



パワーハラスメントをした取締役の解任 ～任期中における解任の注意点～

1 パワハラと取締役の解任

昨今、自治体の長による暴力的な言動が問題になるケースが相次いでいます。今回取り上げる事例は、社内の取締役によるパワーハラスメントのトラブルです。取締役の解任の際に注意すべき要件について解説します。

社 長：昨年12月号「プロに聞く経営相談室」では、従業員のセクハラを相談しましたが、今度はなんと取締役が従業員にパワハラをしたと言って、社内で大きな問題となっています。

弁護士：具体的にはどういう事情なのでしょう。

社 長：それが、取締役が従業員の態度に激高して、社内で当該従業員を大声で罵倒した上で、殴りつけてしまったのです。従業員は怪我もしたようです。自治体の長のパワハラが問題になっていますが、まさか当社でもこんなことになるとは。

弁護士：取締役と従業員のやり取りが気になる場所ですが、パワハラというより、暴行・傷害で刑事事件となりかねないですね。

社 長：はい、その取締役は、以前から短気で暴力的と言われていました。これ以上、取締役の職を任せておくことはできません。任期の途中ですが、解任することはできるのでしょうか。

弁護士：取締役は会社との間で委任契約の関係にあるため、解任が難しく、従業員の雇用契約とは異なります。いつでも、株主総会の決議によって解任することができます。

社 長：え、いつでも解任できるのですか。私と経営方針が長い、違う別の取締役も辞めさせたいのでアクセスをお願いします。

弁護士：正当な理由がない解任に対しては、法的に争われる可能性があります。

社 長：そうなんです。今（この事例）は、暴行・傷害という理由がありますよね。

弁護士：まずは事実関係を確認する必要があります。カメラの映像や目撃者などはありますか。また、被害者の状況も確認してください。

[会員の方はこちらから](#)