



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q 裁量労働制って会社に都合が良い労働制のような気がします。上司に検討するように言われて調べていますが、実際にどのくらい導入されているのでしょうか？

A 確かに、裁量労働制を導入している企業は少ないです。その理由は手続きやルールが面倒だからです。ただ、面倒であっても使い方によっては働きやすく、生産性も上がる場合があります。2024年4月1日から裁量労働制を導入・継続するには新たな手続きが加わりましたので、概要をご説明致します。

裁量労働制には専門業務型と企画業務型があります。御社はどちらをご検討でしょうか？

専門業務型は、

- ・労働者に労働時間について裁量を委ねることが適切な業種のみ導入可能。例えば、コピーライター、デザイナー、研究開発等です。

企画業務型は、

- ・業種を問わず裁量労働制が適する業務に導入可能。企業の本社で企画・立案、調査・分析を行う等、創造的な能力が求められる労働者に適用。

導入手続きですが

【専門業務型】

- ・労使協定を定める
- ・労働基準監督署に届ける
- ・労使協定を労働者に周知する

(2024年4月以降に加わる手続き)

- ・本人に同意を得る。同意しなかった場合に不利益取扱いをしないことを労使協定に定める。
- ・同意の撤回手続きと、同意とその撤回に関する記録を保存することを労使協定・労使委員会の決議に定める。

【企画業務型】

- ・労使委員会を設置し①～⑧の項目について労使委員会の5分の4以上の多数で決議することが必要。

① 対象業務の具体的範囲

②対象労働者の具体的範囲

③労働時間としてみなす時間

④対象労働者の労働時間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対象労働者からの苦情処理のために実施する措置の具体的内容

⑥本制度の適用について労働者本人の同意を得ること、同意しなかったことを理由に解雇ほか不利益な取扱いをしてはならないこと

⑦協定の有効期間(3年以内が望ましい)

⑧上記に関する記録を有効期間その後3年間保存する

・決議の内容を労働基準監督署に届け出る

・対象労働者の同意を得る

(⑥の通り、不同意者に解雇等の不利益な取り扱いをすることは禁止)

(2024年4月以降に加わる手続き)

(1)労使委員会に賃金・評価制度を説明する

- ・対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容について、使用者から労使委員会に説明する事項を労使委員会の運営規程に定めること
- ・賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うことを労使委員会の決議に定めること

(2)労使委員会は6か月ごとに1回開催する

- ・労使委員会の開催頻度を6か月以内ごとに1回とすることを労使委員会の運営規程に定めること

(3)定期報告の頻度が変わる

- ・定期報告は、労使委員会の決議の有効期間の始期から起算して初回は6か月に1回、その後1年以内ごとに1回となる

どうでしょうか？企画業務型は特に要件が厳しいですね。裁量労働制の会社側のメリットとして深夜・休日以外の割増賃金が発生しないことがありますので、検討の余地はあると思います。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980