

## 主 文

- 1 被告は、別紙1「原告ら退職金認容額目録」記載の各原告に対し、それぞれ退職金認容額欄記載の各金員及びこれに対する平成16年6月22日から支払済みまで年6分の割合による金員をそれぞれ支払え。
- 2 主文第1項の原告らを除くその余の原告らの請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用については、別紙1「原告ら退職金認容額目録」記載の各原告と被告との間に生じた訴訟費用は被告の負担とし、その余の原告らと被告との間に生じた訴訟費用は同原告らの負担とする。
- 4 この判決は第1項に限り仮に執行することができる。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求

- 1 被告は、別紙当事者目録記載の各原告に対し、それぞれ別紙2「原告ら退職金請求額目録」の退職金請求額欄記載の各金員及びこれに対する平成16年6月22日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 2 訴訟費用は被告の負担とする。
- 3 仮執行宣言

### 第2 事案の概要

本件は、有線音楽放送事業等を営む被告の従業員であった原告ら（合計31名）が被告に対して退職金及びこれに対する訴状送達の日（平成16年6月22日）から支払済みまで商事法定利率年6分の割合による遅延損害金の支払を請求し、これに対して、被告が退職金の不支給又は減額事由を主張して争った事案である。

#### 1 前提事実

以下の事実は当事者間に争いがないか、括弧内掲記の証拠（ただし、以下、書証の枝番号は特記する以外は省略する。）及び弁論の全趣旨により容易に認めすることができるものである。

(1) 被告

被告は有線音楽放送事業，電機音響設備工事の請負，音響・映像機器の販売及びリース業等を目的として昭和40年3月2日に設立された株式会社であり，P1（以下「P1社長」という。）が代表取締役を務め，平成15年6月1日当時，営業組織として全国に17の管理局とその統括管理下に128の営業所を配置し，従業員数は約1630名であった（甲3，乙14）。

(2) 原告ら

原告らは，別紙3「原告ら入社日・基本給等整理一覧表」の「入社日」欄記載の日にそれぞれ被告に雇用された（ただし，原告番号282P2については，同原告は入社日を昭和44年9月6日と主張するのに対し，被告はこれを昭和50年7月1日と主張しており，争いがある。）。

各原告の平成15年7月当時の所属，役職，職種及び基本給は，同一覧表の「所属」，「役職」，「職種」及び「基本給」欄記載のとおりである（ただし，原告番号1P3，同2P4，同131P5，同242P6，同308P7及び同313P8の職種につき，甲B1，甲19，甲B131及び弁論の全趣旨により，同9P9，同10P10，同215P11，同312P12の所属につき，乙16，甲84及び弁論の全趣旨により，それぞれ認定した。）。

(3) 被告取締役であったP13の同業他社の設立等

P13は被告の取締役兼東日本本部長であったが，平成15年6月4日に被告を退職し，同年7月1日，カラオケ機材の販売，保守及び賃貸，有線ラジオ放送番組の販売等を目的とする株式会社日本ネットワークヴィジョン（以下「NNV」という。）を設立し，同社の代表取締役に就任した。

株式会社日本有線ブロードネットワークス（旧商号・株式会社大阪有線放送社，現商号・株式会社USEN。以下「USEN」という。）は，音楽の提供を主たる目的として音声その他の音響を顧客に送信する放送の提供に

係る事業を営む、被告と競業関係にある会社である。

NNVは、同年7月1日の設立と同時にUSENと業務提携契約を締結し、USENの販売代理店として、USENが行う音楽放送の提供に係る営業、USENが顧客との間で締結する音楽放送の提供に係る契約（受信契約）の取次等の業務を行っている（甲4、5、129、乙31、33、43）。

#### (4) 有線音楽放送事業の内容等

ア 有線音楽放送事業者は、自ら又はその代理店を通じて顧客との間で受信契約を締結し、当該顧客に有料で業務店向け音楽放送又は個人向け音楽放送を提供している。

国内の業務店向け音楽放送の受信契約件数において、USENの受信契約数の占める割合は、平成15年6月末時点で68%程度、平成16年7月末時点で72%程度で、音楽放送事業者中第1位であり、他方、被告の受信契約数の占める割合は、平成15年6月末時点で26%程度、平成16年7月末時点で20%程度を占め同第2位である（乙31、33）。

イ ところで、有線ラジオ放送の業務を行おうとする者は、総務省令の定めるところにより、その旨の届出書を総務大臣に提出しなければならず、その届出書に記載された事項を変更しようとするときも同様とされ、また、有線ラジオ放送の事業を行うに際し、他人の土地若しくは電柱その他の工作物に有線電気通信設備を設置して有線放送をするに当たっては、電柱その他の工作物の所有者の承諾や、道路管理者の占用許可を受けなければならず、また、電柱上、道路上で配線等の工事又は作業をしようとする場合には所轄警察署長の道路の使用許可を受けなければならない（有線ラジオ放送業務の運用の規正に関する法律3条、3条の2、道路法32条1項、道路交通法77条1項）。

有線音楽放送業界では、上記の承諾や許可等の正規の手続を経ず、電柱使用料や道路占用料等を支払うことなく、有線放送を行う状態が続いてい

たが、このような状態から上記の正規の手続をとるよう改善していくことを「正常化」と呼称している（乙34）。

(5) 被告の就業規則の定め

平成15年7月10日当時、被告の就業規則（平成14年4月1日改訂。以下「本件就業規則」という。）には次の定めがあった。

第8条（サービスの原則）

社員は、この規則及び職務上の指示・命令に従い専心業務に従事し、作業能率の向上に努力すると共に、協力して職場の秩序を維持しなければならない。

第23条（退職願）

社員が退職を希望する場合には、少なくとも1ヶ月前（役職者は2ヶ月前）に申し出なければならない。但し、職種・職務により業務の引き継ぎに1ヶ月以上の期間を要する場合は2ヶ月前とする。

第28条（同業他社への就業制限）

退職後、1年以内に同業他社へ転職し、退職の営業地域を含む都道府県において営業活動をしてはならない。

第30条（退職金）

社員が退職するときは、別に定める「退職金規定」により退職金を支払う。

第56条（懲戒）

会社は、会社の秩序を維持する為社員が第59条に該当する行為を行ったときは懲戒する。

第58条（懲戒の方法）

懲戒はその情状により次の区分に従って行う。

7. 懲戒解雇

所轄労働基準監督署の認定を受けて、即日解雇するか又は認定を受

けず，1ヶ月前に解雇予告するかもしくは，1ヶ月分の平均賃金を支給して即日解雇する。尚，金銭事故により解雇された場合，本人又は身元保証人が損害賠償の責を負う。

#### 第59条（懲戒事由）

社員が次の各号の1つに該当するときは懲戒する。

##### 1．労働義務の不完全履行の場合

ア．服務規律に違反したとき。

イ．所属長の指揮命令に従わず，秩序・風紀を乱し，もしくは不正行為をなした者。

ウ．越権専断の行為その他により会社業務の運営を阻害したとき。

エ．正当な理由なく無断欠勤・遅刻又は早退したとき。

##### 2．職場秩序を乱す場合

イ．就業規則又は他の諸規則に違反したとき。

#### (6) 被告の退職金規定の定め

##### ア 退職金の支給要件等

本件就業規則30条を受けて，被告の退職金規定（以下「本件退職金規定」という。）は，平成15年7月10日当時，従業員の退職金について，次のとおり定めていた。なお，同規定8条3号及び9条2号は平成5年12月1日に新設された規定である。

#### 第7条（支給事由）

退職金は，社員が満3年以上勤務し，次の各号の一に該当し，退職するとき支給する。

1．自己都合により退職したとき

2．負傷又は，疾病により職務に耐え得ず退職したとき

3．定年退職したとき

4．定年延長後，退職したとき

5．死亡したとき

6．会社の都合により，解雇されたとき

#### 第8条（退職金の支給除外）

退職金は，次の各号の一に該当する場合は支給しない。

1．勤続3年未満の者

2．懲戒解雇された者

3．懲戒解雇に相当する行為があった場合

#### 第9条（支給制限）

退職に際して，次の事項及び就業規則の遵守義務を怠った場合は，退職金の減額もしくは支給しないことがある。

2．退職後同業他社へ転職した場合には，退職金を通常の半額とする。

3．退職手続をなさずして退職した場合

4．業務の完全なる引継ぎをなさずして退職した場合

5．就業規則の遵法義務に違反した場合

6．その他前各号に準ずる行為のあった場合

#### 第10条（支給方法及び時期）

2．退職金の支払は，退職月の翌々月10日に支給する。

#### イ 退職金の算出方法

本件退職金規定6条（算出方法）及び同別表によれば，退職金は，以下の支給算式により算出支給されることとされている。

（算式）支給退職金額 = 退職時基本給 + { 退職時基本給 × 乗率 × ( 勤続年数 - 4 ) }

勤続年数における月数は，年数換算とし，表の内容とする。

（算式）勤続年数 = 勤続端数月 ÷ 12

勤続年数において，1か月に満たない日数は全て1か月とする。

算出金額は10円単位とし，10円未満は全て切上げとする。

勤続年数 3 年以上 4 年未満については，基本給の 1 か月とする。

勤続年数 4 年以上は，上記支給退職金額の支給算式による。

他社への転籍の 3 年未満者については，転籍時基本給 × 在籍月数 ÷  
36 とする。

#### 乗率

勤続年数	乗率
勤続 4 年未満	0 . 0
勤続 4 年以上 5 年未満	0 . 4
勤続 5 年以上 10 年未満	0 . 5
勤続 10 年以上 15 年未満	0 . 6
勤続 15 年以上 20 年未満	0 . 7
勤続 20 年以上	0 . 8

#### 月数の年数換算

勤続年数	年数換算
1 か月	0 . 09
2 か月	0 . 17
3 か月	0 . 25
4 か月	0 . 34
5 か月	0 . 42
6 か月	0 . 50
7 か月	0 . 59
8 か月	0 . 67
9 か月	0 . 75
10 か月	0 . 84
11 か月	0 . 92
12 か月	1 . 00

(7) 原告らと被告との間の各雇用契約の終了

ア 原告らは、被告に対し、別紙3「原告ら入社日・基本給等整理一覧表」の「原告ら主張退職日」欄記載の各日付けを退職年月日とする退職届又は退職願を提出した(以下、例えば、平成15年7月10日や7月11日を退職日とする退職届又は退職願を「7月10日付け退職届」,「7月11日付け退職届」などと略称する。 )。

原告らから提出された退職届又は退職願のうち、平成15年7月中の日付けを退職日とするものの件数は以下のとおりである。

7月10日付け	206件
同月11日付け	29件
同月12日付け	13件
同月13日付け	2件
同月14日付け	26件
同月15日付け	9件
同月16日付け	2件
同月17日付け	1件
同月20日付け	2件
同月21日付け	1件
同月25日付け	1件
同月26日付け	2件
同月30日付け	1件
同月31日付け	1件

イ 原告らは、被告に退職届又は退職願を提出した後、NNVに入社した。

ウ 被告は、原告番号242P6,同306P14,同307P15,同308P7,同309P16,同310P17,同313P8及び同314P18の合計8名を除くその余の原告らに対し、別紙3「原告ら入社日・



基本給等整理一覧表」の「被告主張の懲戒解雇日又は退職日」欄記載の日付で、それぞれ懲戒解雇する旨の意思表示をした（以下「本件懲戒解雇」という。）。

本件懲戒解雇の理由は、以下のとおりである。

(ア) 以下の a ないし c に当たる管理職相当の原告らに対しては、本件就業規則 59 条 1 号ウ（越権専断行為等による会社業務の運営障害）及び同条 2 号イ（就業規則その他の諸規則違反）を理由として懲戒解雇した。

a 本社勤務者（別紙 3「原告ら入社日・基本給等整理一覧表」の原告番号 1 ないし 10）のうち、原告番号 1 ないし 4、6 ないし 8 の者（「役職」名が「一般」以外の者）。

b 管理局勤務者（同一覧表原告番号 11 ないし 48）のうち、原告番号 12 ないし 20、22 ないし 48 の者。

c その他（同一覧表原告番号 49 ないし 314）のうち、原告番号 51、55、64、73、74、82、88、91、93、96、98、104、123、125、128、132、142、148、153、158、160、165、172、179、202、207、213、222、241、244、249、251、266、270、272、273、275、280、283、288、292、304、305 の者（「役職」名が「所長」又は「所長代理」である者）。

(イ) 一般職相当の原告ら（(ア)の a ないし c 以外の者）に対しては、本件就業規則 59 条 1 号ア（服務規律違反）及び同条 2 号イ（就業規則その他の諸規則違反）を理由として懲戒解雇した。

エ 原告らと被告との間の各雇用契約は、遅くとも、別紙 3「原告ら入社日・基本給等整理一覧表」の「被告主張の懲戒解雇日又は退職日」欄記載の日付に終了した。

(8) 原告らの退職金の金額

原告らが退職金不支給事由又は減額条項に該当する事由がなく退職したと仮定した場合に、前記(6)イの退職金の算出方法に基づいて算出した各原告の退職金の金額は、それぞれ別紙3「原告ら入社日・基本給等整理一覧表」の「退職金不支給・減額条項に該当する事由がなく、退職したと仮定した場合の退職金金額」欄記載のとおりである(ただし、前記(2)のとおり、原告番号282P2については、同原告が入社日を昭和44年9月6日と主張するのに対し、被告がこれを昭和50年7月1日と主張しているため、退職金の金額についても、同原告はこれを499万7180円と主張し、被告はこれを406万2510円と主張していて、争いがある。 )。

また、同一一覧表の退職金金額欄中、原告番号313P8については34万6950円の倍額である69万3900円が、原告番号314P18については35万8425円の倍額である71万6850円が、それぞれ正しい(ただし、後記(9)のとおり、被告から同原告らに対しては、その半額がそれぞれ支払われた。 )。

#### (9) 既払金

被告は、本件退職金規定9条2号に基づき、平成15年9月10日に原告番号313P8に対し、退職金の半額に相当する34万6950円を、同年12月10日に原告番号314P18に対し、退職金の半額に相当する35万8425円を、それぞれ支払った。

## 2 争点

- (1) 本件就業規則並びに本件退職金規定8条及び9条の作成・変更における手続的瑕疵の有無
- (2) 本件退職金規定9条2号の実体法的有効性
- (3) 本件就業規則並びに本件退職金規定8条3号及び9条2号の不利益変更の有効性

- (4) 原告番号309P16, 同313P8及び同314P18を除くその余の原告らに対する懲戒解雇の有効性(懲戒解雇事由の存否及び懲戒解雇の相当性)又は懲戒解雇事由の有無
- (5) 原告らに対する退職金の不支給又は減額の有効性
- (6) 原告番号282P2の退職金額。同原告の被告入社年月日は, 昭和44年9月6日か, 昭和50年7月1日かが問題となる。

### 3 争点についての当事者の主張

- (1) 争点(1)(本件就業規則並びに本件退職金規定8条及び9条の作成・変更における手続的瑕疵の有無)について

#### ア 原告らの主張

被告は, 本件就業規則及び退職金規定の作成, 変更にあたって, 労働者代表の意見聴取(労働基準法[以下「労基法」という。]90条), 監督官庁への届出(同法89条), 労働者への周知(同法106条)の各義務を履践していない。

また, 本件就業規則は, 原告らが勤務する管理局及び営業所の全てに備え付けられてはならず, 従業員が見ようと思えばいつでも見ることのできる状態ではなく, ほとんどの従業員は, 本件就業規則を見たことがなかったから, 従業員への実質的な周知の手続がとられていなかった。

したがって, 本件就業規則並びに本件退職金規定8条3号及び9条2号の効力は, 認められない。

#### イ 被告の主張

労働者代表の意見聴取の規定は取締規定にすぎず効力規定ではない。また, 本件就業規則は本社, 各地の管理局及び営業所において管轄労働基準監督署長に対して届出がされている。仮に労働基準監督署長への届出がなくても, 同届出の規定は取締規定にすぎず効力規定ではない。したがって, 本件就業規則の作成, 変更において, 仮に労働者代表の意見聴取や労働基

準監督署長への届出がなくとも，本件就業規則の効力は否定されない。

これに対して，労働者への周知は，就業規則の効力要件であるが，就業規則の法的規範性を認めるために必要な周知とは労基法106条所定の周知方法であることを要せず，実質的周知があれば足りる。本件就業規則は，原告らが勤務していた管理局及び営業所にいずれも備え付けられ，従業員が本件就業規則を見ようと思えばいつでも見ることのできる状態であった。

したがって，本件就業規則並びに本件退職金規定8条及び9条は，原告らに対する実質的な周知を備え，その効力を有する。

(2) 争点(2) (本件退職金規定9条2号の実体法的有効性) について

ア 原告らの主張

本件退職金規定9条2号(同業他社への転職の場合の退職金半額支給)は，実質的には退職後の同業他社への競業禁止を意味するが，かかる条項は，職業選択の自由を制約するものであるから，合理的理由があり，制約が必要最小限度で，適切な代償措置がおかれている場合にのみ有効と解すべきところ，本件退職金規定9条2号は，かかる要件を充たしておらず実体法的に無効である。

被告は，当該条項の趣旨は，従業員の有する顧客情報や顧客との個人的信頼関係等が同業他社へ流失することによる被告の損害を防止することにあると主張するが，被告の従業員は，顧客情報や顧客との個人的信頼関係を有しておらず，従業員の職業選択の自由を制限するだけの必要性がない。

また，当該条項は，対象者・期間・地域等，対象とする範囲を何ら限定していない。被告は，当該条項につき，本件就業規則28条の規定(退職後1年以内の同業他社への転職禁止及び同一都道府県内での営業活動禁止)とあわせて読むことにより限定されていると主張するが，そのように

あわせて読む根拠はないし、仮にあわせて読むことが許されるとしても、本件就業規則 28 条も、対象者の職種や役職等を何ら限定しておらず、すべての被告従業員について退職金の半額という高額な支給制限を行うことは、実質的に退職後の競業を禁止することになる。そして、すべての被告従業員は、退職後に被告と別の業種の職に就くか、同種であれば退職時の営業地域を含む都道府県以外の地域で職を得なくてはならないが、別の業種であればそれまでの経験を生かすことができず、それまでとは異なる都道府県の地域での就職であれば引越を余儀なくされたり、そうでないとしても遠距離の通勤等の生活上の不便も大きく、被告退職者の負担は格段に重くなり、当該条項の対象範囲は必要最小限度に限定されたものではない。

#### イ 被告の主張

本件退職金規定 9 条 2 号の趣旨は、従業員は顧客情報等、各々が担当する業務に関する情報を知悉していることから、被告を退職後直ちに同業他社へ移籍し、在職中に知り得た情報を利用することで被告に損害が発生することを可及的に防止するとともに、退職後同業他社に就職した場合は、被告勤務中の功労に対する評価が減殺されることから、退職金を減じるのが合理的であるという点にある。特に、有線放送業界においては従来から顧客の争奪が激しく、しかも、被告では営業担当の従業員が顧客と個人的信頼関係を形成しながら日々の顧客対応を行っている。したがって、被告の従業員が退職後直ちに同業他社へ就職することを放任すれば、顧客との個人的信頼関係を利用して自己が担当する顧客の契約を同業他社へ切り替えることが容易に可能となり、被告は顧客を奪われて多大な損害を被る。

競業制限の範囲について、本件退職金規定 9 条 2 号には特段の制限がないが、本件就業規則 28 条は「退職後、1 年以内に同業他社へ転職し、退職の営業地域を含む都道府県において営業活動をしてはならない」と定め

ており、この規定とあわせて読む必要がある。本件退職金規定 9 条 2 号が、本件就業規則 28 条の範囲で退職金の支給を制限したものとすれば、同業他社への就職禁止期間は 1 年と短期であり、場所的範囲も退職前に営業していた地域を含む都道府県に限定され、制約範囲は必要最小限度である。制約手段も、同業他社への就職自体を禁ずるものではなく、退職金の半額を支給しないというものであるから、職業選択の自由の観点からも間接的な規制にすぎない。

なお、原告らは本件退職金規定 9 条 2 号が有効となるためには適切な代償措置が必要であると主張するが、上記のとおり、同業他社への就職や営業活動の禁止の期間、場所的範囲において必要最小限度に限定しているから、代償措置が講じられていないからといって不合理とはいえない。

したがって、本件退職金規定 9 条 2 号は合理性を有し、実体法上有効である。

(3) 争点(3) (本件就業規則並びに本件退職金規定 8 条 3 号及び 9 条 2 号の不利益変更の有効性) について

ア 原告らの主張

本件就業規則及び退職金規定の条項が、原告らに対して不利益変更該当する場合には、拘束力を有しない。すなわち、労働者に対して一方的に不利益な労働条件を課することは原則として許されず、例外的に、経営上変更の必要が生じ、その内容が代償措置が講じられるなど合理的なものであり、単に、所定の就業規則変更の手続を踏むだけでなく、従業員に対して事前に十分に内容を周知しその意向を把握し納得を得るべく検討を重ね、さらに変更した就業規則を各従業員に対して現実に周知してはじめて拘束力を取得する。しかし、本件では、これらの要件を充足しない。

イ 被告の主張

本件就業規則及び退職金規定のうち、平成 5 年 12 月 1 日の就業規則改

正により新設された本件退職金規定 8 条 3 号（懲戒解雇相当の場合の退職金不支給）及び 9 条 2 号（同業他社への転職の場合の退職金半額支給）については、改正以前に被告に入社した原告らとの関係では不利益変更が問題となる。しかし、以下のとおり、本件退職金規定 8 条 3 号及び 9 条 2 号については、就業規則の不利益変更にあたらないか、当たる場合でも合理性のある変更であり、原告らに対する拘束力を有する。

(ア) 本件退職金規定 8 条 3 号(懲戒解雇相当の場合の退職金不支給)は、退職金不支給事由として従前から規定されていた「懲戒解雇された者」(8 条 2 号)に追加されたものである。退職金不支給という不利益を従業員に与えるが、従業員が就業規則の定める懲戒解雇事由に当たる行為を行って初めて退職金不支給の効果が発生する点では 8 条 2 号と全く同様であり、この規定が追加される前と比較して従業員の被る不利益の程度は変わらない。したがって、本件退職金規定 8 条 3 号の追加は就業規則の不利益変更には当たらず、当然に原告らに対する拘束力を有する。

仮にこの規定の追加が就業規則の不利益変更にあたるとしても、この規定が追加された理由は、懲戒解雇事由に当たる行為は企業秩序を破壊し、企業利益を侵害する非違行為であり、それまでの従業員の功勞に対する評価を無にするものであるところ、たまたま会社が懲戒解雇しなかったからといって退職金が支給されるのは不合理であるばかりか、実際に懲戒解雇された者との関係でも不平等であるという点にある。したがって、必要性及び内容の点で十分な合理性を有し、会社(被告)による懲戒解雇の有無が異なるのみで、従業員に懲戒解雇事由に当たる行為があつて初めて退職金不支給の効果が発生する点では追加前と何ら変わらないから、規定の追加による従業員の不利益は実質的にみて存在しない。したがって、上記規定は合理性を有する。

(イ) 本件退職金規定 9 条 2 号(同業他社への転職の場合の退職金半額支

給)は、従業員が被告を退職後直ちに同業他社へ移籍して、在職中に知り得た情報を利用することにより被告に発生する損害を可及的に防止するとともに、退職後同業他社に就職した場合は、被告勤務中の功労に対する評価が減殺されることから、退職金を減じるのが合理的であるとの趣旨で規定されたものであり、規定の合理性は十分に認められる。

また、この規定は、当時、USENの前身である株式会社大阪有線放送社が、他社の従業員を引き抜いて顧客を奪うとともに、他社を次々と買収してシェアを拡大していたことから、これに対抗するために設けられたものであって、就業規則変更の必要性も十分にある。

さらに、前記(2)イ被告の主張のとおり、本件就業規則28条の範囲で退職金の支給を制限したものとすれば、同業他社への就職禁止期間は1年と短期であり、場所的範囲も退職前に営業していた地域を含む都道府県のみであるから、改定内容の点でも必要最小限の範囲に限定されている上、手段としても同業他社への就職自体を禁ずるものではなく、退職金の半額を支給しないというものであるから、職業選択の自由の観点からも間接的な規制にすぎず、代償措置が講じられていないことをもって不合理な規定とはならない。したがって、本件退職金規定9条2号の追加は高度の必要性・合理性を有する。

- (4) 争点(4)(原告番号309P16,同313P8及び同314P18を除くその余の原告らに対する懲戒解雇の有効性[懲戒解雇事由の存否及び懲戒解雇の相当性]又は懲戒解雇事由の有無)について

ア 被告の主張

(ア) 懲戒解雇事由の存在

- a 原告番号309P16,同313P8及び同314P18を除くその余の原告らは、自らの行為によって、被告に回復し難い混乱と損害を与え、ひいては被告の事業の継続が不可能となることを意図・認



識・予見して、本件就業規則 2 3 条所定の退職手続や業務引継ぎを一切行うことなく、平成 1 5 年 7 月 1 1 日以後、何らの予告もなく一斉に職場放棄し、そのため全国各地の営業所は従業員がいなくなり、被告は大混乱に陥り、その業務及び機能は完全に停止・麻痺し多大な損害を被った。

したがって、上記原告らは、本件就業規則 8 条に定める服務原則である「社員は、この規則及び職務上の指示・命令に従い専心業務に従事し、作業能率の向上に努力すると共に、協力して職場の秩序を維持しなければならない」を徒党を組んで踏みにじり、その結果、同規則 5 9 条 1 号ア（服務規律違反）、同号イ（所属長の指揮命令違背による秩序、風紀の攪乱）、同号ウ（越権専断行為等による会社業務運営の阻害）、同号エ（正当な理由なき無断欠勤等）、同条 2 号イ（就業規則その他の諸規則違反）に定める懲戒事由に該当し、その情状からみて 5 8 条 7 号の懲戒解雇事由に当たる。

被告は、原告番号 2 4 2 P 6 , 同 3 0 6 P 1 4 , 同 3 0 7 P 1 5 , 同 3 0 8 P 7 , 同 3 0 9 P 1 6 , 同 3 1 0 P 1 7 , 同 3 1 3 P 8 , 同 3 1 4 P 1 8 を除くその余の原告らに対し、別紙 3 「原告ら入社日・基本給等整理一覧表」の「被告主張の懲戒解雇日又は退職日」欄記載の日付で、本件懲戒解雇をした。

原告らは、原告らが被告に退職届を提出しており、仮に被告への退職届の提出が遅れたとしても入社しなかった日については単なる債務不履行となるにすぎないと主張するが、前記のとおり、原告らの無断欠勤・就労放棄は、単なる債務不履行ではなく、労働者の最も基本的な義務を放擲し、職場秩序を乱し、損害を与える最大級の服務違反行為であり、明らかに懲戒解雇事由に該当する。

b 被告は、原告番号 2 4 2 P 6 , 同 3 0 6 P 1 4 については、懲戒解

雇の意思表示をしていないが，上記原告らについても，前記 a と同様に，懲戒解雇に相当する行為があった場合に該当する。

c 被告は，原告番号 307P15，同 308P7，同 310P17 についても懲戒解雇の意思表示をしていない。原告番号 307P15 は平成 15 年 7 月 20 日，同 308P7 は同年 7 月 31 日，同 310P17 は同年 9 月 19 日に退職したが，同原告らは，同年 7 月 11 日以後の他の原告らの一斉無断欠勤・就労放棄によって，被告の業務が完全に停止した直後で大混乱に陥っているのを十分に認識しながら，それに呼応して，本件就業規則 23 条所定の退職手続をとらず，業務の引継ぎもせずに，被告を退職し，他の原告らと同様に同業他社である NNV に入社したのであるから，本件就業規則 8 条（服務原則）に違反し，本件就業規則 59 条 1 号ア（服務規律違反），イ（所属長の指揮命令違背による秩序，風紀の攪乱），ウ（越権専断行為による会社業務運営の障害）及び 2 号イ（就業規則その他の諸規則違反）に定める懲戒事由に該当し，その情状から 58 条 7 号の懲戒解雇事由に当たる。

#### (イ) 解雇権濫用とならないこと

原告らは，原告らに懲戒解雇事由が存在するとしても，被告を退職したのは，被告の数々の違法問題が原告らの現実の業務及び精神的な部分に多大な悪影響を与えていたからであって，退職の動機には正当性があり，本件懲戒解雇は解雇権濫用として無効であると主張する。

しかしながら，原告らが被告退職の動機として主張する数々の問題について，電柱無断使用・無申請道路占用については，被告は，総務省の指導を受け，電柱所有者，道路管理者と継続的に交渉し，平成 15 年 7 月の時点では，これらの者との間で，被告が平成 19 年 3 月までに完全な正常化を果たすとの内容の確認書を取り交わすところまで進んで

いたこと、無許可道路使用については、被告は、上記の正常化の進捗にあわせて、順次可能なところから道路使用許可を得て工事を行っていたこと、音楽の無断複製については、有線放送事業者である被告が有線放送に用いる音楽CDを複製して使用することは、著作権法44条2項（有線放送事業者は、同法23条1項に規定する権利〔公衆送信権〕を害することなく有線放送することができる著作物を、自己の有線放送のために、自己の手段により、一時的に録音し、又は録画することができる。）に基づくもので違法ではないこと、時間外手当の不支給については、被告は、営業職及び施設職の職員に関して、三六協定とともに事業場外労働時間のみなし労使協定を締結し、この労使協定に従って労働時間を算定し、所定労働時間を超える勤務については、職員の申請に基づき時間外手当を支給していること、安全確保については、被告は、平成15年の時点では、すべての営業所に絶縁装備を備え、装着指導等、安全面の指導を十分に行っていた。

したがって、原告らが被告退職の動機として主張する数々の問題は、平成15年当時においては既に存在しないか、被告において解消に向けた取組みを進めており、かかる問題が原告らの現実の業務及び精神的な部分において多大な悪影響を与えていたということはありません。

原告らが一斉に無断欠勤・就労放棄してNNVに入社した真の意図は、P13及びUSENによる、従業員の無断欠勤・就労放棄によって被告の業務を停止に追い込み、その混乱に乗じて、被告から顧客を奪取して被告を倒産に追い込む策謀に積極的に荷担した、または、そのような策謀を認識しながらP13の誘いに応じたところであり、いずれにせよ原告らは自らの行為によって被告の業務が停止し、被告に回復し難い混乱と損害を与えることを意図・認識・予見していた。原告らの行為は、これよりも重大な懲戒解雇事由は考えられないくらいの最大の非違行

為である。

以上のとおり，本件懲戒解雇が解雇権の濫用であるとの原告らの主張は，全く理由がない。

#### イ 原告らの主張

##### (ア) 懲戒解雇事由の不存在

- a 原告らは，被告に対して退職届を提出したから，その後被告に出社しなくても無断欠勤・就労放棄にはならない（なお，平成15年7月12日は土曜日，同月13日は日曜日である。）。仮に，被告への退職届の到着が遅れたとしても，出社しなかった日は単なる債務不履行となるにすぎず，無断欠勤・就労放棄の懲戒解雇事由とはならない。
- b 被告は，原告らが，共謀して一斉に無断欠勤・就労放棄し，または先に就労放棄した原告らに呼応して就労放棄し，同業他社であるNNVに入社したことを懲戒解雇事由として主張する。

しかしながら，原告らに一斉職場放棄の共謀や勧誘の事実はない。同じ日に同じ事業所から複数の退職者が出たからといって，就労放棄の共謀が存在したと推認することはできない。被告には，数々の違法問題が存在し，これに不満を持つ者が，適法な業務を行う新会社設立の話を知り，直ちに転職を決意して退職したのである。原告らの退職日が同じ平成15年7月10日に集中したのも，同日がボーナス支給日であったため，その支給を受けて直ぐに退職した可能性が強く，サラリーマンがボーナスの支給を受けて直ぐに退社すること自体は無理からぬことである。

- c 被告は，原告らの一斉退職が被告の職場秩序・会社業務に混乱と損害を与え，かつ，原告らにかかる認識又は意図があった旨主張する。

しかし，平成15年7月11日には，本社では，128営業所のうちの8割以上の106営業所に連絡がつき，連絡がつかない営業所に

は近隣の応援を指示し、各管理局でも7月中には従業員を補填し、押さえ営業(従前の顧客に他社との契約をしないよう依頼する営業)や戻し営業(他社と契約した従前の顧客に再び被告と契約するよう依頼する営業)を組織的に行うなどして、迅速な対応がされているから、原告らの一斉退職が被告の職場秩序・会社業務に混乱を与えた事実はなく、原告らにその認識又は意図もない。また、原告らの退職により売上げが減少し、新たに従業員を募集する費用がかかったとしても、他方で、被告従業員の約3分の1相当数が退職し、人件費が大幅に減少したのであるから、損益相殺も踏まえると、被告に実質的な損害は発生していない。

- d 被告は、原告らが本件就業規則23条所定の退職の事前申出の手続をとらずに退職したことが懲戒解雇事由にあたりと主張する。

しかし、従前、被告において同条所定の退職手続が従業員に周知されたことも、実際に必要とされたことも、退職の申出期間が短いとして問題となったケースもないため、即日の退職がされた場合も少なくなく、原告らもこれに倣ったにすぎない。

また、原告らの多くは、新会社の話を聞いて転職を即決して被告を退職したが、違法業務を行う被告を一日でも早く退職して適法な業務を行う新会社へ行きたいと思うのは当然であり、原告らが退職の事前申出の手続をとらずに退職した事実をもって「著しく信義に反する行為」と評価することはできない。

- e 被告は、原告らが退職にあたり引継業務を行わなかったことが懲戒解雇事由に当たると主張する。

しかし、被告においては、従業員の退職時にも、人事異動の際にも、具体的な引継業務が行われないのが通常であり、実際に引継業務を行う必要もなかったし、これによる業務の停滞もなかった。その証左と

して、被告の各営業所には従業員の個人の携帯電話番号の名簿があり、退職した従業員に連絡することは可能であったため、多くの原告らは、被告に残った従業員に対して、「何か分からないことがあったら電話して欲しい。」旨述べて退職し、さらに、NNVでも被告から業務引継ぎに関する連絡があれば協力するよう通達が出ていたが、被告から原告らに対して多くの問い合わせがあった事実はなかった。

(イ) 解雇権濫用となること

原告らが被告を退職しNNVに就職した原因には、原告らの現実の業務及び精神的な部分に多大な悪影響を与えていた以下の **ないし** の被告における数々の違法問題があった。原告らが被告を退社した動機は、被告に損害を与えよとか、P 13に引き抜かれたということではなく、被告における数々の違法状態の中で勤務を続行することを断念し、遵法精神を持ち、すべてを正常化する新会社として設立されたNNVにおいて、正規の姿での適法な業務を行う旨決意した点にあり、何らの違法性もない。したがって、仮に原告らに懲戒解雇事由及び懲戒解雇相当事由が存在したとしても、原告らを懲戒解雇（懲戒解雇相当を含む。）とすることは、解雇権の濫用として無効である。

電柱無断使用及び無申請道路占用

従前、被告及びUSENは、電柱所有者に対する電柱の使用申請及び使用料の支払や、道路管理者に対する道路占用申請及び占用料の支払等の正規の手続をとらずに、有線放送を行ってきたが、USENは、平成11年中に正常化を完了した。

他方、被告は、電柱所有者に対して使用電柱数の一部のみを申請して他は存在しない旨の虚偽の報告をしたり、架線工事に際して道路管理者から無断使用である旨指摘されたり、未申請の無断使用分の顧客へのサービスについては電気通信役務利用放送法に基づく放送事業

者の登録によって通信衛星放送方式への切替えを予定していたが、これについても平成15年3月に費用等の理由で登録しないことを決定するなどして、正常化が何ら推進されなかった。

#### 無許可道路使用

電柱上、道路上で配線工事を行う場合には、所轄警察署長の道路使用許可を事前に得なければならないが(道路交通法77条1項1号)、被告は、無許可のまま作業を繰り返し、警察署に再三にわたって始末書を提出していた。

#### 音楽の無断複製

被告は、著作権法に違反して、有線音楽放送に使用する目的で音楽CD1枚だけを正規購入し、これを多数のCD-Rに複製して各現場で使用していた。

#### 時間外手当の不支給

被告の各営業所においては、終業時刻後の時間外労働が常態化し、給与規程上定められた時間外手当も支給されていなかった。

#### 安全確保について

被告の施設職は、電柱上の作業で電力線への接触による感電の危険に身を曝すことになるが、かつて絶縁用の装備なしに作業を行っていた。

(5) 争点(5)(原告らに対する退職金不支給又は減額の有効性)について

#### ア 被告の主張

(ア) 原告番号309P16,同313P8及び同314P18を除くその余の原告について

a 前記(4)ア被告の主張(ア)と同じ。

b したがって、原告番号309P16,同313P8及び同314P18を除くその余の原告らには、懲戒解雇事由があり、既に懲戒解雇

されている者については、本件退職金規定8条2号(懲戒解雇の場合)により、未だ懲戒解雇されていない者については同条3号(懲戒解雇相当の場合)により、いずれも退職金不支給事由がある。

また、上記原告らは、本件就業規則23条所定の退職手続をとらず、業務の引継ぎも一切行わずに就労を放棄し、同業他社であるNNVに入社しており、本件就業規則23条(退職に際しての1か月前[役職者は2か月前]の申出)及び28条(同業他社への就業制限)に違反し、本件退職金規定9条2号(同業他社への転職)、同条3号(退職手続をしないで退職した場合)及び同条4号(業務引継ぎをしないで退職した場合)により退職金不支給となる。

(イ) 原告番号309P16、同313P8及び同314P18について

原告番号309P16、同313P8及び同314P18は、被告退職後に同業他社であるNNVに就職しているから、本件退職金規定9条2号(同業他社への転職の場合の退職金半額支給)により退職金半額支給となる。

そして、被告は、原告番号313P8に対し、平成15年9月10日に退職金の半額に相当する34万6950円を、原告番号314P18に対し、同年12月10日に退職金の半額に相当する35万8425円を、それぞれ支払った。したがって、原告番号313P8及び同314P18の各請求並びに原告番号309P16の請求のうち半額の49万0755円の請求は理由がない。

(ウ) これまでの勤続の功を抹消又は減殺するほどの背信性の存在

退職金は、賃金の後払いの性格とともに功労報償的な性格をも有し、従業員の功労の抹消に応じて減額や不支給とすることには合理性がある。したがって、従業員が懲戒解雇され、または懲戒解雇事由がある場合、直ちに退職金不支給とすることは一般に認められている。本件にお



いて、原告らはいずれも懲戒解雇され、または懲戒解雇事由があるから、被告に対する功労が抹消され、本件退職金規定 8 条に基づき退職金不支給となる。

仮に、懲戒解雇の場合であっても、これまでの勤続の功を抹消するほどの著しく信義に反する行為があった場合にのみ退職金の不支給が認められるとしても、原告らは、違法・不当な意図をもって平成 15 年 7 月 11 日以後一斉無断欠勤・就労放棄を行い、または、同日以後の他の原告らの無断欠勤・就労放棄により、被告の業務が大混乱に陥っているのを十分に認識しながら、それに呼応して被告を退職し、その結果、被告の業務は停止し多大な損害を被ったのであって、原告らの行為は、被告の企業としての存続自体を危うくし、これまでの勤続の功を抹消するほど著しく信義に反するものである。原告らが被告退職の動機として主張する電柱無断使用・無申請道路占用、無許可道路使用、音楽の無断複製、時間外手当の不支給及び安全確保の問題は、平成 15 年当時、既に存在しないか、被告において解消に向けた取組みを進めており、かかる問題が原告らの現実の業務及び精神的な部分に多大な悪影響を与えたということはありません、同主張には全く理由がない。

さらに、本件退職金規定 9 条 2 号ないし 4 号に基づく退職金不支給についても、原告らには、同業他社への転職、退職手続の不履行、業務引継ぎの不履行が存在する。これらは通常の退職の際に退職手続等をとらなかったというのとは事情が全く異なり、一斉無断欠勤・就労放棄と不可分の行為として、被告の業務を混乱に陥らせ、それ自体これまでの勤続の功を抹消又は減殺するほどの著しく信義に反する行為である。

(エ) 原告らは、被告在籍当時営業職ではなかった原告番号 313P8、同 314P18 及び同 309P16 に対して、本件退職金規定 9 条 2 号を適用することには合理的理由がないと主張するが、被告在籍当時営業

職ではないとしても顧客と直接接触する機会があり，また，NNV就職後に営業職として契約の切替えを行う危険性は十分にあるから，同規定を適用することには合理的理由がある。

イ 原告らの主張

(ア) 前記(4)イ原告らの主張(ア)と同じ。

(イ) 原告らに退職金を支給しないとするためには，退職金不支給事由が存在すること，すなわち原告らにそれまでの勤続の功を抹消するほどの著しく信義に反する行為があったことを要するが，前記(ア)のとおり，本件において懲戒解雇事由又は退職金不支給事由は存在しない。

(ウ) 原告番号309P16，同313P8及び同314P18を除くその余の原告について

a 本件退職金規定8条の不適用

退職金の支給制限条項の適用は，労働者のそれまでの勤続の効を抹消（全額不支給の場合）ないし減殺（一部不支給の場合）するほどの著しく信義に反する行為があった場合に限り許される。したがって，本件懲戒解雇が有効であり，本件退職金規定の支給除外規定（8条2号・3項）に該当する場合でも，原告らのそれまでの勤続の効を抹消するほどの著しく信義に反する行為がない限り，退職金の不支給は許されない。

この点，被告は，退職金は，賃金の後払いの性格とともに功労報償的な性格をも有し，従業員の功労の抹消に応じて減額や不支給とすることには合理性があり，従業員が懲戒解雇され，または懲戒解雇事由がある場合，直ちに退職金不支給とすることは認められている旨主張する。しかし，本件退職金は，基本給に勤続年数に応じて定めた支給基準率を乗じるもので，一律に客観的な要素により算出されることから，功労報償的な性格はなく，賃金の後払いの性格を有するのみであ

って、被告の上記主張は理由がない。

しかるに、原告らが被告を退職しNNVに就職した動機は、被告に損害を与えると、P 13に引き抜かれたということではなく、原告らの現実の業務及び精神的な部分に多大な悪影響を与えていた被告が抱える数々の違法問題があり、かかる違法状態の中で勤務を続行することを断念し、すべてを正常化する新会社として設立されたNNVにおいて、正規の姿での業務を行う旨決意した点にあるのであって、原告らの退職行為には、何らの違法性もない。

したがって、原告らの行為は、それまでの勤続の効を抹消するほどの著しく信義に反するものではなく、本件退職金規定の支給除外規定（8条2号・3項）を適用して退職金全額不支給とすることはできない。

b 本件退職金規定9条の不適用

本件退職金規定9条も、前記aと同様に、労働者のそれまでの勤続の効を抹消（全額不支給の場合）ないし減殺（一部不支給の場合）するほどの著しく信義に反する行為があった場合に限り適用がある。

(a) 9条3号（退職手続をしないで退職した場合）

原告らは、退職届を提出した上で退職し、また、原告らの退職には正当性があり、それまでの勤続の効を抹消するほどの著しく信義に反する行為があったとはいえないから、本件退職金規定9条3号を適用して退職金全額不支給とすることは許されない。

被告は、原告らの退職は本件就業規則23条に違反する旨主張するが、本件就業規則は、実質的な周知の措置がとられていなかったから、同条項違反をもって、原告らにそれまでの勤続の効を抹消するほどの著しく信義に反する行為があったとはいえない。

(b) 9条4号（業務引継ぎをしないで退職した場合）

被告においては、もともと従業員が退職する際に、具体的かつ詳細な引継業務を行うことはなかったが、原告らは、退職の際に、被告に迷惑がかからないよう最低限度の引継業務を行った。

また、原告らのうち、必要な引継ぎが不十分の者がいたとしても、前記のとおり、原告らの退職行為には、正当性があり、引継ぎが不十分であったことをもって、それまでの勤続の効を抹消するほどの著しく信義に反する行為があったとはいえない。

したがって、原告らに、本件退職金規定 9 条 4 項を適用して退職金全額不支給とすることはできない。

(c) 9 条 2 号（同業他社への転職）

仮に本件退職金規定 9 条 2 号が実体法的に有効であるとしても、同条項は「退職金を通常半額とする。」と規定しており、退職金全額不支給の根拠とはならない。

したがって、原告らに、本件退職金規定 9 条 2 号を適用したとしても退職金全額不支給とすることはできない。

(エ) 原告番号 3 0 9 P 1 6 , 同 3 1 3 P 8 及び同 3 1 4 P 1 8 について、  
本件退職金規定 9 条 2 号（同業他社への転職の場合の退職金半額支給）  
の不適用

被告が主張する本件退職金規定 9 条 2 号の趣旨である顧客情報や顧客との個人的信頼関係等は、事務職であった原告番号 3 0 9 P 1 6 , 同 3 1 3 P 8 及び同 3 1 4 P 1 8 には全く当てはまらず、当該条項を同原告らに適用すべき合理的理由は認められない。

したがって、同原告らに、本件退職金規定 9 条 2 号を適用することはできない。

(6) 争点(6)（原告番号 2 8 2 P 2 の退職金の金額）について

ア 原告番号 2 8 2 P 2 の主張

原告番号 282P2 は、昭和 44 年 9 月 6 日、株式会社松山音楽放送(以下「松山音楽放送」という。)に入社し、その後、同社は、昭和 47 年 9 月 1 日、株式会社日本音楽放送(以下「日本音楽放送」という。)に吸収合併され、さらに、同社は、昭和 50 年 7 月 1 日、有線音楽放送事業のすべてを被告に営業譲渡した。しかし、同原告は、上記吸収合併の際には、松山音楽放送退社後の新規雇用ではなく雇用継続として採用され、松山音楽放送での退職金の清算を受けず、退職の際は日本音楽放送から退職金の支払を受ける旨の説明を受け、さらに、被告に対する上記営業譲渡の際にも、日本音楽放送退社後の新規雇用ではなく雇用継続として採用され、日本音楽放送での退職金の清算を受けず、退職の際は被告から退職金の支払を受ける旨の説明を受けた。

なお、同原告の厚生年金等の社会保険の取扱いについては、所属会社名(事業所名)の変更の都度、その変更がされているが、雇用の実体は昭和 44 年 9 月 6 日から被告を退職するまで何らの変更もなく、また、日本音楽放送から被告に対する営業譲渡も、実質的には被告が日本音楽放送を吸収合併したものである。そして、被告における同原告の労働者名簿にも、もともと入社日欄には昭和 44 年 9 月 6 日と記載されていた(それが、備考欄に「50.7.1 併合[買収により同日を以って入社年月日とする]」と記載されて、入社日欄が昭和 50 年 7 月 1 日に修正された。 )。

したがって、同原告の退職金算定基準となる入社日は昭和 44 年 9 月 6 日であり、本件退職金規定 6 条に基づいて同原告の退職金を算出すると 499 万 7180 円となる。

#### イ 被告の主張

日本音楽放送は被告に営業譲渡したのであり、被告が同社を吸収合併したのではない。営業譲渡である以上、譲渡の対象となる権利義務については、譲渡会社と譲受会社との間で格別に移転の手続をとらなければなら

ないが、日本音楽放送と被告との間の営業譲渡契約には、日本音楽放送の従業員の労働関係の移転及び退職金の支払について何らの合意もない。

昭和50年前後の時期、被告は、地方の企業から依頼を受け、営業を譲り受ける形で事業を継承していたが、譲渡企業の従業員を引き継ぐ場合には、新規雇用として、給与や退職金の算定において譲渡企業の勤務年数を引き継いだことはない。

原告番号282P2は、営業譲渡後は被告の従業員となったが、これは営業譲渡の際に同原告が日本音楽放送を退職して被告に新規雇用された結果である。日本音楽放送からの雇用継続として採用されたものではないし、被告が雇用継続として退職金を支払う旨説明した事実もない。

なお、同原告の労働者名簿の入社日の記載が修正されているが、これは被告の人事担当者が日本音楽放送の入社日を誤って記載したためにすぎず、労働者名簿の備考欄に記載されているとおり、昭和50年7月1日が入社日であり、本件退職金規定6条に基づいて同原告の退職金を算出すると406万2510円となる。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 争点(1) (本件就業規則並びに本件退職金規定8条及び9条の作成・変更における手続的瑕疵の有無) について

(1) 原告らは、本件就業規則及び退職金規定の作成、変更にあたって、労働者代表の意見聴取(労基法90条)、監督官庁への届出(同法89条)、労働者への周知(同法106条)の各義務を履践していないこと、従業員への実質的な周知の手続がとられていなかったことから、本件就業規則及び退職金規定に効力を認めることはできない旨主張する。

しかしながら、就業規則が法的規範としての性質を有するものとして拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続がとられていることを要するものというべきであるが(最高裁平成15

年10月10日第二小法廷判決・裁判集民事211号1頁参照)、この労働者に周知させる手続とは、労基法106条1項及び労基法施行規則52条の2所定の方法によることを要するものではなく、実質的に見て、その事業場の労働者の大半が就業規則の内容を知り、又は知ることのできる状態に置かれていれば足り、当該労働者が実際に就業規則の内容を知ったかどうかは問わないと解するのが相当である。原告ら主張にかかる労働者代表の意見聴取(労基法90条)、監督官庁への届出(同法89条)、労働者への周知(同法106条)の各規定は、いずれも取締規定であって効力規定ではないから、これらの義務を履行しなかったからといって、本件就業規則の効力に影響を及ぼすものではないというべきである。

(2) そこで、被告において、本件就業規則及び退職金規定の実質的な周知の手続がとられていたかについて検討するに、証拠(甲187, 188, 191ないし193, 216ないし219, 甲B10ないし16, 22, 28ないし35, 37, 39, 40, 42ないし46, 50ないし52, 54, 56, 58ないし61, 63, 64, 66, 73, 77, 88, 90, 92ないし94, 96, 100, 158, 165, 175, 199, 202, 205, 207, 209, 212, 213, 234, 238, 244, 249, 251, 256, 265, 267, 270, 274, 305, 甲C83ないし85, 156, 288, 292, 297, 304, 原告P19本人, 原告P20本人, 原告P21本人, 原告P22本人)及び弁論の全趣旨によれば、本件就業規則は、被告の各管理局及び各営業所に備え置かれ、多くは事務職員が重要書類等の保管されている書庫に保管し、営業所によっては書庫に鍵がかけられているところもあったが、従業員が希望すれば閲覧することができるようになっていたことを認めることができる。したがって、本件就業規則は、原告らに対して実質的な周知の手続がとられていたというべきであるから、その効力を否定する理由はない。

原告らは、本件就業規則は、原告らが勤務する管理局及び営業所のすべてに備え付けられてはならず、従業員が見ようと思えばいつでも見ることのできる状態ではなく、ほとんどの従業員は、本件就業規則を見たことがなかったから、従業員への実質的な周知の手続がとられていなかった旨主張し、証拠(甲189, 190, 194~205, 208~215, 218, 220, 221, 甲B1, 2, 4, 7, 98, 110, 120, 124, 184, 208, 220, 240, 246, 268, 甲C150, 原告P23本人)中には同主張に沿う部分もある。しかし、被告の各管理局及び管内各営業所において、各管理局長及び各営業所長が、通常、就業規則の内容も知らないで従業員の管理をするなどということは極めて困難であって、上記原告らの主張に沿う証拠部分は、前掲反対証拠に照らして不自然であり、採用できない。

(3) なお、原告らは、被告に対し、退職金の請求をしているところ、その根拠となる本件就業規則及び退職金規定について、実質的な周知がなく無効である旨主張する。

しかし、原告らの請求は、本件退職金規定を、その債権発生根拠・原因とするものであるから、本件退職金規定が有効であることが請求原因となるところ、本件退職金規定は本件就業規則を前提とし、かつ、支給部分と不支給部分とが一体のものとして制定されている以上、一方で、その支給に関する条項の部分については制定手続上の要件を欠くにもかかわらず有効であるとしてこれに基づき退職金を請求しながら、他方で、前記事由により不支給事由の条項の部分については無効であると主張することは矛盾するものであって、本件退職金規定が手続上の要件を欠いて無効である旨の主張は、本件請求を理由なからしめるもので、請求原因と明らかに矛盾する。そもそも原告らの請求は、本件就業規則及び退職金規定が効力を有するものであることを前提に成立するものであり、被告も本件就業規則及び退職金規定が効力を有することを前提に原告らに退職金不支給事由があることを抗弁とし



て主張・立証しているのである。

このような本件訴訟の請求，主張立証の構造や，本件訴訟の経過を合わせ勘案すると，原告らは，請求原因として矛盾なく成立し得る主張をしているものと善解することとし，本件訴訟においては，被告の本件就業規則及び退職金規定は有効であるとの主張を前提に原告らが退職金を請求し，被告もこれらが有効であることを主張し，これを前提に退職金の不支給事由を主張立証していることにより，当事者間では本件就業規則及び退職金規定が制定手続の要件においては有効であることにつき自白が成立しているとみるのが相当であり，原告らは，本件請求を維持する以上，本件就業規則及び退職金規定の実質的周知性を争うことは許されないと解すべきである。

## 2 争点(2) (本件退職金規定9条2号の実体法的有効性)について

前記第2の1の「前提事実」(6)のとおり，被告における退職金の算出は，基本給に勤続年数等に乗じる方法で算出するが，他方，退職金の算定基礎賃金は退職時の基本給であり，支給率は勤続年数に応じて逡増していくこと，本件退職金規定8条及び9条において退職金の支給除外及び支給制限事由が定められていることからすれば，被告の退職金の性格は，賃金の後払いの性格のみならず功勞報償的性格をも併せ有するというべきである。

そして，被告は，「本件退職金規定9条2号が規定されたのは，従業員は顧客情報等，各々が担当する業務に関する情報を知悉していることから，従業員が，被告を退職後直ちに同業他社へ移籍し，在職中に知り得た情報を利用することで被告に損害が発生することを可及的に防止することにある」旨を主張するところ，一般に，従業員は，取引先の住所，氏名，電話番号，契約内容，取引価格等を知っており，退職後直ちに競業他社へ移籍し，かかる顧客情報を利用して営業活動をされれば，顧客を容易に奪取されるなど，会社が多大な損害を被るであろうことは容易に想定できるから，業務上，顧客の具体的な情報を有し，顧客との間で信頼関係を構築している従業員が，かかる情報や信頼関係

を利用して競業行為を行うことを防止する必要性があること自体は否定できないものであって、本件退職金規定が功労報償的性格を有することにかんがみれば、同業他社への転職がそれまでの勤続の功を抹消ないし減殺するために、退職金を一般の自己都合退職の場合の半額支給とすることも合理性のない措置であるとする事はできない。しかしながら、他方において、退職した従業員が退職前に従事していた業務において習得した知識や経験等を活かして、退職前に従事していた業務と同種の業務に退職後に従事することも職業選択の自由の行使として本来自由に許されるべきものでなければならない。

以上の諸点を総合して検討すれば、本件退職金規定 9 条 2 号については、退職に至る経緯、退職の目的、競業関係に立つ業務に従事したことにより会社が被った損害等を総合的に考慮し、それまでの勤続の功を抹消ないし減殺する程度の背信性ある同業他社への転職の場合に限り、退職金半額支給とする趣旨のものとして合理的に解するのが相当であり、その限度で、本件退職金規定 9 条 2 号は実体法的にも有効というべきである。

この点、原告らは、本件退職金規定 9 条 2 号は、実質的には退職後の同業他社への競業禁止を意味するが、かかる条項は、職業選択の自由を制約するものであるから、合理的理由があり、制約が必要最小限度で、適切な代償措置がおかれている場合にのみ有効と解すべきところ、本件退職金規定 9 条 2 号は、対象者・期間・地域等、対象とする範囲を何ら限定していないばかりか、適切な代償措置を設けておらず、実体法的に無効である旨主張するが、前記のとおり、本件退職金規定 9 条 2 号の適用される場合を、それまでの勤続の功を抹消ないし減殺する程度の背信性ある同業他社への転職の場合に限定するのであれば、これを実体法上無効と解すべき根拠はなく、原告らの上記主張は理由がない。

なお、被告は、本件退職金規定 9 条 2 号について、本件就業規則 28 条の規定と併せて読むことにより、対象者・期間・地域等、退職金支給制限の対象とされる範囲が限定される旨主張する。たしかに、本件退職金規定は、本件就業

規則 30 条を受けて定められ、本件就業規則と一体をなすものであるところ、本件就業規則 28 条（同業他社への就業制限）が、「退職後、1 年以内に同業他社へ転職し、退職の営業地域を含む都道府県において営業活動をしてはならない。」と規定することから、これを受けて、本件退職金規定 9 条 2 号が規定されたと解する余地がないではない。しかしながら、弁論の全趣旨によれば、本件就業規則 28 条と併せて本件退職金規定 9 条 2 号が追加新設されたとの改正経緯であるとは認められない上に、本件退職金規定 9 条 2 号は、退職金の支給制限として「退職後同業他社へ転職した場合には、退職金を通常の半額とする。」と規定するだけで、本件就業規則 28 条のように、期間及び地域を限定していないだけでなく、営業活動をしたことを退職金の支給制限の要件とはしていないのであるから、その適用範囲を本件就業規則 28 条の場合に限定していると解するのは困難である。したがって、結局、被告主張のように本件退職金規定 9 条 2 号が適用されるのを、本件就業規則 28 条の場合に限定すべき本件就業規則及び本件退職金規定の規定上の根拠を見出すことはできず、本件退職金規定 9 条 2 号は、前記のとおり、本件就業規則 28 条の場合も含め、退職後同業他社へ転職した場合で、かつ、それまでの勤続の功を抹消ないし減殺する程度の背信性あるときに退職金の支給を制限する規定と解するのが合理的である。

3 争点(3)（本件就業規則並びに本件退職金規定 8 条 3 号及び 9 条 2 号の不利益変更の有効性）について

(1) 新たな就業規則の作成又は変更によって労働者の既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されない。しかし、労働条件の集会的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒むことは許されない。そして、当該規則条項が合理的なものであるとは、当

該就業規則の作成又は変更が，その必要性及び内容の両面からみて，それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても，なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものであることをいい，特に，賃金，退職金など労働者にとって重要な権利，労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については，当該条項が，そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において，その効力を生ずるものというべきである。右の合理性の有無は，具体的には，就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度，使用者側の変更の必要性の内容・程度，変更後の就業規則の内容自体の相当性，代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況，労働組合等との交渉の経緯，他の労働組合又は他の従業員の対応，同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである（最高裁平成12年9月7日第一小法廷判決・民集54巻7号2075頁参照）。

(2) 本件退職金規定8条3号

本件退職金規定8条3号は，平成5年12月1日の就業規則改正に伴い，退職金不支給事由として従前から規定されていた「懲戒解雇された者」（8条2号）に，新たに「懲戒解雇に相当する行為があった場合」を追加したものであって，従前は懲戒解雇された場合にのみ認められていた退職金の不支給を，「懲戒解雇に相当する行為があった場合」にまで拡大するものであって，上記改正以前に被告に入社し，かつ，同条項が適用された結果，本件退職金を支給されていない原告番号307P15については，同原告の労働条件を実質的に不利益に変更するものであるから，この不利益変更が許されるかが問題となる。

そこで，本件退職金規定8条3号の追加が合理性を有するかを検討するに，前記のとおり，被告における退職金は賃金の後払い的性格とともに功労報償

的性格を併せ有するものであるところ、懲戒解雇事由に当たる行為は、企業秩序を破壊する非違行為であり、そのため、「懲戒解雇された者」については、それまでの勤続の功を抹消するに足りるものとして退職金不支給事由とされている。しかして、懲戒解雇された場合と、懲戒解雇されていなくとも懲戒解雇に相当する行為があった場合とでは、企業秩序を破壊する程度は同等であり、いずれもそれまでの勤続の功を抹消するに足りるものであるのに、前者については退職金不支給とし、後者については退職金支給とするのは不均衡であるし、退職後に在職中の懲戒解雇に相当する行為の存在が発覚した場合には、退職の効果が発生している以上、もはや懲戒解雇することができず、退職金を支払わなければならないこととなるが、同結論は相当ではないから、「懲戒解雇に相当する行為があった場合」をも退職金不支給事由として規定する必要性及び合理性はこれを肯定すべきである。また、懲戒解雇に相当する行為があった場合には、企業秩序を破壊するものとしてそれまでの勤続の功を抹消するに足りるものであるから、退職金の功労報償的性格にかんがみれば、これを支給しないとすることも合理的であって、従業員の被る不利益も著しいものとまではいえない。また、一般にわが国において、就業規則等に、懲戒解雇された者のほかに、懲戒解雇に相当する行為があった場合又は懲戒解雇事由がある場合をも、退職金不支給事由として定める企業が数多く存在することは顕著な事実であることをも考慮すれば、本件退職金規定8条3号の追加は、当該条項の法規範性を是認するだけの合理性を有するというべきである。

### (3) 本件退職金規定9条2号

本件退職金規定9条2号も、平成5年12月1日の就業規則改正に伴い、退職金の減額事由として追加された規定であり、上記改正以前に被告に入社し、かつ、同条項が適用された結果、本件退職金の半額を支給されない結果となった原告番号309P16、同313P8及び同314P18について

は、同原告らの労働条件を実質的に不利益に変更するものであるから、この不利益変更が許されるかが問題となる。

そこで、本件退職金規定9条2号の追加が合理性を有するかを検討するに、前記2のとおり、本件退職金規定9条2号は、従業員が被告を退職後直ちに同業他社へ移籍して、在職中に知り得た情報を利用することにより被告に発生する損害を可及的に防止するとともに、退職後同業他社に就職した場合は、それまでの勤続の功に対する評価が減殺されることから、退職金減額事由として規定されたものである。そして、同条項の適用については、退職に至る経緯、退職の目的、競業関係に立つ業務に従事したことにより会社が被った損害等を総合的に考慮し、それまでの勤続の功を抹消ないし減殺する程度の背信性ある同業他社への転職の場合に限り、退職金半額支給とする趣旨のものとして解する限度でその効力を認めるものである以上、当該規定の必要性ないし合理性が認められ、労働者の被る不利益についても上記の限度で配慮されている。また、一般にわが国において、就業規則等に、同業他社への転職の場合に退職金を減じる旨を定める企業が少なからず存在することは顕著な事実であることをも考慮すれば、本件退職金規定9条2号の追加は、当該条項の法規範性を是認するだけの合理性をなお有するというべきである。

- 4 争点(4) (原告番号309P16, 同313P8及び同314P18を除くその余の原告らに対する懲戒解雇の有効性 [懲戒解雇事由の存否及び懲戒解雇の相当性] 又は懲戒解雇事由の有無) について

- (1) 前記第2の1の前提事実に加えて、本文中に掲記の証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。証拠中、認定事実に反する部分は採用しない。

また、当裁判所は、平成20年10月31日、原告番号18P24, 同82P25, 同83P26及び同147P27の各本人を取り調べる旨決定し、同原告らに対し、被告提出の尋問事項書とともに本人尋問呼出状を送達した

が、同原告らは、いずれも正当な理由なく、同年11月19日午後1時15分の口頭弁論期日に出頭しなかった。そこで、同原告らに対しては、民事訴訟法208条により、上記尋問事項に関する被告の主張を真実と認め、後記ケ(ア)c、ケ(オ)a、ケ(オ)b、コ(オ)aのとおり認定する。

#### ア 被告

被告は、有線音楽放送事業等を業として昭和40年3月2日に設立された株式会社であり、平成15年6月1日現在、被告の組織は別紙4「キャンシステム株式会社組織図」(乙14の1)、営業組織は別紙5「キャンシステム株式会社営業組織図」(乙14の2)、被告の職位階層は別紙6「キャンシステムの職位階層」(乙15)のとおりであり、全国に17の管理局とその統括管理下に128の営業所を配置しており、従業員約1630名を雇用していた。

#### イ 被告とUSENとの関係等

わが国における有線音楽放送事業において全国展開しているのは被告とUSENの二社のみであり、平成15年6月末時点で、国内の業務店向け音楽放送の受信契約件数について、USENは68%を占め音楽放送事業者中第1位であり、被告は26%程度を占め同第2位であり、両社だけで市場占有率は90%を超えていた。被告とUSENとは、長年にわたって、それぞれ他社の顧客に対し自社への受信契約の切替営業を相互に行ってきた(甲233、乙14、31、33)

#### ウ 正常化問題

昭和40年当時、有線放送事業者は全国に250社近く存在し、被告を含めた有線放送事業者のほとんどが、電波監理局に有線ラジオ放送業務の届出を行い、自社のケーブルを仮設する電力柱や電電公社(当時)柱については共架契約を締結して使用料を支払うなど、正規の手続に従って事業展開していた。他方、USEN(当時は株式会社大阪有線放送社)は、電

柱使用契約を締結せず，電柱使用料を支払わず，道路占用許可も取らずに，電柱所有者に無断でケーブル架設することにより，経費を削減して有線放送を低価格で提供する事業を全国的に展開したことから，全国250社あった有線放送業者は競争力を欠くために倒産し，あるいはUSENに買収されるなどして，USENはそのシェアを次々に拡大していった。被告も，事業運営上，USENに対抗すべく，昭和56年以後，同様に電柱の無許可使用等により経費を削減し低価格化を推進することにより顧客を獲得する形で事業展開するようになり，USENと被告による寡占化が進んだ。

その後，USENは，昭和63年以後，正常化を推進することとし，平成12年に至って正常化が完了した。

そのため，被告は，電柱所有者や監督官庁から正常化を強く求められ，これを推進することとなったが，電柱へのケーブルの架設本数を調査したところ，予想を遙かに超えた本数が存在し，全体の正常化を直ちに図ることは費用的に困難であることから，不採算路線や不要線の撤去等を実施しながら，電柱所有者である電力会社や電話会社に対しては，全体で半数程度の本数のみを申告し，未申告分については，当初，通信衛星放送方式による音楽配信に切り替え，そのために電気通信役務利用放送法に基づく放送事業者の登録を目指すこととした。しかし，上記のような電柱の無許可使用や道路の無許可占用についての正常化が果たされないことから，監督官庁である総務省は，被告に対し，電気通信役務利用放送法に基づく放送事業者の登録を認めず，被告においても登録に至るには相当程度の費用を要することから，平成15年3月ころには上記登録を断念することが社内決定され，同月19日に行われた全国局長・技術長会議でその旨発表されるなど，正常化が速やかには進まない状況であった。ただし，かかる正常化に関して業務として直接に携わるのは，実際に施設工事等を行う施設部門の職員であり，しかも，正常化のための申告等の業務を行うのはその



うちの技術長及び施設責任者であるから，それ以外の，一般の施設職員や営業部門及び事務部門の職員が，日常業務において正常化問題を強く意識せざるを得ない場面というのはほとんどなかった（甲 1 3 1 ～ 1 8 4 ， 2 2 3 ， 2 2 5 ， 2 2 8 ， 2 3 3 ， 乙 3 4 ， 3 5 ， 3 7 ， 原告 P 2 2 本人 ， 原告 P 2 8 本人 ， 原告 P 2 9 本人）。

## エ N N V の設立

P 1 3 は被告の取締役兼東日本本部長であったが，平成 1 5 年 6 月 4 日に被告を退職し，同年 7 月 1 日，U S E N のグループ企業の支援を受けて N N V を設立し，同社の代表取締役に就任した。N N V は，同年 7 月 1 日の設立と同時に U S E N と業務提携契約を締結し，U S E N の販売代理店として，U S E N が行う音楽放送の提供に係る営業，U S E N が顧客との間で締結する音楽放送の提供に係る契約（受信契約）の取次等の業務を行っている（甲 1 2 9 ， 1 3 1 ， 乙 2 7 ， 3 1 ， 3 3 ）。

## オ 原告らを含む被告従業員の一斉退職

後述のとおり，P 1 3 は，被告を退職した平成 1 5 年 6 月以後，被告の各管理局の局長ら（原告番号 1 4 P 3 0 [ 東北管理局長兼仙台営業所長 ] ， 同 2 P 4 [ 本社施設部課長 ] ， 同 4 P 3 1 [ 東日本本部技術長 ] ， 同 1 P 3 [ 本社技術部部長 ] ， 同 3 1 P 3 2 [ 中日本本部技術長 ] ， P 3 3 [ 渋谷管理局長 ] ， 同 2 2 P 3 4 [ 千葉管理局長 ] ， 同 2 8 P 3 5 [ 横浜管理局長 ] ， 同 3 3 P 3 6 [ 中部管理局長 ] ， 同 3 9 P 3 7 [ 大阪南管理局長 ] ， 同 2 4 4 P 3 8 [ 南大阪営業所長 ] ， 同 4 6 P 3 9 [ 四国管理局筆頭局長 ] ， 同 4 8 P 4 0 [ 九州北管理局長 ] ら）と連絡を取り，また，7 月 7 日には新大阪ワシントンホテルに京都管理局，大阪南管理局及び神戸管理局の各技術長らを集め，次いで同月 8 日には静岡駅ステーションビルに横浜管理局管内の営業所長を，新宿の京王プラザホテルに北関東管理局及び横浜管理局の技術長らを集め，さらに同月 1 1 日にはホテルオークラ福岡に九州

北管理局管内の各営業所長を集めるなどして、今般、USENのグループ企業の支援を受けて同社の代理店業務を行うNNVを設立することを話した上で、P13に賛同する被告の従業員をNNVが受け入れ、NNVとUSENとが共同で切替営業をして被告を廃業に追い込むので、各人の部下に対して被告を退職してNNVに入社するよう勧誘することを依頼した。

その後、同年7月11日、被告の全従業員約1630名の約3分の1が、何らの予告もなく一斉に出社せず、退職届を提出し、以後、被告の就労を放棄した。また、被告の従業員の無断欠勤・就労放棄はその後も続き、同月15日には、欠勤者は約550名近くに達し、全国17管理局及び128営業所のうち、北海道及び横浜の2管理局並びに函館、会津若松、青森、弘前、八戸、秋田、船橋、横浜中央、松阪、尼崎、西宮、明石、南大阪、東大阪、泉州、河内長野、奈良、和歌山、橿原及び新居浜の20営業所で出勤者が全くいなくなり、また、千葉及び中部の2管理局並びに小樽、旭川、水沢、木更津、静岡、豊田、神戸、姫路及び高知の9営業所で1名しか出勤せず、さらに東北、北関東、神戸、大阪南、四国及び九州北の6管理局並びに山形、川越、蒲田、千葉、柏、水戸、小岩、両国、名古屋、名古屋南、四日市、安城、豊橋、宇治、岡山、大阪南、堺、宇和島及び長崎の19営業所で欠勤率が50%以上となるなどの状況となり、被告の通常業務の機能が麻痺・停止するに至った。これら被告に出社しなくなった従業員の大半が、NNVに入社した。

原告らの同年7月11日以後の欠勤に至る経緯及び欠勤状況等の詳細は、以下の力ないし二のとおりである。なお、以下、特に年を記す場合以外は、平成15年の出来事である。

カ 北海道管理局管内の欠勤状況等

(ア) 北海道管理局等

a (a) 原告番号 1 2 P 4 1 (北海道管理局長代理) は, 6 月 1 0 日, 函館営業所で, 元北海道管理局長で既に被告を退職していた P 4 2 から, 「新会社が設立されるので, 一緒に来て協力してほしい」旨依頼され, 被告を退職して N N V に転職することを決め, その場で, P 4 2 に対し N N V に入社する旨伝え, 7 月 1 0 日, 同日付け退職届を本社に郵送し, 同月 1 1 日以後は, 同月 1 2 日及び 1 3 日を除いて, 被告に出社せず, 業務の引継ぎはしていない (甲 B 1 2, 乙 C 1 2)。

(b) 原告番号 1 2 P 4 1 は, 7 月 8 日午後 7 時ころ, 北海道管理局のビルの地下の喫茶店に, P 4 3 (札幌営業所営業職員) 及び P 4 4 (同営業所営業職員) を呼び出し, P 4 2 に引き合わせた。P 4 2 は, 原告番号 1 2 P 4 1, 同 1 0 P 1 0 (東日本本部営業職員), 同 2 9 5 P 4 5 (札幌営業所施設課長) 及び P 4 6 (札幌北営業所長) が同席する中で, P 4 3 及び P 4 4 に対し, 「キャンは違法行為をやっているので『有線』に顧客を持っていかれて潰れる」, 「社長はキャンを身売りするつもりだ。だから P 1 3 前専務が新しい会社を立ち上げたので全員そちらに移る。7 月 1 0 日に全員の退職届をファックスで出して, それからキャンにもう出社しなくてもいい。自宅に待機してほしい。」, 「全員新しい会社に行くことになるのでキャンに人はいなくなる。仕事はキャンの顧客を切り替えて取る。全国で全従業員が辞めて新会社に行くはずだ。1 0 日の日にボーナスをもらって一斉にみんなで辞める。1 0 日に退職届を渡すから記入して出してほしい。」などと述べて N N V への入社を勧誘した。

さらに, 原告番号 1 2 P 4 1 は, 同月 1 0 日夕方, 北海道管理局のビルの地下の喫茶店で, P 4 7 (北海道管理局事務職員) 及び P

48（同管理局事務職員）に対し，NNV設立の話をして，「経験のある人がいれば助かりますので，新しい会社にどうですか。」などとNNVへの入社を勧誘した（甲B12，乙C12）。

b 原告番号11P49（北海道管理局事務係長）は，6月中旬ころ，P42から，P13がNNVを設立すること，給与は国内の1部上場企業の水準となること，設立準備のために事務関係の人材を必要としていること，全員が退職するので引継ぎ等も不要であるなどと，NNVへの入社を勧誘され，被告を退職してNNVに転職することとし，7月10日，同日付け退職届を本社へ郵送し，同月11日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎはしていない（甲B11）。

c (a) 原告番号13P50（北海道管理局技術長）は，7月3日ころ，喫茶店で，P42から，「P13専務が事業を興すので一緒にやらないか。」，「賛同者を募っている最中で多くの人が賛同している。」などとNNVへの入社を勧誘され，被告を退職してNNVに転職することとし，同月10日夜，同日付け退職届を本社にFAX送付し，同月11日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎはしていない（甲B11，13）。

(b) 原告番号13P50は，7月9日朝，ファミリーレストランで，P51（札幌白石営業所施設職員）及びP52（同営業所施設主任）に対し，「これからも正常化は期待できないし，会社の方向性も見えてこない。これではキャンは違法業者になってしまう。やむを得ずキャンを諦めて，全国規模でP13元専務を頭にして，新しい会社を立ち上げる準備をしている。北海道はP42前局長が中心になってやることになっている。音源は『有線』のものを使う。もしよかったら一緒にやってくれないか」，「新会社の給料はキャンと同額を保証する。退職金はキャンから裁判にかけて取ってやる。取れ

ない場合にはそれも新会社が保証する。全国のキャンの従業員はほとんどが新会社に参加するので、キャンは間もなく潰れる運命にある。10日に会社に来てボーナスをもらい、次の日に新会社への移動を実行する。まとめて退職届を提出するので印鑑を押してほしい」、「11日以後は会社へは出社せず、こちらから連絡するまで自宅に待機しているように」との趣旨のことを述べてNNVへの入社を勧誘した。

さらに、同原告は、7月9日昼にP53（札幌管理局副技術長）及びP54（札幌白石営業所課長）に対し、同日夜に原告番号49P55（札幌営業所施設職員）、P56（同営業所施設職員）及びP57（同営業所施設職員）に対し、それぞれ上記と同趣旨のことを述べてNNVへの入社を勧誘した（甲B13、乙C13）。

d 原告番号10P10（東日本本部営業職員）は、7月初めころ、P42から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届を被告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、退職後、後任者に2、3引き継いだ事柄はあったものの、それ以上の業務の引継ぎはしていない。

同原告は、同月10日、P43（札幌営業所営業職員）に対し、退職届を出すからサインをして印鑑を押して欲しいと述べて、同人から退職届を受領するとともに、「明日から会社には出社しなくてよい。こちらから連絡するので自宅に待機していてほしい。」と告げた（甲B10、乙C12）。

e 北海道管理局では、7月15日時点で、在籍従業員数合計3名であるところ、3名全員が欠勤した（乙16、17）。

(イ) 札幌営業所

a 原告番号49P55（札幌営業所施設職員）は、前記(ア)c(b)記

載のとおり，7月9日，原告番号13P50（北海道管理局技術長）から，NNVへの入社を勧誘され，被告を退職してNNVに転職することとし，同月10日付け退職届を本社宛に提出し，同月11日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎはしていない（甲B49，乙C13）。

b 原告番号295P45（札幌営業所施設課長）は，7月上旬，札幌営業所で，P42から，P13がNNVを設立するとの話を聞き，被告を退職してNNVに転職することとし，同月10日，同日付け退職届を原告番号13P50（北海道管理局技術長）に提出し，同月11日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎはしていないが，その後，被告から業務について問い合わせがあった際には，これに回答した（甲B295）。

c 札幌営業所では，7月15日時点で，在籍従業員数合計18名であるが，そのうち4名が欠勤した（乙16，17）。

#### （ウ） 札幌北営業所

a 原告番号50P58（札幌北営業所事務職員）は，7月10日，札幌北営業所で，P59（同営業所事務職員）とともに，P46（同営業所長）から，NNVを設立することになったので一緒に働かないかなどと勧誘され，被告を退職してNNVに転職することとし，同日，同日付け退職届をP46に提出し，同月11日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎはしていない（甲B50）。

b 札幌北営業所では，7月15日時点で，在籍従業員数合計11名であるが，そのうち4名が欠勤した（乙16，17）。

#### （エ） 小樽営業所

a 原告番号51P60（小樽営業所長代理）は，P46（札幌北営業所長）とともに，P42から，NNVが設立されるので一緒に働かないかと勧誘され，被告を退職してNNVに転職することとし，7月1

0日、同日付け退職届を札幌営業所へ提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎもしていない。

同原告は、小樽営業所員に対し、P42から聞いたNNVの話を説明した(甲B51)。

b 原告番号296P61(小樽営業所施設主任)は、原告番号51P60(同営業所長代理)から、NNV設立の話を聞き、7月10日付け退職届を被告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない(甲B51)。

c 小樽営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計5名であるが、そのうち4名が欠勤した(乙16, 17)。

(オ) こうして、北海道管理局及び管内営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計62名であるが、そのうち半数以上の33名が欠勤し、ことに北海道管理局及び函館営業所では全員が欠勤し、小樽営業所及び旭川営業所では1名しか出勤していない(乙16, 17)。

(カ) その後、原告番号308P7(旭川営業所施設主任)は、7月31日付け退職届を被告に提出し、同日退職してNNVに転職したが、それまでの間は被告に出社して通常勤務をした。同原告が業務の引継ぎをしたかどうかは明らかではない。

#### キ 東北管理局管内の欠勤状況等

##### (ア) 東北管理局

a(a) 原告番号14P30(東北管理局長兼仙台営業所長)は、6月下旬ころ、P13から、NNV設立の経緯及び今後の営業展開等の計画を聞き、一緒にやらないかなどとNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、7月6日ころからNNVの仙台営業所の事務所物件を探すなどして、同月11日、同月10日付け退職届を本社へ郵送した。同原告は、同月11日以後、被

告に出社せず，鍵の受渡しと支払関係の引継ぎはしたが，それ以外の業務の引継ぎはしていない（甲B14，乙C14）。

(b) 原告番号14P30は，7月4日以後，東北管理局管内の所長会議後や営業所での業務打合せの後に，各営業所長に対し，NNV設立の話をしてNNVへの入社を勧誘するとともに，NNVの東北管内の各営業所となる事務所物件を探すよう指示した。

このほか，同原告は，7月10日朝，P62（仙台営業所営業主任）及びP63（仙台営業所営業職員）に対して，「キャンシステムは正常化をしておらず，するつもりもないので，このまま行けば会社は必ず倒産するか，規模縮小でリストラになる。今いる社員の受け皿が必要なのでその受け皿として新しい会社を立ち上げた。このままキャンに残ると生活が大変になる。ぜひ新しい会社に来てくれ。」などと述べて，NNVへの入社を勧誘した。

さらに，同原告は，同日夜，仙台営業所員全員に対し，「全員本日でキャンを退職したので，明日からは自宅で待機してほしい。新会社については，明日の午後4時に説明会をするので集まってくれ」，「新会社の給与については，キャンと基本的な金額は変わらないが，従来，営業手当，地域手当，役職手当として支給してきた手当を基本給に組み入れて新しい基本給とするので，確実に待遇は現在より格段に向上する。退職金の支給基準については，キャンでの勤続年数を引き継ぐことになる。」などと述べ，翌11日に仙台市内の居酒屋に集合するよう指示した。

そして，同原告は，同月11日午後4時ころから，仙台市内の居酒屋で，集まった仙台営業所営業職員4，5名及び施設職員全員，山形営業所施設職員に対し，「賛同してもらってありがとう。この会社をよくしていくので力を貸してください」との趣旨のP13の



挨拶文を読み上げた上で、「新しい会社は『有線』の代理店で、『有線』のチューナーで営業をするが、会社はあくまでも代理店なので、キャンの顧客に営業をかけて切り崩していくことになる。連絡するまで当面自宅に待機してほしい。キャンの方から連絡がきてもとらないでほしい」との趣旨のことを述べて、NNVの採用申込書を配布した（甲B14，乙C14）。

b 原告番号15P64（東北管理局副技術長）は、7月上旬、P13から、NNVの設立に当たり協力してほしい旨依頼され、被告を退職してNNVに転職することとし、自分で良ければ協力したい旨回答し、同月10日、同日付け退職届を本社へFAX送付し、遅くとも同月15日以後は被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない（甲B15）。

c 東北管理局では、7月15日時点で、在籍従業員数合計5名であるが、そのうち3名が欠勤した（乙16，17）。

(イ) 青森営業所

a 原告番号55P65（青森営業所長）は、7月8日ないし9日ころ、原告番号64P66（秋田営業所長）とともに、P13及び原告番号14P30（東北管理局長兼仙台営業所長）から、NNVを設立するので同社に入社して協力してほしい旨依頼され、翌日、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届を被告に郵送し、同月11日に後任者に事務関係、集金関係、営業関係及び技術関係のすべてにわたり業務の引継ぎをしたが、その後は被告に出社していない。

原告番号55P65は、7月9日ないし10日ころ、青森営業所で、同営業所員に対し、P13らから聞いたNNVの話をした（甲B55）。

b 原告番号52P67（青森営業所施設主任）及び同53P68（同営業所施設職員）は、いずれも、7月9日ないし10日ころ、青森営

業所で，原告番号 5 5 P 6 5（同営業所長）から，NNV 設立の話を聞き，被告を退職して NNV に転職することとし，同月 1 0 日付け退職届を同原告に提出し，同月 1 1 日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎはしていない（甲 B 5 2，5 3，5 5）。

c 原告番号 5 4 P 6 9（青森営業所施設主任）は，7 月 1 0 日ころ，原告番号 7 3 P 7 0（山形営業所長）から，電話で NNV 設立の話を聞き，被告を退職して NNV に転職することとし，同日付け退職届を同原告に提出し，同月 1 1 日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎはしていない（甲 B 5 4）。

d 原告番号 5 6 P 7 1（青森営業所事務職員）は，青森営業所で，原告番号 1 4 P 3 0（東北管理局長兼仙台営業所長）から NNV 設立の話を聞き，7 月 1 0 日付け退職届を原告番号 5 5 P 6 5 に提出し，同月 1 1 日は出社したが，その後は被告に出社せず，業務の引継ぎはしていない（甲 B 5 6）。

e 青森営業所では，7 月 1 5 日時点で，在籍従業員数合計 8 名であるところ，8 名全員が欠勤した（乙 1 6，1 7）。

(ウ) 弘前営業所

a 原告番号 5 7 P 7 2（弘前営業所施設主任），原告番号 5 8 P 7 3（同営業所施設係長），原告番号 5 9 P 7 4（同営業所施設職員）及び原告番号 6 0 P 7 5（同営業所事務職員）は，いずれも，7 月 9 日，弘前営業所で，P 7 6（同営業所長）から，NNV 設立の話を聞き，被告を退職して NNV に転職することとし，同月 9 日ないし 1 0 日，同月 1 0 日付け退職届を P 7 6 に提出し，これらを原告番号 6 0 P 7 5 がまとめて同月 1 0 日に宅急便で本社人事部へ送付した。同原告らは，いずれも同月 1 1 日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎはしていない（甲 B 5 7 ないし 6 0）。

b 弘前営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計7名であるところ、7名全員が欠勤した(乙16, 17)。

(エ) 八戸営業所

a 原告番号61P77(八戸営業所施設職員)、同62P78(同営業所施設主任)及び同63P79(同営業所事務職員)は、いずれも、7月10日、八戸営業所長から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同日、同日付け退職届を八戸営業所長に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B61ないし63)。

b 八戸営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計4名であるところ、4名全員が欠勤した(乙16, 17)。

(オ) 秋田営業所

a 原告番号64P66(秋田営業所長)は、7月初旬、原告番号14P30(東北管理局長兼仙台営業所長)から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届を本社人事に郵送し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていないが、後任者から電話で問い合わせがあった際には回答した。

原告番号64P66は、秋田営業所員に対し、原告番号14P30から聞いたNNVの話をした(甲B64)。

b 原告番号65P80(秋田営業所施設主任)、原告番号66P81(同営業所事務職員)及び原告番号67P82(同営業所施設職員)は、いずれも、7月上旬ころ、秋田営業所で、原告番号64P66(同営業所長)から、NNVの話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届を同原告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B65な

いし67)。

- c 秋田営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計6名であるところ、6名全員が欠勤した(乙16, 17)。

(カ) 仙台営業所

- a 原告番号68P83(仙台営業所施設職員)は、7月10日、上司のP84(同営業所施設課長)から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同月11日、同月10日付け退職届を原告番号14P30に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B68)。
- b 原告番号69P85(仙台営業所事務主任)は、7月10日、東北管理局の局長室で、原告番号14P30(東北管理局長兼仙台営業所長)から、NNVで事務をやって欲しい旨言われ、被告を退職してNNVに転職することとし、同月11日、同月10日付け退職届を同原告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B69)。
- c 原告番号70P86(仙台営業所施設職員)は、7月10日、原告番号14P30(東北管理局長兼仙台営業所長)及び同71P87(仙台営業所営業主任)から、「新しい会社が出来ました、社長は前の専務です、仕事はUSENの代理店です、今のキャン社が嫌なら来てください。新会社が嫌だ、又は不安なのであれば来なくてもいいです。」などとNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同日、同日付け退職届を原告番号71P87に提出し、翌11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B70)。
- d 原告番号71P87(仙台営業所営業主任)は、7月9日ころ、仙台営業所で、原告番号14P30(東北管理局長兼仙台営業所長)から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することと

し、同月 11 日、同月 10 日付け退職届を同原告に提出し、翌 12 日以後は被告に出社せず、業務の引継ぎとしては、自分の業務をノートに記載して残しておいた（甲 B 71）。

e 仙台営業所では、7 月 15 日時点で、在籍従業員数合計 24 名であるが、そのうち 10 名が欠勤した（乙 16，17）。

(キ) 山形営業所

a 原告番号 73P70（山形営業所長）は、7 月初旬、原告番号 14P30（東北管理局長兼仙台営業所長）から、NNV 設立の話聞き、被告を退職して NNV に転職することとし、同月 10 日、同日付け退職届を本社に郵送し、同月 11 日以後、被告に出社せず、また、被告に残った山形営業所施設職員に対して、近日中に契約予定の物件の情報や工事予定物件の情報を伝えたこと以外には業務の引継ぎはしていない。

原告番号 73P70 は、山形営業所員に対し、原告番号 14P30 から聞いた NNV の話をした（甲 B 73）。

b 原告番号 72P88（山形営業所施設係長）は、原告番号 73P70（同営業所長）から、NNV 設立の話聞き、被告を退職して NNV に転職することとし、7 月 10 日付け退職届を被告に提出し、同月 11 日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実も認められない（甲 B 73）。

c 山形営業所では、7 月 15 日時点で、在籍従業員数合計 7 名であるが、そのうち 5 名が欠勤した（乙 16，17）。

(ク) 水沢営業所

a 原告番号 74P89（水沢営業所長代理）は、7 月 10 日、東北管理局の局長室で、原告番号 14P30（東北管理局長兼仙台営業所長）から、NNV を設立するので、早急に決断して欲しい旨言われ、被告

を退職してNNVに転職することとし、同日、同日付け退職届を被告人事部長又はP1社長宛に郵送し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B74,乙C14)。

b また、原告番号74P89は、同14P30からNNVの話を聞いた7月10日、水沢営業所員全員を集め、NNV設立の話と被告に残るかNNVに入社するかは自己の判断で決断して欲しい旨説明した。その結果、水沢営業所では、原告番号74P89を含む従業員6名のうち5名が、同日付けで被告を退職し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B74)。

c 水沢営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計6名であるが、そのうち5名が欠勤した(乙16,17)。

(ケ) こうして、東北管理局及び管内営業所においては、7月15日時点で在籍従業員数合計76名であるところ、そのうち6割以上の50名が欠勤し、会津若松営業所、青森営業所、弘前営業所、八戸営業所及び秋田営業所では全員が欠勤し、水沢営業所も1名しか出勤していない(乙16,17)。

ク 本社、東日本本部及び関東営業開発本部の欠勤状況等

(ア) a 原告番号2P4(本社施設部課長)及び同4P31(東日本本部技術長)は、7月初旬、P13から、NNV設立の趣意、NNVがUSENの代理店業務を主な業務とすること及びNNVの勤務条件等の話をされ、賛同を求められた。同原告らは、即時に、賛同の意向を伝えて、被告を退職してNNVに転職することとし、また、P13に対して、他の被告従業員に対しても説明するよう求めた。

こうして、原告番号2P4は、同月10日、同日付け退職届を本社人事総務部長宛に配達証明郵便で郵送するとともに、その写しを直属上司のP90部長のロッカーに置き、同月11日以後、被告に出社せ

ず、業務の引継ぎはしていない。

また、原告番号4 P 3 1は、同月10日付け退職届を東日本本部事務長に交付し、何か分からないことがあれば連絡するよう伝え、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲19, 甲B 2, 4, 乙14, 乙C 4)。

b 原告番号4 P 3 1は、7月初めころに原告番号7 P 9 1(東日本本部副技術長)に対し、同月10日昼に原告番号26 P 2 3(渋谷管理局技術長)に対し、それぞれNNVへの入社を勧誘した(甲B 4, 7, 原告P 2 3本人)。

原告番号2 P 4は、7月8日、原告番号24 P 9 2(新宿管理局技術長)に対し、さらに同月9日、原告番号23 P 9 3(新宿管理局副技術長)及び同24 P 9 2に対し、それぞれ、自分が新たに設立されるNNVに転職すること、希望すれば入社できるなどとNNVへの入社を勧誘した(甲B 2, 乙C 24, 原告P 9 3本人)。

また、原告番号4 P 3 1及び同2 P 4は、7月8日、原告番号16 P 9 4(北関東管理局副技術長)、同17 P 9 5(北関東管理局技術長)、同20 P 9 6(千葉管理局技術長)、同29 P 9 7(横浜管理局技術長)ら技術長クラスの者を、当日実施された東日本本部技術長会議終了後に新宿の京王プラザホテルに集合させ、P 1 3に引き合わせた。P 1 3は、同原告らに対し、NNV設立の経緯等を説明してNNVへの参加を求めたところ、上記出席者から一様に賛同の意を得た(甲19, 甲B 4, 17, 乙C 4)。

さらに原告番号2 P 4は、7月9日及び10日に、上記京王プラザホテルでP 1 3から説明を受けられなかった関東圏内の技術長クラスの者4名に対し、NNV設立の話をして、同人らから賛同の意を得た(甲19)。

さらに原告番号 2 P 4 , 同 4 P 3 1 , 同 7 P 9 1 , 同 2 3 P 9 3 , 同 2 4 P 9 2 及び同 2 6 P 2 3 から幹部職員は, 7 月 1 0 日夜, 新宿のホテル「サンルート東京」の会議室に, P 9 8 渋谷営業所施設課長), 原告番号 1 4 5 P 9 9 ( 同営業所施設主任 ) 及び同 1 4 9 P 1 0 0 ( 同営業所施設主任 ) から新宿管理局及び渋谷管理局管内の営業所の施設職員数十名を集めて, 「キャンシステムは正常化をしない, むしろ身売りをするので 7 月中には会社もなくなる, 新しい会社を作り今キャンシステムに在職している社員を全員引き受けることができるので良く考えて新しい会社に来て欲しい」との趣旨のことを説明して, 被告を退職して N N V へ入社するよう勧誘し, 退職届の書き方についても後に例文を送付するなどの説明をした。なお, 上記会議室の使用料は, N N V が負担した ( 甲 B 4 , 甲 C 2 3 , 乙 C 4 , 2 4 , 原告 P 2 3 本人, 原告 P 9 3 本人 )。

原告番号 4 P 3 1 は, 同 1 6 P 9 4 ( 北関東管理局副技術長 ) 及び同 1 7 P 9 5 ( 北関東管理局技術長 ) とともに, 7 月 1 1 日, さいたま営業所近くのファミリーレストランで, さいたま, 越谷及び川越の各営業所の施設職員に対して, 「すでに本日, キャンシステムの社員のうち全国の半数以上が P 1 3 氏が設立した新会社に移る予定となっている。新会社では株式会社有線ブロードネットワークスのチューナーを使ってキャンシステムの顧客を奪って切替えをする。だから, キャンシステムは 3 ヶ月ももたないで倒産する。すぐに退職届を出すように」との趣旨のことを述べて, N N V への入社を勧誘した ( 甲 B 4 , 1 6 , 乙 C 4 , 1 7 )。

(イ) a 原告番号 1 P 3 ( 本社技術部部長 ) は, 6 月 3 0 日, P 1 3 から, N N V を設立し U S E N の代理店業務を行うとして, N N V への入社を勧誘され, 被告を退職して N N V に転職することとし, その場で,



「私にできるのであればお手伝いさせてください。」と述べ、7月11日、同月10日付け退職届を被告に郵送し、同月11日以後は、同月14日に出社して後任者への引継ぎをした以外は被告に出社していない(甲B1,乙C1)。

b 原告番号1P3は、7月6日、原告番号31P32(中日本本部技術長)を大阪駅前のアクティビルに呼び出し、P13に引き合わせた。P13は、同原告に対し、食事をしながら、NNV設立の経緯等の説明をするとともに、良かったら働かないかなどとNNVへの入社を勧誘した。

また、原告番号1P3は、同月10日には、電話で、原告番号42P101(大阪南管理局技術長)や同44P102(神戸管理局技術長)とNNVへの転職の話をした(甲B1,乙C1,31)。

(ウ) 原告番号7P91(東日本本部副技術長)は、7月初めころ、原告番号4P31(東日本本部技術長)から、P13がNNVを設立し、同原告もNNVに移ること、原告番号7P91ともまた一緒に仕事ができたらよい、などとNNVへの入社を勧誘され、「自分も、じゃあやめます。一緒に行きます。」と伝えて、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届を東日本本部事務長に提出し、何か分からないことがあれば連絡するよう伝え、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない。

原告番号7P91は、退職届を提出する前に、東日本本部の十数名の施設職員に対して、原告番号4P31から聞いたNNVの話を伝え、できれば一緒に仕事がやりたいなどと、NNVへの入社を勧誘した(甲B4,7,乙C4)。

(エ) 原告番号3P103(東日本本部施設係長)及び同5P104(東日本本部施設職員)は、いずれも、7月10日、原告番号4P31(東

日本本部技術長)から、NNVと一緒に頑張っていこうなどとNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月11日、同日付け退職届を被告東日本本部に提出し、同月14日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲C3,5)。

(オ) 原告番号10P10(東日本本部営業職員)の欠勤状況等は、前記カ(ア)d記載のとおりである。

(カ) 原告番号294P105(東日本本部施設職員)は、同4P31(東日本本部技術長)から、NNV設立の話聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、7月10日、同日付け退職届を東日本本部事務長に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B294)。

(キ) 原告番号8P106(東日本本部事務係長)は、7月11日付け退職届を提出し、遅くとも同月15日以後は被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない。

(ク) こうして、7月15日時点で、本社においては、原告番号1P3及び同2P4が欠勤し、また、東日本本部においては、在籍従業員数合計21名であるが、そのうち7名が欠勤した。また、東日本本部の統括する7管理局(北海道,東北,北関東,新宿,千葉,渋谷,横浜)のうち、新宿管理局を除く6管理局の局長又は局長代理が、7月10日ないし14日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社していない(乙16,17,原告P23)。

(ケ)a 他方、原告番号6P107(東日本本部営業部長代理)は、7月上旬、同僚からP13が新会社を設立したのでそちらで働かないかとNNVへの入社を勧誘され、どうするか何日間か悩んだが、同月10日以後も、被告に出社し、東日本本部管轄の各営業所への出張業務等をこなしていた。しかし、同原告は、横浜営業所に出張中の同月23

日ないし24日ころ、被告で勤務する意欲を喪失し、被告を退職してNNVに転職することを決め、同月25日、同日付け退職届を横浜営業所長に提出し、その後は、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲C6)。

b 原告番号310P17(関東営業開発本部事務係長)は、従業員の一斉大量退職があった7月11日以後も被告に出社し、従前どおり関東営業開発本部で業務に従事するほか、横浜管理局及び管内各営業所の事務作業の応援に従事していたが、被告インターネット事業部を8月初旬に退職してNNVに転職したP108から、NNVの話聞き、同月10日ころ、退職の意思を固め、上司であるP109事務長に対し、同月20日付けで退職したい旨申し出た。しかし、P109事務長から引継ぎをしながらもう暫く被告に残るよう依頼されたため、同原告は、退職日を1か月延ばすこととし、9月8日から同月20日ころまで関東営業開発本部でチェーン店の請求業務と入金管理業務の教示等の引継ぎを行い、その間、同月20日付けで退職する旨の退職願を提出し、同月21日以後は被告に出社せず、同月22日ころNNVに入社した(甲C310)。

#### ケ 北関東管理局管内の欠勤状況等

##### (ア) 北関東管理局

a 原告番号17P95(北関東管理局技術長)は、前記ク(ア)b記載のとおり、7月8日、新宿の京王プラザホテルで、他の技術長とともに、P13,原告番号4P31(東日本本部技術長)及び同2P4(本社施設部課長)から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月11日、同月10日付け退職届を本社へ郵送し、同日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていないが、被告からの電話による問い合わせに対しては回答した。

原告番号17P95は、同月9日には原告番号75P110（前橋営業所施設係長）に対し、同月10日にはP111（長野営業所施設係長）、原告番号77P112（新潟営業所施設職員）及び同80P113（太田営業所施設職員）に対し、同月11日には、前記ク(ア) b記載のとおり、原告番号4P31及び同16P94とともに、さいたま、越谷、川越の各営業所の各施設職員に対し、それぞれNNVへの入社を勧誘した（甲B17、乙C17）。

b 原告番号16P94（北関東管理局副技術長）も、同様に、7月8日、新宿の京王プラザホテルの一室で、他の技術長とともに、P13、原告番号4P31及び同2P4から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届を本社人事部に郵送した。原告番号16P94は、同月11日以後、北関東管理局には入社していないが、引継ぎについては、後任者に対し、書類の位置、パソコン内のデータの確認及び業務の内容等について電話で連絡し、また、休日にさいたま営業所に出向いて図面を確認しながら引継ぎをした。

同原告は、前記ク(ア) b記載のとおり、同月11日には、原告番号4P31及び同17P95とともに、さいたま、越谷、川越の各営業所の施設職員に対してNNVへの入社を勧誘し、さらに、同月12日には宇都宮営業所の施設職員に対してNNVへの入社を勧誘した。（甲B16、乙C17）。

c 原告番号18P24（北関東管理局長）は、7月11日より前に、NNVへの入社を勧誘されるとともに、北関東管理局や管内営業所に所属する同原告の部下に対してNNVへの入社を勧誘するよう依頼され、北関東管理局以外にも多数の従業員が同時期に退職し、これにより被告の業務が混乱することを予想しながらも、被告を退職してN

N Vに転職することとし，7月14日付け退職届を被告に提出し，同月11日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎはしていない。

同原告は，上記依頼を受け，部下の従業員に対して，被告を退職してN N Vへ転職するよう勧誘し，その結果，同原告と同時期に多数の部下が被告を退職しN N Vに入社するに至った。

なお，正常化問題は，同原告の退職の理由ではない(前記のとおり，民事訴訟法208条により，被告の主張を真実と認める。 )。

d 北関東管理局では，7月15日時点で，在籍従業員数合計5名であるが，そのうち3名が欠勤した(乙16，17)。

(イ) 前橋営業所

原告番号75P110(前橋営業所施設係長)は，7月9日夜，原告番号17P95(北関東管理局技術長)から，N N Vが設立されるので，そちらに行かないかなどとN N Vへの入社を勧誘され，被告を退職してN N Vに転職することとし，同月11日，同月10日付け退職届を本社総務部に郵送し，同月14日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎはしていないが，部下からの電話による問い合わせには回答した。

原告番号75P110は，前橋営業所の施設課の部下4名に対してN N Vへの転職を勧誘したが，同人らは被告を退職しなかった(甲B17，75)。

(ウ) 新潟営業所

a 原告番号77P112(新潟営業所施設課長)は，7月10日，原告番号17P95(北関東管理局技術長)から，同原告が被告を辞めるが，N N Vと一緒に来てほしい，給与及び待遇は現在の条件を保証するなどN N Vへの入社を勧誘され，被告を退職してN N Vに転職することとし，同原告に対しN N Vに入社する旨回答した。原告番号77P112は，同月11日，同月10日付け退職届を新潟営業所長

に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない。

原告番号77P112は、同月10日、部下の原告番号76P114、同78P115、同79P116ほか1名に対して、NNVへの転職の話を持ちかけた(甲B77)。

b 原告番号76P114(新潟営業所施設職員)は、7月10日ころ、原告番号77P112(同営業所施設課長)から、被告の給料等の条件は引き継ぐなどの説明を受けた上でNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日付け退職届を被告に提出し、同月15日以後、被告に出社せず、また、被告に残った営業担当者に依頼されて内線工事のやり方を教えたり修理の手伝いをした以外は、業務の引継ぎをしていない(甲B76,77)。

c 原告番号78P115(新潟[長岡]営業所施設主任)は、7月10日、原告番号77P112(新潟営業所施設課長)から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない(甲B77)。

d 原告番号79P116(新潟[長岡]営業所施設職員)は、7月10日、新潟営業所で、原告番号77P112(新潟営業所施設課長)から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同日、同日付け退職届を新潟営業所長に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、営業職員に対して器具の使用方法を教示した以外は、業務の引継ぎをしていない(甲B79)。

e 新潟営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計11名であるが、そのうち5名が欠勤した(乙16,17)。

(工) 太田営業所

原告番号 80P113 (太田営業所施設主任) は, 7月10日, 原告番号 17P95 (北関東管理局技術長) から, NNV への入社を勧誘され, 被告を退職して NNV に転職することとし, 同日付け退職届を太田営業所長に提出し, 同月 11 日以後, 被告に出社せず, 業務の引継ぎはしていない (甲 B 17, 80, 乙 C 17)。

(オ) 川越営業所

a 原告番号 82P25 (川越営業所長) は, 7月14日より前, 原告番号 18P24 (北関東管理局長) から, NNV への入社を勧誘されるとともに, 部下の川越営業所員に対して NNV への入社を勧誘するよう依頼され, 川越営業所員だけでなく多数の従業員が同時期に退職し, これにより被告の業務が混乱することを予想しながらも, 被告を退職して NNV に転職することとし, 同月 14 日付け退職届を被告に提出し, 同月 14 日以後, 被告に出社せず, 業務の引継ぎはしていない。

原告番号 82P25 は, 上記依頼を受け, 部下の川越営業所員に対して, 被告を退職して NNV へ転職するよう勧誘し, その結果, 同原告と同時期に川越営業所員が被告を退職し NNV に入社するに至った。

なお, 正常化問題は, 同原告の退職の理由ではない (前記のとおり, 民事訴訟法 208 条により, 被告の主張を真実と認める。 )。

b 原告番号 83P26 (川越営業所事務職員) は, 原告番号 82P25 (川越営業所長) 及び同 297P117 (同営業所施設主任) から, NNV への入社を勧誘され, 川越営業所員だけでなく多数の従業員が同時期に退職し, これにより被告の業務が混乱することを予想しながらも, 被告を退職して NNV に転職することとし, 7月15日付け退職届を被告に提出し, 同月 14 日以後, 被告に出社せず, 業務の引継

ぎはしていない。

なお、正常化問題は、同原告の退職の理由ではない(前記のとおり、民事訴訟法208条により、被告の主張を真実と認める。 )。

c 原告番号297P117(川越営業所施設主任)は、7月10日ころ、原告番号16P94(北関東管理局副技術長)からNNVが設立されることや現在の給料は保証されること等の話を聞き、これを他の川越営業所員に伝えてNNVへの入社を勧誘した。

その後、川越営業所員の間で数回の話し合いを経て、原告番号81P118(川越営業所施設職員)、同84P119(同営業所施設主任)及び原告番号297P117(同営業所施設主任)は、いずれも、被告を退職してNNVに転職することとし、同月14日付け退職届を本社人事部に郵送し、遅くとも同月15日以後、被告に出社していない。引継ぎについては、原告番号297P117は、さいたま営業所の担当者に対し、作業内容をファイルにまとめたものを交付したり、保守についての現況を伝えたりしたが、原告番号81P118及び同84P119は業務の引継ぎをしていない(甲162, 甲B16, 甲C81, 83, 84, 297)。

なお、原告番号297P117は、前記のとおり、同月10日ころに、NNV設立の話を他の川越営業所員に伝える際に、「本日を以って許可関連の仕事に就いていた技術長の方々が退社しました。新会社を設立して外部からキャンシステムを正常化する事を目的に掲げています。現在、どこの営業所も大騒ぎになっているらしいです。」、「キャンシステムに残る場合...まず電柱使用許可関連の手続きをする人がいません。地下埋設や国道・市町村の電柱に関わる事ですぐに大混乱が起きるでしょう。技術長が携わっていた仕事は、1ヶ月や2ヶ月では覚えきれません。各営業所の施設責任者でも無理です。」と



述べるなどしており（甲 1 6 2 ），同原告が，当時，被告が従業員の大量退職によって大混乱に陥っていること及び引継ぎについても同原告が行った程度の引継ぎでは不十分であることを認識していたことが認められる。

d 川越営業所では，7月15日時点で，在籍従業員数合計7名であるが，そのうち5名が欠勤した（乙 1 6 ， 1 7 ）。

そして，川越営業所を欠勤した原告番号 8 1 P 1 1 8 ，同 8 2 P 2 5 ，同 8 3 P 2 6 ，同 8 4 P 1 1 9 及び同 2 9 7 P 1 1 7 の退職届は，体裁及び文面が同一である（乙 C 8 1 ないし 8 4 ， 2 9 7 ）。

なお，乙第 1 6 号証では，川越営業所の同日時点での欠勤数が 4 名とされているが，前記 a のとおり，同営業所の同日時点での欠勤者は 5 名であるから，乙第 1 6 号証中，この点に関する記載は採用できない。

(カ) こうして，北関東管理局及び管内営業所では，7月15日時点で，在籍従業員数合計 8 8 名であるが，そのうち 2 0 名が欠勤した（乙 1 6 ， 1 7 ）。

(キ) 他方，原告番号 8 5 P 1 2 0 （さいたま営業所営業課長）は，7月上旬ころ，前任のさいたま営業所長 P 1 2 1 から，NNV 設立の話を聞いたが，同月 1 0 日以後も，さいたま営業所員は同原告を含め一人も欠けることなく，従前どおり同営業所に出勤して業務を行っていた。しかし，同原告は，その後，数回にわたり，NNV に転職した元同僚から，NNV の状況等の話を聞き，給料等の雇用条件について現状と比較するなどして，1 1 月初旬ころ，被告を退職して NNV に転職することとし，同月 1 0 日，同日付け退職届をさいたま営業所長に提出し，同月 1 1 日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎはしていない（甲 C 8 5 ）。

コ 渋谷管理局管内の欠勤状況等

(ア) 渋谷管理局

a (a) 原告番号 2 6 P 2 3 (渋谷管理局技術長) は, 7 月 1 0 日, 数名の技術職員とともに, 原告番号 4 P 3 1 (東日本本部技術長) から, N N V への入社を勧誘され, 被告を退職して N N V に転職することとし, 同原告に対し N N V に入社したい旨伝え, 同月 1 1 日, 同日付け退職届をバイク便で本社総務部人事課に送付し, 同日以後, 被告に出社せず, 業務の引継ぎもしていないが, 被告からの電話による業務の問い合わせに対しては回答した。

なお, 原告番号 2 6 P 2 3, 同 4 P 3 1 及び同 2 P 4 (本社施設部課長) の 3 名の退職届は, 体裁及び文面がほぼ同一である (甲 2 2 8, 乙 4 4, 原告 P 2 3 本人)。

(b) 原告番号 2 6 P 2 3 は, 7 月 1 0 日, 部下の施設職員ら 5, 6 名に対し, 前記ク(ア) b 記載のとおり, 原告番号 2 P 4 及び同 2 4 P 3 1 ら幹部職員が N N V への入社を呼び掛けた, 同日夜の新宿のホテル「サンルート東京」の会合に来るよう声をかけた (原告 P 2 3 本人)。

また, 原告番号 2 6 P 2 3 及び同 7 P 9 1 (東日本本部副技術長) は, N N V 入社の勧誘を受けながら 7 月 1 1 日以後も被告渋谷営業所に出社していた P 9 8 (渋谷営業所施設課長) に対し, 頻繁に電話をかけて, 「他でもほとんど辞めているから, こっちにおいで」, 「他でもほとんど辞めているからすぐ辞表を出すように」などと N N V への入社の勧誘を続けた (乙 C 4)。

b P 3 3 (渋谷管理局長) は, P 1 3 から N N V への入社を勧誘され, 7 月 1 0 日, 同日付け退職届を被告に提出し, 遅くとも同月 1 5 日以後, 被告に出社せず, 業務の引継ぎもしていない。なお, P 1 3 は, P 3 3 に対し, 被告を退職させて N N V に就職することを勧誘するに

際し、同人の被告における勤続期間（26．17年）に対応する退職金549万7150円をNNVが支払う旨約束した。

そして、P33は、同月上旬ころに原告番号153P29（蒲田営業所長）に対し、同月10日には、西川崎営業所で、原告142P122（西川崎営業所長）及び西川崎営業所員に対し、それぞれ、P13がUSENの代理店としてNNVを設立したこと、P33が被告を退職してNNVに転職するので来ないかなどとNNVへの入社を勧誘した（乙58，原告P122本人，原告P29本人）。

（イ） 相模原営業所

原告番号138P123（相模原営業所施設課長）は、7月10日、新宿のホテルサンルート東京の会議室で、原告番号4P31（東日本本部技術長）ら幹部職員から、被告に残るかNNVへ移るか決めるようになどと告げられてNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、翌11日には、自ら、相模原営業所の施設職員3名に対し、原告番号4P31らから聞いたNNV設立の話をし、同月14日付け退職届をP124（相模原営業所長）に提出し、同月14日以後、被告に出社せず、引継ぎについては、後任者に対して地下埋設の会議等の資料の説明や電柱移動及び迂回関係の資料の説明等をした（甲C138）。

（ウ） 川崎営業所

a 原告番号139P125（川崎営業所施設係長）は、前記ク（ア）b記載のとおり、十数名の被告職員とともに、7月10日夜、新宿のホテルサンルート東京の会議室で、原告番号4P31（東日本本部技術長）、同24P92（新宿管理局技術長）、同2P4（本社技術課長）、同7P91（東日本本部副技術長）及び同26P23（渋谷管理局技術長）から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転

職することとし、同月11日、川崎営業所員全員にNNV設立の話をするとともに、同月14日付け退職届をP126（川崎営業所長）に提出し、同月14日以後、被告に出社せず、引継ぎについては、P126に対し、当時受け持っていた川崎の再開発物件の進捗状況と仕事内容を伝えた（甲C139）。

b 原告番号140P127（川崎営業所施設職員）は、7月10日、同僚の施設職員から、NNVが設立され、施設職員は大体がNNVに移ること、自分の意思でNNVに移るかどうかが決めてほしいなどとNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月14日、同日付け退職届を川崎営業所長に提出し、その後は、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない（甲C140）。

c 原告番号141P128（川崎営業所施設主任）は、7月10日、川崎営業所で、同営業所長から、NNVが設立され給料は保証されるなどの話を聞き、その後、入社時の上司に相談するなどして、被告を退職してNNVに転職することとし、同月14日、同日付け退職届を川崎営業所長に提出し、その後は被告に出社せず、業務の引継ぎはしていないが、退職後メンテナンスの電話があった際に携帯電話でサポートしたことがあった（甲C140）。

d 川崎営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計8名であるが、そのうち3名が欠勤した（乙16，17）。

#### (エ) 西川崎営業所

a 原告番号142P122（西川崎営業所長）、同9P9（同営業所施設職員）及び同143P129（同営業所施設主任）は、いずれも、前記(ア)b記載のとおり、7月10日、西川崎営業所で、同営業所員全員とともに、P33（渋谷管理局長）から、新会社が設立されP33が被告を退職して新会社へ移ることや、NNVの給料は被告と同額

のものを保証するなどNNVへの入社を勧誘され、その後、互いに相談するなどして、被告を退職してNNVに転職することとし、同月14日、同日付け退職届を本社人事部に郵送し、同日午前中、被告に残る者に対して業務一般について引継ぎを行い、その後は被告に出社していない(甲C142,原告P122本人)。

b 西川崎営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計10名であるが、そのうち3名が欠勤した(乙16,17)。

(オ) 渋谷営業所

a 原告番号147P27(渋谷営業所事務職員)は、P121(同営業所長)から、NNVへの入社を勧誘され、渋谷営業所員だけでなく多数の従業員が同時期に退職し、これにより被告の業務が混乱することを予想しながらも、被告を退職してNNVに転職することとし、7月11日付け退職届を被告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない。

なお、正常化問題は、同原告の退職の理由ではない(前記のとおり、民事訴訟法208条により、被告の主張を真実と認める。 )。

b 原告番号144P130(渋谷営業所施設主任)及び同149P100(同営業所施設主任)は7月11日付け退職届を、同145P99(同営業所施設主任)は同月12日付け退職届を、同146P131(同営業所施設職員)は同月15日付け退職届を、いずれも、被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実も認められない。

c 渋谷営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計18名であるが、そのうち7名が欠勤した(乙16,17)。

(カ) 蒲田営業所

a 原告番号150P132(蒲田営業所施設課長)、同151P13

3 (同営業所施設主任) 及び同 1 5 2 P 1 3 4 (同営業所施設係長) は, 前記ク(ア) b 記載のとおり, いずれも, 他に数十名の施設職員とともに, 7月10日夜, 新宿のホテルサンルート東京の会議室で, 原告番号 4 P 3 1 (東日本本部技術長), 同 2 4 P 9 2 (新宿管理局技術長), 同 2 P 4 (本社技術課長), 同 7 P 9 1 (東日本本部副技術長) 及び同 2 6 P 2 3 (渋谷管理局技術長) から, NNV への入社を勧誘され, 被告を退職して NNV に転職することとした。

その後, 原告番号 1 5 0 P 1 3 2 は, 同月 1 4 日付け退職届を, 同 1 5 2 P 1 3 4 は, 同月 1 5 日付け退職届を, いずれも同月 1 4 日に, P 1 3 5 (蒲田営業所事務職員) に提出し, その後は被告に出社せず, 業務の引継ぎはしていない。原告番号 1 5 1 P 1 3 3 は, 同月 1 1 日, 同月 1 4 日付け退職届を P 1 3 5 に提出し, 同月 1 4 日以後, 被告に出社せず, 業務の引継ぎはしていない(甲 C 1 5 0 ないし 1 5 2)。

b 原告番号 1 5 3 P 2 9 (蒲田営業所長) は, 前記(ア) b 記載のとおり, 7月上旬ころ, P 3 3 (渋谷管理局長) から, NNV への入社を勧誘され, その後, 各営業所長と相談するなどして, 被告を退職して NNV に転職することとし, 同月 1 0 日, 同月 1 1 日付け退職届を P 1 3 5 (蒲田営業所事務職員) に提出し, 同日以後, 被告に出社せず, 業務の引継ぎはしていない。

なお, 原告番号 1 5 3 P 2 9 は, その後 NNV を退職したが, 退職に際し, NNV から, NNV 在職の間の退職金の支払を受けただけでなく, 被告在職の間の退職金相当額についても支払を受けた(甲 C 1 5 3, 原告 P 2 9 本人)。

c 蒲田営業所では, 7月15日時点で, 在籍従業員数合計 1 2 名であるが, そのうち 9 名が欠勤した(乙 1 6, 1 7)。

(キ) 世田谷営業所

原告番号155P136(世田谷営業所施設係長)は,同月14日付け退職届を被告に提出し,遅くとも同月15日以後,被告に出社せず,業務の引継ぎをした事実は認められない。

(ク) 銀座営業所

a 原告番号156P137(銀座営業所施設課長)は,前記ク(ア)b記載のとおり,数十名の施設職員とともに,7月10日夜,新宿のホテルサンルート東京の会議室で,原告番号4P31(東日本本部技術長),同24P92(新宿管理局技術長),同2P4(本社技術課長),同7P91(東日本本部副技術長)及び同26P23(渋谷管理局技術長)から,NNVへの入社を勧誘され,被告を退職してNNVに転職することとし,翌11日には銀座営業所の施設職員に対してNNVが設立されるので転職することを話し,同月14日,P138(銀座営業所長)に退職する旨告げ,その後は,被告に出社せず,引継ぎとして,銀座営業所の施設職員に対して現場の説明などをした(甲C156)。

b 銀座営業所では,7月15日時点で,在籍従業員数合計11名であるが,そのうち3名が欠勤した(乙16,17)。

(ケ) こうして,渋谷管理局及び管内営業所では,7月15日時点で,在籍従業員数合計93名であるが,そのうち3分の1の31名が欠勤した(乙16,17)。

(コ) 原告番号154P139(品川営業所営業職員)は,7月10日,品川営業所の全体ミーティングで,当時の品川営業所長であった原告番号27P140から,被告が分裂し,USENの商材を扱う新会社をP13が設立したとの話を聞き,品川営業所の営業職員及び施設職員,蒲田営業所の営業職員,各営業所の所長らと状況を確認するために話をしたが,その後も,従前どおり品川営業所に出社し,7月及び8月中は頻

繁に蒲田営業所又は船橋営業所の集金業務等の応援出張にあたった。しかし、同原告は、被告の将来について不安に思いながら業務を行っていたところ、NNVに転職したP141（中日本本部長）、原告番号27P140（横浜管理局長）及び同14P30（東北管理局長兼仙台営業所長）に相談しているうちに、被告を退職してNNVに転職することを決め、11月17日付け退職届を被告に郵送し、同日以後、被告に出社せず、業務の引継もしていない。

なお、品川営業所からは、原告番号154P139と同時に同日付けで退職届を提出し、以後、被告に出社しなくなった職員が4名おり、同人らはいずれも同原告とともにNNVに転職した（甲C154，原告P139本人）。

#### サ 新宿管理局管内の欠勤状況等

##### （ア） 新宿管理局

a 原告番号23P93（新宿管理局副技術長）及び同24P92（同管理局技術長）は、前記ク（ア）b記載のとおり、7月8日又は9日、原告番号2P4（本社施設部課長）から、同原告がNNVに転職すること、希望すれば入社できるなどとNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同原告に対しNNVに入社したい旨告げた。

原告番号23P93は、同月11日、同日付け退職届をP142（新宿管理局長）に提出し、その後は被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない。

原告番号24P92は、同月11日、同日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後は、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない（甲B2，甲C23，乙C24，原告P93本人）。



b 原告番号 2 4 P 9 2 は、新宿管理局内の 4 営業所の施設責任者に対し、前記ク(ア) b 記載のとおり 7 月 1 0 日夜に行われた新宿のホテル「サンルート東京」の会合に行くよう指示した。

原告番号 2 3 P 9 3 及び同 2 4 P 9 2 は、7 月 1 1 日、立川のホテルの一室に、新宿管理局内の旧西東京管理局の営業所施設職員十数名を集め、原告番号 2 P 4 から、NNV 設立の経緯、同原告らが転職に至った経緯及び希望すれば NNV へ入れることを説明して、NNV への入社を勧誘した。上記ホテルの部屋の使用料は、NNV が負担した（甲 C 2 3，乙 C 2 4，原告 P 9 3 本人）

(イ) 新宿営業所

a 原告番号 1 0 9 P 1 4 3（新宿営業所施設職員）は、池袋営業所施設職員から、NNV 設立のことや NNV では給料は被告よりも上がるとの話を聞き、被告を退職して NNV に転職することとし、7 月 1 0 日付け退職届を板橋営業所の事務職員に提出し、遅くとも同月 1 5 日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない（甲 B 1 0 9）。

b 原告番号 1 1 0 P 1 4 4（新宿営業所施設職員）は、工事車両の中で、NNV 設立の話を聞き、被告を退職して NNV に転職することとし、7 月 1 0 日付け退職届を被告に提出し、同月 1 1 日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない（甲 B 1 1 0）。

(ウ) 杉並営業所

a 杉並営業所では、7 月 1 5 日時点で、在籍従業員数合計 1 4 名であるが、そのうち 3 名が欠勤した（乙 1 6，1 7）。

b 原告番号 1 1 1 P 1 4 5（杉並営業所施設職員）は、7 月 1 1 日、上司であった P 1 4 6 から、NNV 設立の話を聞き、同僚と相談するなどして、少しでも待遇の良い会社へ移りたいとの考えから、同月 1 4 日ころには被告を退職して NNV に転職することを決意したが、同

月 17 日までは被告に出社して、川崎及び蒲田方面への応援出張をするなどして通常勤務をした。同原告は、同月 17 日付け退職届を本社総務部に郵送し、同月 18 日以後は、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない（甲 C 111）。

なお、前記 a 記載のとおり、杉並営業所では 7 月 15 日までの時点で 3 名が欠勤しているが、これらの欠勤者が 7 月 10 日以後の何日付けの退職届を提出し、いつから欠勤しているのかは本件全証拠によっても明らかではない。

(エ) 城西営業所

a 原告番号 113P147（城西営業所施設職員）は、7 月 12 日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月 15 日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない。

b 城西営業所では、7 月 15 日時点で、在籍従業員数合計 12 名であるが、そのうち 3 名が欠勤した（乙 16，17）。

(オ) こうして、新宿管理局及び管内営業所では、7 月 15 日時点で、在籍従業員数合計 101 名であるが、そのうち 12 名が欠勤し、また、新宿管理局のほか 3 営業所において複数名が欠勤した（乙 16，17）。

(カ) a その後、原告番号 112P148（池袋営業所施設主任）は、7 月 9 日に上司から電話で NNV 設立の話を聞き、前記ク(ア) b 記載のとおり同月 10 日夜に行われた新宿のホテル「サンルート東京」の会合に出席したが、同日以後も被告に出勤して通常勤務した。しかし、同原告は、NNV が設立されて被告が今後傾いていきそうであると考えたことから、同月 16 日ころ、被告を退職して NNV に転職することとし、同月 21 日付け退職届を本社人事部に郵送し、同日以後は被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない（甲 C 112）。

b また、原告番号 314P18（城西営業所事務職員）は、10 月 3

1日付けで退職届を被告に提出し、NNVに転職したが、それまでの間は被告に出社して通常勤務をした。同原告が退職に際して業務の引継ぎをしたかどうかは明らかではない。

シ 千葉管理局管内の欠勤状況等

(ア) 千葉管理局

- a 原告番号22P34(千葉管理局長)は、6月中旬ころ、P13から、NNVを設立するので来ないかと勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、7月上旬ころからNNV千葉営業所の事務所物件を探すなどして、同月10日、同日付け退職届を配達証明郵便で被告に郵送し、同月11日以後、被告に出社せず、関東営業開発本部の者に鍵と現金等を引き渡した以外は、業務の引継ぎをしていない(甲B22,乙C22)。
- b 原告番号20P96(千葉管理局技術長)は、7月8日ころ、原告番号22P34(同管理局長)から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届を同原告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていないが、被告からの電話による問い合わせに対しては回答した(甲B20,乙C20)。
- c 原告番号22P34及び同20P96は、7月9日、千葉管理局で、原告番号21P149(千葉管理局施設主任)、同87P150(千葉営業所施設主任)、同90P151(船橋営業所施設主任)に対し、NNVが設立され自分らが被告を退職してNNVに移ることなどを話し、NNVへの入社を勧誘した。

また、原告番号22P34は、7月10日午後、千葉管理局で行われた管内営業所長の定例会議において、管内営業所の所長及び施設長に対し、「元専務のP13さんが新しい会社を作ったので、みんなで

キャンを辞めて新しい会社に来てくれ。全国で社員が一斉に辞めて新会社に移る。ここですぐに退職届を書いてほしい。」、「給料は業界水準で保証する。キャンの給料を下回ることはない。退職金はキャンに在籍していた年数をプラスして保証する。」、「新会社の営業所の事務所は借りてあるので、そのままその事務所に移る。仕事はキャン切り(キャンシステムが締結している顧客の契約を解約させて自分の会社と契約を締結させること)をして取ってくる。キャンは3か月で潰すので、キャンに残ってもどうしようもない。新会社はBMB(有線ブロードネットワークス[現USEN]の子会社でカラオケ機材を扱っている。)と資本提携している会社だから大丈夫だ。」などと述べてNNVへの入社を勧誘した。その後、各営業所の施設長と営業所長とがそれぞれ別の部屋に分かれて話し合いをすることとなったが、原告番号20P96は、施設長が集合した部屋で、「有線の仕事も先が見えてしまっていて、このままキャンにいても将来先細りになって仕方がない。新会社はBMBがバックに付いていて、最初のうちはキャン切りをして仕事を取るが、将来的には有線ブロードから仕事をもらうので大丈夫だ。」などと述べ、退職届の用紙を配布し、その場で書くよう指示した。結局、この定例会議に出席していた営業所長及び施設長は、全員、退職届をその場で提出した。そして、再度、施設長と営業所長とが一同に会した部屋で、原告番号22P34は、「明日からキャンには入社せず、月曜日(14日)まで休んで、火曜日(15日)から新会社に出社するように。」と指示した。。

なお、原告番号20P96は、7月10日深夜、P152(関東営業開発本部法人営業部課長)と電話中に、「誰にも言うなと言われてるんですが、P152さんにだけはちょっとお話をしときます。明日、全国のブロック長、技術長クラスで、一斉に辞表を出します。」との

趣旨のことを述べた。

(甲B21, 22, 87, 90, 乙37, 乙C20, 22, 証人P152, 原告P19本人)

d 原告番号19P153(千葉管理局副技術長)は,7月上旬,原告番号20P96(同管理局技術長)から,同原告を含め数名が被告を退職してNNVに移ることを聞き,自分も被告を退職してNNVに転職することとし,同月10日,同日付け退職届を原告番号22P34に提出し,同月15日以後,被告に出社せず,引継ぎについては,被告に残る者に同原告の仕事を説明し,被告からの電話による問い合わせに対して回答した(甲B19)。

e 原告番号21P149(千葉管理局施設主任)は,前記(ア)c記載のとおり,7月9日,千葉管理局で,原告番号87P150(千葉営業所施設主任)及び同90P151(船橋営業所施設主任)とともに,原告番号22P34(千葉管理局長)及び同20P96(同管理局技術長)から,NNVへの入社を勧誘され,被告を退職してNNVに転職することとし,同日,同月10日付け退職届を原告番号22P34に提出し,同月11日以後,被告に出社せず,業務の引継ぎはしていない(甲B21)。

f 千葉管理局では,7月15日時点で,在籍従業員数合計7名であるが,そのうち6名が欠勤した(乙16,17)。

(イ) 千葉営業所

a 原告番号88P154(千葉営業所長)は,7月上旬ころ,原告番号22P34(千葉管理局長)から,NNV設立の話を聞き,被告を退職してNNVに転職することとし,同月10日,同日付け退職届を本社人事部へ配達証明郵便で郵送し,同月11日以後,被告に出社せず,引継ぎについては,関東営業開発本部の担当者に工事案件(内容),

鍵，印鑑及び書類等の説明を行い，不明な点については連絡するよう述べ，被告から問い合わせがあったときには随時回答するなどした。

原告番号 88P154 は，同 96P155（水戸営業所長）に対して NN V の話をした（甲 B 88）。

b 原告番号 87P150（千葉営業所施設主任）は，前記(ア) c 記載のとおり，7月9日，千葉管理局で，原告番号 21P149（千葉管理局施設主任）及び同 90P151（船橋営業所施設主任）とともに，同 22P34（千葉管理局長）及び同 20P96（千葉管理局技術長）から，NN V への入社を勧誘され，被告を退職して NN V に転職することとし，同日，同月 10 日付け退職届を原告番号 22P34 に提出し，同月 11 日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎはしていない（甲 B 87）。

c 原告番号 86P156（千葉営業所営業主任）は，7月10日，原告番号 22P34（千葉管理局長）から，NN V 設立の話を聞き，被告を退職して NN V に転職することとし，同日付け退職届を原告番号 88P154（千葉営業所長）に提出し，同月 11 日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎをした事実は認められない（甲 B 86）。

d 千葉営業所では，7月15日時点で，在籍従業員数合計 14 名であるが，そのうち 10 名が欠勤した（乙 16，17）。

#### (ウ) 船橋営業所

a 原告番号 91P157（船橋営業所長代理）は，6月末ないし 7月初めころ，原告番号 22P34（千葉管理局長）から，NN V 設立の話を聞き，被告を退職して NN V に転職することとし，7月10日，同日付け退職届を本社に郵送し，同月 11 日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎはしていない。

原告番号 91P157 は，同月 10 日ころ，船橋営業所で，同営業

所員に対して、自分が被告を退職してNNVに移ることを話した(甲B91)。

- b 原告番号89P158(船橋営業所施設主任)及び同92P159(同営業所営業係長)は、7月上旬、原告番号91P157(同営業所長代理)から、同原告が被告を退職してNNVに移るとの話を聞き、自分らも被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届を同原告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B89,92)。
- c 原告番号90P151(船橋営業所施設主任)は、前記(ア)c記載のとおり、7月9日、千葉管理局で、原告番号87P150(千葉営業所施設主任)及び同21P149(千葉管理局施設主任)とともに、同22P34(千葉管理局長)及び同20P96(千葉管理局技術長)から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届を原告番号22P34に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B90)。
- d 船橋営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計10名であるところ、10名全員が欠勤した(乙16,17)。

(工) 柏営業所

- a 原告番号93P160(柏営業所長)は、7月10日ころ、原告番号96P155(水戸営業所長)から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同月11日、同月10日付け退職届を本社人事部にFAX送付し、同日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない。

原告番号93P160は、同月10日、柏営業所員を集め、NNVの設立と同原告がNNVに転職することを話した(甲B93)。

b 原告番号 94P161 (柏営業所施設主任) は、7月10日ころ、原告番号 93P160 (同営業所長) から、電話でNNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日付け退職届を同原告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B94)。

c 原告番号 95P162 (柏営業所施設主任) は、7月10日、原告番号 93P160 (同営業所長) から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同月12日ころ、同月10日付け退職届を同原告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B95)。

d 柏営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計12名であるが、そのうち10名が欠勤した(乙16, 17)。

(オ) 水戸営業所

a 原告番号 96P155 (水戸営業所長) は、7月3日ころ、原告番号 22P34 (千葉管理局長) 及び原告番号 88P154 (千葉営業所長) から、P13がNNVを設立することを聞き、同月10日、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を本社に郵送し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない。

原告番号 96P155 は、同月10日、水戸営業所員全員にNNV設立の話をした(甲B96)。

b 水戸営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計6名であるが、そのうち4名が欠勤した(乙16, 17)。

(カ) 小岩営業所

a 原告番号 98P163 (小岩営業所長) は、前記(ア) c記載のとおり、7月10日、千葉管理局で、原告番号 22P34 (千葉管理局長) から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職する



こととし、同日、小岩営業所員全員を集め、原告番号22P34から聞いたNNVの話を伝えた上で、自己の同日付け退職届のほか、小岩営業所の退職希望者の同日付け退職届をも取りまとめて被告に郵送し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎもせず、小岩営業所営業主任に鍵及びセキュリティカードを渡すなどのことをしただけであった(甲B98)。

b 原告番号99P164(小岩営業所営業職員)は、7月10日、他の小岩営業所員とともに、原告番号98P163(同営業所長)から、NNVの話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を同原告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B99)。

c 原告番号100P165(小岩営業所施設主任)は、7月10日、千葉管理局の施設会議で、原告番号22P34(千葉管理局長)から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を同原告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎについては、小岩営業所に残った者に対して、仕事で分からないことを電話で説明するなどした。

原告番号100P165は、同月10日、小岩営業所で、同営業所施設職員に対し、原告番号22P34から聞いたNNVの話を伝えた(甲B100)。

d 原告番号97P166(小岩営業所施設主任)は、7月10日、原告番号100P165(同営業所施設主任)から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を原告番号98P163(同営業所長)に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない(甲B97, 100)。

e 小岩営業所では，7月15日時点で，在籍従業員数合計17名であるが，そのうち10名が欠勤した（乙16，17）。

(キ) 日暮里営業所

a (a) 原告番号104P19（日暮里営業所長）は，7月1日，日暮里営業所で，原告番号22P34（千葉管理局長）から，P13がNNVを設立し，同原告が被告を退職してNNVに入社することを聞き，さらに同月4日ないし5日ころ，P13から電話でNNVに入社できる旨言われ，さらに同月10日，前記(ア)cの千葉管理局管内営業所長の定例会議で原告番号22P34からNNVへの入社を勧誘されるなどして，被告を退職してNNVに転職することとし，同月11日，同月10日付け退職届を本社総務部に配達記録証明付きで郵送するとともに，日暮里営業所内の重要書類を保管していた書庫の鍵を施錠し，事務所のセキュリティカード等と一緒に本社総務部に書留で郵送した。原告番号104P19は，同月11日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎはしていない（甲227，原告P19本人）。

(b) 原告番号104P19は，7月10日夕方，日暮里営業所で，同営業所員全員に対し，前記(ア)cの千葉管理局管内営業所長の定例会議で原告番号22P34（千葉管理局長）から聞いた話や，自分は被告を退社してNNVに移るが，皆も一緒に来ないか，賛同するならば自分に退職届を提出してくれなどとNNVへの入社を勧誘し，12名の営業所員から同日付け退職届の提出を受け，同月11日，これを自分の退職届とともに配達記録証明付きで本社総務部に郵送した（原告P19本人）。

b 原告番号101P167（日暮里営業所施設職員）は，7月10日，他の日暮里営業所員とともに，原告番号104P19から，NNVへ

の入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を同原告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎとして、作業日報に引継事項を記載した(甲B101)。

c 原告番号102P168(日暮里営業所営業職員)は、7月10日、他の日暮里営業所員とともに、原告番号104P19から、NNVへの入社を勧誘され、他の従業員と相談するなどして、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を同原告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B102)。

d 原告番号103P169(日暮里営業所施設職員)は、7月10日、他の日暮里営業所員とともに、原告番号104P19から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を同原告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない(甲B103)。

e 原告番号105P170(日暮里営業所施設主任)は、7月10日、千葉管理局で、原告番号22P34から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を同原告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、文章で引継事項をまとめておく程度の引継ぎをした(甲B105)。

f 日暮里営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計13名であるが、そのうち5名が欠勤した(乙16,17)。

#### (ク) 両国営業所

a 原告番号106P171(両国営業所営業職員)及び同108P172(同営業所施設職員)は、いずれも、7月10日、両国営業所で、他の両国営業所員全員とともに、P173(同営業所長)から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同日

付け退職届をP173に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社していない。原告番号106P171は、業務の引継ぎをした事実は認められず、同108P172は、業務の引継ぎはしていない(甲B108)。

b 原告番号107P174(両国営業所施設職員)は、7月10日、船橋営業所で、同営業所員とともに、原告番号91P157(船橋営業所長代理)から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を同原告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B107)。

c 両国営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計11名であるが、そのうち7名が欠勤した(乙16, 17)。

(ケ) こうして、千葉管理局及び管内営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計92名であるが、そのうち約7割の63名が欠勤し、ことに船橋営業所では全員が欠勤し、千葉管理局及び木更津営業所では1名しか出勤していない(乙16, 17)。

(コ) 原告番号313P8(千葉営業所放送職員)は、7月20日付けで退職届を被告に提出し、NNVに転職したが、それまでの間は被告に出社して通常勤務をした。同原告が退職に際して業務の引継ぎをしたかどうかは明らかではない。

## ス 横浜管理局管内の欠勤状況等

### (ア) 横浜管理局

a(a) 原告番号28P35(横浜管理局長)は、7月1日以前に、P13から電話で、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届を本社に郵送し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B28, 乙C28)。

(b) 原告番号28P35は、7月1日又は2日ころから、NNVの横浜、静岡、沼津、浜松及び横須賀等の各営業所の事務所物件を探したり、賃借の申込手続を行ったり、また、P13の依頼によりNNVのロゴを作成したりした。

原告番号28P35は、同月8日、横浜管理局管内の営業所長会議を行うとして、原告番号128P175（静岡営業所長）、同132P176（浜松営業所長）、P177（横浜営業所長）、P178（横浜中央営業所長）、P179（沼津営業所長）及びP180（浜松営業所副技術長）の6名を静岡駅ステーションビルのパルシェにある会議室に集め、P13に引き合わせた。P13は、「会社（被告）は正常化をするつもりが見られない。」、「有線業界を根本から正常化していくため、キャンシステムを排除すべく新会社を立ち上げた。既に、他の管理局等はほとんど内諾をしており、全国の半分以上は新会社に賛成している。九州においては、話は出来ていないが、関東・関西他主要部分は押さえてある。営業展開は、まずキャンシステムの顧客を有線ブロードネットワークス（有プロ）のインフラで、税込3500円で切り替し、その後は、有プロの有線部門を全て新会社で管理して行く。」、「退職金については、キャンシステムの勤続年数を新会社にプラスした形で、退職後は新会社で支払をする。」、「あくまで、キャンシステムの仕事を放棄しても、お客さんには、新会社でアフター、フォローが出来るから、明日、所員に話し、退職届を書き、新会社で頑張ってもらいたい。」などと説明し、一人ひとりに対して、NNV参加の意思を確認した。また、上記会議室の使用料はNNVが負担した。

同日、その後に、P13以外の出席者全員がステーションビルの屋上に集まった際、原告番号28P35は、各人に対し、「（新会

社の事務所は、)既に下見も終わり契約をしており、10日以後いつでも入れる状態である。」、「明日、ボーナスが口座に入金されている事を確認した後、必ず全所員を集め、今日の事を全て話し、その日のうちに退職届と入社書類を書かせ、営業所の電話を、本社かカスタマーに転送し、各自、新会社の入社日まで自宅待機せよ。退職届けの理由は、正常化についての理由で書いてくれればいいが、管理局内で統一したい為、電話を入れる。」旨の指示を行うとともに、NNVのロゴのコピーを見せた。

さらに、原告番号28P35は、7月9日夜、新横浜駅近くの居酒屋に、原告番号123P181(湘南営業所長)、同125P182(横須賀営業所長)及びP183(小田原営業所長)を呼び出し、NNV設立の話をした。

(甲B28,乙C28,原告P182本人)

b(a) 原告番号29P97(横浜管理局技術長)は、前記ク(ア)b記載のとおり、7月8日、新宿京王プラザホテルで、P13及び原告番号4P31から、NNVの設立、その経緯や目的及び待遇等の説明を受けNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届を原告番号28P35に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B29,乙C29)。

(b) 原告番号29P97は、同116P184(横浜中央営業所施設係長)や同120P185(横浜営業所施設職員)に対し、また、7月中旬ころには、原告番号118P186(横浜営業所施設職員)、同122P187(湘南営業所施設職員)及び同124P188(小田原営業所施設職員)に対し、それぞれNNV設立の話をした。

さらに、原告番号29P97は、同月9日、横浜管理局で、原告

番号 1 1 6 P 1 8 4 ( 横浜中央営業所施設係長 ) とともに , P 1 8 9 ( 横浜営業所施設職員 ) に対し , 同原告らが同月 1 0 日付けで退職して N N V に移るので一緒に入らないかなどと N N V への入社を勧誘し , 翌 1 0 日にも , P 1 8 9 に対し , 「 キャンシステムの社員は全国で退職届を出しているから明日出勤しても誰もいない。 」 などと述べて , 退職届の用紙を交付した ( 甲 B 2 9 , 乙 C 2 9 ) 。

c 横浜管理局では , 7 月 1 5 日現在で在籍従業員数合計 6 名であるところ , 6 名全員が欠勤した ( 乙 1 6 , 1 7 ) 。

(イ) 横浜中央営業所

a P 1 7 8 ( 横浜中央営業所長 ) は , 7 月 1 0 日 , 横浜中央営業所員に対し , 前記(ア) a (b) で記載したとおり同月 8 日に P 1 3 及び原告番号 2 8 P 3 5 から聞いた N N V の話をした。

そこで , 原告番号 1 1 5 P 1 9 0 ( 同営業所営業職員 ) は , 被告を退職して N N V に転職することとし , 同月 1 0 日付け退職届を被告に提出し , 同月 1 1 日以後 , 被告に出社せず , 業務の引継ぎはしていないが , 被告からの電話による問い合わせに対しては回答した ( 甲 B 1 1 5 ) 。

また , 原告番号 1 1 4 P 1 9 1 ( 同営業所施設主任 ) は , P 1 7 8 から N N V 設立の話を聞いた後 , 横浜管理局技術社員のほぼ全員と電話で相談するなどして , 被告を退職して N N V に転職することとを決め , 同月 1 1 日 , 同月 1 0 日付け退職届を P 1 7 8 に提出し , 同月 1 1 日以後 , 被告に出社せず , 業務の引継ぎはしていない ( 甲 B 1 1 4 ) 。

b 原告番号 1 1 6 P 1 8 4 ( 横浜中央営業所施設係長 ) は , 原告番号 2 9 P 9 7 ( 横浜管理局技術長 ) から , N N V 設立の話を聞き , 被告を退職して N N V に転職することとし , 7 月 1 0 日 , 同日付け退職届を P 1 7 8 に提出し , 同月 1 1 日以後 , 被告に出社せず , 業務の引継

ぎとしては、他の営業所員に電話で連絡した程度であった（甲B116）。

- c 横浜中央営業所では、7月15日現在で在籍従業員数合計9名であるが、9名全員が、同月10日付けで退職届を提出し、同月11日以後欠勤した（甲B114, 116, 乙16, 17）。

(ウ) 横浜営業所

- a P177（横浜営業所長）は、7月10日、横浜営業所員全員に対し、前記(ア) a (b)で記載したとおり同月8日にP13及び原告番号28P35から聞いたNNVの話をし、社員全員でNNVに行くことになったので退職届を書いて欲しいなどとNNVへの入社を勧誘した。

そこで、原告番号117P192（同営業所施設職員）は同月14日付け退職届を、同118P186（同営業所施設職員）及び同119P193（同営業所営業係長）は同月16日付け退職届を、それぞれ被告に提出し、いずれも、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない（乙16, 乙C29）。

- b 原告番号120P185（横浜営業所施設職員）は、7月10日、原告番号29P97（横浜管理局技術長）から、NNVの話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、その場で、同原告に対し、NNVに転職する旨伝えるとともに、同日付け退職届を提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎについては、正常化に関する資料の保管場所を教えた以外にはしていない（甲B120）。
- c 横浜営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計15名であるが、そのうち4名が欠勤した（乙16, 17）。

(エ) 湘南営業所

原告番号122P187（湘南営業所施設職員）は、7月14日付け



退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない(乙16)。

(オ) 小田原営業所

原告番号124P188(小田原営業所施設主任)は、7月10日、他の小田原営業所員とともに、P183(同営業所長)から、NNV設立の話聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届をP183に提出し、同月11日以後は、何度か小田原営業所に向いて業務の引継ぎをした以外は、被告に出社していない。

(カ) 静岡営業所

- a 原告番号128P175(静岡営業所長)は、前記(ア)a(b)のとおり、7月8日、静岡駅のステーションビルのパルシェの会議室で、P13及び原告番号28P35(横浜管理局長)から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない。

原告番号128P175は、7月10日、静岡営業所で、同営業所員全員に対し、それぞれ個別に、前記(ア)a(b)記載のとおり同月8日にP13及び原告番号28P35から聞いたNNVの話をした(甲B128,原告P20本人)。

- b 原告番号126P20(静岡営業所施設係長)、同129P194(同営業所施設職員)及び同127P195(同営業所施設職員)は、いずれも、7月10日、原告番号128P175(同営業所長)から、NNVが設立されるので一緒にやらないかなどとNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を同原告に提出した。

原告番号126P20は、同月11日は新規オープン店の取付業務

が未完了であったためにこれを完了させるべく通常業務を行い、その後は被告に出社せず通常業務も一切していないが、同月14日から10日間程は、被告の終業時刻の午後6時30分以後に静岡営業所に赴き、午後10時ころまで、後任者に対し、同原告が担当していた電線地中化工事案件の進捗状況や架設電柱調査状況の内容説明等の業務の引継ぎをした。

原告番号129P194は、同月11日は出社して取付業務等の通常業務を行ったが、その後は被告に出社せず通常業務も一切していないが、同月14日から2、3日間程は、被告の終業時刻の午後6時30分以後に静岡営業所に赴き、後任者に対し、取付及び修理等の通常業務の引継ぎをした。

原告番号127P195（静岡営業所施設職員）は、同月11日は出社して取付業務等の通常業務を行ったが、その後は被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない（甲223，甲B127，131，原告P20本人）。

c 原告番号130P196（静岡営業所営業職員）及び同131P5（同営業所放送職員）は、いずれも、7月10日、原告番号128P175から、NNVが設立されるので一緒にやらないかなどとNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を被告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない（甲B128，130，131，原告P20本人）。

d 静岡営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計12名であるが、そのうち11名が欠勤した（乙16，17）。

(キ) 沼津営業所

a P179（沼津営業所長）は、7月10日、沼津営業所員全員に対

し、前記(ア) a (b)記載のとおり7月9日にP 1 3及び原告番号2 8 P 3 5から聞いたNNV設立の話をした。

そこで、原告番号1 3 4 P 1 9 7(同営業所施設主任)、同1 3 5 P 1 9 8(同営業所事務主任)、同1 3 6 P 1 9 9(同営業所営業主任)及び同1 3 7 P 2 0 0(同営業所営業職員)の4名が、いずれも、同月15日、同日付け退職届を被告に提出し、それ以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実も認められない(乙C 2 8)。

b 沼津営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計9名であるところ、4名が欠勤した(乙C 2 8)。

(ク) こうして、横浜管理局及び管内営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計84名であるが、そのうち半数以上の40名が欠勤し、ことに横浜管理局、横浜中央営業所では全員が欠勤し、静岡営業所では1名しか出勤していない(乙1 6, 1 7)。

なお、乙第1 6及び1 7号証では、横須賀営業所の7月15日時点での欠勤数及び欠勤率が3名(50%)とされているが、証拠(原告P 1 8 2本人)によれば、同営業所の同日時点での欠勤者は、事務職員1名及び施設職員1名の合計2名のみであるから、乙第1 6及び1 7号証中、この点に関する記載は採用できない。

また、乙第1 6及び1 7号証では、沼津営業所の7月15日時点での欠勤数及び欠勤率が9名(100%)とされているが、前記(キ) b記載のとおり、沼津営業所の同日時点での欠勤者は4名であるから、乙第1 6及び1 7号証中、この点に関する記載は採用できない。

さらに、乙第1 6及び1 7号証では、浜松営業所の同日時点での欠勤数及び欠勤率が9名(100%)とされているが、後記(ケ) e記載のとおり、原告番号1 3 2 P 1 7 6(浜松営業所長)及び同1 3 3 P 2 0 1(浜松営業所事務職員)が提出した退職届は、いずれも10月30日を

退職日とするものであるから，同原告らが7月15日時点で欠勤していたとは認められず，そのため，乙第16及び17号証中，この点に関する記載は採用できず，同営業所の同日時点の欠勤数及び欠勤率は本件全証拠によっても認定できない。

(ケ) a 原告番号27P140(横浜管理局長)は，7月10日当時は，品川営業所長であったところ，同日ころ，原告番号123P181(湘南営業所長)から，NNV設立の話を聞いたが，同日以後も，他の営業所の状況を電話で確認しながら，欠員が生じた営業所には応援出張にあたるなどして，品川営業所で従前どおり業務に従事した。

原告番号27P140は，8月，横浜管理局長に就任し，NNVへの対策や戦略を練るなどして業務を遂行していたが，被告が，欠員補充のための外注業者との契約を打ち切ったり，従業員への特別手当を削るなどしたことから，モチベーションが下がったところへ，10月下旬ころ，先にNNVに転職していた元中日本本部本部長のP141からNNVへの入社を勧誘されたため(この場には，原告番号123P181[湘南営業所長]及び同125P182[横須賀営業所長]も同席した。)，被告を退職してNNVに転職することとし，10月30日，同日付け退職届を被告に郵送し，同日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎをした事実は認められない(甲C27，原告P182本人)。

b 原告番号121P202(横浜営業所営業職員)は，10月31日付けで退職届を被告に提出し，NNVに転職したが，それまでの間は被告に出社して通常勤務をした。同原告が退職に際して業務の引継ぎをしたかどうかは明らかではない。

c 原告番号123P181(湘南営業所長)は，前記(ア) a (b)記載のとおり，7月9日，新横浜駅近くの居酒屋で，原告番号125P1

8 2 (横須賀営業所長) 及び P 1 8 3 (小田原営業所長) とともに、原告番号 2 8 P 3 5 (横浜管理局長) から、NNV 設立の話を聞いたが、同日以後も、横浜管理局で情報収集と今後の対策を協議し、あるいは、所員が全員欠勤した沼津営業所の応援に行くなどして、湘南営業所で従前どおり業務に従事した。

しかし、その後、原告番号 1 2 3 P 1 8 1 は、各管理局の局長人事に疑問を持つなど被告の今後の見通し・方針等に失望を感じていたところ、10月下旬ころ、先にNNVに転職していた元中日本本部本部長の P 1 4 1 からNNVへの入社を勧誘されたため(この場には、原告番号 2 7 P 1 4 0 [横浜管理局長] 及び同 1 2 5 P 1 8 2 も同席した。)、被告を退職してNNVに転職することとし、10月下旬、同月31日付け退職届を本社人事部に郵送し、11月1日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない(甲C 1 2 3, 原告 P 1 8 2 本人)。

d 原告番号 1 2 5 P 1 8 2 (横須賀営業所長) は、前記(ア) a (b) 記載のとおり、7月9日、新横浜駅近くの居酒屋で、原告番号 1 2 3 P 1 8 1 (湘南営業所長) 及び P 1 8 3 (小田原営業所長) とともに、原告番号 2 8 P 3 5 (横浜管理局長) から、NNV 設立の話を聞いたが、NNV を不審に思ったことや、家族もいることから、しばらくは様子を見ようと考え、同日以後も、被告に出勤して従前どおり業務に従事した。

しかし、原告番号 1 2 5 P 1 8 2 は、10月下旬ころ、先にNNVに転職していた元中日本本部本部長の P 1 4 1 からNNVへの入社を勧誘されたため(この場には、原告番号 2 7 P 1 4 0 [横浜管理局長] 及び同 1 2 3 P 1 8 1 も同席した。)、被告を退職してNNVに転職することとし、10月30日付け退職届を原告番号 2 7 P 1 4 0 (横

浜管理局長)に提出し、同日午前中は営業職員や技術職員に対して業務の引継ぎを行い、その後は被告に出社していない(甲C125,原告P182本人)。

e 原告番号132P176(浜松営業所長)は、前記(ア)a(b)記載のとおり、7月8日、静岡駅のステーションビルのパルシェの会議室で、P13及び原告番号28P35(横浜管理局長)から、NNVへの入社を勧誘されたが、その後も、10月30日付けで退職届を被告に提出してNNVに転職するまでの間は、従前どおり被告に出社して通常勤務を継続した。

また、原告番号133P201(浜松営業所事務職員)も、10月30日付けで退職届を被告に提出し、NNVに転職したが、それまでの間は被告に出社して通常勤務をした。

原告番号132P176及び同133P201が、退職に際して業務の引継ぎをしたかどうかは明らかではない。

f 原告番号311P203(静岡営業所営業係長)は、平成16年2月16日付けで退職届を被告に提出し、NNVに転職したが、それまでの間は被告に出社して通常勤務をした。同原告が退職に際して業務の引継ぎをしたかどうかは明らかではない。

#### セ 中日本本部、関西営業開発本部の欠勤状況等

(ア)a 原告番号31P32(中日本本部技術長)は、7月6日、原告番号1P3(本社技術部部長)から呼び出しを受け、P13に引き合わされた。原告番号31P32は、P13から、NNV設立の経緯等の説明を受け、良かったら働かないかなどとNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届を中日本本部長に郵送し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B31,乙C31)。

b 原告番号31P32は、前記aのとおり、7月6日、P13からNNV入社勧誘を受けて帰宅後、原告番号42P101（大阪南管理局技術長）及び同40P204（同管理局副技術長）に対して、同月7日には、原告番号37P205（京都管理局技術長）、同44P102（神戸管理局技術長）及び同30P206（中日本本部課長）に対して、それぞれ、電話や直接会うなどして、P13から聞いたNNV設立の経緯や自分がNNVに転職することなどを話した。

さらに、原告番号31P32は、同月7日夜、上記原告番号42P101、同40P204、同37P205、同44P102及び同30P206を、新大阪のワシントンホテルに集め、P13に引き合わせた。P13は、同原告らに対し、NNV設立の経緯や、NNVでは現在の給与と役職は保証すること等を話し、一緒に働きませんかなどとNNVへの入社を勧誘した（甲B31、37、乙C31、44）。

(イ) 原告番号30P206（中日本本部施設課長）は、前記(ア)b記載のとおり、7月7日夜、新大阪のワシントンホテルで、P13から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月11日、同月10日付け退職届を本社に郵送し、同日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない。

同原告は、電話で、堺営業所事務員及び神戸管理局副技術長に対して、NNVへの入社を勧誘した（甲B30、31）。

(ウ) 原告番号32P207（関西営業開発本部営業課長）は、7月8日ころ、P13から電話で、NNVを設立するので協力してくれと依頼され、即時に協力する旨回答し、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届を原告番号33P36（中部管理局長）に提出し、同月14日以後、被告に出社せず、また、取引業者と進行中の案件については被告の関係部署の担当者に引き継いだものの、それ以

外には業務の引継ぎはしていない。

原告番号 3 2 P 2 0 7 は、部下の P 2 0 8 ほか 1 名に対して、NNV 設立の話をした（甲 B 3 2）。

- (工) a その後、原告番号 3 0 7 P 1 5 (関西営業開発本部営業課長)は、7月20日付け退職届を被告に提出し、NNVに転職したが、それまでの間は被告に出社して通常勤務をした。同原告が業務の引継ぎをしたかどうかは明らかではない。
- b 原告番号 3 0 9 P 1 6 (中日本本部事務主任)は、7月30日付け退職届を被告に提出し、NNVに転職したが、それまでの間は被告に出社して通常勤務をした。同原告が業務の引継ぎをしたかどうかは明らかではない。
- c 原告番号 3 0 6 P 1 4 (関西営業開発本部営業職員)は、11月28日付け退職届を被告に提出し、NNVに転職したが、それまでの間は被告に出社して通常勤務をした。同原告が業務の引継ぎをしたかどうかは明らかではない。

## ソ 中部管理局管内の欠勤状況等

### (ア) 中部管理局

- a (a) 原告番号 3 3 P 3 6 (中部管理局長)は、6月10日ころ、P 1 3 から、NNVへの入社を勧誘されるとともに、他に被告から転職する者は受け入れるなどの話をされ、即時、被告を退職してNNVに転職することとし、P 1 3 に対してNNV入社を伝える、7月10日までの間にNNVの事務所物件を探して賃貸借契約を締結するなどして、同月10日、同日付け退職届を本社人事部に内容証明郵便で郵送し、中部管理局事務長に対して引継ぎを行った上で、同月14日以後、被告に出社していない(甲 B 3 3 ,乙 C 3 3 )。
- (b) 原告番号 3 3 P 3 6 は、P 1 3 とともに、6月25日前後ころ、



新大阪のワシントンホテルで，原告番号 39P37（大阪南管理局長）に対して，NNVへの入社を勧誘するなどした（甲B39，乙C39）。

また，原告番号 33P36は，6月10日以後7月10日までの間に，順次，中部管理局管内の営業所長全員，技術長及び事務長に対し，NNV設立の経緯を話し，被告から転籍するならば受け入れてもらえるなどとNNVへの入社を勧誘し，さらに退職届は7月10日付けで出すよう指示するなどした。

ことに，同原告は，同月10日午前，中部管理局管内の営業所長2，3名，技術長，事務長及び事務長補佐，合わせて10名程度を中部管理局に呼び出し，一人ずつ個別に，同局長室で話をしたが，その際，P209（豊橋営業所長）に対して，「今日でキャンシステムの9割の従業員が退社する。その後，退社した社員のほうは，株式会社USEN系列の日本ネットワークヴィジョン（NNV）という会社に移る。各所長，技術長，事務長のほうにはそのように伝えた。伝えた人間たちに関しては，すべて承諾していただいた。今現在，承諾した人間のほうが自分の部下に対して，新しい日本ネットワークヴィジョンという会社に移るように説得している。当然社員が9割抜けるということになるので，キャンシステムはつぶれていく。もし万が一社員が残ったとしても，日本ネットワークヴィジョン社と株式会社USENと，両方でキャンシステムの顧客を争奪する。遅かれ早かれ，キャンシステムはつぶれる形になる。そんなつぶれる会社のほうで部下を働かせることが，ほんとに幸せにつながるのか。ほんとに自分の部下のことを思うのであれば，死に物狂いで日本ネットワークヴィジョンのほうへ勧誘する，それが今のお前の仕事である。」，「退職金は，キャン在籍年数分をNNV在籍

期間にプラスして支払う。」、「退職願だと、会社に受け付けてもらえない可能性があるので、自分の部下を説得するときには退職届として全員に書かせて、直接持ってきて下さい。それを内容証明書付きで本社のほうに送る。」との趣旨のことを述べて、豊橋営業所員全員分の退職届の用紙を交付し、NNVへの入社及び部下への勧誘を依頼した(上記P209に対する話の内容からすれば、原告番号33P36は、それまでに同原告がNNVへの入社を勧誘した他の営業所長、技術長及び事務長に対しても、同趣旨のことを述べたことが推認されるところである。 )。

原告番号33P36は、同月10日夜、原告番号32P207(関西営業開発本部営業課長)、同158P210(春日井営業所長)及びP209(豊橋営業所長)ら営業所長、技術長、名古屋営業所事務職員等10名を、名古屋市 町の居酒屋に集め、翌日以後のNNV営業所開設に向けての各自の行動について指示するなどした。

なお、P209は、7月10日夜、上記居酒屋で、自己の退職届とともに豊橋営業所員から預かった退職届を、原告番号298P211(名古屋営業所事務職員)に提出したが、その後、P141(中日本本部本部長)から電話で慰留され、被告を退職することをやめて、同月11日以後も被告に出社した。P209は、同月11日及び12日に、原告番号39P37(大阪南管理局長)から、電話で、被告を退職してNNVに入社するよう勧誘されたが、これを断った(甲B33、乙36、乙C33、証人P209)。

- b(a) 原告番号34P212(中部管理局技術長)は、6月25日ころ、原告番号33P36から、P13がUSENの代理店としてNNVを設立するので、行くなれば受け入れてもらえるなどとNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、

7月10日、同日付け退職届を同原告に提出し、同月11日は荷物の片付けのために被告に出社したが、その後は被告に出社せず、業務の引継ぎとして、後任者に物件の一覧表をもとに説明を行うなどした(甲B34,162,乙C33)。

(b) 原告番号34P212は、7月9日、中部管理局長室で、原告番号35P213(中部管理局副技術長)及び同162P214(名古屋営業所施設職員)に対し、翌10日には、電話で、中部管理局管内の各営業所の施設責任者7名に対し、それぞれ、自分が被告を退職してNNVに移ることを話し、被告から転籍するならば受け入れてもらえるなどとNNVへの入社を勧誘した(甲B34,162,乙C33)。

c 原告番号35P213(中部管理局副技術長)は、前記b(b)記載のとおり、7月9日、中部管理局長室で、原告番号162P214(名古屋営業所施設職員)とともに、原告番号34P212から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届を中部管理局事務長に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎとしては、後任者に対して地下埋設や橋梁関係の説明と必要書類を交付するなどした(甲B35,162,乙C34)。

d 中部管理局では、7月15日時点で、在籍従業員数合計4名であるが、そのうち3名が欠勤した(乙16,17)

(イ) 春日井営業所

a 原告番号158P210(春日井営業所長)は、前記(ア)a(b)記載のとおり、7月9日、中部管理局長室で、原告番号160P215(岐阜営業所長)とともに、原告番号33P36(中部管理局長)から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職するこ

ととし、その場で、同原告に対してNNV入社の希望を伝えた。原告番号158P210は、同日、同月10日付け退職届を本社にFAX送付し、同月11日は被告に出社したが、その後は被告に出社せず、業務の引継ぎとしては、引継文書を作成し、被告に残る従業員に対して不明な点は連絡するよう言い置いた。

原告番号158P210は、同月9日から10日にかけて、春日井営業所員全員に対してNNV設立の話をした(甲B158)。

b 原告番号157P216(春日井営業所施設係長)は、7月10日、原告番号158P210から、「CANシステム退職者が新会社を立ち上げた為そちらの会社に行きますがあなたはどうしますか？」とNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を同原告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B157)。

c 原告番号159P217(春日井営業所施設主任)は、7月10日、原告番号158P210から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を同原告に提出し、同月11日は被告に出社したが、その後は被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B159)。

(ウ) 岐阜営業所

原告番号160P215(岐阜営業所長)は、前記(ア) a (b)記載のとおり、7月9日、中部管理局長室で、原告番号158P210(春日井営業所長)とともに、原告番号33P36(中部管理局長)から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない(甲B158, 乙C33)。

(工) 名古屋営業所

a 原告番号165P218(名古屋営業所長兼一宮営業所長)は,前記(ア)a(b)記載のとおり,7月1日,中部管理局長室で,原告番号33P36(中部管理局長)から,「局長自身退社をして,新会社へ移るので一緒に来てほしい。USENの代理店を行う。給料は下がる事は無い。今と同等と思う。」などとNNVへの入社を勧誘され,翌2日には被告を退職してNNVに転職することを決め,同月10日,同日付けの自分の退職届を,名古屋営業所員から提出された退職届と併せて本社へ郵送し,同月11日以後,被告に出社せず,業務の引継ぎはしていない。

原告番号165P218は,同月9日以後,名古屋営業所員及び一宮営業所員に対し,NNVが設立されることと同社への入社は可能であるなどとNNVへの入社を勧誘した(甲224,甲B165,乙C33,原告原告P219本人)。

b 原告番号161P219(名古屋営業所営業課長)は,7月9日,名古屋営業所で,名古屋営業所の施設職員を除く全所員とともに,原告番号165P218(同営業所長兼一宮営業所長)から,同原告が被告を退職してP13が設立したUSENの代理店業務を行うNNVに転職する,NNVでは現在の給料額は最低限保証する,新会社に皆さんも移りましょう,他の営業所でも同様の話がされているなどとNNVへの入社を勧誘され,同月10日,被告を退職してNNVに転職することとし,同日付け退職届を同原告に提出し,同月11日以後,私物を取りに行った以外は被告に出社せず,業務の引継ぎはしていないが,P209(豊橋営業所長)に対して業務で不明な点は連絡するよう言い置いた(甲224,原告P219本人)。

c 原告番号162P214(名古屋営業所施設職員)は,前記(ア)

b (b)記載のとおり，7月9日，中部管理局長室で，原告番号35P213（中部管理局副技術長）とともに，原告番号34P212（中部管理局技術長）から，NNVへの入社を勧誘され，被告を退職してNNVに転職することとし，同原告に対しNNV入社の希望を伝え，同月10日，同日付け退職届を原告番号165P218（名古屋営業所長兼一宮営業所長）に提出し，同月11日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎはしていない（甲B162）。

d 原告番号163P220（名古屋営業所施設職員），同164P221（同営業所施設主任），同166P222（同営業所施設職員）及び同167P223（同営業所施設主任）は，7月10日，名古屋営業所会議室で，原告番号165P218（同営業所長兼一宮営業所長）から，NNVが設立され同原告がNNVに移ることやNNVの待遇は被告と同じであるなどとNNVへの入社を勧誘され，いずれも，被告を退職してNNVに転職することとし，同日付け退職届を同原告に提出し，同月11日以後は，荷物整理の為に出社した以外は被告に出社せず，業務の引継ぎはしていない（甲B163，164，166，167）。

e 原告番号168P224（名古屋営業所事務職員）及び同170P225（同営業所営業職員）は，前記b記載のとおり，7月9日，名古屋営業所で，名古屋営業所の施設職員を除く全所員とともに，原告番号165P218（同営業所長兼一宮営業所長）から，NNVへの入社を勧誘され，同月10日付け退職届を同原告に提出し，遅くとも同月15日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎをした事実は認められない（原告P219本人）。

f 原告番号169P226（名古屋営業所施設職員）は，原告番号165P218（同営業所長兼一宮営業所長）から，NNVへの入社を

勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、7月10日、同日付け退職届を同原告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B169)。

g 原告番号298P211(名古屋営業所事務職員)は、平成14年11月ころに被告に退職を申し出たが、慰留され、以後も被告での勤務を継続した。同原告は、前記b記載のとおり、7月9日、名古屋営業所で、名古屋営業所の施設職員を除く全所員とともに、原告番号165P218(同営業所長兼一宮営業所長)から、NNVへの入社を勧誘され、もともと同月20日には退職したいと考えていたが、同日まで被告に在籍していても再度慰留されてしまうと思ったことから、これを機に被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届を同原告に提出し、同月11日は被告に出社して片付け程度を済ませただけで、以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B298,原告P219本人)。

h 名古屋営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計25名であるが、そのうち17名が欠勤した(乙16,17)。

(オ) 名古屋南営業所

a 原告番号172P227(名古屋南営業所長)は、前記(ア)a(b)のとおり、中部管理局で、原告番号33P36(中部管理局長)から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、7月10日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない。

原告番号172P227は、同月10日、名古屋南営業所員全員に対して、NNV設立の話をした(甲B174)。

b 原告番号171P228(名古屋南営業所施設主任)は、7月10日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社

せず、業務の引継ぎをした事実は認められない。

- c 原告番号 173P229 (名古屋南営業所施設係長) は、7月10日、原告番号 172P227 (同営業所長) から、NNV が設立され同原告が NNV に移ることや NNV の給料は現在の給料額を保証できるなどの話を聞き、被告を退職して NNV に転職することとし、同日付け退職届を同原告に提出し、同月 14 日以後、被告に出社せず、引継ぎについては、後任者に有線取付の話をして、問いかけにも回答した (甲 B 173)。
- d 原告番号 174P230 (名古屋南営業所施設職員) は、7月10日、他の名古屋南営業所員全員とともに、原告番号 172P227 (同営業所長) から、NNV 設立の話を聞き、被告を退職して NNV に転職することとし、同日付け退職届を同原告に提出し、同月 11 日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない (甲 B 174)。
- e 名古屋南営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計 12 名であるが、そのうち 10 名が欠勤した (乙 16, 17)。

(カ) 四日市営業所

- a 原告番号 175P231 (四日市営業所施設職員) は、7月10日ころ、他の四日市営業所員全員とともに、四日市営業所長から、NNV 設立の話を聞き、被告を退職して NNV に転職することとし、同月 10 日付け退職届を四日市営業所長に提出し、同月 11 日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない (甲 B 175)。
- b 原告番号 176P232 (四日市営業所営業職員) 及び同 178P233 (同営業所施設主任) は、7月10日付け退職届を、同 177P234 (同営業所施設主任) は、同月 11 日付け退職届を、それぞれ被告に提出し、いずれも遅くとも同月 15 日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない。



c 四日市営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計9名であるが、そのうち7名が欠勤した(乙16, 17)。

(キ) 安城営業所

a 原告番号179P235(安城営業所長)は、前記(ア) a (b)記載のとおり、中部管理局で、原告番号33P36(中部管理局長)から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、7月10日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない。

b 原告番号180P236(安城営業所施設職員)及び同182P237(同営業所施設主任)は、いずれも、7月11日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない。

c 原告番号181P238(安城営業所施設職員)は、原告番号182P237(同営業所施設主任)から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、7月10日、同日付け退職届を原告番号179P235(同営業所長)に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B181)。

d 安城営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計8名であるが、そのうち5名が欠勤した(乙16, 17)。

(ク) 豊田営業所

a 原告番号183P239(豊田営業所施設主任)及び同184P240(同営業所施設職員)は、いずれも、7月10日、豊田営業所で、原告番号34P212(中部管理局技術長)から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を被告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B183, 184)。

b 豊田営業所では，7月15日時点で，在籍従業員数合計7名であるが，そのうち6名が欠勤した（乙16，17）。

(ケ) 豊橋営業所

a P209（豊橋営業所長）は，前記(ア) a (b)記載のとおり，7月10日，中部管理局で，原告番号33P36（中部管理局長）から聞いた話を，同日，豊橋営業所に戻ってから，同営業所員全員に伝えた（乙36，証人P209）。

b 原告番号185P241（豊橋営業所施設主任）は，7月10日，豊橋営業所で，P209（同営業所長）から，「キャン社から半分以上NNVにうつる。」「キャンがつぶれるから，NNVにみんなでいこう。」などとNNVへの入社を勧誘され，その後，原告番号34P212（中部管理局技術長）に相談するなどして，被告を退職してNNVに転職することとし，同月10日付け退職届を被告にFAX送付し，遅くとも同月15日以後は被告に出社せず，引継ぎとしては，引継事項を書類上に残しておいた（甲B185）。

c 原告番号186P242（豊橋営業所施設職員）は，7月10日，豊橋営業所で，P209（同営業所長）からNNVへの入社を勧誘され，被告を退職してNNVに転職することとし，同日付け退職届を被告に提出し，遅くとも同月15日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎをした事実は認められない。

d 原告番号187P243（豊橋営業所施設職員）は，7月10日，豊橋営業所で，同営業所員全員とともに，P209（同営業所長）から，「俺は今日でこの会社をやめる。そして新会社へ行く。お前らもついてこないか？」などとNNVへの入社を勧誘され，同日付け退職届をP209に提出し，同月11日以後，被告に出社せず，引継についても，原告番号185P241に依頼しただけで，自らは引継業務

をしていない(甲B187)。

e 豊橋営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計7名であるが、そのうち4名が欠勤した(乙36,証人P209)。

なお、乙第16号証では、豊橋営業所の同日時点での欠勤数及び欠勤率が5名(71.4%)とされているが、上記のとおり、同営業所の同日時点での欠勤者は4名であるから、乙第16号証中、この点に関する記載は採用できない。

(コ) 松坂営業所

a 原告番号188P244(松坂営業所施設主任)は、7月11日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実も認められない。

b 松坂営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計3名であるところ、3名全員が欠勤した(乙16,17)。

(サ) こうして、中部管理局及び管内営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計102名であるが、そのうち6割以上の64名が欠勤し、ことに松坂営業所では全員が欠勤し、中部管理局及び豊田営業所では、いずれも1名しか出勤していない(乙16,17)。

タ 京都管理局管内の欠勤状況等

(ア) 京都管理局

a 原告番号37P205(京都管理局技術長)は、前記セ(ア)b記載のとおり、7月7日、新大阪のワシントンホテルで、原告番号42P101(大阪南管理局技術長)、同44P102(神戸管理局技術長)、同40P204(大阪南管理局副技術長)及び同30P206(中日本本部施設課長)とともに、P13及び原告番号31P32から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届を本社及び中日本本部に書留郵便で郵送

し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B37,乙C37)。

- b 原告番号37P205は、7月9日夜、京都市内のファミリーレストランで、P245(京都管理局事務長)及び原告番号192P246(京都営業所施設課長)に対し、「P13さんが作った会社に行くつもりだ。キャンの大半の社員も行くことになる。数日前にP13さんが関西に来て、関西各局の技術長を全員集めて話をした。私もその場で聞いた」、「特に施設関係者がほとんど行くことになっている。その後、施設職がいなくなれば会社としてもやる事がなくなるので、ゆくゆくはつぶれますよ」などと述べて、NNVへの入社を勧誘した。

原告番号37P205は、同月10日夕方、京都管理局内の施設職員を京都市 区内の公園に集め、NNVへの入社を勧誘した。

さらに、同月11日、原告番号39P37(大阪南管理局長)及び同244P38(南大阪営業所長)は、同37P205(京都管理局技術長)とともに、京都市内の新都ホテルに、P245(京都管理局事務長)及び原告番号192P246(京都営業所施設課長)のほか、同304P247(大津営業所長)ら京都管理局内の営業所長全員を集め、「キャンのP1社長は会社を身売りするつもりである。正常化などするつもりがない。」、「すでにP13元専務が設立した会社にほとんどの社員が行くことになっており、これからキャンに出社してもやることはなく、キャンシステムはつぶれる。」、「7月分の給料は、キャンからは出ないだろうから、同額を新会社で保証する。また、退職金も同様にキャンからは出ないだろうから、同じ計算式で引き継いでいく。」などと説明して、NNVへの入社を勧誘し、退職届の用紙とNNVの入社承諾書を配布し、さらに、「それぞれ手分けしてその下の者に話をして、管理職で責任を持って連れてきてほしい。」な

どと部下を勧誘することを要請した（甲B37, 39, 甲C191, 193, 304, 乙C37, 39）。

(イ) 京都営業所

a 原告番号189P248（京都営業所施設課長）、同190P249（同営業所施設職員）及び同192P246（同営業所施設課長）は、いずれも、7月11日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実も認められない。

b 原告番号191P250（京都営業所施設係長）は、7月10日夕方、京都市 区内の公園で、京都管理局の施設職員とともに、原告番号37P205（京都管理局技術長）から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月12日、同月11日付け退職届を本社に郵送し、同月14日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない（甲C191）。

c 京都営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計23名であるが、そのうち4名が欠勤した（乙16, 17）。

(ウ) 京都南営業所

a 原告番号193P251（京都南営業所施設主任）は、7月10日夕方、京都市 区内の公園で、京都管理局の施設職員とともに、原告番号37P205（京都管理局技術長）から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月12日、同月11日付け退職届を本社に郵送し、同月14日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない（甲C193）。

b 原告番号194P252（京都南営業所施設職員）は、7月11日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない。

c 京都南営業所では，7月15日時点で，在籍従業員数合計5名であるが，そのうち2名が欠勤した（乙16，17）。

(エ) 京都西営業所

原告番号195P253（京都西営業所施設主任）は，7月11日付け退職届を被告に提出し，遅くとも同月15日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎをした事実は認められない。

(オ) 宇治営業所

a 原告番号196P254（宇治営業所施設係長）及び同197P255（同営業所施設職員）は，いずれも，7月11日付け退職届を被告に提出し，遅くとも同月15日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎをした事実は認められない。

b 宇治営業所では，7月15日時点で，在籍従業員数合計6名であるが，そのうち3名が欠勤した（乙16，17）。

(カ) こうして，京都管理局及び管内営業所では，7月15日時点で，在籍従業員数合計55名であるが，そのうち12名が欠勤した（乙16，17）。

(キ) 原告番号304P247（大津営業所長）は，前記(ア) b記載のとおり，7月11日，京都市内の新都ホテルで，京都管理局内の全営業所長とともに，原告番号39P37（大阪南管理局長），同37P205（京都管理局技術長）及び同244P38（南大阪営業所長）から，NNVへの入社を勧誘され，翌12日には，部下の大津営業所営業職員2名に対して，「新会社ができたそうだが，君達はどうするのか。」などと原告番号39P37らから聞いたNNVの話をしたが，自身は，妻が出産したばかりであったことから，NNV転職を思いとどまり，被告に残ることとした。

原告番号304P247は，その後も，転職を迷いながらも，被告に

出社し、7月及び8月中は、大津営業所勤務よりもむしろ、京都管理局及び管内営業所への応援出張や、大阪南管理局内で集金業務をしながらの、戻し営業（被告と受信契約を締結していたが、NNVとの受信契約に切り替えた顧客に対して、再度、被告との受信契約に戻すよう交渉する営業）を中心とした業務をしていた。しかし、同原告は、8月21日に被告から受けた応援出張の指示が遠方であって同原告に対する配慮を欠いていると感じたことから、この際、被告を退職してNNVに転職することとし、翌22日、退職届を大津営業所に提出するとともに本社に郵送し、また、同原告が打ち合わせをしていたチェーン店新店に関わる業者の連絡先を大津営業所の工事責任者に電話で確認した以外には、業務の引継ぎはしていない（甲C304）。

チ 神戸管理局管内の欠勤状況等

(ア) 神戸管理局

a(a) 原告番号43P256（神戸管理局長代理）は、7月2日ないし3日ころ、原告番号33P36（中部管理局長）から、NNV設立の話聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同原告に対し、NNVに入社したい旨告げ、同月8日ころからNNV神戸営業所の事務所物件を探すなどして、同月10日、同日付け退職届を中日本本部に郵送し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない（甲225、甲B43、乙C43）。

(b) 原告番号43P256は、7月上旬ころから、神戸管理局管内のうち西宮営業所を除く5営業所の所長や原告番号198P257（神戸営業所施設課長）に対し、自分が被告を退職してNNVに転職することなどを話した。

原告番号43P256は、同月10日、神戸管理局及び神戸営業所員全員が出席した朝礼において、「キャンシステムはヤフー

に買収されることになった。大多数の社員が解雇されるので、雇用を確保し、有線の業界を一本化するために新会社を設立し、社員全員でP 1 3さんが作った新会社に入社することになった。全国でキャンの社員が一斉に辞めることになっている。」「新会社での給与や役職は、現在と変更なく保証される。退職金はキャンでの勤務年数に新会社での勤続年数を加算して支給する。」「今日の昼までに退職届を書いて内容証明郵便で本社に送ってこられ。新会社は雇用確保のために作った会社だから、安心して移ってほしい。」「新会社に移る者は手を挙げてくれ。」との趣旨の話をしてNNVへの入社を勧誘した上で、退職届の用紙を配布した(甲225,甲B43,乙C43,44,原告P257本人)。

b (a) 原告番号44P102(神戸管理局技術長)は、前記タ(ア) a 記載のとおり、7月7日、新大阪のワシントンホテルで、原告番号37P205(京都管理局技術長)、同42P101(大阪南管理局技術長)、同40P204(大阪南管理局副技術長)、同30P206(中日本本部施設課長)とともに、P13及び原告番号31P32(中日本本部技術長)から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届を本社に郵送し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B44)。

(b) 原告番号44P102は、7月9日、原告番号198P257(神戸営業所施設課長)に対し、NNV設立の話をした。

さらに、原告番号44P102は、姫路営業所員や尼崎営業所員からのNNV転職についての電話による問い合わせに対応したり、同月11日には、一旦は被告を退職したP258(神戸管理局副技術長)に対してNNVの事務所への集合日時等を連絡したりした



(甲B44, 乙C43, 44)。

(イ) 神戸営業所

- a 原告番号198P257(神戸営業所施設課長)は, 7月9日, 原告番号44P102や同43P256(神戸管理局長代理)から, 同原告らが被告を退職してNNVに転職することや, 一緒に働いていけたらなどとNNVへの入社を勧誘され, 被告を退職してNNVに転職することとし, 同月10日, 同日付け退職届を, 他の神戸営業所員の退職届と併せて本社及び中日本本部に配達証明郵便で郵送し, 同月11日以後, 被告に出社せず, 業務の引継ぎはしていない(甲225, 原告P257本人)。
- b 原告番号199P259(神戸営業所事務職員), 同200P260(同営業所施設職員), 同201P261(同営業所営業職員), 同203P262(同営業所施設職員), 同204P263(同営業所施設主任)及び同205P264(同営業所施設職員)は, いずれも, 前記(ア)a(b)記載のとおり, 7月10日の朝礼時に, 他の神戸営業所員全員とともに, 原告番号43P256(神戸管理局長代理)から, NNVへの入社を勧誘され, その後, 互いに相談するなどして, 被告を退職してNNVに転職することとし, 同日付け退職届を原告番号198P257(神戸営業所施設課長)に提出しこれを取りまとめた上で本社及び中日本本部に配達証明郵便で郵送し, 同月11日以後, 被告に出社せず, 業務の引継ぎはしていない(甲B199ないし201, 203ないし205, 原告P257本人)。
- c 原告番号202P265(神戸営業所長)は, 入院中の病院で, 原告番号43P256(神戸管理局長代理)から, NNVが設立され神戸営業所員のほぼ全員が退職してNNVに移る旨の話を聞き, 被告を退職してNNVに転職することとし, 7月10日付け退職届を同原告

に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B202)。

d 神戸営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計14名であるが、そのうち13名が欠勤した(乙16, 17)。

(ウ) 尼崎営業所

a 原告番号206P266(尼崎営業所施設主任)は、他の尼崎営業所員とともに、7月10日、原告番号207P267(西宮営業所長)から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届をP268(尼崎営業所長)に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、また、後任者に電話で現場の進行状況を説明した以外には業務の引継ぎはしていない(甲B206)。

b 尼崎営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計6名であるところ、6名全員が欠勤した(乙16, 17)。

(エ) 西宮営業所

a 原告番号207P267(西宮営業所長)は、7月6日ころ、P13から、NNV設立に当たって協力を依頼されたことから、被告を退職してNNVに転職することとし、その場で、P13に対し、手伝わせて下さいと告げた。同原告は、同月10日、同日付け退職届を本社及び中日本本部に配達証明郵便で郵送し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、引継ぎについては、顧客の進捗内容、業務指示及び対応について引継書を作成して所長室に置くとともに、同月11日は顧客の緊急修理に対して施設に指示をして修理に赴かせ、中日本本部に対して引継要請をするなどした。

同原告は、同月10日には、西宮営業所員全員に対し、同原告が被告を退職してNNVに移ること、一緒にNNVに行きたい人は同原告に言ってくれなどとNNVへの入社を勧誘した(甲B207)。

b 原告番号208P269(西宮営業所施設職員),同209P270(同営業所施設課長)及び299P271(同営業所営業職員)は,いずれも,前記a記載のとおり,7月10日,西宮営業所で,他の西宮営業所員全員とともに,原告番号207P267(西宮営業所長)から,「今日限りで自分は退職します。」「会社の経営方針とこれからの展望が自分には不安な為,皆さんどうしますか。」などとNNVへの入社を勧誘され,被告を退職してNNVに転職することとし,同日付け退職届を同原告に提出し,遅くとも同月15日以後,被告に出社せず,業務の引継ぎをした事実は認められない(甲B208,209)。

c 西宮営業所では,7月15日時点で,在籍従業員数合計6名であるところ,6名全員が欠勤した(乙16,17)。

(オ) 姫路営業所

a 原告番号213P272(姫路営業所長)は,7月初めころ,明石市内の喫茶店で,原告番号43P256(神戸管理局長代理)から,NNVが設立され給与も被告より悪くなることはないなどとNNVへの入社を勧誘され,被告を退職してNNVに転職することとし,同月10日,同日付け退職届を本社に郵送し,同月14日以後,被告に出社せず,業務の引継ぎはしていない。

原告番号213P272は,同月10日の朝礼時に,姫路営業所で,同営業所員全員に対して,NNVが設立されて同原告がNNVに転職することなどを話した(甲B213)。

b 原告番号210P273(姫路営業所施設主任),同211P274(同営業所施設職員)及び同212P275(同営業所施設職員)は,いずれも,7月10日,姫路営業所の朝礼時に,他の姫路営業所員全員とともに,原告番号213P272(同営業所長)から,「自

分はキャン社を辞めて、新会社に行く。個人の自由だが新会社に行きたい人は、自分にいって欲しい。」などとNNVへの入社を勧誘され、同営業所員の間で相談するなどした上で、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を同原告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない(甲B210, 211, 212)。

c 姫路営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計7名であるが、そのうち6名が欠勤した(乙16, 17)。

(カ) 明石営業所

a 原告番号300P276(明石営業所施設職員)及び同301P277(同営業所施設課長)は、いずれも、明石営業所で、他の明石営業所員全員とともに、P278(同営業所長)から、NNV設立の話聞き、同営業所員の間で相談するなどした上で、被告を退職してNNVに転職することとし、7月10日、同日付け退職届を、P278に提出し、または本社に郵送するなどして、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B300, 301)。

b 明石営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計8名であるところ、8名全員が欠勤した(乙16, 17)。

(キ) こうして、神戸管理局及び管内営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計57名であるが、そのうち約8割の47名が欠勤し、ことに尼崎営業所、西宮営業所及び明石営業所では全員が欠勤し、神戸営業所及び姫路営業所では1名しか出勤していない(乙16, 17)。

ツ 大阪北管理局管内の欠勤状況等

(ア) 大阪北管理局

a 原告番号38P279(大阪北管理局技術長)は、7月8日、喫茶店で、原告番号31P32(中日本本部技術長)から、同原告がP1

3の設立したNNVに移籍するので、一緒にやってみないかなどとNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月11日、同日付け退職届を本社及び中日本本部に配達証明郵便で郵送し、同日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない(乙C38)。

b 原告番号38P279は、7月10日、原告番号215P11(寝屋川営業所施設主任)、同216P280(大阪北営業所施設主任)、同221P281(同営業所施設主任)、同225P282(豊中営業所施設主任)、同226P283(同営業所施設主任)及び同228P284(寝屋川営業所施設主任)ら、大阪北管理局管内の営業所施設主任6名に対して、被告を退職してP13の設立したNNVに移籍することなどを話したところ、その後、上記原告らは、いずれも、同月10日ないし14日付け退職届を提出して被告を退職し、NNVに入社した(乙C38)。

(イ) 大阪北営業所

a 原告番号216P280(大阪北営業所施設主任)及び同221P281(同営業所施設主任)は、前記(ア)b記載のとおり、7月10日、原告番号38P279(大阪北管理局技術長)からNNV設立の話聞き、原告番号214P285(大阪北営業所施設職員)、同217P286(同営業所施設職員)及び同218P287(同営業所施設職員)とともに、いずれも、被告を退職してNNVに転職することとし、同月12日付け又は同月13日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない。

b 原告番号219P288(大阪北営業所施設職員)及び同220P289(同営業所施設職員)は、いずれも、7月10日前後ころ、他

の大阪北営業所施設職員とともに，原告番号221P281（同営業所施設主任）から，P13がNNVを設立したので同原告がNNVに移ること，これからはNNVの方が先が明るいのではないかと，給与も多少上がることになるのではないかなど，NNVへの入社を勧誘され，被告を退職してNNVに転職することとし，同月10日付け退職届を被告に提出し，同月11日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎは，工事伝票等に記載する程度以上のことはしていない（甲B219，220）。

c 原告番号222P22（大阪北営業所長）は，7月11日，大阪北営業所に出社したところ，他の営業所で多くの退職者が出たことで同営業所内がざわついていたことから，原告番号241P21（大阪南営業所長）に電話で問い合わせたところ，同原告も被告を退職してNNVに転職したことを聞き，さらに同日夜に同原告と会ってNNVの話の聞き，同月12日にP290（新大阪営業所長）からNNVの話の聞き，さらに同月13日には原告番号39P37（大阪南管理局長）及び同244P38（南大阪営業所長）と会ってNNVの話の聞くなどして，被告を退職してNNVに転職することを決め，同月14日，P291（大阪北管理局長）に退職する旨口頭で伝え，さらに同日付け退職届を中日本本部にFAX送付するとともに配達証明郵便で郵送し，その後は被告に出社せず，業務の引継ぎはしていない（甲229，原告P21本人，原告P22本人）。

d 大阪北営業所では，7月15日時点で，在籍従業員数合計21名であるが，そのうち8名が欠勤した（乙16，17）。

なお，原告番号219P288，同221P281及び同222P22の退職届は，いずれも，退職願の「願」の不動文字を「届」の文字に手書きで修正し，退職事由として「正常化に向けての会社の方針

に疑問を感じ、自身の将来に不安を感じた為」と同一又は極めて類似した記載がされている（甲 85, 87, 128）。

(ウ) 新大阪営業所

原告番号 223P292（新大阪営業所施設課長）は、7月14日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない。

(エ) 豊中営業所

原告番号 225P282（豊中営業所施設主任）及び同 226P283（同営業所施設主任）は、前記(ア) b 記載のとおり、7月10日、原告番号 38P279（大阪北管理局技術長）から NNV 設立の話聞き、原告番号 224P293（豊中営業所施設職員）とともに、いずれも、被告を退職して NNV に転職することとし、同月14日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない。

なお、原告番号 225P282 及び同 226P283 の退職届は、いずれも、退職願の「願」の不動文字を「届」の文字に手書きで修正し、退職事由として「正常化に向けての会社の方針に疑問を感じ、自身の将来に不安を感じた為」と記載されている（甲 75, 89）。

(オ) 寝屋川営業所

a 原告番号 215P11（寝屋川営業所施設主任）は、前記(ア) b 記載のとおり、7月10日、原告番号 38P279（大阪北管理局技術長）から NNV 設立の話聞き、原告番号 227P294（寝屋川営業所施設係長）とともに、いずれも、被告を退職して NNV に転職することとし、同月11日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない。

b 原告番号 228P284（寝屋川営業所施設主任）は、7月9日、

原告番号 3 1 P 3 2 ( 中日本本部技術長 ) から , N N V への入社を勧誘され , 被告を退職して N N V に転職することとし , 同月 1 0 日 , 同日付け退職届を P 1 社長及び中日本本部長宛に郵送し , 同月 1 1 日以後 , 被告に出社せず , 業務の引継ぎはしていない ( 甲 B 2 2 8 ) 。

c なお , 原告番号 2 1 5 P 1 1 , 同 2 2 7 P 2 9 4 及び同 2 2 8 P 2 8 4 の退職届は , いずれも , 退職願の「願」の不動文字を「届」の文字に手書きで修正し , 退職事由として「正常化に向けての会社の方針に疑問を感じ , 自身の将来に不安を感じた為」と記載されている ( 甲 7 9 , 8 4 , 1 2 1 ) 。

(カ) 茨木営業所

原告番号 2 2 9 P 2 9 5 ( 茨木営業所施設係長 ) 及び同 2 3 0 P 2 9 6 ( 同営業所施設職員 ) は , それぞれ 7 月 1 1 日付け及び同月 1 5 日付け退職届を被告に提出し , いずれも , 遅くとも同月 1 5 日以後 , 被告に出社せず , 業務の引継ぎをした事実は認められない。

(キ) 守口営業所

原告番号 2 3 1 P 2 9 7 ( 守口営業所施設課長 ) 及び同 2 3 2 P 2 9 8 ( 同営業所施設職員 ) は , いずれも , 7 月 1 2 日付け退職届を被告に提出し , 遅くとも同月 1 5 日以後 , 被告に出社せず , 業務の引継ぎをした事実は認められない。

(ク) こうして , 大阪北管理局及び管内営業所では , 7 月 1 5 日時点で , 在籍従業員数合計 8 7 名であるが , そのうち 2 2 名が欠勤した ( 乙 1 6 , 1 7 ) 。

(ケ) 原告番号 3 0 2 P 2 9 9 ( 新大阪営業所営業主任 ) は , 新大阪営業所員全員とともに , 7 月 1 0 日 , P 2 9 0 ( 同営業所長 ) から , P 1 3 が U S E N 関係の仕事をする N N V を設立したので同社に転職しようと思っているとの趣旨のことを聞いたが , P 2 9 0 自身が N N V への転



職について相当悩みながらも被告に残ったことから，同原告も被告に残ることとした。同原告は，同月11日以後も被告に出社し，同月から8月中旬ころまでは，欠員が著しい大阪北，大阪南，泉州，堺，神戸及び姫路の各営業所に応援出張し，合同営業として，「押さえ営業」（現在の被告の顧客に対して，他社に契約変更しないよう依頼する営業活動）や「戻し営業」（他社に契約変更した顧客に対して，再度被告に契約変更するよう依頼する営業活動）を行ったが，従業員の大量退職によって被告の将来について不安を抱え，転職を迷いながらも，その後も，従前どおり新大阪営業所の通常業務に従事した。

しかし，同原告は，10月末ころ，NNVに転職した元上司や同僚からNNVへの入社を勧誘され，被告を退職してNNVに転職することを決め，同年11月5日，同日付け退職届をP300（新大阪営業所長代理）に提出し，翌6日以後，NNVに出社した。しかし，同原告は，NNVに出社した初日に，被告の同僚や後輩から被告に戻るよう説得を受けたことから，翻意し，翌7日に被告に出社したが，再度，NNVに転職した原告番号22P34及び同244P38から転職を説得され，同日，NNVへ戻り，以後，被告には出社していない。同原告は，被告を退職するに当たり，業務の引継ぎはしていない（甲C302，原告P299本人）。

## テ 大阪南管理局管内の欠勤状況等

### (ア) 大阪南管理局

a(a) 原告番号39P37（大阪南管理局長）は，6月25日前後ころ，新大阪のワシントンホテルで，P13及び原告番号33P36（中部管理局長）から，NNVを設立するので一緒にやらないかと言われたことから，被告を退職してNNVに転職することとし，その場で，P13に対してNNVに入社させて欲しい旨伝え，7月初

めころからNNV大阪南営業所の事務所物件を探し電話を架設するなどして、同月10日、同日付け退職届を、中日本本部長にFAX送付するとともに、本社総務部に書留で郵送し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B39,乙C39)。

(b) 原告番号39P37は、7月4日ないし5日ころ、大阪南管理局で、原告番号241P21(大阪南営業所長)、同249P301(東大阪営業所長)、同251P302(堺営業所長)に対し、自分が被告を退職して、USENの代理店としてP13の設立するNNVへ転職すること、NNVの給料は現状を維持するので一緒に来ないかなどとNNVへの入社を勧誘した。

また、原告番号39P37は、7月8日ないし10日の間に、上記以外の大阪南管理局管内の営業所長である原告番号266P303(奈良営業所長)、同270P304(和歌山営業所長代理)、同272P305(橿原営業所長)、同305P306(泉州営業所長)に対し、同様に、自分が被告を退職してNNVへ転職することなどを話してNNVへの入社を勧誘した。

また、原告番号39P37と同251P302(堺営業所長)は、同月10日、堺営業所で、堺営業所員に対して、「キャンの違法行為があって、キャンがつぶれる。」、「別会社を立ち上げて、そこにみんなで行くことになっている。12,3くらいある管理局の中で、ほとんどの社員がいなくなる。」、「明日からは出勤しなくていい。明日から当分自宅待機で指示を待つてほしい。」、「キャンの給料、退職金は保証するので、一緒に行く。退職届を書くように。」、「会社からの連絡には応じないように。」との趣旨のことを述べて、NNVへの入社を勧誘した。

さらに、原告番号39P37は、前記タ(ア) b記載のとおり、同

月 1 1 日，京都市内の新都ホテルで，京都管理局内の営業所長全員に対し，NNVへの入社を勧誘した（甲 2 2 6 ，甲 B 2 4 9 ，2 5 1 ，2 7 0 ，2 7 2 ，3 0 5 ，乙 3 8 ，乙 C 3 9 ，証人 P 3 0 7 ，原告 P 2 1 本人）。

- b 原告番号 4 0 P 2 0 4（大阪南管理局副技術長）は，原告番号 3 1 P 3 2（中日本本部技術長）から，電話でNNV設立の話聞き，被告を退職してNNVに転職することとし，7月10日，同日付け退職届を中日本本部長に郵送し，同月11日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎはしていない。

原告番号 4 0 P 2 0 4 は，後記 c (b)記載のとおり，7月8日，大阪南管理局管内の9営業所の工事責任者に対し，NNVへの入社を勧誘した（甲 B 4 0 ，4 2 ，乙 C 4 2 ）。

- c (a) 原告番号 4 2 P 1 0 1（大阪南管理局技術長）は，前記セ(ア) b記載のとおり，7月7日，新大阪のワシントンホテルで，原告番号 3 7 P 2 0 5（京都管理局技術長），同 4 4 P 1 0 2（神戸管理局技術長），同 4 0 P 2 0 4（大阪南管理局副技術長），同 3 0 P 2 0 6（中日本本部施設課長）とともに，P 1 3及び原告番号 3 1 P 3 2（中日本本部技術長）から，NNVへの入社を勧誘され，被告を退職してNNVに転職することとし，同月11日，同月10日付け退職届を本社及び中日本本部長宛に配達証明郵便で郵送し，同月11日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎはしていない（甲 B 4 2 ，乙 C 4 2 ）。

- (b) 原告番号 4 2 P 1 0 1及び同 4 0 P 2 0 4（大阪南管理局副技術長）は，7月8日，自己の統括する大阪南管理局管内の9営業所の工事責任者10名を，大阪市 のカラオケボックスに集め，同月7日に新大阪のワシントンホテルでP 1 3から聞いた話を伝えて，

NNVへの入社を勧誘した。その後、上記10名は全員被告を退職してNNVへ転職した(甲B42,乙C42)。

d 原告番号41P308(大阪南管理局事務長)は、7月15日付け退職届を被告に提出し、遅くともその後は、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実も認められない(甲118)。

e 大阪南管理局では、7月15日時点で、在籍従業員数合計6名であるが、そのうち半数の3名が欠勤した(乙16,17)。

(イ) 大阪南営業所

a 原告番号241P21(大阪南営業所長)は、前記(ア)a(b)記載のとおり、7月4日ないし5日ころ、大阪南管理局で、原告番号39P37から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、即時に同原告に対しNNVに入社する旨を伝え、同月10日、同日付けの自分の退職届を、他の大阪南営業所員から提出を受けた退職届と併せて、中日本本部長にFAX送付するとともに、P1社長宛に郵送し、同月11日には南大阪営業所に出向いて、大阪南営業所の鍵を返却し、業務で分からない点があれば連絡するよう伝えたが、それ以後は被告に出社せず、業務の引継ぎはしていないが、大阪南営業所の後任者からの電話による問い合わせには回答した。

原告番号241P21は、7月10日、大阪南営業所の原告番号235P309(大阪南営業所営業課長)ら営業職員6名及び同236P310(同営業所事務職員)ら事務職員2名に対し、自分が被告を退職してNNVに転職することなどを話した(甲226,乙C39,原告P21本人)。

b 原告番号235P309(大阪南営業所営業課長)は、7月10日、喫茶店で、原告番号241P21(同営業所長)から、NNV設立の話聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職

届を同原告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、また、顧客の集金日等をノートに記載して机の上に置いたこと以外には業務の引継ぎをしていない(甲B235)。

c 原告番号236P310(大阪南営業所事務職員)は、7月10日、大阪南管理局応接室で、原告番号241P21(同営業所長)から、NNVが設立され、大阪南営業所員が被告を退職してNNVに転職する旨の話を聞き、一人で被告に残っても何もできないと考えたことから、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を同原告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B236)。

d 原告番号233P311(大阪南営業所施設職員)は、7月10日、カラオケボックスで、他の大阪南営業所施設職員とともに、原告番号238P312(同営業所施設主任)ら数名の上司から、被告の将来性がないことやNNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B233, 238)。

e 原告番号234P313(大阪南営業所施設係長)は、7月10日の数日前に、「CAN社での正常化の見込みが感じられず、社員の頑張りも認められず、希望がない。新たな会社を設立して希望のある会社を設立していくためにも、新しい会社に来て一緒に頑張ってもらえないか。」とNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日付け退職届をP1社長及び中日本本部長宛に郵送し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎとしては、書類の整理、提出期限の明記、関係部署への退職の連絡と今後の被告担当者を知らせるなどした(甲B234)。

- f 原告番号237P314（大阪南営業所施設主任）は、7月、同僚5人くらいとともに、大阪南営業所施設課長から、「新会社の設立があるのですが、どうですか。」などとNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日付け退職届を同施設課長に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない（甲B237）。
- g 原告番号238P312（大阪南営業所施設課長）は、7月9日、大阪市 のカラオケボックスで、大阪南管理局管内の施設責任者とともに、原告番号31P32（中日本本部技術長）、同40P204（大阪南管理局副技術長）及び同42P101（大阪南管理局技術長）から、同原告らが被告を退職し、USENの代理店としてNNVを設立することなどの話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届をP1社長宛に郵送し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない（甲B238）。
- h 原告番号239P315（大阪南営業所施設職員）は、カラオケボックスで、原告番号31P32（中日本本部技術長）及び同40P204（大阪南管理局副技術長）から、同原告らが被告を退職しNNVを設立し有線を一本化するなどの話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、7月10日、同日付け退職届を原告番号238P312に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない（甲B239）。
- i 原告番号240P316（大阪南営業所施設課長）は、7月上旬、被告を退職する上長から、NNVの概要と社員待遇の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届を中日本本部長及びP1社長宛に郵送し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない（甲B240）。

j 大阪南営業所では，7月15日時点で，在籍従業員数合計23名であるが，そのうち17名が欠勤した（乙16，17）。

なお，原告番号233P311，同234P313，同235P309，同236P310，同237P314，同238P312，同239P315，同240P316及び同241P21の退職届は，いずれも，退職願の「願」の不動文字を「届」の文字に手書きで修正し，退職事由として「正常化に向けての会社の方針に疑問を感じ，自身の将来に不安を感じた為」と同一又は極めて類似した記載がされている（甲68，83，98，100，122，123，乙47ないし49）。

(ウ) 南大阪営業所

a 原告番号244P38（南大阪営業所長）は，6月10日，天王寺都ホテルで，P13から，USENの代理店としてNNVを設立するとしてNNVへの入社を勧誘され，被告を退職してNNVに転職することとし，7月10日，自己の分も含め南大阪営業所員全員の同月10日付け退職届13通を取りまとめて，中日本本部長に配達証明郵便で郵送し，同月11日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎはしておらず，後任の南大阪営業所長に対し，何か分からないことがあれば連絡するよう伝えただけであった。

同原告は，6月中旬以後，原告番号33P36（中部管理局長）や，原告番号39P37（大阪南管理局長）とNNV設立の話をし，さらに，南大阪営業所員，東大阪営業所の事務職員2名，大阪南管理局内の営業所長と技術責任者の一部，大阪北管理局内の大阪地区の技術社員の一部，大阪北管理局内の営業社員数名，京都管理局内の営業所長と技術社員の一部及び営業社員数名に対して，NNVへの入社を勧誘した（甲39～54，甲B244）。

- b 原告番号 2 4 3 P 3 1 7 (南大阪営業所事務職員)は,7月10日,南大阪営業所で,同営業所員全員とともに,原告番号 2 4 4 P 3 8 (南大阪営業所長)から,NNVへの入社を勧誘され,被告を退職してNNVに転職することとし,同日付け退職届を同原告に提出し,同月11日以後,被告に出社せず,業務の引継ぎはしていない(甲B 2 4 3)。
- c 原告番号 2 4 5 P 3 1 8 (南大阪営業所施設課長)は,大阪南管理局の上司から,NNV設立の話を聞き,被告を退職してNNVに転職することとし,7月10日,同日付け退職届を原告番号 2 4 4 P 3 8 (同営業所長)に提出し,遅くとも同月15日以後,被告に出社せず,業務の引継ぎはしていない(甲B 2 4 5)。
- d 南大阪営業所では,7月15日時点で,在籍従業員数合計13名であるところ,13名全員が欠勤した(乙16,17)。

なお,原告番号 2 4 4 P 3 8 及び同 2 4 5 P 3 1 8 の退職届は,いずれも,退職願の「願」の不動文字を「届」の文字に手書きで修正し,退職事由として「正常化に向けての会社の方針に疑問を感じ,自身の将来に不安を感じた為」と記載されている(甲81,111)。

(エ) 東大阪営業所

- a 原告番号 2 4 9 P 3 0 1 (東大阪営業所長)は,7月8日,大阪南管理局で,原告番号 3 9 P 3 7 (大阪南管理局長)及び同 2 4 4 P 3 8 (南大阪営業所長)から,NNVが設立され,給与等の条件は被告在籍時とできるだけ同額程度は出したいなどと,NNVへの入社を勧誘され,被告を退職してNNVに転職することとし,同月10日,同日付け退職届を中日本本部長にFAX送付するとともにP1社長宛に郵送し,同月11日に東大阪営業所の鍵の受渡しと台帳等の所在説明のために出社したが,その後は被告に出社せず,業務の引継ぎはしておらず,被告からの問い合わせに数度回答しただけであった。



原告番号249P301は、同月10日、のジャンボカラオケで、原告番号244P38（南大阪営業所長）とともに、東大阪営業所員全員に対して、NNV設立の話をした（甲B249）。

- b 原告番号250P319（東大阪営業所施設課長）は、7月9日、大阪市 のカラオケボックスで、大阪南管理局内の施設責任者とともに、原告番号31P32（中日本本部技術長）、同40P204（大阪南管理局副技術長）及び同42P101（大阪南管理局技術長）から、同原告らが被告を退職し、USENの代理店としてNNVを設立することなどの話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届をP1社長と中日本本部長宛に郵送し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない。

原告番号250P319は、同月10日、区の公園で、東大阪営業所施設職員の原告番号246P320、同247P321及び同248P322にNNV設立の話をした（甲B238、250）

- c 原告番号246P320（東大阪営業所施設職員）、同247P321（同営業所施設職員）及び同248P322（同営業所施設職員）は、いずれも、7月10日、原告番号250P319からNNV設立の話を聞き、さらに同日、前記a記載のとおり、東大阪営業所員全員とともに、のジャンボカラオケで、原告番号249P301（同営業所長）及び同244P38（南大阪営業所長）から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を原告番号249P301に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない（甲B246ないし250）。
- d 東大阪営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計10名であるところ、10名全員が欠勤した（乙16、17）。

なお、原告番号246P320、同249P301及び同250P

319の退職届は、いずれも、退職願の「願」の不動文字を「届」の文字に手書きで修正し、退職事由として「正常化に向けての会社の方針に疑問を感じ、自身の将来に不安を感じた為」と同一又は極めて類似した記載がされている（甲71, 86, 124）。

(オ) 堺営業所

a 原告番号251P302（堺営業所長）は、6月末ころ、大阪南管理局で、原告番号39P37（大阪南管理局長）及び同244P38（南大阪営業所長）から、P13がNNVを設立するので一緒に来ないかなどとNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、その場で、同原告らに対してNNVへ転職する旨を伝え、7月10日、同日付け退職届を本社に郵送し、同月11日は堺営業所の鍵を返却するために出社したが、その後は被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない（甲B251）。

前記(ア) a (b)記載のとおり、原告251P302は、同39P37とともに、同月10日、堺営業所で、堺営業所員に対し、NNVへの入社を勧誘した。

b 原告番号254P323（堺営業所施設課長）は、7月9日、大阪市内で、大阪南管理局内の施設責任者とともに、原告番号31P32（中日本本部技術長）、同40P204（大阪南管理局副技術長）及び同42P101（同管理局技術長）から、NNVが設立されて同原告らが同社に移ること、もし移籍を希望するなら話をするなどとNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届を原告番号251P302（堺営業所長）に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、また、被告に残る従業員に伝票及びファイルの説明等の業務の引継ぎをした。

原告番号254P323は、7月10日、部下の施設職員4名に対

し、NNV設立の話をした(甲B238, 250, 254)。

c 原告番号252P324(堺営業所施設主任)は、7月10日、同254P323(同営業所施設課長)から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同日、P1社長と中日本本部長宛の同日付け退職届を原告番号251P302(堺営業所長)に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B252)。

d 原告番号253P325(堺営業所施設職員)は、上司の係長から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、7月10日、同日付け退職届を上記係長に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B253)。

e 堺営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計10名であるが、そのうち8名が欠勤した(乙16, 17)。

なお、原告番号251P302, 同252P324及び同254P323の退職届は、いずれも、退職願の「願」の不動文字を「届」の文字に手書きで修正し、退職事由として「正常化に向けての会社の方針に疑問を感じ、自身の将来に不安を感じた為」と同一又は極めて類似した記載がされている(甲82, 93, 94)。

(カ) 泉州営業所

a 原告番号305P306(泉州営業所長)は、7月9日ないし10日ころ、カラオケボックスで、原告番号39P37(大阪南管理局長)から、「新会社ができるのでどうだろうか。」、「給料がキャン社よりは上がるのではないか。」、「部下にも新しい会社の話をして、もし来たいと思う人がいれば連れてきてもいい。」、「新会社の設立の為短期間でも力になってほしい。」などと、NNV設立への協力を依頼されたことから、被告を退職してNNVに転職することとし、同月

10日付け退職届を同原告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、また、鍵や書類の保管場所を関西営業開発本部の担当者に連絡した以外には、業務の引継ぎはしていない。

原告番号305P306は、泉州営業所の部下に対し、「新会社では正常化問題にも取り組んでいくことだし、良ければ一緒にいかないか。」とNNVへの入社を勧誘した(甲B305)。

b 原告番号255P326(泉州営業所営業職員)及び同259P327(同営業所営業職員)は、7月10日、カラオケ屋で、他の泉州営業所員1名とともに、原告番号305P306(同営業所長)から、「適法な営業を行っているUSENの商品を販売する会社が出来るので転職するので、どうする?」、「良ければ一緒に行かないか。」などとNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を同原告に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B255,259)。

c 原告番号258P328(泉州営業所施設主任)は、7月9日、カラオケボックスで、大阪南管理局内の各営業所の施設主任とともに、原告番号31P32(中日本本部技術長)及び同42P101(大阪南管理局技術長)から、USENの代理店としてNNVが設立され、給料は現状維持であるなどとNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届をP1社長と中日本本部長に郵送し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていないが、被告からの電話による問い合わせには回答した。

同原告は、同月10日、泉州営業所で部下3名に対してNNV設立の話をした(甲B258)。

d 原告番号256P329(泉州営業所施設主任)、同257P33

0 (同営業所施設職員) 及び同 2 6 0 P 3 3 1 (同営業所施設職員) は, それぞれ, 7 月 1 0 日, 同 2 5 8 P 3 2 8 (同営業所施設主任) から, N N V 設立の話聞き, 被告を退職して N N V に転職することとし, 同日付け退職届を, 原告番号 2 5 6 P 3 2 9 は P 1 社長と中日本本部長宛に郵送し, 同 2 5 7 P 3 3 0 及び同 2 6 0 P 3 3 1 は同 3 0 5 P 3 0 6 (同営業所長) に提出し, いずれも, 同月 1 1 日以後, 被告に出社せず, 業務の引継ぎはしていない (甲 B 2 5 6 , 2 5 7 , 2 6 0 ) 。

e 泉州営業所では, 7 月 1 5 日時点で, 在籍従業員数合計 9 名であるところ, 9 名全員が欠勤した (乙 1 6 , 1 7 ) 。

なお, 原告番号 2 5 5 P 3 2 6 , 同 2 5 6 P 3 2 9 , 同 2 5 8 P 3 2 8 及び同 2 5 9 P 3 2 7 の退職届は, いずれも, 退職願の「願」の不動文字を「届」の文字に手書きで修正し, 退職事由として「正常化に向けての会社の方針に疑問を感じ, 自身の将来に不安を感じた為」と記載されている (甲 9 5 ないし 9 7 , 9 9 ) 。

(キ) 河内長野営業所

a 原告番号 2 6 1 P 3 3 2 (河内長野営業所営業職員) 及び同 2 6 2 P 3 3 3 (同営業所施設職員) は, いずれも, 7 月 1 0 日, P 3 3 4 (同営業所長) から, 「有線の代理店をする新会社が設立されることになった, 転職しますか。」などと N N V への入社を勧誘され, 被告を退職して N N V に転職することとし, 同日付け退職届を P 3 3 4 に提出し, 同月 1 1 日以後, 被告に出社せず, 業務の引継ぎはしていない (甲 B 2 6 1 , 2 6 2 ) 。

b 原告番号 2 6 3 P 3 3 5 (河内長野営業所施設主任) は, 大阪南管理局管内の施設主任等とともに, 7 月 9 日ないし 1 0 日ころ, 大阪市のカラオケボックスで, 同 4 0 P 2 0 4 (大阪南管理局副技術長)

から、新会社が設立されてUSENの業務を受注するなどNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日付け退職届をP334に提出し、同月11日より後は、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B263)。

c 河内長野営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計7名であるところ、7名全員が欠勤した(乙16, 17)。

(ク) 奈良営業所

a 原告番号264P336(奈良営業所施設職員)は、7月9日、大阪南管理局で、原告番号40P204(大阪南管理局副技術長)及び同42P101(同管理局技術長)から、「P13さんが、新会社を設立することになり、その会社が社員を募集している。」などとNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届をP1社長と中日本本部長宛に配達証明郵便で郵送し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B264)。

b 原告番号265P337(奈良営業所施設係長)は、7月9日、大阪市内のカラオケボックスで、大阪南管理局内の各営業所の施設主任とともに、原告番号31P32(中日本本部技術長)及び同42P101(大阪南管理局技術長)から、USENの代理店としてNNVが設立されること、給料は現状維持であることなどの話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届を被告に郵送し、同月11日以後、被告に出社せず、引継ぎとして、ケーブル路線のファイル作成、今後起こりうるトラブルへの対処法のマニュアル作成、1週間分の工事予定表の作成と電話連絡を行った。

原告番号265P337は、奈良営業所員に対し、上記の原告番号42P101(大阪南管理局技術長)らから聞いたNNVの話をした

(甲B258, 265)。

c 原告番号266P303(奈良営業所長)は,原告番号39P37からNNV設立の話を聞き,被告を退職してNNVに転職することとし,7月10日,同日付け退職届を被告に提出し,同月11日以後,被告に出社せず,業務の引継ぎをした事実は認められない(甲B264, 265, 乙C39)。

d 奈良営業所では,7月15日時点で,在籍従業員数合計7名であるところ,7名全員が欠勤した(乙16, 17)。

なお,原告番号264P336,同265P337及び同266P303の退職届は,いずれも,退職願の「願」の不動文字を「届」の文字に手書きで修正し,退職事由として「正常化に向けての会社の方針に疑問を感じ,自身の将来に不安を感じた為」と同一又は極めて類似した記載がされている(甲67, 88, 125)。

(ケ) 和歌山営業所

a 原告番号270P304(和歌山営業所長代理)は,7月9日,大阪市内の飲食店で,大阪南管理局管内の各営業所長及び技術責任者とともに,原告番号39P37(大阪南管理局長)及び同244P38(南大阪営業所長)から,「新会社が設立されるので,移る気が有りますか?」などとNNVへの入社を勧誘され,被告を退職してNNVに転職することとし,同原告らに対し,NNVに転職したい旨伝え,営業所の処理等をどうするか聞くなどして,同月10日,同日付け退職届を中日本本部に郵送し,同月14日以後,被告に出社せず,また,領収書管理表の作成や中途の事務仕事等が分かるようにしたり,留守番電話をセットしたりした以外には,業務の引継ぎはしていない。

原告番号270P304は,同月10日,和歌山営業所員全員に対し,自分がNNVに転職する旨告げた(甲B270)。

- b 原告番号267P338(和歌山営業所施設係長)は、7月9日、大阪市内のカラオケボックスで、大阪南管理局の者から、「一緒にやめて新会社に移らないか。」、「給料はCANと同額は保証する。以後基本給等の見直しを計っていく。」などとNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月10日、同日付け退職届を原告番号270P304(和歌山営業所長代理)に提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B267)。
- c 原告番号268P339(和歌山営業所事務職員)は、7月10日、原告番号270P304(同営業所長代理)から、NNVが設立され和歌山営業所員が移るとの話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同原告に対し、自分もNNVに転職したい旨伝えて、同日付け退職届を提出し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B268)。
- d 原告番号269P340(和歌山営業所施設職員)は、7月10日、原告番号267P338(同営業所施設係長)から、NNVが設立されて被告社員も移ることを聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、同月11日、同月10日付け退職届を原告番号270P304(同営業所長代理)に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B269)。
- e 和歌山営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計7名であるところ、7名全員が欠勤した(乙16,17)。

(コ) 檀原営業所

- a 原告番号271P341(檀原営業所施設主任)は、7月10日、カラオケボックスで、原告番号39P37(大阪南管理局長)から、NNV設立の話を聞き、被告を退職してNNVに転職することとし、



同僚にもNNV設立の話や自分が退職する旨告げるなどして、同日付け退職届をP1社長宛に郵送し、同月11日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲B271)。

- b 原告番号272P305(檀原営業所長)は、原告番号39P37(大阪南管理局長)から、「新会社を設立するので、キャン社を辞めて新会社に来ないか。」などとNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、自己及び檀原営業所員全員の7月10日付け退職届を取りまとめて本社及び中日本本部に郵送し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない。

原告番号272P305は、檀原営業所員全員に対してNNVへの入社を勧誘した(甲B272)。

- c 檀原営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計5名であるところ、5名全員が欠勤した(乙16,17)。

なお、原告番号271P341及び同272P305の退職届は、いずれも、退職願の「願」の不動文字を「届」の文字に手書きで修正し、退職事由として「正常化に向けての会社の方針に疑問を感じ、自身の将来に不安を感じた為」と記載されている(甲91,127)。

- (サ) こうして、大阪南管理局及び管内営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計97名であるが、そのうち90%近い86名が欠勤し、ことに南大阪営業所、東大阪営業所、泉州営業所、河内長野営業所、奈良営業所、和歌山営業所及び檀原営業所では全員が欠勤した(乙16,17)。

なお、原告ら提出にかかる退職届で、中日本本部、大阪南管理局及び同管理局管内の河内長野、奈良、大阪南、東大阪、南大阪、堺、檀原、泉州の各営業所、大阪北管理局管内の大阪北、新大阪、豊中、茨木、守口、寝屋川の各営業所、京都管理局及び同管理局管内の京都、京都西、

京都南，宇治，大津の各営業所にそれぞれ所属する者の退職届のうち50通は，いずれも，退職願の「願」の不動文字を「届」の文字に手書きで修正し，退職事由として「正常化に向けての会社の方針に疑問を感じ，自身の将来に不安を感じた為」と同一又は極めて類似した記載がされている（甲66～68，70，71，73，75～91，93～102，110，111，115～118，120～125，127，128，乙46～48，原告P21本人）。

(シ) a 原告番号242P6（大阪南営業所放送主任）は，8月28日付けで退職届を被告に提出し，NNVに転職したが，同日までの間は被告に出社して通常勤務をした。同原告が退職に際して業務の引継ぎをしたかどうかは明らかではない。

b 原告番号312P12（南大阪営業所施設課長）は，7月10日，南大阪営業所で，同営業所員全員とともに，原告番号244P38（同営業所長）から，NNV設立の話を聞き，同日付け退職届を同原告に提出し，業務の引継ぎもしないで，同月11日以後，被告に出社せず，NNVに入社したが，その後，8月5日に，被告に戻り，従前どおり，被告の業務を遂行した。しかし，原告番号312P12は，再度，10月20日付けで被告を退職して，NNVに転職したが，その際に業務の引継ぎをしたかどうかは明らかではない（甲B312）。

#### ト 四国管理局管内の欠勤状況等

##### (ア) 四国管理局

a(a) 原告番号46P39（四国管理局筆頭局長）は，6月10日過ぎころ，P13から，電話で，「実は退社したんだ。」，「新会社を設立することにした。仕事の商材は今までと代わりはない。音源は有線ブロードを使う。お前も一緒にやらないか。」などとNNVへの入社を勧誘され，被告を退職してNNVに転職することとし，

P 1 3 に対し、「そうですか。力になれるんだったらやりますよ」と答え、同月下旬ころには、新大阪のワシントンホテルの喫茶室で、P 1 3 と N N V の話をし、7 月 1 0 日、同日付け退職届を本社に郵送し、同月 1 1 日以後、被告に出社せず、事務職員に鍵や書類を引き渡しただけで業務の引継ぎもしていない(甲 B 4 6 , 乙 C 4 6 )。

(b) 原告番号 4 6 P 3 9 は、7 月 5 日ころから、N N V 松山営業所の事務所物件を探すなどした。

同原告は、6 月 2 5 日過ぎに原告番号 4 8 P 4 0 (九州北管理局長)に対し、同年 7 月 3 日ころには原告番号 2 7 3 P 3 4 2 (松山営業所長)に対し、同月 1 0 日ころには、原告番号 2 7 5 P 3 4 3 (徳島営業所長)、同 2 8 0 P 3 4 4 (高知営業所長)、同 2 8 3 P 3 4 5 (新居浜営業所長)及び P 3 4 6 (高松営業所長)ら、四国管理局管内の営業所長全員に対し、それぞれ、P 1 3 から受けた説明や自分が被告を退職して N N V に移ることなどを話して、N N V への入社を勧誘した。その後、四国管理局管内の営業所長は全員、7 月 1 0 日付け退職届を提出して被告を欠勤するに至った。

さらに、原告番号 4 6 P 3 9 は、7 月 1 1 日、大洲市内のファミリーレストランで、原告番号 2 8 1 P 3 4 7 (宇和島営業所施設主任)及び P 3 4 8 (同営業所施設職員)に対し、「有線放送の仕事をする新しい会社を立ち上げる。こちらの会社に一緒に来てほしい。基本的には四国管内の全員を連れて行くつもりでいる。新しい会社の社長は P 1 3 さんだ。」、「退職金についてはキャンの年数をそのまま引き継ぐ。」、「給料もキャンよりも上がるので安心してきてほしい。」との趣旨の話をして、N N V への入社を勧誘した。

さらに、原告番号 4 6 P 3 9 は、7 月 1 4 日以後、P 3 4 9 (福岡営業所長)に対し、「新しくやっと受け皿ができたので、安心し

てこちらに移ってきてくれ。」などと何度もNNVへの入社を勧誘した(甲B46,乙C46)。

b(a) 原告番号45P350(四国管理局技術長)は,7月上旬ころ,四国管理局長室で,原告番号46P39(四国管理局筆頭局長)から,「新しい会社が設立されることになるので来ないか」などとNNVへの入社を勧誘されるとともに,「もし転職したいという者が他にもいるのであれば,早いほうがいいかもしれない」などと他の従業員に対する勧誘を依頼され,被告を退職してNNVに転職することとし,同月10日,同日付け退職届を本社に郵送し,同月11日以後,被告に出社せず,また,後任者にデータ関係の所在等を伝えた以外には業務の引継ぎはしていない(甲B45,乙C45)。

(b) 原告番号45P350は,7月10日夜,高松営業所で,同営業所施設職員3名に対し,自分が被告を退職しNNVへ移ることを話し,できれば一緒に仕事をしないかなどとNNVへの入社を勧誘した。

なお,高松営業所では,同日朝,P346(高松営業所長)が,同営業所員に対し,個別に,「7月10日の日に元専務のP13のほうで,キャンシステムをつぶすという目的でネットワークヴィジョンという会社を立ち上げる。業務内容としては,有線ブロードネットワークスの代理店業務をする。そちらの会社のほうに来てほしい。」「社員は皆退職届を出して明日以後は自宅待機して欲しい。」「退職金についてはネットワークヴィジョンのほうで全額保証する」との趣旨の話をして,NNVへの入社を勧誘した(甲B45,乙C45)。

(イ) 松山営業所

a 原告番号273P342(松山営業所長)は,前記(ア)a(b)記載

のとおり，7月3日ころ，同46P39（四国管理局筆頭局長）から，NNVへの入社を勧誘され，被告を退職してNNVに転職することとし，同月10日付け退職届を被告に提出し，遅くとも同月15日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎをした事実は認められない（甲B46，乙C46）。

b 松山営業所では，7月15日時点で，在籍従業員数合計15名であるが，そのうち2名が欠勤した（乙16，17）。

（ウ） 徳島営業所

a 原告番号275P343（徳島営業所長）は，前記（ア）a（b）記載のとおり，7月10日ころ，同46P39（四国管理局筆頭局長）から，NNVへの入社を勧誘され，被告を退職してNNVに転職することとし，同日付け退職届を被告に提出し，遅くとも同月15日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎをした事実は認められない（甲B46，乙C46）。

b 原告番号274P351（徳島営業所施設係長）は，徳島営業所で，同275P343（同営業所長）から，「新会社が発足するので来ないか。」などとNNVへの入社を勧誘され，被告を退職してNNVに転職することとし，7月上旬ころ，同月10日付け退職届を同原告に提出し，同月11日以後，被告に出社せず，業務の引継ぎをした事実は認められない（甲B274）。

c 徳島営業所では，7月15日時点で，在籍従業員数合計7名であるが，そのうち3名が欠勤した（乙16，17）。

（エ） 高知営業所

a 原告番号280P344（高知営業所長）は，前記（ア）a（b）記載のとおり，7月10日ころ，同46P39（四国管理局筆頭局長）から，NNVへの入社を勧誘され，被告を退職してNNVに転職するこ

ととし、同日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない(甲B46, 乙C46)。

b 原告番号276P352(高知営業所施設課長)、同277P353(同営業所施設主任)、同278P354(同営業所施設職員)及び同279P355(同営業所施設職員)は、いずれも、7月10日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない。

c 高知営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計9名であるが、そのうち8名が欠勤した(乙16, 17)。

(オ) 宇和島営業所

a 原告番号281P347(宇和島営業所施設主任)は、前記(ア)a(b)記載のとおり、7月11日、大洲市内のファミリーレストランで、同46P39(四国管理局筆頭局長)から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、その場で、同原告に対しNNVに入社する旨伝え、その後、同月10日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない(乙C46)。

b 宇和島営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計4名であるが、そのうち2名が欠勤した(乙16, 17)。

(カ) 新居浜営業所

a 原告番号283P345(新居浜営業所長)は、前記(ア)a(b)記載のとおり、7月10日ころ、同46P39(四国管理局筆頭局長)から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない(甲B46,

乙C46)。

b 原告番号282P2(新居浜営業所施設職員)は、7月10日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない。

c 原告番号284P356(新居浜営業所事務職員)は、7月11日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない。

d 新居浜営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計5名であるところ、5名全員が欠勤した(乙16,17)。

(キ) こうして、四国管理局及び管内営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計50名であるが、そのうち半数の25名が欠勤し、ことに新居浜営業所では全員が欠勤し、四国管理局及び高知営業所では1名しか出勤していない(乙16,17)。

#### ナ 九州北管理局管内の欠勤状況等

##### (ア) 九州北管理局

a 原告番号47P357(九州北管理局事務長)は、被告を退職してNNVに転職することとし、7月12日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、引継を行った事実も認められない

b(a) 原告番号48P40(九州北管理局長)は、前記ト(ア)a(b)記載のとおり、6月25日過ぎころ、原告番号46P39(四国管理局筆頭局長)から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、7月12日、同月11日付け退職届を西日本本部事務長に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実も認められない(甲B46,乙C46)。

(b) 原告番号48P40は、7月11日、同292P28(長崎営

業所長），同 2 8 8 P 3 5 8（佐賀営業所長），馬場伸彦（福岡南営業所長）及び P 3 4 9（福岡営業所長）ら，九州北管理局管内の営業所長をホテルオークラ福岡の会議室に呼び出し，P 1 3 に引き合わせた。P 1 3 は，同人らに対し，「新会社を設立した。株式会社ネットワークビジョンという会社であり，株式会社有線ブロードネットワークスの代理店である。まず，月額 4 0 0 0 円の放送料を月額 3 5 0 0 円にして，キャンシステムの顧客を奪う切り替え戦争に入る。値下げ戦争により，月額 3 0 0 0 円までゆくかもしれない。しかし，キャンシステムは，放送料を月額 3 0 0 0 円にした時点で資金が回らなくなり潰れます。そこで，私の会社が吸収します。私には，今までの経験と実績があり，キャンシステムのこと熟知しているので必ず勝ちます。自分の経験を生かし，全力でキャンシステムを潰します。キャンシステムのごことは全て把握しているので，負けることは無い。労働条件も良くします。キャンシステムの役員もこちらに来ます。今悩んでいる役員も勝ち馬に乗って皆こちらに来ます。キャンシステムが潰れてからでも良いですが，是非，今からこちらに来て協力してください。」との趣旨の話をして，NNV への入社を勧誘し，同社の入社申込書を配布した。

さらに，原告番号 4 8 P 4 0 は，同月 1 4 日，シーホークホテル福岡の会議室に，九州北管理局管内営業所の従業員を呼び出し，NNV の概要説明と入社したい者は入社申込書を記載するようになどと述べて NNV への入社を勧誘した。

（甲 C 2 8 8 ，乙 C 4 6 ， 4 8 ，原告 P 2 8 本人）

- c 九州北管理局では，7 月 1 5 日時点で，在籍従業員数合計 4 名であるが，そのうち 2 名が欠勤した（乙 1 6 ， 1 7 ）。

（イ） 福岡営業所



- a 原告番号 2 8 5 P 3 5 9 (福岡営業所施設職員)及び同 2 8 6 P 3 6 0 (同営業所施設職員)は、いずれも、7月14日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない
- b 福岡営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計 2 2 名であるが、そのうち 3 名が欠勤した(乙 1 6 , 1 7 )。

(ウ) 久留米営業所

- a 原告番号 2 8 7 P 3 6 1 (久留米営業所施設職員)は、7月14日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない
- b 久留米営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計 1 6 名であるが、そのうち 2 名が欠勤した(乙 1 6 , 1 7 )。

(エ) 佐賀営業所

原告番号 2 8 8 P 3 5 8 (佐賀営業所長)は、前記(ア) b (b)記載のとおり、7月11日、ホテルオークラ福岡の会議室で、他の営業所長らとともに、P 1 3 から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月12日付け退職届を原告番号 4 8 P 4 0 (九州北管理局長)に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、また、後任者に何か分からない点があれば連絡するよう伝えた以外には、業務の引継ぎをした事実は認められない。

原告番号 2 8 8 P 3 5 8 は、同月12日、佐賀営業所員全員に対して P 1 3 から聞いたNNV設立の話をした(甲 C 2 8 8 )。

(オ) 長崎営業所

- a (a) 原告番号 2 9 2 P 2 8 (長崎営業所長)は、前記(ア) b (b)記載のとおり、7月11日、ホテルオークラ福岡の会議室で、他の営業所長らとともに、P 1 3 から、NNVへの入社を勧誘され、被告を

退職してNNVに転職することとし、同月12日付け退職届を原告番号48P40（九州北管理局長）にFAXで送付し、その後は被告に出社せず、業務の引継ぎとしては、業務で必要と思われる事項をノートに記載して長崎営業所に置き、被告の電話による問い合わせに対してその都度回答した（甲C292）。

(b) 原告番号292P28は、7月12日、同290P362（長崎営業所施設職員）及び同291P363（同営業所施設職員）ら長崎営業所の施設職員全員を呼び出し、全社員の3分の2が退職していくつかの管理局が無人になっていること、先々あるのはUSENであること、NNVの給与は現在額が保証されるなどとNNVへの入社を勧誘し、さらに、同日、P364（佐世保営業所長）及びP365（同営業所施設主任）に対しても同様の話をした（甲C292，原告P28本人）。

b 原告番号290P362（長崎営業所施設職員）は、7月11日、他の長崎営業所員4、5名とともに、原告番号292P28（同営業所長）から、NNV設立の話を聞き、さらに、前記a(b)記載のとおり、同月12日、同原告からNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同月12日付け退職届を被告に提出し、同月14日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない（甲C290，原告P28本人）。

c 原告番号291P363（長崎営業所施設職員）は、前記a(b)記載のとおり、7月12日、原告番号292P28からNNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、同日付け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない。

d 原告番号289P366（長崎営業所営業職員）は、7月12日付

け退職届を被告に提出し、遅くとも同月15日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実は認められない。

e 長崎営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計13名であるが、そのうち11名が欠勤した(乙16, 17)。

(カ) こうして、九州北管理局及び管内営業所では、7月15日時点で、在籍従業員数合計77名であるが、そのうち21名が欠勤した(乙16, 17)。

## 二 九州南管理局の欠勤状況

(ア) 原告番号303P367(那覇営業所施設主任)は、7月26日までは被告に出勤して通常どおり業務をしていたが、同日、那覇営業所で、既に被告を退職してNNVに入社していた元上司の原告番号241P21(大阪南営業所長)から、NNVへの入社を勧誘され、被告を退職してNNVに転職することとし、部下の原告番号293P368(那覇営業所施設職員)に対しNNVの話をし、翌27日には同原告とともに大阪に赴いて、原告番号241P21と話をするなどして、同月26日付け退職届をP369(那覇営業所長)にFAX送付し、同日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎをした事実も認められない(甲C303)。

(イ) 原告番号293P368(那覇営業所施設職員)は、7月26日までは被告に出勤して通常どおり業務をしていたが、同月26日、原告番号303P367(同営業所施設主任)から、NNV設立の話を聞き、翌27日、同原告とともに大阪に赴き、原告番号241P21(大阪南営業所長)から、NNVの詳しい話を聞いて、被告を退職してNNVに転職することとし、同日、同月26日付け退職届を、P369(那覇営業所長)にFAX送付し、さらに本社にも郵送し、同日以後、被告に出社せず、業務の引継ぎはしていない(甲C293)。

## 又 被告の業務の混乱等

被告は、7月10日が夏季賞与の支給日であり、同日は、原告らを含む被告従業員は通常どおり出勤し業務を遂行した。そして、予め同日に退職するとの申出をした者は、原告番号158P210（前記ソ(イ) a参照）が同月9日に同月10日付け退職届をFAX送付した以外は、皆無であった。

しかるに、前記オないしナ認定のとおり、被告が夏季賞与を支給した翌日の同月11日、被告の全従業員約1630名のうち約3分の1に当たる原告らを含む従業員が、何らの予告もなく一斉に欠勤して出社せず、その後も無断欠勤・職場放棄は続き、同月15日までに、全国17管理局のうち12の管理局の局長又は局長代理が退職届を提出して欠勤したのをはじめとして、欠勤者が550名近くに達し、その大半がNNVに転職した。上記一斉欠勤のため、同月15日時点で、被告の全国17管理局及び128営業所のうち、2管理局及び20営業所で出勤者が全くおらず事実上閉鎖状態となり、さらに2管理局及び9営業所で出勤者が1名のみ、このほか欠勤率が50%以上の営業所が19か所に及んだ。

被告の同月15日時点までの欠勤状況は、別紙7「キャンシステム株式会社欠勤状況一覧表（平成15年7月15日時点）」（乙16）のとおりである。ただし、別紙7（乙16）中、北関東管理局管内の川越営業所については、7月15日時点での欠勤数は5名が正しいことは前記ケ(オ) e記載のとおりであり、横浜管理局管内のうち、横須賀営業所の7月15日時点での欠勤数は2名が正しいことは前記ス(ク)記載のとおりであり、浜松営業所については同日時点での欠勤数及び欠勤率は正しくなく本件全証拠によってもこれを認定できないことは前記ス(ク)記載のとおりであり、沼津営業所の同日時点での欠勤数は4名が正しいことは前記ス(ク)記載のとおりであり、中部管理局管内の豊橋営業所の同日時点での欠勤数は4名が正しいことは前記ソ(ケ) e記載のとおりである。

また、7月10日以後同月16日までの退職届記載の退職月日ごと、勤務場所ごとの原告一覧並びに7月15日時点での勤務場所ごとの従業員の在籍数及び欠勤者数は、別紙8「原告ら主張による退職月日別原告一覧表」のとおりである。

こうして、同月11日には、被告には、次々と辞表や退職届がFAX送付されてきた。そのため、被告本社において、全国各管理局及び営業所等に出勤状況を電話で確認し、各部署・各営業所の状況に応じて、出勤した従業員を他の営業所の補充にあてる手配をするなどの作業に追われ、さらに、新規チューナー取付作業等、緊急にすべき顧客対応を優先するよう、全国各営業所の施設職員の出勤状況をも個別に把握して、これに応じて手配をしなければならないばかりか、営業所によっては所長が鍵を返還しないまま欠勤したために、従業員が営業所内に入れないところもあり、事態の情報収集、欠勤者への連絡、顧客からの問い合わせ等に専念せざるを得ない状況となった。

また、全国の各管理局及び営業所においても、出勤者が一人もいないために電話連絡のつかない営業所には、近隣の営業所から出向いて状況を調査したり、鍵が開かない営業所ではそもそも営業所内に入れないため、賃貸人から鍵を借りたり、解錠業者を呼んだりするなどしたが、営業所内に入るまでの間、顧客からの電話にも対応できず、当日の工事予定も把握できないなど、当該営業所の業務は完全に停止し、また、例えば泉州、河内長野及び和歌山の各営業所のように出勤者が一人もいない営業所では顧客対応ができないために、上記3営業所への電話をすべて堺営業所に転送するなどして対応したり（ただし、堺営業所の残った人員〔7月15日時点で在籍従業員数10名中、8名が欠勤している。〕だけで顧客対応を行うことは到底不可能であった。）、欠勤率の高い営業所には近隣営業所から応援を回したりするなどの措置をとらざるを得ず、また、このように応

援を派遣しても、業務の引継ぎもされていないために顧客からの問い合わせにも満足に対応できず、施設職員の員数を確保できないため、予定されていた工事を延期したり、顧客からの修理依頼や機材の取付依頼にも対応できず、修理を待ってもらったり、やむを得ず当該顧客にUSENを紹介するケースも生じるなどした。

こうして、被告の通常業務は、本社、各管理局及び各営業所を含め、完全に麻痺・停止するに至り、その後も、数日間は、退職届や各営業所の鍵が郵送や宅急便で送付されてきたため、7月末までは毎日、本社から各管理局及び営業所に対する出勤状況の電話による確認作業等が実施され、職場放棄した従業員の補充の対応や手配に負われ、管理局単位で対策会議が開かれたり、近隣営業所間での応援は言うに及ばず、比較的退職者の少ない管理局の管内営業所から、退職者の多い他の管理局の管内営業所に応援出張したり、被告従業員OBへの協力依頼によって急場をしのぐなどしたが、全国に約1630名在籍していた従業員の約3分の1に相当する約550名近くに達する数の従業員が一斉に退職届を提出して欠勤した以上、埋め合わせることのできる人員数にも限界があり、従前どおりの業務を遂行することは到底不可能であった。加えて、7月中旬以後から、被告を退職してNNVに転職した元被告の従業員らがNNVの職員として、USENとともに、被告が違法業者であるなどと記載したチラシを配布して、キャンペーンを実施し被告からUSENへの切替営業を全国的に押し進めるに至ったことから、被告も、これに対抗すべく、人員が乏しい中でも押さえ営業や戻し営業をして顧客の散逸を防止しなければならなかった。

被告は、8月に入ってから、営業職については各営業所単位で求人募集を行い、施設職・技術職については、電設関係の取引先を通じて派遣社員の依頼をすることによって、かろうじて業務を遂行し、その後、求人募集、外注、派遣社員等により各部署・各営業所に人員を補充したものの、

通常，新人の施設職員が，有線の取付作業の技術を習得するについては，店内取付作業ができるようになるまでに1，2か月程度を要し，電柱作業ができるようになるまでに3，4か月を要するものであったことから（原告P23本人），8月及び9月中も各管理局や各営業所間での応援態勢を継続し，一斉退職前と同様に通常業務を遂行できるようになったのは10月ないし11月になってからであった。

（甲233，乙19ないし29，35ないし38，58，乙C4，12，14，17，20，29，37，43，45，46，証人P370，証人P209，証人P152，証人P307，原告P182本人，原告P139本人）。

#### ネ NNVによる顧客奪取行為

原告らの一斉大量退職と時期をほぼ一にして，USENとNNVは，被告から短期間で大量の顧客を奪い，その音楽放送事業の運営を困難にし，被告の音楽放送事業をUSENに売却させて音楽放送事業を統合することを企図して，NNVが営業を開始した7月14日以後，被告の顧客を奪取する行為を開始した。しかるに，被告がUSEN及びNNVに対抗して月額聴取料を引き下げるなどしたことから，USEN及びNNVは，同年8月以後，合同又は単独で，「NNVキャンペーン」，「TDKキャンペーン」，「1月度全国一斉切替キャンペーン」，「40周年記念特別キャンペーン」及び「トクトクキャンペーン」など，被告の顧客に限って月額聴取料の無料期間を長期に設定するとともに月額聴取料を低額に設定するキャンペーンを次々に実施することによって，集中的に被告からUSENへの切替営業を押し進めた。そして，このように被告からUSENへの切替営業や切替契約に伴う施設工事等を担当したNNVの従業員は，他ならぬ被告からNNVに7月11日以後大量に転職した原告らを含む元被告従業員であった。

USEN及びNNVの上記キャンペーン等による顧客奪取行為の結果、被告の業務店向け音楽放送の受信契約件数は、平成15年6月末時点の26万2821件から、平成16年6月末時点の21万6175件へと減少し(17%減)、この結果、国内における業務店向け音楽放送の受信契約件数において、USENの受信契約数の占める割合は68%程度(平成15年6月末時点)から72%程度(平成16年7月末時点)に増加し、他方、被告の受信契約数の占める割合は26%程度(平成15年6月末時点)から20%程度(平成16年7月末時点)に減少した。

また、被告の有線事業にかかる放送料の売上げは、別紙9「放送料売上推移」(乙40)のとおり、平成11年度(同年3月ないし平成12年2月)から平成14年度(同年3月ないし平成15年2月)までの4年間は、各営業年度ごとに、125億5324万円、124億9707万円、126億9470万円、127億6477万円と推移してきたが、原告らの一斉退職のあった平成15年度(同年3月ないし平成16年2月)は116億8476万円(前年度比10億8000万円減)に、平成16年度(同年3月ないし平成17年2月)は84億6948万円(前年度比32億1528万円減)へと大幅に減少した。

さらに、被告では、有線放送の受信契約期間(2年又は1年)の放送料を前払で信販会社が立て替え、信販会社が毎月顧客から立替額を徴収するとの契約を締結した顧客をキャンメンバースと呼称しているが、契約切替によって中途解約された場合には、以後の聴取料を被告が負担しなければならないところ、別紙10「キャンメンバース中途解約軒数と返金額」(乙41)のとおり、キャンメンバースの中途解約の件数は平成15年7月時点で585件、返金額は2735万円であったものが、原告らの一斉退職後の同年9月以後急速に増加し、平成16年4月時点で中途解約件数は1781件、返金額は7780万円に達している。



上記のような急激な業績の悪化のため、被告は、平成15年6月末時点で128か所あった営業所を、平成16年8月末時点で90か所に減少させ、さらに、平成18年2月時点で85か所に減少し、従業員数も約900名に減少した(甲233,乙31,33,40,41,証人P370)。

以上認定の事実を前提に、以下、一斉退職の共謀の存否、懲戒解雇事由の存否及び懲戒解雇の相当性について、検討する。

(2) 一斉退職の共謀の存否

ア 前記(1)オないしニ認定の事実を総合すれば、本社、各本部及び全国17管理局及び128営業所の中で、P13の意向を受け、これに賛同した管理局長、局長代理、技術長及び各管理局管内の各営業所長らが、自ら一斉に退職届を提出して被告を欠勤するとともに、部下又は同僚に対し、被告を退職してNNVに転職するよう勧誘し、この勧誘を受けた営業所長及び技術責任者等が、さらに部下又は同僚を勧誘し、これらの者が互いに相談し合うなどして、7月11日以後、原告らを含む被告の従業員が、何らの予告もなく、一斉に退職届を提出して被告を欠勤するに至ったことは明らかである。

イ 7月10日付けから同月16日付け退職届を提出した原告らの一斉退職の共謀の有無

(ア) そして、前記(1)オないしナ認定の事実によれば、北海道管理局管内では原告番号12P41(北海道管理局長代理)、同10P10(東日本本部営業職員)及び同13P50(同管理局技術長)が、東北管理局管内では同14P30(東北管理局長兼仙台営業所長)、同55P65(青森営業所長)、同64P66(秋田営業所長)、同73P70(山形営業所長)及び同74P89(水沢営業所長代理)が、本社及び東日本本部では同2P4(本社施設部課長)、同4P31(東日本本部技術長)、同1P3(本社技術部部長)及び同7P91(東日本本部副技術

長)が、北関東管理局管内では同17P95(北関東管理局技術長)、同16P94(同管理局副技術長)、同18P24(同管理局長)、同77P112(新潟営業所施設課長)、同82P25(川越営業所長)及び同297P117(川越営業所施設主任)が、渋谷管理局管内では同26P23(渋谷管理局技術長)が、新宿管理局管内では同24P92(新宿管理局技術長)及び同23P93(同管理局副技術長)が、千葉管理局管内では同22P34(千葉管理局長)、同20P96(同管理局技術長)、同91P157(船橋営業所長代理)、同93P160(柏営業所長)、同96P155(水戸営業所長)、同98P163(小岩営業所長)及び同104P19(日暮里営業所長)が、横浜管理局管内では同28P35(横浜管理局長)、同29P97(同管理局技術長)及び同128P175(静岡営業所長)が、中日本本部では同31P32(中日本本部技術長)及び同30P206(同本部施設課長)が、中部管理局管内では同33P36(中部管理局長)、同34P212(同管理局技術長)、同158P210(春日井営業所長)、同165P218(名古屋営業所長兼一宮営業所長)及び同172P227(名古屋南営業所長)が、京都管理局管内では同37P205(京都管理局技術長)が、神戸管理局管内では、同43P256(神戸管理局長代理)、同44P102(同管理局技術長)、同207P267(西宮営業所長)及び同272(姫路営業所長)が、大阪北管理局管内では同38P279(大阪北管理局技術長)及び同221P281(大阪北営業所施設主任)が、大阪南管理局管内では同39P37(大阪南管理局長)、同41P101(同管理局技術長)、同40P204(同管理局副技術長)、同241P21(大阪南営業所長)、同244P38(南大阪営業所長)、同249P301(東大阪営業所長)、同250P319(同営業所施設課長)、同251P302(堺営業所長)、同254P323(堺営

業所施設課長），同 3 0 5 P 3 0 6（泉州営業所長），同 2 5 8 P 3 2 8（同営業所施設主任），同 2 7 0 P 3 0 4（和歌山営業所長代理）及び同 2 7 2 P 3 0 5（橿原営業所長）が，四国管理局管内では同 4 6 P 3 9（四国管理局筆頭局長），同 4 5 P 3 5 0（同管理局技術長）及び同 2 7 5 P 3 4 3（徳島営業所長）が，九州北管理局管内では同 4 8 P 4 0（九州北管理局長）及び同 2 9 2 P 2 8（長崎営業所長）が，それぞれ，従業員の斉退職・職場放棄により被告に大混乱が生じることを意図，認識又は予見しながら，部下に対して，被告の退職及び N N V への入社を勧誘を指示し，自らも退職届を提出して一斉に欠勤したことを認めることができる。

(イ) ところで，前記のとおり，7月15日時点で，被告の全国17管理局及び128営業所のうち，2管理局及び20営業所で在籍従業員全員が欠勤し，2管理局及び9営業所で出勤者が1名のみとなり，このほか6管理局及び19営業所で欠勤率が50%以上に及んでいる。

また，別紙8「原告ら主張による退職月日別原告一覧表」のとおり，7月10日付けから同月16日付け退職届を提出して被告を欠勤した原告らは，全国で287名にのぼり，そのうち，同月10日付け退職届を提出した者は206名，同月11日付け退職届を提出した者は29名であり，その後，被告所定の休日（乙1・38条）である土曜日及び日曜日に当たる同月12日付けでの退職届提出者が13名，同月13日付けでの同提出者が2名と若干減少したものの，同月14日付けでの同提出者が26名と再び増加し，同月15日付けでの同提出者が9名，同月16日付けでの同提出者が2名となっている。そして，同月15日までの間に，全国の管理局等及び営業所のうち，98か所の管理局等及び営業所で，それぞれ複数の従業員が欠勤し（別紙7「キャンシステム株式会社欠勤状況一覧表」参照），ことに70の管理局等及び営業所におい

て、それぞれ同一の日に複数の原告が欠勤している（別紙8「原告ら主張による退職月日別原告一覧表」）。また、7月16日付け退職届を提出した原告らは、原告番号118P186（横浜営業所施設職員）及び同119P193（同営業所営業係長）の2名と少ないものの、前記(1)ス(ウ)a認定のとおり、同原告らは、同月10日にP177（横浜営業所長）から、社員全員でNNVに行くことになったので退職届を書いて欲しいなどとNNVへの入社を勧誘され、その結果、いずれも同月16日付け退職届を提出し、遅くとも同月15日以後被告を欠勤している。

以上の一連の事実には、7月10日付け退職届を提出した原告らについては、一斉に退職届を提出して欠勤するとの共謀があったと容易に推認できるところ、前記事実を踏まえると、上記原告らの間にのみ、かかる共謀があったとするのは狭きに失するというべきであり、同月10日から同月16日までの1週間という近接した時期に退職届を提出して欠勤した原告ら、具体的には、同月10日付けから同月16日付けまでの退職届を提出して欠勤した原告らの間には、一斉に退職届を提出して欠勤することによって被告に重大な損害を与えることを意図、認識又は予見しながらも、あえてかかる一斉欠勤に至ったもの、すなわち一斉退職の共謀があったと推認するのが相当である。

(ウ) そうすると、7月10日付けから同月16日付け退職届を提出した原告らについては、前記(ア)に記載した原告らも含めて、従業員の一斉退職・職場放棄により被告に大混乱が生じることを意図、認識又は予見しながらも、あえて退職届を提出して一斉に欠勤したと認めることができる。

ウ 7月17日付け以後の退職届を提出した原告らの一斉退職の共謀の有無

これに対し、7月17日付け以後の退職届を提出して欠勤した原告らに

については、かかる一斉退職・職場放棄の共謀を直ちに推認することはできない。すなわち、7月17日付け退職届を提出した原告番号111P145（杉並営業所施設職員）については、前記(1)サ(ウ)b記載のとおり、7月11日には、上司からNNVの話を聞き、同月14日ころには被告を退職することを決意したのであるが、同月17日までは被告に出社して通常勤務した上で、同月17日付け退職届を郵送して、同月18日以後は被告に出社しなかったことが認められるところ、NNVの話を聞いてから被告退職を決めるまでに3日を要していることや、退職を決めてからさらに退職届を提出して欠勤に至るまでにさらに3日を要していることからすれば、同原告は、被告を退職すべきか留まるべきかを相当程度悩んだ末に、全国の営業所で退職者が相次ぎ業務も大混乱に陥っていたために、このままでは被告が廃業又は業務縮小するのではないかとの不安もあり、少しでも待遇の良い会社へ移りたいと考え、同月17日の勤務を終えた後に、被告を退職し、その後NNVに転職したと見る余地が多分にあること、同原告が所属していた杉並営業所では7月15日までの時点で3名が欠勤しているが（別紙7「キャンシステム株式会社欠勤状況一覧表」）、これらの欠勤者が7月10日以後の何日付けで退職届を提出し、いつから欠勤しているのかは本件全証拠によっても明らかではなく、そのため、同原告がこれら杉並営業所の退職者と意を通じていたのかも明らかではない。また、本件原告中、同月17日付けで退職届を提出したのは原告番号111P145のみであるばかりか、同原告以外に、同月17日付け退職届を提出した従業員の人数及び営業所等については、本件全証拠によっても明らかではない。

以上の事実を照らせば、同原告について、他の原告らとの間で一斉に退職するとの共謀の存在までを推認することは困難といわざるを得ない。

そして、同月17日付けより後の日付けの退職届（最も早い日付けで7

月20日である。)を提出した原告らは、別紙11「7月17日以後退職原告一覧表」記載のとおりであるが(なお、後記(3)ア(イ)のとおり、同一覧表には、原告番号312P12も組み入れている。)、同原告らの提出した退職届は、いずれも、最初の一斉退職のあった同月10日付け退職届よりも10日以上後に提出されたものであり、しかも、前記のとおり、一斉退職の共謀を推認し得ない原告番号111P145の同月17日付け退職届よりもさらに2日の間隔を空けて後に提出されたものであるから、これら7月20日付け以後の退職届を提出して欠勤した原告らについては、一斉退職の共謀を推認することはなおのこと困難である。

なお、結果的には、7月16日付け退職届を提出した者と、同月17日付け退職届を提出した者については、1日の違いで、前者については一斉退職の共謀の事実を推認し、後者についてはこれを推認し得ないということになる。しかし、前記イ(イ)のとおり、同月16日付け退職届を提出したのは、同一の横浜営業所に属する原告2名(原告番号118P186及び同119P193)であり、同原告らは、いずれも、同月10日に営業所長から社員全員でNNVに行くことになったので退職届を書いて欲しいなどとNNVへの入社を勧誘されて退職届を提出し、遅くとも同月15日以後被告を欠勤していること、他方、同月17日付け退職届を提出した原告は原告番号111P1451名のみであり、しかも同原告は同月17日までは被告に出社して通常勤務をしていることや、同原告の属する杉並営業所の他の退職者との共謀を認めるに足りる的確な資料もないこと、同月11日以後の一斉退職者のうち同月17日付け退職届を提出した従業員数及び提出のあった営業所等について何らの主張立証もない以上、同月17日付け退職届を提出した原告番号111P145について、それまでに退職届を提出した者との間で一斉退職の共謀の事実を推認するには無理があり、同月16日付けまでの退職届を提出して欠勤した原告らについ

ては一斉退職の共謀を推認し、同月17日付け以後の退職届を提出して欠勤した原告についてはこれを推認しないというのも合理性がないとはいえない。

(3) 懲戒解雇事由の存否

ア 7月10日付けから同月16日付けの退職届を提出した原告らの懲戒解雇事由の存否

(ア) 以上のとおり、7月10日付けから同月16日付けまでの退職届を提出して被告を欠勤した原告らについては、一斉退職の共謀の事実が推認されることとなる。

したがって、上記原告らは、自らの欠勤によって、被告に著しい混乱と多大な損害を与えることを意図、認識又は予見して、被告に事前に何らの連絡もなく同月11日以後一斉に欠勤し、被告本社、各管理局及び各営業所の業務を完全に麻痺・停滞させたこと、前記(1)力ないしナにおいて、業務の引継ぎをした旨認定した原告以外の原告らについては、後任者に業務を引き継ぐこともなく欠勤したため、かかる行為によって被告がさらに混乱するであろうことを認識又は予見しており、現に引継ぎがされなかったために被告の混乱をさらに拡大させたこと、これら原告らの一斉退職・職場放棄とこれに引き続くNNV転職後の競業行為によって被告に多大な損害を与えたことが認められ、これらの事実に照らせば、上記原告らには、本件就業規則8条（服務原則）の著しい違反があり、その結果、労働義務の不完全履行（本件就業規則59条1号）として服務規律違反（同条1号ア）、所属長の指揮命令違背による秩序・風紀の攪乱（同条1号イ）、越権専断行為等による会社業務運営の阻害（同条1号ウ）、正当な理由なき無断欠勤等（同条1号エ）、職場秩序を乱す場合（同規則59条2号）として就業規則その他の諸規則違反（同条2号イ）に定める懲戒事由が存在し、その情状から懲戒解雇事由に該

当するといふべきである。

(イ) ただし、原告番号312P12(南大阪営業所施設課長)は、前記(1)テ(シ)bのとおり、7月10日付け退職届を提出して同月11日以後欠勤したものの、その後、8月5日に、被告に戻り、再度被告を退職してNNVに転職する10月20日までは、従前どおり被告に出社して通常業務を遂行し、被告もこれを受け入れていたことが認められるから、同原告は、7月10日付けから同月16日付けまでの退職届を提出して被告を欠勤したために懲戒解雇事由があるとされる前記(ア)の原告らとは自ずから事情が異なり、むしろ、7月17日以後に退職届を提出した別紙11「7月17日以後退職原告一覧表」記載の原告らと同一に論ずるのが相当である。したがって、原告番号312P12については、同一覧表に組み入れた上で、以下、7月17日以後に退職届を提出して被告を欠勤した原告として検討することとする。

(ウ) なお、被告は、原告らが本件就業規則23条所定の退職手続をとらなかったことが懲戒解雇事由となる旨主張するが、証拠(原告P21本人)によれば、被告においては、同条所定の退職手続が従業員に広く知らされてはならず、そのため、かかる手続が現実に履践されていたこともなく、退職の申出期間が短いとして問題となったケースもないことが認められ、この認定を覆すに足りる証拠はないから、本件就業規則23条違反の事実を懲戒解雇の事由として取り上げるのは相当ではないといふべきである。

(エ) 原告らの主張について

a 原告らは、被告に対して退職届を提出したから、その後被告に出社しなくても無断欠勤・就労放棄にはならないし、仮に、被告への退職届の到着が遅れたとしても、出社しなかった日は単なる債務不履行となるにすぎず、無断欠勤・就労放棄の懲戒解雇事由とはならない旨主



張する。

しかしながら，原告らと被告は期間の定めのない雇用契約を締結しているのであるから，本件就業規則 23 条（「社員が退職を希望する場合においては，少なくとも 1 ヶ月前〔役職者は 2 ヶ月前〕に申し出なければならない。」）により退職申出から 1 か月間の就労義務を求めるとはともかく，少なくとも，原告らの解約の申入れの日から 2 週間を経過することによって契約終了の効果が生じ，その間は就労義務があるというべきである（民法 627 条）。しかるところ，前記(1) 力ないしナ認定の事実によれば，原告らは，いずれも，退職届を提出又は郵送等した当日又は翌日ころから，被告に出社せず，または被告において通常業務を行っていないのであるから，これを無断欠勤ないし就労放棄と評価すべきは当然であり，また，前記のとおり，原告らの一斉無断欠勤によって，被告は，業務が完全に麻痺・停止し多大な損害を被ったのであるから，原告らの一斉無断欠勤は債務不履行であると同時に，職場秩序を乱し被告に多大な損害を与える服務規律違反の非違行為として，懲戒解雇事由に当たることは明らかである。

原告らの前記主張は理由がない。

- b 原告らは，被告には，数々の違法問題が存在し，これに不満を持つ者が，適法な業務を行う新会社設立の話を知り直ちに転職を決意して退職したのであって，被告を退職するについて，一斉職場放棄の共謀や勧誘の事実はないこと，原告らの一斉退職が被告の職場秩序・会社業務に混乱を与えた事実はなく，原告らにその認識又は意図もない旨主張し，原告ら提出にかかる証拠（原告ら本人の各陳述書）中には同主張に沿う部分がある。

しかしながら，そもそも原告らが退職の動機として一様に正常化問題をあげていること自体，原告らの間に退職についての共謀があった

ことを推認させる事実であるといえるばかりか、7月10日からわずか1週間の間に原告ら287名を含め、被告従業員数約1630名の約3分の1に相当する550名近くに達する多数の従業員が一斉に退職していること、7月10日以前に退職する旨を予め被告に知らせた原告は、原告番号158P210を除けば皆無であって、原告らは翌11日以後、事前の連絡も予告も全くなき一斉に退職届を提出して欠勤していること、同一管理局や同一営業所から同一の日付の退職届が複数提出され、かつ、複数の原告が同一の日又は極めて近接した日から入社せずに欠勤していること、さらに前記(1)キ(ウ)a(弘前営業所)、シ(カ)a(小岩営業所)、シ(キ)a(b)(日暮里営業所)、ソ(エ)a(名古屋営業所)、チ(イ)b(神戸営業所)、テ(イ)a(大阪南営業所)、テ(ウ)a(南大阪営業所)、テ(コ)b(橿原営業所)記載のとおり、同一営業所で従業員の退職届を取りまとめた上で被告に送付していること、前記(1)ケ(オ)d(川越営業所)記載のとおり、同一営業所内の複数の原告から提出された退職届の体裁及び文面が同一であったり、前記(1)コ(ア)a(a)及び(1)テ(サ)記載のとおり、原告ら提出にかかる退職届のうち、複数の管理局等及び営業所にまたがって、その文面及び体裁が同一又は極めて類似した内容が記載されているものが多数存在することなどの事実は、原告らを含む従業員の間で相互に退職することを認識していることや一斉退職の共謀があったことを示すものというほかない。

そして、自己及び家族の生活を支えなければならない原告らが、NNVへの入社への勧誘や入社への約束もなく、給与・役職や退職金等、具体的な雇用条件の提示ないし保証なくして、被告を退職すれば、無職となって生活の糧を得る道がとだえ、自己及び家族の生活を支えられなくなるおそれがあることは自明である。その上、原告らの中には被

告における勤続年数が10年を超え、そのため退職金の額が100万円を超える者も相当数存在するのであって、これら退職金相当額が何らかの形で保証されることを転職に当たっての必須の条件と考えることは当然というべきであるから（現に、前記(1)コ(ア) b 認定のとおり、P 33の被告における退職金を、同人がNNVに転職するに当たりNNVが支払う旨P 13が約束したことや、前記(1)コ(カ) b 認定のとおり、原告番号153P 29が、NNVに入社後、退職するに当たり、被告在職の間の退職金相当額がNNVから支払われているのは、その証左である。）、原告らが上記勧誘や雇用条件の保証なくして、単に「正常化が進んでいない」という理由だけで、あえて被告を退職するなどということは到底考え難い。

また、少なくとも管理局又は営業所単位で、被告を退職した後にとるべき行動について事前に協議や指示があればこそ、原告らは、被告を一斉退職して自宅待機後に程なくNNVに入社して業務に就くことができたのであって、退職する原告らの間で相互に、退職することさえ認識していないとか、NNVに入社する意思があるかどうかさえ認識していないというのでは、退職後に程なくNNVに就労することなど不可能である。

以上の点にかんがみれば、前記(2)イ認定のとおり、7月10日付けから同月16日付けの退職届を提出した原告らの間には、その地位やP 13との関係等によってNNVへの一斉転職について果たした役割等には濃淡があるにせよ、一斉に退職し被告に出社しないとの共謀や勧誘があったというべきである。また、原告らが、前記(1)オないしナ認定のとおり全国的な規模で一斉に大量退職すれば、被告の業務が完全に麻痺・停止するであろうことは容易に予見し得るところであるから、原告らは被告の損害発生について、意図、認識又は予見

していたというべきである。

原告らの前記主張及びこれに沿う前掲証拠部分は到底採用できない。

- c 原告らは、被告においては、従業員の退職時にも、人事異動の際にも、具体的な引継業務が行われないのが通常であり、実際に引継業務を行う必要もなかったし、これによる業務の停滞もなく、また、原告らは、退職に際し、分からないことがあれば電話するよう伝えたが、被告からは殆ど連絡がなかった旨主張し、証拠（原告ら本人の各陳述書）中には同主張に沿う部分がある。

しかしながら、およそ有線音楽放送事業を全国展開し、そのため、別紙4及び5のとおり全国規模で組織を構成し、17の管理局とその統括管理下に128の営業所を配置し、従業員約1630名を雇用し、国内の業務店向け音楽放送の受信契約件数について20%程度を占め、業界第2位である被告において、異動ないし退職に際して何らの引継ぎも要しなかったとの主張は、それだけで直ちに措信し難いばかりか、前記(1)又認定の事実によれば、7月11日以後の一斉退職・就労放棄によって、7月15日の時点で、全国128営業所のうち、20営業所で出勤者が一人もおらず事実上閉鎖状態となり、9営業所が出勤者が1名のみ、このほか欠勤率が50%以上の営業所が19か所に及んだのであって、引継ぎがされていないことが、顧客対応や工事手配等、通常の業務遂行を不可能にする要因となったことは明らかである。加えて、そもそも引継ぎとは、退職に際し、後任者に自己がこれまで行ってきた業務を教示し、業務に支障がないようにすることであって、退職に際して分からないことがあれば電話するよう伝えたとか、退職後に被告からの問い合わせに対して回答したというだけで、引継業務を履行したということは到底困難であり、このことは、前記

(1)ケ(オ) c 認定のとおり，原告番号 2 9 7 P 1 1 7 が，退職前の 7 月 1 0 日，施設責任者として川越営業所員に対し，今般の大量退職によって，電柱使用許可関連の手続をする者がいなくなり，地下埋設や国道・市町村の電柱に関わることで直ぐに大混乱が起きることや，技術長が携わっていた仕事は 1 か月や 2 か月では覚えきれず，各営業所の施設責任者でも無理である旨説明していることから明らかである。

したがって，前記(1)カないしナの認定において，業務の引継ぎをした旨認定した原告以外の原告らについては，業務の引継ぎをしていないことから，懲戒事由の程度が重くなるというべきである。

イ 7 月 1 7 日付け以後の退職届を提出した原告ら（ただし，原告番号 3 0 9 P 1 6 ，同 3 1 3 P 8 及び同 3 1 4 P 1 8 を除く。）の懲戒解雇事由の存否

(ア) 被告は，7 月 1 7 日以後に退職届を提出して被告を欠勤した原告ら（別紙 1 1 「7 月 1 7 日以後退職原告一覧表」記載の原告のうち，原告番号 3 0 9 P 1 6 ，同 3 1 3 P 8 及び同 3 1 4 P 1 8 を除くその余の原告ら）は，同年 7 月 1 1 日以後の他の原告らの一斉退職・就労放棄によって，被告の業務が完全に停止した直後で大混乱に陥っているのを十分に認識しながら，それに呼応して，本件就業規則 2 3 条所定の退職手続をとらず，業務の引継ぎもせず，被告を退職し，他の原告らと同様に同業他社である N N V に入社したのであるから，本件就業規則 8 条（服務原則）に違反し，本件就業規則 5 9 条 1 号ア（服務規律違反），イ（所属長の指揮命令違背による秩序，風紀の攪乱），ウ（越権専断行為による会社業務運営の阻害）及び 2 号イ（就業規則その他の諸規則違反）に定める懲戒事由に該当し，その情状から 5 8 条 7 号の懲戒解雇事由に当たる旨主張する。

(イ) しかしながら，前記(2)ウのとおり，7月17日付け以後の退職届を提出して欠勤した原告らについては，同月16日付けまでの退職届を提出して欠勤した原告らとの間に一斉退職の共謀の存在を推認することはできない。

そして，7月17日以後に退職届を提出して被告を欠勤した原告ら（別紙11「7月17日以後退職原告一覧表」記載の原告のうち，原告番号309P16，同313P8及び同314P18を除くその余の原告ら）の欠勤に至る経緯は，前記サ(ウ)b(原告番号111P145)，前記セ(エ)a(同307P15)，前記サ(カ)a(同112P148)，前記ク(ケ)a(同6P107)，前記二(イ)(同293P368)，前記二(ア)(同303P367)，前記カ(カ)(同308P7)，前記タ(キ)(同304P247)，前記テ(シ)a(同242P6)，前記ク(ケ)b(同310P17)，前記テ(シ)b(同312P12)，前記ス(ケ)a(同27P140)，前記ス(ケ)d(125P182)，前記ス(ケ)e(同132P176)，前記ス(ケ)e(同133P201)，前記ス(ケ)c(同123P181)，前記ス(ケ)b(同121P202)，前記ツ(ケ)(同302P299)，前記ケ(キ)(同85P120)，前記コ(コ)(同154P139)，前記セ(エ)c(同306P14)，前記ス(ケ)f(同311P203)にそれぞれ認定したとおりであるが，同原告らが，同月11日付けから同月16日付けの退職届を提出して欠勤した原告らとの間で一斉退職の共謀を行い，その一環として，被告の業務をさらに混乱させることを意図，認識又は予見して，同月17日以後，退職に至ったとの事実は，これを認めることができない。

たしかに前記(1)又認定のとおり，被告は，7月中は，従業員の一斉退職・職場放棄によって業務が麻痺・停滞し，さらに同月中旬から始まったUSEN及びNNVによる切替営業のために業務が大混乱に陥り，

8月及び9月中も各管理局や各営業所間での応援態勢が継続してとられ、一斉退職前と同様に通常業務を遂行できるようになったのが、10月ないし11月になってからであったことからすれば、7月から9月までの間は、被告において人員が不足していることや業績の立て直しを図るためにも、従業員が退職することについては歓迎すべからざるところであったことは容易に推測し得るところである。その意味で、別紙11「7月17日以後退職原告一覧表」のうち、7月から9月までの間に退職した原告らについては、被告が危機的状況に陥っている中で、あえて被告を退職してNNVに転職したとの評価が妥当する余地もあろう。しかしながら、前記(1)サ(カ) a 認定のとおり、原告番号112P148が、NNVが設立されて、被告が今後傾いていきそうであると考えたことから転職を決意したことや、前記(1)ツ(ケ)認定のとおり、原告番号302P299が、従業員の大量退職によって被告の将来について不安を抱え転職を迷いながらも被告での勤務を継続したが最終的に11月5日に転職したことからも、それぞれ窺えるように、原告らの中には、全国の営業所で退職者が相次ぎ業務も大混乱に陥っていたために、このままでは被告が廃業又は業務縮小に至り、最悪の場合には自分が職を失うのではないかと不安心理が拡大し、今のうちに少しでも待遇の良い会社へ移りたいと考えるなどして退職を決意してNNVに転職した者も相当程度存在する可能性が認められる(しかも、かかる意識は、被告に残った原告らを含む従業員らが一般的に持つ不安心理として極めて自然なものと考えられ、かかる不安の故に、被告を退職してNNVに転職したとしても、そのこと自体については、これを責めることはできないと思われる。)。また、別紙11「7月17日以後退職原告一覧表」のとおり、7月ないし9月に退職した原告らは、原告番号293P368及び同303P367を除けば、いずれも、異なる部署から単独で退

職していることが認められ、同原告らの退職それ自体によって被告が被った新たな業務の混乱もそれほど大きくないことが推認される。

さらに、別紙 11「7月17日以後退職原告一覧表」のうち、10月20日以後に退職した原告らについては、確かに原告番号27P140、同125P182、同132P176、同133P201、123P181及び同121P202は、10月30日及び31日に、横浜管理局及び管内営業所から一斉に退職し、また、前記4(1)コ(コ)認定のとおり、原告番号154P139も11月17日付けで品川営業所員4名とともに退職しているものの、前記(1)又認定のとおり、10月末から11月中旬の頃という時期は、被告が一斉退職前と同様に通常業務を遂行できるようになった時期である。また、横浜管理局管内で退職した上記原告らは同一管内ではあるけれども、原告番号132P176及び同133P201が同じ浜松営業所である以外は、いずれも異なる部署に属しているものであり、これら横浜管理局管内の原告らの退職や原告番号154P139の退職によって、被告にいかなる業務の混乱が生じたかについて、被告からは具体的な主張立証もない。そして、上記原告ら以外の10月20日以後に退職した原告らについては、いずれも異なる部署からそれぞれ単独で退職しており、同原告らの退職によって被告に生じた業務の混乱もそれほど大きくないことが推認されるばかりか、同原告らの退職によって被告にいかなる業務の混乱が生じたかについての具体的な主張立証もない。

(ウ) 次に、原告らが本件就業規則23条所定の退職手続をとらなかったことを懲戒解雇事由として取り上げるべきでないことは、前記ア(ウ)のとおりである。

(エ) さらに、業務の引継ぎをしたかどうかについては、各原告らの欠勤に至る経緯(前記(イ)掲記)によれば、原告番号310P17及び同1



25P182は業務の引継ぎを行い，原告番号307P15，同308P7，同242P6，同312P12，同132P176，同133P201，同121P202，同306P14及び同311P203は業務の引継ぎをしたかどうかは明らかではないが，少なくとも，業務の引継ぎをしなかったとは認定できない。

これに対し，原告番号111P145，同112P148，同6P107，同293P368，同303P367，同304P247，同同27P140，同123P181，同302P299，同85P120及び154P139は業務の引継ぎをしていないか，業務の引継ぎをした事実が認められないから，同原告らについては，本件就業規則8条の服務原則違反があるというべきである。しかし，同原告らが業務の引継ぎをしなかったことによって，被告に生じた混乱がどの程度であったのかは明らかではなく，また，同原告らは大半が，単独で又は別々の営業所から，それぞれ退職しており，同原告らの業務の引継ぎの懈怠は，7月10日付けから同月16日付けの退職届を提出して，業務の引継ぎをすることなく一斉に欠勤し、そのため被告の業務を完全に麻痺・停滞させた前記ア判示の原告らの行為と比較すれば，職場秩序の維持の観点からも，被告に与えた混乱の程度の観点からも，極めて軽微というべきである。したがって，7月17日付け以後の退職届を提出した原告らについては，他に懲戒事由が見当たらない以上，業務の引継ぎがないことのみをもって，懲戒解雇事由を構成すると解することはできない。

(オ) 以上によれば，7月17日以後に退職届を提出して被告を欠勤した原告らについては，本件就業規則8条の服務原則に違反する非違行為としての懲戒解雇事由は存在しないというべきである。

そのため，7月17日以後に退職届を提出して被告を欠勤した原告ら（別紙11「7月17日以後退職原告一覧表」記載の原告ら）のうち，

被告において懲戒解雇をしていない原告番号242P6,同306P14,同307P15,同308P7,同309P16,同310P17,同313P8及び同314P18を除くその余の原告らに対する本件懲戒解雇は無効である。

(4) 7月10日付けから同月16日付けの退職届を提出した原告らに対する懲戒解雇の相当性

7月10日付けから同月16日付けの退職届を提出した原告ら(ただし,原告番号312P12を除く。)については,前記(3)アのとおり,懲戒解雇事由が存在するところ,前記(3)アで判示した諸事情を考慮すれば,同原告らを,懲戒解雇したことには相当な理由が存在し,懲戒解雇権を濫用したものということとはできない。

この点,原告らは,原告らが被告を自己都合退職しNNVに就職した原因には,原告らにとって,現実の業務及び精神的な部分において多大な悪影響を与えていた被告における数々の違法問題があり,原告らが被告を退社した動機は,被告に損害を与えるとか,P13に引き抜かれたということではなく,被告における数々の違法状態の中で勤務を続行することを断念し,すべてを正常化する新会社として設立されたNNVにおいて,正規の姿での業務を行う旨決意した点にあるのであって,何らの違法性はないのであって,仮に原告らに懲戒解雇事由及び懲戒解雇相当事由が存在したとしても,数々の違法問題があった被告が,遵法精神を持ち,適法な仕事をしたいとの欲求をもって被告を退職した原告らに対し,懲戒解雇(懲戒解雇相当を含む。)とすることは,解雇権の濫用であり無効である旨主張し,証拠(原告ら本人の各陳述書,原告本人尋問の結果等)中には同主張に沿う部分がある。

しかしながら,前記(1)ウ認定のとおり,正常化問題は,そもそもUSENが,電柱使用契約を締結せず,道路占用許可も取らずに,ケーブル架設することによって,経費を削減して有線放送を低価格で提供する事業を全国的

に展開したため、これに対抗すべく被告も設立以来昭和56年ころまで行ってきた正規の手続をとることを止めたことに端を発するものであること、被告において、正常化に関して業務として直接に携わるのは、実際に施設工事等を行う施設部門の職員であり、しかも、正常化のための申告等の業務を行うのはそのうち技術長及び施設責任者であるから、それ以外の、一般の施設職員や営業部門及び事務部門の職員が、日常業務において正常化問題を強く意識せざるを得ない場面というのはほとんどなかったこと、本件の一斉退職・職場放棄がされるまでに正常化問題が原因で被告を退職した者は見当たらないこと（証人P209）からすれば、原告らの主張する退職の動機が、前記(1)オないしナ認定の原告らの一斉退職を正当化し、原告らの一斉退職による被告の業務の麻痺・停滞を被告が当然に受忍すべきものとするほどの重要な要素であったと考えることは困難である。また、原告ら主張にかかるその余の、音楽の無断複製、時間外手当の不支給及び安全確保等に対する不満が、原告らの懲戒解雇の相当性を判断するに当たって考慮すべき重要な判断要素となると考えることもできない。原告らの上記主張は採用できない。

#### 5 争点(5)（原告らに対する退職金の不支給又は減額の有効性）について

##### (1) 7月10日付けから同月16日付けの退職届を提出した原告らに対する退職金不支給の有効性

本件退職金規定8条2号によれば、懲戒解雇された者に対しては退職金は支給しないとされているところ、前記4(4)のとおり、7月10日付けから同月16日付けの退職届を提出した原告ら（ただし、原告番号312P12を除く。）に対する懲戒解雇は有効であり、懲戒解雇権濫用の事実も存在しない。そして、前記4(3)アで判示した諸事情を考慮すれば、上記原告らの行った一斉退職・就労放棄は、原告らのそれまでの勤続の功を抹消するほどの著しく信義に反する背信的行為であると認めるのが相当である。

したがって、同原告らの退職金の請求は、その余の退職金不支給規定又は

減額規定に該当するかどうかについて検討するまでもなく、理由がないというべきである。

そのため、原告番号282P2の退職金の請求についても、争点(6)(同原告の退職金の金額)について検討するまでもなく、理由がない。

(2) 7月17日付け以後の退職届を提出した原告ら(別紙11「7月17日以後退職原告一覧表」記載の原告ら)に対する退職金不支給又は減額の有効性

ア 本件退職金規定8条2号及び3号(懲戒解雇又は懲戒解雇相当事由の場合の退職金不支給)の適用の可否

前記4(3)イのとおり、7月17日付け以後の退職届を提出した原告ら(ただし、原告番号309P16、同313P8及び同314P18を除く。)については、懲戒解雇事由が存在せず、そのため、上記原告らのうち、原告番号242P6、同306P14、307P15、同308P7及び同310P17以外の原告らに対してされた本件懲戒解雇も無効である。

したがって、7月17日付け以後の退職届を提出した原告ら(ただし、原告番号309P16、同313P8及び同314P18を除く。)に対して、本件退職金規定8条2号及び3号を適用して退職金不支給とすることはできない。

イ 本件退職金規定9条3号(退職手続をしないで退職した場合の退職金不支給)の適用の可否

前記4(3)ア(ウ)のとおり、被告においては、本件就業規則23条所定の退職手続が従業員に広く知らされてはならず、そのため、かかる手続が現実に履践されていたこともなく、退職の申出期間が短いとして問題となったケースもないことが認められるから、同条所定の退職手続をとらなかったことが、原告らのそれまでの勤続の功を抹消するに足りるほどの背信

行為ということとはできない。

したがって、7月17日付け以後の退職届を提出した原告ら（ただし、原告番号309P16，同313P8及び同314P18を除く。）に対して、本件退職金規定9条3号を適用して退職金を不支給とすることはできない。

ウ 本件退職金規定9条4号（業務引継ぎをしないで退職した場合の退職金不支給）の適用の可否

（ア） 前記4(3)イ(エ)のとおり、7月17日付け以後の退職届を提出した原告ら（ただし、原告番号309P16，同313P8及び同314P18を除く。）のうち、原告番号310P17及び同125P182は業務の引継ぎを行い、原告番号307P15，同308P7，同242P6，同312P12，同132P176，同133P201，同121P202，同306P14及び同311P203は業務の引継ぎをしたかどうかは明らかではないが、少なくとも、業務の引継ぎをしなかったとは認定できない。

したがって、上記原告らに対して、本件退職金9条4号を適用して退職金を不支給とすることはできない。

（イ） これに対し、前記4(3)イ(エ)のとおり、7月17日付け以後の退職届を提出した原告ら（ただし、原告番号309P16，同313P8及び同314P18を除く。）のうち、原告番号111P145，同112P148，同6P107，同293P368，同303P367，同304P247，同27P140，同123P181，同302P299，同85P120及び同154P139は業務の引継ぎをしていないか、業務の引継ぎをした事実が認められない。したがって、本件退職金規定9条4号の退職金不支給事由に該当する。

しかしながら、退職金不支給事由に形式的には該当しても、それまで

の勤続の功を抹消する程度の著しく信義に反する行為といえなければ、退職金を支給しないとするは許されないと解すべきところ、前記4(3)イ(エ)で判示した各事実に、上記原告らの各在籍期間、これまでの在籍期間中に被告から懲戒処分を受けた形跡が見当たらないことを併せ考慮すれば、上記原告らが7月17日以後に退職届を提出して欠勤するに際し、業務の引継ぎをしていないことをもって、それまでの勤続の功を抹消する程度の著しく信義に反する行為とまで評価することはできない。

したがって、同原告らに対して、本件退職金規定9条4号を適用して退職金を不支給とすることはできない。

#### エ 本件退職金規定9条2号（同業他社への転職の場合の退職金半額支給）の適用の可否

7月17日付け以後の退職届を提出した原告ら（別紙11「7月17日以後退職原告一覧表」記載の原告ら）は、いずれも、被告を退職後、NNVに転職していることから、本件退職金規定9条2号の退職金不支給事由に該当する。

しかしながら、前記2で述べたとおり、本件退職金規定9条2号については、退職に至る経緯、退職の目的、競業関係に立つ業務に従事したことにより会社が被った損害等を総合的に考慮し、それまでの勤続の功を抹消ないし減殺する程度の背信性ある同業他社への転職の場合に限り、退職金を半額支給とする趣旨のものと解される。

そして、別紙11「7月17日以後退職原告一覧表」記載の原告らが、被告を退職してNNVに転職した経緯等は、前記4(3)イ(イ)に掲記のほか、前記4(1)シ(コ)、4(1)セ(エ)b及び4(1)サ(カ)b記載のとおりである。ところで、一般に、退職した従業員は、在職中に得た知識・経験を生かして新たな職に就いて生活していかざるを得ないのが通常であるか

ら、長年その職に就いていればいるほど、転職においては同種の職に就かざるを得ないのが現実であって、退職後に同種業務に就くことを禁止することは退職後の生活を脅かすことになりかねない。ことに有線音楽放送事業において全国展開しているのはUSENと被告の二社のみであり、国内の業務店向け音楽放送の受信契約件数は上記二社だけで市場占有率は90%を超えているのであるから（前記4(1)イ）、被告退職後に在職中の知識・経験を生かした再就職をすれば、再就職先は、事実上USEN又はその代理店であるNNVに限られることとなる。したがって、被告退職後にNNVに転職したことを理由に退職金を半額に減ずるとするのは酷であり、このことに、前記4(3)イ(イ)及び(エ)で判示した各事実や、上記原告らの各在籍期間、これまでの在籍期間中に被告から懲戒処分を受けた形跡が見当たらないことを併せ考慮すれば、上記原告らがNNVに転職したことをもって、それまでの勤続の功を抹消ないし減殺する程度の背信性ある同業他社への転職であるとまで評価することには躊躇を感じざるを得ず、結論としてはこれを否定すべきものと判断する次第である。

したがって、上記原告らに対して、本件退職金規定9条2号を適用して退職金を半額不支給とすることはできない。

オ 結局、7月17日付け以後の退職届を提出した原告ら（別紙11「7月17日以後退職原告一覧表」記載の原告ら）に対しては、被告は退職金の支給を拒むことができない。

## 6 小括

以上によれば、原告らの本訴請求は、別紙1「原告ら退職金認容額目録」記載の各原告が、それぞれ退職金認容額欄記載の各金員及びこれに対する訴状送達日の翌日である平成16年6月22日から支払済みまで商事法定利率年6分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で理由があり、その余の原告らの請求はいずれも理由がない。

7 結論

よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部

裁判長裁判官 白石 哲

裁判官 田中 芳樹

裁判官村越啓悦は、退官のため、署名押印することができない。

裁判長裁判官 白石 哲