

裁量労働制の求人を行う際の留意点

① 求人の前に

労使の協定・決議で適切に導入を決め、
労働基準監督署に届け出る必要があります

チェック!

適切な対象業務への適用

⇒ 法令で定められた業務で、かつ下記の協定や決議で定めた業務にしか裁量労働制を適用することはできません。

チェック!

労使協定または労使委員会の決議

チェック!

労働基準監督署への届け出

⇒ 専門業務型裁量労働制の場合は労使協定、企画業務型裁量労働制の場合は労使委員会の決議を労働基準監督署に届け出ることが必要です。

② 求人の際は

協定・決議の内容どおりに求人し、
裁量労働制であることを明示してください

チェック!

届け出た内容どおりの求人

⇒ 届け出た労使協定または労使委員会決議に規定された職種以外については、求人や募集を行うことはできません。

チェック!

労働条件として裁量労働制を明示

【記載例】裁量労働制（企画業務型／専門業務型）により、
出退勤の時間は自由であり、○時間働いたものとみなされます。

⇒ ハローワークや民間の人材サービス事業者（職業紹介事業者・求人サイト・求人情報誌等）は、求職者に合った就職先の紹介や正確な情報提供を行うため、裁量労働制を含む労働条件の確認を求めることがあります（※）。確認を求められた場合には、適切に協力を行うことが重要です。

（※）例：労使協定や労使委員会決議の写しの提出依頼など

③ 就業時には

「業務の遂行方法」「労働時間の配分」を
具体的に指示することはできません

チェック!

労働者の裁量を確保

⇒ 裁量労働制の対象となる労働者は業務の遂行方法や労働時間の配分（出退勤時間など）を自らの裁量により決定しますので、使用者がこれらについての具体的な指示を行うことはできません。

裁量労働制は、制度の対象業務のみに導入し適切に実施してください。

→ 裏面に制度の詳細と問合せ先等を掲載しています。ご参照ください。

「裁量労働制」とは？

裁量労働制には「専門業務型」と「企画業務型」があります。

対象となる業務や、導入に関する留意点などの詳細は、
厚生労働省ホームページに掲載の各リーフレットをご参照ください。

専門業務型裁量労働制

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することが困難な業務として法令に定められた一定の業務の範囲内で対象業務を労使協定で定め※、実際に対象業務に労働者を就かせたときに、労使協定であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度です。

※この労使協定は、労働基準監督署に届け出ることが必要です。

▶ **詳細はリーフレット「専門業務型裁量労働制」で** ※厚労省HPに掲載 →

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



企画業務型裁量労働制

事業の運営に関する事項についての企画・立案・調査・分析の業務であって、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ゆだねる必要があるため、業務の遂行の手段や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を労使委員会の決議により定め※、対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者を当該業務に就かせたときに、労使委員会であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度です。

※この労使委員会の決議は、労働基準監督署に届け出なければ効力を有しません。

▶ **詳細はリーフレット「企画業務型裁量労働制」で** ※厚労省HPに掲載 →

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



！ 制度の導入や実施が適切に行われていない場合、法違反となる場合があります。十分ご留意ください。

いずれの裁量労働制でも、制度の対象労働者に対して以下のようなことを行った場合は、裁量労働制が適用されないこととなり、実際の労働時間に応じた36協定や割増賃金が必要となります。

- × あらかじめ協定や決議で定めた業務以外の業務に就かせること
- × 業務の遂行の手段について具体的に指示をすること
- × 始業終業の時刻を指定し、それを対象労働者に厳格に適用すること

ご不明な点は、お問い合わせください。

- 裁量労働制に関するお問合せ ⇒ お近くの労働基準監督署へ
- 求人票や募集要項の記載方法に関するお問合せ ⇒ 都道府県労働局の需給調整事業課へ