

## 「新しい時代の働き方」の法的課題

### 第2回

裁量労働制や高プロ制度の活用、  
労働時間法制における今後の展望

竹林・畑・中川・福島法律事務所 弁護士 小西 華子 氏

#### 《POINT》

- 裁量労働制、高度プロフェッショナル制度（以下、高プロ制度）ともに対象業務が限定されており、適用できるかどうか吟味することが必要。導入企業はさほど多くないが、柔軟な働き方を考えるにあたっては参考になる制度である。
- 厚生労働省が本年1月に公表した「労働基準関係法制研究会報告書」（以下、「本報告書」）では、労働時間法制の具体的課題として、①最長労働時間規制、②労働からの解放に関する規制、③割増賃金規制の3つが挙げられており、今後の法改正もこの方向で議論されることが考えられる。

#### はじめに

今回は裁量労働制や高プロ制度を紹介したうえで、労働時間法制における今後の展望に触れたいと思います。裁量労働制や高プロ制度は、いずれも、あまり一般的に浸透しているとは言い難い制度ですが、今後の労働時間法制を考えていくにあたってはその概要をご理解いただいたほうがよいと思い、まずこれらについてご紹介します。

#### 裁量労働制

現行の労働基準法では、実労働時間に基づいて賃金が支払われるのが原則です。労基法が制定されたのは1947年（昭和22年）。技術革新や経済活動の変化等により、その後、「仕事」の内容は大きく変わりました。

そのような変化をふまえて、1987年の労基法改正の際に新設されたのが裁量労働制です。現在、専門業務型（労基法38条の3）、企画業務型（労基法38条の4）の2つがあり、いずれについても、一定の専門的な業務を行う労働者について、労基法所定の手続きを経

ることによって、実労働時間にかかわらず、労働の質や成果によって賃金を支払うことが可能となりました。

労基法38条の3も同38条の4も第1項の末尾は「・・・に掲げる時間労働したものとみなす」との文言であり、実労働時間にかかわらず一定の時間数を労働したと「みなす」ことになります。

#### 専門業務型の対象業務と導入手続き

専門業務型裁量労働制の場合、業務の性質上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ため、対象となる業務は、当該業務の遂行の手段およ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、厚生労働省令で定めるものに限られています。

具体的には、以下が対象になります（労基則24条の2の2及び各行政通達）。

- 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・設計の業務

- ③新聞・出版の事業における記事又は放送番組の制作のための取材・編集の業務
- ④デザイナーの業務
- ⑤放送番組・映画等の制作の事業におけるプロデューサー・ディレクターの業務
- ⑥その他（コピーライターの業務、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開発、証券アナリスト、金融工学等を用いて行う金融商品開発、大学における教授研究、銀行または証券会社における顧客の合併および買収に関する調査または分析およびこれに基づく合併および買収に関する考案および助言の業務、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）

形式的に上記業務に該当する業務であっても、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねることができない場合には、専門業務型裁量労働制の対象とすることはできません。

解釈例規では、専門業務型裁量労働制の対象とならない例として、数人でプロジェクトチームを組んで開発業務を行っている場合で、そのチーフの管理の下に業務遂行、時間配分が行われている者やプロジェクト内で業務に付随する雑用、清掃等のみを行う者が挙げられています。

裁判例でも、プログラマーは②の情報処理システムの分析・設計には当たらないとしたもの（エーディーディー事件（京都地裁平成23年10月31日判決・労判1041号49頁））、ウェブサイト上に掲載されるバナー広告の制作業務は④デザイナーの業務（新たなデザインの考案の業務）には当たらないとしたもの（インサイド・アウト事件（東京地裁平成30年10月16日判決・判例タイムズ1475号133頁）など、裁量労働制の適用を否定したものもあります。

導入実態については、厚生労働省が2021年6月25日に公表した「裁量労働制実態調査」の結果によると、②情報処理システムの分析・設計の業務や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業務で導入している企業が多いようです。

ただし、厚生労働省が公表している「令和6年就労条件総合調査」の結果によると、専門業務型裁量労働制を採用している企業の割合は全体の2.2%、1,000人以上の企業に限っても10.2%にすぎません。

### 企画業務型の対象業務と導入手続き

企画業務型裁量労働制の対象業務は、以下の業務です。

- ①経営企画を担当する部署において経営状態・経営環境等について調査・分析を行い、経営に関する計画を策定する業務
- ②同部署において現行の社内組織の問題点やあり方等について調査・分析を行い、新たな社内組織を編成する業務
- ③人事・労務を担当する部署において現行の人事制度の問題点やあり方について調査・分析を行い、新たな人事制度を策定する業務
- ④同部署において業務の内容やその遂行のために必要とされる能力等について調査・分析を行い、社員の教育・研修計画を策定する業務
- ⑤財務・経理を担当する部署において財務状態等について調査・分析を行い、財務に関する計画を策定する業務
- ⑥広報を担当する部署において効果的な広報手法等について調査・分析を行い、広報を企画・立案する業務
- ⑦営業に関する企画を担当する部署において営業成績や営業活動上の問題点等について調査・分析を行い、企業全体の営業

方針や商品ごとの全社的な営業計画を策定する業務

- ⑧生産に関する企画を担当する業務において生産効率や原材料等に係る市場の動向等について調査・分析を行い、原材料等の調達計画も含め全社的な生産計画を策定する業務

（「労働基準法 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 149 号））。

ただし、専門業務型と異なり、企画業務型については対象となる労働者が「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」に限られており（労基法 38 条の 4 第 1 項第 2 号）、上記指針では留意事項として「例えば、大学の学部を卒業した労働者であっても全く職務経験がないものは、客観的にみて対象労働者に該当し得ず、少なくとも 3 年ないし 5 年程度の職務経験を経た上で、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であるかどうかの判断の対象となり得るものである」と記載されています。

対象業務や対象労働者が限定されること、導入の手続きが厳格であることなどから、企画業務型を採用する企業はわずかなようです。

前述の「令和 6 年就労条件総合調査」では、企画業務型裁量労働制を採用している企業は全体のわずか 1.0%、1,000 人以上の企業に限っても 4.4%との結果が出ていますし、企画業務型裁量労働制の適否が争点となった裁判例は刊行物の限りでは不見当です。

## 高度プロフェッショナル制度

裁量労働制はあくまで労働時間のみなし制度ですので、当該業務に従事する労働者について、実労働時間数にかかわらず、一定時間

労働したものと「みなす」というものです。したがって、自身の担当業務に広い裁量を持ち高収入で待遇されている労働者に十分に適合した制度とは必ずしも言えない側面があります。

そこで、2018 年の働き方改革関連法において、「高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる」業務（労基法 41 条の 2 第 1 項 1 号）に就き、1 年間あたり 1,075 万円以上（同 2 号ロ、労基則 34 条の 2 第 6 項）の賃金が支払われる労働者については、労働時間規制の適用除外とするという高度プロフェッショナル制度が新設されました。対象業務は具体的には、①金融商品の開発の業務、②ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの業務、③証券アナリストの業務、④コンサルタントの業務、⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務です。

この制度の導入にあたっては、労使委員会による決議のほか、適用される労働者本人の同意等の手続きが必要ですし、対象労働者の健康を確保するため、①健康管理時間の把握、②休日の確保、③働きすぎ防止のための措置（インターバル制度の導入、健康管理時間の上限規制、2 週間の連続休日の付与など）、④健康・福祉確保措置（③のほか、医師による面接指導、特別休暇等の付与、相談窓口の設置など）を講じなければなりません。

厚生労働省の HP に掲載されている 2024 年 3 月末時点の「高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況」によると、高プロ制度を決議している事業場は 30 事業場（29 社）、対象労働者数は 1,340 人とのことです。

## 労働時間法制の今後の展望

厚生労働省が本年 1 月に公表した「労働基

準関係法制研究会報告書」(以下、「本報告書」)では、労働時間法制の具体的課題として、①最長労働時間規制、②労働からの解放に関する規制、③割増賃金規制の3つが挙げられています。本稿の後半では、この報告書についてご紹介します。

## 最長労働時間規制

まず①最長労働時間規制については、企業による労働時間の情報開示という手段が提示されています。現行法制においても、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づき、企業の時間外・休日労働の実態に関する情報が公表されていますが、長時間労働の是正のためにも、企業の時間外労働・休日労働の実態について、正確な情報が開示されることが望ましいということです。現行制度で開示されているのは、平均時間外労働時間であることが多いのですが、たとえば、パートタイム労働者が多い企業、労働者ごとに労働時間の差が大きい場合など、平均を算出することでは、かえって、企業の実態が見えにくいこともあります。どのような情報を開示すれば、より企業の実態が可視化されるのか、さらに検討が必要でしょう。

また、本報告書では、テレワーク等の柔軟な働き方についても触れられています。現行法制下でのテレワークをめぐる課題については、前回取り上げましたが、本報告書では「テレワークに適用できるより柔軟な労働時間管理について、①テレワーク日と通常勤務日が混在するような場合にも活用しやすいよう、コアタイムの取扱いを含め、テレワークの実態に合わせてフレックスタイム制を見直すことが考えられるか ②緩やかな時間管理の中でテレワークを行い、一時的な家事や育児への対応等のための中抜け等もある中で、客観的な労働時間が測定できるか否か、測定

できるとしてもプライバシーの観点から測定すべきか否かという観点から、実効的な健康確保措置を設けた上で、テレワーク時の新しいみなし労働時間制を設けることが考えられるか という2つの視点」から、フレックスタイム制の改善(部分的なフレックスタイム制を活用できる制度の導入)やテレワーク時の新たなみなし労働時間制の導入が提案されています。

さらに、本報告書では「実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置」にも触れられています。実労働時間規制が適用されない労働者とは、管理監督者(労基法 41 条 2 号)や上述の裁量労働制や高プロ制度で働く労働者などです。

本報告書では、裁量労働制や高プロ制度で設置されている健康・福祉確保措置を、管理監督者にも取り入れるべきであるということが提言されています。裁量労働制や高プロ制度は労使協定等の法定の手続きによって適用されますが、管理監督者は労基法上の要件に合致する者は特段の手続きを要することなく労働時間規制の適用除外となりますので、より効果的な健康・福祉確保措置のための仕組みづくりも求められていくことになりそうです。

## 労働からの解放に関する規制

労基法において「労働時間」の定義規定はありませんが、裁判例や行政通達等では、労働時間とは「使用者の指揮命令下に置かれていると評価できる時間」と解するのが一般的です。逆に言えば、使用者の指揮命令から解放されている時間は労働時間ではありません。情報機器の発達等により、近年、「つながらない権利」という言葉も使われるようになっていきます。

この労働時間からの解放という観点から労働



働時間をコントロールする方策の一つが「勤務間インターバル制度」です。これは終業から始業まで一定以上の休息時間を確保するもので、現在は、自動車運転者について厚生労働省が勤務間インターバル規制を定める告示（改善基準告示）を出していますが、それ以外には、高プロ制度の中で選択的措置の一つとして 11 時間以上のインターバルを設けるという措置が挙げられているだけです。

「令和 6 年就労条件総合調査」によると、勤務間インターバル制度を導入している企業は 5.7%、「導入を予定又は検討している」が 15.6%、「導入予定はなく、検討もしていない」が 78.5%とのことです。導入予定はなく、検討もしない企業において、その理由として最も多いのは「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が 57.6%という調査結果を前提にすると、導入率は少ないものの、企業にも、勤務間インターバル制度は長時間労働抑制のために有効な措置として一定程度認識されているとはいえそうです。

### 割増賃金規制

前回も指摘したとおり、副業・兼業の場合も労基法 38 条により、労働時間が通算されます。本報告書では、副業・兼業の場合の割増賃金の取り扱いについて、「通算を要しないよう、制度改正に取り組むことが考えられる。その場合、…現行の労働基準法第 38 条の解釈変更ではなく、法制度の整備が求められることとなる。」と記載されています。現に、副業・兼業に消極的な企業の中には、通算されることによるさまざまな影響を懸念する声も大きいので、今後、法改正に向けた動きが進むことが期待されます。

本報告書の、割増賃金規制の項目でも「労働者の健康確保」という記載があちこちに見

られます。

従前、企業の立場では、適切な労働時間管理を考える場合にまず念頭に置いていたのは、賃金の未払いという、労基法 24 条違反の問題でした。しかし、今後は「働いた時間について過不足なく賃金を支払う」という視点だけでなく、労働者の健康確保のために労働時間は適切な範囲にとどめるべき、長時間労働は回避すべき、という視点も必要不可欠になってきますし、その観点での制度の整備や運用が重要だということを改めて感じる次第です。

### 《執筆者プロフィール》

竹林・畑・中川・福島法律事務所

弁護士 こにし はなこ 小西 華子 氏



|             |                                        |
|-------------|----------------------------------------|
| 2003 年 11 月 | 司法試験合格                                 |
| 2004 年 3 月  | 東京大学法学部卒業                              |
| 2005 年 10 月 | 司法修習終了（第 58 期）、<br>検事任官                |
| 2009 年 3 月  | 検事退官                                   |
| 2009 年 5 月  | 弁護士登録（大阪弁護士会）<br>竹林・畑・中川・福島法律事務所<br>入所 |
| 2019 年 1 月  | 同事務所パートナー就任                            |

### 【役職その他】

経営法曹会議会員  
タイガースポリマー株式会社社外取締役  
中央自動車工業株式会社社外取締役（監査等委員）

### 【主な著作】

新日本法規出版「女性社員の労務相談ハンドブック」（共著）  
新日本法規出版「裁判例・指針から読み解くハラスメント  
該当性の判断」（共著）