

## 弁護士 高下謹壺先生の法律相談



## 第23回

## 「パート従業員に対するフルタイム同様の勤務指示は適法か」

**Q** 週20時間勤務で契約したパートタイム従業員に対し、フルタイム同様の勤務シフトを組んだところ、当該パートから、困ると主張されましたが、給料も多く払い、収入も増えるのに、問題があるのでしょうか。

**A** 問題があるといえます。実際にその点が争われた労働審判があります。

**Q** どのような根拠で問題になるのでしょうか。

**A** 基本的には、契約で合意した勤務条件は労働者も使用者も守る義務があります。労働契約法4条にその旨が定められています。ですから、契約違反、労働契約法4条違反といえます。

**Q** 契約違反、法律違反でも、労働した時間分の給料は支払っているのですから、法律上の問題はありますか。

**A** まず、労働者はこのような契約違反、法律違反の業務命令に従う義務はないといえますから、契約で定めた以上の勤務を拒否する労働者を懲戒処分や解雇することや処遇上、不利益に取り扱うことは許されないということになります。

**Q** パート自身が、不服をいわず、承諾して、会社の指示に従って、フルタイムの勤務をしていれば問題はないのでしょうか。

**A** 事実上、不服が表にでなければ事実としては問題になりませんが、承諾が本意ではなく、やむをえず従っていたといわれて、後になって、会社の契約違反、法律違反行為が「不法行為」（民法709条）とされて慰謝料を請求されることがあり、20万円の慰謝料の支払を認めた労働審判例があります。

**Q** 労働者がそのときに不服をいわず、働いた分の給料を支払っていても不法行為になるのでしょうか。

**A** 労働者の不服の意思の強さや示し方にもよりますが、パート勤務の時間を合意した理由や合意した勤務時間以上の勤務をしたことによるその人の損害の実情による考えられます。例えば、本来、パート勤務時間以外の時間を他の目的に使用する予定だったが、その活動に支障が生じたような場合です。しかし、単に勤務時間以外の時間を余暇として過ごす目的であったのに余暇時間がなくなったということも損害の理由になりうるでしょう。

**Q** それほどまで使用者の責任を認める根拠は何でしょうか。

**A** その根拠は、労働契約法3条で「労働契約は、労働者および使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、また、変更するものとする」定められていることに基づくものと解されます。

**Q** その規定は、単なる理念的規定であって、法的効果を及ぼすものではないのでしょうか。

**A** 単なる理念的規定ではなく、法律上保護される利益の侵害といえるという考え方に基づくものです。現代は、副業する例も多く、個人の日々の時間にはさまざまな過ごし方があります。パートで短時間の勤務を望んで合意した労働者に対して、契約で定まった労働時間を大幅に超えて就業を命令されたら労働者の生活は犠牲を伴うものになってしまいます。給料さえ払えばよいというだけの問題ではなく、給料では補えない損害が発生するという問題点があるということです。このような観点に留意して労働時間の配慮をする必要があるということでしょう。

<掲載内容に関するご質問、お問合せについて>

高下謹壺法律事務所 電話 03-5568-6655(代)  
東京都中央区銀座5-8-5 ニューギンザビル10号館4F  
<http://www.takashita-law.jp>