



## Vol.190

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

### ★一年単位変形労働時間制の適用が否定された事例

#### 1 1年単位の変形労働時間制について

1年単位の変形労働時間制は、年間を通じて繁忙期と閑散期の差が激しい場合に、繁忙期は所定労働時間を長めに、閑散期は所定労働時間を短めに設定できることから特定の業界において用いられております。もっとも年間を通じた事前のシフトを確定することは難しい場合も多いため、一定の場合は一ヶ月以上の期間ごとにシフトを定めて運用することが認められていました（下記平成11年1月29日基発45号）。

ところが、これまでこの通達の運用について争われた公開されている裁判例は私の知る限り無く、今回ご紹介する裁判例（東京地裁立川支部令和5年8月9日判決）で始めて具体的事例について判断されたものと思われまます。

#### 2 事例

被告はいわゆる引っ越し業を業務内容とする会社で、原告は被告に雇用されているいわゆる正社員です。本件ではいわゆる出来高給についても争われましたが（その点は別の機会に触れることにします）、1年単位の変形労働時間制の適用の可否についても争われました。

#### 3 判決内容（東京地裁立川支部令和5年8月9日判決）

「そして、対象期間を1か月以上の期間で区分して、その最初の期間についてのみ労働日及び労働日ごとの労働時間を特定し、その後の各期間については労働日数及び総労働時間を定める方法による場合においては、少なくとも就業規則において、勤務の種類ごとの始業・終業時刻及び休日並びに当該勤務の組合せについての考え方、勤務割表の作成手続及びその周知方法等を定め、これに従って、各日ごとの勤務割は、最初の期間におけるものは当該期間の開始前までに、最初の期間以外の各期間におけるものは当該各期間の初日の30日前までに、それぞれ具体的に定めることを要すると解するのが相当である。（平成11年1月29日基発45号参照）」

「これを本件についてみるに、前記1（4）イ認定事実によれば、本件各協定届が前提とする各労使協定は、「出勤簿（公休予定表）」及び「休日・出勤日数表」と一体のものであり、対象期間（各年4月1日から翌年3月31日）を1か月間で区分し、始業・終業時刻を本件就業規則32条のとおり、1日の労働時間を7時間50分とする旨規定するとともに、各年4月の「出勤簿（公休予定表）」により最初の期間の労働日を特定し、「休日・出勤日数表」によりその後の各期間の労働日数及び総労働時間を定めたものと認められる。」

「しかし、本件就業規則32条には、現業職の始業・終業時刻（シフト）が複数記載されていたのに、本件就業規則においてシフトの組合せの考え方、公休予定表の作成手続及び周知方法等の定めはなく（甲2、乙34）、P6支社は、上記各労使協定上、いずれのシフトを採用するか明示せず（乙1）、公休予定表ないし出勤簿においてもシフトの記載は見当たらないところ（乙16、3

8)、時期によって異なるシフトを採用し、シフトAからシフトBへの移行日も全現業職において一律ではなかった上、顧客の引っ越しの関係上個別の従業員ごとに早出・遅出のシフトも組まれていたというのであるから(前記1(1)ア)、労基法32条の4及び89条の趣旨に照らし、現業職の労働時間が、書面により始業・終業時刻をもって特定されていたと評価することはできない。また、そもそも、前記1(4)ウ認定事実によれば、P6支社においては、各月の30日前までに従業員の公休予定表を作成・周知する取扱いが徹底されておらず、公休予定表の作成後も、従業員らの申出以外の理由により、公休予定日が変更されることがまれではなかったことに照らすと、各月の30日前までに公休予定表が作成される形がとられていたとしても、実態として、各期間の労働日が特定されていたと評価することはできないといわざるを得ない。」

#### 4 人手不足と変形労働時間制

今後も変形労働時間制の適用の可否が争われる事例は増えると思われます。人手不足のために、何とか人をやりくりしてシフトを作成している場合、変形労働時間制の求める厳格な規制を満たすことは非常に難しいからです。

#### 5 変形労働時間制の適用を諦めるのも1つの方法

この判決が指摘するように運用することで1年単位の変形労働時間制を運用するべきではありません。しかし、それができれば苦勞しない、現実的には難しいのも事実です。

180号でもご紹介した日本マクドナルド事件判決(名古屋地裁令和4年10月26日判決 全てのシフトパターンを就業規則に明記する必要があると判断したもの)後に、日本マクドナルド社は、就業規則に約200パターンの勤務シフトを追加したと報道されましたが、通常の会社はこのような対応をすることは難しいです。

そこで、変形労働時間制の適用を諦めるのも1つの方法ではないかと思われます。といいますのも、今回の引っ越し業界など繁忙期は人手が不足し、アルバイトなどの時給が大幅に上昇します。長時間働いてくれるアルバイトであれば今後尚更時給が高くなると思われます。そのため、変形労働時間制の適用を行わずに、アルバイト・正社員を問わず時給をもとに雇用し、かつ通常の労働時間制度を適用し、一日8時間や週40時間を越えたら割増賃金を払うことで人材の確保を図ることをせざるを得ないのではないかと思います。

もちろん、人件費が上昇する可能性があるのも、なかなか難しいかもしれませんが、この厳しい変形労働時間制を適用するのはどうしても無理があり、発想の転換をするべき時期に来ているのではないかと思います。

以上