

いわゆる服装斗争の法的考察

——人権規定の第三者効力との関連において——

楠 元 茂

目 次

1. 序
2. 人権規定の第三者効力
3. 服装斗争
4. 結 語

1. 序

最高裁判所第三小法廷は、昭和52年12月13日に、いわゆるベトナム反戦プレート事件に対する判断を示した¹⁾。

この事件は、電々公社目黒電報電話局の職員が、昭和42年6月16日から22日まで「ベトナム侵略反対、米軍立川基地拡張反対」と書いたプラスチックプレートを着けて勤務したことに端を発した。動機はベトナム戦争に反対することが日本の平和につながると考え同僚に理解してもらいたかったということで、局では再三取り外しを命じたがこれに従わず、「職場の皆さんへの訴え」と書いたビラ数十枚を休憩時間中に配布した。

公社は「職員は局所内において、選挙運動その他の政治活動をしてはならない。」と定める公社就業規則5条7項に違反し、これは就業規則に定める懲戒事由に当る。又、ビラの配布は許可を受けていないので就業規則5条6項に当り、

1) 判例時報871号

これも懲戒事由に該当するとして懲戒戒告処分にした。この処分に対して無効の確認を請求したのがこの訴訟であった。

第1審の東京地裁は、昭和45年4月13日に(1)プレートは政治目的をもって着用したとは認められないから、政治活動禁止規定に抵触しない。(2)ビラの配布は職場秩序の実質的侵害を伴わず、懲戒事由に該らないとして原告の主張を認めた。

第2審の東京高裁も、昭和47年5月10日控訴を棄却したがその理由は次のようなことであった。(1)プレートの着用はわが国の平和を願う気持に出たものであり、特定の政治的意見に基づく政治活動ではなく、一部の人々の政治的意見、一党一派の政策を表現したものでなく、国民一般の意思を表明したものであって、職場の正常な事務の遂行の妨げとならず、公社の政治的中立性に背くこともない。かかる行為は公社職員として許された自由な意思表示行為の範囲に属する。就業規則の「政治活動」には当らない。(2)ビラ配布の就業規則違反の情状は軽微であり、これを懲戒処分にしたのは懲戒権の濫用である²⁾。

しかし、最高裁は昭和52年12月13日に原判決を破棄し、第1審判決を取り消した。判示内容には憲法・行政法上、労働法上の重要問題が含まれていると考えられるので、以下その要点を述べてみよう。

憲法上の問題点としては次の点があげられる。(1)公社就業規則5条6項・7項は憲法15条1項、同19条、同21条1項に違反して無効であるとの主張に対しては、公社と職員の関係は私法上の関係であり、公社就業規則は公社が私企業の使用者と同一の立場に立って職員との関係を規律するため定めたものであり、私法上の関係には憲法の規定の適用又は類推適用がないことは、昭和48年12月12日の最高裁判決の示すところであるとし(2)本件処分は憲法19条、同21条1項、同14条に違反して無効であるとの主張に対しては、本件処分は公権力の行使でなく、私法行為であるから、(1)と同じ理由で憲法の規定は適用されないとした。

又、本件の行為が政治活動に当るか、職務専念義務に違反しないか等につき次のようにいっている。(1) 電々公社の就業規則5条7項で禁止している政治活動とは、一般私企業の実業規則が禁止している政治活動、すなわち社会通念上政治的と認められる活動と解される。公社の実業規則は、国公法と異なり局所内の政治活動だけを禁止し、しかも刑罰の裏付けがないし、公社はその設立の目的からみても企業性が強く、公社と職員の関係は私法上のものと解される。そして就業規則が政治活動を禁じた趣旨は、人事院規則の場合と異なり、私企業において就業規則により職場内の政治活動を禁じているのと同様に企業秩序の維持を主眼としたものと考えられるからである。本件プレートの表示は、わが国の政治的立場に反対するものとして、社会通念上政治的な意味をもち、これを着用して同僚に訴えかけたのであるからこの行動は社会通念上政治的活動に当り、局所内で行われているので就業規則に違反し懲戒事由に当る。(2) 電々公社法34条2項に職務専念義務が定められている。この義務違反が成立するためには、現実には職務の遂行が阻害されることを要件とするものではない。すなわち本件のプレート着用による就業は職場の同僚に対する働きかけという性質をもち、この行為それ自体は職務の遂行に直接関係のない行動を勤務時間中に行ったもので、作業の遂行に支障を生じなかったとしても、精神的な面からみれば、注意力のすべてが職務の遂行に向けられなかったと解され、同僚に働きかけるといふ行動は他の職員の注意力を散漫にし、職場の秩序維持に反する。(3) 局所内でのビラ配布につき、事前に許可を受けなければならない旨の実業規則の定めがあるのに無許可で配布した。この配布行為は休憩時間中に行われたが、たとえ休憩時間中であっても、このような行為は企業の運営に支障を及ぼし、企業秩序を乱すおそれがあり、無許可の配布は就業規則に反するから、懲戒処分の対象としても労働基準法34条3項に反しない。(4) 公社の本件懲戒戒告処分は違法でない。この処分について懲戒権の濫用であるというが、懲戒事由に該当する事実があると認められる場合に、懲戒権者がいかなる処分を選択すべきかについては裁量が認められ、当該行為との対比において甚しく均衡を失する等合理性を欠くものでない限り、懲戒権者の裁量の範囲内にあるもの

としてその効力を否定できない。（最高裁昭和49.2.28判決）

この件の処分は最も軽い戒告であり，合理性を欠くとは認められず，懲戒権の濫用とはいえない。

この判決の中で，反戦プレートを着用しての職員の勤務が電々公社法に定める職務専念義務に反し，電々公社就業規則に定める政治活動の禁止の規定に違反すると判示した点は，近時，広く服装斗争として労働法上多くの判例で争われている問題であって，このような戦術を法的にどのように評価するかは，学説と最近の判例とが鋭く対立しているだけに注目される。そして判決は，いわばこの問題の前提として，電々公社の職員の勤務関係を私法関係とみており，いわゆる人権規定の第三者効力についても判断を下しているので，本稿では以下にこの二つの問題について考察する。労働基準法34条3項の解釈，公務員の懲戒処分についての裁量権の問題も重要問題たるを失わないが他の機会に譲りたい。

2. 人権規定の第三者効力

いわゆる人権規定の第三者効力の問題については，わが国では間接効力説が通説・判例であるとされている³⁾。今回の冒頭の判決もこの立場をとったものとみられるが，ここでわが国の学説・判例の中からいくつかを拾い出して，この理論について検討してみることにしよう。

(1) 「注解日本国憲法」⁴⁾はこの点について次のように述べる。「一般的には憲法上の権利は，国家に対する人民の権利としての性質をもつから，私人間においては当然には妥当しない。従って，例えば私人相互の間で信教の自由・言論集会の自由・職業選択の自由等を制限するような契約を締結することは可能である。しかし，憲法が諸々の権利を基本的人権として承認したことは，それらの権利が不当に侵されないことを以て国家の公の秩序を構成することを意味

3) 阿部照哉「人権規定の私法関係への適用」判例時報724号

4) 上巻 299ページ

すると考えられるから、何等の合理的な理由なしに不当に権利や自由を侵奪することは、いわゆる公序良俗違反（民法90条）の問題を生ずることがあり得ると考えなくてはならぬ。また、本章所掲の権利の中には、それ自体が私人間のものとしての性質をもつもの（例えば、使用者に対する関係で成立する勤労者の権利）があることは注意すべきである。」

(2) 宮沢俊義⁵⁾「憲法Ⅱ」は次のように説明する。「人権宣言における人権の保障は、主として、国と個人とのあいだの法律関係をその基礎としているといえる。すなわち、ここでは、一方において、国による人権の侵害を排斥することと、他方において、国が人権を確保するための努力を怠ることを防ぐことが、その狙いとされる。」「しかし、人権に対する各種の制約は、これとは多かれ少なかれちがった法律関係においても生じうる。その一は、私人間の法律関係であり、その二は、特殊的法律関係である。」「かように、人権宣言における人権の保障は、国と私人との法律関係において、公権力が人権を侵害することを排除するだけではじゅうぶんではなく、私人相互間の法律関係において、私人による人権の侵害をも排除することによってはじめて完全になるのである。」「人権宣言による人権の保障は、かように、単に国と私人とのあいだの法律関係においてだけでなく、私人相互の法律関係における人権の侵害をも排除する趣旨を当然に含んでいると解すべきものであるとすると、私人相互の法律関係において生ずる人権への制約のうちにも、人権宣言の趣旨からいって、国の干与がむしろ要請される場合もあるということになる。」「一般的にいえば、そもそも人権宣言が狙っている「人間性」の尊重の原理と矛盾するような人権への制約は、私人によるものといえども、合理的な理由を欠くと見るべきであろう。ことに、社会国家の理念に立脚する憲法の趣旨からいっても、勤労者の生活の根底を危うくするような効果を有する制約は、まったく合理的な理由を欠き、強く排除されるべきものと見るべきであろう。」そしてその排除の方式として民法90条違反として無効とする場合が考えられるとする。

5) 242ページ

(3) 橋本公亘「憲法原論」⁶⁾は大要次のように述べる。私法関係については、原則として私的自治を尊重することを前提として現在の法秩序が成り立っていることを考えると、個人の基本権を私人間の関係に拡大して認めるわけにはいかない。そして、憲法が基本権規定の中で明文をもって私人間の関係においても権利を保障する趣旨を定めているときは問題ないが、そのような規定のないとき、例えば日本国憲法の場合、28条に定める労働三権の保障は、これらの権利の沿革・本質にてらすと、労使関係（私人間の関係）における労働者の権利を憲法が保障したものと解される。その他の権利の保障は私人間に及ぶものではないが、客観的規範（制度的保障および原則規範）については効力範囲を拡大する。

(4) 小林直樹「憲法講義」⁷⁾は次のように述べる。この問題については「(1) 人格の尊厳を前提とした人権保障の原理は、社会のなかに広く実現させることが必要であり (2) しかも現に私人間に、放置しえない人権無視がかなりおこなわれている事実にかんがみるならば、法理上できうるかぎり私人間にも人権規定を適用するように計るべきである。しかし、(3) 人権規定の歴史的意味や私的自治の原則は軽視されてはならないし、(4) 憲法の私人間への直接適用はよって生じうるマイナスを考慮するならば、——明らかに直接適用を前提としていると考えられる条項を除いては、民法90条の規定するような公序良俗に反する性格のものに限定して、人権規定の適用を認めてゆく、という方式が望まれるであろう。」

(5) 佐藤功「日本国憲法概論」⁸⁾

「そして、右の間接適用説は、私法の独自性・私的自治の原則を尊重しつつ、しかも憲法の基本的人権規定の趣旨を生かす解釈として、支持されるべきである。」「このように、間接適用説が学説においても判例においても有力であり、また正当であると見るべきであるが、しかし、この間接適用説にさらに加えて、

6) 新版 168ページ

7) 上巻改訂版 293ページ

8) 全訂新版 132ページ

各種の権利・自由の性格・本質・具体的内容などに着目して、個別的に、ある種の権利・自由の保障規定については私人間の法律関係にも直接に適用することが認められるのではないかと考えることが必要である。」と説き、その例として憲法25条・18条・24条・28条をあげる。

(6) 芦部信喜「⁹基本的人権 1 総論」

「以上の素描は、このような近代憲法の原理のもつ意義と私的自治の原則を維持しつつ、人権が当面する現代の課題にこたえるため、間接適用説を中心に据えて解釈論を展開したものである。それは、しかし、けっして直接適用説を全面的に排斥する趣旨ではない。右の検討から明らかなように、問題を「直接適用説か間接適用説か」の二者択一で割り切るべきでない、というのが私の基本的な立場である。」と説く。

次にこの問題に関連のある判例をいくつかあげてみよう。

(1) **結婚退職制違憲判決** (東京地裁昭和41年12月20日)¹⁰⁾

女子職員の採用に当り「結婚又は満35才に達したときは退職する」ことを労働契約の内容とする制度を設けている会社(住友セメント)に、その趣旨の念書を差し入れて就職した女子職員が結婚後退職しなかったため、会社から「業務上の都合による時」という就業規則の解雇事由に当たるとして解雇されたので、雇用契約上の権利の存在確認と賃金の支払いを請求した事件である。

判決は次のように述べて原告の請求を認めた。「両性の本質的平等を実現すべく、国家と国民との関係のみならず、国民相互の関係においても性別を理由とする合理性なき差別待遇を禁止することは、法の根本原理である。憲法14条は国家と国民との関係において、民法1条の2は国民相互の関係においてこれを直接明示する」とし、労働基準法上は性別を理由として賃金以外の労働条件の差別を禁止する規定はなく、一定の合理的差別を許容する一方、合理性を欠

9) 「私人間における基本的人権の保障」292ページ

10) 判例時報467号

く性的差別を禁止するものと解され、この禁止は労働法の公の秩序を構成し、労働条件に関する性別を理由とする合理性を欠く差別待遇を定める労働協約・就業規則・労働契約はいずれも民法90条の公の秩序に違反し効力を生じない。又、結婚の自由の制限についても同様であるとする。

（2）日産自動車女子50才定年制第1審本案判決（東京地裁昭和48年3月23日）¹¹⁾

この事件でも「このことと憲法第14条第1項が法の下における性別による差別取扱いを禁止している精神に鑑みれば、性別のみを理由として、労働条件について、合理的理由のないのに男女を差別して取り扱ってはならないことは、公の秩序として確立しているものと解すべきである。したがって、合理的理由のない男女の差別的取扱いを定めた就業規則の規定は、民法第90条に違反し無効であるというべきである。」として、男子55才の定年に対し、女子の定年を50才と定めた就業規則が合理性を欠き、女子の定年に関する部分が民法90条に反して無効であると判示した。

（3）三菱樹脂本採用拒否事件上告審判決（最高裁大法廷昭和48年12月12日）¹²⁾

私企業が、試用期間を設けて採用した労働者に対し、入社試験の際学生運動に関する経歴を秘匿し虚偽の申告をしたことを理由に本採用を拒否することが許されるかが争われた本事件において、最高裁大法廷は全員一致で次のように述べて原判決を破棄し、差し戻した。

「憲法の右各規定は、同法第三章のその他の自由権的基本権の保障規定と同じく、国または公共団体の統治行為に対して個人の基本的な自由と平等を保障する目的に出たもので、もっぱら国または公共団体と個人との関係を規律するものであり、私人相互の関係を直接規律することを予定するものではない。」

「私的支配関係においては、個人の基本的な自由や平等に対する具体的な侵

11) 判例時報698号

12) 判例時報724号

害またはそのおそれがあり、その態様・程度が社会的に許容しうる限度を超えるときは、これに対する立法措置によってその是正を図ることが可能であるし、また、場合によっては、私的自治に対する一般的制限規定である民法1条・90条や不法行為に関する法規定等の適切な運用によって、一面では私的自治の原則を尊重しながら、他面では社会的許容性の限度を超える侵害に対し基本的な自由や平等の利益を保護し、その間の適切な調整を図る方途も存するのである。」

さらに、憲法は思想・信条の自由や法の下での平等を保障すると同時に、経済的活動の自由をも人権として保障しているから、企業者が労働者の採否決定にあたり、労働者の思想・信条を調査し申告を求めても違法行為とはいわれない。

(4) 名古屋放送女子30才定年無効本案事件控訴審判決 (名古屋高裁昭和49年9月30日)¹³⁾

この判決で、女子の定年を30才と定める就業規則の規定が民法90条に反して無効であると判示したが、判決の中で次のように述べている。「ところで、憲法14条等のいわゆる自由権的基本権の保障規定は、国または公共団体の統治行為に対して個人の自由と平等を保障する目的に出たもので、もっぱら国または公共団体と個人との間の関係を規律するものであり、私人相互の関係について当然に適用ないし類推適用されるものではないし、性別を理由とする差別的取扱いの禁止も、男女間に存する自然的・肉体的条件の相違に応じた合理的な差別をも否定するものではないから、使用者と労働者との間の関係において、性別を理由とする差別的取扱いを是認する規範(就業規則)が存する場合においても、それだけで、これがただちに憲法14条・民法90条により無効となるものということはできない。」しかし、本件の就業規則に定める定年退職制は「社会的に許容しうる限界を超えた著しく不合理な性別による差別であるといわなければならない。しかして、憲法を頂点とするわが国の法秩序は両性の本質的平等

13) 判例時報756号

を実現するため性別を理由とする合理性のない差別を禁止することを志向しているものであって、憲法14条は国または公共団体と私人との間の関係につき、それぞれ右根本原理を顕示しており、右のごとき差別の禁止は公の秩序の内容を構成しているものというべきである。従って、前記のごとき著しく不合理な性別による差別は民法90条により公序違反として無効と解すべきである。」

以上あげた諸学説を検討すると、基本的には何れもいわゆる間接効力説の立場をとっていることが判るが、同じ立場でも内容には差異があり、私法への人権の価値の導入の程度が積極的か否か¹⁴⁾によって異なっていると考えられるが、一般的には積極的立場が多く、特に労働基本権の直接適用については共感をおぼえる。又、ここにあげた判例は何れも間接適用説をとるが、それ以上の積極性はみられないようである。

3. 服装斗争

リボン、鉢巻、たすき、腕章、プレート、ワッペン、ゼッケン等の着用は、わが国の一般社会においてはかなり以前から行われており、これらは決意の表明、名誉の象徴、職制の表示、サービスの表示等として活用されてきた。そしてこのような表示による組合活動あるいは斗争方法がいつごろから労働界で用いられるようになったかは定かでないが、国労では昭和32年ごろからリボン斗争を実施しているとのことである¹⁵⁾。そしてこのような斗争は当初はそれほど法的に問題とされていなかったように思われる。ところが、昭和39年の春斗に際しての全通のリボン斗争に対する処分に端を発した事件について、昭和42年4月6日に神戸地裁が判断を下してから、リボン斗争は世の注目を引くようになった。

思うに、リボン斗争を含む服装斗争が近時労働法上で問題とされる理由としては次のようなことが考えられる。

14) 前掲 阿部評論

15) 判例時報668号 23ページ

(1) このような行動は表現の自由、政治的活動の自由と関連があること
(2) 争議権があたえられていない公務員にとって、いわば就業時間中の組合活動と争議行為との谷間にあると考えられる服装斗争は関心を引き易いこと
(3) 組合の指令によって組織的に行われる場合が多いこと (4) 官・民を問わず職務専念義務との関係が問題になり易いこと (5) 服装一般については就業規則等で規定を設けている例は多いが、具体的な規定は少ない。又、労働契約の内容とされていない場合が多いこと (6) リボンや鉢巻あるいはその文言の持つ特殊な機能、例えば象徴的機能 (7) 一般公衆に及ぼす影響の有無 (8) 慣行化との関係 (9) 使用者に対抗手段がないこと。

以下服装斗争に関して重要と思われる判例・学説についてその要旨を述べ、種々の点について考察してみよう。

まず、第1審と第2審あるいは上告審の判断が対立している例として全逋灘郵便局リボン斗争事件、国労青函リボン斗争事件、電々公社職員反戦プレート斗争事件をあげることができるが、それ以外にも注目される下級審の判決がいくつも見出される。反戦プレート事件については冒頭に述べたのでここでは説明を省略する。

(1) **全逋灘郵便局リボン斗争事件第1審判決** (神戸地裁昭和42年4月6日)¹⁶⁾

昭和39年の春斗に当り、全逋兵庫地本の灘局職員が賃上げ等の要求のため、組合本部の指示に基づき勤務時間中に「さあ、団結で大巾賃上げをかちとろう」と記した幅3センチ、縦10センチの黄色のリボンを着用、役員はさらに腕章を巻いた。これに対し、当局は郵政省就業規則25条(正しい服装に関する)27条(勤務時間中の組合活動の禁止)に基づき制止し、従わなかった原告らに対し訓告処分を行ったところ、原告ら16人が国家賠償法1条により国に対して慰籍料と謝罪広告を請求した事件である。

神戸地裁は1,000円の慰籍料の支払いを国に命じたが、その要旨を次に述べ

16) 判例時報479号

る。

（イ）就業規則25条（服装規定）違反については、リボン・腕章は諸種の会合で世上一般に使用されており、それが特に社会常識に反する服装とは認められない。郵政省でも「簡易保険新加入運動」その他のリボンをたびたび使用せしめている。就業規則のいう正しい服装とは、健全なる社会通念に照して職員としての品位を保持し業務に支障を及ぼさない服装を指すが、原告らのリボン着用がそれ自体現業国家公務員である原告らの品位を落したり、業務に支障を及ぼすとは解されない。

又、原告ら現業国家公務員は、公労法8条・17条の解釈上一般公務員に比して労働法上の権利が強く保護されており、その団結権もその権利実現のために争議行為に当らない組合活動をする権利を含むものと解され、春斗に際して団結を強化するため必要な一方法としてリボンを着用したことが、その時、場所、目的、表示内容に照して正しくない服装に当るとは認められない。

（ロ）勤務時間中の組合活動が原則として禁止されることは雇用契約上の義務からいって当然であるが、一切の例外を許さないというものではなく、労働者が労働法上保護された労働基本権を行使する場合で、しかも雇用契約上の義務の履行としてなすべき活動と矛盾なく成立し、業務に支障を及ぼすおそれのない組合活動については例外的に許される。

（ハ）就業規則5条（職務命令違反）については、局長のなした取り外し命令は、就業規則の解釈適用を誤ったためなされたもので、違法な命令である。職務命令については、その違法が客観的に明白でない限り下部の職員はその命令に従うべき義務を負うことは行政機構の組織的一体性から認められるが、本件の行動は何ら業務・公共性を阻害せず、服装規定にも反しないささやかな組合活動であって、公労法上違法性のないものであり、局長の取り外し命令は労使対等の原則の作用する労働条件改善に関する団交中に、原告らの組合活動に対抗してなされた命令であるから、純粹の業務命令と解しがたい面がある。

結局、就業規則25条・27条・5条に違反したとしてなされた訓告処分は、何れもその前提要件を欠く違法な処分であり、取り消しをまつまでもなく無効で

ある。

(ニ) この処分は公権力の行使に当る公務員がその職務を行うについてなした行為であり、国家賠償法1条に当り、処分について過失があったと認められる。すなわち、処分に当っては国の管理権者として当然に慎重な考慮と研究のもとに、違法な処分をしてはならない注意義務があるのにその義務を果さなかった。

(2) 同上控訴審判決 (大阪高裁昭和51年1月30日)¹⁷⁾

この判決では1審の被告敗訴部分を取り消し、1審原告の請求を棄却した。

(イ) 時間中の組合活動の禁止に関する就業規則27条は国公法97条の職務専念義務を組合活動との関係の側面から明らかにしたもので、それは一般的な組合活動の自由を前提としながら、「労働者は勤務時間中に組合活動をしてはならない」旨の労使関係上一般的に承認されている原則をうたったものである。もしこの原則規定を業務の正常な運営を阻害する勤務時間内の組合活動のみを禁止するものとすれば、それは争議行為を禁止した規定であり、(労調法7条)それは国公法97条・就業規則27条の趣旨を離れ、実際問題としても争議行為にいたらない組合活動の多くのものが勤務時間内でもできる結果となり、前記原則にてらして不当である。

リボンの着用行為はそれ自体瞬時に終了するものであるが、この行為は上司の取り外し命令を拒否する決意の下に、組合活動目的を客観的・持続的に表明し、組合員が相互に確認し、当局および第三者に示威するための精神的活動を継続したものにほかならないから、これによって具体的にどのような業務遂行上の支障が生じたかを問うまでもなく、それ自体本来の職務遂行に属しないのはもちろん、郵便業務の秩序ある運営と相容れない職場秩序を乱す行為であり就業規則の趣旨に抵触する。

(ロ) 何が正しい服装であるかは就業規則が定められた趣旨・目的を考え、社会通念に従って総合的に解釈するほかない。郵政省の職員は国家公務員として

17) 判例時報804号

の使命を遂行するための一定の職場秩序を遵守しなければならないが、「正しい服装」はこれにふさわしいものでなければならない。リボンの着用が一般に非道徳的だとして批難されるべきものではないが、郵政職員の使命を考え、職場の規律が保たれ、公正な態度で国民から託された職務に専念するにふさわしい服装であるかどうかの観点から判断するならば、リボンの着用は正常な業務の運営に無関係なものであり、又、就業規則に違反する組合の実行行為としてなされた服装にほかならず、結果的に勤務時間中の職場規律を乱し、正しい服装とはいわれない。又、当局の簡易保険加入運動のリボンは業務遂行上のものであって同一に評価はできない。

結局、局長の訓告処分は適法であって、国家賠償法に定める違法行為とはみられない。

これらの判決に対して、西川教授の論評¹⁸⁾があり、時間内組合活動と職務専念義務を中心に大要次のようにいわれる。1審は業務に支障を及ぼすおそれのない組合活動は例外的に許されるとするが、2審は業務遂行上の支障の有無を問わずとするもので、2審の考え方は実情を無視した観念論であり、現実の支障の有無によって組合活動の許否をきめようとする1審の方が妥当である。

そこで問題は支障の存否の判定にあるが、支障となるかどうかは、業務遂行に対する肉体的な集中には関係はないので、もっぱら精神的集中の妨害になるか、第三者に不快感をあたえるか否かによって決定される。そしてこれによって誠実義務に違反しないかも判定される。そして、リボンの着用は精神的集中の妨げになることが考えられ、職場秩序を乱すおそれがあるが、そのような事実の判定は困難であるので、その例外を主張する組合側に立証責任を負わせるべきであるとされる。なお、後藤教授の第1審判決に賛成される論評¹⁹⁾もある。

18) 判例時報816号「判例評論」

19) 判例時報483号「判例評論」

(3) 国労青函地区本部リボン斗争事件第1審判決 (函館地裁昭和47年5月19日)²⁰

昭和45年の春斗の際、同年4月20日から5月8日まで、国鉄青函局管内全域の国労組合員が組合の指令に基づいて、勤務時間中「大巾賃上げを斗いとうろう。10万5千人合理化粉碎」と書いた黄色いリボンを着用、当局は勤務時間中の組合活動の禁止、服装違反として取り外しを求め、応じない者を訓告処分に処したところ、その無効確認と慰藉料の支払いを求めた事件である。なお、リボンの撤去要求に関連して、各所に威嚇的、感情的態度でのぞむ例があらわれ、各職場の対立的空気が日毎に激しくなっていたとのことであった。

判決は訓告処分の無効を確認し、慰藉料の支払いを命じた。

(イ) 職務専念義務違反については、国鉄職員は専念義務を定めた国鉄法32条をまつまでもなく労働契約の内容として職務に専念する義務を負っているから、勤務時間中組合活動を行うことは原則としてこの義務に反する。しかし、ある行為がこの義務に違反するかどうかは、それが勤務時間中の組合活動であるか否かによって一律に決せられるべきものではなく、当該行為の性質・内容を具体的に検討した上、労働者が当該行為をなすことによってその精神的ないし肉体的活動力を完全に提供したかどうかによって判断すべきであり、勤務中の組合活動であっても、この意味で労働力を完全に提供していると評価されれば何ら職務専念義務に違反しない。

勤務時間中職場集会を開いたり、組合のビラ貼りを行うなどは専念義務に違反するが、本件のリボン斗争は賃上げ要求等を支援し、併わせて組合員の団結、使用者に対する示威、国民の理解を求める目的でなされており、団結権ないし団体行動権に基づく組合活動としてなされた。リボンの着用はこれを着けることにより一切の有形的行為を終了し、その後は格別の行為を必要としないものであるから、リボン記載の文言の内容に拘わらず当該職種に要求される労務に全力を集中することができ、職務専念義務と両立しうる。

20) 判例時報668号

本件のリボン記載の文言は組合の要求としては不当でなく、着用により社会通念上不快なものになるとはいえず、組合が団結権に基づいてリボンを着用したことは正当な組合活動であって職務専念義務に違反しない。

（ロ）服装違反については、国鉄の服装規程によればリボンの着用は許されていないが、使用者が労働者の服装に関して行う規制は、労働者の労務提供義務の履行の態様を定めたものと解されるから、服装の規制が許されるのは、それが使用者の業務の遂行上合理的な理由がある場合に限られる。

本件リボンの着用により原告らに要請される公正中立性や品位が害されるおそれはなく、公衆に不快感をあたえるものでもない。旅客公衆の中には不快感を持つ者があるかも知れないが、これは組合活動に対する個人的悪感情によるものである。又、業務の遂行にも支障をあたえていないので服制違反として規制すべき合理的理由は見出しえない。

（ハ）職場の規律違反、職務命令違反については、リボンの着用は規程に違反せず、又、本件の紛争は労使間における価値観の相違に基づくものであり、管理者の命令に応じなかったのは組合の指示による組合活動として行ったからであるから、そのことから正常な業務命令一般についても上司の命令に従わず、職場の規律が乱れると考えるのは相当でない。リボン着用が時間中の組合活動として許される以上、リボン撤去命令は適法とはいわれないから、これに従わなかったとしても職務命令に反したことになる。結局、リボンの着用は憲法・公労法によって保障される団結権・団体行動権に基づくささやかな組合活動であり、別に支障を生ずるとは認められず、正当なものとして許容すべきである。

（ニ）使用者が労働者に対し、組合活動として行われる行為を禁止し、訓告処分を行う際には労働者の弁明に十分留意し、学説・判例を慎重に検討すべきであるのに局長はその義務をつくしていないから過失がある。

(4) 同上控訴事件判決 (札幌高裁昭和48年5月29日)²¹⁾

控訴審では控訴人の敗訴部分を取り消し、リボンの着用は職務専念義務に違反し違法であるとし、これを理由とする訓告処分を有効とした。

(イ) 職務専念義務違反については、国鉄職員が勤務時間中に職務の遂行に関係のない行為をするときは、通常これによって職務に対する注意力がそがれるから、かかる行為は原則として職務専念義務に違反する。ただその行為が職務の遂行と関係があり、職務に対する精神的・肉体的活動力の集中をなんら妨げないと認められる特別の事情がある場合に限って違法の評価を免がれ、その行為によって具体的に業務が阻害される結果を生じたか否かとは関係ない。

本件の斗争は組合活動としてなされたもので職務の遂行とは関係がなく、リボン着用により勤務に従事しながら労組員として意思表示をなし、相互の団結と示威、国民に対する教宣活動を行い、組合員相互にリボンの着用を確認し合い、未着用者への指導を行っており、精神的活動力の職場への集中を妨げるものでなかったとは到底認められない。

(ロ) 服装違反については、鉄道営業法等で現業職員の制服の着用を命じ、規程ではリボン等の着用を禁じており、これらには十分合理的根拠がある。リボンの着用はこれらに反し違法である。

旅客公衆はリボン等をその職務に関するものと考えすることは当然であり、いたずらに誤解をまねくおそれがある。又、公衆の中にはリボンの着用に不快を感ずる者があることが予想され、このような不快感は反組合的感情であって保護するにあたいしないというが、その不快感がリボンの内容である国労の要求内容に対する不満にあるのではなくて、職務に従事しながらリボンを着用して組合活動をしているその勤務の仕方に対する不信・不安によるものであれば、国鉄が公法人で政府が全額資本の出資を行っていることを考えると、不快感には十分な理由がある。

国鉄には国労以外に鉄労があり、リボンの着用は鉄労組合員、未加入者に心

21) 判例時報706号

理的影響を及ぼし職場の秩序を乱す結果になる。

これらの判決の中で第1審については林教授が賛成され²²⁾、第2審について橋詰助教授が反対される²³⁾。次に反対論の要旨を述べてみよう。

(イ) 職務遂行の過程で労働者に対し肉体的・精神的活動力の集中を求めており、このことは、労働契約の趣旨を、約定労働力の有形的提供のみにとどまらず、職務以外のことに気をそらせないことにまで拡大して解釈している。

(ロ) わが国の企業別組合組織の実態、団結意識の低い定着度を考えると、厳格に「組合活動は就業時間外に」のルールを維持することはむしろ基本権否認に連なる危険性のあることに従来の学説・判例は理解を示し、現実には業務が阻害されない限り、例え就業時間中であっても団結権によってカバーされる活動はなしうると考えてきたのに、本件では具体的に業務が阻害されたかどうかを問わないとする。

(ハ) 今日、官民を問わず服制に関して定めている就業規則等はいくつもあるが、「その合理性は同時に規制の限界を示すもの」であり、本件で国鉄職員に定められた服装以外の何物の着用をも禁止することとは連結しない。

(ニ) 組合のリボンが職務に関するものと誤解する人の存在は社会常識からいって考えられず、公衆の不快感や職場に及ぼす動揺の原因についての説明は理解できない。

(5) 中部日本放送リボン斗争第1審判決（名古屋地裁昭和47年12月22日）²⁴⁾

昭和35年ごろからC B C（中部日本放送）では労使の対立が生じていたが、昭和40年の春斗の最中組合活動家の配転が発令されたことから組合が硬化し、不当配転反対ストに併わせてリボン・腕章・鉢巻等の服装斗争を押し進めた。

22) 判例時報682号「判例評論」

23) 判例時報724号「判例評論」

24) 判例時報706号

原告らは営業担当課員としてスポンサーまわりや来客の応待を業務とする者で、上司から儀礼上そのような服装を止めるようたびたび注意をうけ、取引先からも苦情がきた。そこで会社側は就業規則中「職責または義務違反、故意又は過失により会社に重大な損害を与えたとき」に当たるとして懲戒解雇処分に処したので、雇用契約上の権利の存在の確認を求めたのがこの事件である。

判決は、リボン等の着用は就業規則の懲戒事由に当たるとしたが、懲戒解雇は懲戒権の濫用として無効であるとした。

判示は次のような内容であった。原告は組合の指令に基づき会社に対する抗議のために服装斗争として勤務時間中にリボン等を着用したのであるから、これは就業時間中の組合活動としてなされたものであり、争議行為としてなされたものではない。

本会社の労働協約では就業時間中の組合活動を禁止しているが、労働者の労務提供義務に矛盾する組合活動とは、労務提供それ自体の不履行を必然的に随伴する時間中の職場集会のような場合のみでなく、完全な労務の提供を阻害し、そのおそれがあり、ひいては使用者の業務の正常な運営を阻害するおそれがあるときをも包含する。これを本件のような就業時間中の服装斗争についていえば、労務提供義務と抵触するかどうかは、当該服装の大小、色彩、表現、内容、目的、使用者の業種、着用者の職種、勤務場所等の諸般の事情を考慮して決せらるべきである。

本件の場合、業務の特殊性と、職場がテレビの番組スポットを販売する営業所であって、日常スポンサーと社内外で直接面談してセールス活動をしているのであるから、リボン等といえども顧客に対し違和、不快感を招き業務の支障となる。

(6) ホテルオークラ・リボン斗争事件第1審判決(東京地裁昭和50年3月11日)²⁵

ホテルの従業員の組合が賃上げ要求貫徹の目的でリボン斗争を実施したとこ

25) 判例時報776号

る、使用者は組合三役を減給処分に付した。組合ではその撤回を要求して再びリボン斗争を実施したので更に三役を譴責処分に付した。処分を受けた三役等からの救済申立を受けた都労委はこの処分は不当労働行為に当るとして処分を取り消し、減給分の賃金相当額を支払うべき旨の救済命令を発した。ホテル側がこの救済命令の取り消しを裁判所に求めたのが本件であって、裁判所はこの救済命令を取り消した。その要旨は次の通りであるが、本判示の特質は、リボン斗争について組合活動の面と争議行為の面に分け、心理的に考察している点である。

（イ）リボン斗争の特質

「いわゆるリボン斗争は労働者の使用者に対する要求ないし主張を貫徹する目的をもって、労働者がリボンを着用しておこなう団結示威の表現活動を行為内容とする団体行動である。」リボン斗争のため労働者がリボンを着用すると、象徴性・執拗性・斉一性・明瞭性・安直性といった機能がリボン斗争の威力を増大させる。又、リボン斗争は二面の作用を持っており、使用者に対しては労働者の団結を示威し（争議行為の性質）、他面、労働者相互の連帯感を触発させる。（組合活動の性質）

（ロ）組合活動の違法性

組合活動として労働者の連帯感を昂揚するために行う団体行動はリボン斗争に限られないが、これは本来組合が自己の負担および利益において、その時間、場所を設営して行うべきものであるのに、勤務時間中に行うことは使用者の負担、利益においてなされているから、勤務時間中リボン斗争による組合活動を行うことは、人の禪で相撲をとる類の便乗行為であって経済的公正を欠く。

しかもこれによって労務の給付に影響を与えないようにみえる場合でも、組合員間ではリボン斗争による団結の示威が先述の諸機能をもって労働者の連帯感を喚起する。従って労働者が労働に服しながらリボン斗争による組合活動に従事することは、誠実に労務に服すべき労働者の義務に反するから、使用者がこのような活動を受認しなければならない理由はさらにない。

(ハ) 争議行為の違法性

リボン斗争において団結の示威が行われる場面では、ストライキの場合と同様に労使対等の原則が支配するが、他面勤務時間中は使用者の業務上の指揮命令に従わねばならず上下関係が支配する。従ってリボン斗争の展開の過程ではこの二つの関係が重疊的に競合する。

この心理上の二重構造的機能からかもし出される違和感は、特に使用者に対する神経戦術としてのいやがらせの役を果し、使用者の業務指揮権を脅かし、労働者に対する関係でも一面従順他面反発といった二重人格を形成する。そして、リボン斗争に対しては使用者として対抗手段がなく、賃金カット、ロックアウトの実施は困難である。

結局、組合活動の面でも、争議行為の面でも正当な行為ではありえない。

その他の判例としては、現業国家公務員の勤務関係は公法関係であって、公法的規制の下におかれており、配置転換につき本人の同意は不要であり、腕章斗争に対しては一般市民から書簡や電話で局長に抗議を申し入れてきており、不快感を表明する者もあったが、このような不快感は単なる反組合的感情でなく、このような勤務の仕方に対する不信、不安によるもので、郵政事業の公共性・独占性を考えると十分に理由があるとして、腕章斗争を違法とし、配置転換は不当労働行為に当たらないとした、**全逓神田郵便局腕章斗争事件判決**（東京地裁昭和49年5月27日²⁶⁾、沖縄全軍労が赤鉢巻をして就労したことに對して米軍が就労を拒否し賃金をカットした事件において、組合活動は本来組合員の負担においてなすべきであるから、使用者の負担に便乗した本件の就労は、使用者が認めない限り債務の本旨にそった履行、労務の提供があったとはいえないとして賃金カットを認めた**沖縄全軍労ハチマキ斗争事件判決**（那覇地裁昭和51年4月21日²⁷⁾、国家公務員のリボン斗争について「本件リボン斗争が職務専念を欠

26) 判例時報752号

27) 判例時報821号

く結果を招く蓋然性の高い行為であり、職場全体においては違和感を生ぜしめ、国民に対しては国家公務員の信用を失墜するおそれを生み出すと認められる以上上司がその取りはずしの警告及び職務命令を発することは適法であり」、リボン斗争に参加した職員について勤勉手当算定の前提として「勤務成績がよくないもの」と判定したことは判定権者としての裁量の範囲を逸脱していないとして、この判定を違法でないとした**建設省職員リボン斗争事件判決**（東京地裁昭和52年7月25日²⁸⁾などがある。沖縄全軍労事件の判決は、ノースウエスト航空腕章斗争事件控訴審判決（東京高裁昭和47年12月21日）の内容とほぼ同一の趣旨であった。

近時の判例の傾向としては、冒頭の反戦プレート事件判決を含めて、リボン等の着用を違法とし、着用に対する懲戒処分等の処分を有効とする立場が増えてきていること、就業時間中の組合活動がほとんどであること、公務員の場合現業、非現業を問わず、又、官・民を問わず問題になっていることなどがあげられる。

リボン斗争等重要判例 （昭和42年～同52年）

事 件	リボン等の着用を違法とする	違法としない	処分は有効	無効
全通灘郵便局リボン斗争事件 （神戸地裁 昭和42年4月6日）		○		○
同上 控訴事件 （大阪高裁 昭和51年1月30日）	○		○	
国労青函リボン斗争事件 （函館地裁 昭和47年5月19日）		○		○
同上 控訴事件 （札幌高裁 昭和48年5月29日）	○		○	
電々職員反戦プレート事件 （東京地裁 昭和45年4月13日）		○		○
同上 控訴事件 （東京高裁 昭和47年5月10日）		○		○
同上 上告事件 （最高裁 昭和52年12月13日）	○		○	
中部日本放送リボン斗争事件 （名古屋地裁 昭和47年12月22日）	○			○
全通神田郵便局腕章事件 （東京地裁 昭和49年5月27日）	○		配置換は有効	
ホテル・オークラ・リボン斗争事件 （東京地裁 昭和50年3月11日）	○		△	
沖縄全軍労ハチマキ斗争事件 （那覇地裁 昭和51年4月21日）	履行提供認めず		賃金カット有効	
建設省職員リボン斗争事件 （東京地裁 昭和52年7月25日）	△		勤勉手当算定有効	

28) 判例時報860号

なお山本教授は、前掲の建設省職員リボン斗争事件判決に対して、実害発生が客観的にあらわれない以上職務専念義務違反とはいわれないと批判される。²⁹⁾

4. 結 語

すでに述べたように、筆者も同じ立場であるが、人権規定の第三者効力に関しては間接効力説をとりつつ、さらにその効力の積極的拡張を志向する立場からすれば、憲法28条の私人間への直接適用を認めるので、³⁰⁾民間企業や企業性の強い公社では、使用者と労働者の間に労働三権の保障が国と私人間同様に及ぶことになる。

ただ公務員の場合は憲法上勤務条件法定主義がとられることから、その勤務関係は公法関係であると考え、³¹⁾法律の規定による制限以外では人権保障が及ぶのは当然であろう。判例も現業国家公務員の勤務関係を公法関係とみている。³²⁾

ところで、多くの判例で問題になった争議行為にいたらない勤務時間中の組合活動としてのリボン斗争が、団結権の保障によって違法とされないかどうかは、公務員の場合争議権があたえられていないだけに問題になり易く、第三者効力について上述のような立場をとれば、団結権による保障が相当の範囲にまでおよぶことが考えられるが、具体的な問題点を検討すると種々の困難な問題に逢着する。なお、リボン斗争の定義は、前述のホテル・オークラ事件判決が明示している。

(1) 公務員の職務専念義務あるいは一般の労務提供義務違反の問題ないし就業時間中の組合活動の問題は、リボン等の着用が職務に関することとは認められない以上、現実に業務が阻害されたか否かを問わず、精神的、肉体的集中力

29) 判例時報871号「判例評論」

30) 前掲 橋本・佐藤テキスト

31) 田中二郎 新版行政法(下I) 183ページ

32) 判例時報753号

が阻害されたか否かによって決すべきであるとし、これに対して精神的集中について労務提供義務の本質からする疑問が出されているが、労務の提供の過程でこのように精神的集中力と肉体的集中力とを明確に分けることができるものであろうか。肉体的活動は精神作用を伴なうと考えるからである。

結局、西川教授もいわれるように、³³⁾業務阻害や職場規律阻害の存否についての立証責任を、例外を主張する労働者側に負わせることが妥当ではないかと考えるが、立証の困難さは予想される。

違法性の判断は、リボン等の着用の事実だけで一律に決すべきでなく、「当該服装の大小、色彩、表現、内容、目的、使用者の業種、着用者の職種、勤務場所等の諸般の事情」³⁴⁾を考慮して総合的に判断すべきであるが、その際団結権の保障は常に念頭に置くべきであらう。

(2) 組合活動は組合自身の負担において行うことは原則であるが、この点についても原則に対する例外を主張する側に、その必要性の立証責任を負わせる必要があると考える。

(3) 労働者の服装は表現の自由に関係があり、その制限には合理的理由が必要であるが、公務員等について就業規則等が制服について定めているのは、その職務の公共性からいって合理的理由があると考えられる。ただ、多くの場合、労働契約や就業規則に具体的な定めを欠いていて、そのことが問題を大きくしていることが多いようである。

(4) 公衆や顧客がリボン等の着用に対して不快感、違和感を持つかどうかは定かでないが、組合活動自体に対する不快感は考えられないにしても、そのような勤務態度に対して不快感を抱く人があるであらうことは予想される。特に現業の公務員やサービスを業とする民間会社などでは、日常の業務の過程で多くの公衆や顧客に接する機会が多いただけにそのような場合が少なくないことが考えられる。

33) 前掲 西川評論

34) 前掲 中部日本放送事件判決

(5) リボン斗争等の持つ特殊な機能, 特に心理的な面について, ホテル・オークラ事件判決³⁵⁾が特徴のある理論を展開しており, リボン等の着用が組合員の二重人格を形成するというのは興味ある観察であるが, この面における心理学者の研究が期待される。

(6) 懲戒処分が懲戒権者の裁量権の範囲に属することは, 公務員について冒頭の判例でも認めるところであるが, 裁量に当ってはその濫用のないよう, 慎重な検討を要するであろう。

冒頭に掲げた反戦プレート事件判決は, 他の判例と異なって単独行為であり, 政治活動に関する事件であるが, これについて次のように考える。

(1) 判決が公社における勤務関係を私法関係とみて憲法の人権規定の適用を排除したことは, 従来からの判例に従ったものと解されるが, この面における学説の積極的な方向とはほど遠いものである。

(2) 判決は, この事件をもって就業規則の禁ずる政治活動に当るとするが, プレートの文言は直接わが国の政策を批判しているものとは思われず, 社会通念からいって政治活動とは解されず, 企業秩序を乱すとも考えられない。

(3) 職務専念義務違反については, 上述のように職場秩序を乱したか否かの立証責任を行為者に負わせるべきであったと考える。

(4) ビラの配布に付き事前に許可を受けなかった点は就業規則違反と考えられる。

この問題について以上のように考察するが, 理論構成には不十分な点が少なくないと思われる。諸先達のご叱正をまちたい。 (昭和53年8月31日)

35) 前掲 ホテル・オークラ事件判決