

# 地方自治 判例情報

要旨：武田 典子

## 分限免職処分取消請求事件

最高裁判所第三小法廷 令和4年  
9月13日判決 令和4年（行ヒ）  
第7号

裁判所ウエブサイト

原審 広島高等裁判所 令和3年

9月30日判決 令和3年（行コ）  
第10号

第一審 山口地方裁判所 令和3年

4月14日判決 平成30年（行ウ）  
第13号

破棄自判

行政勝訴

（要旨）

消防職員であったXが、複数の部下職員に暴行、暴言等のパワハラを繰り返し、職場の人間関係及び秩序を乱したなどとして、Y市は、地方公務員法第28条第1項第1号「勤務実績不良」及び第3号「その職に必要な適格性を欠く場合」に基づき、Xに対し分限免職処分を行った。

Xがこれを不服として、任命権

者であるY市に対し、処分の取消しを求めた事案である。

原審は、地方公務員法第28条第1項第1号「勤務実績不良」該当について、任命権者の客観的な判断によるべきであり、勤務成績の評定結果などの客観的な資料に基づいて行われることが望ましいとして、従前のXの人事評価等をもとに、Xは、消防職員としての能力及び実績について低いわけではなく、特に救助分野において高い能力及び実績を有していた、として勤務実績不良の事実は認められないと判断した。同第3号の「その職に必要な適格性を欠く場合」

該当については、Xのパワハラ行為について、冗談や悪ふざけの域をはるかに超えた悪質なものであり、そのうちの一部の行為について刑事処分（※暴行罪により罰金20万円）を受けていることも併せて考えると、Xの消防吏員としての適格性（能力、資質、性格）には問題があるといわざるを得ないとしつつも、Xが一応反省の情を示していること、Yにおいてパワハラ

行為等の防止の動機付けをさせるような教育指導や研修等を具体的にを行った事実がうかがわれないことを挙げ、Xの改善可能性の有無や程度が十分考慮されたか不明であり、分限処分をするにあたって審議が十分に行われたか疑問とした。

その他、X以外のパワハラ行為をした職員への処分との均衡にいても言及の上、原審は、Xに対して更生の機会を与えることなく最も重い分限免職の措置をとることは、重きに失するとして、Xに対する分限免職処分を違法と判断した。

しかし、本判決は、Xの各行為が、5年を超えて繰り返し返され、約80件に上り、対象となった職員も約30人と多数で、Y市の消防職員全体の人数の半数近くを占めていること、その内容は、現に刑事罰を科されたものを含む暴行、暴言、極めて卑わいな言動、プライバシーを侵害した上に相手を不安に陥れる言動等、多岐にわたること指摘し、長期間にわたる悪質で

社会常識を欠く一連の行為に表れたXの粗野な性格につき、公務員である消防職員として要求される一般的な適格性を欠くとみることが不合理であるとはいえないし、各行為の頻度も考慮すると、上記性格を簡単に矯正することはできず、指導の機会を設けるなどしても改善の余地がないとみることに不合理な点は見当たらないとした。

さらに、Xの行為による職場環境悪化の影響は、公務の能率の維持の観点から看過し難いものであり、特に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、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ことにも鑑みれば、上記のような影響を重視することも合理的であり、本件各行為の中には、Xの行為を上司等に報告する者への報復を示唆する発言等も含まれており、現に報復を懸念する消防職員が相当数に上ること等からしても、Xを消防組織内に配置しつつ、その組織としての適正な運営を確

## 判 決

### 〔主 文〕

原判決を破棄し、第1審判決を取り消す。

被上告人の請求を棄却する。

訴訟の総費用は被上告人の負担とする。

### 〔理 由〕

上告代理人中谷正行の上告受理申立て理由（ただし、排除された部分を除く。）について

1 本件は、普通地方公共団体である上告人の消防職員であった被上告人が、任命権者である長門市消防長（以下「消防長」という。）から、地方公務員法28条1項3号等の規定に該当するとして分限免職処分（以下「本件処分」という。）を受けたのを不服として、上告人を相手に、その取消しを求める事案である。

2 原審の適法に確定した事実関係等の概要は、次のとおりである。

（1）地方公務員法28条1項は、職員がその職に必要な適格性を欠く場合（3号）等においては、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる旨規定する。

（2）ア 被上告人は、平成6年4月に消防職員として上告人に採用され、同25年4月から消防署において小隊の分隊長を務めるなどし、同29年4月からは小隊長を務めていた。

イ 被上告人は、平成20年4月から同29年7月までの間、同月当時の上告人の消防職員約70人のうち、部下等の立場にあった約30人に対し、おおむね第1審判決別紙「パワハラ行為一覧表（時系列）」記載のとおり約80件の行為（以下「本件各行為」という。）をした。本件各行為の主な内容は、（1）訓練中に蹴ったり叩いたりする、羽交い絞めにして太ももを強く膝で蹴る、顔面を手拳で10回程度殴打する、約2kgの重りを放り投げた頭で受け止めさせるなどの暴行、（2）「殺すぞ」、「お前が辞め

保することは困難であるといえるとして、以上の事情を総合考慮すると、免職の場合には特に厳密、慎重な判断が要求されることを考慮しても、Y市の分限免職処分の判断が、合理性を持つものとして許容される限度を超えたものではなく、裁量権の行使を誤った違法なものであるとはいえないと判断し、原審の判断には、分限処分に係る任命権者の裁量権に関する法令の解釈適用に誤った違法があるとして、破棄の上、第1審判決を取り消し、Xの請求を棄却した。

### 〔関連法規〕

地方公務員法第28条  
第1項第1号及び第3号

### 〔参考判例〕

最高裁判所第二小法廷 昭和48年9月14日判決（民集27巻8号925頁）  
大阪高等裁判所 平成26年3月28日判決（労働判例1099号33頁）

たほうが市民のためや」、「クスが遺伝子を残すな」、「殴り殺してやる」などの暴言、(3) トレーニング中に陰部を見せるよう申し向けるなどの卑わいな言動、(4) 携帯電話に保存されていたプライバシーに関わる情報を強いて閲覧した上で「お前の弱みを握った」と発言したり、プライバシーに関わる事項を無理に聞き出したりする行為、(5) 被上告人を恐れる趣旨の発言等をした者らに対し、土下座を強要したり、被上告人の行為を上司等に報告する者がいた場合を念頭に「そいつの人生を潰してやる」と発言したり、「同じ班になったら覚えちよけよ」などと発言したりする報復の示唆等であり、本件各行為の多くは平成24年以降に行われたものである。

ウ 消防長は、長門市職員分限懲戒審査会における調査及び審議を踏まえた上で、平成29年8月22日付けで、被上告人に対し、消防職員としての資質を欠き改善の余地がなく、本件各行為による上告人の消防組織全体への影響が大きいななどとして、地方公務員法28条1項3号等に基づき本件処分をした。

エ 被上告人は、平成30年1月4日、本件各行為の一部について、暴行罪により罰金20万円の略式命令を受けた。

3 原審は、上記事実関係等の下において、要旨次のとおり判断し、本件処分を認容すべきものとした。

被上告人の消防吏員としての素質、性格等には問題があるが、上告人の消防組織においては、公私にわたり職員間に濃密な人間関係が形成され、ある意味で開放的な雰囲気は従前から醸成されていたほか、職務柄、上司が部下に対して厳しく接する傾向にあり、本件各行為も、こうした独特な職場環境を背景として行われたものといふべきである。被上告人には、本件処分に至るまで、自身の行為を改める機会がなかったことにも鑑みると、本件各行為は、単に被上告人個人の簡単に矯正することのできない持続性を有する素質、性格等のみ基因して行われたものとはいい難いから、被上告人を分限免職とするのは重きに失するといふべきであり、本件処分は違法である。

4 しかしながら、原審の上記判断は是認することができない。その理由は、次のとおりである。

(1) 地方公務員法28条に基づく分限処分については、任命権者に一定の裁量権が認められるものの、その判断が合理性を持つものとして許容される限度を超えたものである場合には、裁量権の行使を誤った違法のものであることを免れないといふべきである。そして、免職の場合には公務員としての地位を失うという重大な結果となることを考えれば、この場合における判断については、特に厳密な慎重であることが要求されるものと解すべきである(最高裁昭和43年(行ツ)第95号同48年9月14日第二小法廷判決・民集27巻8号925頁参照)。

(2) 本件各行為は、5年を超えて繰り返され、約80件に上るのである。その対象となった消防職員も、約30人と多数であるばかりか、上告人の消防職員全体の人数の半数近くを占める。そして、その内容は、現に刑事罰を科されたものを含む暴行、暴言、極めて卑わいな言動、プライバシーを侵害した上に相手を不安に陥れる言動等、多岐にわたる。

こうした長期間にわたる悪質で社会常識を欠く一連の行為に表れた被上告人の粗野な性格につき、公務員である消防職員として要求される一般的な適格性を欠くとみることが不合理であるとはいえない。また、本件各行為の頻度等も考慮すると、上記性格を簡単に矯正することはできず、指導の機会を設けるなどしても改善の余地がないとみることに不合理な点は

見当たらない。

さらに、本件各行為により原告人の消防組織の職場環境が悪化するといった影響は、公務の能率の維持の観点から看過し難いものであり、特に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、消防職員や住民の生命や身体を安全を確保するために重要であることにも鑑みれば、上記のような影響を重視することも合理的であるといえる。そして、本件各行為の中には、被上告人の行為を上司等に報告する者への報復を示唆する発言等も含まれており、現に報復を懸念する消防職員が相当数に上ること等からしても、被上告人を消防組織内に配置しつつ、その組織としての適正な運営を確保することは困難であるといえる。

以上の事情を総合考慮すると、免職の場合には特に厳密、慎重な判断が要求されることを考慮しても、被上告人に対し分限免職処分をした消防長の判断が合理性を持つものとして許容される限度を超

えたものであるとはいえず、本件処分が裁量権の行使を誤った違法なものであるといふことはできない。そして、このことは、原告人の消防組織において上司が部下に対して厳しく接する傾向等があったとしても何ら変わるものではない。

(3) 以上によれば、本件処分が違法であるとした原審の判断には、分限処分に係る任命権者の裁量権に関する法令の解釈適用を誤った違法があるといふべきである。

5 以上のとおり、原審の上記判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。論旨は理由があり、原判決は破棄を免れない。そして、前記事実関係等の下においては、本件処分にその他の違法事由も見当たらず、被上告人の請求は理由がないから、第1審判決を取り消し、同請求を棄却すべきである。

よって、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

(裁判長裁判官 林道晴 裁判

官 宇賀克也 裁判官 長嶺安政  
裁判官 渡邊恵理子)

