



社福ファミリーユ高知事件 その2

(判決文前提事実のつづき)

(1) 当事者等

被告法人は、本件センターの運営等を行う社会福祉法人である。被告法人は、社会医療法人J（以下「J」という。）及び医療法人KとともにZグループを組織している。

Y1理事長は、被告法人及びJの理事長であり、Zグループを統括する地位にある。

被告Y2は、Jが設置運営するL病院の院長であり、Y1理事長の娘である。

(2) 本件契約の締結

原告は、平成20年4月1日、被告法人との間で、要旨以下の内容の労働契約（本件契約）を締結した。

就業の場所 本件センター

に従事すべき業務 センター長

ウ 契約期間 期間の定めなし

エ 賃金

(ア) 基本賃金 月額22万5,000円

(イ) 諸手当 あり

(ウ) 割増賃金率 所定時間外（法定超）25%、所定時間外労働が深夜に及んだ場合50%

(エ) 控除 あり

(オ) 賃金改定 あり（4月の予定）

(カ) 賞与 あり（6月と12月で賞与支給日の在職者に支給予定）

(キ) 退職金 あり（就業規則に記載）社福ファミリーユ高知事件（その1）

(3) 被告法人の就業規則（以下「本件就業規則」という。）の定め 本件就業規則には、以下の規定がある。

ア 13条（遵守事項）職員は、次の事項を守らなければならない。

① ないし ④ 略

⑤ 被告法人の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと

⑥ 出勤停止 始末書を提出させる他、1年以下の期間を定めて出勤を停止し、その間の賃金は支給しない

⑦ 出勤停止 始末書を提出させる他、1年以下の期間を定めて出勤を停止し、その間の賃金は支給しない

……中略……

なお、出勤停止の処分を受けた者は、その職を保有するが職務に従事することはできない

④ 懲戒解雇即時に解雇する

エ 41条（懲戒事由）

1 項 略

2 項 職員が、次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇する。ただし、情状により減給又は出勤停止とすることがある。

① ないし ③ 略

④ 故意又は重大な過失により被告法人に重大な損害を与えたとき

⑤ 素行不良で著しく被告法人内の秩序又は風紀を乱したとき

⑥ 略

⑦ 13条に違反する重大な行為があったとき

⑧ その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる重大な行為があったとき

(4) 本件懲戒解雇（甲14）

被告法人は、平成30年9月25日付け解雇通知書（甲14。以下「本件解雇通知書」という。）にて、原告に対し、原告が行ったパワーハラスメント行為が、本件就業規則上の懲戒解雇事由に該当するとして、懲戒解雇するとの意思表示（本件懲戒解雇）をした。本件解雇通知書には、解雇理由として「あなたの職員に対するパワーハラスメント行為（Y1第三者委員会からの報告による。）が下記に該当するため。」との記載があり、根拠規定として本件就業規則第41条2項④及び⑦、参考として同規則第13条⑤が記載されている。なお、本件懲戒解雇の効力は、後記のとおり争いがある。

(5) 本件懲戒解雇当時の原告の賃金等（争いなし）

原告の本件懲戒解雇当時の給与額は月額36万6,869円、支払日は毎月25日である。

また、本件懲戒解雇当時、賞与の支給日は、支給日が毎年6月10日及び12月10日であり、原告が受領した平成29年12月分の賞与は62万2,000円、平成30年6月分の賞与は63万1,000円であった。

（次号につづく）