

令和6年9月25日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和5年(ワ)第1521号 地位確認等請求本訴事件

令和5年(ワ)第1912号 損害賠償請求反訴事件

口頭弁論終結日 令和6年7月24日

5 判 決

神戸市灘区 [REDACTED]

本訴原告・反訴被告 東郷ゆう子 [REDACTED]

(以下「原告」という。)

同訴訟代理人弁護士 南出喜久治

10 木原功仁哉

神戸市灘区深田町3丁目5-1

本訴被告・反訴原告 灘民主商工会

(以下「被告」という。)

同代表者会長 大森延幸

15 同訴訟代理人弁護士 西田雅年

八木和也

主 文

1 原告が、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。

20 2 被告は、原告に対し、次の金員を支払え。

(1) 39万8593円及びこれに対する令和5年6月26日から支払済みまで年3パーセントの割合による金員

(2) 令和5年7月から本判決確定の日まで、毎月25日限り、月額29万4200円及びこれに対する各支払日の翌日から支払済みまで年3パーセントの割合による金員

25 3 原告のその余の本訴請求をいずれも棄却する。

- 4 被告の反訴請求を棄却する。
- 5 訴訟費用は、本訴反訴を通じて、これを10分し、その3を原告の負担とし、その余を被告の負担とする。
- 6 この判決は、第2項に限り、仮に執行することができる。

5 事 実 及 び 理 由

第1 請求

1 本訴

(1) 請求

ア 主文第1項同旨

イ 主文第2項同旨

ウ 被告は、原告に対し、110万円及びこれに対する令和5年5月11日から支払済みまで年3パーセントの割合による金員を支払え。

エ 被告は、原告に対し、66万円及びこれに対する令和5年5月11日から支払済みまで年3パーセントの割合による金員を支払え。

(2) 法的根拠

ア 労働契約上の権利を有する地位

イ 主請求：労働契約に基づく賃金請求

附帯請求：遅延損害金請求（起算日は賃金支払日の翌日、利率は民法所定）

ウ 主請求：不法行為に基づく損害賠償請求

附帯請求：遅延損害金請求（起算日は不法行為の日、利率は民法所定）

エ 主請求：不法行為（使用者責任）に基づく損害賠償請求又は労働契約上の債務不履行（職場環境配慮義務違反）に基づく損害賠償請求

附帯請求：遅延損害金請求（起算日は不法行為より後の日、利率は民法所定）

2 反訴

(1) 請求

原告は、被告に対し、43万0393円及びこれに対する令和5年5月12日から支払済みまで年3パーセントの割合による金員を支払え。

(2) 法的根拠

主請求：労働契約上の債務不履行に基づく損害賠償請求

附帯請求：遅延損害金請求（起算日は催告の日の翌日、利率は民法所定）

第2 紛争の概要等

1 紛争の概要

(1) 本訴

被告に雇用されていた原告が、被告による普通解雇（以下「本件解雇」という。）が無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及び解雇後の賃金支払を請求するとともに、不当解雇や雇用期間中のハラスメント行為を理由とする損害賠償を請求した。

(2) 反訴

雇用主である被告が、雇用期間中に原告が管理していた現金に不足額が生じているとして、不足額に相当する損害賠償を請求した。

2 争点及びこれに対する当事者の主張

(1) 争点

ア 本件解雇の有効性（争点1）

イ 本件解雇を理由とする不法行為の成否（争点2）

ウ 上司からのハラスメント行為を理由とする不法行為（使用者責任）又は債務不履行（職場環境配慮義務違反）の成否（争点3）

エ 原告管理の現金の不足を理由とする債務不履行の成否（争点4）

(2) 争点に対する当事者の主張

ア 争点1

【被告の主張】

以下の事情によれば、原告は、被告の会計担当者として必要不可欠な現金を管理する能力を欠き、また、労働者としての最低限の資質である勤怠に係る能力を欠いているから、普通解雇以外に被告に選択肢はなく、本件解雇は有効である。

- (ア) 原告は、被告の青年部及び成徳支部の会計担当者として、予算報告書や出納帳等を作成し、現金の収支を管理していたものであるが、被告から青年部の収入として交付された小切手に係る金額を出納帳に記載しないなどした結果、別紙計算書のとおり、本来後任者に引き継ぐべき金額（同別紙の「繰越金」欄）より少ない金額（同別紙の「引継金」欄）のみを引き継ぐことによって、同別紙の「不明金」欄記載のとおり、合計43万0393円の使途不明金（青年支部において39万0393円、成徳支部において4万円）を発生させた上、その理由について不合理な弁解を続け、また、補填を申し出ることもなかった。
- (イ) 原告は、欠勤及び早退が多かったことから、令和3年10月に勤怠状況について注意指導を受けたにもかかわらず、令和4年になっても欠勤や早退を繰り返した。
- (ウ) 被告の服務規程（乙12）によれば、被告の事務局員はタイムカードを打刻することによって勤怠管理をすることとされていたにもかかわらず、原告は、頻繁に打刻を怠り、欠勤や早退した際にも出勤や定刻での退勤である旨の虚偽の内容をタイムカードに記入していた。
- (エ) 原告は、令和3年3月30日から同年4月7日まで、新型コロナウィルスの濃厚接触者として自宅待機の指示を受けていたにもかかわらず、同年3月30日及び同月31日に連続で、配偶者とともに外出し、スロット遊戯を行っていた。

【原告の主張】

以下のとおり、被告主張の事情はいずれもそのような事実が存在しない

か、解雇事由に該当しないものであり、本件解雇は無効である。

(ア) 原告は、被告の青年部及び成徳支部の会計業務に関して、前任者から、帳簿等の引継ぎを受けておらず、現金については、青年部について1万数千円が入った封筒を受領したのみである。

別紙計算書は、原告が作成した予算報告書等（以下「本件各報告書」という。甲11、12、乙9、31）に記載された繰越金の金額を前提としているところ、当該記載は、上記のとおり何らの引継ぎもないままで、前任者が作成した過去の予算報告書等に記載された繰越金の金額を転記したものにすぎないから、実際に引継ぎを受けた金額ではない。したがって、被告主張の使途不明金は、そもそも当初の現金の引継ぎがなされなかつたことによるものといえる。

(イ) 原告の勤怠状況やタイムカードの記載について、原告の欠勤は被告の了承を得た上のものであるし、令和3年10月以降、被告主張の事情が問題視されることはなかつた。

(ウ) 原告が、自宅待機期間中に外出し、スロット遊戯を行っていた事実はない。

イ 争点2

【原告の主張】

前記ア（争点1）のとおり、本件解雇は無効であるところ、このような解雇を行つた被告は、原告に対し、不法行為に基づく損害賠償として、本件解雇によって原告が被つた精神的苦痛に対する慰謝料100万円及び弁護士費用10万円の支払義務を負う。

【被告の主張】

否認又は争う。

ウ 争点3

【原告の主張】

原告の上司であった事務局長は、以下のとおり、原告に対する違法なハラスメント行為を行った。事務局長は被告の被用者であったのであるから、被告は、上記ハラスメント行為につき、原告に対し、使用者責任又は労働契約上の債務不履行（職場環境配慮義務違反）に基づく損害賠償として、原告が被った精神的苦痛に対する慰謝料60万円及び弁護士費用6万円の支払義務を負う。

(ア) 令和4年7月頃、原告が県議会議員候補としてのポスターの写真を選んでいた際、原告に対し、「東郷くんは一部マニアに受けるね」と述べ、原告の容貌や体系を揶揄する発言をした。

(イ) 職場にお菓子の差し入れがあった際、原告に対し、「東郷くん、エサやで」と日常的に述べるなど、原告がペットであるかのような発言をした。

(ウ) 令和3年10月頃、被告の副会長らと通謀して、通常の指導の範囲を越えて原告を吊るし上げる目的で、副会長や幹部が出席する三役会に原告を呼び出した。原告は、その場で、副会長から、勤怠状況に関して恫喝を受け、事実無根の内容を言い立てられ、理由もなく謝罪をさせられるなどしたが、事務局長は原告を庇うことなく沈黙を続けた。

【被告の主張】

令和3年10月26日に開催された三役会において、事務局長の同席の下で、原告の勤怠状況について注意指導が行われたことは認め、その余は否認又は争う。

エ 争点4

【被告の主張】

前記ア（争点1）のとおり、原告は、会計担当者として管理していた被告の青年部及び成徳支部の現金について、会計担当者として負っていた善管注意義務に違反し、43万0393円の使途不明金を発生させたのであ

るから、債務不履行に基づき、同金額を賠償する義務を負う。

【原告の主張】

前記ア（争点1）のとおり、原告が使途不明金を生じさせた事実はない。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

後掲各証拠及び証拠（甲15、原告本人）並びに弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

- (1) 被告は、全国商工団体連合会に加盟する、主に神戸市灘区を中心に活動する非営利団体であり、権利能力なき社団である。

令和5年4月当時の被告の事務局は、事務局長、事務次長に加え、原告を含む複数の事務局員で構成されていた。

- (2) 原告は、令和2年12月頃、事務局員として被告に雇用され、3か月間の試用期間を経て、令和3年3月頃、被告との間で、期間の定めのない労働契約を締結した。

原告の賃金は、令和4年11月分以降、月額29万4200円であり、毎月20日締め、当月25日が賃金の支払日であった（甲1ないし7〔枝番省略〕）。

- (3) 令和3年7月頃、被告の事務局員で会計を担当していた職員（以下「前任者」という。）が退職したことに伴って、原告は、被告の青年部及び成徳支部の会計業務を前任者から引き継いで担当することとなった。

- (4) 青年部及び成徳支部においては、会計は全て現金で管理されている一方、後記の原告作成の出納帳を除き、組織として継続して収支等を記録したような帳簿類は作成されておらず、また、総会において、年度ごとの予算等の報告が行われていたものの、報告された金額が実際の現金の残高と一致しているか等の監査は行われていなかった。

(5) 原告は、被告の青年部及び成徳支部の会計担当者として、令和3年7月頃から令和5年2月頃まで、その現金を管理し、成徳支部の会員からの会費を現金で集金する業務等を行っていた。

原告は、青年部及び成徳支部の現金を区別することなくケース内で一括して領収証等と共に管理し、また、上記で集金した会費も一時的に同一のケースで保管することがあった。

また、原告は、青年部及び成徳支部の各出納帳（甲13、14）を作成したが、上記各出納帳は、収支を都度記録したものではなく、後任者への引継ぎのために、後任者への引継ぎ時点での現金残高を基に、過去の収支を遡って記載したものである。

(6) 被告の事務局員の令和3年及び令和4年の勤務日は年間出勤カレンダー（乙13、16）のとおりであるところ、原告の出勤状況は出勤状況一覧（乙14、17）のとおりであり、欠勤及び早退が多かったことから、令和3年10月26日、被告の会長及び副会長で構成される三役会において、原告の勤怠状況を問題とする注意指導が行われた。

また、原告は、出退勤を管理するタイムカードを打刻しなかった際に、手書きで時間を記入することがあった（乙15）。

(7) 青年部の会計（甲11、13、乙1、31）

ア 令和3年11月12日、青年部の総会において、原告が作成した予算報告書に基づき予算報告が行われた。

上記報告書には、次期繰越金として「23万5993円」と記載されているが、同記載が現金の残高と一致するかの確認は行われなかった。他方、原告作成の青年部の出納帳には、同月1日時点の繰越金として「23万1600円」の記載がある。

イ 令和4年6月頃、青年部の予算として、原告に対して額面38万1600円の小切手が交付され、同小切手は、同月13日に現金化されたが、

原告作成の出納帳には、上記小切手による収入は記載されていない。

ウ 原告は、令和3年11月12日から令和5年2月14日までの間に、
青年部で管理する現金から合計9万5732円を支出した上で、同年4
月頃の会計業務の引継ぎに当たり、現金残高として13万5868円を
後任者に引き継いだ。
5

(8) 成徳支部の会計（甲12、14、乙9、10）

ア 令和4年6月23日、成徳支部の総会において、原告が作成した報告
書に基づき令和3年度（令和3年8月から令和4年5月まで）の収支・
決算報告が行われた。

10 上記報告書には、前期繰越金として「13万4481円」、次期繰越
金として「19万0259円」と記載されているが、同記載が現金の残
高と一致するかの確認は行われなかった。他方、原告作成の成徳支部の
出納帳には、令和3年9月1日時点の繰越金として「9万4481円」
の記載がある。

15 イ 原告は、令和3年9月1日から令和5年2月7日までの間に、成徳支
部で管理する現金から合計12万4021円を支出した上で、9万76
00円の収入を踏まえて、同年4月頃の会計業務の引継ぎに当たり、現
金残高として6万8060円を後任者に引き継いだ。

(9) 解雇に至る経緯

20 ア 被告は、令和5年5月11日、原告に対し、同月9日付け「解雇通知
及び損害賠償請求書」と題する書面を原告に送付し、原告を普通解雇す
る旨の意思表示をするとともに、青年部において管理していた現金38
万1600円を所在不明にしたとして、同金額の損害賠償を請求した
(甲8、乙47の1及び2)。

25 イ 被告は、原告に対し、令和5年5月18日頃、同日付け解雇理由書
(甲9) を送付した。

上記解雇理由書には、解雇理由として、概ね、①青年部の預り金の保管の懈怠による損害の発生及び報告懈怠等、②勤怠状況について注意を受けながら欠勤・早退が続いたこと、③欠勤した日にタイムカードに手書きで出退勤時間を記入して勤怠報告を偽ったこと、④新型コロナウィルスを原因とする出勤停止期間に外出してスロット遊戯へ出かけたこと、⑤県会議員候補としての選挙活動を怠ったこと、との記載がある（なお、本件訴訟において、被告は、解雇理由として上記⑤は主張していない。）。

ウ 被告は、原告が令和5年5月9日付けで解雇されたものとして、原告を被供託者として、同年4月21日から同年5月9日までの19日分の賃金14万9894円及び解雇予告手当相当額をそれぞれ供託した（甲10の1ないし3）。

2 争点1について

（1）使途不明金の発生に係る解雇事由について

前記認定事実によれば、原告作成の本件各報告書の繰越金の記載を前提とすると、別紙計算書のとおり、原告が後任者に引き継いだ金額と本来引き継ぐべき金額との間に差額が生じていることとなる一方、原告は、前任者からは青年部の1万数千円のみが現金として引き継がれ、現金を一括管理する中での未精算の立替金や誤った支出が存在する可能性があるなどと主張し、本人尋問においてもこれに沿う供述（陳述書記載の陳述を含む。以下同じ。）をしている。

そこで、検討するに、ある団体内で作成されて総会等で報告される予算報告書等の記載は、一般的に高い信用性を有すると考えられるところ、これは、通常、団体の会計業務においては、継続的に収支等が記録され、会計年度にかかわらずその記録の継続性が保持され、また、定期的に会計担当者以外の者による監査等を経ていることを前提とするものである。

しかしながら、被告においては、現金のみで会計が管理されている（すなわち、通帳等による入出金等の記録が残らない）にもかかわらず、会計年度をまたいで継続的に作成されている帳簿等は存在せず、また、総会で会計報告がなされた際にも実際の現金との一致を確認するなどの監査は行われていないというのであり、さらに、本件においても、原告が会計業務を担当した期間以外の帳簿類や予算報告等に係る証拠は一切提出されていない一方で、本件各報告書の記載内容は、唯一存在する帳簿である原告作成の出納帳の内容とも一致していないことも考慮すると、被告の団体としての会計業務の実態は、相当に杜撰なものであったといわざるを得ず、本件各報告書の記載の信用性を根拠づけるような事情を欠くというべきである。

したがって、本件各報告書の記載内容に反する原告の供述の存在を踏まえると、当該記載の内容のみから直ちに被告主張の繰越金の存在を認めることはできず、その他これを認めるに足りる的確な証拠はない。

そうすると、別紙計算書記載の使途不明金の存在は、その前提となる本件各報告書に記載された繰越金の引継ぎの事実を欠くものであるというべきであるから、原告が多額の使途不明金を発生させたとの解雇事由に係る被告の主張は採用することができない。

なお、被告は、原告が会計業務を担当した期間の支出に係る領収証等（乙3ないし7〔枝番省略〕）を提出し、また、青年部の小切手に係る収入が原告作成の出納帳に記載されていないことなどを指摘して、原告による会計業務の内容について論難するが、そもそも、被告の団体としての会計の実態が相当に杜撰なものであることは既に述べたとおりであるから、仮に原告による個別の会計業務に一定の不明瞭な点や誤りがあったとしても、そのことから本件各報告書の記載内容の信用性に係る上記認定が左右されるものではない。

(2) その余の解雇事由について

前記認定事実によれば、令和3年10月に原告の勤怠状況について注意指導が行われたことが認められるものの、それ以降、本件解雇に至るまでに原告の勤怠状況やタイムカードの記載について注意指導が行われたことや、原告が出勤停止期間中にスロット遊戯を行っていたことを認めるに足りる的確な証拠はない。

10

そうすると、仮に、被告主張の勤怠状況やタイムカードの記入に係る事実が存在したとしても、その内容は、欠勤の際のやり取り（乙21ないし23〔枝番省略〕）も踏まえると、直ちに雇用関係を維持することを困難とするほど悪質性が高いものとまではいえず、これを理由として、注意指導を重ねることなく行われた本件解雇は、解雇予告手当相当額が供託されていることを踏まえても、客観的に合理的な理由を欠き、また、社会通念上相当と認めることもできないというべきである。

15

(3) 以上によれば、本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認めることもできないから、権利を濫用したものとして無効というべきである。

20

本件解雇が無効である以上、民法536条2項により、原告は、被告に対する本件解雇後も賃金請求権を失わない。そして、被告によって供託された賃金の対象期間の翌日である令和5年5月10日から同年6月20日（同月支払分の賃金の締日）までの賃金の額は39万8593円（29万4200円×11日／31日+29万4200円）となる。

25

そうすると、被告は、原告に対し、39万8593円及びこれに対する令和5年6月26日からの遅延損害金並びに同年7月から本判決確定の日まで、毎月25日限り、月額29万4200円及びこれに対する各支払日の翌日からの遅延損害金の支払義務を負うことになる。

3 争点2について

本件解雇が無効であることは前記2で説示したとおりであるものの、他方で、被告主張の使途不明金が原告自身の作成した本件各報告書の記載を前提としたものであること、原告の勤怠状況について三役会において直接注意指導が行われていることも考慮すると、本件解雇は、これが無効であるとして労働契約上の権利を有することの地位及び賃金請求権が認められることは格別、解雇それ自体が原告に対する不法行為を構成するような違法な行為であるとまで評価することはできないというべきである。

したがって、本件解雇を理由とする原告の損害賠償請求には理由がない。

4 争点3について

原告は、本人尋問において、事務局長からのハラスメント行為についてその主張に沿う供述をしているものの、本件全証拠によっても、当事者間で争いのない三役会での注意指導がなされた事実を除き、その供述内容を裏付けるような事実は認められないから、被告がその存在を争う事実関係について、上記供述のみから直ちにこれを認めることはできず、その他これを認めるに足りる証拠はない。

そして、上記注意指導がなされた事実のみをもって違法なハラスメント行為に該当するとは認め難いから、事務局長のハラスメント行為を理由とする原告の損害賠償請求には理由がない。

5 争点4について

原告の会計業務における使途不明金の発生の事実が認められないことは既に説示したとおりであるから、被告の、原告に対する債務不履行に基づく損害賠償請求は、その前提を欠くものであって理由がない。

第4 結論

よって、原告の本訴請求は主文の限度で理由があるからその限度でこれを認容し、その余の本訴請求はいずれも理由がないから棄却することとし、被告の反訴請求は理由がないから棄却することとして、主文のとおり判決する。

神戸地方裁判所第6民事部

裁判官

植田

類

青年部会計

	収入(甲11,乙3)	支出(甲13)
令和3年 11月12日	235,993	18,200
令和4年 4月17日		22,734
4月20日	1,500	
4月20日	4,370	
5月14日	2,000	
6月13日	381,600	
8月20日	13,960	
8月22日	1,200	
8月23日	6,600	
9月4日	2,000	
9月4日	900	
12月12日	400	
11月17日	7068	
令和5年 2月14日	10400	
収入計(①)	617593	
支出計(②)	91332	
繰越金(①-②)	-91,332	
引継金	526261	
不明金	-135,868	
	390393	
		40,000
		430393

成徳支部会計

	収入(甲12)	支出(甲14)
令和3年 9月1日		134,481
7月24日		9,600
令和4年 1月21日		6,300
1月27日		20,000
5月26日		5,922
6月23日		20,000
		16,000
12月12日		5,985
令和5年 2月4日		15,000
		14,000
1月26日		5,607
2月7日		5,607
収入計(①)	232081	
支出計(②)	124,021	
繰越金(①-②)	124,021	
引継金	106,060	
不明金	68,060	
	40,000	
		430393

これは正本である。

令和6年9月25日

神戸地方裁判所第6民事部

裁判所書記官 山田英則

