

—特集 3—

裁量労働制導入・運用のための ポイント

自律的で自由度の高い フレキシブルな働き方の実現に向けた 労働時間管理

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中で、あらかじめ定めた時間働いたものとみなす裁量労働制は、多様で柔軟な働き方を実現するために有効である一方、長時間労働の温床になるのではとの懸念も持たれている。

そこで、裁量労働制をめぐる近時問題となっている事項や変形労働時間制との違いなどを整理し、その導入や実施が適切に行われるために気をつけるべきポイントや、規定・協定を締結する上での留意点を解説する。

高田弘人（たかだ ひろひと） 特定社会保険労務士（社会保険労務士法人大野事務所）

一橋大学経済学部卒業。ベンチャー企業および監査法人の人事部門勤務を経て、2008年に大野事務所に入所。人事労務に関する相談、IPO支援コンサルティング、アウトソーシング業務全般に従事。著書に『待ったなし！ 2012年労働法改正と企業の実務対応』『適正 労働時間管理』（ともに共著、労務行政）がある。

<https://www.ohno-jimusho.co.jp/>

ポイント

- ①労働者の専門性や経験について高度な水準が要求され、業務遂行の方法の決定を労働者に委ねるところが大きく、個別具体的業務に対する指示をほとんど必要としないような業務が、裁量労働制になじむものといえる
- ②裁量労働制の適用者に対しても、通常の労働者と同様の方法で入社・退社時刻の記録を取ることが望ましい。また、休憩、深夜業、休日に関する規定の適用は排除されない
- ③裁量労働制の適用に際しては、就業規則に裁量労働制の根拠規定を定め、当該就業規則および労使協定や労使委員会決議を労働基準監督署へ届け出た上で、さらに労働者個人に対しても裁量労働制を適用する旨の労働条件明示が必要となる

1 裁量労働制の概要

[1]裁量労働制とは

裁量労働制とは、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、遂行手段や時間配分の決定等に関して使用者が具体的な指示をすることが困難な業務、あるいは具体的な指示をしないこととする業務について、労使協定等で定めた時間を労働したものとみなす制

度である。この裁量労働制には、専門業務型裁量労働制（労働基準法〔以下、労基法〕38条の3。以下、専門業務型）と企画業務型裁量労働制（労基法38条の4。以下、企画業務型）の2種類がある〔図表1〕。

専門業務型は、裁量労働制に適合する業務として、法令で定められた19の業務について適用を認めるものである〔図表2〕。具体的には、新商品・新技術の研究開発業務や情報処理システムの分析・設計業務などが挙げられる（労基法施行規則

図表1 裁量労働制の概要

	対 象	労働時間
通常の労働時間制	—	1日8時間、週40時間 (法定労働時間)
専門業務型裁量労働制 〔法38条の3〕	専門性が高い業務に従事する労働者 (例) ・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 (厚生労働省令及び大臣告示で規定)	労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。
企画業務型裁量労働制 〔法38条の4〕	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に従事する労働者 (例) ・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	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。

資料出所：厚生労働省労働基準局「現行の労働時間制度の概要」〔図表6～7〕も同じ

〔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協定の締結および届け出が必要」かつ「時間外割増賃金の支払いが必要」となる。

24条の2の2第2項、平9.2.14 労告7)。

もう一方の企画業務型は、事業の運営に関する企画、立案、調査および分析の業務について適用を認めるものである。具体的には、本社・本店等において経営、財務、人事等の企画・計画を策定する業務が代表例として挙げられるが、平成15年改正によって、支社・支店等であっても、当該支社・支店が独自に行う事業活動に関する企画、立案、調査および分析の業務など、一定のものは認められることとなった。企画業務型の対象業務の具体例は、「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11.12.27 労告149、平15.10.22 厚労告353)に掲げられている[図表3]。

なお、裁量労働制の導入状況は、厚生労働省「就

業条件総合調査」によると、[図表4]のとおりとなっている。

[2]裁量労働制の導入要件

裁量労働制を導入するためには、幾つかの要件を満たさなければならない(概要は、[図表5]参照)。

専門業務型と企画業務型の導入手続きに関して大きな違いを挙げるとすれば、専門業務型は労使協定の締結を、企画業務型は労使委員会での決議を、その導入要件としている点である。

企画業務型を導入する場合には、労使委員会の設置が必須となっている。この労使委員会には所定の適合要件があり(労基法38条の4第2項)、加えて、導入の決議後においても、6カ月以内ごとに1回の労働基準監督署への定期報告が義務づけ

図表2 専門業務型裁量労働制の対象業務(19業務)

- 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(電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であつてプログラムの設計の基本となるものをいう。)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第2条第28号に規定する放送番組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広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章の案の考案の業務(いわゆるコピーライターの業務)
- ⑦事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務(いわゆるシステムコンサルタントの業務)
- ⑧建築物内における照明器具、家具等の配置に関する考案、表現又は助言の業務(いわゆる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有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務(いわゆる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学校教育法に規定する大学における教授研究の業務(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

られている。さらに、企画業務型は対象労働者の個別の同意が必須となっていることから、専門業務型に比べて幾分導入ハードルが高いといえよう。

なお、導入要件を誤ったものとして挙げられる代表例は、対象業務が法令に適合していないケースと、就業規則や労使協定等の手続きに問題が

あったケースの二つである。もし導入時あるいは運用上の問題が発覚し、ひとたび裁量労働制の適正性が否定されれば、対象労働者についてそれまでみなしてきた労働時間が不適切であったことになる。この状態を是正するためには、実働時間を基に労働時間を算定し直した上で、割増賃金に不

図表 3 企画業務型裁量労働制の対象業務の例

1. 労働基準法上の定義

「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しないこととする業務」

2. 「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」の中の対象業務に関する例示（抜粋）

<対象業務となり得る業務の例>

- ・経営企画を担当する部署における業務のうち、経営状態・経営環境等について調査及び分析を行い、経営に関する計画を策定する業務
- ・財務・経理を担当する部署における業務のうち、財務状態等について調査及び分析を行い、財務に関する計画を策定する業務
- ・営業に関する企画を担当する部署における業務のうち、営業成績や営業活動上の問題点等について調査及び分析を行い、企業全体の営業方針や取り扱う商品ごとの全社的な営業に関する計画を策定する業務

<対象業務となり得ない業務の例>

- ・経営に関する会議の庶務等の業務
- ・金銭の出納、財務諸表・会計帳簿の作成及び保管、租税の申告及び納付、予算・決算に係る計算等の業務
- ・個別の営業活動の業務

図表 4 裁量労働制を導入している企業割合

—%—

区 分	専 門 業 務 型 裁 量 労 働 制					企 画 業 務 型 裁 量 労 働 制				
	調 査 産 業 計	1,000人 以 上	300 ～ 999 人	100 ～ 299 人	30 ～ 99 人	調 査 産 業 計	1,000人 以 上	300 ～ 999 人	100 ～ 299 人	30 ～ 99 人
平成20年	2.2	11.2	4.9	2.7	1.6	0.9	6.5	2.1	2.2	0.3
21	2.1	8.8	4.0	2.0	1.8	1.0	6.8	2.4	0.6	0.8
22	2.5	9.7	5.1	3.2	1.9	0.8	6.5	1.7	1.0	0.5
23	2.2	8.8	4.5	3.3	1.6	0.7	5.9	2.0	1.0	0.4
24	2.3	7.7	4.8	3.2	1.7	0.7	4.6	1.3	0.8	0.5
25	2.2	7.6	3.6	3.1	1.6	0.8	5.9	1.4	0.9	0.6
26	3.1	7.2	4.0	3.0	2.9	0.8	4.7	1.5	0.4	0.7
27	2.3	9.6	4.9	2.5	1.7	0.6	5.9	2.0	0.9	0.2
28	2.1	9.5	4.2	2.2	1.6	0.9	4.7	1.7	0.7	0.8
29	2.5	10.2	5.6	2.4	2.0	1.0	5.9	1.9	0.8	0.8

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

[注] 平成26年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年より「常用労働者が30人以上の民間法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。

足があれば、その分を支払わなければならない。
導入企業としては、当然このような事態は避けたいところである。

[3] 裁量労働制と変形労働時間制の違い

変形労働時間制は、1 カ月、1 年または1 週等の一定期間内において、業務の繁閑の波に合わせて労働時間を弾力的に配分させる制度である〔図表 6〕。すなわち、繁忙期には労働時間を長く（労働日数を多く）、閑散期には短く（日数を少なく）設

定することによって、業務量と労働時間との均衡を図ることをねらいとした制度である。

フレックスタイム制は、始業と終業の時刻（つまり労働時間）を労働者自らが決定する点に特徴があるが、業務の繁閑等の状況に合わせて労働時間を配分する点では変形労働時間制と共通している。

本稿のテーマである裁量労働制には、業務の繁閑に応じて労働時間を配分する機能はない。むしろ、裁量労働制においては、1 日の労働時間が労

図表 5 裁量労働制の導入要件(概要)

区 分	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制
対 象 業 務	19業務	事業運営に関する企画、立案、調査、分析の業務
就 業 規 則	根拠規定が必要 ※変更後就業規則の労働者への周知、労働基準監督署への届け出が必要	根拠規定が必要 ※変更後就業規則の労働者への周知、労働基準監督署への届け出が必要
労 使 協 定	以下の事項を協定し、労働基準監督署への届け出が必要（様式第13号） ①対象業務 ②みなし労働時間 ③対象業務の遂行手段・時間配分決定等に関し、使用者が具体的な指示をしないこと※ ※この項目は届出様式第13号には記載されていないため、協定漏れのないよう注意 ④労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉確保措置 ⑤苦情処理措置 ⑥協定の有効期間（3 年以内が望ましい） ⑦上記④および⑤に関して、労働者ごとに講じた措置の記録を、協定の有効期間中およびその後 3 年間保存すること	不要
労使委員会	労使委員会を設置した場合は、労使委員会の決議を上記労使協定に代えることが可能 ※この場合、決議内容の労働基準監督署への届け出は不要	労使委員会を設置し、以下の事項を委員の 5 分の 4 以上で決議した上で、労働基準監督署への届け出が必要 ①対象業務 ②対象労働者の範囲（知識、経験等） ③みなし労働時間 ④労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉確保措置 ⑤苦情処理措置 ⑥労働者の同意を得なければならないことおよび不同意労働者に不利益取り扱いをしてはならないこと ⑦決議の有効期間（3 年以内が望ましい） ⑧上記④～⑥に関して、労働者ごとに講じた措置の記録を決議の有効期間中およびその後 3 年間保存すること

使協定等で定めた時間でみなされることによって、記録上の労働時間は繁閑の影響を受けずに固定化される。裁量労働制の適用下においては、1日にどれだけ労働しても労使で定めた時間を労働したものとみなされるため、実質的にその日の労働量の調整を行いやすい側面はあるが、制度の趣旨としては、業務の繁閑に対応するところにあるのではなく、1日の労働時間の算定を合理化するところにある。いわば、変形労働時間制が労働時間の原則（1週40時間、1日8時間）に対する例外を

認める制度であるとするれば、裁量労働制は労働時間の算定方法の例外を認める制度である。

同じく労働時間をみなす制度として事業場外みなし労働時間制があるが、こちらは、全部または一部の労働が事業場外で遂行されることによって、「労働時間の算定が困難であること」が適用要件となっている〔図表7〕。裁量労働制については、その適用要件の中に「労働時間の算定が困難であること」は掲げられていないが、業務の遂行方法を労働者に大きく委ねている実態に照らせば、労働

図表 6 変形労働時間制・フレックスタイム制の概要

	対 象	労 働 時 間
1 か月単位 変形労働 時間制 〔法32条の2〕	1 か月以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務や対象労働者に関する制限はない。	1 か月以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。 (いずれも期間終了時に週当たり40時間を超える分は法定時間外労働となる)
1 年単位 変形労働 時間制 〔法32条の4〕	1 か月を超え、1 年以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務や対象労働者に関する制限はない。	1 か月を超え、1 年以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。 (いずれも期間終了時に週当たり40時間を超える分は法定時間外労働となる)
1 週間単位 非定型的変形 労働時間制 〔法32条の5〕	常時使用する労働者が30人未満の小売業、旅館、料理店および飲食店のみ。	1 週40時間以内の範囲で、1 日10時間を上限として、その枠内で働く。
フレックス タイム制 〔法32条の3〕	労働者が各日の始業、終業の時刻を自らの意思で決めて働く制度。 対象業務や対象労働者に関する制限はない。 ※コアタイムを設けることはできる。	1 か月以内の一定期間（清算期間）・総労働時間を定め、その枠内で働く（期間終了時に週当たり40時間を超える分は法定時間外労働となる）。

図表 7 事業場外みなし労働時間制の概要

	対 象	労 働 時 間
事業場外 みなし労働 時間制 〔法38条の2〕	労働者が、労働時間の全部また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、労働時間の算定が困難なとき	①原則として所定労働時間労働したものとみなす。 ②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である場合には、当該業務の遂行に通常必要な時間労働したものとみなす。

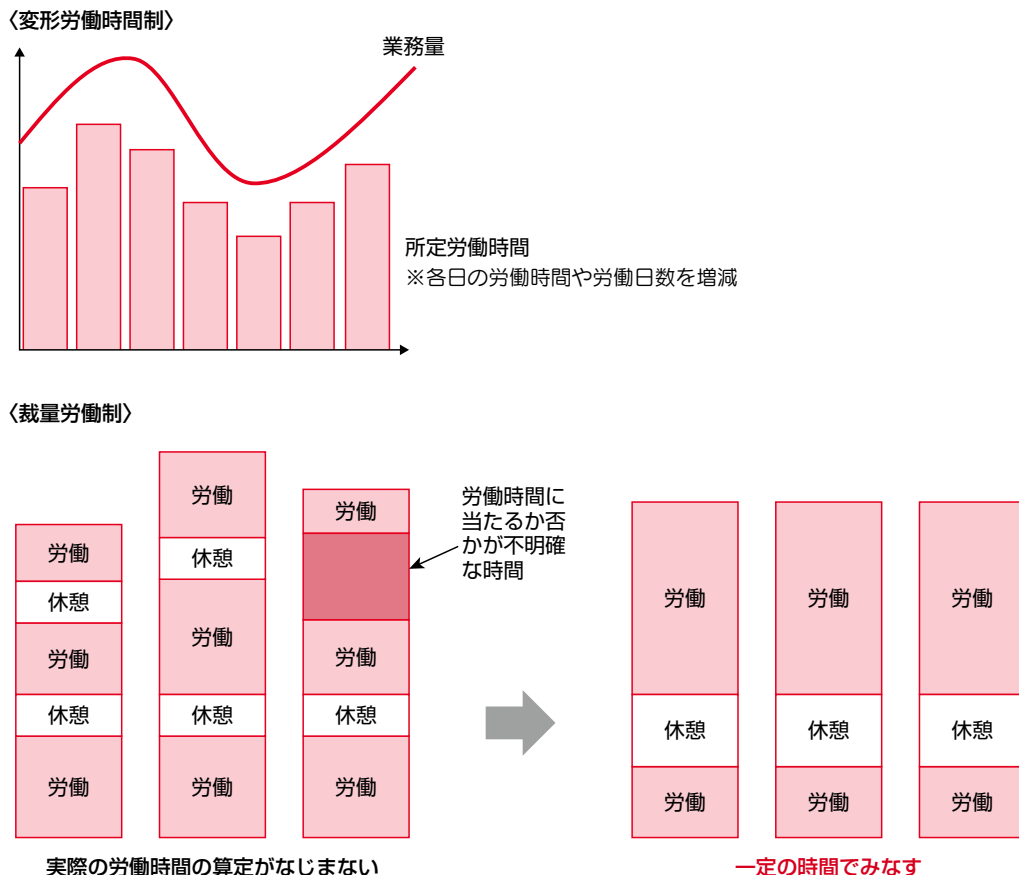
時間の算定が困難とまではいえないまでも、算定に多大な手間が掛かる等の状況に置かれていることは多いのではないかと想像する。つまり、裁量労働制とは、業務の性質上実際の労働時間の算定がなじまないものについて、合理的な時間をもって労働時間とみなす制度ともいえる。

裁量労働制の適用下では、対象業務を遂行した場合に、労使で合意した時間を労働したものとしてみなされる。「みなす」とは「そうであるものとして取り扱う」ことであり、ひとたびみなした以上は、労働者が「実際には○時間働いた」と反論しても覆ることはない。だからこそ、何時間でみなすのかは裁量労働制において非常に重要な事項であり、これが実態と乖離^{かいり}していると、制度は有効に機能しなくなる。

以上を踏まえて変形労働時間制と裁量労働制のイメージを図示すると、[図表8]のようになる。

なお、労働時間を自主的に決定するという点で、裁量労働制はフレックスタイム制との類似性が語られる場面が多い。フレックスタイム制は、あくまでも始業と終業の時刻のみを労働者が自ら決定するものであることから、就業時間帯の業務遂行については基本的に使用者の指揮監督下に置かれている前提であるのに対して、裁量労働制は、業務の性質上使用者の指揮監督が及びにくい状態にあり、労働時間の配分を含めた業務遂行にかかる多くの部分を労働者自身に委ねている点で大きく異なっている。このことを受けて、フレックスタイム制では労働時間が実働時間で算定されるのに対して、裁量労働制ではみなし労働時間で算定さ

図表8 変形労働時間制と裁量労働制のイメージ



れるのである。また、フレックスタイム制は対象業務の制限がないのに対して、裁量労働制は対象業務が法令によって限定されている点も、大きな違いである。

[4]裁量労働制をめぐる近時問題となっている事項

(1)対象業務の範囲をめぐる問題

平成30年6月に成立した働き方改革関連法において当初盛り込まれる予定であった裁量労働制の適用拡大（いわゆるソリューション型営業職への企画業務型裁量労働制の適用）に関する部分は、法案提出を前に削除された。裁量労働制は、専門業務型が昭和62年の労基法改正により創設されて30年余りの歴史があるが（企画業務型は平成10年改正により創設）、[図表4]でも明らかとなっており、今日においても導入割合は決して高くない。直近10年間を見ても、導入率はほとんど横ばいであり、制度の普及が進んでいないのが実情である。

この一因として、制度を適用できる業務の範囲が極めて限定されていることが挙げられる。専門業務型では19業務を、企画業務型では事業運営にかかる企画、立案、調査、分析の業務を対象としているが、これらに該当する業務は、業種・職種全体で考えた場合には、まだまだ少ないとの印象が拭えない。

しかしながら、裁量労働制が、業務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を対象とする法の趣旨に鑑みれば、対象範囲を安易に拡大すればよいものでもない。政府としても、このあたりに、制度の普及率は高めたいがなかなか実現できないといったジレンマがある。

(2)長時間労働をめぐる問題

裁量労働制におけるみなし労働時間は、対象業務の日々の就労実態を踏まえ、平均的な労働時間として労使の合意で決定した時間である。した

がって、裁量労働制の導入前後を比較した場合に、理屈の上では、労働時間が増加したり減少したりする効果はないはずである。

その一方で、日々の労働時間がみなし労働時間によって固定化されると、使用者としては、どれだけ残業させても残業代が増えないという点で、“残業させやすい状況”が生まれ、労働者としても、労働時間を気にすることなく働けることから長時間労働につながるおそれもある。これらのことが、裁量労働制が長時間労働につながる背景となっている。

この問題への対応としては、対象労働者の健康・福祉確保措置や苦情処理措置等の実効性をより高めるための施策が講じられているが、現実問題としては、依然として労働時間の長時間化の傾向に歯止めがかからず、抜本的な改善にまでは至っていないのが実情である。

(3)裁量労働制をめぐる裁判例

裁量労働制の適用の是非をめぐる裁判例は、それほど多くない。エーディーディー事件（大阪高裁 平24. 7.27判決）では、「情報処理システムの分析または設計の業務」として専門業務型裁量労働制が適用されていた労働者が、システム設計の受注から納期までがかなりタイトであったため業務遂行の裁量性が著しく乏しかったという点と、対象業務には当たらないプログラミングや営業活動にも従事していたという点で、裁量労働制の適用が否定された。

レガシィほか1社事件（東京高裁 平26. 2.27判決）では、専門業務型の「税理士の業務」を、実質的に税理士の業務に従事しているものとして税理士資格を有していない者へ適用していたところ、「税理士の業務」は税理士の資格を有する者が遂行する業務に限定されると判示し、会社の主張が否定された。

いずれも専門業務型の対象業務の適正性をめぐ

る裁判の一例であるが、これらを見ても、対象業務の解釈は非常に厳格であり、類似の業務や周辺の業務への拡大適用は認められていないと認識すべきであろう。

また、K工房事件（京都地裁 平29. 4.27判決）では、制度運用の根拠となる就業規則が労働者に周知されておらず、また労使協定を締結した過半数代表者も適法に選出されていないことから、裁量労働制の導入手続きに問題があったことを理由に制度の適用が否定されている。

(4)近年の監督行政の動き

昨今政府が推進している働き方改革の背景にある課題のうち、最も端的なものが長時間労働の問題である。そして、前記(2)でも述べたように、裁量労働制が長時間労働の温床になっているのではないかと懸念から、平成30年2月より全国の裁量労働制導入事業所を対象に監督行政が実施した自主点検結果が、同年8月7日に厚生労働省ホームページ内でも公表されたところである。この調査はあくまでも企業による自主点検であったため違反率は低くとどまっているが、仮に監督行政が主体となって臨検を実施したならば、結果はかなり異なっていたのではないかと推測する。

いずれにせよ、近年の労働行政分野の中でも、特に関心が高いものの一つに裁量労働制が挙げられることに変わりはなく、既に導入済みの企業やこれから導入しようと検討している企業においては、自社の制度に問題がないかどうかの厳格なチェックが必要であろう。

2

どの裁量労働制を 採用するのが適当か

【1】業種によって有効な労働時間制

裁量労働制は、当該業務が法令で定められた対象業務に適合していることが前提である以上、そ

もそも対象業務に当たらない業種・職種に対して導入することは不可能である。したがって、ここでは、裁量労働制が導入可能な業務において、そのまま裁量労働制を導入するのがよいのか、この他の労働時間制度を導入するのがよいのかといった観点で述べる。

裁量労働制の対象業務は、業務の性質上、その遂行を労働者自身の裁量に大きく委ねることが見込まれるものが挙げられている。例えば、新商品の研究開発業務は、その分野における高度な専門知識を有する者のみがなし得る業務であり、研究開発の進め方については専門家である研究者自身の判断によるところが大きく、使用者による具体的な指示を必要としないことが通例である。加えて、研究開発に従事している時間についても、自らの専門知識の習熟を目的としている部分と、企業のビジネス目的の部分との境界線が曖昧であり、労働時間を厳密に算定することがなじまないケースも多いのではないかと想像する。

このような状況下において労働時間を正確に算定しようと試みれば、使用者と労働者双方の管理の手間がいたずらに増えることが予想され、労働者が本来の業務に専念しづらい状況を生んでしまうことにもなりかねない。したがって、このような性質の業務の場合は、就業時間をはじめとした業務遂行にかかる事項の決定を労働者自身に大きく委ねる制度、すなわち裁量労働制のほうが適しているといえるであろう。

反対に、形式的には裁量労働制の対象業務に適合していても、その企業における業務遂行の方針、習慣その他の状況次第では、裁量労働制がなじまないケースもある。前記1[4](3)の裁判例のところでも述べたように、業務自体は適合していても、受注から納期までが極めてタイトであるなどの理由から労働者自身の裁量がほとんど認められず、逐一使用者からの指揮命令を受けて業務遂行しているような状況であれば、実働時間を基に労働時

間を算定する制度のほうが労働者の納得も得られるであろう。

なお、裁量労働制以外の選択肢を採る場合に、原則的な労働時間制度でよいのか、何らかの変形労働時間制を導入したほうがよいのかについては「変形労働時間制 導入・運用のためのポイント」（『労政時報』第3952号－18. 6. 8）で詳しく触れているので、本稿では、裁量労働制がなじむかどうかを検討するために、どのような観点で判断すればよいのかを[図表9]で示すこととする。

【2】仕事と出産・育児・介護等との両立のために

(1) 妊産婦と裁量労働制

妊産婦（妊娠中および産後1年を経過しない女性）については、妊産婦自らが請求した場合には、1週40時間、1日8時間の法定労働時間を超えて労働させることができず（労基法66条1項）、時間外労働や休日労働をさせられず（同条2項）、また深夜業をさせることができない（同条3項）。妊産婦に対して裁量労働制の適用を禁じる旨の規定はないが、裁量労働制における労働時間のみなしに関する規定は、「第6章の2の女性の労働時間に関

する規定に係る労働時間の算定については適用されない」（平12. 1. 1 基発1）とあるように、労働時間をみなすことによって、法定労働時間以内に収めることは認められないことから、1日の実際の労働時間が法定労働時間を超えないようにしなければならない。

以上を踏まえて考えると、前記の労基法66条の規定を遵守するのに最も都合がよい方法は、請求のあった妊産婦については、裁量労働制の適用を外して実働時間で管理することである。裁量労働制のほうが妊産婦本人の働き方にマッチしている場合には、そのまま適用を継続しても差し支えないが、適用を継続する場合は、みなす前の実働時間が労基法66条の規定に違反しないよう厳格に管理する必要があるだろう。

また、母性保護の観点で考えると、仮に妊産婦本人から労基法66条に関する請求がなかったとしても、裁量労働制の適用下に置いたまま、長時間労働、休日労働あるいは深夜労働が行われている状態を見過ごすのは、安全配慮に欠ける行為といえよう。したがって、裁量労働制の適用を継続する場合であっても、長時間労働にならないよう業

図表9 裁量労働制がなじむかどうかを検討するための観点

な じ む	項 目	な じ ま ない
高度な水準が要求される	労働者の専門性・経験	特段高度な水準は要求されない
労働者に委ねるところが大きい	業務遂行の方法の決定	使用者の指揮命令によるところが大きい
ほとんど必要としない	個別具体的業務に対する指示	逐一指示が必要
労働者が自ら決定してよい	労働時間配分の決定	使用者が決定する
困難 ※可能だとしても手間が掛かる	労働時間の算定	特に困難ではない
単独で遂行している ※チームで協働する場合であっても、個々に切り分けられた業務を分担している	協働の状況	チームで協働している ※他のメンバーの業務と密接に関連し合い、連帯して進めていく業務を分担している
低い	労働時間と成果との相関性	高い
課していない ※労働時間を投入して達成する性質のノルマは課していない	ノルマの有無	課している

務量や業務分担を見直したり、就業時間帯に偏りがあれば調整したりするなど、使用者としての十分な配慮が必要だと考える。

(2)育児・介護に関する諸制度と裁量労働制

育児・介護を行う労働者については、育児・介護休業法により、休業や休暇のほかに、所定外労働の免除、時間外・深夜労働の制限および短時間勤務の制度の整備が義務づけられている。これらの制度と裁量労働制との関係についての考え方も、上記(1)妊産婦のところ述べたことと基本的に同様である[図表10]。育児・介護を行う労働者からこれらの制度を利用する旨の申し出があった場合には、みなし後の労働時間ではなく、実際の労働時間において、所定外労働や深夜労働が免除・制限されるとともに、短時間勤務の実現が図られなければならない。

したがって、裁量労働制が適さないのであれば適用を外し、裁量労働制のままで、これらの制度を実現するほうが本人の希望にもマッチしているのであれば、適用を継続することとなる。

なお、裁量労働制のまま短時間勤務を実現する場合には、労使で定めたみなし労働時間よりも短い時間でみなすことになるため、専門業務型の場合は労使協定を変更しなければならず、企画業務型の場合は労使委員会において新たなみなし労働時間を決議しなければならない。

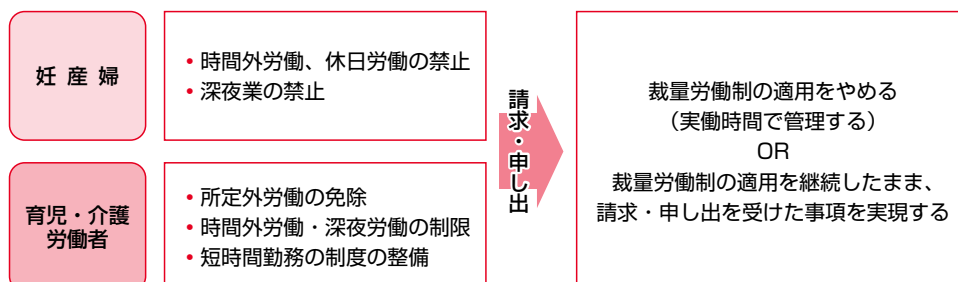
[3]テレワークなど新しい働き方のために

テレワークには、在宅勤務、モバイルワークおよびサテライトオフィス勤務の三つの形態があり、働き方改革の中でも「新しい働き方」として期待が寄せられているテーマである。これらのテレワークでは、WEBカメラやWEB会議システム等で随時監視されている場合は別として、事業所内での勤務と比較すれば使用者の指揮監督が及びにくい状態にあり、また特に在宅勤務の場合は、日常生活上の行為が業務中にしばしば行われる余地があることから、労働時間を算定しづらい状況に置かれることが通例である。

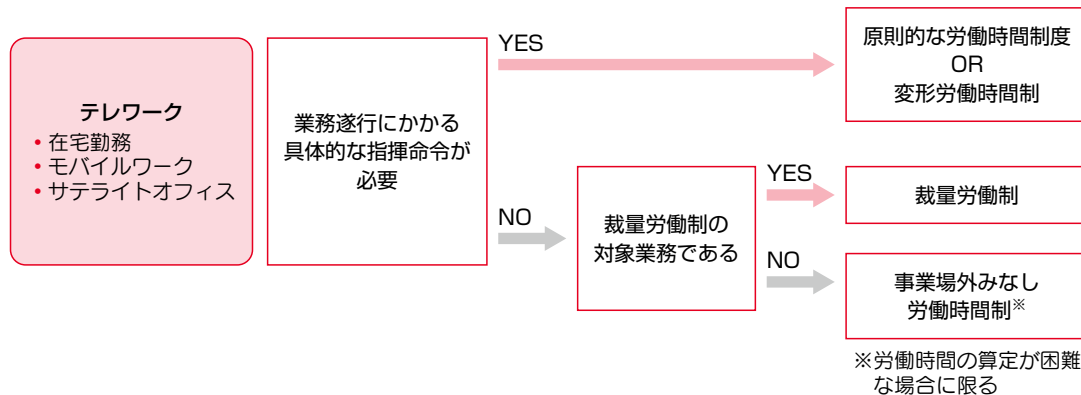
そもそもテレワークが実現可能な業務であれば、常に使用者の指揮命令下でしか遂行し得ない業務とは考えにくい。このような業務と裁量労働制との相性はよいはずである。しかし、裁量労働制の適用は法令で定められた対象業務に限定されるため、対象業務でない場合には、同じみなし労働時間制度であっても、事業場外みなし労働時間制度の適用を検討すべきであろう[図表11]。

ちなみに、テレワークだからといって、必ずしも労働時間をみなす制度のほうが適しているとは限らない。使用者の指揮監督が相当程度及ぶ状況下であれば、原則的な労働時間あるいは何らかの変形労働時間制の下で運用したほうがよいケースもあると思われるため、このあたりは業務内容次第で変わってくるであろう。

図表10 妊娠・出産・育児・介護等と裁量労働制との関係



図表11 テレワークと裁量労働制との関係



3 導入・運用に当たって 気をつけるべきポイント

〔1〕労働時間の適正把握について

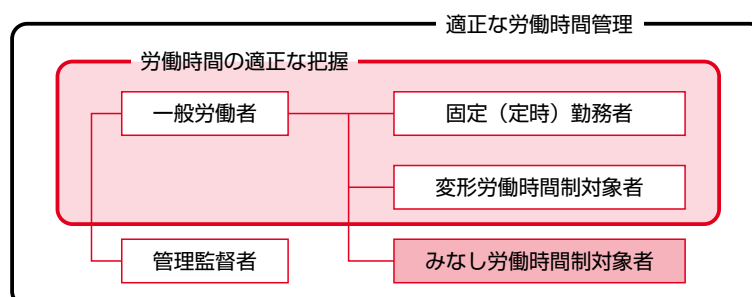
使用者は、労働時間、休日、深夜業といった労基法上の規定を遵守するために、労働者の労働時間を適正に把握し、適切に管理する責務を有している。この点、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平29.1.20 基発0120第3。以下、ガイドライン）の冒頭にも掲げられているとおりである。

ところが、このガイドラインは、いわゆる管理監督者とみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る）については、適用を除外している〔図表12〕。除外する理由については書かれていないが、これらの労働者は業務遂行

に関して自らが大きな裁量を有しているため、労働時間の配分を自ら決定していることに加え、使用者側が労働時間を把握するためには相当な負担を要する実情に配慮してのことであろう。とはいえ、適用を除外する旨の一文の続きに、「本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること」とされているので、注意が必要である。

なお、ガイドラインの適用除外であることと、他方において「適正な労働時間管理を行う責務がある」こととの関係が、読者には理解しづらいのではないと思われる。この点、前者ガイドラインのいう「労働時間の把握」とは、労基法上の規定に基づく把握のことであり、始業、終業および休憩時間を、原則的には、使用者による現認またはタイムカード等の客観的記録を基礎として確認

図表12 労働時間の適正な把握と適正な労働時間管理



し、記録することを指している（一定の条件をクリアした場合には自己申告制も可）。後者の「労働時間の管理」とは、仮に正確な労働時間の算定が困難な状況にあったとしても、出社時刻と退社時刻からおおむねの労働時間をつかんだり、就業時間帯の傾向（例えば早朝、深夜に偏っている等）を割り出し、必要に応じて労働者にヒアリングなどをし、問題があれば改善措置を講じる等の対応を取ることを指している。

したがって、実務的な対応としては、裁量労働制の適用者に対しても、通常の労働者と同様の方法で出社・退社時刻の記録を取るのが望ましいであろう。みなし労働時間が適用されることを理由に、実際の労働時間については一切関知しないとの姿勢は認められるものではない。

【2】未払い残業代につながるもの

(1) みなし労働時間が適正でない場合

裁量労働制では1日の労働時間をみなし労働時間によって固定することから、みなし労働時間は、実際の労働の実態を踏まえて合理的な時間を設定する必要がある。例えば、平均的な労働日においておおむね9時間程度の労働が必要とされ、現に行われているにもかかわらず8時間でみなすのは不適切である。

なお、みなし労働時間が法定労働時間を上回る場合は、上回る時間について割増賃金の支払いが必要となる。例えば、9時間でみなす場合には、法定労働時間を上回る1時間分について25%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない[図表13]。ある日の労働時間がたとえ9時間に満たないことが明らかであったとしても、その日にみなし労働時間を適用せず、割増賃金を支払わないことは認められない。

そうすると、使用者としては、残業代を抑制するために少しでも短かめの時間でみなし労働時間を設定しておきたいのが本音だろう。しかし、労働の実態と乖離したみなし労働時間を設定することで労働者の不満が大きくなれば、労働に見合った残業代が支払われていないとの^{そし}誹りを受けることにもなりかねないため、やはり実態に即したみなし労働時間を設定する必要があるだろう。

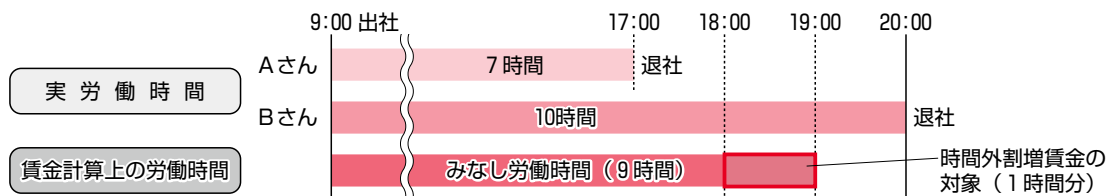
(2) 残業時間の算定方法に誤りがある場合

例えば、1日のみなし労働時間を9時間に設定した場合は、勤務した日1日に対して1時間分の割増賃金を支払う必要がある。したがって、20日勤務した月については、20時間分の割増賃金を支払うこととなる。この場合の勤務した日とは実際に対象業務を遂行した日のことであり、年次有給

図表13 裁量労働制の場合の実労働時間と割増賃金の関係

例…みなし労働時間：9時間、休憩1時間の場合

➤ 1日のみなし労働時間を「9時間」とする労使委員会決議（又は労使協定の締結・届出）を行った場合、17時で退社しても（＝実労働時間7時間）、20時で退社しても（＝実労働時間10時間）、時間外割増賃金は同額（＝1時間分）となる。



※みなし労働時間を8時間以下とした場合は、実労働時間の長さに関わらず、法定時間外割増賃金の支払いは不要

資料出所：厚生労働省「労働基準法上の労働時間法制について」

休暇等を利用するなどして就労していない日は、みなし労働時間の対象とならない。なお、会社の所定労働時間が法定労働時間よりも短い場合（7.5時間など）で、賃金規程によって所定労働時間を超える労働時間に対して割増賃金を支給する旨を規定している場合は、当然のことながら、賃金規程に基づいて1日当たりの割増賃金を算定する必要がある。上記の例は、必ずしも法定労働時間を超えた部分のみ割増賃金の支給が必要である意ではないので、ご注意いただきたい。

また、裁量労働制における割増賃金を定額残業代制度によって支給する場合にも注意が必要である。例えば、1日のみなし労働時間を9時間、1カ月のみなし残業時間を20時間に設定している場合、1カ月の勤務日数が21日以上であった月は20時間分の残業代では不足することとなるため、この不足分は追加で支払わなければならない。

〔3〕割増賃金の内訳表示が不十分な場合

みなし労働時間に残業を含むことによって割増賃金の支払いが生じる場合に、ただ漠然と基本給の中に当該割増賃金が含まれているものとするこ

とはできない。割増賃金を支給する場合は、その根拠となる時間数および金額の内訳を給与明細書等に明記する必要があるため、基本給と割増賃金は必ず別々に記載しなければならない〔図表14〕。

この点は、定額残業代制度を採用する場合でも同様である。近年は、定額残業代の取り扱いに対する裁判所および監督行政の見解が厳格になっており、この内訳表示がきちんとなされていないがために定額残業代制度そのものが否定され、未払い賃金が生じる事案が増えているので注意が必要である。

〔3〕休憩、深夜労働、休日労働の取り扱い

裁量労働制によって労働時間のみなしに関する規定が適用される場合であっても、休憩、深夜業、休日に関する規定の適用は排除されない（平12.1.1 基発1）。つまり、裁量労働制は1日の労働時間をみなす取り扱いを認めたものであって、休憩、深夜労働、休日労働に関しては、裁量労働制を適用しない場合の取り扱いと何ら変わらないということである〔図表15〕。

図表14 未払い残業代につながるもの

時間外割増賃金の支払いが必要（125%以上）

勤務した日のみなし労働時間：9時間

8時間 1時間

年次有給休暇を取得した場合 8時間

所定労働時間分の賃金で足りる

〔給与明細書〕

所定労働日数 (日)	労働日数 (日)	年次有給休暇 (日)	その他有給休暇 (日)	欠勤日数 (日)	労働時間 (時間)	時間外労働時間 (時間)	休日労働時間 (時間)
21.0	20.0	1.0	0.0	0.0	180.0	20.0	0.0
基本給 (円)	〇〇手当 (円)	〇〇手当 (円)				時間外手当 (円)	休日手当 (円)
300,000	10,000	10,000				50,000	0

分けて表示する

(1) 休憩

裁量労働制においても、休憩時間（労基法34条1項）、一斉付与（同条2項）、自由利用（同条3項）の各規定は適用される。

特に一斉付与については、勤務時間にバラつきが生じがちな裁量労働制においては一見困難に思われるかもしれないが、一斉付与をしなくてよい

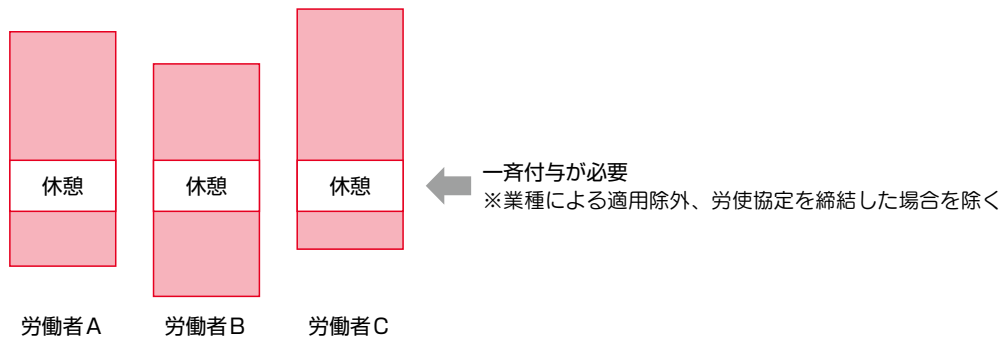
のは、業種として適用除外されている場合と労使協定を締結している場合のみである。

(2) 深夜労働

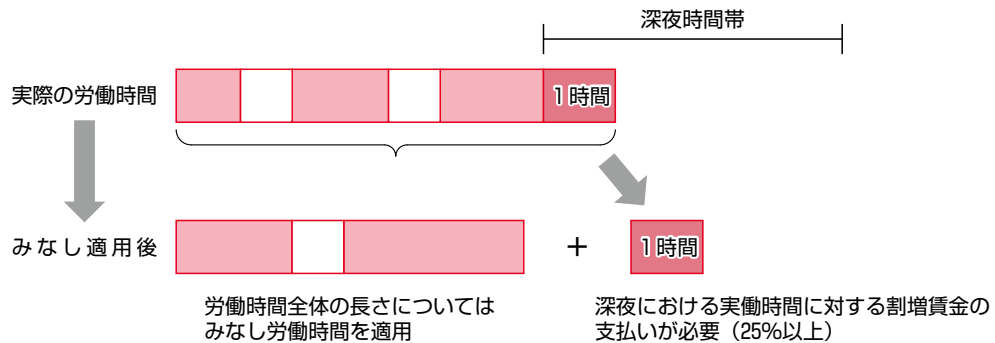
裁量労働制によって1日の労働時間をみなす場合においても、深夜時間帯（午後10時～午前5時）の労働に対する割増賃金の適用は除外されてい

図表15 休憩、深夜労働、休日労働の取り扱い

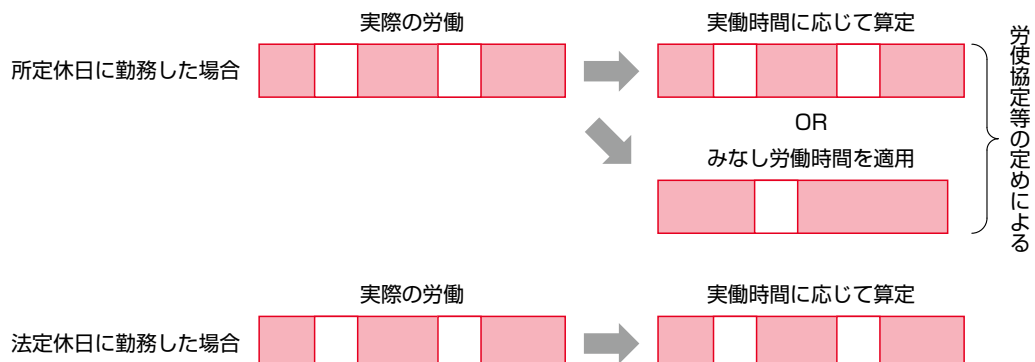
〈休憩〉



〈深夜労働〉



〈休日労働〉



い。1日の労働時間をみなしていることと、労働が深夜時間帯にまで及んでいることが整合しないように感じるかもしれないが、例えば午後10～11時の間に労働したのであれば、当該1時間の深夜労働に対して25%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。この場合、1日の労働時間自体はみなし労働時間のままであるので、深夜の実労働時間に対する割増部分のみを支払えば足りる。

(3)休日労働

裁量労働制であっても、休日労働した場合には、休日の割増賃金を支払わなければならない。では、休日労働した場合の労働時間は、実働時間とみなし労働時間のいずれを適用すべきであろうか。

この点、裁量労働制の趣旨を対象業務の観点から考えると、休日労働の場合に限って対象業務の性質が変わるわけではない点を踏まえれば、休日においてもみなし労働時間を適用する余地は一見あるように思える。ところが、前記の通達にも、労働時間のみなしに関する規定は、「法（筆者注：労基法）第4章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用される」とあるように、法35条の休日については適用を認めていないと解釈するのが正しいようである。すなわち、法35条の休日以外の休日（法定休日を超えて会社が独自に設けた所定休日）についてはみなし労働時間の適用が可能である一方、法35条の休日（法定休日）については実働時間で算定するのが正しい取り扱いとなる。なお、会社が独自に設けた所定休日に勤務した際にみなし労働時間を適用する場合には、労使協定または労使委員会決議において、その旨の根拠を定めておく必要があると考える。

[4]その他の事項の取り扱い

(1)時刻が決まっている当番・会議

裁量労働制適用者に、時刻が決まっている当番業務や会議への出席を指示できるかどうかが問題となることがある。裁量労働制適用者は労働時間の決定を自ら行う建前上、時刻があらかじめ定まっている業務や会議等を指示することは制度の趣旨に反するのではないかと懸念からであろう。

この点、いくら裁量労働制適用者が業務遂行に関する多くの事項を自らの裁量によって決定できるとはいっても、必要な業務を遂行するかどうかの自由や会議等への出欠の自由まで与えられていると考えるのは曲解であろう。労働契約に付随している誠実労働義務の観点からも、労働者は使用者からの業務遂行上の命令や指示については誠実に従う義務があり、従わないことによって周囲や取引先に迷惑を掛けたり、事業に損害をもたらしたりすることは許されないと解すべきである。

ただし、使用者からの時刻指定を伴う指示があまりにも頻繁に行われるようになると、労働者が自ら労働時間の配分を決定する余地が減少するの事実である。例えば、毎日の朝礼への出席となると、裁量労働制適用者にはなじまないであろう。つまり、程度の問題にはなるが、全体として労働者の裁量を損ねない範囲であれば、時刻が決まっている当番や会議への出席を命じることは可能である。

(2)残業の指示

裁量労働制は、業務遂行の手段と時間配分について、使用者が具体的指示をしない制度である。したがって、業務の進捗^{しんちよく}状況に応じて、その日あとの程度の労働を要するかは原則的には労働者が判断することであり、使用者が逐一指示することではない。とはいえ、当該労働者に対する指揮命令の一切を放棄しているわけではないので、必要に応じて最低限の指示をすることは可能である。

残業についても、具体的な時間数や時刻をもって指示することはなじまないが、「今日はここまで完了するように」といった程度の指示ならば問題ないとする。ただし、そのような指示が頻繁に行われる場合には、そもそも裁量労働制に適していない業務である可能性が考えられるため、適用の是非を再検討すべきであろう。

(3)時間単位年休、半日休暇

裁量労働制の適用下では、1日に何時間労働したとしても労使で決定した時間労働したものとみなすことになる。みなし労働時間は、その会社の所定労働時間、あるいはこれに一定の残業時間を加えた時間で決定されることがほとんどであるが、半日程度の労働しか行わなかった日についても上記の時間を労働したこととみなされることから、裁量労働制適用者に対しては、時間単位年休や半日休暇の制度は不向きであるといえよう。

[5]裁量労働とみなされなくなるもの

裁量労働制の導入に際して、形式的には不備なく導入に至ったとしても、実態が制度の趣旨を逸脱したものについては、制度の適正性の観点から疑義が生じる場合がある。

(1)対象業務に当たらない場合

裁量労働制は、第一に、対象業務が法令で定められたものに適合していなければならない点は既に述べた。また、前記1[4](3)の裁判例のところでも触れたように、対象業務の解釈は限定的であり、類似や周辺の業務にまで拡大適用することは認められない。例えば、専門業務型における「情報処理システムの分析又は設計の業務」に「プログラムの設計または作成のみを行うプログラマー」は含まれないし、「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」には取材に同行する「カメラ、音声スタッフ」等は含まれない。

なお、前記の「新聞若しくは出版の事業」のように「事業」が限定されている場合には、事業が当てはまらなければ適用できない点に注意が必要である。

企画業務型においても基本的な考え方は同様であり、企画、立案、調査および分析の業務を実施する部門でも、実際にこれらの業務に携わっていない労働者への適用は認められない。

また、対象業務に当たらない業務と兼務の状態にある場合は、兼務する業務が付随的な範囲に収まる場合は別として、兼務する業務をもひとくくりにして裁量労働制を適用するのは無理があると考えられる。

(2)業務遂行における裁量がほとんど認められない場合

形式的には対象業務に適合しているように見えても、業務の遂行を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がない場合は、裁量労働制の適用に向いていないといえる。

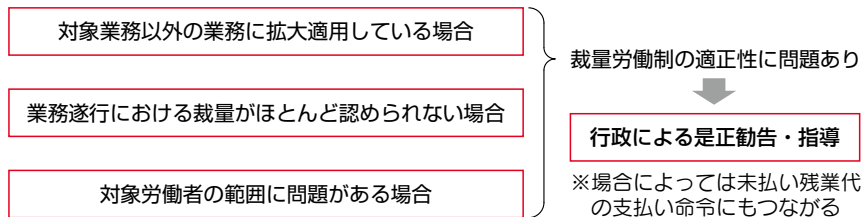
この点についてはその企業の事情によるところが大きいと考えるが、1[4](3)の裁判例のところでも触れたように、過重なノルマが課せられているなどしてほとんど自らの裁量の余地がないと判断される場合には、裁量労働制の適正性に疑問符が付くこととなる。この例以外でも、その企業特有の事情等により、指揮命令性や拘束性が強いと判断されるような状況にある場合には、適用を控えるべきであろう。

(3)対象労働者の範囲に問題がある場合

裁量労働制は、業務の遂行が大幅に労働者の裁量に委ねられており、使用者が具体的な指示をしない業務を前提としている以上、知識や経験が十分に習熟していない労働者への適用は適切とはいえない[図表16]。

この点、専門業務型においては対象労働者の範

図表16 裁量労働とみなされないものの例



囲が協定事項に含まれていないが、対象業務の見習いや補助業務のみの担当者については適用できないものと解釈すべきである。業種や企業によっても事情が異なるため一概にはいえないが、卒卒採用の1年目から裁量労働制を適用している場合には、その適正性について再検証が必要と考える。

4

就業規則への規定や労使協定を締結する上での留意点

〔1〕民事上の効力発生要件として

裁量労働制を導入するための手続きとしては、専門業務型は労使協定の締結および届け出が、企画業務型は労使委員会の決議および届け出が、それぞれ労基法の条文上に規定されている。

ただし、これらの手続きは、あくまでも労働時間の算定をみなし労働時間を用いて行うことに対する労基法上の違反を免れるためのものであることから、これらの手続きを行っただけでは、労働者に対して裁量労働制を適用する根拠とはなり得ない。つまり、裁量労働制の適用に際しては、就業規則に裁量労働制の根拠規定を定めた上で、さらに労働者個人に対しても裁量労働制を適用する旨の労働条件明示が必要となる。

労働条件の明示に関して、特に新規採用者においては「自らが裁量労働制の適用を受けることを知らなかった」とするトラブルが多発していることから、平成30年1月の職業安定法等の改正において、裁量労働制を採用する場合には、募集や求

人申し込みの際にその旨の明示が義務づけられることとなった。もちろん、募集や求人の際のみならず、雇入れ時の労働条件明示においても、裁量労働制を適用する旨の記載が必要である。

また、労使協定を締結する場合、労働者の過半数が加入する労働組合（以下、過半数組合）がある場合はよいが、過半数組合がない場合には労働者の過半数を代表する者（以下、過半数代表者）の選出についても注意が必要である。36協定等の他の労使協定を締結する場合や就業規則変更時の意見聴取の際にも同様のことがいえるが、この際の過半数代表者は、管理監督者以外の者であって、かつ投票、挙手等の民主的な手続きによって選出された者であることを要する（労基法施行規則6条の2第1項。平11.1.29 基発45、平22.5.18 基発0518第1）。特に選出方法に関しては、面倒だからといって、使用者からの指名だけで済ませてしまうのは非常に危険である。

1〔4〕(3)の裁判例のところでも触れたが、K工房事件では、裁量労働制の根拠規定である就業規則が労働者に周知されておらず、労使協定の当事者である過半数代表者の選出手続きに問題があったことを理由に、裁量労働制の適用が否定されている。ちなみに、この会社では、裁量労働制が否定されたことによって生じた残業代の支払いを命じられたが、とりわけ労働者からの訴えが引き金となって裁判所や監督行政が介入する場合には、未払い残業代を支払わなければならない事態となることが多いのではないと思われる。

[2]健康・福祉確保措置と苦情処理措置

裁量労働制を導入する上で必要な就業規則の規定や、専門業務型の労使協定および企画業務型の決議届の記載例については、行政のパンフレット等でも確認できるため、本稿では割愛する。また、協定や決議の各事項のうち、対象業務、対象労働者の範囲およびみなし労働時間については既に述べたので、ここでは、健康・福祉確保措置と苦情処理措置について述べることにする。

なお、両措置の具体的内容については、「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11.12.27 労告149、平15.10.22 厚労告353）に詳しく書かれている。同指針は企画業務型に関するものであるが、専門業務型に対しても、通達（平15.10.22 基発1022001）において「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」とされているので、専門業務型と企画業務型との両措置に基本的な相違はない。

(1)健康・福祉確保措置

措置の内容として明らかにしなければならない事項としては、勤務状況を把握する方法と、把握した勤務状況に応じて行う健康・福祉確保措置の内容の二つを掲げている。

勤務状況の把握方法については、出退勤時刻が客観的に記録できるタイムカードやICカード等を用いるのが望ましく、基本的には、労働時間の適正把握義務のある一般労働者と同様の方法を採用していれば問題ないものとする。措置の内容については、具体的な例を[図表17]に掲載する。

措置を講じるに当たっての留意点としては、裁量労働制を適用する労働者であっても使用者の安全配慮義務を免れないこと、対象労働者の健康状

図表17 健康・福祉確保措置の例

- 代償休日、特別休暇の付与
- 健康診断の実施
- 年次有給休暇の連続取得の促進
- 相談窓口の設置
- 必要に応じた配置転換
- 産業医による助言・指導や保健指導の実施

態について定期的なヒアリングの実施が望ましいこと、労働者の状況によっては適用を中止する等の見直しが望ましいこと、自己啓発休暇等の能力開発促進措置も合わせて講じるのが望ましいことなどが挙げられている。

(2)苦情処理措置

措置の内容として明らかにしなければならない事項は、①苦情処理窓口（担当者）、②取り扱う苦情の範囲、③処理手順・方法等に関する具体的内容の三つである。

苦情処理窓口については、使用者や人事担当者以外の者を窓口にすることによって、労働者が申し出やすい仕組みとすることが留意点として挙げられている。この点に関しては、「労働者が申し出やすい仕組み」が担保できていれば問題ないので、必ずしも総務部や人事部のスタッフを窓口担当者として選任してはならないとの意ではない。

苦情の範囲については、裁量労働制に関するものだけでなく、評価制度や賃金制度等の付随事項も含めることが適当であるとされている。また、具体的な苦情処理方法については、秘密の厳守およびプライバシーの保護を掲げた上で、どのような機関で解決を図るのかを記載するのが一般的である。