

第 / 回弁論陳述



答弁書

令和2年2月28日

名古屋地方裁判所民事第1部ハD係 御中

〒102-0083

東京都千代田区麹町三丁目2番地

ヒューリック麹町ビル8階

のぞみ総合法律事務所（送達場所）

電話 03-3265-3851

FAX 03-3265-3860

被告訴讼代理人

弁護士 矢 田 次



弁護士 松 林 智



弁護士 鳥 居 江



第1 訴状にかわる準備書面(5)「第1 請求の趣旨」に対する答弁

- 1 原告の請求をいずれも棄却する
- 2 訴訟費用は原告の負担とする

との判決及び仮執行免脱宣言を求める。

令和元年（ワ）第5115号 地位確認等請求事件

原告 ○○

被告 株式会社トライグループ

答弁書

令和2年2月28日

名古屋地方裁判所民事第1部ハD係 御中

〒102-0083

東京都千代田区麹町三丁目2番地

ヒューリック麹町ビル8階

のぞみ総合法律事務所（送達場所）

電話 03-3265-3851

FAX 03-3265-3860

被告訴訟代理人

弁護士 矢 田 次 男



弁護士 松 林 智 紀



弁護士 鳥 居 江 美



第1 訴状にかわる準備書面(5)「第1 請求の趣旨」に対する答弁

1 原告の請求をいずれも棄却する

2 訴訟費用は原告の負担とする

との判決及び仮執行免脱宣言を求める。

第2 訴状にかわる準備書面(5)「第2 請求の原因」に対する認否

1 第1項「本事案の概要等」(3頁)に対する認否

(1) 「ア 被告会社について」(3頁)について

概ね認める。

(2) 「イ 労働契約について」(3頁)について

(ア) のうち、原告と被告が平成30年3月2日に同年4月末日を終期とする期間の定めのある雇用契約を締結したこと、同契約が更新され、更新後の雇用契約の期間は平成30年5月1日から10月31日であったこと、平成30年10月31日までに被告が更新拒絶の意思表示をしていないことは認め、その余は否認ないし争う。

(イ) のうち、雇用契約書上従事する業務として、同書第2項ないし第4項が定められていたことは認める。なお、いわゆる個別指導講師及び「大人の家庭教師」としての業務は雇用契約の対象ではない。

(ウ) は概ね認める。

(エ) ないし(キ)のような定めが雇用契約書にあることは認める。

(ク) のうち、雇用契約に基づく賃金が本給と手当からなること(なお、「別途手当」という名称の手当はない。)、割増賃金や通勤手当を支給する旨の定めがあること、平成30年10月以降の通勤手当の額が1日あたり960円であったことは認め、その余は否認する。

(ケ) のうち、深夜時間勤務について割増賃金を支払う旨の定めがあることは認め、その余は否認する。定めているのは、所定時間外労働があり得ること、並びに「法定」時間外勤務及び「法定」休日勤務について割増賃金を支払うことであり、「所定」時間外勤務や「所定」休日勤務について割増賃金を支払うことではない。

(コ) aのような内容を判示する裁判例があることは特に争わないが、

括弧内の事件番号等は先行する裁判例のものであり、この裁判例自体の事件番号や判決日付が不明であるため、認否できない。

(コ) bについては、原告がそのような計算をして金額を算出したことは認めるが、その余は否認ないし争う。

(コ) cは争う。支給対象となるのは「法定」時間外労働である。

(コ) dのうち、被告が、原告の平成30年5月の勤務に関して深夜手当150円を支払ったことは認め、その余は否認ないし争う。甲74の9からは、平成30年5月には121時間の通常時間帯の勤務と0.5時間の深夜勤務が発生していることがわかるところ、それぞれの時間にそれぞれの単価1,200円、1,500円（なお、1,200円×1.25=1,500円である。）を乗じた合計金額は145,950（=1,200×121+1,500×0.5）円となり、甲63の1に記載された「平成30年6月」（なお、被告の給与は月末締め翌月25日支払であり、甲63の1に記載された年月は給与支給日の属する年月となっている。）の給与欄（額面金額が記載されている。）と一致している。原告が主張する150円は、上記深夜勤務に対する給与（1,500円×0.5=750円）のうち、通常時間帯の給与相当額（1,200円×0.5=600円）を上回る部分のみを取り出したものである（いわゆる1.25の金額ではなく、0.25の金額のみを取り出したもの）。

(コ) e、fは概ね認める。

(コ) gのうち、被告が深夜手当相当額として150円を支払ったことは認め、その余は争う。

(コ) hは争う。

(3) 「ウ 本件解雇の意思表示」（6頁）について

(ア) のうち、被告名駅校教室長の染矢英貴が平成30年11月1日に「もう今日で来ないでください」といつて原告を解雇したこと及び平

成31年3月13日付で甲14を原告に送付したことは認め、その余は否認ないし争う。平成31年3月時点で原告は被告への復職を求めておらず、したがって甲14でも復職についてはなんら言及していない。このため、当然ながら甲14は解雇の意思表示ではなく、「本件第2解雇」なる概念はミスリーディングである。

(イ) aのうち、被告が、離職証明書上の離職理由を「自己都合による退職」としている一方、労働審判においては平成30年11月1日の解雇を主張していることは認め、その余は否認ないし争う。後述するところ、原告は被告により平成30年11月1日に即時解雇されたものであり、離職証明書上の離職理由が「自己都合による退職」となったのは本部と教室の連絡ミスによる過誤によるものである。

(イ) bのうち、労働審判期日において原告が本件解雇の効力を争っていたこと、被告が平成31年3月29日に原告に振り込んだ10万4910円について、予告手当の21万9240円から社会保険料を控除し、平成30年11月1日分の賃金6,300円を加算した額であると説明したこと、甲68のような判示をする裁判例が存在することは認め、その余は否認ないし争う。なお、「本件第2解雇」や「本件第3解雇」なる観念は訴状にかわる準備書面においてはじめて主張された内容である。

2 第2項「前提となる事実と理由」(9頁)に対する認否

(1) 「ア 労働審判手続期日」(9頁)について

労働審判期日において金銭解決の交渉が行われたがまとまらず、第2回期日で法24条終了となったことは認め、その余は否認する。

労働審判委員会から本件解雇が有効でないと心証が示されたことは一切なく、逆に労働審判委員会からは（後述するとおり）「解雇理由になっている一連の出来事については概ね被告の主張するとおりだっただろうと思っている」旨の発言があった。その点も含め、労働審判期日の実際の

経過は後述するとおりである。

(2) 「イ 本事案の特殊性」(10頁)について

(ア) のうち、各証拠に原告が主張するような記述があることは認め、その余は否認ないし争う。被告は平成30年11月1日の給与として6,300円を支払っているが、後述するとおり翌年度に支払ったものであるため、被告から労働基準監督署に通常の書式の資料が提出できなかったことから、労働基準監督署がそれ以上の証憑の提出を不要とするために「未計算」としたものと聞いている。

(イ) のうち、原告の離職理由が「自己都合による退職」ではないこと及び被告が離職証明書上の離職理由を「自己都合による退職」としていることは認め、その余は否認ないし争う。離職証明書上の離職理由が過誤によるものであることは前述したとおりである。

(3) 「ウ 本件解雇」(12頁)について

ア 「a 本件第1解雇」(12頁)について

(ア) のうち、平成30年11月1日に染矢が「もう今日で来ないでください」と述べて原告を即時解雇したこと、その際解雇予告手当を支払っていないことは認め、その余は否認する。

(イ) のうち、平成30年11月12日に原告が染矢に対してLINEで「おつかれさまです」と連絡してきたことは認め、その余は否認する。原告が年次有給休暇の請求をしたり、休業手当の請求をした事実はない。11月12日の連絡内容は甲22の2記載のとおりであり、少なくとも解雇や年次有給休暇、休業手当に関するやりとりはなされていない。

なお、具体的な日付は不明であるが、原告から染矢に一度電話があり、その際原告が復職を希望した事実はある。これに対して染矢はやんわりと拒絶する趣旨で「他校で採用の話があれば連絡します」と回答したはあるが、「上と相談して追って連絡する」などと回答したことはない。

(ウ) のうち、上記の電話以降染矢から原告に対して連絡をしなかったことは認め、その余は知らないし否認する。被告は平成31年2月に原告から甲7の送付を受けて、甲8及び甲11で返信している。また、この時点で原告が求めていたのは、解雇予告手当と平成30年11月1日の給与のみであり、休業手当や年次有給休暇に対応する賃金の支払を求めてはいなかった（甲7）。

(エ) 及び (オ) は否認ないし争う。

(カ) のうち、平成30年11月1日に染矢が「解雇」という言葉を使っていないことは認め、その余は知らないし否認する。原告が年次有給休暇の請求をしたり、休業手当の請求をした事実はない。また、甲62を見る限り、この時点で原告が求めていた未払賃金の額が6,300円だけであることは明らかである（6頁「処理経過」欄1行目及び9行目）。

イ 「b 本件第2解雇」（14頁）について

(ア) のうち、被告が平成31年3月13日付で甲14を送付したことは認め、その余は否認する。原告はその時点で労務提供の申出をしていない（甲7）。また、甲14は解雇の意思表示ではない。

(イ) 及び (ウ) は認否の必要を認めない。

(エ) のうち、甲14に原告が主張する記述があること、平成31年3月29日に被告が原告に対して10万4910円を振り込んで支払ったことは認め、その余は不知。甲14に記載した98,610円が解雇予告手当から社会保険料を控除した後の金額であること、これに平成30年11月1日分の賃金（として原告が主張していた額）である6,300円を加算した金額が、原告の口座に振り込まれた10万4910円である。

ウ 「c 本件第3解雇」（14頁）について

(ア) は否認する。染矢が労働審判期日で説明したのは、「原告が有期雇用である認識はあったが、具体的にいつからいつまでが雇用期間なのか把

握していなかった」という内容である。なお、本件（第1）解雇は懲戒処分ではないから、懲戒規程にかかる原告の主張は失当である。

（イ）のような内容を判示する裁判例があることは特に争わないが、判決を行った裁判所、判決日付、事件番号が不明であり、認否できない。なお、本件は懲戒処分を行ったものではない。

（ウ）のうち、スタッフ社員・パートタイマー就業規則及び正社員就業規則の記載内容並びに正社員就業規則そのものを原告に交付していないことは認め、その余は否認ないし争う。スタッフ社員・パートタイマー就業規則は全教室にファイリングされ閲覧できるように設置している一方、正社員就業規則は正社員のみアクセス権限を有する文書管理システム内に保管している。なお、労働審判期日における被告の主張そのものが解雇の意思表示に当たるわけではない。また、本件（第1）解雇は懲戒処分ではない。

（エ）ないし（ク）のうち、就業規則・懲戒規程の記載内容（ただし、就業規則第31条2項の規程内容を除く。）は認め、その余は否認ないし争う。なお、就業規則第31条第2項は、無断欠勤の場合の診断書提出義務を定めているが、提出すれば欠勤が正当化されるなどとは定めていない。

エ 「d」および「e」（17頁）について
争う。

（4）「エ 休業手当の支払請求」（18頁）について

（ア）のうち、原告と被告が平成30年3月2日に同年4月末日を終期とする期間の定めのある雇用契約を締結したこと、同契約が更新され、更新後の雇用契約の期間は平成30年5月1日から10月31日であったこと、平成30年10月31日までに被告が更新拒絶の意思表示をしていないこと、被告が、離職証明書上、離職理由を「自己都合による退職」としており、また、当初は離職日を平成30年10月31日としていたこと、

被告が労働審判においては平成30年11月1日の解雇を主張していることは認め、その余は否認ないし争う。

(イ) は争う。本件解雇には明らかに「やむを得ない事由」がある。

(ウ) のうち、教室長が参加する慰労懇親会（ただし遅くとも午前0時30分には解散している。）に原告が参加したことがあること、その際に染矢が「〇〇さんは正社員みたいなものだから」という趣旨の発言をしたことがあること、染矢が原告に対し、「正社員になりたいなら推薦する」と述べたことがあることは認め、その余は否認する。

原告が主張する慰労懇親会は、被告から、一定の成績を上げた部署に対して、正社員の人数に一定額を乗じた額の飲食代を支給しているところ、それに基づき行われた懇親会を指している。支給される飲食代が正社員の人数に比例していることからして、懇親会に参加する者としては正社員が想定されていたが、染矢が同じ教室にいる原告に配慮して参加の声掛けをし、そのときに言い訳として「〇〇さんは正社員みたいなものだから」という趣旨の発言をしたものであり、勤務実態が正社員であるとか、期間の定めがない状況になっていることを認めたものではない。また、懇親会に原告が参加したのは1回か2回に過ぎない。

(エ) は否認ないし争う。

(オ) ないし (サ) のうち、甲70のような判示をする裁判例があることは認め、その余は否認ないし争う。(オ) のかぎ括弧で囲まれた記述は甲79を見る限り、当該訴訟における当事者の主張である。また、甲70は年次有給休暇の発生要件にかかる判示であり、本件とは関係がない。なお、(キ) については判決をした裁判所、判決日付、事件番号が不明であり、認否できない。

(5) 「オ 賃金」(21頁)について

ア 「a 基準賃金」(21頁)について

アについては原告がそのような計算をして金額を算出したことは認めるが、その余は否認ないし争う。

イについては原告がそのような計算をして金額を算出したことは認めるが、その余は否認ないし争う。

甲63の2（講師給与支払報酬）については源泉徴収を行っていないから、原告が勝手に計算した源泉徴収額を加算して額面金額を出す計算にはなんの根拠もない。

ウについては原告がそのような計算をして金額を算出したことは認めるが、その余は否認ないし争う。

詳細は後述するが、平成30年3月、4月分については通勤手当支払の申請がなく、5月分から9月分に関する通勤手当は1日540円が正当な額であり、通勤手当の未払はない。また、後述するとおり、甲74の7及び8に記録された平成30年3月及び4月の勤務に関する労働時間の一部は締め日後に原告により無断で新たに入力されている（乙11の7、8）。さらに、被告が原告の給与から控除しているのは「給与所得の源泉徴収税額表（月額表及び日額表）」（甲71）の乙欄記載の金額であり、原告が主張する10.21%（報酬・料金等の源泉徴収税率）ではない。なお、甲74の7ないし15は被告の基幹システムであるFITSから印刷された労働時間等にかかる資料であり、賃金台帳（労働基準法第108条）ではない。そのため以下では「タイムシート」と呼称する。

エは争う。源泉徴収は所得税法に定める法令上の義務であるから、労基法第24条第1項の「法令に別段の定めがある場合」に該当し、当然に控除が正当化される。なお、税額等については後述する。

イ 「b 割増手当」（23頁）について

アについては原告がそのような計算をして時間数を算出したことは認めるが、その余は否認ないし争う。

「1週」は、就業規則等で別段の定めがない場合は、日曜日から土曜日までの歴週をいうというのが通説・行政解釈である。また、所定時間外労働について割増賃金を支払う旨の合意はないから、支払対象となりうるのは法定時間外労働（1日8時間、週40時間を超える分）のみである。

イについては原告がそのような計算をして金額を算出したことは認めるが、その余は否認ないし争う。後述するとおり、委託契約に基づく報酬（甲63の2、甲65の1）を基礎賃金の計算に当たって算入していることも誤りであるほか、そもそもスタッフ給与は時給制であるから、それを元に計算すれば足りる（労働基準法施行規則第19条第1項第1号）。

ウのうち、被告が平成30年5月の勤務について深夜手当（0.25倍部分）として150円を支払った以外に割増賃金を支払っていないことは認め、その余は否認ないし争う。

ウ 「c 平均賃金」（25頁）について

原告がそのような計算をして金額を算出したことは認めるが、その余は否認ないし争う。

後述するとおり、委託契約に基づく報酬（甲63の2、甲65の1）を平均賃金の計算に当たって算入していることも誤りであるほか、社会保険料を加算する理由もない。

エ 「d 原告被告の債権債務の相殺」（26頁）について

アについては、原告がそのような計算をして金額を算出したことは認めるが、その余は否認ないし争う。

社会保険料は、額面給与から社会保険料の労働者負担分を控除し、当該額と使用者負担分を合算して日本年金機構等に納入するものであり、額面金額に加算されるべきものではない。

イないしエは否認ないし争う。

第3 訴状にかわる準備書面(5)「第3 主たる争点」に対する認否

1 「ア 本件有期契約の令和元年5月1日以降の賃金の支払請求について」(29頁)について

(1) (ア)について

原告と被告が平成30年3月2日に同年4月末日を終期とする期間の定めのある雇用契約を締結したこと、同契約が更新され、更新後の雇用契約の期間は平成30年5月1日から10月31日であったこと、平成30年10月31日までに被告が更新拒絶の意思表示をしていないことは認め、その余は否認ないし争う。

(2) (イ)及び(ウ)について

仮に本件解雇が無効となった場合において、令和元年5月1日以降の賃金請求の是非を判断するにあたり、令和元年4月30日の期間満了で契約が終了したかどうかを判断する必要があることは認め、その余は争う。本件解雇は有効であって、上記を議論する意味はない。

2 「イ 本件有期契約の更新がありえないような特段の事情について」(30頁)について

(1) (ア)について

被告が解雇の理由の一つとして無断欠勤を挙げていること、甲1の2に原告が主張するような記述があることは認め、その余は否認ないし争う。解雇の理由は後述するとおり、原告が他の講師に行った本件不祥事件等多岐にわたる。また、就業規則上、無断欠勤について診断書を出せばやむを得ない事由と認める旨の条項は存在しない。

(2) (イ)について

否認ないし争う。

(3) (ウ)について

教室長が参加する慰労懇親会（ただし遅くとも午前0時30分には解散している。）に原告が参加したことがあること、その際に染矢が「〇〇さんは正社員みたいなものだから」という趣旨の発言をしたことがあること、染矢が原告に対し、「正社員になりたいなら推薦する」と述べたことがあることは認め、その余は否認ないし争う。

(4) (エ)について

原告が専門学校の非常勤講師を兼務していたこと、染矢が原告に対し、「正社員になりたいなら推薦する」と述べたことがあることは認め、原告が被告の業務に専念するようになったことは不知。その余は否認する。

(5) (オ)及び(カ)について

原告が主張するような内容を判示する裁判例が存在することは認め、本件への適用は争う。

3 「ウ 追加の請求（賃金台帳の改竄）」（33頁）について

(1) (ア)及び(イ)について

原告が労働審判手続きで提出した準備書面(1)において大要同旨の主張をしていたことは認めるが、「原告の記録」が何を指すのかは不知。

(2) (ウ)ないし(カ)について

原告の思考過程であり認否の必要を認めない。

そもそも「原告の記録」が何を指すのかもわからない状況で「原告の出勤日数の記録は間違いないと思うので」と主張されても困惑するほかない。

(3) (キ)について

原告が甲22の1のメッセージを送信したことは認めるが、その余は否認する。当該メッセージは、講師が個別指導を行うときに使う名駅校内の全ブースについて、どのブースを何時から何時までどの講師が使用するかをまとめた一覧表である「ブース表」を、教室スタッフとして原

告が1週間分作成したことを示すに過ぎず、当然ながら当該1週間原告が出勤することを何ら意味しない。

(4) (ク)について

原告が甲22の2のメッセージを送信したことは認めるが、その余は否認する。当該メッセージは、原告が「前日（23日）に教室に忘れ物（なお、染矢が聞いているところではベルト）をしたので、染矢が出勤したら、自分が教室に受取にいく」旨述べているものであり、これに対して染矢が、「自分は今日（24日）休みなので明日（25日）でよいか」という旨を回答しているのであるから、むしろ原告が24日に出勤していないことを裏付けている。このため、24日はタイムシート上出勤となっているが実際には出勤していないことが分かる一方、23日はタイムシート上出勤記録がないが、少なくとも一定時間は出勤している可能性がある（それが定時前なのかどうかは不明だが、染矢の記憶によれば、本部の幹部である「○○さん」が名駅校を来訪する予定になっていたところ、原告が突然教室からいなくなってしまったとのことである。）。詳細は後述するが、原告が10月12日以降のタイムシート上の出退勤実績を10月11日に予め登録するというルール違反を行った結果、このような錯綜した事態となっているものであり、被告としては極めて遺憾である。

(5) (ケ)について

争う。

(6) (コ)について

甲33、甲35のメッセージのやりとりは不知。その余は否認する。

甲33、甲35から読み取れるのは、9月27日に講師が原告に対してメッセージを送っているのに対して、原告は、同日何らメッセージを送信していないことのみであり、原告が当日出勤していたことは何ら読み取れない。

(7) (サ) ないし (タ) について

争う。

原告が出勤の証拠として提出するものはなんら証明力を有さない。ましてや証拠がない日について出勤であると認めることはできない。

また、所定休日105日は各月に比例配分することを定めるものではなく、勤続期間中に70日の休日が存在することにはならないほか、そもそも休日手当を支払うのは「法定」休日であるから原告の主張は失当である。

第4 訴状にかわる準備書面(5) 「第4 原告の主張」に対する認否

1 第1項ないし第3項について

争う。

2 (補足の意見)について

(1) 「別途手当とは」について

個別指導講師としての業務に関する報酬が講師や生徒の属性によって異なるほか、指導を実施して報告書を提出しないと支払われないこと、講師の属性に「プロ」や「スタンダード」があること、個別指導講師としての報酬を計算するシステムが存在すること、講師の「経験値」に応じて報酬が異なること、「経験値」は「第〇回目の講義」から上昇するので、表面的には遡及しているように見えること、個別指導講師としての報酬額はアドリ（甲19）で確認できることは認め、その余は否認なし争う。詳細は後述する。

(2) 「通勤手当とは」について

(ア) のうち、スタッフ社員・パートタイマー就業規則第30条に通勤手当の規定があること、平成30年10月以降について、原告が主張するような経路・金額の通勤手当が支給されていることは認め、その余

は否認ないし争う。平成30年3月、4月については通勤手当の届がなく、支給対象外である。また、平成30年5月から9月までの支給額は1日540円であり、原告の転居と届出があったことから平成30年10月以降は1日960円になったものである。

(イ)については、個別指導講師としての業務のために移動をした場合（であってスタッフとしての通勤手当によって補填されない場合）、申請を受けて交通費を支給することがあること及び原告が9月に名駅校以外の校舎で指導を行ったことは認める。なお、9月の名駅校以外での指導についての交通費1,620円は支払済みである（乙4）。

(3) 「割増手当を支給していなかった事実」について

(ア) は否認する。

そもそも、スタッフについては個人毎にIDカードが交付されており、出退勤に際して、当該カードを所定の機械にかざして出退勤時間を記録する扱いになっている。しかし、原告は上長の再三の指導にもかかわらず、平成30年5月以降一切IDカードによる出退勤の記録を行わず、基幹システムであるFISTに直接出退勤時間を自ら手入力していた。

しかも、後述するとおり、原告は対象の日よりも前に予め勤務実績データを入力していたことすらある。このため、原告が自らルールに反して行った自己申告について今になって否定するのは信義に反するものといわざるを得ない。

(イ) のうちIDカードを用いた出退勤管理システムが存在することは認め、その余は否認ないし争う。出退勤管理システムを導入したのは平成30年ではなく、平成29年である。また、原告がこれを頑なに利用しなかったことは前述した。

(ウ) は否認する。

(エ) は否認する。そもそも原告はIDカードによる出退勤記録を平

成30年5月以降一切行っていないので、本項目は原告には何ら当てはまらないが、念のため補足すると、IDカードによる出退勤時刻が記録された場合、6時間を超える労働時間となる場合には45分、8時間を超える場合には60分の休憩時間がいったん自動的に入力される仕組みになっているが、これは法律上要求されている休憩をとるのは当然であることからデフォルト数値としていれているものであり、実際に取得した休憩時間が異なる場合には1分単位でそれを入力することとなっていた。また、出勤打刻時間と勤務開始時間、勤務終了時間と退勤打刻時間との間には当然一定のタイムラグがあることから、それを入力する際に当該タイムラグをドロップリストから選択することとされていた。そのリストが15分刻みであったことは認めるが、それ以外の時間であつた場合には当然1分単位で入力することになっていた。

(才) は否認する。そもそも原告はIDカードによる出退勤の記録を平成30年5月以降一切行っていない。

(カ) については認否の必要を認めない。

(4) 「離職理由を自己都合による退職であると称すること」について

甲74の6に概ね原告の主張するような記述があること及び解雇した場合に雇用関係の助成金の返金が必要になる場合があることは認め、その余は否認ないし争う。離職証明書上の離職理由を「自己都合による退職」としたことは單なる被告の事務の過誤である。

(5) 「業務委託と称すること」について

原告の個別指導講師としての業務及び大人の家庭教師としての業務について書面としての委託契約書を作成していなかったことは認め、原告と労働基準監督署とのやりとりは不知。その余は否認ないし争う。

甲62の「私の計算では解雇予告手当は281, 310円」という記載における「私」が監督官ではなく原告を指すことは文脈上自明である。

そして、監督官が個別指導講師等の業務にかかる報酬を算入せずに平均賃金を計算していることは、監督官が作成したメモである甲13の3において、各月のスタッフ給与額に交通費を加算した金額（甲63の1参照）を元に計算していることからも明らかであり、監督官が個別指導講師等としての業務にかかる報酬を算入して平均賃金を計算していたかのように主張する原告の主張は明らかな誤りである。また、書面としての委託契約書は作成していなかったが、個別指導講師等としての業務が委託に基づく業務であることは当初から原告に説明しており（なお、甲62の3頁「申告の内容」欄9行目を見ればこのことは明らかである。）、この説明をしていないことを労働審判期日において被告が認めたとする原告の主張は虚偽である。

- (6) 「被告は原告の離職理由を自己都合による退職と称すること」について
解雇した場合に雇用関係の助成金の返金が必要になる場合があることは認め、その余は否認ないし争う。離職証明書上の離職理由を「自己都合による退職」としたことは単なる被告の事務の過誤である。
- (7) 「税率が10.21%であること」について
(ア)、(イ) は概ね認める。詳細は後述する。
(ウ) ないし (ス) は否認ないし争う。
なお、原告は平成30年の所得について、被告を主たる給与の支払者ではなく、従たる給与の支払者である旨申告している（乙3。したがって、給与所得としての源泉徴収においては、甲71、72の「乙欄」を適用することになる。）。

第5 被告の主張

1 本件の本質

原告は訴状にかわる準備書面において、労働審判では請求も主張もしていないかったことも含め膨大な量の主張を行うが、煎じ詰めれば、

- (1) 平成30年11月1日に被告が原告に対して行った解雇（本件解雇）が有効かどうかを主たる争点とする地位確認等請求部分（及び解雇後の賃金や休業手当の支払請求の部分）と
- (2) 本件解雇以前に発生した賃金等について未払があるとして請求する部分に大別できる。

その上で、(2)については、

- ① 未払通勤手当
- ② 未払賃金（平成30年3月及び4月のタイムシートから計算される額と支給額の差額並びに平成30年11月1日の勤務に関する賃金）
- ③ 過誤納金（不相当な源泉徴収額）
- ④ 未払割増手当
- ⑤ 未払有給休暇（平成30年11月2日から11日まで取得したという年次有給休暇に対する賃金。以上について訴状にかわる準備書面(5)別表1の3）
- ⑥ 賃金台帳（正しくはタイムシート）上欠勤した扱いになっているが、実際には出勤した（と主張する）ことから、当該日に関する平均賃金（訴状にかわる準備書面(5)33頁～）

を支払うよう求めているものと理解できる。

原告の訴状にかわる準備書面の特徴は、係争の本質的部分である地位確認等請求部分（上記(1)）の本質的な争点である解雇理由については、被告がこれまで主張してきた解雇理由についてほとんど触れないままお茶を濁し、付隨的でしかない係争部分（上記(2)）について、源泉徴収を行っていない費目に源泉徴収分なるものを加算したり、額面給与から控除すべき社会保険料について額面給与に加算するなど、不合理に細かく金額を膨らませようとする

極めて不誠実かつ意味不明な主張を延々と行っていることがある。

後述する本件不祥事件等の自らが行った行為と誠実に向き合わないまま、付隨的論点について不誠実な主張を延々と行う原告の訴訟態度は遺憾といわざるを得ない。

2 本件解雇の経緯

(1) 原告と被告との契約関係

被告「個別教室のトライ」においては、①教室の運営担当業務や学習サポート等のスタッフ事務については教室長等の上長が具体的な指揮命令を行うため、雇用契約と整理しているが、②個別指導講師の業務や大人の家庭教師の業務については、指導を希望する生徒がいる場合にその限りで業務を行うという性質や、講師等には指導依頼を受けるかどうか判断する自由があり、実際指導内容についても上長が具体的な指揮命令を行わないという実態等に照らし、業務委託として整理している。

なお、大阪国税局からの指導により、対象者が成人である大人の家庭教師の報酬については、所得税法第204条第1項第1号に基づき所得税法施行令で定められた「技芸、スポーツその他これらに類するものの教授若しくは指導又は知識の教授の報酬又は料金」(所得税法施行令第320条第1項)に当たるとして、「報酬、料金等に係る源泉徴収」(所得税法第4編第4章。税率は10.21%)を行う一方、個別指導講師の報酬については、個別指導講師が行う「学習の指導」は「技芸、スポーツその他これらに類するものの教授若しくは指導又は知識の教授の報酬又は料金」に当たらないとして「給与所得に係る源泉徴収」(所得税法第4編第2章。税率は主たる給与支払者か否かにより甲欄と乙欄に区分され、また、所得額に応じて変動する。甲72)を行っている。もっとも、税務当局は労働基準法上の労働者性について判断する機関ではなく、単に「技芸、スポーツその他これらに類するものの教授若しくは指導又は

「知識の教授の報酬又は料金」という所得税法施行令の文言について判断したに過ぎず、上記の法的整理に影響するものではない（実際、行う業務が「学習の指導」なのか「知識の教授」なのかで労働者か否かが変わると考えるのは合理的ではない。）。

そして、原告と被告の間においては、①のスタッフ事務について甲1の雇用契約を締結している（これには甲2や甲3が適用される。）ほか、4月以降は生徒毎に②の業務委託契約も成立していた（後述の無断欠勤後、本件解雇と同時に留保解約権に基づき解約している。）。なお、本来、生徒毎に乙1の1または2の書式の契約書を締結する取扱いであるところ、名駅校ではこれが励行されておらず、原告についても口頭による契約になっていたが、個別指導講師としての業務や大人の家庭教師としての業務に関する契約が業務委託契約であることは染矢から原告に説明している（甲62の3頁「申告の内容」欄9行目参照）。

以上を整理すると、以下のような関係になっている。

	スタッフ業務	個別指導講師	大人の家庭教師
契約形態	労働契約	準委任業務委託契約	業務委託契約
契約書式	甲1の1	乙1の1	乙1の2
業務	教室の運営等	小学生、中学生、高校生、浪人生に対する学習指導	大学生以上の者に対する専門知識・スポーツ等の指導
金額	時給制 平成30年3月及び4月：1,000円（甲1の1） 平成30年5月以降：	1指導あたり 1,300円 ～3,700円 (名古屋の場合)	1指導あたり 1,500円 ～17,900円

	通常時間帯 1, 200 円、深夜時間帯 1, 500 円（甲 58, 甲 74 の 10～）		
源泉徴収	給与所得に係る源泉徴収（甲 71, 72 参照） ※本件では乙欄適用。	給与所得に係る源泉徴収（甲 71, 72 参照） ※もっとも本件では誤って甲欄を適用した結果源泉徴収が行われていない。	報酬、料金等に係る源泉徴収（甲 73） ※税率 10.21%
支払明細	甲 63 の 1 甲 64 の 1	甲 63 の 2	甲 65 の 1
税務書類	源泉徴収票（甲 63 の 3, 甲 64 の 2）		支払調書（甲 65 の 2）
支払時期	月末締め翌月 25 日支払		
ID	23130000251 (乙 2 の 1)	個別指導講師と大人の家庭教師で共通の ID (23030016092) を利用 (乙 2 の 2)。 ただし、9 月の他校での個別指導（日曜特訓）についてのみ別 ID (50240059944) が使われた (乙 2 の 3)。	
振込	講師報酬等とは別に振込 みずほ銀行つくば支店 通預金口座	ID で合算して振込（講師アプリ上も合算） ・ 23030016092 の振込先は（4 月分を除き） 銀行 支店普通預金 3 8 普 〇〇（乙 2 の 2, 甲 6 の 2 の 4 頁（下	

	1 1 2 9 2 5 3 (乙2の1, 甲6の2 の2頁と3頁(下部に 3/5, 4/5と記載 のある頁))	部に5/5と記載のある頁)) ・9月の他校での指導分(報酬額13, 62 0円。交通費含む。)で使われたID 50240059944の振込先は 銀行
--	---	---

また、以上に基づき原告に対する支払金額等を整理すると別紙のとおりである。

なお、スタッフとしての雇用契約(甲1の1)には「※体験授業を実施した場合は別途手当を支給する」という規定があるが、これは上記の個別指導講師としての委託業務や大人の家庭教師としての委託業務とは別物である。「体験授業」は、入会前の生徒に対して学習の指導を行うことを指すが、体験授業の場合は、入会後の授業とは異なり、当該生徒の入会につながるように時間や科目・指導場所・指導の目的等の各面での指示を行うため、雇用契約の一環として行っている。この場合の手当は1回400円であり(もちろんスタッフとしての通常の時給は支払う。)、金額面からも個別指導講師や大人の家庭教師としての委託業務とは別物であることが分かる。原告は個別指導講師としての業務や大人の家庭教師としての業務に対する報酬をスタッフとしての雇用契約に定める「別途手当」であるとの前提で主張を行うが、上記のとおり失当である。

なお、被告の記録上は原告が体験授業を実施したのは平成30年3月の1回のみである(乙11の7, 8において締め日後に原告により無断で入力された労働時間(7時間)を除いた労働時間82.25時間に1, 000円を乗じた金額に400円を加算した金額が3月の額面給与である82, 650円(甲63の1)と一致することから、その存在と、支

払済みであることが分かる。) が、今般ブース表 (後述する。) を再確認したところ、①6月28日17時、②9月15日14時、③10月9日16時、④10月17日17時30分にも体験授業を行っている形跡があることから、被告はこれらに対する手当として1,600円(400円×4回)を支払う意思がある (ただし、5で後述する過払い賃金債権と相殺する。)。

(2) 原告の言動の変化

原告は平成30年3月の入社当初はスタッフとしての雇用契約のみであったが、その後4月下旬から原告の申出により個別指導講師等としての業務も行うようになった。

染矢が「個別教室のトライ」名駅校に教室長として着任したのは平成30年5月であるところ、着任後原告に特別変わった言動は見受けられなかったが、平成30年9月頃に裁判所から原告に対する〇〇関係の呼出状が職場に届いた頃から、 次のような奇妙な言動を行うようになった (なお、後述する原告の転居は〇〇に伴うものであると聞いている。 また、以下については甲59参照。)。

(3) 原告による暴言等

ア 原告は、平成30年9月頃、被告名駅校の同僚講師である林潤奈に対して「〇〇」などと発言し、染矢は9月29日に、〇〇からその旨の相談を受けた。このため、染矢は10月1日に原告に指導を行ったが、その後さらに原告は〇〇に対して「自分をかわいいと思ってくれている人とだけコミュニケーションをとっていればいいんじゃないですか」等と発言し、〇〇は退任するに至った (乙5。 なお、令和元年9月に、被告は、〇〇から①〇〇(原告)の責任を追及したいので〇〇(原告)の住所を教えて欲しい、②教えてもらえないのであれば会社(被告)の責任を追及する旨の連絡を受けており、対応に苦慮している。)。

イ 平成30年10月5日、原告は、指導していた生徒である今村公美に対する5回目の指導の際に今村と大声で口論をし始め、染矢が仲裁したものの、今村が「今日はこれ以上授業を受けられない」といつて帰ってしまったということがあった。染矢は当日夜に原告に注意を行い、原告は反省している旨述べたが、今村の希望で講師を交代することになった(乙6)。

(4) 原告による不祥事件

ところで、原告は、同僚である○○(男性)に対して、原告の妹が所有するマンションを賃貸し、○は同マンションに居住していた(乙8,9)。

そうしたところ、平成30年10月5日(上記(3)イの指導の後)、古川が染矢に対して、「○○さん(原告)が無断で家に侵入してきて、下半身を露出して自分(○○)に性的な関係を要求してきた」旨相談してきた(以下、原告が行った性的言動を「本件不祥事件」という。)。

これに対して染矢はまずは当面の対処として転居を勧め、○○が転居した後の10月25日に再度○○から事情聴取を行ったところ、○○から詳細の説明のほか、「会社として対処して欲しい」旨の意向が表明されたことから、続いて原告に事情を聞くことにした(乙7)。

(5) 原告の無断欠勤

しかし、事情を察したのか否か不明であるが、原告は翌26日から29日まで無断欠勤した。

(6) 原告の奇妙な言動

無断欠勤後原告は10月30日21時頃に突然出社してきたが、次のような支離滅裂な言動を繰り返していたため、染矢は本件不祥事件等について原告に確認することができなかった。

- ・ 今日は自分の通帳がないか探しに来た。

- ・ 財布を無くして警察に悪いことをした。
- ・ 親に虐待を受けていて、良くない食べ物を毎日無理やり食べさせられている。
- ・ 小さいころに親にいけない手術をされて、超能力が使えるようになってしまった。

原告は22時を過ぎても帰ろうとしなかったため、染矢が帰つてほしい旨を伝えると、原告からは「お金が無いから帰れない」、「どうしても今日は帰りたくないから、社員の家に泊めてほしい」旨の要望があった。染矢はその要望を断ったうえで、その代わり原告を車で家に送ることにした。

そうしたところ、染矢は、原告から、裁判所に連れて行って欲しい旨言われたので、裁判所前まで車で連れて行って原告をおろした。裁判所が時間外だったため、原告は守衛窓口で何か伝えていたが、取り合ってもらえなかったのか、あきらめて帰ることになった。

しかし、その後の車中でも意味不明な発言が続いたため、染矢は車中に2人でいることが怖くなり、被告の近隣支店に立ち寄って、支店から原告の妹に電話連絡し、原告の妹と母に車で迎えに来てもらった（以上について乙10）。

なお、原告の妹は電話の際「兄（原告）はもともと精神病で、退院して社会復帰できていたが、伺った今日の兄の言動は前に入院したときと同じ症状だ」と話していた。

(7) 本件解雇

原告はその翌々日の11月1日の18時頃突然「私物を取りに来た」といって出社したため、染矢は原告に対して、本件不祥事件、暴言等や無断欠勤を問題視している旨を伝えて言い分を聞くことにした。これに対して、原告は、暴言等と無断欠勤についてはこれを認めて謝罪したが、

本件不祥事件については「そんなことはしていません」と述べてこれを否認した。しかし、染矢は以前の相談を受けたときの〇〇のおびえた様子や〇〇が実際に転居までしていること等から判断して原告の言い分は信用できず、〇〇の説明が真実であると判断し、「もう今日で来ないでください」と同日付で解雇する旨を伝えた（以下「本件解雇」という。）。これに対して、原告からは「今日は出勤扱いで良いか」との質問があり、染矢がそれを認めるというやりとりはあったものの、原告から本件解雇について不服が述べられることはなく、また、本件解雇の理由を確認されることもなかった。

その後、原告は私物の片付けをしながらも22時を過ぎても帰ろうとせず、椅子に座ったまま呼びかけに反応しなくなる等挙動がおかしくなったため、染矢は原告の妹に再度連絡し、原告を迎えてもらった。

(8) 原告からの連絡

その後原告が出社することはなかったが、原告から染矢に対して一度電話で「復帰できないでしょうか」との問合せがあった。これに対して染矢は、先日来の原告の言動に恐怖心を抱いていたことから、直接的に拒絶するのではなく、「他校で採用の話があれば、連絡します。」と述べ、やんわり拒絶した（その後、被告から原告に対して何ら採用に関する連絡はしていない。）。

(9) 名古屋西労働基準監督署への相談

平成31年2月15日付で、原告から被告に、解雇予告手当を請求する書面（甲7）が届き、その後名古屋西労働基準監督署から被告に問い合わせが入った。

労働基準監督官によれば、原告が要求しているのは、

- ① 平成30年11月1日の勤務に対する賃金支払
- ② 解雇予告手当

③ 離職票の発行

とのことであった。

被告としては、①平成30年11月1日の労働については染矢が当日出勤扱いでよい旨発言したことや紛争の円満解決の観点から賃金を支払うこととし、②については単なる手続きミスであることから支払うこととした。なお、この際、個別指導講師や大人の家庭教師としての役務提供は業務委託に基づくものであるから、事務スタッフとしての労働について支払った賃金のみを算定根拠として（個別指導講師等の委託料を算入せずに）解雇予告手当を計算することとその具体的な金額（219, 240円。甲13の3、甲14）について労働基準監督署の了解を得ている。

また、③は雇用保険に関する手続きであるから原告の申出の趣旨は失業保険の受給をしたいというところにあるところ、もともと原告との雇用契約上、週所定労働時間は20時間未満とされていた（甲1の1）ため、原告は雇用保険の被保険者となっていました。しかし、③の申し出を受け再度確認したところ、過去の原告の労働実績は週20時間を超えていたことから、被告は原告の要望に応じて遡って雇用保険の加入の手続きを行うこととし、離職票の発行を行った（甲9）。また、雇用保険の被保険者とする以上、健康保険や厚生年金についても同様に被保険者とすることが必要となることから、同様に加入することとし、11月1日の賃金（①）と解雇予告手当（②）から社会保険料の被保険者負担分を控除した後の金員を原告の口座に振り込んで支払った（甲14。なお、③にかかる上記の処理については労働基準監督署、ハローワークおよび年金事務所に相談しながら行っており、いずれの官署からも特に問題は指摘されていない。）。

3 解雇の有効性

(1) 本件不祥事件や暴言

以上のとおり、原告は、同僚の自宅に無断で侵入したばかりか、下半身

を露出しながら同僚に性交渉を求めるという極めて破廉恥な行動を行っており、いうまでもなくこれらは住居侵入罪やセクシャルハラスメントに該当する。また、同僚講師に対する「○○」呼ばわりやそれを注意された後の「自分をかわいいと思ってくれている人とだけコミュニケーションをとつていればいいんじゃないですか」という発言がセクシャルハラスメントに該当することも当然である。

原告が勤務していた「個別教室のトライ」は、その利用者の大多数が未成年者である。そのため、安全・安心な環境であることはもちろん、未成年者の健全な育成のための環境整備にも留意する必要があり、そしてそのような環境が整備されていることに対する保護者の期待の上に事業が成立している。

このように、とりわけ性的な問題行動や犯罪行為については極めて厳格に排除する必要があるため、本件不祥事件や同僚講師に対するセクシャルハラスメント発言はそれ自体直接的に被告の企業秩序や信用を毀損する。すなわち、本件不祥事件の直接の被害者は○○であり、セクシャルハラスメント発言の直接の被害者は○○であるが、そのような問題行動を行う者が同じ教室に存在することそのものが生徒や保護者に不安を与えるほか、このような問題行動が生徒に向けられるのではないかという不安を与えることで、企業秩序や信用を著しく毀損しているのである。

また、講師が生徒と大声で口論するという状況が当該生徒にとっても、周りの生徒にとっても安全・安心な環境と言えないことは明白であり、この点でも、原告の言動は企業秩序や信用を著しく毀損している。

以上のことからすれば、本件不祥事件や暴言を行った原告は、「セクシャルハラスメントまたはパワーハラスメントに該当する行為を行い、会社秩序を乱し、またはその恐れのあったとき」（懲戒規程第5条第14号。甲5）、「会社の内外で窃盗、横領、傷害等刑法犯に該当する行為のあった

とき」（同条第19号）、「会社の信用、体面を傷つけるような行為があつたとき」（同条第23号）等に該当し、懲戒解雇すら相当とされるような状況にある。

本件で被告が行ったのは通常解雇であつて懲戒解雇ではないが、以上のことからすれば、原告は「勤務状況または勤務態度が不良もしくは協調性に欠ける等社員として不適当と認められたとき」（就業規則第19条第4号。甲56）に該当し、「その他、正規社員の就業規則に準ずる」（スタッフ社員・パートタイマー就業規則第20条第6号。甲3の3）に該当するから、本件解雇はやむを得ないものとして有効である。

なお、以上に対して、原告は正社員就業規則が周知されていない旨反論する。確かに、正社員就業規則は正社員のIDでデスクネットというシステムにログインするのでなければ確認できないが、重要なのはスタッフ社員・パートタイマー就業規則に列挙された解雇理由に「その他、正規社員の就業規則に準ずる」という記述があることそのものである。すなわち、「その他、正規社員の就業規則に準ずる」という定めは、当然ながらその前の列挙事由が限定列挙ではなく例示列挙であることを意味しており、したがって、その前の列挙事由に直接該当しなくとも解雇する場合があることを示している。もちろん「正規社員の就業規則に準ずる」という以上は、正社員就業規則に何ら定めがないような事由での解雇はしないという意味での限定はあるが、列挙事由が例示にすぎないことは十分に示され、かつ、当該列挙事由の他「正規社員の就業規則に準ずる」という条項は周知されている以上、正社員就業規則そのものが周知されている必要はない理解すべきである。また、そもそも論として、スタッフ社員・パートタイマー就業規則を、本件不祥事件のような行動があつたとしても解雇を行わない等という趣旨に解釈するのはあまりに不合理であつて、原告の主張は失当である。

さらに、原告は懲戒事由に該当するというのであれば懲戒処分のための手続きを踏んだ上で懲戒処分をすべきであるとも主張するが、失当である。本件で行われたのは普通解雇であって懲戒解雇ではないし、懲戒事由がある場合には懲戒処分しか行えないなどという法理は存在しない。

(2) 無断欠勤

また、前述のとおり原告は平成30年10月26日から29日まで無断欠勤をしている（30日は一応出勤しているが、21時という出勤時間やその後の支離滅裂な言動を考えれば実質的には無断欠勤である。）。これは「出勤常ならず改善の見込みのないとき」（スタッフ社員・パートタイマー就業規則第20条第2号。甲3の2）に該当するから、その面でも本件解雇はやむを得ないものとして有効である。

なお、タイムシート（甲74の14）上は10月26日から31日まで原告が連続して出勤した旨の記録があるが、これは10月の出退勤実績データについて10月11日に原告が過去分を修正するとともに、将来分を予め入力したもの（乙11の1）であるから、12日以降の勤務実績データはなんら事実を反映していない。そして、まず、10月26日と27日が欠勤であることは乙12の1、2において勤務に関する結果が入力されていない（「結果登録」という勤務結果入力画面へのリンクが残っていることから結果が未入力であることが分かる。）から明らかに確認できる。また、タイムシート（甲74の14）上も27日以降は「シフト予定」の欄に何も記載されていないが、これは26日の欠勤を受けて、原告の出勤が期待できないと考えた染矢がシフトを入れなかつた（削除した）ためであり、このことからも原告が当該期間出勤していなかったことがわかる。

(3) 疾病のために業務に耐えられないこと

さらに、原告はその言動および妹の説明によれば精神病に罹患していることが明白であり、その病状からして「精神又は身体に障害を生じ、もし

くは虚弱、疾病のため業務に耐えられないと認められたとき」（スタッフ社員・パートタイマー就業規則第20条第1号。甲3の2）に該当しているから、その面でも本件解雇はやむを得ないものとして有効である（なお、スタッフ社員・パートタイマー就業規則には休職規定はない。）。

(4) 総合的判断

なお、以上の事情はそれぞれ個別にみても本件解雇をやむを得ないとする正当な理由であるが、仮にそうでなかつたとしても以上の事情を総合すれば本件解雇がやむを得ないことは明らかである。

(5) 解雇予告手当を請求した以上、本件解雇に同意したというほかないこと

また、原告は、平成31年2月15日、本件解雇の有効性について一切争わないまま、被告に対して解雇予告手当の請求を行い（甲7）、さらに名古屋西労働基準監督署に対して解雇予告手当の不払に関する申告を行った（甲13の2）。

解雇予告手当の支払は解雇が有効になされていることが当然の前提である（解雇が無効であると主張するのであれば解雇予告手当の請求をする理由がない）から、甲7において原告が被告に対して解雇予告手当の請求を行ったことは、本件解雇に対する同意とみるほかない。なお、原告は法的知識が不足していたと弁解する可能性があるが、甲7に本件解雇が不當である旨の記載が一切ないことからすれば法的知識以前の問題として、原告に本件解雇の効力を争う意思がなかったことは明白である。

(6) 離職証明書上の離職理由について

上記のとおり、実際の原告の離職理由は原告の責めに帰すべき事由による解雇であるが、離職証明書を作成するのが被告名駅校ではなく、被告本部であったことから、連絡のミスがあり、「自己都合による退職」として離職証明書を発行している状況にある。この点については遺憾であり、被告としては事実を反映した記載（「解雇（重責解雇を除く。）」か「重責解雇」）

に修正する用意があるが、離職をめぐって係争が生じている場合には当該係争終了後に修正するというのがハローワークの取扱いであると聞いているため、本訴訟の結果に応じた修正を行う予定であった。もっとも、被告は最近になってハローワークから(原告からのクレームに耐えかねたのか)「係争中だが、特例として離職理由を解雇に変更する」旨の連絡を受けた。

なお、原告は被告が雇用関係の助成金を不正受給しているかのように主張するが、本件解雇によって返金が必要になるような雇用関係助成金を被告は受給していない。

4 その他の金員請求について

(1) 未払通勤手当

原告は平成30年3月に遡って通勤手当を請求するが、通勤手当に未払はなく、請求は失当である。

まず、前提として、通勤手当は本人からの申告・届出があつてはじめて支給するものである。

そして、原告については平成30年3月2日から4月末までは、通勤手当に関する申告はなされていなかったから、同期間について通勤手当を支給する義務はない(そもそも、原告の当時の居住地である〇〇は徒歩圏内である。申告がないことは甲1の1の下部「通勤手当」欄にチェックがされていないこととも整合する。)。

次に、平成30年5月以降については、原告の申告があつたことから被告は通勤手当を支給している(労働審判における申立人準備書面(1)16頁)。

原告は当初名古屋市〇〇に居住しており(甲1の1)、当時の名駅校の所在地(中区名駅4-13-7)までは本来的には徒歩圏内(1.5km)であるから通勤手当は必要なかった(電車で移動する場合も却って遠回りになる。)が、原告の強い主張に応じて出勤1日あたり540

円を支給することとなった（甲74の9ないし13。なお、実際にはバスで移動するにしても片道210円の区間である。乙14の1～3。）。また、その後原告は○○（訴状記載の住所）に転居し、その旨の申告があったことから、平成30年10月分からは1日960円が支給されるようになった（甲74の14）。

原告は、平成30年3月時点から港区秋葉1丁目に居住し、かつ、通勤手当の申告も行っていたという前提で、平成30年3月分以降の通勤手當に未払があると主張するようであるが、上記のとおり以前は中区錦3丁目に居住していたほか、当初は通勤手当の申告もなかったのであるから、請求には何らの理由もない。

また、原告は9月に別な校舎で指導をしたことについて1,620円の交通費を請求するが、当該金額は個別指導講師としての委託契約に基づき既に支払済みである（甲63の2の「10月」欄の交通費「1,620円」及び乙4参照。なお甲63の2に記載された月は支払月なので、9月の指導にかかる交通費である。）。

- (2) 未払賃金（平成30年3月及び4月のタイムシートから計算される額と支給額の差額並びに平成30年11月1日の勤務に関する賃金）

ア 平成30年3月及び4月のタイムシートから計算される額と支給額の差額

そもそも、平成30年3月及び4月のタイムシートは原告によって改ざんされている。被告のシステム上、給与支払は締め日時点においてタイムシートに記録されている労働時間等から自動的に計算された額が支払われる仕組みになっているのであり、したがって、3月、4月のように支払額（甲63の1）と、タイムシート上の労働時間数等から計算される額（＝原告の主張する額）が齟齬する（別紙の【スタッフ給与の整理】の一番右のセル参照）ような事態はそもそも考えら

れることであり、このことから締め日後にタイムシートの改ざんが行われたことが分かる。

実際、基幹システムであるF I S Tのデータ（乙11の7、8）をみると、原告が、それぞれ締め日後である4月19日に3月24日と31日の出退勤データを新規登録し、同様に5月7日に4月3日、6日、9日、11日、24日勤務分の出退勤データを新規登録していることが確認できるところ、これらは締め日後に無断で行われたものであるから、3月と4月の給与については、むしろ支払額が正であり、タイムシートは証明力を有しない（上記各日について登録された労働時間に対する賃金額は前述する齟齬の額と等しい。なお、原告は4月について最低賃金を割り込んでいる旨の主張をしているが、上記の改ざんの結果そのように見えているに過ぎない。実際時給1,000円の労働契約であるのに、最低賃金を割ることなど考えられない。また、同様に5月になってから原告によって各日のタイムシートに交通費のデータも記録されたと思われる。）。

イ 平成30年11月1日の勤務に関する賃金

次に、原告は本件解雇の当日である平成30年11月1日の賃金として1万2902円を請求するが失当である。

既に2(7)で主張したとおり、そもそも同日の原告の「勤務」は実際には労務の提供といえるようなものではないが、当日原告から「今日は出勤扱いで良いか」との質問があり、染矢がそれを認めるというやりとりがあったことから、後日被告は原告からの要求に応じて原告の当該日の給与として6,300円を支払った。

この金額は、当日の原告の出社時間ははっきりしないものの、18時頃に出社を確認し、22時以降は勤務実態が完全になくなつたことから（甲59最終頁）、通常であれば4時間分で良いところ、最大値を

とて 5.25 時間分の給与 (1,200 円 × 5.25 時間 = 6,300 円) を支給したものである。

このとおり、平成30年11月1日分の給与は支払済みであって、何ら未払はない。原告は当日 6.25 時間勤務したとか、(逆算すると) 時給を 2,064 円として賃金請求をするようであるが(訴状にかわる準備書面(5)27頁)、何ら根拠がない。

(3) 過誤納金(不相当な源泉徴収額)

ア 原告の主張について

原告は被告が不相当な額の源泉徴収を行ったと主張するようだが失当である。

イ 大人の家庭教師の報酬

まず、大人の家庭教師の業務については、既に主張したとおり雇用契約ではなく、業務委託契約に基づいて行われていることから、「報酬、料金等に係る源泉徴収」(甲73)を行う必要があり、その報酬から税率 10.21% を控除することは法令上の義務である。なお、この扱いは大阪国税局からの指導に基づくものである。

ウ 個別指導講師の報酬

次に、個別指導講師としての業務については本来雇用契約ではないものの、被告は大阪国税局の指導に基づき、「給与所得に係る源泉徴収」を行っている。もっとも、原告の個別指導講師としての報酬については、本来後述のとおり(被告が従たる給与の支払者である場合の)乙欄を適用して源泉徴収すべきところ、誤って(被告が主たる給与の支払者である場合の)甲欄を適用し、かつ、各月の額が 88,000 円以下であったことから、源泉徴収すべき額はゼロと判断し、実際源泉徴収していない(甲72、甲63の2。甲63の3の源泉徴収票は個別指導講師としての報酬にかかる甲63の2とスタッフ給与にかかる

甲63の1と合算したものであり、そこからも個別指導講師としての報酬について源泉徴収していないことが分かる。)。

したがって、被告は原告の個別指導講師の報酬についてはそもそも源泉徴収を行っていないから、原告の主張は全く当てはまらない。これに対して、原告は別表aにおいて、個別指導講師報酬（手取額）について、源泉徴収額であるという10.21%相当額を加算して額面金額を算出するようであるが、上記のとおり当該報酬について源泉徴収は行われていないから、額面金額＝手取額であり、上記のような加算にはなんの根拠もない。

エ スタッフとしての給与

最後に、スタッフ給与については雇用契約に基づく賃金であり、当然ながら「給与所得に係る源泉徴収」を行う必要がある。

そして、原告は被告に対して平成30年分の給与について給与所得者の扶養控除等申告書を電子的に提出し、その中で被告が従たる給与の支払者である旨の申告をしていた（乙3。なお、原告は〇〇、被告での業務は副業であると聞いている。）から、被告は乙欄（甲71、72）に定める金額を源泉徴収している（甲63の1）のであって、徴収額は正当である。

なお、原告は別表b等においてスタッフとしての給与の源泉徴収率が10.21%であるかのような記述をするが、同表の「⑥税込本給」と「⑩税率10.21%」の欄に記載された金額を比較すれば、税率が10.21%ではなく、甲71、72の乙欄に定める金額であることを一目瞭然である。

オ まとめ

以上のとおりであり、被告はそれぞれの報酬・給与の性質に応じた

源泉徴収を行っているに過ぎない（むしろ徴収不足が生じている）のであって、原告の請求には理由がない。

(4) 未払割増手当

原告は、タイムシート（甲74の7ないし14）を元に時間外割増賃金を請求するが、前提や計算過程に多くの誤りがある。

次に、原告は所定労働時間を超える労働時間について割増を行うが、そのような合意はないから、法定時間外労働についてのみ割増を行うべきものである。また、就業規則に特段の定めがないため、週の起算日は日曜日である（通説・行政解釈）ところ、その前提で確認すれば全ての週についてかならず出勤していない日があるから、法定休日労働は本件では存在しない。

また、既に述べたとおり、労働契約であるのはスタッフとしての勤務のみであるから、個別指導講師や大人の家庭教師としての報酬を時間外手当の算定基礎に入れるべきではない。そして、スタッフとしての給与は時給制で決定されているから、割増賃金の算定基礎額としてはそのまま時給を用いることになる（労働基準法施行規則第19条第1項第1号）。

なお、被告のスタッフ雇用契約においては本来、時給を定める際、「基本時給」と「割増手当分」に区分して定めるルールとなっていた（甲1の1の「賃金提示表」には、その前提の枠がある。）。当初の原告のように時給1,000円の場合は、「基本時給」が926円、「割増手当分」74円とすべきであり、そうであれば法定時間外労働に関する割増賃金の未精算は発生しないはずであったが、名駅校における手続きミスにより、原告の契約においては、単に「基本時給」が1,000円（その後1,200円）と定められただけであったため、一定の時間外手当の未払が発生している。

このため、改めて法定外労働時間を計算したのが乙13であり、以下

のとおり、合計27,888円の時間外手当等が発生している（なお、全ての時間について時給を支払っているため、25%の割増部分のみの未払となっている。また、既に述べたとおり10月26日から31日は勤務実績がないから、それらの日に関する割増賃金は除外している。）。

ただし、これらについては、5で後述するとおり過払い賃金に関する返還請求権と相殺する。

（時間外手当 ※すべて時給1,200円の時期）

平成30年5月分	4時間45分	1,425円
平成30年6月分	13時間45分	4,125円
平成30年7月分	5時間	1,500円
平成30年8月分	35時間45分	10,725円
平成30年9月分	19時間30分	5,850円
平成30年10月分	14時間	4,200円
合計		27,825円

（深夜手当）

平成30年4月分	15分	63円 (※時給1,000円)
平成30年5月分	30分	150円
既払い額（5月分）		150円
未払合計		63円

（5）未払有給休暇（平成30年11月2日から11日まで取得したという年次有給休暇に対する賃金）

原告は、平成30年11月1日に、11月2日から11日まで10労

働日の年次有給休暇の請求をした旨主張し、その間の平均賃金を請求するが、失当である。

そもそも、11月1日に原告が年次有給休暇の請求（時季指定権の行使）を行った事実は一切ない。有効性について現在争いはあるにせよ、

11月1日に原告が即日解雇されたことには争いがなく、それにもかかわらず解雇当日に被解雇者が翌日からの年次有給休暇の請求をするというのは不自然と言わざるを得ず、このことからも年次有給休暇の請求をしたという原告の主張が虚偽であることがわかる。

また、仮に原告が年次有給休暇の請求をしたとしても、原告はすでに11月1日付で解雇されているから、翌日以降年次有給休暇を取得できる余地はなく、原告の主張には理由がない。

(6) 賃金台帳上（正しくはタイムシート）欠勤した扱いになっているが、實際には出勤した（と主張する）日に関する平均賃金

原告は、タイムシート（甲74の7～14）上欠勤（非出勤）となっている日のうち数日について実際には出勤したとして当該日に関する賃金の支払を求めるが、それらの日について出勤した事実はなく、原告の主張は失当である。

原告が提出する出勤に関する証拠なるものがなんら原告の出勤の裏付けとなっていないことはすでに認否欄において詳述しており（第3・3(3)以降。12頁）、その他、原告が自ら記録していたタイムシートにおいて欠勤（非出勤）となっている日について出勤していたと認めるに足りる証拠はないから、原告の主張には理由がない。

5 相殺等

既に3(2)で主張したとおり、原告は平成30年10月26日から31日は出勤していない。それにもかかわらずタイムシート上はこれらの日数について出勤として記録されているが、これは前述したとおり原告により10月1

1日に予め入力された勤務実績であり、なんら証明力を有しない。しかし、被告のシステムはこれを正しいものと誤信して支払手続きを行ってしまっているから、これによって54,060円（40.25時間×1,200円+6日×960円）の過払いが生じており、被告は原告に対して同額の不当利得返還請求権を有する。このため被告は、本書面をもって、当該債権と、体験授業に関する未払手当（2(1)）および未払割増手当（4(4)）に関する債権とを対当額にて相殺する。

なお、現在被告にて精査中であるが、原告がタイムシートにおいてスタッフとして勤務した旨申告した時間帯（給与支払済み）には、個別指導講師等としての業務を行っている時間が含まれていることが判明している。これらの時間はあくまで個別指導講師等としての委託業務を行っているもの（報酬も支払済み）であって、スタッフとして勤務しているものではないから、本来その時間についてスタッフとしての給与は支払われるべきではなかったのに支払われてしまっている状況にある。今後被告にて具体的な時間を精査し、当該時間に関する過払給与額を原告に対して請求する予定である。

6 結論

以上のとおり、原告の請求には何ら理由がないから、直ちに棄却されるべきものである。

第6 労働審判の経過

1 第1回期日

(1) 原告の説明内容

被告の主張する解雇理由について、原告は概ね次のとおり発言した。

- ① ○○という講師の名前は知っているが、他校の先生であり面識はない。したがって、「○○」といったことも注意されたこともない。
- ② 今村という生徒と口論になったことはない。

③ ○○に部屋を貸したことはないし、被告が主張するような言動を行ったこともない。

④ 平成30年10月30日に被告が主張するような言動はしていない。

(2) 労働審判委員会の開示した心証

被告が労働審判委員会から説明を受けた内容は以下のとおりである。

○ 解雇理由になっている一連の出来事については概ね被告の主張するところだっただろうと思っている。

○ ただし、被告の労務管理には問題があるとも思う。例えば、労働時間管理が自己申告である、給与明細を渡していない、業務委託に関する契約書がない等。このような点を考慮して金銭解決できなか。

※ なお、原告は解雇が無効である旨の心証が開示されたと主張するが、全く事実に反する。

(3) 和解交渉の経過

当初原告は1年6ヶ月分の給与（しかもスタッフとしてのものと講師等としての月額委託料の合計）相当額であるとして486万円を求めていたが、労働審判委員会が説得した結果200万円まで要求を下げた（27万円（スタッフとしての月給と講師としての月額委託料）の8ヶ月分で216万円を丸めた金額）と聞いている。

これに対し、被告は解雇有効事案である以上、20万円しか支払えない旨回答した。

これを受けて、労働審判委員会は被告に対して50万円を超えるような解決金にする余地がないのかを打診するとともに、原告に対しても100万円を割るような解決金で解決する余地がないか打診した。

しかし、原告が100万円を割るような和解には応じられないとのことだったので、労働審判委員会は調停を断念し、即日24条決定によって労働審判を打ちきりたい旨述べた。

もっとも、当日被告代理人が被告内で決定権限を有する者と連絡を取ることができなかつたことから、被告にて100万円を超えるような解決が可能かを一応持ち帰って検討することになった。

2 第2回期日

上記検討の結果、被告としては100万円を超えるような和解には応じられないとの結論だったので、被告はその旨を回答した。

また、労働審判委員会から被告として支払える最大限の金額を問われたことから、労働審判において早期解決をする前提で最大限支払える金額として50万円を提示した。

しかし、原告がこの提案に応じなかつたため、労働審判は法24条により打ち切となつた。

第7 その他

現在原告は、〇〇が本件不祥事件を被告に申告したことで原告が解雇され、損害を被ったとして、〇〇に対して140万円弱の損害賠償を求める訴えを名古屋簡易裁判所に提起している（同裁判所令和2年（ハ）第18号損害賠償請求事件。以下「別件訴訟」という。）。

別件訴訟と本件は、本件不祥事件の有無が主要な争点の一つであることが共通しており、また、被告と〇〇には同一の訴訟代理人が就任していることから、訴訟経済上、両事件を併合して審理するのが相当であるため、当職らは名古屋簡易裁判所に対して別件訴訟を民事訴訟法18条に基づき貴庁に移送するよう上申した。

このため、今後別件訴訟が貴庁に移送された場合は、本件と併合審理するよう上申する予定である。

以上

-14(タイムシート)からシステム上計算される額		①、③と⑥、⑦の一致 状況			
項目(⑥)	交通費(⑦)				
89,250	9,180	不一致			
81,500	9,180	不一致			
145,950	10,800	一致			
204,600	14,040	一致			
116,100	8,100	一致			
223,500	12,420	一致			
183,900	11,880	一致			
214,800	25,920	一致			
 甲65-1(委託報酬支払明細)					
支給額(⑯)	源泉所得税(⑰)	支給額(⑯) =⑯-⑭	明細上の支給 額合計(⑯) =⑰+⑯	⑯と⑮(⑨)との 差異	別IDでの支払金 額(乙)
		0	1,800	0	0
		0	45,145	0	0
		0	54,350	0	0
		0	27,550	0	0
		0	78,650	0	0
38,554	3,936	34,618	89,618	13,620	13620
6,187	631	5,556	5,556	0	0
42,334	4,322	38,012	88,412	0	0

http://10.20.11.17/core/kys_tyuyo_list.aspx

ファイル① 携帯① 表示① お気に入り① ツール① ヘルプ①

② 教生時代の「すり」に巻く ③ すすみケート

× 後者: 名古屋 前へ 次へ オプション

教師・スタッフ給与リスト

給与年: [2018] (yyyy)
検索区分: 教師 スタッフ
教師番号・スタッフ番号: [23130000251]

検索

以下の教師

CH	区分	教師・スタッフ番号	教師(スタッフ)名	生年月日	電話番号	住所
<input checked="" type="checkbox"/>	教師	23030016092				
<input checked="" type="checkbox"/>	教師	25010008573				
<input checked="" type="checkbox"/>	教師	25011207550				
<input checked="" type="checkbox"/>	教師	50240059944				
<input checked="" type="checkbox"/>	スタッフ	23020000153				
<input checked="" type="checkbox"/>	スタッフ	23130000251				

再計算

出金額一覧 (家庭教師・大人スポーツ)

出金年月	教師(スタッフ)番号	給与額	源泉額	保険額	交通費	出金年月	教師(スタッフ)番号	給与額	源泉額	保険額	交通費
201804	23130000251	82,850	2,531	0	0	201810	23030016092	38,554	3,936	0	0
201805	23130000251	56,750	1,738	0	0	201811	23030016092	6,187	631	0	0
201805	23030016092	1,800	0	0	0	201812	23030016092	42,334	4,322	0	0
201806	23130000251	145,850	8,100	0	10,800	合計		—	87,075	8,889	0
201806	23030016092	45,145	0	0	0						
201807	23130000251	204,800	22,200	0	14,040						
201807	23030016092	54,350	0	0	0						
201808	23130000251	116,100	4,100	0	8,100						
201808	23030016092	27,550	0	0	0						
201809	23130000251	223,500	27,400	0	12,420						
201809	23030016092	78,650	0	0	0						
201810	23130000251	183,900	15,300	0	11,880						
201810	23030016092	41,380	0	0	0						
201810	50240059944	12,000	0	0	1,620						
201811	23130000251	214,800	25,000	0	25,920						
201812	23030016092	50,400	0	0	0						
合計		—	1,539,525	106,369	0	84,780					

第二
四
号証