

1 労使委員会

企画業務型裁量労働制を導入する際は、対象となる事業場において労使委員会を設置し、当該委員会の委員の5分の4以上の多数による決議で、必要な事項（→2(P5)）を決議する必要があります。

労使委員会とは、賃金、労働時間その他の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べ、使用者及びその事業場の労働者を代表する者が構成員となっている委員会です。

▼労使委員会の設置の手順▼

STEP 1 設置に当たって必要な事項について、まず、労使で話し合ってください。

労使委員会を設置するに当たり、対象事業場の使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、労使委員会の設置に係る日程、手順、使用者による一定の便宜の供与がなされる場合にあってはその在り方等について十分に話し合い、定めておくことが望ましいでしょう。

STEP 2 労使各側を代表する委員を選んでください。

労使委員会は、労働者を代表する委員と使用者を代表する委員で構成されています。人数については、特に規定はありませんが、労働者側委員は半数を占めていなければなりません。ただし、労使各1名の2名からなるものは「労使委員会」として認められません。

使用者代表委員は、使用者側の指名により選出されますが、労働者代表委員は、対象事業場の過半数労働組合又は過半数労働組合がない事業場においては過半数代表者から、任期を定めて指名を受けなければなりません。

○指名

過半数労働組合が存在しない事業場においては、まず、労使委員会の委員を指名する過半数代表者を36協定の過半数代表者等の選出方法と同様に投票、挙手等の方法により選出してください。

過半数労働組合、過半数代表者は、管理監督者以外の者の中から労働者を代表する委員を任期を定めて指名します。

○以上のSTEP 1、2の手続を適正に行うことができるよう、主に過半数労働組合がない事業場を念頭に下記に「モデル手順」を示しましたので参考にしてください。

企画業務型裁量労働制に係る労使委員会設置に当たってのモデル手順

1 労使委員会の設置に向けての事前相談への対応

○ 事業場の労働者の過半数で組織する労働組合が存在しない事業場において、企画業務型裁量労働制の導入に際し、労使委員会の設置に関し、使用者の申し入れを受け、又は使用者に対し申し入れを行う場合には、労働者は、必要に応じ、過半数代表者を選任し対処すること。過半数代表者を選任する場合には、労働基準法施行規則（以下「規則」という。）第6条の2の規定に従うことが望ましいこと。

○ 過半数代表者又は過半数労働組合に該当しない労働組合の代表者は、使用者と、労使委員会の設置の時期の目標、設置に至る日程、労使委員会の委員数等を話し合うこと。

2 指名

○ 1で過半数代表者が規則第6条の2の規定に従い選出されていない場合には、同条の規定に従い、労使委員会の委員の指名を行う過半数代表者を選出すること。

○ 過半数代表者は、1の事前相談の結果に従い、所定の人数の労働者代表委員候補者を、規則第24条の2の4第1項の規定に従い、管理監督者である者以外の者の中から任期を定めて指名すること。なお、この場合、指名されることについて、当該指名される者の事前の同意を得ること。

STEP 3 運営のルールを定めてください。

委員会の招集、定足数、議事その他労使委員会の運営について必要な事項を規定する運営規程を策定してください。策定に当たっては、労使委員会の同意を得ることが必要です。

運営規程で規定すべき項目

- 1 労使委員会の招集に関する事項
 - ① 定例として予定されている委員会の開催に関すること
 - ② 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
 - ① 全委員に係る定足数
 - ② 労使各側を代表する委員ごとに一定割合又は一定数以上の出席を必要とすること
- 3 議事に関する事項
 - ① 議長の選出に関すること
 - ② 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
 - ① 使用者が労使委員会に対し開示すべき情報の範囲、開示手続及び開示が行われる労使委員会の開催時期
 - ② 労働組合や労働条件に関する事項を調査審議する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についての定め
- 5 労使委員会が労使協定に代えて決議を行うことができる規定の範囲についての定め

運営規程例

- 第1条 本会は、〇〇株式会社本社事業場労使委員会と称する。
- 第2条 労使委員会は、〇〇株式会社本社事業場に置くものとする。
- 第3条 当委員会で審議する事項は以下のとおりである。
- 1 企画業務型裁量労働制に関すること
 - 2 1年単位の変形労働時間制に関すること
 - 3 その他賃金、労働時間等労働条件に関すること
- 第4条 労使委員会の委員は、次の10名の者により構成するものとする。
- 1 使用者が指名する者 5名
 - 2 〇〇株式会社労働組合によって指名された者（この者の任期は2年間） 5名
- ② 使用者が指名した委員が欠けた場合には、使用者は速やかに委員を補充しなければならない。
- ③ 労働組合の指名を受けた者が欠けた場合には、労働組合は速やかに委員を補充すべく所定の手続を実施しなければならない。
- ④ 前項に基づき選任された委員は、欠けた委員の残りの任期を引き継ぐこととする。
- 第5条 労使委員会の開催は、次のとおりとする。
- 1 毎年3月、6月、9月、12月（以下「定例労使委員会」という。）
 - 2 労使委員会の委員の半数以上の要請があったとき
- 第6条 労使委員会は、委員の8名以上、かつ、労働組合の指名を受けた者の4名以上の出席がなければ成立しない。
- 第7条 労使委員会の議事の進行に当たり議長を置くものとし、次の者とする。
- 1 3月、6月の定例労使委員会では、使用者が指名した者
 - 2 9月、12月の定例労使委員会では、労働組合の指名を受けた者の代表者
 - 3 第5条第2号の場合には、出席した委員に互選された者
- 第8条 労使委員会の議事は、出席委員の過半数の賛否で決定し、可否同数の時は議長が裁定する。ただし、第3条第1号及び第2号に係る決議については出席した委員の5分の4以上の多数による決議で決定する。
- 第9条 前条の決議は、書面により行い、出席委員全員の記名、押印を行うものとする。
- 第10条 労使委員会の議事については、人事部担当者が議事録を作成し、労使委員会に出席した委員2名（うち労働組合の指名を受けた者1名）が署名するものとする。
- ② 前項の議事録は、人事部で委員会開催後（決議の有効期間満了後）3年間保存するものとする。また、議事録の作成の都度、速やかに、その内容を社内LANの「掲示板」に掲示することにより、労働者に周知するものとする。
- 第11条 使用者は、12月の定例労使委員会において、次の情報を開示しなければならない。
- 1 対象労働者の勤務状況、対象労働者に対する健康・福祉確保措置、苦情処理等の実施状況
 - 2 労働基準監督署長にした報告の内容
- ② 使用者は、委員の要請により、対象労働者に適用する評価制度、賃金制度の具体的内容を開示しなければならない。

労使委員会では、企画業務型裁量労働制の決議のほかに、次の表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きます。

ここで問題になるのは、労使委員会と既存の労働組合との関係についてですが、労働組合固有の団体交渉権は、労使委員会が設置されても当然何ら影響を受けません。

使用者は、両者の関係を明確にするため、労使委員会を設置する際には、労働組合と事前に協議の上で、労使委員会が調査審議する事項の範囲を労使委員会の運営規程で定めておくことが適当でしょう。

労使協定に代えて労使委員会で決議できる事項

制度	労基法の該当条項	決議等の届出
1箇月単位の変形労働時間制	第32条の2第1項	不要
フレックスタイム制	第32条の3	不要
1年単位の変形労働時間制	第32条の4第1項及び第2項	不要
1週間単位の変形労働時間制	第32条の5第1項	不要
一斉休憩の適用除外	第34条第2項ただし書	—
時間外・休日労働	第36条第1項	様式第9号の3で労働基準監督署長へ届出が必要。ただし、事業場外労働に関する協定が締結されている場合には、時間外・休日労働については様式第9号の3、事業場外労働については様式第12号でそれぞれ届出が必要
事業場外労働制	第38条の2第2項	不要
専門業務型裁量労働制	第38条の3第1項	不要
計画年休	第39条第5項	—
年休の期間の賃金の支払方法	第39条第6項ただし書	—

2 労使委員会で決議すべきこと

労使委員会で以下の1～8の事項について、労使委員会の委員の5分の4以上の多数により決議することが必要です。

- 委員の5分の4以上の多数による決議とは、出席している委員全員の5分の4以上の多数による決議のことです。
- 決議及び議事録（開催の都度作成しなければならない）は保存（3年間（決議を行った委員会に係るものは、決議の有効期間満了後3年間））し、作業場への掲示等により労働者に周知しなければなりません。
- 適切な決議がなされるためには、各委員が、決議に当たって必要な情報を十分把握していることが必要です。そのため、使用者は、対象労働者の評価制度や賃金制度などの情報を労使委員会に対し開示することが適当です。

1 対象となる業務の具体的な範囲

例 経営状態・経営環境等について調査及び分析を行い、経営に関する計画を策定する業務

対象業務について、例のとおり具体的な範囲を決議しなければなりません。その要件として以下の4要件が挙げられます。

- イ 業務が所属する事業場の事業の運営に関するものであること（例えば対象事業場の属する企業等に係る事業の運営に影響を及ぼすもの、事業場独自の事業戦略に関するものなど）