

主 文

1 被告は、原告Aに対し、380万2500円及びこれに対する平成11年12月11日から、原告Bに対し、1152万7000円、原告Cに対し、50万円、原告Dに対し、137万1333円、原告Eに対し、142万0831円、原告Fに対し、151万9375円、原告Gに対し、59万8040円、並びにこれらに対する平成12年1月30日から、各支払済みまでいずれも年6分の割合による金員をそれぞれ支払え。

2 訴訟費用は、被告の負担とする。

3 この判決は、仮に執行することができる。

事実及び理由

第1 請求

主文同旨

第2 事案の概要

1 本件は、被告に雇用されていて自己都合退職したとする原告ら（ただし、原告Cを除く。）が、被告に対し、退職金支給規定に基づき、退職金を請求し、また、被告株式を保有する原告B及び原告Cが、被告に対し、株式買取代金立替払合意に基づき、株式買取代金の立替払をそれぞれ求めるものであり、原告Aは、退職金380万2500円及びこれに対する弁済期経過後である訴状送達の日（平成11年12月11日）から、原告Bは、退職金1052万7000円及び株式買取代金100万円の合計1152万7000円、原告Cは、株式買取代金50万円、原告Dは、退職金137万1333円、原告Eは、退職金142万0831円、原告Fは、退職金151万9375円、原告Gは、退職金59万8040円、並びにこれらに対する各弁済期経過後である訴状送達の日（平成12年1月30日）から、各支払済みまでいずれも商事法定利率年6分の割合による各遅延損害金の支払を求めるものである。

これに対し、被告は、取締役であった原告Bについては、退職金支給規定の適用がなく、また、原告Cを除くその他の原告らのいずれにも退職金不支給事由があり、さらに、原告B及び原告Cが主張する株式買取代金立替払合意は存在しないなどと主張して争っている。

2 争いのない事実

(1) 被告は、タオル等の販売を目的とする株式会社である。

(2) ア 原告Aは、昭和39年3月7日から平成11年9月20日までの35年6か月間被告に雇用され、自己都合退職した。

イ 原告Bは、昭和27年4月21日、被告に雇用され、昭和55年10月31日、被告の取締役に就任し、昭和57年1月1日、被告の常務取締役に就任し、平成7年8月31日までの43年4か月間被告に在籍し、自己都合退職した。

ウ 原告Cは、昭和26年4月1日、被告に雇用され、昭和60年10月31日、被告の取締役に就任し、平成8年7月25日までの45年3か月間被告に在籍し、自己都合退職した。

エ 原告Dは、昭和53年4月1日から平成7年12月21日までの17年8か月間被告に雇用され、自己都合退職した。

オ 原告Eは、昭和55年4月1日から平成9年10月15日までの18年6か月間被告に雇用され、自己都合退職した。

カ 原告Fは、昭和51年11月26日から平成8年2月末日までの19年3か月間被告に雇用され、自己都合退職した。

キ 原告Gは、昭和60年4月1日から平成7年12月末日までの10年9か月間被告に雇用され、自己都合退職した。

(3) 被告が定めている就業規則中の退職金支給規定（以下「本件退職金支給規定」という。）の内容は、以下のとおりである。

ア 支給される退職金額は、基本給に勤続年数ごとに定められている支給率を乗じた金額とされている。

イ 基本給は、退職時の前月までの3か年の基本給の平均月額とされている。

ウ 退職金支給率は、勤続年数マイナス3年である。

エ 自己都合による退職の場合は、支給表の支給基準の半額とされている。

オ 退職金の支払時期については、退職時（退職手続完了時）に半額を、残り半額をその3か月以内に支払うこととされている。

(4) ア 原告Aの退職時の前月まで3か年の基本給平均月額は、23万4000円で

ある。

イ 原告Bの退職時の前月まで3か年の受給平均月額は、52万2000円である。

ウ 原告Dの退職時の前月まで3か年の基本給平均月額は、18万7000円である。

エ 原告Eの退職時の前月まで3か年の基本給平均月額は、18万3333円である。

オ 原告Fの退職時の前月まで3か年の基本給平均月額は、18万7000円である。

カ 原告Gの退職時の前月まで3か年の基本給平均月額は、15万4333円である。

(5) ア 本件退職金支給規定により計算すると、原告Aの退職金の額は、380万2500円 $(23万4000円 \times (35 + 6 \div 12 - 3) \div 2)$ となる。

イ 本件退職金支給規定により計算すると、原告Dの退職金の額は、137万1333円 $(18万7000円 \times (17 + 8 \div 12 - 3) \div 2)$ (円未満四捨五入)となる。

ウ 本件退職金支給規定により計算すると、原告Eの退職金の額は、142万0831円 $(18万3333円 \times (18 + 6 \div 12 - 3) \div 2)$ (円未満四捨五入)となる。

エ 本件退職金支給規定により計算すると、原告Fの退職金の額は、151万9375円 $(18万7000円 \times (19 + 3 \div 12 - 3) \div 2)$ となる。

オ 本件退職金支給規定により計算すると、原告Gの退職金の額は、59万8040円 $(15万4333円 \times (10 + 9 \div 12 - 3) \div 2)$ (円未満四捨五入)となる。

(6) 本件退職金支給規定は、以下のとおり規定する。

第2条 退職金は円満な手続により退職し完全に所管の業務の引継を完了した者に支給する。

第7条 退職希望者は自己の都合と言えども、その勤務年数に応じた自己の会社内における立場および会社の状況を考慮して業務の引継ぎを適格に完了しなければならない。

第11条 次の各号の一つに該当する者には退職金を支給しない。

一 懲戒解雇を受けた者

二 業務の引継ぎをなさずして退職した者

三 予め会社の承認を得ず一方的に退職した者

四 退職前後において上長に反抗するか上長の指示に従わない者または著しく社内の秩序を乱した者

五 不正、不都合な行為や会社の信用を傷つける行為のあった者、ただし、勤続15年以上の者に対しては特に事情を考慮して支給額の半額以内において退職金を支給することがある。ただし、役員の承認を得る必要がある。

(7) 被告の従業員は、被告の株式(株券は不発行)を額面金額(1株50円)で購入したことがあり、原告Bは2万株、原告Cは1万株の被告株式をそれぞれ取得している。

3 争点

(1) 本件の争点は、①原告Bにつき、本件退職金支給規定の適用があるか、②原告Cを除くその余の原告らにつき、退職金不支給事由があるか、③原告B及び原告Cにつき、被告との間の株式買取代金の立替払合意に基づく立替払請求が認められるか、という点にある。

(2) 争点に関する当事者の主張

ア 争点①について

(ア) 原告Bの主張

原告Bは、被告の取締役役に就任しているが、その就任の際、それまでの従業員時代の退職金の支給はなく、取締役就任後も従業員たる地位を兼ねた扱いをされ続けたものであり、退職金支給の基となる在職期間は、被告退職すなわち取締役辞任の時点まで通算されるものである。

したがって、本件退職金支給規定により計算すると、原告Bの退職金の額は、1052万7000円 $(52万2000円 \times (43 + 4 \div 12 - 3) \div 2)$ (円未満四捨五入)となる。

(イ) 被告の主張

原告Bは、昭和55年10月31日に被告の取締役就任し、営業の責任者である取締役営業部長として業務を担当した。そして、その後昭和57年1月1日から常務取締役に就任し、以後営業及び商品管理の最高責任者として、営業部門及び商品管理部門のある被告守山幸心営業センターの業務全般を統括し、常務取締役として行動してきた。取締役若しくは常務取締役である原告Bは、被告取締役会から、被告の機関としての取締役の職務として、通常の業務の執行を決定し、かつ実行すべき職務権限が与えられており、原告Bは、専らその職務にだけ専念すべきであるとともに、原告Bが被告の業務につき決定し執行する行為は、すべて被告の機関としての行為というべきものである。原告Bは、このような地位と権限を有していたものであるから、その地位は、被告との間の雇用契約に基づき被告から指揮命令を受け業務に従事する従業員の地位とは明らかに異なり、また、原告Bが従業員としての地位を兼ねていたとはいえない。現に、報酬面においては、原告Bが取締役に就任後は、その報酬は役員報酬として支給されるようになり、また、常務取締役に就任後退職するまでは、代表取締役と全く同様に、本給名目の役員報酬一本として支給されている。原告Bについては、従業員とは異なり、その勤務時間は定められておらず、同人が常務取締役に就任した以降は雇用保険に加入していない。したがって、原告Bは、取締役に就任すると同時に、仮にそうでないとしても常務取締役に就任すると同時に、被告の従業員としての地位を喪失したものであるというべきである。

原告Bは、退職時の前月まで平均月額52万2000円の支給を受けていたが、前記のとおり、原告Bが取締役に就任後は、その報酬は役員報酬として支給されるようになり、また、常務取締役に就任後退職するまでは、代表取締役と全く同様に、本給名目の役員報酬一本として支給されていたものであって、前記金員は取締役の報酬として支給を受けていたものである。

被告の本件退職金支給規定は、雇用契約に基づく従業員の退職金について定めたものであるところ、前記のとおり、原告Bは、取締役に就任すると同時に、仮にそうでないとしても常務取締役に就任すると同時に、被告の従業員としての地位を喪失したものであるから、従業員たる地位を有しない原告Bに本件退職金支給規定の適用はない。

#### イ 争点②について

##### (ア) 被告の主張

###### a 原告Aについて

(a) 原告Aは、平成5年11月から被告営業一部次長の地位にあったが、平成11年4月から退職の意向を示し、被告の再三の慰留にかかわらず、同年9月20日をもって退職する旨の退職願を提出し、当日は、被告の営業会議が開かれていたが、その途中で退席してそのまま出社しなくなったものであって、次長職の担当業務の引継を全くしないのみか、被告の承認を得ずして一方的に退職したものであり、また、営業会議中の突然の退社という行動は、部下等に対し動揺を与える等社内の秩序を著しく乱したものと評価されてしかるべきである。

(b) 原告Aが被告営業一部次長として担当していた取引先の一つに東京都内の有限会社むさしやがあった。同会社については、支払手形のサイトが延期されたことや、売上が落ち込んでいる等により、かねてからその信用管理が問題となっており、被告代表取締役としても、原告Aに対し、十分の注意を払うよう告げていた。ところが、原告Aが退職の申入れをなす直前の平成11年8月31日に前記会社振出の140万円の手形が不渡りとなった。同140万円のうちの大半が同不渡りの直近に出荷した代金であることが判明した。原告Aは、前記のとおり、前記会社の信用管理について万全を期すよう指示されていたにもかかわらず、これを怠り、しかも、前記会社の倒産という事態の発生後も、何ら事後処理に当たることもなく、無責任に放置する態度

であり、職務放棄と評されても仕方のない勤務態度であった。

(c) 同じく原告Aが担当していた取引先に東京都内のタキトミ株式会社があった。被告は、前記会社に対し、121万円の売掛債権を有しているところ、現在同債権の存否をめぐる被告と前記会社とで見解の対立が生じている。被告では、毎月の支払明細を経理がチェックし、請求額と入金額に違算がある場合（例えば、返品、値引き等）には、違算処理をすべきことを経理が担当者に指示し、担当者は当然それに従って違算処理すべきことが義務付けられている。原告Aは、前記会社との取引に当たり、売掛金を照合し、処理すべきであったのにこれを怠り、担当者としての職責を果たさずこれを放置した結果、前記のような事態を発生させたもので

ある。

(d) 同様のことは、同じく東京都内の城東タオル株式会社についても当てはまり、同社に対しては合計243万1208円の売掛金の存否をめくり問題化している。

(e) さらに、原告Aは、神奈川県内の小島タオルも担当していたが、同社に対しては現在566万円の未回収金が発生している。被告は、前記会社に対するそれまでの未回収金が多額となったことから、平成9年に出荷をストップし、以後、原告Aに対し、未回収の回収を指示してきたところ、原告Aは、回収の努力をせず、放置していた。そのため、被告代表取締役は、原告Aと同行の上前記会社を訪問し、毎月15万円の支払方を提示し、原告Aに対し、その後の代金回収に万全を期すよう指示していたが、原告Aはこれに反し回収努力を全くしなかった。

(f) 以上のとおり、原告Aの勤務態度は、上長の指示に従わないものであり、また、原告Aは、退社時においてこれらの案件の処理についての引継を一切していない。

(g) 以上によれば、原告Aは、本件退職金支給規定の第2条に規定する者に該当せず、また、同第7条に規定する引継をなしていない。そして、原告Aに対しては、本件退職金支給規定第11条二ないし四号に該当する者として、その退職金は支給されない。

b 原告Bについて

(a) 仮に、原告Bについて、本件退職金支給規定が適用されるとしても、原告Bは、常務取締役として営業部門及び商品管理部門の最高責任者であるにもかかわらず、以下のとおり、その責務を怠ったものであり、退職金不支給事由に該当する。

(b) 原告Bは、昭和62年ころから、その担当していた取引先の提案によるセラミックタオルの開発、企画、仕入れを担当していたものであるが、同セラミックタオルは非常にコストの高い商品であることから、慎重な販売計画のもとにその仕入れの発注を行うことが要請されていた。それにもかかわらず、原告Bが無計画な発注を行った結果、被告は大量な在庫を抱えることになった。しかも、原告Bは、前記商品を率先して販売するどころか、被告代表取締役の販売の奔走努力を意に介せず、これを無責任に放置した。そして、その退職時には、前記商品在庫は約3290万円に及び、被告代表取締役及び従業員の努力により現在ではこれが約1942万円まで減縮されたが、その影響により被告は現在でも決算期に多額の欠損を計上している。その間、

被告代表取締役は、資金繰りのため、その私財を被告に提供してきた。

(c) 原告Bは、被告がこのような状態にありながら、その職務に専念することを怠っていたほか、勤務態度の面において、その職務に対し不熱心な態度をとり、従業員の勤務時間と比較して短い時間しか職務に従事しないなど、従業員の士気を削ぐ勤務態度を続け、後記の恣意的な行動と相まって、被告の社内の秩序を著しく乱した。

(d) 原告Bは、その在職中、職権を濫用し、その部下である被告営業一部所属の従業員Hを自ら担当する得意先訪問活動に運転手として従事させていた。そして、原告BがHに集金業務を命じていたところ、Hが集金した現金を使い込むなどの不祥事が生じたにもかかわらず、自らの監督責任をとることなく、被告代表取締役の解雇すべきとの意見を無視し、漫然とHを従前の業務に従事させた結果、Hは得意先訪問と称して出張し、その得意先を訪問することなく、日中からパチンコ遊戯を行い、出張旅費を使い果たしたあげくに、金銭を紛失したとして得意先から借金をするなどしたため、被告は著しくその信用を失墜した。

(e) 原告Bは、営業を統括する立場にありながら、自らの気に入った特定の得意先四、五社のみを訪問し、また、特定の取引先との交際のため交際費、協賛金等を過剰に支出するなど、非常に偏った恣意的な営業活動を行っていた。

(f) 原告Bは、その在職中の平成6年11月、被告の取引先である大阪所在の吉野昌の商品の販売に際して、仕入先の商品の確認を怠り、見本と異なる商品を納入したことから、被告は前記取引先から約223万円に及ぶペナルティ値引を余儀なくされた。このとき、原告Bは自己の責任を認め、被告に対して同値引分を補填支払うことを約したが、現在もその実行はなされていない。

(g) 原告Bは、その平成7年8月31日の退職前の同年4月2日から病気を理由に休職していたものであるが、その後復職することなく、一方的に退職するに至ったものであり、被告における自己の地位及び責任を全く無視した退職であった。

(h) 以上によれば、原告Bは、本件退職金支給規定の第2条に規定する者に該当

せず、また、同第7条に規定する引継をなしていない。そして、原告Bに対しては、本件退職金支給規定第11条二ないし五号に該当する者として、その退職金は支給されない。

c 原告Dについて

(a) 原告Dは、平成5年11月に被告営業一部課長に昇進した後、被告の得意先である静岡地区24社、高崎地区3社、浜松地区10社、北陸地区6社及び名古屋市内の1社の合計44社の営業担当をし、具体的には、得意先を訪問しての営業活動、受注・手配業務、売掛金の回収業務、得意先の信用管理等の業務を行っていた。ところで、営業社員は全員、月に最低1回は得意先を訪問し、その職務を全うすること、訪問後には、報告書を作成し、上司に報告・連絡することが義務づけられており、また、訪問の際には、社内規定として、出張予定表及び出張報告書の提出、直行直帰の禁止が定められている。しかるに、原告Dは、これらの規定・義務に違反し、得意先への訪問を履行せず、特に、退職前の平成7年7、8月にあっては、得意先訪問を全くなしていない状況にあった。また、その後も、同年9月から退職までの間も訪問していない得意先地区があった。

(b) 原告Dは、腰痛を理由に要求されている営業活動の拒否を続け、また、上司より社有車による訪問でなく、公共交通機関を利用すること、宿泊でなく日帰りであっても営業活動が続けるべきとの指示を受けていたのにこれを全く無視し、職務放棄を続けていたものである。退職前の平成7年4月から同年6月までの営業活動については、訪問予定表を提出するのみで、報告書の提出は一切なく、訪問後の報告義務を全く果たしていない状況にあったにもかかわらず、日当のみは請求するといった勤務態度であった。

(c) 結果として、原告Dは、每期営業成績を悪化し続け、每期営業欠損を続けてきたものである。原告Dのこのような勤務態度に対し、営業会議の際ないしはその都度嚴重注意をしていたが、原告Dは指示を全く無視したのみか、上司に対し反抗的態度を示し、ついには営業会議への出席すら拒否するといった行動をとっていたものである。また、原告D担当の名古屋市内の唯一の得意先（株式会社日本趣味の店）への訪問についても、同社への訪問と称して午後被告を出たまま帰社せず、直帰する勤務態度であり、毎日のごとく訪問していたはずの得意先は、原告D退職後間もなく倒産し、被告は1000万円を超える売掛金の損失を蒙ったのである。また、原告Dが売掛金の照合を怠っていたためにその回収が著しく困難となっている得意先が数社存在している。

(d) 原告Dが、前記得意先への訪問を実際になしていたか否かについて多大の疑問があり、また、仮になしていたものとしても、売掛金の回収、信用管理は無責任と評せざるを得ず、原告D訪問後の報告が全くなかったため、被告は前記損失を蒙ったものである。原告Dのこのような勤務態度は、社内秩序を著しく乱し、他の従業員の士気を著しく低下させるものであった。

(e) 原告Dは、平成7年10月30日に退職願を提出しているが、担当業務の引継については、そのための訪問すらなされていない地区があり、引継においても、顧客引き継ぎ表の作成・提出もなく、同年12月21日に上司と共に市内得意先訪問に出掛けた後出社しなくなったものである。

(f) 以上によれば、原告Dは、本件退職金支給規定の第2条に規定する者に該当せず、また、同第7条に規定する引継をなしていない。そして、原告Dに対しては、本件退職金支給規定第11条二ないし四号に該当する者として、その退職金は支給されない。

d 原告Eについて

(a) 原告Eは、被告営業二部に配属され、中部地区の百貨店を担当していたが、その主な職務内容は、得意先への訪問による営業活動、得意先からの受注及び手配業務、得意先への売掛金の回収業務、得意先の信用管理等であった。ところで、被告の営業社員はすべて得意先へ訪問し営業活動を行い、その職務を全うすることが義務づけられており、また、訪問後は必ず上司に報告書を提出し、その結果を報告・連絡することが義務づけられている。さらに、得意先への訪問においては、日報の提出、直行直帰の禁止が社内規定となっている。しかるに、原告Eは、毎日午後、得意先への訪問と言って出掛けた後は、所在が不明となり、訪問先であるはずの得意先から連絡が欲しい旨の電話が入ることが度々であり、被告から原告Eに対して連絡をとるにもと

れないことが日常茶飯事といってよい勤務態度であった。このため他の従業員からの不信感も強く、社内規定である直帰の禁止を全く無視し、社内秩序を著しく乱すものであった。

(b) 原告Eは、名古屋及び豊橋市内の百貨店を担当していたが、毎期営業成績は低迷し続け、自らの給与も稼ぐことができないほど悲惨なものであった。また、仕入業務担当の折には、無計画な生産を工場に依頼したため、被告は、各仕入先に対し、数百万円に及ぶ不良在庫が生じ、現在その引取に対し、対応に苦慮している状態である。さらに、原告Eが在職中に担当していた得意先への売掛金の未照合が未だ数百万円存在しており、現従業員がその照合を行っているところである。また、在職中に無計画に仕入・生産された在庫として残っている商品の処理に関し、現担当者は欠損販売をし、その処理に当たっている。

(c) 被告代表取締役は、原告Eに対し、嚴重注意を繰り返していたが、原告Eは全くこれを見做す態度を続け、社内秩序を著しく乱すものであった。原告Eのこのような勤務態度は、被告の就業規則の懲戒解雇事由である第18条三号に該当するものとの判断の下、被告代表取締役は、原告Eへの指導を続けていたが、平成9年10月14日の個人面談の際に嚴重注意を与えたところ、他の従業員の面前で暴言を吐き、そのまま退社してしまった。

(d) そこで、被告代表取締役は、原告Eを被告の風紀・秩序を乱し続けたことを理由に懲戒解雇することを決定し、原告Eに同解雇の意思表示を伝えるべく、平成9年10月14日夜、原告Eに対し、翌15日に出頭するよう電話連絡した。

(e) 翌15日に原告Eが出頭したので、被告代表取締役は、原告Eに対し、懲戒解雇の意思表示をしようとしたところ、原告Eは、自ら退職願を提出した。被告代表取締役は、退職願が提出されたことから、原告Eを自己都合による退職として扱うこととし、同日原告Eは退職した。

(f) しかし、原告Eが、自ら退職願を提出して退職したにもかかわらず、勤務の継続を強く希望したため、被告は、その後平成9年12月末日まで、日給によるアルバイト雇用として、勤務地を変更して原告Eの希望を受け入れてきたが、原告Eの勤務態度は従前と同じであり、被告代表取締役・上司等の指導にもかかわらず、全く是正されなかった。

(g) 原告Eのこのような無責任・無秩序な仕事の結果、原告Eのかつての部下の従業員はその事後処理を余儀なくされている。原告Eは、被告従業員として職場秩序を維持すべきであるにもかかわらず、職務に対し無責任なばかりか、被告の備品設備を故意に損壊し、素行不良により社内の風紀を乱し、業務上の指示命令に従わず職場秩序を乱し続けた者である。

(h) 以上によれば、原告Eは、本件退職金支給規定の第2条に規定する者に該当しない。そして、原告Eに対しては、本件退職金支給規定第11条四号に該当する者として、その退職金は支給されない。

e 原告Fについて

(a) 原告Fは、平成6年4月に被告商品管理課長に昇進した後は、商品の物流にかかわる業務の管理を担当していたものであり、その具体的内容としては、主に、入出庫の商品管理、加工所・作業所の加工管理、仕入売上の計上管理、在庫商品の商品管理、物流にかかわる業務管理であった。

(b) 原告Fは、商品管理課長として、その統括責任者であったものであり、商品管理にあつては、日常の整理整頓を必ず行い、当然のことながら入出庫業務の処理を正しく行うことが要請されているところ、原告Fは全くこの責任を果たさなかった。具体的には、商品在庫については、台帳在庫と実際在庫が食い違っていることが日常茶飯事であり、全く改善されず、毎期の棚卸において数百万円のロスが発生することが続く状態であった。商品の移動等については管理課の職務であるにもかかわらず、無秩序に商品の移動がなされ、ロスの発生に対しても、自らの責任について営業への責任転嫁を行い、全く無責任な勤務態度に終始した。

(c) 原告Fの突然の退職により、商品管理課の業務は混乱し、部下の従業員は、原告Fの在職中に全く整理されていなかった商品管理のために、原告F退職後、毎晩夜中までその整理に当たらざるを得ない状況にあった。

(d) 原告Fは、出社しなくなった前日である平成8年2月29日に、被告代表取締役に対し、電話で退職の意思を伝えたものであり、被告の承認を得ない一方的なものであった。当時の被告の就業規則によれば、自己都合による退職の場合、少なくとも14日前までに退職願を総務まで提出しなければならず、提出後も、被告の承認があるまでは従前どおり業務に従事し、業務の引継を完了しなければならない

とされていたが、原告Fの退職手続はその条件を充足していないものであった。  
(e) 以上によれば、原告Fは、本件退職金支給規定の第2条に規定する者に該当せず、また、同第7条に規定する引継をなしていない。そして、原告Fに対しては、本件退職金支給規定第11条二ないし四号に該当する者として、その退職金は支給されない。

f 原告Gについて

(a) 原告Gは、営業を担当していたが、平成7年の年末終令後、突然年明けから出社しなくなったものであり、退職願も提出せず、被告の承認を得ることなく一方的に退職したものである。

(b) 原告Gの在職中の勤務ぶりについては、そのタイムカード記録が示すように、直帰を繰り返す勤務であり、また、業務の引継については、顧客引き継ぎ表の作成、提出もなく、何ら責任も義務も果たさず退職したものである。

(c) 原告Gは、その担当得意先からの別注商品の作成について、これを全く無責任に生産し、その販売等の処理をすることなく、引継の書類の作成もなく放置して退職した。原告Gは、前記別注商品について、いかなる得意先のいかなる担当者から受注したのか、その商品の在庫が何故残っているのか、販売に当たってどのように処理すべきか等の記録を全く残していない。原告Gが担当していた得意先との売掛金未照合により違算も残っており、原告Gがこれらの業務の引継をなさずして退職した結果、現在も被告はその処理に苦慮している。

(d) 以上によれば、原告Gは、本件退職金支給規定の第2条に規定する者に該当せず、また、同第7条に規定する引継をなしていない。そして、原告Gに対しては、本件退職金支給規定第11条二ないし四号に該当する者として、その退職金は支給されない。

(イ) 原告Cを除くその余の原告らの主張

a 原告Aについて

原告Aは、被告代表取締役から、営業会議から退席せよ、もう今日から出なくてよいと指示され、その命令に従って、営業会議から退席し、退職したものである。引継書も作成して提出しており、引継に関しても何ら問題はない。原告Aが担当していた有限会社むさしや、タキトミ株式会社、城東タオル株式会社、小島タオルに関しても、原告Aの在職中の勤務態度に何ら問題はない。その他原告Aには何ら退職金支給に支障を来す事由はない。

b 原告Bについて

原告Bの勤務ぶりに対する被告の非難は全く失当であり、原告Bに退職金不支給事由は存しない。

c 原告Dについて

原告Dに対する被告の非難は事実と反するもので、原告Dの勤務ぶり、退職に際しての引継について、何ら非難される点はない。

d 原告Eについて

被告において、直帰禁止の取扱いはなされておらず、原告Eは、事前に電話で上司の了解をとってから直帰していたものである。また、営業成績も悪くはない。さらに、一時金支給が1か月分である旨個人面談で通告された際に、それに対する不満を同僚の前で述べたにすぎず、到底暴言とはいえないものである。

e 原告Fについて

原告Fは、商品管理課長として、入在庫業務の処理を正しく行うべく最善を尽くして業務を遂行してきたものである。また、原告Fは、詳細な引継書を作成しており、原告Fの退職後も商品管理の業務に何ら混乱はなかった。さらに、原告Fは、退職の意思表示及び退職届を退職時の14日前までに被告に提出している。被告の主張は全く事実と反するものであり、到底退職金不支給なり減額事由になり得ないものである。

f 原告Gについて

原告Gは、平成7年10月の個人面談の際、退職したい旨の意思表示をし、同時に退職願も被告に提出しており、原告Gの退職手続には何ら問題がなく、被告主張のような事実はなく、退職金不支給事由はない。

ウ 争点③について

(ア) 原告B及び原告Cの主張

被告は、従業員に被告の株式(株券は不発行)を額面金額(1株50円)で購入させてきたものであり、その際、従業員との間で、退職時には被告が責任をもって株式の譲受人を確保し、額面による買取代金を被告が立て替えて支払う旨の合意



(以下「本件合意」という。)をしたものであって、原告Bは2万株、原告Cは1万株の被告株式をそれぞれ取得した。原告Bと原告Cは、それぞれ被告を退職したことにより、本件合意に基づき、被告に対し、原告Bにつき100万円の、原告Cにつき50万円の各株式買取代金立替払請求権を取得した。

(イ) 被告の主張

a 本件合意がなされたことはない。過去において被告代表取締役若しくは第三者が被告従業員の株式を買い取っている事実は、その時々における状況判断によるものであり、同事実をもって、本件合意が推認されるものではなく、特に原告B及び原告Cは、被告の取締役の地位にあったものであることが留意されるべきである。

b 原告B及び原告Cの本件合意にかかる主張は、被告に対して買受人未決定のまま株式の買取代金の立替払を求めるものであり、かかる請求は、被告に自己株式の取得を強制するものとして許されないというべきである。

### 第3 判断

1 争点①(原告Bにつき、本件退職金支給規定の適用があるか)について

(1) 前記争いのない事実に証拠(原告B本人尋問の結果、甲3、6、7の1、18、21、24の1、40、44、51の1・2、52の1ないし3、57、62、乙14、24、40の1ないし4)及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。

ア 原告Bは、昭和27年4月21日被告に雇用され、昭和55年10月31日被告の取締役に就任し、昭和57年1月1日被告の常務取締役に就任したが、従業員から取締役に就任する際に従業員としての退職金の支給は受けなかった。従業員と取締役の在職期間を通算して退職金を支払うというのが被告における従前の取扱例であり、被告が生命保険会社と締結した企業年金保険契約(乙14)においても、被保険者として「甲(被告)の使用人(使用人兼務役員を含む)」とされており、取締役に兼務していた原告C(甲18)やI(甲24の1)なども、従業員期間と取締役に兼ねた期間を通算した期間に対応した退職一時金の支給を受けている。

イ 原告Bは、取締役に就任した後も、役員報酬としてではなく、従前と同様に、賃金台帳(乙40の1、2)に記載された各種手当を含む賃金の支払を受けていたものであり、取締役就任により給与の支払形態が変わったということではなく、常務取締役に就任した後は、支給額が上がり、各種手当の加算されない基本賃金ないし基本給のみが支給されるようになり、雇用保険料の控除もなくなったが、その後もなお、「(常時使用される労働者に対するもの)」と付記された賃金台帳(乙40の3、4)及び給料計算書(甲3の別紙)に記載された基本賃金、基本給ないし本給名目の金員の支給を受けていたものである。

ウ 原告Bは、取締役に就任した後、取締役としての職務も行うようになったが、常務取締役となった後も従前の販売の仕事を受け持っており、被告代表取締役の指示の下、個人としての売上のノルマも設定されており(甲44)、一般従業員と同様に販売のための出張も行う(甲51の1・2、52の1ないし3)などして就労し、営業成績考課表(甲40)、営業成績表(乙24)などには、原告Bら取締役も含む全営業担当者の営業成績が記載され、労働時間についてはタイムカードの打刻によって管理され、有給休暇も与えられていた。

(2) 被告の本件退職金支給規定は、雇用契約に基づく従業員の退職金について定めたものであるところ、前記認定事実によれば、原告Bは、取締役あるいは常務取締役に就任した後も、被告の従業員としての地位を併有していたものというべきであり、本件退職金支給規定の適用があると認めるのが相当である。

そして、退職金算定の基礎となる在職期間については、原告Bが取締役に就任した時点で退職金の支払がなく、他の従業員と取締役の地位を併有していた者に対して従業員期間と取締役に兼ねた期間を通算した期間に対応した退職一時金が支払われている事実に鑑みれば、取締役辞任の時点まで通算されるものと認めるのが相当である。

また、退職金算定の基礎となる給与額については、原告Bが常務取締役に就任した後は、基本賃金ないし基本給のみの支給となり、各種手当や賞与の支払もなく、雇用保険料の控除もなくなったことが認められるものの、基本賃金ないし基本給名目の金員に占める労働対価部分と取締役報酬部分を截然と区分することはできず、「(常時使用される労働者に対するもの)」と付記された賃金台帳に基本賃金と記載された金員ないし給料計算書に本給と記載された金員の支給を受けていたものである以上、その額である月額52万2000円をもって退職金算定の基礎となる給与額と認めるのが相当である。



(3) そうすると、本件退職金支給規定により計算すると、原告Bの退職金の額は、1052万7000円（52万2000円×（43+4÷12-3）÷2（円未満四捨五入））となる。

(4) これに対し、被告は、取締役若しくは常務取締役である原告Bは、取締役の職務にだけ専念すべきものとされ、報酬も役員報酬一本として支給され、勤務時間も定められておらず、同人が常務取締役に就任した以降は雇用保険への加入もないから、被告の従業員としての地位を喪失したものであり、本件退職金支給規定の適用はない旨主張し、被告代表者本人はこれに沿う供述をし、乙38、48にはこれに沿う記載がある。しかし、前記認定事実に対する部分は、前掲証拠に照らしたややすく採用することができず、原告Bに本件退職金支給規定の適用がないとの被告の主張を採用できないことは、前記説示のとおりである。

2 争点②（原告Cを除くその余の原告らにつき、退職金不支給事由があるか）について

(1) 本件退職金支給規定において、退職金の支給について具体的定めがある以上、従業員の退職金請求権は具体的権利として保護されるべきものであり、退職金不支給事由の存否を判断するに当たっては、従業員の永年の勤続の功労を抹消してしまうほどの著しく信義に反する行為と評価できる事由が存することを要すると解すべきである。

以下、前記のとおりの見解に立って、原告Cを除くその余の原告らにつき、永年の勤続の功労を抹消してしまうほどの著しく信義に反する行為と評価できるような退職金不支給事由があるか否かを判断することとする。

(2) 原告Aについて

ア 被告は、原告Aが、被告の再三の慰留にかかわらず、退職願を提出し、被告の営業会議が開かれていた途中で退席してそのまま出社しなくなったものであって、担当業務の引継を全くしないのみか、被告の承認を得ずして一方的に退職したものであり、営業会議中の突然の退社という行動は、部下等に対し動揺を与える等社内の秩序を著しく乱したものと評価されてしかるべきである旨主張する。

被告代表者本人は上記主張に沿う供述をし、乙4、21ないし23にはこれに沿う記載がある。

しかし、証拠（原告A本人尋問の結果、甲2、4、15の3、25の1・2、32、65）によれば、以下の事実が認められ、これに反する被告申請の前掲証拠は採用することができない。

すなわち、原告Aは、被告に35年以上勤務していたが、3期分にわたり賞与の支給がなく、住宅ローンの支払にも窮する状態となったことから、退職を決意し、平成11年4月末に退職届を提出した。被告代表取締役からは、同年8月末の決算まで在職することを要請されたので、原告Aは、それまでに引継が行われることを要求し、同年8月末まで在職することとした。しかし、その間、被告代表取締役から引継についての指示はなかったため、原告Aは、同年9月20日まで在職を延長し、その間に引継をすることとし、同月4日、被告代表取締役に対し、後任者を得意先に紹介することについての指示を要請した（甲15の3）。しかし、被告代表取締役から後任者の指定がなかったため、後任者を得意先に紹介することはできなかったが、原告A

としては、引継書（甲25の1・2）を作成して、同月13日、被告代表取締役と営業員全員に渡した。なお、乙9の引継書用紙は、原告Bが作成したもので、引継書の作成について乙9の書式に従わなければならないとの指示はなかった。そして、同月20日の定例の営業会議において、原告Aが、自分の退職の件を議題として提出したところ、被告代表取締役から、そのことはいいから営業会議から退席せよ、もう今日から出なくてよいと言われたので、その命令に従って、営業会議から退席し、同日をもって被告を退職した。

以上認定の事実によれば、原告Aが、担当業務の引継を全くせず、被告の承認を得ずに一方的に退職し、社内の秩序を著しく乱したとする被告の主張は採用することができない。

イ 被告は、原告Aが担当していた取引先の一つに有限会社むさしやがあり、かねてからその信用管理が問題となっていたが、原告Aが退職の申入れをなす直前に同会社振出の140万円の手形が不渡りとなり、その大半が同不渡り直近に出荷した代金であったから、原告Aは、同会社の信用管理を怠り、その倒産後も無責任に放置し、職務放棄と評されても仕方のない勤務態度であった旨主張する。

被告代表者本人は上記主張に沿う供述をし、乙10にはこれに沿う記載があ

り、乙11の1ないし4によれば、有限会社むさしやに対する被告の売掛金が、平成11年6月30日にはゼロであったが、同年8月31日までに141万円余りになったことが認められる。

しかし、証拠（原告A本人尋問の結果、甲5、8）によれば、原告Aは、被告代表取締役から、どんどん売り込めと言われ、有限会社むさしやに対する売り込みに力を入れていたものであり、多いときには月額200万円近くもの販売があったが、原告Aが、同会社の経営状態について警戒し、集金に気を遣っていたことから、負債額が140万円程度で済んだものと認められるのであって、これに反する被告申請の前掲証拠は採用することができず、平成11年6月30日にはゼロであった同会社に対する売掛金が、同年8月31日までに141万円余りに増え、これが同会社の倒産により回収できなくなったことについて、原告Aの職務懈怠、職務放棄によるものと認めることはできない。

ウ 被告は、原告Aが担当していた取引先にタキトミ株式会社があり、被告は121万円の売掛債権を有しているところ、現在同債権の存否をめぐって同会社との間で見解の対立が生じているが、これは、原告Aが、同会社との取引に当たり、売掛金を照合し、処理すべきであったのにこれを怠り、担当者としての職責を果たさずこれを放置した結果によるものである旨主張する。

被告代表者本人は上記主張に沿う供述をし、乙10にはこれに沿う記載がある。

しかし、証拠（原告A本人尋問の結果、甲5、8）によれば、被告の営業会議において配付される回収予定表にタキトミ株式会社に対する売掛残高があると記載されたことはなく、原告Aとしては、違算が生じるような手続処理をしたこともないことから、全額入金済みと考えていたことが認められるのであって、これに反する被告申請の前掲証拠は採用することができず、原告Aにおいて売掛金の照合等の職責を果たさなかったために被告とタキトミ株式会社との間で売掛債権の存否をめぐって対立が生じていると認めることはできない。

エ 被告は、タキトミ株式会社と同様のことは、城東タオル株式会社についても当てはまり、同会社に対しては合計243万1208円の売掛金の存否をめぐり問題化している旨主張する。

しかし、証拠（原告A本人尋問の結果、甲5）によれば、城東タオル株式会社との商談はほとんど被告代表取締役がしており、原告Aとしては、売掛金の食い違いについて心当たりはないことが認められるのであって、原告Aの怠慢や不注意により、城東タオル株式会社に対する売掛金の存否が問題化したものと認めることはできない。

オ 被告は、原告Aが担当していた小島タオルに対して、566万円の未回収金が発生しているが、被告としては、同会社に対する未回収金が多額となったことから、平成9年に出荷をストップし、以後、原告Aに対し、未収金の回収を指示してきたところ、原告Aは、回収の努力をせず、放置していたものであり、そのため、被告代表取締役は、原告Aを同行して前記会社を訪問し、毎月15万円の支払方を提示し、原告Aに対し、その後の代金回収に万全を期すよう指示していたが、原告Aはこれに反し回収努力を全くしなかった旨主張する。

被告代表者本人は上記主張に沿う供述をし、乙10にはこれに沿う記載がある。

しかし、証拠（原告A本人尋問の結果、甲5、8、30）によれば、原告Aは、小島タオルからの集金を主に担当していたものであり、同会社に対する売掛残高は、原告Aが担当するようになった時点から増えてはおらず、原告Aとしては、同会社に対し、多少の納品をしつつ、売掛金を回収することを目指し、被告代表取締役と共に交渉し、その後も、原告Aにおいて、同会社に対し、月々5万や10万の入金では困る等の申し入れをし、集金に力を入れていたことが認められるのであって、これに反する被告申請の前掲証拠は採用することができず、原告Aが回収努力を全くせず、放置していたものと認めることはできない。

カ 被告は、原告Aの勤務態度が、上長の指示に従わないものであり、また、原告Aは、退社時において前記案件の処理についての引継を一切していないものであって、原告Aは、本件退職金支給規定の第2条に規定する者に該当せず、また、同第7条に規定する引継をなしていないから、原告Aに対しては、本件退職金支給規定第11条二ないし四号に該当する者として、その退職金は支給されない旨主張する。

被告代表者本人は上記主張に沿う供述をし、乙4、10、21、22、23に

はこれに沿う記載がある。

しかし、証拠（原告A本人尋問の結果、甲2、4、8、16、17、19ないし22、23の1・2、26、27の1ないし5）によれば、原告Aは誠実に勤務してきたものと認められるのであって、その勤務態度が、上長の指示に従わないものであり、著しく社内の秩序を乱したと認めることはできず、また、原告Aが退職するに至る経緯は前記認定のとおりであって、業務の引継をしなかったとか、被告の承認を得ずに一方的に退職したとかいうことはできず、これに反する被告申請の前掲証拠は採用することができない。そうすると、原告Aについて、本件退職金支給規定の第2条に規定する者に該当しないとか、同第7条に規定する引継をなしていないとかいうことはできず、原告Aが本件退職金支給規定第11条二ないし四号に該当する者として

退職金が支給されないとする被告の主張は採用することができない。

(3) 原告Bについて

ア 被告は、仮に、原告Bについて、本件退職金支給規定が適用されるとしても、原告Bは、常務取締役として営業部門及び商品管理部門の最高責任者であり、昭和62年ころから、セラミックタオルの開発、企画、仕入れを担当していたものであるが、無計画な発注を行った結果、被告は大量な在庫を抱えることになったが、率先して販売するどころか、被告代表取締役の販売の奔走努力を意に介せず、無責任に放置したため、その退職時には、在庫は約3290万円に及び、被告代表取締役及び従業員の努力により現在ではこれが約1942万円まで減縮されたが、その影響により被告は現在でも決算期に多額の欠損を計上している旨主張する。

被告代表者本人は上記主張に沿う供述をし、乙38、48、49にはこれに沿う記載があり、乙44の1ないし9、45の1ないし4によれば、セラミックタオルの在庫が昭和62年8月には2308万円余りであったものが、その後増加し、平成元年9月には5117万円余りとなり、その後も4000万円台で推移したが、売上は年間1000万円に達していなかったことが認められる。

しかし、証拠（原告B本人尋問の結果、甲3、7の1、45、46、48、50、57）によれば、以下の事実が認められ、これに反する被告申請の前掲証拠は採用することができない。

すなわち、セラミックタオルは、先代のJが被告の代表取締役であった時代に、抗菌作用の高いタオルとして開発し、原告Bらの名前で特許（甲50）を取得した商品で、先代の被告代表取締役も当時企画室長であった現被告代表取締役もその企画の推進に関与し、平成5年ころまでは多大の売上が上がり、原告Bは先代の被告代表取締役から表彰されるなどした。その後、売上が落ち込むようになり、売れ残りが出て損失を計上したが、仕入額については、被告の企画会議を経て、被告代表取締役の了解の下に毎年計画を立てていたものであり、損失の計上について専ら原告Bに責任があるということとはできない。

イ 被告は、原告Bが、被告が前記のような状態にありながら、その職務に専念することを怠っていたほか、その職務に対し不熱心な態度をとり、従業員の勤務時間と比較して短い時間しか職務に従事しないなど、従業員の士気を削ぐ勤務態度を続け、被告の社内の秩序を著しく乱した旨主張する。

被告代表者本人は上記主張に沿う供述をし、乙38にはこれに沿う記載がある。

しかし、証拠（原告B本人尋問の結果、甲7の1、45、46、48、57）によれば、原告Bは熱心に職務を行っていたものと認められるのであって、これに反する被告申請の前掲証拠は採用することができず、原告Bが従業員の士気を削ぐ勤務態度を続け、被告の社内の秩序を著しく乱したと認めることはできない。

ウ 被告は、原告Bが、その在職中、職権を濫用し、その部下のHを自ら担当する得意先訪問活動に運転手として従事させ、集金業務を命じていたところ、Hが集金した現金を使い込むなどの不祥事が生じたにもかかわらず、自らの監督責任をとることなく、被告代表取締役の解雇すべきとの意見を無視し、漫然とHに従前の業務に従事させた結果、Hは得意先訪問と称して出張し、その得意先を訪問することなく、日中からパチンコ遊戯を行い、出張旅費を使い果たしたあげくに、金銭を紛失したとして得意先から借金をするなどしたため、被告は著しくその信用を失墜した旨主張し、乙38には同主張のとおりであるとの記載がある。

しかし、甲7の1によれば、原告Bとしては、引継や特別な商談等にはHや他の従業員を当然に同行していたものであって、Hを自己の運転手として従事させていたわけではなく、Hの一度目の不祥事に対しては、原告Bと被告代表取締役とで

事情聴取の上、訓戒処分とし、二度目の不祥事発覚の際には、被告代表取締役が、原告BやHの上司に相談することなくHを解雇したものであることが認められるのであって、Hの行為に関して、原告Bに退職金不支給事由に該当するような著しく信義に反する行為があったものと認めるに足りる的確な証拠はない。

エ 被告は、原告Bが、営業を統括する立場にありながら、自らの気に入った特定の得意先四、五社のみを訪問し、また、特定の取引先との交際のため交際費、協賛金等を過剰に支出するなど、非常に偏った恣意的な営業活動を行っていた旨主張し、乙38には同主張のとおりであるとの記載がある。

しかし、証拠（原告B本人尋問の結果、甲7の1、45、55ないし57）によれば、原告Bは、得意先の接待ゴルフも、年休を取って、個人負担で参加し、得意先関係の結婚式に参列するための費用も自己負担していた（甲55、56）ことが認められるのであって、原告Bが非常に偏った恣意的な営業活動を行っていたものと認めるに足りる的確な証拠はない。

オ 被告は、原告Bが、その在職中、取引先である吉野昌の商品の販売に際して、仕入先の商品の確認を怠り、見本と異なる商品を納入したことから、被告は約223万円に及ぶペナルティ値引を余儀なくされ、原告Bは自己の責任を認め、被告に対して同値引分を補填支払うことを約したが、現在もその実行はなされていない旨主張し、乙38にはこれに沿う記載があり、乙39によれば、被告が吉野昌に対し約223万円に及ぶ値引をしていることが認められる。

しかし、証拠（原告B本人尋問の結果、甲7の1、57）によれば、吉野昌に対する約223万円の値引は、本来はメーカーの責任によるものであるが、被告の責任分として値引に応じたものであり、被告代表取締役からは、原告Bに対し、被告の損害負担分については被告で全額持つから、原告Bはこの件に関して一切交渉するなどの指示があったものであり、原告Bにおいて、その責任が自己にあるものとして被告に補填を約束したことはないことが認められるのであって、これに反する被告申請の前掲証拠は採用することができず、被告において吉野昌に対し約223万円の値引をしたが、原告Bがその補填をしていないことをもって、退職金不支給事由に該当するような著しく信義に反する行為ということとはできない。

カ 被告は、原告Bが、その退職前から病気を理由に休職していたが、その後復職することなく、一方的に退職するに至ったものであり、被告における自己の地位及び責任を全く無視した退職であった旨主張し、乙38、48、49にはこれに沿う記載がある。

しかし、証拠（原告B本人尋問の結果、甲7の1ないし3、45、46、48、54、57、62）によれば、以下の事実が認められ、これに反する被告申請の前掲証拠は採用することができない。

すなわち、原告Bは、平成6年11月ころ、被告総務部長同席の場で被告代表取締役と話し合い、退職の意思を表明したのに対し、被告代表取締役から、幕を引くという発言があり、平成7年1月には、原告B担当の得意先に対し、原告Bの退職を認めた旨の説明がされた。そこで、原告Bとしては、退職が認められるものと考え、糖尿病と肝機能障害により早期の入院が必要であると言われていたが、被告を退職するための引継書の作成等を終えた上で、同年4月から同年6月まで入院した（甲54）。被告は、同年5月、原告Bが被告を退職する旨の挨拶状を被告と原告Bの各名義で得意先に送付した（甲7の2・3）。

以上認定の事実によれば、原告Bは、引継等の責任も果たした上で被告を円満退職したものと認められるのであって、原告Bの退職が一方的なもので、被告における自己の地位及び責任を全く無視したものであるということとはできない。

キ 被告は、原告Bが、本件退職金支給規定の第2条に規定する者に該当せず、また、同第7条に規定する引継をなしておらず、原告Bに対しては、本件退職金支給規定第11条二ないし五号に該当する者として、その退職金は支給されない旨主張する。

しかし、以上認定の事実によれば、被告の主張は理由がないというべきである。

#### (4) 原告Dについて

ア 被告は、営業社員は月に最低1回は得意先を訪問し、訪問後は報告書を作成することが義務づけられており、また、訪問の際には、出張予定表及び出張報告書の提出、直行直帰の禁止が定められていたにもかかわらず、原告Dは、これに違反し、腰痛を理由に要求されている営業活動の拒否を続け、また、上司より社有車による訪問でなく、公共交通機関を利用すること、宿泊でなく日帰りであっても営業

活動を続けるべきとの指示を受けていたのにこれを全く無視し、退職前の営業活動については、訪問後の報告義務を全く果たさず、結果として、毎期営業欠損を続け、そのような勤務態度に対する嚴重注意を全く無視し、上司に対し反抗的態度を示し、ついには営業会議への出席すら拒否するといった行動をとっていたものであって、毎日のごとく訪問

していたはずの得意先は、原告D退職後間もなく倒産し、被告は1000万円を超える売掛金の損失を蒙ったほか、原告Dが売掛金の照合を怠っていたためにその回収が著しく困難となっている得意先が数社存在しており、原告Dの売掛金の回収、信用管理は無責任と評せざるを得ず、訪問後の報告が全くなかったため、被告は前記損失を蒙ったものであって、原告Dのこのような勤務態度は、社内秩序を著しく乱し、他の従業員の士気を著しく低下させるものであった旨主張する。

被告代表者本人は上記主張に沿う供述をし、乙27にはこれに沿う記載がある。

しかし、証拠（原告D本人尋問の結果、甲11、26、33、34、60、61）によれば、以下の事実が認められ、これに反する被告申請の前掲証拠は採用することができない。

すなわち、原告Dは、平成5年11月に営業成績を評価されて、係長職を飛ばして主任から課長職に抜擢され、その後も平成7年上期（甲26別紙）まではトップクラスの成績を上げていたが、同年7月ころから腰痛のため成績が上がらないようになった。被告において、営業社員は月に最低1回は得意先を訪問することが義務づけられていたということではなく、1回でも多く得意先を訪問することが売上向上のためによいということは営業社員の常識であったにすぎず、原告Dとしては、腰痛が発症するまでは熱心に得意先を訪問し、訪問できない得意先には、電話やファックス等による営業活動を行っていた。そして、得意先訪問のための出張で夜遅くなったりした場合は、上司に電話等で連絡の上、そのまま帰宅することもあった。出張予定表及び出

張報告書の提出も、これをしなければ旅費の前払金の受給とその精算ができないことから、毎回提出していたものであり、そのため未精算金はなかった。営業会議への出席を拒否したということもなかった。その後、腰痛が発症してからは、被告に診断書を提出の上、遠方への出張はできないので担当を替えてほしいと申し出て、社内業務に従事していたが、1泊でもよいから出張に行くようにとの指示があったことから、腰への負担を少なくするため、公共交通機関ではなく、自己の車を利用した出張を再開したものの、腰痛が悪化し、同年10月30日、退職願を提出し、同年12月で退職するに至った。原告Dが担当していた得意先の株式会社日本趣味の店が原告Dが退職した約10か月後に倒産したが、原告Dが在職中に訪問していた時点では集金もき

ちんとできており、同会社の経営状態が悪化していることは把握できなかった。

以上の認定事実によれば、原告Dの勤務態度が、被告の社内秩序を著しく乱し、他の従業員の士気を著しく低下させるものであったと認めることはできない。

イ 被告は、退職願を提出した原告Dの担当業務引継のための訪問すらなされていない地区があり、引継においても、顧客引継表の作成・提出もなく、上司と共に市内得意先訪問に出掛けた後出社しなくなったものである旨主張する。

被告代表者本人は上記主張に沿う供述をし、乙27、49にはこれに沿う記載がある。

しかし、証拠（原告D本人尋問の結果、甲11、33、61）によれば、原告Dが平成7年10月30日に退職願を提出してから退職するまで約2か月あり、その間に、原告Dは、引継書を作成して後任の担当者に手渡すとともに、同人を得意先へ紹介することも行っていたものであり、平成7年12月21日ころ、被告代表取締役から、引継が完了したかと尋ねられ、株式会社日本趣味の店の引継が完了していないと答えたところ、昼からでも行って引継を完了して辞めろと言われたことから、後任の担当者と共に同会社へ赴き挨拶をするなどして引継を完了し、被告代表取締役の前記言動から、これにより退職が承認されたものと考え、そのまま帰宅して以後出社することはなかったことが認められるのであって、これに反する被告申請の前掲証拠は採用することができない。

ウ 被告は、以上によれば、原告Dは、本件退職金支給規定の第2条に規定する者に該当せず、また、同第7条に規定する引継をなしておらず、原告Dに対しては、本件退職金支給規定第11条二ないし四号に該当する者として、その退職金は支給

されない旨主張する。

しかし、以上認定の事実によれば、被告の主張は理由がないというべきである。

(5) 原告Eについて

ア 被告は、営業社員はすべて得意先へ訪問し営業活動を行い、その職務を全うすることが義務づけられており、また、訪問後は必ず上司に報告書を提出し、その結果を報告・連絡することが義務づけられており、さらに、得意先への訪問においては、日報の提出、直行直帰の禁止が社内規定となっているにもかかわらず、原告Eは、毎日午後、得意先への訪問と言って出掛けた後は、所在が不明となり、訪問先であるはずの得意先から連絡が欲しい旨の電話が入ることが度々であり、被告から原告Eに対して連絡をとるにもとれないことが日常茶飯事とあってよい勤務態度であったものであり、このため他の従業員からの不信感も強く、社内規定である直帰の禁止を全く無視し、社内秩序を著しく乱すものであった旨主張する。

被告代表者本人は上記主張に沿う供述をし、乙34、48にはこれに沿う記載がある。

しかし、証拠（原告E本人尋問の結果、甲10、36の2、39、64）によれば、以下のとおりの事実が認められ、これに反する被告申請の前掲証拠は採用することができない。

すなわち、原告Eは、被告に入社してから、主に百貨店担当の営業に当たっていたものであり、宿泊を伴う出張はなく、通常は、被告営業センターに出社し、百貨店からの注文品について、出荷伝票を作成し、値札を貼り付けるなどした上で、納品代行業者に渡し、その後は、担当の百貨店に赴き、商品の仕分け、陳列、販売、配送の手配などの業務を行っていた。百貨店閉店後も、注文のあった商品の梱包、配送の手続などのため、毎日9時ころまで残業をしていた。それから被告営業センターに帰っても仕事はないので、直接帰宅する場合にはその旨上司に電話で連絡しており、直帰について被告から注意を受けたことはなかった。また、百貨店からの要請により、被告営業センターに出社することなく、直接百貨店に赴く場合にも、被告に電話で連絡

しており、直行について被告から注意を受けたこともなかった。他の百貨店や量販店担当の従業員にも直行直帰をしていた者がいたが、そのことについて被告から注意を受けた者はいなかった。さらに、泊まりがけの出張の場合と異なり、名古屋市周辺の顧客を訪問する場合、報告書を提出するようにと被告から指示されたことはなく、報告書を提出しないことで苦言を呈されたこともなかった。また、原告Eが訪問予定の得意先担当者とは会えないうちに、同担当者から被告宛に原告Eからの連絡が欲しい旨の電話が入ることがあったとしても、そう多いことではなく、原告Eが、訪問予定の得意先に赴かないで仕事をサボっていたということはない。

以上の認定事実によれば、原告Eの勤務態度について、他の従業員からの不信感が強く、社内規定である直帰の禁止を全く無視したことにより、社内秩序を著しく乱すものであったと認めることはできない。

イ 被告は、原告Eの毎期の営業成績は低迷し続け、自らの給与も稼ぐことができないほど悲惨なものであったのであり、また、仕入業務担当の折には、無計画な生産を工場に依頼したため、各仕入先に対し、数百万円に及ぶ不良在庫が生じ、被告は、現在その引取に苦慮している状態であり、さらに、原告Eが在職中に担当していた得意先への売掛金の未照合が未だ数百万円存在し、現従業員がその照合を行っており、原告Eが在職中に無計画に仕入・生産された在庫商品の処理に関し、欠損販売して、その処理に当たっている旨主張する。

被告代表者本人は上記主張に沿う供述をし、乙34にはこれに沿う記載がある。

しかし、証拠（原告E本人尋問の結果、甲10、36の2、39、乙24、30、31）によれば、百貨店が得意先の場合、売上高は低くても宣伝効果等があるため、営業成績を単純に売上高で比較することはできないものであって、原告Eの営業成績は、平成7年下半期の総括貢献点は第1位（乙24）、平成9年上半期と下半期の総括貢献点はそれぞれ第3位（乙30、31）であり、被告から、他の従業員に比べて特に成績が悪いと指摘されたことはなかったこと、原告Eが被告から仕入れの権限を与えられたことはなかったことが認められ、これに反する被告申請の前掲証拠は採用することができない。

なお、被告は、原告Eが、仕入業務担当の折に、無計画な生産を工場に依頼したため、数百万円に及ぶ不良在庫が生じ、被告は、現在その引取に苦慮している状



態であり、さらに、原告Eが在職中に担当していた得意先への売掛金の未照合が未だ数百万円存在し、現従業員がその照合を行っており、原告Eが在職中に無計画に仕入・生産された在庫商品の処理に関し、欠損販売して、その処理に当たっている旨主張するが、そのような事態が原告Eの責に帰すべき事由により生じているものと認めるに足りる的確な証拠はない。

ウ 被告は、原告Eが被告代表取締役の嚴重注意を全く無視する態度を続け、社内秩序を著しく乱したことは、被告の就業規則の懲戒解雇事由である第18条三号に該当すると判断し、指導を続けていたが、個人面談の際に嚴重注意を与えたところ、他の従業員の面前で暴言を吐き、そのまま退社してしまったものであり、被告の風紀・秩序を乱し続けたことを理由に懲戒解雇の意思表示をしようとしたところ、原告Eは、自ら退職願を提出して退職したが、その後も勤務の継続を強く希望したため、日給によるアルバイト雇用としたが、その勤務態度は従前と同じであり、被告の指導にもかかわらず、全く是正されなかったものであって、原告Eは、職務に対し無責任なばかりか、被告の備品設備を故意に損壊し、素行不良により社内の風紀を乱し、業務上の指示命令に従わず職場秩序を乱し続けた者である旨主張する。

被告代表者本人は上記主張に沿う供述をし、乙34、48、49にはこれに沿う記載がある。

しかし、証拠（原告E本人尋問の結果、甲10、36の2、38、39、64）によれば、以下のとおりの事実が認められ、これに反する被告申請の前掲証拠は採用することができない。

すなわち、原告Eは、くわえたばこで値札の貼り付け作業をしたことがあったが、勤務中は禁煙とされていたものではなく、上司から注意されたことはなかった。また、原告Eが、故意に被告事務所の床やテーブルを傷つけたということもなかった。さらに、原告Eは、平成9年10月14日、被告代表取締役と個人面談をした際、被告代表取締役から、原告Eの成績は悪くないが、被告全体の成績が悪いからボーナスは一律1か月であると言われ、個人面談を終えた後、原告Aに対し、1か月しかない、馬鹿にしてると話したところ、これを聞きつけた被告代表取締役から、馬鹿にしているのはお前のほうだと言われた。その日の夜、被告総務部長から、原告Eに対し電話があり、被告代表取締役が怒っているがどうしてかと聞かれたので、その日の出来事について説明した。そして、原告Eは、被告代表取締役が成績が良ければ賞与も与えると言っていたのに裏切られたという思いから、被告を退職することを決意し、翌15日、退職願を提出した。しかし、原告Eが担当していた百貨店は歳暮が近く、そのまま退職するのでは不都合があると思い、引継が終わるまで日給のアルバイトとして雇用してもらうこととし、同年12月まで勤務を続け、その間に後任の担当者に対する引継を行った。

以上の認定事実によれば、原告Eが、職務に対し無責任なばかりか、被告の備品設備を故意に損壊し、素行不良により社内の風紀を乱し、業務上の指示命令に従わず職場秩序を乱し続けたとする被告の主張は採用することができず、原告Eに退職金不支給事由に該当するような著しく信義に反する行為があったものと認めることはできない。

エ 被告は、以上によれば、原告Eは、本件退職金支給規定の第2条に規定する者に該当せず、原告Eに対しては、本件退職金支給規定第11条四号に該当する者として、その退職金は支給されない旨主張する。

しかし、以上認定の事実によれば、被告の主張は理由がないというべきである。

#### (6) 原告Fについて

ア 被告は、原告Fが、商品管理、物流管理等を担当していたが、商品在庫について、台帳在庫と実際在庫が食い違っていることが日常茶飯事であり、毎期の棚卸において数百万円のロスの発生が続き、無秩序な商品の移動がなされ、ロスが発生しても、営業への責任転嫁を行い、全く無責任な勤務態度に終始した旨主張する。

被告代表者本人は上記主張に沿う供述をし、乙35、48、49にはこれに沿う記載がある。

しかし、証拠（原告F本人尋問の結果、甲12、35、36の1、37、63、68）によれば、以下の事実が認められ、これに反する被告申請の前掲証拠は採用することができない。

すなわち、原告Fは、被告に入社以来、一貫して商品管理の業務に携わってお

り、被告から勤務態度について特に問題点を指摘されたことはなく、平成6年4月には商品管理課長に昇進した。課長昇進後も、前任の課長はしていなかったが、営業倉庫にある在庫と台帳に載っている在庫とが一致するかについて現地調査を行い、食い違いがある場合にはその原因究明を行い、台帳を修正整理して、食い違いをなくすよう熱心に仕事に励んだ。しかし、営業倉庫に被告の従業員を配置するには人件費がかかることから、同倉庫に搬入される荷物について被告の従業員がその都度立ち会うことはせず、倉庫業者はケースの中身までは検品しないことから、食い違いを完全になくすることはできなかった。

以上の認定事実によれば、原告Fに無責任な勤務態度があったということとはできず、原告Fの責に帰すべき事由により被告の毎期の棚卸において数百万円のロスの発生が続いたものと認めることはできない。

イ 被告は、原告Fが、被告の承認を得ずに一方的に電話で退職の意思を伝えたが、当時の被告の就業規則によれば、自己都合による退職の場合、少なくとも14日前までに退職願を総務まで提出しなければならず、提出後も、被告の承認があるまでは従前どおり業務に従事し、業務の引継を完了しなければならないとされていたものであり、原告Fの退職手続はその条件を充足していないものであり、原告Fの突然の退職により、業務は混乱し、部下の従業員は、原告Fの在職中に全く整理されていなかった商品管理のために、毎晩夜中までその整理に当たらざるを得ない状況にあった旨主張する。

被告代表者本人は上記主張に沿う供述をし、乙35、48、49にはこれに沿う記載がある。

しかし、証拠（原告F本人尋問の結果、甲12、35、36の1、37、63、68）によれば、以下の事実が認められ、これに反する被告申請の前掲証拠は採用することができない。

すなわち、原告Fは、被告代表取締役の方針と合わなくなり、体調も悪くなったことから、被告を退職することを考えるようになり、平成7年のうちから、直属の上司である原告Cに相談し、被告総務部長にもその意思を表明し、平成8年1月ころ、被告総務部長に退職届を提出した。被告総務部長が、直接被告代表取締役に提出してくれと言って、退職届を受理しなかったことから、原告Fは、同年2月初めころ、被告代表取締役に退職届を提出した。しかし、被告代表取締役は、4月ころまで待てと言って、退職届を受理しなかったため、原告Fは、同年2月9日、上司の原告Cに同月23日付けで退職する旨の退職届を提出して受理してもらった。その後、同月26日、被告代表取締役と電話で話した中で、仕事を続けるよう要望されたが、自分の退職の意思は変わらないので今月一杯で辞めさせてもらおうと述べて、同月末日まで仕事を続けた。そして、原告Fは、最後の勤務日の仕事を終えた後、被告代表取締役に對し、申し訳ないと言って頭を下げたところ、被告代表取締役から、今更謝ってもらってもしょうがないわ、頑固もんだなと半分笑いながら言われたことから、退職を承認されたものと考えた。原告Fは、被告を退職するに当たり、ノートに詳細な引継事項を記載し、退職後1週間以内に被告宛に提出した。商品管理課の全員がこのノートを回覧した結果、仕事に支障がなかったことから、原告Fの引継に感謝した。

以上の認定事実によれば、原告Fの退職手続に退職金不支給事由に該当するような著しく信義に反する行為があったものと認めることはできない。

ウ 被告は、以上によれば、原告Fは、本件退職金支給規定の第2条に規定する者に該当せず、また、同第7条に規定する引継をなしておらず、原告Fに対しては、本件退職金支給規定第11条二ないし四号に該当する者として、その退職金は支給されない旨主張する。

しかし、以上認定の事実によれば、被告の主張は理由がないというべきである。

#### (7) 原告Gについて

ア 被告は、営業を担当していた原告Gが、突然出社しなくなったものであり、退職願も提出せず、被告の承認を得ることなく一方的に退職したものであって、業務の引継については、顧客引き継ぎ表の作成、提出もなく、何ら責任も義務も果たさず退職したものである旨主張する。

被告代表者本人は上記主張に沿う供述をし、乙36、48、49にはこれに沿う記載がある。

しかし、証拠（原告G本人尋問の結果、甲9、41ないし43、59、67）

によれば、以下の事実が認められ、これに反する被告申請の前掲証拠は採用することができない。

すなわち、原告Gは、父親から同人が役員をしている会社に転職することを誘われていたが、同人が胃ガンに罹患したことから、親孝行のためにこれに応ずることとし、被告を退職することを考え、平成7年10月の賞与に関する被告代表取締役との面談の際、退職届を持参し、退職の意向を示した。しかし、被告代表取締役からは、ちょっとそのことは伏せておけと言われ、退職届を戻された。その後、原告Gは、仕事の後に被告代表取締役と一緒にサウナに行った時に、同人から本当に辞める気なのかと聞かれ、ほぼ辞職の意思が固まっている旨答えた。そして、原告Gは、同年11月の初めころ、改めて同年12月末で退職する旨の退職届を直属の上司に提出し、御用納めまで仕事をして、同日被告代表取締役に退職の挨拶をした上で被告を辞めた。

原告Gは、被告を退職するに当たり、上司の承認を得た上で、後任の担当者を得意先に紹介して退職の挨拶をし、また、退職後、従来から顧客ごとに作成していた取引関係等を記載したノートを引き継書として後任の担当者に渡した。

以上の認定事実によれば、原告Gが、退職願も提出せず、被告の承認を得ることなく、業務の引継もせず、一方的に退職したものと認めることはできない。

イ 被告は、原告Gの在職中の勤務ぶりについては、そのタイムカード記録が示すように、直帰を繰り返す勤務であり、また、その担当得意先からの別注商品の作成について、無責任に生産し、その販売等の処理をすることなく、引継の書類の作成もなく放置し、得意先の売掛金未照合による違算も残したまま退職したものであって、被告はその処理に苦慮している旨主張する。

被告代表者本人は上記主張に沿う供述をし、乙36、48にはこれに沿う記載がある。

しかし、証拠（原告G本人尋問の結果、甲41、42、59、67）によれば、以下の事実が認められ、これに反する被告申請の前掲証拠は採用することができない。

すなわち、原告Gは、出先での仕事が夜遅くまでかかることが多く、被告事務所に戻ることなく直接帰宅する直帰が多かったが、基本的にはその都度被告に連絡を入れており、直帰を止めるよう被告から指示されたことはなかった。また、原告Gが、得意先から、別注商品の発注を受けたが、後にその注文数が減少となって、残りが出てしまい、何とかこれを換金しようと努力したが売れ残ってしまったことがあるが、同様のことは他の営業担当者においてもあり、得意先別注商品に関して、被告代表取締役から注意を受けたということはない。さらに、原告Gが退職した時点で、同人の得意先に対する売掛金について、伝票ミスによる違算があったことを裏付ける資料は存在しておらず、原告Gとしては全部処理済みであると思っていた。

以上の認定事実によれば、原告Gの勤務状況について、退職金不支給事由に該当するような著しく信義に反する行為があったものと認めることはできない。

ウ 被告は、以上によれば、原告Gは、本件退職金支給規定の第2条に規定する者に該当せず、また、同第7条に規定する引継をなしておらず、原告Gに対しては、本件退職金支給規定第11条二ないし四号に該当する者として、その退職金は支給されない旨主張する。

しかし、以上認定の事実によれば、被告の主張は理由がないというべきである。

3 争点③（原告B及び原告Cにつき、被告との間の株式買取代金の立替払合意に基づく立替払請求が認められるか）について

(1) 前記争いのない事実証拠（原告A、同B、被告代表者各本人尋問の結果、甲3、14の3、57、58、65、66、68）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。

ア 被告は、Jが代表取締役であった当時、在籍5年以上の従業員に対し、被告の株式（株券は不発行）を額面金額（1株50円）で購入するよう要求し、給料からの天引や社内預金からの差引によりその購入代金を支払わせてきたものであり、増資の際にも、従業員に株式の購入をさせており、原告Bは2万株、原告Cは1万株の被告株式をそれぞれ購入取得した。

イ 被告は、従業員が被告株式を購入するに際し、当時の代表取締役や総務部長において、株式は退職時に額面で買い上げるから他人に絶対譲渡してはならない旨申し述べていた。

原告Bとしては、被告の上記申出について、被告が自己株式を取得することが困難であることから、被告が一時株式の買取代金を立替払し、他の者に転売する形をとるものと理解していた。

ウ 被告株式を保有している従業員は、被告から株主総会の招集通知を一切受けておらず、配当も増資分の購入に回されており、現実に株主として扱われたことはなかった。

エ 原告Bが、被告を退職した後、被告総務部長に対し、株式の買取か株券の支給を要求したところ、株券は発行しておらず、株式の買取については、買取約束があったことは認めるが、買取の財源がないとの回答であった。

オ 昭和59年12月に被告を退職したKは、被告から、1株当たり50円で計算した7935株分の39万6750円の株式代金の支払を受けた(甲58)。

平成5年9月に被告を退職したLは、被告から、1株当たり50円で計算した2000株分の10万円の株式代金の支払を受けた(甲14の3)。

平成11年9月に被告を退職した原告Aは、1株当たり50円で計算した4000株分の20万円の株式代金の振込を受けたが、これは、被告代表取締役のMが購入したものについて、被告が代金を振り込んだものである。

そのほかの被告退職従業員の保有株式についても、被告から代金が支払われているが、退職従業員としては、誰が株式を購入するのかは被告に一任して、被告から代金の支払を受け、その後、買手であるMやその弟のNが被告に代金を支払うという形がとられていた。

(2) 以上認定の事実によれば、被告従業員は、被告代表取締役の要求に応じて、被告の株式を額面で購入してきたものであるが、実質的に株主と扱われたことはないものであって、従業員が株式を購入するに当たって、退職時の買取約束がなければ購入することはなかったものと認めるのが相当である。そして、現実に行われてきた退職従業員からの株式買取方法に照らせば、上記買取約束とは、退職時には被告が責任をもって株式の譲受人を確保し、額面で買取代金を被告が立て替えて支払う旨の本件合意であったものと認めることができる。

(3) これに対し、被告は、過去において被告代表取締役若しくは第三者が被告従業員の株式を買い取っているのは、その時々における状況判断によるものであり、本件合意がなされたことはない旨主張し、被告代表者本人はこれに沿う供述をし、乙28、38、49にはこれに沿う記載がある。

しかし、被告代表者自身、被告の先代代表取締役のJが従業員に株式の購入を勧めたものであり、従業員が退職するに当たって、株式を売却したいという意思であれば、被告が買手を見つけないという処置は当然図るべきであり、Mが代表取締役となった後は、従業員が購入する被告株式については、退職時にMにおいて買い取ることを明らかにしており、従業員からの株式買取代金については、取りあえず被告において仮払していた旨供述しており、Jが約束した本件合意の存在を窺わせる供述ということができる。

したがって、前記認定に反する被告代表者本人尋問の結果、乙28、38、49はたやすく採用することができない。

(4) また、被告は、本件合意に基づく請求は、被告に対して買受人未決定のまま株式の買取代金の立替払を求めるものであり、被告に自己株式の取得を強制するものとして許されない旨主張する。

しかし、前記認定によれば、本件合意は、退職従業員の保有株式の買取を保障するため、被告が自己株式を取得することなく、被告の責任で買受人を確保し、代金の立替払をするというものであるから、本件合意が自己株式の取得を強制するものということとはできない。

(5) 以上によれば、原告Bと原告Cは、それぞれ被告を退職したことにより、本件合意に基づき、被告に対し、原告Bにつき、2000株、100万円の、原告Cにつき、1000株、50万円の各株式買取代金立替払請求権を取得したものと認めることができる。

#### 第4 結論

以上によれば、原告らの請求はいずれも理由があるから、これを認容することとし、主文のとおり判決する。

名古屋地方裁判所民事第1部

裁判官

橋本昌純

