

## 【裁判例紹介】

### 長年にわたる行き過ぎた指導等を理由とする、消防職員の懲戒免職処分を有効とした事例

- 糸島市消防局事件  
(最判令和 7 年 9 月 2 日・裁判所ウェブサイト)

高田真司  
Shinji Takada



[Profile](#)

上原 ちひろ  
Chihiro Uehara



[Profile](#)

#### 【Point】

・ 最高裁は、長年にわたり、訓練・指導の範疇を大きく逸脱する言動が多数の職員に対して行われたという悪質性を重視し、原判決を覆して、消防職員の懲戒免職処分を有効と判断。

・ 林補足意見は、個々の行為を単体で評価するのではなく、非違行為が全体として職場にどのような悪影響をもたらすものだったかを十分評価すべきと指摘。

・ 厳しい訓練を要する業務内容に応じた適切な教育体系の整備を欠いたこと、ハラスメントの存在を示す初期のアンケート結果が X の処分等に繋がらなかったことも、事案の長期化・深刻化を招く要因となったのではないかと考えられる。

#### 【事案の概要】

本件は、糸島市消防本部（上告人）の消防職員であった X（被上告人）ら<sup>1</sup>が、部下に対する言動等（本件非違行為<sup>2</sup>）を理由とする懲戒免職処分（本件処分）を受けたことに対し、その取消し等を求めて提訴した事案です。以下では、懲戒免職処分の有効性についての判示を中心にご紹介します。

X ら 13 名は、平成 15 年から平成 28 年にわたり、少なくとも 10 名の部下に対し、集団で本件非違行為を継続して行っていたところ、糸島市消防本部では、平成 23 年から全職員を対象とした職場環境アンケートが実施され、パワー・ハラスメント行為の存在を疑わせる調査結果が出ていました<sup>3</sup>。平成 28 年においても同様のアンケートがなされたものの、同アンケートに、ハラスメント行為について指摘しても何も変化がないとして、一部の消防職員らから糸島市長に対し、実態調査を求める要望文書が提出されました。その結果、ハラスメント行為の調査が行われ、本件処分がなされました。

#### 【第一審判決・原判決の概要】

第一審<sup>4</sup>は、X について、19 件の本件非違

行為を認め、身体的、精神的苦痛を受けた者が相当数に上るとした上で、X は、数年にわたって、通常の範囲を逸脱し、過剰にわたる訓練やトレーニングを部下等に行わせ、暴言や叱責等を繰り返しており、部下等に対する嫌悪や苛立ち、悪感情等を主な動機として感情の赴くままに本件非違行為に及んだ部分が多かったと認定しつつ、逸脱ないし過剰の程度は特段大きいとはいいい難く、訓練や指導等を目的とする部分があり、指導等の度が過ぎた面があったといえなくはないこと、暴言や叱責等についても、言い過ぎ、表現不適切等にすぎないところもあり、結果として、被害を受けた職員に重大な負傷等も生じていないことを踏まえると、X の本件非違行為は極めて悪質である、又は他の職員及び社会に与える影響が特に大きいとまではいえず、X がこれまで懲戒処分を受けたことがなく、暴言や叱責等について個別に注意や指導を受けたことがないこと等も考慮すると、本件処分は重きに失すると判断しました。

控訴審である原審<sup>5</sup>は、上記の点に加え、X の行ったトレーニングや訓練が、専ら部下等に精神的、肉体的苦痛を与えることを意図し、いじめやパワー・ハラスメントによって

<sup>1</sup> X 以外に本件非違行為に関与した消防職員らも免職処分等の処分を受けた模様です。

<sup>2</sup> 非違行為としては、「ぶっ殺す」「死ぬ」「ダメ人間」「丈夫に産んでくれんやっただ親が悪い」等を含む発言のほか、例えば、鉄棒に掛けたロープで身体を縛って懸垂をさせ、力尽きた後もそのロープを保持して数分間宙ぶりにして更に懸垂するよう指示したこと、熱中症の症状を呈するまで訓練を繰り返させたこと、体力の限界のため倒れ込んだことに対するペナルティと称して更に過酷なトレーニングをさせたこと等が挙げられています。

<sup>3</sup> 部下への暴力・暴言に該当する行為が認められるとして処分された職員もいましたが、X については、暴行等を認定できなかったとして処分されなかった模様です。

<sup>4</sup> 福岡地判令和 4 年 7 月 29 日（労判 1279 号 5 頁）

<sup>5</sup> 福岡高判令和 6 年 1 月 24 日

部下等を支配する目的で実施されていたとまでは認めることはできないこと、トレーニングや訓練が逸脱ないし過剰にわたった要因として、合理性のある標準的な手法や訓練の結果等を組織全体で共有する仕組みが構築されていなかったことも指摘できること、パワー・ハラスメントを行っていたグループのうち最も階級が高いのは X ではなく、グループのトップは X とは別人であるとの認識の者もいることも踏まえ、第一審と同様に本件処分は重きに失すると判断しました。

## 【最高裁判決の概要】

最高裁は、第一審及び原審と異なり、本件非違行為は、訓練やトレーニングに係る指示や指導としての範疇を大きく逸脱するものであり、各発言も部下に恐怖感や屈辱感を与えたり、人格を否定したりするもののみならず家族をも侮辱するものも含まれる等、部下に対する言動として極めて不適切なものであり、少なくとも 10 人もの部下に対して、長期間、多数回にわたり執拗に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と判示しました。

そして、消防職員は、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疇を大きく逸脱することは許されず、本件非違行為が、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、X に酌むべき事情があるとはいえないとし、X に処分歴がないことを踏まえても、本件処分は妥当であると判断しました。

この判決には林道晴裁判官の補足意見（林補足意見）があり、そこでは、消防職員については、その職務の性質上、部隊等での上下関係を基に、厳しい訓練が必要となる場合があると考えられるところ、それゆえ、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ため、対策を実施することが望まれることを指摘し、また、原審は個々の行為を単体で評価すると本件処分は重きに失する旨判断したものであるところ、本件非違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十分に評価すべきであったと述べられています。

## 【検討・コメント】

消防職員<sup>6</sup>を含む公務員に対する懲戒処分は、懲戒権者が、懲戒処分の可否や処分内容の選択に係る裁量権を有しており、その判断は、社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱・濫用したと認められる場合に、違法となると解されます<sup>7</sup>。

本判決は、本件非違行為には訓練・指導等を目的とする部分があること、それらが逸脱ないし過剰となった要因として組織内での標準化された訓練手法の欠缺が挙げられること等、第一審及び原審が指摘した事情を必ずしも重視せず、上下関係を基に厳しい訓練が必要とされる消防組織という特殊性を考慮しつつも、長期間にわたり多数の職員に対して、指示・指導の範疇を逸脱した行為が行われた悪質性や、ハラスメント行為が組織運営に与える悪影響を重視して、最も重い免職処分を行うことも行政庁の持つ裁量権の逸脱・濫用とはいえない旨を判断しました。

林補足意見も、長年にわたり、多くの者に対して行われた本件非違行為がもたらした悪影響を全体として十分に評価すべきとしており、本件自体は公務員の懲戒免職処分に関する事案ではありますが、私企業を含んだ職場におけるパワー・ハラスメント事案、特に長期にわたって多数の者に対し反復して非違行為が行われている事案の評価や処分に当たっては、免職・解雇が視野に入るという点を含め、参考になる事案です。

また、厳しい訓練を要するにもかかわらず、標準化された訓練手法等が整備されていなかったこと、初期の職場アンケートの結果としてハラスメントの存在がうかがわれていたにもかかわらず、X の処分に繋がっていないことも、事案の長期化・深刻化を招く要因になったのではないかと考えられ、改めて「職場に応じた教育体系の明確化」や「ハラスメント事案に対する適切かつ迅速な対応」の重要性を確認すべき事案といえるでしょう。

以上

[記事一覧に戻る](#)

<sup>6</sup> 消防職員のハラスメントによる懲戒処分の有効性を判断した近時の裁判例として、長門市事件（最判令和 4 年 9 月 13 日労判 1277 号 5 頁）、氷見市事件（最判令和 4 年 6 月 14 日判時 2551 号 5 頁）があります。

<sup>7</sup> 最判昭和 52 年 12 月 20 日（民集 31 卷 7 号 1101 頁）等