



UAゼンセン 政策ニュース

NEWS LETTER

No. 164
2026. 7. 28発行所 UAゼンセン 〒102-8273 東京都千代田区九段南4-8-16 発行人
TEL 03-3288-3710 URL <https://www.uazensen.jp/> 永井幸子

いわゆる「シフト制」勤務の留意事項を改正

～年次有給休暇および2026年6月までの関係法令の改正を踏まえて～

2026年6月19日、「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」が改正された。本留意事項は2022年4月1日に、いわゆる「シフト制（注）」で働く労働者の雇用管理を行うにあたり、使用者が現行の労働関係法令等に照らして留意すべき事項を一貫性をもって示すことにより、適切な労務管理を促すことで労働紛争を予防し、労使双方にとってシフト制での働き方をメリットのあるものとするため、初めて作成された。今回の改正は、いわゆる「シフト制」労働者に係る年次有給休暇について、その円滑な取得を図り、また、使用者による適正な管理を促すことを目的としている。

加盟組合においては、いわゆる「シフト制」労働者の有無を確認し、雇用管理の実態把握をするとともに、年次有給休暇をはじめとする労働条件が本留意事項に基づいて適切に管理されているか、労使で確認および見直しをすることが重要である。

注）「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ヶ月など）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す。ただし、三交替勤務のような、年や月などの一定期間における労働日数や労働時間数は決まっていて、就業規則等に定められた勤務時間のパターンを組み合わせる勤務する形態は除く。

【主な改正内容】

項目	旧版（2022/1/7）	新版（2026/6/19）
労働契約の締結時に明示すべき労働条件	有期労働契約や定年後の再雇用についての言及なし	有期労働契約や定年後の再雇用についても該当することを追加
「有期労働契約の更新上限」に関する事項	記載なし	有期労働契約の更新上限の明示義務を追加
	記載なし	更新上限を新設・短縮する際の労働者への理由説明を追加
「期間の定めのない労働契約への転換」に関する事項	5年超で無期転換ルールの説明のみ	無期転換申込権・転換後の労働条件の明示義務を追加
	無期転換後の待遇説明の記載なし	無期転換後の、正社員等との待遇差の説明を追加
労働者を実際に労働させるにあたっての労働時間等の扱い	変形労働時間制については手続説明のみ	変形労働時間制適用の場合に、シフト表で具体的な労働日・労働時間を定める必要があることを明記
年次有給休暇	付与日数表の記載なし	付与日数表を掲載
	所定労働日数の考え方の記載なし	所定労働日数の考え方および実労働日数との乖離防止を明記
	所定労働日数未設定時の年休計算の記載なし	実所定労働日数未設定の場合における積日数による算定方法を追加

	年休取得日の賃金への言及は概要のみ	年休取得日の賃金への言及に時給・日給別の具体例を追加
期間の定めのない労働契約への転換	「繰り返し更新されて通算5年超」	「1回以上更新され通算5年超」

【シフト制労働契約簡易チェックリスト（参考）】

労働契約を締結する際の留意点		法定事項
1. シフト制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。 ⇒1（1）労働条件の明示	☐	☐
1-2. 労働契約の締結時に、始業と終業の時刻を具体的に決めた日がある場合、どのように明示をしていますか。 a. その日の始業・終業時刻、原則的な始業・終業時刻や休日の設定の考え方を記載したり、最初の期間のシフト表を渡したりして書面などで伝えている。 b. 書面などで伝えているが、始業・終業時刻や休日は「シフトによる」とだけ記載している。	bに該当する場合、aの方法で明示を行ってください	☐
1-3. シフト制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（2）シフト制労働契約で定めることが考えられる事項 a. シフトが入る可能性のある最大の日数や時間数 b. シフトが入る目安の日数や時間数 c. シフトが入る最低限の日数や時間数	a～cについて、労働者の意向も確認してみましょう	
1-4. シフト制労働契約の締結時に、以下を定めていますか。 ⇒1（2）シフト制労働契約で定めることが考えられる事項 a. 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 b. 作成したシフトの労働者への通知期限、通知方法 c. 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 d. 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	a～dについて、導入を検討してみましょう	
2. 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。 ⇒1（2）シフト制労働契約で定めることが考えられる事項	☐	☐
シフト制労働者が就労する際の留意点		法定事項
3. シフト制労働者の労働時間が1日8時間、1週40時間を上回る場合には、36協定を締結・届出していますか。 ⇒2（1）労働時間、休憩	☐	☐
4. 1日の労働時間が6時間を超える場合には、勤務の途中に一定時間以上の休憩を与えていますか。 ⇒2（1）労働時間、休憩	☐	☐
5. 要件を満たす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。 ⇒2（2）年次有給休暇	☐	☐
6. シフト制労働者を使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、一定額以上の休業手当を支払っていますか。 ⇒2（3）休業手当	☐	☐
7. シフト制労働者に、必要な安全衛生教育や健康診断を実施していますか。 ⇒2（4）安全、健康確保	☐	☐
8. 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。 ⇒4（3）社会保険・労働保険	☐	☐

（引用：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（使用者の方等向けリーフレット））

（参考URL）

- 厚生労働省 いわゆる「シフト制」について https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html
- 厚生労働省 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（令和8年6月19日改正） <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001713615.pdf>
- 厚生労働省 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（使用者の方等向けリーフレット） <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000870906.pdf>
- 厚生労働省 「シフト制」で働くにあたって知っておきたい留意事項（労働者の方向けリーフレット） <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000870907.pdf>
- 厚生労働省 シフト制の円滑な運用のための取組事例 <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001079683.pdf>

（担当：労働条件局 高橋（舞））