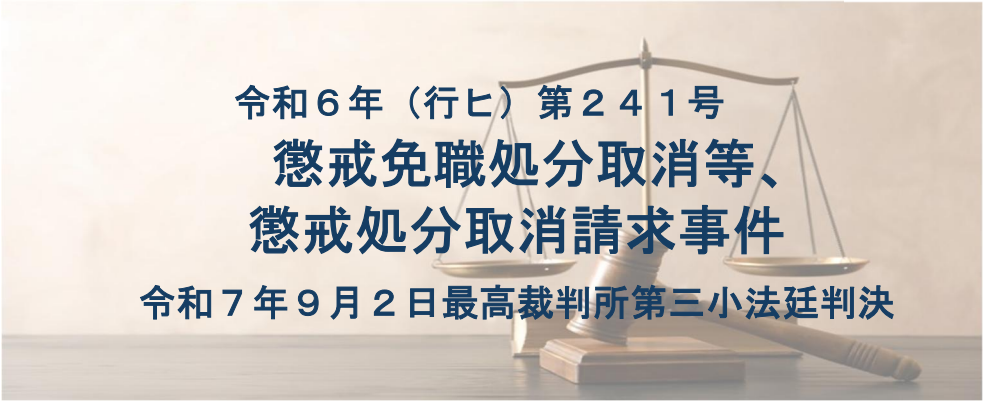
岩田合同法律事務所 ニュースレター
2025 年 10 月

裁判例紹介



令和６年（行ヒ）第２４１号

懲戒免職処分取消等、懲戒処分取消請求事件

令和７年９月２日最高裁判所第三小法廷判決

監修：弁護士　上田　淳史
文責：弁護士　岩本　圭矢

【判決要旨】

消防職員の非違行為の程度が極めて重い内容である上、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消防組織において、甚だしく職場環境を害し、消防組織の秩序や規律を著しく乱すものであって、その悪影響を看過することはできないことに照らせば、当該非違行為を理由に懲戒免職処分を行ったことは裁量権の範囲を逸脱・濫用したものとはいえない。

【事案の概要等】

１　事案の概要

本件は、Ｙ市の消防職員であったＸが、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（以下「本件懲戒免職処分」という。）を受けたため、Ｙ市を相手に、その取消しを求めるとともに、国家賠償法１条１項に基づく損害賠償を求める事案である。

２　事実関係の概要

⑴　法令の規定

地方公務員法２９条１項は、職員が、同法に基づく地方公共団体の機関の定める規程等に違反した場合（同項１号）等においては、当該職員に対し、懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる旨を規定しており、Ｙ市ハラスメントの防止等に関する規程は、職員は、職員相互の人権を尊重し、ハラスメントをしてはならない旨を規定している。

© IWATA GODO 2025

また、Ｙ市職員の懲戒処分の基準に関する指針（以下「本件指針」という。）では、職員の非違行為に関する標準的な懲戒処分の種類が定められ、①職員が非違行為を２以上行ったときや、②非違行為の態様が極めて悪質であるとき、③非違行為が他の職員及び社会に与える影響が特に大きいときには、標準の懲戒処分よりも重い処分を行うことができる旨規定されている。

⑵　Ｘに対する懲戒免職処分に至った経緯

ア　Ｘは、Ｙ市に消防職員として採用され、平成１４年４月に消防士長に、平成２２年４月からは消防司令補に昇任し、消防隊の小隊長を務めていた。

イ　Ｘは、平成１５年頃から平成２８年１１月までの間、繰り返しハラスメント行為（以下「本件各行為」という。）に及んだ。例として、以下のようなハラスメント行為が認定されている。

なお、本件各行為は、Ｘが部下に対する嫌悪、苛立ち及び悪感情を主な動機として、感情の赴くままにした部分が大きく、その対象となった部下は少なくとも１０人に上る。

【訓練やトレーニングに係る指導と称して行われたもの】

- 夜間、部下の身体を鉄棒にか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、さらに懸垂をするよう指示した。
- 夜間、雑巾がけ競争を行わせ、負けたペナルティとして腕立て伏せ等をさせた。
- 新しく採用された職員に対し、熱中症の症状を呈する状態まで訓練を行わせた。なお、同人は一時意識を失って失禁したため、病院に運ばれた。

【部下に対する発言】

- 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」等の暴言を言った。
- 職員旅行において、デリバリーヘルスの話になった際、部下に対し、「お前の娘もそうなるっちゃろ」等と発言した。
- 救急隊所属の職員に対し、「救急は忙しいだけ」、「救助は、数は少ないけど価値が違うもんね。救急は忙しいだけ」等と言った。

イ　Ｙ市の市長は、消防職員有志一同から、Ｘが訓練の名を借りていじめやしごきをしているとの文書の提出を受け、消防職員に対する事情聴取を実施する等の調査を行った。

当該調査の結果を踏まえ、消防長は、Ｘに対し、Ｙ市ハラスメントの防止等に関する規程に違反すること等を理由に、本件懲戒免職処分を行った。

⑶　第１審判決後の事情

第１審が、本件懲戒免職処分を取り消す旨の判決をした後、Ｙ市の消防職員６６名は、Ｘが復職すると、職場の秩序が乱れ、消防実務に支障が生じる上、報復により更なる被害が出る不安があるとして、Ｘの復職に反対する旨の書面を提出した。

© IWATA GODO 2025

【論点】

懲戒処分に当たって考慮すべき要素及び考慮要素の軽重

【訴訟の経過】

１　第１審（福岡地判令和４年７月２９日）及び控訴審（福岡高判令和６年１月２４日）

第１審及び控訴審は、Ｘによる本件各行為が、職場内秩序を乱す行為（他の職員に対する暴行により、職場の秩序を乱す行為若しくはこれに準ずる行為）又はセクシャルハラスメントに該当すると認定した上で、以下のとおり判示して、本件懲戒免職処分を取り消した（なお、下線部は控訴審が第１審判決に付加した判断である。）。

⑴　Ｘは、部下や後輩の消防職員を適切に指導等すべき立場にありながら、数年にわたって、部下や後輩等に対し、その体力・体調に十分な配慮をすることなく、主観的独自に設定した基準や目標を達成させることに執着し、通常の範囲を逸脱ないし過剰にわたる訓練やトレーニングを行わせ、暴言や叱責等に繰り返し及んでおり、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非違行為に及んだ部分が多かったものと認められる。

被害を受けた職員の中には、宙吊り等による身体的苦痛を受けたものがおり、また、暴言等により精神的にも苦痛を受けたものが相当数に上る。

また、Ｙ市がハラスメント防止措置に努めてきたこと、Ｘも研修を繰り返し受けていたにもかかわらず、非違行為に及んでいるほか、新人に対しては経験者よりも加重な訓練を課すのが当然だという考えを維持し、多数の者から指導や訓練について改善を求められているという事実をＸらを排除する不当な目的で作出されたものと確たる証拠もなく主張していることなど、Ｘのハラスメントに対する意識もうかがわれる。

⑵　もっとも、訓練やトレーニングにおいて、逸脱ないし過剰にわたった程度としては、特段大きいとまではいい難く、Ｘには、部下等の訓練や指導等を目的とする部分があったこともうかがえ、部下や後輩の消防職員に対する指導等の度が過ぎた面があったといえなくはないし、Ｘの実施したトレーニングや訓練が、恒常的にトレーニングや訓練としての目的ないしは意義を喪失し、専ら部下や後輩に精神的、肉体的苦痛を与えることを意図し、いわゆるいじめやパワーハラスメントによって部下や後輩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。Ｘが主観的独自の基準や目標を設定し、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、具体的で客観的、標準的な到達目標や目標に到達するための合理性のある標準的な手法や訓練の結果等を現場を含めた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。

暴言や叱責等についても、過剰に言い過ぎた面や、表現が適切でなく、いわゆる口が悪い面が現れたにすぎないところもあったといえる。また、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。Ｘ自身は、非違行為について否認している点を別にすれば、少なくとも言葉の使い方については改める必要があることを認識するなど、一定の反省の態度を示しており、指導や訓練の手法についても、標準的な目標や手法が示されても従わないことが明らかであるとはいえず（従わない場合には業務命令違反になり得る。）、改善の余地が

© IWATA GODO 2025

ないとはいえない。これらを踏まえると、Ｘの非違行為は長年にわたり多数に上るものであるものの、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ない。

⑶　Ｘの本件免職を取消す第１審判決を言い渡した後、６６名という多数の職員が、Ｘの復職に反対したことは重く受け止めるべきであるが、懲戒処分の適否は、非違行為と処分の内容が均衡していることが基本であって、非違行為の職場に対する影響は判断要素の一つにすぎない。

⑷　以上によれば、Ｙ市の懲戒指針に定める標準的な懲戒処分を超えた本件懲戒免職処分は、社会観念上著しく妥当を欠き、違法である。

２　上告審（本判決・最三小判令和７年９月２日）

⑴　法廷意見

以下のとおり判示して、控訴審判決を破棄し、本件懲戒免職処分の取消しを求めるＸの請求を棄却した。

ア　本件各行為は、いずれも、Ｘ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りなく、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、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発言にも及んでいる。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というべきである。

イ　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の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、Ｘ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。

ウ　さらに、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市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Ｙ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。

エ　以上説示したところに照らせば、本件懲戒免職処分が社会観念上著しく妥当を欠くものであるとはいえない。

© IWATA GODO 2025

⑵ 補足意見（林道晴裁判官）

本件において、Ｘがした本件各行為がＹ市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Ｘ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。

【解説】

１　消防職員の非違行為に関する従前の裁判例

⑴　本件は、Ｙ市に所属する消防職員であるＸに対する懲戒免職処分の適法性が問題となった事案である。

公務員に対する懲戒処分については、行政機関に比較的広い裁量が与えられており、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、違法となるものとされている（最三小判決昭和５２年１２月２０日、最一小判平成２４年１月１６日参照）。

⑵　また、消防職員の非違行為を理由とする懲戒処分について争われた裁判例は複数存在するところ（最三小判令和４年６月１４日ほか）、最三小判令和４年９月１３日（以下「令和４年最判」という。）は、本件と同様に部下への暴行等に及んだ消防職員に対する分限免職処分について、行為の悪質性や改善の余地のほか、「職員間で緊密な意思疎通を図ることが、消防職員や住民の生命や身体の安全を確保するために重要である」にもかかわらず、非違行為によって消防組織の職場環境が悪化するという影響は看過し難いとして、分限免職処分の取消請求を棄却した。

この点、第１審判決及び控訴審判決は、消防組織の職場環境の悪化という観点からＸの非違行為を検討している形跡がほとんどなく、令和４年最判が示した判断手法に沿っていないことから、本判決は、改めて非違行為による消防組織の職場環境の悪化という観点からの検討を行わなければならないことを判示したものと考えられる。

２　各判決についての分析

⑴　前提（本件指針の解釈）

© IWATA GODO 2025

本件指針は、規定された標準の処分を超える懲戒処分（本件では懲戒免職処分）が認められる要件として、①「非違行為が２以上あるとき」、②「非違行為の態様が極めて悪質であるとき」又は③「非違行為が他の職員及び社会に与える影響が特に大きいとき」を挙げる。本件において、Ｘの非違行為が２以上あることは容易に認定できるため、本件指針を形式的に適用すれば、Ｘに対し、標準の処分を超える懲戒処分を課しても問題のない事案であることになる。

しかしながら、「非違行為が２以上あるとき」は、上記②・③の場合の例示（又はこれらの要件を満たす可能性が高い類型）であり、実質的には、「非違行為の態様が極めて悪質であるとき」又は「非違行為が他の職員及び社会に与える影響が特に大きいとき」に該当する場合に、標準の処分を超える懲戒処分が許されると考えられる。

この点、第１審判決及び控訴審判決も、「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ない」と結論付けており、上記のような本件指針の解釈に沿って判断しているものと考えられる。

⑵　第１審判決、控訴審判決及び本判決の内容等について

ア　消防組織の職場環境の悪化に関する評価について

本判決は、本件各行為が甚だしく職場環境を害し、Ｙ市の消防組織の秩序や規律を著しく乱すものであって、令和４年最判と同様に、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な消防組織においては、本件各行為が及ぼす悪影響を看過することができないという点も考慮する必要があるとの判断を示した。

これに対し、第１審判決及び控訴審判決は、本件各行為の目的や内容等を個々の行為ごとに分析して悪質性を検討し、本件各行為に及んだ上司のいる消防組織にどのような影響が生じるのか（例えば、有事の際に、そのような上司の下で消防組織が適切に機能するのか）という観点からの検討はほとんど行われていないかえって、控訴審判決では、第１審判決後に６６名のＹ市消防職員がＸの復職に反対したという事実について、考慮すべき一事情に留まり、懲戒処分の適否は、非違行為と処分の内容が均衡していることが基本である旨判示していることから、令和４年最判とは異なり、Ｙ市の消防組織の職場環境の悪化という点を重視すべきではないと判断しているように解される。

しかしながら、上記のとおり、本件指針では、「非違行為が他の職員及び社会に与える影響が特に大きい」場合にも標準の処分を超える懲戒処分を行うことが認められているところ、ハラスメントのような非違行為が複数回行われる場合、その影響は組織内に蓄積していくのが通常であり、複数の非違行為全体が組織へ与える悪影響を軽視することは相当でなく、令和４年最判に沿って当該悪影響をも考慮の上、判断すべきであったと考えられる。

なお、林道晴裁判官の補足意見において、「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…（非違行為に係る）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」と述べられており、控訴審判決の判断手法に対して苦言が呈されているが、法廷意見も（明示はされていないものの）同様の考えに基づいているものと考えられる。

© IWATA GODO 2025

イ　非違行為の悪質性に関する評価について

また、本判決は、消防職員について、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、指示や指導の範疇を大きく逸脱する指導が許容される余地はなく、本件各行為の内容や、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、Ｘ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と判断している。

これに対し、第１審判決及び控訴審判決は、本件各行為には部下等の訓練や指導等を目的とする部分もあり、訓練又はトレーニングとして過剰にわたった程度が特段大きいとまではいい難いと判断している。その理由については明確には言及されていないものの、本判決が言及しているとおり、消防職員は、職務の性質上、厳しい訓練が必要となるという点を重視しているものと思われる。しかしながら、本件各行為のうち一部の行為は、部下の健康にまで悪影響を及ぼす程度にまで至っている上、第１審判決及び控訴審判決自身、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ものである旨認定しているのであり、この点を踏まえても、なお職務上必要な訓練を若干逸脱したものに留まると評価できるのかについては疑問が残る。

特に、控訴審判決では、第１審判決の内容に、「Ｘの実施したトレーニングや訓練が、恒常的にトレーニングや訓練としての意義を喪失したとまでは認めることはできない」という評価・認定を付加しているにもかかわらず、「Ｘが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非違行為に及んでいた」という事実をどのように評価したのか、すなわち、そのような動機で行われたトレーニング・訓練が適切なものといえるのかについて、説明を欠いているという問題点もあると思われる。

ウ　さらに、本判決が言及するとおり、本件各行為の中には、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発言や、部下の家族をも侮辱する発言が含まれており、これらの発言が極めて不適切なものであることは明らかである。

これに対し、第１審判決及び控訴審判決は、本件懲戒免職処分の適否の検討に当たり、本件各行為にＸが部下や後輩又はその家族を単に侮辱する発言が含まれていることについて明示的に言及しておらず、この点も軽視しているように思われる。

エ　以上のとおり、第１審判決及び控訴審判決には考慮すべき事情を考慮しておらず、また、消防組織内における行為であるという点を不必要に重視しすぎているという問題点があり、本判決はこれらの点を踏まえて、第１審判決及び控訴審判決の結論を覆したものと考えられる。

⑶　本判決の意義

本判決は、公務員に対する懲戒処分を検討するに当たって、処分の理由となる個別の非違行為の悪質性のみならず、当該非違行為全体が組織や職場環境にどのような悪影響をどの程度及ぼすのかを考慮すべきである旨を改めて判断した点において、今後の同種の裁判においても参考になるものと思われる。

© IWATA GODO 2025

【監修】

上田　淳史　（弁護士）
Email: aueda@iwatagodo.com

慶應義塾大学法学部卒業、1998 年弁護士登録。
訴訟・紛争案件を多数取り扱う。2023 年より司法試験・司法試験予備試験考査委員（民法）を務める。

【文責】

岩本 圭矢（弁護士）
E-mail: yoshiya.iwamoto@iwatagodo.com

2018 年　裁判官任官
2023 年　弁護士登録、岩田合同法律事務所入所

裁判官として民事訴訟、破産、執行、保全事件等を担当した経験を活かし、企業間取引に関する訴訟や株主代表訴訟などを多数取り扱う。また、個人情報保護規制対応、株主総会対応、危機管理業務（調査委員会対応）などの企業法務全般に取り組む。

岩田合同法律事務所

1902 年（明治 35 年）、司法大臣や日本弁護士連合会会長を歴任した故・岩田宙造弁護士が「岩田宙造法律事務所」を創立したことに始まる、我が国において最も歴史のある法律事務所の一つです。　創立当初より、我が国を代表する企業等の法律顧問として広範な分野で多数の企業法務案件に関与しております。弁護士 110 余名のほか、日本語対応可能な外国法事務弁護士（中国法、フランス法、米国法）も所属し、特別招聘顧問として元最高裁長官大谷直人氏が在籍しております。

〒100-6315 千代田区丸の内二丁目 4 番 1 号　丸の内ビルディング 15 階
岩田合同法律事務所　広報： newsmail@iwatagodo.com

※本ニュースレターは一般的な情報提供を目的としたものであり、法的アドバイスではありません。また、その性質上、法令の条文や出展を意図的に省略している場合があり、また情報としての網羅性を保証するものではありません。個別具体的な案件については、必ず弁護士にご相談ください。

© IWATA GODO 2025