

声明

首都圏青年ユニオン警備業未払い賃金請求事件が勝利和解

2017年12月21日

首都圏青年ユニオン

首都圏青年ユニオン 顧問弁護士団

首都圏青年ユニオンとその顧問弁護士団が取り組んだ、株式会社SPDセキュリA（以下、「会社」といいます。）との間の警備業労働者の未払い賃金請求事件が、本日横浜地方裁判所において勝利和解で解決した。

一、本件は、会社との間で期間の定めなく労働契約を締結してスーパーマーケットでの警備業務に従事していた労働者2名（以下、「当該労働者2名」という。）について、シフト開始以前の「前超勤」があったこと、夜勤の際の「深夜割増賃金」が未払いであることが問題になって紛争になった事案である。

当該労働者2名がこれらの問題の解決のため首都圏青年ユニオンに加入し、ユニオンは会社に団体交渉を求めていたところ、会社は、団体交渉を一度行った段階で、2016年7月25日、横浜地裁に債務不存在確認請求事件を起こしてきたものであった。

訴訟は、前超勤の事実の存否と、深夜手当の支払いの有無を争点に推移してきたが、裁判所の仲介で和解協議が開始され、本日、和解が成立したものである。

【※「前超勤」とは、出勤時刻1時間前に会社に出発の連絡をし、遅くとも20分前には現地に到着するよう警備手帳に記載され研修時にも指導されていたことを指している。会社にはタイムカードはない】

二、成立した和解の内容は大要、次のとおりである。

和解には、首都圏青年ユニオンの本部である東京公務公共一般労働組合が「利害関係人組合」として参加している。

1、会社は、警備業に就く労働者と労働契約において、通常の労働時間分の賃金と、時間外や深夜などの割増賃金とを明確に区分けし、今後警備業に就く労働者を募集する際にはこの内容を明示する。

2、会社は、当該労働者2名を含む警備業労働者との間で、上記1の内容の労働契約を締結する。会社は、労働契約に関しては雇用契約書を作成して労働者に渡し、変更する場合も雇用契約書を変更したものを作成して労働者に渡す。

3、会社は、当該労働者2名を含めた警備業に就く労働者に、シフトで取り決めた労働時間前に出勤する義務のないことを確認する。

4、会社は、厚生労働省のガイドラインが定める労働時間管理を実施し、警備業に就く労働者の労働時間管理を徹底する。

5、会社は、年次有給休暇の取得日数、残日数を、当該労働者2名を含めた警備業に就く

労働者に対して個別に説明してその取得を全社的に促進する。

6、会社は、当該労働者2名と利害関係人組合に対して、解決金80万円を支払う。

7、会社は、利害関係人組合から団体交渉申し入れがあった場合、これに誠実に応じる。

三、本件和解の特徴は、第一に、前超勤の問題と深夜手当の問題について、解決金の条項において実質的に当該労働者2名の主張が認められた形になった成果が得られたこと、前超勤を今後解消する内容を勝ち取ったことである。

シフト以前への準備的な行為についての就労指示をしたなら、その時間は労働時間と把握され、賃金が発生するものになる。労働基準法の定める深夜割増手当は、支給しなければならない。これらの原則が確認される結果となった。

第二に、当該労働者2名にとどまらず、職場全体の賃金、労働時間、年次有給休暇に関わる合意を形成している点である。

裁判で問題になっているのは当該労働者だけであるということで、裁判上の和解において職場全体に関する取り決めが行われることはあまり例のあることではない。今回の和解は、職場の労働者全体に対する波及効果が明確に定められたという点に意義がある。

第三に、会社が、会社全体として労働法遵守路線を明確に打ち出したことである。上記和解の1から5に関しては、労働基準法等の労働法規に明確に定められていることであり、本来当然実現していなければならないことである。しかし、現実には多くの会社で、労働法規は遵守されず、この実態を恥じない「ブラック企業」が横行している。

今回の和解を通じ、会社は、上記和解の取り決めをすることで、労働法規遵守の姿勢を明確に打ち出した。この点は、大いに評価できる。

第四に、労働組合との誠実協議条項を入れることで、労働組合軽視があってはならないことを明確にしたことである。

四、首都圏青年ユニオンと顧問弁護団は、この勝利和解とその意義を大いに世の中全体が共有し、活用してくれることを期待して、この声明を発するものである。

以 上