

主 文

1 本訴事件について

- (1) 被告は、原告に対し、25万6000円及びこれに対する平成26年10月1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) 被告は、原告に対し、235万1993円及びこれに対する平成26年8月1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) 原告のその余の請求を棄却する。
- (4) 訴訟費用は、これを7分し、その1を原告の負担とし、その余を被告の負担とする。

2 反訴事件について

- (1) 原告は、被告に対し、30万円及びこれに対する平成26年6月20日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- (2) 被告のその余の請求を棄却する。
- (3) 訴訟費用は、これを10分し、その1を原告の負担とし、その余を被告の負担とする。

3 この判決は、上記1(1)及び(2)並びに上記2(1)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 本訴

- (1) 被告は、原告に対し、68万3225円及びこれに対する平成26年10月1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) 被告は、原告に対し、235万1993円及びこれに対する平成26年8月1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 反訴

- (1) 原告は、被告に対し、15万8821円及びこれに対する平成26年9月1日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- (2) 原告は、被告に対し、300万円及びこれに対する平成26年6月20日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要等

1 事案の概要

本訴事件は、原告が被告に対し、平成26年7月8日付け懲戒解雇（予備的に普通解雇。以下「本件解雇」という。）は無効であり、原告は同年8月11日付けで退職したものであるとして、労働契約に基づき、(1)平成26年5月21日から同年8月11日までの未払賃金（①平成25年2月1日から同年12月20日までの皆勤手当合計11万円、②平成26年5月21日から同年6月20日までの役職手当8万5000円及び皆勤手当1万円、③同年6月21日から同年7月20日までの期間の未払給与20万5000円、④同年7月21日から同年8月11日までの期間の未払給与27万3225円）及びこれに対する最終賃金支払日の翌日であ

る平成 26 年 10 月 1 日から支払済みまで商事法定利率である年 6 分の割合による遅延損害金、(2) 平成 25 年 2 月 1 日から平成 26 年 6 月 20 日までの時間外労働に対する割増賃金として 235 万 1993 円及びこれに対する最終割増賃金支払日の翌日である平成 26 年 8 月 1 日から支払済みまで商事法定利率である年 6 分の割合による遅延損害金の支払を求める事案である。

反訴事件は、被告が原告に対し、(1) 原告の業務中における業務外チャット時間が長時間であり、これを労働時間から控除すると給与が過払いであるとして、不当利得返還請求権に基づき、既払給与金 15 万 8821 円及びこれに対する給与の最終支払日の翌日である平成 26 年 9 月 1 日から支払済みまで年 5 分の割合による遅延損害金、(2) 原告が社内のチャットにおいて被告に対する信用毀損行為をしたとして、不法行為による損害賠償請求権に基づき 300 万円及びこれに対する最終不法行為日である平成 26 年 6 月 20 日から支払済みまで年 5 分の割合による遅延損害金の支払いを求める事案である。

2 前提事実（以下の事実は、当事者間に争いがないか、掲記の証拠及び弁論の全趣旨により認められる事実である。）

(1) 当事者等について

ア 被告は、平成 14 年 7 月に設立された従業員数約 80 名の株式会社であり、移動体通信事業、デジタルソリューション事業等を業務としている。（争いがない）

イ 原告は、平成 25 年 2 月 1 日付けで被告に雇用され、同年 5 月 1 日から管理本部経理課課長に昇格して経理・総務業務を担当していた。（争いがない）

ウ 被告では、従業員が社内での業務連絡のため、常時パソコンでチャット（社内のコンピュータネットワークの回線を利用したリアルタイムのメッセージのやり取り）を利用する運用になっており、原告も毎日チャットを利用していた。（原告本人 1 頁、甲 17）

(2) 労働契約

ア 原告と被告は、平成 25 年 2 月 1 日、次の内容で期間の定めのない労働契約を締結した。

(甲 3)

(ア) 担当業務：経理・総務業務

(イ) 配属先：管理本部経理課

(ウ) 労働形態：正社員

(エ) 所定労働時間：午前 9 時から午後 6 時まで（休憩 1 時間）

(オ) 休日：土・日・祝祭日、夏期休暇 3 日間、冬季休暇 3 日間

(カ) 月額給与：基本給 30 万円、皆勤手当 1 万円

(キ) 支払方法：毎月 20 日締め、翌月末日払い

(ク) 遅刻早退：遅刻早退した時間に対し、基本給をもとに実費計算し基本給より差し引く。

イ 原告は、同年 5 月 1 日付けで管理本部経理課課長へと昇進し、原告の月額給与は 36 万円（基本給 30 万円、役職手当 6 万円）に増額された。（争いがない、甲 6）

ウ 被告は、平成 26 年 4 月にグレード制を導入し、原告の役職手当は 8 万 5000 円に増額された。（争いがない、甲 8）

（3）本件解雇に至る経緯

ア 平成 26 年 6 月 20 日、被告は、原告に対し、原告の業務中の行動に関して、服務規程及び入社時の秘密保持に関する誓約書の内容に抵触する疑いがあるとして、同日から同年 7 月 4 日まで自宅待機を命じた。（甲 10）

イ 同年 7 月 4 日、原告は、被告に対し、同月 7 日以降、有給休暇及び代休を取得する旨申請するとともに、同年 8 月 11 日付けで退職する旨の意思表示をした。（甲 12）

ウ 同年 7 月 8 日、被告は、原告に対し、主位的に同日付で懲戒解雇する旨、予備的に普通解雇する旨の意思表示をし、次の①から⑤までの懲戒解雇事由を通知した。具体的には、原告が、①業務中に社内のパソコンを使い、非常に頻繁に他の社員と業務と全く無関係のチャットをして職務を著しく怠ったこと、②同チャット内で被告の営業上かつ信用上重要な顧客データ等を社外に持ち出すように社員の A（以下「A」という。）に指示したこと、③同チャット内で被告が悪徳企業であり、倒産寸前であるかのような被告の信用を著しく毀損する嘘を言ったこと、④同チャット内で被告の社員に対する悪質な誹謗中傷を繰り返したこと、⑤同チャット内で被告の女性社員につき、性的な誹謗中傷を再三行ったこと（以下「懲戒事由①」ないし「懲戒事由⑤」といい、これらを併せて「本件懲戒事由」という。）がそれぞれ認められ、本件懲戒事由は、被告の就業規則 34 条 4 項 4 号の 3、同項 5 号の 2、同号の 5、同号の 8 から 10 までの各服務心得に違反する行為であり、その事案が重大なときとして、同規則 44 条 10 号の懲戒事由に該当すること、懲戒事由②は、同規則 44 条 5 号に準じる程度の不都合な行為として、同規則 44 条 12 号の懲戒事由に該当することを通知した。（甲 13）

（4）被告の就業規則（甲 4）

第 7 章 表彰および懲戒

第 44 条（懲戒解雇）

以下の各号の一に該当する場合は懲戒解雇とします。ただし情状によっては、諭旨退職、降格、減給または出勤停止にとどめる場合もあります。

①から④まで（略）

⑤ 故意または重大な過失により、災害又は営業上の事故を発生させ、会社に重大な損害を与えたとき。

⑥から⑨まで（略）

⑩ 第 5 章の服務心得に違反した場合であって、その事案が重大なとき。

⑪ 暴行、脅迫その他不法行為をして著しく従業員としての体面を汚したとき。

⑫ その他前各号に準ずる程度の不都合な行為のあったとき。

⑬ （略）

第 5 章 服務

第 34 条（服務心得）

1 から 3 まで（略）

4 次の各号に掲げる服務事項は、会社の職場ルールの基本となる大事な約束事です。必ず遵守し、規律ある職場作りを実現してください。

①から③まで（略）

④ 従業員が次の行為をしようとするときは、予め所属長の承認を得て行ってください。

1 及び 2（略）

3 会社の重要書類またはこれに類する物品等を社外に持ち出すとき

⑤ 従業員は下記の行為をしてはいけません。

1（略）

2 職務の怠慢及び職場の風紀、秩序を乱すこと。

3 及び 4（略）

5 会社の名誉を傷つけ、または会社に不利益を与えるような言動及び行為。

6 及び 7（略）

8 性的な言動により他の従業員に苦痛を与えること、またはそれへの対応によって労働条件について不利益を与えること。

9 性的な言動により就業環境を害すること。

10 会社のパソコンでインターネット、Eメール等を私用に利用すること。（略）

11 及び 12（略）

⑥から⑩まで（略）

（5）被告の賃金規程（甲 5）

第 14 条（役職手当）

1 役職手当は管理監督者など役職に応じて、その責任制や職務の範囲に応じて会社が決定し支給します。

2 役職手当の対象は主任以上の職階とし、手当の金額は役職の職務の範囲や組織の変更に
応じて、変更することがあります。

3 役職手当は、一賃金支払い期間のすべてにわたって欠勤したときには支給しません。

4 役職手当は、管理する部下及び協力して作業する部署からの支持が得られない場合は減額、或いは支給しないことがあります。

第 16 条（皆勤手当）

皆勤手当は 1 ヶ月間の遅刻・早退・欠勤がゼロの人に対して月額 10,000 円が支給されま
す。

第 24 条（割増賃金）

時間外や休日労働時の割増賃金は、次の算式により計算して支給します。ただし、就業規則第 3 条第 2 項の適用除外に該当する者には、時間外、休日労働時割増賃金は適用し
ません。

(1) 時間外勤務手当（時間外労働割増賃金・法定労働時間を超えて労働させた場合）
（基本給＋諸手当）÷1ヵ月平均所定労働時間×1.25×時間外労働時間数

(2) 及び (3)（略）

※ この計算には諸手当のうち、家族手当、皆勤手当、通勤手当、別居手当、プロジェクト手当、会社が指定する手当では算入しません。

(6) 未払手当について

ア 被告は、原告に対し、①平成 25 年 2 月 1 日から同年 12 月 20 日までの皆勤手当合計 11 万円、②平成 26 年 5 月 21 日から同年 6 月 20 日までの期間の役職手当 8 万 5000 円及び皆勤手当 1 万円を支払っていない（以下「本件未払手当」という。）。（甲 7）

イ 本件未払手当の対象期間中、原告に遅刻・欠勤・早退はない。（甲 7）

(7) 本件訴訟に至る経緯

原告は、労働審判を申し立て（当庁平成 26 年（労）第 875 号賃金等請求事件）、労働審判委員会は、平成 27 年 3 月 17 日、概要、下記の審判をした。これに対し、被告が、異議を申し立てたため、本件訴訟に移行した。（当裁判所に顕著）

記

1 原告と被告は、被告が原告に対する平成 26 年 7 月 8 日付け懲戒解雇の意思表示を撤回し、同日、被告の原告に対する普通解雇により労働契約が終了したことを相互に確認する。

2 被告は、原告に対し、本件解決金として 50 万円の支払義務があることを認め、これを本審判確定後すみやかに支払う。

3 原告は、本件申立てに係るその余の請求を放棄する。

4 原告及び被告は、原告と被告との間には、本審判主文に定めるもののほかに本件に関し、何らの債権債務がないことを相互に確認する。

5 本件手続費用は各自の負担とする。

3 争点

本件の争点は、本件解雇に関して、主位的に懲戒解雇の有効性（争点 1 (1)）、予備的に普通解雇の有効性（争点 1 (2)）、残業代等請求に関して、時間外労働時間の有無（争点 2 (1)）、役職手当の性質（争点 2 (2)）及び管理監督者の抗弁の成否（争点 2 (3)）、本件未払手当の有無（争点 3）、不当利得返還請求権の有無（争点 4）並びに不法行為に基づく損害賠償請求権の有無（争点 5）である。

第 3 争点に対する当事者の主張

1 争点 1 (1)（懲戒解雇の有効性）について

【被告の主張】

原告は、①異常に多数回かつ長時間の私的チャットを繰り返しており、平成 25 年 11 月 18 日から平成 26 年 6 月 20 日までの約 7 か月 4 日間のチャット回数は、合計 5 万 158 回（以下「本件チャット」という。）、285 時間 41 分（別紙 1。チャット 1 回当たり 1 分とし、同じ時分になされたもの及び業務に関連するものは除いて算定したもの。）に及んでおり、月

勤務日数を 20 日とすると、1 日平均 353 回・2 時間 01 分に上り、業務懈怠は著しい。②原告の被告に対する信用毀損行為と被告役員に対する名誉毀損行為（別紙 2。以下「本件チャット（信用毀損）」という。）により、被告から多くの退職者が生じるという重大な損害が発生している。③原告は、直属の部下 B（以下「B」という。）に対するパワーハラスメントを行っていた（別紙 3）ほか、チャットによる名誉毀損及び誹謗中傷を行っていた（別紙 4。以下「本件チャット（誹謗中傷）」という。）、④女性従業員に対する性的な名誉毀損及び誹謗中傷を行っていた（別紙 5。以下「本件チャット（セクハラ）」という。）、⑤原告は、A に対し、営業秘密持出（不正競争防止法 21 条 1 項 3 号ロ）の事前教唆ないし助長勸奨行為をした（別紙 6。以下「本件チャット（顧客情報）」という。）。以上の行為は、被告の就業規則 44 条 5 号、11 号に該当するほか、就業規則 34 条の服務心得違反も多数に渡り、就業規則 44 条 10 号にも該当する。仮に、これらに該当しなかったとしても、同条 12 号に該当する。

そして、原告の行為が複数の懲戒解雇事由に該当する上、背信性・違法性の高い行為であること、本件解雇手続において原告に対して告知弁明の機会を付与するなど手続保障を図ったこと、他の従業員に対する処分と平等性・公平性を欠くものではないこと、原告の地位や職責等を考慮すれば、本件解雇は懲戒処分として有効である。

【原告の主張】

上記①について、原告が業務時間中に業務と無関係なチャットを多数回行ったことは事実であるが、上記②について、被告への誹謗中傷はチャット内にとどまり、現実には被告の信用は毀損されていないし、原告の発言と従業員の退職との間に因果関係は無く、被告に「営業上の事故」及び「重大な損害」は発生していない。上記③について、原告が B に対して、執拗に日常的パワーハラスメントを行っていたことはない。上記④について、チャット内のメンバーで言い合っていたに過ぎず、女性従業員の就労環境を害したり、他の従業員に苦痛を与えたものではない。上記⑤について、原告が A に対し、顧客情報の持出を唆したことは認めるが、同人は、原告が唆す以前に顧客情報を自身の私的メールアドレス宛に送信していた。また、同人は「不正の利益を得る目的」で顧客情報を持ち出したわけではないから、不正競争防止法 21 条 1 項 3 号ロの罪は成立しない。その他、原告には過去に処分歴や非違行為歴がないこと、自らの非を認めて反省し、自主退職の申出をしていること、他の従業員も役員非難や誹謗中傷をしていたが、何ら処分されていないことなどを踏まえると、本件懲戒解雇は相当性を欠き無効である。

2 争点 1 (2) (普通解雇の有効性) について

【被告の主張】

上記 1 【被告の主張】を踏まえれば、本件解雇は、普通解雇として有効である。

【原告の主張】

上記 1 【原告の主張】を踏まえれば、本件解雇は、普通解雇としても相当性を欠いており無効である。

3 争点 2 (1) (時間外労働時間の有無) について

【原告の主張】

原告が本件チャットをしていた時間は、私用外出とは異なり、被告から貸与されたデスクを離席することなく行われていたものであるから、被告の指揮命令下に置かれていた時間にはかならず、労働基準法（以下「労基法」という。）32条の「労働時間」に含まれるというべきであり、本件チャットをしていたことは、職務専念義務違反が問題になるにすぎない。

仮に、原告が本件チャットをしていた時間が労働時間に含まれないとしても、原告が本件チャットに費やしていた時間は1日あたり1時間を上回ることはほとんどなかった。

【被告の主張】

原告は、本件チャットをしていたために、時間外労働をせざるを得なかったものである。原告が本件チャットをしていなければ、業務時間内に業務を終了していたはずである。仮に、時間外労働が発生するとしても、本件チャットを行っていた時間は原告が主張する労働時間から控除されるべきであり、被告が原告に支払うべき法的に正当な残業代は合計51万2285円にすぎない（別紙7）。

4 争点 2 (2) (役職手当の性質) について

【被告の主張】

原告の辞令に「時間外勤務手当は役職手当に含みます。」と記載されていること、賃金規程に、時間外勤務手当相当分を役職手当に含む旨規定していることから、時間外労働に対する割増賃金は、役職手当として支給済みである。

【原告の主張】

被告が主張する賃金規程等をみても、役職手当のうち、どの部分が割増賃金であるのか不明確であるから、役職手当に時間外労働に対する割増賃金が含まれるとの定めは、労基法37条に違反して無効である。

5 争点 2 (3) (管理監督者の抗弁) について

【被告の主張】

原告は、平成25年5月1日から管理本部経理課の経理課長に任命され、経理に関する一切の権限を有し、対外的な窓口となっていたこと、残業する場合に所属長（部長）への申請が不要であったこと、同日以降、役職手当月額6万円（平成26年3月より月額8万5000円）を受給していたことからすれば、「監督若しくは管理の地位にある者」（労基法41条2号。以下「管理監督者」という。）に該当する。

【原告の主張】

原告は、経理業務に従事していたに過ぎず、事業経営に関する重要事項には関与していないこと、顧問税理士の下で対外的な窓口になっていたにすぎないこと、経理書面の作成・提出には被告代表者の承認が必要であったこと、原告には人事権は付与されていなかったこと、他の労働者と同様に出勤が厳格に管理されていたこと、役職手当の金額は管理監

督者に相応しいものではないことからすれば、管理監督者に該当しない。

6 争点 3（本件未払手当の有無）について

【原告の主張】

役職手当は、「管理する部下及び協力して作業する部署からの支持が得られない場合は減額、或いは支給しないことがあります」（賃金規程 14 条 4 項）と規定されているが、本件において、この支給要件に該当する事実は何ら立証されていない。皆勤手当は、原告が本件チャットをしていたこととは関係がなく、遅刻、早退、欠勤の有無によって支給の有無が判断されるものである。したがって、被告は、原告に対し、役職手当及び皆勤手当を支払わなければならない。

【被告の主張】

役職手当は、時間外労働に対する対価を含んでおり、皆勤手当は勤勉な労働に報いるため支払われるものである。原告は、業務時間中に本件チャットを行い、業務懈怠をしていたのだから、これらの手当を原告に支払う必要はない。

7 争点 4（不当利得返還請求権の有無）について

【被告の主張】

原告が主張する残業代に相当する労働時間から本件チャット時間を控除すると残業時間がマイナスになる月がある（別紙 7）。その合計時間は 85 時間 15 分であり、これに相当する給与額は 15 万 8821 円になるところ、これは原告に対して過払いになった給与である。

【原告の主張】

原告が業務時間中に本件チャットをしていたことを考慮しても、使用者である被告の指揮命令下にあったと評価できる以上、労働時間に当たるものとして、それに対応する賃金等を支払う必要がある。したがって、被告に賃金の過払いはなく、不当利得返還請求には理由がない。

8 争点 5（不法行為に基づく損害賠償請求権の有無）について

【被告の主張】

原告は、本件チャット（信用毀損）のとおり、被告に対する著しい信用毀損行為等を繰り返した。また、被告の財務状況を把握することができる立場にある原告が、被告は平成 25 年 9 月には倒産するのではないかという事実無根のチャットを繰り返したため、被告に対する信用不安が生じ、退職してしまう社員も多数あらわれた。これらの行為は、虚偽の風説を流布することにより被告の信用を毀損するものとして不法行為を構成する。これにより、被告は対外的、対内的な信用を著しく毀損されて従業員の多数退職その他著しく甚大な有形無形の損害を被ったが、その損害額は少なくとも 300 万円を下らない。

【原告の主張】

本件チャット（信用毀損）の発言は、数名の同僚間の社内のチャットの中でなされたものであり、社外ないし社内の他の社員に対する伝播可能性がないか、その可能性が著しく低いいため不法行為は成立しない。損害額は、否認ないし争う。本件チャット（信用毀損）

と被告の退職者数が増加したこととの間に因果関係はない。

第 4 当裁判所の判断

1 争点 1 (1) (懲戒解雇の有効性) について

認定事実（以下の事実は、前提事実、掲記の証拠及び弁論の全趣旨により認めることができる。）

(1) 被告が原告を採用した経緯

ア 被告は、将来上場するに当たり、経理システムを整備する必要があったところ、大手企業で経理業務を担当した経験のある原告を採用することにした。（乙 20、被告代表者 1 頁）

イ 原告は、平成 25 年 2 月 1 日から被告での勤務を開始し、3 か月間の試用期間を経て、同年 5 月 1 日、管理本部経理課長に昇格し、監査法人との対応を一任されるなどした。（乙 20）

ウ 原告の部下は B1 人であり、原告の直属の上司は、管理本部部長の C（以下「C」という。）であった。（甲 17、乙 9、証人 B2 頁、4 頁）

(2) 被告が原告を解雇するに至った経緯

ア 平成 26 年 6 月、被告の旅行事業部従業員であった A が、同業他社への転職に際し、被告の営業秘密である顧客情報を持ち出したことが判明した。被告は、A のチャットや電子メールを精査し、原告が A を唆して顧客情報を持ち出させた可能性があると判断し、原告のチャット履歴等を調査した。その結果、原告が、本件チャットを行っていたことが判明した。（乙 14）

イ 同月 20 日、被告は、原告を呼び出し、本件チャットの履歴を示した上で、本当に原告が本件チャットを行ったのか確認したところ、原告は、本件チャットのやり取り自体を全部否定した。これを踏まえ、被告は、原告に対し、自宅待機を命じた。（甲 17、原告本人 8 頁及び 27 頁、被告代表者 14 頁及び 31 頁）

ウ 原告は、自宅待機中の同年 7 月 4 日、被告の代理人弁護士宛に同年 8 月 11 日付けで退職する旨の退職届及び退職するまでの間有給休暇等の取得を申請する旨の書面を送付した。（甲 12、甲 17）

エ 同年 7 月 8 日、被告は、原告に対し、本件懲戒事由について、原告に弁明の機会を与えた上で、本件解雇を通知した。原告は、本件懲戒事由として挙げられたチャットの内容について、個別具体的な内容は記憶していないので認めることができないが、そのような発言をしたことは事実であると回答し、自分の言動は恥ずかしいと思っている旨述べて謝罪した。（甲 16 の 1、甲 17）

(3) 本件懲戒事由について

ア 懲戒事由①について

(ア) 原告は、平成 25 年 11 月 18 日から平成 26 年 6 月 20 日までの約 7 か月間、業務中、合計 5 万 0158 回のチャットを行っていた（本件チャット）。仮に、チャット 1 回当たりに

要した時間を 1 分（ただし、同じ時分になされたもの及び業務に関連するものは除く）として計算すると、概算で 1 日当たり 300 回以上、時間にして 2 時間程度、チャットをしていた計算になる。（乙 1、弁論の全趣旨）

（イ）原告自身も、自身のチャット回数を見て、「ちょっと多いっていうか、やり過ぎだと思います。」（原告本人 37 頁）と述べているところ、本件チャットの回数、内容及び時間にかんがみれば、原告は被告の職務を著しく怠っていたというべきであり、懲戒事由①の事実は認められる。

イ 懲戒事由②について

（ア）原告は、平成 26 年 6 月 9 日、当時旅行事業部の従業員であった A との間で、本件チャット（顧客情報）を行った。（別紙 6。争いがない）

（イ）被告の顧客情報（顧客の氏名や住所等が記載された情報）は、被告の営業活動のために現に利用されている重要な情報であり、被告の旅行事業部の業務に携わる従業員が業務遂行に必要な範囲でのみ利用することが許され、秘密として管理されていた。（乙 8、乙 20、被告代表者 9 頁及び 10 頁）

（ウ）原告は、A に対し、「今日は徹夜してでもやることやるべき」、「あとデータで顧客情報」と発言していることから明らかなとおり、原告は、A が既に顧客情報をデータで持ち出していることを知らずに、同人に対し、今日は徹夜してでも被告の顧客情報データを持ち出すべきであるとの意見を述べた。（原告本人 7 頁）

（エ）以上によれば、経理課長の職にあり、顧客情報の持出という就業規則に違反する行為を防止する立場にある原告が、顧客情報の持出を唆したというべきであり、これは A が原告から顧客情報の持出を唆される以前に顧客情報を持ち出していたとしても変わりはない。したがって、顧客情報データを社外に持ち出すように A に指示をしたという懲戒事由②の事実は認められる。

ウ 懲戒事由③について

（ア）原告は、平成 25 年 12 月 11 日から平成 26 年 6 月 18 日までの間、業務中、被告の社員との間で、本件チャット（信用毀損）を行った。（別紙 2。争いがない、乙 1、乙 2、乙 17）

（イ）その内容は、経理課長の地位にある原告が、被告について、「確実に潰れるから」、「2 月末に危機がきて、、8 月末でアウト」、「〇〇ちゃんから借りないとつぶれますね」、「一般企業としてはもう死に体です。今の数字」、「どう考えても資金不足になり倒産ですね。外部資金入れない限り」、「すぐ減給ですから。。確実にブラックです」と発言したものであるところ、後記 7 (1) のとおり、被告の信用を毀損するものとして不法行為を構成するといえる。したがって、懲戒事由③の事実は認められる。

エ 懲戒事由④について

（ア）原告は、平成 25 年 12 月 11 日から平成 26 年 6 月 11 日までの間、業務中、被告の社員との間で、本件チャット（誹謗中傷）を行った。（別紙 4。争いがない、乙 1）

（イ）その内容は、経理課長の地位にある原告が、直属の部下である B について、「〇〇〇はバカなの」、「〇〇〇は極度に無能です」、「犬と一緒になんだよ」、「早く踏み切りで無残に轢死すればいいと思う、日々です」、「生きる価値のない命とはあれのことだね」、「害虫レベルだな。。」、「存在自体が害毒」、「存在が迷惑だから死んだほうがいいんだよ」、「だからこのバカは絶対にうつ病ならない」、「〇〇〇〇」、「死ぬ」、「パワハラいじめしたいよー」、「健常者ではない」、「大人の発達障害です」、「うちの発達障害も早く交通事故で死んでほしい」「知的に問題ある以外ありえない。」というものであり、悪質な誹謗中傷というほかになく、懲戒事由④の事実は認められる。

オ 懲戒事由⑤について

（ア）原告は、平成 26 年 6 月 3 日及び同月 18 日の業務中、被告の社員との間で、本件チャット（セクハラ）を行った。（別紙 5。争いが無い、乙 1）

（イ）その内容は、経理課長の地位にある原告が、被告の女性従業員 2 名（36 歳、25 歳）について、「〇〇〇知らないところで。。ユルくなって、裸でグチャグチャになってる」、「〇〇〇」等と発言したものであり、性的な誹謗中傷というほかになく、懲戒事由⑤の事実は認められる。

（4）懲戒処分相当性

ア 被告には、懲戒解雇の根拠となる就業規則 44 条が存在するところ、本件懲戒事由は、就業規則 34 条 4 項 4 号の 3、同項 5 号の 2、同号の 5 及び同号の 8 から 10 までの各服務心得に違反する行為であると認められる。そして、当該違反行為が重大な場合、同規則 44 条 10 号が定める懲戒解雇事由に該当し、懲戒解雇処分をすることができることになるが、「当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効」（労働契約法（以下「労契法」という。）15 条）となる。

イ そこで、本件解雇の有効性を検討するに、労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことを内容とする契約であるから（労契法 6 条）、労働者は、基本的な義務として、使用者の指揮命令に服しつつ職務を誠実に遂行する義務を負い、労働時間中は職務に専念し他の私的活動を差し控える義務を負っている。したがって、業務時間中に私的なチャットを行った場合、この職務専念義務に反することになる。もっとも、職場における私語や喫煙所での喫煙など他の私的行為についても社会通念上相当な範囲においては許容されていることからすれば、チャットの時間、頻度、上司や同僚の利用状況、事前の注意指導及び処分歴の有無等に照らして、社会通念上相当な範囲内といえるものについては職務専念義務に反しないというべきである。

ウ 本件チャット（懲戒事由①）は、その回数は異常に多いと言わざるを得ないし、概算で同時分になされたチャットを 1 分で算定すると 1 日当たり 2 時間、30 秒で換算しても 1 時間に及ぶものであることからすると、チャットの相手方が社内の他の従業員であること、

これまで上司から特段の注意や指導を受けていなかったことを踏まえても、社会通念上、社内で許される私語の範囲を逸脱したものと看做すを得ず、職務専念義務に違反するものというべきである。

もっとも、職務専念義務違反（業務懈怠）自体は、単なる債務不履行であり、これが就業に関する規律に反し、職場秩序を乱したと認められた場合に初めて懲戒事由になると解すべきである。

エ 本件チャットは、単なるチャットの私的利用にとどまらず、その内容は、懲戒事由②から⑤までのとおり、本件チャット（顧客情報）、本件チャット（信用毀損）、本件チャット（誹謗中傷）及び本件チャット（セクハラ）というものであるところ、就業に関する規律（服務心得）に反し、職場秩序を乱すものと認められる。すなわち、懲戒事由②について、顧客情報は被告の営業上、信用上、重要な情報と認められ、個人情報保護が強く求められる現在の社会的な状況を踏まえれば、顧客情報が万一流失した場合、営業上・信用上重大な損害が被告に発生することになる。原告が行った被告の顧客情報の持出の助言は、かかる重大な損害を生じさせる具体的危険性のある行為であって、原告が助言した時点では、既に A が顧客情報の持出を終えていたこと、A が持ち出した顧客情報を被告が直ちに削除したため、現実に顧客情報が流失して、被告に営業上・信用上重大な損害が発生するには至らなかったことを十分考慮しても、その行為は悪質であるというほかない。懲戒事由③について、原告が経理課長という地位にあったことを踏まえれば、本件チャット（信用毀損）の内容は、信憑性のある情報として、被告の従業員に受け止められる可能性が多分にあり、これにより一部の社員の被告に対する信頼が損なわれ、他の社員や社外へ伝播することによる信用毀損の危険性もあったといえる。現に、従業員 D は、チャット上で「X さん居なくなったら、いつ潰れるの情報ももらえなくなるので」（乙 17）と話しているところ、同人は、原告は経理課長であり、被告の会社の金を扱う人間であったため、真実味をもって受け止めていたこと（乙 18）、同 E は、原告の言葉を信用し、転職サイトに登録して具体的に転職を検討していたこと（乙 19）がそれぞれ認められる。懲戒事由④及び⑤について、本件チャット（誹謗中傷）及び本件チャット（セクハラ）は、誹謗中傷の対象となっている従業員本人が、誹謗中傷されていることを認識していなかったとしても、その内容（特に、B が書いた反省文（乙 11、乙 12）を PDF ファイルにして、社内チャットで他の従業員に送信して、B を笑いものにするという内容（証人 B6 頁）等）に照らせば、当該対象者との間で、いわゆるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントという不法行為が成立するか否かは別にしても、従業員間の就労環境を現実に侵害していることになるといえるべきである。

このように、本件チャットの態様、悪質性の程度、本件チャットにより侵害された企業秩序に対する影響に加え、被告から、本件チャットについて、弁明の機会を与えられた際、原告は、本件チャットのやり取り自体を全部否定していたことからすれば、被告において、原告は本件懲戒事由を真摯に反省しておらず、原告に対する注意指導を通してその業務態

度を改善させていくことが困難であると判断したこともやむを得ないというべきである。

オ 原告は、原告に対する懲戒処分と他の従業員に対する処分との均衡を問題とする。しかしながら、本件チャットは、上記のとおり、多岐の服務心得に違反するものであること、顧客情報の持出をした A、本件チャットを主導的に行っていたと判断された F 及び G も懲戒解雇処分となっていること、本件チャットへの参加が従属的であると判断され、チャット行為を認めて反省の態度を示していた E 及び D は厳重注意処分になったこと（乙 14、被告代表者 15 頁）がそれぞれ認められ、原告に対する懲戒処分のみが均衡を欠いているということとはできない。

カ 以上のとおり、原告がこれまで懲戒処分を受けたことがないこと、本件解雇を通知された時点では、おおまかに本件懲戒事由があることを認め、謝罪の言葉を述べていたことなど原告に有利な事情を十分踏まえても、本件解雇（懲戒解雇）は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められる。よって、本件解雇は、有効であるから、原告の請求（本訴 1（1））のうち、平成 26 年 7 月 8 日以降の賃金の支払を求める部分には理由がない。

2 争点 2（1）（時間外労働時間の有無）について

（1）争いが無い実労働時間

ア 被告は、従業員の出退勤を、「デスクネッツ」というグループウェア（甲 9。以下「本件タイムカード」という。）によって、15 分刻みでデータ管理していた。（争いが無い）

イ 別紙 8 の「出勤」欄及び「退勤」欄には、本件タイムカードに打刻された出退勤時刻が記載されているところ、被告も、後記（2）アのとおり、本件チャットに要した時間を労働時間から控除するべきであると主張しているが、その余の時間については、1 時間の休憩時間を除き、実労働時間に当たることについては争いが無い。（甲 9、弁論の全趣旨）

ウ 本件チャットは、原告が業務中に自席のパソコンを利用して、被告の他の従業員との間でなされるものである。（原告本人 1 頁、甲 17、乙 1）

（2）本件チャットに要した時間

ア 被告は、①原告が本件チャットを行っていないならば、所定労働時間内に業務を終了していたはずである、②本件チャットに要した時間は原告が主張する労働時間から控除されるべきであり、被告が原告に支払うべき法的に正当な残業代は合計 51 万 2285 円（別紙 7）にとどまると主張する。

イ しかしながら、労基法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、実作業に従事していない時間が労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が当該時間において使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものというべきである（最高裁平成 7 年（オ）第 2029 号同 12 年 3 月 9 日第一小法廷判決・民集 54 卷 3 号 801 頁及び最高裁平成 9 年（オ）第 608 号・第 609 号同 14 年 2 月 28 日第一小法廷判決・民集 56 卷 2 号 361 頁参照）。そして、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているという

ことはできず、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる。したがって、本件チャットを行っていた時間であっても、労働契約上の役務の提供が義務付けられているなど労働からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たるといふべきである。

ウ そこで検討するに、本件チャット（乙1）のうち、所定労働時間（午前9時から午後6時までの所定就業時間から1時間の休憩時間を除いた時間）内に行われたものについては、労働契約上、労働者が労働義務を負う時間内に、自席のパソコンで行われたものであること、被告は、本件チャット問題が発覚するまでの間、原告が自席で労務の提供をしているものと認識しており、原告の直属の上司であるCとの間でも私的チャットがなされているが、原告の業務態度に問題がある等として、被告が原告を注意指導したことは一切なかったこと、本件チャットは、基本的に社外の人間との間ではなく、会社内の同僚や上司との間で行われたものであること、業務に無関係なチャット、業務に無関係とまではいえないチャット、私語として社会通念上許容される範囲のチャット及び業務遂行と並行してなされているチャットが渾然一体となっている面があり、明らかに業務と関係のない内容のチャットだけを長時間に亘って行っていた時間を特定することが困難であることがそれぞれ認められ、これらを併せ考慮すれば、所定労働時間内の労働については、いずれも使用者の指揮命令下から離脱しているということとはできず、労基法上の労働時間に当たると認められる。

したがって、所定労働時間内におけるチャット時間を抽出して、これがなければ、終業時刻後の残業は不要であったとして、居残り残業時間から所定労働時間内のチャット時間を控除することはできないといふべきである（なお、休憩時間中にチャットを行うのは自由であるから、休憩時間になされたチャットを労働時間から控除することはできないことは当然である。）。

エ 本件タイムカードによれば、原告は終業時刻（午後6時）よりも遅い退勤が常態化していることが認められるところ、被告において、原告が残業する場合、所属長（部長）への申請が不要という扱いをしており（弁論の全趣旨）、残業することについて、何ら異議を述べていないことからすれば、居残り残業時間については、黙示の指揮命令に基づく時間外労働にあたと認められる。そこで、居残り残業時間から、この時間になされたチャットに要した時間を控除するべきか問題となる。

そこで検討するに、被告は所定労働時間内になされたチャットと所定労働時間外になされたチャットの時間を区別して主張立証するものではないこと、上記ウと同様、所定労働時間外になされたチャットの態様（乙1）をみても、いずれも同僚との間でなされたチャットであり、私語として許容される範囲のチャットや業務遂行と並行して行っているチャットとが渾然一体となっている面があること、そのため明らかに業務と関係のない内容のチャットだけを長時間に亘って行っていた時間を特定することが困難であることを考慮すれ

ば、所定労働時間外になされたチャットについても、被告の指揮命令下においてなされたものであり、労働時間に当たるといふべきである。よって、居残り残業時間から、この時間になされたチャットに要した時間を控除することはできない。

オ 加えて、被告は、平成 25 年 2 月 1 日から同年 11 月 16 日までの間のチャット時間について、同月 17 日から平成 26 年 6 月 20 日までの間のチャット時間から推計計算しているが、被告が主張する各月のチャット時間は 15 時間から 60 時間まで月によって差が大きいこと、原告が主張する残業時間も月 18 時間から 123 時間まで各月の差が大きいことを踏まえれば、チャットに要した時間を一律に推計計算する合理性は乏しいといふべきである。

カ 上記のとおり、チャットの私的利用を行っていた時間を労働時間とみることにについては、ノーワークノーペイの原則との関係で問題を生じうるが、チャットの私的利用は、使用者から貸与された自席のパソコンにおいて、離席せずに行われていることからすると、無断での私用外出などとは異なり、使用者において、業務連絡に用いている社内チャットの運用が適正になされるように、適切に業務命令権を行使することができたにもかかわらず、これを行行使しなかった結果と言わざるを得ない（被告代表者も「管理が甘かった」（同 18 頁及び 19 頁）旨述べている。）。

(3) 小括

以上のとおりであるから、別紙 8 の「残業時間」欄に記載のとおり残業時間があると認められる。

3 争点 2 (2) (役職手当の性質) について

(1) 基礎賃金

被告は、賃金規程 24 条で「この計算には諸手当のうち、…会社が指定する手当で以外は算入しません。」と定めていることをもって、基礎賃金に、役職手当は含まれないと主張する。しかしながら、原告に支給された役職手当は、平成 25 年 5 月 1 日付けで管理本部経理課課長へと昇格したことによって支給されるようになり、同月以降月額 6 万円、平成 26 年 4 月以降は、月額 8 万 5000 円が支給されていたものである（以下「本件役職手当」という。）。労基法が定める除外賃金（労基法 37 条 5 項、労働基準法施行規則 21 条）は、制限列举であり、これらの手当に該当しない「通常の労働時間又は労働日の賃金」は全て算入しなければならないが、これらに該当しない手当を割増賃金の基礎から除外する旨を就業規則で定めても、労基法 37 条に違反するものとして無効となる。本件役職手当は、「通常の労働時間又は労働日の賃金」に当たるものであり、労基法上の除外賃金に該当すると認めることはできないから、これを基礎賃金に含めて計算するのが相当である。

(2) 既払控除

被告は、原告を管理本部経理課課長に任命し、新たに役職手当を支給することになった際、辞令（甲 6）に「基本給 30 万円」、「役職手当 6 万円」、「ただし、時間外勤務手当は役職手当に含みます。」と記載していたこと、原告もその趣旨を認識しており、本件訴訟に至るまで残業代を一切請求していなかったことからすれば、本件役職手当は実質的に割増賃

金を補充する趣旨であり、これを基礎賃金に算入することはできないし、未払残業代から既払金として控除するべきであると主張する。

確かに、被告の給与規程及び辞令の記載内容からすれば、被告は、主任以上の職階の者については、一定の時間外勤務に対する割増賃金に見合う部分を役職手当に含ませる意図を有していたことが一応は認められる。しかし、そうであるとしても、主任以上の職階の者に対して支払われる役職手当の中には、主任以上の職責に対する手当の分も含まれるはずであるが、これと区別して時間外労働に対して支払われる額やこれに対応する時間外労働時間数は特定明示されていない。そうである以上、本件役職手当の一部を時間外割増賃金として扱うことはできず、本件役職手当は、全額これを基礎賃金とせざるを得ないし、未払残業代から既払金として控除することもできない。

(3) 時間外等労働の賃金の計算について

労基法に基づく計算方法によれば、基礎賃金は、別紙 8「割増賃金集計表」の「集計まとめ②」の「基礎賃金」欄に記載の各金額となる。

以上を前提に、平成 25 年 2 月 1 日から平成 26 年 6 月 20 日までの原告の時間外労働の未払賃金を計算すると、別紙 8「割増賃金集計表」の「集計まとめ②」の「残業代」欄記載のとおり、最終割増賃金支払日の翌日である平成 26 年 8 月 1 日の時点における時間外等労働の未払賃金の元本は、235 万 1993 円となる。

したがって、時間外労働の未払賃金に係る原告の請求は理由があるから、これを認容する。

4 争点 2 (3) (管理監督者の抗弁) について

(1) 被告は、原告が労基法 41 条 2 号所定の管理監督者に該当する旨主張する。

(2) 労基法 41 条 2 号は、管理監督者は、経営者と一体にあり、重要な職務と責任を有しているために、職務の性質上、一般労働者と同様の労働時間規制になじまず、勤務や出退社について自由裁量を持つため、厳格な労働時間規制がなくとも保護に欠けることはないことをその趣旨とする。このような趣旨からすると、同号の管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な者と解するのが相当であり、当該労働者の管理監督者該当性については、職位等の名称にとらわれることなく、①業務内容、権限及び責任の重要性、②勤務態様（労働時間の裁量・労働時間管理の有無・程度）、③賃金等の待遇を総合的に考慮して判断すべきである。

(3) これを本件についてみると、原告は、平成 25 年 5 月 1 日より、管理本部経理課経理課長に任命され、経理に関して一切の権限を有し、税務署等の対外的な被告の窓口となり、最終的には被告代表者の確認を要するものの、経理に関する書面作成・提出を、原告の判断・責任においてなされていたことが認められるが（被告代表者 2 頁）、原告の業務は経理に関するものに限られており、唯一の部下である B に関する人事を含め、労務管理に関する権限を有していたものと認めることはできない。また、原告は、経理課長に任命された後も、それ以前と同様、本件タイムカードにより出退勤時刻を管理されていた上、遅刻早

退に関する労働条件は、当初、「遅刻早退した時間に対し、基本給をもとに実費計算し基本給より差し引く。」というものであったところ、経理課長に任命された際、この労働条件が変更されたことを認めるに足りる証拠はない。原告は、経理課長に任命後、月額 6 万円（平成 26 年 3 月より月額 8 万 5000 円）の役職手当を受給するようになったが、月額 6 万円でおおよそ 25 時間分の残業代（6 万円 ÷ (1863 × 1.25)）、月額 8 万 5000 円でおおよそ 36 時間分の残業代（8 万 5000 円 ÷ (1863 × 1.25)）に相当するところ、別紙 8 記載のとおり、ほとんどの月がこれらの時間を超える残業時間になっていることからすると、原告について、管理監督者としての業務内容、権限及び責任に見合った待遇がされていると評価することも困難である。

上記の点を総合考慮すると、原告が労働条件の決定その他労務管理について経営者である被告代表者と一体的な者であると評価することはできず、原告が労基法 41 条 2 号所定の管理監督者に該当するということはできない。

5 争点 3（本件未払手当の有無）について

(1) 皆勤手当について

本件未払手当の対象期間中、原告が、遅刻・早退・欠勤をしていたとは認められないから、皆勤手当の支給要件を満たしていることは明らかである。被告は、皆勤手当は勤勉な労働に報いるために支払われるものであるから、本件チャットを行い、業務懈怠をしていた原告に支給する根拠はないと主張するが、皆勤手当の不支給事由は、「遅刻・早退・欠勤がゼロ」（賃金規程 16 条）ではないことであり、労働者に業務懈怠があったか否かという、使用者の判断によって支給される手当ではないことは文理上明らかである。よって、被告の主張は採用できない。

(2) 役職手当について

原告は、平成 26 年 5 月 21 日から同年 6 月 20 日までの間も、それ以前と同様、管理本部経理課課長の地位にあったから、会社が決定する役職手当を受給する地位にあったと認められる。被告は、役職手当は残業手当を含んでいるところ、本件チャットを行い、業務懈怠をしていた原告に支給する根拠はないと主張する。しかしながら、被告は、役職手当の不支給事由について、賃金規程において、「3 役職手当は、一賃金支払い期間のすべてにわたって欠勤したときには支給しません。」「4 役職手当は、管理する部下及び協力して作業する部署からの支持が得られない場合は減額、或いは支給しないことがあります。」（甲 5）と定めているところ、残業していない者に対して支給しない旨又は業務懈怠のある者に対して支給しない旨規定しているものではない。また、不支給当時、原告が「管理する部下及び協力して作業する部署からの支持が得られない場合」に当たるとして、役職手当を不支給とすることに決定したことを認めるに足りる証拠はない。したがって、被告の上記主張は採用できない。

(3) 小括

以上のとおり、被告は、原告に対し、本件未払手当を支給する義務がある。したがって、

被告は、原告に対し、①平成 25 年 2 月 1 日から同年 12 月 20 日までの皆勤手当合計 11 万円、②平成 26 年 5 月 21 日から同年 6 月 20 日までの期間の役職手当 8 万 5000 円及び皆勤手当 1 万円及び③同年 6 月 21 日から同年 7 月 8 日までの期間の未払給与 5 万 1000 円（基本給及び役職手当の合計額 38 万 5000 円×12 日÷20 日－既払基本給 18 万円）の合計 25 万 6000 円並びにこれに対する最終賃金支払日後である平成 26 年 10 月 1 日から支払済みまで年 6 分の割合による遅延損害金を支払わなければならない。

6 争点 4（不当利得返還請求権の有無）について

上記 2（2）のとおり、本件チャットを行っていた時間について、これを所定労働時間から控除することはできない以上、本件チャットに要した時間を所定労働時間から控除して、給与が過払いの状況にあるとする被告の主張は、その前提において採用できない。

7 争点 5（不法行為に基づく損害賠償請求権の有無）について

(1) 本件チャット（信用毀損）は、経理課長の地位にあり、被告の経理状況を把握している原告において、被告が平成 26 年 8 月か 9 月には倒産するという事実を摘示するものであるところ、被告の信用について、社会から受ける客観的評価を低下させるものであり、社内のチャット内での発言とはいえ、チャットに参加していない他の従業員への伝播可能性も十分肯定でき、現に従業員間で伝播していたこと（乙 18）からすれば、被告の信用及び名誉が毀損されたものと認められる。したがって、本件チャット（信用毀損）は、不法行為を構成すると認められる。

(2) そこで損害額について検討するに、本件チャットは、数名の同僚との社内チャット内での会話にとどまり、不特定多数の人間が閲覧する可能性はないこと、被告が倒産するという事実について、社内の従業員の間にとどまらず、社外の者に対してまで伝播していたことを裏付ける的確な証拠はなく、対外的に被告の信用が大きく毀損されたものとは認められないこと、本件チャット（信用毀損）と被告の退職者が増加したこととの間に因果関係があるとは認められないこと、被告代表者は、本件チャットの精査等のため役員が拘束され、営業損害が大きくなったと述べる（被告代表者 5 頁及び 6 頁）が、これを客観的に裏付ける証拠はないこと等本件に現れた一切の事情を総合考慮すると、被告の役員が本件チャットの調査に従事したことを踏まえても、被告が本件チャット（信用毀損）によって被った損害は、30 万円と認めるのが相当である。

(3) この点について、被告は、本件チャット（信用毀損）により、被告の退職者が増加したと主張して、被告の退職者数の推移（乙 15）を提出する。しかしながら、同書証には退職理由が記載されておらず、退職者が退職した理由は不明である上、そもそも退職するかどうかは、当該労働者の自由意思によって決まるものであり、原告が強要したものではないこと、退職理由について、本件チャット（信用毀損）が原因であると説明した者は 1 人もいなかったこと（被告代表者 27 頁）、退職者数の推移を見ても、平成 22 年度から平成 24 年度は年間 10 人前後の退職者数で推移していたところ、平成 25 年度は 23 人、平成 26 年度は 26 人に増えており、平成 25 年度から増加傾向がみられるが、原告が本件チャット（信

用毀損）をはじめたのは、平成 25 年 12 月からであり（別紙 2）、被告従業員 D 及び E も、原告が会社が潰れるから転職した方が良い旨言い始めたのは、平成 26 年春頃ないし同年 3 月頃と陳述していること（乙 18、乙 19）からすれば、本件チャット（信用毀損）と平成 25 年度の退職者数の増加との間に因果関係は認められない。他に、本件チャット（信用毀損）と退職者数の増加との間に因果関係が存在することを認めるに足りる的確な証拠はない。よって、被告の上記主張は採用できない。

8 結論

以上によれば、本訴は主文 1（1）及び（2）記載の限度で、反訴は主文 2（1）記載の限度で、それぞれ理由があるからこれを認容し、その余の請求は理由がないからいずれも棄却することとする。

よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 19 部

裁判官 堀 田 秀 一

（編注：別紙略）