

「シフト制」で働く労働者の方、雇用管理を行う使用者の方へ

「シフト制」とは？

労働契約を結ぶ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いいます。



「シフト制」労働契約を結ぶ時に必要な労働条件の明示とは？

労働契約の締結時には、使用者は労働者に対して以下の労働条件を明示しなければなりません。

必ず明示しなければならない事項	定めをした場合に明示しなければならない事項
<p>書面※で交付しなければならない事項</p> <ul style="list-style-type: none">● 契約期間● 期間の定めがある契約を更新する場合の基準● 就業場所、従事する業務● 始業・終業時刻、休憩、休日など● 賃金の決定方法、支払い時期など● 退職（解雇の事由を含む） <p>● 昇給（★パート・有期労働者、派遣労働者には書面で明示）</p>	<ul style="list-style-type: none">● 退職手当● 賞与など● 食費、作業用品などの負担● 安全衛生● 職業訓練● 災害補償など● 表彰や制裁● 休職

※労働者が希望した場合には、電子的方法で明示することができます。

労働者の皆さまが「シフト制」で働くにあたって知っておきたい留意事項

●応募をする時の留意点

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。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。

●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

会社は、労働契約を結ぶ時に、労働者に対して上記の労働条件を必ず書面で明示しなければなりません。シフト制で働きはじめる時は、自分の労働条件を再度確認しておきましょう。

(2) シフト制労働契約で定めることが考えられる事項

会社と話し合っ、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。

- ① シフト作成時に事前に労働者の希望を聴くこと
- ② 会社が労働者に、決定したシフトを通知する際の期限、通知方法（例：毎月〇日までに電子メール等で通知する）
- ③ 一旦、決定したシフトの労働日や労働時間を変更する場合の期限や手続（一旦、決定した労働日や労働時間等の変更は、原則、労働条件の変更となり、使用者と労働者双方の合意が必要）
- ④ 一定期間における目安となる労働日数、労働時間数など
 - ア 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）
 - イ 目安の労働日数や時間数（例：1か月〇日程度勤務／1週間あたり平均〇時間勤務）
 - ウ 上記アイ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）

使用者の皆さまが「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項

- シフト制労働契約の締結時には、裏面の労働条件を明示しなければなりません。特に以下の点に留意しましょう。

「始業・終業時刻」

労働契約の締結時点で、既に始業と終業の時刻が確定している日については、労働条件通知書などに単に「シフトによる」と記載するだけでは足りておらず、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・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併せて労働者に交付する必要があります。

「休日」

具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にかかる基本的な考え方などを明記する必要があります。

- シフト制労働契約で定めることが考えられる事項

裏面の明示事項に加えて、トラブルを防止する観点から、シフト制労働契約ではシフトの作成・変更・設定などについても労使で話し合って以下のようなルールを定めておくことが考えられます（作成・変更のルールは、就業規則等で一律に定めることも考えられます）。



作成	<ul style="list-style-type: none">●シフト作成時に事前に労働者の意見を聴くこと。●シフトの通知期限 例：毎月〇日●シフトの通知方法 例：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、使用者や労働者が申し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、原則、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となる点に留意してください。</p>
設定	<p>☆作成・変更のルールに加えて、労働者の希望に応じて一定期間中の目安となる労働日数、労働時間数などをあらかじめ合意することも考えられます。</p> <ul style="list-style-type: none">●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）●目安の労働日数や時間数（例：1か月〇日程度勤務／1週間あたり平均〇時間勤務）●これら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。）

電話相談専用 東京都ろうどう 110 番 ☎0570-00-6110

TOKYO はたらくネットホームページ <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>

- 労働相談情報センター・各事務所で労働相談を受け付けています。

飯田橋 03-3265-6110 大崎 03-3495-6110 池袋 03-5954-6110
亀戸 03-3637-6110 国分寺 042-321-6110 八王子 042-645-6110

