

労働者の企業外における表現の自由

— 首都高速道路公団事件判決（東京地判平成9年5月22日）を手がかりとして —

福 島 淳

（1998年9月10日受理）

目 次

- 一 はじめに
- 二 首都高速道路公団事件判決（東京地判平成9年5月22日）の概要と問題の所在
 - （一）事実の概要
 - （二）判旨
 - （三）問題の所在
- 三 「表現の自由」と雇用関係におけるその制約
 - （一）「表現の自由」保障の意義
 - （二）労働者の表現行為に対する制約論
- 四 一般的課題
 - （一）懲戒権の射程の縮減と労働者の私的領域の確保
 - （二）労働関係の変質と法理論の組み替え

一 はじめに

最近，裁判官の「市民的自由」をめぐる論議が社会的関心を集めている。この「寺西判事補事件」は，2つの段階を経たものである。第1段階は，同判事補が「信頼できない盗聴令状審査」と題する投書を朝日新聞の声欄に行った（掲載は97年10月2日）ことについて，地裁所長が，令状実務の実態に反する誹謗，中傷を行ったとして，下級裁判所事務処理規則21条に基づく注意処分を行った（同年10月8日）ものである。その第2段階は，同判事補がいわゆる組織的犯罪対策3法案に反対する団体が主催した集会で行った発言行為とその内容が，裁判所法52条1号の禁ずる「積極的に政治運動をすること」に当たるとして，仙台高裁が戒告の決定をした（98年7月24日）ものである。特に第2段階の件は，裁判官が一人の市民としてどのような政治的行為・発言・投書などが許されるのかという，いわゆる市民的自由論の枠

組みを超えた問題として注目されている⁽¹⁾。すなわち，「違憲の疑いのある立法に対する司法行政当局の立法前の関与のあり方という別の問題も絡みついており，さらに『裁判所内部にある批判的意見に対し先制的に違憲論封じを図ろうとしたもの』という見方もあって，事情は単純に裁判官の市民的自由の限界にとどまらない奥深さを含んでいる」と指摘されている⁽²⁾。

本稿のテーマに直接関わる問題として，この事件の「市民的自由」論議としてなされている問題指摘を見ておきたい。第1段階の事件に関して，小田中聰樹教授は，「裁判官は言論の自由を制限されて然るべきであるとの意見もある。（中略）しかしながら，裁判官といえども一市民として言論の自由をもつのであり，明文の根拠のある職務上の義務に抵触したり弾劾事由ないし懲戒事由に該当する場合に制限を受けることはあり得るとしても，それ以上に裁判官であるが故に特に制限されるべき場合があるとは思われない」。「司法行政当局は，実態に反する誹謗，中傷は許されない，と反論するであろう。…しかし，仮にそう考えるとしても，言論に対しては言論で対処すればよい。」と指摘している⁽³⁾。注意処分を受けた当の寺西判事補は，「より根本的には，職場外での職業上の秘密等に関係のない裁判官の言論が，注意処分の対象にされたこと自体，裁判官の市民的自由の中でも重要な権利である表現の自由に対する不当な干渉として問題にしていける必要がある」としている⁽⁴⁾。

第2段階の事件に関して，新聞論説はその分限裁判を「議論はまだ不十分だ」とする。「司法権を担う裁判官に，政治的意見を表明する自由はどこまで認められるか。裁判官に要請される中立・公正と，市民としての自由という二つの価値の均衡を，どこに求めたらいいのか」と問題提起をする。そして，「裁判官が専門雑誌などで法律の評

価に言及することはよくある。『新聞社や弁護士会などの団体が主催する集会であれば、出席して発言してもさしつかえない』と話す裁判所関係者も少なくない。では、それらと寺西氏の行動との違いは何なのか。どこまでが許され、どこからが踏み入ってはいけない領域なのか」と問う。また、「たしかに、その職責を考えれば、裁判官の政治的言動にどこかで枠がはめられるのは致し方ない。…しかし、そうだとすると、決定理由で裁判の中立の保持ばかりが強調され、表現の自由というもうひとつの憲法上の要請をめぐって、真剣に検討した様子が、その文面から伝わってこないのはどうしたわけだろうか。基本的人権に関わる問題を、至極あっさりと処理してしまったのは大いに疑問である」とする⁽⁵⁾。

労働法学界においては、周知のように近時、労働者の人格権の保障もしくは個人としての自由についての活発な論議が目を惹く⁽⁶⁾。それは、労働者の個人的自由の被侵害の実情が契機となっていることは言うまでもないが、その背景には、従来型の日本的雇用システムの急激な変化と、それに相応して高まる労働者の個人主義的意識、さらには従来の団結権至上論に支えられてきた労働組合が、いわば“制度疲労”を起こし、労働組合運動の変質にもよって、多様化する労働者の、その多様なニーズに対応できなくなっていることなどが挙げられよう。

本稿は、首都高速道路公団事件判決（東京地判平成9年5月22日）⁽⁷⁾を主たる手がかりとして、労働者の企業外における表現の自由を扱うものである⁽⁸⁾。手がかりとするこの判決は、労働者（公団職員）の個人としてなされた新聞への投書行為が、それによってその所属する企業（公団）の名誉が著しく毀損され職場秩序が乱されたとしてなされた停職3ヵ月の懲戒処分に違法性はないとしたものである。すなわちこの判決によれば、市民生活上重大な社会的・政治的テーマであっても、それが、労働者が属する企業にその不利益としてなにがしかの関連を有する限りは、労働者は「市民」の立場においても、そのテーマに関する自己の見解の公表を極力控えなければならないこととなる。しかし、かような判示の帰結に妥当性は認められるのであろうか。

このような疑念を起点として、本稿では、労働者の企業外における表現行為の制約の当否について検討を試みるものである。上に見た裁判官の言論の自由をめぐる論議は、裁判官の職務の特性と深く結びつくものでもあり、一般労働者の表現の自由の問題にそっくり重ね合わせることはできない。しかし、そこでいくつかの問題指摘にあるところの基本的部分は、本稿で扱う一般労働者の企業外における表現の自由を考える場合にも重要な示唆を与えるものである。

(1) 木左茂男「裁判官の市民的自由はなぜ重要なのか」世界652号（1998年9月）170頁。

(2) 木左茂男＝竹田恒規「裁判官が市民的自由を行使する」法学セミナー520号14頁。

(3) 小田中聰樹「裁判官の市民的自由」法律時報70巻2号2頁。

(4) 寺西和史「裁判官の市民的自由」法学セミナー518号8頁。

(5) 朝日新聞「社説」1998年7月28日。

(6) 角田邦重「企業社会における労働者の人格の展開」日本労働法学会誌78号、同「労働者人格権の保障」労働法の争点〔新版〕ジュリスト増刊、同「西ドイツにおける労働者人格の保障」『現代労使関係と法の変容』所収、道幸哲也「職場におけるプライバシーの保護（上、中、下）」判例タイムズ721～723号、「特集・労働法における自己決定」法律時報66巻9号における各論文、砂押以久子「労働者のプライバシー権の保護について（一）（二）」季刊労働法184号、185号、道幸哲也「職場における人権保障法理の新たな展開」日本労働研究雑誌441号、など。

(7) 労働判例718号17頁。

(8) なお、同判決については、先に判例研究を行っている（福島淳「投書行為による所属企業の『名誉毀損・職場秩序紊乱』と懲戒処分の適否」労働法律旬報1436号30頁）。本稿はこの研究をベースにして、労働者の企業外における表現の自由に関して考察を試みるものである。

二 首都高速道路公団事件判決（東京地判平成9年5月22日）の概要と問題の所在

（一） 事実の概要

原告Xは、昭和37年11月に、被告Y公団（首都高速道路公団）に機械職として採用され、昭和58年12月からは専ら出先の管理部などで首都高速道路に付設する機械設備に関係する工事の監督、その運転操作指導、資料の作成・管理等に従事してきており、業務上路線計画や構造について直接関係したことはなかった。

ところで、神奈川県知事は、川崎縦貫道建設を計画し、その一期区間に関する都市計画原案は、建設省関東地方建設局を中心とした「川崎縦貫道計画調整協議会」（Y公団はその委員）により作成されたものであったが、同協議会による案は昭和61年10月、「川崎市議会議員全員説明会」において説明され、その際ルート見直しの意見が強かったことや住民からルート見直しの陳情書が出されたことから、川崎市議会は同縦貫道路等に関する「特別委員会」を設置した。昭和62年11月に協議会は最終案を決定して、これを「特別委員会」に対して説明して、各紙が一期分は国道409号ルートに決定された旨報じるに至った。

Xは、神奈川新聞紙上に、上記川崎縦貫道建設計画に対して用地確保、維持管理費等の観点から批判を加え、他のルートに変更すべきであるとの意見を投書し、これが昭和63年9月3日付け同紙・オピニオン欄に、「川崎縦貫道は河川敷利用を」と題して、「道路公団勤務 菊池哲夫 57歳」によるものとして、顔写真入りで、掲載された。

Y公団は、Xによるこの投書が、川崎縦貫線（一期）につき、管理費及び代替地について、著しく事実反することを述べ、あまつさえ当該路線の選定がY公団として最適の決定であることを十分知悉しながら、同路線選定に批判を加え、このことにより、地元関係者はもとより、関係各方面に多大な混乱を生ぜしめ、もって、Y公団の名誉は著しく毀損され、Y公団業務の遂行が支障をきたしたほか、Y公団の職場秩序は著しく乱されたとして、就業規則に基づき、Xを停職3カ月の懲戒処分に処した。Xはこれに対して、本件処分は無効確認（主位的請求）、本件処分取消（予備的請求）、および不法行為に基づく損害賠償の請求をした。なおXは、平成3年6月、神奈川管理部花園橋施設管制所施設第二班長を最終役職として定年退職した。

（二） 判旨

本件処分の有効性について、以下のように判示している。

（1） 表現の自由と懲戒処分

「憲法21条は、国家が国民に対して保障した権利であって、企業と当該従業員との関係を直接規律するのではないから、憲法21条の趣旨を当該就業規則の解釈等にあたり斟酌すべきであるということができるとしても、本件投書に対する本件懲戒停職処分が憲法21条に違反し無効であるとはいえない」。

（2） 本件処分手由の存否

（投書内容とY公団との関連性）

本件投書は、当時の政府、建設省、県知事に向けてなしたのであり、Y公団には何らの関わりのないことであり、Y公団に対する批判となる余地はないとXは主張するが、「しかしながら、争点は、本件投書が本件懲戒停職処分の根拠となった就業規則3条、…に当該するか否かにあるのであって、いずれに向けて本件投書がなされたかは直接的には関わりのないことである」。また、Y公団は都市計画決定以前の段階から、路線の都市計画原案の作成に実質的に参画している。

（本件投書内容の真実性）

管理費及び代替地のいずれについても、著しく事実反することを述べ、また路線の選択について、用地確保の難易性、工期の長短、経済的効果等の観点から批判が加えられ、別のルート選定の最適性が述べられた部分は、不相当な見解表明であった。

（Y公団の名称または職名使用について）

本件投書に「道路公団勤務」としていることから、投書を読んだ一般読者はXがY公団に勤務している職員によってなされたものと容易に判断できる。

（投書の影響）

本件投書により、計画ルート沿いの住民から反対運動が再燃し、また関係諸機関等からクレームが寄せられたこと、Y公団はこれに対応すべく同紙の同欄に反論の投書を投稿し、またY公団の職員らにおいて、住民の理解を得るために説明会を行なうなど説明に努めたほか、その他Y公団内部においても、本件投書によって監督官庁である建設省等から記載事実についての膨大な資料提出を要求され、その対応に追われたことなどが認められる。

以上の諸点からして、Xは本件投書により、地元関係者や関係各方面に多大な混乱を生じさせ、

このことによって、Y 公団の業務の遂行に支障を生じせしめ（就業規則 4 条 1 号）、職場秩序を著しく乱した（同 4 条 5 号）ものというべきである。

（3） 本件処分と社会的相当性

「なるほど、就業規則の文言に形式的には違反するようであっても、当該就業規則の趣旨等に照らし、就業規則違反が問われない場合があることは X 主張のとおりであるが、X のいう『法秩序で許容された相当の理由』なる趣旨は必ずしも明らかでない。ところで、従業員は、労働契約上の付随義務として、企業秩序を維持遵守すべき義務（誠実義務）を負い、使用者は広く秩序を維持し、もって企業の円滑な運営を図るために、その雇用する従業員の企業秩序違反行為を理由として、当該従業員に対し、一種の制裁罰である懲戒処分を行うことができる。そして、企業秩序の維持確保は、通常は、従業員の職場内または職務行為に関係のある行為を規制することにより達成し得るが、従業員の職場外でなされたその職務には関係ない行為であっても、企業の円滑な運営に支障をきたすおそれがあるなど、企業秩序の維持に関係を有すれば、従業員は労働契約上誠実義務を負う一方、使用者は企業秩序の維持確保のためにこのような行為をも規制の対象とし、これを理由として従業員に懲戒処分を行うことも許されると解される。したがって、本件投書のように、従業員が職場外で新聞に自己の見解を発表することであっても、これによって企業の円滑な運営に支障をきたすおそれのあるなど、企業秩序の維持に関係を有するものであれば、例外的な場合を除き、従業員はこれを行わないようにする誠実義務を負う一方、使用者はその違反に対し企業秩序維持の観点から懲戒処分を行うことができる。そして、ここにいう例外的な場合とは、当該企業が違法行為等社会的に不相当な行為を密に行い、その従業員が内部で努力するも右状態が改善されない場合に、右従業員がやむなく監督官庁やマスコミ等に対し内部告発を行い、右状態の是正を行おうとする場合等をいうのであり、このような場合には右企業の利益に反することとなったとしても、公益を一企業の利益に優先させる見地から、その内容が真実であるか、あるいはその内容が真実ではないとしても相当な理由に基づくものであれば、右行為は正当行為として就業規則違反としてその責任を問うことは許されない」。

本件には、「右例外的な場合に該当する事情は認められない」。

（4） 裁量権逸脱の有無

Y 公団に他事考慮の事実はない。

また、本件投書行為は過去の事例に比して性格を異にし、Y 公団が本件投書行為を懲戒処分の対象としたことは筋違いであり、処分を誤ったものであると X は主張するが、「使用者は懲戒処分に当たって、いかなる処分を選択するかについては裁量を有するのであって、その処分が、動機、態様、損害の程度、使用者の業務に及ぼした影響等の諸事情に照らし、社会通念上妥当性を欠きその裁量を逸脱したと認められる場合に限って、懲戒権の濫用として違法となるものと解されるところ、本件投書によって、Y 公団の業務の運営に対し前記のとおり重大な支障が生じていることや、…X は、従来から被告業務に関し投書行為を重ね、これに対し、Y 公団が、口頭注意、文書による警告等を通じて自制を求めているにもかかわらず、あえて本件投書行為を行っていることなどが認められるのであって、これらの本件における諸事情を総合考慮すれば、Y 公団が X に対し、停職 3 ヶ月の懲戒処分を行ったことは、処分として必ずしも重きにすぎるとはいえず、その裁量を逸脱するものとはいえない。」

（5） 本件懲戒処分手続に瑕疵があり無効との X 主張には、理由がない。

（6） また就業規則 40 条、労基法 91 条違反との X 主張にも、理由がない。

以上のように、本件懲戒処分にはその事由が存し、相当な処分であることから、これが違法であることを前提とする X の損害賠償請求は、理由がない。

（三） 問題の所在

労働者による、その所属の企業に関する何らかの批判的情報を含む自己の見解の公表は、従来の裁判例から分類すると、1 つは労働組合の情宣活動として行われる場合と、2 つは労働者（従業員）個人により行われる場合（「内部告発」）がある。判決は、本件事案を右の第 2 の「内部告発」と捉え、これに既存の判例法理を適用したものといえる。しかし、本件投書行為が、従来の裁判例に現れている「内部告発」と同一類型の表現行為と捉えられていることは、果たして妥当であろうか。本件判決の出発点たる、その点に根本的疑問がある。

併せてつぎの 2 点も、判決に関わる問題点として、指摘されねばならない。1 つは、上記のような行為類型としての捉え方に関連する問題である

が、従来、労働者の表現行為について、人権保障という高度な法理念についての十分厳格な配慮と吟味を欠いてきたのではないのかということである。2つは、企業外における労働者の表現行為が企業内の秩序問題＝懲戒問題に引き込まれていることに関連する問題点である。すなわち、本件判決が忠実に踏襲している企業外行為に対する最高

裁の懲戒法理には、もともと不明確なところが存することである。企業外の労働者の行為には使用者の懲戒権は及ばないとの原則は、十分明確とは言い難い論理（操作）によって企業外行為が広く企業内部評価に取り込まれることによって、結局その境界が極めてあいまいなものとなっている⁽¹⁾。

- (1) 「〔企業の〕評価の低下毀損につながる恐れがあると客観的に認められるとき所為については、職場外でされた職務遂行に関係のないものであって、なお広く企業秩序の維持のために、これを規制の対象とすることが許される場合もありうる」(国鉄中国支社事件・最一小判昭和49年2月28日労働判例196号24頁)とされる。この判例法理には、「企業秩序」概念の曖昧さと、守られるもの（企業の評価なるもの）が不明確であること、それが「広く」「維持確保される」とされることの無限定性、さらに企業にとっての予測的・抽象的不利益が含まれること、などの問題点が見いだされる。これらのことから、裁判例においては、当該企業外行為の動機、目的等を含めた総合的評価という視点は結局十分に貫かれることなく、当該行為により蒙った企業の「不利益」のみが不当に重視される傾向にあるといえる。

三 「表現の自由」と労働関係におけるその制約

(一) 「表現の自由」保障の意義

企業の内側は「人権番外地」とも、「憲法は企業の門前で立ちすくむ」とも比喻される。それは、企業内において生じる労働者に対する差別・抑圧は、弱い立場の労働者が企業の外に持ち出して問題化することが困難であること、そもそも差別・抑圧を抑止する人権意識が企業においては希薄であることを、意味するものである。ここには、〈利潤追求→生産効率性〉が唯一・絶対的な目的であり支配的価値基準とされる企業社会では、市民社会一般における価値基準、そして法規範＝日本国憲法の人権保障規定は、受け入れられにくいことが“告発”されている。企業における差別・抑圧を生み出す企業社会の支配的意識は、右の目的・価値に関係のない事柄には無関心であり、さらにはそれに対立する価値基準に立つ行為を、極力排除する方向に向かいがちである⁽¹⁾。

このようなことは、労働者にとって企業が社会的・経済的「権力」として存在すること、その間の関係は支配＝従属の権力関係が実態として存在するという、労働関係の本質に根ざすものである。そこには、私的団体（私人）による個人の人権侵害が、国家権力と同等あるいはそれ以上に深刻な問題として意識されざるをえない。そして、国家権力による個人の人権侵害が憲法上絶対的に

禁じられている、その趣旨を敷衍すれば、「私人相互のあいだの問題であっても、その私人相互のあいだに国家権力と国民との関係に類似するような関係があるならば、そこにおける人権侵害は、国家権力による場合と同様に、憲法上絶対的に禁じられているものと解することができるであろう」⁽²⁾。

憲法論としての「表現の自由」の保障について、一般的には次のように意義づけられている。「1つは、そもそも言いたいことを言うのは人間のいわば本性である、ということである。」「それに、自分の考えを發表し他人の考えを知ることによって、人間は人格的な発展を遂げることができる。そういう意味で、表現の自由は、精神的・知的な存在である人間の尊厳そのものにかかわる人権である、とされるのである」。「第2に、表現の自由は、社会的効用という点からも、その重要性がとえらる。つまり、われわれの考えることのうちには、当然、ひとりよがりや間違いということもあるが、それは、他人の考えに接することによって、是正されうるのであり、したがって、それぞれの人が自由に自分の考えを發表し合うことによって、各自『真理』を発見することができるし、また、社会全体としても正しい結論に到達することができる、というわけである。これは、真理と誤謬とを自由に競い合わせれば真理が生き残る、という功利主義的な考え方を基礎とするもので、『真理』の最良の判定基準は、市場における

競争のなかで、みずからを容認させる力をその思想が持っているかどうかである』(ホームズ裁判官)という言葉に、端的に表される」。「第3は、民主主義という観点からの表現の自由の意義づけである。つまり、国民主権原理に立つ政治的民主主義にとって、主権者である国民が自由に意見を表明し討論することによって政策決定を行なっていくことが、その本質的要素であることは言うまでもなく、この民主政治にとって不可欠な自由な意見発表と討論を保障するものとして、表現の自由は、きわめて重要な意義をもつ、とされるのである」⁽³⁾。

(二) 労働者の表現行為に対する制約論

上記の憲法論上の「表現の自由」保障の意義づけは、そのいずれの点も労働関係におけるこの自由に対する制約状況と法理を検討するうえで、極めて示唆深い。そこに示唆されるものを踏まえつつ、以下、主として「首都高速道路公団事件」判決に見いだされる具体的問題点の摘示を通して、労働者の企業外における「表現の自由」に対する制約論について、検討を加えてみたい。

さて本件判決では、既存の行為類型のうち「内部告発」の一事実として本件事案は捉えられ、それに関する判例法理が適用されたことがうかがえる。

ところで、個人による「内部告発」に関わる裁判例はきわめて限られている。古くは、体温計製造会社の倉庫主任が、「日本の素顔『職業病』」なるNHKテレビ番組に出演し、当該会社従業員に発生した水銀中毒事件につき発言したことが、就業規則所定の懲戒解雇事由たる「会社の体面を著しく汚したとき」に当たると認められた例がある⁽⁴⁾。

つぎに、反戦活動の一環として、自衛官が、自衛隊の沖縄派兵および立川基地移駐の中止を求める「要求書」を、防衛庁門前において公表した行為等を理由とする懲戒免職処分が有効とされた例がある⁽⁵⁾。

なお、他の医師による抗生物質の過剰投与等がある旨を保健所に申告し、指導改善を求めたことを理由とする医師に対する普通解雇が解雇権の濫用にあたることとされた例は懲戒事案ではないが、参考例として挙げることができる⁽⁶⁾。

さて、これらの事案では、労働者が属する企業ないし公的機関の内部に社会的重大な問題ありとの意識の下で、労働者によりその「告発」が行われたものであり、「内部告発」としての態様は明

確である。そして法的評価においては、批判内容の真偽いかんおよびその手段・方法の社会的妥当性または相当性が重要な判断要素とされているが、特に真偽いかんの点は最も重視されているところである。このことは、組合の情宣活動としてなされる場合についての法的評価の傾向と共通するところでもある⁽⁷⁾。しかし一方、法的評価において、組合の情宣活動としてなされる場合(会社の経営や営業方針の企業外における批判活動)は、正当な組合活動の範囲内にとどまる限りで、その批判が多少誇張に及んでも、これによって会社の信用に影響してもやむを得ない⁽⁸⁾とされるように、組合活動としての場合は、(正当な)組合活動という、いわば保障原理がこれに及ぼされる⁽⁹⁾。これに対して、個人としてなされた場合は、それによって企業が蒙った不利益の結果のみが不当に重視される傾向にある。この場合においては、表現の自由という基本的人権保障原理への配慮と法理的確認がなされることはほとんどない。

労働者(従業員)といえども、市民として市民生活に密接に関わる国家・自治体の公的施策または公共工事計画に対して、自らの意見を何らかの形で公表する自由は保障される。それには、都市縦貫道計画について、自ら有する情報または認識事実に基づいてその計画を批判する市民としての自由が、当然含まれる。そして本件Xの公共工事計画に対する新聞投書行為は、典型的な「内部告発」の態様とは明らかに異なる。そのような市民としての表現行為そのものに他ならないのである。

ちなみに、政策決定過程における主権者としての国民(住民)の言論を通しての積極的参加は、「国民主権原理に立つ政治的民主主義にとって」「本質的要素であり」⁽¹⁰⁾、いかなる形でもこれを制約することは認められないであろう。

(a) 表現の自由

まずXは、本件投書は憲法上の「表現の自由」(21条)であり、懲戒処分はこれに反し無効であると主張したのに対して、判決は「憲法21条は、…企業と当該従業員との関係を直接規律するものではないから、憲法21条の趣旨を当該就業規則の解釈等にあたり斟酌すべきであるということができるとしても、本件投書に対する本件停職処分が憲法21条に違反し無効であるとはいえない」と、判示するにとどまる。そして当該就業規則の解釈に憲法21条の趣旨が斟酌された形跡はなく、「表現の自由」についての厳格な配慮と吟味は

まったくなされていない。

(b) 本件事案を「内部告発」として捉えることの妥当性

本件判決は、「従業員が職場外で新聞に自己の見解を発表等することであっても、これによって企業の円滑な運営に支障をきたすおそれのあるなど、企業秩序の維持に関係を有するものであれば」、例外的な場合を除いて、規制の対象とされ懲戒処分がなされ得るとする。そして懲戒対象となり得ない上記「例外的な場合」として、一定要件をともなった「内部告発」の場合を示している。そして判決は、本件事案には「右例外的な場合に該当する事情は認められない」として、適法な「内部告発」の場合には当たらないとする。いずれにしても、本件判決では、本件事案の市民的自由の一態様としての特性が看過され、上記のように「内部告発」の一事案として捉えられている。本件判決による本件事案のかような捉え方は、果たして妥当なのであろうか。

一方、察するにXは、本件投書行為は「内部告発」に該当するものではないと主張している。すなわち「本件投書は、当時の政府、事業主体である建設省及び…神奈川県知事に向けてなしたのであって、…Y公団にはなんら関わりのないことであるから、川崎縦貫道（一期）の選定についてのXの批判がこの決定権限もなければ承認権限もないY公団に対する批判となる余地はない」と主張する。これに対して判決は、「しかしながら、争点は、本件投書が本件…処分の根拠となった就業規則…に該当するか否かにあるのであって、いずれに向けて本件投書がなされたかは直接には関わりのないことである」とこたえ、これに併せて、Y公団が早くから路線の都市計画原案の作成に参画していることから、投書内容がY公団に関係しない訳ではないとしている。

ところで、本件判決が重視しているポイントは、次の2点に置かれている。すなわち、第1点は投書の見解の基礎ないし裏づけにされている情報ないし認識事実の真偽いかんであり、第2点は投書により惹起されたY公団への反響、とりわけY公団が蒙った不利益いかんである。そして判決は、投書における見解の裏づけとされた情報ないし認識事実が著しく事実と反すること、または不相当な見解であるとの認定を、投書が惹起した反響によりY公団が蒙った不利益（名誉毀損、業務の支障、職場秩序紊乱）を媒介として、懲戒事由該当、したがって懲戒処分有効へといわば直線的に繋ぐ手法に依っているのである。しか

るに判決は他方で、懲戒権の濫用となる場合として「動機、態様…の諸事情に照らし、社会通念上妥当性を欠く」…場合」と判示している。にもかかわらず、本件投書行為の動機ないし目的に関しては実質何ら考慮されていない。

判決がポイントとするこれら2点に関連して、Xの投書行為を市民的自由の範疇において捉える視点から、さらに事案の細部に関して吟味してみよう。

(c) 投書内容

本件事案を「市民による」投書行為であると捉える視点からは、投書の見解の基礎ないし裏づけにされている情報・認識事実の真偽については、市民と当該公共機関との間における、テーマに関する甲論乙駁式の自由な論議の次元の問題として処理されるべきである。「それぞれの人が自由に自分の考えを発表し合うことによって、各自『真理』を発見することができるし、また、社会全体としても正しい結論に達することができる」という、「表現の自由」保障の意義のひとつ⁽¹¹⁾に適うのである。

かような次元ないし性格の問題であるとする、かくも厳密な司法判断による認定にはなじまない。現に新聞社は、Xの投書に対するY公団による反駁論のための場を、同じ「オピニオン」欄で提供しているのである。裁判官の市民的自由論議を提起している「寺西判事補事件」に関して、仮に言論の中に実態に対する誹謗、中傷があると考えられるとしても、「言論に対しては言論で対処すればよい」との小田中教授による指摘は、先に紹介したところである。

またXは、前述のように投書がY公団に向けられたものではないことを主張している。たしかに本件投書の内容は総体的には、X主張のように、「内部告発」ではなく市民の立場からの、特に市・県への訴えの論旨であると理解される。また、そこで見解の裏づけとされている情報も、一般市民が入手しうる情報の域を出るものではないことが認められる。現にXは、「業務上、路線計画や構造について直接関係したことはなかった」のであり、また本件投書における情報源のひとつは、同新聞記事に依っているのである。

(d) 企業外部の反響

外部からの反響の問題がいかに評価さるべきかに関連して、XのY公団内における職務上の地位ないし職責がどうであったかが考慮されるべきである。横浜ゴム懲戒解雇事件・最高裁三小判決⁽¹²⁾は、職務上の地位（「単なる一工具」）を有力

な判断要素のひとつとしているが、市民としての行為と捉えられるべき本件においても、この点を考慮することが有益である。すなわち、Xの投書が外部からのY公団への反響を呼び込んだ契機は、投書者の肩書きである「道路公団勤務」の一点である。しかるにXのY公団における職務は、「専ら、出先の管理部などで首都高速道路に付設する機械設備に関係する工事の監督、その運転操作指導、資料の作成・管理等に従事し」、また最終役職は施設管制所施設第二班長であり、「業務上、路線計画や構造について直接関係したことはなかった」。新聞掲載の投書者としての上記肩書がY公団への外部からの反響を呼び込んだ事実は否定できないにしても、本件投書行為は、Y公団におけるこのようなXの職務にも関連づけて、評価されるべきである。

(e) 過去の投書行為

なお、「Xは、従来からY公団業務に関し投書行為を重ね、これに対し、Y公団が、口頭注意、文書による警告等を通じて自制を求めていたにもかかわらず、あえて本件投書行為を行っている」点が、判決では懲戒処分の軽重判断の一つの判断要素とされているが、Xによる過去の投書がいかなる内容のものかは示されていない。確かにXにおいては「投書マニア」のきらいも若干否めな

いが、過去の投書行為についても基本的には、市民としての見解公表の保障という視点から評価されるべきである。付言すれば、判決は、本件投書内容の真偽について厳しく検討している姿勢からすると、従来の投書の内容についてもその真偽について検討すべきであるのに、まったく触れていない。一貫性を欠くものである。

労働者の市民的（個人的）自由の保障、換言すると、使用者の支配から自由な私的領域の確保という視点から、以上のように本件判決を検討するに、本件投書行為は、公共工事計画に対して、「市民として」なされた批判的見解の公表と捉えられるべきであり、したがって労働関係における懲戒権が及び得ない領域の問題と理解されるべきである。そもそもこの事案は、従来の裁判例の1つの範疇である「内部告発」とは明らかに異なるのである。判決がこの事案を違法な「内部告発」として処理しているところに、根本的な誤りがある。この事案を憲法論上の「表現の自由」保障の意義づけに照応させると、判決が、その新聞投書行為を雇用関係における懲戒問題に引き込んでいることは、いかにも強引すぎる処理法といわざるをえない。

(1) 福島淳「働く者の人権」中川義朗編『現代の人権と法を考える』法律文化社113頁。

(2) 浦部法穂『〔新版〕憲法学教室Ⅰ』日本評論社75頁。

(3) 浦部・前掲書181-182頁。

(4) 仁丹テルモ事件 東京地判昭和39年7月30日 労民集15巻4号877頁。

判決は、「その動機には無理からぬものがあるにしても、右活動が会社に対する誹謗行為にわたる等社会的妥当性を欠く程度や方法によることが許されないことはもとより、従業員とくに一般従業員に比し、会社の利益に行動することを期待される職制の地位にある者については、会社との間の契約上の信頼関係という面からも、批判活動の方法や程度において制約を受けることを免れない」とする。なお、当該労働者の企業内における職制上の地位が、判断の一つの要素とされた例には、横浜ゴム事件、最三小判昭和45年7月28日 民集24巻7号1220頁がある。

(5) 陸上自衛隊三二普通科連隊等（懲戒免職）事件 平成元年9月27日 労判548号39頁。

(6) 医療法人思誠会（宮里病院）事件 東京地判平成7年11月27日 労判683号17頁。

(7) 例えば「労働者が就業時間外でしたビラ配布行為であっても、ビラの内容が企業の経営政策や業務等に関し事実と反する記載をし又は事実を誇張、わい曲して記載したものであり、その配布によって企業の円滑な運営に支障を来すおそれがあるなどの場合には、使用者は、企業秩序の維持確保のために、右ビラの配布行為を理由として労働者に懲戒を課することが許される」とされる（中国電力事件最三小判平成4年3月3日労判609号10頁）。

(8) 例えば昭和電工事件 東京地決昭和31年8月15日 労民集7巻4号780頁。

(9) ただし、裁判例では、組合活動であるところに力点をおいて、情宣内容に多少誇張があっても、背景事情、目的、態様等の諸要素を含めて総合的に判断するパターンと、情宣内容の事実との符号に力点をおき、これを厳格に求めるパターンとに分れている。なお、労働組合の情宣活動と懲戒に関

する裁判例の分析については、石橋洋「情宣活動の自由と限界」労働法の争点（新版）ジュリスト増刊38頁以下。

- (10) 浦部・前掲書182頁。
- (11) 浦部・前掲書182頁。
- (12) 最三小判昭和45年7月28日 民集24巻7号1220頁。

四 一般的課題

上の三において行った「首都高速道路公団事件」判決の検討を踏まえて、労働者の企業外における表現行為に関する一般的課題として、以下の点を挙げておきたい。

(一) 懲戒権の射程の縮減と労働者の私的領域の確保

市民生活上重大な社会的・政治的テーマが、労働者が属する企業にその不利益としてなにかしらの関連を有する限りは、労働者は一市民の立場においても、そのテーマに関する自己の見解の公表を極力控えなければならないのであろうか。これが、「首都高速道路公団事件」裁判により提起されている課題である。そして判決によれば、このような場合の労働者（従業員）の見解公表を、使用者は懲戒権を背景として、したがって強権的に抑止させることができることとなる。同判決が労働者（公団職員）の企業外でのこの種の表現行為を懲戒処分の対象とする公団の主張を認めることとなった事情として、1つは、企業外行為に対する懲戒の判例法理の不明確性、無限定性等により⁽¹⁾、このような判決が必然的に導き出されたものであること、2つは、根本的に、基本的人権（表現の自由）保障に関する慎重な配慮と厳密な確認が欠落していること、を挙げることができよう。かくして、「表現の自由」それ自体の人権としての意義についての厳密な確認を欠いたまま、労働者の企業外行為が懲戒責任を背景とした企業秩序遵守義務のなかに、安易に取り込まれることとなっている。

ところで、基本的人権の行使も、まったくの無制約ではなく、企業内においては、労務提供の本旨に則する限りでその制約も認められる、とする理解は、その制約が右の本旨による慎重な限定がなされる限りで承認できる。その場合の人権制約の法論理は、どのように構成されるのであろうか。一般に、基本的人権が制約を受ける場合として、1つは他の人権との対立における利害調整問題として、2つは、人権主体の自由意思（＝特

約）による「自己制約」の問題として⁽²⁾考えられる。そして、企業内における労働者（従業員）の人権行使が一定の制約を受け、規制に対する違反が就業規則違反であるとして懲戒処分を科されるのは、就業規則＝契約説によれば、労働者自身の自由意思による「自己制約」に根拠を求められることになろうか。ともあれ、そこでは労務提供の本旨に照らしての制限の必要性、制限の程度・態様の合理性が求められる。ここでは、労働者の基本的人権尊重の原則のもとに、その制限は、これら必要性、合理性についての厳格な基準をクリアする例外的場合でなければならない⁽³⁾。

以上のような理解に立てば、企業外において、所属企業との絡みで〔労働関係から〕労働者の人権行使に制約が及ぶ、とは考えられにくい。しかるに、市民としての表現行為が懲戒の対象として認容されている。それが起因した事情は先に指摘した。

市民社会において、表現行為等の基本的人権の行使が、他者の利害と衝突することは、少なくない。しかし、そこでは、不法行為責任として争われる場合も含めて、相互の利益調整の問題として扱われる。企業外における労働者の表現行為は、仮にその表現のなかに所属企業にとって不利益な情報等が含まれていても、これを右と同様の関係における問題として捉えるべきであり、かつそのような扱い方は厳格に貫かれるべきである。

(二) 労働関係の変質と法理論の組み替え

「従業員としての協調性と企業との一体感を求める傾向の強いわが国の企業が、単に、働き方やそれに伴う規律に限らず、労働者のプライバシーに属する事項への詮索と管理、労働の場を離れた私生活の領域にわたる自由の制限などなど広範囲に及ぶ拘束を課してきたし、これをさして不思議とも思わない風潮が労使間に根強く存在していることも事実であろう」⁽⁴⁾。しかしこのような労使間における日本的「風土」は、現在急速に変質している。従来型の日本的雇用システムの急激な変化、すなわち、企業が従来のように、労働者を「従業員」として（終身雇用制、年功処遇制の形

での)“生涯丸抱え”はしない方向に急速に変わりつつあること、それに相応する労働者の企業への帰属意識の希薄化＝個人主義的意識の強まり、そして企業別労働組合の役割の急激な低下、これらが現在顕著に進行している。それに連動して、労働関係上の実態としての結びつきは、従来の結びつきに比して、淡泊な(ドライな)関係とならざるをえず、懲戒理論もそれを反映するものとな

らざるをえまい。継続的人的関係という労働関係の本質部分是不変であるとしても、その射程がいかなる領域まで及び得るかは、労働関係の実態的变化に相応して、従来とは異なる理論的組み替えが求められるであろう⁽⁵⁾。労働者の表現行為についても、そのような急激な変化に相応して、法的検討が加えられる必要がある。

(1) 前記二〔註〕(1) 参照。

(2) 十勝女子商業事件・最二小判昭和27年2月22日 民集6巻2号258頁。

(3) 「労働契約による基本的な自由の制約は、労働契約と労働関係の目的や性質によって合理的な根拠をもちうる範囲においてしか許されないと考えるべきである。そうした範囲を超える制約は、自由意思によるとしても許されない」(田端博邦「労働契約と基本的人権」労働判例百選〔第六版〕別冊ジュリスト14頁)。

(4) 角田邦重「労働人格権の保障」労働法の争点〔新版〕ジュリスト増刊152頁。

(5) 福島淳「日本的労働関係の変質と懲戒権論上の課題」福岡教育大学紀要(第二分冊)45号84頁以下。

〔追記〕「寺西判事補事件」・第2段階の件に関して、最高裁大法廷は1998年12月2日に、同判事補を戒告とした仙台高裁特別部の決定を支持し、同判事補の即時抗告を棄却する決定をなした。この結論は、山口長官を含む10裁判官の多数意見によるものである。残りの5裁判官は、同判事補の言動は積極的な政治活動には当たらないなどの理由を挙げて、懲戒すべきでないという反対意見を述べている(朝日新聞1998年12月3日)。