



社福ファミーユ高知事件 その5

12月号のつづき

エ Y1 理事長が行った上記ウの各行為は、上記(1)【原告の主張】のとおり懲戒解雇理由が存在しないにもかかわらず、原告の弁明を聴くことなく一方的に退職を強要するものであり、また、被告 Y2 が行った上記ウの各行為は、原告の人格権を侵害するものでもあり、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である。

そして、Y1 理事長と被告 Y2 が親子であり、ともに Z グループの幹部であることを考慮すると、上記各行為は、原告を被告法人から追放するとの被告らの目的の下での一連の行為であることが明白であるから、共同不法行為を構成する。また、Y1 理事長は、被告法人の理事長として上記各行為を行っているから、被告法人は、社会福祉法 45 条の 17、一般社団法人法 78 条に基づき、原告に対して損害賠償責任を負う。

【被告らの主張】

ア パワーハラスメントの定義に異論はない。

イ Y1 理事長と原告との関係は認めるが、被告 Y2 と原告とは、所属法人が別であり、それぞれ独立性をもって活動しており、職場での上下関係はなく、パワーハラスメントにいう優位性もない。

ウ Y1 理事長及び被告 Y2 が原告の主張するような言動をしたこと自体は、概ね認める。

エ Y1 理事長及び被告 Y2 は、被告法人を立ち上げてから原告によるパワーハラスメント行為が問題化するまでの約 10 年間は、原告と強い信頼関係にあったものであり、原告とトラブルを起こす原因も必要性も皆無である。

Y1 理事長及び被告 Y2 と原告との関係が悪化した原因は、原告のパワーハラスメント行為が明らかに became ためであるところ、Y1 理事長は、原告のパワーハラスメント行為が表面化した場合、原告の将来に計り知れない不利益が発生すると考え、長く親しく付き合ってきた原告を心配して、一番被害の少ない円満な自主退職を勧

めたに過ぎず、退職を強要したものではない。また、H 理事長は、本件センターの職員から原告に対する不満が一気に集中し、職員の中で動揺が広がり、説明を求める声が出てきたため、理事長としてこれを放置することができず、理事長としての説明責任を果たすため、本件職員説明会を開いたものであり、本件職員説明会において原告のパワーハラスメントを否定する者や原告に同情する者がいれば申し出てほしいこと、Y1 理事長の認識が誤っていれば直すこと等を述べており、原告を不利な状況に追い込む意図はなかった。さらに、本件職員説明会において読み上げた説明文書(乙 1。以下「本件説明文書」という。)を掲示したのは、本件職員説明会に欠席した職員に対しても内容を周知する必要があったためであり、原告を晒し者にする意図は全くなかった。

以上のとおり、Y1 理事長の対応は、被告法人の理事長としての責任と権限に基づく当然の行為であり、業務上適正な範囲内の行為であるから、Y1 理事長の行為がパワーハラスメントに該当するとはいえず、不法行為は成立しない。

また、被告 Y2 は、原告が行ったパワーハラスメントの事実が公開されれば、原告が今後福祉の世界で働けなくなることを心配し、公開されないように終わらせる方法を考え、原告に自主退職を促したに過ぎない。また、被告 Y2 は、原告自身の言動や過去に交通事故に遭って脊髄損傷の傷害を負っていること等の背景事情に基づき、医師としての専門的知見から、原告が高次脳機能障害を罹患していると強く疑い、検査を勧めたに過ぎない。その具体的な態様も、具体的事実を摘示し、説明し、専門的立場から、しかるべき検査を勧めたものであり、症状を断定したものでなく、相当な限度を超えた言動ではない。

以上のとおり、被告 Y2 の言動はパワーハラスメントに該当せず、不法行為は成立しない。

(次号につづく)