



社福ファミーユ高知事件 その9

第3 争点に対する判断の認定事実のつぎ

原告は、本件第三者委員会からの平成30年7月25日付け通知書に対し、何ら回答しなかった。

サ 原告は、平成30年8月28日、被告法人を相手方として、被告Y2らの原告に対するパワーハラスメント行為を理由として慰謝料の支払を求める労働審判を高知地方裁判所に申し立てた(争いなし)。

シ 本件第三者委員会は、平成30年8月31日までの間、原告によるパワーハラスメントに係る被害ないし苦情の申告について、特に重大な被害申告をした者又はその関係者7名(以下「調査協力者」という。)に対するヒアリング調査の他、文書等に対する調査として、本件投書、被告法人平成30年第1回理事会議事録、被告Y2作成の「G センターの調査の結果報告」、平成30年6月12日開催の被告法人定時評議員会議事録、原告作成の平成30年6月15日付け「調査報告につきまして」、原告に対する意見書・投書等22通、被告法人の定款、本件就業規則及び組織図、被害を受けたとされる職員及び本件大量退職に関する退職願及び退職経過報告書並びに被害を受けたとされる職員が使用していたパソコンハードディスク内のデータ等の検討を行い、被告法人又は本件第三者委員会に寄せられた原告の言動が、事実と認められるかどうか、認められた場合にその事実がパワーハラスメント等の不適切な行為に該当するかどうかを中心に、調査及び調査結果に基づく協議を行った。調査協力者からのヒアリングは、本件第三者委員会の委員3名と調査協力者のみ出席のもと7回、前後の打合せを含めて合計約13時間掛けて行われた。その他、各委員によるヒアリング結果、文書等の個別検討、メールによる意見交換、11回の会議形式による検討を行った。

上記検討を踏まえ、本件第三者委員会は、平成30年8月31日付けで調査報告書(以下「本件調査報告書」という。)を作成し、同年9月4日、被告法人に同報告書を提出した。

本件調査報告書は、調査協力者の氏名を全て「A」等と匿名にしている。また、本件調査報告書では、パワーハラスメントの定義として、「①同じ職場で働く者に対して、②職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、③業務の適正な範囲を超えて、④精神的・身体

的苦痛を与える又は、④職場環境を悪化させる行為」とした上、主に③ないし④を中心に原告の言動の評価を行い、④については、精神的苦痛が本人の主観を越えて一般人を基準としても苦痛と感じ得るものかどうかを考慮したものとして行っている。その上で、本件第三者委員会は、原告には複数の被告法人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案件が存在したことから、施設管理者としての適性には相当に問題があるというべきであると結論付けた。

本件調査報告書上、本件主張整理表記載の各言動のうち、番号2の1ないし3(Sに対する言動)、同3の1ないし4(Tに対する言動)、同5(Uに対する言動)及び同6(Vに対する言動)がパワーハラスメント行為に該当すると評価された一方、W、Z、aに対する各行為は、結論としてパワーハラスメント行為とは認定されておらず、また、bに対する行為については記載がされていない。さらに、本件主張整理表には記載のないcなる人物に対する言動がパワーハラスメント行為に該当すると評価されている。

ス 被告法人は、平成30年9月7日付けで、原告に対し、同月18日午後6時から、原告のパワーハラスメント疑いに対する本件第三者委員会からの報告を議題とする被告法人の臨時理事会を開催すること、当該理事会において原告に弁明の機会を与えること、理事会であるため理事以外の方の参加は予定していないこと等を通知した。

被告法人は、平成30年9月18日、臨時理事会を開催した。本件第三者委員会は、本件調査報告書に基づき、原告のパワーハラスメントに係る調査結果を報告した。原告は、報告されたパワーハラスメント行為を全面的に否定するとともに、労働審判の場で争う旨の発言をした。

被告法人は、平成30年9月25日、理事会を開催し、原告の本件センター長からの解任が可決されたため、同日、原告に対し、本件懲戒解雇を行うとともに、解雇予告手当名目で平均賃金30日分相当額である36万7,210円を支払った。

(次号につづく)