

職 発 0608 第 8 号
平成 30 年 6 月 8 日

一般社団法人
日本人材紹介事業協会会長 殿

厚生労働省職業安定局長
(公 印 省 略)

裁量労働制による就労を予定する内容の求人の取扱いについて（依頼）

日頃より職業安定行政の適正な推進に御理解、御協力いただき、厚く御礼申し上げます。

裁量労働制については、求人者自身がその適正な運用を行うことが重要ですが、職業紹介事業者においても、裁量労働制による就労を予定する内容の求人（以下「裁量労働制求人」）については、求人受理時の確認及び求職者への明示を適正に行っていただくことが重要です。

つきましては、職業紹介業務を一層効果的かつ効率的に実施していただく観点から、裁量労働制求人に係る下記の取扱いについて、会員の職業紹介事業者においても積極的に行っていただくよう、周知及び啓発への御配慮をお願い申し上げます。

記

【裁量労働制の内容】

(1) 専門業務型裁量労働制

労働基準法（昭和22年法律第49号）第38条の3に基づく「専門業務型裁量労働制」とは、業務の性質上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ることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務に労働者を就かせたときに、労使協定に基づいて、当該労働者が労使協定によって定められた時間労働したものとみなす制度です。

この裁量労働制の対象となる業務は、次の対象業務の中から労使協定によって定められたものとなります。

- ① 新商品・新技術の研究開発又は人文科学・自然科学に関する研究の業務
- ② 情報処理システムの分析又は設計の業務
- ③ 新聞若しくは出版の事業における記事若しくは放送番組の作成のための取材又は編集の業務
- ④ 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
- ⑤ 放送番組、映画等のプロデューサー又はディレクターの業務
- ⑥ 前記のほか、厚生労働大臣の指定する業務（コピーライターの業務、システムコンサルタントの業務、インテリアコーディネーターの業務、ゲーム用ソフトウェアの創作の業務、証券アナリストの業務、金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務、大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）、公認会計士の業務、弁護士業務、建築士の業務、不動産鑑定士の業務、弁理士の業務、税理士の業務及び中小企業診断士の業務）

この労使協定は、所轄労働基準監督署長へ届け出ることが必要です。

詳細については、以下のURLより厚生労働省リーフレットをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040324-9a.pdf>

(2) 企画業務型裁量労働制

労働基準法第 38 条の 4 に基づく「企画業務型裁量労働制」とは、事業の運営についての企画・立案・調査・分析の業務であって、業務の性格上これを適切に遂行するには、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、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に労働者を当該労働者の同意を得て就かせたときに、当該労働者が、労使委員会の決議によって定められた時間労働したものとみなす制度です。この労使委員会の決議は、所轄労働基準監督署長へ届け出なければ効力を発生しません。

詳細については、以下のURLより厚生労働省リーフレットをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040324-8a.pdf>

【裁量労働制求人に係る具体的な取組みについて】

(1) 求人者による裁量労働制求人の内容の明示

求人者が職業紹介事業者に裁量労働制求人を申込み当たっては、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）及び同法に基づく指針（※）において、裁量労働制求人であることの明示をすることが必要とされています。

そのため、職業紹介事業者は、裁量労働制求人者の申込みがあった場合は、裁量労働制求人者であること、適用される制度（専門業務型裁量労働制か企画業務型裁量労働制か）及び何時間分働いたものとみなすかについても明示を求めることも必要です。

具体的には、就業時間を明示するに当たって、例えば、「裁量労働制（〇〇業務型）により、出退社の時刻は自由であり、〇時間勤務したものとみなす」などと記入するよう求めることが考えられます。

※ 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針（平成11年厚生労働省告示第141号）第3の1（3）ロの抜粋

「労働時間に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働、休憩時間、休日等について明示すること。また、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十八条の三第一項の規定により同項第二号に掲げる時間労働したものとみなす場合又は同法第三十八条の四第一項の規定により同項第三号に掲げる時間労働したものとみなす場合は、その旨を明示すること。」

（2）労使協定等及び裁量労働制の要件を満たしているかの確認

① 労使協定等の確認

裁量労働制においては、労使協定又は労使委員会の決議（以下「労使協定等」という。）を所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要とされています。

このため、職業紹介事業者においては、求人者より裁量労働制の求人申込みがあった場合は、求人者に対し、労使協定等の内容が申込み内容と一致していること及び労働基準監督署に届出済であることの確認を行うようお願いいたします。

上記の確認の方法としては、例えば、労働基準監督署に提出した労使協定等の写しの提出を依頼することや、労働基準監督署に届出済であること、届出内容と相違ないこと及び協定の届出年月日について自己申告を依頼すること等が考えられます。

上記の確認の結果、労使協定等と申込み内容との間に不一致が生じている場合は、申込み内容に関する疑義や不明点等について求人者に十分に確認を行い、訂正が必要な場合には求人者に対し申込み内容の見直しを求め

るなど、適切な対応を行うようお願いいたします。

② 裁量労働制の要件を満たしているかの確認

裁量労働制を適用するに当たっては、専門業務型裁量労働制又は企画業務型裁量労働制それぞれの要件を満たしていることが必要です。そのため、上記①のとおり求人申込みに記載された業務が労使協定等の内容と一致しているか確認するとともに、当該業務が法律上の裁量労働制の対象業務として認められているものであるかどうかについて、上記【裁量労働制の内容】に記載された業務内容を参考にする等して確認するようお願いいたします。

また、裁量労働制においては、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されており、始業終業時刻を指定し、当該始業終業時刻での労働を義務付けている場合には、労働時間の配分等を労働者に委ねているとはいえ、裁量労働制の適用として不適切なものです。

そのため、始業終業時刻が記載されている場合は、求人者にその内容を確認し、募集内容の訂正、見直しを依頼する等適切な対応をお願いいたします。なお、始業終業時刻が記載されている場合であっても、裁量労働制適用者の実態を参考として記載している場合や、出退社の時刻の目安を記載している場合等、使用者が始業終業時刻を指定していない場合は、裁量労働制募集情報として問題が無いものです。

なお、職業安定法により、労働条件が法令に違反した工場事業場等のために職業紹介を行ってはならないとされていることにもご留意頂き、適切な事業運営に取り組んでいただくようお願いいたします。

(3) 裁量労働制求人を紹介する際の求職者への明示

職業紹介事業者から求職者に対して労働条件明示を行うに当たっては、(1)及び(2)を踏まえ、裁量労働制求人であること、適用される制度、何時間分働いたものとみなすか等の明示を適切に行っていただくようお願いいたします。