

5-8 専門業務型裁量労働制

専門型裁量労働制

(38条の3)
「業務の遂行手段、時間配分等について具体的な指示をしない業務」(19業務)

新商品・新技術の研究開発等	情報処理システムの分析・設計	記事・放送番組の取材・編集	デザイナー	プロデューサー・ディレクター
コピーライター	システムコンサルタント	インテリアコーディネーター	ゲーム用ソフトウェアの制作	証券アナリスト
金融商品の開発	大学における教授研究(主として研究に従事するものに限る)	公認会計士	弁護士	建築士
不動産鑑定士	弁理士	税理士	中小企業診断士	

導入手続

労使協定

- ① 19業務のうち労働者を就かせる業務
- ② 一日当りのみなし労働時間
- ③ 業務の遂行手段、時間配分等について具体的な指示をしないこととする旨の定め
- ④ 健康・福祉確保措置
- ⑤ 苦情処理措置
- ⑥ 有効期間
- ⑦ 記録の保管

➤

この時間を労働したもののみならず

➡ 様式13号による届出

専門業務型裁量労働制は、昭和62年改正によって導入された制度(旧法第38条の2第4,5項)であり、その後、平成10年改正で第38条の3として別条に移された。

本制度は、「業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、業務遂行手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令(労基施則24条の2の2)で定める業務」のうち、労働者を就かせることとする業務について、労使協定の締結等一定の要件を経て認められる裁量労働制である(第38条の3)。

労使協定の締結は、事業場への専門業務型裁量労働制の導入を労働基準法上適法化するための要件と考えられているので、別途、就業規則等に、制度と運用に関する規定を設けることが必要である。(就業規則等の根拠規定をもって、初めて、労働契約上の効力が生じることとなる。)

裁量労働制のみなし労働時間制においても、休憩、深夜業、休日及び時間外労働・割増賃金の規定の適用は排除されないため、労使協定のみなし時間が法定労働時間を超える場合は36協定の締結届出が必要である。また、深夜労働には割増賃金の支払が必要である。