



Vol.64

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 勤怠不良者のシフト申請を拒否した結末

今回は、欠勤の多い労働者をシフトに入れなかった際の使用者の責任について判断された裁判例（東京地裁令和7年10月30日判決）をご紹介します。

1 事案の概要

本件の被告は飲食店を展開する会社で、原告は被告に雇用されて店舗で勤務する労働者です。

原告と被告との間の労働契約では、始業・終業時刻、休日（所定労働日）はシフト表により定めることとされており、原告が勤務していた店舗ではA店長がシフトを作成していました。

もともと、原告は勤務を開始してから3か月以内に合計6日間の欠勤をし、また早退した日も2日ありました。

そこで、A店長は副店長も同席のもと、原告（X）と面談しました。その場では、概要、以下のやり取りがされました（発言の流れは筆者で若干手を加えています）。

A：欠勤、遅刻が多い。体調が悪くなる前に自己管理をしてほしい。

X：してます。してます。

A：しててこれ？

X：してて、これです。それ以上のことは私はできません。

A：なるほど。だとしたらシフトにそんなもん入れられないね。・・・

A：これ以上体調管理するの無理ですって今言ったじゃん。例えばここでわかりました。それでなんとかで頑張りますとかって言うんだったら、じゃあ様子見よっかってなるけど、これ以上無理ってことは今と変わらないわけじゃん。・・・

A：ちなみにその、解熱鎮痛剤とか飲んでるの。・・・ちなみに何飲んでるの？

X：カロナール。

A：カロナールって薬の中で1番弱いやつだから、それを飲んでますって言われても、いや、そりゃ飲んでるって、正直言わないよね。それ治す気あんの。・・・

A：今後どうするかちょっと考えてもらっていい？

X：続けます。

A：続けますって言っても、そのシフトそんなに重要なところで入れないからね。・・・他の人の予定があって、結局この人来る、この人来る、この人来るっていう状態で埋めてくから。それは理解できるよね。

上記面談前に、面談の翌週のシフト希望日が原告から申請されていましたが、A店長は原告の勤務日を指定せず、その後、原告が申請したシフトについても勤務日を指定しませんでした。また、そのシフト表作成にあたっては、原告に対して体調管理の状況や体調の改善状況などを確認したことはありませんでした。

2 主な争点

本件では、被告側で原告をシフトに入れなかった以降の時期の原告の賃金請求権が認められるのが問題となりました。この点、民法の定めに基づけば、労働者が労務の提供を行わない場合でも、労務の提供を行えなかったことが使用者の責めに帰すべき事由による場合には、使用者は賃金請求権を拒むことができません（同法536条2項）。そこで、被告に「責めに帰すべき事由」があるかが問題となりました。

3 裁判所の判断

裁判所は、以下の点を指摘して、A店長がシフト決定権限を濫用して原告の勤務日を指定しなかった違法があると述べ、被告に「責めに帰すべき事由」があると判断しました。

「原告からのシフト申請があっても原告のシフト勤務日を指定しない旨の意向を示し、**原告からの労務提供の受領をあらかじめ拒んでいた**」

「本件面談では、コロナールを服用している時点で体調不良を治す気がないように見えるなどと述べ**強力な解熱鎮痛剤を服用してでも出勤するようであれば重要な時間帯のシフト勤務日の指定はできない旨の発言をするなど、正当な注意指導を逸脱した不合理な独自の見解を繰り返し述べていた**」

「シフト申請をした**原告の体調管理の状況や体調の改善状況などの確認をすることなく原告のシフト勤務日を指定しなかった**」

そして、裁判所は、もともと原告が社会保険の適用を希望しており、会社も面談まではその前提で対応していたことから、その要件を満たすよう労働時間を週20時間以上とする合意がなされていたものと認め、シフト申請の拒否後から判決の確定の日まで週20時間の時給額に相当する賃金を支払うように被告に命じました。

4 開き直った態度の勤怠不良者にも、キレずに冷静かつ丁寧に対応することが必要！

本件の原告は短期間に多数の欠勤を繰り返す勤怠不良者で、開き直って改善する姿勢を全く示しませんでした。そのため、A店長が強硬な態度に出ることも心情的には全く理解できないわけではなく、本件の裁判所の結論だけを見ると、会社にとって酷な面もあるように見えます。

ただ、こうした勤怠不良者であっても、いきなり全面的にシフト拒否をするのは、行き過ぎと評価されてもやむを得ず、**例えば、まずは体調を整えるために1、2週間は完全に療養に専念させて回復状況を確認したり、もしくは一時的にシフト日数を週2、3日に減らしてその際の出勤状況を見たうえでその後のシフトを判断したりするなど、穏当な方法**は幾つかあり得ました。そのような丁寧な対応をせずに全面拒否すると、本件のように判断されるおそれがあります。

また、おそらく店長も最初は丁寧に対応しようという考えで面談をし始めたのだと思いますが、原告があまりにも開き直った態度であったため、いきおい強硬な態度に出たり、一般的に用いられる頻度の多い処方薬の効能を否定する発言までしたりして、全体として裁判所の心証を悪くしてしまったと思われます。会社として、現場の店長をフォローして柔軟に軌道修正をできるような体制を整備、構築することも重要と思われます。

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](#)