**企画業務型裁量労働制に関する決議書**

株式会社○○○○本社事業場 労使委員会は、当社における企画業務型裁量労働制に関して、以下のとおり決議する。

（対象業務）

第 条 企画業務型裁量労働制を適用する業務の範囲は、以下の各号に定めるとおりとする。

（1）管理本部で経営計画または人事要員計画または財務計画を策定する業務

（2）事業本部で主要な製品・サービス等の事業計画を策定する業務

（3）事業本部で支店等において実施する生産・販売等についての事業計画や営業計画を策定する業務

（対象従業員）

第 条 企画業務型裁量労働制を適用する従業員は、前条で定める業務に常態として従事する者のうち、入社して●年目以上でかつ社内等級が●級以上である者とする。但し就業規則第●条で定める管理監督者を除く。

（対象従業員の事前の同意）

第 条 対象従業員を対象業務に従事させる前には、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、使用者は本決議の内容、同意した場合に適用される人事評価制度および賃金制度の内容、同意しなかった場合の配置および処遇について、対象従業員に説明するものとする。

（裁量労働従事者の同意の撤回）

第 条 第2条に定める者のうち、第3条に基づき同意を得た者（以下「裁量労働従事者」という）が、同意の撤回を申し出る場合には、適用解除予定日の●日前までに「企画業務型裁量労働制に関する同意の撤回申出書」を人事部へ提出するものとする。

　　２ 前項の同意の撤回が申し出された場合には、撤回後の配置、処遇等の労働条件について、撤回前の部署において、同職種の従業員に適用される労働条件を基準に決定するものとする。

（不同意者および撤回者の取扱い）

第 条 前条および前々条の場合に、同意しなかった者に対して、同意しなかったことを理由として、また、同意を撤回した者に対して、撤回したことを理由として、配置や処遇等で本人に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 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●条に定める就業時間に関わらず、所定労働時間を労働したものとみなす。

（裁量労働従事者の出勤等の際の手続）

第 条 裁量労働従事者は、出勤した日については、所定の方法により出勤記録の入力等をおこな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従事する場合には、あらかじめ所属長の承認を得て、これをおこなわなければならない。所属長の承認を得た場合には、前条に定める労働時間を労働したものとみなす。

（裁量労働従事者の健康と福祉の確保）

第 条 裁量労働従事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。

イ　所属長は、入退室時のＩＤカードまたはタイム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。

ロ　裁量労働従事者は、２ヵ月に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、裁量労働従事者ごとに健康状態等についてヒアリングをおこなう。

（2）使用者は、前号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。

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人事部に設置する。

（4） 1週間あたりの労働時間が40時間を超えた時間が１ヵ月あたり80時間を超えないようにする。

（裁量労働適用の中止）

第 条 前条の措置の結果、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、また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、使用者は当該従業員に企画業務型裁量労働制を適用しないものとする。

（苦情の処理）

第条 裁量労働従事者から苦情等があった場合には、以下の各号に定める手続に従い、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。

イ　場所　 人事部

ロ　開設日時　 毎週○曜日○時　～○時

ハ　相談員 人事部担当者

（2）取り扱う苦情の範囲を次のとおりとする。

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）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おこなう。

（決議の変更）

第条 決議した時点では予見することができない事情の変化が生じ、委員の半数以上から労使委員会開催の申し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）

第条 使用者は、裁量労働従事者の勤務状況、裁量労働従事者の健康と福祉の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または同意の撤回に関する従業員ごとの記録を、決議の有効期間中および有効期間満了後５年間（当面の間は３年間）を経過するときまで保存するものとする。

（人事評価制度・賃金制度の労使委員会への開示および説明）

第条 使用者は、裁量労働従事者に適用される人事評価制度、これに対応する賃金制度について、その内容を委員に対し説明するものとする。

　　２ 使用者は、裁量労働従事者に適用される前項の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するものとする。

（労使委員会への情報開示）

第条 使用者は、労使委員会において、裁量労働従事者の勤務状況、裁量労働従事者の健康と福祉の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または同意の撤回に関する従業員ごとの記録の情報を開示するものとする。

（決議の有効期間）

第条 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

株式会社○○○○本社事業場労使委員会

|  |
| --- |
| 委員氏名 |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |