

労働判例研究

柳沢, 旭
九州大学産業労働研究所助手

<https://doi.org/10.15017/1769>

出版情報 : 法政研究. 45 (3/4), pp.182-194, 1979-03-25. 九州大学法政学会
バージョン :
権利関係 :

労働判例研究

柳 沢 旭

ハチマキ闘争に対する就労拒否および賃金カットが正当とされた事例

沖縄全軍労事件、福岡高裁那覇支部昭和五三年四月一三日判決（昭和五一年（ネ）三二号賃金支払請求事件）労働判例二九七号一八頁。

〔事実〕 控訴人らは、沖縄米軍基地従業員であり、かつ全沖縄軍労働組合（以下、全軍労という）の組合員であり、被控訴人は、日米間のいわゆる地位協定により両国政府間において締結された基本労務契約に基づく在日米軍基地従業員の法的雇用主である国である。

控訴人らは、昭和四七年九月一日、全軍労中闘委の提起した合理化反対、既得権奪還のハチマキ闘争として、ハチマキを着用して就労しようとしたところ、在日米軍は、基地内従業員に対する業務上の指揮命令権および基地管理権に基づいて、軍施設内でのハチマキ着用行為は禁止されているから、ハチマキを取りはずして就労するか、あるいは米軍施設内から出て行くよう警告し、さらに、仮にハチマキを着用して就労しても一切賃金の支払をしない旨通告したうえ、ハチマキを取りはずして就労するように命じた。

しかし控訴人らは、右警告、命令に従わず、幅約五センチ、長さ約八〇センチの赤布に「全軍労」、「大幅賃上げ」、「大量解雇撤回」等と黒書したハチマキを、また一部の者は何も書いていない同形の赤ハチマキを着用して就

勞しようとし、控訴人ら一、四七二名のうち一七〇名はそれぞれの職場において就勞し、その余の者はそれぞれの職場で就勞中に在日米軍当局によりその就勞を拒否された。被控訴人は、控訴人ら全員に対し、同年九月分の賃金より一律に当日分の賃金カットを行なった。

そこで控訴人らは、本件ハチマキ着用は正当な組合活動であるとして就勞拒否の不当性を主張して、法的雇用主たる被控訴人に対して、カットされた当日の賃金と遅延損害金を求めたところ、第一審（那覇地裁昭和五一年四月二一日判決、労民集二七卷二号二二八頁）は、本件ハチマキ着用行為は組合活動であるとしたうえで「組合活動は本来組合員の負担においてなすべきであるから、使用者の負担に便乗した本件ハチマキ着用による就勞は、使用者がこれを容認する等の特段の事情のない限り、債務の本旨に従った履行または勞務の提供があったということができない」との理由で、就勞拒否および賃金カットの正当性を認めて控訴人らの請求を棄却した。

控訴人らがこれを不服として争ったのが本件である。本件控訴審において控訴人らは、大要次のように主張した。

(一)本件ハチマキ闘争は、労働基本権保障に根ざす権利行使といえる正当な組合活動であって、その特徴はハチマキ着用によっても平常の勞務提供に支障がなく、また使用者の指揮命令を排除するものでない以上、債務の本旨に従った勞務を提供したことにかりはない。(二)ハチマキ着用者を実力で基地外に排除し就勞拒否した米軍の行動は、衡平の原則に照らしてその範圍を逸脱するものとして許されず、本件は被控訴人の責に帰すべき事由によって履行不能が生じたものである。(三)一部就勞によって利益を得たのであるからその対価として賃金請求権を有する。仮に不完全履行であるとしても、不完全な分に対応してしか減額できず、不完全な部分の存否は被控訴人において主張、立証すべきであって、その立証がない限り賃金カットは許されない。

〔判旨〕 控訴棄却

(一)労働者が勤務時間中に職務の遂行と関係のない行為を行うことは、原則として職務専念義務に違反し、債務の本旨に従った履行とはいえない。右義務違反の成立について、「現実に職務の遂行が阻害されるなど実害の発生を必らずしも要件とするものでなく、組合活動も一般的に同様に解すべきであって、「使用者側の許可のない限り、勤務時間内における組合活動は、原則として許されない」。

本件ハチマキ闘争についてみると、「勤務時間中、使用者に対する要求等を記載したハチマキを着用すると、その間絶えず組合員相互の連帯と使用者ないしは管理者に対する闘争感情の共有を確認し合うこととなって職務の遂行に対する熱意と緊張感を減殺することになる。また使用者側よりみるとハチマキ闘争中の労働者が、組合活動の方へ注意を向け、しかも管理者に対して直接の対立感情を示していると受けとめるところから、職務遂行のための指揮、命令権の円滑な行使を妨げられるおそれが強くなる。更にハチマキ着用は、余りにも刺激的であって、第三者に対して異様な感じを与えるばかりか、これら第三者の眼には、使用者が勤務時間中に、職務遂行と両立し難い労働者の行為を許容しているのではないかと映って、職場秩序の乱れをも推測させる結果を生むおそれが多いといわざるを得ない。

従ってハチマキ着用のうえでの就労は、労働者の職務専念義務に違反し、ひいては職場秩序を乱すものであるから、債務の本旨に従った履行とは認められず、本件の場合の如く、ハチマキ着用のうえでは労働しないという就労の申入れは債務の本旨に従った労務の提供とはいえない」。

(二)「しかし労働契約の場合に、債務の本旨に従った労務の提供でないということから、直ちに使用者側において就労を拒否することを正当化するものではなく、就労拒否が正当であるか否かは、瑕疵の内容、それが職務の遂行に及ぼす影響の程度、範囲、双方の受ける利害損失等の諸事情を具体的に検討して判断すべきである」。

これに照らして本件をみると、「ハチマキ闘争は、服装戦術のなかでも、特に闘争的でその効果も大きく、従って使用者に与える影響もまた大きく、しかも「基地内は通常の職場と比較して特別に厳格な秩序の維持と規律保持が要請される」こと。在日米軍の本件ハチマキ取りはずし命令は、地位協定に基づく管理権によりなされたもので、右措置は合理的な権限の範囲内に止まっております、右命令が無視され黙認しなければならぬ」とすると、「基地内における在日米軍の規律保持と秩序の維持が困難になるもの」と認められること。

他方控訴人ら組合側において、ハチマキ闘争をしなければ団結を確保されないといえず、本件ハチマキ闘争を「在日米軍側で受認しなければならぬ」とすると均衡を失する」。米軍側はハチマキを取りはずせば、直ちに就労することを認めたはずであること等の、諸事情からして、「控訴人らの行なったハチマキ着用のうえでの就労の申入れを拒否したる在日米軍側のとった措置は正当なものであった」。

右就労拒否が正当なものであるから、債権者側の責に帰すべき事由による履行不能には該当せず、被控訴人に対し、就労しなかった分の賃金支払を求めることはできない。また就労した者についても同様に賃金請求権を有しない。なぜなら、「労働契約の場合は、使用者側でも、受入態勢を整え、職務遂行に関して指揮、命令権が適正円滑に発動できるようにしたうえでなければ、その目的を遂げることはできないし、また本件就労拒否に際し、在日米軍は、ハチマキ着用の上での就労には、賃金を支払わない旨通告しているのであるから、控訴人らが在日米軍側の正当なハチマキ取りはずし命令を無視して就労したとしても、それは労働契約に基づく本来の労務の提供となるものでなく、その労務の対価としての契約に基づく賃金請求権を取得するとは解されない」。

〔研究〕

(一) 本件事案の特徴と判例上の意義

組合の指令に基づいて組合員が、リボン・プレート・腕章・ハマチキ・ゼッケン等を着用して就労する組合活動は、総称していわゆるリボン戦術あるいは服装戦術と呼ばれており、わが国独特の労使対抗関係の顕在化とみることであり、かかる組合活動が行なわれる背景や意義については、これまでに法理的検討と不可分のものとして多くの指摘や検討がなされてきた（文献について、浜田富士郎「企業内組合活動」、労働法学研究会編『文献研究労働法学』一六八頁以下）。本件は服装戦術のうちでもハマチキ着用に関するものであるが、本件事案の持つ特徴ならびに判例としての意義は以下の三点とみることができる。まず、本件は、(1)組合活動としての服装戦術のうちでも、数少ないハマチキ闘争についての事例であること、さらに、(2)かかる闘争が行なわれた場所（勤務場所）が在日米軍基地であること、そして、(3)従来の同種事案に比べて、本判決が持つ最も重要な点は、ハマチキ着用就労に対して「就労拒否」および「賃金カット」の正当性が争われたことであり、その正当性を肯定した判決であること等である。

判旨の論理構成は大きく次の二つの部分から成り立つ。すなわち、(一)勤務時間内における組合活動は、労働契約上の職務専念義務に違反し、債務の本旨に従った労務の履行とはいえず、したがって原則として許されない。本件ハマチキ闘争は右原則に照らして、「債務の本旨に従った労務の提供とはいえない」とする。(二)そのうえで、本件就労拒否の正当性について判断を行ない、賃金カットの可否を結論づける。このように、判旨は、(一)組合活動としてのハマチキ闘争が債務の本旨に従った労務の提供といえるのか、(二)就労拒否および賃金カットの正当性が肯定されるのか、という二つの判断部分から成り立っている。判旨においては、後に検討するように、(一)と(二)の関連について一審判決にはみられない判断方法（債務の本旨に従った労務提供でないということと就労拒否の正当性とを一応区別していること）をとっていることは注目してよいであろう。そこで、本判決の検討においてはこの二つの判断部分に即して、組合活動としてのハマチキ闘争の正当性と就労拒否ならびに賃金カットの可否の問題を中心に若干の検討を行ない

い。

(二) 組合活動としてのハマチ着用闘争の正当性について

リボン等着用による就業時間中の組合活動の正当性について、従来の学説のほぼ一致した見解は、それらの着行はありえず、憲法二八条の保障する団結権・団体行動権に基づく正当な組合活動と評価されるべきである、という肯定説であった（例えば代表的には、籾井常喜『経営秩序と組合活動』一六七頁、外尾健一『労働団体法』三三三頁）。そこでは、組合活動としての正当性評価に際して、正常な業務の運営への具体的影響如何が基準とされており、業務の運営を阻害する場合には、争議行為としての正当性如何の問題として別個に検討すべきだという見解が支配的であった（争議行為的側面に関する学説のニュアンスについて、高木絃一「リボン闘争の正当性」季労九七号三八頁）。

一方、リボン闘争の正当性について論じた最初の、しかもリーディングケースともいえる判例は、全逓灘郵便局事件（神戸地判昭四二・四・六労民集一八卷二号三〇二頁）であった。事案は、全逓労組が春闘要求実現のため組合員である郵政職員に、「さあ、団結で大幅賃上げかちとろう」と記載した黄色のリボン（幅三センチ、縦一〇センチ）を着用の上就労させたのに対し、当局側が取りはずしを命じ、これに従わないことを理由に訓告処分にしたというものである。判決は、「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ない雇傭契約上の義務を負担していることから、むしろ当然ともいふべきであるが、しかし、一切の例外を許さないものとは解されず、労働者が雇用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」（傍点、筆者）とし

て、訓告処分につき国賠法に基づく慰謝料請求を認容した。リボン闘争が、現実的に労務提供や業務に支障を及ぼすことがほとんどありえないことから、右判決の例外的正当性肯定論ともいうべきものはむしろ原則的肯定論に等しいともみられるものである。しかして、その後の判例は、ほぼ右判決の判断基準を踏襲しつつ、団結活動としてのリボン闘争の正当性を肯定するに至って、業務を阻害しない限り正当であるとする法理が確定したとみられていた（判例の動向について、橋詰洋三「リボン戦術」『労働判例百選（三版）』一〇三頁以下）。

ところが、国労青函局事件（札幌高判昭四八・五・二九労民集二四卷三号二五七頁）を契機として、その後の判例は大きく変化し、リボン闘争の正当性を否定する判決が支配的となり、右判決以降、正当性を肯定する判決は今日まで一件もみられないことは、その変化がいかに急激であったかを物語る。右、札幌高裁判決は、リボン戦術は原則として、職務専念義務に違反するとし、それが、「職務に対する精神的・肉体的活動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限り、例外的に違法評価を免れるとし、職務専念義務違反の判断にあたっては、それが「職務の遂行と関係があるかどうか、その行為活動が職務に対する精神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、右判断と直接関係がないものというべきである」と判示し、一審判決を破棄し、懲戒処分を肯定した。

右判決において例外的に認められる「特別の事情」とは判決の論理からして容易に認められるものでないことは明らかである。なぜなら、職務専念義務違反の判断に際して客観的基準ともなりうる「業務阻害性の有無」をはずし、主として当該行為が「職務の遂行と関係があるかどうか」ということに求められているからである。勤務時間中のリボン等の着用が「職務の遂行と関係のない行為または活動」であることはあらためて問うまでもない。しかして、右

判決の論理に即して判断する限り、リボン闘争の正当性を例外的にせよ肯定する可能性はほとんどありえないことになる。果して、これ以降の判例は右判決の論理をほぼ踏襲し、その正当性を否定することとなった(判例動向について、井上英夫「時間内組合活動の正当性」労旬九一八号二〇頁以下、渡辺等「リボン・腕章・ゼッケン闘争」『別冊判例タイムズ五号』三四四頁以下参照)。

以上のように、リボン闘争に関する判例は昭和四八年以降、大きく変化し、違法論が判例法として定着しつつあるかの如くであるが(現段階において定着しているとみることに批判的な見解として、竹下英男「リボン闘争違法論批判」労旬九三六号三三頁)、判例の大転回を促した要因は何かについて必らずしも明らかではなく、また判例上違法とする理由についても統一性があるわけではない。一つの大きな要因としては、リボン闘争の正当性判断が、「業務阻害の有無」を具体的にとらえようとする立場から、労働者の精神的・心理的側面に着目した、抽象的な「職務専念義務」へと変化したことにあるとみてよい。このような判例動向に対して学説は批判的であるが、学説上少数とはいえかかる判例動向に賛意を示しつつ、リボン闘争を労働契約上の債務不履行(不完全履行)とみて法的評価を行う学説も存在する(山口浩一郎『労働組合法講話』一一三頁以下)。

本判決におけるハマチキ闘争についての正当性判断の方法と違法の論拠も、リボン闘争を違法とする最近の判断の立場をうけついでものといえる。判決は、勤務時間中に「職務の遂行と関係のない行為を行なうこと」は、労働契約の本旨に従った労務の提供とはいえず、組合活動一般についても同様に解すべきであるとの一般論に立って、本件ハマチキ闘争の不当であることを三点にわたって述べる。

すなわち、(1)勤務時間中のハマチキ着用は、着用労働者の「職務の遂行に対する熱意と緊張感を減殺することになる」、(2)使用者の「職務遂行のための指揮、命令権の円滑な行使を妨げられるおそれがある」こと、(3)第三者にとつ

てハマチキ着用は、「余りにも刺激的」で「異様な感じを与え」、職務遂行と両立し難い行為を許容していると映って、「職場秩序の乱れをも推測させる結果を生むおそれが多い」。右の不当とする三点は、これまでの違法判例において個別的に示されてきたところであるが、右三点はつまるところ、「指揮、命令権の円滑な行使」を妨げるおそれある行為は、労働契約の本旨に適合しないということに尽きる（しかし、その内容たるや、労働者、使用者の内心・心理状態の裁判官による推測でしかないことは判旨にみられる、「闘争感情」、「緊張感」、「熱意」、「対立感情」、「異様な感じ」、「第三者の眼に映る」、「職場秩序の乱れをも推測させる」といった用語からもうかがえる）。このような第三者の主観的感情、心理状態の推測にもとづき、それが具体的に外面化し、職務遂行に何らの支障もきたさないにしても、その「おそれ」という抽象的危険性の存在でもって「職務専念義務に違反し、ひいては職場秩序をも乱すもの」と一般的に断定するのである。

このようなおよそ客観化することが不可能な如き人の主観、心理状態の推測にもとづいた抽象的・観念的基準によって判断すべきではなく、本件ハマチキ闘争の当否についてもこれまでの合法論の提示する様々な相対的基準によりつつ「外形的客観的」に判断すべきであろう（前掲・灘郵便局一審判決はリボン闘争の正当性につき「着用の時、場所、目的、表示内容、身分、職業、職種等に照らし、これを外形的客観的に観察して定むべきもの」とする。同旨の見解として中日放送事件Ⅱ名古屋高判昭四四・一・三一労民集二〇卷一号五八頁以下がある）。もっとも判旨においては、本件における着用物がリボンとちがってハマチキであったこと、さらに職場が軍事基地であることの特異性が重視されている。従来の合法論の中にあっても、テレビ局営業部という職場における赤ハマチキ着用したまま対外的営業活動に従事した行為を正当な組合活動ではないとした事例（中日放送事件・名古屋高判昭四四・一・三一労民集二〇卷一号五八頁）や、ゼッケン着用者に対する就労拒否を認めた事例（三井鉱山事件・福岡地判昭四六・三・一五

労民集二二卷二号二六八頁）がある。これらはいずれも、当該職場における職場秩序や職務上業務に支障を及ぼすことの具体的判断がなされており、抽象的にハマチキ着用が不当だと判断したものではない。また、職場の特殊性についても後にみるように、判決は就労拒否の正当性との関連（判旨二）で問題としていたのであって、判旨一）において必ずしもハマチキ闘争の正当性一般として考慮されているわけではない。学説においても、ハマチキ・ゼッケンの着用は異常であるとの見解があるが、その法的評価に際しては業務の支障となるか否かの具体的判断に立って行うべきであるとしているのであって、ハマチキという着用物の異様さをもって労働契約上の義務違反等の法効果を帰結するのではない（有泉享『労働組合の争議戦術』二六六―二六八頁）。

（三） 就労拒否および賃金カットの正当性について

従来組合活動としてのリボン闘争等の事例の主たる争点は、取外し命令違反を理由とする懲戒処分の当否が主たるものであったが、その中でも就労拒否あるいは賃金カットの正当性が認められた事例が全くみられなかったわけではない。しかしそれらは、特殊な状況下における具体的危険の存在を認定した上で就労拒否を認容したものや（前掲・三井鉱山事件では、二組合対立が深刻な状況下でゼッケン着用就労を認めることは職場秩序の混乱や生産、保安を害する明白かつ具体的危険が存在するとして取外し命令を拒否した者の就労拒否を認めた）、懲戒処分としての賃金カットの事例（腕章着用者に対する取外し命令に従わずさらに担務変更命令にも従わず職場を放棄した郵便局職員に対する懲戒処分として賃金カットを認めた、神田郵便局事件、東京高判五一・一一・二五労経速九〇九号三頁。同判決はリボン闘争に対する措置として一時的職場変更Ⅱ担務変更命令が有効であるとされた点で注目をひいた判決でもある）であって、本件のように債務の本旨に従った履行ではないとして就労拒否の正当性を認め、かつ賃金カットをも認容した事例は、本件一審判決がはじめてのものであり本判決もほぼ一審判決に従ったものである。

本判決は、ハマチキ闘争が「債務の本旨に従った労務の提供とはいえない」ということと「就労拒否」の正当性の当否を一応区別して判断する立場をとるが、かかる判断の仕方は一審判決にはみられなかったところである。かかる区別の当否は一応おくとして、判旨は就労拒否の判断につき「諸事情を具体的に検討して判断すべきである」として、考慮すべき「諸事情」に、(1)瑕疵の内容、(2)職務遂行に及ぼす影響の程度・範囲、(3)双方の受ける利害損失等をあげ、具体的判断においてハマチキ闘争の持つ闘争的效果、使用者への影響力に言及しつつ、とりわけハマチキ闘争が「在日米軍基地内」で行なわれたことを重視する。そこにみられるのは、「通常の職場と比較して特別に厳格な秩序の維持と規律保持が要請される」基地における「規律保持と秩序の維持」の絶対的肯定であり、他方においては、労働者の団結権に対する過少評価ともいえる判断方法である。確かに判旨の掲げる諸般の事情の一として、双方の利害損失が比較され、職場の「規律保持と秩序の維持」と労働者の「団結権」とが一応衡量されているかの如くであるが、近時の判例動向（目黒電報電話局事件、最三小判昭五二・一二・一三民集三一巻七号九七四頁）と同じく、企業秩序の維持、確保の至高性を法認する立場に与するものであり、労働者の基本権についての考慮がみられないものといえよう（ちなみに本判決は前掲目黒電報電話局最高裁判決以降に出されたハマチキ闘争違法論である）。

判旨における就労拒否の正当性は、ハマチキ闘争の闘争的效果を考慮に入れて、着用のうちでの就労を認めると、「特別に厳格な秩序の維持と規律が要請される」基地の業務に多大の支障をきたすことに、求められているとみてよいであろう。判決は一方においてハマチキ闘争が組合活動として債務不履行であるとしながらも、就労拒否を個別契約上の不完全履行の効果として認めるのではなく、いわばロックアウトの正当性の問題としてとらえたともみることができる。思うに、ハマチキ闘争を契約法理で処理しようとする判旨の立場に立っても、不完全履行に対して損害賠償は別として就労拒否という手段を肯定するには、契約法上難点があり、他方ハマチキ闘争を争議行為ととらえ、就労

拒否をロックアウトとしてその正当性を判断することも本件を組合活動としてとらえていることから矛盾する。そこで、不完全履行と就労拒否の当否を区別しながら、就労拒否については実質的にロックアウトの法理に近いものを適用することによって、契約法理に立つては導き出すことのできない就労拒否の正当性を導いたとみることができよう。このように個別契約法理とロックアウトの法理との特異な結合がみられるため、判旨における就労拒否の法的性格ひいてはその当否の判断はいかなる法理に依ったのか不明瞭なものとなっている（本件における就労拒否をロックアウトとしてとらえることに疑問を呈し、一貫して契約法理によって説明しようとするものに、山口浩一郎『労働組合法講話』一一二頁以下がある）。ここに、団結権行使としての組合活動を個別契約法理によって現実的に処理することが無理であることが示されているように思われる。契約法理に依っても、通常債務不履行責任を問われる余地のないリボン等着用闘争を、ことさら職務専念義務なる概念を持ち出して契約法理的にとらえようとするこの問題性がみられるのである。

賃金請求権の有無の判断についてみれば、判旨のように賃金請求権を発生させない就労拒否はいかなる理由で認められるのか問題となる。就労拒否がロックアウトであるとしても、それは衡平の見地からして正当と認めうるかは疑問であるが（丸島水門事件、最三小判昭五〇・四・二五民集二一九卷四号四八一頁）、本判決はさきに指摘したように基地の特殊性ということを理由に均衡論にもとづき実質的にロックアウトの正当性を認めたものとみることもし得る。ロックアウトとみて仮にその正当性を肯定するとして、就労拒否された者の賃金請求権は別としても、就労した者の賃金請求権の有無について同一に論じることとはできないであろう。判旨は、就労しても賃金を支払わない旨通告しているのだから就労したとしても「それは労働契約に基づく本来の労務の提供となるものではない」として賃金請求権がないとする。使用者が明示的に労務の受領を拒否することで、たとえ就労しても賃金支払義務を免れる法理と

は何か。判旨に納得できる理由を見出すことはできないように思われる。

おわりに、本件判例評釈からはずれる法外的問題にわたるが、本件事案は、沖縄米軍基地における労働者の、労働基本権行使についての法的評価にかんする判決であることを想起しておきたい。沖縄の本土復帰に伴う法制上の一体化という現実の下に法理が適用される以上、復帰前の基地労働者の無権利状態は、過去の事実として現行法の適用にとって法外的要因でしかないといえよう（復帰前の沖縄の労働立法の展開について幸地成憲「米国の統治政策と労働立法・労働運動」宮里編『戦後沖縄の政治と法』二〇六頁以下参照）。しかし、復帰後の法制が本土と一体化されたという変化がただちに、これまで失なわれていた基地労働者の労働基本権の回復をもたらしたのかといえ、本件事案はその反証としての「事実」を示している（本件の背景について、福本詮『沖縄のあしあと』五一九頁以下参照）。すなわち、沖縄の基地労働者が、復帰前における米軍の強権的抑圧の下でも、自らの闘争により獲得しつつあった権利が、復帰に伴い、より拡張されるどころか、逆に「本土並に」制約されるという矛盾した現象をもたらしていることとみることができる。かかる事態を前に、労働基本権の展開の法として、労働者の具体的自由を確保することを志向する法理論とはいかにあるべきか、という課題を本件事案は提起しているように思われる。