



管理職研修などでお伝えしていますが、管理職の仕事は「組織を采配する」「人材育成」などといったキーワードが出てきます。しかし、それ以前に大切なことは「自分の言葉で語る」ということであると考えています。「会社や部門の方針を伝える」、「部下へ期待する役割を伝える」ことは、事実によって上司の言葉で伝えなければ伝わりません。自分の言葉で語っているか？振り返ってみてはいかがでしょうか？

## topic

## 裁量労働時間制、どこまで指示ができるのか

裁量労働時間制とは、みなし労働時間制の1つで、法で定める業務について、実労働時間に関係なく一定時間労働したものとみなす制度です。「専門業務型裁量労働時間制」と「企画業務型裁量労働時間制」があります。

## 専門業務型裁量労働時間制

(労働基準法第38条の3)

業務の性質上、業務遂行方法やを時間配分を大幅に労働者の裁量に委ね、具体的な指示が困難な業務（厚生労働省が定めたもの）について、労使協定で定められたみなし労働時間を労働したものとみなす制度です。

## 企画業務型裁量労働時間制

(労働基準法第38条の4)

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を行う労働者に対し、法令の要件を満たせば実際に働いた時間に関係なく決議で定めた労働時間を労働したものとみなす制度です。

## 会社はどこまで指示できる…!?

裁量労働制の本質は、労働者の裁量に委ねるという点にあり、業務遂行手段や時間配分の決定等について、会社が具体的な指示を出す場合は、裁量労働制は認められません。

## 1. 勤務時間の指示は可能?

日々の勤務時間の指示はできませんが、一定の時間帯に勤務しないことを指示することは可能です。

## ◇深夜帯の勤務禁止の指示

「社屋セキュリティのため、深夜を含む一定時間帯の在社禁止」「賃金管理のため、深夜時間帯の勤務を認めない」等の指示は可能です。

## ◇出退勤時刻の指示

「9時に出社して18時に退社しなさい」はできませんが、「19時以降の勤務は不可」であれば、労働者は7時の始業や15時の終業等が可能であり、時間配分の決定に裁量があると判断できます。

## 2. 会議出席のための残業命令は可能?

労働者の裁量で労働時間を配分する制度であるため、残業命令はできません。

## ※割増賃金は支払いが必要

労働時間が深夜であった場合は、深夜割増賃金の支払いが必要となります。

裁量労働制は、労働時間に関する規定のみ、みなし効果が生じます。休憩・休日労働・深夜労働に関する規定は除外されません。(休憩の取得も必要です。)

休日(法定休日)に労働した場合は実労働時間を算定し、その時間分の休日割増賃金支払いが必要です。

## 3. 裁量労働時間制とみなされないのはどんな時?

◇対象業務以外の業務に拡大適用している場合… 適用者が別業務に従事する場合、従事した日

◇対象労働者に裁量が殆ど認められない場合… 労働時間の選択幅が殆ど無い、業務について個別指示がある等、実質的に会社に裁量がある場合

◇対象労働者の範囲に問題がある場合… 自身の裁量で判断できる経験や知識がない新卒等



- 専門業務型裁量労働制を導入している企業は一定数あると思います。しかし、職種の限定があるなど運用が難しい制度であり、会社都合で拡大解釈をすれば思わぬトラブルになります。本当に細かい命令ができないのか？原則に立ち返って運用を検討してください。

**Q** 繁忙差があるため、閑散期に事業場一斉の計画年休を導入しています。業務都合により、計画年休取得日にどうしても出勤して欲しいのですが、時季変更権を行使して別の日に年休を取得してもらうことはできますか？

**A** 変更する場合があることを労使協定に盛り込んでおけば、労使協定の範囲内で変更は可能です。

- 有給休暇は、原則、労働者の請求する時季に与えなければなりません。有給休暇の計画的付与の労使協定を締結することにより、年休の取得日について事前に計画し、計画に従って有給休暇を取得させることができます。(原則は、労働者の好きなタイミングに有給休暇を取得でき、例外的に取得日を固定できる。)
- 計画的付与される有給休暇は、労働者の時季指定権も使用者の時季変更権も行使できません。そのため、労働者より変更の申出があっても、使用者は拒否することができますが、使用者も、時季変更権の行使により計画年休取得日を変更することはできません。
- ただし、労使協定の中に「業務都合により変更する可能性がある」旨の内容を盛り込んでおけば、この労使協定による年休取得日の使用者側が一方的に変更することは可能です。
- 労使協定に変更可能性が盛り込まれていない場合は、労使の合意によりその協定を解除し、別途、計画的付与の労使協定を締結することで変更が可能となります。



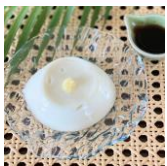
- 有給休暇は一定の条件を満たした場合は、5日間の取得が義務化されています。有給休暇の計画的付与制度を、年末年始・夏休みなどに設定することで、効率的に5日間の有給消化を推進することもできます。

## cooking

## MONTHLY RECOMMENDATION

ウチナーンチュが贈る

## ちょっとおきなわ料理



落花生(ピーナッツ)で作る豆腐

## とろぷるジーマーミー豆腐

手間をかける分おいしくなる!パーティーにも♪

レシピ監修:玉城久美子  
(沖縄ライフスタイルアドバイザー)

## 【材料(プリンカップ約10個分)】

生落花生(外殻なし)…150g, 水…1,000cc,  
芋くず粉…50g, タピオカ粉…30g, おろし生姜…お好みの量  
〈タレ〉しょうゆ…大さじ2, 砂糖…大さじ1, みりん…大さじ1

## 【作り方】

- ① 落花生はボウルに入れ熱湯を注ぎ、やけどしない温度に下がったら、薄皮をむく。⇒洗ってザルに上げ、水気を切る。
- ② ①の落花生と水400ccをミキサーにかけ、細かくすり潰したら布で濾し、よく絞る。
- ③ 厚手の鍋にくず粉、タピオカ粉、残りの600ccの水を入れてよく溶かし、②の搾り汁を加える。
- ④ 鍋を中火にかけ、底面が焦げないように木ベラで絶えずかき混ぜる。プツプツと煮立ってきたら弱火にし、トータル25分ほどかけて、焦がさないように練り上げる。
- ⑤ カップまたは大きめの型に流し入れ、冷やし固める。
- ⑥ 〈タレ〉の材料を耐熱容器に入れ、レンジで1分加熱する。
- ⑦ 固まったら型から出して器に盛り、生姜とタレをいただく。

タピオカ粉を入れることで、「とろぷる食感」に仕上がります!

## book

## MONTHLY RECOMMENDATION

## おすすめ書籍のご紹介



逆転美人 藤崎 翔 (著)  
(双葉文庫)

美人すぎるために、次々と不幸に見舞われる女性の話です。冒頭から本人の手記という形で幼少のころからの不幸が語られていきます。

- 幼少のころから美人であるために様々な不幸に見舞われ、最後はシングルマザーとして生活していたなか、娘の学校の教師にまで家に押し入れられてしまった女性の手記という形で話が展開していきます。
- 重い内容ではなく、ライトなタッチのミステリー小説です。
- あまり書くとネタバレになってしまいますが、読みやすい内容なので、途中であきらめず最後まで読まれることをお勧めします。
- 後半から衝撃の展開と結末が待っています。映像化されることはないと思いますので、ぜひ書籍をお買い求めください。

社会保険労務士法人アイプラス  
代表社員 特定社会保険労務士 今井洋一  
Mail : cs@sr-iplus.co.jp https://sr-iplus.co.jp/

★SNSもやってます

YouTube

YouTube

「youtube 社労士 アイプラス」



Twitter

「#社労士 アイプラス」



気付き日報

いかがでしょうか?引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただければ幸いです。もし、ご不要な場合は配信停止を致しますので、ご連絡ください。