



労働条件の明示 シフト勤務の場合には？

124

いわゆるシフトで勤務する労働者と労働契約を締結する際、この労働契約締結の段階においては、確定的な休日や始業・終業の時刻を決められないことがほとんどでしょう。

よって、労働契約書や労働条件通知書等の「休日」や「始業及び終業の時刻」の欄を「シフトによる」とか「個々の労働契約による」などの記載になることが多くあります。たしかにシフト制は、複数の労働者の労働日や労働時間を都度、効率よく健康面も配慮しながら決めるものなので、締結する契約期間内のすべてのシフトを作成するなど現実的ではありません。

も、締結時において既に確定している出勤日があり、その日の始業や終業の時刻が決まっているのであれば（例えば第○週の○日など）、労働契約書や労働条件通知書等に、ただ単に「始業・終業はシフトによる」と書くだ

休日についても同様の考え方で、確定している休日があるのなら、これを明示する必要がありませんし、具体的な日にちや曜日が決まっていなくても、どのようによりに休日を決定するかなどを明示して、あとは「シフトによる」などとする必要がありません。

また、就業規則でも、絶対的必要記載事項として、「始業・終業の時刻」や「休日」に関する事項が含まれています。ここでは基本となる「始業・就業の時刻」や「休日」を示すことはもとより、シフトを作る手続きや考え方も明確にしておく方が良いでしょう。労働日や労働時間などは、労働条件の重要な要素です。話し合いのできるシフト作成手順であれば、トラブルも少なく、モチベーション向上にもなります。

1週間や1カ月など一定期間ごとに作成する勤務シフトなどでようやく具体的な労働日や労働時間が明確になってくるものです。このようなことから、労働契約書等に「休日はシフトによる」と記載することは実態に則した記載ではありません。ただ、労働基準法においては、使用者は労働契約を結ぶときは労働者に対して、「始業や終業の時刻」や「休憩」「休日」に関する事項などを書面等で明示しなくてはならないことになっています。

そうすると、たとえばシフト制の労働者であつて



けでは足りないこととなります。出勤日ごとの始業と終業の時刻を明記するか、原則的な時刻を記載して初回分のシフト表と併せて労働者に渡すことが必要です。

このルールを守るような休日の付与をする、などと明示しておき、「具体的にはシフトによる」とするなどです。

休日については、どの休日を週一回の法定休日にするか決めることも重要です。休日労働の割増

賃金率にも関わってきます。就業規則の規定例としては、「休日が日曜日から土曜日までの間に複数ある場合、その週で一番早い日が法定休日となる」などです。

イラスト・伊藤香澄