

された日である平成29年7月7日までは商事法定利率年6分、その翌日である8日以降は賃金の支払の確保等に関する法律所定の年14.6%とするのが相当である。

(4) 被控訴人は、控訴人の労働時間を管理しておらず、労働時間を知る余地はなく、控訴人の割増賃金請求に応じなかったことについて、悪質とはいえないから、控訴人に付加金を課すべきではない旨主張する。

しかし、被控訴人が控訴人の労働時間を管理していなかったのは、被控訴人の事情にすぎず、前記のとおり、静脈未承認記載簿やログイン・ログアウト記録に基づいて、控訴人の労働時間を算出することもできたというべきである。

したがって、被控訴人の上記主張は採用することができない。

9 以上によれば、控訴人の割増賃金請求は、273万1645円並びにこれに対する平成24年12月11日から平成29年7月7日まで年6分の割合による金員及び同月8日から支払済みまで年14.6%の割合による金員の限度において、付加金請求は、273万1645円及びこれに対する本判決確定日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員の限度において、いずれも理由があるから認容し、その余は理由がないから棄却すべきところ、これと異なり、控訴人の割増賃金請求を56万3380円及びこれに対する平成24年11月28日から支払済みま

で年14.6%の割合による金員、付加金請求を11万2334円及びこれに対する本判決確定日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員の限度で一部認容し、その余を棄却した原判決は一部失当であって、控訴人の本件控訴は一部理由があるから、原判決中、割増賃金及び付加金の請求に関する部分を上記のとおり変更し、被控訴人の本件附帯控訴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。

東京高等裁判所第2民事部

裁判長裁判官 白石史子
裁判官 大垣貴靖
裁判官 矢作泰幸

別紙

当事者目録

控訴人兼附帯被控訴人 A
(以下「控訴人」という。)
同訴訟代理人弁護士 新井 隆
被控訴人兼附帯控訴人 医療法人社団Y会
(以下「被控訴人」という。)
同代表者理事長 B
同訴訟代理人弁護士 最所義一
同 大田和磨
(別紙略)

されなかつた。

原告は、免職処分には裁量権の行使を誤った違法があり、労基法20条違反の手続的違法もあるとして、免職処分の取消し等を求めて提訴した。

◇◇判決の要旨◇◇

1 勤務成績の不良

原告は、わずか6か月の条件付採用期間中に医療過誤に繋がりかねない誤りを複数回にわたって犯した上、医師が行うべき業務を、合理的な理由もないのに行わなかつた。

また、原告は、他の職員に対して指揮命令をすべき立場にありながら、合理的な理由もなく看護師を怒鳴りつけ、詰め寄るなどした。更に、原告は、本件病院の他の職員に対して協調性をもって接するべきであるにもかかわらず、職員に体当たりをし、詰め寄るなどの行為に及んだのであって、これらの事実からすれば、条件付採用期間における原告の勤務成績は不良であったといわざるを得ない。免職処分につき、裁量権の行使を誤った違法があるとはいえない。

2 労基法20条違反について

労基法20条は、使用者が労働者を解雇しようとする場合には、少なくとも30日前にその予告をしなければならず、また、30日前に予告をしない使用者は、解雇予告手当を支払わなければならない旨規定しており、この規定に反する解雇の通知をした場合は、使用者が即時解雇に固執する趣旨でない限り、通知後同条所定の30日の期間を経過するか、又は予告手当の支払をしたときに解雇の効力を生ずるものと解される（最高裁判昭和35年3月11日第二小法廷判決・民集14巻3号403頁）ところ、同条は地方公務員についても適用されるものと解するのが相当である。

本件免職処分により原告が免職されるものとされた平成28年3月31日の30日前に解雇予告がされたことはなく、また、本件免職処分が通知された際に解雇予告手当が現に支払われたこともない。

しかし、被告において本件免職処分により同月31日付けで原告を免職することに固執する趣旨であったと認めるに足りる証拠はなく、かえって、被告は22日分の解雇予告手当を含む退職手当を支払ったのであるから、本件免職処分につき、被告が同月31日付けの原告の免職に固執する趣旨であったとはいえない。

そうすると、本件免職処分は、遅くとも、本件免職

処分が通知された日の30日後である同年4月22日を経過した時点でその効力が生じたものというべきである。

(判決中の下線は編集部)

判決

[旭川地方裁判所民事部平成28年(行ウ)第4号免職処分取消等請求事件平成30年3月6日判決]

原告	A
同訴訟代理人弁護士	佐藤真吾
被告	雄武町
同代表者兼処分行政	雄武町長B
同訴訟代理人弁護士	佐々木泉顕
同	下矢洋貴
同	福田友洋
同	山田敬之
同	川村明日香
同	大浦佳純

主文

- 原告の請求をいずれも棄却する。
- 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

- 雄武町長B（以下「雄武町長」という。）が原告に対して平成28年3月22日付けでした免職処分（以下「本件免職処分」という。）を取り消す。
- 被告は、原告に対し、550万円及びこれに対する平成28年4月1日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 被告は、原告に対し、104万8318円及びこれに対する平成29年5月9日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 被告は、原告に対し、平成29年6月1日から本判決確定の日まで、月額8万2548円の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

- 本件は、被告に地方公務員法22条1項に基づき条件付きで採用され、被告が設置しているX病院（以下「本件病院」という。）に技師（医師）として勤務していたところ、条件付採用期間の勤務成績を不良と判断されて雄武町長から本件免職処分を受けた原告が、被告に対し、本件免職処分は違法であると主張して、行

労基法20条に反する解雇通知が30日経過時点で有効とされた例

雄武町事件

旭川地裁（平成30年3月6日）判決

参照条文：労働基準法20条

◇◇事件の概要◇◇

原告は、被告に地方公務員法22条1項に基づき条件付きで採用され、被告が設置する本件病院に技師（医

師）として採用されたが、条件採用期間の勤務成績を不良と判断されて免職処分を受けた。

免職処分は平成28年3月22日付で発せられ、同月31日付で免職する旨の処分であったが、労働基準法所定の解雇予告期間を置かず、解雇予告手当の支払いもな

政事件訴訟法3条2項に基づき、本件免職処分の取消しを求めるとともに、違法な本件免職処分により精神的苦痛を受け、転居を余儀なくされるなどの損害を受けたと主張して、国家賠償法（以下「国賠法」という。）1条1項に基づき、①慰謝料、転居費用、弁護士費用等合計654万8318円及び内550万円（慰謝料及びこれに係る弁護士費用）に対する違法な行為の後の日である平成28年4月1日から支払済みまで、内104万8318円（その他の損害及びこれに係る弁護士費用）に対する違法な行為の後の日である平成29年5月9日から支払済みまで、それぞれ民法所定の年5分の割合による遅延損害金、並びに②同年6月1日から本判決確定の日までの間、転居後の住居とそれまで居住していた職員住宅の賃料差額として月額8万2548円の割合による金員の各支払を求める事案である。

2 前提事実

以下の事実は、当事者間に争いがないか、後掲証拠又は弁論の全趣旨により容易に認められる（なお、証人は苗字と本件病院における職名を掲記した。以下同じ。）。

（1）当事者

ア 原告は、昭和49年〇月〇日生まれの男性であり、整形外科を専門とする医師である。

イ 被告は、本件病院を設置している普通地方公共団体である。なお、被告において、条件付採用職員の分限に関する条例は制定されていない。（書証略、弁論の全趣旨）

（2）本件病院

ア 本件病院は、いわゆる一次医療に携わる町立の病院である。

イ 平成27年10月1日時点において、本件病院には、以下の者を含め、原告ほか1名の医師と、少なくとも33名の職員が配置されていた。

- （ア）病院長 C（以下「C院長」という。）
- （イ）事務長 D（以下「D事務長」という。）
- （ウ）看護師長 E（以下「E看護師長」という。）
- （エ）看護師 F（以下「F看護師」という。）
- （オ）放射線技師 G（以下「G技師」という。）
- （カ）理学療法士 H（以下「HPT」という。）

（証拠略、弁論の全趣旨）

（3）原告の採用

雄武町長は、平成27年10月1日、雄武町職員の職において6か月勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用するとの条件付きで原告を採用した。原告は、同日以降本件免職処分までの間、本

件病院に医長として勤務した。（書証略、弁論の全趣旨）

（4）本件免職処分

雄武町長は、平成28年3月22日、原告に対し、条件付採用期間の勤務成績が不良であったとして、同月31日付けで免職する旨の処分（本件免職処分）をし、同日原告にこれを通知した。（書証略、弁論の全趣旨）

第3 爭点

1 本件免職処分の適法性

（1）原告の勤務成績は不良であったか（争点1）

- ア 本件病院職員に対するパワーハラスマント行為の有無
- イ 本件病院職員に対する誹謗中傷行為の有無
- ウ 信用失墜行為の有無
- エ 医師としての能力不足の有無
- オ 本件病院職員としての能力欠如の有無
- カ 原告の勤務成績

（2）本件免職処分につき裁量権の行使を誤った違法があるか（争点2）

- （3）本件免職処分に手続的違法があるか（争点3）
 - ア 労働基準法（以下「労基法」という。）20条違反の有無
 - イ 憲法31条違反の有無

2 本件免職処分は国賠法1条1項の違法な公権力の行使に当たるか（争点4）

3 損害の有無及びその額（争点5）

第4 爭点に関する当事者の主張

1 本件免職処分の適法性について

（1）原告の勤務成績は不良であったか（争点1）について

ア 本件病院職員に対するパワーハラスマント行為の有無について

（被告の主張）

原告は、以下のとおり、本件病院職員に対してパワーハラスマント行為又は粗暴な言動をした。

（2）HPTに対する言動について

HPTは、平成28年3月2日午前8時頃、レセプト上、請求する診断名及び患者に対するリハビリテーション（以下では「リハビリ」と略すことがある。）の指示内容がいずれも不明確であることから、この点を確認するために原告に電話したところ、原告は、電話口で突然声を荒げ、大きな声で、HPTに対し、「俺は医師だ。」「黙って医師の言うことを聞け。」といった発言を繰り返し、最後には「お前は、今後、この病院に居られなくなるぞ。」と高圧的な口調でHPTを脅迫した。

迫した。

（イ）F看護師に対する言動について

F看護師は、平成28年3月11日午前8時頃、患者に処方すべき点眼薬について原告に打診したところ、原告は、「この患者の症状からすればラクリミンがいいと思う。それがないのであれば何か代わる薬を処方します。」旨述べた。その後、F看護師は、E看護師長とともに、ラクリミンやそれに代わる薬を調べたが、それらの薬がないことがわかった。そこで、F看護師は、原告に対し、「ラクリミンは無いし、それに代わるものはないので、ヒアレンを処方してください。」などと伝えたところ、原告は、急に逆上し、「それはあなたが聞き間違えたんだろ。俺はそんな薬（ラクリミン）は知らない、聞いたこともない。」などと述べ、大声で怒鳴りながらF看護師に迫り、同人に威圧的な態度で詰め寄った。そして、原告は、F看護師が、原告がラクリミンと述べた際にE看護師長と一緒にいた事実はなかったにもかかわらず、原告がラクリミンと述べたのをF看護師とE看護師長が聞いていた旨発言したことにも腹を立て、F看護師に大声を出しながら威圧的・高圧的に迫った。さらに、原告は、恐怖のあまり逃げるF看護師を追い回す形で、詰所の円卓の周りをぐるぐると回り、同人におも高圧的態度で迫るなどした。この結果、F看護師は、精神的不安・体調不良が生じ、就労することができなくなった。

（ウ）D事務長に対する言動について

原告は、休日であった平成28年3月19日午前11時頃、D事務長に対し、本件病院の廊下で、「事務長、話がある。」と大声で叫び、威圧的かつ脅迫めいた口調で呼び止め、同人がこれを断っても、廊下で「事務長、事務長」と大声で連呼し、ストーカーのように執拗に同人を追いかけた。さらに、原告は、D事務長と押し問答となった際、同人の右腕付け根を小突くようにして暴力を振るった。D事務長は、原告の口調が極めて攻撃的であるほか、顔の表情から見ても尋常な様子ではなかったことから、強い恐怖を感じ、警備室に逃げ込んで警備員に助けを求めたが、原告はさらに追いかけてきた。そのため、D事務長は、事務長室へ逃げ込み、内側から鍵をかけたところ、原告は、ドアを何度も強くノックし、「事務長、話がある。」と大声で喚くなどした。この結果、D事務長は、原告に対する恐怖が消えなくなり、平成28年4月12日に急性ストレス障害と診断された。

（エ）病棟看護師に対する言動について

原告は、業務中の看護師に対し、「子供さん何人で

すか。」「彼氏とは雄武町で知り合ったのですか、どのくらいのお付き合いですか。」と何の脈絡もなく質問をするなど、プライベートを詮索する発言をし、さらに、早朝に出勤してきた看護師に対し、「顔、まだましましね。」などと、セクハラとなる可能性の高い発言をするなどして、看護師らに不快な思いをさせた。

（オ）G技師に対する言動について

原告は、平成28年2月頃、G技師に対し、同人が放射線室を訪れた非常勤内科医師のためにコーヒーを入れて準備していたにもかかわらず、「自分が持ってきたコーヒー豆で作り直すように」などと、医師としての優越的な立場を背景に強い口調で高圧的に命令した。

また、原告は、平成28年3月中旬頃、G技師が院内回覧板をHPTに回そうとした際に、G技師から院内回覧板を無理やり奪い取り、同人に恐怖を感じさせた。

（原告の主張）

（ア）HPTに対する言動について

被告の主張（ア）のうち、HPTからリハビリの内容に関する確認の電話があったことは認め、その余は否認する。原告は、自分が指示したリハビリのオーダーについて確認された際に「医者なのにそんなことも知らないんですね？」と言われ、HPTの言葉遣いしないし口調が失礼で侮辱的であったことから、「以前から思っていたのですが、あなたは、こんな口調で周りの人たちとうまくやっていけると思っているのですか？」などと言ったのであって、「病院に居られなくなるぞ。」などと言ったことはない。

（イ）F看護師に対する言動について

被告の主張（イ）のうち、原告とF看護師との間で、点眼薬に関するやり取りがあったこと、原告が「ヒアレン」と言うべきところを「ラクリミン」と言い間違えたことは認め、その余は否認しないし争う。原告が点眼薬の名前を言い間違えたことに端を発する言い合いがあったのは事実であるが、口論というほどのものではなく、また、そのことが原因でF看護師が職場を休むことはなかった。原告は、自分の仕事のミスを責任転嫁したことはないし、威圧的・高圧的言動で非難したり、恐怖を感じさせたりしたこともない。

（ウ）D事務長に対する言動について

被告の主張（ウ）のうち、原告とD事務長との間のやり取りがあったこと、原告が「事務長、事務長」と呼びかけたこと、D事務長が事務長室に入り内側から鍵を

かけたことは認め、その余は否認ないし争う。

原告は、平成28年3月17日、雄武町長から辞職勧告があつたことについて説明を求めたのであり、D事務長を追いかけ回していない。D事務長に身の危険を感じさせるようなことはしていないし、ストレスを与えることもしていない。

(エ) 病棟看護師に対する言動について

被告の主張(エ)はいずれも否認ないし争う。

(オ) G技師に対する言動について

被告の主張(オ)はいずれも否認する。

原告は、平成28年2月頃、G技師にコーヒー豆を差し入れたことはあったが、「自分が差し入れたコーヒー豆で作り直せ」などと指示したことはない。

また、原告は、平成28年3月頃、院内回覧板を閲覧した際に、当該回覧板をHPTには回さずに別の部署に回そうとしたところ、G技師から「Hなんか気にかけない方がカッコいいですよ。」と言われて、同回覧板をG技師に渡してHPTに回覧させたことがある。しかし、G技師から院内回覧板を無理やり奪い取った事実はない。

イ 本件病院職員に対する誹謗中傷行為の有無について

(被告の主張)

原告は、以下のとおり、本件病院職員を誹謗中傷した。

(ア) HPTについて

原告は、平成28年3月2日頃、上記ア(ア)のHPTに対する言動についてC院長から注意を受けたのに対し、HPTの主張がでっち上げであるとして、HPTについて、「暴走する可能性がある。」「整形外科医である原告が透析を行うことが違法であるとリークしかねず、一緒に仕事をするのは危険である。」「家庭裁判所に内容証明を送って裁判で原告の医師免許を剥奪・停止すると言っている。」などと述べた。

(イ) F看護師等について

原告は、上記ア(イ)のF看護師に対する言動について、「D事務長は誤った情報を流している。」などと主張するとともに、「F看護師はろくでもない看護師だ。患者からも証言をとっている。」「やることがめちゃくちゃで、非常識で下品だ。」などと述べた。

(原告の主張)

いずれも否認する。

ウ 信用失墜行為の有無について

(被告の主張)

原告は、以下のとおり、本件病院や被告の信用を失

墜させたりする行為をした。

(ア) 原告は、整形外科以外の診察を行うと病院スタッフから非難されるという事実無根の主張をして透析業務を拒否し、人工透析を必要とする患者に不安を与え、本件病院の信用を失墜させた。

なお、原告は、透析業務を行っていたと主張するが、C院長の最終診療日である平成28年3月9日以降、同月16日に2名、同月18日に1名、同月28日に1名の対応をしたにすぎない。

(イ) 原告は、平成28年3月17日以降、本件病院内に出入りする業者に対し、「自分が強引に追い出される。」などと述べ、院外にこれを広めて本件病院や被告の信用を失墜させた。

(原告の主張)

(ア) 被告の主張(ア)は否認する。原告は、HPTのようなトラブルを起こす職員がいる状況では、「『透析専門医ではない医師が透析管理している。』と流布される危険性があるので透析業務を行うのは困難だ。」とD事務長に述べ、信頼できない病院スタッフがいる中では透析業務に対応することが困難であると主張していたのである。また、原告は、C院長や非常勤内科医師が透析業務に対応しない場合には、薬の処方や血液検査の指示等の人工透析に関する診療業務を行っていた。

(イ) 被告の主張(イ)は否認する。

エ 医師としての能力不足の有無について

(被告の主張)

原告は、以下のとおり、医師としての基本的な能力を備えていない。

(ア) 患者の身体評価の把握と適切な処置の不足について

原告は、股関節疾患のリハビリが必要であった80歳の女性患者に対し、リハビリテーション科において装具作成とリハビリが必要であると指摘されていたにもかかわらず、これを放置し、装具の作成すらしなかった。その結果、当該患者は、歩行生活から車いす生活に機能レベルが低下した。

(イ) 夜間当直時の不適切な対応について

原告は、平成28年3月10日午後10時頃、転倒して出血した患者を処置した際、呂律が回らない状態で、本来5分程度の処置に30分も要した。そのため、処置終了後、当該患者の受診に同行していた看護師からは、原告は医師として大丈夫かとの不満・不安の声が寄せられた。

(ウ) 患者の放置について

原告は、平成28年3月上旬、通常の回診時間でない時に、転倒するリスクのある入院患者のもとに出向き、当該患者を起こして話をした後、外来等で呼ばれた際に、ベッドに戻す等の申し送りもせずに、当該患者を起こした状態のまま放置した。その結果、当該患者から苦情が来た。

(エ) 診断ミスについて

原告は、肩が痛いという患者を五十肩であると診断し、その後、当該患者が他の病院を受診したところ、肩の腱が細かく切れかかっていたとの診断を受けた。そのため、当該患者から原告の診断ミスに関する苦情があった。

(オ) 指示、処方の誤り、患者の氏名の失念等について

原告は、本件病院に勤務中、患者のレントゲン撮影において、右・左等のオーダーを3回誤り、放射線技師がオーダーミスに気付き発覚したということがあった。ほかにも、原告は、患者の名前を把握できない、患者に話した内容を忘れる、患者が要らないと言った装具を作る、薬の処方を間違える、インフォームドコンセントを忘れる、予後不良の患者の実名とその予後を他の患者に話すなどしたことがあった。

(カ) 医学的所見の無視について

原告は、平成28年3月上旬から、リハビリが必要な患者について、リハビリのオーダーをせず、リハビリの必要性について確認する患者に対し、「この病院のリハビリの先生は腕が悪く、評判が悪い、ちゃんとしたりハビリをやらない。」と伝えるなどして、個人的な感情により、リハビリが必要な患者に関するリハビリのオーダーをしなかった。

(キ) 長時間の談笑について

原告は、平成28年3月上旬、診療時間中であり、かつ、外来患者が待っているにもかかわらず、薬品メーカーのMR（メディカル・レプリゼンタティブ）と長時間談笑し、その結果、患者が待ちきれずに激怒し、受付職員に苦情を言って帰ったということがあった。

(ケ) リハビリにおける類似指示の多用について

原告は、リハビリテーション科からリハビリの内容、到達目標、リスク等について尋ねられても、「肩は得意でないから分からないのでやらない。」「できる範囲でやって。」と答えるなど、患者の個別性に応じた対応をせず、類似の指示を多用してリハビリテーション科に丸投げをした。その結果、当該患者に対するリハビリ治療を開始するまで時間を要した。

(ケ) 長時間の診察等について

原告は、特に理由もなく診察以外の雑談をしていたため、患者の診察に長時間を要することとなり、一部の患者が迷惑である旨苦情を述べる事態となった。また、原告は、処方する時間が他の医師に比べて遅く、そのため、薬局、看護師、レントゲン、検査、医事会計等の作業が勤務時間内に終わらないことが多かった。

(コ) 看護師の報告等を十分に聴かないことについて
原告は、看護師の報告や説明、助言を十分に聴かないことが日常的にあり、そのため、診療や患者対応がスムーズに進まないことがあった。

(原告の主張)

(ア) 被告の主張(ア)、(キ)及び(ケ)は否認する。

(イ) 被告の主張(イ)、(ウ)、(カ)及び(コ)は否認し、争う。

(ウ) 被告の主張(エ)は否認し、争う。本件病院にはMRI装置がないため、腱板断裂の確定診断ができないかっただけである。原告の診察に対して当該患者から苦情を言われたことはない。

(エ) 被告の主張(オ)のうち、原告がレントゲン撮影のオーダーを誤ったことは概ね認め、その余は否認する。

(オ) 被告の主張(ケ)のうち、原告が患者と雑談をしていること及び患者の診察時間が長めであることは認められるが、その余は否認し、争う。原告は患者から必要な情報を得るために雑談をしている。

オ 本件病院職員としての能力欠如の有無について
(被告の主張)

原告は、以下のとおり、本件病院職員としての能力が欠如している。

(ア) 骨密度検査装置の購入に関するトラブルについて

原告は、C院長、原告、放射線科で協議の上、購入することが決定していた骨密度検査装置機器について、C院長の退職が決まった3月初旬になって、従前の決定内容を覆し、極めて高価なタイプの別の機器を購入するよう放射線科に指示した。

(イ) 威圧的・高圧的な言動について

原告は、場所を考えず、患者が大勢いる中で、他の目を気にせず大きな声で話した。また、原告は、看護師から問題点を指摘されると、威圧的・高圧的态度で自分の主張をまくしたてるなど、威圧的・高圧的な言動をした。

(ウ) 遅い時間までの滞在について

原告は、遅い時間まで残って他の病院スタッフに話しかけるなどしていたため、夜間当直を担当している

非常勤医師から眠れないなどの苦情があった。

(イ) 雄武町長に対する非常識な言動について

原告は、雄武町長と面談した際、「町長」と呼ばず、「Bさん」などと呼ぶなど、非常識な言動をすることがあった。

(オ) 無断での入職勧誘について

原告は、平成28年3月上旬、同年3月末で退職する予定のC院長の後任として、現職の公立病院の院長であるI医師に院長就任の打診をし、自治体間で問題となりかねないような行動をした。

(原告の主張)

(ア) 被告の主張(イ)のうち、原告が高価なタイプの腰椎測定タイプの機器を購入するよう放射線科に要望したことは認めるが、その余は否認する。原告は、骨密度検査装置として前腕測定タイプの機器を購入することに関して協議などしていない。

(イ) 被告の主張(イ)は否認し、争う。

(ウ) 被告の主張(ウ)及び(オ)は否認する。

(エ) 被告の主張(エ)のうち、原告が雄武町長を「Bさん」などと呼んだことは認めるが、その余は否認し、争う。原告は、礼節を保って雄武町長に接していた。

カ 原告の勤務成績について

(被告の主張)

上記アからオまでの各事実によれば、原告の勤務成績は不良であったと評価すべきである。

(原告の主張)

被告の主張は争う。本件免職処分は、上記アからオまでの原告の主張のとおり、事実誤認に基づく成績評価である上、事実の評価の仕方についても原告に不当に不利益にされたものである。

(2) 本件免職処分につき裁量権の行使を誤った違法があるか(争点2)について

(原告の主張)

本件免職処分は、上記(1)のとおり、原告につきパワーハラ等の事実がないのに、これがあったとの事実誤認に基づいてなされたものである上、専門職である医師による評価がなされずに行われたものであって、その判断が合理性をもつものとして許容される限度を超えた不当なものである。また、仮に原告に上記(1)の事実があったとしても、被告は、原告に対して指導や研修を行うことなく本件免職処分をしたものであり、このような点からも、本件免職処分は、合理性をもつものとして許容される限度を超えた不当なものであって、裁量権の行使を誤った違法なものである。

(被告の主張)

条件付採用期間中の職員に対する分限免職処分については、条件付採用の趣旨に照らせば、任命権者に相応の裁量があるのであり、その判断が合理性をもつものとして許容された限度を超えた不当なものでない限りは、裁量の範囲内として許容されるべきであるところ、雄武町長は、前記(1)アからオまでの各事実に照らし、地方公務員法22条1項にいう「その職務を良好な成績で遂行したとき」に該当しないと判断したのであり、当該判断が合理性をもつものとして許容された限度を超えた不当な判断ではないことは明らかである。

また、原告は、一定の経験を経た医師であり、地方公共団体である被告は、医師である原告に対して指導・研修をする立場はない。原告の前記(1)アからオまでの各言動は、医師、医療従事者又は組織で働く者として基本的な事項に反したものであって、研修や指導によって改善できるものではない。

(3) 本件免職処分に手続的違法があるか(争点3)について

ア 労基法20条違反の有無について

(原告の主張)

(ア) 本件免職処分は、平成28年3月22日付けで発せられた同月31日に免職する旨の処分であり、労基法所定の解雇预告期間をおかず、解雇予告手当の支払もなくなされたものであるから、同法20条の解雇预告義務に違反する解雇である。

(イ) 労基法20条に違反した解雇の通知をした場合、使用者が即時解雇を固執する趣旨でない限り、通知後同条所定の30日の期間を経過するか、又は予告手当の支払をしたときに解雇の効力を生ずるものと解すべきである(最高裁昭和35年3月11日第二小法廷判決・民集14巻3号403頁)ところ、原告は免職の30日前までに解雇预告を受けていないから、本件免職処分は、即時解雇としては無効である。また、原告は、解雇予告手当の支払を受けた平成28年5月24日の時点では、条件付採用期間経過後の職員であり、条件付採用期間満了の翌日に当然に正式採用となっているのであって、条件付採用期間中にされた本件免職処分は、正式採用された職員に対するものでないから、違法である。

したがって、本件免職処分は違法であり、その効力を有しない。

(ウ) なお、被告は、北海道市町村職員退職手当組合退職手当条例(以下「本件条例」という。)9条及び2条の3は、解雇予告手当を退職手當に含めて後払いすることができる旨規定しているから、解雇予告手当の支払をすることなく解雇することができる旨主張す

る。

しかしながら、労基法20条は、解雇预告期間を経ずに解雇する場合に、解雇予告手当を前払させることにより労働者を保護する趣旨であるから、解雇予告手当の後払いを許容する本件条例9条は、労基法20条の規定の範囲を超えた条例であり、憲法94条に違反して違憲・違法であって、無効である。

(被告の主張)

(ア) 原告の主張(ア)は争う。

(イ) 本件条例9条及び2条の3には、解雇予告手当を含む一般の退職手当は職員が退職した日から起算して1か月以内に支払わなければならない旨規定されており、北海道市町村職員に関して、解雇予告手当は一般的の退職手当として支払われることになっているから、解雇するに当たって、解雇予告をする必要はない。

(ウ) 本件条例2条の3には、一般的の退職手当は、特別な事情がない限り、退職日から1か月以内に支払うべき旨規定されており、被告は、北海道市町村職員退職手当組合を通じて速やかに退職手当支給の手続を行ったが、原告がその受給に必要な書類を1か月以内に提出しなかったため、平成28年5月24日に支給されたものである。そうすると、解雇予告手当を含む退職手当の給付は、本件条例2条の3に則り適法になされており、手続的瑕疵があるとはいえない。

(エ) 解雇予告手当は、労働者の生活のために確実にこれを支払うことが求められるところ、本件条例は、解雇予告手当を退職手当に含めて支給することを明記し、支払手続も原則として退職日から1か月以内に支給される旨規定されているのであるから、本件条例が労基法20条に抵触するとはいえない。

イ 憲法31条違反の有無について

(原告の主張)

本件免職処分は、免職を内容とする不利益処分であるから、これに先立ち、憲法31条の保障する適正な手続として、告知・聴聞の機会、弁明の機会が付与されるべきであるが、本件免職処分に当たり、これらの機会は付与されなかつたから、本件免職処分は、憲法31条に違反し無効である。

(被告の主張)

否認ないし争う。

2 本件免職処分は国賠法1条1項の違法な公権力の行使に当たるか(争点4)について

(原告の主張)

雄武町長が平成28年3月22日付けで本件免職処

分は、既述のとおり、違法である。

(被告の主張)

否認ないし争う。

3 損害の有無及びその額(争点5)について
(原告の主張)

原告は、違法な本件免職処分により、以下の損害を受けた。

(1) 慶謝料 500万円

原告は、本件免職処分により、職を失い、医師としての社会的信用を毀損され、慢性じんましんを発症するほどの強い精神的苦痛を被った。その慰謝料としては500万円が相当である。

(2) 転居を余儀なくされたことによる費用 77万9137円

原告は、本件免職処分により被告職員の地位を失ったことに伴って、職員住宅への入居資格を失い、転居を余儀なくされた結果、以下のとおり、転居費用等合計77万9137円の損害を受けた。

ア 引越費用 10万2600円

イ 車両搬送費用 2万5000円

ウ 仲介手数料 11万3400円

エ 家賃保証委託料 5万2500円

オ 水回り清掃料 5万4000円

カ 暖房保守点検料 2万1600円

キ 保険料 2万円

ク BSアンテナ取付費用 1万4817円

ケ 家賃の差額(平成29年1月から5月分) 37万0900円

コ 保証料(平成29年1月から5月分) 4320円

(3) 錄音反証料金 17万3880円

原告は、本件免職処分により、訴訟を提起して争うことを余儀なくされ、証拠提出に当たり録音反証を余儀なくされた。この録音反証料金17万3880円は、本件免職処分と相当因果関係のある損害である。

(4) 弁護士費用 59万5301円

原告は、上記(1)ないし(3)の損害について賠償を請求するため、弁護士に委任することを余儀なくされた。本件免職処分と相当因果関係のある弁護士費用として59万5301円を認めるのが相当である。

(5) 賃料差額等(将来発生分)

原告は、本件免職処分により、被告の職員住宅に月額3万0820円で入居できる法的地位を侵害され、転居して月額賃料10万5000円及び保証料864円を要する住居を賃借することを余儀なくされたため、本判決確定までの間、1か月当たり賃料等差額分7万5044円及び

弁護士費用7504円の合計8万2548円の損害を被ることになる。

(被告の主張)

いずれも否認ないし争う。

第5 当裁判所の判断

1 認定事実

前記前提事実、後掲証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実経過が認められる（複数頁にわたる書証又は調書のうち、認定に用いた主な箇所の頁数（書証に頁数が付されているものは、それにより、付されていないものは、当該書証冒頭からの丁数による。）を〔 〕で摘示した。以下同じ。）。

なお、当事者は、以下の認定事実のほかにも、従前の事実経過についての主張しているが、的確な証拠により十分に裏付けられた事実として認定できるのは以下の限度にとどまる。

(1) 原告の経歴・職歴等

原告は、平成14年3月に大学医学部を卒業後、同年5月に医師免許を取得し、その後、後記(2)のとおり本件病院に採用されるまでの間、複数の病院に医員、医師、医長又は副院長として勤務した。（書証略、弁論の全趣旨）

(2) 原告の本件病院への採用

ア 本件病院は、職員少なくとも33名を擁する、いわゆる地域の一次医療に携わる病院である。（書証略、弁論の全趣旨）

イ 被告は、平成27年10月1日、原告を町職員（技師）として、その職において6か月を経過し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用するとの条件付きで採用した。原告は、同日以降、本件免職処分までの間、本件病院に整形外科医長として勤務した。（書証略、弁論の全趣旨）

ウ C院長は、平成28年2月17日、同年3月末で退職することとし、退職に伴い、同年3月9日を最終診療日とし、同月10日以降は年次有給休暇を取得して本件病院には出勤しないことになった。（証拠略）

(3) HPTとの間のトラブルについて

ア HPTは、平成28年3月2日午前8時頃、原告のしたリハビリの指示に関して原告に電話をした。HPTが「医者なのにそんなことも知らないんですか。」と述べたのに対し、原告は、「以前から思っていたのですが、あなたは、こんな調子で周りの人たちとうまくやっていくつもりなのですか。」などと述べた（被告は、原告が電話口で突然声を荒げ、最後には威圧的な口調でHPTを脅迫した旨主張し、HPTはこ

れに沿う供述をする（人証略）けれども、同人から聞き取った以外に被告において原告の発言を確認した形跡は見当たらず、HPTの供述を裏付ける的確な証拠はないから、たやすく採用できない。）。（証拠略）

イ HPTは、平成28年3月2日、上記アのやり取りの後、原告から「原告が『あんた』、『お前』と威圧的に言葉を発する。」「『私は医師だ』と資格上の優越を前面に出し、服従するよう話す。最後には『今後この病院に居なくなるぞ。』と脅迫される。」などのパワーハラスメント被害を受けた旨の書面をD事務長に提出した。また、HPTは、同月4日、D事務長に対し、上記被害を訴えた。（証拠略、弁論の全趣旨）

ウ D事務長は、平成28年3月4日、HPTから挑発されないようにした方がよいと原告に伝えた。また、雄武町長は、同月9日、原告と面談し、上記アのやりとりについて、最終的には水掛け論になるから、今後ともHPTと仲良くやるように助言した。C院長は、上記HPTとのやりとりにつき、原告に対し、「いまの時代は、ちょっとしたことでパワーハラスメントと思われることがある。医者は、そういう立場なんだよ。原告も気をつけた方がいい。」旨助言した。（証拠略、弁論の全趣旨）

(4) F看護師に対する言動について

ア F看護師は、平成28年3月10日夕方、人工呼吸器が付けられた全身まひの患者に点眼薬を処方してもらるために、原告のデスク上に、当該患者が点眼薬を希望している旨記載されたメモを残したところ、翌11日朝8時頃になっても、点眼薬は処方されていなかったことから、再度、原告に点眼薬の処方を依頼しに行った。

原告は、F看護師に対し、「この患者の症状からすればラクリミンという点眼薬がいいと思うので、それを処方したいと思うんですけど、パソコンで検索しても出てこないんですけど、院内にはあるんですか。」旨尋ねた。これに対し、F看護師は、「パソコンで検索して出てこないものは、院内にはないと思います。」旨回答したところ、原告は、「薬局長に何か代わるものがあるかどうかを確認して、また後で処方を出します。」旨述べた。

その後、F看護師は、E看護師長と一緒に、ラクリミンに代わる薬がないか調査し、そのような薬が本件病院にないことを確認するとともに、当該患者のカルテには、当該患者に対してヒアレイン点眼薬を処方するとの記載があるという話を他の看護師から聞いた。

そこで、F看護師は、同日昼頃、「院内にラクリミ

ン点眼はないので、ヒアレイン点眼でいいのであればそちらを処方してほしい。」旨伝えた。すると、原告は、「ラクリミンなんて言っていない、それはお前が聞き間違えたんだろう。」と大声で怒鳴りながらF看護師に詰め寄った。F看護師は、「原告がラクリミンと言ったのを、私とE看護師長が聞いている。」旨述べたが、実際には、E看護師長が原告の前記発言を聞いた事実はなかったことから、原告はそのことにも立腹し、更にF看護師に詰め寄った。原告の大声を聞いて駆けつけたE看護師長と丁看護師が、原告とF看護師の間に止めに入ったところ、原告は、E看護師長の白衣の右肩部分を掴んで無理やり引っ張り、同人を別室に連れていった（これに対し、原告は、F看護師に対して大声で怒鳴ったり、威圧的・高圧的に迫ったことはない旨供述し、F看護師の供述は誇張されているから信用できない旨主張するけれども、原告自身が、「エキサイト」し、E看護師長の服を掴んで引っ張るなどしたことを認めており（書証略）、本人尋問でも、「感じ方の問題」である旨述べているから、F看護師の供述が誇張されているとは認め難い。）。（証拠略）

イ F看護師は、平成28年3月10日頃、上記事実があった旨をD事務長に報告するとともに、同人の指示により、同月15日、その旨を記載した書面をD事務長に提出した（なお、被告は、F看護師がその後不眠等の症状を訴えて休職した旨主張し、D事務長及びF看護師もこれに沿う供述をするけれども、あって然るべきF看護師の休職を認める辞令すら提出されず、同人が心療内科を受診した事実はないというのであるから、少なくとも、原告の言動が原因でF看護師が体調不良となり、休職を余儀なくされたという事実を認めることはできない。）。

(5) 原告の職務状況に関する一斉調査及びその結果について

D事務長は、雄武町長から指示を受けて、原告の勤務状況について、本件病院の各部門（外来、レントゲン、放射線、リハビリテーション、看護、薬局等）に対する一斉調査を行った。その結果、以下の事実が判明し、D事務長は、これを雄武町長に報告した。（証拠略、弁論の全趣旨）

ア 透析業務の拒否について

本件病院には、平成28年3月の時点で、週3回の人工透析を要する患者が約14名いた。しかし、原告は、C院長が本件病院に出勤しないこととされた同月10日以降、同月16日に2名、同月18日に1名、同月28日に1名につき人工透析に対応したものの、その余の

人工透析業務を行わなかった。原告は、その理由について、D事務長に対し、「HPTがいる状況では、『透析専門医でない医師が透析管理している。』旨流布される危険があるので透析業務を行うのが困難である。」旨説明した。（証拠略、弁論の全趣旨）

イ レントゲン撮影のオーダーのミスについて

原告は、平成27年10月1日の採用から本件免職処分を受けるまでの間、3回ほど右・左等を誤ってレントゲン撮影のオーダーをした。もっとも、この誤りは、レントゲン撮影前に発覚し、実際に誤った撮影がされることはなかった。（証拠略、弁論の全趣旨）

(6) 雄武町長との面談について

雄武町長は、平成28年3月17日、D事務長を伴って原告と面談した。雄武町長は、原告に対し、上記(3)のHPTに対する言動、上記(4)のF看護師に対する言動、上記(5)アの人工透析をしないこと等について指摘し、自己都合退職を促したが、原告は、問題はない旨を述べ、自己都合退職を拒絶した。（証拠略）

(7) D事務長に対する言動について

ア 原告は、上記(6)の雄武町長との面談を受けて、平成28年3月19日午前11時頃、本件病院の廊下において、休日出勤していたD事務長に対し、「事務長、話がある。」旨呼びかけた。これに対し、D事務長は、「聞く義務はありません。」旨回答し、原告とすれ違おうとしたところ、原告は、D事務長を通せんぼする形で同人に体当たりをした。

その後、原告は、痛がるD事務長に対し、「今まで痛い。いいですよ。やってごらんなさい。おもしろい、今ね、録画しておきますから。いいですよ、今で痛い。いいでしょう。いいですよ。今のが痛かった。おもしろいですね、事務長。今のが痛かった。いいですよ。何、どこが痛かったんですか。僕、医師ですかね。診せてくださいよ。どこが痛い。言ってごらん、言ってみてくださいよ。あなた、逃げるんですか事務長。おい、事務長、逃げるんですか。逃げるんですか、逃げるんですか事務長、事務長。」と言しながら、守衛に助けを求めて逃げるD事務長を追いかけた。

最後に、D事務長は、事務長室へ逃げ込み、鍵をかけて閉じこもったところ、原告は、「事務長、話がある。」と喚きながら、同室のドアを約10分間にわたって強くノックし続けた。（証拠略）

イ D事務長は、平成28年3月22日、上記アの出来事について、報告書（書証略）を起案し、雄武町長に報告した。なお、報告書（書証略）には、「すべて録

音するなり、盗み聞きしながら録音したり、脅迫する様な物言いをしたりと、人として医師としても常軌を逸しているものと感じ、極めて身の危険を感じるところであり、精神的にも追い込まれていて関係医療機関を受診することも考えております。」旨記載がある（なお、被告は、D事務長が上記の出来事により、急性ストレス障害と診断された旨主張し、D事務長もこれに沿う供述をするけれども、D事務長の診断書すら提出されていないから、D事務長が急性ストレス障害に罹患したという事実を認めることはできない。）。

（書証略）

（8）本件免職処分に至る経緯について

ア 雄武町長は、平成28年3月22日、原告について、条件付採用期間の勤務成績を不良と判断して、正式採用せずに免職処分することとし、原告に対し、「地方公務員法22条1項に規定する条件付採用期間（仮任用期間）の勤務成績を不良と判断し、平成28年3月31日付で免職することとしたので通知する。」と記載した内容証明郵便を原告に送付し、同郵便は同月23日原告に到着した。（証拠略、弁論の全趣旨）

イ 被告は、平成28年4月11日、原告に対し、退職手当を支給するため必要な書類を同年18日までに提出するよう簡易書留で連絡したところ、原告は、同月22日、被告に対し、本件免職処分に不服があるので、前記書類を提出しない旨連絡した。被告は、同年5月24日、22日分の解雇予告手当を含む退職手当を支払った。（書証略）

2 条件付採用職員の分限処分の適否の判断方法について

地方公務員法22条1項は、臨時の任用又は非常勤職員の任用の場合を除き、職員の採用は、全て条件付のものとし、その職員がその職において6月勤務し、その後その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になる旨規定している。その趣旨は、地方公務員の任用は受験成績等能力の実証に基づいて行われなければならないところ（成績主義。地方公務員法15条）、職員の採用に当たり行われる競争試験又は選考の方法が、なお、職務を遂行する能力を完全に実証するとはいひ難いことに鑑み、試験等により一旦採用された職員の中に適格性を欠く者があるときは、その排除を容易にし、もって、成績主義の原則を貫徹しようすることにある。とすれば、条件付採用期間中の職員は、いまだ正式採用に至る過程にある者というべきであり、この職員の分限につき、正式採用の職員の分限に関する規定の適用がないこととされている（地方公務員法29条の2第1項1号）のも、このことを示すものにはかならない。

したがって、条件付採用期間中の職員に対する分限処分については、相応の裁量権が認められることはいうまでもないが、条件付採用期間中の職員といえども、既に試験等の過程を経て勤務し、現に給与の支給も受け正式採用になることにつき期待を有するものであるから、前記裁量は純然たる自由裁量ではなく、その判断が合理性をもつものとして許容される限度を超えた不当なものであるときは、裁量権の行使を誤った違法なものになるというべきである（最高裁昭和53年6月23日第三小法廷判決・判例タイムズ366号169頁、最高裁昭和49年12月17日第三小法廷判決・裁判集民事113号629頁参照）。

そして、弁論の全趣旨によれば、被告において条件付採用期間中の職員の分限の要件に関する条例は制定されていないところ、かかる場合、同じく条件付採用期間中の国家公務員の分限について定めている人事院規則11—4（職員の身分保障）10条に準じ、条件付採用期間中の職員の分限は、業務成績の不良なこと、心身に故障があることその他の事実に基づいてその官職に引き続き任用しておくことが適当でないと認められる場合に限り許されるものと解するのが相当である。

3 本件免職処分の適法性について

（1）原告の勤務成績は不良であったか（争点1）について

ア 原告の勤務成績評価の前提となる事実関係について

前記認定のとおり、原告については、①HPTに対し、話し方に問題がある旨告げたところ、原告がパワーハラスメント行為をしたなどとD事務長に被害申告をされたこと、②F看護師に対し、処方すべき薬剤名を誤って伝えた上、当該薬剤の処方を求めた同看護師を怒鳴りつけ、詰め寄るなどしたこと、③D事務長に対し、体当たりし、詰め寄るなどしたこと、④人工透析が必要な患者らがいるにもかかわらず、十分な対応をしなかったこと、⑤レントゲン撮影をすべき部位を3回ほど誤って指示したこと、以上的事実が認められる。

イ 個々の事実関係に関する検討

（ア）HPTに対する言動（前記①）について

前記認定のとおり、原告がHPTに対してパワーハラスメント行為をしたと認めることは困難であり、HPTがその旨の被害申告をしたからといって、そのようなパワーハラスメント行為があったものとして、

原告の勤務成績の評価に当たって不利益に斟酌することはできない。

（イ）F看護師に対する言動（前記②）について

前記②の事実は、医師である原告が、処方すべき薬剤名を看護師に誤って伝えた上、薬剤の処方を求める看護師を怒鳴りつけ、詰め寄ったというものである。

医師が看護師に処方すべき薬剤を誤って伝えるということ自体、医療過誤を引き起こしかねない重大な過誤であって、原告の勤務成績の評価に当たって、このことは当然不利益に考慮されて然るべきである。

また、薬剤名を伝えられた看護師において、それを前提に薬剤の処方を求めるのは業務の通常の進め方であり、誤った薬剤名を伝えた医師がいわゆる逆切れをして、看護師を怒鳴りつけたりすることを正当化することはできない。そもそも、他の職員を合理的な理由なく怒鳴りつけ、詰め寄るなどすることは、明らかに相当性を欠き、勤務成績の評価を低下させる言動であることはいうまでもない。しかも、原告は、本件病院に医長として勤務しており、看護師その他の職員に対して指揮命令をすべき立場にあって、自らの過ちを棚に上げて他者を責めるような言動を厳に慎むことが求められていた上、HPTとのトラブル（前記①）の際に、雄武町長やC院長、D事務長からパワーハラスマントに注意するようにといった助言を受けていたにもかかわらず、F看護師を大声で怒鳴りつけ、詰め寄るなど、パワーハラスマントに当たるか否かが問題になり得ると解されるほどの言動をしたのであるから、勤務成績の評価に当たって、このことは原告に不利益な事情として考慮されるべきである（なお、F看護師の休暇に関して、被告の主張が採用できることは前記判示のとおりであるが、そのことはこの判断を左右するものではない）。

この点、原告は、本人尋問において、前記言動の理由として、「F看護師が、実際にはE看護師長が原告の発言を聞いていた事実はないのに、その旨述べたことに立腹した。」旨述べるけれども、たとえこのようなことがあったとしても、原告においてF看護師を怒鳴りつけたりする合理的理由があったということはできないから、原告の供述するF看護師の発言内容は前記評価を左右しない。

（ウ）D事務長に対する言動（前記③）について

前記③の事実は、原告が、雄武町長から自己都合退職を求められたのを受けて、D事務長にその理由を確認しようとして、D事務長に体当たりした上で詰め寄ったというものである。

確かに、自己都合退職を求められた被用者において、納得がいかず、使用者等に説明を求めたいという気持ちを抑え難い場合もあり得るとは思われるが、それにも、対応を断っているD事務長に体当たりをした上で、執拗に詰め寄った原告の行動は、社会通念上許容され得る被用者の行動の範囲を大きく逸脱したものといわざるを得ない。そもそも、自らの意に沿わないことがあると、説明を求めるだけではなく、説明をしようとしない他の職員に体当たりをし、詰め寄るなどすることも、明らかに相当性を欠き、勤務成績の評価を低下させる行為である。しかも、D事務長を追いかけ続け、同人が事務長室に閉じこもると、約10分間にわたって同室のドアをノックし続けたという原告の執拗さは際立っており、前記（イ）のF看護師らに対する言動をも併せ考えると、原告については、自らの考え方や要求に固執する一方で、他罰的な思考に陥りがちなところ、協調性に問題のあるところが見て取れる。本件病院が十分な一次医療を町民に提供するには、医師及び看護師らと事務局という組織全体が円滑に機能することが必要不可欠であり、中でも医長として原告の果たすべき役割は大きいにもかかわらず、原告はこのような行為に及んだのであって、本人尋問の際の供述からすれば、F看護師らに対する言動でも、D事務長に対する言動でも、とりたてて反省すべき点はないと考えている様子がうかがわれるから、かかる原告を本件病院の構成員として待遇することは甚だ困難であるといわざるを得ず、このことは、勤務成績の評価に当たって、原告に不利益な事情として考慮するのが相当である。

（エ）十分な人工透析業務を行わなかったこと（前記④）について

原告が人工透析を必要とする患者に対して十分な人工透析業務を行わなかったことは、医師の診療義務（医師法19条1項）違反になりかねない行為であるし、本件病院に対する患者の信用を害する行為でもあるから、その勤務成績の評価に当たって、原告に不利益に考慮すべき事実である。

その上、原告は、HPTの存在を理由に人工透析業務を行うことが困難である旨述べているが、同人との間で軋轢があつたりしたとしても、本件病院において、医師である原告がなすべき人工透析業務を拒む理由にはおよそなり得ないのであって、このような理由で診療業務の一部を拒否すること自体、医師としての適性を疑わせかねない事情として、原告に不利益に考慮せざるを得ない。

(オ) レントゲン撮影に関するミス（前記⑤）について

レントゲンの撮影部位につき左右等を誤って指示することは、誤った処置がされる危険を生じさせ、指示事項によっては、医療過誤に繋がりかねないものである。

この点、原告は、条件付採用期間中に複数のミスがあったことを自認しているが、ミスの原因究明をし、あるいはミスのない事務処理方法を検討した様子はうかがわせず、無為にミスを繰り返していたものと評価せざるを得ないから、こういったところも含めて、原告の勤務成績の評価に当たっては、その不利益に考慮するのはやむを得ないというべきである。

(カ) 総合評価

以上を前提に、条件付採用期間における原告の勤務成績について検討すると、原告は、わずか6か月の条件付採用期間中に医療過誤に繋がりかねない誤りを複数回にわたって犯した（前記②、⑤）上、医師が行うべき業務を、合理的な理由もないのに行わなかつた（前記④）。また、原告は、医師、あるいは医長として、他の職員に対して指揮命令をすべき立場にありながら、合理的な理由もなく、看護師を怒鳴りつけ、詰め寄るなどした（前記②）。更に、原告は、本件病院の他の職員に対して協調性をもって接するべきであるにもかかわらず、職員に体当たりをし、詰め寄るなどの行為に及んだ（前記③）のであって、これらの事実からすれば、条件付採用期間における原告の勤務成績は不良であったといわざるを得ない。

(2) 本件免職処分につき裁量権の行使を誤った違法があるか（争点2）について

ア 原告は、本件免職処分につき、①事実誤認があること、②専門職である医師による評価がなされていないこと、③被告が原告に対して指導や研修を行うことなく本件免職処分をしたことを指摘し、本件免職処分が裁量権の行使を誤ったものである旨主張する。

イ しかしながら、条件付採用期間における原告の勤務成績が不良であったと認められることは前記(1)のとおりであるから、前記主張①は採用することができない。

続いて前記主張②についてみると、原告が医師であるからといって、その評価を医師がしなければならないとまでいふことはできないし、前記(1)で認定した事実は、医師によらなければ評価が難しいというものでもないから、医師による評価がなされていないことをもって、裁量権の行使を誤ったということもできな

い。

この点、原告は医師として約14年間の経験があり、それまでも医長や副院長といった要職に就いたことがあったのであって、これほどの経験と経歴を有する原告に対して改めて指導や研修をしなければならないとは考えにくいし、そもそも、前記(1)で認定した各事実、とりわけ合理的な理由もなく看護師を怒鳴りつけ、詰め寄るなどしたこと、医師が行うべき業務を合理的な理由もないのに行わなかつたことは、それらの理由として原告が述べているところに鑑みると、社会人として、あるいは医師としての心構えの問題というべきである。原告は、医師として当然行うべきことをせず、あるいは社会人として明らかに相当性を欠く言動をしていたのであって、このようなことについて、指導や研修を受けていないなどと主張すること自体が、原告の問題の根深さを示すものといわなければならない。原告の前記③の主張も、到底採用することはできない。

ウ したがって、本件免職処分につき裁量権の行使を誤った違法があるとはいえない。

(3) 本件免職処分に手続的違法があるか（争点3）について

ア 労基法20条違反の有無について

原告は、①本件免職処分は、労基法20条の解雇予告義務に違反する解雇であり、即時解雇としては無効である、②被告が解雇予告手当を支払うまでの間に、原告は、条件付採用期間の経過により正式採用された職員となっており、原告が条件付採用職員であることを前提としていた本件免職処分により免職されることはないから、免職の効力は生じない旨主張する。

そこで、まず解雇予告義務に関して検討するに、労基法20条は、使用者が労働者を解雇しようとする場合には、少なくとも30日前にその予告をしなければならず、また、30日前に予告をしない使用者は、解雇予告手当を支払わなければならない旨規定しており、この規定に反する解雇の通知をした場合は、使用者が即時解雇に固執する趣旨でない限り、通知後同条所定の30日の期間を経過するか、又は予告手当の支払をしたときに解雇の効力を生ずるものと解される（最高裁昭和35年3月11日第二小法廷判決・民集14巻3号403頁）ところ、同条は地方公務員についても適用されるものと解するのが相当である。

そして、前記認定によれば、本件免職処分により原告が免職されるものとされた平成28年3月31日の30日前に解雇予告がされたことはなく、また、本件免職処

分が通知された際に解雇予告手当が現に支払われたこともないが、被告において本件免職処分により同月31日付けで原告を免職することに固執する趣旨であったと認めるに足りる証拠はなく、かえって、被告は22日分の解雇予告手当を含む退職手当を支払ったのであるから、本件免職処分につき、被告が同月31日付けの原告の免職に固執する趣旨であったとはいえない。

そうすると、本件免職処分は、遅くとも、本件免職処分が通知された日の30日後である同年4月22日を経過した時点でその効力が生じたものというべきである。

続いて条件付採用期間の経過について検討するに、条件付採用期間中の地方公務員につき分限免職処分がなされ、その処分の効力発生までに条件付採用期間を経過したとしても、特段の事情がない限り、処分の効力には消長を来さず、条件付採用期間が経過したからといって、改めて正式採用された職員として分限免職手続を探ることを要するものではないと解すべきである。このように解さないと、条件付採用期間中に適格性を欠くと判断された者があったとしても、残された条件付採用期間が短ければ、正式採用された職員と同様の手続によらないと当該職員を排除できないという場合が生じ、成績主義の原則を貫徹しようとして条件付採用期間を設けた趣旨を没却することになりかねない。条件付採用期間中の職員は、いまだ正式採用に至る過程にある者であり、だからこそ分限について特例が定められているのであって、このように解することは、労働者が突然の解雇によって被る生活の困窮を緩和するといった労基法20条の趣旨にも必ずしも反しないというべきである。しかも、本件では、被告は、後に22日分の解雇予告手当を含む退職手当を支払っているのであって、労基法20条が求めている給付は実現されたといえるところ、その過程において問題があつたともうかがわないのである（弁論の全趣旨）から、前記特段の事情があるとはいはず、その意味でも、本件免職処分が労基法20条に反するという原告の主張は理由がないものというべきである。

したがって、いずれの点においても、原告の主張は

採用できない。

イ 憲法31条違反の有無について

条件付採用期間中の職員に対する免職処分については、地方公務員法29条の2が説明書の交付に関する同法49条1項・2項や行政不服審査法等の適用除外を定めている一方で、地方公務員法上、告知・聴聞の機会、弁明の機会を付与することが免職処分の手続要件である旨の定めはない。そして、憲法31条から直ちにこれらの手続が求められると解ることもできないところ、原告は、本件免職処分に先立ち、平成28年3月17日、雄武町長と面談し、その際、F看護師に対する言動や人工透析をしないこと等につき指摘され、原告の勤務に関して何が問題となっているのかを伝えられた上で、自己都合退職を促されたのに対し、問題はない旨を述べ、自己都合退職を拒絶した後に、本件免職処分を受けたのであって、実質的にみて、手続の適正を欠いたとまでいふことはできない。その他、本件において、原告に対する適正手続の保障に欠けるというべき事情は見当たらないから、本件免職処分が憲法31条に違反する違憲・違法なものであるという原告の主張は理由がない。

4 本件免職処分は国賠法1条1項の違法な公権力の行使に当たるか（争点4）について

前記判示のとおり、本件免職処分に違法があったとは認められず、その他、国賠法1条1項の適用上違法であるとかがわせる事情も認められないから、違法な公権力の行使があったとは認められない。

したがって、原告の主張は理由がない。

5 結論

以上の次第であつて、その余の点につき判断するまでもなく、原告の請求はいずれも理由がないから、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

旭川地方裁判所民事部

裁判長裁判官 湯川克彦

裁判官 梶川匡志

裁判官 片岡顕一

（別紙略）