

# コンパス通信

都城市八幡町 1-17

社会保険労務士法人 コンパス

TEL : 0986-21-1813 FAX : 0986-21-1812

ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

**令和 1 年 6 月号**

## 労働条件の通知について、電子化が解禁（平成 31 年 4 月 1 日～）

今までは、労働基準法において、労働契約の内容について下記のとおり「書面」で明示することが義務付けられていました。ですが、今年度に行われた労働基準法施行規則改正により、**労働者が希望した場合には、FAX や電子メール、SNS 等でも明示することができるようになりました。**

【書面での交付が義務付けられていた事項（絶対的明示事項）】

①労働契約の期間 ②有期労働契約の更新の基準 ③就業場所・従事すべき業務

④始業・終業時刻、所定労働時間超えの労働の有無、休憩時間、休日、休暇、2交代制等に関する事項

⑤賃金の決定・計算・支払方法、賃金の締切・支払時期、昇給に関する事項 ⑥退職（解雇を含む）に関する事項

書面の交付は義務付けられていませんが、以下の事項についても明示する必要があります。

- ・退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定・計算・支払方法、退職手当の支払時期
- ・臨時に支払われる賃金（退職手当除く）、賞与、精勤手当、勤続手当、奨励加給、能率手当、最低賃金額
- ・労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- ・安全衛生、職業訓練、災害補償・業務外の疾病扶助、表彰・制裁、休職に関する事項

## 実務上の注意点

○使用者側からの一方的な電子化された労働条件の通知については禁止されています。

⇒従業員毎に必ず希望を取り、またその記録が残るよう保管しておきましょう

○労働条件通知の到達について必ず確認を取れるようにしましょう

⇒労働条件の不確実な通知方法では、後の労使紛争を招く可能性があります

⇒労働者側でもなるべく出力するように伝えておきましょう

○労働契約の締結時に明示を怠ったり、労働者が希望していないにもかかわらず、電子メール等のみで明示したりすることは、労働基準関係法令の違反となります。（最高で 30 万円以下の罰金）

（想定されている電子メール等による通知方法）※厚生労働省は原則として①又は③を推奨

① パソコン・携帯電話端末による Eメール、Yahoo!メールや Gmail といったウェブメールサービス

② +メッセージ等の RCS（リッチ・コミュニケーション・サービス）や、SMS（ショート・メール・サービス）

③ LINE や Facebook 等の SNS メッセージ機能

## Q. 求人票記載の労働条件と、実際の雇い入れ時の条件は異なってもよいのか？

⇒「求人票記載の基本給は「見込額」にすぎず、当然に労働契約上の賃金請求権の内容となるものではない。（S58.12.19 東京高裁判決）」とあるように、求人票記載の条件は、実際の雇用契約の内容とはならないため、雇用契約締結時に雇用契約書等により労働条件を明示し、雇用契約を結ぶ必要があります。

⇒ただし、最近の判例では「求人票は、求人者が労働条件を明示した上で求職者の雇用契約締結の申込みを誘引する

もので、求職者は、当然に求人票記載の労働条件が雇用契約の内容となることを前提に雇用契約締結の申込みをするのであるから、求人票記載の労働条件は、当事者間においてこれと異なる別段の合意をするなどの特段の事情のない限り、雇用契約の内容となると解するのが相当である（H29.3.30 京都地裁判決）」とした裁判例もあります。

⇒求人条件と実際の労働条件が異なるといった相談等があった場合については、ハローワークにおいて①**事実確認や是正指導**、②**法違反のおそれがある場合には求人の一時的保留や求人の取り消し**を行うことがあります。

⇒よって、トラブル防止のため、求人票には原則として**実際の労働条件を記載する必要があり、変更の都度各項目の見直しの上、公表をすることをお勧め**します。また、実際の労働条件が異なることとなった場合には、十分な説明を尽くした上で雇用契約を締結する必要があります。

## — 注目の助成金

### 時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）

#### 概要

平成31年4月から、「勤務間インターバル※1」の制度導入が努力義務化されています。このコースでは、勤務間インターバルの導入に取り組む事業主を支援する助成金です。

※勤務間インターバル…勤務終了後に、次の勤務までに一定時間以上の「休息时间」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図る施策。

#### 対象事業主

労働者災害補償保険の適用事業主であり、次の①～③のいずれかに該当する事業場を有する中小企業事業主であること。

- ①勤務間インターバルを導入していない事業場
- ②既に休息时间数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場
- ③既に休息时间数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

#### 対象となる取組 ～いずれか一つ以上を実施～

- ①労務管理担当者に対する研修
- ②労働者に対する研修、周知・啓発
- ③外部専門家によるコンサルティング
- ④就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤人材確保に向けた取組
- ⑥労務管理ソフトウェア・労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
- ⑦テレワーク用通信機器の導入・更新
- ⑧労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

#### 支給額

【表1】新規導入に該当するものがある場合

休息时间数	補助率	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	80万円
11時間以上	3/4	100万円

【表2】適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

休息时间数	補助率	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	40万円
11時間以上	3/4	50万円

#### 申請の流れ

- ①「交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、最寄りの労働局雇用環境・均等室に提出
- ②交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
- ③労働局に支給申請

**お問い合わせは当法人まで！**