



社福ファミーユ高知事件 その10

2 争点1(本件懲戒解雇の有効性)について

(1) 懲戒解雇事由の存在

ア 使用者が労働者に対して行う懲戒は、労働者の企業秩序違反行為を理由として、一種の秩序罰を課するものであるから、具体的な懲戒の適否は、その理由とされた非違行為との関係において判断されるべきものであるため、懲戒当時使用者が認識していなかった非違行為は特段の事情のない限り、当該懲戒の理由とされたものでないことが明らかであるから、その存在をもって当該懲戒の有効性を根拠付けることはできないものというべきである(最高裁判平成8年(オ)第752号同年9月26日第一小法廷判決・集民180号473頁)。

イ 被告法人は、本件解雇通知書において、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。」とし、単にパワーハラスメント行為と記載する

のではなく、本件第三者委員会からの報告によるものとの限定を付しており、また、懲戒の根拠規定として、本件就業規則41条2項④、⑦を明示している(前提事実(4))。この記載を合理的に解釈すれば、被告法人は、本件第三者委員会が本件調査報告書上パワーハラスメントに該当すると認定・評価した原告の言動、すなわち本件主張整理表記載の事実のうち、S(B)、T(C)、U(E)及びV(F)に対する言動並びに本件調査報告書に記載されたcなる人物に対する言動が、本件就業規則41条2項④、⑦に該当すると判断して、本件懲戒解雇を行ったものと認められる。他方、本件第三者委員会が本件調査報告書上パワーハラスメントに該当するとは認定しなかった本件主張整理表記載のW(A)、Z(D)及びa(I)に対する言動については、本件懲戒解雇までに被告法人がその存在を認識していたものであり、また、証拠(乙11の1、証人b)によれば、本件主張整理表記載のbに対して行った言動についても、本件懲戒解雇までに被告法人がその存在を認識していたものであるが、本件解雇通知書の記載からすれば、これらの言動については、いずれも被告法人において懲戒解雇事由に該当する非違行為であると評価していなかったか、あるいは、非違行為であると認識していたとしても、当罰性が乏しいと判断して、懲戒事由として記載しなかったものと解するの

が相当であって、これらについて、上記特段の事情があるとも認められない。被告らの主張(上記第2の4(1)「被告らの主張」ア)のうち、上記認定判断に反する部分は採用できない。

ウ 以上を踏まえ、本件第三者委員会がパワーハラスメントとして認定した、本件主張整理表記載の言動のうち、S(B)、T(C)、U(E)及びV(F)に対して行った言動(以下、本件主張整理表の番号で特定する場合がある。)について、本件就業規則41条2項④、⑦の該当性を検討する。

(ア) 番号2-1について

平成22年頃、Sが、原告の許可を得て施設利用者のパンの実習を2回行い、一定問題があったもののもう少し実習を続けてあげたい旨原告に伝えたところ、原告が当該施設利用者に対して実習を行うこととした理由等を尋ねたこと、これに対してSがとるべき対応を聞いたところ、原告が自ら考えるよう告げたことは当事者間に争いがない。

被告らは、被告Y2がW同席のもとでSから聞き取ったとする内容が記載された書面にSが署名をした文書(乙7の2。以下「S報告書」という。)を提出し、同書面中には、番号2-1に関する被告らの主張に沿う内容の記載があり、また、本件調査報告書は、被告ら主張の事実が存在した旨が記載されている。しかしながら、S報告書の番号2-1に関する記載内容には、当該対応があった時期を特定する記載はない一方で会話の内容等は相応に詳細であるところ、聞き取りが行われた平成30年時点で既に8年が経過している事実について詳細な聞き取りが可能であった理由が何ら明らかでなく、また、その記載内容からすれば、当該対応の前提となる事実関係に関する客観的な資料(少なくとも施設利用者に関して本件センターが作成した文書、当該実習に関して作成された決済関係の資料等)が存在するはずであるが、そのような客観資料による裏付けもされていない。本件調査報告書中の番号2-1に関する記載も、S報告書同様、客観資料に基づく裏付けがない。そうすると、これらの証拠の信用性は限定的なものと解さざるを得ず、これらの証拠のみによって被告ら主張の事実を認定することはできない。そして、記録上、被告らの主張を認めるに足る適切な証拠はない。

(次号につづく)