



## 安房太陽会事件

当事者の U さん（ユニオン市原）が、館山・看護学校に対するパワハラ・解雇に対する提訴を3月に予定している。

### 第1、当事者、事実経過など

#### 1-1 当事者

(1) 相手方は、鴨川市、館山市の安房地域を中心に展開する社会福祉法人。9つの事業所等を運営。2008年から病院経営を行っている。

#### 2014年4月看護学校を設立。

(2) 本人は、看護師、看護教師。10年ほど看護教員経験があり、被告人が看護学校開設の際に経験教育者が一定数必要のため、依頼されて入職した。

#### 1-2 経過

2014年4月

看護教師として入職（期間の定め無し）。

看護学校開設。専任教員8名＋主任＋校長＋事務職4名。

2014年12月

**教務主任から人格否定的暴言など。この間、パワハラ、いじめなど続く。**

2016年（平成28年）

- ・2月 ストレス等の悪化により病気休職。
- ・5月 **主治医から就労可能の診断があり、復職を申し出る。しかし突然、異動提案があり、状態が悪化⇒休職継続。**
- ・12月 労働基準監督署あっ旋（復職申し出る）

⇒あっ旋は翌月打ち切り。

2017年2月 復職申し出る

5月 **社会福祉法人が異動 しての復職にこだわるため異動を受け入れる。**

6月26日 復職判定委員会開催。

6月29日 30日付の退職通知だされる。

6月30日 **休職期間満了による退職取扱（自然退職）**

## 第2 労務法上の重要論点の確認

### 2-1

・休職期間満了による退職取扱（休職中の労働者が休職期間満了前に復職出来ない場合、就業規則の規定に基づいて当然に自然退職や自動解雇となりうるのか。）

・休職期間は就業規則に基づき会社毎に設定（1か月～3年など様々）。有給か無給かも会社毎に違う。解雇の猶予措置としての側面もある。

・職のプロセスは、通常、「主治医OK→産業医OK→会社OK」

**労働者本人の状態をよく知り得るのは主治医であり、その判断が尊重されるべきで、産業医の判断が主治医と異なるときには、合理的な理由が必要。さらに、医師らがOKとしているのに会社が異を唱えているのなら、相当の合理的理由が必要。**

・休職前より軽減された勤務しかできなくても、復帰を認めるべき場合はあり、（片山事件、最判H10.4.9参照）。

・休職期間満了時の自動退職が有効であるためには、正当な事由が必要（エールフランス事件、東京地判S59.1.27）。ただし、休職期間満了時の解雇・退職を有効とした裁判例もいくつかある。

・休職期間満了による解雇・退職が有効か無効かはケースバイケースであり、裁判所は各事案において、就業規則上の記載や復職出来ない事情、今後の復職可能性など諸事情を検討して、会社の取り扱いが相当かどうか慎重に判断している傾向も有る。

## 2 パワーハラスメント

### と安全配慮義務違反

#### (1) パワーハラスメントとは

パワーハラスメントという言葉の意味については、従前より議論があり、2012年1月30日に厚生労働省公表の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」において、「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるか、又は職場環境を悪化させる行為」と定義づけられる。



ただ、パワーハラスメントの概念は幅広く、刑法の犯罪構成要件に該当しそうなものから、マナー違反に近いものまで含む幅広い概念となっている。そのため、労働者の受けている具体的な問題行為が上記のパワーハラスメントの概念に該当するからといって、直ちに不法行為が成立するということはできず、個々の事業ごとに不法行為等の要件を満たすかの検討が必要となる。

なお、2019年5月、職場におけるいじめや嫌がらせを防止する対策として「改正労働施策総合推進法」(パワハラ防止法)が成立し、2020年6月1日から施行されている(中小企業は2022年4月1日。本件は同法成立前なので適用はされず)。

#### (2) 安全配慮義務違反

労働契約義務として安全配慮義務が認められることが判例上確立されている。また、労働契約法5条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をする」と規定しており、使用者は良好な就業環境を整備する義務を負うとされている(就業環境整備義務)。

従って、使用者がこのような安全配慮義務ないし就業環境整備義務を怠った場合には、

①個別の上司らの行為(業務上の指揮監督権・業務命令権の濫用や職場いじめ)が想定される場合でも、②使用者自身の行為があると評価される場合でも、使用者に対して債務不履行や不法行為に基づく損害賠償責任を追及できる。(民法415条、709条、715条)

使用者に対する民事訴訟においては、加害者に対する民事訴訟と同様に、加害事実の存否・程度、叱責・指導の行く過ぎや業務命令・人事上の措置が問題と鳴る場合の加害行為の違法性、パワース・ハラスメントによって精神失火案や発病や退職に至ったと主張する場合の相当因果関係、過失相殺・素因減額などが争われることが多い上に、使用者の過失ないし安全配慮義務違反の内容として結果予見可能性や結果可否可能性が争いに。

### 第3 安房太陽会事件への取り組み

#### 1. 相談のきっかけ

2021年3月 事電話や面談等で聴き取り実施(ユニオン市原)

#### 2. 団体交渉の申し入れ

2021年4月 団体交渉の申し入れ

#### <争点>

- ① ワハラ・いじめの有無
- ② 復職事の一時的な他職場への異動指示の件
- ③ 職手続きが適正でない点
- ④ 職判定委員会について
- ⑤ 解雇(復職の内示があったのに、一転して拒否)
- ⑥ 謝罪要求

#### 3. 第1回団体交渉とその後

第1回団体交渉実施(2021年11月)  
法人側「ワハラ・いじめはなかった」との態度。一方的に団交を打ち切る。

第2回団体交渉の申し入れるも、法人は拒否。  
第2回団体交渉(2022年7月)

**法人回答 ワハラ・いじめはなかった。**  
⇒**具体的根拠示さず。上司や同僚と仲が悪いから、元職場復帰無理と判断⇒一方的。**  
**産業医面談結果で、復職できない判断⇒文書記録ない。⇒いづれにしても、誠実な対応とは言い難い。**

弁護士 早田賢史(けんじ) 資料抜粋

**いよいよ、千葉地裁での法廷闘争がはじめる!! 闘いはこれからです!!**