

地公法第28条第1項第3号に該当するとして なされた分限免職処分の適法性が争われた事例

第1 事案の概要及び争点

本件は、長門市消防長（以下「本件処分庁」という。）が、同市（被告、控訴人、上诉人、以下「本件市」という。）に消防職員として採用され、消防署において分隊長心得、分隊長、副小隊長、小隊長を歴任した職員（原告、被控訴人、被上告人、以下「本件職員」という。）に対し、部下への暴行等を繰り返ししたことなどを理由に、地方公務員法（以下「地公法」という。）第28条第1項第3号の「その職務に必要な適格性を欠く場合」に当たるなどとして、分限免職処分（以下「本件処分」という。）をなしたのに対し、本件職員が、本件処分の違法を主張して、本件処分の取消しを求めた事案である。

本稿で採り上げる争点は、本件処分庁が、本件職員について、地公法第28条第1項第3号の「その職務に必要な適格性を欠く場合」に当たるとした判断が裁量権を逸脱した違法なものであるか否かという点である。

第一審に当たる山口地方裁判所令和3年4月14日判決（以下「本件第一審判決」という。）は、本件処분을違法であるとし、原審に当たる広島高等裁判所令和3年9月30日判決（以下「本件原審判決」という。）も、本件処分は違法であるとした。これに対し、上告審に当たる本件最高裁判決は、「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うこととはできない」とした。

本件は、地公法第28条第1項第3号の「その職務に必要な適格性を欠く場合」に当たる

としてなした分限免職処分の適法性について、第一審及び第二審の判断と上告審の判断が分かれた事例であり、職員に対する分限免職処分の適法性を考えるに当たって参考となる事例であることから、紹介する次第である。

第2 関係法令

地公法第28条第1項、国家公務員法（以下「国公法」という。）第78条、人事院規則11-4（職員の身分保障）第7条第1項、同条第4項等。

第3 本件処分に至る経緯

(1) 本件職員は、平成24年4月1日、第1小隊第2分隊長心得となり、この頃から、部下に対する暴行等が目立ち始め、平成25年4

月1日、第3小隊第2分隊長となり、この頃から、部下等に対する暴行等が顕著となった。

(2) 本件職員による部下に対する暴行等(以下「本件暴行等」という。)の内容は、①訓練中に蹴ったり叩いたりする、羽交い締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の重りを放り投げて頭で受け止めさせるなどの暴行、②「殺すぞ」、「お前が辞めた方が市民のためや」、「クズが遺伝子を残すな」、「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たプライベートに関する情報を強いて閲覧した上で「お前の弱みは握った」と発言したり、プライベートに関する事項を無理に聞き出したりする行為、⑤本件職員を恐れる趣旨の発言をした者らに対し、土下座を強要したり、本件職員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った(本件最高裁判決参照)。

(3) 平成29年5月以降、本件職員の部下らが、本件暴行等の事実をほのめかし、退職する意向を示したこと、内部調査等が行われ、その結果、本件暴行等の事実の詳細が明らかになった。なお、本件職員は、平成30年

1月4日、本件暴行等の一部について、暴行の罪で罰金20万円の略式命令を受けた。

(4) 前記内部調査等の結果、本件職員からパワハラ被害を受けたと申告する職員は29名(総勢70名弱のうち)であり、また、本件職員が復職した場合、退職の予定であるとする者が2名、退職を考える者が4名、同じ小隊であれば退職を考える者が3名、同じ小隊に属することを拒否する者が17名であり、さらに、本件職員による報復を懸念する者が16名に及んだ。

(5) 長門市消防庁は、本件職員に対し、平成29年7月4日、自宅待機を命じた上で、職員分限審査会における調査及び審議を経て、同年8月22日、本件処分をなした。

第4 本件第一審判決の判示内容

(1) 本件第一審判決は、「地公法28条1項3号にいう「その職に必要な適格性を欠く場合」とは、当該職員の簡単に矯正することのできない持続性を有する素質、能力、性格等に基因してその職務の円滑な遂行に支障があり、または支障を生ずる高度の蓋然性が認められる場合をいうものと解される」、「ひとしく適格性の有無の判断であっても、分限処分が降任である場合と免職である場合とは、前者がその職員が現に就いている特定の職に

ついで適格性であるのに対し、後者の場合は、現に就いている職に限らず、転職の可能性も含めてこれらすべての職についての適格性である点において適格性の内容要素に相違があるのみならず、その結果においても、降任の場合は単に下位の職に降るにとどまるのに対し、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になる点において大きな差異があることを考えれば、免職の場合における適格性の有無の判断については、特に厳密、慎重であることが要求される(最高裁判所昭和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)。」と判示した(上記第二小法廷判決を、以下「昭和48年判決」という)。

(2) その上で、本件第一審判決は、本件職員による部下に対する暴行等の事実について、「原告の上記パワハラ行為は、いずれも原告の消防吏員としての独善的な正義感や、身勝手な好奇心に基づく、幼稚かつ軽率なものというほかに上に、プライベート侵害によって得た情報を基に被害職員への支配的立場を確立せんとするものまで含まれており、原告の若手職員の人権を軽視する性格傾向もうかがわれる」、「原告から受けたパワハラを理由に現に退職を決断した職員もいたことからすれば、行為の程度も相当悪質であったと

いわざるを得ない」と判示した。

(3) 他方で、本件第一審判決は、「被告の消防組織においては、(中略)公私にわたって職員間に濃密な人間関係が形成され、酒席で裸になったり、悪ふざけとして裸の写真や男子トイレ内の写真を撮り合ったり、トレーニングの成果を確かめるために筋肉を叩きあつたりするような振る舞いを許容する、ある意味で開放的な雰囲気が従前から醸成されていた」、「絶えず生命身体の危険や危機と向き合うという職務柄、自ずと上司が部下に対して厳しく接する傾向にあり、職務を離れた場面でもそうした厳しい上下関係が意識するとしなやかにかかわらず持続される中で、上司から部下に対する粗暴ないし無遠慮な言動を助長ないし黙認する風潮もあった」と判示し、「原告の一連のパワハラ行為も、こうした被告の消防組織における独特な職場環境を背景として継続されたものというべきである」と判示した。

(4) さらに、本件第一審判決は、「原告によるパワハラ行為が顕著となった平成24年頃以降に被告が原告に対してパワハラ防止に関する研修等の機会を付与した形跡も見当たらない」、「原告は、これまで、上司による指導には素直に従ってきたところ、本件処分に至るまで、パワハラ行為等を含め非違行為に

よって指導又は処分されたことはない」と判示し、「これらの事実及び前記職場環境からすれば、原告には、本件処分に至るまで、自己の行為の非違性について省察し、それを改める機会がなかったともいえ、仮にそうした機会が一度でもあれば、原告の部下への振る舞いが改善された可能性が十分に認められる」と判示した。

(5) 結論として、本件第一審判決は、「そうすると、前記認定に係る原告による一連のパワハラ行為は、単に原告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、能力、性格等のみ基因して継続されたものとはいい難く、原告に免職を相当とするほどの適格性の欠如があるとは認められない」と判示した。

第5 本件原審判決の判示内容

(1) 本件原審判決は、本件第一審判決の判断枠組み(前記第4(1))を引用した。

(2) その上で、本件原審判決は、「被控訴人のパワハラ行為は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、被控訴人がそのうちの一部の行為について刑事処分を受けていることも併せ考えると、被控訴人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から、被

控訴人が相応の重い分限処分を受けるのは避けられないというべきである」と判示した。

(3) 他方で、本件原審判決は、「控訴人においては、パワハラ行為等の防止のために、その職員に対し、研修等を実施すべきことは今日の社会的要請であるのに、被控訴人にパワハラ行為の防止の動機付けをさせるような教育指導や研修等を、控訴人が具体的に行った事実はうかがわれない」、「本件処分を行うに当たり被控訴人の改善可能性の有無、程度が十分に考慮されたか疑問なしとしない」、「アンケート調査の結果によっても、被控訴人以外の者によるパワハラ行為が行われたのではないかと疑われるものも見受けられるところ、それに対する相応の処分がされたのかも、パワハラ行為の防止に向けた指導、教育が職場内でされたのかも明らかでなく、被控訴人に対して更生の機会を与えることなく、分限処分のうち最も重い分限免職の措置をとることが相当であったのか、被控訴人以外の者によるパワハラ行為と処分の均衡が図れているのかについても疑問なしとしない」と判示した。

(4) 結論として、本件原審判決は、「以上を考慮すれば、本件処分のように被控訴人を分限免職処分とするのは重きに失するといふべきであり、本件処分が違法であるとの当裁

判所の判断は左右されない」と判示した。

第6 本件最高裁判決の判示内容

(1) 本件最高裁判決は、「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、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）」と判示した。

(2) その上で、本件最高裁判決は、「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」と判示し、「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」と判示した。

(3) さらに、本件最高裁判決は、「本件各行為により上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るといえる」と判示し、「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」と判示した。

(4) 結論として、本件最高裁判決は、「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はない」と判示し、

「このことは、上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」と判示した。

した。

第7 分限免職処分の適法性に関する判断枠組みについて

1 昭和48年判決

(1) 昭和48年判決は、公立学校の校長の職にあつた者について、学校の統廃合の問題について統廃合反対派に加担し、便宜を与えるなどしたこと、上司である教育長に対して暴言を吐くなどしたことなどを理由に、校長から教員教諭に降任するとの分限処分がなされたという事案であり、第一審及び控訴審が同処分は違法であると判断したのに対し、最高裁は「上告人主張の徴表たる事実を認めうる程度いかんによっては、本件降任処分を違法とはいえないことになる」と判示して、原判決を破棄・差し戻したものである。

(2) 昭和48年判決は、「地方公務員法28条所定の分限制度は、公務の能率の維持およびその適正な運営の確保の目的から同条に定めるような処分権限を任命権者に認めるとともに、他方、公務員の身分保障の見地からその処分権限を發動しうる場合を限定したものである」、「分限制度の右のような趣旨・目的に照らし、かつ、同条に掲げる処分事由が被処分者の行動、態度、性格、状態等に関する一定の評価を内容として定められていることを

考慮するときは、同条に基づく分限処分については、任命権者にある程度の裁量権は認められるけれども、もとよりその純然たる自由裁量に委ねられているものではなく、分限制度の上記目的と関係のない目的や動機に基づいて分限処分をすることが許されないのはもちろん、処分事由の有無の判断についても恣意にわたることを許されず、考慮すべき事項を考慮せず、考慮すべきでない事項を考慮して判断するとか、また、その判断が合理性をもつ判断として許容される限度を超えた不当なものであるときは、裁量権の行使を誤つた違法のものであることを免れないというべきである」と判示した。

(3) そして、昭和48年判決は、「同法28条1項3号所定の処分事由についてみるに、同号にいう「その職に必要な適格性を欠く場合」とは、当該職員の簡単に矯正することのできない持続性を有する素質、能力、性格等に基づいてその職務の円滑な遂行に支障があり、または支障を生ずる高度の蓋然性が認められる場合をいうものと解されるが、この意味における適格性の有無は、当該職員の外部にあらわれた行動、態度に徴してこれを判断するほかはない」、「その場合、個々の行為、態度につき、その性質、態様、背景、状況等の諸般の事情に照らして評価すべきことはもちろん

ん、それら一連の行動、態度については相互に有機的に関連づけてこれを評価すべく、さらに当該職員の経歴や性格、社会環境等の一般的要素をも考慮する必要があり、これら諸般の要素を総合的に検討したうえ、当該職に要求される一般的な適格性の要件との関連においてこれを判断しなければならぬのである」と判示した。

(4) さらに、昭和48年判決は、「ひとしく適格性の有無の判断であつても、分限処分が降任である場合と免職である場合とは、前者がその職員が現に就いている特定の職についての適格性であるのに対し、後者の場合は、現に就いている職に限らず、転職の可能な他の職をも含めてこれらすべての職についての適格性である点において適格性の内容要素に相違があるのみならず、その結果においても、降任の場合は単に下位の職に降るにとどまるのに対し、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になる点において大きな差異があることを考えれば、免職の場合における適格性の有無の判断については、特に厳密、慎重であることが要求されるのに対し、降任の場合における適格性の有無については、公務の能率の維持およびその適正な運営の確保の目的に照らして裁量的判断を加える余地を比較的広く認めても差支えないも

のと解される」と判示した。

2 本件第一審判決及び本件原審判決

(1) 本件第一審判決及び本件控訴審判決は、昭和48年判決を引用することで、昭和48年判決の示した枠組みに従って、本件処分 of 適法性に関する判断を行ったものであると思われる。

(2) もつとも、昭和48年判決の示した判断枠組みは、「合理性をもつ判断として許容される限度を超えた不当なものであるかどうか」を判断の対象とするものであるのに対し、本件第一審判決は、「原告に免職を相当とするほどの適格性の欠如がある」とまでは認められない」と判示しており、適格性の欠如の有無それ自体を判断の対象としているものようにも読める。

(3) また、本件控訴審判決は、「被控訴人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から、被控訴人が相応の重い分限処分を受けるのは避けられないというべきである」と判示しつつ、「被控訴人を分限免職処分とするのは重きに失する」と判示していることからすると、昭和48年判決の「免職の場合における適格性の有無の判断については、特に厳密、慎重であることが要求される」

との判示部分を、ことさらに重視して判断を行ったもののように思われる。

3 本件最高裁判決

昭和48年判決のうち、前記1(4)の判示部分は、免職処分 of 適法性の判断への当てはめを前提として判示されたものではなく、降任処分の適法性の判断への当てはめを前提として判示されたものであることからすると、同判示部分を抽象化して、そのまま免職処分の適法性の判断に当てはめることができるのかについては、必ずしも明確ではなかったように思われる。

これに対し、本件最高裁判決は、免職処分の適法性への当てはめを前提として、前述のとおり、昭和48年判決を参照として、「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うべきである。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、慎重であることが要求されるものと解すべきである」と判示したものであり、免職処分の適法性に

関する判断の枠組みを明確に示したものであるということが出来る。

第8 行政実務に与える影響等について

1 消防組織等における特殊な職場環境の存在について

(1) 本件第1審判決は、本件暴行等について、「被告の消防組織における独特な職場環境を背景として継続されたものというべきである」と判示し、本件処分は違法であるとした。これに対し、本件最高裁判決は、「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うことはできない。そして、このことは、上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」と判示し、のみならず、「本件各行為により上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の安全を確保するために重要である」と判示した。

(2) 行政庁においては、消防組織等の特殊な職場環境の存在する場合であっても、「職員間で緊密な意思疎通を図ること」を阻害す

る行為(パワハラに該当する行為を含む。)については、適宜に適切な指導等を行うことが求められるものであり、特殊な職場環境の存在を理由として、黙認するような対応をとることはあつてはならないものであると考えられる。

2 パワハラ行為等を防止するための一般的及び個別的な指導等について

(1) 本件第1審判決は、「被告が原告に対してパワハラ防止に関する研修等の機会を付与した形跡も見当たらない」と判示し、本件原審判決は、「被控訴人にパワハラ行為の防止の動機付けをさせるような教育指導や研修等を、控訴人が具体的にに行った事実はいかがわれない」、「本件処分を行うに当たり被控訴人の改善可能性の有無、程度が十分に考慮されたか疑問なしとしな」と判示した。これに対し、本件最高裁判決は、「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的な点は見当たらない」と判示した。

(2) この点に関し、本件と同様の消防職員に対する分限免職処分の適法性が争われた事案において、福岡地方裁判所令和4年7月29日判決(判例秘書搭載)は、人事院規則11―

4 (職員の身分保障) 第7条、「人事院規則11-4の運用について(昭和54年12月28日任企-548)」と題する通知を挙げた上で、地公法第28条第1項第3号の該当性判断について、「人事院通知の趣旨に照らし、適格性の欠如の有無を判断するに当たっては、上司等が注意又は指導を繰り返し行ったか、職員の矯正を目的とした研修の受講を命じたかなど、職員の矯正のために必要と認める措置がとられたか否かという観点からも慎重に検討する必要があるというべきである。」と判示して、当該分限免職処分は違法であるとした(ただし、控訴審に当たる福岡高等裁判所令和5年6月8日判決(判例秘書搭載)は、本件最高裁判決の判断枠組み等に従い、上記福岡地方裁判所判決を取り消した。)

3 (3) 人事院規則11-4 (職員の身分保障) 第7条第1項及び同条第4項には、「指導その他の人事院が定める措置を行ったにもかかわらず」との文言が定められているところ、前記の「指導その他の人事院が定める措置」は、職員に対し、パワーハラスメント行為等の違法性を認識させ、かかる行為に及ぶことを思い止まらせることを目的とするものであると考えられる。この点、本件職員は、分隊長心得、分隊長、副小隊長、小隊長を歴任した立場にある者であり、パワーハラ行為を防止

するための一般的及び個別的な指導等を受けると認められる。さらに、本件暴行等が「長期間にわたる悪質で社会常識を欠く一連の行為」と評価されるものであったことも合わせると、本件処分の適法性を考えるに当たって、事前の指導等の有無を、ことさらに重視することは相当ではないものと考えられる(なお、前記福岡地方裁判所判決の事例における職員も、本件職員と同様の立場にあったものである。)

(4) 他方で、行政庁においては、一般的には、「指導その他の人事院が定める措置」に準じた指導等を行うことが求められるものであると考えられるのであり、パワーハラ行為を防止するための一般的及び個別的な指導等の不足がないように対応することが求められるものであると考えられる。

3 他の職員に対する処分との均衡について

(1) 本件原審判決は、「被控訴人以外の者によるパワーハラ行為と処分の均衡が図れているのかについても疑問なしとしない」と判示した。これに対し、本件最高裁判決は、明示的な判断は示していないように思われる。

(2) 本件においては、本件職員のほかに、「長期間にわたる悪質で社会常識を欠く一連の行為」と評価される部下に対する暴行等を繰り返していた職員の存在は認定されていないのであるから、他の職員に対する均衡について論じるまでのことはなかったものと思われる。

(3) 行政庁においては、職員に対する分限処分等を行うに当たり、平等取扱いの原則に基づき、他の職員に対する処分等との均衡を考慮が必要があることに変わりはないものである。

4 報復の示唆等について

(1) 本件第1審判決及び本件原審判決は、本件職員による報復の示唆等の言動については、特に言及していない。これに対し、本件最高裁判決は、前述のとおり、「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。」と判示した。

(2) 報復の示唆等の言動は、「職員間で緊密な意思疎通を図ること」を阻害する行為(パ

ワハラに該当する行為を含む。)の発覚自体を免れようとするものであり、組織におけるガバナンスそのものに影響を及ぼすものである。したがって、かかる行為が看過されることはあってはならないものであるし、行政庁においては、かかる行為を未然に防ぐための教育、指導等を行うことが求められるものであると考えられる。

5 懲戒免職処分との関係について

(1) 本件は分限免職処分の適法性が争われた事案であるが、行政庁においては、処分に当たり、分限免職処分とするか、懲戒免職処分とするか、その選択を考えると、この場面が生じることもあるものと思われる。

(2) この点、国家公務員に対する懲戒処分に関する「懲戒処分の指針について」と題する人事院事務総長発の通知(平成12年3月31日職職―68、令和2年4月1日職審―131)には、「免職」とする場合の「標準例」が挙げられているが、他方で、「基本事項」として、「個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の種類以外とすることもあり得るところである」として、「例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場合として、①非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行

為の結果が極めて重大であるとき、②非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき、③非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき、④過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき、⑤処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたときがある」とされている。

(3) したがって、前記通知に準じるとしても、本件においては、「標準例に掲げる処分の種類より重いものとする」ことが考えられる場合に該当するものとして、本件職員に対する懲戒免職処分を考える余地もないではなかったようにも思われる。

(4) なお、参考として、最高裁判所第二小法廷昭和60年5月20日判決(最高裁判所裁判集民事145号21頁)は、国公法第82条所定の戒告等の懲戒処分と人事院規則11―4(職員の身分保障)第9条に基づく条件付採用期間中の職員に対する免職処分との関係について、「前記の二つの処分の性質は本質的に異なるものであるから、条件付採用期間中の職員に義務違反行為があつた場合、処分権者としては、当該職員に対し、法82条所定の免職処分以外の懲戒処分をすると同時に、それ以前の勤務実績をも併せ考慮することによりその官職に引き続き任用しておくことが適

当でない」と認めるときは、規則9条に基づき免職処分をすることもできれば、必要に応じ、右の免職処分を留保してとりあえず懲戒処分をするにとどめ、その勤務実績をも考慮に入れたうえでその適格性の有無を判断することもできるといふべきである」と判示していることを付言する。

(5) また、参考として、最高裁判所第三小法廷令和4年6月14日判決(最高裁判所裁判集民事268号23頁)は、消防職員に対する懲戒6月の懲戒処分について、「停職6月」という第2処分の量定をした消防長の判断は、懲戒の種類についてはもとより、停職期間の長さについても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ことはできない。」と判示していることを付言する。