

- ・労働条件の明示が電子メール等で可能に
- ・勤務間インターバル制度について

ビタミンMの“M”とは、“Management”を指し、“お客様の経営に効く”“お客様に活力を与える”存在でありたいとの願いが込められています

労働条件の明示が電子メール等で可能に

労働基準法第15条第1項に「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。」と規定されています。明示すべき事項は以下の通りです。

書面で明示しなければならない事項	その他明示すべき事項
①労働契約の期間に関する事項 ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項(有期契約の場合) ③就業の場所及び従事すべき業務に関する事項 ④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項 ⑤賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く。)の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項(※) ⑥退職に関する事項(解雇の事由を含む。)	⑦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、計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払いの時期に関する事項 ⑧臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。)、賞与及びこれらに準ずる賃金並びに最低賃金額に関する事項 ⑨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 ⑩安全及び衛生に関する事項 ⑪職業訓練に関する事項 ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 ⑬表彰及び制裁に関する事項 ⑭休職に関する事項

※書面による明示については⑤の内、昇給に関する事項を除く

上記①～⑥について、書面以外でも労働者が希望した場合には、電子メールやファクシミリでの送信により明示することが可能になります。ただし、当該労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限ります。

施行日:2019年4月1日

勤務間インターバル制度について

最近、働き方改革が世間を騒がせていますが、その中で「勤務間インターバル」とはどのような制度でしょうか？



①

はい、「勤務間インターバル」とは勤務終了後、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するものです。

2018年6月29日に成立した「働き方改革関連法」に基づき「労働時間等設定改善法」が改正され、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の**努力義務**として規定されました。

(2019年4月1日施行)



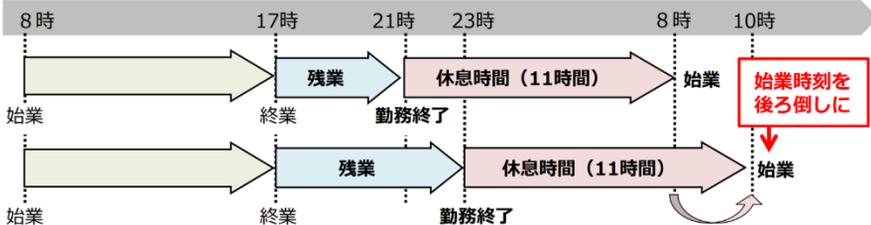
②

具体例を教えてくださいませんか？



③

【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

この他、ある時刻以降の残業を禁止し、次の始業時刻以前の勤務を認めないこととするなどにより「休息时间」を確保する方法も考えられます。

このように、一定の休息時間を確保することで、労働者が十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができるようになりますと考えられています。



④

ビタミンMの内容に関しては、分かりやすく簡潔に表現することを心掛けておりますので、情報のすべてを正確に表すことができない場合があります。このような場合において、内容が不正確であったこと及び誤植があったことによる生じたいかなる損害に対しても、当事務所は一切の責任を負いません。また、ビタミンMの内容は、作成日現在において有効な情報です。制度や法律は変更されますので、ご利用日時点での内容を官公庁等にご確認ください。

「ビタミンM」はメールでの配信も可能です。「kcr@nkgr.co.jp」に<事業所名・お名前・メール配信希望>をご記入の上、メールをお送りください。毎月、労務に関する最新情報をお届けいたします。

お気軽に
ご質問・ご相談ください

社会保険労務士法人 日本経営
〒561-8510
大阪府豊中市寺内2-13-3日本経営ビル
発行責任者: 社会保険労務士 岩田健
執筆担当者: 岩城 恵美

TEL: 06-6868-1193
FAX: 06-6862-4662
Mail: kcr@nkgr.co.jp

作成日: 2018.12.14

