



Vol.136

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★消防職員に対する懲戒免職処分が有効とされた最高裁判例

今月のニュースレターは、**消防職員に対する懲戒免職処分が有効とされた判例**（最高裁 R7. 9. 2）をご紹介します。

1. 事案の概要

本件は、普通地方公共団体である上告人（糸島市）の消防職員であった被上告人が、任命権者である糸島市消防長から、部下に対する言動等を理由とする懲戒免職処分を受けたため、上告人を相手に、その取消しを求めるとともに、国家賠償を求めた事案です。

被上告人は、平成 5 年 4 月に消防職員として採用され、平成 14 年 4 月消防士長、平成 22 年 4 月消防司令補、**消防隊小隊長**となり、平成 29 年 3 月当時糸島市消防本部 a 課 b 係長を務めていましたが、パワハラを理由に同月 3 日懲戒免職処分を受けました。

原審が認定した被上告人の行為は以下のようなものです（一部抜粋）。

- (1) 平成 21 年 4 月頃から平成 22 年 3 月頃までの間、D に対し、次の各行為をした。
 - ア 職員が参加する旅行で訪れた宿泊施設において、D を呼び出し、「とりあえずそこで腕立て伏せしよけ。」と命じた。同人が、約 5 分間、腕立て伏せをした後、部屋に戻ったところ、D の携帯電話に電話をかけ、留守番電話に「ぶっ殺すぞ、お前。」と大声でメッセージを残した。
 - イ 日常的に「このストレッサーが。」「ぶっ殺すぞ、お前。」「お前は俺の近くにおるな、死ね。」「お前はできん。」「お前は俺にストレスを与える。」「死ね。」などと言った。
- (2) 平成 23 年 10 月頃から平成 24 年 3 月頃までの間、F 及び G と共に、平成 23 年 4 月に採用された H に対し、夜間に、トレーニングとして、次の各行為をそれぞれ複数回行った。
 - ア H の身体を鉄棒に掛けたロープで縛った状態で懸垂をさせ、同人が力尽きて鉄棒から手を放すと、上記ロープを保持して数分間宙づりにし、更に懸垂をするよう指示した。
 - イ 雑巾掛け競争を行わせ、これに負けたペナルティとして、腕立て伏せ等をさせた。
- (3) 平成 24 年 6 月 8 日、I 及び同年 4 月に採用された J に対し、3、4 回、防御訓練を繰り返し行わせ、その際、同僚を要救助者とする搬送等の訓練をさせ、J を熱中症の症状を呈する状態に至らしめた。同人は、一時意識を失って失禁したため、病院に運ばれた。
- (4) 平成 24 年 7 月頃、訓練中に動きが悪くなった J に対し、「丈夫に産んでくれんやった親が悪い。残念やね。」と言い、同月頃から同年 8 月頃までの間、「お前、俺のこと苦手やろ。俺もお前のこと好かんけどね。」と言い、同年 10 月頃、「出張所でだらだらしとったら、こっち呼びつけて殺すけん。」と言った。
- (5) 平成 24 年 12 月頃、同年 4 月に採用された K に対し、「お前を恐怖で支配するけん。」「お前を理不尽で支配する。」と言った。
- (6) 平成 25 年 2 月、夜間に、訓練として、M と共に、K に搬送等をさせ、同人が体力の限界のため倒れ込むと、ペナルティとして、消火活動等の際に着用する面体を顔面に装着した状態で腕立て伏せをさせたり、同僚を担いで車庫内を走らせたりした。

2. 原審の判断

- ・ 被上告人の各指導は、訓練やトレーニングとして通常行われる範囲を逸脱したものではあるけれども、**逸脱の程度が特段大きいとまではいい難い。**
- ・ 各発言についても、これにより精神的に苦痛を受けた者が相当数に上るものの、**言い過ぎの面や、表現が適切でなく、口の悪さが現れたにすぎない**ところもある。
- ・ 被害を受けた職員に**重大な負傷も生じていない**ことを踏まえると、被上告人がした非違行為による他の職員及び社会に対する影響が特に大きいとまではいえない。
- ・ 被上告人は本件処分以前に**懲戒処分を受けたことはない**。訓練やトレーニングの際の指導等につき個別に**注意等を受けたとの事情も見当たらない**。
- ・ 被上告人は一応反省の態度を示している。
- ・ 懲戒の中で最も重い免職を選択した本件処分は、**重きに失するものとして社会観念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用した違法なものである。**

3. 最高裁の判断

公務員に対する懲戒処分について、懲戒権者は、諸般の事情を考慮して、懲戒処分をするか否か、また、懲戒処分をする場合にいかなる処分を選択するかを決定する裁量権を有しており、その判断は、それが社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したと認められる場合に、違法となるものと解される。

本件各行為のうち各指導は、いずれも、被上告人が職場内における優位性を背景として、採用後間もない部下に対し、鉄棒に掛けたロープで身体を縛って懸垂をさせた上で力尽きた後もそのロープを保持して数分間宙づりにして更に懸垂するよう指示したり、熱中症の症状を呈するまで訓練を繰り返させたり、体力の限界のため倒れこんだことに対するペナルティと称してさらに過酷なトレーニングをさせるなどしたものであり、部下に傷害を負わせるものであるか否かにかかわらず、**訓練やトレーニングに係る指示や指導としての範ちゅうを大きく逸脱するもの**というほかない。また、各発言には、部下に恐怖感や屈辱感を与えたり、その人格を否定したりするもののみならず、その家族をも侮辱したりするものも含まれている。このように、本件各行為は、部下に対する言動として**極めて不適切なものであり、長期間、多数回にわたりくり返されたもの**であることに照らせば、その**非違の程度は極めて重い**というべきである。

また、消防職員については、火災等の現場において住民の生命や身体的安全確保のための活動等を行うという職務の性質上、**厳しい訓練が必要となる場合があるとしても、指示や指導としての範ちゅうを大きく逸脱する各指導が許容される余地はないのであって**、各指導を含む本件各行為が、部下に対する悪感情等の赴くままに行われた部分が大きかったことからしても、被上告人が本件各行為に及んだ経緯に酌むべき事情があるとはいえない。

さらに、本件各行為や、**小隊長として消防職員を指導すべき立場**にある被上告人が、少なくとも10人もの部下に対し、**十数年もの長期間、多数回にわたり、上記のような不適切な指導や発言を執拗に繰り返した**というものであり、**甚だしく職場環境を害し、上告人の消防組織の秩序や規律を著しく乱すもの**というべきである。消防組織においては、職員間で緊密な意思疎通を図ることが職務の遂行上重要であることにも鑑みれば、本件各行為が及ぼす上記のような悪影響は看過することができないものである。消防本部において被上告人らによるいじめやしごき等により若手の職員の退職が相次いでいるなどの記載がある文書の提出を受けた糸島市長の指示により調査が行われ、多数の職員が被上告人の職場復帰に反対する旨の書面を提出したことは、以上の現れということができる。

以上説示したところに照らせば、被上告人には本件処分以外に懲戒処分歴がないこと等の事情があり、免職処分が公務員の地位の喪失という重大な結果を生じさせるものであることを踏まえても、被上告人に対する処分として免職を選択した消防長の判断が、社会観念上著しく妥当を欠くもので

あるとはいえ、懲戒権者に与えられた裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものということはできない。

4. まとめ

地裁、高裁は本件懲戒免職処分を違法としましたが、最高裁は裁量権の逸脱はないと判示しました。最高裁の考えを理解するのに参考になると思いますので、**林裁判官の補足意見**の一部を以下に挙げます。

「本件において、被上告人がした本件各行為が上告人の消防組織や職場環境に及ぼした悪影響が特に大きいものであることは、その行為の態様が極めて不適切であることのみならず、**その期間の長さ、行為の回数や被害者の多さ**等の諸事情から明らかであり、法廷意見が述べるとおり、多数の消防職員が被上告人の職場復帰に反対するという事態に至っていることにも現れているといえる。」

「これに対し、原審は、要するに、**個々の行為を単体で評価すると免職が重きに失する旨判断するもの**ということができるところ、**本件各行為が全体としてどのような悪影響をもたらすものであるかをも十分に評価すべきであったにもかかわらず、これを怠ったもの**といわざるを得ない。」「法廷意見は、懲戒権者の裁量権行使に際して考慮すべき事情あるいは考慮することができる事情である、**非違行為による影響**について、上記のような本件各行為に係る諸事情を基礎として評価する必要があることを示したものである。職場内での優越的な関係を背景として繰り返される不適切な言動を理由とする懲戒処分の適否が問題となる事案に関しては、当該事案における諸事情を十分に踏まえ、**非違行為による影響を適切に評価していく必要があるもの**と考える。」

我々も企業から懲戒処分（特に懲戒解雇）についてご相談を受ける際、このまま籍を残すことによる職場秩序への影響を考慮し、リスクはあっても解雇に踏み切るべきとのアドバイスをすることがあります。そういった点で、影響を適切に評価する必要があるとの補足意見は非常に有難いですし、そのような観点から適切な判断がなされる裁判例が増えることを期待したいです。

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](#)