



社福フアミーユ高知事件 その4

11月号の続き

イ 客観的合理性、社会的相当性の不存在

(ア) 本件懲戒解雇は、上記アのとおり懲戒事由が存在しないため、客観的に合理的な理由を欠いている。

(イ) 被告法人は、本件第三者委員会による調査以前の時点において、実質的には原告を懲戒解雇することを決定しており、原告には、被告法人における意思決定に先立つ弁明の機会の付与等がされていない。

被告法人は、その後、本件第三者委員会の調査や理事会での形式的な弁明の機会の付与を行っているが、これらは既に決定した被告法人の結論に形式上の正当性を持たせるためのだけの過程に過ぎず、原告に対する何らの手続保障にもなっていない。原告は、本件第三者委員会からの呼出しに対し、聞き取り調査における質問事項の事前開示及び調査結果報告書の交付を求めたが、本件第三者委員会はこれを拒絶した。本件第三者委員会は原告の防御のための当然の権利すら無視していたのであって、公平性及び公正性が認められない。それゆえ、原告が本件第三者委員会による調査に応じなかったことは、原告の機会の放棄には該当しない。

このように、本件懲戒解雇は手続保障がされていないから、社会的相当性を欠く。

(ウ) したがって、本件懲戒解雇は、懲戒権を濫用したものであり、無効である。

(2) 本件懲戒解雇の不法行為該当性(争点2)【原告の主張】
上記(1)【原告の主張】のとおり、本件懲戒解雇は違法なものであるところ、これは、原告を被告法人から追放したという日理事長の一方的かつ身勝手な動機に基づく懲戒事由を欠いた解雇であるといえ、極めて悪質であり、原告の人格権を侵害する不法行為に該当する。

【被告らの主張】

上記(1)【被告らの主張】のとおり、本件懲戒解雇は、懲戒事由に基づき、適正な手続に則って行われた適法なものであるから、不法行為に該当しない。

(3) 被告Y2及びY1理事長の言動の不法行為該当性(争点3)【原告の主張】

ア パワーハラスメントとは、職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を越え

て、精神的肉体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

イ Y1理事長は、被告法人における最上位者であり、原告に対して職務上優越的な地位にあることは明らかである。また、被告Y2は、Zグループに所属するL病院の病院長であり、Y2理事長の娘であることから、原告との関係性において、優越的な地位を有していた。

ウ 被告らは、平成30年5月15日前後には、原告による被告法人従業員に対するパワーハラスメント行為が行われたと認定し、原告に対し、以下の対応をした。

(ア) Y1理事長は、平成30年5月24日、原告に対し「理事長からの信頼を失ったらどうせないかん? 辞表を書いてください。引き継ぎもあるから6、7、8まで」と指を折って月数を数えながら言った。

(イ) 被告Y2は、平成30年6月9日、原告に対し、電話で、「今、理事会に出すという文書を打っているんですが、こんなことが世間に広まったらXさんは福祉の世界で働けなくなります」「Xさんが自覚がないまま次から次と職員を追い詰めているとしたら、Xさんは病気になると思いませんか。人格障害なのでカウンセリングが必要だと思います。」等と発言した。

(ウ) 被告Y2は、平成30年6月10日、原告に対し、「Xさんは高次脳機能障害があると思います。それを見抜いていなかった私たちもいけません。記憶障害があるでしょ? 一度、検査をしたほうが良いと思います。みんながそう言っています。」と発言した。

(エ) Y1理事長は、平成30年6月11日、原告に対し、J管理棟9階の理事長室において、資料(甲5)を渡して同資料に関するやりとりをした際、「どうしても(辞表を)書かんと言うんか?」と退職を迫った。

(オ) Y1理事長は、平成30年6月29日、本件センターの会議室において、本件センターで勤務する職員を集めて説明会(以下「本件職員説明会」という。)を実施し、同説明会において、原告の面前で、原告による本件センター勤務職員に対するパワーハラスメント行為を断定し、さらには原告を本件センターから追放することが確定事項である旨が記載された書面を読み上げ、同日から同年7月24日にかけて、本件センター内の更衣室に同書面を掲示した。

(次号につづく)