イ 対象労働者については、業務の遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだね、使用者が具体的な指示をしないこととなるが、使用者は、このために当該対象労働者について、労働者の生命、身体及び健康を危険から保護すべき義務（いわゆる安全配慮義務）を免れるものではないことに留意することが必要である。

ロ 使用者は、対象労働者の勤務状況を把握する際、対象労働者からの健康状態についての申告、健康状態についての上司による定期的なヒアリング等に基づき、対象労働者の健康状態を把握することが望ましい。このため、委員は、健康・福祉確保措置を講ずる前提として、使用者が対象労働者の勤務状況と併せてその健康状態を把握することを決議に含めることが望ましいことに留意することが必要である。

ハ 労使委員会において、健康・福祉確保措置を決議するに当たっては、委員は、健康・福祉確保措置として次のものが考えられることに留意することが必要である。

(イ) 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること

(ロ) 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること

(ハ) 働き過ぎの防止の観点から、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること

(ニ) 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること

(ホ) 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること

(ヘ) 働き過ぎによる健康障害防止の観点から、必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること

二 使用者は、把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、対象労働者への企画業務型裁量労働制の適用について必要な見直しを行うことを決議に含めることが望ましいことに留意することが必要である。

ホ 使用者は、ハに例示した措置のほか、対象労働者が創造的な能力を継続的に発揮し得る環境を整備する観点から、例えば、自己啓発のための特別な休暇の付与等対象労働者の能力開発を促進する措置を講ずることが望ましいものである。このため、委員は、使用者が対象労働者の能力開発を促進する措置を講ずることを決議に含めることが望ましいことに留意することが必要である。

5～7（略）

8 その他法第38条の4第1項の決議に関する事項

労使委員会が法第38条の4に基づき、同項第1号から第7号までに掲げる事項について決議を行うに当たっては、委員が、企画業務型裁量労働制の適用を受ける対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容を十分理解した上で、行うことが重要である。

このため、労使委員会が法第38条の4第1項第1号から第7号までに掲げる事項について決議を行うに先立ち、使用者は、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容について、労使委員会に対し、十分に説明することが適当であることに留意することが必要である。また、委員は、使用者がこれらの制度を変更しようとする場合にあっては労使委員会に対し事前に変更内容の説明をするものとするを労使委員会において決議することが適当であることに留意することが必要である。

◎ 労働基準法第四十一条の二第一項の規定により同項第一号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針(平成31年厚生労働省告示第88号)(抄)

第2 本人同意

1～4 (略)

5 使用者は、労働者を高度プロフェッショナル制度の対象とすることで、その賃金の額が対象となる前の賃金の額から減ることにならないようにすることが必要である。

6 (略)

第3 労使委員会が決議する法第41条の2第1項各号に掲げる事項

1・2 (略)

3 法第41条の2第1項第3号に掲げる事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

決議に際して、法第41条の2第1項第3号に規定する健康管理時間(労使委員会が同号の決議により健康管理時間から除くこととした時間を含む。)を把握する方法について、当該事業場の実態に応じて適切なものを具体的に明らかにするとともに、当該方法は次のいずれにも該当するものとする必要がある。

イ 法第41条の2第1項第3号の「事業場内にいた時間」を把握する方法が、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法であること。

ここでいう「客観的な方法」については、例えば、次に掲げるものを基礎とした出退勤時刻又は入退室時刻の記録が該当する。

- ① タイムレコーダーによるタイムカードへの打刻記録
- ② パーソナルコンピュータ内の勤怠管理システムへのログイン・ログアウト記録
- ③ ICカードによる出退勤時刻又は事業場への入退場時刻の記録

ロ 法第41条の2第1項第3号の「事業場外において労働した時間」を把握する方法が、イと同様に客観的な方法であること。

客観的な方法によることができないやむを得ない理由がある場合には、対象労働者による自己申告により把握することを明らかにすることが認められる。ここでいう「やむを得ない理由」については、対象労働者による自己申告によりその事業場外において労働した時間を把握せざるを得ない理由として具体的に示されている必要があり、例えば、次に掲げるものが考えられる。

- ① 顧客先に直行直帰し、勤怠管理システムへのログイン・ログアウト等もできないこと。
- ② 事業場外において、資料の閲覧等パーソナルコンピュータを使用しない作業を行うなど、勤怠管理システムへのログイン・ログアウト等もできないこと。
- ③ 海外出張等勤怠管理システムへのログイン・ログアウト等が常時できない状況にあること。

ハ・ニ (略)

(2) (略)

4～10 (略)

11 その他決議に関する事項

労使委員会が決議を行うに当たっては、委員が、高度プロフェッショナル制度の適用を受ける対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容を十分理解した上で、行うことが重要である。

このため、労使委員会が決議を行うに先立ち、使用者は、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容について、労使委員会に対し、十分に説明することが適当である。また、委員は、使用者がこれらの制度を変更しようとする場合にあっては労使委員会に対し事前に変更内容の説明をするものとするを労使委員会において決議することが適当である。

◎改正労働基準法の施行について（昭和63年1月1日付け基発第1号・婦発第1号）（抄）

3 労働時間の算定

(1) 事業場外労働に関するみなし労働時間制

イ・ロ（略）

ハ 事業場外労働における労働時間の算定方法

(イ) 原則

労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなされ、労働時間の一部について事業場内で業務に従事した場合には、当該事業場内の労働時間を含めて、所定労働時間労働したものとみなされるものであること。

(ロ) 当該業務を遂行するために通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合

当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合には、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなされ、労働時間の一部について事業場内で業務に従事した場合には、当該事業場内の労働時間と事業場外で従事した常務の遂行に必要とされる時間とを加えた時間労働したものとみなされるものであること。なお、当該業務の遂行に通常必要とされる時間とは、通常の状態での業務を遂行するために客観的に必要とされる時間であること。

(ハ) 労使協定が締結された場合

(ロ)の当該業務の遂行に通常必要とされる時間については、業務の実態が最もよくわかっている労使間で、その実態を踏まえて協議した上で決めることが適当であるので、労使協定で労働時間を定めた場合には、当該時間を、当該業務の遂行に通常必要とされる時間とすることとしたものであること。

また、当該業務の遂行に通常必要とされる時間は、一般的に、時とともに変化することが考えられるものであり、一定の期間ごとに協定内容を見直すことが適当であるので、当該協定には、有効期間の定めをすることとしたものであること。

なお、突発的に生ずるものは別として、常態として行われている事業場外労働であって労働時間の算定が困難な場合には、できる限り労使協定を結ぶよう十分指導すること。

二・ホ（略）

(2) 裁量労働に関するみなし労働時間制

イ・ロ（略）

ハ 裁量労働における労働時間の算定方法

労使協定において、裁量労働に該当する業務を定め、当該業務の遂行に必要とされる時間を定めた場合には、当該業務に従事した労働者は、当該協定で定める時間労働したものとみなされるものであること。

なお、当該業務の遂行に必要とされる時間は、一般的に、時とともに変化することが考えられるものであり、一定の期間ごとに協定内容を見直すことが適当であるので、当該協定は、有効期間の定めをすることとしたものであること。

二・ホ（略）

◎労働基準法の一部を改正する法律の施行について（平成15年10月22日付け基発第1022001号）（抄）

第3 裁量労働制(法第38条の3、法第38条の4関係)

1 専門業務型裁量労働制(法第38条の3関係)

(1)（略）

(2) 健康・福祉確保措置及び苦情処理措置の具体的内容

健康・福祉確保措置及び苦情処理措置の具体的な内容については、企画業務型裁量労働制における同措置の内容と同等のものとすることが望ましいものであること。

(3)～(6)（略）

2（略）