



Vol.9

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 第三者委員会の認定と懲戒解雇

弁護士の平野剛です。今回は、第三者委員会が認定したパワハラ行為を理由とする懲戒解雇の有効性が争われた裁判例（高知地裁令和3年5月21日判決）をご紹介します。

1 事案の概要

本件は、被告Y法人が運営するリハビリ施設（以下「本件センター」）のセンター長の地位にあった原告Xについて、匿名の投書を契機にしてパワハラ疑いがかかり、その後、第三者委員会による調査を経て認定されたパワハラ行為を理由としてYがXを懲戒解雇したという事案です。

Xは、Yの本件センター運営開始にあたってセンター長として雇用され、約10年にわたりその職務を行ってきました。本件センターでは、平成30年3月から4月にかけて76名いた職員のうち11名が退職し、4月下旬には本件センターの職員を自称する者より、上記大量退職の原因がXにあるとして調査を求めること等が記載された匿名の投書（以下「本件投書」）が届きました。これを受け、Yは職員からのヒアリング等の内部調査を行っていきましたが、評議委員会において第三者委員会による調査を実施して慎重に審議すべきとの意見が出たこともあり、Xのパワハラ行為の調査を目的とする第三者委員会（以下「本件第三者委員会」）を設置しました。

本件第三者委員会は、弁護士2名及び大学教授1名の3名で構成され、特に重大な被害深刻をした者又はその関係者7名に対するヒアリング調査のほか、各種文書や被害深刻をした職員が使用していたPCのデータ等を検討し、委員間の協議や検討を経て作成した調査報告書（以下「本件調査報告書」）をYに提出しました。

Yは、本件第三者委員会の報告を受け、理事会でXの本件センター長からの解任を可決し、Xに対して解雇通知を行いました。この通知には解雇理由として「あなたの職員に対するパワーハラスメント行為（社会福祉法人Y第三者委員会からの報告による。）が下記に該当するため」と記載されており、根拠規定として懲戒解雇事由を定めた条項の番号が記載されていました。

2 裁判所の判断

本件では複数の争点がありましたが、懲戒解雇の有効性に絞ってご紹介します。

(1) 懲戒解雇事由該当性について検討対象とされた行為

本件訴訟において、Yは8名の職員に対するXの行為が懲戒事由に該当すると主張しました。これに対し、裁判所は、解雇通知書に「第三者委員会からの報告による」との限定を付した記載があることを指摘し、本件調査報告書に全く事実の記載ない1名及び事実の記載はあるものの本件第三者委員会が結論としてパワハラ行為とまでは認定していない3名に対する言動については、懲戒事由該当性の検討対象から除外し、残りの4名に対する言動のみ懲戒事由該当性を検討しました。

(2) 懲戒解雇事由該当性についての裁判所の検討

裁判所は、結論として、検討対象とした4名に対するXの言動についても、懲戒解雇事由該当性を否定しました。1名分は事実関係がかなり古いもので、残りの3名分をご紹介します。

① 精神疾患に罹患したとされる職員（A1）への言動（遅刻の叱責、人格否定発言）について

A1に関する証拠としては、別の職員がA1から聞き取ったとされる報告書だけが提出され、医療記録やA1の勤務に関する資料等の客観的な裏付け資料は裁判所に提出されませんでした。

裁判所は、こうしたY側の立証について「信用性は限定的なもの」と評価し、Y主張の事実を認定できないと述べました。そのうえで、当事者間で争いのない事実（遅刻についての注意）を前提として、遅刻した職員に対するXの注意は、管理職として当然に求められる指導で、パワハラに該当するとは認められないと判断しました。

② 職員（A2）に対して委員会開催に伴う超勤申請を認めなかった件について

A2は、夕刻に委員会を開催するために超勤申請をしたのにXに認められなかったことを記載した報告書に署名し、また、法廷でもその旨を証言しました。

しかし、裁判所は、A2の労働実態について「Y法人作成の資料はもとより当時A2が作成した労働実態を推認させる客観的証拠すら提出していない」と述べ、Yが主張するとおりの事実は認めませんでした。そのうえで「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」と述べ、不許可の事実だけをもって直ちにパワハラに該当するとは評価できないと判断しました。

③ ミーティングで職員（A3）に給料泥棒と発言した件について

判決文からは不明な部分もあるのですが、本件第三者委員会は本件投書の記載を根拠として、Xがミーティングの場でA3に対して「給料泥棒だね」と発言したと認定したようです。他方、Xは別の職員（リーダー）に対して「A3が給料泥棒といわれたいやしないよとあかん」と発言したと主張しました。

裁判所は、Yが訴訟で提出したA3に関する書面の記載はXの発言の前後の文脈や経緯が必ずしも明らかではないこと、職員の中に（本件第三者委員会が認定の根拠とした）本件投書の記載に一致する人物がおらず、その内容も具体的な根拠が示されない抽象的なものとどまること、YがA3を証人申請していないことなどに言及し、Yが主張する事実について、合理的疑を容れない程度の立証がされたと判断することはできないと述べ、パワハラの実事を認めませんでした。

3 第三者委員会が事実を認定したとしても、訴訟ではイチから立証が求められる

一般に、第三者委員会による調査といっても、法人の事業規模、調査対象の内容や社会的な影響等によって、調査にどの程度の費用、労力をかけるのかは千差万別です。また、大手法律事務所の弁護士が多数関与するケースの第三者委員会であっても、刑事手続きのように強制力をもって調査する権限はなく、あくまで任意で提供を受けた資料、任意に協力を受けた関係者からのヒアリング等をベースとしており、当該第三者委員会の調査報告書において認定された事実も、そのような「限定付き」のものと言えます。

裁判所は、第三者委員会が認定した事実であるからと言って「そのような事実があるかもしれない」とは考えてくれず、対象事実が民事訴訟において必要とされる程度の立証を求め、それに達しなければ、使用者が行った処分的前提となる事実を欠いているとして、処分が無効であると判断されてしまいます。一般の方が専門家で構成される第三者委員会が作成した内容を検証するのはなかなか難しいとは思われますが、少なくとも、第三者委員会が裏付け証拠をもって事実を認定することができるよう、平素から資料を適切に作成、保管しておくこと（特に法的に作成、保管が求められるものは必須）が重要です。

私も、真実としては懲戒事由に該当する事実があるのに、訴訟の途中で職員が協力してくれなくなり、敗訴同然の和解を余儀なくされた経験があります。なかなか難しい問題ですが、証人候補者が不安にならないようにケアすることも実務上は極めて重要です。