

主 文

- 1 被告は、原告に対し、46万6400円及びうち15万7974円に対する平成29年6月11日から、うち23万3200円に対する同年7月11日から、うち7万5226円に対する同年8月11日からいずれも支払済みまで年6パーセントの割合による金員を支払え。
- 2 原告のその余の請求を棄却する。
- 3 訴訟費用はこれを40分し、その1を被告の負担とし、その余を原告の負担とする。
- 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

- 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、平成29年5月11日から本判決確定の日まで、毎月10日限り23万3200円及びこれに対する各支払日の翌日から支払済みまで年6パーセントの割合による金員を支払え。
- 3 被告は、原告に対し、1000万円及びこれに対する平成29年5月11日から支払済みまで年5パーセントの割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

本件は、被告との間で雇用契約を締結した労働者である原告が、被告から懲戒解雇され、その後予備的に普通解雇されたところ、上記各解雇が懲戒権の濫用あるいは解雇権の濫用に当たり、労働契約法15条、16条により無効であるなどと主張して、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、同懲戒解雇後の賃金として、平成29年5月11日から本判決確定の日まで毎月10日限り23万3200円及びこれに対する各支払日の翌日から支払済みまで商事法定利率年6パーセントの割合による遅延損害金の支払を求め、さらに、同懲戒解雇及び同普通解雇が原告に対する不法行為に当たるとして、同不法行為により被った精神的苦痛に対する慰謝料として、1000万円及びこれに対する同不法行為（懲戒解雇）の日である平成29年5月11日から支払済みまで民法所定の年5パーセントの割合による遅延損害金の支払を求めた事案である。

1 前提事実（当事者間に争いが無い、後掲各証拠〔以下、特に記載しない限り、枝番があるものは枝番を含む。〕等により容易に認定できる事実。証拠等の掲記のない事実は、当事者間に争いが無い。）

(1) 当事者及び雇用契約の締結

ア 被告は、精密測定機器の製造及び販売を主たる業とする会社である。

イ 原告は、台湾出身の男性であるところ、平成22年6月1日、被告との間で、賃金月額25万円の約定で、期間の定めのない雇用契約（以下「本件雇用契約」という。）を締結した。賃金については、毎月末日締め翌月10日払いであった。（弁論の全趣旨）

(2) 被告における原告の在籍部署

被告において、原告は、以下のとおり異動した。

平成 22 年 6 月 本社営業本部自動車部品営業グループ（以下、単に「自動車部品営業グループ」ということがある。）

同年 10 月 自動車部品営業部営業企画グループ（以下、単に「営業企画グループ」ということがある。）

同年 11 月 自動車部品事業管理部（その後同グループは、平成 24 年 4 月 1 日の体制変更により、同事業管理部の業務が管理本部・事業計画・管理部に移管される。）

平成 25 年 5 月 生産技術本部生産試作技術部

同年 11 月 管理本部人事総務部

平成 28 年 4 月 管理本部人事総務部・総務グループ
（弁論の全趣旨）

（3）被告における就業規則の定め

被告の就業規則においては、社員の遵守事項として、他人に対し暴行脅迫を加え、またその業務の遂行を妨げてはならない（44 条 1 項 4 号）、職務上の指示命令を守り、その効果的な実施に努めなければならない（同項 8 号）などの事項を定め、46 条において、退職又は解雇の事由として、「精神もしくは身体に故障があるとき、または疾病等のために勤務に堪えないと認めたととき」、「休職期間が満了しても復職しないとき」など 6 つの事由を定め（同条 1 号ないし 6 号）、同条 7 号において、「諭旨解雇その他前各号に準ずる事由が生じたとき」と定めている

また、同就業規則においては、懲戒の種類として譴責、減給、出勤停止、諭旨解雇又は懲戒解雇を定め（76 条）、このうち、諭旨解雇は、退職願を提出するよう勧告し、勧告した日から 3 日以内にその提出がない時は懲戒解雇とする（77 条 4 号）、懲戒解雇は予告期間を置かないで即時解雇する（同条 5 号）ものとされ、懲戒解雇の事由として、他人を教唆し、煽動し、又は暴力脅迫を加え、その業務を妨害したとき（80 条 2 号）、職務上の指示命令に従わず、職場の秩序を乱すとき（同条 3 号）、前条（注：減給及び出勤停止の事由）各号の一に該当し、その情が著しく重いとき（同条 14 号）を定めている。ただし、これらの懲戒解雇事由に当たる場合でも、情状により減給、出勤停止又は諭旨解雇にとどめることがある（同条柱書）とされている。（乙 1）

（4）原告に対する諭旨解雇及び懲戒解雇

ア 被告は、平成 29 年 4 月 28 日、原告に対し懲戒処分通知書を送付し、諭旨解雇を通知して、同年 5 月 10 日までに退職願の提出を勧告した（以下「本件諭旨解雇」という。甲 1）。

上記懲戒処分通知書によれば、本件諭旨解雇の理由は以下のとおり記載されている。

（ア）レイアウト変更の指示に従わず無断でレイアウトを変え、復元を指示したが従わず職場を混乱させた。

（イ）レイアウト変更時に興奮状態となり、大声を上げたり、電話機を乱暴に置いたりするなどの行為に及び、上長の再三の事情確認に対し無視する態度をとり周囲を畏怖させた。

（ウ）レイアウト復元に対し、それが原因で病気になり、治療費等を上長個人に請求し支払

わない場合は逃がさないと言われ、退出指示にも従わず、上長の次の会議のための移動につきまとい、実質上長を拘束し業務に大きな影響を与えた。

（エ）警察官の介入があるも、警察官のアドバイスを素直に聞かない勝手な言動により警察官、関係者の時間を拘束し業務に影響を与えた。

（オ）上長の前で自傷行為に着手し、それを止める上長との間で数分膠着状態が続き、周囲が警察に通報したところ、警察官が動員され、現場の管理本部フロアのメンバーに不安を与えた。

（カ）上記行為に対し反省する様子がない。

イ 上記論旨解雇の通知に対し、原告が平成 29 年 5 月 10 日までに退職願を提出しなかったことから、被告は、同月 11 日、原告を懲戒解雇した（以下「本件懲戒解雇」という。）。

（5）原告に対する普通解雇

被告は、平成 29 年 7 月 11 日付けで、原告に対し、「予備的普通解雇理由書」と題する書面を送付し、予備的に普通解雇の意思表示を行った（以下「本件普通解雇」という。）。

同書面には、本件普通解雇の解雇理由が記載されている。これによると、原告が各在籍した部署における他の職員等とのトラブルなど具体的な出来事を多数指摘した上で、概略以下の趣旨が記載されている。原告は、上司からの指揮命令を無視したり、同指揮命令や注意指導に対し気に入らないことがあると大声で叫んで反抗し、相手の立場を理解せず、自分の要求だけを主張し、それが通らないと身勝手な行動に出るなどの行為を繰り返し、これに対する被告からの再三にわたる注意指導にも耳を傾けず、このような原告の姿勢は、どの職場においても改善されることはなく、もはや社内において原告の受入先がない状況に至っていたところ、その中でも、被告は、原告に再度チャンスを与えるべく、人事総務部において少しずつ仕事の幅を広げられるように配慮してきたのであるが、それにもかかわらず、原告は、最終的には、自身の要求を貫徹するために自傷行為を演じ、他の社員を恐怖に陥れるだけでなく、警察の介入なしに話し合いもできない状況を引き起こすなど、労働契約を継続するのに不可欠な信頼関係を回復困難な程度に破壊したものであって、原告については、就業規則 46 条（解雇事由）7 号の「その他前各号に準じる事由が生じたとき」に該当するものとされている。

（甲 2）

（6）本件懲戒解雇時点における原告の賃金額

本件懲戒解雇時点における原告の給与額は、月額 23 万 3200 円である。

2 争点及び争点に関する当事者の主張

（1）本件論旨解雇及び本件懲戒解雇の有効性（争点 1）

（被告の主張）

ア 原告は、平成 29 年 4 月 21 日、部署内のレイアウト変更に際し、原告の座席の位置を、業務上最もやり取りの多い上司に隣接した配置とすることにしていたにもかかわらず、これを拒み、無断で他の場所に自席を移動した。これに対し、上司が指示どおりの場所に移る

よう指示したが、原告は、不合理な弁解を述べて指示に従わなかった。結局、原告が指示に従わないまま退社してしまったため、他の社員が原告の机を本来の場所に移動することを余儀なくされた。

また、原告は、そのレイアウト変更の際、レイアウト変更に伴う配線作業をしていた課長に対し大声をあげたり、大きな音が出るほど乱暴に電話機を置くなどの行為に及んだため、上司が注意指導を行っても、開き直って反抗的な態度をとるなどし、全く反省の態度を示すことはなかった。しかも、原告は、注意指導を行った上司に対し、反省謝罪を強要されたなどと曲解ないし誇張した表現で、非難するに至った。

同月 24 日、上記レイアウト変更に不満を持った原告は、レイアウトを元に戻さなければ精神的疾患の診断書を取り慰謝料を請求する旨記載した文書を提出したが、上司が正当な理由もないのに勝手にレイアウト変更することは認めない旨答えたところ、体調不良を理由として帰宅した。

さらに、原告は、翌 25 日、上司に面談を要求し、不安抑うつ状態の診断書を見せ、これから病院に行くので薬代を払うよう要求したところ、これを拒んだ当該上司に対し、その住所を聞き出そうとしたり、自宅に行ってドアを叩き続けるなどと不穏当な言辞を述べ、会議に出席しようとして移動しようとする上司の前に立ちはだかつて、行く手を遮るなどして上司の業務遂行を阻害した。このような原告の常軌を逸した行動により、被告は、警察の協力を要請せざるを得ない事態となった。

そして、翌 26 日、原告は、上司に対し、病院への通院、弁護士や労働基準監督署への相談に行きたい旨述べ、そのための職場離脱を業務扱いにするよう求めたのに対し、上司は、上記理由で業務扱いにする理由がないため、年次有給休暇を利用するか、欠勤扱いにする旨通知したところ、原告は、当該上司の机の前に来て、大型のカッターを自分の手首に当てようとした。当該上司は、とっさに原告の手を掴み自傷行為を防いだが、その間手を掴みながら 3 分ほどにらみ合いの状態が続き、心配した周囲の者が警察に通報する事態となり、周囲の社員に恐怖感を与えた。

なお、原告は、その後臨場した警察官に保護されたが、その後の保健所職員との面談において、上記自傷行為未遂は自身の要求を通すための自演であったなどと述べ、その行為の動機の悪質性が明らかになったものである。

イ 以上の原告の言動は悪質であり、職場秩序を著しく乱すものといえ、本件諭旨解雇及びそれに伴う本件懲戒解雇は、客観的に合理的な理由があり、かつ、社会通念上も相当と認められるから、有効である。

（原告の主張）

ア 本件懲戒解雇事由とされた原告の行為は、以下のとおり、いずれも懲戒解雇事由に当たらない。

そもそも、原告は、被告によるレイアウト変更の指示を事前に聞かされておらず、他の従業員から遅れて口頭で指示されたものである。原告は、以前にその座席を指定された者が、

過度の精神的・心理的負担を強いられ、うつ病を発症したことから、変更を申し入れたが、その希望は聞き入れられなかった。原告が被告の指示に従わなかったとしても、この程度のことであれば重大な業務命令違反と評価できないし、会社の企業秩序を現実に侵害する事態も発生していない。

また、原告がレイアウト変更の際、大声をあげたり乱暴な行動に出たことはなく、病気になったことから治療費を請求した事実はあるものの、上長を脅したりつきまとうなどして業務に影響を与えた事実はない。

平成 29 年 4 月 24 日及び翌 25 日に警察官の介入があった事実及び同日、原告が自傷行為に及んだ事実はあるが、原告が短時間のうちに取り押さえられ、警察に保護されていることからすると、被告の企業秩序を現実に侵害する事態が発生しているとまではいえない。

イ このように、原告の行為は懲戒解雇事由に該当しない。

仮に、原告の行為が就業規則 80 条 2 号、3 号の懲戒解雇事由に該当するとしても、懲戒解雇は労働者にとって極めて不利益なものであるから、制裁として労働者を企業外に排除しなければならぬほどの重大な義務違反、業務阻害、職務規律上の実害の発生がある場合にのみ行えると解されるどころ、本件では、形式上、原告が職務上の指揮命令に従わなかったり、被告の業務を妨害することになっていたとしても、一時的に自己の希望を申し入れたにとどまり、最終的には被告の指揮命令に従う結果となっている。

このように、原告に対する制裁として、企業外に排除しなければならぬほどの重大な義務違反、業務阻害、職務規律上の実害の発生があるとはいえない。

以上のとおり、本件諭旨解雇及びそれに伴う本件懲戒解雇については、客観的合理的理由を欠き、社会通念上も相当でないものであって、無効である。

(2) 本件普通解雇の有効性（争点 2）

（原告の主張）

本件普通解雇は、以下のとおり、客観的合理的理由を欠き社会通念上も相当とはいえないものであって、解雇権の濫用に当たり、無効である。

ア そもそも、原告が、上司からの指揮命令を無視したり、気に入らないことがあると反抗的な態度をとった事実はないし、他の社員に対し、協調性に欠ける態度をとったということはない。被告は、原告が上司等の指揮命令に従わないことや他の労働者との協調性が欠如しているため業務の遂行を妨げていることをもって、服務規律違反であると主張しているが、仮に原告が上司等からの指揮命令に違反したといえるとしても、その一つ一つはいずれも些細なことであって、その程度も決して重いものではない。

イ 被告は、原告に指揮命令違反があったときや、他の労働者との協調性を欠いていると考えた場合に注意・指導を行ったり、他部署に異動させるなどの解雇回避措置をとってきたと主張するが、上司が行ってきたのは、注意・指導の名を借りたパワーハラスメントというべきもので、原告の言い分も聞かず、一方的に原告を非難するものであり、改善指導と呼べるようなものではなかった。

ウ 被告は、平成 25 年 11 月頃から、約 2 年間にわたって、原告をいわゆる追い出し部屋に異動させたが、原告は、仕事を与えられず、転職活動を行うようにとの圧力をかけられても、自ら退職することを選択しなかったことから、被告は、原告が他愛もないことについての指揮命令に従わなかったことを奇貨として、本件普通解雇を行った。

このように、本件普通解雇は、原告を追い出し部屋に追い込んで合法的に退職に追い込もうとしたのを失敗した被告が、不当な動機、目的で行ったものであって、この点でも解雇権の濫用に当たる。

エ 被告は、原告が弁護士に委任して本件懲戒解雇が無効であると主張する内容証明郵便を送付するや、平成 29 年 7 月 11 日付けで予備的に本件普通解雇を行ったもので、原告に代理人弁護士が就いていない状況下では懲戒解雇という最も重い処分を通知することで原告に心理的負担を与え、半ば強制的に同意書にサインをさせようとしたが、代理人弁護士が就いたことから、そもそも認められる見込みのない懲戒解雇だけでは戦えないと考え、やむを得ず普通解雇をも行ったと思われる。

さらに、本件普通解雇を行うに当たって、被告は、原告に対し、その意見を聞いたり話し合ったりする機会を与えていない。

このように、本件普通解雇は、適正手続に則ったものともいえない。

（被告の主張）

ア 原告は、被告入社後、自動車部品営業グループにおいて数か月経ったころから勤務態度が悪化し、社内外で不満を口にするようになり、顧客からも原告に対する苦情が目立つようになってきた。これに対し先輩社員が注意しても全く耳を傾けず、顧客とのトラブルも更に多く寄せられるようになったことから、被告は、原告を顧客と直接接しない対内業務や管理部門に異動させたが、そのような対内業務に従事させても、周囲の者の言うことを聞かず、トラブルが絶えなかった。

被告は、平成 25 年 5 月に原告を生産技術本部生産試作技術部に異動させた。前記のとおり、原告は上司の指揮命令に従わず、他の社員と協調性をもって業務遂行することができなかったことから、その受入先の調整は難航したものの、生産技術本部において生産要員を補充する必要がある、かかる業務であれば部門の社員との折衝が比較的少ないことから、同部署に異動させることにしたものである。しかるに、原告は、同部署においても上司の指示を聞かず、さらに上級の上長から頻繁に注意を受けるも、当該上長の指示にも従わなかった。そこで、被告は、原告を一人でもできる特性試験の業務に従事させたりしたが、業務懈怠が頻繁にみられるなど状況は変わらず、元の工程に戻すなどしたが、派遣社員を睨みつけるなどして威嚇したり、所定の場所からなくなっていた道具の所在を確認しただけで泥棒扱いするのかなどと言って興奮状態になることもあり、生産現場でもトラブルが絶えなかった。このようなこともあり、生産技術本部からの異動を再び検討したが、原告を受け入れる部署が見つからなかったため、平成 25 年 11 月に、原告をいったん管理本部人事総務部に異動させることとした。

そのような次第で、原告について社外企業への出向が検討されたが、結局、受け入れてくれる企業が見つからなかったことから、平成 28 年 4 月から、被告管理本部人事総務部・総務グループにおいて備品管理業務を中心に担当させることにした。その際、従前の経緯に鑑み、人事総務部長がこれまでのトラブルの原因を一緒に振り返り同じトラブルを起こさないことを決意させ、どんな仕事でも前向きに取り組むことの重要性を原告に理解させた。その上で、人事総務部長自らが自部門の社員を説得し、原告に再度チャンスを与えるための協力を要請し、人事総務部において少しずつ仕事の幅を広げられるようにしていくことにした。しかし、同業務においても、原告は従前と変わらず、上司の指揮命令に従わず、通常一人で行う業務につき一人ではできないなどとして拒否したり、自らの担当業務について自分勝手な解釈でパート社員に行わせようとしてトラブルになるなどした。

そして、前記（1）主張に係る平成 29 年 4 月 21 日以降の出来事に至る。

イ 原告の行為は、就業規則 44 条 1 項 8 号の「職務上の指示命令を守り、その効果的な実施に努めなければならない。」との服務上の遵守事項に繰り返し違反したものであり、平成 29 年 4 月 21 日以降の原告の言動は、同 44 条 1 項 4 号の「他人に対し暴行脅迫を加え、またその業務の遂行を妨げてはならない。」との服務上の遵守事項にも違反したものである。

以上のとおり、原告は、上記各行為によって、被告との労働契約を継続するのに不可欠な信頼関係を回復困難な程度に破壊し、労働契約を継続することを困難な状況にし、契約解消をせざるを得ない事由を生じさせたものであるから、就業規則 46 条 7 号の解雇事由に当たるといふべきである。

（3）原告の賃金請求権の有無（争点 3）

（原告の主張）

以上のとおり、本件諭旨解雇及びそれに伴う本件懲戒解雇並びに本件普通解雇はいずれも無効であるから、原告は、本件懲戒解雇後の平成 29 年 5 月 11 日以降本判決確定の日まで、月額 23 万 3200 円の賃金請求権を有する。

（被告の主張）

賃金請求権の発生及びその額については否認ないし争う。

（4）被告の原告に対する不法行為の有無等（争点 4）

（原告の主張）

ア 本件諭旨解雇及びそれに伴う本件懲戒解雇並びに本件普通解雇は違法・無効であり、これは、いずれも原告に対する不法行為に当たる。

イ また、被告は、平成 25 年 11 月頃、原告をいわゆる追い出し部屋に異動させた。ここでは、仕事を一切与えられず、転職活動をするよう命じられた。かかる被告の行為は、原告を自主退職に追い込むという不当な動機をもってされたものであり、原告に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせ、その人格権を侵害するものであって、原告に対する不法行為を構成する。

ウ 原告は、被告の上記不法行為によって著しい精神的苦痛を被った。これに対する慰謝料

としては 1000 万円を下らない。

（被告の主張）

不法行為の成立については否認ないし争う。

第 3 争点に対する判断

1 認定事実

前提事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる（なお、各項における認定事実の記載の後に、各認定事実についての事実認定の補足説明ないし当事者の主張に対する判断を示すことがある。）。

(1) 自動車部品営業グループ在籍時の原告の勤務状況（甲 4、乙 8、9、証人 A、原告本人）

ア 原告は、被告に入社した平成 22 年 6 月 1 日以降、自動車部品営業グループに配属され、試作品や量産品の見積を出す業務に従事した。被告においては、新人社員を先輩社員が指導する制度があり、原告も先輩社員の指導の下当該業務に従事していた。

イ 原告は、当初数か月はさほど大きな問題もなく業務に従事していたが、徐々に顧客との応対や製作現場との連携がうまく行かない中でストレスをうっ積させ、顧客に対して声を荒げることが増えていった。

ウ 原告については、顧客からの苦情も度重なるようになっていき、それに対し、先輩社員からの指導、注意も多くなっていったところ、原告は、先輩社員からの度重なる指導、注意に対し、感情が高ぶって素直に聞けなくなり、上司の言うことは聞くが先輩社員の言うことは聞けないと述べるようになった。そのような中、先輩社員側も、原告に対し口頭でコミュニケーションを取るのを避けるようになり、メールでやりとりをすることが増えていった。上司である A グループリーダー（以下「A グループリーダー」という。）が原告に口頭で指導、注意することもあり、原告は、素直に聞き入れることも多かったが、感情が高ぶってくると、そこまで言うならば退職するなど口走ることもあった。

エ A グループリーダーは、平成 22 年 10 月頃、原告が顧客との電話対応において、話の途中で電話を切るのを目撃したことから、原告には顧客との折衝を行う営業業務は不向きであると考え、上記の顧客との件を上司に報告し、原告を他部署に異動させることを願い出た。

オ 原告は、平成 22 年 10 月頃、自動車部品営業部内の営業企画グループに異動となり、顧客と直接接することのない営業通知の発行や中国案件の契約書作成等の業務に従事していたが、わずか 1 か月後の同年 11 月には、間接的にも顧客との接点のない自動車部品事業管理部に異動となった（弁論の全趣旨）。

前記認定事実イ、ウについて、原告は、顧客から原告に関する苦情が寄せられたということはいったことがないとか、先輩社員の指導に対し全く耳を傾けなかったことはない旨主張し、同主張に沿う供述をする。しかしながら、この点について A グループリーダーは上記認定事実に沿う証言をするところ、同証言については、特段不自然かつ不合理な点はないというべきであるし、原告も、本人尋問において、顧客との調整が順調に行かず、被告主張

のように上司の指導が悪いとか、そもそもフェアではないなどという言葉ではなかったが、自分が調整できず上司に頼んだがやってもらえなかったなどと認めている上、後記（2）認定のとおり、原告が別の部署において他の従業員と感情的なトラブルを起こしていたことに照らすと、上記 A グループリーダーの証言については信用できるというべきである。したがって、前記認定事実については十分に認められるというべきである。

（2）自動車部品事業管理部在籍時の原告の勤務状況（甲 4、乙 10、11、証人 B、原告本人）

ア 原告は、自動車部品事業管理部に異動後、総務的業務、具体的には、出張に関する航空券の手配・管理、名刺の発注、コピー用紙、文具等の管理等の業務に従事していた。

イ 原告は、同部に異動後、しばらくの間は問題なく業務に従事していたが、数か月経過後から他の従業員との軋轢、衝突がみられるようになっていった。原告は、平成 23 年 1 月には、名刺の発注担当者に対して名刺の発注を依頼する際、当該名刺のサンプルの部署名の記載が誤っていたことを指摘されたところ、作成を依頼した部署（購買部）の担当者に対し、「自工程保証、<C 2011 3 大テーマ>の一つ、不良ゼロへの挑戦 宜しくお願いします。」と自らの工程においてミスがないことを確認してから次の工程に回すべきであるという内容を述べたメールを送信した。これに対し、当該購買部の担当者が、原告に対し、名刺の添削は事業管理で行われていないのか、依頼者が添削を行うということであれば事業管理部に依頼する意味はあるのかと疑義を呈して反発する内容のメールを送信したところ、原告は、当該購買部の担当者及びその上司である課長らに対する返信として、事業管理が行う業務は、登録・審査・予算集計・承認・手配である、他部署がやってくれるから安易に丸投げでは困る、サンプルを各部署が用意するのがルールであると述べた上で、「わかりますか？ 分からなかったら、次回でいいから、G 責（注：グループの責任者）を通して提出して下さい。」という内容のメールを送信した。原告の上司である自動車部品管理部課長の B（以下「B 課長」という。）は、上記メールのやりとりを見て（同課長も上記メールの CC に入られていた）、原告に対し、文面にとげがある、人間関係が失われるなどとして、そのような内容のメールを送るのはやめるべきである、日本で働くのであれば和を大切にしなければなど注意、指導した。（乙 2）

ウ 航空券の手配に関する原告の業務は、主に、各部署から出張に伴う航空券の発券依頼があった場合、それを海外旅費交通費台帳に記載して同台帳の内容を更新し、旅行代理店からの請求と照合した上で航空券についての支払を行うというものであったところ、原告は、この海外旅費交通費台帳の記載を逐一更新しなかったことから、度々、同台帳の記載と旅行代理店からの請求との齟齬が生じていた。B 課長は、原告に対し、同更新を行うよう指示したものの、原告は、他の従業員でも行うことのできる業務であるなどとして、これに従わなかった。B 課長は、自らにおいても同更新を行ったりチェックできる態勢とするために、原告に対し、旅行代理店への航空券の発券依頼をする際のメールについては、自らを CC に入れるよう繰り返し指示したものの、原告は、これについても従わなかった。

エ B 課長は、原告が他の従業員とトラブルを起こし、自らでは仲裁しきれないと考えたと

きには、しばしば、上長である D 部長（以下「D 部長」という。）に仲裁を依頼していた。オ B 課長は、原告の態度に我慢の限界に達したと感じ、平成 24 年 3 月頃、D 部長に異動を上申し、他部署へと異動した。

カ 原告の担当業務は、平成 24 年 4 月以降、経費管理、請求書回収業務に変更され、その後、平成 25 年 5 月に生産技術本部生産試作技術部に異動となった。

前記認定事実ウについて、原告は、海外旅費交通費台帳の更新については、本来、原告の担当業務ではないにもかかわらず押し付けられたため拒否したにすぎないと主張し、本人尋問においてそれに沿う供述をするが、そもそも、原告の担当業務ではないという前提自体、根拠が薄弱というべきであるし、上司である B 課長からの個別、具体的な指示があったにもかかわらず、それに従わないことを正当化する事情は本件全証拠に照らしても認められないから、上記主張ないし供述を採用することはできない。

また、同認定事実について、原告は、旅行代理店への発券依頼をする際のメールに B 課長を CC に入れなかったのは、同課長を CC に入れても、当該メールを同課長が読んでいなかったことから、重要でないと感じたメールについては同課長を CC から除外した旨主張する。しかしながら、かかる業務は、そもそも、原告が遺漏なく適時に海外旅費交通費台帳の更新を行ってさえいけば必要のないものであった上、同課長から対象となるメールを CC に入れるよう指示があったのは争いないところであるから、対象に含まれるメールについては一律に CC に入れるのが当然であって、原告がメールの重要性について判断して、CC に入れるか否かを取捨選択するということが自体に理由がないというべきである。したがって、原告の同主張についても採用することはできない。

(3) 生産技術本部生産試作技術部在籍中の原告の勤務状況（甲 4、乙 12、証人 E、原告本人）

ア 原告が生産試作技術部で従事した業務は、自動車のトランスミッションの生産ラインにおける接着剤のバリ取り作業（加工時に発生する不要な突起を除去する作業）であった。このバリ取り作業は、当該生産ラインの中では比較的簡易な作業であり、マニュアルに記載された限度見本を参照すれば誰にでもできる作業と目されていた。

イ ところが、原告が当該作業に従事するようになってから数か月が経過しても、原告の作業による不具合の発生率は通常の水準よりも高く、その作業精度は上がらないままであった。原告よりも後方の工程の担当者からは、かかる原告の作業による不具合の報告が、度々ラインリーダーのところに寄せられ、このような状況に対し、ラインリーダーや（更に上位の）当時のグループリーダーであった E（以下「E グループリーダー」という。）は、しばしば、原告に対し、注意・指導を行っていた。これに対し、原告は、最初は素直に聞いていたものの、かかる注意・指導が繰り返される中で苛立ちを強め、当該ラインリーダーに対し、時には E グループリーダーに対しても、反発し、反抗的な態度を示すことがあった。

ウ 派遣社員等からは、バリ取りの作業中や通路等ですれ違う際に、しばしば原告から睨まれたという苦情が出され、原告の属している生産ラインからは派遣社員の退職者が多く出

るという事態が生じた。

エ 原告は、平成 25 年 9 月ないし 10 月頃、上記生産ラインから離れ、一人で行う特性試験（不良品の再測定）業務に従事することとなったが、その後間もない同年 11 月 15 日付けで、管理本部人事総務部に異動となった。

前記認定事実イ、ウに対し、原告は、生産試作技術部において、上司らに反抗的な態度をとったり、派遣社員等を睨みつけるなどした事実はないなどと主張する。しかしながら、この点に関し E グループリーダーは前記認定事実に沿う証言をすところ、同証言それ自体について格別不自然、不合理な点はないし、以前の部署において、原告が棘のある刺激的な文面で相手を非難したことがあるのは事実である上（前記認定事実（2）イ）、原告については、自動車部品営業グループ、営業企画グループ、自動車部品事業管理部、生産試作技術部のいずれの部署の部署間ないし部署内において、異例なほど短期間で担当職務を変更されたのが複数回にわたることや、E グループリーダーが、当初間接部門（営業部門）にいた従業員について直接部門（製造部門）に配転されることはほとんどない旨証言していること（証人 E）などに照らすと、E グループリーダーの上記証言内容は信用できるというべきである。したがって、前記イ、ウの事実を認めることができるから、原告の主張を採用することはできない。

（4）管理本部人事総務部在籍中の原告の勤務状況（甲 4、乙 13、原告本人）

ア 原告が管理本部人事総務部に異動したのは、原告を受け入れる異動先が社内には見つからなかったためであり、自ら社外出向先等を開拓することが目的であった。

イ 被告は、原告の外向先の開拓に当たり F（以下「F」という。）の協力を得ることとし、F の担当者が来社して面談を受けたり、データベースを利用して検索するなどして、原告の外向先につき開拓を図られたものの、外向先は見つからなかった。

また、G は、東京都 H 区所在の転職を前提とした直接雇用を紹介する公共職業安定所の関連施設（現在は廃止）であるところ、被告は、同 G を通じて、原告の転職先を探すよう指示し、原告は、東京都 I 区の自宅から直行直帰する形で、複数回にわたって同 G を訪問して、企業情報の収集や助言を受けていた。しかし、同 G の紹介にもかかわらず、原告の転職についても実現しなかった。

ウ 被告においては、原告と同様に出向先等の開拓を図るべき社員が、原告を含めて 5 名いたところ、原告を含むこれらの社員の座席は、本社 2 階の従前は役員室として使用されていた部屋に集められていた。これらの従業員はその後徐々に退職し、最終的に残った者は原告 1 名となった。（乙 7）

（5）管理本部人事総務部在籍中、総務グループの業務に従事していた期間における原告の勤務状況（甲 4、乙 14、16、証人 J、同 K、原告本人）

ア 上記のとおり、原告が出向先等の開拓に当たっていた期間は 2 年以上に及んだが、平成 27 年 10 月頃人事総務部部長に就任した K（以下「K 部長」という。）は、原告に再度機会を与えようと考え、人事総務部内において原告の受入れにつき了解を取り付け、平成 28

年 1 月頃から原告と面談を行い、業務再開に向けて働きかけを行い、原告もこれに応じたことから、同年 4 月から人事総務部・総務グループにおいて勤務することとなった。なお、この K 部長との面談において、原告が、前記 (4) ウの本社 2 階の部屋について、社員を退職に追い込むための追い出し部屋であるなどと述べたことはなかった。

イ 原告は、同月以降、同グループにおいて、上司であるグループリーダーである J（以下「J グループリーダー」という。）の下、設備管理業務を中心とした庶務的な業務に従事していた。原告が従事した具体的な業務としては、蛍光灯の掃除、エアコンフィルターの清掃、床タイルの貼り替え、壁クロスの貼り替え、廃棄書類のシュレッダー処理、食堂のリニューアル関係等の業務など種々雑多なものであり、時には、事業所の敷地内に落ちていた鳩の死骸の処理等の業務もあった。なお、蛍光灯の掃除について、原告は、もう 1 名の社員と分担して行ったが、その本数は約 2000 本程度もあり、これを 1 か月ないし 2 か月ほどかけて行った。

ウ 原告は、当初の数か月は依頼された業務をこなし、報告も行うなど問題のない仕事ぶりであったが、その後、業務内容が自分に合わないなどと述べて、仕事を選び好みする傾向がみられるようになっていった。

具体的には、原告は、平成 28 年 6 月頃、新聞見開き大のポスターを張る業務を依頼された際にそれを断ったことがあった。

エ また、原告は、人事総務部の別のパート社員とともに従業員のロッカーの管理を行っていた。原告は、他部署との窓口役をしていた当該パート社員と連携してロッカーの鍵の管理や社員が退職した後のロッカーの清掃等を担当していた。しかるところ、平成 28 年 9 月頃、当該パート社員が退職者からロッカーの鍵を預かったままで原告に渡さないまま数日間が経過したことを契機として、原告と当該パート社員との間でトラブルとなり、原告が当該パート社員を怒鳴りつけ、隣にいた別の社員が仲裁に入ろうとしたところ、原告は当該社員に対し、何を笑っているのか、自分を馬鹿にしているのか、むかつくなどと怒鳴りつけたことがあった。J グループリーダーが仲裁に入り、大声を出したことにつき相手の社員に謝罪すべきであるとの説得に対し、原告は自分は悪くないと主張し、パート社員を首にして自分にその仕事をさせてほしいなどと述べたが、J グループリーダーからの説得を受けて、結局、1 名の社員に対し謝罪した。もともと、もう 1 名のパート社員は、原告からかえって逆恨みを受けることを恐れて、謝罪は不要であると述べた。（乙 15）

オ 原告は、食堂のリニューアル業務については積極的に取り組んでいたが、平成 29 年 2 月頃、J グループリーダーが担当していた他部署等との調整が遅れていたことに対し、同リーダーに対し、あからさまに不満そうな態度を示した。同リーダーは、原告を個室に招き自己の多忙な状況について説明したが、それに対し、原告は、語気を荒げて、同リーダーに対し、こんなことでは業務が進まない、来年になったら予算がなくなるではないか、などと不満をあらわにした。

カ 人事総務部においては、平成 29 年 4 月に部署内のレイアウト変更を行うこととし、原

告の座席は J グループリーダーの隣の席に配置されることになった。ところが、席の移動を行うこととされた同月 21 日、原告は、これに対し反対の意向を示し、同リーダーの隣の座席に配置されることを拒絶し、座席を移動しないまま退社したため、別の社員が原告の座席を移動した。（乙 5）

キ 原告は、週明けの月曜日である平成 29 年 4 月 24 日、自席が移動されていることを知り、K 部長に対するメール（CC として J グループリーダー）を送信し、「正式申し入れ 座席配置に関する配慮欠如並びにパワーハラスメント」と冒頭に記載した上で、概略以下のとおり述べている。新しい座席配置について、原告が過大な精神負担、心理負担を 4 月 21 日に K 部長に申し出たにもかかわらず、J グループリーダーの前に移動、配置させられた。申し入れを聞いてもらえず全く配慮のない行為により精神疾患を誘発した責任を K 部長に取ってもらおう。本日 12 時まで元の席に戻してもらえない場合、診断書を取り、それに基づき通院、投薬、カウンセリングなど必要とした費用を K 部長に請求し、それに応じない場合は弁護士を立てて慰謝料を含め、示談してもらおう。それにも応じないときは裁判で争うつもりである。

これに対し、K 部長は、同日、原告に対する書面で、レイアウト変更に関し、原告に過大な精神負担、心理負担を強いるものとは考えておらず、その他パワーハラスメントなどはない旨を述べ、座席のレイアウトを戻したことについて、同月 21 日の原告と被告側との話し合いにおいて、被告側が会社の決定事項に対し了解を得ずに座席レイアウトを変更したのは会社として容認できないことから、原告が自ら座席レイアウトを元に戻すことを期待すると伝えたのに対し、原告が「勝手にしたら良い。」と答えたなどと回答した。

原告は、このような回答を受け、同日、体調不良を理由として退社した。（乙 3、4）

ク 原告は、翌 25 日も K 部長との面談を求め、これに応じた同部長に対して、精神を病んだなどと主張し、診断書を示して病院に行くので治療費を支払えなどと要求し、それを断る同部長に対し、住所を聞き出そうとしたり、探偵を使って住所を調べることもできるなどと発言し、その目前に立ちはだかたり、行く手を遮ろうとするなどしたことから、被告は、顧問弁護士の助言を得て警察に通報し、警察官が臨場する事態となった。

ケ 原告は、翌 26 日も、K 部長に対し、病院への通院、弁護士への相談等のため、業務扱いで職場離脱を認めることを求めたものの、同部長は、原告に対し書面を交付して、かかる職場離脱を業務扱いとする理由がないとして、年次有給休暇を取るか、そうでなければ欠勤・遅刻・早退扱いにする旨回答した（乙 6）。

そうしたところ、原告は、カッターの刃を持ち出して K 部長の座席まで来て、カッターの刃を自らの手首に当てて手首を切る素振りをした。同部長は、原告が自傷行為を行おうとしているものと認識し、咄嗟に原告の手首を掴んで自傷行為を防いだ。原告がそのままの姿勢を維持したことから、しばらくそのまま睨み合う状態が続いたところ、他の社員の通報により駆けつけた警察官により原告は保護、連行された。かかる原告の行為によって、原告自身にも K 部長ほかの職員にも傷害の結果は生じなかった。

コ J グループリーダーは、翌 27 日、原告に対して、ラインによりメッセージを送信し、翌 28 日 14 時に来社するよう指示するとともに、K 部長が、原告に対し、今後のことについて話をしたいと述べている旨伝えた。これに対し、原告は、「ゼロ回答、またはペナルティ回答なら本当にその場でブチ切って、何するかわかりません。」「今でも平穏でいられます。」「K さんから電話もらってもいいですか?」「最悪な事態を回避したいです。」「憎しみを全然治らないです。(注：原文のまま)」などと述べ、翌日の面談で述べる内容の大筋を事前に電話で伝えてほしいなどと述べたが、J グループリーダーは、K 部長に確認した上で、現時点ではまだ決まっていないので話はできない旨回答した。(乙 18)

サ 原告と J グループリーダーとの上記のやり取りを受け、被告は、翌 28 日の面談に当たって事前に警察に通報し、同日、あらかじめ臨場した警察官が原告の出勤時にその所持品検査を行ったところ、カッターナイフの刃が発見されたことから、警察官がそれを預かった。その上で、K 部長らは原告と面談を行い、原告に対し、本件懲戒処分通知書を交付して、本件諭旨解雇の意思表示を行った。(甲 1)

前記認定事実ケに対し、被告は、原告が警察官に保護、連行された後の保健所職員との面談において、カッターの刃による自傷行為未遂は自身の要求を通すための自演であったなどと述べた旨主張し、J グループリーダー及び K 部長も同主張に沿う供述をするが、これらはいずれも伝聞にすぎず、同主張ないし供述を裏付ける証拠はないことからすると、同事実を認めるには足りない。

2 争点 1（本件諭旨解雇及び本件懲戒解雇の有効性）について

(1) 前提事実のとおり、被告は、懲戒処分の種類の 1 つとして諭旨解雇を定めており、諭旨解雇は任意に退職願を提出するよう勧告するものではあるが、同勧告に従わなかった場合は懲戒解雇とするものであるから、懲戒権の濫用に当たるか否かの判断（労働契約法 15 条）に当たっては、懲戒解雇と同様の規律が及ぶと解するのが相当である。そして、懲戒解雇については、それが労働者の将来にわたり影響を与え得る、重大な不利益を与える峻厳な制裁であることからすれば、その有効性については、対象となる懲戒事由該当行為の動機、態様の悪質性、当該行為が社会に与えた影響、当該使用者の企業秩序を侵害した程度等の諸事情を総合的に勘案して判断すべきものと解される。

(2) 以上を踏まえて、本件諭旨解雇及びそれに伴う本件懲戒解雇が懲戒権の濫用に当たるか否かについて検討する。

前記認定事実 (5) カないしケのとおり、原告は、平成 29 年 4 月の人事総務部室内のレイアウト変更において、自席が J グループリーダーの横に配置されることに強く反発してこれを拒絶したにとどまらず、同月 24 日、前日の自己の退社後に席が移動されたことを知るや、K 部長に対し、座席配置の変更について配慮のない行為をされ精神疾患を誘発した責任を同部長にとってもらおうなどといったメールを送信し、翌 25 日も K 部長に対し同旨の言動をして精神疾患に対する治療費を支払うよう求め、その住所を聞き出そうとしたり、同部長の前に立ちはだかったり、行く手を遮ろうとしたもので、被害妄想的な受け止め方に基づ

き、身勝手かつ常軌を逸した言動を執拗に繰り返したものとわがざるを得ないし、その動機においても酌量すべき点はない。そして、前記認定事実（5）ケのとおり、原告は、翌 26 日も、病院への通院や弁護士との相談に行くための職場離脱を業務扱いにするよう求め、K 部長にこれを断られるや、カッターの刃を持ち出して K 部長の面前で自らの手首を切る動作をしたものであって、その動機は身勝手かつ短絡的である上、K 部長や周囲の職員の対応いかんによっては自傷他害の結果も生じかねない危険な行為であったといえる。また、かかる原告の行為によって、周囲の職員に与えた衝撃と恐怖感は大きかったものと推察されるし、2 度も警察官が臨場する騒ぎとなったことも軽くみることのできない事情である。

このように、かかる原告の一連の行為については、少なくとも、就業規則所定の懲戒事由としての「職務上の指示命令に従わず、職場の秩序を乱すとき」（80 条 3 号）に該当することは明らかであるから、懲戒事由該当性が認められる。そして、前判示のとおりその態様も危険で悪質といえることや、この平成 29 年 4 月の部屋のレイアウト変更をめぐる一件以前にも、原告が種々の問題行動を繰り返していたことは前記認定事実のとおりであることからすれば、原告に対しては、相当に重い処分が妥当するといえないではない。

しかしながら、他方で、K 部長の適切な対応によるものとはいえ、この件によって傷害の結果は発生しなかったものであることや、前記認定事実（5）ケのとおり、カッターの刃を持ち出した原告の行為が自傷行為の目的に出たものであって、K 部長や他の職員に向けられたものでなく、そのことは K 部長も認識し得る状況にあったこと、前記のとおり、かかる行為が自己の要求を通すための自演であると認めるに足りる証拠はないこと、前記認定事実（5）イのとおり、原告が、総務グループにおいて当初は種々雑多な業務に問題なく従事し、このうち、蛍光灯の掃除については約 2000 本にわたる蛍光灯をもう 1 名の社員と分担して行うなど、真摯な姿勢で業務に従事していた時期もあること、このレイアウト変更をめぐる件以前にも、原告に種々の問題行動があったことは前記認定事実のとおりであるものの、原告には懲戒処分歴はなかったことなど、原告にとって有利に斟酌すべき事情も認められる。このような事情をも勘案すると、1 度目の懲戒処分原告を直ちに諭旨解雇とすることは、やや重きに失するというべきである。

以上のとおり、本件諭旨解雇及びそれに伴う本件懲戒解雇については、懲戒処分としての相当性を欠き、懲戒権の濫用に当たるものであって、労働契約法 15 条により無効であると認められる。

3 争点 2（本件普通解雇の有効性）について

(1) 前提事実（5）のとおり、被告は、平成 29 年 7 月 11 日付けで予備的に本件普通解雇の意思表示をしていることから、同解雇の効力について検討する。

(2) ア 前記認定事実のとおり、原告は、被告入社直後に配属された自動車部品営業グループ在籍時において、顧客との対応がうまく行かなかった時などに顧客に対し声を荒げるなどのトラブルを起こし、上司や先輩社員からの注意に対しても感情を高ぶらせるなどして、顧客との接点の少ないあるいは接点のない部署に異動を命じられたものの、そのような

部署である自動車部品事業管理部や生産試作技術部においても同僚職員や上司との間でもトラブルが絶えなかった。原告は、その後、人事総務部に異動となり、約 2 年以上に及ぶ出向先開拓の期間を経て、人事総務部・総務グループに配属されたが、ここでも、配属後しばらく経った後から、気に入らない業務については断ったり、他の従業員とのトラブルを起こすようになり、遂に前記 2 で判示したとおりの平成 29 年 4 月のレイアウト変更に端を発する事件を引き起こしたものである。

このように、原告が、入社後配属された複数の部署においてトラブルを起こし、最終的に職場でカッターの刃を持ち出すなどの事件を起こしたことからすれば、被告としては、このように職場秩序を著しく乱した原告をもはや職場に配置しておくことはできないと考えるのはむしろ当然であるといえ、かつ、それまでも、被告が、トラブルを起こす原告に対し、その都度注意・指導を繰り返し、いくつかの部署に配転して幾度も再起を期させてきたことは、前記認定事実に照らし明らかであって、もはや改善の余地がないと考えるのも無理からぬものといえることができるから、本件普通解雇は、客観的に合理的な理由があり、かつ、社会通念上も相当であると認められる。

イ これに対し、原告は、仮に原告が上司等からの指揮命令に違反したといえるとしても、その一つ一つはいずれも些細なものであると主張するが、とりわけ平成 29 年 4 月のレイアウト変更に端を発する事件は重大な非違行為といえるし、既に認定したとおりの多数回にわたる原告の問題行動に対し、その都度対処を強いられてきた現場の煩を軽視することはできないといえるから、原告の上記主張を採用することはできない。

また、原告は、上司等の注意・指導は、実際には注意・指導の名を借りたパワーハラスメントであると主張するが、そのように認めるに足りる証拠はない。上司等の注意・指導は、問題行動が繰り返されれば相応に厳しいものになり得るのは当然のことであって、具体的な根拠もなく、注意・指導の範疇を逸脱した叱責であると断じるのは当を得ないといえるべきである。

さらに、原告は、平成 25 年 11 月頃から約 2 年間にわたっていわゆる追い出し部屋に異動させた旨主張するところ、これは、原告を含む 5 名が本社 2 階の従前役員室として使用されていた部屋に集められていたことをいうものと解される（前記認定事実 (4) ウ参照）。しかしながら、前記認定事実のとおり、原告は F や G の支援を受けて出向先や転職先を探していたものであって、出向先等の開拓の実質を有するものといえる上、原告が平成 28 年 1 月頃からの K 部長との面談においても、社員を退職に追い込むための追い出し部屋であるなどと訴えたことはなかったというのであるから、これをもって、直ちに原告が主張するような退職強要であるとか嫌がらせ目的に出たものと認めることはできない。原告が主張するところは、被告の本業とは関係のない業務を与えられ、他の従業員と隔絶された環境下に置かれる屈辱感をいうものと理解されるが、原告が各部署においてトラブルを繰り返してきた前記認定の経緯に照らすと、当該時点において原告を配置する部署がないと考えた被告の判断に問題があったとはいえないから、原告の主張には理由がない。

その他、原告は、被告において、原告に代理人弁護士が就任していない状況下で本件諭旨解雇を行い、その後代理人弁護士が就任するや否や本件普通解雇を行ったことからすると、本件懲戒解雇により原告に心理的負担を与え半ば強制的に同意書にサインさせようとしたが、代理人弁護士が就任したことでおおよそ認められる見込みがない懲戒解雇だけでは戦えないと考え、やむなく本件普通解雇をも行ったとか、本件普通解雇に当たり原告の意見を聴くなどしておらず適正手続違反がある旨主張するが、前者については、被告が原告主張のような意図を有していたのであれば、本件諭旨解雇の時点で同時に予備的な普通解雇の意思表示をしておけば足りるのであって、このような点にも照らすと、被告が原告主張のような不当な意図に出て本件諭旨解雇及び本件普通解雇を行ったと認めるに足りる証拠はないといふべきであるし、後者については、本件諭旨解雇に当たり K 部長は何度も原告と面談を行っており、本件普通解雇に関しても実質的に弁解聴取の機会を与えられているものといえるから、この点についても原告の主張は理由がない。

ウ 以上のとおり、本件普通解雇は有効であると認められるから、原告の請求のうち、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の確認を求めた点については、理由がない。

4 争点 3（原告の賃金請求権の有無）について

前記 2 及び 3 判示のとおり、本件諭旨解雇及びそれに伴う本件懲戒解雇は無効、本件普通解雇は有効と認められるから、原告は、本件懲戒解雇の日である平成 29 年 5 月 11 日から本件普通解雇の日の前日である同年 7 月 10 日までの賃金請求権を有することになる。上記期間に係る原告の賃金は 46 万 6400 円となる。

5 争点 4（被告の不法行為の成否等）について

(1) 前記 2 判示のとおり、本件諭旨解雇及び本件懲戒解雇は無効と認められるが、懲戒事由自体は認められ、しかも危険性、悪質性に鑑み相当に重い懲戒処分が妥当するといえないではないことからすれば、上記各解雇について不法行為としての違法性があるとはいえないし、前判示のとおり、原告が上記各解雇の無効に伴い、本件懲戒解雇から本件普通解雇までの期間の賃金請求権が認められ、この間の経済的損害が事実上填補されることに照らすと、それを超えて、精神的損害が発生したと認めるに足りる証拠はないといふべきである。

したがって、本件諭旨解雇及び本件懲戒解雇につき、不法行為が成立する余地はない。

また、前記 3 判示のとおり、本件普通解雇は有効であるから、これを不法行為であるとする原告の主張については理由がない。

(2) さらに、原告は、被告が平成 25 年 11 月頃から原告をいわゆる追い出し部屋に異動させ、仕事を一切与えず、転職活動をするよう命じられたことについて不法行為であると主張するが、前記 3 (2) イ判示のとおり、これが退職強要とか嫌がらせ目的に出たものということではできず、原告が各部署においてトラブルを繰り返してきた経緯に照らすと、当該時点において原告を配置する部署がないと考えた被告の判断に誤りがあったということではできないから、この点に関する原告の主張についても理由がない。

6 結論

以上のとおり、原告の請求は、主文第 1 項掲記の限度で理由があるからこれを認容し、その余は理由がないからこれ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 19 部

裁判官 西 村 康一郎