

2025年9月17日

人事・労務政策委員会
労働法関連法制研究部会
部会員ならびにオブザーバーの皆様

一般社団法人 富山県経営者協会
人事・労務政策委員会 事務局

労働法関連法制研究部会開催のご案内

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

当協会委員会活動につきまして、ご高配を賜り誠にありがとうございます。

さて、今年度第3回の研究部会につきまして、下記の要領で開催いたしますので、ご出席のほどよろしくお願い申し上げます。

また、当日開催の別添セミナーにつきましても、あわせてご参加下さいますようお願いいたします。

記

1. 日 時： 2025年11月20日（木）16時30分～18時30分

2. 場 所： 富山経協 研修室

（富山市牛島新町5番5号 タワー111ビル1階）

3. 講 師： 弁護士 伊藤 昌毅 氏

4. 研究内容： フリップス・ジャパン事件

東京高裁令和7年5月15日判決、東京地裁令和6年9月26日判決

※別添 PDF を事前にお読み下さい。

（お願い）

出欠の回答については、メール案内文の URL を押す「クリック」すると会員専用ページの『ログイン』画面に遷移し、「ID」・「パスワード」を入力後、「ログイン」を押すと、「労働法関連法制研究部会のご案内」の『出欠確認フォーム』から出欠回答ができます。

※詳しくは「会員専用ページの利用マニュアル(P3～P5)」をご覧ください。

回答は、**11月12日(水)**までをお願いいたします。

また、同日開催の別添セミナーについては、ホームページにて別途お申し込み願います。（部会員は受講料無料です）

<https://www.toyama-keikyo.jp/seminar/show/58>

以 上

【連絡先】 一般社団法人 富山県経営者協会 [事務局 上田・小森・横井]

〒930-0856 富山市牛島新町5番5号（タワー111ビル1階）

Tel : 076-441-9588 Fax : 076-441-9952

E-mail : yokoi@toyama-keikyo.jp

らに対する各支払日の翌日から、それぞれ支払済みまで年３％の割合による金員を支払え。

（予備的請求）

被告は、原告に対し、令和４年７月27日から本判決確定の日まで毎月15日限り１か月35万2200円及びこれらに対する各支払日の翌日から、それぞれ支払済みまで年３％の割合による金員を支払え。

（3）（主位的請求）

被告は、原告に対し、489万2790円並びに内19万6790円に対する令和３年11月16日から、内58万7000円に対する令和３年12月16日から、内58万7000円に対する令和４年１月16日から、内58万7000円に対する令和４年２月16日から、内58万7000円に対する令和４年３月16日から、内58万7000円に対する令和４年４月16日から、内58万7000円に対する令和４年５月16日から、内58万7000円に対する令和４年６月16日から及び内58万7000円に対する令和４年７月16日から、それぞれ支払済みまで年３％の割合による金員を支払え。

（予備的請求）

被告は、原告に対し、293万5674円並びに内11万8074円に対する令和３年11月16日から、内35万2200円に対する同年12月16日から、内35万2200円に対する令和４年１月16日から、内35万2200円に対する同年２月16日から、内35万2200円に対する同年３月16日から、内35万2200円に対する同年４月16日から、内35万2200

円に対する同年５月16日から、内35万2200円に対する同年６月16日から及び内35万2200円に対する同年７月16日から、それぞれ支払済みまで年３％の割合による金員を支払え。

（4）（主位的請求）

被告は、原告に対し、181万5186円並びに内82万6500円に対する令和３年12月25日から及び内98万8686円に対する令和４年７月１日から、それぞれ支払済みまで年３％の割合による金員を支払え。

（予備的請求）

被告は、原告に対し、108万8211円及び内49万5900円に対する令和３年12月25日から及び内59万2311円に対する令和４年７月１日から、それぞれ支払済みまで年３％の割合による金員を支払え。

（5）被告は、原告に対し、239万6322円及びこれに対する令和３年７月30日から支払済みまで年３％の割合による金員を支払え。

（6）被告は、原告に対し、220万円及びこれに対する令和４年７月27日から支払済みまで年３％の割合による金員を支払え。

（7）被告は、原告に対し、１万3277円及びこれに対する令和５年４月26日から支払済みまで年３％の割合による金員を支払え。

３ 丙事件

主文２項と同旨

解雇を争う労働者が解雇前と同水準以上の労働条件で他社で就労を開始したとしても、解雇前の就労先への就労意思を直ちに喪失したとは認められないとした例

フィリップス・ジャパン事件

東京地裁（令和６年９月26日）判決

参照条文：労働基準法41条２号

◇◇事件の概要◇◇

１ 原告は、平成28年９月20日、期間を定めずに、Contract Specialist（パラリーガル、コーポレートグ

レード40）として医療用機器の販売等を主たる事業とする被告会社と期間の定めのない雇用契約（以下「本件雇用契約」という。）を締結して、採用された者である。

２ 原告は、令和元年９月、司法試験に合格し、同年

11月から司法修習による休職及び第一子懐妊による産前産後及び育児休暇を取得した後、令和３年５月１日に被告会社に復職し、法務コンプライアンス部で業務に従事した。

３ 原告は、令和３年６月４日、法務コンプライアンス部の部長（弁護士）である被告丙川から、このままのパフォーマンスでは被告会社にいるのは厳しいので、パフォーマンスを上げる必要があるとして、法律事務所に転職する方が原告のためであるなどと伝えられた。その後、被告丙川は、同年７月５日、被告会社が原告に対して求めるものが社内弁護士としての能力や適格性であることを基準として、原告に対して、パフォーマンス・インプルーブメント・プラン（以下「PIP」という。）を実施する旨を通知した。

４ その後、被告会社において、原告に対するPIPは令和３年７月頃から同年11月頃まで行われ、原告と被告丙川との間では、１か月ごとに合計４回にわたってPIPのフィードバック面談がウェブ会議の形式で行われた。

５ 被告会社は、令和３年12月13日、同日付で、原告に対し、被告会社の就業規則59項(2)「技能又は能率が極めて低く、かつ上達または回復の見込みが乏しいか、もしくは、他人の就業に支障をおよぼす等、現職または他の職務に就業させるに著しく適さない」と認めるとき、または勤務成績が劣悪であるとき」、同(8)「その他前各号に準ずる事由があるとき」に該当する事由があるとして、同60項に基づいて、原告を令和４年１月15日限りで解雇とする旨の解雇予告をした。そして、被告は、上記期日に原告を解雇した（以下「本件解雇」という。）。なお、本件解雇の前月である令和３年12月の原告の月例賃金は、基本給41万2200円、みなし勤務手当10万3100円の合計51万5300円であった。

６ 解雇予告を受けた原告は、本件解雇に先立つ令和４年１月12日、東京地方裁判所に対し、原告の能力不足を理由とした本件解雇が無効であることなどを主張して、被告会社に対する地位確認請求等を求める本件訴訟を提起した。

７ 原告は、令和４年３月１日、Ａ株式会社（以下「Ａ社」という。）に月額給与77万9200円、賞与165万円、業務内容をコアビジネスサービス業務として、入社し、現在もＡ社で就労している。

８ 本件は、①本件解雇が無効であることを主張して、本件解雇後の賃金（月例給与及び賞与）の支払い、②本件解雇に伴って行われた被告丙川及び被告丁田による退職勧奨及び各言動に違法があるとして、両

名に対し、民法709条、被告会社に対して民法715条に基づく慰謝料請求を求めた事案である。（なお、原告は、本件訴え提起時には地位確認請求もしていたが、第３回口頭弁論期日において同請求を取り下げている。）

◇◇判決の要旨◇◇

１ 争点１（原告の被告会社に対する就労意思の喪失、又は原告と被告会社との間の黙示の退職合意の有無）

（1）被告会社は、①原告が本件解雇後に被告会社と比べて労働条件が優遇されたＡ社に就職したこと、②原告は本件解雇の予告がされた直後からＡ社への就職活動を始めていたこと、③被告会社と比べてＡ社の方が雇用安定性の面でも良好であること、④被告会社による本件復職命令書の送付を受けた原告の対応などからすれば、原告がＡ社に就職した令和４年３月１日の時点で、原告は被告会社に対する就労の意思を喪失し、原告と被告会社との間では黙示の退職合意が成立したと主張する。

（2）①原告は、被告丁田の作成による退職勧奨への合意を求めた通知書（以下「本件通知書」という。）を令和３年12月３日に受領すると、直ちに原告訴訟代理人弁護士に相談した上で、同月７日付けで、同弁護士を通じて、被告会社に対して被告丙川及び被告丁田によるPIP等を止めるよう求める通知書を発出したこと、②原告は、12月13日、被告会社から、同４年１月15日限りで本件解雇をする旨の本件解雇通知書を受領後の同月12日には前記事件の概要６記載のように、本件訴訟を提起したことが認められる。これらの事実を総合すると、原告が被告会社への復職を求めて本件訴訟を提起したことが認められる。

また、原告は、令和４年３月１日に、Ａ社に再就職したが、一般に、解雇された労働者が、生活の維持のため、解雇後直ちに他の就労先で就労すること自体は復職の意思と矛盾するとはいえない。不当解雇を主張して解雇の有効性を争っている労働者が解雇前と同水準以上の労働条件で他の就労先で就労を開始した事実をもって、解雇された就労先における就労の意思を喪失したと直ちに認めることはできない。

そこで、原告がＡ社に就職するまでの経緯に関して更に検討を進めると、前記第２の１の前提事実に加え証拠及び弁論の全趣旨によれば、①原告は、平成28年９月20日に被告会社に採用され、同年10月16日から令

和元年11月頃まで法務コンプライアンス部での業務に従事し、同月以降、司法修習、第一子の懐妊、出産のために被告会社を休職し、同3年5月1日に被告会社に復職したこと、②原告は、第一子の育児休業から被告会社に復職する際、第一子を保育園に入所させ、その後第一子を保育園に通わせながら被告会社で勤務していたこと、③原告は、被告会社から本件解雇の予告をされた同年12月13日頃以降、本件解雇により無職となれば第一子の保育園への入所資格が喪失することを危惧して、就職活動を始め、解雇直後の同4年1月24日頃にはA社への同年3月1日付けでの入社が決まったことなどの事実が認められる。

そうすると、原告においては第一子の保育園の入所資格を維持するため直ちに就職活動を行う必要性に迫られ、その結果として、A社への就職が決まったと認めるのが相当であるから、たとえ賃金額や所定労働時間などのA社での労働条件が被告会社よりも良好であるとしても、原告がA社に就職した令和4年3月1日の時点で、被告会社への就労意思を喪失したものとは認め難い。

なお、原告がA社に就職した上記日時以降、原告が被告会社への就労意思を喪失したことを自認する令和6年1月31日までの間、就労意思を喪失したと認めることができるような具体的な事情は認められないため、同日をもって就労意思の喪失と、原告と被告会社との間での黙示の退職合意の成立を認めるのが相当である。

2 争点2（原告の不就労時間の賃金不発生、及び中間収入控除の有無）

(1) 本件解雇がされた令和4年1月15日以降、被告会社の責めに帰すべき事由により原告が被告会社に対して労務を提供することが不可能になったことについては、当事者間に争いが無い。そうすると、原告は、民法536条2項により、被告会社からの本件解雇の撤回後の支払分（本件解雇から令和4年2月末日までの月例賃金及び遅延損害金）以降である同年3月1日以降について、被告会社に対する月例賃金請求権を失わない。

(2) また、原告がA社に入社後、産前産後休業及び育児休業を取得した令和5年7月6日から同6年8月までの期間に関しては、原告の被告会社に対する月例賃金請求権が発生しないことについては原告も認めることからすると、原告は、A社に入社した同4年3月1日以降、被告会社への就労意思の喪失したことを

自認する同6年1月31日に先立つ上記産前産後休業等取得の前日である同5年7月5日までについてのみ、被告会社に対する月例賃金請求権を有することになる。（なお、原告は、A社に入社した令和4年3月以降、被告会社の原告に対する月例賃金の4割を上回る賃金を受けていたことから、本件解雇後の月例賃金請求権は、A社入社以降は、被告会社の支払っていた月例賃金の6割に相当する約30万円の限度で認められるとした。）

3 争点3（本件解雇後の賞与請求の可否）

(1) 労働者が使用者に対して雇用契約に基づく具体的な賞与請求権を有しているというためには、雇用契約書や就業規則（賃金規程）上、賞与額あるいは賞与の支給基準等が具体的に定められることにより、雇用契約の内容となっていることが必要であると解される。

(2) 被告会社の給与規程は、賞与につき、同規程D17にて「AI/SI（編集部注：被告会社における賞与）は、会社や社員の所属事業部、部門および／または個人の目標達成に応じた評価に対して、別に定める該当年のAI/SI制度に基づき、次のとおり支給することがある。」と定めるにとどまり、被告会社の就業規則や給与規定等に添付されているものではない。そうすると、原告と被告会社との間の雇用契約において、賞与は、その支給の有無及び額が被告会社の裁量により決定されるものにすぎないといえ、その具体的な請求権は、原告が被告会社との間の雇用契約においてその支給を受け得る資格を有していることから直ちに発生するものではなく、その支給の実施及び具体的な支給額又は算定方法についての使用者の決定があって初めて発生するものというべきであるとして、原告が請求する賞与については、支給を求め得る具体的な請求権として発生しているとは認められず、原告の賞与請求は全て理由がない。

（判決文の下線は編集部）

判 決

東京地方裁判所民事第11部令和4年(ワ)第465号地位確認等請求事件
令和6年9月26日判決

原告	甲 野 花 子
同訴訟代理人弁護士	梶 實 秀 幸
被告	株式会社フィリップス・ジャパン
	（以下「被告会社」という。）

同代表者代表取締役	乙 山 太 郎
被告	丙 川 次 子
	（以下「被告丙川」という。）
被告	丁 田 三 子
	（以下「被告丁田」という。）
上記3名訴訟代理人弁護士	浅 井 隆

主 文

- 1 被告会社は、原告に対し、令和4年3月から令和5年6月まで毎月25日限り月額30万9180円及び同年7月25日限り4万9868円並びに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%の割合による金員を支払え。
- 2 原告の被告会社に対するその余の請求並びに被告丙川及び被告丁田に対する請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用はこれを12分し、その1を被告会社の負担とし、その余は原告の負担とする。
- 4 この判決は、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 被告会社は、原告に対し、令和4年3月から本判決確定の日まで、毎月25日限り、1か月51万5300円及びこれらに対する各当月26日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。

2 被告会社は、原告に対し、125万7835円並びにうち69万4640円に対する令和4年4月1日から、うち56万3195円に対する令和5年4月1日から各支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。

3 被告らは、原告に対し、連帯して300万円及びこれに対する令和3年12月13日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

本件は、被告会社に雇用された原告が、①被告会社から能力不足を理由として令和4年1月15日限りで解雇されたこと（以下「本件解雇」という。）により同日以降に被告会社で労務を提供することができなかったと主張し、被告会社との間の雇用契約に基づく本件解雇の後の令和4年3月から本判決確定の日までの月例賃金請求として、毎月25日限り51万5300円及びこれらに対する各支払期日の翌日である各当月26日から支払済みまで民法所定の年3%の割合による遅延損害金の支払を求めるとともに、②令和4年及び令和5年の

各年の賞与の支払がされていないと主張し、原告と被告会社との間の雇用契約に基づく令和4年分及び令和5年分の賞与請求として、合計125万7835円並びにうち令和4年分であるとする69万4640円に対する支払期日の翌日である令和4年4月1日から、うち令和5年分であるとする56万3195円に対する支払期日の翌日である令和5年4月1日から各支払済みまで同割合による遅延損害金の支払を求め、さらに、③本件解雇に伴って行われた被告丙川及び被告丁田による退職勧奨及び各言動には違法があると主張し、上記各被告らについては民法709条の不法行為責任に基づく損害賠償として、上記各被告らの使用者である被告会社には民法715条の使用者責任に基づく損害賠償として、慰謝料300万円及びこれに対する不法行為日であるとする令和3年12月13日から支払済みまで同割合による遅延損害金の連帯支払を求める事案である（なお、原告は、本件の訴え提起時には被告会社に対して地位確認請求もしていたが、令和6年7月18日の第3回口頭弁論期日において同請求部分を取り下げた。）。

1 前提事実（当事者間に争いが無いか、後掲証拠等により容易に認定できる事実）

(1) 当事者

ア 被告会社（平成29年10月1日の変更前の商号は「(商号略)」である。）は、医療用機器の販売等を主たる事業とする株式会社である。

イ 原告は、平成28年9月20日、期間を定めずに、Contract Specialist（パラリーガル、コーポレートグレード40）として被告会社に採用された者である（書証略）。

ウ 被告丙川は、令和2年2月に被告会社に入社した弁護士であり、同月から被告会社の法務コンプライアンス部の部長であった者であり、原告が後記(4)イの育児休業から被告会社に復帰した当時、原告の上長であった。

エ 被告丁田は、令和3年12月当時、被告会社の人事本部長であった者である。

(2) 原告と被告会社との間の雇用契約の締結

原告は、平成28年9月20日、被告会社との間で、概要以下の内容で、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（書証略）。

ア 給与 月給32万8000円（毎月末日締め、当月25日払い）

イ 業務内容 Contract Specialist（パラリーガル）

ウ 標準勤務時間 午前9時から午後5時30分まで（休憩時間は原則午後0時から午後1時まで）

(3) 原告の休職前の業務等

ア 原告は、本件雇用契約を締結後、平成28年10月16日から、被告会社の法務部（なお、令和3年から法務コンプライアンス部に名称変更した。）において、パラリーガルとして業務を開始した。

なお、被告会社の法務部には、リーガルカウンセラーとパラリーガルの職位があり、リーガルカウンセラーは、パラリーガルより上位の職位である。

イ 原告の後記(4)の休職前の業務は、社員向けのリーガルトレーニングや、コピークリアランス（製品のパッケージが不当景品類及び不当表示防止法等の法規上、問題がないか否かのチェック）など多岐にわたったが、法務部のグループメールアドレスである「Contract SME」及び「Japan Legal」にて受信する契約書の検討をすることが主な業務であった。

(4) 原告の休職

ア 原告は、令和元年9月10日、司法試験に合格し、同年11月から司法修習のため、同修習修了まで、被告会社において Educational Leave を取得し、被告会社を休職した。

イ 原告は、司法修習を経て、令和2年12月、司法修習生考試に合格した。また、原告は、司法修習中に第一子を懐妊したことから、同月から Educational Leave に続けて、被告会社において産前休暇を取得し、令和3年2月1日に第一子を出産し、産後休暇及び育児休業を取得した後、同年5月1日に被告会社に復職した。なお、原告は、同復職と同時期に、東京弁護士会に弁護士登録をした（書証略）。

(5) 原告の復職と本件解雇に至るまでの経緯

ア 原告は、令和3年5月1日に被告会社に復職し、被告会社の法務コンプライアンス部で業務に従事した。

イ 原告は、令和3年6月4日、被告丙川から、このままのパフォーマンスでは被告会社にいるのは厳しいので、年末に向けて向上がある必要があるとして、法律事務所に転職する方が原告のためであるなどと伝えられた。

ウ 被告丙川は、令和3年7月5日、原告に対し、パフォーマンス・インプルーブメント・プラン（以下「PIP」という。）を実施する旨を通知した。

エ 被告会社において、原告に対する PIP は令和3年7月頃から同年11月頃まで行われ、原告と被告丙川との間では、1か月ごとに合計4回にわたって PIP のフィードバック面談がウェブ会議の形式で行われた。

(6) 被告会社による本件解雇

ア 被告会社は、令和3年12月13日、同日付けの解雇通知書（以下「本件解雇通知書」という。書証略）をもって、原告に対し、被告会社の就業規則59項(2)「技能または能率が極めて低く、かつ上達または回復の見込みが乏しいか、もしくは他人の就業に支障をおよぼす等、現職または他の職務に就業させるに著しく適さないと認めたとき、または勤務成績が劣悪であるとき」、同(8)「その他前各号に準ずる事由があるとき」に該当する事由があるとして、同60項に基づいて、原告を令和4年1月15日限りで本件解雇とする旨の解雇予告をした。

イ 被告会社は、令和4年1月15日、原告を本件解雇とした。なお、本件解雇の前月である令和3年12月の原告の月例賃金額は、基本給41万2200円、みなし勤務手当10万3100円の合計51万5300円であった。

ウ 前記アの解雇予告を受けた原告は、本件解雇に先立つ令和4年1月12日、東京地方裁判所に対し、原告の能力不足を理由とした本件解雇が無効であることなどを主張して、被告会社に対する地位確認請求等を求める本件訴訟を提起した(当裁判所に顕著な事実)。

(7) 原告の本件解雇後の再就職

ア 原告は、令和4年3月1日、以下の労働条件にて、A株式会社（以下「A社」という。）に入社し（書証略）、現在も、同社の社員である。

(ア) 月額給与 77万9200円

(イ) 賞与 165万円（初年度、変動可能性あり）

(ウ) 弁護士会費の負担 A社

(エ) 兼業の可否 否

(オ) 所定労働時間 午前9時30分から午後5時30分まで（休憩時間は労働時間の途中に60分）

(カ) 業務内容 コアビジネスサービス業務

イ 原告は、A社での業務を開始した後、第二子を懐妊したことから、令和5年7月6日からA社において産前休業を取得し、同年8月4日に第二子を出産し、同月5日から同年9月29日まで産後休業を取得した。原告は、産後休業中の同年8月22日、同年9月30日から令和6年8月3日までの期間、育児休業の取得を申請し（書証略）、実際に同年9月30日からA社において育児休業を取得していたが、上記申請した育児休業期間の途中である令和6年4月1日に、同社に復職した。

(8) 被告会社による本件解雇の撤回

ア 被告会社は、令和6年2月7日、「本日付で、貴殿に対し2022年1月15日付で通知された解雇を撤回

し、法務コンプライアンス部リーガルスタッフの職務への復職を命ずる。勤務開始日を、貴殿の希望する育児休業期間の終了日の翌日と定める。」などと記載された同月5日付けの復職命令通知書（以下「本件復職命令書」という。書証略）をもって、原告に対し、本件解雇を撤回し、被告会社に復職することを命じた（書証略）。

イ また、被告会社は、同年5月30日、原告に対し、本件解雇から令和4年2月末日分までの原告の未払賃金及び遅延損害金として合計83万5024円を支払い、原告はこれを受領した（書証略）。なお、原告は、上記金員の受領に伴い、令和6年7月18日の第3回口頭弁論期日において、被告会社に対する月例賃金請求のうち、令和4年1月から同年2月までの毎月25日限り月額51万5300円の請求部分を取り下げた。また、原告は、同期日において、被告会社に対する地位確認請求を取り下げた（当裁判所に顕著な事実）。

2 争点

(1) 原告の被告会社に対する就労意思の喪失、又は原告と被告会社との間の黙示の退職合意の有無（争点1）

(2) 原告の不就労期間の賃金不発生、及び中間収入控除の有無（争点2）

(3) 本件解雇後の賞与請求の可否（争点3）

(4) 被告丙川及び被告丁田による退職勧奨等の言動が不法行為を構成するか、及び被告会社の使用者責任の有無（争点4）

第3 争点に対する当事者の主張

1 争点1（原告の被告会社に対する就労意思の喪失、又は原告と被告会社との間の黙示の退職合意の有無）について

（被告会社の主張）

以下の(1)ないし(4)によれば、原告は、本件解雇後の令和4年3月1日にA社に就職した時点で、被告会社に対する就労意思を喪失し、かつ、これにより原告と被告会社との間では黙示の退職合意が成立したといえる。

(1) 原告のA社での労働条件は、被告会社と比べて賃金は年で400万円以上高く、労働時間は1日当たり30分も短いなど、復職命令後の原告の被告会社における労働条件よりも良い。また、原告の被告会社での職責は「パラリーガル」であって「社内弁護士」ではない一方、原告のA社での職責は「社内弁護士」である。原告は、平成26年から法曹資格を取得し、弁護士になることを希望していたところ、A社への転職は、

原告の希望を実現したものであるから、被告会社での就労意思は喪失したといえる。

(2) また、原告は、令和4年3月1日にA社に入社し、6か月間の試用期間を経て既に現時点では本採用となっている。そして、被告会社グループは、現在、リコール問題やサプライチェーンの混乱による売上の減少により株価が暴落し、全世界規模で4000名の人員削減を行う（令和4年10月25日発表）などの状況であることからすると、原告にとって、被告会社と比べてA社の方が雇用の安定性があるといえる。

(3) さらに、原告は、令和3年12月13日に被告会社から解雇予告を受けた時点（あるいは、これに先立つ退職勧奨を受けた時点）で、転職活動を始め、A社の求人情報を得て同社に応募していた。原告は、被告会社においてはリーガルカウンセラー（社内弁護士の資格を前提とした昇格後のポジション）への昇格とそれにふさわしい昇給を強く希望していたのであるから、A社への転職に当たっても、社内弁護士としての資格と賃金額にはこだわりがあったというべきである。そうである以上、原告がA社に転職したことにより、原告が一番求める弁護士業務で、被告会社よりも職務、賃金、労働時間のどれをとっても被告会社よりもはるかに良い労働条件を獲得できたのであるから、同転職の時点で、被告会社への就労意思は喪失したものだといえる。

(4) このほか、本件復職命令書の送付を受けた原告の対応からしても、原告は、A社に転職した令和4年3月1日時点で、被告会社への就労意思を喪失していたというべきである。

（原告の主張）

否認し、争う。原告が被告会社への就労意思を喪失したのは令和6年1月31日の時点であり、これに先立つ時点では、被告会社への就労意思を有していた。

すなわち、労働者にとっての就労環境の良し悪しは、賃金の多寡や労働時間の長さによってのみで決まるわけではなく、解雇前の職場での慣れや再就職先での安定性を総合的に考慮して、就労意思の有無を判断すべきである。このため、原告がA社において被告会社からの給与と同水準以上の給与を得ている事実をもって、被告会社における就労意思を喪失したと認めることはできない。また、原告のA社における賃金や労働時間に関しても、額面上の収入は被告会社より多額であるが、原告はA社において管理職として就労していることから、残業代の支払はない前提での金額であり、当然、所定労働時間以外の業務もあり、A社の方

が被告会社よりも原告にとって良い労働環境とはいえない。さらに、夫が収入を得ている原告にとっては、被告会社での条件と同程度の収入を得て、生活水準を維持することは重要であるものの、収入の増額は、それほど大きな意味を持たず、子育てを優先できるような、働きやすい、慣れた労働環境こそが仕事を選ぶ上で最も重要である。これらからすれば、原告は、令和6年1月31日までは、被告会社での就労意思を有していた。

なお、原告が被告会社での就労意思を喪失したのは、原告が訴訟の対応に疲れ、令和5年12月に原告代理人が入院した事情がある中で、令和6年1月31日に開催されたA社の同僚との食事会を契機として、被告会社への復職をしてこれ以上の心身の疲労や何らかの軋轢が生じるリスクを甘受するよりも、A社での就労の継続を決めたことによるものである。

2 争点2（原告の不就労期間の賃金不発生、及び中間収入控除の有無）について

（被告会社の主張）

(1) 原告は、令和5年7月6日から令和6年8月4日まで、A社において、産前産後休業、育児休業を取得していた。そうすると、原告が被告会社に在籍していたとしても、同様に被告会社において長期休業していたはずであることから、上記期間分は被告会社に対する月例賃金請求権は発生しない。

(2) 原告は、令和4年3月1日、A社に入社し年収1100万円を得ていたから、同日以降の原告の被告会社に対する本件解雇後の未払賃金額のうち、月額51万5300円の6割を超える部分については、損益相殺となる。したがって、原告は、本件解雇後の月例賃金として請求できるのは月額30万9180円の限度である。

（原告の主張）

(1) 被告会社の主張(1)については、認める。

(2) 被告会社の主張(2)については、争う。仮に中間利益が控除されるとしても、本件においては、労働基準法26条の趣旨に照らして、4割よりも大幅に少ない割合分のみを控除すべきである。

3 争点3（本件解雇後の賞与請求の可否）について

（原告の主張）

被告会社において、一般の社員の賞与であるアニュアルインセンティブ（以下「AI」という。）は、基本給×ターゲット%×(PPM評価部分〔30%〕+会社業績部分〔70%〕）によって算出される（なお、会社業績部分は、更に、当該社員が所属する組織評価部分

〔45%〕と、グローバルフィリップス〔25%〕に分割される。）。また、原告の令和3年度の基本給は618万1999円、ターゲット%は15%、PPM評価部分は100%、組織評価部分は76.3%、グローバルフィリップスが42.3%であるから、原告の同年度の賞与額は69万4640円となる（なお、被告会社の「産前産後休業・育児休業ガイド」〔書証略〕に基づき、原告主張の上記金額について、原告の育児休業等の取得に伴い12分の8を乗じた46万3093円となり得ることについては争わない。）。また、原告の令和4年度の基本給は618万1999円、ターゲット%は15%、PPM評価部分は100%、組織評価部分は68.3%、グローバルフィリップスが0%であるから、原告の同年度の賞与額は56万3195円となる。

（被告会社の主張）
被告会社が社員に支給する賞与は、営業担当の社員向けのセールスインセンティブ（以下「SI」という。）と、それ以外の社員向けのAIがある。AIは、会社や社員の所属事業部、部門及び／又は個人の目標達成に応じた評価に対して、該当年のAI/SI制度に基づいて決定され、原告の場合、所属は被告会社であり、個人の目標達成は社内弁護士としての目標達成度に応じた評価となる。

しかるところ、原告は、令和3年度及び令和4年度のPPM評価を受けていないことから、PPM支給率が定まらない以上、AIの算定自体が不可能である。したがって、原告に具体的な賞与請求権は発生していない。

また、仮に原告が令和3年度のPPM評価を受けていたとしても、令和3年度の原告のパフォーマンスはPIPの適用を受け、かつ、改善せずに不合格となるほどであったことからすると、原告のPPM評価はゼロであったといえ、およそ賞与請求権は発生しない。

さらに、被告会社には賞与請求権について支給日在籍要件があるところ、令和3年度の賞与の支給日は令和4年3月31日なので、既に同月1日にA社に転職していた原告は、上記支給日在籍要件を欠いている。

4 争点4（被告丙川及び被告丁田による退職勧奨等の言動が不法行為を構成するか、及び被告会社の使用者責任の有無）について

（原告の主張）
以下のとおり、被告丙川及び被告丁田の原告に対する退職勧奨及び本件解雇に伴う各言動は違法であるから、上記各被告らは不法行為責任に基づき、上記各被告らの使用者である被告会社は使用者責任に基づき、

原告が被った多大な精神的苦痛を慰藉する損害賠償金として300万円の連帯支払義務を負う。

(1) 被告丙川の退職勧奨における言動と不法行為責任

原告と被告会社との間の雇用契約では、原告の職責を「社内弁護士（＝リーガルカウンセル）」とする合意はなく、本件解雇時の原告の職責は「パラリーガル」であった以上、被告会社において原告に求められていた能力と適格性は「パラリーガル」としての能力と適格性であった。そうであるにもかかわらず、被告会社は、被告会社において原告に求められる能力及び適格性を社内弁護士（被告会社のリーガルカウンセル）としての能力及び適格性であるとしてPIPの基準を不当に高く設定した。そして、被告丙川は、原告が繰り返し退職の意思がないことを伝えていたにもかかわらず、上記の不当に高い誤った基準に基づいて別紙（略）のとおりPIPを実施し、当該PIPのフィードバック面談において、原告に対し、下記アないしエのとおり退職勧奨を実施したのであるから、被告丙川の原告の能力や適格性の不足を理由とする退職勧奨を趣旨とするこれらの言動は全て違法である。また、被告丙川は、それ以外にも、上記オのとおり原告の人格を否定する発言をしており、これも違法である。したがって、下記アないしオの言動をした被告丙川は、原告に対する不法行為責任を負う。

ア 令和3年9月2日のPIPフィードバック面談における発言

被告丙川は、原告が「以前からずっと申し上げているとおり、この会社で頑張っていきたいと思っています」と退職の意思がないことを表明しているにもかかわらず、原告に対し、「ほんとにそれ弁護士としての仕事をアサインできるのかなっていう、もうそこのぎりぎりのところなんですよねー。」「この状態だとー、人事からはー、ちょっと厳しいんじゃないかとも言われてはいます。」「他の会社？他の会社、ほんとに私事務所の方が、ちゃんと修行するにはいいんだろうなーと思ってるんですけど。たくさんのお客さんとか、たくさんのお客さんと、直接触れて、直接それを、なんていうのかな、体現していく？直面していくっていう経験がすごくあなたにとっては必要なんじゃないかって、思うんだけど。」と発言した（以下、上記各発言を「原告主張発言①」と総称する。）。このように、被告丙川は、原告には「弁護士＝リーガルカウンセル」としての能力や適格がないとして、転職を促して退職勧奨を行ったのであるから、これらの発言は違法である。

イ 令和3年11月19日のPIPフィードバック面談における発言

被告丙川は、原告が「自分から辞めるっていう気はないです。」「とにかく私は自分から辞める気はない。」「ただ、もう考えるまでもなく、私はその（引用者注：退職をする）気はないです。」と繰り返し退職の意思がないことを表明しているにもかかわらず、原告に対し、「でー、弁護士としての仕事ができるかどうかっていうことが、一番焦点になってると思うんだけど。」「今回は、正式に、ま、3月末くらいを目途に、えー最終日にして、で、それまでの転職活動っていうのはサポートするよっていう提案?」「で差し上げるので、2週間くらいしたら、また、それについての考えを、メールなどで聞かせていただけたらいいかなと思います。」と発言した（以下、上記各発言を「原告主張発言②」と総称する。）。このように、被告丙川は、原告には「弁護士＝リーガルカウンセル」としての能力や適格がないとして、転職を促して退職勧奨を行ったのであるから、これらの発言は違法である。

ウ 令和3年11月22日付け電子メールにおける退職合意書の送付

被告丙川は、原告に対し、令和3年11月22日付け電子メールにおいて、退職合意書を送付した。かかる被告丙川の行為は、前記イの令和3年11月19日のPIPフィードバック面談を踏まえ、原告には「弁護士＝リーガルカウンセル」としての能力や適格がないことを理由として退職勧奨を行ったものであるから、上記退職合意書の送付は違法である。

エ 令和3年12月3日の面談における発言

被告丙川は、原告が「フィリップスで頑張りたいと思ってま（す）」と退職の意思がないことを表明しているにもかかわらず、「弁護士として必要な、うちの会社の弁護士として働くために必要な能力っていうのかな。そこがまあ設定して、過去4か月間？実はまあ5月入社復帰当時からみててー、まあいろいろちょっとこれはあれだなー、と思って?」「やはりちょっと就業規則に基づいて、やはり能力が、まあ非常に足りないっていうことで、まあ現状解雇も考えていてー。」「人事から、たぶん解雇通知が来るんじゃないのかな。」と発言した（以下、上記各発言を「原告主張発言③」と総称する。）。このように、被告丙川は、原告には「弁護士＝リーガルカウンセル」としての能力や適格がないとして、解雇を示唆して退職勧奨を行ったのであるから、これらの発言は違法である。

オ 令和3年11月19日のPIP フィードバック面談における原告の人格否定に係る発言

被告丙川は、原告に対し、PIP 実施期間に原告が担当した案件において、原告が被告丙川に提出した内定取消通知書案に「謹啓」などの時候の挨拶の記載がされていたことにつき、「法律家以前に、ビジネスパーソンとしてどうなんだろう?」「弁護士っていうよりも、常識とかとして、おかしい。」と発言した（以下、上記各発言を「原告主張発言④」と総称する。）。しかしながら、上記「謹啓」の記載は原告がしたものではなく、また、文書の名宛人の属性に関わらず、会社として「謹啓」などの儀礼的な定型句を挿入することは、会社作成の文書としての体裁を保つ趣旨や後の無用なトラブルを避ける観点などからは何ら異常なことではない。そうであるにもかかわらず、被告丙川は、PIP フィードバック面談の場面での優越的関係を背景として、原告をビジネスパーソンとしての適格や常識がない旨の上記発言をした。被告丙川の上記発言は、原告の人格権を侵害するものであるから、違法である。

(2) 被告丁田の退職勧奨に係る言動

被告丁田は、原告宛での令和3年12月3日付けの通知書（以下「本件通知書」という。書証略）において、「Bさんとの雇用契約の内容は弁護士業務なので、当然に高度専門職となります。ところが、上記2021年5月復職後、インハウスロイヤーとしての職務遂行は、残念ながら弁護士としての職務遂行レベルに達しないため、同年7月からPIPによる改善指導がされました。結果は、上長よりPIPの指導記録としてのExcel表で共有されておりますので、ご認識されているところかと存じます。」「会社としては、第1・2の職務遂行結果では、普通解雇事由にも該当するものと考えています。しかし、Bさんとのこれまでの経緯に鑑み、本年11月19日上長から退職パッケージを提案致しましたが、Bさんはこれを受け入れませんでした。しかし、第1で整理したところを改めて確認いただき、正確なご理解の上で、改めて、会社提案をご検討いただきたく、お願い致します。万一受け入れていただけないときは、誠に残念ではありますが、普通解雇せざるを得ないと考えております。」などとして、原告には「弁護士＝リーガルカウンセル」としての能力や適格がないとして、解雇を示唆して退職勧奨を行っており、本件通知書の送付は違法である。

したがって、被告丁田は、原告に対する不法行為責任を負う。

(3) 被告会社の使用者責任

前記(1)及び(2)の被告丙川及び被告丁田による違法な言動は、被告会社の業務執行に関してされたものである。したがって、被告会社は、被告丙川及び被告丁田の違法な言動に関し、使用者責任を負う。

(被告らの主張)

原告が指摘する各面談において被告丙川が原告主張発言①ないし④をしたこと及び被告丙川が退職合意書を送付したこと、並びに被告丁田の名前で本件通知書が送付されたことは認めるが、被告らが法的責任を負うとの法的主張は争う。

別紙（略）のとおり、被告会社においてPIPの実施に違法と評価されるような事実はなく、退職勧奨も、退職パッケージの提案も含めて違法と評価されるような事実はなく、原告が同退職パッケージの提案を拒否した結果、本件解雇となったものである。これら一連の原告と被告丙川及び被告丁田との間のコミュニケーションにおいて、違法と評価される言動はない。被告丁田に至っては、本件通知書の作成者であるのみで、原告に対して、直接的な関与をしていない。

第4 争点に対する判断

1 争点1（原告の被告会社に対する就労意思の喪失、又は原告と被告会社との間の黙示の退職合意の有無）について

(1) 被告会社は、①原告が本件解雇後に被告会社と比べて労働条件が優遇されたA社に就職したこと、②原告は本件解雇の予告がされた直後からA社への就職活動を始めていたこと、③被告会社と比べてA社の方が雇用安定性という面でも良好であること、④被告会社による本件復職命令書の送付を受けた原告の対応などからすれば、原告がA社に就職した令和4年3月1日の時点で、原告は被告会社に対する就労の意思を喪失し、原告と被告会社との間では黙示の退職合意が成立したと主張する。

(2) 前記第2の1の前提事実に加え証拠（証拠略）及び弁論の全趣旨によれば、①原告は、令和3年12月3日に被告丁田の作成による本件通知書（書証略）を受領すると、直ちに原告訴訟代理人弁護士に相談した上で、同月7日付けで、同弁護士を通じて、被告会社に対して被告丙川及び被告丁田によるPIP等を止めるよう求める通知書（書証略）を発出したこと、②原告は、同月13日、被告会社から、令和4年1月15日限りで本件解雇をする旨の本件解雇通知書（書証略）を受領すると、本件解雇に先立つ同月12日には原告訴訟代理人弁護士を通じて、東京地方裁判所に対し、本件

解雇が無効であるとして、被告会社との間で労働契約上の権利を有する地位にあることの確認などを求めて本件訴訟を提起したことが認められる。これらの事実を総合すると、原告が被告会社への復職を求めて本件訴訟の提起に至ったものであることが認められる。

また、前記第2の1の前提事実(7)アのとおり、原告は、令和4年3月1日に、賃金月額77万9200円、所定労働時間7時間などの労働条件でA社に就職したものであるが、一般に、解雇された労働者が、解雇後に生活の維持のため、解雇後直ちに他の就労先で就労すること自体は復職の意思と矛盾するとはいえず、不当解雇を主張して解雇の有効性を争っている労働者が解雇前と同水準以上の労働条件で他の就労先で就労を開始した事実をもって、解雇された就労先における就労の意思を喪失したと直ちに認めることはできない。そこで、原告がA社に就職するまでの経緯に関して更に検討を進めると、前記第2の1の前提事実に加え証拠（証拠略）及び弁論の全趣旨によれば、①原告は、平成28年9月20日に被告会社に採用され、同年10月16日から令和2年12月頃まで法務部での業務に従事し、同月以降、司法修習、第一子の懐妊、出産のために被告会社を休職し、令和3年5月1日に被告会社に復職したこと、②原告は、第一子の育児休業から被告会社に復職する際、第一子を保育園に入所させ、復職後には第一子を保育園に通わせながら被告会社で勤務していたこと、③原告は、令和3年12月13日に本件解雇通知書（書証略）をもって被告会社から本件解雇の予告がされた頃以降、本件解雇により無職となれば第一子の保育園への入所資格が喪失することを危惧して、就職活動を始め、令和4年1月24日頃にはA社への同年3月1日付けでの入社が決まったこと（書証略）、以上の事実が認められる。これらの事実に加え、第一子の保育園への入所ができないと原告自身がずっと仕事に復帰することができなくなってしまうので、何でもよいから職を探していた旨の原告の供述（人証略）を併せて考慮すると、原告においては保育園の入所資格を確保し自らの職歴を確保するとの観点から直ちに就職活動を行う必要性に迫られ、その就職活動の結果として、A社への就職が決まったと認めるのが相当であるから、たとえ賃金額や所定労働時間に関してA社での労働条件が被告会社よりも良好なものであるとの評価をし得るとしても、原告において、A社に就職した時点で、被告会社への就労意思が喪失したものと認め難い。

これに対し、被告会社は、原告の被告会社への就労

意思がA社入社時点で喪失したとする根拠として、雇用安定性が揺らいでいる被告会社と比べて、A社の方が雇用安定性という面でも良好であることを主張する。しかしながら、被告会社の雇用安定性が揺らいでいるとする事情は、被告会社の主張を前提としても、原告がA社に就職した時点から約半年後の令和4年10月25日に報道発表された被告会社グループの情報（書証略）に基づくものであって、原告がA社への入社時点で被告会社グループの上記状況を認識していたとは認め難いことからすれば、被告会社の上記主張は理由がない。また、被告会社は、被告会社による本件復職命令書の送付を受けた原告の対応を指摘し、原告は被告会社への復職を避けるためにA社への復職を申請したものであって、これは同社に就職した当初からそもそも被告会社への就労意思を喪失していたことを推認させる事情である旨主張するようであるが、本件全証拠を検討しても、原告がA社への復職を申請したことが被告会社への復職を避けるためであったことを認めるに足りる証拠はなく、また、仮にそのような事情があったとしても、原告がA社への入社時点で被告会社への就労意思を喪失していたと推認するには足りない。

したがって、原告がA社に就職した令和4年3月1日時点で、原告の被告会社への就労意思を喪失していたと認めることはできない。そして、原告は、A社での6か月間の試用期間（書証略）が経過した後の時点でも明確に被告会社への就労意思の喪失を争っており（書証略）、その他、原告がA社に就職した令和4年3月1日以降、原告が被告会社への就労意思を喪失したことを自認する令和6年1月31日までの間、同日に先立ち、原告の被告会社への就労意思を喪失したと認めることができるような具体的な事情は認められない。

(3) 以上によれば、令和4年3月1日時点で原告が被告会社への就労意思を喪失したなどとする被告会社の主張を採用することはできない。もっとも、原告は、令和6年1月31日をもって就労意思を喪失したと自認しており、遅くとも同日の時点では、原告が被告会社への就労意思を喪失したことについて当事者間に争いがないので、同日をもっての就労意思の喪失と、被告会社による本件解雇の撤回に先立つ同日時点で、原告と被告会社との間での黙示の退職合意の成立を認めるのが相当である。

2 争点2（原告の不就労期間の賃金不発生、及び中間収入控除の有無）について

(1) 前記第2の1の前提事実(6)イ及び(8)アのとおり、被告会社は、令和4年1月15日に原告を本件解雇

とし、その後の令和6年2月7日、本件復職命令書をもって、原告に対し、本件解雇を撤回し、被告会社への復職命令を発したものであるところ、本件解雇がされた令和4年1月15日以降、被告会社の責めに帰すべき事由により原告が被告会社に対して労務を提供することが不可能になったことについては、当事者間に争いが無い。そうすると、原告は、民法536条2項により、被告会社からの本件解雇の撤回後の支払分（本件解雇から令和4年2月末日までの月例賃金及び遅延損害金〔前記第2の1の前提事実(8イ)〕以降である令和4年3月1日以降について、被告会社に対する月例賃金請求権を失わない。

(2) もっとも、原告がA社において産前産後休業及び育児休業を取得した令和5年7月6日から令和6年8月までの期間に関しては、原告の被告会社に対する月例賃金請求権が発生しないことについては原告も認めることからすると、原告は、令和4年3月1日以降、被告会社への就労意思の喪失日である令和6年1月31日に先立つ令和5年7月5日までについてのみ、被告会社に対する月例賃金請求権を有することになる。

(3) そして、前記第2の1の前提事実及び弁論の全趣旨によれば、原告は、A社に入社した令和4年3月以降、毎月20日に当月分の賃金として、被告会社の原告に対する月例賃金の4割を上回る77万9200円の支給を受けていたことが認められる。したがって、原告の被告会社に対する本件解雇後の月例賃金請求権は、令和4年3月から令和5年6月までについては、毎月25日限り、月例賃金である51万5300円の6割に相当する30万9180円（＝51万5300円×60%）及び遅延損害金の限度で認めるのが相当であり（これに反する原告の主張〔前記第3の2「原告の主張」(2)〕は採用することができない。）、同年7月については、同月25日限り、月例賃金である51万5300円の同月1日から同月5日までの5日分の6割に相当する4万9868円（＝51万5300円×5日／31日×60%〔小数点以下四捨五入〕）及び遅延損害金の限度で認めるのが相当である（被告会社の給与規程B11〔書証略〕）。

3 争点3（本件解雇後の賞与請求の可否）について

労働者が使用者に対して雇用契約に基づく具体的な賞与請求権を有しているというためには、雇用契約書や就業規則（賃金規程）上、賞与額あるいは賞与の支給基準等が具体的に定められることにより、雇用契約の内容となっていることが必要であると解される。し

かるところ、被告会社の給与規程（書証略）は、賞与（AI及びSI）につき、同規程D17にて「AI/SIは、会社や社員の所属事業部、部門および／または個人の目標達成に応じた評価に対して、別に定める該当年のAI/SI制度に基づき、次のとおり支給することがある。」と定めるにとどまり、上記規定にいう「別に定める該当年のAI/SI制度」に相当するものは、当該年ごとに被告会社及びグローバルで作成される内部資料（書証略）にすぎず、被告会社の就業規則や給与規定等に添付されているものではない。そうすると、原告と被告会社との間の雇用契約において、賞与は、原告に権利として付与されているものではなく、その支給の有無及び額が被告会社の裁量により決定されるものにすぎないといえ、その具体的な請求権は、原告が被告会社との間の雇用契約においてその支給を受け得る資格を有していることから直ちに発生するものではなく、その支給の実施及び具体的な支給額又は算定方法についての使用者の決定があって初めて発生するものというべきである。

しかるところ、本件全証拠を検討しても、被告会社において原告につき本件請求に係る賞与の支給の実施及び具体的な支給額又はその算定方法に係る決定がされたことを認めるに足りる証拠はない。そうすると、原告が請求する賞与については、支給を求め得る具体的な請求権として発生しているとは認められない。

したがって、原告の賞与請求は全て理由がない。

4 争点4（被告丙川及び被告丁田による退職勧奨等の言動が不法行為を構成するか、及び被告会社の使用者責任の有無）について

(1) 前記第2の1の前提事実に加え、後掲各証拠、証人C（以下「C」という。）、原告本人及び被告丙川並びに弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 原告は、平成28年9月20日、期間を定めずに、Contract Specialist（パラリーガル、コーポレートグレード40）として採用され、同年10月16日から、被告会社の法務部において、パラリーガルとして契約検討業務等の法務に従事していた。

イ 原告の後記ウの休職以前の業務は、社員向けのリーガルトレーニングや、コピークリアランスなど、多岐にわたったが、法務部のグループメールアドレスである「Contract SME」及び「Japan Legal」にて受信する契約書の検討をすることが主な業務であった。

ウ 原告は、令和元年9月10日、司法試験に合格

し、同年11月から司法修習のため、Educational Leaveを取得し休職した。同休職に入る前、原告は、当時の上長であったDに対し、復職後にはパラリーガルの職責からリーガルカウンセルの職責に上げてもらえるのかを尋ねたところ、Dは、これを承諾する旨の回答をした（書証略）。

エ 原告は、休職中、司法修習にて司法実務を経て、令和2年12月、司法修習生考試に合格した。原告は、司法修習中に第一子を懐妊したことから、同月からEducational Leaveに続けて、被告会社において産前産後休暇及び育児休業を取得した。

原告は、復職に先立つ令和3年1月10日頃から、電子メールで、被告丙川に対し、復職後はリーガルカウンセルへのグレード変更や昇給の可否等を尋ねたところ、被告丙川から「復帰に伴う昇給やグレード変更ですが、現在の経済状況に鑑みて、オフサイクルの昇給等が現在凍結されております。今年は、定期的な昇給についても、グローバルを含めて全社的に4月1日から7月1日に延期されている状況です。よって、例外的なオフサイクル昇給は承認手続きを取得することが困難というのが現実です。」との返信がされた（書証略）。これに対し、原告は、「グレード変更が凍結されているということですが、そうすると、復帰後もlegal counsel ポジションにとはならず、弁護士登録もできないことになるのでしょうか？わたしの希望としては、折角司法試験と修習を終えたことから、少なくとも今後は弁護士として働きたいというのがございましたので、ご教示いただけますと幸いです。」と尋ねたところ、被告丙川からは「あくまで社内的なグレード変更・昇給が凍結されている状況です。弁護士会の登録は社外のことですので、切り離して考えてください。」との返信がされた（書証略）。その後、原告は、東京弁護士会に弁護士登録をして被告会社に復職した。なお、原告の弁護士登録料及び月額会費は被告会社が負担した（書証略）。

オ 原告は、令和3年5月1日に第一子に係る育児休業から復職し、被告会社の法務コンプライアンス部において、各部署からContract SMEに電子メールで送信されてくる相談案件を担当することになった。

原告は、同月14日、被告会社のプレジジョンダイアグノシス事業部の担当社員から法務コンプライアンス部等に対して寄せられた被告会社とE大学との共同研究についての事前確認依頼の案件を担当した。原告は、この案件に関し、研究目的が正当なものであること及び被告会社の提供する研究費用等が研究成果とし

ての成果物と合理的に対価関係を有することの2点を社内の関係部署に確認せずに、上記担当社員に対し、電子メールで、「本件では、装置の貸し出しはない（もともとE大学が所有しているフィリップスのMRI装置を使用する）」という理解ですが、貸し出しがある場合には、医療機器貸出契約書をお使いいただくようお願いいたします。」との回答をしたところ、同回答をCCで受信した被告丙川から、「とりいそぎですが、本件ですが、業務委託の性質を持った研究委託と、共同で研究を行う『共同研究』と、プロモーションやトライアル目的で機器を貸し出すいわゆる『貸出』の論点、とそれぞれ文脈や目的、コンプラの枠組みはすべて異なるので、それらの点を関係者（CさんやQRサイド、マーケ担当者など）に確認しないで、以下（引用者注：原告の上記回答を指す。）のような拙速な回答は避けて下さい。」との注意を受けた（書証略）。

また、原告は、同年6月16日に被告会社の営業担当の社員から法務コンプライアンス部に対して寄せられたF病院との保守契約変更の相談案件を担当した。原告は、上記相談に関し、上記社員の説明を受けて、上記病院に納入した被告会社製のMRIにつき、想定されるスペックの範囲内の画質ではあったものの、同病院から、画質が悪いとの苦情が同病院の医師からあったことの見返りとして、保守期間を5年間とする現行の保守契約を解約して保守期間を8年間とする保守契約を新たに結び直すことを提案された旨の相談内容であると整理して、原告自身の対応方針も記載した上で、被告丙川に対して電子メールで報告をした（書証略）。これを受けた被告丙川がCに対しても電子メールで連絡を取ったところ、Cは、被告丙川に対し、「情報が少なすぎるので、Bさん（編集部注：原告、以下本判決において同じ）とすり合わせたのち、営業を交えて、25分の会議を設定したほうがよさそうです。」などと返信した（書証略）。そして、Cは、原告とともに上記社員との会議を行ったところ、同社員の説明により、被告会社と上記病院との間では、被告会社が納入したMRIの画像に対する不満とは切り離して、通常の価格交渉としての保守契約の延長が現場で交渉されていたことが判明した。

また、原告は、同年6月17日に被告会社の営業担当の社員から法務コンプライアンス部に対して寄せられたG病院の相談案件を担当した。原告は、同案件について、まず電子メールで相談をしてきた上記社員との間で、電話で、内容を確認した上で、原告、C及び上記社員との間で打合せを設定したところ、同打合せに

急遽参加した上記社員の上司から、上記担当者の説明にはなかった内容の説明を行った。その打合せを踏まえ、原告は、電子メールで、営業担当に対し、「受注変更後で、価格を変えずに、契約済契約のCTを新機種にし、かつ、病院が所有していた既存装置について、新たに移設及び保守を付けるということだけであるとすれば、公正競争規約の不当な利益提供を疑われる可能性が高いので、認められません。」との回答をしたところ、同回答をCCで受信したCが「誤解を生まないように、HCCからコメントしておきます。(中略)よって、現行製品から新製品に販売する製品変更に伴う契約は、通常の商取引ですので、特に問題ございません。」と電子メールで補足の説明や訂正等をした(書証略)。これらのやり取りをCCで受信した被告丙川は、原告に対し、原告の上記回答について「再々、CさんとBさんとで、事実を再度精査していただいて、結論が問題ない、と聞いているのですが、事実の前提がいまいち不明確です。『かつ』とはいつている理由もわかりません。」などの質問がされた(書証略)。原告は、これについて説明を行ったところ、被告丙川からは「なるほど、情報収集には務めたけれども、あとから追加情報が出た、ということですね。ただ、最後の現場へのfeedbackの方法については、前提不十分な書き方で、契約変更自体が許されないようなニュアンスに読めるため、Cさんも急遽、訂正コメントを追加されたわけですし、私も呼んでみて(引用者注：原文のまま)、理路整然としない、と考えて、追加質問をしたわけです。複数の人が解釈に悩む、不十分なサマリーを提供し、ミスリーディングはfeedbackを現場に出している事実には変わりはありません。また、質問をするたびに、Bさんから追加の経緯説明が出てきて、弁解が加わっていく、というのも、当初の説明が不十分だからです。この点は、どうすれば防ぐことができるのか、ご自身でもよく考えてください。」との指導がされた(書証略)。

カ 被告丙川は、令和3年6月4日、原告に対し、このままのパフォーマンスでは被告会社にいるのは厳しいので、年末に向けて向上する必要があるとして、法律事務所に転職する方が原告のためであるなどと述べた。また、被告会社においては、前記オの各担当案件における原告の働きぶりに関し、事実確認が不十分であることや、プロジェクトの進行管理や報告が不十分であるとの認識を有し、原告に対してPIPを実施することが決定された。

そこで、被告丙川は、令和3年7月5日、被告会社

の人事部の社員の立会いの下で、原告との間でウェブ面談を行い、原告に対し、3か月間のPIPを実施する旨を通知した。被告丙川は、同面談において、原告に対し、弁護士としての役割で仕事をするという前提で復職したことを確認した上で、被告会社において原告に期待する能力の期待値が弁護士としての期待値であることを説明し、原告に対してPIPにおける期待値の設定が弁護士としての期待値であることを確認した(書証略)。同面談後、原告は、自身のPIPに係る改善指導書において、「会社の求める成果水準」欄に①独立した専門家たる弁護士として、確かな事実分析と適用される法令等に基づき、内部顧客に対して信頼できるコンサルティングを行うこと、②現実のビジネスの中で、実行可能かつ責任あるアドバイスを提供する実務家として働くことの2点が英文で記載されていること(書証略)を認識した上で、「社員の意見および改善意思」欄に「パラリーガルから弁護士として職責が変更することに伴い、以下のとおり実施し、改善する意思があります。」として4つの事項を記載した(書証略)。

キ 原告は、1か月目のPIPにおいて、超音波診断装置Lumifyの案件と、H大学の研修医の受入れに関する契約書の作成の案件を担当した。

原告は、超音波診断装置Lumifyの案件に関し、令和3年7月8日、電子メールで、被告会社が販売した同製品について、被告会社の営業担当の社員から、同製品の「保証期間(5年)中に発生するであろうバッテリー劣化を勘案し、保守契約の内容にバッテリー交換(保証期間中に1回)を組み入れたいと考えています。」として、①「現在、バッテリー交換に関し、I社に窓口となり顧客情報の管理(情報登録シート)からバッテリー交換まで依頼しようと考えております。その場合、すでに、フィリップスとI社が締結している契約書の範囲内で業務を依頼することができますでしょうか?」、②「すでに販売済の顧客(バッテリーは保証対象でないと明記した顧客)に対しても、バッテリー交換をすることは可能でしょうか?」との2つの相談を受けた(書証略)。これを受けた原告は、同日、電子メールで、Cに対し、上記社員から相談された内容として、「ご質問のうち以下につきまして、公競規との関係の観点からコメントいただけませんか?」として上記②の質問を引用して送信したが、Cは、同質問の意味が理解できなかったことから、その旨を原告に伝えとともに、質問者である同社員及びその上司に質問内容を確認し、同人らに対し

て電子メールで回答するとともに、原告に対して「一次レビュー者として、私が、JさんとKさんに確認した内容(保証期間内の理解の齟齬)は、Bさんが確認していただけますでしょうか?」「一次レビュー者は、事実確認に責任をおり、法務・またはコンプライアンスとして評価する責任をおっている。」「今回のように担当者の説明が至らないケースがあるので、その場合は、上司に確認を促すことも、早めに事実にとり着く方法の一つです。」といった助言を記載したメールを送信した(書証略)。

原告は、H大学の研修医の受入れに関する契約書の作成の案件として、被告会社と共同研究の提携関係にあったH大学から、特定の研修医に被告会社においてデータサイエンスの研修をさせたいとの依頼がされたことについて、契約書を作成する業務を担当した。原告は、同業務について、出向契約書のひな型(書証略)を利用して契約書案(書証略)を作成した上で、令和3年7月15日、被告丙川に電子メールで送付した上で確認を求めた(書証略)。これに対し、被告丙川は、上記契約書案を修正した上で、原告に対し、「出向契約書の条文構成をベースに起案するのは構いません。しかし、出向契約ではなくて、教育プログラムの一環として受け入れる、という建前を選択したわけですから、労働関係の本質となる「指揮命令関係」のもとの『業務』を行うという文言を削除するのが首尾一貫しています。一つ一つの言葉がどういう法的性質、契約を前提にしている言葉なのか、注意してください。」などの指導を記載した返信とともに送付した(書証略)。

被告丙川は、1か月目のPIPにおいて原告が担当した上記2件を含め、改善指導書(書証略)を作成し、令和3年8月2日、原告との間で、1回目のPIPフィードバック面談を行った。同改善指導書には、PIP1か月目の被告丙川の指導内容やコメント等として、「事実や法令を自主的に調べる姿勢がみられる。」「事実と評価の峻別の徹底について、引き続き注意喚起が必要と思われる。」「個々の事実関係から導かれる法的性質についての理解が不十分で、おれる傾向がある(教育研究生受け入れの整理と出向(雇用契約)の混在など)。コピーではなくて、自分自身の頭で徹底的に考えて、理解を尽くしていないことが原因の一つではないか?」などの記載がされた(書証略)。

ク 原告は、2か月目のPIPにおいては、L社社員の案件と、嫌がらせ案件を担当した。

原告は、L社社員の案件として、令和3年8月5

日、被告会社の人事部社員から、電子メールで、「L社の買収に伴い、現在日本でL社ビジネスに業務委託で携わっている方を直接雇用することになりました。」として、被告会社が当該者を直接雇用することに関しての相談を受けた(書証略)。原告は、上記案件について、被告丙川に相談しながら回答内容を検討していたところ、被告丙川からの「日本フィリップスはL社を吸収して合併したのでしょうか?」との指摘を受けて、「HRが既に合併したとしていたので、それ以上に追及せずに、日本のフィリップスジャパンがL社の日本法人を吸収合併してmaster agreementを承継したとの前提にて検討しておりました」として、自らが人事部社員の説明のままに被告会社がL社を合併したことを前提に検討を進めていたことに気付くなどしたため、被告丙川から「契約の承継や承継後の契約の効力の範囲などを検討するのであれば、そもそも、本当に承継しているのか?当事者なのか?ということがキーポイントなので、承継の有無の事実調査は必須です。現場が説明する事実をうのみにしない、という大前提は忘れないでください。」との指導を受けた(書証略)。

また、原告は、嫌がらせ案件として、令和3年8月23日、被告会社の社員2名が被告会社の元社員から嫌がらせの電子メールの送付等の行為を受けているとの相談案件を担当した(書証略)。原告は、上記案件の相談を受けた同日午後5時31分、被告丙川に対し、上記案件に対する回答として、「私の回答としては、当たり前ですが、被害者の本人らが弁護士に相談し、Mさん(引用者注：嫌がらせをしているとされる元社員)に損害賠償請求等をするということが考えられると思いましたので、HRとしてはそのアドバイスをすることが考えられますが、Mさんが当社社員ではないので、当社としては、残念ながら、何もできないと考えました。」とのメールを送信した(書証略)。これを受けた被告丙川は、原告に対し、刑事上の救済手段の検討を指摘したところ、原告が同指摘を受けて初めて刑事上の救済手段の検討を開始したことから(書証略)、被告丙川は、原告の検討が不十分であると感じた。

被告丙川は、2か月目のPIPにおいて原告が担当した上記2件を含め、改善指導書(書証略)を作成し、令和3年9月2日、原告との間で、2回目のPIPフィードバックの面談を行った(書証略)。上記改善指導書には、PIP2か月目の被告丙川の指導内容やコメント等として、「事実調査の姿勢や法令・判例を調

べて根拠づける必要性を理解していること、自信のない事案について相談する姿勢などが見られる点は評価できる。」とのコメントがある一方、「事実調査の必要性について、その範囲の認識が不十分。依頼者サイドの事実の口頭説明について、その裏付けとなる資料の確認がないまま、法的あてはめをして、結論が正反対の回答を導くことがある（括弧内省略）。そもそも事実の確認をしていないことを前提とすることは極めて危険である。」「社員が、過去に退職した社員から逆恨みで被害を受けている事案の相談案件について、（中略）③被害者保護のために何ができるか、考える努力をしていない（会社への業務妨害の構成を十分に検討していなかった点〔以下省略〕）。被害者が警察に相談する際に付き添う、加害者に対して警告書を送る、監視カメラ設置のサポートなど、ありとあらゆる方針を考え抜くような姿勢がみられない。こういう姿勢が現場に伝わっており、不安やネガティブな声がでている。」などの記載がされた（書証略）。

ケ 原告は、3か月目のPIPにおいては、前月からの嫌がらせ案件のほかに、採用内定取消案件を担当した。

原告は、上記案件として、令和3年10月9日、被告会社の人事担当社員から、被告会社が正社員として採用内定した入社予定者が、詐欺罪で公判中の者と同一人物と思われることについての対処の相談を受け、被告丙川とともに担当した（書証略）。この中で、原告は、人事部が作成した内定取消通知書案の修正を求められた際、同通知書案の本文部分には、「拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。」との時候の挨拶や、「今後のご活躍をお祈り申し上げます。」との末尾の文章が入っていたが、原告は、これらの部分には修正を加えなかった（書証略）。被告丙川は、これを受けて、同月15日、原告に対し、電子メールで、「時候の挨拶とか不要だと思うんですよね、こういう相手には。シンプルにメッセージだけでよいと思います。」と指導して、時候の挨拶部分などを削除するなどの修正を加えた内定取消通知書案（書証略）を送付した（書証略）。

被告丙川は、3か月目のPIPにおいて原告が担当した上記案件を含め、改善指導書（書証略）を作成し、令和3年10月15日、原告との間で、3回目のPIPフィードバックの面談を行った。上記改善指導書には、PIP3か月目の被告丙川の指導内容やコメント等として、「事実確認の必要性や法令・規則への言及が必要であることを認識して、回答に盛り込む努力は認

められる。」との記載のほか、「現在の仕事ぶりについてのfeedbackとしては、Contract SMEで配点されたテンプレートに基づく案件（販売店証明、契約更新、一部変更など）は対応できるとおもわれる。しかし、少しでも新規性があるもの、テンプレートから逸脱するものについては、依頼する側が躊躇しているという評価がある。非定型の案件であっても、目的的理解、事実の調査、法令・規則のあてはめ、という原則的なステップが必要になるのは同じである。しかし、調査の内容や起案の内容をみるかぎり、根拠不足のままの結論を導いていたり、根拠となる法的な思考をつくっていないため、パラリーガルの業務の領域を超えられていない。」「改善策としては、①回答の文章をシンプルに明確化すること、②法令・規則に関するアドバイスなのか、一般論としてのアドバイスなのかポジションを区別して明記すること、③些細な内容であっても、法的仕組みで物事を考えることを徹底することがあげられる（例：内定取り消し事案では、内定の法的な意味、契約構成や、取消通知の法的な構成、民法上の根拠条文を考えるなど。）」との記載がされた（書証略）。

なお、同面談を通じて、PIP2か月目から原告が担当した嫌がらせ案件は特殊事案であるため、パフォーマンス評価の対象外として、原告のPIPは1か月延長されることになった（書証略）。

コ 原告は、4か月目のPIPにおいては、弁護士法23条照会の案件、営業秘密の漏洩の件、保守サービスの約款改定の件を担当した。

原告は、弁護士法23条照会の案件として、令和3年10月14日、同月12日付けの三重県弁護士会から被告会社に対する弁護士法23条照会（書証略）について、回答の可否等の検討を担当した（書証略）。原告は、上記案件について、被告丙川に相談し、同月17日、被告丙川から「23条照会について、回答が『必須』と説明されたのですか？制度趣旨とか、回答義務の範囲って調査されましたか？」との指摘を受け、最高裁判例を調査するなどした上で、同年11月2日に回答案を被告丙川に送付した（書証略）。これに対し、被告丙川からは、電子メールで、原告に対し、「これらの取引記録の照会の『必要性』が認められるのか、私にはわかりません。どの辺の資料が不法行為や架空請求に関連しているのですか？」との問い掛けがあり、原告が「ビジネスも全く心当たりがないとのこと。」などの回答があり、これを受けて、被告丙川からは「そもそも、『必要性』が不明なのに、回答書で取引につい

て説明したり、開示する理由は何ですか？」との指摘がされた（書証略）。

原告は、営業秘密の漏洩の件として、令和3年10月29日、被告会社の営業担当の社員から、被告会社のグローバルにおいてフィリップス医療機器の保守作業記録管理システム（共通管理システム）を簡素化する検討がされているところ、簡素化に伴う情報漏洩リスクについての助言を求められた。これを受けて、原告は、被告会社の社内弁護士に対し、「グローバルの方針（引用者注：括弧内省略）について、ビジネスからは、これを許容できないとする法的根拠を求められていますので、日本では、以下の理由から許容できないと回答しようと思っています。」として「独占禁止法上の排除型私的独占（2条5項）に当たる可能性がある」との回答をする予定である旨を報告した。これについて、上記社内弁護士からは、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律上の私的独占に該当するとの原告の上記検討内容に対して疑問が呈された（書証略）。

原告は、保守サービスの約款改定の件として、外部法律事務所及び社内関係部署と連携して、被告会社の保守サービス約款の改訂作業等を担当した。原告は、上記案件について、育児休業から復帰当初に被告丙川から指示を受け、令和3年5月31日に外部法律事務所に連絡をし、同事務所から提示された見積り等についての社内承認などを経て、同年7月14日に、同事務所に対し、正式な翻訳依頼を行った（書証略）。その後、原告は、上記事務所が作成した翻訳案について、マーケティング部と連携して多数回のミーティングを設定して各条項の見直しや修正を行っていたが、同年11月頃に被告丙川から指摘を受けるまで、「死に関する第三者の請求」などの翻訳ミスや不自然な日本語についての修正がされていない部分が存在した（書証略）。

なお、原告は、4か月目のPIPの期間において、上記の各案件のほか、被告会社の中で営業に必要な知識等の欠如する社員への対応を検討する会議において、議事録の作成を担当するなどした。

被告丙川は、4か月目のPIPにおいて原告が担当した上記各案件を含め、改善指導書（書証略）を作成し、令和3年11月19日、原告との間で、4回目のPIPフィードバックの面談を行った（書証略）。上記改善指導書には、PIP4か月目の被告丙川の指導内容やコメント等として、「PIPにおける目標である、事案の事実調査や適用される法令等の調査が必要だという認

識はあり、その調査をする姿勢はある。しかし、結果として、事案の分析能力が低く、法令・判例を見つけていても正確に適用して妥当な結論を導くことができない。新人弁護士のレベルを考慮しても、論点漏れや日本語表記のつたなさというレベルの問題ではなく、論点把握ができていない。法曹またはビジネスパーソンとして期待される日本語の選択に疑義もある。」「適切な法的な用語でないものをそのまま使用している。」などのコメントがされ、4か月間のPIPの結論として「5月に弁護士としての職務を希望して復職されたが、過去半年間の指導、本人の努力、周囲の協力にも拘わらず、期待とのギャップは大きく、現時点では、当社の法務部門での弁護士としての雇用の継続は困難と判断せざるを得ない。周囲からの過去の就業態度についてのフィードバックも考慮すると、今後法曹として能力を研鑽するためには、依頼者が抱える切実な事実と向き合い、真の解決のために必死に努力する環境に身を置き、自分の頭で考える環境に身を置くことが不可欠である。」との記載がされた（書証略）。

サ 被告丙川は、令和3年12月3日、原告との間で、面談を行った。被告丙川は、同面談において、被告会社として原告に提案される退職パッケージの説明を行うなどした（書証略）。

被告丁田は、被告会社の人事本部長として、原告に対し、同日付けの本件通知書（書証略）をもって、「Bさんとの雇用契約の内容は弁護士業務なので、当然に高度専門職となります。ところが、上記2021年5月復職後、インハウスロイヤーとしての職務遂行は、残念ながら弁護士としての職務遂行レベルに達しないため、同年7月からPIPによる改善指導がされました。結果は、上長よりPIPの指導記録としてのExcel表で共有されておりますので、ご認識されているところかと存じます。」「会社としては、第1・2の職務遂行結果では、普通解雇事由にも該当するものと考えています。しかし、Bさんとのこれまでの経緯に鑑み、本年11月19日上長から退職パッケージを提案致しましたが、Bさんはこれを受け入れませんでした。しかし、第1で整理したところを改めて確認いただき、正確なご理解の上で、改めて、会社提案をご検討いただきたい、お願い致します。万一受け入れていただけないときは、誠に残念ではありますが、普通解雇せざるを得ないと考えております。」などの内容を伝えた。

(2) 被告丙川の不法行為責任の有無

ア 退職勧奨に係る言動の違法性について

(ア) まず、原告は、原告と被告会社との間の雇用契

約における原告の職責は育児休業から復帰後も「社内弁護士＝パラリーガル」としての職責であったにもかかわらず、被告丙川は、社内弁護士としての能力及び適格性という不当に高い誤った基準により PIP を実施して退職勧奨を行った以上、被告丙川による原告の能力や適格性の不足を理由とする退職勧奨を趣旨とする言動は全て違法である旨主張する。

そこで検討するに、前記(1)の認定事実によれば、①原告は、第一子の育児休業を経て、令和3年5月1日、東京弁護士会に弁護士登録をした上で被告会社に復帰し、被告会社の法務コンプライアンス部において、社内弁護士を前提とした相談案件の業務に従事したが、同月及び同年6月の原告の業務の遂行状況（前記(1)の認定事実オ）を踏まえて被告会社において PIP の実施が決定されたこと、②これを受けて、被告丙川は、被告会社が実施を決定した原告に対する PIP の開始に先立ち、原告との間で面談を行い、PIP の実施の理由や目的を説明し、この際、PIP において被告会社が原告に求める能力や適格性の水準が、令和元年11月の休暇取得以前のパラリーガルとしての水準ではなく、弁護士としての水準であることを確認し、原告の「PIP に係る改善指導書の「会社の求める成果水準」欄及び「社員の意見および改善意思」欄には、これを前提とした記載がされていることが認められる。これらからすると、原告に対する PIP は、その実施に当たり、被告会社が原告に対して求める能力や適格性の水準が社内弁護士としての能力や適格性であることの確認がされたことが認められる。そして、前記(1)の認定事実によれば、③被告丙川は、被告会社が原告に対して求める能力や適格性が社内弁護士としての能力や適格性であることを基準として PIP を行い、当該基準に基づいて PIP の期間における原告の担当案件での業務の遂行状況を評価したこと、④被告丙川は、当該評価に当たっては、概ね、原告の業務遂行状況が上記基準に照らして不十分であるとの評価をしたことが認められる。これらを総合すると、被告丙川が PIP フィードバック面談において原告に対して行った退職勧奨に係る言動は、PIP での評価結果を踏まえた原告の能力や適格性の不足を理由とする退職勧奨での言動であったと認めるのが相当であり、本件全証拠を検討しても、これらの退職勧奨での言動が被告丙川の不当な動機や目的の下で行われたと認めるに足りる証拠はない。そうすると、被告丙川において、被告会社が原告に対して求める能力や適格性が弁護士としての能力や適格性であることを前提に PIP を行い、その評価

結果に基づき、原告の能力や適格性の不足を理由として退職勧奨を趣旨とする言動をしたことについて、直ちに違法があるとの評価にはならない。

(イ) もっとも、退職勧奨は、勧奨対象となった労働者の自発的な退職意思の形成を働きかけるための説得活動であるところ、これに応じるか否かは対象とされた労働者の自由な意思に委ねられるべきものであり、使用者又はその上司が、退職勧奨に際し、当該労働者に対してする説得活動について、そのための手段・方法が社会通念上相当と認められる範囲を逸脱しない限り、使用者による正当な業務行為としてこれを行い得るものと解するのが相当であり、労働者の自発的な退職意思を形成する本来の目的実現のために社会通念上相当と認められる限度を超えて、当該労働者に対して不当な心理的圧力を加えたり、又は、その名誉感情を不当に害するような言辞を用いたりすることによって、その自由な退職意思の形成を妨げるに足りる不当な行為ないし言動をすることは許されず、そのようなことがされた退職勧奨行為は、もはや、その限度を超えた違法なものであるとして不法行為を構成することとなる。原告はこの点についても主張するので、以下、原告が個別に主張する各発言について、この点を検討する。

まず、令和3年9月2日の PIP フィードバック面談時における原告主張の発言を見るに、証拠（書証略）によれば、原告主張発言①は、同日の PIP フィードバック面談の13分頃が経過した時点において、被告丙川が「ほんとー、このままでいいのかなーっていうのは、やっぱりちょっと考えてもらった方がいいなーって、すごく思うのね。あなた自身の、長い目で、この仕事を極めていく上で、ほんとに必要なものって何かなーっていうのはひとつ考えてほしいな。」などとの発言を受けて、原告が「以前からずっと申し上げているとおり、この会社で頑張っていきたいと思っています」と退職の意思がないことを表明したことに対して行われたものであることが認められるが、さらに、被告丙川は、原告主張発言①に続けて、「もちろんあなたがね、フィリップスで働きたいっていう、ポジティブな気持ちをもってらっしゃるのは、否定しないんだけど、やっぱり、今この足りないギャップ？を、やっぱり、弁護士になって若いうちに埋めていくほうが、長い目で見ると、すごくいいことなので、ちょっとそれは考えておいていただいた方がいいかな。まあそうすぐにじゃないけれども。少し考えておいていただいた方が、いいかなーと思いますねー。」と発言して直

ちに退職を求めるものではないことを説明した上で、これ以降は、「案件にかかわらず、まあどういふうにちょっと改善していこうっていうのかな。いろいろね、工夫されてはいると思うんだけど、どういう試みされてます？」と発言し、原告の業務改善に向けた取組内容に話題を変えて、上記面談においてはこれ以上の退職勧奨を行わなかったことが認められる。これらの発言や上記面談の全体の流れからすると、被告丙川の原告主張発言①に係る退職勧奨を違法と評価することはできない。

次に、令和3年11月19日の PIP における原告主張発言②を検討すると、証拠（書証略）によれば、同日の PIP フィードバック面談においては、被告丙川から原告に対して3か月目の PIP での実施状況（前記(1)の認定事実ケ）を踏まえたフィードバックが行われた後、原告主張発言②に先立ち、被告丙川が「今の仕事の役割、今出来ることを出来るだけ続けていっても、これ3年とか5年とか経っても、あなた自身がちょっと成長しないんじゃないかなっていうのが、私の考え、見立てなんですよー。」「それでまあ、人事にも相談して、まあ一番いい方針としては、外部への転職？のためのサポートをする？っていうこと、提案があつてー、で、まあ、仕事としてはー、今月末くらいでー、まあ業務は引き継いでいただいてー、で、休職、休職というか、まあ仕事を探す期間？はー、働かなくていいのでー、来年の3月末ぐらい？をめに、まあ退職して、それまでに転職先を探していただく？」「そういうまあパッケージというのが一つの提案？」と発言して、PIP の評価結果を踏まえた被告会社としての方針としての退職パッケージを提案したことが認められる。このように、被告会社の退職パッケージの提案を踏まえて、原告が「自分から辞めるっていう気はないです。」などの発言をしたことに対して、被告丙川が原告主張発言②をしたことが認められるのであるから、原告主張発言②は被告会社としての退職パッケージの提案とそのプロセスとして2週間の検討期間があることを説明するものにすぎず、原告主張発言②を含む上記面談での会話を通覧しても、被告丙川が原告に対して同退職パッケージを受け入れることを強要するような発言をしたことは認められない。したがって、これらの被告丙川の発言が違法であるとする原告の主張は理由がない。

次に、被告丙川が令和3年11月22日付け電子メールにおいて原告に対して退職合意書を送付したことについて、原告がこれを違法な退職勧奨行為であると主張

するが、証拠（書証略）によれば、上記電子メールでの退職合意書の送付に先立つ令和3年11月19日の PIP フィードバック面談時において、被告丙川から退職パッケージの説明と提案を受けた原告が、当該退職パッケージについて「その書面とかは、いただけるんですか？」と尋ねたところ、被告丙川が「えーじゃあメールで、こういう提案でどうですかって、はい。後でお送りします。」と約束したことが認められることからすると、被告丙川による上記電子メールでの退職合意書の送付は、上記面談時でのやり取りの中で原告からの送付の要望に応えたにすぎないものといえ、原告の退職に係る自由な意思決定を侵害する違法があったとはいえない。

最後に、令和3年12月3日の面談における原告主張発言③について検討するに、証拠（書証略）によれば、同面談において、原告が被告会社から提案のあった退職パッケージに対する回答として、原告が「フィリップスで頑張りたいと思ってま（す）」と退職の意思がないことを表明したことを受けて、被告丙川は原告主張発言③のうち「弁護士として必要な、うちの会社の弁護士として働くために必要な能力っていうのかな。そこがまあ設定して、過去4か月間？実はまあ5月入社復帰当時からみてー、まあいろいろちょっとこれはあれだなー、と思って？」との発言をし、原告から退職パッケージの提案を受け入れない場合にどうなるのかとの趣旨の質問に対して、「やはりちょっと就業規則に基づいて、やはり能力が、まあ非常に足りないっていうことで、まあ現状解雇も考えていてー。」と被告会社として原告の能力不足を理由とした解雇の可能性もあり得る旨を説明し、また、被告丙川から原告に対して、被告会社の人事部から退職合意書に応じることかどうかの検討期間をもう1週間設けてほしい旨言われていることを伝えたところ、原告から「合意書（引用者注：退職合意書のこと）の内容に、応じないとしたら、そしたら、その次はどうなるんでしょうか？」との問い掛けがあったことから、その答えとして被告丙川が「人事から、たぶん解雇通知が来るんじゃないのかな。」と回答したことが認められることからすると、原告主張発言③は、いずれも被告会社からの退職パッケージに応じなかった場合の説明などの文脈で発言されたものであって、解雇を示唆して退職勧奨を行ったものとは認められない。その他、上記面談での会話の流れを通覧しても、原告主張発言③に関し、被告丙川が原告に対して退職合意書に応じることを強要するような趣旨で発言したとも認められない以

上、原告主張発言③をもって違法があるとはいえない。

(ウ) 以上によれば、PIP を実施した被告会社の社員である被告丙川個人の不法行為責任の有無という観点で見た場合に、被告丙川の PIP フィードバック面談時における退職勧奨に係る言動について、原告の自由な意思決定を侵害する違法があったとはいえない。

イ 令和 3 年11月19日の PIP における原告の人格否定に係る発言

証拠（書証略）によれば、被告丙川は、令和 3 年11月19日の PIP フィードバック面談において、原告に対し、内定取消通知書案の「謹啓」の記載につき、原告主張発言④をしたことが認められるものの、原告主張発言④の前後の会話の流れを通覧すると、上記各発言は、被告丙川が「弁護士が作成した文書として外に出た時に、その第三者からの厳しい評価に耐えられるかどうか、っていう目で見ないといけない」との発言などもしているように、飽くまで、採用内定取消案件において、原告が被告丙川に提出した内定取消通知書案の文面の問題点（前記(1)の認定事実ケ）を振り返って指摘し、今後の注意喚起や改善を求めるなどの指導の一環として、一般論として「ビジネスパーソンとしてどうなんだろう？」という問い掛けや「常識とかとして、おかしい」といった点を指摘しているものにすぎず、原告個人の力量や人格を非難する趣旨で上記発言をしたものとは認められない。

したがって、被告丙川がした原告主張発言④は、原告の人格権を侵害するものとはいえず、違法とはいえない。

ウ 小括

以上によれば、被告丙川に不法行為責任は認められない。

(3) 被告丁田の不法行為責任の有無

原告は、被告丁田が原告宛ての本件通知書を送付し

たことをもって、原告に対して解雇を示唆して退職勧奨を行った違法があると主張する。しかしながら、本件通知書は、飽くまで、被告会社として決定した原告に対する退職パッケージの内容を説明した上で、同退職パッケージを受け入れるか否かを原告に判断することを依頼する内容の文書であって、被告会社の人事本部長である被告丁田が、個人として、原告に対して解雇を示唆して退職勧奨を行ったものとは評価することはできない。したがって、被告丁田による本件通知書の送付をもって、不法行為を構成する違法があるとはいえない。

以上によれば、被告丁田に不法行為責任は認められない。

(4) 被告会社の使用者責任の有無

前記(2)及び(3)のとおり、被告丙川及び被告丁田がその職務を遂行するに当たり行った言動に不法行為責任が認められない以上、その使用者である被告会社に使用者責任は認められない。

第 5 結論

以上の次第であり、原告の請求のうち、①原告の被告会社に対する本件解雇後の月例賃金請求については、令和 4 年 3 月から令和 5 年 6 月まで毎月25日限り月額30万9180円及び同年 7 月25日限り 4 万9868円並びにこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで民法所定の年 3 %の割合による遅延損害金の支払を求める限度で理由があるから認容し、その余は理由がないから棄却することとし、②原告の被告会社に対する本件解雇後の賞与請求並びに③原告の被告丙川及び被告丁田に対する不法行為に基づく損害賠償請求及び被告会社に対する使用者責任に基づく損害賠償請求はいずれも全部理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部

裁判官 伊 藤 渉

セクハラ及びそれに準じる行為を複数回行った刑務官（准看護師）に対する 3 か月間の俸給減額の懲戒処分を有効とした一審判決が維持された例

国・静岡刑務所長事件

東京高裁（令和 6 年10月29日）判決

参照条文：国家公務員法98条 1 項、99条、82条 1 項 1 号及び 2 号

◇◇事件の概要◇◇

刑務所に所属する国家公務員（刑務官）である准看護師の原告（男性）が、平成30年頃、静岡刑務所D拘置支所処遇部門事務室内において、女性職員 A に対し、①：A の業務が成果に結びついていないことについて「それはお前のマスターベーションだ」と発言したこと、②：A に帳簿を投げつけたこと、③－1：医務室を訪れた A に「体重計乗ってみな」といい向けて体重を計測したこと、③－2：A を抱え上げて診察ベッドの上にあおむけに横たえさせたこと、③－3：腹部を着衣の上から触った言動などがセクシュアル・ハラスメント等に該当することなどから、国家公務員法（以下、「国公法」という。）82条 1 項 1 号及び 2 号により、3 か月の間俸給の月額100分の20を減じる旨の懲戒処分を受けた。

そこで、原告は、同懲戒処分が違法であるとしてその取消しを求めて提訴したところ、第一審（東京地裁）は、懲戒事由該当性について、セクハラの対象となる言動が性的な関心や欲求に基づくものと認められるか否かは、その内容、表現、状況及び相手などから客観的に判断するとして、処分理由①及び処分理由③－2・3の言動について、人事院規則10－10第2条 1 号のセクシュアル・ハラスメントに該当するといえ、人事院規則10－10第5条 1 項に反し、国公法98条 1 項及び99条に違反するものであり、同法82条 1 項 1 号及び 2 号に該当する、処分理由②の行為について、暴行罪（刑法208条）が成立するとともに、不法行為（民法709条）に該当する行為であるから、国公法98条 1 項及び99条に違反するものであり、同法82条 1 項 1 号

及び 2 号に該当する、処分理由③－1の言動について、セクシュアル・ハラスメントには該当しないが、体重という他人に知られにくい個人情報承諾なく入手しようとする行為であり、A のプライバシー権を侵害し職場で他の者を不快にさせる言動であるとして、人事院規則10－10第2条 1 号のセクシュアル・ハラスメントに準ずる行為として、国公法99条に違反し、同法82条 1 項 1 号及び 2 号に該当する旨述べ、また、懲戒処分の相当性においても裁量権の逸脱、又はこれを濫用するものとは認められないとして原告の請求を棄却した。本件は、その控訴審である。

◇◇判決の要旨◇◇

1 処分理由①の言動について

控訴人は、①「それは、お前のマスターベーションだ」との発言は、A の業務が成果に結びつかなかったことについて説諭する際にされたもので、控訴人が、A に対して肉体関係を迫ったり、男女交際を求めたり、胸や尻を触ったりしたことはなく、A も控訴人から性的欲望の対象になっていると感じたことはないとして述べており、控訴人が A に性的に心惹かれていること、性的な関心を向けていること、性的に強く欲しがって求めていることと結びつく事情はなく、注意、指導の一環としての発言である旨を主張する。

しかし、人事院規則10－10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）が規定する「性的な言動」とは、「人事院規則10－10の運用について」により「性的な関心や欲求に基づく言動」を意味するものと敷衍されているところ、ここでの上記言動については、控訴人が上記挙示するような対象者に対する直接的、生理的

「就労意思」の喪失時期は？

本号掲載のフィリップス・ジャパン事件は、社内弁護士である一審原告（以下「X」）が能力不足を理由に解雇され、退職勧奨等を行った上司や人事本部長に対して不法行為に基づく損害賠償、解雇した会社（以下「Y社」）に対して解雇後の賃金や使用者責任に基づく損害賠償等を請求した事件の控訴審である。

争点は、①Xの他社就職後の就労意思の喪失やY社との黙示の退職合意の有無、②Xの不就労期間の賃金不発生と中間収入控除の有無、③解雇後の賞与請求の可否、④上司らによる退職勧奨等の言動の不法行為該当性とY社の使用者責任の有無、であり、**原判決**（東京地判令6.9.26本速報2573.16）は以下のように判断した。

争点①では「一般に、解雇された労働者が、解雇後に生活の維持のため、解雇後直ちに他の就労先で就労すること自体は復職の意思と矛盾するとはいえず、不当解雇を主張して解雇の有効性を争っている労働者が解雇前と同水準以上の労働条件で他の就労先で就労を開始した事実をもって、解雇された就労先における就労の意思を喪失したと直ちに認めることはできない」とし、Xの他社就職時点でY社への就労意思を喪失したとは認め難いとした。そのうえで、Xが就労意思の喪失を自認した日をもって、Xの就労意思の喪失とY社との間での黙示の退職合意の成立を認めた。次に、争点②では、解雇期間中の賃金支払債務のうち、平均賃金額の6割を超える部分から、上記賃金の支給対象期間と時期的に対応する期間内の中間利益の額の控除を認めた。他方、争点③の賞与請求は、Xの賞与支給の実施や算定方法に関する決定がなされていないとして否定し、争点④では、不法行為責任と使用者責任の双方を否定した。

争点①②③に関する裁判例の傾向をみると、争点①における原判決の判断は、近時の高裁判決（新日本建設運輸事件・東京高裁令和2年1月30日）でも同様のものがある。争点②は、最高裁判決（最二小判昭和37年7月20日、最一小判昭和62年4月2日）の処理に則ったものであ

り、争点③も多くの裁判例で同様の判断がなされている。

本判決（控訴審判決）では、争点①の判断を原審（地裁判決）から変更し、「就労意思」の喪失時期を早めて、他社（A社）における試用期間満了日時点とし、同日時点で黙示の労働契約が成立したとした。その理由としては、(1)A社における6か月の試用期間中に解雇や解雇予告がされなかったことから、その後は職務能力がないことを理由とする解雇のおそれは相当低下したといえること、(2)A社の雇用条件がY社と比較して明らかに好いこと、(3)Xは第2子出産のために産前産後休業・育児休業も取得できた一方で、Y社ではPIP（パフォーマンス・インプルーブメント・プラン）の結果、社内弁護士としての能力を欠いていると評価され、後に撤回されたとはいえ解雇までされており、試用期間を満了したA社を退職してまで就労する意思があったとは認められないこと、が挙げられている。

本件では、XがY社にパラリーガルとして就職した後に司法試験に合格して司法修習を終え、育児休業を経て社内弁護士として復職した後に、出産後1年を経過しないまま能力不足を理由に解雇となり、その後にY社が解雇の撤回を行ったというケースであり、争点①における「就労意思」の喪失時期に関する本判決の判断が他事案にも一般化できるかは微妙である。もっとも、今後も人手難が続く中、解雇や退職をめぐる紛争中に他社に転職するケースは増加することが予想され、本判決は解雇・退職後の「就労意思」や未払賃金額を検討する際に参考となる裁判例である。

なお、労働者が解雇後に就労意思を喪失したとする場合、労働契約終了や労働契約上の地位喪失をどのような理屈で導くのかという問題もある（佐々木宗啓ほか「類型別 労働関係訴訟の実務〔改訂版〕Ⅱ」380頁参照）。

（弁護士・高仲 幸雄）

解雇を争う労働者の他社での就労開始について、同社での試用期間が経過した時点で黙示の退職合意を認めた例

フィリップス・ジャパン事件

東京高等裁判所（令和7年5月15日）判決

参照条文：民法709条、715条、労基法41条2号、男女雇用機会均等法9条、育児・介護休業法10条

◇◇事件の概要◇◇

1 1審原告は、平成28年9月20日にパラリーガルとして1審被告会社に雇用され、令和元年9月10日、司法試験に合格して司法修習のため休職し、令和3年2月1日に第一子を出産して、産前産後休業及び育児休業を取得し、同年5月1日に1審被告会社に復職して法務コンプライアンス部での業務に従事した。

2 部長であった1審被告丙川は、同年7月頃から11月頃まで、1審原告に対し、業務改善計画（PIP）を実施し、人事本部長である1審被告丁田とともに退職勧奨をしたが、1審原告がこれに応じなかったため、1審被告会社は、同年12月13日、令和4年1月15日限りで1審原告を解雇する旨の意思表示（以下「本件解雇」という。）をした。なお、本件解雇の前月である令和3年12月の原告の月例賃金は、基本給41万2200円、みなし勤務手当10万3100円の合計51万5300円であった。

3 1審原告は、本件解雇後、令和4年3月1日、A社に、月額給与77万9200円、賞与165万円、業務内容をコアビジネスサービス業務として、入社した。

4 1審被告会社は、その後、本件解雇を撤回したが、1審原告がA社に入社した時点で1審被告会社に対する就労意思を喪失し、黙示の退職合意が成立したと主張し、1審原告は、これを争い、就労意思を喪失したのは令和6年1月31日である旨主張している。

5 本件は、①1審被告会社に対して本件解雇後の月例給与の支払い、及び②本件解雇後の賞与の支払いを求めるとともに、③1審被告丙川及び1審被告丁田による退職勧奨及びそれに伴う各言動が違法であると主

張して、両名に対して民法709条、1審被告会社に対して法715条に基づく慰謝料請求を求めた事案である。なお、原告は、本件訴え提起時点では、地位確認請求もしていたが、原審第3回口頭弁論期日において、同請求を取り下げている。

6 1審判決では、①の月例給与請求について1審原告が就労意思の喪失を自認した令和6年1月31日をもって黙示の退職合意が成立したと認めた上、令和4年3月から令和5年6月まで（ただし、産前産後休業及び育児介護休業期間を除く）の賃金について毎月25日限り月額51万5300円の6割に相当する賃金等の支払いの限度で認容した一方、②賞与請求について、支給を求め得る具体的な請求権として発生しているとは認められないとして棄却し、また、③の慰謝料請求について、退職勧奨はPIPの評価結果を踏まえた1審原告の能力や適格性の不足を理由とするものであり、不当な動機・目的の下で行われたと認めるに足りる証拠はないなどとして、1審原告の請求を棄却した。これに対して、1審原告及び1審被告のそれぞれが控訴したものである。

◇◇判決の要旨◇◇

1 争点1（1審原告の1審被告に対する就労意思の喪失又は1審原告と1審被告との間の黙示の退職合意の有無）について

(1)（1審を引用し、）一般に、解雇された労働者が、解雇後に生活の維持のため、解雇後直ちに他の就労先で就労すること自体は復職の意思と矛盾するとはいえず、不当解雇を主張して解雇の有効性を争っている労働者が解雇前と同水準以上の労働条件で他の就労

先で就労を開始した事実をもって、解雇された就労先における就労の意思を喪失したと直ちに認めることはできず、A社に就職した時点で、1 審原告の1 審被告会社への就労意思が喪失したと認めることはできない。

(2) 1 審原告が入社したA社において、就職後6 か月間は試用期間とされ、同期間中に1 審原告に社内弁護士としての職務能力があるとはいえないと評価された場合には解雇される可能性もあったから、同期間が終了するまでは、1 審原告が1 審被告会社における就労意思を喪失したということはできない。しかし、A社での6 か月間の試用期間中に解雇や解雇予告がされなかったということは、A社において1 審原告は社内弁護士としての職務能力があると評価されたといえるから、その後は職務能力がないことを理由として解雇されるおそれは相当低下したといえる。そして、A社における1 審原告の雇用条件は、賃金月額77万9200円であるなど、1 審被告会社における雇用条件（月額51万5300円）と比較して明らかに好待遇であり、第二子の出産育児のために、産前産後休業及び育児休業も取得できた一方で、1 審被告会社においては、PIPの結果、社内弁護士としての能力を欠いていると評価され、後に撤回されたとはいえ、解雇までされたことを考慮すると、A社での試用期間が終了した時点において、1 審原告がA社をあえて退職してまで1 審原告で就労する意思があったと認めることはできない。

(3) 以上によれば、1 審原告は、A社での試用期間が終了した令和4年8月31日時点において1 審被告会社への就労意思を喪失したと認めるのが相当であり、同日時点において、1 審原告と1 審被告会社との間での黙示の退職合意が成立したというべきである。

2 争点2（1 審原告の不就労期間の賃金不発生、及び中間収入控除の有無）

1 審原告は、A社に入社した令和4年3月以降、毎月20日に当月分の賃金として、1 審被告会社における月例賃金の4割を上回る77万9200円の支給を受けていたことが認められるから、令和4年3月から同年8月までの賃金について毎月25日限り月額51万5300円の6割に相当する30万9180円（＝51万5300円×60％）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分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で認容するのが相当である。

3 争点3（本件解雇後の賞与請求の可否）

賞与請求は、支給を求め得る具体的な請求権として

発生しているとは認められない（1 審判決を維持）。

4 争点4（退職勧奨等の言動の違法性）

(1) 1 審原告は、控訴審において、退職勧奨等の言動が、均等法9条4項及び育休法10条に違反する旨などの主張を補充しており、これに対して次のとおり判断した。

(2) 1 審原告は、第一子の出産育児休業後の復職に当たってはパラリーガルではなく社内弁護士として勤務することを望み、弁護士登録料及び月額会費も1 審被告会社が負担することになったが、即戦力としての社内弁護士を求めていた1 審被告会社からは、当初から弁護士としては評価されず、PIPの結果も踏まえて退職を勧奨され、これに応じなかったため、第一子の出産後1年を経過しないまま解雇されたことが認められる。そうすると、1 審被告丙川による退職勧奨は、即戦力としての社内弁護士を求めていた1 審被告会社において、1 審原告がその能力及び適格性を有しないことを理由とするものといえるから、1 審原告の妊娠、出産、産前産後休業及び育児休業の取得を理由とするものではなかったというべきであって、1 審被告丙川の1 審原告に対する退職勧奨及びこれに伴う言動が均等法9条4項及び育休法10条に違反するものとは認められない。

(3) 1 審被告丙川によって繰り返し退職勧奨に係る発言（1 審原告主張発言①～③）がなされたが、これらの発言は、いずれも、その時点までのPIPの実施結果に基づき、1 審原告の社内弁護士としての能力及び適格性に関する評価を踏まえて行われたものであり、そのうち1 審原告主張発言①及び②については、その前後の発言も含めると、1 審原告の弁護士としての経験不足を補い、今後の成長を遂げるためには、企業勤務だけでなく法律事務所で勤務する経験を積み重ねることが必要なのではないかと観点からの発言であると認められるから、1 審原告のその当時の社内弁護士としての力量に即した助言として不合理とはいえず、1 審原告発言③についても、1 審原告の質問に対して、想定される手続の説明として人事から解雇通知が来る旨の回答をしたものであって、その会話の流れを通覧しても、1 審原告に退職を強要したものとも認め難いことからすれば、その手段・方法において社会通念上相当と認められる範囲を逸脱したものと認めることはできない。

(4) そうすると、その他1 審原告の主張する事情を考慮しても、1 審被告丙川による退職勧奨が、不当

な動機・目的をもって行われ、1 審原告を困惑させ、同人に不当な心理的圧力を加え、名誉感情を不当に害し、その自由な退職意思の形成を妨げるものであったと認めることはできない。

（判決文の下線は編集部）

判 決	
東京高等裁判所第21民事部令和6年(ホ)第5378号地位確認等請求控訴事件（原審・東京地方裁判所令和4年(ワ)第465号） 令和7年5月15日判決	
控訴人兼被控訴人	甲 野 花 子 （以下「1 審原告」という。）
同訴訟代理人弁護士	榎 實 秀 幸
被控訴人兼控訴人	株式会社フィリップス・ジャパン （以下「1 審被告会社」という。）
同代表者代表取締役	乙 山 太 郎
被控訴人	丙 川 次 子 （以下「1 審被告丙川」という。）
被控訴人	丁 田 三 子 （以下「1 審被告丁田」という。）
上記3名訴訟代理人弁護士	浅 井 隆
同訴訟復代理人弁護士	荒 井 徹

主 文

- 1 審被告会社の本件控訴に基づき、原判決主文第1項を次のとおり変更する。
- 1 審被告会社は、1 審原告に対し、令和4年3月から同年8月まで毎月25日限り月額30万9180円及びこれらに対する各支払期日の翌月から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。
- 1 審原告のその余の請求を棄却する。
- 1 審原告の本件控訴を棄却する。
- 訴訟費用は、第1、2審を通じて、1 審原告及び1 審被告会社に生じた費用の各20分の3を1 審被告会社の、1 審原告及び1 審被告会社に生じたその余の費用並びに1 審被告丙川及び1 審被告丁田に生じた費用を1 審原告の各負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 審原告

(1) 原判決を次のとおり変更する。

(2) 1 審被告会社は、1 審原告に対し、令和4年3月から令和5年6月まで毎月25日限り月額51万5300円及び同年7月25日限り8万3113円並びに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分の割合による金員を支払え。

(3) 1 審被告会社は、1 審原告に対し、125万7835円及びうち69万4640円に対する令和4年4月1日から、うち56万3195円に対する令和5年4月1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。

(4) 1 審被告らは、1 審原告に対し、連帯して、300万円及びこれに対する令和3年12月13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 1 審被告会社

(1) 原判決中、1 審被告会社敗訴部分を取り消す。

(2) 上記の部分につき、1 審原告の請求を棄却する。

第2 事案の概要（略称は原判決の例による。）

1 1 審原告は、平成28年9月20日にパラリーガルとして1 審被告会社に雇用され、令和元年9月10日、司法試験に合格して司法修習のため休職し、令和3年2月1日に第一子を出産して、産前産後休業及び育児休業を取得し、同年5月1日に1 審被告会社に復職して法務コンプライアンス部での業務に従事した。部長であった1 審被告丙川は、同年7月頃から11月頃まで、1 審原告に対し、業務改善計画（PIP）を実施し、人事本部長である1 審被告丁田とともに退職勧奨をしたが、1 審原告がこれに応じなかったため、1 審被告会社は、同年12月13日、令和4年1月15日限りで1 審原告を解雇する旨の意思表示（本件解雇）をした。1 審原告は、本件解雇後、同年3月1日、A株式会社（以下、「A社」という。）に入社した。1 審被告会社は、その後、本件解雇を撤回したが、1 審原告がA社に入社した時点で1 審被告会社に対する就労意思を喪失し、黙示の退職合意が成立したと主張し、1 審原告は、これを争い、就労意思を喪失したのは令和6年1月31日である旨主張している。

本件は、1 審原告が、1 審被告会社に対し、雇用契約に基づき、①本件解雇後の令和4年3月1日から本判決確定の日までの月例賃金請求として、毎月25日限り月額51万5300円（基本給41万2200円及びみなし勤務手当10万3100円の合計額）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民法所定の年3分の割合による遅延損害金及び②令和4年分及び令和5年分の賞与請求として、合計125万7835円及びうち令和4年分の69万4640円に対する支払期日の翌日である令和4

年4月1日から、うち令和5年分の56万3195円に対する支払期日の翌日である令和5年4月1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各支払を求めるとともに、③1審被告丙川及び1審被告丁田による退職勧奨及びそれに伴う各言動が違法であると主張して、1審被告丙川及び1審被告丁田については民法709条に基づき、1審被告会社については民法715条に基づき、慰謝料300万円及びこれに対する不法行為後の日である令和3年12月13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連帯支払を求める事案である。

2 原審は、①の月例賃金請求について、1審原告においては第一子の保育園の入所資格を確保し自らの職歴を確保するとの観点から直ちに就職活動を行う必要性に迫られA社に就職したものであるから、A社に就職した時点で1審被告会社への就労意思が喪失したものとは認め難く、1審原告が就労意思の喪失を自認した令和6年1月31日をもって黙示の退職合意が成立したと認めた上、A社から賃金月額77万9200円が支払われ、1審原告がA社において令和5年7月6日から令和6年8月まで産前産後休業及び育児休業を取得したことから、令和4年3月から令和5年6月までの賃金について毎月25日限り月額51万5300円の6割に相当する30万9180円及び同年7月1日から同月5日までの5日分の賃金について同月25日限り日割計算した賃金の6割に相当する4万9868円並びに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分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で認容し、②の賞与請求について、支給を求め得る具体的な請求権として発生しているとは認められないとして棄却し、③の慰謝料請求について、1審被告丙川による退職勧奨は、PIPの評価結果を踏まえた1審原告の能力や適格性の不足を理由とするものであり、不当な動機・目的の下で行われたと認めるに足る証拠はない、1審被告丙川及び同丁田の言動も、1審原告の退職に係る自由な意思決定を侵害する違法があったとは認められず、1審原告個人の力量や人格を非難する趣旨で発言をしたとは認められないなどとして、1審原告の請求をいずれも棄却した。1審原告及び1審被告会社は、これに対し、それぞれの敗訴部分を不服として控訴し、1審原告は、当審において、①の月例賃金請求の終期を令和5年7月5日までとして不服の範囲を限定した。

3 前提事実、争点及びこれに関する当事者の主張は、後記4に当審における当事者の補充主張を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」第2の1及び2並

びに第3に記載のとおりであるから、これを引用する。

4 当審における当事者の補充主張

(1) 1審原告の補充主張

1審被告丙川の退職勧奨及びそれに伴う言動は、①出産後1年を経過しない女性労働者に対する解雇を前提とするものであるから、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「均等法」という。）9条4項に違反し、育児休業をしたことを理由とする解雇を前提とするものであるから、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育休法」という。）10条に違反すること、②1審被告会社において評価対象外となる「長期間休職していた社員」である1審原告に対して行われていること、③1審原告は、遅くとも令和3年6月4日に退職の意思はないことを表明し、その後もその旨1審被告丙川に伝えているにもかかわらず、繰り返し長期間にわたりなされていること、④1審被告会社が自ら本件解雇を撤回し、その違法性を認識していたことに加え、PIPの開始時期、回数、期間、個別の面談時の言動を全体としてみれば、1審被告丙川による退職勧奨は、不当な動機・目的をもって行われ、1審原告を困惑させ、同人に不当な心理的圧力を加え、名誉感情を不当に害し、その自由な退職意思の形成を妨げるものであった。

(2) 1審被告会社の補充主張

1審原告に第一子の保育園入所資格取得を確保する必要があったことは、A社に就職した理由の一つにすぎない。1審原告の本来の目的は、弁護士資格を有するリーガルカウンセルの職を得ることであったところ、A社への就職は、1審原告の長年の希望をかなえるものであった。他方、1審原告は、1審被告会社において、リーガルカウンセルの職を得ることはできなかったところ、それでも1審被告会社において就労する意思があったことは立証されていないから、1審原告は、A社に就職した令和4年3月1日に1審被告会社における就労意思を喪失した。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所は、①月例賃金請求については、月例賃金の6割を令和4年3月1日から同年8月31日までの限度で認容すべきであり、②賞与請求及び③慰謝料請求は、原判決のとおり、いずれも棄却すべきと判断する。その理由は、以下のとおり補正するほかは、原判決の「事実及び理由」第4の1から4までに記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決18頁8行目の「そして、」から21行目末尾までを次のとおり改める。

「A社においても、就職後6か月間は試用期間とされており（書証略）、同期間中に1審原告に社内弁護士としての職務能力があるとはいえないと評価された場合には解雇される可能性もあったから、同期間が終了するまでは、1審原告が1審被告会社における就労意思を喪失したということとはできない。しかし、A社での6か月間の試用期間中に解雇や解雇予告がされなかったということは、A社において1審原告は社内弁護士としての職務能力があると評価されたといえるから、その後は職務能力がないことを理由として解雇されるおそれは相当低下したといえる。そして、引用する原判決第2の1(7)のとおり、A社における1審原告の雇用条件は、賃金月額77万9200円であるなど、1審被告会社における雇用条件（月額51万5300円）と比較して明らかに好待遇であり、第二子の出産育児のために、産前産後休業及び育児休業も取得できた一方で、1審被告会社においては、PIPの結果、社内弁護士としての能力を欠いていると評価され、後に撤回されたとはいえ、解雇までされたことを考慮すると、A社での試用期間が終了した時点において、1審原告がA社をあえて退職してまで1審原告で就労する意思があったと認めることはできない。

(3) 以上によれば、1審原告は、A社での試用期間が終了した令和4年8月31日時点において1審被告会社への就労意思を喪失したと認めるのが相当であり、同日時点において、1審原告と1審被告会社との間での黙示の退職合意が成立したというべきである。」

(2) 同19頁7行目冒頭から25行目末尾までを次のとおり改める。

「(2) そして、引用する原判決第2の1の前提事実及び弁論の全趣旨によれば、1審原告は、A社に入社した令和4年3月以降、毎月20日に当月分の賃金として、1審被告会社における月例賃金の4割を上回る77万9200円の支給を受けていたことが認められるから、令和4年3月から同年8月までの賃金について毎月25日限り月額51万5300円の6割に相当する30万9180円（＝51万5300円×60％）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分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で認容するのが相当である。」

2 当審における当事者の補充主張について

(1) 1審原告の補充主張について

引用する原判決第4の4(1)の認定事実によれば、1審原告は、平成28年にパラリーガルとして1審被告会

社に雇用され、契約検討業務等の法務に従事していたが、令和元年9月に司法試験に合格し修習を終え、第一子の出産育児休業を経て令和3年5月1日に復職したものであり、復職に当たってはパラリーガルではなく社内弁護士として勤務することを望み、弁護士登録料及び月額会費も1審被告会社が負担することになったが、即戦力としての社内弁護士を求めている1審被告会社からは、当初から弁護士としては評価されず、PIPの結果も踏まえて退職を勧奨され、これに応じなかったため、第一子の出産後1年を経過しないまま解雇されたことが認められる。そうすると、1審被告丙川による退職勧奨は、即戦力としての社内弁護士を求めている1審被告会社において、1審原告がその能力及び適格性を有しないことを理由とするものといえるから、1審原告の妊娠、出産、産前産後休業及び育児休業の取得を理由とするものではなかったというべきであって、1審被告丙川の1審原告に対する退職勧奨及びこれに伴う言動が均等法9条4項及び育休法10条に違反するものとは認められない。

また、PIPにおいて1審被告会社が1審原告に求める能力や適格性は、令和元年11月に休職する前のパラリーガルではなく、社内弁護士としての水準であったから、1審原告が「長期間休職していた社員」であることは、PIPの実施において考慮すべき事情であるとは認められない。

確かに、令和3年9月2日及び同年11月19日の各PIPフィードバック面談、同年12月3日の面談において、それぞれ1審被告丙川によって繰り返し退職勧奨に係る発言（1審原告主張発言①～③）がなされたが、これらの発言は、いずれも、その時点までのPIPの実施結果に基づき、1審原告の社内弁護士としての能力及び適格性に関する評価を踏まえて行われたものであり、そのうち1審原告主張発言①及び②については、その前後の発言も含めると、1審原告の弁護士としての経験不足を補い、今後の成長を遂げるためには、企業勤務だけでなく法律事務所で勤務する経験を積み重ねることが必要なのではないかとの観点からの発言であると認められるから、1審原告のその当時の社内弁護士としての力量に即した助言として不合理とはいえず、1審原告発言③についても、1審原告の質問に対して、想定される手続の説明として人事から解雇通知が来る旨の回答をしたものであって、その会話の流れを通覧しても、1審原告に退職を強要したものと認め難いことからすれば、その手段・方法において社会通念上相当と認められる範囲を逸脱したものと

認めることはできない。

そうすると、その他1審原告の主張する事情を考慮しても、1審被告丙川による退職勧奨が、不当な動機・目的をもって行われ、1審原告を困惑させ、同人に不当な心理的圧力を加え、名誉感情を不当に害し、その自由な退職意思の形成を妨げるものであったと認めることはできない。

(2) 1審被告会社の補充主張について

補正して引用する原判決第4の1(2)のとおり、A社においては、就職後6か月間の試用期間があり、1審原告に社内弁護士としての職務能力があるとはいえないと評価された場合には、解雇される可能性もあったというべきであるから、同期間が終了するまでは、1審被告会社における就労意思を喪失したということとはできない。

3 以上によれば、月例賃金請求については、月例賃金の6割を令和4年3月1日から同年8月31日までの限度で認容すべきであるから、1審被告会社の本件控訴に基づき、これと異なる原判決を変更し、1審原告の本件控訴は理由がないから、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第21民事部

裁判長裁判官 永 谷 典 雄

裁判官 伊 藤 由紀子

裁判官 吉 田 光 寿

☆本件第一審判決（東京地判令6.9.26）は、本速報2573号に掲載していますので、ご参照ください。

社内公募への応募に基づいた配置転換先において発症した気分障害について、業務起因性を否定した例

国・上野労基署長事件

東京地方裁判所（令和7年1月22日）判決

参照条文：労働基準法79条

◇◇事件の概要◇◇

1 本件会社は、建設機械及び環境関連製品等の製造、販売等を営む株式会社である。

2(1) 亡Aは、平成19年4月21日、本件会社に入社し、調達業務等に従事しており、平成25年8月に主任となり、令和2年10月1日からは生産・調達本部調達統括部調達企画部戦略企画グループの部長代理として勤務していた。

(2) 亡Aは、令和3年1月、社内公募に応募して、同年6月1日に経営戦略本部経営企画室（以下「本件部署」という。）に配置転換され、部長代理として、事業ポートフォリオ、戦略策定等の担当者となった。亡Aは、本件会社の次期中期経営計画における6つの

ビジネスユニット（以下「BU」という。）のうち2つを担当していた。

(3) 令和3年6月及び7月当時は、本件会社の次期中期経営計画が動き出す前であったため、本件部署における亡Aの上司であるC室長は、部下に具体的な指示や指揮をすることが多くなく、亡Aにしてもらう業務は多くなかった。C室長は、部下に指示をする際、背景を説明したりすることはなく、細かい指導まではしていなかった。

(4) C室長は、①6月及び7月当時、具体的な指示や指揮をすることが多くなく、細かい指導まではしていなかった、②6月1日、亡Aからのメールに対し、「俺に言われても（ヤダ）の経歴は知らないよ。」と送信した、③同月4日、亡Aに対し、別の会議が延びることや、亡Aから受け取った資料の内容が当たり前す

ぎる項目になっていておもしろくないことから会議をキャンセルする旨のメールを送信した、④6月上旬、亡Aも出席した部内会議で、亡Aの部下（以下「本件部下」という。）が作成した案について、「常識を疑うよ。」「新人がいきなり事業部長に話聴けると思うか。」という旨を述べた、⑤同月下旬頃、本件部署の連絡会において、亡Aが作成したリストに対し、「全然違う。」「レベルが低すぎる。」などと厳しい口調で淡々と言った、⑥本件部署の従業員に対し、30分以上の話をする場合、アポイントを入れておいてほしいと伝えており、亡Aから声を掛けられた際、「アポ取れ。」という旨を厳しめに言ったことがあった、⑦7月中旬、亡Aが本件部署の部下と協議して作成した中期経営計画のBU担当案について、本件部署の従業員全員にCCで送信されたメールで「これは却下」と記載した、⑧同月27日、C室長が人選に関し亡Aに念のため確認した事項について、亡Aからもう一度確認するとの返信を受けたことから、「フォローされてからアクションするのが許されるのはこれが最後です。申し訳ないが一番対応が悪いです。」などとメールで返信し、その後、「21日の投影資料に名前のあった人を今更言われても拍子抜けしますが、他のコーポレート部門からは無しということで了解しました。」とメールで返信した。

(5) 亡Aは、同月22日から同月25日頃までの間、本件部下に対し、C室長から、メールで、「Aさんだけが何の進展も連絡もないです。」と指摘されたと述べていた。また、亡Aは、同月27日頃、本件部下及び本件部署の他の従業員に対し、C室長とうまくコミュニケーションが取れない、今の状況では干されてしまうのではないかと気にしている様子を見せていた。

(6) 亡Aは、同月28日、パソコン上のメモに、要旨、「夢や希望も持てない」、「経営企画の仕事は面白くなさそうなことに気づいた上に、C室長のような変なD Sの人を小ばかにする人格者とは言えない、人を教育する気もないどころか、情報すらまともに渡さない気の狂った上司がいたのでは何もできないし何もやる気もしない」、「もはや詰んでしまっている」などと記載した。

(7) 亡Aは、同月29日午前9時頃、自宅で自死を図り、同日午後0時18分、死亡した。

3 原告は、令和4年1月18日、処分行政庁に対し、労働者災害補償保険法に基づく遺族補償年金の支給を請求したが、同年7月28日、処分行政庁が、本件疾病が業務上の事由によるものとは認められないとして、

不支給とする決定（以下「本件処分」という。）をし、原告が行った審査請求も棄却されたことから、本件処分の取り消しを求めて訴えを提起した。

◇◇判決の要旨◇◇

1 認定基準

(1) 労災保険法における保険給付のうち、業務災害に関するものは、労働者の疾病等に業務起因性が認められる場合に給付されるものである（同法7条1項1号）。労働者の疾病等に業務起因性が認められるためには、業務と当該疾病等との間に相当因果関係が認められることが必要と解される。そして、相当因果関係が認められるためには、当該疾病等の結果が、当該業務に内在又は随伴する危険が現実化したものであると認められることが必要というべきである。当該業務の危険性は、当該労働者と同程度の年齢ないし経験等を有する同種労働者であって、日常業務を支障なく遂行できる平均的な労働者を基準として判断すべきである。

(2) そして、認定基準は、裁判所の判断を直接拘束する性質のものではないが、専門家による最新の医学的知見に基づく報告書を踏まえて策定されたものであり、その作成経緯、内容等に照らして、合理性を有するものというべきであるから、裁判所において精神障害の業務起因性を判断するにあたって、これを参考とするのが相当である。

2 業務起因性の判断

(1) 配置転換について

亡Aは、6月1日、経営戦略本部経営企画室（本件部署）部長代理へ異動（配置転換）し、これまで調達部門で担当していた業務と異なる業務を担当するようになったと認められ、これによって、亡Aが一定の心理的負荷を受けたと認められる。

しかし、亡Aは、過去に調達業務の戦略策定等を担当していたから、配置転換後の戦略策定等を行う本件部署での業務が全く異なる質のものであったとまでは認められないこと、亡Aは、社内公募に自ら応募して本件部署に配置転換となったうえ、6月及び7月当時、本件会社の次期中期経営計画が動き出す前であり、亡Aの業務内容や業務量が過大であったという事情は認められないこと、亡Aの異動前後の役職から前任と比べて異例なほど重い責任が課されたとも認められないこと、亡Aが職場内で孤立した状況にあったと