

アメリカ・プロスポーツの法的問題(一)

——反トラスト法と労働法における移籍の問題を中心に——

川 井 圭 司

はじめに

第一章 プロスポーツと反トラスト法

第一節 野球への反トラスト法適用除外と他のスポーツへの適用

第二節 選手移籍制限と反トラスト法——Mackey 事件と Smith 事件——

第三節 選手市場の制限への反トラスト法適用の問題点

第一項 労働市場への反トラスト法の適用

第二項 単一実体説 (single entity theory)

第三項 選手市場の制限と合理の原則

第四節 小 括

第二章 プロスポーツと全国労働関係法

第一節 プロスポーツへの全国労働関係法の適用

第二節 プロスポーツにおける差別的取扱

第三節 プロスポーツにおける団体交渉

第一項 交渉単位

第二項 排他的交渉権

第三項 誠実交渉義務

第四項 公正代表義務

第四節 プロスポーツにおける仲裁制度

第五節 小 括 (以上、本号)

第三章 反トラスト法と労働法の調整

第一節 Nonstatutory labor exemption の概要

第二節 プロスポーツ・ケースと Nonstatutory labor exemption

第三節 Nonstatutory labor exemption の失効時点

第四節 小 括

第四章 移籍の自由への変遷と現状
おわりに

はじめに

(1) アメリカでは一九六〇年代後半から七〇年代にかけてスポーツに関わる法的問題について研究が進められ、一九八〇年代には、これらの問題を包括的に検討する「スポーツ法学 (Sports Law)」という新たな研究分野が誕生するに至った。

スポーツ法学は、プロ・アマを問わず、様々な法的分野からスポーツの法的問題点に焦点を当て、これを検証する学問である。したがってその法域は、広範にわたり、民法、刑法、労働法、経済法から憲法まであらゆる法分野に跨っている。具体的には、契約、代理人、労使関係、独占・不公正な取引、スポーツ事故、学校責任、監督者責任、製造物責任、名誉毀損、差別、刑事責任、薬物、国際試合に関わる問題等が争点となる⁽¹⁾。

プロスポーツのメッカとされるアメリカにおいては、スポーツ法学の中でも、特にプロスポーツに関わる法的問題についての議論が盛んである。

一九世紀にアメリカにおいて野球をはじめとするプロスポーツが誕生して以来、プロスポーツはめざましい発展を遂げてきた。アメリカ四大プロスポーツといわれる野球 (Major League Baseball = MLB)、フットボール (National Football League = NFL)、バスケットボール (National Basketball Association = NBA)、アイスホッケー (National Hockey League = NHL) は、この最たるものである。今やこれらのプロスポーツは単なるエンターテイメントの枠を越え、巨額の収益を揚げるビッグビジネスとなっている。しかし、これらの発展にともない多くの紛争が発生してき

た。

これらのプロスポーツでは、かつて選手契約に保留条項が存在し、選手の球団（チーム）移籍の自由が否定され、または著しく制限されていた。すなわち、選手がより好条件を提示する球団へ移籍することは禁止されていた。このようなプロスポーツ界の取引慣行が選手に対する報酬の上昇の妨げとなっていたのである。この保留条項の反トラスト法上の違法性については従来から様々な議論が交わされてきた。また、巨額の事業収益を得るこれらのプロスポーツにおいては、事業収益の配分に関する紛争が絶えず発生してきた。

さらに、一九九四年には、MLBにおける史上最長のストライキをはじめとして、NHLおよびNBAにおける選手側と球団側の労使紛争が全米にとどまらず、わが国でもビッグニュースとして取り上げられた。⁽²⁾ MLBにおけるストライキは球団オーナー側に七二〇億円もの損失を与え、ホテル、交通機関、飲食店等のプロスポーツに付随する産業にも大打撃を与えたといわれている。この問題がアメリカ社会に重大な影響を与えたことは、クリントン大統領がこの状況を改善すべく当該紛争の調停に乗り出したことから伺える。

一九九四年に起こった各プロスポーツにおける労使紛争は選手の球団移籍および事業収益の配分に関する問題に端を発したものである点で共通している。このようなプロスポーツにおける労使関係の問題は、従来から、スポーツ法学の一分野として議論されてきた。

以上のように、選手組合が誕生した一九六〇年代後半から、今日に至るまでのプロスポーツにおける労使紛争の根源は、一貫して、移籍の自由および収益配分に関する問題であるといえる。

そこで、本稿では、アメリカ・プロスポーツ・リーグにおける移籍の自由、報酬の上昇をはじめとする選手の地位向上の過程を追いつつ、それらに関する法的問題を明らかにしたい。

アメリカのプロスポーツ選手は、反トラスト法および労働法の保護の下で地位の向上を目指してきた。すなわち、アメリカのプロスポーツ選手は、選手の移籍制限に対し反トラスト法上の違法性を主張し、反トラスト訴訟によって違法な制限を排除してきた。またその一方で、選手は労働組合を結成し、球団側との団体交渉により労働条件を改善してきた。なお、MLBについては、反トラスト法上、他のプロスポーツ・リーグと異なる取扱いがなされており、近時これについての議論が活発化している。

このような背景から、移籍の自由等に関する法的問題を明らかにするには、反トラスト法および労働法の双方の視点からスポーツ・ケースを中心としてプロスポーツに関わる法的問題を概観することが最も有効であると考えられる。そこで第I章では、プロスポーツの取引慣行に関わる反トラスト法上の問題を、続く第II章では労働法の保護におけるプロスポーツ選手組合と球団・リーグとの団体交渉過程を概観する。さらに、第III章では現在のプロスポーツ・ケースにおいて問題となる反トラスト法と労働法の調整について検討する。最後に第IV章では、移籍の自由の獲得過程を、各プロスポーツ別に簡単に紹介し、現在の法的諸問題を整理する。

(2) わが国でも一九九二年一二月に日本スポーツ法学会が結成され、同学会においてスポーツ事故やプロスポーツ、とりわけプロ野球における諸問題について法的側面からの体系的な議論が開始された。東京都立大学の千葉正士名誉教授がスポーツ法学を提唱されて以来、その法領域の体系づけが試みられているが(例えば、千葉教授は、スポーツ

法学を、契約法や不法行為法等の私法および刑事法、労働法等の公法を中心とする「スポーツ国家法」と、スポーツ精神の表現とスポーツ・ルールを規定している「スポーツ国有法」の相互関係に着目するものであるとし、スポーツ法学には解釈法学のみならず、立法学、法社会学、法哲学、法人類学、その他スポーツ諸科学を応用した側面がある⁽³⁾と述べられている⁽³⁾。いまだその体系は確立されるに至っていない。したがって、その体系を明らかにし、スポーツ法学の存在意義を見いだすことが当面の課題となる。

なお、わが国のプロ野球界には、プロ野球協約、統一選手契約、ドラフト制度、フリーエージェント制度（以下、F・A制度とする）、および選手会の役割等について法的問題が山積しているといわれる⁽⁴⁾。わが国のプロスポーツはアメリカのそれに影響されるところが多く、一九九三年に日本プロ野球機構が導入したF・A制度⁽⁵⁾もMLBのそれに倣ったものである。日本プロスポーツ界はアメリカ・プロスポーツ界を後追いする形になっている。したがって、今後わが国においてもプロスポーツに関する法的諸問題についての議論がさらに活発化するであろうことは想像に難くない。このような現状に対処する意味でも、アメリカのプロスポーツにおける法的問題を明らかにすることには、大きな意義があると考える。

(1) アメリカにおけるスポーツ法学の法領域は、いまだ明確には体系化されていない。現時点では、スポーツに関わる個別具体的な法的問題に焦点を当て、これを検討するものであり、その法領域は広範に及ぶものとして捉えられているようである(See Sports Law (2nd. ed.), Ray Yasser & James R. McCurdy & C. Peter Goplerud, 1993, at xiii, xv.; Paul c. Weiler & Gary R. Roberts, Sports and The Law, 1993, at v-vii.; Walter T. Champion, Jr., Sports Law, 1990, at vii-viii.)。

(2) MLB、NBA、NHLでは一九九四年の春に、労働協約が満了したことにより、次期協約の内容、特にサラリーキャッ

プ制度(選手人件費の総額制限)の存続または導入に関して激しく選手側と球団側が対立し、苛烈な紛争が生じた。なお、NFLでは一九九三年に労働協約が締結されており、労使関係は安定している。

(3) 千葉正士「スポーツ法学の現状と課題」法律時報六五巻五号参照。

(4) その他、保留選手制度、トレード制度、代理人交渉の排除、参稼報酬調停制度、一年契約制、肖像権の帰属、副業禁止の妥当性についての問題が指摘されている。

(5) わが国では、一九九三年から導入され、一九九四年度発行のプロ野球協約に新たに規定が設けられた。これにより、MLBに比し、かなり厳格な要件の下ではあるが球団の移籍が認められることになった。現行のF・A制度は次のようなものである。すなわち、出場選手登録日数がシーズン一五〇日を満たし、これが一〇シーズン(一〇年)に達した選手はF・A資格を取得し、F・A宣言をすることによって他球団との契約締結が可能となる。この場合、新報酬年額は旧報酬年額の一五〇パーセントまでに制限される。また、選手獲得球団は選手喪失球団に対し、補償対象選手一名の譲渡および移籍選手の旧報酬年額と同額の金銭補償、あるいは、移籍選手の旧報酬年額の一・五倍の金銭補償をしなければならない(日本プロフェッショナル野球協約第二章フリーエージェント)。

第I章 プロスポーツと反トラスト法

アメリカでは、プロスポーツに関する反トラスト法上の問題が活発に議論されてきた。

従来から、MLB、NFL、NBA、NHLでは、球団戦力の均衡を維持するという理由で、選手の他球団への移籍を否定する取り決めがなされていた。これにより、選手は、一度球団と契約を交わすと、選手生命の続く限りその球団に拘束されていたのである。このような取り決めは、選手の自由な取引(より高い報酬を支払ってくれる球団と

契約すること等）を制限し、選手に支払われる報酬の上昇を抑制する効果をも有していた。球団側はむしろこの効果に期待していたのである。

このような制限に対し、一九七〇年代を中心に反トラスト法上の違法性が指摘され始めた。実際、選手は反トラスト訴訟により、違法な制限を排除し、移籍の自由を獲得・拡大してきたのである。

なおMLBについては、反トラスト法上、他のプロスポーツと異なる取扱いがなされている。すなわち、一九二二年の最高裁判決以来、プロ野球については反トラスト法の適用除外とされてきた。しかし、近時、プロ野球に対する特別な取扱いについて、疑問の聲が高まり、アメリカ連邦議会においてもMLBに対する反トラスト法の適用を肯定する動きが出てきた。

本章では、このような背景を考慮し、まず、「プロ野球への反トラスト法適用除外の法理」の確立過程と他のプロスポーツへの適用の是非について概観し、プロスポーツと反トラスト法の関係を探求する。次に、選手移籍制限が違法とされたMackey事件、およびドラフト制度が違法とされたSmith事件を取り上げ、それらの判旨を明らかにする。最後に、選手移籍制限への反トラスト法の適用についての問題点、および選手移籍制限の違法性判断基準を中心に論著する。

第一節 野球への反トラスト法適用除外と他のスポーツへの適用

(1) 概要 「自由の憲章」(charter of freedom)とよばれるアメリカ反トラスト法は、私企業体制と資本主義経

済を完全な形で維持していくための基本秩序であり、私企業の活動を自由に発展させ、その活性化を図るものである⁽¹⁾。現在のアメリカ反トラスト法は、シャーマン法⁽²⁾、クレイトン法⁽³⁾および連邦取引委員会法⁽⁴⁾(Federal Trade Commission Act)を中核とし、これらを修正ないし補完する一群の法律によって構成されている。一八九〇年に制定されたシャーマン法は、反トラスト法令の中で最も古く、かつ基本的な性格を有する。この法律は、カルテル、ボイコット等の取引制限(restraint of trade)および独占行為(monopolization)を禁止している⁽⁵⁾。したがって、本稿で取り上げるリーグおよび球団経営者による選手市場の制限、つまり選手移籍制限、ドラフト制度等が反トラスト法において禁止されるボイコット等の取引制限または独占行為に抵触する可能性が多分に生じるのである。

プロスポーツにおいて反トラスト法違反が問題となるのは、多くの場合がシャーマン法一条および(または)二条に関するものである。シャーマン法一条は「数州間もしくは外国との取引または商業を制限するすべての契約、トラストその他の形態による結合もしくは共謀は、これを違法とする……」旨を、また同法二条は「州間もしくは外国との取引または商業のいかなる部分をも独占し、独占を企て、またはその目的をもつて一人もしくは数人と結合もしくは共謀をする者は重罪を犯したものとす……」旨を規定している⁽⁶⁾。

スポーツ・ケースにおいては、同法一条が主に選手移籍制限およびドラフト制度等の選手市場の制限に、同じく二条が主にリーグによる球団のフランチャイズ制の制限に適用されることになる。

しかしながら反トラスト法は、合衆国憲法第一篇八節三項⁽⁸⁾のいわゆる州際通商条項をその立法根拠としており、州

間もしくは外国との取引の制限を同法適用の要件としている⁽⁹⁾。したがって、連邦反トラスト法は州際通商に影響を及ぼさない取引または商業 (trade or commerce) に対しては適用されえないのである。

(2) 裁判例 プロ野球への反トラスト法適用 (厳密には「プロ野球慣行への適用」とすべきであるが、本稿では右のような表現を用いることを予めお断りしておきたい) の是非を争った最初の事件である Federal Baseball Club 事件 (一九二二) ではプロ野球が州際通商にあたるか否かが最大の争点となった。

Federal Baseball Club 事件⁽¹⁰⁾ (一九二二)

フェデラルリーグの所属球団であったボルティモアは、ナショナルリーグおよびアメリカンリーグがフェデラルリーグ所属球団を買い占めてアメリカの全野球事業を独占するために共謀していると主張し、損害賠償を求めて訴を提起した。

最高裁は次のように述べた。すなわち、「野球の試合を公開するという事業 (business) は、州内行事 (state affair) であつて州間に影響を与えるものではなく、また、試合のために州を越えて移動する事実をもつて州際通商にあたるとまではいえない。……プロ野球事業は公開試合によって収益を得ているが、それは一般的な意味での商業または取引とはよばれないであろう。……生産にかかわらない人的努力は商業にはあたらないのである⁽¹¹⁾」。つまり、最高裁はプロ野球の「商業性⁽¹²⁾」を否定して、プロ野球の事業は反トラスト法の適用要件である州際通商にはあたらないと判断し、それゆえプロ野球は同法の適用を除外されると判示した。

この Federal Baseball Club 事件判決後、一九五三年の Toolson 事件判決⁽¹³⁾において最高裁は再びプロ野球への反トラスト法の適用を否定した。すなわち、最高裁は先例の拘束に従いプロ野球の商業性を否定して、プロ野球を反トラスト法の適用除外とする旨の判断をなしたのである⁽¹⁴⁾。

これら Federal Baseball Club 事件 (一九二二) および Toolson 事件 (一九五三) の両最高裁判決によって、プロスポーツへの反トラスト法の適用は、その要件を欠くために除外されるとの法理が確立したかのように考えられた。しかし、一九五三年の International Boxing Club 事件⁽¹⁵⁾ および一九五七年の Radovich 事件⁽¹⁶⁾ (プロフットボール) において最高裁は、Federal Baseball Club 事件 (一九二二)、Toolson 事件 (一九五三) 判決はプロ野球に限られるものであることを明言した。さらに最高裁は、プロボクシングおよびプロフットボールは州際通商にあり、反トラスト法の適用を受けると判示した。

International Boxing Club 事件および Radovich 事件は、大略次のようなものであった。

International Boxing Club 事件⁽¹⁷⁾ (一九五五)

本件は、プロボクシングへの反トラスト法適用の是非が争点となった事件である。ニューヨーク南部連邦地方裁判所は、一九二二年の Federal Baseball Club 事件判決および一九五三年の Toolson 事件判決の先例に従って、プロスポーツ事業は州際通商にあたらないとの理由により、政府側の訴を棄却した⁽¹⁸⁾。しかし最高裁は、次のように判示し、プロボクシングへの反トラスト法の適用を肯定した。

プロボクシング事業 (business) は州際通商にあたる⁽¹⁹⁾。また、一九二二年の Federal Baseball Club 事件判決および一九五三年の Toolson 事件判決はプロ野球以外のスポーツ事業も反トラスト法の適用を除外されることを意味しておらず、それは、プロ野球に限られるものである⁽²⁰⁾。

Radovich 事件⁽²¹⁾ (一九五七)

本件は、NFLへの反トラスト法適用の是非が争点となった事件である。カルフォルニア北部連邦地方裁判所は、Federal

Baseball Club 事件および Toolson 事件判決に従い、訴を却けた。続く第九巡回区控訴裁判所は次のように判示し、地裁の判決を支持した。すなわち、フットボールはチーム・スポーツであるので、International Boxing Club 事件判決ではなく Federal Baseball Club 事件および Toolson 事件判決に従うべきである。また、たとえ International Boxing Club 事件判決に従ったとしても、原告の主張は請求の実体を欠いているために判断することができない⁽²²⁾。

これに対し最高裁は、原告の主張に請求の実体を認め、次のように判示した。

プロフットボール事業は州際通商にあたり、また Federal Baseball Club 事件および Toolson 事件の両判決はプロ野球に限定されるもので、これらの先例はプロフットボールには及ばない。したがってプロフットボールはシャーマン法の適用を受ける⁽²³⁾⁽²⁴⁾。このように International Boxing Club 事件および Radovich 事件の両最高裁判決により、プロボクシングおよびプロフットボールをはじめとする野球以外のプロスポーツには、反トラスト法の適用が肯定された。これらの判決によってプロ野球のみが反トラスト法の適用を除外され続けることの妥当性について議論が活発化した。

このような議論に決着を付ける形で、一九七二年の Flood 事件において、最高裁は再度 Federal Baseball Club 事件および Toolson 事件の先例の拘束に従った。この Flood 事件最高裁判決によりプロ野球のみが例外的に反トラスト法の適用を除外されるという「野球への反トラスト法適用除外の法理 (Baseball Exemption)」が確立したのである。

Flood 事件では次のように判示された。

Flood 事件⁽²⁵⁾ (一九七二)

本件は、セントルイス・カーディナルズのフラッド選手がプロ野球の保留制度の無効を主張し、シャーマン法違反の訴を提起した事件である。

最高裁は、プロ野球が州際通商に従事する事業であることを認め、⁽²⁶⁾ Federal Baseball Club 事件および Toolson 事件最高裁判決の理由づけを否認した。しかし、最高裁は次のように判示し、結果的にプロ野球への反トラスト法の適用を否定した。

プロ野球は他のプロスポーツとは異なり、長年にわたりシャーマン法の適用を除外されるという法解釈が司法によって確立している。したがって、この法理を失効させるならば、それは最高裁ではなく議会の判断によるべきである。議会においてプロ野球をシャーマン法の対象とする法律が制定されない限り、先例拘束の法理によりプロ野球へのシャーマン法の適用は否定される。⁽²⁷⁾

これら三つの最高裁判決で確立された野球への反トラスト法適用除外の法理により、プロ野球選手およびその選手組合は、移籍の自由獲得における反トラスト訴訟という手段を絶たれた。そのために、プロ野球選手およびその選手組合は、連邦労働法の保護による労使間の団体交渉過程においてのみ移籍の自由を獲得しうることとなり、他のプロスポーツ選手および選手組合とは異なる道を進むことになったのである。

(3) 最近の動向 ここ数年間で野球への反トラスト法適用除外についての議論が再び活発化しており、同法理の撤廃を求める法案が多数両院議会に提出されている。⁽²⁸⁾ しかしこれまでのところ法案が通過したケースはない。これらの法案の目的は、そのほとんどが協約満了時には常にストライキまたはロックアウトを行ってきたプロ野球業界の労使紛争を解決することにあった。なかでも一九九五年三月に提出された法案(上院法案第六二七号)は、一九九四年から続いたMLBの労使紛争の解決を目的としていたために、大いに注目を集めた。⁽²⁹⁾

同法案は、MLBの反トラスト法適用除外を限定廃止 (limited repeal) することを定めたものである。限定廃止と

は、フランチャイズ移転に関する規則 (Franchise relocation rules) およびマイナーリーグ制、ならびに他のプロスポーツ事業にはなんら影響しないことを意味する。同法案を提出したハッチ (Orin G. Hatch) 上院司法委員長によると、現在、MLBの選手は他の労働者と異なり、使用者が反トラスト法に違反したとしても同法による救済を受けることができない。このような状況が、団体交渉において、客観的に合理的な条件で合意することを妨げる原因となっている。この現状を打開するために同法案を立法化する必要があるとしている。⁽³⁰⁾

これに対し、同法案は、直接労使紛争を解決に導くものではないとの見方も強い。すなわち、この法律はいわゆる Nonstatutory labor exemption 自体には影響せず、同法案が可決されたとしても、Nonstatutory labor exemption によつて使用者は、反トラスト法の適用を免れることになるからである。⁽³¹⁾

一方、裁判所においても、同法理を限定的に解釈した見解が示された。ペンシルバニア東部連邦地方裁判所は、一九九三年八月、Piazza 事件で、プロ野球への反トラスト法適用除外は保留条項に限られると判示している。Piazza 事件の概要は次のとおりである。

Piazza 事件⁽³²⁾ (一九九三)

タンパ・ベイの投資家が球団 (サンフランシスコ・ジャイアンツ) の買収および移転をリーグおよびその所属球団に阻害されたとして訴を提起した。一方MLBは、野球の反トラスト法適用除外により反トラスト法上の責任を追及されることはない」と主張し、訴の棄却を求めた。

これに対しペンシルバニア東部連邦地方裁判所は、次のように判示し、MLB側の主張を却けた。

「Federal Baseball Club 事件および Toolson 事件で、最高裁はプロ野球事業が州際通商に従事または影響しないという理由でプロ野球への反トラスト法の適用を否定した。しかし、Flood 事件では、州際通商に従事または影響していることを認め、Federal Baseball Club 事件および Toolson 事件判決の理由づけを否定した。そして、野球の反トラスト法適用除外の排除に関する議会の不作為および溯及的效果に対する懸念を理由に、保留条項への反トラスト法の適用を否定した。⁽³³⁾……ところで、下級審の判決には、野球への反トラスト法適用除外は保留条項に限らないとしたものがあるが、その判決には重大な瑕疵がある。すなわち、Flood 事件において Federal Baseball Club 事件および Toolson 事件の先例の意義が限定された部分についてのみ、⁽³⁴⁾その後の先例としての意義を有するとの認識を欠いていた。……これらの点を踏まえて、当該裁判所は、Federal Baseball Club 事件判決によって生み出された野球への反トラスト法適用除外は保留条項に限られるものであり、本件では、保留条項が争点ではないことに争いはなく、よって本件において MLB は反トラスト法の適用を免れるとの主張を認めることができない⁽³⁵⁾と判断する。」

以上のように、近時、野球への反トラスト法適用除外の法理について議論が深まる中、これを撤廃する法案が数多く議会に提出され、また裁判例においては同法理の適用範囲を保留条項に限定したことからも、今後、プロ野球に対する反トラスト法の適用が他のプロスポーツと同様に肯定される可能性が増大していくものと思われる。

第二節 選手移籍制限と反トラスト法——Mackey 事件と Smith 事件——

(1) 概要 前節で述べたように、プロ野球以外のプロスポーツへの反トラスト法の適用が認められ、一九七〇年代には選手移籍制限およびドラフト制度等に対してシャーマン法一条違反を理由とする訴が数多く提起された。なか

でも、NFLにおいて提起された一九七六年のMackey事件および一九七八年のSmith事件は、選手の移籍の自由獲得についてプロフットボールのみならずスポーツ界全域にわたって大きな影響を及ぼすこととなった。一九七〇年代では、MLB、NFL等のプロスポーツ・リーグにおいて、いわゆる「保留制度」⁽³⁶⁾が設置されており、この制度により選手の移籍は否定され、あるいは著しく制限されていた。しかし、以下にみるMackey事件およびSmith事件で選手移籍制限、ドラフト制度がシャーマン法一条に違反するとされた。これらの判決を皮切りに、プロスポーツ選手は、徐々に移籍の自由を獲得・拡大していくこととなった。

(2) Mackey事件とSmith事件 Mackey事件およびSmith事件の概要は以下のようなものである。

Mackey事件⁽³⁷⁾（一九七六）

選手が球団を移籍する場合に、コミッショナーが選手獲得球団に対して選手喪失球団への補償金の支払い、もしくはドラフトの指名権の譲渡を命じる旨を定めたNFLの規定(Rozelle Rule)⁽³⁸⁾により、選手の移籍は相当厳格に制限されていた。そこでプロフットボール選手がRozelle Ruleのシャーマン法一条違反を主張し訴を提起した。本件においてミネソタ地方裁判所は、当該規則は明らかに自由契約選手と球団の交渉を妨げるものであると認定し、当該規則はシャーマン法に当然に違反すると判断した。⁽³⁹⁾

続く第八巡回区控訴裁判所は、次のように判示し、地裁の判断を否定したものの、結果的にシャーマン法違反との結論を導びいた。

当然違法の原則⁽⁴⁰⁾は伝統的な意味における事業の競争相手間の合意に対して用いられるものである。これに対し、NFLはその各チームが共存、共栄を不可欠とし、他チームの成功に連带的利害関係を有しており、いくぶん合併事業的な性質を持ち合

わせている。したがって当該規則の目的の正当性について判断することなく当然に違法とすべきではなく、⁽⁴¹⁾合理的原則により⁽⁴²⁾ Rozelle Rule の違法性を判断すべきである。

さらに同裁判所は、「Rozelle Rule は、選手が自由契約選手となることを妨げ、契約交渉において選手の交渉力を低下させる。これによって選手は自由市場でサービスを売る権利を否定され、その結果、チームから支払われる年俵が低下する⁽⁴³⁾」と認定した。そこで同裁判所は、「合理の原則の下での焦点は当該制限が正当な事業上の目的によって正当化され、かつ、必要以上に制限的でないかという点である⁽⁴⁴⁾」⁽⁴⁵⁾とし、本件において「争点となる問題は、Rozelle Rule がチーム間の戦力均衡維持に不可欠であり、かつ、必要以上に制限的でないかである⁽⁴⁶⁾」と述べ、次のように判示した。すなわち、①Rozelle Rule はすべての選手に対して適用している(戦力の均衡に影響しない選手に対しても適用される)、②期間の限定がない(選手の参稼年数に関わらず移籍が制限される)、③手続上の保護を伴わない(公正な補償額裁定の手続に選手は関与できない)ために、⁽⁴⁷⁾Rozelle Rule はフィールドにおける球団間のバランスの維持という目的において必要以上に制限的である。したがって合理性がなく、シャーマン法一条に違反するものである⁽⁴⁸⁾、と。

Smith 事件⁽⁴⁹⁾ (一九七八)

NFLの選手が、ドラフト制度は反トラスト法に違反するものであると主張し、ドラフト制度によって受けた損害に対する賠償を求めて、訴を提起した⁽⁵⁰⁾。コロンビア特別区連邦地方裁判所は、一九六八年当時のドラフト制度は共同ボイコットであり、当然にシャーマン法一条に違反すると判断した⁽⁵¹⁾⁽⁵²⁾。

しかし、続くコロンビア特別巡回区控訴裁判所は、「共同ボイコットとは同業者がそれと競争関係に参入しようとする同業者を排除する同一業者間の水平的な競争制限行為である。これに対して、NFL所属チームは経済的な意味における競争相手ではなく、事業成功のために協力し、それ故にNFL所属チームは競争相手を排除するために共謀しているのではない。した

がって、ドラフト制度を共同ボイコットとして当然に違法とすることはできない⁽⁵³⁾とした。コロンビア特別巡回区控訴裁判所は、ドラフト制度の違法性判断は、その目的と結果について競争的效果と反競争的效果を比較衡量し、その競争制限行為に合理性があるか否かを判断するという、合理の原則によって判断すべきであるとした⁽⁵⁴⁾。その上で、「当該ドラフト制度は、フィールドにおけるチーム力の均一化を目的としているという事実を考慮に入れても、競争を抑制することが究極の目的としていることから反競争的であるといわざるをえない。当該ドラフト制度によって、サービスの売り手（選手）は一人の買い手（チーム）のみとしか取引が許されず、真の交渉力を奪われてしまうのである。そのために、ドラフト選手の給与水準を低下させる結果をもたらしている。当該ドラフト制度が選手サービス市場における競争を抑制し、または破壊しさえするという効果をもたらすことに疑いはない⁽⁵⁵⁾」と述べた。

チーム側の主張によると、当該ドラフト制度はフィールドにおける競争力のバランスを維持し、公衆、選手の給与および球団財政確保のために魅力ある試合を創造するという、正当な事業目的を有していること、さらに当該制度は最終的には競争的な効果をもたらすものであること、したがって、この制度がなければ大きな混乱を招くことになるのである。これに対し、同裁判所は次のように述べた。「たとえドラフト制度が競争的であっても、これは反競争的であるという意味と異なる意味においていえることである。……当該ドラフト制度はフィールド上の競争を促進させ、公衆に提供するエンターテイメントを改善させるものではあるが、他者を市場に参入させ、より低価格で商品を提供させるという経済的意味での競争を促進させるものではない。……ゆえに当該ドラフト制度の反競争的效果を通常の『合理の原則』で『網に掛ける (net out)』ことはできない⁽⁵⁶⁾。さらに選手市場における競争は、（チーム間の均衡を破壊し、ゲームの質の低下につながるために）公衆、チームまたは選手自身にとって最高の利益とはならないとの球団側の主張に対し、「この主張は Professional Engineers 事件最高裁判決⁽⁵⁷⁾において、否定されたものである⁽⁵⁸⁾」としてこれを拒否した。

同裁判所は最後に、一九六八年のNFLドラフト制度は、選手サービス市場に大きな反競争的效果を与え、かつ、競争的利益が示されないので合理性がない。したがってシャーマン法一条に違反する取引制限であるとの結論を下した。⁽⁵⁹⁾⁽⁶⁰⁾

このようにMackey事件およびSmith事件で、それぞれ選手移籍制限、ドラフト制度が合理の原則によりシャーマン法一条に違反するとされた。これらの事件は、選手市場の制限に関する反トラスト訴訟のリーディング・ケースとなった。

第三節 選手市場の制限への反トラスト法適用の問題点

以上のように、選手市場の制限である選手移籍制限およびドラフト制度が合理の原則によって違法であるとされた。しかし、選手市場の制限をシャーマン法一条違反と評価する場合に、さしあたり三つの問題が生じる。すなわち、労働市場の制限への反トラスト法適用の是非、リーグの単一実体性、および選手市場の制限についての違法性判断基準の問題である。以下これら三つの点について考察する。

第一項 労働市場への反トラスト法の適用

選手市場における制限を、反トラスト法違反であると評価するにあたり、まず労働市場の制限への反トラスト法適用の是非について議論が生じる。アメリカ・プロスポーツ選手は、労働者であり、選手とチームの契約は雇用契約であると解されている。⁽⁶¹⁾⁽⁶²⁾ それゆえに選手市場の制限は労働市場の制限ということになるからである。

アメリカでは、一九八〇年にシャーマン法が制定されて以来、労働者の団結および組合活動は、「労働力の自由な

取引を制限する行為」として、同法により厳しく制限されていた。このような状況から、労働組合およびその活動を保護すべく新たに法律が制定された。このような法律によって、組合活動、すなわち労働市場の制限に対する反トラスト法の適用が除外されることになった。

したがって、労働市場であるプロスポーツ選手市場の制限に対する反トラスト法適用についても、これを認めるべきでないとの議論が生じている。

(1) Statutory labor exemption の経緯 商業および取引を制限するいかなる契約、共同行為、共謀をも禁止する反トラスト法と、使用者との団体交渉を目的として被用者が組織し、さらに使用者に対し経済的圧力を行使する労働組合との関係には本質的な矛盾がある。すなわち、組合およびその経済的圧力は、シャーマン法により禁止されている事業間の競争を抑制する行為にあたりと解する余地がある。実際、労働組合の出現以来二〇年間、裁判所は組合の活動に対してシャーマン法を適用していた。⁽⁶³⁾ これに対し、議会は、一九一四年に組合活動を保護すべくクレイトン法 (Clayton Act) を制定した。クレイトン法六条⁽⁶⁴⁾は次のように規定している。「人間の労働力は商品でも取引の対象物でもない。独占禁止法のいかなる規定も、相互援助……を目的として結成された (instituted) 労働者……組織の存在および機能 (operation) を禁止し、またはこのような組織の個々のメンバーが正当 (legitimate) な目的を合法的に実行することを禁止もしくは制限するように解釈されてはならず、あるいは反トラスト法の下、このような組織もしくはそのメンバーが取引を規制する違法な結合ないし共謀であるとされ、または解釈されてはならない」。さらに同法二〇条⁽⁶⁵⁾は、雇用条件に関する労使紛争におけるストライキ、ピケッティングおよびボイコット等の争議行為は合

衆国のいかなる法律にも違反すると解されてはならないとしている。しかし、一九二二年の Duplex 事件⁽⁶⁶⁾で最高裁は、クレイトン法は組合員が通常の合法的な目的を追求する場合にのみ、組合および組合員を保護するのであって、組合員が取引の制限に実際に従事した場合には、その限りではないと判示した。そして印刷工場に対する二次的ボイコットは、クレイトン法の保護を受けるものでないとし、シャーマン法を適用したのである。その後一九三二年にノリス・ラガーディア法 (Norris-La Guardia Act)⁽⁶⁷⁾ が制定された。この法律により、使用者と直接の被用者という通常の闘争関係を越えた労働紛争であつても、連邦裁判所はストライキ、ピケッティング、または他の被用者の自己利益のための争議形態を禁止 (差止) できないということが明言された。また、一九四一年の Hutcheson 事件⁽⁶⁸⁾で最高裁は Duplex 事件を破棄し、次のように判示した。すなわち、組合が単独で、かつ自己の利益を求めて行動する限り、その組合は制定法上、反トラスト法の適用を除外される⁽⁶⁹⁾、と。つまり最高裁は、組合が組合自身のために行動し、かつ非労働グループと結びついていない以上、その行為は禁止できないとしたのである。最高裁はこの Hutcheson 事件判決によつて「Statutory labor exemption (制定法上の反トラスト法適用除外の法理)」を確立した⁽⁷⁰⁾。

さらに一九四〇年の Apex 事件⁽⁷¹⁾で最高裁は次のように判示した。「組合の行為はシャーマン法にいう取引の制限にはあたら⁽⁷²⁾ない。……商品もしくはサービス市場における商的競争を制限する形態がない限り、シャーマン法は適用されない⁽⁷³⁾。……反トラスト法は、生産を制限し価格を上昇させるか、または市場をコントロールすることによつて商品およびサービスの買い手もしくは消費者に不利益を及ぼす事業上および商業上の取引における自由競争の制限に対する適用に限られる⁽⁷⁴⁾。……賃金設定およびその他の雇用条件における競争の制限、つまり労働市場の制限は、シャーマ

ン法の適用対象ではない⁽⁷⁵⁾」。

その後、いくつかの下級裁判所が Apex 事件最高裁判決を引用し、反トラスト法は商品市場にのみ適用されるものであるとの理由で、労働市場における制限への反トラスト法の適用を否定した⁽⁷⁶⁾。

これに対し、Statutory labor exemption および Apex 事件判決は被用者による労働市場の制限への反トラスト法の適用を否定するのであって、使用者による労働市場の制限まで同法の適用を除外するものではないとの見解がある。この立場をとった例として以下にみる Cordova 事件がある。

Cordova 事件⁽⁷⁷⁾ (一九七〇)

保証代理人を雇用していた株式仲買業者（使用者）が保証代理人（被用者）への手数料の支払いを引き下げるために（使用者間で）共謀した。これに対し、連邦海事組合（National Maritime Union）に加盟している保証代理人協会（Association of Securities Representatives）の会長が反トラスト法違反の訴を提起したのが本件である。

ニューヨーク南部連邦地方裁判所は次のように判示した。「クレイトン法六条の Statutory labor exemption がなければ、人間の労働はシャーマン法にいう商品（commodity or article of commerce）であるとみなされ、ストライキまたは労務提供の組織的拒絶（organized refusal to work）が労務の提供を制限する被用者間の不法な結合および共謀⁽⁷⁸⁾になってしまう。同じ理由で、組合員の労働条件を定めた組合と使用者間の協約はすべてシャーマン法違反となる。実際にこれらの目的のために組織した組合は不法な共謀とみなされたであろう。六条の制定において議会は、ストライキを含むそのような行為に従事し続けるという組合の権利を念頭に置いたのであって、使用者が賃金を固定するために共謀することを念頭に置いたのではないことは明らかである。六条を制定したときに、後者のような行為を保護する必要性を示すものはない。もし議会在が被用者に支払われる賃金

に関して使用者間でなした合意をシャーマン法の適用から除外させたいと考えたならば、被用者または組合のみによって制限されうる『人間の労働』に限定せず、使用者によって支払われる賃金は商品ではないと規定したはずである。しかしそうはされなかつた⁽⁷⁹⁾。同裁判所は、むしろ Statutory labor exemption および Apex 事件は組合による労働市場の制限を反トラスト法の適用除外としていたのであって、使用者による労働市場の制限には反トラスト法が適用されうるとした。

このように *Hutcheson* 事件最高裁判決で確立した Statutory labor exemption および Apex 事件最高裁判決について異なる解釈が可能となる。すなわち、これらの最高裁判決はいずれも被用者または組合による労働市場の制限への反トラスト法の適用について明言しているにとどまり、使用者による制限のそれについては不明瞭な点を残している。それゆえ、使用者による労働市場の制限への反トラスト法適用の是非が問題となり、また労働市場である選手市場の制限への反トラスト法の適用についても同様の問題が生じるのである。以下に選手市場の制限への反トラスト法適用に関する学説を紹介する。

(2) 学説 Statutory labor exemption および Apex 事件最高裁判決の解釈の相違から、選手移籍制限への反トラスト法の適用について次のように学説が分かれる。すなわち、**①**反トラスト法は商品市場における制限の禁止を目的とするのであって、労働市場の制限である選手移籍制限は、Statutory labor exemption および Apex 事件判決によって、反トラスト法の適用を受けないとする説⁽⁸⁰⁾、**②**労働市場における制限への反トラスト法の適用を否定した上で、プロスポーツは個々の選手サービスを結合することによりゲームを構成し、それを公衆に提供していることから、プロスポーツ選手のサービスは商品市場に影響するものであるとし、選手移籍制限を商品市場における制限であると捉え、

反トラスト法の適用を肯定する説⁽⁸¹⁾、③ Statutory labor exemption および Apex 事件判決は被用者による労働市場の制限への反トラスト法の適用を否定するのであって、使用者による労働市場の制限まで同法の適用を除外するものではないとし、使用者による労働市場の制限である選手市場の制限は反トラスト法の適用を受けるとする説⁽⁸²⁾、等が対立している。

(3) 裁判所の見解 使用者による労働市場の制限への反トラスト法適用の是非について正面から判示した最高裁判決はなく、この点について下級裁判所の見解も異なっている⁽⁸³⁾。しかし Smith 事件および Mackey 事件を含むすべてのスポーツ・ケースでは、明示もしくは黙示的に①の説を否定し⁽⁸⁴⁾、③の立場をとっている⁽⁸⁵⁾。

第二項 単一実体説 (single entity theory)

次に、選手市場の制限への反トラスト法の適用にあたり、リーグが一個の実体であればシャーマン法一条の適用が否定されるという議論が生じる。まず、この問題について概観した上で、裁判所の見解および学説を紹介する。

(1) 概要 シャーマン法一条は、複数の行為主体の「契約、結合または共謀」をその適用要件としている⁽⁸⁶⁾。つまり、シャーマン法一条違反となるためには複数の行為主体が必要であり、その各々が独立したものであるときには、その各々の間の共謀に対し同条が適用されることになる。しかし、この複数の行為主体が密接な結合関係にあり一個の実体であるときみなされうる場合に、これらの者による取り決めに対するシャーマン法一条適用の是非が問題となる⁽⁸⁷⁾。すなわち、リーグ (NFL、NBA、NHL 等) が一個の実体であれば、リーグ内の取り決めへの同法一条の適用が否定されることになるのである。この見解は単一実体説 (single entity theory) と呼ばれている。

この問題は、特にリーグのフランチャイズ制の制限についての訴訟で争われた。しかし、この議論はフランチャイズ制の制限にとどまらず、リーグによる選手市場の制限の違法性の問題に、大きな影響を及ぼすものである。なぜなら、リーグが一つの実体であれば、選手市場の制限についてシャーマン法一条違反の問題が生じないことになるからである。⁽⁸⁸⁾

(2) 裁判所の見解 最初に、リーグの単一実体性について争われたSan Francisco Seals事件(一九七四)⁽⁸⁹⁾で、カリフォルニア連邦地方裁判所は、NFL所属チームはリーグおよび他チームと経済的な意味での競争を行わないと理由により、リーグは単一の実体であるとしてシャーマン法一条の適用を否定した。⁽⁹⁰⁾しかし、North American Soccer League事件(一九八二)およびLos Angeles Memorial Coliseum事件(一九八四)では、リーグの単一実体性を否定し、シャーマン法の適用を肯定した。

North American Soccer League事件⁽⁹¹⁾(一九八二)

NFL所属チームは、他のスポーツリーグの資本投資(二重所有)を禁止する旨の協定(クロスオーナーシップ禁止協定)を締結していた。本件では、この協定がシャーマン法に違反するか否かが争われた。⁽⁹²⁾第二巡回控訴裁判所は、①NFLの各チームは別個に所有されており法的実体が異なること、②NFLの各チームの収入が異なること等を理由に、NFLの単一実体性を否定した。

Los Angeles Memorial Coliseum事件⁽⁹³⁾(一九八四)

本件は、フランチャイズのロケーションを制限するNFLのリーグ規則がシャーマン法に違反するか否かが争われた事件で

ある。第九巡回区控訴裁判所は、①NFLの各チームは個別の価値を持つプロダクトを生み出す個別の企業実体であること、②各チームは個別に所有されていること、③リーグの収益の約九〇%は均等に各チームに分配されるが、各チームの利益および損害は分割されないこと、④リーグ収益の分配にもかかわらず、各チームの経営政策の違いから各チームの収益が著しく異なっていること、さらに、⑤各チームは選手、コーチおよび経営者の獲得についてフィールド外でも他チームと競争し、また、ファンの獲得、テレビおよびラジオ放送の収益、ならびに、スポンサーの獲得 (media space) についても競争すること等を理由にNFLが主張する単一実体性を否定した。

以上のように、North American Soccer League 事件および Los Angeles Memorial Coliseum 事件で明確にリーグの単一実体性が否定された。その意味でNFLを単一実体であると判断した San Francisco Seals 事件判決は覆されたといえる。また、選手市場の制限に関する裁判例においても、正面からリーグの単一実体性を否定したものはないが、リーグは単一実体ではないとの前提で、シャーマン法一条の適用が肯定されている。⁽⁹⁴⁾

なお、単一実体性についての重要な判例に Copperweld 事件 (一九八四) がある。この事件で最高裁は、従来、親会社と一〇〇%子会社間でも別個の法人格を有していれば、シャーマン法の対象とされていた判例を変更し、当該親子会社の単一実体性を認めて、同法の適用を否定した。

Copperweld 事件の概要は以下のようなものである。

Copperweld 事件⁽⁹⁵⁾ (一九八四)

本件は、親子会社間の合意について、両社がシャーマン法にいう共謀をなせる二つの企業実体を有しているかが争点となった事件である。最高裁は、従来、親会社と一〇〇%子会社間でも別個の法人格を有していればシャーマン法の対象とされてい

た判例を変更し、「法人化されているか、社内の一部門であるかという企業間の形式によって判断するのは現実的な実態を無視するので妥当でない⁽⁹⁶⁾」とし、次の三つの点に着目する。すなわち、①両社が完全な単一的利益を得ているか、②両社の目的が共通しているか、つまり、両社の行為が2つの別個の意識によって支配され、決定されるのではなく、一つの実体としてそれがなされているか、③子会社がその唯一の株主である親会社の利益のために行為しているかという点である⁽⁹⁷⁾。このような基準により最高裁は、当該親子会社は単一実体であり、シャーマン法一条の共謀に該当しないと判断した。

(3) 学説 単一実体性を肯定する学説には次のようなものがある。すなわち、Copperweld事件最高裁判決の立場に立ち、リーグのメンバー・チームが個別に組織されているか、個別に所有されているか、またはチームによって損益が異なるかによって単一実体の是非を判断すべきではないとした上で、リーグ内のチームは、単独で生産することはできず、リーグが当該市場においてそのプロダクトを生産する最も小単位の経済実体であるとの見解から、スポーツ・リーグについて単一実体性を肯定する⁽⁹⁸⁾。これに対し単一実体性を否定する学説は、North American Soccer League事件およびLos Angeles Memorial Coliseum事件の上訴審判決を支持し次のように主張する。すなわち、各球団は、入場料、選手の給与、球場使用条件、およびローカル・ラジオの放送条件等について個別に決定していること、また、各球団間の経済的競争がありえること等から、リーグを単一の実体であるとする⁽⁹⁹⁾ことはできない⁽¹⁰⁰⁾、と。

第三項 選手市場の制限と合理の原則

最後に、選手市場の制限に反トラスト法を適用する場合に、選手市場の制限に対する違法性判断基準が問題となる。この問題を考察するにあたり、まず当然違法および合理の原則を概観する。さらに選手市場の制限は、当然違法および

び合理の原則のいずれによってその違法性を判断すべきであるかについて Mackey 事件と Smith 事件の見解を中心に概観する。その上で、合理の原則による選手市場の制限の違法性判断基準に関する裁判所の見解および学説を考察する。

A. 当然違法の原則と合理の原則

(1) 概要 アメリカ反トラスト法における違法性判断では次の原則が用いられている。すなわち「当然違法 (per se illegal)」の原則と「合理の原則 (rule of reason)」である。「当然違法」の原則とは、本質的に反競争的影響が強いとされる行為の違法性について、その行為の目的および市場に与える影響、事件の特殊状況等を考慮せず一律に違法とする原則である。いわゆるカルテル・ボイコット等はこの類型に属するとされる⁽¹⁰¹⁾。

「合理の原則」とは、一定の行為の違法性について、その行為の目的および市場に与える影響、事件の特殊状況等を考慮し、ケース・バイ・ケースの判断をするという原則である。この原則においては、行為の合理性が認められない場合にその行為は違法とされる⁽¹⁰²⁾。

「当然違法」に属さない類型行為の多くは「合理の原則」によってその行為の違法性が判断される。⁽¹⁰³⁾⁽¹⁰⁴⁾

(2) 裁判所の見解 選手市場の制限の違法性判断について Mackey 事件および Smith 事件の上訴審では次のように判示された。すなわち、プロスポーツ団体では各チームは共栄、共存を不可欠とするために他のチームの成功に連带的利害関係を有し、やや合併事業的な性質を持ち合わせているというプロスポーツ独特の事業形態を指摘し、当該規則の目的の正当性について判断することなく当然に違法とするのは適切でない⁽¹⁰⁵⁾、と。また、共同ボイコットとは複

数の同業者が水平競争関係にある同業者を排除する共謀行為である。これに対しリーグ内のチームは、経済的な意味での競争相手ではなく事業成功のために協力しており、各チームは競争相手を排除するために共謀しているのではない。したがって、チームによる選手市場の制限を共同ボイコットであるとして当然に違法とすることはできない⁽¹⁰⁶⁾としている。

Mackey 事件および Smith 事件判決後、選手市場の制限、特に選手移籍制限およびドラフト制度についての違法性は、当然違法の原則ではなく、合理の原則によって判断されるという点について裁判例および学説に異論はない。しかし、ドラフト資格制限(年齢や大学卒業等をドラフトの資格要件とするもの)は連邦地方裁判所により当然に違法とされている⁽¹⁰⁷⁾。このような判断に対しては次のような反論がある。すなわち、ドラフト資格制限は、プロ入りによる年少者のスキャンダルを防止し、また体力の違いによる怪我を防止するという意図を有しているにもかかわらず、これらの制限を当然に違法とするのは、Smith 事件および Mackey 事件における上訴審の判断と矛盾する⁽¹⁰⁸⁾というものである。

B. 選手市場の制限と合理の原則の違法性判断基準

(1) スポーツ・ケースにおける合理の原則 Mackey 事件および Smith 事件は、いずれも自由な選手市場とチーム間戦力の均衡という相反する概念において、チーム間戦力の均衡を不可欠とするリーグが、どの程度まで選手移籍の自由を合法的に制限できるかという争点を包含している。

Mackey 事件判決では、「制限が合法的な目的によって正当化され、かつ必要以上に制限的でないか⁽¹⁰⁹⁾」という基準

を用いることにより、その違法性を判断している。⁽¹¹⁰⁾ 一方 Smith 事件判決は、同判決直前の Professional Engineers 事件最高裁判決に多大な影響を受けたといえる。Smith 事件判決では Professional Engineers 事件最高裁判決が用いた基準、すなわち「制限の反競争的效果と競争的效果を比較衡量し、前者が後者よりも大きい場合に当該制限を違法とする」基準が適用された。そして同判決は、チーム間戦力の均衡維持という当該ドラフト制度の競争的效果は経済的な意味での競争を促進させるものではないので、当該制度の反競争的效果との比較衡量をなすことができず、この基準によって合理性を認めることはできないとしている。さらに、同判決は、以下にみる Professional Engineers 事件最高裁判決を引用し、選手市場における競争は（チーム間戦力の均衡を破壊し、ゲームの質の低下につながるために）公衆、チームまたは選手自身の最大の利益にならないとの球団側の主張を否定している。

Professional Engineers 事件⁽¹¹¹⁾（一九七八）

本件は、技術者協会の会員に対して、工事の自由な値付けを禁止する技術者協会協定（society of engineers' agreement）がシャーマン法一条に違反するかが争われた事件である。最高裁は、協定によって生じる競争的不利益が協定によって生じる競争的利益に勝る場合に当該協定を違法であるとする合理の原則の基準により当該協定の違法性を判断するとした。⁽¹¹²⁾ 協会は次のように主張した。すなわち、工事の自由な値付けは、工事の価格低下競争を生み出し、ひいては不良な作業につながり、公衆の健康と安全を脅かすことになる。これに対し、最高裁は、当該制限の（経済上の）競争的效果および目的のみを、合理の原則において考慮すべきであるとした。⁽¹¹³⁾ その上で最高裁は、自動車、薬品、食品、設備機械産業等のように不良な作業が公衆の健康と安全に害を及ぼすものは限りないため、製造業者に独占の特権を与えることによって、このような害から公衆を保

護することはできないとして協会側の主張を却けた。

(2) 合理の原則における違法性判断基準に関する判例

Professional Engineers 事件の他に合理の原則における選手市場の制限の違法性判断基準について特に重要となる判例および裁判例は、Board of Trade 事件 (一九一八)、GTE Sylvania 事件 (一九七七)、NCAA 事件 (一九八四)、Kartell 事件 (一九八四) である。以下では順次これらの事件について概観する。

Board of Trade 事件⁽¹¹⁴⁾ (一九一八)

本件は、商品取引所がそのメンバーの購買または購買の申し出を一定期間禁止する旨を定めた規則の違法性が争われた事件である。本件において最高裁は制限の合法性判断について次のように述べた。

「(制限の) 合法性は、課された制限が競争を促進させるものであるか、または、競争を抑制もしくは破壊するものであるかという基準によって判断されるために、一般にその事業特有の事実が考慮されなければならない。つまり、その制限が課される前後の状態、その制限の性質、および、その制限による事実上もしくは期待しうる効果を考慮に入れなければならない。その制限の変遷、存在しうる害悪、特定の救済を採用する理由、その制限の目的もしくは結果、これらのすべてが関連する事実となるのである⁽¹¹⁵⁾」。

この判決では、制限に関する要素を総合的に考慮するといふかなり広い視点で、その制限の合法性を判断すべきとされた。

GTE Sylvania 事件⁽¹¹⁶⁾ (一九七七)

本件は、メーカーによるフランチャイズ数の制限、およびフランチャイズを与えられた小売業者に対するロケーション制限

の違法性が争われた事件である。最高裁は、合理の原則における違法性判断基準について次のように判示した。

すなわち当該制限は、ブランド内競争の制限と同時に、ブランド間競争の促進という効果を有するものである。特定のブランド品の販売業者数を制限するという当該ブランド内競争の制限は、製造業者がその製品を販売する流通システムの効率を上げることに役立ち、それを通じて、ブランド間競争の促進に貢献しうるものである。⁽¹¹⁷⁾ このように最高裁は、ブランド間競争の促進とブランド内競争の制限との利益衡量という違法性判断基準を示した。

この判決に従えば、選手市場の制限によってリーグの生産物、すなわちゲームの提供と、他のエンターテイメントの産物との間の競争（ブランド間競争）が促進されるのであれば、その制限は合理性があるとされうることになる。⁽¹¹⁸⁾

NCAA事件⁽¹¹⁹⁾（一九八四）

本件は、NCAAが加入大学によるフットボール試合のテレビ放送を制限（テレビ放映規約を締結）したことがシャーマン法に違反するか否かが争われた事件である。最高裁は、「シャーマン法の主旨は消費者利益の保護にあり、したがって合理の原則において、消費者利益への制限の影響を考慮すべきである⁽¹²⁰⁾」と明言し、受信価格およびテレビ放映の供給量について、消費者利益への影響を考察した。⁽¹²¹⁾

この判決では、シャーマン法の主旨である消費者利益を考慮し、制限の違法性を判断した。

また、選手市場の制限は、選手の労働つまり選手サービスの買い手である球団がその購買を制限するものであるという点に注目することができる。このような観点から、下級審裁判例ではあるが、買い手独占に対する合理性の判断基準について判断したKartell事件が重要となる。

Kartell事件⁽¹²²⁾（一九八四）

マサチューセッツの健康保険会社が、その被保険者の診察料を全額負担するという制度を実施しており、当該保険会社は診察料金表を作成し、診察料を定めていた。当該制度によって、医者は患者から支払いを受けることはできず、すべて健康保険会社によって診察料が支払われることになっていた。この制度がシャーマン法によって禁止される取引制限にあたるか否かが争われた。この事件で、第一巡回区控訴裁判所は、「シャーマン法を制定した議会は、極端な高価格または低価格から消費者を保護すること意図していた⁽¹²³⁾」と明言し、当該制限は医療費および保険料費のコストダウンとなり消費者(患者)に利益をもたらすので合理的な制限である、と判示した⁽¹²⁴⁾。

この判決によると、買い手独占は、市場における消費者に利益をもたらすために、常に消費者の利益に背反する売り手独占とはやや異なる基準、つまり、より緩やかな基準で合理性を判断すべきであるといえる。

(3) 学説 合理の原則による選手市場の制限の違法性判断基準に関する学説をみると、Mackey 事件および Smith 事件で裁判所が選手市場における影響にのみ着目し、反トラスト法によって保護すべきその他の要素を考慮に入れない点をつかまえ、それを批判する見解が多い。すなわち、これらの学説は、本項で取り上げた判例を根拠にして、反トラスト法によって保護されるべき消費者の利益を考慮し、制限の違法性を判断すべきであると主張しているのである。これらの学説には大略次のようなものがある。すなわち、**①**選手市場の制限について、選手の移籍に対する影響、生産品としてのフットボールへの影響、および消費者利益 (consumer welfare) への影響の三つの要素のすべてを総合的に考慮し、違法性を判断すべきであると主張するもの⁽¹²⁵⁾、**②**シャーマン法は消費者利益の保護を主旨とするとの立場から、消費者の利益のみを考慮すべきであるとし、具体的には価格および生産性のみを考慮し違法性を判断

すべきであると主張するもの、⁽¹²⁶⁾ ③ シャーマン法は労働市場ではなく商品市場の競争の保護を主旨とするとの立場から、リーグの生産性、消費者利益、およびブランド間競争への影響によってその違法性を判断すべきであると主張するもの、⁽¹²⁷⁾ ④ リーグおよび球団は単一の実体であるとの前提に立ち、選手市場の制限はシャーマン法一条ではなく二条のみの適用を受けるとし、独占により生産を抑制するものであるか否か、または生産の効率を高めるものであるか否かによって判断すべきであると主張するものである。⁽¹²⁸⁾

(4) 最近の動向 一九九四年六月にニューヨーク南部連邦地方裁判所において、合理の原則による選手市場の制限の違法性判断基準について傍論ではあるが注目すべき見解が示されている。

一九九四年春以来、NBAの労使紛争が深まる中、NBAの選手がサラリーキャップ制度等の反トラスト法違反を主張し訴を提起した。⁽¹²⁹⁾ この事件でニューヨーク南部連邦地方裁判所は、サラリーキャップ制度等の取引慣行への反トラスト法の適用を否定しながらも仮にそれを認めるという前提の下で次のように述べた。すなわち、「合理の原則の下で、これらの慣行、とりわけチーム戦力の均衡維持という競争的效果はこれらの反競争的效果に勝るものである」⁽¹³⁰⁾と。

この判決は、選手市場の制限が眼目とするチーム間戦力の均衡維持を合理の原則における競争的效果として積極的に認識し、当該制限の反競争的效果との利益衡量を行ったものであり、しかも選手市場の制限が合理性を有するとの結論を導いた。当該判決はSMITH事件以降の合理性認定基準に一石を投じるものとなり、プロスポーツにおける選手市場の制限の合理性判断基準に少なからぬ影響を与えるものと思われる。

第四節 小括

本章でみたように、プロ野球のみが先例の拘束によって例外的に反トラスト法の適用を除外されるという法理が確立するに至った。⁽¹³¹⁾ そのためにプロ野球選手は反トラスト法による救済を受けることなく団体交渉過程のみにおいて、選手移籍の自由を獲得・拡大していくことになった。なお、近時、再びプロ野球への反トラスト法適用除外の妥当性が疑問視され始めた。そしてペンシルバニア東部連邦地方裁判所では同法理が限定的に解釈され、一方、議会においては、数回にわたり同法理の撤廃法案が提出されることとなった。このように、裁判所および議会の双方において野球への反トラスト法の適用を認める動きが活発になってきた。

一方、その他のプロスポーツでは反トラスト法の適用が肯定され、一九七〇年代を中心に、選手移籍制限およびドラフト制度が反トラスト法に違反するとされた。⁽¹³²⁾ 野球以外のプロスポーツでは反トラスト訴訟が選手移籍の自由獲得の口火となったのである。

しかし、選手移籍制限を反トラスト法違反であると評価する上で、いくつかの問題が生じる。第一に、反トラスト法が選手市場、つまり労働市場における制限に対して適用されるか否かである。⁽¹³³⁾ 先にみたように、一九〇〇年代初めに組合活動が反トラスト法により違法とされたことを受けて、一九一四年にクレイトン法が制定された。同法において労働市場の制限に対して反トラスト法を適用しない旨が宣言された。さらに一九四〇年の Apex 事件で最高裁は商品市場と労働市場を区別し、後者への反トラスト法の適用を否定した。しかし、ここでは組合による労働市場の制限

について言及したにとどまり、使用者による制限についてまで明確な判断を示した最高裁判決は、これまでのところみられない。それゆえ、使用者による労働市場の制限に対する反トラスト法適用の是非については、下級審においてその見解が異なっており、同様に選手市場の制限に対する反トラスト法適用の是非についても学説上の争いがある。

第二に、単一実体性に関する問題が生じる。⁽¹³⁴⁾ リーグが単一の実体であれば、リーグによる選手移籍制限は複数の実体の共謀行為を禁止するシャーマン法一条の適用要件にはあたらず、同条の適用を否定されることになる。この問題について、裁判所は、フランチャイズ制の制限に関する訴訟で、リーグ内の球団は個別の実体であるとして単一実体性を否定し、シャーマン法一条の適用を肯定した。なお、学説ではリーグについて単一実体性を肯定するものと否定するものが対立している。

第三に、選手市場の制限への反トラスト法の適用を肯定した上で、その制限の違法性判断基準が問題となる。選手移籍制限が当然違法の原則ではなく合理の原則によってその違法性を判断されることに異論はない。しかし、合理の原則における違法性判断基準については、一九七八年の *Seminole* 事件でコロンビア特別巡回区控訴裁判所は選手市場の制限の反競争的效果のみに着目し、消費者利益等の考慮を否定している。これに対し、消費者利益等も合理の原則における違法性判断基準の要素として考慮すべきであると批判する学説も多く、見解に一致をみない。

以上のような議論があるが、スポーツ・ケースにおいて裁判所は、一貫して選手移籍制限、ドラフト制度をはじめとする選手市場の制限への反トラスト法の適用を認めてきた。また、選手移籍制限の違法性判断においても、選手市場における反競争的效果のみを考慮しているため、制限の合理性を認めず違法とする傾向にあったといえよう。⁽¹³⁵⁾

プロ野球以外のプロスポーツ選手はこのような法解釈により反トラスト訴訟を通じて選手移籍制限を撤廃し、移籍の自由を獲得・拡大してきたのである。

なお、昨年にNBAの選手がサラリーキャップ制度等の反トラスト法違反を主張し訴を提起していた事件で、ニューヨーク南部連邦地方裁判所は、選手市場の制限が眼目とするチーム間戦力の均衡維持を合理の原則における競争的効果として積極的に認識し、当該制限の反競争的効果との利益衡量を行った。当該判決は、スポーツケースにおける合理性判断基準の今後の展開を占う上で注目すべき判決といえる。

- (1) 松下満雄『アメリカ独占禁止法』（東京大学出版会、一九八二年）四頁。
- (2) 15 U. S. C. A. § 1-7.
- (3) 15 U. S. C. A. § 12-27.
- (4) 15 U. S. C. A. § 41-51.
- (5) 松下・前掲書七頁。
- (6) 同書八頁を参照した。
- (7) クレイトン法四条は反トラスト法違反行為による損害に対する三倍賠償請求を認めている。同法四条は次のように規定している。「反トラスト法において禁止されていることによって事業または財産に損害を受けた者は……その受けた損害の三倍額および相当の弁護料を含む訴訟費用の賠償を受けることができる。」
- (8) THE CONGRESS Art. 1, Section 8, clause 3. Regulation of Commerce.
- (9) 合衆国憲法第一編八節三項は次のように規定している。すなわち、連邦議会は「外国、各州間およびインディアン部族との通商を規律する」権限を有する。
- (10) Federal Baseball Club v. National League of Professional Baseball Club, 259 U. S. 200 (1922).

(11) *Id.* at 208-209.

(12) ここでいう「商業性」とは、反トラスト法の適用要件として事業 (business) が「取引または商業」であることを意味する。

(13) *Toolson v. New York Yankees*, 346 U. S. 356 (1953).

Toolson 事件は以下のようなものであった。

ニューヨーク・ヤンキース傘下のマイナーリーグ所属球団の選手が、プロ野球の保留制度は反トラスト法に違反するとして訴を提起した。この事件で最高裁は、先例拘束の法理によって、*Federal Baseball Club* 事件判決に従うべきであるとした。最高裁は、同事件判決で判示されたとおりプロ野球は商業または取引とはいえず、したがって州際通商にあたらないため、反トラスト法は適用されないと判示し、この訴を棄却した。

なお、本件では以下のような反対意見があった。

① *Federal Baseball Club* 事件判決が下された一九二二年の状況とは変わっており、一九五三年の現状では野球は十分に間にわたり商的影響を与えているので、州際通商にあたらないとはいえない (*Id.* at 357)。② *Federal Baseball Club* 事件判決では、プロ野球が州際通商にあたる場合においてもシャーマン法の適用を除外されるとしてはいない (*Id.* at 360)。③ 州際通商に影響を及ぼすプロスポーツ機構 (organized sports) に対して特別の取り扱いが必要ならば、それは議会の裁量権によって決定されるものである。しかし、議会は反トラスト法のプロ野球への適用を除外する旨の立法をしていない。④ 裁判所も、州際通商に影響する (野球以外の) プロスポーツに対し反トラスト法の適用を除外するとしていない (*Id.* at 364)。これらの理由により、プロ野球に反トラスト法を適用すべきである。

(14) 反トラスト法には限定的な適用除外がおかれている。一般に次のようなものが反トラスト法の適用除外の対象とされている。規制産業 (証券・商品取引所、一般運送業、通信、金融、航空運輸、天然ガス等)、農業協同組合、労働組合、保険業務、州の行為と州による規制、政府への請願である (エドワード・A・マット著、伊従寛監訳『アメリカ独占禁止法概説』(商事法務研究会、一九九一年) 一七八頁以下参照)。

- (15) *United States v. International Boxing Club*, 348 U. S. 236 (1955).
- (16) *Radovich v. National Football League*, 352, U. S. 445 (1957).
- (17) *International Boxing Club 事件* (*United States v. International Boxing Club*, *supra* note (15)) の概要は以下のようなものであった。
- 合衆国政府がインターナショナル・ボクシングクラブを相手に、同クラブがその競争相手を排除するために共謀し、広告、試合のラジオおよびテレビ放送、映画プロダクション、ならびにプロフェッショナル・チャンピオンシップについて、その取引および商業を独占かつ制限していると主張し、反トラスト訴訟を提起した。
- (18) *United States v. International Boxing Club*, 123 F. 575 (S. D. N. Y. 1954).
- (19) *United States v. International Boxing Club*, *supra* note (15), at 241.
- (20) *Id.* at 242-243.
- (21) *Radovich 事件* (*Radovich v. National Football League*, *supra* note (16)) の概要は以下のようなものであった。
- 一九三八年にNFLのデトロイト・ライオンズに入団したウィリアム・ラドヴィッチは一九四六年に一身上の理由でロサンジェルス・ラムズへの移籍を希望したが、保留制度によって同選手の移籍が否定された。ラドヴィッチは保留条項に違反して、新設されたオールアメリカン協会のロサンジェルス・ドンと契約し、同球団でプレーした。その後一九四八年に、NFL傘下のサンフランシスコ・クリッパーズがラドヴィッチに選手兼コーチとしての契約を申し出たが、NFLがクリッパーズに対し、保留条項に違反したラドヴィッチはブラックリストに載っており、その選手と契約したNFLの球団には罰則を課すとの警告を発した。そのために、この契約は不成立となった。そこでラドヴィッチはNFLを相手に、このブラックリストへの記載は州間に及ぶプロフットボールの通商を独占するためのNFL球団間の共謀であり、これによって雇用が妨げられたとして、反トラスト法違反による損害賠償を求める訴を提起した。

(22) *Radovich v. National Football League*, 231 F. 2d 620 (9th Cir. 1956).

(23) *Radovich v. National Football League*, *supra* note (16), at 459.

(24) なお、本件においてクラーク判事は「Toolson 事件判決は、Federal Baseball Club 事件判決を覆したときの反響を恐れてその判決に従ったものである。……もし我々が最初にこの事件を扱ったならば（プロ野球への反トラスト法の適用について）何の疑問も持たなかったであろう」（*Id.* at 451）と述べ、同判決を厳しく批判した。

(25) *Flood v. Kuhn*, 407 U. S. 258 (1972).

(26) *Id.* at 282.

(27) なお本判決は、九人の判事のうち一人が棄権し、賛成が五人、反対が三人という、僅差の判決であった。多数意見および反対意見の要旨は以下のとおりである。

多数意見

1. プロ野球は事業であり、かつ、それは州際通商に従事するものである (*Id.* at 282)。

2. 反トラスト法の適用除外を受ける保留制度を有するプロ野球は、特別の例外である。

3. たとえそれが非現実的、非一貫的または非論理的にみえても、この例外 (*aberration*) はすでに確立されたものであり Federal Baseball Club 事件および Toolson 事件のみならず他の判決においても承認されてきた。この例外は半世紀にわたって存在し、それゆえに十分、先例拘束の法理を受けるものであり、またその例外は最高裁が拡大した州際通商という概念を越えるものである。その例外は野球独自の特徴および必要性のために存在するものである。

4. フットボール、ボクシング、バスケットボール、アイスホッケーおよびゴルフ等のプロスポーツは、州間にわたって（商業上の）影響を及ぼしており、プロ野球のように反トラスト法の適用を除外されない (*Id.* at 282-283)。

5. テレビおよびラジオ放送の範囲の拡張ならびにその収益の増加によっても、Federal Baseball Club 事件および Toolson 事件の判決は破棄されない (*Id.* at 283)。

6. 一九二二年の Federal Baseball Club 事件判決以来、議会はプロ野球を反トラスト法の対象とする旨の立法をなしておらず、したがって、最高裁は、議会がプロ野球を反トラスト法の対象に含めることを意図していないと解釈してきた。

7. 最高裁は Federal Baseball Club 事件判決を覆すことよって起こる混乱および溯及的効果を懸念している。もし、

Federal Baseball Club 事件判決を破棄し、プロ野球に反トラスト法を適用するのであれば、それは裁判所よりも議会の立法によってなされるのが望ましい。

8. したがって Federal Baseball Club 事件および Toolson 事件判決に再度従い、プロ野球を反トラスト法の適用除外とする。もしこの判決に矛盾または非論理性があれば、それは議会によって修正されるべきである (Id. at 284)。
反対意見

一九二二年の Federal Baseball Club 事件における当該裁判所の判決は法の流れ (stream of law) における遺棄物であり、我々がそれを取り除かなければならない。一九二二年に、当該裁判所は商業 (commerce) を狭く解釈していたが、商業の懸念が変化してきている (Id. at 286)。今日、ラジオおよびテレビ放送によって多大な収益を得ているプロ野球を、Federal Baseball Club 事件判決のように、地方興行であり、取引または商業にあたらないとすることはできないであろう。プロ野球は今やビール、放送業界および他の事業と結合したビッグビジネスである。プロスポーツの放送権について反トラスト法の適用が除外されるという制定法が議会により立法されたのであり、これが唯一の議会による制定法である (Id. at 287-288)。したがって本件の立法がまだなされないのは、議会がプロ野球の適用除外の立法を拒否していると解すべきである。議会の不作為を理由に、我々自身の誤りを見過ごしてはならない。

(28) 一九九三年一月一五日下午院に提出

ピリラキス (Michael Bilirakis) 下院議員 (共和党、フロリダ州選出) は、球団およびリーグを反トラスト法の対象とする法案 (下院法案第一〇八号) を提出した。この法案は Federal Baseball 事件、Toolson 事件および Flood 事件の最高裁判決によって確立した野球への反トラスト法適用除外を撤廃することを目的としていた。また、同議員は、三月三十一日、一九六一年スポーツ放送法を改正し、一定のテレビ放映契約についてはプロ野球に対し、反トラスト法を適用することを内容とした「一九九三年プロ野球反トラスト回復修正法 (Baseball Antitrust Restoration Amendment of 1993)」案 (下院法案第一五四九号) を追加提出した。

ピリラキス議員によれば、スポーツ放送法による保護は、放送会社との交渉を行う際の球団オーナー側の支配力を強めた

だけで、単なる経済原則では正当化し得ない取り決めが行われる結果となっている（「公正取引」No. 512-93.6 68頁）。

一九九三年三月四日上院に提出

メッツェンバウム (Howard Metzenbaum) 上院議員 (民主党、オハイオ州選出) らは、三月四日、クレイトン法を修正することによって野球への反トラスト法適用除外を撤廃する法案 (Professional Baseball Antitrust Reform Act of 1993、上院法案第五〇〇号) を提出した（「公正取引」No. 510-93.4 71頁）。

一九九五年一月に法案提出

上院司法委員会の独占小委員会は、二月一日、野球への反トラスト法適用除外廃止法案について公聴会を開催した。この法案は上院に提出された。独占小委員会が審議中の法案は次のとおりである。

(1) 上院第四一六号 (サーモンド司法委員長、リーヒ議員提出)

野球への反トラスト法適用除外を廃止するが、マイナー・リーグについては現状を維持する。また、Nonstatutory labor exemption についてはこれを妨げない。

(2) 上院四一五号 (ハッチ上院司法委員長、モイハン議員提出)

野球における労働市場の制限への反トラスト法適用除外を廃止する。したがって球団オーナーが、労働協約の満了後、同協約の内容を一方的に変更した場合には、選手側が反トラスト訴訟を提起する権利を有する。

これらの法案の目的は、いずれも、協約満了時において常にストライキまたはロックアウトを行ってきたプロ野球業界における難問を解決することにある（「公正取引」No. 534-95.4 87頁）。

(29) See Antitrust and Trade Regulation Report, Vol. 68, No. 1706; at 418, March 30, 1995.

(30) Ibid..

(31) Ibid.. なお、Nonstatutory labor exemption については、本稿第三章で詳述する。

(32) Piazza v. Major League Baseball, 831 F. 420 (E. D. Pa. 1993).

(33) Id. at 436.

- (34) *Id.* at 437.
- (35) *Id.* at 438.
- (36) 保留制度の形式は様々であるが、選手とチームが翌年の契約締結の合意に至らなかった場合に、チームがオプション条項 (option clause) または更新条項 (renewal clause) により当該選手を一方的に前年度と同条件 (給料に関しては前年度の一定割合額) で選手を拘束できるというものが一般的である。したがって選手は所属チームとの契約が終了しても、もう一年間 (この期間はオプション年度または更新年度と呼ばれる) チームに拘束される。なお、プロ野球ではこの更新年度を繰り返すことによって無制限に選手を拘束していた (Walter T. Champion, JR., SPORTS LAW, 1991, at 6-7)。しかしプロ野球の保留制度は一九六八年の仲裁によって改善されるに至った (本稿第II章四節参照)。
- (37) Mackey v. National Football League, 543 F. 2d 606 (8th Cir. 1976).
- (38) 一九六三年までは保留制度以外の選手移籍制限は存在しておらず、オプション年度をプレーし終えた選手は制限なしに他のチームに移籍することができた。しかし、一九六三年にNFLが一方的に選手移籍制限 (Rozelle Rule) を設置し、この制限により一九六三年から一九七四年にかけて一七六選手がオプション年度を終えたが、そのうちの三四選手のみが他チームと契約し、移籍に成功した。移籍に成功したうちの三ケースは選手喪失チームが補償金の権利を放棄し、二七ケースが補償金について両チーム間で合意した。そして残る四ケースにおいてコミッショナーのロッセル氏が補償金の裁定を下した (*id.* at 610-611)。
- (39) Mackey v. National Football League, 407 F. 1000 (D. Minn. 1975).
- (40) 当然違法の原則については本章第三節三項で詳述する。
- (41) Mackey v. National Football League, *supra* note (37), at 618-619.
- (42) 合理の原則については本章第三節三項で詳述する。
- (43) Mackey v. National Football League, *supra* note (37), at 620.
- (44) この基準については Board of Trade v. United States, 246 U. S. 231 (1918) 及び Worthen Bank & Trust Co. v. National

Bank Americard Inc., 485 F. 2d 119 (8th Cir. 1973) を参照。

(45) Mackey v. National Football League, *supra* note (37), at 620.

(46) *Id.* at 621.

(47) *Id.* at 622.

(48) なお、球団側の主張は次のようなものであった。すなわち、「Rozelle Rule がなければスター選手が経済力、チーム力、気候さらにメディアの発達というような条件が整った地域（球団）に集まり、その結果、チームの競争力の均衡が破壊され観客の関心を失い、フランチャイズは失敗する。スカウトおよび選手開発費における球団の出資を押さえるためにも Rozelle Rule が必要である。選手はチームの一員としての役割を果たすために相当の期間チームメイトと一緒にプレーする必要がある」(*Id.* at 621)。これに対して、裁判所は次のように述べて球団側の主張を却けた。「選手開発における球団の出資に関して、このような出資は他の事業にも同様に必要とされるものであり、このような出資に対して補償を受ける権利はない。さらに、Rozelle Rule を無くすことによる影響は、すべてのチームに等しく及ぶために、それによりプレーの質が低下することにはならない。たとえそうであるとしても、Rozelle Rule の反競争的效果を正当化することにならない。Rozelle Rule の存在は NFL における競争力のバランスに実質的な影響はない。たとえ Rozelle Rule が競争力の均衡を維持させるとしても、その目的を達成できる他の合法的な方法が存在する。……プロフットボールが Rozelle Rule の無効によって即時もしくは長期間にわたって破壊的な影響を受けることはないであろう。Rozelle Rule は期限に限定がなく、また選手が球団間の交渉に参与する等の手続上の保護を伴わず、さらにドラフト制度、統一選手契約、オプション条項および不正交渉禁止規定のような他の反競争的慣行を伴っており合理性に欠ける」(*Id.* at 621)。

(49) Smith v. Pro Football Inc., 593 F. 2d 1173 (D. C. Cir. 1978).

(50) Smith 事件の概要は以下のようのものであった。

原告のスミス選手は、NFL のドラフトによりワシントン・レッドスキングスの一位指名選手として同球団に入団し、初年度の全報酬は、契約金を含めて五万ドルであった。しかし同シーズンの最終戦で致命傷を負い、その後の選手生命が絶たれ

た。球団はスミス選手との選手契約に従い、二年目にプレーに参加した場合と同額の一万九八〇〇ドルをスミス選手に支払った。スミス選手は、ドラフト制度が選手の自由契約を排除し、これによって負傷手当を含む、より高額な報酬契約の締結が妨げられたと主張し、負傷から二年後に球団、NFLおよびプロフットボール協会を相手に、反トラスト法違反を理由とする損害賠償を求めて訴訟を提起した。

- (51) *Smith v. Pro Football Inc.*, 420 F. 738 (D. D. C. 1976).
- (52) コロンビア特別区連邦地方裁判所はスミス選手がもし自由契約をなしえたら、得られであろう年俸と実際に支払われた年俸の差額を損害額として認定した。

- (53) *Smith v. Pro Football Inc.*, *supra* note (49), at 1178-81.

- (54) 同裁判所は、「もし当該制限に競争を促進させるという正当な目的があれば、当該制限の反競争的效果と競争的效果を比較衡量し、前者が後者よりも大きいことを確認しなければならぬ。相当の反競争的效果を有していれば、当該制限は合理的でなく」(Id. at 1183) とした。

- (55) *Smith v. Pro Football Inc.*, *supra* note (49), at 1185-86.

- (56) Id. at 1186.

- (57) *Nat. Soc. of Professional Engineers v. U. S.* 435 U. S. 679 (1978). この事件については本節第三項で詳述する。

- (58) *Smith v. Pro Football Inc.*, *supra* note (49), at 1186.

- (59) なお、損害賠償額の認定について地裁に差し戻した。

- (60) 同裁判所は以下のように述べ、当該ドラフト制度の違法性を指摘した。

「当該ドラフト制度は考えられる制度の中で最も制限的なものである。当該ドラフト制度が優秀な選手を分散させるために必要かつ正当なものであるとしても、この制度はある意味で代替のきく平均的な選手を含むすべての大卒者を対象としており、彼らに一球団のみとの交渉しか認めず、もしその球団との交渉を認めばリーグ内でのプレーが不可能となる。……あるドラフト制度がフットボール事業および協会に限り利益をもたらさず、かつ相対的に制限的でないことを示すだ

けでは、そのドラフト制度は正当化されないであろう。そのドラフト制度が合理の原則において合法とされるには、明らかに経済的に競争的な利益をもたらさし、それが反競争的效果を埋め合わせるものであることが示されるか、または、少なくとも正当な事業上の目的を達成し、かつ、全体の反競争的效果がとるに足らないものであることが示されなければならないのである。」(Id. at 1188-89)

また、同裁判所は以下のように述べ、より制限的でないドラフト制度が合理の原則において、合理性ありとされうることを示唆した。

「当該ドラフト制度に代わる、より制限的でない制度が存在するはずである。地裁で示されたように、一チームがドラフト制度によって契約する選手数を制限する一方で、二チーム以上に選手との交渉権を認めるといような制度、または球団がドラフトした選手との交渉に失敗した場合にその選手は自選のチームと交渉できるとい制度も考えられる。NFLは最初のドラフトで球団との交渉に失敗した選手に対し、その年に二回目のドラフトを実施することもできる。さらにもっとも現実的な制度は、優秀選手に対してのみドラフトを行い、平均的な選手には自由市場での交渉を認めるといものである。」(Id. at 1187-88)

(61) MLBの統一選手契約二条には、選手契約は雇用 (employment) 契約であると明示されている。(See Paul C. Weiler & Gary R. Roberts, 1993 Statutory and Documentary Supplement to Cases, Materials and Problems on Sports and The Law, 1993, at 90 (quoting The National League of Professional Baseball Clubs-Uniform Player's Contract)).

(62) わが国のプロ野球選手契約の法的性格はアメリカのその様に明らかではない。したがって選手契約の法的性格について概ね二つの説に分かれている。すなわち、請負契約説と雇用契約説に分かれる。通説的見解である請負契約説は球団側が主張するもので、プロ野球選手は事業者であると解する。その法的根拠は大蔵省通達(昭二六税庁直税部所得税課二二二八、五―二三)ならびに所得税法二〇四条四号において、プロ野球選手の所得は給与所得以外の所得者として取り扱われていることにある。これに対し、雇用契約説は、プロ野球選手と労働者とする。この説は選手の球団への実質的な従属関係および選手を対象にした野球機構の年金制度の存在等を根拠としており、現在多数説となっている(坂本重雄「プロ・スポーツ選

手のおかれている状況と人権問題」自由と正義四五巻一一号八頁(一九九四年)参照)。

なお、労働組合法上、選手は労働者と解されている。

- (63) *Loewe v. Lawlor*, 208 U. S. 274 (1908)で初めて労働者への反トラスト法適用の是非が最高裁において争われた。この事件で最高裁は、労働者に対する反トラスト法の適用を肯定し、北アメリカ帽子工労連の二次的ボイコットへの反トラスト法の適用を認めた。しかも同法に基づく損害賠償請求は、個々の組合員に対しても行いうることを認めたため、この判決は労働組合に大きな打撃を与えるものとなった。この判決をきっかけに、反トラスト法の労働組合への適用を否定すべくキャンペーンが開始され、一九一四年にクレイトン法が制定されるに至った(ウイリアム・B・グレード著、松田保彦訳『アメリカ労働法入門』(日本労働協会、一九八四年)一九―二〇頁、および本多淳亮「米国における団体交渉法の発展 (1) 民商法雑誌二五巻五号二八一―二八二頁(一九五〇年)参照)。

- (64) 15 U. S. C. A. § 17.

- (65) 29 U. S. C. A. § 52. 同条は次のように規定している。「合衆国のいかなる裁判所または裁判官も、使用者と被使用者の間、もしくは被使用者間、あるいは雇用されている者と雇用を求めている者の間における雇用条件についての紛争に関する事件、またはその紛争によって生じた事件においては、規制的命令もしくは差止命令を発してはならない。ただし、申立人の財産もしくは財産権に回復しえない損害が生じ、これに対して適切な法的救済が存在しない場合はこの限りでない……」。

- (66) *Duplex Printing Press Co. v. Deering*, 254, U. S. 443 (1921).

- (67) 29 U. S. C. A. § 101-105.

- (68) *United States v. Hutcheson*, 312 U. S. 219 (1941).

- (69) 最高裁は、組合活動の保護基準について次のように述べた。すなわち、「組合が自己の利益のために行動し、かつ、非労働グループと結合しない限り……合法か非合法かということは、特定の組合が目指す目的が賢明なものか否か、公正か不正か、あるいは利己的か否かに関する判断によって決定されるものではない。」(Id. at 232)

- (70) *Statutory labor exemption* の経緯については、Paul C. Weiler & Gary R. Roberts, *Sports and The Law*, 1993, at 164-167

およびウイリアム・B・グレード著、松田保彦訳・前掲書一八一三七頁参照。

(71) *Apex Hosiery Co. v. Leader*, 310 U. S. 469 (1940). この事件は、組合が座り込み (sitdown strike) および職場占領により使用者にクローズド・シヨップ協定の締結を強要したことがシヤーマン法に違反するという理由で、使用者が組合を相手にシヤーマン法違反の訴を提起したものである。

(72) *Id.* at 513.

(73) *Id.* at 495.

(74) *Id.* at 493.

(75) *Id.* at 512-513.

(76) *Apex* 事件最高裁判決に従い、反トラスト法は商品市場の制限のみに適用されるとの理由で労働市場の制限への反トラスト法の適用を否定した裁判例として以下のようなものがある。

Amalgamated Meat Cutters v. Wetherau Foods, Inc., 597 F. 2d 133 (8th Cir. 1979). (スト期間中に小売商人が臨時雇いの被用者を供給する旨を定めた卸売業者の取り決めが、シヤーマン法に違反しないとされた例)

Prepmore Apparel, Inc. v. Amalgamated Closing Workers of Am., 431 F. 2d 1004 (5th Cir. 1970). (組合との取引を拒絶する旨の使用者間の取り決めが、シヤーマン法一条の適用を除外された例)

Kennedy v. Long Island R. R., 319 F. 2d 366 (2nd Cir. 1963). (鉄道労働者のストライキ保障計画 (insurance plan) へのシヤーマン法の適用が否定された例)

Schatte v. International Alliance of Theatrical Stage Employees, 182 F. 2d 158 (9th Cir. 1950). (複数の使用者が共謀して他の使用者にライバル労働組合の労働者を雇い入れるように強要したとの主張が認められなかった例)

Joyner v. Abbott Laboratories, 674 F. 185 (E. D. N. C. 1987). (組合員の人数および付加給与の支払いを制限した組合および使用者の共謀が、シヤーマン法の適用を受けないとされた例)

Amalgamated Clothing & Textile Workers Union v. J. P. Stevens & Co., 475 F. 482 (S. D. N. Y. 1979). (組合の認証および

その行為を妨害する共謀に対する反トラスト法違反の確認、差止救済、損害賠償の請求について、訴訟原因がないとされた例)

Mid-America Reg. Bar. v. Will Cty, Carpenters, 675 F. 2d 881 (7th Cir. 1982). (組合、請負業者および公益企業間の取り決めが Statutory labor exemption 及び Nonstatutory labor exemption によって反トラスト法の適用を除外されるとされた例)

(77) Cordova v. Bache & Co., 321 F. 600 (S. D. N. Y. 1970).

(78) Id. at 605.

(79) Id. at 606.

(80) Gary R. Roberts, Reconciling Federal Labor and Antitrust Policy: The Special Case of Sports League Labor Market Restraints, 75 Geo. L. Rev. 19, 26-58 (1986); Robert H. Jerry, II & Donald E. Kenebel, Antitrust and Employer Restraints in Labor Markets, 6 Industrial Relations L. J. 173, 175 et seq. (1984).

(81) Elinor R. Hoffmann, Labor and Antitrust Policy: Drawing A line of Demarcation, 50 Brooklyn L. Rev. 1, 45-46 (1983).

(82) Lee Goldman, The Labor Exemption to the Antitrust Law as Applied to Employer's Labor Market Restraints in Sports and Non-sports Markets, 3 Utah L. Rev. 617, 622-649 (1989).

その他、使用者による労働市場の制限に対する反トラスト法の適用を認める立場をとるものとして Lee Goldman, The Labor Exemption to Antitrust Laws: A Radical Proposal, 66 Or. L. Rev. 153, 153et seq. (1987). 及び Note, The American Implications of Employee Noncompete Agreements: A Labor Market Analysis, 66 Minn. L. Rev. 519, 519et seq. (1982) を参照。
(83) 使用者による労働市場の制限への反トラスト法の適用を肯定した例 (スポーツ・ケース以外) として以下のようなものがある。

Drayer v. Krasner, 572 F. 2d 348 (2nd Cir. 1978). (証券取引会社の被用者に対し労働紛争を仲裁に付託することを求めた証券取引会社間の取り決めについて、合理の原則によりその違法性が判断されるとした例)

Hennessy v. National Collegiate Athletic Ass'n 564 F. 2d 1136 (5th Cir. 1977). (アシスタントコーチの雇用の機会を制限したNCAAに対し、反トラスト法が適用されるとした例)

Quinonez v. National Ass'n of Sec. Dealers, Inc., 540 F. 2d 824 (5th Cir. 1976). (会員企業に解雇された被用者をボイコットする旨の会員企業間の合意によって、雇用を拒否されたとの被用者の主張に訴訟の実体的事項が認められた例)

Cesnik v. Chrysler Corp., 490 F. 859 (M. D. Tenn. 1980). (他企業に売却された事業部の元管理職の再雇用を拒否する旨の企業間の合意は労働者のサービスを制限するものであり反トラスト法の適用を受けるとされた例)

Baughman v. Cooper-Jarrett, Inc., 391 F. 671 (W. D. Penn. 1975). (複数トラック運送会社が共謀し被用者をブラックリストに載せ業務の提供を阻害したことがシャーマン法に違反するとされた例)

Barr v. Dramatists Guild, Inc., 573 F. 555 (S. D. N. Y. 1983). (プロデューサーが共謀して脚本家へ支払われる報酬額を固定したことについて、シャーマン法一条における訴訟の実体的事項が認められた例)

(84) 労働市場の制限への反トラスト法の適用の是非について、Mackey事件で第八巡回区控訴裁判所は、「クレイトン法六条は、裁判所が正当な労働者の活動に対しシャーマン法を適用したことを受けて、労働者の特定の活動をシャーマン法の適用から除外させるという組合の利益(保護)のために制定されたものである。Apx事件で最高裁は、被用者自身による被用者の労務提供についての競争の制限を容認したのであって、使用者によるそれを容認したのではない。プロスポーツに関する他の訴訟においても、裁判所は躊躇なく使用者によって課された選手市場の制限にシャーマン法を適用してきている。他の分野においても、同様に扱われている。我々は選手サービス市場内の競争に対する制限はシャーマン法の適用を受けると判断する」(Mackey v. National Football League, supra note (37), at 617-618) とした。

(85) 使用者による労働市場の制限に反トラスト法の適用を肯定した例(プロスポーツ・ケース)として、以下のようなものがある。

Mackey v. National Football League, supra note (37).

Smith v. Pro Football Inc. supra note (49).

Powell v. National Football League, 678 F. 777 (D. Minn. 1988).
Bridgeman v. National Baseball Ass'n, 675 F. 960 (D. N. J. 1987).
Boris v. United States Football League, 1984-1 Trade Cas. (CCH) P66, 012 (C. D. Cal. 1984).
Linseman v. World Hockey Ass'n, 439 F. 1315 (D. Conn. 1977).
Robertson v. National Basketball Ass'n 389 F. 867 (S. D. N. Y. 1975).
結果的に反トラスト法の適用を認めなかったが、使用者による労働市場の制限への反トラスト法の適用を肯定的に解釈した例として、以下のようなものがある。

Wood v. National Basketball Ass'n, 809 F. 2d 954 (2nd Cir. 1987).
McCourt v. California Sports, Inc., 600 F. 2d 1193 (2nd Cir. 1979).

(86) これに対し、同法二条は、独占をなす者であれば一個の行為主体に対しても適用される。

(87) 松下・前掲書六四頁。ここでは企業内共謀 (Intra-Corporate Conspiracy) として説明されている文章を引用した。なお、Paul C. Weiler & Gary R. Robert, *supra* note (70), at 128 を参照。

(88) 選手移籍制限等のリーグの行為がシャーマン法二条違反の独占として提訴される可能性はあるが、この例は少なく、また、そのほとんどが不成功に終わっている (Lee Goldman, Sports, Antitrust, and the Single Entity Theory, 63 Tul. L. Rev. 751, 754 n. 15 (1989))。

(89) San Francisco Seals, Ltd. v. National Hockey League, 379 F. 966 (C. D. Cal. 1974).

(90) San Francisco Seals 事件 (一九七四) の事実および判旨の概要は以下のようなものである。

NHLに加盟しているサンフランシスコ・シールズが、サンフランシスコからバンクーバーへのフランチャイズの移転を阻止されたことがシャーマン法一条および二条に違反するとの理由で、NHLおよびメンバーチームを相手に訴を提起した。この事件で、カルフォルニア連邦地方裁判所は次のように判示した。シャーマン法一条違反が成立するには、少なくとも二つ以上の実体の共謀および共同行為がなければならぬ。しかしNHLの各チームは他のチームと経済的な意味での競争を

行わず、他のリーグと競争する単一集団 (single unit) のメンバーであるので、そのメンバーを拘束する垂直的制限は当該市場における取引を制限するものではない。つまり、当該リーグは、経済上の企業実体として一つであるため、シャーマン法一条の適用要件に該当しないとされた。さらに、同裁判所は、独占は競争相手を排除するものであるもので、本件はこれにあらず原告はシャーマン法一条違反を主張することはできないと判示した。

- (91) North American Soccer v. National Football League, 670 F. 2d 1249 (2nd Cir. 1982).
- (92) ニューヨーク南部連邦地方裁判所は、NFLは単一実体として機能しているので、シャーマン法一条の共同行為および共謀に該当しないと判断した (See North American Soccer v. National Football League, 505 F. 659 (S. D. N. Y. 1980))。
- (93) Los Angeles Memorial Coliseum Com'n v. NFL, 726 F. 2d 1381 (9th Cir. 1984).
- (94) Wood v. National Basketball Ass'n, supra note (85); Smith v. Pro Football Inc., supra note (49); Mackey v. National Football League, supra note (37); Philadelphia World Hockey Club, Inc. v. Philadelphia Hockey Club, Inc., 351 F. 462 (E. D. Penn. 1972); Linseman v. World Hockey Ass'n supra note (85). (See Michael S. Jacobs, Professional Sports Leagues, Antitrust, and the Single-Entity Theory: A Defense of the Status Quo, 67 Ind. L. J. 25, 28, 28n. 13 (1991))
- (95) Copperweld Corp. v. Independence Tube Corp., 467 U. S. 752 (1984).
- (96) Id. at 772.
- (97) Id. at 771.
- (98) Gary R. Roberts, The Single Entity Status of Sports Leagues Under Section 1 of Sherman Act: An Alternative View, 60 Tul. L. Rev. 562, 586 (1986).
- (99) Michael S. Jacobs, Professional Sports Leagues, Antitrust, and the Single-Entity Theory: A Defense of the Status Quo, supra note (94), at 43-46.
- (100) スポーツリーグについて単一実体性を肯定するものと否定するものには以下のような論文がある。

単一実体性を肯定する論文

Myron C. Grauer, Recognition of the National Football League as Single entity under Section 1 of the Sherman Act: Implications of the Consumer Welfare Model, 82 Mich. L. Rev. 1 (1983); Myron C. Grauer, The Use and Misuse of the Team "Consumer Welfare": Once More to the Mat on the Issue of Single Entity Status for Sports leagues under Section 1 of the Sherman Act, 64 Tul. L. Rev. 71 (1989); Gary R. Roberts, Sports Leagues and the Sherman Act: The Use and Abuse of Section 1 to Regulate Restraints on Intraleague Rivalry, 32 UCLA L. Rev. 219 (1984); Gary R. Roberts, Sports League Restraints on the Labor Market: The Failure of State Decisis, 47 U. Pitt. L. Rev. 337 (1986); Gary R. Roberts, supra note (98); Thane N. Rosenbaum, The Antitrust Implications of Professional Sports Leagues Revisited: Emerging Trends in the Modern Era, 41 U. Miami L. Rev. 729 (1987); John C. Weistart, League Control of Market Opportunities: A Perspective on Competition and Cooperation in the Sports Industry, 1984 Duke L. Rev. 1013 (1984).

単一実体性を否定する論文

Lee Goldman, Sports, Antitrust, and the Single Entity Theory, supra note (88); Daniel E. Lazaroff, Antitrust Analysis and Sports Leagues: Re-examining the Threshold Questions, 20 Ariz. St. L. Rev. 953 (1988).

(101) 競争者間の価格協定・市場分割協定等のいわゆるカルテル、共同行為による取引拒絶すなわちボイコット、および、ある種の抱き合わせ契約 (tie-in contract) 等は、「当然違法」の行為類型に属するとされている。

(102) リーグによる選手移籍制限に反トラスト法が適用されるとしても、あらゆる取引制限が違法とされるのではなく、合理性なしと判断される制限のみが違法となる (Standard Oil v. United States, 221 U. S. 1 (1911))。しかし一九七〇年代まで、最高裁は以下の事業の取り決め形態を当然に違法としてきた。(1) 価格固定 (United States v. Socony Vacuum, 310 U. S. 150 (1940))、(2) 市場分割 (United States v. Topco Assocs., 405 U. S. 596 (1972))、(3) タループボイコット (Klor's Inc. v. Broadway-Hale Stores, 359 U. S. 207 (1959))、(4) 再販売価格維持 (Dr. Miles Medical Co. v. Jhon D. Parks & Sons Co., 220 U. S. 373 (1911))、(5) 垂直的テリトリー制限 (United States v. Arnold, Schwinn & Co., 388 U. S. 365 (1967))。

これらのカテゴリーは漠然と定義されているので、裁判所は社会的、政策的および経済的な観点からこれらの制限形態の

違法性を判断しなければならない。

なお、共同事業規則 (joint venture rules) によって企業が消費者に価格の低下をもたらさず、かつ、より高品質な生産物を供給しえた場合でも、同規定を当然に違法としたいいくつかの最高裁判例がある (United States v. Sealy, 388 U. S. 350 (1967), United States v. Topco Assocs., 405 U. S. 596 (1972), Silver v. New York Stock Exchange, 373 U. S. 341 (1963))。

これらの判例はスポーツケースにおいてしばしば引用される (See Paul C. Weiler & Gary R. Roberts, supra note (70), at 133)。

(103) 私的独占 (monopolization)、垂直的地域取決め (vertical territorial arrangement)、排他条件付取引 (exclusive dealing arrangement) 等が「合理の原則」の類型の典型である (松下・前掲書一七頁参照)。

(104) 当然違法の原則と合理の原則の概要については、松下・前掲書一六一―一七頁を参照。

(105) Mackey v. National Football League, supra note (37), at 619.

(106) Smith v. Pro Football Inc, supra note (49), at 1178-81.

(107) NFLおよびNBAでは高校卒業後、四年を経過していない選手はドラフトの資格を有することができないというドラフト資格規則が伝統的に存在していた。この資格制限に対し、当時この資格を有していないという理由でNBA入団を拒否されたハイウッド選手が一九七〇年に反トラスト訴訟を提起した。この事件で、プロバスケット・ドラフト資格規則が当然に違法とされ、無効となった (Denver Rockets v. All-Pro Management, Inc., 325 F. 1049 (C. D. Cal. 1971))。この訴訟に続いてNHLの年齢制限 (二〇歳以上を入団の資格要件とするもの) (Linseman v. World Hockey Ass'n, supra note (85))、およびアメリカンフットボールリーグ・ドラフト資格制限 (大学卒業をドラフトの資格要件とするもの) (Boris v. United States Football League, supra note (85)) が次々に当然に違法とされ、無効となった。これらの訴訟で、連邦地方裁判所は、ドラフト資格制限が当然に違法であるポイコットの形態にあたるかと判断した。

(108) Paul C. Weiler & Gary R. Roberts, supra note (70), at 153.

(109) 「必要以上に制限的でないか否か」の基準について、United States v. White Motor Co., 372 U. S. 253, 271-273 (1963) お

- (10) 「本誌以上の制限的でもなく」 本誌の原則に基づいて一般に用いられる判断基準である (Martin B. Louis, *Restraints Ancillary To Joint Ventures and Licensing Agreements: Do Sealy and Topco Logically Survive Sylvania and Broadcast Music?*, 66 Va. L. Rev. 879, 883 (1980)).
- (11) *Nat. Soc. of Professional Engineers v. U. S.* 435 U. S. 679, *supra* note (57).
- (12) *Id.* at 691.
- (13) *Id.* at 688-692.
- (14) *Board of Trade v. United States*, 246 U. S. 231 (1918).
- (15) *Id.* at 238.
- (16) *Continental T. V., Inc. v. GTE Sylvania, Inc.*, 433 U. S. 36 (1977).
- (17) *Id.* at 53-54.
- (18) *Richard E. Bartok, NFL Free Agency Restrictions Under Antitrust Attack*, 1991 *Duke L. J.* 503, 521 (1991).
- (19) *NCAA v. Board of Regents*, 468 U. S. 85 (1984).
- (20) *Id.* at 107.
- (21) *Id.* at 116-117.
- (22) *Kartell v. Blue Shield of Massachusetts, Inc.*, 749 F. 2d 922 (1st Cir. 1984).
- (23) *Id.* at 931.
- (24) *Id.* at 930-931.
- (25) *Richard E. Bartok, NFL Free Agency Restrictions Under Antitrust Attack*, *supra* note (118), at 518-526.
- (26) *Michael S. Jacobs, Professional Sports Leagues, Antitrust, and the Single-Entity Theory: A Defense of the Status Quo*, *supra* note (94), at 47-53.

(127) Gary R. Roberts, Sports League Restraints on the Labor Market: The Failure of Stare Decisis, *supra* note (100), at 386-388.

(128) Myron C. Grauer, Recognition of the National Football League as Single entity under Section 1 of the Sherman Act: Implications of the Consumer Welfare Model, *supra* note (100).

(129) National Basketball Ass'n v. Williams, 857 F. 1069 (S. D. N. Y. 1994).

(130) *Id.* at 1079.

(131) 一九九五年一月四日のニューヨーク・タイムズによると、同日、プロ野球への反トラスト法適用除外の撤廃法案が議会に提出された。プロ野球において一九九四年から継続する労使紛争のなかで、球団側が選手組合の反対を無視し、一方的にサラリーキャップ制度を含む新制度の強行導入を図ったことについて議会でも大きな反感をかったことからこの措置が取られることになった。これまでも同様の法案が提出されたが成立には至らなかった。しかし、プロ野球の労使紛争の現状から同法案が成立される可能性が高まっている (See The New York Times, Jan. 4, 1995, at 7)。

同法案の行方は、今後わが国におけるプロ野球取引慣行への独占禁止法適用の問題についての議論を活発にする題材になるといえよう。今後の法案の行方に注目したい。なお、前掲註(28)を参照。

(132) 一九七〇年代の選手市場の制限に関するスポーツ・ケースで本文に上げた以外に Robertson 事件 (Robertson v. National Basketball Ass'n, 389 F. 867, *supra* note (85)) および Philadelphia World Hockey Club 事件 (Philadelphia World Hockey Club, Inc. v. Philadelphia Hockey Club, Inc, 351 F. 462 *supra* note (94)) がある。Robertson 事件は以下のようなケースであった。

NBAの選手らが保留条項、大学生ドラフト制度および統一選手契約は取引を独占かつ制限するものであり、シャーマン法に違反しているとして提訴した。

本件で、ニューヨーク南部連邦地方裁判所は、labor exemption は労働者および組合の活動に対してのみ適用されるものであり、使用者に適用されるものではないとしてNBAのlabor exemption 適用の主張を却け、当該制限はシャーマン法に当

然に違反するものであると判示し選手側の主張を認めた。なお、選手に対する損害賠償額および当該判決の実質的效果は今後の労使間の協約に委ねられた。

一方、Philadelphia World Hockey 事件は以下のようなケースであった。

NHLは統一選手契約に保留制度を規定しており、プロ野球のようにオプション年度を繰り返すことにより、NHL内の他球団のみならず、NHL外の球団への移籍をも禁止していた。これに対し、新たに設立したワールド・アイスホッケー協会 (World Hockey Association = WHA) が当該保留制度はNHLが他の競争手を排除し、アイスホッケー選手を独占するものでありシャーマン法二条に違反するなどとして当該保留制度の差止を求めて訴を提起した。

本件で、連邦地方裁判所はWHAの主張を認め、当該保留制度はシャーマン法二条に違反するものとして、当該保留制度の暫定的差止命令を下した(なお、シャーマン法一条違反についてはこれを認めなかった)。

- (133) 公正取引委員会は、一九七八年の参議院法務委員会で、日本のプロ野球の取引慣行に対する独占禁止法適用の是非について、選手契約は雇用契約であり取引に該当しないという理由で、独占禁止法の適用を否定した(浦川道太郎「野球協約と統一契約書からみたプロ野球選手契約の法的問題」自由と正義・四五巻一一号一五頁(一九九四年))。

- (134) わが国においてもこれと同様の見解である一二球団単一説が唱えられている(佐藤隆夫『プロ野球協約論』(一粒社、一九八二年)四七―四八頁)。

- (135) 裁判所は、球団移籍の制限の必要性を肯定するものの、選手市場の反競争的效果のみを考慮し、競争的效果と反競争的效果の比較衡量において、消費者利益、他の事業に対する競争的效果等を考慮していないために、選手市場における反競争的效果に対する競争的效果はゼロであるとしている(See Smith v. Pro Football Inc. supra note (49), at 1186)。

また、一九九一年のBrown事件判決で新人選手への給与制限がSmith事件判決と同様の違法性判断基準によってシャーマン法に違反するとされた(See Brown v. Pro Football Inc. 782 F. 125 (D. C. 1991))。

一九八七年にNFLは“development squad”制度を設置した。この制度は、各球団が新人選手および一年目のF・A選手の給与を一週間につき一〇〇〇ドルとするというものであった。この制度に対し、アンソニー・ブラウン選手および選手組

合が反トラスト法違反を理由に、当該制度の無効と損害賠償を求める訴を提起した。

本件で、コロンビア特別区連邦地方裁判所は、当該賃金固定は新人または一年目のF・A選手のサービスに対する球団間の競争の余地および選手の交渉力を奪う結果になると認定し、優秀選手の隠匿、蓄積を排除することにより各球団の競争力の均等化を図るものであるとの被告側の主張は、競争的效果と反競争的效果を比較衡量するという合理性判断において考慮できないとして、合理の原則上、合理性がないと判断した。

第Ⅱ章 プロスポーツと全国労働関係法

アメリカのプロスポーツ選手は選手組合(選手会=Player Association)を組織している。そして、選手組合は全国労働関係法(National Labor Relation Act)⁽¹⁾の保護を受けている。なお、ここで特筆すべきは、アメリカのプロスポーツ選手組合は組合結成以来、全国労働関係法の保護下で、選手の労働条件についてリーグ・球団側と団体交渉を行い、労働協約を締結してきたことである。すなわち、アメリカ・プロスポーツ選手の労働条件は、リーグ・球団側により一方的に決定されるのではなく、選手組合とリーグ・球団側との団体交渉によって、両当事者の合意の下に、決定されてきたのである。⁽²⁾

したがって選手は、移籍の自由の獲得・拡大、参稼報酬の向上をはじめとする労働条件の改善について、反トラスト訴訟のみならずリーグ・球団側と選手組合との団体交渉を大いに活用してきた。⁽³⁾また、反トラスト法の適用を除外されるMLBにおいては特に労働協約に規定された仲裁制度が移籍の自由獲得の糸口となった。

アメリカのプロスポーツ選手が全国労働関係法の保護の下で、自らの地位を向上させてきたことは否めない事実で

ある。また、団体交渉過程における選手組合の機能は注目し値する。

本章では、プロスポーツにおける全国労働関係法の機能を概観し、また同法の下での選手組合の役割を明らかにしたい。そこで第一に、プロスポーツへの全国労働関係法適用の是非、第二に、プロスポーツにおける差別的取扱いの認定基準、第三に、プロスポーツにおける団体交渉の概要、第四に、MLBにおける仲裁制度の役割について、これらに関するスポーツ・ケースを取り上げ、全国労働関係法の保護によるプロスポーツ選手の地位向上の過程を追う。

第一節 プロスポーツへの全国労働関係法の適用

(1) 全国労働関係法の概要 一九三五年に、民間部門の団体交渉に関する法的規制の土台となる全国労働関係法が、議会により制定された⁽⁴⁾。全国労働関係法は団結権行使の保護および団体交渉の助成を目的としている。この目的を遂行するために、同法により準司法的行政機関である全国労働関係局 (National Labor Relation Board = NLRB) が設置された⁽⁵⁾。NLRBは、不当労働行為の救済手続、または団体交渉において交渉単位内の被用者を代表する労働組合の選出手続の主宰を主な任務とする⁽⁶⁾。さらに、特定の産業に対する全国労働関係法適用の是非、および同法適用の時期を決定する裁量権を行使する⁽⁷⁾。なお、全国労働関係法は、反トラスト法と同様に、合衆国憲法第一篇八節三項の州際通商条項⁽⁸⁾を根拠として制定されたものである。それゆえ、同法の適用要件は「事業が州際通商に影響を及ぼす」ことであり、NLRBがその裁量で、事業に対する全国労働関係法の適用、つまりNLRBの管轄の是非を決定する。したがって、NLRBは、州際通商に影響を及ぼすに足りない事業に対する管轄を拒否することができるので

ある。⁽⁹⁾

(2) プロスポーツへの全国労働関係法の適用 一九二二年の Federal Baseball Club 事件で最高裁は、州際通商をかなり狭義に解釈し、プロ野球は州際通商に影響を及ぼす事業にあたらないので反トラスト法の適用を受けないとした。このため、一九六〇年代にプロスポーツが必ずしも全国労働関係法の適用を受けることはなかった。⁽¹⁰⁾ しかし、一九六二年にプロバスケットボール、また、一九六七年にプロフットボールおよびプロアイスホッケーへの全国労働関係法の適用が NLRB によって認められ、⁽¹¹⁾ さらに以下にみる一九六九年の Umpires 事件において、プロ野球にも同法の適用が肯定されることになった。

The American League of Professional Baseball Club & Association of National Baseball League Umpires ⁽¹²⁾ (一九六九)

NLRB は、プロ野球への全国労働関係法の適用の是非について次のように述べた。「Federal Baseball Club 事件および Toolson 事件最高裁判決にもかかわらず、プロフットボールおよびプロボクシングは、州際通商にあたり、反トラスト法の適用を受けることとされてきた。もはやプロ野球のみを州際通商でないとすることはできない。……我々は、プロ野球は州際通商に影響する事業であり、全国労働関係法の下で NLRB の管轄を受けるとであると判断する。……また、統一審判契約、MLB 協定、MLB 規則において、労使紛争の解決はコミッショナーの仲裁に委ねられ、コミッショナーによる仲裁裁定を最終決定とすることが規定されている。⁽¹³⁾ この制度は、使用者側によって設けられているため中立的なものでなく、使用者側に有利なものである。このような制度が、今後の労使紛争の発生を抑制し、または発生した場合に適切に解決するとは思えない。さらに、使用者または使用者間によって一方的に設置された紛争解決制度に対して不当労働行為の判断をする NLRB の管轄権が否定されることは、全国労働関係法の文言および精神に反している。全国労働関係法またはその立法過程において、議会在この産

業の労使紛争への全国労働関係法の適用を除外することを意図していたと解することはできない。」

以上のようにNLRBは、プロ野球は州際通商に影響する事業にあたり、全国労働関係法の下、NLRBの管轄に属するものとした。

このように、プロ野球は州際通商ではないとしたFederal Baseball Club事件およびToolson事件最高裁判決に矛盾する見解によって、プロ野球への全国労働関係法の適用が肯定された。そして、反トラスト法による移籍の自由獲得の手段が閉ざされたプロ野球選手は、全国労働関係法の保護下での団体交渉過程において、その自由の獲得・拡大を目指すことになったのである。一方、野球以外のプロスポーツは反トラスト法と全国労働関係法の双方の適用を受け、これらのプロスポーツは二種類の手段によって移籍の自由を獲得・拡大していくことになったのである。

第二節 プロスポーツにおける差別的取扱い

(1) 概要 団結権行使の保護および団体交渉の助成という全国労働関係法の目的を実現するために、同法は組合活動を理由とする差別的な取扱いから被用者を保護している。このような組合活動の保護の下で、プロスポーツ選手は、一般企業の労働者と同様に組合活動に従事しているのである。

全国労働関係法八条(a)(3)は次の行為を不当労働行為として禁止している。すなわち、「労働組合のメンバーを奨励または妨害(encourage or discourage)するために雇用、雇用関係の保持(tenure of employment)、または雇用条件⁽¹⁴⁾に関して差別的取扱いをする」ことである。

不当労働行為の中でもっとも多いのが、被用者の組合員たる資格または組合活動を理由とする懲戒処分または解雇である。そのような使用者の行為はまさに全国労働関係法八条(a)(3)に違反するものとされる。

ただし、本条項違反の不当労働行為が成立するためには次のことが認定されなければならない。すなわち、使用者が被用者の組合員資格または組合活動によって当該被用者を差別する動機を有していたことである。⁽¹⁵⁾しかし、使用者が正当な理由つまり経営上の理由によって当該被用者を解雇したと主張する場合に、いわゆる動機の競合という問題が発生する。⁽¹⁶⁾

差別的取扱いの立証責任については従来からNLRBないし控訴裁判所において見解の相違が見られたが、一九八三年にようやく統一されるに至った。⁽¹⁷⁾立証責任の問題とは、被用者側が当該解雇は組合活動を嫌悪してなされたものであったことを立証するのか、それとも使用者側が正当な理由によって当該被用者を解雇したことを立証するのか、またどの程度の立証が必要なのかという問題である。一九八〇年のWright Line事件⁽¹⁸⁾でNLRBは立証責任について次のように判示し、新たなテストを生み出した。すなわち、事務総長 (General Counsel) は証拠の優越によって組合活動が解雇に寄与したことを立証すれば足り、これに対し使用者は、たとえば当該被用者が組合活動に従事していなくても、解雇したであろうことを立証する責任を負う。このテストによれば、事務総長によって組合活動の当該解雇への寄与が立証されれば、使用者は抗弁として当該解雇の正当理由を立証しなければならず、この正当性を立証できない場合には、差別的取扱いが認定されることになる。

このWright Lineテストは一九八三年にNLRB v. Transportation Management Corp.の最高裁判決⁽¹⁹⁾で承認され、差

別的取扱いの認定における立証責任の法理として確立した。

差別的取扱いに対する救済の申立を受けたNLRBは、使用者がこのような主観的動機を有していたかを客観的に判断するという非常に困難な作業を行うことになるのである。⁽²⁰⁾

(2) スポーツ・ケース プロスポーツ選手に対する差別的取扱いの認定はさらに困難なものとなる。スポーツ選手は、他の労働者のように使用者の要求に適った勤務をしていれば労働者としての地位を確保できるというものではない。大抵のベテラン選手は、毎年、新人選手にポジションを奪われることを畏怖している。NFLの選手契約を例に取ると、「能力、パフォーマンスおよび態度」という基準が選手の評価の対象とされている。登録選手はすべてライバルとなるのである。当該選手の能力が他の選手に比し劣っているとチームが判断すれば、当該選手契約を解雇することになりうる。このように選手の解雇基準はかなり主観的なものであるために、当該解雇が選手能力を理由とするものであるのか、それとも組合活動を嫌悪してなされたものであるのかを客観的に判断することは非常に難しい。さらに、組合の代表者は得てして体力的なピークを超えたベテラン選手が多く、この事実が不当労働行為の認定をさらに困難なものにしている。⁽²¹⁾

以下に取り上げる決定は、球団がNFLの選手会長に対してなした選手登録名簿からの抹消という処置が不当労働行為にあたりとされたケースである。

Seattle Seahawks v. NFLPA & Sam McCillum ⁽²²⁾ (一九八九)

シアトル・シーホークスのワイド・レシーバーであったマツカールン選手は、一九八一年に選手会長に選任され一九八二年

のストライキを指揮し、さらにオープン戦の開始時に敵球団の選手と握手するという「団結握手戦術」を実行した。その後シーホークスはトレードによりバルチモア・コルツからワイド・レシーバーのロガー・カー選手を獲得し、マツカールン選手を最終選手登録名簿から抹消した。これに対しマツカールン選手および選手会が不当労働行為の申立をなした。

行政法審判官は、シーホークスのこれらの決定は反組合感情によってなされたものであると判示し、不当労働行為の成立を認めた。この決定に対しシーホークスが異議 (exception) を申し立てた。⁽²³⁾

NLRBは、本件においてWright Line法理を適用することとし、行政法審判官の認定にはこの法理の適用に誤りはなかったとした。⁽²⁴⁾そして、NLRBは、以下を理由に、行政法審判官の決定を支持した。

すなわち、(1)「団結握手戦術」の実行に際し、シーホークスのコーチであるパーテラ氏がマツカールン選手に対し厳しい罰則を課す旨の発言をしたこと、(2)バルチモアが怪我の多いカー選手を不要としていたことをシーホークスが知っていたこと、(3)ワイド・レシーバーの選手の評価を担当していたローム氏がカー選手の獲得についてなんら相談を受けていなかったこと、(4)パーテラ氏がメンバーを決定していること、(5)これまでにヘッドコーチに相談なく選手の獲得がなされたことがなかったこと、(6)マツカールン選手のプレーヤーとしての評価は高く、またその他のワイド・レシーバーの選手も現在では高い評価を得ていることを勘案すると、カー選手の必要性が疑問であること等を挙げた。⁽²⁵⁾そして、NLRBは、シーホークスがマツカールン選手の組合活動に対する敵意を有していなかったとしてもカー選手を獲得したであろうことを立証しおらず、したがって、カー選手の獲得を通じて選手会の結束の象徴であるマツカールン選手の排除という策を講じたことと認められるとした。⁽²⁶⁾

一方、学説によつては、スポーツにおける差別的取扱いの認定基準を一般の産業におけるそれとは区別する必要があるとするものがある。これらの学説は次のように主張する。すなわち、プロスポーツにおける使用者は、選手の雇用に關して広汎な裁量権を有するものであるにもかかわらず、使用者に客観的な解雇の正当理由を立証させることは、

不当に球団側の人事裁量権を制限し、自由なチーム編成を妨げることになりかねない⁽²⁷⁾、と。

第三節 プロスポーツにおける団体交渉

全国労働関係法九条^(a)⁽²⁸⁾は以下のように規定している。

「団体交渉の目的のために適切な単位内の被用者の多数によって、同目的のために指名されまたは選出された代表は、給与率、賃金、労働時間またはその他の雇用条件に関する団体交渉の目的について、その単位内のすべての被用者の排他的な代表となる。……」

すなわちこれがアメリカの排他的交渉代表制度である。交渉単位内の過半数の被用者によって支持を得た組合が当該交渉単位内の被用者（組合員、非組合員を問わず）を代表し、排他的に使用者と交渉するという、この排他的交渉代表制度においては、単位内で多数を得た組合のみが全国労働関係法上の団体交渉権を獲得し、使用者に団体交渉を要求することができるのである⁽²⁹⁾。

このような排他的な交渉代表制度の下で、アメリカのプロスポーツ選手は、選手組合とリーグ・球団との団体交渉を通じて、労働条件の改善に努めてきた。

本節ではアメリカの団体交渉過程を各項ごとに概観し、さらに、これに関するスポーツ・ケースを紹介する。

第一項 交渉単位

- (1) 概要 アメリカの排他的代表制度において、労働組合が団体交渉資格を得るためには、適切な単位 (unit)

内における被用者の過半数の支持を獲得していなければならない。かかる過半数被用者による支持は、通常、NLRBが実施する無記名秘密投票による選挙により決定される⁽³⁰⁾。選挙の結果、過半数の票を獲得すれば、NLRBはその組合を交渉単位内のすべての被用者の排他的交渉代表として認証する（全国労働関係法九条(a)）。現在このような手続により、ほとんどのプロスポーツ・リーグにおいて選手組合が認証を受け、選手の排他的交渉代表として団体交渉を行っている⁽³¹⁾。

さらに、組合を交渉代表として認証する前に、NLRBは適切な選挙権者の範囲を特定しなければならない。つまり団体交渉の目的に適する交渉単位を特定するのである（同法九条⁽³²⁾(b)⁽³³⁾）。

(2) スポーツ・ケース　プロスポーツにおける適切な交渉単位は（選手以外の被用者を除く）選手のみであり、かつ、（クワーターバックのような高収入のポジションとディフェンスバックのような低収入のポジションとを區別することなく⁽³⁴⁾）すべての選手であることに異論はない⁽³⁵⁾。問題は、選手組合の交渉相手が個々の球団であるのかリーグ全体であるのかである。この点、North American Soccer League 事件においてリーグ全体を交渉単位とすべきことが明言された。

North American Soccer League 事件⁽³⁶⁾（一九八〇）

NLRBは適切な交渉単位について、リーグと各球団が共同の使用者であるとし、アメリカ合衆国に位置するNASL（米北サッカー・リーグ）の構成球団に属する選手全員を交渉単位とした（すなわち、リーグ全体を交渉単位とした）。このNLRBの決定⁽³⁷⁾に対し、リーグが当該決定の取り消しを求めて行政訴訟を提起した。この事件で、第五巡回区控訴裁判所は次のよう

に判示し、NLRBの決定を支持した。

①球団はリーグを通じて普遍的な労働問題に関し統合された団体を形成しており、リーグにより労使関係について相当に統制されていること、②リーグが個々の球団を共同で統制することを目的としていること、ならびに、③選手契約の不認可および選手の懲戒に関してコミッショナーが大きな権限を有していること等から、⁽³⁸⁾「リーグおよび各球団は共同の使用者であると認められる」⁽³⁹⁾ので、「リーグ全体を適切な交渉単位としたNLRBの判断は瑕疵なく正当である……。いったん選手が入団するとその選手の労働条件は主にリーグによって統制されるのでリーグ単位によらなければ労働条件の改善に関する交渉はできない」⁽⁴⁰⁾。

このような見解により、リーグ・スポーツにおいては、リーグ全体が適切な交渉単位とされ、リーグ単位での団体交渉がなされている。⁽⁴¹⁾⁽⁴²⁾

第二項 排他的交渉権

(1) 概要 適切な交渉単位内の被用者の多数により指名・選出された組合は、当該単位内のすべての被用者の排他的な代表として使用者と団体交渉を行う権限を与えられる。したがって、選出された組合は、組合員・非組合員(あるいは同組合を支持する者か否か)を問わず、この単位内の全被用者を代表することができるのである。⁽⁴³⁾

このように代表権限を与えられた組合の排他性によって、排他的代表以外の組合は、使用者との団体交渉を否定される。さらに、排他的代表権限は、他の「代表」を排除するのみならず、いわば「本人」である被用者自身と使用者との間の交渉をも排除し、⁽⁴⁴⁾また使用者が排他的代表を通さずに直接被用者個人との間で個別交渉をなすことも許されなく⁽⁴⁵⁾⁽⁴⁶⁾なる。

(2) スポーツ・ケース 以下にみる Morio 事件では、プロサッカー・リーグにおいてリーグ・球団側が選手組合との団体交渉を拒否し、選手と個別交渉をなしたことが不当労働行為にあるとされた。

Morio 事件⁽⁴⁷⁾ (一九八〇)

NLRB による NASLPA (北米サッカー・リーグ選手会) の認証後、NASL (北米サッカー・リーグ) が交渉単位をリーグ単位とした NLRB の決定に対し不服申立をしていた期間、リーグは、組合との交渉に応じず、個々の選手と新契約の交渉を続行した。そこで組合が NLRB に不当労働行為の申立をなし、それを受けた NLRB が連邦地方裁判所に個別交渉に対する差止申請をなした。⁽⁴⁸⁾

ニューヨーク南部連邦地方裁判所は、「(組合認証後に締結された) 個別契約は選手の排他的代表と交渉するという使用者の義務に明らかに違反している。その義務は排他的である。被用者の排他的代表である組合と交渉するという使用者の義務は、被用者と個別に交渉しないという消極的な義務を含んでいる⁽⁴⁹⁾」とし、リーグ事業に混乱を生じさせない範囲で個別契約に対する NLRB の差止命令の執行を認めた。⁽⁵⁰⁾⁽⁵¹⁾

このように組合が排他的代表として認証されると、原則として個別交渉は排除される。しかし、例外的にスポーツおよびその他のエンターテイメント事業においては、団体交渉と個別交渉が併存している⁽⁵²⁾のである。すなわち、プロスポーツでは労働協約によって、本来は義務的団交事項である給与等についての個別交渉を認めている。これによって、選手の代理人がいわば組合の代理としての機能を果たしているのが現状である。⁽⁵³⁾⁽⁵⁴⁾

選手組合は、最低賃金、年金、F・A 制度等の労働条件について、リーグおよび球団経営者側と交渉し、一方で、選手個人 (ほとんどの場合、選手の代理人⁽⁵⁵⁾) が報酬および契約期間等の個人的な労働条件についての交渉を行っている

る。⁽⁵⁶⁾

第三項 誠実交渉義務

(1) 概要 被用者の交渉代表が選出されると、使用者と組合の両者に団体交渉義務が生じる。全国労働関係法八条(d)⁽⁵⁷⁾は以下のように規定している。

「団体交渉とは合理的な時期に会見、協議し、賃金、労働時間、その他の雇用条件について誠実に交渉することである……しかしその義務により、いずれの当事者も提案に対する合意、または譲歩を強制されることはない。」
ここでいう誠実な交渉とは、「賃金、労働時間、およびその他の雇用条件」すなわち義務的団交事項について、両当事者が心を開き(open mind)、合意を達成するという真の目的(sincere purpose)をもって交渉することとされている⁽⁵⁹⁾。ただし、誠実交渉義務により一方当事者が他方当事者の要求に応じることまでは強制されない⁽⁶⁰⁾。したがって、お互いの立場を譲らない交渉(hard bargaining)は、それ自体で不誠実とみなされることはなく、また両当事者が合意に達することができないことも許容される⁽⁶¹⁾。

当事者の行為全体に照らして誠実さが欠如している場合に、不誠実であるとされ⁽⁶²⁾⁽⁶³⁾、さらに使用者が義務的団交事項を一方的に変更するか、あるいは義務的団交事項についての交渉を拒絶した場合もまた不誠実であるとされる⁽⁶⁴⁾。ただし、当該事項における交渉が行詰りに達した後は、使用者の一方的な変更が認められている⁽⁶⁵⁾。

(2) スポーツ・ケース プロスポーツにおいて、球団による罰則規定の一方的設置が、義務的団交事項の一方的変更にあたり、誠実交渉義務違反とされたケースがある。

National Football League Players Ass'n 事件⁽⁶⁶⁾ (一九七四)

NFLの球団経営者およびその審議会が、試合中の喧嘩の際にベンチを離れた選手に対し罰金を課すという罰則規定を一方的に設定したことに對して、プロフットボール選手会 (National Football League Players Association = NFLPA) がNLRBに不当労働行為の申立をなした。⁽⁶⁷⁾ これに對しNLRBは、この罰則規定はコミッショナーによつて設立されたものであり、コミッショナーはフットボールに害を及ぼす行為に對して、球団の承認の存否にかかわらず罰則を課す権限を有しているとの理由により、申立の実体的事項を欠くとしてこの申立を却下した。この決定に對しNFLPAは、連邦控訴裁判所に異議を申し立てた。⁽⁶⁹⁾

第八巡回区控訴裁判所は、本件罰則規定は、コミッショナーが球団オーナーに提案し、球団オーナーが採用したものと認定し、使用者が義務的団交事項にあたる本件規定を一方的に設置することは全国労働関係法八条(a)⁽⁷⁰⁾および(1)⁽⁷¹⁾に違反し、不当労働行為にあたるとした。⁽⁷²⁾

以上のような誠実な交渉の前提となる重要な義務に情報提供義務がある。情報提供義務とは、当事者が他方当事者の要求に應じて、交渉に関連する情報を提供する義務をいう。⁽⁷³⁾ 合意の達成に向けて実りある交渉を行うためには、両当事者の合意の基礎となるべき諸事実関係について必要な情報の獲得が前提となる。情報開示義務は誠実交渉の前提として生じる重要な義務である。したがって、この義務に違反すれば誠実交渉義務違反となり、不当労働行為が成立する。⁽⁷⁴⁾

MLBにおいて、球団側の情報提供義務違反の是非が争われたケースがある。

Silverman 事件⁽⁷⁵⁾ (一九八一)

MLBにおいて、メッサーズミス事件での仲裁裁定⁽⁷⁶⁾により、F・A制度が導入された後、球団が組織している選手関連委員会 (Player Relations Committee Ⅱ P. R. C.) が新たなF・A補償制度の設置を要求し、これに関する交渉で、球団側と選手側が激しく対立した。この紛争中に、選手の報酬の上昇のために深刻な財政問題が生じ、ある球団は破産の危機に瀕しているという内容のコメントがコミッショナーや球団オーナーによってなされ、新聞、雑誌等で公表された。選手会はこのコメントを実証する財政的情報(データ)の提供を正式に要求したが、球団側がこれを拒否した。そこで、選手会がNLRBに誠実交渉義務違反の申立をなし、NLRBはこれを受けて、ニューヨーク南部連邦地方裁判所に球団側の不誠実交渉に対する暫定的差止命令 (temporary injunction) の申請をなした。⁽⁷⁷⁾⁽⁷⁸⁾

NLRBは次のように主張した。すなわち、財政難について発表された球団オーナーのコメントは、自由契約選手の補償について二回目の交渉が球団側の財政を争点とすることを意味しており、そうであるなら、選手会は公正代表義務⁽⁷⁹⁾を履行するためにも球団側の財政的情報を提供される必要がある⁽⁸⁰⁾。しかしニューヨーク南部連邦地方裁判所は、以下のように判示し、選手会の主張を却けた。P. R. C. は交渉の席で財政的問題についてなんら主張しておらず、また「球団オーナーやコミッショナーのコメントをP. R. C. の政策上の主張とみなすこともできない⁽⁸¹⁾」。さらに同裁判所は、交渉過程において使用者が支払能力の不存在を主張した場合にのみ使用者は財政的情報を提示する義務を有するとした。E. g. *Western Massachusetts Electric v. NLRB* の判決⁽⁸²⁾を引用し、NLRBの申請を却下した。

第四項 公正代表義務

(1) 概要 アメリカにおいては、排他的代表たる組合は単位内のすべての被使用者の利益を公正に代表しなければならぬという「公正代表義務」が存在し、これが組合の恣意的・差別的な権限行使への歯止めとなっている⁽⁸³⁾。公正代表義務は、過半数被使用者によって選ばれた組合に排他的代表権限を与える際に、不可分の義務として課されるもので

ある。⁽⁸⁴⁾ Vaca 事件⁽⁸⁵⁾ (一九六七) で最高裁は、「団体交渉単位内のメンバーに対する組合の行為が恣意的、差別的であるか、または悪意をもった (in bad faith) ものである場合にのみ、公正代表という制定法上の義務違反となるのである⁽⁸⁶⁾」と判示した。最高裁は、明らかに違法な差別がない場合は、使用者と組合との間の団体交渉の結果を肯定し、組合に広い裁量権を認める傾向にあるといえる。⁽⁸⁷⁾ 近年の事例でも一九九一年の Air Line Pilots Ass'n 事件⁽⁸⁸⁾ においての最高裁は、組合の公正代表義務について組合に広くその裁量権を認めるべきである⁽⁸⁹⁾ としている。

(2) スポーツ・ケース プロスポーツ界において公正代表義務が問題となるケースは個人契約の苦情についての組合の処理に対する不満が大半である。⁽⁹⁰⁾ なお、プロフットボール選手の代理として仲裁を申し立てた選手会が手続の選択を誤ったことについて、組合の行為は判断におけるミスであり、気まぐれ、恣意または不誠実なものではないので公正代表義務に違反したとはいえないとされたケースがある。

Peterson 事件⁽⁹¹⁾ (一九八五)

タンパ・ベイ・ブキャナーズのバッテリー選手は一年契約の三年度分 (一九七六年、一九七七年および一九七八年) の選手契約 (three separate one-year contract) を締結した。その契約には、シーズン中に負傷した場合は、その年の給料全額が支払われる旨を規定した統一負傷保護条項 (standard injury protection clause) とは別に、バッテリー選手が前年度にフットボールにより負傷し、その後のプレーが不可能になった場合には、一九七七年および一九七八年の給料が支払われる旨を規定した特別条項が含まれていた。

バッテリー選手は一九七六年のシーズン前半に負傷し、手術のためにその年のプレーが不可能になった。次の年の一九七七年のシーズン前のキャンプに参加したが、一週間後に解雇された。この解雇は、「同じポジションを争う他の選手と比較して当

該選手のレベルが十分でない場合は契約を解消することができる」旨を定めた統一選手契約の規定に従ってなされたものであった。パターソン選手は、特別条項を根拠に一九七七年および一九七八年分の給料の支払いを求めて仲裁の申立をなした。

NFLPA (NFL選手会) に雇用されていたホルド・ケネディー氏 (弁護士学校を卒業したてであった) がパターソン選手の代理人となった。労働協約により、二種類の苦情申立手続 (労働協約に、「injury grievance」や「non-injury grievance」の二種類の苦情申立が規定されていた) が定められているうち、ケネディー氏は負傷についての苦情申立 (injury grievance) 手続をした。その後、リチャード・バーセルソンNFLPA最高顧問は、もう一方の苦情申立手続 (non-injury grievance) の方が適切であることに気づき、手続を変更しようとしたが、すでに六〇日という申立有効期間 (injury grievance は二〇日、non-injury grievance は六〇日という申立期間が定められていた) を経過していたためにそれをなすことはできなかった。これによって苦情申立という手段を絶たれたパターソン選手は、NFLPAを相手に公正代表義務違反の訴を提起した。カリフォルニア南部連邦地方裁判所は、組合の行為は過失にすぎず、本件における過失は公正代表義務違反を構成しないとされた。さらにパターソンは控訴した。

第八巡回区控訴裁判所は、次のように判示し、地裁の判決を支持した。すなわち、「全国労働関係法の政策により一つの組合が交渉単位内のあらゆる被用者の利益を集合的に代表することを認められている。これによって個人的な交渉を否定され、または少数組合を交渉代表とすることを否定されることから、公正代表義務が存在するのである。この制度の下で個々の被用者がそれぞれの利益を保護するすべての有効な手段を奪われないためには、いかなる者に対しても敵意または差別なく、すべての被用者の利益を守り、完全なる誠実と誠意を持って裁量権を行使し、かつ、気まぐれな行為をしないということが、代表たる組合の義務とされるべきである。したがって、交渉単位内の被用者に対する組合の行為が、気まぐれ (arbitrary)、差別的または不誠実である場合にのみ公正代表義務に反しているとされるとされるのである」⁽⁹²⁾。本件の組合は、手続上の判断について善意のミス

を犯したのであって、気まぐれ、恣意または不誠実に行為したとは認められない。したがって、本件組合の行為は公正代表義務に違反したとはいえない。

第四節 プロスポーツにおける仲裁制度

(1) 概要 アメリカにおいては、労使間における労働協約の解釈・適用に関して生じた紛争を処理する苦情処理・仲裁手続が発達しており、ほとんどすべての労働協約に規定されている。⁽⁹³⁾

苦情処理手続 (Grievance procedure) は労働協約の解釈適用に関する紛争を労使の各々の代表が協議して、解決するための機関である。また、仲裁手続は苦情処理手続によって苦情が解決されなかった場合において、公平な第三者を仲裁人とする仲裁により苦情を解決する手続である。⁽⁹⁴⁾

労働協約に強制的苦情処理・仲裁手続が規定されていれば、原則として当該手続を尽くした後でなければ、当事者は協約違反訴訟を提起できない。⁽⁹⁵⁾ さらに、仲裁人が下す仲裁裁定は終局的であり当事者を拘束するという終局的仲裁条項が規定されていることがある。このような場合に、裁判所は、労働協約に関する解釈の相違を理由に、仲裁人によって下された仲裁裁定を覆すことはできない。⁽⁹⁶⁾ このように仲裁裁定手続および仲裁裁定が、労使紛争の平和的解決として尊重されている。⁽⁹⁷⁾⁽⁹⁸⁾

(2) スポーツ・ケース スポーツ界においては、伝統的に統一選手契約およびリーグ規則の下で、コミッションナーが仲裁人としての役割を果たしてきた。しかし、リーグの利益を代表するコミッションナーによる仲裁は仲裁の公正さを欠くとの批判があった。そして一九六〇年から七〇年代に選手会との交渉によって締結された初期の労働協約

において、コミッショナーに代わって第三者的仲裁人が、労働協約および統一選手契約において生じる苦情を終局的に解決するという役割を果たすことが規定されるに到った。⁽⁹⁹⁾⁽¹⁰⁰⁾ この制度は、移籍の自由獲得をはじめとするプロスポーツ選手の労働条件の改善に大きな影響を及ぼすこととなった。⁽¹⁰¹⁾

フラッド事件の最高裁判決においてプロ野球の保留制度に対する反トラスト法の適用が否定された三年後に、苦情仲裁手続による保留条項の解釈・適用に関する紛争の仲裁がなされた。

National & American League Professional Baseball Club⁽¹⁰²⁾ (一九七六) (仲裁)

一年間の更新年度を参稼し終えた選手が、プロ野球の保留条項の解釈を求めて仲裁を申し立てた。⁽¹⁰³⁾

統一選手契約は、シーズン終了後、選手が翌年度の契約締結を拒否した場合は統一選手契約一〇条(a)⁽¹⁰⁴⁾ (報酬を除いて、前年度の同一条件を含む契約を更新する) が適用される旨を規定しており、球団が一方的に契約を更新することができた。本件では、統一選手契約一〇条(a)にいう「前契約と同一条件」にこの契約更新条項 (renewal clause) が含まれるか否かが争われた。従来から、この条項も含まれると解され、新契約にも含まれる更新条項による更新の繰り返しによって、選手は契約の満了による球団の移籍を否定されてきたのである。

仲裁人は、最初に、選手契約および労働協約における保留制度の解釈について裁定する権限を有することを明らかにした上で、以下のように裁定した。すなわち、契約当事者は統一選手契約一〇条(a)において、最初の更新年度 (renewal year) を越えた期間も選手契約は更新できる旨の合意をしていない。そのため、更新された契約が、さらに更新条項を含むと解釈するのは困難である。また更新される多くの条件と、この更新条項は完全に異なる概念である。ゆえに、更新条項は更新契約には含まれず、更新年度を終了した選手は、契約上の義務を負わないと解釈すべきである。したがって一年間の更新年度を終了した

選手は自由契約選手となり、更新年度を終了した選手と球団には、もはや契約関係はない。⁽¹⁰⁵⁾

この裁定はプロ野球選手の移籍の自由獲得における糸口となり、一九七六年の労働協約に初めてF・A制度が設置された。⁽¹⁰⁶⁾

この後、さらに一九八一年、一九八五年、および一九九〇年の団体交渉またはストライキにより徐々に移籍の自由が拡大し、⁽¹⁰⁷⁾その結果、選手の報酬が急激に上昇した。⁽¹⁰⁸⁾

なお、このように選手の報酬が高騰したことを受けて球団側が選手の移籍による給料の高騰を抑えるべくなした共同行為が仲裁により協約違反とされたケースもある。

MLB Players Association and The 26 Major League Clubs (Collusion Grievance No. 2). Arbitration. (一九八七)⁽¹⁰⁹⁾

一九八五年のシーズン終了後、コミッショナーが、球団オーナーを召集し、各球団オーナーに自由契約選手の報酬の高騰防止を促したことにより、一九八五―八六年、一九八六―八七年のシーズンオフにおける選手の移籍が著しく減少した。

プロ野球への反トラスト法適用除外により、同法律上の球団側の共謀行為を主張しえないMLBPAは、個別事項についての共謀を禁止する旨を規定した労働協約の共謀禁止条項を盾に仲裁を申し立てた。共謀禁止条項は次のように規定されていた。「F・A制度条項の下での権利行使の是非は各選手および各球団が各々の利益のために個別に決定されるべき個人的事項である。(したがって、この事項に関する) 選手間の共謀および球団間の共謀を禁止する。」

仲裁人は、球団側に共謀行為があることを認め、球団の行為は労働協約の共謀禁止条項に違反すると裁定した。

この後さらに、各球団が互いに選手になした申し出に関する詳細な情報を提供し合うという協定 (Information Bank) は共謀禁止条項に違反するとして、選手会が仲裁を申し立てた。これについては、同協定はライバル球団に

よつてなされる申し出額を制限することになるという理由で、同条項に違反するとの裁定が下された。⁽¹¹⁰⁾

これらの裁定後、一九九〇年秋に球団側とMLBPAは二億八〇〇〇ドルをこれに関するすべての苦情の解決にあつてゝ合意した。この紛争後、平均報酬は一九八八年の四三万ドルから一九九二年には一〇〇万ドルを越える額に跳ね上がった。⁽¹¹¹⁾

以上のように、反トラスト法の適用を除外されるMLBでは、移籍の自由の獲得および報酬額の向上等の労働条件の改善に仲裁制度が大きな役割を果たしてきた。また、MLBには一九七三年以来、労働協約に給与仲裁手続が規定されており、⁽¹¹²⁾ 既存の仲裁制度と並んで、報酬の上昇に多大な影響を及ぼしてきた。

第五節 小括

全国労働関係法上の労働者と解されるアメリカ・プロスポーツ選手は、選手組合を組織することにより、完全に全国労働関係法の保護を受けている。そしてこれらの選手の労働条件は労働協約によつて決定されているのである。したがつて、同法の保護下での団体交渉過程において移籍の自由をはじめとする様々な労働条件が改善されてきた。⁽¹¹³⁾ 特に反トラスト法の適用除外とされるプロ野球においては、仲裁制度が移籍の自由獲得の糸口となり、またその後の団体交渉により、移籍の自由が拡大されてきた。

プロスポーツ選手は全国労働関係法の下でしばしばストライキを行い⁽¹¹⁴⁾ (MLBで選手会と球団側との間のサラリーキャップ制度の導入をめぐる交渉が一九九四年八月に決裂して以来、二三四日にわたる史上最長のストライキが実施

されたことも記憶に新しい)、球団側に労働条件の改善を求め、よりよい条件を獲得してきた。しかし選手会のストライキについては、ファンの期待を裏切り、プロスポーツの人気が低下する等の批判も多い。

なお、プロスポーツ選手が全国労働関係法の保護を受けるにあたり留意すべき点がある。前述のとおり、報酬については例外的に個別交渉が認められているが、移籍の自由を含むその他の労働条件については個別交渉が禁止され、団体交渉によってそれらの労働条件が決定される。このような団体交渉過程の下で、プロスポーツ選手については特に優秀選手と平均的選手との間に著しい利益の差が生じるのである。例えば、移籍の自由が認められるほど優秀選手は高額な報酬を獲得することになり、サラリーキャップ制度等と相まって平均的選手の報酬にしわ寄せがくることになるのである。このように、他の事業とは異なり全国労働関係法の保護により各選手が享受する利益には、選手間で相反する面が生じるのである。しかし、本章で概観したように全体としての選手地位の向上には、やはり全国労働関係法の下での団体交渉過程が有効に機能してきたといえるのであろう。また、団体交渉過程における選手組合の役割にも注目すべき点が多い。

(1) 29 U. S. C. A. § 151 et seq.

(2) 一方、わが国のプロ野球協約は、セントラル野球連盟およびその構成球団、パシフィックリーグ野球連盟およびその構成球団によって締結されるものである(日本プロフェッショナル野球協約第一章一条参照)。すなわち、わが国の野球協約はまさに各連盟、球団間で締結された内部の規約である。また、わが国の野球協約は、日本プロ野球組織という権利能力なき社団を構成するための定款としての側面も有する。そこには、選手もまた選手会自身も当事者にはなっておらず、その更改も規定の性質上は選手側の同意を要することなく当事者である各連盟および球団のみの合意により行うことができる(伊藤

亮介「プロ野球選手の地位の日米比較」自由と正義四五巻一一号二二頁。

- (3) 「移籍の自由」が労働条件に含まれるか否かは議論の生じるところではあるが、裁判所は、「移籍の自由」は選手の賃金に深く関わるものであるため、義務的団交事項にあたりと判断している (See Mackey v. National Football League, 543 F. 2d 606, 615 (8th Cir. 1976))。

- (4) 一九三五年に制定された全国労働関係法は、ワグナー法と称されている。その後、同法は一九四七年のタフト・ハートレイ法、一九五八年のランドラム・グリフィン法等により修正を受けている。なお、本稿ではこれらの修正法も含めて「全国労働関係法」と表すことをお断りしたい。

- (5) 29 U. S. C. A. § 153. NLRBの本体となるのは、五人の常勤の委員から構成される局委員会 (Board) である。各委員会は、上院の同意を受けた上で、大統領により任命される。かかる五名からなる局委員会は、NLRBの決定・命令に関する最終的権限を有しているが、特に重要な場合を除き、通常は三人の委員で構成するパネルで処理することが多い。いずれの場合にも、決定は多数決でなされる (中窪裕也『アメリカの労使関係』(日本労働協会、一九八八年) 二二—二三頁)。

- (6) 29 U. S. C. A. § 159. なお、坂本重雄『アメリカの団体交渉制度』(総合労働研究所、一九六六年) 五七頁参照。

- (7) NLRBは合衆国憲法のいわゆる通商条項 (commerce clause) に基づいて連邦法によって設置された機関であり、その権限も、州外との通商つまり州際通商に影響を与える労使紛争に限定される (中窪・前掲書二四頁)。

- (8) THE CONGRESS Art. 1, Section 8, Clause. 3. Regulation of Commerce.
合衆国憲法は第一編八節三項は次のように規定している。すなわち、連邦議会は「外国、各州間およびインディアン部族との通商を規律する」権限を有する。

- (9) なお、全国労働関係法について詳しくは、右に挙げた文献の他、坂本・前掲書一八—五二頁、ウィリアム・B・グレード著・松田保彦訳『アメリカ労働法入門』(日本労働協会、一九八四年) 三九—六一頁、光岡正博『団体交渉権の研究(新訂版)』(法律文化社、一九八六年) 八九—九四頁を参照。

- (10) 一九六二年の Walter A. Kelley 事件 (Walter A. Kelley, 139 N. L. R. B. 744 (1962)) で NLRB は全国労働関係法を競馬

事業に適用することを否定した (Paul C. Weiler & Gary R. Roberts, *Sports and The Law*, 1993, at 222)。

- (11) NBAでは、一九五〇年代にNBA選手会 (National Basketball Players Association) が組織され、一九六二年にNLRBにより排他的交渉代表として認証された。またNFLでは、一九五六年にNFL選手会 (National Football League Players Association) が組織され、一九六七年にNLRBにより排他的交渉代表として認証された。さらに、NFLでは、一九六七年にNHL選手会 (National Hockey League Players Association) が組織され、同年、NLRBにより認証を受けた (George W. Schubert & Rodney K. Smith & Jesse C. Trantadue, *SPORTS LAW*, 1986, at 154)。

- (12) Paul C. Weiler & Gary R. Roberts, *supra* note (10), at 222-226 (quoting 180 N. L. R. B. 190 (1969)).

- (13) スポーツにおいては、伝統的に統一選手契約およびリーグ規則によって、コミッショナーが仲裁の権限を有していた (Paul C. Weiler & Gary R. Roberts, *supra* note (10), at 208)。

- (14) 29 U. S. C. A. § 158(a) (3).

- (15) Matthew C. McKinnon & Robert A. McCormick, *Sports Law*, 1992, at 4-8.

- (16) 差別的取扱いの立証責任について、外尾健一編 岩村正彦著『団結権侵害とその救済』(有斐閣、一九八五年)一七三—二〇八頁、道幸哲也『不当労働行為救済の法理論』(有斐閣、一九八八年)二六三—三六七頁参照。

- (17) See Benjamin J. Taylor & Fred Witney, *Labor Relation Law* 6th ed., 1991, at 28. 一九八〇年のWright line事件以前は、NLRBは“in part”テストを適用してきた。すなわち、保護されるべき被用者の組合活動が当該被用者の解雇原因の一部 (in part) となったことを立証する責任を事務総長に課するというテストを適用していた。このテストによれば、使用者が当該被用者の解雇に正当な理由を有していたことにしても、本条項違反が成立しうることになる (See Jefferson Nat'l Bank, 240 NLRB 1057, 1073 (1979))。

その他、“dominant motive”テストと呼ばれるもので、不当な動機がなければ当該解雇がなされなかったことを立証する責任を事務総長に課するというものがある。このテストは以前、控訴裁判所によって採用されていた (See Coletti's Furniture, Inc. v. NLRB, 550 F. 2d 1292, 1293-94 (1st Cir. 1977))。

なお、これらの基準について詳しくは、外尾健一編 岩村正彦著・前掲書一七三—一九〇頁参照。

- (18) Wright Line Division of Wright Line, Inc., 251 N. L. R. B. 1083 (1980).
- (19) NLRB v. Transportation Management Corp. 462 U. S. 393 (1983).
- (20) NLRBは次の事業を考慮に入れて差別的取扱いの認定を行う。すなわち(1)雇用の期間、(2)被用者の現在の地位における経験、(3)しかるべき人物 (qualified person) による能率評価、(4)能力の有無を示す記録、(5)他の被用者との取扱いの均衡である。その他、NLRBは、当該被用者の生産性の低下、命令拒否、企業秩序違反、喧嘩および会社の名誉・体面・信用の毀損等も総合的に考慮し、使用者の主張する理由が真実かつ実体的 (color and substance) であるか否かを判断する (Benjamin J. Taylor & Fred Witney, Labor Relation Law 6th ed., 1991, at 26-27)。
- (21) See Paul C. Weiler & Gary R. Roberts, *supra* note (10), at 227-228.
- (22) Seattle Seahawks v. NFLPA & Sam McCullum, 292 N. L. R. B. No. 110. (1989); 1989 Lexis 98.
- (23) See Paul C. Weiler & Gary R. Roberts, *supra* note (10), at 228-229.
- (24) Seattle Seahawks v. NFLPA & Sam McCullum, *supra* note (22), at 4.
- (25) *Id.* at 6-10.
- (26) *Id.* at 13-14.
- (27) See Jeffrey Goore, Discriminatory Discharge In A Sports Context: A Reassessment Of The Burden Of Proof And Remedies Under The National Labor Relations Act, 53 Fordham L. Rev. 615, 623-624 (1984).
- (28) 29 U. S. C. A. §159(a).
- (29) 中窪裕也「アメリカ団体交渉の構造(1)」法学協会雑誌一〇〇巻八号一四六五—一四六六頁(一九八三年)。
- (30) 例外として、使用者が多数の被用者の支持を認めて、組合を任意に承認する場合もある(中窪・前掲論文「アメリカ団体交渉の構造(1)」一四六六頁以下)。
- (31) George W. Schubert & Rodney K. Smith & Jesse C. Trentadue, *supra* note (10), at 154.

- (32) 29 U. S. C. A. § 159(b). 全国労働関係法九条(b)は次のように規定している。「NLRBは、各事案において、本法に保障された権利の行使について被用者に最も完全な自由を確保させる見地から、団体交渉の目的のために適切な単位が使用者単位であるか、熟練職種単位であるか、工場単位であるか、あるいはそれらの一部分であるかを決定する」。NLRBはこの漠然とした指針の下で、交渉単位の決定について広汎な裁量権を有している（中窪・前掲論文「アメリカ団体交渉の構造」一四九七頁）。
- (1) 一四九七頁。
- (33) 交渉単位制度については、松岡三郎「労働法における団体交渉機構」法律時報二三巻四号六一―六三頁（一九五一年）、光岡正博「米国交渉単位制度の本質」立命館法学一六号三七頁以下（一九五六年）、坂本重雄「アメリカにおける交渉単位、交渉代表制度の生成と変遷」東京都立大学法学会雑誌二巻一号四九頁以下（一九六一年）参照。
- (34) プロフットボール選手はポジションによって給与がかなり異なっている。例えば一九八七年では、クウォーター・バックの平均給与は三三万四〇〇〇ドルであるのに対し、ディフェンス・バックは一七万八〇〇〇ドルである（Paul D. Staudohar, *The Sports Industry and Collective Bargaining* (2nd ed.), 1989, at 85 (table 3. 2))。
- (35) Paul C. Weiler & Gary R. Roberts, *supra* note (10), at 234.
- (36) *North American Soccer League v. NLRB*, 613 F. 2d 1379 (5th Cir. 1980).
- (37) *The North American Soccer League and Its Constituent Member Clubs and The North American Soccer League Players' Association*, 236 N. L. R. B. 1317 (1978).
- (38) *North American Soccer League v. NLRB*, *supra* note (36), at 1382.
- (39) *Id.* at 1383.
- (40) *Ibid.*.
- (41) Walter T. Champion, Jr., *SPORTS LAW*, 1991, at 41.
- (42) なお、NASL、NHLおよびMLB等において、カナダ所在の球団は全国労働関係法の適用を受けず、団体交渉においても交渉単位から除外されている（Paul C. Weiler & Gary R. Roberts, *supra* note (10), at 238）。

- (43) 中窪・前掲論文「アメリカ団体交渉の構造(1)」一五〇一頁以下、および外尾健一編・木内隆司著『団結権侵害とその救済』(有斐閣、一九八五年)一一八―一九頁参照。
- (44) 中窪・前掲論文「アメリカ団体交渉の構造(1)」一五〇二頁。
- (45) J. I. Case Co. v. NLRB, 321 U. S. 332 (1943)で個別契約の存在を理由に使用者側が交渉代表との交渉を拒絶したことが不当労働行為にあたるとされた。
- (46) なお、排他的代表権限については、中窪・前掲論文「アメリカ団体交渉の構造(1)」一五〇一頁以下、Paul C. Weiler & Gary R. Roberts, *supra* note (10), at 239; Walter E. Oberer & Kurt L. Hanslowe & Timothy J. Heinsz, *LABOR LAW* (4th ed.), 1994, at 231-236およびウィリアム・B・グールド著・松田保彦訳・前掲書八三頁以下参照。
- (47) *Morio v. North American Soccer League*, 501 F. 633 (S. D. N. Y. 1980).
- (48) NLRBの命令は強制力をもっておらず、被申立人がNLRBの決定に従わないと判断した場合、NLRBは連邦控訴裁判所に執行力の付与を求める申請を行う(中窪・前掲書三三―三四頁参照)。
- (49) *Morio v. North American Soccer League*, *supra* note (47), at 639.
- (50) *Id.* at 640.
- (51) リーグおよび球団は、団交拒否について、NLRBの決定に対する不服申立をなしていた事実をもってその抗弁とした。これに対し同裁判所は、選手会と交渉するというリーグおよび球団の義務は、その組合が選手の排他的代表として認証されたときに生じるのであり、このような事実によって、NLRBの命令停止なしに、組合との交渉義務が免除されることはなく、かつ、リーグおよび球団が繰り返し組合との交渉を拒否し、組合をよそに直接選手と交渉した場合に、その事実をもって抗弁とすることはできないとした(*Id.* at 639)。
- (52) Matthew C. McKinnon & Robert A. McCormick, *supra* note (15), at 4-53.
- (53) NFLにおいて、選手会は一九八二年の団体交渉時にセニョリティーおよび特定の成績に応じた賃金体系の確立を求めた。これにより現在、選手のプレイング・ポジションおよびドラフトの順位を重視した賃金体系が存在している(Paul C. Weiler

& Gary R. Roberts, *supra* note (10), at 243)。

(54) Paul C. Weiler & Gary R. Roberts, *supra* note (10), at 242-243.

(55) MLBの労働協約(一九九〇—一九九三)には選手の代理人について次のような規定がおかれている。
四編……交渉および契約の承認

選手は、報酬の交渉および(または)統一選手契約を補足する特別約款に関して自己のために行為する代理人または自己を補佐する代理人を任命することができる。但し、そのような代理人は選手の代理人として活動する資格を有する者であることを選手会が球団に証明しなければならぬ。(Paul C. Weiler & Gary R. Roberts, SPORTS AND THE LAW '93 Statutory and Documentary Supplement, 1993 (quoting Basic Agreement Between The American And National Leagues Of Professional Baseball Clubs And The Major League Baseball Players Association (1990-1993)))。

一方、わが国のプロ野球機構においては代理人交渉が全面的に排除されている。野球協約によれば新人選手との契約に際しては、球団役員または球団職員と選手との対面契約が要求されている(プロフェッショナル野球協約五〇条)。しかしここでは契約更新についての規定はなく、代理人による契約・補佐人の同席を球団が否定できる契約上の根拠はない。にもかかわらず全面的に代理人交渉を禁止する球団側の姿勢に対してはこれを非難する見解が多い(浦川・前掲論文一八頁参照)。

(56) Matthew C. McKinnon & Robert A. McCormick, *supra* note (15), at 4-53.

(57) 29 U. S. C. A §158(a).

(58) 組合に対しても誠実交渉義務が課されている(坂本・前掲書一一六—一一七頁)。

(59) *Globe Cotton Mills v. NLRB*, 103 F. 2d 91, 94 (5th Cir. 1939). なお、「誠実」の要件について、三島宗彦「アメリカ労使関係法と団体交渉義務」季刊労働法第四号一三四—一三五頁(一九五二年)参照。

(60) この点については一九三七年の *NLRB v. Jones & Laughlin Steel Corp.* の最高裁判決において強調され、一九四七年の修正により、全国労働関係法に明示されるに至った(中窪裕也「アメリカ団体交渉の構造(2)」法学協会雑誌一〇〇巻一〇号一八二六頁(一九八三年))。

- (61) Mathew C. McKinnon & Robert A. McCormick, *supra* note (15), at 4-53.
- (62) 中窪・前掲論文「アメリカ団体交渉の構造(3)」二〇八六頁。
- (63) NLRBは原則として、各事案ごとに、当事者の行為全体ないし全体の状況から総合的に、誠実さの有無の判断を行っている(中窪・前掲論文「アメリカ団体交渉の構造(2)」一八三〇頁)。
- (64) *NLRB v. Katz*, 369 U.S. 736, 743-745 (1962). なお、不誠実団体交渉の類型については、光岡・前掲書三九三―四〇五頁参照。
- (65) Benjamin J. Taylor & Fred Witney, *Labor Relations Law*, (6th ed. 1992), at 194. ただし、行詰り後の変更は全く自由というわけではなく、使用者は、交渉段階で組合に示した提案よりも被用者に有利な変更をなすことは許されない。なぜなら、もしそれが団体交渉において提案されていれば合意に達したかもしれないからである(中窪・前掲論文「アメリカ団体交渉の構造(2)」一八五五―一八五六頁、光岡・前掲書一〇三一―一〇四頁参照)。
- (66) *National Football League Players Ass'n v. NLRB*, 503 F. 2d 12 (8th Cir. 1974).
- (67) *National Football League Management Council and the Constituent Member Clubs of the National Football League and National Football League Players Association*, 203 N. L. R. B. 958 (1973).
- (68) リーグ規則八・一三(A)条は「コミッショナーは、通告および審問後、選手がプロフットボールに有害な行為をしたと決定した場合、当該選手を出場停止および(もしくは)五〇〇〇ドル以下の罰金に処する権限を有する」と規定していた。さらにNFL統一契約Ⅱ条は「コミッショナーはリーグまたはプロフットボールに有害な行為をした選手に対し、罰金および出場停止処分をなす権限を有していることを確認する」としていた。
- (69) NLRBの決定に対する不当労働行為事件の異議は連邦控訴裁判所に申し立てられる(ウイリアム・B・グレード著・松田保彦訳・前掲書七八―七九頁参照)。
- (70) 29 U.S.C.A. § 158(a)5. 同条は次のように規定している。「本章の一五九条(a)にいう被用者の代表との団体交渉を拒否した場合は不当労働行為となる。」

- (71) 29 U. S. C. A. § 158(a) 1. 同条は次のように規定している。「本章七条で保障された（被用者の）権利行使に関して、被用者を妨害（interferer）⁷ 抑制（restrain）または威圧（coerce）した場合は不当労働行為となる。」
- (72) National Football League Players Ass'n v. NLRB, *supra* note (66), at 17.
- (73) See NLRB v. Acme Industrial Co., 385 U. S. 432, 435-36 (1962).
- (74) 情報提供義務については、道幸哲也「企業情報の組合への開示義務」季刊労働法一〇七号一四六頁以下（一九七八年）、中窪・前掲書一六九頁以下、中窪・前掲論文「アメリカ団体交渉の構造(2)」一八三五頁、Paul C. Weiler & Gary R. Roberts, *supra* note (10), at 246 参照。
- (75) Silverman v. Major League Player Relations Comm., 516 F. 588 (S. D. N. Y. 1981).
- (76) メッサースマス事件の仲裁については、本章第四節で詳述する。
- (77) NLRBは使用者または組合の不当労働行為に対し暫定的差止命令を連邦地方裁判所に申請することができる（ウイリアム・B・グレード著・松田保彦訳・前掲書七四頁）。
- (78) Silverman事件の事実の詳細は以下のようのものであった。
 メッサースマス事件での仲裁決定の後、MLB選手会はリーグ内で六年間プレーした選手をフリーエージェント（自由契約選手）とすること等を定めた四年間の労働協約に合意した（その他、リーグ内のプレーが二年から六年の選手は給料仲裁を受ける権利を持つ等を規定した）。この労働協約は、自由契約選手を失うチームがその補償として選手獲得チームからアマチュア選手のドラフト選択権（Amateur Draft Pick）を得るというものであった。この制度の下で選手の平均給料は一九七六年の五万二〇〇〇ドルから一九八一年には一九万七〇〇〇ドルに跳ね上がった。
 一九七九年、協約満了に際して、選手関連委員会（Player Relations Committee = P. R. C.）は特定の基準に達する選手（優秀選手）に対する補償制度の改正を求めた。その内容は、特定基準に達する選手を失うチームは、獲得チームの選手名簿から獲得チームが選出した一五人を除く選手を補償選手として選べるというものであった。この制度は自由契約を妨げ、これによって選手の給料が低下するという理由で、選手会は断固反対した。一九八〇年に選手会がストに入る直前に、この

問題についての議論を一年間延期させることで合意した。

この一九八〇年から一九八一年の間に、コミッショナーや球団オーナーによって、選手の給料の上昇のために深刻な財政問題が生じ、ある球団は破産の危機に追いやられているという内容のコメントがあり、これが新聞、雑誌等によって公表された。選手会はこのコメントを実証する財政的情報(データ)の提供を正式に要求した。これに対しP.R.C.は(財政的な理由ではなく)球団間の選手力のバランスを維持するために球団オーナーが自由契約選手の補償の拡大を求めているとして、選手会の要求を拒否した。そこで選手会がNLRBに誠実交渉義務違反の申立をなし、NLRBはこれを受けて、ニューヨーク南部連邦裁判所に球団側の不誠実交渉に対する暫定的差止め命令の申請をなした。

- (79) 公正代表義務に関し、本節第四項を参照。
- (80) Silverman v. Major League Player Relations Comm., supra note (75), at 595.
- (81) Id. at 597.
- (82) E. g. Western Massachusetts Electric v. NLRB, 573 F. 2d 101 (1st Cir. 1978).
- (83) 中窪裕也「アメリカ団体交渉の構造(3)」法学協会雑誌一〇〇巻一―号二〇八九頁(一九八三年)。
- (84) Steele v. Louisville and Nashville R. R. Co., 323 U. S. 192 (1944). 公正代表義務の法理は、法律上この義務を定める明文の規定が存在しなかったにも関わらず、裁判所およびNLRBによる法解釈を通して確立されたものであり、全国労働関係法九条(a)にその法的根拠を求めている(石橋洋「アメリカ労働協約法理における集団的規制とその限界」法学志林七五巻二―号六〇頁)。
- (85) Vaca v. Sipes, 386 U. S. 171 (1967).
- (86) Id. at 188.
- (87) Paul C. Weiler & Gary R. Roberts, supra note (10), at 267.
- (88) Air Line Pilots Ass'n v. O'Neil, 499 U. S. 65 (1991).
- (89) Id. at 76.

- (90) Paul C. Weiler & Gary R. Roberts, *supra* note (10), at 268.
- (91) Peterson v. Kennedy, Berthelsen and NFLPA, 771 F. 2d 1244 (9th Cir. 1985).
- (92) *Id.* at 1253-54.
- (93) BNAの調査においても、サンプル協約すべてに、このような規定がおかれていた (Collective Bargaining Negotiation and Contracts : Grievance and Arbitration : Basic Patterns 51 : 1 (BNA) (a loose-left bound up to 1992))。
- (94) 谷本義高「アメリカにおける労働協約の法的効力(1)」同志社法学四四卷一号一一五頁(一九九二年)。
- (95) 中窪・前掲論文「アメリカ団体交渉の構造(3)」二〇七九—二〇八〇頁。
- (96) United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp., 363 U. S. 593 (1960).
- (97) タフト・ハートレイ法二〇三条(d)は次のように規定している。すなわち、「当事者により合意された方法による最終的調整は、現行の労働協約の適用もしくは解釈に関して生じた苦情紛争の解決にとって望ましい方法であることをここに宣言する」と。
- 労使紛争を仲裁により解決するという連邦の労働政策は、タフト・ハートレイ法二〇三条(d)を根拠として導かれ、さらに、United Steelworkers v. American Manufacturing Co., 363 U. S. 564 (1960) United Steelworkers v. Warrior & Gulf Navigation Co., 363 U. S. 574 (1960) United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp., 363 U. S. 593 (1960) の三判決からなるスチールワーカーズ三部作 (United Steelworkers Trilogy) において仲裁手続の尊重のルールが確立するに至った(中窪・前掲論文「アメリカ団体交渉の構造(3)」二〇七一—二〇七九頁)。
- (98) なお、苦情処理・仲裁手続について詳しくは、右に挙げた文献の他、辻本慶治『アメリカにおける労使の実態』(酒井書店、一九六三年)一一八一頁、石井宣和「苦情処理制度の研究」早稲田法学会誌二〇卷九三頁以下(一九六九年)、石橋・前掲論文七〇—九九頁参照。
- (99) MLBでは一九七〇年の団体交渉によって苦情仲裁手続が労働協約に規定された (Paul D. Staudohar, *supra* note (34), at 34)。

(100) プロスポーツにおける仲裁手続はどのスポーツにおいても類似したものである。しかし、MLBの仲裁手続は給与に関する手続が規定されている点、および年金 (benefit plan) およびチェックオフ (union dues check-off) が除外されている点で他のスポーツと異なる (Walter T. Champion, Jr., *supra* note (41), at 50.)。

(101) わが国のプロ野球機構においては、参稼報酬の決定に関する調停制度が設けられている (プロフェッショナル野球協約九四条)。しかしこの制度は公平なものとはいえない。すなわち、調停委員会のメンバーはコミッショナーと両リーグ会長である。球団経営者側の代表のみが参加し、選手側の代表は参加しない。このようなメンバー構成はまさにアメリカにおいて非難され、廃止されたものである。

(102) Paul C. Weiler & Gary R. Roberts, *supra* note (10), at 209-216 (quoting 66 labor Arbitration 101 (1976)).

(103) ロサンジェルス・ドジャースのアンディー・メッサースミス選手およびモントリオール・エキスポスのデーブ・マクネリー選手は一九七四年のシーズン後、新契約の締結を拒否し、統一選手契約一〇条(c)の更新条項により一九七五年シーズンを参稼した。その後、両選手は自由契約選手になりうると主張し、契約の解釈を求めて仲裁を申し立てた。

(104) 統一選手契約一〇条(a)は、次のような規定であった。

二月一日以前に球団は、選手に、来年度の契約を郵送で申し出ることができる。翌月の三月一日までに選手および球団が契約の条件について合意しなかった場合、球団は、三月一日までに書面による通知により、給料を除いて、前契約と同一条件で一年間の契約を更新することができる。

(105) なお、この仲裁裁定に対し球団側は、保留制度は仲裁手続が適用される事項ではないとして本件仲裁範囲の判断を求めて提訴した。

Kansas City Royals Baseball Corporation v. MLBPA, 532 F. 2d 615 (8th Cir. 1976)

ミズリー北部連邦地方裁判所は仲裁裁定の履行を命じた。さらに、第八巡回区控訴裁判所は、「選手会と球団オーナーとの協約に規定されている仲裁条項は当該紛争を十分にカバーするものである (Id. at 621)。……既存の協約および前協約の交渉過程において、保留制度に関する苦情の仲裁可能性の推定 (presumption of arbitrability) を否定するほどの根拠はみあ

たらない (Id. at 629)」と判示し、地裁の判決を支持した。

(106) この制度の下で、選手は、六年間の参稼後、自由契約選手となる資格が与えられた (実際は六年プラス更新年度の一年で移籍が可能となる (Jeffrey D. Schneider, *Unsportsmanlike Conduct: The Lack of Free Agency in the NFL*, 64 S. Cal. L. Rev. 797, 820 (1991)))。しかし、新たにF・A選手に対するドラフト制度が設置され、また、選手喪失球団に対するドラフト選択権の譲渡が補償として要求されたために、選手は移籍を制限されていた (Id. at 820)。

(107) 一九八一年労働協約におけるF・A制度

二回目のドラフトを受けた選手および一二年間以上参稼した選手を除いて、優秀選手の上位二〇%をAランクとし、二一〜三〇%をBランクとする。Aランクの選手が移籍する場合、選手喪失球団が、補償として、選手喪失球団から二四人の保留選手を除く選手を選出・獲得し、さらに選手喪失球団は一回分のドラフト選択権を付与される。Bランクの選手が移籍する場合、選手喪失球団は二回分のドラフト選択権を付与される (See Paul D. Staudohar, *supra* note (34), at 37)。

一九八五年労働協約におけるF・A制度

補償制度が廃止され、さらに自由契約選手を対象とするドラフト制度も廃止された。選手契約が満了した時点で自由契約選手となり自由に他球団と交渉できる。元球団が自由契約選手との交渉を望む場合、その球団は給与仲裁を申し立てなければならぬ (Id. at 38)。

一九九〇年労働協約におけるF・A制度

参稼六年以上の選手は自由契約選手の資格を得る。選手喪失球団への補償はない。元球団が自由契約選手との交渉を望む場合は給与仲裁を申し立てなければならぬ (See Shant H. Chalian, *Fourth And Goal: Player Restraints in Professional Sports, A Look Back and A Look Ahead*, 67 St. John's L. Rev. 593, 609 n. 99, n. 100 (quoting 1990 MLB Agreement) (1993))。

(108) 選手の平均給与は、一九七五年に四万四六七六ドルあったのが、一九八一年には一八万五六五ドル、一九八五年には三七万一一五七ドル、さらに一九八九年には約五〇万ドルに上昇した (See Paul D. Staudohar, *supra* note (34), at 30, Table 2, 4; Jeffrey D. Schneider, *supra* note (106), at 822)。

(109) Paul C. Weiler & Gary R. Roberts, *supra* note (10), at 277. (quoting MLB Players Association and The 26 Major League Clubs (Collusion Grievance No. 2). Arbitration, 1987)

(110) *Id.* at 281-282.

(111) *Id.* at 283.

(112) MLBの給与仲裁(一九七三年労働協約に導入)

プロ野球では、一定年数参稼(一九九〇年のロックアウトの結果、二年から三年参稼の選手の上位一七%の選手および三年以上参稼した選手が給与仲裁の権利を有することになった)の選手に限り、選手もしくは球団が選手の給料に関する紛争の仲裁を他方当事者の合意なしに申し立てることができる。この仲裁は両当事者が提出した給与額のどちらか一方を仲裁者が選択する制度である。この提案された給与額が修正され、または妥協されることはない。この制度は最終提案仲裁制度と呼ばれる。この制度は両当事者を理性的にふるまわせることによって、より合理的な解決を図ることを意図したものである。すなわち、「足して二で割られる」という発想による当事者の非妥協的態度を防ぎ、より妥当な給与額を提示することによって仲裁者の選択を勝ち得ようとする両当事者の妥協的、理性的態度を引き出し、妥当な解決を図るというものである。この給与仲裁の決定にあたっては、選手の生産性、選手としての寿命および同レベルの選手と比較した潜在能力等が考慮される(See Paul C. Weiler & Gary R. Roberts, *supra* note (10), at 272-275)。

(113) これに比し、わが国のプロ野球機構における選手・球団間の契約上の地位は著しく異なる。すなわち、日本プロフェッショナル野球協約によると、選手が球団に参稼する際の契約内容は統一契約書に規定される(プロフェッショナル野球協約四五条)。そして統一契約書の内容は当事者の合意によっても変更できず(同四七条)、特約条項も野球協約に違反するものおよび統一契約書に規定されていないものは無効であると定められている。さらに、統一契約書二九条には、選手と球団は野球協約の諸規定に従う旨が規定されている。したがって選手・球団間の権利義務関係は、野球協約およびその下で作成された統一契約書により完全に拘束された状態になっている。このように、現行の選手契約においては、選手側は、契約締結・更新に関する基本的合意を別にして、統一契約書の空欄部分である参稼報酬額とその支払方法以外には、事実上、自己

の権利義務について球団との交渉の余地が全くない状態におかれている（浦川・前掲論文二五頁）。

(114) MLBでは選手の雇用条件の改善を求めてしばしばストライキを行ってきた。中でも一九八一年、一九八五年に実施されたストライキは選手にとって大きな成果を上げるようになった。

一九八一年のストライキは、新協約についての交渉、特にF・A制度についての対立から生じたものであった。この紛争の焦点は選出喪失球団への補償についてであった。このストは五〇日間に及ぶものであり、延べ七二三試合がキャンセルされた。その後なされた合意はF・A制の補償を認めるというものであったが、選手は以前に比べ緩やかな制限の下で自由契約を認められた。これによって選手の報酬は上昇し続けることになった。

また、一九八五年のストライキは選手年金と健康保険という選手給付手当プラン（players' benefit plan）、さらに仲裁資格参稼年数についての紛争に関して行われたものであった。しかし二日後に合意に達した。キャンセルされた試合のほとんど後で埋め合わされ、シーズン継続に大きな支障はなかった。両当事者は一九八九年までの五年の労働協約を締結した。この協約において、選手に対するテレビ収益の配分は三三%から一八%に減少した。しかし、給付手当が二倍以上に増加した。また、給与仲裁制度については資格年数が二年から三年に引き上げられた。

NFLにおいては、一九六八年、一九七〇年、一九七四年、一九八二年、一九八七年にストライキが行われた。

一九七四年のストライキはF・A制度（Rozelle rule）についての紛争に端を発し、四二日間にわたるものであった。この紛争はMackey事件によって解決された。セニョリティーによる資金体系を求めて行われた一九八二年のストライキは五七日間に及ぶものであった。結局、選手側はこの主張を断念したが、一六億ドルを選手の配分とし向こう五年間は一二億八〇〇万ドルが保障される旨の合意を得た。さらに一九八七年のストライキは移籍の自由に関する紛争から生じた。球団側が代替選手の使用により対抗したことによって、このストライキは効果を上げることはできなかった。その後選手側はストライキを断念し、選手移籍制限等に対し反トラスト法違反の訴を提起した（第一Powell事件）。（See Paul D. Staudohar, *supra* note (34), at 15-98）

(115) サラリーキャップ制度が選手・球団間に労使紛争の根元であるといわれている。サラリーキャップ制度は最初にNBAに

導入された。一九八〇年代にNBA球団の多くは財政難を抱えており、球団側はサラリーキャップ制度の設置を要求し、一九八三年の労働協約に規定されることになった。

NBAのサラリーキャップ制度は、毎年、全球団の収益を合計し、この合計額の五三%から選手給付基金分(Player benefits funds)(約三%)を控除し、さらに球団数で除した額を一球団が選手給料に消費できる額の上限とするものである。

この制度は、財力のある球団の選手獲得を制限し、財力の差異による選手獲得競争の不均衡をなくすと同時に、選手給料の極端な高騰を防ぐことを目的とするものである。この制度は、選手が一定の給料の制限を受ける一方で、リーグ内の総収益五三%の確定した額の配分を受けるといふ、いわば賃金の下限を確保するという効果を有する(Paul C. Weiler & Garry R.

Roberts, *supra* note (10), at 300-304)。