



# 市場事務所便り

社会保険労務士 市場 敬将

〒381-1221  
長野市松代町東条東十人町 3116-3  
電話 : 026-278-3555 F A X : 026-278-3540  
e-mail : [ima@ichiba-sr.com](mailto:ima@ichiba-sr.com) URL : [www.ichiba-sr.com](http://www.ichiba-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>

## 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。

	法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	障害者の数	実雇用率
令和3年	27,156,780.5 人	597,786.0 人	2.20%
令和2年	26,866,997.0 人	578,292.0 人	2.15%

厚生労働省 集計結果より

### ◆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。

	令和2年	令和3年	前年比
身体障害者	356,069.0 人	359,067.5 人	0.8%増
知的障害者	134,207.0 人	140,665.0 人	4.8%増
精神障害者	88,016.0 人	98,053.5 人	11.4%増

厚生労働省 集計結果より

### ◆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。

	企業数	法定雇用率達成企業の数	達成割合
令和3年	106,924 企業	50,306 企業	47.0%
令和2年	102,698 企業	49,956 企業	48.6%

厚生労働省 集計結果より

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、職場定着の取り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>

## 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）となることのできる制度です。

#### 【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になっています。

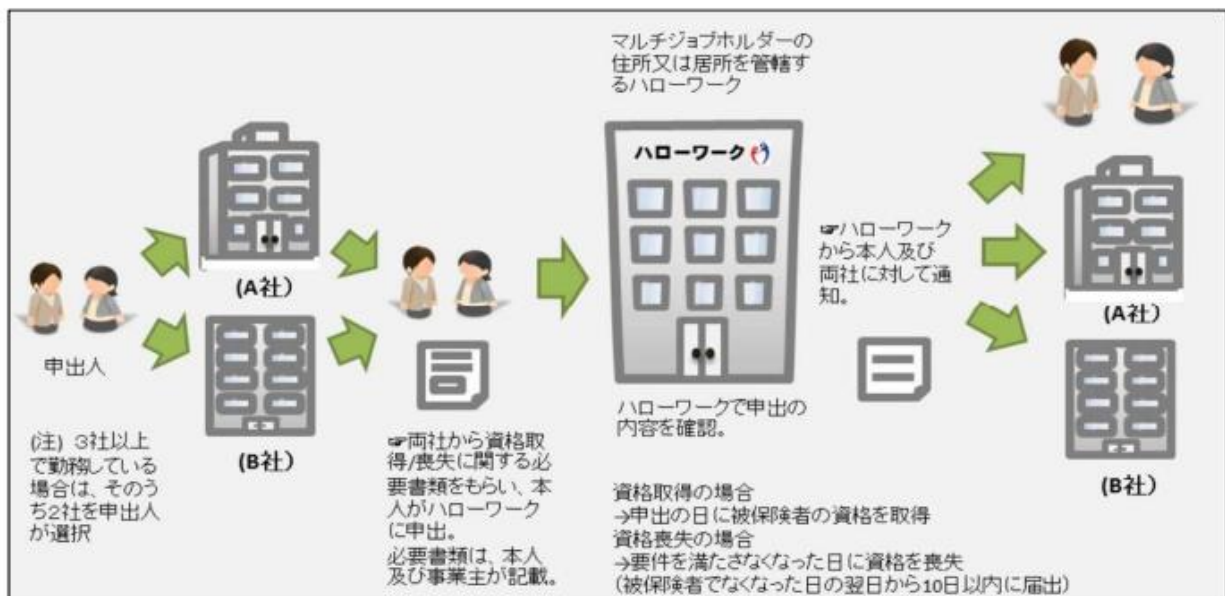
### ◆事業主に求められること

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

#### 〈 基本的な手続きの流れ 〉



## ～今月のことば～

かつて大鵬親方は樺太から引き揚げてくる際、三隻ある引揚船のうち二隻がソ連の潜水艦に攻撃されて沈没してしまったという。親方と母親が乗っていた一隻だけが難を逃れたものの、故郷の小樽まで行くはずが、体調が悪くなって稚内で下船した。すると小樽へ向かう途中で、その船も沈められてしまいます。

.....(中略).....

人生で何がしかのことを成し遂げた人たちに共通しているのは、苦悩や不運のどん底にあるような時期でも、後から振り返って考えてみると、素晴らしい運と出会っていること。

.....(中略).....

運や流れを引き寄せるのに必要な心構えを挙げてみよう。

うつむかない。

後退しない。前のほうへ行く。

それからウロウロする。

何が見つけたいのかははっきりわからなくても、ウロウロしていれば必ず何かには出会うことができる。ウロウロするのは何も恥ずかしいことではなくて、それこそが唯一の方法だと思います。よもや手元でスマホ検索ではいけない。人目なんか気にしないでとにかくウロウロしていくことが大事なのです。

そしてなるべく人のいるところへ行く。

大勢に流されるということではなく、何かを見つけようとするなら人の中へ入って行くことも大事。暗いほうへばかり足を向けるのではなく、光ある方へ歩いて行くこと。

うつむかず、嘆かず、泣かずに。

『無頼のススメ』

著 伊集院 静



## ～事務所よりひとこと～

今年も早1ヶ月が過ぎてしまいました。

毎年、「今年こそは〇〇しよう」と決め、しかしながら現実は何一つ実行出来ないまま一年が終わってしまいます。今年の場合は、その「今年こそは」がまだ見つからず、今まで実行出来なかった事を実行すれば良いのでしょうか、それもまたパツとせずグダグダの日々を過ごしています。

何もなく一年が終わらないように、「今年こそ」を見つけ実行、実現が出来た2022年になるようにしたいと思うのですが・・・(中村)

