

## 【規定例 1】 労使委員会決議（例）—高度プロフェッショナル制度の導入時

### 高度プロフェッショナル制度の導入に関する労使委員会決議

〇〇株式会社本社事業場労使委員会は、高度プロフェッショナル制度の実施について、次のとおり決議する。

（対象職務）

第1条 高度プロフェッショナル制度を適用する社員の職務の範囲は、次のとおりとする。

- ① 金融商品の開発、ディーリング及びアナリストの職務
- ② 経営コンサルタントの職務

（本制度の対象となる社員）

第2条 本制度を適用する対象となる社員は、前条各号に定める職務に常態として従事する者のうち、入社して7年目以上で、職務の等級が主事6級以上で、かつ、前年の年収が1,075万円以上である者とする（正社員就業規則第〇条で定める管理監督者を除く）。

（対象社員の事前の同意）

第3条 会社は、本制度の対象社員を対象職務に従事させる場合には、事前に、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。この同意を得るにあたっては、会社は、本決議の内容、同意した場合に適用される評価制度及び賃金制度の内容、同意しなかった場合の配置及び処遇について対象社員に説明するものとする。

2 本制度の対象となっている社員が、書面により制度の対象社員から除外されることを希望することを申し出た場合には、会社は制度の対象社員から除外しなければならない。

（不同意社員の不利益取扱いの禁止）

第4条 前条第1項の場合に、同意しなかった社員に対して、会社は、同意しなかったことを理由として、処遇等で、本人に不利益な取り扱いをしてはならないものとする。

2 前条第2項の場合についても、前項と同様とする。

（成果型勤務制度の適用）

第5条 会社は、第2条に定める者のうち、第3条に基づき同意を得た者（以下「高度プロ社員」という。）については、実労働時間ではなく、勤務の成果により評価し、賃金を支払う制度を適用する。

2 前項の賃金制度については、別に定める。

（正社員就業規則の一部規定の適用除外）

第6条 高度プロ社員については、正社員就業規則第〇〇条から第〇〇条までに定める労働時間、休憩時間、休日、深夜労働、割増賃金等に関する規定を適用しない。

（健康管理時間の把握）

第7条 会社は、次の方法により高度プロ社員の健康管理時間（次の①と②の合計時間）を把握し、

記録する。

① 高度プロ社員が事業場内にいた時間（休憩時間など労働していない時間は除く。）：タイムカードで把握する。

② 高度プロ社員が事業場外で労働した時間：本制度対象社員の自己申告により把握する。

（健康・福祉確保措置の実施）

第8条 会社は、高度プロ社員の健康及び福祉の確保のため、次の措置を講じる。

① 4週間を通じて4日以上で、かつ、1年間を通じて104日以上所定休日を確保すること。

（健康管理時間の状況に応じた健康確保措置の実施）

第9条 会社は、高度プロ社員であってその健康管理時間が1週間当たり40時間を超える時間が1カ月当たり100時間を超える者については、医師による面接指導を行うものとする。

2 前項の高度プロ社員は、同項の面接指導を受けなければならない。

3 会社は、第1項の面接指導の結果を記録し、面接指導の結果に基づく必要な措置についての医師からの意見聴取を行うとともに、必要な職務内容の変更、特別有給休暇（年次有給休暇を除く。）の付与、健康管理時間の短縮等の措置を講じるものとする。

（苦情の処理）

第10条 会社は、本制度の実施に関する苦情の受付の窓口を設け、苦情の解決について誠意をもって対応する。

2 取り扱う苦情等の範囲は、次のとおりとする。

① 本制度の運用に関する全般の事項

② 高度プロ社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 会社は、相談者の秘密を厳守し、プライバシーの保護を図る。

（本決議の変更）

第11条 本決議をした時点では予見することができない事情の変化が生じ、委員の半数以上から労使委員会の開催の申出があった場合は、この決議の有効期間の途中であっても、決議した内容を変更する等のための労使委員会を開催するものとする。

（勤務状況等の記録の保存）

第12条 会社は、高度プロ社員の勤務状況、同社員の健康と福祉保持のために講じた措置、同社員からの苦情について講じた措置、本制度を適用することについて同社員から得た同意に関する社員ごとの記録を、本決議の有効期間の始期から有効期間満了後3年間を経過する時まで保存することとする。

（評価制度・賃金制度の労使委員会への開示）

第13条 会社は、高度プロ社員に適用される評価制度、及びこれに対応する賃金制度を変更する場合には、対象社員に対して、事前に、その内容について説明するものとする。

（定期報告の労使委員会への情報開示）

第14条 会社は、労使委員会において、高度プロ社員の勤務状況、同社員の健康と福祉確保のために講じた措置、同社員からの苦情について講じた措置、労働基準監督署長に報告した内容等の情

報を開示するものとする。

(決議の有効期間)

第 15 条 本決議の有効期間は、令和〇〇年〇月〇日から令和〇〇年〇月〇日までの3年間とする。

令和〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社本社事業場労使委員会

委員	〇〇〇〇	印	〇〇〇〇	印
	〇〇〇〇	印	〇〇〇〇	印
	〇〇〇〇	印	〇〇〇〇	印
	〇〇〇〇	印	〇〇〇〇	印
	〇〇〇〇	印	〇〇〇〇	印

(注) 上記の規定事項のほか、その事業場で導入する制度の内容に応じて、必要事項を追加すること。