

# 「シフト制労働」の問題点と法・政策的課題



龍谷大学名誉教授

わきた しげる  
脇田 滋

## はじめに

コロナ禍の2020年、「シフト制」で働くアルバイト、パート労働者が休業手当や休業支援金を受け取ることができない問題が注目された。

「シフト制」は、1日24時間など長時間の操業や営業が必要な多くの業種や公務部門で広がっている働き方である。病棟勤務の医師・看護師、福祉施設職員、消防・警察職員、交替制勤務の工場労働者などに多い。従来、「シフト労働 (shift work)」については、深夜時間帯を含む不規則勤務による健康問題に関心が集中してきた。これに対してコロナ禍で浮上した「シフト制」をめぐる問題は、主に、販売・飲食などの業種で非正規雇用形態（アルバイトやパートタイム）で働く労働者が、正規雇用労働者のように雇用と賃金が保障されないという点に注目が集まっている。この新たな問題を伴う働き方を、「シフト制労働」と呼ぶことにする。

シフト制労働の弊害は、既に使用者による差別

的・恣意的な運用（シフト削減、シフト切りなど）が個別事案で問題になることがあったが、コロナ禍による休業をめぐって多くの労働相談が集中し、裁判になる事例も現れている。ただ、労働法としてのまとまった研究や議論は、まだ少ない。本稿では、新たな「シフト制労働」問題の法制度的な背景と、EU諸国やニューヨークなどアメリカの都市で進む動向を紹介し、日本における法・政策的課題を考えることにしたい。<sup>1</sup>

## I コロナ禍で浮かび上がった「シフト制労働者」の無権利

2020年2月からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大で、多くのイベントの中止や事業所の営業停止や縮小があつて、大量の休業者が発生した。とくに、政府が4月に緊急事態宣言を発出した後、国あるいは都道府県から営業時間短縮が要請された飲食店や小売業などの多くの労働者が、雇止めや休業に追い込まれた。日雇いやシフト制で働くパート、アルバイト、登録型派遣などの非正規雇用労働者（以下、「シフト制労働者」）が休業期間

中の賃金・手当を受けられない事例が続出した。

多くのシフト制労働者から相談を受けてきた首都圏青年ユニオンは、コロナ禍で約1年を経過した2021年5月、『シフト制労働黒書』を発表した。そこでは「シフト制労働者の現状」として、①コロナ禍で多くの「補償なし休業」が発生したこと、②シフトが未確定の期間の休業補償が不十分であること、③シフト制の規制による所得の安定化・生活保障が重要な課題であることの3点を強調している。野村総研の調査（「新型コロナでシフト減のパート・アルバイト調査」2021年7月発表）は、コロナ禍でパート・アルバイトの2人に1人が影響を受け、それが1年半経った段階でも続いていること、また、シフトが減少した人の7割が休業手当もなく、休業支援金も申請できていないことを指摘している。

なぜ、シフト制労働者には休業手当や休業支援金が有効に機能しないのか？ 正規雇用の場合は、ほぼ全員が雇用保険に加入しているので、事業主は、雇用保険法に基づき休業手当分の政府補助がある「雇用調整助成金」の申請に抵抗がない。非正規雇用でも、有期雇用・派遣労働者で雇用保険適用がある場合、期間満了で雇用を喪失しても期間満了までは休業手当が支払われる可能性がある。また、期間満了後にも受給要件を満たせば、雇用保険の失業給付（求職者給付）を受けることができる。しかし、シフト制労働者の場合、多くが昼間学生であったり、週20時間未満の短時間労働という理由で雇用保険の被保険者となっていない。そのために、事業主は、雇用調整助成金の対象とならないシフト制労働者への休業手当に消極的になる。要するに、現行の雇用保険や雇用調整助成金制度自体が、最も脆弱なアルバイトやパート形態の非正規雇用労働者を適用除外してきたことが、シフト制労働者の休業手当・休業支援金受給困難の大きな理由である。

## II 時代後れの雇用維持制度 (休業手当・雇用調整助成金)

まず、日本の休業手当と、それに密接に関連する雇用調整助成金制度は非常に不合理であり、また、時代後れである。とくに、コロナ禍によって世界各国で雇用維持や生活保障が問題になったが、欧州諸国では、ドイツの操業短縮制度などが「雇用維持制度」として有効に機能したのに対して、日本の休業手当制度は、雇用維持と生活保障を切実に必要とする雇用脆弱層には十分に機能しなかった。



### 1 休業手当制度

労働基準法第26条は、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない」と規定し、使用者の休業手当支払義務を明記している。しかし、この休業手当制度には、次の三つの問題点がある。

第一に、休業手当を「使用者の責に帰すべき事由による休業」の場合に限定しているが、これ自体に重大な矛盾がある。本来、使用者に休業の責任があれば、使用者は労働契約上の義務に反して働かせることができないことから、労働者に賃金100%相当分を支払う必要がある。これは契約上の危険負担責任を定める民法の規定（第536条2項）からも当然の結論である。労働基準法は民法を上回る内容を定める特別法であるから、使用者の責に帰すべき事由でない「不可抗力」の場合でも、休業手当を支払うことを義務づけるか、100%以上の支払いを義務づけるというのであれば、十分に理解可能である。ところが、労働基準法第26条は、使用者に責任がある休業であるの



に、逆に、100%を大きく下回る「平均賃金の100分の60以上」の休業手当の支払いを義務づけている。この規定を合理的に説明することは至難であり、多くの労働法研究者を悩ませてきた。<sup>2</sup>

第二に、休業手当は、通常の賃金ではなく「平均賃金の100分の60以上」と規定されている。この「平均賃金」は、非正規雇用労働者にとってはきわめて不利な計算方法で算出されている。平均賃金は「過去3ヵ月の総賃金を暦日数（土日などを含む日数）で割って算出」とされるので（労基法第12条第1項）、実際には3ヵ月の総賃金を90日（または91日など）で割ることになる。正規雇用の場合、基本となる賃金以外に様々な「手当」があって暦日で割ってもさほど大きな減額にはならない。ところが、非正規雇用の場合、「手当」がないか、少ないことがほとんどであるため、算出された平均賃金額が、日給額（時給額）と比較して低額となる。また、出来高（請負）給などの場合の最低保障額が定められているが、その算式が「(賃金の総額/実労働日数)×60/100」とされ（労働基準法第12条1項1号）、事実上使用できない。非正規雇用労働者の賃金実態からは、最後の「60/100」を乗ずることは不合理であり、逆に、「120/100」などに乗率を大幅に高め、不合理さを除去する必要がある。

第三に、休業手当は「労働日」だけを対象に支払われ、労働日以外（土、日など）は除外される。これが休業手当額を低額にする大きな原因である。これに対して、労働者が業務上・外の傷病で休業することになった場合、休業中の生活保障が、労災保険（休業補償給付・休業給付）と健康保険（傷病手当）で定められているが、両制度とも、休業保障の対象を「労働日」に限らず、労働日以外の日（土、日など）も含めている。また、ドイツなどEU諸国の類似制度では「時間単位」や「日単位」でなく「月単位」に給付が行われている。その理由は、労働者の生活維持の視点を重視しているからである。休業手当を「労働日」や

「労働時間」だけを対象とする日本の現行制度は、労働者の生活保障という視点を大きく欠くものと言える。

## 2 休業手当と密接につながる「雇用調整助成金」制度

雇用保険に基づく雇用安定事業の一つである「雇用調整助成金」は、労働者に休業手当を支払った事業主の申請を要件に政府が雇用保険財政から助成金を支給する制度であるが、休業手当と密接に関連づけられていることが特徴である。この雇用調整助成金は、ドイツの「操業短縮手当（Kurzarbeitergeld）」制度をモデルに導入されたとされている。

ドイツでは、経済的危機などの場合、従業員を解雇することを回避するために、第2次世界大戦前に労使間の協議で操業短縮手当制度が作られたが、その後、公的制度化して現在まで有効に機能してきた。しかし、ドイツでは、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、使用者は労働者に賃金100%を負担することが大前提である。つまり、操業短縮手当は、「使用者の責任によらない休業」、つまり、大きな経済危機や天災など、日本では休業手当の対象外とされる「不可抗力」の場合にこそ、「操業短縮手当」が支給されることになる。<sup>3</sup>

実際、2008年のリーマンショックのときにドイツは、この操業短縮手当によって大量の失業者を出すことなく危機を乗り切った。失業に悩まされた他のEU諸国は、このドイツの制度を高く評価して操業短縮制度（Short-time Work scheme: STW）を導入した。2020年のコロナ禍で、EUは、加盟国の中で経済的に弱い国に特別支援をして、各国の操業短縮手当制度を機能させて大量失業を防ぐことに成功している。

要するに、日本の雇用調整助成金は外見は似ているが、ドイツやEU諸国のように「使用者の責によらない休業」に対する雇用維持制度ではない

ことに留意しなければならない。自然災害、経済危機、パンデミックなどが多発する現在、休業について個別企業・使用者の責任に関係づけた制度でなく、労働者の生活保障を最優先した「操業短縮手当制度」を構築することが、世界的動向であることを認識する必要がある。



### 3 「休業支援金制度」新設と問題点

休業手当や雇用調整助成金の限界や問題点を補うために、2020年6月10日、国会会期末に短期間で関連法が成立し、「休業支援金」制度が7月から施行された。この休業支援金は、①中小企業対象、②賃金の8割保障、③本人申請、④被保険者でなくても対象になるなどの特徴が挙げられた。大企業の非正規雇用労働者が除外されるなど、最初から問題を含む制度であった。

とくに、休業支援金の申請には、使用者と労働者が共同で「支給要件確認書」を作成することが必要とされている。ところが、シフト制の場合、使用者が、シフトが決まっていなかったとして「休業」を認めないことから問題となった。

関連して、東京都の20代のアルバイト女性から次のような訴えがあった。

2020年4月、5月、お店は営業していたが、事業主の指示でアルバイトは時短営業のため短時間しか働けなかった。休業支援金を受けるため事業主に支給要件確認書への協力を求めたが、事業主は『休業の指示はしていない。コロナが怖いから休ませてほしいとあなたが言った。あなたに協力すれば他のバイトも手続きすることとなる』と言い、『休業させていない』ところにマークを付けられた。事業主とのやりとりを時系列に記述し申請書類を添付し申請した。2ヵ月半待って戻ってきた結果は『不支給』だった。理由は『労働保険未加入のため』と書かれていた。東京都労働局に問い合わせしたが、納得できず、不服審査も、結果は変わらないだろうと諦めた。この制度のあり

方に強く疑問と不満がある。

2020年7月に導入された休業支援金制度が、10月8日段階でわずか3.8%しか支給されていないという支給実績が大きな問題になった。上記の相談例のように、使用者がシフト制労働者の場合、「休業」であることを認めない事例が多く、青年ユニオンなどが繰り返し問題を指摘した。制度自体の欠陥とともに、政府の消極的な制度運用が支給を抑制することになっていた。この状況に世論の批判が高まる中で、10月30日、野党が共同して休業支援金拡充法案を出した。一方、厚生労働省が、同じ30日に運用を改善する指針を出して従来の対応を改め、実態を重視して「休業」を広く解する方向で判断基準を見直した。



### 4 大企業非正規雇用労働者への休業支援金制度の適用拡大

アルバイト、パート、派遣労働などの非正規雇用労働者は、企業規模に関係なく、低賃金で不安定な働き方という点では変わらない。ところが、休業支援金は、大企業で働く非正規雇用労働者を合理的理由なく除外し、形式的な企業規模による支給差別を導入していた。これは、非正規雇用の現実を無視し、働く人に寄り添う視点を欠いた制度設計に原因があった。

2021年1月8日、菅内閣が感染者の急増を背景に「緊急事態宣言」を発出して、再び休業問題が浮上した。休業支援金制度の運用改善の要望の高まりを背景に、2021年2月、政府が、休業支援金制度を大企業で働く非正規雇用労働者にも適用することになった。

## III 「シフト制」労働問題と規制の方向



## 1 介護保険と無権利な「シフト制労働」導入

### (1) 介護保険制度発足と「登録ヘルパー」

シフト制労働は、既に2000年に発足した介護保険制度で「登録ヘルパー」という働き方として導入され、制度化されていた。介護ホームヘルパーは、介護保険制度導入前は多くが社会福祉協議会（各自治体の外郭団体）などに所属して、有期雇用契約更新という形ではあったが、継続して働き、研修などを受けることもできた。政府補助金もそれを前提に「人単位」で計算され、一定の待遇を確保するものであった。ところが、介護保険では介護サービスが「介護報酬」制度と直結されて、人件費も「時間単位」で算出する方式に変わった。これは、変動するサービス量に対応して労働力を最小限に抑制する考え方であり、経済効率を最優先する「ジャスト・イン・タイム」方式を労働力に応用したものである（Just-in-time of workforce）。この方式は、介護労働者を継続して長期に確保するのではなく、より不安定な非正規雇用形態での「労働断片化」を生むものであった。

介護保険制度の構想では、その中心に位置づけられる在宅サービスの主力として、訪問介護ヘルパーを「登録ヘルパー」として利用することが計画された。「登録ヘルパー」は、継続就労を前提にした従来のヘルパーに比較して、働き方が劣悪化すること問題となった。この「登録ヘルパー」は、その後、世界各国で広がって問題になった「オンコール労働」あるいは「ゼロ時間契約」と呼ばれる就労形態の一種であった。

### (2) 登録型訪問介護ヘルパーの「労働者性」をめぐる論争

介護保険制度が導入された当時、政府は登録型訪問介護ヘルパーを、雇用による「労働者」ではなく、請負・業務委託契約による「個人事業主」

として、労働法の適用を明確に認めないという立場を示した。介護保険以前から、ヘルパーの多くは非正規雇用で、その雇用安定や権利保障が課題となっていた。しかし、介護保険導入後、「登録型訪問介護ヘルパー」は、労働法が適用される非正規雇用ですらなくなり、時間単位に人件費が計算される、断片化された労働に従事する、低賃金・無権利の「個人事業主」にされることになった。

当時、登録ヘルパーの人たちが労働基準監督署に、「扱いがおかしい」、「法律違反ではないか」と問い合わせをしたところ、「あなた方は、『直行直帰』ということで、自宅から利用者宅へ行き、そのまま自宅に帰ることができる。使用者から指揮命令や時間管理を受けていないから『労働者』ではなく、個人請負である」という返答があった。日本では、労働行政の「労働者性」の判断基準が「内勤の正社員」を前提にしており、その前提から外れ、時間的場所的拘束が弱い登録型訪問ヘルパーは労働者でないと判定されたのである。

### (3) 訪問介護労働者通達（2004年）の評価と問題

こうした政府の対応に対して、登録型訪問介護ヘルパーの労働者性の確認を求めて、世論や労働団体が声を上げ、国会で野党が追及した。その結果、2000年に制度が発足して4年を経て、ようやく、2004年8月27日、厚労省が「訪問介護労働者通達」（正式名「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」（基発第0827001号））を出して、「登録型訪問介護ヘルパーも労働者である」ということを認めることになった。

しかし、この通達は、「登録型訪問介護ヘルパー」を「非定型パートタイムヘルパー」という不安定・劣悪待遇の雇用形態を追認したという負の面をもっていた。つまり、通達で、訪問介護労働者の多くが、シフト制で勤務表に基づいて働く、不安定な劣悪待遇が固定化されることになっ



た。主な点としては、(1) 長期継続就労を前提しないので、昇給、有給、休暇、職業訓練(研修)などの権利が保障されないこと、(2) 短期間でのシフト表に基づく勤務であるために仕事量・労働時間が予見不可能で生活の予定・計画を立てにくいこと、(3) 最低労働時間の保障がなく、収入が安定しないこと、(4) シフト表作成に恣意的・差別的な運用になり易いことなど、多くの問題が生まれることになった。<sup>4</sup>

介護保険導入後22年間、政府が介護報酬を抑制し続けたこともあって、介護労働者の劣悪な待遇は改善されることなく、離職率は高くなり、募集しても人が集まらない状況になっている。現在、東京地裁で「ホームヘルパー国家賠償訴訟」が審理されているが、介護労働の過酷な実態を告発するものとして社会的に大きな注目を集めている。<sup>5</sup>

この登録型訪問介護ヘルパー問題は、「シフト制労働」の先行事例であり、コロナ禍で浮上した不安定なシフト制労働の問題点と改善方向が共通している。

## 2 オンコール労働とのたたかいと各国での法規制

(1) 世界で「シフト制労働」類似のオンコール労働が問題化

ILO(世界労働機関)が、2016年、刊行した『世界の非標準的雇用』では、非標準的雇用(=非正規雇用)をめぐる状況が大きく変化し、①臨時(有期)雇用、②複数当事者関係(派遣労働など)、③自営業形式(個人請負)と並んで、④オンコール労働(on-call work)の広がりがあることを強調している。とくに、Webを介したプラットフォーム労働は、③と④が重なった働き方で、ILOが目指すDecent Work(人間らしい労働)と対極にある無権利な働き方であるとしている。

ここでは、ジャストインタイム・スケジューリング(just-in-time scheduling)ソフトウェアを

導入したアメリカのオンコール労働が紹介されている。これは大手小売店や食品サービス企業が、最適人員配置を判定するために、気象情報などをアルゴリズムの中に組み込むもので、天候不順な日は従業員に「きょうは早く帰ってくれ」など突然にシフトを取消して人員を調整するもので、従業員側はシフト開始の1~2時間前に出勤すべきか否かを店長に確認する。こういう働き方では個人生活が保障されず、収入の見込みも立たないなどの問題が指摘されている。

世界の中で英国、カナダ、アイルランド、ニュージーランドなど「英米法系」の国では「契約自由」の考え方が強いことから、オンコール労働が契約を通じて広がっている。とくに、2000年代から「ゼロ時間契約」(zero-hours contract)と呼ばれる契約が広がった。これは、労働時間を明確に決めないまま、使用者(企業)が必要な時だけ労働者を呼び出して働かせることを可能とする契約で、形式的には労働者が縛られない自由な働き方ということであるが、使用者にとっては好都合この上ない働き方である。また、「自営業者(self-employed)」扱いされることも多く、使用者と労働者の間で有利不利の大きな不均衡を生むとして、2010年代後半から弊害是正を労働組合が強く訴えて、各国で改善の動きが見られるようになった。

ニュージーランドでは、「ゼロ時間契約」で働いていたマクドナルドの店員が希望通りにシフト表を組んでもらえなかったり、差別扱いやハラスメントを受けたことが問題となった。そこで、最大のUnite労組が、2015年、使用者団体との団体交渉を通じて一定の規制を導入する協約を勝ち取った。さらに2016年、雇用関係法が改正され、①一定のゼロ時間契約形態の禁止、②合理的通告期間、③通知なしのシフト取消の場合の合理的補償規定などを雇用契約に定めることになった。

アイルランドは、使用者が望むときに従業員が働くという「オンコール契約(ゼロ時間契約)」

表1 アイルランド2019年改正雇用法の概要<sup>6</sup>

- ①ゼロ時間契約は、原則禁止。
- ②例外は、緊急事態、短期間の欠勤代替など、非常に限定された場合のみ。
- ③②の場合、使用者は、労働者に仕事を提供しないときは最低額の支払義務を負う。
- ④労働者が、仕事に出たが仕事をする事なく帰宅した場合、使用者が補償を支払義務を負う。最低額は、最低賃金率×3時間  
(警備・清掃など雇用規制命令施行部門では労働委員会所定率×3時間)
- ⑤労働者は、通常の労働週を反映した保証労働時間分を受ける権利を有する。  
例えば、雇用契約が週10時間保証でも、過去12か月間、週平均25時間働いている場合、最低週21時間を保証する時間帯に配置される権利を有する(時間帯は、時間の長さにより8区分)。
- ⑥労働者を採用後5日以内に主要労働条件について、使用者は書面通知する義務を負う。  
(毎日・毎週の労働時間、賃金率、賃金計算方法の詳細が必要記載事項)

が広がっていた。この規制を求めるホームケア労働者たちの労働組合(SIPTU)が規制を定める労働協約を勝ち取った(2013年)。数度の法改正を経て、表1のような規制を含む法改正が2019年3月に成立した。

#### (2) EU: 透明で予測可能な労働指令(2019年)

各国での「ゼロ時間契約」規制などの動向を反映して、EUは、2019年、「透明で予見可能な労働条件指令」(Directive2019/1152)を出した。この指令は、使用者に①最低保証時間数や作業日程変更などの最低予告期間通知、②予測可能な作業日程の義務づけ、③「ゼロ時間契約」などの制限や禁止、平均労働時間に基づく最低限の賃金保障、オンコール労働の濫用規制のいずれかの選択を認めている。<sup>7</sup>

#### (3) アメリカにおける「公正労働週法」の広がり

アメリカでは、シフト制労働の弊害を除去するために「予測可能勤務日程法(predictive scheduling law)」や「公正労働週法(fair workweek law)」と呼ばれる法規制が広がっている。まだ、連邦法による規制はないが、州(オ

レゴン)や大都市(サンフランシスコ、ニューヨーク、シカゴなど)での規制が注目される。これは、オン・コール労働などの労働者を呼び出して働かせる濫用的な雇用管理を規制するもので、勤務日程(scheduling)を予測可能にすることで、労働者、とくにパートタイムの小売店やレストランで働く労働者が別の仕事をしたり、学校に通ったり、育児を手配するなどのニーズを満たすことを容易にする規制である。一般的に、①使用者が一定期間前に勤務日程を通知すること、②直前のシフト(勤務日程)変更・取消について、従業員側の拒否権を認めたり、ペナルティとしての割増手当(premiums)義務づけなどが共通した内容となっている。

きっかけになったのは、2014年のサンフランシスコ市のチェーン小売業従業員権利条例で、従業員の仕事確保とともに、採用時に1ヵ月のシフトを書面で示すこと、普段のシフトは2週間前に通知すること、予定7日以内のシフト変更の時給の一定割合を支払うことなどを定めた。

それ以降、各地で同様な法規制が広がってきたが、最近では、ニューヨーク市が条例でファストフード店のシフト制労働者の権利を幅広く認めて、全米から注目されている(表2)。まず、

2017年の条例で、①長期の定期的勤務日程の明示、②シフト変更は2週間前に通知、③閉開店連続シフトへの特別手当などが定められた。さらに、2021年7月からは、④正当な理由のない解雇・シフト削減の禁止、⑤理由のない人員削減禁止などが定められた。とくに、④と⑤は、解雇に理由が要らない「随意雇用 (at will employment)」が原則であるアメリカ全土で大きな波紋を呼んでいる一方、国際サービス従業員労働組合 (SEIU) 地域支部 (32BJ) の長年のたたかいを反映したもので、多くの労働者を励ましている。

## IV 結論

最後に、①休業手当制度改正・操業短縮手当導入と、②シフト制労働の規制の二つについて、以下の通り、結論的に問題提起をしたい。

### 1

#### 休業手当制度改正と「操業短縮手当」導入 (立法論)

第一は、シフト制労働者が不利に扱われるなど、現行休業手当制度に問題点があることを直視して、法改正を通じて大きく改善する必要がある。まず、労基法第26条を修正し、使用者の責による休業の場合、当然に賃金全額分を支払うことを義務づけるべきである。また、平均賃金算定は非正規雇用を不利に扱う現行制度を改めるべきである。

第二に、「使用者の責によらない休業の場合」には、休業手当と密接な雇用調整助成金ではなく、ドイツなどのように「操業短縮手当」を制度化する必要がある。日本でも、労災保険の通勤災害については使用者の責任と切り離して、療養、休業などの給付を制度化している。これと類似の発想で、使用者の責によらない休業の場合に「操業短縮手当」を制度化すればよい。そして、現行

の賃金立替制度や労災休業補償などと合わせて、従前賃金の80%以上の支払いに改善する必要がある。

第三に、シフト制労働者への休業手当受給が問題になった大きな理由は、雇用保険に加入していない人が多かったからである。雇用保険の加入者 (被保険者) の範囲を大きく広げることが必要である。<sup>8</sup>韓国では、コロナ禍で生活困難者が出たのは雇用保険に加入できない「死角地帯」が大きかったとして、零細企業労働者や個人事業主を含めた「全国民雇用保険」を目指し、段階的に対象を拡大する雇用保険法改正が2020年に成立し、漸次適用対象を拡大している。日本でも雇用保険制度の改正で、すべての労働者とフリーランスをも対象とする改善を考える必要がある。<sup>9</sup>

### 2

#### シフト制労働の規制

これまで日本では、シフト制労働への法規制はほとんど無かったが、EUや各国の規制を参考に、以下の法規制を導入して、シフト制の弊害を厳しく抑制しなければならない。

第一に、シフト制労働は、コロナ禍で浮き彫りになった弊害だけでなく、登録型訪問介護ヘルパーの約20年に及ぶ経験が示しているように、不安定な雇用と生活への支障が大きい働かせ方である。立法的には、EU2019年指令やアイルランド法、ニューヨーク市条例などを参考に、原則禁止するか、少なくとも濫用的利用を厳しく制限・規制することが必要である。

第二に、現行、労働基準法では、労働条件通知書などでも勤務日数や労働時間などの記載は必要とされるが、「シフト制による」という、あいまいな表記が実務上、まん延している。2004年の登録型ヘルパーに対する通知等が、シフト制労働の弊害を排除できていないことを直視する必要がある。改善のためには、EU指令やニューヨーク市が導入している「透明で予測可能な」労働日・労



表2 ニューヨーク市「ファストフード労働者の権利」<sup>10</sup>

日本語訳

# ニューヨーク市 ファストフード労働者の権利


ニューヨーク市公正労働週法 (NYC Fair Workweek Law) によると、使用者は、労働者に予測可能な勤務日程と、より多くの労働時間を確保できる機会を提供しなければなりません。今後、不当な解雇は法律で禁止されます。特に、使用者は正当な理由または合法的な経済的理由がなければ、15%を超える解雇、人員削減、または労働時間削減を行うことができません。使用者は、この案内文をニューヨーク市にある職場ごとに、従業員がよく見える場所に掲示しなければなりません。

### ファストフード店労働者の法的定義

NY市内のファストフード店で次のいずれかの業務を行う従業員：

- 清掃
- 調理
- 接客サービス
- 食べ物または飲み物の準備
- 売り場以外の地域配達
- 定期メンテナンス業務
- 保安
- 資材または装備在庫整理

**該当法律は移民者の身分に関係なく適用されます。**



## 労働者の権利

**正当理由のない解雇または労働時間削減不可**  
(2021年7月4日発効)

違法または危険な行動をした労働者の場合、使用者は必ず以下を遵守しなければなりません。

- 謹慎期間を終えた労働者に、再教育と改善の機会を提供しなければなりません。
- 労働水準に達しない労働者は、1年に数回、戒告をした後に初めて解雇できます。

**解雇、労働時間削減、人員削減時に書面で説明**  
(2021年7月4日発効)

**長期の定期的勤務日程の書面明示**

勤務日程は、労働者が予想できるように毎週安定的でなければなりません。変更がある場合、使用者は変更した定期勤務日程を労働者に通知しなければなりません。

**経済的理由なしに人員削減不可**  
(2021年7月4日発効)

人員削減は最も長く働いた労働者から逆順に行われなければなりません。

**勤務日程を変更する場合、2週間前に通知**

勤務日程は、少なくとも7日間のすべてのシフトを提示し、労働者の通常の勤務日程を反映しなければなりません。ただし、労働者から要請または同意した変更は例外とします。

**新規労働時間は人員削減された従業員または現在の従業員に優先順位を付与**

- 使用者は、店内にポスターを掲示し、携帯メールや電子メールで新しく生じた労働時間を知らせなければなりません。
- 使用者は、人員削減された従業員や現在の従業員が新規労働時間を受け入れない場合に初めて新規従業員を雇用することができます。

**「閉閉店」シフト勤務に100ドルの特別手当と拒否する権利**

閉閉店とは、連続したシフトでレストランを閉店および閉店することを言います。あなたは働くことに同意して特別手当を受け取るか、または、拒否することができます。

**14日未満の予告で使用者がした勤務日程変更に対する特別手当支払いと追加労働時間の拒否**

変更予告の時点	追加時間手当	時間増減なし	時間削減あり
14日未満の予告	変更毎に \$10	変更毎に \$10	変更毎に \$20
7日未満の予告	変更毎に \$15	変更毎に \$15	変更毎に \$45
24時間未満の予告	変更毎に \$15	変更毎に \$15	変更毎に \$75

勤務日程の変更にも同意しても、追加手当の権利を放棄することになりません。

以下の場合、追加手当は要求できません：

1. 労働者の安全又は使用者の資産に対する脅威、公共サービスの提供中止、公共交通機関の停止、火災洪水その他自然災害、政府が宣言した非常事態によって、使用者が店舗を閉鎖した場合。
2. 労働者が書面でシフト変更を要請した場合。
3. 他の労働者とシフトを奪取した場合。
4. 使用者がシフト変更に対して超過労働手当を支払う必要がある場合。

**報復禁止**

法律により権利行使した労働者に報復する行為は違法です。報復を受けた労働者はすぐに消費者労働者保護局 (DCWP) に連絡してください。


**不服申立て**

消費者及び労働者保護局 (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) が法律を施行します。詳細については、または、不服を申立てるには、次の手順を実行してください。

- ウェブサイト: [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers)
- 電話: 311 (ニューヨーク市外の地域は 212-NEW-YORK) に電話して「公正週法」と話して下さい
- 電子メール: [OLPS@dca.nyc.gov](mailto:OLPS@dca.nyc.gov)

DCWPは不服申立てをした者の身分を公開しません (法律で求められる場合は例外です)。

裁判所に訴訟を提起することもできます。ただし、DCWPに不服を申立てると同時に裁判所に訴訟を提起することはできません。



07/2021

働時間の記載を義務づけ、シフト表（勤務表）作成について詳細な規制を導入することが必要である。

第三に、シフト制についての濫用的な運用を禁止することが必要である。使用者が、反組合的・反権利行使的な理由を含む差別的な理由やハラスメント目的でシフトを変更したり、シフトを回さない「シフト切り」で、労働者を退職に追い込むなどの弊害がある。こうしたシフト制を濫用・悪用した使用者による恣意的労務管理を禁止することが必要である。

- 1 「シフト制労働」問題については、「特集 シフト制労働者－新型コロナ禍における実態を通じて」労働法律旬報1992号（2021年9月）参照。
- 2 西谷敏『労働法〈第3版〉』（日本評論社、2020年）290頁以下。
- 3 早津裕貴「ドイツにおけるコロナ禍と雇用維持に向けた方策の現状」法学セミナー No.793（2021年2月）50頁以下参照。
- 4 脇田滋「ホームヘルパーの労働条件の改善をめざして－『訪問介護の法定労働条件の確保について』を手がかりに」ゆたかなくらし（2004年12月）22頁以下参照。
- 5 3人のホームヘルパーが原告となって、2019年11月、政府が労働基準法不遵守の状態に対して規制権限を行使しないことを争点とした訴訟を提起した。藤原るか・伊藤みどり・日下部雅喜「【鼎談】わたしたち、提訴します！」福祉のひろば2020年1月号34頁以下、訴訟の経過については原告らのホームページ（<https://>

[helper-saiban.net/index.html](https://helper-saiban.net/index.html)）参照。

- 6 ICTU, Goodbye zero-hour contracts. Hello guaranteed working hours. 3 Mar 2019 (<https://www.ictu.ie/press/2019/03/03/goodbye-zerohour-contracts-hello-guaranteed-workin/>)
- 7 この2019年EU指令は、日本でも国会審議で取上げられ、参院予算委員会（2021年3月19日）で、山下芳生議員の質問に対して田村憲久厚労大臣が「検討している」と答弁した。
- 8 朝日新聞2021年9月25日「休業支援金、雇用保険未加入者の利用が7割弱」参照。労災保険に比べ、雇用保険の適用対象者は、一千万人以上少なく、また、労災保険のような特別加入制度もない。
- 9 JIL「特殊形態労働従事者への雇用保険の適用拡大」（[https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2021/04/korea\\_02.html](https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2021/04/korea_02.html)）参照。
- 10 NYC FAST FOOD WORKERS' RIGHTS (<https://www1.nyc.gov/assets/dca/downloads/pdf/workers/FastFood-FairWorkweek-Notice-English.pdf>)

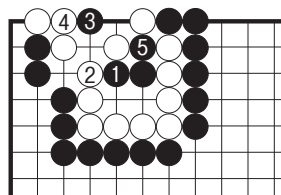
**わきた しげる** 1948年生まれ。龍谷大学名誉教授。専門：労働法・社会保障法。著書：『ディスガイスト・エンプロイメント 名ばかり個人事業主』（共編著・学習の友社、2020年）、『雇用社会の危機と労働・社会保障の展望』（共編著・日本評論社、2017年）、『劣化する雇用 ビジネス化する労働市場政策』（共編著・旬報社、2016年）、『日本の雇用が危ない 安倍政権「労働規制緩和」批判』（共編著・旬報社、2014年）、『労働者派遣と法』（共編著・日本評論社、2013年）ほか。

## 詰碁・詰将棋の解答と解説

### 詰碁の解答と解説

解答 黒先、白死。

解説 黒1から3が好手。白4には黒5で解決です。



### 詰将棋の解答と解説

解答 ▲1三飛△同玉▲2五桂△1二玉▲2四桂△2一玉  
▲3三桂不成△同歩▲3二金まで九手詰。

解説 初手▲4三飛では△3三合駒で攻め筋がありません。正解は捨て駒の▲1三飛です。そして△同玉に▲2五桂が好所で△2三玉は▲1三金までです。△1二玉に▲2四桂と下段に落とし△2一玉に▲3三桂不成が軽いとどめとなります。