

企画業務型裁量労働制に関する労使委員会の決議

株式会社〇〇本社事業場労使委員会は企画業務型裁量労働制につき、以下のとおり決議する。

(対象業務)

第1条 企画業務型裁量労働制を適用する業務の範囲は、次のとおりとする。

- (1) 企画部で経営計画を策定する業務
- (2) 人事部で人事計画を策定する業務

(対象従業員)

第2条 企画業務型裁量労働制を適用する従業員は、以下のとおりとする。

〇〇

(対象従業員の事前の同意)

第3条 対象従業員を対象業務に従事させる場合には、本人の書面による同意を得なければならないものとする。この同意を得るに当たっては、会社は、本決議の内容、同意した場合に適用される評価制度及び賃金制度の内容、同意しなかった場合の配置及び処遇について対象従業員に説明するものとする。

- 2 会社は、前項の同意をした対象従業員（以下「裁量労働従事者」という。）に限り、本決議に基づく企画業務型裁量労働制を適用するものとする。

(不同意者の取扱い)

第4条 前条の同意をしなかった従業員に対して、会社は、同意しなかったことを理由として、本人の処遇等について不利益な取扱いをしてはならないものとする。

(みなし労働時間)

第5条 裁量労働従事者が、所定労働日に勤務した場合には、就業規則第〇〇条に定める所定労働時間にかかわらず、1日〇〇時間労働したものとみなす。

(時間外割増賃金)

第6条 みなし労働時間が法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、給与規程第〇条の定めるところにより時間外割増賃金（割増部分の2割5分に限る。）を支払う。

(裁量労働従事者への指示)

第7条 裁量労働従事者に対しては、会社は、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。

(休憩、休日)

第8条 裁量労働従事者の休憩、所定休日は就業規則第〇〇条及び第〇〇条の定めるところによる。

(裁量労働従事者の出勤等の際の手続き)

第9条 裁量労働従事者は、出勤した日については、入退室時に I D カードによる時刻の記録を行わなければならない。

- 2 裁量労働従事者が、出張等業務の都合により事業場外で業務に従事する場合には、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5条に定める労働時間労働したものとみなす。
- 3 裁量労働従事者が所定休日に勤務する場合は、休日労働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、裁量労働従事者の休日労働に対しては、給与規程第〇条の定めるところにより休日割増賃金を支払う。
- 4 裁量労働従事者が深夜に勤務する場合は、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、裁量労働従事者の深夜労働に対しては、給与規程第〇条の定めるところにより深夜割増賃金を支払う。

(裁量労働従事者の健康と福祉の確保)

第10条 裁量労働従事者の健康と福祉を確保するために、次の各号の措置を講ずるものとする。

- (1) 裁量労働従事者の健康状態を把握するために次の措置を実施する。
 - ① 所属長は、入退室時の I D カードの記録により、裁量労働従事者の在社時間を把握する。
 - ② 裁量労働従事者は、2 か月に 1 回、自己の健康状態について所定の「自己診断カード」に記入のうえ、所属長に提出する。
 - ③ 所属長は、②の自己診断カードを受領後、速やかに、裁量労働従事者ごとに健康状態等についてヒアリングを行う。
- (2) 会社は、(1)の結果をとりまとめ、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。
 - ① 定期健康診断とは別に、特別健康診断を実施する。
 - ② 特別休暇を付与する。

(3) 会社は、裁量労働従事者の精神及び身体両面の健康についての相談室を総務部に設置する。

(裁量労働制適用の中止)

第11条 前条の措置の結果、当該裁量労働従事者に企画業務型裁量労働制を適用することがふさわしくないと認められた場合、又は裁量労働従事者が企画業務型裁量労働制の適用の中止を申し出た場合は、会社は、その者について企画業務型裁量労働制の適用を中止し、通常の労働時間の規定を適用するものとする。

(裁量労働従事者の苦情の処理)

第12条 裁量労働従事者から苦情等があった場合には、次の手続に従い、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。

- ① 場 所 本社総務部ミーティングルーム
- ② 開設日時 随時
- ③ 相談員 ○○

(2) 取り扱う苦情の範囲を次のとおりとする。

- ① 裁量労働制の運用に関する全般の事項
- ② 裁量労働従事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) 会社は、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うものとし、その解決策等については、労使委員会に適宜報告するものとする。

(決議の変更)

第13条 決議をした時点では予見することができなかった事情の変化が生じ、委員の半数以上から労使委員会の開催の申出があった場合には、有効期間の途中であっても、決議した内容を変更する等のための労使委員会を開催するものとする。

(勤務状況等の保存)

第14条 会社は、裁量労働従事者の労働時間の状況、健康と福祉確保のために講じた措置、裁量労働従事者からの苦情について講じた措置、企画業務型裁量労働制を適用することについて裁量労働従事者から得た同意に関する従業員ごとの記録を決議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。

(評価制度・賃金制度の労使委員会への開示)

第15条 会社は、裁量労働従事者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度を変更する場合、事前にその内容について委員に対し説明をするものとする。

(労使委員会への情報開示)

第16条 会社は、労使委員会において、裁量労働従事者の労働時間の状況、裁量労働従事者の健康と福祉確保のために講じた措置、裁量労働従事者からの苦情について講じた措置の情報を開示するものとする。

2 前項の開示に当たっては、会社は、裁量労働従事者のプライバシーの保護に努めるものとする。

(決議の有効期間)

第17条 本決議の有効期間は、 年 月 日から 年 月 日までの3年間とする。

年 月 日

〇〇株式会社本社事業場労使委員会