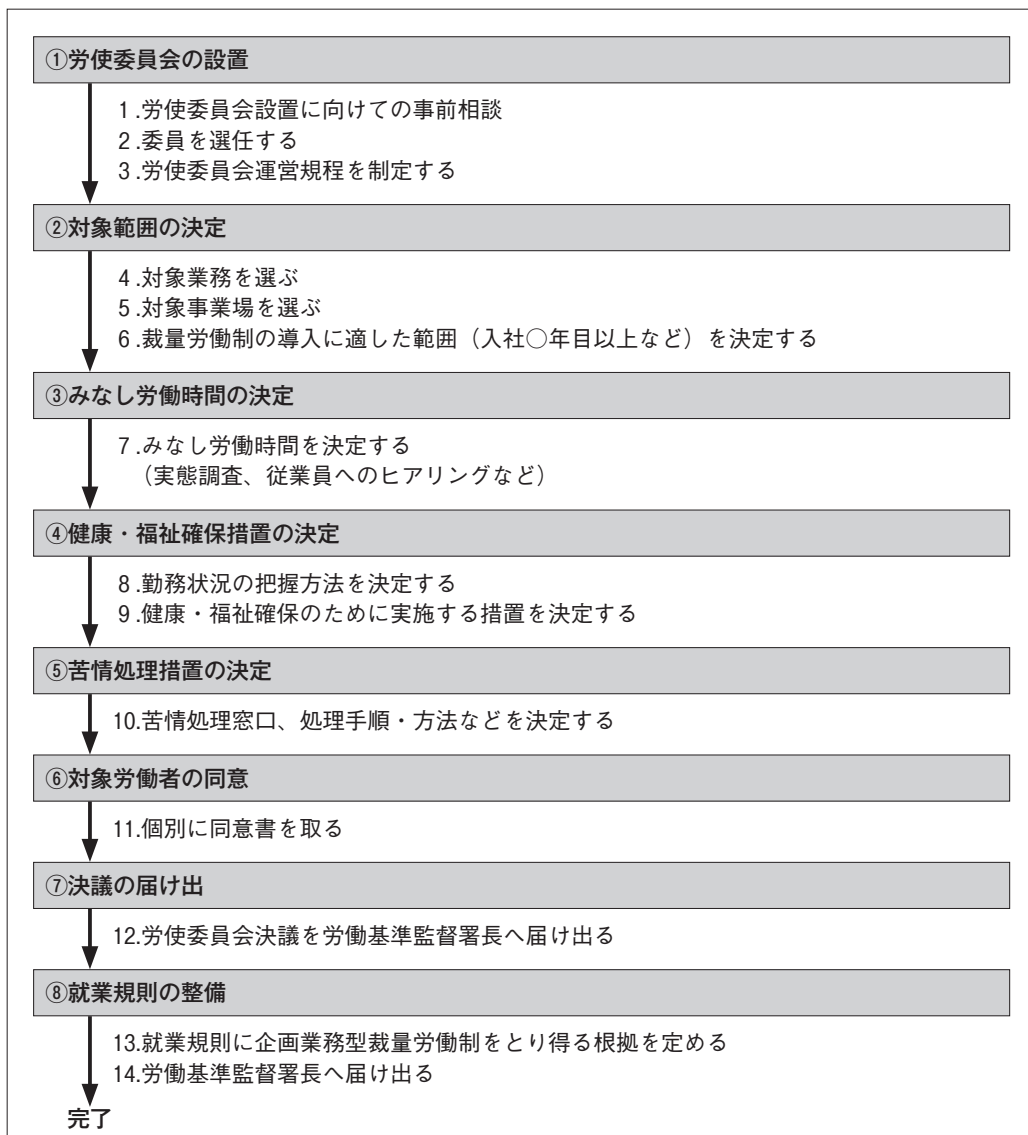


図表2-100 企画業務型裁量労働制の導入手順



これらの事項についての話し合いがまとまったら、労使委員会の委員の選任に移ることになる。委員のうち半数は、過半数労働組合または過半数代表者によって管理監督者以外の者から指名されなければならないが、残りの半数に関しては、使用者側が指名してもよい。

この労使委員会の要件をまとめると、次のとおりとなる。

- (i) 委員が、使用者とその事業場の労働者を代表する者に限られている
- (ii) 委員のうち半数が、過半数労働組合、これがないときは過半数代表者によって任期を定めて指名されている

※指名後、過半数の信任を得ること、また管理監督者でないこと

(iii)労使委員会の議事について、開催の都度議事録が作成され、所定の方法で労働者に周知されており、3年間保存されている

(iv)労使委員会の運営について運営規程が定められている

労使委員会の委員の選任が完了したら、次に運営規程を定めなければならない(図表2-101)。運営規程に規定しなければならない事項は、次に掲げるとおりである(平12.1.1 基発第1号、平15.12.26 基発第1226002号)。

#### ①労使委員会の招集に関する事項

(i)決議の調査審議のための委員会、有効期間中での制度の運用状況の調査審議のための委員会等定例として予定されている委員会の開催に関すること

(ii)必要に応じて開催される委員会の開催に関すること

#### ②労使委員会の定足数に関する事項

(i)全委員にかかる定足数

(ii)労使それぞれの定足数

#### ③議事に関する事項

(i)議長の選出に関すること

(ii)決議の方法に関すること

#### ④その他労使委員会の運営について必要な事項

(i)使用者が労使委員会に開示すべき情報の範囲、開示手続きおよび開示が行われる労使委員会の開催時期

(ii)労働組合または労使協議機関がある場合には、それらと協議の上、労使委員会の調査審議事項の範囲

(iii)労使委員会が労使協定に代えて決議を行うこととする場合、当該労使協定に代えて決議を行うこととする規定の範囲

労使委員会では、企画業務型裁量労働制の決議のほかに、図表2-102にある労使協定について、それぞれ決議により代替することができるようになっている。この場合は運営規程において、労使委員会が調査審議する事項の範囲を定めておく必要がある。

## ②対象範囲の決定

企画業務型裁量労働制が適用可能であるのは、事業の運営にかかる企画、立案、調査および分析の業務であり、詳細についてはすでに触れた。

図表2-103 労使委員会設置届

様式第13号の3 (第24条の2の4第3項関係)

### 労使委員会設置届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地 (電話番号)	
不動産業	〇〇〇〇株式会社 〇〇部	渋谷区南平台町〇-〇-〇 ( 00-0000-0000 )	
事業上の種類	*常駐する役員の有無	*事業場が行う事業運営上の重要な決定の内容	
本社・その他	有・無	会社の経営計画の策定	
常時使用する労働者数	委員会の委員数	労働組合又は労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名され、かつ、労働者の過半数の信任を得た者の数	
300	8	4	
任期を定めて指名され、かつ、信任を得た委員			その他の委員
氏名	任期	信任方法	氏名
〇〇 〇〇	1年	投票	〇〇 〇〇
〇〇 〇〇	1年	投票	〇〇 〇〇
〇〇 〇〇	1年	投票	〇〇 〇〇
〇〇 〇〇	〈「図表2-103 労使委員会設置届」削除〉		〇〇 〇〇
運営規程	規程の有無	委員会の同意の有無	運営規程に含まれている事項
	有・無	有・無	開催に関する事項・議長の選出に関する事項 決議の方法に関する事項・定足数に関する事項 委員会への情報開示に関する事項

委員会の委員の半数について任期を定めて指名した労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の  
 職名 営業部 主任  
 氏名 〇〇 〇〇

委員会の委員の半数について任期を定めて指名した者 (労働者の過半数を代表する者の場合) の選出方法  
 ( 投票による選挙 )  
 平成〇年 〇月 〇日

使用者 職名 代表取締役  
 氏名 〇〇 〇〇 印

渋谷 労働基準監督署長 殿

#### ④健康・福祉確保措置の決定

使用者は、対象労働者の健康および福祉を確保するため、次の2点を決議する必要がある。