

特定組合の組合員に対する昇任等差別と損害賠償

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-02 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/2297/29439

《判例紹介》

特定組合の組合員に対する昇任等差別と損害賠償

前田達男

①平成一三年一〇月二五日最高裁第一小法廷判決(平成七年初第四五三号) 裁判集民二〇三号三二頁——上告棄却
②平成一三年一〇月二五日最高裁第一小法廷判決(平成一一年初第八五三号・第八五四号) 裁判集民二〇三号一八五頁——上告棄却

却

【要旨】 ① 税関当局による税関職員で構成する労働組合の組合員に対する昇任等差別及び同組合に対する団結権侵害の不法行為に対する損害賠償請求をいずれも認めなかつた原審の認定判断が是認された。

② 税関当局による全税関組合員に対する昇任等差別に係る損害賠償請求は認めなかつたが、同組合に対する団結権侵害に対して慰謝料支払いを命じた原審の認定判断が是認された。

【事実の概要】 (一) 事実経過 全国税関労働組合(全税関)は、職制を含むほとんどの税関職員が加入する労働組合であった。し

かし、勤務時間内の職場集会、超過勤務の一斉拒否等に対して組合支部役員を懲戒免職処分にした神戸税関事件(一九六一年、最
三小判昭和五二年二月二〇日昭和四七年(行)第五号、民集三二卷七号一一〇二頁、参照)を境として、職制組合員を中心に、総評に加盟
し国家公務員共闘会議に参加する全税関の路線への批判と脱退が始まり、これに一般組合員も加わって、神戸を皮切りに全国八
税関(函館、東京、横浜、名古屋、大阪、神戸、門司、長崎)に新組合(税関労組)が結成され(一九六三年、一六五年、一九六五年には新組合

の連合体である税関労連が発足、全税関は少数組合になった(全税関の一八二人対して税関労連は四六三三人)。その後も全税関からの脱退、新採用者の税関労組加入の流れは止まらず、一〇年後には七三八人にまで減少した。このような事態の背景には、税関当局が全税関の分裂を図り、全税関組合員を昇任、昇格、昇給等で差別することにより全税関の孤立化・弱体化を進めるなど、団結権を侵害する不法行為があったとして、神戸、大阪、横浜、東京の四支部組合と四三〇名の組合員が国家賠償法一条一項により、本件係争期間である一九六五年一月一日から七四年三月末日までに生じた組合員の経済的、精神的損害および脱退勧誘等により組合の団結権を侵害した行為に対する損害の賠償を求めた。

(2) 裁判の経過 大阪事件と横浜事件は、対照的な進行を示した。すなわち、①大阪事件第一審(大阪地判平成四年九月三日昭和四九年(ワ)第二七〇一号)は、大阪税関労組組合員と全税関組合員(X₁)との処遇格差には差別行為による部分と非違行為(正当でない組合活動など)による部分とが混在し差別行為による実損害の算定が不可能であるとして実損(給与損害)の賠償請求は棄却したものの、全税関大阪支部組合(Y₁)に所属し、活動する権利の侵害による精神的苦痛に対して一律十萬円の慰謝料、Y₁への団結権侵害については「嫌悪、敵視行為の態様、程度、その期間、原告組合の活動にも正当な組合活動とはいえないものがあったこと等……の事情を斟酌して」一〇〇万円の慰謝料支払(弁護士費用として一〇%加算)を相当とした。

しかし、控訴審(原審(大阪高判平成七年二月九日平成四年(ホ)第二六五号ほか)は、(1)全税関の分裂と少数組合化は、当局と無用の対立を繰り返す、政治色の強いその路線が招いた結果であり、大阪税関当局の関与によるものではない、(2)昭和四二―四四年の東京税関幹部会議事録(「東京税関文書」)、昭和六一年の全国税関総務部長会議又は同人事課長会議関係資料(「関税局文書」)によって大阪税関当局の差別意思を認定し、不当・違法な内容の全税関組合員対策を講じたこととはできない、(3)X₁の処遇格差は、非違行為や出勤状況を含めて勤務成績を評価した結果であり、大阪税関長(Z₁)の裁量範囲を逸脱した、差別意思に基づくものと認定することは困難である、としてZ₁の敗訴部分を取り消した。

これに対して、②横浜事件第一審(横浜地判平成四年二月二四日昭和四九年(ワ)第八四七号ほか)は、全税関横浜支部組合(X₂)の処遇と賃金格差は、X₂が政治闘争、実力闘争に走った全税関横浜支部組合(Y₂)の「違法行為」に加担したことを斟酌して(横浜税

関長 (Z_2) がその裁量権の範囲内で昇任等の適否を判断した」結果である、として X_2 、 Y_2 の請求を棄却した。しかし、控訴審Ⅱ原審 (東京高判平成一年二月二十四日平成五年(ホ)第八二四号) は、(一)東京税関文書や関税局文書から税関当局の全税関に対する嫌悪、警戒意思と税関労組の勢力伸長を望む差別意思が窺われることに加えて、職制上司を通じての Y_2 からの脱退勧誘が推認される横浜税関管理職の私物ノート(六戸メモ) などにより、 Y_2 からの組合員の大量脱退には横浜税関当局の関与が認定される、(二) X_2 と非 X_2 との間の全体的・集团的な処遇の格差と全国的に推認される全税関組合員への一般的な差別意思の存在を総合すれば、 X_2 に対する横浜税関当局の差別意思は肯認するほかないが、 X_2 の処遇について Z_2 がその裁量権の範囲を逸脱しているとはまでは言えない、として X_2 の損害賠償請求権については否定し、 Y_2 の団結権を違法に侵害したことに対する損害賠償(慰謝料) についてはのみ、その請求を認容した(損害額二百万円、弁護士費用五〇万円)。

そこで①大阪訴訟においては、 X_1 、 Y_1 が原判決の取消を求めて上告し、②横浜訴訟においては、 X_2 とともに Z_2 も上告したが、いずれも上告棄却となった。

【上告理由】

① 大阪訴訟 賃金差別による損害賠償請求事件においては、勤務成績の同等性の立証責任をすべて労働者側に負わせることなく、両当事者間の立証上の負担の公平の観点から、労働者側の立証責任を軽減するための何らかの工夫を行うのが、ほぼ確定した判例上の手法である(最一小判昭和六一年一月二十四日昭和五五年(行)第四〇号・紅谷商事事件、判時一二二二二号一三六頁)。ところが原判決は、両当事者間の立証上の負担の公平の観点からの検討を何ら行うことなく、勤務実績の同等性の立証責任をすべて上告人に負担させ、また、組合間の集団比較を否定し上告人個人々人の個別的比較が必要であるとしている。これは賃金差別を求める裁判において、全体的・グループ毎の格差を主張・立証する手法を否定するものであり、勤務成績の同等性の立証責任に関する判例違反が存在し、その結果国家賠償法一条一項の解釈・適用を誤った法令違反が存在する。また、大蔵省関税局および大阪税関当局の全税関労組に対する差別扱いを認めなかったのは証拠評価を誤ったものである。さらに、原判決が正当な組合活動を「非違行為」とし、これを違法としたことは憲法一八条に違反する。

② 横浜訴訟

(一) Z_2 の上告理由

原判決は、職制上司による全税関からの脱退勧奨に対する行為、第二組合に対する

援助、新採用者の全税関への加入の妨害、勤務形態等に関する判断に関して、理由不備、経験則違背ないしは法令違背があるほか、消滅時効の規定についての解釈適用の誤りがある。原判決が認定した違法行為というものを一体として継続的の不法行為ととらえたとしても、違法行為ごとに個別の不法行為が成立するとの前提に立ったとしても、Y₂の慰謝料請求権は、本訴提起前に時効消滅したというべきである。

(2) X₂の申告理由 原判決は、X₂の権利・法的利益を「昇任、昇格、昇給等に関し平等な取扱いを受ける」という法律上の利益に矮小化し、X₂が独自に有する団結権を侵害した行為に対する慰謝料請求を棄却した。しかし、脱退勧奨、差別意思をもっての賃金査定という事実が存在した以上、その行為そのものも団結権侵害行為としてX₂に対する不法行為を構成する。X₂の慰謝料請求は認められなければならない。原判決は、当局の組織的・系統的な脱退工作によって全税関組合員の大量脱退をもたらした事実を直視し、違法な支配介入、団結権侵害として不法行為の成立を認めた。しかるに、本件差別の真の意図が非違「行為」ではなく全税関「所屬」にあったという、合理的な推論の道筋を途中で見失い、当局の全体的な差別意思がX₂ら組合員に対する処遇結果に「反映したとみるのは困難である」として、X₂に対する不法行為の成立を否定した。原判決の判断過程は、不明確、不透明である。

【判決理由】 ① 大阪訴訟 (1) X₁の処遇が「同期入関者より低いことは、勤務成績が劣ると評価された結果」であって、Z₁の「裁量の範囲に属する」ことである、Z₁のX₁に対する「勤務成績の評価や処遇が差別意思に基づいて行われたものであると認めることは困難である」、とする原審の認定判断は是認することができる。X₁が提出した非X₁との処遇格差に関する比較表は不正確であり、「大阪税関当局の差別の推認資料とすることは妥当でない」として取り上げなかった原審の判断に判例違反を言うのは失当である。引用判例は、勤務成績に隔たりのない二集団について論じたもので、本件とは事案を異にする。

(2) X₁、Y₁が差別扱いの証拠文書とする関税局文書は格差縮小のための方策を協議したものと理解することもできる、東京税関文書によって大阪税関当局の差別意思までは認定できず、他にZ₁による差別ないし差別意思をうかがわせる事実が確定されていない本件においては、Y₁ないしX₁に対する差別ないし差別意思を認めるには足りない、としたことは是認できる。原審が非

違反為とした Y_1 の組合活動は正当な組合活動とはいえない。所論の各点に関する原審の判断は、是認するに足りる。

(3) 深澤裁判官の反対意見 「全税関対策は当時における関税局を始めとする全国の税関当局共通の労務対策上の重要課題であった」から、個々の事実を個別的に評価するのではなく、当時の Y_1 と Z_1 の対立的な労働情勢を背景とする一連のものとして評価し、関税局文書及び東京税関文書と併せて考えると、 Y_1 に対する Z_1 の差別的取扱いが強く示唆される。原判決は関税局文書及び東京税関文書の記載内容の評価等を誤っており破棄を免れない。

② 横浜訴訟 (1) Z_2 の上告理由について 東京税関文書や関税局文書のみから「横浜税関当局が……全税関を差別する意思を有していたことを直ちに推認することは、ちゅうちよせざるを得ない」が(この点に関して深澤裁判官は「差別意思を認めることができる」との意見を付している)、原判決は、これらに加えて、宍戸メモによって横浜税関当局により原告組合員に対し原告組合からの脱退の勧誘がなされていたという横浜税関に固有の諸事実を認定した上で、それらをも総合して横浜税関においては当局の原告組合に対する一般的差別意思が認められるとしている。「横浜税関における職制上司による原告組合員に対する脱退勧誘行為を当局が容認、期待ないし助長したことが原告組合に対する支配介入に当たる旨の原審の認定判断は、一部に措辞必ずしも適切でないところがあるとしても……是認することができ」る。

(2) X_2 の上告理由について

関税局文書からは、全国的に全税関組合員を昇任、昇格等の面で一般的にその他の職員より低位に処遇するという意味での全体的、一般的差別意思の存在が推認されること、横浜税関において、原告組合員と非原告組合員との間に全体的、集団的な処遇の格差が認められることを総合すれば、原告組合員に対する昇任等給与面での当局の差別意思は、全体的、一般的にはこれを肯認するはかはないが、個人原告らの処遇の格差は、いずれも横浜税関長の昇任等に関する裁量の範囲内にとどまるものというべきであり、本件係争期間中の個人原告らに対する処遇がその勤務成績、能力、適性等に照らし著しく不相当であって裁量権の範囲を逸脱しているとまで認めるには足りないとし、個人原告らに対する国家賠償責任を否定した原審の認定判断は、正当として是認することができる。 X_2 が本件において請求しているのは X_2 各自の昇任、昇格、昇給における差別的取扱いを理由とする損害

の賠償であるから、団結権に対する侵害行為を認定しながら X_2 への損害賠償を Z_2 に命じなかったのは違憲である、との主張は前提を欠き失当である。

(3) 消滅時効について Y_2 の Z_2 に対する損害賠償請求権は、横浜税関当局が脱退勧誘の助長等種々の支配介入を行って Y_2 の団結権を侵害したことにより発生したものであるところ、職制上司等による脱退勧誘等の外形的事実がその当時から Y_2 に明らかであったとしても、横浜税関当局がこれを助長したことなどを Y_2 が当時から知っていたと断定するに足りる事實は、原審により確定されていない。損害賠償請求権について消滅時効の成立を認めることができないとした原審の判断は、結論において正當なものとして、是認することができる。

①は深澤裁判官の反対意見、②は深澤裁判官の意見があるほか裁判官全員一致の意見で、棄却(藤井正雄、井嶋一友、町田顯、深澤武久)。

【参照条文】 国家公務員法一〇八条の七、労働組合法七条、国家賠償法一条一項、民法七〇九条、日本国憲法二八条

【分析】 一 労働組合法の適用される領域においては、使用者の不当労働行為は労働法七条によって禁止されており、不利益取扱いや支配介入を被った労働者・労働組合は、労働委員会に対して救済申立をすることができる(労働法二七条、行政救済)。また、当該不当労働行為が私法上の権利義務に関わる場合には、裁判に訴えることもできる(司法救済)。労働法七条の不当労働行為規定は、行政救済の基準であると同時に、司法救済の基準としても機能している(道幸哲也『不当労働行為の行政救済法理』信山社、一九九八年、一〇三—一〇四頁参照)。不当労働行為が同時に団結権侵害の不法行為をも構成するとして提起される損害賠償請求は、その典型である。

しかし、本件が扱っているのは、労働法の適用が排除されている(国公法附則一六条 非現業国家公務員たる大蔵省関税局職員とその組合(職員団体)及び当局(任命権者Ⅱ使用者)である。労働法に代って税関労使関係に適用される国公法に「不当労働行為」という概念は存在しない。これに伴い、行政救済と司法救済の並立しない不当労働行為と不法行

為の重疊という関係も存在しない。あるのは司法救済のみである。

二 国家公務員法も職員に団結権を認めている。すなわち、「職員は、職員団体を結成し、又はこれに加入（することができ）」（一〇八条三項）。しかし、その団結権を保障するシステムは、労働組合法における不当労働行為制度と比べると、制度的な不備が目立つ。労組法七条三号（支配介入）に対応する条項は、国公法には存在しない。交渉や不利益取扱いに関する規定は一応存在するが、交渉の申入れに「応ずべき地位に立つ」とされている当局（一〇八条の五）が交渉を（不適法に）拒否した場合、交渉の応諾を促す手段は国公法内には組み込まれていない。国公法上「職員は、職員団体の構成員であること、これを結成しようとしたこと、若しくはこれに加入しようとしたこと、又はその職員団体内における正当な行為をしたことのために不利益な取扱いを受けない」（一〇八条の七）とされているが、この規定は、労組法のように（七条一号）使用者を名宛人として、不利益取扱いを明文で禁止したものではない。

不利益取扱いを受けた職員は、人事院に対して、（減給、降格、免職などの）不利益「処分」については不服申立て（九〇条）、不服申立てに適さない「その他の事項」については行政措置要求（八六条）を提起するという方法もあるが（園部逸夫監修『注解法律学全集』⑤国家公務員法・地方公務員法』青林書院、一九九七年、三〇八頁）、上位ポスト・上位等級に昇任・昇格させなかったことを「不利益処分」として争うのは困難であり、また、行政措置要求にしても、人事院の取りうる措置は勧告にとどまる（八八条）。国公法上の救済手段は、労働委員会による救済命令のような柔軟性および実効性に欠ける。

三 このような事情が、本来なら不当労働行為事件（労組法七条一号、三号）として争われるべき本件のような事案についても不法行為に対する損害賠償請求のバリエーションとしての、公務員による違法な公権力の行使に対する国家賠償の請求という司法救済を求めさせることになる。しかし、不当労働行為の行政救済が公正な労使関係秩序への侵害行

為というグローバルな視角にたつて救済措置を講ずるのに対して、司法救済は団結権侵害行為を主として私権侵害という観点から捉え(久保敬治・浜田富士郎「労働法」ミネルヴァ書房、一九九三年、九七―八頁)、損害賠償を請求する原告に対して、「故意又は過失に因りて他人ノ権利ヲ侵害シタ」(民法七〇九条)、或いは「故意又は過失によつて違法に他人に損害を加えた」(国賠法一条一項)ことの立証責任を負わせるという内在的制約を有している。それ故、不当労働行為としてなら成立するが、不法行為としては認定されない場合も少なくない(山川隆二「不当労働行為の司法救済」日本労働法学会誌七二号二二三頁、参照)。本件及び神戸・東京事件において、複数組合併存下における組合員間の昇給・昇格などの差別事件を処理する方法として不当労働行為の(行政)救済では広く採用されている「大量的ないし集団的観察法」が採用されず、状況証拠によつてではなく具体的な証拠文書等によつて差別意思(故意)の実証が要求され、あるいは非違行為(正当でない組合活動等)と区別された組合差別によつて生じた損害額の特定が求められ、そのような条件を充足しない場合、請求棄却となつてゐることは、不法行為制度(国家賠償制度)によつて不当労働行為制度の代替をこの困難さを示すものである(表1参照)。とはいへ、本件及び神戸・東京事件の裁判を通じて、不当労働行為制度の存在しない公務部門においても、公権力による団結権侵害行為を違法として争う道筋をつけたことの意義は大きく、また、団結権侵害行為の認定をめぐる総体的な視角からの把握の必要性を説き、不当労働行為救済制度との理論的架橋を図つた深澤裁判官の営為は、高く評価されるであらう。

表1 全税関損害賠償事件

支部	第1審	控訴審	上告審
大阪	大阪地判平 4.9.22 判時 1442-3	大阪高判平 7.2.9 判時 1550-8	最1小判平 13.10.25 3:1 (深澤反対) 集民 203-31, 判時 1770-145
	[A]A ₁ × A ₂ ○ (一律10万円) [B]○ (100万円)	[A]A ₁ × A ₂ × [B]×	[A]A ₁ × A ₂ × (原判決維持) [B]× (原判決維持)
神戸	神戸地判平 4.2.4 判時 1439-3 労判 607-25	大阪高判平 8.10.29 労民集 47-5.6-457	最1小判平 13.10.25 3:1 (深澤反対) 労判 814-43
	[A]A ₁ × A ₂ ×* [B]×	[A]A ₁ × A ₂ × [B]×	[A]A ₁ × A ₂ × (原判決維持) [B]× (原判決維持)
横浜	横浜地判平 4.12.24 判時 1451-33	東京高判平 11.2.24 労判 761-145	最1小判平 13.10.25全員一致 (深澤意見) 集民 203-185, 判時 1770-147
	[A]A ₁ × A ₂ × [B]×	[A]A ₁ × A ₂ × [B]○ (200万円)	[A]A ₁ × A ₂ × (原判決維持) [B]○ (原判決維持)
東京	東京地判平 7.2.22 労判 682-105	東京高判平 13.1.26 労判 803-38	最1小判平 13.12.13 全員一致 労判 818-12
	[A]A ₁ ×**A ₂ ○ (10~30万円) [B]○ (100万円)	[A]A ₁ × A ₂ × [B]○ (200万円)	[A]A ₁ × A ₂ × (原判決維持) [B]○ (原判決維持)

[A]組合員 (A₁昇任・昇格・給与差別による実損, A₂慰謝料)

[B]組合 (団結権侵害=慰謝料)

○損害賠償請求認容 ×同棄却

【判時】判例時報 【労判】労働判例 【集民】最高裁判判集 (民事)

裁判官構成はいずれも藤井正雄 (裁判長)、井嶋一友、町田 顯、深澤武久の4裁判官

* 処遇の格差は非違行為等が原因

** 非違行為、差別行為による損害の特定ができない

不法行為 (支配介入) の証拠文書 東京税関文書, 関税局文書+α

東京事件は、両文書で当局の差別意思を推認 (深澤意見なし)

横浜事件は、両文書に加えて穴戸メモにより差別意思を推認 (深澤判事は「意見」)

神戸, 大阪事件は、両文書で差別意思推認に十分とする深澤反対意見と不十分とする法廷意見の対立