

原告（反訴被告） 東郷ゆう子こと角本祐子

被告（反訴原告） 灘民主商工会

第 2 準備書面

2024年4月24日

神戸地方裁判所第6民事部3B係 御中

被告訴訟代理人弁護士西田雅年



同

弁護士八木和也



1 前任からの引継ぎ金は存在したこと

原告は、あくまで■■■■氏からの引継ぎが青年部で1万数千円、成徳支部は0円であった旨主張し、原告自らが引継ぎのために作成した青年部金銭出納帳（甲13）及び成徳支部出納帳（甲14）で、冒頭に「引継ぎ」として記載した金額と矛盾する主張を繰り返す。

そして、原告は、被告が答弁書7（3）イで、仮に原告の主張通りの引継ぎ金が1万数千円しかなかったのであれば、令和3年～令和4年前半にかけてなされたはずのすべての支出が原告がポケットマネーで支出したことになり、不合理であると指摘したところ、原告は、「原告が成徳支部会員から集金した会費（未払い分を含む）を併せて一つのメッシュケースの中で管理し、メッシュケースの中には集金した会費など常時数万円の現金が入つてゐたから、他の会計（集金した会費）から流用しながらやり繰りしてゐたのである」などと反論する。

しかしながら、被告においては、各支部の会計担当が集金した会費はすべて一旦は被告本部が受け口となって集め、年に1回、本部から各支部、

各部へと分配される仕組みとなっている（乙30）。実際、原告が担当した青年部は、令和4年6月13日に381,600円が本部から活動資金として分配され（乙1）、成徳支部も、令和4年5月26日97,600円が年間の支部会費として分配された（甲14、甲12）。

仮に、原告が以上のルールを無視し、成徳支部会員から集金した会費を本部会計に繰り入れずにメッシュケースで保管し、そこから成徳支部や青年部への支出に流用していたとしたら、会費納付済みである会員が、本部会計上は、誤って会費未払いと分類され、本部会計から督促が行き、早々に原告の不正処理が発覚していたはずである。

そもそも原告の主張は、成徳支部会員のうちの何名の会費を合計でいくら保管し、その会員は誰々であったのかなどの具体性が全くなく、これまで原告が度々繰り返してきた思いつきの言い訳でしかないことは明らかである。

真実は、原告が自ら引継ぎのために作成したことを認める甲13、甲14に記載のとおり、原告は、前任の■■■■氏からまとまった金員を引継ぎしており、令和4年5月乃至6月までは、必要な経費はそこから支出していた。

なお、青年部の総会は毎年6月に開催される予定であったが、令和3年はコロナも激しかったこともあって11月まで持ち越され、令和4年は原告が予算報告書を作成せず、次の担当者への引継ぎをしなかったため、総会も開催されなかった。

甲11号証記載の※などは、原告が記入したものであり、被告ではその正確な意味は不明である。

2 事務局員服務規程（乙12）は周知されていたこと

原告は、乙12は労働審判手続きで初めて見たなどと主張するが、事実は全く異なる。

乙12は、2016年1月1日から施行されたものであるが、事務局員採用時

には必ず、事務局長乃至事務局次長が内容を説明していたし、かつ、事務局長席の後部に備え置かれたロッカーには、事務局員関連ファイルの中に綴られており、事務局員なら誰でもみることができる状態にあった。

もとより、原告に対しても、原告を採用するにあたって、事務局次長から服務規程について説明をした。

実際、原告は、出勤時、退勤時にはタイムカードを押印することを認識していたし（乙12, 第12条第1項、乙15）、役員から叱責を受けた後一時期であったが、直帰してタイムカードを打刻できなかった場合には手書きで時間を記入し、理由も付記していた時期もあった（乙12, 同条同項、乙15, 2021年10月分）。

つまり被告は、本来のあるべき勤怠管理を知っていたにもかかわらず、労働者としての最低限の義務を理解せず、一時的にルールを守っては時の経過とともに杜撰な状態となり、時には遅刻や早退の多さを糊塗するために虚偽の勤怠報告をしたりしていたのであって、服務規程を知らなかったなどというのは、後付けの不合理的な弁解に過ぎない。

3 勤怠についての注意は何回も行われていたこと

すでに答弁書で述べたとおり、令和3年10月には、被告役員会にて、■■■■副会長から、「休みすぎ」「仕事をなめている」「態度を改めるべき」などと指導をした。

すると、たしかに令和3年11月～12月にかけては、原告の勤怠は、やや改善されたところがあったが（乙14）、それでも一週間つづけて定時を守って出退勤することはできていなかった。

そして、翌令和4年1月以降も、やはり一週間続けて定時を守って出退勤することはできていなかったことから、■■■■副会長は、原告の顔を見るたびにしっかり時間通りに働くようにと、その都度注意を続けていた。

しかしながら、原告の勤怠は根本的には全く改善することなく、同年7月以降は再び大幅に崩れだし、同年8月、9月などは定時を守った勤務の日数の方が、遅刻早退日数よりも少ないくらいであった（乙17）。

4 まとめ

以上のとおり、原告は、被告事務局員として必須の能力であるところの、お金を管理し、そのためにきちんと帳簿をつけ、使途不明金などを出さないとの能力がなく、さらには正規労働者としての最低限の資質であるところの、週に5日、午前9時から午後5時まで働くとの能力がないのであり、被告には普通解雇以外に選択肢はなかった。

以上