

2018年9月7日発表 労働基準法施行規則の主要な改正内容

- 1 「労働条件の明示」は…「事実」どおりであれば、電子メールやファックスでもよい
- ・「労働条件を変更するとき」は…変更内容を電子メールやファックスでもよいが、変更箇所が分るよう下線又はフォントカラーを変えて内容を注記する
- ・「明示の一部を削除するとき」は…削除前の内容も併記して示す
- 2 年次有給休暇の時季指定付与について
- 3 過半数代表者の選出方法について

1 労働条件の明示について(新労働基準法施行規則第5条)

労働条件の明示について現行規定では

「使用者が労働者と労働契約を締結する際には、賃金や労働時間などの労働条件を明確に記載した書面を作成し交付しなければならない。」(労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条)と定めている。

現行の規則第5条では、「労働条件の範囲を定めているのであって、「明示」は、当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を労働契約の締結に際し交付することとしても差し支えない」としている。

労働条件通知書のモデル様式には賃金、労働時間、休日などに関する事項が規定されている。

9/7に発表された新施行規則第5条では、次の2点が改正されている。電子メールでも可能に

| 55 平成30年9月7日 金曜日 官 報 (号外第197号) | |
|---|---|
| 改 正 後 | 改 正 前 |
| <p>第二事業主等が青少年の募集及び採用に当たつて譲すべき権利 第五章労働基準法及び職場への就業に関する規則の一部を改正する件</p> <p>第一労働時間法等の遵守 第五章労働基準法第三十一条に規定する就業や就業者をうつ、[...]において同じ]」及び「就業者は、青少年が就業に就業者選択を行って、就業するためには、労働条件が的確に示されることが望ましいことの観点から、次に掲げる労働条件の明示に関する事項を遵守すること」</p> <p>〔資料〕改定部には改正部</p> | <p>第二事業主等が青少年の募集及び採用に当たつて譲すべき権利 第五章労働基準法及び職場への就業に関する規則の一部を改正する件</p> <p>第一労働時間法等の遵守 第五章労働基準法第三十一条に規定する就業や就業者をうつ、[...]において同じ]」及び「就業者は、青少年が就業に就業者選択を行って、就業するためには、労働条件が的確に示されることが望ましいことの観点から、次に掲げる労働条件の明示に関する事項を遵守すること」</p> <p>〔資料〕改定部には改正部</p> |
| <p>〔資料〕改定部には改正部</p> | <p>〔資料〕改定部には改正部</p> |

| 労働条件通知書 | |
|------------------|---|
| 年 月 日 | |
| 事業者名・所在地 | 使用者 氏名 |
| 契約期間 | 期間の定めなし、期間の定めあり(例)(年月日～年月日) |
| 就業する場所 | |
| 従事すべき業務の内容 | |
| 就業・終業の時間等 | 就業・終業の時間等 |
| 休憩時間 | (1)始業(時 分)終業(時 分) (2)就業労働時間制: ()単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間のうち該当するもの一つに()を付けること。 □就業(時 分)終業(時 分)(通常日) □就業(時 分)終業(時 分)(通常日) □就業(時 分)終業(時 分)(通常日) |
| 就業時間外労働の有無に関する事項 | 就業時間外労働の有無に関する事項 |
| 就業時間外労働の有無(有・無) | (1)常勤就業制: 就業及び休業の割合を労働者が決定に委ねる。 (2)パート就業制: (始業)時 分から時 分、(終業)時 分から時 分 (3)就業登録制: 就業(時 分)終業(時 分)を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○登録: 就業規則第1条～第1条、第1条～第1条、第1条～第1条 2 休憩時間(分) 3 所定期外労働の有無(有・無) |
| 休 日 | 定例日: 毎週 日曜日、国民の祝日、その他() ・非定例日: 週一月当たり 日、その他の() ・各種の定期外労働時間割の場合一年間 日 ○詳細: 就業規則第1条～第1条、第1条～第1条 |
| 休 休 | 1 1年次有給休暇 日から既勤務した場合一日 総就勤日6か月以内の年次有給休暇(有・無) → か月超過で 日 2 その他の休暇() |

- ① 明示する労働条件を事実と異なるものとしてはならない
- ② 労働条件の明示方法は、これまでの「書面の交付」のみならず、労働者が希望すればファックスでの送信や労働条件を明示した書面を電子メールへの添付形式でもよい（規制の緩和）

※ ① はごく当然のことのように思われるが、このように改正された背景には採用時、採用後のトラブルの増加と書面として印刷できれば情報管理上問題ないという利便性への措置がある。

・「求人票」と「労働条件通知書」の不一致、労働条件通知書には記載されていない朝礼・清掃作業時間などがあると、「明示する労働条件が事実と異なる」又は「労働条件を通知していない」と判断される可能性がある。

・求人票には「定額残業代」の記載がなかつたのに、労働条件通知書には記載されていた、などのトラブルが増えている。今後は通知する内容の履行が求められている。

・「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主…等その他の関係者が適切に対処するための指針の一部改正」第5条第2項も上記のように改正されている。(平成30年9月7日官報)

・同法第5条第2では、「ファクシミリ、電子メールにおいて、変更内容等に下線を引き、若しくは着色し、又は変更内容等を注記すること更に明示の一部の事項を削除する場合にあっては、削除される前の当該従事すべき業務の内容等も併せて記載すること」としている。



2 年次有給休暇について (新労働基準法施行規則第24条の7、第55条の2)

今回の労基法の改正では年次有給休暇を年10日以上取得できる労働者については、2019年4月1日から企業規模の大小を問わず使用者が年5日以上時季を指定して付与させなければならない。(罰則付き)

年休について事業主が具体的な取得時季について従業員の意見を聞くことが義務づけられた。(但し、

従業員の意見を尊重することは努力義務となっている)

» 会社が有給取得の時季を指定して有給を付与できるということ。

・有給取得の管理簿の作成及び3年間の保管義務が課された。

3 過半数代表者の選出方法について (新労働基準法施行規則第6条の2)

今回の改正では過半数代表者の選出方法について、これまで選挙、投票等の手続きを経て選ばれるべきと規定されていたものが「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」となっている。

これは指名したり、圧力をかけたりして会社の意に沿った形式的な選出でなくという意味だと思われる。

しかし、従来は過半数代表者についての意識も低かったようで、立候補する者がいなかつたり過半数代表者になりたがらない例も見受けられた。仕方なく会社から声を掛けること多かったようだ。

未曾有の人手不足、毎年の賃金アップをはじめ賃金上昇時代、人件費・原材料費の上昇で厳しい経営を強いられている経営側(特に中小規模事業者)は事業継続のため人材確保と収益改善の両立に必死に努力している。

一方、労働価値観の変遷と共に、長時間労働への忌避、残業代要らない、余暇時間が欲しい…という若者も多くなっている。

「過半数代表」に対する意識も変化してきているようだ。

自ら立候補し代表や委員長に就任。会社への要求を遠慮なく行う者も増えているという。

今後、36協定の締結や各種労使協定を締結するときの「労働者代表」が問題となる事例も多くなると思われる。「代表」の適格性などをめぐっての後の訴訟などにも備え、手順を踏んだ正当な「過半数代表者」を選出しておくことは大切な問題であると思われる。

アクセス



メトロ 有楽町線・副都心線 成増駅 1分 出口4番すぐ目の前 (1階エスカレーター)

東武東上線 成増駅南口 3分 川越街道 三井住友銀行向かい正面

特定社会保険労務士事務所 小山労務管理事務所

〒175-0094 東京都板橋区成増 1-28-15 林屋ビル 10F 03-3939-5222

= 長年の体験事例 真摯な対応 任せて安心 =