



弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

Vol.150

★シフト制の休業手当について

シフト制のアルバイト・パート社員がおります。雇用契約書には「所定労働日はシフトによる」と定めているだけで、その都度話し合っ決めてきました。そのため、毎月の所定労働日数が決まっております。今回の新型コロナウイルスにより、当社店舗は全面的に休業になりますが、シフト制のアルバイト・パート社員にも休業手当は支払うべきなのでしょうか。

A これまでのシフトの実績からして、仮に新型コロナウイルスによる影響がなければシフトに入り勤務をしていた可能性が高いのであれば、休業手当を支払うべきです。

【解説】

非常に難しい論点で裁判例も通達もありません。理論的には所定労働日が決まっていなわけですから、いつ働くか決まっておらず、そもそも休業の前提を欠くとも考えられます。この考えに立てば、休業手当は不要であるとの解釈も成り立つと思います。

しかし、雇用契約書上必ずしも毎月の所定労働日数が定められていないとしても、過去の勤務実績等（例えば過去3ヶ月間の平均所定労働日や平均所定勤務時間等）から「当該雇用契約上、少なくとも何日・1日あたり何時間は稼働することが予定されていた」と契約解釈がなされる可能性も十分にあり得るところです。現実には新型コロナウイルスによる影響

がなければシフトに入り勤務をしていた可能性が高いのであれば、休業手当を支払うべきと考えます。労働法においては理屈や理論だけではなく、信義誠実の原則の適用や契約の合理的解釈等により、労働者保護を優先することがよく行われます。今回の場面などはまさしくそれに当てはまり、少なくとも裁判所は何らかの解釈を通じて休業手当を支払うよう求める可能性が高いと考えます。

・新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金との関係

上記Q Aは弊所作成の「【改訂版】新型コロナウイルス感染症に関する労働問題Q A (Ver. 3)」(<https://bit.ly/3fLyMt2>)を引用したものです。当時から多数同種の質問が寄せられていました。当時と異なり、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（以下「休業給付金」と言います）が創設されました。

要するに①会社からの休業の指示がある②休業手当等を受取っていない③中小企業である、この3要件を満たせば従業員が休業給付金を申請して受給することができます。

現在、この制度について複数の質問が寄せられています。「シフト制のアルバイトには休業手当を支払わなかったが、アルバイトが新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を申請しており、①会社からの休業の指示があったことを認めてほしいとの問い合わせが来ている。休業を命令したことはない会社は解釈しているが、これで通すとアルバイトが

支援金・給付金をもらえなくなってしまう。どうしたらよいか」というものです。

厚生労働省としては、このような事例がかなり存在する一方、まだ方針を決めていないようで今後厚生労働省の方針を明確にし、Q Aに反映する可能性があるとのことです。

もっとも、会社が上記①を「休業の指示をしていない」と回答すれば、アルバイト・パートの従業員が休業給付金を受給することができず、不満に思い、労働問題に発展する可能性があり、大人数でユニオンに集団で加入する可能性も考えられます。

今後、さらなる感染拡大が進んだ場合、全面的な休業を行わざるを得ない場合が出てくると思います。「シフト制だから休業手当などは要らないだろう」ということでは今後は労働問題の引き金を引くことになるのではないかと危惧しております。

・最低勤務日数として所定労働日数を定めるではどうしたらよいでしょうか。

シフト制の良さは会社も従業員も柔軟に出勤日を決めることができることにあります。その良さを活かしつつ法的な問題になるべく生じないようにするには、最低勤務日数としての所定労働日数を雇用契約書に定めることが良いと思います。

所定労働日数とは、雇用契約や就業規則で定められた勤務日数を指しますので、通常は勤務実態に近い日数を指すことが多いです。しかし、本来はパート・アルバイトの所定労働日数は、会社と従業員が合意すれば自由に定めることができます。そこで、実態の勤務日数とは異なっている「1ヶ月あたり最低この日数は働いてもらいたい」「1ヶ月当たり最低こ

の日数は働かないといけない」という日数を所定労働日数として雇用契約書に記載し、その日数を越えた日数や時間については所定時間外労働（残業）として会社と従業員が合意した場合に働くということにすれば良いと思います。本来は残業は会社が命令することができますが、シフト制の場合は同意がないと事実上難しいと思います。

裏返して言えば、最低勤務日数をクリアしなければ、約束を守らないことになり債務不履行になりますので雇い止めや解雇の理由にもなりうるということになります。学生や主婦はなるべく拘束されることは避けたいと思いますので、話し合えば最低勤務日数は実態よりも短めになるのではと思います。

このように最低勤務日数を所定労働日数として記載すれば、この最低勤務日数についてのみ契約上の就労の義務と賃金支払い義務が発生しますので、この日数分のみ休業手当を支払えば良くなります。会社も休業手当を予め覚悟して契約をすることができますし、従業員側も自分がもらえる休業手当も予測できます。

このように事前に調整すれば不幸な労使紛争を予防できるのではないかと考えました。もっとも、所定労働日数は年次有給休暇付与日数や社会保険の加入義務に影響を与えますのでその点についての説明も必要になります。いずれにしても話し合いが重要になります。ご参考になれば幸いです。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982