実務にそのまま使える！労務管理書面（第10回）

みなし労働時間制に関する書面2

2020.07.14

「みなし労働時間制を採用すれば、割増賃金を支払う必要はないのですか？」と取引先から聞かれることがあります。これは大きな間違いです。みなし労働時間制は、割増賃金を支払わないための制度ではなく、あくまでも労働時間を算定することが適切でないという理由で採用する制度です。

昨今、みなし労働時間制を違う目的で採用している会社が多いようですが、いま一度、自分の会社がみなし労働時間制を適切に運用しているかどうかを確認してみる必要があります。

企画業務型裁量労働制

現在の労働基準法における労働時間の考え方は、工場で働くブルーカラーを基本としたものでした。ブルーカラーが働けば働くほど、製造される製品が増え、会社の収益も上がるという考え方です。しかし、企業の中枢部門で企画立案などの業務を行うホワイトカラーが増えた現在では、仕事の質や成果が重視されるようになり、昔の考え方がそぐわなくなってきています。

また、会社に決められた枠の中で働くのではなく、企画部で経営計画を策定する業務や、人事部で人事計画を策定する業務などでは、自分の知識、技術、創造性を生かして、主体的に働きたいという社員のニーズも高まっています。企画業務型裁量労働制は、こうした状況に対応するために設けられた制度であり、労働基準法第38条の4に規定されています（図表1参照）。

■ 図表1　企画業務型裁量労働制（労働基準法第38条の4）

賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該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次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、決議で定められた労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における決議で定められた業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、決議で定められた時間労働したものとみなす。

1．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って、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（以下この条において「対象業務」という。）

2．対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であって、当該対象業務に就かせたときは当該決議で定める時間労働したものとみなされることとなるものの範囲

3．対象労働者の範囲に属する労働者の労働時間として算定される時間

4．対象業務に従事する労働者の範囲に属する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

5．対象業務に従事する労働者の範囲に属する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

6．使用者は、当該労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせたときは決議で定められた時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないこと及び当該同意をしなかった当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

7．前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

企画業務型裁量労働制の採用要件

前回説明したコピーライターの業務といった19業務に限定されている「専門業務型裁量労働制」は、労使協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。一方、「企画業務型裁量労働制」も同じように所轄労働基準監督署長への届け出が必要ですが、内容が異なります。図表2の「労使委員会で決議しなければならない事項」を労使委員会の委員の5分の4以上の多数により議決して、この議決書を労働基準監督署長に提出しなければなりません。

■図表2　労使委員会で決議しなければならない事項

1．対象業務
2．対象労働者の範囲
3．労働時間として算定される1日当たりの労働時間数
4．労働者の労働時間の状況に応じて、健康・福祉を確保するための措置を決議で定めるように使用者が行うこと
5．労働者からの苦情の処理に関する措置を決議で定めるように使用者が行うこと
6．労働者の同意を得なければならないこと、同意をしなかった労働者に解雇や、その他不利益な取り扱いをしてはならないこと
7．決議の有効期間
8．次の事項に関する労働者ごとの記録を、決議の有効期間中と満了後3年間保存すること
・労働時間の状況、健康・福祉確保措置として実施した措置
・苦情に関する措置として実施した措置
・同意

なお、労使委員会とは、「事業の重要な決定が行われる事業場で、賃金、労働時間など労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的とする労働者の代表者を構成員とする委員会」のことをいいます。労働者の代表である委員については任期を定めなければならず、労使委員会を設置するときには所轄労働基準監督署に届け出が必要です。

企画業務型裁量労働制に関する決議届… 続きを読む