

令和8年6月5日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和5年(ワ)第234号 退職手当等請求事件

令和6年(ワ)第161号 損害賠償請求反訴事件

口頭弁論終結日 令和8年3月24日

5

判 決

当事者の表示

別紙当事者目録記載のとおり

主 文

10

1 被告地方独立行政法人市立大津市民病院、被告（反訴原告）E及び被告Fは、原告（反訴被告）Aに対し、連帯して、100万円及びこれに対する令和4年3月31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。

2 原告（反訴被告）Aのその余の請求並びに原告B及び原告Cの請求をいずれも棄却する。

3 被告（反訴原告）Eの反訴請求をいずれも棄却する。

15

4 訴訟費用は、本訴反訴を通じてこれを206分し、その69を原告（反訴被告）Aの、その53を原告Bの、その46を原告Cの、その2を被告地方独立行政法人市立大津市民病院の、その34を被告（反訴原告）Eの、その2を被告Fの各負担とする。

5 この判決は、第1項に限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

20

第1 請求

1 本訴請求

25

(1) 被告地方独立行政法人市立大津市民病院、被告（反訴原告）E及び被告Fは、原告（反訴被告）Aに対し、連帯して、500万円及びこれに対する令和4年3月31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。

(2) 被告地方独立行政法人市立大津市民病院、被告（反訴原告）E及び被告

Fは、原告Bに対し、連帯して、300万円及びこれに対する令和4年5月31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 (3) 被告地方独立行政法人市立大津市民病院、被告（反訴原告）E及び被告Fは、原告Cに対し、連帯して、300万円及びこれに対する令和4年6月30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) 被告地方独立行政法人市立大津市民病院は、原告（反訴被告）Aに対し、776万0361円及びこれに対する令和4年5月1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。

10 (5) 被告地方独立行政法人市立大津市民病院は、原告Bに対し、599万2978円及びこれに対する令和4年7月1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。

(6) 被告地方独立行政法人市立大津市民病院は、原告Cに対し、470万0112円及びこれに対する令和4年8月1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。

15 2 反訴請求

原告（反訴被告）Aは、被告（反訴原告）Eに対し、550万円及びこれに対する令和4年2月1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

20 1 事案の骨子

(1) 本訴事件

25 本訴事件は、被告地方独立行政法人市立大津市民病院（以下「**被告病院**」という。）の医師であった原告（反訴被告）A（以下、「**原告A**」といい、原告B及び原告Cと総称して「**原告ら**」という。）が、次の請求をする事案である。

ア 被告の当時の理事長である被告（反訴原告）E（以下、「**被告E**」とい

い、被告Fと総称して「被告Eら」という。)から退職強要及びパワーハラスメントを受けたとして、被告Eに対し、不法行為による損害賠償請求権に基づき原告Aは慰謝料500万円、原告Bは慰謝料300万円、原告Cは慰謝料300万円及びこれらに対する被告病院の退職日の翌日から支払済みまで民法所定の割合による遅延損害金の各支払

5

イ 被告病院に対し、退職手当金の算定方法に誤りがあるとして、労働契約に基づき、原告Aは未払退職手当金776万0361円及びこれに対する就業規則上の支払日である令和4年5月1日から支払済みまで民法所定の割合による遅延損害金、原告Bは未払退職手当金599万2978円及びこれに対する就業規則上の支払日である令和4年7月1日から支払済みまで年3パーセントの割合による遅延損害金、原告Cは未払退職手当金470万0112円及びこれに対する就業規則上の支払日である令和4年8月1日から支払済みまで年3パーセントの割合による遅延損害金の各支払

10

(2) 反訴事件

反訴事件は、被告Eが、原告Aにより名誉を毀損されたとして、原告Aに対し、不法行為による損害賠償請求権に基づき、慰謝料及び弁護士費用計550万円並びにこれに対する最終名誉毀損日である令和4年2月1日から支払済みまで年3パーセントの割合による遅延損害金の支払を求める事案である。

15

2 前提事実

以下の事実は、当事者間に争いがないか、後掲各証拠及び弁論の全趣旨から容易に認めることができる。

20

(1) 原告Aは、H大学卒業後、京都大学医学部大学院(第2外科)を修了し、その後、平成24年9月1日から、現在は一般地方独立行政法人(地方独立行政法人法8条1項5号)である被告病院において勤務し、平成30年に副院長となり、令和4年3月31日、被告病院を退職した。退職時の役職は、

25

副院長及び外科・消化器外科・乳腺外科総括診療部長であった。(甲6、50)

5 (2) 原告Bは、I大学医学部を卒業後、複数の医療機関を経て平成23年4月1日から被告病院に勤務し、令和4年5月31日、被告病院を退職した。退職時の役職は、通院手術部部長兼外科・消化器外科・乳腺外科(乳腺部門)の診療部長であった。(甲48)

10 (3) 原告Cは、J大学医学部を卒業後、京都大学医学部大学院(消化管外科)を終了し、その後、京都大学臨床研究総合センターの特任助教を経て、平成28年1月1日から被告病院において勤務し、令和4年6月30日、被告病院を退職した。退職時の役職は、外科・消化器外科・乳腺外科(消化管部門)の診療部長であった。(甲49)

15 (4) 被告Eは、昭和56年に京都府立医科大学(以下「府立医大」という。)を卒業後、府立医大付属病院に就職し、平成29年に同病院病院長及び同大学副学長に就任した上で、令和3年3月31日に府立医大を退職し、同年4月1日から令和4年3月31日まで、被告病院の理事長を務めた。

(5) 被告Fは、昭和62年に府立医大を卒業し、府立医大大学院医学研究科消化器内科学講師等を経て、平成23年に被告病院に入職し、平成31年4月1日から令和4年4月17日まで被告病院の院長を、同年9月30日まで被告病院の副理事長を務めた。

20 (6) 被告病院において、令和3年4月26日、被告E、原告Aが出席する外科の診療科ヒアリング(以下「4月26日ヒアリング」という。)が実施された。

25 (7) 被告病院において、令和3年7月8日、被告E、被告の当時の事務局長であるG(以下「G事務局長」という。)、原告A、原告B及び原告Cが出席する外科の診療科ヒアリング(以下「7月8日ヒアリング」という。)が実施された。

(8) 被告病院において、令和3年9月17日、原告Aと被告Eとの面談（以下「**9月17日面談**」という。）が実施された。この面談には、G事務局長も同席した。

5 (9) 原告は、9月17日面談後、被告病院のファイルサーバに、次のファイルを他の職員が閲覧可能な状態で保存した（以下「**本件ファイル保存**」という。）。次のウのデータには別紙表現目録記載1(1)ないし(3)の表現1ないし表現3の記載（以下、同目録記載の各表現については、同目録記載のとおり、「**表現1**」などという。）が、次のエのデータには同目録記載2(1)ないし(5)の表現4ないし表現8の記載がある。

10 ア 9月17日面談の録音データ

イ 9月17日面談の録音データを編集した、「★要点のみ 12 分理事長A呼び出し 20210917+ (1)」と題するデータ（丙12の1）

ウ 「★要点のみ 2021.9.17 理事長面談要旨」と題するデータ（丙13）

エ 「2021.9.17 理事長面談要旨」と題するデータ（丙14）

15 (10) 原告Aを含む外科医師は、令和4年1月31日、連名による「大津市民病院 外科・消化器外科・乳腺外科で治療中の患者様へ」と題するチラシ（丙16。以下「**本件チラシ**」という。）を、被告病院の患者らに向けて配布した（以下「**本件チラシ配布**」という。）。本件チラシには、別紙「表現目録」3の表現9の記載がある。

20 (11) 原告Aは、「職員の皆様へ」から始まるメール（丙17。以下「**本件メール**」という。）を、本訴被告市立大津市民病院職員宛に、院内メールで875名の宛先に一斉送信した（以下「**本件一斉送信**」という。）。本件メールには、別紙表現目録記載3の表現9の記載がある。

25 (12) 被告病院には、地方独立行政法人市立大津市民病院職員の退職手当に関する規程（平成29年規程第46号。以下「**退職手当規程**」という。）が存在する。

(13) 原告らは、被告病院から次の退職手当を支払われている。(原告ら及び被告病院間に争いなし)

ア 原告A 257万3574円

イ 原告B 966万1969円

5 ウ 原告C 150万8407円

3 本訴争点及び当事者の主張

(1) 被告Eによる原告らに対する退職強要等の不法行為の成否(本訴請求(1)ないし(3)についての争点)

(原告らの主張)

10 ア 被告Eは、原告に対し、4月26日ヒアリングにおいて、外科の売上をもっと伸ばすよう努力すべきだとして、原告ら外科の医師の努力が足りないかのような指摘をした。

イ 被告Eは、原告に対し、7月8日ヒアリングにおいて、概要、次のような発言をした。

15 ① 2019年度の被告病院の売上10億円のうち約10パーセントが外科である。

② 2020年度の被告病院の売上は9億4000万円で、前年と比べて6000万円程度減少している。

20 ③ 売上が減少している原因は手術件数が少ないためである。手術が入りにくいという問題点があるのではないか。

④ 被告病院は、他の病院に比べて入院患者の回転数が非常に悪いため病床が非常に回りにくくなっている。もっと早期に退院していただき高回転にしたい。

25 ⑤ 論点は外科一人当たり収益ではなく、手術総額を上げたい。外科は回転率が悪い。入院患者を早く退院させて、コロナで減ってしまったベッドの空床を増やしてほしい。

⑥ 外科は手術件数を増やすことについて無策である。

ウ 被告Eは、原告Aに対し、9月17日面談において、原告らに令和4年3月をもって退職してもらうことを被告E、被告F及びG事務局長で協議し被告病院として決定したこと、代わりに府立医大の消化器外科のチーム
5 に来てもらおうと考えていること、その理由は、外科の業績が落ちており、現在の外科の医師では改善できないので、現状打破のためであることなどを告げ、原告Aが消化器外科の収益が上がっていると反論したのに対し、そんなことはないなどと回答するなどした。

さらに、原告Aが、京都大学の他のチームに外科のメンバーを総入替するのはどうかと述べたことに対し、被告Eはそれは難しいと判断したなど
10 と回答し、現在いる外科の医師のうち若手の医師については残ってもらう可能性もあるが、外科の中心メンバーである原告ら部長職の医師については必ず辞めてもらうなどと述べ、原告Aが、うちの外科のメンバーは退職する方向で伝えていいかと尋ねたのに対し、これを肯定するような発言をした。
15

エ 被告Eの前記ウの発言は、原告らを令和3年3月31日をもって被告病院から必ず追い出すという解雇予告の意思表示である。被告Eは、外科の売上、業績が伸びていないため被告病院の売上、業績が悪いなどと虚偽の理由に基づいて一方的に解雇予告を行っており、原告らに弁明の機会を一切
20 与えなかった。このような解雇予告は、原告らを雇用する被告病院の代表者という地位を利用して、原告らの労働条件に関して不利益を与え、また、不適切な言動によって原告らの医師としての尊厳を傷つけて職場環境を害するものであり、社会通念に照らして許容される範囲を超える違法なものである。

また、被告Eの上記言動は、原告らをして解雇を回避するためには退職
25 しかないと追い詰める退職強要であって、退職についての自己決定権を

侵害する違法なものである。

そして、被告Eが原告らに上記解雇予告及び退職強要をした動機は、被告病院における被告Eらの出身である府立医大の影響力を強化すること
5 にあったものといえ、不法な動機であるところ、このことも上記戒告予告及び退職強要の違法を基礎付ける。

オ 被告Eの前記一連の発言は、被告病院の外科の売上が伸びないのは原告らを含む京都大学医学部の紹介で雇用した外科の医師に原因があるとする
もので、原告らの医師としての能力、実績を貶める発言であり、原告らの
10 尊厳や名誉感情を著しく傷つけ人格的利益を侵害する違法なものである。

(被告病院の主張)

ア 被告病院は、令和4年2月8日、利害関係がない大阪弁護士会所属の弁護士2名を構成員とする第三者調査委員会を設置して原告ら申出のハラス
15 メント等について調査を実施した。なお、原告らは、この時点では、4月26日ヒアリングや7月8日ヒアリングにおけるハラスメントについては調査対象として申告はなかった。

イ 前記アの第三者調査委員会による調査の結果、被告Eの原告Aに対する言動は、退職強要に当たらず、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動
20 ということもできないから、パワーハラスメントには該当しないとされた。上記調査結果は法令や裁判例に即した妥当なものであり、被告Eによる退職強要やハラスメントの事実はなかったものといえる。

(被告Eらの主張)

ア 法的には、被告病院と医師は雇用関係にあり、被告病院の理事長は医師らに対する指揮命令権限を有し、人事権を行使し得る立場にある。しかしながら、医局から継続的に紹介された医師を雇用している病院の場合、人事権の行使に当たっては医局の意向を尊重せざるを得ないところ、被告病院の外科に勤務する医師は、京都大学の医局に類似する京都大学外科交流
25

センターの照会を受けて継続的に雇用している医師であるため、被告法人において一方的にこれらの医師を退職させることは事実上困難であり、これは被告病院における共通認識であった。

5 イ 4月26日ヒアリング及び7月8日ヒアリングにおいては、被告Eが、被告病院の業績データに基づき被告の被告病院の経営方針について意見を述べたのに対し、原告Aが持論を述べ続けたにとどまるのであって、被告Eにおいて違法性具備するような発言はない。

10 ウ 前記アのとおり、被告病院においては、医局等に相談せずに医師を解雇した場合には、後任の医師を紹介してもらえない事態となることは自明であり、また、府立医大から新たに医師を紹介してもらうにしても、最終的な人事権は府立医大医局にあることから、事前に相談なしに医師の紹介を受けることはできない。したがって、被告Eは、9月17日面談において、原告Aに退職を強要することはあり得ない。9月17日面談は、あくまでも被告病院の経営改善のための協議の一環として行われたものにすぎず、
15 被告Eが優越的地位にあることを背景にした強要、威嚇、恫喝などの行為は一切なく、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動はないし、動機の不
法についても不当な言いがかりにすぎない。

20 エ 原告B及び被告Cについては、そもそも被告Eから直接何らかの言動を受けたものではなく、原告Aを介して伝達された情報について不法行為と主張しているところ、これらはいずれも原告Aが捻じ曲げた会話内容を拡散した結果によるもので、被告Eらに責任はない。そもそも、原告Bについては、9月17日面談における退職の話題の対象外であった。

(2) 被告Fが被告Eと共謀して原告らに対するハラスメント及び退職強要を行ったか（本訴請求(1)ないし(3)についての争点)

25 (原告らの主張)

ア 原告Aは、令和3年9月22日、被告病院の総務課内部統制推進室の室

長に対し、被告Eの9月17日面談における発言が退職強要を目的とする
パワーハラスメントであるとの報告書を提出したところ、被告病院は被告
F、看護局長及び同室長を検証会議のメンバーに選定したが、同会議は、
原告Aからの事情聴取を行わないまま、2回目の会議においてパワーハラ
5 スメントは認められないと結論を出した。

原告Aは、上記結論に納得できず、令和4年1月17日、被告Eら及び
G事務局長にパワーハラスメントを受けた旨を申告する書面を上記室長
に提出したが、被告病院は何ら対応することはなかった。

イ 前記アのような被告病院の対応は、被告Fによるものであること、被告
10 Eによる原告らへの解雇予告は、被告Eら及びG事務局長で協議して決定
したものであることからすると、被告Fは、被告Eによる前記(1)（原告ら
の主張）で述べた原告らに対するハラスメント及び退職強要につき、被告
Eと共謀していたものであり、被告Eと共同不法行為を行ったものである。

(被告Eらの主張)

15 ア 前記(1)（被告Eらの主張）で述べたとおり、前提となる被告Eによる不
法行為が存在せず、これについての被告Eらの共謀も認められない。

イ 前記(1)（被告病院の主張）の第三者調査委員会の調査結果において、内
部検証の手續につき、被告病院において人選についての定めはないから、
人選は内部統制推進室長の裁量に属するものであり、被告Fを含む3人を
20 内部検証者にした同室長の判断に法令違反、内部規定違反はなく、パワー
ハラスメントにも該当しないと判断されているとおり、被告法人における
内部検証につき、違法はない。

(3) 被告病院が、被告Eらの不法行為につき損害賠償義務を負うか（本訴請求
(1)ないし(3)についての争点)

25 (原告らの主張)

ア 被告Eによる原告らへのハラスメント及び退職強要は、当時の被告病院

の理事長である被告E、副理事長及び院長である被告F及びG事務局長が関与している上、前記(2)（原告らの主張）アで述べたとおり、原告Aによるパワーハラスメントの報告について関与者である被告Fをメンバーに入れるという不公正な人選の検証会議を、原告らから事情も聴取せずわずか2回実施してパワーハラスメントは認められないと結論づけるなどしており、上記ハラスメント及び退職強要は、被告病院による組織的行為といえる。したがって、被告病院は、被告Eらと共同不法行為を行ったものである。

イ 被告Eによる原告らへの前記(1)（原告らの主張）の不法行為は、被告病院の理事長としての職務を行うについてされたものであるから、被告病院は、地方独立行政法人法10条、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（以下「一般法人法」という。）78条又は民法715条により損害賠償責任を負う。

（被告病院の主張）

ア 前記(1)（被告病院の主張）のとおり、そもそも被告Eによる退職強要やハラスメントの事実は認められないため、被告病院がこれについて責任を負う前提を欠く。

イ 前記(1)（被告病院の主張）で述べた第三者調査委員会による調査の結果、被告病院の内部検証手続については、検証者の人選や原告らへの聞取りがされていないことなどに不適切な面はあったとしつつも、違法性等は認められないとされているところ、同調査結果は法令や裁判例に即した妥当なものであり、内部検証手続にも違法性はない。

(4) 相当因果関係ある損害額（本訴請求(1)ないし(3)についての争点）

（原告らの主張）

ア 原告らは、被告らの不法行為により、被告病院を退職せざるを得なくなり、原告A及び原告Bは定年退職まで勤務する期待権を侵害され、原告C

は、被告病院で医師としての経験を積む期待権を侵害された。また、原告らは、上記不法行為により、医師としての尊厳や名誉感情などの人格的利益を侵害された。

イ 原告Aは、被告らの不法行為による精神的ストレスにより持病の高血圧が悪化し、適応障害も発症した。

ウ 以上により原告らが受けた精神的苦痛に対する慰謝料としては、原告Aにつき500万円、被告B及び被告Cにつき300万円とするのが相当である。

(被告らの主張)

否認ないし争う。

(5) 原告らの退職手当額 (本訴請求(4)ないし(6)についての争点)

(原告らの主張)

ア 退職手当規程9条1項は、見出しを「整理退職等の場合における退職手当の基本額」とした上で、「職制若しくは定数の改廃若しくは予算の減少により廃職若しくは過員を生ずることにより退職した者」についての退職手当の基本額を定めている。被告病院は地方独立行政法人へと移行し、その職員に地方公務員法が適用されることはなくなったため、地方公務員法28条1項4号による免職処分や、条例による職制又は定数の改廃や予算の減少による廃職又は過員という事態は存在しなくなったため、上記規定は被告病院の地方独立行政法人という実体に合わないものとなっているため、被告病院の実体に合わせて読み替える必要がある。

イ 前記アの退職手当規程9条の見出しの文言からすると、同条は、退職した職員に非がなく、被告病院側の事情によって退職した場合又は解雇された場合(整理解雇の場合)に広く適用されると解するのが合理的である。

ウ 原告らに、退職手当規程に基づき、退職手当規程9条を適用して退職時の給与月額に勤続年数に対応する退職手当支給率を乗じて算定した退職手

当の基本額に、退職前60か月間について職位に対応する調整月額を乗じて算定した退職手当の額は、原告Aが1033万3935円、原告Bが1565万4947円、原告Cが620万8519円となる。

そうすると、原告らの各未払退職手当額及びその支払日は、次のとおりとなる。

(ア) 原告A 776万0361円 令和4年4月30日

(イ) 原告B 599万2978円 同年6月30日

(ウ) 原告C 470万0112円 同年7月31日

(被告病院の主張)

10 ア 退職手当規程9条1項の対象となる退職者については限定列举である上、
勸奨を受けて退職した者については、25年以上勤続して退職した者に限定して対象としているところ、原告らは、いずれも被告病院において勤続25年以上に満たないし、同項の勸奨による退職とは、退職手当規程13条が定めるとおり、定年退職1年前までの者に対する希望退職募集に応じた場合をいうから、原告らはこれに該当しない。

15

イ また、前記(1)(被告病院の主張)に述べたとおり、原告らは退職強要を受けたものではなく、整理解雇をされたものでもないから、退職手当規程9条を類推する余地もない。

4 反訴争点

20 (1) 本件ファイル保存、本件チラシ配布及び本件一斉送信が被告Eの名誉を毀損するか

(被告Eの主張)

ア 原告Aは、本件ファイル保存、本件チラシ配布及び本件一斉送信により、次の各事実を適示した。

25

① 被告Eが、被告FとG事務局長とともに、被告病院が京都大学医局からの医師の派遣から撤退し、原告Aをはじめとする被告病院の外科医

師全員が退職することを、病院運営上の判断として決定した事実（以下「**本件摘示事実1**」という。）

② 被告Eが、原告被告に対し、理事長という立場を利用し、他大学医局からの医師に対する配慮や尊重もなく、恫喝するような口調で、外科の業績が思わしくないという根拠のない理不尽な非難をした事実（以下「**本件適示事実2**」という。）。

③ 被告Eが、唐突にかつ一方的に、原告Aをはじめとする被告病院の外科医師全員の退職を強要した事実（以下「**本件適示事実3**」という。）

④ 被告Eが、府立医大が取って代わろうとしている意図をもって、京都大学医局の外科チームを撤退させ、府立医大医局の外科チームに交代させようとした事実（以下「**本件適示事実4**」という。）。

イ 原告Aによる本件適示事実1ないし本件摘示事実4の適示は、被告Eが、被告病院において、外科の業績が思わしくないという、根拠のない理不尽な非難を行って、原告Aをはじめとする外科医師全員の退職を強要し、京都大学医局からの外科チームを撤退させて、京都府立医科大学医局からの外科チームが取って代わらせようとして、府立医大の影響強化を企図した人物であるとの印象を、被告病院の医師及び職員、京都大学関係者その他社会一般に与え、反訴原告の社会的評価を著しく低下させるものである。

(原告Aの主張)

ア 本件ファイル保存を行ったのは被告病院が割り当てられた被告病院のファイルサーバにおける原告Aの個人用フォルダであり、他の職員も閲覧可能ではあったが、業務上の必要なしにそのようなことを行う職員がいることは想定されていなかった。原告Aは、他の職員が閲覧することを意識せず、本件ファイル保存を行ったにすぎない。したがって、本件ファイル保存は事実の流布に該当しない。

イ 本件チラシ配布を行った令和4年1月31日当時、被告病院の外科医師

の後任人事のめどは全く立っていない状況であったため、原告Aを含む外科医師が、患者に対する主治医としての責務を全うするために本件チラシ配布を行ったものである。対象が患者に限定されていることからすれば、本件チラシ配布は事実の流布に該当しない。

5 ウ 本件一斉送信は、主に他科の医師やスタッフに向けて、原告Aを含む外科医師が全員退職すること及び外科を受診している患者について他の医療機関等への紹介を行うことを伝えるために送信したものである。表現9は、事情を知らないスタッフに対し、経過を簡潔に説明したにすぎない。対象が被告病院のスタッフに限られていることからすれば、事実の流布に該当
10 しない。

エ 表現1ないし表現9は、9月17日面談の被告Eの発言を引用し、又は要約したものであって、被告Eの人格を非難したり誹謗中傷したりするような内容、表現はなく、一般閲覧者の普通の注意と読み方を基準とした場合、いずれも病院における人に関するやり取りとしか理解できず、これに
15 よって被告Eの社会的評価が低下したと感ずることはない。

(2) 相当因果関係ある損害について

(被告Eの主張)

ア 原告Aの画策により、被告病院は、京都大学医局から令和4年4月以降の医師の派遣を停止され、外科診療体制の予定が全く立たない事態に陥った。

20 また、本件は、全国紙を含めた新聞やテレビ、インターネットニュースなどで、事実をねじ曲げた原告Aの主張に基づく内容の報道等が繰り返され、原告Aの狙いどおり、被告Eは大悪人のように扱われることとなった上、一般向けの報道以外に、医療従事者専用の情報サイトであるm3.comにおいても、被告病院の混乱について、原告Aの主張に基づく内容のニュース
25 は繰り返し発信されており、業界内でも幅広く知られることとなった。そして、不安を訴える患者が受付に殺到し、対応に追われる被告病院の職員にも

多大な迷惑がかかった。

被告Eは、医療現場の混乱の責任を取るため、令和4年3月末日をもって、被告病院を辞職するに至った。

イ 被告Eは、原告Aが適示した事実の内容が正しいと誤解した、被告病院の患者や職員、そして大津市民から強く批判され、京都大学医局を含む医療関係者からの非難も受け、本来のキャリアが断たれて失職する憂き目にあい、これまで積み上げてきた名誉・信頼を一挙に失い、筆舌に尽くしがたい精神的ダメージが生じた。被告Eが被った精神的苦痛を慰謝料に換算すれば、500万円を下るものではない。

また、原告Aによる名誉毀損により、被告Eには、弁護士費用として、少なくとも50万円の損害も発生した。

(原告Aの主張)

被告Eに損害が生じたことについては否認ないし争う。

(3) 真実性の抗弁の成否又は真実であると信ずるについて相当な理由があるといえるか

(原告Aの主張)

ア 表現1ないし表現8については、9月17日面談の要旨を摘示したもの又はそれを前提事実としたものであるところ、9月17日面談における被告Eの発言は、被告病院の理事長が、医師を紹介した医局の事前の了承も得ず、合理的な理由もなくして、在籍する医師を退職させ、他大学の医局の医師と入れ替えようとするものであった。このような事実は、保存されたデータを閲覧し得る被告病院に在籍する医師その他の職員にとっても、自身に対して同様のパワーハラスメント行為がなされるのではないかとの危惧を招来するものであり、また、従前から遵守されてきた医局人事を遵守しないというものであるから、被告病院の全職員の今後の人事や労働環境にも影響を及ぼす事実といえ、公共の利害に関する事実に係るものとい

える。

イ また、表現9に摘示された事実は、被告Eら及び事務局長の決定により、
外科の医師全員が退職せざるを得なくなったことを内容としているところ
被告病院は地域の公立病院として地域医療にとって極めて重要な役割を果
たし、特に外科の位置づけは大きいため、患者にとっては主治医の交代が
自身の今後の診療のあり方に影響を与えることは明らかであり、この事実
が他の市民に伝搬する可能性があったとしても、市民にとって、被告病院
における外科の医師の全面的交代は地域医療のサービスの質等に影響する
事項であり、かつそれに至る経緯についても地域住民が関心を持って然る
べき事項といえる。被告病院の職員にとっても、前記アで述べた利害があ
る上、特に外科と連携して患者に対して診療行為を行っている医師その他
の職員にとっては診療その他の業務の提供のあり方に関わる事項である
といえる。以上からすると、上記摘示事実は公共の利害に関する事実に係る
ものといえる。

ウ 表現1ないし表現8において摘示された事実が真実であるか、真実であ
ると信ずることについて相当な理由があることについては、前記3(1)ない
し(3)（原告らの主張）において述べたとおりである。

（被告Eの主張）

ア 原告Aが摘示した事実が全て事実であるならば、被告Eが、被告病院内
の医師や職員、京都大学医局や世間から強い批判を受けることはやむを得
ない。その意味において、摘示された事実が公共の利害に関する事実に係
るものであることを争うものではない。

イ しかしながら、被告Eは原告らに対する退職強要等を行っていないこと
は前記3(1)（被告Eらの主張）で述べたとおりであり、外科医師全員に撤
退せよとも述べておらず、原告Aの交代の人事措置を医局に働きかけ、代
わりに交代する医師を外科のトップも含めて二、三名程度のチームを想定

して、府立医大から来てもらうことを依頼する考えを提案したのであって、
摘示事実はいずれも原告Aが意図的に作り出した虚構にすぎない。

ウ また、原告Aは、9月17日面談につき面談内容を録音することを目的
として録音機器を持ち込み、誤導ともいふべき誘導を執拗に繰り返し、さ
らに、捻じ曲げた事実を被告病院の院内外に拡散したものであって、公益
を図る目的でされたものではない。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

後掲各証拠に、前記前提事実及び弁論の全趣旨を総合すると、次の事実が認
められる。

(1) 被告病院の外科の経営状況等は、概要、次のとおりである。

ア 2003年度（平成15年度）から2018年度（平成30年度）の外
科収益は、2006年の約7億円を底値に上げ下げを繰り返しながら全体
として上昇傾向にあり2018年度には約11億円になっている。外科の
収益のうち、3分の1程度は手術によるものである。（甲14）

イ 平成29年度の外科の収益は、医師一人当たり換算すると入院収入に
ついては全国平均の約93.7パーセント、外来収入については全国平均
の約82.6パーセントであり、被告病院の主要診療科11のうち入院は
3番目、外来は4番目に当たる。（甲13、29）

ウ 外科の収入は平成30年度を頂点に減少し始め、令和元年度は約10億
3000万円、令和2年度は約9400万円となり、手術症例数も減少傾
向にあり、令和3年4月から同年6月までについても、同期間で比較して、
平成30年度より23.2パーセントの減収、令和元年度より19.3パ
ーセントの減収であったが、令和2年度の同期間と比較した場合はよりは
約6パーセントの増収（同期間の収入は令和2年度が約2億3455万円、
令和3年度が約2億3455万円）となっている。（丙9、10）

エ 4月から6月までの医師一人当たりの収入については、外来、入院併せて、令和元年度が計120万8468円、令和2年度が104万8235円、令和3年度が96万6968円であり、令和2年6月の全国平均値139万0500円を下回っている。(丙9、10)

5 オ 令和2年2月以降、いわゆるコロナ禍の影響で来院患者数や手術件数が減少したが、被告病院全体としては、新型コロナウイルス感染症の患者受入れに対応する重点医療機関として医療資源を集中させた。(甲35の1、35の2)

10 カ 外科の医師数は、十数人いた時期があったものの、令和3年度は8人程度に減少している。(甲27、丙1、被告E本人)

(2) 9月17日面談において、被告Eは、次のような発言をしている。⑮以降は、面談終盤における発言である。(甲27、丙1)

15 ① 外科というのは被告病院の収入の10何パーセントを占める重要な診療科なので、現在の状況を考えると何とか外科にはがんばってもらわないと病院自体の屋台骨が持たない、それで4月から何回も原告Aに話をさせていただいたが、ある程度改善の兆しが見えないと、ということで決断をせざるを得ないような状態になった

② 率直に言って、府立医大のチームに来てもらおう、頼もうと思っている

20 ③ 4月の人事交代の時期というのを考えると、今の辺で決めないと、年度末になって言うてもしょうがないので、結論を付けましたので、原告Aにもこのことを、ちょっとお知らせしたい

25 ④ 京都大学に撤退しなさいということかとの原告Aの質問に対し、主たるものを府立医大のチームにということなので、ここにずっと居てもらっても、人数がだぶついてしまうことになるので、そういうことになるかもしれない

⑤ 病院としてそういう方針にした

⑥ 外科はこれだけ業績が回復しているが、とりあえず撤退しなさいということかとの原告Aの質問に対し、回復していないので、残念ながら、この病院のことを考えると、そういう判断にならざるを得ない

5 ⑦ それは被告E一人で決めたわけではなく、院長、事務局長で決めた、ある程度原告Aのともがんばっているが、結果的に十分な数字が出ていない、残念ながらこういう結論を出さざるを得ない

⑧ 前記⑦を受けて、原告Aの事務局長ということは市長か、との質問に対し、市長は初めから言っている、悪いことがあったら荒療治をしてください、というようなことを抽象的に、と答えた

10 なお、当該発言よりも少し前に、私のボスは市長です、私は被告病院に来る前、ここの経営状況についてずっとみていた、今回この話があって被告病院に来るといふことで、どういうことをするかという意向というのは、かなり何年も前から話をしているというふうにとらえていただいて結構である、とも発言している

15 ⑨ 原告Aの、私の一存で決められないし、京都大学の病院と外科の教授に話を持っていただいて解決してもらったらいいかなと思うとの発言に対し、そちらの方に言ったほうがいいですか、と答え、言った方がいいか、被告Eはどう思うかと更に原告Aが質問したのに対し、それもあれなのですがと答えた

20 ⑩ 原告Aの意向で例えば外科を撤退することは決められない、述べたのに対し、二つの科に言わなければあかんのですねと質問した

⑪ 混成になってもいいと思う、撤退ということではなく、主体となるのは府立医大のチームでやってもらって、例えば乳腺外科とかはそのまま、もしご希望なら、でもいいと思うし、ただ若い先生に関しては、症例数の問題もあるから、違うところに転職された方がいいのかな

25

⑫ 原告Aの、混成チームでいくにしても、原告Aの一存では決められない

し、もともと京都大学が維持してきた外科なので、被告Eの方から外科教授3人に話をし、それと必要なれば京都大学の教授に話をしてもらったいいとの発言に対し、そしたら結構辛辣なことを言わなければいけないことになってくるんですけど、それも言わしてもらいますけどと答え、原告Aが、誰に対してか、教授に対してか、それはもうおっしゃってください、と述べたのに対し、特段の否定をしなかった

⑬ 原告Aの、府立医大から代わりに派遣してもらうのではなく、京都大学から外科の医師を総入れ替えしてもらうのはどうかという提案に対し、総入替とはいってないが、そういうことになれば原告Aは代わらなければならない、下の人でこのまま居たいという人もいるので、頑張っているのであればこのままあれかもしれないが、中心的にやっている人達は代わらなければならない、などと返答した

⑭ 京都大学母教室には言いに行かなければならない、ということになったので、被告Eが行くつもりだが、その前に原告Aから先に行っておいてもらったらい

⑮ 前記⑭を受けての原告Aの、外科のメンバー総取替とか、メンバー入替という方向で検討したらいいかとの質問に対し、総取替することで改善するかということも含め、相談に行きます、と答えた

⑯ 原告Aの、我々の都合で撤退するのではないので、そうなると退職金は満額払ってもらえるのかとの質問に対し、別に解雇するわけではないので、人事交代ではないか、普通の、と意見を述べ、更に原告Aが大学から指示される形の人事交代になるということかと質問したのに対し、原告Aがそうおっしゃっているなどと答えた

⑰ 原告Aの、京都大学の方にはあらかじめ交代のメンバーとか考えるようにとか申し送っておいていいかとの質問に対し、私が代えてくれと言いに行くのと違い、今、この現状は困るというので、現状を打破したいという

ことで相談に行くと、だから、総替えにしてくれるのを前提にしていない、と返答した。

5 ⑱ 前記⑰を受けて、原告Aの、それは大津市長もそういう意向なのか、理事長がそうおっしゃるといふことは、という質問に対し、大津市長には相談していない、と答えた。なお、G事務局長も市長には報告していない旨を重ねて述べている

10 ⑲ 原告Aの、ということは市長には事後承諾という形になるんですよね、との質問に対し、事後承諾というか、報告するということですね、これから、何でも相談することはない、と答え、更に原告Aが、すごい大事なことでだと思いますけど、と述べたのに対し、理事長が決裁しているんですよ、先生、私に権限があります、と述べた

15 ⑳ 原告Aが、理事長が決められたことだし、事後で市長も承諾するということですねと質問したのに対し、承諾するか、どうか知りませんが、経営方針に対して一個ずついわれることはありません、ここの人事をどうするか、私が決めるんです、と答えた

20 (3) 原告Aは、令和4年2月9日、被告病院に退職届を提出し、同月16日、退職について承認され、同年3月31日をもって被告病院を退職した。退職届記載の退職の理由は、令和3年9月17日、被告病院から外科を府立医大のチームとする旨の通知があり、その後被告病院への京都大学からの人材派遣が停止されたことに伴うものであるとされている。(甲10の1、10の2)

25 (4) 原告Bは、令和3年4月28日、被告病院に退職届を提出し、同年5月10日、退職について承認され、同月31日をもって被告病院を退職した。退職届記載の退職の理由は、令和3年9月17日、被告病院から外科を府立医大のチームとする旨の通知があり、その後被告病院への京都大学からの人材派遣が停止されたことに伴うものであるとされている。(甲11の1、11

の2)

(5) 原告Cは、令和4年5月27日、被告病院に退職届を提出し、同年6月1日、退職について承認され同月3日をもって被告病院を退職した。退職届記載の退職の理由は、令和3年9月17日、被告病院から外科を府立医大のチームとする旨の通知があり、その後被告病院への京都大学からの人材派遣が停止されたことから、指示に基づき退職するものとされている。(甲12の1、12の2)

(6) 退職手当規程には、概要、次のような規定が存在する。(甲20)

ア 退職手当の金額は、退職手当の基本額に退職手当の調整額を加えて得た額によって算出される。(6条)

イ 退職手当の基本額は、退職手当規程7条から11条まで及び15条から17条までの規定により計算される。

(ア) 7条は基本額の原則的計算法を定めるものである。

(イ) 9条は、(整理退職等の場合の退職手当の基本額) という見出しであり、「職制若しくは定数の改廃若しくは予算の減少により廃職若しくは過員を生ずることにより退職した者又は25年以上勤続して退職した者(定年により退職した者又はその非違によることなく勸奨を受けて退職した者に限る。)」については、基本額を7条による原則的な基本額よりも増額する旨を定めている。

ウ 勸奨による退職の基準は、定年に達したことにより退職することとなる日から1年前までに退職する者でその年度の末日において20年以上勤続する45歳以上(医師又は歯科医師にあつては50歳以上)のものを対象として申出期間を定めて行う希望退職の募集とする。(13条)

エ 退職手当の調整額は 退職手当規程18条の規定により計算される。

オ 退職手当は、退職日から起算して1月以内に支払うものとする。(3条3項)

2 本訴争点(1) (被告Eによる原告らに対する退職強要等の不法行為の成否) について

(1) 4月26日ヒアリング、7月8日ヒアリングについて

5 ア 被告Eは、当時被告病院の理事長であり (前提事実(4))、法令上、被告病院を代表するとともにその業務を総理し (地方独立行政法人法13条1項)、被告病院の職員に対し、人事権を行使する立場にあるため (同法20条)、原告らに対し、優越的な関係にあったものといえる。

10 他方で、これらのヒアリングに参加した原告Aは、当時、被告病院の副院長及び外科・消化器外科・乳腺外科総括診療部長であり、被告病院の経営について一定の参画をすべき地位にあったものといえる。

15 イ 原告らが前記第2の3(1) (原告らの主張) ア及びイのとおり主張する4月26日ヒアリング、7月8日ヒアリングにおける被告Eの発言は、被告病院の今後の経営方針について意見を述べたものと解することができる。前記アのとおり、被告Eが、原告らに対し優越的な関係にあったとはいえ、原告Aも被告病院の経営に一定の参画をすべき地位にあったことからすると、被告Eとの間で被告病院の経営を巡る議論が交わされ、被告Eから一定の否定的意見を受けることは甘受すべきものといえる。そのような議論においては、活発に議論がされることが重要であるから、その議論中の意見に一切の誤りや不穏当な表現を許さず、多少の誤りや不穏当な表現が含まれていればこれを直ちに不法行為と解することは活発な議論を阻害することになることは明らかであるから、ある程度の誤りや不穏当な表現も議論の参加者の優越的な関係の程度等に応じて許容されるべきものと解すべきである。

25 ウ 前記1(1)に認定のとおり、現に被告病院の外科の総売上や全体としての手術件数は従前より低下しており、医師一人当たりの収入も全国平均を下回る状況が続いているから、原告らが主張する被告Eの前記イの意見は、

一定の事実の裏付けがあるものといえる。

これに対し、原告らは、被告Eの意見は、外科の医師数が従前より少なくなっていることや、いわゆるコロナ禍の影響で、外科のみの努力で手術件数を増やすことには限界があり、外科としてはできる努力はしていることについて無視するものである旨を主張するようである。原告らのこのような事実分析も前記1(1)に認定の事実やコロナ禍が令和元年末頃から始まり、新型コロナウイルス感染症対応関係以外の医療機関の受診控えなどが起き、令和3年でもまだその影響が残存していたことからすると（被告E本人）、相応の合理性があるものの、原告Aからすれば外科において相応の努力をしていたとしても、現に外科の総売上等が低下し、医師一人当たりの収入が継続して全国平均を下回っていることからすると、被告Eからすれば結果が伴っていないものであり、適切な対応策を取っていないと考えることは、当該裏付け事実に基づくあり得る解釈による意見の一つといえ、そのような外科の状況に無策という表現を選ぶことも、不穏当な表現ではあるものの、前記の被告Eと原告Aの関係性に照らせば、経営に関する議論の一環として逸脱したものとはいえない。

エ したがって、被告Eが、原告らが主張するような発言をしていたとしても、経営を巡る協議における意見の一環といえ、業務の適正な範囲を超えて行われたものとは解せず、また、その発言態様についても、大声で繰り返し怒鳴るなど、業務の適正な範囲を超えて行われたものと認めるに足る証拠はないから、パワーハラスメントに該当するような違法なものとはいえない。

(2) 9月17日面談について

ア 原告Aに対する退職強要の有無について

(ア) 前記1(2)に認定のとおり、9月17日面談において、被告Eは、面

談の当初から、病院として決断した旨を繰り返し述べており、前後の文脈からすると、その決断した内容とは、原告Aを初めとする主たる外科の医師には退職してもらい、府立医大のチームに来てもらうよう頼む、というものと解するのが相当である。

5 上記のような被告Eの発言からすると、被告Eは、原告Aに対し、病院として退職してもらうことを決定した旨を通知していると解するのが相当であり、退職勧奨、すなわち退職してもらうことを提案し、労働者の自由な意思によって退職意思を形成してもらうといった趣旨の発言とは解し難く、原告Aによる自由な退職意思の形成を妨げる言動といえる。
10 これに加えて、前記(1)ウに説示したとおり、当時の被告病院の外科の経営状況は、コロナ禍の影響や医師の人数が減少している影響が否定できず、専ら原告Aら外科医師の責任により経営が低迷しているとまでは認められず、退職を強く求める必要性が十分にあるとはいえないことを考慮すると、被告Eの上記発言は、社会通念上相当と認められる退職勧奨
15 の範囲を超えた言動であって、原告Aに対する退職の強要に当たると解するのが相当である。

 被告病院が一般地方独立行政法人であること（前提事実(1)）から各種労働法令上の制約を受けることや（地方独立行政法人法47条参照）、外科の医師を京都大学のいわゆる医局から紹介してもらうという医局人事の慣行から、被告Eは、外科の業績が低迷していることを理由に原告Aを一方的に解雇することはそもそも困難であったといえ、退職に関しての被告Eの原告Aに対する地位の優越はそれほど大きなものではなかったと解せるものの、そのような事情から、かえって被告Eは、原告Aに退職してもらうと上記のような病院としての決定を伝えるという手段
20 に出たものといえ、解雇を示唆するような発言がないからといって、あくまでも原告Aによる自由な退職意思の形成を求める発言の範囲にとど
25

まっているとはいえない。

(イ) これに対し、被告らは、被告Aは、通常の医局人事として交代を求めるよう京都大学に相談にいくつもりであり、相談なしに退職を強要することはあり得ないなどと主張するが、前記1(2)⑨、⑩、⑫に認定の事実からすると被告Eは京都大学医局に自分から話をした方がいいかと尋ねたり、自分が京都大学医局に話をすると結構辛辣なことを言わなければいけなくなるなどと述べており、当初は自分から京都大学医局に話を通す意向はなかったことを前提とする発言をしているものと認められ、9月17日面談の当初は、あくまでも原告Aら外科の主要な医師を退職させる意向であって、京都大学を通じてこれらの医師を引き上げるよう働きかける意向はなかったものと推認することができ、被告らの上記主張は採用できない。

また、前記1(2)に認定の事実及び甲27、丙1によれば、被告Eは、9月17日面談の終盤において自ら京都大学に相談に行く旨を述べるに至っているが、そこに至るまでの会話の経緯からして、これは前記(ア)の退職強要に対して原告Aが粘り強く反論、抵抗し、京都大学から紹介される外科の医師を総入替することの検討を求めるなどされた結果、意向を変更したものと認めるのが相当であり、当初から被告Eにおいてそのような意向を有していたことを推認させるものではないし、9月17日面談の序盤から中盤にかけて退職強要を行った事実には変わりはないため、退職強要の違法性を否定するものでもない。

イ 原告B、原告Cに対する退職強要の有無について

(ア) 前記ア(ア)のとおり、被告Eは、9月17日面談において、外科の主要な医師について退職を決定した旨を述べていたことからすると、当時外科・消化器外科・乳腺外科の診療部長であった原告B及び原告Cは(前提事実(2)、(3))、外科の主要な医師として退職の対象に含まれてい

たと推測することができる。

しかしながら、前記ア(イ)のとおり、前記1(2)に認定の事実及び甲27、丙1によれば、被告Eは、原告Aの反論を受けて、9月17日面談の終盤には京都大学に相談に行く、必ずしも医師の総入替を求めるものではないなどと方針を弱めているのであるから、9月17日面談の終了時の段階では、原告B及び原告Cに対しては翌年3月末での退職を直ちに要求する意向は一旦失われていたものと推認することができる。

なお、甲27、丙1によれば、被告Eは、9月17日面談の最後に、理事長が決裁している、被告Eに権限がある、被告病院の人事をどうするか私が決める、などと発言しているが、これは、原告Aの大津市長に事前に報告していないのか、事後報告になるのかという質問に対しての返答としてされたものであるから、外科の主要な医師に退職してもらう方針を市長に相談せず決定したという趣旨での発言であり、9月17日面談終了時においても原告らに対して退職を直ちに要求する意向が残存していることを示す発言とはいえない。

(イ) そうすると、被告Eの退職強要は、あくまでも原告Aにされたにとどまるものであり、9月17日面談に出席していなかったその他の医師については、面談終了時には京都大学に一度相談に行くことと変更され、退職を求める意向は一応失われていた以上、被告Eとしては退職することを決定したことを伝えようとする意思はなくなっていたものといえる。したがって、被告B及び被告Cは、あくまでも、原告Aの判断に基づき、9月17日面談の序盤から中盤にかけての被告Eの発言から、被告Eがそのような意向を有していたことが伝達されたものにすぎず、被告Eが、原告Aを通じて、原告B及び原告Cに対し、退職を強要したと評価することはできない。

前記1(4)、(5)に認定の退職届の記載等からすると、原告B及び原告C

が被告病院を退職するに至ったのは、原告Aへの被告Eら及び被告病院の対応に対する不信感によるものであり、その原因に被告Eの9月17日面談等における言動があったものと推察されるものの、被告Eから原告B及び原告Cに対し退職強要があったことを基礎付ける事実とはいえない。

5

ウ 原告らに対するパワーハラスメントの有無について

原告らは、9月17日面談における被告Eの退職を求める理由についての発言は、原告らの医師としての能力、実績を貶める発言であり、原告らの尊厳や名誉感情を著しく傷つけ人格的利益を侵害する違法なものである旨を主張する。

10

しかしながら、甲27、丙1によれば、被告Eが述べた原告A及び外科の主要な医師に退職を求める理由についての発言は、4月26日ヒアリング、7月8日ヒアリングと概ね同内容であるから、前記(1)に説示したのと同様に、その点についての発言は経営を巡る協議における意見の一環といえ、業務の適正な範囲を超えて行われたものとは解せず、また、丙1によれば、その発言態様についても、大声で繰り返し怒鳴るなど、業務の適正な範囲を超えて行われたものは認められないから、パワーハラスメントに該当するような違法なものとはいえない。

15

3 本訴争点(2) (被告Fが被告Eと共謀して原告らに対するハラスメント及び退職強要を行ったか) について

20

(1) 原告Aに対する退職強要について

前記1(2)⑦に認定のとおり、被告Eは、9月17日面談において、院長である被告F及びG事務局長で決めたと述べているところ、被告Fは、本人尋問において、9月17日面談で原告Aに伝えることは被告Eと協議した旨を述べており、被告Eの9月17日面談における上記発言に沿う供述をしている。以上からすると、前記2に認定の被告Eによる退職強要については、被

25

告Fもこれに賛同したものと認めることができ、共謀とまで評価するかは別として、民法719条1項適用の要件の一つである主観的関連共同性を認めることができる。

したがって、被告Fは、被告Eの原告Aに対する退職強要について、共同不法行為責任を負う。

(2) 原告B及び原告Cに対する退職強要並びにその他の原告らに対するハラスメントについて

前記2に説示したとおり、被告Eの原告B及び原告Cに対する退職強要並びにその他の原告らに対するハラスメントに係る不法行為は認められないから、被告Fがこれらにつき共同不法行為責任を負うことはない。

4 本訴争点(3) (被告病院が、被告Eらの不法行為につき損害賠償義務を負うか)について

前記前提事実のとおり、9月17日面談の当時、被告Eは被告病院の代表者である理事長であり、前記2に説示した被告Eの原告Aに対する退職強要は、被告Eによる被告病院の理事長としての職務として行った行為であることは明らかであるから、被告病院は、地方独立行政法人法10条、一般法人法78条により、上記退職強要により原告Aに生じた損害について賠償する義務を負い、その余の点については判断するまでもない。

他方で、被告Eの原告B及び原告Cに対する退職強要並びにその他の原告らに対するハラスメントについては、そもそも被告Eも被告Fも不法行為責任を負わないため、被告病院も同条又は民法715条により損害賠償義務を負うことはない。

5 本訴争点(4) (相当因果関係ある損害額) について

(1) 甲17によれば、原告Aは、令和4年1月21日、職場での過度のストレスによる適応障害の診断を受けているところ、被告Eによる退職強要自体が適応障害の直接の原因であることを認めるに足る証拠はないものの、原告A

は、同退職強要をきっかけとして被告Eらに対する不信感等から被告病院を退職することを決意し、令和4年3月31日に退職するに至っており、その間、被告病院との間で紛争が生じていたことからすると（原告A本人）、このストレスの一つのきっかけに、被告Eによる退職強要があったものと推認
5 することができる。

以上からすると、原告Aは、同退職強要により大きな精神的苦痛を受けたものと認めるのが相当であり、結果として被告病院を退職するに至っていること、後記のとおり、原告Aに退職を勧奨されるべき落度があったとは認め
10 難いことなどを考慮すると、その慰謝料額は100万円と認めるのが相当である。

(2) 原告Aは、退職強要により定年退職まで勤務する期待権を侵害されたと主張するが、違法に退職させられた場合には、雇用期間中の賃金請求権を行使することによって労働者の利益を保護することができるのであるから、それを
15 超えて、賃金請求権とは別に、雇用期間中勤務を継続する期待権なる法律上保護される利益が存在するとは解し難く、前記退職強要によりそのような権利又は法律上保護される利益の侵害があったとは認められない。

6 本訴争点(5)（原告らの退職手当額）について

(1) 前記1(6)に認定のとおり、退職手当規程9条1項は、①「職制若しくは定数の改廃若しくは予算の減少により廃職若しくは過員を生ずることにより退職
20 した者」又は②「25年以上勤続して退職した者（定年により退職した者又はその非違によることなく勧奨を受けて退職した者に限る。）」を対象として退職手当の基本額を増額する旨を定めており、①の廃職又は過員により退職した者には勤続年数の条件がないのに対し、②の定年退職又は退職勧奨により退職した者については、25年以上の勤続を条件としている。

前記前提事実(1)のとおり、被告病院は一般地方独立行政法人であって、地方公務員法の適用を受けないため（地方独立行政法人法47条参照）、職員
25

につき、地方公務員法 28 条 1 項 4 号所定の職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合における免職がされることはない。したがって、①は、被告病院が一般地方独立行政法人であることからすると文言どおり適用されることのない規定となっているが、その趣旨は、要はまだ就労期間が残存しているのに職員に何ら非違なく職員の意思によらず退職
5 した場合を対象とするものと解するのが相当であるから、被告病院が一般地方独立行政法人に移行して後は、いわゆる整理解雇された者を対象とする規定と解すべきものといえる。

(2) 前記 2 (2) に説示したとおり、9 月 17 日面談において、被告 E は原告 A に対し退職強要をしたものの、原告 A の反論等を受けて、最終的には退職について京都大学医局に相談に行くことと方針を弱めるに至っており、原告らに
10 令和 4 年 3 月 31 日をもって退職するよう直ちに要求する意向が確定的であったものとはいえず、9 月 17 日面談全体を通すと、原告 A に対しても解雇予告の意思表示があったとは解し難い。前記 1 (3) に認定のとおり、原告 A は、
15 令和 4 年 3 月 31 日に被告病院を退職しているものの、形式上は退職届の承認による退職であり、前記 5 (1) に認定のとおり、原告 A は、9 月 17 日面談を受けての被告 E らに対する不信感等から被告病院を退職することを決意していることなどを考慮すると、原告 A の退職は、最終的には原告 A の判断に基づくものであり、被告病院による一方的整理解雇の結果であるとは認め難
20 い。

原告 B 及び原告 C については、そもそも両人に退職の要求が伝わる前に被告 E は方針を変更していること、前記 1 (4)、(5) に認定のとおり、原告 B 及び原告 C は、当初の被告 E の意向と異なり、令和 4 年 3 月 31 日を過ぎて被告病院を退職するに至っていることから、9 月 17 日面談において解雇予告
25 の意思表示があったとは解せない。

以上からすると、原告らが整理解雇されたものとはいえず、退職手当規程

9条1項の前記①の要件に当たるとは認められない。

(3) 次に、退職手当規程9条1項の前記②の要件についてみると、少なくとも原告Aについては退職勧奨を受けて退職したものと解する余地は十分にあるものの、前記前提事実のとおり、原告らはいずれも被告病院において勤続25年に満たないから、同要件に該当するとも認められない。

(4) 以上のとおり、原告らについて、退職手当規程9条1項により退職手当の基本額を算定すべきものとはいえない。

7 反訴争点(3) (真実性の抗弁の成否又は真実であると信ずるについて相当な理由があるといえるか)

10 事案に鑑み、反訴争点(1)及び(2)に先立ち、反訴争点(3)につき判断する。

(1) 事実を摘示しての名誉毀損にあつては、その行為が公共の利害に関する事実に係り、かつ、その目的が専ら公益を図ることにあつた場合に、摘示された事実がその重要な部分について真実であることの証明があつたときには、その行為には違法性がなく、仮にその事実が真実であることの証明がないときにも、行為者においてその事実を真実と信ずるについて相当の理由があれば、その故意又は過失は否定される（最高裁昭和37年（オ）第815号同41年6月23日第一小法廷判決・民集20巻5号1118頁、最高裁昭和56年（オ）第25号同58年10月20日第一小法廷判決・裁判集民事140号177頁参照）。一方、ある事実を基礎としての意見ないし論評の表明による名誉毀損にあつては、その行為が公共の利害に関する事実に係り、かつ、その目的が専ら公益を図ることにあつた場合に、その意見ないし論評の前提としている事実が重要な部分について真実であることの証明があつたときには、人身攻撃に及ぶなど意見ないし論評としての域を逸脱したものでない限り、その行為は違法性を欠くものというべきである（最高裁昭和55年（オ）第1188号同62年4月24日第二小法廷判決・民集41巻3号490頁、最高裁昭和60年（オ）第1274号平成元年12月21日第一

小法廷判決・民集43巻12号2252頁参照)。そして、仮にその意見ないし論評の前提としている事実が真実であることの証明がないときにも、事実を摘示しての名誉毀損における場合と対比すると、行為者においてその事実を真実と信ずるについて相当の理由があれば、その故意又は過失は否定されると解するのが相当である（最高裁平成6年（オ）第978号同9年9月9日第三小法廷判決・民集51巻8号3804頁参照）。

(2) 真実性又は真実相当性について

ア 前記前提事実の表現1ないし表現9についてみると、表現3の「他大学医局からの意思に対する慮や尊重もなく」との表現、「理不尽な非難」のうち「理不尽」という表現、表現9のうち「他大学医局からの医師に対する配慮や尊重もなく」、「理不尽な非難」のうち「理不尽」という表現、「パワハラにあたるのではないかと考える。当科撤退など重要な人事の決定は津市民病院と京都大学との間で協議されるべきであり、」との表現は証拠をもってその存否を決することができる事項ではないから意見ないし論評であり、その余は概ね事実摘示と解するのが相当である。

イ 前記1(2)に認定の事実及び甲27、丙1から認められるその前後のやり取りを踏まえると、表現1、表現4本文については前記1(2)①、②、④、⑥、⑪から、表現2については同⑦から、表現5の第1文、第2文については同④、⑱ないし⑳から、表現6本文第1文については前記1(2)に認定の事実全般及びその前後のやり取り全体の文脈から、同第2文については同⑪から、表現7については同②ないし④から、表現8本文（かっこ書を除く。）については同⑱ないし⑳から、そのように原告Aが要約して表現することには十分な合理性があり、原告Aにおいて摘示された事実のうちその重要な部分について真実と信ずるについて相当の理由があるものと認められる。

ウ 表現3についてみると、前記2に説示したとおり、原告Aについては違

5 法な退職強要があったと解せること、前記1(1)に認定の事実からすると、原告Aが9月17日面談等で主張していたとおり(甲27、丙1)、コロナ禍の影響や医師一人当たりには換算した外科の売上等をみると、当時の被告病院の外科の業績の低迷の原因が、退職を勧奨されるべきと評価できるほど外科の医師の要因によるものであるとまでは解されないことを考慮すると、表現3で摘示された事実及び前記アに説示した意見ないし論評部分の前提となる事実のうちその重要な部分について真実と信ずるについて相当の理由があるものと認められ、そのような事実を前提にすると、「他大
10 学医局からの意思に対する配慮や尊重もなく」、「理不尽な非難」という表現は、意見ないし論評としての域を逸脱したものとはいえない。

エ 表現4注のうち、第1文については前記1(2)①、②に認定の事実から、そのように原告が要約して表現することには十分な合理性があり、原告Aにおいて摘示された事実のうちその重要な部分について真実と信ずるについて相当の理由があるものと認められる。

15 第2文、第3文については、同①、②、⑧から原告がそのような推測をすることには一定の合理性がある。また、同①、⑨、⑩、⑫、⑭及び甲27、丙1から認められるその前後のやり取りからすると、被告Eが原告Aに退職してもらう方針を決めたのは、被告病院の外科の経営状況についての認識に大きな相違があることが大きな要因であると認められる
20 もの、9月17日面談の時点で京都大学の医局に相談にいないのであるから、そのような原告Aの認識は、原告Aの個人的な認識にとどまり、京都大学医局から別の医師を紹介してもらえば足りるのか、それとも京都大学医局として原告Aの認識に同調するのかは不明な状況であったといえる。それにもかかわらず、被告Eは、原告Aの、京都大学
25 医局から別の医師を派遣してもらって総入替するとの提案について後向きな発言に終始している。そのような被告Eの発言からすると、原告A

からして、被告Eは、外科の医師を京都大学医局の紹介する医師から府立医大医局の紹介する医師に変更したい意向があると判断することには合理性がある。

5 そのような意向が、被告E個人の意向にとどまらず、府立医大医局の意向でもあるのかは9月17日面談のやり取りからは明らかではないといえ、「府立医大が取って代わろうとしている意図」という表現はたぶんに憶測を含む表現といえるものの、府立医大出身の被告Eが上記のような意向を有していると原告Aが判断することに上記のとおり合理性があることからすると、第2文、第3文を全体としてみれば、原告Aにおいて
10 摘示された事実のうちその重要な部分について真実と信ずるについて相当の理由があるものと認められる。

オ 表現5第3文については、甲27、丙1によれば、市長の意向であるとはっきり被告Eが発言しているのは、被告病院において理事長と院長が兼任ではなく、別の人物が務めることとしていることについてと認められ、
15 前記1(2)⑮ないし⑰からすると、被告Eは面談終盤ではこれを認めてはいないものの、前記1(2)⑧からすると原告Aが、市長の意向も受けていると感じたことも合理性がある。表現5第3文だけをみると、被告Eの社会的評価を低下させる程度が大であるとも解せないこと、表現8のとおり市長に事前報告していないことは同一文書内で別途言及されていることから
20 すると、原告Aにおいて摘示された事実のうちその重要な部分について真実と信ずるについて相当の理由があるものと認めることができる。

カ 表現6注及び本文第3文については、前記エに説示したのと同様に、原告Aにおいて摘示された事実のうちその重要な部分について真実と信ずるについて相当の理由があるものと認められる。

25 キ 表現8のその余の表現について

(ア) かつこ書については、丙1によると、前記1(2)⑮ないし⑰に認定の

発言において声色等は多少強めにはなっているものの、第三者が聞いても恫喝するように声を荒げたり、すごんだりするようなものとは認められないので、誇張した表現といえる。

5 5
しかしながら、恫喝するような口調とは評価的な要素も含む摘示事実であり、かつ、発言を受け止める者の主観的な認知が混じる評価であるといえる。そして、前記2に説示したとおり、上記発言の前の時点で、原告Aは被告Eから退職強要を受けていたものであり、かつ、前記ウ及び2(1)ウに説示したとおり、その理由である被告病院の経営については被告Eの評価のみが妥当であるとはいえず、原告Aの評価にも相応の合理性があるといえることからすると、原告Aからすると理不尽な扱いを受けたと感じることも無理はないことからすると、前記1(2)⑱ないし⑳に認定のとおり、原告Aが、外科医師に対し退職を求める方針について、影響の大きい判断であることから大津市長も承諾済みなのかを尋ねたの
10 10
に対し、被告Eが決裁すれば足りる旨の発言を繰り返したことが、被告Eらの判断の絶対性を強調し、原告Aにとって恫喝的に感じられたとしても首肯できるものである。

以上からすると、表現8かっこ書については、原告Aにおいて摘示された事実のうちその重要な部分について真実と信ずるについて相当の理由があるものと認めることができる。

20 20
(イ) 一つ目の注については、前記1(2)⑭ないし⑰及び甲27、丙1により認められるその前後のやり取りからすると、被告Eも、原告Aの人事については最終的には京都大学の医局に話を通す必要性を認めていたものと認められるから、被告Aの一方的判断で、被告病院の外科医を退職してもらおうということとはできないはずとの推測的事実摘示については、
25 25
原告Aにおいて摘示された事実のうちその重要な部分について真実と信ずるについて相当の理由があるものと認められる。

5 (ウ) 二つ目の注については、前半部分及び後半部分は前記ウに説示したのと同様であり、中間の「聞く耳持たない強引な根拠のない論法」との表現についても、甲27、丙1からすると、最終的には京都大学医局に相談に行くと方針を弱めたものの、前記1(2)⑬に認定のとおり、原告A
5 その他中心的な人物については交代を求める意向は依然として有し続けていたこと、経営状況については被告Eの認識を繰り返し主張するばかりであったことなどからすると、原告Aがそのような感想を抱くことには合理性があり、原告Aにおいて摘示された事実のうちその重要な部分
10 について真実と信ずるについて相当の理由があるものと認められる。

10 (エ) 三つ目の注については、令和4年1月25日に実施された被告病院の診療部長会議において、K部長が、私も外科の医師と同じくトップの先生方に人員削減の圧力を受けている診療科である、5名のスタッフを2名減らして、府立医大の脳外科を3名招聘するようなことをうかがったと述べたのに対し、被告Eが、それは前の話だったなどと返答し、一度はそのような話が出たこと自体は否定していない（甲28・20ないし22頁。以上からすると、脳神経外科についても、業績不良なら府立医大から脳神経外科医を連れて来る趣旨の発言があったものと認める
15 ことができ、原告Aにおいて摘示された事実のうちその重要な部分について真実と信ずるについて相当の理由があるものと認められる。

20 (オ) 四つ目の注のうち、第1文については、前記ウに説示したのと同様である。

第2文については前記(2)のとおり原告Aの意見と解すべきところ、退職強要は、被告Eの優越的な関係に基づいて、業務の適正な範囲を超えて原告Aに精神的な苦痛を与える行為であることは前記2に説示した
25 とおりであるから、退職強要はパワーハラスメントとも評価し得るものであり、第2文の表現については、意見ないし論評部分の前提となる事実

のうちその重要な部分について真実と信ずるについて相当の理由があるものと認められ、そのような事実を前提にすると、意見ないし論評としての域を逸脱したものとはいえない。

第3文のうち、前半部分については前記(イ)で説示したのと同様であり、後半部分については、被告Eの退職強要によって原告Aが精神的苦痛を受けたことは前記2及び5に説示したとおりであるから、原告Aにおいて摘示された事実のうちその重要な部分について真実と信ずるについて相当の理由があるものと認められる。

ク 表現9については、前記2及び5に説示したとおり、被告Eによる、理事長である被告E、院長である被告F及びG事務局長で協議した結果原告らには退職してもらうことを決定したとの発言をきっかけに、原告らが退職するに至っているのであるから、原告Aにおいて摘示された事実のうちその重要な部分について真実と信ずるについて相当の理由があるものと認められる。

(3) 公共の利害に関する事実に係るものであるかについて

被告病院は、市民に救急医療及び高度医療を継続的かつ安定的に提供することを目的とする地域の中核病院の一つなのであるから(甲1)、その診療科の部長級の人員の大幅な入替は、医療の円滑な提供に大きな影響を与え得る行為といえる。また、そのような相当程度の規模の病院においては、医師を初め様々な職員が関与しており、外科の職員や他の診療科の医師を含めた職員についても、連携等に支障が生じる可能性があるなど、医師の大幅な入替については重大な関心事といえる。

以上からすると、表現1ないし9については、相当程度の規模を有する被告病院内部における重大な関心事といえ、被告病院による円滑な医療の提供の有無は地域医療福祉に影響を与える事項であるから、いずれも公共の利害に関する事実に係るものといえる。

(4) 目的が専ら公益を図ることにあつたかについて

5 ア 原告Aは、本人尋問において、本件一斉送信をした理由について、何回か事務局や被告Eに後任に問いただしてもなんの返事もなく、一番迷惑が掛かるのは患者なので、患者を今後診てくれる他の医師に仕分け、分類する必要があつた、辞める理由を記載したのは、こんなことはもうあつてはならないという原告Aの思いがあつた、全国的にこういうことが今後起こるようなことがあれば、地域医療そのものが崩壊する可能性があるので、思いを込めて主張したかつた部分はあるなどと述べる。

10 イ 前記前提事実のとおり、表現1ないし8については被告病院内部で提供されたにとどまるどころ、前記(3)に説示したとおり、外科の主たる医師の入替は、被告病院の職員一般において重大な関心事であるから、被告病院の問題を知ってもらい、同様の問題の防止に少しでも役立てようとするこ
15 とは首肯できるものであつて、本件ファイル保存につき、原告Aに他の職員にも閲覧してもらふ意図があつたとすれば、それは、被告病院の問題を知ってもらい、今後このような問題が起きないようにという趣旨に基づくものであつたと推認するのが相当である。

20 上記のとおり、表現1ないし8については被告病院内部で提供されたにとどまることからすれば、上記のような目的で表現1ないし8のような原告Aも主観も交えた表現をすることも、専ら公益を図る目的であつたと認めるのが相当である。

25 ウ 表現9についてみると、前記(3)に説示したとおり、外科の主たる医師の入替は、被告病院の職員一般において重大な関心事であることに加え、患者にとつても大きな影響を与える事実であるから、原告Aが、患者に今後は主治医、担当医が代わることを、他の職員には外科の医師が代わることを伝える意図で本件一斉送信や本件チラシ配布を行ったということは合理性のある行為であつて、加えて、前記イで説示したのと同様に、被告病院

の問題を知ってもらい、同様の問題の防止に役立てようとする事は首肯できるものであるから。原告Aの、患者を今後診てくれる医師らへの仕分ける等の趣旨に加え、今後このような問題が起きないようにという趣旨で本件一斉送信を行った旨の供述は信用することができる。

5 表現9については、本件チラシ配布により被告病院外にも周知されたものではあるものの、事実経過を詳細に記載したのではなく、非常に簡潔に退職の要因を記載したにとどまるものであることからすると、このような目的は、専ら公益を図る目的であったと認めるのが相当である。

10 エ 被告Eは、9月17日面談に録音機器を持ち込み、誤導ともいふべき誘導を執拗に繰り返し、捻じ曲げた事実を院内外に拡散したので公益を図る目的ではない旨を主張するが、録音機器を持ち込んだことは、正確な記録を残す目的と考えて不自然な点はないし、訴訟法上の尋問と異なり、私的な協議においては質問されたこと以外発言してはならない規則も、質問に原則的に回答する法的義務もないのであるから、誤導という概念は相当で
15 はなく、また、前記のとおり、多少の誇張等はみられるものの、事実を捻じ曲げたと評価できるほどの表現は見当たらないから、被告Eの上記主張は理由がない。

8 結論

20 以上のとおり、原告Aの本訴請求のうち、被告らに対し、連帯して退職強要による慰謝料100万円及びこれに対する退職強要があった日以降の日である令和4年3月31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部分については理由があり、原告らのその余の本訴請求及び被告Eの反訴請求についてはその余の点について判断するまでもなく理由がない。

25 よって、主文のとおり判決する。

大津地方裁判所民事部

裁判官 田 野 倉 真 也

(別紙)

当 事 者 目 録

(掲載省略)

(別紙)

表 現 目 録

1 「★要点のみ 2021. 9. 17 理事長面談要旨」に記載された表現について

(1) 表現 1

5 外科の業績が思わしくないので、2022年4月、当院消化器外科（京都大学医局）は京都府立医大消化器外科と交代しなさい、との発言（乳腺に関しては、希望あれば残ってもよい）。もう結論づけたこと。京都大学に撤退しなさいとのこと。

(2) 表現 2

10 京大外科の撤退に関しては、F院長（消化器内科）とG事務局長（大津市役所）と3人で相談して決めたとのこと。

(3) 表現 3

他大学医局からの医師に対する配慮や尊重もなく、当科に対する理不尽な非難、退職の強要という形で面談は続いた。

15 2 「2021. 9. 17 理事長面談要旨」に記載された表現 4 から 8 について

(1) 表現 4

来年4月、当院外科は京都大学→府立医大消化器外科と交代しなさい、との発言。

20 （注：当科は当院収益の10数%を担う重要な科であり、府立医大外科チームに交代させたい意向。この話はあらかじめ以前より準備していたようである。当院の看板科のひとつである当科を、いろんな理由付けをもって府立医大が取って代わろうとしている意図がはっきりしている）

(2) 表現 5

25 外科の撤退に関しては、F院長（消化器内科）とG事務局長（大津市役所から出向）と相談して決めた。もともと大津市長からも荒療治をするように言わ

れている。当院の人事は自分が決めるんだという発言。外科を退職させることは市長の意向でもあるという。

(3) 表現 6

5 最初は受け入れ困難な態度であり、途中しぶしぶ了承している形となったが、最終的にはやはり府立医大への交代を要求している。

新しい外科の主体となるのが府立医大で、消化管のチームが参入する形でも良い、とかいう発言もあった。(注：どうやら府立医大の消化管外科チームを当院へ呼び込みたいというのがもともと計画にあるよう)

基本的には府立医大のチームに変更したいという強い意向。

10 (4) 表現 7

とりあえず現在の外科常勤医は全員来春3月全員退職するように、とのこと。

(5) 表現 8

15 「こんな唐突な話は市長も了承済みですか」というAの質問に対して、今日の話は(理事長からもG事務局長からも)大津市長には報告していない。大津市長にいちいち了承を得る必要はないことであり、当院の人事は自分が決定することであること、と強調された(恫喝するような口調)。

(注：撤退など、重要な京都大学外科の人事を勝手に決定する権限はないはずだが。)

20 今日の人事変更の件については後日大津市長へ報告するとのこと。

(注：他大学医局からの医師に対する配慮や尊重もなく、聞く耳持たない強引な根拠のない論法、当科に対する理不尽な非難という形で面談は続いた。)

25 (注：脳神経外科K部長によると彼らも先日理事長から、このまま業績不良なら府立医大から脳神経外科医を連れてくる、との話があったとのこと。因みに当院脳神経外科の業績は十分良好)

(注：理事長という立場を利用し、根拠のない理不尽な理由付けで当科医師に唐突にかつ一方的に退職を迫った。パワハラにあたるのではないかと考える。当科撤退など重要な人事の決定は大津市民病院と京都大学との間で協議されるべきであり、大学に先に話をもっていくことなく我々に退職を迫り、精神的苦痛を与えた。)

3 「大津市民病院 外科・消化器外科・乳腺外科で治療中の患者様へ」と題するチラシ及び「職員の皆様へ」から始まるメールに記載された表現9について

2022年3月末から6月末にかけて、当科医師全員が当院を退職しなければいけないこととなりました。当院院長・理事長・事務局長により決定された病院運営上の判断とのことです。

以 上