

【研究ノート】

課長コサックと労働法・会社法

法経学部教授 伊 達 隆 英

はじめに

本稿のタイトルを見て、「おや、これは何だ？」と思われる方もいるでしょう。本稿は素材を有名な某「マンガ」から取り入れている。サラリーマン物の「劇画」を色々読んで、法律学との関係で論を進めていく物である。私自身、法律学者の学術論文でこういうものを見たことはない。また、法律学者で「マンガ」愛好家がどの位いるかも、見当もつかないのである。

私は小さい時から絵が好きで、家にいるときは一人で絵を描いていた。その絵というのは、だいたい一枚の紙に色鉛筆とかクレヨンで『源平盛衰記』とか、『三国志』とか『三銃士』のような合戦ものを描くのが主だった。現在、J大学のロシア語教授をしているU氏とも一緒によく描いていた。また、小学校の頃、絵を習いに行っていたし、中学・高校時代は図画の授業ではいわゆる美術としての絵を描いていたのだが、これも割合いい成績をもらっていた。だから、私としては「マンガ」(特に「劇画」という視覚により絵として頭に入ってくる媒体には何の抵抗感もないし、面白くて身につく物が多い。したがって、映画も趣味の一つであり、勉強にもなる。

「漫画」というと、大方の人々がすぐ思いつくのが、新聞の政治面の似顔絵とか、新聞の「四コマ漫画」くらいだと思われる。物語性を持った漫画は、昭和40年頃(時間的制約により、時代考証を正確に行えないので申し訳ないのですが)より『少年マガジン』とか『少年ジャンプ』とかに、有名な「巨人の星」とか「明日のジョー」とかが出始めた頃だったと思われる。今後、時代考証をより正確にしていかなければならないが、今は、この程度でお許し願いたい。

普通、書店では、「コミックス」(漫画)のコーナーに置かれているが、「マンガ」の中でも「劇画」というジャンルに属するものが私の読むものである。私が「劇画」特に、レベルの高い大人向けの劇画に初めて接したのは、たまたまある日、自宅の近くの喫茶店に置いてあった「ゴルゴ13」(リイド社のもの)を何気なく手にとってみたら、非常に内容が濃い面白さを感じた時からである。現在購読しているのはリイド社の『ゴルゴ13』シリーズと講談社の『部長・島耕作』が主なものである。

話は変わるが、第二次世界大戦が終わって、焦土と化した東京とかその他日本のいろいろな地域で、経営者も、生産意欲をなくし、過激な労働運動が行われた。その後、日本の経済は1950年(昭和25年)に始まった朝鮮戦争の時のいわゆる「朝鮮特需」がきっかけになって立ち直っていくのである。そしてその後、1960年頃から、高度成長が始まって、一時的には景気が下がってもまたすぐ回復して景気がよくなってきて経済大国になったのである。ところが、十数年から始まったいわゆるバブル経済がはじけた後の経済不況は依然と続いていて、将来への「メド」が立っていない。そこで、時代による経済状況という時代背景の下で書かれているものということをもまず認識していただかなければならない。本稿の対象となっているマンガは約10年前のものである。その後も日本の経済状況の変化を時代背景として書かれているものがある。例えば、バブル経済がはじけた後の使用者側としての立場でリストラチャリングを行うということも、後に出てくる。

実は、私は、現在、沖縄大学において、労働法と社会保障法を担当しているのであるが、ここ数年、社会保障法のものをつか執筆したので、別の分野で書こうと思いついた。まず、かつて、「法解釈方法論に関する一考察」⁽¹⁾ において、主として、川島武宜教授の『科学としての法律学とその発展』(1987年(昭和62年)、岩波書店)を素材にして、私自身30年程「法解釈学」をやってきて、いつも頭から離れなかったこと、すなわち、法解釈が分かれるような問題の時に、どの解釈が正しいか、あるいは妥当なのかの客観性に関する随筆的小論文を書いた。今、読み返してみると、学問上の部分については、たいていクリエイティブなことは書いてないが、当時の私の心境を思い出して、懐かしい想いを持った。そして、その小論文を発展させて「法解釈方法論」をもう一度取り上げ、学問上より深めようと思った。去年の夏頃からである。

そこで、『ヘック・利益法学』(Philipp Heck, Das Problem der Rectsgewinnung)(津田利治訳、昭和60年、慶応通信販売社)を読み、また、Karl Larenz (Karl, Larenz Methodenlehre der Rectswissenschaft)(米山隆訳、カール・ラレンツ『法学方法論』勁草書房、1991年)もまず読み、その上で、論文を書こうと思ったのであるが⁽²⁾、これをやると、1年も2年もかかる作業になるので、法解釈方法論についての論文は後に回すことにした。法解釈方法論については、自分なりに結論が出ているからでもある。その結論とは、まず、簡単にいうと条文の言葉の客観的な文理解釈を行いつつ、立法趣旨を探り、それに則って解釈をする。しかし、それでは、不都合な結論が出るようだったら、ある程度目的妥当性を斟酌して結論を出す、ということである。

次に、自分の専攻領域である労働法の中で「過労自殺」をテーマにして書こうと思いついた。これは、一昨年、最高裁判所第二小法廷判決、(平成12年3月24日、いわゆる「電通事件」)が出たこともあって、書こうと思ったのである。但し、私の場合、この電通事件に関しては、たまたま、ある書店で目に付いた、藤本正『自殺過労死裁判』(ダイヤモンド社、1996年、第一審の東京地裁判決が下りた時のもの)(東京地方裁判所平成8年3月28日判決)を読み、一流の大企業であり労働組合もある職場であるにもかかわらず、このような非人間的な人事管理・労務管理が行われていることに驚いた。その頃から、このテーマで書こうと思っていた。

本 論

① ここで電通事件を簡単に紹介しておく。というのは、後にコサックが一種の「いじめ」を受けることとも関連してくると過労自殺を初めて労災と認めた最高裁判決だからである。

まず、第一審の判決(労働判例692号13頁以下)によると、大手の広告代理店である「電通」に入った新入社員の訴外一郎が入社約1年5ヶ月後に24歳で自殺した。そこで、一郎の父母である原告X₁らが被告Y会社に対し、一郎は長時間労働を強いられたために、うつ病になり、その結果自殺に追い込まれたとして、民法415条または民法709条に基づき、一郎の死亡による損害の約2億2500万円の損害賠償を請求した事案である。労働災害の過労死の一種である。労働基準監督署に労働災害による死亡に関する給付を求めないで、まず普通の民事訴訟で訴えた事情は、前掲・藤本正『自殺過労死裁判』12頁を参照されたい。

一郎は原告X₁を父とし、原告X₂を母として昭和41年11月30日に生まれ、平成2年、明治学院大学法学部を卒業し、同年4月1日付けで被告Y会社に入社した。一郎は、同期入社179名の一員として、2ヶ月間の新入社員研修を受け、同年6月1日付けで、同期3名と共にラジオ局に配属され、同局内研修を経て、同月17日付けで同局ラジオ推進部に配属され、当時の部長は訴外T₂であり、同部には13名の社員が雑居していた。同部には中堅社員をリー

ダーとする2つの班があり、一郎は参事であった訴外Sを長とする班に所属した。右班は、営業局として9つの局を担当していたが、一郎は訴外S他2名と共に、築地第7営業局と入船第8営業局を担当した。同部における一郎の業務は、放送される番組を提供するスポンサーを決めていく作業および決定されたスポンサーのフォローの仕事であり、スポンサー・被告会社Yの営業局と提携しながら業務を進めるというものであった。いずれにせよ、一郎は平成3年8月23日夜遅く業務のため自動車で八ヶ岳の原村のイベントに出かけ、同月27日午前6時頃帰宅したが、同日午前10時頃自宅において自殺した。そこで原告らは一郎の両親であり、一郎の死亡により法定相続分に従い、同人ら2分の1づつの割合で相続したとして、平成4年当時の被告Y会社のモデル収入を参考にして損害賠償を請求したのである。

本件における主たる争点は、一郎の被告Y会社における労働時間が社会通念上許容される範囲を超えた過剰なものであったかどうか、過剰であったとして一郎の長時間労働と自殺との間に相当因果関係が認められるかどうか、また、一郎が過去に長時間労働をしていたことにつき、被告Y会社が安全配慮義務違反の過失があったかどうかにある。

原告X₁らは、主張する。まず、一郎の労働時間を推定する資料として深夜退館記録簿、監理員巡察報告書、勤務状況報告書があるが、勤務状況報告書は社員が自ら申告して作成するが、申立て時間が事実上規制されていたことから、その内容は真実を反映していない。管理員巡察報告書は管理員が午前2時以降から翌朝まで1時間ごとに巡回して在館者を記録するものである。また、深夜退館記録簿は被告Y会社の建物が閉鎖される午前2時以降の退館者が退館時にサインするものである。これに基づいて、被告Y会社は一郎が最終退館者であったときの記録をまとめている。

被告における正規の労働時間は、午前9時30分から午後5時30分までの休憩時間を除いた7時間であり、土、日、休日は別であることから、1ヶ月の稼働日を21日とすると、1カ月当たりの所定労働時間は147時間となる。これに前記推定残業時間147時間を加えると、1ヶ月あたり294時間となり、年間では3528時間となる。一般に過労死する危険性のある長時間労働のボーダーラインは年間3000時間と言われているが、一郎の真実の労働時間は年間4000時間以上であると推定される。一郎は所定始業時刻に間に合うように、午前6時に起床し、約1時間を要して出勤し、会社で仕事をし、帰宅後就寝までに30分を要するとすると午前2時に退館した場合の睡眠時間は2時間30分、3時に退館した日は1時間30分、4時に退館した場合はほとんど睡眠時間がないことになり、それ以降では寝る時間は全くなくなるため、シャワーを浴びて着替えて飛び出すか、原告X₁の事務所泊まるしかなかった。以上のような著しい長時間労働および睡眠不足が人間の健康を破壊することは当然であり、このような労働および睡眠不足が一郎に疲労困憊性鬱病を発症させたと主張した。

それに対して、被告の主張に対する反論がなされているが、ここでは省略する。

原告X₁らの主張によると前記の長時間労働による疲労および長時間労働に起因する過度の睡眠不足が、一郎をして疲労困憊性鬱病に陥らせ、右鬱病のもとで、八ヶ岳原村でのイベントの終了が「荷降ろし」状況となって、一郎の自殺を引き起こしたのであるから、一郎の自殺と業務との間には、相当因果関係がある。それに対し、被告Y会社は一郎の在館時間が全て業務に当てられていたとは言えないこと。仮に一郎が業務によって過労状態であったとしても、一郎の死亡は過労によるものではないと主張する。

被告の過失の有無に関して、原告X₁らの主張は、被告が雇用主として社員である一郎の労働時間、労働状況を掌握しかつ管理し、過剰な長時間労働によりその健康が侵害されないよう配慮する義務を負っていたにも関わらず、右義務を怠った過失がある。これに対し、被告は雇用主として、社員に対し原告主張義務があることは認める。しかしながら、被告は右義務を尽くしていた。また、一郎の直属の上司であった訴外Sは、一郎の異常な長時間労働を知らながら何の処置も取らなかったと原告はいうが被告は雇用主として原告主張の義務を負っていたことを認めるが、その義務を果たしていたと主張した。

争点に関する裁判所の判断として、一郎はX₁・X₂の子として昭和41年11月30日に生まれ、スポーツが得意で

あり明るい青年であった。また、一郎は明朗快活で素直であり礼儀正しい性格であった。また粘り強く完璧主義で真面目にとことんやるといった性格でもあった。一郎は大学4年生の頃、当時聖心女子大学の学生であった訴外Aと知り合い、以後交際を続けていた。一郎は大学卒業後の進路として広告業界への就職を希望するようになり、平成2年、同年4月1日付けで被告Y会社に入社した。一郎の職場は、東京都内の築地の本社ビルの中であった。右当時の同部長は訴外T₂であり、同部には13名の社員が所属していた。

昭和54年に被告Y会社とその従業員が作っている労働組合との間で結ばれた労働基準法36条に基づく36協定によると、所定労働時間は月間残業時間の定めをした。社員の労働時間の管理体制は先に述べた通りである。しかし、現実には長時間労働が多かった。社員の入退館の管理体制として築地の本社ビルの防災および防犯等の安全管理を訴外関東財務監理株式会社に委託し、会社は管理員を派遣していた。

裁判所はこれらの両者の主張に対して原告勝訴の判断をした。原告側の主張を全面的に受け入れて判決を下した。

これに対してYは控訴した。判決はほぼ第一審の判断に近いが、違うところは個人的事情を本人の性格・能力、訴外Aとの電話、家族関係の煩わしさ、父親が潜在的に一郎に要求している長男像の圧力、独立したいとする欲求、会社にいる時の安心感、独身症候群であると判断した点にある（東京高等裁判所平9年9月26日判決、労働判例No724、13頁以下）。

細かいことはここでは省略するが、原告主張は一郎が自殺する一月前からは長時間労働がますますひどくなり、自殺する直前には徹夜が続いて家へ帰っても眠る暇もない程になり、シャワーを浴びて飛んで会社に出るとか、原告X₁の青山の事務所に泊まるようなこともあった。このような著しい長時間労働および睡眠不足が一郎に疲労困憊性鬱病を発生させた。一郎の業務量は基本的には多く、その中で企画業務に深夜を過ごしており訴外Sの助言もなかったこともあって、深夜勤務や長時間労働が続いた。酒の席で訴外Sから靴の中にビールを注がれて、飲むように求められた、同人から靴の踵でたたかれたこともある。

それに対して、被告Y会社は一郎の労働時間は同人が作成した勤務報告書にある通り労働は突出した程でもない。時には早朝まで会社内にいることがあったことは認めるが、右在館時間が全て被告Y会社のためのものであったとは考えられない。諸々の事情により、一郎の勤務時間は同人の性格か、業務外個人的事情による在館時間がそのまま勤務時間と認めることはできない。個人生活や家庭環境に基づく事情の影響も否定できない。

また、原告は一郎の自殺と業務との因果関係による疲労・長時間労働に起因する過度の睡眠不足が鬱病を発症させたという要因もある。イベントの終了が「荷降ろし」状況となって一郎の自殺を引き起こしたのであるから、一郎の自殺と業務の間には相当因果関係があると主張した。それに対し、被告Y会社は一郎の在館が全て業務に当てられたものではなく、自殺する直前に休暇を取って八丈島に行ったりしていた。仮に一郎が業務状況による疲労状態であったとしても、被告の過失の有無に関して、一郎の死亡は過労による。さらに、控訴人の自己裁量による行われる部分がかかなり多いし、その気になれば、通常の勤務時間内に仕事を終わらせることもできたのであるから、一郎が長時間在館したことを控訴人の強制的な業務命令であるかの如く言う被控訴人らの主張は失当である。これらの事情を参考にすることなく全ての問題について一郎が控訴人の強制による長時間労働をしていたかのように言う被控訴人の主張には論理の飛躍がある。一郎が鬱病になっていたとの確たる記録もない。疲労性鬱病は心因性の鬱病の一種であり、あくまで感情上のストレスの持続により発症されているから、過労等の肉体疲労が鬱病になることはない。仮に一郎が鬱病にかかっていたとしても、一郎の父親に対する依存による本人の生来の未熟さ訴外Aとの愛情関係上のストレス、父親の抑圧が原因であって業務が原因ではない。このような長時間労働は、鬱病による一郎自身の能力低下をもたらした悪循環によるものであると考える。自殺は「故意による死亡」であるから、心神喪失の状態にない限り本人の精神上的決断、意思の選択としてなされるものであって、自殺と業務の相当因果関係は直ちに結びつくものではない。そして、控訴人には一郎が鬱病になり、自殺を防止すべき安全配慮義務は存在しない。一郎は訴外Aとの間でトラブルめいたことがあり、感情上の苦悩、一郎

本人の執着気質で、自尊心も強く、仕事について人一倍気にする性格であった。本来適度に仕事を打ち切るのがよいのに自分の能力や結果にこだわり過ぎた。

控訴人の主張としては一郎の勤務状況に対する評価は概してよい方であり、平成3年1月時点においてラジオ推進部長（訴外T）およびラジオ局長（訴外K）から具体的実績をあげており、ラジオ推進部において戦力になりつつあるものと思われていた。訴外Aとの交際状況としては、聖心女子大学の学生となった後も交際を続けていた。鬱病には、ある時期が来ると誘因がなくとも自然に発症する内因性鬱病とストレス等を誘因として発症する外因性ないし反応性鬱病がある。鬱病は内因と状況因の相互作用によって発症するという見解が定説になりつつある。控訴人は鬱病の診断は、直接患者に関係しないと極めて難しく、医師の鑑定結果も分かれている。

過労ないしストレス状態があれば、誰でも必ず鬱病に罹患するわけではなく、鬱病の患者には、患者の体質、性格等の要因が認められるが、一郎は真面目で責任感が強く、几帳面かつ完璧主義で自分の仕事も人一倍抱えていた。能力を超えて全部自分で背負い込もうとする行動性格いわゆる鬱病親和性ないし病前性格が存在しているし、長時間勤務体制を改善させる道がなかったとは言えない。そもそも一郎のような知的・創造的労働については、日常的業務の遂行に関し、具体的指揮命令をうけるのではなく、一定の範囲で労働者に労働時間の配分、使用方法が委託され、自己中心的な人の一部にも鬱病罹患性につき、一端の責任があるとする精神の病気で会社を休むなどの行動を取ることが可能である。両親も一郎の勤務後に生活状態の打診をしながら、これを改善する具体的措置を行うべきであった。損害の公平な分担という理念に基づく民法722条第2項（過失相殺）の規定を類推適用し、発生した損害のうち7割を控訴人の負担とさせるのが相当である。原判決は被控訴人らの請求を過大に認定した点で一部失当であるが、本件控訴に基づきこれを変更し、本件の控訴は棄却する。

この控訴審の判決に対して、控訴人付帯控訴人はともに上告した。最高裁判所は口頭弁論を開いた（最高裁判所第2小法廷・平成12年3月24日判決）。最高裁判所は上告人の上告を棄却した。（労働判例779号13頁以下）⁽³⁾。

この過労自殺は過労死の一種であり、かつて過労死は労働法学会⁽³⁾でも取り上げられたことがある。少々長く引用しすぎて、体裁も悪いのであるが「過労自殺」の論文の代わりという意味もあるので、御了解願いたい。

さて、本題のテーマで執筆するきっかけになったのは、昨年11月に、「日本マンガ学会」（学術団体であります）が創設されて私もその会員になったことにある。マンガ学会について知ったのは、たまたま大学に出勤途中、タクシーの中のラジオで「日本マンガ学会」が京都精華大学において設立されるのを聞いたのである。全くの偶然であるが、偶然は必然であります。「マンガ」というと、ただの娯楽として読むというのが大方の見方であるかもしれないが、現在日本においてはマンガが（私の場合主に劇画であるが、）なまじっかの活字本より、楽しく読めて中身が濃いのが多いのである。もちろん、大学生としては法律学を学ぶには、文字を主体とした教科書、体系書を読むのが第一である。しかし、従来の法律の教科書というと、文字だけで非常に理解しにくく疲れて読む気もしなくなるという欠点がある。私は30年以上法律学の研究・教育に携わってきたわけであるが、今でも活字中心の教科書を使わざるを得ないので、自分なりにいろいろと工夫をしてきた。そこで、社会保障法の教科書⁽⁴⁾（主に沖大生向けの）を書くときにまず思いついたのが、『マンガ・社会保障法入門』であったが、これでは大学の教科書にはならない。第二次的に『図解・社会保障法入門』も考えたのであるが、やはりこれでは教科書には不適切である。そして、最後にたどり着いたのが、図解とか図表、算定式をなるべく多く入れて活字本にしようとして書いたのであるが時間的制約もありほんのちょっとしか実現しなかった。

そこで結局、今回はこのタイトルで書いてみることになったのである。もちろん「マンガ」はフィクションだから、現実のモデルが推測できるにしても、それは表には出てこない。私が書いていくのは全

くの架空の物語がある。その中に出てくる法律問題、会社の中の間人間関係等を追っていくことになる。引用判例とか注は全て事実である。

② コサックは日本の国籍を持っていて日本人である。江戸時代に日本に来たロシア人の血を引いているので愛称である。(本名は小原丈二)。

コサックは、1970年(昭和45年)、K大学を卒業してM電器産業株式会社に入社した。当時は不況知らずの1970年代であった。私は1963年(昭和38年)に大学を卒業した。私はそういういい方はあまりしないがいわゆる60年安保世代である。コサック(団魂の世代、全共闘世代)が会社へ就職する以前にどのような就職活動をしていたかどうかは分からない。私の頃は上下黒の学生服が当時の学生の制服であった。コサックの時代のことはよく分からない。いずれにせよ、大企業であるM電産への就職が内定し、その後在学中に研修があったかもしれない。

採用内定に関しては、大日本印刷事件(最高裁昭和54年7月20日、第二小法廷判決)⁽⁵⁾がある。被上告人X(原告・被控訴人、S大学出身)が上告人Y会社(被告・控訴人)への求人募集に応じ、試験を受けて合格し、採用内定の通知を受けて、誓約書を出した。当時S大学では就職について「2社制限・先決優先主義」を取っていたので、Xは他の会社の試験を受けなかった。ところが、YはXに対して理由を示すことなく採用内定を取り消す旨通知してきた。そこでXは採用内定取消し、従業員としての地位確認等を請求する訴訟を起こした。第一審、第二審ともXの請求を容認して、これに対してYが上告した事例である。判決は「上告棄却」であった。

日本の場合、採用内定をしたら、先に決まった会社へ入ることとして他企業への就職試験を受けないのが普通であるので、こういう判決が出たのである。この判決は先例として重要なものであるが、現在十数年前からいわゆるバブル経済がはじけて、経済状態が悪くなって、回復の兆しがないときには大企業であるY証券会社でさえ倒産をする。採用が内定していても、会社がなくなってしまうのではどうにも仕方がない。他の職業を探すというような時代である。実際には、採用内定取消は事実上行われていて、この最高裁判決があっても現在の経済状況の中では意味がないという場合が多い。

M電産入社式が終わってから(試用期間がどのくらいあったか分からないが)⁽⁶⁾、11月の配属までの7ヶ月間は研修に明け暮れる日々であった。まず50人単位のクラス分けが行われ、最初の1ヶ月は会社の概要・集団討論、語学力テストなどで適正を見る。次の3ヶ月間は工場での実習である。ラインに並んで実際に製品を組み立てる。残りの3ヶ月は系列販売店での販売実習が行われる(丁稚奉公と言われた)。販売、配達、苦情処理、修理などの現場の仕事を経験する。そして、希望部署を予め出しておいで勤務評価が行われ、販売ショップで勤めつつ週に一度レポートを出す。そこで配置が決められる。11月にコサックは第一志望の営業本部販売助成部に決まった。

その後、私の推測としては、私の頃もうそうであったが、「団魂の世代」であるコサックおよびその後もある時期までは大学を卒業して大企業に入った場合、図式的にいうと、まずその会社の社員であることが先にあり、そして、終身雇用制のもとで、若いときは労働組合の活動をし、ある年齢になると中間管理職としての課長になり、非組合員となる。といっても、労働基準法の適用もあるのであるが。そしてその後、だんだん絞られて部長となり、重役となり、最終の段階では少数の中の1人が社長にサラリーマン社長になるということもあるいわゆるサラリーマン社長である。日本独特のパターンである法人資本主義である。ただ、M産業の場合は、個人株主が多く株を持っているので事情がちよっと違う。

中小企業ではかつてから労働異動が多かったといわれているが、現在では大企業でも倒産していわゆるレストラチャリングの中で、大量の人員整理および中間管理職も解雇される時代である。そうするとサラリーマンの一生は、アメリカ型の労働異動の多い社会に近付くのでしょうか。日本の企業のトップの人達は、やはり従来の終身雇用制のプラス面を取って、それを続けようと言う人も少なくない。但し、賃金とか昇進は実力主義になっていくだろう。

コサックが34歳の時に、営業本部販売助成部宣伝課係長である。もちろんこれはフィクションであるから、デフォルメされた部分もある。私自身も大学以外の職場（K組合連合会）で3年間働いたこともあるので、普通の会社の世界をある程度は理解できる。コサックはここで課長に昇進し、非組合員となる。

③ 次に⁽⁷⁾、会社を宣伝するためのポスターが作られたとき、横長の紙に右から飛んでくる飛行機の描かれているライバル会社S電器が先に発表された。M産業のポスターは縦長の紙に、左から飛行機が飛んでいるものである。これの方が先に発案されたのであって、誰かがスパイ行為をしてその構想をライバル会社に売ったとしか考えられないのである。印刷所での情報漏れではなく、宣伝会議のコンセプトの段階で漏れていると言わざるを得ない状況であった。そこで、コサック自ら調査をすることになった。ところで、コサックが経理上のミスを隠してもらった女子社員にお礼に食事をと誘ったところ、いつのまにか親密な関係を持つに至った。コサックは盗聴器を女性社員の集まる給油室に取り付けて、彼女らの話を盗聴・録音した。ところが、その女性が誰かに会議資料を流していたのである。そして、そのテープをある女子社員に聞かせて、漏らした相手が取引先の印刷会社Y専務であることが分かった。そしてその専務がS電器に秘密を売っていたのである。ところが、その女性がなぜ会社の秘密情報を入手していたかという点、コサックが寝物語でポスターの内容のことを話していたのである。そこでコサックは友人のK私立探偵に相談を持ちかけ、その盗聴器を渡した。K探偵が見張っていたところ、Y専務とM産業社のN部長とが一緒にお茶を飲んだり、ゴルフに行っていたのである。コサックはT子にそのことを詰問し、会社を辞めるよう説得し、一方、調査を指示したF部長はその「ネタ」でもって、年末の本社部長会議で発表することにした。というのは、N部長はM₁専務派であり、F部長はその敵であるU常務派であり、年末の本社部長会議で証拠を出して、M₁専務を叩いて失脚させ、U常務が専務になって、常務の縦のラインが芋ズル式にエスカレートして、コサックもその中に入れられることになった。

従業員の秘密保持義務に関しては、古川工業足尾製作所事件がある（東京高裁昭和55年2月18日判決）（労働判例百選（第六版）134号40ページ以下、小畑史子氏が解説をしている）。

原告X₁・X₂は削岩機等を製造するY会社足尾製作所の工員で、製品の受注納入等の業務・部品の切削事業に従事していた。Y会社は経営再建のため、3カ年計画を立案し、認定する段階で秘密文書を作った。この文書が、会計課に回ってきて原告X₁・X₂は、当時日本共産党のY会社の職員であり組合役員であったX₁が、秘密書類を借りて、X₂とともに謄写印刷を数部作成して、Y会社とY会社の従業員でない地区委員に渡した。Y会社は、これを業務上重要な秘密を漏らしたとし、X₁・X₂を解雇した。X₁・X₂は当該解雇を無効であるとして、訴訟を提起した。原審判決（前橋地判昭和50年3月1日労民集31巻1号6頁）は、Y会社の懲戒解雇処分を有効とした。これに対し、X₁・X₂が控訴したが、控訴棄却になった。理由は、労働者の労働契約に基づく付属義務として使用者の利益をことさらに害するようなことは許されないから、秘密を漏らしたことは労働契約違反であって解雇

有効であるというものである。

平の工具ですら秘密保持を負うのであるから、管理職はより重い秘密保持義務を有している。

次に、課長コサックは一匹狼として会社の中でマイペースで生きようとするのだが、いつのまにかそういう派閥に組み込まれてしまうのである。そして、その年末の本部部長会議の席上、F部長が証拠写真その他盗聴テープなどの証拠を持って、N部長がスパイをしていたのをすっぱ抜いたのである。N部長は首にはならなかったけれども、九州の販売研究所の所長代理という島流しにされたのである。M、専務も失脚し、U常務が専務に昇格することになる。

その後、コサックはF部長からニューヨークのM社アメリカで一年程修行してくる気はないかと言われる。これから上に行こうとする人間なら海外勤務の経験がなくてはならない。しかし、コサックの妻にそれを話すと、子供の国立大学付属小学校への受験の年でもあり、妻は一緒に行く気は全然なかった。そこで、コサックはニューヨークへ単身赴任することになる。アメリカでも色々なことがあった。

1986年（昭和61年）、東京へ帰ると⁽⁸⁾、コサックは赤坂の料亭でU専務の昇格とF部長の健勝とコサックの帰国祝いを兼ねての宴会に出席した。話の途中、O（アメリカM社社長）の弱みを掴んだかと聞かれる。しかし、そのようなことはないと答えた。また、Oには銀座のある高級クラブCのN子という愛人がいるのである。そして、コサックはOにたのまれて、N子の監視を頼まれていた。宴会が終わってから、コサックはCクラブへ行くことにした。Cクラブは銀座8丁目の高級クラブビルの2階にあった。座っただけで5万円の請求書が来るといわれるような店である。N子が来て店が閉まってから、二人で六本木のカラオケバーに行って、N子はしたたか酔ったらしい。そこで、N子の住んでいる西麻布のマンションへ送って行っただが、部屋まで連れて行き部屋に入ってから、またまたN子ともいい仲になる。「ワナ」にはまってやったと思ったのだが、N子はOの命令でN子の監視に来たのだろうと言って、全部見抜かれていたのである。N子は浮気をしているが、ステディーなパトロンはOだけだと言った。

また、ある朝⁽⁹⁾、コサックが電車で出勤する途中、あるおばあさんが立っていて苦しそうにしているので、前の席に座って新聞を読んでいる中年の人に席を譲ってやってくれないかと言った。しかし、席を立たないので口論になる。会社へ着いたら、F部長に呼ばれて、F部長がアメリカ西部M社へ赴任することを聞かされた。アメリカへ一年行ってから帰ると、平取締役になるということである。そこで、その間、G次長がF部長の代わりを勤める。G氏の挨拶のときに顔を見たら、先程の電車に座っていた男であった。

それから、G次長はコサックに色々嫌がらせをする。しかし、コサックは一人で戦わなければならない立場になった。そして、手に職にあるから職場を変えてもやってもいいと思うが、せつかくのM社の課長という世間体を捨てることになる。しかも、当時の日本では転職で「グレードアップ」することは少なく、大体は職場を替えるごとにだんだん悪くなっていく状況であった。

そんなことを考えて歩いていると、人材コンサルタントと称する人が名刺を渡してくる。いわゆる「ヘッドハンター」であり、ライバル会社のS電機がコサックを欲しがっているという話である。現在の給料が年間700万円という、その男は年収1000万円、別に500万円の支度金を出し、ローンがあったら肩代わりをすることもできると言っていた。こういうことはアメリカでは常識であるという。毎回転職をすると、転職するごとに上へ上がっていく。

そのことをN子と一緒に言った時に言うと、N子は南青山のK連合会の地下に財界のトップクラスの

人々が集まる MA クラブというのかあると言う。そこにGが来ているのを見たという。一週間後に四谷のAホテルのロビーでくだんの男がその MA クラブに来ていたのを見たという。そこで、コサックはGの謀略ではないかと思い始める。そして、友人の KO 探偵に調査を頼む。N子はKOのことを新しいマネージャーだと言ってクラブに入る。KOはGに年収2500万円で常務取締役の職があると誘った。そして、録音もとり写真もとった。そのテープをダビングしてからU専務に送った。Gは秋田ショールームへ移ることになった。しばらくしてF部長は米国M代理店の経営者達の団体の接待をするので、コサックにアメリカへ来るように頼む。

次に⁽¹⁰⁾、1987年(昭和62年)10月20日午後3時、京都のR庵においてU専務とF部長とコサックはM電産会長Y。の前でカレンダーを見せていた。そして、コサックは会長から直々に誉められる。次の日に、四人でゴルフをやることになっていたが、F部長がU専務は会長がコサックのことを可愛がっているため面白く思っていないから、コサックに東京へ帰るように命令する。

10月21日午前10時、コサックは東京本社で仕事をしていた。一方、京都R庵ではU専務とF部長が会長を連れに来る。しかし、呼んでも返事がないので、障子を開けると会長は死んでいた。F部長はすぐに会社に電話をしようとするが、U専務はそれを止めさせ、会長の死は二人だけが知っていることであって、他の人はこのことを知らないので、F部長が電話をかけるのを止めさせる。

午前11時30分にコサックのところへF部長から電話が入って、部長の支持通りに動いてくれるように命令される。午後12時40分、世田谷のU専務邸でコサックは金庫を開けて十万株を取り出し、午後1時50分に広尾のある人のところへ行く。そこで、T子という人がいて、T子名義のM社の株十万株を受け取り、代わりにU専務のM産業の十万株を渡した。そして、証券会社へ行き、午前3時直前にその十万株を預けた。午後3時10分、コサックは兜町を歩いていた。

T子のことをまたK探偵に調査してもらおうとT子は元赤坂の芸者で現在は保守党の代議士R太郎の女で彼女が店を開いたときの保証人になっていた。その十万株がR太郎の隠し財産でばれないようにT子名義にしておいたらしい。その十万株とU専務の十万株を交換したのはU・F二人しか知らないYの死を発表する前に、T子名義の株券を全部証券会社に渡す。Y。の死が発表されると、M社の株価が値下がりして、どん底まで下がった時点で十万株を買い戻す。いわゆるインサイダー取引 (insider trading) である。これは、証券取引法で禁じられていて罰則がある。

コサックはその後、U専務・F部長にお金をやると言われるがそれを断った。なぜなら、金を受け取ると自分もインサイダー取引の共謀共同正犯になるおそれがあるからである。コサックは始めて上司の命令を無した⁽¹¹⁾。

Y。の葬儀は盛大に行われ、その後の人事が世間の目を集める。新会長には現社長のK野が横滑りした。新社長にはTB氏になった。副社長の1人も決まった。あと1人の副社長のポストが空いている。そこでとりわけいらいらしているのが、O専務とU専務である。コサックはOから室長代理のポストをやるから、O派に入れと誘われるが、コサックはどちらの派にもつきたくなかった。M電産本社、午後7時30分、プレス待合室では記者達がいろいろと予測を話し合っていた。ある人は、Oは故Y会長の娘婿でT大法学部卒という毛並みの良さで社長になるだろうと予測する。他の人は、U専務は故Yが小さい店をやっている時からの子飼いであり、故Yと現在のM電産を大企業にした功績があるU専務と予測を話し合っていた。コサックは「全共闘世代」であり、主観的には器用な人間ではないと思っている。そこで、自分の行く先は天に任せることにした。そして、結局、Oが副社長となった。そして、コサック

クは京都に赴任することになった。

おわりに

論理的流れがあまり体系的ではないのであるが、初めての実験的作品でもあるし、今回はここまでにしておく。

おそらく、このような「研究ノート」は珍しいと思うので、読まれた方の評価をぜひ伺いたい。それによって、その先どうするかが左右されることになるであろう。私にとっても初めての実験なので、読まれた方の評価が非常に気になるところである。よろしくお願いします。

注

- (1) 『冲大法学第14号』(1994年(平成6年)1月号)
- (2) その他にも例えば、碧海純一『新版・法哲学概論(全訂2版)』43ページ以下(平成元年、弘文堂)とか、田中成明『法的思考とはどのようなものか』(1989年、有斐閣)70ページ以下等がある。また、最近民法学の分野で、再び、法解釈方法論争があるようである。『私法学の再構築』(北海道大学出版会)。
- (3) 日本学労働学会誌法90号、(1997年)
- (4) 伊達隆英著『社会保障概論』(ぎょうせい)
- (5) 別冊ジュリスト『労働判例百選(第六版)唐津博、採用内定一日本印刷事件一』参照。
- (6) 弘兼憲史 ヤング島耕作参照『月刊イブニング』創刊号(2001)参照。123頁以下参照。
- (7) 弘兼憲史 『課長島耕作』(講談社 モーニングKC) 第1巻
- (8) 弘兼憲史 『課長島耕作』(講談社 モーニングKC) 第3巻 2頁以下参照。
- (9) 弘兼憲史 『課長島耕作』(講談社 モーニングKC) 第3巻 49頁以下参照。
- (10) 弘兼憲史 『課長島耕作』(講談社 モーニングKC) 第4巻 1頁以下参照。

参考文献

1. 過労死をめぐる法律問題『日本労働法学会誌90号169頁以下』(1997年)
2. 企業倒産と労働法『日本労働法学会誌98号』(2001年)
3. 別冊ジュリストNo.134(1995年)『労働判例百選(第6版)』(有斐閣)
4. 別冊ジュリストNo.149(1998年)『会社判例百選(第6版)』(有斐閣)
5. 安枝英伸・西村健一郎『労働法(第6版補訂)(平成13年)』
6. 菅野和夫『労働法(第五版)』(弘文堂)(平成11年)
7. 『課長・島耕作の成功方程式』(講談社)(1992年)
8. 『究極のビジネスマン・ゴルゴ13の仕事術』(祥伝社)(2001年)
9. 『課長・島耕作の成功方程式2』(講談社)(1994年)
10. 『課長・島耕作の男と女の方程式』(講談社)(1994年)
11. 千種義人『新版経済学入門』(同文館)(平成4年)
12. 川久博『過労自殺』(岩波書房)(1998年)
13. 野村正寛『雇用不安』(岩波書房)(1998年)
14. 大原健四郎『うつ病の時代』(講談社現代新書)