

日弁連総第56号

2010年(平成22年)8月31日

内閣総理大臣 菅 直人 殿

日本弁護士連合会

会長 宇都宮 健 児

勧 告 書

当連合会は、別紙申立人等目録記載の各申立人からなされた人権救済申立事件について調査した結果、次のとおり勧告します。

第1 勧告の趣旨

申立人らは、別紙申立人等目録記載の勤務先から、同目録記載の年月日に解雇され、又は免職若しくは退職勧告の処分を受けた者であるが、これら解雇、免職及び退職勧告の措置は、いわゆる「レッド・パージ」として申立人らが共産黨員又はその同調者であることを理由になされたものと認められる。

これは、申立人らの思想・良心の自由及び結社の自由を侵害するとともに同人らを処遇上差別した重大な人権侵害行為であった(日本国憲法19条・21条1項・14条1項、世界人権宣言2条1項・7条・18条・20条1項)。申立人らは、これら解雇等の措置によって、申立人らに非があるかのように取り扱われてその名誉を侵害されたばかりでなく、生活の糧を失うことによって苦しい生活を強いられるなど、生涯にわたる著しい被害を被ってきた。

このような人権への侵害は、当時わが国が連合国最高司令官総司令部(GHQ)の占領政策の下にあり、GHQの指示や示唆があったとはいえ、いかなる状況下においても許されるものではないばかりでなく、当時から日本政府も自ら積極的にその遂行に関与し、又は支持して行われたものであると認められ、さらに1952年に平和条約が発効した後は、日本政府として申立人らの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のであって、これらに対する国の責任は重い。

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。

本勧告書は、ホームページへの掲載に際して、申立人や相手方を含む関係者氏名等の標記を加工しております。

第2 勧告の理由

別紙「調査報告書」記載のとおり。

申立人等目録

	氏名	(年齢)	勤務先	解雇等 年月日
1	A 1	(90)	関東配電株式会社	1950年8月26日
2	A 2	(81)	同上	同上
3	A 3	(81)	同上	同上
4	A 4	(81)	同上	同上
5	A 5	(81)	同上	同上
6	A 6	(87)	同上	同上
7	A 7	2008年逝去	同上	同上
8	A 8	(80)	同上	同上
9	A 9	(85)	日本発送電株式会社	同上
10	A 1 0	(81)	関東配電株式会社	同上
11	A 1 1	(86)	同上	同上
12	A 1 2	(80)	日本発送電株式会社	同上
13	A 1 3	(86)	関東配電株式会社	同上
14	A 1 4	(81)	同上	同上
15	A 1 5	(83)	同上	同上
16	A 1 6	(83)	同上	同上
17	A 1 7	(83)	同上	同上
18	A 1 8	(83)	同上	同上
19	A 1 9	(83)	日本発送電株式会社	同上
20	B 1	(84)	日本国有鉄道	1950年11月10日
21	B 2	(84)	同上	1950年10月31日
22	C	(87)	中央气象台	1950年11月7日
23	D	(83)	V 1 株式会社	1950年7月27日
24	E	(81)	Z 1 株式会社	1950年10月30日
25	F	(89)	東京都	1950年2月13日

**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**

2010年8月19日

日本弁護士連合会

人権擁護委員会

調 査 報 告 書

下記人権救済申立事件について、次のとおり調査の結果を報告します。

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
(2006年度第10号, 2007年度第4号)

受付日 2006年5月2日, 同年10月12日, 2007年4月11日

申立人 A1ほか24名

相手方 国, アメリカ合衆国

勧 告 の 理 由

目 次

- 第1 申立ての概要及び調査の経過
 - 1 申立ての趣旨
 - 2 申立ての理由と解雇者側の回答
- 第2 レッド・パージの歴史的経過と政府の対応
 - 1 本件の論点とレッド・パージの経過
 - 2 レッド・パージの全体像
 - 3 レッド・パージに至る歴史経過
 - 4 行政整理・企業整備の中でのレッド・パージ
 - 5 教育機関におけるレッド・パージ
 - 6 共産党に対する直接規制 幹部追放・アカハタ発行停止
 - 7 レッド・パージの本格展開と拡大
 - 8 小括 日本政府の立場と役割
- 第3 日発及び関東配電に関する事実認定・判断
 - 1 日発及び九配電会社における大量解雇に至る経緯
 - 2 電産関係申立人らの経歴
 - 3 電産関係申立人らの解雇の状況
 - 4 電産関係申立人らの解雇後の状況
 - 5 レッド・パージによる解雇かー総論
 - 6 レッド・パージによる解雇かー各論
- 第4 日本国有鉄道に関する事実認定・判断
 - 1 日本国有鉄道におけるレッド・パージの状況
 - 2 申立人B1について

- 3 申立人 B 2 について
- 第 5 気象台に関する事実認定・判断
 - 1 申立人 C の経歴
 - 2 解雇の状況
 - 3 解雇後の状況
 - 4 レッド・パージによる解雇か
- 第 6 都立高校に関する事実認定・判断
 - 1 東京都における教員レッド・パージ
 - 2 申立人 F の就職から退職に至るまでの経緯
 - 3 解雇後の状況
 - 4 レッド・パージによる解雇か
- 第 7 V 2 株式会社に関する事実認定・判断
 - 1 経歴
 - 2 組合活動
 - 3 解雇の経緯
 - 4 解雇後の状況
 - 5 レッド・パージによる解雇か
- 第 8 Z 1 株式会社に関する事実認定・判断
 - 1 入社から退社までの経緯
 - 2 退職後の状況
 - 3 レッド・パージによる解雇か
- 第 9 人権侵害性の判断
 - 1 申立人らの人権
 - 2 占領下の人権侵害と日本政府の責任
 - 3 被害の深刻性
 - 4 申立人らと使用者との合意ないし和解について
 - 5 日本政府以外の地方公共団体の責任
 - 6 アメリカ政府の責任について
 - 7 レッド・パージの法律による救済例
 - 8 結論
- 第 10 まとめ

【凡 例】

- ・ GHQ： 連合国最高司令官総司令部（General Headquarter of the Supreme Comander for the Allied Powers, GHQ / SCAP）
- ・ 解雇等： 解雇，免職処分又は休職処分（休職期間満了による当然退官）を総称する。
- ・ 三宅『レッド・ページ』： 三宅明正『レッド・ページとは何か 日本占領の影』（大月書店，1994年）
- ・ 平田『史的究明』： 平田哲男『レッド・ページの史的究明』（新日本出版社，2002年）
- ・ 明神論文 ～：
 - 明神勲「教員レッド・ページ裁判の検討(一)」釧路論集第12号(1980年)
 - 明神勲「教員レッド・ページ裁判の検討(二)」釧路論集第13号(1981年)
 - 明神勲「教員レッド・ページの被追放者数をめぐって」北海道教育大学紀要・教育科学編第38巻第2号(1988年)
 - 明神勲「教職員レッド・ページ概要ノート(その6)」北海道教育大学紀要・教育科学編第55巻第2号(2005年)
- ・ 『資料労働運動史・昭24』： 労働省編『資料労働運動史・昭和24年』1951年・労務行政研究所
- ・ 『資料労働運動史・昭25』： 労働省編『資料労働運動史・昭和25年』1952年・労務行政研究所
- ・ 『日本労働年鑑・23集』： 法政大学大原社会問題研究所編『日本労働年鑑・第23集』1950年・時事通信社
- ・ 『日本労働年鑑・24集』： 法政大学大原社会問題研究所編『日本労働年鑑・第24集』1951年・時事通信社

第1 申立ての概要及び調査の経過

1 申立ての趣旨

日本政府は、申立人らに対する解雇等のレッド・ページが憲法や国際条約に違反した弾圧であったことを認め、特別法を制定して、犠牲者の名誉回復と正当な国家賠償を行うこと。

アメリカ政府は、レッド・ページに関するマッカーサー司令官の声明、命令書簡の全ての無効を宣言し、今後このような反民主主義的、反人権的な政策、行為を行わないことを世界に誓約すること。

2 申立ての理由と解雇者側の回答

申立人らに対する下記の解雇等は、いずれも申立人らが共産党員ないし共産党同調者であることを理由としたものである。これは、特定の思想・信条を理由とする差別的取扱いとして、思想・良心の自由、法の下の平等等に違反する人権侵害である。

(1) 日発及び関東配電関係

ア 申立ての理由

申立人A1, 申立人A2, 申立人A3, 申立人A4, 申立人A5, 申立人A6, 申立人A7, 申立人A8, 申立人A9, 申立人A10, 申立人A11, 申立人A12, 申立人A13, 申立人A14, 申立人A15, 申立人A16, 申立人A17, 申立人A18, 申立人A19は、いずれも日本発送電株式会社(以下「日発」という)ないし関東配電株式会社(以下「関東配電」という。)に入社し、勤務し、日本電機産業労働組合(以下「電産」という。)の一員として活動をしてきた(以上、19名の電産関係の申立人らについて、以下「電産関係申立人ら」という。)

ところが、日発及び関東配電は、1950年8月26日、電産関係申立人らに対し理由を一切示さずに解雇を通告した。これは思想を理由とした解雇であり、いわゆるレッド・ページである。

レッド・ページは、国民の思想・良心の自由を保障し、基本的人権の確立を明記している日本国憲法や、世界人権宣言に違反した不当な行為である。また、アメリカ占領軍や日本政府がポツダム宣言に忠実であるならば、企業がレッド・ページを強行することもあり得なかったことである。

しかし、政府や企業は、レッド・ページから半世紀を経た現在に至るまで、自己の重大な責任を認めず、レッド・ページされた者に対してなんらの救済策も講じてない。

よって、電産関係申立人らは、日本政府及びアメリカ政府に対し、申立の趣旨に記載のとおりであることを求める。

イ 解雇者側の回答

○株式会社に照会をしたところ、同社は、「本件解雇は関東配電株式会社及び日本発送電株式会社が実施したものであり、当社が実施したものではありません。また、関東配電株式会社及び日本発送電株式会社は昭和26年に既に解散しております。したがって、本件解雇に関しては、当社は当事者としての立場になく、また、関東配電株式会社及び日本発送電株式会社が解散して既に半世紀以上が経過していることから、当社として意見を申し上げることはできません。」と回答している。

(2) 日本国有鉄道関係

ア 申立ての理由

(ア) 申立人B1は1941年9月に日本国有鉄道に就職し、見習(試傭)期間を経て、機関助手から機関士となり、小山機関区真岡機関支区に勤務していた。

しかるに1950年11月10日に「国鉄の機密を漏洩し、国鉄の運営を阻害した」との理由で解雇した。これは思想信条を理由とした解雇で、いわゆるレッド・ページである。

レッド・ページは思想・良心の自由を侵害する憲法違反のものであるところ、その無効を宣言し、申立人B1の名誉を回復する必要がある。またレッド・ページにより職を失い困窮した生活を送らざるを得なくなった。このような生活困窮について国に対し相当の補償をすることを求める。

(イ) 申立人B2は1940年10月に日本国有鉄道に就職し、駅手として川越線武蔵高萩駅で働くようになった。その後、国鉄教習所による研修を経て、熊谷駅で勤務していた。

しかるに1950年11月15日に具体的な理由を明らかにされることなく解雇を通告された。これは思想信条を理由とした解雇であり、いわゆるレッド・ページである。

レッド・ページは思想・良心の自由を侵害する憲法違反のものであるところ、その無効を宣言し、申立人B2の名誉を回復する必要がある。またレッド・ページにより職を失い困窮した生活を送らざるを得なくなった。このような生活困窮について国に対し相当の補償をすることを求める。

イ 解雇者側の回答

(ア) 解雇者側の現在までの組織変更

解雇者は、日本国有鉄道法に基づき1949年6月1日に発足した公共企業体である。それ以前は国営事業として運輸省鉄道総局が経営を担っていた。

その後、日本国有鉄道はいわゆる国鉄分割民営化によって、1987年4月1日、地域別の6つの旅客鉄道会社に分割された。また同時に日本国有鉄道は、固定資産売却益による長期債務償還や余剰人員の再就職促進などを行うことを目的として日本国有鉄道清算事業団に移行し、その業務にあたることになった。同事業団は1998年10月22日に解散となり、日本鉄道建設公団がその業務を引き継ぎ国鉄清算事業本部が組織された。その後、2003年10月1日独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構にその業務が引き継がれて現在に至っている。

よって本件で問題となるのは独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構及び「小山機関区」「熊谷駅」を取り扱っているQ株式会社ということになる。

(イ) 解雇者側からの回答

独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構からは、申立人B1が1941年9月1日に小山機関区庫内手として試傭され、1950年8月1日まで勤務していたとの記録はあるが、退職発令の記録はないとのことである。また解雇の理由、またその解雇について外部からの指示があったかどうか、などについては不明であるという回答であった。また申立人B2が1940年10月21日に武蔵高萩駅の駅手として試傭され、その後、熊谷駅改札掛として勤務していたとの記録はあるが、1950年10月31日に解雇されたこと、またその解雇理由、その解雇について外部から指示があったかどうかなどについては不明であるという回答であった。

他方Q株式会社からは「Q株式会社は関連法に基づき、日本国有鉄道とは別個の企業体として発足し、その社員は新規採用したものであるのであって、日本国有鉄道の利用者たる地位は承継していないとの回答がなされている。

(3) 中央气象台関係

ア 申立ての理由

申立人Cは1946年中央气象台（その後、1956年7月1日、中央气象台は気象庁に昇格した。）有線通信課に技術職員として採用され、1950年には気象通信所に勤務していた。

しかるに1950年11月7日、免職通知により解雇された。その辞令

書では「共産主義の同調者で公務上の機密を漏洩し公務の正常な運営を阻害する等秩序をみだる虞れがあり公務員として適格を欠く」とされていた。

レッド・パージは思想・良心の自由を侵害する憲法違反のものであるところ、その無効を宣言し、申立人Cの名誉を回復する必要がある。またレッド・パージにより職を失い困窮した生活を送らざるを得なくなった。このような生活困窮について国に対し相当の賠償をすることを求める。

イ 解雇者側の回答

気象庁（元「中央气象台」）に対する照会の回答では、申立人Cは1946年4月2日に雇用され、雇用の終了した日は1950年11月2日であるとされている。

また、申立人Cの退官の理由については、「本人から提出された退官願には、「今度家事の都合により退官したいので御願い致します」となっています」と回答している。

そして、申立人Cが「共産主義の同調者で公務員として適格を欠くものと認める」として免職された旨を主張していることについて照会したところ、「事実関係の確認はできません」との回答がなされた。

そして、気象庁からは、退職に至るまでの手続について、「所定の手続により行ったものと判断されます」との回答がなされており、気象庁としては適法に依願免職となったと理解しているとのことであった。

(4) 都立高校関係

ア 申立ての理由

申立人Fは、1943年10月1日から都立U1高等学校（就職時は都立U2高等女学校）に勤務していた。

ところが、1950年2月13日、突然、学校長より解雇を言い渡された。いわゆる「レッド・パージ」である。

思想信条の自由は憲法で保障されているのに、その思想信条を理由に、解雇され働く場を奪われたのは違憲・違法である。

そこで、人権救済を申し立てる。

イ 解雇者側の回答

東京都教育委員会は、当連合会からの照会に対し、申立人Fの履歴書がないため、東京都に任用された年月日、東京都に解雇されたまたは退職した年月日、本件解雇の告知の有無、解雇の理由、解雇の背景事情、解雇に対する今後の対応予定について、いずれも不明と回答した（2008年3月7日付け回答）。

(5) V 2 株式会社関係

ア 申立ての理由

申立人Dは1946年1月8日にV1株式会社(1950年12月からV2株式会社)に入社し、勤務していたが、1950年7月27日、なんら理由を示されることなく突然解雇を言い渡された。いわゆるレッド・ページである。

レッド・ページは思想・良心の自由を侵害する憲法違反そのものであるところ、その無効を宣言し、申立人Dの名誉を回復する必要がある。またレッド・ページにより職を失い困窮した生活を送らざるを得なくなった。このような生活困窮について国に対し相当の賠償をすることを求める。

イ 解雇者側の回答

V2工業株式会社を合併したV3株式会社からは、合併前後の資料は保管しておらず、関係者も在籍していないため、事実関係を把握できない、との回答がなされている。

(6) Z 1 株式会社関係

ア 申立ての理由

申立人Eは1946年Z1株式会社亀戸工場に入社し庶務課給与係として勤務していた。1950年6月ころ、大量解雇があったので、活動を支えるため同年8月に共産党に入党した。そして亀戸工場の門前で申立人Eがレッド・ページに関するビラを配布したところ、工具課に配転された。その後、上司から「黨員名簿に載っているので、これ以上かばいきれない」と言われた。申立人Eは1950年10月末に解雇された。いわゆるレッド・ページによる退職である。

レッド・ページは思想・良心の自由を侵害する憲法違反のものであるところ、その無効を宣言し、申立人Eの名誉を回復する必要がある。またレッド・ページにより職を失い困窮した生活を送らざるを得なくなった。このような生活困窮について国に対し相当の賠償をすることを求める。

イ 解雇者側の回答

Z1株式会社の労政人事部からは 申立人Eについての「業務上都合」によるとは「リストラ等企業の合理的運営上の必要性による解雇」が実施されたときの記載表現で、これがレッド・ページによるのか否か不明。退職理由の記載は当社の自主判断で、日本経営者団体の指導に基づいたものではない。 レッド・ページによる解雇かは不明であり、仮にレッド・ページによるものであったとしても、連合国最高司令官の命令によるから、

当社が名誉回復を図るべきものではない、という回答であった。

第2 レッド・パージの歴史的経過と政府の対応

1 本件の論点とレッド・パージの経過

(1) 本件においてレッド・パージの歴史的経過を再確認する意義と必要性

本件は、レッド・パージによる解雇等の人権侵害について、国に対してその救済措置を求める申立事件である。

「レッド・パージ」とは、戦後占領下の日本において、GHQの指示や意向を受けて1950年後半を中心に行われた、共産党員及びその同調者の公職や企業からの追放である、というのが一般的な理解の共通部分といえよう。

しかし、本件においては国の責任が求められており、日本政府のレッド・パージについての責任根拠をどう考えるべきかという問題がある。また、本件申立人の中には1950年2月に免職等を受けた者も含まれるが、この時期の申立人に対する免職等がレッド・パージと言えるかというもう一つの問題がある。

そこで、これらの点を明らかにするためには、1949年段階からの共産党員等の追放がどのように行われたのかを、現在のレッド・パージ研究水準を踏まえて確認し、その歴史的経緯の中に申立人らの解雇等を位置づける必要がある。それは同時に、1949年から1950年にかけてのレッド・パージ全体の中で、日本政府自身が、単にGHQの指示・指令に従ったということにとどまらず、GHQの意向を受けつつ、あるいはGHQと共同して、日本政府自身の反共政策に基づく積極的な選択を行い、これを遂行したという部分が、相当に重要な位置を占めていたことを明確にすることにもなる。

そこで、以下本節では、これらの点を明らかにするため、多少長文になるが、レッド・パージの歴史的経過を記述することにする。

(2) 1949年から1950年前半までのレッド・パージの問題点

典型的かつ明瞭なレッド・パージとしては、1950年5月3日に連合国最高司令官マッカーサーが、日本共産党を破壊的活動を行う政党として公然と非難し、断固たる措置をとる等との声明を發し、同年6月以降共産党中央委員の公職追放、アカハタの発行停止等を吉田首相宛書簡で次々と指令し、日本政府もこれを推進して、その後公務や民間企業から大量の共産党員、同調者等が追放されていった過程が、その中心をなすものであり、また、共産党員ないしその同調者であるがゆえの追放であったことが史実としても明瞭である。

しかし、今日のレッド・パージ研究においては、その前の1949年の行政整理・企業整備といわれる行政機関・民間企業の大規模な人員整理の中で、レッド・パージはすでに開始されていたと見るのが、むしろ一般である。ただ、1949年段階においては、1950年のマッカーサーの声明や指令及びこれを受けた政府の措置等に比べれば過渡的性格を有し、また、共産党員等だけを対象にしたものではない大量の人員整理の中に含めて行われた等のため、当該解雇等がレッド・パージとして行われたものかどうか、一義的に明らかとは限らないという問題がある。

本件の申立人Fは、1950年2月に教育機関から免職の措置により追放されたというケースである。したがって、その免職等のレッド・パージとしての人権侵害性を判断するためには、1949年段階の政治・経済状況とそこでのGHQや日本政府の対共産党政策を踏まえ、行政整理・企業整備などのレッド・パージとしての意図と性格を確認しながら、その過程の中に本件免職等を位置づけてその性格を明らかにする必要がある。

それは同時に、日本政府がレッド・パージの初期の段階から、これに積極的に関わり、推進する役割を果たしていたことを明確にすることにもなる。

2 レッド・パージの全体像

(1) レッド・パージの全体像と段階

今日の研究では、レッド・パージを1949年の行政整理・企業整備の中で行われた共産党員等の職場からの追放も含めて捉えるのが一般であるが、その代表的なものとして次の捉え方がある。

ア 明神論文（95頁）

1949年の行政整理・企業整備と1950年のレッド・パージの中間に、教員のレッド・パージが位置する。行政整理・企業整備が事実上のレッド・パージをその内に含んだ人員整理と特徴づけられるのに対し、教員レッド・パージは事実上のレッド・パージと特徴づけることができる、とする。

イ 三宅『レッド・パージ』（26～46頁）

1950年夏以降のレッド・パージに先立って、1948年末から50年にかけてまず軍関係で公然と、ついで行政整理・企業再建整備の中では暗黙裡に、そして教員に対しては半ば公然とかつ組織的に、レッド・パージが行われたとし、早い時期からの米軍雇用労働者関係のものを付加している。

ウ 平田『史的究明』（21～22頁）

- ・ 第1段階 1949年4月行政機関職員定員法制定に始まる行政整理、及び経済安定九原則等に基づく企業整備において、一般的な人員整理の中に含めて行われたパーズ。
- ・ 第2段階 1949年9月から1950年春にかけて、共産黨員等を狙い撃ちにした公立学校教員のパーズで、大学教員のパーズもこの段階に含めることができる。
- ・ 第3段階 マッカーサー書簡に基づく1950年7月のマスコミ関係から同年11月まで行われた、広範囲の直接的なレッド・パーズ。

(2) レッド・パーズの結果の概要

以上のようなレッド・パーズによって、公務や企業から追放された共産黨員やその同調者の人数は、とくに企業整備による部分が把握しにくいことから特定が難しいが、少なくとも3万人前後には及んだといえることができる。

その内訳の概要は、次のとおりである。

ア 行政整理では、国家公務員14万6657人(うち国鉄9万4312人)、地方公務員9284人の合計15万5941人が人員整理の対象とされ、そのうち共産黨員・同調者は、国家公務員9280人(うち国鉄2591人)、地方公務員1650人と集計されている(諸資料の平田『史的究明』44頁のまとめによる)。

企業整備では、主な企業43社で5万7725人が人員整理の対象とされ、うち共産黨員2616人、同調者529人(実施期間は1949年2月～50年9月)という統計がある(『資料労働運動史・昭25』1079頁)。なお、1949年2月から12月までの企業整備対象人員は、同年7～9月をピークに8814事業所43万5466人というデータがあり(労働省編『労働行政史・第2巻』1969年・労働法令協会509頁)、そのうち約2万人程度は共産黨員・同調者だった可能性がある。

イ 教員のパーズにおいて、辞職勧告を受けた教員は総計約1200人とされる(明神論文 36～47頁、三宅『レッド・パーズ』38頁)。

ウ 1950年のレッド・パーズにおいては、民間1万1893人、公務員11777人の合計1万3070人以上とまとめられている(三宅『レッド・パーズ』6～12頁)。

(3) レッド・パーズの戦後史における位置づけ

以下では、歴史的経過を追って、レッド・パーズの具体的内容と特質を述べるが、その前に、これを鳥瞰するため、著名な政治学者がレッド・パーズの時代に近接する時期に著した代表的著作を引用しておく(岡義武編著『現

代日本の政治過程』（岩波書店，1956）所収の岡義武執筆部分「現代日本政治における外圧・反応」16～34頁）。

「日本の非軍事化および民主化を目標とした以上の初期占領政策は，客観的にはある程度において進歩的意義をもったものであり，その限りにおいてこの時期の占領軍は解放軍的役割を荷っていたとすることができる。占領政策の直接的および間接的結果としてもたらされた変革を当時の世上では一括してしばしば『民主革命』の名でよんだのも亦，それを物語るものである。

けれども，占領政策はその後やがて徐々に修正され出すようになった。その原因の一つは，戦後世界政治の変動の中に求めることができる。第二次世界戦争下においてアメリカ，イギリスとソ連邦との間にはすでに鋭い反目がしばしば露呈したが，それは戦後には米ソ両国の対立に集中的に表現された形で発展するにいたり，しかも，急激に深刻の度を加えるばかりでなく，その対立面は地域的にも拡大することになった。つぎに第二の原因は，以上のことと関連する。戦後わが国には労働者運動が急激に高揚をみることになったが，これは一つには，前述のように占領軍による日本民主化の諸措置によって助成されたものであるが，なお一つには戦後のわが国の経済情勢によって大きく助けられたのであった。すなわち，戦後わが国内に現出するにいたった烈しいインフレーションは勤労大衆の生活を甚だしい逼迫に陥れるにいたり，そのことは労働組合の広汎かつ急速な結成に拍車をかけることになった。しかもこのような経済情勢の中であって進展する組合運動は急進的色彩を帯びることになり，それにともない組合運動に対して共産党が大きな指導力または影響力を獲得することになった。労働者運動が示すにいたった以上のような様相は，支配層を恐怖させたばかりではない。アメリカの占領政策も亦次第に反共的方向をあらわにすることになった。」

その後この方向性のもと，1947年から1949年にかけて，2・1ゼネスト禁止命令，政令201号制定，団体等規正令の制定などによる労働運動や共産主義に対する規制が導入され，それと並行して日本経済の早期自立を目的とした経済九原則やドッジ・プランに基づくデフレ政策が強力に推進された。

ドッジ・プラン等の遂行のための施策として1949年に行われた大量の人員整理が，公的機関における行政整理と民間における企業整備であるが，この「政府，民間を通じてなされた減員にあたっては，共産党系の労働組合員の解雇がこの機会をとらえて行われた。行政整理と企業整備との進行はかくして組合運動における共産主義勢力の大幅退潮をもたらすことにな

った。」

「以上のようにして、共産党は次第に困難な局面に陥ることになったが、昭和25年1月コミンフォルム機関紙に同党中央委員野坂参三の理論に対する批判が掲載されたことを契機として党内には一旦動揺が生じ、国際派、主流派という分裂的対立が生れ、党の行動力はこれがために一旦少なからず弱められた。それにもかかわらず、しかし、共産党の勢力はなお無視しがたいものがあつた。このような中で、同年〔1950年 引用者注〕5月3日の憲法記念日にマッカーサー元帥はメッセージを發し、翌6月に吉田首相に書翰を送り、24名の日本共産党中央委員全部を公職から追放するように指令した〔これらのメッセージ・書翰の内容は後述 引用者注〕。そして、つづいて共産党機関誌『アカハタ』編集幹部17名の追放、『アカハタ』の30日間の発行停止、ついでその無期発行停止を指令するにいたつた。その後法務府特別審査局（『特審局』）は団体等規正令によって共産党系の全国労働組合連絡協議会（『全労連』）中央本部の解散を命じ中央本部を構成する幹部12名を同政令にもとづいて公職から追放した（8月）。しかも、マッカーサー元帥の以上の諸指令は、総司令部の意向に従って新聞社、通信社、放送局、民間企業において広汎な『レッド・パージ』を行わせる端緒となつたのである。そして、ついで政府もまた、政府機関、公共企業体、地方自治体および学校教職員に関して『レッド・パージ』を行うことを決定し、11月これを実施した。『レッド・パージ』は総司令部との連絡の下にこのように大規模な形において実現をみたのである。

世界政治における米ソ対立の激化を背景として、アメリカは以上のようにその占領政策を大きく修正し、そして、それにつれてわが国支配層に次第に接近し、ひとり共産主義勢力といわずひろく労働者階級に対する関係において支配層に支持を与えるにいたつたのである。」

3 レッド・パージに至る歴史経過

(1) 戦後の日本共産党の活動再開と労働運動の高揚

ア 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、降伏文書に調印した。日本の占領政策を担ったGHQは、占領の当初は軍国主義者の公職追放など軍国主義を廃し、婦人解放、労働組合結成奨励、学校教育民主化その他の民主化政策を推進した。同年10月10日には治安維持法下で拘束されていた日本共産党の幹部ら政治犯約3000人が釈放され、同党の社会的・政治的活動が公然と開始され、同年12月には第4回大会（再建大会）が開催された。

なお、この間の同年10月、GHQから憲法改正が政府に示唆され、憲法改正作業が開始されるが、翌1946年2月には天皇の地位、戦争の放棄、封建制度の廃止等を原則とするマッカーサー草案がまとめられ、その後日本政府案が作成されて、国会で審議の後同年11月3日に公布されるに至った。

イ 敗戦後の日本国民は、食糧不足と激しいインフレによる生活の逼迫を強いられていた。その中で、労働組合の結成が急速に進み、やがて労働運動が急進的色彩を帯びる過程で、日本共産党が次第に大きな指導力・影響力を獲得していくこととなり、1946年4月に行われた衆議院議員総選挙では5議席を得るに至った。

このような労働運動と共産党の影響力の広がりに対して、アメリカの占領政策には早くも方針転換が現れ始めた。たとえば同年5月19日にいわゆる「食糧メーデー」が皇居前広場に20万人を集めて開催され、大示威行進、首相官邸包囲がなされる等の事態に対し、マッカーサーは翌20日「暴民デモを許さない」旨の声明を発表して、労働運動に対する批判的態度を明らかにし始めている（吉田茂『回想十年 第二巻』（新潮社、1957）264頁参照）。

しかしその後も労働運動は高揚を続け、同年8月にはまず日本労働総同盟（総同盟）が、続いて共産党色の強いとされる全日本産業別労働組合会議（産別会議）も結成され、同月以降、国有鉄道労働組合総連合会（国鉄総連合）や日本海員組合の争議、産別会議の「10月攻勢」、全官公庁労働組合連絡協議会（全官公）の共同闘争などが続き、それはやがて吉田内閣打倒を標榜する政治的色彩をも濃くしつつ、翌1947年2月1日のゼネストへと向かうこととなった。

(2) 対日占領政策の転換 反共の防壁

ア このような労働運動の高揚と共産党の影響力の拡大に対し、政府もGHQも対決姿勢を明確にし、1947年1月吉田首相はその年頭所感においてこれらを「不逞の輩」と非難し、「彼らの行動を排撃せざるを得ない」と述べ（吉田・前掲書266～267頁参照）、そして2・1ゼネストに対して、1月31日マッカーサーは中止指令を発するとともに、その声明において、「かくも致命的な社会的武器を用いることを許し得ない」としたのであった。このゼネスト中止によって、労働運動も混迷を余儀なくされ、その後、全逓信労働組合を中心とする官公労働者のストライキの実施とその禁止命令という経過を経て、1948年7月31日、芦田首相宛の

マッカーサー書簡に基づき、公務員の団体交渉権・争議権を否定した政令201号が公布・施行されるに至るのである。

なお、その後この政令201号を受けて、同年11月国家公務員法改正、同年12月日本専売公社法・日本国有鉄道法・公共企業体労働関係法の制定（専売・国鉄を公社化し、職員の団体交渉権は認めるが争議権を否定するもの）、1950年12月地方公務員法制定と、公務員・公共企業体の団体行動権制限法制が整備されていくことになる。

イ このようなアメリカの対日政策の変更は、国際情勢の反映でもあった。すなわち、すでに第2次世界大戦中からアメリカ・イギリスとソ連との間には反目が露呈していたが、1946年3月のイギリス首相チャーチルの鉄のカーテン演説でその対立関係は公然たるものとなり、1947年には、3月のトルーマン・ドクトリン（共産主義封じ込め政策）、6月のマーシャルプラン（ヨーロッパ復興計画）発表により、アメリカの対共産主義政策が明確化される。他方、同年10月にはソ連を中心にコモンフォルム（欧州共産党情報局）が設置され、1948年4月にソ連のベルリン封鎖、8月には朝鮮民主主義人民共和国樹立など、共産圏が形成され、その後、1949年4月北大西洋条約機構（NATO）発足、同年10月中華人民共和国成立、ドイツ民主共和国成立など、東西冷戦体制が強固に形成されていくことになる。

その過程で、1948年1月には、アメリカのロイヤル陸軍長官が「日本を自立化させ、極東における全体主義的脅威（共産主義）に対する防壁とする」旨を述べたが（同月8日付け朝日新聞）、これはアメリカの対日政策の基本を明確に表現したものであった。その後同年7月前記政令201号の制定後、GHQの経済・労働政策は、同年11月の賃金三原則、12月の経済安定九原則で賃金・物価・金融抑制等による日本の自立復興を求めるものとして明確化され、その具体化として翌1949年3月のドッジラインの発表によりインフレ抑制策（デフレ政策）が徹底されることとなった。このため、中小企業における解雇、賃金遅配、倒産などが相次ぎ、大企業においても合理化が推進された。これが、官公労働者に対する行政整理、民間企業における企業整備として、大規模な人員整理へと展開していくことになる。

レッド・ページはまず、その人員整理の中で行われていく。

4 行政整理・企業整備の中でのレッド・ページ

(1) 第三次吉田内閣の反共政策

前記のようなアメリカの対日政策の転換の中で、日本側においても、労働運動の高まりと共産党・共産主義の拡大を抑圧する強硬な方針が検討され、実施されていくことになる。

1949年1月の衆議院議員総選挙では、日本共産党が一挙に躍進して35議席を獲得した。これに対し、2月16日成立した第三次吉田内閣の就任談話において吉田首相は、経済安定九原則の忠実な実行と反共・治安対策を内閣の基本方針にすえることを宣言した。具体的には、アメリカの非米活動委員会に類した「非日活動委員会」の設置、共産党の違法な反税闘争排除の方策立案、教員の共産主義的活動の取締り、行政整理の断行などを挙げている（同月17日付け朝日新聞・読売新聞）。

(2) 団体等規正令の制定

1949年4月4日、勅令第101号「政党、協会その他の団体の結成の禁止等に関する件」を改正し、団体等規正令が公布され、即日施行された。同規正令は、新たに目的規定を設け、「秘密的、軍国主義的、極端な国家主義的、暴力主義的及び反民主主義的な団体の結成及び指導並びに団体及び個人のそのような行為を禁止する」ことを規定した。すなわち、「反民主主義的な団体」を追加したことが眼目であり、これについて吉田首相は回想録の中で、「政治団体たる共産党そのものを対象とする」ものであると述べている（吉田・前掲書272頁）。この改正は、法務府特別審査局（特審局）の吉河局長とGHQ民政局（GS）公職課長ネピアとの間での検討を経た上で行われたものであり（GHQ/SCAP Records GS(A)-00666, 明神論文 173頁）、占領政策の規制の対象が、軍国主義者から共産主義者へと転換する転機となったものであった。

当時共産党は、団体等規正令に反対の立場をとってはいたが、他方で一般党員の氏名等の届出には応じるという態度をとっていた。その結果1950年3月現在で10万8692名の党員が特審局に届出された。この届出が、レッド・ページの対象者を選定する際に利用されたといわれている。

(3) GHQの反共政策の表明

ア 1949年5月3日、マッカーサーは日本国憲法施行2周年記念日に当たり、日本国民に寄せたメッセージの中で、「人間の英知にそむき個人の尊厳を冒し、個人の自由を抑圧するもろもろの概念が破壊的な力をもって侵入することを不断に警戒し、もって公共の利益の擁護に当ることを切に要望する」と述べ、共産主義に対する警戒を呼びかけた（同日付け朝日新聞・読売新聞）。

イ さらにマッカーサーは、同年7月4日、アメリカの独立記念日に際しての声明を発し、その中で、初めて直接共産主義を名指しにし、共産主義は「国家のおよび国際的民権はく奪運動として出現」したのであり、「かかる運動に対し法律の効力、是認および保護をこんご与えるべきや否やの問題を提起する」と述べ、日本の国民は共産主義の脅威を十分に理解しており、共産主義の「東進を食止め、南進を阻止する有力な防壁」であると位置づけた（同日付け朝日新聞・読売新聞）。これは、暗に共産党の非合法化の可能性を示唆したものとされる（明神論文 174頁）。

ウ 同年7月19日、GHQ民間情報教育局（CIE）高等教育顧問のイールズは、新潟大学開学式の祝辞の中で、共産主義者たる教授の大学からの追放、学生ストライキの排撃、スト学生の追放の演説を行った。これは、CIE局長ニュージェントがイールズの開学式出席を準備し、かつ、その祝辞の内容についても事前にニュージェントの承認をとって行われたものであった。したがって、このイールズ発言は、「レッド・ページを公然と言明したGHQ最初の公式声明」である（明神論文 174頁）。

イールズはその後、11月8日の徳島大学から翌年5月19日の岩手大学に至るまで、半年間に27の国立大学で同趣旨の講演をしている。そしてこれを受けの形で、弘前大学、山形大学、新潟大学、富山大学、茨城大学、山口大学、佐賀大学などで教員の辞職勧告が行われ、また旧制学校から新制大学への切換えの際の任用の拒否という形で、事実上のページが行われた。そこには文部省の大学執行部に対する行政指導が介在しており、また佐賀大学のように教授会がページを認める決議をしたところもあった（平田『史的究明』110～182頁）。

なお、このイールズ講演に対しては、学問の自由、思想の自由を守る立場から大学人・学生による反イールズ運動が起こり、同年10月には学会議の決議、南原繁東大学長声明、全国大学教授連合の声明等が続いたほか、翌年にかけてイールズの講演会が中止される例なども生じた（平田・同上）。

(4) 吉田内閣の反共政策の明確化

ア 前記1949年7月4日のマッカーサー声明に対し、吉田首相は即座に対応を開始した。吉田首相は、この声明を、共産主義の「非合法化に関する総司令部側からの最初の示唆が、公式の形をとって与えられた」（吉田・前掲書275頁）もの、「団体等規正令に現われた占領政策の方向、すなわち、共産主義を法的に否定せんとする態度を、一段と明白にしたもの」

(同276頁)と受け取り、早速これを歓迎する旨の談話を発表し、具体的措置について法務府等で研究することとした(明神論文 174頁)。

なお、与党民自党は「共産党は暴力革命によって自己の独裁をはからんとするものであり、反共戦線の統一を期する」とし、野党民主党も「共産党の暴力に対しては断固闘うべき決意を新たにした」と発表している(同月5日付け朝日新聞・読売新聞)。

イ ところで、マッカーサー声明と同日の7月4日は、国鉄が行政機関定員法に基づく第1次人員整理3万7000人の通告を開始した日であり、その翌5日に下山事件が発生し、同日東芝が4600人の人員整理を発表、民間企業の企業整備も始まり、同月12日国鉄の第2次人員整理6万3000人の通告開始、同月15日三鷹事件発生という、騒然とした世情が続いた。そして下山事件、三鷹事件及び後の松川事件は、当時いずれも共産主義者らの謀略だとの見方が広がり、現に三鷹事件・松川事件では多数の共産党員らが逮捕・起訴された(後に無罪が確定する。)。

このような状況の下、同月16日には吉田首相が総理大臣声明を発表し、国民に対し、人員整理の断行を表明するとともに、現下の社会不安は「主として共産主義者の扇動によるものである」とし、「彼らは盛に流言を飛ばし、直接行動だの人民革命などとふれまわって民衆をおどかしている。虚偽とテロが彼らの運動方法なのである」等と口を極めて共産主義者を非難し、その排撃を訴えた(同月17日付け朝日新聞・読売新聞)。

後述の公務員のレッド・ページ計画が閣議決定されるのは、その直後の7月22日のことである。

(5) 行政整理とレッド・ページ方針の決定

ア 経済安定九原則やドッジラインの実施として、緊縮財政と自立復興が求められる中、1949年2月25日、「行政機構刷新及び人員整理に関する件」閣議決定され、また「行政機構刷新要領」が閣議了解されて、行政機構の刷新と人員整理を内容とする行政整理を6月1日から実施することとされた(同年2月26日付け朝日新聞・読売新聞)。そしてこれに基づき、行政機関職員定員法案が同年5月4日閣議決定され、同月31日成立し、6月1日施行された。これは、政府関係職員28万人余、地方公共団体職員13万人余の合計42万人余の整理を予定したものであった(『日本労働年鑑・23集』780頁、平田『史的究明』43頁)。

なお地方公共団体に関しては、これに先立つ同年4月13日、「地方公共団体の行う行政機構の刷新及び人員整理に関する件」が閣議決定され、

都道府県と5大市の機構は3割程度、その他の市は2割程度を縮減する等とされた(同月14日付け朝日新聞, 読売新聞)。次いで5月24日の閣議決定「地方公共団体の人員整理に関する件」では、人員整理の比率を現業・非現業別に特定し、同月26日付けの内閣官房長官・地方財政委員長連名の通達では、定数条例の政府案まで付して、地方財政の健全化等のために必要な人員の整理を自主的に実情に即して実施することを強く求めている(同月25日付け朝日新聞, 平田『史的究明』49~50頁)。これらは、地方公共団体の行政整理が、国策として政府の強い指導ないし指示のもとになされたことを示している。

イ そして、前記のようにGHQ及び日本政府の共産主義排除方針が明確化する中で、この行政整理に含めて、政府関係機関や地方公共団体からの共産主義者の排除、すなわちレッド・ページが、GHQと日本政府の極秘の合意に基づく同年7月22日の閣議決定を経て、実行されたのである。

すなわち同月21日、日本政府代表としての法務総裁とGHQ代表としての民政局公職課長ネピアとの間で会談がもたれ、政府関係機関から「共産主義者とその同調者を追放する件」として、その追放を実行する計画を吉田首相が閣議に提出する案が検討され、ネピアより承認された。そこでは、「わが国の復興の重要な状況に鑑み、政府機関の公正、穏健かつ民主的な運営を確保するため、下記アウトラインに従い、人員整理の計画を立案し、決定する」として、閣議決定案が次のとおり確認されている(GHQ/SCAP Records GS(B)-00991, 明神論文 174頁)。

「国家公務員(公共機関を含む)、公共企業体(専売公社及び国有鉄道)及び地方公共団体の職員で、日本共産党員(秘密党員を含む)、同党の同調者及び協力者並びに共産主義を信奉しているとみられるすべての破壊的分子について、調査をし、一斉に解雇するための措置を実施すべきである。」

ウ 吉田首相は、さらに同年8月9日付けマッカーサー宛書簡において、「国家再建のためのひとつの包括的計画」を提出し、「赤どもの破壊的策略にたいし、政府が断固として恐れることなく政策を遂行する」決意を披露している。その中で、当面の課題として、「政治的には、われわれはいまやアジア大陸を席捲しつつある共産主義の流れを阻止しなくてはなりません」と提起し、この目的達成のために必要な政治上及び経済上の方策を提言しているが、その政治上の方策5項目の冒頭には、「政府職員ならびに教育機関から共産主義の影響力を抹殺すること」が明記されている。そして、「日本の地理的位置ならびに国民の特性からして、この国は共産主義

の防波堤となり極東における安定勢力となりうると、結論して差しつかえありません」と進言している（袖井林二郎編訳『吉田茂＝マッカーサー往復書簡集 1945～1951』（法政大学出版局，2000）271頁）。
エ この行政整理について、吉田首相は後に、「総司令部の示唆に従って、官庁業務の正常な運営を害する虞れのあるものとして、赤色分子を併せて解雇する方針を立てた。そして各官庁を督励して、該当者を一斉に調べさせ、その年の7月から9月に亘って、他の通常の被整理者と併せて、これらの分子を整理させたのである。それからさらに、地方の都道府県に対しても、政府の方式に倣って同様な措置を講ずるように勧奨した。」と述べている（吉田・前掲書286頁）。

このように、行政整理は、「人員削減による国家支出の節約が表向きの理由であったが、GHQの示唆に従って官庁業務の正常な運営を害するおそれのある『赤色分子』の追放の意味も含んでいた」（田中二郎他編『戦後政治裁判史録』466頁）こと、すなわちレッド・ページをも目的としていたものであることが明らかである。

(6) 行政整理の中でのレッド・ページの実態

ア 国鉄の行政整理とレッド・ページ

行政整理の最大の攻防戦となったのは国鉄であった。

国鉄においては、1947年6月国鉄総連合が解散すると同時に国鉄労働組合（国労）が結成され、1949年6月からは国鉄が公共企業体に移行していたが、当時国鉄においては、行政機関職員定員法に基づく行政整理として同年5月末現在9万5000人の削減が予定されていた（同年7月3日付け読売新聞）。

これに対し国労中央委員会は、同年6月26日反対のためのストを含む実力行使方針を決定したが、しかし国鉄当局は、7月4日第1次人員整理3万7000人の通告を開始した（同月5日付け読売新聞）。そして奇しくもその翌5日下山総裁が登庁途中で行方不明になり、翌6日に轢死体で発見されるという、いわゆる下山事件が発生した。さらに国鉄当局が同月12日に第2次人員整理6万3000人の通告を開始し（同月13日付け朝日新聞）、その直後の同月15日、今度は三鷹駅構内で無人電車が暴走して構外に飛び出し、6人が死亡するいわゆる三鷹事件が発生した。さらに8月17日、東芝松川工場の労働組合が企業整備の解雇反対ストに入った当日、東北本線松川・金谷川間で列車が脱線転覆し、乗務員3人が死亡したいわゆる松川事件が発生した。そして三鷹事件では10名の共産党員ら、

松川事件では20名の共産党員・国労組合員・東芝松川工場労組員らが逮捕・起訴され、下山事件を含め、共産主義者やその影響下にある労働組合の謀略的行動ととりざたされ、これに対する非難や恐怖が社会に一般化することになった。なお、三鷹事件も松川事件も、後にいずれも無罪が確定することになる（三鷹事件では、非共産党員1名の単独犯行とされた。）。

国鉄当局は、この行政整理の一環として同年7月国労中央闘争委員会の共産・革同派17人を免職とし（国鉄労働組合編『国鉄労働組合50年史』（労働旬報社、1996）29頁）、これによって国労中央闘争委員会は分裂、以後民主化同盟（民同）系が組合の主導権を握ることになる。そしてこの国労執行部の混乱と、下山事件・三鷹事件さらには松川事件の続発する騒然とした世情の中で、国鉄の大量の行政整理は予定どおり実行されたのであった。国鉄職員の行政整理の人員は9万4312人、うち共産党員及び同調者2591人とされている（『資料労働運動史・昭24』1007頁、平田『史的究明』44～46頁、及び同書に引用されている法務府特別審査局「昭和二五年八月 所謂特殊官庁グループに関する報告」）。

イ その他の国家公務員等の行政整理とレッド・ページ

行政整理によって解雇された者は国鉄以外の政府関係機関12省庁で5万2345人、これらの機関を含む国家公務員等（各種公団を含む。）の共産党員等の解雇者は6689人というデータが残っている（同上各資料）。この共産党員等の解雇者のデータは、前記法務府特別審査局（特審局）の作成資料によるものであるが、各機関別にA、B、Cに区分された人数が記載されており、Aは共産党員、Bは同情的協力者、Cは容共分子を指すものと推察されるという（平田『史的究明』46頁）。これによると、共産党員等の解雇者の多い主な機関としては、電気通信省2388人、公立学校1583人、郵政省1450人、配炭公団258人などとなっている。なお、地方公共団体については、都道府県（5大市を含む。）945人、市町村705人の合計1650人とされている。

そしてこの資料には、「かような行政整理が行われた結果、従来政府関係各官庁内に結成されていた党細胞を始め、各労働組合内の分派は勿論のこと、個々の党員や同調分子の大部分が、当該官庁内から排除されて各官庁に対する共産主義的勢力の浸透が一応肅正され、各官庁内における共産主義的組織と活動の人的基盤の大部分は、右の行政整理によって破壊され、一掃されるに至ったものといわざるを得ないものである」とのコメントが記載されている。特審局の勝利宣言とも解されよう。しかし他方

でなお、相当多数の黨員や同調者が残存していることも指摘されている(平田『史的究明』44～46頁の記述による。)。

このように、特審局自らが、1950年の時点で行政整理の対象者のうち共産黨員等のABCのランク付けをして調査集計し、前記のようなコメントをしていることから、日本政府が、共産黨員及びその同調者等を把握した上、行政整理に意図的に含ませて排除していたことが推認される。

ウ 地方公共団体における行政整理とレッド・ページ

地方公共団体の行政整理については、政府の政策として、前述のとおり1949年4月以降数回の閣議決定によってその方針や整理の規模を定め、通達を発してその実施を指示するなどしていた。そして各地方公共団体は、それぞれの定数条例に基づいて人員整理を行った。

結果として行われた地方公共団体の行政整理の人数については、整理人員9284人、うち「不当齎首者」(共産黨員等)が1419人というデータがある(天達忠雄編『講座地方自治体第4巻・自治体労働者』(三一書房、1962)71～75頁)。もっとも、前記特審局資料によれば整理・追放された共産黨員等は1650人とされている(平田『史的究明』46頁)。

都道府県・市町村別のデータがある前記『講座地方自治体第4巻』によれば、東京都が整理人員2000人(うち不当齎首者337人)、京都市が整理人員247人(うち不当齎首者113人)、京都交通が整理人員127人(全員不当齎首者)、北海道が整理人員100人(うち不当齎首者56人)、神戸市が整理人員139人(うち不当齎首者48人)、などとなっている。そして神奈川県は整理人員70人(うち不当齎首者18人)、横浜市は整理人員68人(うち不当齎首者30人)とされている(ただし、この横浜市の人数は、後述「第3 横浜市職員に関する事実認定及び判断」で述べる人数とは正確に一致しない。)。

エ 地方公共団体の整理対象者リストの作成・指示

ところで、地方公共団体の行政整理については、政府から、単なる実施の指示を超えて、具体的な整理対象者のリストが示されていたとみられる。

その端的な例として、横浜市の免職者10人が提訴した訴訟の控訴審(東京高裁、1961年9月19日)で証人に立った石河京市元市長は、要旨、

当時横浜市の職員は不足の状態、人員整理の必要はなかった、しかし、占領軍の意向だとして政府から「これこれの者は好ましくないから市において措置するように」と人名をあげて指示がきたので、結局その線に

沿って免職処分をした，その指示は，その者の氏名，各人別の理由を付した名簿でなされた，その理由は大体において共産党関係のことであった，

指名された者の中に，市職員にしておけないという者はいなかった，指示の該当者は210人を超えていたが，最後は80数人まで減らして実施した，と証言している（横浜市従業員組合・横浜市復職期成同盟『横浜市従レッド・ページのたたかい 憤り，苦節，そして連帯の三十年』1980年・39頁，全国自治体関係不当解雇反対同盟『今日に続いたたたかいの軌跡 自治体レッド・ページ反対闘争四〇年の記録』1990年・3頁，東京都不当解雇反対同盟『闘いの火は消えない』152～153頁）。

また，1949年当時の香川県総務部長は，名古屋高等裁判所の事件での証人尋問（1972年4月14日）で，自治庁からの使いの者により，占領軍からの指令で公務員の中から共産党員ないしはそれに近い者を排除することになったとして，ABCにランク分けされた県庁職員の氏名が書かれた書面を渡されたこと，書面にはAは共産党員であり，Bは共産党の支持者であること，Aは必ずやめさせることなどが書かれていたことを証言している（全国自治体関係不当解雇反対同盟・前掲書4頁，東京都不当解雇反対同盟・前掲書154頁）。

北海道では，CIC（GHQ民間諜報局所属の対敵諜報部隊）総務課のムカイ准尉が百数十人のリストを提示して追放を指示し，道の人事課，部長が一人一人点検の上非該当者を確認して，ムカイ准尉等と折衝し，56人まで削減して定数条例により人員整理したとの，田中元知事らの証言がある（高橋昭夫『証言・北海道戦後史』1982年・北海道新聞社213～218頁）。

さらに，『大阪府職労三五年史』（1982年）や『山梨県職労働運動史』（第1巻，1977年）にも，占領軍や協力者によって追放対象の共産党員や支持者の名簿が作成されていたことが記載されている（平田『史的究明』53～54頁）。

これらの事例から，政府やGHQが関与してこのような整理対象者名簿が作成され，地方公共団体に具体的な指示がなされていたことは，事実であると推認される。

(7) 企業整備の中でのレッド・ページ

ア 企業整備の性格

「企業整備」とは，賃金三原則及び経済安定九原則に起因する民間企業の大規模な人員整理・企業合理化のことである。行政整理が定員法に基づ

く公務員労働者の大量解雇であったのに対し、企業整備は民間企業労働者の大量解雇であり、行政整理が先行し、企業整備はこれに追従する形で行われた。

その企業整備においてもまた、共産党員やその同調者の職場からの追放が、その大量解雇に含めて行われた。すなわち、「たいていのところでは共産党系の組合幹部が整理対象の中に含まれていた」（日本労働組合総評議会編『総評十年史』（労働旬報社，1964）154頁）「民間企業と公企業たるとを問わず、いわゆる赤色分子排除は〔1950年の〕レッド・パーズに先んじて、企業整備による人員整理という形で、かなり消化されていた」（日経連三十年史刊行会編『日経連三十年史』（日本経営者団体連盟，1981）244頁）。

前記のように、1949年7月4日マッカーサーのアメリカ独立記念日の声明が共産主義の排除を明言し、吉田内閣が直ちにこれに呼応して、共産主義者とその同調者を追放するための閣議決定や計画提言をし、かつ、そのための行政整理を実行に移し始めていた。その過程の中で経営者側もまた、明確に共産党員の排除の方策をとるに至っていた。同年8月20日日経連は、下部団体・会員会社に対し、「当面の労働情勢に対応して経営者のとるべき態度」なる文書を配布し、企業整備の実行等の統一を図り、資本家経営の団結を要請した。その中では、「破壊分子を追いだせ」として「経営内にある共産党員の排除こそまず第一に行うべきである」と明言し、いままで「非協力者」として首が切れるかどうか法規上問題であったが「この解答が今回の国鉄の人員整理によってあきらかになった」として、業務に対する協力の程度を重視し、正常な業務運営を阻害する行為等を基準に排除できる、などとしている（同年8月21日付け読売新聞、『日本労働年鑑・23集』827～830頁（なおこの資料では9月7日付け文書として収録されている。））。国鉄の行政整理が範例とされていることも注目される。

これらのことから、企業整備は、GHQ及び日本政府の意を受け、意識的に共産党員及びその同調者の排除が行われたものといえることができる。

イ 企業整備の概要

労働省は、主要企業における1949年1月以降1950年9月までの人員整理と共産党員等の排除状況を「昭和25年10月現在労働省調」として集計しているが、これによると主要企業43社での整理対象者は5万7725人で、そのうち共産党員は2616人、その同調者は529人と

されている（『資料労働運動史・昭25』1079頁）。

また、労働省編『労働行政史・第2巻』（労働法令協会，1969）509頁によると，1949年2月から12月までの各月ごとの企業整備による整理人員数は，同年7月から9月までをピークとして，8814事業所43万5466人とされている。企業整備とは，これほどに大量の人員整理であった。この中の共産黨員等の数は不明であるが，極めて多数の共産黨員等がこの中に含まれていたと推定される。

なお，行政整理について特審局が共産黨員等の追放対象者を個別に把握していた（前述）のと同様，企業整備についても，前記のように労働省自らが1950年当時に作成した『資料労働運動史・昭25』の中で「整理者中共産黨員数」「同上同調者数」の統計をとっていることからして，企業整備の中で共産黨員及びその同調者の排除が意識的に行われていたこと及びその内容を，政府自身が明確に認識・把握していたことが理解される。

ウ 企業整備の具体的内容

前記『資料労働運動史・昭25』によれば，整理者中共産黨員数の多いのは，Z1が整理人員5555人中355人，東芝電気が整理人員4581人中202人，日本電気が整理人員3569人中200人，日産自動車が整理人員2000人中400人，トヨタ自動車が整理人員1600人中350人等である。

なかでも代表的なものとしてされる東芝電気の企業整備は，「1949年東芝争議」とよばれる激しい労使対立の中で，他社に先立って実施されたもので，同年7月5日に前記4581人の人員整理の発表がなされ，同月28日に発表された地方工場多数の処分に伴う2100人の人員整理を含めると，合計6681人にもものぼる大量解雇であった。その人員整理基準では，「職務怠慢の者」「社規を紊す者」「会社業務に協力せざる者」などが挙げられ，「赤い労連」とも言われた東芝労連の組合幹部や活動家を含めて，その闘争力を打破するものとして企業整備が行われたと評されている（平田『史的究明』68～70頁）。

5 教育機関におけるレッド・ページ

(1) 教育機関からの共産黨員ら追放の意図と性格

教育機関からのレッド・ページは，先に述べたように，レッド・ページ全体の中で第2段階とも位置づけられ，その特徴として，行政整理・企業整備に続いて1949年9月という早い時期から開始され，しかも行政整理・企業整備とは異なり，共産黨員ないしその同調者を特定して追放の対象にして

いる点に大きな特徴がある。

吉田内閣の反共政策の中でも、教育機関からの共産党の影響力の排除は、当初から特に重要な位置付けを与えられていた。すなわち、1949年2月16日第三次吉田内閣発足の首相就任談話においても、その反共・治安対策の一つとして「教員の共産主義的活動の取締り」が挙げられ、同年8月9日の吉田首相のマッカーサー宛書簡における「国家再建のための一つの包括的計画」の中でも「政府職員ならびに教育機関から共産主義の影響力を抹殺する」ことが目的とされていた（前述）。「吉田にとって『教育機関から共産主義の影響力を抹殺する』ということは、共産主義対策において念頭を離れることのなかった課題であった」（明神論文 174頁）。

また、同年7月19日のイールズの新潟大学における反共講演は、前述のように、レッド・ページを公然と言明したGHQ最初の公式声明であったと位置づけられるが（同論文）、その追放の中心的根拠は、「共産主義者は考えるべきこと、教えるべきことを本部から命ぜられるのであって、教えたり研究したりする自由をもっていない」という点にあり、それは大学に限らず、小・中・高校における共産主義教員の追放をも含意するものであった（平田『史的究明』80頁）。そして、イールズの活動に関連した大学教授の追放もまた、前記教育機関からのレッド・ページの一環として位置づけることができる。

(2) 公立学校教員のレッド・ページの概要

小・中・高校におけるレッド・ページは、1949年9月30日の佐賀県を皮切りに、10月に31府県、11月に12道県、1950年2月に東京都などと続き、同年3月までに集中して、高知県を除く45都道府県で実施され、1113人以上、推定約1200人の教員が強制的に追放された（明神論文 36～47頁、明神論文 175～177頁）。この時期に集中して全国一斉に行われたのは、後述のように文部省が共産黨員等の調査を行い、極秘裏に全国教育長会議を開催して指示を徹底するなど、これを主導したからである。

教員のページの方法については、一部、行政機関定員法や定数条例による過員整理という位置付けがなされたケースもあったが、多くは一定の「不適格基準」に基づく「教職不適格者」に対して辞職勧告をする、という方法がとられた。そして辞職勧告に対して諾否の回答が求められ、受諾した場合は依願退職となり、拒否した場合は官吏分限令を適用して休職処分となり、高等官は2年、判任官は1年の休職期間満了により当然退職となるというもの

であった。

前記不適格事由は各県ごとに定められたが、概ね、職務不良、職務能力低劣及び素行不良の者、教育委員会、校長の指示に従わず学校運営に非協力の者、教育基本法 8 条 2 項に違反する者、という内容で共通しており、だけを理由にしたものは極めてまれで、多くは と を該当事由とされ、に眼目があったと評されている（明神論文 30 頁）。なお、教育基本法 8 条 2 項は「法律に定める学校は、特定の政党を支持し、又はこれに反対するための政治教育その他の政治活動をしてはならない」というものである。

(3) 教員のレッド・ページの遂行過程

ア 1948 年 7 月、学校教育法及び義務教育費国庫負担法の一部が改正され、1949 年 1 月より、国庫が負担する教員数と給与の基準額を定め、その半額を国庫が負担するという定員定額制が導入された。当時、公共事業費や地方交付税の削減から地方財政には余裕がなく、各都道府県は、教員の整理について検討せざるを得ない状況におかれた（明神論文 20～22 頁、平田『史的究明』82 頁、同年 7 月 21 日付け読売新聞）。

イ 1949 年 7 月末以降、文部省は、各都道府県に、公立学校中の共産黨員及びシンパ・容共分子の調査と人数の報告を求めるなど、教職員レッド・ページに向けての調査活動をスタートした（阿部彰「教育長天野利武論」1982 年・大阪大学人間科学部紀要第 8 巻 28～29 頁、阿部彰『戦後地方教育制度成立過程の研究』1983 年・風間書房 544・575 頁、明神論文 175 頁）。

ウ 全国秘密教育長会議（1949 年 9 月 7 日、8 日）

文部省（当時）は、1949 年 7 月 22 日の閣議決定の方針に基づき、同年 9 月 7 日（東日本）、9 月 8 日（西日本）、極秘に全国の教育長を招集し、GHQ の口頭の指示により教員レッド・ページの指示を行った。

この全国秘密教育長会議に出席した京都府教育長天野利武氏のメモによると、この会議の内容は、次のようなものであった。

「文部省人事課長からの親展至急電報で招集された同会議は、文部大臣官邸を会場とし（文部省に出張させバスで移動）三時間にわたり開かれ、大臣、局長、人事課長から教員整理の具体的実施方策について、左のような指示指導がなされた。」

「一、本措置は、GHQ の口頭指示であり、directive ではないが、それに相当するのでやらねばならない。GHQ の指示云々について責任ある者は一切口外してはならない。」

- 二、行政整理の枠内で行うが、それ以外の者は国家公務員法其他所定の規定によって免職を実行する。最大多数を検討する（八月末から実施を見込む）。
- 三、実施は事前に漏洩しないように平常事務遂行の態を以て実行する。
- 四、七月末日指示した調査はこれを行うための準備の意味を持っている。
- 五、日本共産党は暴力的破壊的団体になりつつある。故に其党员やシンパが、その色にあることは排除されなければならない。この趣旨からすれば日本共産党を非合法正当として解散させれば一番よいが、現在の段階ではそこまでいけない。したがって、党籍だけを持つだけでは止めさせられないので、国家公務員法、教育基本法、其他の条文に照らして少しでも抵触すれば罷免させるという手を用いる以外に手はない。
- 六、排除の方法には困難があるが、GHQは断行の決意を有するからやらねばならぬ。しかし、教育公務員法等があってやり難い。どうしてもやれぬ場合にはGHQ自らやる。出来ぬ場合については、詳細にその理由を附して文部省に申出る。
- 七、排除に支障をきたすことがあるといけないから、CIEに連絡することは実施の直前にすること（CIEと本件とは無関係である。）。教育委員にも、同様準備完了後に話をする。一切の準備が終わってから教育委員の危険分子は避けて、個別的に話をなし、会議の時は多数決で行うこと。
- 八、府県知事に直接相談して府県の協力を求める。国警、CICに相談する場合にも内容は極秘にする。
- 九、辞職勧告によりやるのがよい。辞職勧告をする場合には充分根拠を調べ、（理由を）出さねば時間をおかずして直ちに法律を適用して一方的に免職にしてしまう。休職でなく免職でなければならないが、第一段階は休職処分でもよい。」。

この全国秘密委員長会議に先立つ7月末ころ、文部省は、あらかじめ該当者の調査を都道府県に指示していた。

6 共産党に対する直接規制 幹部追放・アカハタ発行停止

(1) 政府の共産党非合法化構想

GHQ側資料によると、吉田首相は1950年3月6日、マッカーサーとの個人的会談で、共産党の解散をマッカーサーの権限でやってほしいともち

こんだ（共産党非合法化構想）。それに対しマッカーサーは、自分の権限ですることはできないが、国会が立法によって実施するならば反対はしないと答えた（竹前栄治『戦後労働改革』1982年・東京大学出版会360頁）。

その後、共産党非合法化法案が準備されていたが、同年6月4日、皇居前広場の米軍将兵に対する暴行事件の関連で、吉田首相が「共産党の非合法化を考慮せざるをえない」と述べ、法務総裁も、共産党非合法化の問題は占領政策の問題ではなく日本が自主的に行う問題であり、団体等規正令とは別に非合法化法案の立法が必要である等と述べている。ただ、この構想は、直後にマッカーサーによる共産党中央委員及びアカハタ編集責任者の追放指令がなされたことにより、当面見送られたとされる（平田『史的究明』204～205頁、同年6月5日付け朝日新聞）。

(2) マッカーサーの憲法記念日の声明（1950年5月3日）

他方この間、GHQから、共産党の直接的規制と排除の意思が本格的に表明されるに至る。

まず、マッカーサーは、同年5月3日の憲法記念日における声明で、共産党は最近では「合法の仮面をかなぐり捨て、それに代って公然と国際的略奪勢力の手先となり外国の権力政策、帝国主義的目的および破壊的宣伝を遂行する役割を引受けたのである。同党が以上のようなことをやっていることは、とりもなおさず同党が破壊しようとしている国家および法律から同党がこれ以上の恩恵と保護を受ける権利があるかどうかの問題を提起し、さらに同党の活動を果してこれ以上憲法で認められた政治運動とみなすべきかどうかの疑問を生ぜしめる」などと、党名をあげて公然と共産党を非難するとともに、この反社会的勢力をどう処理するか急速に解決を迫られており、公共の福祉を守り通すために必要ならば断固たる措置をとるべきことを明言した（『資料労働運動史・昭25』1081頁）。

(3) マッカーサーの共産党中央委員追放書簡（1950年6月6日）

マッカーサーは、同年6月6日付け吉田首相宛書簡において、「真理を歪曲し、大衆の暴力行為を煽動してこの平穏な国を無秩序と闘争の場所に変え、これをもって代議民主主義の途上における、日本の著しい進歩を阻止する手段としようとし、また日本国民の間に急速に成長しつつある民主主義的傾向を破壊しようとしてきた。」かれらは「虚偽で、煽動的な言説やその他の破壊的手段を用い、その結果として起る公衆の混乱を利用して、ついには暴力をもって日本の立憲政治を転覆するのに都合のよい状態を作り出すような社会不安をひき起そうと企てている。」として、日本政府に対し、共産党中央

委員24人全員の公職からの追放措置をとることを指令した（『資料労働運動史・昭25』1083頁）。

(4) マッカーサーのアカハタ編集責任者追放書簡（1950年6月7日）

マッカーサーは、続いて翌7日付け吉田首相宛書簡を発し、日本における代議民主政治が発展するために、真に自由で責任のある新聞の発達を奨励することが、占領軍の諸政策のうちで最も根本的なものの一つであったが、共産党の機関誌赤旗は、「共産党内部の最も過激な無法分子の代弁者」として、「法令に基く権威に対する反抗を挑発し、経済復興の進歩を破壊し、社会不安と大衆の暴力行為を引起そうと企てて、無責任な感情に訴える放縦で虚偽で煽動的で挑発的な言説をもって、その記事面や社会欄を冒瀆してきた。これらのこと一切に対しては、公安を確保するために即刻是正的措置をとることを必要とする」として、共産党中央機関紙「アカハタ」の編集責任者17人の追放措置をとることを指令した（『資料労働運動史・昭25』1084頁）。

(5) マッカーサーのアカハタ発行停止書簡（1950年6月26日）

6月25日朝鮮戦争が勃発したが、翌26日マッカーサーは、吉田首相宛の書簡において、最近のアカハタは、「朝鮮の事態を論ずるに当って事実を歪曲し、これによって同紙が日本の政党の合法的な機関紙ではなく、日本国民の間に、特に今回は日本にいる多数の朝鮮人の間に、人心を攪乱して公共の安寧と福祉とを侵害することを目的とした、悪意のある、虚偽の煽動的な宣伝を広めるために用いられる国外の破壊勢力の道具であるという事実を証明している」等として、「アカハタ」の30日間発行停止の措置をとることを指令した（『資料労働運動史・昭25』1085頁）。

(6) マッカーサーのアカハタ無期限発行停止書簡（1950年7月18日）

さらにマッカーサーは、同年7月18日付け吉田首相宛書簡により、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。すなわち、「日本共産党が公然と連繋している国際勢力」は民主主義社会の脅威であり、「かかる目的のために宣伝を播布するため公的報道機関を自由且つ無制限に使用することは新聞の自由の概念の悪用であり、これを許すことは公的責任に忠実な自由な日本の報道機関の大部分のものを危険に陥れ、且つ一般国民の福祉を危くするものであることが明らかとなった。」「現実の諸事件は共産主義が公共の報道機関を利用して破壊的暴力的綱領を宣伝し、無責任、不法の少数分子を煽動しては法に背き秩序を乱し公共の福祉を損わしめる危険が明白なことを警告してい

る。それ故日本において共産主義が言論の自由を濫用して斯る無秩序への煽動を続ける限り、彼等に公的報道の自由を使用させることは公共の利益のため拒否されねばならない」としたのである（『資料労働運動史・昭25』1085頁）。

7 レッド・パージの本格展開と拡大

(1) 公共的報道機関のレッド・パージ

1950年7月24日、GHQ民政局公職課長ネピアは、新聞各社と日本放送協会の社長、会長ら経営者を呼び出して会談し、マッカーサーの7月18日付け書簡に基づき、「社内の明白な党员およびシンパを全部追い出せ。これは司令部の命令ではないから、経営者各自の責任において遂行されたい」等と伝達した（戸木田嘉久『労働運動の理論発展史・上』（新日本出版社、1963）149頁）。

これを受けて、同月28日、新聞・通信・放送各社のレッド・パージが行われた。このとき解雇通告を受けたのは、朝日・毎日・読売・日経・東京の5新聞社に共同・時事の2通信社及びNHKの合計8社336人であったが、その後8月3日、5日と波状的に解雇が続き、日本新聞協会の8月末現在の調査では、49社700人にのぼった（平田『史的究明』215頁）。

なお、この報道機関の解雇に対して、後述のとおり大橋法務総裁らが直ちにこれを擁護する見解を公表しているが、GHQもまた、民間情報教育局のニュージェント局長が同年8月3日声明を発表し、日本の新聞発行者及び日本放送協会経営者が「現存ならびに潜在的な破壊分子の解雇を命じたことは時宜を得た勇敢な措置である」ばかりではなく、7月18日付け書簡の主旨に「まったく合致するものである」と評価している（同年8月4日付け朝日新聞。平田・221頁に記述あり）。

(2) 1950年8～9月のレッド・パージとGHQの関与

報道機関のレッド・パージの後に続いて、1950年8月26日、電気事業経営者会議は、電産労組（日本発送電株式会社と9つの配電会社の労働者で組織された日本電気産業労働組合の略称）に対し、合計2137人の人員整理の通告を行った。「現下の諸情勢に鑑み、事業の公共性に自覚を欠く者、常に煽動的言動をなし、他の従業員に悪影響を及ぼす者等、円滑なる業務の運営に支障を及ぼし、又は之に協力しない一部従業員は直ちに之を排除するのやむなきに至った」とされた（『資料労働運動史・昭25』231頁）。この電産のパージに関しては、かなり早期の段階からGHQの指示や命令があったことが指摘されている（平田『史的究明』309頁など）。

その直後の同月28日、結核予防会で43人の従業員に対する解雇が通告された。その際理事長からは、GHQ公衆衛生福祉局長サムス准将の、「BCGワクチンの重要な生産を、危険に瀕させつつある者」の解雇指示に関する書簡が読み上げられた(三宅『レッド・ページ』63～65頁)。

9月22日には、映画界137人の監督・俳優その他の映画関係者が解雇通告を受けた。その通告書には、マッカーサーの5月3日以降の声明・書簡の「精神と意図に徴し且つ映画演劇企業経営者に与えられたる関係各当局の重大な勧告と指示に基き」解雇する等と記載されており、実際、9月上旬に経営者代表がGHQ経済科学局労働課長エーミスに呼ばれ、その解雇を要請ないし命令されたとの記録がある(平田『史的究明』251～257頁)。

同じ9月22日、日本通運でも人員整理が通知され、同月25日515人に退職勧告がなされ、30日までに辞表を提出しなかった504人が解雇された。これに先立ち、9月5日の組合定期大会にはGHQ労働課のバーロー教育班長が出席し、「全日通組合員がその組織の中からすべての過激な共産主義分子を取り除くことを念願」するなどという、露骨なあいさつをしている(三宅『レッド・ページ』75～82頁)。

このように、9月ころまでのレッド・ページは、GHQの露骨な関与が行われていることが、特徴として指摘されている(三宅『レッド・ページ』82頁)。

(3) 労働課長エーミスの10大産業労使との会談

9月25日、GHQ経済科学局労働課長エーミスは、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、要旨次のように述べた。

重要産業より共産主義的破壊分子は排除されるべきである。この排除は、経営合理化、企業整備とは別個に行われなければならない。苟も労働組合運動に専心した者又は会社の労働組合御用化に反対した者等の便乗整理は絶対にあってはならない。この措置は企業経営者及び労働組合の自覚と責任において実施されるべきであり、総司令部政府の命令ではない。この措置は10月中に完了されたい。なおエーミスは、追放すべき者のリストやその計画・内容の提出を求めている(三宅『レッド・ページ』83～84頁、『資料労働運動史・昭25』217頁)。

なお、私鉄の労使は、翌26日にも再度エーミスに呼ばれ、改めてレッド・ページを示唆されている(三宅『レッド・ページ』141頁)。

(4) 日本経営者団体連盟の「赤色分子排除対策について」

G H Qからの要請に呼応して、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、傘下の経営者にレッド・ページを指示した（『資料労働運動史・昭25』223頁、『日本労働年鑑・24集』775頁、三宅『レッド・ページ』195～199頁）。

この文書は、「前文」「赤色分子排除処理要綱」「赤色分子追放の場合における秘密黨員並に同調者の判定について」からなっている。

「前文」では、「今や共産党の支配下にある赤色分子即ち黨員並びにその同調者は他国の政治目的に奉仕しその指令に従って国際的謀略を遂行する役割を公然と表明するに至り赤色分子に対する社会的評価はここに全く変化して、もはや民主的憲法の保証をうけるに値するかどうかを疑わざるを得ない段階に到達した」「赤色分子を企業経営に包含しておくことはもはや絶対に許容し得ないことであり速やかにこれが排除を断行せねばならぬ」と、レッド・ページの必要性が強調されている。

そして「赤色分子排除処理要綱」では、基本方針として、「5月3日のマ声明の趣旨に鑑みれば一般私企業においても速かにこれが防衛措置を講ずる必要があること」「同一業種に属する数会社が共同して可及的に実施時期を揃えること」などが述べられ、これを踏まえて、排除の対象、排除対象の選定、排除の性格、事前準備、通告の方法、解雇の取扱、退職手当、解雇予告手当の支給、事業対策について詳細に定めている。

そのうち、排除の対象としては、(1)共産黨員、(2)秘密黨員、(3)その者の言動から共産主義の同調者とみられるものが挙げられ、また、排除の性格については、「赤色分子の排除は…広く社会的存在としての企業の防衛ひいて公共の福祉という観点からとられざるを得ない解雇措置であることをその性格としこの点に大義名分がおかれること（この場合、(1)総司令部の強力なる指示、(2)経営者の自主的措置という二つの解雇理由が考えられるが、前者はこの際適当でないから後者が表面上の理由となり、従って具体的には「業務上の都合」による解雇という普通の形がとられることになる）」と述べられている。

さらに「赤色分子追放の場合における秘密黨員並に同調者の判定について」では、前記排除の対象者の判定に関しての着眼点等が詳細に述べられている。

(5) 日本政府による民間企業レッド・ページの積極的擁護

以上のような民間企業におけるレッド・ページの本格的開始と遂行の過程で、日本政府は、これを合憲・適法として積極的に擁護する姿勢を、公式に繰り返し表明した。また、後記のとおり、同時並行して政府自身も政府関係

機関等からの共産黨員等の追放を推進している。

ア 報道機関のレッド・パージについての政府の見解

前述のとおり1950年7月28日に報道機関のレッド・パージが行われたが、その直後の同月31日に大橋法務総裁は、衆議院法務委員会において、「この措置は経営者がマッカーサー書簡の主旨を解釈した結果、自主的に行ったものと思う」、政府としては「法律的にいても雇用契約解除の極めて正当な理由だと思う」、「政府としては全面的に賛意を表するとともに極力支援する」との見解を表明した(同年8月1日付け朝日新聞、平田『史的究明』222頁)。また、8月3日にも岡崎官房長官が、「今回新聞通信放送の責任者が、各社内における破壊的分子を解雇したことは政府の希望と全く一致するもので、勇断に対し深く敬意を表したい」と語っている(同月4日付け朝日新聞)。

イ レッド・パージの適法性の労働省通牒

さらに政府は、同年10月9日、労働省通牒「企業内における共産主義的破壊分子の排除について」を、各都道府県知事宛に発し、そこにおいて、民間企業のレッド・パージを積極的に擁護して、法令に違反しないと位置づけている(『資料労働運動史・昭25』886頁)。

すなわち、「最近新聞放送事業その他の公共性の強い事業において世上レッド・パージと称せられる解雇が行われているが、かかる解雇自体は、数次のマッカーサー元帥の声明及び書簡の次第もあり、経営者が自己の企業を破壊から防衛するための措置として行われるものであり、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せられない。」「従って右の限度において行われている限り労政行政の見地からは異存をさしはさむ筋合のものではなく、且つこの措置は企業経営者及び民主的な労働組合がその自覚と責任において実施すべきであって、行政当局はこれを主導的に指導する立場にあるものではない。」

ウ 保利労働大臣の全国労働委員会連絡協議会等での見解表明

また、当時の保利茂労働大臣も、同年10月11日に開かれた全国労働委員会連絡協議会の席で、レッド・パージを合法とする日本政府の法的見解を表明している。すなわち、「共産党は今日なお、合法政党として存続しているとはいいいながら、社会一般では、これに対してマ元帥が本年6月6日付の吉田総理宛書簡で指摘された通り『暴力をもって日本の立憲政治を顛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そうと企てている』政党であるという判定を下しつつある。したがって使用者が

こういう一般的な社会の認識に基づいて、自分の企業がそうした社会不安の中心に巻き込まれるのを防ぐため、自己の責任において共産党員を整理したとしても、それは一般的には企業防衛のための措置であって、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のである」等と述べた（『資料労働運動史・昭25』887頁）。

さらに保利労働大臣は、同月20日関東経営者協会役員会の挨拶でも、「この種の解雇は単なる政治的信条又は政党的所属関係の故にする解雇ではなく、企業を危険から防衛しようとする経営者の考慮に出たものでありますから、憲法に違反するものでないことは勿論、労働関係法にも抵触するものではないと確信している」等と表明した（『資料労働運動史・昭25』888頁）。

(6) 民間企業のレッド・ページの拡大

以上のようなGHQ、政府、企業経営者の対応の中で、1950年10月から12月にかけて、各産業でレッド・ページの嵐が集中的に吹きすさぶこととなった。

この間に行われたレッド・ページの規模は、437社約7500人に及ぶ。しかもその多くは、10月半ばから11月上旬に集中しており、各企業が一斉に、前記GHQ・日本政府・日経連の指導・指示等に基づいて、これを行ったことが明らかである。

主な産業をみると、石炭産業は全体で解雇者が2148人と電産に次いで多く、三井鉱山455人、北海道炭坑汽船286人が多い。鉄鋼業では1002人以上の解雇者を出しており、うち八幡製鉄が230人と最も多く、日本鋼管が189人とこれに次ぎ、川崎製鉄も54人に及ぶ。私鉄では全体で590人以上が解雇され、西鉄67人、東急41人、広島電鉄38人、東武37人、京阪神32人などとなっている（『資料労働運動史・昭25』1078頁、三宅『レッド・ページ』85～163頁）。

(7) 政府関係機関のレッド・ページ

ア 先に述べたように、日本政府は、1949年の行政整理におけるレッド・ページにおいて自ら積極的にこれを遂行し、地方自治体にもこれを遂行させ、さらに1949年後半から1950年3月にかけての教育機関におけるレッド・ページでは、これを主導した。

吉田茂『回想十年 第二巻』（286～287頁）では、行政整理後の「官公庁における赤色追放」について、「そのようにして、官庁機構の中

から、破壊的分子を排除するには排除したが、固よりそれによって完全に一掃し得るわけもなく、またその後時の経過とともに、新たに増加するものも多くあるはずである。そこでその次ぎの昭和25年7月から民間と歩調を合わせて、いわゆる赤色追放を進め、重ねて破壊的勢力の排除に努めた」と位置づけられている。

イ 具体的には、1950年8月23日、大橋法務総裁と岡崎官房長官が協議をし、「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。同法78条は解任・免職の規定で、その第3号は「その他官職に必要な適格を欠く場合」との規定である。

それを受けて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、「民主的政府の破壊から防衛する目的をもって、危険分子を国家機関その他公の機関から排除する」とし、地方公務員や教員についてもこれに準ずる措置が講ぜられるように努めるものとされた。11日には各省事務次官宛通達として脱党届提出者についての取扱要領や、排除の実行前の各省庁間の対策・打合せのための「次官会議に諮るべき事項」が発せられ、12日には前記閣議決定をマッカーサーの5月3日声明や6月6日書簡との関係で趣旨を位置づけた「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。これらはいずれも極秘裏に行われ、これらに基づいて政府関係機関のレッド・パージが行われることになった（塩田庄兵衛『レッド・パージ』1984年・新日本出版社47～53頁、三宅『レッド・パージ』173～175頁、平田『史的究明』206～207頁。原資料の所在も同書の記載を参照）。

ただ、この閣議決定に基づく公務員等の免職者は、すでに前年の行政整理で事実上のレッド・パージが行われたことから人数的にはそれほど多くなく、国鉄・専売等を含む政府関係機関全体で1177人という統計となっている（『資料労働運動史・昭25』1078頁、三宅『レッド・パージ』10～12頁）。

(8) レッド・パージ後の日本共産党の動向

共産党は、1950年1月コミンフォルムによる野坂理論（平和革命論）に対する批判を受けて所感派（主流派）と国際派の対立が顕在化した後、同年6月6日のマッカーサーによる中央委員24人の追放によって決定的な局面を迎え、徳田ら主流派は地下に潜行し、中央委員会は完全に分裂して事実上解体するに至り、分裂は全党に及んだ。そして主流派は1951年2月に第4回全国協議会（四全協）を開いて「武装闘争」の「軍事方針」を採択し、

同年10月の五全協でいわゆる暴力革命論である民族解放民主革命を規定する「51年綱領」を採択した。こうして共産党は、1955年7月の六全協による方針の転換まで、火災びん闘争に象徴される極左冒険主義の時代に突き進むことになる。1949年ころに10数万人いた党員は、約3万人に減少していた（朝日新聞社編『日本共産党』1973年166～168頁）。

8 小括 日本政府の立場と役割

以上のレッド・パーズ全体の経過の中で、とくに日本政府の立場と役割を中心に要点をまとめておく。

- (1) 敗戦後、GHQの下で、当初日本の民主化を目標とした占領政策は、共産党が復権して影響力を強め、労働運動も急速に盛り上がる過程で、1946年には早くも変化が現れる。そして東西冷戦構造が形成されるのと並行して、GHQも吉田内閣も共産党に対する対決姿勢を強め、その後のデフレ政策の下で、躍進した共産党と高揚する労働運動に対し、1949年2月に成立した第3次吉田内閣は当初から明確な反共政策を標榜するに至る。同年4月にはGHQと政府の連携のもとで団体等規正令を制定して共産党を規制対象として明確に位置づけ、直後の5月3日及び7月4日のマッカーサー声明で、GHQも共産党を正面から非難してその非合法化を示唆するが、吉田内閣は直ちにこれに呼応し、非合法化の具体的措置の検討に入るのである。

なお、1948年1月には早くもアメリカの陸軍長官が日本の自立が「極東における全体主義的脅威（共産主義）に対する防壁」と位置づけ、前記1949年7月4日のマッカーサー声明でも日本が「共産主義の東進を食止め、南進を阻止する有力な防壁」と明言され、同年8月9日の吉田首相からのマッカーサー宛書簡でも「この国は共産主義の防波堤」と位置づけられていること等は、国際情勢の中での日米両国の連携した反共政策を端的に表現するものであり、日本において特異な激しいレッド・パーズが敢行されたことを基本的に規定するものであったといえる。

- (2) その時期は、ちょうどドッジラインによるデフレ・緊縮財政の方針に基づく行政整理・企業整備が準備され、開始される時期と一致し、政府は国鉄の人員整理を皮切りに、その中に共産党員等のパーズを含めて行政整理を開始するが、同年7月22日には法務総裁とGHQ民政局公職課長ネピアとの協議に基づいて、政府及び地方公共団体から「共産主義者及びその同調者を追放する件」を閣議決定するなどして、行政整理の中に積極的かつ明確に共産党員等の排除を目的として位置づけたのである。また、行政整理に追随する形で行われた企業整備における大量解雇の中でも、同様に共産党員等の排除

が明確に位置づけられたが、これについてもGHQと政府がこれを督励したのであった。

また、教育機関におけるレッド・ページは、行政整理・企業整備に次いで1949年9月から1950年3月にかけて行われたが、イールズ旋風も含めて、そこにおけるGHQ及び吉田内閣の共産党排除の意思は極めて明確かつ計画的であり、追放対象者のリストもGHQや政府によって作成されたとみられる。

- (3) 1950年に入って、マッカーサーは5月3日以降矢継ぎ早に声明や吉田首相宛書簡を発し、共産党を公然と非難して共産黨員・同調者の職場追放を具体的に指令ないし督励するに至るが、もともと共産党の排除、非合法化を政策目標としていた吉田内閣は、これを積極的に受け止め、マッカーサーの指令・指示を直ちに実行に移すとともに、レッド・ページの憲法上・法令上の適法性を繰り返し表明し、民間企業のレッド・ページを促進するとともに、政府自ら公務員の共産黨員排除の閣議決定等を行い、公務員のレッド・ページを推進した。
- (4) 以上のような過程からすれば、レッド・ページにおける日本政府の果たした役割は、決してGHQの指示・指令に従ったというにとどまらず、GHQの意向を積極的に受け止めつつ、自らの反共政策に基づく自らの判断・選択として、共産黨員・同調者の公的機関と民間企業からの追放を主体的・積極的に推進し、又は支援・督励し、GHQと連携してレッド・ページ全体を遂行したものと評価することができるのである。

第3 日発及び関東配電に関する事実認定・判断

1 日発及び九配電会社における大量解雇に至る経緯

(1) 日発及び九配電会社の設立

1933年3月26日に電力管理法が成立した。同法は、電力会社・都道府県企業局、民間企業の全てを対象に、日本に存在する全ての電力施設を国家が接收・管理するという趣旨の法律であり、接收した電力会社は、日発によって管理し、一元運営を行うものとされた。これに伴い、電力国家管理を行う機関として電気庁が設けられた。

日発の事業目的は、日本発送電株式会社法に基づき、電力設備及びその付属設備を保有して、政府の管理のもとで発電及び送電を行うことであった。日発の特質としては、将来においても政府が必要と認めた場合には、何時でも事業者に対してその他の設備を強制出資させることができる、 総裁・

副総裁・理事は政府が任命する， 定款の変更・社債の募集・利益金の処分に関する決議は主務大臣の認可を要する， 電気料金は政府が決定する， などである。即ち，日発は，民間の株式会社の形態を取っていたものの，国策会社として，発電に関する重要な施策計画や新規事業の決定に至るまで，政府が直接関与することとなっていたのである（川原俊雄「電気事業の創始から公益事業体制の確立 - 九配電会社の誕生まで - 」）。

その後，政府は電力国家管理の趣旨を徹底させるために，発送電管理の強化に加えて配電管理も必要であるとし，配電事業についても発送電事業と同様に国家統制によって管理するため，1941年8月に配電統制令を公布し，施行した。配電統制令の特徴は，配電会社の設立は，商法の規定によらず，統制令の規定によって，逓信大臣が地区別に配電会社の設立を配電事業者に命令する，配電会社は，一定区域内での配電事業の統制を営むことを目的とするもので，一般会社とは異なる国策会社である， 役員の任命は株主総会で行い，逓信大臣の認可を受ける， 会社の運営に関しては，国策遂行上必要な制限と同時にある種の特典も与えられる， などである。即ち，日本の電力事業は全て政府の管理下に置かれることとなったのである（川原・前掲書）。以上の経過の中で，1941年4月1日に九つの配電会社が発足しているが，関東配電はその一つである。

(2) 電産労組の結成

1945年10月頃から，日発及び九配電会社において，次々と労働組合が登場してきた。やがて，企業ごとの労働組合がまとまって，産業別労働組合を結成する動きが顕れ，そのためにまず協議会（電産協・日本電機産業労働組合協議会）が作られた（1946年4月7日）。電産協は，1947年，単一産業別組合・電産へと発展した（1947年5月6日）（以上，川西宏祐「電産の興亡」早稲田大学出版部5頁～7頁）。

(3) 日発及び関東配電における大量解雇

日発及び九配電会社は，1950年8月26日，電産に所属している多数の従業員に対し，「同年8月30日限りに任意退職されたい。そうでないと同月31日に解雇する」旨の合意解約の申込みの誘引及び条件付き解雇の意思表示をした。発表された整理人員は次の通りである。

北海道配電（52名），東北配電（258名），関東配電（390名，内電産所属317名，関東配電労働組合所属73名），中部配電（138名），北陸配電（26名），関西配電（199名），中国配電（52名），四国配電（60名），九州配電（125名），日発（837名），合計2137名

(内電産所属2064名)。

労働省によれば、日発及び九配電会社における人員整理該当者2137名中、共産党員は1838名であるとのことである。

また、労働省によれば、同年9月5日の時点で解雇者の76%が退職願を提出している(「電産の興亡」301頁)。そして、解雇者のうち、退職願を提出している者については、解雇通告を取り消して、通常の依願退職とし、割増金が渡されている。

2 電産関係申立人らの経歴

(1) 申立人A1

申立人A1は、1940年2月1日、P株式会社(1943年に関東配電に統合された。)に入社し、当初、前橋支店熊谷出張所に配属された。本件解雇当時は、組合の専従として、電産労組埼玉県支部の書記長を勤めていた。勤務状況としては、特に懲戒処分を受けたことはない。なお、P労働組合陸上競技大会で100m競争で優勝したりするなどしたことがある。

共産党には1948年1月15日に入党している。共産党においては、細胞長、地区委員候補、支部長を務めていた。

(2) 申立人A2

申立人A2は、1948年4月、関東配電栃木支店宇都宮営業所料金係台帳事務員として入社した。本件解雇当時も、同所において勤務していた。勤務状況としては、特に懲戒処分を受けたことはない。

共産党には、1948年5月1日に入党している。組合歴としては、1949年4月に電産栃木支部宇都宮分会の執行委員、同時に書記長、10月に栃木支部の拡大執行委員を務め、1950年6月まで拡大執行委員であった。

(3) 申立人A3

申立人A3は、1946年4月、関東配電に入社し、当初、佐野営業所に配属された。本件解雇当時は料金課に勤務していた(特に資料はない。)。勤務状況としては、特に懲戒処分を受けたことはない。

共産党には、1946年9月16日に入党している。本件解雇後、安定区委員長を務めるなどしている。

(4) 申立人A4

申立人A4は、1947年10月、関東配電に入社し、埼玉支店熊谷営業所に配属され、本件解雇当時まで同所にて勤務した。勤務状況としては、特に懲戒処分を受けたことはない。

共産党には、1948年4月に入党している。職場で労働組合運動を行っ

たり、地域では青年運動を行ってきた。

(5) 申立人 A 5

申立人 A 5 は、1946年5月21日、関東配電に入社し、京橋支社工務課地中線係に配属された。本件解雇当時まで同係にて勤務していた。勤務状況としては、特に懲戒処分を受けたことはない。

共産党には、1948年3月に入党している。共産党においては、関東配電京橋支社細胞準部会の責任者等を勤めていた。

(6) 申立人 A 6

申立人 A 6 は、1942年4月1日、関東配電に入社し、豊島支社文京営業所営業係に配属された。本件解雇当時まで同係にて勤務していた。勤務状況としては、特に懲戒処分を受けたことはない。

共産党には1946年頃に入社している。共産党においては、支部長を務め、党後援会では副会長を務めていた。

(7) 申立人 A 7

申立人 A 7 は関東配電に勤務し、その後、軍隊と捕虜で6年間の空白期間があったものの、1949年に復員して復職した。その後、電産関東配電本店分会員にもなり、日本共産党関配本店細胞に所属し、経営支部の活動にも参加した。

(8) 申立人 A 8

申立人 A 8 は、関東配電に1946年6月1日入社した。最初に配属されたのは、京橋支社渋谷出張所の検針係であった。

勤務当時、成績優秀等で表彰されたことなどはない。ただし、入院中に、事務員から書記補に昇格していた（辞令は受け取っていない。）。

申立人 A 8 は、1949年2月23日、日本共産党に入社し、解雇当時は共産党員であった。レッド・パージを受ける2年ほど前から、民主青年同盟の役員を務めていた。レッド・パージ前には組合活動は特にしていなかった。

(9) 申立人 A 9

申立人 A 9 は、1940年4月1日に日発に入社し、関東支店送電課に配属された後、亀戸変電所に異動となり、解雇当時まで同所において勤務していた。申立人 A 9 は、解雇当時、共産党員であった。

(10) 申立人 A 10

申立人 A 10 は、1948年12月6日に関東配電に入社し、埼玉支店久喜営業所に配属され、本件解雇当時まで同所にて勤務した。1年9か月間の短い勤務であったが、総務課の給与担当で、度々の賃上げ闘争の結果の清算

事務で、毎日長時間の残業を行ったり、自宅に仕事を持ち帰るなど、まじめに勤務をしてきていた。特に懲戒処分を受けることはなかった。

共産党には、1949年3月3日に入党した。現在まで共産党員である。共産党では、職場要求実現のために、労働組合執行委員となり、電産埼玉久喜分科会教宣部長として活動した。

(11)申立人A11

申立人A11は、1946年9月1日、関東配電に入社し、青梅営業所に配属され、本件解雇当時まで同所にて勤務していた。

申立人A11は共産党員ではなかったが、ピラ配りなどの手伝いをよくしていたので、申立人A11としても、共産党同調者であると評価されてもやむを得ないと思っている。

(12)申立人A12

申立人A12は、1947年4月20日、日発に入社し、尾久変電所に配属された。本件解雇当時も同所にて勤務していた。勤務状況としては、特に懲戒処分を受けたことはない。

共産党には、1950年6月25日に入党し、荒川区の地区委員会に所属して活動を行っていた。

(13)申立人A13

申立人A13は、1940年4月にP株式会社に入社し、前橋支店足利営業所に配属され、本件解雇当時まで料金係台帳専務員として勤務してきた。

1944年12月には足利営業所の女子社員3人で甲種電気工事人の免許を取得したが、関東配電は、女子職員の範として表彰している(朝日新聞記事)。

申立人A13は、本件解雇当時共産党には入党していなかった。また、当時、会社側から、共産党同調者であるとの指摘を受けたこともなかった。申立人A13によれば、申立人A13が解雇されたのは、電産統一会議の集会に参加したためであろうと述べている。なお、その後、1955年4月に共産党に入党し、2005年7月15日に50年党員証を取得している。

(14)申立人A14

申立人A14は、1947年頃に関東配電に入社し、当初、京橋支社に配属された。本件解雇当時は、渋谷営業所に勤務していた。勤務状況としては、特に懲戒処分を受けたことはない。

本件解雇当時、申立人A14は共産党の党員であり、共産党では、青年共産同盟中央合唱団員を勤めていた。

(15)申立人A15

申立人A15は、1941年4月1日、P株式会社八王子営業所に入社した。入社当時、職員養成所実習科に配属された。解雇当時は、関東配電多摩支店八王子営業所の配電課試験係であった。

勤務していた当時、申立人A15は、勤務給は仲間内で最高であった。また、懲戒処分を受けたり、業務運営を妨害したとして注意・指導受けたりしたことはなかった。

申立人A15は、1949年7月ころ、日本共産党に入党した。労働組合内のグループに属し、労働運動の進め方について話し合いをしていた。

(16)申立人A16

申立人A16は、1942年4月、関東配電に入社し、当初、技術員養成所に配属された。本件解雇当時は、多摩支店配属課内線係に勤務していた。勤務当時、表彰をされたことはあるが、特に懲戒処分を受けたことはない。

共産党には1947年1月に入党している。

(17)申立人A17

申立人A17は、1947年4月1日頃、関東配電に入社し、久保町変電所に配属された。本件解雇当時も同所にて勤務をしていた。勤務状況としては、特に懲戒処分を受けたことはない。

申立人A17は1946年頃に共産党に入党している。

(18)申立人A18

申立人A18は、1945年8月10日頃、関東配電に入社し、当初、本店において給電科電話係に配属された。本件解雇当時も同係にて勤務していた。勤務状況としては、特に懲戒処分を受けたことはない。

申立人A18は共産党には入党したことはないし、会社側から共産党同調者であると指摘を受けたこともなかった。組合活動をしていたことはあるが、申立人A18は、特に組合活動を頻繁に行っていたというわけでもなかった。

(19)申立人A19

申立人A19は、1948年1月1日、日発に入社し、当初、今治大力発電所に配属され、事務課に勤務していた。その後、1949年初夏に咯血をし、病院に入院加療中であり、仕事からは離れていた。勤務状況としては、特に懲戒処分を受けることはなかった。

申立人A19は、1946年春に共産党に入党した。入党時は、ビラ貼り、ガリ版、他部署への連絡等を行い、また労働組合での活動で他団体と共同で活動を行っていた。しかし、解雇当時は、入院中であり、離職同様で、党活動は行っていなかった。解雇後、共産党からも離党している。

3 電産関係申立人らの解雇の状況

日発ないし関東配電は、1950年8月26日、電産関係申立人らに対し、「8月30日限りに任意退職されたい。そうでないと同月31日に解雇する」旨の解雇通知を出した。

申立人A6，申立人A12，申立人A14は、1950年8月31日までの間に退職願を提出し、退職金を受領して退職をしているが、その余の電産関係申立人らは、8月31日までの間に退職願を提出しなかったため、8月31日付けで解雇されている。

4 電産関係申立人ら解雇後の状況

(1) 裁判関係

申立人A2，申立人A3，申立人坂上，申立人A7，申立人A8，申立人A9，申立人A13，申立人A1，申立人A4，申立人A11，申立人A10は、1950年8月31日付けをもって関東配電から解雇されているが、同年、解雇無効を理由として、訴訟提起をした。

しかし、申立人A1，申立人A4，申立人A11，申立人A10は、途中で訴えを取り下げており、申立人A2，申立人A3，申立人坂上，申立人A7，申立人A8，申立人A9，申立人A13は、裁判上の和解をし、雇用関係の消滅を認めるに至っている。

(2) 生活状況

電産関係申立人らは、本件解雇後、生活の糧である職を失うことにより収入が途絶え、厳しい生活状況の中で生活を送ってきた。電産関係申立人らからの聞き取りにおいて、次のような事情が窺われた。申立人A6は、就職にあたってレッド・パージされたことが分からないように事実と異なることを記載して就職をしてきたが、後日、レッド・パージをされたことが判明したために退職して欲しいと言われて辞めざるを得なかったことがあった。また、申立人A10は、本件解雇後、行商を行ったり、共産党の常任をしていたりしたが、駐在所の巡査が度々家を回ってくるなど、監視とも言えるような状況下に置かれていた。また、申立人A11，申立人A12，申立人A15らは、解雇後、職業安定所を訪れていたが、レッド・パージを理由として、就職の紹介をしてもらえなかった。

このように電産関係申立人らは、本件解雇によって、多大な被害を受けてきていたのである。

5 レッド・パージによる解雇か - 総論

(1) 本件退職勧告ないし条件付きの解雇をした当時、日発及び関東配電は、解

雇理由を明らかにしていなかった。通告書にも、文面上は、「当社は今般業務上の都合により貴殿に退職して戴くことになりました。」とあるのみであった。

そこで、電産関係申立人らをはじめとする被解雇通告者は、会社側に対して解雇理由を明らかにするよう求めたが、それでも会社側は解雇理由について何ら示すことはなかった。

(2) その後、電産関係申立人らは、〇株式会社が日発ないし関東配電との間の雇用契約上の雇用主たる地位を承継したとして、〇株式会社に対して従業員地位確認請求事件を提起した。同訴訟において、〇株式会社は、日発ないし関東配電との間の雇用契約上の雇用主たる地位を承継したことを争っているものの、「日発および関配の原告等に対する本件解雇は、連合国最高司令官の指示に基づく、いわゆるレッド・ページとして行われたものである」とすることを認める主張をしているのである。

そして、〇株式会社は、「『事業の公共性に自覚を欠く者、常に扇動的言動をなし他の従業員に悪影響を及ぼす者等円滑な業務の運営に支障を及ぼし又はこれに協力しない者』との基準を設け、この基準に該当する者、即ち共産黨員又はその同調者を企業から排除することとした。」と主張している。

即ち、関東配電ないし日発は、共産黨員又はその同調者でありさえすれば、基準に該当する者と判断し、解雇を行ったのである。この点、解雇当時の関東配電社長であるGは、前述の訴訟における証人尋問において、以下のように証言をしている。

弁護士「共産黨員であってかつ事業の円滑な運営を阻害しないものは、解雇されなかったんでしょうか」

G「共産黨員であったならば、解雇されたと思います」

弁護士「同調者についても同様ですね」

G「同調者は同調者であることを、つまり個別に見て同調者なることを確認するのでありますから、なんかさような行為につながることはなければ同調者と判別されませんから、さように判別されたものを同調者としたわけであります」(G証人調書、1964年、161～162頁。「電産の興亡」281頁～282頁)。

また、解雇当時の日発本店考査係長であるIの証人尋問調書によれば、「基準は抽象的な表現になっております。がこれは具体的には、共産黨員並びにその同調者ということで、実施するというふうに聞いております。」(I証人調書、1964年、94頁。「電産の興亡」274頁)と証言をしている。

さらに、解雇当時の日発総裁室人事係長であるJも、「同調者」の認定について、「やはり本当の党員と常に行動を共にすると、あるいはアカ八タをしよっちゅうまくと、それから職場で破壊的言辞をなして当然には同調者だと常識的にみられる人、それは同調者と、こういうふう考えたわけです。」
「ビラをまくばかりでなくて、壁に貼ったものもずいぶんありましたが、そういうことは誰がやったかということは調査しておりました。これはもちろん同調者ということでございます。」(J証人調書、1964年、28頁。
「電産の興亡」277頁)と証言をしている。

- (3) これらの事実からすると、日発及び九配電会社は、「事業の公共性に自覚を欠く者、常に扇動的言動をなし他の従業員に悪影響を及ぼす者等円滑な業務の運営に支障を及ぼし又はこれに協力しない者」という解雇基準を一応提示しているものの、その実態は、「共産党員又はその同調者」か否かということのみを解雇の判断基準としていたと認定することができる。そして、このことは、本件一連の解雇に当たって、被解雇者に対して、「事業の公共性に自覚を欠く者」とか、「扇動的言動をなし」た者などという個別の具体的な理由は何ら示されずに多数の労働者を一挙に解雇していることから裏付けられる。

したがって、日発及び九配電会社における一斉解雇は、一般論としては、いわゆるレッド・パージであったことは疑いの余地がないところである。

6 レッド・パージによる解雇か - 各論

以上述べたとおり、日発及び九配電会社における一斉解雇がいわゆるレッド・パージを目的としたものであったことは疑いの余地はないところであるが、個々の申立人の解雇について、レッド・パージではなかったかについての特別の事情が存在したのか否かについて、以下個別に検討することとする。

- (1) 申立人A1, 申立人A2, 申立人A3, 申立人A4, 申立人A5, 申立人A6, 申立人A7, 申立人A8, 申立人A9, 申立人A10 (以下本項において「申立人A1ら」という。)について

電産関係申立人らがO株式会社を被告として提起した従業員地位確認訴訟請求事件において、会社側は、申立人A1らはいずれも共産党員であったことを認識した上で解雇通知を出したことを認めている。

そして、会社側は、解雇理由について、申立人らが共産党員であったという事実以外の事実は主張していなかったのである。さらに、今回の調査においては、申立人らが、業務の運営に支障を及ぼすような破壊活動を行ったという事実も認められなかった。

そこで、前記5の認定事実もあわせ考えると、申立人A1らに対する本件解雇は、共産党員であることを理由としたレッド・ページであったと認定することができる。

(2) 申立人A11, 申立人A12, 申立人A13について

電産関係申立人らがO株式会社を被告として提起した従業員地位確認訴訟請求事件において、会社側は、申立人A11, 申立人A12, 申立人A13について、いずれも共産党同調者であると認識した上で解雇通知を出したことを認めている。なお、申立人A12は、本件解雇当時共産党員であったのであり、会社側の主張は客観的事実と異なるものであるが、申立人A12は本件解雇のわずか2か月前に入党していたこと、申立人A12は共産党に入党したことを公然とさせていなかったことなどが原因であると思われる。いずれにしても、会社側は、申立人A12が少なくとも共産党同調者であると認識した上で解雇通知を出したことは争いが無いことである。

そして、会社側は、解雇理由について、申立人A11, 申立人A12, 申立人A13が共産党同調者であったという事実以外の事実は主張していなかったのである。さらに、今回の調査においては、申立人らが、業務の運営に支障を及ぼすような破壊活動を行ったという事実も認められなかった。

そこで、前記5の認定事実もあわせ考えると、申立人A11, 申立人A12, 申立人A13に対する本件解雇は、共産党同調者であることを理由としたレッド・ページであったと認定することができる。

(3) 申立人A14, 申立人A15, 申立人A16, 申立人A17(以下、本項において「申立人A14ら」という。)について

申立人A14らは、いずれも、本件解雇当時共産党員であった。

申立人A14らは、O株式会社を被告とした従業員地位確認訴訟請求訴訟を提起していなかったため、会社側が、申立人A14らを共産党員と認識した上で解雇通知を出したのかは明らかではない。しかし、申立人A14らにおいて、業務の運営に支障を及ぼすような破壊活動を行ったという事実は認められないこと、会社側から解雇に当たって格別の理由は述べられていなかったこと、他のレッド・ページをされた従業員の同日に同じ態様で解雇通知を受け取っていたことなどを併せ考えると、申立人A14らに対する本件解雇通知は、共産党員であることを理由としたレッド・ページであると認定すべきである。

(4) 申立人A18について

申立人A18は、共産党員ではなかったし、会社側から、共産党同調者で

あると指摘を受けたこともなかった。そこで、申立人A18については、レッド・ページであったとの確たる証拠はないようにも思われる。

しかし、申立人A18は、会社側の整理基準である「事業の公共性に自覚を欠く者、常に扇動的言動をなし他の従業員に悪影響を及ぼす者等円滑な業務の運営に支障を及ぼし又はこれに協力しない者」であったという事実は認められないこと、会社側から解雇に当たって格別の理由は述べられていなかったこと、他のレッド・ページをされた従業員の同日に同じ態様で解雇通知を受け取っていたこと、同日に同じ態様で解雇通知を受け取っていた192名が〇株式会社を被告として従業員地位確認請求訴訟を提起しているが、〇株式会社は、192名全員について、共産党員ないし共産党同調者であることを認識した上で解雇通知を発送したことを認めており、共産党員ないし共産党同調者でなかった者に対して解雇通知を発送していた事例は確認できていないことなどを併せ考えると、申立人A18に対する本件解雇通知は、共産党の同調者であると認識した上で、その事実のみをもって解雇通知を発送したものと考えざるを得ず、共産党同調者であることを理由としたレッド・ページであったと認定すべきである。

(5) 申立人A19について

申立人A19は、1949年初夏から入院加療中であり、本件解雇時まで約1年間にわたり休職中であったこと、この間、共産党の活動も行っていなかったことなどを併せ考えると、申立人A19に対する解雇通知はレッド・ページとは無関係であったのではないかとの疑問もないわけではない。

しかし、申立人A19は会社側の整理基準である「事業の公共性に自覚を欠く者、常に扇動的言動をなし他の従業員に悪影響を及ぼす者等円滑な業務の運営に支障を及ぼし又はこれに協力しない者」であったという事実は認められないこと、会社側から解雇に当たって格別な理由は述べられていなかったこと、申立人A19は解雇当時共産党員であったことなどを併せ考えると、申立人A19に対する解雇通知は、共産党員であることのみを理由としたレッド・ページであったと認定すべきである。

(6) まとめ

以上述べたとおり、電産関係申立人らは、いずれも、共産党ないし共産党同調者であることを理由としたレッド・ページによる解雇であったと認定すべきである。

第4 日本国有鉄道に関する事実認定・判断

1 日本国有鉄道におけるレッド・ページの状況

前述したように（第2の4（5）以下）1949年5月に行政機関における機構刷新と人員整理を目的として定員法が成立した。この法律は職員の適正な配置転換などによって行政能率の向上を目的としたものであったが、合わせてレッド・ページをも意図されているものであった。

定員法の施行により一定のレッド・ページの成果は上がったものの、新たに党員ないしその同調者になったものがあること及び各行政機関において党員又はその同調者である職員を十分に把握できなかったという課題が残ることになった。そのため定員法に基づくものでない直接的なレッド・ページが行われることになったのである（平田哲男「レッド・ページの史的究明」新日本出版48頁、なお本書32頁以下、特に37頁）。

本件の日本国有鉄道関係の申立人らはいずれもこの2段階目のレッド・ページの対象であった。

2 申立人B1について

(1) 入社から退社までの経緯

申立人B1は1941年9月7日に国営事業としての国有鉄道に16歳で就職することになり小山機関区に配属となった。他方、国営事業が公共企業体化したため申立人B1も日本国有鉄道の公共企業体職員となった。

就職当初、申立人B1は釜掃除を行っていたが、その後機関助士見習いの「石炭くべ」を行い、その後、各資格試験に合格することになり、1942年12月には小山機関区機関助士として、さらに1945年11月には小山機関区機関士として働くようになった。1950年11月当時は水戸管理局水戸機関区小山支区機関士であった。

また申立人B1は労働組合運動にもかかわっており、1947年4月には国鉄労働組合真岡機関支区分会青年部長、1948年4月に国鉄労働組合真岡機関支区分会長、国鉄労働組合宇都宮支部委員として活動した。そして1948年には正式に共産党に入党している。

共産党入党により申立人B1も定員法に基づく解雇の対象となる可能性があった。しかし当時の真岡機関支区分会長などの尽力により、この時の解雇は免れることになった（ただしこの支区分会長は、その後転勤させられている。）。他方、定員法による解雇に対しては全国的な反対運動が起っており、申立人B1もそれに参加し、運動組織の機関紙の配布など積極的に活動するようになっていた。

(2) 解雇の状況

1950年11月10日申立人B1は水戸機関区長から「国鉄の運営を阻害し、機密を漏洩した」との理由で解雇通告を受けることとなった。

なお申立人B1はこの解雇通告を受ける前、当時の真岡の機関区長から「共産党から抜けられないのか。抜ければパーシを免れるよ。」等と説得されたことがあった。この時、機関区長はいずれからか圧力を受けていたようであり、またそれは「組合活動」でなく「共産党に所属していること」が問題であることを前提とする説得行為であった。しかし申立人B1はこれを拒否していた。

解雇当日は警察官が約20名、鉄道公安官が約10名動員されていた。またその異様な雰囲気を知った同僚20名あまりが応援に集まってきた。

その中、水戸機関区長（真岡支区は1950年4月から管理管轄が水戸に変わっていた。）が辞令を持参し、申立人B1に対し、口頭で読み上げた。その解雇理由の要旨は「国鉄の運営を阻害し、機密を漏洩した。」というものであった。申立人B1は「自分は表彰も受けている。運営の阻害もしていないし機密も漏洩していない。そもそもその『機密』というのが分からない。」などと反論した。しかし機関区長からは回答はなかった。そしてB1は辞令の受領を拒否したところ、機関区長は逃げるように帰っていった。

その後、2度くらい辞令は郵送されてきたが、申立人B1はいずれも開封せずに返送してしまっている（以上、B1定一「党とともに歩んだ半世紀 わが人生の回想録」随想社）。

(3) 解雇後の状況

解雇後2か月あまりは、申立人B1は組合員のカンパを受け、組合分会長として専従の仕事をしていた。しかし45人あまりの組合員の給料から自分の給料を負担してもらうことが心苦しかったことや、ちょうどその時共産党から誘いもあったので、共産党の専従活動家になることとなった。

しかし当時（1950年代）の党の専従活動家に対しては給与の支払いはなかった。申立人B1は文字どおり飲まず食わずの生活を強いられたのである。

(4) レッド・パーシによる解雇か

申立人B1に対する解雇理由は「国鉄の運営を阻害し、機密を漏洩した」とされている。しかしその理由自体抽象的であり、具体的な事実を指摘したものではない。またそれに対し申立人B1が水戸機関区長に反論し説明を求めたがなんら説明はなかった。またこの抽象的理由を前提として、それに該当する事実について申立人B1には見当たらないのである。

他方、前述したとおり、この解雇通告前、真岡の機関区長から申立人B 1 に対し、いわば共産党からの「離党勧告」というべきものがなされており(「党から抜ければパージは免れるよ。」)それを拒否したところからこの解雇通告に至ったという事実経過が認められる。

以上の事実関係を総合考慮すれば、申立人B 1 に対する解雇通告がレッド・パージであったことは容易に認定できるというべきである。

3 申立人B 2 について

(1) 入社から退社までの経緯

ア 申立人B 2 は1941年10月21日に国営事業としての国有鉄道に就職し、川越線武蔵高萩駅において駅手(駅内における種々雑多な仕事の担当)として働き始めた。1942年4月には国鉄教習所普通部に入学し、翌年10月には同所を卒業した。そして卒業直後から高崎線熊谷駅改札係として勤務するようになった。1945年5月には徴兵されることとなったが、同年9月には帰還し、再び熊谷駅に配属された。熊谷駅では改札係のほか、倉庫係、警備係も担当し、解雇当時は警備係の責任者であった。なお1949年6月1日には国鉄が公共企業体となったため、申立人B 2 も最終的には公共企業体職員となったことになる。

申立人B 2 は1950年3月から肋膜炎を発症しており、同年11月まで治療を受けていた。

イ 他方、民主青年同盟が結成されたので、1946年9月に申立人B 2 もこれに加入し、同年11月には熊谷駅班の班長となった。また1948年5月には日本共産党に入党している。

入党直後、職場での演説会があり、駅長や助役も参加している中、先輩の共産党員から申立人B 2 が共産党に入党したことが紹介され、申立人入党は職場全体に知られることとなった。

また国鉄の寮三つの職員を組織化し、三寮細胞というものをつくり、申立人B 2 が細胞長となった。当時食糧配給公団の不正事件が発生したが、これに対し、寮の仲間を引き連れ公団に交渉にも行った。また積極的に演説行為をも行っていた。

労働組合活動の面では1946年には国鉄労働組合青年部上野支部委員となり、その後、国鉄労働組合熊谷分会青年部副部長、国鉄労働組合熊谷分会執行委員にも選任されている。

(2) 解雇の状況

申立人は1950年3月に肋膜炎を発症しており、「職場復帰」をしたの

は同年11月8日であった。復帰直後、申立人B2は職場が緊張していることを感じ取った。

申立人B2が改めて聞いた解雇通告は同年11月15日のことである。駅助役が申立人B2を駅事務室に呼び申立人B2に対し「(解雇であるから)もう来なくてよい。」旨申し向けた。そして解雇の理由についても色々と述べたが、難解な説明であり申立人B2には理解できないところもあった。しかし「上の方の方針である。」との趣旨であることは理解できた。また駅助役は職務上やむを得ず、告知を行っているように思われた。

申立人B2は助役でなく直接駅長から事情を聞きたいと思い、駅長の官舎を訪ねたが留守であった。

その後、同年11月18日ころ、助役が申立人B2の住む国鉄寮に来て「解雇を受けてくれ(了解してくれ。)。」と言って来たが、申立人B2はこれに応じなかった。

なおこの一連の解雇の通告に際して、申立人B2の健康問題(肋膜炎)についての言及は一切なかった。

(3) 解雇後の状況

解雇後も申立人B2は国鉄寮に残った。他方、共産党の地区委員会に在籍するようになった。しかし地区委員会勤務といっても当時は無給であり、自ら本を売って生活をするような状態であり苦しかった。7年間にわたり国鉄寮にいたが、実家から「いつまでもそこにいても仕方がないから帰って来い。」と言われ、戻ることにした。1957年には自営で茶店をしていたが、1964年7月には診療所に勤務することとなり、その後、医療生活協同組合の活動をして現在に至っている。

なお1951年ころ、党員が来て「レッド・パージについて裁判を起こす動きがある。ついてはカンパをお願いしたい。」と話していった。申立人B2はみんなが提訴するならば自分もこれに加わろうと考えた。しかしその後、カンパを募っていた人の金銭管理が悪かったようであり、結局この提訴の動きは立ち消えとなり、申立人B2も提訴には踏み切らなかった。

(4) レッド・パージによる解雇か

ア 駅助役は申立人B2に対し解雇理由について「上の方の方針である」と説明したということである。前述したとおり、この時期はいわば「上の方針として」国鉄職員に対する二段階目のレッド・パージが行われている時である。また申立人B2は共産党入党以来活発に党活動を行ってきたことも事実であった。

このような事実関係を総合評価するならば、申立人B2の解雇がレッド・パージによるものであると十分に認定できるものである。

イ ところで申立人B2は1950年3月ころ肋膜炎を発症し同年11月7日ころまで治療に専念しており、「職場復帰」は同月8日となっている。そこで解雇の理由が健康上のものであったという考えもあり得る。

しかし、解雇当時申立人B2は健康を回復しており通常の業務に十分に耐えられる状態になっていたのである。また使用者は労働者が疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後三十日は解雇してはならないのであり（労働基準法19条1項）、この時点で疾病を理由とする解雇はできないのである。さらには申立人B2の疾病を問題とするのであればそれに言及することについて特に難しい問題は生じない。難解な説明は不要であるし、「上の方の方針」となるはずもない。しかるに駅助手は解雇理由の説明の際、申立人B2の健康問題に一切触れなかったというのであるから、解雇の理由が健康問題であったとは考えられないのである。

ウ なお独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構からの回答において申立人B2の解雇日が1950年10月31日であることが、申立人B2の認識（同年11月15日）と異なる点若干問題となる。

これについては内部的な決定は既に10月31日になされていたが、その告知が11月15日になされたと見られる（その事実を同僚が既に認識していたことから、申立人B2が復帰した際、職場が緊張していたと感じられたのである。）。10月31日の決定について、申立人B2が療養中であったためその告知が11月15日になったものと考えられる。

エ 以上の検討によると申立人B2に対する解雇は健康上の理由でなく、レッド・パージによる解雇と認定できるというべきである。

第5 気象台に関する事実認定・判断

1 申立人Cの経歴

申立人Cは1922年8月5日に生まれ、1940年に旧制中学を卒業後、朝鮮通信養成所で勉強し、逓信省の技師としてソウル市内で市外通信保守の業務に従事していた。1944年から兵役に従事し、戦後日本に引き上げてきた。

申立人Cは、1946年5月に気象台に入省した。気象台での仕事も通信技術を生かしたもので、具体的には海外の気象情報をモールス信号で受信して、これを本庁に送るといった仕事であった。

職場には労働組合（全気象大和田支部）が存在し、申立人Cも執行委員とな

って活動した。しかし気象庁の労働組合は、それほど組合活動が盛んではなく、組合員は100人程度であった。

申立人Cは、「野火止」という名の全気象大和田支部機関誌の1950年6月25日号に、「思うつぼ」と題する2000字弱の随筆を寄稿した。これは、日本の朝鮮統治下の状況を引用しつつ、「自分が利するためには同胞の苦しみを何とも思わないような奴隷根性をもつことは帝国主義者の思うつぼである」という主旨のものであった。

なお、申立人Cは、共産党に入ったことはなかった。

2 解雇の状況

(1) 申立人Cは、1950年11月7日に罷免処分を受けた。気象通信所長から交付された罷免の辞令書には「貴職は共産主義の同調者で公務上の機密を漏洩し公務の正常な運営を阻害する等秩序をみだる虞があり公務員として適格を欠く者と認める。よって国家公務員法第78条3号の規定により免職する」と記述してあった。そしてこの辞令を渡される時、所長から、前述の機関誌寄稿の随筆に触れられて、「おまえはこういうものを書いていたじゃないか」と言われた。

申立人Cは、この処分に納得できずにその場ではこの辞令書の受領を拒否した。しかしその後書留郵便で送付されたものを妻が受け取ってしまった。

(2) 他方、申立人Cを採用してくれたときの担当者であったL課長が、申立人Cが罷免されることに同情した。処分から1週間経った頃に、申立人Cについて11月2日付で「依願退職」していたことにすることとなった。

この結果、申立人Cは、あらためて「家事の都合」を理由とする依願退職受理に辞令書を受け取った。このように「依願退職」の形で退職とされたので、審査請求等の不服申立てはしなかった。

(3) なお1950年11月9日の毎日新聞では、「気象通信所で赤追放」との見出しで「運輸省では7日夕刻所属中央气象台気象通信所の赤い分子追放を行った。該当者は外国気象係N（元党員）、通信係C（同調者）の2名である」との記事を掲載した。

もっとも、この記事により申立人Cの「依願退職」が問題とされたことはなく、特に実害は生じなかった。記事掲載のNは共産党に入党しており、申立人Cとも親しい関係にあった。

3 解雇後の状況

(1) 申立人Cは1950年11月に職を失った。当時、申立人Cは既に結婚しており3歳と0歳の幼い子どもを抱えていた。

申立人Cは職探しに奔走したが、厳しい状況であった。例えば、電源開発では、求職の時に、面前で紹介者に対し「なんで傷ものをつれてきたのだ！」とまで言われた。L課長は申立人Cの経歴に傷が付かないように苦労してくれたものの、実際にはレッド・パージされたことが伝わっていたことになる。

申立人Cにはタイプの技術があったので、米軍朝霞キャンプのタイピストとして、何とか職を得た。

- (2) 气象台を追われ困ったのが住居であった。当時、申立人Cは埼玉県大和田町の「R荘」という名の木造の官舎に家族4人で住んでいた。申立人Cの部屋は3畳と6畳の2間だけであり、台所、便所、風呂などはすべて共用であった。このように慎ましい居宅ではあったが、当時の状況下では、他に転居するところを探すというのは容易なことではなかった。1950年11月に職を追われてからも、申立人C一家はここに居住し続けていた。このため周りの人からは「いつまで官舎に居座っているのだ！」と陰口をたたかれることにもなった。

1951年7月に、国は申立人Cに対して、この宿舎からの退去を求め訴訟を提起してきた。その訴状では、申立人Cについて「昭和25年11月2日依願退職し」となっていた。なお、共同被告となったK氏、H氏はいずれも气象台の職場の同僚であり、1949年8月に共産党からの届出に基づいて行政整理によって解雇されたものである。

この訴訟は、最終的に、「明渡先を見つけ次第退去する」という内容の和解で終わった。さらに、後述するように申立人Cはその後復職したので、結果として、1960年までにこの宿舎で生活することが可能となった。

- (3) 1952年3月に申立人Cは气象台気象通信所への復職を果たした。この際にもL課長が尽力してくれスムーズに復職できた。

しかし、新規採用扱いであったため、給与の号俸が大きく下がり（退職時6級6号であったのが3号下の6級3号に下がった。）、生活は苦しかった。ただし、レッド・パージされたことのために職場で排斥されたりするという事まではなかった。なお申立人Cの給与は1953年10月に6級6号まで昇給し、1957年1月には7級7号にまで昇給した。

それでも申立人Cは、復職後は給与が低くて生活が苦しかったため、仕事が終わった後や休日にはアルバイトに専念するような状況であった。

- (4) 申立人Cは、1957年6月30日に气象台を辞めてT2というT1の子会社に移った。これは气象台での給与が低くて生活が苦しかったためである。この就職の際には、レッド・パージされた経歴があることは発覚しなかった。

しかし申立人Cは、定年まで、いつレッド・パージのことが発覚するかという不安感に悩まされ続けていた。

その後、申立人Cはこの会社で定年まで働き、現在は三鷹の自宅で一人住まいをしている（妻は既に逝去。子どもは独立した。）。

4 レッド・パージによる解雇か

本件は、報道新聞記事、罷免の辞令書の記載内容、機関誌の記事、建物明渡請求訴訟の訴状等の裏づけがあり、申立て内容が真実であることは明らかである。問題は依願退職をどのように評価するかという点である。

しかし、依願退職といっても申立人Cがその自由な判断に基づいて退職を申し出たのではなく、前提としてレッド・パージが行われており、L課長の尽力により「依願退職」という形が取られることとなったに過ぎない。本質的には申立人Cの意に反して職場を失うことになったのであるから、レッド・パージの犠牲者であると評価すべきものである。依願退職の形式になったことは、補償ないし名誉回復の方法の具体的内容の場面で考慮すれば足りると思われる。

第6 都立高校に関する事実認定・判断

1 東京都における教員レッド・パージ

(1) 教育機関におけるレッド・パージは、前述のとおり（第2の5）、行政整理・企業整備に続いて1949年9月という早い時期から開始され、しかも行政整理・企業整備とは異なり、共産党員ないしその同調者を特定して追放の対象にしている点に大きな特徴がある。

(2) 東京都は、1949年10月ころ、いわゆる「赤い教員」を追放するため、個人調査を開始した。

(3) 東京都は、当初、同年11月、整理基準案を策定し、同月17日の定例教育委員会にかけて正式承認を得た後、公表、同月中に300～350名を整理する予定であった

ところが、同年11月においては、持ち越しとなった。

(4) その後、東京都は、1950年1月、教職不適格基準として「刷新基準要綱」を定めた。

この「刷新基準要綱」の内容は、

「一 勤務成績不良のもの。1 職務を怠るもの。2 欠勤、遅刻、早退の多いもの。3 無断で勤務を離れるもの。

二 職務能力の低いもの。1 教授能力の低いもの。2 教育への熱意を欠くもの。3 教員として信用、品位を失い、成績を上げることのでき

ないもの。

三 学校経営上非協力のもの。1 法令或は指揮監督者の正当な命令を守らないもの。2 学校の教育方針又は民主的運営に協力を欠くもの。3 学校を拠点として、又は教員の身分を利用して、一党一派に偏した、政治活動をする傾向が強く、教育上支障があるもの。」

というものであった。

(5) 同年2月13日、都教育長は、小学校教員153名、中学校教員68名、高等学校教員24名、幼稚園教員1名の合計246名に対して、各学校の校長あるいは区学務課長を通じて整理通告を行った。

整理通告の内容は、同月15日の正午までの48時間以内に辞表を出すこと、及び、もし応じない場合には、その日をもって休職処分にするというものであった。

(6) 同年2月16日、都教育長は、同月20日までに退職願を提出すれば休職処分は取り消し15日付依願退職扱いをする措置をとった。同月20日までに勧告受理者は224名となった。

最終的に、拒否者7名を除いた239名が勧告を受諾し依願退職となった。

2 申立人Fの就職から退職に至るまでの経緯

申立人Fは、1943年10月1日より都立U1高等学校（就職時は都立U2高等女学校）に着任した。その後、申立人Fは、同校において理科の教員として勤務していた。

申立人Fは、1946年10月1日、共産党に入党した。

東京都は、1950年2月13日、「2月15日の正午まで48時間の内に辞表を出せ、もし応じない場合には、その日をもって休職処分にする。」旨の整理通告を行った。

その際、申立人Fは校長に対して、納得いかない旨を述べた際、「これは自分が決めたことではなく、GHQからの指令なので何ともできない。」旨述べた。

その後、申立人Fは、不本意ながらも退職勧告を受諾し、退職した。

東京都の調査した教員レッド・パージの対象者の中には、申立人Fの名前があった。

3 解雇後の状況

その後、申立人Fは、診療所に勤務したり、朝鮮学校の教師や日本共産党において勤務するなど職を転々としていた。

4 レッド・パージによる解雇が

申立人Fが校長に対して、納得いかない旨を述べた際、校長は申立人Fに対し、「これは自分が決めたことではなく、GHQからの指令なので何ともできない。」と述べられたに留まり、刷新基準要綱に該当する具体的事由の指摘がなかったこと、また関係資料に照らしてみても申立人Fに「刷新基準要綱」に該当するような具体的な事情がなかったこと、さらには、全国教員整理者名簿には「東京都では共を含む247名の教員を整理した」との記載があり、その中に申立人Fの名前があったことからすれば、本件退職勧告は、申立人Fが共産党員であることを理由として教員の職から排除すべくなされたものと認定するのが相当である。

第7 V2株式会社に関する事実認定・判断

1 経歴

申立人Dは、1926年9月2日に出生し、S大学専門部（夜学3年）を卒業後、1946年1月8日にV1株式会社に入社した（1949年12月、集中排除法による企業分割で東京地区の6工場がV2株式会社となった。）。

当初木根川工場総務課勤労係に配属されたが、約半年後、肺浸潤に罹患し、通院治療のため倉庫係に配転された。1947年1月から1949年3月までは組合専従、同年4月から解雇までは行程係であった。

共産党には、1947年11月に入党した（50年党員証）が、入党前から社内の社会科学研究会に参加し、党員と一緒に活動をしていた。団体等規正令による登録もされており、地元の公安とは顔なじみであった。

2 組合活動

組合の名称は、当初W1労働組合V1木根川分会であった。その後、1948年10月からW2労働組合V1木根川分会となり（V1各分会はV1連合会を結成）、1949年12月からW2労働組合V2木根川分会となった（6分会はV2連合会を結成）。

労働組合には入社時に自動的に加入し、1947年1月に木根川分会専従の書記に就任した。組合専従になっても給料は保障されていた。その後の組合活動の状況は次のとおりである（連合会の中央執行委員を兼ねたこともあった。）。

1947年1月から同年9月	専任書記（専従）
1947年9月から1948年4月	書記長（専従）
1948年4月から同年9月	闘争委員（専従）
1948年9月から1949年3月	書記長（専従）
1949年3月から同年12月	職場委員

1949年12月から解雇時 書記長

3 解雇の経緯

ドッジラインによって会社の業績が悪化し、1949年6月ころから、低賃金に加え、給料の遅配が始まった。会社は様々な経営合理化を図ったが、賃金は再々遅配となり、労働者の生活は困窮を極めた。

申立人Dは、1949年12月から分会の書記長に再任され、工場長との日常的な交渉のほかに、連合会の一員として本社での団体交渉にも参加した。

各分会が次々とストライキに入り、木根川分会も1950年7月5日から無期限ストライキに入った。1950年7月17日に会社は150人の人員整理案を発表した。1950年7月27日の第19回団体交渉で組合（連合会）は会社側に企業再建案を提示したが、会社は一方的に解雇通知を發した。

申立人Dは、解雇通知が届き、団体交渉当日である1950年7月27日付で解雇されたことを知った。その後も工場に行ったが、門に守衛がいて工場の中に入ることはできなかった。

木根川工場（分会）では、128名中19名が解雇され、工場の入口に名前が貼り出された。解雇者の中には長期欠勤者や出勤状況不良者も含まれていたが、大部分が共産黨員とその支持者であった。

会社全体では、解雇者は150名であり、黨員数は不明であるが、共産黨員である組合幹部8名が含まれていた。

4 解雇後の状況

(1) 仮処分申立てと和解の経緯

1950年8月25日、申立人Dを含む5名が、地位保全の仮処分の申立てを行った（代理人はX法律事務所のM弁護士）。仮処分申立人5名中4名が黨員であった。5名の代表であった申立人Dは、裁判終了まで連合会の書記長として働いた。申立人Dは裁判の続行を希望していたが、寮から追い出されて職もなく生活に困窮している者もいたことから、やむを得ず和解に応じた（1951年3月1日）。

申立人Dの解雇理由についての会社側の主張は、前記事件記録によれば、次のとおりである。基準判定表の懲戒、規則紊乱、低能率に該当し、解雇基準該当記述書による懲戒、規則紊乱、勤怠、不要不急部門に該当する。懲戒（予定）の理由はビラ貼り、規則紊乱は、外部団体の者を守衛に阻止されたにもかかわらず社内に誘導したこと及び就業時間中に執行委員会を招集したことを指す。

これに対する申立人Dの主張は、同記録によれば、次のとおりである。懲

戒は予定というだけであり、またピラ貼りは正当な組合活動である。外部団体の者が守衛に阻止された事実はない、また書記長には執行委員会を招集する権限はなく、規則紊乱の事実はない。解雇前6か月の出勤率は98パーセントであり、勤怠の事実はない。前年の昇給額は工場平均より高く、昇給額序列は工場全体129名中48番であり、第二作業係39名中11番であった。

申立人Dの主張は、具体的かつ詳細であって、会社の主張する解雇理由の存在を否定するに十分であると認めることができる。

申立人Dは、当時の労働争議において、分会書記長として積極的にかかわっており、会社は解雇基準に該当しないにもかかわらず、組合幹部としての活動を理由に解雇したものと認めるのが相当である。

(2) 解雇後の職歴

裁判終了後、党の指示で、区政の動きなどを掲載した葛飾の地域新聞を発行したが、生活費を賄えず、2年ほどで断念した。1953年から1965年2月までは零細な業界新聞社に勤務していた。

1966年10月ころ、Y病院の事務長に就職したが、1967年に葛飾区議会議員に当選したため、その職を辞し、1991年まで通算5期(1期休み)区議を勤めた。

5 レッド・パージによる解雇か

本件は会社の経営悪化に伴う経営合理化の名の下に行われた人員整理である。一方で組合の勢力を減殺する目的をも持っていたと考えられ、申立人Dも、組合幹部としての活動を理由に解雇されたものと認定できる。

一方、本件では、共産党員の排除という明確な目的は必ずしも明らかではない。しかし、私企業についても1949年から、GHQや政府が関与し、企業整備の名の下に、意図的に共産党員やその同調者の排除を行っていたことは、第2、4(7)企業整備の中でのレッド・パージで述べたとおりである。当時、V2でも、組合幹部の多くは共産党員であり、木根川分会では128名中19名が解雇されたが、その多くが組合活動を行っていた共産党員や同調者であった。また、会社全体では150名が解雇され、党員数は不明であるが、V3東京労働組合「20年のあゆみ」(53頁)に、主な解雇者として、申立人Dを含む組合幹部8名の氏名及び組合での役職が記載されている。そして、同頁に「V2のレッド・パージはこの争議を期して企業合理化の中で一挙に行われた」とされ、60頁でも、1950年10月以降のレッド・パージについての記述の中で、「V2は7月の闘争でほぼ全員解雇されたが」としている。

したがって、申立人Dについても、単に組合活動を行っていたというだけではなく、共産党員であったがために解雇されたものであって、レッド・パージによる解雇と認定できる。

第8 Z1に関する事実認定・判断

1 入社から退社までの経緯

Z1株式会社亀戸工場は現在存在せず、株式会社Z2が合併により承継した。申立人Eは同社から2007年8月20日付でZ1亀戸工場、退職者索引の写しを得た。なお現在の承継者は株式会社Z1である。

退職者索引によれば申立人EがZ1株式会社亀戸工場へ入社したのは1946年11月13日であり、退職したのは1950年10月30日であることが認められる。

申立人Eが所持する「五十年党員証」によれば、日本共産党への入党年月は「1950（昭和25）年8月」であることが認められる。これまでの調査によれば、当時労組の婦人部長として活動したこと及び工場の門前でレッド・パージを批判するビラを一人で配ったこと、こうした活動と党員であったため給与係から工具課へ配転させられたこと（申立人Eは後日、理解のある上司が引き取ってくれたことを知った。）、配転により孤立し、組合の婦人部長を辞めたこと、業務上非違行為はとりたててなかったこと、同年9月ころ解雇通知と思しき郵便物が届けられたが中身を見ずに返却したこと、さらに団体等規正令に基づく共産党員名簿に名前が載っていたことから工具課の上司においてもかばいきれず、その結果、申立人Eは1950年10月30日をもって退職金を受領して退職したことなどが推認される。

2 退職後の状況

申立人Eは生活困難な時代にレッド・パージにより社会的信用と定職を同時に失い、手芸をするなどして生計を支え、女手ひとつで子どもを育てるなど苦難の人生を歩んできた。

3 レッド・パージによる解雇か

申立人Eの退職理由は退職者索引によれば「業務上都合」とされているが、レッド・パージとの関係でどのように理解すべきか問題である。

レッド・パージの始まり、その拡大、さらなる民間企業への拡大については前述したとおりである。

特に、日経連が作成し傘下の企業へ配布した「赤色分子排除対策について」という文書には『赤色分子排除処理要綱』が掲げられており、「総司令部から

の強力なる指示」は適当ではないから、「経営上の自主的措置」が「表面上の理由となり、具体的には『業務上の都合』による解雇という普通の形がとられることになる。」と解雇理由の表記方法まで指導していた。

このような経緯と事実とに照らせば、申立人Eは「共産黨員」であり「活動」を続けていたこと、他方Z1株式会社が作成した「退職者索引」の退職理由欄の「業務上都合」はエーミス労働課長の10月中という解雇措置期間に間に合わせるために、本件はレッド・パージによる解雇であるのに、日経連による前記指導に従い、表面上の理由として「業務上都合」という取扱いにしたものと考えられる。

また、配転時に引き取ってくれた上司から団体等規正令による黨員名簿に名前が載っているため、かばいきれないと言われた結果辞めざるを得なくなったのであるから、形式的には会社の都合による退職として退職金を受領したとしても、実質的にはレッド・パージによる解雇と認めるのが相当である。

第9 人権侵害性の判断

1 申立人らの人権

- (1) 申立人らには、特定の思想や主義を信奉し、あるいは、特定の政党を支持する思想・良心の自由、結社の自由が保障され、平等原則により、このような特定の思想・信条を有していることを理由に差別的取扱いを受けないことが保障されている（日本国憲法19条・21条1項・14条1項、世界人権宣言2条1項・7条・18条・20条1項）。
- (2) これら思想・良心の自由、結社の自由及び平等原則は、個人の尊厳に直結するものとして保障されているのであり、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基本的人権である。

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」と謳われている。

以上のように考えると、基本的人権は、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・自由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・自由を憲法が確認したものであることができる。

(3) そして、そもそも、GHQ（特に、連合国最高司令官）自体が、言論・宗教及び思想の自由並びに基本的人権の尊重が確立されること等を求めたポツダム宣言や降伏文書等に基づき日本統治の権限を付与されたものである以上、その範囲を逸脱して行動すること許されず、前憲法的・自然権である基本的人権をないがしろにする指示・命令を出す法的権限などあるはずもない。また、仮に、かかる趣旨・内容の指示・命令を事実上出したとしても、それは無効の指示・命令といわねばならない。

(4) したがって、占領下におけるGHQの指示・命令に従ったのだとしても、企業が申立人らの思想・良心の自由や結社の自由を侵害し、処遇上差別することは、個人の基本的人権を侵害する重大な違法行為というべきこととなる。

2 占領下の人権侵害と日本政府の責任

(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の指示や示唆にもとづいて実施されたものとされている。

しかし、とくに第2において述べたように、レッド・ページが行われる契機にはGHQの指示や示唆があったとしても、日本政府や企業自身もまた、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、3万人にも及ぶ人たちが、その犠牲となり、職を失い、名誉を毀損された。その広汎な被害の重大性、人権侵害の深刻さに照らしても、ことに日本政府の責任は重いといわなければならない。

しかも、占領下の当時においても、レッド・ページの少なくとも一部は、回避可能であったといえる。1949年の行政整理・企業整備については、GHQの関与はあるとしても、未だマッカーサーの指示・指令などは存在せず、それは同年から翌年にかけての教育機関におけるレッド・ページについても同様であって、日本政府が積極的に選択したという性格が相当に強い。大学教員に対するレッド・ページは、イールズ講演などGHQの積極的企図や要求があったにもかかわらず、大学関係者の反イールズ闘争などの抵抗も強く、他の分野に比べて相当に歯止めがかかったとみられている（平田『史的究明』136頁）。

また、1950年6月から7月にかけてのマッカーサー書簡は、直接には共産党ないしアカハタに対するものであり、直接に民間の産業を対象とした

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指示があった」のか否かについては、当時から論争があり（石井照久「レッド・ページと日本の裁判権」季刊日本管理法令研究32号（1951年）30頁以下、東大労働法研究会「労働判例研究」ジュリスト247号（1962年）80頁）、裁判例も分かれている。政府や企業として、他に選択の余地がなかったとは言い難いのである。

(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。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。

ちなみに、国際人権（自由権）規約4条1項は戦争・内乱等「国民の生存を脅かす公の緊急事態の場合」の個人の権利制限措置を容認するが、同条2項は、その場合でも18条（思想・良心及び宗教の自由）の保障の規定に違反することは許されないとして、思想・良心の自由は緊急事態下の一時的効力停止も許されないことを確認している。

さらに、日本管理の指針であるポツダム宣言（第10項）は、日本に対して「思想ノ自由」の確立を求め、「降伏後ニ於ケル米國ノ初期対日方針」（1945年9月22日）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。そして、連合極東委員会の「降伏後の対日基本政策」（1947年6月）では、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確認されている。したがって、連合最高司令官はそもそも、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) さらに、以上の点を一旦措くとしても、1952年4月28日、連合と日本国との間の平和条約が発効した以降、連合の占領は撤廃され、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。すなわち、これによる占領の終了と主権の回復後は、日本政府は、自主的にレッド・ページによ

る被害の回復を図り、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容れない。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云わざるを得ない。

3 被害の深刻性

申立人らは、本件解雇等により名誉を著しく害された。また、解雇等をされた申立人らは、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受けた。その被害は、解雇等の当時のみならず現在に至るまで続いており、その人生の大半を前記被害が回復されないまま過ごしてきた。

本件解雇等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等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。

4 申立人らと使用者との合意ないし和解について

関東配電及び日発の関係では、申立人A 6、申立人A 1 2、申立人A 1 4は、1950年8月31日までの間に退職願を提出している。また、申立人A 2、申立人A 3、申立人坂上、申立人A 7、申立人A 8、申立人A 9、申立人A 1 3は、1950年8月31日付けをもって関東配電から解雇され、その後、訴訟提起をしたものの、1951年4月27日に裁判上の和解をし、雇用関係の消滅を認めるに至っている。そして、申立人A 1、申立人A 4、申立人A 1 1、申立人A 1 0も、1950年8月31日付けをもって関東配電から解雇され、訴訟提起をしたものの、その後、訴えを取り下げている。即ち、関東配電及び日発の関係では、多くの申立人らは、レッド・パージ後、会社側と和解するなどして解雇無効の主張を撤回しているのである。

また、都立高校の関係では、申立人Fは、1950年2月15日、退職勧告を受諾して退職し、また、その際退職金も受領している。

V 2の関係でも、申立人Dは、同時に解雇された4名とともに、1950年8月25日、地位保全の仮処分の申立てを行ったが、1951年3月1日和解に応じ、和解金を受領している。

しかし、申立人らとしても、自己の意思によって自主的に退職したのではなく、退職勧告をやむなく受け入れたに過ぎないのである。

特に、1951年4月当時、既に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。また、当時、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こ

となどの事情もあった。

そこで、そのような理由から、不本意ではあるが生活の糧を得るために苦渋の選択として使用者側と示談をせざるを得なかったとしても、やむを得ないことと言える。

それゆえ、申立人ら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いえることができる。

したがって、申立人らが使用者と合意ないし和解をしたことをもって、本件の人権救済を拒むことは正当とは思えない。

5 日本政府以外の地方公共団体の責任

申立人Fについては、東京都が退職勧告を行っているとのこととの関係で、地方公共団体の責任についても付言しておきたい。

各地方公共団体が必ずしも不本意にレッド・パーズ解雇を実施したのではないことが推認されること、前記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が1万930名と龐大な数にのぼることは既に述べたとおりである。

本件では、日本政府に対して勧告を行うが、レッド・パーズを実施した各地方公共団体も、人権侵害であるレッド・パーズを正面から受け止め清算することを怠ってきたものといわざるを得ず、その意味では本勧告は、実質的にはレッド・パーズを実施し、名誉回復措置を講じていないすべての地方公共団体に対し、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。

6 アメリカ政府の責任

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。

たしかに、既に述べた歴史的経過に鑑みれば、連合国の一員であったアメリカ政府が日本におけるレッド・パーズに相当程度影響を与えていたことは否定できないと思われる。

しかし、アメリカ政府の責任を問うためには、レッド・パーズに関する当時の連合国内の各国の関与等の分析も不可欠とならざるを得ない。例えば、アメリカ合衆国、ソビエト連邦、イギリス、中華民国、オーストラリアなどの当時の連合国内においてどのような経緯でどのような話し合いがなされ、その間、アメリカ政府がどのような関わりを持っていたのか、また、GHQの行ってきた政策について各国がどのように責任があるのかなどについて、当時の文献資料を調査したり、当時の状況を知る証人などから事情を聴取することが必要と

なってくるのである。

しかし、アメリカ政府の関与に関して日本国内で十分に研究がなされているとは言い難く、当委員会も、調査能力、対応能力に限界があることを考えると、アメリカ政府の関与について、詳細な調査をすることは困難であるといわざるを得ない。

申立人らの人権救済申立てに対しては、日本政府に対して名誉回復と補償を求める警告ないし勧告を行っており、申立人らの申立てに対して一定の判断を行っていることもあわせ考えて、今回の調査報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。

7 レッド・パージの法律による救済例

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も制定されている。

8 結論

そこで、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A7は、2008年10月16日に逝去されている。しかし、申立人A7をはじめ、生涯背負い続けた名誉等の人権侵害の回復を見ることなく亡くなられた方々の無念さに思いをいたすとき、政府は、それら故人に対する救済の趣旨を含めて、その人権侵害の回復措置を講ずべきものとする。

第10 まとめ

- 1 本件解雇等は、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、申立人らの名誉等が傷つき、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・パージにより解雇等を受けた者の中には、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（昭和27年4月2日決定・民集6巻4号387頁）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弁護士会に対して人権救済を求めてきている。レッド・パージという歴史的な大事件

について、弁護士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・ペ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。

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。まして、政府などの権力機関が自らこれを侵害したり、その侵害を推進し助長するなどの行為が、決して繰り返されてはならない。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。

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を行うことは、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、申立人らの申立について、内閣総理大臣に対し、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。

- 5 なお、当連合会では、本件に先立ち、2008年10月24日、本件申立人らと同様、レッド・ページにより解雇等を受けた者3名の申立について、内閣総理大臣及びレッド・ページを実施した企業に対し、本件と同様の勧告を行った（なお、本件では、レッド・ページを実施した企業は相手方とされていない。）。

本件の申立人らは、同勧告事例の申立人らに続き当連合会に申立てを行った者たちである。また、本件申立人ら以外にも、各地の弁護士会に対し、同旨の人権救済申立を行った者が多数あり、すでに勧告が出されているものもある。

これらの経緯をふまえ、本件の勧告は申立人らについてのものではあるが、その根本には、レッド・ページにより解雇された3万人に及ぶ被害者についても、申立人らと同様の救済がなされるべきであるとの当連合会の判断が含まれていることを、特に付言するものである。

以上

【西暦・元号対照表】

西 暦	元 号
1941年	昭和16年
1942年	昭和17年
1943年	昭和18年
1944年	昭和19年
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

西 暦	元 号
1976年	昭和51年
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

本勧告書は、ホームページへの掲載に際して、申立人や相手方を含む関係者氏名等の標記を加工しております。

1972年	昭和47年
1973年	昭和48年
1974年	昭和49年
1975年	昭和50年

2007年	平成19年
2008年	平成20年
2009年	平成21年
2010年	平成22年