

主 文

- 1 原告が、被告に対し、労働契約上の地位を有することを確認する。
- 2 被告は、原告に対し、1539万6114円及びうち別紙未払賃金等計算表の「認容額」欄記載の各金員に対する各「支払期日」欄記載の日の翌日から支
5 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7年8月から本判決確定の日まで、毎月21日限
り132万3777円及びこれらに対する各支払期日の翌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。
- 4 原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- 10 5 訴訟費用は、これを3分し、その1を原告の負担とし、その余を被告の負担
とする。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

- 1 主文第1項同旨
- 15 2 被告は、原告に対し、令和5年12月21日以降本判決確定の日まで、毎月
21日限り、132万5777円及びこれらに対する同日翌日から支払済みま
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、330万円及びこれに対する令和5年12月20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。

20 第2 事案の概要

1 事案の要旨

本件は、被告との間で労働契約を締結し、被告が運営する病院に医師として勤務していた原告が、被告による原告の諭旨解雇（以下「**本件諭旨解雇**」とい
う。）が無効であると主張して、被告に対し、労働契約上の地位を有すること
25 の確認を求めるとともに、令和5年12月21日から本判決確定の日まで毎月
21日限り賃金相当額として月額132万5777円及びこれらに対する各支

払日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遅延損害金の支払を求めるほか、本件諭旨解雇により精神的苦痛を被ったなどと主張して、不法行為に基づき、損害賠償金330万円（慰謝料300万円及び弁護士費用30万円）及びこれに対する不法行為の日の後の日である令和5年12月20日から支払済みまで同割合による遅延損害金の支払を求める事案である。

2 前提事実（争いのない事実及び後掲各証拠等により容易に認定できる事実。書証は、特記しない限り枝番を含む。以下同じ。）

(1) 当事者等

ア 被告は、平成29年10月1日に設立された、a病院（令和3年3月1日開院）を運営する地方独立行政法人である。（弁論の全趣旨）

イ 原告は、平成26年2月、a病院の前身であるb病院（以下、a病院と併せて「**本件病院**」ということがある。）の当時の開設者との間で雇用契約を締結し、本件病院の泌尿器科部長として勤務を開始し、平成29年4月には診療部長に、平成30年4月には副院長に任命されたが、令和3年3月1日、本件病院の健康管理センター次長に異動となった。（甲12、乙6・2頁、弁論の全趣旨）

なお、被告の設立後は、被告が本件病院の開設者となり、原告との間の雇用契約上の地位を承継した。

ウ c医師は、平成28年4月から、本件病院において、泌尿器科医として勤務を開始し、令和4年3月末に被告を退職した。（甲32、証人c医師・1頁）

(2) 本件に係る被告の定め

ア 被告の職員就業規程（以下「**本件就業規程**」という。）には、以下の定めがある。（甲38）

第58条（懲戒の事由）

職員が次のいずれかに該当する場合は、懲戒に処することができる。

- (3) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合
- (4) 窃盗、横領、傷害等の刑事法上の犯罪に該当する行為があった場合
- (6) 法人の名誉又は信用を傷つけた場合
- (10) その他この規程又は法人が別に定める諸規程によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる程度の不適切な行為があった場合

第59条（懲戒の種類）

1項 懲戒の種類及び程度は、次のとおりとする。

- (1) 戒告 その責任を指摘し、注意の喚起を促す。
- (2) 減給 始末書を提出させ、給与の一部を減額する。ただし、減額1回当たりの額は平均賃金の1日分の半額を超えないものとし、その総額は一給与支払期間における給与の10分の1を超えないものとする。
- (3) 停職 1日以上6月以下出勤を停止し、職務に従事させず、その間はいかなる給与も支給しない。
- (4) 降格 現在就いている職より下位の職に就ける。
- (5) 諭旨解雇 退職願の提出を勧告し、これに応じない場合は、30日前に予告し、又は30日分の平均賃金を支払って解雇する。
- (6) 懲戒解雇 即時に解雇する。

2項 職員に対する懲戒の手續その他必要な事項は、地方独立行政法人a 病院職員懲戒規程（以下「懲戒規程」という。）で定める。

第60条（訓告等）

前条に規定する場合のほか、サービスを厳正にし、規律を保持するために必要があるときは、文書又は口頭により、注意、嚴重注意又は訓告を行うことができる。

イ 被告の職員懲戒規程（以下「**本件懲戒規程**」という。）には、以下の定めがある。（乙8）

第4条（懲戒の原則）

1項 理事長は、原則として別表非違行為の種類の欄に掲げる区分に応じ、同表懲戒処分の種類欄に定める懲戒処分の種類のうちから、職員が行った非違行為の動機及び態様、業務内外に与える影響、当該職員の職責、当該非違行為の前後における当該職員の態度等を総合的に考慮して、1の種類（懲戒処分の種類が1である場合にあっては、当該種類の懲戒処分）を行うものとする。

2項 複数の非違行為を行った職員に対し懲戒処分を行う場合は、それぞれの非違行為に係る別表懲戒処分の種類欄に定める懲戒処分の種類のうち最も重い懲戒処分（懲戒処分の種類が1である場合にあっては、当該種類の懲戒処分）より重い懲戒処分を行うことができる。

3項 懲戒処分については、理事長が行うものとする。

4項 職員の懲戒処分は、別に定める職員懲戒審査委員会（以下「委員会」という。）の答申を踏まえ、理事長が決定する。

5項 懲戒処分は、同一の非違行為に対して重ねて行うことはできない。

6項 懲戒処分は、懲戒事由に該当する行為を実行した職員だけでなく、管理監督者、教唆した職員及び協力した職員も対象とする。

第5条（懲戒処分の量定）

1項 処分の量定については、次に掲げる事項を総合的に考慮し量定する。

- (1) 職員が行った非違行為の動機、態様及び結果
- (2) 故意又は過失の程度
- (3) 職員の日頃の職務態度
- (4) 他の職員及び社会に与える影響
- (5) 職員による自主的な申出の有無（非違行為の発覚前に限る。）
- (6) 過去の非違行為の有無

別表（第4条、第5条関係）

項目	非違行為の類型	懲戒処分の種類
17	業務上知り得た秘密を漏らすこと。	減給又は戒告
18	前項に掲げる行為により、業務の運営に重大な支障を生じさせること。	解雇又は停職
19	職権を濫用して、専らその業務の用以外の用に供する目的で個人情報を取得すること。	減給又は戒告
20	故意又は重大な過失により法人が保有する個人情報を流出させ、業務の運営に支障を生じさせること。	減給又は戒告
21	保有個人情報を自己又は第三者の不正な利益を図る目的で利用すること。	解雇又は停職
25	法人公文書を不正に作成し、使用すること。	解雇又は停職
26	故意又は重大な過失により、電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られた記録をいう。以下同じ。）に記録されている事項の正確性又は完全性を損い、業務の運営に支障を生じさせること。	減給又は戒告

(3) 本件論旨解雇の概要

ア 被告は、令和5年12月4日、原告に対し、本件就業規程58条(3)、(4)、(6)、(10)及び本件懲戒規程4条、5条、別表18ないし21、25、26に基づき、論旨解雇する旨の意思表示を行い（本件論旨解雇）、同月20日

付けで解雇する旨を通知して懲戒処分説明書を交付した。

同懲戒処分説明書には、本件論旨解雇の理由として、原告が、平成28年4月18日から令和元年12月17日までの間、他者の電子カルテID及びパスワードを使用して電子カルテシステムを不正に操作し、自ら使用する薬剤を入手するための処方箋を偽造するとともに、向精神薬を含む薬剤を26回にわたり不正に入手したこと（以下「解雇理由1」という。）及び原告が、他者の処方箋のコピーを不正に入手し、被告の許可なく部外者に漏示したこと（以下「解雇理由2」という。）が記載されている。

（甲1、25、26）

10 イ 被告は、原告が退職願を提出しなかったことから、令和5年12月20日、原告を解雇した。（甲26、弁論の全趣旨）

(4) 本件論旨解雇当時の原告の被告における賃金

原告の本件論旨解雇時の1か月分の固定給の種類及び金額は以下のとおり合計132万3777円であり、賃金の締日及び支払日は、末日締め翌月21日払いである。（甲27、弁論の全趣旨）

15 ア 基本給 59万5900円
イ 医師給 31万1000円
ウ 役職給 10万円
エ 業績給 25万5163円
20 オ 診療手当 6万1714円

(5) 原告の他所における就労状況

原告は、本件論旨解雇前後を通じて、d病院、eクリニック、f学院、gクリニック及びh教育委員会において稼働している。

3 争点

- 25 (1) 本件論旨解雇の有効性（争点1）
(2) 原告の賃金請求権の有無及び額（争点2）

(3) 不法行為の成否及び損害（争点3）

4 争点に関する当事者の主張

(1) 争点1（本件論旨解雇の有効性）

（被告の主張）

5 以下のとおり、本件論旨解雇は有効である。

ア 解雇理由1

(ア) 原告は、平成28年4月18日から令和元年12月17日までの間、
本件病院の電子カルテシステム（以下「**本件カルテシステム**」という。）
にログインするためのc医師のID及びパスワード（以下「**パスワード**
10 **等**」という。）を使用して本件カルテシステムを不正に操作し、自ら使用
する薬剤を入手するための処方箋を偽造するとともに、向精神薬を含
む薬剤を29回にわたり不正に入手した。原告による解雇理由1に係る
行為には、公文書偽造罪、偽造公文書行使罪、詐欺罪が成立するほか、
麻薬及び向精神薬取締法（以下「**麻薬取締法**」という。）にも違反する。

15 したがって、解雇理由1に係る行為は、本件懲戒規程別表25項に該
当する。

(イ) 原告は、c医師の同意の上で同人のパスワード等を用いてc医師名義
の処方箋を発行したと主張するところ、c医師は、初回を除き、自身を
作成名義人とし原告を患者とする処方箋の発行を把握していない。原告
20 は、c医師との間で本件カルテシステムのパスワード等を教え合い、c
医師から個別に同意を得ることなくc医師名義の処方箋を発行していた。

イ 解雇理由2

(ア) 原告は、c医師の処方箋のコピーを不正に入手して被告の許可なく警
察やi厚生局に提供するとともに、本件病院の設立母体を構成している
25 j町長にc医師による処方箋偽造行為を告発した（以下「**本件告発**」と
いう。）。

本件告発は、c 医師の個人情報である同人の処方箋を外部に漏洩するものであり、同行為によって、本件病院への信頼が毀損され、職員の士気が低下し、c 医師の処方箋偽造に係る捜査への協力や外部調査委員会に係る業務を行う必要が生じたほか、本件病院の泌尿器科の手術数が激減し売上が減少するといった被告の業務の運営に重大な支障が生じた。また、原告は、c 医師の社会的評価を貶め同人に対する私怨を晴らすという自己の不正な利益を図る目的で、個人情報である処方箋に記載された情報を利用した。

したがって、本件告発は、本件懲戒規程別表 1 8 項及び 2 1 項に該当する。

(イ) 原告は、本件告発は公益通報に該当すると主張するが、通報が他人に損害を加える目的その他の不正の目的による場合には、公益通報に該当しないところ、c 医師が、被告に対して原告が k 医師に対して行ったパワーハラスメントを告発し、被告において、その調査が行われていた中、原告は、自らも処方箋の偽造を行っていたことを秘匿した上で c 医師が処方箋偽造を行っていたことを告発した。そうすると、原告による本件告発は、c 医師に対する報復に当たり、他人に損害を加える目的でなされたものといえるから、公益通報に該当しない。

c 医師が自身に処方していたエチゾラムは、副作用やそれによる重大事故の発生が危惧される量ではなかったし、原告が被告理事長に c 医師による処方箋偽造を訴えたときには、c 医師による医療事故発生の危険性について言及しなかったから、原告に不正な目的があったことは明らかである。

ウ 解雇の相当性

原告は、パワーハラスメントを告発した c 医師に対する報復のために、自らも処方箋の偽造を繰り返していたことを秘匿して本件告発を行ってお

り、その目的は不当であるし、同行為によって本件病院の社会的信頼は失墜した。また、原告は、本件病院において指導的立場にありながら各解雇理由に係る行為に及んだにもかかわらず、処方箋の偽造について否認を続けており反省が見られない。

5 以上を踏まえれば、本件論旨解雇は相当である。

(原告の主張)

以下のとおり、本件論旨解雇は無効である。

ア 解雇理由 1

10 原告は、c 医師から都度同意を得た上で同人のパスワード等を用いて、自ら使用する薬剤を入手するために c 医師名義の処方箋を発行したのであって、このような薬剤処方手法は違法ではないから、解雇事由に該当しない。

15 本件病院において、同僚の医師の名義で処方箋を発行するためには同人のパスワード等を用いて電子カルテシステムにログインすることが必要であるところ、c 医師の同意なしに同人のパスワード等を知ることはできないから、原告が自ら使用する薬剤を入手するために c 医師名義の処方箋を発行する際、同人の同意があったことは明らかである。

イ 解雇理由 2

20 (ア) 被告は、原告の本件告発によって、被告の業務の運営に重大な支障が生じたと主張するところ、これは、本件告発ではなく、c 医師による処方箋偽造行為によって生じた支障というべきであるから、解雇事由に該当しない。

25 (イ) 原告は、警察、i 厚生局及び j 町長（本件病院の設立団体の副管理者である。）に対し、c 医師が原告に無断で原告名義の処方箋を発行したことを告発したところ、これは公益通報に該当するから、被告が、解雇理由 2 を理由として本件論旨解雇を行うことは、公益通報者保護法 3 条

により無効である。

c 医師は、自身に対して、麻薬取締法の規制を受け集中力低下等の副作用を有するエチゾラムを通常の 2 倍処方していたにもかかわらず、本件病院において、診察、手術を行っていた。原告は、このままでは本件病院において重大な医療事故が発生すると考え、被告理事長に相談したが、同人は何らの対応も行わなかったため、本件告発を行った。そうすると、本件告発は、c 医師がエチゾラムの影響により医療過誤を引き起こすことを防止するために行われたものであるから、仮に原告が c 医師に反感を抱いていたとしても、不正の目的があったとはいえない。

ウ 解雇の相当性

仮に、解雇理由 1 に基づく懲戒事由が認められるとしても、本件病院において、他の医師との間でパスワード等を教え合い、他の医師を作成名義人、自らを患者とする処方箋を発行することは黙認されていたといえる上、被告は、原告より悪質性の高い処方箋偽造行為を行った c 医師に対して、戒告処分を行ったにすぎないのであるから、本件論旨解雇は、不平等であり相当性を欠くものであって、無効である。

(2) 争点 2 (原告の賃金請求権の有無及び額)

(原告の主張)

ア 賃金請求権

前記(1) (原告の主張) のとおり、本件論旨解雇は無効であるから、原告は、本件論旨解雇後の令和 5 年 1 2 月 2 1 日から本判決確定の日まで、月額 1 3 2 万 5 7 7 7 円の賃金請求権を有する。

イ 中間収入の控除について

原告は、本件論旨解雇がされる前に被告から d 病院及び e クリニックにおける兼業を許可されていたところ、休日や有給休暇を利用して被告の勤務時間外において就労することは原告の自由であって、両病院における就

労のうち被告の勤務時間外に行われたと考えられる部分（平日の午前8時30分から午後5時15分の時間帯にされた就労から有給休暇125日を利用したと想定される部分を除いたもの）に係る収入は、控除を要する中間収入に該当しない。

5 そうすると、原告の中間収入のうち控除が認められるのは、98万9000円である。

（被告の主張）

ア 賃金請求権については否認ないし争う。本件諭旨解雇は有効である。

イ 中間収入の控除

10 原告は、本件諭旨解雇以前、d病院では火曜日の宿直を除き、被告における勤務時間外に勤務したことがなかったから、同病院における収入のうち、火曜日の宿直に係る収入を除いた部分は、解雇がなくとも当然取得し得るものとはいえない。また、原告の令和7年6月以降のeクリニックにおける就労は、その頻度が週2、3回であり副業とはいえないから、当該
15 就労に係る収入は、解雇がなくとも当然取得し得るものとはいえない。

 そうすると、仮に本件諭旨解雇が無効であるとしても、被告が原告に対して支払わなければならない賃金から962万2500円を控除すべきである。

(3) 争点3（不法行為の成否及び損害）

20 （原告の主張）

ア 原告は、本件諭旨解雇によって、本件病院の健康管理センター次長の地位を失うとともに、処方箋偽造というレッテルを貼られ医師としての信頼を失ったのであるから、本件諭旨解雇は、原告に対する不法行為を構成する。

25 イ 上記不法行為によって原告が被った精神的苦痛に対する慰謝料額としては、300万円を下らず、弁護士費用については、30万円が相当である。

(被告の主張)

否認ないし争う。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

5 前記前提事実に加え、各項掲記の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) 原告による処方箋の発行等

ア 平成28年4月18日から令和元年12月17日までの間、作成名義人がc医師であり、患者が原告である処方箋が29回にわたり発行されており、これらはいずれも原告の診察室に設置された端末又は直前に原告が使用していた端末から発行された。(乙1、13、14、18、30、34、
10 弁論の全趣旨)

イ 平成28年4月22日から令和2年2月25日までの間、作成名義人が原告であり、患者がc医師である処方箋が35回にわたり発行された。
15 (乙15)

ウ c医師は、平成28年7月頃から、原告から都度同意を得ることなく、原告のパスワード等を使用して本件カルテシステムにログインし、原告を作成名義人、自身を患者とする処方箋を発行した。(甲42・3、5頁、乙9・2頁、証人c医師・3、4、26、27、29頁、弁論の全趣旨)

エ 被告病院において、薬剤を必要とする医師Aが、同僚の医師Bのパスワード等を用いて本件カルテシステムにログインした上で、医師Bを作成名義人、医師Aを患者とする処方箋を発行する場合、医師Bの患者リストには、医師Aの名前が記載される。(甲34、42・4頁、弁論の全趣旨)

オ 本件カルテシステムにログインするためには、IDとパスワードが必要であり、また、本件病院では、一定期間おきに(年に4回程度)パスワードを変更する必要があった。c医師のパスワードは、名前に由来するアル
25

ファベット数文字と4桁の数字で構成され、パスワードの変更が必要なときは、その前後を入れ替えて対応していた。(乙9・2頁、乙17)

(2) 本件病院泌尿器科の状況等

5 ア 平成28年4月時点で、本件病院泌尿器科の医師は、原告と、1大学病院から派遣されたc医師の二人であったが、平成30年4月には、1大学病院から派遣されたk医師が加入し、医師3名の体制になった。当初は、3人の関係は良好であったが、令和元年になると、k医師が原告によるパワーハラスメントを訴えるなど、泌尿器科内の人間関係は悪化していった。(甲30・9頁、乙6、9・3頁)

10 イ 令和元年11月21日、原告が前立腺がんの手術を行った際、直腸が損傷するという出来事があった。被告は、医療事故調査委員会において調査を行い、c医師とk医師は原告の責任を追及したが、原告は、通常見られる合併症の範囲であり、医療過誤ではないとして、自己の責任を否定した。(甲30・10頁、乙6、9)

15 ウ 被告理事長は、令和元年12月、1大学病院泌尿器科の教授と話し合い、同教授からは、原告が本件病院の泌尿器科にとどまる限り医師の派遣はできない、原告を異動させるのであれば代わりに2名増員するとの意向が示され、原告の異動と併せてc医師を医長に昇格させることが合意された。(乙6)

20 エ 被告理事長は、令和2年1月31日、原告に対し、手術室への入場禁止や、主治医になることの制限などを内容とする診療制限措置(以下「**本件診療制限**」という。)を通知した。その後、令和2年4月1日には、k医師が本件病院から異動したため、c医師が一人で泌尿器科の手術を行うようになった。(甲5、30・10頁、乙6)

25 (3) c医師による通報等

ア c医師は、令和2年4月、被告に対し、原告が同僚の医師に対してパワ

ーハラスメントを行ったと訴え、被告においてパワーハラスメント審査が開始された。（乙6、弁論の全趣旨）

イ 原告は、令和3年3月1日、同僚の医師に対するパワーハラスメントを理由として、本件病院の副院長兼診療部泌尿器科部長から健康管理センター
5 一次長へと更迭された。（甲12、甲30・12頁、乙6、7）

ウ 被告は、令和3年5月20日、原告に対し、本件病院の他の職員に対してパワーハラスメントを行ったことにより業務遂行に大きな支障を来したとして、訓告を行った。（甲6）

(4) 原告による告発等

10 ア 原告は、本件診療制限後、これを解除するため、前記(2)イの手術中の直腸損傷につき医療過誤ではないことを示す証拠の収集などをするとともに、原告が本件カルテシステムにログインするためのパスワードを、今までのものとは違った様式（従前はイニシャルと数字を組み合わせていた。）に変更した。（甲36・6、7頁）

15 イ c医師は、令和2年8月5日、原告のIDで本件カルテシステムにログインしようとしたが、パスワードが従前の様式から変更されていたため、ログインすることができなかった。そこで、c医師は、自分のIDで本件カルテシステムにログインし、自身を患者として処方箋を発行し、その際、
20 保険医氏名欄に印字された自己の氏名をボールペンで消して原告の氏名に書き換えた上で、原告の置き印を押印することで原告を作成名義人とする処方箋を偽造し、同処方箋を本件病院等に提出して不正に向精神薬であるエチゾラムを入手した（以下「c医師による処方箋偽造等」という。）。

（甲8、10、乙6・4頁、乙22、証人c医師・6、13、14頁）

25 ウ 原告は、上記c医師による処方箋偽造等の事実を知り、令和2年8月14日、本件病院の泌尿器科外来において、本件病院のm医師に対し、本件診療制限の解除のための相談をする中で、要旨、原告とc医師はお互いに

本件カルテシステムのパスワード等を知っており、必要な薬を処方したいときには、c医師のパスワード等で本件カルテシステムにログインし、自分自身への処方を行って、処方後に事後報告を行っていた旨説明した。

(乙2)

5 エ 原告は、令和2年9月25日及び同年10月16日、被告理事長に対し、c医師による処方箋偽造等について報告した。その際、被告理事長は、原告に対し、「自分のことを棚に上げて、人の話をするな。」などと言った。

(乙6・3、4頁、12の2・3頁)

10 オ 被告理事長は、c医師に対し、c医師による処方箋偽造等について聴取したところ、c医師はこれを認めたが、被告理事長は、c医師を口頭で注意したほかは、特段の対応を取らなかった。(甲32・31頁、乙6・3、4頁、証人c医師・27頁)

15 カ 原告は、令和3年1月28日、j町長(被告の設立団体の副管理者)に対し、c医師による処方箋偽造等について報告した。(乙6・4頁、12の2・3頁)

キ 令和3年2月18日、c医師による処方箋偽造等について新聞による報道がされた。被告は、これを受け、同月に危機管理委員会を開催し、同月から同年5月にかけて事実調査を行った。(甲32・32頁、乙6・3頁、22)

20 ク 被告は、令和3年4月1日、c医師を医員から医長に昇格させたが、c医師による処方箋偽造等についての調査が完了していないとして批判の声上がり、被告は、同年5月24日、上記昇格を取り消した。(甲32・36頁)

25 ケ 被告は、令和3年5月26日、c医師に対し、自ら発行した処方箋を改ざんして、院外薬局に提出し不正に薬品を入手したことにより、被告の社会的信用を失墜させたことを理由として、戒告処分を行うとともに、原告

に対し、c 医師への指導、管理監督を怠ったことを理由として、嚴重注意を行った。（甲 1 1、3 1、3 2・3 1 頁、乙 6・3 頁）

5 コ 原告は、令和 3 年 6 月 1 8 日、n 警察署長及び i 厚生局に対し、c 医師が偽造した処方箋のコピーを提供するとともに、c 医師による処方箋偽造等が医師法 1 7 条、麻薬及び向精神薬取締法 7 2 条 4 項、刑法 1 5 5 条 1 項、1 5 8 条 1 項、2 4 6 条に該当する旨告発した。（甲 1 0、3 0・1 2 頁、弁論の全趣旨）

10 サ c 医師は、令和 3 年 1 1 月 1 6 日、書類送検されたところ、令和 4 年 3 月 4 日、不起訴処分となり、同月 3 1 日に本件病院を退職するまで、本件病院の泌尿器科の手術を担当した。（甲 3 0・1 3 頁）

(5) 本件諭旨解雇の経緯

15 ア c 医師は、令和 4 年 3 月下旬、被告に対し、原告が処方箋の偽造を行っている旨告発したところ、令和 4 年 6 月 6 日及び同年 7 月 2 7 日、原告のヒアリング調査が実施され、同年 8 月 3 日、c 医師のヒアリング調査が実施された。（甲 1 4、3 0・1 3 頁、乙 1）

イ 本件病院調査委員会は、令和 5 年 9 月 6 日、原告に対し、本件不正操作等について最終的な弁明の機会を与えた。（甲 3）

20 ウ 被告は、令和 5 年 1 2 月 4 日、原告に対し、本件就業規程 5 8 条(3)、(4)、(6)、(10)及び本件懲戒規程 4 条、5 条、別表 1 8 ないし 2 1、2 5、2 6 に基づき、同月 2 0 日付けで諭旨解雇する旨の意思表示を行う（本件諭旨解雇）とともに、懲戒処分説明書を交付した。（甲 1、2 5、2 6）

エ 原告は、令和 5 年 1 2 月 1 3 日に本件諭旨解雇に対する不服を申し立てたが、同月 2 0 日に却下された。（甲 2 8、2 9）

2 争点 1（本件諭旨解雇の有効性）について

25 (1) 解雇理由 1 について

ア(ア) 認定事実(1)及び(4)ウの事情に加え、本件カルテシステムのログ（乙 3 4）

及びc医師の証言等（乙9・2頁、証人c医師・4、5、26、27、
29頁）並びに弁論の全趣旨によれば、原告は、平成28年7月頃まで
の間に、c医師との間で、互いのパスワード等と本件カルテシステムに
5 においてパスワードの変更を要する際にいかなるパスワードに変更するか
について教え合い、それ以降、都度同意を得ることなく、複数回にわた
り、同人のパスワード等を使用して本件カルテシステムにログインし、
同人を作成名義人、自らを患者とする処方箋を発行し、これを用いて薬
剤を入手したことが認められる（なお、被告は原告による不正入手等の
回数を29回と特定して主張するが、後記(3)のとおり、本件論旨解雇は
10 相当性を欠き無効であり、被告が主張する回数が全て認められたとして
も結論を左右しないから、不正入手等の回数について認定することはし
ない。）。

(イ) これに対し、原告は、c医師のパスワード等を知り得る状況になく、同
人から都度同意を得た上で同人を作成名義人とし、原告を患者とする処
15 方箋を発行していたと主張し、これに沿う供述等（原告本人・4、6、
9、10頁、甲30・5頁）をする。

これについて検討すると、原告の主張は、c医師の供述等に反するう
え、認定事実(1)ウのとおり、c医師は、原告から都度同意を得ることな
く、原告のパスワード等を使用して本件カルテシステムにログインし、
20 自身を患者として処方箋を発行しているところ、認定事実(1)エのほか、
証拠（乙2）及び弁論の全趣旨によれば、このような方法によって処方
箋を発行する場合、本件カルテシステムにおける原告の患者リストには
c医師の氏名が記載されるから、原告はc医師が上記の方法により処方
箋を発行していることに当然気が付くものと認められる。そして、原告
25 は、c医師が上記の方法により処方箋を発行していることに対して何ら
の注意や確認をせず、パスワードを変更する（認定事実(4)ア）までは、

一定の法則に従いイニシャルと数字を組み合わせたパスワードを設定することで、c 医師が原告名義で処方箋を発行することを容認していた（甲 30・9 頁、原告本人・31 頁）。そのような中で、原告だけが c 医師を作成名義人とする処方箋を発行する際に、同人から都度同意を取っていたとは到底考え難い。また、証拠（乙 18、28、原告本人・8 頁）及び弁論の全趣旨によれば、平成 28 年 8 月 25 日、c 医師を作成名義人、原告及び原告の娘を患者とする処方箋が原告の診察室に設置された端末から極めて近接した時間に発行されたこと、原告の娘を診察したのは原告であって、c 医師ではなかったことが認められるところ、原告が自らを作成名義人として娘の処方箋を発行することは、保険の適用がない自己診療には当たらないため、支障がなかったにもかかわらず、同人の診察をしていない c 医師に対してわざわざ娘の処方箋の発行を依頼したり、同意を得たとは考え難い。そうすると、原告は c 医師の同意を得ることなく c 医師を作成名義人とする処方箋を発行しており、娘の処方箋についても同様に発行したものと推認するのが相当である。

以上を踏まえると、原告の上記主張及び供述等は採用することができない。

イ 前記ア(ア)記載のとおり、原告は、平成 28 年 7 月以降、都度同意を得ることなく、c 医師のパスワード等を使用して本件カルテシステムにログインし、同人を作成名義人、自らを患者とする処方箋を発行し、これを用いて薬剤を入手しているところ、これは、法人公文書たる処方箋を不正に作成し、使用するものであるから、本件就業規程 58 条(10)、本件懲戒規程別表 25 項の懲戒事由に該当する。

(2) 解雇理由 2 について

ア 認定事実(4)カ、コのとおり、原告は、令和 3 年 1 月 28 日、j 町長に対し、c 医師による処方箋偽造等について報告したほか、同年 6 月 18 日、

n 警察署長及び i 厚生局に対し、c 医師が偽造した処方箋のコピーを提供して c 医師による処方箋偽造等を告発したところ（本件告発）、証拠（乙 22、23、29・3頁、証人 o・7、8頁）及び弁論の全趣旨によれば、原告の上記行為によって、本件病院の医師が処方箋偽造を行ったことが広く報道され、その結果として被告の信頼が毀損されたといえるから、本件就業規程 58 条(10)、本件懲戒規程別表 18 項の懲戒事由に該当するといえる。また、認定事実(2)の本件診療制限がなされた経緯や、認定事実(3)の c 医師が被告に対して原告のパワーハラスメントを訴え、これにより、原告は訓告を受け、本件病院の副院長兼診療部泌尿器科部長から健康管理センター次長へと更迭されたという経緯、前記(1)のとおり、原告自身も処方箋の偽造行為に及んでいたにもかかわらず、自己の処方箋偽造等については申告をせず、c 医師の処方箋偽造等についてのみ申告したことからすると、原告は、c 医師に対して反感を抱きながら c 医師による処方箋偽造等の告発を行ったことが窺われ、上記告発は、c 医師の保有個人情報を自己の不当な利益を図る目的で利用したとして、本件就業規程 58 条(10)、本件懲戒規程別表 21 項の懲戒事由に該当し得る。

イ もともと、原告は、本件告発は公益通報に該当し、これを諭旨解雇の理由とすることは不利益な取扱いに当たり許されない旨主張している。そして、公益通報の要件のうち、通報の主体、通報の内容及び通報先の各要件を満たすことについては当事者間に争いがないため、通報の目的が他人に損害を加える目的その他の不正の目的によるものか否かが争点であり、その立証責任は被告にある。

上記アで検討した事情からすれば、原告は c 医師に対して反感を抱いており、これが本件告発をした理由の一つになっているものと推認される。

もともと、原告は、c 医師が、自身に対して、麻薬取締法の規制を受け集中力低下等の副作用を有するエチゾラムを通常の 2 倍量処方していたにも

かかわらず、診察や手術を行っており、このままでは本件病院において重大な医療事故が発生すると考え、被告理事長に相談したが、同人は何らの対応も行わなかったため、上記報告等を行ったと説明しており（c 医師自身、本来 1 回当たり 0.5 ミリグラム処方しなければならないところを、
5 1 回当たり 1 ミリグラムを処方したこと、副作用が生じる可能性があること自体は認めている）、認定事実(4)エないしキのとおり、被告理事長は、c 医師による処方箋偽造等の事実を把握しながら、これについて新聞による報道がなされるまで特段の対応をとっていなかったことなどを踏まえれば、原告の上記説明に反して、原告が他人に損害を加える目的その他の不正の目的によって行ったと認めるに足りる証拠はない。

ウ 以上によれば、解雇理由 2 を理由として諭旨解雇とすることは公益通報者保護法 3 条に反し、無効である。

(3) 本件諭旨解雇の相当性

ア 解雇理由 1 について、原告は、医師として本件病院において指導的立場
15 にありながら、処方箋の偽造という違法行為を繰り返していたところ、かかる行為は、被告の信用を毀損するとともに、医療制度の根幹を揺るがしかねないものであって、強い非難に値することは否定できない。

他方で、認定事実(4)イ、オ、キ～ケのとおり、c 医師は、自身を患者として処方箋を発行し、その際、保険医氏名欄に印字された自己の氏名を原告の氏名に書き換えた上で、原告の置き印を押印することで原告を作成名
20 義人とする処方箋を偽造し、同処方箋を本件病院等に提出して不正に向精神薬であるエチゾラムを入手したものであるが（c 医師による処方箋偽造等）、被告理事長は、c 医師による処方箋偽造等を把握しながら、c 医師を口頭で注意するほかは、これについて新聞による報道がなされるまで特
25 段の対応をとっておらず、c 医師は、最終的に戒告処分を受けたにすぎない。また、証拠（乙 9・1 頁、c 医師・20、21 頁）及び弁論の全趣旨

によれば、本件病院の泌尿器科においては、医師の間で本件カルテシステムのパスワード等を教え合い、自身を患者とする処方箋を発行していたことが常態化していたことが認められる。そうすると、被告において、解雇理由1に該当する行為が重大な非違行為として認識されていたとはいえず、原告に対してのみ論旨解雇という重大な処分を行うことは、重きに失するものであり、社会通念上相当とはいえない。

イ また、解雇理由2について、仮に公益通報者保護法3条に反しないとしても、認定事実(4)イのとおり、c医師は処方箋を偽造した上で向精神薬であるエチゾラムを入手しており、本件告発の内容は真実といえるし、認定事実(4)エ、オによれば、原告は初めに被告理事長に対してc医師による処方箋偽造等を報告したところ、被告理事長がこれについて特段の対応を取らなかったため、原告は本件告発に及んだといえるから、原告による本件告発の手段方法は相当というべきである。そして、認定事実(4)キ、クによれば、本件告発によって、被告において事実調査等が行われ、本件病院における処方箋発行における不適切な取扱いの是正が図られたものと認められることを踏まえれば、解雇理由2に係る行為が懲戒事由に該当するとしても、論旨解雇処分に付されるべき重大な非違行為と評価することはできない。

ウ そうすると、被告が主張するその余の事情を踏まえ検討しても、本件論旨解雇が社会通念上相当であるとは認められない。

(4) したがって、本件論旨解雇は、無効である。

3 争点2（原告の賃金請求権の有無及び額）について

(1) 前記2のとおり、本件論旨解雇は無効であり、原告は、令和5年12月21日以降、被告の責めに帰すべき事由により労務の提供ができない状態にあると認められるから、民法536条2項により、賃金請求権を失わない。

(2) 中間収入の控除

ア もともと、使用者の責めに帰すべき事由によって解雇された労働者が解雇期間内に他の職について中間収入を得たときは、その収入が副業的なものであって解雇がなくても当然取得し得るなど特段の事情がない限り、民法536条2項に基づき、これを使用者に償還すべきであり、使用者が、
5 労働者に解雇期間中の賃金を支払うにあたり、上記中間収入額を賃金額から控除することはできるが、その限度は、平均賃金の4割の範囲内にとどめるべきである（最高裁昭和36年（オ）第190号同37年7月20日第二小法廷判決・民集16巻8号1656頁参照）。

そこで以下、原告の中間収入について、賃金額から控除すべきものか検討する。
10

イ(ア) d病院における収入

証拠（甲44）及び弁論の全趣旨によれば、原告は、本件論旨解雇以降、d病院において就労し、火曜日の宿直に係る収入として合計343万2000円を得たほか、火曜日の宿直以外の就労に係る収入として、
15 別紙未払賃金等計算表の「中間収入」欄の各金額の収入を得たと認められるところ、火曜日の宿直に係る収入が中間収入控除の対象とならないことについては、当事者間に争いがないため、その余の収入が控除の対象となるかを検討する。

証拠（甲45、56、66、乙35）及び弁論の全趣旨によれば、原告はd病院との間で個人契約を締結した上で令和5年4月から月3～5回、火曜日に宿直業務を行い同病院から収入を得ていたことが認められるほか、原告は水曜日に外来診療を行っていたが、同病院は、外来診療について原告ではなく被告との間で業務委託契約を締結しており、原告は、被告において有給休暇を取得することなくd病院での外来診療を行っていた上、同病院から外来診療に係る収入を得ていなかったことが認められる。そうすると、原告は、本件論旨解雇以前、同病院との個人契
20
25

約に基づくのではなく被告の業務の一環として、同病院において水曜日の外来診療を行っていたのであり、別紙未払賃金等計算表の「中間収入」欄の各金額の収入は、本件諭旨解雇によって本件病院での勤務が事実上免除されたことによって取得することができたものであるといえるから、
5 上記特段の事情は認められず、中間収入控除の対象となるというべきである。

これに対し、原告は、休日や有給休暇を利用して被告の勤務時間外において就労することは原告の自由であるとして、別紙未払賃金等計算表の「中間収入」欄の各金額の収入は中間収入控除の対象とはならないと
10 主張する。しかしながら、本件全証拠を検討しても、原告がd病院をはじめとする被告以外の就労先から、別紙未払賃金等計算表の「中間収入」欄の各金額に匹敵する収入を得ていたとは認められず、原告が休日や有給休暇を利用して被告の勤務時間外に就労することが形式的には可能であったとしても、被告における就労とd病院における火曜日の宿直以外の
15 就労を両立できたとはいえないから、同欄記載の収入について、前記特段の事情を認めるに足りない。

したがって、原告の上記主張は採用することができない。

(イ) eクリニックにおける収入

証拠（甲46）及び弁論の全趣旨によれば、原告が、eクリニックにおいて、本件諭旨解雇から令和7年5月までの間の就労に係る収入として
20 て76万2750円を得たほか、令和7年6月に6回就労し16万6500円の収入を得たと認められるところ、前者の収入が中間収入控除の対象とならないことについては、当事者間に争いがないため、後者の収入が控除の対象となるかを検討する。

証拠（甲46）によれば、原告が同クリニックにおいて、令和5年5月
25 は2回就労し12万6000円の収入を得たこと、同年7月は3回就

5 5 労し16万0200円の収入を得たこと、同年10月は3回就労し16万0200円の収入を得たことが認められるところ、原告の令和7年6月におけるeクリニックでの就労頻度や同クリニックから得た収入が本件論旨解雇以前から大きく増加したということはできず、原告は、本件

6 6 そうすると、原告が令和7年6月のeクリニックにおける就労によって得た収入は、本件病院において就労不能でなくとも取得し得るものであるといえ、当該収入につき、上記特段の事情が認められるから、中間収入控除の対象とはならない。

10 (ウ) その他の収入

11 11 原告が、本件論旨解雇以降、f学院から8万3500円、gクリニックから107万6144円、h教育委員会から1万2572円の収入を得ており、これらが中間収入控除の対象とならないことについては、当事者間に争いが無い。

15 ウ 原告の賃金請求権の額

16 16 (ア) 前提事実(4)のほか弁論の全趣旨によれば、原告が解雇されていなければ確実に支払を受けることのできた賃金は、月額132万3777円であると認められる。なお、被告における通勤手当が固定給ではないことについて争いがなく、実費弁償的な性質を有するとうかがわれるから、これを上記賃金額に含めることはできない。また、原告の令和6年1月支払分(令和5年12月21日から同月31日まで)の賃金は、46万9727円(132万3777円×11日÷31日)である。

20 20 (イ) 原告の被告に対する賃金請求権は、毎月末日締め翌月21日払であるところ(前提事実(4))、証拠(甲56の4)によれば、前記イ(ア)で認定した中間収入控除の対象となるd病院での就労による給与は、毎月末日締め翌月10日払であると認められるから、締日が属する月が同一の各給

与について、時期的に対応するものとみるのが相当である。

そうすると、原告が中間収入控除の対象となる収入を得ていた令和6年1月から令和7年7月までの期間について、賃金からの控除の対象となる金額（前記(ア)の賃金額の4割を限度とする。）は、別紙未払賃金等計算表の「控除額」欄の各金額となり、被告から支払われるべき賃金からそれらを控除すると、その残額は同別紙の「認容額」欄の各金額となる。

(ウ) したがって、原告は、被告に対して、令和6年1月支払分から令和7年7月支払分までの賃金として、別紙未払賃金等計算表の「支払期日」欄に対応する各「認容額」欄記載の金額を請求することができ、中間収入控除のない令和7年8月分以降は、毎月132万3777円の賃金を請求できる。

4 争点3（不法行為の成否及び損害）について

前記2で検討したとおり、本件諭旨解雇は相当性を欠き、無効であるものの、被告の主張の懲戒事由自体は認められることを踏まえると、被告が、原告を勤務継続させることができないと判断したことについては、使用者として相応の理由があるというべきであって、本件諭旨解雇について、不法行為は成立しない。

第4 結論

以上によれば、原告の各請求のうち、原告の被告に対する労働契約上の地位を有することの確認並びに給与及びこれに対する遅延損害金の支払請求は、主文第1項ないし第3項の限度で理由があるからこれらを認容することとし、その余は理由がないからこれを棄却することとして、主文のとおり判決する。

裁判官 佐 田 崇 雄

裁判官 上 阪 凌 太 郎

5

裁判長裁判官川崎聡子は、差支えのため署名押印することができない。

10

裁判官 佐 田 崇 雄