

裁判例を踏まえた

非典型労働時間制の要点

人事労務部門では 新制度策定が該当

裁量労働制とは、法律で所定の業務（以下「対象業務」）につき、労使協定等でみなし労働時間数を定めることで、対象業務に従事する労働者（以下「適用労働者」）については、実際の労働時間数にかかわらず、上記のみなし労働時間数労働したものとみなす制度であり（菅野和夫『労働法 第12版』545頁）、その創設の所以は、簡単にいえば、社会経済情勢の変化（とくに技術の進歩）により、その遂行の手段、時間配分の決定などを含めた業務遂行の方法を労働者の裁量に委ねる必要がある業務が生じたことによる。

につき説明する。

企画業務型裁量労働制の対象業務は、専門業務型裁量労働制のように省令・告示で具体的に列挙されているものではなく、抽象的に、「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する業務（労基法38条の4第1項1号）とされる。」とされている。

該当する例、しない例については平成11年12月27日労働省告示第149号（以下「平成11年労告」）、平成15年10月22日基発1022001号（以下「平成15年労基発」）にて一定程度で列挙されているので、参照されたい。たとえば、経営企画部門では、経営状態・経営環境などについて調査・分析を行い、経営計画を策定する業務などが該当する。人事労務部門では、現行人事制度の問題点等を調査・分析し、新制度などを策定する業務が該当する、とされている。

適用労働者の判断 「不確実性」が伴う

実務においては、裁量労働制のなかでも、企画業務型裁量労働制を採用する企業は極めて少数である。厚労省令和4年就労条件総合調査によれば、常用労働者30人以上を雇用する民間企

の4、同法施行規則24条の2の3第1項。法所定の事項としては、a 対象業務・対象労働者の具体的範囲、b みなし労働時間数、c 対象労働者の健康および福祉を確保するために使用者が講ずる措置、d 対象労働者の苦情処理のために使用者が講ずる措置等が規定されている（労基法38条の4第1項1～5号）。また、適用労働者の同意を得ることも必要である（同法同項6号）。

特定するために必要な職務経験年数、職能資格等の具体的な基準を明らかにすることが必要である」とされているところがある。なお、「例えば、大学の学部を卒業した：全く職務経験がないものは、：該当し得ず、少なくとも3年ないし5年程度の職務経験を経た上で、：判断の対象となり得る」とされていることは一つの参考にならう（もつとも、対象業務の内容、さらには、その業務に対する各企業の位置付けへ重要度および裁量の与え方など）によつて異なるであろう）。

導入企業は1%未満

対象業務ごとで範囲変化

厚労省は、告示・通達により具体的な導入可能事業場および対象業務について規定している（表）。

表 導入可能な事業場と対象業務の要件

導入可能な事業場	
㊦	本社・本店である事業場
㊧	当該事業場の属する企業などに係る事業運営上の重要な決定を行う権限を分掌する事業本部または地域本社、地域を統括する支社・支社などである事業場など、本社・本店に準ずるもの

（具体的な）対象業務	
a	対象事業場の属する企業などに係る事業の運営に影響を及ぼす事項
b	当該事業場に係る事業の運営に影響を及ぼす独自の事業計画や営業計画についての企画・立案・調査および分析の業務

※導入可能な事業場は平成11年12月27日労働省告示第149号、対象業務は平成15年10月22日基発1022001号より

企画業務型裁量労働制の導入には、事業場の労使委員会（労基法38条の4第1項本文）の5分の4以上による議決により、法所定の事項を決定したうえで、所轄の労働基準監督署長に届け出る（労基法38条）。

業における採用率は約0.6%に留まる。この最大の要因は、厳格な手続き要件にもあるが（つまりは、労使委員会の5分の4以上の賛同はなかなか得られない）、対象業務の境界が不明瞭なことも、制度導入時および導入以後の運用において難点となっている。

すなわち、適用労働者とは、「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」であつて使用者が対象業務に就かせる者なのである（労基法38条の4第1項第2号）。この判断は業務ごとに分かれる余地が大きい。前掲平成11年労告でも、「：労働者の範囲については、対象業務ごとに異なるものであり、このため、対象労働者となり得る者の範囲を

回避されないであらう。」



高井・岡芹法律事務所
弁護士
岡芹 健夫

第6回 企画業務型裁量労働制