

裁量労働制（法第38条の3、第38条の4）

裁量労働制とは、業務の性質上その遂行の手段や時間の配分などに関して使用者が具体的な指示をせず、実際の労働時間数とは係りなく、労使の合意で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度です。

■裁量労働制の種類

1 専門業務型裁量労働制の対象業務

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などに関し、具体的な指示をすることが困難な業務である以下の対象業務

- ①新商品、新技術の研究開発又は人文科学・自然科学の研究の業務、②情報処理システムの分析・設計の業務、③新聞・出版の事業における記事の取材・編集の業務、放送番組の制作のための取材・編集の業務、④デザイナーの業務、⑤放送番組・映画等の製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の創作の業務、⑩証券アナリストの業務、⑪金融工学等の知識を用いる金融商品の開発の業務、⑫大学での教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る）、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・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

2 企画業務型裁量労働制の対象業務

事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査、分析の業務であって、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などに関し、具体的な指示をしない業務

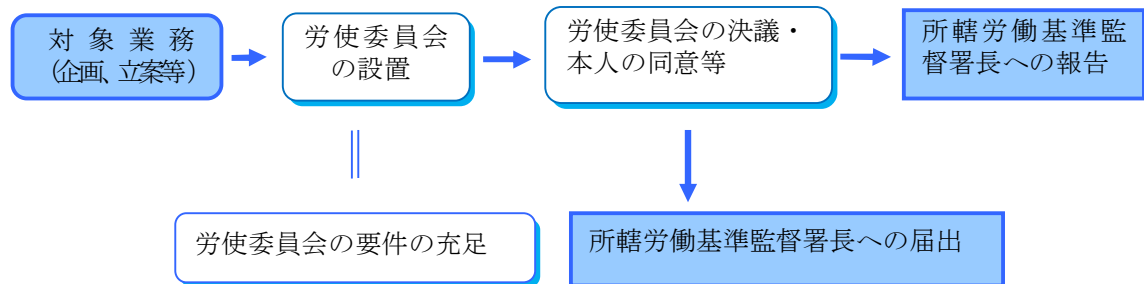
■裁量労働制の導入について

1 専門業務型裁量労働制（第38条の3）



なお、専門業務型裁量労働制は、労働者の過半数で組織される労働組合（ない場合は労働者の過半数の代表者）との労使協定で、①対象業務、②業務の遂行手段、時間配分の決定などに関し具体的な指示をしないこと、③みなし労働時間、④有効期間、⑤健康・福祉を確保する措置、⑥苦情処理に関する措置、⑦⑤及び⑥に定めた措置に関する記録を有効期間終了後3年間保存することについて締結した場合に導入できます。この労使協定は所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

2 企画業務型裁量労働制（第38条の4）



なお、企画業務型裁量労働制は、労使委員会を設置し、①対象業務、②対象労働者の範囲、③みなし労働時間、④健康・福祉を確保する措置、⑤苦情処理に関する措置、⑥本人の同意の取得及び不同意者の不利益取扱いの禁止に関する措置、⑦決議の有効期間の定め、⑧④から⑥までに定めた措置に関する記録を有効期間終了後3年間保存することを、委員会の委員の5分の4以上の賛成により決議し、所轄労働基準監督署長に届け出た場合に導入できます。

また、④健康・福祉を確保する措置の実施状況については、決議後6か月以内ごとに1回定期的に所轄労働基準監督署長へ報告しなければなりません。