



Vol.180

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★シフトパターンを全て記載していないとして変形労働時間制が無効とされた事例

1 衝撃の日本マクドナルド事件

労務ネットニュース 168号「就業規則の記載内容が足りず変形労働時間制が無効となった事例」でも同種の事例をご紹介致しましたが、本号では、就業規則にシフトパターンが記載されていなかったとして変形労働時間制が無効になった裁判例（名古屋地裁令和4年10月26日判決）を扱います。

今回は、就業規則に代表的なシフトパターンが記載されていたものの、全てのシフトパターンが記載されていないとして変形労働時間制が無効となったものです。これが日本マクドナルドという有名大手企業に関するものであったことから新聞などで報道されました。

2 事例

被告は、就業規則において、店舗マネージャーの労働時間について以下のとおり定めていました。勤務シフトは4パターン記載されておりますが、「原則として」と記載し、店舗ごとの例外を認め実際に店舗ごとのシフトパターンがあり運営されていたようです。原告は「シフトパターンが全て就業規則に記載されていないため変形労働時間制は無効である。」と主張し、未払い賃金を請求しました。

「(ア) 所定労働時間は、毎月1日を起算日とする1か月単位の変形労働時間制とし、1か月を平均して1週間40時間以内とする。

(イ) 各社員に対して、前月末日までに勤務割で、各週各日の始業・終業時間を通知する。また、出張その他業務上の都合により、管轄事業場外で労働時間の一部又は全部について勤務した場合で、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間勤務したものとみなす。

(ウ) 各勤務シフトにおける各日の始業時刻、終業時刻及び休憩時間は、原則として次のとおりとする。

- ・ Oシフト：午前5時～午後2時（休憩時間：午前9時より1時間）
- ・ Dシフト：午前9時～午後6時（休憩時間：午後1時より1時間）
- ・ Cシフト：午後3時～午前0時（休憩時間：午後8時より1時間）
- ・ Nシフト：午後8時～午前5時（休憩時間：午後11時より1時間）

(エ) 原則として、休憩時間は6時間以下の場合には0分、それを超える勤務の場合は1時間とする。ただし、業務の都合上交替で与えることがある。

(オ) 週の起算日は月曜日とする。」

3 裁判所の判断

裁判所は、就業規則にシフトパターンが全て記載されていない場合は、労働基準法 32 条の 2 の「特定された週」又は「特定された日」の要件を充足せず、変形労働時間制は無効であると判断しました。

「これを本件についてみると、前記前提事実（2）アのとおり、被告は就業規則において各勤務シフトにおける各日の始業時刻、終業時刻及び休憩時間について「原則として」4つの勤務シフトの組合せを規定しているが、かかる定めは就業規則で定めていない勤務シフトによる労働を認める余地を残すものである。そして、現に原告が勤務していたe店においては店舗独自の勤務シフトを使って勤務割が作成されている（前記前提事実（2）エ）ことに照らすと、被告が就業規則により各日、各週の労働時間を具体的に特定したものとはいえず、同法 32 条の 2 の「特定された週」又は「特定された日」の要件を充足するものではない。」

また、被告は、全店舗に共通する勤務シフトを就業規則上定めることは事実上不可能であり、各店舗において就業規則上の勤務シフトに準じて設定された勤務シフトを使った勤務割は、就業規則に基づくものであると主張しましたが、以下の通り大企業であっても全てのシフトパターンを就業規則に記載する必要があると判断しました。

「しかし、労働基準法 32 条の 2 は、労働者の生活設計を損なわない範囲内において労働時間を弾力化することを目的として変形労働時間制を認めるものであり、変形期間を平均し週 40 時間の範囲内であっても使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更することは許容しておらず（労働基準局長通達昭和 63 年 1 月 1 日基発第 1 号）、これは使用者の事業規模によって左右されるものではない。加えて、労働基準法 32 条の 2 第 1 項の「その他これに準ずるもの」は、労働基準法 89 条の規定による就業規則を作成する義務のない使用者についてのみ適用されるものと解される（労働基準局長通達昭和 22 年 9 月 13 日発基 17 号）から、店舗独自の勤務シフトを使って作成された勤務割を「その他これに準ずるもの」であると解することもできない。したがって、被告の主張は採用することができない。」

4 実務上の留意点

かなり厳しい判断です。これをあてはめると多くの事例で変形労働時間制が無効となってしまうと思われます。対策はないのでしょうか。

例えば、就業規則に定めたシフトパターン以外の働き方をしてもらう場合は、一度決めた就業規則のシフトパターンを変更することで何とか対処できないかが問題になります。

原則として変形労働時間制のシフト変更は認められませんが、過去の裁判例では正当な理由があればシフトの変更が認められています。例えば、天災地変や機械の故障などといった緊急かつ、不可避の事情が挙げられます。また、予定していた業務の大幅な変動があったときなど、例外的な事由に基づく場合は認められる（規定の根拠が必要）と判断した裁判例（JR西日本（広島支社）事件（広島高裁平成 14 年 6 月 25 日判決））もあります。ただし、このようにやむを得ない理由がある場合だけシフトの変更が認められるので、単に忙しい、人手不足などの理由ではシフトの変更は認められません。

現時点で妙案は無く、やはりシフトパターンを就業規則に全て記載し、可能な限りシフトパターンに従って運用するしか対策は無いと思われます。以上