



弁護士 向井 蘭  
杜若経営法律事務所

## Vol.159

### ★シフト制従業員に休業手当を支払うべきか？

#### 1 シフト制従業員の所定労働日数

労働法には、昔から存在しているが裁判例や通達の無い論点というものがあまして、そのうちの 하나가「シフト制従業員の所定労働日数をどう考えるか」という問題です。

正社員を含むフルタイム勤務であれば、所定労働日数は決まっております、休業日の確定も容易になります。一方、シフト制従業員の場合は、毎月、シフトにより所定労働日数が異なり、一定の日数が必ずしも決まっておりません。場合によっては、シフト制従業員の都合で突然シフトに入らずしばらく働かない場合もあります。雇用契約書にも就業規則にも所定労働日数が明記されておらず、「所定労働日はシフトによる」との記載があるのみです。

この様にシフト制従業員の所定労働日数及び休業日数をどのように確定するかが昔から問題になっており、この点について、厚生労働省の通達も裁判例もありませんでした。

特に、コロナ禍において、突然顧客数が減少し休業をすることになったため、シフト制従業員の休業日数が増え、多くの企業が「シフト制従業員はシフトにより所定労働日が決まるので、コロナ禍の現時点において今月の所定労働日はゼロであり、そのため休業日数は無く休業手当を支払いません」と判断し日本中でトラブルが起き問題になりました。その中でシフト制従業員の休業日数について判断した裁判例が出ま

した。

#### 2 H事件(横浜地裁令和2年3月26日判決)

##### (1) 事案

Y社は指定居宅サービス事業を営んでおり、Xはデイサービス事業の利用者の送迎業務を担当していました。XとY社は期間雇用契約を締結したが、「出勤日」欄に「毎週(月 火 水 木 金 土 日のうち週5日程度)」、「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、勤務日の変更することがある」などの記載がありました(但し日曜日は非営業日)。Y社は、平成30年10月以降に、雇用期間を同年4月1日から平成31年3月31日までとし、「出勤日」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きめる」、「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、勤務日の変更することがある。」と記載した雇用契約書及び労働条件通知書を作成し、平成31年1月30日、Xに対し、これを内容証明郵便物として発送しました。

##### (2) 判決内容

・平成26年10月20日付け雇用契約書及び労働条件通知書における出勤日の記載は「週5日程度」というもので、文面上は本件施設が営業していない日曜日も出勤日の候補に含むもので

ある上、「業務の状況に応じて週の出勤日を決める。」との記載も伴うものであるから、これをもって直ちに、本件雇用契約における週の所定労働日数が5日であったと認定することはできない。

・他方で、「出勤日」を「週1日以上」と記載した雇用契約書及び労働条件通知書(甲5、6)も、Y社が労働基準監督署から指導を受けたことを契機とするものであったにせよ、Y社が同契約書記載の雇用期間の始期から約10か月後に一方的に送付したものにすぎないことも踏まえると、当事者双方の意思を反映した書面であるとは認め難い。

・そうすると、本件雇用契約における所定労働日数に係る合意は、上記各契約書の記載のみにとらわれることなく、本件請求期間より前のXの勤務実態等の事情も踏まえて、契約当事者の意思を合理的に解釈して認定するのが相当である。

・Y社が平成29年以前のXの勤務実態について立証しないことを踏まえると、Xは、本件請求期間より前である平成29年以前は、おおむね週4日勤務していたものと推認されるから、本件雇用契約における所定労働日数に係る合意は、契約当事者の意思を合理的に解釈すれば、週4日であったと認めるのが相当である。

(3) シフト制従業員の休業日数は契約当事者の意思の合理的解釈により決まる

今回の判決は、雇用契約書や就業規則から所定労働日数が明らかでは無い場合は、勤務実態等を踏まえて契約当事者の意思を合理的に解釈するという

ものです。

この合理的に解釈するという表現が難しいのですが、法律の世界ではよく使われる言葉です。要するに、合理的解釈とは、契約書がない場合や契約書はあるが内容が不明確であったり、2つの意味で解釈できるというような場合に、証拠や様々な状況から、「当事者はこういう意図で合意していたのだろう」と推測して認定をすることを指します。民法や契約分野の世界ではよく使う手法なのですが、労働法の世界では珍しい手法です。今後は、シフト制従業員の休業日数は、形式よりも過去の実態で決めようということになると思います。

### 3 今後の実務上の留意点

今後、大阪、兵庫、東京で三度目の緊急事態宣言がなされるようです(執筆時令和3年4月21日時点)。シフト制従業員の休業日数がまたクローズアップされる可能性があります。おそらく厚生労働省も遅かれ早かれこの判決に近い通達を出すのでは無いかと思われます。無理な解釈は労務トラブルを引き起こす可能性がありますので、過去の実態に照らして休業日数を確定し、休業手当を支払っていただければと思います(学生アルバイトなども雇用調整助成金の対象となります)。

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