



弁護士から見た シフト制労働における 年次有給休暇の課題

アウトライン

- ・シフト制労働について
- ・有休権の付与・通常の賃金への影響
- ・使用者に有休付与の動機が生じにくい
- ・提案

シフト制労働について

- 労働契約締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間ごとに作成される勤務割や勤務シフトなどにおいて初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような形態（交代勤務を除く）。
- 所定労働日数や所定労働時間数があらかじめ固定されていないことによる労使双方にとってメリット・デメリットが混在している（例えば、労働者が働きたい日数・時間数を月ごとに調整するメリットがある一方で、有休付与や賃金計算に支障が生じるデメリットがある）。

※近年では、シフト削減に対する裁量権逸脱の裁判例なども現れているが、その範囲は不明瞭な点が残っている。

有休権の付与・通常の賃金への影響

- ・所定労働日数があらかじめ定まっていない

⇒年間所定労働日数に応じた付与日数の算出が画一的に処理できない。

- ・所定労働時間数があらかじめ定まっていない

⇒有休付与時に支給すべき「通常の賃金 = 時給 × 時間数」が、画一的に処理できない。

使用者に有休付与の動機が生じにくい

- シフト決定における一般的なプロセス

- 使用者が労働者からの意見を聴取（例：出勤不可日の確認）
- ①の意見聴取を踏まえて、使用者からシフトの提案
- 労働者による確認による確定

- 現行の制度では、有休使用は③の後に行われる（労働日と労働時間が決まらないと有休を指定できない）。

⇒使用者は、経済合理性の観点から②の段階で必要最低限の人員にてシフトを組んでいることが多いため、労働者に有休を使用されると人員不足が生じ、再度のシフト調整が必要となる。

⇒しかしながら、シフト決定時とは異なり、追加のシフト打診時の使用者の裁量は小さく、場合によっては使用者側の人員による補填が必要になる。

※使用者としては、労働者へ有休使用をアウンスする動機が乏しい。

労使双方がWin-Winのタイミングで有休を使用するには、①の段階で出勤不可日だけでなく、有休使用希望を伝える必要があるが、当該労働日の所定労働時間数が定まっていないと、支給すべき賃金が定まらない（例：時給制）。

提案

- ① シフト制労働者への有休付与における年間所定労働日数の計算方法を明確化する。
- ② シフト決定の方法について、労使間の決定プロセスを明確化する。
 - ・ シフト決定前の有給取得が可能になるようにするため。
例) シフト決定前の有休使用時の賃金計算を画一的かつ簡易に行える方法を用意する。
- ③ シフト制労働者を一つの類型として変形労働時間制との区別を明確・周知徹底する。
 - ・ 変形労働時間制との相違として、労働日特定後の変更・追加の権限を使用者に与える。
 - ・ 変更・追加の権限があることで、有休使用された後でも使用者が対応しやすくなり、有休付与のハードルが下がる。
 - ・ シフト変更時の手続やその限度も明記することが望ましい。

文責

弁護士法人ALG & Associates
パートナー・企業法務事業部長
弁護士 家永 勲

【東京法律事務所】

東京都新宿区西新宿6-22-1 新宿スクエアタワー28階
TEL 03-4577-0757 FAX 03-5909-2454