



Vol.57

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ どの段階でシフトが確定するのか？

弁護士の平野剛です。今回は、アルバイトに対して提示したシフトが労働日として確定したものかどうか等が問題となった裁判例（東京地裁令和7年6月6日判決）をご紹介します。

1 事案の概要

本件の被告はビルメンテナンス業務等を営む会社で、令和3年の東京オリンピック・パラリンピックの際、都内のホテルに宿泊するメディア関係者の入退館の管理業務を受託していました。

被告はこの業務を実施するためにアルバイトを募集し、被告は応募した約800名に対する説明会と集団面接を実施し、うち約400名との間で労働契約を締結し、原告はその中の1名でした。

両者間での労働契約では、労働時間は「午前10時00分から翌日午前10時00分まで（うち休憩・仮眠時間720分）」、賃金は「ホテル警備 日給2万4000円」と定められ、勤務日は「シフトによる（シフト表は勤務開始日までに提示）」と定められていました。

原告が提出したシフトの希望表には、日曜日のみを勤務できない日とし、勤務地の希望は第1希望を新宿、池袋とし、少し遠くてもなるべく高級ホテルを希望するとの記載がありました。

7月10日、被告は原告に対し、7月シフトを同月13日、16日、20日、22日、26日、28日及び30日（計7日間）とする旨のメールを送信しました。

これに対し、同日、原告は「スケジュール変更してください！！！！」との件名のメール（以下「本件メール」）を送信しました。同メールでは、被告のスケジュールに納得できないこと、原告が希望するシフトは毎週3日、曜日は月、水、金であること、希望する曜日に入れないシフトの調整は今後断ることが述べられ、7月のシフトを組みなおして連絡をするよう求めていました。

同日、被告の専務執行役員Cは、原告に電話をかけ、全ての期間に週3日のシフトを提示することは難しいことを説明したものの、原告は、週3日勤務することを強く求めました。Cは、このような条件をつけてくる人はいない、電話も番号非通知でかけてくるので、このままでは信頼関係がないので働いてもらうことは困難であると述べました。

その後のやり取りもありましたが、8月以降についてはシフト提示に至らず、結局、原告は1日も稼働することはありませんでした。

2 裁判所の判断

(1) 稼働日の確定の有無について

裁判所は、「本件労働契約は、その労働条件である労働日を確定的に定めておらず、**被告が作成するシフトによって、具体的な労働日が確定する**ものとされている。そして、**シフト表は勤務開始日までに被告が提示する**と定められているから・・・**被告が原告にシフト表を提示した時点で、労働日が確定する**と認められる」、「本件労働契約の定め、被告の対応及びメールの内容に照らせば、上記メールはシフト表の提示に向けた労働日の提案及び意見聴取ではなく、**被告において決定した労働日及び就労場所をシフト表として提示**したものと認められる」と述べました。

これに対し、被告は、原告が7月のシフトの見直しを求めていることから、7月の労働日が確定していない旨主張していました。この点について裁判所は、「原告による労働日の変更協議・・・の申入れ及び今後のシフトの提示に関する要望を述べたものと解すべき」、「申入れがあったからといって、労働日が確定する前の状態に戻るとは認められない」と述べました。

(2) 原告による賃金請求の可否

裁判所は、被告の執行役員Cが原告に対して信頼関係がないので原告に働いてもらうことは困難であると述べたことについて、「被告が、確定した7月の労働日の就労を拒否したものである」と述べました。

そして、「原告の本件メール及び7月10日の電話は労働日の変更協議の申入れ及び今後のシフトの提示に関する要望と解するべきところ・・・その内容が被告にとって承諾し難いものであったとしても、ホテルの入退館管理という業務実施に支障が生じる具体的なおそれを生じさせるものとは認められないから、確定した労働日について被告が原告の就労を拒否する合理的理由となるものではない」と述べ、「原告が7月に就労しなかったことは、被告が原告の労働を拒否したことによるものであり、被告の責めに帰すべき事由がある」とし、結論として7月分として提示したシフト7日分の賃金の支払いを命じました。

(3) 8月以降の賃金請求について

裁判所は、原告が「7月10日以降、今後のシフトに関し、原告の希望する条件を充たさないシフトの提示には応じない旨を明示し、その後のCからの連絡に対しても被告の社長による対応を求めている」という「対応は、被告によるシフトの提示によって労働日が確定し、これに従って原告が労務を提供するという本件労働契約の内容に反するもの」と評価し、「これを受けた被告がシフトを提示せず、8月及び9月の労働日が確定せず、その結果原告が就労できなかったことについて、被告の責めに帰すべき事由があったとは認められない」と述べて、8月以降の賃金請求は認めませんでした。

3 シフトの確定時期については参考になるものの、結論には疑問

本件はシフトが確定していたことを前提として賃金請求が認められており、シフトが確定していたか否かが結論に大きく影響しています。

本件では、事前に労働者からシフトについての希望を出してもらい、それを踏まえて会社でシフトを決定して労働者に通知するという方法をとっています。400名という大人数のアルバイトのシフト調整ということも踏まえると、会社からの通知によってシフトが確定すると評価するのもごく自然で、違和感はありません。シフトの確定時期について参考になります。ただ、これはあくまで本件の事実関係をベースとした事例判断であり、それぞれの会社における運用状況次第では会社からの提示に対して労働者が承諾して確定するというケースもあり得ると思います。

他方、本件で7月分の賃金請求を認めたことには疑問があります。予め日曜日以外は勤務可能との意思を表明していたのに、週3日、月、水、金だけを希望すると述べ、7月のシフトの組み直しを要求しています。しかも、被告が通知したシフトには上記以外の曜日も含まれていました。こうした経過をみると、被告が原告の労働を拒否したというよりも、原告が被告の通知したシフト日の労務を拒否したものとして、賃金請求を棄却するのが相当だったのではないかと私は考えます。

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)