

## 主 文

- 1 原告が、被告京都トヨペット株式会社に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 2 被告京都トヨペット株式会社は、原告に対し、金60万5067円及びこれに対する平成27年3月27日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 3 被告京都トヨペット株式会社は、原告に対し、平成27年1月から平成28年3月までは毎月25日限り金25万円、平成28年4月から本判決確定日まで毎月25日限り金15万円及びこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 4 被告C及び被告京都トヨペット株式会社は、原告に対し、連帯して金12万円及びこれに対する平成27年3月27日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 5 原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- 6 訴訟費用は、これを2分し、その1を原告の負担とし、その余を被告らの負担とする。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求

- 1 原告が、被告京都トヨペット株式会社に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する（主文第1項と同旨）。
- 2 被告京都トヨペット株式会社は、原告に対し、金60万5067円及びこれに対する平成27年3月27日（訴状送達日の翌日）から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え（主文第2項と同旨）。
- 3 被告京都トヨペット株式会社は、原告に対し、平成27年1月から本判決確定の日まで毎月25日限り金25万円及びこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

- 4 被告らは、原告に対し、連帯して、金2750万円及びこれに対する平成27年3月27日（訴状送達日の翌日）から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 5 被告京都トヨペット株式会社は、原告に対し、金550万円及びこれに対する平成27年3月27日（訴状送達日の翌日）から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 6 被告京都トヨペット株式会社は、原告に対し、平成26年12月から本判決確定日まで毎年7月10日限り金44万4150円及び毎年12月10日限り金44万4150円並びにこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 7 被告らは、原告に対し、連帯して、金55万2340円及びこれに対する平成30年4月24日（請求の趣旨拡張申立書送達日の翌日）から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 8 訴訟費用は、被告らの負担とする。
- 9 第2項ないし第5項につき仮執行宣言

## 第2 事案の概要

- 1 本件は、被告京都トヨペット株式会社（以下「被告会社」という。）から懲戒解雇処分を受けた原告が、①上記懲戒解雇処分は無効であるとして、労働契約上の地位確認（請求第1項）、平成26年8月以降の未払賃金（賞与を含む。）の支払（請求第2項、第3項及び第6項）を求めると共に、②上記懲戒解雇処分に至る経過の中で、被告会社J店の店長であった被告A、被告会社「お客様関連室」の室長であった被告B及び被告会社顧問の地位にあった被告Cの3名から過酷な事情聴取（取り調べ）を受けたことによってうつ病を発症したとして、共同不法行為を理由とした損害賠償（慰謝料2500万円、治療費合計55万2340円及び弁護士費用250万円）の支払（請求第4項及び第7項）、③平成26年7月7日以降の被告会社による違法・不当な就労拒否及び違法な

上記懲戒解雇処分を理由とした損害賠償（慰謝料500万円及び弁護士費用50万円）の支払（請求第5項）を、それぞれ請求している事案である。

2 前提となる事実（認定事実の末尾に特に証拠を引用していないものは、当事者間に争いのない事実である。）

(1) 原告（昭和60年▲月生まれ）は、D学校を卒業して自動車整備士の資格を取得した後、平成19年6月に被告会社に正社員として入社し、入社研修後、被告会社J店に配属され、主として自動車整備の業務に従事していたが、平成26年11月27日、被告会社から懲戒解雇処分を受けた。

(2) 原告の月例賃金は、①固定給（役割給。平成26年7月以降は22万3000円）、②職務手当（平成26年6月まで6000円）、③家族手当（平成26年9月から2万1000円）から成っていた。なお、被告会社における上記①ないし③記載の基準内賃金は、毎月1日から同月末日までの期間を基礎とし、当月25日に支払われること（毎月末日締め、当月25日払）になっていた。また、1か月当たりの平均賃金額は25万円であった。

賞与は、年2回、毎年7月（上期）及び12月（下期）の各10日頃に支払われており、原告の平成25年上期の賞与支給額は44万4150円であり（甲56）、平成26年上期の賞与支給額は38万7450円であった。

(3) 訴外Eは、平成24年4月に被告会社に入社し、J店に配属され、原告と同じ職場で働くようになった。

ところが、訴外Eは、同年10月23日、職場の歓送迎会の二次会の席において、原告から火傷を負わされた。この件につき、原告は、同年12月28日、被告会社から謹慎7日間という懲戒処分を受けた（乙2。以下「第1懲戒処分」という。）。

(4) 原告は、平成26年6月21日、「訴外E所有の車両を原告の知り合いの業者が20万円で購入したが、訴外Eには5万円であると騙した行為」につき、「訴外E所有の車両の買取代金を騙し取ろうとしたことは、刑法の詐

欺罪を成立させうる反社会的行為であり、許されない行為である。」との理由により、被告会社から謹慎12日間の懲戒処分を受けた（甲5，乙14の(2)。以下「第2懲戒処分」という。）。

- (5) 原告は、被告会社から、平成26年11月27日付け懲戒解雇処分通知書（甲9）を受け取った。

その後、被告会社は、同年12月9日、原告に対し、上記懲戒解雇処分決定に基づき、平均賃金の30日分相当の解雇予告手当25万3470円を支払った（甲10）。

- (6) 懲戒に関する被告会社の就業規則の定めは、次のとおりである（乙1）。

**【第76条】**

会社は、社員の懲戒該当行為の軽重を審議し、次の懲戒処分のいずれかについて、経営会議の議を経て行なう。

但し、特に情状酌量の余地があるか、改悛の情が著しく認められる場合、懲戒の程度を軽減することがある。

イ 譴 責 始末書を取り、将来を戒める。

ロ 減 給 始末書を取り、減給する。

但し、減給は1回の額が平均賃金の1日分の2分の1を超え、総額が1賃金支払期間における賃金の10分の1を超えることはない。

ハ 謹 慎 始末書を取り、家庭において謹慎せしめる。

但し、その期間は15日以内とし、その間の給与は支給しない。

ニ 懲戒解雇 その事由について、行政官庁の認定を受け予告せず即時解雇する。

認定を受けないときは、少なくとも30日前に予告するか、または平均賃金の30日分を支払って即時解雇す

る。

いずれの場合も退職金は支給しない。

**【第77条】**

社員が次の各号の一つに該当する行為があったときは、懲戒を受ける場合がある。

- 1 勤務怠慢や素行不良、または正当な理由なく職務上の指示、命令に従わず、職場の秩序を乱した時
- 2 故意または重大な過失により、会社の信用を失墜させ、又は会社に損害を与えた時
- 3 会社内において不正・不義の行為を行い、会社の信用、社員としての体面を汚した時
- 4 相手方の望まない性的言動により、円滑な職務遂行を妨げたり、職場の環境を悪化させ、又はその性的言動に対する相手方の対応により一定の不利益を与える様な行為を行った時
- 5 職務上の地位を利用して自己の利益を得るための背任行為をなした時、又は取引先などより不当の金品等を受け取りまたは与えた時
- 6 業務上重要な秘密や業務遂行を通じて知り得た個人情報等を外部に漏洩して会社に損害を与え、または業務の正常な運営を阻害した時
- 7 飲酒運転や重大な交通事故、刑法違反など私生活上の反社会的行為により、会社の信用、社員としての体面を汚した時
- 8 管理、監督の不行き届きにより事故を発生させ、または業務上の重大な過失を招いた時
- 9 その他、就業規則や諸規定への違反行為、または前各号に準ずる責任行為、違反行為があった時

**【第78条】**

反則が懲戒であるが、特に情状酌量の余地があるか、または改悛の情が

明らかであると認められるときは、懲戒を免じ、訓戒に止めることがある。

### 3 主たる争点

- (1) 平成26年11月27日付け懲戒解雇処分（以下「本件懲戒解雇処分」という。）の有効性

（被告会社の主張）

#### ア 懲戒事由を定めた就業規則の周知性

就業規則は各店舗にまとめて備え付けられており、従業員は自由に閲覧できるようになっていた。

従業員に、新入時（新卒者と中途採用者を含む。）に導入教育として研修が行われており、人事から諸規定の説明や諸規定の保管や閲覧についても説明されている。また、労働組合からも組合員になる際に説明会が開かれており、諸規定や労働法制の基礎知識についての説明が行われている（原告は組合員である。）。さらに、これとは別に、社内ホームページ内に就業規則を含めた従業員に関する諸規定、マニュアルなどもアップされており、パソコンが貸与されている店長や業務担当職員などは、これを閲覧し、プリントアウトすることができるようになっていた。原告はエンジニアであるため、パソコンは貸与されていないが、業務担当職員等に言えば、ここから閲覧し、プリントアウトすることも可能であった。

#### イ 懲戒事由に該当する事実の存在

(ア) 正当な理由なく出社しない行為（本件懲戒解雇処分の対象行為①）

- a 原告は、以前に就労不能との診断書を提出していたことから（乙13の(2)）、予め出社に当たっては診断書の提出を求めていた。また、就業規則76条に基づく謹慎処分に伴う始末書の提出を予め求めていた。しかし、原告は、平成26年7月7日出社した際、いずれも持参しなかった。

そのためF物流センター長（以下「F物流センター長」という。）

は、これらの書類の提出がないと、「就業させるわけにはいかない。」と説明し、これらの書類を提出するように求めた。

b 原告は、同月11日、診断書と始末書（甲8）を持参したものの、提出された診断書は、「通常就労可能」との記載があったが、4月3日付けとなっており、どの時点での診断かが明らかにならないものであった。また、平成26年6月21日付け謹慎処分（第2懲戒処分）に関する始末書の記載は、自らが行った行為を真摯に反省しているとは思えない内容であった。そのため、F物流センター長が、原告に対し、第2懲戒処分の対象行為の被害者（訴外E）に謝罪に行こうと促したが、原告は、訴外Eから謝罪がないと謝罪をしない旨を述べ、F物流センター長が、今回の件について原告が謝罪をすべきではないかと説明したが回答が得られなかった。そのため、F物流センター長が、診断書の再提出を求めるとともに、就業してもらうわけにはいかない旨を述べたところ、原告は帰宅し、その後は出社しなかった。

c 被告会社は、原告代理人を通じ、経緯を説明し、就労拒絶をしているものではないことを含めて被告会社の考えを伝えた上で、あらためて原告に出社を求めたが、原告は、原告代理人と共に事情聴取に応じたことを除いて、一度も出社しなかった。

d 以上のような経緯の下での出社しない原告の行為は、職務上の指示に違反する就業規則違反行為であり、上記就業規則77条9号、1号に規定する懲戒事由に該当する。

(イ) 第1懲戒処分の行為と同一の後輩社員を被害者とする第2懲戒処分の行為に関し、被害者への謝罪を行わず、顛末書のごとくの経緯記載と言い訳に終始し、かつ事実と異なる記載をした始末書を提出し、再度の始末書の提出の要請に応じないなど、真摯な反省を示さない行為（本件懲戒解雇処分の対象行為②）

- a 訴外Eの所有するマークXが、平成26年1月15日、原告を通じてG自動車販売（以下「G自動車」という。）に20万円で売却されたが、その後、原告は、訴外Eに、5万円でしか売れなかった旨の虚偽の報告をした。
- b 第2懲戒処分は相当なものであり、原告もこれを了として謹慎に服していた。就業規則上その処分の内容として始末書の提出が求められており、始末書においては、その趣旨から対象行為に対する真摯な反省を表すことが求められる。また、第2懲戒処分の被害者が、第1懲戒処分の被害者と同一で、同じ被告会社の社員であること等からすれば、この従業員の安全配慮の観点からも、社内秩序の維持の観点からも、謝罪を促すことも相当なものであるところ、原告はこれらに依拠していない。これらは、就業規則に違反し、社内秩序の維持を著しく困難にし、これを乱すものである（就業規則7条1項の服務心得に違反し、上記就業規則77条9号に規定する懲戒事由に該当する。）。
- (ウ) 第2懲戒処分に関する事情聴取において、故意に虚偽の事柄を述べ、かつ社外の関係者に対して口裏を合わせるために虚偽の事柄を述べるよう働き掛けた行為（本件懲戒解雇処分の対象行為③）

原告は、第2懲戒処分の事情聴取において、故意に虚偽の事実を告げた上、被告会社にこれが発覚することを防ぐため、G自動車に口裏を合わせるよう依頼し、会社から問い合わせがあった際には、真実はマークXが20万円で売却されているにもかかわらず、5万円でしか売れなかったと回答するよう求めたこと等が、後の調査で判明しており、これは、「不正・不義の行為」であり、「会社の信用、社員としての体面を汚す行為」である。このような原告の行為は、上記就業規則77条3号、9号に規定する懲戒事由に該当する。

また、訴外Eは、平成26年1月15日、原告からシーマを購入し、

G自動車にマークXを売却することになった。原告は、同日にはマークXが20万円で売れたことを知っていながら、訴外Eには5万円でしか売れなかったと虚偽の説明をした上、この20万円をすぐ後の同月21日に自らが購入したチェイサーの売買代金に充当して不正に領得した。

その後も、被告会社からの事情聴取（同年2月4日、6日、9日）において、「マークXは5万円でしか売れなかった。」と述べ、被告らから訴外Eに返還を促された際にも5万円のみを返却し、さらには、その売却に関わったG自動車に対し、「被告らから調査があった際には、マークXは5万円でしか売れなかった。」と口裏を合わせるように依頼している。

こうした経過に鑑みれば、原告が、マークXの代金について、意図的に虚偽の陳述を行い、真実を秘匿しようとしたものであることは明白である。

ウ 本件懲戒解雇処分は相当なものであり、解雇権の濫用にも該当しない。

(ア) 本件懲戒解雇処分は、原告に対する第1懲戒処分、第2懲戒処分にくもものである。いずれも訴外Eとの関係によるもので、第1懲戒処分は熱せられたライターの金属部分を訴外Eの首筋に押しつけた行為に関するものであり、第2懲戒処分は訴外E所有車両の売却代金を騙した行為に関するものである。

第1懲戒処分及び第2懲戒処分がいずれも同一の被害者に関わるもので、被告会社としても特段の配慮を要する事案であったにもかかわらず、原告は始末書の内容や訴外Eに対する謝罪に関して真摯な姿勢を見せず、改悛の情を示すこともなかった。また、被告会社からの聴取に対して繰り返し虚偽の事実を述べ、被告会社における事実調査を妨害・混乱させ、被告会社との信頼関係を破壊するに至らしめた。それだけでなく、それを隠し通すという利己的な目的のために社外の人間に対して口裏合

わせまで行い、社員としての体面を汚し、被告会社の対外的な社会的信用をも毀損していたことが判明している。しかも、被告会社から出社を求められているにもかかわらず、長期間（本件懲戒解雇処分が行われた11月27日まで4か月以上経過していた。）出社しなかった。

こうした個々の対象行為の重大性やその経過に照らし、社員の安全配慮や企業体としての秩序維持等の見地から考えた場合、また、原告には被告会社の指示に従う意思が見られず、出社にすら応じないという状況に至り、これらの状況が改善される見込みもなかったことに鑑みると、被告会社としては、もはや懲戒解雇処分をもって臨むほかなかったもので、その判断は相当である。

(イ) 手続保障について

本件懲戒解雇を行うに当たっては、原告が出社しないことや、真摯な反省を示した始末書の提出がないこと等を踏まえ、平成26年7月31日付けで、さらに懲戒審議の検討のため事情聴取を行う旨通知し（原告の父にも調査に応じるよう要請）、同年8月19日には原告からの事情聴取を、同月26日には原告の父からの事情聴取を行って、その言い分も聴取している。原告代理人も同席している。

その後、いったん原告から退職届が提出されたが撤回されたことを受け、被告会社は、懲戒審議に向けて原告の最終ヒアリングを再度行いたい旨通知したが、原告代理人から対応困難との回答がなされた。そのため、既に代理人も同席した事情聴取が行われており、この間、原告の主張については代理人から文書等で行われていることから、これらを踏まえて本件の懲戒審議に入った。

被告会社の懲戒審議においては、従業員が組合員である場合には、賞罰委員会の議を経るものとされ、賞罰委員会は、労使同数の委員にて構成されることとなっており（就業規則72、73条）、懲戒案件につい

ては、労働組合においても独自に調査を行うこととなっており、その結果が賞罰委員会委員である労働組合を通じて賞罰委員会に反映される。本件懲戒解雇処分については、賞罰委員会においても相当であるという判断が下されている。

このように、手続上の問題は全くなく、適正手続を経て本件懲戒解雇処分は行われている。

(原告の主張)

ア 就業規則の周知性について

就業規則を従業員が自由に閲覧できる状態になっていたことはない。また、社内ホームページに就業規則等がアップされていたこと、原告が業務担当従業員等に申し出ればそれらのプリントアウトが可能であったことも、全く説明を受けておらず、原告は知らなかった。

イ 本件懲戒解雇処分の各対象行為について

(ア) 本件懲戒解雇処分の対象行為①について

a この点につき、原告代理人は、平成26年7月11日付け書面をもって、被告会社代理人に対し、㊦被告会社の第2懲戒処分は「謹慎」処分であり、始末書を取り、家庭において謹慎せしめることであり、12日間の自宅謹慎期間は経過し、かつ始末書も提出したこと、㊧メンタルヘルスに関する職場復帰に関する被告会社の内規による「本人からの職場復帰の意思表示と、主治医による復職可能な診断書の提出」については履行されていることからすると、原告が異動先の物流センターに出勤し、就労の意思表示をしている以上、被告会社はこれを受領する義務があり、訴外Eに対する謝罪がないことを理由として就労を拒絶することは正当な理由とはいえず、早急に原告の就労を受け入れるよう要求した(甲33)。また、7月11日以降の原告の不就労は、被告会社の就労拒絶によるものであり、原告が有給休暇を取得し

ているわけではない旨も通知した（乙19）。なお、診断書については、受診したH医院が発行日を間違えたため、これを訂正したもの（乙21）を提出し直したという経緯がある。

- b そもそも、マークXの売却は、単なる原告・訴外E間の個人間での任意の売買にすぎず、被告会社が介入すべきものではなかった。そして、原告が訴外Eに売却を強要したわけではないから、本来、訴外Eに謝罪する必要はないものである。

また、始末書（甲8）は、原告が事実をありのまま記載したものであり、かつ自らの行動につき反省を真摯に述べているものである。原告は、当初からマークXの売買代金を騙し取るつもりなど全くなかったにもかかわらず、被告会社から不当に就労を拒絶されたため、その後はやむを得ず自宅待機していたにすぎない。したがって、原告が会社できなかつたのは被告会社の不当な対応によるものであり、出社しない行為に正当な理由があったものであるから、懲戒事由に該当しない。

(イ) 本件懲戒解雇処分の対象行為②について

- a マークXの売却は、単に原告と訴外Eという個人間での任意の売買にすぎず、そもそも被告会社が介入すべきものではなかった上、原告が訴外Eに強要したわけではないから、本来、訴外Eに謝罪する必要はない。また、始末書（甲8）は、原告が事実をそのまま記載したものであって、何ら問題はない。

- b また、原告は、マークXの売買代金を騙し取ろうなどと考えてもいなかったから、「刑法の詐欺罪」の構成要件を充足するはずがない。

すなわち、原告は、平成26年1月11日頃、訴外Eから、その所有する自動車（マークX）を売却したいとの話を持ちかけられた。そのため、原告は、訴外EからマークXを預かり、知人の父が経営する

G自動車に査定してもらったところ、買取価格は5万円と査定された。原告が訴外Eにその旨を伝えたところ、訴外Eは「5万円でもいいので、売却してほしい。」旨を述べたので、売却に必要な書類を訴外Eから預かった。その後、G自動車から原告に連絡があり、買取価格を上げて20万円で買い取るという話が出た。

他方、訴外Eは、原告に対し、以前から原告所有車（シーマ）を買い取りたいと懇請してきていたため、原告も35万円で訴外Eに売却することを了承していた。しかし、訴外Eが売買代金を一括払いきれないことから、原告がいったんG自動車に35万円で売却し、訴外Eがローンを組んで代金を支払う形でG自動車から購入することになった。このシーマの自動車登録は平成26年2月5日に予定されていたことから、この日にマークXの代金を訴外Eに交付することになっていた。原告は、同日まで訴外EにはマークXが20万円で売却できたことを秘しておいて、訴外Eを驚かせてやろうと考えていた（当然、20万円全額を訴外Eに渡すつもりであった。）。ところが、原告は、平成26年2月3日に、被告B及び同Aから、訴外Eとの上記マークXの売却を巡るやりとりについて事情聴取を受けることとなった。原告としては、被告会社の業務と全く関係のない個人的な売買なのに、何故被告から事情聴取を受けるのか理解できなかったことから、既にマークXの売買代金が20万円になっていることについて話さなかったにすぎない。

このように、原告が積極的に訴外Eを騙す意図があったことを裏付ける客観的な証拠は存在しないから、懲戒事由該当性も否定される。

(ウ) 本件懲戒解雇の対象行為③について

- a 原告は、事情聴取において故意に虚偽を述べたことはない。むしろ、虚偽の事柄を述べていたのは訴外Eの方である。

b また、原告は、被告Cらからのあまりに強引かつ不当な事情聴取により体調不良となったため、これ以上厄介なことになりたくないという思いから、G自動車に対して5万円で売却したことにしておいてほしいと、やむを得ず求めたにすぎない。これをもって懲戒事由というのは不当である。

ウ 本件懲戒解雇処分は社会的相当性を欠くものである。

(ア) 原告は未だ年齢も若く未来ある若者であって、懲戒解雇という経歴は原告の将来にも重大な不利益をもたらす。原告に懲戒解雇という重大な処分を下すことは、行為と処分の均衡を失するものであって相当ではない。

(イ) また、被告会社は、本件懲戒解雇処分を行うに当たり、改めて原告に事情聴取したり意見陳述の機会を与えたりはしておらず、適正手続が保障されていない。

(2) 不法行為等に基づく損害賠償請求の成否

(原告の主張)

ア 平成26年2月15日の過酷な事情聴取について

(ア) 被告C、同A及び同Bの共同不法行為の成立

a 被告会社の顧問で元警察官である被告Cが中心となり、被告A、同Bも同席の下、原告は、午後2時から午後10時まで、被告会社本社において事情聴取を受けた。その後、午後10時30分にJ店に移動し、J店に原告の父を呼び出して、経緯を聞かせた上で、深夜0時頃に原告を連れ帰らせた。

b 被告Cは、はじめから原告のことを嘘つき扱いし、原告の言うことは全く聞き入れず、原告が弁明する度に恫喝し、机等を叩き、巻き舌でまくしたてた。

午後2時から午後10時まで連続8時間、休憩もなく、小部屋に軟

禁された状態で、自白の強要が行われた。挙句の果てに、被告Cが用意した文章をそのまま写す形で「供述書」を書くように命令された。文面で事実と異なる内容があり、原告が事実と違う旨を述べると、被告Cは、「まだお前はそんなこと言っているのか」とすごい剣幕で何度も恫喝した。そのため、原告は、やむを得ず被告Cによって用意された文章をそのまま丸写しにした。

- c 同日の被告Cによる事情聴取（取調べ）は、被告A及び同Bが同席の下で行われており、それぞれの行為・役割を認識しながら、異議を述べることもなく認容していたから、原告に対してどのように事情聴取を進めるかについて事前に協議していたことが窺われる。被告C、同A及び同Bの3名の間には主観的な関連共同性が認められ、各人の行為を一体と見ることができ、共同不法行為が成立する。

(イ) 被告会社の使用者責任

- a 従業員によるパワーハラスメントによる人格権の侵害行為等の不法行為が「事業の執行について」行われた場合には、使用者は民法715条に基づいて損害賠償義務を負う。
- b 被告Cらによる平成26年2月15日の事情聴取（取調べ）行為については、原告の業務日に行われたもので、原告は、上司からの業務命令のために事情聴取（取調べ）に応じざるを得なかったものである。したがって、事業の執行について行われたものであり、被告会社は、当然に使用者としての法的責任（使用者責任及び労働契約上の債務不履行責任）を負い、従業員たる被告Cらによる上記共同不法行為について、損害賠償責任を負う。

(ウ) 損害

- a 平成26年2月15日の違法な事情聴取（取調べ）は、10時間以上にわたって、たった一人の原告を、被告Cら男性三人がかりで責め

立てて行われた。このような長時間にわたって複数の男性から責め立てられれば、精神的に相当な圧力を被るのは当然である。

また、事情聴取の際に、被告Cらは、原告に対し、原告の人格を著しく傷つける言葉を使っており、これにより原告が被った心理的負荷の強度は、少なくとも「中」と認められている。

- b 原告が鬱病を発症した時期は、平成26年2月頃とされ、これより前には原告に精神疾患に関する受診歴はなく、既往症は認められない。また、業務以外による心理的負荷や個体的要因はない。

したがって、被告Cらの違法な事情聴取（取調べ）と原告の鬱病発症との因果関係は、認められるべきである。

- c そして、被告Cらの違法な事情聴取（取調べ）によって原告が被った精神的苦痛に対する慰謝料は、2500万円を下らない。

また、原告は、被告Cらの上記不法行為によってうつ病を発症したのであるから、その治療費相当額（合計55万2340円）も原告が被った損害である。

さらに、これに関する弁護士費用は、250万円を下らない。

## イ 不当・違法な就労拒否及び違法な懲戒解雇処分による損害賠償請求

### (ア) 不当な就労拒絶

原告は、平成26年7月6日に謹慎処分が満了したため、翌7日、被告会社物流センターに出社した。しかし、F物流センター長から、「始末書をもって来ていないなら働かせるわけにはいかない。家に帰れ。」と言われたので、やむを得ず帰宅した。

同月11日、原告は、再度始末書（甲8）を持参して、被告会社に出社したが、F物流センター長から、「Eに謝罪しろ。謝罪しないと働かせない。」、「始末書の内容が不十分だ。反省していない。帰宅しろ。」等と言われたため、またやむを得ず帰宅した。

始末書は、原告が事実をありのまま記載したものであり、かつ自らの行動につき反省を述べているものである。

こうして原告は、被告会社から不当に就労を拒絶された。

(イ) 違法な懲戒解雇処分

- a 原告は、被告会社から就業規則を渡してもらったこともなければ、見たことさえなく、懲戒規定が労働者に周知されていたとはいえない。
- b 被告会社の主張する懲戒対象行為①ないし懲戒対象行為③は、いずれも事実無根である。

懲戒対象行為①は、始末書の内容が「不十分である。反省していない。帰宅しろ。」等といわれたため、やむを得ず帰宅し自宅で待機していたものであり、被告会社が原告の就労を不当に拒絶したものである。

懲戒対象行為②は、そもそも原告に対する第2懲戒処分が事実無根で不当なものである。また、始末書（甲8）は、原告が事実をそのまま記載したもので、問題ない。

懲戒対象行為③は、事情聴取において故意に虚偽の事柄を述べたこととはない。むしろ、被告らからのあまりに強引かつ不当な事情聴取により、原告は体調不良となったことから、これ以上厄介なことになりたくないという思いから、G自動車側に対して5万円で売ったことにしておいてほしいと求めたことはあるが、これをもって懲戒事由というのは不当である。

(ウ) 損害

被告会社による不当な就労拒否、違法な懲戒解雇処分によって原告が被った精神的苦痛に対する慰謝料の額は、500万円を下らない。

また、これに関する弁護士費用の額は、50万円を下らない。

(被告らの主張)

ア 平成26年2月15日の事情聴取について

- (ア) この事情聴取が行われた時間は、午後2時頃から午後7時30分頃までで、しかも途中で中断されたり喫煙休憩をはさんだりしていた上、被告会社本社の応接室で行われ、原告の付き添いの立場で被告Aを同席させる等、原告の緊張緩和や体調等にも配慮して行われたものである。
- (イ) また、被告Cらは、初めから原告を嘘つき扱いしたり、原告の言い分を聞き入れなかったということはない。原告本人の口から真実が語られることを期待し、穏やかに聴取が進められたが、なかなか真実を語ろうとせず、被告Cが強く尋ねるとようやく真実を語り始めたが、その後も責任を転嫁しようとしたり、それ以上の真実を話そうとしない場面もあったことから、被告Cが声を荒げて発言したり、厳しく問い詰める場面もあったが、全体としては穏やかに事情聴取を進め、机をたたいたり弁解の度に恫喝したという事実もない。
- (ウ) 原告の父親への連絡を求めたのは、身元保証人になっており、今回の経過を説明する必要があったためであり、不相当な対応ではない。
- (エ) 関連共同性について

原告に対する調査の被告会社における担当者は、もともと被告Bであり、その調査が難航したことから被告Cも加わって調査が進められ、2月15日の事情聴取が行われたものである。

他方、被告Aは、もともとこうした調査・事情聴取の担当者ではなく、原告及び訴外Eが所属する店舗の責任者として、事情聴取の日程調整、被告本社への送迎、事情聴取における緊張緩和、原告の体調の観察等を主な役割として、事情聴取にも立ち会っていたにすぎないから、被告Aに2月15日の事情聴取に関する関連共同性を認めることはできない。

また、被告Bについても、基本情報に関する共有を被告Cと行っていたが、その進め方等については事前に打ち合わせをしていたものでもな

く、意を通じていた事実はない。

(オ) 原告のうつ病発症との間の相当因果関係は認められない。

イ 不当な就労拒否及び違法な懲戒解雇処分に関する原告の主張は、全面的に争う。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 懲戒解雇処分の有効性について

(1) 前記「前提となる事実」に、証拠（甲1ないし10、11の(1)ないし(9)、12の(1)(2)、13、28ないし35、44、45、46及び47の各(1)(2)、48ないし54、乙1ないし11、12ないし15の各(1)(2)、16ないし21、24、27、35、39ないし41の各(1)(2)、42ないし45、証人F、原告本人、被告B本人、同A本人、同C本人）及び弁論の全趣旨を総合すると、次の事実が認められる。

ア 原告（昭和60年▲月生まれ）は、D学校を卒業して自動車整備士の資格を取得した後、平成19年6月に被告会社に正社員として入社し、入社研修後、被告会社J店に配属され、主として自動車整備の業務に従事していた。

他方、訴外Eは、平成24年4月に被告会社に入社し、J店に配属され、原告と同じ職場で働くようになった。

ところが、訴外Eは、同年10月23日、職場の歓送迎会の二次会の席において、原告から火傷を負わされた。この件につき、原告は、同年12月28日、被告会社から謹慎7日間という懲戒処分を受けた（第1懲戒処分）。

イ 第1懲戒処分後、第2懲戒処分に関する原告の事情聴取が行われるまでの経過

(ア) 原告は、平成25年11月末頃、「自分が所有するシーマを、誰か、35万円で買わないか。」といった記事をブログに掲載した。他方で、

訴外Eが以前にシーマに関心があるような発言をしていたことから、原告は、同年12月初め頃、訴外Eに対し、シーマを売ることになった旨を伝えた。

その後、訴外Eは、同年12月末頃、原告に対し、「シーマを買いたいが、売買代金35万円を分割払いにしてほしい。」旨を申し入れてきたが、原告は断った。しかし、訴外Eが何とかして購入したい旨を述べるため、原告がG自動車に相談したところ、G自動車は、「いったん自分のところに売却する形にすれば、ローンが組めるようにしてあげる。」旨を述べた。そこで、原告がその話を訴外Eに伝えたところ、訴外Eは、「それで話を進めてほしい。ローンを組むなら、登録諸費用や部品代なども一緒にローンを組むことはできないか。」と述べた。そこで、原告がG自動車に相談したところ、それもいけるだろうとの返答であった。そこで、原告は、訴外Eに対し、その返答を伝えたところ、訴外Eが、シーマ車両代金35万円、登録諸経費（車検代、自動車税、自賠責保険料等）として14万円、部品代（車高調代、シーマの改良費用等）として27万円の合計76万円のローンを組みたい旨を述べたため、その話をG自動車に伝えた。

(イ) 原告は、平成26年1月、G自動車にシーマを35万円で売却する手続をすると共に、G自動車からローン申込書を預かった。その後、訴外Eにその申込書を示して必要事項を記入するよう促したところ、訴外Eは、それに必要事項を記入した。

(ウ) 他方、訴外Eは、平成26年1月11日頃、原告に対し、「シーマ1本にしたいので、マークXを売却したい。」旨を述べた。そこで、シーマ購入のローン手続を依頼していたG自動車に査定を依頼することになった。

原告は、同月21日、G自動車から、「マークXを20万円で買い取

る。」旨の連絡を受けた。そこで、原告は、同日、マーク X、譲渡書、訴外 E の印鑑証明書を G 自動車に渡し、売買代金 20 万円を受領した。

(エ) 原告は、同年 1 月 21 日、G 自動車から、チェイサーを、諸費用を含めて支払総額 156 万 5130 円で購入した（乙 6）。その購入代金には、訴外 E が G 自動車にマーク X を売却した代金 20 万円、訴外 E がシーマをローンを利用して購入した代金 76 万円が充当され、原告は、充当後の残額 60 万 5130 円と手数料 8000 円の合計額である 61 万 3130 円のみを支払って、これを決済した。

(オ) 訴外 E の母は、同年 1 月 31 日頃、訴外 E がクレジット会社と高額のローン契約を締結していることを知り、訴外 E に対し、事情を尋ねた。これに対し、訴外 E は、自らシーマの購入を希望したこと等を正直に告げることを躊躇し、原告から無理やり購入させられた等と説明した。

これを聞いた訴外 E の母は、同年 2 月 2 日頃、被告会社 J 店の店長であった被告 A らに対し、訴外 E から聞いた話を相談した。

そこで、被告 A 及び同 B は、同月 3 日、訴外 E から事情を聴取した。この時も、訴外 E は、原告所有のシーマを購入せざるを得なくなり、自分のマーク X を売却したが、その代金 5 万円を受領していない等と説明した。

ウ 第 2 懲戒処分に関する原告の事情聴取から第 2 懲戒処分までの経過

(ア) 被告 A 及び同 B は、同年 2 月 4 日、原告から事情を聴取した。この時、被告 A 及び同 B は、訴外 E から相談があったことを告げたが、原告は、訴外 E との間にもめごとは何もない旨を述べ、シーマの売却やマーク X の売却の事実については述べるものの、訴外 E のマーク X の売却代金は 5 万円であった旨を述べた。被告 B らは、調査を進めるため、原告に対し、自宅待機を命じた。

(イ) 被告 B 及び同 A は、被告会社本社応接室において、同年 2 月 6 日の午

前中に訴外Eから事情聴取を行い、午後に入って、原告からの事情聴取を行った。その際、原告は、訴外Eから聴取した事項について確認されたが、マークXの売却代金5万円につき、同月5日のシーマ登録手続き時に支払うつもりであった旨述べ、その余は否定した。

(ウ) 原告は、同年2月7日、被告Aに対し、体調不良である旨の連絡を入れた。これに対し、被告Aは、医師の診察を受けるよう促し、同月8日に予定していた原告に対する事情聴取を1日延期した。

なお、この頃、原告は、知人（G自動車の経営者の息子）に対し、被告会社からG自動車に問い合わせがあった際にはマークXの売却代金が5万円であったと回答するよう依頼した。

(エ) 被告B及び同Aは、同年2月8日、被告会社本社応接室において、訴外Eの事情聴取を行った。この事情聴取の中で、訴外Eは、シーマを無理やり原告から買わされたわけではない旨を述べるに至り、被告Aは、訴外Eに対し、「シーマ買取りを原告に強要されたという話をしていたが、実は『自分も欲しい。』と言ったことを、お母さんに言いに行こう。」旨を述べた（甲47の(2)の546ページ以下、553ページ以下）。

そして、被告Aは、同日の夕方、訴外Eと一緒に同人の自宅に赴き、同人の母に対し、その旨を伝える現場に立ち会った。

(オ) 被告A及び同Bは、同年2月9日午後2時頃から、被告会社本社応接室において、原告に対する事情聴取を行った。この時、原告からマークXの売却代金として5万円を受領し、後に訴外Eに返還した。

また、被告Bは、原告と訴外Eの言い分がかなり異なることから、被告会社顧問の立場にあった被告Cに対し、この件の調査を依頼した。

(カ) 被告Bからの依頼を受けた被告Cは、同年2月10日、訴外Eから事情聴取した。

また、訴外Eとその母は、G自動車に出向き（被告B及び同Aが同行）、

シーマの売買契約を解約し、ローン契約も解約するよう要請し、G自動車は、これらの解約に同意した。

(キ) 被告C及び同Bは、同年2月14日、G自動車を訪問し、マークXやシーマの売買についての経緯を確認した。この時、マークXの売買代金額が20万円であったことや、原告のチェイサー購入代金の一部に充当されていたこと等が判明し、裏付けとなる資料の提出を受けた。

また、G自動車から、後日、その内容を記載した同月18日付け供述書(乙9)が提出された。

(ク) 被告C、同B及び同Aは、同年2月15日午後2時頃から、被告会社本社応接室において、原告からの事情聴取を行った。この事情聴取は、被告Cが中心になって行われ、当初は穏やかに行われていたが、原告がなかなか事実を述べないこと等もあって、詰問したり不穏当な言葉が使われたりし、途中で原告が吐き気を催す等の状況下で行われた。そして、最終的に、原告は、自供書(乙10)及び反省文(乙11)を作成したが、この文書は、被告Cが書いた下書きを見ながら書かれたものである。

その後、被告Bらは、身元保証人でもある原告の父に来てもらって事情を説明するのが相当であると判断し、原告の父に連絡をとろうとしたところ、原告が、「父親には言わないでほしい。」等と強く求めたこともあったが、最終的には原告の父と連絡をとり、事情を説明した。

(ケ) ところが、原告の父から、同年2月20日、被告B及び同Aに対し、原告が恫喝されて自供書を書かされた旨の抗議があり、同日付け診断書(甲3)が提出された。

そこで、被告会社は、原告に対し、改めて事実関係を記載した供述書を自ら作成して提出するよう要請した。

(コ) 原告は、同年3月4日以降、原告代理人弁護士に数回にわたって相談し、原告代理人弁護士は、同月25日付け通知書(甲12の(1)(2))を作

成して、被告会社に送付した。これには、原告が自白を強要されて事実と異なる自供書を書いたこと、他方で、原告の供述書については提出義務がないので改めての提出要請を拒否すること等が記載されていた。

(サ) 原告の父は、同年3月29日、訴外Eの母と叔父に対し、マークXの売却代金20万円から既払金5万円を控除した残額15万円を交付して支払った。

(シ) 原告代理人は、同年4月11日、被告会社代理人に対し、診断書(乙13の(1)(2))を送付した。この診断書には、「6月末日までの休職を要する。」旨が記載されていた。

(ス) 被告会社は、同年6月21日、原告に対し、謹慎12日間とする懲戒処分とし、自宅待機を解除する旨を決定した(甲5, 6)。

そして、同月24日、懲戒処分通知書及び自宅待機解除通知書が原告代理人に送付され、翌日から謹慎処分が開始され(満了日は同年7月6日となる。)、自宅待機は解除された(乙14の(1)ないし(4))。なお、この懲戒処分通知書には、懲戒行為として、後輩社員(訴外Eのこと)所有の車両(マークXのこと)を原告の知り合いの業者(G自動車のこと)が20万円で購入したのに、後輩社員には5万円であると騙した行為が指摘されていた。

## エ 第2懲戒処分から本件懲戒処分に至る事実経過

(ア) 謹慎期間中の同年7月1日、原告に対する人事異動(物流センターの物流担当に異動)が発令され(甲7)、原告代理人に対して翌日には送付された。同時に、被告会社代理人は、原告代理人に対し、診断書の提出を要請した(乙15の(1)ないし(3))。

そして、被告会社代理人は、同年7月3日には、原告代理人に対し、7月7日の出勤予定についての問い合わせと、原告の診断書の提出を求めるFAXを送信した(乙16)。

さらに、被告会社代理人は、同年7月5日、原告出社の意向を受け、原告代理人に対し、同月7日の出社に当たり、医師の診断書と始末書の提出を求める旨のFAXを送信した（乙17）。

(イ) 原告は、同年7月7日、被告会社物流センターに出社したが、診断書及び始末書のいずれも持参しなかった。そのため、Fセンター長は、原告に対し、その提出を求めた。

(ウ) 原告は、同年7月11日、診断書（乙18）と始末書（甲8）を持参して出社した。

しかし、被告会社は、①上記始末書の内容が真摯な反省の意が示されたものとは言えないこと、②診断書の日付けが4月3日付けとなっており、いつ診断されたものであるかが不明なものであったこと、③Fセンター長が原告に対して訴外Eへの謝罪の上での就業を求めたところ、かえって原告が訴外Eからの謝罪を求めるなどしたことから、原告に対し、そのようなことであれば就業してもらうわけにはいかない旨を伝えた。

これを受けた原告は、帰宅した（その後は全く出社していない状況である。）。

(エ) 原告からの上記事実経過の報告を受けた原告代理人は、同年7月11日、被告会社代理人に対し、「会社の懲戒処分は『謹慎』処分であり、始末書を取り、家庭において謹慎せしめる（期間12日間）ことであり、12日間の自宅謹慎期間は経過し、かつ始末書も提出したこと、メンタルヘルスに関する職場復帰に関する会社の内規による、①本人からの職場復帰の意思表示と、②主治医による復職可能な診断書の提出についても履行されている以上、会社はこれを受領する義務があり、訴外Eに対する謝罪がないことを理由として就労を拒絶することは正当な理由とはいえず、早急に原告の就労を受け入れるように。」と要求した（甲33）。また、「7月11日以降就労していないのは、会社の就労拒絶に基づく

もので、有給休暇を請求しているものではないこと」等も通知した（乙19）。

これに対し、被告会社代理人は、同月20日、原告代理人に対し、FAXを送信した。その内容は、被告会社としては、同じ社員に対して重ねて第2懲戒処分の対象行為がおこなわれていることや出社後の原告の対応状況を踏まえ、被告会社としては、再発防止、社内秩序維持、社員の安全確保等を図る必要があることから、第2懲戒処分に対する反省の意を表する始末書の提出、適式な診断書の提出、訴外Eへの謝罪等を求めるとともに、これに応じる意思の有無も確認したいので、出社するよう求めるというものであった（乙20）。

原告代理人は、同月22日、診断日が修正（7月10日付け）された診断書（乙21）を、被告会社代理人に対して送付した。

(オ) 被告会社は、同年7月31日、原告に対し、「反省の意を示した始末書の提出がなく、しかも理由なく出社しないことから、7月20日のFAXに対する意向の聴取と、新たな懲戒審議に関して事実調査を行うので、事情聴取に応じるように。」旨記載された通知書（乙22の(1)(2)）を送付した。

これに対し、原告代理人は、同年8月2日、被告会社代理人に対し、同年7月15日付けで送付した書面と同内容の書面を送付し、被告会社の意に沿う始末書の提出がない限り就労させないというのは、明らかに不当な就労拒否に当たるものであり、「正当な理由なく出社していない」のではない旨弁明した（甲35）。また、被告会社から原告に対する事情聴取を行いたいとの意向については応じる用意があるが、今後の事情聴取については原告代理人の同席を求めること、原告の父に対する事情聴取についても原告代理人の同席を条件に応じる旨を回答した（甲35）。

- (カ) 被告会社本社応接室において、同年8月19日、原告に対する事情聴取が行われたが、この事情聴取は、F物流センター長及びI取締役が担当し、原告代理人及び被告会社代理人も同席した。この席上において、原告は、今後も被告会社の社員として勤務する意思があること、訴外EのマークXの売買につき、同年2月の事情聴取の際に既に売買代金20万円を受領していることを告げなかったことは反省している旨述べた。
- (キ) また、同年8月26日には、被告会社本社応接室において、原告の父からの事情聴取も行われた。この事情聴取も、F物流センター長及びI取締役が担当し、原告代理人及び被告会社代理人も同席した。
- (ク) 被告会社代理人は、同年9月5日、G自動車に対し、照会文書（乙24）を送付した。
- (ケ) 原告は、被告会社との話し合いが平行線のままであり、同年8月19日の事情聴取後から体調が悪化していたこともあって、いったん自主退職の意向を固め、同年9月12日、同月26日をもって退職する旨の退職届（乙25の(1)ないし(4)）を提出した。ところが、被告会社が原告退職予定日までに懲戒解雇を行う意向を示したことから、原告は、同月17日、上記退職届を撤回した（乙26）。
- (コ) 他方、同年9月18日に、G自動車から、照会に対する回答書（乙27）が届いた。これには、2月上旬に原告から口裏を合わせるための依頼があったこと等が記載されていた。
- (サ) 被告会社代理人は、同年10月2日及び10日、原告代理人に対し、懲戒審議に向けての最終ヒアリングを行いたいので日程調整したい旨のFAXを送信した（乙28の(1)(2)）。

これに対し、原告代理人は、同月10月15日、①現状では被告会社からの事情聴取に応じることは困難であること（乙29）、②原告の現在の状況は被告会社による事情聴取が原因になっており、原告が被告会

社を退職する方向で本件を解決するためには、せめて2月15日に行われた会社の事情聴取につき行き過ぎた点があったことを認めて謝罪してもらうことが必要である旨を伝えた。

しかし、被告会社代理人からは、①会社は、原告の現状は会社の事情聴取が原因ではなく、原告自身の問題や父親との関係に基づくものと考えている、②会社は、本件解決に当たって謝罪を行うことは考えていない旨の回答がなされた（甲38）。

(シ) 原告に対する懲戒処分について、同年11月15日の経営会議で審議された後、同月27日、賞罰委員会において審議された結果、懲戒解雇とすることが決定した（甲9）。そして、同月28日、懲戒処分通知書が原告代理人に送付された。

(2) 本件懲戒解雇処分の有効性について

ア 就業規則の周知性について

(ア) 労働者は、雇用契約を締結したことによって当然に企業秩序遵守義務を負うが、その義務違反に対する懲戒権は、就業規則に懲戒の種別及び事由を明示的に定めて初めて行使できるところ、この当該就業規則が法的規範として拘束力を有するには、その内容を事業場の労働者に周知する手続がとられていることが必要である（最高裁判所平成15年10月10日第二小法廷判決集民211号1頁以下参照）。

(イ) 被告会社の就業規則を含めた従業員に関する諸規程につき、少なくとも被告会社J店においては、事務所の店長デスク後方の机の上に備え付けられていること（乙30）、入社時の人事研修で就業規則等とその保管場所の説明が行われ（乙31）、労働組合の説明会でも就業規則等の内容の説明が行われている（乙32）と窺われること、被告会社の社内ホームページに就業規則を含む従業員に関する諸規程がアップされていて（乙33）、自由に閲覧できる状況にあったと推認されること等の諸

事情を勘案すると、就業規則の周知性は肯認できる。

イ 懲戒解雇事由該当性について

(ア) 対象行為②について

- a まず、被告会社は、第2懲戒処分の対象行為につき、被害者（訴外E）に対して謝罪を行わず、平成26年7月11日付け始末書（甲8）を提出するに止まり、真摯な反省を示さない行為が、就業規則77条9号に該当する旨主張する。
- b しかしながら、原告が提出した平成26年7月11日付け始末書（甲8）の内容は、訴外Eの供述がかなり変遷していると被告Bも同年2月8日時点で既に認識していたこと（被告B本人尋問調書22ページないし26ページ）等の事情も踏まえると、原告本人の弁解ないし責任回避の言い訳を書き連ねたのではなく、理解可能な原告本人なりの認識を前提に作成されており、その範囲では真摯な反省を表明していると解釈すべきであり、被告会社の求める内容が書かれていないとしても、真摯な反省を示さないとはまではいえない。したがって、被告会社の上記主張は採用できず、懲戒事由に該当するとまでは認められない。

(イ) 対象行為①について

- a 次に、被告会社は、原告が平成26年7月7日及び11日に出勤したものの、持参するよう指示していた書類（診断書及び始末書）を用意しておらず、その後は被告会社からの出勤要請に対しても正当な理由なく応じなかったとして、就業規則77条1号、9号に該当する旨主張する。
- b しかしながら、原告が提出した平成26年7月11日付け始末書（甲8）の内容につき、理解可能な原告本人なりの認識を前提に作成されていると解釈すべきであることは前記(ア)判示のとおりであり、被告会

社側の求める内容と異なるからと言って、内容不備の始末書として取り扱うのは相当でない。したがって、平成26年7月11日付け始末書（甲8）及び作成日付けの訂正された診断書の提出をもって原告の就労を認めるべきであったのに、これと異なる対応を行い、それを前提とした「正当な理由なき入社拒否」と評価するのは相当でなく、やはり懲戒事由該当性を欠くというべきである。これに対し、被告会社は就労拒絶をしていたわけではない旨主張するが、被告代理人作成の平成26年7月20日付けファックス文書（乙20）を読むと、同月11日付け始末書（甲8）をそのままに就労させる趣旨は述べていないと解されるから、採用できない。

(ウ) 対象行為③について

- a また、被告会社は、第2懲戒処分に関する事情聴取において、原告が故意に虚偽の事柄を述べ、かつ、社外の関係者に対しても口裏を合わせるために虚偽の事柄を述べるよう働き掛けた行為が、就業規則77条3号及び9号に該当する旨主張する。
- b 第2懲戒処分に関する事情聴取において、マークXの売買代金が20万円であった事実を秘し、途中までは5万円であった旨言い続けた上、G自動車（原告の知人の父親が経営している会社）の関係者に対しても「被告会社からの問い合わせがあったら、マークXの売買代金を5万円であったと答えてほしい。」旨依頼していた事実は、当事者間に争いがない。

そうすると、被告会社の従業員であることを認識している社外の者に対し、勤務先会社からの問い合わせがあったら虚偽事実を答えてほしい旨を依頼する行為は、被告会社の信用をも失墜させるものであって、就業規則77条3号に該当する。

ウ 本件懲戒解雇処分の相当性について

(ア) 被告会社は、本件懲戒解雇処分は相当である旨主張する。

(イ) しかしながら、上記イ(ア)ないし(ウ)判示のとおり、被告会社が主張する懲戒事由のうち、対象行為①及び②は就業規則に定められた懲戒事由(77条各号)に該当せず、対象行為③が懲戒事由に該当するのみである。

これを前提に検討するに、確かに、上記対象行為③は被告会社の信用を失墜させる行為であり、懲戒処分も相応に厳しいものになることは理解できるところである。加えて、原告が被告会社から過去に2回懲戒処分を受けている(第1懲戒処分は謹慎7日間、第2懲戒処分は謹慎12日間)ことも併せ考えれば、かなり厳しい処分も選択肢にあがることはやむを得ない。しかしながら、懲戒解雇は懲戒として最も重い処分であり、被処分者の再就職の障害にもなるため、慎重に判断すべきところ、当該懲戒対象行為の性質及び態様、被処分者の職務歴、その他の事情を総合勘案すると、社会通念に照らして解雇処分はいかにも重すぎるといふべきであり、本件懲戒解雇処分は無効と判断するのが相当である(労働契約法15条参照)。

(3) 就労の意思の有無について

ア なお、被告会社は、原告が既に他社に就職していることを指摘して、被告会社に復職して就労する意思を喪失しているから、賃金請求権を行使できない旨主張する。

イ 確かに、労働者が就労意思を失っている場合には、使用者の責めに帰すべき事由による履行不能とはいえ、労務提供をしていない以上、賃金請求権は発生しないと解される(民法536条2項本文参照)。

しかしながら、原告につき、自分自身を含めた家族の生活を支えるために収入を得る必要があることは容易に想像できるところであり、現在の就労先も1年間の有期雇用契約である(甲61の(1)ないし(3))ことも併せ考慮すると、原告が就労の意思を失っているとまではいえず、他社から得た

賃金について中間収入控除の問題が生じるにすぎないと判断すべきである。

(4) 中間収入控除について

ア さらに被告会社は、原告が他社から得ている収入額が、被告会社から支給されていた給与額とほぼ同額であるから、解雇無効と判断されてバックペイが認められるのであれば不当に利得することになるとして、中間収入全額を控除すべきである旨主張する。

イ しかしながら、労働基準法26条が「使用者の責めに帰すべき事由」による休業の場合に、使用者に対して平均賃金の6割以上の手当を労働者に支払うべき旨を規定し、その履行を強制する手段として付加金や罰金の制度がある（労働基準法114条、120条1号）のは、労働者の労務給付が使用者の責めに帰すべき事由によって不能となった場合に使用者の負担において労働者の最低生活を前記の限度で保障しようとする趣旨であり、決済手続を簡便なものとするため、償還利益の額を予め賃金額から控除し得ることを前提に、その控除の限度を特約のない限り平均賃金の4割まではすることができるが、それ以上は許されないと解するのが相当である（最高裁判所昭和37年7月20日第二小法廷判決・民集16巻8号1656頁以下参照）。

そうすると、使用者は、平均賃金の6割相当額は負担すべきであって、最低限これを免れることは許されないと解すべきであるところ、原告が他社から得ている収入は被告会社から得ている賃金額よりも若干低くなる程度である（甲62の(1)(2)、弁論の全趣旨）から、平均賃金額（月額25万円であることについては当事者間に争いが無い。）の4割を控除した残額（6割相当額）を請求できると解すべきである。

(5) 賞与について

ア 原告は、平成26年12月（下期）以降の賞与支給額相当額の支払も請

求している。

イ しかしながら、被告会社における賞与は、人事考課率及び欠勤控除額を確定させた上で具体的な金額が算定されることになっている（弁論の全趣旨）から、その算定を経て具体的な金額が確定した段階に至って、初めて具体的な金銭請求権が発生すると解すべきである。したがって、原告の上記請求は認容できない。

## 2 不法行為を理由とする損害賠償請求権の成否について

### (1) 平成26年2月15日の事情聴取時の不法行為の成否について

ア 原告は、過酷で違法な事情聴取を受けたとして、被告C、同B及び同Aの共同不法行為が成立する旨主張する。

イ この点につき、被告Cが事情聴取の最中に、命令口調も使いながら、時には元警察官であることを殊更述べながら、強い言葉で事情聴取を行っていたこと（甲46の46ページないし56ページ、被告B本人尋問調書34ページないし35ページ、弁論の全趣旨）が認められるから、被告Cには不法行為責任が生じる。また、被告Cの上記不法行為は、被告会社の顧問の立場で行った被告会社従業員に対する事情聴取に伴って敢行されたものであるから、被告会社は使用者責任（民法715条1項）を免れない。

他方で、被告Aはこの事情聴取にはむしろ原告の付き添いといった立場で同席していたものであること、被告Bも被告Cと役割分担する等の打ち合わせをしていたわけではなく、被告Cの上記言動との主観的関連共同性を肯定する事情が窺われないこと等の諸事情を勘案すると、被告B及び同Aについては共同不法行為責任を認めることができない。

ウ なお、原告は、この違法な事情聴取によってうつ病を発症した旨も主張するが、この1日の出来事とその後のうつ病発症の原因となったことを的確に裏付ける証拠はないから、原告の上記主張は採用できない。したがって、うつ病の治療費相当額の賠償も認められないことになる。

## エ 損害額

- (ア) 被告Cの違法な事情聴取（不法行為）によって原告が被った精神的苦痛に対する慰謝料の額は、10万円をもって相当と認める。
- (イ) また、本件事案の性質、審理の経過及び認容額等を考慮すると、被告Cの上記不法行為と相当因果関係のある損害として賠償を求め得る弁護士費用の額は、2万円をもって相当と認める。
- (ウ) 以上の損害額合計12万円については、使用者責任を負う被告会社も被告Cと連帯して賠償する義務を負うことになる。

## (2) 不当な就労拒絶及び違法な懲戒解雇

- ア 原告は、不当な就労拒絶及び違法な懲戒解雇（不法行為）を理由とした損害賠償を請求している。
- イ 確かに、本件懲戒解雇処分が無効と判断すべきことは前記判示のとおりであるが、不法行為の成立要件たる故意あるいは過失を肯認するに足りる的確な証拠が見当たらない。また、平成26年7月11日に入社したのに就労させなかった行為についても、始末書や原告の対応についての被告会社サイドの考え方に基づいたものと評価できるから、故意又は過失があったとまではいい難い。したがって、その余の点について判断するまでもなく、原告の上記主張は採用できない。

## 3 結論

以上のとおり、原告の本訴請求は、①被告会社との間の労働契約上の地位にあることの確認、②平成26年8月以降のバックペイの支払（なお、平成28年4月以降分については中間収入を控除して、平均賃金の6割相当額の支払）、③被告C及び被告会社に対する損害賠償の一部（慰謝料10万円及び弁護士費用2万円）の連帯支払を求める限度で理由がある（なお、仮執行の宣言は相当でないから付さないこととする。）が、その余はいずれも理由がない。

京都地方裁判所第6民事部

裁 判 官

藤 田 昌 宏