



社福ファミーユ高知事件 その1

1 事案の概要

Y社は、リハビリセンターであるG1（以下「本センター」という。）を運営する社会福祉法人である。Y1は、Y社及び同法人を含むZグループの社会福祉法人Gの理事長であり、Y2は、Y1の娘である。Xは、平成20年4月1日にY社に採用され、それ以降本センターのセンター長の地位にあった者である。

本件センターには、平成29年11月1日当時76名が勤務していたが、同30年3月から4月までの短期間に11名が退職した（以下「本件大量退職」という。）。

同年4月23日、本件センター職員を自称する者から、本件大量退職の原因がXにある等の内容の匿名の投書（以下「本件投書」という。）があったことから、Y1は、Y2を中心として、ヒアリング等の内部調査を行わせた。かかる調査の結果を踏まえ、同年5月24日、Y1は、Xが施設管理者として不適任であると判断し、Xに対し、配置転換や自主退職を提案したが、Xはこれを断った。

そこで、Y1は、同年5月28日のY社の理事会においてXの解任議案を提案したが、同理事会において第三者委員会の意見が必要である等の意見が出されたことから、弁護士など3名による第三者委員会を設置し（以下「本件第三者委員会」という。）、同委員会において、Xによるパワーハラスメントの有無等について調査が行われた。

その結果、同委員会から、平成30年8月31日付け調査報告（以下「本件調査報告書」という。）が提出された。同報告書は、Xには複数のY社職員に対するパワーハラスメント行為が存在し、また、本件センターの管理者として組織の問題把握能力及び改善能力が不足していると考えられることから、施設管理者としての適性には相当問題があると結論付けた。

本件調査報告書の結果を踏まえ、平成30年9月25日、Y社は、Xに対し、Xが行ったパワーハラスメント行為を理由として懲戒解雇の意思表示をした（以下「本件懲戒解雇」という。）。

Xは、本件懲戒解雇が違法なものであるとして、Y社に対して、地位確認及び解雇日以降の未払賃金等の支払い等を求めて提訴したのが本件である。

判決は、弁護士等3名で構成された第三者委員会が認めたパワーハラ行為を否定し、懲戒解雇を無効とした。また、控訴審も、懲戒解雇無効とした。

第2 事案の概要等（判決文）

1 本件は、被告法人との間で労働契約（以下「本件契約」という。）を締結し、被告法人が運営するGセンター（以下「本件センター」という。）のセンター長の職に就いていた原告が、①被告法人に対し、被告法人がした原告の懲戒解雇（以下「本件懲戒解雇」という。）は懲戒事由を欠いた違法なものであると主張して、原告が労働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、本件契約に基づく賃金請求権に基づき、未払賃金及び未払賞与並びにこれらに対する商事法定利率（平成29年法律第45号による削除前の商法514条）である年6分の割合による遅延損害金の支払を求め、さらに、②被告らに対し、違法な本件懲戒解雇と、本件懲戒解雇に至る過程における被告法人代表者であるY1理事長及びその娘である被告Y2による執拗な嫌がらせによって精神的苦痛を被ったと主張して、被告法人は社会福祉法45条の17、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（以下「一般社団法人法」という。）78条に基づき、被告Y2は民法（平成29年法律第44号による改正前のもの。以下、特記しない限り改正前の民法を指す。）709条に基づき、慰謝料300万円及びこれに対する最後の不法行為の日である本件懲戒解雇の日（平成30年9月15日）から支払済みまで同法所定の年5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 前提事実（当事者間に争いのない事実、当裁判所に顕著な事実、後掲の証拠（枝番のあるものは特記しない限り全枝番を含む。以下同じ。）及び弁論の全趣旨によつて容易に認められることができる事実）

（次号につづく）