

関係通知

- 電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律の趣旨、定義、第二条の解釈、第三条の解釈、三カ年の期限附立法とされた趣旨（抄）
（昭和 28 年 8 月 12 日、労働省発労第 27 号、各都道府県知事あて労働次官通知）
- 第二条の解釈
（昭和 52 年 11 月 2 日、労発第 95 号、各都道府県知事あて労働省労政局長通知）
- 病院等における争議行為の正当性の限界について
（昭和 37 年 5 月 18 日、労発第 71 号、各都道府県知事あて労働省労政局長・厚生省医務局長通知）
- 団結権、団体交渉その他の団体行動権に関する労働教育行政の指針について（抄）
（昭和 32 年 1 月 14 日、発労第 1 号、各都道府県知事あて労働事務次官通知）
- 健全な労使関係の確立促進について（抄）
（昭和 46 年 7 月 24 日、労発第 71 号、各都道府県知事あて労働省労政局長通知）

- 電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律の趣旨、定義、第二条の解釈、第三条の解釈、三カ年の期限附立法とされた趣旨（抄）

（昭和 28 年 8 月 12 日、労働省発勞第 27 号、各都道府県知事あて労働次官通知）

【電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律の趣旨】

電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律（昭和二十八年法律一七一号）が八月七日に公布され、即日施行となった。この法律は、昨冬行われた電産炭労両争議が国民経済及び国民の日常生活に与えた甚大な損害と脅威との苦い経験に鑑み且つは、電気、石炭両産業の特殊性及び重要性並びに労使関係の現状に照らし、争議権と公益との調和を図り以って公共の福祉を擁護するために、電気、石炭両産業における争議行為の方法のうち社会通念上正当でないものの範囲を明確にしたものである。もとより労使関係の事項については、法を以て規律するよりは、労使双方の責任の自覚と良識とによる健全な慣行の成熟に俟つことが望ましいことは云う迄もない所であるが、この法律は右に述べた如く、当面、専ら公共の福祉擁護の必要に対処せんとするものであるから、当該労使関係はもとより、広く一般国民が、本法の真意を十分に理解し、公正なる世論の下健全にして良識ある労使関係が確立されることを期待する次第である。

【定義】

- （一）本法にいう「電気事業」とは、一般の需要に応じ電気を供給する事業又はこれに電気を供給することを主たる目的とする事業をいうものであるから、旧公益事業令（この政令は、昭和二十七年十月二十四日限り失効したものであるが、同年十二月二十七日公布された「電気及びガスに関する臨時措置に関する法律」（昭和二十七年法律第三四一号）によつてその例によることとされているものである。）第二条にいう電気事業と同一と解され、従つて「自家用電気工作物施設規則」による自家消費用発電を行うものは、ここにいう「電気事業」には含まれない。（中略）この他に地方公営企業労働関係法により争議行為が禁止されているものであるから本法の適用の余地はない。
- （二）（略）

【第二条の解釈】

- （一）本条にいう「電気事業の事業主」とは、旧公益事業令にいう「電気事業者」（即ち通商産業大臣の許可を受けて電気事業を営む者）と同一に解される。
- （二）「電気の正常な供給を停止する行為その他電気の正常な供給に直接に障害を生ぜしめる行為」とは、電気供給に直接関係のある発電、送電、給電、返電、配電の業務について規定したものであり、スイッチオフ等の積極的行為は勿論のこと、作為たると不作為たるとを問わず、当該行為の性質上かかる障害を生ぜしめる行為をいい、結果の発生について客観的具体的な可能性がある行為であれば必ずしも障害が現実が発生することを要しない。即ち給電指令所、発電所等の職場放棄、野放送電の如く電気の供給系統を混乱させ、停電乃至は電圧、サイクルの低下を来す等の行為は勿論、例えば送電線、配電線の保守要員が電気の供給の停止するような事故の復旧作業に従事しないこと等をも含むものである。

- (三) しかし右の如き発電所、給電指令所等の事業場においても、業務の性質上、当該労働者の争議行為が、電気の供給に直接に障害を与えないことが、客観的に明らかな場合には、本条に該当しないものである。例えば発電所、給電指令所等における庶務、機械器具の定期の手入、点検等の如きは一般に本条に該当しない。又例えば、所謂集金スト、検針スト、出納業務スト、調定スト、決算スト等の事務ストの如くそれ自体の行為によつて直接電気の正常な供給に障害を与えないようなものは、本条に該当するものではないことは勿論である。
- (四) 本条違反の行為に対しては、本法では罰則規定は設けていないが、かかる行為は当然労働組合の正当な行為ではないから、労働組合法第一条第二項による刑事上の免責が失われる結果、旧公益事業令第八十五条及び第八十三条の罰則等が適用される。又民事上の免責も失われる結果かかる行為によつて生じた損害の賠償責任を生じ、且つ、解雇その他の不利益取扱を受けても不当労働行為の救済を受けられないこととなる。なお、かかる行為をなすべき旨の指令は違法行為を指令するものであるから、労働組合の正当な行為でなく、従つて労働法上の保護を受けられない。また当該行為が現実に行われた場合には、その指令の性格にもよるが、刑法の共犯理論によつて、その指令した者も処罰されることがある。
- (五) 本条は労働者のみならず事業主にも適用されるのであるから、事業主も例えば発電、送電、給電、変電、配電の運転要員等に対するロック・アウトの如き電気の正常な供給を停止しその他電気の正常な供給に直接に障害を生ぜしめるような争議行為を行い得ないものである。かかるロック・アウトと行つた場合には、旧公益事業令第八十六条、第九十三条の罰則の適用を受ける。
- (六) 本条は、電気事業における正当でない争議行為のすべてを規定したものではない。従つて本条に抵触しない争議行為であつても、それが暴力の行使を伴う等一般法理に照らし正当性を欠く争議行為が許されないことは勿論である。

【第三条の解釈】(略)

【三カ年の期限附立法とされた趣旨】(略)

○ 第二条の解釈

(昭和 52 年 11 月 2 日、労発第 95 号、各都道府県知事あて労働省労政局長通知)

法は、特定の業務における争議行為を、一律に禁止しているのではなく、具体的な争議行為が法二条にいう行為に該当するか否かについては、専ら当該行為が発電、送電、給電、変電及び配電に直接に障害を生ぜしめる客観的具体的な可能性を有するか否かにより決すべきであるとしているのである。

そこで、法二条にいう行為に該当するか否かの判断基準をより具体的に述べると次のとおりである。

- (一) 電気供給に直接関係する発電、送電、給電、変電、配電の各事業場にあつても、機械器具の定期の手入れ、点検等の業務のごとく、その業務の性質上、当該業務における争議行為が、電気の正常な供給に直接に障害を生ぜしめないことが客観的に明らかな場合には本条に違反しないことは、前記通達において述べたところである。
- (二) その業務の性質上からは、当該業務における争議行為が電気の正常な供給に直接に障害を生ぜしめないことが客観的に明らかであるとは必ずしも言い得ない場合においても、人員の配置及び稼働の状況、業務の運行状況等諸般の事情を考慮すれば、当該争議行為が電気の正常な供給に直接に障害を生ぜしめないことが客観的に明らかな場合には、本条に違反するものではない。
- (三) 使用者側の何らかの対応措置がとられない限り、当該争議行為により電気の正常な供給に直接に障害が生ずる可能性がある場合であつても、あらかじめ電気の正常な供給に障害を生ぜしめることがないように関係労使間で十全の協定がなされ、それに従って現実に措置がとられる場合にあつては、争議行為時における電気の供給態勢が労使のかかる措置により客観的に確保されていると言えるのであつて、このような状況の下になされた争議行為は、本条に違反するものではない。

もつとも、労働者が使用者側の対応措置を一方向的に期待して争議行為に及んだ場合には、たとえ使用者側が適切な対応措置を現実にとつたために電気の正常な供給に支障が生じなかつたとしても、本条に違反するものである。

- (四) 電気の正常な供給に直接に障害を生ぜしめないことが客観的に明らかであるような方法、態様において争議行為が開始された場合であつても、その後の状況の推移いかんによつては、電気の正常な供給に直接に障害がもたらされる可能性が生ずる場合がある。このような場合にあつては、争議行為を中止するなり、あるいは争議行為の方法、態様を変更するなりして、電気の正常な供給に直接に障害を生ぜしめるような結果の発生を回避する義務があることは当然である。

○ 病院等における争議行為の正当性の限界について

(昭和37年5月18日、労発第71号、各都道府県知事あて労働省労政局長・厚生省医務局長通知)

病院等における労働争議に関しては、その人命の安全に対する関係の重要性にかんがみ、昭和三五年一一月一一日労発第二二九号労働省労政局長通ちよう、同年一一月一八日医発第九三四号厚生省医務局長通ちよう等をもつて、各位に特段の御配意をわずらわすとともに、これらの通ちようにおいて病院等における争議行為の正当性の限界に関する見解をも表明してきたところであるが、なお関係者にその趣旨の徹底を欠くうらみがあり、最近においても、この問題につき、特に労調法第三十六条の規定の解釈との関連において、しばしば疑義の照会に接する状況である。

よつて、この点に関するさらに的確な認識の普及を図るため、あらためて、下記にこの点についての見解を、特に争議行為中においてもその正常な維持、運行を確保すべき施設の範囲という観点にしぼつて明らかにすることとした。

貴職におかれては、この趣旨に十分御留意の上、労働教育行政及び病院等指導行政を通じて労使関係者に周知徹底せしめ、病院等における健全かつ合理的な労使慣行の確立のため格段の御尽力をお願いする。

記

一 争議行為の正当性に関する基本原則

およそ争議行為が、労働者の権利の行使として、刑事上、民事上の免責等をうけるためには、それが正当なものでなければならないことはいうまでもない。しかして、人の生命、身体に対して危害を生ぜしめ、又は具体的危険を生ぜしめる行為は、もとより一般に違法であるが、このような行為は、たとい争議行為として行なわれる場合においても正当でありえず、すなわち、その行為の違法性は阻却されえない。このことは、労働者の争議権そのものの本質、すなわち争議権が憲法において他の諸種の基本的人権と並んで保障され、それ故にまたそれらの諸権利との間の調和を保つて行使されることを期待されていることの当然の帰結である。

二 上記の原則と労調法第三十六条の規定との関連

(1) 労調法第三十六条にいう「安全保持の施設」とは、人命、身体に対する危害予防又は衛生上必要な施設と解せられる。(昭和二二年一〇月二日労発第五七号等)。ここに「施設」とは、単に物的なもの(設備)のみならず、それを動かす人をも含めて、これによつて形成された一定の目的機能を有する客観的な組織制度を意味する。

すなわち工場事業場のうちには、その工場事業場施設の存在ないし業務の遂行から人命、身体に対する危害が発生するおそれのあるものが、かかる工場事業場においては、当然、その管理に当る使用者は、その危害の発生を未然に防止するための施設を設けるべき義務を負うものである。そして具体的事情の下で、これらの施設を正常に維持、運行しなければ、工場事業場施設ないしそこでの業務の遂行から生ずべき人命、身体に対する危害又は危険を、通常、予防しえないと客観的に認められる場合には、これらの施設の正常な維持、運行を確保することが、使用者にとつて義務であり、ひいてはその使用者との労働契約によりその指揮命令の下に当該

施設の維持、運行につき労務給付の義務を負う労働者にとつても同様に義務であることは、たとひ法令に明文がなくとも公序良俗に照し社会通念上当然であるといわなければならない。すなわち、このような場合にこれらの施設が、労調法第三十六条の「安全保持の施設」に該当する。

したがつて、このような義務を負う者がその義務に違反して当該施設の正常な維持、運行を停廃することは、一般に違法であり、ましてそのような施設の正常な維持、運行を積極的に妨害することは、何人が行なつても一般に違法であることは明らかであつて、またこれらの行為は、たとひ争議行為としてなされる場合にも、一に述べた基本原則に照し、争議行為としても正当なものではありえず、刑事上の免責等をうけることはできない。

- (2) 以上が、労調法第三十六条の法意であるが、同条は、一に述べた争議行為の正当性に関する一般原則の一部を確認したに過ぎないものであつて、およそ人命、身体に対して危害又は具体的危険を生ぜしめる争議行為がありえない以上、いわゆる「安全保持の施設」以外の工場事業場施設であつても、もし具体的事情の下でその正常な維持、運行の停廃から、通常、人命、身体に対する危険を生ずると客観的に認められるならば、その施設も、労調法第三十六条の「安全保持の施設」と同様に、たとひ争議行為としてでも停廃を許されないものとなることはいふまでもない。病院及び診療所(以下「病院等」という。)については、特にこの点が重要である。

三 病院等における停廃を許されない施設の範囲

(1) 病院等の特殊性

病院等は、そもそも、傷病により放置すれば生命、身体に影響あるべき患者に対して診療を行ない、その生命、身体を保全することを事業とするものであるから、その点で他の工場事業場と著しく異なる特殊性を有する。

すなわち病院等においても、伝染病その他の患者の収容や手術、助産等の業務の遂行、あるいはボイラー、発電変電設備、放射線装置等の危険な施設の存在に伴い発することあるべき危害ないし危険を予防するための労調法第三十六条所定の施設も少なからず存在するところであるが、病院等においてはむしろその事業そのものの上述の本質からして、かかる「安全保持の施設」以外の施設であつても、その正常な維持、運行の停廃が直接人命、身体に対する危険を生ぜしめることとなる可能性は極めて多く、したがつて、一般に病院等において、労調法第三十六条所定の施設をも含めてたとひ争議行為としてでもその正常な維持、運行を停廃し、又はこれを妨げてはならない施設(以下「停廃を許されない施設」と総称する。)の範囲は、当然広汎にわたることが予測される。

(2) 停廃を許されない施設の一般的例示

そこでまず、病院等において、具体的事情の下でこのような施設に該当することとなる可能性が大きいと認められる施設を一般的、抽象的に列举してみると、概ね別表のとおりであるといえよう。しかしながら、病院等のいかなる施設が停廃を許されない施設に該当するかは、本来、争議行為が行なわれる個々の場合における具体的事情の如何によるのであるから、ここに例示された施設であつても、ある場合の具体的事情の下でその停廃によつて、通常、危険は生じないと客観的に認められるときには停廃を許されない施設に該当しないし、逆にこの例示に

もれている施設であつても、その場合の具体的事情によつては停廃を許されない施設に該当することが十分ありうるわけである。

特に、その病院等の性格、すなわち診療の対象としている患者の人数、態様等によつてその範囲に自ら広狭の差を生ずるのであつて、従来しばしば問題となつた精神病院等は、その特殊な性格から、停廃を許されない施設の範囲の判定においても特に慎重な配慮を要することは明らかである。

またそれ故に、かかる施設の範囲は、争議行為中においても固定的なものではありえず、具体的事情の変化——争議期間の長短やその時間的経過等——に応じて変動することも当然である。

(3) 停廃を許されない施設の対象となる患者の範囲及び施設要員の範囲

イ 上述のごとく、別表における一般的例示は、停廃を許されない施設の具体的判定に一応の目安を与えるにとどまるものであるから、結局その判定は、一及び二に述べた争議行為の正当性に関する原則に照らして、個々具体的に行なうほかはない。そこで二に述べた停廃を許されない施設の判定基準を病院等について一層具体化するために、まずその判定基準をその施設の正常な維持、運行を確保する対象とすべき患者の範囲に即して考慮すると、それは、次のようになる。すなわち、病院等の労働者は、病院等が診療契約等により診療を引き受ける患者のうち病院等で診療を行なわなければ、通常、本人の生命、身体に危害又は具体的危険を生ずると客観的に認められるすべての者に対して、その限度で、かかる結果の防止上必要な施設の正常な維持、運行(すなわち、必要な診療その他の業務の遂行)のための労務の給付を停止しえない。何故ならば、病院等の労働者は、労働契約による労務給付義務に随伴して、はじめからかかる施設を維持、運行して、人命、身体に対する危険発生を防止すべき義務を負っているのであつて、労働者の争議行為は、ストライキの場合といえどもこの労働契約ひいては労働者の労務給付義務そのものを消滅せしめるものではなく、また人命の安全の見地から停廃を許されない施設を維持、運行すべき義務違反の違法性は、争議行為として行なわれた場合であつても阻却されえないことは前述のとおりである。まして争議行為は、如何なる意味においても使用者に、患者との診療契約を破棄し、又は新たな締結を拒否しなければならない義務を生ぜしめる効果をもつものではないからである。

ロ 次に病院等における停廃を許されない施設の範囲判定において問題となるのは、その正常な維持、運行に必要な要員の範囲であるが、この点については、かかる施設の正常な維持、運行の対象とされるべき患者の範囲及び態様に即応して、これらの施設の正常な維持、運行(すなわち、人命、身体に対する危害又は危険の発生防止に必要な診療その他の業務の遂行)に要する限度で、具体的に妥当な人員の確保が要請されることとなる。かかる人員は、具体的事業の下で、個別的客観的に判定すべきものである。

ハ 最後に特に注意すべきことは、かかる施設及び要員の最小限度の範囲は、個個の場合にその具体的事業に応じて、客観的に定まるものであつて、本来、労使間の取引の対象とすべき性質のものではないということである。それ故いわゆる保安協定の目的とするところも、この客観的に定まるべき施設及び要員の範囲について、労使双方が利害打算を離れた人命尊重の共通の見地に立ち、客観的に、実際上の判定を行なうことによりその判断の公正を期するとともに、

あわせてこれら要員の争議行為不参加を手續上円滑ならしめることにあり、この意味においてその締結を従来勧奨指導してきたところである。しかして、工場事業場における人命、身体の安全保持に関する義務は、本源的には使用者の負う義務に由来するのであるから、適正な保安協定の締結が困難である場合には、使用者は、この施設及び要員の範囲につき客観的立場から自らの責任においてその判断を明示すべきことも使用者の負う義務に照らし当然である。

別表

- 一 救急診療施設(救急患者に対する診療、検査、看護の用に供する施設)
- 二 入院診療施設(継続的、定期的に診療を必要とする入院患者に対する診療、検査、看護のための施設)
- 三 外来診療施設(診療の継続を必要とする外来患者の診療、検査、看護の用に供する施設)
- 四 手術施設(緊急処置を要する患者に対する手術室、準備室、術後室等手術の用に供する施設)
- 五 放射線診療施設(エックス線装置使用室等放射線診療の用に供する施設)
- 六 収容施設(病室、新生児室、陣痛室、分娩室、沐浴室等患者収容の用に供する施設)
- 七 消毒施設(診療、手術等に必要な消毒の用に供する施設)
- 八 調剤施設(調剤室等調剤の用に供する施設)
- 九 給食施設(調理室、食器洗滌消毒室、調乳室、配膳室等患者給食の用に供する施設)
- 一〇 空気調整施設(空気調整設備等空気調整のための施設)
- 一一 蒸気供給施設(ボイラー設備等蒸気供給のための施設)
- 一二 給排水施設(貯水設備、揚水設備等給排水のための施設)
- 一三 電気供給施設(発電、変電等電気供給のための施設)

- 団結権、団体交渉その他の団体行動権に関する労働教育行政の指針について（抄）
（昭和 32 年 1 月 14 日、発労第 1 号、各都道府県知事あて労働事務次官通知）

（前略）

第二 労使関係の基本的な考え方

憲法第二十八条は、勤労者に団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利を保障する。労働者が労働組合を結成し、使用者と対等の立場で、労働条件を集团的に交渉し決定するという事は、自由にして民主的な国家において等しく行われているところである。産業の平和を保ち経済の興隆を図るため、労使関係の円滑を期するには、かくするほかにないことは、歴史の証明するところである。

そこでわが憲法は、これを、単なる自由の領域に放置することなく、勤労者の団結権、団体交渉その他の団体行動権を保障することによつて、憲法上の社会制度にまで高めた。憲法秩序の下、社会の平和を保ちつつ、産業が発展し経済が繁栄して公共の福祉が増進して行くことこそは、全国民の願望である。憲法第二十八条は、まさにこの目的を達成せんとするものにほかならない。勤労者の団結権、団体交渉その他の団体行動権も、これがために保護されているのであつて、断じて、社会、経済の秩序を攪乱変革せんとする革命運動ないしは階級闘争のために保障されているのではない。

労使による労働条件の集团的決定を、わが国のように憲法上の制度とすることなく、自由の領域に放置する方法もあり得よう。この場合においては、労働者の団結、団体行動は、特別な保護保障を受けることもなければ、またその反面、特別の規制も受けず、それぞれ関係法規の枠内において自由であろう。

しかしながら、これを憲法が権利として勤労者に保障するときには、しかるべき保護保障を受ける反面、勤労者はこの権利を社会、経済の平和な発展、公共の福祉のために行使すべき憲法上の重大な責務を負わなければならない。権利が義務を伴うことは、けだし当然であつて、この領域においても変りはない。

労組法は、この憲法の趣旨に従つて、「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するため団体交渉をすること及びその手続きを助成すること」を目的とするものである。このように労組法は、労働組合、団体交渉、労働協約を制度化し、この制度の円滑なる実現を期するため、労働者、労働組合に対する保護なり保障なりを規定している。即ち、この保護保障は、労働者なりその団体なりに、無制限に与えられるものではなく、労組法制定の目的の範囲内において与えられるものである。

労組法が労働者にその団結を擁護する本旨は、労働組合が労働条件の集团的決定、即ち労働協約の締結のために使用者と団体交渉を行うことを予定するところにある。

労働条件を労使が自主的に集团的決定をすることは、自由にして民主的な国家における共通の基本的社会原理であり、その集約的表現が労働協約である。この労働協約によつて集团的な労使関係

を安定せしめ、産業の平和を確保せんことを希求して、労組法は、労働協約に、労働者と使用者との関係を直接規制し、個々の労働契約に優先する法的効果を与えている。

かかる特殊な法的性質を持ち任務を帯びた労働協約を締結するための交渉が団体交渉である。従つてそれは、普通一般の交渉とは異なる社会的法的意義を持つ。労組法が団体交渉を助成するのはこれがためであつて、使用者に団体交渉に応ずべき義務を果し、労働者には団体交渉権を保障することによつて団体交渉の行われることを担保しこれを助成する。

更に、労使の意見が対立して団体交渉が行き詰まれば、労務提供の集团的拒否が不可避となる。これを認めなければ、労働条件の対等にして自主的な集团的決定への解決の道が開かれないであろう。もちろん、団体交渉の行き詰まりは、国家機関による強制的な仲裁によつても打開しうる。公共企業体等にはかかる争議調整の方途が講じられているが、一般私企業においては、かような強制仲裁は認められていない。けだし、労働条件を労使の自主的決定に委ねることが、自由にして民主的な国家の経済の建前から当然である。そこで一般的には、団体交渉の行き詰まりの場合、労務の集团的拒否、即ちストライキが制度上承認されることとなる。

要するに、労組法の保護保障せんとする労働組合、団体交渉、労働協約、争議行為は、それぞれ密接な相関関係に立つのであつて、決して、個々ばらばらのものとして保護保障されているのではない。

(後略)

○ 健全な労使関係の確立促進について（抄）

（昭和 46 年 7 月 24 日、労発第 71 号、各都道府県知事あて労働省労政局長通知）

労使関係の指導及び労働教育については、かねてから御高配をわずらわしているところであるが、最近、合理化問題、公害問題、新旧労働組合の対立、労働組合指導者の交替等に関連して労使間に少なからざる摩擦が生じている事例があり、国会等においてもこのような事案の解決のため労政機関が適切な指導を行うよう要請されているところである。各都道府県労政機関においても、上記実情にかんがみ、健全な労使関係の確立の促進を図るため、下記事項に留意の上、なお一層の御配慮を煩わしたい。

記

憲法第二十八条及び労働組合法の労使関係に対する基本的な考え方については、「団結権、団体交渉その他の団体行動権に関する労働教育行政の指針について」（昭和三十二年一月一四日発労第一号）により既に明らかにされているところであるが、健全な労使関係を確立させるための要諦は、労使双方の相互信頼関係の育成にあり、労使間に相互不信感がある場合には、無用の摩擦が生じ易い。

したがって、労使は、いずれの側においても、労働組合法の禁止する不当労働行為や正当な団体行動権の限界を逸脱する違法な行為を行なつてはならないのは勿論のこと、違法な行為とまではいえないものであつても、相互信頼関係の育成に逆行する行為は、努めて避けるようにすることが必要である。（後略）