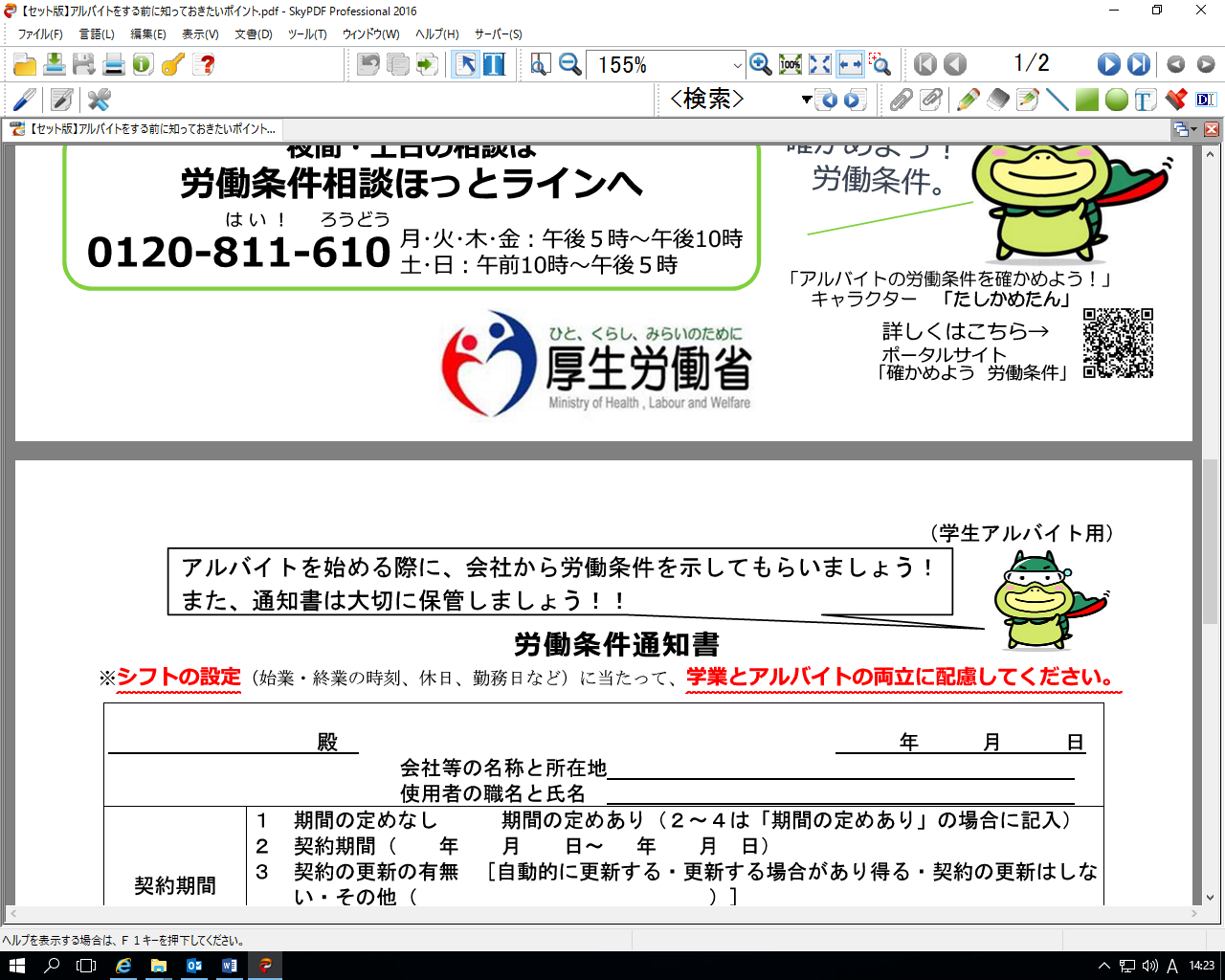
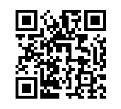
確かめていますか？シフト制労働者の労働条件

　パートタイム労働者やアルバイトを中心に、労働日や労働時間を一定期間ごとに調整し、シフト表等により特定する働き方が多くみられます。そのような場合、その時々の事情に応じて柔軟に労働日・労働時間を設定できるというメリットがある一方、労働日を一方的に減らされたなどの労使トラブルが発生することもあります。以下のチェックリストで自社の状況を確かめてみましょう。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **労働契約を締結する際の留意点** | | **法定事項** |
| １．シフト制労働契約の締結時に、労働者に「始業・終業時刻」や「休日」などの労働条件を書面で伝えていますか。 | □ | ○ |
| １－２．労働契約の締結時に、始業と終業の時刻を具体的に決めた日がある場合、どのように明示をしていますか。   1. その日の始業・終業時刻、原則的な始業・終業時刻や休日の設定の考え方を記載したり、最初の期間のシフト表を渡したりして書面などで伝えている。 2. 書面などで伝えているが、始業・終業時刻や休日は「シフトによる」とだけ記載している。 | ｂに該当する場合、aの方法で明示を行ってください | ○ |
| １－３．シフト制労働契約の締結時に、労働者の希望に応じて以下の内容についても定めていますか。   1. シフトが入る可能性のある最大の日数や時間数 2. シフトが入る目安の日数や時間数 3. シフトが入る最低限の日数や時間数 | a～cについて、労働者の意向も確認してみましょう |  |
| １－４．シフト制労働契約の締結時に、以下を定めていますか。   1. シフトを作成するにあたり事前に労働者の意見を聞くなど作成に関するルール 2. 作成したシフトの労働者への通知期限、通知方法 3. 会社や労働者がシフトの内容(日にちや時間帯)の変更を申し出る場合の期限や手続 4. 会社や労働者がシフト上の労働日をキャンセルする場合の期限や手続 | a~dについて、導入を検討してみましょう |  |
| ２．いったん確定したシフト上の労働日、労働時間等の変更は、使用者と労働者で合意した上で行っていますか。 | □ | ○ |
| **シフト制労働者が就労する際の留意点** | | **法定事項** |
| ３．シフト制労働者の労働時間が１日８時間、１週40時間を上回る場合には、36協定を締結・届出していますか。 | □ | ○ |
| ４．１日の労働時間が６時間を超える場合には、勤務の途中に一定時間以上の休憩を与えていますか。 | □ | ○ |
| ５．要件を満たすシフト制労働者から年次有給休暇の請求があった場合、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ていますか。 | □ | ○ |
| ６．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、一定額以上の休業手当を支払っていますか。 | □ | ○ |
| ７．シフト制労働者に、必要な安全衛生教育や健康診断を実施していますか。 | □ | ○ |
| ８．要件を満たすシフト制労働者を雇用保険、健康保険・厚生年金の被保険者としていますか。 | □ | ○ |



**ご相談は 青森労働局 雇用環境・均等室**

詳しくはこちら

**または最寄りの労働基準監督署へ**