

# 弁護士に聴く



判例から見る  
労働トラブルの  
防止対策

弁護士 長谷川ふき子

104



約5年余りの間に約80件！  
パワハラ行為を行った消防  
職員に対する分限免職が  
適正であるとの判断

地方公共団体の消防職員が、部下への暴行、暴言、卑猥な言動及び部下の家族への誹謗中傷を繰り返し、職場の人間関係及び秩序を乱したとして、消防長から分限免職処分を受けたのを不服として、処分の取消しを求めて争われた事案について、第1審・第2審は分限免職処分が相当でないとして処分を取消す旨の判断をしました。

これに対して、最高裁判所は、この職員への免職処分を相当であると判

断しました。  
（最高裁判所第3小法廷判決令和4年9月13日）

1、消防職員のパワハラ行為の内容と免職処分  
(1)消防職員は、平成20年から29年のうち5年余の間に、70名の消防職員のうち、約30名の部下に対して約80件のパワハラ行為を行ったことが認定されています。その主な内容は以下のとおりです。

①暴行…訓練中にたたいたり殴ったりする、太

も手を強く膝で蹴る、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

②暴言…「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」



して「お前の弱みを握った」と発言

⑤報復を示唆する発言…「そいつ（消防職員の行動を上司に報告した者）の人生をつぶしてやる」「同じ班になったら覚えちよけよ」、消防職員の行動を恐れる職員への土下座の強要

③卑猥な言動…トレーニング中に陰部を見せるよう申し向ける

④プライバシーへの介入…プライバシーに関する事項を無理に聞き出す言動、携帯電話に保存されていたプライバシーに関する情報を強いて閲覧

②パワハラ行為の被害を受けた職員らの意向  
アンケートの結果、この消防職員からの報復を恐れ、この消防職員と同じ小隊に属することを拒否する者が半数以上に上っていました。

(3)消防長の処分  
地方公務員法には、職員が「その職に必要な適格性を欠く場合」に該当するときは、免職することができると定められており、この法に基づき、消防長は消防職員に対して

分限免職処分をしました。おおよそ、一般の事業所における解雇に相当する処分と考えるとください。

2、第1審・第2審の判断  
独特の職場環境と改善の機会が無かったこと  
第1審・第2審は、概要、前記各パワハラ行為は、消防職員の素質や性格には問題があるが、消防組織においては公私に渡り濃密な人間関係があり、上司が部下に対して厳しく接する傾向にあり、このような独特な職場環境が背景にあるとしています。

そのうえで、この消防職員が自身の行為を改める機会がなく、仮にその機会が一度でもあれば行為が改善された可能性が認められること、この消防職員の簡単には矯正できない持続性を有する素質、性格のみに基因して行われたものとはいえない、として処分は重すぎると判断しました。



つまり「その職務に必要な適格性を欠く場合」に該当するが、免職処分は重すぎる、との判断をしたようです。

### 3、最高裁判所の判断

(1)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粗暴な性格  
第1審・第2審で認定されたパワハラ行為を基礎にして、最高裁判所はこの消防職員の長期間にわたる悪質で社会常識を欠く一連の行為に現れた粗暴な性格につき、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とは言えないし、パワハラ行為の頻度等も考慮すると、この性格を簡単に矯正することはできず、指導の機会を設けても改善の余地が無い、と判断しました。

(2)分限免職処分は、公務員としての地位を失うものであるから特に、厳密・慎重に判断されなければならぬが、この消

防職員のパワハラ行為は5年余の間に繰り返し行われ、約80件に上るものであり、その対象となった消防職員も約30人であり、消防職員の全体の半数に上ることや、各パワハラ行為は暴行、暴言、極めて卑猥な言動、プライバシー侵害をした上に相手を不安に陥れる言動等多岐にわたることから上記のような判断がなされたものです。

(3)見逃すことができない職場環境悪化の影響

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、この職員のパワハラ行為によって職場環境が悪化する影響を看過することはできず、この消防職員が報復を示唆する発言をしていたことから、報復を恐れる職員が相当数に上ることなどから、この消防職員を消防組織内に配置したままで組織

を維持することが困難であると判断しました。

### (4)免職処分

以上の事情を総合的に判断し、消防庁のなした免職処分は違法とは言えないとしました。この結論は、消防組織で、上司が部下において厳しく接する傾向があったとしても何ら変わらないと念を押しています。

### 4、裁判事例から見る対応策

(1)本事例においては、ある被害申告をきっかけにパワハラ行為の調査が行われ、一連のパワハラ行為の存在が明らかになりました。初動において調査を丁寧に行っていくことが求められます。

(2)本件のパワハラ行為のような頻度・悪質な内容からは、矯正の機会を与えてもその可能性が期待されないと判断されていますが、パワハラ被害者に対しては、矯正の機会を与えてその後の行為をしつかり観察していく

ことが求められます。  
(3)パワハラ行為によって、被害者だけでなく、職場環境が悪化するという影響は看過できません。各事業所において、上司と部下の関係を再度見直すことが必要であること

を本案件は示唆していると考えます。

(成田・長谷川法律事務所  
所パートナー弁護士、愛知労働局紛争調整委員)

イラスト・源 安孝

愛知県下各労働基準協会  
パワハラ等防止対策総合支援事業

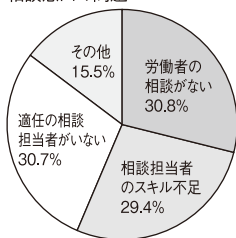
## 勤労者労働総合相談センター

実施機関 社会保険労務士法人 愛知労務管理コンサルティング



もし 元禄の世に  
**勤労者労働総合相談センター**  
があったら  
パワハラ遺恨傷害事件  
**刃傷松の廊下**  
パワハラ遺恨大殺傷事件  
**赤穂浪士討ち入り**  
は防げました

労働者の相談がなく、充分機能していない企業のパワハラ相談窓口の問題



令和元年6-7月 名北労働基準協会調査(458件)

愛知県下各労働基準協会ではパワハラ等防止対策総合サポート事業の一環として、企業の委託を受けパワハラ被害者となった労働者が相談できる、企業の外部相談機関「勤労者労働総合相談センター」を令和2年1月より開設しました。この相談センターは、愛知県下各労働基準協会の関連機関となる社会保険労務士法人 愛知労務管理コンサルティングが実施機関となります。労働基準協会が設置した相談機関であり、労働者も安心して相談することができ、パワハラ問題等を重篤な事件に発展させないことを目的としております。ぜひご活用いただけますようお願いいたします。

お問い合わせ先 当協会 事業企画推進部 (☎052-961-3655)