

■労働関係指標【令和5年1月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.4% (前月に比べて0.1ポイント低下)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.35倍 (前月に比べて0.01ポイント低下)
就業者数 (季節調整値)	6,744万人 (前年同月比42万人増加)	定期給与 (現金給与総額 原数値)	567,916円 (前年同月比4.1%増)

Topics 1. 「シフト制」労働者の雇用管理 きちんとできていますか

「シフト制」とは一般的に、労働契約の時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間毎に作成される勤務シフトなどで具体的な内容が確定するような勤務形態を指します。労働紛争を未然に防止し、会社とシフト制で働く労働者の双方にとってメリットのある労働契約とするための留意事項を解説いたします。

Point1 契約締結に当たって明示すべき事項

労働契約の締結時には、労働者に対して以下の労働条件を「労働条件通知書」等により明示しなければなりません。近年では SNS や電子メールも発達しているため、書面で明示すべきとされている事項については、労働者の希望があれば、PDF データ等で明示することができます。

必ず明示すべき事項	定めがある場合に明示すべき事項
<ul style="list-style-type: none"> 労働契約の期間 期間の定めがある契約を更新する場合の基準 就業場所及び従事する業務の内容 始業・終業の時刻、残業、休憩時間、休日、休暇 賃金の決定方法、締め日、支払日、支払方法 退職、解雇の事由 昇給 	<ul style="list-style-type: none"> 退職金 臨時に支払われる賃金(賞与) 食費や作業用品など社員が負担すべき費用 安全衛生 職業訓練 災害補償 表彰、制裁 休職

※有期雇用労働者の場合、昇給、退職金、賞与の有無、及び相談窓口については、必ず明示すべき事項となります。

Point2 「シフト制」労働契約締結時に留意すべき事項

シフト制労働者との労働契約においては、特に以下の点に留意が必要です。

●始業・終業時刻

労働条件通知書等には、労働日ごとの始業及び終業時刻を明記するか、原則的な始業及び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あわせて労働者に交付するなどの対応が必要です。

○良い例：A勤務：9:00～15:00、B勤務：10:00～16:00、C勤務：11:00～17:00

×悪い例：シフトによる

●休日

具体的な曜日等が確定していない場合は、休日の設定にかかる基本的な考え方を明示しなければなりません。

○良い例：1週間のうち2日を休日とする

×悪い例：シフトによる

●労働日・労働時間

基本的な考え方を労働契約においてあらかじめ取り決めておくことが望まれます。

○良い例：毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する、1ヶ月○日以上勤務、1週間あたり平均○時間勤務

×悪い例：シフトによる

Point3 トラブル防止の観点から「シフト制」労働者との間で定めるべきルール

労働条件の作成時、変更時、設定時の運用については、ルールを定めていない場合、導入を検討しましょう。

作成	<ul style="list-style-type: none"> シフトの作成時に、事前に労働者の意見を聞くこと シフトの通知期限 例：毎月○日 シフトの通知方法 例：電子メール等で通知
変更	<ul style="list-style-type: none"> 一旦確定したシフトの労働日、労働時間をシフト期間開始前に変更する場合には、使用者や労働者が申出を行う場合の期限や手続 シフト期間開始後、確定していた労働日、労働時間をキャンセル、変更する場合の期限や手続 <p>※一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、基本的に労働条件の変更に該当し、使用者と労働者双方の合意が必要である点に留意してください。</p>
設定	<ul style="list-style-type: none"> 一定の期間中に労働日が設定される最大の日数、時間数、時間帯 例：毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する 一定の期間中の目安となる労働日数、労働時間数 例：1か月○日程度勤務/1週間あたり平均○時間勤務 一定の期間において最低限労働する日数、時間数 例：1か月○日以上勤務/少なくとも毎週月曜日はシフトに入る

厚生労働省のホームページでは、「シフト制労働契約簡易チェックリスト」が公表されています。トラブルを未然に防止するため労働者も納得した上でルールを定めることが求められます。この機会にシフト制労働者との契約時の運用について、見直しされてみてはいかがでしょうか。

TOPICS 2. 健康に配慮して働ける環境を

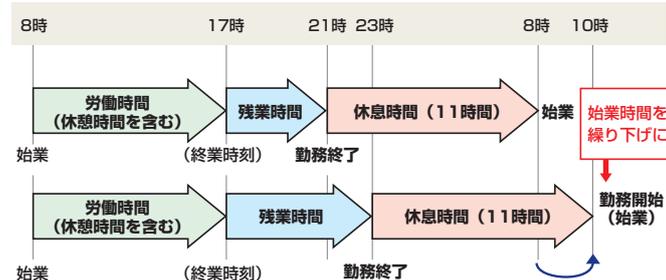
令和5年4月から時間外労働の割増賃金率引き上げについて中小企業に対する猶予措置が廃止されます。長時間労働に対する割増の支給ももちろん大事ですが、入社する方が多い4月、過重労働を減らし従業員が健康的に働ける環境についてあらためて考えてみてはいかがでしょうか。今回は勤務間インターバル制度をご紹介します。

Point1 勤務間インターバル制度とは

深夜まで勤務し翌日早朝から出勤するといった勤務状況が続くと、健康を害するリスクがあります。この制度は、**終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。**平成31年4月1日より制度導入が事業主の努力義務となりました。

Point2 導入の主な事例

【例：11時間の休息時間を確保するために始業時間を繰り下げたもの】



23時まで勤務した場合、翌日8時に会社しようすると9時間しか確保できません。11時間のインターバルを設け、翌日の始業時刻を2時間繰り下げます。

【パターン1】始業時刻を繰り下げ終業時刻まで勤務する

【パターン2】始業時刻を繰り下げた分、その日の終業時刻も繰り下げる

【パターン3】始業時刻を繰り下げた時間帯は勤務したものとみなす

このほか、ある時刻以降の残業を禁止し、次の始業時刻以前の勤務を認めないといった方法も考えられます。

Point3 導入にあたっての注意点

制度を導入し運用するためには、労使による話し合いを土台とし、各ステップに沿って Plan → Do → Check → Act のサイクルを回しながら進めることが重要です。

①制度導入の検討⇒②制度の設計⇒③導入・運用⇒④制度内容・運用方法の見直し
特別な事情が生じた場合などを適用除外とすることも可能です。柔軟な対応で、実効性のある休息が確保されるよう配慮することが求められます。

TOPICS 3. その外国人、貴社で就労できますか？

外国人を雇用する場合、日本で合法的に就労できるかは、適切な在留資格を保有しているかにより、これを会社側で確認することは、法的な義務になります。通常は、在留カードを見せてもらえば、その表面に「技術・人文知識・国際業務」（技人国）等の在留資格が記載されており、その在留期限を確認すれば、当該外国人が合法的に日本で就労できることが分かります。（なお、「技人国」資格の場合は、単純労働をさせることはできません）

一方、在留カードに記載された在留資格の目的外の活動でも、入管当局からの許可を取得すれば、就労することが可能です。典型的な例は「留学」であり、本来勉強するために日本に滞在することを許される資格ですが、生活費を補填するためにアルバイトをしたいという場合、入管に申請して「資格外活動許可」を取得すれば、原則週28時間まで、夏休みなど学則による長期休業期間には週40時間まで、就労することができ、その旨が在留カードの裏面に記載されます。これは「包括的許可」にあたり、就労先は特定されていませんので、アルバイト先を変更する度に許可を申請する必要はありません。

しかし、外国人が就労できるか、直ぐには判別できないケースもありますので、注意が必要です。例えば「特定活動」資格の方は、在留カードを見ただけでは判断することができません。「特定活動」には、「難民申請中」や「ワーキングホリデー」など、様々な内容が含まれており、許可された具体的活動は、パスポートに記載された「指定書」に記載されていますので、それを確認する必要があります。弊社で最近扱ったケースでは、指定されたのは「求職活動」と記載されていました。そして文中に「報酬を受ける活動を除く」とありましたので、一見したところ、就労することができないように思えました。そこで更に確認を進めると、この方は「資格外活動許可」を取得していましたので、週28時間以内の就労は可能ということが分かったのです。

別のケースでは、在留資格「公用」の方が、ある会社に雇用されていました。「公用」資格は、外国政府の大使館等や国際機関に派遣された者またはその家族に与えられるものです。「公用」在留資格者には在留カード自体が発行されず、パスポートを見て許可された活動を確認する必要があります。弊社としても初めてのケースで、やや驚いたのですが、大使館員等本人は本来の活動以外のことはできませんが、その家族は「資格外活動許可」を取得し、民間企業で就労することが可能なのです。更に、その資格外活動が、本来の目的の活動を妨げず、相当性があると入管当局から判断されれば、「個別的許可」により、当該就労先においては、週28時間を超過して就労することも可能です。

許可を得ずに資格外活動に従事したり、許可された時間制限を超過して就労した場合には、当該外国人は刑罰規程の適用を受け、国外退去強制の対象となり得ますので、十分な注意が必要です。

弊社では、行政書士など他業種の専門家の協力も仰ぎながら、外国人雇用に関わる諸問題の解決に尽力して参ります。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《卯月》 「己をどうする」

私の近頃のルーティーンは週末に大河ドラマを見ることです。今年には家康公が主役の『どうする家康』が放送されています。「鳴くまで待とうホトトギス」と言われるように、機が熟するまでどっしりと構えているイメージが強かったのですが、今回の家康公は異なります。戦乱の世を生き抜くために日々選択を迫られ、自らはもちろん、家臣もどうする、どうすると指示を仰ぐ中で苦悶する様子が描かれ、私の中で新たな家康像が構築されました。命を懸けるほどの選択ではないにしても私たちの生活も日々「どうする、どうしよう。」であふれてい

ます。特に4月は進学、就職など新しい環境に身を置く人も多く、自分の行動ひとつひとつが意識的になり、心の中で自問自答をすることが増えるように思います。そんな春は社会人生活が長くなり、どうしても今までと同じ安定的なものを選択しがちな私でも新たな環境に身を置く人たちと一緒に積極的で、挑戦的な選択肢をチョイスしやすい季節です。未来の自分にあの時こうしておけばよかったと悔やまれない選択をしていきたいものです。新年度あなたは自分をどうする。(健)



バックナンバーはこちら!



<https://www.arcandpartners.com/blog/maronie>

