



裁量労働制に関するルール改正の最終確認 (2024年4月1日施行)」

執筆者： 弁護士 岩崎 康幸
 弁護士 小林 裕輔
 弁護士 矢野 貴之

February 2024

In brief

労働基準法(昭和22年法律49号。以下「**労基法**」といいます。)における裁量労働制に関して、2023年3月30日付で、関連する労基法施行規則や指針等が改正され、ルールの見直しが行われました¹²(以下「**本改正**」といいます。)。本改正は2024年4月1日に施行されますが、裁量労働制の導入及び継続のために新たな手続を要求するものであり、今後裁量労働制の導入を検討する事業者のみならず、既に裁量労働制を実施している事業者においても、その継続のために対応が必要となります。

本ニュースレターでは、本改正への対応の最終確認として、裁量労働制の概要及び本改正のポイントを説明したうえで、事業者における実務上の対応のポイントを整理します。

In detail

1. 裁量労働制の概要

裁量労働制は、労働時間の算定に関して労基法が定める特別のルールであり、業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるものについて、実労働時間ではなく、労使協定や労使委員会の決議で定められた時間によって労働時間を算定する制度です³。裁量労働制には、①専門業務型裁量労働制及び②企画業務型裁量労働制の2つの類型があり、それぞれ異なる導入手続が定められています。

¹ 2023年3月30日に公布・告示された「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令」(令和5年厚生労働省令第39号。<https://www.mhlw.go.jp/content/001080852.pdf>)及び「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及び労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務の一部を改正する告示」(令和5年3月30日厚生労働省告示第115号。<https://www.mhlw.go.jp/content/001080854.pdf>)により、以下の施行規則等が改正されました。

①「労働基準法施行規則」(昭和22年厚生省令第23号。以下特に明記しない限り、改正後の同施行規則を「**労基則**」といいます。)

②「労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務」(平成9年2月14日労働省告示第7号。以下改正後の同告示を「**業務告示**」といいます。)

③「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12月27日労働省告示第149号。以下改正後の同指針を「**改正指針**」といいます。)

² 本改正に伴い、①「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令等の施行等について(裁量労働制等)」(令和5年8月2日基発0802第7号。以下「**施行通達**」)といいます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001130316.pdf>)及び②厚生労働省労働基準局「令和5年改正労働基準法施行規則に係る裁量労働制に関するQ&A」(令和5年11月6日付追補版。以下「**Q&A**」)といいます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001164350.pdf>)も公表された。

³ 裁量労働制の効果としては労働時間数のみなし効果が発生するという点に限定され、休憩(労基法34条)、休日(同法35条)、時間外・休日労働(同法36条・37条)、深夜業(同法37条4項)に関する規定の適用は排除されません。したがって、例えば専門業務型裁量労働制に関して、労使協定で定めるみなし時間数が法定労働時間を超える場合には、36協定の締結・届出及び割増賃金の支払が必要です。

(1) 専門業務型裁量労働制

専門業務型裁量労働制とは、①業務の性質上、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、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として厚生労働省令で定める一定の業務について、②一定の事項を労使協定で定め、③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⁴(労基法 38 条の 3)。

上記①について、専門業務型裁量労働制においては、後記(2)の企画業務型裁量労働制と異なり、対象業務が厚生労働省令により限定列挙されているため⁵、列挙された以外の業務について専門業務型裁量労働制を利用することはできません。

上記②について、専門業務型裁量労働制を適用するためには、事業場の過半数で組織する労働組合(当該労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者)との労使協定により、労基法及び厚生労働省令が定める一定の事項を定める必要があります⁶。また、制度の適用要件とは位置付けられていませんが、労使協定を所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります(同条第 2 項。届出義務違反には罰則の適用があります(労基法 120 条 1 号))。

(2) 企画業務型裁量労働制

企画業務型裁量労働制とは、①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、業務遂行の手段や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等について、②労使委員会で決議し、労働基準監督署に決議の届出を行い、③労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使委員会の決議であらかじめ定めた時間労働をしたものとみなす制度です⁷(労基法 38 条の 4)。

上記①について、対象業務が厚生労働省令により限定列挙された上記(1)の専門業務型裁量労働制とは異なり、事業運営に関する事項の企画・立案・調査・分析の業務というホワイトカラー労働者に幅広く及びうる業務が対象とされています。このように対象業務の範囲が抽象的に規定されている分、企画業務型裁量労働制を適用するためには、上記②の労使委員会による決議等の特別の手続をとることや労働者個人の同意が要件とされるなど、専門業務型裁量労働制と比較して手続的要件が厳しく設定されています⁸。

2. 本改正のポイント①: 専門業務型に関する改正

本改正により、専門業務型裁量労働制に関して以下の改正がなされました。

(1) 対象業務の追加

専門業務型裁量労働制の対象業務として、注釈 4 に挙げた 19 業務に加え、「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」(以下「M&A 業務」といいます。)が追加されました⁹(業務告示 8 号)。

(2) 労使協定事項の追加

⁴ 厚生労働省パンフレット「専門業務型裁量労働制について」(<https://www.mhlw.go.jp/content/001164346.pdf>)を参照

⁵ 本改正の施行前において、具体的には、①新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務、②情報処理システムの分析又は設計の業務、③新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送法の制作のための取材若しくは編集の業務、④衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務、⑤放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務、⑥コピーライターの業務、⑦システムコンサルタントの業務、⑧インテリアコーディネーターの業務、⑨ゲーム用ソフトウェア開発の業務、⑩証券アナリストの業務、⑪金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務、⑫大学における教授研究の業務、⑬公認会計士の業務、⑭弁護士の業務、⑮建築士(一級建築士、二級建築士及び木造建築士)の業務、⑯不動産鑑定士の業務、⑰弁理士の業務、⑱税理士の業務、⑲中小企業診断士の業務が指定されています(改正前労基則 24 条の 2 の 2 第 2 項、平成 9 年 2 月 14 日労働省告示第 7 号、平成 14 年 2 月 13 日厚生労働省告示第 22 号及び平成 15 年 10 月 22 日厚生労働省告示第 354 号)。

⁶ 本改正の施行前においては、具体的には、(i)制度の対象とする業務、(ii)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、(iii)労働時間としてみなす時間、(iv)健康・福祉確保措置、(v)苦情処理措置等の事項を定める必要があります(労基法 38 条の 3 第 1 項・改正前労基則 24 条の 2 の 2 第 3 項)。

⁷ 厚生労働省パンフレット「企画業務型裁量労働制について」(<https://www.mhlw.go.jp/content/001164442.pdf>)を参照。

⁸ 具体的には、(i)制度の対象とする業務、(ii)対象労働者、(iii)労働時間としてみなす時間、(iv)健康・福祉確保措置、(v)苦情処理措置、(vi)制度の運用について労働者本人の同意を得なければならないこと及び同意をしなかった労働者に対し解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないこと等の事項を、労使委員会の委員の 5 分の 4 以上の多数による議決により決議する必要があります(労基法 38 条の 4、改正前労基則 24 条の 2 の 3)。

⁹ M&A 業務の文言の具体的な内容については、施行通達第 2 の 3 及び Q&A4-1 ないし 4-4 に記載されている。

本改正により、専門業務型裁量労働制を適用するために労使協定に定めなければならない事項として、以下の3点が追加されました。

No.	項目	根拠
①	専門業務型裁量労働制の適用に際し、制度の適用について労働者本人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った当該労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないこと	労基則 24 条の 2 の 2 第 3 項 1 号
②	上記①の同意撤回に関する手続	同項 2 号
③	上記①の同意及びその撤回に関する労働者ごとの記録を協定の有効期間中及びその満了後 5 年間(当面の間は 3 年間)保存すること	同条 3 項 4 号ハ、同 24 条の 2 の 2 の 2、同附則 71 条

上記 1.(1)のとおり、従来、専門業務型裁量労働制については、企画業務型裁量労働制と異なり、労働者本人の同意を得ることは要求されていませんでしたが、本改正により、専門業務型裁量労働制についても当該同意に関する事項を定めることが求められます¹⁰。

上記①の同意について、専門業務型裁量労働制導入後の処遇等について十分な説明がなされなかったこと等により、当該同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものとは認められない場合には、労働時間のみなしの効果は発生しないものとされています。そのため、同意の取得に当たっては、事業場における裁量労働制の制度の概要等について、使用者が労働者に対し、明示した上で説明して当該労働者の同意を得ることを労使協定で定めることが適当であるとされています(施行通達第 2 の 1)^{11・12}。

上記②については、撤回の申出先となる部署及び担当者、撤回の申出の方法等の具体的な内容を明らかにすることが必要です。また、労働者が同意を撤回した場合の撤回後の配置及び処遇又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されています(施行通達第 2 の 1)。

以上のとおり、専門業務型裁量労働制の適用のためには労働者本人の自由な意思に基づく同意が必要とされ、同意の取得方法についても施行通達等により詳細に記載されていることに留意が必要です。

3. 本改正のポイント②: 企画業務型に関する改正

本改正により、企画業務型裁量労働制に関して以下の改正がなされました。

(1) 労使委員会による決議事項の追加

本改正により、企画業務型裁量労働制を適用するために労使委員会において決議しなければならない事項として、以下の3点が追加されました。

No.	項目	根拠
①	対象労働者の同意の撤回に関する手続	労基則 24 条の 2 の 3 第 3 項 1 号

¹⁰ かかる改正の趣旨について、「裁量労働制の下で労働者が自らの知識・技術を活かし、創造的な能力を発揮するためには、労働者が制度等について十分理解し、納得した上で制度が適用されるようにしていくことが重要である。このことは、制度の濫用防止を図る観点からも重要である。このため、専門型・企画型いずれについても、使用者は、労働者に対し、制度概要等について確実に説明した上で、制度適用に当たっての本人同意を得るようにしていくことが適当である。」と説明されています(厚生労働省「これからの労働時間制度に関する検討会報告書」第 4 の 2(2)ア(<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/000965475.pdf>))。

¹¹ 具体的には、対象業務の内容を始めとする労使協定の内容等、当該事業場における専門業務型裁量労働制の概要、専門業務型裁量労働制の適用を受けることに同意した場合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並びに同意しなかった場合の配置及び処遇について、使用者が労働者に対し、明示した上で説明して当該労働者の同意を得る必要があるとされています(Q&A1-4)。なお、「明示した上で説明」する方法については、必ずしも書面のみに限定されるものではありませんが、書面の交付による方法や、電子メールや企業内のイントラネット等を活用して電磁的記録を交付する方法等を用いることで労働者が制度を確実に理解できるよう明示をすることが適切であるとされています(Q&A1-5)。また、同意の取得は、書面の交付を受ける方法のみならず、電子メールや企業内のイントラネット等を活用して電磁的記録の提供を受ける方法によることも可能です(Q&A1-4)。

¹² 労働者からの同意取得に際しての制度概要等の説明書のサンプルが厚生労働省「専門業務型裁量労働制の解説」(<https://www.mhlw.go.jp/content/001166653.pdf>) 20 頁に、同意書面及び同意の撤回書面のサンプルが同 21 頁に、それぞれ掲載されており、参考になります。

②	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	同項 2 号
③	上記①の同意の撤回に関する労働者ごとの記録を決議の有効期間中及びその満了後 5 年間(当面の間は 3 年間)保存すること	同条 3 項 4 号ハ、 同 24 条の 2 の 3 の 2、 同附則 71 条

上記 1.(2)のとおり、従来、企画業務型裁量労働制については、労働者本人の同意に関する事項の決議を行うことが義務付けられていましたが、本改正により、当該同意の撤回の手續及びその記録の保存に関する事項の決議を行うことが求められます。

同意の取得及び同意の撤回の手續の内容は、上記 2.(2)の専門業務型裁量労働制の場合と同様です(改正指針第 3 の 6(2)イ・第 3 の 7(1)イ及び施行通達第 3 の 1)¹³。

(2) 労使委員会の構成・運営に関する要件の追加

本改正により、労使委員会の構成・運営に関する要件として、以下の 3 点が追加されました。

No.	項目	根拠
①	労使委員会の労働者側委員の指名は、使用者の意向に基づくものであってはならないこと	労基則 24 条の 2 の 4 第 1 項
②	労使委員会の運営規程に以下の事項を追加すること ・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 ・制度の趣旨に沿った適正な運営の確保に関する事項 ・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	同条 4 項
③	使用者は、労働者側委員が労使委員会の決議等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならないこと	同条 7 項

(3) 定期報告の頻度の変更

企画業務型裁量労働制を実施する使用者は、定期的に労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況を、所轄の労働基準監督署に報告しなければならないとされています(労基法 38 条の 4 第 4 項)。従前、定期報告の頻度は、労使委員会の決議が行われた日から 6 か月以内ごとに 1 回、その後 1 年以内ごとに 1 回とされていましたが、本改正により初回報告の起算点が変更となり、初回は労使委員会の決議の有効期間の始期から 6 か月以内に 1 回、その後 1 年以内ごとに 1 回行うこととされました(労基則 24 条の 2 の 5 第 1 項)。

4. 本改正のポイント③: その他の主な留意事項(専門業務型・企画業務型に共通)

裁量労働制の適用に当たっては、労働者に対して健康・福祉確保措置を講じることが求められています(専門業務型裁量労働制について労基法 38 条の 3 第 1 項 4 号、企画業務型裁量労働制について 38 条の 4 第 1 項 4 号)。本改正では、改正指針により、以下の①②③及び⑤の措置が追加されました(改正指針第 3 の 4(1)ロ(イ)(ロ)(ハ)(ホ))¹⁴。

また、改正指針では、以下の①ないし⑩の措置を、事業場の対象労働者全員を対象とする措置及び個々の対象労働者の状況に応じて講ずる措置に分類し、各分類からそれぞれ 1 つずつ以上実施することが望ましいとされています(改正指針第 3 の 4(2)ハ)。

適用対象	内容
事業場の対象労働者全員を対象とする措置	①勤務間インターバルの確保
	②深夜労働の回数制限
	③労働時間の上限の設定(一定の労働時間を超えた場合の制度の適用解除)

¹³ 労働者からの同意取得に際しての制度概要等の説明書のサンプルが厚生労働省「企画業務型裁量労働制の解説」(<https://www.mhlw.go.jp/content/001166657.pdf>) 23 頁に、同意書面及び同意の撤回書面のサンプルが同 24 頁に、それぞれ掲載されており、参考になります。

¹⁴ なお、改正指針は企画業務型裁量労働制に関するものですが、健康・福祉確保措置については、専門業務型裁量労働制においても、企画型裁量労働制と同等とすることが望ましいとされているため(平成 15 年 10 月 22 日基発 1022001 号)、改正指針が求める健康・福祉確保措置の内容は専門業務型裁量労働制においても求められます。

	④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たその取得促進
個々の対象労働者の状況に応じて講ずる措置	⑤一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導
	⑥代償休日又は特別な休暇の付与
	⑦健康診断の実施
	⑧心とからだの健康問題についての相談窓口の設置
	⑨適切な部署への配置転換
	⑩産業医等による助言・指導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

※厚生労働省リーフレット「裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/001080850.pdf>) の図表を参照して PwC が作成

※下線が本改正による追加事項

5. 実務上の対応のポイント

本改正の施行日である 2024 年 4 月 1 日以降、同日以降に裁量労働制の導入する事業者のみならず、同日時点で既に裁量労働制を実施しておりその継続を希望する事業者においても、以下の協定・決議を行っている必要があります。

特に、既に裁量労働制を実施している事業者においては、以下の事項を含む協定・決議を改めて行う必要があります。その際、下記⑥労働者本人の同意の取得に当たっては、上記 2.(2)及び上記 3.(1)のとおり、当該同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものである必要があり、そのために事業場における裁量労働制の制度の概要等について、使用者が労働者に対し、明示した上で説明して当該労働者の同意を得る必要があることにご留意ください。また、上記 4.のとおり、健康・福祉確保措置の追加を踏まえ、改めてどの措置を講じるかを検討する必要があります。

2024 年 4 月 1 日を有効期間に含む専門業務型裁量労働制の労使協定及び企画業務型裁量労働制の決議は、本改正に適合したものでない場合には、同日以降無効となります(施行通達第 4 の 1)。裁量労働制の適用が認められない場合、労基法にて定められる通常の労働時間制が適用される結果、事業者においては労働者に対する割増賃金の支払が必要になる可能性もあります。

なお、2024 年 4 月 1 日より前に、本改正に則した協定又は決議を行い、所轄の労働基準監督署に新様式¹⁵で届出を行うことは可能です(Q&A7)。ただし、専門業務型裁量労働制の対象業務として追加された M&A 業務については、同年 3 月 31 日以前に労使協定を締結し、新様式によって届け出る場合であっても、労使協定の有効期間の始期は同年 4 月 1 日としなければなりません。企画業務型裁量労働制における定期報告については、決議の有効期間のパターンに応じて取扱いが分かれているため注意する必要があります(詳細は Q&A7 参照)。

専門業務型裁量労働制の労使協定	企画業務型裁量労働制の労使委員会の決議
①制度の対象とする業務	①制度の対象とする業務
②労働時間としてみなす時間(みなし労働時間)	②対象労働者の範囲
③対象業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が対象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(みなし労働時間)
④対象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	④対象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
⑤対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置	⑤対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置
⑥制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること	⑥制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること
⑦制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと	⑦制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと
⑧制度の適用に関する同意の撤回の手続	⑧制度の適用に関する同意の撤回の手続
⑨労使協定の有効期間	⑨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

¹⁵ 新様式は厚生労働省ウェブサイト
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/sairyo.html)にて公開されています。

	を行うこと
⑩労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、 同意及び同意の撤回 の労働者ごとの記録を協定の有効期間中及びその期間満了後5年間(当面の間は3年間)保存すること	⑩ 労使委員会の決議の有効期間
—	⑪労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、 同意及び同意の撤回 の労働者ごとの記録を決議の有効期間中及びその期間満了後5年間(当面の間は3年間)保存すること

※厚生労働省リーフレット「裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です」(<https://www.mhlw.go.jp/content/001080850.pdf>)の図表を参照してPwCが作成

※下線が本改正による追加事項

The takeaway

本改正が施行される2024年4月1日時点で既に裁量労働制を実施している事業者においても、改めて労使協定・労使委員会の決議を行う等の対応が必要であることに留意が必要です。余裕をもって準備・対応されている事業者も多いかと思いますが、対応漏れのないよう、特に上記5.の内容を改めてご確認ください。

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 弁護士法人

第一東京弁護士会所属

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-1-1 大手町パークビルディング

電話：03-6212-8001

Email: jp_tax_legal-mbx@pwc.com

www.pwc.com/jp/legal

- PwC ネットワークは、世界 100 カ国に約 4,000 名の弁護士を擁しており、幅広いリーガルサービスを提供しています。PwC 弁護士法人も、グローバルネットワークを有効に活用した法務サービスを提供し、PwC Japan グループ全体のクライアントのニーズに応じていきます。
- PwC Japan グループは、PwC ネットワークの各法人が提供するコンサルティング、会計監査、および税務などの業務とともに、PwC 弁護士法人から、法務サービスを、企業の皆様に提供します。

パートナー
岩崎 康幸

弁護士
小林 裕輔

弁護士
矢野 貴之

本書は法的助言を目的とするものではなく、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。個別の案件については各案件の状況に応じて弁護士・税理士の助言を求めて頂く必要があります。また、本書における意見に亘る部分は筆者らの個人的見解であり、当弁護士法人の見解ではありません。

© 2024 PwC Legal Japan. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.