

「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うために留意すること

厚生労働省より、シフト制労働契約を締結する使用者等を対象に、「シフト制で働く労働者の雇用管理を行うための留意事項」が公表されました ([https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_22954.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html))。

ここでいう「シフト制」とは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態を指します。ただし、三交替勤務のような、年や月などの一定期間における労働日数や労働時間数は決まっていますが、就業規則等に定められた勤務時間のパターンを組み合わせて勤務する形態は除きます。

今号は厚生労働省のリーフレットを基に作成しています。 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000870906.pdf>)

1. シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項

(1) 労働条件の明示（書面の交付が原則ですが、労働者が希望した場合は、電子的な方法で明示することができます。）

必ず明示しなければならない事項	定めをした場合に明示しなければならない事項
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 契約期間</li> <li>・ 期間の定めがある契約を更新する場合の基準</li> <li>・ 就業場所、従事する業務</li> <li>・ 始業・終業時刻、休憩、休日など</li> <li>・ 賃金の決定方法、支払い時期など</li> <li>・ 退職(解雇の事由を含む)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 退職手当</li> <li>・ 賞与など</li> <li>・ 食費、作業用品などの負担</li> <li>・ 安全衛生</li> <li>・ 職業訓練</li> <li>・ 災害補償など</li> <li>・ 表彰や制裁</li> <li>・ 休職</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 昇給</li> </ul>	

◆シフト制労働契約では、とくに以下の点に留意が必要です。

① 「始業・終業時刻」

労働契約の締結時点で、すでに始業と終業の時刻が確定している日については、労働条件通知書などに単に「シフトによる」と記載するだけでは不足であり、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要があります。

② 「休日」

具体的な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などを明記する必要があります。

(2) シフト制労働契約で定めることが考えられる事項

前頁の明示事項に加えて、トラブルを防止する観点から、シフト制労働契約では、シフトの作成・変更・設定などについても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・変更のルールは、就業規則等で一律に定めることも考えられます）。

作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ シフトの作成時に、事前に労働者の意見を聞くこと</li> <li>・ シフトの通知期限 例：毎月〇日</li> <li>・ シフトの通知方法 例：電子メール等で通知</li> </ul>
変更	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一旦確定したシフトの労働日、労働時間をシフト期間開始前に変更する場合には、使用者や労働者が申出を行う場合の期限や手続</li> <li>・ シフト期間開始後、確定していた労働日、労働時間をキャンセル、変更する場合の期限や手続</li> <li>※ 一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、基本的に労働条件の変更に該当し、使用者と労働者双方の合意が必要である点に留意してください。</li> </ul>
設定	<p>作成・変更のルールに加えて、労働者の希望に応じて以下の内容についてあらかじめ合意することも考えられます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一定の期間中に労働日が設定される最大の日数、時間数、時間帯 例：毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する</li> <li>・ 一定の期間中の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週間あたり平均〇時間勤務</li> <li>・ これらに併せて、一定の期間において最低限労働する日数、時間数などを定めることも考えられます。 例：1か月〇日以上勤務/少なくとも毎週月曜日はシフトに入る</li> </ul>