



長岡けやき法律事務所
所長 杉森 芳博
弁護士



〒940-0061
長岡市城内町3-5-1レーベン長岡207
TEL 0258-86-0275 FAX 0258-86-0276

裁量労働制について

現在、政府は「働き方改革」を推進しており、なかでも柔軟な働き方の実現を重要な課題として掲げています。そこで、今回のかわら版は、柔軟な働き方を実現するための対応策となりうる「裁量労働制」についてご説明します。

1. 裁量労働制とは

裁量労働制は、従業員の労働時間を実際の労働時間ではなく、労使間であらかじめ取り決められた一定の時間（「みなし労働時間」といいます）とみなす制度です。

裁量労働制では、勤務時間の管理を従業員個人の裁量に委ねます。したがって、勤務時間帯は決められず、従業員は自由に出退勤することになります。残業代を含む給与も、実際の労働時間ではなく、みなし労働時間に基づいて決められます。

みなし労働時間は、1日あたりの労働時間として定めます。なお、休憩、深夜業、休日、年次有給休暇などについての労働基準法上の制約は排除されません。労働基準法上の割増賃金も、みなし労働時間に基づき定められます。

2. 裁量労働制の導入

裁量労働制は、全ての業務で導入が認められているわけではありません。現在は「専門業務型裁量労働制」と「企画業務型裁量労働制」の2種類の制度があり、それぞれ対象となる業務や必要な導入手続きが定められています。

(1) 専門業務型裁量労働制

専門業務型裁量労働制は、法令等で定められた特定の19種類の業務に限定して導入が認められるものです。対象となる業務は商品開発やSE、デザイナーなどです。

【制度導入の手続き】

導入する事業場ごとに、対象業務やみなし労働時間などを書面による労使協定で定めます。労使協定は、所轄の労働基準監督署に届け出をし、従業員に周知しなければなりません。

(2) 企画業務型裁量労働制

企画業務型裁量労働制は、会社の中核となる部門で企画、立案などに従事する従業員に対して導入が認められるものです。

【制度導入の手続き】

- ① 従業員・使用者それぞれの代表者で構成される労使委員会を設置します。
- ② 対象とする業務・従業員・みなし労働時間などについて労使委員会の5分の4以上の多数により決議します。
- ③ 労働基準監督署に上記の決議を届け出ます。
- ④ 対象とする従業員の個々人から、裁量労働制の適用について、個別に同意を得なければなりません。

以上のとおり、企画業務型裁量労働制を導入するためには、労使委員会の5分の4以上による決議や従業員の個別同意が求められ、専門業務型裁量労働制よりも、より厳格な手続きとなっています。

3. 勤務時間の管理

裁量労働制では、勤務時間の管理を従業員に委ね、出退勤が自由となります。

このため、裁量労働制の下では、通常の実労働時間管理と同様の厳格な時間管理までは求められません。労働者の勤務状況への配慮が不要となるものではありません。

裁量労働制を導入する場合も、従業員の健康及び福祉を確保するために、従業員の勤務状況に応じて実施する健康及び福祉を確保するための方策を具体的に定めておく必要があります。従業員が加重的な労働により健康を害した場合、会社はその責任を負う可能性もありますので、十分な配慮が必要です。

4. 最後に

裁量労働制は、従業員の勤務の実態に適合する柔軟な働き方を実現するための制度です。単に残業代カットのために導入するのであれば、制度の趣旨に反すると言えます。

SE職を対象として裁量労働制を導入する場合も、事実上、勤務時間についての裁量がないという理由で、SE職全てではなく上級のSE職に限定して、裁量労働制を導入している企業もあるようです。

特に、入社後間もない従業員は長時間労働に陥りやすく、長時間労働によるメンタルヘルスへの悪影響が問題になるケースも多いです。従業員の勤務実態に合わせた制度導入の検討が必要です。