



監督署の窓

シフト制労働者の 雇用管理について

1、はじめに

「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、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。労働基準法などによって定められた事項は、シフト制労働者に対しても同様に適用されます。以下、特にシフト制労働者について留意が必要なおとについて説明します。

2、労働契約の締結

(1)労働条件の明示

労働契約に際し、必ず明示しなければならぬ事項は、契約期間、期間の定めがある契約を更新する場合の基準、就業場所、従事する業務、始業・終業時刻、休憩、休日など、賃金の決定方法、支払い時期など、退職（解雇の事由を含む）、昇給といった労働条件です。

その中で、特にシフト制労働契約では、以下の点に留意しましょう。

◆始業・終業時刻

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。

◆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を明記する必要があります。

(2)一定のルール

労働条件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つ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

○シフトの作成時に、事前に労働者の意見を聞くこと

○シフトの通知期限
例…毎月○日

○シフトの通知方法

例…電子メール等で通知

◆変更

○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

○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

※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。

◆設定

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。

○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

○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○日程度勤務/1週間あたり平均○時間勤務

○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○日以上勤務/少なくとも毎週月曜日はシフトに入る

3、その他

(1)労働時間、休憩、年次有給休暇等

○シフト制労働者であっても、労働基準法などの法の適用は労働時間の上限は原則1日8時間、1週40時間であり、この上限を超えて労働させる場合は36協定が必要です（労働基準法第32条、第36条）。

○1日の労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません（労働基準法第34条第1項）。

○所定労働日数、労働時間数に応じて、労働者には法定の日数の年次有給休暇が発生します（労基法第39条第3項、労基則第24条の3）。使用者は、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければなりません（労基法第39条第5項）。「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」といった取扱いは認められません。

○シフト制労働者を、使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、平均賃金の60%以上の休業手当の支払いが必要です（労基法第26条）。

※なお、使用者自身の故意、過失等により労働者を休業させることになった場合は、賃金の全額を支払う必要があります（民法第536条第2項）。

○労働安全衛生法に基づく安全衛生教育（安衛法第59条）や健康診断の実施（安衛法第66条）など

の義務は、シフト制労働者に対しても同様に適用されます。

(2) 解雇、雇止め

○シフト制労働者と「期間の定めがある労働契約」（有期労働契約）を締結している場合、期間中はやむを得ない事由がなければ解雇できません。また、期間の定めがない場合でも、客観的に合理的な理由等がなければ解雇できません（労基法第17条第1項、第16条）。

○なお、解雇する場合、

- ① 30日以上前の予告、
- ② 解雇予告手当の支払い（平均賃金の30日分以上）

のどちらかが必要です（労基法第20条第1項）。

○一定の場合には、雇止め（労働者からの有期労働契約の更新等の申込みを使用者が拒否すること）ができなくなります（労基法第19条）。

○契約が3回以上更新されているか、労働者が雇入れ日から1年を超えて継続勤務している場合、

雇止めには契約満了日の30日前の予告が必要です（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第1条）。

(3) 募集・採用、待遇、保険関係など

○募集

労働者を募集する際には、業務内容・賃金・労働時間等の労働条件を明示することが必要です（職業安定法第5条の3第1項、第2項）。なお、募集時に示した労働条件を、労働契約締結までに変更する場合、変更内容の明示が必要です（職業安定法第5条の3第3項）。

○均等待遇

シフト制労働者がパートタイム労働者や有期労働契約の労働者である場合には、通勤手当の支給やシフト減に伴う手当の支払いなどで、正社員と比べて不合理な待遇にしないよう留意してください（パートタイム・有期雇用労働法第8条）。

※その際、正社員の待

遇を労使合意なく引き下げることは望ましくなく、ことに留意してください。

○社会保険・労働保険

シフト制労働者も労災保険の適用、給付の対象

です。また労働時間などの要件を満たせば、雇用保険や健康保険・厚生年金保険の被保険者にもなります。

令和5年4月1日以降に受験申請の受付が開始される試験より

労働安全衛生法に基づく免許試験の手数料が値上げされます

厚生労働省

試験日が令和5年5月31日以前
(現行手数料)

学科試験	6,800円
実技試験	
クレーン・デリック運転士	11,100円
移動式クレーン運転士	11,100円
揚貨装置運転士	11,100円
普通ボイラー溶接士	18,900円
特別ボイラー溶接士	21,800円

試験日が令和5年6月1日以降
(令和5年4月1日以降受験申請の受付開始分)

学科試験	8,800円
実技試験	
クレーン・デリック運転士	14,000円
移動式クレーン運転士	14,000円
揚貨装置運転士	14,000円
普通ボイラー溶接士	24,000円
特別ボイラー溶接士	28,000円