

Q686. 企画業務型裁量労働制を導入するためには、どのようなことを労働基準監督署長に届け出る必要がありますか。

企画業務型裁量労働制の適用による労働時間みなしの効力が発生するためには、

- ① 労使委員会の決議及び労働基準監督署長への届出
- ② 就業規則等の定め
- ③ 対象労働者を対象業務に就かせること

が必要です。

企画業務型裁量労働制を導入するためには、労使委員会が設置された事業場において、当該労使委員会がその委員の5分の4以上の多数による議決により、

- ① 対象業務
- ② 対象労働者の範囲
- ③ 対象労働者の労働時間として算定される時間
- ④ 健康・福祉確保措置
- ⑤ 苦情処理措置
- ⑥ 対象労働者の同意等
- ⑦ 厚生労働省令で定める事項

に関する決議をし、かつ、使用者が当該決議を労働基準監督署長に届け出る必要があります（労基法38条の4第1項）。

企画業務型裁量労働制の実施に関しては、「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」（平成11年12月27日労働省告示第149号、平成15年10月22日改正厚生労働省告示第353号、以下「指針」といいます。）において、留意すべき事項が詳細に定められています。

指針の「第3 労使委員会が決議する法第38条の4第1項各号に掲げる事項」の1～7では、上記①～⑦の事項に関し、「当該事項に関し具体的に明らかにする

事項」と「留意事項」に分けて指針が示されていますが、「具体的に明らかにする事項」に反した決議がなされた場合には、企画業務型裁量労働制の効果は生じないとする行政解釈があります（平成12年3月28日基発180号）。

当該事業場で労使委員会の決議がなされていなかったり、当該決議が労働基準監督署長に届け出られていない場合には、企画業務型裁量労働制が適用される旨合意されていたり、企画業務型裁量労働制について就業規則に定められて周知されていたり、別の事業場で労使委員会の決議と届出がなされていたとしても、企画業務型裁量労働制を適用することはできません。

決議の届出に関しては、「決議は、規則様式第13号の2により、所轄労働基準監督署長に届出をしなければならないこと。この届出を行わなければ、法第38条の4第1項による企画業務型裁量労働制の効力は発生しないこと。」とする行政解釈があります（平成12年1月1日基発1号）。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

勤務弁護士作成