

神 監 1 第 367 号
令和元年 9 月 12 日

神戸市長 久 元 喜 造 様

神戸市監査委員	細	川	明	子
同	吉	田	基	毅
同	山	本	嘉	彦
同	河	南	た	だ
			か	ず

神戸新交通株式会社における長期貸付金制度等に関連する事務処理等の適否に係る監査結果について（通知）

平成 31 年 4 月 25 日及び令和元年 5 月 22 日に提出されました標記の監査要求について、地方自治法第 199 条第 7 項の規定により監査した結果を次のとおり通知します。

神戸新交通株式会社における長期貸付金制度等に関連 する事務処理等の適否に係る監査報告書

第1 市長要求の要旨

神戸市長から平成31年4月25日及び令和元年5月22日付けをもって受け付けた監査要求書により次の要求があった。

1 監査を求める事項

- ・神戸新交通株式会社（以下「新交通」という。）の長期貸付金制度に関連する事務処理等の適否
- ・新交通の従業員に対する給与あるいは便宜供与に関する支払状況及びそれに伴う事務処理等の適否（支払関係書類保存の限り）
- ・その他上記監査を実施する過程で明らかになった新交通の経理支出に関する不正あるいは不適切な支払状況の有無及びそれに伴う事務処理の適否
- ・新交通の過去あるいは現在の役員らの新交通に対する損害賠償責任の有無及び程度

2 監査を必要とする理由

新交通における長期貸付金制度の執行及び従業員に対する給与支払い等に関する事務処理の一部に疑義が生じたため。

3 監査方法その他

- ・監査にあたっては、地方自治法第200条の2に基づく監査専門委員を活用するなど、より専門性の高い監査体制の検討をお願いしたい。
- ・調査にあたっては、新交通の役員ないし従業員等からの的確な情報収集をするための方策の検討をお願いしたい。

第2 監査の実施

1 監査対象

地方自治法第199条第7項には、普通地方公共団体の長の要求があるときは、当該普通地方公共団体が出資しているものの出納その他の事務の執行について監査することができる旨の定めがあり、監査が対象とする事務は、①長期貸付金制度に関するもの他、②給与あるいは便宜供与に関する支払状況及びそれに伴う事務処理、③その他の経理支出とする。これらの事務については、平成26年度から平成30年度までの事務処理を対象とする。ただし必要に応じて前後の期間の事務処理も対象とする。

監査対象は要求書の監査を求める事項から、①長期貸付金制度に関する事務処理等が適正か否か、それにより会社役員に損害賠償責任が発生しているか、②給与あるいは便宜供与に関する支払状況及びそれに伴う事務処理等が適正か否か、それにより会社役員に損害賠償責任が発生しているか、③その他の経理支出に関連して売上金の管理は適切か、とし、その正否を検証していく。

2 主な監査項目と着眼点

3つの事務について、法的枠組み、制度、状況、適正かどうか、について確認する。

またその他の経理支出に関連しては、売上金について平成24年4月に347万円、平成30年5月に252万円、平成31年4月19日には64万円紛失との新聞報道が続いていることから、売上金の管理について確認する。

(1) 長期貸付金制度に関連する事務処理等

社員特別貸付制度について確認する。

- ①社員特別貸付制度の法的枠組み、根拠及び必要性。
- ②制度の内容はどのようなものか（対象となる「生活困窮及び経済的に支援しなければ社会生活に支障をきたすおそれのある特段の理由」の定義、貸付額、利率、担保、償還方法、申込方法、決定方法 等）。
- ③なぜ、どのように制度ができたか。
- ④社内での制度周知及び対外的な説明はどのように行っているか。
- ⑤会社にとって、懲戒解雇や自己破産などの際の回収可能性はどのように担保されているか。
- ⑥制度の利用実績はどうか。
- ⑦貸付の決定、実行、元利金の償還は規程・要綱等に基づき適正に行われているか。
- ⑧制度の創設や運用にあたり裁量権の逸脱、濫用はないか。
- ⑨会社法の定める忠実義務がある中で、類似制度との比較で、借り手にとって著しく有利な条件にして、会社にとって損害もしくは逸失利益を生じさせ、そのため背任もしくは特別背任罪を構成していないか。また、時効との関係はどうか。

(2) 従業員に対する給与あるいは便宜供与に関する支払状況及びそれに伴う事務処理等

神戸市において職員団体等の活動における職務専念義務違反及び当局と職員団体等との関係が問題となった中、労働組合役員の給与あるいは労働組合への便宜供与に関する支払状況について、労働組合との関係から確認する。

- ①労働組合の概要
- ②給与・退職金に関する積算基準や休暇、休職、職務免除等に関する規程等はどのような法的枠組みか。
- ③給与・退職金や休暇、休職、職務免除等に関する規程の概要。就業時間中の勤務と組合活動の関係（有給・無給の別を具体的に例示）。
- ④給与・退職金は規程どおり運用、計算されているか。職務免除は規程どおり運用されているか。
- ⑤労働組合の会社人事への関与、労働組合役員の会社幹部への登用等、会社と組合の癒着を示す事項はあるか。
- ⑥会社法の定める忠実義務がある中で、給与・退職金の運用、計算で、無給とすべきものを有給とし、あるいは除くべき期間を除かずに計算するなど、会社にとって損害を生じさせ、そのため背任もしくは特別背任罪を構成していないか。また、時効との関係はどうか。

(3) その他の経理支出

売上金の管理が適切か否かについて確認する。

- ①売上金回収から口座入金までの流れ（売上金入金システムの導入前と後の比較）
- ②売上金回収の頻度
- ③監視体制

3 監査の方法

(1) 実地監査に入る前に、労働協約、規程・要綱等、質問事項への回答の提出を求め、制度の概要を把握する。

(2) 実地監査において、関係書類の確認、担当者への質問等により検証する。なお、監査の過程で不適正または不適切を示唆する状況を認識した場合は、関係職員への聞き取りも行う。

監査書類等

定款（平成 14 年度以降に改正があればその前後すべて）、法人登記事項証明書（平成 14 年度以降の履歴がわかるもの）、神戸新交通労働組合の役員名簿（平成 14 年度以降）、平成 15 年 8 月の社員特別貸付要綱の設置に関する議事録等、社員特別貸付要綱第 7 条第 2 項の利息の給与控除に関する労使協定、貸付申込書（添付書類含む）、社員特別貸付要綱第 4 条の貸付審査委員会の議事録全て、貸付審査委員会の内申を受けて貸付を決定した際取締役会議事録全て、貸付の決定書・契約書等決定された貸付の内容が分かるもの、毎月の利息の返済状況が分かるもの、元金の返済状況が分かるもの、労働協約、規程・要綱、勤怠管理に関する簿冊あるいはシステム運用状況、給与計算関係書類、総勘定元帳等会計帳簿、その他関係書類

(3) 新交通の役員ないし従業員等からの的確な情報収集をするための方策を講じる。

(4) 労働組合、労働組合役員及び職員、会社を既に退職した役員及び職員等に対し、地方自治法第 199 条第 8 項に基づく関係人調査を行う。

(5) 事実認定及び違法性評価に関してより専門性、客観性を高めるため、弁護士戸谷嘉秀氏、弁護士森川拓氏、弁護士遠藤創史氏、弁護士藪内正樹氏並びに公認会計士・税理士山本邦人氏を監査専門委員に委託する。善管注意義務、守秘義務を設定する。監査専門委員は次の事項について調査を行う。調査にあたっては、新交通の役員ないし従業員等からの的確な情報収集をするための方策を講じる。

- ① 監査対象に対する事実認定、評定。
- ② 売上金の管理が適切か否かに関する事実認定、評定。
- ③ 事実認定、評定に基づき求めうる改善点や方策を監査委員に提案すること。

第3 監査の結果

1 事実の確認

(1) 会社の設立年月日

昭和 52 年 7 月 18 日

(2) 会社の設立目的

神戸市総合基本計画における総合交通体系の一端を担い、市民の交通の利便を確保することを目的とする。

(3) 市の出資

(減資前)

資本金：24,266,000,000 円、市の出資額：18,723,600,000 円 (77%)

※平成 28 年 1 月減資 △24,166,000,000 円。

(現 在)

資本金：100,000,000 円

(4) 社員数

183 名 (正社員・嘱託社員)

(5) 労働組合の概要

日本私鉄労働組合総連合会 (略称：私鉄総連 日本の鉄道会社・バス会社等の労働組合の全国連合組織である) (関西などのブロック別に地方連合会がある) に加盟しており、組合員は平成 31 年 4 月 1 日現在で、170 名となっている。ユニオンショップ制を採用している。役員は、執行部役員が 9 名 (執行委員長・副執行委員長・書記長・会計・執行委員 3 名・会計監査員 2 名) となっており、中央委員が 10 名、代議員が 15 名となっている。

※ユニオンショップ制

採用時までに労働組合加入が義務付けられ、採用後に加入しない、あるいは組合から脱退し、もしくは除名されたら使用者は当該労働者を解雇する義務を負う、という制度。

(6) B S 長期貸付金 (H29 年度決算)

2,502 万円

特別貸付 1 名分 2,188 万円

住宅貸付 3 名分 314 万円

2 会社の説明

(1) 長期貸付金制度に関連する事務処理等

ア 発生事象の顛末

(制度の概要)

弊社の社員特別貸付制度は、平成 15 年 8 月 7 日に創設した。制度が創設された理由・経緯については、具体的な記録が残っていないため把握できていないが、当該組合役員から当時の常務取締役に対して貸付の相談があり、これを受けて制度が創設されたものと推察している。

①定義

制度の要綱では、「生活困窮及び経済的に支援しなければ社会生活に支障をきたすおそれのある特段の理由がある社員に対し、これに要する資金を貸し付け、もって正常な生活を支援し、社員の福利厚生を図ることを目的とする」としていた。

②貸付額

貸付額は、借入時の退職金を限度とし、勤続年数に応じたものに設定していた。例えば、勤続20年以上の場合で退職金の100%としていた。

③利率

利率は住宅資金貸付金に準ずるとし、貸付時の住宅資金貸付金制度の利率に合わせていた。(当初2%)

④担保

担保について、特別貸付申込書には希望償還方法を「退職金受領時に清算」としており、借入金の上限を退職金の範囲内としていたことから、当時は退職金が担保になると考えていたと思慮する。

⑤償還方法

申込者希望の償還方法について、貸付審査委員会で審議のうえ、会社に内申し、会社が決定していた。貸付者である組合役員1名の場合、毎月利息のみを償還し、元本は退職金で一括償還することとしていた。

⑥申込方法

当該組合役員から当時の常務取締役と相談があり創設した制度であると推察されるが、申込は本人からなされたものである。

⑦決定方法

貸付申込の資格を有するのは正社員のみで、貸付の決定は「会社は社員からの申込みを受け付け、貸付審査委員会の内申を参考に、貸付を決定する」としていた。貸付審査委員会で審議の上、貸付者を決定していた。

(貸付の実行)

同制度を利用したのは、当該組合役員1名のみであった。

平成15年8月8日に、当該組合役員から特別貸付申込書が提出された。同申込書では、借入希望金額は13百万円、申込理由は「組合執行委員長としての活動費に充てるため」、希望償還方法は「退職金受領時に清算」としていた。同日、貸付審査委員会を開催し貸付を決定した。なお、当人には、貸付時点で会社の住宅貸付の残債務3百万円があったため、実際の貸付金額は10百万円となった。平成15年8月13日に貸付を実施した。

平成24年3月22日に、当該組合役員から再度特別貸付申込書が提出された。同申込書では、借入希望金額は8.88百万円、申込理由は「組合執行委員長としての活動費に充てるため」、希望償還方法は「退職金受領時に清算」としていた。同日、貸付審査委員会を開催し貸付を決定した。平成24年3月27日に貸付を実施した。

元利金の償還は、貸付審査委員会において「退職金支払い時に清算をする」としており、要綱で定めていた貸付金の利息のみを毎月返済していた。

利率について、H15.8 当時、H24.3 当時とも 2%としていたが、平成 28 年 5 月 9 日に、本人から会社に対して「社員特別貸付金に伴う貸付金利の見直しについて（お願い）」が提出された。同文書には「会社から社員特別貸付金制度を利用し、年 2%で借入を行っているが、昨今の金利情勢を勘案して借入金の貸付金利の見直しをお願いする」という記載があり、平成 28 年 5 月 11 日に貸付審査委員会を開催した。その結果、住宅貸付の新規貸付利率はその時点でのフラット 3 5 の適用金利を適用するが、それまでの 2%から平成 28 年 5 月時点のフラット 3 5 の適用金利 0.96%に変更することを決定した。

（認識）

①会社は特別貸付制度を福利厚生制度の一環としていたにも関わらず、社員に知らせておらず、平成 15 年 8 月に制度を創設した当時、社内で周知した記録は残っていない。また、その後も福利厚生制度として社則集に掲載されることはなく、社内イントラにもアップされていなかった。取締役会や神戸市の所管局に報告した記録も残っていない。さらに、5 月 31 日の市会の連合審査会における参考人の証言からも、特定の社員への貸付のために設けた極めて不適切な制度であったと考えている。

②平成 31 年 3 月に神戸市議から特別貸付制度に関する質問をいただき、改めて労働法規に詳しい弁護士に確認しながら制度を検証した。

会社では、要綱を作成し、貸付審査委員会で検討した結果、貸付を決定していたが、（ア）貸付金額 2,188 万円は、住宅資金貸付金の上限額が 500 万円であることや同業他社の生活資金貸付の上限が 100 万円という事例があることと比較しても極めて高額であり、（イ）借入人が懲戒解雇された場合には退職金は支給されないし、自己破産した場合であっても、確実に債権を回収できる形になっていなかった。また、連帯保証人を設定していなかったことから、会社が債権を確実に回収することが出来ない可能性があり、制度及び運用において不適切な部分があった。

また、平成 28 年 5 月に適用金利を 0.96%に引き下げたが、その当時に住宅資金貸付金を利用していた社員の貸付金利は見直していなかった。

（対処）

以上のことから、特別貸付制度は不適切な制度であったと判断し、平成 31 年 3 月 31 日に廃止した。また、当該組合役員に対して、連帯保証人の設定並びに貸付金の早期返還を求めたところ、平成 31 年 4 月 4 日に連帯保証人を設定し、平成 31 年 3 月 27 日に 3 万円、同年 4 月 12 日に 400 万円、同年 4 月 16 日に 700 万円、同年 4 月 17 日に 1,085 万円が返済されて完済に至った。約半月の間で貸付金全額が返還されたが、当人がどのような手段で資金を調達したのかについて、会社では把握できていない。

イ 貸付審査委員会の審議内容

貸付審査委員会の委員は、常務取締役、総務課長、労働組合委員長、書記長の 4 名（申請者と重なれば除斥）としており、委員会では、①貸付の是非、②貸付金額、③貸付時期、④返済方法等について審議し、会社に対し内申することとしていた。また、

委員会は個人情報を保護する目的から非公開としていた。

平成 15 年 8 月 8 日の内申では、「申込者は、勤続 23 年を経ており、これまで社員としても、また組合執行委員長としても会社経営に多大な協力を行ってきた。今回の申込みは、余裕がない組合財政に負担をかけることを避けるためのものであり、貸付けなければ、組合全体に影響を及ぼし、ひいては会社経営にも影響があると考えられる。従って、申込者の採用から現在までの勤務実績と会社経営への貢献、また組合への配慮から、貸付について、妥当である。」という理由が記されている。

ウ 会社法の定める義務違反

会社法第 355 条では「取締役は、法令及び定款並びに株主総会の決議を遵守し、株式会社のため忠実にその職務を行わなければならない。」とされている。

特別貸付制度は、毎月利息のみを返済し、元本は退職金で清算するという借り手にとって有利な条件になっていた。平成 15 年度から平成 23 年度まで 1,300 万円を、平成 24 年度から平成 30 年度まで 888 万円を加えた計 2,188 万円を貸し付けた状態が続いていたが、平成 31 年 4 月 17 日に全て完済された。

結果として会社に損害が生じることはなかったが、約 15 年間の長期にわたり高額の貸付状態が続いていたことは、会社に逸失利益を生じさせていた可能性は否定できないと考えている。

背任もしくは特別背任罪の構成に関して、当時はそのようなことは想定せず、制度設計及び貸付を実施していたと思われる。しかし、債権が回収できなかった場合には会社に損害を与えていた可能性があったものと考えている。

(2) 従業員に対する給与あるいは便宜供与に関する支払状況及びそれに伴う事務処理等

ア 離職承認

(ア) 給与・退職金に関する積算基準や休暇、休職、職務免除等に関する規程等

上記項目については、労働協約、労使協定、就業規則に基づき決定されている。給与に関しては定期昇給・昇級により給料表に基づき月額が上がっていくこととなる。退職金に関しては、原則勤続 3 年以上の正社員を対象に支給しており、「基本給×支給係数（勤続年数により上昇）」により算定する。

休暇については年次有給休暇、特別休暇（慶弔等）等について、また、休職については、傷病休職、出向休職等を就業規則により定めている。

就業時間中の組合活動に関しては労働協約で定めており、4 日前までに離職承認願いを提出し、承認を得ることとしている。原則無給とするが、有給扱いとする組合活動の種類・回数を覚書で協定している。

【有給の組合活動】

○組合大会（臨時大会を含む）	2 回
○執行委員会	2 4 回
○中央委員会	1 2 回
○支部会	1 2 回

○会計会議	4回
○組織部会	6回
○教宣部会	6回
○調査部会	6回
○財政部会	6回
○青年女子部会	12回
○選挙管理委員会	その都度
○総連、地連の大会	各1回
○地連委員会（ブロック委員会、総会を含む）	その都度

(イ) 職務免除の運用

平成30年10月、神戸市長に対し、匿名で「組合役員が不適切な組合活動を行っている」との投書があり、神戸市から当社に対して、問題の有無の調査と問題があった場合の改善の指示があった。組合活動を行う際には労使で締結した労働協約に基づき、組合からの離職申請（勤務時間中に組合活動で離席することの承認申請）を会社が承認した後に活動することとしているところ、離職承認願が残っている過去5年半（H25.4～H30.9）の間に組合役員1名において申請漏れがあり、離職承認を得ていなかった時間は勤務時間の約5割であった。（残り勤務時間の約4割は離職承認が元々あり、約1割は会社業務等）そのため、H30.10時点の判断として、過去分についての申請漏れについて、労働組合から確認の上、遡っての離職申請が提出され、離職に対しては全て無給扱いで事後承認としたうえで請求を行うこととした。また、離職申請はされているものの、回数を超過した分についても併せて精算することとした。精算金額は約480万円（他の一部役員の精算金及び遅延損害金5%含む）。返済状況については、平成30年11月から平成31年4月にかけて労働組合から計130万円が返済されている。

この事案に関して、当該対象者1名（係長級）を減給（基準賃金月額額の1/10、1ヶ月）、管理監督者1名（課長級）を譴責の懲戒処分とした。また、関係役員3名は役員報酬について月額報酬の概ね半額を自主返納した。

その後、市会での審議と神戸市の意見を踏まえ、H25.4～H30.9における組合委員長の遡って出された離職申請について改めて、再調査をする必要が生じており、離職の日時の内容を過去5年間にわたって確認するためには、何らの資料（例えば、手帳、会議通知書など）があることが自然と考えて、令和元年6月17日に同資料の提供を求めた。

しかし、労働組合からは、「現在組合は会社を神戸地裁に提訴しており、この離職承認の問題は裁判上の争点となっている。本件に関する資料を提出することは組合の主張と整合しない面があり、裁判に悪影響を及ぼす恐れがある。よって申し出には応じることができない」との回答を書面で受領している。

※組合活動1時間当りの控除額の計算方法

毎年の賃金改訂後の平均基本給（正社員）×1/500

同一平均基本給による算定時間は、毎年9月1日から翌年8月31日までの1ヵ年としている。

イ 給与・賞与上積み（給与の不正支給）

今回の監査の準備過程の中で令和元年5月15日に役職員から社長に対して不正支給の事実が報告され、新たに労働組合役員への給与の不正支給が判明したので令和元年5月22日に記者発表を行った。会社から労組役員に対し、超過勤務手当・賞与を上積みする形で会社から不正支給を行っていた。今回の監査の結果を踏まえ、弁護士と協議の上、①不正支給された給与の返還、②関与した役職員に対する処分について厳正に対処していく。

*現在判明している不正支給額 約2,235万円（平成24～30年度）

（内訳）

- ・賞与 約1,404万円（組合役員7名に対して）
- ・超過勤務手当 約831万円（組合役員4名に対して）

その後、平成24年度以前について調査を進めてきたが、会社において確認した過去のいきさつを記した資料、関係者への聞き取り調査による事実確認の結果から一定の整理を行った。これらの資料については、監査にあたっても提出させていただいたところである。この内容については、過去に5年間常務取締役を務めたものが物故者であること、組合からの聞き取りができていないことから、資料の正確性は十分に確認できていない。

平成14年10月までは、年間300～400万円の労働組合による交際費用を会社が負担していたとの記録があり、平成14年度にはこれを大幅に削減することとなったが、以降は組合の特定の役員に対して、超過勤務手当の名目で交際費を支給するようになり、平成18年度までの間、名目支給額で年間200～470万円程の支給を続けていた。しかし、平成19年5月には、この不正支給を手取り額で平成19年度300万、20年度200万円、21年度100万円と順次減額し、平成22年度以降は支給しないことを組合との間で確認している。

その後、会社の厳しい経営見通しを踏まえて平成22～24年度のKNT企業再生計画を策定することとなったが、平成22年9月ごろにはこれまで減額するとしてきた超過勤務手当（労務対策費）を360万円とし、以降は減少させないとする覚書を当時の総務課長、人事労務係長と組合との間で締結している。

平成24年度には当該組合役員1名へ実態のない超過勤務手当・賞与の不正上積金を支払い、平成25年度～30年度には、労組役員（7名）に実態のない超過勤務手当と賞与の不正上積金を割り振って支払っており、それらの不正な支給額はいずれも組合天引きとして組合指定の預金口座へ振り込んでいた（貸金台帳の残る過去7年間で計2235万円※）

※令和元年5月22日記者発表の2216万円を精査した額で、内訳は賞与1404万円、超過勤務手当831万円

ウ 会社と組合の関係

(ア) 労働組合の会社への関与

人事に関しては、長年労働組合役員についていた人物が総務課長に就任したこと、総務課に組合役員の配置が集中していることなどが市議会から指摘されているが、人事は適材適所で行ってきているもので、それを会社と組合の癒着によるものと言いつけることはできないものと考えている。

平成30年度下期は約5割が勤務時間となっており、まだ十分とは言えないが、更なる改善を求めていきたいと考えている。

新交通労働組合は、170名のユニオンショップによる組合であり、その組合役員も、同じ人間が長年にわたり務めてきており、組合員をまとめるという役割を果たしている。一方で、経営を預かる会社側の役員は、神戸市から現役及びOBが概ね2～3年で交替してきている。このような中で、労使の対峙関係に問題が生じ、組合執行部の意見が極めて強く会社側に向けられてきたことは否めないと思慮する。

10年以上信任投票のない労組の合法性については、会社から弁護士に確認したところ、立候補者が1名の場合に信任投票が必要であるかは、組合の規約次第であり、信任投票の規定が存在しないのであれば、違法とはならないとの見解を得ている。

お客さまサービス担当取締役については、平成28年4月28日の取締役会にて新設した。この時期、ポートアイランドに高校が移転し、朝ラッシュの混雑緩和を図るため、新たに新型車両2編成を増備して、1時間当りの運転本数を24本から28本に増便した。当時、会社としてお客さまサービスの強化が必要と判断し、お客さまサービス担当取締役を新設した。

組合と選挙の関係については、会社は把握しておらず、費用を支出したことはない。

組合役員と社員との海外旅行は有志が個人で行っており、会社が費用を支出したことはない。

本社内屋内に政治団体が置かれていることについては、平成28年6月3日に「私鉄神戸新交通交通政策研究会」という「その他の政治団体」が創設され、主たる事務所の所在地を、当社が労働組合に貸与している組合事務所としていた。組合が「その他の政治団体」に対して、組合事務所を無償で転貸していることは政治資金規正法に違反すると理解し、会社から労働組合に対して、「その他政治団体」の主たる事務所の所在地を移すように申し入れたところ、組合から令和元年6月20日に「政治団体解散届」を兵庫県選挙管理委員会に提出したとの報告を受けた。

(イ) 覚書

上述のとおり、平成19年度から超過勤務手当の不正支給を順次減額し、平成22年度以降は支給しないこととしていた。

その後、平成21年度に旅客数の伸び悩みから、今後予想される厳しい経営見通しを踏まえて、KNT企業再生計画を策定し、組合員（社員）の給与カットに踏み込む必

要が生じた。このような状況を背景に、会社の実務担当者と組合との間で、超過勤務手当（労務対策費）を360万円とし、以降は減少させないとする覚書を締結することになったと思慮する。

エ 対処

（ア）離職承認，給与賞与上積み

過去5年の離職の扱いについては、遡って出された離職願を事後承認の上、賃金控除することとして組合に請求しているところである。また、不正支給については、賃金台帳の残る過去7年間に渡って2,235万円が賞与・超過勤務手当の上乗せにより不正に支払われていたことが判明したものである。これらについては、市会での審議を踏まえ、早期の返還に向けて対処すべく作業を進めていた矢先の令和元年6月11日に、労働組合から会社が提訴（債務不存在確認等請求事件）され、離職費、超過勤務手当・賞与の不正支給について債務が存在しないとの主張をしている。今後は、監査結果を踏まえるとともに、会社として主張すべきは主張するという立場で応訴することになるが、一日も早く解決できるよう全力で取り組んでいく。

（イ）組織のありよう，再発防止

今回の一連の不正事案等にかかる問題の背景には、長年にわたり務める組合役員と数年で交代する神戸市から派遣された会社役員・幹部社員との間で、労使の対峙関係に問題が生じ、それが長年にわたり引き継がれてきたことがあると考える。今回の事案発覚を受けて、労使双方が改めて襟を正して、再出発できるよう、組織のあり方を見直す必要があると考える。これについては、最大の出資者である神戸市ともよく協議していきたい。

また、同時に仕組みとして、当社の労務ガバナンス体制と制度にも問題があるものと考えている。今後、このような事態を繰り返すことがないように、会社として神戸市による監査の結果を踏まえるとともに、コンプライアンスの再徹底、労働環境の再整備、健全労使関係の再構築など、労務に関するガバナンスの改善に取り組むことを目的に、令和元年6月に労務ガバナンス改善委員会を設置した。

同委員会は、弁護士2名、社会保険労務士、民間会社の労務担当経験者、当社の社外取締役、公認会計士の計6名で構成しており、監査結果を報告するとともに、9月中には取り組むべき改善策の骨格を固め、その後、改善策の実施に移していく予定である。

（参考：同委員会における主な審議内容）

①コンプライアンスの再徹底

- ・法令順守等を徹底するための研修の強化
- ・コンプライアンス違反が発生した場合の対応を強化するための方策

②労働環境の再整備

- ・勤怠管理を徹底するためのシステムの構築
- ・内部通報制度の通報先に外部機関を設定
- ・離職手続きの厳格化

- ・福利厚生制度の全般の検証，必要に応じた見直し
- ③健全な労使関係の再構築
- ・労働協約の検証に向けた労働組合との協議など

(3) 売上金の監視体制

監視カメラについては，平成 30 年 4 月に発生した，三宮駅違算金の発生(252 万円)を受け，再発防止として，既存カメラの角度調整，金庫室のカメラを 3 台(三宮駅，中公園駅，アイランドセンター駅)増設した。また，同年 7 月より順次導入を行なった売上金入金システムの監視カメラとして 7 台増設(三宮駅，中公園駅，市民広場駅，神戸空港駅，住吉駅，魚崎駅，アイランドセンター駅)を行なった。

今回，平成 31 年 4 月に発生した，神戸空港駅違算金(64 万円)の再発防止として，更に死角をなくすため，作業時の手元を全て撮影できるよう監視カメラの増設を行なっている。

- ・ポートアイランド線 令和元年 6 月 5 日～6 月 12 日 41 台増設 計 132 台
- ・六甲アイランド線 令和元年 6 月 13 日～6 月 17 日 15 台増設 計 55 台

神戸空港駅については，警察からの現場保存の依頼があり，未実施であるが，カメラ等の手配は済んでいる。

【過去 3 回の事案と再発防止策】

発生時期	違算金額(千円)	再発防止策 (セキュリティ強化)
H23 年	3, 4 7 6	<ul style="list-style-type: none"> ・ IC カード認証システム導入 (券売機室等入退室管理，自動券売機操作管理) ・ 監視カメラ設置
H30 年 4 月	2, 5 2 0	<ul style="list-style-type: none"> ・ 売上金入金システム導入 ・ 金庫室のカメラ増設 ・ 売上金締切・回収手順マニュアルの再整備
H31 年 4 月	6 4 0	<ul style="list-style-type: none"> ・ 監視カメラの増設
(計)	6, 6 3 6	

三宮，中公園，市民広場，神戸空港，住吉，魚崎，アイランドセンター

【神戸空港駅における違算金の発生】

①事案の概要

神戸新交通ポートアイランド線（通称ポータルライナー）の神戸空港駅の駅売上金において，△639,850 円の違算金※）が確認された。

※違算金：券売機などの売上金データと現金在高の差額をいう。

②経緯

平成 31 年 4 月 9 日（火）から 4 月 16 日（火）の神戸空港駅の券売機等の売上金において、4 月 16 日（火）に回収を行い入金機※）に投入、売上金データと現金在高を突合したところ、売上金 6,949,700 円の内、639,850 円の不足があることが判明した。※）入金機：売上金入金システムをいう。

③対応状況

社内調査（監視カメラの映像確認、社内聞き取り等）を行うとともに、4 月 19 日（金）に神戸水上警察署に被害届を提出するとともに、6 月 6 日付で告訴しており、現在、警察の捜査が行われている。

再発防止策として、券売機室に設置している監視カメラの増設などを、順次実施している。

3 組合の説明

(1) 長期貸付金制度（社員特別貸付制度）について

個人的に生活が困窮し、会社に相談したところ貸付を受けることができた。

借り受け本人なので制度自体の存在を知らなかった。

制度を知らなかったため審査委員会へのかかわりはない。審査委員会があったことも知らなかった。

すでに完済が終了しており、会社が制度を廃止した。廃止については会社が廃止決定後に知らされた。

組合員の立場としては会社が困窮している従業員を救済することは良いことだと思っている。しかし、会社側の都合で制度を取りやめるといっているのであれば仕方ないと思う。

(2) 離職承認の取り扱いについて

外部に出張するときには申請を行ってきた。会社内で組合事務所にいるときは在籍専従と認識しており会社からの提案事項についても組合事務所で協議に応じてきたため、会社は私が組合事務所にいることを把握していた。会社は離職の事実を知りながら何も言わず、連絡がいつでも取れる状態であり、必要があればいつでも呼び戻すことができた。でも何も連絡もなかった。10年以上会社から事実上の承認がされてきた。

現在も労働協約に定められたように、離職申請を出している。

(3) 給与・賞与上積みについて

それまでも労務対策費はあったが平成13年12月に情報公開条例が施行されたことで給与の上積みが実施された。組合としては上積みという支給方法をやめるよう何度も申し入れたが聞き入れられなかった。

給与の上積みでは目立つため賞与への上積みへと移行したと思われる。

この資金は別に管理しており組合決算には出てこない。

会社は組合に協力を求めるつもりで、労務対策費を支払ってきたかもしれないが、それで組合が活動方針を変えたことはない。ただ会社の業績が落ちると組合員に悪影響が及ぶので会社の業績向上に協力したことはある。しかし、それは組合員のためであって会社から労務対策費をもらったからではない。

覚書以前からも労務対策費は支払われてきた。但し、金額にばらつきがあったので覚書を取り交わし金額を確定した。

在籍専従も今後どうなることか不明であり、組合活動費(離職費)が発生しそれに加え労務対策費がないとなれば厳しい組合運営になることが想定される。文書で合意したものを一方的に破棄するという会社の態度には憤りを感じている。

(4) 会社と組合の関係について

会社は3年ごとに経営者が役所から交代で派遣され、その都度経営方針が変更されてきた。過去に経営改善計画、緊急改善計画、企業再生計画等色々な合理化を提案してき

た。その都度私たちの労働条件は悪化した。単年度赤字を出さないよう長期収支の計画を立てその都度私たちも会社存続のため合理化計画に協力してきた。

しかし、その計画も数年で破たんし、新たな計画を策定するのですが2010年9月に経営協議会で提案された企業再生計画では、「景気の悪化によるお客様数の減少もあるが、空港延伸線に対する経営見通しの甘さ、その後の約80億円を投じたポートライナーの車両更新投資、単年度黒字を実現するために取り組んだ資金運用における投資の失敗等が経営を厳しくする要因となった」と発言している。そのうえで単年度約4億円の収支改善を行い、そのうち人件費については1.4億円の削減計画を提案してきた。新たに空港線を開通させるため膨大な費用を投じたが想定していたお客様数とその実数は乖離し、また80億円を投じた新車の購入費用の減価償却が経営を圧迫し、そしてリーマンショックにより投資していた株式が半額となるなど大きな損失を出した。このような経営者の失敗を私たち労働者に押し付ける計画には断固反対した。

その中で覚書が交わされたが、会社からの支配介入を受けることなく組合は現場を取りまとめ、この企業再生計画を解決してきた。またその年の春闘では、給料表を3%・5%カットし賃上げもなく、私たち組合員も会社存続に向けて我慢をしてきた。これら努力によってこの企業再生計画の効果は翌年度から現れ、現在まで黒字が年々増加する状況となっている。組合と会社との関係は良好であった。

昨年4月社長が交代し、9月頃に当社社員による内部リークが神戸市に届けられた。また、3月には神戸市議員に内部リークがあり、神戸市会でも取り上げられ公務員である市役所職員の職員団体である組合と神戸市の闇専従問題と私たち法人労働組合と株式会社との在籍専従問題を混同した指摘に、会社側も右往左往し混迷を深めた。

会社の回答が敏感になり過ぎたと思う。これまで同じ目標に向けてやってきたのに過剰反応はさびしいと思う。

そのような中で覚書によって受け取っている労務対策費を経営者が私たちに相談することなく5月22日に一方的に不正支給と報道しました。会社の行為に不正はあっても労働組合には何の不正もありません。またその報道には返還や労組役員の処分についても発表がなされた。その翌日には会社から返還請求を受けたため、我々の主張の正しさを裁判所に認めてもらうために債務不存在確認の提訴を行った。

人事権は会社にあり、かかわりはない。ただし、組合役員の異動については不当労働行為とならないよう事前協議している。

私たちは株式会社であり、神戸市が株主である。株主から会社経営者が経営について注文を受けるのは当然だが、一方で株式会社の経営者として社員の立場を守ることや組合への関与の仕方にも考慮が必要と考えている。公務員を退職して株式会社の経営者となった以上公務員の感性与経験は切り離さなければならないと感じている。それをできない人物が経営に携わったために今回このような問題が起きたのではないのでしょうか。資本金は神戸市だが、私たちは株式会社の社員として、いつも経営難にあえぎながらも、前向きに努力しお客様から運賃を頂き何とか生活させていただいている。私たち社員・組合員が一丸となって厳しい経営環境を乗り越え、現在では7億円を超える黒字を出せるまでになってきた。当然神戸市のポートアイランドにおける施策のおかげでお客様が

増えたことは事実だが、2010年の企業再生計画の実行があったからこそその黒字であり、また労使がそれぞれの主張を尊重しながらも、会社存続という一つの目標に向かって労使が協調してきたからこそだと確信している。

しかしながら、ここ最近では、通常作業に加えこれら課題の作業に追われ社員・組合員が疲弊しており早くこの問題を解決しなければならないと感じている。

4 判 断

(1) 監査専門委員による事実認定、評定の概要

監査専門委員の弁護士戸谷嘉秀氏、弁護士森川拓氏、弁護士遠藤創史氏、弁護士藪内正樹氏並びに公認会計士・税理士山本邦人氏に委託して行った監査対象に対する事実認定、評定の概要は次のとおりである。

ア 社員特別貸付、給与・賞与上積み、遡り離職承認、会社と組合の関係

(ア) はじめに

A 今回の監査要求事項の対象となる問題のうち、過去に神戸新交通株式会社（以下「新交通」という）に存在した従業員に対する長期特別貸付金制度の問題、神戸新交通労働組合（以下「組合という」）の役員に対する不正な時間外勤務手当及び賞与の支給の問題、平成30年10月以降になされた過去に遡っての組合からの離職申請を承認した問題について、その調査結果を報告する。

B 調査手法の概要

今回の調査にあたり、調査手法としては、新交通に対し、就業規則、賃金規則、労働協約等各種規則や規定、会計帳簿、賃金台帳等関係帳簿、各問題に関する決裁書類、メモ等の内部書類等の客観的資料の提出を求めた。また、関係者の事情聴取については、役員の賠償責任の時効期間である過去10年を基本としつつ、必要に応じて遡って事情を聞くこととし、現在神戸市に復帰している者、既に神戸市を退職している者も含めて、平成15年度の社長、平成20年度以降の社長、常務、人事労務係長、平成4年度以降の総務課長、平成14年度以降の会計監査を含む組合の全役員、平成26年度以降の組合役員の職場の上司、担当部署の現在の従業員などから事情を聴取した。その総数は、延べ67人である。

また、情報提供用のメールアドレスを設置し、新交通の職員に情報提供を求めたところ、合計6件の情報が寄せられた。

C 調査結果の概要

上記の資料や情報の精査及び関係者の事情聴取を行った結果、特に長期特別貸付金の問題、給与等の不正支給の問題、過去に遡った離職申請の問題については、その背景に会社と労働組合の長年の癒着ともいえるべき不適切な関係が背景にあり、その結果発生した事象であることが認められた。

その上で、結論として、長期特別貸付金については、貸付自体は到底正当化できないものであるが、利息も含めて全額が返済されたことにより現時点では損害がなくなっているため、取締役等の損害賠償責任はないと判断された。

また、給与等の不正支給の問題については、時間外勤務手当等の上乗せもしくは賞与の上乗せとして、平成24年度以降、計2268万9388円が新交通から支払われ、組合役員または組合において、税金等が控除された後の計1732万6310円を受領している。また、平成24年度以降の常務については、それを知った後に支払われた部分については損害賠償責任があると判断された。

過去に遡った離職申請の問題については、離職申請を承認した判断には問題があり、

離職申請を全て承認しなかった場合との差額について、一部役員に損害賠償責任があると判断された。

以下では、まず、新交通と組合の不適切な関係の経過と内容について報告し、次に、取締役の損害賠償責任の一般論を確認した上で、長期特別貸付金の問題、時間外勤務手当等の不正支給の問題、過去に遡った離職申請の問題を報告する。

(イ) 会社と労働組合の癒着の経過

A 癒着のはじまり

(A) 神戸新交通労働組合は、従業員の親睦会を母体に昭和56年頃に設立された（法人としての成立は昭和60年）。

歴代執行委員長の供述や、現執行委員長が就任する以前から会社と労働組合の癒着が存在したことを示す証拠はないことから、会社と労働組合の癒着が始まるのは、現執行委員長が就任した平成5年以降のことであると考えられる。

(B) 平成8年度頃には既に労働組合の飲食費を負担することが行われていた、労働組合の役員に会社のタクシーチケットを交付することもあったと思うと述べる関係者がいる。その頃に会社が負担していた飲食費の金額は定かではないものの、感覚的に200万から300万円程度ではなかったかとのことである。

会社が労働組合の飲食費を負担する関係は、表面的に問題とならないような金額の労働組合の交際費を決裁に回すことから始まり、それが次第に慣行化していき、金額も徐々に拡大していったのではないかと推測される。

(C) いつの頃からかは定かではないが、執行委員長は、日本私鉄労働組合総連合会（私鉄総連）の関係者との幅広い交際を持つようになり、関係者らとの飲食の機会が多かったという複数の者からの話がある。また、執行委員長は、人を連れて飲みに行くこと自体が好きであり、金遣いが荒かったということをお話する者も複数いる。

私鉄総連では、新交通と同じ地域ブロックに、阪急電鉄、阪神電気鉄道、山陽電気鉄道という大規模な会社の労働組合も加入していた。それらと比較して新交通は小規模な会社であり、他社の労働組合と同等の交際をしていくには財務的に大きな負担が伴っていたことが推測される。そのような背景があり、労働組合が使用する交際費（飲食費）を会社が負担するという慣行が始まったものと考えられる。労働組合の交際費を負担することは、会社側から提案するような事柄ではないため、労働組合側からの要請があったと考えるのが自然である（執行委員長が、「会社には社長が使える交際費があるのだから、組合の委員長に（会社負担の）交際費があってもいいのではないか」という意味のことを発言したという関係者の話もある）。

(D) 小規模であった労働組合が他の労働組合関係者と交際をするために交際費が必要であったとして、それを負担するのは当該労働組合であるべきことはいうまでもなく、したがって、身の丈に応じた交際をすればよいのであるから、会社がそれを補填するような扱いをするべきではなく、また、本来、する必要がなかったはずである。当然、そのような負担は、不当労働行為である（労働組合法7条3号「経理上の援助」）

ところが、新交通で労務を担当する責任者であった常務、総務課長は、神戸市から

のOBないし出向者であるのが慣例となっており、神戸市における市と労働組合との関係においても、平成30年に大きく取り上げられたヤミ専従問題に象徴されるような癒着があったからか、労働組合への便宜供与が許される一線についての判断が非常に甘かった可能性がある（民間企業での経験がないため、会社と労働組合の関係に明るくなかったと述べる者もいたが、労働組合への便宜供与が許容される程度について、民間との間に特段の違いがあるとはいえず、理由にならないが、労務担当の管理職にそのような認識しか持っていなかった者が充てられていたことの問題も看過されるべきではない。）。折しも、震災直後の会社では、ポートライナーが不通になり、代替輸送手段の確保や復旧業務で社員に大きな負担が生じていた。そのため、会社側も社員の協力を得たいという動機があり、ユニオンショップ制をとる新交通では労働組合との関係を良好に保ちたいという意図があったと考えられる。特に、その代表であり、強い統率力を持っていたとの評価のある執行委員長を懐柔し、協調関係を維持することは、目的の正当性は別として、会社にとって非常に重要であった。このような双方の思惑の一致もあり、便宜供与が継続されることになったと考えられる。

会社から労働組合への便宜供与は、労働組合の自主性を阻害するものであるから、かかる会社の意図は、まさしく法が不当労働行為として禁止しようとしていることそのものであったという点で重大な問題があった（労働組合側からの視点で見ると、労働組合は、組合費用の補填を受けたからといって、組合が会社に懐柔されたことはないと主張しているようである。しかし、会社から経済的援助を受けながら真の自主性を唱えることができるのか、飲食費を得るという目的のために独立性を後退させる結果となっていないか、百歩譲って労使間の関係維持という目的があったとしても、便宜供与で得た資金の具体的な使途も踏まえて、飲食を行った一部の組合員だけが恩恵を享受することになっていなかったか、換言すれば、そのような労働組合執行部のやり方が組合員全体の利益になっていたのかについては、労働組合の自治に基づき考えられなければならない問題であると思われる。）。

B 当初の便宜供与の方法

はじめは、労働組合から飲食費の請求書または領収書が会社に回ってきて（時期によって異なる可能性はあるが窓口は労務係長であり、それが総務係長に回ってくる。）、総務課長の決裁により、会社がそれを支払うという方法であった。

ただし、会社側では、誰が誰との交際で使用した飲食費であるかのチェックは一切なされていなかった。そのため、実際に他の労働組合との交際のために用いられたのか、はたまた労働組合内部での懇親のために用いられたのかは会社において定かではなく、仮に、労働組合役員個人の私的な飲食費に充てられていたとしても分からない状況であった。

また、会社が支払をするタクシーチケットを冊子ごとまとめて執行委員長に渡し、使用を許すという便宜供与も行われた。ただし、交付したタクシーチケットの使用についても同様に、会社は用途等をまったく把握していなかった。

C 便宜供与の引継ぎと新たな手法

(A) 一時期には会社が労働組合のために負担する交際費の金額を減らすことを試み、執

行委員長に打診したこともあったが、拒否され、結果として断念している。ただ、当初、交際費の減額を試みた理由は、経費節減の観点からであると考えられ、不適切な労使間の関係を是正する意図は希薄であったといわざるを得ない。このときの状況として、正確な言葉ではないが、執行委員長から、労働組合との関係が悪化することで会社の状況が悪くなっても構わないのかという趣旨の発言があり、交際費の負担の問題は労働条件とは関係がないながらも、ストライキが頭をよぎったことや、労働組合との関係が悪化することで、路線の運行に支障が生じることをおそれたということ述べる関係者もあり、是正は図られなかった。

(B) このような便宜供与は会社内部で引き継がれ、会社が負担する金額は増えていった。新交通には、「飲食」の金額として、平成12年度が約300万円、平成13年度が約350万円と記載され、平成14年10月までに交際費として年に300万円から400万円を支給していたと読める書面が存在する。そして、金額の大きさが問題となり、平成14年からは、飲食費を年間100万円以内に抑えるよう会社側から執行委員長に申し渡し、そのように約束されたこともあった。ただし、金額を0にしようという提案でないことから分かるとおり、これも不適切な労使間の関係を是正しようという目的ではなく、主にルーズな金の使い方をしないようにという経費削減を意図したものであった。この取り決めは、明示的な引継ぎが行われたわけではないが、約束を知る職員の認識を通じて引き継がれるはずであった。

(C) しかし、関係者の推測も入るが、その後も、執行委員長は、以前のような交際費の使い方を改めることはなく、半期で80万円近くの飲食費の枠を費消してしまい、会社に増額を頼み込んだ。その結果、飲食費を会社が負担する処理に代え、会社が実体のない時間外勤務の手当を上乗せして支給するという手法をとり、労働組合ないし執行委員長に資金を渡すことになった。手法を変えた理由は、当時、社内で接待交際費を極力削減していこうという流れの中で、会社側に接待交際費の金額を目立たせずに処理しようという意図があったことが推測される（労働組合は、平成13年12月に情報公開条例が施行されたことが原因であると述べているようである。）。

平成14年11月からは「超勤に振替」が行われ、その金額は202万8000円であったことが推知される。当時の資料がないため、具体的な処理方法や誰を対象に時間外勤務の上乗せをしていたかまでは明らかではないが、その後の経緯から見ておそらくは執行委員長のみに上乗せをしていたものと推測される。なお、時間外勤務手当の上乗せは、平成12年度に5万円、平成13年度に10万円が計上されており、平成14年度以前も行われていたようであるが、その実態は定かではない。少なくとも、平成14年度からは金額が大幅に増え、その一方で飲食費が平成15年度以降0になっていることから、飲食費の負担に代えて時間外勤務手当への上乗せに手法をシフトさせた時期であったことは確かである。結局、平成14年度の飲食費の負担と不正な時間外勤務手当の上乗せの合計は、約280万円にのぼり、飲食費を100万円以内にするという約束は実質的に果たされなかった。

時間外勤務手当の上乗せという手法は労働組合側が思いついて会社に提案するというよりも、会社側において労働組合の飲食費を負担する代替手段を検討した結果生み

出された手法であると考えるのが自然である。そうすると、接待交際費を目立たないようにしようという会社側の都合による手法の変更であることに加え、実体のない時間外勤務に手当をつけることはかなり大胆な手法であり、係長レベルで単独に判断できることではないと思われることから、より上席の者が関わっていた疑いがある。

(D) その後、おそらくは執行委員長にのみ多額の時間外勤務手当の上乗せをすると、執行委員長の時間外勤務手当の金額が突出して増えてしまい、形の上で相当不自然に見えるという支障が生じたからであると推察されるが、遅くとも平成24年までには、執行委員長に対し、支給の理由となる実態がない賞与を不正に上乗せして支給し、上乗せ分を労働組合に渡すという方法を併せてとるようになった。さらに、それでは執行委員長の年収が高額過ぎて不自然に見えることを解消できないからであると考えられるが、平成25年にはそれまで存在しなかった賞与査定支給要綱を定めたうえ、特別査定という名目で、執行委員長以外の労働組合役員数名に分散させる形で賞与の上乗せ支給をして労働組合への便宜供与を継続した。平成24年以降、上乗せして支給された時間外勤務手当の総額は、支給額ベースで864万9577円、賞与は1403万9811円である。

このように、従前の手法に支障が生じるたび、その都度手法を変容させながら労働組合に資金を援助する関係は、この問題が公にされるまで続くことになる。

社員特別貸付制度も、特定の労働組合役員のため、会社が無担保で多額な資金を貸し付けられるように創設された制度であり、会社と労働組合の癒着の一態様であるが、これについては、後述する。

D 便宜供与の手法の具体的な変容

(A) 平成15年度には約366万円、平成16年度は約392万円、平成17年度には約465万円の時間外勤務手当の上乗せが行われたことが記載された資料があり、この手法による便宜供与が年々増加している。

(B) 会社が負担する交際費の増加が止まらない状況に対し、会社内で便宜供与を抑制しようという動きもあった。

平成17年11月に「身の丈にあった交際を指示（本人了承）」と記載された書面もある。また、平成18年4月に「超勤減額の申し入れ」が行われたことも記載されている。2006.04.07付「便宜供与について」と題する書面には、従前の便宜供与の内容をまとめた内容が記されているところ、これが作成された目的は不明であるが、作成日からすると、「超勤減額の申し入れ」をするために、交渉の資料として準備したものである可能性が考えられる。

(C) 平成18年8月頃には、離職費の未払という問題が発生した。つまり、従業員（組合員）が本来の就業時間内に適正な離職申請に基づいて離職し、組合活動をした場合、いったんは当該時間分の給与も会社から支払われるが、労働組合が所定の計算方法により算出した金額を、年度末に一括して会社に返還することになっている（労働協約（現行）105条覚書）。この返還されるべき金員が「離職費」と呼ばれる（労働組合の決算期が8月であり、通常6月から8月に会社へ入金されるため、会社決算では3月末時点では未収金として計上されていたようである。）。そして、労働組合から会社に返還

されるべき平成17年度分の離職費が平成18年8月になっても支払われない事態になった。執行委員長は、金がないと言って支払を約束せず、督促にも応じなかったという話がある。未収の金額は、関係者の記憶で70万から80万円程度であったところ、労働組合からの「離職費」支払についてと題する書面に記載されている合計額は85万円弱の金額であるため、概ね整合している。

平成19年3月から5月にかけて、離職費の支払についての交渉が行われ、そのときの状況を記録したと思われる「労働組合からの「離職費」未払いについて」、「平成19年5月16日組合事務所にて」と記載された2通の書面が残されている。これらによると、平成19年3月に面談したところ、執行委員長は、平成18年度内には離職費を払えないことや減額の申入れを行った。これに対し、会社は平成18年度中に入金がなければ、未収金が解消されないことから、不都合な状態になると回答しつつ、内部で検討した。平成19年5月、再び面談が行われ、離職費の減免はできないことと、離職費を平成19年度以降請求しないが、時間外勤務手当の上乗せを平成19年度300万円、平成20年度200万円、平成21年度100万円、平成22年度0と段階的に廃止し、タクシーチケットの配布は平成19年度から廃止という考えを伝えた。執行委員長は、それでは労使関係が悪化すると述べ、ややこしい組合運動をすることを示唆するなどして抵抗した。これに対し、執行委員長に主査発令をして、管理職手当を付けるという代案も検討された。

- (D) また、平成19年5月16日組合事務所にてと記載された書面には、時間外勤務手当の上乗せの段階的な廃止は、いきなり0とすることは難しいかもしれないという旨の前社長の発言を受けての提示であったことが記載されている。また、労働組合との関係については、前社長からその後の社長への何らかの引継ぎもあったようであり、時間とともに環境も変化している、改めるべきは改めないといけないという発言があったことも記載されている。さらに、ある社員は、過去に労働組合の交際費を会社が負担していたのを時間外勤務の形に変えたということや、執行委員長に対し、担保をとらず、退職金で一括返済するという特別な条件で貸付をしているということを聞いており、当時の社長にこのような関係を止めるように話をしに行ったが、是正策をとるという反応はなく、労務担当の役員に市役所への報告はどうするのか尋ねても、改善案が決まってから報告しに行くという返答であったと述べている。

したがって、前の社長の在職中から、会社のトップである社長が労働組合への便宜供与を認識していたと考えられ、平成19年5月当時には、会社のトップである社長と労務担当の役員が同時に労働組合への便宜供与を明確に認識していたことが明らかであるといえる。

- (E) 2007. 5. 24付の執行委員長との確認事項を記したとする書面があるが、これには以下の内容が確認されたことが記載されている。つまり、未払いとなっている平成17年度の離職費を早期に納付すること、平成18年分からは野球大会に関する離職費を納付すること、今後の時間外勤務手当の上乗せの枠を、平成19年度300万円、平成20年度200万円、平成21年度100万円とし、上乗せはこの3年で終了すること、平成20年4月1日付で主査発令をすること、平成22年度以降は係長

手当のみとすること、タクシーチケットを今後支給しないこと、である。

時間外勤務手当の上乗せを段階的に廃止しようとしたこと自体は評価できるものの、その見返りとして、会社が請求する離職費を大幅に減らすこと（平成17年度分の離職費は約84万7000円の離職費であったのに対し、平成18年度分の離職費は約3万3000円となっており、平成18年度も平成17年度と同水準の離職状況だとすれば、およそ80万円の利得が労働組合に残ることになる。）、係長手当を月額5万1300円と賞与分で試算されており、賞与分を除いても61万円以上が執行委員長に支給されることになっている。形を変えて癒着は存続させており、見方によっては、請求する離職費を圧縮することで未収の問題が生じないようにできるという点で会社にとって好都合な処理であるようにも見える。また、実体の伴わない時間外勤務に手当を支給するという、根拠となるべき事実が全くなく形式的に不自然な形の便宜供与よりも、主査発令という形式的根拠があり、かつ人事評価という外部的な検証が困難である手法を取り入れることは、便宜供与を発覚しにくくする手段であるともいえ、ここに会社の意図があるとも考えられる。さらには、便宜供与のために、人事や昇格の選考の適正が歪められるという別の問題も生じさせている。

(F) 上記の書面によると、平成21年度の便宜供与の金額は100万円となったが、会社が労働組合に対し色々と提案をしても拒否され、交渉をしても容易には話がまとまらない状況であった。役員と執行委員長のそりも合わず、労働組合の協力を引き出すことができなかった。

このような状況に対応するためか、便宜供与は、平成21年度の100万円をもって廃止することになっていたはずのところ、平成22年度も100万円の枠を存続させている。

さらに、平成22年8月当時、会社では大規模な経営改善が必要になっており、賃金カットや定数削減を進めていくために、労働組合の協力が必要であった。その頃、作成された8月18日で始まる書面からは、以下のような内容が読み取れる。つまり、人件費にも影響が及ぶ経営改善計画に労働組合の協力を得ようと係長が執行委員長に話をしに行ったが、会社は手ぶらで係長を使いに出してくる話なのか、活動資金は労使の潤滑油である、手ぶらではだめだぞ、その意味をよく考えて来てくれといった発言をした。その後、社内では、常務に相談すると揉める（便宜供与を増額させることへの異議が出る）可能性があり、まとまるものもまとまらなくなる（経営改善計画が進まなくなる）、常務を外して処理しよう、後任へ引継ぎをする、活動資金（便宜供与）の金額は現行の100万円から360万円に増額する、管理職手当は別である、便宜供与の方法について、現行の方式では無理があるため、新方式を検討するというようなことが話された。また、執行委員長が、これまでの逸失分を返してもらいたいくらいであるが、職員の顔を立てるために360万円を手を打ったと述べていたことや、約束を反故にされないために覚書を締結するよう要求してきたという話も出た。

この要求に対応して、作成日が記載されていないが、会社側として会社の記名押印と2名の社員の記名押印がなされ、労働組合側として労働組合の記名押印と執行委員長の記名押印がなされた覚書が存在する。ただし、社員のうち1名は、印影は自分の

印鑑のものであることを認めつつも、自身で押印した覚えはないと述べ、もう1名の社員は、自身が押印したと述べている。この覚書では、労務対策費（便宜供与の金額を指していると考えられる。）を年額360万円とすること、2006年以降の便宜供与の減額措置は労使関係を悪化させるものであるから覚書締結以降は減額させないことなどが記載されている。

上記の経過に関する8月18日で始まる書面と覚書の信用性、特に誰の指示のもとで覚書が作成されたものが問題となる。この点、覚書に会社側で記名押印をしている者が役員ではなく、総務課長と人事労務係長であるという不自然さがあるが、常務を外して総務課長と人事労務係長で処理をするという書面に記載された話を前提にすれば、むしろ書面の内容とは整合的であるといえる。そうすると、この書面の記載内容は概ね信用できるものであり、これに対応している覚書も記名された者らによって作成されたものであると考えられる。

時間外勤務手当の上乗せを廃止する方針がとられ、段階的にいったんは100万円まで抑制されたにもかかわらず、予定どおりには廃止には至らず、結局、時間外勤務手当の上乗せの金額が増えることになった。さらには、時間外勤務手当の上乗せを抑制するための見返りとして付与した管理職手当も支給され続けたのであれば、時間外勤務手当の上乗せと管理職手当が二重となって、便宜供与の範囲がより拡大したといえる。

どうして抑制方向に向かった便宜供与を復活させるようにしたのかについては、前任者の間で労使関係が悪化したことを踏まえ、執行委員長との関係改善を図るためであったと考えられるが、詳細な事情は、関係者からの供述が得られず、明らかにはなっていない。

時間外勤務手当の上乗せの金額は、平成22年度、平成23年度の記録がないため不明であるが、平成24年度（平成24年5月から平成25年4月支給分）は税引後で約256万円が計上されている。詳しくは別途述べるが、これに実体を伴わない賞与の上乗せとして、税引後の金額で約82万円が加算され、合計で約338万円の便宜供与が行われており、覚書に記載された金額に近い内容の便宜供与が実際に行われている。

(G) 覚書の存在は、すぐには常務まで報告されなかったが、平成23年4月ころには、常務にも説明をしに行った方がいいという判断で、社員が説明をしに行っている。しかし、人間関係ができてから協議をすればいいのではないか、労働組合との交渉のことを考えると是非もなし、ここから盛り返して組合と決裂するのもどうかなどと考えたとの話になり、対策をとる動きにならなかった。これは黙認とも評価し得る。なお、このような発言をしたとされる関係者は、歴代社長には、組合役員に対する不正支給を知らせていないと述べている。

さらに、この当時もタクシーチケットを組合役員に渡すことはあったと述べる社員もおり、この時点で、継続していたのか、廃止されたものが復活したのかは不明であるが、タクシーチケットを交付するという便宜供与があったことも認められる。

(H) その後、便宜供与の金額が360万円よりも多少減少している年が見受けられるもの

の、会社がとった対応としてはその程度にとどまったといえる。その過程で、会社に対し、実体のない時間外勤務の上乗せを告発する通報があったため、執行委員長への時間外勤務手当の上乗せができなくなるや、目立たないように複数の組合役員に分散させて実体を伴わない賞与を上乗せするという方法に手法に変えてまでも便宜供与を継続させた。結局、今般、問題が公になるまで抜本的な対策はとられることはなく、便宜供与を存続させることへの根深い執着があったというほかない。

以上が、会社と組合の癒着の内容とその経緯である。

なお、私鉄神戸新交通交通政策研究会という名称の政治団体が事務所の所在地を新交通の本社所在地である神戸市港島6丁目6-1にしており、新交通の本社建物内に政治団体の事務所が置かれているのではないかという点についても調査した。資料によると、同研究会の代表者は神戸新交通労働組合の執行委員長である者、会計責任者は副執行委員長であったため、これも会社と労働組合の癒着を示す事象ではないかという指摘はあり得るところである。

もっとも、同研究会が事務所所在地を新交通の本社（所在地）とすることについて、会社は了承しておらず、令和元年5月に外部からの指摘によって知るところとなったのであり、会社が承諾を与えておらず、知りもしなかった以上、会社側の対応を問題点として取り上げることはできないし、労働組合との癒着を示すものであるともいえない。むしろ、会社が無断で本社所在地に事務所（所在地）を設定した同研究会側の問題である。

会社の認識の有無にかかわらず、新交通の本社建物内にある労働組合の事務所が現実に政治団体の事務所として利用されていたとすると、労働組合の事務所が目的外で使用されていたことになるが、同研究会の収支報告書によると、同研究会の平成28年分の収入総額は1万円（支出は0円）、平成29年分の収入総額は繰り越しを含めて4万0771円（支出は480円）であるので、特に多額の資金は動いておらず、労働組合の事務所で同研究会の活動があったことを示す証拠もないことから、労働組合の事務所を同研究会の事務所として現実に利用していた実態があったと認めることは困難である。そうすると、労働組合の事務所が目的外で使用されていたということはいえない。

なお、同研究会は、令和元年6月20日付で政治団体解散届を提出したので、上記の疑義は解消されている。

(ウ) 取締役らの責任について

A 取締役らの民事的賠償責任について

会社法上、取締役は「法令及び定款並びに株主総会の決議を遵守し、株式会社のため忠実にその職務を行わなければならない」とされている（取締役の忠実義務、会社法355条）。株式会社と取締役の関係は民法の委任契約（会社法330条、民法643条）であって、受任者は「委任の本質に従い、善良なる管理者の注意をもって、委任事務を処理する義務を負う」とされており（受任者の善管注意義務、民法644条）、一般に、取締役の忠実義務は、善管注意義務をより詳しく説明したものであり、別個の義務を定

めたものではないと解されている。

したがって、取締役は、善良なる管理者の注意義務（その具体化としての忠実義務）をもって、より具体的には、会社経営に携わる者として、その会社の規模、業種等のもとで通常期待される程度の注意義務をもって職務にあたることが要求され、任務を怠って会社に損害を与えたときは、その賠償責任を負うことになる（会社法423条1項）。

監査役には取締役のような忠実義務の規定はないが、株式会社と監査役の関係も委任契約であるので監査役には善管注意義務があり、任務を怠った場合には、取締役と同様に賠償責任を負う（会社法423条1項）。

取締役が、法令、定款、株主総会決議に違反して会社に損害を生じさせた場合にその賠償責任を負うのは当然として、他の取締役の違法、不正な行為を監視し、さらには、従業員の違法、不当な行為を発見し、これを未然に防止することなど従業員に対する指導監督についての注意義務も含まれると解されるので、これらを怠って会社に損害を生じさせた場合にも賠償責任を負う。

もっとも、規模の大きな会社において、その従業員の全ての業務を監視することは現実的には不可能であり、適切な権限分配がなされている場合には、原則として自己の担当業務外のことについてまで責任を問うことは困難であるし、自己の担当する業務についても一定の内部統制を図るなど経営に携わる者として必要な措置が講じられている場合には、結果として問題があったとしても責任を問うことはできない。また、取締役の賠償責任は、基本的には債務不履行責任であるので、賠償責任を追求するためには、取締役について故意または過失が必要である。

さらには、会社の利益のために、合理的な根拠と判断に基づいて行動した場合に、結果としてそれが失敗であったとしても、それが直ちに善管注意義務違反となり賠償責任を生じさせるものではない（経営判断の原則）。

したがって、経営判断の原則が適用されない場合であることを前提に、違法行為と知りつつこれを行った場合や、違法行為を直接行っていないとしても、当該具体的事情の元で、自己の担当業務かどうかを考慮しつつ、会社経営者として通常要求される程度の注意義務すらも怠って、当然把握できたはずの問題を把握できなかった場合や、問題は把握したけれども何らの対応を取ることなく放置した場合には賠償責任が発生することになる。

B 取締役らの刑事責任について

上記のとおり、取締役、監査役等の会社役員は、会社との委任関係に基づき、善管注意義務（忠実義務）をもって会社経営の任務にあたることが要求されるが、取締役らが、自己または第三者の利益を図り、または会社に損害を与える目的で、その任務に背く行為をし、会社に財産上の損害を加えたときは特別背任罪が問題となる（会社法960条1項・背任罪の加重類型である）。

役員等ではない従業員についても、自己または第三者の利益を図り、または会社に損害を与える目的で、任務に背く行為をし、会社に財産上の損害を加えたときは背任罪（刑法247条）が問題となりうる。ただし、何らの裁量を持たず、機械的に事務処理を行うに過ぎない従業員は「他人のためその事務を処理する者」にあらず、総務課長など一定の裁量を有している者はこれにあたりうる。

また、上記民事責任と同様に、会社の利益のために、合理的な根拠と判断に基づいて行動した場合に、結果としてそれが失敗であったとしても、直ちに背任罪、特別背任罪とはならない場合がある（経営判断の原則）。

特別背任罪は故意犯であるので、民事的賠償責任とは異なり、単に過失があるに過ぎない場合は特別背任罪は成立しない。ただし、不作為犯も含まれるので、自己の置かれた立場からして任務に沿った行動を当然に求められる状況であることを認識しながら、敢えてこれを放置したような場合は、特別背任罪が成立する可能性がある（単なる過失犯との区別はかなり微妙であるが、どの程度の事情を認識していたかによる）。

(エ) 社員特別貸付制度の問題について

A 要綱の制定と1回目の貸付

(A) 平成15年8月、新交通において、「生活困窮及び経済的に支援しなければ社会生活に支障をきたすおそれのある特段の理由がある社員に対し、これに要する資金を貸し付け」る社員特別貸付要綱ができた。経過としては、同年8月1日付で要綱を制定することについての決裁文書が起案され、同年8月5日付で決裁された。要綱に記載された貸付制度の概要は、次のとおりである（長期特別貸付制度に関する監査事項②）。なお、要綱の作成者は、総務課の社員であるようである。

㉗「生活困窮及び経済的に支援しなければ社会生活に支障をきたすおそれのある特段の理由がある社員」を対象とした。ただし、「生活困窮」、「特段の理由」等についての定義や審査基準は定められていなかった。

㉘貸付額の上限は、借入時の退職金の金額から会社に対する債務を控除した金額を基準に、勤続年数に応じた割合が定められた。例えば、勤続年数が満20年以上の場合は、基準の100%まで貸付が可能であった。

㉙利率は、年2%と定められた。ただし、数字の根拠は不明である（会社は住宅資金貸付に準じたと説明している。）。

㉚担保は、定められていなかった。当時は退職金で担保する意図があったと考えられる。

㉛償還方法は、貸付審査委員会が審議し、会社に内申するという建前となっていた。

㉜申込方法は、所定の申込書を総務課に提出することとされた。

㉝決定方法は、会社が貸付審査委員会の内申を参考に貸付を決定するとされた。なお、貸付審査委員会の構成メンバーは、常務取締役、総務部総務課長、労働組合執行委員長、書記長と定められた。

もっとも、この貸付制度は、専ら執行委員長に対し、会社が従来の貸付制度では貸し出すことができない多額の金銭を貸し付けることを目的に創設されたものであり、実際にこの制度を根拠に貸付が行われたケースも執行委員長に対する1件（貸付回数は2回）だけであったので（長期特別貸付制度に関する監査事項⑥）、要綱とそれに基づいて行われた執行委員長への貸付の内容は一体のものである。また、この要綱が社則集に掲載されることもなく、前記の目的のための異例な制度であったため、社員特別貸付制度の法的、社内的な枠組みは、必ずしも明らかでない（長期特別貸付制度に

関する監査事項①)。

(B) 次に、記録上、同年8月8日に上記要綱に基づき貸付に関する審査を行う特別貸付審査委員会が開催され(実際に会議は開催されず、持ち回りで議事録への押印だけがなされたものと推測される。)、以下の内容が審査された結果、貸付に支障はないという結論が下されたことになっている。なお、この議事録も総務課の社員が作成したようである。

・貸付の是非

申込理由が「組合執行委員長としての活動費に充てるため」(特別貸付申込書の記載)となっており、生活困窮の状況、すなわち「社会生活に支障をきたすおそれのある特段の理由」の有無が検討された形跡はない。むしろ、特別貸付審査委員会の議事録には、「余裕がない組合財政に負担をかけることを避けるためのものであり、貸付けがなければ、組合全体に影響を及ぼし、ひいては会社運営にも影響がある」、「組合への配慮」などから、貸付を妥当と判断したことが記されている。つまり、当該貸付の決定は、要綱との整合性がないばかりか、労働組合に配慮して、労働組合の執行委員長としての活動費に充てる目的までが明言されており、要綱所定の目的外の貸付となっている(長期特別貸付制度に関する監査事項⑦)。

この点について、執行委員長が労働組合のための活動に金を費消した結果、執行委員長個人の経済状況が悪化したために、経済的に執行委員長を支援するための貸付であるとの弁解もあり得るところである。しかし、そのようにいうのであれば、執行委員長の経済的困窮の状況を調査のうえで審査をしなければならないはずであり、そのような審査をしていない以上、かかる弁解は通用しない。また、当時の社員の中には、組合活動に必要な金を工面するという意思ではなく、委員長個人の借金であると今でも思っていると述べている者がいる。形式的に執行委員長個人の借金であることに間違いはないが、そうであるなら貸付の理由には執行委員長個人の経済的困窮の事情が記載されなければならないし、極めて異例な内容の貸付であるにもかかわらず、貸付の申入れを受けて、あっさり貸さないとは仕方ないという判断をしており(その仕方ないとの判断に至る事情を具体的に話さない。)、このような背景には、労働組合への配慮が背景にあることは疑いなく、このような弁解は形式的なものであるといわざるを得ない。

・貸付金額

その時点で、執行委員長の退職金の試算額は約1300万円であり、他方で、執行委員長の会社に対する住宅貸付と生活貸付と思われる債務が既に300万円あった。そして、執行委員長の勤続年数は20年以上であったことから、要綱上約1000万円の貸付が可能であったが、執行委員長は、退職金試算額のほぼ全額である1300万円の借入を申し込んだ。これに対し、審査委員会は、借入金で300万円の債務が弁済されることを前提に、1300万円の貸付を妥当と判断した。

・返済方法(返済時期)

退職時に退職金で元金を返済するものとされた。記録上は明記されていないが、その間の利息は給与から控除して支払うこととされた。元金の返済を据え置いて、退職時まで利息のみの返済を継続するという点でほかに例を見ない極めて特異な方

法であり、実質的には退職金の前借りともいえる。しかし、退職金は、退職事由によっては算定どおりの全額が支払われるとは限らないから、退職金により清算できる確実性があるわけではないし、破産した場合には回収不能の問題が生じる。他方で、その他付加すべき貸付条件を定めることができるにもかかわらず、保証人等の担保措置はとられておらず、回収可能性は担保されていなかった（長期特別貸付制度に関する監査事項⑤）。新交通の住宅資金貸付制度では、勤続20年以上の者が住宅を購入・新築する際の貸付額でさえ500万円以内であり、かつ連帯保証人を必要とするとされ、そのうえ、会社が新規に貸し出す貸付金の総額が年間2000万円（半年1000万円）と制限されている。生活資金貸付制度では資料上極度額が50万円とされている（会社の説明では上限が100万円）。これらの貸付制度と比較しても、社員に無担保で、かつ会社が住宅資金貸付において半期で貸付できる金額を上回る1300万円もの金額を、一社員にのみ1回で貸し付けるということも、極めて特異である。

(C) 関係者の中には、神戸市においても職員に対し貸付をする制度があると話す者もあり、社員特別貸付制度に一定の妥当性があるかのように述べているとも受け取れることから、同制度と神戸市職員信用組合における融資商品の貸出条件を比較しておく（平成31年3月31日時点の貸出条件であり、社員特別貸付における2回の貸付実施時の内容とは異なる可能性がある。）。

はじめに、貸付金額について、同信用組合の融資商品の中で最も極度額が高いものは、住宅ローンの3000万円であるが、不動産に対する抵当権の設定が条件となっており、社員特別貸付とは性質が異なるため、比較の対象から除外すると、次に極度額が高い商品であっても、教育貸付や住宅貸付の500万円にとどまる。また、貸付資金の用途は、神戸市職員信用組合の教育貸付であれば本人や一定の親族の修学資金、住宅資金であれば本人が居住するための土地・住宅を取得するための資金などと定められ、前者では在学証明書等、後者では契約書・注文書等、それぞれ資金用途確認書類の提出が必要とされている。用途が限定されていない普通貸付もあるが（極度額は1件250万円、2件以上でも500万円）、それでも契約書等の支払内容が分かる資金用途確認書類の提出が要求されている。したがって、執行委員長への1300万円の貸付は、上記の各融資商品と比較して著しく高額であるうえ、そうであるにもかかわらず、資金の用途を具体的に特定せず、かつそれを確認するための資料提出も必要としなかったという点で、同信用組合の融資制度とは大きな差異がある。

返済方法においても、同信用組合では、資金の用途に応じて複数の融資商品があるが、いずれも元金均等ないし元利均等分割返済となっており（カードローンは除く）、在職期間中に利息だけを返済し、退職金で元金を返済するというものはない。

よって、同信用組合の融資商品の存在や内容から社員特別貸付の妥当性を見出すことはできない。

(D) 平成15年8月8日以降、同年8月13日頃までの間、要綱に基づき、執行委員長に対し1300万円を貸し付けることに対する決裁手続が行われ、その頃、貸付が実行された。

(E) その後、住宅資金貸付は社内で周知されているにもかかわらず、社員特別貸付制度の存在は社内に周知されることは一切なく、当然のことながら他の社員に利用されたこともなかった（長期特別貸付制度に関する監査事項④⑥）。社員特別貸付制度の制定に関わった複数の社員が、この制度は社員一般のために作ったものではなく、執行委員長からの申入れがあって、執行委員長に貸すために作った制度であることを認めている。

そもそも、社員特別貸付制度を制定するための決裁文書には、「施行・取扱い上の注意」欄にマル秘のスタンプが押されており、制度の存在を秘匿する意図さえあったことがうかがわれる。

この貸付に関する役員の認識について、常務以下で行い、副社長には報告はしていたが意思決定の相談をした覚えはないと述べる関係者がいる。

(F) 利息の支払は、要綱に基づいて行われた（長期特別貸付制度に関する監査事項⑦）。元金については、平成31年3月から4月にかけて、4回に分けて完済された。したがって、逸失利益の問題は別として、結果的に元利金の回収不能という意味での損害は発生しなかった。

(G) 社員特別貸付の制度ができた経緯について（長期特別貸付制度に関する監査事項③）、執行委員長から金がなくて困っているとの申し出があり、平成15年7月頃に常務からの指示により、制度を作ったと述べる関係者もいる。ただ、供述が得られない関係者がおり、詳しいことは明らかにならない。

2003.8.4付「組合（半）専従について」と題する書面によると、平成15年8月当時、執行委員長が対象であると思われるが、同人を無給の離職扱い（「組合（半）専従」と表現されている。）にすることと、それに基づく会社と労働組合との賃金の清算方法が検討され、それに伴って、「退職金額を清算し、平成15年8月に貸付金として貸し付ける。」ことが記載されている。このことから、社員特別貸付と執行委員長の待遇との間に何らかの関連があったことがうかがえる。しかし、この書面では貸付金の利率が年1.5%と記載されていることや、実際には執行委員長は離職扱いにはなっていないことから、書面の記載内容がそのまま実現されているわけではなく、この書面の意味合いははっきりしない。

B 2回目の貸付

(A) 平成24年3月22日、社員特別貸付要綱を利用して、会社から執行委員長に対し、888万円が追加で貸し付けられた。これにより、執行委員長に対する貸付額は、合計2188万円になったが、その経過は、以下のとおりである。

(B) 2回目の貸付が行われるに至ったきっかけについて、関係者は、常務から、執行委員長が金に困っているため、追加で貸してあげられないかという話があったと述べている。しかし、常務は、自らは執行委員長と直接やり取りをしたことは一切ないと明言し、執行委員長に追加で貸し付けるという話を総務課長、もしくは人事労務係長から聞いたと述べており、供述が一致しない。

記録上、特別貸付審査委員会が開かれたことになっているが、前回同様、実際には会議は開催されておらず、持ち回りで議事録に押印だけがされたものと推測される。

記録上審査されたとされている申込理由には、前回とまったく同様に「組合執行委員

長としての活動費に充てるため」と記載された。また、「余裕がない組合財政に負担をかけることを避けるためのものであり、貸付けがなければ、組合全体に影響を及ぼし、ひいては会社運営にも影響がある」、「組合への配慮」などから、貸付を妥当と判断したという特別貸付審査委員会の記録もまったく同じである。要綱の目的との整合性について、生活に困窮しているという具体的な状況は一切調査しておらず、その点が審査された形跡は皆無であるから、貸付の背景に労働組合への配慮があることは明らかである。

貸付申込金額の888万円は、その時点で算定された執行委員長の退職金に照らし、貸付可能額のほぼ上限の金額である。返済方法も、前回と同じく退職金で清算するものとされた。会社の他の貸付制度と比較しても、貸付総額がさらに際立つことになるが、保証人等の担保措置をとっていないことには前回から変更がない。

神戸市職員に対しても退職金の範囲内で貸付をする制度があるため（神戸市職員信用組合の融資商品を指していると思われる。）、社員特別貸付制度の問題点について、微妙であると述べる関係者もいた。しかし、前記のとおり、同信用組合の融資商品の説明書を見る限り、退職金の金額を基準に貸付金額の上限を設定する商品や元金を退職金で返済する商品はないから、社員特別貸付の妥当性の根拠にはならない。そもそも、同人は同信用組合等における融資商品の貸付条件を具体的には認識しておらず、それらと比較対照して審査したわけではない。したがって、同人において、執行委員長に対する貸付の妥当性は実質的に審査されていないに等しい。

(C) 記録上、特別貸付審査委員会の開催日が平成24年3月22日であり、決裁書類の起算日と決裁日もともに同日であることから、それらの日付が正確であるとすれば、少なくとも特別貸付審査委員会のメンバーである常務、総務課長のレベルにおいて、貸付の話は予めでき上がっており、それに合わせて書類を整えたというのが実態であったことが推測できる。

C 利率変更

(A) 平成28年5月11日付の決裁文書により、社員特別貸付の金利が従来年2%から年0.96%に引き下げられた。利率変更（引き下げ）が行われた書面上の経過は、次のとおりとなっている。

まず、同年5月9日付の書面で執行委員長が貸付金利見直しを要請し、同年5月11日付で特別貸付審査委員会が開催され、金利を住宅貸付で用いる基準に合わせる事が妥当であると判断された。そして、その時点の住宅金融支援機構の長期住宅ローンであるフラット35の適用金利を採用して年0.96%としたようである。併せて、社員特別貸付要綱7条所定の利率及び利息の規定自体を変更するとの審査結果となったが、軽減の是非に関する審査では、やはり、「組合への配慮」という理由が記されている。

この特別貸付制度は、専ら執行委員長に貸付をするために創設された制度であるから、要綱（制度）の変更という形をとっていても、実質的には、執行委員長の金利負担の軽減を図る措置である。しかも、会社は、その当時に住宅資金貸付を利用していた他の社員への貸付金利は見直していなかったと説明しているから、執行委員長のみを対象にした優遇策であって、便宜供与を拡大したものであると評価することができる。

なお、社員特別貸付審査委員会は、貸付の是非に関する審議を行い、内申する立場に

とどまるはずであるが（社員特別貸付要綱第3条、第4条）、当該要綱を変更するとまで言及しているため、審査委員会の審査事項の枠組みを外れている可能性があり、形式的整合性にも難がある。

(B) 利率の引き下げが行われた経緯について、以下のような供述がある。

ある社員は、金利を下げ、執行委員長の利息支払いの負担を減らした分、労務対策費（労働組合への便宜供与）を減らすといういわば取引をするため、会社から執行委員長に切り出したと述べる。

これに対し、当初の聴取では、執行委員長が経済的に困窮しており、執行委員長への貸付金が自己破産か個人再生の手続になって焦げ付く可能性があるとの報告を受け、弁護士に相談をしたうえで、焦げ付きを回避するために会社側から金利の引き下げを提案し、金利の引き下げが行われたという記憶を述べていた関係者がいる。しかし、後日、焦げ付きを回避するために弁護士に相談に行った時期は、もっと後であったことを確認したことなどから、焦げ付きのおそれと利率変更とは関係がなかったと認識を改めた。

この関係者は利率の引き下げが労務対策費の金額を下げるための取引であったと正面から認めているわけではないが、労務対策費の上乗せ分を減らす交渉を経営努力として行ったと思うという陳述をしており、労務対策費の金額を下げようとしていたという点で説明は整合的であるし、住宅ローン金利の金利情勢を参照しながら、住宅資金貸付の金利を見直すことなく、執行委員長への特別貸付のみを利率変更の対象にしたことから、利率の引き下げは、便宜供与を減らすための取引であった可能性が高いといえる。

なお、貸付金は、執行委員長の退職金により返済されることが予定されているので、退職金が支給されない事由によって退職するという事態ではない限り、少なくとも元金が焦げ付くという心配はないはずである。また、利息の返済についても、毎月の給与から控除されるため、執行委員長が就労を続けている限り、回収を続けることができる。したがって、元金も利息も執行委員長が問題なく就労している限りは焦げ付く事態は想定されないはずである。焦げ付きが考えられるとすれば、執行委員長に他の借金等があり、その返済ができなくなった場合が考えられるが、会社は執行委員長に他にいくらかの借金があるのかといった具体的事情はまったく把握していなかった。

(C) 利率の引き下げが便宜供与を減らすための取引であったとしても、それだけ見れば便宜供与を抑制するための手段といえるが、社員特別貸付自体が便宜供与の一環であるし、実体を伴わない賞与の上乗せを目立たなくするための便法として、別の手法をとって便宜供与を維持しようとしたに過ぎないと見ることができ、いわばより目立たないように形を変えているだけのことであるので、まったく肯定的に評価できるものではない。

D 長期特別貸付金制度に関する取締役等の責任について

長期特別貸付金については、問題が公になった本年3月から4月にかけて、複数回に分けて執行委員長から全額が返済されており、貸付が実行されてからの利息も給与からの天引きによって全額徴収されているので、現時点では会社に損害はなく、会社役員についての民事的な賠償責任は発生していない（厳密には一旦発生したものの、事後的に消滅した）といえる。なお、平成28年5月に行われた利率の引き下げにより、会社が収受できる利息が減少したことをもって、損害が発生しているといえないか検討したが、

執行委員長への特別貸付そのものが正当化できないものであるから、もともとの2%という利率を含め、いかなる利率であれば合理性があり、また合理的な範囲を逸脱するといえるのかを判断することができず、利率の引き下げ分だけを切り離して損害を認定することは困難である。

もともと、執行委員長によれば、これまで会社から支払われた時間外勤務手当の上乗せ分や賞与の上乗せ分（ここでは便宜上「労務対策費」と呼ぶ）は、組合の会計には一切入れていないとのことであるので、その意味ではその全てが裏金として管理されていることになるが、組合が協力しない限り、その内容について監査専門委員が調査する手段はない。労務対策費の管理や使途の実態が分からない以上、過去に支払われた労務対策費が執行委員長の支払ってきた利息に充当されていた可能性もないとはいえず、また、長期特別貸付金の返済金について、執行委員長はその原資を明らかにしないが、裏金として管理されてきた労務対策費が使われている可能性もないとはいえない。そうであるとすれば会社の資金が循環していただだけの可能性もある。それらの金銭管理の問題は、基本的には組合内部の問題であり、長期特別貸付金の関係では、現時点では会社の損害はないと評価せざるを得ないが、長期特別貸付金及び労務対策費として不正に流出した会社資産についてその使用ができなかったという逸失利益については、正確な算定は困難であるものの、本来は賠償責任があるというべきである。

次に、念のため刑事責任について検討しておく。長期特別貸付金制度は、多額の会社財産を不正に流出させる疑いがあるものであり、取締役、監査役等の会社役員が、自己または第三者の利益を図り、または会社に損害を与える目的で、その任務に背く行為をし、会社に財産上の損害を加えたときは特別背任罪が問題となり（会社法960条1項）、役員等ではない従業員についても背任罪（刑法247条）が問題となる。

上記のとおり、本件の2回にわたる貸付は、社員特別貸付要綱に基づいてなされたものであるが、「生活困窮及び経済的に支援しなければ社会生活に支障をきたすおそれのある特段の理由がある社員」に対し、これに要する資金を貸し付けるという要綱上の目的であるにもかかわらず、「組合執行委員長としての活動費に充てるため」という理由で貸付の申し込みがなされ、それに対して「社会生活に支障をきたすおそれのある特段の理由」は全く検討されず、「余裕がない組合財政に負担をかけることを避けるため」、「組合への配慮」という理由から貸付を実行したものであり、明らかに目的外貸付である。

実質的にも、退職金による精算を予定してはいるものの、退職の事由によっては退職金が全額支給されない可能性もある上、仮に退職金が全額支給されたとしても、賃金の後払いである以上、会社側から当然に相殺することはできないので、およそ担保を取ったと評価できるものではなく、そのほか何らの担保も取っていない。その貸付金額の大きさからすれば何らの担保も取らずに貸し付けるということは会社に財産上の損害を与える危険性のある行為であって、通常会社ではあり得ないことであるので、取締役等の役員は、会社経営に携わる者として、その会社の規模、業種等のもとで通常期待される程度の注意義務すらも怠った、つまり任務に違反したと評価しうる。

また、そのような貸付をすることにより、現実に会社財産が流出した時点で、その金額相当の損害を会社に与えたと評価される（後に全額弁済されたことは犯罪の成立には

関係がない)ので、本件の2回の貸付に關与した役員には特別背任罪が、従業員には背任罪が成立しうるといえる。

もっとも、会社の利益のために、合理的な根拠と判断に基づいて行動した場合に、結果としてそれが失敗であったとしても、それが直ちに善管注意義務違反となり賠償責任を生じさせるものではなく(経営判断の原則)、この点は刑事責任を検討する上でも考慮されるべきであるので、真に会社の経営上必要であり合理的な判断であったということであれば、任務違反とは評価できない可能性もある(ただし、貸付の目的自体が不当労働行為である可能性が高いので、そのように評価できる可能性は限りなく低いと考えられる)。

なお、仮に、特別背任罪、背任罪が成立するとしても、それらの公訴時効はそれぞれ7年、5年であるので(刑事訴訟法250条)、刑事告訴や告発をしても、立件される可能性は低いと言わざるを得ない。

(オ) 新交通の従業員に対する給与(賞与、時間外勤務手当を含む)の支払状況及びそれに伴う事務処理等の適否について

A 新交通によるプレスリリース

新交通から、令和元年5月22日、平成24年度から平成30年度までの間に賞与約1404万(組合役員7名に対して)及び時間外勤務手当約812万円(組合役員4名に対して)を不正支給していたことが判明したとのプレスリリースがなされた。

そこで、不正支給の有無、金額、期間、対象者及び新交通役員の不正支給についての認識等について調査を行った。

B 調査内容について

(A) 諸規則

新交通の賃金規則においては、賃金が基準賃金と基準外賃金に区分されており、基準賃金は基本給、家族給、役職給から構成され、基準外賃金は通勤手当、時間外勤務手当等から構成されている(賃金規則第2条)。また、賃金の支払日は毎月25日であるところ、基準賃金は当月1日から末日までの分を、基準外賃金は前月1日から末日までの分を、当月に支払うとされている(賃金規則第3条)。時間外勤務手当等の割増率についても賃金規則において規定されている(賃金規則第14条以下)。

新交通においては、役職給の支給される社員には時間外勤務手当を支給しないとされているが、所定の勤務時間を超えて勤務した場合、労働協約に基づき定める額を支給することができる(役職給の支給に関する規則第2条、7条)。なお、現在、係長・担当係長には、1ヶ月につき5万円の役職給が支給されており(役職給に関する協定)、同役職給は、みなし残業手当同様に扱われていることから、同役職給を超える時間外勤務を行って初めて、現実に時間外勤務手当が支払われることになる。

賞与については、社員に対して賞与を支給することがあるとされており、支給金額等についてはその都度決定するとされている(賃金規則第25条)。また、平成25年7月1日、内規として賞与査定支給要綱が設けられ、支給額の算定方法及び加算事由

が定められている。同要綱第2条5項では、「前各項の他、特別の事由等があるときには、別途金額を支給する場合がある」との加算事由が定められている。

(B) 会計帳簿、賃金台帳

新交通に対し、会計帳簿、組合役員の賃金台帳の提出を求めたところ、会計帳簿については平成23年度以降のもの、賃金台帳については平成24年度（平成24年4月から平成25年3月に支給）以降のものの提出があった。専門委員から新交通に対し、平成23年度以前の賃金台帳の存在を確認したが、賃金台帳の保管期間は7年間であるため既に廃棄しており、それ以前のものはないとの回答であった。

会計帳簿を確認したところ、新交通においては、個々の従業員への賃金支給額、源泉所得税等を個別に仕訳しておらず、全従業員の賃金支給額、源泉所得税等の総額が、それぞれ仕訳されている。また、賞与についても同様の処理がされている。そのため、個々の組合役員を含む従業員に対し、時間外勤務手当等及び賞与がどれだけ支払われているかは同帳簿からは判明しなかった。なお、このような仕訳方法も一般に公正妥当と認められる。

次に、賃金台帳を確認したところ、平成24年度以降の各組合役員に対する時間外勤務手当等の支給額及び賞与支給額が判明した。個々の組合役員、年度により金額は異なるが、執行委員長に対し平成24年度に支給した時間外勤務手当が年間で320万5068円となっていること、同人を含む一部役員に対し高額な賞与が支払われていること等が注目された。なお、執行委員長は、同年度当時、役職手当として月額4万8735円を受領しているところ、前記のとおり同手当はみなし残業手当同様に扱われていることから、執行委員長は、平成24年度には378万9888円（320万5068円＋4万8735円×12月）相当の時間外労働を行ったことになる。

(C) 新交通総務課長、人事労務係長らからの聞き取り

新交通においては、総務課長及び人事労務係長が組合との日常的な交渉を担当してきたため、同役職経験者からの聞き取りを行ったところ、多くの総務課長らは、上記（イ）のとおり、相当以前より新交通から組合に対し、経済的援助を行っていた事実を認めた。

(D) 組合役員からの聞き取り

執行委員長を含む多くの組合役員は、新交通からの経済的援助について、知らない、又は組合から新交通に対する訴訟を提起しているため（あるいは予定であり）答えられないと回答した。

もっとも、元組合書記長は、平成25年頃に、執行委員長から、給与が上乗せ支給されるがチェックオフされるので手取り額は変わらないと説明を受け、実際にそれ以降、給与が上乗せ支給され、その上乗せ分が天引きされていたことを認めている。また、会計は、前記訴訟との関係で経済的援助については回答できないとしながらも、賞与等の支給は不適正であるかもしれないが不正ではないとの認識と述べた上、自らの現実の時間外労働時間と新交通から支給された時間外勤務手当の額に差異があり、かつ本来受領すべき時間外勤務手当を受給していないわけではないこと、すなわち本来受領すべき時間外勤務手当以上に同手当が支給されていることを認めた。

C 専門委員認定事実について

(A) 組合の主張

多くの組合役員は、経済的援助については知らない、あるいは話せないと述べる。もっとも、前記のとおり、一部組合役員は、経済的援助があった事実を認めている。また、組合から新交通に対する訴状によれば、組合は新交通から年間360万円程度の労務対策費が支払われてきたことを認めた上で、前記プレスリリースにおいて新交通は2216万円を支払ったと主張するが現実に組合が受領したのは約1600万円であるとの主張をしている。さらに、その方法についても賃金の上乗せであると認めている。

(B) 平成23年度以前の経済的援助について

前記組合の主張は、元総務課長及び人事労務係長らの説明とも合致するところであり、上記(イ)のとおり、平成23年度以前にも、新交通から組合に対し、相当額の経済的援助がされていたことが認められる。もっとも、訴訟にも耐えうるという意味での具体的な額となると、賃金台帳は平成23年度以前のものでなく、平成23年度に支払われたという執行委員長への時間外勤務手当の額は認定できない。また、平成22年度以前の会計帳簿も存しないので、執行委員長への時間外勤務手当はもちろん、その他の経済的援助の額も認定できない。

(C) 平成24年度以降について

平成24年度以降は、賃金台帳が現存しているため、時間外勤務手当及び賞与の額が明らかである。もっとも、組合役員によっては、実際に労働した時間外勤務手当が発生する者もいることから、それと経済的援助によるものは区別しなければならない。また、本来、受領できる賞与と経済的援助としての上乗せ部分も区別する必要がある。

経済的援助としての時間外勤務手当については、人事労務係長において、各年度当初に経済的援助とすべき（実態のない）各月の時間外勤務手当の割り振り表を作成しており、平成24年度以降のものが残存している。そのため、原則として同表に記された時間外勤務手当が、現実の労働に基づかない経済的援助の額となる。なお、年度当初に作成した割り振り表の金額を年度中に変更することもあったところ、現存するものが実際に適用された割り振り表か、必ずしも分からないものもある。そのため、僅かなズレがある可能性はあるが、勤務表、賃金台帳等を参照しつつ、新交通において経済的援助の額を算定した。監査専門委員においても、割り振り表との対比、聞き取り調査等の結果を踏まえ、同算定を相当と考える。ところで、時間外勤務手当は、賃金規則上、前月分を当月に支払うとされているところ（第3条）、前記人事労務係長作成の割り振り表は、各年度4月から3月に算定すべき時間外労働の金額が記されている。すなわち、同算定に基づく時間外勤務手当の支給月は、各年度5月から翌年度4月となる。

同算定によると、平成24年度分は、執行委員長のみに対し、297万6620円の時間外勤務手当の支給が予定され、現実に支給された。同年度当時、執行委員長は、専ら組合事務所に居る状況でほぼ就労しておらず、時間外勤務手当などは発生し得ないから、時間外勤務手当の全額が経済的援助となる。さらに、前記割り振り表には、

計110万9811円の賞与を加算することが記され、現実に支払われているから、これも経済的援助に該当する。これら経済的援助については、組合役員の賃金として支払われているため、加算部分に税金等が賦課されることになる。新交通及び組合は、これら税金等が組合役員個人の負担とならないよう、税金等を考慮した現実の受益額を意識していた。同算定では、それら税金等を考慮した組合役員（または組合）の実質的な受領額を「手取り額」としている。また、新交通は組合の依頼により、この「手取り額」相当額を、正規の組合費等と共に組合役員の賃金から天引きし、組合の指定口座に送金していた。同算定の「組合受取額」は、組合の指定により組合指定口座に送金されたことを、新交通において認めた金額である。最後に同算定の「個人受取額」は、「手取り額」から「組合受取額」を単純に控除した金額である。ただ、「個人受取額」には、組合役員の天引額が多様である等で、組合指定口座に送金されたことを認められなかったものが含まれている。そのため、「個人受取額」とあるものの、組合ではなく、組合役員個人が受領したことを積極的に認めた金額ではないので注意を要する。

また、平成25年度以降についても、やはり割り振り表に基づき実態のない時間外勤務手当の算定が可能である。また、平成25年7月1日には、前記のとおり賞与査定支給要綱（内規）が改定され、勤務成績等に応じた支給規定として「前各項の他、特別の事由等があるときには、別途金額を支給する場合がある」との条項が新設された。そのため、同条項に基づく賞与査定が決裁書類が残っているため、同書類に基づき経済的援助のための賞与支給額が明らかとなる。なお、平成25年度に同条項を新設したのは、そのころ新交通ホームページの問い合わせフォームから同社宛に、執行委員長に対する時間外勤務手当の支給は問題ではないかとの匿名のメールが届き、時間外勤務手当の支給に支障が生じたことから、賞与名目で支給するための支給根拠を整えたものである。また、同メールが届いたことから、経済的援助が分散するよう同年度からは執行委員長だけではなく、他の役員にも経済的援助のための時間外勤務手当が支払われるようになった。

平成24年度（平成24年5月支給分）以降、経済的援助として新交通から支出された額は計2234万9035円となる。なお、新交通と組合との関係が問題となった平成31年4月以降は、経済的援助が停止した状況にある。

さらに、割り振り表は現存しないが、賃金台帳に記された平成24年4月分の執行委員長への時間外手当34万353円も、当時の執行委員長に勤務実態がほぼ存しないことから、経済的援助に該当すると考える。よって、同月分を合わせると、経済的援助として新交通から支出された額は計2268万9388円（2234万9035円＋34万353円）となる。また、税金等を控除した組合役員又は組合の「手取り額」は同月分を合わせ、1732万6310円（1704万7578円＋27万8732円）となる。

D 不正支給に関する取締役の責任について

(A) 違法行為と知りつつ行った場合や、違法行為を直接行っていなくても、当該具体的事情の元で、自己の担当業務かどうかを考慮しつつ、会社経営者等として通常要求される

程度の注意義務すらも怠って、当然把握できたはずの問題を把握できなかった場合や、問題は把握したけれども何らの対応を取ることなく放置した場合には賠償責任が発生する。

(B) 各役員らの責任

a 社長及び監査役

該当年度の社長及び監査役について経済的援助の事実を認識していたと認められる者はいない。代表取締役の職務として、労使関係の具体的内容、不当労働行為について注意すべきと抽象的にはいえるが、一定規模の法人において、常務や総務課長が社長に秘して賞与あるいは時間外勤務手当等を上乘せしていることを認識するのは困難である。また、新交通総務課内でも人事労務係、経理係等の権限分担を行い、一定のチェック体制を設けていることからすれば、内部統制構築を怠ったということも困難である。監査役においても同様である。よって、社長及び監査役に賠償責任があるというのは困難である。

付言するに、結論として、最高責任者である社長が法的責任を問われないのは一般感情に反する部分もあるが、道義的責任は別であるし、故意または過失を前提とする現行法の枠組みではやむを得ないところである。

b 常務について

新交通における常勤取締役は4人から5人であり、常務が労使関係の担当取締役である。組合役員に対する経済的援助を認識しつつ是正しようとしなかった常務が法的責任を負うことは当然であるが、認識していなかった常務については、法的責任を問うことは困難と考える。前記のとおり、組合役員に対する時間外勤務手当の上乗せについては抽象的なリスクとしては想定しうるが、それほど頻発するものではなく、監視すべき重要性は高くない。また組合役員それぞれの上司や人事労務係長等、複数名によるチェックシステムが設けられている等、一定の内部統制が設けられているところである。そのため、個々の従業員の個別の給与明細まで常務において確認する必要はない。そうすると、認識していなかった常務については、前記経済的援助について、何らかの徴候を認識していた等、特別の事情がない限りは、善管注意義務違反があったとして責任を問うことは困難である。

したがって、経済的援助を認識していなかった常務に法的責任を問うことは困難である。

他方で、経済的援助の事実を認識していた平成24年度以降の常務については別である。平成22年6月から平成28年4月の常務については遅くとも平成23年4月頃、平成28年4月から平成30年4月の常務についても遅くとも平成28年7月頃、平成30年4月からの常務については平成30年7月頃には経済的援助の事実を認識していた。時間外勤務手当の上乗せも賞与の上乗せも、実体のない不正な支給であることは明らかであるので、各常務は、それぞれそのことを認識した時点で直ちに中止を指示する義務があったといえる。

この点、組合との関係に配慮した経営判断だとの主張も考えられるが、本件のような経済的援助は不当労働行為であり、違法な支出であることは明らかであるので、

経営判断の原則が適用される場面ではない。

したがって、それぞれについて、経済的援助の事実を知った翌月以降の支給額について賠償責任があるというべきである。その額は下記のとおりである。

平成22年6月から平成28年4月の常務

平成24年5月から平成28年4月支給の時間外手当（平成23年分については経済的援助の額が不明なため除外している。） 713万6709円

平成24年から平成27年までの夏期，冬期賞与 計640万9811円

平成28年4月から平成30年4月の常務

平成28年8月から平成30年3月支給の時間外手当 72万1127円

平成28年，29年夏期，冬期賞与 計498万円

平成30年4月からの常務

平成30年8月から平成31年3月支給の時間外手当

計25万5822円

平成30年夏期，冬期賞与 計265万円

なお、念のため刑事責任についても検討しておくが、組合役員に対する経済的援助は、組合の利益だけではなく、組合との関係が円滑化することにより、結果として会社の経営に資する面があるとは言える。しかし、明らかな違法行為である上、専ら新交通のために行ったというよりも、個々の常務において、自己の在任中にあまり経営上の波風を立てたくないという自己保身の面があったことも否定はし難い。

したがって、賠償責任が認められる損害部分については、特別背任罪が成立すると考える。

(カ) 過去に遡った離職申請の問題について

A 過去に遡った離職申請の経過とその問題点

平成30年9月末、神戸市長に対して、匿名で、「新交通の労働組合役員が不適切な組合活動を行っている」旨の投書があったことをきっかけに、同年10月、神戸市から新交通に対して、問題の調査と問題があった場合の改善が指示され、これを受けて新交通内部で調査を行ったところ、労働組合役員について過去5年半にわたって離職申請の申告漏れがあることが判明した。労働組合からは、過去5年半に遡って離職申請の追加承認を求める書面が提出され（申請日は平成30年9月14日付）、新交通はこれを事後承認した上で（決裁書類は平成30年9月18日付。これらの書類がバックデータで作成された経緯は後述する）、無給扱いとなる部分について労働組合に精算を求め、併せて、労働協約上の上限回数を超えて有給の離職申請がなされていたものについて、超過部分の精算を求めた。

同年10月22日、新交通は労働組合との間で覚書を交わし、請求額は合計480万4672円、その返済は平成30年10月から毎月5万円の分割払いとすることが確認された。その頃、社長、常務、取締役については、役員報酬を一部（社長は30万円、常務と取締役はそれぞれ20万円）返上する旨申し出た。その後、同年11月から平成31年3月までに労働組合から5万円ずつ合計6回で30万円の返済があり、

さらに平成31年4月に100万円の返済があったため、合計130万円が返済されている。しかし、令和元年5月以降の返済はなく、本年6月、労働組合は残余の支払義務が存在しないことなどの確認を求めて神戸地方裁判所に提訴した。

以上が書類上の経過であるが、現社長によれば、実体はやや異なり、同年10月、神戸市からの指示を受けて調査したところ、過去5年半にわたって離職申請の申告漏れがあることが判明し、同年10月中には、労働組合との間で、精算金額を200万円弱とする合意が成立し、同年11月から分割払いを開始したものの、平成31年3月になって市議会で追及を受けたことから、さらなる金額の見直しを行い、精算金額を上記の480万4672円とすることに合意し、その後、全ての書類をバックデートで差し替えたとのことである。その際、本来であれば、平成30年10月以降の日付にするべきところ、上記の2件については9月の日付を誤って記載した（なお、上記の頃に役員報酬を返上したのは事実として正しいようであるが、役員報酬返上の申入書はいずれも10月25日付であるのに対し、会社としての決裁書類は10月22日付であるので、決裁書類自体はバックデートのミスだと考えられる。いずれにしても、決裁書類には社長以下の押印があり、都合に合わせて会社ぐるみで書類をバックデートする体質は厳しく非難されなければならない）。

以上のような経過で、過去に遡って離職申請が提出され、それが承認されていることは労働協約に違反する可能性があり、また、そのような承認をすることで会社に対して損害を与えている可能性があるため調査を行った。

B 離職申請に関する労働協約の定め

離職申請に関して、新交通と労働組合の協約（覚書を含む）には以下のとおりの定めがある。

（就業時間中の組合活動）

第5条 組合活動は、原則として就業時間外に行う。ただし、つぎの各号の一に該当し、4日前までに書面により届出た場合は、この限りでない。

- (1) 私鉄総連、地連の大会ならびに委員会、組合大会、執行委員会、中央委員会、各支部会へ出席する場合。
- (2) その他、会社と協議のうえ認められた会議または行事に参加する場合。

※（覚書）

イ. 労働協約第104条第2号によって離職する場合、会社は現在の慣行を尊重し、その都度協議のうえ認めるものとする。ただし、離職対象となる会合は、原則として教育または親睦を目的としたものを対象外とする。

ロ. 離職し得る者は、それぞれの会合の正式な構成員とし、傍聴者等も含むものとする。

ハ. 組合本部は、「離職承認願い」（別紙様式）に、日時、事由、場所および氏名等所定の事柄を記入し、総務部長に届出る。会社は、職制を経て承認するものとする。

ニ. 離職は、原則として日勤業務に振り替えて取り扱う。ただし、緊急の離職または

業務の都合等によりこれによりがたい場合は、その都度業務運営の実態に即して取り扱うものとする。

ホ. 会社の承認を得ず組合活動を行った場合、または届出の会合と実際とがくい違っていることが判明した場合、会社は組合員の意見を聞いたうえで、これを第 11 章による取り扱いとせず、欠勤、遅刻または早退として取り扱い、賃金を支払わないことがある。

(組合活動中の賃金)

第6条 会社は、前条ただし書きの組合活動を出勤扱いとするが、それに要した時間に対する賃金は支払わない。ただし、会社と組合が交渉または協議する諸会合および特に会社が認めたものに限り、賃金を支払う。

※ (覚書)

イ. 就業時間中の組合活動による賃金控除は、次のとおり行う。

- (1) 会社は、毎年 9 月から翌 8 月までの控除額を一括集計し、組合に請求する。組合はこれを会社に支払うものとする。
- (2) 賃金控除の対象時間は原則として 8 時 30 分から 17 時 15 分までのうち 8 時間とするが、勤務扱いにできない場合は、勤務を離れた時間から復帰するまでの時間とし、時間数は実働時間によって計算する。
- (3) 毎年の賃金改訂後の平均基本給（正社員）に 1/500 を乗じた額を 1 時間あたりの控除額とする。同一平均基本給による算定時間は、毎年 9 月 1 日から翌年 8 月 31 日までの 1 か年とする。
- (4) 前項にかかわらず、次の諸会合が、下記回数の範囲内で行われる場合は、賃金控除を行わない。ただし、回数は毎年 9 月 1 日から翌年 8 月 31 日までの 1 か年におけるものとする。

組合大会（臨時大会を含む）	2 回
執行委員会	2 4 回
中央委員会	1 2 回
支部会	1 2 回
会計会議	4 回
組織部会	6 回
教宣部会	6 回
調査部会	6 回
財政部会	6 回
青年女子部会	1 2 回
選挙管理委員会	その都度
総連、地連の大会	各 1 回
地連委員会（ブロック委員会、総会を含む）	その都度

なお、上記104条(2)に関して、「会社と協議の上認められた会議または行事に参加する場合」について、どのような会議や行事がそれにあたるのか、会社と労働組合との間で明確に定めた合意書、覚書、議事録等は存在せず、会社においてその都度判断しているが、何をどのように判断したのかに関する書類は一切なく、労働組合が申請したものは全てそのまま認めていたというのが実態である。

また、無給の離職申請の場合、会社は当該従業員に対しては一旦給与を全額支払い、その離職時間の合計に対して、覚書で定められた計算式で算出された控除額を1年分一括して集計して、会社が労働組合に請求して精算するというやり方がとられている(105条の覚書イの(1)~(3)はこの意味である)。

C 執行委員長の勤務の実態について

次に、執行委員長の勤務の実態について確認しておく。この点に関する新交通の認識は、少なくとも平成25年4月以降、平成30年9月までの間は、本来の職務に従事していたのは、勤務時間の約1割であり、その余は有給もしくは無給の職免申請により職務に従事しておらず、実質的にはほぼ在籍専従に近い状態であったというものである。

執行委員長の勤務の実態について、過去の職場の上司(平成26年以降)、総務課長(平成4年以降)、常務(平成22年以降)等に確認したところ、断片的に、乗務所勤務の際はきちんと勤務をしていた、あるいは、平成7年の阪神淡路大震災の際には従業員をまとめて代替輸送に尽力した、といった話はあったものの、それ以外には、勤務をしていたという話はほとんどなく、むしろ、ほとんど組合事務所にいた、組合事務所に行けば大体会うことができた、元社長に至っては在籍専従だと思っていたという話もあり、具体的な勤務の実態があったことは確認できなかった。過去の全ての勤務時間について確認をすることはできないため、100%勤務の実態がないと言い切ることはできず、少なくとも過去5年については1割程度の勤務実態があったという会社の認識も全く不当とは言いきれない。しかし、仮に、多少の労働の事実があるとしても、本来の職場にもおらず、組合事務所で片手間程度に行った業務を勤務と呼ぶことは疑問であり、少なくとも過去5年に関しては実質的にはほぼ100%勤務の実態はないと評価しうる状態であった。

そのほかの組合役員についても、過去5年間に関して、本人及び職場の上司から聞き取りをしたが、過去に遡った離職申請の問題以外は、基本的には概ね適正に職務に従事しており、特に問題のある状況は見当たらなかった。

D 離職申請の事後承認の可否について

上記のとおり、新交通は、過去に遡ってなされた離職申請(申請内容としては有給のものも含まれているが、全てを無給扱いとして取り扱っている)を全て認めてその精算を労働組合に求めているので、その可否を検討する。

まず、労働協約104条は、組合活動は原則として就業時間外に行うものとし、「4日前までに書面により届出た場合」はこの限りではないと定めているので、手続的に労働協約に違反していることは明らかである。もっとも、申請漏れがあった場合に、

会社側において事後的に承認することが一切許されないわけではなく、組合活動に配慮し、事後的に承認するということが許される余地があるので、事前届出をしていないという手続の不備のみをもってその全てが無効であるということとはできない（ただし、数年間にわたってかなりの時間を事前届出なしに職場を離れていたことになり、そのことを会社として気付かなかったか、気付いていても放置してきたということになるので、労務管理という点では相当問題がある）。

手続の不備の点は措くとして、新交通が事後的に承認した離職申請の内容には相当問題がある。労働協約104条で定めているのは、私鉄総連、地連の大会、委員会等の「各種会合」のほか、会社と協議の上認められた「会議」または「行事」である。覚書イでは、会社と協議すべき会議や行事についてはその都度協議の上認めるものとされ、また、会合については教育または親睦目的のものは対象外とされている。これらの規定で離職が認められているのは、あくまでも各種会合、会議、行事であり、組合活動のための単なる作業は対象ではない。

この点、まず、過去5年間に申請されて既に新交通において承認している離職申請の内容（執行委員長以外の組合役員も含む）を見ると、同じ日に同じ時間帯で複数の者から申請がなされているものについては、何らかの会議をやっていたものと一応推認できるが（ただし、後記のとおり、その根拠となる資料は一切ない）、「執行委員会他」「教宣部会」「財政部会」などといった理由で、その日時に1人だけが申請をしているものについては、果たして何らかの会議をしていたのか、単に作業をしていたのか、申請書だけでは区別が困難である。また、ブロック野球大会、関西地連野球大会などといった行事を内容とした申請も複数回存在しているが、他の労働組合が関係しているとしても基本的には親睦行事であり、協約の定めからしても離職申請の対象ではないので、本来は有給休暇を取得して参加するべきものであるし、上記のとおり、どのような行事が離職申請の対象となるのか、会社と労働組合との間で明確に定めた合意書や覚書等は存在しない上、事後的にまとめて申請がなされたという経緯からして、その都度協議がなされたとも思えず、少なくともその都度協議がなされたことを示す資料もない。

監査専門委員において、既に承認している過去の離職申請の内容を精査し、疑義があるものについてまとめた。これは、形式上1人での会議になっていて単なる作業をしていた疑いがあるもの及び労働協約の定めを照らして申請の内容自体に問題があると思われたものをまとめたものであり、その件数は183件である。

また、昨年10月に追加でなされた離職申請の内容（申請対象は執行委員長のみ）を見ると、本来有給の離職申請の対象となるブロック委員会、地連委員会の申請回数は、平成25年（4月から12月）が11回、平成26年が1年間で32回、平成27年が37回、平成28年が32回、平成29年が42回、平成30年（1月から9月末まで）が45回であり、その全てが午前8時30分から午後5時15分まで、つまり丸一日の申請である。その中には、1回の申請で2日または3日にわたるものもあるので、延べ日数はもっと多くなるが、これだけの回数で離職していながらその申請がなされていないということ自体、相当不自然な感は否めないところである。

し、確認できる資料が一切ないため真偽は不明とはいえ、年間40日から50日も勤務時間中にこれらの会議が本当に行われていたのかは常識的には疑問というほかない。

また、無給の離職として申請された件数は5年分で合計452件であり、その全てが「組合事務所」において「各部会」を行っていたという内容である（一部において活動場所も離職理由も「組合事務所」と記載されている箇所もあるが誤記と認める。）。その全てについて確認できる資料が一切ないため、本当に何らかの会議が行われていたかどうかについての確認はできないが、少なくとも、既に申請して承認されていた他の組合役員の離職申請の内容と対照してみると、同じ時間に離職を申請しているものはほとんどなく、申請書の上では1人での会議である。

新交通の集計によれば、元々、離職申請を承認していたのは全勤務時間のおよそ4割であり、新たに追加で申請されたものは全勤務時間のおよそ5割である（したがって、1割は本来の業務をしていたというのが新交通の認識である）が、正式な在籍専従ならともかく、全勤務時間のおよそ9割について労働協約に定められた会議や行事が行われていたとは到底考えられず、既に離職を申請して承認されていた時間と追加で有給として離職申請した時間以外の時間を選んで無給の離職申請とした可能性も否定はできない。

そもそも、これまで新交通においては、離職申請の承認にあたって会議の招集通知、配付資料、議事録、報告書等何らかの確認資料を一切要求しないという運用をしてきており、その運用自体が大きな問題であるし、今回の事後的になされた離職申請の承認を判断するに際しても、何らの確認資料を要求することなく、申請書類のみで判断していることも相当問題があると言わざるを得ない。

本来であれば、申請された内容が確認できる何らかの資料の提出を求め、それが提出されなければ全て承認しないという対応をすべきものであり、それができなかったのだとしても、少なくとも、形式上明らかに疑義があるものについては承認するべきではなかったといえる。なお、本年6月、新交通において離職申請の内容の確認のために、労働組合に対して、申請内容を確認できる資料の提供を求めたところ、訴訟提起を理由に資料の提供を拒否されているため、これ以上の内容の当否の判断は現時点では不可能である。

別の面からさらに検討すると、離職申請が出されるということは、その時間は勤務をしていなかったということの意味するものであるので、仮に、その申請が承認されなければ、有給休暇が取得できない限り、本来は欠勤扱いであり、支給された給与及び賞与のうち離職していた時間に相当する部分については不当利得として当該社員に対して返還を求めるべきということになる。

事後的に会社が承認するということは、上記の労働協約の取り扱いに従い、労働組合に対して精算を求めていくことになるので、会社から見れば、どちらに請求するべきかという問題の側面があり、どちらに請求しても金額が同じなのであれば、仮に手続や内容に問題があったとしても、より確実な回収を優先して、事後的に離職申請を承認して労働組合に精算を求めるといった判断にも合理性がないわけではない。

しかし、離職申請を承認して労働組合に精算を求める場合、労働協約105条の覚書

のイの（３）により、正社員の基本給に1／500を乗じた額を1時間あたりの控除額とするとされており、各年度の1時間あたりの控除額は、以下のとおりである。

平成25年4月から8月	652円
平成25年9月から平成26年8月	656円
平成26年9月から平成27年8月	663円
平成27年9月から平成28年8月	675円
平成28年9月から平成29年8月	683円
平成29年9月から平成30年8月	678円
平成30年9月から平成31年8月	676円

新交通が労働組合に対して精算を求めた金額は、これらの数値を元に無給対象の時間数を乗じて計算されたものであるが、平成30年10月1日時点の兵庫県の最低賃金は871円であることと比較して見ても、労働組合側にかなり有利に設定されているといえる。

一方で、離職申請を承認せず、欠勤扱いとした場合、有給休暇を取得できない限り無給であるので、賃金規定等に従ってその日数や時間に応じて給与及び賞与が減額されることになる。その計算方法は、まず、給与については、基本給を暦日で割った日給額に対して、無給の対象日数を乗じた金額が給与から控除される。また、賞与については、支給決定額に、対象となる期間の暦日（7月支給分は前年11月から4月までの181日、12月支給分は当該年度の5月から10月までの184日）に対する欠勤日数の割合を乗じた金額が控除される。

その具体的な計算を行った結果、給与に関して本来減額されるべき金額（年額）は以下のとおりである。

平成25年度	138万3956円
平成26年度	228万1074円
平成27年度	224万3266円
平成28年度	202万1882円
平成29年度	176万4554円
平成30年度	82万7871円
合計	<u>1052万2603円</u>

また、賞与に関する計算結果は以下のとおりである。下記のうち、平成25年7月支給分に関しては、その対象期間のうち平成25年4月しか無給対象日数が分からないので、その4月分のみで計算している。また、対象期間には全て本来の支給額に上乘せがなされているので、上乘せ分を控除した金額を基礎に計算している。平成30年12月支給分は、今回の事後的承認の後に支給されたものであるが、上記のとおり平成30年5月から10月の欠勤が12月支給分に影響するため、参考として記載している。

平成25年7月支給分	6万6351円
平成25年12月支給分	32万3746円
平成26年7月支給分	23万4268円

平成26年12月支給分	45万2429円
平成27年7月支給分	40万1755円
平成27年12月支給分	43万1144円
平成28年7月支給分	27万6316円
平成28年12月支給分	46万8058円
平成29年7月支給分	34万9053円
平成29年12月支給分	36万0023円
平成30年7月支給分	25万3944円
合計	361万7087円

平成30年12月支給分 24万3700円

以上のとおり、離職申請を承認せず、全て欠勤扱いにした場合、給与の控除額合計は1052万2603円であり、賞与の控除額合計は361万7087円であるので、その合計は1413万9690円である。また、平成30年12月支給分の賞与については、24万3700円が減額となる。

E 役員の実任について

上記で検討したとおり、追加でなされた離職申請を全て承認したことには明らかに問題があり、離職申請を全て承認しなければ、計算上、最大で1413万9690円及びその遅延損害金の返還を執行委員長に求めることも可能であったといえる。

一方で、新交通と労働組合の間では、労働協約105条の覚書(4)に定める有給の離職申請に関して回数を超過していた分の精算を含めて、上記1の経緯で、精算金額を480万4672円とする合意がなされ、その旨の覚書が交わされている。その内訳は、回数超過分を無給の離職として扱ったものが39万0483円であり、無給の離職申請を承認した分が441万4189円である。

会社として適切な手続を経て決裁をしているものであり、その意思決定に瑕疵があるわけではなく、労働組合側も執行委員長が正式に合意しているものであるため、合意自体を無効とするのは困難である(このような合意をすることで、結果として多額の精算金を労働組合が負担することになるが、それが問題であるとしても、基本的には労働組合の意思決定の問題であり、労働組合内部で解決されるべきものである)。

合意が有効である以上、遡って申請された離職申請は承認されたことになるので、合意を前提としつつ別途その差額を執行委員長に請求することは原則としてできないと考えられる。

そうすると、最大で1413万9690円及びその遅延損害金の返還を求めることができた可能性があるものを、441万4189円の支払いで済ませる合意をしたことになり、その差額は元金部分だけで972万5501円である(上記の回数超過分の多くは執行委員長以外の労働組合役員であり、無給の離職申請としては一応適切な内容であると考えられるので、回数超過分の39万0483円についての合意には問題はないと判断される)。

上記のとおり、新交通は、このような合意をするにあたり、その離職申請の内容を確認するため資料の提供を求めることもなく、また、形式上明らかに疑義があるものを

除外することすらもしていない。新交通の役員らは、離職申請の承認や労働組合との合意を決裁するにあたり、それらの点について、会社経営者として通常期待される程度の注意義務をもって判断したならば、少なくとも、離職申請を承認しなかったらどうなるのかという点について検討するはずであり、概算であっても承認しなかった場合の給与及び賞与の控除額を計算していれば、このような合意をすることの問題性には気付いたはずである。

それらを全く検討することなく、離職申請の全てを漫然と承認し、それを前提に、労働組合との合意を了解した新交通役員は、明らかに善管注意義務、忠実義務に違反しており、その結果、最大で972万5501円の返還請求権及びそれに対する遅延損害金を失うという損害を会社に与えたことになる。

この点、執行委員長個人に多額の請求ができるとしても、実際に回収できたかは別問題であり、むしろ、会社から多額の長期特別貸付を受けていたという事情からすれば、回収の見込みの乏しい執行委員長に対して請求するよりも、労働組合に精算を求めた方が現実的であるとの判断もありうるが、そもそもいくらの返還を求めることができるのか概算の計算すらもしておらず、また、実際に執行委員長にどの程度の返済能力があるのか確認もしていない以上、具体的にそのような判断をしたと認めることはできないし、それが合理的ともいえないことは明らかである。また、上記のとおり、執行委員長から、平成31年3月から4月にかけて2188万円の長期特別貸付金が全額返済されていることからすれば、その時点で執行委員長に返済能力があった可能性もないとはいえず、いずれにしても合理的な判断をしたとは認められない。

また、社長は、これらの判断に際して、それまでの会社と組合の関係から、そのような処理を許してきたことについて会社にも責任があると考え、離職申請を承認しないという発想をすることができず、全てを承認することを前提にその処理にあたった旨述べているが、承認しなければどうなるかということを検討していない時点で経営者の判断としては相当問題があると言わざるを得ず、その発想自体が過度に組合に配慮したものと評価せざるを得ないものである。仮に、会社側にも責任があると考えたのだとしても、本来であれば、全てを承認した場合と全てを承認しなかった場合、適切なものだけを承認した場合などがそれぞれどうなるかを試算し、その上で、会社として負担する部分、労働組合に負担を求める部分、執行委員長個人に負担を求める部分について合理的な分担を協議するというのが求められている判断であり、最初から承認ありきという判断でその処理にあたり、結果として、役員報酬の一部返上程度では到底賄いきれない金額の損害を会社に与えているのであるから、その判断が正当化される余地はない。

したがって、会社法423条1項に基づき、少なくともこれらの決裁に関わった社長、常務(当時)、取締役については、連帯して、会社に与えた損害を賠償する責任がある。

念のため、これらの役員刑事責任について検討すると、社長らは、離職申請を承認するにあたり、当時の総務課長から、労働協約に従って離職申請を承認した場合と欠勤扱いにした場合のそれぞれの処理について説明を受けており、その両者のどちらを選択するかによって請求できる金額に差が生じるということは認識していたのである

から、執行委員長への多額の請求を回避することで執行委員長の利益を図り、かつ、離職申請を承認することで会社に損害を与えることを認識しながら任務違反行為に及んでいるといえるので、特別背任罪が成立しうる。

イ 売上金の管理

(ア) 事実認定

A 売上違算金の発生履歴

売上の違算金については、報道されていないものも含めて、以下のとおり発生している。(ただし、通常の事務処理の過程で生じる軽微なものは除く。)

発生時期	違算金額	発生場所
平成 23 年 4 月～ 平成 24 年 3 月	3,476,350 円 (計 45 件)	三宮駅, 中公園駅, みなとじま駅, 市民広 場駅, 南公園駅
平成 25 年 5 月	47,470 円 (計 3 件)	みなとじま駅, 医療センター駅, 三宮駅
平成 30 年 4 月	2,520,000 円	三宮駅
平成 31 年 4 月	639,850 円	神戸空港駅
合計	6,683,670 円	

平成 23 年 4 月からポートアイランド線各駅の券売機などの売上金データと現金に誤差とは認められない多額の不足額が発生していた。会社は社内調査を進めたが、原因を特定するには至らなかった。このため、神戸水上警察署に相談しながら、引き続き社内調査を行った結果、機械的な不備は認められず、人が関与している可能性があることが明らかになった。

社内調査では、券売機等を操作する駅係員、保守点検業者から聞き取り調査等を行ったが、犯人を特定するには至らなかった。

(参考：平成 23 年度と平成 25 年度の、違算金の内訳)

・平成 23 年度

(円)

駅	締切日	違算金	相殺後
三宮	5/16	-15,040	-15,040
	6/10	-10,870	-10,870
	7/4	-25,530	-25,530
	7/11	-23,500	-23,500
	7/22	-14,700	-14,700
	10/21	-61,940	-61,940
	10/28	-11,500	-11,500
	11/7	-22,560	-22,560
	11/25	-31,450	-31,450

	12/8	-142,720	-142,720
	12/29	-12,690	-12,690
	1/10	-29,760	-29,760
	3/16	-12,140	-12,140
		合計	-414,400

駅	締切日	違算金	相殺後
中公園	4/30	-895,060	-50,790
	5/17	844,270	
	6/15	-79,930	-79,930
	6/29	-30,210	-30,210
	7/13	-85,190	-85,190
	7/27	-110,120	-110,120
	11/14	-30,000	-30,000
		合計	-386,240

駅	締切日	違算金	相殺後
みなとじま	2/1	-12,240	-12,240
		合計	-12,240

駅	締切日	違算金	相殺後
市民広場	5/18	-29,030	-29,030
	7/14	-36,150	-36,150
	7/28	-61,070	-61,070
	10/20	-51,990	-51,990
	12/1	-60,240	-60,240
	2/9	-175,960	-175,960
	3/1	-115,000	-115,000
		合計	-529,440

駅	締切日	違算金	相殺後
南公園	5/11	550,250	-31,210
	5/25	-581,460	
	6/22	-155,770	-19,750
	7/6	136,020	
	7/20	-75,950	-75,950
	8/3	-23,280	-23,280
	9/14	-22,380	-22,380

	11/24	-36,240	-36,240
		合計	-208,810

駅	締切日	違算金	相殺後
北埠頭	7/27	-24,850	-24,850
		合計	-24,850

駅	締切日	違算金	相殺後
医療センター	8/9	-400,000	-400,000
		合計	-400,000

駅	締切日	違算金	相殺後
京コンピュータ前	10/25	-19,350	-19,350
		合計	-19,350

駅	締切日	違算金	相殺後
神戸空港	6/21	-34,840	-34,840
	7/5	-286,470	-286,470
	7/19	-97,660	-97,660
	8/2	-235,710	-235,710
	10/11	-40,000	-40,000
	10/25	-19,950	-19,950
	12/20	-1,810,850	-303,090
	1/4	1,507,760	
	1/31	-278,270	-278,270
2/14	-185,030	-185,030	
		合計	-1,481,020

		総合計	-3,476,350
--	--	-----	------------

・平成25年度

(円)

駅	締切日	違算金	相殺後
みなとじま	5/8	-20,090	-20,090
医療センター	5/20	-16,920	-16,920
三宮	5/24	-10,460	-10,460
		合計	-47,470

B 再発防止策の履歴

会社は以下の再発防止策を実施してきた。

発生時期	違算金額
平成 24 年 2 月	・ 現金回収の周期を短縮。 一部の駅を除き、2 週間に 1 回だったものを、1 週間に 1 回に短縮した。
平成 24 年 3 月	・ IC カード認証システムの導入
平成 24 年 4 月	・ 監視カメラの設置
平成 30 年 10 月	・ 入金機の設置（三宮駅，中公園駅，市民広場駅，神戸空港駅，住吉駅，魚崎駅，アイランドセンター駅） ・ 金庫室のカメラ増設，移設（三宮駅，中公園駅，市民広場駅，神戸空港駅，住吉駅，魚崎駅，アイランドセンター駅） ・ 売上金締切，回収手順マニュアルの改善
平成 31 年 4 月	・ 券売機の現金回収時の手許を写せるよう，監視カメラの増設

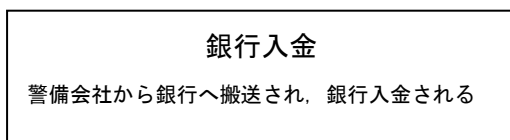
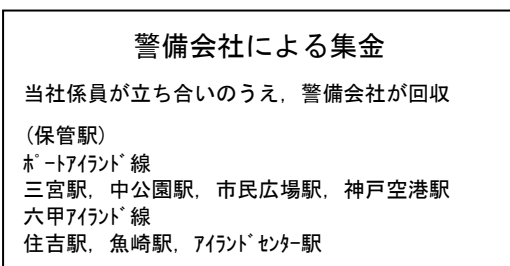
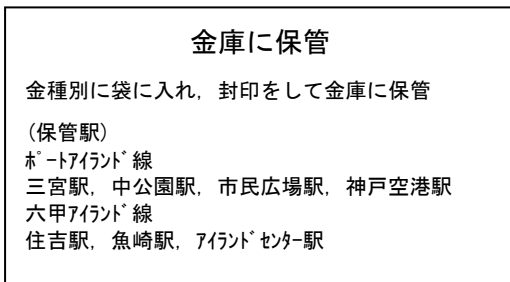
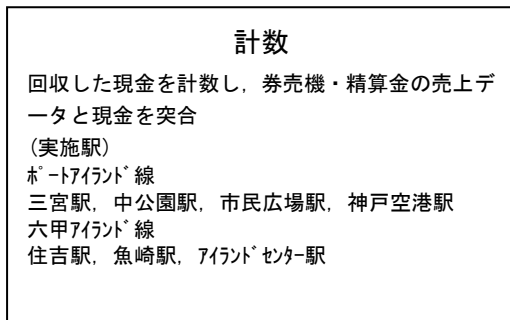
(イ) 評定

A 売上管理の適切性

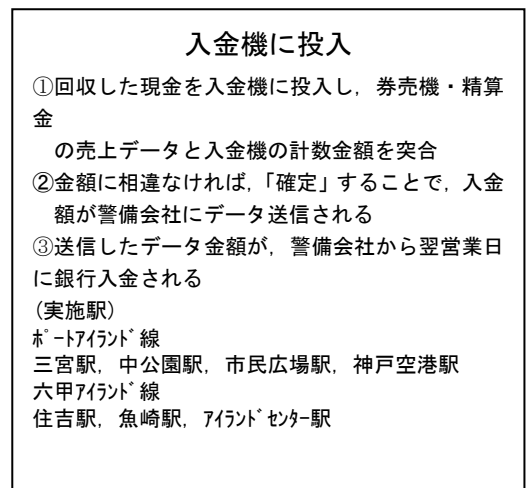
(A) 売上金回収の業務フロー

平成 30 年 10 月の入金機導入後と導入前の，売上金回収の業務フローを比較すると，以下のとおりである。

<入金機導入前>



<入金機導入後>



※後日、入金機に入金された現金を警備会社が回収しにくるが、投入後から警備会社の管理となる

入金機導入前は券売機や精算機で現金を回収してから、警備会社による回収金が行われるまで会社の金庫で保管をしており、計数を終えて金庫に保管後も、金庫を開けて現金に接することができる状態であった。

入金機導入後は、入金機にお金を投入した以降は警備会社の管理となり、現金に接する頻度が減少したため、盗難のリスクはかなり減少したものと見込まれる。

(B) 売上金回収頻度

平成 24 年 2 月以降、売上金の回収頻度を、原則隔週 1 回から、週 1 回に変更した。

売上高が多額になる三宮駅は週 2 回、売上高が比較的少ない駅は隔週 1 回である。

回収頻度を増やしたことにより、券売機・精算機に残る現金の金額は抑えられるため、一度に盗難にあう金額は抑えられ、違算が生じた期間も短くなり、その間に現金に接触した人物は特定しやすくなる。

しかし一方で、現金に触れる頻度は増え、人件費は増加するため、それらを考慮して、回収頻度を決める必要がある。

(C) 監視体制

a IC カード認証システム

平成 24 年 3 月より、券売機室や金庫室への入退室の管理、また自動券売機の管理のため、各従業員に IC カードを配布し、誰がいつ入退室を行ったか、自動券売機の管理を行ったかの履歴を把握できるようになっている。

b 監視カメラ

平成 24 年 4 月より、券売機室・金庫室に、録画機能付きの監視カメラを設置した。監視カメラの撮影範囲については運輸課、営業推進課だけが把握しており、他の部署へは知らせないようにした。



券売機室の監視カメラ

c 入金機

平成 30 年 10 月より，三宮駅，中公園駅，市民広場駅，神戸空港駅，住吉駅，魚崎駅，アイランドセンター駅の各駅に，入金機を導入した。これにより券売機・精算機から回収した現金をそのまま入金機に投入すれば，入金機で計算がなされ，売上金の照合が可能となる。入金機に投入後は警備会社の管理となり，会社の従業員が現金と接することがなくなるため，現金の盗難リスクを大幅に低下させることに成功している。



入金機



入金機

B 違算の発生原因の可能性

(A) 平成 23 年 4 月～平成 24 年 3 月

平成 23 年 4 月から平成 24 年 3 月にかけて、合わせて 45 件、3,476 千円と売上違算が頻発している。当時の券売機は性能が良くなく、違算が機械的な原因によるものなのか、それとも人為的な原因によるものなのか、特定が難しかった。しかし社内調査を続けた結果、機械に問題がないことが明らかになった。

人為的な問題であれば、犯罪の可能性があるため、平成 23 年 9 月に神戸水上警察署に相談をした。警察からは、状況証拠だけでは不十分であり、犯人を特定できる物的証拠がなければ、立件は難しいとのことであった。そのため、平成 23 年秋頃から違算金発生日と駅勤務者の勤務状態や機器操作記録との照合を行うなど、社内調査を進めた。

また、平成 24 年 1 月から順次、関係者の聞き取り調査を実施したが、犯人を特定するに至らなかった。社内調査では限界があると判断し、警察に被告訴人不詳のまま窃盗容疑で告訴し、警察の捜査に委ねた。

当時は監視カメラもなく、券売機の紙幣詰まりが生じることも多かったため券売機室に従業員が入室することも少なくなかったことから、盗難が発生しやすい状況にあったと思われる。

また、45 件も発生したことの理由は、当初犯人を特定することを最優先に調査を進めたため、容疑者を特定できていない中で公表してしまうと、容疑者が特定できなくなってしまうと判断し、社内調査を継続したためである。

I C 認証システムと監視カメラを導入した後は違算金の発生が止まったことを考えると、これらの対策は効果があったものと考えられる。またもう少し導入時期が早ければ違算金は少なく抑えられた可能性がある。

(B) 平成 30 年

三宮駅にて 4 月 23 日（月）に回収を行い、売上金データと現金在高を突合した上で金庫に保管し、4 月 27 日（金）に銀行へ三宮駅にて現金を引き渡したところ、2,520 千円の不足があるということが後日判明した。

このことから、現金は金庫から盗難された可能性があることが考えられる。



金庫

金庫室には監視カメラが設置されていたが、平成24年の設置の際、組合より業務中に常に監視されるのは精神的に負担になるという声もあったこともあり、金庫室への入室者を特定することに主眼を置き、監視カメラを金庫に向けるのではなく、入り口に向けた経緯がある。

そのため、金庫でお金を出し入れする作業が撮影できておらず、現金を盗難する瞬間を撮影することができなかった。

監視カメラの撮影範囲は、駅の設備管理に責任のある運輸課と、売上金管理に責任のある営業推進課の一部の者だけが知る情報であった。しかし実際に金庫室にある監視カメラをよく見れば、金庫のほうは撮影されておらず入退室のドアのほうを向いていることがわかる可能性もあり、その場合は抑止効果が十分に発揮されていない状況にあったと思われる。

(C) 平成31年

神戸空港駅にて4月9日（火）から4月16日（火）の券売機等の駅売上金において、4月16日（火）に回収を行い入金機に投入、売上金データと現金在高を突合したところ、639千円が不足していることが判明した。

券売機・精算機から直接盗難されたか、もしくは売上金回収の際、券売機・精算機から入金機に運ぶまでの間に盗難されたことになるが、売上金回収は複数人で行っており、また精算機は駅構内にあり人目につきやすいことから、券売機から直接盗難された可能性が高い。

券売機室への入室は、売上金の回収の際だけではなく、券売機の故障や駅の小口現金の両替の際も入室していた。

売上金の回収の際は、2人以上が立ち会い相互に牽制をすることになっている。しかし両替等の際には駅内で一人で勤務していることもあり、相互に牽制できるようになっていない。

監視カメラの撮影範囲は、正確にはわかりにくくなっているが、機械や体で隠すことにより死角を作ることは可能であり、平成30年4月の件の犯人が検挙されていないことから、盗難の瞬間が撮影されていないければ犯人を検挙することができないことも推測できる状況にあったと考えられる。



券売機室



違算が生じた券売機（最右）



券売機の紙幣収納部分

(ウ) 改善に向けての提案

平成30年3月まで神戸市交通局に勤務し、神戸市営地下鉄のセキュリティー対策状況をよく知る取締役安全統括管理者兼運輸技術部長によると、会社の盗難防止に対する設備面のセキュリティーレベルは、入金機・IC 認証システム・死角を作らない監視カメラの導入により、他社と比較してもかなり高い水準にあるとのことである。



券売機室の監視カメラ（手許を写せるように増設した）

また平成31年4月の違算の件を受けての対策として、容疑者を検挙できるよう、また抑止効果をより発揮できるよう、券売機から現金を引き出す際に手許が写る監視カメラも導入した。

しかしこの監視カメラであっても、現金を引き出す際に、意図的に手許を隠され、無理にでも死角を作られた場合には、盗難の証拠が得られず、容疑者が検挙できない可能性は否定できない。

今後の対策としては、設備以外の面で、以下のことが考えられる。

A 回収頻度を上げる

現在、原則週1回（三宮駅は週2回、貿易センター駅・ポートターミナル駅は2週間に1回）となっている売上金の回収頻度を上げることにより、券売機・精算機に残る現金在高が減少し、盗難にあう金額を少なくすることができる。

また現金回収の頻度を上げることにより、違算が生じる可能性がある期間を短く特定することができ、その間に現金に触れた人物もより少なく特定することができるため、容疑者検挙につながる可能性が高くなる。

B 券売機室に入室する機会を制限する

券売機室に入室するのは、現金を回収する時だけではない。紙幣詰まりなどの券売機にエラーが生じた時も入室するが、それ以外にも、乗客から返金を求められた際に駅の小口現金に現金の種類が不足する際は、券売機室に入室し、券売機にて両替を行っている。

この券売機への入室の機会をできるだけ制限すれば、現金に触れる機会が減少するため、違算金事案の減少に役立つと思われる。

現在はシフト上駅員が一人になる駅もあり、券売機入室の際も一人での入室になるため、相互牽制が機能しない状況にある。駅員スタッフを増員し、常に複数人体制にすることは人件費が高騰するため困難であるが、両替やエラーの際のみ応援を呼び、複数人で行うことは考えられる。

C 回収担当者、券売機室への入室者を限定する

回収担当者や、券売機室への入室者を特定の従業員に限定することにより、現金に触れる人物が特定しやすくなり、現金の取り扱いの運用ルールも徹底しやすくなると考えられる。

D 職員の意識の向上

定期的な研修の実施、日常的な現金取り扱いルールの指導の徹底により、職員全体の意識向上を図り、職員相互の牽制がはたらきやすい雰囲気づくりを行う。

特定の従業員宛にカード会社などから頻繁に電話がかかるなど、何らかの兆候が見られた際は、上司に連絡するなど盗難を未然に防止する意識を日常的に共有する。

(2) 監査委員の判断

これを受けて、監査委員も同じ判断である。

社員特別貸付制度に関しては、貸付金が利息も含めて全額返済されており、現時点では会社に損害はなく、取締役等に損害賠償責任はない。

今回の監査実施によって、組合経費の負担と時間外勤務手当の上乗せの経過が伺えた。組合経費を交際費として負担したことから始まり、これに代えて時間外勤務手当を上乗せして支給する方法になってはいたが、同時に組合からは労働協約第 105 条覚書に基づく離職費の支払のある状況があったことが伺えた。その後離職費が支払われない事態になり、離職費は請求しないが時間外勤務手当の上乗せを段階的に廃止するという方向が組合に伝えられていた。

段階的な廃止としたのはその前の社長のいきなり 0 とすることは難しいかもしれないという旨の発言を受けての提示であったためであるとともに、当時の社長に時間外勤務手当の上乗せや担保をとらず退職金で一括返済するという特別な条件で貸付をしている関係を止めるように話をしに行ったが、是正策をとるという反応はなかったと監査専門委員の調査にあった。部下職員はあきらめも含めて社長の方針の下、事務処理をせざるをえず、以降は人事異動が繰り返されて経過や意味あいが必ずしも引き継がれず、時間外勤務手当の上乗せはむしろ増額となり、さらにその先は処理のための作業が定着したとも見える。係長が作成した各年度の時間外勤務手当の割り振り表について平成 24 年度以降のものが残存しているとあるが、証拠を残す作業をしている。

事務処理の適正確保の観点からは、給与・賞与上積みに関しては、経過や意味あいからすると当然に組合に返還を求めるべきである。また、遡り離職承認に関しても、組合等に負担を求める手段を尽くすべきである。こうした手段を尽くした上で残余が生じた場合は必要に応じて精査の上役員に負担を求めることができるか検討するべきである。給与・賞与上積みに関しても遡り離職承認に関しても個人を罪に問おうとするときには、改めて構成要件に該当するか否か詳細な調査が必要である。

さらに、経済的援助を知らなかったとされる社長も、比較的小規模な組織の長で職員や組合とも近い位置にあり、不適切な端緒に気づくことができたのではないかと感じられる中、社員特別貸付制度、賞与、時間外勤務手当の不正支給、離職申請の事案を認識し部下職員を適切に指導し対応できなかったことについて責任を痛感するべきである。

なお、組合については、給与、賞与の上積みという支給方法をやめるよう何度も申し入れたとのことであるが、受け入れた上で組合会計とは別に管理していたとのことで、その使途も組合員には明らかにされず、真に組合員のために使われたのか不明である。そのことが組合員の不信を招かなかつたのか自問するべきである。

売上金の管理に関しては、リスク対策がとられ一定の妥当性は確保されていると認められる。

第 4 結 論

1 事態の解決に向けて

不当労働行為は労働組合法に定めがあり、組合に対する経費援助は不当労働行為とされている。一方でこれに該当するかどうかは、労働組合の自主性や独立性を阻害する実質から労働委員会がその専門性から諸々の間接事実を総合して判定しうるものとされているとともに、労働委員会はその裁量により個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し命令する権限を有するとされている。また経費援助に関して労働委員会に申立てを行うことができるのは労働組合や組合員とされている。

今回の監査で特定した事項は一貫して不当労働行為と考えられるとともに、過去から一貫して会社と組合に信頼関係があったと認められない。

一日も早く本来の業務体制で会社の目的遂行に労使一体でまい進できるよう、労働委員会による是正措置を求めて申し立てられることも検討されるべきである。

2 職員との意思疎通

会社のコンプライアンス及び内部通報に関する規程としては、①コンプライアンス規程（平成19年3月1日施行）、②内部通報規程（平成19年3月1日施行）、③コンプライアンスマニュアル（平成21年4月発行）、がある。内部通報に関しては、「通報者の保護」や「報復行為の禁止」が定められているが、通報先が「常勤監査役又は総務課長」となっており、有効に機能することが望めない状況であった。

平成30年4月には、消費者庁の内部通報制度に関する認証制度検討会から内部通報制度に関する認証制度の導入について提言されており、そこでは専門機関に委託して通報窓口を整備することのほか、運用面では①通報に係る秘密保持の徹底、②解雇その他不利益な取扱いの禁止、③自主的に通報を行った者に対する処分等の減免、が視野にある。

しかし内部通報制度でどのような制度を導入するかにかかわらず、経営者は職員の意見に耳を傾け、意思疎通のうえ、経営に反映していく姿勢を持って事業に取り組まれない。

具体的には、社長を含む役員が現場に出かけ、社員の意見や不満を直接聞く機会を制度化して実施するとともに、より活発な意見交換が展開されるよう工夫して実施されたい。

3 意思決定の透明化

社員特別貸付制度の制定及び改廃については、取締役会の決議を経ずに行われているが、法令並びに会社の定款及び取締役会規則で定められた決議事項はもちろん、それ以外でも必要と思われるものは広く付議し、または報告した上で、その議論の結果を記録に残すなど、意思決定の透明化に努めることで、適正な会社経営を行われたい。

4 神戸市からの職員派遣のあり方

これまで報告したとおり、新交通と組合は、長年にわたって癒着ともいえる不適切な関係を継続させてきた。その構造的な要因の一つとして、社長、常務などの役員及び総務課長などの重要ポストが、神戸市助役等との兼務、神戸市を退職した職員の再任用、神戸市からの退職派遣職員などで占めてきたことにあるように思われる。市の任命責任も問われる。

これらの者が新交通で執務するのは、役員としての数年の在任期間、あるいは数年の

退職派遣期間のみであるから、自らの在任期間に問題を顕在化させたくない、あるいは先送りしたいとの意識があったことは否定できないと思われ、実際に監査専門委員の聴取の際にも、同様の感想を述べる関係者は少なからずいた。また、新交通生え抜きの社員側としても、最終意思決定を行うのはこれら神戸市から送り込まれる役員又は上司であることから、自らが主体的に改革しようという発想も生まれにくかった可能性がある。

神戸市が相当額の出資をしたとはいえ、社長等の役員を神戸市出身者で占めるべき必然性はなく、経験のある優秀な経営者を招聘する等、新交通にとってよりよい経営を行う手段を模索すべきと考える。仮に、今後、引き続き神戸市においてその出身者を社長や常務に選任するとしても、その選任には相当慎重な判断が必要であり、年功序列の順送り人事などは厳に慎むべきである。

今回、長年にわたる新交通と組合の不適切な関係を認定したが、明らかな不当労働行為であるにもかかわらず経済的援助を受けていた組合の姿勢も問題であるが、当然ながら、それに応じてきた新交通の側にも大いに問題があったことは間違いなく、組合だけを非難することはできない。組合または組合役員に向けられる非難は、等しく会社及び会社役員にも向けられるべきである。

今回の問題をきっかけに、新交通においては、必要に応じて弁護士や会計士など専門家に相談しつつ、組合との関係を適正化し、市民の足として市民に慕われ、全国に誇れる鉄道会社として発展していくことを切に願う次第である。

(参考)

I 地方自治法

地方自治法第 200 条の 2 (H30.4.1 施行)

第 200 条の 2 監査委員に常設又は臨時の監査専門委員を置くことができる。

- ② 監査専門委員は、専門の学識経験を有する者の中から、代表監査委員が、代表監査委員以外の監査委員の意見を聴いて、これを選任する。
- ③ 監査専門委員は、監査委員の委託を受け、その権限に属する事務に関し必要な事項を調査する。
- ④ 監査専門委員は、非常勤とする。

地方自治法第 199 条

(監査委員の職務権限)

第 199 条

- ⑧ 監査委員は、監査のため必要があると認めるときは、関係人の出頭を求め、若しくは関係人について調査し、若しくは関係人に対し帳簿、書類その他の記録の提出を求め、又は学識経験を有する者等から意見を聴くことができる。

II 労働組合法

(労働組合)

第 2 条 この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。但し、左の各号の一に該当するものは、この限りでない。

一 役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者の参加を許すもの

二 団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの。但し、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、且つ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。

三 共済事業その他福利事業のみを目的とするもの

四 主として政治運動又は社会運動を目的とするもの

(不当労働行為)

第 7 条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を

解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。

二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。

三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。

四 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第二十七条の十二第一項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法(昭和二十一年法律第二十五号)による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

Ⅲ 取締役が会社に対して負う民事上の責任

会社法

(役員等の連帯責任)

第430条 役員等が株式会社又は第三者に生じた損害を賠償する責任を負う場合において、他の役員等も当該損害を賠償する責任を負うときは、これらの者は、連帯債務者とする。

会社法では、「役員」は取締役・監査役・会計参与のことを指し、「役員等」には執行役・会計監査人を含む。執行役は、会社の業務を執行する者であり、委員会設置会社ではその設置が義務付けられている。

執行役は、取締役会の決議によって選任されるが、取締役を兼ねることもできる。それ故、執行役の身分は、会社との関係では委任に関する規定に従うことになっている。

委員会設置会社とは、指名委員会、監査委員会、報酬委員会を置く株式会社で、会社法でその内容が定められている。

1 任務懈怠

会社法

(役員等の株式会社に対する損害賠償責任)

第423条 取締役、会計参与、監査役、執行役又は会計監査人(以下この節において「役員等」という。)は、その任務を怠ったときは、株式会社に対し、これによって生じた損害

を賠償する責任を負う。

(1) 任務懈怠の類型

ア 法令違反

会社法

(忠実義務)

第 355 条 取締役は、法令及び定款並びに株主総会の決議を遵守し、株式会社のため忠実にその職務を行わなければならない。

法令には会社・株主の利益保護を目的とする具体的規定だけでなく、公益の保護を目的とする規定を含むすべての法令が該当する。

イ 業務執行上の判断の誤り (善管注意義務違反)

会社法

(株式会社と役員等との関係)

第 330 条 株式会社と役員及び会計監査人との関係は、委任に関する規定に従う。

民法

(受任者の注意義務)

第 644 条 受任者は、委任の本旨に従い、善良な管理者の注意をもって、委任事務を処理する義務を負う。

(債務不履行による損害賠償)

第 415 条 債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。

取締役の業務執行は不確実な状況で迅速な決断をせまられることが多く、善管注意義務がつくされたかどうかの判断は行為当時の状況に照らし合理的な情報収集・調査・検討が行われたか、及びその状況と取締役に要求される能力水準に照らし不合理な判断がなされなかったかを基準になされるべきであり、事後的・結果論的な評価がなされてはならない、注意義務違反(過失)の証明責任は取締役の責任を追及する原告側にある、とされている。

ウ 不作為による任務懈怠

取締役の善管注意義務違反は、他の取締役・使用人に対する監督(監視)義務違反を含む不作為(懈怠)でも問題になる。ある程度以上の規模の会社の代表取締役には業務執行の一環として会社の損害を防止する内部統制システムを整備する義務が存在する。

2 取締役と会社との利益相反取引

会社法

(役員等の株式会社に対する損害賠償責任)

第 423 条 取締役、会計参与、監査役、執行役又は会計監査人（以下この節において「役員等」という。）は、その任務を怠ったときは、株式会社に対し、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

2 取締役又は執行役が第 356 条第 1 項（第 419 条第 2 項において準用する場合を含む。以下この項において同じ。）の規定に違反して第 356 条第 1 項第 1 号の取引をしたときは、当該取引によって取締役、執行役又は第三者が得た利益の額は、前項の損害の額と推定する。

3 第 356 条第 1 項第二号又は第三号（これらの規定を第 419 条第 2 項において準用する場合を含む。）の取引によって株式会社に損害が生じたときは、次に掲げる取締役又は執行役は、その任務を怠ったものと推定する。

- 一 第 356 条第 1 項（第 419 条第 2 項において準用する場合を含む。）の取締役又は執行役
- 二 株式会社が当該取引をすることを決定した取締役又は執行役
- 三 当該取引に関する取締役会の承認の決議に賛成した取締役（指名委員会等設置会社においては、当該取引が指名委員会等設置会社と取締役との間の取引又は指名委員会等設置会社と取締役との利益が相反する取引である場合に限る。）

(競業及び利益相反取引の制限)

第 356 条 取締役は、次に掲げる場合には、株主総会において、当該取引につき重要な事実を開示し、その承認を受けなければならない。

- 一 取締役が自己又は第三者のために株式会社の事業の部類に属する取引をしようとするとき。
- 二 取締役が自己又は第三者のために株式会社と取引をしようとするとき。
- 三 株式会社が取締役の債務を保証することその他取締役以外の者との間において株式会社と当該取締役との利益が相反する取引をしようとするとき。

2 民法第 108 条の規定は、前項の承認を受けた同項第二号の取引については、適用しない。

IV 取締役の刑事責任

上記のような民事責任とは別に、刑事責任として、(特別)背任罪が成立することがある。

1 特別背任罪

会社法

(取締役等の特別背任罪)

第 960 条 次に掲げる者が、自己若しくは第三者の利益を図り又は株式会社に損害を加える目的で、その任務に背く行為をし、当該株式会社に財産上の損害を加えたときは、十年以下の懲役若しくは千万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

- 一 発起人
- 二 設立時取締役又は設立時監査役

三 取締役，会計参与，監査役又は執行役

四 民事保全法第 56 条に規定する仮処分命令により選任された取締役，監査役又は執行役の職務を代行する者

五 第 346 条第 2 項，第 351 条第 2 項又は第 401 条第 3 項（第 403 条第 3 項及び第 420 条第 3 項において準用する場合を含む。）の規定により選任された一時取締役（監査等委員会設置会社にあつては，監査等委員である取締役又はそれ以外の取締役），会計参与，監査役，代表取締役，委員（指名委員会，監査委員会又は報酬委員会の委員をいう。），執行役又は代表執行役の職務を行うべき者

六 支配人

七 事業に関するある種類又は特定の事項の委任を受けた使用人

八 検査役

2 次に掲げる者が，自己若しくは第三者の利益を図り又は清算株式会社に損害を加える目的で，その任務に背く行為をし，当該清算株式会社に財産上の損害を加えたときも，前項と同様とする。

一 清算株式会社の清算人

二 民事保全法第 56 条に規定する仮処分命令により選任された清算株式会社の清算人の職務を代行する者

三 第 479 条第 4 項において準用する第 346 条第 2 項又は第 483 条第 6 項において準用する第 351 条第 2 項の規定により選任された一時清算人又は代表清算人の職務を行うべき者

四 清算人代理

五 監督委員

六 調査委員

刑法

（背任）

第 247 条 他人のためにその事務を処理する者が，自己若しくは第三者の利益を図り又は本人に損害を加える目的で，その任務に背く行為をし，本人に財産上の損害を加えたときは，五年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

特別背任罪は，刑法の単純な背任罪に該当する行為のうち，行為者が一定の責任ある地位にある場合を重く処罰するというもの。会社の役員などが背任行為を行った場合は，通常の背任罪ではなく，特別背任罪が成立する。

背任罪・特別背任罪が成立するには，自己の利益は必ずしも財産的な利益に限られず，自己保身等非財産的な利益も含まれると考えられている。

刑事訴訟法

第 250 条 時効は，人を死亡させた罪であつて禁錮以上の刑に当たるもの（死刑に当たるものを除く。）については，次に掲げる期間を経過することによつて完成する。

一 無期の懲役又は禁錮に当たる罪については 30 年

- 二 長期 20 年の懲役又は禁錮に当たる罪については 20 年
- 三 前 2 号に掲げる罪以外の罪については 10 年
- 2 時効は、人を死亡させた罪であつて禁錮以上の刑に当たるもの以外の罪については、次に掲げる期間を経過することによつて完成する。
 - 一 死刑に当たる罪については 25 年
 - 二 無期の懲役又は禁錮に当たる罪については 15 年
 - 三 長期 15 年以上の懲役又は禁錮に当たる罪については 10 年
 - 四 長期 15 年未満の懲役又は禁錮に当たる罪については 7 年
 - 五 長期 10 年未満の懲役又は禁錮に当たる罪については 5 年
 - 六 長期 5 年未満の懲役若しくは禁錮又は罰金に当たる罪については 3 年
 - 七 拘留又は科料に当たる罪については 1 年