



小栗キャップの News Letter

税理士法人STR 代表社員・税理士 小栗 悟

名古屋本部 〒450-0001 名古屋市中村区那古野 1-47-1 名古屋国際センタービル 17F

TEL : 052-526-8858 FAX : 052-526-8860

岐阜本部 〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町 6-11-1 協和第二ビル 3・4 階

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@str-tax.jp <http://www.str-tax.jp>

2022年2月18日(金)

シフト制で働く人の 雇用管理

パート、アルバイトの方の労働時間

勤務する前の雇用契約時には労働日や勤務時間を確定的に決めず、一定期間ごとに作成される勤務割りや勤務シフトなどにおいて初めて具体的に労働日や労働時間が知らされるような勤務形態があります。

このような形態は柔軟に労働日や労働時間を設定できる点で当事者双方にメリットがありますが、事前にはいつ働くか、何時間くらい働くかおおよその情報はわかっているものの、シフト表ができて初めて知るケースも多いものです。そのため労使紛争になってしまう場合もあります。

厚生労働省でこのような形態で働く人のための雇用管理について留意すべき点をまとめました。

シフト制労働契約締結における留意事項

労働契約の締結時にすでに始業・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」等と記載するだけでなく労働日ごとに始業・終業時刻を記載するようにして、労働契約の締結時にその時の一定期間のシフト表等も併せて労働者に交付しましょう。

休日についても事前に具体的な休みや曜日が確定していない場合でも、休日の設定に決めている事項は明らかにしておかなければなりません。

ればなりません。

シフト制労働者を就労させるときの注意点

アルバイトやシフト制で働いていても年次有給休暇は発生します。所定労働日数や労働時間数に応じて法定の日数の年次有給休暇が発生します。原則は本人の請求する時季に与えなくてはなりません。シフトで出る日だから休ませないということではできません。もちろん使用者には時季変更権もありますから話し合って調整はできます。

休む労働者側もシフト表ができる前に休む予定がわかっているなら、休む日はシフトから外してもらうなど事前に申し出することは必要でしょう。

また、シフト制労働者を会社都合で休ませる時は平均賃金 60%以上の休業手当が必要です。

しかし、昨今のコロナ禍の状況でシフト制労働者に賃金を支払えない場合であれば給付金の申請等をしてあげるなり、申請を本人に知らせてあげるのがよいでしょう。



シフトはなるべく早めに知ることができると、勤務する人も助かりますね