



Title	アメリカにおける「不当労働行為制度」の形成（一）
Author(s)	道幸, 哲也; DOKO, Tetsunari
Citation	北大法学論集, 24(2), 104-154
Issue Date	1973-12-15
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/16150
Type	departmental bulletin paper
File Information	24(2)_p104-154.pdf



アメリカにおける「不当労働行為制度」の形成 (一)

道 幸 哲 也

目 次

はじめに

第一章 団結権制約法制

第一節 総論

第二節 争議行為に対する規制

第一款 コモンローによる規制

第二款 反トラスト法による規制

第三節 団結、団交活動に対する規制

第二章 団結権保障法制

↓連邦労使関係法の類型化の試み↓

第一節 団結権保障法制の二潮流

第一款 団結権保障の先駆的経験

第二款 団結権保障法制の二潮流

第二節 鉄道労働法制の展開

第一款 鉄道仲裁法から鉄道労働法まで

第二款 鉄道労働法合憲判決

第三款 一九三四年修正鉄道労働法

第四款 鉄道労働法制における団結権、団交権の位置

第三節 団交制度の確立をめざす立法

第一款 団交制度確立型の二形態

第二款 ノリス・ラガーディア法(以上本号)

第三章 不当労働行為制度の確立

アメリカにおける「不当労働行為制度」の形成 (一)

はじめに

(一) 本テーマ選択の理由

日本国憲法二八条は、勤労者の団結権、団交権及びその他の団
体行動権を保障し、それらは労働基本権とよばれている。労働基
本権を具体的に保障する制度として労働組合法(七条、二七条)
は不当労働行為制度を定めている。この制度は、労働委員会に対
し使用者の反組合的行為の救済権限を付与し、もって労使関係の
安定化をはかることを目的とする。さらに、不当労働行為は、私
法上の効力とも結びつけられており、不当労働行為たる法律行為
は無効とされている。⁽¹⁾

企業別組合が圧倒的に多い我が国では団結活動に対する使用者
の干渉が容易且つ有効である。したがって、使用者の反組合的行
為を直接に禁止する不当労働行為制度は、特にわが国において、
労働基本権保障にとり重要な役割を担っていると思われる。⁽²⁾

周知のように我が国の不当労働行為制度は、労働組合運動の保
護、促進というアメリカ占領政策の一環として成立し、アメリカ
の全国労働関係法(National Labor Relations Act、通常は立法者
の名をとりWagner Actと称される。本稿では、ワグナー法、と

呼ぶ)の影響を強くうけている。「不当労働行為」なる用語は、ワ
グナー法上の unfair labor practice の邦訳である。それは使
用者の反組合的行為の総称であり、行政委員会たる全国労働関係
局が、その救済機関として設置されている。具体的には、⁽³⁾
団結権、団交権への介入、妨害、強制、⁽⁴⁾組合活動への支配介入、⁽⁵⁾
組合活動を理由とする差別待遇及び労働関係局への提訴等を理由
とする差別待遇、⁽⁶⁾団交拒否、⁽⁷⁾これにあたる。不当労働行為と
して禁止される使用者の反組合的行為の類型及び行政委員会が不
当労働行為の救済機関となる点のそれぞれの類似性から、日本法
上の不当労働行為制度は、ワグナー法上のそれを継承したことは
否定しがたいと思われる。なお、ワグナー法以降、重要な労使関
係法として、一九四七年に全国労使関係法(Labor Management
Relations Act、通称 Taft-Hartley Act)、一九五九年に労使報告
公開法(Labor Management Reporting and Disclosure Act、通称
Act Landrum-Griffin)がそれぞれ成立した。特にタフト・ハー
トレイ法は、労働組合の不当労働行為を規定し、多くの点でワグ
ナー法を修正した。しかし、不当労働行為制度自体は、アメリカ
労使関係法の根幹として現代でも最も重要な役割を担っている。
上述したことから理解されるようにアメリカ法上の不当労働行

為制度の究明は日本法上の不当労働行為制度の研究にかなり有益な示唆を与えらると思われ。特に日本法に直接的な影響を与えたワグナー法に關してはそのようにいえるであらう。

(二) 論述の視点

本稿は、アメリカにおいて不当労働行為制度がいかに形成されたか、を研究対象とする⁽⁶⁾。この研究対象に対して種々のアプローチが可能であると思われるが、本稿は次の問題に焦点をあてた。第一は、ワグナー法成立以前は州法(主にコモロー)による使用関係規制はいかなるものであったか、の問題である⁽⁷⁾。本稿では、この問題を争議行為に対する法規制及び団結権を侵害する使用者の反組合的行為に対する法規制を中心に検討した。第二は、ワグナー法成立までの連邦労使関係法はいかなる目的を有し、いかに労使関係を規制したか、の問題である。労使関係規制権限は、原則として州に存したが、労働組合の大規模化に伴う活動の州際性等の原因から連邦の労使関係規制が不可避となり一連の連邦労使関係法が制定された。そこで、立法目的と規制態様を検討し、これら諸立法の類型化をめざした⁽⁸⁾。第三は、ワグナー法の立法意図がどこにあったか、の問題である。この問題を究明するためにワグナー法の具体的な立法過程を検討した。

(1) 医療法人新光会事件(最三小判昭和四三・四・九民集二二卷四号八四五頁)。アメリカにおいて不当労働行為を規制する機関は全国労働関係局(National Labor Relations Board)であり、裁判所は、原則として局の裁定に対する司法審査をなすにすぎない。不当労働行為をなされた者が直接裁判所に救済を求めることは許されていない。Amazon Cotton Mill Co., v. Textile Workers Union of America, 167 F. (2d) 183, (1948).

(2) 労使関係法研究会報告書『労使関係法運用の实情及び問題点四(一九六七年)四頁参照。

(3) ワグナー法八条。

(4) 最近、先進資本主義国において労使関係に対する国家介入の度合が次第に強まる傾向がみられる。具体的には、英国の労使関係法(一九七一年)とイタリアの労働者憲章法(一九七〇年)がこれに該当する。これらの立法は、使用者の反組合行為を禁止し団結権を保障するとの側面も強く有し、アメリカ法上の不当労働行為制度の影響をうけているといわれる。本多淳亮「イギリス労使関係法の不正労働行為」学会誌労働法四一号、(一九七三年) 山口浩一郎『労働者憲章』法「日本労働協会雑誌一四三号(一九七一年)」。それ故、これらの立法の理解のためにもワグナー法上の不当労働行為制度を究明することは有益と思われる。

(5) 日米両国の不当労働行為制度の比較を試みたものとして

は、岸井貞男「日米不当労働行為制度論」季刊労働法八〇号(一九七一年)五六頁―七九頁がある。

(6) このテーマを直接とりあつた主要な論文は以下である。

吾妻光俊「労働法の展開」(一九四八年)

本多淳亮「米国外不当労働行為制度」(一九五三年)

片岡昇「不当労働行為論序説(一)」法学論叢六八巻三号、

四号(一九六〇年)

根井常喜「アメリカ不当労働行為制度を支える法理」同

「経営秩序と組合活動」(一九六五年)所収

坂本重雄「アメリカの団体交渉制度」(一九六六年)

光岡正博「米国外交渉単位制度の本質」立命館法学一六号

(一九五六年)

(7) 労使関係規制権は、原則として州にあった。州は、コモ
ンロー及び「公衆の健康、道徳、安全を促進するための規
制権限」たる警察権(police power)に基づいて規制をな
した。一方、連邦は、憲法上その権限が限定されており
(二条八節)、労使関係規制権限はその中に明記されていな
い。連邦労使関係法の多くは(ノリス・ラガーディア法を
除く)、州際通商規制権(二条八節三項)に基づいている。
争議によりしばしば州際通商が阻害されるにいたつたとの
事実がその前提となつたと思われる。

(8) 連邦法のみを考察対象にした主な理由をごく一般的にい

えは、一九三五年までは連邦労使関係法が州労使関係法を
先導し、州法は連邦法を模倣する場合が多かつたので、連
邦労使関係法のみを検討することによつてもアメリカ労使
関係法全体の傾向がある程度把握しうると考えたからであ
る。Charles C. Killingsworth, *State Labor Relations Act*
(1948) p. 4. 参照。

第一章 団結権制約法制

第一節 総論

本章では団結権を制約する法理及び立法を検討する。その前提
として、ここでは、これらの法理及び立法が労働組合運動のい
かなる側面を規制したかをまず明らかにしておきたい。

一般的にのべるならば労働組合運動は、論理的に次の諸過程に
区分されうと思われる。第一は、労働組合の結成及び内部的意
思統一の段階である。これを団結過程と呼ぶ。第二は、団結の力
を前提に使用者と取引する段階である。これを団交過程と呼ぶ。
第三は、第一、第二の過程を前提とせず使用者に対する闘争
の段階である。これを争議過程と呼ぶ。ごく一般的にいえば、労
働組合運動は、団結過程を基礎に、団交過程→争議過程→団交過

料 程↓争議過程の繰り返しとならう。

次に、労働組合運動の各段階と法規制との関連をあきらかにしたい。

アメリカにおいては、大陸法の場合と異なり労働組合の存在自体を刑事上違法とみなす法理は、労働運動が裁判問題になった一九世紀以降ほとんど形成されなかったが故に、団結過程及び団交過程自体が刑事上違法と判断されることはほとんどなかった。この過程は、労使間の契約の自由の問題であるとされてきた。⁽²⁾ したが、交渉力のある使用者は、契約自由の原則に基づき被用者を自由に解雇し、自由に団交要求を拒否した。さらに、黄犬契約の効力が認められていたので黄犬契約下の労働者に対する労働組合の組織化活動は、契約違反誘致として差止命令による禁止の対象とされた。総じて、団結活動、団交活動がコモンロー上独自の法的保護の対象として認められていなかったため、団結過程、団交過程から生ずる紛争が裁判所に提起されることは、コモローの解釈の問題としては黄犬契約の場合を除きほとんどなかったといわれる。もっとも、団結活動、団交活動の権利性を認める立法がなされた後には、当該立法の解釈適用としての法律紛争が裁判所に提起された。これらの問題は三節で検討される。

コモローの解釈適用をめぐる紛争は、主に争議過程から生じた。⁽³⁾ コモローの基礎にある考えは、自由な公開された市場への権利 (right to a free and open market) の保護といわれる。⁽⁴⁾ そのため、あるべき「自由な公開された市場」の概念が前提とされ、取引の自由と個々人の自由競争が奨励される。自由な取引の結果たる合意は原則として有効なものとされるが、その合意の内、自由競争秩序自体を否定するものは無効とされる。また、自由競争秩序自体を侵害する行為は非難される。このような考え方は、経済法や労使関係を規制する法制に強い影響を与えた。後者に関し、共謀 (conspiracy) の法理、営業制限 (restraint of trade) の法理及び契約違反誘致 (inducing breach of contract) の法理がこのような考え方の法理的な表現であった。争議行為の集団性は共謀の法理の適用を、争議行為の本来有する取引制約性は営業制限の法理の適用を促した。そして、この両法理は、具体的事件においては一体となり、ある種の争議行為を営業制限の共謀 (conspiracy in restraint of trade) とみなしたといわれる。⁽⁵⁾ 契約違反誘致の法理は、既成の契約関係に対する第三者の介入のみを規制対象としたわけではなく、契約締結の可能性を有する当事者間の潜在的関係に対する第三者の介入をも規制対象とした。それ

故、「自由な公開された市場への権利」は、その法理の基礎の一つといえるであろう。⁽⁶⁾

争議過程を規制した法として、コモンローの外に連邦法たる反トラスト法 (Sherman 法、Clayton 法) をあげなければならぬ。反トラスト法の目的は、独占の弊害をなくすために、州際又は外国との通商の制限や独占を目的とする結合若しくは共謀を禁止することにあった。労働組合の大規模化に伴う活動の州際性及び争議行為の集団性、取引制約性は、争議行為に対する反トラスト法の適用を余儀ないものとした。

コモンロー、反トラスト法による争議過程に対する規制は、二節において検討される。

(一) ここにいう團結権とは、広義の意味であり、団交権、争議権をも含む。

(二) 労使間には実質的意味における契約の自由は存しない、との認識が一般化したのは一九三〇年以降である。それ以前に州の警察権 (police power) に基づき立法化された最長労働時間法、最低賃金法、反黄犬契約法は、多かれ少なかれ労使間の交渉力不平等なりとの事実認識に基づいているが、これらの立法の多くは違憲と判示された。違憲理由は、自由競争原理の法的表現たる適法手続条項及び平等取扱条項の違反であった。警察権については、高原賢治「ア

メリカにおける「警察権能」の理論の展開(一)「国家学会雑誌七四卷九・十号十一・十二号(一九六〇年)が詳しい。なお、労働関係と警察権能との関係は、同論文、十一・十二号、三九頁—六三頁において詳細に展開されている。

(3) Ludwig Teller, *Labor Disputes and Collective Bargaining*, vol. 1, (1940) pp. 55—142. は、コモンローと争議行為との関係を網羅的に検討している。

(4) *ibid.*, p. 165. ; William L. Prosser, *Handbook of the Law of Tort*, (1941) p. 1022.

(5) Carroll R. Daugherty, *Labor Problem in American Industry*, (1948) pp. 873—874.

(6) L. Teller, *op. cit.*, p. 109.

第二節 争議行為に対する規制

第一款 コモンローによる規制

〔一〕共謀の法理

コモンローによる争議行為の規制がいかになされたかを理解するには、まず共謀の法理を検討しなければならない。共謀とは、「違法な目的又は正当な目的を違法な手段でなそうとする二人以上の合意」であり、かような合意をなしたものは後述する法的効果を与えられる。その法的効果の差異から本法理でいう共謀は次

料の二つに分類される。⁽¹⁾第一は、(刑事)共謀 (criminal conspiracy) である。この共謀と認定されるためには損害を発生させる外形的な行為 (overt act) は必要とされない。その違法性は、損害の発生ではなく謀議 (confederation) 自体に基づき、それに対する法的効果は刑事制裁である。第二は、(民事)共謀で (civil conspiracy) ある。この共謀と認定されるためには損害を発生させる外形的行為が必要とされる。それに対する法的効果として、損害をうけた者は、損害賠償請求と違法行為の差止を請求しうる。なお、刑事共謀、民事共謀といっても、これらは共謀自体の性質に基づく差異ではなく、共謀に対する法的効果の違いに基づく差異であることを再度注意されたい。

共謀の法理の特徴としてミルズとモントゴメリーは次の四点をあげている。⁽²⁾①悪意自体を違法とする。②個人でなせば合法的行為も集団的でなすことよって違法となる。⁽³⁾③違法計画 (plot) が実現されたならば共謀者全員がその責を負う。④共謀の目的が違法ならば、それ自体合法的な行為も含むその目的達成のためになす総ての行為は違法となる。

労働組合運動の集団性、つまり対使用者の關係においてなす組合員相互間の合意が本法理適用の基礎となったと思われる。そし

て、争議行為の目的、手段の是非により当該争議が共謀に該当するか否かが判断された。次に、この問題をごく簡単に年代を追って概観する。

違法な争議行為は、一九世紀初頭から一八八〇年にかけて (刑事)共謀と認定され、それ以降一九三〇年代までは (民事)共謀と認定された。それぞれの時期は、刑事共謀期、民事共謀期とよばれている。

一八〇六年のフライデルフィア靴職人事件において当該争議行為が (刑事)共謀であると判示されてから一八八〇年頃までが刑事共謀期である。(刑事)共謀といっても英国と異なり労働組合の存在自体が違法つまり刑事共謀なりとの法理はほとんど形成されなかつたといわれる。⁽⁵⁾問題となつたのは個々の争議行為の目的及びその際に採用された争議手段の違法性のみであつた。⁽⁶⁾⁽⁷⁾

争議行為に対する (刑事)共謀の適用は一八八〇年頃までに次第に減少し、一八八〇年以降は、(民事)共謀を理由とする差止命令が大いに利用された。差止命令による救済の容易さと迅速性がその理由と思われる。つまり、(刑事)共謀事件においては陪審員の関与が必要とされ、陪審員の中には労働組合に同情的な人も少なくなかつたといわれる。また、刑事裁判には諸々の証拠法上の制

約も存していたので、(刑事) 共謀の認定は困難であった。一方、(民事) 共謀を理由とする差止め命令を発布するには、陪審員の関与は不必要であり、証拠法上の制約も少なかった。さらに、場合によっては、一方の申請のみによって発布されうる一時的制止命令 (ex parte temporary restraining order) を認められていた⁽⁸⁾⁽⁹⁾ので、差止め命令は容易かつ迅速な救済方法であった。

一八八〇年頃から争議行為の原則的合法性が確立される一九三〇年代までが(民事) 共謀期である。この時期も、争議行為の違法性、つまり、(民事) 共謀該当性は、争議目的及び争議手段の違法性いかんによっていた。まず、違法性の判断基準として比較的ポピュラーなものを二、三掲げてみたい。第一は、主要目的説ともいべきものである。⁽¹⁰⁾争議目的は、通常、①自己の労働条件の維持、改善との目的、②使用者に害を与える目的、とを有するとし、その内いずれが主要目的であるかによって争議の違法性を判断する。争議の主要目的が前者であれば合法とされ、後者であれば違法とされた。第二は、正当事由 (just cause) 説である。この説によれば、他人の権利に対する意図的干渉による損害の発生又はそのおそれは一応の訴訟の原因 (prima facie cause of action) となりうるが、被告がその行為の正当性を立証したならばその責

を免れうる。⁽¹¹⁾⁽¹²⁾第三は、違法手段 (illegal means) 説である。争議目的ではなく争議手段を判断基準とする。違法とされるのは、暴行 (violence)、強要 (force)、威嚇 (threats)、強制 (coercion)、脅迫 (intimidation) であり、合法とされる争議手段は、結合 (combination) 及び説得 (persuasion) である。⁽¹³⁾⁽¹⁴⁾その他の判断基準としては、マサチューセッツ州を中心に形成された違法目的 (illegal purpose) 説や悪意 (malice) を重視する立場があった。⁽¹⁵⁾

かように争議の違法性の判断基準は多様であったが、その具体的な適用の結果、結論が異なることはあまり多くはなかったといわれる。いかなる説によっても、労働時間短縮や賃上げ要求を目的とする争議は合法とされ、一方、政治的圧力をかけるための争議や同情ストは違法とみなされた。主に問題となったのは、クロージドショップを要求する争議の是非であった。⁽¹⁶⁾具体的には、組合非加者やライバル組合加入者の解雇を要求するストが問題となった。

- (1) L. Teller, *op. cit.*, p. 67. ; Morris D. Forkosh, *A Treatise on Labor Law*. (1953) pp. 387—388.
- (2) H. A. Millis and R. E. Montgomery, *Organized Labor*. (1945) p. 500.
- (3) 集団化による違法の理由づけは、田辺公三、労働紛争と

裁判』(一九六五年)七四一七七頁、L. Toller, *op. cit.*, pp. 39—45. をみられた。

- (4) 事案は、靴職人達が一定の賃金以下では働かない旨の申し合せをし、使用者にストをなすとともに、脅迫的手段をもって他の職人にスト参加をよびかけたものであった。レヴィ裁判官は、「労働者の賃金引上げのための団結は二重の観点から考えられる。一つは自分達の利益のためであり、もう一つは仲間に加わらぬ者を害するということである。コモンロー上の原則は、この両者をとともに罰する」と判示し、刑事共謀の成立を認めた。

(5) Edwin E. Witte, 'Early American Labor Case,' *Yale Law Journal* vol. 35 (1926) p. 826.

例外は、フィラデルフィア靴職人事件のレヴィ (Levy) 判事と *People v. Fishen* 事件 (一八三五年) のサベージ (Savage) 判事の意見といわれる。

- (6) 一八四二年の *Commonwealth v. Hunt* によって、共謀の法理は明確にされた。事案は、クローズドショップの締結を要求するストが刑事共謀に該当するか否かが争われたものである。マサチューセッツ州最高裁のショー (Shaw) 判事は、「同一職業に従事するすべての人を組合に参加せしめようとする目的は違法ではない」とし、且つ、本件争議に用いられた手段も欺罔や脅迫に該当しないと判示し刑事共謀の成立を否認した。

(7) この時期の判決を紹介した主要な論文は次のものである。蔦川忠久「アメリカ法におけるコンスピラシー法理の変遷過程」法と政治二二巻二号(一九七〇年)

野村平爾「アメリカにおける団結権の歴史」未弘遺稿論文集「団結権の研究」所収(一九五〇年)

菊沼謙一「罷業権の生成過程」一橋大学法学会編「現代法学の諸問題」所収(一九五二年)

Marjorie S. Turner, *The Early American Conspiracy Cases*. (1967). 特に、ターナーの論文は詳細である。

- (8) 差止命令については、福島正夫「労働差止命令の理論と実際およびノリス・ラガーディア法までの立法史」比較労働法研究会『米國労働差止命令』(一九五〇年)所収が詳しい。

(9) 労働差止命令には、コモンローに基づくものとシャーマン法に基づくものがあり、前者の方がよく利用された。その理由は以下である。①シャーマン法に基づく差止命令は当事者によって提起されえず連邦地方検事のみが提起しえた。但しクレイトン法は私人による差止命令の申請を認める。②一九一三年以降、差止命令申請のための予算が削減された。同上論文二六頁

(10) Daugherty, *op. cit.*, p. 870.

(11) Forkosh, *op. cit.*, p. 399.

(12) この説の最大の問題点として正当性の基準のあいまいさ

があげられている。テラーはより具体的基準として①悪意の不存在、②当該行為は行為者の直接且つ密接した (direct and immediate) 利益のため、③競争の類推可能⁽¹⁾をあげている。Teller, op. cit., pp. 184—187.

(13) Edwin E. Witte, *Government in Labor Disputes*. (1932 Reprint ed. 1969) p. 53.

(14) この説の欠点として、①強制、威嚇等の内容があいまい、②行為の違法性を判断するにはやはり行為の目的をも考慮しなければならぬ、があげられている。

(15) これらについては、蔦川忠久「アメリカ労働法理論史に關する一考察」(二)「法と政治」三卷二号(一九七二年)二四卷一号(一九七三年)が詳細に検討している。

(16) マサチューセッツ州裁判所はクローズドショップを要求する争議を違法とみなし、ニューヨーク州裁判所は、それを合法とみなした。より詳しくは田中和夫「米國労働法」(一九五〇年)二六一—四六頁をみられたい。

(二) 営業制限の法理

営業制限の法理は、自由競争秩序の保護のため、営業を制限する合意を無効とする際に使われることが多い⁽¹⁾。しかし、本法理が争議行為に適用される場合には、組合員相互間の合意を無効とするのではなく、共謀の法理と結びつき違法な争議行為を営業

制限の共謀 (conspiracy in restraint of trade) とみなしたといわれる。「罷業とは、組合員間の強固な団結の約定が、共同の取引停止というかたちで実現されたものに他ならず、団結とは、かような罷業を前提とし、その威力によって支えられているところの、いわば「潜在的な状態にある罷業」といつてもよいであろう。したがって、罷業の適法性を論ずる場合に、その前提をなす強固な共同行動の約定に対する法的評価が重要な意味⁽²⁾をもつ、と論じられるごとく組合員相互間の約定の取引制約性、つまり、違法性が本法理の適用を促した。そして、約定内容の違法性は約定行為の集団性に謀介されて、共謀の「コロラリーたる営業制限の共謀の観念を成立せしめた」。

次に、本法理と争議行為の關係を検討する。争議行為は以下の諸事由の内一事由でも惹起すれば形式上営業制限とみなされた⁽³⁾。

① 公衆が商品市場を利用することを妨げて公衆に損害を与える。

② 使用者間の競争の自由を妨げる。

③ 使用者が労働市場を利用することを妨げる。そして、それが実質的にも違法と判断されるためには、営業制限の態様が以下の要件のいずれかに該当することが必要とされた⁽⁴⁾。

① 不合理且つ不当な (unreasonable and unjustified) 競争方法による時。

② 強制、詐欺、暴行その他不法行為によ

料
る時。

資
れ、組合運動を大いに抑圧した。このことは後述する。⁽⁵⁾
なお、本法理は反トラスト法たるシャーマン法一条にも導入さ

(1) 例えば、A B間でAはBの居住地附近である種の営業に
従事しないとの協定をなし、違反したならば違約金を支払
うと約束したとしても、営業制限の法理によりAはこの約
束になんら拘束されず、その協定に違反しても違約金の支
払義務は生じない。

(2) 田辺公三前掲書八二一—八三頁。

(3) Daugherty, op. cit., p. 873.

(4) *ibid.*, p. 873.

(5) 反トラスト法に与えたモンローの影響については、
Bernan, Labor and Sherman Act, (1930) pp. 206—210
をみられた。

(三) 契約違反誘致の法理

争議行為は、契約違反誘致を理由とする差止命令によっても大
いに抑制された。契約違反誘致の法理は、契約関係を対外的に保
護するものである。正当な理由なく且つ故意に他人の契約関係を
侵害することは契約違反誘致になるとされ、かような行為をした
ものは損害賠償の責を負い、且つ当該行為は差止命令の対象とな

る。本法理の歴史的系譜は、ローマ法上の *pater familias* にさか
のぼり、英国において *Lumley v. Gye* (1853) 事件に適用されて
から本法理は広く使われたといわれる。⁽³⁾

本法理適用の際の主要問題の一つは、いかなる契約(関係)が
本法理により保護されるか、との問題であった。公けの政策に反
しない契約はすべて保護された。⁽⁴⁾ さらに、第三者が干渉しなけれ
ば契約が締結される可能性を有する契約以前の関係も保護され
た。⁽⁵⁾ つまり、第三者による干渉は、期待権 (*Prospective advan-*
tage) の侵害として不法行為になる場合があるとされたわけであ
る。⁽⁶⁾

次に、本法理が労働組合運動にいかに応用されたかを検討しよ
う。それは二つの場合にわけられる。

第一は、組合が被用者に対しストライキに参加するよう働きか
ける場合である。被用者の雇用契約が期間の定めのあるものなら
ば、組合の働きかけは契約破棄の勧奨となり契約違反誘致に該当
する。⁽⁶⁾ さらに、被用者の雇用契約が任意に終了させ得るもの (*at*
will employment) であっても、その契約破棄の勧奨は契約違反
誘致になる場合が多いとされる。その理由は、大多数の判例は、
任意に終了させ得る契約関係の存続が一応当事者間で事実上予定
されていて、それに応じた期待利益も現に存在する以上、他人を

誘致してかような契約を終了させることは狭義の契約違反誘致と同視してよいと考えた⁽⁷⁾からだといわれる。但し、この場合には、期間の定めのある契約の破棄を勧奨する場合より免責の幅は広がった。その他、契約解除時に予告 (notice) をする義務がある場合に、それに反する行為を勧めること及び契約条件にスト不参加条項がある場合に、スト参加をよびかけることは、それぞれ契約違反誘致に該当するとされた。

本法理の第二の適用例は、組合が黄犬契約下にある被用者に対し組合加入を勧める場合である。この場合にも、ヒッチマン石炭、コークス会社対ミッシュェル事件⁽⁸⁾ Hitchman Coal and Coke Co., v. Mitchell, 245 U. S. 229, (1917) で判示されたように当該行為は契約違反誘致になる。

本法理は、二〇世紀初頭以降、労働組合運動抑圧のために大いに利用された。特に、裁判所は、契約違反誘致行為を禁止する差止命令を安易に発布する傾向があったので、組合運動は苦しい立場にたたされた。因に、損害賠償訴訟は次の欠点を有していたので、差止命令の方が使用者にとりより有利な救済手段であったといわれる。⁽⁹⁾ ①組合は支払能力に欠ける場合が多い。②組合を一体として (as entirety) 訴える手続が困難。③組合に同情的な人が

陪審員になる場合がある。⁽¹⁰⁾ ④判決がなされるまで時間がかかる。

(一) 正当事由としてカーペンターは以下の事由を掲げている。①自己の契約法上及び財産法上の権利を擁護するため。②生命、名譽、健康を保護するため。③公正な (fairly) 助言を与えるため。④懲戒のため (父母や教師は懲戒のため子供や生徒に対し契約の破棄を主張しうる)、救済してほしいと当局 (authorities) に訴えるため (第三者の真正な申立によってある人の営業許可が取消された場合、それによる損害を第三者に請求しえない) 義務履行のため。Carpenter, 'Interference with Contract Relations,' Harvard Law Review, vol. 41 (1928) pp. 746-762.

(二) ある行為が偶然契約違反誘致と同じ結果を生じさせても違法性はない。違法とされるためには、行為者は少くとも既存の契約関係を了知している必要がある。この要件に関し、英国では、契約関係の了知で足り、一方、米国では悪意の存在が必要とされる。伊藤正己編『英米法概論』(一九六八年) 四九五—四九七頁。

(三) Sayre, 'Inducing Breach of Contract,' Harvard Law Review vol. 36 (1923) pp. 663-670. は、本法理の系譜を詳細に叙述している。

(四) 保護されない契約の例としては以下のものがあげられる。①詐欺防止法 (statute of fraud) 違反の契約。②形式

上の要件が必要とされる場合にその要件を満たさない (formal defect) 契約。③約因の不足した (lack of consideration) 契約。④相互性に欠ける (lack of mutuality) 契約。⑤条件の不確定な (uncertainty of terms) 契約。Prosser, *op. cit.*, pp. 980—981.

(5) *ibid.*, pp. 1017—1020.

(6) *ibid.*, pp. 1002—1003. ; L. Teller, *op. cit.*, p. 118.

(7) 田辺前掲書七九頁。

(8) 事実関係は、一章三節 [三] をみられた。

(9) Charles O. Gregory, *Labor and the Law*, (1961) p. 98.

; Winter, *Labor Injunctions and Judge Made Labor Law*, *Yale Law Journal*, vol. 70 (1960) p. 72.

(10) 差止命令の裁判には陪審員は関与しない。一般的にいて、裁判官は、組合に対し好意をもっていなかった。

第二款 反トラスト法による規制

〔一〕 歴史的展開

労働組合運動、とりわけ争議行為を規制したものととして反トラスト法 (シャーマン法、クレイトン法) があげられる。⁽¹⁾ シャーマン法の目的は、独占の弊害をなくすために、州際又は外国との通商の制限や独占を目的とする結合若しくは共謀を禁止することであり、違法な結合若しくは共謀をなした者は以下の責を負うとさ

れた。第一は、軽罪 (misdemeanor) を犯した者として刑事訴追をうける。第二は、連邦地方検事の申請により当該行為に対して差止命令を發布される。第三は、当該行為によって損害をうけた者へ損害額の三倍の賠償金支払い義務を負う。

集団性及び取引制性を本来有する争議行為は、市場の円滑な流通を阻害するものとみなされ反トラスト法の対象とされた。一八九三年来シャーマン法は争議行為に適用され、一九〇八年のローウェ対ローラー事件、*Loewe v. Lawlor*, 208 U. S. 274,⁽²⁾以降広く適用されるにいたったといわれる。争議行為にシャーマン法を適用することに反対する運動は、一九一四年のクレイトン法成立の一原因となった。

クレイトン法六条は、労働組合が正当な目的を適法に遂行することは反トラスト法上禁止されないと規定した。また、二〇条は、原則として労働争議に制止命令、差止命令を發布してはならない旨定めた。しかし、かような法改正にもかかわらず、最高裁は、デュプレックス印刷株式会社対デイアーリング事件、*Duplex Printing Press Co., v. Deering*, 254 U. S. 443, (1921). 判決において两条項の限定解釈をなし、争議行為に対する反トラスト法の適用を再び認めるにいたった。さらに、クレイトン法一六条

は、私人による差止命令の申請を認めたので組合運動は以前より抑圧されたといわれる。⁽⁴⁾労働組合運動の反トラスト法からの解放はノリス・ラガーディア法の成立を待たなければならなかった。

(二) 争議との関連

シャーマン法の適用対象となった争議の類型は争議主体及びその態様により次のグループに区分される。⁽⁵⁾第一は、商品流通の手段としての性格を持つ産業、例えば運輸産業における争議である。一八九四年のプルマン (Pullman) 鉄道車輛会社事件がこの系統に属する。第二は、二次的ボイコットの手段による争議である。争議の相手である使用者の取引先に対しその他の手段で圧力を加え、当の使用者との取引を停止させることによって使用者の立場を弱らせ、争議に勝利しようとする場合である。⁽⁷⁾この類型の争議は、取引制限の意図が重視され反トラスト法の適用対象となったのであろう。第三は、相手会社の生産量、販売量の規模が大きい場合に、その会社に対してなす争議である。争議に基づき生産阻害により州際通商の円滑な流れが損われることが反トラスト法の適用となった理由であらう。⁽⁸⁾

シャーマン法の解釈の際、条理の法則 (rule of reason) が最も重要な問題といわれるので、ここでは、条理の法則と争議行為と

の関係を若干検討しておこう。条理の法則とは、個々の事件において特定の結合や共謀がシャーマン法上の目的にてらし違法か否かを判断する基準である。条理の法則によれば、以下の場合に結合ないし共謀により州際通商が違法に制限されたといわれる。⁽⁹⁾①州際通商を制限する意図が存し且つその制限の効果が直接的 (direct)、重大 (material)、実質的 (substantial) な場合。②州際通商を制限する意図が推定されるまでにその制限が直接的、重大、実質的な場合。③実質的制限は伴わないが州際通商を制限する意図が存する場合。以上の内、三番目の意図を重視する考え方が争議に多く適用されたといわれる。つまり、裁判所は、争議目的が本来有する取引制約性、つまり、州際通商制限性を一面的に強調する傾向にあったわけである。⁽¹⁰⁾

(一) ここで述べる判決に関しては、吾妻光俊「シャーマン法とアメリカの労働規制」(三)「法律時報一八卷三、四、六号(一九四七年)」、が詳細に紹介している。

(二) 〈事実関係〉北米帽子工組は、原告レーウエ経営の帽子工場の組織化を開始したが、原告は、それを妨害した。組合及びAFLは、原告に圧力を加えるため原告経営工場において作成された帽子を買わないよう大衆に訴えた。原告は、当該行為は営業制限の共謀に該当するとしてシャー

マン法に基づき損害賠償訴訟を提起した。

- (3) 〈事実関係〉国際印刷機械工組合は唯一の未組織工場であるデュープレックス会社の組織化を開始したが、会社はそれを妨害した。組合は、会社に圧力を加えるため同組合ニューヨーク支部をして会社の印刷機の運転を拒否させ、また、運輸業組合の協力を得て会社の印刷機の運搬を拒否せしめた。会社は、当該行為は営業を制限する共謀であると見て、シャーマン法に基づき組合のなしている当該行為の差止を求めた。

- (4) クレイトン法が労働組合運動に与えた有利な影響は、「わずかに裁判所侮辱罪を構成する行為が同時に刑事犯罪を構成している事件において陪審裁判を認めるとの条項(二二条、二三条)だけであるといわれる。

J. R. Commons and J. B. Andrews, *Principle of Labor Legislation*. (4th. ed. 1967) p. 387.

- (5) 吾妻光俊「アメリカ労働法の発展」一橋論叢二三巻四号(一九五〇年)二九四—二九五頁。

- (6) バーマンは、シャーマン法の対象となった争議行為を、①輸送への干渉、②生産への干渉、③販売への干渉、と区分してゐる。Berman, *op. cit.*, pp. 185—191.

- (7) 以下の判決がこの系列に属する。

Loewe v. Lawlor, 208U.S.274, (1908).

Duplex Printing Press Co., v. Deering, 254U.S.443,

(1921).

Bedford Cutstone Co., v. Journeymen Stone Cutters' Association, 274U.S.37, (1927).

- (8) 以下の判決がこの系列に属する。

United Mine Workers of America v. Coronado Coal Co., 259U.S.344, (1922).

Coronado Coal Co., v. UMW of America, 268U.S.295 (1925).

- (9) Berman, *op. cit.*, pp. 197—202.

なお、バーマンは、争議の違法性をその目的ではなくその結果で判断すべきと主張してゐる。ibid., p. 241.

- (10) 最高裁は、第二次コロラド事件において次のように判示した。「商品製造や生産に対する違法又は不法な妨害によつて州際通商に船積みされるべき商品の供給を減らすことは、通常、州際通商に対する間接的(indirect and remote)妨害である。しかし、製造や生産を不法に妨害する意図が(傍点、引用者)州際通商に入り、そこを流通する(商品)の供給及び州際市場における供給価格の制限若しくは管理にあることが明らかになった時には、かような行為は反トラスト法に直接違反するものである。」

Coronado, v. UMW of America, 268U.S.295, *at*, 310.

第三節 団結、団交活動に対する規制

—使用者の反組合的行為はいかに規制されたか—

二節で述べたように、争議行為は、コモローの諸法理及び反トラスト法によって規制され、数多くの判決がなされた。団結活動、団交活動もコモローの規制対象となったが、団結活動、団交活動がコモロー上ならんかの形で独自に保護されることはなかった。むしろ、団結活動、団交活動に関する法律問題は次のようなものであった。使用者は、団結活動、団交活動を制約するために、多様な反組合的行為をなしており、そのような反組合的行為は、契約自由の原則、私的所有権の絶対というコモローの諸法理により是認されていた。それ故、団結活動、団交活動をならんかの形で保障しようとする立法の多くは使用者の反組合的行為を規制することによってその目的を達成しようとした。そこで、これら諸立法の解釈適用に関して多くの裁判がなされ、特にこれら諸立法の違憲性が問題となった。

ここでは、多様な反組合的行為のうち、使用者により頻繁に使われ、且つそれに関する裁判例も多い差別待遇、会社組合、黄犬契約を検討したい。

(1) その多くは、違法な反組合的行為をなした者に対して刑事制裁を課すものであった。

(2) その他の反組合的行為としては、スパイ、ブラックリスト、罷業破り、反組合宣伝等がある。これらについては、本多淳亮『米国不当労働行為制度』一章をみられたい。

〔一〕 差別待遇

労働組合の組合員たること、又は組合活動をなしたことを理由とする差別的取扱は、組合活動を抑圧する手段として頻繁に利用された。その態様は、差別的解雇を始め、「昇進 (promotion)」、降職 (demotion)、不況期の一時的解雇 (lay off)、好況期の再雇用 (re-hiring)、職場の配置転換、福利施設又は失業救済施設の提供、機械設備の技術的改良に伴う剰員の淘汰⁽¹⁾の際の不利取扱等、多形であった。とりわけ、組合活動家に対する差別的解雇は、組合運動を企業外に完全に放逐する有効な手段であった。

期間の定めなき雇用契約は、いつ、いかなる理由によっても解約しようとのコモローの原則がその法的根拠であった。もっとも、コモロー上も差別的解雇が無制限に許されたわけではなく、次のような場合には解雇が制限されるものとされていた。第一は、雇用契約を期間の定めあるものにし、その期間内は正当事由が存しなければ解雇されないようにする方法である。労働者の債務不履行が、通常正当な解雇事由にあたるので、単に組合員であ

料
ること若しくは債務不履行に該当しない組合活動の故をもって解

雇されることはないからである。第二は、労働協約の締結により
資
解雇事由を限定し、組合員たることを理由とする解雇を防ぐ方法

である。しかし、⁽³⁾かような二方法は、契約締結の際、使用者に比
し弱い立場にある労働者にとつて事実上不可能に近い方法であつ
た。

次に、差別待遇を禁止する立法を検討しよう。組合員に対する
差別待遇を刑事制裁をもつて禁止する立法としては、連邦段階で
はエルドマン (Erdman) 法 (一八九八年) があり、州段階では
八州が反差別待遇法を有していた。八州とは、オハイオ (一八九
二年)、イリノイ (一八九三年)、インディアナ (一八九三年)、ミズ
リー (一八九三年)、カンサス (一八九七年)、ペンシルベニア
(一八九七年)、ウイスコンシン (一八九九年)、サウスカロライナ
(一九〇九年) であつた。これら反差別待遇法の中で最も注目に
値するのはエルドマン法一〇条の規定であらう。といふのは、エ
ルドマン法一〇条は、「……労働者の団体、組合、組織体の構成員
たることを理由に当該被用者に対し雇用を拒否すると威嚇した
り、彼らを不当に差別待遇すること……」を禁止し、あらゆる形
態の差別待遇をその禁止対象としているからである。⁽⁴⁾

しかし、エルドマン法一〇条は、アデアア対合衆国事件、Adair
v. U. S. 208 U.S. 161, (1908) で違憲と判示されたので実質的な
規制力はなかつた。違憲理由は、適法手続条項違反及び州際通商
条項違反であつた。前者につき、ハーラン (Harlan) 判事は、多
数意見を代表して次のように述べた。「自ら妥当と考へる条件によ
つて自己の労働力を売ろうとする者の権利は、労働力を買う者が
労働力を売ろうと申し出る者から買い受ける際に条件を設定しう
る権利と同一である。従つて、理由の如何にかかわらず使用者の
業務を離れる被用者の権利は、理由の如何にかかわらず被用者を
解雇する使用者の権利と同一である。(中略) かように総ての点に
おいて使用者と被用者とは権利につき平等であり、この平等を侵
害するあらゆる立法は契約の自由に対する恣意的干渉であり、自
由国土においてはいかなる政府もかかる干渉を法的に正当化しえ
ない。⁽⁵⁾この判示は、形式的な契約自由の原則を明確に表現してい
る。かような見解が当時の多くの裁判官の共通した考え方であつ
たのであらう。それは、反差別待遇法たる州法の多くが同様な理
由により違憲と判示されたことからあきらかである。結局、一
九三〇年以前には、組合員に対する差別待遇はまったく自由であ
つたといえる。ただ、一九二六年鉄道労働法が唯一の例外であつ

た。本法については後述する。

- (1) 本多前掲書九頁。
- (2) 日米比較労働法「研修叢書五五号(一九六八年)九三頁。
- (3) 労働協約によって個々の被用者が法的権利を取得し、協約条項を強行しうる、との理論として以下のものがあげられる。①慣行・慣習説(usage and custom theory) 労働協約所定の条件は産業ないし企業内の「慣行・慣習」であり、それが個別的雇用契約に組入れられたときに法的効力を有する。②代理説(agent theory)、労働組合はその組合員を代理して使用者と労働協約を締結する。③第三者の組合に於ける契約説(third party beneficiary theory) 労働組合は被用者の利益のために使用者と労働協約を締結する。近藤亨「アメリカの労働協約」労働法講座七卷下(一九五九年)二二五—二二八頁。
- (4) F. Withey, *Government and Collective Bargaining*. (1951). p. 184.
- (5) 〔事実関係〕鉄道の監督技術者たるアディアは、鉄道会社に雇用されていた機関車火夫を組合員たることを理由に解雇した。そこで、連邦検事は、当該行為がエルドマン法一〇条違反となるとしてアディアを起訴した。
- (6) 208U.S.161, at 174—175.

(7) *State v. Julow*, 31S. W. 781, (1895).

Gillespie v. People, 58N. E. 1007, (1900).

State v. Kreuzberg, 90N. W. 1098, (1903).

Coffeyville, etc. Co., v. Perry 76Pac. 848, (1904).

Jackson v. Berger, 110N. E. 732, (1915).

〔二〕 会社組合

会社組合(company union)又は会社支配組合(company dominated union)⁽¹⁾⁽⁶⁾とは、会社のインシニアティブにより結成された会社若しくは工場単位の被用者集団であり、「日常の小さな苦情をとりあげて処理し、労使協調精神をたかめ、職能意識や階級意識の代りに企業意識を高める手段であった」⁽³⁾。使用者は、企業意識を被用者にもたすことによって生産性向上と外部組合勢力の排除をめざした。会社組合の中には組合の自主性が比較的強く会社と団交をなすものもあったが、以下の理由により真の団交の可能な条件に欠けていたといわれる⁽⁴⁾。第一に、労働者代表は、会社従業員でなければならぬので、組合代表者が通常有する団交の知識や熟練を有していないことが多い。第二に、労働者代表は、解雇等の不利益取扱を恐れて使用者を烈しく闘争しない。第三に、会社組合はスト資金を有せず、また外部組合の支援もない。会社組合の萌芽は、第一次大戦中、全国戦時労働局により奨励された従業員代表

料 制や工場委員会である。また、輸送法（一九二〇年）によって設置された鉄道労働局は、団結権を保障することなく労使間の直接交渉を促したので、使用者の多くは自己の支配可能な会社組合を結成し、それと交渉をもった。これらの影響もあって会社組合員数は、一九一九年の約四〇万人から一九二八年の約一五五万人へと激増した。⁽⁵⁾ なお、会社組合が広く組織された産業分野は、鉄道、公益事業、ゴム製造業、食肉販売業、配電事業、精油業とい

われる。⁽⁶⁾

労働者の自主的団結が法的保護の対象とならない一九三〇年以前にあって、使用者は、自由に会社組合の結成を援助し、その運営を支配しえた。会社組合に対する法規制はほとんどなされなかった。

唯一の例外ともいえるべきものは、輸送法に基づく鉄道労働局（Railroad Labor Board）以下、局、とよぶが定めた内規である。局の役割は、労使双方が直接交渉によって解決できない、苦情、諸規則、労働条件に関する紛争の解決であった。その際、局は内規により次の二原則を定め、それに基づいて労使間の話し合いのルールを設定した。第一は、「自己の選択した代表者、それが特定使用者の被用者若しくは誰であれ、それを通してなす合法

的な目的を有する合法的な組織の権利は、使用者（management）によって承認されるものとする」との原則である。第二は、「被用者のいかなる職種又は階層の過半数も、いかなる組織が職種、階層の構成員を代表すべきかを決定する権利を有するものとする。その組織は、当該職種、階層の被用者全員に適用される協定を締結する権利をもつものとする」との原則である。この二原則は、使用者に対し被用者の自主的団結体を承認すべき義務を負わせており、会社による組合支配の禁止をも目的としていた。しかし、以下の二判決によって、これらの原則が単に道徳的な意味しかもたない旨判示されたので、局は、実効性のある会社組合規制をなしえなかった。第一の判決は、ペンシルベニア鉄道会社対鉄道労働局事件、Pennsylvania Railroad Company v. RLB 261 U. S. 72. (1922) である。本件は原告たるペンシルベニア鉄道会社が、原告に対して被用者代表選出選挙を命じた鉄道労働局の手続の差止を求めたものである。最高裁は、原告の申請を認容こそしなかったが、局の命令は「道徳的な制約（moral constraint）」⁽⁷⁾をもつに過ぎないと判示した。第二の判決は、ペンシルベニア鉄道系統連盟第九〇支部対ペンシルベニア鉄道会社事件、Pennsylvania Railroad System Federation No. 90. v. Pennsylvania

Railroad Co., 267 U.S. 203, (1925) である。局の命令に基づく選挙の結果、自主的組合たる Federation No. 90 が被用者の過半数の信任を得たにもかかわらず、被告会社は、別の組合たる「従業員団体を被用者代表として承認し、それと労働協約を締結した。そこで、会社の行為は、輸送法の諸規定に反し、且つ輸送法上定められた被用者の権利を奪う会社と会社役員 (officers) による共謀に該当するとして、原告組合が当該行為等の差止を申請した。この事案に対し全裁判官の意見を代表してタフト (Taft) 判事は、「制定法の諸条項は、会社や被用者に対して強制的なものではない。制定法を理由にして裁判上相手側に対し強制しうる権利は、各当事者に付与されていない」と述べた。⁽⁹⁾ 実際上の強制手段としては、局による違反事実の公開 (publication) とそれによる世論の支持しか存しないことが明らかにされ、組合の申請は認容されなかった。この兩判決は、局が定めた原則を事実上完全に骨抜きにするものであった。右のような判例の態度も手伝って結局、局の運営は、自主的団結を保護することなく労使間の直接交渉による紛争処理を奨励したので、鉄道における会社組合増加を助長する結果となった。

しかし、団結権及び団交のための代表者選出の自由をうたった

RLBの定めた二原則は、鉄道労働法及び修正鉄道労働法において具体化され、ついには、ワグナー法の基本原則になるにいたった。

なお、一九二六年鉄道労働法は、被用者の自主的団結を宣言し、会社組合に対する法規制をめざしていた。このことについては後述する。

(一) 「会社組合」と「会社支配組合」との用語はあまり厳密に区分されているとは思われない。組合の組織形態が企業別であることによりその組合は会社に支配されていると推定され、会社組合イコール会社 (支配) 組合とのイメージが形成されたのであろう。

(二) 会社組合の内容は必ずしも明瞭ではない。共通の特徴と思われるのは、なんらかの形態で従業員を経営に参加させることであろう。会社組合は、被用者代表制 (employee representation plan)、被用者団体 (employee association)、労働評議会 (work council)、産業民主化連盟 (industrial democracy)、工場委員会 (shop committee)、協力団体 (co-operative association)、合同協議委員会 (joint conference committee)、共済委員会 (mutuality committee)、社友会 (company brotherhood)、親睦クラブ (good fellow club) 等の名称でもよばれている。本多前掲書一八頁。

- (3) 川田寿「一九二〇年代におけるアメリカ労使関係の展開」三田学会雑誌六二巻四号（一九六九年）五頁。
- (4) Commons and Andrews, *op. cit.*, p. 416.
- (5) アメリカにおいて従業員代表制がよく機能しえた理由として次のことがあげられている。①国民経済において巨大企業が圧倒的な比重を占め労働者が従業員としても消費者としても巨大企業に対し無力な位置におかれた。②一九二〇年代は果てしぬ好況の連続、物価の継続的低落、実費賃金の上昇が実現されて、労働組合を無力とするような要因が作用した。③排他的な組織政策をとる労働組合から疎外された多数の労働者（非白人、非熟練労働者）は、従業員代表制の中にはじめて自己が含まれうる組織を見出した。津田真澄『アメリカ労働運動史』（一九七二年）一七二頁。
- (6) 本多前掲書一九頁。
- (7) なお、使用者の反組合的行為として、大企業においては会社組合、中小企業においては黄犬契約が広く利用されたといわれる。
- J. Seidman, 'The Yellow Dog Contract: The Quarterly Journal of Economics vol. 46, (1931—1932) pp. 355—356.
- (8) Pennsylvania Railroad Company v. RLB, 261 U. S. 72, at 84.
- (9) Pennsylvania Railroad System Federation No. 90 v. Pennsylvania Railroad Co., 267 U. S. 203, at 215.

(三) 黄犬契約

黄犬契約 (Yellow dog contract) とは、労働組合に加入しないこと、既に労働組合に加入している場合には労働組合を脱退することを雇用条件とし、且つ雇用関係継続中は労働組合に加入しないことを約定する契約である。「契約」といってもその内容はかなり一方的なものであり、被用者は、その「契約」に基づくならかの権利を取得するわけではなかった。かような「契約」は、使用者側の交渉力の優位性に基づいてのみ可能であった。黄犬契約が広く利用されたのは、東部諸州の瀝青炭抗労働者、ニューイングランドの製靴労働者、洋品雑貨業関係の労働者、市街電鉄従業員に対してであったといわれる。⁽⁶³⁾

一九世紀において既に黄犬契約が利用されていたが、その実質的效果は、単に署名者たる被用者に対し組合に加入しないよう心理的圧力を加えることのみであった。コモロー上の解雇自由の原則により、使用者は、任意に終了しうる雇用契約下にある被用者を、いかにいかなる理由によっても解雇しえたからである。

黄犬契約が組合排除の強力な武器になったのは一九一七年のヒッチマン石炭コークス会社対ミッチェル事件⁽⁶⁴⁾ Hitchman Coal and Coke Co., v. Mitchell, 245 U. S. 229, 以来である。アディ

対合衆国事件やコッパジ対カンサス事件(後述)においては反黄犬契約法の違憲性が判示されたにすぎなかった。しかし本判決において、最高裁は、黄犬契約の有効性を承認し、さらに、黄犬契約下にある労働者に組合加入を説得することは契約違反誘致に該当するとして、組織化のための説得自体を差し止める差止命令の発布を認容した。ピットニー (Pitney) 判事は、黄犬契約と任意に終了しうる雇用との関係につき多数意見を代表して次のように述べた。「当事者双方がいつにでも雇用関係を終了しうることは、第三者の意によってそれが終了されうることまでを意味しない。使用者が自己の権限に基づき不当な干渉や強制をうけることなく自由判断することは、被用者にとっても明白な利益 (manifest interest) である。雇用が任意に終了しうるものであっても、第三者の不当な干渉 (unjustified interference of third persons) に対しては訴訟を提起しうる」⁽⁴⁾。U.M.W.による組織化の実態―①賃金の引き下げがあるかもしれないと脅し、②組合加入と雇用継続の両立が使用者によって認められたというような詐欺的方法をつかい、③組合員が増加した後、ストライキ等で使用者を強制しクローズドショップ協定を締結する目的をもつ―を理由として本件組織化活動は契約違反に該当する、と判示された。

一方、ブランダイズ、ホームズ、クラークの各判事は、多数意見に同調せず、ブランダイズが代表して次のような少数意見を述べた。黄犬契約と任意に終了しうる雇用契約との関係につき、「この契約は、雇用を任意に終了しうるものとしている。それ故、被用者は、いつでも雇用を離脱しうる。契約によれば、被用者は組合に加入することを禁止されてはいない。被用者はいつでも組合に加入しうる。契約は、被用者が組合に加入したならば、原告の雇用から離脱すべき旨を定めている(傍点、引用者)」⁽⁵⁾。で単に組合加入のみを説得する本件の組織化活動は「まだ契約違反誘致に該当せず、したがって、差止命令を発布すべきでない」と主張した⁽⁶⁾。また、労働組合の組織化の必要性につき次のような注目すべき見解をあきらかにした。「単に手段としての説得はまったく適法である。原告とその被用者との関係への干渉が正当な事由による時のみ被告の行為は正当化される。組合強化による鉱山労働者の労働条件の改善のために干渉したことは明白である。個別労働者の交渉力は、団交によって強化されるべきであった。また、団交は、労働協約の締結によって保全されるべきであった。契約上労働者の雇用継続が義務づけられていない場合に、上述の目的を達成するための雇用を離脱するよう若しくは雇用されないよう労

料 働者を説得することは、今日においてまったく正当である⁽⁷⁾。かような見解は、一九三〇年代になってやっと一般化する。

資 黄犬契約の組合運動に対する抑制力はヒッチマン判決以降強化されたが、黄犬契約（締結・効果）をなんらかの形で制約する判決、立法も数多くなされた。これらを類型化して検討したい。

(一) コモンローの解釈によるもの

黄犬契約が被用者に対しなんらの権利も付与しないことは既に述べた通りである。その点に着目して、ニューヨーク及びオハイオの州裁判所は、黄犬契約には契約に不可欠な約因（*consideration*）⁽⁸⁾ が存しないと見て黄犬契約の「契約」性を否認した。その結果、これらの州では黄犬「契約」下にある被用者に対し労働組合のオルガナイザーが組合加入を説得することは契約違反誘致には該当せず、かような説得を禁止する差止命令は発布しえなくなった⁽⁹⁾。かような解釈は、黄犬契約の効力を否認する一連の立法に強い影響を与えたと思われる。

(二) 黄犬契約の締結自体を禁止する方法

黄犬契約が公けの政策に反するとして、その締結自体に刑事制裁を課す立法は、一九世紀以来数多くなされた。連邦段階ではエルドマン法一〇条、州段階では、ニューヨーク（一八八七年）、マ

サチューセッツ（一八九二年）、カリフォルニア（一八九三年）、アイダホ（一八九三年）、ニュージャージー（一八九四年）、ミネソタ（一八九五年）、コネチカット（一八九九年）、カンサス（一九〇三年）、ネバダ（一九〇三年）、オレゴン（一九〇三年）、オクラホマ（一九〇七年）、コロラド（一九一一年）、ルイジアナ（一九一四年）の二三州が反黄犬契約法を有していた。

しかし最高裁がコッパジ対カンサス事件（*Coppage v. Kansas*, 236 U. S. 1 (1915)）においてカンサス州反黄犬契約法を違憲と判示したので、それらの州法は、まったく実質的な規制力を失ったといわれる。事案は以下の通りである。原告であるコッパジは、セントルイス・サンフランシスコ鉄道会社の監督（*superintendent*）であり、この鉄道会社に雇用された訴外ヘッジ（*Hedges*）は、転轍手組合の組合員であった。原告は、ヘッジに対し鉄道会社に雇用されている間は組合を脱退する旨の署名を要求した。ヘッジがそれを拒否したので、会社はヘッジを解雇した。そこで、原告の上述した行為がカンサス州反黄犬契約法一条に該当するとして、原告は刑事制裁をうけた。カンサス州最高裁が本法の合憲性を認めたので、原告は、本法が憲法修正一四条（*適法手続条項*）に違反すると主張して本件上告に及んだ。

多数意見を代表してピットニー判事は、概略次のように述べた。原則として労使間には地位の上での平等と契約の自由が存するので、黄犬契約の締結を禁止することによって、自由な契約關係に介入し、平等な権利を侵害するには州の警察権の適正な行使 (reasonable exercise of the police power of the state) によらなければならない。しかし、黄犬契約を締結しようとする者を罰することは、弾圧、強制、不当威圧の規制とも関連せず、結局、任意団体 (voluntary organization) たる労働組合自体の強化のみを目的としている。それ故、「個人の自由や本来の目的にそつた財産権の行使に対する干渉が本制定法の一次的目的であり、一般福祉 (general welfare) の促進ではない。そして、我々の意見によれば、修正一四条は、州が個人の自由や財産権を制限し若しくはその本来の目的にそつた行使を實質的に制約することを禁止しおり、ただ、公共の福祉にかかわる他のより以上優越する目的を達成するために必要な場合にかぎりそれは例外とされる。自由や財産権に対する単なる制限は、それ自身「公共の福祉」のためではなく、また、警察権の適正な目的ともならない」⁽¹¹⁾。したがって、本法は、適法手続に違反し違憲である。

多数意見は労働組合の必要性を十分認識してはいなかったと思⁽¹²⁾

われる。それ故、労働組合強化と警察権の規制目的たる「公共の福祉、安全、道徳及び一般福祉の促進」との関連性を認めることは不可能であった。

(三) 黄犬契約の効力を否認する立法

黄犬契約の締結自体に刑事制裁を課す立法が違憲と判示されたので、以後の立法は、このコッパジ対カンサス判決を前提に制定されねばならなかった。前述したように黄犬契約の目的は、外部組合の組織化活動を排除することなので、黄犬契約の効力を否認することによって黄犬契約の目的の大半を失わせることは可能であり、また、既に述べたようにそのような傾向をもつ判決も存していた。そこで、違憲判決回避と黄犬契約の實質的骨抜きとの要請に基づいて、黄犬契約の効力を否認する一連の立法がなされた。黄犬契約は「公けの政策に反し、まったく無効であり、いかなる裁判所もそれに基づいて法律若しくは衡平法上の救済を認めてはならない」と定めたウイスコンシン州法がその嚆矢となった。

その後、アリゾナ (一九三一年)、コロラド (一九三一年)、オハイオ (一九三一年)、ニュージャージー (一九三二年)、ペンシルベニア (一九三三年)、カリフォルニア (一九三三年)、マサチューセッツ (一九三三年)、イリノイ (一九三五年) において、黄

大契約の効力を否認する立法がなされた。なお、かような立法は、連邦段階ではノリス、ラガーディア法へと結実した。

- (1) 別名を anti-union contract, ironclad contract, individual non-union agreement などとす。
- (2) 本多前掲書 一三頁。
- (3) 事実関係はヒッチマン石炭鉱山において、合同鉱山労働組合(UMW)の争議が失敗した。その後、原告会社は、個々の被用者と初め口頭、のち文書でもって黄犬契約を締結した。UMWが原告会社の被用者を再組織しようとして従業員に対し黄犬契約を破棄し、又は黄犬契約を締結しないよう働きかけたので、原告会社は、UMWのオルガナイザーたるミッシェル達の説得活動を禁止する差止命令の発布を申請した。
- (4) 245 U. S. 229, at 251—252.
- (5) *ibid.*, at 272. なお、*Savre, op. cit.*, p. 693. もこの点を強調している。
- (6) 本判決の解釈として、本判決は、黄犬契約下の労働者を組織化することを一般的に違法としたのではなく、上述の手段による組織化のみを違法としたにすぎない、との見解がある。Witte (Government), *op. cit.*, p. 225.
- (7) 245 U. S. 229, at 273.
- (8) 反黄犬契約法に批判的立場をとるボンネットは、被用者

側にも約因はあるとして次の利益をあげている。①組合費(union due)の支払免除。②組合の規制や制限(regulation and restriction)からの解放。

- Bonnett, 'The Yellow Dog Contract in its Relations to Public Policy' *Tulane Law Review* vol. 7, (1933)p. 338.
- (9) 以下の判決が有名である。Exchange Bakery and Resturant Inc., v. Rifkin, 245 N. Y. 260, (1927) ; Interborough Rapid Transit Co., v. Lavin, 247 N. Y. 65(1928). ; Interborough Rapid Transit Co., v. Green, 227 N. Y. S. 258, (1928).
- (10) 「いかなる個人、商会の構成員、会社の代理人、役員、被用者も、その者が雇用保証や個人、商会、会社との雇用の継続の条件として、労働組合の構成員とならず若しくはそこに残留しない旨を口頭又は書面で合意するよう強要、要請、要求、影響力行為することは違法である」。
- (11) 少数意見は、ホームズ、デイ、ヒューズの各判事である。
- (12) 236 U. S. 1, at 14.
- (13) *ibid.*, at 16.
- (14) *ibid.*, at 18—19.
- (15) 六年後に労働組合の必要性を明確に表明した判決がなされた。その中で、タフト判事は、多数意見を代表して次のように述べた。「労働組合は、その必要性の故に組織され

た。被用者は、一人では使用者と十分に交渉しえない。被用者は、普通、日々の賃金によって自分自身と家族を養っている。被用者が公正と考える賃金を使用者が支払わなくとも、被用者は、雇用を離れたりできず、また、使用者の恣意的且つ不当な処置に抵抗しえない。労働組合は、労働者に使用者と平等な立場で交渉する機会を与えるのに必要なのである。American Steel Foundries v. Tri-City Central Trade Council, 257 U. S. 184, at 209. (1921).

(9) Doskov, 'Statutes Outwring Yellow Dog Contract',

American Bar Association Journal vol. 71 (1931) pp.516

—518.

第二章 団結権保障法制

—連邦労使関係法の類型化の試み—

第一節 団結権保障法制の二潮流

ここでは、ワグナー法以前の連邦労使関係法を考察する。連邦による労使関係規制は、一八八八年の鉄道仲裁法をもってその嚆矢とする。その後、州際鉄道の労使関係を規制する一連の鉄道労働法制が一九二〇年代までに次第に整備され、一九三〇年以降は、ニューディール政策の一環として多様な連邦労使関係法が制定さ

れるにいたった。これら鉄道仲裁法以降の連邦労使関係法は、二〇世紀初頭になされた連邦政府の争議原因調査委員会の提言及び第一次大戦時の全国戦時労働局の運営の影響を強くうけているといわれる。そこで、まず、一款においてこれらの提言及び運営を考察し、ワグナー法の基礎になる考えがこれらの機関によっても次第に形成されてきたことをあきらかにしたい。二款で、連邦労使関係法の類型化を試み、これらの諸立法法がワグナー法にいかなる影響を与えたかを究明したい。

第一款 団結権保障の先駆的経験

〔一〕 政府調査委員会による労働争議の実態調査と提言

一九世紀後半から二〇世紀初頭にかけて鉄道を中心に全国的な影響力を有する争議が頻発した。政府は、その原因究明と解決のために調査委員会を設置した。著名な委員会として次のものがあげられる。一八九四年(年次は報告書作成時、以下、同じ)ストライキ委員会(U. S. Strike Commission)、一九〇二年産業委員会(Industrial Commission)、一九〇二年無煙炭ストライキ委員会(Anthracite Coal Strike Commission)、一九一六年労使関係委員会(U. S. Commission on Industrial Relations)、一九一八年調停委員会(Mediation Commission)、一九二二年石炭委員会

(U. S. Coal Commission)。

これらの委員会の報告書は、それぞれ争議原因とその解決策を提示しているが、その内容は以下のような共通性を有しているように思われる。第一に、争議の主要な原因は使用者の反組合的行為による場合が多い。第二に、争議解決のために、使用者は組合の存立を認め、反組合的行為を継続すべきではない。また、政府は、なんらかの方法で黄犬契約、組合員に対する差別待遇、ブラックリスト、ストから会社財産を守る警備員 (strike guard) の雇用等の反組合的行為をチェックすべきである。

争議原因の位置づけ及び争議解決の方法に関するこれらの報告書の見解は、確かにワグナー法に結実する団結権、団交権思想の萌芽といえよう。しかし、これらの委員会の主要な役割は、個別争議の原因究明とその解決であったので、これらの委員会が一般的且つ明確な団交制度のイメージを有していたかは疑問である。それが形成されるためには、一連の鉄道労働法制の経験と一九三〇年代のノリス・ラガーディア法、ニラ七条(a)、ワグナー法の成立を待たなければならなかった。

(1) 具体的には、一八九四年の鉄道労働組合によるブルマンスト、一九〇一年の合同鉄鋼錫労働組合によるUSステイ

ールに対するスト、一九〇二年の瀝青炭ストなどが有名である。

(2) 委員会報告書の内容は、本多前掲書三〇—三三頁、C. Magruder, "A Half Century of Legal Influence upon the Development of Collective Bargaining", Harvard Law Review vol. 50 (1936—1937) pp. 1072—1078, が詳細である。

(3) 労使関係委員会の少数意見(九名中四名)報告書は、労使関係を規制すべき機関として行政委員会たる連邦取引委員会 (Federal Trade Commission) をあげている。

〔二〕 第一次大戦時における全国戦時労働局の運営

初期の連邦労使関係政策のうちで、最も大規模且つ社会的影響力が大きかったのは第一次大戦時におけるそれであろう。一九一七年以降、連邦政府は、効果的な戦争遂行のために、種々な機関を設置し、争議の防止及びその迅速な解決をめざしたのであった。その中で最も重要な役割を果たしたのは、使用者側及びAFLの賛意を得て、一九一八年四月に設置された全国戦時労働局 (National War Labor Board 以下、局、とうろ) といわれる。局の構成は、労使双方の代表者各五名、公益代表二名、計一二名であり、その外に一〇名の裁定官 (umpire) がいた。また、局の管轄は、戦争遂行に必要な総ての生産部門とされた。

局の目的は、労使紛争の平和的解決による生産阻害の回避であった。そのために、局は、労使勢力の現状維持（スト、ロックアウトの禁止）、労使双方の権利義務の明確化及び紛争の斡旋、調停、仲裁に努めた。⁽²⁾そして、労使双方の権利義務は、次のように具体化された。⁽³⁾①労働者の有する、労働組合を組織し、選出された代表者を通じて団交をなす権利は承認される。この権利は、いかなる方法によっても、使用者により否定され、奪われ、干渉されてはならない。⁽⁴⁾②使用者の有する、団体（association or group）を組織し、選出された代表者を通じて団交をなす権利は承認される。この権利はいかなる方法によっても、労働者により否定され、奪われ、干渉されてはならない。⁽⁵⁾③使用者は、労働者を労働組合員であること又は正当な組合活動をしたことを理由に解雇してはならない。⁽⁶⁾④労働者は、団結権の行使において、ある人を自らの組織に加えるため、又は使用者を自らと交渉若しくは接触させるために、いかなる種類の強制的方法をもとってはならない。⁽⁷⁾これらの原則に基づき、局は、数多くの裁定をなしたといわれる。⁽⁸⁾

労使関係に与えた局の影響は、概ね次のようなものであった。局の最大の功績は、組合組織化のためのストライキ（conventional strike）の必要性を減少させ、労使紛争の平和的解決

に役立ったことであろう。かような経験は、以後の連邦労使関係立法の際、大いに考慮された。第二に、労使勢力の現状維持政策にもかかわらず、労働組合員は、一九一五年の二七〇万人から一九二〇年の五〇五万人へと急増した。かような現象をみるならば、局の実質的運営は、かなり労働組合側に有利であったと推定される。⁽⁹⁾少くとも、労使双方の代表がなす交渉によって労働条件を設定すべし、との局の政策がこの間の組合員急増に寄与したことは否定しえないであろう。⁽¹⁰⁾第三の影響として工場委員会（shop committee）の問題があげられる。局は、労働者側交渉代表者の選出に際し、労働者の秘密投票により工場委員を選出させ、これらの委員からなる工場委員会を交渉代表者と認定した。かようにして多くの工場委員会が設置されたが、第一次大戦後、使用者の多くは、工場委員会を会社組合へと再編成し、外部組合の企業内侵入をくいとめる強力な武器とした。つまり、局の運営は、結果的に一九二〇年代における会社組合増加の原因ともなったわけである。⁽¹¹⁾

最後に、局の規制目的と団結権、団交権保障との関係を検討する。労使紛争によって生産が阻害され、その結果、戦争の効果的遂行に支障をきたす事態になるのをさけるために、全国戦時労働

局は、労使紛争の平和的解決をめざした。そのための具体的方策として、第一に、労使双方の団結権、⁽⁹⁾ 団交権が保障され、団交代表者選出手段としての秘密投票制がとられ、さらに、反組合的行為(反使用者的行為も含む)の規制がなされた。しかし、労使勢力の現状維持の必要性から、スト及びロックアウトは禁止された。第二に、労使紛争の斡旋、調停、仲裁が推奨せられた。

以上述べたように、全国戦時労働局によって承認された団結権及び団交権は、労使紛争の回避を目的として、労使双方に対して認められたものである。かような「団結権」「団交権」の考え方は、鉄道労働法制上のそれと類似しており、局の運営は、鉄道労働法制を通じてワグナー法に影響を与えたと思われる。

(1) J・T・マッケルビー(小林康助、岡田和秀訳)『経営合理化と労働組合』(一九七二年)五一―五八頁にその経緯が詳しい。

(2) 同上書五八―五九頁。

(3) Irving Bernstein, *New Deal Collective Bargaining Policy*, (1950) p. 19.

(4) 具体的裁定内容は、本多前掲書三三―三四頁をみられたる。

(5) 裁定には法的強制力は存しなかったが、戦時下という特

殊事情から大統領及び陸海軍省の権限にその裁定を実効あらしめる実質的強制力があつたといわれる。

(6) 局の原則によれば労働組合の行為も規制の対象となっているが、實際上、組合の行為は規制されなかった。片岡前掲論文三号五一頁参照。

(7) 組合員増加の他の理由としては、以下のものがあげられる。①戦時下における経済的繁栄及び労働需要の増大。②生産物需要が多かったので、使用者はストの危険を回避し、労働者と妥協した。③戦争遂行に労使双方が協力した。

H. A. Millis and E. C. Brown, *From the Wagner Act to Taft-Hartley*, (1950) p. 16.

(8) 本多前掲書三五―三六頁。

(9) 局の運営により、団交権が団結権と分離され、ある程度、独自の権利として認められるにいたつたことは注目される。団交権の自立化の理由として次のようにいわれる。産業平和の要請から、労使間で自主的平和的に労働条件を設定する必要があり、他方、使用者側は、労働組合の承認を頑に拒否している状況であった。ここにおいて、局は、使用者側への妥協として団結権と団交権の分離をはかり、団交権を中心に産業平和の達成をめざした。片岡前掲論文三号五三頁。因に、団交権が争議回避の要請に強く規定されて成立したことは興味深い。

第二款 団結権保障法制の二潮流

労使関係を規制する権限を有しているのは、原則として州であった。しかし、労働組合運動の大規模化、それに伴なり州際化及びその社会経済的役割の増大により、連邦による労使関係規制が余儀ないものとされた。そこで、連邦は、憲法上限定された連邦の権限と労使関係規制とを関連づける必要にせまられた。かような背景をもって成立した連邦労使関係法は、主に立法目的の相違から大きく次の二類型に区分されると思われる。なお、この分類は、一九三五年までの連邦労使関係法を対象としている。

第一の類型は、労使紛争の回避により州際通商の円滑な流れを保護することを主要な目的とする。これを「紛争回避型」とよびたい。一八八八年以降の鉄道労働法制の流れがこの型に該当する。

この型は、次のような構造を持つ（といっても、一九二六年鉄道労働法において始めてその構造が完成されたにすぎないのであるが）。①事実認識—州際鉄道は、州際通商の主要な媒介手段であり、州際鉄道における労使紛争、特に争議は、州際通商の自由な流れを阻害する。②政策目標—労使紛争の平和的解決による州際通商の円滑な流れの保護。③目標達成手段—斡旋、調停、仲裁制度の確立及び労使間の権利義務関係の明確化、つまり、ルールの設定。設定されたルールの一環として団結権、団交権が保障され

るにいたる。⁽¹⁾⁽²⁾

第二の類型は、労使間の交渉力の不平等を是正し適正な労働条件を確保するために、労働組合運動を推奨し団交制度の確立をめざすのが主要な目的である。⁽³⁾これを「団交制度確立型」とよびたい。ノリス・ラガーディア法、ニラ七条(a)、及びワグナー法がこの類型に該当する。この型は次のような構造を持つ。①事実認識

—労使間の交渉力は不平等であり、個別的交渉によっては、労働者は、適正な労働条件を確保しえない。また、労働組合の主要な役割は、労使間の交渉力の平等化である。②政策目標—労使間の交渉力の平等化による適正な労働条件の確保。⁽⁴⁾

この点において二形態がとられる。第一の形態は、争議の自由を広めることにより間接的に団交制度を確立しようとする。これを「争議権型」とよぶ。ノリス・ラガーディア法がこれに該当する。

第二の形態は、団結権、団交権を保障し、直接的な国家介入によって団交制度の確立をめざすものである。これを「団交・団結権型」とよぶ。ニラ七条(a)、⁽⁵⁾ワグナー法がこれに該当する。「争議権型」と「団交・団結権型」の相違については後述する。以上述べたことをまとめると左のようになる。

連邦労使関係法

紛争回避型—鉄道労働法制

団交制度確立型

争議権型—ノリス・ラガード
 法
 団交・団結権型—ニラ七条(a)
 ワグナー法

(1) ワグナー法一条の文言は、紛争回避型の事実認識、政策

目標を宣言している。連邦は、州際通商規制権限（憲法一条八節三項）によらなければ労使関係規制をなしえない、との憲法上の要請がかような構成をとらせた主な理由であると思われる。

(2) 紛争回避型は、究極的には州際間の円滑な商品流通の保護を目的としている。その点では、シャーマン法、クレイトン法の立法目的と類似している。

(3) この考えはアメリカ労使関係法の基礎である、といわれ

る。

L. Teller, op. cit., vol. 1 pp. 148—149.
 Harry H. Wellington, Labor and the Legal Process.
 (1968) pp. 26—27.

H. L. Browne, "The NLRB and the Will" of Congress,
 Dickinson Law Review vol. 73, p. 221.

(4) ニラ以降は、労働組合運動強化によって賃上げをなすため、それによって大衆購買力を増強し、不況克服をめざすべしとの主張もなされるにいたる。

(5) ニラ七条(a)の実際の運営をみるならば、争議の回避・調整がかなりのウェイトを占めていることが理解される。したがって、ニラ七条(a)は、規制目的及びその態様につき、

鉄道労働法制と類似する側面も多分に有していると思われる。

第二節 鉄道労働法制の展開

一連の鉄道労働法制が連邦労使関係法の嚆矢となった。州際通商の主要な媒介手段たる州際鉄道における労使紛争の頻発がかような立法を促す結果となった。それとともに、一九二六年鉄道労働法立法運動のように鉄道労働組合が積極的な立法活動をなしたことが及びある種の労使協調⁽¹⁾が存していたことも立法を促進した理由といわれる。

以下、鉄道労働法制の歴史、鉄道労働法制における団結権、団交権の位置を検討し、鉄道労働法制とワグナー法との相違をあきらかにしたい。さらに、鉄道労働法制がワグナー法にいかなる影響を与えたかも考察する。

第一款 鉄道仲裁法から鉄道労働法まで

〔一〕 鉄道仲裁法 (Railroad Arbitration Act 一八八八年)

本法は、大統領に鉄道争議を対象とする調査委員会の任命権を

与え且つ争議当事者が希望する場合に仲裁機関を設置することを定めた。調査委員会は、一八九四年のブルマンストの時、唯一回だけ設置されたにすぎず、また、仲裁機関もほとんど機能しなかったといわれる⁽²⁾。本法は、始めての連邦労使関係法という以外、みるべきものがない⁽³⁾。

〔二〕 エルドマン法 (Erdman Act 一八九八年)

鉄道仲裁法上の紛争調整機構をより整備する目的をもってエルドマン法が立法化された。本法は、州際通商委員会と労働局長官 (U. S. Commissioner of Labor) とによる紛争調停、及び調停不調の際になされる三者構成の仲裁委員会による紛争処理を定めた⁽⁴⁾。また、仲裁裁定 (award) は、連邦巡回控訴裁判所の承認を経ることを条件にエクイティ上の強制力が付与されることになった。

本法は、単に紛争処理機構のみについて規定しているわけではなく、その前提として、労使間の権利義務関係の明確化もはかった。本法一〇条は、「……被用者又は求職者に対し、雇用の条件として、書面又は口頭で労働者の団体 (corporation)、組合 (association)、組織体 (organization) の構成員とならず若しくはその構成員たる地位に留まらないとの協定を要求すること、或いは、

労働者の団体、組合、組織体の構成員たることを理由に当該被用者に対し雇用を拒否すると威嚇したり、彼らを不当に差別待遇すること……」を禁止し、違反者を軽罪に処するとした。かような黄犬契約と差別待遇の禁止は、まさに団結権保障の萌芽といえよう。しかし、本条項は、アディア対合衆国事件、Adair v. U. S. 208 U. S. 161. (1908) において、適法手続条項違反、州際通商規制条項違反の理由で違憲と判示された。本判決については、一章三節^一をみられたい。

〔三〕 ニーランドズ法 (Newlands Act 一九一三年)

本法は、始めて常設の調停委員会を設置した⁽⁵⁾。調停委員会の構成は、専門の調停委員一名と大統領任命の二名の政府職員より成る。その役割は、重大な紛争に関し、当事者の一方または双方の要請に基づき、若しくは、委員会独自の発意によって調停をなすことであった。また、当事者双方の要求に基づいて仲裁委員会が設置されるとの定めもなされた。かような規定をみると、紛争処理制度を中心に鉄道労働法が成立した事がよく理解されるであろう。鉄道労働法上の団結権、団交権の考えは、一九二六年鉄道労働法以降次第に明確にされていくが、この団結権、団交権の考えは、あくまで紛争処理制度の補完として形成されてきたので

料ある。

[四] 第一次大戦時の鉄道労働行政

第一次大戦中、鉄道労働法制の分野においても貴重な経験がなされた。戦時における州際鉄道の重要性は、国による直接的鉄道経営を促し、一九一七年二月から一九二〇年三月まで鉄道の国家接収がなされた。その間、鉄道管理局 (Railroad Administration) が鉄道を経営し、紛争回避の目的から次の政策をとった。第一は、組合員であることを理由とする差別待遇の禁止である。

一九一八年二月に、鉄道管理局局長は、一般命令第八号 (General Order No. 8) を出し、労組員たることを理由とする被用者に対する差別待遇を禁止した。かような措置は、労使間の権利義務関係の明確化による紛争原因の除去を目的としていたと思われる。一般命令第八号は、実質的にエルドマン法一〇条の復活であったが、国家接収下の鉄道においては、アディア事件のような問題が生ずる余地はなかった。第二は、一九一八年になされた鉄道調整局 (Railway Adjustment Board) の設置である。労使代表同数から構成される鉄道調整局は、労働協約の解釈適用から生ずる紛争の解決にあたった。

反組合的行為の禁止と紛争処理機構とによって、紛争回避・処

理をめざす鉄道労働法制の基本的なパターンはここに完成した、と思われる。しかし、労働条件の最終的決定権を国がもっている状況のもとでは、真の意味の団交制度は、機能しうる余地はなかった。⁽⁶⁾

[五] 輸送法 (Transportation Act 一九二〇年)

鉄道の民間経営移行に伴って輸送法が制定された。本法は、第一次大戦時の鉄道労働行政と同様、当事者の直接交渉 (direct conference) による紛争解決をめざした。そのために、鉄道労働調整局 (Railroad Board of Labor Adjustment 以下、RBLA とよぶ) と鉄道労働局 (Railroad Labor Board 以下、RBL とよぶ) の設置が定められた。RBLA は、苦情・諸規則・労働条件に関する紛争の解決を目的とし、労使双方の合意に基づき設置せられるべきものとされた。しかし、実際に設置された例は少なかったといわれる。⁽⁷⁾ 他方、RBL は、常設機関であり、三者構成九名のフルタイムの委員からなる。RBL の役割も、苦情・諸規則・労働条件に関する紛争の解決であった。⁽⁸⁾

RLB は、当事者による直接交渉を推奨したにもかかわらず、第一時大戦時の鉄道管理局と違って、代表者選出の自由の保障や差別待遇の禁止を十分になしえなかった。それ故、使用者

は、生産性向上と外部組合排除を目的として工場委員会の会社組合化をめざしかなりの成功をおさめた。かように本法は、会社組合助長に関して、全国戦時労働局と同様な役割を果たしたと思われる。しかし、これらの経験は、一九二六年鉄道労働法に生かされた。つまり、当事者の直接交渉の内容が「代表者選出の権利」を意味するまで拡大されなければ、真の意味の直接交渉はあり得ないとされたからである。

〔六〕 鉄道労働法⁽⁹⁾ (Railway Labor Act 一九二六年)

輸送法の規定には強制力がなく、紛争を十分に処理しきれなかったので、鉄道労働法が労使双方の要求により立法化された。⁽¹⁰⁾本法の主要な目的は、紛争の回避とその処理であり、そのための諸機構がかなり整備された。それとともに、団結権、団交権を保障するとの視点も、以上の目的に規定されつつ明確化された。第一次大戦時の労働行政において成立した鉄道労働法制の基本的パターンは、本法において法形態をとり名実ともに完成した、といえるよう。

本法二条は、当事者の責務として「労使間のあらゆる紛争から生じる、通商や運輸業者の営業に対する妨害を回避するために、賃金率 (rates of pay) ・ 諸規則 (rules) ・ 労働条件に関する協

定をなし、それを維持すべくあらゆる合理的努力をなすこと、及び、そのような協定の適用やその他の原因から生じたすべての紛争を解決すること」をあげている。その具体化として次の方策がとられた。第一は、労使双方の代表者による自主的紛争解決を推奨することである。これは、紛争処理機構と関連づけられると共に、「代表者選出の権利」なる観念をも生ぜしめた。つまり、双方の代表者どうしの「話し合い」を奨励するかぎりは、その前提として、双方が互いに相手の干渉をうけることなく自由に代表者を選出すべし (二条三項)、との結論に達するからである。フェアプレーの精神とでもいうべきであろうか。しかし、代表者選出の自由を有効ならしめる機構の設置までには到らなかった。かような立法上の不備が、裁判所による反組合的行為の直接的規制を許す結果になったのは興味深い。⁽¹¹⁾第二は、紛争処理機関の設置である。

調整局 (Adjustment Board) は、賃金率、諸規則、労働条件に関する協定の解釈、適用から生ずる紛争を解決するために、当事者の合意によって個別的に設置されるものと定められた。常設機関としては、大統領任命の五名の委員よりなる調停局 (Mediation Board) が設置された。調停局の任務は、賃金率、諸規則、労働条件の変更から生ずる紛争及び調整局で解決されえない紛争の解決

料 であつた。

資 (1) 賃上げ分の料金への転化という形で労使双方が州際通商

委員会 (Interstate Commerce Commission) に対し共通の利害を見出し出てつた。

(2) A. R. Ellingswood, 'The Railway Labor Act of 1926', Journal of Political Economy vol. 36 (1928) p. 54.

(3) Bowman, Public Control of Labor Relations (1942) p. 12.

(4) 紛争処理の実態は、Ellingswood, op. cit., p. 55. に詳しく。

(5) 調停委員会の運営は、成功であつたと評価されている。

川田寿「アメリカ鉄道産業関係労働立法の研究」法学研究二六巻四号(一九五三年)九頁、Bernstein, op. cit., p. 41.

なお、一九一六年になされた八時間制要求の争議の際には、本委員会は十分機能しえず、大統領が直接に争議に関与した。この結果成立したが、八時間労働制を定める Adanson Act である。

(6) Witney, op. cit., pp. 190—191.

(7) Ellingswood, op. cit., p. 60.

(8) RLBの決定には法的強制力は存せず、世論のみがその決定を実施させる力があつた。一章三節(二)参照。

(9) 別名を Watson Paker Act とする。

(10) 簡単な立法史は、Ellingswood, op. cit., pp. 62—63. をみりたい。なお、本法は、下院で、賛成三八一、反対一三、上院で、賛成六九、反対一三の圧倒的多数で成立した。

(11) Texas and NewOrleans R. R. Company v. Brotherhood of Railway and Steamship Clerks, 281 U.S. 548, (1930).

第二款 鉄道労働法合憲判決

一九三〇年まで最高裁は、アディア判決やロップバジ判決にみられる如く、多くの団結権保障立法を違憲と判示してきた。州際通商条項の厳格な解釈と形式的な契約自由の原則がその基礎となつてきた。しかし、一九三〇年になって、最高裁は、これまでの判例を実質的に変更し、鉄道労働法を合憲とした。本判決によつて、団結権保障立法の合憲性を認める法的フレームが出来上つたと思われる。ここでは、本判決の内容とその判例法上の位置について考察する。

[一] 事実関係及び判示内容

(一) 事実 関係

一九二五年に鉄道・汽船職員友愛会 (Brotherhood of Railway

and Steamship Clerks) は、テキサス・ニューオリンズ鉄道会社に賃上げを要求し、会社はこれを拒否した。これが事件の発端となった。友愛会は、全国調停局 (U. S. Board of Mediation) に紛争の調停を委託した。一方、会社は、調停により賃上げが認められるのをおそれて、会社組合たる「南太平洋線事務従業員組合 (Association of Clerical Employees-Southern Pacific Lines)」の結成を援助し、友愛会組合員に対して友愛会から脱退するようにと威嚇、強制し、さらに、友愛会の指導者を解雇し、被用者が集団的行為 (collective action) によって自由に代表者を選出するのを妨害した。

そこで、友愛会は、鉄道労働法二条三項に基づき、連邦地裁に対し、会社のなしている職員代表選出への干渉を禁止するよう、差止命令の発布を求めた。なお、二条三項は、「この法律の目的のため、法人又は非法人団体の規定に従い若しくは他の集団的行為によって、代表者は、団結 (self-organization) や代表者選出につき相手側からの干渉、威圧、強制をうけることなく、各当事者により選出されるものとする」との規定であった。連邦地裁は、友愛会の主張を認め、一九二七年八月及び一九二八年二月に差止命令を発布した。それにより、会社は、①事務従業員組合の

解散、②自由投票による代表者の選出がなされるまで友愛会を承認すること、③解雇された従業員の再雇用、を命じられた。控訴審が地裁の判断を支持したので、会社は、上告に及んだ。上告理由は、以下であった。①鉄道労働法二条三項は、法的強制力を有する規定ではない。②もし、それに法的強制力ありとすれば、本条は、憲法一条 (州際通商条項) 及び修正五条 (適法手続条項) に違反し、違憲。③労働争議への差止命令の発布は、クレイトン法二〇条違反。

(二) 判 示 内 容

主要な判示内容は、次の三点と思われる。以下、その概要を述べる。

第一は、鉄道労働法にいう「代表者選出の権利」と立法目的との関係である。鉄道労働法の目的は、労働紛争から生ずる州際通商の阻害を、公益的立場から回避することである。そのために、労使関係の友好的調整 (amicable adjustment) と任意仲裁 (voluntary arbitration) が推奨される。さらに「代表者選出の権利」は、「制定法の目的の不可欠な基礎である。友好的調整や紛争仲裁協定のためのすべての手続及び本法の全体的方針 (の実効性) は、当事者にとって満足すべき合意がなされ且つ州際通商機構の

円滑な遂行にとって不可欠な平和が維持されるように、自らの代表者を通じて他から制約をうけることのない行為 (uncoerced action) が当事者によりなされるか否かにかかっている⁽⁴⁾と位置づけられる。そして立法目的及び立法経過により、「代表者選出の権利」は、「本法の不可欠な基盤 (essential foundation) であり、それ故、差止命令の保護法益となる。

第二は、本法二条三項の合憲性に関する。労働者は、自己の利益追求のために合法的に集団的行為をなしうる。しかし、「代表者選出の権利」が使用者によって妨害されるならば、かような集団的行為は、無意味 (mockery) となる。したがって、「労使間の交渉や協議のために、議会が代表選出に対する制限を禁止するのは、当事者一方の憲法上の権利の侵害ではなく、両当事者の権利の承認である⁽⁵⁾」。また、本条項は、使用者が通常行使する採用、解雇の権利を制限しない。制限されるのは、使用者のなす被用者代表選出への干渉行為のみである。以上の理由により、本条項は、適法手続条項に違反しない。

第三は、州際通商条項に関する。連邦の州際通商規制権は、「通商の保護と促進のために適切なすべての立法を制定する権限⁽⁶⁾」である。それ故、州際輸送を阻害するにいたるおそれのある労使紛

争の友好的解決をめざす本法は、州際通商規制権の適正な行使にあたる。

- (1) *Brotherhood of Railway and Steamship Clerks v. Texas and New Orleans Railroad Co.*, 24F (2d) 476.
- (2) 同事件 24F (2d) 426 ; 25F (2d) 873.
- (3) 同事件 33F (2d) 13.
- (4) 同事件 281 U. S. 548, at 569.
- (5) *ibid.*, at 570.
- (6) *ibid.*, at 570.

〔二〕 判例法上の位置

本判決は、「団交のための代表者選出の権利」の観念を媒介にして、団交権、団結権保障法の合憲性を始めて認めた画期的なものである⁽¹⁾。この判決以降、団交権、団結権保障法が現実機能しうる法的基盤が成立したといえよう。ここでは、本判決をアディア判決と二点につき比較し、本判決の意義をあきらかにしたい。

第一は、州際通商条項の問題である。最高裁は、アディア判決において、差別待遇及び黄犬契約の禁止と州際通商条項の間にはならん関連が存しないと判断した。一方、本判決は、州際通商の円滑化には労使紛争の平和的調整が不可欠であり、平和的調整の

権限及び目的によらずして契約の自由を侵害するものとみなされ、適法手続条項に違反すると判示された。

他方、本判決は、州際通商保護のためには「団交のための代表者選出の権利」が不可欠であり、「団交のための代表者選出の権利」を実効あらしめるためには使用者の有する採用、解雇の自由を制限しうるとした。つまり、鉄道労働法二条三項は、確かに使用者の自由を制限するが、それは適正な権限と目的に基づいているので、適法手続条項に違反しないと判示した。二条三項と州際通商条項との関連が認められたが故に、かような理論構成が可能になったと思われる。

最後に、本判決の意義を再度確認しておきたい。第一は、「団交のための代表者選出の権利」を州際通商の保護にとり不可欠とみなしたことである。第二は、州際通商の保護を理由にして、使用者の有する採用、解雇の権利をその目的の範囲内で制限したとしても、適法手続条項違反とならないと判断したことである。かようにして、ワグナー法の合憲性を認める法的フレームは、本判決により完成したのである。

(1) 本判決のコメントとして、E. Berman, 'The Supreme

Court Interprets the Railway Labor Act', *American Eco-*

nomie Review vol. 20 (1930), がある。

(2) アディア判決においても、エルドマン法の仲裁、調停条項は合憲とされた。

(3) 州際通商条項は、州際鉄道における労働条件規制法及び反トラスト法に関する判決により次第に拡大解釈される傾向にあった。前者の例として、*Employers' Liability Cases*, 207 U. S. 463, (1907); *Baltimore and Ohio R. R. v. ICC*, 221 U. S. 612, (1911); *Wilson v. New*, 243 U. S. 332, (1917) があげられる。後者の例として *Duplex Printing Press Co. v. Journeyman Stone Cutters' Association*, 274 U. S. 37, (1927); *Coronado Coal Co. v. UMW*, 268 U. S. 295, (1925) があげられる。

(4) 前述した *Coppage v. Kansas*, 236 U. S. 1, (1915) もアディア判決と同様の理論構成を採っている。

(5) エルドマン法、鉄道労働法双方とも団結権、団交権の保障を目的としている。しかし、その保障方法は異っている。鉄道労働法自体にはなんら具体的な保障方法が定められていないが、最高裁は、鉄道労働法の解釈を通じて、本法違反行為に対する差止命令を発布した。他方、エルドマン法は、違反者に刑事制裁を課している。なお、ここでの論議はこの相違を一応捨象している。

第三款 一九三四年修正鉄道労働法

〔一〕 修正にいたる背景

一九二九年以降の大恐慌の影響を強くうけた鉄道産業に対し、政府は、鉄道再建と経営合理化を助ける幾多の施策をなした。団結権、団交権を保障する側面も有する破産法 (Bankruptcy Act 一九三三年) 及び緊急鉄道輸送法 (Emergency Railroad Transportation Act 一九三三年) は、その政策の一環であるといわれる。

破産法は、破産管財下にある鉄道業者の要求によって制定された。本法七七条 p 及び q は、裁判官と破産管財人 (Trustee) に対し、被用者の団結権、団交権を侵害してはならないと命じた。特に、黄犬契約と会社組合が禁止された。

破産法の対象を州内鉄道まで広げ、且つ「不必要にして非能率的な重複線の運営から生ずる『浪費』を避ける」目的をもって、緊急鉄道輸送法が制定された。そして、その目的遂行のために連邦輸送調整官 (Federal Coordinator of Transportation) が置かれた。労働事項に関する調整官の権限は、被用者の権利の保障及び労働条件、労使関係の改善方法を議会に勧告することであった。

これらの諸立法にもかかわらず、使用者の反組合的行為、特に黄犬契約及び会社組合は、十分規制されるにいたらなかった。そこで、黄犬契約及び会社組合を主要な規制対象とし、一九二六年鉄道労働法の原則をより徹底化させる方向で、鉄道労働法の修正がなされた。

(1) 「裁判官若しくは破産管財人は、自ら選んだ労働組合に加入する被用者の権利を否認し、或いはこれにいかなる疑もさしはさんではならない。被用者団体になんらかの干渉を加えること、いわゆる会社組合の維持のために資金を流用すること、若しくは、会社組合の構成員とならせ又はそこに残留させるために、被用者に影響力ないし強制を加えることは、裁判官若しくは破産管財人にとって違法となる」。

(2) 「裁判官、破産管財人若しくは収益管理人 (Receiver) は、何人に対しても『黄犬契約』の署名を要求してはならない。もし財産が、裁判官、破産管財人若しくは収益管理人の管理下にある時、この種の契約が締結されたならば、被用者は、その契約が破棄され、もはや全く拘束力をもたない旨の通知をうけるものとする」。

(3) アメリカ経済研究会編『ニューディールの経済政策』(一九六五年) 二四九頁。

(4) 調整官は、反組合的行為の禁止や団交当事者の決定をもなしたといわれる。本多前掲書四八頁。

(5) Herbert R. Northrup, 'Unfair Labor Practice Prevention under the Railway Labor Act,' *Industrial and Labor Relations Review* vol. 3 (1949—1950) p. 327.

(6) 修正がなされた他の原因としては、①緊急鉄道輸送法が一年間の時限立法であったこと。②一九三〇年の鉄道労働法合憲判決の影響¹⁾が考えられる。Witney, op. cit., p. 196., Bernstein, op. cit., p. 47.

〔二〕 修正法の内容

本法は、団結権、団交権を明確に保障し、且つ、紛争処理機構を整備した。以下、本法の内容を紹介する。

(一) 団結権、団交権保障に関する規定

本法二条(3)は、「本法の目的のため、代表者は、各当事者が、代表者の指名について他の当事者から干渉、威圧または強制をうけることなく、これを指名しなければならず、何れの当事者も、他の当事者の代表者の選出に対して、如何なる手段をもつても干渉、威圧または強制を加えてはならない」と、団交のための代表者選出の自由を宣言している。この規定は、鉄道労働法二条三項

とほぼ同内容であるが、修正法は、さらに、団結権自体をも保障する以下の規定を有している。一般的な団結権の保障と会社組合の禁止につき、二条(4)は、「被用者は、組合を組織し、自己の選出した代表者を通じて団交を行なう権利を有する。被用者のある職種またはある階層の過半数は、本法の目的のため、その職種またはその階層の代表者を決定する権利を有する。運輸業者、その役員または代理人は、被用者が自己の選択により労働組合に加入し、それを組織しまたはその組織に対して援助することについて有する権利を、否認しまたはいかなる手段をもつてもその権利に対し異議を述べてはならない。運輸業者が何らかの手段をもつて被用者の組織に干渉すること、労働組合、労働者代表もしくはその他の団交代理人を維持し、援助しもしくはこれらに寄付するため、またはそれらの業務の遂行のため運輸業者の資金を使用すること、被用者をして労働組合に加入させもしくはは継続して労働組合員として置くため、又は、被用者をして労働組合に加入させずもしくはは継続して労働組合員として置かないため干渉または強制すること(中略)は、違法とする」と定めた。また、黄犬契約の禁止につき、二条(5)は、「運輸業者、その役員またはその代理人は、求職者に対して、労働組合に加入しまたは加入しないことを約束する

いかなる契約にも署名することを要求してはならない。かかる契約が本法の効力発生以前に履行されている場合は、運輸業者は、その契約が破棄され、すでに全く被用者を拘束しない旨を、適当な命令 (order) により被用者に通知しなければならない」と定めた。

かように、本法は、明確に団結権、団交権を保障している。これは、鉄道労働法と比べて大きな前進である。というのは、鉄道労働法は、州際通商の保護にとり労使紛争の友好的調整が必要であり、そのためには「団交のための代表者選出の権利」が前提とされる、とのシエーマを有していたのに対し、本法は、さらに、団交のための代表者選出の権利を実効あらしめるには労働組合運動自体の保護(会社組合、支配介入、黄犬契約の禁止)をも必要とするとなしたからである。つまり、鉄道労道法二条三項の解釈として、なされた労働組合運動自体の保護を、本法は、条文化を通じて正面から認めたわけである。

しかし、団結権が保障されたとしても、本法で定められたその具体的保障方法は、当該規定の違反者に対する刑事制裁のみであった⁽¹⁾。しかも、それは、ほとんど発動されなかったといわれる⁽²⁾。そこで、労働組合は、本法を理由に、裁判所に対し、使用者

の反組合的行為を禁止する差止命令の発布を申請し、裁判所もかかる救済方法を認めるにいたった⁽³⁾。団結権、団交権侵害に対する民事的救済、が本法の大きな特徴であると思われる。

(二) 紛争処理機構に関する規定

本法は、紛争処理機構として、全国鉄道調整局 (National Railroad Adjustment Board 以下、N R A B と、よぶ) 及び全国調停局 (National Mediation Board 以下、N M B と、よぶ) を設置した。

N R A B は、組合代表一八名、運輸業者代表一八名、計三六名から構成される。その役割は、賃金、労働時間及び労働条件を定める労働協約の解釈、適用から生ずる紛争の調整である。N R A B で解決にいたらない事件は、仲裁若しくは緊急委員会に付されるべきものとされた。

N M B は、大統領により任命される三名の公益委員より構成される。その主要な役割は、賃金、労働時間及び労働条件に関する新協約の締結に際してなされる争議を調停することである。N M B は、調停の前提として、多数決原理に基づく被用者代表者選出手続を掌り、使用者に対し、N M B が認証した代表者と交渉すべし、と命じた。「団交のための代表者選出の権利」を実効あらしめ

料　　る具体的手続は、ここに一応完成されたわけである。

資

(一) 二条(一〇)は、禁止規定に「故意に (willful) 従わず
またはこれに従うことを拒否した場合：」には、軽罪(千
ドルから二万ドルまでの罪金、または六月以下の拘束、若
しくは両者の併科)に処すと規定している。

(2) 日米比較労働法研修叢書五五号七二頁。

(c) Virginia Railway Co., v. System Federation No. 40,
300U. S. 515. (1937).

第四款 鉄道労働法制における団結権、団交権の位置

ここでは、鉄道労働法制において、団結権、団交権がいかなる
位置を占めるかを、まず、あきらかにし、次に、鉄道労働法制と
ワグナー法との比較を行なう。なお、鉄道労働法制の最も完成さ
れたものとして、一九三四年修正鉄道労働法が主要な考察対象と
される。

修正鉄道労働法の構造は、概ね以下のようになると思われる。

- ① 事実認識——州際鉄道は、州際通商の主要な媒介手段であり、州
際鉄道における労使紛争は、州際通商の自由な流れを阻害する。
- ② 政策目標——労使紛争の平和的解決による州際通商の円滑な流れ
の保護。
- ③ 目標達成手段——(イ)紛争処理機構の確立。労働組合があ

る程度の地歩を占め、団交制度がある程度確立している分野にお
いて、紛争処理機構は、団交過程より生ずる紛争の迅速、平和的
処理を目的とする⁽¹⁾。これは、沿革的にも、立法目的からも、鉄道
労働法制の最も重要な部分である。(ii) 団結権、団交権を保障する
ことによる団交制度の確立。使用者が労働組合を承認せず団交制
度が未確立の分野においては、使用者の反組合的行為、就中、外
部組合勢力の侵入を防ぐ会社組合及び黄犬契約が、労使紛争の主
要な原因となった。組合承認から生ずるかような紛争を回避する
ために、一定のルールが必要とされる。そして、そのルールの基
礎となるのは、労使間の友好的交渉の前提となる「団交のための
代表者選出の権利」という観念である。その観念の具体化とし
て、団結権、団交権が保障される。なお、紛争の迅速、平和的処
理という至上目的から、代表者選出手続は、国家機関たるNMB
により掌握されるにいたる。

次に、修正鉄道労働法をワグナー法と比較し、その特徴をあき
らかにしたい。両者の差異は、主に立法目的の相違に由来する。

第一は、全般的な規定方法に関する。ワグナー法は、団交制度
の確立自体を主要な目的としているので、紛争処理機構を設置す
ることはなかった。他方、修正法は、紛争の回避・処理を主要な

目的にしているので、団結権、団交権の保障とともに、紛争処理機構をも設置している。むしろ、紛争処理機構が修正法の支柱であり、団結権、団交権の保障は、その一環として次第に認められるにいたったとした方が正確である⁽³⁾。

第二は、団結権、団交権の保障規定により禁止される行為に関する。修正法は、労働組合のなす使用者に対する強制的行為をも禁止している⁽³⁾。労働組合のなす強制的行為が労使紛争の原因となり州際通商を阻害するにいたるからである。前述した「団交のための代表者選出の権利」は、その理論的基礎となった。また、この観念は、相互不介入の原則をも意味し、クロウズドショップ及びチェックオフの禁止として具体化された(二条(4))。相手側の協力により自己の組織強化を図るのは、フェアプレーの精神に反するという⁽⁴⁾のが、その禁止の理由と思われる。

他方、ワグナー法は、使用者の反組合的行為のみを禁止している。ワグナー法の基礎となる考えは、修正法と同様に「団交のための代表者選出の権利」であるが、ワグナー法は、前述したフェアプレーの原則を多少緩和し、主に労働組合強化による不況克服との政策目的に規定されて、被用者のみの団結権、団交権を保障するにいたったと思われる⁽⁵⁾。

なお、修正法は、ワグナー法上禁止されている差別待遇、団交拒否を条文中禁止してはいない。しかし、これらの反組合的行為は、実質上「団交のための代表者選出の権利」を侵害するとみなされ、裁判所によって禁止されるにいたった⁽⁶⁾。

第三は、団結権、団交権の保障方法に関する。修正法二条(10)は、団結権、団交権を保障する規定に故意に従わない者を軽罪に処すと定めている。このように、条文中定められた保障方法は、違反者に対する刑事制裁だけである。かような保障方法は、次の理由により実効性がないといわれる。①「故意に、規定に従わない」との構成要件事実の立証が困難である。②陪審員の多くは、いかなる行為が反組合的行為に該当するかを認定する知識、経験を有しない。また、それが刑事制裁の対象となると陪審員に説得することは困難である。③刑事制裁は、反組合的行為によって不利益をうけた組合及び組合員にとって真の救済とはならない。

実効性のない刑事制裁に代って利用されたのが民事的救済である。裁判所は、組合または、被用者の申請により、使用者の反組合的行為を禁止する差止命令を、修正法に基づいて発布した⁽⁸⁾。かような救済が認められることは、修正法によって当事者に私的権利(private right)が設定されたことを意味した。かような救済

は確かに刑事制裁より実効性を有していたが、①裁判費用がかか
る、②証拠法上の拘束が強い、③救済が遅滞する、等の欠点を有
していたともいわれる⁽¹⁰⁾。ワグナー法上の行政的救済は、前述し
た、刑事制裁を背景にした救済及び民事的救済、それぞれの欠点
の是正を目的として定められたのであろう。

(1) 紛争形態の差異に応じて紛争処理機構も次第に整備され
てきた。例えば、利益紛争を処理するのは、N R Bであ
り、協約の解釈、適用から生ずる紛争を処理するのは、N
R A Bである。

(2) 修正法が紛争回避、処理を目的としていることは争議規
定にもあらわれている。修正法は、国家緊急事態における
六〇日の冷却期間をもうけ、争議権に一定程度の制約を加
えている(一〇条)。他方、ワグナー法には争議権を制約す
る規定はない(二三条)。

(3) 二条(3)、(4)の規定。

(4) 一連の鉄道労働法制には、労使間の交渉力が不平等であ
るとの視点は、ほとんどみられない。

(5) もっとも、タフト・ハートレイ法は、再び規制を組合に
まで及ぼした。修正法的な「団交のための代表者選出の権
利」は、タフト・ハートレイ法に強い影響を与えたと思わ
れる。

(6) Virginia Railway Co., v. System Federation No. 40,
300U. S. 515, (1937). は「使用者に対し、団交に応ぜよと
命じている。」

(7) Northrup, op. cit., 321—322.

(8) タフト・ハートレイ法下の事件であるが、連邦巡回控訴
裁判所は、タフト・ハートレイ法を理由とする差止命令の
発布をなせなかつた。Aetna Freight Lines v. Clayton,
228F. (2d) 384, (1955) ; Amazon Cotton Mill Co., v. Te-
xtile Workers, 16F. (2d) 183, (1948).

(9) 前掲日米比較労働法七三頁。

(10) Northrup, op. cit., p. 332—334. 参照。

第三節 団交制度の確立をめざす立法

第一款 団交制度確立型の二形態

一九三〇年代になって始めて、団交制度の確立自体を目的とす
る連邦労使関係法が制定された。かような立法は、その規定方法
の相違により、次のように類型化しうるであろう。

第一は、争議の自由を広範に認めることにより間接的に団交制
度の確立をめざす立法である。これを「争議権型」とよぶ。ノリ
ス・ラガーディア法がこれに該当し、次の二特徴を有している
と思われる⁽¹⁾。第一に、争議をなし得る労働組合の存在が立法の前提
となっている。つまり、この型は、直接的に団結権、団交権を保

障するのではなく、争議の自由を広く認めることにより労働組合の交渉力を高めることを目的とする。それ故、その自由を享受しうるに足る組合の存在が立法の前提となる。少くとも、自主的に団結した労働者集団の存在がその前提となるであろう。第二に、労使関係に関する既成の法的枠組の質的変更は、なされない。一九三〇年以前に、争議行為を主に規制したのは、コモンロー（営業制限の共謀の法理、契約違反誘致の法理）及び反トラスト法であつた。規制方法としては、違法争議を理由とする差止命令に争議を抑圧する力があつたといわれる。ノリス・ラガーディア法は、争議行為に対する国家不介入との政策をとり、争議を理由とする差止命令の発布を禁止し、争議行為の自由を原則的に保障した。といつても、本法は、労使双方のなす経済的強制、つまり争議行為のうち労働組合のなすそれを以前より広く認めたにすぎないとの評価も可能であると思われる。そのような見方をするならば、あるべき取引秩序、つまり、合法的とみなされる経済的強制の目的及び態様が部分的に修正されたにとどまり、既成の法的枠組自体の質的変更がなされるまでにいたらなかつたといえよう。

第二は、団結権、団交権を直接に国家が保障する立法であり、反組合的行為を禁止する不当労働行為制度と交渉代表制が定めら

れている。これを「団交・団結権型」とよぶ。ニラ七条(a)とワグナー法がこの類型に属する。この型の第一の特徴は、反組合的行為の禁止による団結権、団交権の保障である。この型は、労働組合の存在している分野だけではなく、労働組合の不存在若しくはその弱体な分野においても、労働組合運動の助長をめざしている。というより、不当労働行為制度だけに關していえば、そのような分野を主な規制対象としているといえよう。その主な理由は、ニラ七条(a)、ワグナー法の社会経済的にみた立法目的が労働組合の強化によって賃上げをなさしめ、それにより大衆購買力を増加し、もつて不況克服をめざすとの考えに基づいていたからである⁽⁴⁾。つまり、そのために、未組織分野における労働組合の組織化が不可欠とされたわけである。第二の特徴は、国家機関による団交の場の設定である。行政委員会による交渉単位及び交渉代表者決定という交渉代表制がそのために定められている。交渉代表制は、団交制度を早急に確立する必要と団交ルールを確定してそれをめぐる紛争を未然に防止する目的から制定された。

(一) ノリス・ラガーディア法三条は、黄犬契約の効力を否認している。その点では、団結権の保障もなされている。なお、三条は、使用者団体に加入する使用者の自由も保障し

ている。

- (2) ノリス・ラガーディア法は、組合に「合理的に営業を制限する権利 (right to restraint trade reasonably)」を付与したといわれる。本多前掲書四四頁。また、最高裁は、「ノリス・ラガーディア法は、労働者を連邦規制から解放し、彼らをして、経済力 (economic force) の自由な行使によつて目標を達成せしめよう」と助力した」と判示している。
- Brotherhood of R. R. Trainmen v. Chicago River and Ind. Ry., 353U.S. 30, (1957).

- (3) 七条(a)の立法目的は、「ニラ全体の関連からいえば、大衆購買力理論に基づいていると思われる。だが、七条(a)の運営のみに焦点をあてれば、争議の友好的調整にかなりのウイトが置かれており、鉄道労働法制との類似もみられる。その点、ワグナー法は、紛争調整に関する規定をほとんど有していない。

- (4) アメリカ経済研究会編『ニューディールの経済政策』(一九六五年)、三〇六頁。

第二款 ノリス・ラガーディア法⁽¹⁾

一九世紀末から、反トラスト法違反若しくは契約違反誘致を理由とする差止命令が濫発され、労働組合運動は、かなりの打撃を受けた。AFLを中心とする労働組合は、反トラスト法の適用対象か

ら労働組合を除外するために立法活動をなし、一九一四年にクレイン法を成立せしめた一勢力となった。しかし、最高裁は、デュプレックス印刷機械会社対ディアリング事件⁽²⁾ Duplex Printing Press Co., v. Deering, 254U.S. 443, (1921). 及びヘッドフォード石材会社対北米石切労働組合事件⁽³⁾ Bedford Cut Stone Co., v. Journeyman Stone Cutters' Association of North America, 274 U.S. 37, (1927). をクレイトン法の内容を限定解釈し、クレイトン法を實質的に骨抜きにした。

そこで、これらの判決に対し、AFLを中心とする労働組合の反差止命令キャンペーンが盛りあがった。さらに一九二〇年代後半から、差止命令発布手続を制限する州法及び黄犬契約の効力を否認する州法⁽⁴⁾が数多く制定された。かような状況下で、フランクファーター (Felix Frankfurter) が中心となり、ノリス・ラガーディア法の法案が作成された。その際、裁判官による恣意的解釈の余地を可能なかぎり少くすること及び違憲判決を回避することが特に留意されたといわれる。本法案は、上院において賛成七五、反対五、下院において賛成三六二、反対一四の圧倒的多数の支持を得て議会を通過し、フーバー大統領の署名を経て一九三二年三月二三日に成立した。

本法の内容は、①基本方針、②差止命令の発布制限、③黄犬契約の効力否認、から成る。これらを順次検討する。

(一) 基本方針

本法二条は、次のような基本方針を定めた。「有産者が会社その他の資本団体形式を組織するのを政府機関が助長することにより発展した現経済状態の下においては、個々の未組織労働者は、通常、契約の実質的自由を行使し、労働の自由を守り、よって適正な雇用条件を確得することができない。それ故、未組織労働者は、その仲間と団結しない自由を持つべきことは否定しえないが、その雇用条件について交渉するために団結し、自主的に組織し、自己の選んだものを代表者に指名する完全な自由をもち、また、団交または他の相互扶助若しくは保護のためにかかる代表者を指名し、自主的に組織しその他団体活動をなすことについて、使用者又はその代理人の干渉、制限、強制から自由であることを必要とする」。これは、アメリカ労使関係法の基礎たる交渉力 (bargaining power) 理論の典型といえるであろう。

本法の基本方針が、団結権、団交権の必要性を明確に宣言しているにもかかわらず、それを具体的に保障する現定は、黄犬契約の効力を否認する三条を除きほとんど存在していない。本法の

規定の多くは、争議行為に対する不介入、つまり、差止命令の発布制限のみを定めている。基本方針で述べられた団結権、団交権の保障の必要性にもかかわらず、個別規定がそれを具体的に保障せず、争議の自由のみを保障した理由は以下であると思われる。

第一は、違憲判決の回避のためである。⁽⁶⁾ 通常、連邦による団交権、団結権の保障は、多様な規制をなしうる州際通商条項に基づくことが必要とされた。しかし、州際通商条項は、最高裁によりかなり厳格に解釈され、それを団結権、団交権の保障と関連づけることは、ほとんど不可能に近いと思われた。⁽⁷⁾ そこで、違憲判決の回避のため、連邦の権限たることがあきらかな、最高裁を除く連邦裁判所の手続を規制する権限 (憲法一条八節九項) に基づいて、本法は立法された。⁽⁸⁾ それ故、実体的に団結権、団交権を保障することは不可能であり、単に裁判所手続の変更、つまり争議行為に対する差止命令の発布制限のみが可能となった。第二の理由は、AFLの要請である。AFLの基本方針は、いまだ自立主義 (colony status) であり、労使関係に対する直接的な国家介入には反対の立場を貫いていた。労働政策に対するAFLの最大の不満は、争議行為に対する差止命令の濫用だけであり、その禁止のみが立法者に要請されていた。

料 (二) 差止命令の発布制限

本法の内容に關しては、すでにわが国において詳細な紹介がなされているので、⁽⁹⁾ここでは、概略のみを述べるにとどめる。

本法は、差止命令の発布制限として、実体的制限と手続的制限を定めた。実体的制限として、争議行為に對する差止命令の発布を原則的に禁止する四条、五条と、差止命令に關するコモンロー上の原則を具体化した諸規定がある。四条は、争議行為に通常付随してなされる以下の行為を禁止する差止命令を発布してはならないと定め、五条は、それをうけて、四条の規定した行為を集團的になしたことを理由に当該行為をなした集團を「不法な結合又は共謀」とみなすべきにはあらずとして、集團化による違法をチェックしている。なお、四条によって差止命令の発布が禁止されるにいたった行為は以下である。①労務の提供又は拒否。②黄犬契約違反の行為。③スト資金等の支払い。④訴訟の援助。⑤詐欺、暴力を伴わない各種手段による争議の公表。⑥平和的集會。⑦①から⑥までの行為をなすべしとの勧告、通知、若しくは、それらの行為をなし、又は、なさないための協定。

さらに、裁判所による差止命令発布の濫用という事実を鑑み、本法は、差止命令に關するコモンロー上の諸原則を条文化し、差

止命令の発布を以下の要件の具備にかかわらしめた。①不法行為の発生又はその継続のおそれ(七条a)。②原告の財産に對する重大にして回復すべからざる(substantial and irreparable)損害のおそれ(七条b)。③法益權衡の原則(七条c)。④コモンロー上の他の適当な救済手段の不存在(七条d)。⑤自主的解釈の試み(八条)。⑥官憲による保護の欠如(七条e)。

手続的制限として、以下のことが定められた。①差止命令の諸要件を充足する事実の具体的主張、立証及び裁判官による審問の必要(七条)。②一時的制止命令(temporary restraining order)及び一時的差止命令発布の際の担保供与(七条)。③差止命令内容の人的及び事項的特定(六条、七条、九条)。④一時的制止命令の有効期間五日間(七条)。

三 黄犬契約の効力否認

本法三条は、次のように規定して、黄犬契約の効力を否認している。「本条に規定する約束又は契約(undertaking or promise)その他本法二条において宣言された基本原則に抵触する約束は、連邦の基本原則に違反するものと宣言され、連邦裁判所において強制されてはならず、かつ、かかる裁判所はこれに基づいて法律上又はエクイティ上の救済を与えてはならない。この約束には特

に左のものを含む。文書たると口頭たると、明示たると黙示たるとを問わず、個人、商会、会社、協会又は法人と、その被用者若しくは将来の被用者との間の雇用条件に関する契約ないし合意を構成し、又はこれに含まれる左のあらゆる約束又は契約で、(a) 右契約ないし合意の当事者の何れか一方が、労働組合又は使用者団体に加入せず、その一員とならず、又はこれから脱退することを約束するもの。(b) 右契約ないし合意の当事者の何れか一方が、労働組合又は使用者団体に加入し、その一員となり、又はこれから脱退しない場合には、雇用関係から離れると約束又は契約するもの。」

本規定は、黄犬契約を理由として裁判所が差止命令を發布することを禁止する目的を持ち、その点において、本法全体との調和を保っている。しかし、本法の全体的傾向が労使関係への国家不介入の原則にもとづき争議の自由化をめざしているのに対し、本規定は、団結自体の保障をも目的としている。その点は、注目し値する。

- (1) 別名を Federal Anti-Injunction Act とする。
- (2) 本判決において、クレイトン法は、シャーマン法を補足する法であり、以前の司法的解釈を具体化したものにすぎない、と判示された。

(3) ニュージャーシー(一九二五年)、ミネソタ(一九二九年)、ニューヨーク(一九三〇年)、ペンシルベニア(一九三二年)の各州。

(4) アリゾナ(一九三一年)、コロラド(一九三一年)、ニュージャーシー(一九三一年)、オハイオ(一九三一年)、オレゴン(一九三一年)、ウイスコンシン(一九三一年)の各州。

(5) 「本法(ノリス・ラガーディア法)の立法経過は、連邦裁判所裁判権の行使に関するクレイトン法の禁止を拡張し、且つ、裁判所によるクレイトン法の(不当な)解釈の危険を未然に防ぐことが議会の目的であったことを明らかにしている。」と最高裁は、判示している。

New Negro Alliance v. Sanitary Grocery, Inc., 303 U. S. 552, at 562.

(6) 本法の合憲性は、Lauf v. E. C. Shinner and Co., 303 U. S. 323, (1938), において認められた。なお、それ以前に、本法と同内容のウイスコンシン州反差止命令法が Sean v. Tile Layers Protective Union, 301 U. S. 468, (1937), において合憲と判示されていた。

(7) 一九三〇年の鉄道労働法合憲判決において、団交権、団結権と州際通商の保護とは関連づけられていた。しかし、本判示は、州際鉄道における両者の関連を認めただけでなく、両者の関連が一般的に認められるのは、ワゲナー

法合憲判決たる、NLRB v. Jones and Laughlin Steel

Corp., 301 U. S. 1, (1937). 以降の事。

- (8) 本法の正式名は「裁判所法 (Judicial Code) の改正、衡平裁判所の裁判権の規定、制限及びその他の目的のための法律」である。

- (9) 高島良一「ノリス・ラガーディア法の解説」比較労働法研究会編『米国家労働差止命令』(一九五〇年)所収。

- (10) 一三条cは、労働争議 (labor dispute) を「雇用条件に関する争議若しくは雇用条件を協議、継続、維持、変更及び調整しようとする団体及び代表者に関する争議をも含む。

この場合、争議行為をなすものが使用者及び被用者という直接関係 (proximate relation of employer and employee) に立つと否とを問わない」と定義した。

- (11) 本規定は、「救済を許容せられる各事項につき、救済を拒否することにより、原告のこうむる損害が、救済を許容することにより、被告のこうむる損害より大なること」との内容である。