

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第39回 大阪高裁平成27年10月15日判決（入れ墨調査事件）

※第一審：大阪地裁平成26年12月17日判決（労働判例1114号47頁）

労働法制特別委員会 研修員 田中 芳伸（67期）

1 事案の概要

Y市交通局長が、Y市の児童福祉施設職員が子どもに入れ墨を誇示した事件が報道されたことを契機として、交通局の全職員に対し、日常生活上での目視可能な部分への入れ墨の有無に関するアンケート調査（調査表の配布）をしたところ、自動車運転手として勤務するXは、回答を拒否し続けた（職務命令違反）。

そこで、Y市交通局長は、Xの回答拒否は地公法29条1項各号の定める懲戒事由に当たるとして戒告したところ（本件処分）、Xが本件調査は憲法13条等に違反する違憲・違法な調査であるから職務命令及び本件処分は違法であるとして本件処分の取消しを求め、違法な処分に対する慰謝料等を請求した。

2 争点

本件におけるXの主たる主張は、以下の3つである。

(1) 憲法違反（13条、21条）

入れ墨をしているという情報は、その情報により当該個人の属性が推測されるなど他人に知られたくない情報となり得るものであるから、本件調査は、プライバシーを侵害又は制約するものとして憲法13条に反し、入れ墨の存在を知らせるか否かは表現の自由で保護される権利として、憲法21条に反するのではないか。

(2) Y市個人情報保護条例違反

Y市個人情報保護条例（以下「保護条例」という）6条2項が、「思想・信条及び宗教に関する個人情報並びに人種、民族、犯罪歴その他社会的差別の原因となるおそれがあると認められる事項に関する個人情報」の収集を原則として禁止していることから、入れ墨の有無という情報を収集する本件調査が、同条例違反とならないか。

(3) 富士重工事件最高裁判決（最判昭和52年12月13日）との関係

企業が、労働者に対して事実関係の調査協力を求めた場合に、労働者には調査協力義務があるか否かが争われた富士重工事件最高裁判決との関係で、原告は、本件調査に協力する義務はないのではないか。

3 裁判所の判断

(1) 第一審の判断

第一審は、憲法違反について、入れ墨の有無は個人のプライバシー情報で濫りに公開されない自由を有するものであるが、本件調査の目的、方法、範囲等を総合考慮すれば本件調査が憲法違反とまでは言えないとしたが、保護条例違反については、特定個人が入れ墨をしているとの情報は、保護条例6条2項にいう「その他社会的差別の原因となるおそれがあると認められる事項に関する個人情報」（差別情報）に当たると解し、さらに、同条例6条2項1号・2号の例外的に情報の収集が許される場合にも当たらないとして、差別情報の収集を目的とする本件調査及び本件調査に回答することを命じる本件職務命令は同

条例6条2項に違反し違法であると判断した。また、富士重工事件最高裁判決は、労働基準法上の労働者について判断したものであるから、地方公務員の調査協力義務について直ちに妥当するものではないとした。慰謝料については、本件調査によりXに不利益が発生したとは認められず、処分による不利益もその取消しにより回避、回復されるとして棄却した。

(2) 控訴審の判断

控訴審は、保護条例違反もないと判断した。これは、第一審が、保護条例6条2項により収集が許されない情報を、「社会生活において一般的に知られることにより、特定個人又はその関係者が社会的に不当な差別を受けるおそれのある情報」と解釈したのに対し、控訴審は、保護条例6条2項に具体的に列挙されている「人種、民族及び犯罪歴に関する個人情報と同様に」と上記差別情報を限定し、入れ墨をしているという属性を、人種、民族又は犯罪歴といった属性と同列に考えることは相当でないと判断したことに由来している。なお、富士重工事件最高裁判決については、地方公務員の調査協力義務について直ちに妥当するものではなく、本件の結論に影響を与えるものではないとしている。

4 まとめ

まず、第一審及び控訴審のいずれも、本件処分が憲法違反とは判断しておらず、現時点では、他人から入れ墨を見せられないように配慮することが社会的相当性を有するとして、本件調査の目的に正当性があり調査の必要性もあったとし、調査部位を限定

していることや回答を義務化することが目的達成のために必要だったことなどを理由に、調査方法も相当であると判断した。もっとも、保護条例違反については、第一審と控訴審で判断が異なった。その理由は、前述したとおりであるが、入れ墨をしているという情報が知られたとしても不当な差別を受けないと判断したのかは、控訴審の判決文からは明らかでない。

次に、本件では、一般的に入れ墨をしていることが職務上許されないとされたわけではないが、第一審及び控訴審ともに、入れ墨の部位や内容とその職務内容によっては、入れ墨の有無を人事配置上考慮することは許されるという判断を前提としている。したがって、民間の労働者の場合にも、調査の目的、必要性、調査の方法等が社会通念上妥当な方法で行われている限り、入れ墨の有無に対する調査協力義務が認められることとなる。また、懲戒処分だけでなく、解雇、昇進、昇格、降格、配転命令などの有効性判断においても、入れ墨の部位や内容等によっては、その考慮要素となることが許される可能性が出てくる。

このように、第一審及び控訴審の判断は、入れ墨をしているという情報を憲法上保護に値する情報として保護し、その一方で、入れ墨をしていることを人事配置上考慮することも許される場合があるとしている。入れ墨を自己表現の一つとする文化が世界の各地で定着しており、わが国においても、若者を中心に同様な意識が広まりつつある。入れ墨をしているという情報が憲法上保護されるものとして、これが、職場において、どこまで確保されるものなのか、今後も、注目していく必要があると思われる。