



Vol.66

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 公益通報(?)を行った労働者に対する解雇

今回は、法人が労働者に対して行った解雇と公益通報者保護法との関係について検討された裁判例(熊本地裁令和 8 年 2 月 25 日判決)をご紹介します。

1 公益通報者保護法で保護される公益通報を理由とする不利益取扱い

公益通報者保護法 3 条では、労働者が同条 1 号から 3 号に該当する公益通報を行った場合において、使用者が当該公益通報を行ったことを理由として当該労働者に対して行った解雇は、これを無効とする旨を定めています。同条所定の「公益通報」に該当するためには、**「不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的」で行われたものではないこと**が必要とされています(同法 2 条 1 項)。

同法は、令和 8 年 12 月 1 日に改正法が施行されます。改正法では、従前の 3 条の定めを 3 条 1 項としたうえで解雇だけではなく「その他不利益取扱い」も禁止することとされ、2 項で 1 項の取扱いは無効とする旨が定められました。さらに、3 項として公益通報から 1 年以内に行われた不利益取扱いは当該公益通報をしたことを理由としてなされたものと推定する旨の定めも設けられました。さらに不利益取扱いに対する刑事罰規定も新設されました。

このように改正法の施行が間近に控えているため、公益通報がなされた場合の不利益取扱いについてはより慎重な検討が必要になってきます。

2 事案の概要

- (1) 本件の被告は病院(本件病院)を運営する地方独立行政法人です。原告は法人化する前から本件病院で雇用契約のもとで C 科において勤務しており、C 科部長、診療部長、副院長と昇進していきましたが、令和 3 年 3 月に健康管理センター次長に異動となりました。被告は、令和 5 年 1 2 月、原告に対し諭旨解雇の意思表示を行いました。原告が退職届を提出しなかったため、原告を解雇しました。解雇の理由は以下の 2 つでした。

解雇理由 1 : 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

解雇理由 2 : 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

- (2) C 科には D 医師も勤務していて、平成 28 年から令和 2 年初頭にかけて、原告を患者とする作成名義が D 医師の処方箋、D 医師を患者とする作成名義が原告の処方箋が各 30 通程度作成されていました。作成にあたり、D 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ていました。

令和元年になると、C科内の人間関係が悪化していき、同年12月、本件病院のC科に医師を派遣していた病院関係者から被告の理事長に対し、原告がC科にとどまる限り医師の派遣はできないとの考えが示されました。

(3) 以後、以下のとおり通報・告発等がありました。

令和2年4月 D医師が被告に対し、原告の同僚医師に対するパワーハラスメントを訴える。

令和2年8月 原告のIDのパスワードが変更され、D医師は原告のIDでシステムにログインできなかったため、自らのIDで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、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、処方箋を偽造して向精神薬を入手した

令和2年9月 原告が被告理事長に対し、D医師の処方箋偽造等について報告。理事長はD医師に対して口頭で注意したほかは特段の対応をとらず。

令和3年1月 原告はE町長（被告の設立団体の副管理者）にDの処方箋偽造等を報告する。

令和3年2月 D医師による処方箋偽造等について新聞報道がなされる。

令和3年3月 被告はパワーハラスメントを理由に原告を副院長兼診療部C科部長から健康管理センター次長へと更迭

令和3年5月 被告はD医師を戒告処分とし、原告にもD医師の指導、管理を怠ったことを理由に厳重注意をする。

令和3年6月 原告は警察及び九州厚生局に対し、D医師の処方箋偽造等について医師法、麻薬及び向精神薬取締法、刑法所定の法条に該当するとして告発

令和4年3月 D医師は不起訴処分。原告の処方箋偽造等を告発したうえで本件病院を退職。

令和5年9月 原告に最終的な弁明の機会を付与

令和5年12月 被告が原告を解雇

(4) 解雇理由2は、原告がD医師の処方箋のコピーを入手して被告の許可なく警察や九州厚生局に提供したことを対象としたものでした。そこで、原告は解雇理由2を理由として解雇することは不利益取扱いに当たり許されない旨主張しました。

3 裁判所の判断

(1) 解雇理由2について

裁判所は、「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」を争点として位置付け、「その立証責任は被告にある」と述べました。

この目的の検討において、裁判所は「原告はD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」と述べつつ、「原告は、D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●●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・・・、被告理事長は、D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る証拠はない」と述べ、解雇理由2を理由として論旨解雇とすることは公益通報者保護法3条に反し、無効であると判断しました。

また、仮に公益通報者保護法3条に違反しないとしても、告発内容が真実であること、告発の手段、方法は相当であるとして、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とも述べました。

(2) 解雇理由1について

裁判所は解雇理由1について、同様に処方箋偽造行為等をしたD医師について、被告理事長が事実を把握した後も口頭注意にとどめ、報道後にも最終的に戒告処分を受けたに過ぎないこと等を指摘し、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と判断しました。

4 通報行為（準備行為）を対象とすることは基本的にNG

本件の解雇理由2は、実際に発生した通報対象事実を権限を有する行政機関に通報したことをないしその準備行為を対象とするものであるため、冒頭で指摘した「不正目的」が存在することを使用者側で立証して、公益通報には該当せず、保護対象にならないことを明らかにする必要があります。

この「不正な目的」については、公序良俗に反する目的のことをいい、「交渉を有利に進めようとする目的や事業者に対する反感などの公益を図る目的以外の目的が併存しているというだけでは本項にいう『不正の目的』であるとはいえない。」とされています（公益通報者保護法逐条解説）。

そのため、通報行為やその準備行為を理由とする懲戒処分はよほどのことがない限り、不利益取扱いとされてしまう可能性が高いと考えておく必要があります（不正な目的を肯定した例として東京地裁平成25年3月26日判決がありますが、当時より数次にわたって公益通報者の保護が強化されてきた経過からすると、同判決よりも使用者側に厳しい判断が示される可能性も否定できません）。

本件の結論はやむを得ないものと思われます。

改正法のもとでは、公益通報から1年以内に行う不利益処分は不利益取扱いであることが推認されてしまうので、「通報をしたことを理由とするものではない」ということを主張、立証できるように十分な証拠を確保したうえで説得的な論拠のもとで行う必要があります。

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

杜若経営法律事務所 TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)