

2021年5月19日（水）16:00～  
神奈川労連／労働相談センター／全神奈川地域労組協議会  
討論会報告

# シフト制労働者の権利保護のために — 契約労働の現状から求められるもの

雇用共同アクション事務局長 伊藤圭一

## 非定型的「シフト制」契約とは

- 本来の「いわゆる」シフト制（交替制勤務）は、労働日数・労働時間数が厳格に決められる働き方



コロナ禍で問題が浮上した「シフト制」は

「月、週又は日ごとの所定労働時間が、  
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」という契約形態

（厚生労働省「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」  
平成16年基発第0827001号）

## 非定型的「シフト制」契約とは

- 雇用契約書もしくは労働条件通知書における記載例

『勤務日数・労働時間』の欄に；

- ① 「勤務シフトによる」
- ② 「始業・終業8:00～21:00のうち8時間以内（シフトによる）」
- ③ 「週0～3日・週20時間未満」
- ④ 「週0時間～20時間」

- 労働条件通知書が交付されないことも多い
- 変形労働時間制の適正な導入手続きをふんでいるケースはない。
- 正社員向けの一般的な労働条件通知書では、上記欄はなく、『休日』欄に「定例休日は毎週土・日曜日」等と記載し、他を勤務日としている。
- 非定型的「シフト制」の勤務日を確認する（シフトを組む）タイミングは、1カ月前もあれば、前日等、直前のケースもある。

## 非定型的「シフト制」の対象者と相談例

- 対象労働者：  
パート、アルバイト、（労働者性を偽装された）委託・請負労働者等
- 業種・職種：  
飲食店（店長、接客、給仕、調理員）、  
宿泊サービス業（配膳、接客、客室清掃）、  
小売業・コンビニ（接客販売）、  
介護事業（登録型ホームヘルパー）、  
スポーツインストラクター、  
イベント警備、  
自治体・会計年度任用職員代替登録職員（給食調理員、学童保育指導員  
…「休業手当未払い事件」の相談ケースより

## 「休業させた」場合にかかわる法的権利・義務

- ① 賃金全額を支払うべき 民法536条2項
- ② (平均)賃金の6割以上を支払わなければならない  
不履行の罰則30万円 労働基準法26条
- ③「使用者の責に帰すべき事由」かどうか？
  - ・「緊急事態宣言」 知事の要請のレベル  
施設使用停止の「協力の要請」、「停止の要請」、「指示」
  - ・厚労省Q&A 「原因が事業外部で発生した事故」かつ「休業回避努力を尽くしていること」(自宅勤務の検討、他に就かせる業務の検討等)

#### ④労働組合としては;

帰責事由がどうであろうと、全額支払いを求める。

労基法26条は最低限。「一時帰休協定(労働協約)」

⇒使用者に支払い原資がない場合;

- ・雇用調整助成金の活用を。申請書は労働者も書ける(署名欄あり)  
準備し、事業主の署名を得ることでもOK
- ・無利子無担保の制度融資でつなぐ

⇒使用者がどうしても応じない場合;

- ・「新型コロナ対応休業支援金」個人給付

## 雇用調整助成金

## 雇調金と休業手当

●**雇調金**は、原則的には前年度の正規・非正規含めた雇用保険被保険者の給与総額を、労働者数と「所定労働日数」※で割り、平均賃金を求め、それに現在の休業手当支給率と助成率をかけて算出。それが、事業主に振込まれる。

※暦日でもよいとされる

●**休業手当**は、通常の賃金の10割払いとすべき。だが、労基法12条「平均賃金」(3か月間の賃金総額を「暦日」で割り2/3)に、労基法26条ギリギリの6割支給とし、通常賃金の4割弱に減らしても合法…。

## 非定型的「シフト制」の相談例

- 例1：ホテル・ベッドメイク 50代女性  
コロナで客が減り、上司にやすんでくださいと言われた。9～17時までと17時～25時までで休憩が30分だったが、昨日も22時15分に会社の指示で仕事が終わった。3時間働いて30分の休憩を引かれていた。体制も4月から3名を2名に。解雇になった人はいない。シフトが入っていた分も休みにされ無給に。
- 例2：ラーメン店 アルバイト 20代男性  
神奈川県内店舗。4、5月完全休業に。シフト確定していた4月15日までは平均賃金6割の休業手当が支払われたが、それ以降は無補償。7月の営業再開後も深夜営業が無くなり、深夜帯シフトの労働者は大幅に労働時間が削減された。3月以前16万円～18万円あった月収が、7月以降は5-6万円に。秋には10万円ほどに収入が回復していたが、再度の緊急事態宣言下でシフトカット。シフト確定分しか休業手当は支払われなかった。  
首都圏青年ユニオン加盟。全社的な休業手当を要求。会社は、「アルバイトなどのシフト労働者の場合、所定労働時間が観念されず、休業手当の法的な支払い義務はないため、支払うことはできない」として拒否。



## 非定型的「シフト制」の対象者と相談例

例3：バスガイド 40代女性 正社員から出産退職、非正規雇用で復職。  
無期契約。以前は週5日・50時間以上就労。昼コース・夜コースで1日14時間労働も。  
コロナで顧客が減り、シフトが減った。2019年3月～20年9月の契約は「週2日、週  
16時間 ※勤務シフトによる」とされていたが、20年9月の契約で「勤務シフトによ  
る」となった。「雇用は継続する。仕事が入るまで待機してほしい。いやなら自己  
都合退職して雇用保険の受給を」といわれ、契約したが、休業手当が支払われず  
困っている。

例4：観光バス・カウンター接客 50代女性 フルタイム就労。  
6か月有期契約を更新し、2020年1月に5年超えの無期転換を希望。だが会社は応じず。  
労基署に申告。指導がはいり、20年9月、ようやく無期契約に。  
しかし、10月からの労働条件は(21年3月までの条件)「週0～3日・週20時間未  
満」。その際、「仕事がないので、退職して雇用保険をもらうか、そのまま契約す  
るか」と迫られた。契約しても休業手当はでないというので、退職して失業保険を  
受給することにした(失業保険は2021年7月まで)。

※「退職して失業手当をもらった方がいい」ロイヤルリムジン・タクシー社長

## 非定型的「シフト制」の対象者と相談例

例5：大手イベント警備会社 40代男性 スポーツ・イベントの会場警備。  
50～100人のスタッフ管理業務。月19～20日、1回8時間以上勤務。勤続3年強。  
シフト削減前の月収は25～26万円。雇用保険未加入。  
20年3月から仕事が激減、4月からはほぼゼロとなり、生活に困窮。  
シフトはほぼ3日前に決まるが、当日朝のことも。翌週の予定が入れられない。  
シフトが決まるまで待機しなければならず、他の仕事はできない。  
イベントの人出が少ないと「午後からあがってくれ」と。それでも補償なし

例6：私立大学の非常勤講師  
昨年、有期契約更新が5年を超えたので無期転換申請。  
大学側も「当然受入れる」と。ところが、「無期転換契約を変えるつもりはない  
が、今年度、あなたが担当できるコマはない」と通告。  
大学側はあくまで「解雇ではない」とも（雇用契約は維持しているが授業のコマ  
はいれない（＝シフトはいれない）と同様の発想。  
同様の手口は、他の大学でも横行しはじめています。

## 非定型的「シフト制」の対象労働者数は？

- ①野村総研調査（21年2月実施。20～59歳のパート・アルバイト労働者）によれば；  
シフト削減＋休業手当未払いのパート・アルバイト＝ 女性240万人、男性92万人  
「コロナ以前に比べシフトが減少」は女性29.0%、男性33.9%  
うち「休業手当未払い」女性74.7%（全体の21.7%）、男性79.0%（26.8%）

※「シフトが5割以上減少＋休業手当未払い」（実質的失業者）女性103.1万人、男性43.4万人。

- ②NHK・JILPT共同調査（20年11月実施。民間企業雇用者20～64歳）によれば；  
一定日数の休業・労働時間削減の理由が「シフト削減」＝ 女性128万人、男性57万人  
4～11月に 「休業7日以上＋労働時間半減30日以上」女性24.8% 男性16.7%  
うち「仕事シフトをいれてもらえなかった」女性19.8%（全体の4.9%）、男性11.2%1.9%

※「休業を命じられたため」の回答が男女とも7割が多い

※労働力調査1月 役員除く雇用者 女性2620万人、男性2990万人  
パート＋アルバイト 女性1110万人、男性 343万人

## 非定型的「シフト制」の問題点・悪用事例

①「シフト制」契約労働者の多くは常用的に働いている（きた）。しかし、コロナ禍における休業や営業・操業短縮の際、使用者の都合で一方向的にシフト（勤務日）が入れられなくなり、就労日を減らされている。しかも使用者は、「労働日が確定していないため、休業にあたらぬ」として、休業手当の支払い義務（労基法26条、民法536条第2項）を拒否。厚生労働省も、こうした使用者の解釈を支持している。

### 休業手当支払い義務逃れ

②直前までシフトが確定せず、予定をいれることができない。使用者側から連絡を待つ時間が、無給の待機時間となる。**オンコール型拘束**

③勤務日数や労働時間が明記されていた労働契約を、「0時間契約」へと変更。「解雇／雇止めはしない。ゼロ時間ありのシフト制への契約変更に合意するか、自己都合退職するか選択せよ」と迫る（はとバス、オリエンタルランド）。解雇しない変更解約告知 **偽装雇用による解雇法制逃れ**

④労働組合に加入し、権利回復のための交渉をしようとする労働者を排除するための手法として、シフトの削減をするケースも。**シフト切り団結権侵害**

# 「シフト制」労働に対する政府の対応

## 1. 厚生労働省の対応 登録型ヘルパー 2004年基発第0827001号

「訪問介護労働者の法定労働条件の確保上の問題点及びこれに関連する法令の適用  
(3) 休業手当

訪問介護事業においては、利用者からの利用申込みの撤回を理由として労働者を休業させた場合に、休業手当を支払っていないものが認められるところであるが、労働日及びその勤務時間帯が、月ごと等の勤務表により訪問介護労働者に示され、特定された後、労働者が労働契約に従って労働の用意をなし、労働の意思を持っているにもかかわらず、使用者が労働日の全部又は一部を休業させ、これが使用者の責めに帰すべき事由によるものである場合には、使用者は休業手当としてその平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならないこと

※シフト確定後の休業手当支払い義務は明確だが、シフト未確定の場合が認めず？

## 2. 学生アルバイトの「過重シフト」問題

2015、16年、流通小売りや飲食店業界を中心に、学生アルバイトを基幹的労働と位置付ける事業で、学業を犠牲に就労に追い込まれる学生の問題が多発。

厚労省・文科省連名で「学業への配慮を要請」（2015、16年）。

# 「シフト制」労働に対する政府の対応

## 3. 休業手当支払い義務の指導でなく「休業支援金」創設

2020年、コロナ禍で休業多発。

しかし、非定型的「シフト制」労働者には休業手当が支払われず。労働組合の交渉で支払わせた事例もあるが、使用者のなかには応じようとするものも多数。

厚労省に、労基法26条の履行を求める指導強化を求めたが実施せず。

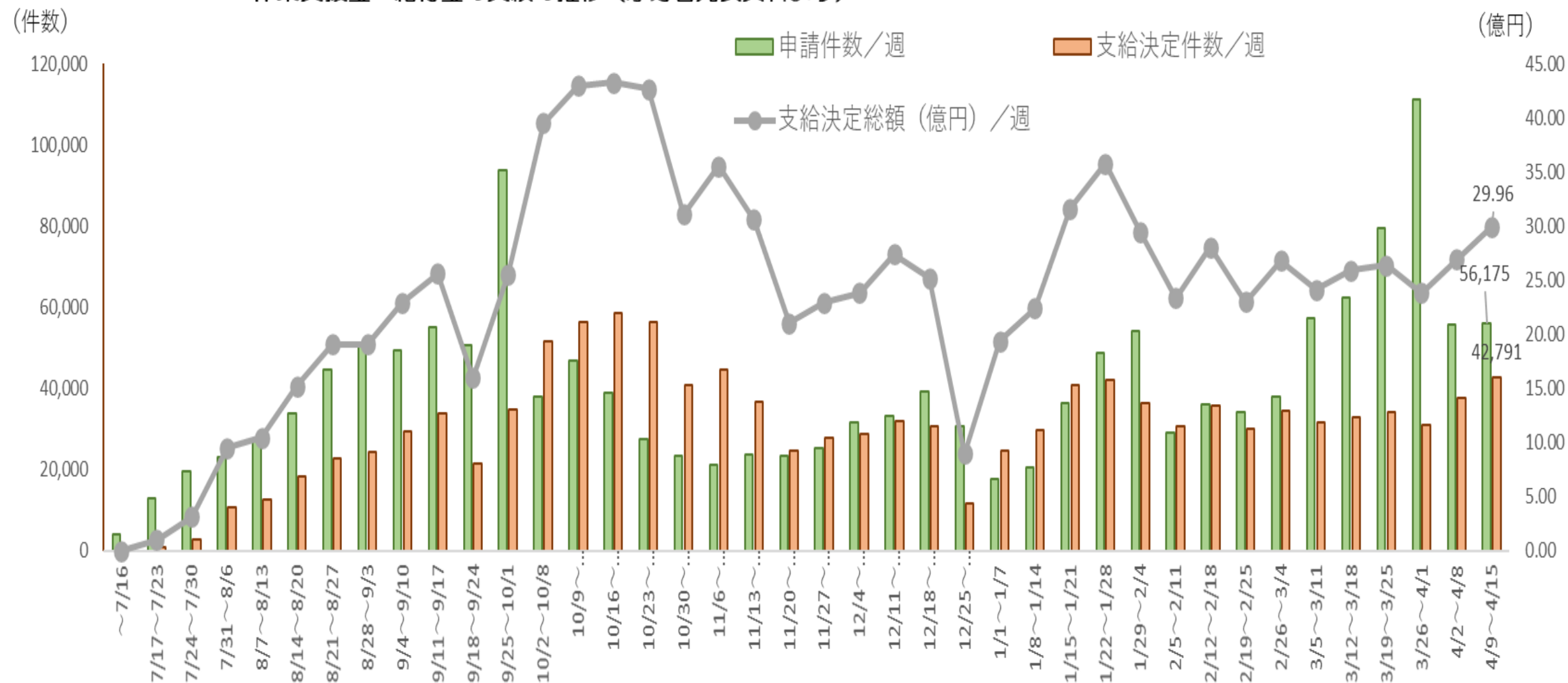
「雇用調整助成金の活用で、休業手当しはらいを」と要請…

未払いの労働者救済が国会で議題に。次善の策として「休業支援金」創設当初は「シフト制」労働者への適用はなされなかったが、労働組合の要求で、以下の改善が実現。

- ①事業主非協力の場合への適用（シフト制の場合過去の勤務状況から「みなし」適用）
- ②大企業も含めて適用（ただし、適用期間の限定や助成率引き下げの問題あり）

# 休業支援金の支給・決定状況

休業支援金・給付金の実績の推移（厚労省発表資料より）



# 衆議院予算委で全労連が問題提起

本来企業が支払うべき休業手当を、きちんと企業に支払わせる、使用者責任を果たさせるため、シフト制契約のあり方や休業手当制度についての規制の強化、制度改善が必要だと考えます。

そもそも、勤務シフトをカットしても、休業とみなさない、というやり方を合法としている現状が問題です。通常は常用的に働かせながら、「ゼロ時間勤務もあり」とする労働契約を結ぶことにより、休業が必要となった時には、まるで日々雇用であるかのように労働者を扱い（その日だけ労働契約が成立）、労基法第26条の休業手当支払い義務を免れる手法です。これを悪用するケースが蔓延しつつある点を危惧します。

私たちは労基法第15条にある、労働条件明示義務において、所定労働日数を明記し、それをさせない場合は労基法第26条の休業手当支払い義務を課すものとすべきと考えていますが、厚生労働省には、しかるべき対策を至急、検討し、措置をとってほしい。（略：EU指令にも言及）



全労連 小畑雅子議長



## 政府の対応

- ・シフトカット（ゼロ時間契約）そのものを規制すべきとする要求には、こたえようとしてこなかった。その理由について厚労省は：
- ・労基法26条は罰則付きの強行規定であり、罪刑法定主義により、平均的な労働日数を「みなし」で適用するといったことはできない。
- ・ゼロ時間契約は、労使双方にメリット・合理性がある。学生アルバイトの試験対応など。

労基法26条は罰則付きの強行規定であり、罪刑法定主義により、平均的な労働日数を「みなし」で適用するといったことはできない。

- ・ゼロ時間契約は、労使双方にメリット・合理性がある。学生アルバイトの試験対応など。

## 今の法制度のもとでの労働組合の対応

- 職 場 シフト制契約を規制する労働協約を締結
- 未組織 労働相談事例での対応 休業支援金などで不利益をリカバー  
それ以上は？…立法措置が必要？
- 規制の必要性をめぐって
  - ・労働者にゼロ時間契約のニーズはあるのか？  
「都合のよい日に働きたい（労働日の確定の仕方に融通をきかせたい）」ということであり、「労働日ゼロ」を望んでいるわけではないのでは？
  - ・「労使対等・双方にメリットのある契約」といえるか？  
労使の力関係からみて、労働者保護の視点をいれるべきではないか？
  - ・使用者側による、シフトカットは、労働者の権利・労働者保護にあまりにデメリットが大きく原則禁止すべきではないか？（労働者は労働日の申し入れを断ることができるが、使用者によるシフト削減は禁止？） ⇒ 政府に対し、法的規制を求める

## 裁判例 シフト切りされた分の賃金請求を認めた！

○ホームケア事件（横浜地裁令和2年3月26日判決）

○デイサービス施設の利用者の送迎業務に従事していた有期契約労働者。

・入社時の労働条件通知書には出勤日数として「週 5日程度」「業務の状況に応じて週の出勤日を決める」と記載。その後に作成された雇用契約書・労働条件通知書には、出勤日の欄に「毎週（月火水木金のうち週 1日以上とする）なお、出勤日の決め方は事前のシフトによって決める」「業務の状況に応じて週の出勤日を決める。必要がある場合には、勤務日の変更をすることがある」と記載。

○裁判所は、雇用契約書・労働条件通知書の記載だけで週の所定労働日数を判断せず、労働者の勤務実態等の事情も踏まえて、労働者・会社の意思の合理的解釈により判断すべきと。判決で、労働者が実態として概ね4日勤務していたとし、所定就労日数は週4日と認定した。

## 法的対応、欧州やニュージーランドでは？

- 諸外国で「シフト制労働」問題は、「ゼロ時間契約」問題として、10年ほど議論されてきた。雇用契約に所定労働時間は決められておらず、その都度呼び出しの形で就業する雇用形態。オンコール労働、オンデマンド労働とも。
- 欧州での問題意識の中心は、「呼び出されて働く時間以外に保証された労働時間が存在しない」、つまり待機時間に賃金は発生しない点。その時間帯に他で働くと、呼び出しに応じられないため、事実上、労働者は拘束される。それは不当との問題意識から、2016年にはニュージーランドで法的規制がはかられ、2019年、EUでは指令で各国での法的規制を求めた。
- その後、コロナ禍の休業で日本と同様の「シフト削減による休業手当未払いの雇用調整」問題発生。イギリスTUCの書記長は、「コロナ禍におけるゼロ時間契約の影響で、多くの非正規労働者が犠牲になった。その多くは女性であり、ここ10年のジェンダー平等の成果が失われてしまった」とコメント。TUCはゼロ時間契約禁止 (TUC calls for zero-hour contracts to be banned across the economy )を求めている。
- NZの2016年の規制は、「ゼロ時間契約禁止」と報道されたが、全面禁止ではなく、同契約が使われる要件を厳格にしたもの。

# EU指令

- 2019年6月に成立したEU「**透明で予見可能な労働条件指令**」の該当部分（すでにあった指令にゼロ時間契約規制を加えたもの）

## 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。

(m) 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、

# EU指令

- EU「透明で予見可能な労働条件指令」の該当部分

## 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、以下の条件をいず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ないよう確保するものとする。

(a) 第4条第2項第(m)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(m)号第(iii)文にいう国内法、労働協約又は慣行に従い定められた合理的な事前告知期間において使用者が労働者に作業割当を通知する場合。

2 第1項に定める要件の一又はいずれも充足されない場合、労働者は不利益な結果をもたらすことなく作業割当を拒否する権利を有するものとする。

3 加盟国が使用者に補償を支払うことなく作業割当を取り消すことを許容する場合、加盟国は国内法、労働協約又は慣行に従い、労働者が既に合意した作業割当を使用者が一定の合理的な期限後に取り消した場合には労働者が補償を受ける権利を有することを確保するために必要な措置をとるものとする。

4 加盟国は、国内法、労働協約又は慣行に従い、本条の適用の態様を規定することができる。

## EU指令

- EU「透明で予見可能な労働条件指令」の該当部分

### 第11条 オンデマンド契約への補完的な措置

加盟国がオンデマンド又は類似の雇用契約の利用を許容する場合は、濫用を防止するために以下の一又はそれ以上の措置をとるものとする。

- (a) オンデマンド又は類似の雇用契約の利用及び期間の制限、
- (b) 一定期間内に労働した平均労働時間に基づき、最低限の賃金支払対象時間を伴う雇用契約の存在の反証可能な推定、
- (c) 濫用の効果的な防止を確保するための他の同等の措置。  
加盟国はかかる措置を欧州委員会に通知するものとする。

## フランスの対応 JILPTの記事より

- パートタイム、24時間以上の原則

フルタイムでの就労を望んでいるものの、パートタイムでの就労を余儀なくされている者の就業時間は、自らの意思でパート就労している者と比べて短い上に賃金も低い。短時間労働が原因で低所得を強いられている労働者を減少させるために、2016年1月1日以降に締結されるパートタイムの雇用契約では、**就業時間を原則として週24時間以上**とすることが定められた（2013年6月成立の雇用安定化法に基づく措置）。

その際、人の都合で週24時間未満の就労を望む者(家庭の事情で週24時間以上就業できない者や兼職している者など)は、自らの申し出により週24時間未満のパートタイムに従事することができる。その場合、書面でその意思を表明しなければならない。

既存の週24時間未満のパートタイムの雇用契約は、従業員の求めがあれば2016年1月1日までに週24時間以上に変更することも義務づけられた。雇用主はこの措置を、原則として受け入れなくてはならないが、経営状態が厳しいことを証明できる場合には拒否できる。また、家事使用人など個人の雇用主の下で就業している雇用労働者や、26歳未満の学生、職業定着訓練期間中と見なされる者は対象外とされる。



# 日本政府の今後

2021年3月12日衆議院厚生労働委員会

宮本委員 コロナ禍でシフトカットされても休業手当が支払われないなど、シフト制がはらむ問題点がこの間浮き彫りになりました。これまでも、例えば労働者が有給を求めたら嫌がらせでシフトカットするなど、シフト制の濫用というのはかなりコロナの前からも行われておりました。労働法令が、シフト制を濫用することによって実質無効化するような事態も起きておりました。



(略) 二〇一九年にEUは透明で予見可能な労働条件指令というのを決めております。その中で、最低限保証される賃金支払い時間数を労働者に通知しなければならないということや、あるいは、一定期間内に労働した平均労働時間に基づいて最低限の賃金支払い対象時間を伴う雇用契約を推定することなどが盛り込まれております。大臣には、シフト制で働く非正規労働者の保護を強めていくために、こうした二〇一九年のEU指令なんかも是非参考にさせていただいて、例えば最低時間の保証時間をしっかり明記、通知していく、あるいは、過去実績に基づいて休業手当の支払い義務が生じるようにするなど、シフト制労働契約の濫用を防止するための法規制、この検討に踏み出していきたいと思いますが、いかがでしょうか。

# 日本政府の対応

2021年3月12日衆議院厚生労働委員会

田村厚労相 この2019年のEU指令というものの、これはオンデマンド労働に対するものと思うんですけども、ちょっとよく研究をさせていただきたいと思います。いろいろと担当と話を聞いておりましたが、EUも中でいろいろな国があるというお話もあります。シフト制というものは、もちろん、本来はシフト制じゃなくて、正規に近いといいますが、非正規であっても正規に近いような形で労働したいという方々がシフト制でやむなく働いている。これは、どうやってそれよりももっと安定した働き方にしていかなきゃならないか、これは、我々厚生労働省、しっかりと対応していかなきゃならぬと思っておりますが。

一方で、御本人もシフト制のような働き方で望んでおられる方々がおられるのも事実でありまして、そういう方々が、仮に労働時間というものを決めて、この時間は働きなさい、その代わり賃金はその時間分は保証しますというような話になると、その方が今度は自由な働き方ができなくなってしまうということも生まれてくるわけであり、なかなか、ちょっとそこら辺のところを、どのようなニーズがあるかということもしっかりと我々見ていかなきゃなりませんので、一律にそういうことができるのかどうか、ちょっと諸外国の状況をしっかりと我々も調査をしてまいりたいというふうに考えております。

⇒ 政府に対し、調査＋規制の導入を求めていく

# 政府の今後の対応

2021年3月19日参議院予算委員会

山下芳生委員（シフト制労働者のケースをいくつか紹介：写真）

「勤務形態はシフト制だが、正社員と変わらない、あるいは正社員以上の役割を果たしている方もいる。主たる生計維持者として家計を支えている方もいる。（略）しかし、数々の理不尽がまかり通っている」

（ケースごとに酷い実態を紹介）  
厚生労働大臣が、望んで労働者が働いているなんて言っているのか」

「使用者が労働者の勤務日数や労働時間つごうよく決めることができちゃう。労働時間ゼロ、こんな労働契約おかしいと思わないか」

「新しいルールが必要だ。参考になるのが、EUにおける透明で予見可能な労働条件に関する指令だ」



# 政府の今の対応

2021年3月19日参議院予算委員会

田村厚労相

- ・シフトと一概にいわれても、いろいろある。ニーズもある。（示されたケースは）極端な例。
- ・契約不利益変更でシフトカットされ、それが嫌で退職した場合は、解雇と同等の扱い。給付制限もかからず、給付日数も増える（から問題ない？）。
- ※辞めるか、不利益甘受かと迫られ、労働者は泣く泣く不利益な契約で我慢。解雇が解決策か？
- ・きちっとしたシフトの中での契約を結んでもらう。理不尽なことをされた場合は、期待権が生じるというような契約を結んでいただく。
- ※シフト制を悪用されないよう、契約締結時点で労働者は気を付けるべき。自己責任。
- ・安定した働き方がしたい人は、そういう仕事を選べるよう、誘導すべく職業訓練がある
- ※いやならほかの仕事をさがせ。自己責任。
- シフト制にはニーズもあるから、規制には慎重。シフト制のデメリットが嫌なら、労働者は自分で安定した仕事を選べ、という発想。

# 法規制のありかた

## <考え方>

- ・憲法が保障する『勤労の権利』は生活可能な勤労でなければならない（13条、27条）
- ・労基法は労働条件について『人たるに値する生活を営むための必要を満たすもの』（1条1項）とし、それを明示する義務をおいている（15条1項）。
- ・完全シフト制は『始・終業時刻』を明示せず、使用者が一方的にシフトを決めている（2条1項：労働条件労使対等決定）点で現行法からみても問題がある。

※中村和雄弁護士の考察より

## <方向性>

- ①労基法15条1項「労働条件明示義務」に「下限労働時間・最低保障労働時間・最低保障賃金」を加え
- ②前項を施行規則で明示すべき事項として行政指導を徹底
- ③労基法89条の就業規則の必要記載事項に、最低保障労働時間等を追加
- ④ハローワークの求人票への①の記載を義務付け
- ⑤社会保険逃れの短時間労働の濫用対策として、雇用保険加入要件（労働時間）を緩和
- ⑥EU指令の「推定」を労働契約法に導入できないか？（助成金では「みなし」実現）