

労働基準法第41条の2第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針案（イメージ）

第1 趣旨

この指針は、労働基準法（以下「法」という。）第41条の2第1項の規定により同項第1号に規定する対象業務（以下「対象業務」という。）に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るため、同項に規定する委員会（以下「労使委員会」という。）が決議する同項各号に掲げる事項について具体的に明らかにする必要があると認められる事項を規定するとともに、対象業務に従事する労働者については法第4章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しないものとする法の制度（以下「高度プロフェッショナル制度」という。）の実施に関し、同項に規定する事業場の使用者及び当該事業場の労働者等並びに労使委員会の委員が留意すべき事項等を定めたものである。

第2 本人同意

- 1 法第41条の2第1項に規定する労働者の同意（以下「本人同意」という。）に關し、使用者は、本人同意を得るに当たってその時期、方法等の手続をあらかじめ具体的に明らかにすることが適當であることに留意することが必要である。このため、労使委員会の委員（以下「委員」という。）は、本人同意を得るに当たっての手續を決議に含めることが適當であることに留意することが必要である。
- 2 本人同意を得るに当たって、使用者は、労働者本人にあらかじめ次に掲げる事項を明示することが適當であることに留意することが必要である。
 - (1) 高度プロフェッショナル制度の概要
 - (2) 当該事業場における決議の内容
 - (3) 本人同意をした場合に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度
 - (4) 本人同意をしなかった場合の配置及び処遇
 - (5) 本人同意の撤回ができること及び本人同意の撤回に対する不利益取扱いは行ってはならないものであること
- 3 本人同意の対象となる期間は、1年未満の期間の定めのある労働契約を締結している労働者については当該労働契約の期間、期間の定めのない労働契約又は1年以上の期間の定めのある労働契約を締結している労働者については長くとも1年間とし、当該期間が終了するごとに、必要に応じ対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度等について見直しを行った上で、改めて本人同意を得ることが適當であることに、使用者及び労働者は留意することが必要である。
- 4 本人同意の対象となる期間を1か月未満とすることは、労働者が対象業務

に従事する時間に関する裁量を発揮しがたいこととなるため認められないことに、使用者及び労働者は留意することが必要である。

- 5 使用者は、労働者を高度プロフェッショナル制度の対象とすることで、その賃金の額が対象となる前の賃金の額から減ることにならないように留意することが必要である。
- 6 使用者から一方的に本人同意を解除することはできないことに、使用者は留意することが必要である。

第3 労使委員会が決議する法第41条の2第1項各号に掲げる事項

1 法第41条の2第1項第1号に規定する事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

イ 対象業務は、次の(イ)及び(ロ)に掲げる要件のいずれにも該当するものである。

(イ) 当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けて行うものでないこと

省令に規定する「当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示（業務量に比して著しく短い期限の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に関する指示と認められるものを含む。）を受けて行うものを除く」（素案）の「具体的な指示」とは、労働者から対象業務に従事する時間に関する裁量を失わせるような指示をいい、対象業務は働く時間帯の選択や時間配分について自らが決定できる広範な裁量が労働者に認められている業務でなければならない。

ここでいう「具体的な指示」として、次のようなものが考えられる。

- ① 出勤時間の指定等始業・終業時間や深夜・休日労働など労働時間に関する業務命令や指示
- ② 労働者の働く時間帯の選択や時間配分に関する裁量を失わせるような成果・業務量の要求や納期・期限の設定
- ③ 特定の日時を指定して会議に出席することを一方的に義務づけること
- ④ 作業工程、作業手順等の日々のスケジュールに関する指示

(ロ) 省令に限定列挙する業務のいずれかに該当するものであること

→ 資料 No. 2

□ 対象業務の決議に際しては、決議に係る業務の具体的な範囲及び当該業務が省令に限定列挙する業務のいずれに該当するかを明らかにすることが必要である。

(2) 留意事項

- イ (1)(イ)及び(ロ)の全部又は一部に該当しない業務を労使委員会において対象業務として決議したとしても、当該業務に従事する労働者に関し、高度プロフェッショナル制度の法第4章の労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しないものとする効果は生じないものであることに、委員は留意することが必要である。なお、対象業務は、部署が所掌する業務全体ではなく、対象となる労働者に従事させることとする業務をいう。したがって、対象業務の語句に対応する語句をその名称に含む部署において行われる業務のすべてが対象業務に該当するものではないことに、委員は留意することが必要である。
- ロ 労使委員会において、対象業務について決議するに当たり、委員は、次に掲げる対象業務となり得る業務の例及び対象業務となり得ない業務の例について留意することが必要である。

→ 資料 No. 2

- ハ 対象業務について「当該業務に従事する時間に關し使用者から具体的な指示（業務量に比して著しく短い期限の設定その他の實質的に当該業務に従事する時間に關する指示と認められるものを含む。）を受けて行うものを除く」とされることに關し、高度プロフェッショナル制度が適用されている場合であっても、当該具体的な指示に該当するもの以外については、使用者は、労働者に対し必要な指示をすることは可能である。したがって、委員は、対象業務について決議するに当たり、使用者が労働者に対し業務の開始時に当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、中途において経過の報告を受けつつこれらの基本的事項について所要の変更の指示をすることは可能であることに留意することが必要である。

また、使用者は、労働者の上司に対し、業務に従事する時間に關し具体的な指示を行うことはできないこと等必要な管理者教育を行うことが適当であることに留意することが必要である。

2 法第41条の2第1項第2号に規定する事項関係

(1) 当該事項に關し具体的に明らかにする事項

- イ 法第41条の2第1項第2号に掲げる労働者の範囲に属する労働者（以下「対象労働者」という。）は、次の(イ)及び(ロ)に掲げる要件のいずれにも該当するものである。

(イ) 職務が明確に定められていること

法第41条の2第1項第2号イの「職務が明確に定められている」とは、当該対象労働者の業務の内容、責任の程度及び求められる水準（以下「職務の内容」という。）が具体的に定められており、当該対象労働者の職務の内容とそれ以外の職務の内容との区別が客観的になされているこ

とをいう。したがって、例えば、業務の内容が抽象的に定められており、使用者の一方的な指示により業務を追加することができるものは、職務が明確に定められているとは言えない。

また、職務を定めるに当たり、働き方の裁量を奪うような業務量や成果を求めるものではないことが必要である。

さらに、職務の内容を変更する場合には再度合意を得ることが必要であり、その場合であっても職務の内容の変更は対象業務の範囲内に限られるものである。

(口) 法第41条の2第1項第2号口に規定する要件を満たしていること

法第41条の2第1項第2号口の「労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額」とは、個別の労働契約又は就業規則等において、名称の如何にかかわらず、あらかじめ具体的な額をもって支払われる事が約束され、支払われることが確実に見込まれる賃金はすべて含まれるものであること。

したがって、労働者の勤務成績等に応じて支払われる賞与や業績給等、その支給額があらかじめ確定されていないものは含まれないものであること。ただし、賞与や業績給でもいわゆる最低保障額が定められ、その最低保障額については支払われることが確実に見込まれる場合には、その最低保障額は含まれるものであること。また、一定の具体的な額をもって支払うことが約束されている手当は含まれ、支給額が減少することが見込まれる手当は含まれないものであること。

- 対象労働者の決議に際しては、同号に掲げる労働者の範囲を明らかにすることが必要である。また、対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが原則であり、対象業務以外の業務にも常態として従事している者は対象労働者とはならない。

(2) 留意すべき事項

- イ 職務を定めるに当たり、使用者及び労働者は、求められる水準は客観的であることが望ましいことに留意することが必要である。
- 労使委員会において、法第41条の2第1項第2号に掲げる労働者の範囲について決議するに当たり、委員は、事業場の実態や対象業務の性質等に応じて当該範囲を定めることが適当であることに留意することが必要である。

例えば、一定の職務経験年数や資格を有する労働者に限ることを決議で定めることも可能であることに留意することが必要である。

3 法第41条の2第1項第3号に規定する事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

決議に際して、法第41条の2第1項第3号に規定する健康管理時間（健康管理時間から除くこととした時間を含む。）を把握する方法について、当該事業場の実態に応じて適切なものを具体的に明らかにするとともに、当該方法は次のいずれにも該当するものとすることが必要である。

イ 法第41条の2第1項第3号の「事業場内にいた時間」を把握する方法が、「タイムカード及びパソコンコンピュータ等の電子計算機による記録その他の客観的な方法」（素案）であること。

ここでいう「客観的な方法」について、例えば、次に掲げるものを基礎とした出退勤時刻又は入退室時刻の記録が該当すること。

- ① タイムレコーダーによるタイムカードへの打刻記録
 - ② パソナルコンピュータ内の勤退管理システムへのログイン・ログオフ記録
 - ③ I Cカードによる出退勤時刻又は事業場への入退場時刻の記録
- 法第41条の2第1項第3号の「事業場外において労働した時間」を把握する方法が、イと同様に客観的な方法であること。

ただし、客観的な方法によることができないやむを得ない理由がある場合には、対象労働者による自己申告により把握することを明らかにすることが認められる。ここでいう「やむを得ない理由」について、対象労働者による自己申告によりその事業場外において労働した時間を把握せざるを得ない理由が具体的に示されている必要があり、例えば、次に掲げるものが考えられる。

- ① 顧客先での業務に直行直帰し、勤退管理システムへのログイン・ログオフ等もできないこと
- ② 事業場外において、資料の閲覧等パソコンを使用しない作業を行うなど、勤退管理システムへのログイン・ログオフ等もできないこと
- ③ 海外出張等勤退管理システムへのログイン・ログオフ等が常時できない状況にあること

ハ 「事業場内にいた時間」から「厚生労働省令で定める労働時間以外の時間」を除くことを決議する場合には、除くこととする時間の内容・性質を具体的に明らかにするとともに、当該除くこととする時間を把握する方法が、イと同様に客観的な方法であること。この除くこととする時間について、手待ち時間を含めることや一定時間数を一律に除くことは認められない。

(2) 留意事項

イ 対象労働者ごとに、日々の健康管理時間の始期及び終期並びにそれに基づく健康管理時間の時間数が記録されていることが必要であることに、使用者は留意しなければならない。また、労働安全衛生法第66条の8の4

の規定に基づく医師の面接指導を適切に実施するため、使用者は、少なくとも 1 か月当たりの健康管理時間の時間数の合計を把握することが必要であることに留意しなければならない。なお、(1)口の対象労働者による自己申告により、複数の日についてまとめて把握する場合であっても、日々及び 1 か月当たりの健康管理時間は明らかにされなければならない。これらの記録方法とすることを決議で定めることが適当であることに委員は留意することが必要である。

- 健康管理時間の記録について、使用者は、対象労働者から求めがあれば、当該対象労働者に開示することが適當であることに留意することが必要である。したがって、健康管理時間の開示の手続を決議に含めることが適當であることに委員は留意することが必要である。
- ハ 使用者は、対象労働者の健康管理時間の状況を把握する際、対象労働者からの健康状態についての申告、健康状態についての上司による定期的なヒアリング等に基づき、対象労働者の健康状態を把握することが望ましい。このため、委員は、法第 41 条の 2 第 1 項第 4 号から第 6 号までに掲げる措置を講ずる前提として、使用者が対象労働者の健康管理時間の状況と併せてその健康状態を把握することを決議に含めることが望ましいことに留意することが必要である。

4 法第 41 条の 2 第 1 項第 4 号に規定する事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

決議に際し、対象労働者の休日の取得の手續の具体的な内容を明らかにすることが必要である。

(2) 留意事項

- イ 適切に休日を取得することが疲労の蓄積を防止する観点から重要であり、確実に休日を取得するため、対象労働者が、あらかじめ年間の休日の取得予定を決定し、使用者に通知すること及び休日の取得の状況を使用者に明らかにすることが望ましいことに、使用者及び対象労働者は留意することが必要である。また、使用者及び委員は、疲労の蓄積を防止する観点から、長期間の連続勤務とならないよう休日を適切に取得することが重要であることについて、対象労働者にあらかじめ周知されることが望ましいことに留意することが必要である。

- 使用者は、1 年間を通じ 104 日以上の休日について、与えることができないことが確定した時点から、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じないことに留意することが必要である。また、使用者は、1 年間を通じ 104 日以上の休日及び 4 週間を通じ 4 日以上の休日の起算日は、制度の適用の開始日であることに留意することが必要である。

5 法第41条の2第1項第5号に規定する事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

決議に際し、法第41条の2第1項第5号に規定する措置（以下「選択的措置」という。）について、同号イからニまでに掲げる措置のうちいずれの措置をどのように講ずるかを具体的に明らかにすることが必要である。

(2) 留意事項

イ 委員は、法第41条の2第1項第5号に規定する事項に関し決議するに当たり、同号イからニまでに掲げる措置のいずれの措置を講ずることとするかについて、対象となり得る労働者の意見を聴くことが望ましいことに留意することが必要である。

ロ 対象事業場に複数の対象業務が存在する場合、委員は、当該対象業務の性質等に応じて、対象業務ごとに選択的措置を決議することが望ましいことに留意することが必要である。

ハ 選択的措置として法第41条の2第1項第5号ニに掲げる健康診断の実施を決議した場合には、使用者は、これを労働者に確實に受けさせようにするとともに、健康診断の結果の記録、健康診断の結果に基づく当該対象労働者の健康を保持するために必要な措置に関する医師の意見の聴取、当該医師の意見を勘案した適切な措置等を講ずる必要があることに留意することが必要である。

6 法第41条の2第1項第6号に規定する事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

決議に際し、法第41条の2第1項第6号に掲げる措置（以下「健康・福祉確保措置」という。）について、省令に規定する措置のうちいずれかの措置をどのように講ずるかを具体的に明らかにすることが必要である。

(2) 留意事項

イ 対象労働者については、使用者が対象業務に従事する時間に関する具体的な指示を行わないこととされているが、使用者は、このために当該対象労働者について、労働契約法第5条の規定に基づく安全配慮義務を免れるものではないことに留意することが必要である。

ロ 委員は、把握した対象労働者の健康管理時間及びその健康状態に応じて、対象労働者への高度プロフェッショナル制度の適用について必要な見直しを行うことを決議に含めることが望ましいことに留意することが必要である。例えば、健康管理時間が一定時間を超えた労働者については高度プロフェッショナル制度の適用を外すことなどが考えられる。

7 法第41条の2第1項第7号に規定する事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

- イ 決議に際し、法第41条の2第1項第7号の「同意の撤回に関する手続」について、撤回の申出先となる部署及び担当者、撤回の申出の方法等その具体的な内容を明らかにすることが必要である。
- ロ 使用者は、本人同意を撤回した場合の配置及び処遇について、本人同意を撤回した労働者をそのことを理由として不利益に取り扱ってはならない。

(2) 留意事項

- イ 使用者は、本人同意の撤回を申し出た労働者については高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じないこととなることに留意することが必要である。
- ロ 委員は、本人同意を撤回した場合の撤回後の配置及び処遇又はその決定方法について、あらかじめ決議で定めておくことが望ましいことに留意することが必要である。当該撤回後の配置及び処遇又はその決定方法については、使用者が意図的に制度の要件を満たさなかった場合は適用されないよう定めることが適切であることに留意することが必要である。

8 法第41条の2第1項第8号に規定する事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

決議に際し、法第41条の2第1項第8号の対象業務に従事する対象労働者からの「苦情の処理に関する措置」（以下「苦情処理措置」という。）について、苦情の申出先となる部署及び担当者、取り扱う苦情の範囲、処理の手順・方法等その具体的な内容を明らかにすることが必要である。

(2) 留意事項

- イ 労使委員会において、苦情処理措置について決議するに当たり、委員は、使用者や人事担当者以外の者を申出の担当者とすること等の工夫により、対象労働者が苦情を申し出やすい仕組みとすることが適切であることに留意することが必要である。

また、取り扱う苦情の範囲については、委員は、高度プロフェッショナル制度の実施に関する苦情のみならず、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度等高度プロフェッショナル制度に付随する事項に関する苦情も含むものとすることが適切であることに留意することが必要である。

- ロ 苦情処理措置として、労使委員会が対象事業場において実施されている苦情処理制度を利用することを決議した場合には、使用者は、対象労働者にその旨を周知するとともに、当該実施されている苦情処理制度が高度プロ

ロフェッショナル制度の運用の実態に応じて機能するよう配慮することが適当であることに留意することが必要である。

9 法第41条の2第1項第9号に規定する事項関係

使用者は、高度プロフェッショナル制度の適用を受けることに同意しなかった場合の配置及び処遇について、同意をしなかった労働者をそのことを理由として不利益に取り扱ってはならない。

10 法第41条の2第1項第10号に規定する事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

法第41条の2第1項第10号に規定する「前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項」として、素案では次の事項が同項の労使委員会の決議事項として定められている。

イ 有効期間及び当該決議は自動更新しないこと

ロ 労使委員会の開催頻度及び開催時期

ハ 常時50人以上の労働者を使用する事業場以外の事業場である場合においては、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師を選任すること

ニ 労働者の同意及びその撤回、合意した職務の内容、支払われる賃金の額、健康管理時間、健康確保措置として講じた措置、苦情処理に関して講じた措置並びにハの選任に関する労働者ごとの記録を、イの有効期間中及びその満了後3年間保存すること

(2) 留意事項

イ 委員は、(1)イの有効期間について、1年とすることが望ましいことに留意することが必要である。

ロ (1)ロの開催頻度及び開催時期について、法第41条の2第2項の規定による報告の内容に関し労使委員会において調査審議し、必要に応じて決議を見直す観点から、少なくとも6か月に1回、当該報告を行う時期に開催することとすることが適当であることに、委員は留意することが必要である。また、委員は、決議を行った後に当該決議の内容に関連して生じた当該決議の時点では予見し得なかった事情の変化に対応するため、委員の半数以上から決議の変更等のための労使委員会の開催の申出があった場合は、(1)イの有効期間の中途であっても決議の変更等のための調査審議を行うものとすることを決議において定めることが適当であることに留意することが必要である。

11 その他法第41条の2第1項の決議に関する事項

労使委員会が法第41条の2第1項の規定に基づき、同項第1号から第10号までに掲げる事項について決議を行うに当たっては、委員が、高度プロフェッショナル制度の適用を受ける対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容を十分理解した上で、行うことが重要である。

このため、労使委員会が法第41条の2第1項第1号から第10号までに掲げる事項について決議を行うに先立ち、使用者は、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容について、労使委員会に対し、十分に説明することが適切であることに留意することが必要である。また、委員は、使用者がこれらの制度を変更しようとする場合にあっては労使委員会に対し事前に変更内容の説明をするものとすることを労使委員会において決議することが適切であることに留意することが必要である。

第4 法第41条の2第1項に規定する労使委員会の要件等労使委員会に関する事項

労使委員会に関する法第41条の2第1項の規定等に関し対象事業場の使用者並びに該事業場の労働者、労働組合及び労働者の過半数を代表する者並びに委員が留意すべき事項等は、次のとおりである。

1 法第41条の2第1項による労使委員会の設置に先立つ話し合い

(1) 対象事業場の使用者及び労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）又は労働組合は、法第41条の2第1項により労使委員会が設置されるに先立ち、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ことに留意することが必要である。その際、委員の半数について同条第3項において準用する法第38条の4第2項第1号に規定する指名（以下「委員指名」という。）の手続を経なければならないことにはかんがみ、同号に規定する労働者の過半数で組織する労働組合がない場合も含めて、これらの手続を適切に実施できるようにする観点から話し合いがなされることが望ましいことに留意することが必要である。また、過半数代表者が適正に選出されていない場合や監督又は管理の地位にある者について委員指名が行われている場合は当該労使委員会による決議は無効となること、過半数代表者は則第6条の2第1項各号に該当するよう適正に選出されている必要があること、労使各側を代表する委員1名計2名で構成される委員会は労使委員会として認められないことに留意することが必要である。

2 法第41条の2第1項及び関係省令に基づく労使委員会の運営規程

(1) 法第41条の2第1項に基づく労使委員会の要件として、素案では労使委員会の招集、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に

関する規程（以下「運営規程」という。）が定められていること、使用者は運営規程の作成又は変更について労使委員会の同意を得なければならないことが規定されている。この運営規程を定めるに当たっては、使用者及び委員は、労使委員会の招集に関する事項として法第41条の2第1項の決議の調査審議のための委員会、同項の決議に係る有効期間中における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及び必要に応じて開催される委員会の開催に関するこことを、議事に関する事項として議長の選出に関するこ及び決議の方法に関することを、それぞれ規定することが適当であることに留意することが必要である。

- (2) 運営規程において、定足数に関する事項を規定するに当たっては、労使委員会が法第41条の2第1項に規定する決議をする場合の「委員の5分の4以上の多数による議決」とは、労使委員会に出席した委員の5分の4以上の多数による議決で足りるものであることにかんがみ、使用者及び委員は、全委員に係る定足数のほか、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を定めることが適当であることに留意することが必要である。

3 労使委員会に対する使用者による情報の開示

- (1) 法第41条の2第1項に規定する決議が適切に行われるため、使用者は、労使委員会に対し、同項の決議のための調査審議をする場合には、第3の11において使用者が労使委員会に対し十分に説明するものとすることが適当であるとされている対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容に加え、高度プロフェッショナル制度が適用されることとなった場合における対象業務の具体的な内容を開示することが適当であることに留意することが必要である。
- (2) 委員が、当該対象事業場における高度プロフェッショナル制度の実施状況に関する情報を十分に把握するため、使用者は、労使委員会に対し、法第41条の2第1項第3号に係る決議で定めるところにより把握した対象労働者の健康管理時間、同項第4号の休日の取得状況、同項第5号及び第6号に係る決議に係る措置の実施状況、対象労働者からの苦情の内容及びその処理状況等同項第7号に係る決議に係る苦情処理措置の実施状況並びに労使委員会の開催状況を開示することが適当であることに留意することが必要である。

なお、対象労働者からの苦情の内容及びその処理状況を労使委員会に開示するに当たっては、使用者は対象労働者のプライバシーの保護に十分留意することが必要である。

- (3) 使用者及び委員は、使用者が開示すべき情報の範囲、開示手続、開示が行

われる労使委員会の開催時期等必要な事項を運営規程で定めておくことが適當であることに留意することが必要である。

4 労使委員会と労働組合等との関係

(1) 労使委員会は、法第41条の2第1項の規定により、「賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会」とされている。この労働条件に関する事項についての労使委員会による調査審議は、同項の決議に基づく高度プロフェッショナル制度の適正な実施を図る観点から行われるものであり、労働組合の有する団体交渉権を制約するものではない。

このため、使用者及び委員は、労使委員会と労働組合又は労働条件に関する事項を調査審議する労使協議機関との関係を明らかにしておくため、それらと協議の上、労使委員会の調査審議事項の範囲を運営規程で定めておくことが適當であることに留意することが必要である。

(2) 法第41条の2第3項において準用する法第38条の4第5項の規定に基づき、労使委員会において、委員の5分の4以上の多数による議決により同項に掲げる規定（以下「特定条項」という。）において労使協定にゆだねられている事項について決議した場合には、当該労使委員会の決議をもって特定条項に基づく労使協定に代えることができることとされている。

このため、使用者及び委員は、労使委員会と特定条項に係る労使協定の締結当事者となり得る労働組合又は過半数代表者との関係を明らかにしておくため、これらと協議の上、労使委員会が特定条項のうち労使協定に代えて決議を行うこととする規定の範囲を運営規程で定めておくことが適當であることに留意することが必要である。