



令和3年(ワ)第2047号 基本給等請求事件

原告 藤田 淳

被告 札幌交通株式会社

## 被告第1準備書面

令和4年1月7日

札幌地方裁判所民事第3部2係 御中

被告訴訟代理人弁護士 本 間 裕 美



### 第1 請求の原因に対する答弁

#### 1 当事者

##### (1) 被告

認める。

##### (2) 原告

認める。

##### (3) 上司

第1文のうち、西岡広宣本部長及び白石課長が原告の上司であることは認める。西岡孝一は原告と同格の課長である。第2文は否認ないし争う。

#### 2 原告の就労に関して

##### (1) 原告・被告間の雇用契約

###### ア 雇用期間

令和元年7月1日の雇入時は期間の定めのある契約であったが、令和2年4月1日より期間の定めのない契約となった。

イ 業務内容, 始業時刻, 賃金  
認める。

(2) 原告の労働状況  
認める。

### 3 原告に対する不法行為

#### (1) 契機となった上申

令和2年12月, 業務課の従業員が出席した会議の場において, 原告及び他の従業員から, 被告に対し, ①当時, 札幌交通(株)営業部運行管理課課長西岡孝一が, 過去にセクシュアルハラスメント行為をしたという話を聞いたので, そういった人間を業務課へ異動させないで欲しい, ②白石課長の業務の遅れ, 会社に対する批判について改善するよう指導してほしい, という申し入れがあったことは認める。

上記①については, 過去にも調査したことがあり, セクシュアルハラスメント行為はなかったものと判断していたが, 上記申し入れがあったため, 被告は, 再度, 事実確認をしたが, セクシュアルハラスメント行為があったとは認められなかった。

上記②については, 白石課長は, それまで勤務していた保険会社の業務遂行方法と, 被告での業務遂行方法が異なる点があることから, 困惑していただけであり, 業務の遅れが大きいということはなく, 会社に対する批判をしていたわけでもなかったが, 被告は, 同人に対し, 会社に対する批判と受け取る従業員がいるということを伝え, 発言に注意するよう指導した。なお, 白石課長は, 被告と自動車保険契約を締結していた保険会社での勤務(被告の担当者でもあった)を経て, 令和2年6月から被告に勤務している。

#### (2) 被告役員からの退職勧奨行為等

##### ア 第一文(「上記原告らからの」から始まる文章)

令和3年3月20日の人事異動において, 白石課長が, 原告の上席に配置

した限度で認める。西岡広宣本部長は、役員ではなく、また、「文句があるなら進退を考えろ」という発言はしていない。なお、被告は、札幌交通の交通処理業務のみに従事しているが、白石課長は、札幌圏だけではなく全国の事故処理業務を担当しているなど、両者には職務の範囲に違いがある。

イ 第二文（「これは言うまでもなく」から始まる文章）

否認ないし争う。

ウ 第三文（「また、被告代表者からも」から始まる文章）

否認する。被告代表者（中川昌信）は、原告に対し、そのような発言はしていない。なお、取締役である大宮克己は、原告に対し、「人事については会社が決めることであり、人事権は会社にある。今回の人事は、白石が、前職の損保ジャパンで当社の担当者であったことから、当社の事故に対する対応や処理を熟知していることを踏まえての人事である。」と説明した。

#### 4 団体交渉の経緯

団体交渉が、被告の都合により開催日を遅らせることはあったが、誠実に対応しており、遅々として進まなかったという事実はない。

団体交渉外において、被告は、「原告が先に喧嘩を仕掛けてきた」と言った発言はしていない。なお、原告が、被告の業務会議において、団体交渉の申し入れ事項に関する話をしようとしたため、業務会議ではなく、団体交渉の場において話をしよう促したことはある。

団体交渉において、被告は、超過勤務手当が基本給として扱われる解釈であるという発言はしていない。このような発言をしたのは、労働組合側である。

#### 5 原告の労働時間

##### (1) 就業規則上の始業時刻・終業時刻及びシフト

第一文については、就業規則（甲6）第34条の別表は作成されていない限度で認める。部署ごとに始終業時刻を説明している。

第二文は認める。

(2) 被告開示の資料及びP Cのログ

ア 第一段落（「原告は被告に対し」から始まる段落）

第一文は認める。ただし、被告は、業務課の従業員に対し、業務がない場合には、早く帰宅するよう命じており、実際に、原告は午後5時もしくは午後6時よりも前に帰宅している。

第二文は、労働組合に対して、甲12号証の回答書を提出した限度で認める。なお、被告は、団体交渉において、土日祝日は、午後5時前に帰ることがあったという説明をしている。

イ 第二段落（「実際には」から始まる段落）

認める。

ウ 第三段落（「そこで」から始まる段落）

不知。ただし、争う趣旨ではない。

エ 第四段落（「イベントビューアとは」から始まる段落）

不知。

オ 第五段落（「今回利用した」で始まる段落）

不知。

カ 第六段落（「原告が使っていた」から始まる段落）

否認ないし争う。

原告が使用するパソコンは、専ら原告のみが使用するものではない。原告の出勤日には原告が使用するものであるが、原告の休日には、他の業務課の従業員が使用することもある。また、原告の出勤日であっても、原告がパソコンの電源を切り忘れて帰ったときには、他の業務課の従業員が電源を落とすこともある。したがって、イベントビューアの記録は、専ら原告のパソコン利用の記録が反映されたものとはいえない。

例えば、令和3年3月4日、同年4月14日、同年4月22日は、原告の休日であるが(甲7)、ログデータが記録されている。つまり、これらの日は、

業務課の他の従業員が原告のパソコンを使用したということが出来る。

キ 第七段落（「したがって」から始まる段落）

否認ないし争う。

仮に、甲6号証が原告の使用するパソコンのPCログデータであるとして、午前7時の始業時刻より前、午後5時ないし午後6時の終業時刻より後にログイン・ログオフの記録があるとしても、その時刻が、原告の始業時刻、終業時刻になるとは限らない。

ク 第八段落（「また、当然のことながら」から始まる段落）

否認ないし争う。

仮に、甲6号証が原告の使用するパソコンのPCログデータであるとしても、午前7時の始業時刻より後、もしくは、午後5時ないし午後6時の終業時刻より前にログイン・ログオフの記録があるならば、その時刻が、原告の始業時刻、終業時刻である。

(3) 原告の労働時間

争う。

6 未払賃金等の発生

(1) 勤務超過手当が基本給であること

ア 第一段落（「労基法が」から始まる段落）

争う。

イ 第二段落（「本件において」から始まる段落）

基本給と超過勤務手当が区別されていること、事務職に適用される賃金規程がないことは認めるが、その余は否認する。

雇い入れ時、労働条件通知書及び雇用契約書を提示する際に、西岡広宣が、原告に対し、超過勤務手当が18時間分の時間外手当であることを説明している。

また、正社員登用時、辞令及び給与辞令を交付する際に、当時の本部長で

あった鈴木が、原告に対し、超過勤務手当が8時間分の時間外手当であること、超過勤務が発生した場合には、別の労働日に就業時間を短縮することで調整することなどを説明している。

ウ 第三段落（「また、仮に」から始まる段落）

否認する。午前7時の始業時刻より後に出勤したり、午後5時ないし午後6時の終業時刻より前に退社していたことから、時間外手当相当分を超える時間外労働は発生していない。

エ 第四段落（「以上からすれば」から始まる段落）

争う。

(2) 時間外割増賃金の未払に関して

月平均所定労働時間は認め、その余は否認する。

超過勤務手当は固定残業代であり、基本給ではない。

(3) 管理監督者にあたらぬことについて

原告が、管理監督者にあたらぬという限度で認める。

(4) 時効の完成猶予

認める。

7 慰謝料

(1) 被告役員の不法行為

否認ないし争う。西岡広宣は役員ではなく、また、同人は「進退を考えろ」という発言はしていない。

(2) 被告独自の不法行為

争う。

(3) 損害額

争う。

(4) 請求額。

争う。

## 8 結語

争う。

### 第2 被告の主張

#### 1 超過勤務手当は固定残業代であること

(1) 雇い入れ時、労働条件通知書及び雇用契約書を提示する際に、西岡広宣が、原告に対し、超過勤務手当が18時間分の時間外手当であることを説明している。

(2) また、正社員登用時、辞令及び給与辞令を交付する際に、当時の本部長であった鈴木が、原告に対し、超過勤務手当が8時間分の時間外手当であること、超過勤務が発生した場合には、別の労働日に就業時間を短縮することで調整することなどを説明している。また、原告は、午前7時の始業時刻より後に出勤したり、午後5時ないし午後6時の終業時刻より前に退社していたことから、時間外手当相当分を超える時間外労働は発生していない。

(3) また、基本給と「超過勤務手当」は区別されている。

(4) 以上のことから、超過勤務手当は固定残業代であるということが出来る。

#### 2 不法行為

被告役員及び被告に、不法行為に該当する行為はない。

以上