

主 文

- 1 原告が、被告に対し、雇用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、令和6年4月からこの判決確定の日まで、毎月20日
5 限り、26万2920円及びこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みま
で年3%の割合による金銭を支払え。
- 3 被告は、原告に対し、令和6年4月からこの判決確定の日まで、毎年6月3
0日及び12月10日限り、53万7570円及びこれらに対する各支払期日
の翌日から支払済みまで年3%の割合による金銭を支払え。
- 10 4 原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- 5 訴訟費用は、その20分の3を原告の、その余を被告の各負担とする。
- 6 この判決の第2、3項は、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

- 15 1 (主文第1～3項と同じ。)
- 2 被告は、原告に対し、55万円及びこれに対する令和5年8月18日から支
払済みまで年3%の割合による金銭を支払え。
- 3 被告は、原告に対し、55万円及びこれに対する令和6年2月19日から支
払済みまで年3%の割合による金銭を支払え。

第2 事案の概要

1 事案の要旨（訴訟物）

原告は、令和6年3月18日付け解雇が無効であるなどと主張して、被告に
対し、次の各請求をする。

- ・ 雇用契約上の地位確認（請求1のうち主文第1項）
- 25 ・ 雇用契約に基づく、不就労期間である令和6年4月以降のバックペイ（毎
月の賃金・年2回の賞与）と、その遅延損害金の支払（請求1のうち主文第

2、3項)

- ・ 不法行為（被告代表者による、①令和5年8月18日、②令和6年2月19日の各発言）に基づく損害賠償金と、その遅延損害金の支払（請求2・3）

2 前提事実（当事者間に争いがないか、掲記のものを含む本件証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実）

(1) 被告は、A市職員により組織される労働組合である（なお、法人登記のない、権利能力なき社団である。）。事務所はA市役所庁舎内にあり、執行部の大半がA市職員であるが、A市との任用関係がなく被告が直接雇用する職員も、正規、非正規合わせて数人いる。

(2) 原告（平成6年生・女性）は、令和3年12月1日、被告との直接の雇用契約に基づき、被告に入職して、書記局に属する総務財政局書記として業務を始めた（甲9）。

(3) 原告の労働条件は、おおむね次のとおりである（甲8）。

- ・ 雇用期間の定め なし
- ・ 就業場所 書記局
- ・ 所定労働時間 9時15分～18時（休憩時間・12時～13時）
- ・ 業務内容 「事務一般、組織強化業務、企画運営、その他」
- ・ 休日 土・日・祝日
- ・ 賃金 A市職員給与制度に準ずる。

月給制（毎月末日締め、当月20日払い）

給料 21万7200円（額は、原告の解雇当時。以下同じ。）

地域手当 2万1720円

住居手当 2万4000円

合計 26万2920円

- ・ 賞与 A市職員給与制度に準ずる。

年2回（支払期日・6月30日、12月10日）、給料と地域手当を基礎

として2.25か月分ずつ

(4)ア 原告の解雇当時、被告は次の者で構成されていた（甲21）。

・ 執行部

執行委員長 B

執行副委員長 C、D

書記長 E（専従）

書記次長 F（専従）

執行委員 G、H、I、J

会計監事 K、L

・ 書記局（書記長及び書記次長の下にある。）（甲7）

総務財政局 原告

（総務、会計、対当局諸手続等を担当）

組織企画局 M

（組合員情報の管理、組合費の引き去り手続等を担当）

情報共同局 F

（ニュース、機関紙、闘争情報等を担当）

自治労共済・労働金庫担当 F、N、O

イ 被告には、「専門部」（甲5、6の1～3）ないし「運動分野」（甲21）

として、執行部の下に次の部門ないし活動が存在する。

- ・ 組織強化部（組織強化・組織拡大に関わること）
- ・ 生活改善部（組合員の生活向上に関わること ※交渉等）
- ・ 交流連帯部（自治労共済、交流を深めるイベント等の企画に関わること）

(5)ア 被告は、令和6年3月15日付け「解雇通知書」（甲15）により、原告

に、同月18日をもって解雇すると告げた（以下「本件解雇」という。）。

イ 被告は、令和6年4月1日付け「退職証明書（解雇理由証明書）」（甲1

6) を原告に送付し、本件解雇の理由を次のとおり説明した。

- ・ 以下の具体的事実に見られるように、勤務成績が不良であり、職に対する適正（原文ママ）を著しく欠き、被告の職員が準じる A 市職員分限に関する条例 3 条（地方公務員法 28 条）に該当する。

5

- ・ ①業務命令の拒否や会議等への欠席等を繰り返してきた。すなわち、青年協議会常任委員会やイベント作成準備、被告の主催する企画やその他集会・学習会等への出席を指示されたにもかかわらず、合理的理由もなく欠席を繰り返し、令和 4 年 5 月 3 日の集会では無断で業務を放棄し、令和 5 年 5 月 1 日のメーデーでは当然参加すべきデモ行進に参加せず、
10 独断で帰った。機関会議における上司の指示を拒否し、その後に行う意見交換会に出席しないなど、自身の勝手な判断に基づく行動を繰り返した。機関会議における経過報告や議事録作成の業務をしばしば怠り、職場集会の司会等を繰り返し指示したが、応じなかった。予定表の書き込み等、事務作業を指示してもしばしば怠った。執行委員会や専門部会議
15 への出席が少なく、出席した会議で所定のテーブルにつくよう指示しても応じず、自席で作業しながら片手間で会議に出席することを繰り返した。

15

- ・ ②勤務態度・素行が極めて不良であり、全く改善意欲がみられない。すなわち、相談対応業務への足掛かりや組合員との関係性を構築する目的で、電話対応や窓口対応を積極的に行うよう指示するも、改善に向けた意欲が著しく乏しい。休憩時間前の執務時間内に弁当を買いにいくといった勤務態度を注意しても、周囲に不満を漏らすなど自身の行為を客観的に見つめて反省することができない。自身の業務実績や遂行意欲が低いことを被告や他者のせいにするなど、自身の責めとして受け止め改善
20 する意識が乏しい。他団体との会議等に同行させても、出席態度が悪く、積極的に学ぶ姿勢もないし、上司の意向を確認せず仕事を断ること
25

20

25

を繰り返した。合理性のない理由で上司への批判を繰り返すなど、不当に被告の信用を失墜させる行為を行ってきた。組合員との関係性の構築等、苦手意識の高い業務を行おうとせず、むしろ担当から外すよう求めるなど、指示やアドバイスを受けても改善する意欲が全くみられなかった。

ウ 上記条例（以下「**本件条例**」という。）には、次の定めがある（甲 2 3）。

- ・ 3 条 1 項 地方公務員法 2 8 条 1 項 1 号の規定により職員をその意に反して降任又は免職することができる場合は、勤務成績評定表その他勤務成績を評定するに足ると認められる客観的事実に基づき勤務実績の不良なことが明らかな場合とする。
- ・ 3 条 3 項 同法 2 8 条 1 項 3 号の規定により職員をその意に反して降任又は免職することができる場合は、当該職員をその現に有する適格性を必要とする他の職に転任させることのできない場合に限るものとする。

3 主な争点及び当事者の主張の要旨

(1) 本件解雇の有効性（争点 1）

（被告の主張）

原告は、被告との労働契約において中心的かつ重要な職務とされている組織強化業務を遂行することを極力嫌い、これに積極的に取り組むよう再三にわたり指導・指示されてきたにもかかわらず、最後まで消極的な姿勢を改めようとしなかった。この状況は、労働契約の趣旨・目的に著しく反し、極めて厳しい財政状況の中で何とか組合組織率を改善させるべく組織強化業務に注力する要員と位置付けて原告の人件費を捻出している被告として、これ以上継続させることは到底できず、原告の勤務態度、勤務の遂行能力、遂行意欲は著しく低く、組織運営に支障を来すと判断した。したがって、本件解雇は、合理的理由が存し、社会通念上も相当なもので、有効である。

（原告の主張）

否認し、争う。原告は、入職に当たり詳しい業務の説明を受けておらず、入職後もしばらく会議や集会への参加が本来業務に当たるとの話はされていない。被告が解雇理由として掲げる事実は、具体性や客観性を欠いた主観的なものに終始するか、又は解雇理由と評価されないもので、本件解雇は、客
5 観的に合理的な理由に欠け、社会通念上相当であるともいえない。

(2) Bが、①令和5年8月18日、②令和6年2月19日、原告に向けて話した内容が、原告の人格的利益を侵害する不法行為に当たるか。当たるとして、その損害額は幾らか。(争点2)

(原告の主張)

10 ア ①の際、Bは、原告に対し、体調不良の原因は職場環境になく、原告のこれまでの環境や生い立ちにあり、自分を変えるしかない、自身が変わらないと今後も精神疾患を繰り返す、精神疾患への配慮はしない、仕事ができないなら休んでほしいなどと、精神疾患を持つ者に対する配慮を著しく欠き、その名誉感情等を害する発言を繰り返した。

15 イ ②の際、Bは、原告に対し、労働組合の書記が労働者でなく、労働基準監督署の権限外であるといった誤った法令解釈を示し、労働者としての権利行使を抑制しようとし、退職勧奨に応じなければ分限免職になる可能性が高いことを示し、事実上強制しようとした。また、適応障害がとりあえずつける病名である、適切な治療を受けなければ繰り返され、完治は難
20 いなどと、精神疾患を持つ者に対する配慮を著しく欠き、その名誉感情等を害する発言を繰り返した。

ウ これらは原告の人格的利益を侵害する不法行為に該当し、その損害賠償責任は、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律78条の類推適用又は民法715条1項により、被告が負う。相当因果関係のある損害は、①・
25 ②それぞれにつき、慰謝料50万円、弁護士費用5万円である。

(被告の主張)

評価を争う。Bは、自身の経験等からアドバイスをしたにすぎず、違法でない。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

5 前提事実に加え、証拠（甲17、24、乙1～4、18、D、F、原告（ただし、いずれも認定に反する部分を除く。）のほか、掲記のもの）及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(1) 入職前及び入職直後

10 ア 原告は、大学卒業直後の平成30年4月から、航空関係の会社に、旅客への対応を主な業務とする空港国際線のグランドスタッフとして、正社員の立場で2社続けて勤めたが、コロナ禍の影響を被った会社側による希望退職の募集に応じ、令和3年3月、退職した。そして、A市内の事務職を探して求職活動をした。（乙15）

15 イ 他方、被告は、退職する正規の書記の後任を採用しようと、令和3年7月、ハローワークで求人募集を始め、次の内容の求人票（乙14）を掲げた。

- ・ 仕事内容 「一般事務 相談業務 労働組合運営業務 機関紙作成」
- ・ 時間外労働あり、月平均15時間
- ・ 年間休日数 120日
- 20 21 休日等 土・日・祝日、週休二日制
- ・ 会社の事業内容 A市役所職員の労働組合の運営、当局交渉や組合員相談等
- ・ 採用人数 1人

25 ウ 原告は、ハローワークから被告を紹介され、上記求人票を確認し、応募した。このとき、原告は、事務職の希望に対する紹介であったことや、労働組合に関する知識や経験を全く有しなかったことから、被告における自

身の業務が飽くまで一般事務であると考えていた。

エ 被告は、筆記試験を通過した五、六人に面接試験を行い、原告も、およそ20分程度、B、E、Fによる面接に臨んだ。その際、主にEが、志望理由、前職の仕事内容や退職理由等について質問し、また、労働組合である被告の大まかな業務内容に加え、労働運動に直接関わり、職場へ出向いて声掛けすることもあるとの説明をした。しかし、一般事務のほかに、組合員の新規獲得や組合員同士の親睦のための種々の活動に積極的かつ能動的に携わることが正規の書記となる原告が担うべき本来的な業務であるとか、より具体的な業務内容として、例えば、所定労働時間外の残業として会議に出席したりイベントを企画してその実施に向けて話合いや準備を重ねたり、所定労働時間外のやり取りを含めて市職員らと積極的にコミュニケーションを取って深い人間関係を築いたり、休日に集会やデモに参加したりするといった組合活動そのものが主たる業務であるとの説明はなかった。そのため、原告が、自身の主たる業務が飽くまで一般事務であるとの認識を変えることはなかった。

オ 被告は、最高点を得た別の者を採用することとし、原告には不採用を告げた。しかし、上記の別の者が入職当日に被告の活動の実情に違和感を覚えて離職を申し出たことから、被告は、次点である原告の採用を検討した。そこで、Fが、原告に、採用に関する話があると告げ、令和3年11月4日、原告は、およそ2時間程度、Fによる再面接に臨んだ。

その中で、Fは、長年勤めていた正規の書記が退職し、その欠員を補充するために採用活動をしたが、採用した者が1日で辞めてしまったので次点の原告に連絡した、組合への加入を働き掛けたり集会に参加したりする活動もあるため、残業がないわけではないなどと告げた。もっとも、雑談にも多くの時間が割かれ、上記エのような具体的な業務や活動こそがむしろ主たる業務であり、原告が深く携わらなければならないといった説明ま

ではなく、原告が、自身の主たる業務が飽くまで一般事務であるとの認識を変えることはなかった。

カ 被告は、令和３年１１月上旬、原告に、「入社承諾・誓約書」と、前提事実(3)の内容が記載された「雇用契約書」（甲８）とを送付し、原告は、同月
5 9日、これらに署名押印して返送した（甲１９）。なお、上記雇用契約書には業務内容として「組織強化業務」「企画運営」との記載があったが、原告が、その内容を具体的にイメージすることはなく、やはり、自身の主たる業務が飽くまで一般事務であるとの認識を変えることはなかった。

キ 原告は、令和３年１２月１日、総務財政局書記として勤務を始めた。当初は、Mから書記局業務の引継ぎを受けることが中心であった。
10

ク 原告は、ほどなく、直属の上司であるFから、３回ほど、「書記研修資料」と題するテキスト（甲２１）に基づき、被告の概要や体制等について講義を受けた。これには、被告の組織の概要、関係団体、年間予定や重要なイベント、労働組合の社会的役割に関する内容が記載され、Fは、被告の体制を一通り説明しつつ、組織強化とは組合員を増やす活動を指すといった説明を加えていった。もっとも、原告が担うべき具体的な業務についての記載はなく、また、Fから、上記エのような具体的な業務や活動こそが原告の主たる業務であるとか、特に青年協議会の活動に参加することがその中心であるとか、所定労働時間外に実施されるその会議等に業務として出席すべきであるといった説明は、いずれもなく、原告が、自身の主たる業務が飽くまで一般事務であるとの認識を変えることはなかった。
15
20

なお、青年協議会は、被告に設けられた協議会の一つであり、組合員の新規獲得や組合員同士の親睦を目的として３９歳以下の組合員で構成される組織である。平成２９年頃は１０人前後いたが、漸減傾向にあり、原告の在職時は６人程度であった。活動内容は、組合員が市職員としての業務を終えた後の所定労働時間外に、常任委員会を月に一、二回開くほか、イ
25

ベント、学習会、説明会等の企画・立案、パンフレットの編集等であった。

(甲 25、乙 19)

(2) 入職後から病気休暇の取得まで

ア 原告は、入職後から、被告に指示され、B、D、E、Fなどに同行して、
5 友好団体等による集会やイベントに出向くことを繰り返した。その機会は、
令和3年12月及び令和4年1月に15回あった。

もっとも、被告は、原告に、これらの集会等に参加した上で友好団体等
との関係性を築くことが、原告の主たる業務そのものであり、その務めを
原告が今後果たしていくための研修に位置付けられるものとして同行させ
10 ているとの説明まではしなかった。

また、原告は、被告から、所定労働時間外の青年協議会の会議等への参
加を求められるようになり、令和4年5月頃までは、その多くに参加した。

さらに、原告は、被告から、休日の集会への参加を求められるようにも
なったが、令和4年4月29日及び5月1日のメーデー、5月3日の集会
15 のいずれも欠席した。なお、少なくともメーデーについては、事前に帰省
予定であると告げて欠席が認められていた。

もっとも、被告は、原告に、所定労働時間外に行われる、これらの青年
協議会や集会に都度出席することが、原告の主たる業務そのものであると
の説明まではせず、業務上の指揮命令であることを明確にして参加を命じ
20 ることもなかった。そのため、原告は、これらに参加すべきとの業務上の
指揮命令を受けたものとは認識していなかった。

イ 他方、被告は、正規の書記である原告に、所定労働時間外のものを含む
組合活動に積極的に携わること、具体的には、例えば、青年協議会の会議
にもイベントの実施に向けた話合いや準備にも都度参加して積極的に意見
25 を述べて関わる、組合員同士や被告に加入させたい市職員との間で、所定
労働時間内外のやり取りを含めてコミュニケーションを取って深い人間関

係を構築する、休日を含む所定労働時間外に集会やデモに参加するといった組合活動に携わり、更には主導していく役割を期待していた。

上記のような組合活動そのものに携わることは、労働契約の定める原告の業務内容のうち組織強化業務に含まれ、その範囲を逸脱するものでない。

5 しかし、原告は、自身の本来的な業務と捉えていた経理・会計等の一般事務についても知識や経験がない上、前任者がおらず詳しい者も指導してくれる者もないため、書記局業務の遂行に苦慮していたところに、次第に執行部の組織強化部や交流連帯部の業務をも求められるようになり、当初の認識と大きく異なって業務内容・業務量が増えていくことに不安や負担を覚えていった。また、青年協議会への参加・出席については、日程調整において原告が希望しない日時での開催が決まることも度々あり、書記局からの参加者が自身のみで会議内容に理解が追いつかず負担を覚え、時には3時間程度にも及ぶため効率的でないとも感じ、後から議事録で内容を把握できるので参加する必要性が乏しく、かつ、自身が参加することで
10 かえって他の者の士気を下げているとも考えて、参加を見送るようになっていった。(甲11)

もともと、原告は、青年協議会の活動に全く関わらなかったものではなく、依頼事項に対応したり、活動に関する連絡を取り合ったりするなど、事務的な業務は行っていた(甲25、証人P)。

20 ウ 被告は、令和4年7月1日、新たな体制を取り決め、原告は、組織強化部、交流連帯部、青年協議会の一員とされた(甲6の2)(なお、被告は、年度を7月1日からの1年間とする扱いであり、毎年7月1日付けでその年度の執行部及び任務分担の体制を取り決めていた。))。

エ 原告は、令和4年7月19日、Dから、電話で、青年協議会の会議を欠
25 席する理由を尋ねられた。しかし、参加しない書記もいるのに自分のみ理由を尋ねられたことに疑問を抱き、Fに相談した。Fは、原告を雇用した

目的に青年協議会を引っ張っていってもらうこともある、執行部や青年協議会の活動をしないことは雇用契約に反するし、過去には契約内容となっている業務を行わなかったことで懲戒処分を受けた者もいる、プライベートと仕事とをきっちり分けたいならこの仕事は向いていない、続けたければ頑張るしかないなどと告げ、奮起を促した。(甲 1 1)

原告は、青年協議会を主導することは初めて聞いたことでもあり、戸惑いを覚え、自身の業務負荷が大きいことに被告が配慮してくれないと感じるとともに、本来的な業務であり、優先して取り組むべきとも考えていた一般会計・組合会計をはじめとする一般事務すらおろそかになりかねず、書記局と執行部の 2 つの業務を両立できない懸念や、被告の求めに応じなければ退職させられかねない不安を募らせていった。(甲 1 0)

オ そうした中、原告は、令和 4 年 8 月 23 日、B らと、同年 9 月、E と、それぞれ面談し、自身の抱える懸念や不安について相談した。しかし、被告が、原告の業務をさしあたり書記局に限るといった対応をとることはなく、原告は、配慮されないことへのわだかまりを膨らませていった。

カ D は、令和 4 年 10 月 14 日、青年協議会の会議後、原告に、発言がなかった点を指摘し、発言しなければ会議が楽しくない、皆と仲良くなる必要がある、菓子を配ることも引き受けるべきであるなどと告げ、原告が、会議などで発言するのは苦手であると答えるやり取りがあった。その後、D が、上記のやり取りの概要を E、F に報告したところ、F は、原告が運動を避け続けている、活動すべき立場にありながら活動したくないとの姿勢はまかり通らない、雇用形態を事務のみを担う非正規の事務書記に変えるか、又は雇用契約自体を解消するかについて原告と話す必要がある、現状のまま働かせ続ける選択肢はないとの考えを示した。(乙 1 2)

キ 原告は、令和 4 年 12 月 6 日、E と面談した。その中で、原告が青年協議会に出席しないことにつき、原告が、自分なりに取り組んでいるが、そ

の努力が執行部の理想に達していなければ評価されないと感じていると述べ、Eが、より頑張るよう告げるやり取りがあった。

原告は、被告からまだ頑張りが足りないとみられていると受け止め、追い詰められているように感じた。

5 ク 原告は、令和5年1月末ないし2月初め頃、B、Eと面談した。その中で、原告が、不眠症状を来している旨告げ、Bが、精神疾患を患った自身の体験を話し、心療内科の受診を勧めるやり取りがあった。

 ケ 原告は、令和5年2月10日、適応障害、自律神経失調症と診断され、その旨の診断書を被告に提出し、B、Eとの面談を経て、同月20日から、
10 病気休暇を取得した。その前後頃、原告は、自身の考えとして次の内容を記載した書面（甲11）をEに提出した。

 入職当初からFの仕事の振り方、指示の曖昧さ、フォローのなさに悩んでおり、令和4年7月の発言（上記エ）から仕事を断れば辞めさせられるとの強迫観念を抱くようにもなった。書記局の仕事が未熟なまま執行部の
15 仕事の業務量が増え、精神的に追い詰められ、指示された業務を断れず無理を押してこなしており、全てが中途半端になる不安がある。Fに相談しても対処されず、自身の業務内容や頑張りにへの理解も示されない。組織強化において執行委員と同質・同等量の業務を担うことに異議があり、執行部が望む携わり方ができなければ解雇されとの雰囲気強く感じる。

20 コ 他方、被告は、令和5年2月頃、B、D、Fら幹部で原告の処遇を話し合った。その中で、正規の書記である原告には、①各種社会運動への参加、執行部や組合員の運動参加の促進、②執行部の動きとの同調・補佐、青年部活動の活性化、機関会議等の運営補助、執行委員会への出席、③組合員の相談対応、④書記局事務が求められるところ、④は頑張っているものの、①～③は不十分であり、今後行うことができるかを原告に決めさせる方針をとることに決めた。そして、その後も話を重ね、①～③の
25

業務を行うことが難しければ担当から外すが、その場合には事務書記として雇用形態を会計年度任用職員に変更することを予定し、これらを原告に選択させることとした。(乙10)

(3) 復職後

5 ア 原告は、令和5年3月22日、被告に復職した。被告は、原告に、所定労働時間外に及ぶ業務を免除することとした。

イ 被告は、原告に、発行する冊子の改訂作業や、青年協議会の役員が担っていた請求書や会議のレジュメの作成を指示した。原告は、従前これらの業務を担っていなかったため、戸惑いを覚えた。

10 ウ 原告は、令和5年5月1日のメーデーに参加したが、事務所での会計業務を行うために現場を離れ、デモ行進に加わらなかった。

エ Bは、令和5年5月18日、原告に、A市の会計年度任用職員に準ずる非正規（有期）の書記への雇用形態の変更を打診した。しかし、原告は、これに応じる意思を示さなかった。

15 オ 原告は、令和5年8月18日、原告が同席を要望したNを交えて、B、D、Eと面談し、今後の原告の業務について協議した。

 その中で、原告が、意識的に仕事のことを考えないようにしており、時間外労働がないこともあって、休職前よりは体調が良くなっている、ただし、業務の多さは改善されていないと思う、会議で発言することはできない、と述べるがあった。

20 また、Bが、精神疾患を十数年患い、多数の医師を受診した経験から得た自身の考えに従い、治療方針等を医師に相談するよう促す意図で、原告に、周りは変えられないから自分を変えるしかない、休まなければ根本的な改善はしない、高確率で再発するから自分で根本的に治すしかない、自分を改造するようなことを医師と相談しながらやっていくしかない、考え方
25 の癖などを改善していくとよい、外部に対応する訓練が必要であり、訓

練しなければ同じことを繰り返す、これまでの環境や生い立ちにも何らかの理由がある、精神疾患を患った市の一般職員も、本来の業務を行うことが前提で、七、八割程度耐えられるようになれば業務に復帰するが、配慮はされず、できなければ休んでくださいとなる、原告も休んで業務に耐えられる状況になってほしい、と告げることがあった。

原告は、個人の器の問題にすり替わっている感じがする、病気の原因が解決しない限り休んでも何も変わらない、自分の力は尽くしている、正規の書記が病気休暇から退職するという流れが繰り返されており、客観的には組織に問題があると考えられる、病気になった個人が悪いという考え方に聞こえる、人間性を否定されたように感じる、休むか執行部の仕事に参加するかを迫られている、などと応じた。

そして、原告は、上記の面談を経てもなお、自身の担う書記局業務について被告の理解が及んでいないと考え、ほどなく、書記局業務に限っても多岐にわたり負担が大きいことを伝える目的で、その業務内容を列挙したメモ（甲１２）を作成し、被告に提出した。

カ 被告は、令和５年冬頃、次年度の新規採用の市職員に対して被告への加入を促進する活動について話し合う中で、原告がそのような組織強化業務を担うことは望めないと判断した。

キ 原告は、負担感や不安が減ることなく、体調が悪化し、適応障害により休職が必要であるとの診断を受け、令和６年１月１５日から、再び病気休暇を取得した。

(4) 解雇

ア 原告は、令和６年２月１９日、Ｂ、Ｅに呼ばれ、カフェで面談した。

その中で、Ｂが、原告に、退職勧奨する、労働組合の書記の根幹である各種労働運動への参加、青年協議会の会議、イベント等への出席、執行部の任務補佐等がほとんどできていない、労働組合の書記は労働者であって

労働者でなく、労働基準監督署の権限外であり、位置付けは運動員・活動員であって、労働契約法に該当するかは配慮の部分がある、受け入れられなければ弁護士等に相談することになると思う、1週間程度で考えてもらいたい、どうなるか分からないが分限免職となれば履歴書に傷がつく、病気の点が理由ではない、適応障害というのはとりあえずつける病名らしく、その元をきっちり押さえて治療した方がよい、適切な治療を受けないとまた同じことを繰り返すと思う、自分はまれにみる躁鬱病で見つけるまで15年かかったくらい精神的な病気は難しい、病院を変えるのも手かもしれない、脳の病気だから脳を休めるのが一番である、などと告げた。

原告は、当初から理解も説明もフォローもない体制で無理をして体調を崩した、明確なストレス要因のある適応障害のため業務にできていない部分がある、被告の体制がメンタルの不調を起こした原因と理解しているのか、職場から離れたら体調は良い、などと応じた。

また、Bが、運動面は自身で開拓するしかなく、正規の書記は普通の会社員と違い、本業は選挙の運動員と同じで、苦手だと思わずとつらい、自発的に運動する必要があると告げ、原告が、今初めて聞いたことである、入職時に正規の書記がおらず、ならう人がおらず、労働条件を見て書記の定義を自身の中で理解するしかなかったと応じるやり取りもあった。

イ 原告は、令和6年3月9日、Eに、退職勧奨に応じないと告げ、また、同月15日、同月18日から復職可能であると記載された診断書の画像を送信した（甲13）。

ウ 被告は、令和6年3月16日、原告に、解雇通知を送付したと告げ、原告は、翌17日、これを受領した。この通知書には、同月18日付けで原告を解雇する、その理由として、勤務態度及び勤務の遂行能力、遂行意欲が著しく低く、組織運営に支障を来すと判断したと記載されていた。なお、同月分の賃金は全額支払われた。（前提事実(5)ア、甲13、15）

エ 原告は、被告に、解雇理由証明書の交付を求め、被告は、令和6年4月1日、原告にこれを送付した（前提事実(5)イ、甲16）。

オ 本件解雇を告げるまでに、被告が、原告に、何らかの処分を課したこと、また、原告が業務命令に反する行動をとっていることを具体的に指摘して注意や指導をしたことは、いずれもない。

2 事実認定の補足説明

(1) 被告は、原告が、労働組合特有の業務が明記された求人票を確認し、また、B、E、Fによる面接、Fによる再面接で、組織強化業務を中心とする労働組合の正規の書記の業務内容について十分な説明を受け、入職後も研修で重ねて説明を受けたから、自身の業務が一般事務に限られると認識していたはずがないと主張する。

(2) しかし、求人票に、相談業務、労働組合運営業務、機関紙作成といった労働組合特有のものが記載されていたとはいえ、その読み手が、直ちに、被告への加入促進等の組合活動そのものに積極的に携わることが自身の主たる業務の一つであると捉えることは、困難である。このことは、雇用契約書の業務内容に組織強化業務との記載があったことを併せみても、変わらない。

面接の際の原告への説明内容についてみると、B及びEの各陳述に、認定事実(1)エに挙げたような、被告の期待する正規の書記の業務内容を具体的にイメージできる形での説明は表れていない上、原告の経歴や応募動機の確認、労働組合の特徴を含む一般的な説明にも相応の時間が割かれたとみられる。

また、仮に、被告が、原告を含む面接を受けた応募者に具体的な業務内容を説明し、その理解を得ていれば、最高点の者が入職当日に直ちに退職を申し出る事態が生じることもなかったと考えられる。そうすると、僅か20分ほどの面接の中で、正規の書記の具体的な業務内容について事細かな説明があったとは認められず、労働組合に関する知識や経験を欠き、主たる業務が飽くまで一般事務であることを念頭に置く原告が、組合活動を事務職として支

えるのが本来的な業務であると捉えることも十分想定され、自身が所定労働時間外の会議や集会を含む組合活動に積極的に携わることも主たる業務と捉えるはずであるとか、捉えなければならないとみることは、無理がある。

5 再面接の際の原告への説明内容についてみると、Fは、上記の最高点の者に代わって原告を採用するかを見極める目的をもって面接に臨んだと認められるから、声掛けや集会への参加といった活動にも言及した事実は認めることができる。しかし、仮に、その限度にとどまらず、業務内容としての組合活動について具体的に説明し、それらも主たる業務であるとか、むしろ本来的な業務であると説明していれば、原告は、被告のいう組織強化業務の内容を的確に把握するとともに、自身が積極的に携わるべきことを理解し、その覚悟を持ったはずである。それにもかかわらず、原告は、入職後半年ほどで主たる業務の一つであるはずの集会や青年協議会等の活動に対して消極的な姿勢に転じた。また、令和4年7月には青年協議会を欠席した理由を書記局の中で自身のみ尋ねられたことに疑問を抱いてもいる。これらの原告の
10 対応や反応は、上記の理解や覚悟と相いれない上、原告が入職前後に得ていたはずの自身の業務内容についての認識を覆すきっかけや理由となる事実を見いだすことも、困難である。

(3) したがって、原告は、入職前に、組合活動そのものに積極的に携わることが自身の主たる業務であるとの説明を受けず、その認識のないまま入職し、
20 入職後の研修や令和4年7月のFからの指摘を経ても、主たる業務あるいは本来的な業務が一般事務であるとの認識の下、書記局業務に優先的に取り組むべきであるとの考えを持ち続けていたと認定した。

3 争点1（本件解雇の有効性）について

(1) 本件の紛争は、詰まるところ、原告の主たる業務に組合活動そのものに積極的に携わることが含まれるかについて、原告と被告との間の認識が食い違
25 っていたことに起因する。そして、認定事実に照らせば、その食い違いが生

じた原因ないし責任は、労働組合に関する知識や経験を欠く原告に対し、入職前やその直後に、原告が具体的にイメージすることが可能な程度に組織強化業務の内容を詳細には説明せず、組合活動そのものに積極的に携わることが主たる業務に含まれるとの原告の理解ないし認識を得るに至らなかった、
5 被告にあるというべきである。確かに、原告は、組織強化業務が自身の業務内容に含まれること自体を理解しながら、これに消極的な姿勢をかなり強く示し続けていた事実がある。しかし、自身の主たる業務が一般事務等の書記局業務であると捉えていたことは、上記のとおり被告の説明不足による面が大きいから、原告の責任を強く問うことは妥当でない。

10 (2) そうすると、被告は、原告がその主たる業務を飽くまで一般事務等の書記局業務と認識している前提に立った上で、まずは原告に書記局業務を習熟させ、組合員の新規獲得や集会への参加等の組合活動ないし組織強化業務については、相応の時間をかけ、主たる業務として取り組んでいくべきとの原告の理解を醸成しつつ、次第に携わらせていくことが相当であった。それにもかかわらず、被告は、むしろ組織強化業務こそが原告の主たる業務であるとの
15 の考えから、認識の食い違う原告に十分に配慮せず、しかも、入職時に知識や経験がほとんどなかった経理・会計等を中心とする一般事務の遂行にも原告が苦慮しているのに、時期尚早に組合活動そのものに深く携わることを求め、原告から思い悩みを伝えられても、なお求め続けた。

20 (3) 加えて、被告は、組織強化業務に消極的な姿勢の原告に対し、青年協議会や集会への参加が、所定労働時間外の残業として命じていることを明確に告げることがなく、業務上の指揮命令に当たるとの原告の理解を得なかった。また、参加しないことが原告の労務提供義務違反となり得ることには、令和
25 4年7月にFが言及したが（認定事実(2)エ）、他の機会も、原告の姿勢や態度を指摘して参加や対応を働き掛ける程度にとどまり、業務上の指揮命令であることを明確にしてこれに従うよう求めるとか、懲戒処分等の不利益処分を

課すことはなかった。この点は、被告が堅苦しい手段を避けた面もうかがえるが、そうであるからといって、組織強化業務について、その優先度や重要度が一般事務をはじめとする書記局業務に劣後し、本来的な業務とまでは受け止めていなかった原告の責任が増すものではない。

5 (4) 他にも、被告は、原告が被告の指示した業務に従わないことを繰り返したなどとして様々な事実を挙げるが、組合活動への消極的な姿勢を問題とするものや、業務上の指揮命令であることを明確にすることなく組合活動に関して対応を促したり働き掛けたりしたが応じなかったとするものに終始し、やはり、原告の責任が大きいこととはならない。

10 (5) そして、原告の一般事務等の書記局業務における業務遂行の程度が、これを本来的なあるいは第一義的な業務とする労働者に求められる水準を大きく下回っていたような事実は、認められない。

したがって、原告の組織強化業務における遂行の程度が、被告が求め、又は期待する水準を相当下回っていたことを踏まえても、原告について、本件
15 条例3条1項又は3項に定める各場合（前提事実(5)ウ）に当たるとは認められず、本件解雇は、客観的に合理的な理由及び社会的な相当性を欠き、無効であると判断する。

(6) そうすると、原告の労務不提供は被告の責めに帰すべき事由によることとなり、原告は賃金請求権を失わないから、令和6年4月分から本判決確定の日までに係る月額26万2920円の賃金請求は、認容すべきである。
20

進んで、同月以降の賞与についてみると、労働条件（前提事実(3)）において賞与額の具体的な算出方法が明確に定められているから、原告は具体的な権利としてある賞与請求権を賃金同様に失わない。したがって、本判決確定の日までに係る年2回（支払期日・6月30日、12月10日）の各53万7570円（＝（21万7200円＋2万1720円）×2.25か月）の
25 賞与請求も、認容すべきである。

4 争点2（Bの発言の不法行為該当性）について

令和5年8月18日（認定事実(3)オ）及び令和6年2月19日（同(4)ア）のBの発言内容は、原告への配慮が及ばない面があり、そのために原告の感情を害した事実もある。

5 しかし、上記の各発言は、長期間精神疾患を患った自身の経験を基に、原告が回復して精神的な不調を断ち切る、かつ、そのために適切な治療を受けさせる目的で、親切心から自身の意見・見解を述べたものであり、その態様も穏当であった。そして、そのようなBの意図は、前後の文脈等から原告も認識したか、又は少なくとも認識することができたと認められる。

10 労働組合の労働者に関する発言部分は、適切さや正確性を欠く点もあるが、組織強化や組合活動に参加することが正規の書記の本来的な業務であるとの考えを敷衍したもので、原告の権利行使を妨げる意図によるとは認められない。

15 分限免職に言及した発言部分は、任意の退職を働き掛ける中で、被告の執行部が原告を分限免職に相当すると判断する可能性を見越してしたもので、根拠を全く欠くとか、悪意によるものではない。

 以上によれば、Bの各発言が社会的に許容し得ない違法なものであるために慰謝料をもって賠償されるべき精神的損害が原告に生じたとはとはいえず、不法行為には当たらないと判断する。

5 結論

20 よって、請求1（地位確認及びバックペイ（賃金・賞与）の請求）は、いずれも認容し、請求2・3（不法行為に基づく慰謝料等請求）は、いずれも棄却する。

福岡地方裁判所第5民事部

25

裁 判 官 山 下 智 史