

アメリカ労働法における中間団体としての労働組合

佐 藤 敬 二

はじめに

現在、立命館大学人文科学研究所のプロジェクト研究として「中間団体研究会」が組織され、中間団体の研究を進めている。この研究は、これまでは国家と個人との対抗関係を軸に形成されてきた近代立憲主義であるが、現代においては国家と個人の間にある集団（これを中間団体と総称する）が多様に展開していることから、その機能と位置を検討しようとするものである¹⁾。研究会では、中間団体として企業、労働組合、宗教団体、政党・結社をとりあげ、それぞれについてアメリカ合州国、イギリス、ドイツ、フランスを比較研究の対象として総合的に研究を進めている。本稿は、各種中間団体の中で労働組合をとりあげ、アメリカ合州国のそれを比較研究の対象として、検討し特徴を明らかにすることを目的としている。その場合に、国家あるいは社会一般の中における労働組合の位置を論じるという課題設定も可能であり、かつ重要な検討課題ではあるが²⁾、ここでの研究はあくまで近代立憲主義の枠組みを再検討することを主眼に置いているので、憲法あるいは法制度の中における労働組合という中間団体の位置付けを検証する、という課題設定をして以下論じていきたい。

1．合州国労働法制における労働組合の位置づけ

本稿では合州国労働法制を概観することが目的ではないが、しかし他方で、労働法制における労働組合の位置づけの特徴を知るためにはある程度全体を概

観することも必要となる。また、合州国労働法制にはそれに特有の体系が存在するが、比較法的研究を行うためには、共通した視点での整理が必須であり、我々の場合には日本法制を軸に整理するのが便宜であろう³⁾。したがってまず、合州国労働法制の全体像に配慮しつつも、労働組合の位置づけについて日本と比較して特徴的だと思われる点を取りあげ、かつそれを日本の労働法体系の下で整理して提示してみたい。

1) 憲法規定

周知のように合州国憲法において、労働組合の団結権や社会権を認めた規定は存在しない。そのため労働組合の活動は、「結社の自由(freedom of association)」に根拠づけられている。結社の自由は、合州国憲法修正1条⁴⁾および修正14条1項⁵⁾を根拠として認められていると解釈されているが、労働組合に対しても、たとえば、1935年にワグナー法⁶⁾が成立し1937年に合憲判決⁷⁾を得た直後の1939年に、連邦最高裁判所は「結社の自由」の保護があると判示している⁸⁾。この理解を前提としても、「結社の自由」が他の「表現の自由」の一形態であると理解するのか、そうではなくむしろ、修正14条の言う「適正手続き」によってしか奪われない独立した基本的人権の一つであると理解するのかについては争いがあり、これが権利内容の理解の差異にもつながっている。

日本国憲法では、結社の自由(21条)と団結権(28条)の両方が規定されており、団結権は国家からの自由のみならず使用者に対する権利あるいは組合員に対する強い統制権限を認めている点で結社の自由とは異なっている、あるいは、それ以上の保護を与えている、と考えるのが一般的理解である。この理解からは、結社の自由には結社に加わらないという国民の消極的自由権が当然認められているが、団結権については団結しない権利、すなわち消極的団結権は認められていないと考えられている⁹⁾。それに対して、近年では消極的団結権も認められていると理解するべきであるとも主張されている¹⁰⁾。

合州国においても、労働組合の「結社の自由」という概念の中に「消極的結

社の自由」を含むかどうかについて議論されている¹¹⁾。「結社の自由」一般については、世界人権宣言第20条が結社に属することを強制されないと規定しており、ヨーロッパ人権規約11条も同様である。他方で労働組合については、ILO結社の自由委員会は、ILO87号条約の解釈として団結強制の手段を認めている。イギリスでは、従来は、たとえばカーン・フロイントが「積極的結社の自由の中に消極的自由が当然に含まれると解されることはない」と述べているように¹²⁾、団結強制を承認してきていたのだが、欧州統合の流れの中で1988年雇用法¹³⁾がクローズドショップの下での解雇を禁止し、1990年雇用法がクローズドショップ（pre-entry closed shop）を違法とする¹⁴⁾という流れになっている。

合州国でも同様の議論があるが、その議論の具体的局面には主として三点ある。第一が、クローズドショップないしユニオンショップ協定が認められるのか否かの問題。第二が、組合がストライキを行った場合に、「自分は交渉単位に含まれている労働者だが、ストライキに参加しない」と権利主張できるか否かの問題。第三に、労働組合が政治的なロビー活動を行う場合に、組合員が自分はその活動に関与していないことの証明を求める権利があるか否かの問題である。第一の点についてのみ述べると、合州国では1947年のタフト・ハートレー修正によってクローズドショップ協定が禁止されているが¹⁵⁾、他方で「組合保障（union security）」としてユニオンショップ協定は認められているところ¹⁶⁾、各州においていわゆるRight-to-Work法が制定されている場合には、ユニオンショップも禁止されることになっている。この下でとりわけRight-to-Work法が正当か否かを論点として、消極的結社の自由が論じられてきた。連邦最高裁判所はRight-to-Work法が結社を禁止しているわけではないことを理由として憲法違反でないとは示しているが¹⁷⁾、一方でRight-to-Work法を支持する立場からは、労働者には組合選択の自由があるので積極的結社の自由とともに消極的結社の自由も認められ、両者に優劣関係はないとする考えが示され、他方で批判する立場からは、いわゆる「ただ乗り」を禁止することは結社の自由から

正当化されるとして消極的結社の自由よりも積極的結社の自由が優位に立つとする考えが示されている¹⁸⁾。ここでは各説の当否を論じることが目的ではなく、「組合保障」規定の存在構造を確認しておきたい。つまり、合州国では個人的権利として構成されてきた自由権から組合活動の憲法上の根拠が導き出されているが、そこから仮に消極的結社の自由が導き出されたとしても、積極的結社の自由が実定法に根拠をもって優先することとされているが、地方で州法によってそれが否定されてもその法を無効と解するまでの根拠は有していないという限界をもっている、という構造である。

なお、ここでの議論はあくまでも憲法規範としての「結社の自由」の構造についてである。しかし日本ではこれまで、合州国の労働団体制は政府の時々の立法政策によって権利保障の内容が左右されていると理解される傾向にあり、それは憲法上で団結権が保障されていないことによると根拠づけられてきた。確かに、合州国憲法に社会権規定はなく、労働団体の憲法上の根拠が論じられる際にも、1条8項の通商条項¹⁹⁾によって連邦議会に立法権限が認められていることがあげられるにすぎず、団結権ないし社会権が憲法上でいかなる規範的根拠を有しているかの議論が弱かったことは否定できない²⁰⁾。しかし、合州国法の文脈では、憲法規定と法律規定との差異を過度に区別することも疑問である。もちろん改正手続きに難易の差異はあるものの、一方で基本的人権は自然権に基づくというよりも憲法に基づくと捉えられており、他方で、基本的な法制度は政府の方針で自由に左右されるものではない、という認識に基づいてつくられている。従来、日本の労働法研究者による上のような理解の根拠としてあげられてきたのが、NLRA (National Labor Relations Act、「全米労働関係法」、日本で言う労働団体制である) 1条²¹⁾の規定である。ここでは立法理由が述べられているが、その中で、本法が「public policy」に基づいてつくられたと書かれている。この「public policy」を日本語で「公共政策」と理解してしまい、政府の政策に従って制定されたのだと理解されてしまっている。NLRAがニューディール政策を達成するという背景から制定されたこ

とは確かであるが、このような立法の背景から、この法律文言を媒介として、それが法律の規範構造であると理解された結果、NLRAが政策目的のためにつくられており、政策に追従する法律であって、憲法理念のもとでつくられた日本法とは大きく違うと理解するのである。しかし、public policyとは日本語で言う「政府の政策」の意味ではなく、たとえば合州国契約法において「public policy and justice」がone phraseとして出てくるように、「public policy」とは「justice」と同義なのである。したがって、NLRAが「public policy」に従って制定されたということは、「社会正義」に基づいて制定されたとの意味なのである。もちろん、社会正義が何であるかとか、社会正義の中身は時代によって変化しているという議論はありえるし、またそれが「生存権」や「団結権」よりも一般的抽象的な内容であることも否定できないが、社会正義に基づいてつくられたという限りでは、憲法規定も法律規定も同様の基盤に立っていると理解するべきである。

2) 「労働法」概念について

ここまで、「労働法」体系を提示すると述べながら、憲法上の根拠については「労働団体法」についてしか論じていない。この点も合州国法の特徴を反映している。アメリカ語での「labor law」という単語は日本語で言う「労働法」を指しているわけではなく、「労働団体法」を指している²²⁾。日本では、団結権が確立し社会権法理が市民法原理を修正することにより、集団的と個別的労働関係の両者を規律するものとして「労働法」が成立したと観念する²³⁾。ところが、合州国では、集団的労働関係法と個別的労働関係法が分離され、labor lawとは集団的労働関係法のみを示し、個別的労働関係法は契約法の領域の問題と扱われることになっている²⁴⁾。しかし、合州国においても当初はそうではなかった。私は「labor law」概念の変遷が合州国労働法理論の変遷と特徴を現していると考えているので、まとまった検討を行いたいと考えているが、現時点でその作業はできていないため、変遷については簡単にのみ提示しておく。

合州国労働法理論の出発点が1916年に出版されたコモンズ&アンドリュースの『PRINCIPLES OF LABOR LEGISLATION』²⁵⁾であることは共通理解になっているが、この文献では、「labor law」とは集団的労働関係法と個別的労働関係法の両者を併せた概念となっており、日本やその他の国と同様であった。著者のコモンズはウィスコンシン制度学派の主要メンバーで、アンドリュースは実務家であるが、コモンズは若い頃はマルクス主義の影響を強く受けている人であり、このあたりが関係しているのではないかと考えている。ところがその後、後で示す「industrial democracy論」が優勢になるにつれ、「労働法における権利は個人の権利ではなく、集団の権利である。」という議論が強くなっていき、結果として日本流に言えば「労働団体法」だけを指していくような流れになってしまった。合州国労働法制整備の当初には、1938年にFair Labor Standards Act²⁶⁾も制定され、この法律は日本で言う「労働基準法」ではなく児童労働の禁止と賃金保護を定めているだけのものではあるが、それでも個別的労働関係法分野の立法であった。ところがそれ以降、1970年の労働安全衛生法(Occupational Safety and Health Act(OSHA))²⁷⁾等の立法はあるものの、個別的労働関係法としての展開は弱かったと言えよう。それがようやくクリントン政権下でいくつか立法がされることになってきているのである。もっともこれらの個別的労働関係立法も、あくまで公法的規制にすぎず個人の権利保障ではなく、たとえばOSHAについても労働者災害補償は州法に委ねている等の弱点を持っている。

もう一つ労働法概念について特徴的な点は、合州国労働法の思考パターンとして「私的自治」と「公的規制」の二分論で考える点があげられる²⁸⁾。日本の場合には「集団的労働関係法」と「個別的労働関係法」の二分論であるが、合州国の場合には、上で述べた「labor law」概念の反映でもあるが、私的自治と公的規制の二分論で考える。私的自治の形態としては、日本でいう「労働協約」と「労働契約」がセットで考えられている。たとえば、合州国労働法の文献で「contract」と出てきた場合にそれが指しているのは、日本的発想では、

ある場合は「労働協約」であり、他の場合は「労働契約」であり、さらには同じ文脈の中でも違う意味で使われていることもある。読んでいて錯綜してしまうが、合州国労働法の思考形態においては「労働協約」も「労働契約」も同じであり、私的自治が理念的には基本となっている。それに対して「公的規制」がどうかかってくるかが問題となっていく。歴史的な流れとしては、60年代のウォーレン・コートが典型的であるが、公的規制を排除していたが、その後、公的規制が増加してきたという流れを読むこともできるであろう。

3) 労働団体制の特徴と論争点

「労働団体法」が現在、合州国でどういう姿を持っているか。特徴的でありかつ合州国内部で賛否について厳しい意見対立のある制度を中心に、強引ではあるが日本に引きつけて「団結権」「団体交渉権」「団体行動権」の3つの流れにそってまとめてみたい。

1. 「団結権」について

団結権は、1935年のワグナー法第7条で保障されており、その権利を擁護するために第8条で不当労働行為制度が設けられている。しかし団結権保障の対象から労働者全体の約4割が外されている問題がある。農業労働者、家事労働者、請負の形態をとっている者、管理職、公務員などが適用対象外であるが、国際基準と照らしてもその広い適用除外が問題とされている²⁹⁾。また、1947年にタフト・ハートレー法制定（と修正）によって、団結権に様々な制約が課せられることになる。労働組合による不当労働行為制度の導入、組合役員の権限濫用禁止、など数多いが、そのうちの 하나가上でも述べたクローズドショップの禁止である。更に、全米50州中で半数近くの州で「right-to-work」法が制定されている。労働権法とか勤労権法と訳して日本の憲法27条のイメージを持つ者もいるが、全く逆でこれは「団結否認法」であり、大きな意見対立のある点である。

更に、日本と比べて合衆国に特徴的な制度は、労働組合と組合員の関係を

規律する法律（1959年ランドラム・グリフィン(Landrum-Griffin)法³⁰⁾）を有する点である。内容の詳細は省くが、同法の中心は「組合員の権利の章典」と呼ばれる規定であり、組合員の平等取り扱い、組合員の言論の自由、組合員に対する懲戒の保護、等々が規定されている。この法律が立法された背景には労働組合のはなはだしい腐敗があったと言われる。確かに、たとえば、合州国最大の民間労働組合であるTeamstersはマフィアの影響が強いと言われ続けてきた組合で、歴代の会長や財務局長が軒並み不正行為で刑務所に入っている（組合活動のためではなく、横領罪や殺人罪等である）ことなどが腐敗の典型であろう。しかし、本来であれば組合内部の自浄で行われるべきだとも考えられ、労働組合は、不当な国家からの介入であるとして法制定に猛反対したし、現在もAFL-CIOは廃止を求めている。他方で、労働組合活動を発展させる立場からも、組合民主主義を促進するためにはこの法が積極的な意義を果たしていると考える者も多い³¹⁾。この法律が果たして組合の民主主義を促進するものかどうか、国家からの不当な介入が否かについてはいまだに争いがあるところである。日本の場合にはどうであろうか。合州国の1959年法が制定された当時、政府・財界には日本にもそれを導入しようとする動きがあった。それに対して、日本の労働組合と労働法研究者はこれに反対し、結果として、労働組合法第5条が制定されることになったのだが、同条項は労働委員会に申立てする際に必要な要件にすぎないと理解されており、組合民主主義を促進するための包括的な規定は存在しないままである。ただし最近の20年程度で特に状況は変化しつつあり、組合民主主義を促進することの重要性が大きな課題となってきた。このように大きな意見対立があるが、ここで指摘しておきたいのは、日本の議論があくまでも自主的組織としての労働組合を前提にしている点であり、合州国の法制度が前提としている労働組合観とは異なっているのではないかと、という点である。これは浜田教授による指摘であるが、後で詳しく触れたい。

2. 「団体交渉権」について

合州国労働法のもう一つの大きな特徴は「排他的交渉代表制」である。これは、特定の単位内で団体交渉権を有する労働組合は一つだけしか認められないという制度である。合州国以外の国では日本も含めて、団結権を有している労働組合はすべて団体交渉権を有している。ところが合州国のみ「団結権は有しているが、団体交渉権を有していない」労働組合も存在するという法制度をつくっているのである³²⁾。

排他的交渉代表制度のもとでは、ある職場で労働組合が団体交渉を行いたいと考えた場合にはまず、当該労働組合を自らの代表として認めるという趣旨のunion cardを職場の全従業員から集め、それによって多数からの支持があることを示して、使用者に対し自主的に当該労働組合が全従業員を代表する労働組合であると認証するように求める。使用者がそれに応じればそれで団体交渉権を持つことになる。しかし使用者がそれに応じずに、全従業員を代表していないと主張した場合には次に、労働委員会（NLRB, National Labor Relations Board、「全米労働関係局」と訳される）主宰の選挙へと進む。そこでは、労働委員会が適当と考える団体交渉の単位を設定した上で、その単位内の全従業員に被選挙権を与えて選挙を行い、当該労働組合が過半数の被用者からの支持を得た場合に、単位内の全従業員を代表する資格を有していると認証し、その結果、当該労働組合が団体交渉権を持つことになる。

この制度が単に、労働者の利益を守るために、自主性を有した労働組合をセレクトするという目的だけであれば、たとえば日本のように「正当な」労働組合の要件を設定してその充足を求めることで足りるはずである。ところがそうではなく、一つの労働組合が「排他的」あるいは「独占的」³³⁾に団体交渉権を持つという制度を設けた趣旨は、いわゆる「御用組合」を排除することにあった。ワグナー法制定前に、一定の組合活動を承認する判決や立法が行われる中で、労働組合を抑圧する手段として使用者は、それまでのように直接的な力による弾圧ではなく、「御用組合」を育成することによってい

たため、ワグナー法制定の一つの中心的な重要な目的が「御用組合」排除であった。そこで、労働者は使用者からの干渉なしに自由に判断ができれば必ず御用組合を排除し、まともな労働組合を選ぶものだという一種の性善説に立って、使用者からの圧力なしにそれを排除させようとする目的で作られたのであった。したがって、この制度は労働組合もその導入を強く求めているものであった。

ところが現状ではまったく逆の役割を果たしている。労働組合が交渉代表選挙の申立てを行う場合に、職場の労働者の8割以上からunion cardを集めた上で行うのが通常であるが(規則上は、30%以上を集めれば交渉代表選挙の申し立てができるのだが)、実際に選挙を行うと労働組合は負けてしまうのである。少し古いデータであるが、ハーバード大学のワイラー教授によれば、1960年代には交渉代表選挙における労働組合の勝率が7～8割だったのが、80年代に入って勝率は2～3割に落ちている³⁴⁾。労働者の8割以上が支持しているはずなのに、実際に選挙を実施すると2～3割しか勝てないというのが実情である。

なぜそうなっているかについては、もちろん様々な原因が考えられるが、重要なものとして次の三点があげられる。第一は国家的不当労働行為の効果である。つまり、国ぐるみで労働組合つぶしを行った効果があげられる。その直接の転機は1982年に行われた航空管制官労働組合(PATCO)のストライキであった。この労働組合は保守的傾向を有しており大統領選挙の際には共和党のレーガン候補を支持していたのであるが、就任直後のレーガン大統領は徹底してこの労働組合をつぶしたのであった。このストライキまでは通常は、一定程度のunion cardが集まっていれば使用者は自主的にその労働組合を認証していた。ところがこの事件を契機として、使用者は自主的認証を止めていき、選挙に持ち込むことが通常となっていくたのである。それでは選挙に持ち込むとどうなるか。これが第二の点であるが、反労働組合コンサルタントの跳梁跋扈があげられる。80年代の合州国は不況であったが、そ

の中で唯一好景気だった産業が反労働組合コンサルタント業界であった、という言い方がされる。日本でも労働組合つぶしを専門とするいわゆる「労務屋」はいるが、まだ日陰の身である。ところが、合州国では一つのビジネスとして存在し、大企業は必ずと言っていいほど反労働組合コンサルタントを雇っている³⁵⁾。労働組合の認証を求めるということは、それまでは潜行していた労働組合の動きが顕在化することでもあり、ここから反労働組合コンサルタントが「活躍」することになる。その「活躍」にも様々なものがあるが、法的に見てもっとも重大なのが、第三の点である、代表選挙の際に使用者の「言論の自由」が広範に認められていることである。代表選挙の最中には、当然、労働組合は宣伝活動を行うが、使用者も、脅迫とか利益の約束といったいわゆるプラス・ファクターと呼ばれる要素がない限り、自由に労働組合問題について発言できる。合州国の労働法研究者の中には、労働者が多くの情報を得られるということからこれを賞賛する者もあるが、企業内で使用者の影響力は大きいわけで結果として選挙で労働組合が負けてしまうことになるのである。この現状に対して労働組合は、union cardをチェックすることで認証するような制度への変更を要求している。

3. 「団体行動権」について

ストライキのような「団体行動権」も、法律の文言上ではNLRA第7条で認められている。しかし実際にストライキを行うと労働組合が勝つことは困難な状況がある。法制度上の最大の原因は、permanent replacement（「恒久的代替者」）が認められていることである。恒久的代替者の法理は次のようなものである。労働組合がストライキを行った場合に、使用者も経営を行う権利を持っているのでストライキ参加者のポストを埋めるための代替者を雇うことができるが、これはストライキ鎮圧のためであってはならないので代替者もストライキ中の一時的なものではなく恒久的な雇用者として雇う必要があるところ、恒久的な雇用者であるから、ストライキが終了しても

それを理由として解雇しなければならないわけでない、というものである。したがって、ストライキ参加者は恒久的代替者が雇われていると、ストライキ終了後も元のポストは埋まっているわけであるから復職することはできず、事実上レイオフの形になってしまうのである。この法理は1938年の最高裁判決で認められており³⁶⁾、合州国で団体行動権が法認された最初の段階から事実上ストライキができない体制になっているのである。更に、これも上で述べた交渉代表選挙と同様に、60年代、70年代には使用者はこの手段を使うことはできたのだが、実際にはほとんど使わなかったところ、1982年航空管制官労働組合のストライキ以降、使用者は恒久的代替者を常用することになっている。最近の事例をあげるには枚挙にいとまがなく、それらの争議の敗北の原因は様々あるとしても、いずれもこの恒久的代替者が採用されて事実上労働組合員が追い出されてしまったことが大きいものであった。労働組合は、当初の最高裁判決以来一貫してこの法理の廃止を主張している³⁷⁾。最高裁も後に若干の修正は加え、たとえば経済的ストライキ参加者の継続的復職請求権が認められるなどしているが³⁸⁾、依然として恒久的代替者の法理そのものは維持し続けているのである。

更に特徴的なのが、合州国の労働組合はストライキ権自体を放棄しているのが通常である点である。95%以上の労働協約の中で、(より有利な労働協約を獲得するための紛争—利益紛争—ではなく)労働協約の解釈についての争い(権利紛争)の場合には、ストライキ放棄条項(no strike clause)が規定されており、ストライキの代わりに「私的仲裁」(arbitration)に委ねる規定になっている。ストライキ権は言うまでもなく、労働組合が権利を持っているだけではなく、労働者個人も権利を持っているのだが、ある意味で個人の権利を協約によって放棄していることになる。最高裁もそれを承認している。ただ、一部を除いて、多くの労働者はむしろ仲裁の方が望ましいと考えているようである。たとえば、以前に法学部のニューズレターに書いたような経験をしたことがある³⁹⁾。合州国の公務員はストライキ権を否認されて

いるものが多いが、13の州ではストライキ権が承認されているところ、その中でも比較的早い時期にスト権を承認したのがハワイ州であった。ところが、ハワイ州ではスト権は有していたものの、公務員がストライキを起こしたことはなかった。私が留学している時、初めて公務員のストライキがあり、経緯は省略するが、結果的には労働組合側が、ストライキではなく仲裁で対処するような立法を求めたため、組合側の要求に従ってストライキを禁止する立法に至ったのであった。ストライキより仲裁の方がいいという判断がされた例であった。民間の労働組合でも同様に、ストライキより仲裁で処理した方がいいというのが労働者の一般的な意識のようであり、特徴的であると考えている。このような状況であるから、最高裁判所も労働協約に私的仲裁条項があれば、明文の規定がなくともストライキ放棄していると解釈している⁴⁰⁾。

2．労働組合組織の現状

上のような法制度を担う合州国労働組合の現状はいかなるものであろうか。状況がきわめて厳しいものであることは周知の通りであるが、組織率は15%を切っており、先進資本主義国の中でも（フランスのように組合加入について独自のシステムのある国を除き）最低となっている。日本の組合組織率も低いがそれよりも更に10%くらい低い。また、公務員組合が35%程度の組織率であるから、民間の労働組合に限って言えば10%前後の組織率となっており、極めて低いものとなっている。組織率が低いことの原因については様々な議論が行われているが⁴¹⁾、ここでは触れず、組織化のスタイルが諸外国と異なっていること、その結果として組織率ということだけでは見えないほど足腰が弱いことのみを示しておきたい。

職場で労働組合を組織するというと、日本の労働運動のイメージで考えると、職場で組合活動の核になる人間を中心として組織をつくり、日常的な組合活動を行う中で周りの労働者に支持を広げていき組織を拡大していく、というスタ

イルであろう。ところが、合州国ではそれとは異なり、職場外から全国組合のオルグが職場にやってきて、労働者からその労働組合を支持する旨のunion cardを集めて交渉代表選挙に持ち込み、選挙に勝てばエージェンシー・ショップ制を媒介として交渉単位内の全労働者から組合費相当額を徴収できるが、選挙に負けるとそれで組織化は終わりでオルグは次の職場に行く、というスタイルとなっている。エージェンシー・ショップの制度があるために、オルグが地道な組合員への勧誘よりも交渉代表選挙を目的としてunion cardを集めることに力を入れてしまうという問題点が指摘されているところである。この欠点は、選挙に負けた場合により明白となる。日本の感覚だと、仮に選挙に負けて交渉代表の地位を得ることはできなくとも、労働組合支部・分会あるいはなんらかの労働組合の核をつくって日常的な組合活動を行い支持を広げ、次の交渉代表選挙を目指す、というスタイルがすぐに思い浮かぶ。ところが合州国ではなく、選挙で負けるとそれで組織化は終わってしまうことが通常である。そこで合州国でも、交渉代表の地位を得られなかった場合でも組合員としては残る「準組合員制度」をつくってはどうかという提案もされているが⁴²⁾、批判も強く普及はしていないようである。

また、企業別組合に対してかなり厳しく違法判断が下されてきたことも一つの特徴としてあげられる。社会的に大きな論争をよんだケースとしては、企業単位で従業員から代表を選んで経営参加を行おうとした事例、安全衛生に関して従業員の代表として選ばれた者と使用者で交渉しようとした事例に対して、いずれも労働委員会が違法として解散命令を出したことがあげられる。たとえば日本においては、経営参加の方策としていずれも考えられる手段であるが、それができないことになったのである。そこで法改正が必要ではないかと、当時の政府のもとで委員会がつくられ、全国で大規模な公聴会が何度も開かれ、経営参加に関する研究論文も多数発表される状況であったのだが、結局は、その委員会は最終報告書を出して終わってしまい法改正につながらなかった⁴³⁾。その後合州国は景気がよくなり、合州国の場合に経営参加は、企業の経営が悪

化した際に労働者を取り込むためにつくるという側面を強く持っているので、好景気の下では使用者は組合を取り込む必要がなくなり、現在は経営参加の議論は下火となったしまった。結果として、上のような取り扱いが現行法のままである。

3．労働組合の位置づけについて諸見解

以上のように、合州国労働法制（正確には「労働団体制」）は労働組合主義、あるいは「交渉代表の認証を受けた労働組合」主義、になっており、権利紛争については個人のストライキ権も労働協約で放棄して私的仲裁にとって代わられることができ、山猫ストライキ禁止などを通じて利益紛争についてのストライキも労働組合の権利であると解釈されている⁴⁴⁾。この私的仲裁の裁定は裁判の場でも尊重され⁴⁵⁾、ある労働仲裁人によれば、職場における紛争の99%は私的仲裁で処理され、残りの1%が州あるいは連法レベルで裁判に進む、ということなので、基本的には仲裁で全部処理されると考えた方がいいであろう⁴⁶⁾。しかし、労働法制整備の当初はこのような論理枠組みではなかった⁴⁷⁾。

このような論理枠組みを裏づけたものが「industrial democracy」である。もともとindustrial democracy論は論者によって多様であり、統一した理論によって具体的解釈が形成されたというよりも、法解釈の主流となった理論を跡づけるとこのようなものとして整理できると理解するべきものである。industrial democracyは日本語では「産業民主主義」と訳されるが誤解を招きかねず、意味しているところは「労使関係の民主主義」である。その中身は丁寧に見ていかなければならないが検討できていないので、ここではある文献⁴⁸⁾の内容を紹介するととどめざるをえない。それによればおおむね以下のような内容であるとされている。industrial democracy論の初期は政治主義的で、政治の民主化をいかに果たすのかが主たる焦点であり、そのためには労使関係を民主化してその民主主義の仕組みを国政レベルに反映させなければならない、

という内容であった。この主張の正当性を得るために、個人的自由を根拠としており、その自由を労使関係で実現させていき、ひいては国政レベルで個人の自由を獲得していくという主張であった。ところがその後、ウィスコンシン制度学派の影響が強くなり、ワグナー法の立法前後は労働法や労働問題の研究者が制度学派に占められ、そこでは、自由は個人では実現できず集団の中でなければ実現できないので、集団に対していかに権利を認めていくかが課題とされ、集団的な権利に個人の権利を重ねていく考え方になっていった。それが戦後、とりわけ使用者に受け入れられたのは、組合と使用者との間の交渉で処理できれば、使用者としてはありがたいのであって、個々の労働者がたとえば山猫ストライキのような形で反抗するなど、個々の労働者が個人的に権利主張することを抑えることができれば、産業平和が実現する、つまり労使関係が平和になって経営がうまくいくと考えたことによる。それが更に進み、民主主義的手続きに重点を置いた権利保障の理論に展開していった。

この仕組みを、批判法学者（Critical Legal Studies）のストーン教授が「industrial pluralism」と命名して、次のように特徴を整理している^{49）}。中心の特徴は、政治的な民主制のアナロジーとして職場の労使関係を構成しようとする点にある。使用者と労働組合の間で交渉して労働協約を作成するが、この交渉を議会、労働協約を法律、私的仲裁を裁判所と同じと考える。したがって、国の民主制の中で裁判所が必須の制度であるようにミニチュア版である職場の民主制の中でも私的仲裁は必須のものとして存在し、そこに国が介入してはならない。逆に団体交渉の体制の下では個人の権利は認められないことにもなり、集団的な権利でないとは認められない。これが合州国（集団的）労働法理の特徴だと分析している。ストーン教授自身はそれに対して批判的で、この見解は労使が対等な力を持っていることが前提となっているが、それは使用者に対して労働組合の力が弱いことを覆い隠すものであり、結果として公的介入の意味が理解できなくなる、労働組合に対して実体的権利を保障していないとする手続的解釈は問題であり、結果として国家による権利保障を妨げてきた、団体

交渉の諸側面を私的協議に委ね公的規制を排除した、集団主義のため個人の権利を無視した、などと主張している。

合州国労働法制の中における労働組合の位置について分析した日本での文献は多くはないが、その中で浜田教授の論稿が興味深い⁵⁰⁾。上で述べた industrial democracy論の主たる論者の一人であるミルトン・ダーバーの主張を受けて書かれていると思われるが、合州国の労働組合は公共団体論的組合観をベースにしていると指摘するものである。つまり、労働組合は政府から特殊な地位、権能を与えられていて、団体交渉領域においては立法権というほどの権能を与えられており、したがって労働組合は私的クラブではないため、公的規制が加わっているという分析になっている。そしてそれを生み出しているのが排他的代表交渉制度であり、組合の責任制の強調につながっていく、と説明されている。この理解は、現在主流となっている見解から過去の法制度を振り返っているものであって、歴史的に必然的に作り上げられてきたとする理解に私は疑問を感じるが、現在の理解が公共的労働組合観であるという指摘には共感できる。

4．労働法制と労働組合の位置づけ

以上述べてきた合州国法理の特徴から私自身は労働組合の位置づけについて次のように考えている。個人主義的法理がベースになっている合州国法の下において、労働組合の権利を承認するには個人的権利とは切り離された、公的に作られた権利として構成することが便宜であった。更に、その公的権利も国家（裁判所も含めて）が介入をしないという方向で形成された。これは、労使自治に委ねるということでもあるので、労働組合も受け入れ、使用者も労使関係の安定化のためにその体制を受け入れることとなった。このように構成したため、団結権の保障が進展した効果があった。しかし現実には、労働組合にはその労使関係をコントロールできるだけの力が存在しないため、現在の機能とし

ては労働組合活動の抑制を果たすことになってしまった。また、労働者個人の権利保障とは切り離されたものであったため、その分野での法理形成につながらなかった。この点でも本来は、労働組合の活動（労働協約や私的仲裁制度を通じて）を通じて実現することが予定されていたが、現実には労働組合の力の弱さから実現できていず、一部は実定法的介入がなされる形で対処されている（たとえば、ランドラム・グリフィン法であり、近年の労働保護立法）。しかし労働組合をこのように位置づけることは決して合州国労働団体法解釈の必然的方向ではなく（それは日本の構成を念頭におけばすぐに理解できる）、労働法制整備期における労働法理論においてもワグナー法体制においてもむしろ別の構成が念頭におかれていた。これはとりわけ、集团的労働関係における個人的権利との関係において桎梏となっており、労働法理においても見直しの議論がされている（たとえば、批判法学）。つまり、合州国集团的労働法理は、私的自治と国家介入の緊張関係、集团的労働関係上の権利と個人的労働関係上の権利の分離、に特徴があると整理できよう。

比較法的に見ると、イギリスの労使関係は伝統的にはvoluntarismであった。法律で規制を行っても、法律に従わないことも含めて労使間で自主的に進めていた。もっとも、保守党の中でも右派のサッチャー政権が一切譲歩せずに徹底的に労働組合をつぶしたのでそれ以降、変わってきている。他方、ドイツの場合は法律で権利保障をしていくシステムである。ただしいずれも、労働組合が労働市場を統制する力を有している点、労働者政党が政権を担当したこともある点では共通である。日本の場合には、市場の統制力、労働者政党の政権担当がいずれもない中で、立法あるいは裁判依存になっている。合州国の場合にも日本と同様の状況であるが、ルーツがイギリスであるからイギリスのようにvoluntarismで進めたいと考えているのだが⁶¹⁾、力が及ばないため法律による権利保障を求めざるをえない、voluntarismと法権利保障との間で揺れ動いている感じであろうか。

1. で述べた合州国労働団体法理はいずれもこの緊張関係の中からつくり出

されたものと理解できる。上で述べたことの繰り返しを避けるために、上で触れることができていない合州国独自の法理である「公正代表義務」を例にあげて、この点を説明しておきたい。公正代表義務とは、労働組合は交渉単位の全労働者の利益を公正に代表して交渉を行わなければならないという義務であり、仮に労働者が団体交渉において公正に代表されていないと考えれば、組合に対して損害賠償を請求できるのである。日本であれば組合大会等で責任追求することになるが、合州国の場合には国の介入を求めることができる解釈になっている。最初にこの義務が認められた事例は、労働組合がコーカシアンにしか組合員資格を認めておらずアフリカン・アメリカンを排除していたところ、排除された労働者が労働組合に損害賠償を請求したものに対し、裁判所は、組合自治であるから人種差別をしてもかまわないが、排除した労働者も代表して交渉しなければならない、と判決したものである⁵²⁾。つまり、まず「自治」を認めるが、当然、自治は社会的な公正さを伴っていなければいけないのであるがそれを伴えない弱さがある、そこで公的に自治を補完する法理論をつくっていかざるをえない、という構造となっている。

むすびに代えて

本稿では合州国労働法制の中における中間団体として労働組合の位置づけについて簡単にスケッチするに留まっている。上述の構成を支えたものがindustrial democracy論であり、それで機能しない部分を各種の労働保護立法によって規制する、という構造であると考えられる。そうであるとなると、industrial democracy論を丁寧に検討し、最近出てきた労働保護立法が労働組合主義に対してどういう影響を持つのかの検討が必要であるが、今後の課題としたい。

注

- 1) 大久保史郎『『法人の人権』論』公法研究61号111頁(1999年)参照
- 2) デ・トクヴィル『アメリカの民主政治』においても指摘されているように、アメリカ合州国においては市民と国家の間に様々な形態の「中間団体」が展開されてきたことが民主主義の一つの特徴である。従って、近代立憲主義を検討する場合においても、その前提となっているアメリカ流民主主義のありかたを検討することは重要である。
- 3) 合州国労働法の概観についてはたとえば、ウィリアム・B・グールド『新・アメリカ労働法入門』(松田保彦訳、1999年、日本労働研究機構)が便宜であろう。ここからは、合州国における労働法制の体系的理解方法も認識できる。
- 4) U.S.Const.amend.、「連邦議会は、国教の樹立を規定し、もしくは信教上の自由な行為を禁止する法律、また言論および出版の自由を制限し、または人民の平穩に集会をし、また苦痛事の救済に関し政府に対して請願をする権利を侵す法律を制定することはできない」
- 5) U.S.Const.amend.XIV, § 1、「...またいかなる州といえども正当な法の手続によらないで、何人からも生命、自由または財産を奪ってはならない。また管轄内にある何人に対しても法律の平等なる保護を拒むことはできない。」
- 6) ch.372. 49 Stat.499(1935)
- 7) NLRB v. Johnes & Laughlin Steel Corp, 301U.S.1(1937)
- 8) Hague v. CIO, 307U.S.496(1939)、翌年にはThornhill v. Alabama, 310 U.S. 88(1940)
- 9) 菅野和夫『労働法 第五版補正第二版』(2001年、弘文堂)21頁以下
- 10) たとえば、西谷敏『労働組合法』(1998年、有斐閣) 同『労働法における個人と集団』(1992年、有斐閣)
- 11) SHELDON LEADER, FREEDOM OF ASSOCIATION (Yale University Press, 1992)
- 12) Otto Kahn-Freund, *Contribution to Discussion on "The Right Not to Organize"*, in THE FREEDOM OF THE WORKER TO ORGANIZE (Max Plank Institute ed., Springer-Verlag, 1980)
- 13) Employment Act of 1988, sec.11(b)
- 14) Employment Act of 1990, sec.1(1)
- 15) National Labor Relations Act 1935 (as amended in 1947), sec.7, 29 USCS § 157 (2002)
- 16) id, sec.8(a)(3), 29 USCS § 158(A)(3) (2002)
- 17) Lincoln Federal Labor Union v. Northwestern L & M Co.,335 U.S.525 (1949)
- 18) supra n.(11)
- 19) U.S.Const. art. , § 9
- 20) チャールズ・ライクの議論をベースとして合州国における社会権思想を検討したものとして、大久保史郎『アメリカ合衆国における生存権的権利の生成と構造(上)』

立命館法学173号（1984年）39頁以下

- 21) 29 USCS § 150 (2002)
- 22) イギリス語では「labour law」であるが、これは日本でいう「労働法」を指している。つまり、uが入っているか否かで意味内容が全く異なるのである
- 23) 片岡 昇『労働法（1）第3版補訂』（1998年、有斐閣）10頁以下
- 24) 合州国で日本での「労働法」を指す概念は「labor and employment law」である
- 25) JOHN R. COMMONS and JOHN B. ANDREWS, PRINCIPLES OF LABOR LEGISLATION (1916)
- 26) ch 676, § 1, 52 Stat.1060., 29 USCS § § 201 et seq.
- 27) P.L.91-596, 84 Stat.1590, 59 USCS § § 651 et seq.
- 28) Karl E. Klare, *The Public/Private Distinction in Labor Law*, 130 U. PA. L. REV. 1358 (1982)
- 29) HUMAN RIGHTS WATCH, UNFAIR ADVANTAGE (2000)
- 30) Labor Management Reporting and Disclosure Act of 1959, P.L.86-257, 73 Stat.519, 29 USCS § § 401 et seq.
- 31) たとえばAUD (Association for Union Democracy , 組合民主主義協会) をあげることができよう。日本でもよく知られた労働法研究者であり、国際労働法社会保障学会会長であるClyde Summers博士もこの組織の積極的なメンバーである。
- 32) このように合州国の場合には団結権と団体交渉権が分離されているので独自に「団体交渉権」を観念する意味があるのだが、日本の場合には「排他的交渉代表制度」は導入されておらず、団結権と団体交渉権の関係の理解に苦しむことになる。団体交渉をしない労働組合に意味はないので、ヨーロッパの国では当然、団結権の中に団体交渉する権利は含まれているのだが、日本国憲法では団体交渉権と団結権は別々に規定されており、団体交渉権の要素を除いた団結権とは何か、逆に団結権と区別される団体交渉権とはいかなる内容なのか理解が困難である。「日本の憲法は世界でも進んでいる。なぜなら労働三権を明文で規定しているから」と言う人がいるが、軽率な理解であろう。最近の議論として、団体交渉権の内容は単に団体交渉をする権利を指しているのではなく、より豊富な中身を含んでおり労働者参加権の根拠規定であると主張されている。私もその見解に賛成なのであるが、たとえばそうに考えない限り、団結権と切り離された団体交渉権というものは理解できないであろう。
- 33) これは“exclusive”をどのように訳するのか違いである。
- 34) Paul Weiler, *Promises to Keep: Securing Workers' Rights to Self-Organization Under the NLRA* 96 HARV.L.REV.1769(1983)
- 35) 元コンサルタントがその内幕を暴露してベストセラーとなった文献に、MARTIN JAY LEVITT with TERRY CONROW, CONFESSIONS OF A UNION BUSTER (Crown Publisher, Inc., 1993)、日本語訳として、『ユニオン・バスター』（渡辺勉・横山好夫訳、2000年、緑風出版）
- 36) NLRB v. Mackay Radio & Telegraph Co., 304 U.S.333 (1938)

- 37) 議会でもたとえば、1991年に合州国下院がこの判決を覆す議決を行ったが、上院において共和党が議事妨害を行い、民主党だけでは採決へと進めるのに票数が不足したため結局、廃案となった、というような動きもされている。
- 38) *NLRB v. Fleetwood Trailer Co.* 389 U.S. 375 (1967), *NLRB v. Landlaw Corp.*, 397 U.S. 920 (1970)、なお、グールド・前掲(註3)書、129頁から131頁が修正を加えている例をあげている。
- 39) 拙稿「ハワイ州公務員のストライキ権放棄」立命館大学法学部ニューズレター2号(1995年)
- 40) *Local 174, Teamsters, Chauheurs, Warehousemen and Helpers v. Lucas Flour Co.* 369 U.S. 95 (1962)
- 41) たとえば、RICHARD B. FREEMAN & JAMES L. MEDOFF, *WHAT DO UNIONS DO?* (1984)、日本語訳は、『労働組合の活路』(島田晴雄・岸智子訳、1987年、日本生産性本部)
- 42) 「変化する労働者と労働組合の状況(下) - AFL-CIO労働の将来展望に関する委員会報告書(1985年2月)」日本労働協会雑誌318号(1985年)85頁以下
- 43) U.S.DEPARTMENT OF LABOR, *U.S.LABOR AND THE FUTURE OF LABOR-MANAGEMENT COOPERATION*, BLMR 104(1986); *FIRST INTERIM REPORT*, BLMR 113(1987); *SECOND INTERIM REPORT*, BLMR 119(1987)
- 44) STAUGHTON LYND, *LABOR LAW FOR THE LANK-AND-FILER* (1993)
- 45) *Steelworkers Trilogy*と呼ばれる著名な1960年の判決: *United Steelworkers v. American Manufacturing Co.*, 363 U.S.564 (1960); *United Steelworkers v. Warrior and Culf Navigation Co.*, 363 U.S. 574 (1960); *United Steelworkers v. Enterprise Wheel and Car Corp.*, 363 U.S. 593 (1960)
- 46) 本稿では取り扱えなかったが、私的仲裁制度が合州国労使関係に特徴的な重要な制度の一つである。
- 47) 拙稿「米国における労働者の団結権保障—全国労働関係法成立期について—(一)(二)」法学論叢125巻5号(1989年) 127巻1号(1990年)
- 48) *INDUSTRIAL DEMOCRACY IN AMERICA: THE AMBIGUOUS PROMISE* (Nelson Lichtenstein and Howell John Harris eds., 1993)
- 49) Katherine V. W. Stone, *The Post-War Paradigm in American Labor Law*, 90 YALE L. REV. 1509(1981)
- 50) 浜田富士郎「アメリカ労働法における労働組合」公企労研究35号(1978年)61頁以下
- 51) ワグナー立法法当時に合州国労働組合がボランタリズムを主張していたことを示すものとしてたとえば、Note, *The Radical Potential of the Wagner Act: The Duty to Bargain Collectively* 129 U.PA.L.REV. 1392 (1981)
- 52) *Steel v. Lousiville & Nashville R.Co.*, 323 U.S. 192 (1944)

* 本稿は、立命館大学人文科学研究所プロジェクト「中間団体研究会」の2000年度第4回研究会（2001年1月27日開催）での報告を加筆修正したものである。紀要発表は念頭においていなかったのだが、最近の合州国労働法研究が現行法制度の紹介にとどまっており、それを率直に批判する点で弱いように感じているので、本稿を紀要に掲載していただくこととした。私の報告に対しては研究会のメンバーから様々なアドバイスや援助を頂戴した。一々あげることはできないが深く感謝したい。