

勤務時間中の組合バッチ着用と職務専念義務違反の成否

JR東海(新幹線支部)事件東京高裁判決(平九一〇・三〇)労働七二八号四九頁の研究

石橋 洋 熊本大学

一 事実の概要と判旨

1 事実の概要

被控訴人X(原告)は、昭和六二年四月一日、日本国有鉄道改革法にもとづき、日本国有鉄道が経営していた旅客鉄道事業のうち、東海地域および東海道新幹線を承継して設立された会社である。Xは、その創立総会において、職場規律の確立を図るために、勤務時間中等の制服等の着用および組合活動に関する就業規則(以下「本件就業規則」という)等を制定したが、国労組合員等は、国鉄時代と同様に組合バッチ(その形状は、縦一・一センチメートル、横一・三センチメートルで、黒字の金属板に、金色の線路の断面図が描かれたものに「NRU」の文字がデザインされている)を着用しており、Xが発足した後も、同様であった。そこで、X設立準備室のA室長は、職場規律の確立を図るために、昭和六二年三月二六日、関係人事、厚生(担当)課長に宛てて、事務連絡を行ない、そのなかで、社章を同年四月一日の始業時から、勤務時間中

は全社員着用することなどのほか、組合バッチ等の着用はさせないことを指示し、この指示を受けた新幹線総局は、同月三〇日、労働課長名で各長に宛てて本件就業規則二〇条三項(社員は、勤務時間中またはX施設内でXの認める以外の胸章、腕章等を着用してはならない)で組合バッチの着用が禁止されていることを全社員に徹底させることを指示し、この指示を受けた班長は、組合バッチの着用の禁止とこれに従わない場合には懲戒処分の対象となることを掲示した。このような対策を採ったにもかかわらず、同年四月一日時点における組合バッチの着用者は三七〇人であり、同月二四日時点における組合バッチの着用者は一七一人で、このほとんどが国労所属組合員であった。国労東京地本は、同年三月三一日、組合バッチを全員着用するように指示し、このようなこともあって、国労所属組合員は現場管理者の注意に従わなかったのである。これに対し、Xは、同年四月一三日、事務連絡を行ない、勤務時間中に組合バッチを着用している社員に対しては、本件就業規則三条一項(社員は、X事業の社会的意義を自覚し、Xの発展に寄与するために、自己の本分を守り、

Xの命に服し、法令・規定等を遵守し、全力を挙げてその職務を遂行しなければならない。)、二〇条三項、二三条(社員は、Xが許可した場合のほか、勤務時間中にまたは原告施設内で、組合活動を行なってはならない。)に違反する行為であることを通告し、直ちに取り外すよう注意・指導を繰り返すこと、注意・指導に際しては、社員個別に行ない、その状況を克明に記録すること、それにもかかわらず取り外さない場合には、本件就業規則違反として懲戒処分もありうることを通告すること等を指示した。これを受けて、現場管理者は、勤務時間中に組合バッチを着用していた社員に対し、個別に注意・指導をしてきたが、本件措置を受けた者は、再三にわたる注意・指導にもかかわらず、本件組合バッチを着用していた国労組合員七五名に対し、Xは、嚴重注意をするともに、夏季手当の減額支給および賃金規程に定める「昇給欠格条項」(該当者として取り扱う措置(以下「本件措置」という)をなした。そこで、補助参加人等は本件措置は正当な組合バッチ着用を理由とした不利益処分であるとともに、この処分を通じて補助参加人等の組織の動揺・破壊を狙った支配介入行為である等と主張してYに救済を申し立てたところ、Yは、本件措置は労組法七条三号の支配介入に該当する不当労働行為であるとして救済命令(東京地労委・平元・二・七別冊中労委時報一〇六七号四六頁)を発した。これを不服として、XがYを相手方としてその

救済命令の取消を訴求したところ、原審（東京地判平七・一二・一四労働六八六号二頁）は本件就業規則二三条は「正当でない組合活動は勿論のこと、正当な組合活動も同条の禁ずるところと解すべきである」等として、Xの請求を認容した。これに対して、Yと補助参加人が原判決の取消を求めたのが本件である。

2 判 旨（棄却）

一 (1) 「団結権は、労働組合を結成し、加入する権利を主たる内容とするが、労働者個人及び労働組合が団結を維持するための団結権活動として組合活動を行う自由も含まれるといふべきであるが、組合活動を行う自由については、その行使の仕方によっては、使用者の財産権の保障と衝突する場合があるので、それらの調和と均衡を図られるように配慮することが必要である」。

(2) 「本件就業規則は、企業経営の必要上従業員の労働条件を明らかにするとともに、企業秩序を維持・確立することを目的とするものであるが、その解釈・適用にあたっては、…：憲法の趣旨に従い、団結権と財産権との調和と均衡が確保されるようにされなければならない」ところ、右各規定（本件就業規則三条一項、二〇条三項、二三条——石橋）の目的に鑑みれば、形式的に右各規定に違反するよう見える場合であつても、実質的に企業秩序を乱すおそれのない特別の事情が認められるときは、右諸規定の違反に当たるとはいえないと解するのが相当である」。

二 (1) 特別の事情の存否について検討するに、「一般私企業において、従業員は、労働契約を締結して、労務提供のために企業に入ることと許されたものであるから、労働契約の趣旨に従つて労務を提供するために必要な範囲において、かつ、企業秩序に服する態様において、勤務時間中行動することが認められているものである」。

新会社の運営においては、国鉄時代のヤミ協定、悪慣行の存在による職場規律の弛緩を是正し、違法行為に対しては厳正な処分を行ない、職務専念義務を徹底させることが要請されていた。こうした事情に照らせば、本件就業規則三条一項は、社員が「勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い職務にのみ従事しなければならない」という職務専念義務を負うものであることを明らかにしたものであると解するのが相当である」。

(2) 「労働契約においては、労務の提供の態様において職務専念義務に違反しないことは労働契約の重要な要素となっているから、職務専念義務に違反することは企業秩序を乱すものであるといふべきであり、その行為が服装の整正に反するものであれば、本件就業規則二〇条三項に違反するといわなければならないし、また、それが組合活動とされた場合には、そのような勤務時間中の組合活動は本件就業規則二三条、労働協約六条に違反するものといわねばならず、また、右規定違反が成立するためには、現実に職務の遂行が阻害されるなどの具体的な実害の発生を要件とするものではないと解するのが相当である」。

とするものではないと解するのが相当である」。

(3) 「本件組合バッチは、そこに『NRU』の文字がデザインされているにすぎず、具体的な主義主張が表示されているわけではない。しかし、本件組合員等の本件組合バッチ着用行為は、…：組合員が当該組合員であることを顕示して本件組合員相互間の組合意識を高めるためのものであるから、本件組合バッチに具体的な宣言文の記載がなくとも、職場の同僚組合員に対して訴えかけようとするものであり、Xの社員としての職務の遂行に特段の支障が生じなかつたとしても、労務の提供の態様においては、勤務時間及び職務上の注意力の全てをその職務遂行のために用い、職務にのみ従事しなければならない」というX社員としての職務専念義務に違反し、企業秩序を乱すものであるといわざるを得ない。また、同時に、勤務時間中に本件組合バッチを着用して職場の同僚組合員に対して訴えかけるという行為は、国労に所属しているも自らの自由意思により本件バッチを着用していない同僚組合員である他の社員に対しても心理的影響を与え、それによって当該社員が注意力を職務に集中することが妨げられるおそれがあるものであるから、この面からも企業秩序の維持に反するものであったといわなければならない」。

また、本件組合バッチの着用行為が、組合指令にしたがってなされたものであることに照らせば、「使用者及び分割民営化に賛成した他の労働組合の組合員との対立を意識させ、そのこ

とによってこれらの者が注意力を職務に集中することを妨げられるおそれのあるものであるから、この面からも企業秩序の維持に反するものであったとすべきである。このような次第であるから、前示のとおり、前記各規定に違反するといふためには、現実には職務遂行が害されるなどの具体的な実害の発生を必ずしも要件とするものではないのであって、本件組合バッチを着用した者が、顧客と接触の多い車掌であるか、あるいは、運転所、保線所、電気所など接客頻度の低い部署に所属する者であるかによつては、その違反の情状に差異が生じることはあつても、前記各規定の違反の成否に差異を生じるものではないといわなければならない。

(4) 国鉄時代の職場規律の弛緩を反省し、新会社であるXが企業秩序の維持・確立を図るための一環として、組合バッチの着用を禁止することは合理的な理由があるから、Xが改めて勤務時間中の組合バッチの着用を禁止したことは、なんら非難されるべきではない。

(5) 組合バッチ規制の問題は、「一連の国鉄改革問題から新会社であるXの設立や組合バッチの規制に至つた経緯、規制の趣旨、目的を抜きにして、単なる組合バッチの着用という一般論として抽象的に論じることではない」のであって、勤務時間中の本件組合バッチの着用規制を不当とすることはできない。

(6) 以上のとおり、本件において前記特別の事情があると認めることはできない。

二 検 討

1 組合バッチの着用は組合活動か

勤務時間中にリボン、ワッペン、腕章等を着用して就労するリボン等着用行為の正当性をめぐつて争われた従来の裁判例の事案をみると、それらの多くは紛争状態または争議状態のもとで、組合の指令にもとづいて組合員の闘争心を高揚させ、使用者に対して組合の要求を示威・アピールして心理的圧迫を加え、あるいは第三者に対して組合の要求の理解を求めて行なわれるのが一般的であつたといえよう。その意味では、リボン等着用行為は、まさにリボン等着用闘争として団体行動権の行使たる性格を帯びる組合活動であつたといふことができる。これに對して、本件のような組合バッチの着用行為は、その目的ないし機能に即してみれば、「国労への帰属意識、団結意思の確認、団結意識を高める心理作用」⁽¹⁾を営むところにあり、リボン等着用行為とは相当異なつてゐる。また、組合マーク入りのベルト着用に関してであるが、「国労組合員としての自覚的意識の下に自己が同組合員であることを外部に表示し、組合員間の団結意識を維持、昂揚しようとする目的もあつたものと認められるから、それは広い意味での組合の団結権行使⁽²⁾に関わる行動といふべきである」とする裁判例もみられる。このように、最近の組

合バッチ等の着用をめぐる裁判例では、組合バッチ等の着用が単に「組合員であること」(労組法七条一号)の徴表であること以上の社会的機能をもつ点に着目して団結権行使型の組合活動ととらえる傾向にあつたといふことができよう。

判旨一(1)が、「団結権は、……労働者個人及び労働組合が団結を維持するための団結権活動として組合活動を行う自由も含まれる」と述べて、組合バッチの着用を団結権行使型の組合活動ととらえたのも、最近の組合バッチ等着用の組合活動性をめぐる裁判例の流れを十分に意識したうえでのことと推測される。学説では、すでに二〇年ほど前に組合活動を団結権行使型と団体行動権行使型とに分類する理論的試みがなされていたが、判旨一(1)は、JR東日本(本荘保線区)事件判決と並んで、こうした類型区分が高裁段階で受け入れられたことを示すものといえよう。もつとも、組合バッチの着用を団結権行使型の組合活動と把握する法的意義がどこにあるのか、必ずしも明確ではない。そのことはひとまず措くとしても、そうした組合活動の自由が使用者の財産権と交錯・抵触することのありうることをふまえて、両者の「調和と均衡」が図られるように配慮される必要を判示するが、組合活動の正当性の適切な評価視角といふことができる。

2 勤務時間中の組合バッチ着用の正当性の判断枠組み

判旨一(2)は、判旨一(1)で述べた組合活動の正

当性評価の視角が本件就業規則の解釈・適用において具体化するに際しても、団結権と財産権との「調和と均衡」を確保するようになされなければならぬと判示するが、受忍義務説または違法性阻却説のいずれの見解に与しようとも、この利益調整的発想には異論のないところであろう。

こうした「調和と均衡」論に立ちながら、勤務時間中の職務専念義務、組合活動の禁止および服装規定を定める本件就業規則との関連において、組合バッチ着用行為の就業規則違反該当性は、「形式的に右各規定に違反するように見える場合であっても、実質的に企業秩序を乱すおそれのない特別の事情が認められるときは、右諸規定の違反になるとはいえない」との枠組みによって判断されるべきであるとする。判旨では「組合活動の正当性」という概念は使用されていないとはいえず、形式的に就業規則に違反しているとしても、それと実質的に企業秩序を乱すおそれとの間のゾーンにある就業時間中の組合活動は、市民法上の違法性を排除されて労働法上の免責・保護をうける正当な組合活動と考えられる余地があることとなる。

判旨の判断枠組みは、休憩時間中に政治的プレート着用の取外し命令に抗議するピラを配付したことを理由とする戒告処分⁴の効力が争われた目黒電報電話局事件最高裁判決⁵においてピラ配付の適法性に関わって示されたのが最初である。同一の判断枠組みは、その後、無許可で

私立学校内において組合ピラを配付したことを理由とする懲戒処分が不当労働行為に該当するかどうか⁶が争われた最高裁判決⁵に援用されており、判旨はそれを就業時間中の組合活動(II組合バッチ着用)の正当性判断に適用した意義を有する。この判断枠組みは、同じ企業内組合活動であっても無許可のピラ貼りや職場集会への利用等については、「企業の物的施設を利用して組合活動を行うことは、これらの者に対しその利用を許さないことが当該物的施設につき使用者が有する権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除いては、…企業秩序を乱すものであって、正当な組合活動として許容されるどころである」ということはできない⁶。という最高裁の示す許諾説のもとで「特段の事情」が厳しく適用されてきたのと比較すると、「特別の事情」は広く認められる傾向にあった⁷。そうした事情も考えあわせると、判旨の判断枠組みは企業秩序を維持する使用者の法益と組合活動上の法益との「調和と均衡論」の一つのあり方として特に不当なものとは思われない。それどころか、勤務時間中または施設内での組合活動を禁止した本件就業規則二三条は、「正当でない組合活動は勿論のこと、正当な組合活動も同条の禁ずるところと解すべきである」と判示した原審判決と比較すれば、判旨はひとまず利益調整の可能性のある枠組みで議論を組み立てているということができよう⁸。

3 組合バッチ着用は職務専念義務に違反するか

(1) 労働者は労働契約上職務専念義務を負うか

公務員が、「その勤務時間及び職務上のすべてをその職責遂行のために用い、政府がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない」「職務専念義務を負うことは疑いなくである(国公法一〇一条一項、地公法三五条)」。そこで、公務員と同様に私企業の労働者も労働契約上職務専念義務を負うのが問題となる。一般に「労働者は、労働契約の本旨に従って、その労務を提供するためにその労働時間を用い、その労務にのみ従事しなければならない」から、「労働組合又はその組合員が労働時間にした組合活動は、原則として、正当なものということとはできない⁹」ことは学説・判例上異論のないところである。たしかに、勤務時間中のリボン等着用行為が正当な組合活動とされない論拠が、「労働契約により労働者は就業時間中その活動力をもっぱら職務の遂行に集中すべき義務¹⁰」としての職務専念義務に求められてきたことは周知のとおりである。しかし、後述するように、職務専念義務について従来の学説・裁判例にコンセンサスがみられたわけではないし、ましてや私企業の労働者の職務専念義務をどのようにとらえるのか、それとの関連で組合バッチ着用行為がどのように評価されるのかは緒についた

ばかりである。

(2) 組合バッヂをつけて就労することは
職務専念義務に違反するか

仮に私企業の労働者の労働契約上の職務専念義務を肯定するとしても、問題は、職務専念義務の内容をどのように理解するかであり、その理解の仕方如何によって組合バッヂを着用して就労することが職務専念義務違反となるかどうかをめぐって学説・裁判例は分かれることになる。

判旨二(1)(2)は、昭和四八年の国労青函地本事件高裁判決以降、団体行動権行使型のリボン等着用行為を違法とした一連の裁判例を職務専念義務論の観点から理論的に集大成した目黒電報電話局事件最高裁判決¹²と同一の見解に立ち、職務専念義務を「勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い職務にのみ従事しなければならない」義務と理解している。しかし、目黒電報電話局事件最高裁判決を旧公社職員の職務専念義務に関しての判断であるとすれば、判旨は、私企業の労働者も旧公社職員と同一の職務専念義務を労働契約上負担することを示したものととして重要な意義を有することになろう。判旨は、少数説とはいえず、「職務専念義務が明文で定められているのは公務員についてのみである(国公九六条一項、地公三五条)、雇傭契約の性質上私企業の従業員でもことは同じである」として、「リボン着用は一種の不完全履行であり、個々の労働者は職務専

念義務に反すると同時に、そのような活動を実行することは職場規律の侵害になる¹³」とする見解とほぼ同旨の立場に立っていることになる。

これに対して、本件以前の本案とほぼ同様の事案において勤務時間中に組合バッヂを着用して就労する行為が争われた裁判例では、「私企業における労働者の職務専念義務は、労働者がその労働契約に基づいて行うべき労働を誠実に履行する義務と解すべきであり、労働者がその精神的・肉体的活動のすべてを職務遂行に集中すべき義務とは解すべきではないから、本来の職務以外の行為であっても、労働を誠実に履行すべき義務と支障なく両立して使用者の業務を具体的に阻害することのない行為については、必ずしも職務専念義務に違反するものではない¹⁴」として、組合バッヂの着用を正当な組合活動とする。この見解は、「労働者は、肉体的であると同時に精神的であるとを問わず、すべての活動を職務に集中し、就業時間中職務以外のことに一切注意力を向けてはならないとすれば、労働者は、少なくとも就業時間中は使用者にいわば全人格的に従属することになる¹⁵」とする大成観光事件最高裁判決¹⁶で示された伊藤正己裁判官の補足意見と軌を一にするものである。学説では、職務専念義務とは、労働者が労務の提供に際して負担している注意義務の問題であり、一般に「労働者は使用者の指揮命令に従って労務に服する者としての注意義務を尽くせば足り¹⁷」とする見解が多数説をなしており、リボ

ン等着用行為との関連でも先に引用した裁判例と同旨の見解に立っている。筆者もこの見解に賛意を表する。

こうして、本件判旨は、旧公社職員や公務員の職務専念義務論を私企業の労働者に適用するとともに、主に団体行動権行使型のリボン等着用行為に適用されてきた職務専念義務論を組合バッヂ着用という団結権行使型の組合活動に適用した点においても重要な意義を有するものといえよう。

(3) 「特別の事情」は認められる余地があるのか

以上のような判旨の職務専念義務論のもとにおいて、「団結権と財産権との調和と均衡」の見地から、形式的に職務専念義務規定に違反するようにみえる場合であっても、実質的に企業秩序を乱すおそれのない「特別の事情」とは、いったいどのような場合が考えられることになるのだろうか。「職務専念義務に違反することは企業秩序を乱すことである¹⁸」というように、職務専念義務違反と企業秩序違反を直結させる判旨の論理では、「特別の事情」を認める余地はほとんどないように思われる。この点、バトルに組合マークが入ったベルトを着用して就労したことが本件と同一の就業規則に違反するかどうか等が争われたJR東日本(本荘保線区)事件¹⁹では、ベルト着用が職務専念義務違反にあたるかどうかに関して(2)で述べたそれぞれの見解に近似する二つの見解が示されており、本

件における「特別の事情」が認められる余地を考へるうえでも興味深い。

その一つは、「一般に、勤務時間……のすべてにつき、瞬時の間もなくその精神的活動力のすべてを職務にのみ完全に傾注させることは容易になしうることは考えられないから、労働者に對し、かようにその完全なる履行につき甚だ困難を伴う法的義務の不履行を形式的ないし厳格に問うことは、それが懲戒処分²⁰に付すような場合でなくとも慎重さが要求される部分があると解せざるを得ない。そして一般的には、社員勤務時間中の行為、態度が職務専念義務に違反するかどうかについては、その実質的違法性を考慮して判断されているものと考へざるを得ないのであって、その違法性の判断は、ひつきょう、当該企業の事業内容や性格を勘案した社会通念に従って決せられるものと解される」と、そのうえで、「厳格に見れば、本件ベルト着用目的等からしてその注意力のすべてが職務の遂行に傾注されていなかったといわざるを得ないが、客観的には本件ベルトは、その形状、意匠及び着用部位等の点からして外部に對して被控訴人の意図したところを訴える作用が強いものとは到底いえず、被控訴人が本件ベルトを着用することにより本来職務に向けられるべきその注意力がさほど減殺されたとは認められない」として実質的違法性がなく職務専念義務に違反するものではない、と具体的な判断をしている。もう一つは、「実質的違法性の判断は不要で

あるとの見解に立ったとしても、形式的には職務専念義務に違反する社員の行為、態度は種々様々で、その中には違法性の程度が微弱なものとして不問に付され、結果的には事実上黙認されているものがあることが容易に推測されるところであるから、……右のような実情との均衡を十分考慮するのが相当である」とする。そして具体的に、「実質的違法性の有無を問わず職務専念義務違反を判断すべきであるとの見解から、被控訴人の右所為を右義務に違反するものというとしても、その違反の程度も、一般に控訴人会社において不問に付され、事実上黙認されている他の右違反行為と比較して特にその違法性が強度のものであるとは認め難いから、右所為に對して執られるべき措置も、これらとの均衡を十分弁えたものであることが要求される」とする。本件判旨において、仮に「特別の事情」が認められるとするならば、以上のような二つの場合に「特別の事情」の認められうる余地がありうるようにも思われる。このように理解すると、本件における組合バッチの規制の問題を判旨が「単なる組合バッチの着用という一般論として抽象的に論じることではできない」とし、判旨の随所において、国鉄時代の職場規律の弛緩を是正し、分割民営化した新会社における企業秩序を維持・確立する必要が強調されているものもなげけないではない。というのは、そのような事情が伏線となつて、組合バッチの着用は、「組合員が当該組合員であることを顯示して本件組

合員相互間の組合意識を高め……同僚組合員に對し訴えかけようとするものであ(るから)……勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い職務にのみ従事しなければならぬ……社員としての職務専念義務に違反し、……同僚組合員である他の社員に對しても心理的影響を与え、それによつて当該社員が注意力を職務に集中することを妨げるおそれがあるものであ(り)……分割民営化に賛成した他の組合員との対立を意識させ、そのことによつてこれらの者が注意力を職務に集中することを妨げるおそれのあるものであるから、……企業秩序の維持に反するものであったといふべきである」と判示するからである。しかし、使用者の企業秩序の維持・確立の必要性が、なぜ労働者の職務専念義務の加重とそれによつて形式的な就業規則違反と実質的に企業秩序を乱すおそれとのゾーンが埋められる方向でのみ考慮されることになるのか、どうしても釈然としない²⁰。

4 おわりに

以上検討してきたように、判旨がまさに針の穴を通すような「特別の事情」論に立っているとするならば、判旨で述べられた職務専念義務についての理解はまったくの誤りであり、組合バッチの着用のようなささやかな組合活動ですらをも違法とするものとして厳しく批判されねばならない。これでは、せっかく判旨が格調高く述べたはずの「団結権と財産権の調和と均衡」

が、「特別の事情」の具体的判断のなかではまったく活かされず、判旨が利益調整的発想に立つものであるとする前述した判旨の評価は撤回せざるをえないことになる。いずれにせよ、判旨は組合パッチ着用行為と職務専念義務との関連について述べた最初の高裁判決であり、組合パッチをめぐる国労申立の不当労働行為事件についてすでに地労委で一二件の救済命令が出され、一件がJR側の再審査申立により継続中であるといわれ、判旨の実務に与える影響はかりしれないことだけは疑問の余地のないところであろう。

- (1) JR西日本(国労広島地本)事件・広島地判平五・一〇・二二労判六四三号一九頁。同旨の裁判例として、JR東日本(神奈川・国労パッチ)事件・横浜地判平九・八・七労判七二三号一三頁がある。
- (2) JR東日本(本荘保線区)事件・仙台高秋田支判平四・二二・二五労判六九〇号一三頁、同事件・秋田地判平二・二二・一四労判六九〇号一三頁。
- (3) 例えば、角田邦重「施設管理権と組合活動の権利」『現代労働法講座3』(一九八一年)所収二五八頁、『企業内組合と団結権』日本労働法学会誌五七号(一九八一年)所収の毛塚論文、石橋論文参照。組合パッチとリボン着用とに関連してこの点を指摘する論文として、鈴木隆「組合パッチ着用行動の法理」島大法学四〇巻二号五六―五八頁(一九九六年)がある。
- (4) 最三小判昭五二・二二・一三労判二八七号二六頁。

(5) 倉田学園事件・最三小判平六・一二・二〇労判六六九号一三頁。

(6) 国労札幌支部事件・最三小判昭五四・一〇・三〇労判三二九号二二頁、全通新信郵便局事件・最三小判昭五八・一二・二〇労判四二二号二〇頁、池上通信機事件・最三小判昭六三・七・一九労判五二七号五頁等。

(7) 上村雄一「無許可ヒラ配付を理由とする懲戒処分と不当労働行為」『ジュリスト』一〇六八号二〇八頁(一九九五年)。

(8) 角田邦重「組合パッチ着用行為の正当性」労判七三三号九頁(一九九八年)。

(9) 済生会中央病院事件・最二小判平元二・一一・一民集四三巻二二号一七八六頁。

(10) 大成観光事件・最三小判昭五七・四・一三労判三八三号一三頁の伊藤正己裁判官の補足意見を参照。

(11) 札幌高判昭四八・五・二九労判一七九号二四頁。

(12) この点については、石橋洋「組合のリボン闘争戦術と実務上の留意点」労判三九一八頁以下(一九八二年)参照。

(13) 例えば、オリエンタルモーター事件、東京高裁昭六三・六・二三労判五二二号二〇頁。前掲伊藤補足意見参照。もっとも、目黒電報電話局事件最高裁判決では、「公社と職員との関係は、基本的には一般私企業における使用者と従業員との関係とその本質を異にするものではなく、私法上のものであると解される」としており、そうだとすると、最高裁の職務専念義務論は私企業の労働者の組合活動にも適用される可能性のあるものであったということができよう。

(14) 山口浩一郎「労働組合法〔第二版〕」二九九頁、三〇〇頁(一九九六年)。

(15) JR西日本(国労広島地本)事件・広島地判平五・一〇・二二労判六四三号一九頁、ほぼ同旨の裁判例としてJR東日本(神奈川・国労パッチ)事件・横浜地判平九・八・七労判七二三号一三頁がある。

(16) 最三小判昭五七・四・一三労判三八三号一三頁。

(17) 米栖三郎「契約法」四二五頁(一九七四年)。

(18) 片岡昇・大沼邦博「労働団体法(上巻)」(大沼執筆部分、一九九二年)三五七―三六二頁と注に掲げられた文献を参照のこと。西谷敏・萬井隆令「労働法2―個別的労働関係法」三〇―三三頁(西谷執筆部分、一九九三年)、外尾健一「労働団体法」三二四頁(一九七五年)、菅野和夫「労働法(第四版)」五五〇頁(一九九六年)等。

(19) 仙台高秋田支判平四・二二・二五労判六九〇号一三頁。

(20) 同様の指摘は、国鉄鹿児島営業所鹿児島地裁判決(昭六三・六・二七労判一七一七号六二頁)に関連して、三井正信「勤務時間中の組合員パッチの着用と懲罰的業務命令の効力」労旬一二二七号二八頁(一九八九年)、同事件最高裁判決(最二小判平五・六・一一労判六三二二号一〇頁)に関連して、大沼邦博「使用者の業務命令権の濫用と不法行為の成否」『法律時報』六六巻九号一〇三頁(一九九四年)でもなされている。

(21) 宮里邦雄「組合パッチ着用による一時金減額と不当労働行為の成否」労旬一三八三三四頁(一九九六年)。