

労働法 UPDATE Vol.22

パワハラを理由とした懲戒処分における行為の評価～糸島市事件・最判三小令和7年9月2日を題材に～

2025 年 11 月 11 日

弁護士 岩崎 啓太

弁護士 清水 咲

目次

1. 懲戒処分・懲戒解雇の難しさ
2. 判決の内容
 - (1) 事実関係
 - (2) 地裁・高裁の判断
 - (3) 最高裁の判断
3. 実務上の示唆
 - (1) 非違行為全体を通じた影響の評価
 - (2) 本判決の留意点

1. 懲戒処分・懲戒解雇の難しさ

懲戒処分は、懲戒の対象となる労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らし、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、権利濫用として無効になります（労働契約法第15条）。つまり、当該従業員の規律違反の程度等に対して相当な処分であることが必要となります。

しかし、何が相当な処分であるかについては、明確な答えがあるわけではなく、裁判例でも判断が分かれるような非常に難しい問題です。例えば、通勤途中に盗撮行為を行った従業員への懲戒処分（懲戒解雇）の事案において、一審は懲戒解雇を権利濫用により無効と判断しましたが、控訴審では一転して有効と判断しています（一審：名古屋地判令和6年8月8日判例秘書〔判例番号 L07950621〕、控訴審：名古屋高判令和7年3月25日判例秘書〔判例番号 L08020179〕）。特に懲戒処分の中でも、上記事案でも問題となった懲戒解雇は「雇用関係における『極刑』ともいうべき」（荒木尚志『労働法 第5版』530頁〔有斐閣、2022年〕）非常に重い処分であるため、問題となる懲戒事由に対して懲戒解雇を課すことが本当に相当な処分といえるか、慎重な判断が求められます。

以上のような刑事犯に該当する事案でも、懲戒解雇の相当性について悩みはつきませんが、従業員のハラスメントが問題となる場合、状況は一層悩ましくなりがちです。もちろん時代の変化とともにハラスメントに対する社会的評価は厳しくなっているところであり、また職場の従業員のモチベーション低下や人材流出にもつながりかねないため、決して看過

できるものではありません。他方で、適切な範囲を逸脱したパワハラであるのは確かであるものの、業務上の指導といえなくはない場合も考えられます。

さらにいえば、懲戒対象となる従業員にこれまで懲戒処分歴がない場合もあり、そのような状況で、いきなり懲戒解雇のような重い処分をなし得るのかと、悩んだことがある読者の方も多いと思います。

上記のような悩みに関し、掲題の[最高裁判例](#)（以下「本判決」といいます。）は一定の示唆を提供してくれています。

本判決は、福岡県・糸島市の消防本部において係長級の役職にあった消防職員の X が、パワハラを理由に懲戒免職処分とされた事案であり、労働契約法第 15 条が適用除外となる公務員の事案ではありますが、民間企業への示唆を中心に以下概要をご紹介します。

2. 判決の内容

(1) 事実関係

X は、平成 15 年頃から平成 28 年 11 月までの間、部下等に対し、以下のような指導や言動を行っていました。このような言動は、少なくとも 10 人の部下（新入職員を含む）等に対し、多数回にわたり、繰り返し行われており、本判決では、部下に対する嫌悪、苛立ち及び悪感情を主な動機として、感情の赴くままにした部分大きいことも確認されています。より詳細な内容については、本判決別紙「被上告人の行為一覧」（本判決 7 頁以下）をご参照ください（本件の事案をよりよく把握できるため、一読をお勧めいたします。）。

【指導】

他の職員とともに、以下の「訓練」や「トレーニング」等をさせる。

- ・ 鉄棒にかけたロープで身体を縛って懸垂をさせたうえ、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をさせる。
- ・ 熱中症の症状を呈し、失禁するまで訓練を繰り返させる。
- ・ 体力の限界で倒れこんだペナルティとして、更に過酷なトレーニングをさせる。

【発言】

部下に対し以下の発言をする。

- ・ 「気持ち悪い」、「ぶっ殺すぞ、お前」、「近くにおるな、死ね」
- ・ （新入職員に対し）「お前を恐怖で支配する」、「お前を理不尽で支配する」
- ・ 「お前の娘もデリヘルになる」、「兄貴がおかしいちゃろうね、と思って。」、（訓練中に動きが悪くなった者に対し）「丈夫に産まなかった親が悪い」

消防本部では、平成 28 年 6 月頃、職場環境改善に関するアンケートを実施したところ、職場にパワハラが蔓延している、数年間で若手職員が 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等の回答が寄せられました。また、同年 7 月頃には、消防職員有志一同が糸島市長に、X 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、定期的なアンケートに指摘しても何も変化がない、実態調査のための調査委員会の設置を求める旨等を記載した書面を提出しました。

上記の申し出を受け、糸島市は事情聴取を実施しました。そして糸島市は、X の言動が、糸島市のハラスメント防止規程に反するとして、これまで X は懲戒処分を受けたことはありませんでしたが、X を懲戒免職処分にしました。

上記の懲戒免職処分の取り消しを求め、X が提訴したのが本件の訴訟です。なお、後述のとおり X の懲戒免職処分を取り消す旨の地裁判決が出た後には、消防職員の 66 名より、X の復職により職場の秩序が乱れる等として、職場復帰に反対する旨の書面が提出されました。

(2) 地裁・高裁の判断

地裁・高裁判決（福岡地判令和 4 年 7 月 29 日労働経済判例速報第 2497 号 3 頁、福岡高判令和 6 年 1 月 24 日判例秘書〔判例番号 L07920014〕）は、(1)の事実について、概要、以下のとおり評価をしたうえで、最も重い懲戒処分である懲戒免職処分を選択することは重きに失し、裁量権を逸脱濫用した違法な処分であると判断しました。

- X の指導は、訓練やトレーニングの範囲を逸脱しているが、逸脱の程度が特段大きいとまではいい難い。
- X の発言は、言い過ぎの面、表現が適切でなく、口の悪さが現れたにすぎないところもある。
- 被害を受けた職員に重大な負傷が生じたものはいないことを踏まえると、X の言動による他の職員及び社会への影響が特に大きいとはいえない。
- X は、懲戒免職処分以前に懲戒処分や注意指導等を受けていない。

(3) 最高裁の判断

他方、本判決は、(1)の事実について、概要、以下のとおり評価したうえで、X に懲戒処分や注意指導歴がないという事実を考慮しても、懲戒免職処分は違法でないと判断しました。

- X の指導は、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疇を大きく逸脱するものというほかない。
- X の発言は、部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、家族をも侮辱するものも含まれている。
- 上記の各指導及び各発言は、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。
- 小隊長等として消防職員を指導すべき立場にあった X 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、不適切な指導や発言を執拗に繰り返したことは、甚だしく職場環境を害し、消防組織の秩序や規律を著しく乱す。
- 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、上記のような悪影響を看過することはできない。

なお、本判決には、以下のとおりの林道晴裁判官の補足意見（以下「林補足意見」といいます。）が付されています。

本件において、X がした本件各行為が（中略）消防組織や職場環境に及ぼした悪影響が特に大きいものであることは、その行為の態様が極めて不適切であることのみならず、その期間の長さ、行為の回数や被害者の多さ等の諸事情から明らかであり、（中略）。

これに対し、原審は、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。

法廷意見は、懲戒権者の裁量権行使に際して考慮すべき事情あるいは考慮することができる事情である、非違行為による影響について、上記のような本件各行為に係る諸事情を基礎として評価する必要があることを示したものである。職場内での優越的な関係を背景として繰り返される不適切な言動を理由とする懲戒処分の適否が問題となる事案に関しては、当該事案における諸事情を十分に踏まえ、非違行為による影響を適切に評価していく必要があるものと考えます。

3. 実務上の示唆

以上のとおり、最高裁は、本件の事実関係について、地裁・高裁とは異なる評価をしたうえで、地裁・高裁の判決を破棄しました。

地裁・高裁と最高裁の判断の相違と林補足意見からは、懲戒処分の相当性を検討するに際しての以下のポイントを読み取ることができます。

- ① 個々の行為の評価：「ぶっ殺す」「死ね」等の強い恐怖感や屈辱感を与える言葉や、家族を侮辱する言葉が用いられた場合には、かかる言動は極めて不適切であると評価されるべきであり、業務（指導）の延長線上の行為とは捉えられない。
- ② 非違行為全体を通じた影響の評価：規律違反が断続的に行われた場合においては、個々のハラスメントの行為を単体で評価するだけではなく、その行為の積み重なりが組織秩序に与えている影響を全体として評価することが必要である。
- ③ 改善機会付与の有無：懲戒処分歴や注意指導を受けておらず、かつ懲戒解雇（免職）が重大な処分であることを踏まえたとしても、懲戒解雇（免職）を選択することが許容される場合もある。

本判決において特に重要なのは②であるため、以下で解説します。

(1) 非違行為全体を通じた影響の評価

懲戒処分の相当性を検討する上では、労働者による非違行為の程度と処分内容のバランスが取れていることが重要です（荒木・前掲 531 頁）。労働契約法第 15 条も、懲戒処分の適否の考慮要素として、「当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様」をまず例示しています。

そして、ここにいう非違行為の程度をどのように捉えるかが問題となりますが、この点について高裁判決は、懲戒処分の適否は非違行為と処分内容が均衡していることが基本になることを指摘しつつ、非違行為の職場に対する影響は判断要素の 1 つにすぎないと判示しています。このような立場に立ち、非違行為である本件各行為の内容それ自体を個別に検討するのであれば、下級審のように、少なくともこれまで処分歴のない X をいきなり懲戒解雇（免職）とするのは重過ぎるという判断に至るのかもしれませんが。

他方、法廷意見及び林補足意見は、非違行為による影響も懲戒処分の内容を決める上での考慮要素である以上（労働契約法第 15 条も「その他の事情」を考慮することを前提にしています。）、非違行為に係る諸事情を基礎として、非違行為による影響を適切に評価した上で懲戒処分の適否を検討する必要があると指摘します。

そもそも懲戒処分とは、企業秩序を毀損したことへの制裁であり、懲戒処分を行う目的は毀損された企業秩序を回復することにあります（菅野和夫＝山川隆一『労働法 第 13 版』652 頁〔弘文堂、2024 年〕参照）。そして、企業秩序は、時間的連続性をもって形成されていくものであり、（時間の経過により緩和されることはあり得るものの）規律違反行為が積み重なれば積み重なるほど、企業秩序にもたらす悪影響は大きくなっていく場合も考えられます。

そうだとすれば、法廷意見及び林補足意見で示されているとおり、懲戒処分の適否を検討する上では、非違行為それぞれの内容はもちろん、その行為全体が組織秩序にどのような悪影響を

もたらしめているか（組織全体や他の従業員にどのような影響があるか）について、適切に評価をすることが重要であり、少なくとも単なる一事情として軽視されるべきではないと考えられます。

そして、そのように適切な検討を経た上で、職場環境や組織の規律への影響が甚だしいと認められるのであれば、たとえ懲戒解雇（免職）が極めて不利益な処分であり、これまで処分歴がなかったとしても、懲戒解雇（免職）が許容される場合があることを本判決は示しており、今後の実務において重要な示唆だといえます。

(2) 本判決の留意点

他方で、本判決を受け、「懲戒事由をたくさん集めさえすれば、いきなり懲戒解雇（免職）を課すことも可能である」と考えるのは、いささか早計と言わざるを得ません。

本判決の法廷意見では、消防組織の特徴（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等）が明確に判示されており、林補足意見においても、非違行為の影響の評価に際し「上記のような本件各行為に係る諸事情を基礎として」または「当該事案における諸事情を十分に踏まえ」で行うべきことが注意深く指摘されています。

したがって、非違行為全体としていきなり懲戒解雇（免職）を課すに値する重大な影響を生じさせているというのであれば、それだけの評価を基礎づける具体的な事情を、事案に応じて個別具体的かつ説得的に説明し、裁判になった場合にはこれを証拠によって客観的に立証できることが求められます。

そのような説明・立証のハードルは決して低いものではありませんので、本判決を踏まえたとしても、非違行為が生じたタイミングで適時適切に処分を行い、企業秩序を早期に回復させつつ処分歴・注意指導歴を積み重ねていくのが基本であるのは変わらないと思われます。

他方で、現に職場環境や組織秩序が著しく害されており、かかる状況を非違行為に係る諸事情に基づき的確に主張立証できるような場合には、従前の処分歴がないからといって、一律に懲戒解雇（免職）を選択肢から排除するのではなく、更に慎重に検討を進める余地があることは、本判決が示すとおりです。かかる示唆は、恒常的なハラスメントに疲弊する現場の悩みに対して、重要な指針になり得ると考えます。

本ニュースレターは、法務等に関するアドバイスの提供を目的とするものではありません。具体的な案件に関するご相談は、弁護士等の専門家へ必ずご相談いただきますよう、お願いいたします。また、本ニュースレターの見解は執筆者個人の見解であり、当事務所の見解ではありません。