

主 文

本件上告を棄却する。

上告費用は上告人らの負担とする。

理 由

上告代理人佐伯静治、同大野正男、同山本博、同渡辺正雄、同藤本正、同山川豊、同山花貞夫、同宮里邦雄、同脇山弘、同青木正芳の上告理由について

公共企業体等労働関係法一七条一項の規定が憲法二八条に違反するものでないことは当裁判所の判例であり（当裁判所昭和四四年（あ）第二五七一号同五二年五月四日大法廷判決・刑集三一巻三号一八二頁、）また、右規定を日本専売公社職員に適用する場合に限つてこれを異別に解すべき理由がないことも、右の判例に照らして明らかである。論旨は、いずれも採用することができない。

よつて、民訴法四〇一条、九五条、八九条、九三条に従い、裁判官団藤重光、同中村治朗、同谷口正孝の各補足意見があるほか、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

裁判官団藤重光の補足意見は、次のとおりである。

多数意見は名古屋中郵事件についての大法廷判決の趣旨を援用するものであるところ、わたくしは、右判決について反対意見を書いた関係上、ここでも意見を示しておく必要を感じる。

右大法廷判決におけるわたくしの反対意見の主眼は刑事の関係にあつたのであるが、公共企業体等労働関係法（以下、公労法という。）一八条にも言及して、同条による「解雇は、違法行為を理由とする懲戒解雇とは異なり、争議行為の禁止に実効をもたせるための制度とみるのが相当であろう」としたのであつた（刑集三一巻三号二三〇 二三一頁）。わたくしは、いまもこの見解を維持する者である。同条の趣旨をこのように解することは、懲戒の関係において、争議行為を当然に違法と

みてこれを懲戒の理由とすることは許されないことを意味するにとどまり、職員の当該行為が争議行為にあたるかどうかを問わず、それが本来、懲戒法の見地からみて懲戒の理由にあたるかどうかを判断することを妨げるものではない。しかし、当該行為が争議行為にあたるものであるときは、懲戒権者は、懲戒処分をするにあつて、とくに慎重であることを要し、争議行為を当然に違法視することが許されないものであることを充分に考慮に入れなければならないと考える。ことに、日本専売公社は他の二公社に比較して事業の公共的性格が弱く、その職員の争議行為を制限する理由もそれだけ弱いものというべきであるから、右のことは、いつそう強調されなければならない。本件においては、被上告人は、組合に対し公労法一七条に違反する争議行為をしないように警告するとともに、上告人ら組合員個人あてにも業務の正常な運営を阻害する行為に参加することを禁止し、参加者は就業規則等にもとづき厳重に処分する旨の業務命令を発していたのにもかかわらず、上告人らは右警告等に従わず本件争議行為がスト指令どおり行われたというのである。したがつて、形の上では、上告人らが争議行為に際してした警告違反の個々の行為は、日本専売公社職員就業規則六八条一号に定める秩序をみだしたことに該当するものとして、日本専売公社法二四条一項の懲戒事由にあたるものといえるが、その実質においては、争議行為にあたる行為そのものを懲戒事由と認めるのと異なるところはほとんどないともいえよう。このような見地からすれば、本件懲戒処分をただちに正当と認めてよいかどうかについては、疑問の余地がないではないとおもう。しかし、第一に、私見においても、公社職員の争議行為について 一方において刑事上の免責が原則的に肯定され他方において民事上の免責が否定されるあいだにあつて その懲戒法上の違法性をどのように解するべきかは、きわめて困難な問題であり、この点について単純に否定的な解答を出すことはできないのである。しかも、第二に、懲戒処分はもともと懲戒権者の裁量にゆだねられているのであつて、とく

に裁量範囲からのいちじるしい逸脱が明白にみとめられないかぎり、違法ないし無効とすることはできない。そうすると、懲戒処分としてもつとも軽い本件戒告処分をもつて違法ないし無効とするだけの理由は、本件においてはみとめられないといふべきである（ちなみに、懲戒免職の事案につき昭和五三年（オ）第四一四号同五六年四月九日当小法廷判決（編注　本号四一九頁以下に登載）において補足意見として述べたところをも、あわせて参考されたい。）。論旨は、結局において理由がない。

裁判官中村治朗の補足意見は、次のとおりである。

本件で問題とされている公共企業体等労働関係法（以下「公労法」という。）一七条一項の合憲性については、多数意見の引用する当裁判所大法廷判決において詳細な論議が展開されており、本件で改めてこの問題に対する私見を詳述することは必ずしも適當ではないと思うので、ここでは私の立場を結論的な形で明らかにするにとどめておきたい。

前記大法廷判決の多数意見には、いわゆる三公社の職員の勤務条件は国の資産の処分、運用と密接な関連をもつものであるから、財政民主主義の建前上、憲法二八条に定める労使間の協議による勤労条件の共同決定を目的とする団体交渉権等はこの場合に妥当する余地がなく、公労法の定める団体交渉権、労働協約締結権は、単に憲法二八条の趣旨に沿おうとする立法政策上の見地から公社職員等に対して認められた法律上の権利にすぎないと解するかのようにみえる部分が存するが、もし右多数意見のとる見解がこのような趣旨のものであるとすれば、私は、憲法二八条の団体交渉権等はもつと広い弾力的な内容をもつものであり、また、いわゆる財政民主主義の原理もしかく硬直的なものではないと考えるので、この見解には直ちに賛同することができない。しかし、公労法一七条一項が公社職員の争議行為を一律全面的に禁止したことをもつて憲法二八条に違反するものとすることができるとする結

論そのものについては、理由の詳述は避けるが、私もこれを支持することができると考える。すなわち、公労法は、右の禁止に違反する争議行為については、一般に正当な争議権の行使に対して認められている民事上の免責効果を否定し、したがつて、違反行為をした職員は、同法一八条の規定による免職処分を甘受しなければならないのみならず、その行為が勤務関係上の規律違反に該当する場合には、所定の制裁を課せられることを免れないとしているものと解されるが、公労法がこのようない形で争議権を制限しても、憲法二八条の違反とはならないと思うのである。なお、専売公社の場合には、職員の争議行為による業務の一時的停滞が国民生活に及ぼす影響は他の二公社の場合ほど直接的ではなく、また、その程度もそれほど大きいとはいえない点においてこれと異なるところがあるとしても、このことは、専売公社のみを右の二公社と区別してその職員の争議行為の一律全面禁止を違憲ならしめる決定的理由となるものではなく、単に政策上の当否の問題に帰するものと考える。

裁判官谷口正孝の補足意見は、次のとおりである。

私も、公共企業体等労働関係法（以下「公労法」という。）の適用をうける三公社、五現業の職員の労働基本権とその制約については、多数意見の引用する当裁判所大法廷判決の判示する基本的見解に従うべきものであり、公労法一七条一項が右職員及び組合の争議行為を禁止したことをもつて憲法二八条に違反するものではないとした結論については賛成する。

なお、専売公社の職員及び組合については、専売事業の公共性の特質にかんがみ、その正常な運営の確保と専売職員の労働基本権の保障とを調和させた立法政策が望まれることは理解できないわけではないが、そのことは立法政策の問題であつて、特に、専売公社のみを他の公社等と区別して同公社職員及び組合について公労法一七条を適用することが憲法二八条に違反するとまで断することはできない。

次に、公労法は、同法一七条一項に違反する行為の効果について、直接これを定

める規定として同法一八条の規定を設けているのであるが、同条による解雇は、当該職員の行為を企業秩序維持の立場から個別的な違法行為としてとらえてされる懲戒処分とは異なり、むしろ争議行為の禁止に実効をもたせるための分限上の処置に類似する特別の措置とみるべきであろう。この解雇の性質について、私は前記大法廷判決に示された団藤裁判官、環裁判官の各意見に賛成するものである。

そうだとすると、公労法一七条一項の規定に違反したこと自体を理由として、直ちに懲戒の事由とすることは許されないものといわざるをえない。しかしながら、そのことは、職員が争議行為に伴い事実上使用者の業務上の管理を離れて組合の管理に服したことを持つて、労働契約関係の適法な一時的消滅とみることを理由づけるものではなく、労働者の争議行為が使用者の懲戒権を排除できるのは、その争議行為が目的及び態様において正当と認められる場合に限られるというべきである。従つて、職員及び組合の争議行為が公労法一七条一項によつて禁止されている以上、争議行為を組成した個々の職員の行為が労働契約上の義務違背となり、個別的労働関係上の規制を受け、当該職員の行為が企業秩序に違反すると認められる場合、懲戒処分の事由となることは避け難いことといわざるをえない。

最高裁判所第一小法廷

裁判長裁判官	中	村	治	朗
裁判官	団	藤	重	光
裁判官	藤	崎	萬	里
裁判官	本	山		亨
裁判官	谷	口	正	孝