

# みなし労働時間制（事業場外労働・裁量労働制）とは

- ・外回りの営業だと残業手当は支払われないのですか
- ・裁量労働制とは何ですか。
- ・企画業務型裁量労働制の適用を拒否した社員が、一人だけ昇進の対象から外された。

## ◆ 基本のきほん

### ◎みなし労働時間制とは

「みなし労働時間制」とは、労働時間の計算を実労働時間ではなく、所定労働時間あるいは当該業務に通常必要とされる時間や、労使協定や労使委員会で決議した時間を働いたものとみなす制度です。

この時間をみなし時間といい、実態がみなし時間とは異なっていたとしても、みなし時間働いたものと扱うものです。

### ◎みなし労働時間制の適用が認められるもの

現在、みなし労働時間制の適用が認められるものは、使用者の指揮命令が及ばない、また業務遂行を労働者の裁量にゆだねる必要がある業務などとして、①事業場外労働、②専門業務型裁量労働及び③企画業務型裁量労働の3つのタイプがあります。

※働き方改革関連法における「特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設」は、ノウハウ集 No.16-1(高度プロフェッショナル制度ってどんなもの?)に記載があります。

### ◎事業場外労働みなし労働時間制

対象となるのは、直行直帰する営業部員などや出張などの臨時的な事業場外労働のように、社外勤務のある労働者に適用できるもので、事業場外で労働して、労働時間の算定が困難な場合に、原則として所定労働時間労働したものとみなされます。

通常それを超えるときは業務に必要な時間を、また、労使協定で定めたときは、その協定で定めた時間を労働したものとみなされます(協定時間が法定労働時間を超えるときは、労働基準監督署に届出も必要です)。

(労働基準法(以下、「労基法」という)第38条の2)

ただし、時間管理する管理者が同行する場合や、携帯電話で随時指示を受ける場合、事業場において業務の具体的な指示を受けた後、事業場外で指示通りに業務に従事し、その後事業場に戻る場合など、使用者の指揮監督が及ぶ場合は適用しません。旅行添乗員が具体的な指揮監督下で業務に従事していたとして、適用を否定した判例があります。

(阪急トラベルサポート[第2]事件 最高裁第2小法廷平26.1.24判決)

### ◎専門業務型裁量労働制

対象は、業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として、法令で定められた編集、研究、デザインなどの19の専門的業務に従事する労働者に適用できるもので、労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出ることにより、その協定で定めた時間労働したものとみなされます。(労基法第38条の3)

ただし、対象業務の必要とされる時間を1日あたりで定める必要があり、1か月単位などの変形労働時間で定めることはできません。みなし時間は労基法第4章の労働

時間の算定について適用されるもので、休憩、深夜業、休日、年次有給休暇などの規定や、第6章の年少者及び第6章の2の女性に関する規定は排除されません。

また、対象となる業務遂行の手段や方法、時間配分等に関し、労働者に具体的な指示をすることはできません。

### ◎企画業務型裁量労働制

対象は、事業運営上の重要な決定が行われる企業の本社などにおいて企画・立案・調査及び分析を行う事務系労働者に適用でき、労使委員会で決議し、労働基準監督署に届け出ることにより、その決議で定めた時間がみなし労働時間とされるものです。また、この制度は前記の2つのタイプと違って、以上の手続きや就業規則の定めだけでなく、その適用にあたって本人の同意が必要とされています。(労基法第38条の4)

ただし、いかなる事業場でも導入できるということではなく、「対象業務が存在する事業場」であり、本社・本店である事業場のほか、①当該事業場の属する企業等に係る事業の運営に大きな影響を及ぼす決定が行なわれる事業場、②本社等の具体的な指示を受けることなく独自に、当該事業場に係る事業の運営に大きな影響を及ぼす事業計画や営業計画の決定を行っている支社・支店等である事業場です。

※ 個別の製造等の作業や当該作業に係る工程管理のみを行っている事業場や本社・本店又は支社・支店等である事業場の具体的な指示を受けて、個別の営業活動のみを行っている事業場は、企画業務型裁量労働制を導入することはできません。

また、専門業務型のただし書き部分も同様です。

## ◆ あなたの希望は何ですか

- 外回り営業でも随時報告をしており、ほとんど帰社が時間外なので営業手当以外に残業手当をもらいたい。
- 条件を満たさない「企画業務型裁量労働制」が導入されようとしているので反対したい。
- 企画業務型裁量労働制が導入されても、自分には適用されたくない。
- トラブルなく企画業務型裁量労働制を導入したい。

## ◆ こんな対処法があります!

### 1 時間外手当不支給についての対処

ノウハウ集 No.12「時間外手当がもらえない」を御参照ください。

### 2 違法な企画業務型裁量労働制が導入されようとしているとき、適用を拒否したい場合

①要件を一部でも満たしていなければ、違法な導入ということになります。

②ただし、「ホワイトカラーに広く導入できる」という

誤解に基づいて導入されることもあり得ますので、その際は、条件を満たした制度とするか、導入を取りやめるよう求めることができます。

- ③企画業務型裁量労働制の適用を拒否して不利益を被った場合も、そうした取り扱いを止めるように求めることができます。
- ④なお、適法な企画業務型裁量労働制が導入された場合、個々の労働者が受け入れるかどうかは自由です。
- ⑤とはいえ、いかに法的に正当な主張であっても、現実には会社と争いになるのも結構辛いことは確かです。そのコストと企画業務型裁量労働制導入におけるメリットも考慮して、もう一度検討してみることも必要です。粘り強く話し合いを求めていくのがよいでしょう。その場合、孤立することは避け、できるだけ多くの仲間と一緒に主張を述べていくべきですし、労働組合を通じたり、労働組合を作ることも一つの方法です。

### 3 企画業務型裁量労働制を導入する場合

- ①導入に反対の意見が強い場合は、会社の状況を説明するだけでなく、労働時間の短縮につながる作業環境の改善など、労働者の同意を得やすい状況を作ることも必要です。  
ただし、事業場、業務、労働者それぞれの条件を満たし、何らかのメリットがなければ、同意という手続きの面だけでは全く意味がありません。
- ②単に、「残業代が多いので、人件費を圧縮するために」導入することはできません。労使委員会の決議が必要ですから、「従業員の反対を押し切って」導入するためには、導入に伴う効果等を明らかにする必要があります。
- ③なお、導入に反対する社員を解雇したり、企画業務型裁量労働制の導入ができない場合に、安易にリストラを行うことは解雇権の濫用とされるおそれが十分あるので、慎重に対応することが必要です。

## ● 2つの裁量労働制のあらまし

種類	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制
根拠法律	労基法第 38 条の 3	労基法第 38 の 4
採用条件	過半数労組又は過半数を代表する者との労使協定の締結・届出	労使同数の労使委員会の委員の 5 分の 4 以上の多数決による議決による決議と届出
対象事業場	制限なし	対象業務が存在する事業所
対象業務	<p>&lt;命令で定める業務&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①新商品・新技術の研究開発</li> <li>②情報処理システムの分析設計</li> <li>③取材・編集</li> <li>④新デザインの考案</li> <li>⑤放送番組、映画等制作事業のプロデューサー・ディレクター</li> <li>⑥厚生労働大臣指定業務</li> </ul> <p>【コピーライター等・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創作、証券アナリスト、金融商品開発、大学における教授研究、公認会計士、弁護士、建築士（一級、二級、木造）、不動産鑑定士、弁理士、税理士、中小企業診断士】</p>	<p>事業運営に関する事項についての企画・立案・調査・分析業務であって、業務の性質上これを適切に遂行するためには、その遂行方法を労働者の裁量に委ねる必要があるため、業務遂行手段及び労働時間配分の決定等に関して使用者が具体的な指示をしないこととする業務</p>
対象労働者	対象業務に常態として従事する者	対象業務を適切に遂行するための知識・経験を有する者(大学卒業後 5 年程度の職務経験)で、業務に常態として従事する者。対象労働者の個別同意が前提。
決議・協定事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>①対象業務の特定</li> <li>②みなし労働時間数</li> <li>③対象業務の遂行手段、時間配分の決定等に関し、具体的な指示を出さないこと</li> <li>④対象労働者の労働時間の状況に応じた健康・福祉を確保するための措置とその実施</li> <li>⑤対象労働者からの苦情の処理に関する措置とその実施</li> <li>⑥その他厚生労働省令で定める事項</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①対象業務の範囲</li> <li>②対象労働者の範囲</li> <li>③みなし労働時間数</li> <li>④対象労働者の労働時間の状況に応じた健康・福祉を確保するための措置とその実施</li> <li>⑤対象労働者の苦情の処理に関する措置とその実施</li> <li>⑥労働者の同意、同意しない労働者への不利益取扱いの禁止</li> <li>⑦その他厚生労働省令で定める事項</li> </ul>
導入効果	対象業務に就かせたときは、労使協定で定められた時間を労働したものとみなす	決議により定められた時間を労働したものとみなす