

2023年2月18日

弁護士 青龍美和子

## 1 事件の概要

### (1) 当事者等

- 原告：被告が運営する「デリス タルト&カフェ」グランツリー武蔵小杉店にパート労働者として勤務。
- 被告：株式会社フジオフードシステム  
(株)フジオフードグループのグループ会社の一つ。(株)フジオフードグループは、「まいどおおきに食堂」「串家物語」「つるまる (つるまる饅頭・鶴丸饅頭本舗)」「かつぼうぎ」等の多数の飲食ブランドを運営する飲食業界の大手企業。グループ全体の従業員数は社員数 539 名、アルバイト 6,544 名、資本金 22 億 10 百万円 (2020 年 12 月末) の大企業。

### (2) 事実経過

2018 年 6 月、原告・被告、労働契約成立。勤務開始。➡週 4 日・一日 5 時間

2020 年 4 月、緊急事態宣言発令

4 月 3 日、アルバイトら従業員に待機指示。

4 月 8 日、入居する商業施設の休業により、当該店舗の休業を決定。

➡翌月、会社は、4 月の勤務分のほか、既にシフトが確定していた (希望を出していた) 数日間分についてのみ「休業補償」名目の賃金を支給。

5 月 25 日まで休業、同月 26 日から営業再開。

➡5 月分の休業補償は一切なし。やむなく年次有給休暇をすべて使用する。

6 月～店舗が営業再開。

➡従来のシフト (就労日数・就労時間) は確保されず。

その後、首都圏青年ユニオン (飲食店ユニオン) に加入。

6 月 24 日、飲食店ユニオンから休業手当の支払いを求め団体交渉申し入れ

9 月、休業手当支払いを求め、9 月 3 日より 2 週間のストライキを決行。

12 月、改めて 2 週間のストライキを決行。

12 月 25 日、神奈川県労働局に対する調停申立。

未払い賃金 (休業手当) の支払いと正社員と非正規労働者 (パート・アルバイト) 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る。

2021年1月11日、「デリス タルト&カフェ」(当該店舗)が一時閉店。

→系列店の別の店舗に異動となり勤務開始。

事前に少なくとも週3日は就労できるとの説明があったが、  
実際は大幅なシフトカット(週1、2回程度)に。

時給制でない社員が優先的にシフトに。

2月22日 会社側が調停を拒否し、不調にて終了。

待遇の相違について何ら説明なし。

4月下旬 「デリス タルト&カフェ」に復帰。

コロナ以前のシフト数(就労日数・就労時間)には回復せず。

2021年7月21日、横浜地方裁判所に提訴

### (3) 原告の請求(訴状の請求の趣旨と対応)

#### 1 民法536条2項に基づく未払い賃金請求

(1) 未払い賃金(休業手当) 15万6800円の支払い・遅延損害金

…【2020年4月及び5月分の未払賃金(休業手当)の支払い】

(2) 未払い賃金(休業手当) 21万5058円の支払い・遅延損害金

…【2021年1～4月のシフトカットによる未払賃金(休業手当)の支払い】

#### 2 民法709条に基づく損害賠償請求

(1) 「休業補償」相当額15万6800円の損害賠償

…【2020年4月及び5月分の正社員と非正規社員(パート・アルバイト)の  
「休業補償」の相違に関する損害賠償請求】

※正社員には100%の「休業補償」をする一方で、非正規社員(原告を含む)  
には一定の「休業補償」しか支払わなかったことが不合理と主張。

※「休業補償」について会社側は、「恩恵的給付」であると説明(労働基準法  
26条に基づく休業手当の支払い義務を否定)。

(2) 「地域手当」相当額74万円の損害賠償

…【原告が被告に入社してから現在に至るまでの正社員と非正規との間の「地域  
手当」の相違に関する損害賠償請求】

※正社員には月額2万円程度の地域手当が支給されているが、パート・アルバ  
イトには支給されていない。

※2020年4月1日より前に支給される地域手当については、旧労働契約法20  
条が適用される。

(3) 「家族手当」相当額21万6000円の損害賠償(追加)

…【原告が被告に入社してから現在に至るまでの正社員と非正規との間の「家族  
手当」の相違に関する損害賠償請求】

※正社員には月額6000円程度の地域手当が支給されているが(訴訟の途中で

判明)、パート・アルバイトには支給されていない。

(4) 「業績給」相当額 315 万円の損害賠償 (追加)

…【原告が被告に入社してから現在に至るまでの正社員と非正規との間の「業績給」の相違に関する損害賠償請求】

※「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。原則として年 2 回、毎年 6 月と 12 月に支給 (訴訟の途中で判明)。非パート・アルバイトには支給されていない。

(5) パート有期法 14 条 (説明義務) 違反に対する 55 万円の損害賠償

…【労使交渉や労働局の調停において正社員と非正規社員との間の待遇の相違についての説明を怠ったことを理由とする損害賠償請求】

※参考：パート有期法

(正式名称：短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律)

第 8 条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度 (以下「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

第 14 条 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第八条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項 (労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。) に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第六条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

3 (略)

(4) 会社側の主張

- ・商業施設側の休業により、店舗も休業になったため、会社の責に帰すべき事由による休業ではない (労働基準法 26 条に基づく休業手当の支払い義務はない)。
- ・「休業補償」に正社員と非正規社員の支給割合に差をつけたことについて、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、パート有期雇用法には違反しないと主張。

- ・「アルバイト・パート収入（とりわけシフト制労働による収入）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考えるのが素直であろう」と主張。すなわち、会社側は、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補償をすることが必要であるのに対し、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言っている。（地域手当、家族手当、業績給についてもほぼ同じ論理）

#### （5）今後の予定

- ・正社員とパートとの業務の内容・責任の程度（あわせて「職務の内容」）、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する。
- ・会社の「家計補助論」を打ち破り、裁判官たちの先入観・無意識の差別意識を取っ払う。
- ・今年中に証人・本人尋問、年度内に判決か…？
- ・会社側は、証拠となる資料を多数所持しているにもかかわらず、隠す傾向。休業の「帰責性」や、賃金の相違が不合理であることの立証責任は原告にある（立証できなければ負ける）。できるだけ多くの資料を提出させ、裁判所に使用者の帰責性と、相違の不合理性を認定させ、勝利することが目標。  
→フジオフードシステム店舗のパート・アルバイトに影響、その他のシフト制で働く非正規労働者にも影響大。

引き続き、ご支援よろしくお願ひいたします！！