

シフト制労働者の働き方には数々の理不尽が

- ① シフトが減らされて、休んでいるのに、休業手当が出ない。
- ② 直前までシフトが確定せず、先の予定が入られない。
- ③ 確定していたシフトが急に取り消しになっても、補償がない。
- ④ シフトが減らされ、生活が苦しくなって退職しても「自己都合」に。

資料② 観光バス大手のシフト制労働者の「雇用契約書」

「勤務日数・労働時間」

Cさん

2019年9月の契約書
週5日 週40時間
*勤務シフトによる



2020年3月の契約書
週3日 週24時間
*勤務シフトによる

Dさん

2019年9月の契約書
週2日 週16時間
*勤務シフトによる



2020年3月の契約書
勤務シフトによる

Eさん

2020年3月の契約書
週3~5日 週20~40時間



2020年9月の契約書
週0~3日 週20時間未済

資料③

労働者の皆さまへ

「シフト制」で働くにあたって知っておきたい留意事項

「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」より

このリーフレットでは、「シフト制」で働く際に労働者の皆さまに、知っておいていただきたい労働関係法令で定められたルールなどの内容をまとめています。

「シフト制」とは、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（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態を指します。ただし、三交替勤務のような、年や月などの一定期間における労働日数や労働時間数は決まっています、就業規則等に定められた勤務時間のパターンを組み合わせて勤務する形態は除きます。

1 応募をする時の留意点（「留意事項」9頁）

- 会社は、労働者を募集する時、業務内容・賃金・労働時間等の労働条件を、労働者に対して明示しなければなりません（職業安定法第5条の3第1項、第2項）。また、募集時に示された労働条件が、労働契約を結ぶまでに変更される場合も、変更内容の明示が必要です（職業安定法第5条の3第3項）。募集内容等をよく見て、労働条件をしっかり確認しましょう。

2 採用が決まり労働契約を結ぶ時の留意点

（1）労働条件の明示

（「留意事項」2頁）

- 会社は、労働契約を結ぶ時に、労働者に対して以下の労働条件を必ず書面で明示しなければなりません（労働基準法第15条第1項、労働基準法第5条）。シフト制で働きはじめるときは、自分の労働条件を再度確認しておきましょう。

※労働者が希望すれば、メールなどで送ってもらうこともできます。

- ① 契約期間
- ② 期間の定めがある契約を更新する場合の基準
- ③ 就業場所、従事する業務
- ④ 始業・終業時刻、休憩、休日など
- ⑤ 賃金の決定方法、支払い時期など
- ⑥ 退職（解雇）の事由を含む

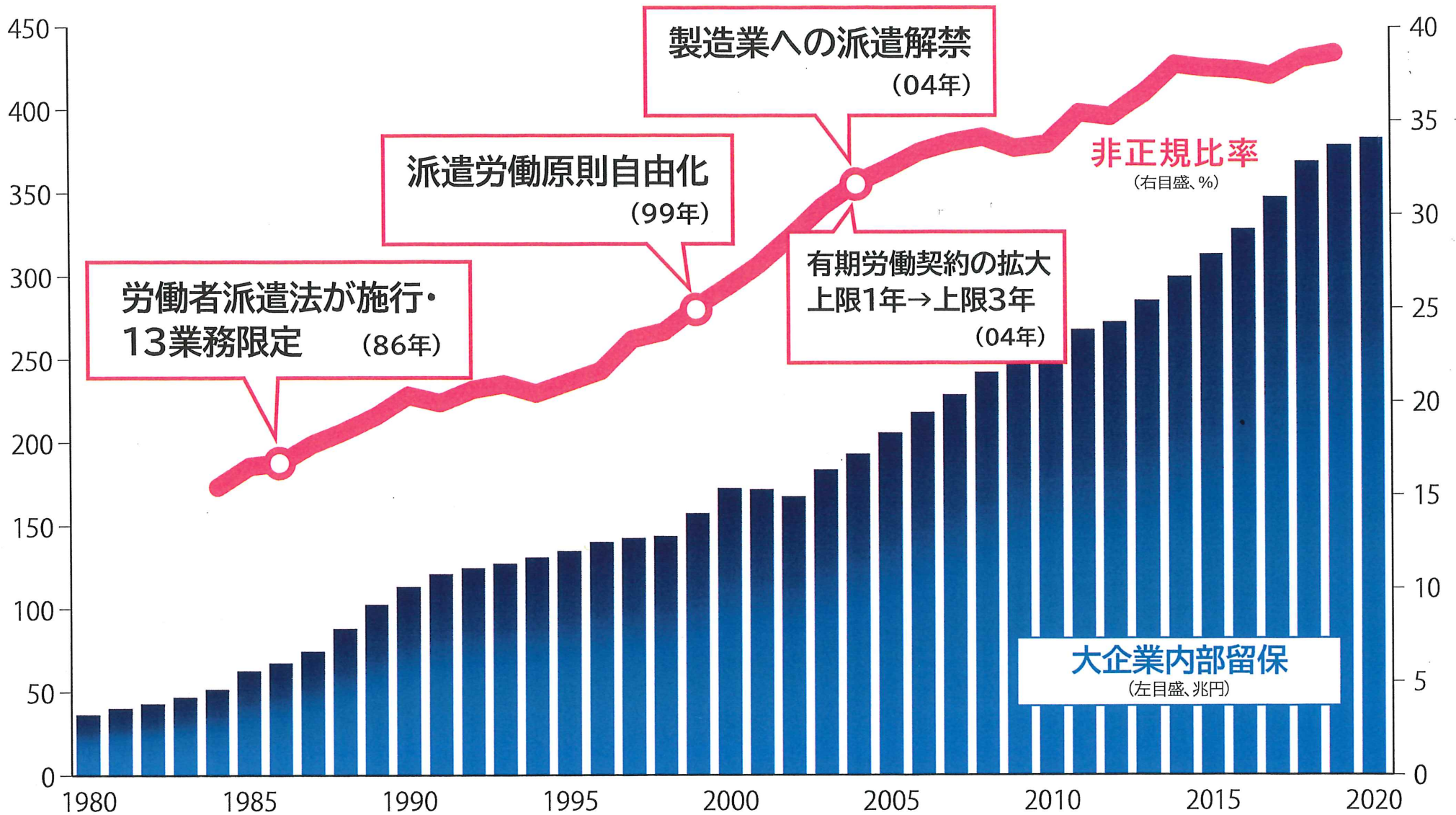
（2）シフト制労働契約で定めることが考えられる事項（「留意事項」3頁）

- 会社と話し合って、シフトに関する次のようなルールをあらかじめ合意しておくことが考えられますので、必要な場合は会社と相談してみましょう。

- ・ 会社は、シフト作成時に、事前に労働者の希望を聴くこと
- ・ 会社が労働者に、決定したシフトを通知する際の期限、通知の方法
(例：毎月〇日までに、電子メール等で通知する)
- ・ 一旦確定したシフトの労働日や労働時間を、キャンセルしたり変更する場合の期限や手続
※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ご留意ください。
- ・ 一定期間中の、目安となる労働日数・労働時間数など
- ① 最大の労働日数や時間数（例：毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する）
- ② 目安の労働日数や時間数（例：1か月〇日程度勤務/1週間当たり平均〇時間勤務）
- ③ ①②に併せて、最低限の労働日数や時間数
(例：1か月〇日以上勤務/少なくとも毎週月曜日はシフトに入る)

資料④

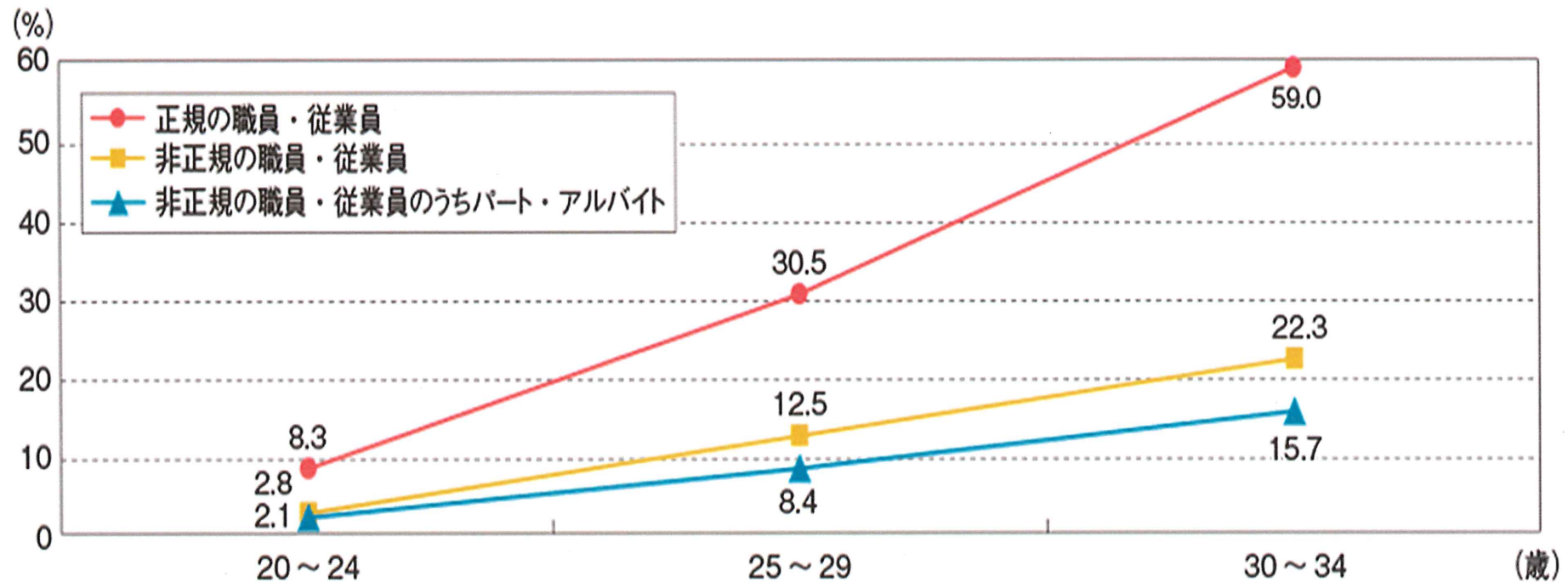
非正規比率の上昇と大企業の内部留保の増加



出典：下記のデータから山下芳生事務所が作成
非正規比率は、総務省「労働力調査」詳細集計(2001年までは特別調査)、2001年までは2月、2002年以降は1~3月平均
大企業内部留保は財務省「法人企業統計」、資本金10億円以上の大企業(金融保険業を除く)

資料⑤

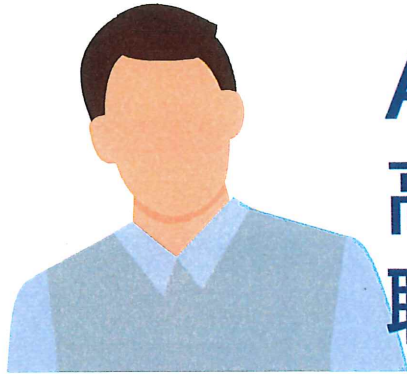
男性の従業上の地位・雇用形態別有配偶率



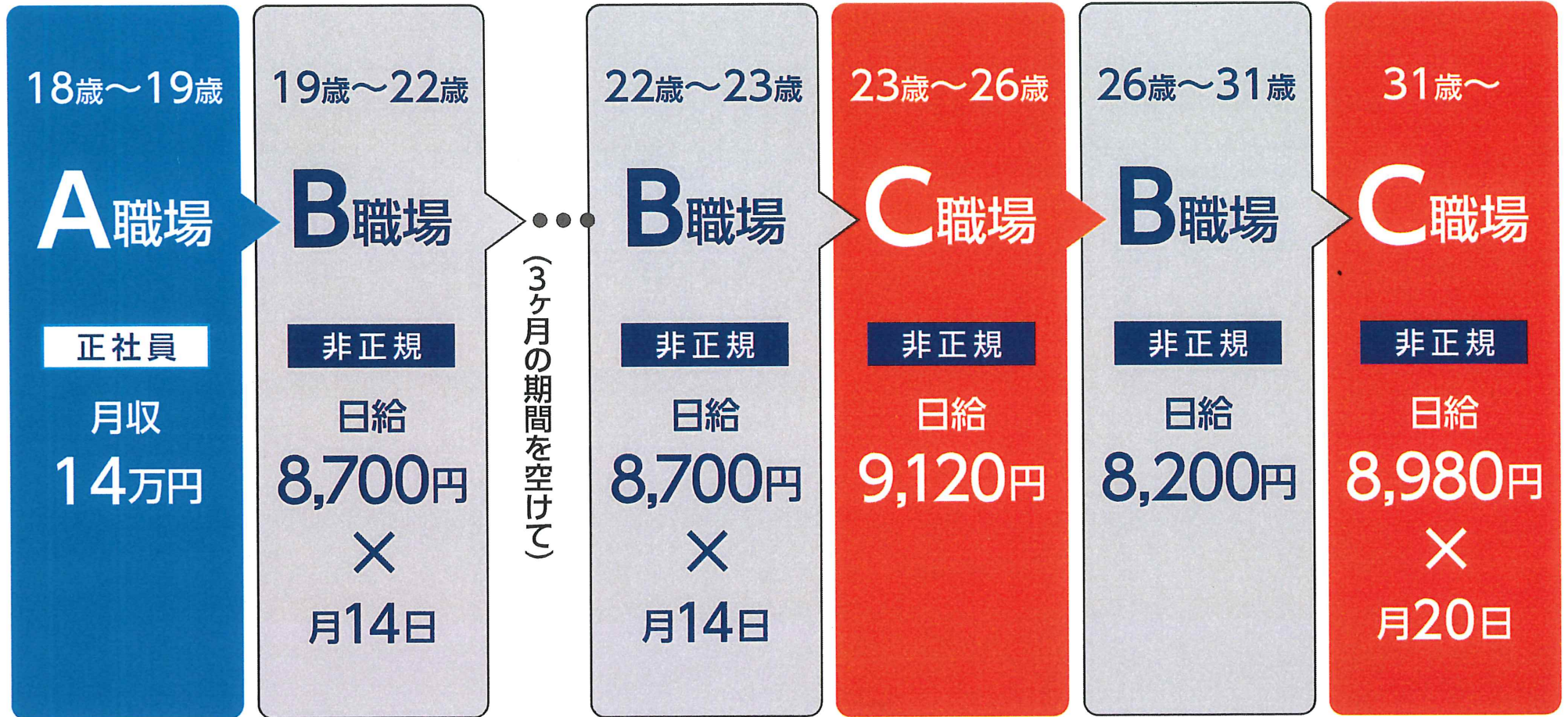
資料：総務省「平成29年就業構造基本調査」を基に作成。

注：数値は、未婚でない者の割合。

資料⑥



Aさん(35歳)の 高校卒業から現在までの 職場の経歴



「雇用の非正規化、品質の問題と技能形成 —自動車産業の事例より—」(村松久良光)

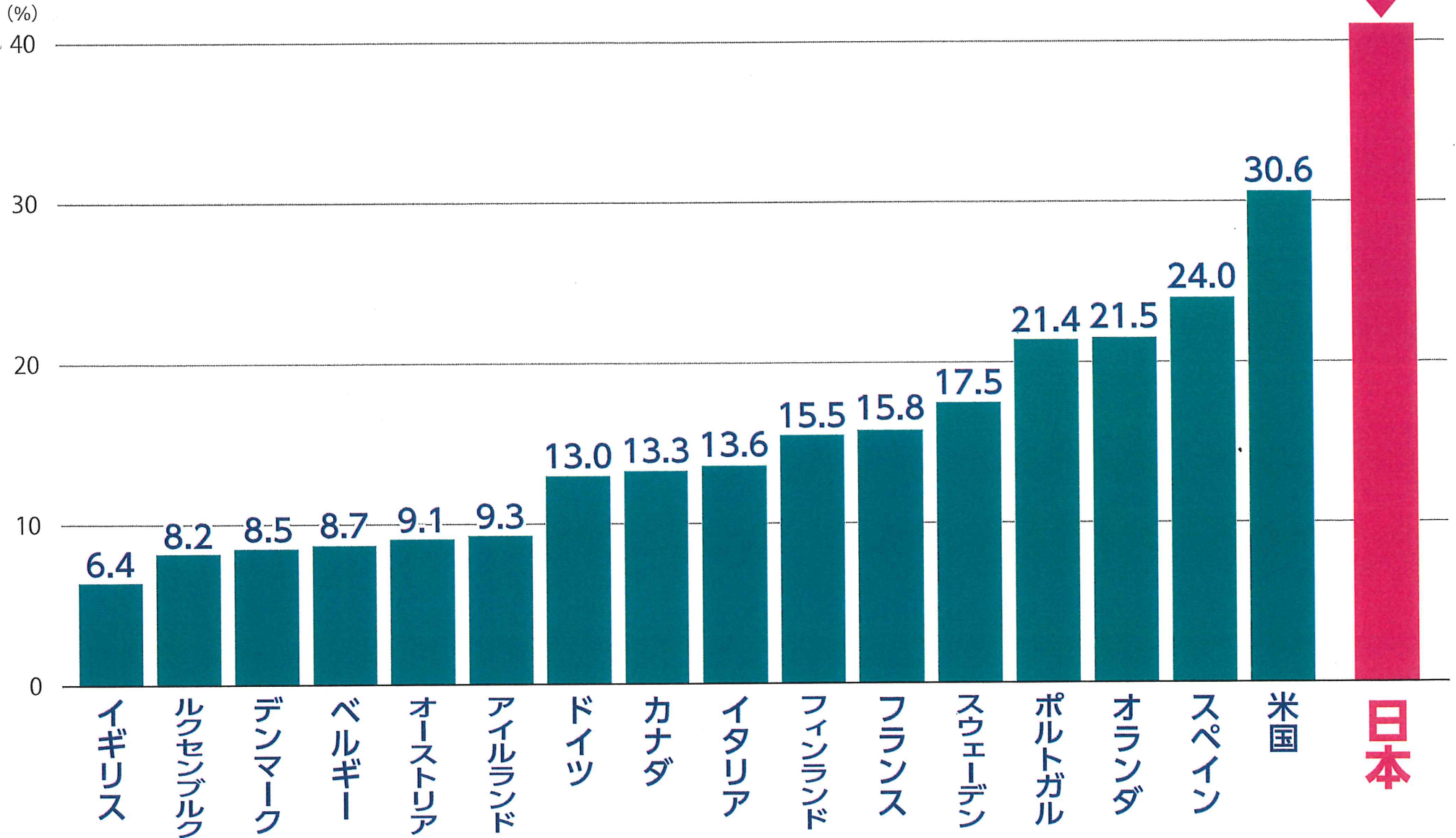
- 「非正規労働者に対しては、大半の職場で教育・訓練は『必要に応じて』であり、職場内の経験も幅も狭く、その点では本来の『統合型技能形成』とはなっていない。」
- 「非正規化に伴って、職場では『モラルや躰』や『定着化』『チームワーク』の問題が顕著となる。さらに、『職場内のローテーション』や『品質の維持・向上』の問題も多くなる」
- 「非正規労働者にとっても意欲を高める処遇が重要であり、雇用の安定化だけでなく、『正規雇用への途』を開くことを積極的に支援したい」

※一般社団法人日本品質管理学会(JSQC)発行の雑誌「品質」(Vol.37,No.2 2007年)の特集「非正規従業員の増加が品質経営に及ぼす影響と対応」中に掲載の論文から抜粋。

※6つの企業からそれぞれひとつの生産現場を選んで行った聞き取り調査とその企業の中のA企業グループに属する75社(車両組立メーカー8社、自動車部品メーカー60社、機械・設備メーカー7社)および生産現場における職場長へのアンケート調査(1320部配布、回収率95%)に基づく。

資料⑧

日米欧の非正規雇用



出典: 下記のデータから山下芳生事務所が作成
EU"Employment and Social Developments in Europe 2015", EPL,"The State of Working America 2006/2007",
カナダ労働力調査、厚生労働省「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

(注) 全雇用者に占める非正規の割合。ヨーロッパは有期労働者。日本は「正社員以外の労働者」。