

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

日弁連総第42号
2008年10月24日

内閣総理大臣
麻生太郎 殿

日本弁護士連合会
会長 宮崎 誠

勧告書

当連合会は、申立人A、B及びCからなされた人権救済申立事件について調査した結果、下記のとおり勧告します。

第1 勧告の趣旨

申立人Aは1950年8月26日に電気通信省(当時)を、申立人Bは1950年10月26日Y株式会社を、同Cは同日Z株式会社を、いずれも、日本共産党員であることを理由として免職・解雇された。

これらは特定の思想・信条を理由とする差別的取扱いであり、思想良心の自由、法の下での平等、結社の自由を侵害するものである(日本国憲法19条・14条1項・21条1項、世界人権宣言2条1項・7条・20条1項)。

申立人らは、上記免職・解雇によって、申立人らに非があるかのように取り扱われその名誉が害されただけでなく、生活の糧を失うことにより苦しい生活を強いられるなどの被害を被ってきた。

このような人権への侵害は、いかなる状況下においても許されるものではないが、1952年平和条約発効後は、被害回復措置を容易に行うことができたにもかかわらず、今日まで、これを放置してきたことの責任は重い。

申立人Aは国家公務員であり、日本国政府はその人権侵害行為に対し直接責任を負っている。同時に、民間企業に勤めていた申立人B及び同Cらに対する解雇についても、上記各会社等が自主的判断の形をとりながら実施したものであったが、それらは联合国最高司令官マッカーサーの指示等に基づき、日本政府が支援したものであるから、日本政府にも責任がある。

よって、当連合会は、国に対し、申立人らが既に高齢であることを鑑みて、可及的速やかに、申立人の被った被害の回復のために、名誉回復や補償を含めた適切な措置を講ずるよう勧告する。

第2 勧告の理由

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

別紙「調査報告書」記載のとおり。

以上

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

日弁連総第42号
2008年10月24日

Y株式会社

代表取締役・取締役会議長

会長執行役員（CEO）

殿

代表取締役

社長執行役員（COO）

殿

日本弁護士連合会

会長 宮崎 誠

勧告書

当連合会は、申立人Bからの人権救済申立事件に関して、下記のとおり、勧告する。

第1 勧告の趣旨

1950年10月26日、貴社は、日本共産党員であることを理由として、申立人を解雇した。

これは特定の思想・信条を理由とする差別的取扱いであり、思想良心の自由、法の下での平等、結社の自由を侵害するものである（日本国憲法19条・14条1項・21条1項、労働基準法3条、世界人権宣言2条1項・7条・20条1項）。

申立人は、上記免職・解雇によって、申立人に非があるかのように取り扱われ、その名誉が害されただけでなく、生活の糧を失うことにより苦しい生活を強いられるなどの被害を被ってきた。

このような人権への侵害は、いかなる状況下においても許されるものではないが、1952年平和条約発効後は、被害回復措置を容易に行うことができたにもかかわらず、今日まで、これを放置してきたことの責任は重い。

よって、当連合会は、貴社に対し、申立人が既に高齢であることを鑑みて、可及的速やかに、申立人の被った被害の回復のために、名誉回復や補償を含めた適切な措置を講ずるよう勧告する。

第2 勧告の理由

別紙「調査報告書」記載のとおり。

以上

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

日弁連総第42号
2008年10月24日

Z株式会社
代表取締役社長（CEO） 殿

日本弁護士連合会
会長 宮崎 誠

勧告書

当連合会は、申立人Cからの人権救済申立事件に関して、下記のとおり、勧告する。

第1 勧告の趣旨

1950年10月26日、貴社は、日本共産党員であることを理由として、申立人を解雇した。

これは特定の思想・信条を理由とする差別的取扱いであり、思想良心の自由、法の下での平等、結社の自由を侵害するものである（日本国憲法19条・14条1項・21条1項、労働基準法3条、世界人権宣言2条1項・7条・20条1項）。

申立人は、上記免職・解雇によって、申立人に非があるかのように取り扱われその名誉が害されただけでなく、生活の糧を失うことにより苦しい生活を強いられるなどの被害を被ってきた。

このような人権への侵害は、いかなる状況下においても許されるものではないが、1952年平和条約発効後は、被害回復措置を容易に行うことができたにもかかわらず、今日まで、これを放置してきたことの責任は重い。

よって、当連合会は、貴社に対し、申立人が既に高齢であることを鑑みて、可及的速やかに、申立人の被った被害の回復のために、名誉回復や補償を含めた適切な措置を講ずるよう勧告する。

第2 勧告の理由

別紙「調査報告書」記載のとおり。

以上

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

**レッド・パージによる解雇に関する
人権救済申立事件
調査報告書**

2008年10月22日

日本弁護士連合会

人権擁護委員会

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

調査報告書

事件名 レッド・パージによる解雇に関する人権救済申立事件（2004年度第8号）

受付日 2004年4月12日

申立人 A・B・C

相手方 国・Y株式会社・Z株式会社

はじめに

本件は、レッド・パージ（「共産党員とその同調者を公職・企業などから追放すること。日本では1949～1950年、GHQの指令により大規模に行われた追放をいう。赤狩り。」『広辞苑』による）に関わる人権救済申立事件である。

当連合会が本件について調査勧告等を行うについては、本件は、事件発生以来60年近くが経過し、歴史的な事実となりつつあること、また当時の国内外の特殊な政治情勢や社会状況に鑑み、多様な要因が存し、すぐれて政治的な問題であったこと等のいくつかの問題点が指摘される。

しかし、たとえどれだけの時が経過しても、未だ被害回復がなされていない重大な人権侵害事案が存在し、その被害に苦しむ人々が現存し、救済を求める申立が当連合会になされた以上、人権擁護を使命とする当連合会として、これを放置することはできない。この基本姿勢の下、当連合会は、これまでも、関東大震災における外国人虐殺、治安維持法を理由にする解雇等、「従軍慰安婦」などの戦後補償問題、ドミニカ移民問題などに関する人権救済申立事件について調査し、いずれも人権侵害であるとして国等に対し勧告等を行って来た。

また、わが国においては過去における重大な人権侵害について、司法救済されることなく放置されてきたことが少なくない。換言すれば、司法が、人権基準を明らかにして社会に定着させるという機能を十分に果たさず、その結果、歴史に学び二度と同種の人権侵害をひきおこさないという社会的合意を未だ築きえていないわが国の人権状況のぜい弱さを生んでいる。当連合会は司法の一翼を担うものとして、人権の最後の砦たる役割を果たさなければならないと考える。

さらに、レッド・パージは、憲法で保障された「思想良心の自由」と「結社の自由」という民主主義社会の根幹に関わる問題であり、現在そして今後も、わが国の社会や企業において鋭く問われ続ける重大な問題である。

当連合会は、レッド・パージの要因等について様々な見解があるとしても、またどのような政治情勢と社会状況にあったとしても、1人1人の市民の「思想良心の自由」と「結社の自由」は、政治的党派的立場を超え、過去・現在・未来にわたって保障されるべきであることについて、関係者のみならず、広く社会の理解を求めるべく、人権擁護の視点に立って、本調査報告書を作成するものである。

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

第1 申立の概要

1 申立の趣旨

日本政府に対しては、解雇期間を年金加入期間に算入したうえで一般労働者の平均厚生年金を保障すること、アメリカ政府に対しては、共産主義的破壊分子の排除命令を撤回し謝罪し名誉を回復すること、相手方各企業に対しては、解雇を取り消し名誉を回復することをそれぞれ求める。

2 申立の理由

- (1) 申立人Bは、1948年に日本共産党（以下「共産党」という。）に入党。申立人Bの勤め先であるY株式会社（以下「Y」という。）は、1950年10月19日、64名の組合員に対し一斉に辞職勧告しその後解雇したが、その中に申立人Bも含まれていた。
- (2) 申立人Cは、1947年3月ころ、共産党に入党。Cの勤め先であるZ株式会社（以下「Z」という。）は、1950年10月26日、54名の社員を一斉解雇したが、その中にCも含まれていた。
- (3) 申立人Aは、1949年7月、共産党に入党。Aは逓信省（後の電気通信省）に採用され神戸中央電報局で勤務していたところ、1950年8月、突然解雇された。
- (4) 前記各解雇は、いずれも各申立人が日本共産党員（以下「共産党員」という。）であることを理由とするものである。したがって、当該解雇は、思想・信条を理由とする差別的取扱として、思想・良心の自由、法の下での平等に反する。

第2 照会に対する相手方らの回答

Yは、BがYに在籍していたこと、かつて当該会社でレッド・パージが行われたことは承知しているが、Bに対する解雇理由がレッド・パージであることは確認できないと回答している。

Zは、Cの在職及び退職の事実は確認できるが、解雇理由は不明であると回答している。

日本郵政公社は、Aが和田山郵便局（兵庫県）に勤務していた事実は確認できるが、解雇の時期及び理由は不明であると回答している。日本電信電話株式会社は回答しかねる、厚生労働省は把握していない、総務省は当省の所掌に関するものではないとそれぞれ回答している。

第3 レッド・パージの経緯（背景事情）

1 レッド・パージの始まり

1945年8月14日、日本はポツダム宣言を受諾し、同年9月2日、降伏文書に調印をし、占領下での戦後復興が始まる。1948年9月に朝鮮民主主義人民共和国

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

の成立、12月に中国人民解放軍の北京入城という緊迫する国際情勢のもとで、日本の経済復興をめざしたアメリカは、1949年には「賃金三原則」「経済安定九原則」等を発表するなど、インフレ抑制政策（デフレ政策）を行い、そのため、倒産、賃金遅配、大企業での合理化などがあいついだ¹。

日本政府は、同年4月4日には、「団体等規正令」を公布施行し、これにより法務府特別審査局（特審局）を設置し、共産党員の届出・登録を要求した（1950年3月現在、10万8692名の共産党員が登録された。なお、これがレッド・パージの対象者選定に利用されたといわれている）。

同年7月22日、日本政府は共産党員及びその同調者を政府機関から排除することを閣議決定し、これを同年5月に成立した「行政機関職員定員法」（以下「定員法」という。）に基づく人員整理（行政整理）に含めて行うことが確認され²、中央の各行政機関や地方公共団体で、共産党員及び同調者の排除が実施されていった³。特審局の資料によると、行政整理の際に解雇された共産党員及びその同調者は合計1万0930名であるとされている⁴。

また、民間企業でも「経済安定九原則」等のもとで大規模な人員整理が行われたが（企業整備）、その中でも共産党員及びその同調者であるとの理由でそれらの者の排除が行われた⁵。企業整備の対象企業は、労働省が1950年に作成した資料によれば、43社、対象者は5万7725名であり、そのうち共産党員は2616名、その同調者は529名と報告されている⁶。

2 レッド・パージの拡大 - 公共的報道機関への広がり

(1) マッカーサーの憲法記念日の声明（1950年5月3日）

連合軍最高司令官マッカーサーは、1950年5月3日の憲法記念日における声明（以下「5月3日付声明」という。）で共産党の党名をあげて同党を非難し、共産主義者の排除の意向を表明した。

(2) マッカーサーの吉田首相宛書簡（1950年6月6日～7月18日）

マッカーサーは、同年6月6日付吉田首相宛書簡（以下「6月6日付書簡」という。）で共産党中央委員24名の公職からの追放を、次いで翌7日付吉田首相宛書簡（以下「6月7日付書簡」という。）で共産党中央機関紙「アカハタ」の編集責任者17人の追放を、朝鮮戦争が勃発した翌日である26日付吉田首相宛の書簡（以下「6月26日付書簡」という。）で「アカハタ」の30日間発行停止を、同年7月1

¹ 田中二郎他編「戦後政治裁判史録」465頁以下

² GHQ/SCAP Records GS(B)-00991。GHQ/SCAP Records とは、米国国立公文書館に所蔵されている連合軍最高司令官総司令部文書。国立国会図書館がマイクロフィルム化し保管している。

³ 横浜市・香川県の各職員の解雇について東京都不当解雇反対同盟編「闘いの火は消えない」152頁乃至155頁。高橋昭夫「証言・北海道戦後史」北海道新聞社など。

⁴ 昭和25年8月所謂特殊官庁グループに関する報告（国立教育研究所所蔵「戦後教育資料」32）

⁵ 総評「総評十年史」154頁。日経連「日経連三〇年史」244頁。労働省編「資料労働運動史」昭和25年版1079頁。竹前英治「アメリカ対日労働政策の研究」243頁・245頁。

⁶ 日本経営者団体連盟事務局編「レッド・パージの経過並びに関係資料」昭和32年8月149頁。

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

8日付吉田首相宛書簡（以下「7月18日付書簡」という。）でアカハタ及びその後継紙並びにその同類紙の発行に対し課せられた停刊措置を無制限に継続することを指令した。

(3) ネピア中佐と新聞各社と放送協会の社長等との会談（1950年7月24日）

7月24日、連合国最高司令官総司令部（GHQ/SCAP。以下「GHQ」という。）民政局公職適格審査課のネピア中佐は、新聞各社と放送協会の社長、会長ら経営者を集めた場で、マッカーサーのアカハタに関する書簡に基づき、各経営者の責任で社内の共産党員及びその同調者を全部追い出すこと、GHQは背後から支援することなどを伝えた。それを受けて、同月28日、新聞・通信・放送関係のレッド・ページが行われた。

(4) 大橋武夫法務総裁の答弁（1950年7月31日）

同年7月31日、参議院本会議において、前記報道機関のレッド・ページは「経営者諸君の自主的な判断に基づく処置」として「法律上きわめて理由あるもの」であり「全幅的に賛意を表する」と同時に、これらの措置が「憲法違反となるということがときは、絶対にあり得る筈はない」と答弁している。また、同日行われた衆議院法務委員会においても同様の答弁をした⁷。

3 レッド・ページのさらなる拡大 - 民間重要産業への広がり

(1) エーミスと民間企業労使との会談（1950年9月25日）

その後、8月26日には電機産業、同月28日には結核予防会、9月12日には映画界などと、レッド・ページは他の産業へと波及していく。

9月25日、GHQ経済局労働課長エーミス（以下「エーミス」という。）は、民間企業の10大産業（石炭、金属・鉱山、造船、鉄鋼、自動車、私鉄、電機、重機械、銀行、化学）の労使代表を招き、また、翌26日には私鉄経営者協会と会談し、経営者等の判断で民間企業から共産主義者を排除するよう述べている。

(2) 日本経営者団体連盟「赤色分子排除対策について」（1950年10月2日）

GHQからの指示に呼応して、日本経営者団体連盟は、10月2日、「赤色分子排除対策について」と題する文書を作成したが、その中には、速やかに「破壊的赤色分子」を徹底的に排除すること等を基本方針とすることや、排除対象者の選定方法・事前準備等について詳細な記述がなされている⁸。日経連は、この文書を傘下の経営者に発し、各経営者はこれに基づき、概ね上記文書に基づきレッド・ページに臨んだ⁹。

(3) 兵庫県経営者協会緊急役員会の開催（1950年10月10日）

兵庫県においては、10月10日、兵庫県経営者協会が日経連の指示を受けて「民

⁷ 1950年8月1日付大阪朝日新聞朝刊。

⁸ 日本経営者団体連盟事務局・前掲書24頁以下。

⁹ 日本経営者団体連盟事務局・前掲書24頁。

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

間企業からの赤追放問題」について緊急役員会を開催している。そこでは、エーミス労働課長の前記談話、日本経営者団体連盟からの情報などについて協議をし、10月中に兵庫県下の造船、鉄鋼、機械金属、電鉄など重大基幹産業から共産黨員及びその同調者を追放することを申し合わせたと報道されている¹⁰。

(4) 労働省労政局長通牒（1950年10月9日）

上記の流れに呼応して、8月23日、大橋法務総裁と岡崎官房長官が公務員のレッド・パージについて協議をし、「国家公務員は国家公務員法第78条第3号を適用する」等の方針を決めた¹¹。さらに、9月5日には「共産主義者等の公職からの排除に関する件」が閣議決定され、9月11日には各省次官宛通達として「脱党者取扱要領」と「次官会議に諮るべき事項」が「閣議決定に伴う次官会議の申し合わせ」として内閣官房副長官から出され、9月12日には「共産主義者等の公職からの排除に関する件」が閣議了解された。

また、民間企業のレッド・パージに関しては、労働省労政局長通牒「企業内における共産主義的破壊分子の排除について」（10月9日）を各都道府県知事宛に出している。

その中で、日本政府は、レッド・パージに関する労政行政の基本的態度として、「経営者が自己の企業を破壊から防衛するための措置」であり、「その限りにおいては憲法、労組法、労基法その他の法令に違反するものとは解されない。」と述べる一方で、その行き過ぎに配慮し、レッド・パージは、「企業防衛上必要な範囲」に限定するよう述べている¹²。

(5) 保利茂労働大臣の見解（1950年10月11日）

10月11日に開かれた全国労働委員会連絡協議会の席で、当時の保利茂労働大臣は、共産党は合法政党であるといいながら、「『暴力をもって日本の立憲政治を転覆するのに都合の良い状態を作り出すような社会不安をひき起こそうと企てている』政党である」とし、使用者が企業防衛のために、自己の責任で共産黨員を整理しても、それは労働基準法第3条にいうところのいわゆる「信条を理由として、労働条件に差別をつけたもの」とは解釈し得ないと述べている。

4 小括

以上のレッド・パージの経緯をふまえその要点をまとめると、次のようになる。

(1) GHQ

GHQは、民間企業のレッド・パージに関しては、あくまでも建前上は各企業と労働組合とが自主的に実施すべきものであるとの態度をとっていた。しかし、実際にはことあるごとにレッド・パージを推進するように指示し、さらにはCICがレ

¹⁰ 1950年10月11日付神戸新聞。

¹¹ 労働一年誌 - 中央労働時報別冊。

¹² 労働省「資料労働運動史昭和25年版」886頁。

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

ッド・パージの対象者リストを作成し提示するなど、レッド・パージの遂行に直接的に関与していた例もあった。

(2) 日本政府

レッド・パージが行われる最初の契機はGHQの指示があるとしても、日本政府内部にもレッド・パージを推し進める傾向があり、GHQの指示を積極的に受容する下地があった。そのため、日本政府は、GHQの指示にやむを得ず応じたのではなく、むしろGHQの権威を利用して積極的にレッド・パージを推進してきたといえることができる。

(3) 企業

企業は、日本経営者団体連盟が前記「赤色分子排除対策について」の方針を策定していたこと、兵庫県経営者協会も前記のとおりエーミスの談話、日経連からの指示に基づき10月中にレッド・パージを行うことを申し合わせていること、労働省労政局長通牒が企業によるレッド・パージの行き過ぎを懸念していたことなど、むしろ積極的にレッド・パージを推進していたことが認められる。

その結果、前記マッカーサー書簡以降のレッド・パージに参加した民間企業は、1950年12月10日現在の労働省調査（前出注6「レッド・パージの経過並びに関係資料」10頁）で、合計537社、被解雇者は1万0972名という龐大な数にのぼることとなった¹³。

このように当時は占領下であり、一般的には各企業はGHQの指示に対して従わざるをえない立場にあったとはいえ、レッド・パージの実情は、各企業が望んでいなかったのにやむを得ずGHQの指示に従ったというのではなく、むしろGHQの権威を利用して、率先して遂行してきたものと判断される。もし各企業がGHQの指示に従いやむを得ずレッド・パージを行ったのであれば、1952年4月28日の占領終了・主権回復後、自主的にレッド・パージを清算し被解雇者の地位と名誉の回復措置をとる企業が相当数出てきたはずである。しかし、数件の例を除き¹⁴、資料上は救済した事例は見出せない。大多数の企業で救済事例が認められないことからしても、企業が必ずしも不本意にレッド・パージ解雇を実施したのではないと推認せざるをえない。

なお、本件におけるZもYもレッド・パージ解雇後に社長声明を発出し、企業存立維持等のため解雇した旨の積極姿勢を強調しており、占領終了・主権回復後、被解雇者の地位と名誉の回復措置を行っていない。

¹³ 新聞放送（50社）704名、電気産業（10社）2137名、映画（3社）113名、日通（1社）515名、石炭（66社）2020名、金属鉱山（18社）302名、石油（6社）91名、私鉄（37社）525名、車両（7社）94名、造船（19社）601名、鉄鋼（48社）1002名、自動車（18社）147名、印刷出版（12社）160名、電工（21社）381名、化学（122社）1410名、機器（49社）438名、電線（4社）31名、非鉄金属（6社）46名、食糧（2社）15名、繊維（20社）144名、医療（2社）46名、木材（5社）11名、銀行（7社）20名、生保（4社）19名。

¹⁴ 「爾後共産党に關係しない」誓約書提出を条件として復職を認めた例（明神勲「教員レッドパージ裁判の検討」（二・完）・釧路論集第13号別冊24頁）など。

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

第4 認定した事実

1 Bについて

Bは、1947年7月10日からY尼崎工場（兵庫県）で工員として働き始めた。1948年10月、共産党に入党¹⁵。1949年からY尼崎労組副執行委員長であった。Yは、1950年10月19日、尼崎労働組合員5名を含む64名の組合員に対し辞職を勧告し（以下「本件辞職勧告」という。）、勧告に応じない者に対し同月26日付けで解雇した。当該解雇者の中にはBが含まれている¹⁶。当該解雇について、関係者らは、レッド・パージの一環として行われたものであるとしていること¹⁷、Bには、具体的な企業活動の妨害行為は認められない（当時の資料 社史、労組史、行政側資料、新聞報道等）を見ても、個々の党員の具体的な妨害行為等について指摘したものは見出せないうえ、当時、政府、企業も、申立人個々の具体的な行為について何らの指摘もしていない）ことから、Bは、共産党員であることを理由に辞職勧告を受け、それを拒否したが故に同月26日付けで解雇されたものであると認めるのが相当である。

2 Cについて

Cは、1947年3月、共産党に入党¹⁸。同年6月10日ごろZに採用された¹⁹。Zは、1950年10月25日付書面でCが所属するZ葺合工場37名（組合員36名、職員1名）を含む54名に対し26日付で解雇した²⁰。当該解雇者の中にはCが含まれていた。当該解雇について、関係者らは、レッド・パージの一環として行われたものであるとしていること²¹、Cには、具体的な企業活動の妨害行為は認められない（当時

15 「五十年党員証」

16 1950年10月20日付神戸新聞は、「尼崎工場では…B現副執行委員長を含む五名の解雇を19日午後一時発表した」「なお尼崎工場街ではレッド・パージとして約二十工場が対象となっており…」などと報道している。

17 Y労働組合が編集した組合史「Y労・25年のあゆみ」36頁は、本件辞職勧告が『レッド・パージ』の通告であると明記し、Y社長W氏（当時）が本件辞職勧告と同時に出された「別掲の社長声明」を掲載している。同声明には本件辞職勧告が「新聞紙上その他で、諸君が既に承知せられているような一般情勢の変化」に伴いとられたものであり、それは「企業の存立を危うくし、またその機能を破壊し、若しくは企業の社会的使命の遂行を阻害するもの及びそれに同調するもの並びにこれ等のおそれのあるものを排除する趣旨にてたもの」であると記されている。また、Yの社史「Y株式会社」556頁には、本件辞職勧告により「極左分子64名」を排除したと記されている。また、財団法人兵庫県文化協会編「兵庫県労働運動史 戦後1」823頁には、「占領軍によるこの事実上の命令によって、県下の各企業でレッド・パージが実施された。…尼崎地方について、その実施状況をみるとつぎのとおりである（労政課資料）。その実態は実施計画にそったことが明らかである。一、Y 10月19日、5名（10月19日、組合へ通告と同時に個人へ通告）1名受諾、4名拒否」と記されている。

18 「五十年党員証」

19 「健康保険被保険者証」・「労働者カード」（Z保存）

20 「通告書」及び「休業命令書」（1950年10月25日付）

21 1950年10月26日付神戸新聞朝刊は「五十四名に引導 Zの赤追放」の見出しの下、同月25日に「共産党員及び同調者五十四名」に退職勧告を行ったと報道している。また、労働組合編「苦節53年阪神労組の足跡」には「レッド・パージ」と明記された箇所に「Zでは、10月25日、各工場ごとに該当事者に対し通告するとともに、それぞれの組合に特別整理に関する通告書を手交した。各工場の特別整理の員数は、葺合工場37名（うち職員1名）を最高に…合計54名が解雇された。」と記されている。また、「Z労働運動史」には、「葺合工場労働組合は一〇月二八日に理事会を開催し、『今回の特別整理を世に一般に考えられている赤色追放であるとして認め、やむを得ざる高次な政治的措置であるとして会社の責任と権限を認めざるを得ない』と決定…」と記されている。また、Z社長N氏（当時）が当該解雇に関して公表した「従業員諸君に告ぐ」と題する文書の中で、「会社外部の破壊的、反社会的勢力と結んで陰に陽にその指示の下に行動し、又はそれらの者に同調して煽動を事とし他の従業員に悪影響を与えようとし、或いは会社業務の

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

の資料 社史、労組史、行政側資料、新聞報道等 を見ても、個々の党員の具体的な妨害行為等について指摘したものは見出せないうえ、当時、政府、企業も、申立人個々の具体的な行為について何らの指摘もしていない) こと²²から、Cは、共産党員であることを理由に解雇されたものであると認めるのが相当である。

なお、Cには、1956年8月25日ころ、上記解雇について他の17名とともにZとの間で和解が成立し、各自に対して「生活補給金」名目で5万円が支払われている²³。

3 Aについて

(1) Aは、1945年11月7日、大阪通信講習所京都支所電信科普通部に入所と同時に逓信省に入省。その後、和田山郵便局職員、同講習所高等部電信科を経て神戸中央電報局に勤務。1949年労働組合執行委員に就任。同年7月、共産党へ入党²⁴。同年末ころ全逓神戸中央電報局情宣部長へ就任した。

Aは、1950年8月26日ないし29日、神戸市電報局労組執行委員Dら3名とともに「不法集団交渉首謀者」「職場離脱、業務命令違反」の名目で公務員法78条により免職処分を受けた²⁵。

(2) 国家公務員に対するレッド・パージは、前述したとおり、GHQの指示により、1949年5月から実施されたいわゆる「行政整理」の中でも行われてきた。日本政府は、同年7月22日の閣議において公務員に対するレッド・パージの方針を決定し、「官庁業務の正常な運営を害するおそれのある」共産党員又はその同調者を「行政整理」に含ませて追放することを確認した²⁶。

当時の新聞報道等によれば、1950年8月に入ると、日本政府は国家公務員の「赤色分子」の動向について調査を進め、すでに追放者リスト作成も相当進み、同月23日には大橋法務総裁と岡崎官房長官の協議で「公共性を有する事業の中においては共産党員及びその同調者は現状からみて不適格者である。」との基本方針を内定し、適用法規については国家公務員法78条3号を適用することなどで意見が一

円滑な運営を拒み企業の再建を妨害しようとする者が見受けられた」ことから「最近の客観情勢の変化に鑑み種々の事情を考え合わせた結果」企業防衛のために解雇したと述べている(三宅明正著「レッド・パージとは何か―日本占領の影」大月書店103頁)。

²² 当時組合から解雇理由を問われた際に会社側は「特別なかけはなれた根拠に基づいて処置」とったこと、「関係当局の重大な示唆によって会社は独自の立場にたつてやった」と答えている(三宅明正・前掲書105頁)。会社からはCの非違行為に対する具体的な指摘はない。

²³ 昭和31年8月25日付契約書、同日付領収書。

²⁴ 50年党員証。

²⁵ 1950年8月30日付神戸新聞には「労組役員四名を懲戒免職 神戸電報局 職場離脱で」、「神戸市電報局では二十九日午前九時同局労組執行委員D、同A、同E、同Fの四氏に対し職場離脱、業務命令違反の名目で公務員法七八条を適用、懲戒免職を田中職務長から言渡したが、同労組ではこれを拒否し同日午後一時から緊急職場大会を開き対策を講じた。」との報道がされている。また、1959年発行の「神戸中電」(神戸中央電報局発行)には「昭和25年8月26日、不法集団交渉首謀者4名解雇、11月、R・P該当者13名解雇」と記載がなされている。

²⁶ 田中二郎他編「戦後政治裁判史録1」第一法規466頁・明神勲「レッドパージの研究の意義」北海道教育大学釧路校研究紀要第38号別冊72頁。

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

致し、9月1日には閣議において「赤追放の基本方針を異議なく可決」し²⁷、同月5日付閣議決定として公表された。

このように国家公務員に対するレッド・パーズのうち、文字通り公然たるレッド・パーズは1950年9月5日の閣議以降に着手された大量解職であるが、それ以前にも、1949年5月頃からの行政整理の名の下に同年7月22日の閣議に基づき多数の公務員に対するレッド・パーズが行われていたうえ、政府は、1950年6月・7月のマッカーサー書簡に呼応して、遅くとも同年8月23日の大橋法務総裁と岡崎官房長官の協議により、国家公務員に対する公然たるレッド・パーズを「国家公務員法第78条第3号（適格性欠如）」を適用して実行するとの方針を事実上決定し、翌24日にはその方針が広く国内に新聞報道されていたことが認められる。しかも、政府は、遅くとも1950年8月時点で、電通省の共産党員及び同調者を相当程度把握していた²⁸。

かかる背景のもとでAの解雇を見ると、まず時期的に前記の大橋法務総裁と岡崎官房長官の協議による公然たる国家公務員レッド・パーズ報道がなされた直後であり、国家公務員法78条が適用されており大橋法務総裁と岡崎官房長官の協議と符合する。しかも職場離脱・業務命令違反の名目で懲戒解雇と報道され社史に不法集団交渉首謀と記載されていながらその具体的事実がいずれも記載されておらず、服務規律違反など非違行為に基づく懲戒解雇に適用されるべき国家公務員法82条が適用されていない。さらに神戸中電において、1947年後半に職場離脱闘争（集団欠勤戦術）が行われた事実はあるが、1948年4月16日に一応の収束をみており²⁹、Aが神戸中電に配属されたのは、その後の同月30日であるから、同人が神戸中電集団欠勤戦術に関係したものは考えられない。さらに1950年の全通新聞³⁰にも神戸中電での職場離脱闘争や不法集団交渉の報道は見出せない。

したがって、本件解雇当時、Aが職場離脱等をした事実は無く、解雇通告をしたT局長からも職場離脱等が理由であると告げられたことは無い、とのA及び申立外Fの陳述は信用でき、他にこの認定を覆す資料はない。

よって、神戸新聞が記述するとおり「職場離脱、業務命令違反」は文字通り「名目」にすぎず、不法集団交渉を首謀したと認定しうる根拠もなく、Aに対する解雇

²⁷ 1950年8月6日付大阪朝日新聞、同月23日付大阪朝日新聞、同月24日付大阪朝日新聞、同年9月2日付大阪朝日新聞。

²⁸ 法務府特別審査局『昭和25年8月所謂特殊グループに関する報告』（国立教育研究所蔵『戦後教育資料』 - 32）によれば、「電気通信省 レッドA917名、C1471名」との記載がある（平田哲男「1949年レッドパーズの方針と実態」（『大原社会問題研究所雑誌』第367号1989年6月、三宅明正「レッド・パーズとは何か」大月書店39頁）。

²⁹ 財団法人兵庫県文化協会（兵庫県の外郭団体）1983年発行「兵庫県労働運動史戦後1」499頁以下。

³⁰ 1950年1月5日付全通新聞によると、「不公平な増対費配分、各地の職場に不満おこる」として、神戸電報局では労組の交渉により増対費（生活補給金）を職階制により差異を設けず民主的一律配分を確保したこと、同年6月5日付によると、「増対費現金で、神戸市内電通各支部たつ」として、神戸電報局で増対費の現金支給と寮費値上反対を求めて労組員が所長交渉を求めたこと、同年6月27日付によると、「近畿電通、増対費の不正500万円か？組合側質問状で追及」として、洋傘による現物支給を批判し、原価との差額の不正取得疑惑に公開質問状を提出し交渉に入った旨、各報道されているが、職場放棄や集団欠勤闘争（1947年8月4日付全通新聞）がなされた旨の報道は見出せない。

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

処分は、まさに国家公務員法 78 条 3 号を適用したレッド・ページ解雇と認めるのが相当である。

第5 人権侵害性

1 申立人らの人権 - 思想良心の自由・法の下での平等・結社に参加する自由

- (1) 申立人らには、「思想・良心の自由」「法の下での平等」として共産主義の思想・信条を有していることを理由に不利益的取扱いを受けない権利がある（日本国憲法 14 条 1 項・19 条、労働基準法 3 条、世界人権宣言 2 条 1 項・18 条、市民的及び政治的権利に関する国際規約〔自由権規約〕18 条 1 項・26 条）。

また、申立人らには、「結社に参加する自由」として、共産党に参加することにより不利益的取扱いを受けない権利がある（日本国憲法 21 条 1 項、労働基準法 3 条、世界人権宣言 20 条 1 項、自由権規約 22 条 1 項）。

- (2) 現行憲法において、思想・良心の自由（19 条）、結社の自由（21 条 1 項）は、個人の尊厳の直結するものとして保障されている。これらの人権をはじめとする「日本国憲法における人権宣言は、明治憲法の『外見的人権宣言』とは異なり、…『人間の尊厳』に由来する自然権的な権利として保障している」（芦部信喜「憲法」新版・補訂版 岩波書店 78 頁）。これは、現行憲法の保障する人権が、憲法や天皇から恩恵として与えられたものではなく、人間であることにより当然に有するとされる権利であることを意味する。日本国憲法が、人権を、「信託されたもの」（97 条）、「現在及び将来の国民に与えられる」もの（11 条）と規定しているのは、この趣旨を表している。「与えられる」とは、天、造物主（神）、自然から信託ないし付与されたもの、ということの意味し、人間が生まれながらに有することをいうものである（芦部前掲書 78 頁）。

この人権の固有性の考え方の淵源は、1776 年のアメリカ独立宣言、すなわち、「すべての人間は平等に作られ、造物主によって一定の譲り渡すことのできない権利を与えられており、そのなかには生命、自由および幸福の追求が含まれている…」という宣言などに求められ、国際人権規約（社会権規約と自由権規約）前文にも、人権が「人間の固有の尊厳に由来する」ものと宣言している。

以上のように考えると、基本的人権とは、人間が社会を構成する自立的な個人として自由と生存を確保し、その尊厳性を維持するため、それに必要な一定の権利が当然に人間に固有するものであることを前提として認め、そのように憲法以前に成立していると考えられる権利を憲法が実定的な法的権利として確認したもので、ということが出来る（芦部前掲書 80 頁）。

- (3) また、基本的人権は、個人の尊厳原理を軸に自然権思想を背景として実定化されたもので、その価値は実定法秩序の最高の価値であり、公法・私法を包括した全法秩序の基本原則であって、すべての法領域に妥当すべきものであるから、憲法の人権

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

規定は私人による人権侵害に対しても何らかの形で適用されなければならない（芦部前掲書106頁）。

労働基準法3条は、「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。」と定め、「信条」による「差別的取扱」を禁じているは、まさに、使用者と労働者間において思想・良心の自由、法の下での平等を保障しようとしたものである。

2 申立人らに対する人権侵害

上記で認定したように、申立人ら個人には、労働組合活動を行った以外に具体的な企業活動の妨害行為は認められない³¹。

当時の共産党の活動をどのように評価するのに関わらず、申立人らが暴力により企業活動を妨害する具体的行動をしておらず、その具体的な危険性も認められないことからすれば、政府が述べるように「日本の立憲政治を転覆することを企てている政党」に所属しているという理由のみで、企業にとって危険性があると判断をして解雇することは許されないと言える。

一般に、結社の自由といえども一定の内在的制約に服する。「憲法秩序の基礎を暴力により破壊することを目的とする結社」も保障の対象にならないと抽象的にはいえると説かれることもある。しかし、「憲法秩序の基礎」という過度に広汎で不明確な原則を持ち出して結社の自由を規制する試みは、規制の対象、理由、方法、時期などの如何にもよるが、一般的には、かえって憲法を支える立憲民主主義の崩壊につながるおそれが大きいと指摘されている（芦部前掲書198頁）。

本件では「日本の立憲政治を転覆することを企てている」ということを解雇の根拠としているが、「日本の立憲政治」なる概念も「憲法秩序の基礎」同様に過度に広汎で不明確な原則である。したがって、それを持ち出して、企業破壊の具体的な危険性がないにもかかわらず、当時においても合法政党とされていた³²共産党に所属してい

³¹ 政府、日経連は、「共産党員又は同調者」と認められた者を解雇することを指示、支援し、これを受けてYは、「企業の存立を危うくし、またその機能を破壊し、若しくは企業の社会的使命の遂行を阻害するもの及びそれに同調するもの並びにこれ等のおそれのあるものを排除する趣旨にでたもの」と声明した（前掲注3）。Zも、「鉄鋼業の公共性に対する自覚に欠けたる者、外部からの指令をうけて煽動をなしたり、悪い影響を与えることを行っているもの又は支援及び協力をしたものに対しては事業の発展を妨げるものとして処置をする。」と会社通告書に述べ（「Z労働運動史・昭和25年度編」Z株式会社労政部18頁）、組合からの質問に対し「破壊的勢力とは共産党員、偽装的脱党者、秘密党員、同調者である。」と回答しており、個人々の具体的事実の質問に対しては回答を避けている（同19頁）。

電通省の後身である日本電電公社は、1950年11月10日付けで免職処分された旧電気通信省の職員が提起した雇用関係不存在確認請求事件において、「原告らが共産主義者として日本共産党の同調者であることは、同人らも認めているところから明らかであり、そうだとすると、同人らの具体的行動の如何をせんさくするまでもなく、同人らは前記指示による排除の対象者として、国家公務員法78条3号の『その他その官職に必要な適格性を欠く場合』に該当するから、同条項により免職処分がなされた。」と主張しており（東京地裁昭和44年6月5日判決判例時報561号31頁）、個人々の具体的な非違行為のゆえの解雇ではないことを明らかにしている。

そして、最高裁判所はレッド・パーージ解雇を、そのような具体的非違行為によらざる解雇を超憲法的処置として認めた（注35）。

³² 殖田法務総裁は1949年4月8日の衆議院法務委員会にて、「日本共産党は、わが憲法の上におきまして立派に認められておる政党でありまして、反民主主義的であるわけではないと考えております」と答弁している（同委員会議録第

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

るといふことのみで解雇することは、当該解雇を正当化する理由とはなり得ず、むしろ端的に特定の団体の所属していることを理由に差別的取り扱いをしたといえるのであり、結社の自由の侵害となる³³。

しかも、当該団体が政党の場合、その団体に所属していることは、その者の思想信条と密接不可分な関係にある。したがって、共産党が「日本の立憲主義」を暴力で覆すことを企てているとして、当該政党に所属していることを理由として解雇することは、結社の自由の侵害とともに、前記のとおり、特定の思想を有していることを理由とする差別的取り扱いになることは否定できないのであり、思想良心の自由の侵害といえる。

ましてや、当該政党の党員ではないがその同調者である者に対しても排除するというのは、同調者とそうでない者との区別がきわめて曖昧なことからもさらに問題は深刻である。

- (3) 申立人らは、職場で企業等に対する具体的な破壊活動を行っていたと認められない。それにもかかわらず、共産党に所属していることのみを理由に申立人らを解雇することは、思想良心の自由、法の下での平等、結社に参加する自由の侵害となる。

3 占領下の人権侵害と平和条約締結後救済を怠っていることの責任

- (1) 連合国による日本の占領下では日本政府及び各企業は、マッカーサー指令に従わざるを得ない立場に置かれていたことは間違いがない。そしてレッド・ページは、一般的にGHQの指示にもとづいて実施されたものとされている。

しかし、上記したように、レッド・ページが行われる契機はGHQの指示があるとしても、日本政府や企業自身も、レッド・ページを積極的に推し進めようとしてきたことが認められる。その結果、2万人を超える人たちがレッド・ページの対象となっている。また、一般的にレッド・ページの根拠とされるマッカーサー書簡（上記第3項2（2）参照）は、直接、重要産業等を対象としたものではなく、それ以外に、レッド・ページを指示する書簡等は存在しない。それゆえ、「マッカーサーの具体的な指示があった」とする根拠については、当時より論争があり³⁴、裁判例も分かれている³⁵。ちなみに、大学においては、大学から共産党員ないしはその同調者である大学教授等を排除するよう日本政府からの強い要請があったにもかかわらず、そ

5号）。

³³ なお、教員レッド・ページに関する事案に関し、福岡高裁昭和29年12月28日判決は、「日本共産党は...『日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体』には必ずしも該当しないと解されるから、日本共産党員であることの一事を以て直ちに...教員たる適格を有せず、その他教員としての職に当たらしむるを不当とする相当の理由ありとなすことはできない」と判示している。

³⁴ 石井照久「レッド・ページと日本の裁判権」季刊日本管理法研究32号30頁以下。東大労働法研究会〔保原喜志夫〕「労働判例研究」ジュリスト247号80頁など。

³⁵ マッカーサー書簡が重要産業に及ぶとする判決として昭和27年4月2日最高裁大法廷決定民集6巻4号387頁（共同通信解雇事件）昭和35年4月18日最高裁大法廷決定民集第14巻6号905頁（中外製薬最高裁決定）など、重要産業に及ばないとする判決として昭和35年5月10日大阪地裁判決判例時報232号30頁、昭和35年7月30日大阪地裁判決労民集11巻4号813頁、昭和37年10月31日大阪高裁判決判例時報324号34頁、昭和38年9月19日神戸地裁竜野支部判決労民集14巻5号1181頁など。

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

れを拒否した結果、当時においても他の分野に比べて比較的レッド・ページが実施されなかったといわれているケースもある³⁶。

したがって、レッド・ページを行わないとの選択が、占領下といえども現実的に全く不可能であったとまではいえないものと思われる。

- (2) そもそも思想・良心の自由、法の下での平等は、前記のとおり、『人間の尊厳』に由来する自然権的な権利として保障されているものである。それゆえ、思想・良心の自由、法の下での平等は、連合最高司令官をも規制する上位規範といえるのであり、連合最高司令官といえども、思想・良心の自由、法の下での平等を侵害してはならないとの制約を受ける³⁷。

したがって、思想・良心の自由、法の下での平等を侵害する指示は法的効力を有しない。

さらに言えば、「降伏後の対日基本政策」には、連合最高司令官の権限は「降伏条項を実施し並びに日本国の占領及び管理の遂行のために確立された政策」を実施するために認められるとともに、その限度の範囲に限定されると定められている。

日本管理の指針であるポツダム宣言には、日本に対して「思想ノ自由」の確立を求め、「降伏後における米国の初期の対日方針」でも「政治的見解ヲ理由ニ差別待遇ヲ規定スル法律」等の廃止を求めている。これは、連合自身も思想・良心の自由が重要な人権であり、それを侵害してはならないということを当然の前提としているからである。連合最高司令官には、そもそも、思想・良心の自由を侵害するような指示を出す権限は有していないといえるのであるから、思想・良心の自由を侵害する指示は、権限の濫用・逸脱として法的効力を有しないと解するのが相当である。

- (3) したがって、占領下とは言え、日本政府や企業には、人権侵害を回避するための可能な措置をとるべきであったし、そのことがまったく期待できない状況ではなかったと思われる。

今、この点を置くとしても、1952年4月28日、日本国と各連合国との間の講和条約（以下「平和条約」という。）が発効した以降、連合国の占領は撤廃され、日本国に完全な主権が確立したことに留意されるべきである。政府や企業がGHQ

³⁶ 平田哲男「レッド・ページの史的究明」110頁以下。また、中等教育教職員に対するレッドページも全都道府県に及ぶ中で高知県では実施が回避された（明神勲「教員レッド・ページ裁判の検討（一）」釧路論集第12号別冊93頁1980年12月）。

³⁷ 市民的及び政治的権利に関する国際人権規約（自由権規約）第4条は、緊急事態における権利の制限として、「国民の生存を脅かす公の緊急事態の場合においてその緊急事態の存在が公式に宣言されているときは、この規約の締結国は、事態の緊急性が真に必要な限度において、この規約に基づく義務に違反する措置をとることができる（第1項本文）と定め、戦争、内乱、国内の騒擾・緊張といった公の緊急事態において、個人の権利自由の保護が国家防衛、社会秩序維持のために一時的に制限される余地を認めたが、その場合においても「第18条（思想良心及び宗教の自由）の規定に違反することを許すものではない」（第2項）として、思想良心の自由は公の緊急事態においても一時的効力停止（derogation）が許されないことを確認している。

自由権規約は、1966年に国連で採択され1979年にわが国で発効したものであるからレッド・ページの時代に直接適用されるものではないが、思想良心の自由がいかなる性格の人権であるかを検討するにつき参照されるべきものである。

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

の指示に従いやむを得ずレッド・ページを行ったとしても、1952年4月28日の占領終了・主権回復後は、自主的にレッド・ページを清算し被解雇者の地位と名誉の回復措置をとることが十分可能であったし、行うべきであったことは疑いを入れない。これを放置・容認し、現在に至るまで何らの人権回復措置を行っていないことの責任は重いと言わざるを得ない。

4 被害の深刻性

申立人らは、本件解雇により名誉が著しく害された。また、解雇された申立人らは、生活の糧である職を失うことにより収入が途絶え、その後の就職活動にも深刻な影響を与えた。その結果、解雇されなかったと仮定した場合と比較して年金額が低いなど経済的格差も生じている。その被害は、解雇当時のみならず現在に至るまで続いており、その人生の大半を上記被害が回復されないまま過ごしてきた。

本件解雇は申立人らのその後の人生を規定したといっても過言ではないのであり、申立人らが本件解雇により被った被害は極めて重大かつ深刻なものといわざるを得ない。

第6 人権救済に関する検討事項

1 Cが使用者と合意した示談について

Cは、1956年8月25日、当時共に解雇された従業員とともに使用者側と示談し、解決金を受け取っている。当時は、司法的救済を求めて多くの訴訟が全国で展開されたが、その多くは原告が敗訴する状況であった。他方、共産党に対する偏見があるため、再就職が困難であり生活費にこと欠く状況であった。そのため、本意ではあるが生活の糧をえるために苦渋の選択として使用者側と示談をせざるをえなかったのである。それゆえ、Cが使用者と示談をしたとしても、それにより侵害された人権が回復されたと評価することはできず、むしろ人権回復されずに未解決のまま残されていたとすることができる。

したがって、Cが示談したことをもって、本件の人権救済を拒むことは正当とは思えない。

2 相手方以外の企業の責任

日本経営者団体連盟及び各企業が必ずしも本意にレッド・ページ解雇を実施したのではないことが推認されること、前記マッカーサーの吉田首相宛各書簡以降レッド・ページに参加した民間企業が合計537社、解雇された者が1万0972名の歴大な数にのぼることは前記第3項4に述べたとおりである。

また、レッド・ページ被害者の数は未だ正確には判明していないが、公務員及び民間人を含め少なくとも2万人を超えられている³⁸。

したがって、相手方企業がその責任を免れることができないのは当然であるが、そ

³⁸ 平田哲男「レッド・ページの史的究明」、三宅明正「レッド・ページとはなにか」等。

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

れに加えて、レッド・パーージを実施した他の企業も、人権侵害であるレッド・パーージを正面から受け止め清算することを怠ってきたものと言わざるを得ず、その意味では本勧告書は、実質的には上記537社に対し等しく発せられるべき性質のものであることが留意されなければならない。

3 レッド・パーージに関する諸外国の救済に関する裁判・立法例

- (1) イタリアでは、1974年及び1999年、戦後の一定期間に共産党員や労働組合員の活動家であることを理由に不当に解雇された民間企業の労働者に対して、解雇されなければ本来受け取れるはずであった年金分を国が補償する法律が制定された。また、2001年には、公務員に対して補償する同趣旨の法律が制定されたと報道されている³⁹。
- (2) アメリカでは、第2次世界大戦前後にいわゆる反共立法が次々と制定され、冷戦下において赤狩りが行われた。これに対し連邦最高裁判所（ウオーレンコート）が憲法上の人権保障の観点から違憲、違法と判示し、その運用に歯止めをかけてきた⁴⁰。

第7 まとめ

- 1 本件解雇は、申立人らの思想良心の自由、結社の自由、法の下での平等を侵害するものである。それにより、申立人らの名誉が傷つき、深刻な被害を生み出している。
- 2 申立人らのようにレッド・パーージにより解雇された者の中には、訴訟を提起し司法による救済を求めた者も多数存在する。しかし、中外製薬最高裁決定にみられるように、多くの裁判では、マッカーサー指示が超憲法的効力を有することなどを根拠に原告らの要求を退けてきた。人権救済において司法が十分な役割をはたしてこなかったといわざるをえない中で、申立人らは、救済のための最後の砦として当連合会に対して人権救済を求めてきている。レッド・パーージという歴史的な大事件について、当連合会が法律家団体として政治的観点を排し、あくまで法的観点から人権擁護の視座に立ってこれを検証し、申立人らを含めレッド・パーージにより解雇された者らの人権救済を図ることは極めて重要な意義がある。
- 3 本件は今から60年近くも前に起きたものではあるが、現在においても依然として職場における思想差別が克服されたわけではない。現在も形を変え類似の被害は繰り返されている⁴¹。

³⁹ 2001年1月29日付赤旗。

⁴⁰ たとえば反共立法とされるスミス法に対しては、イエイツ対合衆国事件判決（1957年6月17日）において、禁止されている唱導とは、暴力によって政府を転覆することが必要であるとの「単なる抽象的理論の唱導」ではなく、そのような目的に向けられた「行動へ人々を扇動するような唱導」であると判示し、言論の自由（合衆国憲法修正第1条）の観点から人権保障を回復しスミス法の適用範囲を具体的行為・具体的危険性ある場合に厳しく限定する解釈を行った（畑博行「アメリカの政治と連邦最高裁判所」有信堂高文社125頁、背景事情として田草川弘「ニュースキャスター」中公新書93頁。「アーサー・ミラー全集」早川書房351頁、「エリアカザン自伝下」朝日新聞社547頁など）。

⁴¹ 東京電力に関する一連の賃金差別訴訟に関して、平成5年8月24日前橋地裁判決・判時1470号3頁、平成5年12月22日甲府地裁判決・判時1491号3頁、平成6年3月31日長野地裁判決・判時1497号3頁、平成6年5月23日千葉地裁判決・判時1507号53頁、平成6年11月15日横浜地裁判決が、いずれも日本共産党員または同党支持者であることなど思想・信条を理由とする賃金査定上の差別、転向強要、不当配転等が不法行為を構成する

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

職場において思想・良心の自由、法の下での平等などが保障されるべきことは、過去の問題ではなく現代的な人権課題である。現在及び将来にわたり、職場において思想差別が繰り返されないようにするためにも、過去の人権侵害に対してその侵害事実と責任を認め、救済をしていくことは極めて重要である⁴²。

とりわけ、占領下という特殊な状況下における人権侵害に対しても救済することは、どのような状況下におかれても人権は保障されなければならないという、人権の固有性・普遍性・不可侵性をあらためて確認するという意味においても重要な意義を有するものである。

4 以上から、当連合会は、内閣総理大臣、Y株式会社及びZ株式会社に対し、前記人権侵害に対して、申立人らの被った被害の回復のために、名誉回復や補償を含めた適切な措置を講ずるよう勧告するものである。

なお、申立人らは、アメリカ政府に対しても謝罪と名誉回復等を求めているが、本申立のうち日本政府及び各企業等に対する名誉回復と補償を求める申立が認められたことに加え、アメリカ政府の責任を問うためにはレッド・パージに関する連合国内の各国の関与等の分析も不可欠である上、現時点ではアメリカ政府の責任を判断するに足りるだけの資料が十分ではなく、さらにアメリカ政府の責任を確定するために必要な調査の結果をまっけては救済が遅れることを考慮し、今回の勧告書ではアメリカ政府に対する判断を行わないこととした。

以上

ことを認めた。関西電力において日本共産党員であることを理由に差別的取扱を受けたことについて争われた事件に関する平成7年9月5日最高裁第三小法廷判決・裁判所時報1154号225頁も、違法行為の存在を肯定した。また、大阪地裁平成15年5月14日判決・労判859号69頁(倉敷紡績思想差別事件)は、繊維工業品の製造販売会社が、共産党員である従業員を昇進昇給などにおいて違法に差別しているとして、その不法行為責任を認め、従業員の会社に対する差額賃金相当額の賠償のほか、差別的処遇は遅くとも1976年5月以降、本件口頭弁論終結時(2002年10月)まで継続していると認定し、従業員の会社に対する差額賃金相当額の賠償、慰謝料等の請求を認容した。

⁴²当連合会は、これまでも治安維持法解職・検挙に関し国、自治体に対し名誉回復、被害回復措置を求める勧告を發したほか(2004年)、「従軍慰安婦」等戦後補償問題に関し真相究明と被害回復措置を国に求め(「戦争における人権侵害の回復を求める宣言」1993年人権擁護大会)、強制連行・強制労働問題に関し国及び当該企業に対し同様の措置を求める勧告を發し(2002年)、関東大震災時の朝鮮人・中国人虐殺に関し国に対し謝罪と真相究明などを勧告してきた(2003年)。

本勧告書は、ホームページへの掲載に当たって、申立人や相手方を含む関係者氏名等の表記等を加工しております。

西暦元号対照表

西暦	年号
1945年	昭和20年
1946年	昭和21年
1947年	昭和22年
1948年	昭和23年
1949年	昭和24年
1950年	昭和25年
1951年	昭和26年
1952年	昭和27年
1953年	昭和28年
1954年	昭和29年
1955年	昭和30年
1956年	昭和31年
1957年	昭和32年
1958年	昭和33年
1959年	昭和34年
1960年	昭和35年
1961年	昭和36年
1962年	昭和37年
1963年	昭和38年
1964年	昭和39年
1965年	昭和40年
1966年	昭和41年
1967年	昭和42年
1968年	昭和43年
1969年	昭和44年
1970年	昭和45年
1971年	昭和46年
1972年	昭和47年
1973年	昭和48年
1974年	昭和49年
1975年	昭和50年
1976年	昭和51年

西暦	年号
1977年	昭和52年
1978年	昭和53年
1979年	昭和54年
1980年	昭和55年
1981年	昭和56年
1982年	昭和57年
1983年	昭和58年
1984年	昭和59年
1985年	昭和60年
1986年	昭和61年
1987年	昭和62年
1988年	昭和63年
1989年	平成元年
1990年	平成2年
1991年	平成3年
1992年	平成4年
1993年	平成5年
1994年	平成6年
1995年	平成7年
1996年	平成8年
1997年	平成9年
1998年	平成10年
1999年	平成11年
2000年	平成12年
2001年	平成13年
2002年	平成14年
2003年	平成15年
2004年	平成16年
2005年	平成17年
2006年	平成18年
2007年	平成19年
2008年	平成20年