

## 判例研究

### 国労青函地本訓告処分無効確認損害賠償請求控訴事件

—勤務時間中のリボン着用行為は職務専念義務等に違反—

佐藤 時次郎

(札幌高裁 昭和四七年(ホ)第一六七号 昭和四八年五月二九日判決 破棄 原判決中控訴人敗訴部分取消し 被控訴人らの請求棄却 労働経済判例速報第八一七号)

#### 事実

国労青函地地方本部の組合員らが昭和四五年の春闘に際し、昭和四五年三月二〇日から同年五月八日まで「大幅賃上げを闘いとうろ、十六万五千人合理化粹碎」と書いた黄色のリボン(縦一〇センチ、横三・五センチ)を制服に着用して勤務したことから、国鉄青函局は再三にわたって組合側に着用禁止を申し入れ、局長名で各職場に着用禁止の警告文を掲示し、個々の職員に対し取外を指示したが、組合側はこれに従わなかったため、勤務時間中の

組合活動であり職務専念義務に違反する。勤務時間中の服装に関する諸規定に違反するという理由で、組合員延四九二人を訓告処分に付した。これに対し二回訓告処分を受けた三一組合員と一回訓告処分の二三組合員の計五人が、「リボン着用は正当な組合活動で、処分は労働者の団結権、団体行動権を保障した憲法二八条に違反し、労組法七条の不当労働行為にも当る。また二回訓告処分を受けた者は昇給が延期されるなど不利益や精神的苦痛を受けた」として、昭和四五年六月四日に国鉄総裁を相手どり訓告処分の無効確認と損害賠償を請求して訴訟を提起した。第一審の函館地裁は昭和四七年五月一九日「勤務時間中のリボン着用は、精神的ないし肉体的に労働力を提供していると評価されるときは、職務専念義

務に違反しているとはいえず、リボンの記載文言も不当ではなく、職種、リボンの形状および着用態様に照らしても社会通念上異状ないし不快なものとはいえない難い本件リボン着用行為は、それ自体として正当な組合活動である」と判示してほぼ原告側の請求を認め、損害賠償についても却下された六名を除いて、訓告処分二回の者に五千円、同一回の者に二千五百円を支払うより言渡したことから国鉄側が控訴したものが本件である。

#### 判決理由

##### 一 リボン着用行為と職務専念義務違反

日本国有鉄道法第三二条第二項は、「職員は、全力をあげて職務の遂行に専念しなければならない。」と規定する。その趣旨は、日本国有鉄道（以下国鉄という。）の職員は、勤務中は、法令等による特別の定めがある場合を除き、その精神的、肉体的活動力の全てを職務の遂行にのみ集中しなければならず、その職務以外のために、精神的、肉体的活動力を用いることを許さないとするものである。そして、これが法律に特に明記されているのは、右の趣旨の職務専念義務が、国鉄職員としての基本

的な義務であり、国鉄職員が右義務を適正に果たすことによつて、はじめ、国鉄の目的である鉄道事業等の能率的な経営による公共の福祉の増進（日本国有鉄道法第一条参照）が可能となるからである。

国鉄職員が勤務時間中に職務の遂行に関係のない行為または活動をするときは、通常はこれによつて当然に職務に対する注意力がそがれるから、かかる行為または活動をすることは、原則として職務専念義務に違反するものであり、ただ、その行為または活動が職務専念義務に違反しない特別の事情がある場合、すなわち、その行為または活動が職員の職務に対する精神的、肉体的活動力の集中をなら妨げるものでないと認められる特別の事情がある場合に限り、その行為または活動は違法の評価を免れることができる。そして、かかる特別の事情の存否は、その行為または活動の性質、態様等を総合して判断すべきものであるが、特別の事情があるとするためには、その行為または活動が職員の職務に対する精神的、肉体的活動力の集中を妨げないことが確定される必要があり、その行為または活動が職員の右活動力の集中を妨げるおそれが存するとき、特別の事情があるというこ

とはできない。このように、職員の行為または活動が職務専念義務に違反するかどうかは、それが職務の遂行と関係があるかどうか、その行為または活動が職務に対する精神的、肉体的活動力の集中を妨げないものであるかどうかによって決せられるものであり、その行為または活動によって、具体的に業務が阻害される結果が生じたか否かは、右の判断とは直接関係がないものといふべきである。

本件リボンの着用は、組合活動としてなされたものであり、被控訴人らの職務の遂行とまったく無関係であることは明白であるから、本件リボンの着用によって、職務に対する精神的、肉体的活動力の集中がなら妨げられなかったと認められない限り、被控訴人らが本件リボンを勤務時間中に着用したことは、職務専念義務に違反するものといわねばならない。

被控訴人らは、本件リボンの着用は労働義務の履行ないし円滑な労務提供の義務の履行に実質的、具体的な支障がなく、そのおそれもないと主張する。本件リボンの着用行為は、有形的な行為としては、これを制服等につけることによって、その一切を終了するものであり、物

国労青函地本訓告処分無効確認損害賠償請求控訴事件

理的には被控訴人らの活動力の職務への集中を妨げるものではない。しかし、前記のとおり、被控訴人らは、本件リボンを着用することにより、勤務に従事しながら、青函地本の指令に従い、国労の組合員として意思表示をし、相互の団結と使用者に対する示威、国民に対する教宣活動をしていたものであり、したがって、原審における、被控訴人大高博康本人尋問の結果によって認められるとおり、勤務の間中、組合員相互に本件リボンの着用を確認し合い、これを着用していない組合員には着用を指導していたものであって、本件リボンの着用が精神的に被控訴人らの活動力の職務への集中を妨げるものでなかったとは到底認めることはできない。かえって前記のような本件リボン着用の経緯、態様よりすれば、被控訴人らは、本件リボンを着用することにより、組合活動を實行していることを意識しながら、その職務に従事していたものといふべきであり、その精神的活動力のすべてを職務の遂行にのみ集中していたものでなかったことは明らかである。

よって、被控訴人らが勤務時間中本件リボンを着用したことは、職務専念義務に違反するものである。

## 二 リボン着用行為と服装違反

国鉄職員の服装については、鉄道営業法第二二条は「旅客及公衆ニ対スル職務ヲ行フ鉄道係員ハ一定ノ制服ヲ着スヘシ」と規定し、この規定の趣旨を受けて、安全の確保に関する規程第一四条、職員服務規程第九条、営業関係職員の職制及び服務の基準第一四条、服制及び被服類取扱基準規程第三条、第九条等の定めがなされ、被控訴人らのような現業に従事する職員に対し、制服（作業服を含む。以下同じ。）を着用し、服装を整えて勤務することが命ぜられていることは、当事者間に争いが無い。そして、成立に争いのない乙第五号証の一、二、によれば、控訴人の服制及び被服類取扱基準規程では、現場職員の制服等の制式と着装方を定め、これを職員に貸与するものとし（第三条）、かつ、「被服類には、腕章、キ章及び服飾類であつて、この規定に定めるもの及び別に定めるもの以外のものを着用してはならない」（第九条第三項）と規定して、本件リボンのようなものの着用を禁止している。

国鉄職員は、「その職務を遂行するについて、誠実に法令及び日本国有鉄道の定める業務上の規定に従わなけ

ればならない」（日本国有鉄道法第三二条第一項）のであり、被控訴人らの本件リボンの着用は、前記法律及び規程、なかんずく服制及び被服類取扱基準規程第九条第三項に反することが明白であるから、違法なものといわねばならない。

被控訴人らは、使用者が労働者の服装について規制することができるのは、業務の遂行上その規制をすべき合理的な理由がある場合に限られるところ、本件リボンについては、その着用を禁止しなければならない合理的な理由はないと主張する。しかし、前記のとおり、国鉄職員のうち旅客及び公衆に対する職務を行なう者については、鉄道営業法第二二条によって制服の着用を義務づけられており、また、直接右法条に該当しない者であっても、現業に従事する者について、公共の福祉の増進を目的とする国鉄の職員としての公正中立と品位を保持し、旅客公衆に対し国鉄職員であることの識別を可能ならしめ、かつ不快感を与えることを防止し、その職務が旅客公衆の身体、財産の安全にかかわるものとして、特に要請される職場規律の保持を確保するために、制服を着用すべきものとする必要があるから、控訴人の

前記の諸規程において、被控訴人ら現業に従事する職員に対し制服を着用し、服装を整えて勤務することが命ぜられていたことは、十分合理的な根拠を有するものであり、そして、右制服に、定められた服飾類以外の物を着用することを禁止することも、制服の性質、趣旨よりすれば、これを不合理な規制ということとはできない。しかも、これを実質的に考察しても、旅客公衆は、国鉄職員であることとその職員の職務の内容を職員の制服と制服に着用された腕章、徽章等によって識別するのであるから、国鉄職員が着用するリボン、プレート等はその職務に関するものと考えすることは当然であり、したがって、国鉄職員が制服の上に職務と無関係のリボン、プレート、腕章等の記号を着用するときは、いたずらに誤解、混乱を招くおそれがあるから、これを禁止することについては十分の根拠があるものである。また、本件リボンは、前記のとおり組合活動として着用されたもので、その内容は組合の要求を記載したものであるところ、原審における元原告木元弘二本人尋問の結果から窺われるとおり、被控訴人ら国鉄職員がこれを着用して勤務していることに對し旅客公衆の中には不快感を抱く者があるこ

国労青函地本訓告処分無効確認損害賠償請求控訴事件

とは十分予想される。被控訴人らは、そのような不快感は反組合的感情で保護するに値しないと主張するのが、しかし、その不快感が、本件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、被控訴人らが職務に従事しながら本件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るときは、国鉄が公共の福祉の増進を目的とする公法人で、その資本は全額政府が出資していることを考えると、右の趣旨の旅客公衆の不快感は十分理由があるものであつて、これを単なる反組合的感情にすぎないものということはできない。さらに、本件リボンと職場の規律、秩序の関係についても、本件リボンが前記のとおり国労の要求を記載したもので、これを着用することによって国労の団結をはかるものであるところ、国鉄内には、国労のほか、これと対立関係にある鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）があることは顕著な事実であり、本件リボンの着用が鉄労組合員その他組合未加入者に心理的な動揺を与え、また原審における証人繁在家正の証言によれば、国労の組合員の中にも指令に反し本件リボンを着用しなかった者が相当数あつたことが認められる

が、これらの者にも精神的に重圧となったことも十分考えられ、勤務時間中の本件リボンの着用は、その勤務の場において、不要に職場の規律、秩序を乱すおそれのあるものといふべきである。以上の次第で、本件リボンの着用を禁止すべき合理的な理由がないとの被控訴人らの主張は採用できない。

よって、本件リボンの着用は、控訴人の服装に関する定めに違反するものであり、法律および控訴人の規程の遵守を求める法律に反する違法のものである。

### 三 むすび

以上詳述したとおり、被控訴人らの本件リボンの着用は、職務専念義務に違反し、服装に関する定めにも違反する、違法のものである。

被控訴人らは、本件リボンの着用は、団結権、団体行動権の行使としてなされた正当な組合活動であると主張する。本件リボンの着用が組合活動として行なわれたことは前記のとおりであるが、これが被控訴人らの基本的義務である職務専念義務に違反するものであり、かつ控訴人の服装に関する定めにも違反するものであって、しかも、認定事実のとおり、被控訴人らは、一カ月以上もの

長期間、職務の時間の間本件リボンの着用を継続していたものであるから、本件リボンの着用は、被控訴人らの団結権、団体行動権の行使として許容される限度を超えるものといわねばならず、被控訴人らの主張は採用できない。

### 研究

一、本件は、判決理由の概要によっても明らかのように、勤務時間中の組合活動の一環として制服にリボンを着用することが許されるか否かを、リボン着用が職務専念義務に違反するか否か、服装規定に違反するか否かの二つを主要な争点として争れてきたものであるが、本判決について、最も問題とすべき点は判決理由一、である。したがって、判決全般についての研究を試みるものではなく、主として、就業時間中のリボン着用行為と職務専念義務との論点について、従来の判例に対立した流れが認められるので、本判決を素材にその傾向を明らかにしてみたい。

二、一般にリボン着用行為は、団結権、団体行動権に由来する平和的性格の示威運動であり組合活動であると

いわれている。しかし、それが通常勤務時間中の労務提供の過程で継続的着用を伴うところから、労働契約の履行、業務運営、職場規律などの相関関係で、その適法性が問題となる場合がある。とくに官公労働者の場合には、公務員法（国家公務員法第九六条第一項、第一〇一条、地方方法公務員法第三〇条、第三五条）上の服務規律などとの関連で特有の問題を提起する。

ところで、リボン着用闘争だけを正面からとりあげた判例は割合に少ない。とくに公務員関係の事例としては、全通灘郵便局事件（神戸地裁昭四二・四・六判決、労民集一八巻二号三〇二頁）および本件第一審判決（函館地裁昭四七・五・一九判決、労民集二三巻三号三四七頁）であろう。

この二判決は、いずれもリボン着用の勤務時間内組合活動を例外的に正当性を認めたもので、従来の学説（後藤清「リボン・腕章・たすき・はちまき」季刊労働法五六号、峯村光郎「経営秩序と団結活動」一二九頁、青木宗也「労使の言論・政治・文化活動」四五頁、本多淳亮「業務命令・施設管理権と組合活動」一三二頁、同「労働組合のリボン闘争」ジュリスト五四〇号、梶井常喜「経営秩序と組合活動」一六七頁、同「リボン戦術にたいする規制措置と不当労働行為の成否」季

刊労働法五〇号、同「リボン等着用行動の自由とその正当性」労働法律旬報七二八号、深山喜一郎「全通兵庫リボン闘争事件」季刊労働法六五号、橋詰洋三「リボン戦術」労働法の判例一七六頁、山本吉人「リボン闘争の正当性」月刊労働問題一一一号、浜田富士郎「文献研究・企業内組合活動」季刊労働法八五号）、判例（例えば、順天堂事件東京地判昭四〇・一一・一〇労民集一六巻六号九〇九頁、東京高判昭四三・一〇・三〇労民集一九巻五号一三六〇頁、中部日本放送事件名古屋地判昭四二・一二・一八労民集一八巻六号一二〇四頁、名古屋高判昭四四・一・三一労民集二〇巻一号五八頁、ノースウエスト事件東京地判昭四四・一二・一一労民集二〇巻六号一四五一頁、七十七銀行事件仙台地判昭四五・五・二九労民集二二巻四号六八九頁）の趨勢を示したものであるといえる。

すなわち、灘郵便局事件においては、「本件リボン等着用の着用が、……団結権に基づき組合員相互の連帯（団結）強化、使用者に対する示威、一般公衆の組合の要求に対する理解を求める目的のためになされるものであり、これが組合活動であることは疑いないところである。したがって、組合活動という字義上は就業規則二七条の勤務時間中の組合活動の禁止条項にふれることとなる。」……「しかして勤務時間中の組合活動が原則として禁止され

ることは、労働者は勤務時間中使用者のために完全に労務を提供しなければならぬ雇傭契約上の義務を負担していることから、むしろ当然とすべきであるが、しかし一切の例外を許さないものとは解されず、労働者が労働法上保障された労働基本権を行使する場合で、しかも労働者が雇傭契約上の義務の履行としてなすべき身体的精神的活動と何等矛盾なく両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ものと解するのが相当である。そして右就業規則二七条は一般原則を定めたものであって右の例外を許さない趣旨とは解されないところ、原告らの本件リボン等の着用による組合活動は、……憲法および公労法上認められた勤労者の団結権の行使としてなされた一種の示威活動であってその必要性が認められ、しかも郵政事業における原告らの業務内容と現業公務員たる地位身分に照らし、原告らが国に対して負担する身分上業務上の義務（国家公務員法九六条、一〇一条等、ただし無定量の忠誠義務ではない）と何等矛盾なく両立し、その業務および公共性に支障を与えないものではない（もとより争議行為、怠業的行為に当らない）と認められるので、原告らの本件リボン等の着用による

組合活動は就業規則二七条の違反とはならないものと解する。」としている。

さらに、本件第一審判決においても、「原告らは、日本国有鉄道法第三二条の規定をまつまでもなく労働契約の内容として職務専念義務を負担しているものであるから、勤務時間中組合活動を行なうことは原則として職務専念義務に違反するものとして許されないといわなければならない。

しかしながら、労働者の職務専念義務とは、使用者から要請されている一定の精神的ないし肉体的活動力を完全に提供すべき義務を意味するにすぎないと解すべきであるから、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か否かによって一律に決せられるものではなく、当該行為の性質内容を具体的に検討したうえで、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なかったことになるのかどうかによって判断すべきである。したがって勤務時間中の組合活動であっても、右の意味で労働力を完全に提供していると評価されるときには、何ら職務専念義務に違反していないといふべきである。



したがって、職務専念義務と両立し得ない行為すなわち勤務時間中職場集会を開催したり、組合のビラ貼り行為をなす等のことは右義務に違反することはいうまでもない。

……右リボンの着用はこれを制服等に付けることによって一切の有形的行為を終了しその後格別の行為を必要としないものであるから、該リボンに記載された文言の内容にかかわらず当該職種に要請される労務に精神的、肉体的に全力を集中することが可能であり、職務専念義務と両立し得ないものと解することはできない。

もつとも、使用者の側からみれば従業員が要求事項を記載したりボンを着用したまま労務の提供をしていることは物心両面にわたりこれを提供していることにはならないと感ずるであろうことは避け難いことであるといえるかも知れない。

しかし、仮りに原告らが本件リボンを着用していることによつて組合活動を意識し職務に対する精神的集中力が低下するとしても、いかなる程度に低下するかは明らかでない。本件リボンの着用は職務専念義務に違反する証人浅野道夫の証言は抽象的、理念的には考え得る議論

国労青函地本訓告処分無効確認損害賠償請求控訴事件

であるけれどもいかなる点において両立し得ないものか具体的説明がなく、遽に採用できないし、他に原告らが勤務時間中本件リボンを着用したことにより職務の遂行上注意力が散漫となり支障をきたしたものと認めるに足りる証拠はない。

そして、本件リボンに記載されている文言が、労働者でないし労働組合の要求として不当なものであるとは認め得ないし、また、原告らの職種、本件リボンの形状およびその着用態様に照らすと、本件リボンを着用することによつて原告らの服装がそれ自体で社会通念上異状ないし不快なものとなるとはいいい難い。そうであるならば、労働者ないし労働組合が、団結権ないし団体行動権に基づいて、団結示威ないし連帯感強化行為として本件リボンを着用したこと自体を違法ないし不当な組合活動ということはできず、本件リボン着用行為は、それ自体としては正当な組合活動であつたと評価される。

しかし、原告らの職種は前記のとおり多岐にわたるけれども、いずれも国鉄の使命である旅客貨物の安全な輸送に奉仕するものであるところ、本件全証拠によるも本件リボンの着用によりこれらの輸送の安全を害し、そ

の正常な運営を阻害しあるいは職場の公共性に支障をきたしたものと思料される特段の事情も認め難いところである。

そうすると、原告らが勤務時間中組合活動としてリボンを着用したことは職務専念義務に反するものとは認め難いものといわなければならない。」となし、さらに、むずびとして、「本件リボンの着用が憲法、公労法等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ることを思えば、これが格別の支障を生ずると認め難い本件においてはこれを正当なものとして許容すべきものというべきである。」としている。

以上のように、リボン着用行為の適法性を肯定した判決においても、勤務時間中の組合活動として違法ではあるが、業務遂行に支障を及ぼすおそれのない場合限り、例外的に許されるとして消極的な意味で肯定しているに過ぎない。

ところが、中部日本放送控訴事件（名古屋高裁昭四四・一・三一判決、労民集二〇巻一号五八頁）において、「リボン等を着用することが円満な労務提供を阻害するものであれば、就業時間内の組合活動として規制されてもやむ

を得ないが、その反面、労務提供に支障なきかぎり、組合員たる従業員は、就業時間中自由に団結権の示威行為をなし得るかというに、それは左様に簡単に肯定することはできない。

この場合、組合員のもつ団結権の尊重のみならず、使用者のもつ法益をも考慮し、これを比較衡量し、具体的に決しなければならぬ。一般的には、当該リボン等の大小、色彩、表現内容、着用目的のほか、使用者の業種、着用者の職種、勤務場所などを考慮し、その着用が労務提供に支障がなくとも、使用者の業務の正常な運営を妨げるおそれのあるときは、就業時間中のリボン等の着用は許されないものであり、然らざるときは許容されるものというべきである」とし、正当性の幅をある程度容認しているが、前記二判例に対し限定的であるといえる。

本件とは若干事案も異なり、法解釈の問題として直ちに比較対照とすることは、妥当でないと思われるが、具体的事案として、事実面で注目すべき案件としてノースウエスト控訴事件（東京高裁昭四七・一二・二一判決、労働経済判例速報第八〇五号）において、「組合員が、腕章を

着用したままで就労すべきことを申し出たとしても、なおかつ債務の本旨にしたがった履行の提供であると考えられることは、一般的には当裁判所の肯認しがたいところである。というのは、組合指令による争議戦術としての腕章着用が労務への従事中に持ち込まれることは、就労中の組合運動にほかならないから、就労時の職務専念義務に違背し、また従業員の服務上の規律につき使用者の命令に服すべきことと衝突することとなるからである」と判示し、いわば歯止めを取り去ってしまい、リボン着用を債務の本旨に反する労務提供であり、職務専念義務違反になるのみならず、勤務時間中の組合活動で正当なものに非ずと判断される。

そして、今回の札幌高裁判決は、「職員の行為または活動が職務に対する精神的、肉体的集中力を妨げるおそれがあれば職務専念義務違反の評価は免れず、その行為または活動によって具体的に業務が阻害されたか否かは関係ない」と判断されるに至ったのである。

したがって、地裁段階においても、学説上も、その正当性を容認する傾向が定着したかにもえだが、高裁段階においては不当とみることに固まりつつあるといつてよ

国労青函地本訓告処分無効確認損害賠償請求控訴事件

からう。今後の判例を注目する必要がある。

三、ところで、本判決によれば、職務専念義務とは、「勤務中、職務遂行にその全ての精神的、肉体的活動力を集中する義務」であるとし、その行為が義務違反となるか否かの判断基準として、「職務遂行上の関係の有無」および「特別の事情の存否すなわち職務に対する精神的、肉体的集中の妨害の有無」をあげている。したがって、職務遂行上の関係の有無の基準によれば、勤務時間中の組合活動は職務上無関係の行為としてすべて職務専念義務違反となる。ただ例外的に特別の事情により職務に対する精神的、肉体的集中の妨害がないと認められる場合に限り職務専念義務違反の評価を免れうるということになる。したがって、本判決によれば、勤務時間中の組合活動をめぐる評価は、すべて「特別の事情」の存否にかかってくることとなる。ところが、一審判決は、「労働契約の内容として職務専念義務を負担しているのであるから、勤務時間中組合活動を行なうことは原則として右職務専念義務に違反する……労働者が当該行為をなすことによってはその精神的ないし肉体的活動力を完全に提供しなかったことになるのかどうかによって判断すべき

である」としている点に差異がある。

さらに、本件の特別の事情については、「勤務の間中、組合員相互に本件リボンの着用を確認し合い、これを用いていない組合員には着用を指導していたものであって、本件リボンの着用が精神的に被控訴人らの活動力の職務への集中を妨げるものでなかったとは到底認めることはできない」としている。一審判決が、「当該職種に要請される労務に精神的、肉体的に全力を集中することが可能であり、職務専念義務と両立し得ないものと解することはできない」と解している点に、明瞭なる対立を示しているといえる。

以上のような本判決は、第一審判決との対比において特徴がある。

しかし、問題は、むしろ勤務時間中のリボン着用闘争が、日常組合活動としての側面と争議行為的示威的側面の両面にまたがる情宣活動としての性格にある。けれども争議行為であるのか、組合活動であるのかによって、その法的評価は異なってくる。したがって、その明確なる区別の上に立って判断しなければならぬ。その点、従来の判決が業務阻害の実害の存否、結果発生の有無を

もって判断の基準として論じているが疑問をいだかざるをえないのである。争議行為としてのリボン着用闘争であるならば何ら違法の問題はない。しかし、勤務時間中の組合活動としては学説、判例も認めているように許されない。したがって、勤務時間中の組合活動としてのリボン着用闘争は、労働契約の本質的側面からは、法律論として債務の本旨にしたがった履行とはいえないし、不完全履行として債務不履行にならざるをえない。その点、ノースウェスト事件において、「組合員が、腕章を着用したままで就労すべきことを申し出たとしても、なおかつ債務の本旨にしたがった履行であると考えられることは肯認しがたいところである」とし、また、本判決のように、「具体的に業務が阻害される結果が生じたか否かは、判断とは直接関係がないものというべきである」としているのは正当であると考えられる。したがって、法律論の立場からみるならば本判決の判断は、むしろ妥当な結論といえるだろう。

なお、本判決に関する判例研究として、次のものがある。

石橋主税、勤務時間中のリボン着用闘争を理由とする

訓告処分効力、労働判例一七九号。

喜多祥旁、勤務時間中にリボンを着用することは、職務専念義務に違反し違法であるとされた事例、教育委員会月報二七五号。

また、本件第一審判決に対する判例研究として、次のものがある。

角田邦重、リボン闘争の正当性と不当処分の救済および責任追及の法的手段、労働法律旬報八一八号。

秋田成就、リボン闘争を理由とする訓告処分無効確認の訴えと慰謝料請求が認められた事例、ジュリスト五三八号。