

パワー・ハラスメントを理由とした公務員の懲戒免職処分 of 適法性

【文献種別】 判決／最高裁判所第三小法廷
【裁判年月日】 令和7年9月2日
【事件番号】 令和6年（行ヒ）第241号
【事件名】 懲戒免職処分取消等、懲戒処分取消請求事件（糸島市事件）
【裁判結果】 破棄自判
【参照法令】 地方公務員法29条1項
【掲載誌】 裁時1871号3頁、裁判所ウェブサイト
◆ LEX/DB 文献番号 25574509

信州大学准教授・弁護士 弘中 章

事実の概要

Xは、平成5年4月にY（糸島市）の消防職員として採用され、平成22年4月に消防司令補に昇任、同月から消防隊の小隊長を務め、本件処分当時、Y消防本部の係長の地位にあった。Xには、本件処分以外の懲戒処分歴はない。

Y消防長は、平成29年3月3日、Xの行為（本件各行為）が糸島市ハラスメントの防止等に関する規程5条1項（ハラスメントの禁止）に違反する等として、地公法29条1項1号及び2号に基づき、Xを懲戒免職処分とした（本件処分）。

本件各行為とは、平成15年頃から平成28年11月までの間にXが行った部下に対する行為である。具体的な内容は判決文の別紙一覧に列挙されているが、その項目数は19（枝番を入れると34）に及び、採用後1年にも満たない部下に対し、鉄棒に掛けたロープで縛った状態で懸垂をさせ力尽きて手を離れた同人を数分間宙づりにした、防衛訓練を繰り返して部下を熱中症の症状を呈する状態に至らしめた、訓練等のペナルティとして腕立て伏せを100回程度させた、日常的に「ぶっ殺すぞ、お前」「死ぬ」と発言していた等が含まれていた。被害にあった部下は少なくとも10名に上った。

平成28年6月頃、職場環境改善に関するアンケートが実施され、パワー・ハラスメントがまん延している、職場環境が原因で数年間で若手職員が3名退職した、外部調査等の対処をしてほしいとの回答があった。同年7月頃には、職場環境が改善されないことを訴える文書が市長宛てに提出され、事情聴取等を経て本件処分がなされた。

なお、第一審判決後、消防職員66名がXの職場復帰に反対する書面を出した。

Xは、本件処分の取消と損害賠償を請求する訴訟を提起。第一審判決（福岡地判令4・7・29労働1279号5頁）は請求を認め、原審（福岡高判令6・1・24（公刊物未登載、LEX/DB25597822））も、免職処分は重きに失するとしてYの控訴を棄却した。Y上告受理申立て。

判決の要旨

破棄自判（Xの請求棄却）。補足意見がある。

1 適法性判断の枠組み

「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」。

2 本件各行為の評価

「各指導は、いずれも……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。」「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。」「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、多数回にわたり繰り返された

ものであることにも照らせば、その非違の程度は極めて重い。

「本件各行為は、小隊長等として消防職員を指導すべき立場にあるX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、Y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X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X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。」

3 裁量の逸脱・濫用の有無

以上「に照らせば、X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、X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ず、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である」といえることはできない。」

判例の解説

一 はじめに

本件では、消防職員の懲戒免職処分について原審がこれを取り消したが、最高裁はこれを破棄して、原処分を適法とした。公務員の懲戒処分については、近時、最高裁が、処分を取り消した原審を破棄する事例が続いているが¹⁾、本判決も同様の判断を行った。特に、本判決では、懲戒処分歴のなかった職員を懲戒免職としたことが是認されており、職員側に厳しい判断をいかに理解するかが問題となる。

二 懲戒処分の適法性判断の枠組み

公務員の懲戒処分の適否については、最判昭52・12・20民集31巻7号1101頁（神戸税関事

件）が判断枠組みを示している。この枠組みは「社会観念審査」と呼ばれ、処分庁に効果裁量が認められることを前提に裁量統制の手法として裁量行使の結果が社会通念に照らして著しく妥当を欠くかどうか注目する²⁾。社会観念審査をめぐっては、昭和52年最判により裁判所が懲戒権者と同一の立場で審査する判断代替の手法が明示的に否定されたため、審査密度の低い最小限審査にとどまるとの評価がなされる一方で、その後の最高裁判決の展開（最判平24・1・16集民239号253頁（教職員国旗国歌訴訟）等）を踏まえ、被処分者の不利益の重大さに鑑み、場合によっては比例原則（目的と手段の比例性）をある程度厳格に適用するなどして審査密度の向上が一定程度実現しているとの指摘もある³⁾。このように評価に幅はあるが、社会観念審査のもとでも裁判所が非違行為に関わる事情を具体的に吟味して懲戒処分の適否を判断する場合があるとの理解は一般化している⁴⁾。

そうした中、本判決は、昭和52年最判と平成24年最判を引用しつつ判決の要旨1の判断枠組みを示した。その内容は、加古川市事件、兵庫県教委事件、氷見市事件の各最判と同じである。本判決は、従前の枠組みを踏襲して本件処分を適法としており、事例判断としての意義を有する。

三 非違行為の評価

このように社会観念審査のもとでも裁判所が非違行為に係る事情を具体的に吟味しうるとすると、結論を導く上で重要になるのは、非違行為に係る事情をいかに吟味（評価）するか、である⁵⁾。本件でも、原審と最高裁（判決の要旨2）とで非違行為の評価が分かれ、結論を異にしたと解せる。

行為の態様について、最高裁は、指導としての範ちゅうを大きく逸脱しているとの評価を下し、発言の内容、期間の長さ・回数多さも加味して、非違の程度は極めて重いと断じた。これに対し、原審は、指導が行き過ぎた面があったといえなくはない、発言も表現が適切でなく口の悪さが現れたにすぎない等の評価を交えつつ、重大な負傷が生じていないこと等も考慮して、極めて悪質とまではいえないとした。

行為の影響については、原審が他の職員・社会に与える影響は特に大きいとまではいえないとしたのに対し、最高裁は、Xの指導的な地位、被害を受けた部下の数、行為の継続性より、本件各行

為が甚だしく職場環境を害し、消防組織の秩序・規律を著しく乱すものとして、消防組織に対する悪影響は大きいと判断した。

こうした消防組織への影響を重視する根拠について、法廷意見は、消防組織において職員間での緊密な意思疎通が職務遂行上重要であることを挙げる。この点は補足意見でも敷衍され、職員間の意思疎通を阻害する危険を有するパワー・ハラスメント行為の抑止の必要性が考慮されたことが窺われる⁶⁾。本件では、被害職員に傷害結果は生じていないものの、Xの復帰に反対する多数の職員の嘆願書が提出される等、消防組織の運営上の支障が具体的に生じたとも評価しうる。

この点に関して、補足意見は、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と述べる一方、反復継続される行為については、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見るべきであり、原審のように個々の行為を単体として評価することは、行為の影響を過小評価しかねないと批判する。こうした行為の評価手法も原審との違いとして指摘できる。

このように、最高裁が、Xの行為の悪質さを前提に、その行為が消防組織に与えた影響を重視したことが、原審の結論との違いをもたらしたと考えられる⁷⁾。最高裁の姿勢は、行為の影響は「判断要素の1つにすぎない」とした原審と対照的である。最高裁は、消防組織の特性を踏まえつつその組織への影響を考慮することでXのパワー・ハラスメント行為の重大さを基礎づけ、懲戒免職という職員にとって最も重い処分を正当化したとまとめられる。

なお、判決の要旨3では、Xの有利な事情（懲戒処分歴がなかったこと）が簡単に指摘されるだけだが、Xの非違行為の重大さが懲戒免職を正当化するのに十分であるとの判断の反映として解する余地がある。かくして、本件でアンバランスな衡量がなされている⁸⁾とは断定できない。

四 裁量統制の手法という観点からの検討

三の検討からも、本判決は、社会観念審査をとりつつ、裁判所が非違行為に関わる諸事情を具体的に吟味しており、審査密度は決して小さくはない⁹⁾。また、比例原則の採否に関し、最高裁のように本件各行為の非違の程度が重いと考えれば、

懲戒免職の相当性も具体的に基礎づけられ、このようにして職員の被る不利益との均衡を追求した判決との評価も可能であろう。この点は、判決の要旨3で、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と言及があることから裏付けられる¹⁰⁾。

他方で、裁量統制のあり方については、公務員の懲戒処分に関する近時の一連の最高裁判決を受け、審査密度の向上を目指すとしても、裁判所が職員に不利な方向で行為を再評価して行政庁の判断を追認する傾向を問題視する見解がある¹¹⁾。特に、本件では、処分庁が処分事由の中で重視した事実が裁判を通じて否定ないし縮小認定された審理経過があり¹²⁾、原処分の基礎となった重要な事実が処分庁の主張のとおり認定されなかった。とすれば、原処分の判断過程に瑕疵があったとの評価も可能であり¹³⁾、本件処分を取り消すという結論もあり得たように思われる。しかるに、裁判所がこれを補うかのように（職員に不利に）行為を評価し直すことで原処分の適法を導くことが果たして妥当なのか。懲戒免職という重大な不利益処分が審査対象であるだけに疑問は残る。

五 民間部門への影響

民間部門における懲戒処分に対しては、労働契約法15条の適用によって統制が図られる。具体的には、権限審査と濫用審査の2段階による審査が行われる。公務員については、国公法・地公法の規定を根拠に懲戒処分が行われ、裁判所は処分庁の効果裁量を前提に統制を行うため、司法審査の枠組みは官民で一致しない。とはいえ、根拠となる規定が定める懲戒事由に該当するか否かを確認した上で、種々の要素を考慮して懲戒権の濫用がないかを審査する民間の枠組みは、公務員法と共通する面もある。行政裁量があるか否かは重要な違いだが、審査密度が高まってくると、司法審査の枠組みにおける官民の違いは相対的なものになると考えうる¹⁴⁾。確かに、公務員の懲戒処分については、民間ほどの厳格な司法審査（実質的審査）は行われなとも指摘されるが¹⁵⁾、濫用審査にあたっての考慮要素（企業秩序を侵害する程度や具体的な危険（業務に及ぼした影響・損害の程度等）、労働者の行為の内容・態様・動機、過去の処分歴、反省の程度、使用者側の対応等）¹⁶⁾は神戸税関事件最判が示す考慮要素と共通する上、民間では行為

の内容と処分の重さの均衡が重視される点¹⁷⁾も比例原則の適用により実現できるから、審査密度が向上すればするほど、枠組みが官民で近接・類似してくることは否定しがたい。

そこで、次に問題となるのは、懲戒処分の効力(適否)を判断するにあたり、いかなる要素をどのように考慮するかの違いである。この点に関し、原審は、Xの反省状況、処分歴、指導方法について個別に注意を受けていなかった事情、非違行為の要因として指摘しうる使用者側の事情(指導・訓練方法の標準等が構築されていなかったこと、消防組織特有の上下関係等)を職員に有利に考慮し、いまだ改善の見込みがないとはいえないとして懲戒免職を違法とした。原審の考慮方法は、懲戒解雇という重大な不利益処分を可及的に回避しようとする民間労働法の発想に親和的と評価できるが、この手法が最高裁により否定されたのだとすれば、公務員の懲戒処分については、本判決のように「組織への影響」を重視した審査がなされるべきであり、こうした考慮を行う点に公務員懲戒法の特殊性を見いだせる¹⁸⁾。

もっとも、上で見たように民間の懲戒法理でも「企業秩序への侵害」という要素は考慮され、ハラスメントのような職場規律違反は企業秩序の侵害が明白であるとして懲戒解雇を含む厳しい処分も有効と判断される裁判例の傾向がある¹⁹⁾。もとより職場におけるパワー・ハラスメント防止の機運が高まっていることは官民の間で区別はない(労働施策総合推進法30条の2参照)。そうだとすると、民間部門でも、本件のような態様で長期間にわたりハラスメントが繰り返される事案では、懲戒処分歴がなかったとしても「企業秩序への侵害」が重大であるとして懲戒解雇を含む重い懲戒処分が課されることもありうるのではないか。

このように考えてくると、少なくともパワー・ハラスメントを理由とした懲戒処分の司法審査の手法について官民の違いを強調すべきではない。本件は公務員の懲戒処分の事案であるものの、パワー・ハラスメントを理由とした懲戒処分に対する司法審査のあり方(特に非違行為の評価方法)について、その射程が民間部門に及ぶ可能性を否定することはできない。こうした観点から今後の裁判例の動向を注視していく必要がある。

●—注

- 1) 最判平30・11・6集民260号123頁(加古川市事件[セクハラ/停職6月])、最判令2・7・6集民264号1頁(兵庫県教委事件[いじめの隠蔽/停職6月])、最判令4・6・14集民268号23頁(氷見市事件[ハラスメント被害者への言動/停職6月])。なお、最判令4・9・13集民269号21頁(長門市事件)はパワハラを理由とする分限免職を取り消した原審を破棄した。
- 2) 原田大樹『例解行政法』(東京大学出版会、2013年)65～66頁。
- 3) 和泉田保一「判批」新・判例解説Watch 文献番号z18817009-00-022432383(Web版2023年10月27日掲載)3頁。
- 4) 田尾亮介「判批」ジュリ1557号31頁。
- 5) 寺田麻佑「判批」ジュリ1544号39頁。
- 6) 補足意見は、消防組織に見られる「上下関係」が「職務の遂行のための必要性とは裏腹に、職場内での優位性を背景とした不適切な言動が行われる危険を孕んでいる」と指摘し、消防組織内のハラスメントが問題となった氷見市事件や長門市事件を引用する。
- 7) 小西康之「判批」ジュリ1616号5頁。
- 8) 鈴木崇弘「判批」新・判例解説Watch 文献番号z18817009-00-022632668(Web版2025年11月14日掲載)3頁。
- 9) 鈴木・前掲注8)3頁。
- 10) 鈴木・前掲注8)2頁。
- 11) 早津裕貴「判批」新・判例解説Watch(法七増刊)28号310頁。
- 12) 例えば、懸垂訓練中にロープで宙吊りにした事実について、処分庁の認定では宙吊りの時間は約30分とされたが(第一審判決別表)、裁判所には数分と認定された(西野裕貴「判批」季刊・労働者の権利364号124頁)。
- 13) 中原茂樹「判批」法教484号126頁は「裁量を認める以上、懲戒権者の判断過程を跡付け、その合理性を問うのが本筋ではないか」と指摘する。
- 14) 懲戒処分の司法審査に関する官民の近接化について早津裕貴「公務員懲戒処分における裁量論の現在」法政論集243号548頁。北見宏介「公務員に対して法は優しいのか? 厳しいのか?」法七70巻2号40～41頁も参照。
- 15) 土田道夫『労働契約法〔第3版〕』(有斐閣、2024年)669頁。
- 16) 荒木尚志ほか編『注釈労働基準法・労働契約法第2巻』(有斐閣、2023年)474頁〔翼敏〕。
- 17) 水町勇一郎『詳解労働法〔第4版〕』(東京大学出版会、2025年)614～615頁。
- 18) 浅野高宏「判批」法時98巻3号155頁。
- 19) 土田・前掲注15)632頁、640頁。

* 本稿はJSPS科研費24K16260・25H00521の助成を受けたものである。