

令和3年(ワ)第2047号 基本給等請求事件
原告 藤田淳
被告 札幌交通株式会社

2022(令和4)年 3月 8日

札幌地方裁判所 民事第3部2係 御中

原告訴訟代理人
弁護士 皆川 洋 美

第2準備書面

第1 被告第1準備書面に対する反論

1 始業時刻・終業時刻及びシフトについて

(1) 就業規則上、内勤職員の始業時刻・終業時刻を定めていない

被告も認めている通り、被告は、就業規則において、内勤職員について始業時刻・終業時刻を定めていない。

また、2021(令和3)年8月3日に実施された団体交渉時に、変形労働時間制を採用しているとの主張をしていたが、給与の締め日と変形労働時間制の単位の区別もついでないなど(甲14)、被告における労務管理体制は不可解というほかない。

(2) 採用時に具体的に内勤職員の始業時刻・終業時刻を示していない

被告は、原告の採用時にも、具体的に内勤職員としての始業時刻・終業時刻は示していない。

甲2号証・甲3号証いずれも、職種別に別途定められているかのような記載があるが、原告の採用時には定められていなかったため、内勤職員の始業時刻・終業時刻の示しようがない。原告は、職員

また、始業時刻・終業時刻について、団体交渉において、代表者自ら、「厳格にいままではそういうような書面に残したりとか、厳格なそういうものはしなかったというのは事実」「きちっとした周知、その他書面において勤務時間その他についての明確なものが、で、勤務時間を管理をすると、言うことに関しては」「正直、雑なところが多々あった」と述べ、そもそも定まっていなかったことを認めている。にもかかわらず、採用時に何か具体的に原告に伝えることができるはずがないことは言うまでもない。

(3) シフト上も内勤職員の始業時刻・終業時刻を示していない

被告において、内勤職員の勤務状態をкаろうじて反映しているものとしては、出勤簿(甲7号証)と、シフト表があった。

出勤簿については、勤務日(公休日以外の日)が分かるのみで、それ以上のことが分からない。

シフト表については、具体的な体裁は、原告の手元にはないので提出できないが、事故当番であるかどうか以外の情報が載っていないものである。団体交渉において、原告から「事故当番までは分かるんですが、時間までは貼ってないですよ。」と指摘されて、それは否定していないので、シフト表によっても、具体的な始業時刻・終業時刻は分からない。

そして、被告は、団体交渉においても、「シフト表を渡しています」と言ったり「貼ってあります」と言ったりして、具体的に職員へのシフト表の共有方法が組織として定まってい

そのうえで、始業時刻・終業時刻については、「時間は...口頭でお伝えしてるだけですよね。」と言い、あたかも口頭で毎日その日の始業時刻・終業時刻を伝えていたかのように述べた。これについて原告から「口頭で毎日言われているわけではありませんし、「一人一人みんなに言ってるんですか。毎日この日は何時から何時までだ、と。」と質問されるや、「入社された時に、その辺はお伝えしてますね。」と返答するなどし、結局は「都度都度っていうのは違いますよ。」「シフト表によって、例えば事故当番日であるとか、17時上がりだとか、18時上がりだとかっていうことは、業務の中で共有していると思います。」「共有はしてたとは思うんですが、それを個別に渡してたか...渡してはいなかったのかな。」と述べていた。

事故当番日であるということ以外は分からないシフト表であることは認めているため、何時上がりなのか(終業時刻)については明らかにシフト表上では分からないにもかかわらず、断定できず、「思います」と部長クラスが説明したり、具体的な「共有」の方法の説明が何一つ出来ていなかったりしている。

始業時刻と終業時刻に関しては、どんなに遅くとも7月28日の段階で(甲12号証)、当日の団体交渉の中で話題に上ることは明らかだったので、被告においてきちんと組織化・制度化されていたのであれば、当然回答することができたはずである。

しかるに、被告において、各日の始業時刻・終業時刻の指定については、団体交渉の時点において、まったく定まっていなかったものであるといえる。

2 始業時刻・終業時刻が書面上定まった時期について

(1) 2021(令和3)年7月20日までについて

少なくとも2021(令和3)年7月20日まで本書面第1-1記載の状態が継続していた。

(2) 2021(令和3)年7月21日以降について

そのうえで、同年7月21日に、改めて労働条件通知書が交付され、1か月単位の変形労働制が採用されたことと、①通常、②早番日、③遅番日という3分類がなされたことが説明された。

しかしながら、変形労働制の導入などにあたって、原告の明確な同意も得ないまま労働条件の変更をしており、また、結局所定労働時間が明確に経営陣において認識されてすらいない。

なお、これ以降については、本件訴訟の対象となっていない時期である。

3 超過勤務手当の性質について

(1) 被告は、超過勤務手当について、「みなし残業代として支払ってます」「残業代として支払ってるということです」と、質問がなされるたびに回答が変わった。

この回答自体、そもそも超過勤務手当の性質についてあらかじめ定まっていなかったことの証左である。

(2) また、所定労働時間についても定まっていなかった。

7月21日の労働条件通知書での労働条件の変更が、不利益変更該当する可能性がある(所定内賃金の単価が変化する等の可能性がある)ため、7月20日以前の所定労働時間を尋ねたところ、当然回答できるはずのことであるのに、「会社としては7月21日以前のものに関しては、あの不備があったことは認めておりますし、それ以降に関しては、改正に関して今進んでいると、いう認識でいる」と述べるのみで、数字を回答できていない。

そういった前提であれば、そもそも超過勤務手当が何時間の労働時間に該当するのか、そもそも計算されていないはずである。

以上