

手コ労務管理事務所通信

「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

◆シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項

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。

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。

そのほかの詳細は、下記をご参照ください。

【厚生労働省「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（使用者の方向けリーフレット）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000870906.pdf>

雇用保険マルチジョブホルダー制度がスタート

◆雇用保険マルチジョブホルダー制度とは？

令和4年1月1日から65歳以上の労働者を対象に「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が新設されました。これは、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して以下の要件を満たす場合に、本人からハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）となることができる制度です。

【適用要件】

- ・複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
- ・2つの事業所（1つの事業所における1週間の所

定労働時間が5時間以上20時間未満)の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること

- ・2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること

◆手続きは本人が行うのが原則

マルチ高年齢被保険者であった方が失業した場合には、一定の要件を満たせば、高年齢求職者給付金を一時金で受給することができます。老後の生活資金や介護費用等のために、利用を検討する労働者もいるかもしれません。ただし、この制度では、マルチ高年齢被保険者としての適用を希望する本人が手続きを行う必要があります。手続きに必要な証明(雇用の事実や所定労働時間など)は、本人から事業主に記載を依頼して、ハローワークに申し出ることになっています。

◆事業主に求められること

労働者から手続きに必要な証明を求められた場合は、速やかに対応しましょう。また、マルチジョブホルダーが申出を行ったことを理由として、解雇や雇止めなどの不利益な取扱いを行うことは法律上禁じられています。マルチジョブホルダーがマルチ高年齢被保険者の資格を取得した日から雇用保険料の納付義務が発生しますので、制度についてしっかりと理解し、対応していきましょう。

【厚生労働省「雇用保険マルチジョブホルダー制度について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000136389_00001.html

「テレワーク用サービス利用料」が新たに助成金の対象に

◆コロナ第6波で再びテレワークの要請が?

昨年末に新型コロナオミクロン株による市中感染が国内で確認されて以降、急速に感染者数が増えつつあります。重症化・死亡するリスクは低いといわれていますが、感染者数が増え医療がひっ迫すれば、再びテレワークの活用による出社人数の制限等を要請される可能性があります。

◆人材確保等支援助成金(テレワークコース)の改正

そこで押さえておきたいのが、令和4年1月からの人材確保等支援助成金(テレワークコース)の改正です。

本助成金は、新規にテレワークを導入し、実際に従業員がテレワーク勤務を行う等した事業主に対して、機器の導入等に要した費用の一部の助成が行われるものですが、新たに「テレワーク用サービス利用料」が対象となりました。

◆どんな費用があてはまるの?

具体的には、(1)リモートアクセスおよびリモートデスクトップサービス、(2)仮想デスクトップサービス、(3)クラウドPBXサービス、(4)web会議等に用いるコミュニケーションサービス、(5)ウイルス対策およびエンドポイントセキュリティサービスに要した費用が、初期費用合計5万円(税抜)、利用料合計35万円(税抜)まで対象となります。

◆テレワークの活用を検討している場合はまず相談を

新たにテレワークの実施を検討していて、機器の導入や上記のようなサービスの活用を検討している場合、本助成金の活用が考えられます。受給にあたっては実施計画の作成等、所定の手続きを行う必要があります。

詳細は社会保険労務士に相談のうえ、計画的に取り組みましょう。

【厚生労働省「人材確保等支援助成金(テレワークコース)」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは…
チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185