

## 4.職務期間中の問題・ルール

### 4-1. 予定していた仕事ができなくなったら？

#### Q：どうなる？こんなトラブル！

- ・店長が毎月作成するシフト表に従ってパートで働いてきたのですが、最近、シフトを入れてもらえなくなりました。
- ・不況の影響で、会社が一時操業停止になりました。自宅待機を命じられたのですが、給料はどうなるのでしょうか？

#### A：これがルール！

- ・勤務日数について、労働条件通知書や就業規則等においてどのような定めがあったかによりますが、合理的な理由なしにシフトから外されたのであれば、損害賠償を請求できる可能性があります。
- ・いったん組んだシフトについて、使用者側の責任といえる休業の場合には、少なくとも平均賃金の60%を休業手当として労働者に支払うことが義務付けられています。
- ・不景気による操業停止に伴う休業については、使用者は休業手当を支払わなければなりません。

#### ■勤務日数が明確に決まっていないと？

勤務日や勤務時間は、労働契約で決められていることが原則ですし、雇い主が採用の時にあらかじめ明示しておくべき労働条件のひとつです「1-4. 採用のときには労働条件通知書の確認を！」参照）。

しかし、月ごとや週ごとに、使用者と労働者が話し合った上で勤務日や時間を決めることも、許されないわけではありません。

このため、毎月シフトを組んで勤務予定を立てる勤務形態の場合、基準となる明確な勤務日数が、はっきりと決められないことがあります。

勤務日数の基準が決まっていたのであれば、少なくともその日数分は勤務できるはずですから、労働者に責任がある理由で勤務させることができないというのでなければ、勤務を割り当てないことは契約違反にあたります。

この場合、労働者は、本来なら勤務することで得られたはずの利益について、損害賠償を請求できる場合があります。

不当な嫌がらせや差別的理由でシフトに配置しなかったというのであれば、精神的損害に対する賠償を請求できることもあります。

もっともこれは、一定の勤務日数が予定されていることが前提ですから、もともと勤務日数が確定されていないと、損害額の算定が難しくなってしまいます。

自分の都合に合わせて勤務日を決めたいという場合以外は、労働者の側も、自分の勤務日やシフト配置がどうなるかについて、少なくとも原則的な基準をあらかじめ確認しておく必要があるでしょう。

厚生労働省は、「『シフト制』で働くにあたって知っておきたい留意事項（労働者の方向けリーフレット）」を策定しています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000870907.pdf>

## ■休業への手当

労働基準法は、もともと勤務が予定されていた日に、何らかの理由で就労できず休業になったときは、その日の休業の理由が使用者側の責任と評価できるのなら、最低でも平均賃金の60%以上の休業手当を支払うことを義務付けています。

この休業手当は、あらかじめ決められていた勤務日が休業となったときに支払われるべきものです。いったん決まった勤務日を、使用者の都合で一方向的に休日とすることはできませんが、当初は勤務日とされていた日が、労働契約や就業規則に基づいて例外的に入れ替えられて休日となったり、お互いが合意の上で休日となったりした日について、休業手当の支払い義務はありません。

## ■休業手当の支払いが必要となる場合

使用者の判断で、休業となることを回避できる可能性があったのに、休業せざるを得なくなったときは、使用者に責任があるとされています。

例えば、不況のため操業を減らす、資材や取引先の都合で操業できない、お客が少ないため営業を中止するといった理由で、本来の勤務日となっていた日を休業にすることは、経営上の判断が招いた結果といえますから、休業手当を支払う必要があります。

逆に、使用者の判断で回避しようのない理由、例えば突然の天災や地震により操業が不可能になった、法令に基づいて使用者の行動とは関係ない理由で休業を命じられたなどの理由による休業については、使用者に責任はないとされています。

ただし、災害による休業も、その使用者の施設や設備自体に損害がなく、取引先の被災などの間接的な影響で休業するときは、使用者が営業を継続するための通常の実力をしても、なお休業せざるを得ない場合に限り、使用者には責任がないものとされます。