

Labor cases and the order to submit a document

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-03 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/2297/3843

労働事件と文書提出命令 ～二つの判例を中心にして～

名 古 道 功

I はじめに

労働事件を解決する公的機関は、行政機関と裁判所に大別される。前者には、不当労働行為の解決を主たる任務とする労働委員会、労働基準法等の実効性を担保する労働基準監督署など労働事件の特殊性を踏まえた機関が設けられている。後者には、調停制度や2006年4月に発足した労働審判制度も存するが、これまで重要な役割を果たしてきたのは、いうまでもなく通常の民事訴訟である。労働事件の民事訴訟においても民事訴訟法等が適用され、そこで定められた手続に従って判決や決定が下されることになる。通常の民事訴訟では、処分権主義と弁論主義に基づき、各当事者は自己の主張を行い、証拠提出の機会が与えられ、これを利用するかどうかは各当事者自身の問題であるが、「提出すべき事実・証拠方法を収集する能力（情報収集能力）が一方当事者に構造的に欠けていたり、または、当事者間に著しい不均衡がある場合に、これを放置するならば、形式的には武器対等が確保されていても、実質的には武器対等といえない」¹。これは、医療過誤訴訟、製造物責任訴訟、環境訴訟などに妥当するが、労働訴訟も同様である。労働者ないし労働組合が使用者を相手にして提訴する場合、労働者・労働組合側の立証にとって不可欠な証拠の大半を使用者が保有しており、その立証活動を困難にする場合が少なくない。立証責任の転換や旧民事訴訟法下での文書提出義務の拡大などを通じて、一定程度、実質的対等に近づける試みがなされてきたが、限界が存したのも明白である。

民事訴訟法は、1996年(平成8年)に大幅に改正され(1998年1月1日施行)、

1 松本博之「民事証拠法の領域における武器対等の原則」竹下守夫等編『講座・新民事訴訟法Ⅱ』(弘文堂・1999年)2頁。

2001年（平成13年）にも一部の改正が行われて（同年12月1日施行）、「武器対等原則」の実質化が図られた。これは、労働事件に対しても重要な意義を有する。そこで、本稿では、文書提出義務（民訴法220条）に関する注目すべき2つの決定を素材として、労働事件における改正の意義について論じることとする²。一つは、労災事故での損害賠償請求における立証に必要として、労働基準監督署長に対して「復命書」の提出を求めた国（金沢労基署長）災害調査復命書提出命令事件（最三小決平17・10・14労判903号5頁）である。ここでは、文書提出を一般義務化した220条4号について、公務秘密文書として除外事由（同号ロ）に該当するかが争点になった。もう一つは、男女差別賃金訴訟において差別を立証するのに不可欠であるとして、他の労働者の賃金台帳・労働者名簿や資格歴・研修歴の提出を求めた藤沢薬品工業（賃金台帳等文書提出命令）事件（大阪高決平17・4・12労判894号14頁）であり、ここでは同号ハの職業の秘密等が記載されている文書、ないしニの自己利用文書として除外事由に該当するかが問われた。

なお、2004年（平成16年）に不当労働行為制度（労働組合法）が改正され（2005年1月1日施行）、証人等出頭命令と物件等提出命令が定められた（27条の7第1項）。これは、労働委員会における不当労働行為事件の審査での「武器対等原則」を実質化させる意味を有しているが、本稿では検討の対象外とする³。

-
- 2 本稿と同様の視角に立った先行研究として、井村真己「民事訴訟法改正と賃金差別訴訟における立証～文書提出義務の一般義務化を中心として～」沖繩法学 29号（2000年）61頁以下、佐藤優希「賃金差別訴訟における文書提出命令」『労働保護法の再生（水野先生古希祈念論集）』（信山社・2005年）347頁以下がある。
 - 3 これに関しては、盛誠吾「改正労組法とその運用実態」季刊労働法 213号（2006年）98頁以下参照。

II 民事訴訟法改正の経緯⁴

一 改正前の文書提出義務

旧法312条（下記参照）は、証拠の偏在との問題を解消するために、①引用文書、②引渡・閲覧文書、③利益文書・法律関係文書に限って提出を義務づけていた。こうした文書提出義務は、証人義務や検証義務のような一般義務ではなく、一定の要件を具備する場合に文書の提出を命ずる限定義務であった。他方、医療過誤、製造物責任、公害・環境訴訟などの現代型訴訟が増加し、「構造的な証拠の偏在」が重大な問題となった。上記①及び②の概念内容は相対的に明確であったので、拡張解釈はそれほど問題とならなかったのに対し、③では拡張解釈が試みられるに至った。

本来、「利益文書」とは、挙証者の法的地位や権利・権限を明らかにすることを直接の目的として作成された文書（例、遺言書、挙証者のために作成された契約書、代理権限を証明する委任状）であり、法律関係文書とは、挙証者と文書所持者との間の法律関係自体を記載した文書、または法律関係に関連する事項を記載した文書（例、契約書、家賃通帳、印鑑証明書、契約解除通知書）を意味するが、「利益」や「法律」との概念が抽象的であることもあって、その拡張解釈が行われた⁵。たとえば、スモン訴訟において、被告の製薬会社が「利益文書」として原告らの診療記録の提出を求めたのに対し、裁判所は、挙証者のため直接に役立てる目的で作成されたものに限らず、間接的に挙証者の利益を含むものでよい（福岡高決昭52.7.13判時869号22頁、大阪高決昭53.6.20判時904号74頁、東京高決平元.6.28判時1323号64頁）との判断を下している。また、「法律関係文書」に関しても、法律関係自体が文書に記載されていなく

4 改正の経緯については、法務省民事局参事官室編『一問一答民事訴訟法』（商事法務研究会・1996年）245頁以下、青山善充ほか『研究会新民事訴訟法一立法・解釈・運用』（有斐閣・1999年）273頁以下、門口正人編『民事証拠法大系第4巻』（青林書院・2003年）123頁以下等参照。

5 上野泰男「文書提出義務の範囲」竹下守夫等編『講座・新民事訴訟法II』（弘文堂・1999年）34頁以下参照。

ても、法律関係の構成要件事実やそれを基礎づける事実が記載されておればよい、あるいは法律関係の形成過程で作成された文書も該当するなど、法律関係との関連性の程度を緩やかに解する判例が存した（高松高決昭50.7.17判時786号4頁、東京高決昭50.8.7判時796号58頁、大阪高決昭63.7.20判タ681号198頁）。これに対しては、「自己使用文書（内部文書）」が、文書提出義務の拡張解釈を抑制するための概念として注目された。

こうした理論状況の中で、判例も錯綜し、その立法的解決が多方面から求められ、新法が制定されるに至ったのである。

旧法第312条 左ノ場合ニ於テハ文書ノ所持者ハ其ノ提出ヲ拒ムコトヲ得ス

- 一 当事者カ訴訟ニ於テ引用シタル文書ヲ自ラ所持スルトキ
- 二 拳証者カ文書ノ所持者ニ対シ其ノ引渡又ハ閲覧ヲ求ムルコトヲ得ルトキ
- 三 文書カ拳証者ノ利益ノ為ニ作成セラレ又ハ拳証者ト文書ノ所持者トノ間ノ法律関係ニ付作成セラレタルトキ

二 改正民事訴訟法

新法（1996年、平成8年）は、従来から提出義務が認められていた4つの文書（引用文書、引渡・閲覧文書、利益文書、法律関係文書）はそのままし（1～3号）、新たに除外事由に該当しない文書につき、文書提出義務を一般化した（4号）。公務文書（公務員または公務員であった者がその職務に関し保管し、または所持する文書）の一般義務化に関しても議論がなされたが、この時点では見送りとなった。そして附則27条及び国会の附帯決議に基づき検討が進められ、2001年（平成13年）の改正に結びついた。

現行法の除外事由は、以下の通りである（下線部は、平成13年改正で追加された事由）。

4. 前3号に掲げる場合のほか、文書が次に掲げるもののいずれにも該当しないとき。

イ 文書の所持者又は文書の所持者と第196条各号に掲げる関係を有する者についての同条に規定する事項が記載されている文書

ロ 公務員の職務上の秘密に関する文書でその提出により公共の利益を害し、又は公務の遂行に著しい支障を生ずるおそれがあるもの

ハ 第197条第1項第2号に規定する事実又は同項第3号に規定する事項で、黙秘の義務が免除されていないものが記載されている文書

ニ 専ら文書の所持者の利用に供するための文書（国又は地方公共団体が所持する文書にあっては、公務員が組織的に用いるものを除く。）

ホ 刑事事件に係る訴訟に関する書類若しくは少年の保護事件の記録又はこれらの事件において押収されている文書

付加するに、文書提出命令の申立ては、「書証の申出を文書提出命令の申立てによってする場合」でなければならず（221条2項）、証拠調べの必要性が不可欠である。

Ⅲ 公務関係文書の提出義務～国（金沢労基署長）災害調査復命書提出命令事件（最三小決平17.10.14労判903号5頁）～

一 事件の概要

1 本件文書提出命令の申立

Xら（被害者の両親）は、本案訴訟において、A会社に対し、工員として勤務していたXらの子が事業場である工場（以下「本件事業場」という。）で就業中に労災事故（以下「本件労災事故」という。）に遭って死亡したとして、安全配慮義務違反等に基づいて損害賠償を求めている。Xらは、本件労災事故に係る調査の概要、調査報告書作成の有無等について、金沢労基署に対する調査囑託の申立てをした。金沢労基署長は、調査囑託に対する回答書において、

災害調査の概要、事業場から改善の報告を受けている事項を回答するとともに、本件労災事故につき「災害調査復命書」（以下「本件文書」という。）を作成しており、その記載内容（要旨）は同回答書に災害調査の概要として記載した通りである旨の回答を行った。

Xらは、本件労災事故の事実関係を具体的に明らかにするためには、上記回答書の原資料の提出が必要であるとして、民訴法220条3号又は4号に基づき、本件文書につき、Y（第一審では金沢労基署長。控訴審及び最高裁では国。）に対して文書提出命令の申立てを行った。

2 本件文書の作成と内容

本件文書は、石川労働局所属の労働基準監督官2名（以下「本件調査担当者」という。）が、本件事業場における2回の調査を含め、2か月間にわたり調査した結果を取りまとめ、本件調査担当者から金沢労基署長に対する復命書として作成されたものである。その記載項目は、「事業場の名称、所在地、代表者名及び安全衛生管理体制、労働災害発生地、発生日月日時、被災者の職・氏名、年齢」、「災害発生状況」、「災害発生原因及び災害防止のために講ずべき対策等」等である。

本件調査担当者は、本件労災事故の発生したその日のうちに本件事業場に立ち入り、労働者Aの協力の下、本件労災事故の発生状況について概括的な供述を聴取するとともに、関係書類の提出を受け、本件労災事故の現場の計測と写真撮影を行い、現場に残されていた物件を見分するなどし、またその5日後、本件事業場の2階事務所において、A会社の代表取締役E並びに労働者B及びCから、本件労災事故発生時の状況の説明、関係資料の提出とその説明を受けた。

本件文書の記載事項のうち、「事業場の名称、所在地、代表者名及び安全衛生管理体制、労働災害発生地、発生日月日時、被災者の職・氏名、年齢」は、主に、上記代表取締役及び上記労働者らから聴取した内容に基づいて記載さ

れ、「災害発生状況」は、上記聴取内容のほか、A会社から提出を受けた関係資料、本件事業場における計測、見分等を基に、本件調査担当者が推測、評価等を加えた結果が記載され、「災害発生原因」は、上記聴取内容、関係資料、見分等を基に、本件調査担当者が推測、分析した結果が記載されている。もっとも、本件文書には、上記聴取内容がそのまま記載されたり、引用されたりしている部分はなく、本件調査担当者において、他の調査結果を総合し、その判断により上記聴取内容を取捨選択して、その分析評価と一体化させたものが記載されている。また、本件文書には、他に、再発防止策、行政指導の措置内容についての本件調査担当者の意見、署長判決及び意見、その他の参考事項も記載されている。

上記労働者らは、いずれも、本件文書が本案事件において提出されることには同意しない旨の意思を示している。

第一審決定（金沢地決平16.3.10労判903号14頁）は全面的に本件文書の提出を命じたが、原審決定（名古屋高金沢支決平17.3.24労判903号11頁）は、これを取り消し、Xらの申立てを却下した。そこで、Xらは抗告を行った。

二 本決定の内容～原決定破棄・差戻し～

1 「公務員の職務上の秘密」

「民訴法220条4号ロにいう『公務員の職務上の秘密』とは、公務員が職務上知り得た非公知の事項であって、実質的にもそれを秘密として保護するに値すると認められるものをいうと解すべきである…。そして、上記『公務員の職務上の秘密』には、公務員の所掌事務に属する秘密だけでなく、公務員が職務を遂行する上で知ることができた私人の秘密であって、それが本案事件において公にされることにより、私人との信頼関係が損なわれ、公務の公正かつ円滑な運営に支障を来すこととなるものも含まれると解すべきである。」

「本件文書は、①本件調査担当者が職務上知ることができた本件事業場の安

全管理体制、本件労災事故の発生状況、発生原因等のA会社にとっての私的な情報（以下「①の情報」という。）と、②再発防止策、行政上の措置についての本件調査担当者の意見、署長判決及び意見等の行政内部の意思形成過程に関する情報（以下「②の情報」という。）が記載されているものであり、かつ、厚生労働省内において組織的に利用される内部文書であって、公表を予定していないものと認められる。そして、本件文書のうち、②の情報に係る部分は、公務員の所掌事務に属する秘密が記載されたものであると認められ、また、①の情報に係る部分は、公務員が職務を遂行する上で知ることができた個人の秘密が記載されたものであるが、これが本案事件において提出されることにより、調査に協力した関係者との信頼関係が損なわれ、公務の公正かつ円滑な運営に支障を来すこととなるということが出来るから、①、②の情報に係る部分は、いずれも、民訴法220条4号ロにいう『公務員の職務上の秘密に関する文書』に当たるものと認められる。』

2 「その提出により公共の利益を害し、又は公務の遂行に著しい支障を生ずるおそれ」

「民訴法220条4号ロにいう『その提出により公共の利益を害し、又は公務の遂行に著しい支障を生ずるおそれがある』とは、単に文書の性格から公共の利益を害し、又は公務の遂行に著しい支障を生ずる抽象的なおそれがあることが認められるだけでは足りず、その文書の記載内容からみてそのおそれの存在することが具体的に認められることが必要であると解すべきである。」「本件文書のうち、②の情報に係る部分は、上記のとおり、行政内部の意思形成過程に関する情報が記載されたものであり、その記載内容に照らして、これが本案事件において提出されると、行政の自由な意思決定が阻害され、公務の遂行に著しい支障を生ずるおそれが具体的に存在することが明らかである。しかしながら、①の情報に係る部分は、上記のとおり、これが本案事件において提出されると、関係者との信頼関係が損なわれ、公務の公正かつ円滑な運営に支障を来

すこととなるということが出来るものではあるが、(ア) 本件文書には、A 会社の代表取締役や労働者らから聴取した内容がそのまま記載されたり、引用されたりしているわけではなく、本件調査担当者において、他の調査結果を総合し、その判断により上記聴取内容を取捨選択して、その分析評価と一体化させたものが記載されていること、(イ) 調査担当者には、事業場に立ち入り、関係者に質問し、帳簿、書類その他の物件を検査するなどの権限があり(労働安全衛生法91条、94条)、労働基準監督署長等には、事業者、労働者等に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずる権限があり(同法100条)、これらに応じない者は罰金に処せられることとされていること(同法120条4号、5号)などにかんがみると、①の情報に係る部分が本案事件において提出されても、関係者の信頼を著しく損なうことになるということとはできないし、以後調査担当者が労働災害に関する調査を行うに当たって関係者の協力を得ることが著しく困難となるということもできない。また、上記部分の提出によって災害調査復命書の記載内容に実質的な影響が生ずるとは考えられない。したがって、①の情報に係る部分が本案事件において提出されることによって公務の遂行に著しい支障が生ずるおそれが具体的に存在するということとはできない。」「そうすると、本件文書のうち、②の情報に係る部分は民訴法220条4号口所定の『その提出により(中略)公務の遂行に著しい支障を生ずるおそれがあるもの』に該当しないとはいえないが、①の情報に係る部分はこれに該当しないというべきであるから、本件文書のうち、②の情報に係る部分については同号に基づく提出義務が認められないが、①の情報に係る部分については上記提出義務が認められなければならない。」(①の情報に係る部分の特定等について更に審理を尽くさせるために破棄差し戻し)

三 考察⁶

1 公務秘密文書の提出義務の概要⁷

上記のように、2001年改正で、公務文書も4号において、除外文書(イ～ホ)を除き一般義務化が図られた。本件で主として争点になっている4号ロ(「公務員の職務上の秘密に関する文書でその提出により公共の利益を害し、又は公務の遂行に著しい支障を生ずるおそれがあるもの」)に関して、国家公務員法等により国家公務員等が守秘義務を負っている事項(「実質秘」)には公務員に証言拒絶権が認められており(民訴法191条2項、197条1項1号参照)、これとの整合性を図るために、これらを記載した文書が除外文書とされた。次に、文書提出命令が申立てられたとき、裁判所は、その申立てに理由がないことが明らかなきを除き、当該文書が公務秘密文書に該当するかどうかについて、監督官庁の意見を聞かねばならず、監督官庁は、ロに該当するとの意見を述べる場合、その理由を示さねばならない(223条3項)。これは、監督官庁が公務員の守秘義務を解除する権限を有している点(国公法110条2項等)にかんがみて、公務員の職務上の秘密に該当するかどうかもっとも知り得る立場にあるためである。そして、裁判所は、監督官庁が以下に掲げるおそれを理由としてこれに該当するとの意見を述べたとき、相当の理由があると認めるに足りない場合に限り、文書の所持者に提出を命じ得るとし、裁判所が最終権限を有す

-
- 6 本決定の判例評釈等としては、以下がある。猪股孝史・本決定評釈・判例評論575号(2006年)177頁以下、岩出誠『『災害調査復命書』の文書提出命令に対する公務秘密文書該当性』労働判例908号(2006年)5頁以下、菅俊治「災害調査復命書の文書提出義務」日本労働法学会誌108号(2006年)215頁以下、鈴木祐治「文書提出命令をめぐって」季刊労働法213号(2006年)112頁以下、鳥毛美範「公務員の職務上の秘密文書提出命令訴訟」法学セミナー615号(2006年)35頁以下、藤原静雄「民訴法220条4号ロにいう公務秘密文書と災害調査復命書」法令解説資料総覧293号(2006年)77頁以下、山本和彦「労働基準監督官作成の災害調査復命書と文書提出命令」民商法雑誌134巻3号(2006年)449頁以下等。
- 7 深山卓也ほか「民事訴訟法の一部を改正する法律の概要(上)(下)」ジュリスト1209号102頁以下・1210号(2001年)173頁以下参照。

ることを定める（223条4項）。

「1. 国の安全が害されるおそれ、他国若しくは国際機関との信頼関係が損なわれるおそれ又は他国若しくは国際機関との交渉上不利益を被るおそれ

2. 犯罪の予防、鎮圧又は捜査、公訴の維持、刑の執行その他の公共の安全と秩序の維持に支障を及ぼすおそれ」

さらに、監督官庁は、当該文書に文書所持者以外の第三者の技術又は職業上の秘密に関する事項が記載されているとき、当該第三者の意見を聴くことになっている（223条5項）。なお、私文書も含めて、インカメラ審理が認められており、裁判所は、これに該当するかどうか判断するために必要があると認める場合は、文書の所持者に提示を求め得る（6項）。

こうした法改正の特徴としては、「行政情報公開法との整合性を保ちつつ、行政庁に対して原則として公務文書の提出を義務づけて、文書提出義務の一般義務化を図るとともに、公務文書の提出義務について裁判所に最終的な判断権限をゆだねた」点が指摘されている⁸。

2 公務秘密文書の意義

220条4号ロの内容の理解は、原審決定及び本決定ともほぼ同一であるが、本決定の方が詳細かつ正確である。まずこの点を確認しておこう。

（1）公務員の職務上の秘密

原審決定は、本決定同様、実質秘説の立場に立ち、「本件文書の記載内容が『公務員の職務上の秘密』に当たるというためには、単に非公知の事項であるというだけでなく、実質的にも秘密として保護するに値すると認められることが必要であ」と述べる。ここでは、本決定も引用している、所得税課税業務関連書類漏洩事件及び外務省公電漏洩事件両最高裁決定（最二小決昭52.12.19

8 中野・松浦・鈴木編『新民事訴訟法講義第2版』（有斐閣・2004年）327頁。

9 深山ほか・前掲論文（上）（注7）104頁。

刑集31卷7号1053頁、最一小決昭53.5.31刑集32卷3号457頁)の解釈が踏襲されている。これは、2001年改正法の立案者が「いわゆる実質秘を意味し、非公知の事項であって、実質的にもそれを秘密として保護に値すると認められるものをいう」⁹と説明するのと同一である。この点は学説・判例において異論のないところであるが、これを、「その開示によって公共の利益を害し、または公務の遂行に著しい支障を生じるおそれがある事項」とし、限定する考えが主張されている¹⁰。しかし、こうした考えは、「公共の利益を害し、又は公務の遂行に著しい支障を生じるおそれ」との要件と重なる結果となる。本決定は、こうした限定をしない立場を採用したと指摘されている¹¹。

本決定は、「公務員の職務上の秘密」に公務員の所掌事務に属する秘密のみならず、「私人の秘密」も含まれる場合があると指摘してその内容を明確にしており、この点で意義を見出し得る。原決定が触れていない点である。こうした判断が下されたのは、本件文書の上記①の情報に「私人の秘密」が含まれていたためである。すなわち、「①の情報に係る部分は、公務員が職務を遂行する上で知ることができた私人の秘密が記載されたものであるが、これが本案事件において提出されることにより、調査に協力した関係者との信頼関係が損なわれ、公務の公正かつ円滑な運営に支障を来すこととなる」とする。2001年改正法の立案者も、「私人の秘密であってもそれが公開されると私人との信頼関係が損なわれる結果、私人の協力を得ることができなくなり、結局、その公務の民主的・能率的運営に支障を生ずることになるから、『職務上知り得た秘密』（私人の秘密も含む一引用者）と『職務上の秘密』の範囲は、ほぼ一致するものと解される」とする¹²。

(2) 支障を生ずるおそれ

「その提出により公共の利益を害し、又は公務の遂行に著しい支障を生ずる

10 伊藤真『民事訴訟法第3版補訂版』（有斐閣・2005年）394頁。

11 山本和彦・前掲評釈（注6）464頁。

12 深山ほか・前掲論文（上）（注7）104頁。

おそれ」とは、「単に文書の性格から公共の利益を害し、又は公務の遂行に著しい支障を生ずる抽象的なおそれがあることが認められるだけでは足りず、その文書の記載内容からみてそのおそれの存在することが具体的に認められることが必要である」とし、具体的おそれが存しなければならないとの点では、両決定に共通している。また、文書の性格ではなく、「記載内容」から判断すべきであるとされる点には、「自己利用文書」とは異なった判断手法であり、注目される¹³。さらに、この要件に関して、開示により実現される訴訟上の利益（真実発見等）と公務遂行支障性を比較考慮する余地があるかについて学説上争いがあるが、本決定は、必ずしも明確ではないとされる¹⁴。

3 具体的判断の分析

判断枠組みの大枠には差異が見られないにもかかわらず結論に相違が生じたのは、「おそれ」に関する具体的判断のためである。すなわち、原決定は、まず内部の意思決定への影響を次のように指摘する。「本件文書のような災害調査復命書が民事訴訟の証拠として使用され、その記載内容や調査担当者の評価等が争われることになれば、調査担当者において以後記載する内容や表現を簡素化したり、意見にわたる部分の記載を控えたりするなどの影響を受けざるを得ず、上記…の目的（再発防止のための行政指導や措置内容の判断、及び再発防止のための通達や法令改正等の施策を検討するための基礎資料とすること一引用者）のための率直な意見の記載が妨げられたり意思決定の中立性が損なわれるおそれが高いと認められる。」次に、意見聴取対象者との信頼関係への影響である。すなわち、「労働者や下請業者等の関係者が労働災害に関する情報を提供した場合に、情報提供の事実や提供した情報の内容が容易に公開されることになると、関係者の中には、情報提供により不利益を被った事業者から報復されることを恐れて、災害調査の場面において調査担当者の事情聴取に対し

13 山本和彦・前掲評釈（注6）469頁。

14 山本和彦・前掲評釈（注6）470頁。

不十分な情報提供しか行わないといった対応をするおそれも否定できないところ、本件文書の作成に当たって情報の提供をした労働者 A、B 及び C は、いずれも、本件文書が本案事件において提出されることには同意しない旨の意思を示しているのであるから、その公開によって調査担当者との信頼関係が損なわれ、ひいては同種災害調査における事業場の安全管理体制や災害発生原因の特定に関し極めて重要である関係者からの聴取に支障を来すおそれがあることも認められる。」

これに対して、本決定は、① A 会社にとっての私的な情報と②行政内部の意思形成過程に関する情報に分けて論じている点に特徴がある。そして、②の情報については、「行政の自由な意思決定が阻害され、公務の遂行に著しい支障を生じるおそれが具体的に存在する」と判断したが、①の情報に関しては、

(ア) 本件には聴取内容がそのまま記載されたり、引用されておらず、「本件調査担当者において、他の調査結果を総合し、その判断により上記聴取内容を取捨選択して、その分析評価と一体化させたものが記載されていること」、(イ) 調査担当者には、事業場への立入、質問、物件検査等の権限（労働安全衛生法 91条、94条）、労働基準監督署長等には、事業者、労働者等に対する必要事項の報告、出頭を命ずる権限（同法100条）があり、これらに応じない者は罰金に処せられることとされていること（同法120条 4号、5号）などから、「著しい支障を生ずるおそれ」を否定した。

4 検討

(1) 公務秘密文書提出に関わる主たる判例としては、以下がある。①海面埋め立てに伴う漁業従事者への補償金の支払を求める本案訴訟において、県の所持する補償額算定調書中、申立人に係る補償見積額の記載された部分の提出を求めた事件（最二小決平16・2・20判タ1156号122頁〈提出命令否定〉）、②過労死での損害賠償請求において、死亡した労働者の業務加重性を立証するために、労災認定に係る労基署長所有の「同僚よりの聴取書」、「復命書」等の提出

を求めた事件（神戸地決平14・6・6労判832号24頁＜同肯定＞）、③医療事故における医療過誤の立証のため、当該医療事故に関する文部省・病院長に対する報告文書の提出を求めた事件（岡山地決平15・12・26判時1874号71頁＜同否定＞、広島高岡山支決平16・4・6判時1874号69頁＜同否定＞）、④法人税更正処分請求事件においてAの国税不服審判所における答述の内容を記載した書面の提出を求めた事件（東京地決平16・2・17判時1891号59頁＜同肯定＞、東京高決平16・5・6判時1891号56頁＜同肯定＞）、⑤労災での損害賠償請求において、事故状況を立証するために、労基署長に対し復命書の提出を求めた事件（広島地決平17・7・25労判901号14頁＜同肯定＞）である。

これらには、本決定同様、「公務秘密性」に関する一般的な準則を判示している判例（②、③、④の高裁決定、⑤）と判示していない判例（①、④の地裁決定）があり、またそれぞれの事件の文書の内容や相手方の主張等に即した判断がなされており、比較するのは困難である。ただ、肯定した判例では、罰則を伴う法的措置（④、⑤）に着目されており、また相手方の主張が抽象的な「おそれ」にとどまる（②、④、⑤）と判示している点のみ指摘しておきたい。

（2）本決定は、①の私的情報に関して、原審決定同様、関係者との信頼関係への影響等が生じることは認めているが、「著しい」との程度にまでは達していないと判断した点で相違している。記載内容が加工されていることと、調査担当者等に法律上、一定の権限が付与されているような場合には、たとえ労働者が提出に同意していなくても、提出が義務づけられる点が明確化された点で意義が見出される。なお、厚生労働省は、2001年改正に合わせて、以下の通達を新たに発した。すなわち、「裁判所等からの文書提出命令等に対する取扱いについて」（基発0313008号、平成14年3月13日）では、文書提出命令の決定に先立ち審尋があった場合には、命令の対象となる文書が公務秘密文書等に該当するかの検討を行い、該当しないと判断すれば提出に応じるとの原則的立場を明確にしている。また「裁判所等からの文書提出命令等に対する具体的な対応について」（基発0313001号、平成14年3月13日）では、調査の嘱託及び文書

送付の囑託に係る対応について、「職務上知り得た私人の秘密に関する情報の保護及び公務の遂行に著しい支障を生ずるおそれ等に十分に配慮を要する」としたうえで、具体的には、特に文書送付の囑託に関して、「復命書、災害調査復命書等の文書については、私人の秘密に関する情報等が渾然一体となって作成されていることから、対象となる文書から除外すること（ただし、客観的事実を除く）」としている。このように、通達は、私人との関係、特にプライバシー等の個人情報との関係を重視して除外することになっているが、本決定は、上記一定の場合、その提出が認められることを明らかにしたので、その見直しが求められることになる。

(3) 他方、②の情報についてこれを認めなかった点には、疑問がある。その内容を確認しておくと、「再発防止策、行政上の措置についての本件調査担当者の意見、署長判決及び意見等の行政内部の意思形成過程に関する情報」である。本決定は、提出を否定した理由を抽象的にしか述べていないが、原審決定が指摘する調査担当者等への影響（記載内容・表現の簡素化、率直な意見の差し控え、意思決定の中立性の支障）であると考えられる。

ところで、2001年改正にあたっては、行政情報公開制度との整合性にも配慮され、審議がなされた。情報公開制度は、「国民主権の理念」に則り、「政府の有するその諸活動を国民に説明する責務を全うする」とともに、「国民の的確な理解と批判の下にある公正で民主的な行政に資すること」を目的とするのに対して（行政機関の保有する情報の公開に関する法律1条）、文書提出義務の一般化の趣旨は、「裁判の適正・真実発見の要請」、「大企業・公的機関の説明責任」、「国民の司法協力義務」等に求められる点で¹⁵、両者は異なるが、前者では、公開によって公共の利益を害する等の弊害が生ずるおそれのある情報（不開示情報）が記載されている行政文書を除き、その開示を求めることができ（5条）、後者では、提出により公共の利益を害する等の弊害を生ずるおそれがある

15 東京弁護士会民事訴訟問題特別委員会編『当事者照会の理論と実務』（2000年）133頁以下（山本和彦執筆）等参照。

る文書（除外文書）を除き、提出義務があるとの点で共通性を有している¹⁶。本件と関わりがある不開示情報は、審議、検討または協議に関する情報（5条5号）及び事務または事業に関する情報（5条6号）であるが、特に前者（「国の機関…の内部又は相互間における審議、検討又は協議に関する情報であって、公にすることにより、率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれ…」）の影響が看取される。たしかに、②の情報の開示によって、外部からの干渉、圧力等により率直な意見の交換、意思決定の中立性が損なわれるおそれがあるのは否定できないであろう。しかし、公務に関しては、公開によって国民の監視下に置かれ、これによって公正さが担保されるといえる。本件調査担当者や署長は、労基法や労安衛法等に基づき一定の権限を付与され、公務員としての任務を遂行しているのである。さらに、本件労災事故に関して、すでに行政上の措置等が講じられておれば、少なくとも本件に関しては影響はなく、将来の類似の事案への「著しい支障」ということになるが、これが具体的なおそれといえるのかには慎重な検討が必要である。いずれにしても、本決定の②の情報の開示を否定した判示は簡潔すぎるであろう¹⁷。

（4）情報公開制度を用いて災害調査復命書の公開を請求することも可能であり、これは「相当数存在する」と指摘されているが¹⁸、本稿ではこの検討を行うことができなかった。しかし、本決定において、一定の限界はあるが、労災の損害賠償訴訟において一定程度の意義を有する労災復命書の提出を求め得ることが明らかになり、実務に少なからぬ影響を及ぼすと予想される。

16 深山ほか・前掲論文（上）（注7）108頁以下参照。

17 山本和彦・前掲評釈（注6）470頁以下参照。

18 藤原静雄・前掲評釈（注6）80頁。

Ⅳ 賃金台帳等の提出義務～藤沢薬品工業（賃金台帳等文書提出命令）事件（大阪高決平17.4.12労判894号14頁）～

一 序

1996年の民訴法改正によって大きな影響が生じたのは賃金台帳等の提出義務である。性別や思想などによって差別された労働者が差額賃金や損害賠償などを求めて提訴する場合、労働者は、①賃金上の差別を受けていること、②差別を受けなかったならば得られたであろう賃金額を立証しなければならない。こうした訴訟においては、他の労働者の賃金、資格などと比較するために、賃金台帳、労働者名簿、人事考課の基準・内容など使用者が有する文書が必要となる。

改正前においても、(旧) 312条に基づき賃金台帳等の提出を求める事案が存した。同条の内容をもう一度確認しておく、提出を義務づけていたのは、①引用文書、②引渡・閲覧文書、③利益文書・法律関係文書に限られていた。賃金台帳は利益文書に該当するとの判例も見られたが、多数は法律関係文書に該当するかとの観点から検討され、判断は分かれていた。肯定する代表的な判例として、ダイハツ事件第一審決定（大阪地決昭54.5.31判時946号92頁）が挙げられ、そこでは、法律関係文書を以下の通り、定義する。「第一に、契約書などのように挙証者と所持者との間の法律関係それ自体を記載した文書だけでなく、その法律関係の構成要件事実の全部又は一部を記載した文書をも包含すること、第二に、当該文書が、挙証者と所持者との間の法律関係それ自体、もしくはその法律関係を裏付ける事実を明らかにすることを予定して作成されたものであることを要し、専ら所持者又は作成者の内部的な自己使用の目的で作成されたにすぎないものはこれには該らないこと、第三に、当該文書には、挙証者と所持者の双方にとって共通に関連する事項が記載されていなければならないが、所持者が単独で作成し又は挙証者と共同で作成したかを問わないものというべきである。」そして、賃金台帳に記載されるべき事項などを検討し、これらの要件を満たすと判断した。他方、同事件高裁決定（大阪高決昭54.9.5判

時949号68頁)は、法律関係文書を以下の通り、限定的に解釈して、これを否定した。「民訴法312条後段にいう『法律関係』とは、もともと契約関係を前提として規定されたと解されるから、そこにいう法律関係につき作成された文書というのも、当該法律関係そのものを記載したものに限られないとしても、その成立過程で当事者間に作成された申込書や承諾書等当該法律関係に相当密接な関係を有する事項を記載したもののみをいうと解するのが相当であり、賃金台帳はこれに該当しない¹⁹。

しかし、1996年の民訴法改正によって文書提出義務が公務関係文書を除き一般化され、こうした実務は大きく変化したと考えられる。改正後の代表的判例である藤沢薬品工業事件を素材にして、改正の意義について論じよう。

二 藤沢薬品工業（賃金台帳等文書提出命令）事件（大阪高決平17.4.12労判894号14頁）

1 事件の概要

本案事件において、違法な男女差別によって昇格が遅れて賃金差別を受けたとして、債務不履行ないし不法行為に基づく損害賠償等の請求がなされた。差別立証のために、220条4号に基づき、Y会社に対し、X（高専卒）が入社した昭和48年度の前後2年間に入社した高専卒の男性について、本件賃金台帳、本件労働者名簿、ノーツと称されるY会社のコンピュータデータの「人事情報」のうち、「資格歴」と「研修歴」（以下「本件資格歴等」という）の電子データまたはそれを印字した文書の提出を申し立てた。

第一審決定（大阪地決平16.11.12労判887号70頁）は、プライバシーを侵害しない範囲内で提出を命じた。そこでY会社が抗告した。

19 同旨、全国税差別事件（大阪高決昭和54.9.5判時949号66頁）。なお、学説は、①関連説、②構成要件説、③相關関連説、④利益衡量説、⑤一般義務説、⑥形成過程説などに分かれていた（松山恒昭「賃金台帳と文書提出命令の許否（下）」判タ438号（1981年）52頁参照）。

2 決定内容

(1) 民訴法220条4号ニの要件について

「ある文書が、その作成目的、記載内容、これを現在の所持者が所持するに至るまでの経緯、その他の事情から判断して、専ら内部の者の利用に供する目的で作成され、外部の者に開示することが予定されていない文書であって、開示されると個人のプライバシーが侵害されたり個人ないし団体の自由な意思形成が阻害されたりするなど、開示によって所持者の側に看過し難い不利益が生ずるおそれがあると認められる場合には、特段の事情がない限り、当該文書は民訴法220条4号ニ所定の『専ら文書の所持者の利用に供するための文書』に当たると解するのが相当である」。

(2) 本件賃金台帳及び本件労働者名簿について

「本来、使用者と労働者間の個別的な労働契約関係が労基法その他の法令に適合するか否かについては、使用者と当該労働者との間で、法令に照らして、交渉その他の方法により直接に解決されることが望ましいが、労使の力関係の差に鑑みて、労使間で直接に解決する方法に委ねるよりも、強力な監督行政機関を設け、使用者に対し、適時に適切な監督行政権限を行使することにより、労基法その他の法令の規制を実効あらしめ、労働者の権利利益を擁護しようとしたのが労基法等の趣旨と解される。」「そうであれば、労働者名簿や賃金台帳の作成目的や記載内容は、一方では、労働基準監督官等の監督行政機関に提出するためであるとともに、他方では、労働者の現実の労働条件を記録化することによって、労働者に対しては、監督行政機関の監督権限の発動を促すことを介して、法令に適合しない労働条件を改善する機会を与えるためのものでもあると解することができる。」「そして、通常は、労働者名簿や賃金台帳が開示されたとしても、使用者の意思形成に支障が生じるなど、使用者に看過し難い不利益が生ずるおそれがあるとは認められない。」「したがって、一般に、労働者名簿や賃金台帳は、民訴法220条4号ニ所定の文書には該当しないものというべきところ、本件労働者名簿や本件賃金台帳について、これと異なる作成目的、

記載内容、所持の経緯、開示による看過し難い不利益の生ずるおそれがあると認めるべき事情は存しないから、本件労働者名簿や本件賃金台帳も民訴法220条4号ニ所定の文書には当たらないものと認めるのが相当である。」

(3) 本件資格歴等について

(ア)「本件資格歴等は、Y会社が内部管理情報として保有するものではあるが、その内容は、本来、会社固有の内部情報ではなく、いずれも基本的な労働条件をも含む各労働者に帰属する個人情報であるということが出来る。この点において、本件資格歴等は、当該労働者本人が、自己が欲しない他の労働者等にみだりに開示されないと通常期待するものであり、法的保護の対象となるプライバシーに係る情報に該当することはいうまでもない。」「しかし、本件資格歴等は、Y会社が各労働者を昇格・昇進させる場合の事前審査資料や、各研修に各労働者を選別する場合の事前審査資料などとは異なり、Y会社が各労働者につき決定した結果を示したものに他ならず、本件資格歴等にはY会社の意思形成過程そのものが反映しているわけではない。」「本件資格歴等のこのような内容、性格、Y会社における管理のあり方からすれば、本件資格歴等は、専ら内部の者の利用に供する目的で作成された文書には当たらないというべきである。」

「のみならず、本件資格歴等にみられる資格名、研修名は、Y会社において客観的に定められた職種（職位）、研修であり、そのうち、Y会社にどのような職種（職位）があるかはすでに一般に公表されているし、格別秘匿すべき事柄でもないと認められるし、研修名も、その内容を開示するのでない限り、その種別を明らかにすること自体は格別秘匿すべき事項とも認められない。」「各労働者の誰を何時どの職種（職位）に就けるか、どの研修を受けさせるかは、Y会社の人事管理上の判断事項であるが、本件資格歴等は、決定後の職種（職位）や研修歴を記載したものにすぎないから、その開示が、将来にわたるY会社の人事管理上の意思形成を妨げ、看過し難い不利益が生ずるおそれがあるとはまでは認めることができない。」

(イ)「このような、基本事件の訴訟類型においては、違法な男女差別があると主張されている比較対象者と相手方との賃金格差、昇格・昇級格差の有無を審査するにあたり、比較対象者の賃金の推移、昇格・昇級の推移を認定することが不可欠であり、逆に、Y会社においても、違法な男女差別がないことを主張立証するには、当該比較対象者の個人情報に属する各賃金の推移、昇格・昇級の推移を主張立証することが許されなければならないから、本件資格歴等が当該比較対象者のプライバシーに係る情報であることは明らかであるとしても、Y会社及び相手方双方にとって立証上必要不可欠な資料であるということができる。」

「したがって、上記のような基本事件の訴訟類型においては、とくに本件資格歴等につき第三者たる個人のプライバシーを開示する側面があることは否定できないとしても、訴訟当事者にとって立証上不可欠な証拠資料であることを考慮すると、本件賃金台帳、本件労働者名簿及び本件資格歴等を開示すべき特別の事情があるものと認めるのが相当である。」

(4) 本件賃金台帳及び本件資格歴等の民訴法220条4号ハ(同法197条1項3号)の該当性について

「Y会社は、本件賃金台帳及び本件資格歴等が民訴法197条1項3号所定の『技術又は職業の秘密に関する事項』で『黙秘の義務が免除されていないものが記載されている文書』に該当すると主張するが、そこにいう『技術又は職業の秘密』とは、その事項が公開されると、当該技術の有する社会的価値が下落し、これによる活動が困難になるもの又は当該職業に深刻な影響を与え以後その遂行が困難になるものをいうと解するのが相当である」。「しかるに、本件賃金台帳や本件資格歴等は、技術に関する事項ではない上、その開示によって、Y会社の職業に深刻な影響を与え以後その遂行に困難をもたらすものとも認め難いから、これらの文書は、民訴法220条4号ハ所定の文書には当たらないものというべきである。」

三 考察

1 判例の動向

賃金台帳等に関わる改正後の主たる判例としては、本件を除き、以下が挙げられる。

- ①商工組合中央金庫（職員考課表提出命令）事件（大阪地決平10.12.24労判760号35頁、大阪高決平11.3.31労判784号86頁）
- ②住友生命保険（賃金台帳提出命令）事件（大阪地決平11.1.11労判760号33頁）
- ③高砂建設（賃金台帳提出命令）事件（浦和地川越支決平11.1.19労判760号32頁）
- ④京ガス（賃金台帳提出命令）事件（京都地決平11.3.1労判760号30頁、大阪高決平11.7.12労判762号80頁）
- ⑤住友金属工業（能力評価マニュアル提出命令）事件（大阪地決平11.9.6労判776号36頁）
- ⑥住友金属工業（履歴台帳提出命令）事件（大阪地決平11.10.14労判776号44頁）
- ⑦塚越運送（文書提出命令）事件（京都地決平15.1.15労判861号54頁、大阪高決平15.6.26労判861号49頁）
- ⑧住友重機工業（文書提出命令）事件（東京地決平15.10.24労判866号93頁、東京高決平15.12.4労判866号92頁）
- ⑨全日本検数協会（文書提出命令）事件（神戸地決平16.1.14労判868号5頁）
- ⑩A社（文書提出命令申立）事件（神戸地尼崎支決平17.1.5労判902号166頁）
- ⑪石山（賃金台帳提出命令）事件（さいたま地決平17.10.21労判915号114頁、東京高決平17.12.28労判915号107頁）

事件の特徴としては、男女間での賃金差別事件が多い点であるが（①～⑥、⑪）、このほかに、就業規則の不利益変更における経営状況を明らかにするための関連文書（⑨）、人事異動の根拠となる売上高減少を示す売上振替集計表

(⑦)、セク・ハラ的事实を明らかにするための調査関連文書(⑩)、不当労働行為事件における昇格の遅れを立証するための文書(⑧)というように広がりを見せている。男女の賃金差別事件で提出が求められているのは、賃金台帳と人事考課等の関連文書に分けられる。前者については、すべて提出が認められているが、後者については、文書の内容等との関連で判断が分かれる(①肯定、⑤否定)。自己利用文書の定義に関しては、後述する通り、最高裁決定(平成11年11月12日)が重要な意義を有するが、決定以降の判例は、これに基づき判断している。

2 検討

(1) 本件・本決定の特徴

本件では、XがY会社に入社した昭和48年前後各2年間に入社した高専卒の男性35名について、本件賃金台帳と本件労働者名簿のほか、本件資格歴等の文書の提出が求められ、本決定はこれを詳細に検討している点に特徴を見出し得る。そしてY会社は、4号所定の除外事由のうち、①自己利用文書(二)、ないし②「技術又は職業上の秘密に関する事項」で「黙秘の義務が免除されていないものが記載されている文書」(ハ)に該当すると主張した。すなわち、上記諸文書に関して、法律関係文書(3号)ではなく、其他文書(4号)が争点となっている。これは、申立人本人ではなく、それ以外の労働者に関連した諸文書の提出が求められたためである。賃金台帳に関する改正後の判例によると、本人のは法律関係文書、それ以外のは其他文書と捉えられている。⑪石山(賃金台帳提出命令)事件高裁決定は、次の通り判示する。「〔1〕 挙証者である当該労働者の賃金台帳については、当該労働者と使用者との間の賃金に関する権利関係に関連のある事項を記載するための文書であるから、民訴法220条3号後段に定める『挙証者と所持者との間の法律関係について作成された』文書(法律関係文書)に該当するが、〔2〕 挙証者である当該労働者以外の労働者の賃金台帳については、挙証者である当該労働者と使用者との間の法律関

係それ自体を記載した文書ではなく、挙証者である当該労働者と使用者との間の法律関係に関連のある事項を記載するために作成された文書であるともいえないから、これに該当しない、と解するのが相当である」、と。そして、後者の場合、4号に規定された除外事由に該当するかが検討されることになる。上記の通り、改正前には、法律関係文書概念を拡張して提出を認める判例が存したが、改正後は、文書提出が一般義務化されたため、3号の法律関係文書といえなくても、4号所定の除外事由に該当しない限り、提出義務が肯定されるので、こうした解釈的解決は不要となった。これは、実務に与える影響が大きい。

なお本件では、本件資格歴等が磁気ディスクであるデータベースに存在する電子データであるので、民訴法231条の準文書に該当するかが争点になり、本決定はこれを肯定した。近年の科学技術の発展に照らすと妥当な判断であるので、ここでは取り上げない。

(2) 自己利用文書

(ア) 本決定は、自己利用文書の定義として、銀行の貸出稟議書が自己利用文書に該当するかが問われた事件の最高裁決定（最二小決平11・11・12民集53巻8号1787頁）をそのまま引用し、これに基づき判断を下している。原審決定も同様である。最高裁決定は、①「専ら内部の者の利用に供する目的で作成され、外部の者に開示することが予定されていない文書」であり、かつ②「開示によって所持者の側に看過し難い不利益が生ずるおそれがあると認められる場合」、③「特段の事情」が存しなければ、自己利用文書に該当するとの要件を示した。1996年改正の立案者は、自己利用文書を「文書の記載内容や、それが作成され、現在の所持者が所持するに至った経緯・理由等の事情を総合考慮して、それがもっぱら内部の者の利用に供する目的で作成され、外部の関係のない者に見ることが予定されていない文書かどうかによって決まる」と捉えていた²⁰。こ

20 『一問一答民事訴訟法』（注4）252頁。

21 小野憲一・同決定解説・法曹時報53巻10号（2001年）3015頁。

れは、①にほぼ該当するが²¹、最高裁決定は、②と③をも求めており、より厳格な要件が課せられているといえる²²。

(イ) 本決定は、本件賃金台帳と本件労働者名簿に関しては、労基法等の諸規定に則り、その「作成目的や記載内容は、一方では、労働基準監督官等の監督行政機関に提出するためであるとともに、他方では、労働者の現実の労働条件を記録化することによって、労働者に対しては、監督行政機関の監督権限の発動を促すことを介して、法令に適合しない労働条件を改善する機会を与えるためのものでもある」と指摘するが、これは①の要件に関する。こうした指摘は、従来の判例と同様である。次に、②の要件に関しても、「通常は、労働者名簿や賃金台帳が開示されたとしても、使用者の意思形成に支障が生じるなど、使用者に看過し難い不利益が生ずるおそれがあるとは認められない」と指摘し、結論として自己利用文書に該当しないとす。第一審決定は、前者のみを指摘して、自己利用文書に該当しないと結論づけたが、本決定は後者にも言及している点で周到である。なお、これまで賃金台帳ないし労働者名簿の提出が求められたのは、上記②住友生命保険（賃金台帳提出命令）事件、③高砂建設（賃金台帳提出命令）事件、④京ガス（賃金台帳提出命令）事件、⑥住友金属工業（履歴台帳提出命令）事件、⑩石山（賃金台帳提出命令）事件である。②③④⑥は、最高裁決定以前に下された判断であり、当然、その自己利用文書の定義は用いられておらず、「自己使用文書とは、業務遂行上の便宜や備忘のために任意に作成されるメモなどのように、もっぱら内部の者の利用に供する目的で作成され、外部の者に見せることが全く予定されていない文書をいう」とし(②決定)、①の要件にのみ言及されているにすぎないが、本決定同様、労基法上作成が義務づけられているとして提出を命じている点では同様である。一般に、法令上作成が義務づけられている文書は自己利用文書に該当しないと解さ

22 自己利用文書の判例の動向については、杉山悦子「文書提出命令に関する判例理論の展開と展望」ジュリスト 1317号（2006年）93頁以下参照。

23 伊藤眞「文書提出義務と自己使用文書の意義」法学協会雑誌 114号（1997年）1455頁。

れており²³、賃金台帳等に関する判断は妥当である。ただし、他の労働者とのプライバシー保護との関係があるが、これは後述する。

(ウ) 本件資格歴等に関して、第一審決定は、法的保護の対象となるプライバシーに係る情報が記載され、また管理も厳重になされていることから、まず①の要件は満たすが、②の要件に関して、「人事管理の運営に大きな支障を来たすなど看過し難い不利益を生じるおそれ」はないとし、結果的に自己利用文書ではないと結論づけた。これに対して、本決定は、①「本件資格歴等は、原告人が内部管理情報として保有するものではあるが、その内容は、本来、会社固有の内部情報ではなく、いずれも基本的な労働条件をも含む各労働者に帰属する個人情報である」、しかし②「本件資格歴等は、Y会社が各労働者を昇格・昇進させる場合の事前審査資料や、各研修に各労働者を選別する場合の事前審査資料などとは異なり、Y会社が各労働者につき決定した結果を示したものに他ならず、本件資格歴等にはY会社の意思形成過程そのものが反映しているわけではない」ことなどから、①の要件を満たさないとする。また②の要件に関しても、「各労働者の誰を何時どの職種（職位）に就けるか、どの研修を受けさせるかは、Y会社の人事管理上の判断事項であるが、本件資格歴等は、決定後の職種（職位）や研修歴を記載したものにすぎないから、その開示が、将来にわたるY会社の人事管理上の意思形成を妨げ、看過し難い不利益が生ずるおそれがあるとまでは認めることができない。」とし、両要件とも該当しないとした。①に関して第一審決定と異なる。たしかに、プライバシーに関わる事項が記載され、このため慎重な管理がなされていることは①の要件を吟味するにあたって重要であるが、このことだけから結論を導くのは不十分であると思われる。本決定は、記載内容等を客観的な立場から丹念に検討し、説得力を有しており、最高裁決定の要件を厳格に適用したといえよう²⁴。

本件と類似した文書の提出が求められたのは、人事考課についての能力評価に関するマニュアルの提出を求めた上記⑤事件である（①事件は、申立人本人の職員考課表の提出が求められている）。ここでは利益文書と法律関係文書該

当性も争点となっているが、いずれにも該当しないと結論づけられた上で、本件と関連する自己利用文書との関係では、最高裁決定が下される前の決定であったので、その定義を、「この自己使用文書に該当するか否かについては、当該文書の作成の根拠、目的、当該文書の客観的な記載内容、当該文書の使用状況、当該文書を提出することによる個人のプライバシーの侵害や組織の適正な運営に対する障害の程度等を考慮して判断するのが相当である」とする。そして、「本件各文書は、いずれも、法令、就業規則、労働協約に直接の根拠規定を持つものではない。そして、相手方が従業員に対する人事考課を行う上で評定者における査定事務処理の円滑を図る目的で処理要領として作成した文書であり、人事考課の経過や理由及び結果を明らかにすることを目的とするものでないことは前述のとおりである。これが配付された対象も、人事考課を担当する評定者（部長かぎり）に限られ、専ら相手方の人事考課の運用のために作成された文書であり、これを公開又は公表することは予定されていない。」とするとともに、「本件各文書を公開することは、公開をしないことを前提に作成され、また運用されていたことからすると、被考課者について相手方における相対的な位置づけを明らかにすることになり、疑念を生じさせたり、また、誤った期待や不安を与える余地は大きく、更に、公開を意識して人事考課に関する文書の作成や保管を抑制することとなり、円滑な人事考課を妨げることになるなど適正な組織の運営を妨げるおそれもある。」とした。しかし、最高裁決定の基準、特に②の要件は厳格であり、これを前提にすると提出が命じられていた可能性があると思われる。

(エ) 本件では、他の労働者のプライバシーとの関係が問題とされている。第

24 これに対して、浅野高宏「性別による賃金格差と賃金台帳、労働者名簿、資格歴等の文書提出命令について」法律時報 78 卷 6 号 (2006 年) 112 頁は、「本件資格歴等が閲覧・印刷が制限ないし禁止されており、その情報内容からみても各労働者のプライバシー情報として保護されるべきものであることを前提にすると、本件決定が、本件資格歴等は専ら内部の者の利用に供する目的で作成された文書には当たらない、と判示している点には違和感を覚える」と指摘する。

一審決定では、最高裁決定の要件に従って考慮されている。すなわち、①の要件との関係では、法的保護の対象となるプライバシーに係る情報が含まれている点を考慮して外部への開示が予定されていない情報と判断した。また②に関しては、人事管理上看過し難い不利益が生じることは否定できないとしつつも、深刻な影響を与える程度にまでは達していないとした。ただし、証拠調べの必要性の判断の箇所では、開示の範囲については、プライバシーを考慮して一定の限定を行っている。こうした判断方法はオーソドックスといえる。これに対して、本決定は、①の要件を満たさないとしているのが、自己利用文書には該当しないことになるが、本件資格歴等が比較対象者のプライバシーに係る情報であるので、特にプライバシーとの関係にも言及し、男女差別事件において「立証上不可欠な資料」である点を強調し、「開示すべき特別の事情」があると判断した。

これまでの賃金台帳等の判例では、自己利用文書に該当しないとしつつ、真実発見を重視し、プライバシーの保護は一定程度制限されるとの考えに収斂しつつあるが、現行法の枠内では、民訴法221条1項や223条1項に則り、一定程度の制限をつけた上で必要とされる範囲で開示を認めることになろう。

(3) 技術または職業の秘密等の記載文書

Y会社は、本件賃金台帳及び本件資格歴等が「技術又は職業の秘密に関する事項」(民訴法197条1項3号)で「黙秘の義務が免除されていないものが記載されている文書」(同法220条4号ハ)に該当すると主張したが、最高裁決定(平12・3・10民集54巻3号1073頁)に従い、「『技術又は職業の秘密』とは、その事項が公開されると、当該技術の有する社会的価値が下落し、これによる活動が困難になるもの又は当該職業に深刻な影響を与え以後その遂行が困難になるものをいうと解するのが相当」とし、これに該当しないと判断したが、妥当である。

V まとめに代えて

以上、民訴法220条4号が争点となった国（金沢労基署長）災害調査復命書提出命令事件・最高裁決定及び藤沢薬品工業（賃金台帳等文書提出命令）事件・大阪高裁決定を中心にして、労働事件における民訴法改正の意義について検討してきた。対象が限定されており、改正全体が労働訴訟にいかなる影響を及ぼしたのかを論じることはできないが、両事件とも、旧法では文書提出を認めるのが困難であったと考えられ、この意味で、労使間の訴訟での「武器対等」に近づき、真実発見に役立っているといえる。しかし、人事管理の個別化が進展し、複雑な能力給や成果主義賃金などが普及する中で、差別を立証するのはますます困難となっており、改正法でも不十分である。そもそも立証責任を軽減するための方策（立証責任の転換等）を検討することも今後の課題として指摘できよう。