

研究ノート

アメリカにおける労働協約の法的効力(二)

谷 本 義 高

はじめに

第一章 締結当事者間における法的効力

第一節 タフト・ハートレイ法成立以前の法的効力

一、コモン・ロー上の契約としての労働協約

二、州裁判所における労働協約の法的効力

第二節 タフト・ハートレイ法の成立背景

第三節 タフト・ハートレイ法成立後における法的効力

一、タフト・ハートレイ法三〇一条(a)の解釈

第四節 労働協約の法的効力の展開

一、苦情処理・仲裁手続

二、苦情処理手続前置の法理

三、仲裁条項

(一) 仲裁条項の特定履行

(二) 仲裁の法理(以上二二二五号)

四、ノーストライク条項

(一) ノーストライク義務

(二) インジャンクション

五、被用者の協約上の権利を定めた条項

第二章 被用者と使用者の関係における法的効力

第一節 前提的考察

一、締結当事者間と被用者間における法的効力の相対性

二、タフト・ハートレイ法の下における法的効力の構成に関する

試論

第二節 タフト・ハートレイ法成立以前の法的効力

第三節 タフト・ハートレイ法成立後における法的効力

一、タフト・ハートレイ法三〇一条(a)の適用範囲の拡張

二、被用者による協約違反訴訟の法的根拠

三、労働協約と労働契約の関係

四、労働協約の法的効力に関する組合員と非組合員の差異(以上二二六号)

第四節 苦情処手続前置の法理

一、苦情処手続前置の法理

二、苦情処手続前置法理の例外

三、仲裁による終局判断の原則とその例外

四、組合内部手続前置の法理

第五節 使用者による被用者に対する協約違反訴訟

一、ノーストライク義務

二、使用者によるスト参加者に対する協約違反訴訟

結 び

四、ノーストライク条項

被用者の団体行動に従事する権利はワグナー法七条⁽¹¹⁶⁾によって保護されている。七条は適法な手段によって行われたストライクを保護しており、違法なものはその保護の対象とならない。⁽¹¹⁷⁾ ノーストライク条項違反のストライクは、労働協約の締結により産業平和をもたらしことを目的とするワグナー法に反するものとして七条により保護され⁽¹¹⁸⁾ない。従って、労働組合に対して協約違反の責任を問いうるし、またストライクに参加した被用者を解雇ないし懲戒処分にしても不当労働行為とはならない。ここでは、ノーストライク条項の法的効力について考察する。

(116) 29 U.S.C. § 157. ワグナー法七条は、「被用者は団結する権利、労働組合を結成し、これに加入しもしくはこれを援助する権利、自ら選択した代表を通じて団体交渉する権利、および団体交渉またはその他の相互扶助もしくは相互保護のためのその他の団体行動に従事する権利を有する。……」と規定している。

(117) Comment, *An Employer's Remedies Against Individual Union Members for Breach of a No-strike Provision in a Collective Bargaining Agreement*, 18 TULSA L. J. 110, 112 (1982).

(118) *Id.*

(一) ノーストライク義務

我国やドイツにおいて平和義務は、労働協約の締結と同時に発生するところの協約に内在する本質的な義務であるとか、当事者の平和義務負担の意思表示がなされて初めて発生するという形で議論⁽¹¹⁹⁾されている。しかしアメリカにおいては、平和義務を労働協約法に特有の問題として考察するという方法はとられていない。⁽¹²⁰⁾ アメリカにおけるノーストライク義務は、我国における平和義務と異なり、一般的にノーストライク条項ないし仲裁条項が存在しない場合に

「いかなる根拠に基づいていかなる内容の義務が発生するのかを考察してもさして意味がなく、より具体的な協約条項 (no strike-no lock out clause や苦情処理条項、任意労働仲裁条項) との関連で把握するのが適当である⁽¹²¹⁾」と考えられる⁽¹²²⁾。アメリカにおいては苦情処理手続に伴い、明示ないし黙示のノーストライク条項が規定されるのが通常であり、労働協約の締結によりノーストライク義務を負うか、ノーストライク条項がない場合にノーストライク義務が発生するか、という議論はなされていないと考えられる。

アメリカにおけるノーストライク義務を論じる前提としては、ノーストライク義務と仲裁条項の関係を理解しておく必要がある。連邦最高裁によれば「明示ないし黙示のノーストライク義務は、苦情を仲裁に付託するための使用者による約束に対する対価 (quid pro quo) である⁽¹²³⁾」とされている。仲裁条項とノーストライク義務の対価関係とは、使用者が紛争を仲裁手続により解決することに合意した代わりに、労働組合は当該紛争についてストライクをしないことを約したことを意味する。この対価関係は、仲裁による紛争の平和的解決という連邦の労働政策に基づき導かれたものである⁽¹²⁴⁾。従って、ノーストライク義務は仲裁条項とあわせて理解されなければならない。この前提を踏まえた上で、ノーストライク義務は連邦の労働政策を指針として、契約上の義務として論じられるのである。

ノーストライク義務は契約上の義務であることから、原則としてその内容は個別の協約条項における合意、すなわち協約解釈ないし契約解釈によることになる⁽¹²⁵⁾。労働協約にノーストライク条項が明記されている場合、労働組合はその範囲内でストライクを行わない義務ないしストライクを指令しない義務を負う。しかし、労働協約に明示のノーストライク条項が規定されていない場合でも、労働組合はノーストライク義務を負う場合がある。労使は契約法上、黙

示のノーストライク義務を否定しない広範な強制的仲裁条項を締結することができる。⁽¹²⁶⁾従って仲裁条項が規定されていれば、仲裁条項とノーストライク条項が対価関係にあることに基づき、一般契約法原則に従って、それが明確に除外されていない限り、労働組合は黙示的に仲裁条項と同一の適用範囲におけるノーストライク義務を負うと解釈されるのである。⁽¹²⁷⁾

ノーストライク義務と仲裁条項が対価関係にあっても、労働組合がノーストライク義務に反したからといって使用者は仲裁義務を免れるわけではない。⁽¹²⁸⁾両者が対価関係にあるということは、使用者の仲裁義務に対して労働組合のノーストライク義務が予定されるにすぎず、ノーストライク義務と仲裁義務が条件関係にあることを意味しない。また、ノーストライク義務の約因は労働協約それ自体であって仲裁条項ではない。⁽¹²⁹⁾すなわち、一方の義務違反は他方の義務違反を免れさせるものではないのである。労働組合によるノーストライク条項違反が自らにも課せられた仲裁義務の履行拒絶にあたる場合において初めて、使用者は仲裁義務を免れることになる。⁽¹³⁰⁾

(119) 安枝・西村・前掲書二七〇頁、中嶋士元也「平和義務の契約法論的構成(四)」法学協会雑誌九三卷三号三三四頁、三三四―四九頁(一九七六年)。

(120) 中嶋士元也「平和義務の契約法論的構成(一)」法学協会雑誌九二卷七号七六三頁、七八〇頁(一九七五年)。

(121) 中嶋・前掲論文「平和義務の契約法論的構成(一)」七八〇頁。

(122) 同旨、田辺公二「アメリカにおける平和義務の法理」『労働紛争と裁判』二〇二頁(弘文堂、一九六〇年)。

(123) Boys Markets v. Retail Clerks Union, 398 U.S. 235, 248 (1970). See, e.g., Buffalo Forge Co. v. United Steelworkers, 428 U.S. 397, 407 (1976); Gateway Coal Co. v. United MineWorkers, 414 U.S. 368, 382; United Steelworkers v. American

Manufacturing Co., 363 U.S. 564, 567; Textile Workers Union v. Lincoln Mills, 353 U.S. 448, 455.

- (124) Warrior & Gulf 事件において連邦最高裁は、「労働協約が、すべての未解決の苦情に対する仲裁条項とストライクの完全な禁止を含んでいる場合に、連邦政策は完全に達成される。仲裁条項はストライクをしないという合意に対する『対価』なのである。」(363 U.S. 574, 578 n.4)(quoting Textile Workers Union v. Lincoln Mills, 353 U.S. 448, 455) と述べている。

なお、ノーストライク義務については、次の文献が詳しい。Stewart, *No-strike Clauses in the Federal Courts*, 59 MICH. L. REV. 673, 673-74 (1961); B. ADELL, *THE LEGAL STATUS OF COLLECTIVE AGREEMENTS IN ENGLAND, THE UNITED STATES AND CANADA* 97-105 (1970).

邦語文献としては、田辺・前掲論文、佐藤・前掲書『アメリカ労働協約の研究』一七六頁、萬井隆令「アメリカ労働協約法理における平和義務概念の生成と展開」法学論叢(京都大学)八三卷六号四四頁(一九六八年)、中嶋・前掲論文「平和義務の契約法論的構成(一)」、山下幸司「アメリカ労働協約法理の問題点(2)」青山社会科学紀要四卷二号一頁、九一一頁(一九七六年)などが詳しい。

- (125) Gateway Coal Co. v. United Mine Workers, 414 U.S. 368, 381-82.

- (126) *Id.* at 382.

- (127) Local 174, Teamsters v. Lucas Flour Co., 369 U.S. 95, 106 (1962); Gateway Coal Co. v. United Mine Workers, 414 U.S. 368, 382.

Lucas Flour 事件は、被用者の解雇に関する苦情を理由としてストライクを指令した労働組合に対し、使用者がタフト・ハートレイ法三〇一条(a)に基づき損害賠償を請求したケースである。本件における労働協約には、使用者と被用者間におけるあらゆる苦情は仲裁に付託され、仲裁裁定は終局的かつ拘束力があると定められていたが、ノーストライク条項は規定されていなかった。

- (128) Feller, *A General Theory of the Collective Bargaining Agreement*, 61 CALIF. L. REV. 663, 797-99 (1973).

- (129) *Id.* at 798 n.522.

(131) Drake Bakeries, Inc., v. Local 50, American Bakery & Confectionery Workers, 370 U.S. 254, 262-63; Local 721, United Packinghouse Workers v. Needham Packing Co., 376 U.S. 247 (1964).

Needham Packing 事件は次のようなケースである。一九〇名の被用者が使用者によるXの解雇に抗議してストライクをした。その後、労働組合はXに関する苦情を提出したが、使用者は当該苦情の手續付託を拒否した。労働組合は使用者に対し、タフト・ハートレイ法三〇一条(a)に基づき仲裁の特定履行を求める訴訟を提起した。本件における労働協約には、協約条項の解釈と適用に関する使用者と労働組合間の苦情の仲裁条項とノーストライク条項が規定されていた。連邦最高裁は Drake Bakeries 事件に基づき、本件における労働組合のノーストライク条項違反はXの解雇に関する労働組合の苦情を仲裁する義務から使用者を免れさすものではない、と判示して仲裁の特定履行を認めた。

(二) インジヤンクシヨ

(1) 労働組合が明示ないし黙示のノーストライク条項に違反した場合、使用者は三〇一条(a)に基づき損害賠償を請求できる。⁽¹³¹⁾ しかし、損害賠償訴訟は使用者の被った損害の金銭的填補という事後的救済にすぎないので違法なストライクを即座に差止めることの代用物とはならない。さらに、労使紛争の最中ないしその後の損害賠償請求訴訟は、労使紛争を悪化させ労使間における紛争の早期解決を遅らせるだけである。⁽¹³²⁾ 従って、使用者はストライクを差止めるエキテイー上の救済であるインジヤンクシヨ⁽¹³³⁾ (injunction) を求めることになる。ここで、ノリス・ラガーディア法が裁判所にインジヤンクシヨ⁽¹³⁴⁾の発給を禁じていることから、タフト・ハートレイ法三〇一条(a)とノリス・ラガーディア法四条⁽¹³⁵⁾の関係が問題となる。

(2) 当初、Sinclair Refining Co. v. Atkinson⁽¹³⁶⁾ において連邦最高裁は、タフト・ハートレイ法三〇一条(a)の立法経過を検討した上で、三〇一条(a)はノリス・ラガーディア法四条を無効にしておらず、連邦裁判所は協約違反のストライクを差止めるインジャンクションを発給できないと判示した⁽¹³⁷⁾。しかし、その後ノリス・ラガーディア法四条はタフト・ハートレイ法三〇一条(a)に合わせて修正されなければならないとして両者の調整がなされ、一定の要件の下にインジャンクションの発給が認められた。すなわちBoys Markets v. Retail Clerks Union⁽¹³⁸⁾ において連邦最高裁は、仲裁による紛争の平和的解決を促進するという連邦の労働政策からの重大な離脱であるとして、Sinclair 事件判決を覆した⁽¹⁴⁰⁾。次に連邦最高裁は、労働組合が強大になるとともに「連邦の労働政策は、初期の労働運動の保護から団体交渉の奨励、さらに産業紛争の平和的解決のための協約適用の方法へと変化した。しかしこの変化は、インジャンクションを禁止するノリス・ラガーディア法を含む古い制定法を大幅に改正することなく完成された。従って、古い制定法を新しいものに調和させることは裁判所の役割となり⁽¹⁴¹⁾、ノリス・ラガーディア法四条は、事後に制定されたタフト・ハートレイ法三〇一条(a)と仲裁という目的に調和させ⁽¹⁴²⁾ (accommodate) られなければならない」と述べた上で、「仲裁に関連してエクイティー上の救済が利用できないことは、労使紛争の平和的解決のための機能を自発的に確立することを支持する連邦議会の政策に重大な障害を与える。ノリス・ラガーディア法の中心的目的が、この重要な政策を助長するエクイティー上の救済の限定的な利用により犠牲にされることはない。従って、本件の状況においては、ノリス・ラガーディア法はインジャンクションによる救済を認めることを禁じていない⁽¹⁴³⁾。」と判示した。つまり連邦最高裁は、ノリス・ラガーディア法四条をタフト・ハートレイ法三〇一条(a)に合わせて修正することによって両者を

調整し、仲裁による紛争の平和的解決という連邦の労働政策を達成するためのインジャンクションをノリス・ラガーディア法は禁止していないと解釈したのである。以上に基づき連邦最高裁は、ノーストライク条項違反のストライクが「仲裁しうる苦情」(arbitrable grievance) に関して仲裁を経ないで行われた場合に、仲裁がなされるまでの間当該ストライクを差止めるインジャンクションを裁判所が発給できることを認めたのである。ここにおいても仲裁による紛争の平和的解決という連邦の労働政策が強調されるのである。単なるノーストライク条項違反ならともかくとして、苦情が仲裁しうる場合に仲裁手続を経ることなしに協約違反のストライクを行うことは仲裁義務ないし仲裁制度を否定するものであり、ひいては連邦の労働政策の達成を妨げるものである。このようなストライクに対して、連邦最高裁はインジャンクションの発給を認めたのである。

しかし、連邦最高裁が「本件における判決は例外である」⁽¹⁴⁴⁾と述べていることから、あくまでも一定の要件の下にインジャンクションが認められるのであり、すべての仲裁しうる苦情に起因するストライクにインジャンクションが認められるわけではない。⁽¹⁴⁵⁾ Boys Markets 事件判決は、Sinclair 事件判決における反対意見を採用して、裁判所がノリス・ラガーディア法にかかわらずインジャンクションを発給するための八つの要件を示した。⁽¹⁴⁶⁾

第一に、労働協約にノーストライク条項が規定されていることである。⁽¹⁴⁷⁾ ノーストライク条項は明示の条項に限らず黙示のものであってもよい。⁽¹⁴⁸⁾

第二に、労働協約に強制的苦情調整ないし苦情仲裁手続 (mandatory grievance adjustment or arbitration procedure) が規定されていることである。⁽¹⁴⁹⁾

第三に、ストライクが、契約上の義務として仲裁しうる苦情に関するものであること⁽¹⁵⁰⁾。なお、「仲裁しうる苦情」の判断については Steelworkers Trilogy において示された仲裁可能性の推定が働く⁽¹⁵¹⁾。

第四に、苦情が労働協約上の仲裁手続に付託されており、かつストライクに対するインジャンクションを求めそれを得た時に、使用者が仲裁手続を推進する準備ができて⁽¹⁵²⁾いること。

第五に、ストライクに対するインジャンクションを得る条件として、使用者が仲裁を命令されなければならないこと⁽¹⁵³⁾。

さらに、インジャンクションが認められるエクイティー上の要件として、

第六に、協約違反(ノーストライク条項違反)が発生しており今後継続するであろうものであること、もしくは当該協約違反のおそれがありそれが実行されるであろうこと⁽¹⁵⁴⁾。

第七に、当該協約違反が使用者に回復できない損害を発生させ、もしくは発生させるかもしれないこと⁽¹⁵⁵⁾。

第八に、インジャンクションの発給により被る労働組合の損害よりも、インジャンクションの拒否によりそれを上回る損害を使用者が被るであろうこと⁽¹⁵⁶⁾。

(3) 以上のように、Boys Markets 事件判決によりノリス・ラガーディア法によるインジャンクションの禁止に重大な例外が設けられた⁽¹⁵⁷⁾。とすれば、次にその例外の及ぶ範囲が問題となる。すなわち、ストライクが契約上の義務として仲裁しうる苦情に関するものであることという上述の第三の要件は裁判所がインジャンクションを発給できる要件のうち特に重要なものであったが、これが抽象的かつ漠然としたものであったことから、この第三の要件の解釈を

めぐって連邦裁判所の見解が分かれたのである。⁽¹⁵⁸⁾ Boys Markets 事件判決に示された例外の及ぶ限界は Buffalo Forge Co. v. United Steelworkers 判決により明確にされた。⁽¹⁵⁹⁾

Buffalo Forge 事件は同情ストが問題となったケースである。当該労働協約には協約の適用と解釈に関する苦情を仲裁する旨の仲裁条項が規定されていたが、同情ストの原因となった苦情は仲裁しうるものではなかった。連邦最高裁は、ストライクが単にノーストライク条項に違反するだけではインジャンクションは認められない、インジャンクションが認められるためにはストライクの原因 (its causes nor the issue underlying it) が仲裁しうる苦情でなければならぬ、当該同情ストはその原因が仲裁しうる苦情でないことから Boys Markets 事件判決が示した例外にあたらない、と判示した。⁽¹⁶⁰⁾ 連邦最高裁は、仲裁しうる苦情に起因するストライクに対してのみインジャンクションを発給できるとして、Boys Markets 事件判決の例外が及ぶ限界を明確にしたのである。従って、同情ストの原因たる苦情にノーストライク条項及び仲裁条項の適用があると解釈できる場合は別として、一般的に使用者は同情ストに関してインジャンクションを得ることができないのである。⁽¹⁶¹⁾

Buffalo Forge 事件判決において示されたこの限界は、後の Jacksonville Bulk Terminals, Inc. v. International Longshoremen's Association ⁽¹⁶²⁾ においても踏襲されている。本件は政治的な動機に基づくストライクが問題となったケースである。当該労働協約には協約期間中すべてのストライクを禁止したノーストライク条項と、あらゆる苦情を仲裁に付託する旨の苦情処理条項が規定されていた。連邦最高裁は Buffalo Forge 事件判決に従い、当該政治ストの原因である苦情は当該協約に基づき仲裁しうるものではなく仲裁による解決可能性がないことから Boys Markets 事件の例

外にあたらな⁽¹⁶³⁾い、と判示した。これら Buffalo Forge 事件判決と Jacksonville Bulk Terminals 事件判決によれば、同情ストや政治ストのようにストライクの原因が仲裁可能な苦情でない場合にはインジャンクションを発給することができないことになる。⁽¹⁶⁴⁾

(4) ノリス・ラガーディア法四条は労使紛争にインジャンクションを発給することを禁止している。しかし、ストライクの原因が仲裁しうる苦情である場合に、仲裁による苦情の平和的解決という連邦の労働政策を達成するために、裁判所はインジャンクションを発給することができるのである。同情ストや政治ストのように仲裁による解決可能性のない苦情に起因するストライクの場合、当事者間において解決されるべき苦情は存在せず、また、労働組合はそのようなストライクの原因となる苦情に関して仲裁義務を負わない。このような仲裁による解決可能性のない苦情は、連邦の労働政策が掲げる仲裁による解決が不可能である。従って、タフト・ハートレイ法三〇一条(a)や連邦の労働政策にノリス・ラガーディア法を調和させる必要がないのである。⁽¹⁶⁵⁾以上からインジャンクションが認められる例外の範囲は、仲裁しうる苦情に起因するストライクの場合に限定されるのである。

(161) See *Atkinson v. Sinclair Refining Co.*, 370 U.S. 238; *Drake Bakeries, Inc. v. Local 50, American Bakery & Confectionery Workers*, 370 U.S. 254.

(162) *Boys Markets v. Retail Clerks Union*, 398 U.S. 235, 248.

(163) インジャンクション(差止命令)とは、「エクイティ上の救済方法で、被告に一定の行為をなすことを禁じたり、すでに生じた違法状態の排除のために一定の作為を命じる裁判所の命令」である。「通常、不作為を命じる形をとることが多いので差止命令と訳されてきたが、作為を命じる場合もあることに注意。」(田中・前掲書『英米法辞典』四四八―四九頁)しな

ければならない。

(134) 29 U.S.C. § 104. ノリス・ラガーディア法四条は、「合衆国裁判所は、労使紛争 (labor dispute) を伴う事件ないし労使紛争から生じる事件において、そのような紛争に参加し、もしくは関与した一人または複数の者が、次に掲げる行為を単独にまたは団結して為すことを禁止するために、一方的緊急差止命令 (restraining order)、暫定的ないし本案的差止命令 (temporary or permanent injunction) を発給する管轄権を有しない。……」と規定している。

(135) インジャンクションの問題を論じた邦語文献としては、有泉亨『レイバー・インジャンクション』法学理論篇一四八(日本評論新社、一九五二年)、秋田成就「アメリカ労働協約における非争議条項の法的強制の問題」社会科学研究二四卷四号二八頁(一九七三年)、奥山明良「最近におけるレイバー・インジャンクションの動向」公企労研究三七号六七頁(一九七八年)、山内久史「アメリカにおける平和義務違反のストライキとレイバー・インジャンクションの展開(一)―(二)」法研論集(早稲田大学大学院)四三号二九三頁、四四号五五頁(一九八七―八八年)などがある。

(136) 370 U.S. 195 (1962). 本件は三つの訴因——労働組合に対する損害賠償請求、組合員に対する損害賠償請求、労働組合に対するストライクのインジャンクション請求——のうちの三つめのものを扱ったものである。本件における労働協約には使用者と労働組合または被用者間の賃金、労働時間、労働条件に関するあらゆる苦情を強制的で終局的かつ拘束力ある仲裁に付託する旨の仲裁条項と、理由を問わずに怠業 (slowdown) と苦情の対象であるまたは対象となりうる原因を理由とするストライクないし労働停止 (strike or work stoppage) を禁止したノーストライク条項が規定されていた。この規定にかかわらず労働組合は九つの個別の原因に基づき一九ヶ月にわたってストライクを行った。当該ストライクは仲裁に付託しうる苦情から生じたものであり、労働組合は当該苦情についてノーストライク義務を負っていた。使用者は労働組合のストライクをノーストライク条項違反として、タフト・ハートレイ法三〇一条(a)に基づきストライクの差止めを内容とするインジャンクションを求める訴えを労働組合に対して連邦地方裁判所に提起した。

(137) *Id.* at 203, 213-14. 本件には後の *Boys Markets v. Retail Clerks Union*, 398 U.S. 235 (1970) において法廷意見を述べることになる *Brennan* 判事と *Douglas* 判事、*Harlan* 判事の反対意見が付されている。

アメリカにおける労働協約の法的効力(二)

同志社法学 四四卷二号

八九 (二五九)

- (138) 従って、ノリス・ラガーディア法四条が適用されず、また州法によりインジャンクションが禁止されていない州において、使用者はストライクを差止めるインジャンクションを求める訴訟を州裁判所に提起することになる。それに対して、労働組合は州裁判所において発給されたインジャンクションを Sinclair 事件判決に拘束される連邦裁判所において解除するために、連邦移送法 (28 U.S.C. § 1441) に基づき連邦裁判所に移送申立て (remove) をする⁽¹³⁹⁾ことになる。American Dredging Co. v. Local 25, Marine Division, 338 F.2d 837 (3d Cir. 1964) において移送は否定されたが、連邦最高裁は Avco Corp. v. Aero Lodge No.735 IAM, 390 U.S. 557 (1968) (おぼつた)れを認めた (B. TAYLOR & F. WITNEY, 4th ed., *supra* note (35), at 456)。⁽¹⁴⁰⁾移送問題については以下の文献が詳しい。秋田・前掲論文五六頁以下、山内・前掲論文「アメリカにおける平和義務違反のストライクとレイバーインジャンクションの展開⁽¹⁴¹⁾」三〇八頁以下。

- (139) 398 U.S. 235 (1970). 本件は次のようなケースである。本件における労働協約には、労働協約の解釈と適用に関するすべての紛争は仲裁手続により解決されなければならない、仲裁裁定は終局的でありかつ拘束力を有する、労働協約の有効期間中は労働停止 (cessation or stoppage of work)、ロックアウト、ピケッティング、ボイコットを禁止する条項が規定されていた。冷凍食品ケースの取扱いに関する苦情が生じ、使用者が労働組合の要求に応じなかったことから、労働組合は当該苦情を苦情処理・仲裁手続に付託することなしにストライクを指令してピケラインを張った。使用者はストライクを中止し、苦情処理・仲裁手続に応じることが呼びかけたが労働組合はこれを拒否しストライクを続行した。使用者は州裁判所に訴訟を提起し、ストライクの継続を禁止する一方的緊急差止め命令 (temporary restraining order) を得たが、労働組合はこれを連邦地方裁判所に移送し命令の取消を求めた。

- (140) *Id.* at 238, 241. 連邦最高裁は、仲裁条項による紛争の平和的解決とインジャンクションの発給に関する連邦裁判所と州裁判所における相違を、Sinclair 事件判決を覆した理由として挙げている。以下、その要旨を挙げる。

Sinclair-Avco 事件判決に反対する理由は第一に、ノーストライク条項違反に対して州裁判所において発給されたインジャンクションを取消するために、Sinclair 事件判決に拘束される連邦裁判所への事件の移送を認めた Avco 事件は、州裁判所の管轄権を侵害するものであり Charles Dowd Box 事件判決における連邦最高裁の結論と矛盾するものである⁽¹⁴²⁾、

第二に、連邦裁判所における救済と全く相違する救済が理論上州裁判所において得られることにより、Lucas Flour 事件判決において表明された労働法の統一性という連邦の労働政策が侵害されることである。この弊害は Sinclair 事件判決を覆すか、または同判決を州に拡大することによって解決することができる。前者を支持する理由は二つある。まず、ノリス・ラガーディア法またはタフト・ハートレイ法三〇一条(a)において、連邦議会が州裁判所からインジャンクションによる救済を奪おうとしなかったことである。次に、エクイティー上の救済が得られないならば、仲裁条項とそれに伴うノーストライク義務の強行性の密接な関係を荒廃させることにある。

さらに連邦最高裁は、後者の理由を詳しく説明している。

ノーストライク義務は苦情を仲裁に付託することの対価であり、そのノーストライク義務を強行する最も迅速な原則と方法が排除されるならば、使用者の仲裁条項を締結する動機が必然的に消失してしまう。損害賠償という他の救済方法もあるが、紛争が解決した後の損害賠償の裁定は違法なストライクを即座に停止することの代替物とはならない。仲裁手続の本来の目的はストライクなどの自力救済に訴えることなしに、労使紛争の迅速な解決機能を付与することである。この基本的な目的は、迅速で有効な救済が存在しない場合に損なわれてしまう。従って、Sinclair 事件判決は安定した労使関係の重要な要素——ノーストライク義務を伴う仲裁条項——の効果的な強行に重大な疑問を投じるものであるから、当法廷は、同判決は連邦の労働政策に発展的寄与をしないと結論する (*Id.* at 244-49)。

(141) *Id.* at 251.

(142) *Id.* at 250.

(143) *Id.* at 252-53.

(144) *Id.* at 253.

(145) *Id.* at 253-54.

(146) *Id.* at 249, 254. (quoting *Sinclair Refining Co. v. Atkinson*, 370 U.S. 195, 228 (Brennan, J., Douglas, J., Harlan, J., dissenting)). See Axelrod, *The Application of the Boys Markets Decision in the Federal Courts*, 16 B.C. INDUS. & COM. L. REV. 893, 901

(1975).

(147) *Boys Markets v. Retail Clerks Union*, 398 U.S. 235, 248 n.16, 254.

(148) *Gateway Coal Co. v. United Mine Workers*, 414 U.S. 368, 380-82.

Boys Markets 事件判決において示された要件は、その後 *Gateway Coal Co. v. United Mine Workers*, 414 U.S. 368 (1974) において補足された (Axelrod, *supra* note (146), at 903-04)。補足された要件とは第一と第二の要件に関するものであり、すなわち、強制的仲裁条項が規定されている場合にはそれと同一の範囲の黙示のノーストライク義務を労働組合は負い、黙示のノーストライク条項の違反にもインジャンクションが認められること (414 U.S. 368, 380-82)、「仲裁しうる苦情」の判断についても、*Steelworkers Triloggy* において示された仲裁可能性の推定が働くこと (*Id.* at 379) である。

Gateway Coal 事件は次のようなケースである。炭坑内の換気装置の故障を報告しなかった二人の職長を停職させることを使用者側が拒否したことに対し、労働組合はストライクをした。労働組合は、労働協約に従い当該苦情を仲裁に付託することを拒否した。使用者は、タフト・ハートレイ法三〇一条(a)に基づき、ストライクを差止めるインジャンクションと仲裁の特定履行を求めて連邦地方裁判所に訴訟を提起した。当該労働協約には、ノーストライク条項は規定されておらず、また、すべての地方の苦情は拘束力ある仲裁に付託される旨の包括的仲裁条項が規定されていたが全国的性格を有する苦情は仲裁から除外されていた。

連邦最高裁は、仲裁可能性の推定に基づき安全問題に関する苦情は仲裁しうる、仲裁条項はノーストライク条項の対価であることから明文をもってノーストライク条項が規定されていない場合においても仲裁条項が規定されていれば、労働組合は黙示的にそれと同一の範囲のノーストライク義務を負う、本件において労働組合はストライクをしないという契約上の義務の下にあった、と判示して、ストライクのインジャンクションを認めた (*Id.* at 380-85)。

(149) *Boys Markets v. Retail Clerks Union*, 398 U.S. 235, 253.

(150) *Id.* at 254.

(151) *Gateway Coal Co. v. United Mine Workers*, 414 U.S. 368, 379.

- (152) *Boys Markets v. Retail Clerks Union*, 398 U.S. 235, 254.
- (153) *Id.*
- (154) *Id.*
- (155) *Id.*
- (156) *Id.*
- (157) 中窪・前掲論文「Jacksonville Bulk Terminals, Inc. v. International Longshoremen's Association, 457 U.S. 702, 102 S. Ct. 2673 (1982)」三三四頁。
- (158) 奥山・前掲論文七四頁。See also *Jacksonville Bulk Terminals, Inc. v. International Longshoremen's Association*, 457 U.S. 702, 708-09 (1982); *Shank, Boys Markets Injunctions: The Continuing Clash Between Norris-La Guardia and Taft-Hartley*, 35 Sw. L. J. 899, 919-25 (1981); *Cf. Buffalo Forge Co. v. United Steelworkers*, 428 U.S. 397, 404 n.9 (1976).
- (159) 428 U.S. 397 (1976). 本件は次のようなケースである。A労働組合は支部組合であるX組合を代表しており、X組合と使用者間に関する労働協約を締結していた。労働協約には、協約条項に関する使用者と労働組合間の苦情だけでなく労働協約の解釈と適用に関する苦情を解決するための苦情処理・仲裁条項とノーストライク条項が規定されていた。A労働組合はY組合を代表する認証を受け労働協約締結の交渉に入ったが、これが決裂しY組合はストライクを行いピケラインを張った。A労働組合はX組合にストライクを指令し、X組合はY組合を支持してストライクを行った。使用者は、当該ストライクはノーストライク条項違反であるとして、A労働組合に対しタフト・ハートレイ法三〇一条(a)に基づき損害賠償、仲裁がなされる間当該ストライクを差止める一方的緊急差止命令、暫定的差止命令、仲裁手続の特定履行を求める訴訟を連邦地方裁判所に提起した。A労働組合はノーストライク条項は同情ストを禁止していないと主張した。連邦地方裁判所が一方的緊急差止命令、暫定的差止命令を拒否したことから、使用者は連邦控訴裁判所に上訴したがインジャンクションは認められなかった。
- (160) *Id.* at 407-09; *Cantor, Strikes over Non-arbitrable Labor Disputes*, 23 B.C.L. REV. 633, 634 n.7 (1982). 本判決の評釈として。

て、秋田成就「Buffalo Forge Co. v. United Steelworkers of America, AFL-CIO, 428 U.S. 397, 96 S. Ct. 3141 (1976)」[1979. 二アメリカ法一八一頁がある。

ノースストライク条項違反自体を理由としてインジャンクションが認められるであろうか。連邦最高裁は、ノースストライク条項自体の解釈と適用は当該仲裁条項の適用範囲にあることからノースストライク条項違反という当該苦情は仲裁しうるものであるとして、Steelworkers Trilogy¹⁶¹において確立した仲裁可能性の推定に基づき、当該ストライクが労働協約(ノースストライク条項)に違反したか否かの判断は仲裁人の役割である、仲裁人の裁定が下されるまでインジャンクションを認めることはノリス・ラガーディア法四条に違反するし裁判所が仲裁手続が尽くされるまで他のあらゆる協約違反を差止めうることになる、このことはノリス・ラガーディア法に表明された政策に反する、と判示している (Buffalo Forge Co. v. United Steelworkers, 428 U.S. 397, 409-12)。次に連邦最高裁は、仲裁人が当該ストライクは違法であると判断した場合、裁判所はその裁定を強行するために当該ストライクに対するインジャンクションを発給しうるとしている (*Id.* at 405)。さらにその場合、労働組合が仲裁付託を拒否すれば、裁判所は仲裁の特定履行を命じうるとしている (*Id.* at 410)。

(161) B. TAYLOR & F. WITNEY, 6th ed., *supra* note (38), at 240.

(162) 457 U.S. 702 (1982)。本件は、ソヴィエトのアフガニスタン侵攻に抗議してストライクをした労働組合に対し、当該ストライクは協約違反(ノースストライク条項違反)であるとして使用者がタフト・ハートレイ法三〇一条(a)に基づき仲裁付託の特定履行、仲裁がなされるまでの一方的緊急差止命令、暫定的差止命令、損害賠償を求める訴訟を連邦地方裁判所に提起したケースである。

(163) *Id.* at 721-24. 本判決の評釈として、中津・前掲論文「Jacksonville Bulk Terminals, Inc. v. International Longshoremens' Association, 457 U.S. 702, 102 S. Ct. 2673 (1982)」がある。

(164) 中津・前掲論文「Jacksonville Bulk Terminals, Inc. v. International Longshoremens' Association, 457 U.S. 702, 102 S. Ct. 2673 (1982)」三三四頁。

(165) Buffalo Forge Co. v. United Steelworkers, 428 U.S. 397, 407-12. See Jacksonville Bulk Terminals, Inc. v. International

五、被用者の協約上の権利を定めた条項

被用者のために (on behalf of) 労働組合が訴訟を提起する場合としては、第一に仲裁条項の特定履行、第二に違反された当該協約条項の強行が考えられる。このうち、被用者の協約上の権利を、労使間の苦情として労働組合が仲裁条項を通じて強行できることは、Lincoln Mills 事件判決と Steelworkers Trilogy によって確立している。問題は、第二の類型である。使用者が被用者の賃金を規定した条項に違反した場合、労働組合が未払い賃金を支払えという特定履行を求める訴訟を被用者のために提起できるであろうか。

連邦最高裁は UAW v. Hoosier Cardinal Corp.⁽¹⁶⁵⁾ において、「(被用者の協約上の権利を強行するという) 当該訴訟は三〇一条に基づき労働組合により適正に提起された⁽¹⁶⁷⁾」と判示して、第二の類型の訴訟を認めた。かつて、連邦最高裁は Westinghouse 事件判決において「三〇一条は裁判所に、『使用者と個々の被用者間における個別の労働契約から』生じる性質のものである被用者の権利を強行するための、労働組合により提起された訴訟に対する管轄権を与えていない⁽¹⁶⁸⁾」と判示して、労働組合の原告適格を認めなかった。しかし、Hoosier Cardinal 事件判決は、Smith v. Evening News Association⁽¹⁶⁹⁾ において Westinghouse 事件判決は覆された、と判示して、Westinghouse 事件判決に先例として拘束力がないことを明らかにしたのである。

Hoosier Cardinal 事件判決は、第一に、Smith 事件は被用者により提起されたケースであったが、Smith 事件判決が

Westinghouse 事件を覆し労働組合の原告適格を認めたこと、第二に、三〇一条(b)が労働組合は「被用者のために (in behalf of)」訴えないし訴えられることができる規定していること、を根拠として、被用者のために労働組合が訴訟を提起できると判示したのである。⁽¹⁷¹⁾

従って、労働組合は被用者のために賃金や有給休暇手当などを規定した協約条項の特定履行を求めて訴訟を提起しうる。⁽¹⁷¹⁾ その際、被用者が労働組合に当該紛争を付託することは訴訟の要件とならない。つまり労働組合は、被用者が紛争を苦情処理手続に付託しなかったことにより原告適格を否定されないのである。なぜなら、タフト・ハートレイ法三〇一条の制定は協約違反訴訟に関する労働組合の訴訟能力の欠如というコモン・ロー上の手続的障害を取り除くことを目的としており、このような手続的要件を課すことは三〇一条の立法意図に反するからである。⁽¹⁷²⁾

(166) 383 U.S. 696 (1966). 本件は次のようなケースである。前年度において有給休暇の資格を取得した被用者がそれを消化する前に解雇された場合、理由の如何を問わず解雇時に有給休暇手当 (vacation pay) が支払われる旨の条項が労働協約に規定されていた。本件は、使用者が数名の被用者を解雇したが有給休暇手当を支払わなかったことから、それを協約違反として労働組合が使用者に対しその支払いを求める訴訟を連邦裁判所に提起したケースである。連邦最高裁は労働組合の当事者適格は認めしたが、タフト・ハートレイ法三〇一条(a)に基づき当該協約違反訴訟の出訴期限には州法の適用があると判示して、結局訴訟の提起を認めなかった。

(167) *Id.* at 700.

(168) *Id.* (quoting *Smith v. Evening News Association*, 371 U.S. 195, 198 (1962)).

(169) 371 U.S. 195 (1962).

(170) See Meltzer, *The Supreme Court, Congress, and State Jurisdiction over Labor Relations*: II, 59 COLUM. L. REV. 269, 271-72

(1959) : Pfander, *supra* note (30), at 294-95, 294 n.215.

(171) 労働組合が被用者のために協約違反訴訟を提起する場合、苦情処理手続前置の法理の適用はあるか。本件における労働協約に苦情処理手続が規定されていたか否かは不明である（中窪・前掲論文「アメリカ団体交渉法の構造」二〇七一頁注（18）参照）。しかし、苦情処理手続前置の法理の趣旨に基づけば、使用者と労働組合間において当該苦情が苦情処理手続の対象となっていない場合は、それを尽くした後でなければ労働組合は訴訟を提起できないであろう。

(172) UAW v. Hoosier Cardinal Corp. 383 U.S. 696, 700 n.3.

第二章 被用者と使用者の関係における法的効力

第一節 前提的考察

一、 締結当事者間と被用者間における法的効力の相対性

労働協約の締結当事者間における法的効力は、被用者との関係における法的効力に影響を及ぼさない。労働協約は締結当事者間における契約にすぎないのである。契約の当事者ではない被用者が協約上の権利義務を取得するために、強行的・直律的効力を定める立法ないし労働協約の労働契約への編入という法的テクニックを用いた別個の法理が必要となる。従来、アメリカにおいては、その媒介法理について契約的構成がとられてきた。そして、伝統的コモン・ロー法理を発展させた法理を用いて、労働契約を通じて、あるいは労働組合を組合員の代理人とする代理契約として、第三者たる被用者のための使用者と労働組合の契約として被用者にその効力を及ぼした。タフト・ハートレイ

法の下においても同様に、被用者との関係に労働協約の法的効力を及ぼすためには何らかの媒介法理が必要である。タフト・ハートレイ法三〇一条(a)の成立後においても、同条は被用者による訴訟に適用されないと考えられていた。このため被用者との関係においては、しばらくの間コモン・ロー法理による法的効力の構成がとられ続けた。しかし、連邦最高裁により三〇一条(a)の適用範囲が被用者に拡張されたことから、被用者の関係における効力規定はコモン・ロー法理からタフト・ハートレイ法三〇一条(a)にとって代わった。

二、 タフト・ハートレイ法の下における法的効力の構成に関する試論

第一の構成としては、タフト・ハートレイ法九条(a)⁽¹³⁾を根拠に被用者が直接協約条項に基づき権利義務を取得するという構成である。この前提に立てば、被用者は九条(a)を根拠に直接労働協約に基づき訴訟を提起でき、タフト・ハートレイ法三〇一条(a)は連邦裁判所への訴訟の提起を容易にした手続規定にすぎないと解される。第二は、三〇一条(a)に基づく訴訟によって初めて協約条項が権利として被用者に帰属するという構成である。この前提に立てば、被用者は九条(a)ないし労働協約自体から直接権利を取得しない。九条(a)は、排他的交渉代表である労働組合による団体交渉以外の交渉をいっさい認めないという意味において、労働条件に関し被用者を協約条項に拘束すると解される。そして三〇一条(a)は実体規定であると解され、同条の内容は連邦の労働政策に基づき連邦裁判所により形成されることになる。そして、三〇一条の立法経過、立法意図、制定法の条項を呈した連邦の労働政策に基づく連邦裁判所による解釈によって、被用者自身が自らの権利の確立のために協約違反訴訟を提起できることになる、という構成である。

第一の構成についていえば、三〇一条(a)を手続規定と解することはできない。なぜなら、既に述べたように合衆国憲法三編二節に関する憲法問題が生じるからである。⁽¹⁷⁴⁾ さらに、三〇一条(a)が実体規定であることは Lincoln Mills 事件判決によって確立していること⁽¹⁷⁵⁾から、いずれにしてもこの解釈は取りえない。また、タフト・ハートレイ法九条(a)は「団体交渉の目的で適切な単位内における被用者の多数 (majority) により指名 (designated) なし選出 (selected) された代表は、給与率、賃金、労働時間、その他の労働条件に関する団体交渉のために、その単位内におけるすべての被用者の排他的代表 (the exclusive representatives) となる。……」⁽¹⁷⁶⁾としか定めておらず、強行的・直律的効力を定めた規定ではないことから、締結された協約条項が被用者の権利義務を規律すると考えることも難しい。Smith 事件判決⁽¹⁷⁶⁾以後、「連邦実体法の統一的体系に基づき労働協約の適用を完成させるといふ連邦議会の政策」⁽¹⁷⁷⁾に基づき、被用者の協約上の権利はタフト・ハートレイ法三〇一条(a)に基づく訴訟によって強行されることは確立した法理である。

以上から、第二の構成によって被用者と使用者間に労働協約の法的効力が生じると考える。被用者と使用者の関係における労働協約の法的効力という問題は、連邦裁判所によるタフト・ハートレイ法三〇一条(a)の解釈により解決されたのである。

ここで、次の三点に留意しておかなければならない。第一に、タフト・ハートレイ法九条(a)及び三〇一条(a)は文理上、被用者の権利義務関係を設定しないと解釈される。従って、被用者は労働協約自体ないし九条(a)、三〇一条(a)から直接協約上の権利を取得しえないのである。第二に、三〇一条(a)の効果は、強行的・直律的効力を立法により規定

するという諸外国における立法的解決とは異なることである。すなわち、連邦裁判所によるタフト・ハートレイ法三〇一条(a)の解釈により、被用者が自己のために規定された協約条項の違反について「訴訟」を提起することが認められたのである。第三に、裁判所の判決があつて初めて、協約条項が被用者の権利となることである。被用者は直接協約条項に基づいて権利を取得しえないことから、協約条項が「被用者の権利」であるという表現は適切ではない。被用者の労働条件を定めた協約条項は、「被用者に帰属することが予定された権利」を規定している、と表現する方が適切である。従つて、被用者の協約上の権利という場合、「被用者に帰属することが予定された権利」を意味することに注意しなければならない。

(173) 29 U.S.C. § 159(a). タフト・ハートレイ法九条(a)は、「団体交渉の目的で適切な単位内における被用者の多数 (majority) により指名 (designated) なしし選出 (selected) された代表は、給与率、賃金、労働時間、その他の労働条件に関する団体交渉のために、その単位内におけるすべての被用者の排他的代表 (the exclusive representatives) となる。ただし、すべての被用者ないし被用者の集団は、そのとき効力を有している協約条項に矛盾しない限り、交渉代表の介入なくして、何時でも使用者に苦情を申し立て (present) かつ調整する (have such grievances adjustment) 権利を有する。その場合、交渉代表にはその調整に出席する機会が与えられている。」と規定している。

(174) 本稿第一章第三節二参照。

(175) *Textile Workers Union v. Lincoln Mills*, 353 U.S. 448.

(176) *Smith v. Evening News Association*, 371 U.S. 195 (1962).

(177) *Id.* at 200.

第二節 タフト・ハートレイ法成立以前の法的効力

労働協約の法的効力は、当初伝統的コモン・ロー法理を發展させた法理によって構成されていたことは既に述べた。ここでは、コモン・ロー法理の支配下で、使用者と被用者間における労働協約の法的効力がどのように構成されていたかを考察する。⁽¹⁷⁸⁾

第一は、慣習・慣行説 (custom and usage theory) である。工場ないし産業において一般化している慣習もしくは慣行を労働協約として規定した場合、労働協約に規定された労働条件が労働協約の条件を決定する効果を有するのである。⁽¹⁷⁹⁾ つまり、労働協約が労働契約の中に入り込みその一部となる (entered into and became a part of his contract) ないし編入されるのである。この法理によれば、労働協約の法的効力は組合員・非組合員の区別なく及び、被用者は労働契約に基づいて労働協約上の権利を取得することになる。その要件として、被用者は、採用時に労働協約中に規定された条件を知っておりそれを労働契約の内容とする意図をもって採用に同意したことを立証しなければならぬ。代表的な裁判例としては、*Hudson v. Cincinnati, N. O. & T. P. Ry. Co.* ⁽¹⁸⁰⁾ がある。本件における労働協約には、使用者側の役員は被用者の苦情を調査し迅速な判断を下すこと、不当に解雇された被用者は原職に復帰し失われた期間の賃金に値する金額の支払を受ける旨の条項が規定されていた。就業規則違反により解雇された被用者が苦情を申し立てたが、使用者側の役員は、調査の結果を知らせること、被用者を原職復帰させること、を拒否した。被用者は当該解雇が不当なものであるとして、協約違反を理由に解雇期間の賃金に値する金額の支払を求める訴訟を提起した。ケン

タッキー控訴裁判所は次のように判示して、慣習・慣行説を採用した。

「……機関士として……被控訴人(使用者)への労務提供に入った控訴人(被用者)が、主張されている労働協約条項を知っておりそれに合意した場合、または労働協約が、(被用者が)それを知っていたという前提を立証するほどに機関士の中で一般的に知られている場合において、(被用者が)全ての協約条項に反する特定の契約を締結しなかった場合、まるで完全に(労働契約の中に)編入されたように、問題となっている労働協約は被控訴人との労働契約の中に入り込みその一部となる。⁽¹⁸¹⁾」

第二は、代理説 (agency theory) である。この法理は、労働組合を組合員の代理人であると構成する。そして、使用者と代理人である労働組合が締結した労働協約は、本人である被用者と使用者間における契約としての効力が生じることになる。⁽¹⁸²⁾ 組合員は契約の当事者であることから労働協約に基づき権利を取得するが、労働組合は単なる代理人であって契約当事者ではないことから労働協約に基づきなんらの権利も主張できない。この法理によれば、協約締結組合の組合員のみが労働協約に基づいて権利を取得することになる。ただし、協約締結後に採用された組合員は、協約条項を追認するまで労働協約に基づいて権利を取得できない。代表的な裁判例としては、*Mueller v. Chicago & N. W. Ry. Co.* ⁽¹⁸³⁾ がある。解雇された被用者が当該解雇は協約違反であるとして苦情を提出し、労働協約に従って当該苦情は仲裁に付託された。そして、解雇による収入の喪失 (*loss of earnings*) の損害賠償を認める終局的かつ拘束力のある裁定が下された。本件は当該仲裁裁定の効力に関して争われたケースである。ミネソタ最高裁判所は次のように判示して代理説を採用した。

「原告（被用者）は、……（労働協約を）正式に授権された代理人（duly authorized agent）によって自らのために締結された契約として、労働協約（contract）に基づき訴える権利を有することは明かである。従って、当該訴訟は、労働協約の単なる受益者（beneficiary）による訴訟であるよりも、労働協約の当事者（party）による訴訟であるときみなされなければならない。……（労働組合が締結当事者であるのに被用者が労働協約の本人であるという）この相違は、結果において重要なものでない。もし必要でないとしても、当法廷が問題とされる協約条項を考察した前提を示すことは適切である。原告は労働協約（contract）の当事者として、被告のすべての協約違反について訴権（right to sue）を有すると当法廷は判示する⁽¹⁸⁴⁾」。

第三は、第三者のためにする契約説（third-party beneficiary theory）である。第三者のためにする契約説は抵当権において発展した契約法理から導かれたものである。⁽¹⁸⁵⁾この法理は、交渉単位におけるすべての被用者の利益のために労働組合が使用者と労働協約を締結した、と構成する。従って、組合員・非組合員を問わず、労働協約が適用される交渉単位内の全ての被用者は労働協約自体から直接権利を取得し、労働協約に基づき直接使用者を訴えることができる。⁽¹⁸⁶⁾また、労働組合も契約当事者であることから労働協約に基づき権利を取得できる。代表的な裁判例として、⁽¹⁸⁷⁾Yazoo & M. V. R. Co. v. Sideboard がある。黒人である被用者は貨物列車のブレーキ係として採用されたが、その後旅客係に配転され、ポーターとブレーキ係という二つの業務を行っていた。本件においては、白人のみからなる労働組合が使用者と労働協約を締結していたが、協約上の権利は白人黒人の区別なく適用される旨の条項が規定されており、加えて異なる職種を兼ねる場合には高い方の職種の賃金が支払われる旨の条項が規定されていた。使用者は当該

被用者が組合員でないことから労働協約の適用を受けないとしてブレイキ係としての賃金の支払を拒否し、それよりの安いポーターとしての賃金を支払った。被用者はブレイキ係としての賃金の支払を求めて訴訟を提起した。ミシシッピ最高裁判所は、

「本州において、第三者 (a third party) が明確に自らの利益のために締結された労働協約に直接基づいて(賃金の) 支払を受けることができることは未解決の問題ではない」⁽¹⁸⁸⁾

と判示した。そして、第三者のためにする契約説という法理が適用されるための三つの要件を挙げて次のように判示した。

「(1)当該労働協約の条項が……第三者を包含するに足るだけ明らかに広いものであり、かつ(2)その協約条項が適用される範囲内に当該第三者があることが明確であり、さらに(3)当該協約条項との関連において実際に受約者が当該第三者の福利に実質的かつ明確な利害関係を有するならば、当該第三者は協約条項の利益を受ける範囲内にある」⁽¹⁸⁹⁾

このように、州裁判所はコモン・ロー法理を発展させた三つの法理を媒介法理にして、被用者に労働協約の法的効力を及ぼしていたのである。

(178) タフト・ハートレイ法成立以前におけるコモン・ロー法理に基づく労働協約の法的効力については、蓼沼謙一「米国における労働協約法理」比較法研究四号六頁、九一二頁(一九五二年)、山下幸司「アメリカ労働協約法理の問題点(1)」青山社会科学紀要三卷二号二九頁、三〇―三五頁(一九七五年)、などが詳しい。

- (179) C. GREGORY & H. KATZ, *supra* note (27), at 479-80.
- (180) 154 S.W. 47 (Ky. Ct. App. 1913).
- (181) *Id.* at 50.
- (182) C. GREGORY & H. KATZ, *supra* note (27), at 480-81.
- (183) 259 N.W. 798 (Minn. Sup. Ct. 1935).
- (184) *Id.* at 799.
- (185) この法理は、抵当債務者が負っている債務を売買価格の一部として引き受けることを約束して抵当債務者から抵当物件を購入した者に対して、抵当債権者が直接訴訟を提起することを認めるものである。この理論は、被用者が組合員でなくても労働協約の交渉単位内にある被用者に使用者を訴えることを認めることから、裁判所はこの理論を類推したのである (C. GREGORY & H. KATZ, *supra* note(27), at 481-82)。
- (186) C. GREGORY & H. KATZ, *supra* note (27), at 481-82. Cf. J. I. Case Co. v. NLRB, 321 U.S. 332, 334-36 (1944).
- (187) 133 So. 669 (Miss. Sup. Ct. 1931).
- (188) *Id.* at 671.
- (189) *Id.*

第三節 タフト・ハートレイ法成立後における法的効力

被用者が労働協約に基づいて権利を取得するためには何らかの媒介法理が必要であり、従来、アメリカにおいてはコモン・ロー法理による処理がなされてきた。そして、コモン・ロー法理に基づき被用者に原告適格 (*standing to sue*) があるか否かという観点から訴訟提起の可否を判断することによって、被用者に労働協約の法的効力を認めて

きた。⁽¹⁹⁰⁾ タフト・ハートレイ法の下においても、被用者との関係における労働協約の法的効力に関してはコモン・ロー法理が適用される、と考えられていた。しかしその後Smith事件における連邦最高裁判決により、被用者はタフト・ハートレイ法三〇一条(a)に基づき協約違反訴訟を提起できると解釈されたことから、三〇一条(a)が被用者との関係における労働協約の法的効力の媒介法理となった。ここでは、労働協約の法的効力が被用者に及ぶ媒介法理の理論的解明を試みる。

(80) Note and Comment. *The Ability of an Individual Employee to Sue His Employer on a Collective Bargaining Agreement*, 3 BUFFALO L. REV. 270, 271 (1954).

一、タフト・ハートレイ法三〇一条(a)の適用範囲の拡張

当初、Westinghouse事件判決⁽¹⁹¹⁾により、被用者に帰属することが予定された権利を定めた協約条項⁽¹⁹²⁾の違反についてはタフト・ハートレイ法三〇一条(a)の適用がないと解されていた。その理由は、三〇一条(a)が手続規定であることを前提としていたこと、被用者は三〇一条(a)によらなくてもコモン・ロー法理に基づき州裁判所において協約上の権利を訴求できること⁽¹⁹³⁾にあった。その後Lincoln Mills事件⁽¹⁹⁴⁾において連邦最高裁は、三〇一条(a)を实体規定と解釈した。そして、被用者の協約上の権利を苦情処理手続における苦情として仲裁条項の特定履行という形で、すなわち締結当事者間における労働協約の効力という形で、間接的に強行することを認めた。⁽¹⁹⁵⁾ さらに、Enterprise Wheel事件⁽¹⁹⁶⁾において連邦最高裁は、被用者の協約上の権利を、労働組合が仲裁裁定の特定履行を求めるといって強行する間接的な方

法を認めた。しかし、連邦最高裁は、Lincoln Mills 事件判決において Westinghouse 事件判決を事案が異なるとして峻別したままであり、⁽¹⁹⁷⁾被用者の協約上の権利が三〇一条(a)の適用範囲内にあることを明確に認めていなかったのである。タフト・ハートレイ法三〇一条(a)を媒介法理として被用者が協約上の権利を取得するためには次の判決を待たねばならなかった。

Smith v. Evening News Association ⁽¹⁹⁸⁾において連邦最高裁は、まず、「Westinghouse 事件判決はもはや先例としての権威がない」⁽¹⁹⁹⁾と判示して、被用者の協約上の権利を主張する訴訟はすべて三〇一条(a)の適用範囲から除外されるべきであるという Westinghouse 事件判決の先例としての拘束力を否定した。

次に連邦最高裁は、苦情処理手続に付される苦情の多くが被用者の苦情であることに着目し、「賃金率と労働条件に関する被用者の権利は労働協約の交渉と適用の重要な中心である。個人の苦情は苦情仲裁機能の中心にあり、そのことは労働組合の利益と必然的にかなり絡み合っている。またそのことは労働協約の解釈と効力に関する重大な問題を数多く生じさせる。これらの苦情を三〇一条の適用範囲から除外することは、連邦実体法の統一的体系に基づき労働協約の適用を完成させるという連邦議会の政策を無意味にする」⁽²⁰⁰⁾と判示して、被用者の協約上の権利を実現する訴訟が三〇一条(a)の適用範囲内にあることを明確に認めたのである。⁽²⁰¹⁾

さらに、連邦最高裁はタフト・ハートレイ法三〇一条(a)における「between」は「suits」ではなく「contract」にかかると解釈し、⁽²⁰²⁾被用者が使用者に対して協約違反訴訟を提起できることを認めた。つまり連邦最高裁は三〇一条(a)の文言を、「契約違反に関する使用者と労働組合間の訴訟は、これを連邦裁判所に提起できる」としてではなく、「使

用者と労働組合間の契約違反に関する訴訟は、これを連邦裁判所に提起できる」と解釈したのである。連邦最高裁が被用者の使用者に対する協約違反訴訟を認めた理由は次のことにある。すなわち、三〇一条(a)に基づく被用者による協約違反訴訟を認めない場合、当該訴訟には州法が適用されることになる。他方、同一の協約違反について、労働組合は連邦法(三〇一条(a))に基づき訴訟を提起できる。連邦最高裁は、第一に、三〇一条の文言と構造、立法経過に基づけばこのような解釈はできないこと、第二に、協約条項の意味が州法と連邦法によって相違する可能性があることは労働協約の交渉と適用に崩壊をもたらす影響を及ぼすこと、を根拠としてこれを認めたのである。⁽²⁰³⁾

Smith 事件判決は、「連邦実体法の統一的体系に基づき労働協約の適用を完成させるという連邦議会の政策」⁽²⁰⁴⁾に基づき、被用者の協約上の権利が三〇一条(a)に基づき強行できること、被用者自身も自らの協約上の権利を強行する訴訟を提起できること、⁽²⁰⁵⁾という二点を判示して、Westinghouse 事件判決の先例性を否定しタフト・ハートレイ法三〇一条(a)の適用範囲を拡張したのである。⁽²⁰⁶⁾

(191) Association of Westinghouse Salaried Employees v. Westinghouse Electric Corp., 348 U.S. 437.

(192) Westinghouse 事件判決における多数意見は、被用者に帰属することが予定された権利を「個人の固有の利益を定めた条項 (terms peculiar in the individual benefit)」(Id. at 460)、「個人にだけ帰属する権利 (uniquely personal right)」(Id. at 461)、「使用者と個々の被用者間における個別の労働契約から生じる (arises from separate hiring contracts between employer and each employee)」(Id. at 464) 権利と表現している。

(193) Id. at 459-61.

(194) Textile Workers Union v. Lincoln Mills, 353 U.S. 448, 451, 456-57.

- (195) *Id.* at 457-59.
- (196) *United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp.*, 363 U.S. 593.
- (197) *Textile Workers Union v. Lincoln Mills*, 353 U.S. 448, 456 n.6.
Westinghouse 事件は労働組合による未払い賃金の請求であり、主たる問題は労働組合の労働契約に基づく原告適格に関し
てであった。他方、*Lincoln Mills* 事件は仲裁条項の法的強行性の問題であった。
- (198) 371 U.S. 195 (1962). 原告である組合員は、他組合のストライク中に出勤することを拒否された。他方、非組合員は仕事
がないにもかかわらず出勤することを認められ、賃金全額が支給された。当該労働協約には、組合員資格や組合活動を理由
にすべての被用者を差別してはならない旨の非差別条項が規定されていたが、苦情処理手続は規定されていなかった。当該
組合員は非差別条項違反を協約違反として、使用者に対して州裁判所に訴訟を提起した。州裁判所は、使用者の当該行為は
不当労働行為であり、NLRBの排他的管轄にあるとして裁判所の管轄権を否定した。連邦最高裁は、これを破棄差戻しした。
- (199) *Id.* at 199.
- (200) *Id.* at 200.
- (201) *Smith* 事件判決は被用者が使用者に対して訴訟を提起したケースであり、労働組合が三〇一条(a)に基づき被用者のために
協約条項の履行強制を求める訴訟を使用者に対し提起できるといふ先例とはならないが、*UAW v. Hoosier Cardinal Corp.*,
383 U.S. 696 (1966) において連邦最高裁は *Smith* 事件判決に基づきこれを認めた。
- (202) *Smith v. Evening News Association*, 371 U.S. 195, 200.
- (203) *Id.* at 199-201. この点について連邦最高裁は次のように判示している。
タフト・ハートレイ法三〇一条(a)における「between」は「contracts」ではなく「suits」にかかり労働組合と使用者
間の訴訟だけが三〇一条(a)の範囲内にある、と主張して被用者による訴訟を認めない場合、「……協約違反に関する被
用者による訴訟には三〇一条ではなく州法が適用される……。他方、同一の労働協約の同一の違反に関する労働組合に
よる訴訟は、連邦法により規制されることになる。三〇一条の文言と構造さらに立法過程も、同条において表明されて

いる連邦議会の政策に役立つというよりはむしろ失敗させることになるかもしれないこの厳格な解釈を要求しておらず、かつ支持していない。『個々の協約条項が州法と連邦法に基づき相異なる意味を有するという可能性は、必然的に、労働協約の交渉と適用に崩壊をもたらす影響を及ぼすであろう。』……当法廷は申請人(被用者)の訴訟は三〇一条(a)に基づき生じると……結論する。』(Id. at 199-201 (quoting Local 174, Teamsters v. Lucas Flour Co., 369 U.S. 95, 103 (1962))).

(204) Smith v. Evening News Association, 371 U.S. 195, 200.

(205) C. GREGORY & H. KATZ, *supra* note (27), at 493-94. See also *Labor Law Survey*, 17 LOY. L.A.L. REV. 440 (1984).

(206) Smith 事件判決はその脚注において、「本件の訴訟記録には協約条項のうち非差別条項のみしか述べられていない。上訴人が非差別条項に関して原告適格を有するか否かという連邦法の問題について被上訴人はこれを弁論していないことから、当法廷はこの問題を考慮する必要はなく、さらに他の協約条項に基づく他の被用者の原告適格をも考慮する必要はない。」(371 U.S. 195, 201 n.9) と述べていることから、被用者自身が協約違反訴訟を提起できるかという問題を連邦最高裁は留保したという解釈もある (Feller, *supra* note (128), at 691-92, 693-95; Simpson & Berwick, *Exhaustion of Grievance Procedures and the Individual Employee*, 51 TEX. L. REV. 1179, 1181, 1184-85 (1973))。しかし連邦最高裁はすぐ後の *Truck Drivers Local 89 v. Riss & Co.*, 372 U.S. 517 (1963) や *Humphrey v. Moore*, 375 U.S. 335 (1964) において連邦最高裁は被用者による協約違反訴訟を認めていることから、いずれにしても被用者が協約違反訴訟を提起できることは連邦最高裁により認められたと解釈できる。

Riss & Co. 事件は、労使の代表からなる合同委員会 (Joint Committee) の裁定の特定履行を被用者と労働組合が求めたケースである。本件における労働協約には、合同委員会の裁定は終局的かつ拘束力を有する旨が規定されていた。連邦最高裁は *Steelworkers Trilogy* に基づき当該裁定の特定履行を認めた (372 U.S. 517, 519)。

Humphrey 事件は、連邦最高裁が、労働組合の支持をとまわずに被用者がタフト・ハートレイ法三〇一条(a)に基づき提起した協約違反訴訟を審理した初めてのケースである (Feller, *supra* note (128), at 693 & n.164)。本件は会社の吸収合併に

基づく先任権の嘸み合わせ (devotant) が問題となったケースである。本件における労働協約には、吸収合併の場合の先任権は使用者と労働組合の合意により決定されること、これに関する紛争は当該使用者と労働組合により構成される合同苦情処理手続に付されること、そこにおいて解決されなかった場合当該紛争は地方合同委員会、次に労使同数の代表により構成される合同協議委員会 (Joint Conference Committee)、さらに仲裁に付託されることが規定されていた。合同協議委員会の裁定は終局的かつ拘束力を有し、使用者、労働組合、被用者を拘束すると規定されていた。Y会社を吸収合併したX会社が合同協議委員会の裁定に基づき先任権リストを嘸み合わせたところ、X会社がY会社よりも新しい会社であったためもともとX会社に雇用されていた被用者が元Y会社の被用者よりも多くレイオフされた。そこで、従来から雇用されていたX会社の被用者が、合同協議委員会の裁定はその権限を越えていたこと、当該裁定について労働組合の公正代表義務違反があったことを主張して、使用者と労働組合に対して当該決定の履行を差止めるインジャンクションを求めるクラスアクション (class action) を州裁判所に提起した。連邦最高裁は、当該訴訟はタフト・ハートレイ法三〇一条(a)に基づく訴訟であるので裁判所は管轄権を有すると判示したが、合同協議委員会の裁定は権限を越えたものではなかったこと、労働組合の公正代表義務に違反していなかったことを理由に、被用者による当該裁定のインジャンクション請求を認めなかった(375 U.S. 335, 351)。

二、 被用者による協約違反訴訟の法的根拠

被用者は、労働協約において自らに帰属することが予定された権利を実体的権利として強行するために、三〇一条(a)に基づき協約違反訴訟を提起できる。ここでは、そのメカニズムを解明する。

- (1) タフト・ハートレイ法三〇一条(a)は連邦実体法であり、その内容は連邦の労働政策に基づき裁判所が形成する。三〇一条(a)は連邦裁判所に労働協約の法的効力に関する統一的な連邦法体系を形成する権限を与えたと解釈されたの

である。⁽²⁰⁷⁾従って裁判所は、協約条項を権利として被用者に帰属させるための連邦実体法を連邦の労働政策に基づいて形成することになる。連邦実体法の形成の指標となる連邦の労働政策は、連邦制定法の条項とそれに黙示された立法経過ないし立法意図に見いだされる。⁽²⁰⁸⁾Smith事件において連邦最高裁は、「連邦実体法の統一的体系に基づき労働協約の適用を完成させるといふ連邦議会の政策」⁽²⁰⁹⁾を表明した。そして、この労働政策に基づいて三〇一条(a)を解釈することによって、連邦最高裁は被用者の協約上の権利が連邦裁判所において強行できること、被用者自身が協約違反訴訟を提起できることを連邦実体法として確立したのである。従って、タフト・ハートレイ法三〇一条(a)の解釈上、被用者は同条に基づいて使用者に対して協約違反訴訟を提起できるのである。⁽²¹⁰⁾

被用者は、労働協約に規定された条項における権利を取得することが予定される。しかしその権利は未だ裁判所で強行しうる実体的権利ではなく、三〇一条(a)を介して裁判によって実現できる被用者に帰属することが予定された権利である。従って、判決が下されるまでは、被用者は協約条項に基づき具体的に権利を取得しえないのである。

(2) さて、被用者はタフト・ハートレイ法三〇一条(a)に基づき協約違反訴訟を提起できるとしても、すべての協約条項について訴求できるわけではない。被用者は、協約上の権利として被用者に帰属することが予定された条項について原告適格を有するのである。いかなる協約条項が被用者の協約上の権利を定めているかは、協約条項の解釈なしに契約解釈の問題である。まず、ユニオンショップ、チェックオフ、組合掲示板、在籍専従等の条項は労働組合と使用者の権利義務関係を定めた条項であるので、⁽²¹¹⁾当該条項に関して被用者には原告適格がない。被用者の原告適格は、賃金、先任権、⁽²¹²⁾解雇、労働時間などの労働条件に関する条項や、特に被用者に帰属させることを目的とした条項⁽²¹³⁾につ

いて認められよう。原告適格が認められる場合被用者は損害賠償及び協約条項の履行強制を請求しうることになる。仲裁条項に関しては、苦情が被用者の協約上の権利を定めた条項の違反に関する場合に、被用者は当該苦情の仲裁付託及び仲裁裁定の特定履行を請求しうると考えられる。⁽²⁴⁾ さらに、被用者は苦情処理手続における裁定の特定履行をも請求できる場合があると考えられる。⁽²⁵⁾

(207) *Textile Workers Union v. Lincoln Mills*, 353 U.S. 448, 451, 456-57.

(208) *Summers, Individual Rights and Arbitration*, 37 N.Y.U. L. REV. 362, 375-76 (1962)[hereinafter cited as *Summers, Individual Rights*].

(209) *Smith v. Evening News Association*, 371 U.S. 195, 200.

(210) 使用者による協約違反行為が同時に不当労働行為に該当する場合がある (*Local 174, Teamsters v. Lucas Flour Co.*, 369 U.S. 95, 102 n.9. (1962))。この場合裁判所とNLRBの管轄権が問題となる。連邦最高裁は *San Diego Bldg. Trades Council v. Garmon*, 359 U.S. 236 (1959) において、当該行為がワグナー法七条ないし八条に該当する余地のある場合、州ないし連邦裁判所はNLRBの排他的管轄権に従わなくてはならない (*Id.* at 244-45) という先占の原則 (*pre-emptive doctrine*) を確立した。しかし連邦最高裁は、この原則をタフト・ハートレイ法三〇一条(a)に基づく訴訟に適用することを拒否した。連邦最高裁は *Local 174, Teamsters v. Lucas Flour Co.*, 369 U.S. 95 (1962) において、「Charles Dowd Box Co., Inc. v. Courtney, 368 U.S. at 513 において指摘したように、連邦議会は労働協約の強行を『通常の手続に』委ねることを慎重に選択した」ことから、「タフト・ハートレイ法三〇一条(a)の範囲にある協約違反訴訟において先占の原則は問題となら」(369 U.S. 95, 102 n.9.) ず、裁判所による労働協約の強行は不当労働行為を救済するためのNLRBの管轄権に影響を及ぼさない、と判示し (*Id.*)、州裁判所はタフト・ハートレイ法三〇一条(a)に基づく管轄権を有するとした (*Id.* at 102)。*Charles Dowd Box Co. v. Courtney* 事件においても連邦最高裁は、使用者の協約違反行為が不当労働行為に該当する余地のある場合のみならず明白に該当する場

合においても先占の原則の適用はなく、連邦裁判所はタフト・ハートレイ法三〇一条(a)に基づき管轄権を有すると判示してゐる(Smith v. Evening News Association, 371 U.S. 195, 197)。従つて、当該協約違反行為がNLRBの管轄にある不当労働行為に該当しても先占の原則は適用されず、裁判所はタフト・ハートレイ法三〇一条に基づく協約違反訴訟の管轄権を有する。

(211) Summers, *Individual Rights*, *supra* note (208), at 384 n.103.

(212) Note and Comment, *supra* note (190), at 271 n.13. See also Annot., 18 A.L.R.2d 352 (1951).

(213) Brown v. Sterling Aluminium Products Corp., 365 F.2d 651, 657 (8th Cir. 1966), *cert. denied*, 386 U.S. 957 (1967).

Cf. Amalgamated Association of Street Employees v. Lockridge, 403 U.S. 274, 298-99 (1971).

(214) Brown v. Sterling Aluminium Products Corp., 365 F.2d 651, 657.

(215) Truck Drivers Local 89 v. Riss & Co., 372 U.S. 517 (1963).

三、労働協約と労働契約の関係

労働協約と労働契約の関係について、アメリカにおいては立法による強行的・直律的効力や、労働協約の労働契約への編入という法理はとられていない。タフト・ハートレイ法九条(a)により被用者の多数を代表する労働組合が団体交渉において排他的交渉代表権を有することから当然に、被用者の労働条件は労働協約に拘束され(bind)、労働協約に反する労働契約は有利不利を問わず無効になる(supersede, nullify, ineffective, invalidate)と説明されている。しかし、九条(a)は排他的交渉代表制度を規定したにすぎず、九条(a)の文言自体は労働協約と労働契約の関係について何も述べていない。ここでは、両者の関係を明らかにしたい。

- (1) 被用者の労働条件が労働協約に拘束されることは、タフト・ハートレイ法九条(a)によって与えられた排他的交

渉代表の権限から導かれる⁽²¹⁶⁾。九条(a)によれば、適切な単位内の被用者の多数により指名選出された労働組合は、当該単位内のすべての被用者の排他的な代表となり、団体交渉を排他的に行う権限が与えられる。そして、使用者がこの排他的交渉代表との団体交渉を拒否した場合、タフト・ハートレイ法八条(a)⁽²¹⁷⁾(5)により不当労働行為となる。この交渉代表の排他的権限は、次の二つの側面を有している⁽²¹⁸⁾。第一に、交渉代表となった労働組合以外の組合は単位内の被用者を代表しえない。第二に、他の代表を排除するだけでなく、他の交渉も排除する。すなわち、被用者と使用者の個別交渉をも排除するのである。この第二の側面が重要である。被用者の労働条件の決定は排他的に交渉代表である労働組合の権限に属し、排他的交渉代表による団体交渉以外による労働条件を決定する交渉は全く許されないのである⁽²¹⁹⁾。この点が問題となった *Medo Photo Supply Corp. v. NLRB* ⁽²²⁰⁾ において連邦最高裁は、「全国労働関係法（ワグナー法）は、選ばれた被用者の代表と団体交渉を使用者の義務としている。この排他的な義務は、『他の誰とも交渉しないという消極的義務』を要求しているのである。……使用者が賃金、労働時間、労働条件に関して個別の被用者と、それが多数か少数かを問わず、交渉することにより交渉代表を無視することが団体交渉の本質的原理に反し本法違反である」とは、*J. I. Case Co. v. NLRB*, 321 U.S. 332 ……において連邦最高裁により認められたことである⁽²²¹⁾。」と判示して、不当労働行為の成立を認めた。つまり、ワグナー法九条(a)⁽²²²⁾は使用者に排他的交渉代表とだけ団体交渉をする義務、換言すれば「他の誰とも交渉しないという消極的義務⁽²²³⁾」を課しており、使用者が労働条件に関して被用者と個別に交渉することは不当労働行為となるのである。本判決は、交渉代表に労働条件に関する交渉を排他的に行う権限を認め、使用者の排他的交渉代表以外の者との個別交渉をいっさい否定したのである。このように、タフト・

ハートレイ法九条(a)により付与された労働組合の交渉代表としての排他的権限 (exclusive authority) ⁽²²⁴⁾ を根拠として、
解釈上、交渉代表が排他的に被用者の労働条件を決定し、それ以外の交渉はいっさい認められないことになる。⁽²²⁵⁾ この
意味において、事実上、被用者の労働条件は協約条項に拘束されることになる。⁽²²⁶⁾

では、労働協約に反する労働協約の効力はどうなるのであろうか。この点に関して連邦最高裁は J. I. Case Co. v.
NLRB ⁽²²⁷⁾ において次のように判示した。

「個別の労働協約は、……全国労働関係法により規定された(団体交渉に関する) 手続を阻害ないし遅延させ
る目的で締結されてはならないし、また、適正に確認された交渉単位から……被用者を除外するために締結され
てはならない。さらに、団体交渉を未然に防ぐため、または協約条項を制限ないし制約するために労働協約を締
結することもできない。⁽²²⁸⁾」

NLRB は不当労働行為を防止する義務を負った公的団体としての権利を有しており「個別の労働協約が NLRB
の機能と抵触する場合は、明らかに労働協約が屈しなければならない (yield) ……」⁽²²⁹⁾

「労働協約は (ワグナー) 法により意図された目的に役立つものであることから、被用者が労働協約に基づき
享受するであろう利益を放棄するものとして個別の労働協約を有効とすることができない (cannot be effective)
ことも同様に明らかである。制定法によって労働協約に与えられた本来の目的は、個別の被用者によって合意さ
れた協約条項を無効 (supersede) にして、団体の力と交渉力を反映しかつ団体の福祉に役立つ条項に替えるこ
とである。(協約条項に基づく) 利益と優利な扱いは、既に存在している労働協約の種類や条項がいかなるもの

であれ、代表される単位のすべての被用者に対し開かれている。⁽²³⁰⁾」

連邦最高裁によれば、労働協約に反する労働契約の条項は無効となり協約条項が労働契約に取って替わるのである。連邦最高裁はその根拠をワグナー法の目的に基づく解釈に求めている。⁽²³¹⁾つまり、団体交渉によって排他的交渉代表が被用者の労働条件を定めるというワグナー法の目的に基づく連邦裁判所のワグナー法九条(a)あるいは八条(5)の解釈によって、労働協約に反する労働契約は無効となるのである。そして、被用者の労働条件は協約条項に拘束されることになり、そのような意味において協約条項が労働契約に取って替わることになる。

J. I. Case Co. 事件は個別の労働契約が存在している場合に労働協約との関係を扱ったケースであったが、逆に労働協約が存在している場合において新たに個別の労働契約が締結された Order of Railroad Telegraphers v. Railway Express Agency, Inc. ⁽²³²⁾ においても連邦最高裁は、

労働協約の存在にもかかわらず労働条件に関する個別の労働契約は有効に締結されうるのであり、個別契約の条件が団体交渉により締結された条件に取って替わるのであるという主張が正しいならば、「団体交渉により締結されたものが即座に個別契約により破棄されうることになり、団体交渉を要求する制定法はその実質をほとんど有しないことになってしまう。⁽²³³⁾」

と判示しており、新たに締結された個別の労働契約が既存の労働協約に取って替わることができないことをも明らかにしている。⁽²³⁴⁾

学説においては、労働協約に反する労働契約は無効か、いかなる根拠に基づき無効となるのか、労働契約の締結が

不当労働行為となる場合その契約は無効となるか(不当労働行為規定の私法上の効力)、なぜ無効となった労働協約が協約条項に取って替わるのか、という問題にさしたる注意を払わないままに、被用者は労働協約を強行することが禁じられる (be barred)⁽²³⁵⁾、または使用者と被用者の個別交渉により締結された個々の契約は団体交渉を妨害し、労働協約に基づく将来の利益を放棄するものとして無効 (ineffective)⁽²³⁶⁾ であるとしている。いずれにしろ学説上も、労働協約に反する個別の労働契約に効力が認められないことは明らかである。

(2) 次に、協約条項よりも有利な定めをした労働契約の効力はどうか。I. I. Case Co. 事件においては連邦最高裁は、いかなる場合においても被用者は労働協約よりも有利な労働協約を強行することができないわけではないが、「そのような契約が締結しうるといふ単なる可能性は、個別の契約が存続して労働協約に優越すると一般的に判断する根拠にはならない。」⁽²³⁷⁾と判示して、いわゆる有利性の原則を否定した。つまり、最低賃金率や最長の労働時間のみを規定したり一定の事項を被用者と使用者の個別交渉に委ねることを明確に規定した場合等は別として、原則として協約条項よりも有利な定めをした労働契約は無効になるのである。⁽²³⁸⁾連邦最高裁はその根拠として、「団体交渉の慣行と哲学は個人の有利な取扱い (individual advantages)⁽²³⁹⁾ を疑惑の目でみる」⁽²³⁹⁾こと、労働協約が最低基準のみを規定した場合や個別交渉に委ねることを明確に規定した場合を除いて「個人を有利に取り扱うことは不利に取り扱うことと同じぐらい産業平和にとって破壊的なものとなる」⁽²⁴⁰⁾こと、多数決原理が労働条件の交渉を集団化する (collectivize) ならば「一般的に、個人を有利に取り扱うことは、(集団に) 寄与するために集団的結果 (collective result)⁽²⁴¹⁾ に吸収される」⁽²⁴¹⁾こと、「個別に取り扱われた方が有利かもしれないことを理由に、個別の労働協約を労働協約

の適用 (operation) から一般的に除外することはできない⁽²⁴²⁾」ことを挙げている。従って、原則として労働協約に反する労働契約は被用者に有利不利を問わず無効となり、労働協約は労働契約に対して両面的拘束力を有するのである。

(3) 以上判例によれば、労働協約に反する労働契約は無効となり、空白となった労働条件は労働協約の条項に替えられることになる。これは、労働契約が無効となった後の被用者の労働条件は協約条項に「拘束」される、ということの意味する。すなわち、タフト・ハートレイ法九条(a)は労働組合に制定法上の排他的交渉権限を与えただけであり、同条を根拠として被用者は協約条項自体から直接権利を取得することはない⁽²⁴³⁾。九条(a)の解釈上、排他的交渉代表により締結された協約条項は被用者を拘束して、協約上被用者に帰属することが予定された権利となるのである。従って、労働協約に反して無効となった労働契約は、九条(a)の解釈によって被用者の労働条件が労働協約の条項に拘束されるという意味において、協約条項に取って替わられるのである。労働契約が無効になった場合、被用者は協約条項に拘束されるにすぎず、被用者の権利義務関係を定める労働条件は空白となる。被用者が協約条項を自らの権利とするためには、三〇一条(a)を介して裁判所により権利が実現されるのを待たなければならないのである。このような判例法理は、我国やドイツにおけるように、被用者が協約条項自体から直接権利を取得すると構成する強行的・直律的効力の法理と異なることに注意しなければならない。

(216) 排他的交渉代表の権限はタフト・ハートレイ法八条(a)(5)及び九条(a)から導かれるとする説もある (Cox, *Rights under a Labor Agreement*, 69 HARV. L. REV. 601, 621 (1956) [hereinafter cited as Cox, *Rights under a*]). この説によれば、被用者の労働条件はタフト・ハートレイ法八条(a)(5)と九条(a)を根拠として、協約条項に拘束されることになる。

- (217) 29 U.S.C. § 158(a)(5). タフト・ハートレイ法八条(a)(5)は、使用者がタフト・ハートレイ法九条(a)により指名選出された交渉代表との団体交渉を拒否することを不当労働行為としている。
- (218) 同旨、中窪裕也「アメリカ団体交渉法の構造(一)」法学協会雑誌一〇〇巻八号一四五四頁、一五〇一—〇二頁(一九八三)。
- (219) Cox, *Rights under, supra note (216)*, at 621-22.
Cox教授は、被用者の多数を代表する労働組合が存在するにもかかわらず、労働協約の締結前に使用者が個別の被用者と労働条件に関して交渉することが不当労働行為となると述べている (*Id.* at 621)。
- (220) 321 U.S. 678 (1944). 本件は、排他的交渉代表との団体交渉の前に、使用者が個別の労働契約を締結したケースである。使用者は、被用者の多数により指名された労働組合を排他的交渉代表として承認し、当該労働組合との賃上げに関する団体交渉を予定していた。団体交渉の数日前に、被用者の多数が使用者に直接賃上げを要求し、使用者がこれを受け入れるならばもはや労働組合に所属することを望まない旨を申し出た。使用者はこの要求を受け入れ、被用者の多数は労働組合を支持しておらず労働組合は多数の被用者の代表ではないとして、団体交渉を拒否した。NLRBは、団体交渉の前に被用者は労働組合への支持を撤回していないこと、被用者が労働組合への支持を撤回する前に賃上げ交渉がなされたこと、賃上げの決定は被用者との直接交渉によりなされたこと、被用者の支持撤回は使用者による被用者との直接交渉により引き起こされたことを理由として、ワグナー法八条(1)及び八条(5)違反として不当労働行為の成立を認めた。連邦最高裁は、NLRBの命令の強行を認めた。
- (221) *Id.* at 683-84.
- (222) 一九三五年のワグナー法は、一九四七年のタフト・ハートレイ法によって一部改正された。排他的交渉代表制度を規定しているワグナー法九条(a)は、タフト・ハートレイ法改正によって、タフト・ハートレイ法九条(a)になっている。また団体交渉の拒否を不当労働行為としたワグナー法八条(5)は、タフト・ハートレイ法八条(a)(5)になっている。
- (223) *Medo Photo Supply Corp. v. NLRB*, 321 U.S. 678, 684.
- (224) Cox, *Rights under, supra note (216)*, at 621-22; Summers, *The Individual Employee's Rights under the Collective Agreement*:

What Constitute Fair Representation?, 126 U. Pa. L. REV. 251, 255 (1977) [hereinafter cited as Summers, *The Individual Employee's Rights*].

(225) 連邦最高裁は、ワグナー法と同じ排他的交渉代表制度をとる鉄道労働法の適用下にある事件においてではあるが、「連邦議会は……代表される者の権利を創設し制限するために、立法機関が有する権限と類似する権限を交渉代表に付与することが適切であると考えていた」(Steele v. Louisville & Nashville Railroad Co., 323 U.S. 192, 202 (1944))と判示している。このことから、排他的交渉代表制度を制定した趣旨は、交渉代表に団体交渉に関する排他的権限を与えることにあったといえよう。

Summers教授も、労働組合の排他的交渉権限から被用者の労働協約に拘束されると述べている。

「個々の被用者は労働協約の実体的条項に拘束される。被用者は労働協約を修正、拒否するために個別に交渉することができず、被用者はその条項に従うことのみが要求される。被用者は労働協約を締結する権限を否定できず、労働協約が締結された場合その利益が否定されないことを主張できるにすぎない。被用者の苦情の本質は、労働条件に労働協約が適用され、被用者と労働組合、使用者も労働協約の適用を拒否できないことにある。」

(Summers, *Individual Rights*, supra note (208), at 396)。

(226) 労働組合はタフト・ハートレイ法九条(a)に基づき「賃金率、賃金、労働時間、その他の労働条件」(義務的団交事項)について排他的交渉権限を有するのであり、労働条件以外の事項(任意的団交事項)については排他的な交渉権限を有しないので、このような事項に関して締結された協約条項は被用者を拘束しないことになる(中窪裕也「アメリカ団体交渉法の構造」法学協会雑誌一〇〇巻一〇号一八二三頁、一八七五—七六頁注(40)(一九八三年)。このような被用者が協約条項に拘束されない場合においても、いずれにしろ労働条件以外を定めた協約条項が被用者に帰属することを予定した権利を規定しており、当該協約条項につき被用者が原告適格を有すれば、被用者はタフト・ハートレイ法三〇一条(a)に基づき訴訟を提起でき、協約条項を自らの権利とすることができると解しうる。また、被用者は使用者と個別交渉をすることもでき、個別の契約が協約条項に反しない限り、締結された個別の契約に基づいて権利を取得することになろう(Cf. *J. I. Case Co. v.*

アメリカにおける労働協約の法的効力(一)

同志社法学 四四巻二号 一一二 (一九二)

NLRB, 321 U.S. 332, 339 (1944))。

- (227) 321 U.S. 332 (1944)。本件は個別の労働契約が存在している場合における団体交渉拒否のケースである。使用者は被用者のうちの七五%と労働条件を規定する労働契約(期間は一年間)を締結してきた。労働組合は、労働契約の有効期間中にNLRBに排他的交渉代表としての認証を受け、団体交渉を申し込んだ。使用者は労働契約が有効であることを理由に労働条件に関する団体交渉を拒否した。NLRBは、ワグナー法八条(1)及び八条(5)に違反して団体交渉を拒否したとして使用者の不当労働行為を認め、個別の労働契約に効力を生じさせること、それを延長しまたは新たな契約を締結すること、団体交渉を拒否し被用者に干渉することを禁じる命令を使用者に下し、連邦控訴裁判所は一部修正して命令の強行を認めた。

(228) *Id.* at 337.

(229) *Id.*

(230) *Id.* at 338.

(231) *Id.* See also Annot., 88 L. Ed. 770, 787.

下級審の判決であるが連邦控訴裁判所は、立法意図を達成することを妨げる労働契約は制定法により課せられた義務に屈しなければならぬ」と判示している(Western Cartridge Co. v. NLRB, 134 F.2d 240, 243 (7th Cir. 1943))。

(232) 321 U.S. 342 (1944).

(233) *Id.* at 346.

(234) 本件は鉄道労働法の下で生じた事件であったが、「(I. Case Co. 事件判決は) 個別の契約と労働協約との関係をより一般的に考察しており、その意見において述べられたことのほとんどが本件にも適用しうる。」(*Id.* at 347)と述べていることから、労働契約と労働協約の関係はワグナー法と鉄道労働法の間においても異ならないといえよう(中窪・前掲論文「アメリカ団体交渉法の構造」一五〇八頁注(14))。

(235) Summers, *Individual Rights*, supra note (208), at 376-78.

Summers 教授は「タフト・ハートレイ法九条(a)但書の解釈に関する記述においては、以下のように述べている。

タフト・ハートレイ法九条(a)の機能は広汎かつ深いものである。タフト・ハートレイ法九条(a)は制定法上の交渉代表として過半数代表組合が排他的交渉代表となることを確立した。「その交渉代表たる地位は使用者に対するものだけではなく、他の労働組合や被用者にも関係する。その地位は、他組合のピッケッティングや他組合の組合員のために交渉をする権利に影響を及ぼす。その地位がなければ、労働組合は被用者の同意なしに被用者のために交渉することを装った場合に被用者の制定法上の権利を侵害することができるし、その地位により組合活動を抑制するために労働組合は自らの権利を制約することができるのである。このように、この地位は相異なる当事者に種々の影響を及ぼすのである。従って、労働協約に反する労働契約を被用者と使用者が締結した場合、被用者は労働契約を強行することを禁止されるだけであるが、使用者は不当労働行為の責任を問われるであろう。」(Id. at 378)。

しかし Summers 教授は、労働協約に反する労働契約を締結した場合それが無効になるとは明言していない。

- (236) Cox, *Rights under, supra* note (216), at 621-22.
- (237) J. I. Case Co. v. NLRB, 321 U.S. 332, 338.
- (238) *Id.* at 338-39.
- (239) *Id.* at 338.
- (240) *Id.*
- (241) *Id.* at 339.
- (242) *Id.*
- (243) Note and Comment, *Federal Protection of Individual Rights under Labor Contracts*, 73 YALE L. J. 1215, 1231-32 (1964).

四、労働協約の法的効力に関する組合員と非組合員の差異

タフト・ハートレイ法九条(a)によれば、適切な単位内の被用者の多数により指名選出された労働組合は当該単位内のすべての被用者の排他的な交渉代表となり、組合員、他組合員、非組合員を問わずすべての被用者を代表して協約を締結することになる。そして、交渉単位内に属するすべての被用者は排他的交渉代表が締結した労働協約の適用を受けることになる。従って第一に、労働協約の法的効力は交渉単位内に属する全被用者に及ぶのである。第二に、すべての被用者は労働協約に規定された協約上の権利を実現するためにタフト・ハートレイ法三〇一条(a)に基づき使用者を訴えることができる。第三に、後述するが、非組合員も協約違反訴訟を提起する前に労働協約に定められた苦情処理手続を尽くさなければならぬ⁽²⁴⁴⁾。第四に、この点についても後述するが、労働組合は非組合員の苦情の処理についても、組合員の苦情の処理と同じ配慮をしなければならぬ⁽²⁴⁵⁾。このように、アメリカにおいては九条(a)に定められた排他的交渉代表制度により、労働協約の適用に関しては組合員、他組合員、非組合員の区別を特にしていない。

(244) Staudohar, *Exhaustion of Remedies in Private Industry Grievance Procedures*, 7 EMPL. REL. L.J. 454, 455 (1981).

(245) *Id.*