

いつも勤務のご協力ありがとうございます。

10月からの契約変更に伴う、CS内の制度運用ルール変更により皆様からたくさんのご質問いただいております。

**ご質問の多かった、【赤枠青枠の利用上限】や、【出勤率の考え方】等についてご質問をまとめました。**

**以下QAとなりますので、ご確認ください。**

10月のシフト状況においては、10月より平日昼間のBW稼働を抑えたことで、赤枠(人員不足)が想定よりも出ている状況です。

引き続き、赤枠、及び、青枠運用は継続しておりますので、ご案内させていただくQAを確認いただき、よりわかりやすい制度になればと考えております。

引き続き、ご質問などございましたらお声がけください。

項目	Q	A
1	出勤率の計算方法	<p>有給付与に関係する「出勤率」はどのように計算するの か？</p> <p>(社保加入者)  <b>&lt;出勤した日数(有給取得日、閑散期のシフト調整日、介護休業、育児休業期間を含む) ÷ 出勤するべき日数(確定シフト)&gt;</b></p> <p>(非加入者)  <b>&lt;出勤した日(有給取得日、閑散期のシフト調整日、介護休業、育児休業期間を含む) ÷ 出勤するべき日+お休み申請時の「欠勤」申請日数(確定シフト)&gt;</b>  ※出勤するべき日には、お休み申請時の「欠」申請をした日を含みます</p> <p>上記の計算より、出勤した日が出勤するべき日の80%以上の場合は、有給付与の対象となります。  毎月の確定シフトで、出勤するべき日の合計を確認いただき、実際に出勤する日が、その80%を下回らないようにしてください。  出勤日の合計は、毎年4月～翌年3月で計算しますが、契約との乖離を防ぐため、できる限り、ひと月ごとに80%の出勤率を下回らないよう、各個人で自己管理をお願いします。  ※2022年4月～9月末の青枠取得分については、出勤日としてみなして計算されます。</p>
2	早帰り	<p>早帰りすることで、有給付与に影響がありますか？</p> <p>有給付与の際に関係するのは「出勤率」になります。出勤した日数が出勤するべき日数の80%以上となっているかをみますので、早帰りについては「出勤」した後、勤務時間を短くしているケースになるので、出勤率に影響はありません。</p>
3	契約	<p>契約時間を乖離するとどうなりますか？</p> <p>一時的に契約を乖離することは、許容となりますが、3カ月、半年の範囲で会社の方でもチェックをしていき、大きく乖離している方にはお声がけをさせていただく場合もございます。</p> <p>社保加入者の場合は、固定的な保険料が控除されていますので、契約と大きく乖離してアンバランスが起きないように月でみたときの週平均勤務時間が契約の80%～120%、目つ上限40時間、下限20時間以内で管理してください。  非加入者の場合も同様に、大きな乖離が恒常的に続き、月でみたときの週平均勤務時間が契約の80%～120%で取まる目安で自己管理をお願いします。</p>
4	契約	<p>シフト確定後の、労働時間と勤務日数の調整は、シフト申請期間(毎月1週目の日曜日～翌月1週目の土曜日)で計算するの か？</p> <p>ひと月ごとに確認していきますので、ひと月ごと(毎月1日～月末)での管理をお願いします。</p>
5	契約	<p>契約と実際の乖離はどの程度守らなければいけません か？</p> <p>原則、契約との大きな乖離は避けなければいけませんので、月でみたときの週平均の勤務時間が契約時間の80%～120%となるよう、目つ20時間、40時間を超えないように自己管理をお願いします。  (社保加入者)  固定的に保険料が定額で控除されますので、契約との誤差が多くなるようできる限り契約通りの勤務をお願いします。  (非加入者)  非加入者は、月でみたときの週平均の勤務時間が、20時間を超えないことは大前提となります。目つ、月でみたときの週平均の勤務時間が契約時間の80%～120%となることが目安となります。  単週、単月で、目安を超えたり、下回ってしまうのは、許容となります。恒常的に極端な乖離を続けないようご注意ください。</p>
6	シフト申請	<p>なぜ、赤枠、青枠の申請による、週ごとの出勤日の増減が可能なのに、シフト申請する時に週所定日や時間を契約通りに申請しなくてはならないのはいけ ないのか？</p> <p>シフト作成時点では、基本的には「契約通りに労務を提供する」ことが会社として必要になってきます。そのため、シフト申請は契約に則った内容でしていただき、その内容でシフトを作成いたします。  シフト確定後については、赤枠、青枠共にCS内の制度に則って、使用してもらうことは問題ありません。</p>
7	青枠	<p>青枠は「自己都合欠勤」となったため、なんらかのペナルティがあるのか？</p> <p>10月から青枠は「自己都合欠勤」となりましたが、通常の欠勤と同じく、青枠だけ特別なペナルティというのはありません。  欠勤と同じように考えていただき、週所定日を下回る欠勤を続けると、有給付与の出勤率に影響があります。</p> <p>また、APシフトの日にAは青枠、Pは出勤した場合、勤務時間は短くなっていますが、出勤はしているので、「出勤率」に影響はありません。</p>
8	青枠	<p>青枠はどのくらい取得しても有給付与に影響はありません か？</p> <p>出勤率への影響については、青枠だけでなく、体調不良等による欠勤も含まれますが、確定シフトの「出勤日数」の80%を下回らないように出勤をしてください。  また、丸一日お休みしない自己都合によるシフト減(APシフトの内、Aのみ青枠や、早帰りなど)に関しては、出勤率には影響しません。</p> <p>※出勤率は「出勤した日」を合計して見ていくため、出勤後の勤務時間数減は出勤率には関係ありません。  欠勤や青枠の取り過ぎなどで出勤日数が少なくなってしまった場合は、有給使用していただくか、赤枠があれば追加によって出勤日数を補うことも可能です。</p>
9	青枠	<p>青枠は何時間取得できますか？</p> <p>(社保加入者)  月でみたときの週平均の勤務時間が契約の80%を下回らない、目つ、週20時間を下回らないように取得してください。  「月間の青枠使用時間数」一覧をご確認ください。月間の「自己都合欠勤」時間の上限時間となります。</p> <p>(非加入者)  月でみたときの週平均の勤務時間が契約の80%を下回らないように取得してください。  「月間の青枠使用時間数」一覧をご確認ください。月間の「自己都合欠勤」時間の上限時間となります。  シフト確定前に欠勤申請をしている場合はその時間も含みます。</p> <p>ただし、青枠で取得した時間分と同じ時間分の赤枠を取得すると、青枠により減った勤務時間が、赤枠の追加により勤務時間が追加されるので、結果、「月間の青枠使用時間数」は「減らない」こととなります。</p>
10	青枠	<p>APシフトの日に、Pをお休みしてしまった。これも、出勤率 に影響がありますか？</p> <p>丸一日お休みしたのでなければ、「出勤した日」となりますので出勤率には影響はありません。</p>
11	赤枠	<p>契約通りに勤務するために、青枠を取ってお休みした分、どこか で赤枠を使用して勤務がしたいのですが、同じ週で取得しなければ ダメですか？</p> <p>同じ週でなくても構いません。なるべく、月内で赤枠が出ている日で申請可能です。</p>
12	赤枠	<p>赤枠はどのくらい取得できますか？</p> <p>(社保加入者)  月でみたときの週平均勤務時間が契約の120%を上回らない、目つ、週40時間を超えないように取得してください。</p> <p>(非加入者)  月でみたときの週平均勤務時間が週20時間を超えないように取得してください。  単週で20時間を超えることは許容となりますので、ご自身で管理をお願いします。  月内の平均が一時的ならば20時間以上となる場合も許容となりますが、恒常的に超えないようご注意ください。  ※一時的とは、継続して3カ月を目安としていますが、国の調査などが入った場合は3カ月と限定はしていませんので、なるべく月内での平均が契約を大きく逸脱しないようご自身で管理をお願いします。</p>
13	赤枠	<p>お休みを多くしてしまったり、青枠を取りすぎてしまって、「月間の青 枠使用上限数」を超えてしまったら、有給付与はされませんか？</p> <p>有給新規付与に関係する「出勤率」は、「出勤した日」を合計して算出していきます。そのため、来るべき日をお休み(又は、青枠)して出勤日が減ってしまった場合、有給使用をすると「出勤とみなして」計算されます。又は、赤枠がある日に出勤ができる場合は、追加をして、欠勤した分の出勤日を補うことが可能です。  ※2022年4月～9月末の青枠取得分については、出勤日としてみなして計算されます。</p>
14	赤枠	<p>Aシフトをお休みしてしまったり、別の日に元々あるAシフトに、Pを 追加したら、出勤率に影響はありませんか？</p> <p>「出勤率」は、「出勤した日」を合計して計算していきます。確定シフトのうち、丸1日お休みした場合は、「1日」出勤日を追加しないと、「出勤した日」は増えません。そのため、元々ある確定シフトの日に、時間を追加しても、出勤日は増えないので欠勤を補ったことにはなりません。</p>