

## 企業施設と組合活動 —とくにビラ貼りについて—

最高裁判所昭和49年(ホ)1188号  
昭和54年10月30日判決（三小）  
国鉄札幌事件（民集33巻6号647頁）

高 島 良 一

### 第1 最高裁判決の内容

#### 1. 事 実

(1)昭和44年度の賃金引上げ、人員削減を内容とする合理化反対の要求を目的とした春闘において、国労は同年3月発した指令のなかで、組合員各自が右要求を確認しあって意思統一をはかり、組合の団結力を昂揚させるとともに、あわせて国鉄当局に右要求をアピールする等のために、ビラ貼付の行動を指令した。これを受けた札幌地本——札幌支部の実施指令に基づき、札幌駅分会、札幌運転区分会所属の組合員は、札幌駅事務室備付けのロッカー199個に約400枚、札幌駅輸送本部操車連結詰所備付けのロッカー55個に約100枚、札幌運転区検修詰所備付けのロッカー56個に56枚のビラをセロテープをもって貼付した。ビラは縦約40センチメートル、横約13センチメートルの統一された大きさのもので、下部に国労または地本名を印刷し、その上部の白紙になっている部分に、「合理化反対」「ストで大幅賃上げ獲得合理化紛碎」等の文字を印刷したものであり、ロッカーは、組合員が日常使用することを許されていた。

(2)本件ビラが貼付された操車連結詰所、検修詰所は一般公衆の出入はなく、職員が休憩や勤務の準備等に使用する場所で、同所を使用する職員の大部分は組合員であり、少数数の管理職員等が同所の一部で事務をとり、勤務していた。

ロッカーは、国鉄の物的施設（調度用品）であって、札幌駅長、同運転区長

の責任で管理され、国鉄は、その施設に許可なく文字等を記載または掲示することを禁止している。組合に対しては掲示板の設置を認めているが、掲示板以外の場所に組合の文書を掲示することを禁止していた。

(3)札幌駅分会組織部長Y<sub>1</sub>、同分会執行委員Y<sub>2</sub>、札幌支部青年部長Y<sub>3</sub>は、助役ら上司の制止を無視してロッカーにビラを貼り、ビラをすぐはがすようにとの助役らの指示に従わなかったり、ビラをはがそうとした助役らの行動を妨害したりなどした。

(4)国鉄は、Yらの行為は、就業規則66条3号「上司の命令に服従しないとき」、17号「その他著しく不都合な行いのあったとき」に該当するとして、戒告処分に付する旨の意思表示をした。

## 2. 最高裁判決の判旨

### (1)使用者の施設管理権

「企業は、その存立を維持し目的たる事業の円滑な運営を図るため、それを構成する人的要素およびその所有し管理する物的施設の両者を総合し合理的・合目的に配備組織して企業秩序を定立し、この企業秩序のもとにその活動を行うものであって、企業は、その構成員に対してこれに服することを求めうべく、その一環として、職場環境を適正良好に保持し規律のある業務の運営態勢を確保するため、その物的施設を許諾された目的以外に利用してはならない旨を、一般的に規則をもって定め、又は具体的に指示、命令することができ、これに違反する行為をする者がある場合には、企業秩序を乱すものとして、当該行為者に対し、その行為の中止、原状回復等必要な指示、命令を發し、又は規則に定めるところに従い制裁として懲戒処分を行うことができるもの、と解するのが相当である」。

### (2)労働者の施設利用と使用者の許諾

「企業に雇用されている労働者は、企業の所有し管理する物的施設の利用をあらかじめ許容されている場合が少なくない。しかしながら、この許容が、特段の合意があるのでない限り、雇用契約の趣旨に従って労務を提供するために必要な範囲において、かつ、定められた企業秩序に服する態様において利用するという限度にとどまるものであることは、事理に照らして当然であり、した

がって、当該労働者に対し右の範囲をこえ又は右と異なる態様においてそれを利用しうる権限を付与するものということはできない。また、労働組合が当然に当該企業の物的施設を利用する権利を保障されていると解すべき理由はなんら存しないから、労働組合またはその組合員であるといつて、使用者の許諾なしに物的施設を利用する権限をもっているということはできない。

### (3)組合活動と施設利用

「当該企業に雇用される労働者のみをもって組織される労働組合（いわゆる企業内組合）の場合にあっては、当該企業の物的施設内をその活動の主要な場とせざるを得ないのが実情であるから、その活動につき物的施設を利用する必要性の大きいことは否定することができないところではあるが、労働組合による企業の物的施設の利用は、本来、使用者との団体交渉等による合意に基づいて行われるべきものであって、利用の必要性が大きいことのゆえに、労働組合またはその組合員において企業の物的施設を組合活動のために利用しうる権限を取得し、また、使用者において労働組合またはその組合員の組合活動のためにする企業の物的施設の利用を受忍しなければならない義務を負うとすべき理由はない、というべきである。労働組合またはその組合員が使用者の許諾を得ないで叙上のような企業の物的施設を利用して組合活動を行うことは、これらの方に対して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、職場環境を適正良好に保持し規律のある業務の運営態勢を確保しうるように当該物的施設を管理利用する使用者の権限を侵し、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ところであるということとはできない。

### (4)本件ビラ貼付について

「本件ビラの貼付が行われたロッカーは国鉄の所有し管理する物的施設の一部を構成するものであり、国鉄の職員は、その利用を許されてはいるが、本件のようなビラを貼付することは許されておらず、また、Yらの所属する国労も国鉄の施設内にその掲示板を設置することは認められているが、それ以外の場所に組合の文書を掲示することは禁止されている、というのであるから、Yらが、たとえ組合活動として行う場合であっても、本件ビラをロッカーに貼付する権

限を有するものでないことは、明らかである。ロッカーの設置された部屋の大きさ・構造、ビラの貼付されたロッカーの配置、貼付されたビラの大きさ・色彩・枚数等に照らすと、貼付されたビラは当該部屋を使用する職員等の目に直ちに触れる状態にあり、かつ、これらのビラは貼付されている限り視覚を通じ常時上記職員等是对しいわゆる春闘に際しての組合活動に関する訴えかけを行う効果を及ぼすものとみられるのであって、このような点を考慮するときは、国鉄が所有・管理しその事業の用に供している物的施設の一部を構成している本件ロッカーに本件ビラの貼付を許さないこととしても、それは、鉄道事業等の事業を営み能率的な運営によりこれを発展させ、もって公共の福祉を増進するとの国鉄の目的にかなうように、職場環境を適正良好に保持し規律のある業務の運営態勢を確保する、という国鉄の企業秩序維持の観点からみて、やむを得ないところであると考えられ、貼付を許さないことを目してその物的施設について国鉄の権利の濫用であるとすることはできない。

本件ビラの貼付がYらの所属する国労の団結力の昂揚等を図るのに必要であるとしてされたものであり、ビラの文言も国鉄その他の第三者の名誉を毀損しその他不穏当にわたるものがあるとはまではいえず、剝離後に痕跡が残らないように紙粘着テープを使用して貼付され、貼付されたロッカーの所在する部屋は旅客その他の一般の公衆が出入りしない場所であり、Yらの本件ビラ貼付により国鉄の本来の業務自体が直接かつ具体的に阻害されるものでなかった等の事情はうかがい得ないわけではないが、これらの事情は、いまだもって上記の判断を左右するものとは解されないとあるところである。」

## 第 2 研 究

### 1. 使用者の施設管理権

使用者が経営（企業）を組成する物を支配し、管理・処分する権利（物権、賃借権）などを有することはいうまでもないが、そのほかに施設管理権なるものが考えられるかという問題については、これを消極的に解する説が少くない。

経営の物的な基礎は有体・無体の財産および財産権にある。その有体財産は、

土地・建物(不動産)、施設、設備、機械、原材料、製品、備品、消耗品などの動産などから成り立っている。ところで、経営は、これらの物的要素と、これを使用、消費して生産活動をいとなむ経営主体、役員、従業員等の組織体として構成されている。つまり、経営を組成する物的要素は、個々の動産・不動産の集積ではなくして、一定の生産目的とその目的実現に向けられた人の行動(生産活動)とによって、有機的に結びつけられ、1つの組織体を構成するものであり、そこにこれらの物的要素を基礎とした秩序が形成される。それは経営における人的秩序とともに経営秩序を形成するものであるが、この2つの秩序は相互に緊密に結びつけられている。そこで、これらの財産の保全をはかり合理的な管理を行なうとともに、労働者や第三者がこれらの財産を利用することを適切に規制する必要がある。

使用者の施設管理権とは、これらの財産——とくに不動産——の保全・管理に関する使用者の権利の1つである。使用者はこのように財産を保全・管理する権利をもつが、それは経営秩序を維持し経営の生産的機能を実現するために認められるものであるから、その施設管理権は財産に対する支配権を基礎としながら、経営施設——主として不動産——内における秩序の維持をはかることをその内容とする。

本判決が、企業は人的要素と物的施設を総合して企業秩序を定立し、職場環境の保持と規律ある業務の運営態勢を確保するため、物的施設の利用に関する規制をなしうるとしているのは、上記の法理を認めたものである。

## 2. 施設管理権と組合活動

使用者の施設管理権も無制約のものではなく、上記のごとき存在理由によって内在的に制約されるとともに、労働者や第三者の權益を不当に害してはならないという制約をうける。このことに関しとくに問題となるのは、労働者の組合活動との関係である。

労働者は、労働契約に基づき使用者のために労働する義務を負っている以上、経営の生産目的を達成するため債務の本旨に従って労働すべきものであるから、経営の生産目的に関連のない行為は企業の構外で行なうべきであるとの原則が構想される。いうまでもなく労働組合は、企業と相対立する自主・独立

の団体であって、その意味では企業外的存在である。そして、労働組合員は、使用者と労働契約を締結することにより、企業内に組織づけられるが、それは使用者のために労働する限度においてであり、所定労働時間中は職務に専念すべき義務を負う。このことから、組合活動は、場所的にも時間的にも、企業外で行なうべきであるとの原則が成り立つ。

しかしながら、組合活動は、使用者の権益と調和する側面を持っている。すなわち、労働者の団結を基盤として行なわれる団体交渉により、労働条件の基準を統一的・画一的に決定することは、労働者の待遇の公正を期するゆえんであるのみならず、労働する過程を斉一化することにも役立つ。これは労務管理のうえで使用者にとってプラスの要因となる。とくに、わが国の労働組合のほとんどが特定の使用者に雇用されている労働者をもって組織されている企業別組合であって、使用者の構内ないし施設内に組合事務所をもち、経営施設を利用して組合活動を展開してきたという歴史があり、それに照応して従業員代表としての機能もいとなんできた。企業別組合は労働条件だけでなく経営管理上の諸問題を団体交渉や協議の対象となし、また職場の問題の解決をも求める例が多く、そのため共通の雇用関係を基盤とした活動にかなりの比重が置かれ、経営内において組合活動を行なう必要性が強くなる。ここにわが国の労使関係の現状では、休憩時間を利用しての組合活動や、構内の一定の場所または経営施設を利用しての組合活動が必要やむをえないものとして是認される理由がある。

要するに、組合活動は、企業（経営）外的活動であって、使用者の構内・施設内で組合活動を行なうためには、使用者の承諾を得なければならないとの原則があてはまるが、一般的または個別的に違法性または責任阻却事由があるときは、構内・施設内の組合活動が許容されることになる（使用者はこれを拒みえない）。ところで、一般にある行為の違法性ないし行為についての責任が阻却されるためには、

(1) その行為が法によって是認される一定の目的を達成するために「有効かつ必要」であって、かつ正常な規範意識を持つ者を基準として考えた場合に、それ以外の行為に出ることを期待しえないという「やむをえない事情」が存す

ること

(2) その行為が「社会的に相当な方法」をもって行なわれること

(3) その行為が許容されないことによって行為者が受ける受ける不利益とその行為が許容されることによって相手方または第三者のこうむる損害ないし不利益とがいちじるしく均衡を失しないこと、いいかえれば「法益の均衡」がとれていること

という三要件が備わっていないからではないのであって、このことは企業施設を利用して行なう組合活動についてもあてはまるといわなければならない。

本判決が労働組合は当然に企業の物的施設を利用する権利を保障されておらず、使用者の許諾なしに物的施設を利用する権限をもっているということとはできない、と判示しているのは、さきに述べた意味において正しい。

学説のうちには、企業別（企業内）組合の特殊性を強調し、その組合は企業施設を利用しての組合活動を必要・不可欠のものとするから、団結権ないし団体行動権の内容として、使用者の業務の運営を阻害しないなど、一定の限度において、企業施設を利用する権利があり、使用者の施設管理権はこれによって制約を受け、上記の限度で労働組合の施設利用を受諾すべき義務があると説くもの（団結権説）がかなり多くみられる<sup>1)</sup>。

しかしながら、ほんらい団結権ないし団体行動権の性質は、免責的な特権であって<sup>2)</sup>、市民法的構想によれば使用者の權益を侵害して違法なものとされる団結や団体行動も、それが前記のごとき三要件を具えるときは、その違法性が阻却される（正当なものとする）というものである。団結権ないし団体行動権によって享受しうる生活利益は、労働者自身の行動に関するそれであって、ほんらいは、使用者や第三者に対し一定の行為を要求したり、他人の物や財産権を利用したりする生活利益を含むものではない。

ただ、労働者は、上記のごとく組合活動を行なうことについて免責を得る結果、

---

1) 片岡昇・労働組合法の争点、111頁；本多淳亮・業務命令・施設管理権と組合活動、180頁等。

2) 有泉亨・労働争議権の研究、77～79頁。

イ 団結によって個々の労働者に組織強制を及ぼし、また労働市場を独占する

ロ 使用者に対し団体交渉に応ずべきことを求める

ハ 争議行為によって、使用者・第三者または社会公共に一定限度の損害を与える（違法性阻却説）<sup>3)</sup>

ことが是認され、これに対応して、使用者なども、その限度ではこれを受認せざるをえないという効果が生ずる。

このように考えると、いわゆる団結権説と違法性阻却説とは、同じような結論になるのではないかともいえるが、問題はいかなる要件が具わったときに組合活動のために経営施設を利用することが是認されるかということである。

団結権説の多くは、労働組合は、使用者の業務を阻害しない限り、企業施設を利用する権利を有する解する。つまり、この説は、前述のごとき違法性阻却説の挙示した(3)の要件（法益の均衡）だけをとりあげ、しかも「業務阻害」という実害を使用者の損害として考えているのである。そうしてみれば、この説は、違法性阻却説のいう(1)の要件（行為の有効性、必要やむをえない事情の存在）を全く考えないか、または(1)の要件は当然に具わっていると考えているかのいずれかと解しなければならぬ。このような考え方は、労働組合の利益だけを偏重したものであるのみならず、団結権、団体行動権の本質の理解に欠けるものであって、これを採ることはできない。

本判決は、使用者の施設管理権の行使が権利のらん用になる場合には、組合活動のための施設利用が認められると述べているのであるが、問題はいかなる場合が権利のらん用にあたるかということである。その理解の仕方いかんによっては、組合活動のための施設利用が広く認められることにもなろうし（たとえば、団結権説と同様の結論に達することもありうる）、またきわめて限定された場合に限られたものとなる（たとえば、害意のみをもって施設利用を拒否することを権利のらん用と解するときである）こともある。したがって、本判決のごとき論旨では、施設利用が許容される基準を示したことはない

---

3) 下井隆史「労働組合のピラ貼り活動と民事上の責任」判例タイムズ 326号31頁；山口浩一郎「ピラ貼りと総事処分」労働判例 329号5頁等。



と考える。

### 3. ビラ貼りと施設管理権

(1) すでに述べたように、労働組合は、使用者の承諾・承認を得ない限り、使用者が経営活動を営むために所有・管理している物的施設をそれ以外の活動のために使用することは許されない。もっとも、学説のうちには、企業施設のすべてが生産施設とというるものではなく、たとえば休憩室、食堂、娯楽室、詰所などのように、労働者の「生活施設」ともいえるものがあり、組合活動との関係では、使用・利用方法に関して弾力性が認められてよいか、企業施設は、労働者がその内に入るものが当然の前提とされており、とくに生活施設は業務以外の生活をする場でもある（企業施設は一般に労働者の共同生活の場である）から、労働者との関係では公共施設のような性格を持っていて、その所有権は強い内在的制約を受け、企業施設と直接接触すると否にかかわらず、労働者相互のコミュニケーションは認められてよい、と説くものなどがある<sup>4)</sup>。

しかしながら、企業は、使用者が生産活動を行なうという目的達成のために組織したゲゼルシャフトであって、企業施設はその目的のために設置された物的要素である。右にいう生活施設も、生産活動のための待機・休息の場所（たとえば詰所・休憩室）であるか、生産活動に伴う福利厚生施設（たとえば食堂、娯楽室）であって、企業の生産活動と無関係に、労働者の生活の場であるとか、公共施設のような性格を持つというがごときは、当を得ないといえる。したがって、このことを根拠に、たとえば電柱にビラを貼ると同様の意味で企業施設にビラを貼ってもよいか、生活の場だから企業施設にビラを貼ることをゆるやかにみるべきであるとかいう結論を導き出すことはできない。ただ、前述のごとき免責の要件を具えているかどうかを考える場合に、ビラを貼った施設がどのようなものであるかということが、1つの事情として考慮されることになる。

(2) それでは、使用者が所有・管理している企業施設に、使用者の承諾・承認を得ないで、組合活動の一環としてビラを貼ることは、どのような理由で、

---

4) 下井＝西谷＝渡辺・「ビラ貼りと企業秩序、施設管理権」ジュリスト709号 82～83頁。

その違法性を阻却されるであろうか。

① まず、ビラ貼りの有効性・必要性についてみると、

(a) 企業別（企業内）組合にあっては、組合活動は職場を中心として展開せざるを得ないこと

(i) 団結力の昂揚等に必要の情宣活動を行なうためには組合掲示板を使用するだけでは不十分で、それだけでは情宣の効果を期待し難いこと

などを挙げる判例が少くない（札幌高判昭和49年8月28日、本件の2審判決、東京地判昭和39年4月16日、東京地判昭和41年9月20日等）。

しかしながら、

(a) 企業別組合といえどもその本来の性格は企業外的存在であることに変わりはなく、ただ多くの組合は、企業構内ないし企業施設内に組合事務所を設けて組合活動を展開してきたという歴史的事実を背景とし、組合活動は経営管理上の利益と調和する一面を持つこと、とくに企業別組合は従業員代表としての機能を営んでいることが根拠となって、企業内の組合活動も許容されることもあるというにすぎない。そうしてみれば、労働組合が使用者と対向する立場において、団結力を示威し、団体行動を展開しようとするためにビラを使用者の企業施設に貼ることを許容しなければならないとの法理を見出すことはできない。むしろ、対向的行動を展開するために、相手方たる使用者の施設を使用するのは労働者の権利であると解するのは、いわば他人の禪で相撲をとることを是認するものであって、自らの手で自主的に行動すべきであるとの労働法の原理にそむき、また公正の原理に反し、労使の利益の均衡を害するものである。

(i) ビラ貼りは必ずしも労働組合が団結を維持・昂揚するために不可欠のものでなければ、また有効・必要なものとはいえない。ビラ貼りをしなければ組合の団結が維持できないとか、団体交渉その他の団体行動を有効に行ないえないような労働組合はないであろうし、またそのような組合では存在価値がないにひとしい。

さらに情宣活動という面からみるならば、「合理化反対」「ストで大幅賃上げ獲得、合理化粉碎」などというようなスローガンを掲げてみても、そういう目的で組合活動を行なっていることを知らせるというだけの意味を持たず、そ

の主張・要求の合理性についての理解を求める効果はない。情宣活動に必要なのは、右のごとき理解を求めるということなのである。そのためには、主張・要求の根拠や交渉経過などを正確に記載した文書の配布が有効であることは明かであろう。

たしかに労働組合が急速に誕生した終戦後4、5年の間は、かなり企業施設にビラ貼りが行なわれたという歴史的な事実があった。しかし、それは、戦後の秩序がみだれた情勢のなかで、きわめて短い期間のうちに結成された労働組合がその勢を急激に伸長しようとしたこと、使用者がこれに対して企業秩序を維持するだけの力を持ちえなかったこと、戦後の物資不足の折から情宣文書を作成することが困難であったため、廃紙を利用し容易に作ることのできるビラに情宣の手段を求めたことなどにゆらいずることができようであろう。そうしてみれば、当時においては情宣活動として有効、かつ必要と考えられたビラ貼りは、現代におけるように情宣文書が容易に作成しうる時代にあっては、その有効性・必要性ともに減退していると考えられるし、また上記のごとき混乱期において事実上行なわれたビラ貼りが、現在においても慣習（慣行）として許容されるとは考えられない。けだし、慣習ないし慣行は、法の理念に適合する限度において、行為の基準たりうるものだからである。

以上述べたような観点から本件ビラ貼りを考察した場合、国労が本件のごときビラを貼らなければ、その団結を維持・昂揚しえないとはいえないし、またそのビラ貼りが有効な情宣活動と解することもできない。せいぜいビラに書いてあるようなスローガンのもとで闘争態勢をとっていることの注意をひくという程度のものであろう。そうしてみれば、本件ビラ貼りを行うことについて必要やむをえない事情があったと解することは困難である。

#### 一審判決は

「〔本件〕ビラ貼付がなされるに至った争議の経緯からすると、いまだ国鉄において、Yらの上記ビラ貼付につき組合活動としてこれを甘受しなければならない程度の必要性があったものとは認め難い」（札幌地判昭和47年22月22日）と判示している。

② つぎに、一般に、ビラ貼りの相当性については、ビラの内容と態様およ

び貼り方の三点を検討するのが通常である。

(a) ビラの内容については、それが企業やその役職員の信用・名誉を毀損したり、誹謗中傷したりするものではなく、団結や闘争に関するスローガンなどを掲げたものであり限りにおいて相当性があるといわれている。このような観点からみれば、本件ビラの内容は、いちおう相当なものといえるであろう。

しかしながら、本件ビラは、これを総合的に見た場合、ストライキに訴えて、組合の主張・要求を通し、国鉄の合理化施策に反対しようとするもの（そのような目的のためにストライキに訴えることをあおり、そそのかすものといった方が適切かもしれない）である。ところで、国鉄の職員は争議行為を行ない、またはこれをあおり、そそのかすことを禁止されている。そうしてみれば、本件ビラは、その内容からみても、相当性を欠くといわなければなるまい。

(b) ビラ貼りの態様についていえば、あまり大きくないビラを施設の美観や機能を損わないように整然と、しかもすぐはがせるように貼り、はがした跡に汚れを残さないときは相当であるといわれている。当然のことながら貼った枚数も問題となる。

この点に関し、一審判決は、

「貼付されたビラは、当該部屋を使用する職員などの目に極めて触れ易い状態にあったものというべく、また右ビラの大きさ、色彩貼付された数などの点からして当該各部屋につき、その居住性を害う程度に室内の環境に変更を生じさせたものというべきである」

と述べているが、本判決も同じ趣旨と解してよいであろう。

(c) さらに、ビラ貼りの方法についてみると、使用者の警告を無視し、制止を排除するなどして、ビラ貼りを強行することは相当性を欠くとされる場合が多い。本件においては、とくに、助役等の上司のビラ貼りの制止を無視し、ビラをはがそうとする上司の手を払いのけるなどの行動に出ているのであるから、この点でも相当ではないと解することができる。

③ 法益の均衡については、ビラ貼りが現実的・具体的に使用者の業務を阻

---

5) 前掲 1) の論説。

害した場合には、そのビラ貼りを違法なものとするには異論はない。それでは、このような実害が発生しない限り、使用者はビラ貼りを容認しなければならないであろうか。これを肯定する学説・判例（実害論）はかなり多い<sup>5)</sup>。しかしながら、ビラ貼りは、視覚に訴えて、職員の注意を喚起しようとするものであって、これにより職員の職務専念義務の遂行に障害をもたらすとともに、職場環境を適正・良好に保持して、業務の運営を確保するという企業秩序を害するものであるから、この意味で使用者に損害を与えるものである。そうしてみれば、このような観点からも労使の利害・得失を考量する必要がある。とくに公共企業体等にあつては、業務の効率的な運営が公共の權益を増進することとなるのであるから、その基礎をなす企業秩序の維持および職務に専念することの確保は、公共の意味を持つものとして、これに関する利益を十分尊重しなければならない。

しかるときは、

「国鉄が所有・管理しその事業の用に供している物的施設の一部を構成している本件ロッカーに本件ビラの貼付を許さないこととしても、それは、鉄道事業等の事業を経営の能率的な運営によりこれを発展させ、もって公共の福祉を増進するとの国鉄の目的にかなうように、職場環境を適正良好に保持し規律のある業務の運営態勢を確保するという国鉄の企業秩序維持の観点からみてやむを得ないところである」

との本判決の結論は、当を得たものであると考えたい。