

「シフト制」労働者の雇用管理



「シフト制」労働契約を締結する際の留意点

シフト制とは、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）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態を指します。

▶労働契約の締結時に、労働者に「始業・終業時刻」や「休日」などの労働条件を書面で伝えていますか	☐
▶労働契約の締結時に、最初の期間のシフト表を渡すなど、書面等で始業と就業の時刻を具体的に定めた日を伝えていますか	☐
▶労働契約の締結時に、労働者の希望に応じて以下の内容についても定めていますか ①シフトが入る可能性のある最大の日数や時間数 ②シフトが入る目安の日数や時間数 ③シフトが入る最低限の日数や時間数	☐
▶労働契約の締結時に、以下を定めていますか ①シフトを作成するにあたり事前に労働者の意見を聞くなど作成に関するルール ②作成したシフトの労働者への通知期限、通知方法 ③会社や労働者がシフトの内容（日にちや時間帯）の変更を申し出る場合の期限や手続 ④会社や労働者がシフト上の労働日をキャンセルする場合の期限や手続	☐
▶いったん確定したシフト上の労働日、労働時間等の変更は、使用者と労働者で合意した上で行っていますか	☐



シフト制の労働契約においては、労働条件通知書で単に「シフトによる」と記載するのではなく、労働日ごとの始業・終業時刻を明記する必要があります。始業・終業時刻の特定が難しい場合には、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、一定期間分のシフト表を併せて交付するなどで明確な提示ができるようにしましょう。

「シフト制」雇用管理におけるその他の留意点



▶シフト制労働者から年次有給休暇の請求があった場合、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ていますか。	☐
▶要件を満たすシフト制労働者を雇用保険、健康保険・厚生年金の被保険者としていますか。	☐

シフト制労働者の有給休暇の請求に対し、「シフトの調整をして働く日を決めたのだから、その日に有給休暇は使わせない」といった取扱いには認められません。他にも、有給休暇を消化させるために、シフトを組む際に勝手に有給休暇を組み込んでしまうことも同様に認められません。

また、各種保険加入に当たっては「シフトだから保険加入の要件となる週の労働時間が分からない」といったことにならないように、きちんと契約時に目安となる労働時間を定めておく必要があります。

シフト制労働者の雇用には、労働者も納得した上でルールを定め、労働関係法令を守り、トラブルを予防しましょう。



おしながき

- ▶シフト制労働者の雇用管理 … P 1
- ▶令和4年法改正ピックアップ … P 2
- ▶成年年齢の変更で何が変わる?? … P 3
- ▶AIと共存する未来 … P 4
- ▶スタッフ紹介 … P 4

2月/3月の労務/税務

- 2月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 2月16日
 - 確定申告の受付開始
- 2月28日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
- 3月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 3月15日
 - 確定申告の期限
- 3月31日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

サトー休業日のお知らせ

令和4年3月11日（金）は
本社研修により休業します

令和4年の法改正内容ピックアップ

令和4年1月号の事務所だよりでは「令和4年の法改正ロードマップ」をご紹介しましたが、今回は、前回入らなかった確定拠出年金法の改正や、まだ事務所だよりで詳細を紹介できていなかった道路交通法の改正についてご案内します。

確定拠出年金法の各種改正



2022.4月	確定拠出年金法	年金受給の繰下げ年齢が75歳まで拡大されたことに伴い、確定拠出年金の受給開始時期も75歳まで拡大
2022.5月	確定拠出年金法	加入可能年齢の引き上げ 企業型：原則60歳未満「規約によって65歳未満」→「規約によって70歳未満」 個人型：「60歳未満の国民年金被保険者」→「65歳未満の国民年金被保険者」
2022.5月	確定拠出年金法	外国籍の人が帰国する際に、脱退一時金として公的年金と同様に受給可能に
2022.10月	確定拠出年金法	企業型確定拠出年金の加入者がiDeCoに加入する際に必要だった労使合意が不要となり、原則加入可能に。ただし、企業型確定拠出年金の事業主掛金とiDeCoの掛金の合計額に限度額あり。また、マッチング拠出の場合は不可。

令和4年度の改正は、主に今後の高齢者の就労拡大に合わせて、より多くの人々が確定拠出年金制度によって収入を得やすくなるよう見直されています。特に、企業型の確定拠出年金制度を設けている企業にとっては、それぞれの改正時期からの対応が必要となるため、改正内容を確認しておきましょう。

(厚生労働省：確定拠出年金制度<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/kyoshutsu/2020kaisei.html#20210401>)

安全運転管理者によるアルコール検知の義務化へ

安全運転管理者
の選任

乗車定員が11人以上の自動車1台以上
又は
その他の自動車5台以上



安全運転管理者は事業所における自動車の安全な運転に必要な業務を行う者として、事業場ごとに選任し、事業所を管轄する警察署への届け出が必要です

令和4年
4月1日施行

☒ **運転前後の運転者の状態を目視等で確認** することにより、
運転者の酒気帯びの有無を確認すること

☒ 酒気帯びの有無について記録し、
記録を1年間保存 すること

令和4年
10月1日施行

☒ 運転者の酒気帯びの有無の確認を、
アルコール検知器※を用いて行う こと

※呼気中のアルコールを検知し、その有無又はその濃度を警告音、警告灯、数値等により示す機能を有する機器

☒ アルコール検知器を **常時有効に保持** すること

原則としては運転前後に確認することが望めますが、必ずしも個々の運転の直前・直後に都度行わなければならないわけではなく、運転を含む業務の開始前や出勤時・退勤時に確認することでも足りるとされています。また、常に安全運転管理者が常駐して確認を行うことも難しいことから、安全運転管理者の業務を補助する者を指名し、酒気帯びの確認を行うようにすることも可能です。他にも対面が難しい場合は、ビデオ通話等による確認も可としています。

アルコール検知器を用いる確認は10月からとなりますが、ギリギリの準備になったため手に入らなかったということがないように、早いうちに準備を進めておくとい良いでしょう。

成年年齢の変更で何が変わる??

令和4年4月から成年年齢が18歳に

明治時代から約140年間、日本での成年年齢は20歳と民法で定められていましたが、民法の改正により、令和4年4月1日から、成年年齢が20歳から18歳に変更となります。

既に公職選挙法等の改正により、選挙権年齢は18歳に引き下げられていることもあり、民法においても18歳以上を成年として扱うように議論が進み、成年年齢の18歳への引き下げが決まりました。世界的にも成年年齢を18歳とするのが主流となっています。

生年月日	新成人となる日	成年年齢
2002(H14)年4月1日以前生まれ	20歳の誕生日	20歳
2002(H14)年4月2日から2003(H15)年4月1日生まれ	2022年4月1日	19歳
2003(H15)年4月2日から2004(H16)年4月1日生まれ	2022年4月1日	18歳
2004(H16)年4月2日以降生まれ	18歳の誕生日	18歳



令和5年以降の成人式については、「18歳から20歳を合同開催するか」「今まで通り20歳とするか」「1月開催だと受験生の18歳は難しい」など、対応がまだ確定していない自治体が多く、未定の状態と言えます。

変わること・変わらないことの例

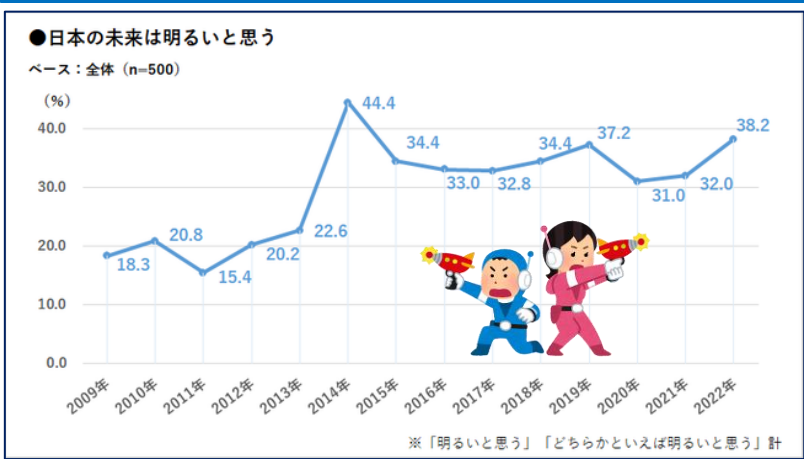
民法が定める成年とは「一人で契約をできる年齢」「父母の親権に服さなくなる年齢」という2つの意味があり、今回はその年齢が18歳となりました。当該民法の改正に伴って、各法において対象を18歳に引き下げるものと、今まで通り20歳を維持するものがあります。

人事労務分野において直接関係のあるものではありませんが、会社として今後該当する年齢を雇用する際の注意としてきちんと把握しておく必要があります。（例えば、誤って18歳の従業員を競馬に誘ってしまうなど）

18歳に変わること	20歳を維持すること
単独での契約行為	飲酒・喫煙
10年有効のパスポートの取得	馬券・舟券などの購入
公認会計士・司法書士・医師免許などの国家資格	国民年金の被保険者資格
結婚（女性が16歳→18歳に変更）	大型・中型の運転免許
性別の取扱いの変更審判	猟銃所持の許可



「日本の未来は明るい」と思う新成人が昨年より増加

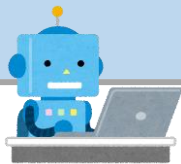


株式会社マクロミルが実施した「2022年新成人に関する調査」によると、日本の未来は明るい、又は、どちらかというとも明るいと思うと回答した人の合計が全体の38.2%で、昨年より6.2%上昇しました。

主な理由としては、「新型コロナウイルスの収束の兆し」「日本の最先端技術の誕生や発展」といったものが挙げられました。一方で暗いと思うと回答した理由には「新型コロナウイルスの長期化」「経済の悪化」「政治家への不信」「少子高齢化」「地球温暖化」などが挙げられています。

新成人の多くが日本の未来が明るいと言えるようになる日はいつか来るのでしょうか。

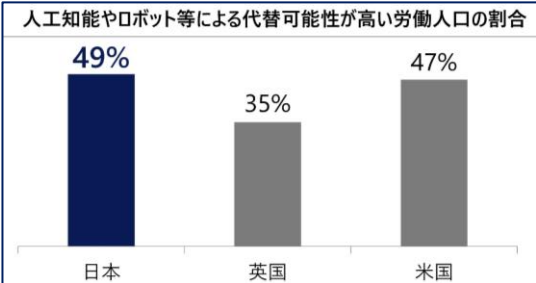
AIと共存する未来



人はAIに仕事を奪われるのか？

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23391.html

厚生労働省で令和4年1月17日に開催された、これからの労働時間制度に関する検討会（第8回）の資料として、「AIと共存する未来（株式会社野村総合研究所）」が公表されましたので、その概要を解説します。



日本の労働人口の減少により、もはや日本人のみで労働力を確保することは難しくなっています。今後の選択肢の中でもサービス・品質を下げる選択は避ける必要があり、外国人労働者を受け入れようにもアジア全体が人手不足に陥っている現状では、やはりAIに頼らざるを得ない状況にあると言えます。

国内601種類の職業について、それぞれ人工知能やロボット等で代替される確率を試算した結果、10～20年後に、日本の労働人口の約49%が就いている職業において、AI等で代替することが可能と推計されています。

頭脳労働 ↑

単純作業 ↓

AIが、人を単純に代替するモデル

人が実施 → 人 → 人 → AI ④, AI ③, AI ②, AI ①

創造的思考

- コンテキストを把握・分析した上で、自らの目的意識に沿って解を創出する能力
- 抽象的な概念を操ったり創出したりすること（例：哲学、歴史学、経済学、社会学、芸術など）

ソーシャルインテリジェンス

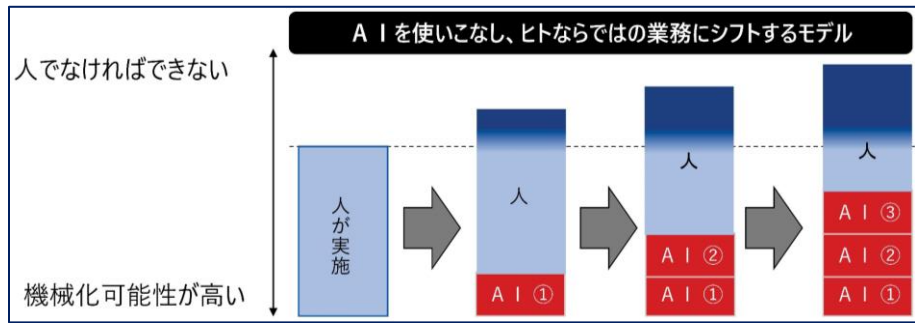
- 自分と異なる価値観を持つ他者とコラボレーションできる能力
- 理解・説得・交渉といった高度なコミュニケーションをしたり、サービス志向性のある対応をしったりすること

※ソーシャルインテリジェンス（社会的知性）＝社会的知性、コミュニケーションや協調性などの能力。

非定型対応

- 先例やマニュアルがなくても、自律的に判断する能力
- 業務が体系化されておらず、多種多様な状況に適切な対応を自分自身で見つけ出すこと

我々が単純に抱くAI活用のイメージは↑になると思いますが、実際には、AIによる自動化が難しい分野＝人が価値を発揮できる3つの特徴が存在するため、人とAIの能力に合わせてタスクを仕分ける必要があります。



これからは、人とAIが最適化された業務プロセスを構築し、AIを上手に使いこなす働き方へのシフトが必要です。

AIは万能ではないため、AIが出来ないことを得意とする人が評価される時代になることが予想され、企業が求める人材像にも大きな変化がもたらされるかもしれません。

スタッフ紹介

給与チーム

奥田 佳久

(おくだ よしひさ)

<血液型>
O型

<趣味>
映画鑑賞
スポーツ観戦

昨年の10月にサトーへ入社し、給与チームの配属となりました。

前職でも給与計算をしておりましたが、サトーへの入社により高度な専門知識を学び、お客様のお手伝いができるように頑張りますので、どうぞよろしくお願いいたします。

