**専門業務型裁量労働制に関する協定書**

株式会社○○○○（以下「会社」という。）と株式会社○○○○従業員代表□□□□は、労働基準法第38条の３に基づき裁量労働に関して、次のとおり協定する。

（対象従業員）

第 条 本協定は、次に掲げる従業員（以下「対象従業員」という。）に適用する。
○○業務に従事する者

（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、使用者は本協定の内容、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1条に定める者のうち、第2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「専門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。

（専門業務型裁量労働の原則）

第 条 裁量労働従事者に対しては、会社は業務遂行の手段およ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。ただし、従事する業務の決定および内容等についての指示ならびに職場秩序および施設管理上の指示はこの限りではない。

　　２ 従事する業務を完遂するために、取引先および社内関係者とのコミュニケーションを円滑にできる勤務体制（出退社時間管理）を取らなければならない。

（労働時間の取扱い）

第 条 裁量労働従事者が、所定労働日に勤務した場合は、所定労働時間を労働したものとみなす。

　　２ 所定労働時間を超えて勤務したものとみなされる時間に対しては、給与規程第○条の定めるところにより割増賃金を支払う。

（休憩・休日）

第 条 裁量労働従事者の休憩・休日は就業規則に定めるところによる。

（休日労働）

第 条 裁量労働従事者が休日に勤務する場合は、事前に会社に申請して許可を得なければならない。

　　２ 裁量労働従事者の休日労働に対しては、給与規程第○条の定めるところにより割増賃金を支払う。

（深夜労働）

第 条 裁量労働従事者が深夜に勤務する場合は、事前に会社に申請して許可を得なければならない。

　　２ 裁量労働従事者の深夜労働に対しては、給与規程第○条の定めにより割増賃金を支払う。

（従業員の健康及び福祉の確保）

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、裁量労働従事者に専門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専門業務型裁量労働制の適用の中止を申し出た場合は、使用者は裁量労働従事者に専門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 会社は、裁量労働従事者からの苦情等を適切に処理するため、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。

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。

（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、専門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。

（有効期間）

第条 本協定の有効期間は、　　年　　月　　日から　　年　　月　　日までの３年間とする。

　　年　　月　　日

株式会社○○○○

代表取締役

従業員代表