

和教組専従事件最高裁判決をめぐって

（専従休暇不承認処分取消請求事件最高裁昭和四〇・七・一四）
大法延判決破棄自判原審大阪高裁・一審和歌山地裁取消

上 田 勝 美

（一）事件の概要

本件は、昭和三三年四月、文部省・教育委員会の手で全国一斉に実施された勤評に関連して生じた紛争の一つで、翌年、和歌山県教育委員会（以下和教委と略す）が和歌山県教職員組合（以下和教組と略す）に対してなした懲戒免職処分を発している。

すなわち、本件の被上告人（原告・被控訴人―I外八名）は、昭和三四年四月二八日、和教組執行委員に選任され、上告人（被告・控訴人―和歌山・新宮・御坊の各市教育委員会）に対して専従休暇の承認を申請した。しかし、市教委は、右七名はいわゆる勤評闘争に関与してすでに懲戒免職に付された非職員であることを理由に、専従休暇の承認を拒絶した。そこで和教組が、各市教委に対して、右の専従休暇不承認処分の取消を求めて行政訴訟を提起したのが本件の第一審である。

第一審（和歌山地裁・昭和三四・九・二六）、第二審（大阪高裁昭和三六・七・一〇）は、ともに和教組の主張を容認して、不承認処分取消の判決を下した。ところが、これを不服とする各市教委は、最高裁に対して上告をしていたが、最高

裁は、昭和四〇年七月一日に市教委の主張をいれて、原審破棄自判・第一審取消の判決を下したのであった。

(二) 判決理由

専従休暇の承認にかんする処分は、元来、特別権力関係に立つ職員の勤務にかんするいわば特別権力関係内部の行為であつて、その承認の拒否も、職員をして従前どおり職務に専念させるにとどまり、職員の地方公務員たる身分を剥奪するものではなく、また、職員が休暇を得て職員団体の業務に専従し得ることは、憲法二八条の保障する勤労者の団結権等に内在し、ないしはそれから当然に派生する固有の権利と解し得ない……

地方公務員法は、職員団体の構成員の資格、範囲につき、同法五二条一項で、「職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に關し当該地方公共団体の当局と交渉するための団体を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができる。」と規定するにとどまり、公共企業体等労働関係法（昭和四〇年法律第六八号による改正前のもの。以下同じ。）四条三項や地方公営企業労働関係法（昭和四〇年法律第七〇号による改正前のもの。以下同じ。）五条三項のように、非職員を職員団体の構成員または役員から排除する旨の明文を設けていない。しかしながら……原則として労働組合法の適用ある公共企業体等または地方公営企業（公共企業体等労働関係法三条、地方公営企業労働関係法四条参照）についてすら、前示のごとき非職員排除の規定が設けられていることとの権衡から考えても、非職員が職員団体に加入し、またはその役員となることを認めない趣旨に出たものと、解するのが相当である。……

憲法二八条の保障する勤労者の団結権等は、立法その他の国政の上で最大の尊重を必要とし、みだりに制限することを許さないものであるが、絶対無制限のものではなく、公共の福祉のために制限を受けるのはやむを得ないこと、

当裁判所の屢次の判決の示すところである（昭和二八年四月八日大法院判決、刑集七卷四号七七五頁、昭和二五年一月一日大法廷判決、刑集四卷一―号二二五七頁等参照）。そして、右の制限の程度は、勤労者の団結権等を尊重すべき必要と公共の福祉を確保する必要とを比較考量し、両者が適正な均衡を保つことを目的として決定されるべきであるが、このような目的の下に立法がなされる場合において、具体的に制限の程度を決定することは立法府の裁量権に属するものというべく、その制限の程度がいちじるしく右の適正な均衡を破り、明らかに不合理であって、立法府がその裁量権の範囲を逸脱したと認められるものでないかぎり、その判断は、合憲・適法なものと解するのが相当である。（判決理由中重要箇所を抜出す）

(三) 判例批評

本判決中に述べられている法律上の論点としては、職員団体の構成員の資格・範囲、専従制度の法的性質、公務の支障、訴の利益等々が数えられる。ことに地方公務員法（以下地公法と略す）旧第五二条一項の意義とその合憲性は是非の問題が軸として論じられていること。さらに、公務員一般の団結権等の保障と公共の福祉による制限の問題に言及している点が注目される。それゆえ、ここでは以下の諸点に重点を置いて判例批評を試みてみたい。

- (一) 旧地公法五二条一項の解釈の問題として、非職員を加えた職員団体は、適法な職員団体として成立するか否かの問題。
- (二) 専従休暇の法的性質に関する問題。
- (三) 公務員の労働基本権を制限するに際して、「公共の福祉」との関係を如何に捉えるべきかの問題。これは旧くしてかつ新らしい問題を含んでいるわけであるが、本判決では、とくに、その制限の程度を決定するのが「立法府の裁量権」に属するとして、少くとも憲法学的に、あるいは判決用語として熟さない「用語」を使用している。この立法府の裁量権の法的性格が問題となる。

(四) 最高裁判所裁判官の憲法意識・政治意識が、本件においてもとくに問題となる。

(五) 本判決の下された「時期」がILO八七号条約批准（昭和四〇・五・一七）直後という点でその政治意図が附随的に問題となる。

先ず、第一の論点は、地公法旧五二条一項が非組合員に対して職員団体の役員となることを否定しているか否かにかかわる。すなわち、地公法旧五二条一項によれば、職員団体の構成員の資格・範囲について「職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し当該地方公共団体の当局と交渉するための団体を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことが出来る」と規定して公労法四条三項や地公労法五条三項（この規定は、ILO八七号条約批准にともない削除された。）のように「職員でなければ職員の組合の組合員またはその役員となることができない」（逆締付けの規定）という規定がなく、正面から非職員を職員団体の構成員から外すことを規定してはいない。また他方において、地公法附則一三項ないし一五項では、職員団体の構成員の主たるものが職員であれば足りるとしている。

しかるに、本判決では、公労法および地公労法との比較検討をおこなったのち、地公法旧五二条一項に「公共企業体等労働関係法三条、地方公営企業労働関係法四条参照」についてすら、前示のごとき非職員排除の規定が設けられていないこととの権衡から考えても、非職員が職員団体に加入しまたはその役員となること（いわゆる『職員団体への参加』を認めない趣旨に出たもの、と解するのが相当である）（以下本稿引用の判決理由は判例時報四一四号八頁以下参照、傍点は筆者）。

しかし、本件の場合に、地公法以外の法の規定を根拠として、非職員の組合加入を排除した明文規定のない地公法を解釈することは妥当ではないと考えられる。この点、第二審大阪高裁判決は、次のごとく正当な解釈を下している。

すなわち、「憲法における団結権保障の要請と、公務員秩序確保の要請との調整として、職員団体は、その組織の運営上、職員の自主性が失なわれない限度において非職員を包容し得るものと解するのが、憲法の理念に即した解釈とすることができよう」と。ここで第二審判決が、憲法二八条の団結権保障ということについての理解を、とくに公務員関係にも及ぼしていることに注意したい。

元来労働組合なり、職員団体なりの構成員（役員）は、労働者自らが自由に選ぶべき筋合のものである。このことは、労働者の団結権獲得の歴史的事実に照しても明らかなことといえよう。またその趣旨は、日本国憲法二八条が規定する労働者の団結権等にも内在しているものと考えられる。さらに、ILO八七号条約二条「労働者は、……自ら選択する団体を設立し、及びその団体の規約に従うことのみを条件としてこれに加入する権利をいかなる差別もなしに有する。同三条—①労働者団体は、……自由にその代表者を選び、並びにその計画を策定する権利を有する。②公の機関は、この権利を制限し又はこの権利の合法的な行使を妨げるようないかなる干渉をも差し控えなければならない」等の規定に照しても、当然のことながら、明白になっているといわなければならない。

しかも、わが国は、昨年五月一七日、ILO八七号条約を批准し関係国内法の改正をおこなったのである。したがって、この労働者の団結権を擁護する国際条約を遵守する義務を前提とする以上、公務員の組合を實質上破壊するに至る恐れのある解釈は許されないものといわなければならない。

第二の論点は、専従休暇の法的性格如何ということである。本判決は、「専従休暇の承認に関する処分は、元来、特別権力関係に立つ職員の勤務に関するいわば特別権力関係内部の行為であって、その承認の拒否も、職員をして従前どおり職務に専念させるとどまり、職員の地方公務員たる身分を剥奪するものではなく、また、職員が休暇を得

て職員団体の業務に専従し得ることは、憲法二八条の保障する勤務者の団結権等に内、在、しないしはそれから当然に派生する固有の権利と解し得ない」(傍点筆者)と判示している。この中で少くとも次の三点が問題となる。①公務員関係が、いわゆる「特別権力関係」であると規定していること。②職員の専従休暇を承認するのも、拒否するのも、行政庁側の一方的な権限であるとしていること。③専従休暇の権利が、憲法上(憲法二八条)の権利ではないとしていること。

まず、①の公務員関係が、特別権力関係であるという前提から立論している点であるが、これについては、後述(第三の論点のところ)する。第二の専従休暇の法的性質であるが、本判決は、専従休暇の承認または拒否は、行政当局(市教委側)の自由な裁量によって決すべきものと考えているようである。このことは、原告人の「職員の専従休暇の承認に関する利益は、法が服務監督者に専従休暇を与える権限を附与していることの反射的利益にすぎない」(傍点筆者)という考え方と同様であり、最高裁判決も、その延長線上にあることは明らかである。すなわち、専従休暇の法的性質は、労働者の権利というべきものではなくして「反射的利益」にすぎないとするものである。

しかも専従休暇とは、公務員等がその身分を留保しながら、自己の所属する職員団体の業務に専従するために任命権者より承認される「休暇」のことである。しかも、労働者は、憲法二八条によって、団結する権利を保障され、その団結、体の維持・発展のためには、その団結体の規模が大きい場合には、事柄の性質上、専従者が必ず存在しなくてはならない。これを公務員関係にあてはめると、公務員は、一方において、「国民全体の奉仕者」として「すべて職員は、……職務の遂行にあたっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない」(地公法三〇)が、公務員も、他方において労働者としての側面を有しているから、労働関係においては、その生活を守るために団結する必要があり、

公共の福祉による権利の剥奪は許されないのである。本件では、専従休暇の承認を求めるという形で公務員の団結権にかんする具体的問題が提起されたものといえよう。地公法三五条（ILO八七号条約批准に伴い、地公法五五条二に規定された）は、「法律又は条例に特別の定めがある場合を除く」と決めて、専従制度を容認しており、本件の和歌山市、新宮市および御坊市は、地公法五五条一項、三五条に基づいて、本件専従条例を特に設定してきたわけである。ところで、公務員が、彼らの団結体（職員団体）を維持・発展させるための手段として置かれる「専従制度」の本質は、第二審大阪高裁判決がふれているごとく「専従職員として、職員団体の業務に専従し得ることは、職員団体の団結権を現実に保障する構造として、地公法および右専従条例により当該教職員に認められた労働関係上の権利」ということができるのであって、決して「権利性」をもたない、単なる「反射的利益」のごときものではなくかつあってはならないのである。すなわち、専従休暇の本質は「団結体が日常的活動機能を維持し充足してゆくために不可欠」（窪田隼人^{（律旬報七五）}）のものとして捉えなければならないといえよう。

かくして専従権は、憲法二八条の団結権に内在するののか、あるいは法律上のものかという点については、専従の権利が、労働者が団結をし、かつその団結体たる職員団体を維持・発展させるために団結の規模の大きい場合には不可欠のものとして解される以上、「専従は団結権に内在」（共同研究^{（宮島・青木他）}「最高裁の政治性を批判する」季刊労働法五七号一三八頁・^{（なお恒藤武二）}地公法五二条一項の意義とその合憲性」判例時報四二二号七一頁参照）するものと解してさしつかえない。

第三の論点は、公務員の労働権と公共の福祉の関係である。

(a)、元来、日本国憲法第三章に規定するところの「基本的人権と公共の福祉」の関係は、基本的人権の調整原理として公共の福祉概念を設定したものとみるべきである。したがって、憲法上保障された基本的人権の行使は、公共の

福祉により制限を受ける場合がないわけではない。しかし、公共の福祉による制限が加えられる場合には、当然のことながら、憲法上の原則に立たなければ許されないと解される。すなわち、憲法は、基本的人権の「特定の・限定的」な制限のみを許容していると考えられ、決して「一般的・一律的」な制限は許していないとみるべきである。この点、基本的人権が、公共の福祉に合致する場合はもちろん制限の対象にならないし、かりに公共の福祉に反する場合においても、公共の福祉によるやむをえない限度での「最小限」の制限のみが認められるべきである（田畑忍「憲法学講義」及び鵜飼信成「公務員法」参照）。

かような基本的人権行使にかんする原則は、公務員たる国民にも、もちろん適用される。したがって、公務員関係を従前のように「特別権力関係」として捉え、憲法の保障する権利・自由は、一般国民に対する保障であって、特別権力関係に立つ公務員には当然には認められない、そこにおいては、法治主義の原理が排除されるというふうを考えることは、日本国憲法の下においては認められないのである（磯崎辰五郎「特別権力関係の理論と日本国憲法」、しかし、現行の国憲法は、地公法は公務員の労働基本権を制限ないし禁止している。周知のごとくその「争議権」は一律に、一般的に剥奪され、団体交渉権は制限されているのであって、このように、現業公務員をも含めた形で一般的に基本権のほとんど剥奪に近い制限をおこなうことが憲法違反の疑いのあることについては、従来より多くの学者により指摘されてきたところである）。

ところで本件の判決理由は、公務員が「一般私企業の労働者と同様、憲法二八条の『勤労者』に該当するものである」との前提に立ちながらも、公務員の労働権は「絶対無制限のものではなく、公共の福祉のために制限を受けるのはやむを得ないこと、当裁判所の屢次の判決の示すところである（昭和二八年四月八日、大法院判決、刑集七卷四号七七五頁、昭和二五年一月一五日大法院判決、刑集四卷二二号二二五七頁等参照）」と主張している。しかし、ここに最高裁が引

用している判例は妥当性を欠くように思われる。すなわち、前者は、占領下のいわゆるポツダム政令の一つである政令二〇一号事件にかんするものである。この政令二〇一号は、公務員の団交権の否認・争議行為の禁止、争議行為に訴えた者に対する罰則を定めたもので、これらの内容自体が憲法二八条に違反するものであり、同時に政令二〇一号自体は昭和二七年一〇月二五日、国公法の改正とともに失効したものである（なお鈴木安蔵「政令二〇一号と憲法上の論点」法時二。〇卷十一号長谷川正安「憲法判例の研究」等参照）。

こうした内容をもつ政令二〇一号にかんする事件の判決を本判決の基礎として援用することは許されないといえよう。

また、後者は、山田鋼業生産管理事件にかんするもので、とくに所有権と争議権との関係を取扱い、私的所有権の基礎を危くするような争議行為は許されないとする解釈を展開し、生産管理の違法性を宣言したものであった。この生産管理という争議行為は、周知のように戦後の特殊な経済事情の下で採用された例外的な争議行為であり、それゆえ、本件にかんして先例として引用するのは妥当でないと考えられる（この点について既述の共同研究「最高裁の政治」性批判する」季刊労働法五七号一三四頁参照）。

右に検討したような事情から本件最高裁判決の態度は、第一に公共の福祉の要請さえあれば、公務員の労働権「制限」は、一般的・一律的にできるとするものであり、憲法の基本的人権の保障の精神に反するものとみられる。第二に「屢次」の判決が、公共の福祉の要請ある場合には、権利の制限が是認されうるとしているが、これらの判決についても疑問がはさまれる（例えば昭和三〇年六月二二日、大法院判、刑集九卷八号一一九八頁等）。要するにこれらの過去の先例を形式的に引用して公務員の団結権等を一般的に剝奪する根拠とすることは許されないといえよう。

(b)、さらに、本判決は、公務員の団結権等の制限の程度について「具体的に制限の程度を決定することは立法府の裁量権」（傍点筆者）に属すると主張している。しかし、この「立法府の裁量権」がなにを意味しているかは、にわかには断定しがたく、かならずしも明確な概念とはいえない。少くとも、この「用語」自体は、わが国では未だ熟した法

律用語となつてゐるとは云えないだろう。このような用語を使用した最高裁の判決は数少ないのである（例えば参議院選挙の無効に関する事件・昭和三九・二・五大法廷判決、最高裁判例集一八卷二号三五三頁）。しかし、横田最高裁長官の指摘にもあるごとく「立法府の裁量権」ということが、実質的に「立法政策の問題」「政治的方策の問題」ということを意味するならば、話しは別で、そういつている判決はむしろ多いともいえるわけである（なお、横田「立法府の裁量権と司法権」の判例の詳細な研究報告である）。

このように検討してみると、「立法府の裁量権」の問題は、「立法府と司法権」の問題と密接に関連しているわけで、この点、横田長官は、「立法府の裁量権については、立法府の立法上の裁量権に属する事項に司法権は介入できないか、どの程度で介入できないか、ということが問題になる」（横田「立法府の裁量権と司法権」（法曹時報一八卷一号二頁参照））と主張されている。

しかし、立法府の裁量権の問題を考察するさいには、まず国会について国権の最高機関であり、唯一の立法機関であることを規定している憲法四一条に注目せねばならない。すなわち、国会が立法をなすにあたって、基本的人権をやむを得ず制限する場合には、既述のごとく国民の自由、および権利を「特定の・限定的」にのみ制限しなければならず、かつ「立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする」（憲法一三条）という原則が、大前提となつて、立法権行使の枠付けがなされているといわなければならない。すなわち、立法府の裁量権を認めるとしても専断的・独裁的な裁量権限の行使は、憲法上許されておらず、かえって人権を最大限に尊重した立法権の行使をしなければならぬのである。この点、前掲横田長官のアメリカの判例に対する見解では、立法府は、広い裁量権を有するが、目的が憲法わくのうちにあるならば是認されようとしている。すなわち、「立法府の裁量権」自体に大きな制約が課せられてゐることを知らなければならぬのである。さらに、日本国憲法は、いわゆる「統治行為論」を認めているか否

かがここで問題となるだろう。わが国では、かの苦米地事件（昭和三五・六・八大法廷判、棄却、衆議院議員資格確認並びに歳費請求事件民集一四卷七号一二〇六頁）と砂川事件（昭和三四年二月一六日大法廷判、破棄差戻、日本国とアメリカ合衆国との間の安全保障条約第三条に基づく行政協定に伴う刑事特別法違反被告事件）で、統治行為論が積極的に採用されたが、憲法九八条一項が、憲法に反する法令と國務行為の無効性を定め、かつ憲法八一条が、「一切」の法令・処分に対して、最高裁が違憲・合憲決定権を有すると定めている点を見逃してはならない。

(C)、立法府がその裁量権の範囲を逸脱したと認められる場合にかぎり、違憲・違法なものとして司法権が介入できると解しているが、いかなる場合に実際にそのようなものとして解されるのか、その客観的基準は明らかにせられていないのである。そればかりか、本判決では、「(旧地公法五一条一項が)非職員の職員団体への参加を認めないとして、職員の団結権をこの程度において制限したのは、前記の適当な均衡をいちじるしく破り、明らかに不合理であって、その与えられた裁量権の範囲を逸脱したものとは認められない」(傍点筆者)と主張している。この点、いわゆる砂川判決(最高裁、昭三四・一二・一六大法廷)が、統治行為論を採用し、「一見極めて明白に違憲無効であると認められない限りは、裁判所の司法審査権の範囲外のものである」と主張しているのと類似していると考えざるを得ない。一般的にいえば、一見きわめて明白に違憲であったり、不合理であったりする場合、実は合憲的な法的行為が始めから成立していないのであって、したがって、かような議論は、実体的に考えると、内容の空虚な議論ということができよう。

第四の論点は、本判決においても最高裁判所ないし最高裁判所裁判官の憲法意識・労働感覚が問題にされなければなるまい。裁判官は、裁判をなすにあたって、真に公正・中立でなければならず、わけても「違憲・合憲決定権」

(憲法八一条)をもつにいたった最高裁はその司法権の独立を義務づけられ(憲法七六条)、いわゆる「憲法の番人」(例えば田畑忍「日本国憲法と抵抗権」参照)としての職権の行使を要求されている。それはまた、憲法九九条の公務員の憲法尊重擁護の義務との関連においてもいえることである。かくして最高裁判官は、「憲法保障」の実を上げるべく、重要な役割と職責を課せられているのである。

ところが、最高裁の下す多くの判決の実体はどうであろうか。たしかに最高裁の出した判決のごとくが、悪判決であったわけではない。すくなくとも農地法関係等の判決の中には、国民の権利の保障にそうと云う点では注目すべきものが少くない(例えば伊達秋雄「憲法と最高裁判所」(法時一一八巻一七頁)参照)。しかし、国民の重要な権利保障にかかわる裁判であって、下級裁で出した判決より、一層合憲的・人権主義的な判決は、ほとんど見受けられないのである。例えば、下級裁の憲法主義的な判決を否定した代表的な判決として、公安条例事件(最高裁昭和三五・七・二〇大廷判決)、東大ポポロ劇団事件(最高裁昭和三八・五・二二大廷判決)、砂川事件(最高裁昭和三四・一二・一六大廷判決)等がみられるのである。これらは、下級裁の段階では、いずれも「人権主義」「憲法主義」に基づいて扱われたのであったが、いずれも最高裁においては比較的簡単なしかも形式的な論理によって反対の結論を下したのである。公務員の労働基本権をめぐる判決もその例外ではない(政令二〇一号事件・最高裁昭和二八・四・八大廷判決)。このような事情を考えると本件のごとき判決が出るのも不思議ではないかも知れないが、しかし、本件にかんしては、最高裁の憲法感覚のみならず労働感覚をも疑わざるをえない面があるのである(この点、榎井常善「最高裁の労働法感覚」法時三七巻一一号七二頁以下。佐伯千仞「最高裁判所」(憲法感覚)法時三八巻一四頁以下。浅井清信「最高裁論」季刊労働法五八号三八頁以下参照)。

すなわち本件は、公務員の団結権を実質的に破壊するにいたる「非職員の職員団体への参加」等を一方的に否認しているが、この点にかんしては、榎井常善教授の「最高裁判官の選任方法の改正、そして総いれかえ運動が国民

運動として提起される必要がある。最高裁判決の名において事実上の憲法改悪がおしすすめられてきているのだから」(靱井「最高裁の労働法感覚」法時三七卷十一号七六頁) という発言は注目されよう。

第五の論点として、本判決の出された「時期」と本判決の他の裁判に与える影響の問題である。すなわち、なぜ公務員の団結権等を実質的に破壊する判決が、ILO八七号条約批准直後に出されたかということである。確立された国際条約であるILO八七号条約の批准は、少くともわが国の該条約に抵触する公労法四条三項、地公労法五条三項等の削除をもたらし、これらを転機として、わが国にも漸く公共労働者の労働基本権についてのプラスの面での国内法整備に着手できることになると期待せられていた。かかる重要な時期に、憲法二八条、ILO八七号条約の趣旨を否定する判決が出たことはそれ相当の理由がなければならぬ。例えば、次の点が考えられる。

ILO八七号条約は、批准されたが、しかし、公共労働者の労働関係の基本にかんする事項についてはすべて、公務員制度審議会において調査・審議することになっている。そこでは、たとえば公共労働者の団交権、スト権、公団体の当事者能力、職員団体の目的、組織、職員団体の役員、在籍専従等々の問題は、当然に議論の対象になる筈である。ところが、公務員制度審議会の調査・審議の進み具合、あるいは力関係の変化によっては、憲法二八条とILO八七号条約の精神にそった議論はおろか、マイナスの効果が出てこないとも云いきれないのである。したがって、本件判決のように、近代的労使関係に無理解な解釈が、公務員制度審議会へマイナスの影響を与えないとは決して云えないのである。

第二に、本判決に示された基本的な「姿勢」、公務員の労働基本権と公共の福祉の問題、職員団体の構成員の資格、範囲および違憲判断の基準等に対する見解が、マイナスの意味で、他の公共労働者関係の裁判判決に、大きな影響を

与えずにはおかないということも考えられる（なお共同研究「最高裁の政治性を批判する」季刊労働（法五七号一三九頁・靱井常善・前掲論文七四頁参照））。

以上、和教組専従事件の最高裁判決を若干検討してきた。ここでは、職員団体の構成員の資格・範囲、専従制度の法的性質及び立法府の裁量権等について、憲法二八条、ILO八七号条約等の建前との対比において、最高裁判所の見解が基本的に問題を含んでいることが明らかにされた。

もっとも、本判決の論点である、職員団体の構成員の資格・範囲の問題、すなわち非組合員が職員団体の構成員となることができるか否かという点は、ILO八七号条約の批准に伴う関係国内法の改正で一応の解決のめどがついたわけであるから、問題はないとも云えるのであるが、他面において、職員団体の登録問題、在籍専従廃止、チェック・オフ（組合費の給与からの天引）の禁止、争議権制限に対する代償機関の問題等が、未解決のままに残されているのである。したがって、これらの公共労働者の労働基本権をめぐる諸問題は、憲法二八条とILO八七号条約ひいては一〇五号条約（強制労働の廃止）の趣旨にそって解決がなされるべきであろう。

（一九六六・二一・二二）