

正社員/契約社員 裁量労働に関する規程

株式会社K P M G Ignition Tokyo

第1条 (目的)

この規程は、株式会社KPMG Ignition Tokyo (以下「会社」という)において、正社員/契約社員就業規則第29条の2の規定に基づき、裁量労働制について定めたものである。

第2条 (適用対象者)

裁量労働制は会社の人事制度におけるランクがソリューションスタッフ、シニアソリューションスタッフ、テクノロジースタッフ、シニアテクノロジースタッフ、ドメインリーダー、シニアドメインリーダー、ドメインディレクターに格付けられる従業員及び出向受入社員のうち出向元企業においても裁量労働制の適用対象とされている者であって、次の各号のいずれかの対象業務に従事する者に適用する。

- (1) 情報処理システムの分析・設計の業務
- (2) システムコンサルタントの業務
- (3) 弁護士の業務
- (4) 弁理士の業務

第3条 (裁量労働制の定義)

第2条により裁量労働を行なう者は、担当業務の性質上、業務遂行の方法、手段、時間配分について、自己の裁量と責任に委ねるものとし、その決定に関し、具体的指示を与えないものとする。ただし、職場秩序と労務管理上の上司の指示、職場の業務上の連絡調整、または自己の業務遂行状況の報告、特別な必要に基づく臨時的な指示についてはこの限りではない。

2. 裁量労働従事者といえども勤務時間中は職務に専念しなければならず、許可なく業務以外のことを行い又は私用外出をしてはならない。

第4条 (労働時間の取扱)

第2条に定める裁量労働の適用対象者の労働時間は、正社員/契約社員就業規則第28条の定めにかかわらず、専門業務型裁量労働制に関する労使協定(以下、「労使協定」という)にて定める時間、労働したものとみなす。

第5条 (勤怠の記録)

適用対象者は、出勤した日については、勤怠管理システムに始業・終業の時刻等を正しく記録しなければならない。

第6条 (休日振替、代休)

業務遂行上の必要から休日に出社する事が必要な場合には、事前に管理・監督者と調整の上、正社員/契約社員就業規則第31条の定めるところにより、振替日を設定するものとする。

2. 前項に定める休日振替の手続きによらず休日に出勤させたときは、正社員/契約社員就業規則第33条の定めるところにより代休を与えるものとする。

第7条 (休日出勤)

業務上の必要性からやむを得ず、事前に振替日を指定する事ができずに休日出勤する場合には、専門業務型裁量労働制の対象外とし、給与規程第21条第1項の定めによる休日勤務手当を支給する。

第8条 (深夜勤務)

深夜労働（午後10時より翌午前5時）は、事前に管理・監督者の許可を得なければならない。この場合、給与規程第21条第3項に基づき、深夜勤務手当を支給する。

第9条 (裁量労働手当)

第4条に定める労働時間が正社員/契約社員就業規則に定める所定労働時間を超える部分については時間外勤務として取り扱い、当該時間外勤務に対する時間外勤務手当相当分として、時給の2.5時間分の裁量労働手当を月単位で支給する。

第10条 (適用対象者の健康及び福祉の確保)

適用対象者の健康と福祉を確保するために、次の措置を講ずるものとする。

(1) 1ヶ月に1回、上長が在社記録の確認を行い、適用対象者の在社時間を把握し、必要に応じて年次有給休暇の取得を促進する。

(2) 1ヶ月の実労働時間が所定労働時間に対して60時間を超えた者については、所定の「疲労蓄積度チェック票」を提出させ、必要と認めるときは産業医による面談を実施する。

2. 前項の面談の結果産業医が必要と認めるときは、定期健康診断とは別の特別健康診断の実施その他産業医の意見を踏まえた必要な措置を講ずるものとする。

3. 人事部門の健康管理担当者は精神・身体両面の健康についての対象社員からの相談の窓口となるとともに、適用対象者が利用しやすいように周知を図

る。

第 1 1 条 (苦情の処理)

裁量労働に関する相談窓口を設置し、裁量労働制の運用、裁量労働手当等の処遇制度に関する苦情の受付を随時行う。

2. 前項により苦情を受け付けた場合は、本人のプライバシーに配慮の上、実態調査を行い、解決策を定例委員会にて審議する。

第 1 2 条 (勤務状況等の保存)

会社は、適用対象者の勤務状況、適用対象者の健康と福祉確保のために講じた措置及び適用対象者からの苦情について講じた措置の記録を、労使協定の有効期間の始期から有効期間満了後 3 年間を経過するまで保存する。

第 1 3 条 (適用除外)

会社は、第 1 0 条に定める措置の結果、適用対象者に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又は勤務成績、勤務状況等により制度の適用が不相当と認められる場合には、当該社員に裁量労働制を適用しないものとする。

第 1 4 条 (委員会への情報開示)

会社は、委員会において、適用対象者の勤務状況、適用対象者の健康と福祉確保のために講じた措置及び適用対象者からの苦情について講じた措置について、個人のプライバシーに抵触しない範囲内にて情報を開示するものとする。

第 1 5 条 (出向受入社員の取り扱い)

出向受入社員に対しては、本規程の適用を以下のとおり取り扱うものとする。

- (1) 第 1 条ないし第 3 条、第 5 条、第 1 0 条ないし第 1 2 条及び第 1 4 条については適用する。
- (2) 第 4 条に定める時間が出向元企業において定める時間と異なる場合には、出向元企業の定めを優先して適用する。
- (3) 第 6 条ないし第 9 条及び第 1 3 条については本規程を適用せず、出向元企業の定めを適用する。

第16条 (改廃)

本規程の改廃は、規程管理規程の定めに従う。ただし、労働基準法の定める手続を経て行うこととする。

(附則) この規程は、2019年7月1日から施行する。
この規程は、2020年7月1日より改定する。
この規程は、2020年10月1日より改定する。
この規程は、2021年4月1日より改定する。
この規程は、2021年10月1日より改定する。

2019年7月1日制定