

意見陳述書

2008年7月10日

東京地方裁判所民事19部 御中

住所

氏名 福岡 淳子

1 わたしは2000年10月ころにアルバイト従業員として牛井すき家仙台泉店に入社し、そこで、調理・接客・事務に携わってきました。すき家では、入店した当初からほぼ無償で残業をさせられることが当たり前になっていて、すべての従業員が給料にならない仕事を長時間させられていました。

いまでもそうですが、排水溝の掃除をしながら、接客をし、さらには調理をするということを強制させられており、たいへん不衛生な状況にあります。排水溝の掃除をすると、体中が汚水で汚れ、きつい臭いもついてしまうために、調理や接客は避けなければなりません。いわば便器を磨きながらそのままの手でお米をとげと言われているのと同じです。あまりにも不衛生だし、いつも従業員がたった一人であったために、「その仕事内容には無理がありません、人を増やすか、改善してください」とマネージャーに言うと、「できないのはおまえたちの能力が低いからだ」と言われて取り合ってもらえません。

2 2005年5月ころ、パート、アルバイトからスイングマネージャー(店長)試験に合格しましたが、スイングマネージャーになってからの労働条件というものにはあまりにひどいものでした。1時間に売り上げが5000円に満たないときには、2人目の従業員を使ってはならないという会社からの指示により、すべて1人でやれということになりました。そうすると、2人出勤の予定で組み実際に2人で仕事をこなした場合であっても、当日の売上金が目標額に満たなかったときには、その都度その場で1人分の労働時間を削るようにと指示があります。要するに、1人については働いたのに給料がもらえないということです。当時、店長という立場のわたしは働いてくれた他のクルーの給料を削るということはとてもできることではなく、ではどうすればいいかといえば、わたしが自分の時給を削るということで目標の数字に合わせようとしていました。そうして、日々の無償の残業が重なっていくことにより、お給料をいただかずに働くことが1月に100時間から多いときには200時間くらいにな

ってしまうこともありました。

- 3 同じ年の9月にお店の売上金の一部が紛失してしまうという事故があり、当時、本部の社員に問い合わせたところでは、「紛失物として警察に届けを出していることだし、会社の保険でまかなえるのではないか。なので、福岡さんは自腹を切って弁償することはないと思われます」という回答でした。しかし、当時の直属マネージャーの指示により、強制的に借用書を書かされ、全額給料から分割にて天引きされる形となり、わたし個人が全額返済をすることとなりました。
- 4 わたしの心がとても傷ついたこととして、ある日突然のスイングマネージャーからの降格ということがあります。本社からやってきた柳沼監査役に降格の理由を聞いたところ、わたしが強制的にお店の一般従業員を労働させた挙げ句、自分の分しか給料を計上しておらず、詐欺を働いたとのことでした。加えて、1週間に100時間働いていたことについて、「そんなに働けるはずがないだろう。お前は嘘をついている」とも言われました。わたしはこのときまったく反論させてもらえないまま、スイングマネージャーを降格させられました。当時、仙台泉店では、ISO監査に合格するために、徹底したグリストラップ清掃を申し渡されていました。そのため、全身ヘドロまみれになって清掃をしていました。わたし1人では仕事の手が回らないと見かねた一般クルーが続々と手伝いに来てくれました。わたしが強制的にクルーを働かせたのではありません。

この事実をねじ曲げ、長時間労働と人員配置の極端な少なさという矛盾を棚に上げて、会社は、わたしをスイングマネージャーから一般クルーに降格させたのです。とても1人では消化できない仕事量を押しつけておきながら、片づかなかつたらすべて本人のせいにする会社の体質に対して、怒りを覚えています。

- 5 わたしは今回の訴えのほかにまだ会社に対して納得できないことが2つあります。その1つは、わたしがスイングマネージャーから降格された後の時給の問題です。スイングマネージャーになる直前の最後のチーフクルーとしての時給は860円でした。しかし、クルーに降格されてからは、研修新人と同じ800円に戻されておりました。これに対して納得がいけないために本部に連絡をしたところ、理由は答えられないと言われ、柳沼監査役に直接電話をしたところ、「お前は一から出直しなのだから、それが分相応である」と言われました。いまだにこれは違法であると思っています。

納得いかないもう1つのできごとは、すき家各店舗において年に2回行われるはずのクルーの昇級評価が仙台泉店のみ過去2年にわたり行われていないという事実です。当時、マネージャーに「なぜうちはやらないのか」と聞いたところ、「もう全部の従業員と話し合いをしたということにして、おれが勝手に作って本部に出しておいたから」と面接結果の報告書のねつ造を認めていま

した。

- 6 いままでわたしが述べてきたとおり，仙台泉店は人がそもそも慢性的に足りない状態でした。わたしの長時間労働も，売上金強制立替事件も，スイングマネージャーからクルーへの降格事件も，結果的に見てみれば，人員配置のゆとりのなさから生じているものでした。売上金の紛失事件で言えば，毎日せっぱ詰まった働き方をさせられ，余裕がない中で，長時間労働をしていれば，起こらざるを得ないミスが発生するのも当然だと思います。

株式会社ゼンショーは，「世界から飢えと貧困をなくす」ということを掲げて，ポスターを作成し，店舗に掲示を義務づけていますが，足もとにいるわたしたちの労働条件がまさに「飢えと貧困」です。ぜひ裁判官には，このような実態を取り上げていただき，全国1万人以上のすき家従業員の労働条件および処遇を救済していただきたいと思います。なにとぞよろしくお願いいたします。

以上