



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- シフト制労働者の雇用管理に関する留意事項

●シフト制労働者の雇用管理に関する留意事項

需要の反感に対応したシフト制労働者の拡大を受けて、厚生労働省は、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を発出しました(以下、「本件通達」といいます。)

シフト制の雇用形態は、柔軟に労働日や労働時間を設定できるという点で使用者、労働者の双方に利益となる雇用形態ですが、使用者、労働者双方の都合によって、シフトの設定に関するトラブルが発生することもあります。

本件通達は、このようなトラブルを未然に防止することを目的として発出されたものです。今回は、本件通達の内容について簡単にまとめてお知らせします。

なお、本件通達は、パートタイム労働者やアルバイトの雇用において広がっている「予め具体的な労働日や労働時間を決めず、シフト表等によって柔軟に労働日、労働時間を決める勤務形態」を前提としたものです。

一定期間における労働日数や労働時間数が決まっている上で、就業規則等に定められた勤務時間を組み合わせて実際の勤務を行うような交代勤務は対象外となっていますので、ご注意ください。

(1)労働契約締結にあたっての留意事項

ア 始業及び終業の時刻について

労働基準法においては、使用者は、労働契約の締結にあたって、労働者に対して「始業及び終業の時刻」や「休日」に関する事項を書面によって明示する必要があると定められています(労働基準法15条1項等)。

シフト制の労働契約においても、これらの事項を明示する必要があることに変わりはありません。

そのため、労働契約締結時点において、既に始業及び終業時刻が決まっている勤務日については、その日の始業及び終業時刻を明示しなければなりません。

つまり、労働条件通知書等に、「始業及び終業時刻についてはシフトによる」とだけ記載するのではなく、労働日ごとの始業及び終業時刻を明記するか、基本的な始業及び終業時刻を記載した上で、一定期間(月ごとなど)のシフト表を合わせて交付するといった対応が求められていることとなります。



弁護士法人デイライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前 2-1-1 福岡朝日ビル 7F
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野 2-12-21 SSビル 7・8F
グループ事務所 DAYLIGHT LAW FIRM, LLLC
HAWAII OFFICE: 1750 Kalakaua Ave #403, Honolulu, HI 96826



この記事についてのお問い合わせは阿部までお気軽にどうぞ。



また、休日についても同様です。「休日はシフトによる」とのみ記載するのではなく、労働契約締結時において具体的な休日が決まっている場合にはその日を明示し、定まっていなかった場合はどのように休日を設定するかの目安等を明示しておくべきです。

なお、常時10人以上の労働者を使用する場合は、これらの事項などについて就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出る義務がありますので、ご注意ください(労働基準法89条1号等)。

イ シフト作成・変更の手続について



労使間のトラブル防止という観点からは、シフトを一方的に使用者が決めるのではなく、労働者と話し合った上でシフト決定に関するルールを定めておくことが望ましいとされています。

シフト作成に関するルールとしては、シフト表作成にあたり、事前に労働者の意見を聴取することや、確定したシフト表を労働者に通知する期限や方法などが挙げられます。

既にこのような手続きを取られているのであれば、特段これまでと扱いを変える必要はないでしょう。

重要なのは、シフト変更に関するルールです。

基本的に一旦シフトを確定させた後、当該シフトの労働日や労働時間を変更する場合、労働条件の変更ということになります。

労働条件の変更は、使用者が一方的に行えるものではなく、労働者と使用者の合意によって行うことが可能となります(労働契約法第8条)。

とはいえ、シフトを変更する必要があるのに、労働者が同意しなければシフトを変えられないというのであれば、営業活動に支障が出る場合も多いでしょう。

そのため、あらかじめシフト変更に関するルールとして、使用者が確定したシフトからの変更を申し出る場合の期限や手続きについて定めておくことが考えられます。

もちろんルールを決めておけば無条件にシフトを変えられるというわけではありませんが、明文でルールが決まっていれば、労働者もシフト変更を受け入れやすいと思われます。

個別の労働者ごとに書面等を取り交わすのは面倒でしょうから、就業規則にシフト変更に関するルールを定めておく、一括してルールの策定が出来て手間が省けるかもしれません。

ウ シフト設定に関する基本的な考え方について

厚労省の通達によれば、シフトはその都度必要に応じて設定されるものではありませんが、シフト設定の基本的な考え方を労働契約において予め周知しておくことが望まれると考えられています。

つまり、最低でも週〇日はシフトを入れる、月火水のうちからシフトに入る日を決める等のシフト設定方法を当該労働者に周知しておくことです。

労働者の希望を聞きつつ、シフト設定の基本的な考え方を労使間で共有しておく、後々のトラブルを避けることが出来るかもしれません。

なお、本件通達も労働者の希望を全面的に反映しろということまでは求めていません。

労働者の希望が使用者の実態にそぐわないものである場合に、労働者の希望どおりでないシフト設定方法をとったとしても、そのことが直ちに問題となるわけではりませんので、ご安心ください。





(2)労働者の安全と健康の確保

労働者の安全と健康を確保するために、使用者には以下のような措置を取る義務があります。

- ①事業所の規模に応じた安全衛生管理体制の確立や、労働者への安全衛生教育
- ②作業場所や使用する機械設備等による危険や健康被害を防止する措置
- ③健康診断等

これらの措置は、シフト制の労働者であっても対象としなければなりません。アルバイトのようなシフト制労働者に対しても③の健康診断を徹底しないといけないと認識できていなかったというケースもあり得るのではないでしょうか。

しかしながら、本件通達は、健康診断やストレスチェックを定期的に行うよう念入りに求めています。

もしも現時点でアルバイトに健康診断等を実施していない場合は、今後必ず実施するよう改善されることをお勧めいたします。

(3)労働時間等の扱いについて

ア 法定労働時間について

シフト制の労働者であったとしても、1日8時間以内、1週間で40時間以内という法定労働時間は遵守しなければなりません(労働基準法第32条)。

1日ごとの勤務時間がまちまちであるため、うっかり1週間の法定労働時間を超えていたなどということが無いよう、シフト制労働者の勤務時間管理も徹底しましょう。

繁忙期など、どうしても法定労働時間を超えて労働させる必要がある場合などは、事前に労働者の過半数で組織する労働組合等との間で書面による協定を締結し、労働基準監督署に届け出る必要があります(労働基準法第36条)。

面倒であると感じられる方もいらっしゃるのではないと思いますが、後々のトラブルを避けるためにも、シフト制労働者に対しても勤務時間が毎日同じである正社員等と同様の対応を行いましょう。

イ 休憩について

シフト制労働者であっても、6時間以上の労働時間となる場合には最低45分、8時間以上の労働時間となる場合は最低1時間の休憩時間を労働時間の途中に与える必要があります(労働基準法第34条第1項)。

ご存知の方も多いと思いますが、使用者から就労の要求があるかもしれない「手待時間」は休憩には含まれません。

また、会社内で休憩時間として定めている時間内であったとしても、実際に労働者がその時間内に労働する必要がある場合には、その時間も休憩には含まれません。

そのほか有給休暇の取得や休業時の賃金等についても、基本的には正社員一般についての決まりと同じ取り扱いをすべきであるということ覚えて頂ければ、問題はありません。



(4)契約の終了について

ア 解雇について

これまでの解説でお分り頂けたと思いますが、シフト制の労働者であっても、シフト制でない労働者と規制が大きく異なる訳ではありません。

解雇についても同様です。

有期の労働契約の場合、「やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間」解雇することは出来ません(労働契約法第17条第1項)。



期間の定めのない労働契約の場合、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」には解雇が無効となります。

イ 雇い止めについて

有期の労働契約における雇い止めの有効性については、以下のような判断が行われます。

①過去に反復更新された有期労働契約であり、その雇い止めが期間の定めのない労働契約における解雇と社会通念上同視できると認められる場合

②有期労働契約の契約期間満了時に、労働者がその有期労働契約が更新されるものと期待することに合理的な理由があると認められる場合

この2つの類型において使用者が雇い止めをすることが「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないとき」には、従前と同一の労働条件で有期労働契約が更新されます。

端的にいうと、これは期間の定めのない労働契約とあまり変わらないだろうと思われる場合には、通常の解雇と同様の基準によって有効性が判断されるということです。

本件通達は、シフト制であってもこの判断方法は同じになるということに注意しています。

シフト制のアルバイトだから簡単に雇い止めが出来ると考えていると、場合によっては思わぬ結果となるかもしれません。



雇い止めとする前に、シフト制の労働者としてしっかりと話し合いの場を持ち、可能であれば合意退職とすることがトラブルを避ける方法として適切ではないかと考えています。

(5) まとめ

本件通達の簡単な解説を行いました、いかがでしたでしょうか。

今回紙面の都合上割愛した項目もいくつかありますが、重要なことは「労働時間や勤務日の柔軟性以外は、シフト制労働者もそのほかの労働者と大きく変わらない」ということです。

そのような視点でシフト制の労働契約を取り扱って頂ければ、大きな問題が生じることはありませんのではないのでしょうか。

もしも興味がおありでしたら、本件通達のURLを示しておきますので、ご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000870905.pdf>

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 阿部 尚平 電話番号: 092-409-1068
e-mail: info@daylight-law.jp

デイライト法律事務所には、各分野に強い弁護士が複数在籍しております。
お困りのことがありましたらぜひご相談ください。



企業法務 / 労働問題



離婚・男女問題



相続 / 事業承継



交通事故 / 人身障害



刑事 / 企業犯罪



破産再生