

働き方

時差出勤させろと要求する。

社員に時差出勤させることそれ自体は、通常は義務ではありません。時差出勤させろと要求されたからといって、認める必要はないのが原則です。

しかし、社員が時差出勤させろと要求しているのには、例えば、満員電車に乗ると新型コロナに感染する恐れが高いため、時差出勤して感染のリスクを下げたい、といった理由があるかもしれません。社員の安全を守るために何らかの対応をしなければならないかもしれませんので、まずは社員から、時差出勤したい理由を聴くようにして下さい。

また、担当業務によっては、時差出勤させても支障がないものもあります。時差出勤させても支障がない業務を担当している社員については、時差出勤を拒んで通常どおり出勤させることにこだわる必要性は高くありません。

時差出勤が担当業務に与える影響の程度、時差出勤の必要性等を考慮して、時差出勤を認めるかどうかを判断して下さい。時差出勤させなければ新型コロナに感染するリスクが高い状況ではあるものの、時差出勤させたのでは担当業務を遂行するのが困難な場合は、休業させた方がいいかもしれません。

テレワークさせろと要求する。

テレワークさせることは、通常は義務ではありません。社員からテレワークさせろと要求されたからといって、テレワークを認める必要はないのが原則です。

しかし、社員がテレワークさせろと要求しているのには、例えば、満員電車に乗ると新型コロナに感染する恐れが高いため、テレワークでの勤務に切り替えて、通勤に伴う新型コロナ感染のリスクを下げたい、といった理由があるかもしれません。社員の安全を守るために何らかの対応をしなければならないかもしれませんので、

まずは社員から、テレワークしたい理由を聴くようにして下さい。

テレワークではできない仕事は世の中にたくさんあります。テレワークではできない業務を担当している社員を無理にテレワークさせる必要はありません。出勤させるのか、休業させるのかを検討すれば足ります。

他方で、テレワークで勤務させても支障が少ない仕事もあります。テレワークさせても支障が少ない業務を担当している社員については、新型コロナウイルス感染の危険性が高い時期にテレワークで仕事させることには、一定の合理性があると思います。テレワークでもできる業務を担当している社員については、テレワークでの勤務が業務に与える影響の程度、テレワークさせる必要性等を考慮して、テレワークを認めるかどうかを判断して下さい。

有給の特別休暇を新設しろと要求する。

有給の特別休暇を新設することは、もちろん、義務ではありません。労基法で定められている年次有給休暇を取得させることなどは義務ですが、法律で定められていない特別休暇は、なくても全く問題ありません。義務かどうかの話ではなく、社員の労働条件を良くしてあげるかどうかといった政策的な話だと思って下さい。

特別休暇を新設するかどうかという話と、特別休暇を有給とするかどうかという話は、別の問題です。特別休暇を新設して、会社を休んでもマイナス評価しないが、休暇を取得した日の給料は払わないといった制度設計もあり得ます。

休業中なのに年休を取得させろと要求する。

年次有給休暇は、労働義務がある日の労働義務を免除し、賃金を支払うものです。したがって、元々労働義務がない休業日に年次有給休暇を取得させることはできません。

もっとも、休業だと休業手当しかもらえず手取りが減るので年休を取得して賃金を満額もらいたいといった要望もあります。休業期間中に年休取得を希望する社員がいる場合は、その日の休業を解除した上で年休取得を認めてもいいと思います。

仕事がないのに時給制社員がシフト削減に応じない。

契約期間中にシフト削減に応じるかどうかは、時給制社員の自由です。時給制社員の同意を得ずにシフトを削減した場合、実際には働いていない日についても賃金の支払義務が発生したり、損害賠償義務を負ったりするリスクがあります。

シフトを削減すれば、時給制社員の収入が減ることになりますので、シフト削減に対する同意の有無は慎重に判断する必要があります。単に時給制社員がシフト削減を受け入れてくれたというだけだと、同意はなかったと判断されるかもしれません。裁判所にもシフト削減の同意があったと認めてもらいたいのであれば、シフトを削減する必要性、シフトを削減すれば収入がどれくらい減るのか等について書面を配布して口頭でも説明し、同意書を取得するくらいのことをした方がいいと思います。

私は、契約期間の途中でシフトを削減することはお勧めしません。シフト制社員の仕事なくなった場合は、休業（休業手当の支払と雇用調整助成金の受給）、雇止め、契約更新時の所定労働時間数の調整等に対応するのが本筋だと思っています。

なお、雇入れに当たり始業終業時刻や休日（労働日）等を明示せず、その都度、時給制社員の希望を聴いてシフトを決めていたようなケースでは、それで労働条件明示義務を果たしたことになるかは別にして、所定労働時間や所定労働日の合意がない以上、労働契約上、シフトを入れる義務はないのだから、シフトを入れなかったとしてもシフトを「削減」したことになるわけではない、という理屈もありそうです。しかし、勤務実態等から所定労働時間数、未払賃金（相当）額を推定することができますので、未払賃金支払義務又は損害賠償義務を負うリスクを覚悟しておく必要があると思います。