

弁護士が精選！ 重要労働判例 - 第295回 シルバーハート（シフトを大幅に削減した場合の違法性）事件

シルバーハート（シフトを大幅に削減した場合の違法性）事件 （東京地裁 令2.11.25判決）

1. シフトによって勤務日および勤務日数を決定するシフト制において、使用者が合理的な理由なくシフトを大幅に削減した場合には、シフトの決定権限の濫用に当たり違法となり得ると判示した事例
2. シフトの決定権限行使が違法と評価される場合、労働者は使用者に対し、民法536条2項に基づいて、不合理に削減されたといえる勤務時間に対応する賃金を請求し得ると判示した事例

掲載誌：労判1245号27ページ、労経速2443号3ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちらをご覧ください](#)

1 事案の概要

本件は、会社Xが労働者Yに対して、労働契約上の各種債務（「XのYに対する、Yの労働時間が週24時間に満たない週につきそれに満つるまでの時間分の賃金を休業手当として支払う債務」や「XのYに対する、通勤手当支払合意に基づく自転車通勤手当支払債務」「XのYに対する、給与振込手数料支払債務」など7項目）の不存在確認を求めた事案である（なお、YはXに対して未払い賃金の支払いなどを求めて反訴提起した）。

Xは、介護事業および放課後児童デイサービス事業を営んでおり、訪問介護事業を行う本社のほか、2カ所の高齢者介護事業所と2カ所の放課後児童デイサービス事業所を運営していた。

Yは、平成26年1月30日付で会社に雇用された従業員であり、雇用契約書には、就業場所としてXの各事業所が記載され、業務内容は空欄、始業・終業時刻および休憩時間の欄には「始業時刻 午前8時00分、終業時刻 午後6時30分（休憩時間60分）の内8時間」のほか、手書きで「シフトによる」と記載されていた。

Xは、平成26年1月の入社以降、Yを高齢者介護事業所で勤務させていたが、平成28年1月ごろから児童デイサービス事業所でも勤務させるようになった（なお、児童デイサービス事業所における勤務シフトは、原則として午後の半日勤務であった）。Yの勤務日数は、平成29年5月のシフトは13日（勤務時間65.5時間）、同年6月のシフトは15日（勤

務時間73.5時間)、同年7月のシフトは15日(勤務時間78時間)であったが、同年8月のシフトは5日(勤務時間40時間)に削減された。同年9月のシフトは1日(勤務時間8時間)、同年10月のシフト以降は1日も配属されなくなった、という状況であった。

Yは、平成28年10月ごろ、練馬全労協・練馬地域ユニオンに加盟し、会社と同ユニオンとの間で複数回の団体交渉が開催されていたが、Yは、平成29年10月30日の団体交渉において、児童デイサービス事業所の半日勤務には応じない旨を表明した。

本件の争点は多岐にわたるが、本稿では、Yのシフト勤務が激減したことを端緒とする、上記「XのYに対する、Yの労働時間が週24時間に満たない週につきそれに満つるまでの時間分の賃金を休業手当として支払う債務」に関する判断について取り上げる。

2 判断

【1】勤務時間の合意について

Yは、勤務時間につき週3日、1日8時間、週24時間とする合意をした旨を供述するが、雇用契約書には労働時間・休憩時間の記載はあるものの、労働日の記載はない。また、Yが勤務を開始した当初の2年間においても、必ずしも週3回のシフトが組まれていたとは認められない。複数の役割(その中には公的資格を要する役割もある)ごとに1人ずつ配置する必要がある介護事業所においては、Yの1カ月の勤務日数を固定することは困難であると考えられる。

そうすると、Yが主張するような勤務時間の合意をしていない旨のX代表者の供述は信用でき、Yの供述は、これに反する部分は信用できないといわざるを得ない。

【2】就労場所および職種の合意について

Yは、就労場所を介護事業所とし、職種を介護職とする旨合意したと供述するが、雇用契約書には就業場所を各事業所とするのみで主たる事業所の記載はなく、業務内容は空欄であること、Xは介護事業所のほか、児童デイサービス事業所も運営しており、各事業所間では人手不足のために人員を融通し合うこともあったこと、Yも、平成28年2月に初めて児童デイサービス事業所でのシフトを入れられて以降、少なくとも当初は異議を述べることなく当該シフトに応じて勤務していたことが認められる。

そうすると、Yが主張するような就労場所および職種の合意をしていない旨のX代表者の供述は信用でき、Yの供述は、これに反する部分は直ちに信用できない。

【3】勤務時間、勤務地および職種についての合意を前提とする賃金請求権の有無について

勤務時間について、週3回、1日8時間、週24時間、勤務地につき介護事業所、職種につき介護職とする旨の合意があったとは認められないことからすれば、XのYに対する当該合意を前提とした賃金額と、実際に支払われた賃金額との差額賃金の支払い請求には理由がない。

【4】シフトの不当な削減による賃金請求権の有無について

シフト制で勤務する労働者にとって、シフトの大幅な削減は収入の減少に直結するものであり、労働者の不利益が著しいことからすれば、合理的な理由なくシフトを大幅に削減した場合には、シフトの決定権限の濫用に当たり違法となり得る。その場合、不合理に削減されたといえる勤務時間に対応する賃金について、民法536条2項に基づき、賃金を請求し得ると解される。

事案の概要に記載したようなシフトの減少ぶりに鑑みると、平成29年8月については変更後も5日（勤務時間40時間）の勤務日数のシフトが組まれており、勤務時間も一定の時間が確保されているが、少なくとも勤務日数を1日（勤務時間8時間）とした同年9月および一切のシフトから外した同年10月については、同年7月までの勤務日数から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。

Xは、Yが児童デイサービス事業所での勤務に応じない意思を明確にしたことから、シフトを組むことができなくなったものであり、Yが就労できなかったことはXの責めに帰すべき事由によるものではない旨主張するが、Yが児童デイサービス事業所での半日勤務に応じない旨表明したのは平成29年10月30日であり、Xが他にシフトを大幅に削減した理由を具体的に主張していないことからすれば、勤務日数を1日とした同年9月およびシフトから外した同年10月について、同年7月までの勤務日数から大幅に削減したことについて合理的な理由があるとは認められず、このようなシフトの決定は、使用者のシフトの決定権限を濫用したものであるとして違法であるというべきである。

他方で、Yが同年10月30日に児童デイサービス事業所での半日勤務には応じられない旨を表明したことにより、原則として半日勤務である同所でのシフトにYを組み入れることは困難になったといえる。Yが介護事業所での勤務状況について複数回の注意指導を受けていたことからすれば、Yを介護事業所でなく児童デイサービス事業所での勤務シフトに入れる必要があると判断することが直ちに不合理とまではいえず、同年11月以降のシフトからYを外すことについて、シフトの決定権限の濫用があるとはいえない。

そうすると、Yの同年9月および10月の賃金については、上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カ月（同年5～7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り、Yは、Xに対して、同年9月分および10月分の賃金として、当該平均額との差額の支払いを求めることができる。

3 実務上のポイント

いわゆるシフトは、業務の繁閑に柔軟に対応する目的で作成されるものなので、必然的に景気変動の影響を受けやすく、シフト制で働く労働者の地位・待遇にはより不安定な側面があることは否めない。

その割に、本件のようにシフト削減の当否が争われた裁判例は多くないが、そこでは雇用契約において勤務日数の合意が成立しているかどうか、および、シフトの削減について合理的な理由があるかがポイントとなっている（東京シーエスピー事件 東京地裁 平22.2.2判決 労判1005号60ページ、萬作事件 東京地裁 平29.6.9判決）。

雇用契約書に勤務日数の記載がなくても、勤務日数の合意が成立したと認定されるケースもあるため（上記萬作事件）、シフト制の目的を達成するためには、閑散期を想定して雇用契約書において勤務日数の定めがない旨を明記しておくことが考えられる。他方で、繁忙期は一定日数以上出勤してもらう必要がある場合もあり、雇用契約書の記載を一律の運用とすることは妥当でない場合もある。季節ごとに、あるいは労働者ごとに、勤務日数に関する記載を見直すことができればよい。

これとは別に、態度不良の労働者に対しては、シフト削減という迂遠な方法ではなく、ラエンストレートに注意指導を重ねていくことが、勤務日数に関する合意が認定されてしまった場合でも、削減の合理性が認められやすくなるため、有意義であろう。

【著者紹介】

小池啓介 こいけ けいすけ 高井・岡芹法律事務所 弁護士

2000年中央大学法学部卒業。2006年第一東京弁護士会登録、高井伸夫法律事務所（現・高井・岡芹法律事務所）入所。経営法曹会議会員、第一東京弁護士会労働法制委員会委員。単著として『「ブラック企業」なんて言わせない！会社を守るための労働法の使い方』（KADOKAWA/中経出版）、共著として『2020年版 年間労働判例命令要旨集』（労務行政）、『判例解説 解雇・懲戒の勝敗分析』（日本加除出版）、『Q&A現代型問題社員対策の手引（第5版）—職場の悩ましい問題への対応指針を明示—』（民事法研究会）がある。

◆高井・岡芹法律事務所 <https://www.law-pro.jp/>

■裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別(5)掲載誌名および通巻番号(6)

(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「〇〇地裁△△支部」のように続けて記載)

③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判タ:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)