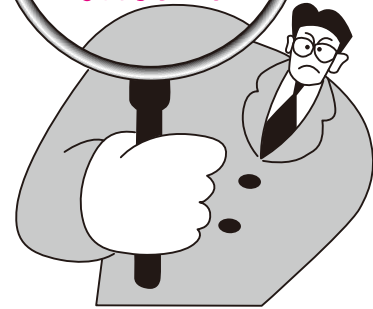


行政の 焦点



パートタイム労働者やアルバイトなどの働き方には、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、一定期間ごとに作成される勤務割や勤務シフトなどにおいて初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような働き方が取られているケースがあります。

このような働き方には、その時々々の事情に応じて柔軟に労働日・労働時間を設定できるという点で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、労働紛争となることもあります。このため、シフト制に関する適切な雇用管理を行うため、留意すべき事項がとりまとめられました。特に留意する事項は、次のとおりです。

シフト制労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項

〈労働日、労働時間などの設定に関する基本的な考え方〉

シフトにより具体的な労働日、労働時間や始業及び終業時刻を定めることとしている場合であっても、その基本的な考え方を労働契約においてあらかじめ取り決めておくことが望まれます。例えば、

■一定の期間において、労働する可能性がある最大の日数、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」など

■一定の期間において、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週間当たり平均〇時間勤務」など

■これらに併せる等して、一定の期間において最低限労働する日数、時間数などについて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」など

〈年次有給休暇について〉

シフト制労働者の場合であっても、所定労働日数、労働時間数に応じて、法定の日数の年次有給休

暇が発生します。たとえ雇用契約の契約期間が6か月未満であっても、契約が更新されて6か月以上に及んでいる場合には、6か月間継続勤務の要件を満たすこととなります。

また、シフト制労働者の場合であっても、法定の年次有給休暇の付与日数が10日以上である場合には、そのうち5日（既に取得した日数があれば、5日から既に取得した日数を控除した日数）について、法所定の基準日から1年以内に時季を定めて取得させなければなりません。

〈休業について〉

労働基準法において、使用者は、使用者の責に帰すべき事由により労働者を休業させた場合、当該休業期間中、当該労働者に対し、平均賃金の6割以上の休業手当の支払が必要になり、シフト制労働者の場合であっても同様です。

人手不足や労働者のニーズの多様化等から様々な雇用形態が認められるところですが、本留意事項を参考にいただき、より一層労働者が安心して働くことができる職場環境の推進に努めていただ

きますようよろしくお願いいたします。

なお、シフト制労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項の詳しい内容は次のとおりです。

【シフト制労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項】

厚生労働省ホームページ



リーフレット



※本留意事項においては、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。以下同様）ごとに作成される勤務割や勤務シフトなどにおいて初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような形態を「シフト制」、シフト制を内容とする労働契約を「シフト制労働契約」、シフト制労働契約に基づき就労する労働者を「シフト制労働者」とそれぞれ称しています。