

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 「シフト制勤務」で働く非正規労働者の働き方の実態と課題

### ◆シフト制勤務者の雇用管理と働き方の実態を調査

独立行政法人労働政策研究・研修機構が3月31日、「シフト制勤務」で働く非正規労働者の実態等に関する調査結果」を公表しました(実査期間2021年9月10日～16日)。この結果から言えることをご紹介します。

※この調査でいう非正規労働者(日雇いを除く)とは、いわゆるシフト制勤務者とオンコール勤務者を合わせた「シフト制勤務群」、固定した勤務日と勤務時間が決められている固定勤務者、交代制勤務者です。

### ◆労働条件の通知状況

勤め先で働き始めるにあたっての労働条件の明示状況について、シフト制勤務群については次のようになっています(複数回答)。

- ・書面での交付…59.5%
- ・FAX・メール等での明示…3.7%
- ・口頭での説明…25.4%
- ・一切受けていない…20.6%

シフト勤務群については固定勤務者や交代制勤務者の場合に比較して、口頭での説明や一切説明を受けていないという割合が高く、その分、書面での交付割合が少なくなっています(固定：70.2%、交代制：68.4%)。

労働条件をめぐるトラブルを防ぐには、労働条件を書面で明示するほか、法律や就業規則を周知することも重要です。機会をとらえて実施していきましょう。

### ◆コミュニケーション不足はトラブルのもと

同調査では、シフト制(交代制を含む)という働き方をより良いものにするために改善して欲しいことについても尋ねています。

「特にない」という回答も多い一方、「具体的な勤務日等(シフト等)をある程度の余裕をもって示してほしい」「具体的な



勤務日等(シフト等)の決定にあたっては、労働者の希望を十分踏まえてほしい」といった、会社とのコミュニケーション不足がうかがわれる回答が目立っています。

職場のコミュニケーション不足は、職場に対する安心感や信頼感を不足させ、認識の行き違いからハラスメント問題が発生しやすくなるなど、トラブルの温床を作り出すこととなります。積極的に労働者の希望を聞くなどの対応が必要でしょう。

## 令和6年4月から労働条件明示ルールが改正されます

### ◆労働条件明示事項が追加に

労働基準法施行規則等の改正により、令和6年4月から労働条件明示のルールが変わります。具体的には、労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます。明示が必要なタイミングごとに、新しく追加される明示事項を見てみましょう。

- 1 すべての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時  
→明示事項①：就業場所・業務の変更の範囲
  - 2 有期労働契約の締結時と更新時  
→明示事項②：更新上限(通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容
- ※あわせて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。
- 3 無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時  
→明示事項③：無期転換申込機会、  
→明示事項④：無期転換後の労働条件

※あわせて、無期転換後の労働条件を決定するにあたって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

#### ◆労働条件通知書を見直しましょう

上記1については、すべての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になります。改正に適応した労働条件通知書となるよう、書式を見直しましょう。また、有期契約労働者については、上記2・3に基づき、会社の方針を踏まえしっかりと説明する必要があることに注意しましょう。

#### ～今月の判例研究～

今月は、教員公募試験に不合格となった応募者が、専任教員の選考過程の情報開示を求めた学校法人早稲田大学事件(東京地判令 4.5.12)を解説します。事案は以下の通り。Xは、Y大学が平成28年1月に行った専任教員の公募に応募したが、書類選考の段階で不合格となった者である。Xは、Y大学は、本件公募の応募者に対して本件公募の採用選考過程や応募者がどのように評価されたかの情報を開示して説明をする義務があるにもかかわらず、開示を拒否し続け、Xの透明・公正な採用選考に対する期待権及び社会的名誉を侵害したとして、Y大学に対して不法行為に基づき、慰謝料を請求した。東京地裁は以下の理由でXの請求を棄却しました。(1) Xの期待権の侵害について。Xは、本件公募に応募したが、書類選考の段階で不合格になったものである。本件は、Xを専任教員として雇用することについて契約交渉が具体的に開始され、交渉が進展し、契約内容が具体化されるなど、契約締結段階に至ったとは認められない。従って契約締結課程において信義則が適用される(期待権の侵害)基礎を欠いており、Xの主張には理由がない。(2) 職業安定法5条の4について。職業安定法5条の4は、「労働者の募集を行う者は、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない(大滝概略)。」と規定しているが、職業安定法5条の4は、求職者等に対する個人情報の開示に関しては、何ら規定していない。従って職業安定法5条の4は、本件情報

開示・説明義務の法的根拠とはなり得ない。(3) **個人情報保護法33条(※)**について。XがY大学に対して開示を求めたとする情報について個人情報データベースを構成していることをうかがわせる事情は何ら認められないから、選考過程に関する情報は、個人情報保護法第33条2項に基づく開示の対象となる保有個人データであるとは認められない。仮に保有個人データに当たるとしても、これらの情報を開示することは、個人情報保護法第33条2項2号に該当するというべきである。すなわち、Y大学は、採用の自由を有しており、どのような者を雇い入れるか、どのような条件でこの者を雇用するかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができる。大学教員の採用選考に係る審査方法や審査内容を後に開示しなければならないとすると、選考過程における自由な議論を委縮させ、Y大学の採用の自由を損ない、Y大学の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがあるからである。従ってY大学は、個人情報保護法第33条2項2号により、これらの情報を開示しないことができるとしてXの請求を棄却しました。

**※個人情報保護法第33条**第1項は、「本人は、個人情報取扱事業者に対し、当該本人が識別される保有個人情報の開示を請求できる」とし、第2項は、「個人取扱事業者は、第1項の請求を受けたときは、本人に対し、本人が請求した方法により、遅滞なく、当該保有個人データを開示しなければならない。」と規定し、さらに第2項第2号は、「当該個人情報取扱事業者の業務の適正な実施に著しい支障が生ずる場合は、その全部又は一部を開示しないことができる(大滝概略)と規定しています。本件は大学の教員公募について問題になったものですが、通常の労働者の採用の場面においても応用できるもの考えます。この事件については、Y大学の団交拒否について不当労働行為も問題になりましたが、専任教員に係る選考過程は、XとY大学間の労働契約上の労働条件その他の待遇に当たらないとしてY大学の団交拒否は理由ありとしてXの請求を認めませんでした。(大滝)

#### ～今月のトピックス～

政府は、産後パパ育休の育児休業給付金の支給水準について、休業前賃金の80%程度(現行67%)への引上げを検討しています。これは、休業中の社会保険料の免除と合わせて、一定期間(1カ月)実質的に休業前賃金を100%保障する案となっています。加えて、女性の育休中の支給水準も一定期間引き上げ、実質全額保障期間を設けることも検討しています。すでに、出産育児一時金は、今年4月から50万円に増額されています。子育て支援に関しては、今後、法改正がたびたび行われる可能性がありますので注意が必要です。(馬場)