

**医学部・医科大学の臨床系教員を対象とする
専門業務型裁量労働制の適正な導入にあたって**

労働基準法第 38 条の 3 に基づく制度である専門業務型裁量労働制は、業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者にゆだねる必要がある業務として、法令により定めた 19 業種において認められている。学校教育法に規定する大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る。)もこれに含まれているが、平成 15 年 10 月 22 日付基発第 1022004 号厚生労働省労働基準局長通知「労働基準法施行規則第 24 条の 2 の 2 第 2 項第 6 号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める告示の一部を改正する告示の適用について」では、診療の業務は教授研究に含まれないという解釈のもと、医学部・医科大学の臨床系教員への専門業務型裁量労働制の導入は認められていなかった。しかしながら、平成 18 年 2 月 15 日付基発第 0215002 号厚生労働省労働基準局長通知「労働基準法施行規則第 24 条の 2 の 2 第 2 項第 6 号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める告示の一部を改正する告示の適用についての一部改正について」において、その後の大学における施行状況等の事情にかんがみ改正が行われ、以下の内容が定められた。

「学校教育法に規定する大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る。)」を専門業務型裁量労働制の対象業務に追加することとする。

「教授研究の業務」とは、学校教育法に規定する大学の教授、助教授又は講師(以下「教授等」という。)の業務をいうものであること。

「教授研究」とは、教授等が学生を教授し、その研究を指導し、研究に従事することをいうものであること。

「主として研究に従事する」とは、業務の中心はあくまで研究の業務であることをいうものであり、具体的には、研究の業務のほかには講義等の授業の業務に従事する場合に、一週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものについて、そのおおむね 5 割に満たない程度であることをいうものであること。

なお、大学病院等において行われる診療の業務については、専ら診療行為を行う教授等が従事するものは、教授研究の業務に含まれないものであるが、医学研究を行う教授等がその一環として従事する診療の業務であって、チーム制(複数の医師が共同で診療の業務を担当するため、当該診療の業務について代替要員の確保が容易である体制をいう。)により行われるものは、教授研究の業務として取り扱って差し支えないこと。

*学校教育法の一部改正が平成 19 年 4 月 1 日から施行され、助教授に代えて「准教授」を設け、「助教」が新設されている。

改正の趣旨の通り、医学部・医科大学の臨床系教員の教授研究の業務は、大学附属病院等の診療施設内で行われるものも数多く、教授研究目的の診療行為とそれ以外を分別することは事実上困難である。実際にわが国においても医学教育のグローバル化が進められており、医学生の病院実習の充実が図られた結果、大学附属病院は通年教育の場として活用されている。また各大学の研究業績報告にあるように基礎系教員のみならず、臨床系教員による数多くの学会発表、論文発表が毎年行われており、医学部・医科大学附属診療施設における診療行為は深く教授研究業務と結びついていることが明らかである。

医学部・医科大学の臨床系教員への専門業務型裁量労働制の導入が教授等の意欲を高め、その成果としてわが国の医学教育の充実、医学研究の発展に寄与することが期待されるが、その導入にあたっては労働時間の把握や健康管理など適正な労使協定が策定され、健全な就労環境が整備されなければならない。そこで本協会として臨床系教員への専門業務型裁量労働制の適正な導入のためにガイドラインを作成し、加盟各大学に提示することとした。各大学において参考とし活用されれば幸いである。

専門業務型裁量労働制の適正な導入のために

一般社団法人 日本私立医科大学協会

- 本ガイドラインは日本私立医科大学協会において、東京労働局労働基準監督署「専門業務型裁量労働制の適正な導入のために（H26.3版）」より引用し作成した。

1. 専門業務型裁量労働制とは？

専門業務型裁量労働制とは、労働基準法第38条の3に基づく制度であり、業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として、法令等により定められた19業務の中から、対象となる業務を労使協定で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使協定であらかじめ定めた時間を労働したものとみなす制度です。

2. 制度導入のための手続きは？

専門業務型裁量労働制を導入するためには、導入する事業場ごとに、次の事項について、書面による労使協定において定めることが必要です。

また、労使協定は、労働基準法施行規則様式第13号（専門業務型裁量労働制に関する協定届）により、その事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長に届け出ることが必要であり、労使協定については労働者に周知させなければなりません。

- (1) 対象業務（法令等により定められた19業務）
- (2) みなし労働時間（対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間）
- (3) 対象業務を遂行する手段及び時間配分の決定等に関し、対象業務に従事する労働者に具体的な指示をしないこと
- (4) 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況の把握方法と把握した労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置の具体的内容
- (5) 対象業務に従事する労働者からの苦情の処理のため実施する措置の具体的内容
- (6) 有効期間（3年以内とすることが望ましい。）
- (7) 上記4及び5に関し、把握した労働時間の状況と講じた健康・福祉確保措置及び苦情処理措置の記録を協定の有効期間中及びその期間の満了後3年間保存すること

※なお時間外労働・休憩時間・休日労働・深夜業に関する事項の取扱いについては、就業規則において定めれば足りるものですが、専門業務型裁量労働制の対象労働者についてその他の労働者と異なる取り扱いとする場合等は、これらについても労使協定で規定しておくことも可能です。

3. 対象業務の詳細について

学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）

当該業務は、学校教育法に規定する大学の教授、准教授（注）又は講師の業務をいうものであること。

「教授研究」とは、大学の教授、准教授又は講師が学生を教授し、その研究を指導し、研究に従事することをいうものであること。

「主として研究に従事する」とは、業務の中心はあくまで研究の業務であることをいうものであり、具体的には、研究の業務のほかに講義等の授業の業務に従事する場合に、その時間が、1 週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものについて、そのおおむね 5 割に満たない程度であることをいうものであること。

なお、大学病院等において行われる診療の業務については、専ら診療行為を行う教授等が従事するものは、教授研究の業務に含まれないものであるが、医学研究を行う教授等がその一環として従事する診療の業務であって、チーム制（複数の医師が共同で診療の業務を担当するため、当該診療の業務について代替要員の確保が容易である体制をいう。）により行われるものは、教授研究の業務として扱って差し支えないこと。

ただし、大学の助手については、専ら人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事する場合には、「下記※」に該当するものであること。

また、大学の助教^(注)は、専ら人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事すると判断できる場合は、「下記※」の業務として取扱うこと。この場合において、助教は、教授の業務を行うことができることになっていることから、その時間が 1 週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものの 1 割程度以下であり、他の時間においては人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事する場合には、専ら人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事するものとして取扱って差し支えないこと。

※新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務

（注）学校教育法の一部改正法が平成 19 年 4 月 1 日から施行され、大学の職員について、同法第 58 条において、助教に代えて「准教授」を設け、「助教」が新設されました。

4. みなし労働時間

専門業務型裁量労働制において労使協定で定める時間、すなわち、みなし労働時間は、対象業務の遂行に必要とされる時間を 1 日当たりの労働時間として定める必要があり、1 日以外の期間、例えば 1 箇月の労働時間として定めることはできません。

また、裁量労働制のみなし労働時間制度は、各日の労働時間にとらわれずに労働時間を算定するものであり、変形労働時間制との重複には、なじまないものです。

専門業務型裁量労働制に係る労働時間のみなしに関する規定は、労働基準法第 4 章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用されるものであり、同法第 6 章の年少者及び同法第 6 章の 2 の妊産婦等に関する規定における労働時間の算定には適用されませんので、例えば、同法第 66 条の規定により、妊産婦からの請求があった場合は、使用者は実際の労働時間が 1 日 8 時間及び 1 週 40 時間を超えないように労働させなければなりません。

なお、労働時間のみなしに関する規定が適用される場合であっても、休憩、深夜業、休日、年次有給休暇などの規定は排除されません。

5. 対象業務を遂行する手段、時間配分の決定等に関し、対象労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと

労使協定には、「対象業務を遂行する手段、時間配分の決定等に関し、対象労働者に具体的な指示をしない」旨の事項を締結する必要があります。

この項目は届出様式第 13 号には記載されていないため、協定もれないよう注意してください。

6. 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置の具体的内容

健康・福祉確保措置としては、次のものが考えられます。

- 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること
- 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること
- 働き過ぎの防止の観点から、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること
- 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること
- 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換すること
- 働き過ぎによる健康障害防止の観点から、必要に応じて、産業医等による助言、指導を受け、又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること

そしてこれらの健康・福祉確保措置を使用者がどのように講ずるかを労使協定で明確にする必要があります。これについては対象労働者の勤務状況の把握方法を具体的に明らかにし、対象労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間在学习し、労務を提供し得る状態にあったか等を明らかにし得る出退勤時刻又は入退室時刻の記録等による方法であることが望ましいとされています。

※さらに使用者は、把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、対象労働者への専門業務型裁量労働制の適用について必要な見直しを行うことを協定に含めることが望ましいことに留意することが必要です。

7. 対象となる労働者からの苦情の処理のために実施する措置の具体的内容

労使協定で定める苦情処理措置についてはその内容を具体的に明らかにすること、例えば、苦情の申出の窓口及び担当者、取り扱う苦情の範囲、処理の手順・方法を明らかにすることが望ましいとされています。その際、使用者や人事担当者以外の者を申出の窓口とすること等の工夫により、対象労働者が苦情を申し出やすい仕組みとすることや、取り扱う苦情の範囲については対象労働者に適用される評価制度、賃金制度等専門業務型裁量労働制に付随する事項に関する苦情も含むことが望ましいとされています。

※健康・福祉確保措置及び苦情処理措置の具体的な内容については、企画業務型裁量労働制における同措置と同等のものとすることが望ましいとされています。その主な内容は上記のとおりですが、さらに詳しい内容については、平成 11 年 12 月 27 日労働省告示第 149 号「労働基準法第 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」を参考としてください。

8. 有効期間

労使協定の有効期間については、不適切に本制度が運用されることを防ぐため、3年以内とすることが望ましいとされています。

9. 記録の保存

次の事項の記録については、労使協定の有効期間中と有効期間満了後3年間保存しなければならず、このことを労使協定に定めておく必要があります。

- ① 対象労働者の労働時間の状況
- ② 対象労働者の健康・福祉確保措置の状況
- ③ 対象労働者からの苦情処理措置の状況

10. その他 労使協定が望ましい事項

みなし労働時間制の対象労働者に対しては、労働時間の状況に応じた健康・福祉確保措置を講ずる必要があること、及び健康・福祉確保措置又は苦情処理措置と併せて事後措置も設けることが望ましいことから、「出退勤時刻の管理」や「裁量労働制適用の中止」の事項も労使協定が望ましい事項となります。

11. 時間外労働・休日労働・深夜業・休憩時間

(1) 時間外労働

みなし労働時間が法定労働時間(1日8時間・1週間40時間が原則)を超える場合には時間外労働になりますので、使用者は労働基準法第36条第1項の協定(時間外労働協定)を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出た上で、法定労働時間を超えた部分の時間に対しては、同法第37条第1項により2割5分増以上の割増料金を支払わなければなりません。

(2) 休日労働

みなし労働時間制が適用になる場合でも、労働基準法第35条の休日(法定休日)の規定は適用されますので、使用者は同法第36条第1項の協定(休日労働協定)を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出た上で、対象労働者が法定休日(毎週1回又は4週4日の休日)に労働した場合には同法第37条第1項により、その日の労働に応じた3割5分増以上の割増賃金を支払わなければなりません。

(3) 深夜業

みなし労働時間制の対象労働者が午後10時から午前5時までの深夜に労働した場合にも、労働基準法第37条第4項が適用されますので、現実にこの時間帯に労働した時間に応じた2割5分増以上の割増賃金を支払わなければなりません。

(4) 休憩時間

使用者は労働基準法第34条の規定により、みなし労働時間が6時間を超え8時間までであれば45分以上、8時間を超える場合には1時間以上の休憩時間を与えなければなりません。

ただし、対象労働者に所定の休憩時間を指示することは労働時間の配分についての指示となりますので、可能な限り所定の時間に休むようにさせ、その時間に休めなければ別の時間帯に休憩をとるようにさせる必要があります。

12. 就業規則・労使協定

専門業務型裁量労働制を導入する場合には、就業規則における始業・終業時刻の定めの特例であることなどにより、就業規則では、①労使協定の締結により裁量労働を命じることがあること、②始業・終業時刻の定めの特例があること等について定めた上で、労働者に周知して所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

【就業規則規定例】

第〇条 専門業務型裁量労働制は、労使協定で定める対象労働者に適用する。

- ② 前項で適用する労働者（以下「裁量労働適用者」という。）が、所定労働日に勤務した場合には、第〇条に定める就業時間に関わらず、労使協定で定める時間労働したものとみなす。
- ③ 前項のみなし労働時間が所定労働時間を超える部分については、賃金規程第〇条により割増賃金を支給する。
- ④ 裁量労働適用者の始業・終業時刻は、第〇条で定める所定就業時刻を基本とするが、業務遂行の必要に応じ、裁量労働適用者の裁量により具体的な時間配分を決定するものとする。
- ⑤ 裁量労働適用者の休憩時間は、第〇条の定めによるが、裁量労働適用者の裁量により時間変更できるものとする。
- ⑥ 裁量労働適用者の休日は第〇条で定めるところによる。
- ⑦ 裁量労働適用者が、休日又は深夜に労働する場合には、あらかじめ所属長の許可を受けなければならないものとする。
- ⑧ 前項により、許可を受けて休日又は深夜に業務を行った場合、学校法人は、賃金規程第〇条により割増賃金を支払うものとする。

【労使協定例】

学校法人〇〇〇〇と教職員代表者〇〇〇〇（または労働組合）は、労働基準法第 38 条の 3 の規定に基づき専門業務型裁量労働制に関し、次のとおり協定する。

第 1 条 適用対象者

本協定は、次の各号に掲げる教員（以下「裁量労働適用者という。」）に適用する。

○学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）

当該業務は、学校教育法に規定する大学の教授、准教授（注）又は講師の業務をいうものであること。

（注）学校教育法の一部改正法が平成 19 年 4 月 1 日から施行され、大学の職員について、同法第 58 条において、助教授に代えて「准教授」を設け、「助教」が新設されました。

第 2 条 専門業務型裁量労働制の原則

裁量労働制適用者に対しては、学校法人〇〇〇〇は、業務遂行の手段及び時間配分の決定等につき具体的な指示をしないものとする。

第 3 条 労働時間の取り扱い

裁量労働適用者が所定労働日に勤務した場合には、就業規則第〇条に定める就業時間に関わらず、1 日〇時間勤務したものとみなす。

第4条 時間外手当

みなし労働時間が就業規則第○条に定める所定労働時間を超える部分については、時間外労働として取り扱い、賃金規程第○条の定めるところにより割増賃金を支払う。

第5条 休憩・休日

裁量労働適用者の休憩・所定休日については、就業規則の定めるところによる。

第6条 裁量労働適用者の出勤等の手続

裁量労働適用者は、出勤した日については、出退室時にIDカードを勤怠管理システム端末のカードリーダーに通して、出退勤時刻を記録しなければならない。

- 2 裁量労働適用者が、出張等業務の都合により事業場外で従事する場合には、事前に所属長の下承を得てこれを行わなければならない。所属長の下承を得た場合には、第3条に定める時間労働をしたものとみなす。
- 3 裁量労働適用者が、所定休日に勤務する場合には、休日労働に関する協定の範囲内で事前に所属長に申請し、許可を得なければならない。所属長の許可を得た場合、裁量労働適用者の休日労働に対しては、賃金規程第○条に定めるところにより割増賃金を支払う。
- 4 裁量労働適用者が、午後10時から午前5時までの深夜に勤務する場合には、事前に所属長に申請し、許可を得なければならない。所属長の許可を得た場合、裁量労働適用者の深夜業に対しては、賃金規程第○条に定めるところにより割増賃金を支払う。

第7条 裁量労働適用者の健康と福祉の確保

裁量労働適用者の健康と福祉を確保するために、次の措置を講ずるものとする。

(1) 裁量労働適用者の健康状態を把握するために次の措置を実施する。

イ 所属長は、入退室時のIDカードの記録により、裁量労働適用者の在学時間を把握する。

ロ 裁量労働適用者は、2箇月に1回、自己の健康状態について所定の「自己診断カード」に記入の上、所属長に提出する。

ハ 所属長は、ロの自己診断カードを受領後、速やかに、裁量労働適用者ごとに健康状態等についてヒアリングを行う。

(2) 使用者は、(1)の結果を取りまとめ、産業医に提出するとともに、産業医が必要と認めるときには、次の措置を実施する。

イ 定期健康診断とは別に、特別健康診断を実施する。

ロ 特別休暇を付与する。

(3) 精神・身体両面の健康についての相談室を厚生室に設置する。

第8条 裁量労働適用の中止

前条の措置の結果、裁量労働適用者に裁量労働を適用することがふさわしくないと認められた場合または裁量労働適用者が裁量労働の適用の中止を申し出た場合は、使用者は、当該労働者に専門業務型裁量労働制を適用しないものとする。

第9条 苦情の処理

裁量労働適用者から苦情等があった場合には、次の手続きに従い、対応するものとする。

(1) 裁量労働相談室を次のとおり開設する。

イ 場所 総務部

ロ 開設日時 毎週金曜日 10:00～12:00と17:00～19:00

ハ 相談員 ○○○○

(2) 裁量労働相談室で取り扱う苦情等の範囲は、次のとおりとする。

イ 裁量労働制の運用に関する全般の事項

ロ 裁量労働適用者に適用している評価制度、これに対応する賃金制度等の処遇制度全般

(3) 相談者の秘密を厳守し、プライバシーの保護に努めるとともに、必要に応じて実態調査を行い、解決策等を労使に報告する。

第10条 勤務状況等の保存

使用者は、裁量労働適用者の勤務状況、裁量労働適用者の健康と福祉を確保するために講じた措置、裁量労働適用者からの苦情について講じた措置の記録をこの協定の有効期間の始期から有効期間満了後3年間を経過する時まで保存することとする。

第11条 協定の有効期間

○年○月○日から○年○月○日までの1年間とする。

○年○月○日

学校法人○○○○ 理事長 ㊟

○○大学 教職員代表 ㊟

様式第13号 (第24条の2の2第4項関係)

記載例

専門業務型裁量労働制に関する協定届

事業場 (〇〇大学、〇〇医療センター等)
ごとに協定してください。

事業の種類		事業の名称		事業の所在地 (電話番号)	
教育・診療・研究		学校法人〇〇〇〇		東京都〇〇××-〇〇(〇〇〇〇)〇〇〇〇	
業務の種類	業務の内容	該当労働者数	1日の所定労働時間数	協定で定める労働時間	労働者の健康及び福祉を確保するために講ずる措置 (労働者の労働時間の状況の把握方法)
〇〇〇〇	〇〇〇〇	〇名	〇時間	〇時間	2か月に1回、所属長が健康状態についてヒアリングを行い、必要に応じて特別健康診断の実施や特別休暇の付与を行なう。(IDカード)
時間外労働に関する協定の届出年月日		〇年〇月〇日		〇年〇月〇日	
協定の成立年月日		〇年〇月〇日		〇年〇月〇日	

管理監督者は、労働者代表になれません。

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の
協定の当事者 (労働者の過半数を代表する者の場合) の選出方法 ()

職名 〇〇大学教職員代表
氏名 〇〇〇〇

〇年〇月〇日

使用 職名 学校法人〇〇〇〇理事長
氏名 〇〇〇〇

協定届様式を用いて協定する場合は、
署名又は記名押印をしてください。

〇〇 労働基準監督署長殿

記載心得

- 「業務の内容」の欄には、業務の性質上当該業務の遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要がある旨を具体的に記入すること。
- 「労働者の健康及び福祉を確保するために講ずる措置 (労働者の労働時間の状況の把握方法)」の欄には、労働基準法第38条の3第1項第4号に規定する措置の内容を具体的に記入するとともに、同号の処理に関して講ずる措置」の欄には、労働基準法第38条の3第1項第5号に規定する措置の内容を具体的に記入すること。
- 「労働者からの苦情の処理に関して講ずる措置」の欄には、労働基準法第38条の3第1項第5号に規定する措置の内容を具体的に記入すること。
- 「時間外労働に関する協定の届出年月日」の欄には、当該事業場における時間外労働に関する協定の届出の年月日 (届出をしていない場合はその予定年月日) を記入すること。ただし、協定で定める時間が労働基準法第32条又は第40条の労働時間を超えない場合には記入を要しないこと。

専門業務型裁量労働制 Q & A

問1

専門業務型裁量労働制に係る労働時間のみなし労働時間は、週1日の法定休日以外の所定休日における労働時間にも適用になるのか。

答

専門業務型裁量労働制に係る労働時間のみなしは、労働基準法第4章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用され、みなし労働時間は1日当たりの時間数として、専門業務型裁量労働制の場合は労使協定で定めることが必要です。

例えば、専門業務型裁量労働制の労使協定で1日当たりのみなし時間を、所定労働日について7時間30分、及び法定休日以外の所定休日において労働した場合も1日について7時間30分と定めると、法定休日以外の所定休日において労働した場合の労働基準法上の労働時間は1日について7時間30分として算定されます。

ただし、みなし労働時間は労働基準法第4章の休憩・休日・深夜業・年次有給休暇に関する規定を除外していませんので、例えば法定の休日や深夜業に労働させた場合には、実際の労働時間に応じた割増賃金の支払義務が同法により生じます。

問2

ある事業場で、労働基準法第38条の4第1項による労使委員会を設置し、企画業務型裁量労働制の決議は行わず、専門業務型裁量労働制の決議のみを行った場合、当該決議は有効となるのか。

答

労働基準法第38条の4第5項の規定に基づく協定代替決議であれば有効となります。

また、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（労働時間等設定改善法）」に基づく労働時間等設定改善委員会について委員の5分の4以上の多数による専門業務型裁量労働制に関する決議が行われた場合も同様ですが、この場合、①委員会が事業場ごとに設置されていること、②委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合（労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者）の推薦に基づき指名されていること、③議事録を作成・保存すること等が必要となります。

問3

これまで、対象業務である税理士の補助者として税務書類の作成を行う労働者についても専門業務型裁量労働適用者として労使協定を締結し、「みなし労働時間」を適用させていたが、労働基準法の適用はどうか。

答

専門業務型裁量労働制の対象業務は労働基準法施行規則第24条の2の2第2項と平成9年2月14日労働省告示第7号で定める業務（このリーフレットの対象業務の項を参照）に限定されることから、問の例のような、法令等で定める対象業務の類似業務であっても、「対象業務（税理士の業務）」そのものでない業務に就く労働者については、労使協定に専門業務型裁量労働適用者と定めても、労使協定で定める「みなし労働時間」の法的効果は生じません。

従って、税理士でなく補助として税務書類の作成を行う労働者の労働時間は、実際に算定される時間により労働基準法が適用になります。

よって、実際の労働時間が、労働基準法第36条第1項による時間外労働協定の締結なしに法定の労働時間を超える場合や同協定における時間外労働の限度時間を超える場合は、同法第32条違反となるほか、実際の時間外労働に対し割増賃金の支払いが必要となります。

医学部・医科大学の臨床系教員を対象とする
専門業務型裁量労働制の適正な導入にあたって
一般社団法人 日本私立医科大学協会