

## ● 専門解説

# 企画型裁量労働制 (モデル) 規程付

## 改正労基法を踏まえた導入ステップと関連規程・書式例

株式会社シェアードバリュー・コーポレーション 代表取締役 小林 秀司

### ■要件緩和で導入拡大は必至

改正労働基準法が施行されて半年が経過する。今回の改正は、今起きつつある根本的な労使関係のあり方の変化を踏まえて、今後の個別労働関係における基軸としての決定事項の整備の着手に入った改正と認識することができる。今回は、その初めと終わり、すなわち労働契約と解雇に焦点が当てられ、また労働時間関係について、新基準が示された。

この改正を受けて、大手電機メーカーが、社員の5割を超える2万人に対象となる裁量労働制を導入したというニュースが報じられた。今回の法改正でその基準が緩和された企画業務型裁量労働制を活用するとそのような人事管理が可能となる。巨額な未払い賃金の支払いと余儀なくされることで昨年から大問題となっているサービス残業問題対策の合法的具体策として、企画型裁量労働制の導入の動きは各企業で活発化してくるものと思われる。そこで、他の改正事項も合わせて、実務的な視点から解説をする。

### 構成

#### 1. 今回の労働基準法改正の背景, 動向

- (1) 労務管理の重要事項が改正された
- (2) 年金改革よりも衝撃のある新しい労働法が誕生する

#### 2. 改正労働基準法の要点, 留意点, 対応策

- (1) 労働契約期間3年はこう使う
- (2) 解雇は難しくなったのか
- (3) 恒常的なオーバータイム労働ができなくなった

#### 3. 企画業務型裁量労働制の設計, 導入法

- (1) 導入のステップ
- (2) 企画業務型裁量労働制を有効とするための要件
- (3) 労使委員会の要件
- (4) 労使委員会で決議すべき事項
- (5) 法的に有効となる対象事業場と対象業務
- (6) 所轄労働基準監督署への届出
- (7) 今後の労働行政の方針を読む

#### 4. 労使委員会の可能性

- (1) 根本的な労使関係の変化をプラス作用に変える
- (2) 古い労務管理の道具が輝くとさ
- (3) 意見を出させないほうがリスクが高い

### ■小林 秀司 (こばやし ひでし)

1960年生まれ。社会保険労務士。大学卒業後、教育出版社を経て、大手人材サービス会社で10年間、キャリア開発プログラムの企画や関連事業の責任者を担当。1997年に独立しSVCを設立、現在に至る。中堅中小企業の人事労務に関する今日的な課題を解決するための提案を得意とし、環境変化に負けないための経営人事の実践を、多くの企業で実現している。著書に『社長！会社を守るには就業規則を見直してください』など。

Eメール：svc-post@sharedvalue.co.jp

■株式会社シェアードバリュー・コーポレーション (略称SVC) 高度複雑化するビジネス形態など、企業をとりまく雇用情勢は激変の一途をたどるなか、SVCでは、雇用管理のあり方を再構築することが現在、企業の重要な経営課題の一つと認識し、今後の時代にマッチした雇用マネジメントをその会社で実現していくための最善の方法の検討、具体的な提案そして実践までの支援を事業としている。

所在地：〒101-0035 東京都千代田区神田紺屋町34 東和神田ビル6F  
ホームページ：http://www.keiejijinji.com (経営人事ドットコム)