

## 不實の情報に依る就職妨害事件と 情報の法律關係

孫 田 秀 春

### 一 就職妨害訴訟事件

先月二十九日の朝日新聞夕刊に次の様な記事が見えた。『大審院まで争ふ恨みの職工——工場主が就職妨害と、注目される訴訟』といふ見出しで近頃珍しい訴訟事件が報導された。事件は一口に言へば、職工の前僱主が他の工場主の照會に對し該職工に付き不利なる情報を爲したるが爲め、折角決りかけた就職口が駄目に爲つたといふので、該職工は前僱主に對し就職妨害に因る損害賠償請求の訴を起したといふ面白い事件である。新聞紙報導の内容は大體に於て要を得てゐるやうであるが、私は更に本事件の訴訟代理人である布施辯護士の特別の御厚意に依て、訴狀、判決正本等を拜見することを得て、短時間の間ではあつたが稍詳細に事件の内容を知悉することが

出來た。今原告側の主張に基き事件の内容を示して見ると斯うである——

事件は去る大正十二年四月の出來事で、深川區西元町一番地久保鐵工所（當時久保保次郎、現在家督相續人久保米久經營）方の職工深川區東六間堀町八番地松本松五郎が、明治三十六年十月十五歳の時より久保方に年期小僧として傭入せられ無事七年間の年期見習を了し、爾來引續き一人前の仕上職工として傭使せられ、勞働關係を繼續して來たのであるが、工場主の待遇が餘りに酷薄にして漸次生計の困難を來した所から、ひそかに石川島造船所へ轉職の交渉を爲し、大體内諾を得たので大正十一年九月同工場を任意辭職し正式に石川島造船所に就職志願書を提出した。然るに石川島造船所では職工傭用の内規に據り前僱主に本人の勤務振等を照會した所が、久保鐵工所では之に對し同職工は『性質因循、加工スベキ品物ニ對シ精粗ノ別ナク且又臨機應變ノ才ニ乏シク——作業中常ニ怠リ眞面目ニ仕事セズ——在職中ノ成績思ハシ

「カラ」ざる旨の回答を爲したる爲め就職が終にフイに爲つたもので、之に對し松本は、前備主久保鐵工所が彼に就き不實の情報を爲し故意に就職を妨害したるものとして、之に就職妨害損害賠償九百八十三圓の請求訴訟を提起するに至つたものである。

然るに此の事件は審理の結果、第一審(大正十五年五月三日東地判)、第二審(昭和二年十一月二十九日東控判)共に職工松本の敗訴に歸した。其の判決理由を要約してみると斯うである。『原告が大正十一年九月石川島造船所に就職の申込みを爲し、一應採用の内諾を得たるも、被告久保鐵工所の情報ありたる爲めに終に不採用と爲りたるの事實は之を認めるけれども、右回答情報の内容が不實にして、而も就職を妨害するの意思に出でたものであつたといふことは、原告の提出に係る凡ゆる證據を以てしても之を認むることが出来ない』といふのである。之に對し原告は右判決を不服として昭和三年四月更に上告を爲すに至つたが、聞けば大審院に於ては審理の結果去る五日終に之に對し破棄差戻の判決を下したといふこと

である。

私は本事件が尙未だ結審に至らないことでもあるから、今茲に之を詳評するの考は固より有つてゐない。唯此種の事柄は極めて簡單なる社會的事象ではあるけれども、從來共此種的手段に依て被備者の就職の妨害せらるゝに至つた事例が多々存したこと、思ふし、尙又今後斯くして被備者の利益の侵害せらるゝ場合が必ずや相踵で生じて來ること、思はれるから、此の機會に於て一ト通り回答乃至情報に關する法律關係を吟味し、旁々右訴訟事件に對する判斷の資料を提供する意味に於て一般的考察を加へて置くことも此際多少の意義を有つのではないかと思ふのである。以下陳べる所は大體左様な意味合を以て書かれたものであることを豫め斷はつて置く。

## 二 情報の意義、類似概念

### との別

傭主の情報又は回答 (Auskunft, Auskunfterteil) 目録とは、傭主が被傭者に付き、第三者の照會に基き發する所の一般的又は特段的なる事實の通報を謂ふものである。被傭者に關する事實の通報は此他尙ブラツクリスト、勞働證明等の場合に於ても行はれるのであるが、夫れと之れとは本質上明らかに區別せられなければならない。情報は先づ其の手段目的の相異に依てブラツクリスト (Black list, schwarzelisten) と區別せられる。ブラツクリストは傭主側の勞働爭議手段として利用せらるゝ所であつて、之は勞働組合の有能分子、危激分子等特種の被傭者を傭主乃至求人者相互間に内報し合ひ、其の何れにも傭入せざることによつて彼等並に組合に打撃を加へんとする方法である。従つて夫々の場合傭主乃至求人者間に特定被傭者乃至求職者に關し互に事實の通報を爲し合ふことがあつても、こゝに謂ふ所の情報を以て之を論ずる譯には行かない。情報は各個傭主の個別的なる行爲に關し團體的爭議手段に屬するものではない

からである。勞働法の系統上から謂へば、ブラツクリストは勞働爭議法の範圍に屬し、情報は勞働契約法の範圍に屬するものであつて、従つて兩者の理論は又夫々全く違つた基礎の上に取扱はれなければならぬことゝ爲るのである。次に情報は勞働證明書 (Arbeitszeugnis) の記載と區別せられなければならない。勞働證明書とは傭主が被傭者の請求に基き其の求職の便に資するため従來の勞働條件其他を記載したる書面を謂ふのであつて、其の被傭者の請求に基き作成せられ、直接之に附與せらるゝ點に於て此ものは、第三者の請求に依り之に向て表示せらるゝ所の情報と區別せられる。勞働證明書は或る立法例 (英國法及び瑞西法) を除いては、多く勞働契約の終了に當り交付せらるゝものとし、其の必要的記載事項亦法律に依り明定せらるゝを常とする。我國に於ては職工及び鑛夫の二者に付き規定あり、『職工解雇ノ場合ニ於テ雇傭期間、業務ノ種類及賃金ニ付證明書ヲ請求シタルトキハ工業主ハ遲滯ナク之ヲ交付ス

へ』きものとし（工場法施行令第二七條ノ三）、又『鑛業權者鑛夫ヲ解雇シタル場合ニ於テハ其ノ請求ニ因リ雇傭ノ期間、業務ノ種類、技能、賃金及解雇ノ事由ヲ記載シタル證明書ヲ與フ』べきものとしてゐる（鑛業法第七七條）。其他の被傭者に付ては何等の規定がないから、此の場合に於ける傭主の作成義務の有無は、勞働契約の本質及び當事者間の特約等より推して考察せられなければならぬ問題である。但し其の詳細はこゝに陳ぶべき限りではない。

### 三 情報の法律關係

情報に付ての法律關係は之を傭主と第三者（求人者）との間の關係、及び傭主と被傭者（求職者）との間の關係、の二方面に分て觀察するを可とし、夫々又是等を傭主の義務の方面と其の權利の方面との兩種に分て考察するを便とする。

（甲）傭主と第三者との間の關係

（イ）情報を爲す傭主の義務 第三者の照會ありた

る時は傭主は被傭者に付き之に對し情報を與ふるの義務を負ふや、現行法上此種の義務を賦課する何等の規定も無いから、一般原則に従ひ判斷を下すの外はないのであるが、別に第三者との特約其他別段の關係存せざる限り此の義務存せざるものと謂ふの外はない。情報を與ふると否とは全く傭主の自由の選擇に屬する事柄である。従て今たとへ傭主が其の自由の意思に基き第三者に情報を發する事があつたにしても、固より之を以て傭主が情報を爲すの義務を第三者に向て負擔するに至つたものと觀るべきではない（エルトマン）。併し乍ら彼が一度情報を發する以上は、不實の情報に依て第三者の權利を侵害することの許されざるは言ふ迄もない。被傭者の利益の爲めに虚偽の事實を回報し以て第三者の營業權を侵害するに至れるときは、因て生じたる損害を賠償するの責あるものと謂はねばならぬ。此の關係は前掲勞働證明書の虚偽の記

載の場合と全く同一に論ずべきものと思ふ（ロ  
 ャック）。

（ロ）情報を爲す傭主の権利 法律の規定又は特別  
 の關係なき限り、傭主に、第三者に對する情報  
 の權利なかるべきことも固よりである。其他の  
 關係も前段述べたる所に準據し判斷せらるべき  
 ものと思ふ。

（乙）傭主と被傭者との間の關係

（イ）情報を爲す傭主の義務 第三者の請求ありた  
 る場合に於て、傭主は其の被傭者に對し、第三  
 者に情報を發するの義務を負ふや、此の場合亦  
 法律上の根據又は特約上の合意なしには傭主に  
 此種の義務なきものと觀ねばならぬ。即ち原則  
 としては傭主は被傭者に對し一般的情報義務  
 (Allgemeine Auskunftspflicht) は之を負はざる  
 ものと謂ふべきである（ヘルトマン、ヒュック、獨  
 判例）。蓋し若し然らずして、法律上の根據又は  
 特約上の合意なくしても尙此種一般的なる義務

を負ふものと解するときは、不當に傭主を拘束  
 するの結果と爲るからである。即ち傭主側から  
 謂へば、一方第三者に對する關係に於ては、其の  
 情報の内容如何に因り往々にして損害賠償の責  
 任をも生ずることあるを想像し得べく、又其の  
 被傭者との關係に於ては、兎角浮腰の彼等の爲  
 めに轉職又は就職媒介の勞をも執らしむる結果  
 となるべく、斯やうにして傭主にのみ片面的に  
 して廣汎なる負擔を負はしむる不合理に陥るべ  
 きが故である。況してや既に退職又は解雇後の  
 被傭者の利益の爲めにも此種一般的なる義務を  
 傭主に負課することの不合理なるは多言を俟た  
 ずして明らかなる所であらう。

併し乍ら被傭者に對する關係に於ては、例外  
 的に傭主の情報義務を肯定し得る場合が認めら  
 れる。夫れは情報が傭主に取り格別の勞力を値  
 するものでなく、又他面に於ては情報を發する  
 ことに付き被傭者が現實且つ正當なる利益を有

する、場合である。斯様な場合には僱主は法的根據又は之に付ての特約なくしても被僱者に對し情報義務を負ふものと思ふ(エルトマン、ヒュック、獨判例、反對カスケル、マツダイ等)。此の場合ヒュックは右條件の外に尙情報が一箇々の具體的事實に關するものなること」をも要件としてゐるやうであるが、私は毫も其の必要を認めない。一般的なる照會に對する場合たると又個々の具體的事實の照會に對する場合たるとに依り法理を異にすべき何等の理由をも見出すことが出來ないからである。然らば右例外的なる僱主の情報義務は如何なる法律上の根據に基き之を認容することを得るや、エルトマンも言及してゐるやうに、私は之を勞働關係の身分的要素の中に求め度い。重ねてこゝに詳説する迄もなく、勞働關係は債權的要素を包含すると同時に又多分に身分的要素を包含する所の關係である。其の債權的要素よりしては被僱

者に勞働給付義務を又之に對する僱主の報酬給與義務を生じ、其の身分的要素よりしては前者に忠實義務を又之に對する僱主の救護義務(Sorgpflicht)を生ずる(詳細は「現代法學全集」中拙稿當該の部參照)。右情報義務は即ち此の僱主の救護義務の一派生として之を解すべきものである。勞働法上僱主の救護義務は種々なる形式を採つて現はれるが、其の主なるものを擧ぐれば、被僱者の生命、健康、名譽、貞操、信教等の諸點に留意し之に人間らしき生存を保障するやう相當の考慮を費やすの義務、勞働關係終了の場合に於て新たな就職口を探索するに必要する適度の時日を被僱者に許與するの義務等が夫れである。僱主の情報義務の如きも其の性質上此種の救護義務の一種に屬するものと觀るを至當とする。自己の僱使せる者に關し、其の現實の利益の爲めに一定程度の情報爲すといふが如きは、別に深遠なる理論の構成を俟つ迄もなく

僱主當然の義務であると謂はねばならぬ。而も尙僱主の此種の義務は現に僱使中の被僱者に對し認め得らるゝばかりでなく、既に退職又は解雇後の被僱者に對しても同様認められ得べきことを注意せねばならぬ(エルトマン)。是亦勞働關係の身分的相信的性質より當然派生する所である。退職又は解雇後の被僱者が勞働法上、競業禁止の特約を俟つまでもなく、相當の期間及び程度に於て前僱主に對し其の技術上商略上家庭上の秘密を尊重すべき義務を賦課せられ得るものなる以上は、其の反面に於て僱主に向ても亦勞働關係終了後の被僱者に對し、其の利益の爲めに相當の期間及び程度に於て情報爲すべき義務の認められ得べきことは別段の論議を費やすまでもなく明らかなる所である。

之を要するに僱主の斯の如き例外的情報義務は本質上勞働契約上の義務の一種であると謂ふことを得る。従て若し現僱主又は前僱主が第三

者の照會ありたるに拘はらず之に回答を爲すことを拒み又は不備不實の情報發したるときは彼は被僱者に對し此の契約義務違反の責を負はなければならぬことゝ爲るのである。のみならず又故意過失に因り不備不實の情報爲すこと、に因て被僱者の就職を妨げたるときは、其の名譽權、營業權等の侵害として不法行爲上の損害賠償責任をも負擔せざるべからざるに至るであらう。

(ロ)情報を爲す僱主の權利 被僱者に對する僱主の情報權亦別段の關係がなければ之を認める譯には行かない。僱主は自由の選擇に従ひ第三者に回答を發し得るといふわけであつて、被僱者に對する權利行爲として之を爲し得るといふ觀念では勿論ない。斯く權利ではないにしても第三者に情報を與へることは被僱者との關係に於ても全く自由であるから、僱主は被僱者の不知の間に於ても、又其の意に反しても之を爲すこ

とを得るものと謂はねばならぬ(ヒュック)。第三者の照會ありたることを被備者に告知するの義務も此の場合には認められない。

斯様に僱主は被備者との關係に於て情報の自由を有つてゐる外に、尙眞實なる情報を爲し得る自由をも保存するものである。たとへ被備者に就職不能を招致し損害を及ぼすやうな場合でも、僱主は自由に眞正なる事實の通報を爲し得るものと謂はねばならぬ。但し之れとても固より其の通報に因り第三者が正當なる利益を享受する限度に制限せらるべきであつて、第三者が何等別段の要求及び利益を有せざるに拘はらず、單に被備者の權利利益を侵害するに止るが如き通報は違法行爲を以て論すべきものであると考へる。但し實際問題としては此の限界を引くこと甚困難なるべく又往々次に述ぶるが如き不實の情報を爲すことが稀ではないから、豫め被備者側の要求してゐるやうに、法定の勞働證

明以外には僱主をして一切情報を爲さしめざるものとす禁止規定を設くるのが一番簡單でいゝかも知れない。獨逸では被備者側から會て此種の要求が出てゐたやうであるが、過年の『勞働契約法案』には終に此種の一般的禁止規定を挿入するには至らなかつた(モリートル・ヒュックリーツラー)。

右と異り僱主には如何なる場合に於ても被備者に關する不實の情報を爲すの自由は認められない。前述せる僱主の情報義務存する場合に於ても、斯の如き契約上の義務存せざる場合に於ても、不實の情報は被備者に對する不法行爲上の賠償責任を發生せしめる。但し不實の情報にしても、不實なることに因り被備者に却て利益を齎らすべき場合は之と趣を異にし、第三者との關係に於て問題が生ずる丈けであつて、被備者との關係に於ては不法行爲の問題を發生するには至らない。而して尙之に關聯して考ふ

べきことは「不實」の意義である。「不實」には固より客觀性がなければならぬけれども、之を純客觀的に判斷して絶對に間違のないことを要するの意味に解してはいけない。重大なる過失なき限り事實の判斷は之を眞實なりと解して然るべきである。故に傭主の一般的判斷は、たとへ

夫れが純客觀的には當らない場合であつても、茲に所謂情報としては眞正なりと觀なければならぬと考へる。即ち傭主の一般的なる價值判斷 (Vertheile) は不正の情報をして論ずべきではないと考へるのである(類似の見解—獨判例)。

(昭和三・六・一一)