



社福フアミーユ高知事件 その3

3 争点

- (1) 本件懲戒解雇の有効性（争点1）
- (2) 本件懲戒解雇の不法行為の該当性（争点2）
- (3) 被告Y2及びY1理事長の言動の不法行為の該当性（争点3）
- (4) 原告の損害（争点4）

4 争点に関する当事者の主張

- (1) 本件懲戒解雇の有効性（争点1）

【被告Y1の主張】

ア 懲戒解雇事由の存在

原告が行ったパワーハラスメント行為は、別紙懲戒事由に係る主張整理表（以下「本件主張整理表」という。）の被告らの主張欄記載のとおりであり、これらは、本件就業規則41条

2項④、⑤、⑦、⑧に該当する。

被告法人は、原告の種々のパワーハラスメント行為を本件懲戒解雇当時から認識しており、本件就業規則41条2項各号のいずれかに該当するかは、評価の違いに過ぎない。したがって、被告法人が本件訴訟係属後に懲戒事由を追加したとの原告の主張は当たらない。

イ 本件懲戒解雇の客観的合理性、社会的相当性

（ア）原告による多数のパワーハラスメント行為等によって、本件センターの多くの職員が強い苦痛を受け続け、退職に追い込まれた。このことは、従業員の人権を侵害するものであり、かつ、被告法人の企業秩序を乱し、重大な損害を与えるものといえる。

（イ）被告法人は、解雇回避措置として、本件センターの組織改革を行い、原告をセンター長の地位に留任した上、中間管理職の部長職を設置し、合議体制での運営とすることを原告に対して提案したが、原告がこれを拒否した。そのため、被告法人は原告との労働契約を解消する方向へ進まざるを得なくなり、Y1理事長において原告に対して退職勧奨を行ったが、原告はこれも拒否した。

被告法人は、やむなく懲戒解雇に向けた手続を進めることとしたが、懲戒解雇が労働者にとって最も厳しい処分であることを念頭に置いて、理事会での理事の提案も踏まえ、第三者委員会（以下「本件第三者委員

会」という。）を設置してその判断を受けるとともに、被告法人の理事会、評議員会での審議も行った。原告に対する主張等の機会の保障としても、Y1理事長や被告Y2との対話の提案及びその機会の設定、調査報告書（甲5）の開示と反論書面の提出の機会の付与、被告法人従業員に対するY1理事長からの説明の場への同席及び発言の機会の保障、本件第三者委員会への参加要請、理事会での弁明の機会の付与といった対応を行った。しかしながら、原告は重大な非違行為を行いつつながら、全く反省も謝罪もせず、むしろ反抗的な姿勢に終始したため情状において配慮する余地がなかった。被告法人は、本件第三者委員会が原告によるパワーハラスメントや不適切な言動が複数認定されたことを踏まえ、本件懲戒解雇を行い、解雇予告手当も支払った。

以上の経緯をみれば、被告法人が適正な解雇手続を踏んでいることは明らかである。

（ウ）したがって、本件懲戒解雇は、合理的な理由に基づく社会通念上相当なものといえるから、懲戒権を濫用したものとはいえず、有効である。

【原告の主張】

ア 懲戒解雇事由の不存在

（ア）本件主張整理表の原告の主張欄記載のとおり、原告が本件センターのセンター長に就任してから10年間、本件センターの職員に対してパワーハラ行為等の違法不当な行為を行ったことは一切なく、原告に懲戒事由は認められない。

（イ）被告らは、本件訴訟係属後、懲戒事由として、本件解雇通知書に記載されていた本件就業規則41条2項④、⑦以外の懲戒事由（本件就業規則41条2項⑤、⑧）を追加する旨主張する。しかしながら、懲戒当時使用者が認識していながらこれを懲戒事由として明示しなかった事実は、使用者において当罰性を欠くと判断したものである以上、かかる事実を当該懲戒の有効性を根拠づけるものと解することはできない。本件では、被告法人が本件懲戒解雇当時上記各事由を認識していたかは明らかではないが、いずれにせよ、上記各事由が本件解雇通知書において明示されていなかったことは明らかであるから、これらをもって本件懲戒解雇の有効性を根拠づけることはできない。

（次号につづく）