

思想・信条の自由——三菱樹脂 事件最高裁判決をめぐって——

はじめに

第1章 最高裁判決の論理と矛盾

辻村 みよ子

第2章 私人間の人権

浦田 一郎

第3章 判決と司法反動

金沢 隆樹

おわりに

はじめに

昭和48年12月12日、最高裁大法廷は、7大労働事件の一つとされる三菱樹脂事件に対して、高裁への破棄差戻判決をくださった。企業に対して大幅な経済活動の自由を認める反面、労働者に思想・信条の自由を拒否するこの判決は、種々の法理論的な難点を含むとともに、労働運動、学生運動ひいては広く国民の精神活動に対しても否定的な意味を持ちうる看過できない⁽¹⁾判決である。そこで、以下に展開する点からこれに検討を加えた。本稿は、昭和49年1月30日の「一橋大学人権と刑罰権の研究会」での報告をもとにしたものである。報告の機会と貴重な批判を与えていただいた研究会に対して感謝したい。(浦田)

【註】

(1) その検討については、『法学セミナー』、1974年2月号、『ジュリスト』、1974年2月1日号、『判決時報』、1974年2月1日号、『法律時報』、1974年2月号、『労働法律旬報』、1974年2月下旬号、『前衛』、1974年3月号、『現代の眼』、1973年3月号、『労働法』、91号、『法と民主主義』、85号掲載の論文を参照。

第1章 最高裁判決の論理と矛盾

1. 本判決は、形式的な論旨整理の巧みに反して内的な論理自体に無数の問題点を包含し、これに対する詳細な吟味と批判は、どこまでも尽せない観を呈している。

事件は、11年前「解約権の行使もしくは詐欺による雇傭契約の取消」を理由に会社が実施した「本採用拒否」に関して、東京地裁の仮処分決定以来、第一審の「解雇権濫用」とする無効判決、第二審の「公序良俗・労基法条違反」による無効判決と続いてその効力が争われてきたものである。今回の最高裁判決は ①企業の雇傭の自由 ②憲法の基本権規定の私人間効力 ③本採用拒否の要件、という3つの重大な論点を掲げて、第二審の「政治的思想・信条に関する事項を採用時に申告させる事は公序良俗違反」という判断を、法令解釈・適用の誤りとして「破棄」する一方、本件本採用拒否の理由判断について審理不_レ尽として原審に差戻した。

この章では、前者における「雇傭の自由を導く論理」と後者における「本採用拒否要件の特殊化を導く論理」を中心に、本判決の論理と矛盾を明確にして、最高裁批判の一翼を担いたいと願う次第である。

2. 最高裁見解の冒頭(第二の一)でまず、当該申告・調査の内容たる「団体加入や学生運動参加の事実」が思想信条と関連のある事が消極的にであれ承認される。そして次に「これらの事実_ニ付、申告を求める事が許されないかどうかは別問題」という区別の論理が用意される。これによって結局「申告を求める事は違法行為ではない」という第二審破棄に至る結論が示されるが、最高裁の論拠は次の3つに要約できよう。

(i) 憲法19条・14条の適用、類推適用の否定。法律上の禁止規定の不存在。

(ii) 企業者の雇傭の自由。

(iii) わが国の終身雇傭制の実情とその要請。

これらの論拠のうち(i)については次章で不当性が論じられる所であり、法規の不存在・基本的人権の否定という機能を承認する転倒自体が批判を免れえない。加えて(iii)の認識は労働の本質を無視した一面的なもので、企業の規模・業種等の具体的検討なしに労資関係の人的信頼を強調しても判旨のごとき「企業活動の合理性」を導く事は不可能であり、「企業の思想調査の必要性」まで正当化する論理的帰結は何ら生じまい。⁽¹⁾

さて(i)において形式的な合法性を説明しようとした最高裁論理においては、(ii)と(iii)の論拠は付加的なものにすぎぬはずである。ところが(i)について、現在の学説・判例の動向では、十分な説得力をもちえぬ為か、否むしる背後のイデオロギーが全面的に吐露されたものとして、(ii)の「雇傭の自由」が執拗に展開される。判旨は言う。「憲法は……同時に、他方、22条・29条等において、財産権の行使、営業その他広く経済活動の自由をも基本的人権として保障している。それゆえ、企業者は経済活動の一環としてする契約締結の自由を有し、自己の営業の為に労働者を雇傭するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて法律その他による特別の制限がない限り原則として自由に決定できる」故に「企業者が特定の思想・信条を有する者をそのゆえをもって雇い入れる事を拒んでも当然に違法とする事はできない」。さらに、これが違法でない以上、「思想・信条を調査し……申告を求める事も……法律上禁止された違法行為とすべき理由はない。」

以上の論理は、まさに広大な自由権たる経済活動の自由を基軸に加速度的に飛躍している。そして(a)22条・29条から雇傭の自由の存在を導き、(b)雇傭時の人選について制限が存在しない事を導くことによって、(c)雇傭時の思想差別の自由、(d)思想調査の自由まで結論する。その展開においては、(b)の論拠・(i)が、技術的な前提となって有効に作用していると共に、「雇傭の自由の絶対性」こそが、最高裁論理の出発点と同時に帰結点をなしている事がわかるであろう。

さて(a)の段階で問題は2つある。まず、上告人が本件を「2つの人権の衝突する場合」と扱っているに対して、最高裁が14条・19条の人権と22条・29条の人権の関係をいかに把えるのか疑問である。同列におくとすれば、私人間効力を認めない前提に反して何故後者を企業者に適用するのか説明されねばならない。又、22条・29条にとっては無視しえない公共の福祉の制約について何らふれられないのは不当である。両者を同列におかないのならば、人権体系に於る位置づけが与えられねばならぬがそれもない。次に、雇傭の自由をなぜ22条・29条から導くのか疑問である。さらに契約締結の自由がなぜ雇傭者一方の自由

と同視されるのか、契約締結者の他方の存在を考えれば、論証不足は免れえない。労資間の関係を規定する27条・28条の無視を含めて論拠は説得力をもちえない。(b)に於ても(i)に述べた批判の他に、「公序良俗」の内容開示が要請される。特に最高裁の如く憲法規定の適用をカットした場合、公序良俗違反と人権侵害が無縁であると言えるだろうか。(c)がいかにか必然性をもつのかについても、思想差別が公序良俗に反しない理由共々、明らかでない。(d)については論理の飛躍という欠陥以上に、上告人の主張をこえる、積極的な認定は批判されるべきである。思想調査を肯定する事による労働者抑圧の社会的影響力をも慮らぬこの不当な越権認定は、前述の全ての論理矛盾・証明不足の欠陥と共に最高裁の内的意図もしくはイデオロギー的側面を我々に看破させずにはおかぬであろう。

ここで宮沢意見書こそ重要な意義をもって登場してくる。19世紀的所有権絶対思想の系譜に属する以下の指摘は、最高裁の「雇傭の自由」論理の根幹として現われてくるように思われる。敢重な警戒と検討を要する。

「労働者の政治的意見の自由と使用者の企業の自由との矛盾・衝突の解決は、一方を他方の犠牲とする事によってではなく、双方を等しく尊重する事によってなされねばならない。」「憲法はどこまでも自由主義体制を承認し、原則として、企業者の企業の自由を保障している。……従って、企業が、自由主義体制乃至はそれに基づく資本主義体制そのものを否定・変革しようとする政治的意見をその企業組織から排除しようとする事は当然許される。」

「企業は、採用に当ってその政治的意見の開陳を要求し、開陳された政治的意見を理由として採否を決する自由をもつ。」

宮沢説はさらに次の事も明らかにする。

「政治的意見が多かれ少なかれ学生運動等の実践行動と結びついている場合は、それを理由とする解雇、採用の取消（又は差別的取扱が）、一層強い理由をもつことは言うまでもない。」⁽³⁾

3 (1) 最高裁見解の後半（第二の三）は次のような構造をもつ。

まず前提として、労基法3条が解雇の場合にも適用がある事、及び、試用期

間後の本採用拒否は、留保解約権の行使であり、雇入れ後の解雇である事を承認する。これらから、本件の本採用拒否の場合も、同法の差別取扱無効の規定が当てはまることが結論される。

ところがここに「留保解約権に基づく解雇（本採用拒否）と、通常解雇とは同一に論ずる事はできず、前者についてはより広い範囲における解雇の自由が認められる」という区別の論理がもち出される。この論拠は、解約権留保制度が合理性をもつという事であり、それは「雇傭の実情」によってのみ示される。

一方、この合理性に反して解約権留保制度は、労働者にとっては継続の期待と他の就職を放棄したという事情から、一定の制約を伴う必要性をもつ。制約とは「解約権留保の趣旨・目的にてらして客観的に合理的理由が存し、社会通念上相当として是認められる場合にのみ」解約権の行使が許されるというものである。こうして本件で明らかにされるべきは、この解約権行使の要件に当てはまるか否かの事実関係であり、前審のこの判断は不十分であるとして差戻される。

(2) ここに於て、最初に労基法3条の適用が承認されたことは、労働者の人権が確認され、差別による本採用拒否が無効となる論理の前提ではなく、企業における本採用拒否理由の合理化の問題へと、すりかえられてゆくのがわかる。以上の後半部の最高裁見解については、通常、前半部に比して多分に労働者側に好意的であるとの評価も聞かれるが、ここでは勿論、賛成しえない。

まず、試用期間の性質について、事実上の慣行を重視して原審を支持したかにみえる最高裁判決は、「上告人の主張は不採用」という甘言の背後で重大な認定を行なっている。即ち、雇傭の実情が、留保解約権の合理性、ひいては留保解約権の広い自由を導いたと同じ論法で、雇傭の実情＝企業の便宜のみを根拠として、試用期間＝調査期間という定式化を行なっている事である。これは当事者の主張を超越した結論である点で批判されると同時に、前審内容とは異なる事が注意されねばならない。第二審も採用する第一審判決とは、「見習期間終了後に本採用されない事例はなかった事、……会社も雇傭について契約書

の作成及び辞令の交付をせず、ただ本採用に当り当人の氏名・職名・配属部署を記載した辞令を交付するに止っている」等の実情を考慮した上で会社側の主張する「条件・期限付契約」という理解を排斥し、むしろ原告の主張する「見習期間にすぎない」という見解を認めたものである⁽⁴⁾。ところが最高裁では以上の判断を「是認しえないものではない」と言いつつ、「採否の決定の当初においては資質・性格・能力その他……適格性有無に関する事項の必要な調査を行ない適切な判定資料を十分に蒐集しえない為」の後日の調査・観察をなす期間として把握されている。

次に留保解約権の制約に関する「客観的合理性」「社会的相当性」の内容が問題となる。これらは、何ら明確な基準を設定するものでないと同時に、「調査の結果……雇傭が適当でないと判断することが客観的に相当の時解約しうる」という見解は、不適格性の嫌疑の追求調査＝をまさに“相当程度”までに行なうことを必然化し、最高裁の論理の支点である「通常解雇権との区別」さえ無意味なものに変えてしまうであろう。即ち、企業にとって解約権を行使する為には十分な調査によって理由を合理化せねばならず、それがなされた時点では、継続雇傭の不適格者は既に通常解雇の対象となりえている——結局こうした不確定概念による制約は真の制約機能を果しえないと言わざるをえない。

さらに「秘匿等の所為が……適格性を否定する客観的に合理的な理由となるかどうか一概に論ずることはできない」としつつ具体的には、「団体加入や学生運動参加等に関する事実関係」を明らかにした上での総合判断を要求する最高裁は、「秘匿等にかかる事実のいかんによっては秘匿等の有無に拘らずそれ自体で適格性を否定しうる」事もありうるとまで論を進める。ここに於ては最初の労基法の適用を認める趣旨に反して、労基法の保護する思想・信条による差別からの自由、即ち、団体加入や学生運動の経歴による差別からの自由が、同時に、企業の解雇権発動の有効な要件として扱われる事もありうることを意味する。この矛盾は、労基法適用の承認はあくまで形式的で、実際の法の趣旨を念頭におくことのなかった最高裁の内的矛盾に他ならない。

(3) 労基法3条の適用を認め、学生運動の経歴は思想・信条に関する事項で

あることを認めてしまった最高裁にとっては、第二審のごとく、申告拒否の自由すなわち秘匿の権利の検討に向かうか、さもなければ本採用拒否の労基法3条違反による無効を宣言する方向に向かう以外に論理的矛盾を回避する道は存在しなかったように思われる。

しかるに本判決は、第二審を破棄して強硬に企業に有利な見解を表明した。この背景には、最初の本採用拒否理由（学生運動家を採用しない会社の方針）を上告人が変更し、「嘘の申告をする人間は信頼しえないから」として差別取扱の焦点を回避した事、これを最高裁が、特殊な本採用拒否要件の総合判断という事実問題に局限し、他方で二審の積極的な憲法判断を攻撃しつつ巧みに自説を展開してきた事が注目される。しかし何より企業の自由を含めた経済活動の自由・財産権絶対の思想が、憲法における現代的修正にも拘らず全裁判官を支配したことが、本判決における思想・信条の自由及び平等の権利の侵害をもたらした原因である。そしてさらに重大な偏頗性を示す事は、そこには終身雇傭制を重視する滅私奉公的雇傭観と相まって、まさに現代憲法の重大な人権としての社会権、とりわけ労働権・生存権の認識が全く現われてこないという事である。「労働者の既得の地位と利益を重視して……」という言葉にみられる労働の既得権化も、十分にそれを物語る。

以上のような、最高裁の内的矛盾・欠陥が、自ら最初に承認した前提を異なる結論に誘導すべき種々の論理操作を、空しいものにしてきたと言えないだろうか。（辻村）

【註】

- (1) 雇傭観については、婚姻と同視する我妻栄氏意見書、(1968年9月2日)参照。批判は、松岡三郎「企業の自由と信条」『法学セミナー』、1794年2月号など多数。
- (2) 同旨、佐藤昭夫「三菱樹脂判決の問題点」『ジュリスト』、553号など。
- (3) 宮沢意見書(1969年10月2日)1～5章及むすび参照。批判は、長谷川正安・今村成和『法律時報』、1791年4月号など。
- (4) 一審判決「労働関係民事裁判例集」、48～4、774頁(1967年7月17日)。

第2章 私人間と人権

判決についてまず感じさせられることは、理論の混乱とともに、そこに見ら

れる人権感覚の貧困さである。それは私人間の人権に対する理解の仕方に最も良く表われている。そこで、私人間の人権とは一体何なのか、若干検討してみたい。

1 人権規定の効力 はじめに、憲法の人権規定の私人間における効力に関する学説を見ておこう。無効力説は、人権を本来対公権力のものとするが、現代において「古典的人権論」を持ち出す点が批判されなければならないだけでなく、人権＝公権を古典的人権論とすること自体に疑問がある（後述）。さらに、選挙の自由、奴隷的拘束および苦役からの自由、労働基本権など、直接的効力が一般的に承認されている規定の出現によって、この説は、少なくとも部分的に、破綻したと言ってよい。またそれが、「職場（あるいは企業）に憲法は通用しない」とするイデオロギーを法理論的に支えている点も見逃すことはできない。間接効力説に対しても、無効力説に対する批判がすべて基本的に当てはまる。無効力説において公序良俗が憲法とは無関係の純粋に私法的な原理であるとされるのに対して、間接効力説では公序良俗の内容を憲法の精神が満たすから、確かに両者には違いがある。しかし、間接効力説でも、公序良俗の内容を満たすのは、憲法の規定自体ではなく、その精神とされるのが通常であり、さらに公序良俗あるいは私的自治の性格が憲法学のレベルで解明されないため、この説は実際上無効力説に無限に近づきうる。以上の難点を克服するために直接効力説がとなえられるが、直接効力の憲法上の根拠が十分に示されているとは必ずしも言えない。またこの説によれば、私人間における人権衝突が表面に浮かび上がって来ざるをえないが、その調整原理が明らかにされていない。

以上見てきたように、どの説に立っても、私人間の人権について原理的な説明が必要となろう。市民革命期から見てみよう。

2 市民革命期の人権 それを近代自然法論によって見てみたい。そうすることは、自然法思想が市民革命期にかなり普遍的に力を持っていた点、またこの思想が市民社会と政治国家の分化という客観的現実のイデオロギー的表現で

あった点から、許されるであろう。これによれば、自然状態において各人は自然権を有しているが、それに対する侵害から自然権を守るために、社会状態に移行する。したがって、この理論において自然権として構成された人権は、誰からも侵されてはならない、国家に先立つ権利であるから、対私人の人権である。その保護が国家形成の目的となる。したがって、国家の役割はこの目的によって限定され、その限定を維持するために、人権は公権力との関係においても効力を持つことになる。⁽²⁾そこから、人権宣言は、目的である対私人の人権と、手段である対公権力の人権を、二重に保障していることになる。さらに国家は、対私人の人権を保障するために、刑法、民法などの法律を作る。

以上のように考えない限り、国家形成の目的、憲法と法律の関係などの説明が不可能となろう。したがって現代でも、ニュアンスの差はあれ、多くの論者が人権を自然権と構成しているが、そうしておきながら、人権＝公権とするのは矛盾している。⁽³⁾

3 市民革命の総括 しかしながら、人権＝公権論が現実に法学的信念になっているのは、なぜであろうか。それは、市民革命のブルジョア的総括にもとづくものであろうか。すなわち、公私の未分化を特徴とする封建勢力をブルジョアジーが批判するとき、彼らの人権論は公私両面における抗議概念でなければならない。また、その抗議を貫徹するためには、絶対主義権力を倒さなければならないから、その人権論は前国家的な権利として構成される。しかし、その課題を基本的に実現し、ブルジョアジーが国家権力を握った後には、この人権論をそのまま放置することは、ブルジョア革命を越える民衆革命に対して、革命のための理論を残すことを意味する。すなわち、私的支配に対しても抗議する人権論は、資本—賃労働関係におけるブルジョア支配の障害になろう。また、それは前国家的な権利として構成されるのであるから、実定法を外から批判する余地を常に残す。そこでブルジョアジーは、自分達の利益を確保するように、法律によって私的領域の基本的な枠組を整備するが、そうしてしまうと、その中で自然権がすでに実現されていると主張する。その枠組の範囲内で市民は自由意志にもとづく契約によって人間関係を規律すると構成される。こ

のようにして私的関係においては人権問題が意識されなくなるが、公的関係においては、ブルジョア（個別資本家）にとってもブルジョア（資本家階級）権力からの自由を確保する必要性が残るので、人権＝公権と構成せざるをえなくなる。人権＝公権信仰にはこのような基礎があるのではないであろうか。⁽⁴⁾

4 現代の人権 経済の自律性の喪失という資本主義経済自体の矛盾と、独占資本による人権侵害の増大に対する国民の闘争を背景に、市民革命の総括の中から生まれた人権理論に、かなりの修正が加えられている。すなわち、形式的平等の原理自体は残しながら、実質的不平等にある程度注目しようとしている。それはまず、経済的自由に対する制限と社会権の登場によって示される。さらに、この憲法規定にもとづいて、私人間の人権救済のために立法・行政措置がとられる。また、法律がないときでも、憲法規定に直接にもとづいて、司法的救済を与える例が現実に現われてきている（特にアメリカやドイツにおいて）。これらのことがすべて、職場における差別、村八分、部落差別などを人権問題と考える、国民の人権感覚に基礎を置いていることは言うまでもない。これは、人権侵害が頻発する現代における、本来の生き生きした市民革命のブルジョアの総括以前の）人権感覚にもとづく、国民の健全な反応である。法理論に対する無知にもとづくものではない。

4 日本国憲法における人権 それでは、日本国憲法において国民の健全な人権感覚に答える解釈論は、どのように構成されうるであろうか。

憲法前文1、2段11、13、97、条は、人権の普遍性、前国家性、目的性を確認している。また、3章の人権規定は文言上も対公権力に限定していない。したがって、それらの規定は対私人の人権と対公権力の人権の両方を示していることになる。個別規定がどちらの人権を示しているかは、規定毎の趣旨にしたがって検討すればよい。

このように憲法上の人権規定が私人間において直接に効力を持っているとすれば、私人間における人権の衝突を当然予想しなければならないが、その調整は、憲法上の言葉で言えば、「公共の福祉」による。ただしその調整にあたって、公的関係においては公権力が一般利益の追求主体であること、言い換えれ

ば特殊利益を主張しうる立場にないが、私的関係においては私人が特殊利益の追求主体であることに注意を払う必要がある。経済的自由権に対する制限および社会権を規定する憲法は、相当程度実質の平等の観点にもとづく調整を要求している。また、生産の相当部分を担うことによって、大きな社会的責任を負っている大企業が、特殊利益を主張する資格を失いつつあることも見ておきたい（大企業＝労働者と、八百屋の主人－店員は、同じ私的関係でも、性格が違う）。なお、調整の具体的な基準の確立のためには、アメリカやドイツなどの判例の分析が不可欠である。⁽⁵⁾

対私人の人権の最終的救済は、権利救済に責任を負う裁判所の権限に属する（76条1項）。単に法律ではなく、「憲法および法律」にしたがって裁判を命ずる76条3項にも注目してよいであろう。

以上展開したような観点から今回の判決について一言付け加えるならば、判決は、労基法3条による雇入れ後の労働者保護を、「既得の地位と利益」の重視にもとづくものとすることによって、雇入れについて広範囲の自由を企業に保障したが、これは、雇入れ時においても、労働者になろうとしているものが、誰からも奪われない人間としての権利を有していることを無視したものであって、その人権感覚の欠如は厳しく批判されなければならない。

なお、このような自然権の再評価の主張に対する、予想される批判に、予め答えておきたい。国家が私人間に大幅に介入する危険があるとの批判に対して。そのような介入を拒否するのが自然権論である。生き生きとした人権感覚を失った人権＝公権論こそ、国家主義に対抗できないのではないであろうか。私的自治を侵すとの批判に対して。私的自治は本来個人の自治に基礎を置いたものである。私的自治の名のもとに、個人の自治に到底還元されえないような利益（たとえば三菱樹脂のような大企業の首切りの自由）まで主張されているように見える。ブルジョア的な非科学的なイデオロギーであるとの批判に対して。今日の国家は、自然権を守るために作ったとする建前を国民に約束している。その約束を守れと私は主張しているだけである。私達自身が自然法論者に

なる必要はない。しかし、自然法論に示されたブルジョア民主主義を止揚することは、ブルジョア民主主義のための闘争を通してのみ可能であることを確認しておきたい。(浦田)

【註】

- (1) さしあたって、イギリスについてロック、フランスについてシェイエスを念頭に置いた。
- (2) 本来人権が私人間において効力を持つとするものとして、稲田陽一『憲法と私法の接点』、成文堂、1970年、今村成和『政治的思想・信条による雇用上の差別の違憲性』、『思想・信条の自由』、民衆社、1973年、「〔座談会〕三菱樹脂最高裁判決をめぐって』、『ジュリスト』、1974年2月1日号における高柳信一発言。
- (3) 同旨、浜口武人「高野事件最高裁判決の階級の本質』、『前衛』、1974年3月号、139ページ。
- (4) その背景には、以上の事情に加えて、ドイツや日本のような後進資本主義国的歪曲もあったかもしれない。
- (5) 芦部信喜「私人間における基本的人権の保障』、『基本的人権』、1、東大出版会、1968年参照。

第 3 章 判決と司法反動⁽¹⁾

今回の三菱樹脂事件判決は、一般的に、最高裁の反動化の完成点を示すもの、内外呼応した形ですすめられてきた司法行政を通じての司法的反動化が具体的な判決内容として現象し始めた、というふうを受けとめられている。判決にあらわれた企業寄りの姿勢、反人権性、反歴史性には驚くべきものがあり、まさに「冬の時代」を思わせる。48年自民党運動方針から青法協に対する攻撃が消えているのは象徴的である。

以下では、本判決を一連の司法反動と呼ばれる現象の中に位置付ける作業を、判決内容の若干の検討をふまえながら行ってみたい。

判決内容の問題性

判決の解釈論上の問題については先に論じられた通りであるが、ここでは、それを前提としながら、判決の政治的な問題性をもう一度整理し直してまとめておきたい。

判決の内容上の特色は次のように要約できよう。

- (1) 人権論における反歴史性。判決には、人権理論における現発展段階を無

視して、経済的自由権絶対の古典的人権論を振りかざして、人類の人権闘争の成果を収奪しようとする反歴史性がある。その意味において反憲法的である。

(2) 人権感覚の反歴史性の裏返しとして、判決は「人権擁護」というブルジョア憲法下の裁判所に課せられた任務について怠惰である。雇用時の企業による思想信条の調査は許されるとするが、理由として、労働者の思想信条の自由に対し影響があるが法律の禁止がない以上やむをえない、また、「企業における雇用関係が単なる物理的労働力の提供の関係を越えて、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く、わが国におけるようにいわゆる終身雇傭制が行われている社会では一そうそうであることにかんがみるときは、企業活動としての合理性を欠くものということとはできない。」、という。労働者は労働力だけでなく人格をも企業に売り渡せというのである。これと憲法適用に関するほとんど無効力説ともいえる論理があいまって「職場に憲法はない」という主張を支持する。怠惰ばかりでなく、むしろ人権侵害の先鋒を任じているように思える。

(3) 企業寄りの解釈論。まず、本採用拒否は解雇であるが、通常解雇とちがってより広い範囲の解雇の自由が認められるべきだとして、労基法3条の解雇制限の例外を認める。ところが理由たるや、「今日における雇用の実情にかんがみる」とき合理性をもつ、というにすぎず、漠然とした企業の都合にのみかんがみる、不公平な解釈論を展開している。次に、判決の前半部分は、雇用にあたり思想信条の調査が許されるということを得々と述べているが、これは被告企業さえ主張をはばかったことであり、そもそも本件では論ずる必要はなかったのである。ここに至れば、判決は企業寄りの姿勢を全く隠そうともせず積極的にとっているとしか考えられない。「中立らしさ」論で司法の独立を維持すべく青法協攻撃に出た最高裁としては自己撞着も甚々しい限りであろう。

2 司法反動の中の本判決

以上のように本判決は企業よりでかつ反動的である。しかもそのような姿勢をかくそうとしてないようにさえ思える。71年段階では、最高裁に関し「司法行政を担当する最高の国家機関としての非常に厳しい顔、もうひとつは、最終

審として判決を最終的に下す、むしろ中立的な、穏和な顔つき、そういうふたつの顔を持っている。」「最高裁裁判官の人的構成の変化と判決とは必ずしも一致しないと思います。」⁽²⁾という見解があった。全逓中郵及び都教組判決等を念頭においての発言であろうが、三菱樹脂事件判決、その前の4・25労働三事件判決を経た現在では、「司法反動が司法行政面にとどまらず判決内容に合致して来た」⁽³⁾とするのが一般的な理解となったように思われる。確かに、人的構成の変化と判決内容とは必ずしも一致する訳ではないが、両者がきわめて密接な関係をもつことは否めない。だからこそ我々は最高裁人事に注目するのであるが、それはともかくも、歴史的に矛盾を深めつつある現代では、その人的構成からみて「穏和な顔つき」を最高裁に期待することはもはや無理であろう。⁽⁴⁾

(1) 最高裁の反動化の現段階

1967年以來の司法の反動化の動向とその特徴などについては、他に多く論じられているので、ここでは紙数の都合上、最高裁の反動化の現段階とそのもつ意味に限って本判決と関連させつつ論じ、最後に若干の実践的な事項に言及しておきたい。

最高裁に限ってみれば、反動化は完成の域に達している、本判決がその象徴であるといわざるを得ないであろう。

政府自民党は、国家権力の弱い環の一つである司法を、全国家体制の反動化のレベルにまで急速におしあげてを、その司法政策上の課題としていた。⁽⁶⁾反動的諸施策を遂行して行くためにはどうしても、治安機構の一環として、また、合法性の追認を与えることにより合理化をはかる機構として、裁判所が十分に反動化している必要があったのである。とりわけ最高裁を反動のトリデとして固めることは、下級裁の反動化が困難であり、実際成功していないこと、最高裁が判決内容面でも司法行政面でも最高位にあることからして重要であった。またそれは容易でもあった。

反動勢力は、内閣の人事権を通じて「いわゆるタカ派的な行政従属的な裁判官」を最高裁に送り込み「司法権力者集団の行政従属性を人的に強化」するこ

とにより最高裁のほとんど完璧な反動化に成功した、本判決はその到達点を示す、といて良いであろう。

この反動化の過程は、その人的表現として、色川幸太郎・田中二郎等を中心とする良心的グループと司法特権官僚出身者を中心とする反動的グループの対抗関係のうちにあらわれている。全通中郵・都教組判決等が良心的グループ主導形の判決であるとすれば、4・4 尊属殺重罰違憲判決及び4・25全農林警職法違反事件判決は、反動側が他を打ち破って行く過渡期の内容的表現であり、高野判決は反動化完成のあらわれとみることができよう。4・4、4・25判決において、両者は感情的で敵意さえ感じられるような理論闘争を行っており、その中で良心的部分は動揺する中間的部分を一定程度自己の側にまき込み得ていたのであるが、色川の退官、田中の定年前の辞任を契機に大法廷は反動的グループの支配するところとなり、全員一致の高野判決を導いたのであった。⁽⁸⁾

(2) 最高裁反動化のもつ意味

このような最高裁の反動化は、最高裁が司法行政及び判決の二方面において最高の位置を占めることから、それぞれの側面からの意味付けが出来る。

① まず、青法協攻撃を通じての下級裁の反動化には必ずしも成功していないけれども、⁽⁹⁾最高裁の、司法の行政権への癒着と従属をはかりつつ、司法・制度・司法行政・裁判手続及び内容の全般にわたる反動的司法政策を、ますます容易かつ確実なものにした。②そして司法判断における最終的な内容的保証を確保したことになり、これにより司法による合法性の追認を得ながら政治全体の反動化をいっそうおし進め、法的にも、人権闘争で反動層が譲歩を余儀なくされた事項に関し、積極的な巻き返しをはかることが容易になった。48年度以来自民党運動方針から青法協問題が消えたのは十分に理由のあることであった。

しかし、本判決のような露骨に反動的な判決が続くとすれば、ブルジョア民主主義の危機がもたらされずにはいないであろう。当然国民が持ち始める司法権の独立への疑問は、三権分立制度によって合理的だとされる国家制度への疑問を招く。それは、階級国家の本質を暴露するものであって、ますます資本主

義体制の矛盾を深化させずにはおかない。

(3) 何をなすべきか

司法反動の実態は、ファッション化への危惧を呼び起し各所でその指摘がなされている。以下、ファシズムを悪とし反動化に反対する立場から、何をなすべきなのかについて若干述べて本章のむすびにかえたい。

① まず第一に、最高裁の反動化の完成により種々の司法反動の策動がますます国民の目のとどきにくいものになるだろう。そこで、判決内容ばかりでなく、司法行政、訴訟指揮など司法を全面的に国民の監視の下におく努力、反動の実体を広範に知らせる努力が要請される。② 司法の反動化が人類の人権闘争の成果を収奪する方向性をもつことは先に指摘しておいたが、そうだとすれば、裁判闘争至上主義に陥ることはもはやできない。「裁判で負けても実質的に勝利する」という方向性が要請されよう。大衆闘争を前提としながら、積極的に裁判所に事件を持ち込み、現実の力関係を背景にしなが、判決を監視し、反撃を加える中で裁判所を裁き返し変えて行く方向性である。③ 司法の反動化は、国全体の反動化の中に位置付けられねばならない。最高裁の反動化が内閣の人事権によるものだということを認識するならば、国民審査で×をつけるにとどまらず、政府を変えて行く運動が結合されて来なければならない。司法反動に反対する立場は、反ファシズム統一戦線の立場に視野を広げ、いろいろなところでの民主主義の為の戦いに連帯の輪を見出して行かざるを得ないように思われる。(金沢)

【註】

- (1) そもそも司法の反動化という場合の「反動」とは何か。ここでは一応、「反動」＝反歴史的な、歴史の進行に逆らう諸動向、というふうに定義しておく。ブルジョア民主主義の形骸化・軍国主義化が問題となっている現在においては、それは、反憲法性、反民主主義性、反人権性などということばでとらえられている。
- (2) 対談「司法行政の動向と裁判官」『法律時法』、1971・6、18頁以下の長谷川発言。
- (3) 『法と民主主義』、84号、1頁。
- (4) こう言ったからといって、裁判闘争の展開等力関係で最高裁の意識を変えて行く可能性を否定するものではない。
- (5) さしあたり、小田中聡樹「現代日本の司法反動」『現代と思想』、No.5、1971・9、52頁以下参照。

- (6) 『法と民主主義』, 53号, 3頁参照。
- (7) 『法と民主主義』, 78号, 6頁。なお, 人的構成の官僚主義的方向への変化については, 潮見俊隆「最高裁判官のイデオロギー」『法セミ』, 1973・7, 2頁以下参照。
- (8) 前掲潮見論文9頁別表参照。
- (9) 『法と民主主義』, No. 78, 5頁。

おわりに

以上3つの小論で, 本判決の問題性を多少とも明確にすることができたであろうか。問題は非常に多面的であり, 法律論・政治論・運動論の各局面からの批判検討は今後も続けられるに違いない。

差戻審については, まず, 争点の本採用拒否理由の認定に絞られる為, 会社側は相当な苦戦が考えられる。専ら当該事実認定に力を尽した一審判決によれば「身上書の記載・面接試験の回答は若干説明不足のきらいはあるにしても必ずしも真実に副わないものといえず虚偽の申告ともいいえない」もので, 「管理職に要求される資格につき消極的資料とするに足りない」とされる状況だからである。又, 法律論についても審理の余地は十分にある。特に, 最高裁の承認した労基法3条の適用による差別取扱無効の理論をその平等の趣旨にそって発展させ, 通常解雇と本採用拒否の各の要件が具体的に示されねばならない。それによって思想・信条に関する事実の秘匿の権利性と, 秘匿による不利益取扱の禁止, 及び秘匿自体が何ら人物評価を下げるものではない事が承認され, 最高裁のいう総合判断以前にも, 労働者の人権の実質的保障が重大な法益として存在する事が, 差戻審によって再確認されることがのぞまれる。

しかし, 本判決が企業の自由の全面的承認によって, 労働者の人権及び労働運動に対して大きな脅威を与えた事は否定しえない。憲法における社会国家の原理と基本的人権が, 司法反動の嵐の前に強大な危機を向かえた今, 我々一人一人の対決の機が, 本判決を境に一段と熟したといえるであろう。(辻村)

筆者の住所:

辻村みよ子 国立市東2-19-43 (恵美荘 2-10) 0425-75-6302
浦田 一郎 山形市東原町2-12-12 (芦野方)
金沢 隆樹 千葉県松戸市新作1035 (司法研修所松戸分室気付)