

大滝・馬場人事労務研究所便り

「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

パートやアルバイトを中心に、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形態があります。

このような契約には柔軟に労働日・労働時間を設定できる点で当事者双方にメリットがある一方、労働紛争が発生することもあります。厚生労働省が、使用者が現行の労働関係法令等に照らして留意すべき事項を取りまとめましたので、抜粋してご紹介します。

◆シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項

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を明記する必要があります。

◆シフト制労働者を就労させる際の注意点

① 年次有給休暇

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。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。「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。



② 休業手当

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。

コロナ禍での障害者雇用の状況は？

◆雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新

障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員の一割以上（43.5人以上規模の企業：法定雇用率 2.3%）以上の障害者を雇うことを義務付けています。厚生労働省が取りまとめた民間企業や公的機関などにおける、令和3年の「障害者雇用状況」集計結果によれば、雇用障害者数は 59 万 7,786.0 人（対前年比 3.4%上昇、対前年差 1 万 9,494 人増加）、実雇用率 2.20%（対前年比 0.05 ポイント上昇）と、いずれも過去最高となっています。

◆精神障害者の伸び率が大きい

雇用者のうち、身体障害者は 359,067.5 人（対前年比 0.8%増）、知的障害者は 140,665.0 人（同 4.8%増）、精神障害者は 98,053.5 人（同 11.4%増）と、いずれも前年より増加しており、特に精神障害者の伸び率が大きくなっています。

精神障害者については障害者雇用義務の対象に加えられたのも遅かったことから、企業としても、雇用への対応を検討するのはまだまだこれからというところでしょう。

◆法定雇用率達成企業の割合は 47.0%

一方、法定雇用率達成企業の割合は 47.0%と、対前年比で 1.6 ポイント低下しています。「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」などでは雇用されている障害者の数が昨年より減少していることから、コロナ禍による影響も想像されます。

また、障害者を 1 人も雇用していない企業は 32,644 社、未達成企業に占める割合は 57.7%となっており、社会全体としては、障害者雇用はまだ十分に進んでいるとはいえない状況といえます。

障害者雇用については「雇用して終わり」ではなく、職場定着の取組みも重視されています。企業としては、広い視野で障害者雇用について関心をもっていきたいところです。

～今月の判例研究～

今月は、週 3 日勤務のシフトを削減されたとして、社会福祉施設の従業員が未払賃金の支払を求めたシルバーハート事件（東京地判令 2.11.25）を解説します。事案は以下の通り。X 社は介護事業および放課後児童ディサービス事業を営み、高齢者介護事業所である A1 事業所、A2 事業所、放課後児童ディサービス事業所を運営していた。平成 26 年 1 月、Y は X 社に入社し、X 社と Y との雇用契約書には、就業場所として X 社の各事業所、業務内容は空欄、始業・終業時刻及び休憩時間の欄には、「始業時刻午前 8 時、終業時刻午後 6 時 30 分（休憩時間 60 分）のうち 8 時間」、「シフトによる」の記載があった。X 社の各事業所の勤務体制は、各月に組まれるシフトで決定され、その決定方法は、前月の中旬頃までに各従業員が各事業所の管理者に対し翌月の希望休日を申告し、管理者は希望休日を考慮したシフト表の案を、前月下旬頃のシフト会議に持ち寄り話し合いを行い、各事業所の人員が適正に配置されるよう、人手が足りない事業所には人員の融通を行う等の調整を行ったうえで、正式に決定されていた。また、利用者が少ない場合には、Y に限らず半日勤務になることがあった。Y は、X 社に入社後、当初は A1 事業所、次いで A2 事業所でいずれも介護業務で勤務していたが、平成 28 年 1 月頃、児童ディサービスの勤務シフトに入るようになり、平成 29 年 2 月から児童ディサービスのみとなった（勤務シフトは原則として午

後の半日勤務であった）。同年 5 月の勤務シフトの日数は 13 日、6 月は 15 日、7 月は 15 日であったが、同年 8 月は 5 日、同年 9 月は 1 日とされ、同年 10 月以降は 1 日も配属されなかった。平成 28 年 10 月頃、Y は N 労働組合（以下「本件組合」）に加入した。本件組合は、平成 29 年 10 月の団体交渉において、X 社に対し、Y を（ア）週 3 日 24 時間勤務に戻すこと、（イ）主たる勤務地を A1 介護事業所と限定することを要求し、その団交で Y は児童ディサービスの勤務には応じない旨を表明していた。X 社は、Y に対して週 3 日、1 日 8 時間、A1 介護事業所に限定して勤務を提供させる債務が存在しないことの確認を求めて Y を提訴した（不存在確認請求）。東京地裁は、以下の理由により X 社の請求を認め、Y を敗訴させました。①雇用契約書には、「シフトによる」という記載があるのみであり、週 3 日であることを窺わせる記載はない。他の職員との兼ね合いから、Y の 1 カ月の勤務日数を固定することは困難である。②翌月の勤務に関する労働者の希望を踏まえて、シフトによって勤務日及び勤務日数を決定する方法は、Y にも都合の良い面もあることからシフトによる合意自体あり得ないとする Y の主張は認められない。③平成 29 年 10 月の団交で、Y が児童ディサービスの半日勤務に応じないと表明していたことにより、X 社は Y をシフトに組み入れることが困難になったことはやむを得ない。④雇用契約書からも Y の勤務地及び職種を介護事業所及び介護職に限定する合意があったとは認められない。⑤Y の介護事業所における勤務状況から、X 社が Y について介護事業所ではなく、児童ディサービス事業所での勤務シフトに入れる必要があったこと、さらに Y が児童ディサービスの業務の応じないと表明していたことから、Y を同年 11 月以降のシフトから外すことについて、X 社にシフトの決定権限の濫用があったとは認められないと判示しました。この判決で注意すべき点は、会社が合理的な理由なくシフトを削減することは、「シフト作成権限の濫用」になる場合もあると判示していることです。本件は X 社が労働者の希望を聞きながらシフト作成している実態などが考慮されたものと思われます。（大滝）

～今月のトピックス～

政府は、雇用保険助成金の大規模な支出を受け保険財政が悪化している雇用保険について「失業給付」の保険料率を「2022 年 10 月から 0.6%」に引き上げる事としました。他事業を加えた全体の保険料率は現行の 0.9%から 1.35%となり、労働者負担分は 0.3%から 0.5%となります。年度の途中から率に変更となることに注意が必要です。（馬場）