



弁護士 向井 蘭  
杜若経営法律事務所

## Vol.128

### ★労働基準法の施行規則の改正内容について

働き方改革関連法が今年の6月に成立しました。来年から段階的に施行されることとなりますが、そのための政省令や規則が制定される段階に入って来ました。

今年9月7日に発表された労働基準法の施行規則の改正内容について幾つか重要な改正点がありますので(働き方改革に直接関連しないものもあります)、いくつかご紹介したいと思います。

#### 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は、

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「書面の交付」(これまでの規則内容)のみならず、労働者が希望すればFaxでの送付や労働条件を明示した書面をメールに添付する形でも良いという二つの点が変わりました。

この改正は採用時の労働条件についてトラブルが増えていることが背景にあります。以前のような大らかな時代は終わりつつあり、求職者が疑心暗鬼で採用企業を見ている場合もあります。例えば「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定額残業代の記載が突然現れた」等のトラブルが増えているものと思われます。「明示する労働条件が事実と異なるものではない」というと当たり前の内容に思えますが、そうと

も限りません。

例えば、労働条件通知書には記載していないものの、全員強制参加の朝礼・清掃作業が始業時刻前30分にあるような場合、朝礼・清掃作業時間が労働時間に当たるのであれば、「明示する労働条件が事実と異なる」「労働条件を通知していない」と判断される可能性もあります。

今までは労働条件通知書を渡せば労働基準法を履行したことになりましたが、今後はそう簡単にもいかないかもしれません。

#### 2 有給休暇(新労働基準法施行規則第24条の7、第55条の2)

今回の労働基準法の改正で有給休暇については年10日以上有給休暇を取得する労働者については使用者が時季を指定して年5日以上付与させなければなりません。

企業規模の大小を問わず(従業員が一名であっても!)、来年の4月1日からこの制度が始まり、法律を守れない場合は罰則があります。

これまでは有給休暇の付与については、会社は事実上受け身で対応しても許されてきました。「弊社の有給取得率が低いのは従業員から有給の申請が何もなかったためである。」といえは許されて来たのです。

今後はそれでは許されず、会社から積

極的に従業員に対して有給取得を働きかけ、具体的な取得時季を示すことが義務付けられ、かつその際従業員の意見を聞かなければなりません。ただし、従業員の意見を聞くことは義務付けられましたが、従業員の意見を尊重することは努力義務に留まります。

これはどういうことを意味しているかというと、従業員の意見を聞けば、仮に従業員の希望通りではなくとも（なるべく希望に沿うようにしたほうが良いですが）、会社が時季を決めて有給を付与できるということになります。

忙しい時期を避けて仕事の少ない時期に会社が有給取得の時季を指定することは可能となります。一応会社に配慮をした改正内容となっております。ちなみに、有給休暇の管理簿の作成と三年間の保管も義務付けられることになりました。

### 3 過半数代表者（新労働基準法施行規則第6条の2）

法定時間外・休日労働に関するいわゆる 36 協定は、従業員の過半数代表者を選出しなければならないことについては変更がありません。

これまではあまりこの過半数代表者の選出については問題になることはほとんどなかったのですが、最近では「過半数労働組合の委員長に二十代の男性が就任し、36 協定の内容に厳しい要求をするようになった」、「従業員代表手続に立候補者が現れ、これまでの代表と選挙戦になり、新しい立候補者が得票数で上回り代表者に選ばれた。その後残業時間の削減を会

社に要求するようになった」等、時代の流れが変わりつつあります。残業時間が気になる労働者が増えて来て、無風の 36 協定の代表手続が選挙になったりしています。

これまでは投票、選挙等の方法の手続きにより選ばれるべきと規定するのみでしたが、今回の改正により、「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」という一文が加えられることになりました。これは対立候補が出ないように使用者が圧力をかけて、会社の意に沿った候補者が形式的に選挙で選ばれること等を指すものと思われます。もっとも立候補する者が誰もいない等の場合は、会社から声をかけて立候補を促すことは致し方ないと思われます。

以前は、ほとんどの労働者の方が「残業代を払ってもらえれば 36 協定なんてどうでも良い(そもそも 36 協定は知らない)」という考えを持っていたと思いますが、今は「残業代は要らない。とにかく長時間労働は止めてほしい」という方がどんどん増えています。36 協定の締結が問題になる事例が今後少しずつ増えるのではないかと思います。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982