新たな裁量労働制（企画業務型裁量労働制）の概要

1　対象事業場

「事業運営上の重要な決定が行われる事業場」であり、以下が該当。

①　本社

②　本社以外の事業場のうち、企業・法人の事業の運営に大きな影響を及ぼす決定が行われている事業場（「事業本部」の事業場、「支社・支店」の事業場の一部）

◎　上記②の判断基準

・　事業本部については「主要な製品・サービス」についての、支社・支店については「主要な事業活動の対象地域」についての、事業計画の決定等の権限を分掌していること

・　役員が常駐していること

2　労使委員会の決議

労使委員会（３の要件を満たすもの）で以下の事項について、決議し、所轄労働基準監督署長に届け出る必要。

①　「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」といった、対象業務の具体的な範囲

②　「大学の学部を卒業して５年程度の職務経験、主任（職能資格○級）以上の労働者」といった対象労働者の具体的な範囲

③　みなし労働時間

④　使用者が対象労働者に対して「代償休日又は特別な休暇を付与すること」といった健康及び福祉を確保するための措置の具体的内容

⑤　苦情の処理のため措置の具体的内容（対象労働者からの苦情の申出の窓口及び担当者）

⑥　労働者本人の同意を得なければならないこと及び不同意の労働者に対する不利益取扱いをしてはならないこと

⑦　①から⑥までの他、省令で定める事項

・　決議の有効期間（当分の間、１年以内の期間に限る）

・　企画業務型裁量労働制の実施状況に係る記録の保存（３年間）

3　労使委員会

①　労働者代表委員が半数以上を占めていること

②　労働者代表委員は、過半数組合又は過半数代表者の指名を受けた上で、事業場の労働者の過半数の信任(当分の間投票による）を得なければならないこと

③　委員会の招集、定足数、議事その他労使委員会の運営について必要な事項を規定する運営規程を、労使委員会の同意の上策定すること

④　開催の都度議事録を作成・保存（３年間）し、作業場への掲示等により労働者に周知すること

⑤　その設置を、所定様式により所轄労働基準監督署長へ届け出なければならないこと

4　効果

対象労働者は、（実際の労働時間にかかわりなく）２③の時間労働したものとみなす「みなし労働時間制」

(ただし、休憩、法定休日、深夜業に係る規制は、原則どおり適用される。)

5　定期報告

(1) 制度を実施する使用者は、決議が行われた日から起算して６か月以内に１回、その後１年以内ごとに１回(当分の間６か月以内に１回)、所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要。

(2) 報告事項

・　対象労働者の労働時間の状況

・　当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況

・　対象労働者の苦情処理に関する措置の実施状況

・　労使委員会の開催状況