

人事担当者がかかる
最近の労働行政



独労働政策研究・
研修機構 研究所長
濱口 桂一郎

昨年初めからのコロナ禍に対する雇用政策でもっとも重視され、金額的にも大きかったのは雇用調整助成金であり、そ

れを補う新たな休業支援金(新型コロナウイルス感染症対策有業支援金)ですが、その中でいままであまり注目されてこなかった問題が露呈してきました。それは、特に飲食店や対人サービス業といった今回コロナ禍の矢面に立たされた業界でよく見られる勤務慣行ですが、勤務日や勤務時間がその都度決められていくいわゆるシフト制のアルバイトです。勤務日や勤務時間が固定されている通常の勤務形態であれば、勤務するはずの

日や時間帯に働かなくてもいいと言われれば、それが労基法26条の「休業」であり、雇用保険法施行規則102条の3の「休業」であることは明らかです。ですから使用者は休業手当を支払い、国は雇用調整助成金を支給する。さもないとすれば今回の新たな休業支援金を支給する、という話になるわけです。

ところが、飲食店や対人サービス業におけるシフト制のアルバイトの場合、そもそも契約上で勤務日や勤務時間が決まっていません。多くの場合、店長がその都度シフト割を作成して、Aさんはこの日のこの時間帯、Bさんはこの日のこの時間帯、というのを決めていきます。ということは、あらかじめこの日のこの時間帯は必ず就業するという

にシフトを入れられたなど、学業とアルバイトの適切な両立への影響の問題でした。シフト制アルバイトの労働時間の不確定性が労働時間過多の方向で問題化され、学生の本分である学業とアルバイトの適切な両立のためのシフト設定などの課題へ配慮することが求められたのです。

ところが今回のコロナ禍で表出したのは、シフト制アルバイトの労働時間の不確定性が労働時間過少の方向に問題化されるという事態でした。具体的にどの日のどの時間帯かは全然決まっていな

いにしても、大体この期間には大体この程度の分量の勤務時間が入ってくるはずという不確定ながらもある程度確実性のある期待が、直前のシフト表作成時にシフトが入らないという形で裏切られても、それが労使双方に権利義務関係を発生させる「休業」にはならないという事態です。

この問題は、日本では今回コロナ禍で初めて全面的に

シフト制
アルバイト
ゼロ

者に対して不当ではないか、という問題意識から、近年欧州諸国ではこれに対する法的規制が行われるようになってきました。

2019年6月に成立したEUの透明で予見可能な労働条件指令については、本誌『労基旬報』2019年9月25日号で紹介したところですが、この中でこのゼロ時間契約に対する一定の規制を試みています。

第4条 通知義務

1 加盟国は使用者が労働者に雇用関係の本質的な側面を通知するよう求められることを確保するものとする。

2 第1項にいう情報は少なくとも次のものを含むものとする。

(a) 労働パターンが完全に又は大部分が予見可能でない場合、使用者は労働者に以下を通知するものとする。

(i) 作業日程が変動的であるという原則、最低保証賃金支払時間数及び最低保証時間を超えてなされた労働の報酬、

(ii) 労働者が労働を求められる参照時間及び参照日、

(iii) 労働者が作業割当の開始以前に受け取るべき最低事前告知期間、及びもしあれば第10条第3項にいう取消の最終期限、

第10条 最低限の労働予見可能性

1 加盟国は、労働者の作業日程が完全に又は大部分が予見可能でない場合、以下の条件をいづれも充足しない限り、労働者は使用者によって労働を求められることがないよう確保するものとする。

(a) 第4条第2項第(a)号第(ii)文にいう事前に決定された参照時間及び参照日の範囲内で労働が行われる場合、

(b) 第4条第2項第(a)号第(iii)文にいう国内法、