

フジオフードシステム事件の概要と今

2023年2月18日

弁護士 青龍美和子

1 事件の概要

(1) 当事者

みなさんこんにちは。青龍と言います。今、原告からお話がありましたけれども、フジオフードシステム事件の原告の代理人をやらせていただいております。私の他に同じ東京法律事務所の川口智也弁護士（川口弁護士は首都圏青年ユニオンの顧問弁護団の事務局長）と、もう一人横浜法律事務所の有野優太弁護士の3人で弁護団をやらせていただいております。今日「フジオフードシステム事件の概要と今」というレジュメをお配りしていると思います。これにそって話させていただきます。

まず事件の概要ですけれども、今、原告からお話があって、すごくわかりやすかったと思うので詳しくは話しませんが、被告が運営する「デリス タルト&カフェ」という飲食店にパート労働者として勤務する方が原告となっております。被告は株式会社フジオフードシステムという大企業です。

この従業員の構成を見ていただくと分かるように、社員よりもアルバイトが圧倒的に多いです。6500名以上いまして、飲食店ですのでシフト制のアルバイトをたくさん雇用して、これで経営を成り立たせている。アルバイトの人達、非正規雇用の人たちに支えられている企業だと思います。ただ、会社の認識は全然そうではないというところに怒りを覚えるんですけれども、相手はそういう会社です。

(2) 事実経過

事実経過は先ほど原告からも話があったように、2018年の6月に労働契約が成立しまして勤務を開始します。週4日から5日、1日5時間という、いわゆるパートとして働いているということです。

2020年の4月に緊急事態宣言が出まして、4月3日に会社から待機指示ということで休業ということになります。それから4月8日には、そのお店が入っている商業施設があるんですけども、その商業施設自体が休業になりまして、そこに入っている飲食店全体が休業となるんですけども、これにあわせて原告の店舗も休業を決定します。

5月に会社は、4月分は勤務した日の他、すでにシフトが確定していた（シフトの希望を出していた）日数分は、休業補償名目の賃金を支給しております。

5月25日まで休業して26日から営業再開するんですけども、5月分の休業補償は一切無しです。シフトの希望を出していなかったということで、労働日が決まっていなかったという主張です。原告は先ほどの話からもわかる通り、賃金がなくなると生活が大変ですので、やむなく年次有給休暇を全て使用してなんとかつなぎました。

6月から営業再開するんですけども、もともとのシフトが回復せずに労働日が減ってしまって労働時間が減ってしまいました。シフト制の労働者は時間給とセットのことが多

いので、働かないとその分賃金が得られません。ですので、かなり大変なことになります。

そこで、首都圏青年ユニオンに加入して、団体交渉を行いストライキも9月と12月にやっております。こういった活動を精力的にやりながら、休業補償を求めていったんですけれども会社が一向に動きませんので、パート有期法、これは労働契約法とそれまであったパート法がくっついて、非正規と正規の間で不合理な差別があってはならないという条文を含む法律に一本化されたのですが、それを活用しようということで12月25日に労働局調停の申し立てを行いました。

裁判ではなくて行政機関での解決を最初はめざしたんです。ここで休業手当支払いと正社員と非正規労働者との基本給、賞与、諸手当における待遇の相違について説明を求めました。なぜ説明を求めるといって、全然こちらに資料がありませんので、会社が説明してよと求めたのです。後でお話しますがけれども、パート有期法の14条は会社に正規と非正規の処遇の違いの理由を説明する義務を法律上課していますのでこれを求めました。

その間に1月、原告の勤務していた店舗が休店になりまして、系列店、別の店舗に異動となります。

ですが、事前には少なくとも週3日は就労できるという説明があったんですけれども、実際は大幅なシフトカットで週1、2回程度に減らされております。さらに時給制じゃない社員が優先的にシフトに入れられるという、ここでも差別的な扱いがされます。

労働局への調停の申し立てに関しては2月22日に、会社が調停には出ませんという回答をしてきまして、調停の手続きはできずに終了してしまいました。結局、正社員とパート・アルバイトとの賃金の相違について会社は何も説明しないで終わるといことになります。

2021年の4月下旬にはデリス タルト&カフェが再開しますけれども、やはりコロナ前のシフトには回復せずに、団体交渉をその間

もずっとやっていたんですけれども会社は一向に改善をしない。要求に答えただけではなくて説明もしない、資料も渡さない。そういう対応を会社がとっておりまして、裁判をやるしかないということで、2021年の7月21日に提訴いたしました。

(3) 原告の請求

ちょっと法律上の話になってしまうんですけれども、何を請求しているのかを次に見ていきたいと思います。

一つ目が休業手当の支払い、未払いになっている部分です。それは民法536条2項という条文がありまして、契約の当事者の一方が契約を履行できなくなった場合にどちらが責任を負うかという条文です。こちら側は会社が責任を負うべきで、この休業は会社の責任で休業になったのだから、その分働けなくなってしまった。賃金の請求権あるいは会社側の支払い義務があるという請求をしております。

次に損害賠償請求で、これは民法709条の不法行為に基づく損害賠償請求をしております。一つ目が休業補償の相当額ということです。これは正社員にはコロナ休業の時の2020年の4月、5月分に正社員には100%を支給する一方で、非正規には一定のシフトが確定している部分しか支払わなかったことが、不合理であるとしてその差額分を求めております。

先ほどの原告の話にもありました通り、なぜ正社員には100%支給して、非正規には払わなかったかについての会社側の説明は、恩恵的給付なんだと言っています。正社員は会社の基盤になっていて、家庭も支えているからそういう人たちに対する恩恵的給付だという主張しております。休業に対する補償ではないんだと言ってるんですね。

だけど、給料明細にも給与休業手当って書いてあるんですね。そういう矛盾を指摘しております。それから裁判の過程でわかってきたのが、地域手当とか家族手当とか業績給です。この差額も求めております。地域手当も

家族手当も業績給も全部正社員には支給されていますけれども、パート・アルバイトには全く支給されていないものでした。

地域手当は正社員には月額2万円程度支給されています。裁判の過程で会社側の主張でわかったことですが、東京とか神奈川とか埼玉、千葉とか、そういう首都圏の中でも、東京に近い地域は物価が高いし、生活を保障する兼ね合いで地域手当というものを支給しているんだと言っているのです。会社側の言い分で、なぜパート・アルバイトには支給しないかっていうと、時給に換算されているんだという主張をしております。

ただですね、ここの会社の時給は最低賃金をちょっと上回るぐらいで、いやこの時給は最低賃金でしょうと言ってこちらは反論をしております。

次に家族手当ですね。正社員には月額6000円程度の家族手当が支給されています。パート・アルバイトには支給されていないので、これも業務の内容とか責任の程度とかに関係ないという手当ですので、パート・アルバイトにも支給しなさいという請求をしております。

それから次に業績給というものです。これは賞与です。会社の規定でいきますと会社の業績と社員の業績、会社に対する貢献や取り組みに対して支給されるという給付で、原則として年2回、毎年6月と12月に支給されます。これも裁判の過程で初めてわかったことです。

いわゆる賞与で、同じ店舗の正社員と言いますと店長なんですけれども、店長には売上に応じて6月と12月に30万とか50万円とか、毎回金額が異なるんですけれども、支給されております。

売上の貢献は店長だけの貢献じゃないですよということで、パートとアルバイトがいなければ、売上を上げることができないので、やっぱり業績給もパート・アルバイトにも支給されるべきだという主張をしております。

それから5番目がパート有期法14条の説明義務違反に対する損害賠償ということで、労働組合に入って団体交渉で何度も、資料を出して正社員とパート・アルバイトとの賃金がどう違うのか説明しなさいという要求をずっとしてきたんですけども、全く説明してこなかった。これが14条違反だということで損害賠償を請求しております。

(4) 会社の主張

会社側の主たる主張は、休業手当についてはまず商業施設側の休業なんだから会社にはどうしようもなかった。会社の責任じゃありませんって言う主張です。先ほども説明した通り、休業補償に正社員と非正規社員で差をつけたことについては、正社員は兼業が禁止されており、収入が会社のみ限定されているため有期法には違反しないというふうに言っています。

それからその他の待遇の差、賃金の差については、パート・アルバイト収入は通常生計の柱とするものではなく、家計を補助するものとするのが素直であろうという主張です。これを繰り返し何度も主張してきております。どういう意味合いかというと、正社員の収入は家計を支えるものだから、コロナ禍の休業期間中に何らかの保証することが必要であるのに対して、パート・アルバイトの収入は家計補助に過ぎないのだから、休業補償する必要はないのだという意味です。

地域手当とか家族手当とか業績給の差についても、同じような論理で同じ主張をしております。この主張がひどいということで、今日の集会も開いていただいたわけで、さらに糾弾しようと考えております。

(5) 今後の予定

今後の予定なんですけれども、正社員とパートとの業務の内容と責任の程度、これを合わせて職務の内容と言っていますが、この職務の内容と配置の変更の範囲に関する事項を立

証するために、職務評価の手法を利用しようと考えております。

今まであまり説明しなかったんですけども、業務の内容、責任の程度、それから職務の内容と配置変更の範囲っていうのはパート有期法の8条で、こういう事項を考慮して不合理かどうかを判断しますよと法律に書かれているんです。ですので、この違いがそれほど違わないんだというのがこちら主張です。

店長とパート・アルバイトは全く同じと言えないかもしれないんですけども、そんなに違わないよということを実証しようということで職務評価をこれからするということなんです。それから会社の家計補助論というものを打ち破って、裁判官たちの先入観とか無意識の差別意識を取っ払う。

裁判官は会社の主張を鵜呑みにはしないかもしれないですけど、ものすごい影響を受けております。明確に明言はしませんが、こういう家計補助論的な考え方のもとに、これまでもいろんな非正規の裁判だとか、女性の人権差別の裁判だとかで、変な判決がいっぱい出たりしています。こういった考え方に基づく先入観とか無意識の差別意識を取っ払うということで、今日、後藤道夫先生に来ていただきました。意見書も提出しようとしております。

予定としては、今年中に証人尋問とか本人尋問をやっつけて、来年3月末までに判決が出る

のではないかなという見通しで進めております。この予定がその通りいくかどうかかわからないんですけども。

最後に、会社は証拠となる資料を多数所持しているんです。労働事件は大体そうですが、会社側が資料を持っているんですけども、隠してるんです。何度も「これ出せあれ出せ、これはどうなんだ」と説明を求めても、裁判所から言われても、小出しにしか出してこないとか、一部しか出して来ないとか、すごい姑息な手を使ってきています。

ですけども、休業の責任は会社にあることとか、賃金の相違が不合理であることの立証責任はこちら側、労働者側にあるんですね。立証できなければ負けてしまうんです。なので、裁判の中でできるだけ多くの資料を提出させて、裁判所に使用者の休業の帰責性と賃金の相違の不合理性を認定させて勝利することを目標に、今いろいろ「これ出せ、あれ出せ」をやっています。

これがフジオフードシステムのたくさんの店舗のパート・アルバイトにも影響しますし、その他の別の会社のシフト制で働く方にも影響が大きいと考えております。重要な裁判でございますので、皆さん引き続きご支援願います。ありがとうございました。

(この報告は2月18日シンポジウムでの報告を、報告者の了解を得て文章化したものです。文責 金融・労働研究ネットワーク)