

中央大学博士学位(法学)論文要旨

労働者人格権の法理

角田 邦重

## 論文集のテーマと構成

1、博士学位論文『労働者人格権の法理』は、著者がこれまで取り組んできた研究テーマの中から、労働者人格権に関する論文を集めて一冊のまとまった論文集として出版したものである。中央大学法学部で44年間、労働法の研究と教育に携わる間に、著者が取り組んだ研究対象はもとより労働法のさまざまな領域に及んでいるが、1980年ころから著者が一貫して取り組むようになった労働者人格権に関する研究は、その当時、学会においても、また裁判実務上でも、ほとんど注目されていなかった新しい視点を打ち出した問題提起的意義をもっていたと考える。

著者は研究の過程で、単に理論的な体系化や法理論の構成のみならず、実際の訴訟事案のなかで鑑定証言や鑑定書の執筆をする貴重な経験をもち、それによって労働者人格権の法理が現実の事件解決に有効性をもつことを確かめ、同時に裁判法理への定着にも寄与することが出来たと感じている。なかでも、著者が鑑定意見書を執筆した関西電力事件（本論文集第Ⅲ章第3節に収録）では、労働者の精神的人格価値の保護の重要性を説いた理論構成が大阪高等裁判所で採用され、最高裁判決（最3小判平7.9.5）での承認をとおして、労働者人格権の保護は実務上も確固たるものとして定着するようになり、今では、当然のことと考えられるようになってきている。その中心的課題であった職場いじめの禁止と防止に関しては、厚生労働省も「パワーハラスメント」の名称で本格的取り組みに着手するにいたっている。

もっとも労働者人格権保護の対象範囲は、職場いじめに限定されるわけではない。著者の古稀祝賀記念論文集『労働者人格権の研究』（上・下巻 信山社2011・3）には中央大学出身ならびに他大学の学者・研究者40名の論文が収録されているが、労働者人格権保護の視点から幅広いテーマが取り上げられている。また著者も本論文集の終論に収録した「労働者人格権の射程」でこのテーマのもつ広がりを見込んでいる。

2、本論文集は、約30年にわたって労働者人格権の定着に向けて理論の形成・展開をリードしてきた論者の一人である著者の論考をまとめたものであることから、理論の展開の過程でターニングポイントとなったケースで裁判所に提出した鑑定意見書や裁判例の分析と批評、その後、研究グループの責任者となって担当した日本労働法学会でのシンポジウム「企業と人権」での問題提起的な報告、またドイツで出版された専門雑誌や書籍に日本における労働者人格の法的保障の現状と問題を紹介する論稿からなる。

本論文集は全体で4章から構成されているが、最初にその構成と初出を示したい。

(1) 全体の導入部分にあたる「第Ⅰ章 序 労働者人格権とは何か」では、労働者人格権が社会的注目を帯びるようになった時代的背景と労使関係の変化を明らかにし、同時に労働者人格権保障の法的枠組みを提示する意味をもっている。「1節 労働者人格権への関心」はChuo-Online 2011.3「労働者人格権の保障」から、「2節 労働者人格権の保障」は

労働法の争点・新版（有斐閣）に執筆したものである。

（2）「第Ⅱ章 労働者人格権保障の法理」には、このテーマをやや一般的・総論的に取り扱った論文からなり、労働者の精神的人格価値の法的保護の重要性と保護法理のあり方を提示しようと試みた論稿を収録している。「第1節 労使関係における労働者の人格的権利の保障」は、比較的早い時期に正面からこのテーマを論じたもの、「2節 企業社会における労働者人格権の展開」は1991年5月開催の労働法学会シンポジウム「企業と人権」において報告グループの責任者として総論にあたる報告を担当したもの、「3節 団結権と労働者個人の自由」は、前年秋の創立50周年を記念する労働法学会での戦後労働法理論の再検討をテーマとするシンポジウムの報告である。これまでの集団主義の優位に対し個人の自由を強調するだけでは労働者の人格権の保護につながらないことを指摘している。

「第4節 ドイツにおける労働者人格の保障」は、故横井芳弘教授の還暦記念論集に執筆した論文で、わが国に先行してドイツにおける労働者人格の法的保障に関する理論と判例法理の実情を明らかにしたもので、わが国にとって多くの示唆を見出す契機となった。

「第5節 Die EntwicHELung des Persönlichkeitsrechtsschutzes des Arbeitnehmers im japanischen Arbeitsrecht.」は、中央大学とミュンスター大学との学術交流協定にもとづき交換教授としてミュンスター大学で行なった労働者人格権に関する講演をもとにドイツの労働法専門雑誌 *Arbeit und Recht* に掲載した論文である、

（3）「第Ⅲ章 労働者人格権保障の諸相」は、労働者の精神的人格価値の保護を実際の法適用にあたって具体化していくにあたって何が必要かについての論考を展開したもので、このテーマに注目することになった判例の分析や、その後に機会を得て執筆することになって裁判所に提出した3つの鑑定意見書を中心に収録し、これに外国で出版された論文集に寄稿した2点の論文をから構成されている。

「第1節 労使関係における労働者人格的利益の保護」は、職場内で特定の労働者を対象とする「共同絶交事件」に関する判決（大阪地判昭 55.3.26）を契機として労働者の精神的人格価値の保護の必要性を論じたもので、著者がこのテーマの重要性に気付かされるきっかけとなった。

「第2節 組合所属を理由とする配車差別の不法行為性ならびに損害賠償のあり方について」、「第3節 労使関係における精神的人格価値の法的保護について」と「第6節 個人情報保護条例にもとづく人事考課の開示義務について」は、いずれも労働者の人格権の保護について裁判所に提出した鑑定意見書であり、それぞれ、第2節の配車差別に関する意見書は広島高等裁判所に、第3節の職場内での疎外や監視活動については大阪高裁に、第6節の人事資料の開示請求に関する意見書は大阪地裁に提出した。「第4節 職場における人格権確立へ大きな一歩」と「第5節 職場における労働者人格権の保護」は、いずれも第3節の鑑定意見書を執筆した関西電力事件の最高裁判決（最3小判平 7.9.5）の意義を論じたものである。

「第7節 Mobbing im japanischen Arbeitsrecht」と「第8節 Mobbing im Japan」と

は、いずれも、わが国の職場いじめ（ドイツでは Mobbing）の現状と法的保護の実情について、ドイツで出版された論文集に寄稿したものである。前者は、ドイツで出版された山内惟介教授の還暦記念論文集 *Japanischer Brückenbauer zum deutschen Rechtskreis* に、後者は *Werkbuch Mobbing* というタイトルで職場いじめとその予防に関しドイツならびにいくつかの国を含めた各国の比較実証研究の書である。

（４）「第Ⅳ章 集団的紛争と人格権侵害」では、一転して集団的労使紛争にかかわる人格権保護のあり方を検討した論考を収録している。「第１節 団結権侵害と損害賠償の法理」は本論文集に収録した論稿のなかでは早い時期に執筆し、団結権を、人格権を基礎にその担い手として位置づける主張を試みた。「第５節 組合事務所の利用権限と侵害に対する救済方法」は、組合の拠点として使用されている組合事務所の利用権限を団結権法理の性格から検討したもの、「第３節 組合活動の権利」、「第４節 企業秩序と組合活動」は、いずれもジュリスト別冊「労働法の争点」に、組合活動を人格権の主体である団結の権利の性格からとらえることの重要性を強調している。「第２節 労働者の名誉侵害と損害賠償」は、労使の間ではなく、対立する労働組合相互間で限度を超えた非難が労働者の人格侵害をもたらしたとされた判例の研究である。

（５）「第Ⅴ章 終論—労働者人格権の射程」では、労働者人格権が、個別事件における裁判規範として機能するだけでなく、立法と行政に労働者に人格の主体としてふさわしい処遇と職場環境の整備を要請する憲法上の権利としての性格をもつことを主張している。救済方法として立法と行政の果すべき役割の大きさを強調したいがためである。

## 論文の要旨

### 序章・導入と概観

本論文集全体の導入部分に位置する序章では、労使の集団的対抗関係が下火になっていた１９８０年代には、労働法における争点が集団的労使関係から労働者が個人で直接企業と向き合うことを余儀なくされる時代に入り、それとともに、圧倒的な企業の優位のもとで生命・身体・健康といった根源的でプリミティブな人格価値のみならず、労働者の名誉やプライバシー、あるいは職業的人格の表現でありその成長・発展でもある労働そのもののあり方など労働者の精神的人格価値が脅威にさらされる多くの事態が現出し、その法的保護の重要性が認識されるようになっていったことを描出した。

これら精神的人格価値の保護はこれまでの労働法制ではかならずしも意識されてこなかった領域の問題であるだけに、法的保護のあり方を新しい角度から検討する必要性に迫られていた。労働者人格権とはどこに法的根拠をもつどういう性格の権利なのか、労使関係のどのような問題が対象になりうるのかという課題を提起したものである。

## 第2章 労働者人格権保障法理の展開

### 1、労働者人格法理の構成

第Ⅱ章は、長い間、企業という使用者の支配下にある空間と使用者の指揮命令下におかれて労働に従事している労働者に、どのような意味で、どのような場合に人格権の侵害が問題になりうるのかを検討するもので、本論文集の理論的かつ総論的性格を有し、第1節「労使関係における労働者の人格的権利の保障」と第2節「企業社会における労働者人格の展開」が、それに当てられている。前者の論文でこの問題を正面から検討し（1989.4）、その後の労働法学会における「企業と人権」をテーマとしたシンポジウム（1991.5）の報告グループ担当責任者として総論的報告を担当したのが後者の論文である。その要旨は大略次のとおりである。

（1） 労使関係が労働者と使用者の契約によって生じるものであることはいままでもないが、人格権の保障が一度企業組織に組み込まれて働く労働者にも適用されなければならないという出発点は、当然のように見えながら、労働関係の現実と法理の両面から立ちはだかる厚い壁の克服が必要であった。契約関係は労働市場における契約交渉の局面（労働力の価格をめぐる取引）で観念できるものであっても、企業組織のなかで働く局面では（購入した労働力の消費）、もはや対等な契約関係というより、使用者の指揮命令と企業組織の拘束を受けるのは当然のことと考えられてきたからである。

とりわけ、労使関係を労働者の人格を丸ごと包摂する擬似共同体と同視されてきたわが国の労使関係では、長い間、労働共同体ともいべき企業にその一構成要素として取り込まれた労働者に市民相互間で認められる人格権の保護は想定できないし、さまざまな組織的拘束を受けるのは当然という理解が支配的であった。それどころかある時期まで、労働者は、その所属する企業に不利益になる行為を慎まなければならない忠実義務を負う（*Treuepflicht*）という考え方が支配的であった。もちろん企業の側もそれに応え、労働者とその家族のライフサイクルに合わせた年功賃金と称される報酬のシステム——もっとも勤続年数の長期化による能力向上に見合っているという側面や、情意考課を含む査定による給与の格差などを無視できるものではないが——や家族手当・住居手当・教育手当の支給など含めて、従業員生活をトータルとして支えようと努めてきた。

法律的にも、労働関係が「単なる物理的労働力の提供の関係を超えて、一種の継続的な人間関係として相互信頼を要請するところが少なくない」という理由から、採用にあたって労働者の思想信条を含む全人格に及ぶ事項について調査をし、学生運動歴を秘匿していたことを理由とする採用の拒否を認めた三菱樹脂事件最高裁判決（最大判昭48・12・12）は、このような労働関係の実態の追認を意味していたというべきであろう。また一見、契約法理の適用の形をとっても、例えば、企業内での政治活動禁止に関する労使間の合意は契約上も有効とした判決（十勝女子高校事件最高裁判決・最2小判昭27.2.22）に典型的に示されているように合意による人権の制約も正当化されていた。

（2） 人格権の保障が労使関係においても適用をみななければならないという命題は、こう

した考え方とは対極的な、人格的能力の発現を意味する労働力が企業の優越的力の支配下で管理される現実があるからこそ、人格侵害の脅威から保護する必要性は高いという認識への転換を意味している。

この転換が可能となった社会的背景は、何よりも高度成長によるわが国の社会的変動と労使関係の変化である。すなわち高度成長によってもたらされた社会変化の過程で伝統的な企業社会とそれに適合的な労働法理論が大きく後退し、市民社会化と契約法理の労使関係への浸透も顕著になった。出向や配置転換命令は経営権・人事権の行使で当然とされてきた従来の考え方を、労使間の契約の範囲を越えるもので無効として一変させた判例の出現（日立電子出向事件・東京地判昭 42.3.31、日野自動車配転事件・東京地判昭 42.6.16）や、就業規則による労働条件の一方的不利益変更を正当化してきた経営権理論からの転換（秋北バス事件・最大判昭 43.12.25）はその変化を象徴している。

しかし、企業の労使関係、とりわけ人事管理の領域では新しい事態が進展していた。年功賃金から能力主義的処遇への移行とともに、労働者の個別的な管理とそれに伴うきめ細かな考課・査定が行なわれるようになった。労働能力の発揮が労働者の精神的・人格的意欲に決定的に依存せざるをえないだけに能力に対する考課や査定は、客観的に発揮された能力＝業績の範囲を超えて仕事への意欲や他従業員との協調性といった内面的事項にまで及び、さらには企業への帰属意識の強弱や私生活にまたがる全生活領域に及ぶことになれば、労働者の全人格的領域を覆うことになりかねない。加えて、これら人事資料の収集と蓄積のための技術的手段の開発も格段に進化し、ビデオカメラやテープレコーダーによる労働の監視、労働者のキャリアや私生活に属する経歴、健康、家族などの情報はコンピュータに記録されている。その範囲が資産の状況から組合所属・宗教・政治信条にまで広がり、人事考課の資料として用いられることになれば、企業の情報権力への労働者の従属は決定的とならざるをえない。

(3) 一方、法制度を見れば、従来の労働法で保護対象として考えられてきたのは、生命、身体と健康などの根源的でプリミティブな人格権であって、職場いじめで問題となるような同僚とのコミュニケーションからの排除、職場の内外を問わない監視、私物検査やHIV感染の公表などプライバシーの侵害、また、ことさら侮辱や屈辱を与えるような叱責（パワーハラスメント）などの精神的人格価値に関する保護はいくつかの例外的規定（労基法の寄宿舎での私生活の保護や使用者間での労働者に関するブラックリストの通報など）を除けば存在していないに等しい。また例外的な訴訟も、思想信条を中心とする基本的人権の侵害を理由とするものであった。最高裁判所が、基本的人権は私人間における適用を予定していないとの見解をとったことから（三菱樹脂事件・最大判昭 48.12.12）、公序良俗など私法の一般条項の適用に委ねられることとなった。

この2つの論文で主張しているのは、労働法特有の分野ではなく、現代市民法が財産権の保護という伝統的な理解の枠を超え、複雑で多元的な利益が錯綜する現代社会において、もっとも根源的でありながら深刻な脅威に晒されている人格の自由と尊厳を守る開かれた

体系へのダイナミックな展開を遂げている現代的市民法に依拠した人格権保護の法理を考えるべきだというものである。民法上の人格権の労使関係への適用は、今日的な市民法理の社会化の一形態であることを意味するものであり、労働法における労働者の自由や精神的人格の保護は、現代的市民法における人格の自由と尊厳につながりながら、労働者の社会的存在に即した人格の自由な発展の具体的保障を目指すものだという主張である。

(4) 労働者の精神的人格価値の保護が、労使関係にどのような適用可能性をもつかについて、次のような問題領域を挙げている。

(イ) 労働者の名誉の侵害。職場いじめとして具体化している職場の人間関係からの疎外や人格的蔑視を意味する暴言を浴びせるなどの行為がその典型である。

(ロ) 故意に労働者のキャリアや能力にふさわしくない仕事、無意味な作業を命じるなどの仕事差別。

(ハ) ビデオカメラやテープレコーダーを用いた労働の監視、メールのモニタリング。

(ニ) 自己にかかわる情報のコントロール権にもとづき企業が収集、蓄積している人事情報へのアクセスと誤った情報の訂正、対象にすべきでないセンシティブな情報の削除請求。

(ホ) 労働者にとって職業的人格の成長・発展でもあることから、使用者に労働者の就労請求を受け入れる義務があるとのいわゆる就労請求権の承認。

(5) 「3節 団結権と労働者個人の自由」は、創立50周年を記念する労働法学会での戦後労働法理論の再検討をテーマとするシンポジウムで、集団主義と生存権理念から個人の自由へという労働法のパラダイム転換の主張に、労働者の人格権保護の観点から批判的コメントを加えたものである。

## 2、ドイツにおける労働者人格権の保障

同様の問題意識から、ドイツでも、少し前から私法上の権利として認められてきた一般的人格権 (Das allgemeine Persönlichkeitsrecht) の労使関係への適用をめぐる議論が始まっていた。「第4節 ドイツにおける労働者人格の保障」は故横井芳弘教授の還暦記念論集『現代労使関係と法の変容』に執筆した論文で、ドイツにおける議論を紹介しているが、しかし、同時にそれ以前から、基本的人権の労使関係への適用という形をとって、労働者の基本的人権の保障が、わが国と比べてもっと広い範囲で認められてきたこと、また労働者の自由な人格の発展が経営の門前で止まってしまうのではなく、労働生活のなかでその意義を発展させていくべきだとの趣旨から経営協議会法が改正され(1972年)、労働者個人に人事考課について説明を求め、あるいは人事台帳の閲覧請求と不服申立て、誤った記録の訂正、削除請求などの人格保護にかかわる具体的権利が規定されていることを明らかにした。

## 3、わが国の現状についての紹介

「第4節 Die Entwicklung des Persönlichkeitsrechtsschutzes des Arbeitnehmers im japanischen Arbeitsrecht」は、同様の問題意識から、労働者の人格保護に関するわが国の労働法の原状についてドイツの労働法の専門雑誌に寄稿したもので、中央大学とミュンス

ター大学との交流協定にもとづく交換教授としてミュンスター大学での講演をもとにしている。長い間、一種の濃密な共同体意識のうえで運営されてきたわが国の労働関係が、高度成長の過程で変化し、契約関係の観念が強く見られるようになったこと、ドイツ法と異なり一般的人格権の観念が承認されているわけではないが、不法行為法の領域でプライバシーの権利侵害を違法とする「宴の後」事件判決（東京地判昭 39.9.28）が出現して以来、職場における労働者の疎外や監視を名誉、プライバシーを侵害する不法行為と認める判決が現われるなど、労働者の人格侵害の法的救済に途が開かれていることを紹介している。判決は少ないものの、かつて住友セメント事件判決（東京地判昭 41.12.20）によって結婚退職制が違法・無効とされると、おびたしい数の同種の訴訟が提起され、もはや許されないものであることが社会的に定着していったように、労働者の人格保護についても、判決のもつ一種の「公共財」としての効用が同様の効果をもたらすことを期待できるのではないかと述べている。

### 第3章 労働者人格権保障の諸相

この章では、わが国における労働者人格権侵害の具体的諸相を取り上げている。

#### 1, いわゆる職場八分事件に関する考察

「第1節 労使関係における労働者人格的利益の保護」は、筆者がこのテーマに興味をもつきっかけとなった「職場八分」事件に関する判例研究である。少数組合に属する労働者が会社の交通法規違反を監督官庁に申告したことに対し、使用者の意を受けた管理職員の呼びかけで、他の従業員は以後接触を断ち同乗勤務も断るといった内容の同盟絶交を通告した事件であった。戦前から村落共同体で行使されてきた制裁手段である村八分をもじって「職場八分」と称される事案である。これを名誉毀損・不法行為にあたるかの判断を示した判決（大阪地判昭和 55・3・26）の研究にあたって類似のケースを調べたところ、社内報で労働者の人格に対する中傷・誹謗記事を掲載して全従業員に配布したり、監視と称して近距離から写真撮影をしたりなど、市民相互間でなら当然許容されないはずの人格権侵害にあたる行為が企業内では公然として行なわれていることを知った。

注目したのは、それらの多くが、少数派に属する組合員に対する抑圧的行為として、不法行為・損害賠償事件ではなく、組合に対する支配介入にあたる不当労働行為（労組法 7 条 3 号）として救済されていることであった。不当労働行為の成立には、権利侵害がなされたことを必要とせず、使用者の反組合的行為があれば足りることが、この種の行為を議論の俎上に載せることを可能にしていた。しかし、不当労働行為・支配介入の救済は、介入行為の中止と謝罪文の掲示を命じるポストノーティス、あるいは一歩進んでも、せいぜい謝罪文の交付であって、面子を重んじる使用者ならともかく、開き直った使用者に対して実効性をもっているとは言い難い。民法の不法行為が加害者責任を追及するものであるのに対して、不当労働行為制度は公正な労使関係を維持し回復することであって、責任追



及的救済は制度趣旨に反すると考えられているからである。本論文の主張は、正面から労働者の人格保護を打ち出し、その侵害に対する不法行為・損害賠償責任を認めるべきだということであった。

その後、さまざまな類型の職場いじめや不当な人事考課による不利益を回復するために人事考査資料の公開を求めるなどの訴訟で、労働者人格権保護の観点から鑑定意見を依頼されることになり、第Ⅲ章に収録しているいくつかの鑑定意見を執筆することとなった。

## 2、仕事差別と人格権侵害

「第2節 組合所属を理由とする配車差別の不法行為性ならびに損害賠償のあり方について」は、複数組合が並存状態にあるバス会社で、少数組合所属の運転士には新しいバスの配車をしないという組合差別の事件である。古いバスと新車を運転するのでは、ブレーキの利き具合からハンドル操作、乗り心地など運転にかかる負荷に大きな違いがあるだけでなく、観光バスの乗車から外れるため手当や給与にも差が生じ、加えて新車の担当者になれるかなれないかは、運転士仲間のみならず家族からも技量の評価を現わすものと受け止められ人格的評価の基準としての意味をも有している。それだけに交通産業の不当労働行為の典型的手段として用いられているものである。

第一審（山口地裁下関支平 3.9.30）の審理では、鑑定証人として法廷で意見陳述をして、配車差別（仕事差別）が人格権の侵害にあたることを認めてもらうことに成功した。しかし、人格権侵害を理由とする慰謝料は僅かな金額に過ぎなかった。第2節の論文は、労使双方の申し立てによる控訴審・広島高裁に提出した鑑定意見書である。配車差別が運転士の人格権を侵害することと並んで、救済方法としての慰謝料の算定方法に力点をおいた内容となっているのはそのためである。

## 3、神的人格価値の保護のあり方

「第3節 労使関係における精神的人格価値の法的保護について」は、これより5年ほど前の関西電力人権裁判と呼ばれていた事件に関する鑑定意見書である。政治信条を理由として会社の全人事機構をあげて行なわれた対象労働者を「固体観察」と称して徹底的な職場での疎外と、社内だけでない私生活領域に及ぶ監視、ロッカー内の私物検査といった行為によって職場の同僚からの孤立化を図ったというものである。

第一審判決（神戸地判昭 59.5.18）での争点は、政治信条を理由とする差別禁止（労基法3条）にあたるかどうかにおかれ、使用者の反論は、秘密裡に行なわれ、賃金などの労働条件差別もしていないから労基法の違反にはあたらないというものであったが、判決は公序良俗に違反して政治信条を侵害し、同時に、職場における自由な人間関係の形成を阻害し人格的評価を低下させ名誉を毀損するとして不法行為の成立を認めた。

第3節の論文は、「職場における自由な人間関係の形成を阻害する」という新たな保護法益の登場に着眼して光を当て、一般的・普遍的な精神的人格価値は、企業内における労働者についても尊重されるべきことを強調したものである。控訴審（大阪高判平 3.9.24）で

は、一審判決を継承すると同時に精神的人格価値として新たにプライバシーの尊重が付け加わった。そして最高裁判決（第3小判平7.9.5）も、高裁判決の論旨をほぼそっくり受け容れた。この最高裁判決によって、法実務上も職場における労働者の精神的人格価値の保護は確固たる地位を占めるにいたったといつてよいであろう。「第4節 職場における人格権確立へ大きな一歩」と「第5節 職場における労働者人格権の保護」は、いずれもこの最高裁判決のもつ画期的な意義を指摘したものである。

#### 4、人事考課の開示請求について

「第6節 人事考課資料の開示請求」は、高槻市の職員が個人情報保護条例にもとづいて自己の人事考課にかかわる文書の開示を求めたが、市が不開示の決定をし、さらにこの決定に対する行政不服審査法による異議申し立ても棄却されたため、市を相手に決定の取り消しを求める訴訟を提起した事件に関して、大阪地裁に提出した鑑定意見書である。

人事考課は、労働者の処遇と職業上のキャリア形成に大きな意味をもっている。給与、賞与、諸手当の額の決定に始まり、昇給、昇格、昇進など人事処遇に反映され、さらに配置や配置換え、研修機会の付与など、職業能力の開発とキャリアの形成に大きく影響を与えている。かつての年功的賃金体系が崩れ、成果主義賃金への傾斜が強くなるなかで、自己にかかわる人事考課の開示を求める必要性が高まるのは当然のことであり、学会でも活発に議論されているテーマではあるものの、現在まで、実際に労働者による人事情報の開示を正面から認めた判例は存在していない。

この事件では、高槻市の個人情報保護条例がいわゆる積極的プライバシー権の理解にもとづき、直接個人に、自己にかかわる情報の開示、間違った情報の訂正、不必要な情報の削除を求める権利を保障する優れた内容のものとなっていた。しかし他方で、開示しないことができる例外的事由が定められており、そのなかに「公正かつ適切な行政の執行の妨げになる」場合が含まれている。市側の主張は、開示が前提になると管理職はマイナス評価を避けるようになり適切な人事考課はできなくなる、低い評価を受けた職員の不安や不満、動揺を引き起こし、職場秩序の崩壊を招く恐れがあるといったものであった。本論文では、一般的・抽象的に人事考課資料の開示義務を認めるところまで至っているというのは無理でも、個人情報保護条例のような具体化を媒介する制度（民間労使関係では協約や就業規則のような）が存在している場合には、開示請求が認められるべきだと論じている。

判決の結果は否定的であった（大阪地判平12.12.8）。「補論 人事考課資料の開示請求」は、この判決を紹介して批判的なコメントを加えたものである。

#### 5、Mobbing im japanischen Arbeitsrecht

「第7節 Mobbing im japanischen Arbeitsrecht」と「第8節 Mobbing im Japan」は、いずれもドイツで出版された本に、わが国における職場いじめに関して、その実情と法制、ならびに法的保護の現状を紹介したものである。前者はドイツで出版された本学の山内惟介教授の還暦論文集に、後者はドイツの職場いじめに関する代表的研究者の編集した職場いじめ（Mobbing）に関する各国の原状と法制を紹介する部分に、わが国の実情と

法制ならびに救済の問題点を解説したものである。経済の長期的な停滞が続いた1990年代の半ば以降、職場いじめは、従来からあった会社に批判的な態度をとる少数派ないし異端の労働者に向けられたものというより、退職強要の手段であったり、過剰なノルマを達成できないなど、誰が被害者であってもおかしくないものに広がりを見せ注目を浴びるようになった。これまでの民法上の不法行為による事後的救済に並んで、事前の予防的法制の重要性を強調し、いくつかの地方自治体に導入されているパワーハラスメント予防措置と、労働安全体制の一環として法整備の必要性を提唱している。

#### 第IV章 集団的労使紛争と人格権の侵害

第IV章に収録しているのは、集団的労使紛争に関して、労働者の人格権保護の視点から考察を加えた論稿であるが、いくつかの異なる論点を取り扱ったものからなっている。

##### 1、団結権侵害と損害賠償

「第1節 団結権侵害と損害賠償の法理」は本書に収録した論文のなかでも早い時期に、団結を人格権の主体としてとらえることを主張したものである。通常、組合組織とその自主的運営に対する使用者の干渉や妨害行為は、労働法上不当労働行為として労働委員会による救済が予定されている。しかし、これとは別に、私法上の救済手段を利用して、裁判所に差止めや不法行為・損害賠償を求める訴訟が提起される事例が現われるようになった。労働委員会が、使用者に対する責任追及と性質を異にしているという理由から、損害賠償のような抑止効果と実効性のある救済命令を出せないでいるのも要因の一つである。

しかし、もともと市民法の枠外で、しかも市民法と抵触する活動を展開してきた団結の活動が、その侵害からの救済を市民法理に求め得るのはなぜか。この疑問に対する答えを、現代の民法が、財産法秩序の維持という枠を超えて、もっとも根源的でありながら深刻な脅威に晒されている人格の自由と尊厳を守る開かれた体系へダイナミックな展開を遂げていることを前提に、団結を労働法領域における人格権の主体として位置づける法理の転回に求めたものである。このように団結権を人格権の主体としてとらえるのは、労働者と使用者の対等な関係は労働者の社会的連帯としての団結をとおして可能になることから団結権の保障が不可欠とされているからであり、団結は労働者の人格権保障の実効性を社会法の領域で担保する存在だとするところにある。

##### 2、組合活動と団結権の主体

「第3節 組合活動の権利」と「第4節 企業秩序と組合活動」はいずれもジュリスト別冊「労働法の争点」に執筆したものであるが、上のような問題意識から、団結権保障と一体のものである団結体の組織運営を支えている組織・情宣活動保障の法的性格を検討している。とりわけ企業内での組合活動は、団結権が施設利用の権限を含むものではない以上、使用者の許諾がなければ、特段の事情が認められる場合を除いて正当性を有しないとの判例法理に対して、もともと「労働者ならびに団結の自由」と一体のものである組合活

動の保障は、施設利用権の有無とは次元を異にしており、使用者の市民法上の権利行使が団結ないし団結権行使の場を支配するものであることから、これに修正を迫る意味をもっていることを主張した。

### 3、 組合事務所の利用権について

「第5節 組合事務所の利用権限と侵害に対する救済方法」は収録した論文のなかでもっとも古く、組合事務所の供与の打ち切りや利用権限の制限といった問題が多発しているなかで、組合事務所の供与や利用権限の性質について検討を加えたものである。民法上の貸借関係（対価があれば賃貸借、無償ならば使用貸借）とするのでは、組合の拠点としての意味を考慮しているとはいえず、反対に組合活動の自由の保障にとどまらず、特定の施設の排他的利用まで当然に団結権の内容に含まれているというのは難しいだけに、労使の権利調整の困難さに立ち入って検討を加えている。

### 4、 労々紛争と労働者個人の名誉侵害

「第2節 労働者の名誉侵害と損害賠償」は、上の問題とは異なり、対立する労働組合相互関係でなされる非難が、相手組合に向けられるのではなく、組合員個人を標的にした人格的誹謗・中傷を会社内で流布させるなどの行為に及ぶような場合には、人格権・名誉の侵害にあたるとの評価を免れない。不法行為責任として損害賠償・慰謝料の支払いと謝罪文の掲示を命じた判例に検討を加えている。

## 終論—労働者人格権の射程

「終論—労働者人格権の射程」は、筆者の古稀記念論文集『労働者人格権の研究（上）』に執筆し寄稿したものであるが、労働者人格権を司法的救済のレベルにとどめるのではなく、立法や行政機関に対して、その保障を具体化するために必要な施策や措置を義務付けている憲法規範でもあることを論じ、ILO が要請しているディーセントワーク（厚生労働省は「働き甲斐のある人間らしい労働」と訳している）とほぼ同義の内容をもっているとの理解を展開している。

労働者人格権を、憲法13条で保障されている個人の尊重と幸福追求権に基礎を置く普遍的・一般的な人格権の労使関係の場における労働者の特性にあわせて具体化された権利として理解すべきだというものである。そのためには、「人たるに値する生存の保障」(25条)、人格の主体としてふさわしい「労働権ならびに労働者の処遇と管理」(27条)、「雇用における平等」(14条)をとおしてその内容を具体化して構成する作業が不可欠であり、生存権や、労働権、平等権の内容も人格権保障に照射されることによって今日的な時代の要請に応える内容を持ち得ることを主張している。