

2023 年 11 月

裁量労働制に関するルールの改正

弁護士 上田 潤一 / 弁護士 安藤 翔

Contents

- I. 裁量労働制に関する基本事項
 - 1. 裁量労働制の種類及び対象業務
 - 2. 導入手続
 - 3. 効果等
- II. 本改正の重要なポイント
 - 1. 専門業務型裁量労働制
 - 2. 企画業務型裁量労働制
 - 3. その他の主要な改正事項(専門業務型・企画業務型共通)
- III. 施行日及び実務上の対応

はじめに

2023 年 3 月 30 日、「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令」¹(令和 5 年厚生労働省令第 39 号。以下「**改正省令**」といいます。)及び「労働基準法第 38 条の 4 第 1 項の規定により同項第 1 号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針及び労働基準法施行規則第 24 条の 2 の 2 第 2 項第 6 号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務の一部を改正する告示」(令和 5 年厚生労働省告示第 115 号。以下「**改正告示**」といい、改正省令と改正告示を総称して「**本改正**」といいます。)が公布・告示されました。本改正により、「労働基準法施行規則」(昭和 22 年厚生省令第 23 号。以下、改正後の同規則を「**改正労基則**」といいます。),「労働基準法施行規則第 24 条の 2 の 2 第 2 項第 6 号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務」(平成 9 年労働省

¹ 改正省令の内容には、労働条件明示義務に関するルールの改正も含まれます。労働条件明示義務のルールの変更については、弊所のニュースレターのバックナンバー([こちら](#))で解説しておりますので、ご参照ください。

告示第 7 号。以下「**対象業務告示**」といいます。)及び「労働基準法第 38 条の 4 第 1 項の規定により同項第 1 号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」(平成 11 年労働省告示第 149 号。以下改正後の同指針を「**改正指針**」といいます。)に含まれる、裁量労働制に関するルールの改正が 2024 年 4 月 1 日から施行されます。これにより、裁量労働制の導入及び継続のために新たな手続が要求されることとなります。また、本改正に伴い、改正法の解釈指針を示した「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令等の施行等について(裁量労働制等)」(令和 5 年 8 月 2 日基発 0802 第 7 号。以下「**施行通達**」といいます。)、及び厚生労働省労働基準局「令和 5 年改正労働基準法施行規則等に係る裁量労働制に関する Q&A」(以下「**Q&A**」といいます。)も公表²³されました。以下ではこれらの資料も踏まえた上で、本改正の内容について解説します。

I. 裁量労働制に関する基本事項

本改正の解説の前提として、裁量労働制に関する基本事項を概説します。

1. 裁量労働制の類型及び対象業務

裁量労働制は、労働基準法(以下「**労基法**」といいます。)が定める労働時間の柔軟化を図る制度の一つであり、業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるものについて、実労働時間ではなく、労使協定や労使委員会の決議で定められた時間によって労働時間を算定する制度です。裁量労働制には、専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制の 2 つの類型が存在します。

専門業務型裁量労働制は、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委ねる必要がある業務として法令等により定められた業務について適用が可能な類型です(労基法 38 条の 3、改正労基則 24 条の 2 の 2 第 2 項、対象業務告示)。

企画業務型裁量労働制は、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委ねる必要がある業務につき、適用が認められる類型です(労基法 38 条の 4)。専門業務型裁量労働制のように、対象となる業務は明確に画定されていませんが、対象者の無制限な拡大を防止するため、専門業務型裁量労働制よりも厳格な手続及び要件が定められています。

2. 導入手続

裁量労働制導入のための手続は、それぞれの類型で異なります⁴。

(1) 専門業務型裁量労働制

労働者に対し、専門業務型裁量労働制を適用するためには、事業場の過半数で組織する労働組合、又は

² <https://www.mhlw.go.jp/content/001164350.pdf>

³ Q&A については、2023 年 11 月に追補版が公表されており、本ニュースレターでは、追補版を踏まえて解説を行います。

⁴ 本項で解説する協定届・決議届の様式については、厚生労働省ホームページ

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kovou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/sairyo.html)をご参照ください。

当該労働組合が存在しないときは、当該労働者の過半数を代表する者との労使協定により、一定の事項を定め、これを所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります(労基法 38 条の 3 第 1 項・2 項、38 条の 2 第 3 項)。後述のとおり、本改正では、労使協定で定めるべき事項が追加されました(Ⅱ・1(2)参照)。

(2) 企画業務型裁量労働制

他方、労働者に対し、企画業務型裁量労働制を適用するためには、その事業場において、労使の代表で構成される労使委員会を設置した上、一定の事項を労使委員会の委員の 5 分の 4 以上の多数による決議により決定する必要があります(労基法 38 条の 4 第 1 項)。また、使用者は、その決議を所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります(同条項)。

3. 効果等

専門業務型と企画業務型のいずれの類型についても、法令の定める要件を満たした上で、労働者が対象業務に従事した場合には、実際の労働時間(実労働時間)にかかわらず、労使協定又は労使委員会の決議で定めた時間数労働したものとみなされます(労基法 38 条の 3 第 1 項、38 条の 4 第 1 項)。ただし、休憩(同法 34 条)、休日(同法 35 条)、時間外・休日労働及び深夜労働(午後 10 時から午前 5 時までの時間帯における労働をいいます。同法 36 条、37 条)の法規制の適用は除外されないことから、みなし労働時間が法定労働時間(1 日 8 時間、1 週 40 時間(同法 32 条))を超過する場合には、「時間外労働・休日労働に関する協定」(36 協定)の締結が必要です。また、時間外、休日及び深夜に労働が行われた場合には、その時間について割増賃金の支払いが必要です(労基法 37 条 1 項・4 項)。

なお、上述した労使協定・労使委員会決議のいずれについても、いわゆる自動更新条項を設定することは認められない点に留意が必要です。労使協定・労使委員会決議の有効期間は、3 年以内とすることが望ましいとされています(Q&A8-3)。

II. 本改正の重要なポイント

以下では、専門業務型と企画業務型のそれぞれの類型について、制度の導入・継続に際して特に留意が必要と考えられる点にポイントを絞って解説します。

1. 専門業務型裁量労働制

(1) 対象業務の追加

現行法では、専門業務型裁量労働制の対象業務として 19 業務が定められていますが、本改正により、「銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務」(以下「M&A アドバイザリー業務」といいます。)が追加されました(対象業務告示 8 号)。

M&A アドバイザリー業務に関する各文言の詳細は、以下のとおりです(施行通達第 2・3 及び Q&A)。

「銀行又は証券会社」	銀行法(昭和56年法律第59号)2条1項に規定する銀行、金融商品取引法(昭和23年法律第25号)2条9項に規定する金融商品取引業者のうち、同法28条1項に規定する第一種金融商品取引業を営む証券会社をいうものであり、信用金庫等は含まれない。また、M&A 仲介会社は含まれない ⁵ 。
「顧客」	対象業務に従事する労働者を雇用する銀行又は証券会社にとっての顧客(個人又は法人)をいう。
「合併及び買収」	M&A(Mergers(合併) and Acquisitions(買収))のことをいい、各種手法(会社法の定める組織再編行為(合併、会社分割等)、株式譲渡、事業譲渡等)による事業の引継ぎ(譲渡し・譲受け)をいうものであり、事業承継を含む。
「調査又は分析」	M&A を実現するために必要な調査又は分析をすることをいうものであり、例えば、M&A による事業収益への影響等に関する調査、分析や対象企業のデューデリジェンス(対象企業である譲渡し側における各種のリスク等を精査するために実施される調査をいう。)が含まれる。
「これに基づく考案及び助言」	上記調査又は分析に基づき、M&A を実現するために必要な考案及び助言(専ら時間配分を顧客の都合に合わせざるを得ない業務は含まれない。)を行うことをいう。

労働者が上記のM&Aアドバイザー業務に従事していると認められるためには、当該労働者が、「調査又は分析」と「考案及び助言」の両方の業務を行う必要があり、一方の業務のみを行う場合には、当該労働者に専門業務型裁量労働制を適用することはできません。例えば、複数名が参加するプロジェクトチームを組成し、これらの業務を分業する形とした場合のように、労働者が「調査又は分析」又は「考案及び助言」のいずれかの業務のみを行う場合には、ここにいうM&Aアドバイザー業務を行っているとはいえません。さらに、両方の業務を行う場合であっても、例えばチーフ(リーダー)の管理の下に業務遂行、時間配分を行う場合など、その労働者に業務遂行又は時間配分に関する裁量がない場合には、裁量労働制は適用し得ないものとされています(施行通達第2・4(1)、Q&A4-1参照)。同様に、M&Aアドバイザー業務を所掌する部署に所属しているからといって、その部署において行われる業務の全てが専門業務型裁量労働制の対象業務と認められるわけではありません。あくまで「調査又は分析」及び「考案及び助言」に該当するもののみが専門業務型裁量労働制の対象業務として認められる点に留意が必要です(Q&A4-2)。

さらに、M&Aアドバイザー業務に従事しつつ、それ以外の業務を混在して行う場合は、それ以外の業務への従事時間がたとえ短時間であっても、それが「予定」されている場合は全体として、専門業務型裁量労働制の適用は認められません(Q&A4-4)。他方、それ以外の業務に「臨時的に」従事した場合には、M&Aアドバイザー業務に従事した部分への専門業務型裁量労働制の適用は否定されず、そのみなし労働時間と、それ以外の業務に従事した実労働時間を合計した時間がその日の労働時間となります(Q&A4-4)。

⁵ Q&A4-3。

(2) 労使協定事項の追加

本改正により、下表の⑥から⑧、及び⑩の下線部の事項が労使協定において協定しなければならない事項として追加されました。このことは、使用者が労使協定に基づき実施する必要がある事項の増加を意味します。

専門業務型裁量労働制の労使協定

- ① 制度の対象とする業務
- ② 労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）
- ③ 対象業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が対象労働者に具体的な指示をしないこと
- ④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置
- ⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置
- ⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること
- ⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと
- ⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手続
- ⑨ 労使協定の有効期間
- ⑩ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を協定の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面の間は3年間）保存すること

（出典：厚生労働省リーフレット「裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です」⁶⁾）

ア 本人の同意に関する事項

企画業務型裁量労働制を適用するためには労働者の同意を得ることが必要とされていますが、従来、専門業務型裁量労働制の適用のために労働者の同意を得ることは不要とされていました。しかし、裁量労働制の下で労働者が自らの知識・技術を活かし創造的な能力を発揮するためには、本人が制度について十分に理解・納得した上で制度が適用されていることが重要であることや、制度の濫用防止の観点から、本改正では、専門業務型裁量労働制についても、労働者の同意を得ることが必要とされました。このこととの関連で、労使協定において、制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること(上記⑥)、制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと(上記⑦)、及び制度の適用に関する同意の撤回の手続を定めること(上記⑧)が求められます(改正労基則 24 条の 2 の 2 第 3 項 1 号・2 号・4 号ハ、附則 71 条)⁷⁾。

⑥の同意については、対象業務の内容を始めとする労使協定の内容等、当該事業場における専門業務型裁量労働制の概要、専門業務型裁量労働制の適用を受けることに同意した場合に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容並びに同意しなかった場合の配置及び処遇について、使用者が労働者に対し、「明示した上で説明」して同意を得ることとするを労使協定で定めることが適当とされています。ここにいう「明示した上で説明」することの方法については、必ずしも書面のみ限定されるものではありません。もっとも、書面の交付による方法や、電子メールや企業内のイントラネット等を活用して電磁的記録を交付する方法等を

⁶⁾ <https://www.mhlw.go.jp/content/001080850.pdf>

⁷⁾ 同意書面・同意の撤回書面のサンプルは、厚生労働省「専門業務型裁量労働制の解説」(<https://www.mhlw.go.jp/content/001166653.pdf>) 21 頁をご参照ください。

用いることで労働者が制度を確実に理解できるよう明示をすることが適切であるとされています(Q&A1-5)⁸。具体的には、説明資料や FAQ を労働者にメールの添付資料として送付することや、イントラネット上で公表することが考えられます⁹。

また、同意については、書面の交付を受ける方法のみならず、電子メールや企業内のイントラネット等を活用して電磁的記録の提供を受ける方法により取得することも可能です(Q&A1-4)。ただし、下記イで述べる記録保存義務との関係で、記録に残るもので同意を得る必要があることから、口頭での同意では足りないことに留意が必要です¹⁰。

さらに、専門業務型裁量労働制導入後の処遇等について十分な説明がなされなかったこと等により、当該同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものとは認められない場合には、労働時間のみなしの効果は発生しないものとされています(以上につき、施行通達第 2・1)。このように、同意取得に際しては、いわばインフォームド・コンセントが必要とされている点に留意が必要です。このことは労働者の同意の認定につき、慎重な判断を行う近時の裁判例(例えば、山梨県民信用組合事件・最判平成 28 年 2 月 19 日民集 70 卷 2 号 123 頁等)の傾向に沿うものといえます。

⑧については、撤回の申出先となる部署及び担当者、撤回の申出の方法等の具体的な内容を明らかにすることが必要とされています。また、労働者が同意を撤回した場合の撤回後の配置及び処遇又はその決定方法について、あらかじめ労使協定で定めておくことが望ましいとされています。さらに、使用者は、労働者が同意を撤回した場合の配置・処遇について、撤回を理由とした不利益取扱いをしてはならないものとされています(以上につき、施行通達第 2・1)。

イ 記録の作成・保存義務

従前から、一定の事項の記録の保存義務が協定事項として定められていたところ、専門業務型裁量労働制の適用に労働者の同意取得が必要とされたことに伴い、同意及び同意の撤回に関する記録保存(上記⑩)も協定事項として追加されました(改正労基則 24 条の 2 の 2 第 3 項 4 号ハ)。

これに関連して、この協定対象事項について、労働者ごとの記録を作成し、労使協定の有効期間中及びその満了後 5 年間(当面の間は 3 年間)保存する義務が明記されることになりました(改正労基則 24 の 2 の 2、附則 71 条)。なお、記録の保存義務は、本改正の施行日である 2024 年 4 月 1 日以降に作成された記録について適用されます(改正省令附則 2 条)。

2. 企画業務型裁量労働制

(1) 労使委員会の決議事項の追加

本改正により、下表の⑧、⑨及び⑩の下線部の事項が労使委員会において決議しなければならない事項として追加されました。以下それぞれ、解説します。

⁸ 企画業務型裁量労働制の場合も同様です。

⁹ 同意を得るに当たって労働者に明示する書面のサンプルは、前掲厚生労働省「専門業務型裁量労働制の解説」20 頁をご参照ください。

¹⁰ 企画業務型裁量労働制の場合も同様です。

企画業務型裁量労働制の労使委員会の決議

- ① 制度の対象とする業務
- ② 対象労働者の範囲
- ③ 労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）
- ④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置
- ⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置
- ⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること
- ⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと
- ⑧ **制度の適用に関する同意の撤回の手続**
- ⑨ **対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと**
- ⑩ 労使委員会の決議の有効期間
- ⑪ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び**同意の撤回**の労働者ごとの記録を決議の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面の間は3年間）保存すること

（出典：前掲厚生労働省リーフレット「裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です」）

ア 同意撤回の手続の労使委員会の決議事項への追加

従前から、企画業務型裁量労働制を適用するためには、労働者の同意が必要とされていたところ、本改正により、同意の撤回に関する手続が労使委員会の決議事項に含まれることになりました（上記⑧。改正労基則24条の2の3第3項1号）¹¹。同意撤回の手続の具体的な内容は、専門業務型裁量労働制の場合と同様です（Ⅱ・1(2)ア参照）。すなわち、撤回の申出先となる部署及び担当者、撤回の申出の方法等の具体的な内容を明らかにすることが必要とされています（改正指針第3・7(1)イ(イ)、施行通達第3・1）。また、労働者が同意を撤回した場合の撤回後の配置及び処遇又はその決定方法について、あらかじめ決議で定めておくことが望ましいとされています。さらに、使用者は、労働者が同意を撤回した場合の配置・処遇について、撤回を理由とした不利益取扱いをしてはならないものとされています（改正指針第3・7(1)イ(ロ)、施行通達第3・1）。

また、改正指針では、同意取得時の説明について、事業場における企画業務型裁量労働制の概要等について、使用者が労働者に対して、「明示した上で説明」することが明確化されました（その方法については、上記Ⅱ・1(2)ア参照）¹²。さらに、改正指針では、十分な説明がなされなかったなどの事情により、同意が労働者の自由な意思に基づいてなされたものとは認められない場合には、労働時間のみなしの効果は生じないことが明示されました（以上につき、改正指針第3・6(2)イ）。このように、企画業務型裁量労働制との関係でも、同意につき、インフォームド・コンセントの観点が重視されているものと考えられます。

イ 労使委員会に対する賃金・評価制度の説明

本改正により、企画業務型裁量労働制の適用対象となる労働者（以下「**企画業務型対象労働者**」）といま

¹¹ 同意書面・同意の撤回書面のサンプルは、厚生労働省「企画業務型裁量労働制の解説」
（<https://www.mhlw.go.jp/content/001166657.pdf>）24頁をご参照ください。

¹² 同意を得るに当たって労働者に明示する書面のサンプルは、前掲厚生労働省「企画業務型裁量労働制の解説」23頁をご参照ください。

す。)に対し、適用される賃金・評価制度が変更される場合には労使委員会に変更内容の説明を行うことが決議事項に追加されました(改正労基則 24 条の 2 の 3 第 3 項 2 号)。この説明は、事前説明が適切とされていますが、事前説明が困難である場合は、変更後遅滞なく説明することでも足りるものと考えられます(改正指針第 3・7(2)ロ、施行通達第 3・1 参照)。

ウ 記録の作成・保存義務

本改正により、同意の撤回に関する記録も決議対象事項として追加されました(改正労基則 24 条の 2 の 3 第 3 項 4 号ハ)。これに関連して上記①の決議事項につき、労働者ごとの記録を作成し、決議の有効期間中及びその満了後 5 年間(当面の間は 3 年間)保存しなければならないものとされました(改正労基則 24 条の 2 の 3 の 2、附則 71 条)。なお、記録の保存義務は、本改正の施行日である 2024 年 4 月 1 日以降に作成された記録について適用されます(改正省令附則 2 条)。

(2) 労使委員会の運営規程への追加を要する事項

本改正により、労使委員会の運営規程の記載事項として以下の項目が追加されました。

①企画業務型対象労働者に適用される賃金・評価制度の説明についての使用者から労使委員会に対する説明に関する事項
②制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項
③開催頻度を 6 か月以内ごとに 1 回とすること

ア 賃金・評価制度の説明についての使用者から労使委員会に対する説明に関する事項

本改正では、企画業務型対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容について使用者から労使委員会に対する説明に関する事項を労使委員会の運営事項に定めるべきことが新たに規定されました(改正労基則 24 条の 2 の 4 第 4 項ロ)。

イ 制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項

本改正により、制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項が運営規程において定めるべき事項に追加されました(改正労基則 24 条の 2 の 4 第 4 項ハ)。具体的には、使用者及び委員は、労使委員会が企画業務型裁量労働制の実施状況を把握し、企画業務型対象労働者の働き方や処遇が制度の趣旨に沿ったものとなっているかを調査審議し、運用の改善を図ることや決議の内容について必要な見直しを行うこと、決議や制度の運用状況について調査審議することが求められます(改正指針第 4・1、施行通達第 3・3(2))。

ウ 開催頻度を 6 か月に 1 回とすること

労働委員会の開催頻度を 6 か月以内に 1 回とすることを労使委員会の運営規程に定める必要があります(改正労基則 24 条の 2 の 4 第 4 項ニ)。

(3) 定期報告の頻度の改正

企画業務型裁量労働制を実施する使用者は、定期的に労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況を、所轄の労働基準監督署に報告することが求められています(労基法 38 条の 4 第 4 項)。従前、定期報告の頻度は、労使委員会の「決議が行われた日」から 6 か月以内ごとに 1 回とされていました。しかし、当該

決議と当該制度の適用開始日が必ずしも同時であるとは限らないことから、本改正では、報告期間の起算日は「決議の有効期間の始期」（つまり制度の適用開始日）と修正されました（改正労基則 24 条の 2 の 5 第 1 項）¹³。

また、6 か月以内ごとに 1 回とされていた報告の頻度についても、本改正により、6 か月以内に 1 回及びその後 1 年以内ごとに 1 回とされました（同条項）¹⁴。

3. その他の主要な改正事項（専門業務型・企画業務型共通）

裁量労働制を実施するためには、労働者に対し健康・福祉確保措置を講じることが求められているところ（労基法 38 条の 4 第 1 項 4 号）、改正指針では、健康・福祉確保措置として定めることが適切な内容として、下表の①②③及び⑤の措置（下線部）が追加されました（改正指針第 3・4(1)ロ(イ)(ロ)(ハ)(ホ)）。

さらに、改正指針では、健康・福祉確保措置を、A) 事業場の裁量労働制の適用対象労働者（以下、単に「**対象労働者**」といいます。）全員を対象とする措置、及び B) 個々の対象労働者の状況に応じて講ずる措置の 2 つの категорияに区分し、それぞれ 1 つずつ以上実施することが望ましいとされています（改正指針第 3・4(2)ハ）。

A 事業場の対象労働者全員を対象とする措置
① 勤務間インターバルの確保
② 深夜労働の回数制限
③ 労働時間の上限の設定（一定の労働時間を超えた場合の制度の適用解除）
④ 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めたその取得促進

B 個々の対象労働者の状況に応じて講ずる措置
⑤ 一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導
⑥ 代償休日又は特別な休暇の付与
⑦ 健康診断の実施
⑧ 心とからだの健康問題についての相談窓口の設置
⑨ 適切な部署への配置転換
⑩ 産業医等による助言・指導又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること

III. 施行日及び実務上の対応

本改正は、2024 年 4 月 1 日から施行されます（改正省令附則 1 条）。そして、同施行日を有効期間に含む専門業務型裁量労働制の労使協定、及び企画業務型裁量労働制の労使委員会決議は、本改正に適合したものではない場合には、施行日以降は無効とされます（施行通達第 4・1）。このように、新たに裁量労働制を実施しようとする企業のみならず、現時点で裁量労働制を実施している企業も、上記施行日以降に裁量労働制

¹³ 報告書の様式は、厚生労働省ホームページ

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/sairyo.html)をご参照ください。

¹⁴ 本改正により、改正労基則から附則 66 条の 2 が削除されています。

働制を新たに、又は継続して実施するためには上述した対応が必要となり、実務上重大なインパクトが生じ得ます。したがって、企業においては、施行日に先立ち、早期に対応を検討することが必要になると考えられます。

-
-
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。
 - 本ニュースレターの執筆者は、以下のとおりです。
弁護士 上田 潤一 (junichi.ueda@amt-law.com)
弁護士 安藤 翔 (sho.ando@amt-law.com)
 - ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。
 - ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。

アンダーソン・毛利・友常 法律事務所

www.amt-law.com