

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

被告は、原告に対し、6730万4603円を支払え。

第2 事案の概要

本件は、被告の従業員であった原告が、被告の採用面接時における面接担当者との間で、入社後の担当業務や給与額等について約束をしたが、入社後に同約束が守られなかったことから損害を被り、このことが民法709条、710条、715条及び719条による被告の損害賠償責任を構成するものと主張して、被告に対し、上記各条項に基づく損害賠償を求める事案である。

1 前提事実

(1)原告は、平成18年9月20日、被告岩槻工場の従業員（工場長補佐）であったB（以下「B」という。）らの採用面接を受け、同月26日、Bより採用する旨の連絡を受けた後、同月27日、被告との間で労働契約を締結し、同年10月2日から平成21年1月31日までの間、被告岩槻工場において勤務した。なお、上記勤務期間中における被告の給与については、毎月15日締め、当月25日払いであった。（甲1、甲7、甲13、乙1、乙2の1ないし3、乙8、証人C、弁論の全趣旨）

(2)原被告間において作成された労働契約書は3通あり、それぞれ以下の内容が記載されている。

ア 平成18年9月27日付け（乙2の1）

雇用期間 平成18年10月2日から平成19年4月1日まで

業務内容 原告の従事する作業は所属する職場の長が決定する

賃金 1時間につき1060円（ただし、原告の署名押印時には給与額の記載なし。甲13、乙8。）

イ 平成19年6月7日付け（乙2の2）

雇用期間 平成19年6月16日から平成19年12月31日まで

業務内容 原告の従事する作業は所属する職場の長が決定する

賃金 1か月につき17万円

ウ 平成20年11月20日付け（乙2の3）

雇用期間 平成20年11月16日から平成21年1月31日まで

業務内容 原告の従事する作業は所属する職場の長が決定する（職場は、工務係限定とする）

賃金 1か月につき17万6600円

(3)原告は、上記(1)の勤務期間中、被告岩槻工場において共有設備の保守業務に従事し、税金等を控除した差引支給額（以下「手取り」という。）としておおむね月額26万円に満たない金額の給与を受領していた。（甲1、甲13、乙1、乙3の1ないし4）

(4)被告は、原告に対し、平成18年10月2日から平成19年6月15日までの勤務に対する給与額を月額手取り26万円とした場合に発生する給与不足分（合計59万1369円）について、平成19年9月25日及び同年10月25日、調整加算として支払った。（甲6、甲13、乙7ないし9、証人C）

2 原告の主張

(1)被告の採用面接の担当者であったBらは、原告に対し、平成18年9月20日の採用面接時において、入社後の原告の担当業務や給与額等につき、① 電気保守の助手の仕事させること、② 電気保守の助手の仕事の対価として、月額手取り26万円以上の給与を支払うこと、③

電気の技術と知識を習得する機会（見習う機会）を与えることを約束した。

(2)原告は、被告岩槻工場における勤務期間中、電気保守の助手の仕事を担当することなく、給与額はおおむね月額手取り26万円を下回り、電気の技術と知識を習得する機会も与えられなかったところ、このことは、上記約束の不履行に該当する。これにより原告に生じた損害は以下のとおりであり、その合計額は6730万4603円となる。被告は、上記損害につき、民法709条、710条、715条及び719条により損害賠償義務を負う。

ア 電気保守の仕事の実務経験の侵害による損害（702万円）

被告岩槻工場での勤務期間中の2年3か月間（27か月間）につき、月額26万円相当の損害が発生しており、その損害額は702万円（26万円×27か月間）となる。

イ 電気保守の仕事をして給与月額手取り26万円を受け取る権利の侵害による損害（702万円）

上記アの2年3か月間（27か月間）につき、月額26万円相当の損害が発生しており、その損害額は702万円（26万円×27か月間）となる。

ウ 電気の技術と知識を習得する権利の侵害による損害（236万1900円）

上記権利の侵害により、電気の技術と知識を習得するため学校に通う必要があり、これに要する費用相当額の損害が発生しているところ、その損害額は、学費（2年間）209万0900円及び通学費（2年間）27万1000円の合計236万1900円となる。

エ 上記ウの通学期間を平成25年4月から平成27年3月までとする場合の損害（2600万円）

平成21年2月1日（原告の被告退職日の翌日）から平成25年3月31日までの4年2か月間（50か月間）につき、下記各損害が発生しており、その合計額は2600万円となる。

(ア) 電気保守の仕事の実務経験の侵害による損害

上記4年2か月間（50か月間）につき、月額26万円相当の損害が発生しており、その損害額は1300万円（26万円×50か月間）となる。

(イ) 電気保守の仕事をして給与月額手取り26万円を受け取る権利の侵害による損害

上記4年2か月間（50か月間）につき、月額26万円相当の損害が発生しており、その損害額は1300万円（26万円×50か月間）となる。

オ 精神的損害

上記約束の不履行により原告が被った精神的苦痛に対する慰謝料としては、2490万2703円（前述の損害合計額である6730万4603円の約37パーセント）が相当である。

3 被告の主張

(1)Bらが、原告に対し、平成18年9月20日の採用面接時において、原告主張の3点について約束をした事実はない。

(2)原告主張の損害については、いずれも否認ないし争う。

(3)仮に、原告主張の上記約束が存在したとしても、被告は、原告主張の上記約束内容に従って算定した平成18年10月2日から平成19年6月15日までの勤務に対する給与不足分（合計59万1369円）を、平成19年9月25日及び同年10月25日、調整加算として原告に支払い済みであるし、同年6月16日以降の勤務期間については、同月7日付けで、原告との間で賃金月額17万円という条件で新たに労働契約を締結していることから、原告に損害はない。

第3 当裁判所の判断

1 原告主張の約束の有無について

(1)前提事実（前記第2の1）、証拠（甲1、甲6、甲8、甲13、甲14、乙1、乙8）及び弁論の全趣旨によれば、原告が、空缶他検査業務、電気保守業務等の人員募集を行う旨の被告の求人広告を見て、平成18年9月20日、被告の採用面接を受け、その際、面接担当者であったBらに対し、入社後の担当業務として電気保守業務を希望し、給与額については月額26万円程度を希望する旨述べたこと、これに対し、Bらが、原告に対して電気保守業務に係る資格や経験の有無を尋ねたところ、原告が上記資格及び経験をいずれも有しないと回答し、将来電気関係の知識を習得したいとの希望を述べたこと、また、Bらが、原告に対し、被告において昼夜交替業務に就くと、諸々の手当により給与額が月額26万円以上となる従業員もいる旨伝えたこと、その後、原告は、同月27日の労働契約締結を経て、同年10月2日以降、被告岩槻工場において共有設備の保守業務に従事することとなったが、電気保守業務に関与することはなく、給与額

についてもおおむね月額手取り26万円を下回る状態であった（ただし、給与月額が手取り26万円を上回る月も若干存在した。）ことが認められる。

(2)原告は、上記(1)の採用面接時において、被告の面接担当者であったBらが、原告に対し、前記第2の2(1)の3点を約束したと主張する。しかしながら、Bは、上記約束の存在を明確に否定する趣旨の陳述等をしているところ（甲14、甲15、乙8）、原被告間において作成された労働契約書3通（乙2の1ないし3）には、担当業務内容や賃金額等につき、原告主張の上記約束の存在をうかがわせる記載は存在しないし、その他、本件の全証拠を総合しても、原告の上記主張を裏付けるべき証拠は存在しない。そもそも、採否の判断を行う前段階である採用面接の場において、被告の人員募集の対象業務であった電気保守業務について資格も経験も有していない採用希望者の原告に対し、被告の面接担当者であったBらが、原告が採用された場合の担当業務として電気保守の助手をさせるとともに、電気の技術と知識を習得する機会を与える旨を確約し、さらに、上記担当業務の対価として、原告の希望以上の手取りによる給与月額まで確約するというのは、事柄の性質上極めて不自然であり、経験則上、理解困難であるといわざるを得ない。

(3)ところで、被告は、平成19年4月ころ以降、担当業務や給与額等につき原告から複数回にわたって苦情を受けるようになり、これを受けて、平成18年10月2日から平成19年6月15日までの間における原告の勤務に対する給与額を月額手取り26万円とした場合に生じる給与不足分（合計59万1369円）について、平成19年9月25日及び同年10月25日、調整加算として支払ったこと、その後、原告の要望を受けて、平成21年1月27日、被告の業務係長（経理業務の責任者）であったC（以下「C」という。）において、上記調整加算につき備考欄に「面接時に約束した『電気保守（助手）の仕事をさせること。その対価として月額（手取り）26万円以上支払う』との約束が守れなかった為、給与（手取り）不足分を調整加算で支払」と記載した給与支払明細証明書（平成19年9月25日支払分、同年10月25日支払分及び平成20年12月25日支払分の給与に関するもの。甲6。）を作成し、原告に交付したことが認められる（甲13、乙7ないし9、証人C）。

しかしながら、上記調整加算の支払は、原告の平成18年10月2日から平成19年6月15日までの間の勤務に対する給与額についてなされたにすぎず、その後の期間である平成19年6月16日から平成21年1月31日までの間の勤務に対する給与額については、原告において月額手取り26万円とした場合に生じる給与不足分の支払を被告に求めた事実もなければ、被告において上記支払を行った事実も存在しない。また、被告は、原告に対し、平成24年2月15日付け「回答書」と題する文書（甲11）において「貴殿に対し、26万円以上の給料支払の約束はしていない。」と述べ、原告からの損害賠償請求を拒否する旨明確に回答している。これらの事情に加え、上記一連の事実に関与したB及びCの陳述内容（乙8、乙9、証人C）にも照らせば、被告による上記調整加算の支払については、原告からの苦情を丸く収めるための解決金の趣旨で行われた可能性が否定できず、Cによる給与支払明細証明書（甲6）の備考欄における記載については、過去において既に解決済みの上記調整加算の支払に関し、多少なりともそのいきさつを知る経理業務の責任者として、退職間近の原告との間で問題を再燃させず、原告の要望に沿う趣旨の記載を行うのが穏当であるとの判断の下に行われた可能性が否定できないことから、いずれも原告主張の上記約束の存在を裏付けるものとはいえない。

(4)以上によれば、原告主張の上記約束の存在を認めることはできない。

2 上記1の検討に照らせば、その余の点について判断するまでもなく、原告の請求は理由がないことが明らかである。

第4 結論

よって、原告の請求を棄却することとし、主文のとおり判決する。

（裁判官 戸畑賢太）