

シフト制労働者・スポットワーク労働者の適切な労務管理について

東金労働基準監督署 監督課

1

結論

シフト制

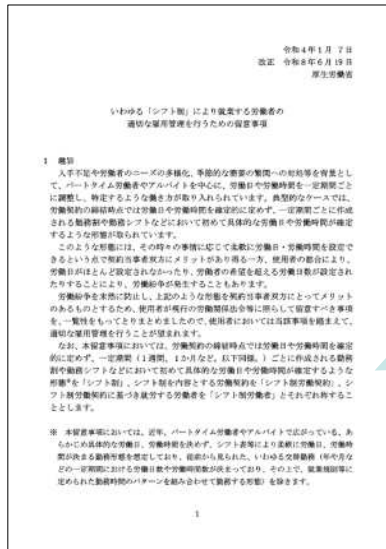
柔軟な働き方が可能な分、その運用は慎重に行うことが大切
所定労働時間、休日、シフトの作成方法等を事前に明示！
年次有給休暇の付与日数に注意

スポットワーク

スピード感をもった人材確保が可能な反面、トラブルに注意
労働契約締結のタイミングに注意
労働契約締結（マッチング）後のキャンセルは、原則休業手当の支払い義務が課される

2

シフト制労働者の適切な労務管理について



●令和8年6月19日に「シフト制」労働者の留意事項が更新された。（厚生労働省HPより）



今回はこの留意事項を中心に説明します。

「シフト制」
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）ごとに作成されるような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を確定するような形態

「シフト制労働契約」
シフト制を内容とする労働契約

「シフト制労働者」
シフト制労働契約に基づき就労する労働者（従前の交代勤務は除く。）

3

3

シフト制労働者の適切な労務管理について

よくある相談

シフトが決まる日がまちまちで計画を立てづらい。
急にシフトに入るように言われる。
求人票に書いてた内容と実際の労働形態が違う。
自分の年次有給休暇の日数が分からない。
会社には年次有給休暇が無いと言われる。



法律で定められたルールと会社が独自で事前に定めておくべきルールがある。

このルールは、**労働契約の締結時（事前）**に明示しなければならない。

4

シフト制労働者の適切な労務管理について

労働契約について

労働契約とは「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。」（労働契約法第6条）

労働基準法では、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間、その他の労働条件を明示しなければならない。（以下略）」（労働基準法第15条第1項）と明記されている。

必ず明示しなければならないこと

- 原則、書面（※1）で交付しなければならないこと
- ① 契約期間に関すること
 - ② 有期労働契約を更新する場合の基準に関する
こと（通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上
限の定めがある場合には当該上限を含む）（※2）
 - ③ 就業場所、従事する業務に関すること
（変更の範囲を含む）
 - ④ 始業・終業時刻、休憩、休日などに関すること
 - ⑤ 賃金の決定方法、支払時期などに関すること
 - ⑥ 退職に関すること（解雇の事由を含む）
 - ⑦ 無期転換の申込みに関する事項
（無期転換後の労働条件を含む）（※3）
 - ⑧ 昇給に関すること

定めた場合に 明示しなければならないこと

- ① 退職手当に関すること
- ② 賞与などに関すること
- ③ 食費、作業用品などの負担に関すること
- ④ 安全衛生に関すること
- ⑤ 職業訓練に関すること
- ⑥ 災害補償などに関すること
- ⑦ 表彰や制裁に関すること
- ⑧ 休職に関すること

（※1）労働者が希望した場合は、FAXや電子メール等の方法で明示することができます。ただし、書面として出力できるものに限られます。

（※2）有期労働契約を更新する可能性がある場合に限る。

（※3）有期労働契約の更新のうち、契約期間中に無期転換の申込みをすることが可能である場合に限る。

シフト制労働者の場合
原則、書面で明示しなければならない事項である「④」が特に大事

5

シフト制労働者の適切な労務管理について

シフト作成時の留意点

シフト作成に当たっては、使用者が一方的にシフトを決定するのではなく、事前にシフト決定に関するルールを作成しておくことが望ましい。

労働日（休日）、労働時間（休憩時間）の基本的な考え方は事前に取り決めておく。

例）「毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する」、「1か月〇日程度（以上）勤務」、「少なくとも毎週〇曜日はシフトに入る」

確定したシフトを変更することは労働条件の変更に該当する。「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。」（労働契約法第8条）

これらのルールは労働条件通知書、就業規則等に明記し、労働者に明示する。

例）「具体的には個別の労働契約で定める」、「就業規則第●条のとおり」

単に「シフトによる」はトラブルの元！

（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」4頁）

■ 前頁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おく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	・シフトの作成時に、事前に労働者の意見を聞くこと ・シフトの通知期限 例：毎月〇日 ・シフトの通知方法 例：電子メール等で通知
変更	・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 ※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留意してください。
設定	作成・変更のルールに加えて、労働者の希望に応じて以下の内容についてあらかじめ合意することも考えられます。 ・一定の期間中に労働日が設定される最大の日数、時間帯 例：毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する ・一定の期間中の目安となる労働日数、労働時間数 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、一定の期間において最低限労働する日数、時間数などを定めることも考えられます。 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

6

シフト制労働者の適切な労務管理について

シフト制労働者の年次有給休暇について

シフト制労働者の場合であっても、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤したときは、法定の日数（下図）を付与しなければならない（労働基準法第39条）。

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

	1週間の 所定労働日数	1年間の 所定労働日数	継続勤務年数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与	4日	169日~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
休	3日	112日~169日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
日	2日	73日~112日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
数	1日	48日~73日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

シフト制労働者で所定労働日数を定めていない場合どうする？

7

シフト制労働者の適切な労務管理について

シフト制労働者の年次有給休暇について

次の日数を基準日における1年間の所定労働日数とみなして年次有給休暇の付与日数を算出

- 雇入れ6か月経過後の年次有給休暇の付与に当たっては、雇入れから6か月の労働日数の実績を2倍した日数
- 雇入れから1年6か月経過後以降の年次有給休暇の付与に当たっては、前年の労働日数の実績

ただし

「目安となる労働日数」等が定められている場合、上記算出方法（実績から算出）を用いて算出した付与日数と比べて、目安となる労働日数を用いて算出した付与日数が上回っている場合に限り、目安となる労働日数を用いて付与日数を算出して差し支えない。

例）入社して6か月、労働条件通知書には
「労働日数は最大で週4日」（目安となる労働日数）と記載（右図○）
なお、6か月間の労働実績は6.5日
（1年間の所定労働日数換算で13.0日）（右図□）

Q. 付与される年次有給休暇の日数は？
A. 7日（右図□）

	1週間の 所定労働日数	1年間の 所定労働日数	継続勤務年数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与	4日	169日~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
休	3日	112日~169日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
日	2日	73日~112日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
数	1日	48日~73日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

8

スポットワーク労働者の適切な労務管理について

原稿 0704 第2号
 翻寫 0704 第1号
 印刷 7年2月4日

一般社団法人スポーツワーク協会
代表理事 栗田 光宏 氏

（ 註 明 資 格 ）

いわゆる「スポーツジータ」における適切な労務管理等について（島力世郎）

平素から、労働基準行政及び職業安定行政の運営に御理解、御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、いわゆる「スポーツカー」については、その雇用条件を行う事業者が異国企業とサービス（賃金）の立寄品とサービスの同時時間管理サービスを営む。以下「雇用条件アプリア」という、その雇用条件と労働者の権利が揃っている。

一方で、全国の都道府県労働局労働基準監督署に、初任給・昇進の能力を内容とする労働契約の下の働き方から、雇用条件アプリアを通じて働く労働者（「労働者」という）からの賃金手帳や内容と異国の労働条件（雇用内容・賃金）が異なるものの確認や申告が一定数行われている。

[illegible]

9. 参考文献

まず、労働契約の成立時点に係る理解を使用者や労働者と共有の上、労働契約法の規定等に応じた取扱いとなるよう御留意いただくとともに、サービスの利用に係るキャンセルポリシーを設定する場合には、労働者保護及び適正な労務調整の観点から、労働者にのみ不利な内容にならないよう御留意ください。

さらに、労使間で労働性を担保した労働契約が締結されている場合には、紛争手続の観点から、当該契約において定める権利保障措置の付与を適時適宜に雇用者と組合との交渉や示談等への交渉内容を踏まえ、異なる場合でもその内容や趣旨に於いて使用者及び労働者が認識できるように取り扱っていただくようお願いいたします。

改めて、労使間で、賃金の支払遅延サービスを利用するため、労使の間で賃金サービスにより労働者の労働時間を削減する場合には、適正に労働時間を削減できるように、労使の協働、御意見を賜りますようお願い申し上げます。

「スポーツサービスにおける適切な労務管理へ向けた考え方」の視野について

- ・ 2005年7月4日、厚生労働省からの協力依頼を受けて、当協会として「スロートソー

「サービスにおける適切な管理態様へ向けた考案方」以下「考案方」といいます。）を
とらえ、職業紹介事業としてポイントカード制を実施を行っている事業であって、
施設等を有することなく先着順で就労が決定するサービスを対象に、働き手の保護を例

- 具体的には、厚生労働省から示されたメダットワークの労務管理に関するガイドブック（以下「リーフレット」といいます。）において、「最長時を越えることなく先頭で就労が決定する求人には、製造現場や倉庫がなければ、事業主が掲載した求人へのメダット

[illegible]

から種々ご意見をいただくとともに、定額減からのキャンセルに対する休業手当の支給いすを定める制度が創設されるなどの動きもありました。

こうした状況を生かして、スポットワーク業界の健全な発展に向け、働き手、利用企業、スポットワーク仲介事業者の共通認識をさらに高めると同時に、労働会として「考案」で示した内部について、その実現に向けて必要な改革を行うことにもなしました。

またスポットワーク仲介事業者連合に対して、利用企業への十分な説明・援助を行いつつ、2006年より私は、労働法改正運動とともに、必要不可欠な活動を続けてまいります。

- 令和7年7月4日に一般社団法人スポーツワーク協会、その他経済団体に対し、厚生労働省からリーフレットの周知等を要請した。

その後、令和8年3月に同協会は、「スポットワークサービスにおける適切な労務管理へ向けた考え方」を改訂した。

11

今回は厚生労働省、スポットワーク協会のリーフレット等を中心に説明します。

企業側が提訴された事案も発生！

スポットワーク労働者の適切な労務管理について

よくある相談

スキマバイトアプリでマッチングした会社からキャンセルされた。

スキマバイトをキャンセルされたが、その理由に納得いかない。そして休業の補償が一切支払われていない。

法律で定められたルールと会社が独自で定めるルールがある。

このルールは、**労働契約の締結時（事前）**に明示しなければならない。

スポットワーク労働者の適切な労務管理について

スポットワークにおける労働契約の締結について

スポットワークは事業主とスポットワーカーが直接労働契約を締結する。

労働契約が締結されるのは、**面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人**では、別途特段の合意がなければ事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募した時点で労使双方の合意成立
労働契約締結となる。

労働契約締結後、使用者から解約をすることは原則認められていない。
しかし、一般に解約の合理性・相当性の認められるものかつ個別の契約において解約事由が合理的に設定され労働条件通知書等に記載されるとともに、解約にあたってはその理由が具体的に示された場合は、この限りではない。 解約に合理性・相当性が認められるかどうかは、最終的に司法判断に委ねられる。

事業主都合による休職（早上がり）の場合の措置

「使用者の責に帰すべき事由による休業」であるため、休業手当の支払いが必要（労基法第26条）。
事業主自身の故意、過失等により労働者を休業させることになった場合は賃金全額の支払いが必要（民法第536条第2項）。

11



千葉県最低賃金を55円引上げ、時間額1,195円に改正することが適当であるとの答申を行いました。

特定業種に係る特定最低賃金は別

12