

公務員関係判例研究会 平成30年度 第4回会合 議事要旨

1. 日時 平成30年7月19日(木) 15:30~17:15

2. 場所 中央合同庁舎第8号館8階特別大会議室

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、阿部弁護士、植木弁護士、大森弁護士、木下弁護士、木村弁護士、白土弁護士、鈴木弁護士(座長)、高田弁護士、竹田弁護士、長屋弁護士、野下弁護士、益子法務省訟務局付、松崎弁護士、峰弁護士、山田弁護士(五十音順)

(事務局) 内閣官房内閣人事局 池田内閣参事官、森調査官、市川争訟専門官、小林争訟専門官

4. 議題: 最近の裁判例の評釈

○ 市民病院に勤務する歯科医師に対する病院長からの退職勧奨の適否について争われた裁判例

5. 議論の概要

(1) 最初に、会員の一人から、次のとおり、議題に関する報告が行われた。

○ 損害賠償請求控訴事件(名古屋高裁平成28年11月11日判決、D1-LAW掲載)は、Y市が設置する市民病院に勤務していた歯科医師Xが、B病院長とその依頼を受けたC教授(Xが所属する大学病院の医局の教授)から違法な退職勧奨を受けて退職せざるを得なかったとして、Y市に対して退職後定年までの期間の減収相当額と定年退職時の退職金と支給された退職金の差額及び慰謝料の支払を求めた事案である。

なお、退職勧奨の前提として、Xが病院職員や患者に対するパワハラを行っているとの投書がY市長や新聞社にあった。

本件の争点は、退職勧奨の適否(不法行為の成立)であった。

一審(名古屋地裁平成28年2月23日判決、D1-LAW掲載)ではXの請求額合計4378万9726円(減収による得べかりし収入の逸失利益3167万7203円、定年退職時と勧奨退職時の退職金の差額による逸失利益911万2523円、慰謝料300万円)とこれに対する遅延損害金のうち、4178万9726円(慰謝料のみ100万円に減額して認定)とこれに対する遅延損害金の限度で請求を認容したため、Yが控訴した。

控訴審では原審の認容額のうち慰謝料を50万円に減額したが、その余は控訴を棄却して、4128万9726円とこれに対する遅延損害金の支払を命じた。

○ 復職を求める地位確認や退職の処理が無効であることの確認を求めているのではなく、損害賠償だけを求めたのが、本件の特徴である。

○ 判決は、C教授について不法行為の成立を認めた上で、C教授はB病院長から依頼を受けていることから一体の行為ということで、Bの退職勧奨も不法行為になり、Y市に不法行為が成立するとしている。

- パワハラの問題を指摘して退職勧奨をしたこと自体に問題はないが、C教授に依頼して医局の力を使って退職勧奨したことが不法行為であったと裁判所は考えているようである。
- 公務員であれば分限免職されない限りは定年までいられるということから、将来得べかりし賃金の全額が損害として認められたことについて、非常に疑問がある。
- 違法な退職勧奨と認定されたポイントは、医局の人事上の不利益を告げてC教授が退職勧奨を行ったこと、B病院長がC教授に退職勧奨を行うことを依頼したことの二つの行為である。
- B病院長にとっては、C教授が医局の影響力を利用して退職勧奨を行うことは予見できる行為ではなかったのではないか。そうであれば、B病院長又はY市の責任となるとの判断は、相当因果関係の認定に疑問がある。
- C教授が別の勤務先（F病院）を提示して異動を促した行為まで「退職に関して自由な意思決定を阻害した」行為といえるとした点も疑問がある。
- XがF病院を退職したことが損害の発生原因であるとすれば、B病院長やC教授の行為から損害の発生の事実、因果の流れは切断されていると考えるべきではないか。
- 一審での原告代理人は、本件では慰謝料が重要だとして、多額の慰謝料の認定を主張しており、得べかりし利益の認定があるとは予想していなかったと思われる。なぜこの点を裁判所が認定したのか、疑問である。
- 退職したことを前提に損害賠償を請求し、結果このような判決が出たことは非常に珍しいことである。特に損害の認定に大きな疑問がある。
- 退職勧奨をする上で当局が留意すべき事項は、退職勧奨をする理由が明確であること、退職勧奨に応じない場合のその後の処遇を考慮しておくこと、第三者に退職勧奨を依頼しないことなどが考えられる。
- 民間の場合、退職勧奨は経済的メリットとセットで提示され、経済的合理性を基に自由な意思決定を行う余地がある。公務員の場合は、予算の関係でこのような措置は執れないので、公務員の退職勧奨は、完全に自己都合退職をすることを自己の意思決定によってさせることであって、かなり困難である。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- Xは、F病院を辞めることにならなければ、裁判を起こしていないのではないか。
- 高裁判決では「C教授による本件退職勧奨は、公務員であるB病院長によるそれと一連一体のものとして、被控訴人に対する違法な公権力の行使をなすといえる」としていることからすると、国家賠償法上の違法行為と捉えているようだが、民法上の使用者責任と考えた場合でも、同じ問題があると思われる。
- C教授の行動についてB病院長に必ずしも予見可能性はないし、C教授とB病院長との関係は使用従属関係でもない。
- 退職勧奨は任命権者がしなければならないという条文があれば別であるが、C教授が退職勧奨したことがなぜ違法となるのか。妥当でないことをしたとしても、違法とまでいえるのか。
- 本件退職勧奨は、B病院長が率先して行うべきだった。本件の本質は、パワハラの問題である。パワハラについてきちんと調査等を行って明確にしていれば、結論

は違っていたのではないか。

- Noと言った場合を想定せずに退職勧奨を行ってしまうと、結局、強要になってしまい自由な意思決定の過程とはいえなくなってしまう。
- 自由な意思決定といっているが、Yesと言われたとしてもまだ危ないと思う。Yesと言っているけどもYesと言わせたこと自体が違法だとなってしまうと退職届を取ればよいということではなくなってしまう。
- 退職の意思が無効なのだから復帰させろというのであれば分かるが、復帰せず働かない場合にお金を払えということが、どうして損害となるのか納得できない。
- 市民病院の医師に公務員であるという意識は基本的になく、医局に属しているという意識の方が圧倒的に高いと思われる。
- 市民病院としても、医師の後任については医局の人事に頼らざるを得ない。
- 法律論として、Xは公務員だから、懲戒・分限などの処分権限はY市長にある。Y市が本来やるべき調査や措置をせずに、B病院長が医局に頼ったということが問題である。
- 退職勧奨についての裁判所の判断は、退職勧奨の必要性和当事者の利益・不利益との比較考慮の中で、これが妥当かどうかを判断するところ、本件では、その辺の判断が全然ない。本件はパワハラがあったかどうかポイントであろうし、Xの問題点をちゃんと見出していないから、ポイントがぼやけてしまっている。
- 当局側もある程度血を流すことを覚悟して、やるべき事をきちんとした上で退職勧奨を行うということが、一つの大きな教訓である。当局側もその辺をしっかり考えなければならない。
- 応じないときにどうするかが全然見えないままに退職勧奨を行うことは危険である。「自由な意思」なのだから、応じないことを十分予想して行動しなければならない。
- 賠償の認定は疑問である。なぜ定年までの給与が働かないのに補償されるのか全く疑問である。
- 地位の復帰を求めず賠償請求だけでこれだけ取れてしまうことに違和感がある。
- C教授が違法な退職勧奨を行うことの予見可能性について判決ではほとんど検討されていない。Y市側が依頼をそもそもしていないという争い方をしている、そこで議論が深まらなかったのではないか。主張として、もう少し違った形もあったのではないか。
- 仮に、Y市側が、B病院長とC教授の行為は関係ないということを主張した上で、「仮に何らかの関連性があったとしても公務員ではないC教授の行為についてY市には予見可能ではない」あるいは「公務員からの何らかの接触があって退職勧奨的行為をしたとしても、それが国家賠償法上の公務員の違法な行為であるどうしていえるのか」などその辺のところを主張して争っていれば、当然判決において判示されていたのであろう。
- Y市側が、「仮にB病院長がC教授に依頼したとしても、C教授はY市の公務員ではないのだから、C教授の行為が国家賠償法上の公務員の違法行為には当たらない」という主張をしていたとすれば、高裁がどのような判断をしたのかということに興味がある。

(3) 次回会合は、9月20日(木)に開催することとした。