

裁判例からみた
企業の人事労務管理

第51回

長門市・長門市消防長事件

令和4年9月13日 最高裁第三小法廷判決
労働判例1277号5頁パワーハラスメントへの分限免職処分を
有効とした事例

事案の概要

1 事案の概要

本件は、普通地方公共団体Y市(上告人長門市)の消防職員であったX(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^{*1}(以下「本件処分」という。)を受けたのを不服として、Y市を相手に、その取消しを求めた事案である。

*1:職務適格性を欠くと判断された公務員に課される免職処分で民間企業の普通解雇に当たる处分

2 事実関係(控訴審が認定した事実)

- (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 Xは、平成6年4月に消防職員としてY市に採用され、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 Xは、平成20年4月から同29年7月までの間、同月当時のYの消防職員約70人のうち、部下等の立場にあった約30人に對し、おおむね第1審判決(山口地判令和3年9



岩出 誠

(いわで まこと)
ロア・ユナイテッド
法律事務所代表
パートナー弁護士、
都立大学非常勤講師

Profile

千葉大学人文学部法経学科卒業、東京大学大学院法学政治学研究科修了、厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会公益代表委員、青山学院大学客員教授、千葉大学客員教授、明治学院大学客員教授を歴任、東京都立大学非常勤講師、弁護士法人ロア・ユナイテッド法律事務所代表パートナー(現任)。主な著書として、「労働法実務大系〔第2版〕」(民事法研究会)、「ハラスメント対応の実務必携Q&A—多様なハラスメントの法規制から紛争解決まで—」(民事法研究会)等。その他、「会社法務A2Z」2023年11月号(第一法規)での判例解説「性的少数者の職場環境—企業に求められる職場環境調整義務」等著作・論文多数。

月30日・LEX/DB記載のとおりの約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」、「お前が辞めたほうが市民のためや」、「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]X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、X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、「同じ班になつたら覚えちよけよ」と発言したりする報復の示唆等で、本件各行為の多くは平成24年以降に行われた。

Y市が実施した調査によれば、本件各行為の対象となつた消防職員のうち、Xが自宅待機から復帰後の報復を懸念する者が16人、Xと同じ小隊に属することを拒否する者が17人に上った。

ウ 消防長は、Y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、X

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Yの消防組織全体への影響が大きいなどとして、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 X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(広島高判令和3年9月30日)

・LEX/DB判例集未掲載)の判断

上記事実関係等の下において、要旨次のとおり判断し、Xの本件処分の取消請求を認容すべきものとした。

Xの消防吏員^{*2}としての素質、性格等には問題があるが、①Y市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が従前から醸成されていたほか、②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うべきである。③X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つたことにも鑑みると、本件各行為は、④単にX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、性格等にのみ基因して行われたものとはいひ難いから、Xを分限免職とするのは重きに失するというべきであり、本件処分は違法である。

これをY市が不服として争つたのが本件である。

*2: 消防職員のうち、消火・救急・救助・査察などの業務を行う者。

裁判所の判断

1 最高裁は、以下のとおり判示して、原判決を破棄し、第1審判決も取消し、請求を棄却した。

2 「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すべきである。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卷8号925頁参照)。」

3 (1)「本件各行為は、5年を超えて繰り返され、約80件に上るものである。その対象となつた消防職員も、約30人と多数であるばかりか、Y市の消防職員全體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

Judgement

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ことにも不合理な点は見当たらない。」

(2)「さらに、本件各行為によりY市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。そして、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保することは困難であるといえる。」

(3)「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、X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せず、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うことはできない。そして、このことは、Y市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つたとしても何ら変わるものではない。」

(4)「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うべきである。」

【解説】本判決の意義・特徴と実務上の留意点

Explanation

1 本判決の意義・特徴

本判決の意義は、上司が部下に対して厳しく接する傾向等がある消防職員間で、消防長から消防職員の約半数の職員に対する、いわゆるパワハラ行為を理由とする分限免職を有効とした判断を最高裁が示した点である。「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号)」(パワハラ指針)の類型で言えば、身体的攻撃、精神的攻撃、過大な要求、個の侵害を、特段の改善指導や警告を受けることなく、5年余りにもわたって行ってきたことを理由とする分限免職を有効とした事例として、公務員法上の事案ではあるが、民間企業におけるパワハラに対する普通解雇の有効性判断にも参考となる意義を持つ。特に、「報復を懸念する」消防職員が多数に上る事情から、免職以外での配置変更等では「組織としての適正な運営を確保することは困難である」ということが指摘されている点は、Xの報復示唆発言があったことが影響したとは言え、注目すべき判断と解される。即ち、同じく消防署で起こった身体的攻撃、精神的攻撃類型のパワハラに対する停職6月の懲戒処分が報復示唆発言を考慮して有効とした氷見市消防署員事件(最三小判令和4年6月14日・判時2551号5頁)で示されていた判断と類似した傾向が看取られる。

いずれも、比例原則の観点からハラスメントを理由とする懲戒処分や分限免職処分を無効とした高裁判断を覆して各処分を有効とした点では、海遊館セクハラ事件(最一小判平成27年2月26日・判時1109号5頁)、加古川市事件(最三小判平成30年11月6

日・判時1227号21頁)、公立中学校教諭停職処分事件(最一小判令和2年7月6日・判時2472号3頁)らと共に、最高裁のハラスメントに対する厳しい姿勢を示し注目される。特に、前掲氷見市消防署員事件と同じように、Xの報復への示唆や他の職員のそれへの懸念を重視した点は特徴的である。

2 本判決への検討と実務的留意点

(1) 分限免職への有効性判断基準について

「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」との判断については、引用される広島県教委事件(最二小判昭和48年9月14日・民集27巻8号925頁)を待たずとも定着した判断でこれを確認したもので、労働契約法16条と同様の判断基準で、民間企業においても、実務的に留意すべきである。

(2) 分限免職の裁量権濫用が否定される判断事例の追加

(ア) 改善可能性の低さ

本判決では、5年にわたる長期間かつ80件に及ぶ職員の半数近くに対するパワハラの被害の規模、その行為の刑事罰に当たるまでの悪質性と行為の多様性から、「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」について、「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」とし、その行為の「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改善の余地がな

い」としている点は、前掲海遊館セクハラ事件での「被上告人らが過去に懲戒処分を受けたことがなく、被上告人らが受けた各出勤停止処分がその結果として相応の給与上の不利益を伴うものであったことなどを考慮したとしても、被上告人X1を出勤停止30日、被上告人X2を出勤停止10日とした各出勤停止処分が本件各行為を懲戒事由とする懲戒処分として重きに失し、社会通念上相当性を欠くということはできない。」とした判断を想起させる。

なお、前掲海遊館セクハラ事件では、セクハラ研修を受けていたうえでの事案であったが、原審(広島高判令和3年9月30日・前掲)では、この点が、「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」として、更生の機会付与がなかったことが裁量権濫用の肯定的要素としていた。しかし、本判決が、「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改善の余地がない」として切り捨てている点には、注目すべきである。本件行為態様の期間と犯罪行為を含む悪質性に照らし、上司たる者の義務として、かかる研修等を待つまでもなく守るべき義務を怠り、職員としての適格性を欠いていた旨を示唆しているものと解される。

(イ) 報復への懸念による職場の適正な運営確保の困難

本判決では、パワハラによる職場環境の悪化の影響の大きさ、消防組織における職員間で緊密な意思疎通を図ることの重要性を踏まえて、Xの報復への示唆や他の職員のそれへの懸念を重視した点は特徴的である。

ここでは、報復の示唆や多数の周囲の職員のこれへの懸念から、「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」な事情として考慮されている。

この要素は、懲戒事案の前掲氷見市消防署員事件でも、「報復があることを示唆することにより、同人を威迫するとともに、同人を不安に陥れ、又は困惑させるものと評価することができる。」などとして重視され、再発の危険性の要素としており、注目すべきである。

なお、「消防組織における職員間で緊密な意思疎通を図ること」については、原審(広島高判令和3年9月30日・前掲)では、「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が従前から醸成されていた」として裁量権濫用の肯定的要素とされた事情が、逆に、報復への懸念による組織内配置の困難さとして、裁量権濫用の否定的要素とされた点も注目される。

(ウ) 消防組織の特性をも踏まえた裁量権濫用の否定

本判決では、①分限免職の場合に「特に厳密、慎重な判断が要求されることを考慮しても、Xに対し分限免職処分をした消防長の判断」の合理性を認めた上で、補強的に、②「Y市の消防

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つたとしても何ら変わるものではない。」としている。

上記②の判断については、先ず、裁判例上も、消防、警察、自衛隊等の組織においては、判旨が指摘するような上司が部下に対して厳しく接する傾向が読み取れる。

例えば、損害賠償事件を含めると、前掲氷見市消防署員事件以外にも、行田市(消防署職員)事件(さいたま地判令和元年6月28日・LLI/DB)、国(在日米軍厚木航空施設・パワハラ)事件(東京地判令和3年11月22日・判時1258号5頁)、国(法務大臣(防衛大学校)事件(福岡高判令和2年12月9日・判時2515号42頁)、山口県事件(山口地判令和3年9月8日・LLI/DB)、高幡消防組合事件(高知地判令和2年3月13日・LLI/DB)、国(護衛艦たちかぜ[海上自衛隊員暴行・恐喝])事件(東京高判平成26年4月23・判時1096号19頁)等が散見される。

しかし、本判決が、かかる組織風土があつたとしても、本件のようなパワハラが許されない点を明確にした点に注目すべきであろう。

次に、②の判示は、原審(広島高判令和3年9月30日・前掲)が、「X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……明らかでなく、X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、X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」としての判断と思われる。原審は、いわゆる平等原則に照らしても、比例原則に反するとの趣旨の判断であった。

(3) 本判決の民間企業への影響

本判決は、公務員のパワハラにより示された職員としての不適格性による分限免職事案である。前掲氷見市消防署員事件での「全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に明らかに該当する」などの指摘と同様に、本判決でも、「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」を指摘したうえで、分限免職に関して、前述のように、長期間、広範囲に及ぶ被害者を出したパワハラの行為の悪質性から、改善可能性の欠如、報復への懸念による職場の適正な運営確保の困難、消防組織の特性をも踏まえた平等原則等の要素に照らした裁量権濫用を否定した事例である。

しかし、実務的に留意すべきは、本判決の論旨の多くは、民間企業におけるパワハラ事案、特に、上記のように報復行為を示唆するようなパワハラ行為者に対する労働契約法16条に基づく普通解雇の有効性判断においても参酌されるべき事例を提供したものと解される点である。