



弁護士 向井 蘭
社若経営法律事務所

Vol.164

★シフト制従業員に休業手当を支払うべきか？(その2)

シフト制従業員の休業手当について (その2)

本ニュースレター159号でもお伝えしたシフト制従業員(多くはパート・アルバイト)の休業手当ですが、新たに裁判例(S事件(東京地裁令和2年11月25日判決))が出ましたのでご紹介したいと思います。今後の実務に影響を与えることになると思います。

S社事件

(東京地裁令和2年11月25日判決)

(1) 事例

S社は介護事業を営んでおり、当該従業員との間で締結されていた雇用契約書には、所定労働日や所定休日に関する記載はなく、手書きで「シフトによる」と記載されているのみでした。

当該従業員は、従来は、一か月に9日から15日はシフトを組まれて勤務していたものの、勤務態度に問題があるとして、ある時期からシフトを大幅に削減されました。

当該従業員の平成29年5月のシフトは13日、同年6月は15日、7月は15日でしたが、同年8月のシフトは同年7月20日時点では合計17日であったところ、同月24日時点では5日に削減されました。

そして、同年9月のシフトは9月2日の1日のみとされ、同年10月以降のシフトでは1日も配属されなくなりました。当該従業員はこのシフト配置は違法であるとして、賃金等を請求しました。

争点は、①所定労働日は週3日であっ

たか、②S社によるシフト決定権の濫用の有無、③シフト決定権限の濫用である場合の賃金額の3点でした。

(2) 判決

① 所定労働日が週3日であったとまでは認定できない

判決では、雇用契約書に週3日との記載が無いこと、実態に照らしても週3日勤務をしていたとは限らないことから、所定労働日は週3日であったとまでは認定できないと判断しました。

② シフト決定権限の濫用を認定した

以下の通り、勤務日数を月1日、月0日とした期間については、シフト決定権限の濫用を認定しました。これは新しい概念であり本判決で初めて出てきた言葉です。「少なくとも勤務日数を1日(勤務時間8時間)とした平成29年9月及び勤務日数を0日とした同年10月については、同年7月までの勤務日数よりも大幅に削減したことについて合理的理由がない限り、シフトの決定権限の濫用に当たり得ると解される。」

③ シフト決定権限の濫用の場合の賃金額

シフト決定権限の濫用があった場合の賃金額は直近3ヶ月の賃金の平均額であると判断しました。こちらも初めての判断だと思えます。

「被告の平成29年9月及び10月の賃金については、前記シフトの削減がなければ、シフトが削減され始めた同年8月の

直近3か月(同年5月分～7月分)の賃金の平均額を得られたであろうと認めるのが相当である。」金の平均額を得られたであろうと認めるのが相当である。」

今後の実務上の留意点

本ニュースレター159号でご紹介したH事件(横浜地裁令和2年3月26日判決)よりも、今回のS事件判決の方が実務に与える影響は大きいと思います。

多くのシフト制従業員の場合、明確な所定労働日数は決まっておらず、単に雇用契約書には「勤務日数はシフトによる」と記載されているだけです。

コロナ禍によりシフト制従業員のシフト日数が減る、あるいはほとんど無くなってしまふことは、シフト決定権限の濫用とまでは言えませんが、このS事件の考えを類推してコロナ禍においても所定労働日数が明確で無かった場合、直近3ヶ月の賃金の平均額を元に休業手当を請求することが可能になるかもしれません。

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金制度との関連

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金制度を労働者が申請し給付を受給するに当たっては、使用者が当該労働者を休業させたことを認めることが要件となります。

事業主がシフト制従業員を休業させたことを認めない場合は上記給付金を受給できなくなり、シフト制従業員が直接会社に休業手当を請求する事例が増加するのでは無いかと思います。

もっとも、厚生労働省はシフト勤務について一定期間実績があり、新型コロナウイルス感染症の影響が無ければ従来通りの勤務日数で働いてもらっていたよう

な事例については休業として取り扱うことになりました。

リーフレットには以下の記載がありました。今後注意が必要になります。

「以下のケースであれば、支給要件確認書において、休業の事実が確認できない場合であっても対象となる休業として取り扱います。」

「・休業開始月前の給与明細などにより、6か月以上の間、原則として月4日以上の勤務がある事実が確認可能で、かつ、事業主に対して、新型コロナウイルス感染症の影響がなければ申請対象月において同様の勤務を続けさせていた意向が確認できるケース(ただし、新型コロナウイルス感染症の影響以外に休業に至った事情がある場合はこの限りではありません。)」

今後の雇用調整助成金・各種給付金の動向に注意が必要

現在、感染者が急激に減少しております。大変喜ばしいことです。一方、それに伴って行動制限が緩和され、同時に雇用調整助成金や各種給付金の要件や支給水準が変更になる可能性があります。

そうなると、雇用調整助成金などで雇用維持してきた従業員の処遇をどうするかが問題となります。業績がすぐに戻らなければ、人員削減に踏み切らざるを得ない場合も出てくるかもしれません。今後の雇用調整助成金・各種給付金の動向に注意が必要となります。

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