

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 (以下「従業員代表」という) 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、下記のとおり協定する。

記

(対象従業員)

第1条 本協定は、次の各号に掲げる従業員 (以下「対象従業員」という) に適用する。

- (1) 研究部門において新商品または新技術の研究開発の業務に従事する従業員
- (2) 事務処理センターにおいて情報処理システムの分析または設計の業務に従事する従業員

(専門業務型裁量労働制の原則)

第2条 対象従業員に対しては、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。

(みなし労働時間)

第3条 対象従業員が、所定労働日に勤務した場合は、就業規則第 条に定める就業時間にかかわらず、1日9時間労働したものとみなす。

(時間外割増賃金)

第4条 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時間外割増賃金を支払う。

(休憩、休日)

第5条 対象従業員の休憩、所定休日は就業規則第 条および第 条の定めるところによる。

(対象従業員の出勤等の際の手続き)

第6条 対象従業員は、出勤した日については、入退室時にIDカードによる時刻の記録を行わなければならない。

- 2 対象従業員が、出張等業務の都合により事業場外で従事する場合には、事前に所属長の了承を得てこれを行わなければならない。所属長の了承

を得た場合には、第3条に定める労働時間労働したものとみなす。

- 3 対象従業員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、対象従業員の休日労働に対しては、賃金規程第 条の定めるところにより休日割増賃金を支払う。
- 4 対象従業員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、対象従業員の深夜労働に対しては、賃金規程第 条の定めるところにより深夜割増賃金を支払う。

(対象従業員の健康と福祉の確保)

第7条 対象従業員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) 対象従業員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IDカードの記録により、対象従業員の在社時間を把握する
- ② 対象従業員は、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、すみやかに、対象従業員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) 精神・身体両面の健康についての相談室を に設置する

(裁量労働適用の中止)

第8条 前条の措置の結果、対象従業員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、または対象従業員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、会社は、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。

(対象従業員の苦情の処理)

第9条 対象従業員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

- ① 場 所 総務部
- ② 開設日時 毎週金曜日12:00~13:00と17:00~19:00

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 対象従業員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

(記録の保存)

第10条 会社は、対象従業員の勤務状況、対象従業員の健康と福祉確保のために講じた措置、対象従業員からの苦情について講じた措置の記録を本協定書の有効期間の始期から有効期間満了後3年間を経過するときまで保存することとする。

(有効期間)

第11条 この協定書の有効期間は、令和 年 月 日から令和年 月 日までの3年間とする。

令和 年 月 日

株式会社

代表取締役

Ⓔ

株式会社

従業員代表

Ⓔ