

奥見社労士事務所だより

奥見社会保険労務士事務所

〒531-0072

大阪市北区豊崎 3-20-9 三栄ビル 6F

TEL 06-6147-5565 / FAX 06-6147-4164

E-Mail info@dkps.co.jp

URL <https://okumi-sr.com/>



「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～厚生労働省

パートやアルバイトを中心に、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、一定期間ごとに作成される勤務割や勤務シフトなどにおいて初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような形態があります。このような契約には柔軟に労働日・労働時間を設定できる点で当事者双方にメリットがある一方、労働紛争が発生することもあります。厚生労働省が、使用者が現行の労働関係法令等に照らして留意すべき事項を取りまとめたので、抜粋してご紹介します。

◆シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項

① 始業・終業時刻

労働契約の締結時点で、すで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不足であり、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。

② 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。



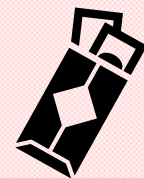
◆シフト制労働者を就労させる際の注意点

① 年次有給休暇

所定労働日数、労働時間数に応じて、労働者には法定の日数の年次有給休暇が発生します。使用者は、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なければなりません。「シフトの調整をして働く日を決めたのだから、その日に年休は使わせない」といった取扱いは認められません。

② 休業手当

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、平均賃金の60%以上の休業手当の支払いが必要です。



そのほかの詳細は、下記をご参照ください。

【厚生労働省「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（使用者の方向けリーフレット）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000870906.pdf>

雇用保険マルチジョブホルダー制度がスタート

◆雇用保険マルチジョブホルダー制度とは？

令和4年1月1日から65歳以上の労働者を対象に「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が新設されました。これは、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して以下の要件を満たす場合に、本人からハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）となることができる制度です。

【適用要件】

- ・複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
- ・2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ・2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること



◆手続きは本人が行うのが原則

マルチ高年齢被保険者であった方が失業した場合には、一定の要件を満たせば、高年齢求職者給付金を一時金で受給することができます。老後の生活資金や介護費用等のために、利用を検討する労働者もいるかもしれません。ただし、この制度では、マルチ高年齢被保険者としての適用を希望する本人が手続きを行う必要があります。手続きに必要な証明（雇用の事実や所定労働時間など）は、本人から事業主に記載を依頼して、ハローワークに申し出ることであります。



◆事業主に求められること

労働者から手続きに必要な証明を求められた場合は、速やかに対応しましょう。また、マルチジョブホルダーが申出を行ったことを理由として、解雇や雇止めなどの不利益な取扱いを行うことは法律上禁じられています。マルチジョブホルダーがマルチ高年齢被保険者の資格を取得した日から雇用保険料の納付義務が発生しますので、制度についてしっかりと理解し、対応していきましょう。

【厚生労働省「雇用保険マルチジョブホルダー制度について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389_00001.html

対応はお済みですか？ プライバシーポリシーの見直し

◆全面施行迫る改正個人情報保護法

2022年4月1日、改正個人情報保護法が全面施行されます。近時は多くの企業において、個人情報の取扱いについて公表すべき事項の内容を示すためにプライバシーポリシー（個人情報保護方針）が利用されていますが、法改正にあわせて見直しが必要となります。対応はお済みですか？



◆改正の内容

改正法では、本人の請求権の範囲が拡充されています。現行法下では、利用停止・消去・第三者提供の停止といった請求権を本人が行行使できるのは、一定の法律違反があった場合に限られています。本人が個人情報の利用を望まない場合に利用停止等の請求ができないことについての不満も多かったことから、改正法では、（1）利用する必要がなくなった場合、（2）重大な漏えい等が発生した場合、（3）本人の権利または正当な利益が害されるおそれがある場合にも、請求権が行行使できることとしました。この実効性を担保するために、本人が保有個人データに適切に関与することを可能とする前提となる公表等事項として、これまで求められていなかった事業者の住所や、法人の場合における代表者の氏名、事業者が保有個人データについて講じている安全管理措置の内容が加えられています。

◆プライバシーポリシーの見直し

公表等事項の公表は、その内容を盛り込んだプライバシーポリシーの策定・公表により行うことが一般的です。改正により公表等事項が追加されることで、多くの企業において、見直しが必要となると考えられます。4月までに自社のプライバシーポリシーをしっかりと確認し、対応しておきましょう。



コロナ禍での障害者雇用の状況は？

◆雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新

障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合（43.5人以上規模の企業：法定雇用率2.3%）以上の障害者を雇うことを義務付けています。厚生労働省が取りまとめた民間企業や公的機関などにおける、令和3年の「障害者雇用状況」集計結果によれば、雇用障害者数は59万7,786.0人（対前年比3.4%上昇、対前年差1万9,494人増加）、実雇用率2.20%（対前年比0.05ポイント上昇）と、いずれも過去最高となっています。



◆精神障害者の伸び率が大きい

雇用者のうち、身体障害者は359,067.5人（対前年比0.8%増）、知的障害者は140,665.0人（同4.8%増）、精神障害者は98,053.5人（同11.4%増）と、いずれも前年より増加しており、特に精神障害者の伸び率が大きくなっています。

精神障害者については障害者雇用義務の対象に加えられたのも遅かったことから、企業としても、雇用への対応を検討するのはまだまだこれからというところでしょう。

◆法定雇用率達成企業の割合は47.0%

一方、法定雇用率達成企業の割合は47.0%と、対前年比で1.6ポイント低下しています。「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」などでは雇用されている障害者の数が昨年より減少していることから、コロナ禍による影響も想像されます。

また、障害者を1人も雇用していない企業は32,644社、未達成企業に占める割合は57.7%となっており、社会全体としては、障害者雇用はまだ十分に進んでいるとはいえない状況といえます。

障害者雇用については「雇用して終わり」ではなく、職場定着の取組みも重視されています。企業としては、広い視野で障害者雇用について関心をもっていきたいところです。

【厚生労働省「令和3年 障害者雇用状況の集計結果」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000871748.pdf>

