

働き方・人への投資ワーキング・グループ（第5回）

議事録

1. 日 時：令和8年1月9日（金）10:00～11:26

2. 場 所：オンライン

3. 出席者：

（委員等）間下直晃座長、堀天子座長代理、

宇佐川邦子専門委員、工藤勇一専門委員、鈴木俊晴専門委員、

水町勇一郎専門委員

（事務局）内閣府規制改革推進室 阿久澤孝室長、菱山大次長、三谷将大参事官

（関係者）山本剛 一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会

大津章敬 全国社会保険労務士会連合会 常任理事

家永勲 弁護士法人 ALG&Associates

企業法務担当役員・パートナー弁護士

尾田進 厚生労働省大臣官房審議官（労働条件政策、働き方改革担当）

西海国浩 厚生労働省労働基準局監督課長

中島岳生 厚生労働省労働基準局労働条件政策課課長補佐

嶋田憲嗣 厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室室長補佐

4. 議 題：

（1）シフト制における適正な年次有給休暇の取得等について

○三谷参事官

定刻となりました。

ただ今より、規制改革推進会議第5回働き方・人への投資ワーキング・グループを開催いたします。

皆様におかれましては、御多用の中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

本日は、オンライン会議となりますので、あらかじめ送付いたしました資料を画面共有いたしますが、お手元にも資料を御準備いただきますよう、よろしくお願いいたします。

会議中は、思わぬ音が入らないようミュートにさせていただくとともに、発言される際はミュートを解除して御発言いただき、発言後は速やかにミュートに戻していた

だくよう御協力をよろしくお願ひいたします。また、会議中は御自身の映像を表示した状態で御参加いただきますよう、これもまたよろしくお願ひいたします。

続きまして、事務局から本日のワーキング・グループの出欠状況について御報告いたします。本日は、富山委員、中室委員、菅原専門委員、山田専門委員、安中専門委員が御欠席でございます。宇佐川専門委員におかれましては、御都合により途中退席をされる旨、お伺いをしてございます。

事務局からは以上です。以降の議事進行につきまして、間下座長にお願いしたく存じます。

座長、よろしくお願ひいたします。

○間下座長

ありがとうございます。

間下でございます。皆さん、明けましておめでとうでございます。本年もどうぞよろしくお願ひいたします。

議題に入る前に、このワーキング・グループの座長代理についてお伝えさせていただきたいと思ひます。私の方から、堀天子委員にお願いをさせていただきまして、御本人に承諾をいただきました。

堀座長代理、どうぞよろしくお願ひいたします。

○堀座長代理

よろしくお願ひいたします。

○間下座長

ありがとうございます。

それでは、本日の議題になります「シフト制における適正な年次有給休暇の取得等について」ということで議論を始めたいと思ひます。

本件に関して、まず本議題に係る要望元団体から御説明をお願いしたいと思ひます。本日は、一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会から山本剛様にお越しいただいております。

それでは、山本様、10分程度で御説明をよろしくお願ひいたします。

○一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会（山本氏）

おはようございます。一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会、山本と申します。

この度は、シフト制における「年次有給休暇付与日数の算出方式の緩和」について御説明させていただきます。

初めに、日本フランチャイズチェーン協会について簡単に御紹介いたします。私どもはフランチャイズシステムの健全な発展を目的とした業界団体です。調査研究や規範づくり、広報活動など、フランチャイズシステムに関わる幅広い取組を行っており、現在、代表的なフランチャイザーを含む趣旨に賛同いただいた466社の会員によって構

成されています。

スライドの下に、フランチャイズ業界全体の市場規模を示しております。協会は、コンビニエンス部会、外食部会、小売・サービス部会の3つの部会に分かれており、今回はその中のコンビニエンス部会を代表して発表させていただきます。

フランチャイズシステムとは、御承知のとおり、加盟店と本部の明確な役割分担に基づき対等なパートナーシップとして行う共同事業です。これは会員企業のセブン・イレブン・ジャパンの例でございます。本部は加盟店が経営に専念できるためのサポートを行い、加盟店は独立した事業主として店舗を運営し、ヒト、モノ、カネのマネジメントを行います。ですので、労働及び社会保険に関する法令遵守などの労務管理は加盟店が責任を持って行うことになります。

働き方改革の成果もあり、加盟店の年次有給休暇への関心は高まっており、労務管理について加盟店から本部に相談に上がることの多くが今回の年次有給休暇についてです。コンビニや外食といった多くの企業がシフト制を取っていることで、付与日数の算出が煩雑であり、加盟店は頭を悩ませています。

コンビニエンスストアなどフランチャイズチェーンで働く多くの従業員はパート・アルバイトの方です。いわゆるシフト制として、具体的な労働日や労働時間が勤務シフトで確定されるような勤務形態で働いています。労働契約を締結する際は、所定労働日数と所定労働時間を定めますが、労働条件通知書では、「実際の出勤日、出勤日ごとの勤務時間等は、お店が定める方法に基づき勤務表で通知します」としているような例が多くあります。

勤務表は、このようにタブレットやお店の壁に紙で掲示して周知しています。パート・アルバイトの方は、所定の労働日でも家庭や学校の都合などで休むことがあり、また、他の従業員が休んだり、年休を取得する際には欠員補充要員として所定外の日にも勤務することもあり、勤務表というのは日々更新をされています。結果として、所定労働日数が実労働日数と異なる場合が起こり得ます。

年休を付与する場合、週所定労働日数で計算するとされているため、算出する場合は各従業員の付与日時点での労働条件通知書の週所定労働日数で計算することになります。

しかし、現場で起きている弊害といたしましては、例えば、週所定労働日数が実労働日数より少ない場合、従業員にとって不利になったり、同じ実労働日数でも従業員によって付与日数が異なることが起こり得ます。逆に、週所定労働日数が実労働日数より多い場合は、付与日基準などにより付与日数が減らされることがあります。ただ、最近では、使用者より従業員のほうが知識がある場合もあるため、従業員からの申出に従っているケースもあります。

有給休暇の付与については利害が労使で対立しやすいため、このようなことがあると従業員のモチベーションが低下したり、労使トラブルの原因になったりします。

また、「出勤率8割以上」の問題もあります。労働条件通知書で定めた週所定労働日数の8割を出勤していないという理由により、年休が付与されないことがあります。

なお、パート・アルバイトは入社日をはじめ労働条件が個々に異なり、また、各従業員の付与日における出勤率は給与システムで計算できないため、付与日数を算出するためには煩雑な作業が必要になり、使用者側が敬遠している原因の一つとなっています。

また、週所定労働日数を定めていない場合は、付与日時点での週所定労働日数で算出されるため、付与日該当週の所定労働日数が、例えば学生のテスト期間や他の従業員の希望によってシフトが減ったということになると少なくなることがあります。このようにいくつかの要因により労使トラブルになりやすく、明確な基準が求められているところです。

労働基準局のリーフレットによりますと、訪問介護労働者の比例付与の場合においては、「予定されている所定労働日数を算出し難い場合は、基準日直前の実績を考慮して所定労働日数を算出することとして差し支えありません」とあります。

訪問介護労働者の非定型的パートタイマーの定義は③のところですが、月、週または日の所定労働時間が、一定期間ごとに作成される勤務表により、非定型的に特定される労働者、非定型的パートタイムヘルパーの場合と考えられます。

ここで言う訪問介護労働者の非定型的パートタイムヘルパーの定義は、いわゆるシフト制労働者の定義と非常に近いと考えられます。

したがって、訪問介護労働者で言う「所定労働日数を算出し難い場合」という条件を、シフト制労働者では「週所定労働日数による付与日数が、基準日直前の実績による付与日数と異なる場合」として、基準日直前の実績を考慮した付与日数で差し支えありませんと、シフト制労働者にも適用し、通達等にてお示しいただきたいと存じます。それにより、付与基準を実労働日数として明確にできるため、先ほど挙げたような労使トラブルが減り、現状ではなかなか話しにくい年休についての労使間の対話が増えて、取得率も改善できるのではないかと考えます。

補足といたしまして、雇用環境・均等局と職業安定局の資料によりますと、非正規雇用の方は2024年時点で2,126万人いるとされています。

JILPT（独立行政法人労働政策研究・研修機構）の調査によりますと、非正規雇用の方のうちシフト制労働者①、②を合わせると約46.6%なので、シフト制労働者は全国に990万人程度いると考えられ、これだけの方々が年休の付与条件が不安定な状態にあります。

日本フランチャイズチェーン協会からは以上です。

○間下座長

ありがとうございました。

続きまして、本議題に係る有識者の方から御説明をお願いしたいと思います。

全国社会保険労務士会連合会から、本日の説明者として常任理事の大津章敬様にお越しいただいております。

それでは、10分程度で、大津様、御説明をよろしくお願いいたします。

○全国社会保険労務士会連合会（大津氏）

ありがとうございます。

全国社会保険労務士会連合会の大津と申します。よろしくお願いいたします。

今回は、シフト制に係る年次有給休暇というテーマですけれども、いくつかの論点があるかと思えます。今、日本FC協会様の方から付与日数を中心に御提案いただいたかと思えますので、私の方からは賃金の算定方法のところをメインにお話しをしまして、それ以外のところも最後に少し触れたいと考えております。

「年次有給休暇取得時の賃金の算定方法に関する課題」になります。まず前提として、現状の算定方法の種類とその運用上の課題について御説明を差し上げます。

年次有給休暇取得時の賃金の算定方法としては、現在3つの選択肢がございます。一つ目が平均賃金、二つ目が所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金、よく通常賃金支払方式と言われるものになります。三つ目が健康保険法に規定されます標準報酬月額 $\frac{1}{30}$ という3つがございますけれども、三つ目の標準報酬月額 $\frac{1}{30}$ というのは実務的にはほとんど取られていないのではないかと思いますので、通常は①か②ということになります。ですから、まずこの2つ、①と②のメリット・デメリットを比較するところから始めたいと思えます。

まず、平均賃金方式ですけれども、こちらは1日の所定労働時間が異なっても、有給休暇を取得した時に同じ金額が支給されるというところが最大のメリットとなります。これに対してデメリットは、平均賃金というのは3か月の移動平均で金額を算出する必要がございますので、それが実務的にはかなり煩雑であるということです。そして、3つ目のポチになりますけれども、通常賃金支払方式と比較しますと年休取得時の賃金支払額が少額となるケースが多い。こちらに関しましては、労政審の方でも議論されている論点ではないかと思えます。

これに対しまして、通常賃金支払方式はその日働いたとみなすという扱いになりますので、計算は非常に分かりやすいというところになります。ただ、一方でデメリットは、これが多分今回のシフト制で大きく関係してくるところではないかと思えますけれども、年休取得日の所定労働時間により賃金の支払額が変動する。所定労働時間が決まっているというところが大前提になりますので、それができていない場合には課題が多い。ですから、結果的には所定労働時間が長い日に年休を取得すると、例えば1日8時間のシフトの日と1日4時間のシフトの日がある場合ですと、8時間のシフトの日を取った方が賃金としてはたくさんもらえることになります。この辺りが大きな課題ではないかと思えます。

その上で、この課題に対する対応ということで、あくまでもこういった選択肢も考え

られるのではないかということでありませけれども、今の2つの選択肢、①の平均賃金方式、②の通常賃金支払方式に加えまして、三つ目、時給に過去の実績に基づく1日当たりの平均労働時間を乗ずるという方法も考えられるのではないかということ御説明を差し上げます。

こちらのスライドでは、この3つです。ちなみに、①と②は既にある制度で、③は今存在しない、あくまでも案ということになりますけれども、シフト制を前提にメリット・デメリットを確認していきたいと思います。

平均賃金方式です。まず、デメリットとしましては、先ほどございました、通常賃金支払方式よりも支給額が低くなるという傾向が強いというのがまず大きなデメリットになります。

これに対しまして、②通常賃金支払方式のところですが、デメリットにあります短時間勤務日と長時間勤務日で年休1日の価値が異なる。その結果、働く側の意識でいけば、長時間勤務の日、所定労働時間が長い日に年休を取得したほうが得になりますので、そういったシフトの日に年休を取られるとシフトが乱れやすくなるというところの課題が実務上はあるのではないかということになります。

これに対しまして、三つ目、あくまでも案ということで御提示になりますけれども、例えば過去1年間の平均労働時間を計算した上で、それに通常の時給千何百円というものを掛けるという仕組みであれば、メリットのところ、取得日ごとの賃金支払額に差がないということで公平になります。そして、計算ルールも労使協定等で明文化しやすいというメリットがあるのではないかと考えられます。

一方で、デメリットとしましては、平均賃金方式に近いところがありますけれども、平均労働時間の算定に手間がかかる。ただ、平均賃金方式は直近の3か月で移動平均を出していく必要がありますけれども、③の場合は、前年1年間、付与日の前1年間の労働時間割る労働日という形で1日当たりの労働時間を一度決めれば1年間は使えるという意味では、事務は軽減されるのではないかと思います。こういった選択肢があるのではないかとこのところで、まずは案としてお示しをしたいと思います。

その上で、論点②、それ以外のシフト制に関する課題というところにも触れさせていただきたいと思います。

こちらは、先ほど日本フランチャイズチェーン協会様の御指摘とほぼ同じですので、軽く見ていきたいと思います。やはりシフトで勤務する方に関しましては、通常は、例えば、アルバイト等の希望を聞いた上で、何日に入れますかということ出勤日を毎月勤務表により特定する例が多いですね。1日の時間も、長い日もあれば短い日もあるということが多いかと思ます。このように、労働契約において週所定労働日数が明確に定められていないことから、年休の付与日数を算出するのが非常に難しいというのが実態です。

このような状況は、事前に所定の日数が決まっていないというデメリットがあるのか

もしもありませんけれども、先ほどもありました、学生バイトの試験期間中はシフトを減らすとか、夏休みは増やすというふうに柔軟に働くことができるという意味では、労働者においても一定のメリットがあるのではないかと考えられます。

この問題に対する対応としましては、先ほどもありました非定型パートタイムヘルパーについての実績ベースでの日数の算出という方法を認めていただきますと、実務的にも非常にやりやすくなるのではないかと考えております。

最後になりますけれども、「年次有給休暇の適正な付与および運用」というところで、現実的に中小企業の現場等を見ておりますと、シフト制で働く労働者の中には年休が付与されていない。もちろん今は情報があふれる時代ですので、こういったシフト制で働く労働者は年休があることを知っていたとしても、実態として取れないということが多いのかもしれない。この辺りを当然改善していく必要がございますので、改めて年休制度のルールを周知徹底するとともに、この辺りを改善する社会的機運の醸成が求められるのではないかと考えております。

最後は関連資料ですけれども、私ども全国社会保険労務士連合会は毎年政策提言を発表させていただいております。その中で、年次有給休暇に関してはこういった提言をさせていただいておりますので、またご覧いただければと思います。

私どもからの発表は以上とさせていただきます。どうもありがとうございました。

○間下座長

ありがとうございました。

続きまして、2人目の有識者として、弁護士法人ALG&Associatesから、本日の御説明者として人事総務担当執行役員、企業法務事業部部長の家永勲様にお越しいただいております。

それでは、家永様、10分程度で御説明をよろしくお願いいたします。

○弁護士法人ALG&Associates（家永氏）

よろしくお願いたします。

弁護士法人ALG&Associatesという事務所で、企業側の立場から労務面のアドバイスとか事件に携わっている弁護士から、シフト制の労働者における年次有給休暇というところに論点を絞ってお話をさせていただければと思います。話の内容としては、既にお話しいただいた方々と重複する部分もあろうかと思えますし、重なり合う部分は多いかなと感じています。

私の方からお話しさせていただく内容としては、まずそもそもシフト制労働者とは何ぞやというところですが、この点も既にお話ししているところではありますけれども、今回問題となるテーマと合致するのはどんなところか、年次有給休暇を付与するときにこれらのシフト制の特徴はどういうふうに影響するのか、最後に使用者に対する有給付与の動機が生じにくいような状況になっているのではなかろうかという点を少しずつお話しさせていただければと思います。

シフト制労働の特徴というところに関しては、これは厚労省が出していただいている留意事項の中でも触れられているとおり、労働契約締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めないという点が非常に大きな特徴だろうと思います。要するに、これは所定労働日とか所定労働時間数が契約の中には書き込まれないというところが、法的には他の労働とは違うタイプになっているのかなと思います。

冒頭にフランチャイズチェーン協会の方からもお話があったとおり、どうやって労働日とか労働時間数が定まるのかというと、勤務割りとか勤務シフトを使用者と労働者の間で共有しながら確定させていくといったやり方になっているということになります。

所定労働日数や所定労働時間数があらかじめ固定されていないという点は、社労士連合会の方からも触れられていただいていたとおり、柔軟性という意味ではいろいろな方々にとって働きやすさとか、自分が働ける限りの範囲でしっかりと働いていくという方にとってはメリットのある制度になっていて、使用者側の立場からも、シフトを組む段階では少し労使間調整等が必要だという点はあるわけですが、それでもしっかりと必要な人数を確保して調整さえすれば運営をしていけるというところが、雇用のしやすさとか働きやすさの観点から労使間にもお互いにメリットもある。

一方で、デメリットといったところでいくと、労働基準法などの制度自体が所定労働日とか所定労働時間数が定まっている場合には計算がしやすかったり、画一的な処理がしやすい制度になっている。そういった標準的な労働制度の中でシステムが組み立てられて、勤怠管理とか時間数管理は勤怠システムに基づいて行われることが多いわけですが、所定が定まっていないときの計算方法というニッチな部分になってきたときに、それまで対応してくれているものが多いのかというと、なかなかそうではなかろうというところだと思います。そうすると、手作業で計算しなければいけないのだけでも、法制度上、メインストリームにないような場所なので、どういう計算が正確なのかといったところを、シフト制、アルバイトなどを雇用されるような雇用主のような小さな企業も含めて考えたときに、正確にそこが運用されていけるのかといったところには難しさ、課題があるのではないかなと思っています。

シフト制労働全般での課題というところは、有給の付与とは少し離れたことになりませんが、シフト削減に対して裁量権逸脱の裁判例など、急激なシフトを削減した使用者に対してそれは違法ではないかという裁判例も出てきたりしていて、柔軟性を悪用する例も問題視されつつある部分もあると思いますので、シフト制労働そのものをどういうふうに考えていくのかということをしっかり捉えていかなければいけない時期が来ているのかなと感じているところです。

既にお話しいただいているところとかなり重なりますが、所定労働日数が定まっていないことの問題としては、有給の付与日数の算出が画一的になかなか難しいというところにつながっていきます。これはフランチャイズチェーン協会の方が既に詳細なお

話しいただいた部分かなと思います。

他方で、所定労働時間数があらかじめ定まっていないということがどういった問題を生むかという、有給の付与のときは、パートタイマーないしアルバイトの方、いわゆるシフト制で働く方は時給賃金になっていることが多いので、時給賃金の場合は、労働基準法の施行規則では通常の賃金という制度を捉えたときには時給掛ける時間数で計算する。時間数が定まっていないと、その日休んだとしていくらの賃金を払えばいいかというのが決まらないということになります。

そうなった時にどうなっていくのかといったところですが、シフト制の留意事項等の厚生労働省が公表していただいている内容でも、大体こういうプロセスで決めるのが良いですよと言われていて、大体そういうふうに進んでいくことが多いかなと私自身も感じていますが、使用者が労働者から意見を聴取する。出勤できない日は教えておいてくれという形です。誰も入れないところは、必要な人数をしっかりと調整をしてシフトを組みます。提案をして、労働者がそれで大丈夫です、もしくは特段異議がなければそのままシフトが確定していく。③の段階で所定労働日とか所定労働時間数といった計算に必要な数字が出てくるわけですが、有給の使用というのは労働日が定まらなると労働時間数が定まらなないので、シフト決定前の①の段階では有給付与という概念がなかなか働きづらい状況ですね。

ただ、使用者の立場からすると、経済合理性の観点から、シフトを組む時には必要な人数で組んでいる状態ですので、必要最低限の人員でシフトを組んでいるところに有給を使いますと言われてしまうと、そこは業務上支障があるという理屈が出てきてしまえば、有給の時期変更みたいな話になってしまいかねない。それが有効かどうかといったところは、裁判上は争い得るのでしょうけれども、なかなかそういったものを争いにまで持ち込むことは考えにくいところでもある。労使間の紛争を避けるために、では使用者はどうするのかというと、アルバイト以外の正社員の方ないし店長の方などがシフトを埋めるために出勤をするという形で対応しなければいけない。

そうすると、使用者側としては、有給を積極的に使用しましょう、あなたには有給がありますよということをアナウンスする動機に乏しいような状況がどうしても出てきてしまうのではないかと。結局、Win-Winのタイミングで有給を使用するには、シフト調整をする段階で必要最低限の人数を組むよりも前の段階で、有給をこの日使って賃金が欲しいですといったところを認めたりするのか、労働時間数というところにこだわらずに計算するのか、いずれかの選択肢を取るしかないのではないかと考えています。

そこで提案ですが、まず、フランチャイズチェーン協会の方からもお話があったとおり、シフト制労働者の方々が有給を付与するときの年間所定労働日数の計算方法を少し明確化する必要があるのではなからうか。具体的には、既に社労士連合会ないしフランチャイズチェーン協会の方からもあったように、実労働などをベースに計

算することが恐らくシフト制労働者の方の計算のベースには一番合致するのではないのかなという印象を抱いています。

次に、シフト決定の方法について、労使間の決定プロセスをもう少し明確化しながら、今はどんな決定方法でもいいとなってしまっているわけですがけれども、先ほど挙げた一例がよく推奨されている方法でもあり、その場合は使用者側としては労働者にある程度慮った決定方法をしている中で、有給付与というところを組み込んだ上でのシフトの事前調整が完全に悪なのかと言われると、付与されないよりはまだそちらの方がましではないかと思うところでもありますので、そこが、先ほどのスライドで言うと①の段階で有給付与を組み込んだ形での調整ができるのであれば、それが一つの方法のかなと。もちろん労働者側から利用していただかないといけないところもありますけれども、10日以上付与されるような特殊というか、長期間働いてこられたパートタイム労働者の方がいる場合には、10日以上付与されている場合は5日は使用者が付与しなければならないといったところもありますので、そういったところも含めて労働時間の決定プロセスを明確化して、有給を含めたシフトを調整できるようにする。

もう一つの方法としては、賃金の時間数の計算方法を、社労士連合会の方もおっしゃっていただいたように、平均的な労働時間数などで計算しても差し支えないような形にするのかといったところです。

あと、少し特殊な経験かもしれないですがけれども、私の中ではシフト制が勤務割りなどで時間数などを決定するという観点から、変形労働時間制と上手く区別ができていない人がいるなという印象を抱いています。シフト制をやろうと思ったら変形労働時間制も同時に採用しなければいけないという勘違いをされている方もおられるので、もう少しそこを区別して明確に周知徹底していただいた方がよいのかなと。

シフト制労働者なのに変形労働時間制にしているという勘違いが生まれていると、労働日特定後は絶対変更ができないというのが変形労働時間制のマストの条件でありますので、実は変更ができなくなってしまうと有給を使われた後に誰かのシフトを変更すること自体もなかなか難しいところもあり、柔軟性というところを維持しながらシフト制を運用することを考えると、そこを明確に区別して制度化していただいたほうが使い勝手が良くなっていくのではないかなという印象もあります。

私からは以上となります。ありがとうございました。

○間下座長

ありがとうございました。

続きまして、本議題に係る所管官庁から御説明をお願いしたいと思います。本日の御説明者として、労働条件政策、働き方改革担当大臣の官房審議官の尾田進様ほか3名の皆様にお越しいただいております。

それでは、10分程度で御説明をよろしく願いいたします。

○厚生労働省（尾田審議官）

厚生労働省の尾田でございます。

資料について御説明させていただきます。

3ページ目でございます。まず、いわゆる「シフト制」留意事項について御説明したいと思います。

厚生労働省では、コロナ禍におきまして急なシフトの削減、シフトカットにより労使間でのトラブルが生じたことなどを踏まえまして、2022年1月に「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」という文書を公表させていただきました。この留意事項は、シフト制で働く労働者の雇用管理を行うに当たって、労働関係法令等に照らして留意すべき事項について一覧で示したものでございます。

なお、一般的にシフト制と言う場合には、工場等の3交代勤務のように、あらかじめ就業規則等に定められた勤務パターンを組み合わせる形態も含まれますが、この留意事項では、労働契約の締結時点では労働日・労働時間が確定的ではなく、一定期間ごとに勤務シフトを作成し、具体的な労働日・労働時間が確定するような勤務形態を念頭に置いて記述をしているところでございます。

次のページでございます。シフト制留意事項では、労働関係法令や社会保険制度のポイントをシフト制の働き方に即して分かりやすくお示ししておりますが、一部、シフト制の働き方をより良くしていくための提案を含んでおります。

具体的には、シフトの作成・変更の手続を労使で話し合って事前に定めておくことや、労働日・労働時間を全てシフト表に委ねるのではなく、基本的な考え方を労働契約で取り決めておくことなどを提案しております。

シフト制は、その時々事情に応じて柔軟に労働日・労働時間を設定できる点で、労働者にとっても大いにメリットがある一方で、使用者による濫用的な運用がなされれば、労働者にとって不利益が大きく、トラブルが生じると認識しておりますので、あえてこのような内容を盛り込んだところでございます。

このページではリーフレットの内容を転記しておりますが、「設定」のところをご覧くださいと、労働日が設定され得る最大の日数、時間数、時間帯、目安となる労働日数や時間数、最低限労働する日数や時間数などを合意することを御提案しております。

もちろん労働契約において所定労働日数等を具体的に定めた上で、それに沿って具体的な労働日・労働時間をシフトで取り決めていくことが望ましいわけですが、仮にシフト表でその都度設定する場合であっても、このような取決めを事前によりまして、シフト制の働き方の予見可能性を高め、トラブルの未然防止につながるのではないかと考え、推奨しているところでございます。

次のページは、この留意事項での年次有給休暇の記述についてでございます。シフト制で働く労働者についても、当然労働基準法第39条の規定が適用され、法令に従っ

た年休の取扱いが必要であるということを示しております。

さらに、リーフレットにおきましては、シフト制の実際の運用に即して、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が認められない旨を具体的に示し、注意喚起をしております。

次に、年休制度について御説明いたします。7ページ目でございます。年次有給休暇とは、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという観点から、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与える制度でございます。

また、年次有給休暇は、賃金の減収を伴うことなく労働義務の免除を受けるものであり、休日などそもそも労働義務が課せられていない日については、これを取得する余地はございません。また、実際に休ませることが必要ですので、休む代わりに金銭を支給したとしても年次有給休暇を取得させたことにはならないとしております。

要件でございますが、6か月継続勤務し、全所定労働日の8割以上を出勤した労働者に対して年次有給休暇の権利が発生いたします。その後は、1年ごとに同様に8割以上出勤の要件を満たす必要がございます。フルタイムの労働者につきましては、最初の6か月継続勤務・8割出勤の要件を満たしますと、10労働日の年次有給休暇の権利が付与され、その後は年々増加し、最大で年20労働日の年次有給休暇の権利を与えることとなります。

次のページでございます。年次有給休暇は、原則として労働者の請求に基づき労働者が請求する時期に与えることが必要となります。事業の正常な運営を妨げる場合には取得日を変更することは可能でございますが、取得そのものを拒むことはできません。また、不利益取扱いについて、年休を取得した労働者に対して賃金の減額等を行わないようにしなければならないとされております。

次のページでございますが、年次有給休暇の比例付与について御説明いたします。週の所定労働日数が4日以下であり、かつ週の所定労働時間が30時間未満の労働者につきましては、年次有給休暇の付与日数は所定労働日数に応じた日数とされております。具体的にはこの表に記載のとおりでございます。この制度は1987年の法改正により設けられまして、これにより所定労働日数が少ない労働者についても年休の権利が保障されることとなりました。

この付与日数の算定の基礎となる所定労働日数は、年次有給休暇を付与する基準日において予定されている所定労働日数となり、原則としては1週間の所定労働日数により判断し、例えば、月の所定労働日数は10日としてシフトによって労働日を指定する¹など、週以外の期間によって所定労働日数が決まっている場合²には1年間の所定労働日数により判断することとなります。

¹ 「シフトによって指定する」と発言しているが、発言趣旨の明確化のため修正。

² 「週以外の期間によって決まっている場合」と発言しているが、発言趣旨の明確化のため修正。

次のページでございます。先ほど来皆様から言及をいただいております「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」の通達について、御説明させていただきます。

この通達は、訪問介護事業の労働者の多くが通常は単独で利用者宅を訪問し、介護に従事するため、使用者が直接指揮し、その勤務状況を把握する機会に限られるといったやや特殊な勤務実態があることなどを踏まえて、策定されたものでございます。

この通達では、訪問介護労働者の多数を占める非定型的パートタイムヘルパーにつきまして、利用者からの訪問介護サービスの利用申込みに連動して、月、週又は日の所定労働時間が非定型的に特定されるため、労働条件の明示等々について多くの問題点が見られるとした上で、年次有給休暇につきましては、まず基準日において予定されている今後1年間の所定労働日数によるとの原則を示した上で、予定されている所定労働日数を算出し難い場合には、基準日直前の実績を考慮して所定労働日数を算出することとして差し支えないとしております。

これは、訪問介護事業における非定型的パートタイムヘルパーの働き方の特殊性に着目したものでございまして、通達の抜粋を示しておりますが、所定労働日数に関する取扱いのほかにも、継続勤務に関しまして、継続勤務かどうかについては単に形式的に判断すべきものではなく、勤務実態に即し実質的に判断すべきものであるといったことにも言及しているところでございます。

続きまして、年休取得時の賃金について御説明させていただきます。12ページ目でございます。先ほど来、御説明いただいておりますが、現在、年次有給休暇の取得時の賃金につきましては、労働基準法39条第9項におきまして、一つは労働基準法第12条に基づく平均賃金によること、二つ目といたしまして、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払うこと、三つ目といたしまして、労使協定を前提として標準報酬月額¹の30分の1に相当する額を支払うこと、これのいずれかとされております。使用者は、あらかじめどれを採用するかを就業規則等に定めた上で、その定めた方式に従って支払う必要がございます。

また、②の所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の支払い方につきましては、労基則25条に具体的に記載されておりますが、年休取得日について通常の出勤をしたものとして取り扱って給与を支払っていただければ、その都度、労基則25条に定める計算を行う必要はないと通達上されているところでございます。

次のページは参照条文でございます。

14ページでございますが、今申し上げたそれぞれの方式で試算した結果をお示ししております。日給の場合と、時給で所定労働時間が日によって異なる場合についてお示ししております。①の平均賃金は、過去3か月間に支払われた賃金総額をその期間の暦日数で割ったものでございます。②の通常の賃金は、日給の場合は日給額そのもの、時給の場合には時給にその日の所定労働時間を掛けたものが支払額となります。いずれの場合も、②の通常賃金の方が①の平均賃金の額を上回っております。時間

外・休日労働の実績によっては平均賃金の方が高額となる場合も生じ得ますが、一般的には②の方式が金額が高くなるケースが多いと認識しております。

15ページでございます。令和6年1月から1年間、労働基準関係法制研究会を開催いたしまして、今後の労働基準関係法制について御議論いただきました。水町委員にも御参加いただいたところでございます。

この研究会では、年次有給休暇取得時の賃金の算定方法についても御議論いただき、報告書におきましては、日給制・時給制の場合等において平均賃金や標準報酬月額方式の手法が取られてしまうと、計算式上、賃金が大きく減額され得るとし、日給制・時給制の場合等であっても平均賃金や標準報酬月額方式の手法を取らざるを得ない状況としてどのようなものがあるのかを考慮しつつ、原則として通常賃金方式を取るようにはしていくべきではないかと考えられるとしております。

次のページでございますが、この報告書も踏まえまして、昨年1月以降、労働政策審議会におきまして労働基準関係法制の見直しの議論を進めているところであり、引き続き議論をお願いしたいと考えております。

最後に、年次有給休暇を含めた労働法制の周知について簡単に御説明させていただきます。18ページ、19ページには、労働者に向けた周知についてお示ししております。

労働者御自身が労働法制を理解した上で権利を行使する必要があるため、厚生労働省では様々な媒体を通じて労働者に向けた労働法制の周知を行っております。例えば、「確かめよう労働条件」というポータルサイトを設けまして、アニメや漫画などをお示しし、労働法制のポイントを分かりやすく理解してもらえるよう情報発信を行っております。19ページの「知って役立つ労働法」、「これってあり？まんが知って役立つ労働法Q&A」といった冊子を毎年度改訂いたしまして、若者や就労を控えた学生などを念頭に、働く前に最低限知っておいてほしいルールへの周知に努めております。

次に、使用者向けの周知でございます。使用者につきましても、当然ながら労働法上課せられた義務を的確に履行するためにも、労働法制を理解していただくことが大変重要でございます。「スタートアップ労働条件」、「働き方・休み方改善ポータルサイト」といったウェブサイトを経営してございまして、この中で年次有給休暇のルールなどを周知し、アルバイトも含めた労働者の年休の取得について理解を促しております。

また、21ページでございますが、「働き方や休み方改善ポータルサイト」では、企業による年次有給休暇の取得促進の取組事例を紹介しており、その中にはシフト制労働者に関するものも含まれているところでございます。

最後に、22ページでございますが、全国の大学生等を対象として、新入学生がアルバイトを始める時期である4月から7月までの間、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的とした「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを実施しております。このキャンペーンでは、大学等での出張相談や労使双方に向けたリーフレ

ットの配布などを行い、年休も含めて大学生等がシフト制で働くに当たって知ってほしいルールの周知を行っているところでございます。

資料の説明は以上でございます。

続きまして、先ほど来、御説明いただきました内容について、簡単に厚生労働省からコメントさせていただきたいと思っております。

まず、日本フランチャイズチェーン協会の山本様から御説明いただいた内容についてでございます。御説明の中で、所定労働日数が実勤務日数と異なる場合といった御説明、あるいは年休の付与日数を減らすため事業主都合で年休付与時点の週所定労働日数を減らすことがあるとの御指摘がございました。

まず、所定労働日数というものは何かということでございますが、これはあらかじめ就業規則や労働契約において定められる労働者が働くべき日数でありまして、労働者にとっては働く義務が設定されている日数でございます。

労働契約というのは、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を労働者・使用者が双方合意することによって成立するものであり、両当事者がその契約内容を的確に履行することが重要でございます。このため、実態が労働契約に定めた内容と乖離しているのであれば、速やかに実態を変えていただくか、契約を見直すかのいずれかの対応が求められるため、所定労働日数と実労働日数が乖離した状態をそのままにしておくことは適切ではないと考えております。

また、事業主が恣意的に週所定労働日数を減らすという御指摘につきましては、今申し上げたとおり労働契約は労使当事者の合意に基づき成立するものでございますので、原則として一方的に変更することはできないと考えております。もしもそのような取扱いをすれば当然労使トラブルになりますので、このような変更をする場合には事前によく御相談の上、合意内容に基づいて変更していただきたいと考えております。

次に、出勤率8割以上という要件につきまして、正確な出勤率を算出することが煩雑であり、年休付与の敬遠の原因となっているとの御指摘がございました。

出勤率8割以上の要件は我が国の労働基準法に特有の要件でございまして、出勤率が特に悪い者についてのみ年休を与えないこととするために設けられたものと承知しております。なお、労使トラブルの防止という観点からは、任意の取組として、出勤率が8割以上か否かを問わず年次有給休暇を与えることとしても、労働基準法との関係では何ら問題はないと認識しております。

次に、訪問介護事業に関する通達で示した年次有給休暇の取扱いにつきまして、シフト制労働者についても適用し得ることを明確にしてもらいたいとの御要望がございました。

先ほど御説明したとおり、平成16年の通達は、訪問介護事業における非定型的パートタイムヘルパーの勤務環境や労働日・労働時間の決定の在り方の特殊性に鑑みて発出されたものであることを踏まえる必要があると考えております。いわゆるシフト制

につきましては、訪問介護事業の方と同様な事情にある職種もあるとは思いますが、一般的には所定労働日・所定労働日数を固定することは可能であるものの、当事者双方の便宜のため、あえて明確にしていないケースが大半であると思われまます。

厚生労働省としては、先ほど申し上げたとおり、シフト制留意事項において、労使間のトラブル防止の観点からあえて目安日数、最低日数、最大日数などを労使で取り決めることを推奨し、シフト制であってもシフト表が組まれない限り何も分からないという状況は労使双方にとって望ましい状況ではなく、一定のルールの下で運用されることが望ましいと考えておりました、こうした取組の必要性への理解が進むよう、引き続き留意事項の周知に努めてまいります。

しかしながら、所定労働日数が労使双方にとって明確になっていないことにより、本来ならば労働者が権利行使することができ得る年次有給休暇の取扱いが使用者によって曖昧にされてしまう、あるいは権利自体がないことにされてしまうことは起こらないようにしなければならないと考えております。

このため、本日皆様から御指摘いただいた課題を受け止めて、労働者保護の観点から、事業主による恣意的な運用を排除しつつ、いわゆるシフト制で働く労働者が労働基準法上保障された権利を確実に適正に行使できるようにするためにどのような対応が適切か、検討してまいりたいと考えております。

次に、全国社会保険労務士会連合会の大津様からいただいた御指摘についてでございます。年次有給休暇取得時の賃金の算定方法に関する課題として、平均賃金方式と通常賃金支払方式のメリット・デメリットを御整理いただきました。

私の説明の中でも申し上げたとおり、本件につきましては労働基準関係法制研究会の報告書でも御指摘を頂いたところであり、実態をよく確認しながら労働政策審議会においても引き続き御議論いただきたいと考えております。

また、所定労働時間がまちまちであるようなシフト制に対応した新たな算定方法についても御提案いただきました。所定労働時間ではなく、過去の勤務実績に基づく平均労働時間を用いるという御提案でございますが、過去1年間の平均労働時間を基準日時点で固定し、その1年間は同じ数値を用いるという御提案と理解しておりますが、実際の所定労働時間と離れて、過去一時点の労働時間の実績に基づいて計算し続けるという制度の合理性につきましては、なかなか説明が難しいのかなと考えております。事業主の計算の合理性の観点からの御指摘というのは理解いたしますが、制度として年次有給休暇の賃金の算定方法としての合理性というのは説明が困難ではないかなと考えております。

また、付与日数に関する御提案については、先ほど申し上げたとおりでございます。

最後の適正な付与の運用として御指摘いただいた点につきましては、御指摘の正規・非正規の処遇差是正という観点も極めて重要であると認識しており、シフト制労働者であっても等しく労働法が適用されることについて継続的に周知を図っていく必

要があると考えております。

次に、弁護士法人ALG&Associatesの家永様の御指摘についてでございます。まず、年間所定労働日数の計算方法の明確化という御提案については、先ほど申し上げたとおりでございますが、労働者が労働基準法で保障された権利を确实・適正に行使するためにどのような対応が必要かという観点から検討してまいりたいと考えております。

二点目と三点目については、制度に関する御提案と理解しております。まず、説明の冒頭で少し触れたところでございますが、いわゆるシフト制の働き方について厚生労働省として何らかの取組を行う必要があると考えた経緯といたしましては、コロナ禍において急にシフトが削減されたり、シフトが全く組まれなくなった事例が報道され、一部では事業主による一方的なシフト削減を制限する法整備を求める声などもございました。

こうした状況につきまして、いわゆるシフト制の働き方については、その時々事情に応じて柔軟に労働日・労働時間を設定できる点で契約当事者双方にメリットがあり得る一方で、使用者の一方的なシフト設定・解除等によりトラブルが生じやすい面があるという認識の下、まずは使用者と労働者の双方にシフト制であっても他の労働者と同様に労働法が適用になるという点を認知してもらい、雇用管理を改善することでシフト制を労使双方にとってより良いものにしていくべきではないかと考えまして、先ほど御説明した留意事項を作成し、周知を図ってきたところでございます。

御提案いただいた内容については、むしろシフト制に着目した制度を整備すべきではないか、権利・義務を明確にしてトラブルを未然に防止すべきとの御提案と理解したところでございますが、制度化という点につきましては、現在、シフト制のメリットとして受け止められている点が損なわれる可能性もあることにも留意する必要があるのではないかと考えておりますが、我々としても、労働者保護の観点から対処すべき点はないかという観点から、シフト制の働き方、雇用管理の在り方については引き続き注視してまいりたいと考えております。

また、シフト制と変形労働時間制を勘違いされている方がいるということにつきましては、あまり我々としても認識しておりませんでした。そこは誤解のないように我々としても周知に努めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○間下座長

ありがとうございました。

それでは、質疑応答に入りたいと思います。御意見、御質問がある方はZoomの手挙げ機能によって挙手をお願いいたします。こちらから指名いたしますので、それから発言をしていただければと思います。

先ほど御説明いただいた方々は、厚生労働省さんからそれぞれ個別に御回答を頂きましたので、そこに対するコメントがあればそれも発言いただければと思います。

皆様が準備されている間に、私の方から一つ厚生労働省さんに確認させていただきたい点がございませう。シフト制労働者についてですけれども、労働者全体の平均と比べてどの程度年休を取得しているのかというデータについて、業種別や職種別のデータ等はありませんでしょうかというのが私からの質問です。よろしくお願ひいたします。

○厚生労働省（尾田審議官）

御指摘につきましては、シフト制に特化した調査は、年休に関してはしておりません。例えば、過去の調査で、非正社員に年次有給休暇を知っていたかと聞いたら、72%が知っていた。ですから、シフトはごく一部ですので、パート・アルバイト全体ということではあまり参考にならないかもしれませんが、そういう調査もございました。

実態については、そういう意味で年休の認知については現状としてデータを持ち合わせておりません。

○間下座長

ありがとうございます。

それでは、堀先生、御質問、御意見をお願いします。

○堀座長代理

事業者、専門家、有識者の皆様からのお話をお伺ひし、厚生労働省からの御回答もお伺ひいたしました。

お話をお伺ひしていますと、厚生労働省としてはリーフレットも作成しながらシフト制について明確化していく、法律上の雇用契約の原則が適用されることを前提として、できるだけ所定労働日数を明確化するようにということと、所定日数と実労働日数が乖離することはあくまでも例外であって、これはなるべく避けるべきだというような方向性のそもそものスタンスをお示しいただいたかなと思っております。

一方で、フランチャイズ協会をはじめ、シフト制においては実労働日数と所定労働日数はもう乖離するものだ。したがって、実労働日数をベースに算定していけるようにしてほしいというような御要望だったと思っております。

ここで、シフト制そのものの意義、在り方の捉え方が違ってきているのかなと思っております。厚生労働省は、シフト制の柔軟性というものには一定の限界があることを前提にお話しいただいているのかなと思っておりますが、一方で、労使の実務を御存じの皆様としては、労使合意があることは大前提として柔軟に活用できるということはシフト制のメリットでもあるし、これを活用していくということが今の現状なのだというようなお話だったかと思ひます。

私からフランチャイズ協会に1点質問でございませう。シフト制でも所定労働日数をできるだけ明確化することはできるはずだという厚生労働省の御意見に対しては、実態としてはどうなのか。訪問介護の非定型パートタイムヘルパーとアルバイトの皆さんは違ひなのだ、固定できるものがほとんどなのだというような見立てに対してどのよ

うにお考えか、実態を含めて教えていただきたいと思います。

また、厚生労働省に対しては1点。シフト制の柔軟性というものは、人手不足の現状においてこれを活用していかない手はないというのが実務の状況かと思えます。できるだけ固定したいけれども、労働者の都合によってなるべく柔軟にすることによって人を集めて働いてもらいたいという、使用者も苦肉の策としてシフト制の柔軟性というものに対応してきているのが現状かなと思えます。

さらには、社会的に見て人手不足の現状が悪化しているということで、スポットワークなど、シフト制の一種かもしれませんが、もっともっと短時間で働いている人もいらっしゃる中で、シフト制の固定化というものを求めていっても理想と現実には乖離が出てくるのではないかと感じておりますが、厚生労働省の御意見、見立てについて、シフト制の意義や在り方についての御意見をお伺いしたいと思います。

以上です。

○間下座長

ありがとうございます。

まず、フランチャイズ協会さんの方からお願いいたします。

○一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会（山本氏）

御指摘いただきましてありがとうございます。

確かに、入社日の時点では15条できちんと週所定労働日数を定めるのですがけれども、学生とか主婦の方が多いと、学生のテスト期間はどうするのか、お盆とか正月に帰省する方もいらっしゃるということになると、どうしても週何回シフトというのがなかなか通用しないという現実があります。

そういうこともあって、厚生労働省の方からは本来随時書き換えるべきだというお話もあるのですがけれども、毎週変わっているような方もいらっしゃるので、週所定労働時間を随時変更していくという運用はなかなか難しいというのが実態でございます。

そこは厚生労働省様にも御意見をいただきたいと思えます。

私からは以上です。

○間下座長

ありがとうございます。

厚生労働省さん、その観点での御回答をお願いいたします。

○厚生労働省（尾田審議官）

厚生労働省といたしましても、先ほど繰り返し申し上げましたが、柔軟性を労働者・使用者双方が有用なものと考えていて、シフト制労働というものが利用されているという状況を認知しつつ、ただ、先ほど申し上げたとおり、コロナ以前では、シフト制についてはシフトの入れ過ぎというのが学生アルバイトについては問題となっておりました。ただ、コロナ禍におきましては、それとは真逆でシフトが全く組まれな、あるいは使用者の一方的な意思でシフトがなくなってしまった、そういうことが

社会的に問題視されたところでございます。

そのように、通常時は柔軟性のある働き方として労使双方にとって有用なものとして認識されているものが、緊急時にはトラブルにつながりかねないということはどう考えるかということで、私どもとしては留意事項で労働法制の基本的なところを示しつつ、ただ、一つの御提案として、そういうトラブルを防止するためにも手続をちゃんとしましょうということと、目安時間、最低時間、最大時間といった枠を決めておきましょう、そうすればトラブルは防止できるのではないかという御提案をしたところでございます。

シフト制につきましては、そもそもシフト制は望ましくないという観点から法整備を求める声もあるわけでございますが、厚生労働省としては、まずは労使双方にメリットがあると認識されていることを踏まえつつ、より適切なものにするために留意事項を示したということございまして、シフト制を固定化するという観点からこういうものを示したわけではございません。

それと、山本様から御指摘いただいた点でございます。まさしく労働条件明示は労働契約締結時にお示しする時点の労働条件でございますので、その労働条件が徐々に働く中で変わっていくというのは当然あり得るかと思っております。ですから、実態としては最初に明示した内容が事実上変わっているということになるかと思えます。

8割出勤の要件も、所定労働日との関係で計算することを考えますと、本来的にはその都度契約を見直して改めて明示し直すことが望ましいわけでございますが、状態としてはなかなかそういうことが難しいということも理解いたします。

ただ、考え方としては、先ほど申し上げたとおり、所定労働時間と実態がずれているのであれば、それは適切に見直して調整していくことが本来は望まれるということでございます。

○間下座長

ありがとうございます。

堀さん、山本さん、今のところはよろしいですか。

○堀座長代理

今の事例でお話しいただいたのは、コロナ前にはシフトを入れ過ぎて問題になっていた、コロナ禍では急激にシフトを減らされてしまって問題になった、これはまさにシフト制が労働力の需給調整をダイレクトに受けている結果ではないかと思えます。

これは、もちろん労働者側にとって、使用者側にとって、時期によってはメリット・デメリットが生じ得るということは大前提ですけれども、シフト制というものが実態として労働供給の調整弁になっている、社会的には不可欠な機能になっているということを示しているのではないかと感じました。

その際に、調整があり得ることを前提とするならば、所定時間で一定固定して定期的に見直していくといっても限界があるということだとすると、実労働日数がある程度べ

ースに定めていくこともやむを得ないのかなとお話を聞いていて思った次第です。

最後に1つだけ、訪問介護のところは例外的に実日数で調整ができるということをお示しいただいた。シフト制の中でも固定できるものがほとんどだと思えるというお話だったのですが、シフト制の中でも調整が前提になっているような職種もあるという御認識なのかどうか。そうした場合に限って、シフト制だからといって何でもかんでもできるわけではないけれども、シフト制の中でも一定の非定型のものに関して実労働日数を算定できるということを示すことの可能性についてはいかががお考えか。最後に、厚生労働省に1点お伺いしたいと思います。

○間下委員

厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（尾田審議官）

訪問介護労働者と全くパラレルに考えるのであれば、顧客ベースで労働日数・労働時間が決まる職種が想定され得るかと思えます。実態を私は分かっていないのですが、例えば、家庭教師は顧客が付かないと業務が発生しない、雇用されているけれども、仕事がいつ入るか分からないというような形態も、顧客ベースで決まるという点では同視し得るのではないかと思います。そういうものに限って対処するというのも、御提案としては理解いたします。

いずれにいたしましても、私どもとしても本日頂いた課題については十分認識しておりますので、労働者保護の観点からどういうことが適切かということをしっかり考えていきたいと思っております。

○堀座長代理

なるほど。非常に狭いことをお考えだということは理解しました。他の皆様からの御意見をお伺いしたいと思います。

以上です。

○間下委員

ありがとうございます。

それでは、鈴木さん、お願いします。

○鈴木専門委員

ありがとうございました。

私からは、先ほど間下座長が御質問なさったことを少し深掘りする形で御質問させていただければと思います。

シフト制の労働者が年休を取得しているかどうかということですが、少し考えたところでは、小売のような予見可能性が低い業界では、シフト労働者は年休の取得が難しいとか、まだまだアルバイトの方が多いでしょうから年休を取得できることを知らないとか、一見するといろいろな要因があるかなと考えられるということですが、それを前提にいたしまして厚生労働省に御質問したいのですが、シフト制労

働者の年休取得における一番の阻害要因はどこにあるのかということ、厚生労働省様が認識されていらっしゃるのか。先ほどデータは取っておられないということをおっしゃったのですけれども、厚生労働省の御所見、あるいはそれを踏まえて阻害要因を改善するためにどうしたら良いかというところを是非お教えいただければと思います。よろしくをお願いします。

○間下座長

ありがとうございます。

厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（尾田審議官）

ありがとうございます。

私どもも年休の取得に関して十分分析ができていないことを前提に申し上げると、繰り返しになりますが、留意事項通達を策定した背景といたしましては、労働関係法制に対する理解が不十分であると。これは、働く側・使用者側双方にとって、自らの権利・義務を十分認識していないことが課題ではないかと考えて留意事項通達を作成したところがございますので、そういったことも大きな要因ではないかと考えております。

○鈴木専門委員

ありがとうございます。

それを踏まえまして、現在は様々な周知政策などを行っているかと思いますが、その周知政策でどの程度効果が上がっているのかみたいところは、厚生労働省様の認識としてはどのようなものがあるかというところを併せてお伺いしたいと思います。よろしくをお願いします。

○間下座長

どうぞ。

○厚生労働省（尾田審議官）

定量的にその点も分析できておりませんが、例えば、ホームページなどを見ますと、私どもがお示しした留意事項通達は、経済団体に加えましてシフト制の労働者を多く雇っていると思われる業界団体にも幅広く周知させていただきまして、そういった団体のホームページでも周知していただいていると認識しております。また、社労士様など一般のホームページでも、留意事項通達を踏まえた雇用管理をお示しされているという事例もかなり目にしておりますので、周知の結果、それなりに浸透していると思います。

ただ、労働者自身にどれだけ浸透しているかというのは、若い労働者はどんどん入れ替わりがございますので、たちごっここの面はございますが、これは継続的に取り組まなければいけないと思いますし、現状どうだというデータはございませんが、継続的に取り組まなければいけないと考えております。

○鈴木専門委員

ありがとうございます。現状を把握することができました。

○間下座長

ありがとうございます。

家永さん、お願いいたします。

○弁護士法人ALG&Associates（家永氏）

2点ほど確認というか聞いておきたいところがあるのですが、厚生労働省のシフト制の留意事項の中で、最低限の労働日数を定めるような形がある程度示されているかなと思うのですが、この場合の所定労働日数は最低限定めた日数になるという理解でしょうか。

○厚生労働省（尾田審議官）

最低限の日数というのは、最低保障日数でございます。どのような状態になってもその日数は保障するという意味でございますので、所定労働日数とは異なっている概念と認識しております。

○弁護士法人ALG&Associates（家永氏）

そうすると、最低限の日数よりも実労働日数の方が多くなってしまったとき、シフトが確定したときに所定労働日数が定まるということですか。

○厚生労働省（尾田審議官）

全く所定労働日数の定めがない、あるいは平均いくらという定めもない状況であれば、その都度決めたシフトに示された日数が所定労働日数と理解することになると思います。

○弁護士法人ALG&Associates（家永氏）

いわゆる所定労働日数というのは通常であれば労働契約上定められた働かなければいけない日数のことである、最低限定めた日数は働かなければならない日数だという理解につながり、そうすると最低限定めたものが所定労働日数なのではないかという理解も出てくるのではないかと。そうすると、フランチャイズチェーン協会がおっしゃっていただいたような、所定労働日数より実労働日数の方が多い場合ということがよく出てきてしまうのではないかと、そういう誤解を生まないかなと。

今の御説明だと、最低限定めた日数は所定労働日数にはならないとお答えいただいたと思うのですが、そうではないという理解が出てこないのですかね。

○厚生労働省（尾田審議官）

実態として、労働日数が最低労働日数と同一であれば、所定労働日数は最低労働日数とイコールだと思いますが、最低労働日数を保障した上で、例えば2日と設定した上で実態としては4日働かせているということであれば、両当事者の合意としては、通常時は4日働かせるということが合理的な解釈だと思いますので、所定労働日数は4日という解釈になるのではないかと思います。

○弁護士法人ALG&Associates（家永氏）

シフト制以外の方で週4日働くという合意をしていた場合は、付与日の段階で契約している日数をベースに計算するという理解だったかと思うのですが、それは私の誤解でしょうか。シフト制以外の場合です。

○厚生労働省（尾田審議官）

比例付与の場合ですよね。それは基準日において適用されている所定労働日数を基準として考えるというのが労基法39条の考え方でございます。

○弁護士法人ALG&Associates（家永氏）

そうすると、留意事項でおっしゃっている目安を示す、最低限を示すというところは、恐らく付与日数に対する計算を簡易化するかやりやすくすることにはつながらないだろうなど。むしろ私としては、最低働かなければいけない日数が所定労働日数だという誤解をすれば、付与日数が逆に下がってしまうのではないかなと思いますので、そこは明確な解釈を示していただいた方が良いのではないかなと感じました。

もう一点、訪問型の場合の特徴とおっしゃっていたところが、何が特徴なのかというのかが捉え切れていなくて、お話を聞いていると、事業場外で働いていることが多くて、その実態把握が難しい。堀先生が御質問いただいた中で出てきていたのは、顧客ベースで左右され得るのだということをおっしゃっていただいていたかなと思いますので、事業場外で働くであるという部分であれば、事業場外のみなし労働時間制で所定労働時間が定まっていくのではなかろうかなと思いますので、そこはあまり計算の簡易化といったところとはつながらない話なのかなと。そうすると、もう顧客ベースで定まるところだけが特徴なのでしょうか。

○厚生労働省（尾田審議官）

強調させていただいたのはその点でございますが、訪問介護サービスにおける非定型的パートタイムヘルパーの特徴は今おっしゃった2点、働く場所が外であって全く使用者の目が届かないということと、完全に顧客ベースで仕事の決定がなされることが特徴だと理解しております。

○弁護士法人ALG&Associates（家永氏）

顧客ベースで労働日の日数が変動し得るということできくと、所定労働時間数をあらかじめ実労働と併せて合意するのだということと合致させるのがますます難しいのではないかなと思いますし、そこをやった方が良いと言われるのは理想なのでしょうけれども、現実的には難しいのかなと思います。

あと、顧客ベースで定まるといったところは、皆さん多かれ少なかれそれを考えながらシフト制労働のシフトを組んでいるのではないかなというところなんです。私が顧客から聞いたことがあるのは、例えば、ホテルのキーピング、清掃等をやる人は予約されている部屋の数に応じて、シフトを何人入れるか、何時間入れるか、何時までに何件やってもらうかということ考えながらシフトを組むというお話を聞いたことがありま

す。これは明確に予約件数などに応じて人を入れるわけですが、この曜日、この時間帯というのはこのぐらいの人数が必要なのだというのはある程度需給を見ながらシフトを組んでいるという実態はあろうかと思しますので、顧客ベースで何人が働くのか、いつ働くのかを定めるという点で言えば、特徴は共通しているのではなからうかと感じるところはありますが、いかがでしょうか。

○厚生労働省（尾田審議官）

広く捉えればそういう見方にもなろうかと思いますが、一対一なのか、それとも集合的に捉えて業務の繁閑で調整するのか。業務の繁閑で調整するというのはいかなる業務においてもあり得ることで、一般的なことかと思いますが、それと比べた場合の特徴としては、繰り返しになりますが、ある特定の顧客がサービスの提供を求めている、そこに1人で出向く、ですから一対一の関係で仕事が設定されて労働時間が決まってくるというのが極めて特徴的ではないのかなと私は捉えております。

○弁護士法人ALG&Associates（家永氏）

承知しました。

○間下座長

ありがとうございます。

次の質問に移らせていただきたいと思います。

水町さん、お願いします。

○水町専門委員

ありがとうございます。

今日は、シフト制に関する年休の問題で、いろいろな問題が出てきていますが、背景にある日本の現行法制とか国際的な状況で、なぜこういうことが起こっているのかということを少しだけお話しした上で、具体的なことをお話しさせていただければと思います。

まず一つは、所定労働日数とか所定労働時間というので労働法、社会保障法の適用を決めていること自体の現行法制に内在する問題。例えば、社会保険の適用範囲の時に、所定労働時間数とか、130万円の壁で、今回、所定賃金だけではなくて残業時間の実賃金も含めて130万円についての基準は考えていこうということが検討されていることが報道されていますが、今回の年休の問題も所定労働日数で適用するかどうか決まっています、そもそも労働基準法とか社会保険制度は強行法規なので、これに反するような合意を許さないという強行性からすると、契約でどう定められているとか法形式でどうなっているかというのではなくて、実態に基づいて強行法規の適用を決めるということと、実は所定労働日数で年休制度の適用を決めているというのが、大きな枠組みとして矛盾している構造が現行法制の中に入っている。今、社会保険の適用について実賃金とか実労働時間を考慮していこうという方向になってきている中で、年休についてもどう考えるかというのが一つ。

もう一つ、シフト制に関しては所定労働時間とか所定労働日をそもそも決めないというやり方が世界的に広がってきている。デジタル化の中で業務のマイクロ化が進んでいて、そもそも所定労働時間は要らないよねというので、ゼロ時間契約、そもそも何時間働くというのは決めない。いわゆる登録型で、オンコールワークで必要な時だけ来てもらうということだけ約束して契約を結んで、所定労働時間はゼロ、所定労働日もゼロ、来てもらうときには来てもらえる人にいっぱい来てもらうという働き方が増えているときに、日本の法制はこれに対してどういう対応をしているかということが実は明確にされていない。

例えば、ゼロ時間契約だけれども、実際には週30時間、40時間働いたり、月に20日働いたり、ゼロ日だったりということが出てきた場合に、所定労働日数がゼロなので年休を一切与えなくて良いのかという問題がこの制度には内在している中で、所定労働時間とか所定労働日数で法適用を決めるとか、そもそも所定労働時間を決めない、所定労働日を決めないという契約の在り方について日本の法制がどう対応するのかということが、諸外国では議論されて制度化されているけれども、日本ではシフト制を議論するときに、結局、「望ましい」ベースでの対応しか考えなくて、法制度の在り方としてどうするかということが制度上明確にされていないのでこういう問題がずっと出てきている。

大きな問題になりますが、こういう問題をきちんと認識してもらって、これは1年、2年で答えが出る問題ではないと思うので、そういう問題が国際的にも出ているし、日本の現行法制には内在していることを理解していただいて、きちんと議論をしてもらうということが一つ大きな話です。

今日のシフト制の年休の問題だと、既に厚生労働省さんからのお話にもあるように、付与日数については訪問介護労働者についての解釈が示されているので、それを参考にどれくらい実績ベース、実労働日数ベースでの解釈を示せるかということを検討いただくことが少なくとも必要かなということ。

年休の賃金の算定方法については、シフト制以外でも労働基準法改正の議論が研究会報告を踏まえてなされているので、その議論の中で、例えばシフト制の場合の適用でどういう問題が出てきて、年休賃金の定め方としてどういうことがより望ましいのかということ併せて議論してもらうことが必要ではないかなと思います。

以上です。

○間下座長

ありがとうございます。

今のことに御意見がある方がいらっしゃれば、よろしいですか。

他に御質問等がある方はいらっしゃいますか。よろしいですか。

御意見も出尽くしたところかと思いますが、あと1～2分、時間がありますが、よろしいですかね。大丈夫ですか。

ということであれば、本日の議論はここまでとさせていただきたいと思います。活発に御議論いただきましてありがとうございます。追加の御意見等がございます場合には、事務局宛てに別途御連絡を頂ければ幸いです。

本日は、シフト制における適正な年次有給休暇の取得などについて御議論いただきました。いわゆるシフト制につきましても、その時々事情に応じて柔軟に労働日・労働時間を設定できるという点で労使双方にメリットがあり、人手不足や労働ニーズの多様化といった社会的背景を踏まえ、我が国にとって重要な働き方になっていると思います。

しかしながら、労働者全体では年次有給休暇の取得率向上が進んでいる一方で、シフト制労働者についても要件を満たせば年次有給休暇を取得できるにもかかわらず、労使双方にその認識が不足していることや、認識があっても取得しづらい実情などが指摘されています。

また、年次有給休暇の制度には、シフト制の働き方と必ずしも整合していない部分があることから、シフト制の労働者に適正に年次有給休暇を取得させるためには、制度の解釈を明確化し、課題を解消していくことが求められています。

日本経済の更なる活性化には、働く人の能力を最大限に引き出す仕組みが不可欠だと思います。そのためには、働く人の心身の健康を守り、希望に応じて力を発揮できる環境づくりが必要であり、シフト制労働者の年次有給休暇の適正な取得は働き続ける力を支える重要な要素となっていると思います。

本日、御提言者の方々から、年次有給休暇の付与日数の算出方法に関する課題、年次有給休暇取得時の賃金算定方法に関する課題、年次有給休暇取得推進上の課題と、大きく3つについて議論いただきました。

まず、年次有給休暇の付与日数の算出方法については、厚生労働省から「所定労働日数が定まっていないシフト制の労働者に付与する年次有給休暇の日数を適切に算出する方法を明確化し周知する」という旨の回答がありました。

厚生労働省におかれましては、平成16年8月27日付通達の「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」を参考にしつつ、令和4年1月7日付通達「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」を踏まえ、労働者保護の観点から、積極的かつ早期の検討・必要な対応を進めていただくようお願いいたします。

次に、賃金の算定方法についてですが、現状、複数方式がある中で、日給制や時給制の場合において、「労働基準法第12条の平均賃金」や「健康保険法上の標準報酬月額額の30分の1に相当する額」が採用されると、計算上、賃金が大きく減額され得ることを踏まえまして、「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」を原則とする方向で議論いただき、必要な措置を講じていただくようお願いいたします。

また、年次有給休暇を取得した日の賃金に「所定労働時間労働した場合に支払われる

通常の賃金」を採用した際に、参照すべき労働時間の明確化や周知についても御検討をお願いしたいと思います。

さらに、そもそもシフト制労働者が年次有給休暇を取得できることを知らないなどの年次有給休暇取得推進上の指摘については、シフト制労働者における年次有給休暇の取得に関する実態や取得する上での課題などの整理を行った上で、広報活動など適切な措置をお願いしたいと思います。

これをもって本日の議事は全て終了しましたので、ワーキング・グループを終了したいと思います。

本日は、お忙しい中、御出席いただきまして誠にありがとうございました。御説明者の方々はここで御退席をお願いいたします。

速記はここで止めていただければと思います。