2023 年 5 月号

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

# チコ労務管理事務所通信

## 「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になります。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。

【独立行政法人労働政策研究･研修機構「「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」】
https://www.jil.go.jp/institute/research/2023/227.html

## 「技能実習制度を廃止すべき」～有識者会議による中間報告書のたたき台

**◆技能実習制度・特定技能制度のあり方を検討**

現行の技能実習法等において、施行から一定期間経過後に法律の規定について検討を加えると規定されているのを踏まえ、令和４年 12 月から有識者会議にて議論が行われてきました。

４月 10 日、中間報告書のたたき台がまとめられ、「技能実習制度を廃止し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度の創設を検討すべきである」と示されました。

**◆新たな制度はどんな制度？**

検討の基本的な考え方として、(1)制度目的と実態を踏まえた制度の在り方（技能実習）、(2)外国人が

成長しつつ、中長期に活躍できる制度（キャリアパス）の構築、(3)受入れ見込数の設定等のあり方、(4)転籍のあり方（技能実習）、(5)管理監督や支援体制のあり方、(6)外国人の日本語能力向上に向けた取組み、の６項目が挙げられています。

**◆具体的にどう変わる？**

上記６項目のうち、例えば(2)は「外国人がキャリアアップしつつ我が国で修得した技能等をさらにいかすことができる制度とする」、また(4)は「人材育成に由来する転籍制限は、限定的に残しつつも、制度目的に人材確保を位置づけることから、制度趣旨と外国人の保護の観点から、従来より緩和する」とされ、最終報告書までにさらに議論されます。

**◆管理監督や支援体制のあり方等も議論の対象**

監理団体や登録支援機関の要件厳格化や悪質な送出機関の排除等に向けた取組み強化のほか、来日前外国人の日本語能力向上（コスト負担の在り方を含む）等も議論の対象となっています。

【出入国在留管理庁「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第５回）」】
https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/03_00063.html

## 「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」の見直し

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」（厚生労働省サイト）から、「労働者の疲労蓄積度チェックリスト（2023 年改正版）労働者用・家族用」の「チェックリスト」、「活用ガイド・調査研究報告書」が公表されました。

労働安全衛生法において規定している医師による面接指導については、労働安全衛生規則において、「休憩時間を除き１週間あたり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が１月あたり 80 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であること」と要件を規定しています。この疲労の蓄積の状況を確認するため、「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」および「家族による労働者の疲労蓄積度チェックリスト」（平成 16 年６月公表。以下「労働者チェックリスト等」といいます。）が中央労働災害防止協会により作成され、広く活用されています。

しかし、作成から 15 年以上が経過し、働き方改革の推進など働く人々を取り巻く情勢も大きく変化してきたことから、このたび、中央労働災害防止協会において、有識者による検討によりその内容が見直されました。最新の知見等を踏まえ、労働者チェックリスト等について新たに項目の追加等の見直しが行われ、食欲、睡眠、勤務間インターバルに関する項目を追加する等の改正が行われました。

改正後の労働者チェックリスト等は下記をご参照ください。従業員のメンタルヘルス、労働災害防止のためにご活用をおすすめします。

【中央労働災害防止協会「労働者の疲労蓄積度チェックリスト（2023 年改正版）労働者用・家族用」】
https://www.jaish.gr.jp/td_chk/tdchk_menu.html

【同「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト(2023 年改正版）［本人用・家族用］活用ガイド」】
https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202304_02.pdf

【同「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストの見直しに関する調査研究　報告書」】
https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202304_01.pdf

**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