

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**が分かるように**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

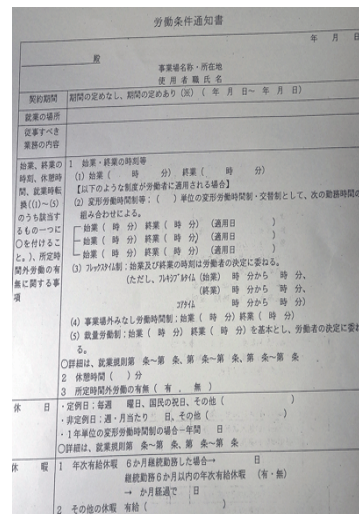
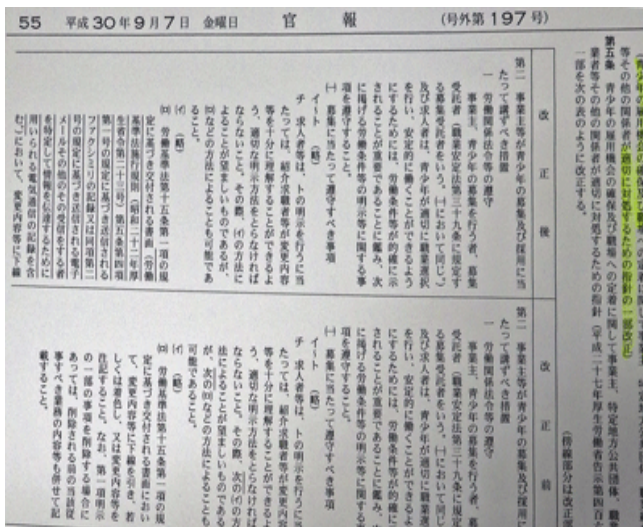
1 労働条件の明示について(新労働基準法施行規則第5条)

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~~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



- 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」の記載がなかったのに、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つては、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見解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、これまでは、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っ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も多かったようだ。

未曾有の人手不足、毎年の最賃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ってくるとされる。「代表」の適格性などをめぐっての後日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



×10 有楽町線・副都心線 成増駅1分 出口4番すぐ目の前 (1階ミッド)

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 =