

2021 年 9 月 2 日 緊急オンライン集会
「シフト制」を考える～コロナ禍で浮き彫りになった不安定雇用～
首都圏青年ユニオン・非正規労働者の権利実現全国会議

『シフト制』労働の法・政策的問題点と課題

脇田 滋

(非正規労働者の権利実現全国会議共同代表)

I コロナ禍で浮かび上がった「シフト制労働者」の無権利

(1) コロナ禍で「休業者」が大量に発生

- ・飲食店などが、緊急事態宣言など、国、都道府県からの要請に基づいて、営業時間短縮を求められ、そのしわ寄せで、多くの労働者が休業者に
- ・日雇やシフト制で働く非正規雇用労働者、とくに、パート、アルバイト、登録型派遣などの労働者が休業手当が支払われない事例が続出

(2) 青年ユニオン『シフト制労働黒書』(2021 年 5 月)

「シフト制労働者の現状」として、次の 3 点を指摘

- ・新型コロナ禍で多くのシフト制労働者に「補償なし休業」が発生。
- ・とくに、シフトが未確定の期間の休業補償が不十分
- ・シフト制の規制による所得の安定化、生活保障が重要な課題

(3) 野村総研「新型コロナでシフト減のパート・アルバイト調査」(2021 年 7 月発表)

「シフト減のパート・アルバイトのおよそ 2 人に 1 人(女性 46.8%、男性 47.9%)が

「新型コロナ流行以降、ずっとシフト減の状態が続いている」と回答

そのうち約 7 割(女性 68.2%、男性 68.9%)が「休業手当もなく、休業支援金を申請していない」と回答。

(4) 非正規雇用には有効に機能しない休業手当制度

- ・正規雇用の場合、休業手当(労基法 26 条)によって被害は比較的に小さい
→雇用保険加入の場合は、事業主は、「雇用調整助成金」申請可能
- ・有期や派遣の場合、雇用期間満了で雇用を喪失した
→雇用保険適用の場合、契約期間満了までは休業手当支給
要件を満たせば、雇用保険の失業給付(求職者給付)が受給可能
- ・しかし、実際には、休業手当や失業給付を受けられない人が多かった
→雇用保険被保険者でない日雇い、シフト勤務で働くパート、アルバイトの場合、

事業主が雇調金申請をせず、労働者への休業手当を払わない例が多い

- ・「緊急雇用安定助成金」制度

→雇用保険被保険者以外も対象。広報は、中小企業向けが中心

→実際の運用実績が公開されていない。

II 時代遅れの雇用維持制度（休業手当・雇調金）

～欧州諸国の雇用維持制度との比較～

（１）時代遅れの「休業手当制度」（労基法 26 条）

- ・休業手当制度（労基法第 26 条）

「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、

使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の 100 分の 60 以上の手当を支払わなければならない。」

□問題点① 「使用者の責に帰すべき事由による休業」

- ・使用者に責任がある休業の場合、労働者には責任がない

→使用者が賃金全額相当を労働者に支払う義務がある（民法 536 条 2 項）

- ・労基法第 26 条が、なぜ、「休業手当」の制度を設けたのか？

→行政解釈では、「不可抗力」の場合は、

「使用者の責に帰すべき事由」とならない →26 条は民法を下回り理解不能な規定

- ・厚生労働省の「使用者の責による休業」解釈

（新型コロナウイルスに関する Q&A(企業の方向け)令和 2 年 3 月 30 日時点版）

「休業手当の支払いについて、不可抗力による休業の場合は、

使用者に休業手当の支払義務はありません。」

→「不可抗力」を理由に、労基法 26 条が、余りにも狭く解釈される傾向。

□問題点②賃金全額でなく、「平均賃金の 100 分の 60 以上の手当」

- ・実際には、算出された休業手当額は、時給や日給の 4 割程度にしかならない

平均賃金は、過去 3 ヶ月の総賃金を、暦日数（土日などを含む日数）で割って算出（労基法第 12 条第 1 項）

- ・非正規雇用労働者の場合、各種手当が支給されないために

平均賃金は時給や日給よりかなり低額に算定

- ・日給制、時間給制、出来高払制、請負制の場合、平均賃金が低額となり、

通常的生活賃金をありのままに算定しようとする平均賃金の趣旨からはずれてしまうこともあるので、次の算出による最低保障(1 項但書 1 号)

最低保障額 = 賃金の総額 / 実労働日数 × 60 / 100

- ・（脇田私見）この算式の「60 / 100」は不要。

非正規雇用には、多くが「手当」「賞与」などがなく、

短期で雇用を失うという不安定性、最低保障額であることを考えると、

むしろ 100 / 100 以上の乗率（例：「120 / 100」など）に改めるべきである。

□問題点③休業手当は、労働日だけを対象に支払われる

- ・労働日外の休日（土、日など）は支払いの対象とならない
- ・平均賃金算定の場合は、「暦日」で割るが、手当は暦日で支払わないことと矛盾
- ・労災保険（休業給付）、健保（傷病手当）は休日も含める。対照的。参照：ドイツは月単位。

□休業手当制度の「意義」

- ・労働基準監督行政の対象となり、違反には刑事罰があること、
- ・民法より「事由」の範囲が広いと説明される。→しかし、立法的に全面見直しの必要（9 頁）

（2）休業手当と密接につながる「雇用調整助成金」制度

□雇用調整助成金制度

- ・一定の情勢変化で事業活動の縮小を余儀なくされた「事業主」に対して、必要となる助成を行う（雇用保険法 62 条 1 項 1 号、同法施行規則）。
- ・雇用保険被保険者である労働者に、事業主が休業手当水準以上の手当支払いを伴った休業を行った場合当該手当支払いにかかった費用の一部を助成。

□モデルとなった、ドイツの「操業短縮手当」制度

- ・「使用者の責に帰すべき事由による休業」は、当然、使用者が賃金全額相当を 100%負担することが前提。
- ・操業短縮手当支給は、「不可抗力」の場合を含めて使用者の責に帰すべき事由以外が対象
→要件が客観的に明確である。

【操業短縮手当の支給要件（抄）】

- ①賃金減少を伴う相当な仕事減少(erheblicher Arbeitsausfall)の存在(SGBm95 条 1 文 1 号)
- 1 経済的理由または不可避な事象に基づくものであること（同法 96 条 1 項 1 文 1 号、同条 2 項、3 項）
 - 2 一時的なものであること（同条 1 項 1 文 2 号）
 - 3 回避可能でないこと(同 3 号、同条 4 項)
 - 4 各月（請求期間）につき、当該事業所で雇用されている労働者の 3 分の 1 以上が、月額税込賃金の 10%以上（最高 100%）の賃金減少を被っていること（同条 1 項 1 文 4 号）

(出所)早津裕貴「ドイツにおけるコロナ禍と雇用維持に向けた方策の現状」法学セミナーNo793(2021 年 2 月)

□ドイツをモデルにした欧州諸国の雇用維持制度

= 「時短勤務手当制度」(STW - Short Time Work scheme) →12 頁の資料参照

（3）「休業支援金制度」新設と問題点

□休業支援金制度の創設とその概要

- ・現行の休業手当制度・雇調金制度の制度的不備→急増した休業者に対する保障を求める世論

- ・2020年6月12日、雇用保険の臨時特例法が、参院本会議で全会一致で成立
「休業支援金」（正式名「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金」）制度創設
- ・制度の概要

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">①中小企業の被保険者に対し、②休業前賃金の80%(2021年4月までの休業については日額上限11,000円)を、③休業実績に応じて支給すること、④事業主ではなく、労働者本人が申請し、直接ハローワークで「直接給付」⑤雇用保険の被保険者だけでなく、被保険者ではない人も対象 |
|--|

□休業支援金制度の問題点－1 「支給要件確認書」

- ・雇用調整助成金制度と類似して、労基法26条に基づく「休業手当」と密接に関係
→休業手当・雇調金制度の問題点の多くを受け継ぐ
- ・労働行政の運用は、「支援金・給付金の対象となる休業」について、
申請時に、事業主が休業手当を支払っていないことの証明を労働者に求める
→労使共同で「支給要件確認書」を作成することが必要

厚労省のQ&A

「シフトが入らない状態が休業に当たるか否かは、前提となる労働契約の内容によるが、休業の前提となる労働契約は、労働者と事業主との合意によりその内容が決定される。これを簡便に確認するため、支給要件確認書を事業主にも記載してもらう」と回答している。

→非正規全国会議の第2次アンケートの回答

「事業主の指示で、昨年4、5月、お店は営業していたがアルバイトは休んでくれとの指示で休業したが、休業手当はなし。その後、少しずつシフトは入れてもらえたが、ずっと時短営業のため、以前のような1日4～5時間働けなくなった。

そこで休業支援金を受けようと、事業主に支給要件確認書への協力を求めたが、「休業の指示はしていない」「コロナが怖いから休ませて欲しいとあなたが言った」、「あなたの手続きに協力してしまうと、他のアルバイトのこともしなくちゃいけなくなる」と言って、結局、事業主は「休業させていない」の箇所にマークした。

事業主とのやりとりを時系列に記述し申請書類へ添付して支援金を申請したが、2ヶ月半待って戻ってきた結果は「不支給」だった。理由は「労働保険未加入のため」と書かれていた。東京都労働局に問い合わせしたが、納得できず、不服審査も、結果は変わらないだろうと諦めた。この制度のあり方に強く疑問と不満がある（飲食店 アルバイト 20代女性 東京都）

□2020年9月、「休業支援金」の支給実績がきわめて少ないことが問題化

- ・2020年7月から導入以降、9月始め段階で予算額5,400億円に対して約1.4%の支給
9月末段階でも利用が21万件のみ
→原因は、事業主側が「支給要件確認書」作成に非協力

□野党共同で「休業支援金拡充法案」→厚労省指針（2020年10月30日）

- ・青年ユニオンなどの労働団体が繰り返し問題を指摘
- ・10月30日、野党（立憲、国民、共産、社民）共同で「休業支援金拡充法案」

①休業支援金・給付金の対象拡大

大企業の非正規雇用労働者も受給可能にすること、

②シフト制・日々雇用の労働者の受給を容易にすること、

③不利益扱いの禁止を含む、支給申出に対する事業主の協力確保

□10月30日、厚労省「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の支給指針」

・事業主の協力がなくても労働局が支援金支給を決定する「判断基準」

「給与明細等により、6か月以上の間、原則として月4日以上勤務がある事実が確認可能で、かつ、事業主に対して、新型コロナウイルス感染症の影響がなければ申請対象月において同様の勤務を続けさせていた意向が確認できる場合」「労働条件通知書に「週〇日勤務」などの具体的な勤務日の記載がある、申請対象月のシフト表が出ているといった場合」には支給対象となることを明記

(4) 大企業非正規雇用労働者の休業支援金制度適用

- ・第3波が始まり、改めて大企業の非正規雇用労働者への対象拡大が問題化
- ・菅内閣は2021年1月8日から「緊急事態宣言」発出
- ・1月21日、首都圏青年ユニオンと飲食店ユニオンが、大手飲食チェーンなどの大企業への制度適用を求め、厚労省に直接要請
- ・2月4日、菅首相が、休業支援金制度の改善を表明→2月26日から実施
大企業の場合についても2021年1月8日以降の中小企業と同様に休業支援金制度を適用
ただし、2020年4月1日から6月30日までの休業について、中小企業とは区別して、休業前賃金の60%支給（中小企業は80%）とするという内容
→2月26日から、新たな制度を実施することになった。

○対象となる休業期間及び支給額：

令和3年1月8日以降の休業（※）	休業前賃金の80%	上限(/日)
令和2年4月1日から6月30日までの休業	休業前賃金の60%	11,000円

Ⅲ 「シフト制」労働の問題と規制の方向

1 介護保険と「無権利シフト制労働者」導入問題

(1) 介護保険制度発足と「登録型ヘルパー」

○従来は、公務員ヘルパー、社会福祉協議会所属の有期雇用ヘルパー

自治体が、公的な住民サービスとして介護の公的責任を果たすことが前提

○政府の介護保険制度導入の基本的構想

- ・介護サービスの民間活力利用＝「官から民へ」→非正規雇用労働が多い民間の経営
- ・介護（福祉）の公共性が大きく後退←公衆衛生行政（保健所）後退とも共通
- ・サービス対応の「介護報酬制度」導入 → サービスを時間単位に分ける
→「労働の断片化」につながる

- ・ 1 割の利用者負担→介護労働者と「安上りの介護」を求める利用者を対立させる
- 主力となる在宅介護の「訪問ヘルパー」の雇用形態
 - 「登録型ヘルパー」制導入
 - ・ 無権利・不安定・劣悪待遇の労働
 - ・ 名ばかり個人請負形式
 - ・ シフト制によるオンコール労働者化 利用者の必要に応じて呼び出し
 - 現在の宅配ライダー（プラットフォーム労働）などと同様
 - 新自由主義的発想により、不安定・低劣労働に基づく民間経営を成り立たせる

（２）登録型ヘルパーの「労働者性」をめぐる論争

- 発足当初の、労働行政の消極的姿勢
 - 「直行直帰」（自宅→利用者宅→自宅）＝指揮命令・時間管理を受けない
 - 古い「労働者性」判定基準を機械的に当てはめて
 - 「労働者性」を認めない＝労働法適用否定
- 世論・労働団体の批判、国会での野党の追及
- 2004 年厚労省「訪問介護労働者」通達
 - 「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」（2004 年 8 月 27 日 基発第 0827001 号）
 - 「非定型的パートタイムヘルパー」
 - ③短時間労働者であって、月、週又は日の所定労働時間が、
一定期間ごとに作成される勤務表により、非定型的に特定される労働者
（以下「非定型的パートタイムヘルパー」という。）

（３）訪問介護労働者通達（2004 年）の評価と問題

- 個人請負（非労働者）形式のオンコール労働者化は「阻止」したが、
従来の社会福祉協議会所属の「有期パートタイム労働」からは後退
- 「非定型パートタイムヘルパー」という不安定・劣悪待遇の雇用形態を追認
 - ・ 長期継続就労を前提にした昇給、有給、休暇、職業訓練（研修）
などの権利を保障せず
 - ・ オンコール（仕事量が不透明で予見不能）面での規制なし
労働時間の不確定、勤務表作成の恣意性への規制なし
最低労働時間保障なし
 - ・ 現在、介護労働者の劣悪さを告発する「介護保険裁判」が提起されている
→ 余りに劣悪な介護労働の働き方で、労働者確保自体が困難になっている

2 オンコール労働との闘いと各国での法規制

(1) 世界で「シフト制労働」類似のオンコール労働が問題化

□ILO、2016年、『世界の非標準的雇用 課題の理解と展望の形成』

①一時的労働（有期雇用）、②複数当事者関係（派遣労働など）、③自営業形式（個人請負）と並んで、④オンコール労働（on-call work）を挙げる。

→ ④は、最も不安定性が高い(European Parliament(2020)_The platform economy and precarious work_EN. P.30)

○米国のオンコール労働

大手小売店や食品サービス企業数社が、各店舗での「最適人員配置」を判定する

ジャストインタイム・スケジューリング・ソフトウェア導入

店長との従業員の連絡で、シフト終了前の帰宅、土壇場でのシフト取り消し可能

従業員は、シフト開始の1時間～2時間前に出勤すべきか否かを店長に確認

○英国や、カナダ、アイルランド、ニュージーランド

「ゼロ時間契約」(zero hour contract)と呼ばれる契約が広がる

労働者はいつでも、求められた時に働けるようにすることに同意

労働時間も勤務回数も保証がない。

使用者は、必要が生じた時にだけ使用できる労働者のプールを確保

□「ゼロ時間契約」への各国（英米法系）の法規

制○英国 2015 年法

ゼロ時間労働者が別の使用者の下で働くことを禁じる「専属条項」は濫用的と禁止

「ゼロ時間契約」で働く者は、自営業者（self-employed）と同様の扱いであった

→生活賃金（最低賃金）、有給休暇など限られた労働法上の権利を認める

=労働者（employee）と自営業者の中間的な地位である 就労者（worker） に

○ニュージーランド 2016 年法

マクドナルドの店員が、「ゼロ時間契約」でシフトを入れてもらえない

→Unite 労組が、使用者団体と団体交渉で一定の規制を導入

→2016 年、雇用関係法が改正

①一定のゼロ時間契約形態を禁止、②合理的な通告期間を置く、

③通知なしのシフト・キャンセルされた場合＝合理的補償規定を契約に定める必要

□アイルランド 2018 年法

○古くから使用者が望むときに（as and when needed）働く、オンコール契約が広がる

・経営者側は、自由な契約で問題がないとしたが、

労働側は、これは「ゼロ時間契約」であるとして、その規制を強く求めた。

○1997 年の労働時間法で緩やかな規制導入。しかし、ゼロ時間契約が広がる。

・アイルランド労働組合会議（ICTU）などが、キャンペーンを継続

・最大労組（SIPTU - Services Industrial Professional and Technical Union）

介護労働者（home care worker）について協約で一定の規制を定めることに成功

- 2018 年「雇用（一括）法」=1997 年法を大幅に修正する形で、より強い規制導入
その内容は、次の通りである。

① ゼロ時間契約は、ほとんどの状況で禁止される 使用者は、緊急事態、短期間の欠勤代替など、非常に限られた場合を除き、「ゼロ時間契約」を禁止することになった ②使用者が労働者（workers）に仕事を提供しなかった場合、労働者は最低支払いを受ける権利を有する ③労働者は、仕事に出たが仕事をすることなく帰宅した場合、使用者から補償を受ける権利を有する。 ・その最低額は、最低賃金率×3 時間（警備・清掃など雇用規制命令施行部門では労働委員会所定率×3 時間） ④労働者は、通常の労働週を反映した保証労働時間を得る権利を有する 例えば、雇用契約が週 10 時間保証でも、過去 12 か月間、週平均 25 時間働いている場合、最低週 21 時間を保証する時間帯に配置される権利を有する。 ⑤労働者は、雇用 5 日以内に主な労働条件について書面で通知される受ける権利を有する。 （毎日・毎週の労働時間、賃金率、賃金の計算方法の詳細が必要記載事項）
--

□イギリス 「ゼロ時間ジャスティス」(Zero Hours Justice)

- 現在も、「ゼロ時間契約」で働く労働者が少なくない。 →労働分野での重要な課題に
- 「ゼロ時間ジャスティス」=幅広い市民団体として、2020 年に発足
- ・労働者にとって余りにも不利な「ゼロ時間契約」の改善を求めるため
 - ・労働組合（TUC）、作家、倫理資本家などが市民団体を結成
 - ・労働相談、アンケート活動、関連労働訴訟を通じた問題提起などの活動

（２）不透明で予測不能な働かせ方についての EU 指令

□「ゼロ時間契約」など、オンコール労働の問題性

- ・労働時間がきわめて変動的で、労働者にとって予測不可能
→とくに直前になってからの勤務日程の連絡や、労働時間の大幅な増減、
労働の時期について労働者が希望を出すことが難しいことが特徴
- ・労働者にとっては、所得保障や仕事と生活のバランスがとれない
直前の呼び出しに応じることが期待されている
対等な契約当事者とされる労使相互の衡平が大きく崩れる

□EU（欧州連合）

- ・各国でのオンコール労働の広がりへの規制が問題化

「絶えず変化し、不規則な（erratic）労働時間は、ヨーロッパの労働者にとって一般的な経験になっている。実際、EU28 カ国の従業員の 3 人に 1 人が、不規則な労働時間になっている報告されている。最も一般的には、毎日の労働時間数の変化（従業員の 39%）、固定の開始時間と終了時間（33%）、および週単位で変化する労働時間（31%）である。これらすべての形態の不規則な労働は、近年、より広まっている」

そして、「このブームは主に、人員のレベルを需要のピークに厳密に一致させるというコスト節約の人的資源戦略によって推進されており、仕事の割り当てを容易にする新しいテクノロジーで促進されている。不規則な労働時間は、ゼロ時間契約として悪名高く実現したが、保証された労働時間のないオンデマンド労働、オンライン労働プラットフォーム、パウチャー・ベースの労働、または「ギグ」エコノミーの労働としてもより広く実現している」[Agnieszka Piasna, Better working conditions, more predictable work—the new EU directive]

□2019 年「透明で予見可能な労働条件指令（Directive 2019/1152）」を決定

→この指令で、重要な規制は以下の通りである。

第4条 通知義務

1 加盟国は使用者が労働者に雇用関係の本質的な側面を通知するよう求められることを確保するものとする。

2 第1項にいう情報は少なくとも次のものを含むものとする。

(m) 労働パターンが完全に又は大部分が予測可能でない場合、使用者は労働者に以下を通知するものとする。

(i) 作業日程が変動的であるという原則、最低保証賃金支払時間数及び最低保証時間を超えてなされた労働の報酬、

(ii) 労働者が労働を求められる参照時間及び参照日、

(iii) 労働者が作業割当の開始以前に受け取るべき最低事前告知期間、及びもしあれば第10条第3項にいう取消の最終期限、

第10条 最低限の労働予測可能性

1 加盟国は、労働者の作業日程が完全に又は大部分が予測可能でない場合、以下の条件をいずれも充足しない限り、労働者は使用者によって労働を求められることがないよう確保するものとする。（中略）

第11条 オンデマンド契約への補完的な措置

加盟国がオンデマンド又は類似の雇用契約の利用を許容する場合は、濫用を防止するために以下の一又はそれ以上の措置をとるものとする。

(a) オンデマンド又は類似の雇用契約の利用及び期間の制限、

(b) 一定期間内に労働した平均労働時間に基づき、最低限の賃金支払対象時間を伴う雇用契約の存在の反証可能な推定、

(c) 濫用の効果的な防止を確保するための他の同等の措置。

加盟国はかかる措置を欧州委員会に通知するものとする。

〔参考〕濱口桂一郎「EUの透明で予見可能な労働条件指令案」『季刊労働法』260号(2018年春号)。濱野恵「EUにおける透明で予見可能な労働条件に関する指令—新たな就業形態への対応」外国の立法 283（2020.3）

IV まとめ（私見）

1 雇用維持制度の抜本的見直し

（1）休業手当制度の改正案（立法論）

○使用者の責による休業の場合には、休業手当として賃金全額相当分を支払わなければならない。

○不可抗力による（使用者の責によらない）休業の場合、

・休業手当として従前賃金の80%を支払わなければならない

・ただし、「操業短縮手当」（2）の支払いをした場合は、その責任を負わない

→業務上災害の労災保険と類似した制度に変更する

← 労災保険の場合、「通勤災害」も、使用者の責任を問わずに、保障対象としている

○平均賃金算定方法の見直し（従前賃金など）

→非正規雇用に不利にならないように改善

○不払いのときは、罰則、国による賃金立替制度（80%以上）を適用

（2）全労働者対象の「操業短縮手当」制度の導入（案）

○ドイツ、EUなどで機能した「操業短縮制度」の積極面を大幅に導入

- 現行の雇用調整助成金制度を抜本的に改善し、
「コロナ禍（パンデミック）」「世界的経済危機」など、
使用者の責によらない「不可抗力」の場合にも、労働者の雇用を維持
- 雇用保険の被保険者の範囲を大幅に拡大する
 - 労災保険の適用範囲に可能な限り近づける
 - 名ばかり個人事業主、プラットフォーム労働者、自営業者への適用拡大
(韓国 2020 年雇用保険法改正)
- 「操業短縮手当」の財源は、雇用保険財源+公費補助

2 シフト制労働の規制

(1) 不安定シフト制労働の拡大を規制

- 「登録型ヘルパー」をめぐる論争の再評価・反省
 - ・「登録型ヘルパー」論争では、個人請負化は阻止したが、
 - ・「オンコール形式」の不安定・劣悪労働が容認された
- 正規雇用化 →雇用安定を確保して、長期の雇用を保障し、
適切な職務評価に基づき、格段の待遇改善を図ることが必要
- 欧州、新自由主義政策と雇用の劣悪化・断片化が進んだ
 - ・標準的雇用（正規雇用）→非正規雇用（パート、有期、派遣）
 - ・さらなる劣悪労働=プラットフォーム労働、オンコール労働、自営業者化の流れ
- 2010 年代後半、NZ、アイルランド、EU の非正規雇用との闘い
 - ・さらなる劣悪労働=プラットフォーム労働、オンコール労働、自営業者化の規制
 - 非正規雇用（パート、有期、派遣）に止め、差別禁止・均等待遇（弊害一部除去）
 - 標準的雇用（正規雇用）に近づける
 - ・EU 全体で方向転換の動き（2015 年ユンケル委員会。2017 年「社会権の柱」）

(2) 労働日、シフト表（勤務表）作成への詳細な規制

- 勤務表 非定型的「シフト制」の勤務日を確定する
 - 透明で予見可能な労働時間確定
 - ・現行の労働条件明示義務（通知書）を厳格にするだけで改善可能
- 雇用契約書・労働条件通知書の「勤務日数・労働時間」欄
 - ・労働条件通知書が交付されないことも多い
 - ・シフト制についての詳細な記載を求めている
 - ・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。

また、変形労働時間制でない場合、「() 単位の変形労働時間制・」を＝で抹消しておくこと。
- 実際には、労働相談などからは、
「勤務シフトによる」
「始業・終業 8:00～21:00 のうち 8 時間以内（シフトによる）」などの例（伊藤圭一氏）

○学生アルバイト向けの労働条件通知書（モデル）（北海道労働局）

始業・終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）
	2 休憩時間（ ）分
	3 所定時間外労働の有無 （有（1週 時間、1か月 時間、1年 時間）、無）
	4 休日労働（有（1か月 日、1年 日）、無） ※1 勤務シフトによる場合は、上記1を基本としつつ、勤務シフト表により定められた始業・終業時刻による。（なお、始業・終業時間を繰上げ・繰下げる場合もある。） ※2 変形労働時間制や交代制の採用の有無（有・無） 有の場合、詳細は別途定める。 ※3 フレックス制などが労働者に適用される場合は別途定める。
休日及び勤務日	1 勤務日：毎週 曜日、その他（ ） （週毎に勤務日が定められていない場合は）週・月当たり 日、その他（ ）
	2 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日
	3 休日：毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ）

○厚労省_訪問介護労働者通達

イ 労働条件明示の際の「就業の場所及び従事すべき業務等」の明示方法

非定型的パートタイムヘルパー（通達記1(2)③参照。）のように、所定労働時間が、一定期間ごとに作成される勤務表により特定される場合など、以下の①から③について、労働条件明示の際に明示すべき事項が膨大となる場合。

- ① 就業の場所及び従事すべき業務
- ② 労働日（休日以外の日）並びにその始業及び終業の時刻
- ③ 休憩時間



- 1. ①～③に関する考え方を示した上で、
- 2. 就業規則上の関係条項名、労働契約締結時点での勤務表について、書面の交付により明示すること。

なお、労働条件明示のためのモデル様式として、労働条件通知書がパンフレット13頁に示されておりますので、参考にしてください。

- ・この厚労省の説明ではきわめて不十分。

○（シフトを組む）勤務表作成のタイミングを規制する必要

- ・実際には、1ヵ月前もあるが、前日等、直前のケースもある
- ・勤務表を示す時期（タイミング）を限定することが必要
- ・前日、直前は原則として禁止する。厳しく制限する
- ・原則は、少なくとも1ヵ月前など ←労働者の生活計画や家庭責任を考慮して
- ・例外を認めるとしても、一定の特別な事由に限定する
→特別な事由がある場合に限定する（参考：労基法33条の例外的な時間外労働）

(3) 最低保障労働時間の保障

○シフト労働の契約をする際に、最低保障労働時間を確定

例： 週40時間（フルタイム）としたときに、24時間以上（フランス）

もし、シフトを入れることができないのは、使用者の責による休業

→賃金不払い=100%の賃金相当分を支払う義務

○労働組合が労働協約で、最低保障労働時間の引上げを定めることができる

(参考資料)

ドイツの操業短縮制度

(表中：STW は雇用維持制度＝「時短勤務手当制度」(STW - Short Time Work scheme))

既存システム		コロナ対策
資格	レベルと支援期間	
操業短縮手当制度 (Kurzarbeit) ドイツ社会法 III (SGB III, § 95-§ 111)によると、STW 補償は次の場合に支払うことができる。 (1) 経済的理由またはやむを得ない出来事により、賃金の損失を伴う労働時間の大幅な損失がある場合で、それが一時的である場合、 (2) それぞれの暦月(資格期間)において、企業の労働力の少なくとも 3 分の 1 が、毎月の総報酬の 10%を超える報酬の喪失の影響を受ける場合。 いずれの場合も、STW は労働協約、経営協定「労働協定」、または個人雇用契約に基づく必要がある。労使協議会を持つ企業では、労使協議会は労使協定での STW の使用に同意する必要がある。	レベル： STW 報酬は、労働時間の短縮により従業員が失う正味賃金の 60% に相当する(または、労働者に少なくとも 1 人の子供がいる場合は 67%)。一部のセクターでは、労働時間の短縮により失われた正味賃金の最大 90% まで STW サポートのレベルを上げるための労働協約がある。このような協定は主に、賃金比較的高い金属や化学薬品などの製造部門に存在する。対照的に、ほとんどの低賃金部門はそのような協約を結んでいない。 期間： STW は 12 か月の期間に制限されている。2015 年まで、基本期間は 6 ヶ月であった。ただし、労働市場に例外的な状況が存在する場合は、法定命令により最大期間を最大 24 か月まで延長できる。後者は 2009 年の危機の際に使用された。	立法措置： 2020 年 3 月に採択され、2021 年 12 月まで有効な法律には、通常の STW スキームの次の一時的な改善と拡張が含まれている。 (1) STW 補償は、すでに労働力の 10%が影響を受けている場合に支払われる(通常の 3 分の 1 とは対照的) (2) 連邦雇用機関(雇用者ではない)による社会保障拠出金の一部または全額の支払い (3) STW の派遣労働者への拡張(通常のスキームから除外されている) レベル： 4 月 23 日に、STW の支払い期間に応じて法定の STW 手当のレベルを上げる新しい法律が採択された。 ・STW の最初 3 か月：正味賃金 (net wage) の 60% (子どもなし) および 67% (子どもあり)。 ・4 か月目から 6 か月目まで：正味賃金の 70% (子どもなし) と 77% (子どもあり) ・7 か月目から 12 か月目まで：正味賃金の 80% (子どもなし) と 87% (子どもあり) 上限： STW 手当の計算で考慮される月額総賃金の最大額は、西ドイツで 6,900 ユーロ、東ドイツで 6,450 ユーロである。 期間： 特別対策の期間は 12 か月である 資金調達： 州は STW 手当の 100%をカバーする 解雇に対する保護： 解雇に対する保護はない。一部の業界レベルの労働協約は、解雇に対する保護を提供する。 受給： 1010 万人 (5 月上旬)。これは全労働力の 26.9%に相当する。 労働協約： 2020 年 3 月 17 日以降、労働組合と雇用主団体間でいくつかの業界レベルの労働協約締結で、法定 STW 手当が増加。例えば次のとおり。 映画産業 (正味賃金の 100%)；金属加工 (80-97%)；地方自治体 (90-95%)、化学薬品 (90%)；自動車工芸品 (Kfz-Handwerk) (90%)；システムベースのフードケータリング (Systemgastronomie) (90%)；テキスタイルサービス (80%)；木材およびプラスチック産業 (75%) さらに、法定の STW 手当を改善する企業レベルの合意がある。例、Winterhall DEA (100%)、Volkswagen (78-95%)、Eurowings (90%)、Deutsche Telekom AG (85%)、および Deutsche Bahn AG (80%)

〔出所〕欧州労連 (ETUC)「ヨーロッパ全体での雇用維持(操業短縮手当)制度対策 (25 MAY 2020)」

(翻訳：S.Wakita)

https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/202005/Covid_19%20Briefing%20Short%20Time%20Work%20Measures%2024%20May.pdf

「予測可能勤務日程法（条例）」をめぐるアメリカの動向

1. 概要

アメリカでは、シフト制労働が広がっているが、弊害が多い。この弊害に除去するために、「予測可能勤務日程法（predictive scheduling law）」、「公正な労働週法（fair work week law）」と呼ばれる、法規制が広がっている。まだ、連邦法による規制はないが、州や都市（自治体）の規制が拡大しているという。

これらは、使用者側に予測可能な勤務日程を義務づけるもので、オン・コール（呼び出し労働）など、ジャスト・イン・タイムで労働者を働かせる濫用的な雇用管理を規制することを目的としている。勤務日程（scheduling）を予測可能にすることで、労働者、特にパートタイムの小売店やレストランで働く労働者が、別の仕事をしたり、学校に通ったり、育児を手配するなどのニーズを満たすことが容易になる。一般的に、①使用者が一定期間前に勤務日程を通知すること、②直前のシフト（勤務日程）変更について、従業員の拒否権やペナルティとしての割増手当（premiums）を義務づけることなどが共通した内容となっている。

2021 年 7 月現在、オレゴン州の 2017 年「予測可能勤務日程法（predictive scheduling law）」が唯一の州法であるが、それ以前にも、小さな自治体で、公正な労働週（fair work week）など、別の名称で、予測可能勤務日程を定める規制があった。シアトル、ニューヨーク市、フィラデルフィア、シカゴなどのいくつかの都市がそれに続いている。

2. サンフランシスコ市

法令名	Formula Retail Employee Rights Ordinances チェーン小売業従業員の権利条例（FRERO）（ https://sfgov.org/olse/formula-retail-employee-rights-ordinances ）
適用対象	世界中に少なくとも 40 の店舗があり、サンフランシスコに 20 人以上の従業員がいるチェーン小売店、その管理・清掃業者、警備請負業者
時間確保	対象となる使用者は、新しい従業員を雇用するか、請負業者や人材派遣会社を使用して追加の仕事を行わせる前に、現在のパートタイム従業員に書面で追加の労働時間を提供しなければならない
雇用確保	対象となる事業所が売却された場合、後継使用者は、売却の少なくとも 6 か月間前に働いていた適格な従業員を 90 日間保持（雇用継続）しなければならない。使用者は「管理権変更」の通知を掲示し、従業員に彼らの権利についての通知をしなければならない。
勤務日程の通知（採用時）	対象となる使用者は、新入社員に、従業員が 1 か月に予定しているシフトの予想最小数と、シフトの曜日と時間を誠実に書面で見積もりを示さなければならない。
勤務日程の掲示	使用者は、2 週間前に、従業員に勤務日程を通知しなければならない。勤務日程は、職場に掲示するか、従業員が電子的にアクセスできる場合、電子的に掲示しても良い。
勤務日程変更手当	7 日以下の通知で従業員の勤務日程が変更された場合、使用者は従業員に通常の時給の 1～4 時間に相当する手当を支払わなければならない（通知期間とシフトの長さによって異なる）
呼び出し（on-call）シフト手当	従業員が呼び出し待機（オンコール）していたが、仕事に呼び出されない場合、使用者は従業員に通常の時給で 2～4 時間に相当する手当を支払わなければならない（通知期間とシフトの長さによって異なる）。

免責	次のいずれかに該当する場合、使用者は「予測可能勤務日程手当（predictability pay）」またはオンコール・シフトの支払いを行う必要がない。 ・従業員または財産への脅威のため、業務を開始・継続ができない場合 ・公共交通などの事由で営業を開始・継続できない場合 ・不可抗力または使用者の管理が及ばないその他の原因（地震など）で事業を開始・継続できない場合 ・そのシフトで働く予定の別の従業員が働けず、7 日以上前に通知しなかった場合 ・別の従業員が職場への報告をしなかったか、帰宅した場合 ・使用者が従業員に残業を求めた場合、または ・従業員が別の従業員とシフトを交換するか、シフト変更を求めた場合
均等待遇	使用者は、(1) 時間給の開始、(2) 雇用主が提供する有給休暇と無給休暇へのアクセス、(3) 昇進資格に関して、同レベルのフルタイム従業員と比較して、パートタイム従業員に平等な待遇を提供しなければならない。時間給の差額は、前任序列やメリット制度など、パートタイム以外の理由に基づく場合は許容される。さらに、従業員の休暇の割り当ては、労働時間に基づいて比例配分される場合がある。
管理清掃・警備請負業者	条例の対象となるチェーン小売業の用務および警備請負業者は、警察規則（Police Code）第 33 条 F および G の規定に準拠しなければならない。チェーン小売業は請負業者にこれらの要件を通知しなければならない。