

公務員関係判例研究会 令和8年度 第1回会合 議事要旨

1. 日時 令和8年5月21日(木) 15:00～17:00

2. 場所 中央合同庁舎第8号館5階共用A会議室及びweb会議

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、阿部弁護士、石井弁護士(座長)、石川弁護士、植木弁護士、川本弁護士、木野弁護士、木村弁護士、佐藤法務省訟務局付、鈴木弁護士、高田弁護士、竹田弁護士、長屋弁護士、西脇弁護士、野下弁護士、本田弁護士、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 前内閣審議官、石田調査官、田中争訟専門官、福島争訟専門職

4. 議題：最近の裁判例の評釈

市立病院に勤務する歯科医師である原告に対する懲戒免職処分が前訴で取り消されて確定した後、原告に従前の職務に復帰できるという期待権が認められるかなどが争われた裁判例

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。

ア 本件は、被告が設置、運営する市立病院(以下「本件病院」という。)に勤務する歯科医師であった原告が、平成28年11月15日に被告から受けた懲戒免職処分(以下「本件処分」という。)を不服として同処分の取消訴訟を提起し、同訴訟において本件処分を取り消す旨の判決が確定した(甲府地方裁判所平成28年(行ウ)第7号懲戒免職処分取消請求事件、東京高等裁判所平成31年(行コ)第51号懲戒免職処分取消請求控訴事件、最高裁判所令和2年(行ヒ)第60号事件。)ことを受けて、被告に対し、①本件処分のあった平成28年11月15日から、本件処分の取消判決確定日である令和2年6月17日までの未払給与等の合計5684万7909円及び内金5226万5001円に対する令和2年6月18日から支払済みまで平成29年法律第44号による改正前の民法所定の年5パーセントの割合による遅延損害金の支払、②判決確定後6か月以上経過しても職場復帰ができず、原告の職場復帰に対する期待権を侵害されたと主張して、国家賠償法1条1項に基づく損害賠償請求として慰謝料200万円及びこれに対する令和3年1月19日(訴状送達の日)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及び③被告の市長が記者会見において、取消訴訟により否定された原告の診療拒否やパワーハラスメントについて言及したことにより、原告の社会的評価が低下したと主張して、国家賠償法1条1項に基づく損害賠償請求として慰謝料500万円及びこれに対する令和3年1月19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事案である。

イ 前訴の概略

(ア) 原告は本件病院の歯科口腔外科に歯科医師として勤務していたが、平成28年11月15日に被告である富士吉田市から「患者に対する不当な診療拒否」「本件病院の職員に対するパワハラ」等を理由に本件処分を受けた。

(イ) 原告は被告に対して本件処分の取消訴訟を提起し、以下の結果となった。

一 審（甲府地裁平成31年1月22日判決）：本件処分を取り消す

控訴審（東京高裁令和元年10月30日判決）：控訴棄却

最高裁（令和2年6月17日決定）：上告不受理

(ウ) 本件処分が取り消された理由の要旨

「患者に対する不当な診療拒否」については、被告が主張するような紹介患者の診療拒否をした事実が認められないか、または、原告において紹介患者の診療に応じなかったとしても不当な診療拒否には当たらない（紹介状不備のケース等）。

「本件病院の職員に対するパワハラ」については、被告側で被害者らの証人尋問申請を一切せず、他に客観的証拠もないため、パワハラ的事实を認めることができない。

ウ 前訴確定後の事実関係

令和2年6月19日

被告の総務部長が前訴の確定を受けて原告に電話をかけたところ、原告から文書を出すよう求められた。

令和2年7月3日

被告が原告に「復職に向けた事前打合せについて」と題する書面で同年7月10日の事前打合せへの出席を求めた。

令和2年7月9日

原告が同日付け書面で被告のいう事前打合せには急であるため出席できないとし、原告が職場復帰するまでの工程を明確に示すよう求めた。

令和2年7月10日

市長が定例記者会見で要旨以下の発言をした。

- ・前訴の結果を踏まえても、原告の診療拒否・パワハラはあったという認識である。
- ・証拠不十分で裁判所には認められなかったのが現実であるが、裁判所はなかったとは言っていない。
- ・診療拒否された患者やパワハラ被害に遭った職員への謝罪の気持ちはあるが、原告に対しては謝罪の気持ちは毛頭ない。

令和2年7月17日

被告が同日付け書面で原告に再度事前打合せを求め、以下の事項を伝えた。

- ・原告の復帰後の業務については、本件病院2階の健診センター内に設置された診察室において、全身麻酔が予定されている患者の入院前の口腔内スクリーニング業務を行ってもらう予定である。
- ・未払給与については、平成28年12月から前訴の最高裁決定が出るまでの期間に原告が他所で勤務して得ていた収入額を控除すべきである。

なお、この時点では原告の復帰後の勤務場所として予定されていた健診センタ

一内の診察室には、口腔内スクリーニング業務を行うのに必要な限度での歯科セットとリクライニング付きの診察台が用意されていたが、歯科ユニットなど一般的な歯科治療が行える器材は用意されていなかった。

令和2年7月21日

原告は同日付け書面で、被告に以下の事項を伝えた。

- ・被告は前訴の確定判決に従うべきであり、これに反する被告の案を前提にした話し合いには参加できない。
- ・被告が未払給与の算定の前提とする最高裁平成15年（受）第1099号は民間の労働者に関する決定であり、公務員である原告には適用されない。
- ・本件処分時から前訴の最高裁決定が出るまでの期間の給与につき内訳を示して欲しい。

令和2年7月31日

被告は同日付け書面で、本件処分後から復職までの間の給与等及び遅延損害金の額を明記した追加資料を送付するとともに、原告に以下の事項を伝えた。

- ・原告の復職先は歯科口腔外科であり、診察に当たっては本件病院2階の健診センター内の診察室を使用することとなる。
- ・本件処分後から復職までの間に原告が勤務していた場所、期間及び収入額の証明資料の提示を求める。

令和2年8月2日

原告は同日付け書面で、被告に以下の事項を伝えた。

- ・上記7月31日付け書面は本件処分を取り消して同処分当時の勤務状態に戻ることを内容とする前訴の確定判決に反する。
- ・被告は前訴の確定判決に従って、本件処分がなかったものとして給与等を全額支払う義務がある。

令和2年8月6日

市長が定例記者会見で要旨以下の発言をした。

- ・前月の定例記者会見での発言について原告に謝罪する気持ちはない。
- ・今でも見解に変化はなく、パワハラがあったことは絶対に間違いないと考えている。

令和2年8月20日

被告は同日付け書面で、原告に以下の事項を伝えた。

- ・未払給与については、民法536条2項の規定に従い、他に収入がある場合にはこれを償還するべきである。
- ・その上で、最高裁判例に応じて平均賃金の6割相当分は差し引かない運用とし、前回送付の資料における給与等と遅延損害金の各6割分を支払う。

令和2年9月7日、9月24日、10月6日、11月11日、12月14日

被告は上記各日付け書面で、原告に以下の事項を伝えた。

- ・原告に1階の診察室を使用してもらうため、歯科口腔外科の口腔外科部門の診察室を増設すべく作業に入っている。
- ・令和2年12月中旬には新しい診察室が完成する予定である（スケジュールができれば送付する）。
- ・完成するまでの間は歯科口腔外科の職員として口腔内スクリーニング業務を

お願いしたいと考えている。

令和2年9月24日、10月6日、11月11日

被告は上記各日付け書面で、原告に以下の事項を伝えた。

- ・前訴の確定判決によってさかのぼって原告の市職員としての身分が回復していることから、改めて免職処分取消通知を出す必要はないと認識している。
- ・本件処分から復職までの間に原告が勤務していた場所、期間及び収入額の証明資料の提示を求める。

令和3年1月7日

被告は同日付け書面で、原告に以下の事項を伝えた。

- ・1月12日から新しい歯科口腔外科の診察室が運用開始することになり、原告が本件処分前の診療業務を行える環境になった。

令和3年1月16日

原告は同日付け書面で、被告に以下の事項を伝えた。

- ・原告の職場復帰日は1月22日になる。
- ・職場復帰に当たり、本件処分以前と同様の診療体制（歯科衛生士、外来看護師、医療事務員の配置）及び勤務条件の下、安全な医療提供ができるよう確認を求める。

令和3年1月20日

被告は同日付け書面で、原告に以下の事項を伝えた。

- ・本件処分時から既に4年が経過し、本件病院での診療体制が変化していることから、医療スタッフの配置については原告の職場復帰後に協議・調整を行うことを前提としている。
- ・外科手術については新型コロナウイルス感染症拡大の影響により手術を制限していることから協議・調整が必要である。
- ・歯科衛生士については、募集をしているが応募がなく配置不可能である。
- ・外来看護師については配置が難しい。
- ・受付事務員については、委託業者に要請したものの、現状では配置が困難である。

令和3年1月22日

原告は本件病院に出勤したが、診察室には以前あった治療機器、器具、薬剤はなく、診察及び治療ができる状態ではなかった。

原告は本件病院の事務長に対して予約患者の診療を新しい歯科口腔外科の診察室で行うことを相談した。

事務長は、歯科口腔外科は部門を分けて診療していることを理由に原告には従前の診察室で診療するよう伝えた。

令和3年1月26日

原告は、予約患者をどこで診察するかにつき本件病院の副院長と話し合った。

副院長は、新しい診察室は使用できないと伝えた。

そのため、予約患者についてはC歯科（原告が平成29年6月から令和3年1月まで勤務していた歯科）の診察室を借りることになった。

令和3年1月29日～令和3年4月30日

原告は、合計19名の患者に対し、C歯科の診察室を借りて治療を行った。

令和3年4月30日

原告は、本件病院の院長に対し、子どもの急患の治療のために本件病院の新しい歯科口腔外科の診察室を貸してほしいと申し入れたが断られ、やむなく休診であったC歯科を開けてもらい急患を診察した。

令和3年4月8日～3週間及び令和3年5月7日～3か月間

原告は本件病院での診療再開に向けた準備が進まないことに関する精神的負担により、心因反応による病氣療養をした。

令和3年7月末～令和3年8月末

本件病院の事務長が看護部に対して看護師の人員配置についての話をした。

令和3年8月10日

原告が本件病院に職場復帰した。

令和3年9月3日

原告は、本件病院の医事課長や副院長に対し、顎関節症の急患の治療のために本件病院の新しい歯科口腔外科の診察室を貸してほしいと申し入れたが断られ、救急外来に歯科用の器具を持ち込んで急患を診察した。

令和3年10月6日

原告のもとに看護師と受付事務員が配置され、本件病院において外来患者の受入れが再開された。

エ 争点①：本件処分期間中の給与の支払に際し、民法536条2項を適用し、中間利益の控除ができるか

(主張と結論の要旨)

被告：免職期間中に実際に勤務をしていない原告が給与の支払を請求し得る根拠は民法536条2項であるから、536条2項ただし書により、原告が本件処分から前訴確定までの間に、被告において勤務をしなかった結果得られた給与であるいわゆる中間利益が控除されるべきである。

原告：本件において、民法536条2項ただし書は適用または類推適用されない。地方公務員と地方公共団体との法律関係は、任命権者による職員の任用に基づく。任用の法的性質については、行政行為であると解され、民間企業におけるような雇用者と被用者との間の合意によって雇用契約が成立しているものとは法的性質を異にする。

裁判所：民法536条2項ただし書（同項後段）は適用されない。

(理由の要旨)

前訴において本件処分の取消判決が確定したことにより、原告は本件処分時に遡って被告の職員としての地位を回復している。

本件における原告の給与請求権は、原告が被告の職員としての地位を回復したことにより、地公法24条5項及び被告給与条例4条に基づき生じるのであって、被告が主張するように、民法536条2項により生じると解すべきではない。

したがって、民法536条2項ただし書を適用する余地はないというべきであるから、被告は、原告に対し、本件処分期間中に原告が支払を受けるべき給与全額の支払義務を負う。

被告の主張に対する判示は以下のとおり。

・地方公務員には労基法の適用はあるものの（労基法112条）、地方公共団

体と職員との法律関係を契約類似のものとして扱う趣旨ではない。

- ・地方公共団体の職務とこれに対する給与は対価的關係にあるとはいえるものの、そのような対価關係ないし權利義務關係は、あくまで法律又は条例によって生じるものであるから、契約に基づく民法の規定を適用する余地はない。
- ・地公法24条1項及び被告給与条例3条の2に定められている一般原則のみに従って民法536条2項適用または類推適用により中間利益の控除を認めると、地公法25条2項（給与の全額払い原則）の規定が意味をなさなくなる。

(参考裁判例)

最高裁第三小法廷昭和49年12月10日判決

※本判決の判示の中で引用

「免職処分を取り消す判決によって給料請求権等を回復しうる關係は、右取消しに付随する単なる法律要件的效果ないし反射的效果ではなく、取消訴訟の實質的目的をなす」

(コメント)

(イ) 本判決は以下の考え方を示したものであり、論旨は明解である。

①取消判決の遡及効により、原告が職員の地位を回復

↓

②地公法24条5項及び被告給与条例第4条に基づき原告の給与請求権が生じる（民法536条2項前段によるものではなく、公法上の違法処分の効果）

↓

③民法536条2項後段は適用されない

(イ) 給与請求権が発生するところまでは私法も公法も同じ結論となるものの、中間収入の控除の可否という点では両者は逆の結論となる。

私企業の雇用契約關係と比較すると公務員關係は給与の二重取りのような状態を許すことになり不公平感はあるが、私法と公法という異なる法制度のもとで生じる効果の違いであり、やむを得ないものと考えられる。

争点②：職場復帰の期待権侵害による損害の有無

(主張と結論の要旨)

原告：取消判決の拘束力として、行政庁は、判決の趣旨の実現に努め、判決と矛盾するような違法状態等があるときはこれを除去するなどの作為義務を負っている。原告が本件病院において診療再開ができたのは、前訴確定時から1年4か月が経過した後である令和3年10月6日であったから、原告は被告の上記作為義務の一連の不履行により職場復帰の期待権が侵害され200万円相当の精神的苦痛を負ったので同額の慰謝料を求める。

被告：処分が取り消された場合に原状回復義務が生じることは認めるが、それは取消判決の拘束力によるものとはいえない。原状回復の具体的な内容は、事案ごとに個別具体的に決せられるべきであるが、被告の職員をどのような職務に就かせるかは、被告市長の権限に属する事項である。本件処分後の診療体制の変化、本件病院の方針、予算の關係や、令和3年1月時点で原告が診療に必要な器材は使える状態であったという経過からすると、被告には、作為義務の不履行はない。

裁判所：原告の国家賠償請求を認めて慰謝料100万円の支払いを命じた。

(理由の要旨)

前訴判決確定により、原告には、本件病院において本件処分前と同様の職場環境において勤務する期待が生じているといえ、当該期待は、法的利益として保護されるべきである。

被告は、前訴判決確定後、原告との間で職場復帰に向けたやり取りを開始している。

しかし、被告が予定していた口腔内スクリーニングは本件処分前に原告が担当していた周術期口腔機能管理の一環としての口腔内スクリーニングと大きく異なっていた。

また、被告は原告に本件処分前の診察室ではなく、健診センターにて職務を行うよう求めているところ、同センター内に用意されていた歯科セットは、一般歯科診療ができるような器材ではなかった。

つまり、原告が令和2年7月の時点で本件病院において、本件処分前と同様の診察・治療を行うことは不可能であった。

令和3年1月22日の原告の職場復帰後も、器材や医療スタッフの不足により診療は制限され、原告が従前勤務していたC歯科の診察室を借りる形で行っており、結局、原告が本件処分前のように本件病院での外来患者の受入れを再開できたのは、前訴判決確定から約1年4か月後の令和3年10月6日であった。

そうすると、原告は、約1年4か月もの間、本件病院において本件処分以前と同様の職場環境において勤務できるか否か不安定な状態に置かれており、職場復帰への期待が侵害されたものといえ、その慰謝料は100万円を下らない。

(参考裁判例)

(ア) 就労請求権を否定した判例

① 東京高裁昭和33年8月2日決定（読売新聞見習社員解雇事件）

「労働協約等に特別の定めがある場合または業務の性質上労働者が労務の提供について特別の合理的な利益を有する場合を除いて、一般的には労働者は就労請求権を有しない。」

② 東京地裁平成9年2月4日判決（日本自転車振興会事件）

競輪学校の栄養士及び衛生管理者に対する除草作業への配転をめぐる訴訟において成立した和解条項に記載の業務は、使用者の裁量権を限定する効果を有するが、それ以上に和解条項に記載された栄養士及び衛生管理者の業務に対する具体的就労請求権を発生させるものではないとされた事例。

(イ) 就労請求権を肯定した判例

① 名古屋地裁昭和45年9月7日判決（スイス事件）

「労働契約においては、労働者は使用者の指揮命令に従って一定の労務を提供する義務を負担し、使用者はこれに対し一定の賃金を支払う義務を有するのであるから、一般的には労働者は就労請求権を有しないと解されるが、労働契約等に特別の定めがある場合又は業務の性質上労働者が労務の提供について特別の合理的利益を有する場合はこれを肯認するのが相当である。」

② 津地裁上野支部昭和47年11月10日判決（高北農機事件）

「労働契約においては、労働者は使用者の指揮命令に基き一定の労務を提供する義務を負担し、使用者はこれに対して一定の賃金を支払う義務を負担するのが、その最も基本的な法律関係ではあるけれども、両者の法律関係はこれに止まらず、労働者の就労請求権について労働契約等に特別の定めがある場合または業務の性質上労働者が労務の提供について特別の合理的な利益を有する場合は勿論、労働者が賃金の支払のみを受ければ足り、就労自体はこれを特に望んでいないというような特別な事情のある場合、もしくは、労働者が懲戒処分を受けるなどして使用者に対して就労を請求し得ないような場合を除き、一般に労働者は使用者に対してその就労を請求し得る権利をも有していると解するのを相当とする」

(ウ) 定年後再雇用の期待権侵害による損害賠償を認めた判例

京都地裁平成30年4月13日判決（尾崎織マーク事件）

「原告が、定年後に嘱託社員として被告に再雇用（継続雇用）されることを期待していたことは明らかであり、被告において労働者が再雇用を希望した場合に再雇用されなかった例は記憶にないとの被告代表者の供述も勘案すると、被告は、前記1（2）判示のとおり、違法無効な整理解雇通知をしたものであり、これによって原告の雇用継続の期待権を侵害した不法行為責任を負うと言わなければならない」

(コメント)

解雇の無効等による職場復帰については就労請求権の有無という側面からも議論される。

就労請求権については、労使間で特約のある場合や、労働者が就労による技能習得などの利益を有する場合を除き、否定するのが通説判例であるが、本件ではこの点については特に論じられていない。

本判決では職場復帰を命じた前訴判決確定によって従前と同様の職場環境において勤務することができるという期待が生じ、それは法的利益として保護されるものとされた。

また、原告が職場復帰したのが前訴判決確定から約1年4か月後であったことは原告の職場復帰への期待を侵害するものとして慰謝料100万円の支払が命じられた。

一般的に解雇事件では、解雇されてから判決確定までの間が長期間にわたることが多いが、使用者の職場環境（施設・設備・人的配置）を従前どおりに戻すことは現実的に困難であると考えられる。

本判決ではそうした被告側の事情にはあまり配慮がなく、前訴判決確定から約1年4か月後という期間が重視されているようであるが、「何年何か月以内であれば期待の侵害に当たらない」などの具体的な基準は示されていない。

損害額についても金額の算定根拠は示されないまま100万円が認定されており、本判決による同種事例への影響は限定的と考えられる。

カ 争点③：定例記者会見における市長の発言により原告に生じた損害の有無

(主張と結論の要旨)

原告：定例記者会見における市長の各発言は、一般人の普通の注意と読み方又は聴き方を基準とすれば、原告の社会的評価の低下を生じさせるもので

あるから、国家賠償法1条1項に基づき500万円の損害賠償を求め
る。

被告：市長の各発言は、従前の見解を繰り返したものにすぎず、原告の社会的
地位を新たに低下させるとはいえない。発言が掲載された新聞記事を作
成した新聞社の報道姿勢から読み手が受け取るニュアンスの部分にま
で被告が責任を負うことはない。

本判決：原告の国家賠償請求を認めて慰謝料200万円の支払いを命じた。

(理由の要旨)

以下のような事情から、市長の各発言によって原告の社会的評価の低下が生
じ、その侵害の程度は大きく、また本件病院における原告の円滑な職場復帰及び
職務遂行に悪影響が生じる可能性が高いといえる。

- ・前訴は、事案の内容及び係争期間の長さも相まって、市民が大きな関心を寄
せている。
- ・前訴判決確定後約1か月ないし2か月後という市民の関心が高い時期の発言
である。
- ・本件病院を設置している被告の市長という、前訴における当事者かつ発言権
がある者の発言である。
- ・市長が、前訴における事実認定とは異なり、新たな証拠など特段の合理的根
拠も示すことのないまま、原告の診療拒否及びパワハラがあった旨述べてい
る。
- ・歯科医師は、患者の治療に当たり、患者との信頼関係を築くことが必要な職
業である。
- ・記者会見の結果については新聞に掲載され、広く市民に伝わることにより、
原告が「診療拒否及びパワハラを行った医師」としてレッテルを貼られる。

(参考裁判例)

① 最高裁第二小法廷昭和31年7月20日判決

※本判決の原告の主張の中で引用

「名誉を毀損するとは、人の社会的評価を傷つけることに外ならない。それ
故、所論新聞記事がたとえ精読すれば別個の意味に解されないことはないとし
ても、いやしくも一般読者の普通の注意と読み方を基準として解釈した意味内
容に従う場合、その記事が事実と反し名誉を毀損するものと認められる以上、
これをもって名誉毀損の記事と目すべきことは当然である。」

② 京都地裁平成26年12月17日判決

前訴で取消しが確定したセクハラ等を理由とする懲戒免職処分に関する国
家賠償請求について、前訴による判決確定の意味は懲戒処分手続の違法（行為
の特定が不十分であり防御の機会が与えられていない点）に限定され、セクハ
ラ行為自体は存在したものであり、懲戒免職処分は実体的には適切なもので
あったと判断して、職員による慰謝料請求のうち手続的瑕疵によって生じる精
神的損害について10万円の慰謝料を認めた例。

(コメント)

市長が定例記者会見において「原告の診療拒否・パワハラはあった」旨発言し
たことが原告の社会的評価を低下させることは明らかである。

仮に、参考裁判例②のように前訴で本件処分が取り消された理由が手続の違法のみであり実体法的には適切であったと見る余地があったとしても、そのことを市長が報道用のコメントとして公に述べることは名誉毀損を免れないであろう。

本判決は、当該発言の内容だけでなく、発言者の地位、発言時期、社会的関心の高さ、発言の流布範囲、原告の職業の特性などについても考慮した上で慰謝料金額を判断しており、おおむね妥当であると考えられる。

キ 問題意識・考えられる論点

(ア) 本判決は、Y市がXの職場復帰のための環境整備などを行わなかったことやY市長の発言が名誉棄損に当たりXに精神的苦痛を与えたとして慰謝料の支払を命じたが、このような結果になることを回避するため当局としてどのような点に配慮すべきであるか。

① 職場復帰の期待権侵害

職場復帰を命じる確定判決には執行力がないが、任意の履行がなされるであろうという法的保護に値する合理的な期待が生じているといえる。

故意または故意に近いような重過失によって履行しない状態が長期間続くと、この期待権が侵害された（履行しないという状態が違法）という法的評価になる可能性がある。

任命権者としては、早期に職場復帰のための調整を行うべきである。

② 名誉毀損

一定以上の地位にある者が公の場で特定の職員の言動について言及する際には、公共性の有無や相当な根拠の有無について十分留意して不用意な発言は控えるべきである。

(イ) 実務上、懲戒免職処分前と同様の職場環境での復帰を期待する法的利益（職場復帰期待権）との関係で、当局には復帰後の配置や職場環境についてどのような対応が求められるのか。

また、これを怠った場合にどのような訴訟リスクが生じ得るか。

① 求められる対応

原則として判決確定後速やかに当該懲戒免職処分以前の配置や職場環境に戻すことが求められる。

そのために早い段階から当該職員と十分話し合っ合意点を見出すよう努力するべきである。

職場復帰までに時間がかかるとか、以前と同じ状態に戻すことが困難な場合には、そのことが合理的かつ相当な理由に基づくことを説明できるよう整理しておくべきである。

② 生じ得る訴訟リスク

労働実態がないにもかかわらず地公法24条5項や条例によって賃金支払義務が生じるだけではなく、合理的かつ相当な理由に基づく対応遅延であることが説明できない場合には、職場復帰期待権が侵害されたという法的評価を受けて慰謝料を請求されるという訴訟リスクがある。

(2) 続いて、会員間の議論が行われた。

○ 前訴判決の確定から最初の職場復帰まで約半年を要している点について、高裁判

決が令和元年10月に言い渡された時点で、上告受理申立てのみがなされていたことからすれば、原告が職場に復帰する可能性はある程度見通せたはずである。それにもかかわらず、被告が復帰に向けてどれだけ真剣に準備を進めていたかについては疑問が残り、市長の発言等とあわせて、裁判所の心証に影響した可能性があると考え。また、訴訟が年単位で長期化する中で職場環境や人員配置が変化することは当然あり得るため、原職への復帰が絶対に必要というわけではないが、そうした事情については、裁判所に対して丁寧かつ十分な説明を行い、理解を得るよう努めることが重要であると考え。

- 前訴判決の確定により職場復帰の期待が生じているとされている点について、判決の確定により履行が期待されること自体は一般的なことであり、判決の確定により期待が生じていることを根拠に法的利益として保護されるという論理は、一般論としては必ずしも明解ではないと考える。また、就労請求権との関係については、理論上明確に整理されるべき点であり、職場復帰の期待権が認められるためには何らかの特別な理由が必要と思われるが、判決の確定だけでは特別な理由として十分とはいえないのではないかと考える。さらに、本件の特徴として、確定判決に従った対応を行わないことや記者会見における市長の発言など、司法の判断を軽視する態度が認められる点が挙げられ、こうした態度が裁判所に受け入れがたい印象を与え、そのことが慰謝料の認容額を含めて裁判所の判断に影響しているのではないかと考える。
- 記者会見における市長の発言がなければ、慰謝料請求についても異なる結論となっていた可能性があると考え。本件においては、市民病院という性質上、医療の継続性が求められることから、懲戒免職処分を決定した段階で既に新たな医療体制の構築に向けた準備が進められていたと推察される。そのため、懲戒免職処分が取り消されて復職となる場合、通常の民間企業における解雇無効の場合とは異なり、従前と同様の診療体制を直ちに再開することは容易ではない。本来であれば、期待権侵害が認められる余地は乏しかったのではないかと考える。しかしながら、司法を軽視するような市長の発言があったという事情があいまって、期待権侵害の認定につながったものと分析する。一般論としては、懲戒免職処分が取り消された場合に、復職のための環境整備に相応の時間を要することについて合理的な理由がある場合、時間を要したことのみをもって直ちに慰謝料請求が認容されるものではなく、本件においては、記者会見における市長の発言等から推認される任用権者側の特殊な心情が、結論に大きく影響しているものと考え。
- 本判決を読んで想起されたのは、非常勤公務員の任用更新拒否に関して慰謝料による救済を認めた大阪大学図書館事件である。同事件判決は、公務員の任用関係の性質を明確にしつつ、一定の場合に慰謝料請求が認められ得ることを示したものであり、その理論的根拠については本研究会でも繰り返し議論されてきたところであるが、同判例を踏まえて、下級審においても裁判例が形成されてきている。この点については、保護される法的利益が一般的に認められるのではなく、具体的事案に応じて保護すべき法的利益が認められる場合があると解釈すべきと考える。本件においても、記者会見における市長の発言等の個別事情を踏まえて保護すべき利益が認定され、救済という結論に至ったと解するにとどめるべきではないかと考える。
- 本判決における民法536条2項の解釈について、その結論が一般の理解を得ら

れるものかという点については懸念を覚えるところであり、立法的対応の必要性についても検討の余地があるのではないかと考える。本判決が、条例を制定すれば中間利益の控除が可能であるという解釈の余地を残したもののなか、それともそのような条例を制定すること自体が地方公務員法違反として許されないと判断したもののなかについて、非常に関心を持っている。

- 前訴以来の被告の対応が本件の結論に影響した可能性については理解できるが、職場復帰の期待権侵害の主張をどう考えるかについては、より単純な法律構成によって整理できるのではないかと考える。懲戒免職処分取消判決が確定したことにより、当該処分は法律上当初から存在しなかったことになる。本件において、原告は本件病院において歯科医師として勤務するという任用がなされていたと考えられるところ、本判決の確定によって回復されるのは、その任用によって付与されていた法律上の地位、すなわち本件病院において歯科医師として勤務するという地位にとどまるのであって、原告が懲戒免職処分前に従事していた特定の曜日・人員構成・診察室における診療といった具体的な態様までを法律上の地位として付与されていたわけではない。比喩的に言えば、懲戒免職処分を介在させることなく継続して勤務していた場合を想定したとき、体制変更に伴い診察日・診察室・診療内容が変更されたとしても、それが直ちに違法な職務命令として国家賠償請求の対象となることはなく、原告に対する害意をもって不必要な職務命令が発せられたといった特段の事情がない限り、賠償責任は生じないはずである。以上のように考えると、本判決が「元の地位を回復する」という曖昧な表現を用いている点、あるいは本判決について職場復帰を命ずる判決だとする捉え方は、法律的には課題があると感じる。形成判決の確定によって当初の任用上の地位が回復されたということであって、任命権者に対してそれ以上の事実上の対処を求めることには無理があると考えられる。市長による司法権軽視と受け取られかねない言動は極めて遺憾であり、本判決の結論に影響した可能性は十分理解できるものの、理屈上は、形成判決の確定によって元の任用上の地位が回復されたにとどまるものであると考える。
- 民間における解雇無効の事案においても、労働者が職場に復帰した場合にどのような業務を担わせるかという問題は労使双方にとって容易ではなく、年単位で時間が経過した場合に、職場環境が大きく変化することも少なくない。こうした実態を踏まえて、金銭を支払うことによって雇用関係を終了させる救済方法が長く論じられており、そのニーズは大きいと思われる。このような状況を踏まえると、元の職務に就くことへの期待権を、確立した保護の対象として位置付けることは、方向性として現実とかい離しているのではないかと感じる。本件については、様々な個別の事情があったことから、事案の解決としては適切であったと考えられるが、本件の判断を一般化することには慎重であるべきと考える。
- 本件に関連する事案として、名古屋地方裁判所令和6年7月22日判決を紹介したい。小学校給食に従事する調理員が、調理場に保存食として冷凍保存されていた廃棄前の食品を、自宅に持ち帰るため鞆に入れて保管していたという非違行為を理由として、市が懲戒免職処分及び退職手当全部不支給処分を行ったところ、本人がその取消しを求めた事案である。裁判所は、行為の結果の軽微性、食材が近く廃棄される見込みであったこと、現実に使用の必要性が生じていなかったことなどを理由として、いずれの処分についても裁量権の逸脱があるとして取消しを命じ、地裁

判決で確定した。このような非違行為を理由とする処分が取り消された場合、当局としては条例等の規定を踏まえつつ、復帰に関する実務的な対応や給与の支給について検討しなければならない。その際、処分が取り消されたとしても非違行為自体が消滅するわけではなく、特に小規模・少人数の職場への復帰が職場環境に与える影響は大きい。他方で、処分の取消しによって生じる職員の地位保全・職場復帰への期待・経済的利益への配慮も必要であり、両者のバランスをいかに図るかは極めて難しい問題である。こうした問題が生じ得ることを理由に懲戒処分を抑制的に運用すべきとは考えないが、懲戒免職処分の取消しが認められた場合には、中間利益の控除の問題も含め、多角的な観点からの検討が必要であると考えます。

- 本判決は、行政処分の取消判決の拘束力によって、懲戒処分が遡及的に消滅したことを出発点として構成された判決ではないかと受け止めている。本判決が就労請求権に全く触れていないことも、こうした構成と関係しているのではないかと考える。行政処分取消判決の拘束力については、行政事件において問題となるケースは多くないが、本件においては、その拘束力の問題が形を変えて国賠請求訴訟の枠組みの中で問われ、職場復帰期待権の侵害として構成されたのではないかと分析している。また、国家賠償法上の職務義務違反との関係について、当局側がどのような職務義務を想定して対応すべきかという観点から、本件においてどこまで争い方を考えることができたかという点は、一つの論点として考えられる。本判決は、原状回復義務を前提として検討された事案であったと受け止めている。
- 本件が高裁に上がっていれば、行政訴訟の判例として精緻化された判断が示された可能性があると考えます。本判決文の原告・被告の主張を整理した部分において、行政事件訴訟法上の拘束力に関する記述があり、原告側は前訴判決と矛盾する違法状態等があるときは除去するなどの作為義務を負うと主張している一方、被告側は作為義務の不履行はないと主張している。行政処分取消判決が確定した場合に、行政機関にいかなる作為義務が生じるかは、行政法上の重要な論点であるが、その点について本判決は明確な判断を示していない。本件においては、処分前の勤務先の組織が存続しており、そこへの復帰も事実上可能であることが前提となっていたが、地方公務員の医療職として医療職俸給表が適用される地位に復帰させれば足り、特定の診療環境への復帰まで作為義務として求めることが、規範として妥当するかについては疑問がある。行政機関にとって、職場に復帰させるとした場合にどこまで復帰させることが求められるのかという点は、対応方針を検討する上で最も重要な関心事であると思われる。例えば、訴訟係属中に病院が指定管理に移行した場合、医療職俸給表の適用が困難となり、行政職俸給表での対応しかできなくなるといった事態も想定される。こうした場面における作為義務の内容は、行政機関にとって非常に重要な問題である。

以上