

公務員関係判例研究会 令和8年度 第4回会合 議事要旨

1. 日時 令和8年9月17日（木）15:00～17:00

2. 場所 中央合同庁舎第8号館5階共用A会議室及びweb会議

3. 出席者

（会 員）秋山弁護士、阿部弁護士、石井弁護士（座長）、石川弁護士、植木弁護士、川本弁護士、木野弁護士、木下弁護士、鈴木弁護士、高田弁護士、高橋法務省訟務局付、竹田弁護士、中井弁護士、西脇弁護士、野下弁護士、山田弁護士（五十音順）

（事務局）内閣官房内閣人事局 武藤人事政策統括官、前内閣審議官、田中参事官、宮崎調査官、田中争訟専門官、福島争訟専門職

4. 議題：最近の裁判例の評釈

部下に対する長期間かつ繰り返しの暴言や暴行を伴うパワー・ハラスメント行為を行ったとして、消防職員に対する懲戒免職処分の適法性が争われた裁判例

5. 議論の概要

(1) 最初に、会員の一人から、次のとおり、議題に関する報告が行われた。

ア 本件は、Y市消防本部の元職員であるX1（原告・控訴人）と、X2（原告・被控訴人・被上告人）が、部下に対して長期間かつ繰り返し暴言や暴行を伴うパワー・ハラスメント行為を行ったとして、Y市（被告・控訴人・上告人）が、X1を戒告の懲戒処分、X2を懲戒免職処分としたことから、X1及びX2がY市に対し、本件各処分の取消し等を求めた事案の上告審である。

イ 本件事案に関する情報整理

(ア) 原告X1、X2の処分時の地位

X1：消防本部警防課通信指令第3係長

X2：消防本部予防課予防係長

(イ) Y市の消防組織（概要）

消防組織法第9条に基づき、消防本部他消防署（本署と出張所）消防団が設置されており、消防本部は、消防長をトップとし、次長、その下に消防総務課、予防課、警防課が設置されている。

(ロ) 消防本部に属する消防職員の分類

①日勤：日中に勤務するもの

消防隊には編成されず、消防本部及び消防署における通常事務に従事

②当務：隔日で24時間勤務するもの

消防隊を編成し、平時は日勤と同様に事務に従事しつつ、火災等が生じた場合には、消防隊として消火活動等に従事

(ハ) 消防署における主な訓練

①登攀訓練

②消防基礎訓練（防御訓練・検索訓練・搬送訓練・通信訓練）

③ロープブリッジ渡過訓練

(オ) ハラスメント発覚から処分までの経緯

① 平成28年6月頃、消防本部において、消防職員を対象とした職場環境改善に関するアンケートを実施。

職場にパワー・ハラスメントがまん延している、数年間で若手の職員が3名退職したのは職場環境が原因である、外部調査等の対処をしてほしいなどの回答が出された。

② 同年7月頃、Y市長宛に、消防職員有志一同名義の文書が提出された。同文書は、X2らが訓練の名を借りていじめやしごきをしており、暴言も度を越していること、加害者が複数おり、そのトップにいたのが課長補佐であること等の記載があり、定期的に行われているアンケートに指摘しても何も変化がないとして、実態調査のための調査委員会の設置を要望するもの。

③ Y市長は、これを受けて、同月以降、消防職員に対する事情聴取を実施したうえで、副市長を委員長とする審査委員会に諮問するなどした。

④ 平成29年3月1日から同月6日にかけて（⑤処分の前後）、本件処分に関する新聞記事掲載、テレビ報道などがあつた。

⑤ 平成29年3月3日、消防長は、X2らに対し、Y市ハラスメントの防止等に関する規程5条1項に違反すること等を理由に、地方公務員法29条1項1号及び2号に基づき本件処分をした。

※ X1、X2のほかに、他の消防職員11名及び管理者5名が分限処分、懲戒処分、文書訓告を受けている。

(カ) 本件処分から訴え提起に至る経過

① X2は、平成29年6月1日、Y市公平委員会に対し審査請求。

裁決がされないまま3か月が経過したことから訴え提起（第1事件）

② X1は、平成29年5月26日、Y市公平委員会に審査請求。

令和元年9月26日、請求棄却の裁決があり、訴え提起（第2事件）

(キ) 第一審判決後の動き

第一審判決言渡後、Y市消防職員66人から、市長、副市長及び市の顧問弁護士宛に、X2らが復職すると、職場の秩序が乱れ、消防事務に支障が生じる上、報復により更なる被害が生じる不安があるとして、X2らの職場復帰に反対する旨の書面が提出される。

ウ 本件訴訟（第一審）について

(ア) X1、X2の請求の内容

(イ) 第1事件（X2）

① Y市消防本部消防長がX2に対して平成29年3月3日付けでした懲戒免職処分を取り消す。

② 被告Y市は、原告X2に対し、国家賠償法1条1項に基づき、本件免職とこれに関する情報流出による慰謝料300万円及びこれに対する平成29年3月3日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。（※控訴審における附帯控訴により弁護士費用相当分30万円を加算した330万円に拡張された。）

(ii)第2事件(X2)

Y市消防本部消防長が原告X1に対して平成29年3月3日付けでした懲戒処分(戒告)を取り消す。

(イ)争点(第一審)

(i)第一事件(X2)について

- a 本件免職に係る懲戒事由該当性
- b 本件免職が裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したか
- c 本件免職の手続の違法の有無
- d 国家賠償法1条1項所定の違法行為の有無
- e 損害の発生及び額

(ii)第2事件(X1)について

- a 本件戒告に係る懲戒事由該当性
- b 本件戒告が裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したか

エ 各審級の判断(概要)

(ア)第一審：福岡地裁令和4年7月29日判決

- ① 第1事件(X2による懲戒免職処分取消等請求事件)
 - ・被告Y市が原告X2にした懲戒免職処分を取り消す
 - ・被告Y市は原告X2に対し100万円支払え(国賠請求一部認容)
- ② 第2事件(X1による懲戒(戒告)処分取消請求事件)
 - ・原告X1の請求棄却

↓ Y市、X1が控訴、X2は附帯控訴

(イ)控訴審(原審)：福岡高裁令和6年1月24日判決(X2の附帯控訴有)

- ① 控訴人X1、控訴人Y市の各控訴いずれも棄却
- ② 被控訴人X2の本件附帯控訴に基づき変更
X2への支払額を100万円から110万円に増額(弁護士費用分)
被控訴人X2の拡張請求(請求額を330万円に増額)棄却

↓ Y市が敗訴部分(X2に関する判決部分)について上告

(ウ)上告審：最高裁第三小法廷令和7年9月2日判決(第241号)

- ① 原判決中上告人Y市の敗訴部分(懲戒免職処分は違法)を破棄
- ② 第一審判決中上告人Y市の敗訴部分を取消し
- ③ ②の取消部分につき被上告人X2の請求を棄却
- ④ ①の破棄部分に関する被上告人X2の附帯控訴を棄却

※上告審：最高裁第三小法廷令和7年9月2日判決(第214号)

ハラスメントを理由として停職6月の懲戒処分を受けた消防本部警防課主任が、その処分の取消しを求めた事件。

第一審は、請求を認め、処分を取り消す判決をし、これを不服として市が申し立てた控訴審は、控訴申立てを棄却していた。

↓ 上告審

- ①原判決を破棄し、第一審判決を取消し
- ②被上告人の請求を棄却する

オ ハラスメント等に関する事実認定と懲戒事由該当性判断(争点1)

第一審における事実認定と懲戒事由（ハラスメント防止規程等）該当性判断

<X2 処分に係る非違行為>

第一審別紙（要約した箇所がある）	第一審の事実認定	該当性結論	該当性認定のポイント
1 職務懈怠 X2は、勤務時間中であるにもかかわらず、頻繁に離席し、職務に専念しなかった。離席時間については、1日平均で平成28年2月19日から同年3月31日まで1.4時間、及び同年10月3日から同年11月17日まで1.8時間であった。	認定。	該当 但し、職務専念義務違反（地公法35条）	
2 しごき X2は、平成23年10月頃から11月頃、消防署本署において、登攀訓練をした際、J1に対し、7mの懸垂ロープを3本連続で登攀させ、J1が3本目の登攀を完了したところでJ1の命綱に結索されている確保ロープの確保を別の職員に命じ、J1をロープ真ん中辺りまで降ろし、そこからまた登攀するようJ1に命じた。J1が3.5本目の登攀を完了して下に降りてきたところ、X2は、J1に対し、すぐに4.5本目を登攀するように命じた。J1が4.5本目を完了する直前のところまで登攀すると、X2は、再び確保ロープの確保を命じ、そのままJ1を地面すれすれのところまで降ろして更に登攀するよう命じた。J1は、ロープの真ん中辺りまで登攀したところで体力の限界をきたして手を放し、宙吊りになった。X2は、苦しむJ1に対し、「ううとか、痛いとか言うな、情けない。なんが自衛隊出身や。」と言い、J1を宙吊りにしたまま放置してその場を去り、J1は約15分から約20分間宙吊りにされた。	次の限度で認定。 原告らは、平成23年10月頃から平成24年3月頃までの間に、少なくともJ1、F1、F2、G2とともに、消防署本署において、登攀訓練を行った。J1は、この登攀訓練を取り仕切っていた原告X2の指示を受けて、3本程度、登攀を行い、その後の登攀の途中で登ることができなくなり、ロープから手を放して、宙吊り状態となり、命綱が腹部等に食い込んだことから、痛いなどと叫び、その後、地上に降ろされた。X1は、J1が宙吊り状態となった際に、早く上がれ、自分でもうにかしろ等と声をかけた。	非該当	・採用後1年を経過しておらず、原告らがJ1の体力等を十分に把握していたとはいえない状態で、こうした状況は、起こり得ない出来事とはいえない。 ・原告らには、新人を特に鍛錬させるために、限界まで登攀訓練を行わせようとする意図がうかがえる。 ・宙吊り状態となった登攀者に対し、周囲の者が、早く上がれ、自分でもうにかしろ等と声をかけることについても、登攀者の奮起を促す趣旨が含まれるものと理解できないではない。 ・J1の宙吊り時間については、確証がなく、概ね数分程度であったと認めるのが相当。 ・原告らの指示や発言について、通常の訓練の範囲を逸脱ないし過剰にわたる部分があったとまではいい難く、J1に対するしごきと評価することはできない。

3 いじめ X2は、 ①F1及び原告X1とともに、平成23年10月から平成24年3月までの間、毎当務、J1を19時（午後7時）に消防署本署トレーニング室に呼び出し、19時（午後7時）から21時（午後9時）までの間、同所において、J1に対し、自らロープを身体縛着させ、その状態で懸垂するよう命じ、J1が力尽きて鉄棒から手を放すとロープを確保してJ1を約30分間宙吊りにしたり、 ②F1又は原告X1と雑巾掛け競争をするように命じて、J1が競争に勝つと、J1が負けるまで連続して雑巾掛け競争をさせ、J1が競争に負けると罰としてジャンピングスクワットや腕立て伏せをさせたり、力尽きて身体が思うように動かないJ1の様子を見て笑うなどした。	次の通り認定。 ①原告ら及びF1は、平成23年10月頃から平成24年3月頃までの間、消防署本署で当務の日の夜に、J1に声を掛けて、本署トレーニング室でトレーニングをしたことがあった。原告らは、トレーニングの際に、J1の身体にロープを縛着させ、そのロープを懸垂用の鉄棒に引っ掛け、主に原告X1がそのロープを保持した状態で、J1に懸垂をさせたことがあった。J1は、懸垂を実施したが、次第に懸垂ができなくなり手を放し、原告X1等により身体縛着させたロープを保持されて宙吊り状態となり、その状態で更に懸垂を行うように指示されたことがあり、このような懸垂のトレーニングが複数回行われた。 ②原告ら及びF1は、平成23年10月頃から平成24年3月頃までの間、消防署本署で当務の日の夜に、J1に声を掛けて、消防署本署の廊下等で雑巾掛け競争を行い、その競争に負けた場合には、ペナルティとしてジャンピングスクワットや腕立て伏せを行うこととし、J1が複数回、	該当	① ・懸垂補助を目的としてロープを身体に縛着した状態で懸垂を行うというトレーニング方法は、通常採用されていない特異な方法。 ・J1は、当時、採用後1年を経過しておらず、上司や先輩が囲んだ状態で、身体にロープを縛着されて懸垂をさせられ、限界を迎えた後もロープを保持されて宙吊り状態となり、ロープが身体に食い込み、痛みを生じさせるものであるとともに、心理的にも相当の圧迫を与えるものと評価せざるを得ない。そうすると、このような懸垂のトレーニング方法は、不適切、不相当な方法であったといわざるを得ない。 ・J1が宙吊りにされた時間が30分程度にまでは及んでいなかったとしても不適切。 ② ・雑巾掛け競争やペナルティは、当務中に行われているところ、これらが当務中に行う自主的な訓練やトレーニングとして適当なものと評価し得るかは疑問があるといわざるを得ない。 ・J1は、自ら希望して参加したとは認め難く、原告ら及びF1の誘いにより、やむ
--	--	-----------	--

	上記のペナルティをさせられたことがあった。		を得ず参加していたものといえる。 ・「いじめ」とまではいえないものの、当務中に行うには適当とはいえない自主的な訓練やトレーニングに J1 の意に反して参加を強いたものというべき。
4 いじめ、しごき X2 は、L1 とともに、平成 24 年 6 月から同年 9 月までの間、毎当務、K1 を 19 時（午後 7 時）に消防署本署トレーニング室に呼び出し、19 時（午後 7 時）から 20 時 30 分（午後 8 時 30 分）頃までの間、同所において、K1 に対し、懸垂、腕立て伏せ、ベンチプレス等をさせ、その間中「お前、ほんとだごやね。」「しゃばい。」などと言って K1 をけなす発言をした。	「毎当務」を「当務の際に」に修正したほかは、ほぼそのまま認定。	非該当	・当時、K1 は、採用後数か月程度が経過したにすぎない時期であり、先輩から声を掛けられ、トレーニングに応じざるを得なかった面があったであろうと推認できる。 ・トレーニング内容は、特段不適切な内容や方法によるものとはいえず、原告らがトレーニングとして K1 の限界まで追い込むことはあったかもしれないが、いじめと評価し得るほどの内容や態様であったとまでは認められず、しごきと評価し得るほどのトレーニングを強いたとも認められない。 ・「お前、ほんとだごやね。」「しゃばい。」などの発言は、穏当なものとはいえないものの、これをもって、K1 に対し、厳しいトレーニングを強いたとまでは認められない。
5 しごき X2 は、平成 24 年 6 月 8 日、防御訓練をした際、最初の 1 本目は X2 を含めて小隊全員でしたものの、2 本目は X2 以外の隊員ですよう命じ、約 10 分間の休憩を挟んだ後、3 本目以降は K1	次の限度で認定。 X2 は、訓練参加者全員で 1 本目の訓練を行った後、K1 及び M1 に対し、3 ないし 4 本、防御訓練を行わせ、そ	該当	・X2 が、訓練の進行者として、K1 において、上記の症状を呈するまで複数回、防御訓練を実施させた点については、訓練直後に K1 が体調不良を起こしたことから

及びM1の2人だけにしよう命じ、さらに、3本目が終わった時点でK1及びM1の状態を確認することも、休憩を与えることもせず、そのまま連続で4本目をさせるという、いわゆる「しごき」を行った。これにより、K1は意識を失い、失禁をしたため病院に行った。診断は、「脱水症、急性腸炎」であった。	の際、要救助者の検索・搬送訓練では、Y又はL1を要救助者として訓練を行った。K1は、これらの訓練後、熱中症の症状を呈し、一時意識を失って、失禁し、S2（当時）が運転する自動車で病院に連れていかれた。 K1は、平成28年11月15日、有田クリニックにおいて、脱水症、急性腸炎と診断された。		して、通常の訓練の範囲を逸脱ないし過剰にわたる部分があったといわざるを得ない。
6 いじめ X2は、 第1 L1とともに、平成25年2月2日から同月28日までの間、毎当務、N1を19時（午後7時）に消防署本署車庫に呼び出し、19時（午後7時）から21時（午後9時）までの間、同所において、N1に対し、検索訓練及び搬送訓練をさせ、N1が倒れ込むとペナルティとして、面体を装着したままの状態で腕立て伏せをさせたり、Yを担がせて車庫内を走らせるなどし、さらに、N1が体力の限界をきたして身体が思うように動かない様子を見て、笑ったり、笑いながら携帯電話で動画撮影をするなどした。 第2 L1及びQ2とともに、平成25年3月の毎当務、N1を19時（午後7時）に消防署本署車庫に呼び出し、19時（午後7時）から21時（午後9時）までの間、同所において、N1に対し、潜水ポンペを両手人差し指と中指にそれぞれ1本ずつ挟んで持たせ、その状態で車庫内を約20往復させ、N1が潜水ポンペを地面に降ろすとペナルティとして、腕立て伏せをさせたり、Yを担がせて車庫内を走らせるなどし、さらに、N1が体力の限	第1 次の限度で認定 X2は、平成25年2月2日から同月28日までの間、消防署本署での当務の際に、午後7時頃から、L1とともに、N1に検索訓練及び搬送訓練をさせ、N1が倒れ込むと、ペナルティとして、面体を装着させたままの状態です腕立て伏せをさせたり、Yを担がせて車庫内を走らせたりしたことがあった。 第2 次の限度で認定 X2は、平成25年3月、消防署本署での当務の際に、午後7時頃から、L1及びQ2とともに、N1に対し、潜水ポンペを両手人差し指と中指にそれぞれ1本ずつ挟んで持たせ、車庫内	該当	・自主的な訓練であっても、N1が体力の限界を迎えて倒れ込んだり、潜水ポンペを地面に降ろしたりすると、ペナルティが課されるという内容は相当なものであるとはいえず、N1の理解が十分に得られていたとも認められず、不適切なものといわざるを得ない。

界をきたして身体が思うように動かない様子を見て、笑うなどした。また、X2自身が車庫に行かないときには、L1及びQ2に対し、「させとけよ。」と言い、L1及びQ2をして、同様の行為をN1にするよう指示した。	を往復するという訓練を行わせ、N1が潜水ポンペを地面に降ろすと、ペナルティとして腕立て伏せをさせたり、Yを担がせて車庫内を走らせたりした。		
7 しごき X2は、平成24年12月ごろから平成25年1月頃の21時（午後9時）頃、庁内放送を使ってN1を消防署本署通信指令室に呼び出し、同所において、N1に対し、通信訓練に來なかったことの罰として、三角形に並べたパイプ椅子の上で腕立て伏せをするよう命じ、N1がこれに従って腕立て伏せを始めたところ、「下げれるところまで下げろ。」と更に命じ、約100回、パイプ椅子の上で腕立て伏せをさせた。	次の限度で認定。 X2は、平成24年12月頃ないし平成25年1月頃の午後9時頃、N1を消防署本署通信指令室に呼び出し、通信訓練を受けなかったペナルティとして、通信指令室内でパイプ椅子3脚を三角形の形に配置し、パイプ椅子の上でN1に腕立て伏せを100回程度させた。	該当	・正当な理由なく、後輩職員に対し、通信指令室内でパイプ椅子の上で腕立て伏せを100回程度行わせる行為は、指導や訓練などとはいえず、単にしごきと評価されてもやむを得ない。
8 信用失墜行為 X2は、平成28年5月25日、消防救助技術大会に向けた訓練の署内発表を見学していた際、市民の前で、「こいつらがくだらない訓練してるから、俺たちの訓練ができない。無駄な訓練しやがって。こんな訓練、オナニー訓練やろうが。」と言った。	発言は認定。 状況については、「市民の前で」を「この署内発表を見学していた幼児を含む市民や他の消防隊員がいる前で」に修正。	該当	・見学していた幼児を含む市民や他の消防職員に聞こえる声の大きさと、わいせつな内容を含む不適切な発言をしたものであり、発言の場面や内容を考慮すれば、市民の消防本部及び消防署に対する信用を失いかねない行為であったと評価できる。
9 暴言 X2は、 第1 平成15年頃から現在まで、O1のことを「あの馬鹿が。」「あのO1の馬鹿が。」「あいつ、馬鹿やろうが。」「なんやあの訓練。」などと陰口を言ったり、ときには、O1の隊の隊員に対してもO1のことを「お前の小隊長は、新しいものばかり目がいっ	第1 「あの馬鹿が。」を除き、それぞれの状況でX2の発言があったことを認定。	該当（地公法第29条1項3号）	・数年にわたって、繰り返し、消防隊員らに対し、同僚であるO1が小隊長を務めていた2部の訓練の様子等を踏まえ、O1についての悪評や陰口を述べており、暴言との評価も可能であって、X2の行為は、職場内における不適切な言動であったと

て今を見てない。東京で何をやってたかというのはお前の小隊長に言うな、俺に言え。」「お前が今せないかんことと後でもできることの区別もつかんのは、お前の小隊長がそういう区別がつかん環境を作りようから。2部にいることでお前の成長が10年遅くなった。」「遅い。前はもっと早くしよったぜ。2部の環境がお前をそうさせとっちゃね。だいたいお前の小隊長はつまらんけん、お前もつまらんくなる。」「新しい資器材に頼るのは消防士としていかんやろ。まゝお前の小隊長がそういうの好きやもんね。」などと言って、O1の信頼を失わせるような発言をするなど、執拗かつ公然とO1の誹謗中傷、陰口、悪口を繰り返した。 第2 平成20年頃、消防救助技術大会に向けてO1を指導員として訓練をしていたI1に対し、事あるごとに「訓練しよっても静かやけん、お通夜かと思った。」「お前らは仲良しクラブやもんね。あんな訓練して意味あると？俺んときはこうやったもんね。どうせお前はO1派やけん分からんやろうね。」「お前、O1よりやろうが。」「O1の手下やろうが。気持ち悪いったい。」「お前んちも大した家系やなかりょうけん、分からんめえね。」「まゝお前に言ってもO1一派やろうけん、分からんやろうけどね。」などと多数回言った。	第2 「お前んちも大した家系やなかりょうけん、分からんめえね。」以外の発言については、X2が多数回言ったことを認定。		評価することができる。 ・X2は、I1に対し、訓練の状況を非難し、I1をO1の手下などと決めつけ、気持ち悪いと述べる等、暴言と評価でき、職場内における不適切な言動であったと評価することができる。 ・ハラスメント防止規程の施行前の行為であっても、同僚職員に対する暴言と評価できる以上、地公法第29条1項3号に該当する。
10 侮辱 X2は、 第1 平成21年4月頃から平成22年3月頃、部の旅行（職員旅行）で訪れた宿泊施設において、P1を部屋に呼び出し、部屋に来たP1に対し、「とりあえずそこで腕立て伏せしよけ。」と命じた。P1が、これに従って約5分間、腕立て伏せをした後、部屋に戻ったところ、X2はP1の携帯電話に電話をかけ、留守	X2は否認したが、凡そそのまま認定したものと推測される。	該当	・職員旅行等において、後輩のP1に対し、理不尽に腕立て伏せをさせ、「ぶっ殺す」等の暴言を述べたものと認めることができ、これらの言動を正当化する事情は見当たらない。 ・「ぶっ殺す」「死ね」等を含む発言内容や発言時の状況をみると、冗談の範疇とい

番電話に「ぶっ殺すぞ。お前。」と大声でメッセージを残した。 第2 平成21年4月から平成22年3月中旬頃までの間、P1に対し、「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」「お前はできん。」「お前は俺にストレスを与える。」「死ね。」などと、日常的にP1に暴言を吐いた。			えるものではない。
11 侮辱、暴言 X2は、 第1 平成21年度、消防署本署車庫付近において、X2に挨拶をしたS1を睨み付け、「なんや、こいつ。誰かいな。」と言い、X2の横にいたF1が「S1です。」と答えると、S1に対し、「邪魔ったい。あっち行け。ペッペッ（唾を吐くジェスチャー）。」と言った。 第2 平成26年11月頃から12月頃、S1を消防署本署救急事務室に呼び出し、同所において、S1に対し、「上が抜けて俺が中隊長になったら、お前みたいな奴は、やるけん。俺の息子のほうが頭いいぜ。お前みたいなできん奴は、とことん理不尽で殺すけん。今は次長の下におるけど、すぐおらんくなるけん、お前分かっとうろな。お前、考えとったがいいぜ。D2の下におっても何もならんけんね。」などと、約1時間言い続けた。 第3 平成27年11月16日、パワーハラスメントをテーマにした倫理研修終了後、消防署本署仮眠室において、S1に対し、「お前、今日の研修、オアシス研修やったろうが。気持ちよかつたろうが、お前みたいな奴は。だいたいお前、どう感じたことや？」と言い、S1が「面白かったですね。」と答えると、S1を睨み付け、「お前みたいな奴がおるけんダメになっていくつたい。現場活動ができんつたい。お前みたいな甘い奴がおるけん消防が弱くなっていくつたい。だいたいお前、俺の家が火事になって、	第2 発言を認定。 「約1時間言い続けた」は認定せず。 第3 「S1が『面白かったですね。』と答えると、S1を睨み付け、」の部	第1 非該当 第2 該当 第3 該当	・当事者間に争いがあるところ、その内容をみると、穏当な言動とはいえないものの、ハラスメントの対象となる侮辱や暴言であるとまでは言えない。 第2・第3 ・部下ないし後輩の消防職員複数名に対し、多数回にわたって、暴言、侮辱、叱責、非難等といった不適切な言動を繰り返し、上記言動を正当化する事情は見当たらない。

お前がへマして俺の家燃やしたら分かっとうろね。覚えとけよ。訴えるけん。」と言った。	分を除き、認定。		
1 2 暴言 X 2 は、平成 24 年 2 月から同年 3 月までの間、T1 に対し、T1 と顔を合わせるたびに「調子に乗るなよ。」と言った。		非該当	・発言の頻度や状況が必ずしも明らかでなく、仮に上記発言がなされていたとしても、直ちにハラスメントに該当する程度のものとは認め難い。
1 3 日常的な暴言 X 2 は、 第 1 平成 24 年 11 月から平成 25 年 3 月までの間、N 1 に対し、「お前と話すとか話にならん。お前は頭が悪いから俺と話が合わん。イライラする。」「お前と話すとか話にならん。マジイライラする。」「向いてない。やる気もない。」「普段の生活がおかしいから仕事に出るっちゃろうが。」「T 2 はできるのになんでお前はできんとや。」などと日常的に言った。 第 2 平成 24 年 11 月頃、消防署本署食堂において、N 1 が X 2 の隣に座ったところ、N 1 に対し、「近い。どっか行け。」と言った。 第 3 平成 24 年 12 月頃、N 1 に対し、「お前を恐怖で支配するけん。」「お前を理不尽で支配する。」と言った。 第 4 平成 24 年 12 月頃、消防署本署浴場において、N 1 に対し、「お前、俺のこと嫌いやろ？」と尋ね、N 1 が「そんなことないです。」と答えると、N 1 に対し、「俺はお前のこと嫌いやけん。恐怖でお前を言うことかすけん。」と言った。 第 5 平成 24 年 12 月頃から平成 25 年 1 月頃、消防署本署 3 階研修室において、N 1 に対し、きょうだいの数を尋ね、3 人兄弟で兄が 2 人いると答えた N 1 に対し、さらに「そん中で誰が一	第 1 「イライラする。」「マジイライラする。」の部分、および「日常的に」を除き認定。 第 2 認定。 第 5 認定。	該当	11 の第 2 と同じ。 + ・後輩の N1 に対し、「恐怖で支配する」「理不尽で支配する」「恐怖でお前を言うことかすけん。」などと述べたことが認められ、これらの不穏当な発言は、暴言と評価するのが相当である。

番ししっかりしとる？」と尋ね、「そうですね、一番上ですかね。」と答えたN1に対し、「ああ良かった、良かった。お前が一番しっかりしてるんやったら、お前んちの兄貴がおかしいっちゃろうね、と思って。」と言った。 第6 平成27年6月末ごろから同年10月頃、酸欠状態になるまで検索、搬送訓練をさせられ、訓練後、喫煙室で休憩していたN1に対し、「そんな倒れて給料もらえていいね。俺もそっちの方がいいや。」と言った。	第6 認定。		
14 日常的な叱責 X2は、 第1 平成23年4月から平成24年3月までの間、V1に対し、事あるごとに「向いてないっちゃんいや。」「さばけん。」などと言って日常的に叱責した。 第2 平成25年度、消防署本署通信指令室において、自主防災訓練に派遣する職員の人選をしていたV1に対し、X2が選出されていないことについて、「おい、V1。自主防災の人選するのは誰や？俺に全然言ってこんのは俺が好かんけんやろ？俺が同じ立場になったら仕返ししちゃあけんな。」などと、約30分から約40分間、叱責し続けた。	第1 発言は認定。 日常的な叱責は認定せず。 第2 ほぼその通り認定。	非該当	・第1について、X2がV1に対し「向いてないっちゃんいや。」「さばけん。」などと発言したことはあった可能性はうかがえるものの、発言の頻度や状況が必ずしも明らかでなく、仮に上記発言がなされていたとしても、直ちにハラスメントに該当する程度のものとは認め難い。 ・第2についても、自主防災訓練に派遣する職員の人選について、不満を述べ、その際に穏当な表現でなかった可能性はうかがえるものの、叱責と評価するに足りる内容であったとまではいえず、ハラスメントに該当する程度のものとは認め難い。
15 日常的な侮辱 X2は、平成23年10月から平成24年3月までの間、前職が陸上自衛隊第一空挺団であるJ1に対し、事あるごとに「お前くさ。なんが空挺団や、こんなちょんぼしやがって。」「体力もないのに	発言は認定。「日常的に」は認定せず。	非該当	・X2が、部下のJ1に対し、J1が以前に陸上自衛隊空挺団に所属していたことを揶揄する発言をしたものと認められ、上司として穏当とはいえないものの、発言

なんが元自衛隊や。」などと言って、J 1 を日常的に侮辱した。			の頻度や状況が必ずしも明らかでなく、直ちにハラスメントに該当する程度のものとは認め難い。
1 6 侮辱、暴言 X 2 は、 第 1 平成 24 年 7 月頃、訓練中に動きが悪くなった K 1 に対し、「丈夫に産んでくれんやった親が悪い。残念やね。」と言って、K 1 の親を侮辱した。 第 2 平成 24 年 7 月頃から 8 月頃、消防署本署通信指令室において、K 1 に対し、「お前、俺のこと苦手やろ？俺もお前のこと好かんけどね。」と言った。 第 3 平成 24 年 10 月頃、K 1 に対し、顔を合わせるたび「出張所でダラダラしとったら、こっち呼びつけて殺すけん。」と言った。 第 4 平成 25 年 1 月 22 日、23 日の 1 部の旅行中、鹿児島県南九州市知覧町を走行中のマイクロバスの車中において、いわゆるデリバリーヘルスの話題になった際、K 1 に対し、「お前の娘もそうなるっちゃろ？」と言って、K 1 の子を侮辱した。 第 5 平成 27 年 4 月から平成 28 年 3 月までの間、救急隊に所属していた K 1 に対し、事あるごとに「救急は忙しいだけ。牧のうんと一緒に。」「お前らは、救急の頭でしか想定を出しよらん。お前らの考えは救助隊の考えとはズレとるから意味ないもんね。」「救急は 1 日出てるけど、出動 1 件の価値が違う。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。」「救急は件数が多いだけ。質が悪い。消防活動と救急活動は 1 件の価値が違う。救急隊はダメな奴が多い。お前、救急隊歴長いけん、ここで考えなヤバイよ。」などと言った。	第 1 X2 の発言を認定。 第 2 認定。 第 3 認定。 第 4 「侮辱した」を除き、認定。 第 5 「事あるごとに」「救急隊はダメな奴が多い。」を除き、発言を認定。	該当	11 の第 2 と同じ。

17 執拗な叱責 X2は、平成22年4月から平成23年2月までの間、毎当務、消防署本署通信指令室において、X2が通信勤務についている間中、W1に対し、床に正座するよう命じ、「お前全然できんもんね。訓練もできんし、気も利かん。お前はダメだ。うちの子どもの方がまだできる。向いていない。辞めろ。」などと言って叱責し、さらに、W1の頭をボールペンで小突くなどした。	W1に床に正座させ、W1に対し、「お前全然できんもんね。訓練もできんし、気も利かん。お前はダメだ。向いていない。」などと発言した、という限度で認めた。	該当	11の第2と同じ。
18 侮辱、暴言、日常的な侮辱、暴言 X2は、 第1①平成27年8月、消防署本署救急事務室において、Xに対し、「査察の処理は今じゃなくて夜できろが。お前が今せないかんことと後でもできることの区別もつかんのは、お前の小隊長がそういう区別がつかん環境を作りようから。2部にいることでお前の成長が10年遅くなった。 ②俺は生まれたときからIQが高いけん、何でもさばける。お前の家はIQが低いけん、さばけん。X家残念やね。」と言って、X及びXの家族を侮辱した。 第2 平成27年8月から9月までの間、Xに対し、朝の申送りのとき、喫煙所で会ったとき又はXが所属する小隊の訓練を見かけたとき等に、「つまらん訓練しようねえ。東京ではどんな訓練しよったと？東京でも理不尽で殺されとったろうが。俺とお前が同じ部になったら理不尽で殺すけん、覚悟しとけよ。」などと複数回言った。 第3 平成27年8月から平成28年3月までの間、前職が東京消防庁消防士であるXに対し、事あるごとに「東京消防庁も大したことないね。」と言って、Xを日常的に侮辱した。 第4 平成28年2月1日午前8時30分から午前8時45分頃、X	第1①は認定。 第2 発言があったことは認めたが、発言はそれぞれ1回と認定。 第3 発言があったことは認めたが、日常的な侮辱は認定していない。 第4 認定。	該当	11の第2と同じ。

に対し、当務中は何をしていたのかを尋ね、Xが「月報をしていました。」と答えたところ、Xに対し、「月報なんて2分で終わろうもん。仕事せんならいらん。辞めろ。」と言った。			
19 日常的な暴言、暴言、執拗な非難 X2は、 第1 平成27年3月末頃から同年5月までの間、消防救助技術大会に向けて訓練を行っていたYに対し、Yと顔を合わせるたびに「救助訓練のレベルが下がって面白くない。それでも訓練することは時間とお金の無駄。」「調子に乗るなよ。」「だいたい、何でお前しようとか？」「お前たちが訓練しようのは自己満やろうが。ひとつも署のためになんてないんやけん、やめろ。そんなことに何で時間割かないかんとや。」「ムカツク。」「何でお前らに訓練させないかんとや。」などと言い、同大会が近付いてくると、「あともうちょっとでお前らの自己満が終わるね。」「救助、救助言いやがって。現場訓練はせんで。」などと言い、同大会が終わると、「やっとお前らの自己満の訓練が終わった。これでやっとお仕事できるね。」などと言って、日常的にYに対し暴言を吐いた。 第2 平成28年4月から同年8月までの間、消防救助技術大会に向けて訓練を行っていたYに対し、上記第1と同様の暴言を日常的に吐いた。 第3 平成28年8月9日午前9時ごろ、消防署本署車庫において、同月6日、7日に少年消防クラブのキャンプに業務として同行したYの代わりにX2が勤務したことについて、Yに対し、「貴様この前は、少年消防とか調子に乗って行きやがって、ふざけるな。警備人員も編成も考えずにふざけるな。だいたい当務で人を出す必要があるとや？なめやがって。そもそもU2は来て	第1 「やめろ。」部分を除き発言を認定。 「日常的に暴言を吐いた」については認定せず。 第2 X2の発言は認定。 ただし「日常的に」は認定せず。 第3 認定。	該当	・X2が、後輩のYに対し、繰り返し、訓練の内容を批判ないし非難し、「ダメ人間」などと暴言を吐いており、このような言動を正当化する事情は見当たらない。

ないっちゃろうが。そもそもお前がへぼいけんいかん。何も言いらんかろうが。ビビりやがって。お前は絶対将来伸びんし、失敗する。ダメ人間やね。当務に迷惑かけて救助訓練させてもらいようのに、恩を仇で返しやがって。マジなめとうね。おかげで、俺が出てこないかんくなっただろうが。俺はしつこいけん、一生根に持つけん。はしご調査は救助訓練の都合で変わってもらうくせに、少年消防クラブは行くとや。仲良しクラブで調子に乗りやがって。ふざけん。このスパイやろうが。なめやがって。夕方から勤務することになった原因は全てお前の責任だ。俺の休みを返せ。」と言った。 第4 平成28年8月19日午前8時頃、消防署本署仮眠室において、Yに対し、Yが同月17日午後に年休を取得したことについて、「貴様この間は昼から帰りやがって、ふざけるな。日勤日やけん昼からも訓練しろ。市長挨拶とか関係なかろうが。帰ってきて訓練すればよかろうが。訓練もせんとに時間がないとか言いやがって調子に乗るなよ。お前はそもそもはき違えとろうが。ふざけるな。だいたい全国大会とか実力でいったわけじゃなくて抽選で当たったけん行けとろうが。実力もないのに舞い上がるな。調子に乗るな。お前たちは絶対失敗する。そもそも失敗すればいいのに。」と言った。 第5 平成28年9月6日午前1時頃、消防署本署通信指令室において、同月5日に救助隊の訓練をしていたYに対し、「だいたいなんや、あの訓練は。お前は、何も言わん、何もせんあっちの仲間やけん。」「お前は成長せんし、失敗する。」「くだらん。」などと、約1時間にわたって言い続けた。	第4 認定。 第5 認定。		
20 サービス残業の強要、日常的な叱責 X2は、平成27年度、予防係の部下であったY、W1及びXに	発言があったことは認定し、「日常的に」は認定せず、「残業の強要」につ	該当	・X2は、部下のY、W1、Xに対し、いわゆるサービス残業を求めるかのような発

対し、日常的に、「どうせお前は仕事してなかろうが。お前は信用できん。仕事は、俺に合わせて仕事するのが当たり前やけん、平日の非番に勝手に予定を入れるな。」「何で帰るとや。」「仕事を中途半端に残して帰るとや?」「俺は仕事しとうのに、お前ら休むっちゃろ?」「責任感がない。お前の仕事は自分で終わらせて帰れ。何で申し送るとや。」「お前次来るの2日後やろうが。2日間放置や。」「宇宙は太陽が中心やろうが。ここでは俺が太陽たい。俺を中心に仕事をしろ。」(ただし、当該発言はYに対する発言)「俺は毎日出て来ようのに、お前らは3日に1回しか出てこんで、すぐ仕事をリセットする。担当官なら日勤するつもりで毎日来い。」「最後までして行けよ。」などと言って、明示又は黙示に不要不急の時間外勤務を指示した上、時間外勤務命令の措置を採らず、Y、W1及びXに対し、サービス残業を強要した。	いては、「Y、W1及びXは、勤務時間外申請を行うことなく、時間外労働を行う、いわゆるサービス残業をした」という限度で認定。		言を繰り返していたのに対し、平成27年度に残業時間として記録されたのは、Yの6時間のみであって、W1、Xは残業しなかった取扱いになっていたことからすると、Y、W1、Xは、相当な時間、いわゆるサービス残業を行っていたものと推認することができる。そうすると、平成27年度にY、W1、Xの上司である予防係長であった原告X2としては、上記発言は不適切な内容であるのみならず、職務上、Y、W1、Xの残業時間を申請すべき立場であったのに、これを怠ったと評価することができる。
2 1 強要 X2は、平成26年2月から3月、M1に対し、「お前は署に帰ってきとるのに、F1は市役所に行かされとる。ここで仕事をしていくなら、3人に謝りに行け。今から行け。」と言って、Z、Q1、F1に対して謝罪に行くよう強要した。	発言は認定。 「Z、Q1、F1に対して謝罪に行くよう強要した」を「Z、Q1、F1に対し、謝罪に行くように申し向け、M1は、Z、Q1、F1に対し謝罪をした」に修正した。	非該当	・X2において、Zらに対する処分等が行われなかったにもかかわらず、F1に対して制裁のような人事が行われたと感じていたことから、M1とのやり取りの中で謝罪を申し向けるに至ったもので、その後は、M1が自らの判断で謝罪に赴き、X2が同行したものでもないから、X2がM1に謝罪を強要したとまではいえない。
2 2 無視 X2は、 第1 平成23年4月1日から現在まで、J1から挨拶をされても挨拶を返すことなく、J1を日常的かつ継続的に無視した。 第2 平成23年11月から現在まで、E2から挨拶をされても挨拶を返すことなく、E2を日常的かつ継続的に無視した。	第2に関連し、E2は、平成23年7月、退職を申し出て、同年8月、当時	非該当	・X2が、J1、E2、T1、N1、M1、V1に対し、不適切な内容を含めて様々な言動に及んでいたことを踏まえると、それぞれ数年間にわたって日常的かつ継続的に無視していたとは認め難く、これを認めるに足りる的確な証拠も見当たらない。

第3 平成24年2月から現在まで、T1から挨拶をされても挨拶を返すことなく、T1を日常的かつ継続的に無視した。	の上司であった消防署第3警備課長のN2に対し、平成20年8月頃より、原告X2、F1及びU1から、仕事を辞めるように言われたこと、訓練中の罰として腕立て伏せをさせられ、背中やヘルメットを被った頭を踏まれたこと等のハラスメントを受けていたこと等を申し出た、との事実を認めた。		
第4 平成24年11月から現在まで、N1から挨拶をされても挨拶を返すことなく、N1を日常的かつ継続的に無視した。			
第5 平成25年4月1日から現在まで、M1から挨拶をされても挨拶を返すことなく、M1を日常的かつ継続的に無視した。			
第6 平成25年ごろから平成28年7月まで、V1から挨拶をされても挨拶を返すことなく、V1を日常的かつ継続的に無視した。			

参考：＜X1 処分に係る非違行為＞

別紙記載	第一審の事実認定	該当性結論	該当性認定のポイント
1 しごき X1は、平成23年10月頃から11月頃、消防署本署において、登攀訓練をした際、J1に対し、原告X2及びF1とともに、7mの懸垂ロープを3本連続で登攀させ、さらに4.5本目まで登攀させた。J1は、ロープの真ん中辺りまで登攀したところで体力の限界をきたして手を放し、宙吊りになったまま、約15分から約20分間宙吊りにされた。この間、X1は、J1が苦しむ様子を見ながらF1とともに、J1に対し、「はよ上がれ！自分でどうにかせれ！人助けるっちゃろうが！！」などと野次を飛ばす発言を行った。	X2、2の限度で認定。	非該当	・J1に対する登攀訓練については、通常の訓練の範囲を逸脱ないし過剰にわたる部分があったとまではいい難く、しごきとまで評価することはできない。
2 いじめ X1は、 第1 原告X2及びF1とともに、平成23年10月から平成24年3月までの間、毎当務、J1を19時（午後7時）に消防署本署トレーニング室に呼び出し、19時（午後7時）から21時（午後9時）までの間、同所において、J1に対し、自らロープを身体縛着させ、その状態で懸垂するよう命じ、J1が力尽きて鉄棒から	第1 X2、3と同様。	第1 該当	・J1の意に沿わず、ロープを身体に縛着した状態で懸垂を行い、力尽きて手を放すとロープで宙吊りにされ、その状態で更に懸垂をさせられるという不適切、不相当なトレーニング方法を強いたものというべきである。また、雑巾掛け競争及び競争に負けた場合のペナルティへの参加について

手を放すとロープを確保して J 1 を約 30 分間宙吊りにしたり、雑巾掛け競争をし、J 1 が競争に勝つと、J 1 が負けるまで連続して雑巾掛け競争をさせ、J 1 が競争に負けると罰としてジャンピングスクワットや腕立て伏せをさせたり、力尽きて身体が思うように動かない J 1 の様子を見て笑うなどした。 第 2 平成 23 年 10 月から平成 24 年 3 月までの間、J 1 に対する午後 7 時から午後 9 時までの時間帯で筋力トレーニングと称した、いじめ行為を行っていたが、それに加えて、X 1 は、午前 0 時 30 分頃から午前 3 時頃までの間、J 1 に対して、トレーニング室において、19 時（午後 7 時）から 21 時（午後 9 時）までの間にさせていた行為と同様の行為を複数回にわたってさせた。 第 3 平成 24 年 1 月から同年 3 月、ロープ渡過訓練（本署訓練棟と副棟との間にロープを張り、ロープを伝って建物間を移動する訓練）において、J 1 を吊るそうと企て、同人がロープ渡過訓練を何回行っても、「まだやれ。」「まだやれ。」と言い、J 1 の腕が体力の限界をきたすと、故意にロープを揺さぶり、同人を命綱で吊るす状態にした。X 1 は、30 分から 40 分程度宙吊りのまま放置した後、ロープを渡って J 1 の頭上まで来て、「ほら、はよ上がれ！人助けに行くっちゃろうが！上がれんなら助けてくださいとはよ言え！」と言った。	第 2 次の限度で認定。 X 1 は、平成 23 年 11 月 19 日、消防署本署で当務の際に、深夜に J1 をトレーニング室に呼び出し、J1 と一緒にトレーニングをした。 第 3 次の限度で認定。 原告 X 1 は、平成 24 年 3 月 14 日午前 8 時 30 分から午後 0 時までの間、J 2、K 2、L 2、J 1 とともに、ロープ渡過訓練を取り仕切った。J 1 は、原告 X 1 の指示で、数本、渡過訓練を実施した後、渡過の途中、体力の限界から動けなくなったところ、ロープを揺らし、J 1 をロープから落として命綱で吊るす状態にした。J 1 は、命綱が身体に食い込み、痛みを訴えて泣き出し、その後、引き上げられた。	第 2 非該当 第 3 非該当	も、当務中に行うには適当とはいえない自主的な訓練やトレーニングに J1 の意に反して参加を強いたものというべきである。 ・筋力トレーニングを行ったことがあったことは認められるものの、懸垂以外の筋力トレーニングの内容がいじめ行為とまで評価し得るものかは明らかとはいえない。 ・少なくとも 20 分以上に及ぶものと認める確かな証拠がない。 ・また、ロープ渡過訓練において、渡過中に動けなくなった消防職員に対し、ロープを揺さぶって落とし、命綱で吊るす状態にすること自体は、訓練の一環とはいえないところはあるものの、本件に限らず、ロープ渡過訓練において行われたことがあるものとうかがわれ、X 1 の発言もこの過程の中でのものであり、特段暴言や叱責といったものとはいえないことからすると、通常範囲を逸脱ないし過剰にわたる訓練内容であったとまではいえない。
3 無視 X 1 は、 第 1 平成 23 年 11 月から現在まで、E 2 から挨拶をされても挨拶		非該当	X1 が、E2 及び M1 に対し、それぞれ数年間にわたって日常的かつ継続的に無視していたことを認めるに足りる的確な証拠

を返すことなく、E 2 を日常的かつ継続的に無視した。 第 2 平成 25 年 4 月 1 日から現在まで、M 1 から挨拶をされても挨拶を返すことなく、M 1 を日常的かつ継続的に無視した。			も見当たらない。
---	--	--	----------

カ X 2 に対する免職処分濫用性判断（争点 2）

(ア) 判断枠組み

控訴審は直接言及していないが、最高裁まで基本的に同じ枠組み。

「地方公務員につき、地方公務員法所定の懲戒事由がある場合には、懲戒事由に該当すると認められる行為の原因、動機、性質、態様、結果、影響等のほか、当該公務員の上記行為の前後における態度、懲戒処分等の処分歴、選択する処分が他の公務員及び社会に与える影響等、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、違法となるものと解される」（最高裁昭和 47 年（行ツ）第 52 号同 52 年 12 月 20 日第三小法廷判決・民集 31 卷 7 号 1101 頁、最高裁平成 23 年（行ツ）第 263 号、同年（行ヒ）第 294 号同 24 年 1 月 16 日第一小法廷判決・裁判集民事 239 号 253 頁等参照）。

(イ) 具体的判断（X 2 の懲戒免職について）

①第一審：違法（処分の選択が重きに失する）

②控訴審：違法（第一審の判断を維持し、理由について一部修正）

※国賠請求拡張請求に関し、一部認容

③最高裁：適法



< X 2 への処分の濫用性判断についてのあてはめ部分比較 >

※太字下線部分＝重くする方向の事情、斜字部分＝軽くする方向の事情

第一審・控訴審	上告審
そこで、本件懲戒指針第 2 条に定める懲戒処分の基準を踏まえて、免職を選択することが懲戒権者の裁量権の範囲内であるかを検討する。 原告 A 1 は、主に係長級の役職に就き、<u>部下や後輩の消防職員を適切に指導等すべき立場</u>にありながら、<u>数年にわたって</u>、部下や後輩等の消防職員に対し、<u>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</u>を行わせ、<u>暴言や叱責等に繰り返し及んでおり</u>、<u>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</u>と認められる。A 1 非違行為は、訓練やトレーニングの場面で行われることもあり、被害を受けた職員の中には、<u>宙吊り等による身体的苦痛を</u>	(2) 本件各行為のうち各指導は、いずれも、被上告人が職場内における<u>優位性を背景として、採用後間もない部下に対し</u>、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、<u>部下に傷害を負わせるものであるか否かにかかわらず、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</u>。また、<u>各発言には、部</u>

受けた者がおり、また、暴言等により精神的にも苦痛を受けた者が相当数に上るものであったといえる。また、被告においては、ハラスメントに関するQ & A集を作成・更新し、ハラスメントの防止措置に努めてきたことが認められ、原告A 1は、ハラスメントに関する研修を繰り返し受けたにもかかわらず、非違行為に及んでおり、ハラスメントに関する意識の低さもうかがえる。

これらに加えて、原告A 1は、A 1非違行為1にあるように、離席による職務懈怠があり、日頃の勤務状況についても芳しくない面もある。

エ 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、原告A 1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。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。これらを踏まえると、A 1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（本件懲戒指針第4条1項(1)、(2)参照）。

また、原告A 1は、本件免職まで、懲戒処分を受けたことがなく、また、通常範囲を逸脱ないし過剰にわたる訓練やトレーニング、暴言や叱責等について、個別的に注意や指導を受けたとの事情も見当たらず、本件免職前の原告A 1の能力考課シートに関しても、離席の点の他は特段の評価やコメントはされていなかったことが認められる。

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ものも含まれている。このように、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。

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、被上告人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。

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被上告人が、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、上告人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。消防本部において被上告人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糸島

オ 以上の各事情のほか、その他の本件懲戒指針第2条に定める事情を総合的に考慮すると、原告A1の非違行為は長年にわたり、多数に上るものではあるものの、それぞれの内容自体は上記エの事情が見受けられることからして、これまで懲戒処分歴がない中で、処分行政庁（消防本部消防長）が、原告A1に対する懲戒処分として、本件懲戒指針に定める標準的な懲戒処分のうち最も重い停職よりも重く、かつ懲戒処分の中でも最も重い免職処分を選択した判断は、処分の選択が重きに失するものとして社会観念上著しく妥当を欠き、本件免職は懲戒権者としての裁量権の範囲を超えるものとして違法と評価せざるを得ない。	<u>市長の指示により調査が行われ、多数の職員が被上告人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。</u> 以上説示したところに照らせば、被上告人には本件処分以外に懲戒処分歴がないこと等の事情があり、免職処分が公務員の地位の喪失という重大な結果を生じさせるものであることを踏まえても、被上告人に対する処分として免職を選択した消防長の判断が、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ということとはできない。
--	---

※参考（X1についての濫用性判断（争点7）

第一審・控訴審で処分は適法との判断で変わらず。上告は対象外。

<第一審判断のポイント。>

①前提

懲戒事由該当性が認められたのは、ロープ懸垂で宙吊りにした行為と、雑巾がけ競争で負けた罰としてジャンピングスクワットをさせた行為のみ。

②標準例

「職場内秩序を乱す行為（他の職員に対する暴行により、職場の秩序を乱した職員）又はこれに準ずる行為」に該当するものと解され、標準的な懲戒処分の種類は停職又は減給に相当するものといえる。

③濫用性（裁量権の範囲内か）に関する判断

- ・ X1は、主に係長級、部下の消防職員を適切に指導等すべき立場
 - ・ 部下に、通常範囲を逸脱ないし過剰にわたるトレーニングに及んだ
 - ・ 被害を受けた職員は、身体等に危険が生じた可能性も否定できない上、精神的な苦痛を生じさせるものであった
 - ・ Y市がハラスメントの防止措置に努め、X1もハラスメントに関する研修を繰り返し受けたにもかかわらず、非違行為に及んでおり、ハラスメントに関する意識の低さもうかがえる。
- ▼結果として、被害を受けた職員に重大な負傷等を生じてはおらず、
- ▼訓練やトレーニングにおいて、通常範囲を逸脱ないし過剰にわたった程度も大きく外れたものとはいえない。
- ▼懲戒処分を受けたことがなく、訓練やトレーニングの態様や、暴言や叱責等

について、個別的に注意や指導を受けたとの事情も見当たらない。



本件懲戒指針に定める標準的な懲戒処分のうち最も軽い減給よりも処分を軽くし、懲戒処分の中で最も軽い戒告処分を選択した消防本部消防長の判断は、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ものとは認められず、本件戒告は違法であるとはいえない。

※その他の争点

最高裁判決から外れているため、割愛する。

争点3（本件免職の手続の違法の有無）

争点4（国家賠償法1条1項所定の違法行為の有無）

争点5（損害の発生及び額）

キ 最高裁判決の評価

消防署におけるハラスメント事案については、近年、最高裁判決がいくつか出ている（最判令和4年6月14日：氷見市事件、最判令和4年9月13日：長門市・市消防長事件）が、いずれも原審が懲戒処分を違法と判断した事案に対し、原審を破棄し適法と判断したものである。いずれの裁判例も、ハラスメントへの厳格な対応がうかがえるものであり、本判決もその流れにあるものと考えられる。

ただし、氷見市事件は懲戒停職処分、長門市・市消防長事件は分限免職処分であったのに対し、本件は懲戒免職事案という点で異なっており、懲戒免職処分を適法と判断した事例として先例となりうる判決といえる。

懲戒処分についての判断枠組みとしては、従前より神戸税関懲戒処分事件上告審判決（最高三小判昭和52年12月20日）等が示した枠組みが定着しており、本件についても、第一審から上告審まで、この枠組みが採用されている。つまり、本件では、第一審・原審と最高裁とで、同じ枠組みの中で、同じ事実を基に審理する中で、処分量定の適正についての判断（評価）が異なったということである。

特に、氷見市事件、長門市・市消防長事件そして本件といずれも職場は消防署であり、本件最高裁判決も指摘するとおり「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」という特殊な環境で発生したことが指摘されている。その点で、一般の職場におけるハラスメントに汎用できるかについては疑問があるが、本件最高裁判決は、指導範囲逸脱の程度が大きいことに加え、長期間・反復継続したこと、被害者が多数いること、X2の言動を全体として観察し、組織秩序への具体的悪影響があることを認定したうえで、最も重い処分である懲戒免職を選択することも裁量の範囲内である、と判断したもので、同種事案において一定の指標を示したものと考えられる。

結論としては、最高裁の判断を支持する。

ク 本件処分の適法性について、高裁と最高裁の判断が異なった要因は何か。

原審も最高裁も同じ事実関係を基に同じ判断枠組みにより判断しているため、結論が異なった要因は、行為者の非違行為に対する評価の違いに集約される。

特に、本件ではX2の言動が指導の範疇を超え、懲戒処分の対象となるハラスメ

ントに該当することでは共通しているものと思われ、両者の違いは、免職処分まで許容されるかという逸脱の量的範囲についての判断にあるように思われる。そして、かかる評価は総合評価であり、本件最高裁判決でも明確な判断基準が示されているものでもないため、要因について明確には判断できないが、私見としては、非違行為自体の重大性と、職場に与える悪影響の大きさ（密接な意思疎通を必要とする消防署という特性も加味したもの）についての捉え方、評価の仕方に大きな違いがあったものと思われる。

それは、以下のような認定内容に現れている。

- ① 長期間（十数年）、多数回繰り返された（十人の部下に執拗に繰り返した）ことに対する評価

原審は、指摘はするものの非違の程度については特段触れていないのに対し、最高裁は、「その非違の程度は極めて重いというべきである。」と断定している。

- ② 指導の範囲からの逸脱の程度についての評価

原審は、指導の延長線での行き過ぎの面があるなどと評価し、「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い」「極めて悪質である・・・とまではいえない」としているのに対し、最高裁は、「採用後間もない部下」に対するものであることや行為の内容、態様等に照らし「その非違の程度は極めて重いというべきである。」と断定している。

これは、「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」ことをどこまで考慮するかに関わるものと考えられる。

- ③ 結果についての評価

原審は、「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」ことを軽減方向の事由として考慮しているのに対し、最高裁は「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」としてこれを重視していない。

- ④ 非違行為の影響と消防組織の特殊性についての評価

最高裁は、「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」を指摘し、X2の言動は「甚だしく職場環境を害し、上告人の消防組織の秩序や規律を著しく乱すもの」であり、「本件各行為が及ぼす・・・悪影響は看過することができない」としたのに対し、原審は、その点を重視していない。

- ⑤ 第一審判決後に提出された嘆願書について

最高裁は、X2の免職処分を取り消した第一審判決後に職員らが提出したX2の職場復帰に反対する書面についても言及し、「多数の職員が被上告人の職場復帰に反対する旨の書面を提出したことは、以上（悪影響）の現れということができる」としたのに対し、原審は、「66名という多数の職員が、被控訴人Y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。」としている。

⑥ 「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」への評価について

林裁判官補足意見では、「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。」と指摘されている。

補足意見を支持するかは別として、最高裁の判断において「消防組織や職場環境に及ぼす悪影響」という要素が強く意識されており、その判断に当たり、全体的総合的な評価がされているように見受けられるのに対し、原審は、各非違行為について個別に標準例を検証し、処分量定において考慮すべき事由を枠組み（神戸税関判決）や指針に従い一つずつ丁寧に検証していった様子が見受けられる。

ケ 本件パワハラ行為は、長期間、多数の部下に及ぶものであったが、同僚職員をはじめその行為を見聞きした職員も多かったと思われるところ、当局として訴訟に発展する前に取り得る対応や改善すべき点はこういったことが考えられるか。

(ア) 労働施策総合推進法がベース

事業主が講ずべき措置 10 項目（厚生労働大臣が定める指針）

(i) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントがあってはならない旨の 方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に 周知・啓発すること。
- ② ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(ii) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
また、広く相談に対応すること。

(iii) 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を 迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 事実確認ができた場合には、速やかに 被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ⑦ 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（事実が確認できなかった場合も同様）

(iv) (i)～(iii)までの措置と併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等の プライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- ⑩ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として 不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(イ) その行為を見聞きした職員が多かった点について

- ・研修などを通じて証拠の重要性について教育、周知を図る。

(録音、動画の重要性、直後の記録、メールの重要性など)

- ・関係者が多いと、現場における非違行為の特定が曖昧になりがちである点に注意が必要。

⇒ 本件でも、第一審（原審）で、事実認定自体が否定されたものや懲戒事由該当性が否定されたものが複数存在した。

処分の前提として指摘された非違行為が裁判段階で欠けていくことは、処分の相当性、量定の適正に影響を与える可能性がある。

最初の処分の段階で、裁判を意識した事実認定、懲戒事由該当性判断が求められる。

(ウ) その他日常的にできること（紛争リスクを減らす努力）

- ・きめ細かな監督、小まめな注意・指導、評価への反映
- ・職場環境を良好に維持することの重要性を周知し、常に改良に努める
- ・組織としての意識改革（根性論から科学的トレーニング、メンタルを中心とした安全配慮の重要性、管理者に対するマネジメント、リーダシップ、コミュニケーション教育など）

(2) 続いて、会員間の議論が行われた。

- パワハラによる悪影響の位置付けについて、最高裁と下級審とで判断が異なっているようであるが、懲戒は秩序罰であり、秩序違反に対する処罰は非常に重要であると考えられることから、最高裁の考え方に賛成である。
- 消防に関する事件がこれほど多いことは衝撃的であった。本件については、しごきに当たるような過酷な訓練が夜間に多く行われているが、夜間は問題の職員以外の上司が不在であることが多かったと思われ、そのために問題行為の発見が遅れたのではないかと。若い職員を熱中症により意識を失い失禁して病院に搬送される状態に至らしめた事実が認定されているが、通常であれば労災として処理され、この時点で行き過ぎた訓練が判明するはずであるにもかかわらず、過剰な訓練として発見されなかったことに疑問を感じる。この程度は消防訓練の中で起きて仕方がないと思ひ込む職場風土や、荒い言葉を気にしない職場環境があったとすれば、大きな問題である。消防の職場であるからやむを得ないという考え方があるとすれば改めるべきであり、そうしないと今後も暴力的な行為が続くのではないかと懸念される。また、本件の判示を読んでセクハラに係る海遊館事件を想起したが、ハラスメントの場合、労働者寄りの高裁の判断に対して、最高裁が職場秩序を厳格に維持して上司の責任を追及する判断をするという傾向がある。なお、パワハラ再発防止の観点からは、どのような業務が実際に行われているかを上位の上司が把握した上で、業務全体を管理者の下で計画的に行うことが重要である。
- 本判決は、パワハラに関して最高裁が非常に明解な見解を示したものと受け止めている。公務員の懲戒処分においては、各地方公共団体が量定の基準表を作成しており、経験上、裁判においても、地裁・高裁を含めて基準表にこだわる傾向があると考えている。これは、労働者保護の観点から適正手続の保障を重視しているためであろう。本件で市は、基準表上の一対一の対応では免職とならないものの、指針

に定められている懲戒処分の決定基準に基づき、他の事項を総合的に考慮して免職という結論を導いている。一方で地裁は、他の事項について重い評価はできないと判断し、免職には至らないとしている。これに対して最高裁は、念頭には置いているのであろうが、下級審のように厳密に基準表を用いていない。これは最高裁の態度の表れと考えられるものである。

- 本件では管理職による対応が何もされておらず、長期間にわたりこれだけの問題行動が起きていながら、当局として安全配慮義務を十分に果たしていなかったということなので、本判決では当局側が勝ったものの、胸を張ってよかったと言える状況ではないと感じる。おそらく地裁・高裁の判決も、その点を考慮した上で判断したのではないかと。学びとしては、非違行為があった場合には事前の警告を適切に行う必要があり、本件についてはかなり長期間にわたり悪質な行為が続いていたという点を考慮して最高裁が判断したものであって、同様の事案で常に免職処分が認められるという考え方はしない方がよいと考える。
- 職員を免職するに当たっては、職員の身分保障に係る人事院規則11-4の第7条で指導等の措置を行うことが定められており、当局として分限免職又は懲戒免職の処分をしようとした場合、分限免職の場合であれば職員に対する注意・指導を繰り返し行う必要があるし、懲戒免職の場合であっても処分に至るまでの過程を踏むことが求められる。当局が今後取り得る対応として、管理監督者が日頃から注意・指導を積み重ねるなど免職に至るまでの過程を踏むことにより、適切な手続を経た処分であるとの印象を裁判所に持ってもらえるように事実を積み上げていくということが考えられる。
- 本判決文を読むと、わざわざ「小隊長等として消防職員を指導すべき立場にある被上告人」といった表現や、「採用後間もない部下に対し」といった表現が用いられている。これはおそらく、中間管理職である上長が教育指導者としての役割を果たすためとはいえ、相当性を欠く非違行為に至らないよう注意すべきであり、とりわけ新人の部下に対しては一層留意すべきであるという、最高裁からのメッセージと受け止めてもよいのではないかと。また、よくありがちなことであるが、言い返したくても言い返せない人に対して言い続けるというのがパワハラの実態ではないか。そうした認識・自覚に乏しい上司がパワハラを行っている事例が極めて多いというのが現実であり、本件もその代表例ではないかと考える。したがって、裁判に至らないようにするという観点からすると、認識・自覚に乏しい者への教育をどうしていくかということについても考えていかなければならないように思う。
- 本件については被上告人の発言内容から見て、明らかに感情的に行っていることが明白であるため認定しやすいと思われるが、そうした要素がなく非常に厳しいだけの指導であった場合、どこで線を引くのかという点は問題となる。消防の職場において、どこまでが必要な指導なのかがわかるようなものが必要ではないかと感じた。最高裁は、具体的な指導や発言についてこれまで注意を受けてこなかったとしても、許されない行為であることは当然であるとして懲戒処分の有効性を認めているが、そのことに甘えてはいけない。一律にはならない部分もあるとは思いますが、どのようなスタンスで対応するのか、どこまでが許されるのかをよく考えた上で、職

員への教育をしていく必要があると考える。

- 処分歴がない職員に対する懲戒免職は確かにやりにくい、飲酒・酒気帯び事故のように、非違行為の内容によっては対象となり得る場合もあって、本判決はそれに当たると判断したのであろう。本件では、繰り返しアンケートが行われても変化がなく、十数年にわたり不適切な指導や発言が行われていて、市長宛て要望書が提出されてようやく事態が動いたということからすると、そのような行為が組織内で容認された状態で繰り返されていたのではないかとと思われる。消防や自衛隊等には、厳しい訓練が必要であるという面とともに、現場でお互いの命を預け合うほどの信頼関係が求められるという特殊性があり、最高裁は信頼関係を損なう行為について厳しく見ているのではないかと。一方で、判断の仕方によっては、厳しい訓練を嫌がる職員を指導することがパワハラとされる恐れがあり、そうした指導ができなくなれば本末転倒である。例えば、厳しい訓練に不満を持つ部下が連名でパワハラだと訴えてきた場合に、どこで線を引くのかというのは問題である。本件では、力尽きた後も数分間宙づりにして更に懸垂をさせる、熱中症の症状を呈するまで訓練を繰り返す、倒れ込んだことにペナルティを課すなど、厳しい訓練として必要なレベルを明らかに超えているため判断は容易であるが、厳しい訓練の指導ができなくならないように線引きを考える必要がある。
- 本件で処分歴がない職員を懲戒免職としたことについて、原審は一つずつの行為を見て免職までは至らないと判断したのに対して、最高裁は長期間・多数回ということを経合的に考慮して判断している。最終的に免職とした判断はやむを得ないと思うが、非違行為を繰り返す前に当局として適切な対応を取るべきだったと思う。本来止めるべき立場の上司まで被上告人の行為を容認していたとすれば、組織として同様の考え方に染まっていたといえる。各地方公共団体はこれを反面教師として捉え、改善すべきことは改善していかなければならない。
- 本判決を読んで、以前に判例研で取り扱った大曲郵便局事件を想起した。分限免職処分の適法性が争われた同事件では、合計937回の指導・職務命令などがなされており、そこまでしなければ分限免職はできないのかと感じたことを覚えている。その後、長門市・市消防庁事件の判決では、原審は、行為について一度も注意されておらず改める機会がなかったとして分限免職は重きに失するとし、最高裁は、行為が長期間繰り返されて件数も多く内容も悪質なものが多いことを考慮して、消防職員としての適格性を欠くとみても不合理であるとはいえず、指導の機会を設けても改善の余地がないとみることに不合理な点はないとして、分限免職処分を適法とした。最高裁は、懲戒処分に関する規定に従って処分を行うことが基本であるとしても、具体的な事案によってはそうではない場合があることを示したと考えられる。消防は命を賭して市民の生命・身体を守る職業であり、上司との信頼関係がなければとても続けられない。信頼関係を築けず社会的常識を超えたいじめをする者を組織内に置いておけば、組織を維持することができず公務の円滑な遂行に重大な支障が生じるため、本件のような処分は認められてしかるべきではないか。20年ほど前と比べるとパワハラに対する認識が変化してきており、裁判においても判断基準が徐々に変わってきていると感じる。

- 本件について、刑事事件における状況証拠による犯人性の立証と類似するものを感じた。補足意見に記されているとおり、個々の行為を単体で評価するのではなく、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見なければならぬという点である。刑事事件において最高裁は、一つ一つの状況証拠が小さくとも、それらが掛け合わされることで犯人らしさが高まるため、全体として見なければならぬと打ち出している。本件においても、各行為を全体として見ると、長期間にわたっており内容も非常に悪質である。刑事的な観点からは、「ぶっ殺すぞ」といった発言は脅迫罪、しごきで失神させていることも傷害罪に該当するのではないかとも思われる。また、本件は行政処分取消訴訟であるため、処分の適法性を判断しやすかったのではないかと思われるが、損害賠償請求などで争われた際に、本判決のように各行為を全体として見て違法性を認めるという手法を用いるのか、注視していきたい。
- 本件で最高裁が、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見るという視点を示したことについて、労災のハラスメントの認定を思い浮かべた。労災では通常直近6か月間の事実を見るが、ハラスメントについてはより長期にわたって全体として見るという考え方がある。懲戒処分という点で少し内容は異なるが、ハラスメントの特徴を捉えたアプローチという点で共通しており、この考え方に賛成である。また、本判決は、力尽きた後も数分間宙づりにして更に懸垂をさせる、熱中症の症状を呈するまで訓練を繰り返す、倒れ込んだことにペナルティを課すなどといった行為を挙げて、極めて不適切で非違の程度は重いとしている。消防の業務においては、厳しい訓練によって体力を付けて限界をクリアしていくということが必要な面もあるが、そのための指導方法として本件の各行為は適切ではないということを最高裁が例示してくれたことは参考になる。

以上