

## 【労務】改正労働基準法に関するQ&Aを公表

厚生労働省から「改正労働基準法に関するQ&A」が公表されています。このQ&Aは、2019年4月1日から順次施行される「働き方改革関連法による労働基準法の改正」について、素朴な疑問から、専門的で細かな内容まで、Q&A形式で重要事項がまとめられています。

取り上げられているのは、次の項目です。項目ごとにQ&Aに一部をご紹介します。

### 1. フレックスタイム制 関係

**(Q)** フレックスタイム制の下で休日労働を行った場合、割増賃金の支払いや時間外労働の上限規制との関係はどのようになりますか。

**(A)** フレックスタイム制のもとで休日労働を行った場合には、その休日労働の時間は清算期間における総労働時間や時間外労働とは別個のものとして取り扱われ、3割5分以上の割増賃金率で計算した賃金の支払いが必要です。なお、時間外労働の上限規制との関係については、時間外労働と休日労働を合計した時間に関して、①単月100時間未満、②複数月平均80時間以内の要件を満たさなければなりません。

### 2. 時間外労働の上限規制 関係

**(Q)** 36協定の対象期間と有効期間の違いを教えてください。

**(A)** 36協定における対象期間とは、労働基準法第36条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、1年間に限るものであり、36協定においてその起算日を定めることにより期間が特定されます。これに対して、36協定の有効期間とは、当該協定が効力を有する期間をいうものであり、対象期間が1年間に限られることから、有効期間は最も短い場合でも原則として1年間となります。また、36協定について定期的に見直しを行う必要があると考えられることから、有効期間は1年間とすることが望ましいです。※なお、36協定において1年間を超える有効期間を定めた場合の対象期間は、当該有効期間の範囲内において、当該36協定で定める対象期間の起算日から1年ごとに区分した各期間となります。

### 3. 年次有給休暇 関係

**(Q)** 使用者による時季指定の対象となる「有給休暇の日数が十労働日以上である労働者」には、労働基準法第39条第3項の比例付与の対象となる労働者であって、前年度繰越分の有給休暇と当年度付与分の有給休暇とを合算して初めて10労働日以上となる者も含まれますか。

**(A)** 使用者による時季指定の対象となる「有給休暇の日数が十労働日以上である労働者」は、基準日に付与される年次有給休暇の日数が10労働日以上である労働者が該当するものであり、労働基準法第39条第3項の比例付与の対象となる労働者であって、今年度の基準日に付与される年次有給休暇の日数が10労働日未満であるものについては、仮に、前年度繰越分の年次有給休暇も合算すれば10労働日以上となったとしても、「有給休暇の日数が十労働日以上である労働者」には含まれません。

### 4. 労働条件の明示の方法 関係

**(Q)** 今回の改正により、電子メール等の送信により労働条件を明示することが可能となりますが、「電子メール等」には具体的にどのような方法が含まれますか。

**(A)** 「電子メール等」とは、以下のものが含まれます。

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）、③LINEやFacebook等のSNSメッセージ機能が含まれます。なお、上記②のRCSやSMSについては、PDF等の添付ファイルを送付することができないこと、送信できる文字メッセージ数に制限等があり、また、前提である出力による書面作成が念頭に置かれていないサービスであるため、労働条件明示の手段としては例外的なものであり、原則として上記①や③による送信の方法とすることが望ましいです。

また、労働者が開設しているブログ、ホームページ等への書き込みや、SNSの労働者のマイページにコメントを書き込む行為等、特定の個人がその入力する情報を、電気通信を利用して第三者に閲覧させることに付随して、第三者が特定個人に対し情報を伝達することができる機能が提供されるものについては、「電子メール等」には含まれません。

### 5. 過半数代表者 関係

**(Q)** 労働者の過半数を代表する者が労使協定等に関する事務を円滑に遂行することができるようにするために、使用者に求められる「必要な配慮」にはどのようなものが含まれますか。

**(A)** 「必要な配慮」には、例えば、過半数代表者が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器（イントラネットや社内メールを含みます）や事務スペースの提供を行うことが含まれます。

### 6. その他

**(Q)** 労働者が海外企業に出向する場合や、出向先で役員となる場合の時間外労働の上限規制及び年次有給休暇の時季指定義務の考え方を教えてください。

**(A)** ご質問については、個別の事情に応じて判断されるものですが、一般的には、いずれの場合も出向先において労働基準法が適用されないため、出向している期間については、時間外労働の上限規制及び年次有給休暇の時季指定義務の対象とはなりません。また、労働者が海外企業に出向する場合や、出向先で役員となる場合は、年次有給休暇の時季指定義務については、出向前の期間（すなわち、労働基準法が適用される期間）において、労働者に5日の年次有給休暇を取得させる必要があります。（ただし、海外企業に在籍出向する場合においては、出向元、出向先、出向労働者三者間の取り決めにより、出向前の基準日から1年以内の期間において、出向の前後を通算して5日の年次有給休暇の時季指定を行うこととしても差し支えありません）

これまでに、通達やパンフレットでも紹介されているQ&Aも含まれていますが、全体を通して確認しておくことをお勧めいたします。