

～「いわゆる『シフト制』により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」について～

1 「シフト制」について

いわゆる「シフト制」(具体的な労働日、労働時間をあらかじめ決めず、一定期間ごとに作成されるシフト表などによって確定するような勤務形態)は、パートタイム労働者やアルバイトを中心に多くの事業場において取り入れられているところです。

シフト制については、柔軟に労働日や労働時間を設定できる点で労使双方にメリットがあり得る一方、使用者の都合により労働日がほとんど設定されなかったり、労働者の希望を超える労働日数が設定されたりすることにより、シフト制特有の労働紛争の発生も懸念されるところです。

令和4年1月、厚生労働省は、このような労働紛争を未然に防止し、シフト制を労使双方にとってメリットのあるものとする目的として、使用者が法令に照らして留意すべき事項について一覧性をもってとりまとめた「いわゆる『シフト制』により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」(以下「留意事項」といいます。)を作成しました。今回は、この留意事項の概略について説明します。

2 留意事項について

令和4年1月に作成された留意事項では、例えば以下のような点が示されています。

(1)シフト制労働契約の締結時に明示すべき労働条件

労働基準法において、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、一定の事項を書面等()により明示しなければならないこととされています。

(労働者が希望した場合は電子的な方法で明示できます)

シフト制労働契約において特に問題になりやすい以下の明示すべき事項に関して、留意事項が示されています。

「始業及び終業の時刻」に関する事項

労働契約の締結時点において、すでに始業・終業時刻が確定している日の始業・終業時刻は明示しなければならず、単に「シフトによる」との記載では足りません。原則的な始業及び終業時刻を記載したうえで一定期間分のシフト表を交付するなどの対応が必要です。

「休日」に関する事項

休日に関して、具体的に曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にかかる基本的な考え方を明示する必要があります(労働基準法で定められた休日(原則：毎週1日、例外：4週4日)を満たす考え方を明示する必要があります)。

(2)シフト制労働契約に定めることが考えられる事項

労使双方の立場から労働条件の予見可能性を高め、労働紛争を防止する観点から、シフトの作成・変更・設定などについて、労使で話し合って以下のようなルールを定めておくことが考えられます。

作成	<ul style="list-style-type: none"> ・事前に労働者の意見を聴取すること 例：毎月〇日までに翌月の希望事項を確認 ・シフトの通知期限・通知方法 例：前月〇日までにメール等で通知
変更	<ul style="list-style-type: none"> ・シフト期間開始前(後)に、すでに確定したシフトの労働日や労働時間について使用者又は労働者が変更を申し出る場合の期限や手続き
設定	<ul style="list-style-type: none"> ・労働する可能性がある最大の日数、時間数 例：毎週月、水、金曜日から勤務日を指定 ・目安となる労働日数、労働時間数 例：1か月〇日程度勤務、1週間平均〇時間勤務 ・最低限労働する日数、時間数 例：1か月〇日以上勤務 少なくとも毎週月曜日は勤務

(3)実際に労働させるに当たっての取扱い

労働基準法上の年次有給休暇に関して、「シフトの調整をして働く日を決めたのだから、その日に年休は使わせない」といった取り扱いは認められません。

また、シフト制労働者を「使用者の責めに帰すべき事由」で休業させた場合は、当該休業日に対して平均賃金の60%以上の休業手当の支払いが必要です。

この他にも、留意事項には、労働契約の終了に関することや、募集・採用、待遇、社会保険に関する事など、シフト制労働者の適切な雇用管理を行うために使用者が留意すべき事項がまとめられています。

留意事項やリーフレットなどは、厚生労働省のホームページで確認することができます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html

シフト制 留意事項 🔍 検索

5 シフト制労働契約簡易チェックリスト

労働契約を締結する際の留意点		
1. シフト制労働契約の締結時に、労働者に「始業・終業時刻」や「休日」などの労働条件を書面でも示すか。 ⇒(1)労働者の同意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1-2. 労働契約締結時に、労働と就業の時間関係に留意する旨を説明し、労働者の同意を得るか。 a. 労働日(始業・終業時刻、勤務時間)と就業時間(就業開始時刻)の関係が不明確に示されていないか。 b. 就業開始時刻が労働者の就業開始時刻より遅い場合、就業開始時刻を労働者の就業開始時刻に合わせる必要があるか。 ⇒(1)労働者の同意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1-3. シフト制労働契約の締結時に、労働者の希望に応じて就業時間について同意を得るか。 a. シフトに入る就業開始時刻の通知が不明か。 b. シフトに入る就業開始時刻が不明か。 c. シフトに入る就業開始時刻が不明か。 ⇒(1)労働者の同意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1-4. シフト制労働契約の締結時に、以下を定めているか。 ⇒(1)シフト制労働契約の締結時に、労働者の同意を得るか。 a. シフトを自由に変更する旨を労働者に説明し、労働者の同意を得るか。 b. 労働者の希望に応じてシフトの変更(1日以内)が可能か。 c. 労働者の希望に応じてシフトの変更(1週間以内)が可能か。 d. 労働者の希望に応じてシフトの変更(1ヶ月以内)が可能か。 ⇒(1)労働者の同意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. いったん確定したシフト上の労働日、労働時間の変更は、使用者と労働者で合意した上で行うか。 ⇒(1)シフト制労働契約締結時に労働者の同意を得るか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
シフト制労働契約締結時の留意点		
3. シフト制労働契約の締結時に、労働者に「始業・終業時刻」や「休日」などの労働条件を明示する旨を説明し、労働者の同意を得るか。 ⇒(1)労働者の同意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 1日の労働時間(就業開始時刻)が労働基準法に定められている労働時間の範囲を超えていないか。 ⇒(1)労働者の同意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 労働基準法第35条第1項第1号に規定された労働時間の超過による労働者の健康被害の防止に留意しているか。 ⇒(1)労働者の同意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. シフト制労働契約締結時に、労働者に「始業・終業時刻」や「休日」などの労働条件を明示する旨を説明し、労働者の同意を得るか。 ⇒(1)労働者の同意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. シフト制労働契約締結時に、労働者に「始業・終業時刻」や「休日」などの労働条件を明示する旨を説明し、労働者の同意を得るか。 ⇒(1)労働者の同意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 労働基準法第35条第1項第1号に規定された労働時間の超過による労働者の健康被害の防止に留意しているか。 ⇒(1)労働者の同意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



リーフレット末尾に「シフト制労働契約簡易チェックリスト」が掲載されていますのでご活用ください。

ご不明点は岡崎労働基準監督署西尾支署(☎0563-57-7161)ほか、リーフレットに記載された各ご相談窓口にご相談ください。