



令和5年9月14日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官
令和3年(ワ)第11818号 損害賠償等請求事件
口頭弁論終結日 令和5年7月6日

判 決

5

原 告
同訴訟代理人弁護士

森 藤 原 航
網 本 知 晃
田 中 萌 奈 美

10

大阪市鶴見区横堤四丁目9番34号

被 告
同代表者代表取締役

堀川化成株式会社
(以下「被告会社」という。)

15

被 告

(以下「被告①」という。)

被 告

(以下「被告②」という。)

20

被告ら訴訟代理人弁護士
同訴訟復代理人弁護士

勝 井 良 光
田 邊 絵 理 子

主 文

25

- 1 被告会社及び被告①は、原告に対し、連帯して50万円及びこれに対する令和4年1月19日から支払済みまで年3分の割合による金員(ただし、うち30万円及びこれに対する令和4年1月19日から支払済みまで年3分の割合による金員は、被告②と連帯して)を支払え。

2 被告②は、原告に対し、被告会社及び被告①と連帯して、30万円及びこれに対する令和4年1月19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 原告のその余の請求をいずれも棄却する。

4 訴訟費用は、これを9分し、その8を原告の負担とし、その余を被告らの負担とする。

5 この判決は、第1項及び第2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

被告らは、原告に対し、連帯して450万円及びこれに対する令和4年1月19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、被告会社の元従業員であり、労働組合の組合員であった原告が、被告会社の取締役である被告②や被告会社代表者の被告①から、①違法な労働組合からの脱退勧奨（以下「脱退勧奨」という。）及び退職勧奨を受け、②被告会社内で違法な人間関係の切離しをされたことにより精神的苦痛を受けたと主張して、被告②及び被告①に対し、共同不法行為に基づき、被告会社に対し、民法715条及び会社法350条に基づき、連帯して慰謝料合計450万円及びこれに対する令和4年1月19日（訴状送達の日翌日）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事案である。

1 認定事実

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、被告らは何ら反証しない（証拠等を引用しない事実は当事者間に争いが無い）。

(1) 当事者

ア 原告

原告は、平成21年1月5日、被告会社に入社し、令和3年1月31日、被告会社を退職した。

平成28年5月25日、大阪地域合同労働組合堀川化成分会（以下、左記の労働組合及び分会を順次「本件組合」「本件分会」という。）が結成され、原告は、当初、本件分会の会計監査に、令和元年5月26日、分会長に、令和2年5月26日、副分会長・会計にそれぞれ就任した。（甲32）

イ 被告ら

被告会社は、本店所在地に本社及び工場を、滋賀県内に工場を置き、有機溶剤のリサイクル事業を営む株式会社であり、従業員数は約50名である。

被告①は被告会社の取締役であり、被告②は被告会社の取締役である。

令和元年12月16日当時の被告会社の組織体制は、別紙「堀川化成株式会社 組織図」記載のとおりであり、被告②は、遅くとも平成31年3月以降、人事・総務・業務管理部の部長であった。（甲2（49丁）、20）

(2) 組合結成通知

本件組合は、平成28年5月26日、被告会社に対し、本件分会を結成した旨の通知をした。（甲3）

(3) 大阪府労働委員会に対する不当労働行為救済申立て①

本件組合は、平成30年2月21日、大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）に対し、①被告会社が本件組合の組合員3名に対して平成29年夏季一時金を減額して支給し、同年冬季一時金についても一方的に差別的な支給を行ったこと、②被告会社が団体交渉において一時金の加算額、支給基準等を明らかにしないなど、誠実に応じない上、交渉後、本件組合の組合員を恫喝し、本件組合からの脱退を強要したこと、③被告会社が、団体交渉にお

いて本社工場移転に関する回答を拒否したことが不当労働行為に当たるとして不当労働行為救済申立て（府労委平成30年（不）第10号）をした。

同事件は、同年12月27日、和解により終結した。

（以上につき、甲2、22、弁論の全趣旨）

5 (4) 組合員の脱退及び被告会社による元組合員に対する昇格人事

平成31年2月から令和元年5月までに組合員6名が本件組合を脱退し、うち1名は、平成31年4月17日から同月19日まで被告①と話し、その直後に本件組合の脱退届を提出した。また、被告会社は、平成31年3月から令和元年7月までに、上記6名のうち4名につき上記脱退直後に昇格させた。

（甲2、5、6、8、9、11～13、弁論の全趣旨）

10 (5) 府労委に対する不当労働行為救済申立て②

本件組合は、平成31年3月18日、被告会社が、団体交渉において、本件組合が申し入れた9項目の事項のうち、1項目のみ回答し、その他は事前に文書で回答したとおりであるとして、若干の質問に答えるのみで交渉に
15 応じなかったことが不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（府労委平成31年（不）第9号）をした。

府労委は、令和2年3月6日、誠実団交応諾及び文書掲示を命ずる救済命令を発した。

（以上につき、甲2、弁論の全趣旨）

20 (6) 原告と被告②との面談

原告と被告②は、平成31年4月3日、令和元年5月28日、同年6月6日、同年8月21日にそれぞれ面談（以下、上記4回の面談を併せて「本件各面談」といい、個別の面談を指すときは「〇年〇月〇日面談」などという。）した。本件各面談における被告②の発言（以下「本件各発言」という。）の内容は、以下のとおりである。（甲2、29の1・2、32、弁論の
25

全趣旨)

ア 平成31年4月3日面談

5
被告②は、原告が本件組合をほどほどのタイミングで辞めようと思っている旨を述べたのに対し、「だんだん多勢に無勢になり、そうなったときに何もなくて辞めるよりも、社長が引き上げたいと言っているときに辞めておく方が賢明な判断である」「組合員を通すのであれば一生平社員である」「これからの会社の未来にかけて、育てたいし、育ててほしいし、役員クラスになってほしいから言っているのであり、そろそろ見極める時ではないか、社長は課長代理までであれば視野に入れているようだ」「(原告が本件組合を)脱退しても『あいつは裏切りよった』とは誰も思わない。」などと述べた。

10
イ 令和元年5月28日面談(ただし、原告及び被告②のほかに、取締役1名が参加)

15
被告②は、原告に対し、組合員が1名退職し、本件組合には組合員がわずかしかなかったが、原告が脱退するのかを尋ねた。原告は、本件組合で思うことがあるので、本件組合を脱退しない意向を述べた。

20
これに対して、被告②は、①組合にしがみついても、被告会社は基本的にオーナー企業である、②だんだん多勢に無勢になっていくなどと述べ、さらに、③被告①が心配している、④サラリーマンはどこに行っても派閥があり、結果を出してもラインに乗らなければアウトである、⑤下手な生き方に自分から飛び込んでいくのはどうかと思う、⑥何も組合に入っているから批判しているのではないなどと述べた。

25
さらに、⑦被告②は、被告①の組合に対する発想は、ここまでしてやったつもりなのに裏切られたという解釈であると思う、⑧どこのオーナーでもそうだと思うが、一般論として本格的な報復に入ると思う、⑨そこまでしてやっているのに、なぜまだ本件組合に入っているのかという被告

①の思いはまだあると思う、⑩組合に入っている意味がなくなってきた、又はそれなりにうまくいっていると思ったから、皆脱退しているのではないかなどと述べた。このほか、被告②は、原告に対し、労働組合推奨派であれば、労働組合を囲っている会社に行けばよく、その方が原告も幸せになれるなどと述べた。

ウ 令和元年6月6日面談

被告山内は、原告に対し、「今月の営業会議（注：製造販売会議又は営業会議）から、課長代理以上からしか参加させないことになったが、④元組合員及び⑤元組合員だけは、将来の幹部候補生として特例で、隔月で参加させることとなった」「もう組合員はわずかしかない」「自分が辞める前に森のことを商社部門の部長に仕立て上げたいと思っているのに言うことを聞かない」「こんなことは誰にも言っていないが、森は将来部長クラスにならないと、そのために期待を込めている」「会社を裏切っても自分を裏切らないでほしい」などと述べた。

エ 令和元年8月21日面談（ただし、原告及び被告②のほか、本社工場長（取締役1名）が参加）

被告②は、被告会社に関するツイッターの投稿について、その内容からすると原告が書いたものではないかと疑い、原告を問いただしたが、原告はこれを否定した。被告②は、上記投稿が被告会社に対する営業妨害に当たる旨を述べ、原告に対し、「ほんで専従で飯食える様ところに行きいな、勉強して」「中央の職員になって…（中略）…、徹底してそこまでやってこいや」「もっと中小企業の悲惨なトコロ行って、組合活動しておいで。いっぱいあるから。ここではすぐわないわ。」などと述べた。（甲29の1・2）

(7) 府労委に対する不当労働行為救済申立て③

本件組合は、前記(4)、(6)ア～ウの行為が不当労働行為に当たるとして、府

労委に対し、不当労働行為救済申立て（府労委令和元年（不）第38号）をしたところ、府労委は、上記行為がいずれも被告会社による支配介入であり、労働組合法（以下「労組法」という。）7条3号の不当労働行為に当たると判断し、ポストノーティスを命じる命令を発出した。（甲2）

5 (8) 原告の営業2課への配属等

ア 原告は、平成22年9月、営業部営業課に異動し、平成26年11月15日、同課の主任に昇任した。

イ 被告会社は、平成30年10月頃、営業部を営業1課（技術開発型営業を担当）と営業2課（仕入販売型営業を担当）に分割する方針を示し、遅くとも平成31年3月16日までに営業部を上記のように分割し、原告を営業2課に配属した。営業1課には非組合員2名と組合員1名の合計3名が、営業2課には原告のほかにも組合員1名がそれぞれ配属された。

営業1課の業務は、被告会社が主に取引先の廃棄物を買取り、高純度に再生した上、再生品として他社に販売するというものであり、営業2課の業務は、主に被告会社においても再生できない廃棄物の処分を受け、これを処分するというものであった。原告は、従前、株式会社 X との取引を担当していたが、上記分割後、上記取引は営業1課に配属された

③（以下「③」という。）の担当となった。

ウ もともと営業部営業課の執務場所は、被告本社事務所3階の個室スペース（元食堂）であったところ、営業1課が未利用であった2階に移動し、営業2課はそのまま3階を使用し、原告及び組合員1名ほかにも、営業部の担当ではない ⑥ 取締役の執務場所とされた。もともと、令和元年6月に営業2課の組合員が退職し、同年12月、同課が業務課長（当時）であった組合員（以下「組合員A」という。）の執務場所とされた。

また、令和2年6月頃、工事により、営業2課の執務場所は6畳程度に縮小され、その中で原告、組合員A及び ⑥ 取締役が執務していた。

(以上につき、甲2(49丁)、30~32、原告本人、弁論の全趣旨)

(9) 製造販売会議(全体会議)への不参加

被告②は、上記(6)ウのとおり、令和元年6月6日面談において、原告に対し、同月から課長代理以上しか製造販売会議に参加させない旨を伝えていたところ、原告は、同月以降、それまで参加していた同会議に参加できなくなった。

また、被告会社は、その頃、同会議の席上で本件組合の教宣活動を行ったなどとして、それまで同会議に参加していた組合員Aもこれに参加できなくなった。(甲32、弁論の全趣旨)

(10) 要望書の提出

物部は、令和2年2月25日、「堀川化成㈱を守る会の有志」の代表として、分会長である原告に宛てて、本件分会がインターネットに掲載している内容が会社批判・役員批判中心になっているとして、その全部の抹消を求める旨の要望書(甲21。以下「本件要望書」という。)を原告に交付した。

本件要望書には、「もし抹消しない場合は貴方に対し職場の同僚とも職場仲間とも思えない」との記載があり、物部を含む従業員29名の署名がある(甲21)。

(11) 訴状の送達

原告は、令和3年12月24日、本訴を提起し、令和4年1月18日、訴状が被告らに送達された。(当裁判所に顕著な事実)

2 争点

- (1) 原告に対する脱退勧奨及び退職勧奨並びに人間関係の切り離しに係る不法行為の成否等(争点1)
- (2) 原告の損害額(争点2)

3 争点に関する当事者の主張

- (1) 争点1(原告に対する脱退勧奨及び退職勧奨並びに人間関係の切り離しに

係る不法行為の成否等) について

(原告の主張)

ア 違法な脱退勧奨及び退職勧奨

被告②は、平成31年4月3日面談において、原告に対し、被告会社内での昇進を示唆し、早期に本件組合からの脱退を勧奨するとともに、令和元年5月28日面談及び同年6月6日面談において、本件組合の活動を誹謗中傷するとともに、原告に対し、本件組合に加入し続けていけば不利益を被る可能性があることを示唆し、脱退を勧奨した。

また、被告②は、令和元年8月21日面談において、原告に対し、ツイッターの投稿に関して懲戒免職等を示唆しつつ、原告が組合活動を行うことを誹謗し、被告会社からの退職を勧奨した。

被告②の上記脱退勧奨は、支配介入(労組法7条3号)に当たり、私法上も違法であり、上記退職勧奨も違法である。

イ 違法な人間関係の切り離し

(ア) 追い出し部屋への隔離

被告会社は、その必要性がないにもかかわらず、営業課を営業1課及び営業2課に区分した上で、平成31年3月、原告を営業2課に配属し、従前担当していた取引から外し、③に担当させた。

また、営業2課の執務場所は、本社事務所3階の個室スペースであり、他の従業員から隔離され、令和2年6月頃にはそのスペースも縮小され、執務中に⑥取締役から常時監視を受けるなど、追い出し部屋と評価できる部署であった。

(イ) 製造販売会議(全体会議)への参加禁止措置

被告①は、令和元年6月以降、同年5月まで参加していた全体会議に原告を一切参加させないこととし、被告②を通じて原告に対してこれを伝えた。

(ウ) 本件要望書によるホームページ削除依頼

被告 ① の意向を受けた被告 ② は、原告と他の従業員らとの分断を企図して、③ らに本件要望書を作成させて、原告に交付させた。

(エ) まとめ

被告 ① 及び被告 ② の上記行為は、いずれも原告と他の従業員らとの人間関係の切り離しを図るものであり、違法である。

ウ 被告らの責任

被告 ① 及び被告 ② は、意を通じて、上記の各違法な行為をしたから、共同不法行為責任を負う。被告会社は、被告 ② の行為につき会社法350条の責任を、被告 ② の行為につき使用者責任をそれぞれ負う。

(被告らの主張)

ア 脱退勧奨及び退職勧奨について

(ア) 令和元年8月21日面談を除く本件各面談における被告 の発言内容は認めるが、不法行為の成立は争う。

(イ) 原告と被告 ② は、同じ教会と一緒に参拝し、昼食を共にするなど個人的に非常に親しい間柄である。被告 ② は、そのような間柄の原告に対し、人生の先輩として、諸々の個人的な見解を述べたにすぎない。

イ 人間関係の切り離しについて

(ア) 追い出し部屋への隔離について

否認し争う。営業2課は追い出し部屋ではない。

(イ) 全体会議への参加禁止措置について

否認し争う。原告が主張する「全体会議」とは「製造販売会議」であるところ、製造販売会議の出席者については、会議室のキャパシティの問題もあったため、原則課長代理以上とし、それ以外の者については専門的に意見を求める必要がある場合に限り、オブザーバーとしての出席を求めることとなったものであり、人間関係の切り離しではない。また、

原告に出席を求めなくなった時点においても、他の組合員は出席しており、原告に同会議に出席を求めなくなったことと、組合員か否かとは全く関係がない。さらに、原告が同会議に出席を求められなかったからといって、何らの不利益も生じない。

5 (ウ) 本件要望書によるホームページ作成依頼について

否認し争う。被告①の意向を受けた被告②が③らに本件要望書を作成させたことはない。

(2) 争点2 (原告の損害額) について

(原告の主張)

10 ア 脱退勧奨及び退職勧奨による慰謝料 150万円

原告は、被告②から、執拗に本件組合からの脱退勧奨及び退職勧奨を受け続け、著しい精神的苦痛を受けた。その慰謝料は、150万円を下らない。

15 イ 人間関係の切り離しによる慰謝料 300万円

原告は、被告らからの人間関係の切り離しにより、適応障害の診断を受け、長期間通院したが、現時点でも症状が改善せず、被告会社からの退職を余儀なくされた。その慰謝料は、300万円を下らない。

ウ 合計450万円

(被告の主張)

20 否認し争う。

第3 当裁判所の判断

1 争点1 (原告に対する脱退勧奨及び退職勧奨並びに人間関係の切り離しに係る不法行為の成否等) について

(1) 脱退勧奨及び退職勧奨について

25 ア 被告②の責任について

認定事実(6)ア～エによると、被告②の本件各発言の内容は、①平成3

1年4月3日面談において、本件組合を脱退すると社内で昇進し、かたや組合員のままだと昇進できないことを示唆し、脱退勧奨するものであり、②令和元年5月28日面談において、被告①の考えであることを印象付けた上で、このまま組合員を続けると、被告①から良く思われず、脱退勧奨をするとともに、組合活動をするのであれば、別の会社に行くよう退職勧奨をするものであり、③令和元年6月6日面談において、本件組合を脱退した従業員を特別扱いしている例を示し、原告も脱退すれば将来昇格することを示唆して、脱退勧奨をするものであり、④令和元年8月21日面談においても、組合活動をするのであれば、別の会社に行くよう退職勧奨をするものであり、これら一連の発言内容に照らすと、組合活動を嫌悪してされたものであることが推認できる。

また、認定事実(4)、(5)によると、本件各発言がされた時期は、本件組合が組合員に対する一時金の支給をめぐる不当労働行為救済申立てをし、同事件が和解により終結した後、誠実団交応諾をめぐる更なる不当労働行為救済申立てをするなど、本件組合と被告会社間の対立が激化していた時期であって、その頃、被告会社は、本件組合を脱退した元組合員4名を脱退直後に昇格させている。

このように、本件各発言は、その発言内容のほか、その発言がされた時期や経緯等にも照らすと、被告②は、本件組合を嫌悪し、組合員である原告に対し、本件組合に加入していれば、人事上の不利益を被る可能性があるといった不安をあおり、本件組合からの脱退を勧奨したとみるのが相当である。被告②が被告会社の取締役であること（認定事実(1)イ）からすると、本件各発言は、被告会社の本件組合に対する支配介入の不当労働行為（労組法7条3号）に当たり、違法というべきである。

また、認定事実(6)ア～エによると、被告②の原告に対する退職勧奨は脱退勧奨と一体となってなされたものとみることができ、その態様や内容

に照らすと、社会通念上相当性を逸脱したものであり、違法というべきである。

したがって、被告②は不法行為責任を負う。

イ 被告①の責任について

認定事実(4)によると、平成31年4月、本件組合の組合員1名が、3日間にわたり被告①と話をした直後に本件組合を脱退しており、これは、被告①が同組合員に対して本件組合からの脱退を促したことによるものと推認できる。そして、上記アで説示した本件各発言がされた時期や経緯等にも照らすと、被告①は、被告②と意を通じて本件各発言をしたものと推認できる。

そうすると、被告①は、被告②の不法行為についても共同不法行為責任を負うというべきである。

ウ 前記第2の3の被告らの主張ア(イ)について

たとえ原告と被告②が個人的に非常に親しい間柄にあったとしても、認定事実(1)イによれば、被告②は、被告会社の取締役兼人事部等の部長として経営に関与する立場にあり、本件各面談の内容からすると、上記役職者の立場で発言をしているとみることができるのであって、本件各発言が被告②の個人的な見解を述べたものということとはできない。

したがって、被告らの上記主張は採用することができない。

(2) 人間関係の切り離しについて

ア 営業2課への配属

認定事実(8)イによれば、被告会社は、遅くとも平成31年3月までに営業部を営業1課と営業2課に分割し、原告を営業2課に配属したことが認められる。

上記分割について、甲31(団体交渉に当たっての被告会社の事前回答書)には、営業人員を増員する計画がある旨の記載があるが、その後、営

業部の人員が増員されたことはいかがわらず（別紙「堀川化成株式会社組織図」によると、令和元年12月16日時点においても営業部の人員は合計6名である。）、営業部を分割する必要性があったといえるかには疑問を差し挟む余地がある。また、認定事実(8)ウによると、営業2課の執務場所には、原告及び組合員1名のほか、営業部の担当ではない ⑥ 取締役が配席されているところ、わざわざ同課に同取締役を配席する必要性及び合理的理由は直ちに見いだし難い。加えて、被告会社は、令和元年12月以降、営業部に属さない組合員Aの執務場所を営業2課に移動させているところ（認定事実(8)イ）、営業部に属さない従業員の執務場所を殊更営業2課とする合理的理由は見当たらないこと、被告会社は、令和2年6月頃以降、営業2課の執務場所が6畳程度に縮小され、そこに同取締役と原告を含む組合員2名が執務するという極めて異例の執務環境とされたこと（認定事実(9)ウ）に加えて、上記アで説示した原告に対する脱退勧奨及び退職勧奨の態様等をも勘案すると、被告会社が原告を営業2課に配属したのは、 ⑥ 取締役に原告を含む組合員2名を監視させて、狭小な執務場所で勤務させることにより、退職に導くという不当な動機・目的があったことが推認できる。

以上によれば、被告会社による原告の営業2課への配属は、本件組合から脱退しない原告を退職に導くという不当な動機・目的によるものであり、その人事権を濫用するものとして、違法である。

イ 製造販売会議（全体会議）への参加禁止

認定事実(6)ウ、(9)によれば、被告 ② は、令和元年6月6日面談において、原告に対し、同月から課長代理以上しか製造販売会議に参加させないとの被告 ① の方針を伝達したこと、被告会社は、その頃、同会議の席上で労働組合の教宣活動を行ったなどとして、それまで同会議に参加していた組合員Aも同会議に参加させなくなったこと、その結果、同会議に参加

しなくなったのはせいぜい原告及び組合員Aのみであったこと、かたや、被告会社は本件組合を脱退した従業員を同会議に殊更参加させていることが認められる。

5 このように、被告会社は、同じ時期に、それぞれ異なる理由から原告及び組合員Aを同会議に参加させなくなったところ、このような措置をとるべき必要性や合理的理由は見当たらず、同会議に参加できなくなったのがいずれも組合員であり、従前参加していなかった従業員が本件組合を脱退した後に同会議に参加させていることからすると、このような被告会社の措置は本件組合を嫌悪したものというほかない。

10 以上によれば、被告会社が原告を同会議に参加させなかったことは、組合員であることを理由に原告と他の従業員とを差別的に取り扱うものであり、その裁量権を濫用するものとして、違法であるというべきである。

ウ 本件要望書の提出

15 認定事実(10)によれば、③は、「堀川化成㈱を守る会の有志」の代表として、原告に対し、本件分会がインターネットに掲載している内容が会社批判・役員批判中心になっているとして、その全部を抹消することを求める旨の本件要望書を交付したが、本件要望書の「もし抹消しない場合は貴方に対し職場の同僚とも職場仲間とも思えない」との記載や②を含む従業員29名の署名があることに照らすと、③らが自主的・自発的に本件要望書を作成、交付したもとはにわかに考え難い。上記(1)、(2)ア、イで説示した被告会社の一貫した本件組合を嫌悪する姿勢からすると、被告①

20 や被告②が③に対して本件要望書の作成を指示したものと推認できる。

25 もっとも、本件要望書の名宛人は飽くまで本件分会であり、本件要望書の内容も、「もし抹消しない場合は貴方に対し職場の同僚とも職場仲間とも思えない」との記載があるものの、本件分会によるインターネットの掲載内容の全部抹消を求める点に主眼があることからすると、分会長であった

原告に交付されたとしても、これが本件組合に対する不法行為に当たる余地はあるにしても、原告個人について不法行為を成立させるものということとはできない。

エ まとめ

5 以上より、被告①は、被告会社の代表者として、違法な上記ア、イの行為に及んだから、不法行為責任を負うというべきである。

また、被告②は、被告①と意を通じて、上記イの行為に及んだから、共同不法行為責任を免れない。

(3) 小括

10 以上によれば、被告①及び被告②は、脱退勧奨及び退職勧奨並びに及び製造販売会議への参加禁止につき、共同不法行為に基づき、被告①は、営業2課への配属につき、不法行為に基づき、損害賠償責任を負う。

被告会社は、被告①の行為につき、会社法350条に基づき、被告②の行為につき使用者責任に基づき、損害賠償責任を負う。

15 2 争点2（原告の損害額）について

原告は、上記1説示の退職勧奨の結果、退職した旨主張するが、原告が退職したのは令和3年1月末であり（認定事実(1)ア）、上記1説示の不法行為とは時間的な隔たりがあることを勘案すると、上記1説示の不法行為によって原告が退職したものということとはできない。

20 もっとも、上記1説示の被告①の不法行為により、原告が精神的苦痛を受けたことは容易に推認できるのであり、当該不法行為の内容、動機、経緯、その他本件に顕れた一切の事情を考慮すると、脱退勧奨及び退職勧奨に対する慰謝料は20万円、営業2課への配属及び製造販売会議への参加禁止により原告が被った精神的苦痛に対する慰謝料は30万円、合計50万円とするのが相当である。そして、被告会社は、会社法350条に基づき、同額の損害賠償責任を負う。

25

また、被告②については、脱退勧奨及び退職勧奨に対する慰謝料が20万円、製造販売会議への参加禁止に対する慰謝料が10万円、合計30万円の限度で被告藤本との共同不法行為に基づく損害賠償責任を負うとするのが相当である（被告会社は、使用者責任に基づき、同額の損害賠償責任を負うが、上記のとおり、50万円の損害賠償責任を負うので、これに包含される。）。

第4 結論

よって、原告の請求は主文1項及び2項の限度で理由があるから、これを認容し、その余の請求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。

大阪地方裁判所第5民事部

裁判長裁判官 横 田 昌 紀

裁判官 長 谷 川 武 久

裁判官 岩 崎 雄 亮

これは正本である。

令和5年9月14日

大阪地方裁判所第5民事部

裁判所書記官 東 出 卓 也

