

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 労働関係法 | 職場と労働法 2 活動編 (19) みなし労働時間制③

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

職場と労働法 2 活動編 (19) みなし労働時間制③

企画業務型裁量労働制

技術革新の進展、経済のサービス化、情報の高度化等により、知的・創造業務の伸張、業務の専門高度化が進展。同時に労働者も自律的で自由度の高い働き方を求めるようになり、事業活動の中核にある労働者に独創的・創造的な能力発揮の職場環境、働き方を提供することが求められることから新制度として、平成12年4月施行実施されました。

平成16年4月からは、対象事業場が拡大（本社・本店からそれ以外も含むと改正）され実施要件も緩和されました。

導入要件

1. 労使委員会を設置すること（同法第38条の4） ← 実施のための前提条件
2. 労使委員会で決議する事項及び内容（決議は5分の4以上の多数決で可）
 - ①対象業務（企画、立案、調査、分析の業務で、仕事の進め方等に使用者が指示しないこととする業務）
 - ②対象労働者の範囲（対象業務を適切に遂行するために必要な知識と経験を有する者）
 - ③みなし労働時間（一日の労働時間数）
 - ④対象労働者の健康と福祉を確保するための措置（具体的措置とその措置の実施）
 - ⑤対象労働者の苦情処理の措置（具体的措置とその措置の実施）。
 - ⑥当該労働者の同意。
 - ⑦上記同意をしなかった労働者に対し、不利益取り扱いをしてはならないこと。
 - ⑧決議の有効期間（3年以内が望ましい）。
 - ⑨記録とその保存。

なお、労働基準監督署長に届け出る事項は、

- a. 労使委員会の決議（決議の届出がなければ「決議で決めた労働時間労働したものとみなす効果は生じません」）
- b. 対象労働者の同意を得る（就業規則による包括的同意は個別同意にはなりません）
- c. 制度実施後6ヶ月以内ごとに報告する

報告事項は、①対象労働者の労働時間数。

②対象労働者の健康・福祉を確保する措置の実施状況。

裁量労働制の特徴は、労働者に自律型労働を求め、同時にその報酬は成果・能力で図る、あくまでモノサシは時間管理としていますが、実態ではなく虚構と言わざるを得ません。多様な働き方が本来の趣旨・目的で活用されていれば問題となることはありませんが、このように、別な制度へ道を開き、あるいは無用する事態が生じてくると意味をなさなくなってしまう。今日の雇用の流動化や多様な働き方は、労働法の理念からその性格を変える内容を移めていきます。

人間尊重（ヒューマニズム）でシステム化された労働法が市場原理の下、競争・格差を内包したルール（労働法）へと性格を変えようとしています。

二一世紀の労働者は二四時間働けますか！と問われているようです。

教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

🔍 キーワード検索はこちら

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録
お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

🔍 サイトマップ 🔍 このサイトについて 🔍 個人情報保護の取組みについて

🏠 ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.