



新しい年が始まり、カレンダーや手帳を新調された方も多いことと思

シフト制労働契約を締結する労働者、使用者、労働団体の皆さま

「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

このリーフレットは、いわゆる「シフト制」で労働者を就労させる際に、使用者に留意していただきたい内容をまとめています。労働者も納得した上でルールを定め、労働関係法令を守り、トラブルを予防しましょう。

「シフト制」とは
この留意事項中の「シフト制」とは、労働契約の締結時点で労働日や労働時間を確定し、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、極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、二次労働のような、年や月などの一定期間における労働日数や労働時間などが決まらず、従業員が自由に決められる勤務形態は「シフト制」として扱われず、労働者は労働者です。

1 シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項

（留意事項）2項

■労働契約の締結時には、労働者に対して以下の労働条件を明示しなければなりません。（労働基準法第5条第1項、労働契約法第5条）

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"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 通勤手当 賞与など 食費、作業用品などの負担 安全衛生 職業訓練 災害補償など 教育や訓練 休暇

※労働者が希望した場合は、電子の方法で明示することができます。

■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」
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「シフトによる」と記載するだけでは不十分であり、労働日ごとの始業・終業時刻を記載するか、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。

厚生労働省

厚生労働省発行リーフレット
「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



ます。会社の営業カレンダー等は、年度での切り替えが主流のようですが、年での切り替えも一定数あるようです。

そして、営業カレンダー等に併せ、1年単位の變形労働時間制の協定を締結される会社も多く、監督署には、年末年始の時期と年度末から年度初めにかけての時期に、1年単位の變形労働時間制の協定が多く届け出られます。

變形労働時間制とは、一定の期間を平均して1

週間の労働時間を40時間以下であることを条件に、特定の日や週に法定労働時間（1週40時間、1日8時間）を超える労働を可能にする制度で、単位は、1年（1か月を超えて1年以内）のほか、1か月（1週間を超えて1か月以内）、1週間（業種が限定されています）があります。

變形労働時間制を採用されている場合、その単位の期間ごとに就労日や就労時間を決定する「勤務シフト」を組まれることと思

「勤務シフト」は、變形労働時間制を採用していない場合にも使われており、いわゆる「シフト制」の勤務形態をとられている会社は多くあります。

「シフト制」の勤務形態においては、労働契約の締結時点で労働日や労働時間を確定的に決めていないため、シフト等

をめぐるトラブルが少なからず発生しており、厚生労働省では、リーフレット「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」において「シフト制」で労働者を就労させる際の留意事項を取りまとめています。

リーフレットを参考にしながら、適正な労務管理を行っていただきたいと思

◆ シフト制に関して、ある会社の労務担当者こんな話をしたことがあり

「その会社では、毎月、決まった日までに社員が勤務日の希望を出し、労働担当者がその希望を集約・調整し、勤務シフトを組んでいるのですが、労働担当者は、「毎月、シフトを組むのに苦労しています。社員が好き勝手に勤務日の希望を出すので、調整が難しいのです」と話されました。「希望日が集中して、

均等にシフトが組めないということですか？」と尋ねると、労働担当者からは、こんな話が返ってきました。

「そういうことはないのですが、同じ部署のこの人と勤務日を同じ日にして、休日を同じ日にしてほしいという希望があるのですよ。その理由がね、休日に、お気に入りの店と一緒にモーニングに行きたいから、つていうのですよ」予想外の話に、こう話しました。

「いいじゃないですか。社員さん同士、仲が良くって。一緒に働きたくないからシフトを絶対同じ日にしないでくれっていう方が困りますよ」

すると、労働担当者は、「確かに。一緒に働きたっていうのは、平和なことですね」と頷いて帰っていかれました。

喫茶文化が根付くこの地方らしい理由で、心がほっこりさせられたシフトの話でした。