

主 文

- 1 原告が、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 2 被告は、原告に対し、113万7298円及びうち27万2898円に対する
5 令和5年12月26日から支払済みまで、うち43万2200円に対する令和6年1月26日から支払済みまで、うち43万2200円に対する同年2月26日から支払済みまで、年3パーセントの割合による金員を支払え。
- 3 被告は、原告に対し、令和6年3月から本判決確定の日まで毎月25日限り
43万2200円及びこれらに対する各弁済期日の翌日から各支払済みまで年
10 3パーセントの割合による金員を支払え。
- 4 被告は、原告に対し、57万3300円及びこれに対する令和5年12月26日から支払済みまで年3パーセントの割合による金員を支払え。
- 5 被告は、原告に対し、令和6年2月から本判決確定の日まで毎年6月25日
限り57万3300円及びこれらに対する各弁済期日の翌日から各支払済みま
15 で年3パーセントの割合による金員を支払え。
- 6 被告は、原告に対し、令和6年2月から本判決確定の日まで毎年12月25日限り57万3300円及びこれらに対する各弁済期日の翌日から各支払済みまで年3パーセントの割合による金員を支払え。
- 7 原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- 20 8 訴訟費用は、これを5分し、その1を原告の、その余を被告の負担とする。
- 9 この判決は、2項ないし6項に限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

1項から6項まで主文同旨。

- 25 7 被告は、原告に対し、令和6年2月から本判決確定の日まで、毎年3月末日限り13万0528円及びこれらに対する各弁済期日の翌日から各支払済みま

で年３パーセントの割合による金員を支払え。

- 8 被告は、原告に対し、１６５万円及びこれに対する令和５年１２月９日から支払済みまで年３パーセントの割合による金員を支払え。

第２ 事案の概要

5 本件は、被告の運営する特別養護老人ホーム恵楽園（以下「本件施設」という。）で勤務していた原告が、被告が原告に対してした令和５年１２月８日付け懲戒解雇（以下「本件懲戒解雇」という。）につき、名目は原告の勤務時の言動を懲戒事由とするものであるが、実際には原告が高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく通報をしたことを理由にされたものであって、同法（以下「高齢者虐待防止法」という。）２１条７項に反して無効であり、仮にそうでなくても、原告には懲戒事由とされた言動はなく、又は懲戒解雇事由には当たらないから、労働契約法１５条及び１６条によりやはり無効であると主張して、被告に対し、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とともに、未払及び本判決確定日までの期間に支払われるべき将来分の賃金・手当の支払を求め、また、上記通報を理由とした懲戒解雇をしたことが不法行為に該当するとして、損害賠償金１６５万円及び金銭請求についてはこれらに対する各弁済期の翌日から支払済みまで民法所定の年３パーセントの割合による各遅延損害金の支払を請求する事案である。

1 前提事実

20 本件訴訟に対する判断の前提となる事実は、以下のとおりであって、当事者に争いがないか、括弧内に挙示する証拠又は弁論の全趣旨によって認めることができ、この認定を妨げる証拠はない。

(1) 原告及び被告との労働契約の概要

25 原告は看護師資格を有する者であり、平成３０年４月１日、本件施設で看護及び機能訓練業務に従事することを仕事内容として、被告との間で労働契約を締結した。

労働契約の詳細条件は以下のとおりである。

ア 仕事の内容 看護及び機能訓練業務

イ 基本給 36万2900円

5 なお、令和5年12月当時、原告には、本俸38万2200円、精勤手当5万円が支給されていた。

ウ 賃金支払日 毎月25日（賃金締切日は当月末日）

(2) 被告及び本件施設の人員状況等

被告は特別養護老人ホームである本件施設等を運営している社会福祉法人である。

10 本件施設は、施設入所者の定員が50名であり、看護師として原告及び原告の上司に当たるA看護主任（以下「A」といい、原告と併せて「原告ら看護師」ということがある。）の2名、介護士として20名程度が配置されていた（甲4）。

15 (3) 入所者に対する拘束等に関する定め及び本件施設における不適切な身体拘束

ア 入所者に対する拘束等に関する定め

20 本件施設においては、条例により、入所者又は他の入所者等の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他入所者の行動を制限する行為（以下「身体的拘束等」という。）を行ってはならない（北海道指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準を定める条例（以下単に「条例」という。）16条4項）とされ、身体的拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の入所者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録しなければならない（条例16条5項）、これを2年間保存しなければならない（条例43条）とされていた。

25 イ 本件施設における不適切な身体拘束

本件施設においては、少なくとも後記の原告による本件通報前、家族等

から同意を得ることも、条例で求められている記録の作成をすることもなく、入所者に対して、上記条例の定めに照らし不適切な身体的拘束等が行われていた。

(4) 原告による函館市への通報

5 原告は、令和5年10月13日、自らの妹を通じ、函館市指導監査課に対し、本件施設において入所者に対する不適切な身体的拘束等の高齢者への虐待行為があるとして通報（以下「本件通報」という。）をした（甲11の1）。

(5) 被告による原告に対する自宅待機命令

10 被告は、令和5年10月20日、原告に対し、本件施設の「複数の入所者に対する心理的嫌がらせ、および介護職員に対する何らかの意図をもった介護日誌の書き換えの強制、および入所者の救命措置に関する看護日誌と看護記録の記載内容の差異と適切な報告を怠ったことの調査のため」として、自宅待機を命じた（甲9。以下「本件自宅待機命令」といい、本件懲戒解雇と併せて「本件懲戒解雇等」という。）。

15 (6) 原告による被告に対する受任通知(被告が本件通報の存在を認識した時期)

原告は、令和5年12月5日、被告に対し、代理人弁護士の受任通知書を発送し、同通知は、同月7日に被告に到達した（甲11の1、2）。

被告は、遅くとも同通知書の受領によって、本件通報の存在を認識した。なお、被告が実際に本件通報の存在を認識した時期がこれより前の時点であるか否かについては、後記のとおり争いがある。

20 (7) 本件懲戒解雇

被告は、令和5年12月8日、原告が被告の「施設利用者や同僚に対してハラスメント行為を繰り返した」ことを懲戒事由として、本件懲戒解雇をした（被告就業規則50条5号、51条4号。甲2、12）。

25 本件懲戒解雇に際して原告に交付された懲戒解雇通知書には、就業規則50条5号に該当する行為として、原告が本件施設利用者や同僚に対してハラ

スメント行為を繰り返した旨記載されている。

(8) 被告の就業規則等及び高齢者虐待防止法の規定について

本件に関連する被告の就業規則等及び高齢者虐待防止法の規定は、別紙 1 のとおりである。

5 別紙 1 (2) のとおり、高齢者虐待防止法 2 1 条 1 項は、養介護施設従事者等が、業務に従事している養介護施設において、他の養介護施設従事者等による虐待を受けている高齢者を発見した際には、速やかに市町村に対し通報することを義務付けている。また、同条 7 項は、養介護施設従事者等は同通報をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いを受けない旨定めており、
10 本件懲戒解雇が本件通報を理由としてされた場合には無効となる。

2 争点及び当事者の主張

(1) 第 1 の争点は、本件懲戒解雇が本件通報を理由としてされたものであるため高齢者虐待防止法 2 1 条 7 項により無効か否かであるが、この点に関する各当事者の主張は、要旨、以下のとおりである。

15 (原告の主張)

本件懲戒解雇は、本件通報を理由としてされたものであり、無効である。本件懲戒解雇は令和 5 年 1 2 月 8 日に行われているところ、同時期は、原告が本件通報をした同年 1 0 月 1 3 日の直後であることから、本件通報に対する報復・事実隠ぺいなどの目的で行われたものであるといえる。

20 なお、被告が本件通報を確知した契機として、原告の母が、令和 5 年 1 0 月 1 6 日午前 1 0 時頃、電話で被告代表者と話をし、原告が本件通報をしたことを含め、被告に対する苦情を告げたことが挙げられる。当該電話は、匿名でされたものではあったが、原告に対する不適切な待遇を具体的に指摘しての苦情を含むもので、その中で原告の経歴にも言及したものであるから、
25 原告に親しい者によることが分かるものであった。

被告は、本件通報に先立ち、原告に対する処分に向けた調査が行われてい

た旨主張するが、これらの調査は、本件懲戒解雇前から原告を疎んでいた被告が、原告を陥れようとあら捜しを行っていたにすぎず、又は、当時本件施設において死亡した入所者であるBの死亡経過の調査として行われたに過ぎない。

5 (被告の主張)

本件懲戒解雇が本件通報を理由としてされたものであるとの原告の主張は争う。

10 被告は、令和5年12月8日の本件懲戒解雇の時点において、本件通報の存在自体認識していなかった。被告が本件通報の事実を認識したのは、前提
事実(6)の同月7日受領の原告代理人名義の受任通知によってであるし、同通知によってもなお、原告のした本件通報の具体的内容及び趣旨は理解できず、
これらを把握したのは原告代理人からの同月12日付け通知文書(甲14)によってである。しかも、被告は、函館市との間で身体的拘束等についてやりとりをした同月20日になって初めて、本件通報で指摘された事実が真実
15 であることを認識した。なお、原告が主張する原告の母による被告への架電については、少なくとも被告に対して電話がされた事実はなく、仮に原告の母が原告の待遇等に関し、被告についてなんらかの苦情を述べる電話をかけていたとしても、それは被告とは別法人の経営する医療機関(本件施設の協力病院でもある市立恵山病院)に対してされたものと思われ、いずれにせよ、
20 被告が当該電話によって本件通報の事実を知ったことはない。

25 本件懲戒解雇は、遅くとも令和5年10月4日から開始された原告の非違行為に関する調査(同月12日及び同年11月7日実施の原告からの聞き取りを含む。)を踏まえ、同年11月9日の退職勧奨の後に実施されていることから明らかなとおり、同月28日付け懲戒委員会で決定したものであり、またその理由も後記(2)の解雇事由のとおりであるから、本件通報とは無関係である。

被告は、本件通報を受けた函館市の調査にも誠実に協力し、利用者に対する不適切な拘束があった点については真摯に認めて謝罪し、再発が生じないように対策を講じており、本件通報を理由に、原告に対して報復に及ぶ動機はない。

- 5 (2) 第2の争点は、本件懲戒解雇が、労働契約法15条及び16条により無効であるか否か（原告の予備的主張の当否）であるが、この点に関する各当事者の主張は、要旨、以下のとおりである。

(被告の主張)

10 本件懲戒解雇は、原告が本件施設において、別紙2「被告の主張」欄のとおり、原告が日常的に「社会福祉施設の職員としてふさわしくない非行」（就業規則50条5号）に該当する行為をしたことを理由とするもので（以下、別紙2の「被告の主張」アないしタの非違行為を「本件非違行為ア」等といい、併せて「本件各非違行為」という。）、これらの行為は高齢者虐待にも該当しうるような、本件施設の利用者の生命・身体に危険を及ぼすものである
15 上、ほかの職員に対しても心身の苦痛を与えるものであり、本件施設の運営を継続するにあたって看過できない重大な行為であって、その程度は重い。
また、原告は、自己の不適切な言動について同僚介護職員から指摘を受けた際にも取り合わず、また、被告からの聞取りの際にもなお、入所者に対する不適切な呼称を継続する等、もはや改善の余地が認められない状況にあり、
20 職務への適性を完全に欠いていた。以上のとおり、本件解雇は客観的に合理的な理由に基づく社会的相当性のある有効なものである。

(原告の主張)

25 被告の主張する本件各非違行為についての原告の主張は別紙2「原告の主張」のとおりであり、この点を措いても、原告は本件各非違行為のうち多くの言動をしておらず、また、原告がした言動についても懲戒解雇が妥当するような不適切性をはらんだものはない。そのため、仮に、本件懲戒解雇が本

件通報以外の事実を理由としたものであるとしても、本件懲戒解雇には客観的に合理的な理由がなく、無効である。

- (3) 第3の争点は、本件懲戒解雇が無効であった場合に、原告に認められる金銭請求の範囲であるが、この点に関する当事者の主張は、要旨、以下のとおりである。

(原告の主張)

原告の給与等に関する雇用条件は前提事実(1)イ、ウ及び別紙1就業規則イのとおりであり、原告は、被告に対し、民法536条2項に基づき、請求の趣旨2項ないし7項のとおりの賃金・期末手当・業績手当及びこれらに対する遅延損害金請求権を有する。

(被告の主張)

争う。

- (4) 第4の争点は、本件懲戒解雇等の不法行為該当性であるが、この点に関する当事者の主張は、要旨、以下のとおりである。

(原告の主張)

本件自宅待機命令及び本件懲戒解雇は、いずれも原告が本件通報をしたことを理由としてされたもので、高齢者虐待防止法21条7項に違反した違法な不利益取扱いであり不法行為を構成する。

原告は、上記不法行為により、生活の基盤を大きく破壊され、厚生年金や健康保険の被保険者資格も失い、自宅待機命令によって生じた身体的不調について病院を受診できるのか不安を覚えることとなった。原告が上記不法行為に被った精神的苦痛を金銭に評価すれば150万円を下ることはなく、同不法行為と相当因果関係を有する損害は、これに弁護士費用として15万円を加えた165万円である。

(被告の主張)

争う。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

後掲の各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) Bの死亡及びその後の被告の対応等

- 5 ア 令和5年4月25日、入所者であるBが死亡した（争いなし）。
- イ 被告においては、遅くとも令和5年10月には、Bが死亡した経緯について調査が開始され、同月12日及び本件自宅待機命令後の同年11月7日には、原告に対する聞き取り調査が実施された（甲36、38）。
- ウ 被告は、令和5年10月18日、それまで行われていた利用者Cに対するベッドの壁付けによる移動の制限を解除した（乙8）。
- 10 エ 被告は、令和5年10月24日頃、函館指導監査課に電話し、原告ら看護師が利用者に対して不適切なケアをしている旨報告した（甲31、被告代表者本人）。

(2) 原告に対する懲戒委員会の開催

- 15 被告は、令和5年11月28日、原告の処分を決める懲戒委員会を開催した。当該委員会において、懲戒事由として挙げられたのは、5つの事案であり、2事案は原告の服薬介助における心理的虐待、1事案は落葉の頻発、1事案は原告の落葉を報告した介護職員の叱責、1事案は利用者の体調不良報告に対する不適切な対応及び当該対応に関し、自己に有利な記録を残そうと
- 20 介護職員が作成した介護日誌を書き直させたことであった。委員会においては、原告や対象入所者に対し聞き取りを行った結果、上記不適切言動が認められ、職場復帰の余地はなく懲戒解雇が相当であるとされた。（甲17、乙27の1・2、被告代表者）

(3) 原告に対する退職勧奨

- 25 被告代表者は、令和5年11月9日、原告に対し面談で直接に、また、同月29日には本件自宅待機中の原告との電話において、原告に対し、有給休

暇の消化や金銭の支払を伴う退職を提案して、退職勧奨をした（甲 38）。被告は、同月 29 日の退職勧奨においては、解雇予告手当相当の 1 か月分の給与保証、残有給の被告による買い上げ、11 月分の給与保証の合計として 110 万円ほどの支払を提案し、原告が難色を示し復職意思を示すと、その 150 万円まで支払額を上乗せすることを提案し、これに対し、原告は 12 月 8 日までにあらためて回答するとした（甲 10、32）。

なお、退職勧奨に関するやり取りにおいて、本件通報に関する言及はなかった。

(4) 本件施設における身体拘束に関する報道等

令和 6 年 2 月 21 日、マスコミによる報道において、本件施設においては、入所者のベッドを柵で囲ったり、下半身をシーツやタオルできつく巻いたりするなどして身動きをとれないようにする行為が日常的に行われ、介護保険法などで原則禁止されている身体拘束が不適切に行われている疑いがあり、函館市が調査している状況で、被告代表者が「身体拘束があったことは事実で大いに反省しているが、職員が介護に必要と考えて行ったもので、虐待を指摘されるようなことはしていない」と述べたとされた（甲 21）。

被告は、同年 2 月 22 日、記者会見を開き、同代表者において、少なくとも 2 年以上前から 8 名の入所者に対して不適切な身体拘束をしていたことを認め、全て自らの責任であるとして謝罪した（甲 22、24 ないし 26）。

(5) 函館市による調査結果

函館市は、令和 6 年 12 月 3 日、被告に対し、本件施設に関する本件通報について、高齢者虐待防止法に基づく任意調査の結果を通知した（乙 29）。同通知においては、高齢者虐待の疑いがあるとして任意調査が行われ、以下の 6 点について、虐待又はネグレクトに該当するとされた。

ア ベッド柵による入所者の身体拘束（身体的虐待）

イ 看護職員が服薬介助時に入所者のマスクを乱暴に外したり、指示に従わ

ないと服薬を後回しにしたりする不適切な服薬介助を一定期間にわたり複数回繰り返し行っていたこと（心理的虐待）

ウ 看護職員が、服薬介助時に故意に入所者の手の届かないところに薬を置く行為を一定期間、複数回にわたり繰り返し行っていたこと（心理的虐待）

5 エ 2名の看護職員が、令和5年4月25日、入所者の体調に異変が生じていたにもかかわらず、少なくとも2時間にわたり入所者の状態観察を怠ったこと（ネグレクト）

オ 入所者の腰部にタオルやシーツを巻きつけた身体拘束（身体的虐待）

10 カ 看護職員が、下剤が処方されていない入所者に他の入所者の下剤を転用していたこと（身体的虐待、ネグレクト）

上記行為のうち、主体を「看護職員」とするものは、いずれも被告が主張する原告の非違行為に対応するもの（それぞれイが別紙非違行為番号ウ、ウが同キ、エが同ア、カが同ス）である。

15 2 第1の争点（本件懲戒解雇は、本件通報を理由としてされたものであり、高齢者虐待防止法21条7項により無効か否か）について

(1) 原告は、原告による本件通報がされた直後に本件懲戒解雇がされていることなどから、本件懲戒解雇は、本件通報を理由としてされたものであると主張する。

20 原告は、令和5年10月13日に函館市に対して本件通報を行っているところ、被告は原告に対して、同月20日に本件自宅待機命令を、同年11月9日及び29日に退職勧奨をそれぞれ行い、同年12月8日に本件懲戒解雇をするに至っている（前提事実(5)、(7)、認定事実(3)）。このように、本件通報と本件懲戒解雇に至る一連の経過が時間的に近接している事実は、本件懲戒解雇が本件通報を理由とするものであることを一定程度推認させるものであることは否定できない。

25 しかし、本件全証拠によっても、被告が本件自宅待機命令を出した時点や、

懲戒委員会で本件懲戒解雇を決定した時点において、被告において原告による本件通報を認識していたとは認められない（この点についての原告の主張が採用できないのは後記(2)のとおりである。）。

また、本件懲戒解雇に際して原告に交付された懲戒解雇通知書には、就業規則50条5号に該当する行為として、原告が本件施設利用者や同僚に対してハラスメント行為を繰り返した旨記載され（前提事実(7)）、本件懲戒解雇に先立って被告内部で実施された懲戒委員会でも、原告による非違行為として、利用者への服薬業務の関わる心理的虐待や落薬を繰り返し発生されたことによって健康被害をもたらせたこと、介護職員に対して威圧的に叱責したこと、体調に異変のある利用者についての報告を受けた際に看護師として適切な対応をしなかったことなどを認定した上で、原告に対する処分を決定している（前提事実(7)、認定事実(2)）。このように、本件懲戒解雇の通知書に記載された解雇事由と、被告内部における検討は、原告による本件施設利用者や同僚へのハラスメント行為を問題としている点で共通しており、原告による本件通報に先立って、被告において、被告の懲戒処分に向けて手続が進行しており、本件解雇につながったという被告の主張が特段不自然とはいえない。

以上のとおりの本件解雇に至る経緯からすると、本件懲戒解雇が本件通報を理由としている本件通報と本件懲戒解雇に至る経過が時間的に近接していることをもって、本件懲戒解雇が本件通報を理由としていると認めるには未だ不十分であると言わざるを得ない。

(2) 原告の主張について

この点につき、原告は、被告が原告による本件通報の事実を認識したのは、原告の母が令和5年10月16日に被告に電話をした時点である旨主張し、証人D（原告の母）もこれに沿う供述をする。

しかし、原告の母の供述は、客観的な証拠による裏付けを欠くものであり、原告の母との電話での会話を否定する被告代表者の供述を排斥するほどの証

明力をもたない。また、原告の母の供述を前提としても、原告の母が電話で話した内容は、被告における不適切な身体拘束に対する批判や、原告の待遇についての苦情に留まり、これを超えて、原告の母において、原告が本件通報を行った事実を述べたとは認められない。

5 また、原告は、被告が令和5年10月18日に入所者のCに対するベッドの壁付けを解除したこと（認定事実(1)ウ）を捉え、これは函館市から事情確認の電話があったことへの対応であり、被告は当該電話によって本件通報の事実を認識したとも主張するが、被告が函館市から電話で本件通報についての告知されたことを認めるに足る証拠はなく（被告は、Cの壁付けを解除
10 したのは体位交換のためと主張している。）、同主張は採用できない。

 これらに加え、被告は、被告が原告による本件通報を認識した時期について、本件懲戒解雇をする前日である同年12月7日である旨主張しており、被告代表者もこれに沿う供述をしていること、原告本人は本件通報について誰にも話していないと述べ、Aも本件通報については自身の家族以外に話
15 していない旨供述していることも併せ考慮すると、被告が本件懲戒解雇に先立って本件通報の事実を認識していたとは認められない。この点についての原告の主張は採用できない。

3 第2の争点（本件懲戒解雇が、労働契約法15条及び16条に照らして違法無効であるか。）について

20 (1) 被告の主張する原告の非違行為について

 被告は、原告による本件各非違行為が、就業規則50条5号の「社会福祉施設の職員としてふさわしくない非行」に当たり、懲戒事由に該当すると主張するため、以下、本件各非違行為が認定できるか、認定できる場合には懲戒事由に当たるかについて検討する。

25 ア 本件非違行為ア（Bに対する同人死亡当日の原告の対応が不十分であったこと）について

Bの死亡当日、食事摂取の前後に、介護職員から2度にわたる体調不良の訴えの報告があったこと、原告が2度目の訴えに対し、直接Bの状態を確認することなく、様子を見るよう指示をしたこと、その後Bが死亡したことについては当事者間に争いがない。

5 しかし、本件全証拠によっても、介護職員が原告に対して2度目の報告をした際にBにチアノーゼがあることを伝達したとも、2度目の報告内容におけるBの様子が、1度目に状態確認した際のそれから大きな変動があったとも認められず、原告が、Bが直前に食事を全量摂取していることを前提に、Bの状態について緊急性が高くなく、様子を見るべきであるとしたこと（原告本人）が、看護師の判断として不相当であったとは認められない（なお、介護職員からの1度目の報告の後、原告がBの脈を測ったか否かについては当事者間に争いがあるが、仮に原告が1度目の報告後にBの脈拍測定をしていなかったとしても、それが当時の状況において看護師として不適切であったと評価するに足りる事情は認められない。）。

10 イ 本件非違行為イ（Bの死亡当日の介護日誌の書換え強制行為）について

 Bの死亡当日の介護日誌は介護職員が作成すべきものであること、Bについて、上記のとおり介護職員から2度にわたり原告に対し、体調不良の訴えが報告され、作成当初時点では介護日誌にその旨が記載されていたところ、原告が2度目の報告の事実を否定し、介護日誌から2度目の報告を削除するように求めたこと、原告が介護職員に対して介護日誌に当日のBへの対応をより詳細に記載するよう求めたことには当事者間に争いがない。また、原告が後日、上記2度目の報告があったとの認識に転じたと表明したことも認められる（原告本人）。

20 このように、原告が、実際は介護職員から原告に対して2度目の報告があったのにもかかわらず、原告は当初2度目の報告の事実を否定し、介護職員に対して介護日誌から2度目の報告を削除するように求めたことが

認められるが、原告はその後自ら当初の認識が自らの誤解であったことを認め、その理由として、1度目と2度目の報告の時間が近接していたことから、2度目の報告を失念したとの説明をしており（原告本人）、当該理由が不合理とまでは認められないことからすると、原告において、介護職員
5 に対してことさら虚偽の記載を故意に求めたり、事実を歪曲したりする意図があったものであるとは認められず、当該要求をもって、看護師として不適切な行動であるとはいえない。

また、原告が介護職員に対して介護日誌に原告の対応を含めたより詳細な記載を求めた点についても、虚偽の事実や、当日の状況を誤って認識させるような記載を要求したものと認められず、その理由を、同日にBが
10 死亡したことから、後日に備えて当日の経過及びBの状況を詳細に記録しておこうと考えたこと（原告本人）に看護師として不適切な点があるとは認められない。

なお、被告は、看護記録が通常は看護師しか目にしないものであることを前提に、Bについて、死亡した日の看護記録にはBの鼻からゼリーが噴
15 出したとの記載があるが、原告は当該事実についてより広く職員が閲覧する看護日誌には記載せず、施設長にも同事態についての報告をしなかったことをも問題視していると窺われるので念のため判断するに、そもそも、看護記録と看護日誌に被告が主張するような取扱いの差異があると認めるに足る証拠はなく、原告においてBが鼻からゼリーが噴出したことを
20 隠ぺいする意図を有していたと認めることはできない。

ウ 本件非違行為ウ（入所者のEに対して、独自の合図で服薬をさせたり、服薬を後回しにしたり、マスクを無理矢理はぎ取ったりしたこと等）について

Eが目の不自由な入所者であり、原告がEの服薬順序を後にすることがあったこと、原告が服薬介助時、自らEのマスクを外すことがあり、これ

にEが不満を述べたことがあったことは当事者間に争いがない。

しかし、Eと他の入居者の服薬順序の入替えにつき、その頻度、Eへの悪影響の有無及び程度は明らかでなく、同行為が不適切であるとは評価できない。

5 また、E本人にマスクを外すよう求め、応じられなかった場合には原告自らマスクを外す行動をした理由について、服薬時にマスクを着用したままであれば服薬がしづらく、また口から薬がこぼれた際にもマスクに引っかけて同事態に気付きにくくなるからであるとする原告本人の供述に不合理な点は見当たらず、結果的にEがマスクを外されたことに不満を述べることがあったとしても、これをもって原告の行為が不適切であるとはいえない。

さらに、本件全証拠によっても、原告がEに対し声をかけることもなく肩をたたくことで、Eに顔を上に向け、マスクを顎に下ろし、口を開けさせるという一連の動作をするように促した事実は認められない。

15 エ 本件非違行為エ（入所者のEに対して、下肢挙上の継続を強いたこと）について

原告がむくみ対策のためEに下肢挙上を指示することがあり、Eがこれを中断した際に原告が再開を求めることがあったことは当事者間に争いがない。

20 下肢挙上がむくみの解消のために必要な措置であることについては被告も前提としており、そうだとすれば、Eが自己判断で挙上を中断した際には、必要な範囲で再開を求めることは看護師として不適切とはいえないところ、原告が嫌がらせ目的でEに対して必要以上の挙上を求めたり、苦痛を訴えるEに対して強制的に挙上を継続させたりしたような事情を認めるに足りる証拠はなく、原告の行為が不適切であるとは評価できない。

25 オ 本件非違行為オ（入所者に対する蔑称の使用）について

原告が、Eが機嫌の悪い状態を指して職員間で「ブラックE」と呼称していたこと、Bについて、B本人に対し、また職員間でも、Bの名前をもじった「Bちゃん」と呼称していたことは当事者間に争いはない。

被告は、Bの呼称「Bちゃん」につき、必要以上に幼児的扱いをする点
5
で問題であると主張するが、当該呼称それ自体に侮蔑的な意味が含まれているものでないことはもとより、Bが同呼称を嫌がっていたと認めるに足る証拠はない。

また、入所者であるEについて「ブラック」と、機嫌が悪いことを否定的に捉え揶揄するような表現を用いることが好ましいものといえるかは
10
ともかく、当該呼称は、職員間で当該入所者の機嫌が悪い状態を端的に共有する表現でもあり（原告本人）、入所者本人に対して蔑称をもって呼びかけた事実はない以上、これをもって原告の行為が懲戒事由に該当するほど不適切であるとは評価できない。

また、原告が入所者Fを「クソババ」と呼んでいたとの被告の主張する
15
事実について、本件施設の一部職員の陳述書（乙13）にはこれに沿う記載があるが、当該証拠は十分な証明力を持たず、当該事実は認められない。

カ 本件非違行為カ（入所者であるGに対する不適切な態度）について

本件施設の一部職員の陳述書（乙11、18、20）に被告の主張に沿
う記載はあるが、これらの証拠は十分な証明力を持たず、当該事実は認め
20
られない。

キ 本件非違行為キ（入所者のFに対し、リハビリとして薬を机の遠い位置
に置いた対応等）について

(ア) 原告が、入所者のFに対し、リハビリであると述べて、服用すべき薬
をFの机の遠い箇所に置き、それをFに自ら取る行為をするように求め
25
ていたことには当事者間に争いはない。

確かに、薬の服用をリハビリの手段とすることは、対象者に心理的負

担が生じ得るものであり、実際、Fがこれを負担に感じている旨の発言をしていたことが窺われる（証人H、同I、同G、同J）。また、このような措置をとれば、入所者の動作によって薬が机から落ちるなど、入所者が服用すべき薬の服用を実現できなくなるおそれもある。しかも、F
5 において、リハビリとしてこのような手段以外の手法を用いることができなかったことをうかがわせる事情もない。そうすると、原告が服薬をこのような手法でリハビリに活用したことは適切さを欠く。しかし、他方、Fは当時、生活に必要な動作に徐々に身体的制限がかかりつつある状況にあり、上記措置は、原告が看護師としてFの運動機能低下を防ぐ
10 工夫として行ったものであって（証人A、原告本人）、Fに対する嫌がらせなどの目的でされたものとは認められないこと、Fにおいて実際に薬の服用ができなかったと認めるに足りる証拠はないことからすると、直ちに懲戒事由に該当するとは必ずしもいえないし、仮に懲戒事由に該当するとしても、その程度は重いものとはいえない。

15 (イ) また、原告が、食事を食べきらないFに対し、もっと食べるよう声掛けをしていたことには争いがない。

しかし、食事を食べきらない入所者に対し、完食できるように声をかけること自体が、看護師として不適切な対応といえないことはもとより、原告がFをはじめとした入所者の意思に反して強制的に食事を完食する
20 ように要求した等の事実を認めるに足りる証拠はなく、原告の行為が懲戒事由に当たるとはいえない。

ク 本件非違行為ク（入所者に服薬に必要な水分量を与えなかったこと）について

原告が、一定の入所者について、服薬時に健常者が服用の際に摂取する
25 水分量を与えていなかったことは当事者間に争いはない。

しかし、原告において必要もないのに入居者に対して通常どおりの水分

を与えずに服薬させたり、また少ない水分で服薬する際、呑み込みが確実に
行われているかについての確認を怠ったりした等の事実を認めるに足
りる証拠はなく、これに加え、心臓に疾患を抱えている患者は、水分量に
制限があり、これを超えて水分を摂取すれば健康に悪影響があるところ
5 (証人A、原告本人)、被告において、原告の当該行為によって当該入居者
にどのような影響があったのかの主張もないことも併せ考慮すると、原告
の行為が不適切であったとは認められない。

ケ 本件非違行為ケ(原告による薬の誤配、及びそれに対する不適切な対応)
について

10 本件施設の一部職員の陳述書(乙10)に被告の主張に沿う記載はある
が、当該証拠は十分な証明力を持たず、当該事実は認められない。

コ 本件非違行為コ(一部の利用者に対し、寝たまま服薬させたこと)につ
いて

15 介護職員は被告の主張に沿う供述をするが(証人G)、これを裏付ける客
観的な証拠はなく、他方、原告本人はこれを否定する供述をしており、被
告の主張する行為を認めることはできない。

サ 本件非違行為サ(介護職員が入所者の体調変化を報告しても、必要なチ
ェックをしないこと)について

20 介護職員は被告の主張に沿う供述をするが(証人I、同G、同J)、これ
を裏付ける客観的な証拠はなく、他方、原告本人はこれを否定する供述を
しており、被告の主張する行為を認めることはできない。

シ 本件非違行為シ(K看護師を退職に追い込んだ事実)について

本件全証拠によっても、当該事実は認められない。

ス 本件非違行為ス(医師に不必要な下剤を処方させ、これを他の入所者に
25 使用させて水様便にさせたこと)について

本件施設の一部職員の陳述書(乙10)に被告の主張に沿う記載はある

が、これを否定する原告本人の供述に照らし、これらの証拠は十分な証明力を持たず、当該事実は認められない。

セ 処方対象外の利用者に対する処方薬の転用や不適切な服薬時期、ハンマーでの薬の粉砕について

5 (7) これらの事実は当事者間に争いがないところ、まず、処方薬の転用について、処方薬は医師の指示に従って服用させるべきであるから、不適切な行為であったと認められる。

10 一方で、当該取扱いは、本件施設には、従来、常備配置薬として予め備え置かれるべき薬剤が備え置かれておらず、その代替として行われてきたもので、原告の上司であるAを含め、歴代の看護師の間でも行われてきたものである（証人A）から、本件施設の薬剤管理体制の見直しやそれを踏まえた注意指導を行うべきであり、それをすることなく原告に対する懲戒事由として扱うことは相当ではない。

15 (8) 次に、本来の服用時間とは異なる服用時間での服用について、処方薬は医師の指示に従って服用させるべきであるところ、服用時間によっても薬効が変化することはいえるのだから、不適切な行為であったと評価するのが相当である。

20 一方で、当該取扱いは、原告の上司であるAにおいても認識しながら、同人もこれを行い、本件施設の看護師の間で長年にわたって行われてきたというのである（証人A）から、まずは、本件施設の服薬介助に関する業務体制見直しや、それを踏まえた事前の注意指導を行うべきであり、それをすることなく原告に対する懲戒事由として扱うことは相当ではない。

25 (9) 入所者に服用させるべき薬をハンマーを用いて床の上で砕いたことについて、薬の粉砕の手段としては不相当であるというべきであるが、原告がこのような行為をしていたのは、そのままの形では服薬がしづらい

(7) 被告は、入所者に関する医師との面談につき、原告が、Aと共に、ケアマネージャーや相談員、管理栄養士等の意見を聞かずに設定したことについても問題視する。

原告が、ケアマネージャーや相談員、管理栄養士と打ち合わせることなく、医師と入所者家族との面談を実施したことがあったことには当事者間に争いがない。しかし、当時の本件施設において、看護師が、被告が主張するような手順で医師との面談を設定する必要があったと認めるに足りる証拠はなく、原告の行為が看護師として不適切であったとは評価できない。

(1) 被告は、原告は、落葉を放置し、葉を捨てるよう指示して取り合わないことがあり、また、落葉の報告をした介護職員を怒鳴ることもあったとも主張する。

落葉事案が一定程度生じていたことは当事者間に争いはないが、原告がこれを放置したとか、落葉報告書に対して怒鳴ったなどの被告の主張に沿う介護職員の供述（証人G）は、これを裏付ける客観的な証拠もない上、これを否定する原告本人の供述に照らして採用できず、被告が主張する原告の行為を認めることはできない。

(2) 小括

上記(1)のとおり、原告の服薬介助等の一部行為には不適切であり、懲戒事由に該当し得るものもあるが、各項目で検討したとおり、その程度が必ずしも重いものといえないことからすると、懲戒処分の中で最も重い懲戒解雇とすることに客観的合理的理由があり、それが社会通念上相当であるとはいえず、本件懲戒解雇は、労働契約法15条及び同16条により無効である。

したがって、原告は被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあると認められる。

4 第3の争点（本件懲戒解雇が無効であった場合に、原告に認められる金銭請

求の範囲)について

(1) 月額給与について

原告は、本件懲戒解雇をされた時点において、毎月本俸として38万2200円を、精勤手当として5万円の合計43万2200円を受け取っていた(前提事実(1))。

本件懲戒解雇は無効であるから、原告は、被告に対し、毎月25日限り、43万2200円の賃金請求権を有している。ただし、令和5年12月分については15万9302円が支払われている(甲7)から、残額の27万2898円が未払となっている。

(2) 期末手当について

被告の給与規程によれば、期末手当は、毎年6月20日及び12月20日各時点において在職する職員に対して支給するもので、期末手当の額は6月期、12月期ともに、当月の給料月額に100分の150を乗じて得た額に、所定就業日に出勤しなかった日数による一定の減額調整をしたものとする(給与規程14条1項～3項)。

本件懲戒解雇は無効であるから、原告は、毎年6月25日及び12月25日に、それぞれ、当月の給与である38万2200円の100分の150である57万3300円の支給を受ける権利を有している(民法536条2項)。

(3) 業績手当について

被告の給与規程によれば、業績手当は3月15日に在職する職員に対して支給するものであるが、業績手当の額は、人事考課に基づき理事長が定めることとされている(給与規程15条1項、2項)。

そうすると、人事考課がされていない業績手当は、未だ具体的権利であると認めることはできないから、原告は、被告に対する賃金請求権を有しているとはいえない。

したがって、業績手当に関する原告の主張には理由がない。

5 第4の争点（本件懲戒解雇等の不法行為該当性）について

原告は、本件懲戒解雇等が本件通報を理由としたものであることを前提に、その不法行為該当性を主張するが、本件懲戒解雇等が本件通報を理由としないことは前記2のとおりであるから、原告の主張する不法行為の成立は認められない。

6 結論

よって、その余の点について判断するまでもなく、原告の請求は、その1項ないし6項の限度で理由があるからこれを認め、7項及び8項については理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

10 函館地方裁判所民事部

裁判長裁判官 五十嵐 浩 介

15

裁判官 大 門 真 一 朗

20

裁判官 北 岡 憧 子

(1) 就業規則等

ア 就業規則

(制裁)

- 5 • 50条 職員が次の各号の一に該当する場合には、制裁を行う。
- 5号 その他社会福祉施設の職員としてふさわしくない非行があつた場合
- 51条 前条の規定による制裁は、その行為の程度により、次の区分にしたがって行う。
- 10 1号 戒告
- 2号 けん責
- 3号 出勤停止
- 4号 懲戒解雇 予告期間を設けることなく、即時解雇する。

イ 給与規程（乙7）

(期末手当)

- 15 • 14条1項
- 期末手当は6月20日及び12月20日にそれぞれ在職する職員に対し支給する。
- 14条2項
- 20 期末手当の額は当月の給料月額に6、12月共に100分の150を乗じて得た額に3項の出勤日数を、出勤を要する日数で除して得た額とする。
- 14条3項
- 2項の計算期間は下記のとおりとする。
- 25 1号 6月支給分にあつては前年12月1日より5月31日まで
- 2号 12月支給分にあつては6月1日より11月30日まで

(業績手当)

- 15条1項

業績手当は、3月15日に在職する職員に対して支給する。

- 15条2項

5 業績手当の額は人事考課に基き理事長が定め支給することができる。

(2) 高齢者虐待防止法の規定について

- 1条

10 この法律は、高齢者に対する虐待が深刻な状況にあり、高齢者の尊厳の保持にとって高齢者に対する虐待を防止することが極めて重要であること等にかんがみ、高齢者虐待の防止等に関する国等の責務、高齢者虐待を受けた高齢者に対する保護のための措置、養護者の負担の軽減を図ること等の養護者に対する養護者による高齢者虐待の防止に資する支援（以下「養護者に対する支援」という。）のための措置等を定めることにより、
15 高齢者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって高齢者の権利利益の擁護に資することを目的とする。

- 21条1項

20 養介護施設従事者等は、当該養介護施設従事者等がその業務に従事している養介護施設又は養介護事業（当該養介護施設の設置者若しくは当該養介護事業を行う者が設置する養介護施設又はこれらの者が行う養介護事業を含む。）において業務に従事する養介護施設従事者等による高齢者虐待を受けたと思われる高齢者を発見した場合は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。

- 21条7項

25 養介護施設従事者等は、第1項から第3項までの規定による通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

以上

非違行為	被告の主張	原告の主張
ア	令和5年4月25日、J が、原告からの指示で、入所者である B を自室で臥床させていたところ、B が再度苦しいと訴え、チアノーゼもあったことから J は、再度医務室の原告に報告したが、原告は B の様子を見ることもなく放置した。	否認しないし争う。原告は記録の整理や投薬の準備中、J から再度 B が苦しいと述べている旨の報告を受けたが、B は血液循環が悪く、臥床後しばらくは体調が戻らないこと、同日食事を全量食べていたこと、直近の体調確認で問題がなかったことから、引き続き介護職員に見てもらうこととして、その旨指示したのであり、対応に不適切な点はない。なお、原告は J からチアノーゼの報告は受けていない。
イ	アのとおり、J は令和5年4月25日に原告に対し2度にわたって B の体調不良の報告をしたが、原告は、J に対し、B の死亡について記載した同日の介護日誌につき、2度目の報告についての記載の削除、及び B がいつものように過ごしていたような記載の追記を要求した。更に原告は、J に対し、B について原告が何もしていなかったように読めるとして、重ねて日誌の書換えを指示した。	否認しないし争う。原告が J に対して同職員からの2度目の報告の削除を求めたのは、当時原告が同報告の存在を失念していたためである。また、原告は J に対して同日の介護日誌について書換えを命じたことも、いつものように過ごしていた旨記載するように等と指示したこともない。同日は職員全体で B のサポートに動いていたのに、介護日誌にはその旨の記載が乏しかったので、介護士に話を聞いて記載すべきと意見を述べたのみである。
ウ	原告は、目が不自由な入所者である E に対し、原告が独自に決めた服薬の合図として、声をかけることもなく肩をたたくことで、E に顔を上に向け、マスクを顎に下ろし、口を開けさせるという一連の動作をするように促し、E がうまくこれらの動作を行えない場合には、乱暴にマスクを無理無理はぎとったり、服薬を後回しにしたりしていた。	否認しないし争う。原告は、E への服薬の際、原告がマスクを外すよう依頼しても E が外してくれないときは、原告においてマスクを外していたが、無理にはぎとるようなことはしていない。E が無理に外されたと感じていたとしても、この件は原告と E の間で互いに謝罪し、解決済みである。
エ	原告は、E のむくみ症状に応じた下肢挙上指示について、それが長時間に及ぶために E が腰痛などの苦痛を訴えていることから、時折足を下ろす等していたところ、これを無視して挙上の継続を強いた。	否認しないし争う。原告は、E にとって必要な下肢挙上について、E が自己判断で中止してしまっただけには、「もうちょっとしたら足を上げてね」と指示したことはあるが、それを強制したり、叱責したりはしていない。なお、E はもともと腰痛を抱えていたものであり、身体の痛みは上記下肢挙上により発生したものではない。
オ	原告は、E のことを職員間では「ブラック E」、また B のことを「B ちゃん」と蔑称を用いて呼称していた。また、入所者である F については「クソババ」という表現を使うこともあった。	否認しないし争う。「ブラック E」は、E が機嫌が悪いことを指して表現した職員間の呼称で、「B ちゃん」との呼称については B 本人も喜んでいて、呼称は蔑称ではなく愛称であり、利用者との長期間の関係性によるものである。F をクソババと呼んだことはない。
カ	原告は、パーキンソン症状のある入所者である G が服薬する際、面倒くさそうに「ほれっ」と肩を叩いて服薬を促し、G が原告の侮蔑的態度のために服薬を拒否したところ、「また始まった。いいから飲みなさい」等と申し向け、錠剤を無理やり口に入れ、飲込みを確認しないまま立ち去った。このような行動は繰り返されており、G は怯えていた。	否認する。この行為について全く身に覚えがない。
キ	原告は、F の服薬の際、その手が届かないところに薬を置いて、服薬を困難にさせた。また、原告は、F が食事を食べきれずに残しているのに、テーブルをたたきながら「ほれっ」などといって、執拗に完食させようとした。	争う。原告が F の服薬の際、服薬すべき薬を机の遠いところに置くようにしていたのは、機能訓練の一環として、ADL維持のためである。F も、その必要性を理解してリハビリとの認識で望んでいたものであり、原告も F が薬を取った際には必ずほめて F のモチベーションを上げるようにしていたもので、不適切な介助ではない。原告は、F に限らず利用者に対して食事を完食できるように声掛けはしていたが、入居者をたたいたり、執拗に完食の要求をしはしていない。
ク	原告は、入所者のうち、少なくとも L、M 及び N について、服薬の際十分な量の水を与えなかった。その結果、これらの利用者が、薬をかじったり、吐きだしたり、吹き出すことがあった。	否認しないし争う。服薬時の飲料水は介護職員が準備しており、基本的には十分な水とともに服薬させていた。ただし、原告は、心臓病などを理由に水分制限のある入所者が、配られた水を服薬より先に飲んでしまった場合には、注意しつつ服薬させていた。なお、これらの結果、利用者が薬を吐き出したり、吹き出したりした報告はない。
ケ	原告は、別の利用者の薬の誤配をしたことについて、笑って「ごめん」というのみで、適切な対応をしなかった。	否認する。行為の特定が不十分であるが、原告は誤って薬を配ったことはない。
コ	原告は、入所者である O や P に対する服薬介助において、水を与えることなく、寝たまの状態で同入所者の口の中に直接薬を入れ、飲み込みを確認せず立ち去った。O については、服の上に錠剤が落ちていることや、移乗介助時に落薬が発見されることもあった。	否認する。入所者の寝たまの服薬は危険であり、原告はそのようなことはしていない。
サ	原告は、普段から A と医務室から出てこず、介護職員が利用者の体調変化を報告しても「たいしたことじゃない」、「大げさな報告だ」、「なんともない」、「どうすれって言うのさ」、「こんなの病院に連れて行ったら恥をかく」等と申し向け、バイタルチェックすらしないことがあった。	否認する。
シ	原告は、A とともに、K 看護職員を退職に追い込んだ。	否認する。同看護職員が退職した理由は体調不良である。原告は K 職員と悪意にしていた。
ス	原告は、医師に対して真実とは異なる情報を提供し、本来は対象である入所者には必要ない量の薬剤を処方させ、それをほかの利用者に服用させて水糞便とさせ、中には排便後にショックを起こす利用者もいた。	否認する。
セ	原告は、既に死亡し、退所した利用者が処方されていた解熱剤等、処方から時間が経過した薬を他の利用者に服用させたり、食後服薬の指示がある薬を食前服薬の薬とまとめて服用させたり、利用者の薬を床に置き、ハンマーで砕いたりする等、誤った用法で服薬をさせていた。	原告の行為自体は認めるが、A の指示に従っていたものである。
ソ	原告は、男性利用者の入浴後に肛門周辺から陰部にかけて軟膏を塗布する際、患部を全く確認せずに処置し、利用者が痛いといっても何ら配慮しなかった。	否認しないし争う。行為の特定として不十分である。原告は当該業務を適切に実施していた。
タ	原告は、利用者が点眼を依頼しても、「自分でするでしょ」、「事務所に行って言いなさい」と言い、依頼を拒絶した。	争う。原告が利用者から点眼を頼まれても安易に応じず、自力での点眼を促したのは、利用者の自立支援の一環であり、相当な対応である。