

令和6年4月24日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和3年(ワ)第23445号 地位確認等請求事件

口頭弁論終結日 令和6年2月2日

判 決

5

主 文

1 被告は、原告に対し、330万円及びこれに対する令和3年10月8日から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

2 原告のその余の請求をいずれも棄却する。

10 3 訴訟費用は、これを25分し、その23を原告の負担とし、その余は被告の負担とする。

4 この判決は、第1項に限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

15 1 原告が、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。

2 被告は、原告に対し、271万0180円及びこれに対する令和3年8月21日から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

3 被告は、原告に対し、令和3年9月から本判決確定の日まで

(1) 毎月21日限り47万2900円

20 (2) 毎年6月10日限り127万2000円

(3) 毎年12月10日限り104万2000円

及びこれらに対する各支払日の翌日から各支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

25 4 被告は、原告に対し、3300万円及びこれに対する令和3年10月8日(訴状送達の日)の翌日から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

本件は、被告と労働契約（以下「本件労働契約」という。）を締結し被告において銀行員として勤務していた原告が、被告に対し、①被告から令和3年5月28日付けで解雇（以下「本件解雇」という。）されたことについて、本件解雇が無効である旨主張して、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認（請求第1項）、②原告が令和3年2月に受けた出勤停止処分及び本件解雇が無効である旨主張して、平成29年法律第44号による改正前の民法（以下「改正前民法」という。）536条2項に基づき令和3年2月分及び同年3月分の未払賃金（43万6346円）並びに本件解雇後から令和3年8月までに支払日が到来する賞与を含めた賃金（ただし、既払の解雇予告手当46万2630円を充当した残額である227万3834円）並びにこれらに対する令和3年8月21日（同年8月分の賃金支払日の翌日）から支払済みまで民法所定の年3分の割合による遅延損害金の支払（請求第2項）、③改正前民法536条2項に基づき令和3年9月から本判決確定の日までに支払日が到来する賞与を含めた賃金及びこれらに対する各支払日の翌日から各支払済みまで民法所定の年3分の割合による遅延損害金の支払（請求第3項）、④被告が原告に対してした退職強要、自宅待機命令、厳重注意、懲戒処分（譴責、出勤停止）及び本件解雇がいずれも違法である旨主張して、不法行為又は債務不履行（安全配慮義務違反）に基づく損害賠償請求として慰謝料1500万円と逸失利益1500万円と弁護士費用相当額300万円の合計3300万円及びこれに対する令和3年10月8日（訴状送達の日翌日）から支払済みまで民法所定の年3分の割合による遅延損害金の支払（請求第4項）を求めた事案である。

1 前提事実（証拠によって認定した事実は、括弧内に証拠を掲げる。）

(1) 当事者

ア 被告

被告は、預金業務及び貸出業務等を主な業務内容とする都市銀行である。

イ 原告

原告（昭和44年生の男性）は、平成19年10月1日、被告と本件労働契約を締結し、被告において、銀行員としてコンサルティング業務等を中心とした営業業務に従事していた者である。

(2) 本件労働契約の内容

5 原告と被告との間の本件労働契約の主な内容は、次のとおりである（なお、賃金額については、本件解雇時点のものである。）。

ア 業務内容

銀行員としての業務

イ 賃金及び支払日

10 定例給与月額47万2900円、毎月末日締め当月21日払

ウ 賞与及び支払日

基本賞与、業績加算及び特別加算から構成（令和2年6月実績127万2000円、同年12月実績104万2000円）

15 上期賞与は6月21日払、下期賞与は12月10日払（いずれも休日の場合は前営業日に繰り上げ）

エ 勤務地

関西エリア限定

(3) 自宅待機命令

20 原告は、平成28年4月7日、被告から、翌日以降自宅待機することを命じられた（以下「本件自宅待機命令」という。なお、本件自宅待機命令の終期については当事者間に争いがある。）。

(4) 懲戒処分

25 ア 被告は、令和2年11月26日付け「ご連絡」と題する書面（甲126）によって、原告に対し、業務上の命令を理由なく拒否し正当な理由なく欠勤した服務規律違反によって同月15日付けで譴責処分（以下「本件譴責処分」という。）にしたことを通知した。

イ 被告は、令和3年2月8日付け「ご連絡」と題する書面(乙9)によって、原告に対し、上記アと同様の理由によって同月16日から同年3月15日まで出勤停止処分(以下「本件出勤停止処分」という。)にすることを通知した。

(5) 本件解雇

5 被告は、令和3年5月27日付け「解雇通知」(甲153)によって、原告が被告の就業規則54条2号及び4号並びに70条1号及び11号に該当するとして、同月28日をもって解雇する旨通知した(本件解雇。本件解雇が懲戒解雇であることについて当事者間に争いはなく、普通解雇の意思表示が含まれているか否かについては当事者間に争いがある。)

10 (6) 被告の就業規則

被告の就業規則には、次の定めがある(甲7)。

「(一般的禁止事項)

第11条 職員は、次の事項をしてはならない。

15 1 職務上、職務外を問わず、会社またはみずほフィナンシャルグループの信用、名誉を傷つけ、または会社に損害を及ぼすような行為
(中略)

10 10 正当な理由なく、遅刻、早退、離席または欠勤を繰り返す等、職場秩序を乱すような行為
(中略)

20 14 その他前各号に準ずるような行為
(解雇)

第54条 職員は、次の各号の一に該当するときは、解雇されることがある。

(中略)

2 正当な事由なく引き続き1ヵ月以上欠勤したとき

25 (中略)

4 その他職員として勤務させることが困難もしくは不相当と認めた

とき

(懲戒等の処分)

第66条 職員が、この規則またはこの規則に基づいて作成される細則、その他の規程等に違反し、もしくは指示命令に違反した場合は、その軽重
5 に従い、本章の定めるところにより懲戒等の処分を行う。

(処分内容)

第67条 懲戒の種類は、以下の7種類とする。

- 1 戒告 将来を戒める
- 2 譴責 将来を強く戒める
- 10 3 減給 法の定める範囲内で給与を減額する
- 4 出勤停止 出勤を停止し、かつ、その期間の給与を支給しない
- 5 降格 資格の降格を行う
- 6 諭旨解雇 主旨を諭して解雇する
- 7 懲戒解雇 予告期間を置かず、即時解雇する

15 (懲戒基準)

第70条 職員が、次の各号の一に該当するときは、情状によって、これを懲戒する。

- 1 法令に違反し、またはこの規則その他の諸規程あるいは業務上の命令に正当な理由なく従わないとき

20 (中略)

- 11 正当な理由なく、遅刻、早退、離席または欠勤を繰り返す等、勤務状況、勤務態度が不良であるとき

(以下略)」

(7) 本件訴訟の提起

25 原告は、令和3年9月9日、被告に対し、本件訴訟を提起した。

2 争点

- (1) 本件解雇の有効性
- (2) 原告の賃金請求権の有無及び金額
- (3) 不法行為又は債務不履行の成否及び損害額

3 争点に関する当事者の主張

- 5 (1) 争点(1) (本件解雇の有効性) について
(被告の主張)

ア 本件解雇が懲戒解雇として有効であること

(ア) 懲戒事由該当性について

a 業務命令違反及び無断欠勤

10 被告は、原告に対し、合計13回にわたり原告の自宅待機からの復帰先として希望する勤務場所及び健康状態について尋ね回答を求める旨の書面を送付し、合計9回にわたり就労意思の有無及び健康状態を知らせるように繰り返し指示し、合計2回業務命令として出社を命じた。それにもかかわらず、原告は、被告に対し就労意思の有無及び健康状態について回答せず遅くとも被告が出社命令を発した令和2年10月15日
15 日から1か月経過した同年11月15日以降は無断欠勤の状態を続け、これは、本件譴責処分及び本件出勤停止処分後も変わらなかった。なお、後記(3)のとおり、本件自宅待機命令は適法である。

したがって、原告は、就業規則70条1号(11条10号違反)及び
20 11号の懲戒事由に該当する。

b 関係者に対する迷惑行為

原告は、国会議員、経団連会長及びマスメディア関係者等に対し、3
2通もの「内部告発」と題する書面(甲95~97、102、106、
110、119~121、129、130、139~141)を送付し
25 た。被告は、原告の上記行為によって、外部機関からの問合せに対応せざるを得なかったし、被告及び被告グループの名誉及び信用が毀損され、

多大な迷惑を被った。

したがって、原告は、就業規則70条1号(11条1号、14号違反)及び同条11号の懲戒事由に該当する。

(イ) 客観的合理的理由及び社会通念上の相当性について

5 原告の上記(ア)の行為は、被告の企業秩序を著しく乱すなどし、原告と被告との間の信頼関係を破壊するものである。また、被告は、本件解雇に先立ち、原告に対し、本件譴責処分及び本件出勤停止処分をしたものの、原告は、被告に対し、就労意思及び健康状態について回答しなかったため、改善の余地はなかった。被告は、原告に対し、弁明の機会も付与した。

10 したがって、本件解雇は、懲戒解雇として客観的合理的理由があり社会通念上相当であるといえる。

イ 本件解雇が普通解雇として有効であること

解雇通知(甲153)に普通解雇事由も記載されていることから明らかのように、本件解雇には、普通解雇の意思表示も含まれている。

15 上記アにおける原告の行為は、就業規則54条2号及び4号に該当するから、本件解雇は、普通解雇としても有効である。

(原告の主張)

ア 本件解雇が懲戒解雇として無効であること

20 原告は、平成28年4月から本件解雇まで約5年間もの長期間にわたり本件自宅待機命令を受けており、これは違法な退職強要に当たる。

被告が原告に対して出勤を求めるに当たっては、本件自宅待機命令等についての適正公平な再調査及び謝罪をすべきであり、原告はこれを待っており、被告が委任した弁護士に対し不信及び恐怖を感じていたこともあって業務命令に回答できなかった。したがって、原告の行為は業務命令違反に当たらず、企業秩序を乱すものでもない。また、被告は、原告の希望する勤務場所、
25 就労意思及び健康状態について状況から推知し得たこと、原告は、精神疾患

5 によって自殺未遂をするなど重症であり最大限の配慮が求められる状況にあり、被告は休職を命じるべきであったこと、被告の出勤命令は具体性を欠いていた上、被告から本件自宅待機命令及び本件出勤停止処分について説明がなく、本件出勤停止処分については原告の受印を得ていないという手続違反があったことなどによれば、原告が被告の業務命令に従わなかったことについて正当な理由があるといえる。

原告は、令和2年11月15日以降、自宅待機を終了する旨の通知を受けたことはなく、自宅待機命令が継続していたというべきであるから、長期の欠勤という事実はない。

10 また、被告が関係者に対する迷惑行為として主張するものは、公益目的の正当な通報であるし、これによって被告の関係者が迷惑を受けるというものではない。

したがって、原告の行為は、懲戒事由に該当せず、また、これが懲戒事由に該当するとしても相当性を欠き、手続も不備であるから、本件解雇は無効である。

15 イ 本件解雇は懲戒解雇であり、普通解雇の意思表示が含まれていたとはいえない。

(2) 争点(2) (原告の賃金請求権の有無及び金額) について

(原告の主張)

20 ア 本件出勤停止処分及び本件解雇は無効であるから、原告は、本件出勤停止処分の期間及び本件解雇後の期間について被告の責めに帰すべき事由によって就労不能になったというべきであり、被告に対する賃金請求権を失わない。

25 イ 原告は、被告に対し、前記前提事実(2)イ及びウ記載の月額賃金及び賞与の支払を求める。

(被告の主張)

ア 本件出勤停止処分及び本件解雇は有効である。

イ 賞与については、被告が被告の業績及び原告の勤務成績の考課に基づき支給額を決定して初めて発生するものであるから、仮に本件解雇が無効であったとしても請求権は認められない。

5 (3) 争点(3) (不法行為又は債務不履行の成否及び損害額) について
(原告の主張)

10 ア 原告は、原告に問題となる行為がないにもかかわらず、平成28年3月頃から平成30年12月頃までにわたり被告から繰り返し違法な退職強要を受け、退職強要の動機、目的でされた違法な本件自宅待機命令を受け、さらに無効な嚴重注意や本件譴責処分、本件出勤停止処分、本件解雇という3度の懲戒処分を受けた。これにより原告は、多大な精神的苦痛を被り、うつ病と診断された上に心療内科への通院回数は100回を超えた。被告の上記行為は、合理的理由がないことから原告に対するいじめや嫌がらせで人格権を侵害するものであり、被告は、原告に対し、不法行為及び債務不履行(安全
15 配慮義務違反) 責任を負う。

イ 損害額 3300万円

(ア) 慰謝料 1500万円

20 本件自宅待機命令の期間が5年間と長期間に及ぶことを考慮すれば、原告の精神的苦痛を慰謝するための慰謝料は1500万円とするのが相当である。

(イ) 逸失利益 1500万円

原告は、元来表彰歴を有する優秀な行員であり、平成26年の年収が1117万7018円、平成27年の年収が1074万3747円であったところ、本件自宅待機命令期間中の年収は約820万円であった。

25 被告による違法な本件自宅待機命令がなければ、原告の本件自宅待機命令期間中の5年間における年収は千百数十万円以上あったといえ、原告は、

毎年300万円の損害を被ったといえる。

(ウ) 弁護士費用

300万円

ウ なお、被告は、不法行為に基づく損害賠償請求について、消滅時効を援用するが、上記の不法行為は一体のものであり、本件自宅待機命令が終了した
5 時点が時効の起算日とされるべきであるから、消滅時効は完成していない。

(被告の主張)

ア 原告は、他の従業員に対して厳しい言動をしたり上司に対して反抗的な態度を取ったりしており、改善指導及び異動を経ても改善が見られなかったことから、被告は、原告に対し、退職勧奨及び本件自宅待機命令を行った。も
10 っとも、被告が原告に対し退職勧奨をしたのは、平成28年3月25日及び同年4月7日の面談の際の2回のみである。また、本件自宅待機命令は遅くとも令和2年11月14日に解除されたところ、同命令が長期間に及んだのは、原告が自身の進退や被告において勤務を継続した場合の勤務場所について明確な意思表示をしなかったこと、原告に自身の問題行動を気づかせるの
15 に時間を要したこと、受入れ先の調整に時間を要したりしたことによるものである。

そして、被告が本件自宅待機命令の存続する期間中に原告に対して給与を支払っていることにも鑑みれば、退職勧奨及び本件自宅待機命令は、社会通念上相当な範囲にとどまるものとして適法である。

20 また、原告に対して行われた嚴重注意や懲戒処分は、業務命令違反等を理由とするもので適法である。

イ 退職勧奨及び本件自宅待機命令に関する不法行為に基づく損害賠償請求について、本件訴訟提起から3年以前のものについては、消滅時効を援用する。

25 第3 争点に対する判断

1 認定事実

前記前提事実、証拠（甲 8 の 1、甲 13～39、44～46、52、53、58、59、62～64、69、72～116、119～125、129～132、134、135、137～153、155 の 1・2、157 の 1・3、158、166、167、197、199～207、225 の 1・2、乙 1～4、6、7、9、11～17、20～26、29 の 1～5、乙 30、証人 A、原告本人）及び
5 弁論の全趣旨を総合すれば、次の事実を認定することができ、この認定を覆すに
足りる証拠はない。

(1) 原告の被告における勤務状況等

ア 被告における勤務の開始（大津支店）

10 原告は、大学卒業後に他行において銀行員として勤務していたところ、被告
の中途採用者募集の求人広告（甲 197）を見て応募し、面接等を経て、
被告と本件労働契約を締結し、平成 19 年 10 月 1 日から被告の大津支店に
おいて勤務を開始した。

イ 京都支店における勤務

15 (ア) 原告は、大津支店から異動になり、平成 24 年 4 月 1 日から被告の京都
支店において課長代理として勤務した。

(イ) 原告は、大津支店勤務時も含めて、優秀な営業成績を収めたとして複数
回社内表彰を受けたことがあった。他方で、被告からは、他の従業員に対
する厳しい言動や、上司に対する反抗的な態度が見られる、他の従業員か
20 ら原告の言動の改善を求める訴えが相次ぐ、自分が正しいと思うと相手の
状況を踏まえることなく一方的に追い詰めて誰も止められない状態にな
るといった問題点がある者と認識され、改善指導を受けていた（甲 13～
39、199～207、乙 1～4、29 の 1～5）。

25 (ウ) 原告は、平成 26 年 9 月、京都支店の同じフロアで勤務していた被告の
コーポレート部門を担当する京都営業部の B 部長（以下「B 部長」という。）
が店頭から見える位置で新聞を読んでいることに気づき、問題があると思

うようになった。原告は、同年12月、支店長等をCCに入れた上で、B部長に対し、顧客名及び当該顧客から苦情があった旨記載した上で店頭から見える位置で新聞を読むことを注意する内容のメール（以下「本件メール」という。）を送信した。

5 (エ) 被告は、平成27年2月6日、京都支店から、原告が、京都営業部主催の取引先商品の試飲会について、京都支店の担当者に参加しないように働きかけたこと、本件メールについて顧客から苦情があったことが確認できず内容に疑義があったこと、正当な理由なくB部長に関する個人情報を取得していることといった複数のトラブルを起こしている旨の報告を受けた。
10 た。

被告は、同月27日、京都支店において複数の従業員に対しヒアリングを行い、複数の従業員から、原告について、好き嫌いが激しく自分の流儀に合わない嫌いな人物はとことん追い詰める、長時間立たされて詰められる、自分が標的にならないか不安を感じるといった話を聞いた。

15 被告は、同年3月20日、原告を本店に呼び出して面談を実施し、原告に対し、本件メールについて原告が上司であるB部長を直接注意するかたちとなりトラブルになったこと、周りの従業員の中には厳しい指導をする原告に対して恐怖を感じている者もいること、一昨年臨店して面接した際にも改善するように指示したものの改善が見られず残念であることを伝えるとともに、再度課題を認識させる旨の改善指導をした。
20

(以上について、乙4)

ウ 大阪本部ウェルスマーケティング部における勤務

25 (ア) 被告は、原告に対し、繰り返し改善指導を行ったものの改善が見られず京都支店支店長の疲弊感も強いことから、他チームや本部と連携を密にする必要のある営業現場において部下のマネジメントを任せることはできないと判断し、営業現場から外して大阪本部ウェルスマーケティング部P

B室に異動させることにした。

原告は、平成27年7月8日、大阪本部ウェルスマーケティング部PB室において調査役として勤務を開始した（甲8の1）。

5 (イ) 被告は、平成27年7月21日、原告を本店に呼び出して面談を実施し、原告に対し、大阪本部ウェルスマーケティング部PB室への異動の趣旨を説明するとともに、原告のマネジメントには問題があること、部下に合わせたマネジメントを行うべきこと、周囲との関係構築及び感情のコントロールには気を付けてもらいたいことを伝え、改善指導をした。また、被告は、この際、原告に対し、今回の異動がラストチャンスであると考えてほしい旨も伝えた。

10 (ウ) 被告は、平成28年3月、大阪本部ウェルスマーケティング部から、原告について、平成27年7月の転入以降、上司の指示に従わず同僚に対する威圧的行動を行うといった状況が繰り返されており、組織運営上大きな問題が生じているため配置転換を希望する旨の報告を受けた（乙6）。

15 具体的には、原告は、プライドが高く思い込みが激しいため多くの関係者と衝突していること、上司からの指示があっても自身がやりたくないことは一切やらずに放置すること、年次等が同等以下の者に対しては高圧的な態度を取り1時間自席の前に立たせた状態で説教をしたこともあったこと、参事役に対して「あなたは嘘つきだ」といった暴言を吐いたこと、
20 上司からの改善指導に対しても耳を傾けないどころか激昂して反抗していることなどが報告された。

(2) 被告の原告に対する退職勧奨

25 ア 被告は、上記(1)ウ(ウ)における大阪本部ウェルスマーケティング部からの報告を受けて、原告の勤務状況に改善が見られないと判断し、人事部の担当者であったA参事役（以下「A参事役」という。）及びC参事役（以下「C参事役」という。）において、原告に対し、退職勧奨を含む面談をすることにした。

イ 平成28年3月25日の面談

A参事役及びC参事役は、平成28年3月25日、原告と面談を実施し、原告に対し、上司、同僚及び後輩といった各階層から原告の言動を問題視する声が上がっていること、従前の面談の際にラストチャンスだと伝えたものの原告がその機会を無駄にしたことを伝えて退職勧奨をした上で、辞めるかどうかについては自身で考えること、退職するのであれば同年6月末まで転職活動のための期間として与えるのでこの間賃金は支払うものの出社する必要はないことを伝えた（甲155の1、甲156）。

原告は、A参事役及びC参事役に対し、家族に相談する必要がある旨述べて進退について即答しなかったため、次回も面談の機会が設けられることになった。

ウ 平成28年4月7日の面談

A参事役及びC参事役は、平成28年4月7日、原告と面談を実施し、原告に対し、再度退職勧奨を実施し、被告には原告が残るポストがないこと、転職活動をしてほしいこと、今後出社する必要はなく午前8時40分過ぎと午後5時頃に上司に連絡すれば出社扱いにして賃金を支払うこと（本件自宅待機命令）、その間に自身の進退について考えてほしいことを伝えた。原告が、進退については周囲に相談したいと言って面談は終了した（乙11の1～2頁）。

(3) 本件自宅待機命令

ア 原告は、平成28年4月8日以降、本件自宅待機命令に従って、上司であるD次長に対し、勤務日の午前8時40分過ぎと午後5時頃に電話等で連絡していた。なお、原告は、本件自宅待機命令期間中、自宅待機を義務付けられていたものの、数か月が経過した頃から、図書館への外出は許可されるようになった。

イ A参事役又はC参事役は、本件自宅待機命令の期間中、原告と平成28年

5月12日、同月25日、同年6月9日、同月20日、同年8月9日、同年9月2日、同月26日、同年10月25日及び平成29年5月10日の合計9回面談を実施した（甲157の1、3、甲158、乙11～17）。

原告は、平成28年5月12日の面談の際に、A参事役及びC参事役に対し、進退について周囲に相談した結果については答えたくないとし、職場復帰し被告において再度頑張りたい旨の意向を伝えたところ、その後、A参事役及びC参事役と原告との間では、A参事役及びC参事役から原告に対し、原告の上司や同僚とのコミュニケーションに係る問題点についてどのように考えているかという趣旨の問いかけが繰り返され、それに対して原告が個別の事象についての自己の考え方を返答するというやり取りが続き、A参事役は、従前から指摘していた原告のコミュニケーションの問題について客観的に振り返らせるために書面を作成するように指示して面談を終了した。

A参事役及びC参事役は、同年5月25日、6月9日及び20日の面談の際に、原告に対し、原告が提出した「決意書」と題する書面（甲44）、「コミュニケーション問題」の事象内容と今後の再発防止策について」と題する書面（甲45）及び「コミュニケーション問題」に関するお詫び」と題する書面（甲46）を踏まえ、原告の問題点に関する認識、理解が不十分なものであることなどを指摘しつつ、原告の発言に対する被告の信頼は失われており、原告に覚悟を示してもらわないと職場に復帰させることはできないとして次に問題を起こせば辞職する旨の誓約書を提出するように求めたり、勤務地については関西から異動の可能性があること、原告が希望する営業以外の業務である可能性が高いこと、処遇が下がる可能性があることの3点を踏まえ、再度進退について判断するように伝えたりした。

原告は、同年8月9日の面談の際に、A参事役に対し、職場復帰を希望する旨を述べたところ、A参事役は、原告の反省を求めるということについては終了したという認識を示した上で、原告に対し、被告としてはポストが用

意できないため原告に退職してもらったほうがよいと考えている旨述べ、原告の希望する関西での復帰先を見つけることはできないかもしれない旨を述べた（乙15の4頁）。

5 その後の面談においても、原告は、A参事役又はC参事役に対し、職場復帰を希望する旨を述べたものの、復帰先について原告の希望どおりにならない場合であっても構わないか否かについては明言を避けるなどしていた。A参事役又はC参事役は、原告に対し退職を勧めたり、復帰先については原告の要望を容れることはできず被告の提示する条件に応じてもらうようになることを伝えたり、復帰先については具体的には決まっておらず調整中のため被告から連絡があるまで待つように指示したりした。

10 ウ 被告は、平成29年4月1日付けで本件自宅待機命令を受けていた原告を大阪本部に属する部署から東京の法人マーケティング部マーケティングチームに異動させた。

15 被告は、同年5月10日の面談の際に、原告に対し、上記異動の事実を伝え、大阪本部に置いてある私物を自宅に持ち帰るように指示した。

20 エ 原告は、平成29年8月2日、上司であるD次長に対し、本件自宅待機命令における業務連絡をした際に、人事部から退職強要といった組織的な嫌がらせを受けていることをなぜコンプライアンス統括部に報告してくれないのかと聞いたところ、D次長から自宅待機の状態であっても出勤扱いにしてあげているのでといった回答を受けたため、社内メールで抗議文を送信した（甲52）。

原告は、その後も、D次長に対し、本件自宅待機命令が違法であることを訴える旨の社内メールを送信したことがあったものの、D次長からは特段の回答を得られなかった（甲53）。

25 オ 原告は、その後、被告から賞与の支払時期に査定について電話連絡を受けることがあったものの、復帰に関する連絡を受けることはなかった。

原告は、平成30年12月4日、被告からメールによって賞与に関する面談を実施するため同月10日に東京本部に本社するように指示を受けた(甲58)。

(4) 原告による内部通報及び被告による調査等

5 ア 原告は、平成30年12月7日、被告の8名の経営陣や労働組合幹部をC
Cに加えた上で法人マーケティング部のE次長に対し、「【重要】お願い(内
部通報)」と題するメールを送信し、本件自宅待機命令の期間が1000日
を迎えようとしており、人事部の対応は違法な退職強要であること、これら
10 の対応についてはB部長に対して送信した本件メールが影響しているの
ではないかと考えられること、被告に正式に実態調査及び再発防止策などの誠
意ある対応を求めることを通知した(甲59)。

 被告人事部は、同月10日、原告に対して、原告の自宅近隣での面談を行
いたい旨打診し、同月18日及び同月20日にも同趣旨のメールを送信した
ものの、原告からの回答がなかった(甲62～64)。被告人事部は、その後
15 も、原告に対し、連絡を取ろうとしたものの、原告はこれに応答しなかった。

 イ 原告は、弁護士2名を代理人に選任し(以下、当該代理人弁護士を「原告
代理人弁護士」という。)、平成31年1月16日、被告に対し、本件自宅待
機命令及び退職強要が違法であるとして、その実態の確認及び謝罪等を要求
した(甲69、72)。

20 被告は、本件被告訴訟代理人弁護士のうち2名とほか2名の合計4名の弁
護士を代理人に選任した(以下、当該代理人弁護士を「被告代理人弁護士」
という。)。被告代理人弁護士は、原告代理人弁護士による事実関係の主張(甲
69)を踏まえながら、①人事部による面談を行うに至った経緯・理由、②
人事部による面談の態様、③本件自宅待機命令を発令した理由、④本件自宅
25 待機命令に基づく自宅待機が長期間に及んだ理由、⑤平成29年4月1日付
け異動及び同年5月10日付けの自席整理の理由について調査を行い、平成

31年2月28日、人事部による面談において退職を強要する言動はなかったこと、本件自宅待機命令や上記⑤の異動、自席整理において原告に精神的負荷を与える目的はなかったこと等を内容とする調査報告書（以下「本件調査報告書」という。）を作成し、原告代理人弁護士に送付した（甲73～75）。

5
なお、原告は、この際、被告代理人弁護士による直接の事情聴取を求めていなかったことから（甲225の1の38頁）、被告代理人弁護士は、原告に対する直接の事情聴取をしなかった。

ウ 原告は、本件調査報告書の内容に納得せず、原告代理人弁護士を通じ被告
10 に対し、違法行為を認めた上での被告経営陣の謝罪を要求した（甲76）。

その後、原告及び被告は、原告代理人弁護士及び被告代理人弁護士を通じて、やり取りを繰り返し、被告は原告に対し本件自宅待機命令の速やかな解消のために原告の希望する勤務場所及び健康状態等について回答を求め、面談を行い自宅待機が長期間に及んでいることについて真摯に説明したい旨
15 申し出たものの、原告は被告に対し違法行為を公表することを求めたり被告による謝罪を求めたりしたため、話合いは平行線をたどり進展しなかった（甲77～86）。なお、被告の原告に対する謝罪については、被告は、原告に対し、本件自宅待機命令が長期化したことについて謝罪することを提案していたものの、原告は、役員からの直接面談を前提とした謝罪及び決算発表
20 の場での公表を求めたことから、実現しなかった（甲81、166、167）。

その後、原告代理人弁護士が令和元年7月に辞任するなどしたこともあり、原告及び被告との話合いは進展せず膠着状態が続き、原告は、被告からの連絡に全く応答しなくなった。被告は、原告に対し、被告代理人弁護士を通じて書面によって、本件自宅待機命令を解消して出勤を命じることを検討していることを伝えた上で、繰り返し、体調不良により出勤が困難である場合には傷病名及び自宅療養の必要な期間を記載した診断書を提出することを業
25

務命令として伝えたり、回答がない場合には無断欠勤と扱う可能性があることを伝えたり、被告コンプライアンス統括部等による面談を行うことを提案したりしたものの、原告は、これらについていずれも回答しなかった。他方で、原告又は原告の妻は、この間、被告の役員に対し「内部通報」と題する書面を、厚生労働大臣、マスメディア及び日本経済団体連合会等に対し「内部告発」と題する書面を送付し、被告による組織的パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）等が行われている旨を訴えるなどした。（以上について、甲 87～114）

(5) 本件解雇

ア 被告は、令和 2 年 10 月 15 日付け「ご連絡」と題する書面（甲 115）及び同日付け「嚴重注意」と題する書面（甲 116）によって、原告に対し、原告が同年 9 月 7 日付け「ご連絡」と題する書面（甲 107）において業務命令として回答を求められた就労を継続する意思の有無及び原告の健康状態（就労可能性）について回答しなかったことから、業務命令違反を理由とした服務規律違反を認定し嚴重注意（以下「本件嚴重注意」という。）にすることを通知するとともに、出社を求める旨、出社の意思があるのならば具体的な出社先及び日時を連絡する旨通知した。

原告は、被告からの上記指示に応じず、原告の妻と共に被告の役員やマスメディア等に対し、「内部告発」又は「内部通報」と題する書面の送付を続けた。

被告は、同年 11 月 26 日付け「ご連絡」と題する書面（甲 126）によって、原告に対し、業務上の命令を理由なく拒否し正当な理由なく欠勤した服務規律違反によって同月 15 日付けで譴責処分（本件譴責処分）にしたことを通知した。

イ 被告は、令和 2 年 12 月 30 日付け「ご連絡」と題する書面（甲 134）及び同日付け「出社命令」と題する書面（甲 135）によって、原告に対し、

5 られるとともに出勤できない場合にはその理由について回答することを業務命令として再三にわたり求められたものの、被告に対し回答せず出勤しなかった。また、原告は、本件嚴重注意、本件譴責処分及び本件出勤停止処分を受けても対応に変わりはなく、本件出勤停止処分後も3回にわたり被告から就労を継続する意思の有無及び原告の健康状態（就労可能性）について回答するように求められたものの、被告に対し回答しなかった。

 これらの事実によれば、原告は、被告の業務命令に従わず、かつ欠勤を繰り返していたということが出来るから、業務命令違反及び欠勤について正当な理由がない限りは、懲戒事由について定めた被告の就業規則70条1号
10 （「法令に違反し、またはこの規則その他の諸規程あるいは業務上の命令に正当な理由なく従わないとき」）及び11号（「正当な理由なく、遅刻、早退、離席または欠勤を繰り返す等、勤務状況、勤務態度が不良であるとき」）に該当するといえる。

イ 正当な理由について

15 (ア) 当裁判所は、後記説示のとおり、原告には、本件労働契約に基づき、原則として、出勤し、被告の業務命令に従わなければならない義務があり、原告の主張を踏まえても、本件における業務命令の内容等に照らし、原告がこれらに従うことができなかつた事情は認められないため、業務命令違反及び欠勤について、正当な理由はないと判断した。すなわち、労働契約
20 の内容に含まれる業務命令については、当該命令が権利の濫用に当たるような場合でない限り、労働者はこれに従う義務があるといえるところ、原告に対し、就労を継続する意思の有無及び原告の健康状態（就労可能性）について回答すること、出勤を命じるとともに出勤できない場合にはその理由について回答することを求める本件における被告の業務命令は、労働
25 契約の本旨たる労務提供を命じ、その可否や労務提供できない理由について回答を求めるものであり、少なくとも回答を求められた事項に回答する

ことは容易であること、回答を妨げるような事情も見当たらないことからすれば、原告は、これに従わなければならなかったといえる。また、欠勤についても同様であり、労働契約が存続し出社命令により労務提供が命じられているにもかかわらず労働者の就労義務が免除される場合というのは、原則として考え難く、本件においても、原告が欠勤の理由を回答して

5
10
また、後記説示のとおり、本件自宅待機命令は社会通念上許容される限度を超えた退職勧奨として部分的に違法であるものの、被告が先行して違法な行為をすれば、原告は、以後、被告の業務命令に従わなくてよいということにならないのは当然であるし、本件自宅待機命令によって、原告が被告に対し不信感及び恐怖心を抱いた可能性はあるものの、上記のとおり本件業務命令の内容等に照らせば、このことによって、原告の業務命令違反及び欠勤について正当な理由があるということとはできない。

15
したがって、原告の業務命令違反及び欠勤について正当な理由は認められないから、原告は、懲戒事由について定めた被告の就業規則70条1号及び11号に該当するといえる。

(イ) 原告の主張について

20
原告は、被告の業務命令に従わなかったこと、欠勤を繰り返したことについて正当な理由があった旨主張するが、以下のとおり、いずれも理由がなく、上記(ア)の判断を覆すに足りるものではない。

a 原告は、被告による本件調査報告書は、原告に対する事情聴取がされていないなど不十分なものであり、再調査と正式な謝罪を要求していたため、被告に対して連絡できなかった旨主張する。

25
しかしながら、上記(ア)で説示したところに加え、前記認定事実(4)の事実によれば、原告は、当初、被告に対し、自身に対する直接の事情聴取を求めておらず、他方、被告は、本件調査報告書を送付した後も、原告

5 に対し、面談を行い説明したい旨申し出ているなど、相応の対応をして
いたといえる。さらに、謝罪については、被告は原告に対し謝罪する意
向を示していたものの、原告が自身の望む方法での謝罪及び決算発表の
場での公表に固執し、原告と被告との間でそのやり方について折り合い
6 が見つかなかったことから実現しなかったといえる。そもそも、本件調査
報告書が不十分なことをもって直ちに就労義務が免除されるものとは
いえない。そうすると、これらの点をもって、原告が被告に対して連絡
をしなかったことに正当な理由があるということとはできない。

したがって、原告の上記主張は理由がない。

10 b 原告は、本件調査報告書を作成した被告代理人弁護士の言動に不信及
び恐怖を感じており、被告に対し、連絡できなかつた旨主張する。

しかしながら、被告代理人弁護士の原告に対する連絡は、書面（甲 8
8、223の1～4等）によってされている上、内容についても原告の
意向を確認するにとどまり、特段威圧的な内容が含まれているわけでは
15 ない。また、原告は、本件調査報告書の内容に不満を抱いていたと認め
られるものの、被告はその後、上記 a で説示したとおり原告の理解を得
るために相応の対応を行っている。さらに、原告は、被告コンプライア
ンス統括部等による面談を実施する旨の提案についても回答しなかつ
たことが認められる。これらによれば、上記の点が、原告が被告に対し
20 て連絡をしなかつたことについて正当な理由になるものとはいえない。

したがって、原告の上記主張は理由がない。

25 c 原告は、被告が、原告の希望する勤務場所、就労意思及び健康状態に
ついて状況から推知し得たこと、具体的には勤務場所は従前どおり関西
エリアであること、退職の意思表示をしていないのであるから就労意思
があること、精神疾患又はメンタルヘルス不調で通院していることを申
告していたことを主張し、被告に対しこれ以上申告する必要がなかつた

旨主張する。

しかしながら、被告は、原告に対し、業務命令として回答を求めたのであるから、その業務命令が権利の濫用に当たるような事情がない限り、原告が業務命令に従って上記事項について回答しなければならないのは当然である。仮に被告が状況から回答内容を推知し得たのだとしても、その正確な把握に努めるために業務命令を出したものと解され、これが権利の濫用に該当しないことは明らかであるから、これに回答する必要がないということとはできない。

したがって、原告の上記主張は理由がない。

d 原告は、精神疾患によって自殺未遂をするなど重症であり最大限の配慮が求められる状況にあり、被告に対し、連絡することができなかった旨主張する。

しかしながら、被告が原告に対して回答を求めたのは、健康状態や、出社できない理由などにとどまり、原告において回答が困難な内容のものとはいい難い。原告は、この間、マスメディア等に対し、「内部告発」又は「内部通報」と題する書面を送付するなどしていることに照らし、被告に対し、上記について回答することができないような健康状態であったと認めることもできない。また、原告は、この間、被告に対し、妻を通じて連絡したことがあったことが認められ、妻も状況を把握していたと推認できるから、妻を通じて上記について回答することも可能であったといえる。原告は、被告が原告に事前同意を求め被告の健康保険組合の医療費照会システムを用いて通院先及び回数を把握して主治医と連携すべきであった旨も主張するが、原告が健康状態について回答できないような状態であったとは認められないこと、被告の業務命令に従わない原告が照会に同意するとは考え難いことに照らし理由がない。

さらに、原告は、被告が原告に対し休職を命じるべきであった旨も主

張する。しかしながら、休職を命じるためには原告の健康状態を把握する必要があるところ、原告は、被告に対し、健康状態について回答しておらず、一度も診断書を提出していないことが認められるから、当該状況において、被告が原告に対し休職を命じるべきだったともいえない。

5 また、原告は、最高裁判所第二小法廷平成24年4月27日判決・裁判集民事240号237頁（日本ヒューレット・パカード事件）の判旨によれば、使用者は、精神的不調を抱える労働者に対し、精神科医による健康診断等の実施、その診断結果等に基づく休職等の処分の検討及び経過観察等を行うべきであったといえるから、被告が原告に対し、こ
10 これらの措置を講じるべきであった旨主張する。しかしながら、上記説示のとおり、原告は、被告に対し、健康状態等について回答できない状態であったとは認められず、それにもかかわらず回答しなかったというべきであることからすれば、上記最高裁判例は、本件と事案を異にする。

したがって、原告の上記主張はいずれも理由がない。

15 e 原告は、被告の出勤命令について、出勤先等が明示されておらず、具体性を欠く旨主張する。

 しかしながら、被告は、令和2年10月15日付けの出勤命令の際に、原告に対し、出勤を求める旨、出勤の意思があるのならば具体的な出勤先及び日時を連絡する旨通知したことが認められる（前記認定事実(5)
20 ア)。原告は、被告に対し、出勤先を確認することは容易であったにもかかわらずこれをしていないことから、出勤命令に従う意思がなかったといえ、出勤の意思があったにもかかわらず、出勤先等が明示されていなかったことから従えなかったということとはできない。

 また、原告は、出勤命令に関する文書を確認した際には、連絡期限が
25 徒過していた旨主張するが、仮に、当該事実があったとしても、文書の受領を拒絶した原告の責任といえるし、原告は、被告に対し、期限の前

後を問わず一切連絡していないのであるから、このことによって、出社しなかったこと等に正当な理由があるとはいえない。

したがって、原告の上記主張は理由がない。

f 原告は、「出勤停止」と題する書面（乙9）を受領していないから、本
5 件出勤停止処分は無効である旨主張する。

しかしながら、証拠（乙9、18）及び弁論の全趣旨によれば、原告は、被告から簡易書留によって送付された上記書面の受領を拒絶するとともに、その後被告から普通郵便によって送付された上記書面を被告に返送したことが認められる。原告は、上記書面の受領を不当に拒絶した
10 というべきであるから、被告の意思表示は通常到達すべきであった時に到達したとみなされる（民法97条2項）。

したがって、原告の上記主張は理由がない。

g 原告は、被告に対し受印書を返送していないから、本件出勤停止処分は無効である旨主張する。

しかしながら、本件全証拠によっても、受印書の返送が本件出勤停止
15 処分の効力要件であると認めることはできない。

したがって、原告の上記主張は理由がない。

h 原告は、令和2年11月15日以降、自宅待機を終了する旨の通知を受けていないから、本件自宅待機命令が同日以降も継続しており、長期
20 の欠勤という事実はない旨主張する。しかし、被告の令和2年10月15日付け「ご連絡」と題する書面（甲115）には、出社を求める旨、現在の状態について正当な理由のない欠勤であるとする旨が記載されていることからすれば、この時点までに本件自宅待機命令は撤回されていると解され、遅くとも、この文書の発出から1か月後の同年11月1
25 5日以降、原告は無断欠勤の状態であるというべきである。

したがって、原告の上記主張は理由がない。

(2) 本件解雇の客観的合理的理由及び社会通念上の相当性について

上記(1)で説示したとおり、原告は、正当な理由なく被告の業務命令に違反し欠勤を繰り返しており、その回数及び期間に鑑みても、原告の違反の程度は重大で企業秩序に与える程度も大きく、被告としては、こうした労働者を放置しては企業秩序を維持することは不可能であったといえる。

また、被告は、本件解雇に先立ち、原告に対し、本件嚴重注意、本件譴責処分及び本件出勤停止処分をしており、段階を踏み改善の機会を与えているし、原告は、本件嚴重注意、本件譴責処分及び本件出勤停止処分を受けても対応に変わりはなく、被告から本件出勤停止処分後も3回にわたり就労を継続する意思の有無及び原告の健康状態（就労可能性）について回答するように求められたものの、被告に対し回答しなかったことが認められるから、被告の業務命令に従わない意思を確定的かつ終局的に示しているといえ、改善の可能性もなかったといえる。

そして、上記の経緯に鑑みれば、本件解雇につきその効力を左右するような手続上の問題も見当たらない（被告の就業規則上解雇の手続については特段の定めがない。）。

したがって、本件解雇は、懲戒解雇として客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合に該当せず、有効である。

(3) 以上によれば、本件解雇は懲戒解雇として有効である。

3 争点(2)（原告の賃金請求権の有無及び金額）について

(1) 本件出勤停止処分について

前記認定事実(5)のとおり、被告は、原告に対し、令和2年12月30日付け「ご連絡」と題する書面（甲134）及び同日付け「出社命令」と題する書面（甲135）によって、可及的速やかな出社を命じるとともに、出社意思の有無及び出社できない場合はその理由について令和3年1月15日までに連絡することを命じたものの、原告が上記指示に応じなかったことから、令和3年

2月8日付け「ご連絡」と題する書面及び「出勤停止」と題する書面（乙9）によって、上記命令に応じなかったことが服務規律違反に当たるとして同月16日から同年3月15日までの1か月間の出勤停止処分（本件出勤停止処分）を命じたものである。

5 前記2で説示したところによれば、原告は、正当な理由なく被告の業務命令に違反したといえるから、被告の就業規則の懲戒事由に該当するといえる。また、同様に繰り返しの違反であるから、本件出勤停止処分について、相当性にも欠けるところはない。

したがって、本件出勤停止処分は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念
10 上相当であると認められない場合に該当しないから、有効である。

(2) 本件解雇について

前記2で説示したとおり、本件解雇は有効である。

(3) 以上によれば、その余の点について判断するまでもなく、原告の被告に対する賃金請求は理由がない。

15 4 争点(3)（不法行為又は債務不履行の成否及び損害額）について

(1) 不法行為又は債務不履行の成否及び損害額について

ア 不法行為又は債務不履行の成否

前記認定事実(1)から(3)までのとおり、原告は、被告から他の従業員に対する厳しい言動や、上司に対する反抗的な態度から問題のある社員であると認識され改善指導を受けており、最後のチャンスとして大阪本部ウェルスマー
20 ケティング部PB室に異動したものの、当該部署においても多くの関係者と衝突するなどしていたことから、退職勧奨を受けるに至ったといえる。原告は、平成28年3月25日及び同年4月7日、被告のA参事役及びC参事役から退職勧奨を受け、さらに、同月8日以降被告から本件自宅待機命令を受けている。その後、同年5月12日、同月25日、同年6月9日、同月20
25 日に行われた面談において、原告は、A参事役又はC参事役から、進退につ

5
10
15
20
25

いて判断するよう告げられ、また、原告の上司や同僚とのコミュニケーションに係る問題点やその改善方法についての認識が不十分であるとして、その認識を深めるよう求められた。そして、同年8月9日の面談において、原告が職場復帰を希望する旨述べたところ、A参事役は、原告の反省を求めるといふことについては終了したという認識を示した上で、ポストが用意できないため退職してもらったほうがよいと考えている旨伝えるなどした。その後、被告は復帰先について提示することなく、令和2年10月15日付け「ご連絡」と題する書面（甲115）及び同日付け「嚴重注意」と題する書面（甲116）によって、被告から出社を命じるまでの約4年半もの長期間、明示的に出社を求めたり、自宅待機命令を終了する旨伝えたりすることはなかった。

このような長期間の自宅待機命令は、通常想定し難い異常な事態というべきであり、退職勧奨に引き続いて自宅待機命令を受け、その間ポストを用意することが困難であるとして退職することを勧める発言がされつつ、復帰先も提示されないまま、長期間にわたり自宅待機の状態が続けられたことからすれば、原告については、実質的にみて退職勧奨が継続していたというべきである。退職勧奨は任意のものでなければならず強制にわたることは許されないというべきであるところ、原告の勤務状況に問題があったことが被告の退職勧奨のきっかけとなったこと、その後原告が復帰先について希望どおりにならない場合であっても構わないか否かといった被告の問いに対し明言を避けたことが長期化の一因となった面が否定できないことを踏まえても、A参事役が原告の反省を求めることについて終了したとの認識を示し、原告が復帰を明確に求めた平成28年8月9日の面談以降は、原告に退職の意思はないものとして原告の復帰先についての具体的調整を開始すべきといえる。そして、被告は、同月には原告の職場復帰に関する調整を始めなければならない以上、原告に対し同年10月頃までには具体的な復帰先を提示すべ

5 きであったといえ、同月以降の本件自宅待機命令は、実質的にみて、原告に
対し退職以外の選択肢を与えない状態を続けたものといえ、社会通念上許容
される限度を超えた違法な退職勧奨であったといわざるを得ない。さらに、
被告は、その後、原告に対し、復帰先について特段の連絡をしていないばかり
10 5 5
りか、復帰先について検討したことを裏付けるに足りる客観的証拠もなく、
原告を今後どのように処遇しようとしていたかすら不明であり、原告が本件
自宅待機命令についてD次長に抗議したり内部通報をしたりしても、これに
直ちに対応せず結果的に本件自宅待機命令が約4年半もの長期間に及んで
おり、その対応は不誠実であるといわざるを得ない。

10 したがって、本件自宅待機命令は、平成28年10月頃以降前記のとおり
令和2年10月15日に終了するまでの部分については、社会通念上許容さ
れる限度を超えた違法な退職勧奨として不法行為が成立する。なお、前記2
及び3で説示したところによれば、原告には業務命令違反が認められるので
あり、これを理由とする被告の原告に対する本件嚴重注意及び懲戒処分（本
15 件譴責処分、本件出勤停止処分、本件解雇）は有効であるから、この点につ
いて不法行為は成立しない。また、原告は、被告の債務不履行も成立する旨
主張するが、仮に上記期間の本件自宅待機命令について債務不履行が成立し
たとしても、後記損害額を左右するものではない。

イ 損害額

20 (ア) 慰謝料額

上記アで説示したところに加え、原告が精神障害を発病し希死念慮が生
じたこと（原告本人）も含めた本件に顕れた一切の事情を考慮すれば、原
告の精神的苦痛に対する慰謝料は300万円と認めるのが相当である。

(イ) 逸失利益

25 原告は、本件自宅待機命令前の年収が千数百万円であったところ、本件
自宅待機命令期間中の年収は約820万円であったことから、毎年300

万円の損害を被った旨主張する。

しかしながら、上記アで説示したとおり、原告の勤務状況には問題があり、その結果退職勧奨に至ったといえるから、本件自宅待機命令がなくても被告から従前と同様の人事考課を受け、千数百万円の年収を得ていた蓋然性が高いと認めることはできない。

したがって、原告には逸失利益は認められない。

(ウ) 弁護士費用

上記(ア)の1割の金額である30万円と認めるのが相当である。

(2) 被告の主張について

ア 被告は、原告に対し退職勧奨をしたのは平成28年3月25日及び同年4月7日の面談の際の2回のみである旨主張する。

しかしながら、前記認定事実(3)のとおり、被告は、原告に対し、平成28年5月12日以降の面談の際も、繰り返し進退についての結論を出すことを迫ったり、ポストが用意できないため退職してもらったほうがよいと考えている旨述べたりしていることが認められる。そして、本件自宅待機命令が実質的にみて退職勧奨であるというべきであることは上記(1)アで説示したとおりである。

したがって、被告の上記主張は理由がない。

イ 被告は、退職勧奨及び本件自宅待機命令に関する不法行為に基づく損害賠償請求について、本件訴訟提起から3年以前のものについては、消滅時効を援用する旨主張する。

上記(1)アで説示したとおり、本件自宅待機命令は、それ自体が実質的に退職勧奨であり、原告は、被告から、約4年半もの間日々退職勧奨を受け続けていたといえる。しかしながら、本件自宅待機命令については、原告の日々の精神的苦痛が可分なものとして日々慰謝料が発生すると解するのは実態にそぐわず日々の慰謝料額の算定も困難であるから、一連一体のものとして

平成28年10月頃以降約4年の期間を総括してその期間の違法な退職勧奨に対する慰謝料が発生したとみるのが相当である。そうすると、消滅時効は、本件自宅待機命令の終期である令和2年10月頃から進行するというべきである。

5 したがって、原告の被告に対する不法行為に基づく損害賠償請求が時効により消滅したとの被告の上記主張は理由がない。

(3) 原告の主張について

10 ア 原告は、元来表彰歴を有する優秀な行員であり、原告の勤務状況等に大津支店、京都支店や大阪本部ウェルスマーケティング部で指摘されたような問題はなく、本件自宅待機命令は原告がB部長に対し本件メールを送信したことについての報復である旨主張し、陳述書（甲225の1・2）や原告本人尋問において、これに沿う陳述又は供述をする。

15 しかしながら、A参事役は、原告の勤務状況の問題点について具体的に証言等（乙30、証人A）しているところであるし、これについては、その当時作成されたものと認められる客観的証拠（乙1～6、乙20～26、29の1～5）によって裏付けられていること、原告自身、同僚等に対し相手を不快にさせるような態様で熱く当たってしまったこと自体は認める供述をしていることからすれば、A参事役の上記証言等は信用できる。そうすると、原告の勤務状況については、前記認定事実(1)のとおりと認定するのが相当で
20 あり、問題があったということが出来る。

25 なお、原告がB部長に対し本件メールを送信したことについて、被告からの退職勧奨の中で触れられたことが認められるものの、本件メールについては、原告が他部署の上位者に対し他者をCCに入れた上で直接注意するかたちとなったものである。その内容については正当な部分を含むとしても、B部長への伝え方としては、たとえば、自身の指揮命令系統上でB部長と同格の上司に対し相談し、当該上司からB部長に対し伝えてもらうなどの対応を

とるべきだったといえるから、これ自体原告の問題性を表すエピソードであるといえるし、被告から本件メールの送信を問題視されてもやむを得ない。

したがって、原告の上記主張は理由がない。

5 イ 原告は、令和3年3月分の賃金について、同月19日が支払日であったところ同月24日に入金されており、これが被告からの嫌がらせである旨主張する。

しかしながら、これを認めるに足りる客観的証拠はない。

したがって、原告の上記主張は理由がない。

10 (4) 以上によれば、被告は、原告に対し、不法行為に基づく損害賠償として330万円及びこれに対する令和3年10月8日（訴状送達の日翌日）から支払済みまで民法所定の年3分の割合による遅延損害金を支払う義務を負う。

第4 結論

15 よって、原告の請求は、主文第1項記載の限度で理由があるからこれを認容し、その余の請求はいずれも理由がないからこれらを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部

裁判長裁判官 須 賀 康 太 郎

20

裁判官倉重龍輔及び同岡田毅は、差支えのためいずれも署名押印できない。

裁判長裁判官 須 賀 康 太 郎

25