

専門業務型裁量労働制

専門業務型裁量労働制とは？

業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として厚生労働省令及び厚生労働省告示によって定められた業務（裏面参照）の中から、対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度です。

制度導入のための手続は？

制度の導入に当たっては、原則として次の事項を労使協定により定めた上で、様式第13号（P4参照）により、所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要です。

- ① 制度の対象とする業務
- ② 労働時間としてみなす時間
- ③ 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
- ④ 対象となる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の具体的内容
- ⑤ 対象となる労働者からの苦情の処理のため実施する措置の具体的内容
- ⑥ 協定の有効期間（※3年以内とすることが望ましい）
- ⑦ ④及び⑤に関し労働者ごとに講じた措置の記録を協定の有効期間及びその期間満了後3年間保存すること

ご不明な点などありましたら、最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署にお問い合わせ下さい。

専門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対象となる業務は、次に掲げる業務となります。

- 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ってプログラムの設計の基本となるものをいう。7において同じ。）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（昭和25年法律第132号）第2条第27号に規定する放送番組（以下「放送番組」という。）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（昭和22年法律第26号）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（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

健康・福祉確保措置及び苦情処理措置は？

● 健康・福祉確保措置

健康・福祉確保措置をどのように講ずるかを明確にするためには、対象労働者の勤務状況を把握することが必要です。使用者が対象労働者の労働時間の状況等の勤務状況を把握する方法としては、対象労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間入社し、労務を提供し得る状態にあったか等を明らかにし得る出退勤時刻又は入退室時刻の記録等によるものであることが望ましいことに留意することが必要です。

健康・福祉確保措置としては、次のものが考えられます。

- 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること
 - 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること
 - 働き過ぎの防止の観点から、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てその取得を促進すること
 - 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること
 - 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること
 - 働き過ぎによる健康障害防止の観点から、必要に応じて、産業医等による助言、指導を受け、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
- ※ また、使用者は、把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、対象労働者への専門業務型裁量労働制の適用について必要な見直しを行うことを協定に含めることが望ましいことに留意することが必要です。

● 苦情処理措置

苦情処理措置についてはその内容を具体的に明らかにすることが必要であり、例えば、苦情の申出の窓口及び担当者、取り扱う苦情の範囲、処理の手順・方法等を明らかにすることが望ましいこととされています。この際、使用者や人事担当者以外の者を申出の窓口とすること等の工夫により、対象労働者が苦情を申し出やすい仕組みとすることや、取り扱う苦情の範囲については対象労働者に適用される評価制度、賃金制度及びこれらに付随する事項に関する苦情も含むことが望ましいことに留意して下さい。

- ※ 健康・福祉確保措置及び苦情処理措置については企画業務型裁量労働制における同措置と同等のものとすることが望ましいとされています。その主な内容は上記のとおりですが、詳しい内容については、労働省告示第149号（平11・12・27）「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」を参考として下さい。

様式第13号 (第24条の2の2第4項関係)

専門業務型裁量労働制に関する協定届

事業の種類		事業の名称		事業の所在地 (電話番号)			
サービス業		株式会社〇〇		〇〇区〇〇1-2-3 (〇〇-〇〇〇〇〇-〇〇〇〇)			
業務の種類	業務の内容	該当労働者数	1日の所定労働時間	協定で定める労働時間	労働者の健康及び福祉を確保するために講ずる措置 (労働者の労働時間の状況の把握方法)	労働者からの苦情の処理に関して講ずる措置	協定の有効期間
ゲーム用ソフトウェアの創作業務	一定の期間内に、ゲームの抽象的な全体像に基づいてゲームのシナリオ、映像、音声等を制作する。	12名	8時間	9時間	2ヶ月に1回、所属長が健康状態についてヒアリングを行い、必要に応じて特別健康診断の実施や特別休暇の付与を行う。 (IDカード)	毎週金曜日12:00~13:00に裁量労働組合管理部に裁量労働相談室を設け、評価制度及び賃金制度等の処遇制度全般の苦情を扱う。本人のプライバシーに配慮した上で、イハシナーに配慮を行い、解決策を労使に報告する。	〇年4月1日から 〇年3月31日まで
法令上列挙されている業務から、対象となる業務の種類を記入してください (P2参照)。							
時間外労働に関する協定の届出年月日		〇年〇月〇日		〇年2月28日			

協定の当事者である労働組合 (事業場の労働者の過半数で組織する労働組合) の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 株式会社〇〇労働組合)

協定の当事者 (労働者の過半数の代表する者の場合) の選出方法 ()

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表すること。 (チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

〇年〇月〇日 使用 者 氏 名 株式会社〇〇 代表取締役社長

〇〇 〇〇

記載心得

- 「業務の内容」の欄には、業務の性質上当該業務の遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要がある旨を具体的に記入すること。
- 「労働者の健康及び福祉を確保するための講ずる措置 (労働者の労働時間の状況の把握方法)」の欄には、労働基準法第38条の3第1項第4号に規定する措置の内容を具体的に記入するとともに、同号の労働時間の状況の把握方法を具体的に () 内に記入すること。
- 「労働者からの苦情の処理に関して講ずる措置」の欄には、労働基準法第38条の3第1項第5号に規定する措置の内容を具体的に記入すること。
- 「時間外労働に関する協定の届出年月日」の欄には、当該事業場における時間外労働に関する協定の届出年月日 (届出をしていない場合はその予定年月日) を記入すること。ただし、協定で定める時間が労働基準法第32条又は第40条の労働時間を超えない場合には記入を要しないこと。
- 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしているにもかかわらず、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。
- 本様式をもって協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。

協定の当事者が労働者の過半数を代表する者である場合は、こちらのチェックボックスにもチェックが必要です。