



社福ファミリーユ高知事件 その15

争点3及び4についてのつづき

エ以上によれば、H理事長の行為が不法行為に該当するとは言えないから、この点に関する原告の請求は理由がない。

(2) 被告Y2について

ア 上記1(2)エのとおり、被告Y2が、平成30年6月9日、原告に対し、電話で、原告のパワーハラスメントに関する本件レポートを作成しているのが公になれば原告は今後福祉の世界で働けなくなる、もし原告が自覚のないまま次々と職員を追いつめているとすれば病氣としか思えないためカウンセリングが必要だと思ふ等の考えを示したこと、同月10日、原告に対し、見抜けなかった被告Y2からも悪いが原告に高次脳機能障害があると思つていふこと、記憶障害があるため一度検査をした方がよいと思つており、みんながそう言っていること等と言つたことが認められる。もつとも、被告Y2は、被告法人とは別法人であるJが開設している病院の院長に過ぎず、原告と被告Y2との関係(上記1(1)や被告Y2の立場(前提事実(1))を踏まえても、被告Y2の上記発言が職場内の優位性を背景としたものとはいえない。また、被告Y2が平成30年3月から4月にかけて生じた本件大量退職(上記1(2)ア)及びその原因が原告にある旨の本件投書(上記1(2)イ)を受けてその原因調査を行つており(上記1(2)イ、エ)、その中には原告の記憶障害を疑ふべき情報も存在していたこと(甲5、乙2)、被告Y2の上記発言が原告の立場への配慮に基づくものであること(上記1(2)エ)からすると、被告Y2が原告の主治医を長期間務めており、その間、原告の記憶障害を疑つたことがなかったこと(被告Y2本人「20頁」)や高次脳機能障害の一般的な病態を踏まえても、被告Y2の発言は、原告が人格障害や高次脳機能障害等であると断定した上で、原告を威迫したり攻撃したりするような態様でなされたものとは認められず、嫌がらせ等の不当な動機に基づくものともいえない。

イしたがって、原告が主張する被告Y2の言動は、いずれも不法行為に該当しない。

(3) 以上によれば、その余の点について判断するまでもなく、原告の被告らに対する不法行為に基づく損害賠償請求には理由がない。

第4 結論

1 労働契約に基づく請求

上記第3の2のとおり、本件懲戒解雇は無効であるから、原告は、被告法人に対し、本件契約に基づき、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めることができる。

また、原告が被告法人での労務提供を行えなかったのは、上記のとおり無効な本件懲戒解雇が原因であるから、債権者の責めに帰すべき事由による債務不履行(民法536条2項)であり、原告は反対給付を失わず、本件懲戒解雇の後である平成30年11月分以降毎月25日限り月額36万6,869円(前提事実(5))の賃金及びこれに対する各支払日の翌日から支払済みまで民法所定の割合による遅延損害金の請求をすることができる。原告は、遅延損害金について、商事法定利率での請求をするが、被告は社会福祉法人であり、平成29年法律第45号による削除前の商法514条は適用されない。また、賃金請求権は毎月の支払日に発生するものであるから、令和2年3月末日までに生じる賃金債権についての遅延損害金の利率は、平成29年法律第44号による改正前の民法所定の年5分となり、令和2年4月以降に生じる賃金債権については、同改正後の民法所定の年3%となる。

原告は、賞与についても支払を求めるが、本件就業規則上、賞与の支払に関する規定が置かれていることを認めるに足りる証拠はないから被告法人における賞与が労働の対償であるとは認められず、また、賞与請求権が具体的な請求権として発生していると認めるに足りる証拠もない。したがって、この点に関する原告の請求には理由がない。

2 不法行為に基づく損害賠償請求

上記3及び4のとおり、原告の被告らに対する不法行為に基づく損害賠償請求は、いずれも理由がない。

3 結論

よって、主文のとおり判決する。

〈完〉