

スタッフのシフトを勝手に減らすことは出来る？

『新たに雇ったパートスタッフのAさんなのですが、週4日出勤するはずが、入職以来、当日連絡で**体調不良**を訴えて欠勤を繰り返し、その都度、他のスタッフにシフトを変わってもらう、ということが発生しています(実質、週2~3回になっているそうです)。今後もこのようなことが続くとスタッフが振り回されて大変です…。次月からはシフトを減らしたいと考えているのですが、**勝手に減らして問題ありませんか？**』と、クライアントであるK先生からご相談を頂きました。

上記の通り、Aさんは出勤予定日に度々休むため、他のスタッフさんが何とか調整して穴を埋めてくれています。しかし、入職してからというもの余りにも調整が多いため、他のスタッフさんから苦情が出ており、このままでは医院経営に支障が出てしまいますので、K先生はAさんのシフトを減らし、確実に入ってもらえるスタッフさんのシフトを増やしたいのですが…、果たして、このような『**やむを得ない事情**』があれば、医院側で勝手にシフトを減らしても良いのでしょうか。

【勝手に減らすことは、何が問題なのでしょう…？】

まず、どのような理由があっても**シフトを勝手に減らす**と、スタッフさんは収入が減ってしまいます。これは『**労働条件の不利な変更**』となり、やはり、やってはいけないことなのです。

しかし、K先生は、『Aさんとは入職時に**週4回勤務という労働契約**を結んでおり、その契約に反して何度も欠勤をすることは**契約違反**であり、**債務不履行**なので、それを理由にシフトを減らすことは出来るのではないかとのお考えだったのですが…、そもそも、労働条件は、医院(使用者)と労働者の双方の『**合意**』によって**決定**するので、当然、**合意を変更する場合も、労使の「合意」によってしか行うことは出来ないのです**(労働契約法第8条:労働契約の内容の変更)。

ちなみに、使用者と労働者との間でなされる『**合意**』についてですが、労働契約としては、『**労働すること**』と『**賃金を払うこと**』について約束すれば**口頭でも成立**します。

しかし、お互いの約束について何も証拠を残さなかった場合、トラブルになってしまうことが多いため、『**労働基準法第15条:労働条件の明示**』にて書面通知を義務付け、使用者が労働条件を一方的に通知する『**労働条件通知書**』で良いとされているのですが、一方的な通知だけでは、労働者が意味を理解していなかった・誤解をしていた等でトラブルが多いのが事実ですので、やはり、**しっかりと「合意」**を形成し、トラブルを回避するためにも、『**署名・捺印**』が必要な『**雇用契約書**』を交わしておくことが重要なのです。

【それでは、K先生はどうすればいいのでしょうか…？】

K先生は、Aさんと『**雇用契約書**』を交わしていただきましたので、改めて契約内容変更にも同意してもらうため、**Aさんと面談**を実施し、こちらの言い分として以下を明確に伝えました。

- ① 無断ではないにしても何度も欠勤を繰り返すこと
- ② これは、労働契約という約束が守られていないこと
- ③ 医院や他のスタッフに迷惑が掛かっていること
- ④ よって、労働契約の内容を見直したいこと
- ⑤ 見直さないのであれば、約束通り週4日働くこと

加えて、欠勤理由のほとんどが『**体調不良**』ではあるが、それが何度も続いているのは不自然であり、万一、**欠勤の理由が虚偽であれば、就業規則に基づき「懲戒処分の対象」**になること、また、使用者には『**安全配慮義務**』というものがあるので、体調の優れない者を無理に働かせることが出来ないという立場上の理由も伝え、**「本当に欠勤しなければいけないほどの体調不良なのか」**についても確認し、今後、体調不良による欠勤が続くようであれば、『**医師の診断書**』を提出するようという指導も行いました。

【思い切ったコミュニケーションが健全な関係を生み出す！】

そもそも、Aさんの『**体調不良**』は『**更年期障害**』だったそうで、子供の教育費等でお金も必要だったため何とか出よう、出ようと思っていたらしいのですが、身体が言うことを聞かなかったということで、診断書もお持ち頂きました。そして、度々出勤を代わってもらっていることに対しては申し訳ない思いながらも、お金がいる今、**解雇されると困る**ので、詳細な事情は言い出せずに今まで来た…と、泣きながら仰っていました。

Aさんは、1人で悩んでいたのです。

結局、医院としてはシフトが読めないのは困るので、当面は**治療を優先**しながら、比較的**患者さんの少ない曜日に合わせて週に1、2回**は出て頂き、体調の回復とともに、少しずつ回数を増やしていきましょう、ということで同意を得ました。

その後、悩みがなくなったせいか体調は回復傾向です。

もし、K先生が、スタッフからの苦情に押され、勝手にシフトを減らすようなことをしていれば、今回のような信頼関係は築けませんでしたし、他のスタッフさんの理解も得られなかったと思います。また、Aさんご本人も、K先生や皆さんに理解を得たことで継続して働くという気持ちになり、体調も回復し、その結果、大切なスタッフを1人失わずに済んだのです。