

判例研究

四日市北郵便局事件

——管理職員による給与の貯金口座振込強要等が違法とされた事例——

津地裁四日市支部平成七年五月一九日判決(労働判例六八二号九一頁)——請求一部認容

藤 内 和 公

一、要 旨

管理職員らによる、組合員に対するピラ配布妨害、給与の貯金口座振込の強要、国際ポランティア貯金加入の強要、挨拶しないことを理由とする降格強要等が侮辱的言辞により不当に原告らの人格を傷つけるものであるとして、国賠法に基づく損害賠償請求が認容された。

二、事実の概要

1 ピラ配布関係

(1) 原告XらはYに勤務し、郵政産業労組組合員である。X

らは月に一―二回、定期的に始業前に郵便局通用門前の歩道上でピラを配布していた。平成元年一月二七日にピラ配布中にXらが勤務する郵便局のA課長らはピラを見せるようXらに求め、X₃の持っていたピラをつかもうとして、X₂から「泥棒みたいなことはやめよ」と言われ、Aは後で勤務時間中にX₂を呼び出し事情聴取し、前記発言を理由に訓告処分を行った。

(2) 二年一〇月一八日には、Xらのピラ配布中にAらはピラを見せるように求め、ピラに「服務改善と書かれているのを見て、「郵政省のやること何が改善や。こんなデタラメなこと書くな。直ちに中止せよ。命令する。」と言った。

(3) 三年六月二五日には、同じくXらのピラ配布中にB課長は他の管理職員数名とともにX₃に対し、「おい、X₃よ、みんな君(くん)付けとるけど、俺はお前さんに向かっては君は付けん

で。何故かわかるか。その価値がないのや、お前さんには。」Xらに対し「X₁とX₂、よう間違えるんやわ。顔もように似とるしさなあ。ひねくれた根性もよう似とんのやわ。」「字が読めへんのやわ。文章がまずいんで分かんやわ。小学生以下なんやわ。」「これからの郵政に不満あんのやったらいくらでも代わりおるんやぜ。」と就職情報もってきたるか。」などと発言した。

(4) 七月二四日のビラ配布中に、BらはXらに対して、「(ピラの内容が) 郵政省の信用失墜だ。」「何じゃ、その言い方は。それが上司に向かって言う言葉か。」と述べて、Xらの前に立ちはだかりビラ配布を妨害した。

2 給与振り込み関係

Yでは昭和六〇年以来、給与口座振込制度を実施している。Yと郵政産業労組本部との協約締結にあたり、口頭了解事項のなかで、「給与預入れに関しては、あくまでも本人の希望を尊重し、希望しない者に対し強要しないよう現場管理者を十分指導していく。」との確認が行われていた。

(1) 平成二年六月にAは、ボーナスを受領するために総務課を訪れたX₂に対し、「郵政職員なら自分とこの商品を活用するのは当たり前だ。あんた郵政職員やろ。郵政職員でなかったら、あんた辞めてもらわならんんで。」などと繰り返した。また、X₂が「あんたら」という言葉を使ったことを捉えて、「あんた、部下やろ。悔しかったら課長や課長代理になってみよ。なれへんやろ。」「言葉遣いに気をつけるのは当たり前や。間違ったらあくまで暴言やで。すぐに処分する。」と威圧した。

(2) 七月一八日には、総務課に給与を受け取りにきたX₃に対して、Aは、給与振込を催促し、振込を断るX₃に対し、「どこから給料もらつとるんやおめえは。郵政省やろ。郵政省やったら自分とこの商品かわいがるの当たり前やないか。お前のためにどれだけ時間かかつとるか分かつとるかおめえ。おう。何回言つた、おめえに。それでも総務主任か、おめえ。総務主任辞めてしまえ。」「ふざけとつたらあかんぜ。何回も何回も子供みたいておんなじこと言わして。ええ加減にせなあかんぜ、おめえ。それでできんやったら総務主任辞めなさい。降格願ひ書け。」と繰り返した。

(3) 一二月一〇日、一一日、一二日には、ボーナスを受け取りに来たX₃に対し、BはX₃が給与振込にしないことを非難して、「郵政省に不満があるんやったら、いくらでも代わりおるで。」「年は俺のが下やと思うで。年下にこんなこと言われて腹立たんか。」と述べた。またAは、X₃に直ちにボーナスを渡そうとせず、「くれ言つたか。言つたらんがや、くれえつて。」「何しに来たんかわかんや。何しに来た。黙つてばけつと立つとるおめえ、小学生以下やがや。」と擲言した。

同様の嫌がらせが、一一月一六日、一二月一八日、二〇日にも行われた。その後、Xらは毎月の給料日ごとに強要、嫌がらせを受け、それに耐えかねて平成三年二月に給与振込に応じた。

3 国際ボランティア貯金関係

(1) Yは平成三年一月から国際ボランティア貯金という商品を新たに扱うようになった。実施にあたっては、職員にノルマ

を課したり加入を強制しない旨約束し、労組本部との間でも同様の確認を行っていた。原告主張によれば、X₁らは、これがポランティアである以上、本人の任意の意思に基づくものであること、ポランティア団体が明確にされていないことを理由に右貯金への加入を拒否していた。

これに対し、A、Bらは平成三年一月から一カ月間、X₁らに対し執拗に加入を説得した。

(2) X₁に対しては、一月一八日、BはX₁を会議室に呼び出して「ポランティア貯金を利用できないような職員は郵政職員と違う。職員辞めろ。」などと言った。二月にはA、BはX₁を会議室に呼び出して、X₁が同じ郵政職員である妻がポランティア貯金に加入していたので一家で一口加入すればいいと思い「ポランティア貯金に加入した」といったことを取りあげて、X₁に対して、Bは何度も嘘つき呼ばわりした。後から退庁する際にもA、Bは嘘つき呼ばわりした。

(3) X₂に対しては、Aが一月二九日に「ポランティア貯金、何でやらのや。やらん理由は何や。どこから言われとるんか。頭がおかしいんちがうか。」と言った。三二日にはAは「郵便局の商品扱わんもんは職員とちやう。おつてもらわんでもええ。頭おかしんちやうか。」Bは「お前、わしより大きいやないか。大きい体をして何考えとんのや。」と述べた。

(4) X₃に対しては、AとBが一月二日に仕事中にX₃のところに来て、AがX₃のあごをもって立たせてBの方に顔を向かせ、Aが「郵政省の施策としてやっているポランティア貯金を役職者やったらするの当たり前や。できんのやつたら役職者辞め

よ。職員も辞めたらどうや。」と述べた。一月一八日には、BはX₃に対して、「ポランティアどう。趣旨わかっどる。こつち向け。横向かんと。しゃべらんのが総務主任か。それで総務主任よう務まるな。降りるか。代わりはいくらでもおる。降りよ。その方がええぞ。お前さんのために職場が暗くなつとるんやで。ポランティアに入つて明るくしたらどうや。腹立たん、これだけ言われて。腹立つたら何とか言うてみ。黙つたらわからへんやないか。ええ加減にしとけ。情けない。それでも総務主任つとまತ್ತるな。降りよ。もう、毎回、毎回、同じこと言わして。」などと述べた。

4 挨拶関係

(1) 四日市北郵便局では、朝、作業開始後に管理者が両側に立って見守るなかを局長が挨拶しながら巡回することが行われていた。

その際に、Aは平成二年九月一八日、一九日、一〇月三日、六日に作業中のX₃に近づいて、執拗に挨拶を迫った。

(2) 例えば、九月一九日には、AはX₃に「X₃君、おはよう」と呼びかけたうえで、「総務主任を降りなさい。挨拶できんような職員はいらんわ、郵政省は。郵政省辞めなさい、あんだ。おる必要ないわ。もう辞めなさい。まあ、辞めなさい、潔く。もちろんあんだみたいな人を使うところはないやろけどね。辞めや、辞めや、はや、はや郵政省辞めや、あんだ。今日けえつてくだわ、もう。退職願い書いて。退職しなさい。もうおつてもらわんでええ。俺、紙持つてきてやるわ。四〇過ぎたええ男が

挨拶もできんようなこととどつするだ、おめえ。」と退職を求めて侮辱的な発言を繰り返した。

5 ロツカー検査関係 (略)

本件は、前記A、Bらの行為につき、X₁らが国賠法一条に基づき、Yを相手とって損害賠償請求した事案である。

三、判決理由

I、不法行為の成否

1 ビラ配布関係

A、Bらは、「勤務時間外に庁舎敷地外でビラを配布していたX₁らに対し、その前に立ちはだかったり、体を近づけて迫ったり押すなどし、あるいは、ビラを見せろと迫り、ビラ配布の中止を命じたり、その他、低劣な内容の様々な侮辱的言辞をろううして揶揄し、挑発し、因縁をつけるなどして、X₁らの組合活動としてのビラ配布行為を不当に妨害した。」

2 給与振込関係

「以上のとおり、A及びBら管理職は、職員の自発的な同意が要件とされている給与振込みの利用について、X₁らがこれを利用しない旨明確に意思表示をしているにもかかわらず、X₁らに対し、給与振込みをやれと何度も繰り返し求め、できないな

ら降格ないし退職しろなどと言いつのるなどし、その他、給与振込みをするよう求めて、様々な威圧的、侮辱的な言辞を浴びせかけ、些細なことを非違行為ととらえて始末書を書けと迫り、あるいは児童に類した言動でもって、給与の金額確認の妨害をするなどの嫌がらせをしていることが認められる。そうすると、原告らが、給与振込みをしない合理的な理由を管理職に対して積極的に説明しようとせず、また、給与振込みが郵政省の重要な事業施策であり、原告らに対し、管理職としてその施策の趣旨を説明し、加入の勧奨をする必要があったとしても、Aら管理職のX₁らに対する前記各言動は、右の説明・勧奨の程度を明らかに逸脱した、不当な行為といわねばならない。

そして、AやBらが、原告らに対し、降格あるいは退職しろと発言したことについては、仮に、同課長らが、真意で、原告らに対し、それを求めたものではないとしても、管理職の立場にある者の言辞としては甚だ不穏当であつて、これによつて原告らが、その人格を傷つけられたと受けとめたとしてもやむを得ないものと認められる。」

3 国際ポランティア貯金関係

「ポランティア貯金が郵政省の重要な事業施策であつて、管理職はその普及促進に努めることが要請され、また、X₁らがポランティア貯金に加入しないことについて十分な合理的説明をしなかった」としても、AやBのX₁らに対する右の各言動は、ポランティア貯金についてその制度趣旨を説明し、加入の勧奨をするといった行為の程度を明らかに逸脱した、X₁らに対する

不当な侮辱や嫌がらせと認めることができる。」

4 挨拶関係

「X₃が挨拶を求めるAら管理職に対して、これを無視し、あるいは挨拶を返さなかったことは、上司から注意・指導を受けるところであるとしても、Aによる言辭は、挨拶をしない部下に対する上司の注意・指導として社会通念上許される範囲を越えた侮辱的なもので、相手の人格を傷つけるものである。」

5 ロツカー検査関係 (略)

II、Yの責任および損害

「A及びBらを主とする四日市北郵便局の管理職は、その職務を行うについて、Xらに対し、管理職としての指導・監督上あるべき程度を逸脱した、粗野あるいは低俗な言動をもってする威迫的、侮辱的、挑発的な行為をあえてしたものであり、Xらに対し、不当にその人格を傷つけ、精神的苦痛を及ぼした」ものである。

国家賠償法一条一項に基づき、YがXらそれぞれに支払うべき金額は、慰謝料二〇万円、弁護士費用五万円とする。

四、検討

1 本判決の意義

本件事案はいくつもの論点を含んでいる。そのうち、ヒラ配布という組合活動への妨害は、団結権侵害に対する民事救済としてすでに議論されている。そこで珍しい論点である、給与の口座振込および国際ポランティア貯金への勧奨、挨拶関係に絞って検討する。

本件では、業務に係わる従業員に対する上司の働きかけ・説得が許される程度が争われ、本事例は許容限度を超えた侮辱的内容であるとして違法性が認定された。従業員相互間の言動の許容性が争われた事例は従来すであるが、上司による発言の適否が争われるのはおそらく初めてであろう。

また、本件では上司が発言した案件が給与の口座振込、企業取扱商品契約に従業員が応じることであり、従業員の自主的判斷に委ねられる事柄に使用者側がどの程度説得することが許されるかが争われた事案も、初めてではないが珍しい事案である。その意味で、これらの論点に関する司法判断は、今後の同種事案に対する先例としての意義を有するであろう。

2 争われた保護法益

判決は「説明・勧奨の程度を明らかに逸脱した」「不当な侮辱や嫌がらせである」と述べる。その具体的な保護法益としては、

まず、給与の口座振込、国際ポランテア貯金という企業取扱商品契約および挨拶に関して、共通して、侮辱という名誉感情の侵害の有無が問われた。前記事項に関する使用者側の説得・働きかけに際して発せられた発言内容が従業員の人格を配慮したものであったか否かが問われた。

名誉感情が保護法益性を有するか否か争いがある。この点に関する最高裁の判決はないが、下級審判例には承認したものが数件ある。学説上も争いがあるが、近時、保護法益性を承認する学説が多数である。侮辱的発言による名誉感情侵害もそれが行われた内容・状況・態様によっては違法となりうる¹⁾と考える。それが公然と行われれば、名誉感情侵害であると同時に名誉毀損にも該当しうる。

つぎに、判決では必ずしも明確ではないが、給与の口座振込およびポランテア貯金契約では、上司による説得・勧誘の発言内容とともに、その発言を含めた勧誘方法が法的に許容範囲内であったか否かも争われている。すなわち、口座振込および貯金契約に應じるか否かに関する自由な意思形成の阻害、すなわち自己決定権が侵害されたことである。

3 違法性判断基準

(1) 侮辱との関係

労使関係の場で侮辱の成否が争われたのは、東京計器労組事件²⁾であった。それは労働者と労働組合との間の、いわゆる労労紛争であり、職場に複数労組が併存したなかで一方組合が別組合の組合員につき、組合員に配布している組合新聞で、チビ・

ブスである、性格が悪い、人間として成長していない、いい年をしてまともな社会生活ができない輩等の指摘をした。それに對し、ピラの内容は原告らに対する低俗な人格的非難、中傷であり、名誉を毀損すると判示された。

本件のように侮辱的言辞による名誉感情侵害の違法性判断は、

①発言が行われた経緯・状況(発言の目的・必要性、内容に公共的利害はあったか、被害者による誘発はあったか等)、②発言による名誉感情侵害の程度・態様(発言の内容)、③両当事者の関係(社会的立場・力関係の違い、当事者が団体が自然人か)、④流布の範囲等が考慮される。判断には具体的な発言内容が重要であろうと考えて、できるだけ詳しく事実の概要を紹介した。本件をこれに照らすと、①ではYに給与の口座振込を説得する、取扱商品契約を勧奨する必要性はあったとしても、問題となった発言はその目的達成のために必要とはいえない。Xらがそれを誘発したわけでもない。②では、A、Bが類似の発言を繰り返し返していることから悪意が窺える。③では本件被害者の社会的地位は下級管理職であり、特に高いというわけではない。同じ発言内容を部下が上司に対して述べていけば、違法性評価も異なってくる。本件では発言者が労働契約上優越した立場にあり、Xはその発言から容易に逃れられる立場になかった。④では、あるときは会議室であり、あるときは総務課で同僚が見ているなかである。衆人環視のなかで受ける侮辱的言辞はより強く名誉感情を侵害するであろうが、他人のいない部屋で言われるにも許容限度がある。本件では事案に照らし、違法性を認定されよう。労使関係では通常の紛争事案に比べて③に特徴が出てき

うる。

(2) 説得・勧誘行為の適否

使用者が業務上の必要性から労働者に対して、労働契約からは労働者に直接に義務づけられないことを任意に要求することがある。その内容はさまざまである。従来争われた事例としては、労働者に対し特定政党に所属しているか否かを問う、市教育委員会が公立学校教員に部落民宣言することを強要する、⁽⁶⁾ 同僚の行動につき調査協力を求める、⁽⁷⁾ 労働者の作業上のミスにつき上司が始末書・反省文の提出を求める、⁽⁸⁾ 経営方針に関し労働者に賛意表明を強要する、⁽⁹⁾ 労働者に退職を勧奨する、⁽¹⁰⁾ 家屋をめぐる家主との賃貸借トラブルという私生活上の事柄につき上司が家主との和解または家屋明渡を強要する等であった。それらの事項に関する労働者の精神活動の自由に対する侵害の程度、労働者が応じることによる経済的不利益の程度に比べて、本件で問題となっている、給与の口座振込および国際ポランティア貯金に応じることが労働者の内心の自由との抵触関係は恐らくないであろうし、また退職に比べれば経済的不利益の程度は小さいといえる。そのような事案の性質が、どこまで使用者が働きかけることが許されるかの違法性判断基準にも反映する。

給与の口座振込は、会計系の事務負担軽減および事業所内における盗難防止を目的に行われる。それは企業にとってのみならず、盗難防止では労働者にもメリットがある。しかし、労働者にはそのために口座をつくる、わざわざ銀行等に足を運ばなければならぬ等の負担が生じる。そこでその実施には労働者本人の同意を必要とするし、⁽¹²⁾ その手続きは本件でも労働組合と

口頭確認されていた。また、国際ボランティア貯金という取扱商品契約では、企業としてはその商品販売を取り扱う従業員に商品内容を詳しく知ってもらうために、また職場の志気を高揚させるために、さらには企業として契約件数を増やすために多くの従業員に契約してもらいたいと考えることは自然なことである。しかし、労働者にしてみればそのために費用負担が生じる。そこで、多くの企業では自社取扱商品を従業員に通常よりも有利な条件で提供することで契約締結を誘導している。この事項でも労働者が貯金契約に応じるか否かは労働者本人の自由な判断に委ねられるべき事柄である。

このように本件で問題となった事項は、一方で、労働者の内心の自由や経済的不利益に照らし、それに応じることが労働者に大きな負担を課すものとは言えず、かつ、企業側にはそれを実施することによる利益がある。他方で、しかしながらそれに応じるか否かは本人の意思を尊重すべきであり、自由な意思形成を妨げることは許されない。このような事情を考慮すると、使用者による勧奨・説得が許容範囲内であるか否かの判断にあたっては、①説得対象者は同じ基準で選考されたか、特定の者のみ対象者とされたときにその人選基準は合理的であったか、②労働者がそれに応じない旨の明確な意思表示があったか、③勧奨の態様は相手の自主的な意思形成を妨げなかったか(例、大勢で取り囲む、応じない者の氏名一覧を壁に掲示して勧奨する)、⁽¹¹⁾ 応じない場合に不利益取扱(例、配転、解雇)の表明・示唆があったか、⁽¹³⁾ 勧奨内容が相手方の名誉感情を侵害した程度、④勧奨の回数、間隔、一回あたりの所要時間、が考慮されよう。

労働者がはっきりと応じる意思のないことを表明しているにもかかわらず、なお勧奨することは多分に強要の契機をはらむ。それは労働者が応じない理由を述べているときには特に妥当する。

このような判断基準に照らせば、本件では①は言及されていない。②は労働者がはっきりと応じない旨の意思を表明している。③は前述のように侮辱的発言が行われた、④は本人が応じないことを表明しているにもかかわらず繰り返して行われた。これを総合的に判断すれば、③、④により、労働者の自由な意思形成を阻害して口座振込等に応じさせる強要があり、それは違法性を有するといえよう。

したがって、本件は上司が労働者の名譽感情を違法に侵害したとともに、給与の口座振込等に応じるか否かの自由な意思形成を違法に侵害したといえる。

4 国家賠償法適用との関係

(1) 本件は事案に照らせば民法七二五条に基づく請求も可能であったが、原告らは国賠法に基づいて損害賠償請求した。その要件との照応関係を確認すれば、上司である公務員が部下従業員に対して、すなわち特別権力関係に基づいて行った行為であるので、「公権力の行使」にあたり、それは職務の行使として行われた。従来も公務員に対する退職勧奨は同様に理解されてきた。A、Bの行為が違法・有責であると評価されるので、国に賠償責任が生じる。

なお、本件AおよびBの行為は故意であると見られるので、

国賠法一条二項に基づき、国がAおよびBに対して求償権を有する。

(2) 過失相殺との関係

国賠法に基づく損害賠償でも、三条までに規定なき事項は民法の規定による(四条)ので過失相殺が行われうる。本件でXらは結局、給与の口座振込および国際ポランテア貯金に依拠している。そのことは過失相殺の事由になるであろうか。かつて日出町事件¹³では、労働者がたやすく退職勧奨に応じたことは労働者の落度であるとして、過失相殺事由とされた。

今日、過失相殺は発生した損害を当事者間で公平に分配するために弾力的に運用され、被害者の「過失」は必要ではない¹⁴。被害者が損害拡大に寄与した、被害者側で損害を被らないための相応な注意に欠けたこともその事由となる。

本件では、名譽感情の侵害および口座振込等勧奨の強要が違法とされ、それがXらの精神的損害を引き起こした。Xらが口座振込等に応じたのは、侮辱的言辞や過度の勧奨に耐えきれなかったからであり、応じたことによりXらの精神的損害の発生自体および程度拡大がもたらされたわけではない。したがって、Xらが応じたことは過失相殺事由には該当しない。

(1) 竹田稔『プライバシー侵害と民事責任』(一九九一年、判例時報社)二二二頁以下参照。

(2) 東京地裁昭和六〇年一月二七日判決、労働判例四六四号六頁以下。他に名譽侵害をめぐる労労紛争として、全通九州郵政局支部・全郵政事件・熊本地裁昭和五六年

- 一月二一日判決、労働判例三三六〇号七〇頁以下がある。
- (3) 五十嵐清『人格権論』(一九八九年、一粒社)一四頁、齊藤博『人格価値の保護と民法』(一九八六年、一粒社)五四頁以下参照。
- (4) タクシーの車中で、運転手に対する乗客の発言(今は運転手と呼ばれているが、昔はかごかきやないか)等が違法とされた事例がある。大阪高裁昭和五四年一月二七日判決、判例時報九六一号八三頁。
- (5) 東京電力塩山営業所事件・最高裁昭和六三年二月五日判決、労働判例五一二二号二二頁。
- (6) 高知市立一ツ橋小学校事件・高知地裁平成四年三月三〇日判決、判例時報一四五六号一三五頁、高松高裁平成六年八月八日判決。なお、裁判では直接の請求は部落解放同盟を被告としており、市教育委員会は被告にはなっていない。しかし、判決中で高知市教育委員会が原告に部落民宣言することを強要したことが事実認定されている。事件の詳しい経過は、小笠原政子『真実から逃げる。事件の詳しい経過は、小笠原政子』(一九八九年、部落問題研究所)参照。
- (7) 富士重工工業事件・最高裁昭和五二年一月二三日判決、民集三二巻七号一〇三七頁。なお、本件は民事違法が争われたものではなく、当該調査に労働者が応じる義務の有無が争われた。
- (8) 東芝府中工場事件・東京地裁八王子支部平成二年二月一日判決、労働判例五五八号六八頁。事案の経過、背景等につき、熊沢誠『民主主義は工場の門前で立ちすくむ』八頁以下、同『職場史の修羅を生きて』一一頁以下参照。
- (9) 大阪相互タクシー事件・大阪地裁昭和五八年二月一〇日決定、労働判例四〇三号三八頁以下。なお、本件は直接には懲戒処分が争われ、間接的に賛意表明義務の有無が争われた。
- (10) 下関商業高校事件・最高裁昭和五五年七月一〇日判決、労働判例三四五号二〇頁、名古屋市教育委員会事件・名古屋地裁昭和三四年九月二九日判決、下級民集一〇巻九号二〇三八頁、国鉄九州地方自動車部事件・熊本地裁八代支部昭和五二年三月九日判決、労働判例二八三号六二頁、陸上自衛隊三二普通科連隊事件・東京地裁昭和五七年一月二二日判決、労働判例四〇〇号二二頁、日出町事件・大分地裁昭和六〇年一月二八日判決、労働判例四八七号九〇頁等。
- (11) タイエー事件・横浜地裁平成二年五月二九日判決、労働判例五七九号三五頁。
- (12) 労基則七条の二、一項。この条項が一九八七年に改正される以前の取扱いとしては、御国ハイヤー事件・高知簡裁昭和五六年三月一八日判決、労働判例三六五号九一頁参照。なお、この事件は刑事事件である。
- (13) 日出町事件・前掲、労働判例四八七号九七頁。
- (14) 森島昭夫『不法行為法講義』三七五頁以下。