

2010年4月7日

原告 須藤武史
同弁護士
首都圏青年ユニオン

- 1 本日、東京地裁民事第36部は、被告日本レストランシステム株式会社に対し未払残業代4万2995円および付加金3万7749円、未払時間給4万2736円、合計12万3480円及び遅延損害金の支払いを命じる判決を下した。
- 2 本件訴訟においては、①被告が採用したと主張する変形労働時間制の適否、②15分未満の労働時間を切捨てる被告の運用の適否の2つが主要な争点として争われてきた。

判決は、①の点につき、「被告が採用していた変形労働時間制は就業規則によれば1か月単位のそれであったのに、半月ごとのシフト表しか作成せず、変形期間全てにおける労働日及びその労働時間等を事前に定めず、変形期間における期間の起算日を就業規則等の定めによって明らかにしていなかったものであって、労基法に従った変形労働時間制の要件を遵守しておらず、かつ、それを履践していたことを認めるに足りる証拠もない」として、被告が採用したと主張する変形労働時間制は無効であると断罪した。

判決は、変形労働時間制を採用するためには、事前に労働時間を特定することが必要であるとして、変形労働時間の正しいあり方を示した。

飲食業界においては、本件と同様、当日の来客数や売上高に応じてアルバイト従業員をいわば「臨機応変に」休憩に出し売上高に応じて人件費を削減調整する取扱を行っている店舗も少なくない。変形労働時間制の採用において事前の労働時間の特定を要求する本判決の判断は、上記のような「融通無碍」な労働時間管理を行いつつ、さらに、変形労働時間制によって時間外労働割増賃金の支払義務をも免れることは許されないことを明らかにするものであり、本件判決の意義は極めて大きい。

また、判決は、②の点についても、「被告は、シフト表と併せてタイムカードによっても原告の出退勤の管理を行っており」と認定して、タイムカード記載の労働時間の切捨てるを認めず、被告に対し、15分未満の切り捨ててきた賃金を支払うように命じた。この判断は、労働時間の切捨てるを違法としてきた従前の労働基準法の解釈及び裁判例の判断に即したものであり、正当である。

なお、判決は消滅時効を理由として平成19年4月分以前の原告の未払残業代及び未払時間給の請求を棄却したが、変形労働時間制及び15分未満の労働時間の切り捨てはいずれも違法であるのであるから、このような違法行為を行ってきた被告につき、時効を理由として免責するのは妥当ではない。

- 3 同時に判決は、「被告は、本件未払時間外手当の請求について十分な資料根拠に基

づかずに変形労働時間制の主張を行ってその支払を拒絶してきている」ことを理由に3万7749円の付加金を支払うよう命じている。

労基法の定める付加金制度は、労基法違反を行った使用者に対し、懲罰的に未払残業代等と同額までの金銭の支払を裁判所が命じる制度である。本件被告の労基法違反の悪質さに鑑み、裁判所が付加金の支払を命じたのは、極めて正当である。

- 4 本件訴訟において被告が明らかにしたところによれば、「洋麺屋五右衛門」のみならず、「にんにくや五右衛門」、カフェ「モーツアルト」、「卵と私」等の多数の飲食店チェーンを運営する被告が雇用するアルバイト従業員等は全国で約6000名にも及ぶとのことである。

今回、判決が被告に支払いを命じた金額は多額と評価できるものではないが、被告が雇用する約6000名のアルバイト従業員のそれぞれについて今回判決が命じたと同様の未払賃金が存するはずである。被告が、上記のような変形労働時間制や15分未満の賃金の切捨て等の違法な運用によって、極めて多額の利益を得ていることが明らかになった。

正社員と非正規社員の格差やワーキングプア等が社会問題となる現在、本件訴訟の意義は大きいものがある。

なお、本件では、渋谷労働基準監督署が違法な変形労働時間制の運用を認めながら、労基法の原則に立ち返った指導を行わなかった。この点の問題も指摘しておく。

- 5 本件判決を受けて我々は、被告に対し次のことを求める。①本件判決を真摯に受け止め、控訴しないこと。②被告従業員に対し、過去2年分の未払残業代及び未払時間給を全額支払うこと。③被告経営の各店舗において変形労働時間制に関する運用を直ちにやめること。④労働関係法規を誠実に遵守すること。

我々は、今後も、非正規労働者全体の権利の実現のために邁進していく決意である。

以上