

財政援助団体等監査（神戸新交通㈱）監査結果の概要

1 監査対象

神戸市長からの監査要求書（平成 31 年 4 月 25 日・令和元年 5 月 22 日）に基づき、監査対象を次の 3 点とし、その正否を検証した。

- 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。

2 監査の方法

- ①監査専門委員（5 名）を委嘱して実施。

【委嘱内容】

- ・ 監査対象に対する事実認定，評定。
 - ・ 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。
- ②新交通の役員ないし従業員等からの情報収集。
 - ③会社を既に退職した職員等に対する関係人調査。
 - ④会社・組合からの事情聴取。

3 監査の結果

（1）判断

ア 事務処理の適正確保

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はじまり、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、証跡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。

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っ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。

イ 刑事・民事上の責任の可能性

(ア) 社員特別貸付制度

貸付金は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がなく、取締役等に損害賠償責任はない。

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）が、特別背任罪、背任罪が成立する。ただし公訴時効があるので立件される可能性は低い。

(イ) 給与・賞与上積み

平成 24 年度以降の常務については経済的援助の事実を知った翌月以降の支給額について損害賠償責任があるというべきである。

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しうる。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。

(ウ) 遡り離職承認

少なくとも遡り離職承認の決裁に関わった役員は、連帯して、全て承認しなかった場合との差額について損害賠償責任がある。

離職申請の内容を確認するための資料提供を求めず、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、特別背任罪が成立しうる。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。

【参考】

会社法第 330 条（善管義務）、第 355 条（忠実義務）

会社法第 423 条第 1 項（役員等による任務懈怠により生じた損害を賠償する責任）

会社法第 960 条第 1 項（特別背任罪）

刑法第 247 条（背任罪）

刑事訴訟法第 250 条（公訴時効）

ウ 売上金の管理

平成 31 年 4 月の違算の件を受けて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。

- ① 回収頻度を上げる
- ② 券売機室に入室する機会を制限する
- ③ 回収担当者、券売機室への入室者を限定する
- ④ 職員の意識の向上

（2）提案

ア 事態の解決に向けて

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。

イ 職員との意思疎通

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。

ウ 意思決定の透明化

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。

エ 神戸市からの職員派遣のあり方

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。