

スポット

電子分野でも進む働き方改革

時代に合わせ管理体制整備を

昨年末に、厚生労働省が改正労基法のQ&Aを公表しました。実務的に貴重な情報が多々含まれています。本欄では、「労働条件の明示」についてご紹介します。

使用者は、労働契約の締結に際し、労働条件を明示します。その方法は、法律の条文上、「書面の交付」に限定されていました（労基則第5条3項）。他の法律をみると、たとえば、派遣法の「就業条件の明示」や育児介護休業法の「休業の申出」などについて、ファクシミリや電子メールを用いることも可能と定めていました。

労基法の「労働条件の明示」は、電子メールなど想像もできなかった古い時代の規定（平成10年に、賃金だけでなく労働時間等も明示事項に

追加）です。今回の改正で、ようやく時代にマッチした規定に生まれ変わったこととなります。

Q&Aでは、対象となる電子メールの範囲について、「パソコン・携帯電話端末によるEメールのほか、ヤフーメールやGメール等、RCS（リッチ・コミュニケーション・サービス等）、SMS（ショート・メッセージ・サービス等）が含まれる。」と説明されています。

そのほか「受信する者を特定して情報を伝達するための電気通信」によることも可能で、その例として「ラインやフェイスブック等」が挙げられています。

カタカナ単語のオンパレードで、まさに、手書き書面の時代とは、隔

世の感があります。

注意が必要なのは、「労働者が紙で出力できるもの」に限定されている点です。使用者側も、後々のトラブルを避けるために、書面の適切な保存（電子保存含む）等の体制を整備する必要があります。

国会答弁で「私はパソコンを使わない」といって話題を集めた大臣がいましたが、一方で「自分は、知識のある部下を使いこなせる自信がある」とも発言していました。

時代は否応もなく、電子化に向けて進んでいます。「電子関連の機器はどうも苦手」という経営者の方々も、大いに「リーダーシップを発揮して」社内の管理体制を見直す必要があります。

2019

3

改正労基法と賃金

知って得する



賃金実務

改正労基法の柱は、時間外上限規制の強化です。なかでも特別条項発動時の制限が厳しくなりました(単月100時間未満など)。

しかし、賃金面の扱いは基本的に現状維持です。現在(改正前)は、「時間外労働の限度基準」(平10労働省告示第154号)で、「特別条項発動時の割増賃金率は、25%を超える率とするよう努めなければならぬ」と規定されています。

改正後は指針の名称が「36協定指針」(平30厚労省告示第323号)に変わりますが、特別条項発動時の割増賃金率に関しては「25

働き方改革関連法は、平成31年4月からいよいよ労基法関連の施行が始まります。中心は時間外法制に関する部分で、賃金実務への影響は大きくありません。ただし、フレックスタイム制の清算期間延長を考えると企業は、割増賃金計算方法が1カ月単位と異なるので、注意が必要です。

%を超える率とする」努力義務という内容で変更なしです。ただし、36協定届の記載事項に「特別条項

割増賃金率の再確認を 猶予措置は4年後廃止

発動時の割増賃金率」が明記された点には留意が求められます。

現在、中小企業を対象として「月60時間超の時間外に5割の割増賃金」の適用が猶予されています。この猶予措置は廃止されますが、時期は2023年4月1日と

なっています。

このほか、高度プロフェSSIONAL制度の創設、フレックスタイム制の拡充も、割増賃金が関係してきます。高プロ制を採用すれば、一切の割増賃金が不要になります。が、対象者は少数と考えられます。

今回改正で、一番大きく変わったのはフレックスタイム制の割増賃金の計算方法です。フレックスタイム制は、清算期間が最長3カ月に伸びました(現在は1カ月)。1カ月以内でフレックスタイム制

法定労働時間の総枠＝40時間×清算期間の暦日数÷7日

一方、1カ月超3カ月以内のフレックスタイム制を採るときは、2段階で割増賃金を算出します。

・第1段階(1カ月ごと)

1カ月における労働時間が週平均50時間の上限枠を超えた分について、割増が必要になります。

上限枠＝50時間×1カ月の暦日数÷7日

・第2段階(清算期間全体)

1カ月超3カ月未満の清算期間における労働時間が法定労働時間の総枠を超えた分について、割増が必要になります。ただし、1カ月ごとに清算した週平均50時間を超える部分は除きます。

「総枠」の算式は1カ月以内のフレックスタイム制と同じです。

清算期間が延びた新しいフレックスタイム制については、労働時間の変動が大きい場合、3カ月平均40時間以内であっても割増の支払い義務が生じるケースもある点には注意が必要です。