



社福ファミーユ高知事件 その12

2 争点1 (本件懲戒解雇の有効性) についてのつづき

そこで、上記のとおり争いのない事実を前提として、当該言動がパワーハラスメントに該当するかを検討するに、遅刻をした職員に対して注意し、再発防止に努めることは、管理職として当然に求められる指導であつて、本件において、上記対応がパワーハラスメントに該当すると評価するに足りる事情の存在が認められないことからすれば、番号3-1の言動がパワーハラスメントに該当するとは認められない。

(オ) 番号3-2ないし3-4について

d 報告書及び本件調査報告書には、番号3-2ないし3-4に関する被告らの主張に沿う記載がある。しかしながら、d 報告書及び本件調査報告書の番号3-2ないし3-4に関する記載についても、上記(エ)同様の問題があり、そ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りる適切な証拠はない。

したがって、番号3-2ないし3-4の各言動が存在するとは認定できず、これがパワーハラスメントに該当するとは認められない。

(カ) 番号5について

a Uが平成28年5月頃、サービス管理責任者、行事・地域ふれあい・食の委員会(以下「行事等委員会」という。)委員長に任命されたこと、Uが委員長職の辞任を申し入れたこと、原告がUの辞任を認めなかったことは当事者間に争いがなく、証拠(乙7の1、証人U、原告本人)及び弁論の全趣旨によれば、Uが、平成28年度の1年間、幹部会での決定に基づき、行事等委員会の委員長を務めたこと、上記辞任申入れ以外にUが行事等委員会の委員長の解任を申し入れたことはないこと、事前の調整等を行えば、委員会に関する業務を業務時間内に行うことは可能であったこと、Uが午後5時に行事等委員会を開催するため超過勤務申請をしたところ、なるべく勤務時間内に行うような方法を考えてそれでも無理ならば超過勤務で行うようにといった趣旨の発言をしたこと、被告法人では、超過勤務を行う場合には事前申請を行うルールとされていたところ、事前申請をしたにもかかわらず超過勤務が許可されなかったこともあったこと、U

が自らの超過勤務の状況の改善に向けた申入れ等を使用者側に行ったことはないことの各事実が認められる。

b 被告らは、Uの業務が多忙を極めていたにもかかわらず、原告が超過勤務を許可せず、申請をさせなかった旨主張し、これに沿った内容が記載された書面にUが署名押印した報告書(乙7の1)や、本件第三者委員会の作成した本件調査報告書を提出し、証人Uはこれに沿う証言をする。しかしながら、使用者である被告法人には労働者であるUの労働実態を把握し、勤怠管理を適切に行う責務があるから(労働基準法108条、109条参照)、被告法人においてUの労働実態を示す客観的な資料を提供することが可能であるにもかかわらず、被告法人作成の資料はもとより、Uが当時作成した労働実態を推認させる客観証拠すら提出していないことからすれば、上記各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、上記aの認定を超えて、被告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りる適切な証拠はない。そうすると、この点に関する被告の主張は採用できない。

c そこで、上記aの事実を前提として、原告の言動がパワーハラスメントに該当するかを検討すると、まず、Uが行事等委員会の委員長に就任したのは幹部会の決定に基づくものであるから、Uが原告に対して辞任を申し入れたとしても、原告の権限において辞任を認めることはできないものと解され、原告がUの辞任を認めなかったことは、パワーハラスメントに該当しない。また、被告法人においてルールどおり事前申請をしたにもかかわらず超過勤務が認められなかったことがあったことは認められるものの、いかなる事情のもとで不許可とされたものであるかが明らかでないから、不許可とされたことのみをもって直ちにこれがパワーハラスメントに該当すると評価することはできず、Uの超過勤務申請に対する原告の言動は、部下職員に対して安易な超勤申請をしないよう注意するものであり、管理職の立場にあった原告が行う必要のある指導といえるし、Uにおいて超過勤務の改善を使用者側に要望したことがないことを考慮すると、その他に原告の上記言動がパワーハラスメントに該当することを認めるに足りる事情の存在が認められない本件においては、Uの超過勤務申請に対する原告の言動をパワーハラスメントと認めることはできない。

(つづく)