

主 文

- 1 原告と被告との間において、原告が、被告に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 2 原告のその余の請求を棄却する。
- 3 訴訟費用は、これを 20 分し、その 7 を被告の、その余を原告の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求

- 1 主文第 1 項と同旨
- 2 被告は、原告に対し、300 万円及びこれに対する平成 26 年 7 月 19 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

本件は、被告に雇用されていた原告が、被告が原告に対してした懲戒解雇は無効であると主張して、被告との間で、原告が被告に対して雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、被告による違法かつ無効な懲戒解雇及び雇用中の安全配慮義務違反により精神的苦痛を受けたと主張して、被告に対し、不法行為に基づく損害賠償請求として、慰謝料 300 万円及びこれに対する不法行為後の日である平成 26 年 7 月 19 日から支払済みまで民法所定の年 5 分の割合による遅延損害金の支払を求める事案である。

1 前提事実（争いのない事実並びに後掲証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実）

(1) 当事者等

ア 被告

被告は、平成 21 年 5 月 8 日に設立された菓子類の販売等を目的とする株式会社であり、株式会社 A（以下「A」という。）傘下のグループ会社の一社である（甲 1、2）。

被告は、B 県内において、C（平成 21 年 5 月 2 日開店。以下「1 号店」という。）及び D（平成 22 年 5 月 1 日開店。以下「2 号店」という。）の 2 つの店舗を営んでいる（争いが無い）。

1 号店と 2 号店は、自動車です約 2 分程度の距離にある（乙 1）。

1 号店及び 2 号店の従業員数は、それぞれ 5 名ないし 8 名程度で推移している（争いが無い）。

イ A 及び E 有限会社

A は、菓子類等の小売業等を目的とする株式会社である（甲 17）。

A は、その傘下に被告を含む複数のグループ会社を有しているところ、その一社である E 有限会社（以下「E」という。）は、A 傘下のグループ会社の中心的存在として位置付けられている（甲 2、被告代表者）。

ウ 役員等

被告代表者の父である F は、A 及び E の代表取締役並びに被告の取締役を務めている（甲

1、17、18）。

被告代表者の母である G は、A、E 及び被告の取締役を務め、E においては、総務部長を務めている（甲 1、17、18、乙 50。以下、同人を「総務部長」という。）

被告代表者は、被告の代表取締役及び A の取締役を務めている（甲 1、17）。

(2) 雇用契約の締結等

ア 雇用契約の締結

原告及び被告は、平成 22 年 5 月 1 日、以下の内容の雇用契約を締結した（甲 3）。

(ア) 期間 平成 22 年 5 月 1 日から期間の定めなし

(イ) 就業場所 2 号店

(ウ) 業務内容 販売及びそれに付帯する業務

(エ) 就業時間等 ①午前 8 時～午後 5 時（うち休憩時間 1 時間）、②午前 9 時～午後 6 時（うち休憩時間 1 時間）の交替制

(オ) 基本賃金 時給 1000 円（通勤手当は別途支給）

(カ) 支払方法 毎月末日締め、翌月 10 日払

(キ) 休日 年間 105 日

イ 原告の業務内容等

(ア) 原告は、平成 22 年 5 月 1 日、2 号店の店長として被告での勤務を開始した。

原告は、平成 23 年 11 月 30 日以降、1 号店の店長を兼任するようになった。原告の基本賃金は、平成 24 年 1 月、時給 1200 円に昇給した。（争いがない）

(イ) 原告は、2 号店については、平成 22 年 4 月頃から平成 25 年 5 月頃までの間、1 号店については、平成 23 年 12 月頃から平成 25 年 5 月頃までの間、各店舗の日常的な少額の支払を行うことを目的とする現金（以下「小口現金」という。）を管理していた。

また、原告は、1 号店及び 2 号店の店長として、毎月末日頃、各店舗の従業員の翌月分の勤務体制を決定していた。（争いがない）

(3) 就業規則の定め

ア 被告は、平成 26 年 1 月 1 日に施行された就業規則（以下「被告規則」という。）を作成するまで、被告独自の就業規則を有していなかった。

イ E の就業規則の定め

E の就業規則（平成 24 年 6 月 1 日付けで変更及び施行されたもの。以下「E 規則」という。）には、懲戒に関し、以下の趣旨の定めがある（乙 45）。

(ア) 懲戒の種類（40 条）

懲戒は、その情状に応じ、①訓戒、②減給、③出勤停止、④懲戒解雇の区分により行う。

懲戒解雇とする場合には、即時に解雇する。

(イ) 懲戒解雇事由（41 条 2 項）

従業員が、次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇する。ただし、情状により減給又は出勤停止とすることがある。

- ① 正当な理由なく無断欠勤 14 日以上に及び、出勤の督促に応じないとき。
- ② しばしば遅刻、早退及び欠勤を繰り返し、5 回にわたって注意を受けても改めないとき。
- ③ 会社内における窃盗、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき又はこれらの行為が会社外で行われた場合であっても、それが著しく会社の名誉若しくは信用を傷つけたとき。
- ④ 故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき。
- ⑤ 素行不良で著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき（セクシュアルハラスメントによるものを含む）。
- ⑥ 重大な経歴詐称をしたとき。
- ⑦ 第 11 条（遵守事項）に違反する重大な行為があったとき。
- ⑧ その他この規則に違反し又は前各号に準ずる重大な行為があったとき。

ウ 被告の就業規則の定め

被告は、平成 26 年 1 月 1 日、被告独自の就業規則（以下「被告規則」という。）を施行した。被告就業規則には、懲戒に関し、上記イと同一の定めがある。（乙 44）

エ パートタイマー就業規則

E 規則及び被告規則には、パートタイム従業員及び嘱託、臨時従業員（以下、併せて「パートタイム従業員等」という。）の就業に関し必要な事項については、別に定める「パートタイマー就業規則」によるものとし、同規則に定めのない事項については、E 規則（E 規則の場合）又は被告規則（被告規則の場合）を適用する旨の規定がある（E 規則 2 条、被告規則 2 条）。

しかし、E 及び被告は、いずれも「パートタイマー就業規則」を作成していなかった（乙 44、45、弁論の全趣旨）。

(4) 被告が原告を懲戒解雇するに至るまでの経緯

ア タイムカードの打刻指示等

原告は、平成 23 年以降、2 号店の従業員である H（以下「H」という。）及び I（以下「I」という。）に対し、原告のタイムカードを代わりに打刻するよう指示して打刻させたことがあった。

また、原告は、1 号店の店長として勤務を開始して以降、同店の従業員である J（以下「J」という。）、K（以下「K」という。）及び L（以下「L」という。）に対し、原告のタイムカードを代わりに打刻するよう指示して打刻させたことがあった。

そのほか、原告は、タイムカードに打刻をせずに手書きで時刻を記入したことがあった。
(争いがない)

イ M（以下「M」という。）とのトラブル

(ア) M は、被告との間で雇用契約を締結し、平成 25 年 3 月 29 日、2 号店で勤務を開始した。

M は、同年 4 月 18 日、2 号店における勤務中に、同店を訪れた原告の知人男性から臀部

を触られるという被害を受け（以下「わいせつ被害」という。）、原告に対してその旨を報告した。（争いがない）

（イ）原告は、2号店の従業員の平成25年5月分及び6月分の勤務体制の決定に当たり、Mの勤務日数及び勤務時間数を削減した。

原告は、その後、Mから、勤務日数及び勤務時間数の削減について、抗議を受けた。

（争いがない）

（ウ）原告とMは、平成25年6月1日、2号店において、Mのわいせつ被害の際の原告の対応並びに平成25年5月分及び6月分のMの勤務日数及び勤務時間数の削減についての話し合い（以下「本件話し合い」という。）を行った（争いがない）。

ウ 本件話し合い以降の原告の出勤状況等

原告は、本件話し合いの後、平成25年6月2日から4日までの間、連続して出勤したが、同月5日から同年7月2日までの間、欠勤した（争いがない）。

エ 小口現金に関する問合せ等

（ア）小口現金の用途に関する問合せ

総務部長は、平成25年7月1日及び2日、原告が管理している小口現金の用途を問い合わせる内容の文書を1号店宛てにファクシミリで送信した（甲19、20）。

原告は、上記各書面を受領した（争いがない）。

（イ）その後の原告の出勤状況

原告は、平成25年7月3日、出勤したが、遅くとも同月7日以降は、再び欠勤した（争いがない）。

（ウ）診断書の提出

原告は、被告に対し、平成25年7月1日付け及び同月10日付けの傷病名を適応障害とする各診断書（N医師（以下「N医師」という。）作成）を提出した（甲5、乙33）。

（エ）小口現金に関する再度の問合せ等

総務部長は、平成25年7月12日、原告が管理している小口現金の用途を問い合わせる内容の文書を1号店宛てにファクシミリで送信した。原告は、その頃、同文書を受領したが、これに応答しなかった。（甲21、弁論の全趣旨）

また、総務部長は、同月16日、原告に対して被告が貸与していた備品を返却することを求める旨の文書を1号店宛てにファクシミリで送信し、原告は、その頃、同文書を受領した（甲22、23）。

（オ）診断書の提出

原告は、被告に対し、平成25年7月22日付けの傷病名を適応障害とする診断書（N医師作成）を提出した（甲15）。

（カ）話し合いの提案

総務部長は、平成25年7月29日付けの書面により、原告に対し、小口現金の用途に関する問題を話し合いにより速やかに解決するため、面談可能な日時を同年8月2日までに連

絡するよう求めた（甲 24）。

原告は、これに応答しなかった（争いがない）。

（キ）診断書の提出

原告は、その後、被告に対し、平成 25 年 8 月 5 日付け、同年 9 月 3 日付け、同年 10 月 4 日付け、同年 11 月 5 日付け、同月 27 日付けの傷病名を適応障害とする各診断書（N 医師作成）を提出した（甲 16、乙 34～37）。

オ 労働組合（以下「O」という。）と被告との間の交渉

（ア）原告は、平成 25 年 7 月頃、O に加入した（弁論の全趣旨）。

（イ）O は、平成 25 年 10 月 12 日付けの書面、12 月 3 日付けの書面及び平成 26 年 1 月 21 日付けの書面により、被告に対し、原告の傷病手当金の手続、休業期間の延長、未払賃金の支払、休業期間中の私物の保管、労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という。）に基づく療養補償給付の申請等に関する申入れをした（甲 6、9、10）。

カ 懲戒解雇

被告は、平成 26 年 3 月 17 日付けで、原告を懲戒解雇した（以下「本件懲戒解雇」という）。

A 代表者及び被告代表者名義の同日付け懲戒解雇通知書及び被告訴訟代理人ら名義の同日付け通知書（これらは一体の内容証明郵便として原告に差し出された。以下、併せて「本件懲戒解雇通知書」という。）には、本件懲戒解雇の理由が以下のとおり記載されている。

（ア）原告は、架空の領収書を作成して小口現金を着服したものであり、これは、刑法 253 条の業務上横領罪に該当する行為である。

（イ）原告は、勤務をしていない時間について、あたかも勤務したかのようにタイムカードを打刻して、被告から不正に賃金の支給を受けたものであり、これは、刑法 246 条 1 項の詐欺罪に該当する行為である。

（ウ）原告は、勤務時間中、パチンコ等の業務外の行為をしたにもかかわらず、被告から正規に労働した場合と同様の賃金の支給を受けたものであり、これは、刑法 246 条 1 項の詐欺罪に該当する行為である。

（エ）原告は、平成 25 年 12 月 7 日以降の欠勤理由を会社に報告しなかったものであり、これは、無断欠勤に当たる。（甲 4）

（5）その後の経過

ア 30 万円の送金

被告は、平成 26 年 3 月 28 日、原告名義の通常貯金口座に、懲戒解雇後の生活を保障する趣旨で、30 万円を送金した（甲 13、乙 38）。

イ O と被告との間の交渉等

（ア）O は、平成 26 年 4 月 8 日付け及び同年 5 月 9 日付けの各書面により、被告に対し、本件懲戒解雇は無効であるとして、懲戒解雇の撤回を申し入れた（甲 12、14）。

（イ）被告は、平成 26 年 4 月 11 日付け及び同年 5 月 14 日付けの各回答書により、O に対

し、懲戒解雇を撤回して合意退職とする余地がある旨を回答した（甲 13、乙 39）。

（ウ）O は、平成 26 年 5 月 23 日付けの書面により、被告に対し、本件懲戒解雇の効力等を裁判で争う旨を明らかにした（乙 40）。

（エ）原告は、平成 26 年 7 月 11 日、本件訴訟を提起した（当裁判所に顕著）。

ウ 療養補償給付請求

（ア）原告は、都留労働基準監督署長（以下「都留労基署長」という。）に対し、被告における業務による心理的負荷により適応障害を発病した旨を主張して、労災保険法に基づく療養補償給付の請求を行った。

都留労基署長は、平成 27 年 2 月 10 日付けで、原告の精神疾患は業務上の事由によるものとは認められないとして、療養補償給付を支給しない旨の処分（以下「本件不支給処分」という。）をした。 （甲 55）

（イ）原告は、本件不支給処分を不服として、山梨労働者災害補償保険審査官に対し、審査請求をした。

同審査官は、平成 28 年 3 月 7 日付けで、原告の精神疾患は業務上の事由によるものと認められるとして、本件不支給処分を取り消す旨の決定をした。 （甲 55）

2 争点

（1）本件懲戒解雇の有効性に関する争点

ア 労働契約法 15 条に違反するか（争点 1）

（ア）懲戒の種別及び事由を定めた就業規則が、存在し、周知されていたか（争点 1 の 1）。

（イ）原告の行為が懲戒解雇事由に該当するか（争点 1 の 2）

（ウ）懲戒解雇の相当性（争点 1 の 3）

イ 労働基準法（以下「労基法」という。） 19 条に違反するか。具体的には、原告は、被告の業務上、適応障害を発病したか。（争点 2）

ウ 労働組合法（以下「労組法」という。） 7 条 1 号の不当労働行為に該当するか。具体的には、被告は、原告が O に加入したことの故をもって本件懲戒解雇をしたか。（争点 3）

（2）不法行為に関する争点

被告の原告に対する不法行為の成否及び原告の損害（争点 4）

3 争点に関する当事者の主張

（1）本件懲戒解雇の有効性に関する争点

ア 労働契約法 15 条に違反するか（争点 1）

（ア）懲戒の種別及び事由を定めた就業規則が、存在し、周知されていたか（争点 1 の 1）。

（被告の主張）

a 就業規則の存在

被告は、被告規則に基づき、本件懲戒解雇を行った。

被告規則は、懲戒の種別及び事由を定めた就業規則である。

被告規則は、本件懲戒解雇事由となった原告の各非違行為の後である平成 26 年 1 月 1 日

から施行されたものであるが、被告は、被告設立時から平成 25 年 12 月までは、E 規則を被告の就業規則として用いていたところ、E 規則は、懲戒の種別及び事由を定めた就業規則であり、E 規則が規定する懲戒の種別及び事由と被告規則が規定する懲戒の種別及び事由は同一のものである。

そうすると、本件懲戒解雇がされた時点及び本件懲戒解雇の事由となった原告の各非違行為がされた時点において、懲戒の種別及び事由を定めた就業規則が存在していたといえる。

なお、原告はパートタイム従業員であるところ、E 及び被告は「パートタイマー就業規則」を作成していなかったが、E 規則又は被告規則は、「パートタイマー就業規則」に定めのない事項については、E 規則又は被告規則を適用するものとしているから、パートタイム従業員等の懲戒については、E 規則又は被告規則が適用され、「パートタイマー就業規則」が存在しなかったことは問題とならない。

b 就業規則の周知等

被告は、平成 25 年 12 月 31 日までは E 規則を、平成 26 年 1 月からは被告規則を、「就業規則」、「C」と記載されたシールが貼付された半透明のファイルに閉じて 2 号店の 2 階従業員控え室にある棚に備え付ける方法により、被告の就業規則として周知しており、被告従業員は、被告の就業規則の内容を知ろうと思えばいつでも知り得る状態にあった。

また、被告代表者は、従業員に対し、雇用する際に、就業規則の備付け場所を伝え、被告の就業規則を E 規則から被告規則とした際にも、その旨を説明して閲覧するよう促していた。

したがって、被告は、被告の就業規則を十分に周知していた。

なお、労働基準監督署への届出及び労働者の過半数代表への意見聴取手続は、就業規則の効力発生要件ではなく、就業規則の効力に影響しない。

（原告の主張）

a 就業規則の存在

(a) 原告はパートタイム従業員であり、被告規則は、パートタイム従業員等の就業に関し必要な事項については、別に定める「パートタイマー就業規則」による旨を規定しているにもかかわらず、被告は、「パートタイマー就業規則」を作成していなかった。

したがって、原告について懲戒の種別及び事由を定めた就業規則は存在していなかった。

(b) 仮にパートタイム従業員の懲戒について被告規則が適用されとしても、被告規則は、被告が本件懲戒解雇事由として主張している原告の各非違行為がされた時点において、存在していなかった。

(c) 以上によれば、被告が本件懲戒解雇事由として主張している原告の各非違行為がされた時点及び本件懲戒解雇がされた時点において、懲戒の種別及び事由を定めた就業規則は存在していなかった。

b 就業規則の周知等

(a) 被告は、平成 25 年 12 月 31 日までは、E 規則を被告の就業規則として用いること及び E 規則の内容を周知しておらず、平成 26 年 1 月以降は、被告規則の内容を周知していなかった。

(b) 被告は、被告規則の作成に当たり、労働基準監督署への届出（労基法 89 条）及び労働者の過半数代表への意見聴取手続（同法 90 条）を履践しておらず、被告規則は無効である。

(c) したがって、E 規則及び被告規則は、被告の就業規則としての効力を有しない。

(イ) 原告の行為が懲戒解雇事由に該当するか（争点 1 の 2）

（被告の主張）

原告は、以下のとおり、被告規則 41 条 2 項 1 号及び 3 号に定める懲戒解雇事由に該当する行為をした。

a 被告規則 41 条 2 項 3 号に該当する行為

(a) 被告規則 41 条 2 項 3 号の定める懲戒解雇事由について

被告規則 41 条 2 項 3 号は、懲戒解雇事由として、会社内における窃盗、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったことを定めている。

ここにいう「刑法犯に該当する行為があった」とは、刑法犯に該当する行為があれば足り、刑事訴追されて有罪となることや逮捕勾留されることまでは要しない。

原告は、次のとおり、業務上横領罪（刑法 253 条）及び詐欺罪（刑法 246 条 1 項）に該当する行為をした。

(b) 業務上横領罪に該当する行為

①小口現金の横領

原告は、小口現金の目的外使用を行い、被告の業務と関係のない商品の購入代金等に係る領収書や架空の領収書を被告に提出して、小口現金を横領した。

①-1 業務と関係のない商品の購入等

被告は、商品の原材料、事務用品及び台所用品については、買掛けにより仕入れているため、原告がそれらの物品を 1 号店及び 2 号店の業務のために小口現金で購入する必要はない。

しかし、原告は、私用のためにフルーツ、牛乳、事務用品、台所用品等を小口現金で購入し、それらの代金に係る領収書等を被告に提出して、小口現金を横領した。

具体的には、原告が被告に提出した平成 24 年 12 月 22 日付けの「9/27~12/17 まで食材費として（税込）」とのただし書の記載のある P 名義の領収証、平成 25 年 6 月 7 日付けの「12/22~5/17 いちご他ロール食材として」とのただし書の記載のある同人名義の領収証及び平成 24 年 7 月及び 8 月に桃コンテナを納品したとする Q（Q フルーツ農園園主）名義の納品書の例がある。

①-2 架空の領収証の作成

原告は、被告が平成 22 年 8 月 3 日に R 株式会社から 2 万 1600 円で購入したガーデン用

木材について、S という店舗（以下「S」という。）から小口現金で購入したとして、平成 23 年 10 月 28 日付けの「ガーデン用木材他 設置運送」とのただし書の記載のある代金 3 万 2000 円の S 名義の架空の領収証を被告に提出した。上記ガーデン用木材は被告が購入したものであること、S は同木材を販売していないことからすれば、原告は小口現金 3 万 2000 円を横領したものである。

また、原告は、実際には開催していないにもかかわらず、平成 24 年 10 月 8 日及び同年 11 月 28 日に高級焼肉店である T において 1 号店の従業員とミーティング食事会を開催したとして、小口現金から合計 3 万 9100 円を不正に支出し、上記各日付の有限会社 T 名義の架空の領収証を被告に提出して、小口現金を横領した。

さらに、被告においては、従業員の制服は、従業員が洗濯をして返却することとしており、クリーニング店へ洗濯に出すことはしていないにもかかわらず、原告は、従業員の制服をクリーニング店へ洗濯に出したとして、小口現金から合計 1 万 1030 円を不正に支出し、平成 25 年 4 月 6 日、同年 5 月 2 日及び同月 30 日付けの U クリーニング店名義の架空の領収証を被告に提出して、小口現金を横領した。

加えて、原告は、欠勤を開始した日である同年 6 月 7 日付けの P 名義の領収証 3 通を被告に提出したところ、これらの領収証は架空の領収証であり、原告がそれらを作成して小口現金を横領したものである。

①-3 いちご狩り費用への支出

原告は、平成 23 年 1 月 23 日、休暇を取得して知人 2 名とともに V（いちご狩り体験を実施したり贈答品用のいちごを販売したりする施設）を訪れていちご狩りをした際、3 名分のいちご狩り代金合計 5400 円を小口現金から不正に支出した上、被告のためにいちご 3 箱を購入したとして同日付けの V 名義の領収書を被告に提出して、小口現金を横領した。

② 商品代金の横領

原告は、平成 22 年 10 月 14 日、I に対し、遠方の客に送付した被告の商品の代金を原告名義の通常貯金口座に振り込ませるよう指示し、商品代金 5740 円（送料を含む。）を横領した。

また、原告は、平成 23 年 5 月 30 日、遠方の客に送付した被告の商品の代金を原告名義の通常貯金口座に振り込ませるよう指示し、商品代金を横領した。

そのほか、原告は、2 号店の従業員である W に対し、被告の商品の購入を希望する客に対しては原告の口座を教えればよい旨を述べて、被告の商品の代金を原告名義の通常貯金口座に振り込ませるよう指示し、商品代金を横領した。

(c) 詐欺罪に該当する行為

原告は、1 号店又は 2 号店における勤務時間中、業務とは無関係の外出をしていたにもかかわらず、あたかも稼働していたかのようにタイムカードを打刻し、被告から稼働していない勤務時間に係る賃金を詐取した。具体的な態様は、以下のとおりである。

①勤務時間中の中抜け、遅刻及び早退

原告の 1 号店における実際の勤務時間は、朝の顔出し及びレジ締め時間のみの合計 1 時間にも満たないものであり、2 号店における実際の勤務時間は、午前中及びレジ締め時間のみの合計 3 時間ないし 5 時間程度であって、原告の 1 日の実際の勤務時間は、合計 4 時間ないし 6 時間程度にすぎなかった。

また、原告には、出勤から退勤までの間に 1 号店及び 2 号店で稼働していない時間があったし、遅刻をしたり、早退したりする日もあった。

②外出中の行動

原告は、勤務時間中に、パチンコや美容院に出掛けたり、近隣の他店舗に滞在したりするなど、被告の業務とは無関係の外出をしていた。

③タイムカードの打刻指示等

③-1 2号店の従業員に対する打刻指示

原告は、平成 23 年以降、H 及び I に対し、2 号店に出勤していないにもかかわらず、原告のタイムカードを代わりに打刻するよう指示して打刻させたことがあった。

③-2 1号店の従業員に対する打刻指示

原告は、1 号店の店長として勤務を開始して以降、J、K 及び L に対し、1 号店に出勤していないにもかかわらず、原告のタイムカードを代わりに打刻するよう指示して打刻させたことがあった。

③-3 タイムカードへの記入行為

原告は、タイムカードに打刻をせずに手書きで時刻を記入したことがあった。

b 被告規則 41 条 2 項 1 号に該当する行為

原告は、平成 25 年 11 月までは、概ね 1 か月ごとにその病状を報告していたが、同月 27 日付けの診断書を提出して以降は、本件懲戒解雇までの約 4 か月間、被告に対し、診断書を提出せず、欠勤理由を報告することを怠った。

これは、被告規則 41 条 2 項 1 号の無断欠勤に該当する。

c 本件懲戒解雇当時の被告の認識

総務部長は、平成 25 年 6 月末頃から本件懲戒解雇を行うまでの間、原告の非違行為の有無等について調査を行った。その結果、被告は、本件懲戒解雇当時、上記 a 及び b の原告非違行為を認識していた。

そして、被告は、本件懲戒解雇通知書に、本件懲戒解雇の事由を具体的な例示とともに記載した。

したがって、被告が上記 a 及び b の原告の非違行為を懲戒解雇事由として本件懲戒解雇をしたことに問題はない。

（原告の主張）

a 被告規則 41 条 2 項 3 号に該当する行為の不存在

(a) 被告規則 41 条 2 項 3 号の定める懲戒解雇事由について

被告規則 41 条 2 項 3 号は、懲戒解雇事由として、会社内における窃盗、横領、傷害等刑

法犯に該当する行為があったことを定めているところ、同規則 40 条が、懲戒解雇の場合には、即時に解雇することを規定していることに照らせば、上記懲戒解雇事由に該当するのは、従業員が実際に刑事訴追されて有罪となった場合、逮捕勾留がされて著しく被告の名誉・信用を傷つけた場合又は従業員が窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為を自白している場合に限られるというべきである。

この点、原告は、実際に刑事訴追されて有罪となったものではないし、逮捕勾留などがされて著しく被告の名誉・信用を傷つけたものでもない。そして、原告は、被告が主張する業務上横領罪（刑法 253 条）及び詐欺罪（刑法 246 条 1 項）に該当する行為について自白していない。

したがって、原告には、被告規則 41 条 2 項 3 号の定める懲戒解雇事由は存しない。

(b) 業務上横領罪に関する被告の主張について

① 小口現金の横領について

原告は、小口現金を目的外に使用しておらず、横領していない。

①-1 業務と関係のない商品の購入等に関する主張

被告においては、小口現金は、店舗ごとに定められた金額の範囲内では、売上げを上げるために必要な費用又は店舗に関する費用であれば、何にでも使用してよいものとされていた。また、被告においては、仕入れ先は、安価でかつ味のよいものであれば、店長が決めてよいとされていた。

そのため、原告は、商品の原材料が不足したり台所用品が不足したりした場合には、それらの代金の支払を小口現金で行っていた。また、原告は、独自に新商品を開発していたため、新商品のための原材料を仕入れ、それらの代金の支払を小口現金で行っていた。

被告が指摘する P 名義の領収証は、原告が新商品のための原材料や店舗のプランターの花を購入した際のものであり、小口現金を私的に使用したものではない。

また、被告が指摘する Q (Q フルーツ農園園主) 名義の納品書は、原告がケーキの原材料として桃を購入した際のものであり、小口現金を私的に使用したものではない。

①-2 架空の領収証の作成に関する主張

原告は、S という店舗からガーデン用木材を購入したと記憶している。仮に原告が S とは異なる店からガーデン用木材を購入していたとしても、ガーデン用木材の売主が領収証を偽造したのであって、原告は小口現金を横領していない。

原告は、平成 24 年 10 月 8 日及び同年 11 月 28 日に、T において、1 号店の従業員とミーティング食事会を開催しており、小口現金を横領していない。

U クリーニング店名義の領収証は、原告が、被告を退職する従業員の制服をクリーニングに出した際のものである。被告を退職する従業員の制服をクリーニングに出すことは、店長の裁量の範囲内の事柄であるし、被告の業務のためにしたことであるから、原告は小口現金を横領していない。

平成 25 年 6 月 7 日付けの P 名義の領収証 3 通は、実際に必要な支払をしたものであり、

記載にも問題はない。原告は小口現金を横領していない。

①-3 いちご狩り費用への支出に関する主張

V 名義の領収書は、原告が、ケーキに使用する食材を探すために V を訪れた際のものであり、原告は、いちごを購入して店に持ち帰ったと記憶している。原告は小口現金を横領していない。

② 商品代金の横領に関する被告の主張について

2号店においては、代金引換の着払の手続きができなかった。そこで、原告は、遠方の客から商品の電話注文があった場合に、原告が商品を購入して客に商品を送付し、商品代金を原告名義の貯金口座に振り込んでもらっていた。したがって、原告は商品代金を横領していない。

(c) 詐欺罪に該当するとの被告の主張について

原告は、被告において、事実上の管理職の立場にあったから、原告が行う個々の業務について、被告代表者の了解を得る必要はなかった。そして、原告は、営業、食材の吟味、調達等の業務上の必要に基づき外出していたのであって、賃金を不正に受給していない。

原告は、1号店及び2号店の従業員に対し、原告のタイムカードを代わりに打刻するように指示したり、タイムカードに打刻をせず手書きで時刻を記入したりすることがあったが、これは、勤務の必要上やむを得ず外出している場合にはタイムカードを打刻できないために行ったものであり、問題のある行為ではない。

b 被告規則 41 条 2 項 1 号に該当する行為の不存在

原告が被告に対して休職に必要な診断書を提出したこと、原告の欠勤の原因である適応障害は業務上の事由によるものであることからすれば、原告が正当な理由なく無断欠勤 14 日以上に及んだとはいえない。

c 本件懲戒解雇当時の被告の認識

被告は、本件懲戒解雇当時、被告規則 41 条 2 項 3 号及び 1 号に該当する原告の具体的な非違行為を認識していなかった。現に、本件懲戒解雇通知書には、本件懲戒解雇の事由が具体的に示されていない。

そうすると、上記各非違行為をもって本件懲戒処分 of 事由とすることはできない。

(ウ) 懲戒解雇の相当性 (争点 1 の 3)

(原告の主張)

a 処分の重さの相当性について

被告が指摘する原告の業務上横領行為、詐欺行為及び無断欠勤は、仮にそのような事実があったとしても、捜査や刑事訴追を受けているものではないし、被告の社会的な信用を害しているものでもなく、被告に大きな損害を与えてはいない。

それに加えて、原告が、1号店及び2号店の店長として著しい功績を挙げ、被告に大きく貢献してきたこと、被告が原告に対して小口現金の使用を認めてきたこと、原告が長時間労働を行っていたにもかかわらず時間外労働に係る割増賃金の支払を受けていなかったこ

と、原告の上記各行為は、過去の出来事であり、既に相当期間が経過して企業秩序が回復し又は問題性がなくなっていることといった事情を併せて考慮すれば、本件懲戒解雇は、重きにすぎ、相当性を欠く。

b 手続の相当性について

(a) 本件懲戒解雇は、被告と原告との間の雇用契約の終了事由であり、かつ、被告から一方的にこれを終了させるものであるから、その手続は厳格であるべきであり、被告代表者が決定すべきものである。

しかし、本件懲戒解雇は、被告代表者が関与せず決定されており、手続の相当性を欠く。

(b) 懲戒解雇に当たっては、本人に対して弁明の機会を付与すべきである。

しかし、被告は、原告に対し、本件懲戒解雇の理由について十分に説明して弁明の機会を与えることをしなかった。

したがって、本件懲戒解雇は、手続の相当性を欠く。

(被告の主張)

a 処分の重さの相当性について

原告は、反復継続的に詐欺及び横領をして被告の財産を減少させ、被告の企業秩序を侵害したものであるところ、これらの行為は、被告の信頼に背く極めて悪質なものであって、懲戒解雇事由の中でも最も悪質な部類に属するものである。

そして、原告は、非違行為を一切認めておらず、反省や謝罪の態度を示していないのであって、原告に雇用契約上の地位を認めて職場に留めた場合には再犯のおそれすらあったといえ、情状に酌むべき点はない。

また、本件懲戒解雇は、犯罪行為の終期から 1 年を経過せずに行ったものであり、既に企業秩序が回復し又は問題性がなくなっていたとはいえない。

これらの非違行為の性質、態様等に照らせば、本件懲戒解雇は相当なものである。

b 手続の相当性について

(a) 本件懲戒解雇は、被告代表者が決定しており、その手続に問題はない。

(b) 被告は、本件懲戒解雇に先立ち、原告に対し、説明や資料を提出する機会を積極的に与えたり、税理士によるヒアリングや総務部長との面談を予定したりするなど、原告が弁明を行う機会を用意していた。しかし、原告は、弁明の機会を付与されたにもかかわらず、これに応じなかったにすぎない。

したがって、本件懲戒解雇の手続には、問題はない。

イ 本件懲戒解雇が労基法 19 条に違反するか。具体的には、原告は、被告の業務上、適応障害を発病したか。(争点 2)

(原告の主張)

原告は、M から勤務日数及び勤務時間数の削減についての抗議を受けたこと並びに被告における長時間労働等による心理的負荷により、被告の業務上、適応障害を発病し、休業

した。

そして、原告の適応障害は、被告が原告の休業中に原告に対して小口現金に関する問い合わせを行ったことにより悪化し、本件懲戒解雇の際も継続していた。

被告は、原告が、被告の業務上、適応障害を発病して休業中であつたにもかかわらず、本件懲戒解雇を行った。

したがって、本件懲戒解雇は、労基法 19 条に違反する。

（被告の主張）

（ア）そもそも、原告が適応障害を発病したこと自体に疑義がある。

（イ）仮に原告が適応障害を発病したとしても、それは被告の業務による心理的負荷を受けたことによるものではない。

すなわち、前記ア（イ）a（c）の被告の主張のとおり、原告の 1 日の実際の勤務時間は、合計 4 時間ないし 6 時間程度にすぎず、長時間労働による心理的負荷は生じていない。

また、M とのトラブルによる心理的負荷は、あつたとしても強いものではないし、その原因は、原告自身の言動であつて、被告の業務ではない。

原告に心理的負荷が生じていたとすれば、それは原告が業務上横領及び詐欺をしたことに起因するものであり、被告の通常の業務によるものではない。

ウ 労組法 7 条 1 号の不当労働行為に該当するか。具体的には、被告は、原告が O に加入したことの故をもって本件懲戒解雇をしたか。（争点 3）

（原告の主張）

被告は、原告が O に加入したことの故をもって本件懲戒解雇を行った。

したがって、本件懲戒解雇は、労組法 7 条 1 号の不当労働行為に該当する。

（被告の主張）

被告が本件懲戒解雇をしたのは、原告が、前記ア（イ）の被告の主張のとおり、被告規則の定める懲戒解雇事由に該当する行為をしたためであつて、原告が O に加入したためではない。

したがって、被告は、原告が O に加入したことの故をもって本件懲戒解雇を行ったものではなく、本件懲戒解雇は、労組法 7 条 1 号の不当労働行為に該当しない。

（2）不法行為に関する争点

被告の原告に対する不法行為の成否及び原告の損害（争点 4）

（原告の主張）

ア（ア）被告は、原告に対し、違法かつ無効な本件懲戒解雇を行った。

（イ）被告は、従業員に対し、雇用契約上の付随義務として、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をすべき安全配慮義務を負っているにもかかわらず、これを怠り、原告に対し、長時間労働及び従業員の労務管理を任せしたことによる M とのトラブルにより、業務上の心理的負荷を与え、適応障害を発病させた。

そして、被告は、原告が適応障害の発病により休業した後も、原告に対して小口現金に

関する問い合わせを行い、原告の適応障害を更に悪化させた。

（ウ）被告の上記（ア）、（イ）の各行為は、原告に対する不法行為に当たる。

イ 原告は、被告の上記ア（ア）、（イ）の各行為により深刻な精神的損害を被った。原告が被った精神的損害に係る慰謝料は、総額 300 万円を下回らない。

（被告の主張）

ア 本件懲戒解雇は、有効なものである。

被告は、原告に対し、長時間労働を強いておらず、むしろ、原告の不満を聞くなどして原告の心理的負荷を軽減してきた。

仮に原告が適応障害を発病したのであれば、その原因は原告自身にある。

被告には、原告に対する加害行為及び過失はなく、被告は不法行為責任を負わない。

イ （原告の主張）イは、争う。

第 3 当裁判所の判断

1 本件懲戒解雇の有効性に関する争点

（1）労働契約法 15 条に違反するか（争点 1）について

ア 懲戒の種別及び事由を定めた就業規則が、存在し、周知されていたか（争点 1 の 1）。

（ア）認定事実

前記前提事実に、後掲証拠及び弁論の全趣旨を総合すると、争点 1 の 1 に関し、以下の各事実が認められる。

a E 規則の定め等

（a）A 傘下のグループ会社の中心的存在として位置付けられている E は、E 規則を制定し、その中で懲戒の種別及び事由に関する規定を定めている（前提事実（1）ア、イ、（3）イ、乙 45）。

（b）被告は、被告設立後平成 25 年 12 月 31 日までの間、常時 10 人以上の労働者を使用しておらず、労基法 89 条の定める就業規則の作成義務を負っていなかったため、E 規則を被告の就業規則として用いていた（被告代表者、弁論の全趣旨）。

b 被告規則の作成等

（a）被告規則は、被告が本件懲戒解雇の事由として主張している原告の各非違行為がされた時点では、作成されていなかった（争いが無い）。

（b）被告は、被告の就業規則として、被告規則を作成し、平成 26 年 1 月 1 日に施行した上、同年 2 月 13 日付けで、都留労働基準監督署（以下「都留労基署」という。）に対し、就業規則届を届け出た。

就業規則届には、意見書が添付されており、同意見書には、労働者代表としての J の記名押印があり、選挙の方法は従業員の手挙による旨の記載及び被告規則についての意見は特になく旨の記載がある。

（乙 44、被告代表者、弁論の全趣旨）

（c）被告規則は、懲戒の種別及び事由を定めているところ、被告規則が定める懲戒の種別

及び事由と E 規則が定める懲戒の種別及び事由は同一である（前提事実（3）ウ、乙 44、45）。

c パートタイム従業員の懲戒規定

E 及び被告は、それぞれ、E 規則 2 条及び被告規則 2 条に定める「パートタイマー就業規則」を作成していなかった（争いがない）。

もっとも、E 規則 2 条及び被告規則 2 条によれば、「パートタイマー就業規則」に定めのない事項については、E 規則（E 規則の場合）又は被告規則（被告規則の場合）を適用するものとされていることから（前提事実（3）エ）、パートタイム従業員等の懲戒については、E 規則又は被告規則が適用されることとなる。

d 労働条件通知書の記載

被告が原告、H、Z（以下「Z」という。）及びIに対して交付した労働条件通知書（原告については平成 22 年 4 月 25 日付け、H 及び Z については同年 5 月 16 日付け、I については同年 8 月 9 日付けの各労働条件通知書）の「具体的に適用される就業規則名」の欄は、空欄となっている。

また、被告と a（以下「a」という。）との間の平成 23 年 6 月 24 日付け雇用契約書の雇用条件欄には、「※詳細は就業規則による。」との記載があるが、具体的な就業規則名の記載はない。
(甲 3、51～54)

e 本件懲戒解雇

被告は、被告規則に基づき、本件懲戒解雇を行った（争いがない）。

(イ) 判断

a 使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておくことを要する（最高裁昭和 49 年（オ）第 1188 号同 54 年 10 月 30 日第三小法廷判決・民集 33 卷 6 号 647 頁参照）。そして、就業規則が法的規範としての性質を有する（最高裁昭和 40 年（オ）第 145 号同 43 年 12 月 25 日大法廷判決・民集 22 卷 13 号 3459 頁）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採られていることを要するものというべきである（最高裁平成 15 年 10 月 10 日第二小法廷判決・集民 211 号 1 頁）。

b 懲戒の種別及び事由を定めた就業規則の存在について

前記（ア）の認定事実によれば、被告規則は、懲戒の種別及び事由を定めた就業規則であり（前記（ア）b（c））、パートタイム従業員等の懲戒の根拠規定であるところ（前記（ア）c）、被告は、被告規則に基づき、原告に対し、本件懲戒解雇をした（前記（ア）e）。

しかし、被告規則は、被告が本件懲戒解雇の事由として主張している原告の各非違行為がされた時点では、作成されていなかった（前記（ア）b（a））。

もっとも、被告が本件懲戒解雇の事由として主張している原告の各非違行為がされた時点では、E 規則が存在し被告の就業規則として用いられていたところ、これは、懲戒解雇の種別及び事由を定めた就業規則であり、パートタイム従業員等の懲戒の根拠規定であった

（前記（ア） a (b)、c)。

そして、E 規則が定める懲戒の種別及び事由と被告規則が定める懲戒の種別及び事由が同一であること（前記（ア） b (c)）からすれば、被告規則が定める懲戒の種別及び事由は、E 規則が定める懲戒の種別及び事由を取り込んだものといえる。

そうすると、被告が本件懲戒解雇の事由として主張している原告の各非違行為がされた時点及び本件懲戒解雇がされた時点では、懲戒の種別及び事由を定めた就業規則が存在していたと評価することができる。これに反する原告の主張は、採用できない。

c 就業規則の周知の有無

(a) 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の周知があったというためには、少なくとも、実質的周知、すなわち、労働者が就業規則を知ろうと思えばいつでも知り得る状態にしておくことが必要であると解される。

そして、被告においては、設立時から平成 25 年 12 月 31 日までは、E 規則を、平成 26 年 1 月 1 日以降は被告規則を被告の就業規則として用いていたことからすれば（前記（ア） a (b)、b (a)）、被告の就業規則の周知があったというためには、平成 25 年 12 月 31 日までは、E 規則を被告の就業規則として用いること及びその内容についての実質的周知があり、平成 26 年 1 月 1 日以降は、被告規則を被告の就業規則として用いること及びその内容についての実質的周知があったことが必要であるといえる。

(b) そこで、被告が E 規則を被告の就業規則として用いること及びその内容についての実質的周知があったかを検討するに、被告は、平成 25 年 12 月 31 日までは E 規則を「就業規則」、「C」と記載されたシールが貼付された半透明のファイルに閉じて 2 号店の 2 階従業員控え室にある棚に備え付ける方法により、被告の就業規則として周知していた旨を主張する。

そして、H 及び I は、証人尋問において、同人らが平成 22 年に被告と雇用契約を締結するに当たり、被告代表者から被告の就業規則が備え付けられている場所（2 号店従業員控え室の棚）についての説明を受け、その後、同所において、ファイルに閉じられた就業規則を閲覧した旨を供述する（証人 I・5～7、36～38 頁、証人 H5～8、35 頁）。

また、被告代表者も、被告代表者尋問において、被告の上記主張と同旨の供述をするとともに、従業員に対し、雇用契約を締結する際の労働条件の説明で、被告の就業規則が備え付けられている場所を伝えた旨を供述する（被告代表者・7～9、48、49 頁）。

しかし、①上記各供述のうち、被告代表者が雇用契約の締結の際に被告の就業規則が備え付けられている場所を伝えたとの部分を裏付ける客観的証拠は存在せず、そのような事実は直ちには認定し難いこと、②H は、証人尋問において、ファイルにはシールは貼付されていなかった旨を述べており（証人 H・37 頁）、平成 25 年 12 月 31 日以前において、ファイルに「就業規則」、「C」と記載されたシールが貼付されていた事実を認めるに足る証拠は存しないこと（被告規則が、「就業規則」、「C」と記載されたシールが貼付された半透明のファイルに閉じられた状態で 2 号店の 2 階従業員控え室にある棚に備え付けられてい

の様子を撮影した写真（乙 74 の 1～3）は、本件訴訟提起後である平成 27 年 6 月 26 日に撮影されたものであるから、上記事実を認めるには足りない。）、③被告が平成 22 年に原告、H、Z 及び I に対して交付した労働条件通知書の「具体的に適用される就業規則名」の欄が空欄となっており、被告と a との間で平成 23 年に締結された雇用契約書の雇用条件欄にも具体的な就業規則名の記載がないこと（前記（ア）d）、④証人尋問において、H は、就業規則がどの会社の就業規則であるのか特に気にしていなかった旨を述べ（証人 H・37 頁）、I も、平成 25 年 12 月 31 日まで、被告の就業規則が置いてあると理解していたと述べており（証人 I・35 頁）、H 及び I は E 規則が被告の就業規則として用いられていることについて明確に認識してはいなかったこと、⑤被告代表者も、被告代表者質問において、原告に対し、E 規則が被告の就業規則として適用される旨の説明はしていない旨述べていること（被告代表者・48 頁）といった事情に照らせば、E 規則がファイルに閉じられて 2 号店の従業員控え室の棚に備え付けられていたとしても、それをもって従業員が E 規則が被告の就業規則として用いられていること及びその内容を認識できたとはいえないのであって、被告が、E 規則を被告の就業規則として用いていることについて、従業員がこれを知ろうと思えばいつでも知り得る状態にあったということとはできない。

したがって、上記の被告の主張は採用できない。

（c）よって、被告の就業規則の周知があったものとは認められない。

イ 以上によれば、被告は、本件懲戒解雇の事由として主張している原告の各非違行為がされた時点において、懲戒解雇の種別及び事由を定めていた E 規則を被告の就業規則として用いることについて周知を行っていなかったにもかかわらず、原告に対し、本件懲戒解雇をしたものであり、「使用者が労働者を懲戒することができる場合」でないのに本件懲戒解雇をしたものであるから、本件懲戒解雇は、その余の点（争点 1 の 2 及び 1 の 3）を判断するまでもなく、労働契約法 15 条に反し、無効である。

（2）労基法 19 条に違反するか。具体的には、原告は、被告の業務上、適応障害を発病したか（争点 2）。

前記（1）のとおり、本件懲戒解雇は無効なものであるが、違法事由の多寡により、争点 4 の不法行為における違法性の強弱や損害額が変わり得ることから、争点 2 についても検討を加えることとする。

ア 認定事実

前記前提事実、後掲証拠及び弁論の全趣旨を総合すると、争点 2 に関し、以下の各事実が認められる。

（ア）原告の業務内容等

a 原告は、平成 22 年 5 月 1 日、2 号店の店長として勤務を開始し、平成 23 年 11 月 30 日以降は、1 号店の店長も兼任していた。

原告の業務は、各店舗において、商品の販売、接客（商品説明及びクレーム対応を含む。）、食材等の発注、在庫等品質管理、商品の陳列・補充、開店・閉店時の準備作業並びに清掃

作業を行うこと、店長として、各店舗のレジの集計・報告作業、小口現金の管理及び勤務体制の決定を行うことなどであった。

（前提事実（2）ア、イ、甲 55・152、158、159 頁）

b 被告においては、各店舗の毎月及び毎年の売上目標が定められていたが、一店舗がこれを達成できなかったとしても被告の大幅な業績悪化に直結するものではなく、店長が個人的に重いペナルティーを課されることはなかった。

原告は、被告から販売能力を高く評価され、従前の売上目標を達成してきていた。平成 24 年 3 月から平成 25 年 2 月までについては、原告の売上目標額は前年度よりも高く設定された 5000 万円であったが、実際の原告の売上額は 4800 万円程度であった。

（甲 55・26、58、159 頁）

（イ）原告の待遇等

a 原告は、被告から、雇用契約の締結に先立ち、通勤及び b 県内で行われる店長会議への出席のために自動車（以下「本件自動車」という。）を無償で貸与された上、平成 22 年 6 月頃からは、被告が借り受けた 2 号店付近のアパートを無償で貸与されるなど、厚遇を受けていた（争いが無い）。

b 原告は、時折、不満を述べたり、被告を辞めたいと述べたりすることがあったが、総務部長が原告から話を聞くなどして対応していた。

原告は、平成 25 年 1 月 24 日、総務部長に対し、電話で、冬のボーナスが下がったこと、1 号店の店長を兼任するようになった以降も時給が 200 円しか上がらなかったことなどから、やる気がなくなったので被告を辞めたい旨を話したが、同年 2 月 5 日、総務部長と面談し、毎月 3 万円の手当を付けるのでやる気を出すようにとの説得を受けてこれに納得し、勤務を継続した。（争いが無い）

（ウ）原告の稼働状況等

a 被告における勤務時間管理の方法

被告においては、従業員の勤務時間は、タイムカードにより管理されており、被告は、従業員に対し、タイムカードに打刻された時刻を基に給与を支給していた（甲 55・155～156 頁、弁論の全趣旨）。

b 原告の労働時間

（a）都留労基署が原告のタイムカードを基に集計した平成 25 年 6 月 1 日以前 6 か月間の原告の時間外労働時間は、同日以前 1 か月が 89 時間 38 分、同日以前 2 か月が 114 時間 12 分、同日以前 3 か月が 77 時間 01 分、同日以前 4 か月が 73 時間 41 分、同日以前 5 か月が 34 時間 29 分、同日以前 6 か月が 73 時間 48 分であった（甲 55・227 頁）。

また、山梨労働者災害補償保険審査官が原告のタイムカード及び警備記録の時刻を基に集計した平成 25 年 6 月 1 日以前 6 か月間の原告の時間外労働時間は、同日以前 1 か月が 86 時間 23 分、同日以前 2 か月が 113 時間 36 分、同日以前 3 か月が 77 時間 28 分、同日以前 4 か月が 74 時間 23 分、同日以前 5 か月が 29 時間 43 分、同日以前 6 か月が 71 時間

37分であった（甲 55・248 頁、甲 55 別紙 2 労働時間集計表）。

(b) もっとも、原告は、I、H、J、K 及び L に対し、原告のタイムカードを代わりに打刻させていたことがあったほか、タイムカードに時刻を手書きで記入したことがあった（前提事実 (4) ア、乙 88 の 1～89 の 2）。

また、原告は、勤務時間中に外出することがあった（争いが無い）。

(エ) 原告と他の従業員との関係

a 被告の従業員であった c は、平成 24 年 12 月 31 日付けで被告を退職したが、退職に当たり、総務部長に対し、「もっとお世話になるつもりでしたが X さんの下で働くことが私にはガマンができませんでした」との内容を記載した手紙（乙 5）を送付した（争いが無い）。

b 総務部長は、平成 25 年 4 月 15 日、H から、電話で、原告とはやっていけない旨を言われた（乙 4）。

(オ) M とのトラブル

a M は、平成 25 年 4 月 18 日、2 号店における勤務中に、同店を訪れた原告の知人男性からわいせつ被害を受け、原告に対してその旨を報告した（前提事実 (4) イ (ア)）。

b 原告は、平成 25 年 4 月末頃、2 号店の従業員の同年 5 月分の勤務体制の決定に当たり、M の勤務日数及び勤務時間数を削減した（前提事実 (4) イ (イ)）。

c 原告は、平成 25 年 5 月中旬頃、総務部長に電話をかけ、M を辞めさせたい旨を告げた。

これに対し、総務部長は、これまで被告においては従業員を辞めさせたことはないため、M を辞めさせることはできず、どうしても原告が M と一緒に仕事ができないのであれば、M のシフトを減らし、自ら身を引くようにしたらどうかという趣旨の話をした。

(甲 55・153 頁)

d 原告は、2 号店の従業員の平成 25 年 6 月分の勤務体制の決定に当たり、M の勤務日数及び勤務時間数を削減した。

原告は、その後、M から、勤務日数及び勤務時間数の削減について、抗議を受けた。

(前提事実 (4) イ (イ))

e 原告と M は、平成 25 年 6 月 1 日、2 号店において、本件話し合いを行った（前提事実 (4) イ (ウ)）。

M は、本件話し合いに当たり、夫及び知人男性を同行していた（争いが無い）。

原告は、本件話し合いの後、M から抗議を受けた件に関し、都留労基署へ相談に赴いた（原告）。

(カ) 本件話し合い以降の原告の出勤状況等

a 原告は、本件話し合いの後、平成 25 年 6 月 2 日から 4 日までの間、連続して出勤したが、同月 5 日から同年 7 月 2 日までの間、欠勤した（前提事実 (4) ウ）。

b 原告は、平成 25 年 6 月 7 日、N 医師の診察を受け、適応障害と診断された。

c 原告は、欠勤中、総務部長に対して面談を申し入れ、平成 25 年 6 月下旬頃、b 県内で総務部長と面談した（乙 4）。

その際、原告は、総務部長に対し、M のいない 1 号店へ異動したい旨を申し入れ、総務部長は、これを許可した。しかし、原告は、総務部長に対し、自身が適応障害である旨及び自宅療養が必要である旨を告げなかった。（争いがない）

（キ）小口現金に関する問合せ

総務部長は、平成 25 年 7 月 1 日、1 号店及び 2 号店の小口現金の用途に不明瞭な点があるとして、原告に対して至急連絡するよう求める旨の文書を 1 号店宛てにファクシミリで送信した（前提事実（4）エ（ア）、甲 19）。

また、総務部長は、同月 2 日、原告に対して同人が管理する小口現金及び支出に関する領収書の提出を求める旨の文書を 1 号店宛てにファクシミリで送信した（前提事実（4）エ（ア）、甲 20）。

原告は、上記両日ともに欠勤していたが、1 号店の従業員である J を通じ、上記各書面を受領した（前提事実（4）エ（ア））。

（ク）その後の原告の出勤状況

原告は、平成 25 年 7 月 3 日、出勤したが、その後、遅くとも同月 7 日以降は、再び欠勤した（前提事実（4）エ（イ））。

（ケ）診断書の提出

原告は、被告に対し、平成 25 年 7 月 1 日付け及び同月 10 日付けの傷病名を適応障害とする各診断書（N 医師作成）を提出した（前提事実（4）エ（ウ））。

（コ）小口現金に関する再度の問合せ等

a 総務部長は、平成 25 年 7 月 12 日、原告に対して小口現金の用途に関する説明、資料の提出等があれば同月 16 日までに行うよう求める旨の文書を 1 号店宛てにファクシミリで送信した（前提事実（4）エ（エ）、甲 21）。

原告は、その頃、同文書を受領したが、これに応答しなかった（弁論の全趣旨）。

b 総務部長は、平成 25 年 7 月 16 日、原告に対して被告が貸与していた備品（2 号店の出入口の鍵、ETC カード、携帯電話及び本件自動車）を同月 18 日までに返却することを求める旨の文書を 1 号店宛てにファクシミリで送信し、原告は、その頃、同文書を受領した（前提事実（4）エ（エ）、甲 22、23）。

（サ）診断書の提出

原告は、被告に対し、平成 25 年 7 月 22 日付けの傷病名を適応障害とする診断書（N 医師作成）を提出した（前提事実（4）エ（オ））。

（シ）話合いの提案

総務部長は、平成 25 年 7 月 29 日付けの書面により、原告に対し、小口現金の用途に関する問題を話合いにより速やかに解決するため、面談可能な日時を同年 8 月 2 日までに連絡するよう求めたが、原告はこれに応答しなかった（前提事実（4）エ（カ）、甲 24）。

（ス）診断書の提出

原告は、被告に対し、平成 25 年 8 月 5 日付け、同年 9 月 3 日付け、同年 10 月 4 日付け、

同年 11 月 5 日付け、同月 27 日付けの傷病名を適応障害とする各診断書（N 医師作成）を提出した（前提事実（4）エ（キ））。

（セ）欠勤中の原告の行動

a 原告は、欠勤中であつた平成 25 年 6 月 9 日、19 日、21 日及び 25 日、本件自動車に給油した。上記 4 日間の給油量は、合計 101.8ℓであつた（乙 92、原告）。

b 原告は、欠勤中、d 市在住の陶芸家である e の下に家事等の手伝いに出向き、その謝礼として、平成 25 年 12 月 4 日に 8 万円、平成 26 年 2 月 4 日に 10 万円の送金を受けた（乙 116、原告）。

（ソ）本件懲戒解雇

被告は、平成 26 年 3 月 17 日付けで、原告に対し、本件懲戒解雇をした（前提事実（4）カ）。

（タ）精神障害に関する医学的知見等

a 心理的負荷による精神障害の認定基準

厚生労働省労働基準局長の平成 23 年 12 月 26 日付け通達（基発 1226 第 1 号）別添の心理的負荷による精神障害の認定基準（以下「認定基準」という。）には、以下の趣旨の記載がある（当裁判所に顕著、甲 55 別添）。

(a) 対象疾病

対象疾病は、国際疾病分類第 10 回修正版（以下「ICD-10」という。）第 V 章「精神および行動の障害」に分類される精神障害であつて、器質性のもの及び有害物質に起因するものを除く。

(b) 認定要件

次のいずれの要件も満たす対象疾病は、労基法施行規則別表第 1 の 2 第 9 号に該当する業務上の疾病として取り扱う。

- ①対象疾病を発病していること。
- ②対象疾病の発病前おおむね 6 か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること。
- ③業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと。

(c) 精神障害悪化の業務起因性

業務以外の原因や業務による弱い（「強」と評価できない）心理的負荷により発病して治療が必要な状態にある精神障害が悪化した場合、悪化の前に強い心理的負荷となる業務による出来事が認められることをもって直ちにそれが当該悪化の原因であるとまで判断することはできず、原則としてその悪化についての業務起因性は認められない。

ただし、心理的負荷が極度のものや極度の長時間労働など特別な出来事に該当する出来事があり、その後おおむね 6 か月以内に対象疾病が自然経過を超えて著しく悪化したと医学的に認められる場合については、その特別な出来事による心理的負荷が悪化の原因であると推認し、悪化した部分について、労基法施行別表第 1 の 2 第 9 号に該当する業務上の疾病として取り扱う。

b 適応障害について

適応障害は、ストレスに適応できずに生ずる病気であり、精神症状としては、不安、抑うつ、焦燥感、過敏、混乱など多彩な症状が現れる。また、倦怠感、頭痛、腹痛などの身体症状や、遅刻、欠勤、犯罪などの行動面にも現れる。

適応障害は、症状の原因となったストレスがはっきりしている点、症状は 6 か月を越えないという点に特徴がある。もっとも、職場の人間関係のストレスのように容易に取り除けないものについては、適応障害が慢性化することもある。

適応障害は、認定基準の対象疾病に該当する。（当裁判所に顕著、乙 99・14、16、26 頁）

c 原告の精神障害に関する既往歴

原告には、精神障害の既往歴はなく、平成 25 年 6 月以前 6 か月の期間においては、精神障害の発病に影響があると認められる既往症等はなかった（甲 55・233 頁）。

d N 医師作成の各診断書の記載

N 医師作成の各診断書には、以下の記載がある（前提事実（4）エ（ウ）、（オ）、（キ）、甲 5、15、16、乙 33～37）。

(a) 傷病名 適応障害

(b) 診断内容

- ①「上記加療の為、6 月 7 日より一ヶ月間の自宅療養が必要である。尚、今後も定期的な通院と内服継続が必要である。」（平成 25 年 7 月 1 日付け診断書）
- ②「上記加療の為、7 月 7 日よりさらに一ヶ月間の自宅療養が必要である。」（同月 10 日付け診断書）
- ③「上記にて加療中であり、会社からの連絡により症状の悪化を認める為、当分の間は会社からの直接の連絡は望ましくない。」（同月 22 日付け診断書）
- ④「上記加療の為、8 月 7 日から一ヶ月間の自宅療養が必要である。」（同年 8 月 5 日付け診断書）
- ⑤「上記加療の為、9 月 7 日から一ヶ月間の自宅療養が必要である。」（同年 9 月 3 日付け診断書）
- ⑥「上記加療の為、10 月 7 日からもう一ヶ月間の自宅療養が必要である。」（同年 10 月 4 日付け診断書）
- ⑦「上記加療の為、11 月 7 日から一ヶ月間の自宅療養が必要である。」（同年 11 月 5 日付け診断書）
- ⑧「会社での出来事を契機に、不安、恐怖、思考の混乱等の精神症状を発症。加療中の現在でも、会社の事を想起することで症状の増悪を認めており、当分の間は自宅療養が必要である。また、現状での労務は困難な状態であり、安定した生活環境が、治療には必要である為、傷病手当の継続が必要である。」（同月 27 日付け診断書）

e 健康保険傷病手当金支給申請書の療養担当者の意見記入欄における N 医師の意見

上記申請書に記載された平成 26 年 1 月 9 日付け、同月 31 日付け、同年 3 月 3 日付けの

N 医師の意見は、以下のとおりである（乙 16 の 1～3）。

(a) 初診日 平成 25 年 6 月 7 日

(b) 発病の年月日 不詳

(c) 発病の原因 不詳

(d) 主たる症状及び経過

①「不安、恐怖感、不眠あり 心理薬物療法を行った」（平成 26 年 1 月 9 日付け意見）

②「不安感強く 状況の回避と内服継続を指示」（同月 31 日付け意見）

③「対人関係における不安感強し 内服継続と環境調整を行った」（同年 3 月 3 日付け意見）

(e) 労務不能と認められた医学的な所見

①「人に対して不安感を慣らす段階であり労務は困難であった」（平成 26 年 1 月 9 日付け意見）

②「不安強く 環境調整の為 休職が必要であった」（同月 31 日付け意見）

③「不安定な状態であり 労務は困難であった」（同年 3 月 3 日付け意見）

f N 医師作成の意見書の記載

N 医師は、平成 27 年 1 月 20 日付けで、都留労基署に対し、原告は、平成 25 年 6 月 7 日頃、適応障害を発病しており、この発病は被告の業務上のストレスに起因するものと判断される旨の意見書を提出した（甲 55・220～221 頁）。

g 労災医員協議会の意見書の記載

労災医員協議会は、都留労基署に対し、原告が適応障害を発病したと診断した N 医師の診断は妥当であり、発病時期は平成 25 年 6 月 1 日とみるのが相当であるが、原告が発病した精神障害と業務との因果関係については、業務による心理的負荷の総合評価は「中」であるため、業務起因性が認められないものと判断する旨の意見書を提出した（甲 55・232～233 頁）。

(チ) 療養補償給付請求

a 都留労基署長は、原告の労災保険法に基づく療養補償給付の請求に対し、本件不支給処分をした（前提事実 (5) ウ (ア)）。

b 原告は、本件不支給処分を不服として、山梨労働者災害補償保険審査官に対し、審査請求をしたところ、同審査官は、本件不支給処分を取り消す旨の決定をした（前提事実 (5) ウ (イ)）。

イ 判断

(ア) 労基法 19 条 1 項による解雇制限の趣旨は、労働者が業務上の疾病によって労務を提供できないときは、自己の責めに帰すべき事由による債務不履行とはいえないことから、使用者が打切補償（同法 81 条）を支払う場合又は天災事故その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合でない限り、労働者が労働者災害補償としての療養（同法 75 条、76 条）のために休業を安心して行うことができるよう配慮したところにあることからすれば、解雇制限の対象となる「業務上」の疾病か否かは、労働災害補償制度におけ

る業務上の疾病か否かと判断を同じくすべきものと解される。

そして、労働災害補償制度における業務上の疾病とは、業務と相当因果関係のある疾病であると解されるところ、同制度が使用者の危険責任に基づくものであると解されることからすれば、当該疾病の発病が当該業務に内在する危険が現実化したものであると認められる場合に相当因果関係があるとするのが相当である。

したがって、労基法 19 条 1 項にいう「業務上」の疾病とは、その疾病の発病が当該業務に内在する危険が現実化したものであると認められ、もって当該業務との間に相当因果関係があるものをいうと解するのが相当である。

そして、精神障害の発病と業務との間に相当因果関係があるというためには、当該労働者の担当業務に関連して精神障害を発病させるに足りる十分な強度の精神的負担ないしストレスが存在することが客観的に認められる必要があり、具体的には、当該労働者と同種の職種において通常業務を支障なく遂行することが許容できる程度の心身の健康状態を有する平均的労働者を基準として、労働時間、仕事の質、責任の程度等が過重であるために当該精神障害が発病させられ得る程度に強度の心理的負荷となっている場合に、そのような十分な強度の精神的負担ないしストレスが存在すると判断すべきである。

(イ) a 適応障害の発病の有無及び発病時期

(a) 原告は、同年 6 月 7 日、N 医師の診察を受け、適応障害と診断された（前記ア（カ）b）。

そして、①平成 25 年 7 月 1 日付けの診断書（前記ア（タ）d（a）、（b））、健康保険傷病手当金支給申請書の療養担当者の意見記入欄（前記ア（タ）e）、N 医師作成の都留労基署に対する意見書（前記ア（タ）f）及び労災医員協議会の意見書（前記ア（タ）g）の各記載、②原告は、同年 4 月 18 日以降、M との関係でトラブルを抱え、同年 6 月 1 日に本件話合いをしたこと（前記ア（オ））により、ストレスを受けたと推認されること、③原告は、同月 5 日から同年 7 月 2 日までの間、欠勤したこと（前記ア（カ）a）、④原告は、本人尋問において、同年 6 月 5 日から欠勤したのは、「過呼吸になったり、頭が痛くなったり、夜眠れなくなったり」したためであると述べており（原告・21 頁）、原告が述べる上記各症状は、適応障害の症状と適合すること（前記ア（タ）b）、⑤原告は、本人尋問において、症状が一番ひどい時期は、平成 25 年「6 月の末から 7 月の頭くらい、半ばくらいまで」と述べていること（原告・10 頁。なお、原告は、本人尋問において、上記時期について、平成 26 年と述べているが、原告の前後の供述からすれば、平成 25 年の言い間違いであることは明らかである。）、⑥H も、証人尋問において、原告は、その頃、体調が悪そうであった旨を述べていること（証人 H・39 頁）を総合考慮すれば、原告は、遅くとも同年 6 月 7 日までに適応障害を発病したものと認められる。

(b) この点に関し、被告は、N 医師作成の診断書には信用性がなく、原告が適応障害を発病したことには疑義がある旨を主張する。そして、原告が、本件話合いの後、M からの抗議に関し、都留労基署に相談へ赴いたこと（前記ア（オ）e）、欠勤中であった平成 25 年 6

月 9 日、19 日、21 日及び 25 日には、本件自動車に給油して遠方に出掛けたこと（前記ア（セ） a）がうかがわれる。加えて、原告は、同月下旬頃に総務部長と面談をした際、自身が適応障害である旨及び自宅療養が必要である旨を述べなかった（前記ア（カ） c）。

しかし、適応障害の症状は一律ではないこと、適応障害が特定のストレスを原因とする病気であること（前記ア（タ） b）、原告は被告における業務に関してストレスを受けていたとうかがわれることからすれば、原告が、被告の店舗から離れて都留労基署に相談に赴いたり、欠勤中に本件自動車で遠方に出掛けたりしていた事情があっても、上記（a）の認定を覆すに足りないというべきである。

また、適応障害は精神障害の一種であり、労働者の精神的健康に関する情報は、人事考課等に影響し得る事柄として通常は職場において知られることなく就労を継続しようとするのが想定される性質の情報であるといえるところ、現に、原告は、平成 25 年 6 月下旬の総務部長との面談において 1 号店に異動したい旨を申し入れ就労を継続しようとしていたことに鑑みると、原告が上記面談において総務部長に対して自身が適応障害である旨等を述べなかったとしても、被告に知られまいとしてあえて言わなかったものと考え余地があり、そのことをもって原告が適応障害であった事実を疑わせる事情と評価することはできない。

そうすると、上記各事情のみでは上記（a）の認定を覆すに足りず、他に上記（a）の認定を左右するに足りる証拠はない。

b 業務による強い心理的負荷の有無

(a) 原告は、適応障害の発病は、主として、①M から、勤務日数及び勤務時間数の削減について抗議を受けたこと、②被告における長時間労働による心理的負荷を受けたことが原因である旨を主張し、本人尋問において、これと同旨の供述をする。

(b) ①M から抗議を受けたことについて

原告は、2 号店の従業員の勤務体制を決定していたところ、M から、同人の勤務日数及び勤務時間数を削減したことについての抗議を受け、平成 25 年 6 月 1 日、2 号店において、夫及び知人男性を同行した M と本件話合いを行った（前記ア（オ） d、e）。これは、部下である M との間に生じたトラブルであるところ、本件話合いが 2 号店で行われ、原告と M との対立が周囲からも客観的に認識可能な状態となっていたこと、原告は、本件話合いの後、総務部長に対して M のいない 1 号店へ異動したい旨を申し入れ、これが許可されたこと（前記ア（カ） c）からすれば、原告には、一定程度の心理的な負荷が生じたことが認められる。

しかし、M は、平成 25 年 3 月 29 日に被告との間で雇用契約を締結した勤務を開始して間もない一従業員に過ぎず、M との間のトラブルが、平成 22 年 5 月 1 日から被告との間で雇用契約を締結して店長として稼働してきた原告のその後の業務に大きな支障を来たようなものであったとは認め難い（なお、従業員の勤務体制を決定する業務自体が原告にとって過度な負担となっていたとの事情もうかがわれない。）。

また、総務部長は、同年 5 月中旬頃、原告に対し、M のシフトを減らして自ら身を引くようにしたらどうかとの趣旨の発言をした（前記ア（オ）c。なお、総務部長は、証人尋問において、上記発言はしていない旨を供述するが、証拠（甲 55）によれば、総務部長が、平成 26 年 7 月 22 日、都留労働基準監督署職員に対し、上記発言をした旨を述べたことが認められ、これに反する総務部長の上記供述は採用できない。）。しかし、原告は、同年 4 月末までには、既に同年 5 月の従業員の勤務時間及び勤務日数を決定し、M の勤務時間及び勤務日数を削減していたと認められる上（前提事実（2）イ（イ）、前記ア（オ）b）、総務部長は、M をどうしても辞めさせたいとの原告の希望に応じて上記の助言をしたものとみられること（前記ア（オ）c）からすれば、原告が業務に関して違法行為を強要させられて心理的負荷を受けたなどとはいえない。

そうすると、M から勤務日数及び勤務時間数の削減について抗議を受けたことによる原告の心理的負荷の程度は、適応障害を発病させる程度に強度のものであったとはいえない。

（c）②長時間労働について

原告は、被告において長時間労働をしていた旨を主張し、原告のタイムカード等を基にした労働時間の集計結果によれば、原告の時間外労働は、適応障害の発病前 1 か月間及び 2 か月間に月 80 時間以上となっている（前記ア（ウ）b（a））。

しかし、原告は、1 号店及び 2 号店の従業員に対し、原告のタイムカードを代わりに打刻させていたことがあったこと（同（b））、原告は、勤務時間中に外出することがあったが（同（b））、外出時の行動について被告に報告された形跡はなく、これを客観的に把握できる証拠も存しないことからすれば、タイムカードを基に集計された上記の労働時間を原告の現実の労働時間とみることはできない。

また、総務部長は、証人尋問において、原告は月に約 250 時間稼働していた旨を供述するが（総務部長・11 頁）、上記のとおり、被告においては、タイムカードによる労働時間の管理が厳格にされておらず、総務部長が原告の労働時間を正確に把握していたというべき事情はうかがわれなから、上記供述をもって、原告が現実に月に 80 時間以上の時間外労働を行っていたものと認めることはできない。

他に、原告が、現実に長時間労働をしていたと認めるに足りる証拠はない。

そうすると、原告の労働時間は、原告に適応障害を発病させる程度に強度な心理的負荷を与えるものであったとはいえない。

（d）その他

被告においては、売上目標が定められており、原告は、適応障害発病前 6 か月間に、これを達成できなかったが、原告の売上目標は達成が著しく困難なものであったとは認められず、また、原告がこれを達成できなかったことにより重いペナルティーを課されたということはなかったことからすれば（前記ア（ア）b）、売上目標の存在及びこれを達成できなかったことが原告に適応障害を発病させる程度に強度な心理的負荷を与えるものであったとはいえない。

また、山梨労働者災害補償保険審査官は、原告が、2週間以上にわたり連続勤務を行ったものと認定しているが（甲 55・250 頁）、仮にそのような事実があったとしても、前記（c）のとおり、原告の稼働実態は明らかでないため、それが原告に適応障害を発病させる程度に強度な心理的負荷を与えるものであったものとは認め難い。

その他、被告の業務において、原告に適応障害を発病させる程度に強度な心理的負荷があったものと認めるに足りる証拠はない。

c 適応障害の悪化の有無

なお、原告は、原告の適応障害は、被告が原告の休業中に小口現金に関する問い合わせを行ったことにより悪化した旨を主張し、原告も本人尋問において同旨の供述をする。また、平成 25 年 7 月 22 日付けの N 医師作成の診断書には、「会社からの連絡により症状の悪化を認める」との記載がある（前記ア（タ）d（b）③）。

しかし、被告は原告の欠勤中に小口現金に関する問い合わせを行ったが（前記ア（キ）、（コ））、認定基準（前記ア（タ）a（c））に照らすと、これが原告に極度の心理的な負荷を与える出来事であるとはいえない。また、原告は、本人尋問において、症状が一番ひどかった時期は、平成 25 年「6 月の末から 7 月の頭くらい、半ばくらいまで」と述べているところ（原告・10 頁）、被告が上記問い合わせを行ったのは同年 7 月の上旬から中旬にかけてであったことに照らすと（前記ア（キ）、（コ））、上記問い合わせの後に適応障害が自然経過を超えて著しく悪化したものとも認められない。

そうすると、原告の適応障害の悪化と被告の業務との間に相当因果関係があるということもできず、原告の上記主張は採用できない。

d よって、被告における原告の業務が原告に適応障害を発病させるに足りる十分な強度の精神的負担であったなどとは認められないのであって、原告の適応障害の発病等が被告の業務に内在する危険が現実化したものであるとは認められず、発病等と業務との間に相当因果関係があるものとは認められない。

ウ 以上によれば、原告は、被告の業務上、適応障害を発病したものなどとは認められず、本件懲戒解雇は、原告が業務上疾病にかかり療養の為に休業する期間中に行ったものではないから、労基法 19 条 1 項に違反しない。

(3) 労組法 7 条 1 号の不当労働行為に該当するか。具体的には、被告は、原告が O に加入したことの故をもって本件懲戒解雇をしたか。（争点 3）

前記（2）と同様、争点 3 についても、以下検討を加えることとする。

ア 認定事実

前記前提事実に、後掲証拠及び弁論の全趣旨を総合すると、争点 3 に関し、以下の各事実が認められる。

（ア）タイムカードの打刻指示及び勤務時間中の外出

原告は、I、H、J、K 及び L に対し、原告のタイムカードを代わりに打刻させていたことがあったほか、タイムカードに時刻を手書きで記入したことがあった（前提事実（4）ア、

乙 88 の 1～89 の 2)。

また、原告は、勤務時間中に外出することがあった（争いがない）。

（イ）小口現金に関する調査及び問い合わせ

a 被告は、平成 25 年 6 月 30 日以降、原告が管理する小口現金の調査を行った（乙 4）。

b 総務部長は、その後、平成 25 年 7 月 1 日及び 12 日、原告に対し、小口現金の使途に関する問い合わせをしたが、原告は、これに応答しなかった（前提事実 (4) エ (ア)、(エ))。

（ウ）原告の小口現金の管理状況等

a 原告は、被告においては、商品の原材料、事務用品、台所用品を買掛けで仕入れていたにもかかわらず（乙 18～20）、小口現金でフルーツ、牛乳、事務用品、台所用品等を購入していた（争いがない、乙 21、22）。

b 原告は、被告に対し、小口現金でガーデン用木材を購入したとして、S 名義の領収証を提出したが、S はガーデン用木材を販売していなかった（乙 24、48～50）。

c 原告は、V において小口現金で商品の原材料用のいちごを購入したとして被告に領収書を提出したが、領収書記載の金額はいちご狩り体験の金額と合致している。（乙 31、32）。

d 原告は、遠方の客に送付した被告の商品の代金を原告名義の通常貯金口座に振り込ませたことがあった（争いがない）。

（エ）診断書の提出状況

原告は、被告に対し、平成 25 年 7 月 1 日付け、同月 10 日付け、同月 22 日付け、同年 8 月 5 日付け、同年 9 月 3 日付け、同年 10 月 4 日付け、同年 11 月 5 日付け及び同月 27 日付けの傷病名を適応障害とする各診断書（N 医師作成）を提出した（前提事実 (4) エ (ウ)、(オ)、(キ)) が、以後、被告に対して診断書を提出しなかった（争いがない）。

（オ）O への加入及び O と被告との間の交渉

a 原告は、平成 25 年 7 月頃、O に加入した（前提事実 (4) オ (ア))。

b O は、平成 25 年 10 月 12 日付けの書面により、被告に対し、原告が傷病手当金の手続きを求めると同時に働きやすい職場を求めするため、O に加入した旨を通知するとともに、原告が同年 8 月分以降の傷病手当金を受給できていないとして、原告の傷病手当金の申請書類を全国健康保険協会 b 支部に提出するよう申し入れた（前提事実 (4) オ (イ)、甲 6）。

c O は、平成 25 年 12 月 3 日付けの書面により、被告に対し、原告の休業期間を延長すること、同年 6 月及び 7 月の賃金を支払うこと、過去に遡って時間外及び休日労働分の賃金を支払うこと、原告が被告の従業員ロッカーに残置している私物を保管すること、これらについての回答を同月 9 日までに文書で行うことを要求した（前提事実 (4) オ (イ)、甲 9）。

被告は、これに対し、同月 4 日、原告名義の預金口座に 5 万 400 円を振り込み、同月中旬頃、回答を待つてほしい旨の応答をした（甲 10）。

d O は、平成 26 年 1 月 21 日付けの書面により、被告に対し、平成 25 年 12 月 3 日付けの申入れのうち、原告の休業期間を延長すること、過去に遡って時間外及び休日労働分の賃金を支払うこと、原告が被告の従業員ロッカーに残置している私物を保管することに関

する回答がないため、再度、回答を求めるとともに、平成 25 年 6 月及び 7 月分の賃金明細、同年の源泉徴収票及び労災保険法に基づく療養補償給付を申請するための書類の送付を求めた（前提事実（4）オ（イ）、甲 10）。

（カ）懲戒解雇

被告は、平成 26 年 3 月 17 日付けで、①原告は、架空の領収書を作成して小口現金を着服したものであり、これは、刑法 253 条の業務上横領罪に該当する行為である、②原告は、勤務をしていない時間について、あたかも勤務したかのようにタイムカードを打刻して、被告から不正に賃金の支給を受けたものであり、これは、刑法 246 条 1 項の詐欺罪に該当する行為である、③原告は、勤務時間中、パチンコ等の業務外の行為をしたにもかかわらず、被告から正規に労働した場合と同様の賃金の支給を受けたものであり、これは、刑法 246 条 1 項の詐欺罪に該当する行為である、④原告は、平成 25 年 12 月 7 日以降の欠勤理由を会社に報告しなかったものであり、これは、無断欠勤に当たるとして、本件懲戒解雇をした（前提事実（4）カ）。

イ 判断

（ア）原告は、被告が、原告が O に加入したことの故をもって本件懲戒解雇をした旨を主張する。

（イ）しかし、被告は、O から原告が同組合に加入した旨の通知を受ける前に、原告の小口現金の管理に関する調査を行い、原告に対し、小口現金の使途に関する問い合わせをしていたが、原告はこれに応答しなかった（前記ア（イ）a、b）。

また、前記ア（ウ）a～d の各事情からは、原告の小口現金の使途には疑義があるといえる。

さらに、原告は、1 号店及び 2 号店の従業員に対し、原告のタイムカードを代わりに打刻させていた上、勤務時間中に外出していたにもかかわらず、被告に対して外出先を報告していた形跡はない（前記ア（ア））。

加えて、原告は、被告に対し、平成 25 年 11 月 27 日付けの診断書を提出して以降、診断書を提出しなかった（前記ア（エ））。

これらの事情は、被告が本件懲戒解雇に当たり挙げた理由①～④（前記ア（カ））に該当し得るものであるといえる。

（ウ）他方、本件懲戒解雇に至るまでの間の O と被告との交渉経過（前記ア（オ）a～d）をみても、被告が、O をことさらに嫌悪したり、O と対立したりしていた様子はいわゆるわからない。

（エ）そうすると、被告が、原告が O に加入したことの故をもって本件懲戒解雇をしたと推認することはできない。

ウ 以上によれば、被告が、原告が O に加入したことの故をもって本件懲戒解雇をしたものとは認められないから、本件懲戒解雇は、労組法 7 条 1 号に反しない。

2 不法行為に関する争点

被告の原告に対する不法行為の成否及び原告の損害（争点 4）について

(1) ア 前記 1 (1) によれば、被告は、本件懲戒解雇の事由として主張している原告の各非違行為がされた時点において、懲戒解雇の種別及び事由を定めていた E 規則を被告規則として用いることについて周知を行っていなかったにもかかわらず、原告に対し、本件懲戒解雇をしたものであり、「使用者が労働者を懲戒することができる場合」でないのに本件懲戒解雇をしたものであるから、被告には、不法行為上の過失が認められる。

イ なお、原告は、被告は、従業員に対し、雇用契約上の付随義務として、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をすべき安全配慮義務を負っているにもかかわらず、これを怠り、原告に対し、長時間労働及び従業員の労務管理を任せたことによる M とのトラブルにより、業務上の心理的負荷を与え、原告に適応障害を発病させたとして被告に不法行為上の過失がある旨を主張する。

しかし、前記 1 (2) によれば、原告は、被告の業務上、適応障害を発病したものと認められないから、この点については、被告に不法行為上の過失は認められない。

(2) 原告は、違法な本件懲戒解雇により、精神的な苦痛を被ったものと認められる。

しかし、解雇による精神的苦痛は、解雇が無効となり、その間の賃金が支払われることにより慰謝されるのが通常であり、これによっても償うことができない特段の精神的苦痛が生じた事実があったときに初めて不法行為に基づく損害賠償請求としての慰謝料請求が認められるというべきである。

原告は、本件訴訟において、解雇されていた期間の賃金請求をしていないが、本件懲戒解雇は無効であり、原告は被告に対して解雇されていた期間の賃金を請求できると解されるところ、本件懲戒解雇に至る経緯については、小口現金の費消、タイムカードの打刻等といった原告の行為にも批判されるべき点がないとはいえないこと、被告は、原告に対し、小口現金の用途に関する説明等を求める旨の文書を繰り返し送付して弁明の機会を付与したが、原告がその説明をしなかったこと、その他本件に現れた一切の事情を考慮すると、本件において、解雇されていた期間の賃金が支払われることによっても償うことができない特段の精神的苦痛が生じた事実があったとまでは認め難い。

(3) そうすると、原告の被告に対する不法行為に基づく損害賠償請求権の存在は認められない。

第 4 結論

よって、原告の請求は、主文第 1 項の限度で理由があるからこれを認容することとし、その余は理由がないからこれを棄却することとして、主文のとおり判決する。

甲府地方裁判所民事部

裁判長裁判官 峯 俊 之

菓子販売店K事件（甲府地裁 平 29.3.14 判決）

裁判官 長 井 清 明

裁判官 岡 田 彩

（編注：別紙略）