

No	更新日		質問	回答
1	6/30	説明会	本社の仕事を募集するという事だが、電話を取りながらになるのか。	現時点では本社への異動を想定しています。詳細は告知をお待ちください。
2	6/30	説明会	倉庫の検品作業をCSでおこなうと聞いたが、いつから始まるのか。	現時点では検品作業自体予定していません。CSの業務を増やす、という話の中で例えとして挙げただけだと思います。
3	6/30	説明会	ビーウィズ福岡は何席あるのか。	繁忙にもよりますが最大で30席です。今後については縮小に向けて交渉中です。
4	6/30	説明会	赤枠追加をして、Eシフトで働いた分は実勤務時間に含まれますか	含まれます。
5	6/30	説明会	閑散期以外シフト調整はされないのか。別の名目でシフトが削られたりしないか。	閑散期以外は調整はありません。閑散期以外は契約内容通りシフトが組まれます。
6	6/30	説明会	週所定が3日だったとして、月の中で4日勤務の週と2日勤務の週があったりするのか	ありません。週所定の日数分だけシフトが組まれます。
7	6/30	説明会	本社業務の公募について、どのような基準で採用されるのか。	CSでは公募という形で募ります。採用については諸々の条件を踏まえた上での本社判断となります。
8	6/30	説明会	非加入の場合、祝日がある週の出勤はどうなるのか。	祝日の有無に関係なく、週所定日数どおりの勤務が発生します。週3日の人であればGW期間も週3日の勤務が必要です。
9	6/30	説明会	青枠の欠勤は会社が希望している事なのに何故自己都合欠勤扱いになるのか。	契約と実働の乖離が起きないようにする為、自己都合欠勤扱いとする事になりました。
10	6/30	説明会	早帰りのルールはどうなるのか。帰った分の時間は実勤務時間にカウントされるのか。	現在協議中です。10月までには共有いたします。
11	6/30	説明会	赤枠の使用について、非加入の場合は1週だけでも20時間を超えたらいけないのか。月の中で週平均で見た時に週20時間を超えていなければ問題ないのか。	月の中で週平均が20時間を超えていなければ問題ないと考えています。
12	6/30	説明会	所定日数、時間が恒常的に下回る場合、の「恒常的」とはどの期間を指しているのか	おおよそ3カ月程度を目安にしています
13	6/30	説明会	休業要請はどういった場合に発生するのか。	受電席数の最大数（70席）を超える人数が同時間帯のシフトに申請された場合に発生します。シフト希望を募った段階で70席を超える日があった場合、まずは対象の方にシフト移動の協力をお願いし、それでも70席を下回らない場合は休業要請となります。
14	6/30	説明会	休業要請の対象はどのように選ばれるのか。	一度も対象となった事がない人を優先に、不公平がないように選ばれます。
15	6/30	説明会	10月以降に有休を使用した場合、日額はどうなるのか。	10月以降の契約時間が減る場合は10月以降に有休使用した際の日額も減ります。
16	6/30	説明会	祝日シフトはなくなるのですか。	社保加入の方についてはなくなりません。非加入の方については曜日シフト固定がなくなりますので、祝日の有無に関係なく、週所定の日数分勤務が発生します。
17	6/30	説明会	社保加入者で祝日シフトの契約がない場合、祝日がある週は実働が週所定日数、時間を下回る事になるが問題はないか。	問題ありません。
18	6/30	説明会	非加入の場合、シフト申請時に決まった曜日・シフトにしか○をつけられない人もいると思うが問題ないのか。	ルール上は問題ありませんが、ワークシェアの観点からできるだけ幅広くシフト申請を出していただけるようご協力をお願いします。
19	6/30	説明会	（非加入者）契約上の週所定時間が同じなら週日数は増やしてもいいのか。例えば週2日、1日8H、週16H契約の人が、4H×4日勤務にする、といった事も可能なのか。	契約上の週日数を超えたシフト組みは不可となります。
20	6/30	説明会	（非加入者）契約上の週所定時間が同じなら週日数は減らしてもいいのか。例えば週4日、1日4H、週16H契約の人が、8H×2日勤務にする、といった事も可能なのか。	契約上の週日数を下回ったり、1日最大時間を超えるシフト組みは不可となります。週4日契約の人は4日出勤していただきます。
21	6/30	説明会	SHシフトだけの勤務は可能ですか	週2日、週6時間以上の契約になっていれば可能です。 例：週3日、1日2時間、週所定6時間

No	更新日		質問	回答
22	6/30	説明会	Aシフトを分割して2時間だけ出る、といったことは可能か	シフト申請の時点では不可能です。赤枠で追加いただいた場合は引き続き可能です。
23	6/30	説明会	シフトの増は不可ということだが、週所定時間が変わらなければ週日数は増やしてもいいのか。(例:週2 1日8H 週16H → 週4 1日4H 週16H)	週日数の増については不可となります。
24	6/30	説明会	(社保加入者) 現契約からシフトを減らす場合、どのシフトでも減らせるのか?(日中と夜間に勤務していて、夜間だけ削ることも可能か?)	週所定時間を減らすことに伴うシフト減について、どこを減らすかについては面談にてご相談となります。
25	6/30	説明会	(社保加入者) 週所定は変えずに、出勤候補シフトだけ減らしたいが可能か	候補シフトだけ減らすことはできません。
26	6/30	説明会	休業要請の発生頻度はどれぐらいになるのか	非加入の方のシフト希望の出し方にもよりますのではっきりした事は分かりませんが、ビーウィズの縮小と平日APのワークシェアが進めば発生する事は少ないと思われます。
27	6/30	説明会	本社の仕事をするとなった場合の契約内容(シフト)は10月以降の契約と同じになるのか。それを踏まえて契約更新の内容を決めないといけないのではないのか。	本社側の求める希望シフトに合わせる形になります。(募集の時点で勤務条件も公開できるかと思えます) 基本的には希望すれば必ず採用されるというものではありませんので、契約内容についてはCSで引き続き業務をするという前提でお考え下さい。
28	6/30	説明会	本社の業務内容は具体的にどんなものなのか。	具体的な内容は発表をお待ちください。
29	6/30	説明会	ワークシェアをお願いしても結局みんな平日APに集中するのではないのか	結果そうなる可能性はありますが、できるだけそうならないように、契約内容を実働に合わせていただく等、面談を通じて皆さんにご協力をお願いしていきます。
30	6/30	説明会	個々のスキルによってシフトの組み方は変わるのか	変わりません
31	6/30	説明会	今回制度が見直しという事になったが、見直し後の制度にも問題があるとなった場合、さらに制度が変わる可能性があるのか	必要であれば変更する可能性はあります
32	6/30	説明会	欠勤と青枠は所定の80%を下回らないように、ということだが、週単位で80%を下回ってはいけないのか。月単位で80%以下にならないければ問題ないのか。	月単位で見えていきます。
33	6/30	説明会	月単位で80%を下回らなければいいのであれば、契約週3日の人が忙しい週は4日、暇な週は2日働く、といった事も可能か。	シフト確定の時点では契約内容に沿ったシフトを提供しますが、確定後にご自身で赤枠青枠を使って80%を下回らない範囲で月内のシフト調整をしていただく事は問題ありません。
34	6/30	説明会	閑散期にシフト調整される日を自分で選べるようにできないか	約300人のシフトを調整している為、個別に対応するのは今後も難しいと思われます。
35	6/30	説明会	10月以降社保加入される方のシフトが決定した段階で、シフト毎の人数比を公表してもらえないか。	検討しますが、社保の方は全体の25%以下となる為、非加入の方がシフト申請する上での参考にはあまりならないかと思われます。
36	6/30	説明会	各説明会であがった質問と回答は共有されないのか。	質問BOXにいただいた質問とあわせて都度共有していきます。
37	6/30	説明会	休業要請も閑散期限定なのか	閑散期以外にも発生する可能性はあります。
38	6/30	説明会	契約と実働が乖離して問題があるのは社保の人だけではないのか	契約と実働に乖離があるという事は、加入非加入に関わらず問題であると認識しています。
39	6/30	説明会	10月の時点で週所定時間を短くしたとして、その後もう少し働きたいとなれば、後から週所定時間を増やす事も可能か。	その時の状況により判断は変わると思われますが、都度パーティSVにご相談ください。

No	更新日		質問	回答
40	6/30	説明会	休業要請の前にシフト移動の要請が行われるということだが、どのタイミングで行われるのか	シフト確定前の段階でおこなう想定です。
41	6/30	説明会	CS業務拡大の中で発信業務も考えているとうことだが、やってもいいという意味がある人だけがやるものなのか。	やりたくない人はやらなくてもいい、というのではなく、みなさんにやっていただく可能性があります
42	6/30	質問BOX	PとSに○をした場合、Sだけ勤務となる場合もありますか？	Sだけ、Hだけの「1時間のみ」のシフトはありません。 前後のシフト枠とセットとなります。
43	6/30	質問BOX	必ず毎週週所定時間どおりのシフトが組まれるのか	週所定時間は候補シフトの平均となる為、シフトの組み方によっては所定を下回る場合もあります
44	6/30	質問BOX	(社保加入者) 現在祝日勤務の契約はしていないが、10月以降社保加入する人は元々、祝日勤務の契約がない人も出勤しないといけないのか。	社保加入者は祝日勤務の契約がなければ休みになります。
47	6/30	質問BOX	協力して早帰りをした場合、1日の勤務時間が減りますが、1日出勤したとみなされますか？ 1日出勤にみなされず、自己都合の早退となった場合、有給付与や算出の際に、何か影響がありますか？	早帰り、残業のルール等は検討中のため、決定次第周知いたします。
48	6/30	質問BOX	現在雇用保険加入者だが、Eシフトを基本シフトに含めない変更となるため、20時間を下回る週所定時間となる。その場合は、社保加入対象外となるのか？	現在雇用保険加入の方で、Eシフトが基本シフトに含まれない変更により、20時間を下回ってしまう場合、社保加入希望の方については、Eを除いたことで発生する不足分を補う形でシフト追加が可能です。対象となる方には、個別面談時にご相談となります。
49	6/30	質問BOX	A出勤後、Pの時間は中抜けをして、SHGで再び勤務という設定は可能か？	管理上イレギュラーな対応となり、勤怠管理が難しくなりますので、10/1時点でのシフト設定時は設定不可となります。(現在契約の基本シフトが中抜けシフトで契約をしている場合は継続予定です)シフト確定後、赤枠での追加勤務は可能です。 10月以降、シフトに関するご相談は状況により可能になりますので、別途お声がけください。
50	6/30	質問BOX	青枠の使用時間数は、契約上の週所定時間を基に確認しますか？	(社保加入者) 契約上の週所定時間を基に、青枠の使用可能時間数の一覧から確認してください。お休み申請時のバツを使用していない状態での上限となるため、バツを使用する事により、 <b>その月の確定シフトが契約上の週所定時間を下回る場合は、青枠が使用できる時間数は一覧の時間より少なくなるのでご注意ください。</b>  (非加入者) 契約上の週所定時間を基に、青枠の使用可能時間数の一覧から確認してください。 <b>閑散期の調整や、シフトパターンの組み合わせにより確定シフトが週所定時間を下回っている場合でも、一覧の上限時間通りで使用が可能です。</b>

No	更新日		質問	回答
51	6/30	質問BOX	週所定時間通りで毎月シフト確定となりますか？	<p>(社保加入者) 週所定時間を算出する際は、基本シフトの実働時間平均から算出しているため、シフトの組み方によって確定シフトの際に契約上の週所定時間通りにはならない場合があります(勤務可能枠と1日の最大勤務時間がぴったりの人はシフトの組み方による所定時間の差は発生しません)また、お休み申請時のバツによって、契約上の所定を下回ってしまっている場合も、確定シフト時に週所定を下回ることがあります。<del>そのため、確定シフト配布時に、当月の週所定時間の平均を掲載する予定です。</del></p> <p>(非加入者) 勤務希望枠と、1日最大勤務時間との兼ね合いで、シフトの組み方により確定シフトの際に契約上の週所定時間通りにはならない可能性もあります。<del>そのため、確定シフト配布時に、当月の週所定時間の平均を掲載する予定です。</del></p>
52	7/13	面談時 質問	介護休業・介護休暇は出勤率に影響しますか？	「介護休業」は出勤とみなされますが、「介護休暇」は欠勤となります。
53	7/13	面談時 質問	介護休業と介護休暇の制度について	<p>(詳細は就業規則「育児介護休業規程」参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護休業、介護休暇ともに、「要介護状態」の確認あり</li> </ul> <p>①介護休業</p> <p>→・入社1年未満、週所定日が2日以下の方は適用無し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・通算93日使用可能だが、まとまった期間「休業」を申請する制度となり、休業を開始する2週間前までに申し出を行う</li> <li>・介護休業期間は、出勤とみなされるが、給与支給はなし(雇保加入者は要件を満たせば給付金受給の可能性あり)</li> </ul> <p>②介護休暇</p> <p>→・入社6カ月未満、週所定日が2日以下の方は適用無し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1人につき1年間(4/1~3/31)で5日使用可能</li> <li>・休暇取得日は欠勤となり、給与支給なし(雇保加入であっても給付金の制度はありません)</li> </ul>
54	7/13	面談時 質問	シフトカット(調整)の場合も給与は6割保証されますか。	閑散期のシフト調整については6割保証はありません
55	7/13	面談時 質問	有休付与について、出勤率が80%を下回った場合、有休付与日数が減りますか。	有休の付与そのものがなくなります
58	7/13	面談時 質問	欠勤が多くなると契約更新してもらえなくなるか	必ずしもそう決めているわけではないが、勤務率は契約更新の際の指標になる可能性があるので無理ない契約をお願いしています。
56	7/13	面談時 質問	欠勤の申請はいつまでにすればいいのか。	シフト申請時、またはシフト確定後なるべく早めをお願いします

No	更新日		質問	回答
59	7/13	面談時 質問	青枠使用時間は、欠勤した日も合計して考えるものですか。	青枠の使用時間数一覧については、青枠を含む自己都合欠勤の許容時間数となりますので、「欠勤」したシフト時間も青枠使用時間数に含み、計算してください。
60	7/13	面談時 質問	加入となる健康保険組合と年金は何になりますか。	健康保険組合：東京アパレル健康保険組合 <a href="http://www.ta-kenpo.jp/index.html">http://www.ta-kenpo.jp/index.html</a> 年金：厚生年金 となります。
61	7/13	面談時 質問	欠勤をする際に変わりの人を見つけることは引き続き必要ですか。	現在は、ご自身の欠勤の際に代わり勤務してくれる方を探していただいていたいますが、青枠も多く出ている時間帯も多いため、10月からは代わりの方を探していただかなくてもOKです。今までご協力いただきありがとうございました。
62	7/13	面談時 質問	社保加入だが、バツを使って、ある週が20時間を切っても、月平均で20時間を越えていればいいのか。	原則は20時間以上勤務を維持していただくことになりませんが、月平均が20時間を越えていれば問題ありません。 ※非加入者がある週を20時間越えても、週平均が超えなければOK
63	7/13	面談時 質問	年末最終週、年始の最初の週は、どのように週所定日や時間を考えればいいですか。	ご自身で案分して出勤申請していただくようお願いします。毎年シフト申請の前に具体的な内容はアナウンスします。
64	7/13	質問BOX	週労働時間の管理は週単位が原則かと思いますが、1カ月の範囲で調整して良いのか。又は、数カ月の範囲で調整して良いか。	あくまでも、月単位での管理となります。実勤務のチェックも月単位で行います。その月の勤務時間の過不足分を翌月以降で調整することはできません。
65	7/13	質問BOX	恒常的とは、どのような期間となりますか。	3カ月程度を予定しております。
66	7/13	質問BOX	1日5時間勤務なのですが、この場合APSに○を付けて提出しても、必ずPS勤務になるのでしょうか。	繁忙の具合により、人員が不足しているシフトでシフト組いたします。 Aまたは、PSのどちらが人員不足しているかの状況により、シフトの組み方が変わります。 社保加入の方で20時間ギリギリの方は、加入要件を下回らないように、社保非加入の方で20時間ギリギリの方は、加入要件を上回らないようシフト作成時の組み方を調整させていただきます。
67	7/13	質問BOX	休業要請は社保加入者にも要請はありますか？	休業要請をしなければいけない人数、頻度が現時点では未定のため、お声がけをする対象の方については、現状では決定しておりません。要請が必要な人数、頻度が多ければ、社保加入非加入に関わらずお声がけする可能性はあります。

No	更新日		質問	回答
68	8/4	質問BOX	閑散期のシフト調整は1カ月のうち何日くらいのカットになるのでしょうか？その場合、1カ月の勤務日数の80%を切ることがあるのでしょうか？	月の所定時間の上限40%までとなります。欠勤やお休み申請などにより、シフト確定の時点で、「週所定時間が減っている場合」は、それも含め上限40%減となります。
69	8/4	質問BOX	シフト調整の曜日は欠勤にならないのでしょうか？	欠勤扱いにはならず、出勤率を計算する際は「出勤日とみなして」計算されます。
70	8/4	質問BOX	閑散期にお休み申請をした場合、自己都合欠勤となりますか？	こちらの繁忙の具合で調整となったシフトは、出勤日とみなされ、出勤率に影響はありませんが、ご自身で申請をしたお休みに関しては、「自己都合欠勤」となりますので、ご注意ください。
71	8/4	面談時 質問	赤枠はどれくらい使用できますか？	(社保加入者) 赤枠の使用は原則的には、ご自身の週所定時間の120%まで利用可能です。且つ、週40時間を上限としてください。 (非加入者)赤枠の使用は、上限週20時間までとなります。
72	8/4	面談時 質問	社保加入者、非加入者、共に週20時間付近の週所定の場合、青枠・赤枠はどのように取ることができますか？	週で消化しきれない赤枠青枠に関しては、特例的に月内で合算して使用することは可能です。 それにより瞬間的に週所定時間を超える、又は下回る週が発生することは許容いたしますが、週所定時間は恒常的に逸脱しないようにご注意ください。
73	8/4	面談時 質問	10月以降、発信業務が始まるという事ですが、発信する人はどのように決まるのでしょうか。	業務内容に照らし、その時の状況により決定いたします。
74	8/4	面談時 質問	10月以降、シフト申請期間中にシフト提出を忘れた場合どうなりますか？	締め切りを過ぎても申請がない場合は以下の通り対応します (社保加入者) ×がない前提で固定シフトどおりにシフト組みとなります (非加入者) 契約書上の週所定時間、所定日をもとに、こちらの繁忙の具合で人員不足があるところにシフト組となります
75	8/4	面談時 質問	非加入者のシフト申請時に、欠勤申請を忘れてしまった場合の、 <u>不足日・不足シフト時間</u> はどうなりますか？	(非加入者) 契約書上の週所定時間、所定日をもとに、こちらの繁忙の具合で人員不足があるところにシフト組となります
76	8/19	質問BOX	見直し制度QAのNo,67「休業要請対象者は、頻度により、社保加入非加入に関わらずお声がけする可能性あり」とあるが、運用まとめ資料には、「シフト調整は、社保加入者は行わない」と記載があります。矛盾しているが、どういうことか？	「シフト調整」と「休業要請」は制度が異なります。 ・「シフト調整」とは、既に契約上でお約束させていただいている閑散期(閑散期：1.2.8.9月)によって発生するシフト調整となります。 この場合、会社からの給与保障は発生しません。 ・「休業要請」とは、突発的に発生する会社都合の休業要請となります。 この場合、会社から給与の60%保障が発生します。 その為、突発的に発生してしまう「休業要請」については、まだ対象者を決定はできず、「頻度や回数などにより検討」という回答となっておりますので、制度変更となったものではありません。ご理解いただければと思います。

No	更新日		質問	回答
76	8/19	質問BOX	見直し制度QAのNo,67「休業要請対象者は、頻度により、社保加入非加入に関わらずお声がけする可能性あり」とあるが、運用まとめ資料には、「シフト調整は、社保加入者を行わない」と記載があります。矛盾しているが、どういうことか？	<p>「シフト調整」と「休業要請」は制度が異なります。</p> <p>「シフト調整」とは、既に契約上でお約束させていただいている閑散期（閑散期：1.2.8.9月）によって発生するシフト調整となります。</p> <p>この場合、会社からの給与保障は発生しません。</p> <p>「休業要請」とは、突発的に発生する会社都合の休業要請となります。</p> <p>この場合、会社から給与の60%保障が発生します。</p> <p>その為、突発的に発生してしまう「休業要請」については、まだ対象者を決定はできず、</p> <p>「頻度や回数などにより検討」という回答となっておりますので、制度変更となったものではありません。ご理解いただければと思います。</p>

### 説明会内容からの変更点

No	更新日		変更前	変更後
1	6/30	変更	（非加入者）勤務希望の提出時に、契約上の週所定日又は、週所定時間に満たない申請をした場合、 <b>会社の方で不足分のシフトを追加して、シフト確定される</b>	<p>毎月の勤務希望提出時に、契約上の週所定日 又は、週所定時間に満たない申請となってしまう場合（例えば、私用等で週所定日、週所定時間での勤務が難しい場合）は、<b>勤務希望の申請時に「欠勤となる日や、不足するシフト枠」について、「欠勤申請」を行ってもらい、欠勤としてシフト確定する</b></p> <p>申請方法の詳細については、また後日周知いたします。</p>
2	7/13	変更	Q51について → <b>確定シフト配布時に、当月の週所定時間の平均を掲載する予定です</b>	<p>実勤務時間の管理はご自身で行っていただくため、当月の週所定時間の平均の掲載は行わないことになりました。シフト申請時の自己都合によるシフト減（お休み申請時の×申請や、欠勤申請）の時間をご自身で管理ください。「青枠使用一覧」の使用上限と併せご確認をお願いします。</p>
3	8/19	質問BOX	Q50について 青枠の使用時間数は、契約上の週所定時間を基に確認しますか？ →（非加入者）シフト申請時の欠勤申請を使用していない状態での上限となるため、欠勤を使用する事により、その月の確定シフトが契約上の週所定時間を下回る場合は、 <b>青枠が使用できる時間数は一覧の時間より少なくなるのでご注意ください。</b>	<p>（社保加入者）は訂正ありません。</p> <p>（非加入者）6月のQA掲載時点では、非加入者のシフト申請時に「欠勤申請」は想定されていなかったため、確定シフト時に週所定時間との誤差はないと考えておりました。その結果、一覧の上限通りで使用可能とご案内しましたが、<b>現在は欠勤申請がありますので、確定シフトが契約上の週所定時間を下回る場合があります。</b></p> <p>社保加入者と同様に、青枠使用上限をそのまま使用できるものではないので、自己管理が必要となります。</p>