

研究ノート

アメリカ・プロスポーツの法的問題(二・完)

——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I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II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い

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、二四四号)

第III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

exemption

第三節 Nonstatutory labor exemption の失効時点

第四節 小 括

第IV章 移籍の自由への変遷と現状

おわりに (以上、本号)

第三章 反トラスト法と労働法の調整

第Ⅰ章および第Ⅱ章では、プロスポーツにおける反トラスト法、全国労働関係法の運用の動向について概観した。本章では、これら二つの法律の調整に関する問題を考察する。

組合の存在または組合の活動は Statutory labor exemption (制定法による反トラスト法適用除外の法理) によって反トラスト法の適用を除外される。一方、使用者が (組合の合意を得ずに) 労働市場 (選手市場) を制限する場合に、スポーツ・ケースにおいてその制限に対する反トラスト法の適用が肯定されている。以上については第Ⅰ章でみてきたとおりである。しかし、選手組合が球団側との団体交渉において、選手市場の制限に合意し労働協約を締結した場合には、当該制限に対して反トラスト法の適用を肯定するか否かという新たな問題が発生する。

このような反トラスト法と労働法の調整の問題に関して、最高裁は「Nonstatutory labor exemption (判例法による反トラスト法適用除外の法理)」を生み出した。Nonstatutory labor exemption とは、すなわち、一定の要件の下で、労働法を優先し、労働市場の制限に対する反トラスト法の適用を除外するという法理である。ところが、同法理の適用要件は不明瞭な点が多く、いまだそれは明らかにされていない。それゆえ、スポーツ・ケースにおいて同法理の適用要件に関する見解は一樣でなく、そのことは労使紛争をさらに複雑なものにする大きな要因ともなっている。

そこで、まず Nonstatutory labor exemption を概観する。次に選手市場の制限への Nonstatutory labor exemption の適用条件、さらに Nonstatutory labor exemption の失効時点についてのスポーツ・ケースを取り上げ、これらを考察

する。

第一節 Nonstatutory labor exemption の概要

(1) 概要 組合の存在または組合の活動が Statutory labor exemption (制定法による反トラスト法適用除外の法理) によって反トラスト法の適用を除外されることはすでにみてきたとおりである。

しかし、組合および使用者、つまり労働協約締結当事者間のみに反競争的影響をもたらす制限について両当事者が合意した場合に、その制限に対する反トラスト法適用の是非についてはさらに議論が生じる。これが Nonstatutory labor exemption の問題⁽¹⁾である。Nonstatutory labor exemption とは、市場の競争を奨励する「連邦反トラスト法」と、結果として労働市場に反競争的效果をもたらす団体交渉過程の保護を目的とする「連邦労働法」との調整のために、判例によって生み出された法理である。すなわち同法理は、一定の要件の下で労働法を優先し、制限に対する反トラスト法の適用を除外するというものである。そこで、労働法の保護を受けるアメリカ・プロスポーツの選手組合が選手移籍制限またはドラフト制度等の選手市場の制限について球団側と労働協約を締結した場合に、当該制限について反トラスト法の適用を肯定するか否かという Nonstatutory labor exemption の問題が生じるのである。

(2) 判例 Nonstatutory labor exemption は、Allen Bradley 事件⁽²⁾、Jewel Tea 事件、Pennington 事件および Con-nell 事件の最高裁判決によって生み出された法理である。以下にこれらの判例を順次紹介する。

ニューヨーク市の電気設備製造業者および卸売業者が、ニューヨーク市外に位置する電気設備製造業者のニューヨーク市で商品の販売を妨げるために共謀し、ニューヨーク市内の組合と様々な形態の労働協約を締結した。その協約において、卸売業者はニューヨーク市内の製造業者で組合とクローズド・ショップ協定を締結している業者からのみ機械を購入することに合意し、また製造業者はニューヨーク市内で組合員を雇用している卸売業者に限って取引することに合意した。これに対して、ニューヨーク市外の電気設備製造業者が組合を相手に反トラスト法違反の訴を提起した。

最高裁は、使用者（非労働グループ）の正当な取引制限に組合が関与する場合、その旨を規定した労働協約は反トラスト法の適用を免れないと判示した。⁽³⁾

本件で最高裁は、組合が使用者と結合し協約締結当事者以外の者に反競争的影響を与えた場合、その組合は反トラスト法の適用を受けることを明らかにした。

Jewel Tea 事件⁽⁴⁾（一九六五）

精肉販売業組合が複数の食料品店との間に、肉を販売する時間を限定する旨の労働協約（multi-employer bargaining agreement）を締結した。この労働協約に対して締結当事者である食料品店が反トラスト法違反の訴を提起した。

最高裁は、次のように判示し、当該協約への反トラスト法の適用を否定した。すなわち、非労働グループとの共謀なしに誠実な交渉を通じて獲得された労働市場における組合の利益は当該制限の反競争的影響に優越するものである。それゆえに、反トラスト法の適用範囲と労働法政策の調整のために反トラスト法の適用を除外（Nonstatutory labor exemptionを適用）する。⁽⁵⁾

ホワイ特判事の法廷意見は本件について次のように述べている。すなわち、「開店時間の制限が（全国労働関係法の下で義務的団交事項とされている）賃金、労働時間、および（その他の）労働条件に深く関わるものであるため、その結果として、非労働グループと結合することなく、組合の政策を求めて誠実な交渉により当該規定を獲得しようとした組合の一連の試みは連

邦労働政策の保護下に入るものであり、したがってシャーマン法の適用を除外されるものであるか否かがこの事件における争点である⁽⁶⁾」と。

本件において最高裁は、使用者と被用者が義務的団交事項について誠実な交渉により労働協約を締結した場合は、それが反競争的影響を及ぼすものであっても労働法に反トラスト法を優先させ、反トラスト法の適用を除外しようとした。

Pennington 事件⁽⁷⁾ (一九六五)

大手炭坑会社が小炭坑会社の排除を目的として組合と締結した労働協約がシャーマン法に違反するか否かが争われた事件で、最高裁は次のように判示した。

Nonstatutory labor exemption は、「シャーマン法と、労使間の紛争を交渉という仲裁的作用によって平和に解決させるといふ連邦労働関係法に明示されている連邦政策との調整⁽⁹⁾」のために適用されるものである⁽¹⁰⁾。したがって、組合が交渉単位以外の使用者に一定の条件を賦課する効果を有する協約を締結することによって、市場における競争相手の排除を目的として使用者と共謀した場合には Nonstatutory labor exemption は適用されない⁽¹¹⁾。

Connel 事件⁽¹²⁾ (一九七五)

組合が、請負業者に対し当該組合と労働協約を締結している会社の機械業務を排他的に下請けするように要求した。請負業者はこの内容を含む請負契約に合意した後、当該契約はシャーマン法一条および二条に違反するものであると主張し、組合を相手に訴を提起した。

この事件で最高裁は、Nonstatutory labor exemption について、「全国労働関係法の下で団体交渉を奨励する議会政策と……

ビジネス市場 (business markets) における自由競争を奨励する議会政策との調整⁽¹³⁾ という原則を再び明らかにした上で、組合による制限は団体交渉過程を通じて規定されたものではないため、組合は団体交渉を奨励する連邦労働政策の下で保護を受けることはできないとした。さらに、最高裁は、「制限が事実上かつ潜在的に相当の反競争的影響を与えるものであり、これが賃金、労働条件における競争を無くすことから自然に生じるものでなければ⁽¹⁴⁾」、ビジネス市場における直接の制限を正当化することはできないと判示し、Nonstatutory labor exemption の適用を否定した。

Pennington 事件および Connell 事件の最高裁判決で Nonstatutory labor exemption の意義、つまり市場の競争促進を奨励する連邦反トラスト法と団体交渉を奨励する連邦労働法との調整のために一定要件の下で Nonstatutory labor exemption を適用し、団体交渉過程への反トラスト法の適用を除外することが明らかにされた。

以上の判例から Nonstatutory labor exemption について、次のことがいえるであろう。すなわち、組合が使用者と結合することにより第三者に反競争的影響を与えない場合で (Allen Bradley 事件、Jewel Tea 事件、Pennington 事件)、その制限が義務的団交事項であり (Jewel Tea 事件)、かつその制限が両当事者の団体交渉によって合意されたものである (Jewel Tea 事件、Connell 事件) 場合に Nonstatutory labor exemption が適用されうる、と。

しかし、いずれの最高裁判決も個々の事例における Nonstatutory labor exemption の適用の是非を判断しているにすぎず、一般的な Nonstatutory labor exemption の適用要件または失効時点について詳説していない。それゆえに、選手市場の制限への Nonstatutory labor exemption の適用に関する裁判例および学説は様々な見解に分かれている。

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

スポーツ・ケースでは、選手移籍制限またはドラフト制度等が球団側と選手組合との間で労働協約として合意されている場合に、そのような制限に対し反トラスト法を適用すべきか否かという Nonstatutory labor exemption の問題が生じるのである。

(1) Mackey 事件 Mackey 事件では、Rozelle Rule が一九六八年および一九七〇年の労働協約に規定されていたために、この Nonstatutory labor exemption が争点の一つとなった。

Mackey 事件⁽¹⁵⁾ (一九七六)

第八巡回区控訴裁判所は、Nonstatutory labor exemption についての最高裁判決から、同法理適用の三要件を導いた。すなわち、①取引の制限が団体交渉関係 (collective bargaining relationship) にある当事者にのみに影響を及ぼし、②当該制限が義務的団交事項にあたり、かつ、③当該制限の合意が、誠実な団体交渉によって産出されたものである場合に、連邦労働政策を連邦反トラスト政策に優先させるとした。⁽¹⁶⁾

同裁判所は、Nonstatutory labor exemption 適用の三要件を明らかにした上で、①の要件について、Rozelle Rule 協約締結当事者にのみ影響を及ぼすものであるとした。⁽¹⁷⁾ 次に②の要件について、「表面上、Rozelle Rule は『賃金、労働時間、その他の労働条件』に関して規定するものでなく、ある球団の選手契約が終了し、他球団と契約を締結する場合における球団間の競争について規定するものである……しかし Rozelle Rule は選手の他球団への移籍を制限し、それによって選手の給与を低下させている⁽¹⁸⁾」ので義務的団交事項にあたるとし、Rozelle Rule は①および②の要件を満たすと判断した。しかし、同裁判所は③の要件について、「NFLPA は、設立されて間もなく、財政的にも十分でなかったもので少なくとも一九七四年までは球団に対する

交渉力が弱く、Rozelle Rule は、「一九六三年にNFLおよび球団により一方的に設置され現在に至っている」と認定し、「一九六八年および一九七〇年の労働協約の締結以前にRozelle Rule についての誠実な交渉は存在しなかった」と判断した。⁽¹⁹⁾

この Mackey 事件で初めて Nonstatutory labor exemption の適用要件が明らかにされ。ここでの判断は、後のスポーツ・ケースにおける Nonstatutory labor exemption の問題に関するリーディング・ケースとなった。

(2) McCourt 事件 一九七六年の Mackey 事件判決後、一九七九年の McCourt 事件で労働協約に規定された保留制度について反トラスト法上の違法性が争われ、Mackey 事件において示された Nonstatutory labor exemption 適用の三要件が基本的に支持された。

McCourt 事件⁽²¹⁾ (一九七九)

プロアイスホッケー (NHL) 選手が、NHL の保留制度 (内規九条A)⁽²²⁾ はシャーマン法に違反するとして訴を提起した。⁽²³⁾

この事件でミシガン東部連邦地方裁判所は、内規九条Aは誠実な交渉による産出物ではなく、一方的に課せられたものである。そこで Nonstatutory labor exemption の適用を受けないとした。そこで同裁判所は当該保留制度は当然に違法であるとして、NHL に対し内規九条Aの暫定的止命令を出した。⁽²⁴⁾

これに対し、続く第六巡回区控訴裁判所は、当該制限は、Mackey 事件で示された①および②の要件を満たすものであるとした上⁽²⁵⁾で、Mackey 事件の③の要件について次のように判示した。すなわち、「当該保留制度が誠実な交渉によって設置されたものでないと判断した地裁判決は、両当事者は義務的団交事項についての団体交渉において当初の交渉立場 (bargaining position) を譲ることを労働法によって強制されない、という確立した原則を認識していない。誠実な交渉があれば足りるのである。また、当事者がある議題についてその立場を固執したとしてもただちに、その議題の交渉がなされなかったということ

にはならない。⁽²⁶⁾……NHLPA (NHL選手会) は内規九条Aに賛成して交渉をしなかったが、それに反対して交渉したのは事実である」⁽²⁸⁾、と。このように同裁判所は、両当事者に誠実な交渉があったことを認め、当該制限に Nonstatutory labor exemption⁽²⁹⁾を適用した。

この McCourt 事件で第六巡回区控訴裁判所は、基本的に Mackey 事件の Nonstatutory labor exemption の適用の三要件を支持したものの、③の要件について Mackey 事件判決よりもやや広く解釈したといえる。すなわち Mackey 事件判決では③の要件の「誠実な交渉」について、組合の使用者に対する交渉力の弱さを考慮した。これに対して、McCourt 事件判決では、組合の交渉力に関わらず、当該制限についての交渉（不誠実でない交渉）があれば足りるとした。

(3) 学説 Nonstatutory labor exemption の適用要件についての学説は以下のようなものがある。すなわち、① Mackey 事件および McCourt 事件の両判決を支持し、「誠実な交渉」を労働市場の制限に対する Nonstatutory labor exemption 適用の要件とするもの⁽³⁰⁾、②「誠実な交渉」の存否に関わらず、労働市場の制限について労使間に労働協約が存在すれば組合の合意があるとみなし、Nonstatutory labor exemption の適用を認めるもの⁽³¹⁾、つまり、労働協約の存在を Nonstatutory labor exemption 適用の要件とするもの⁽³¹⁾、これらに対し、③使用者と組合との間に団体交渉関係が存在すれば、労働市場の制限に反トラスト法は適用されず労働法が排他的に適用され、労使間の団体交渉によってのみその制限の修正をなしうるとするもの⁽³²⁾、等がある。

第三節 Nonstatutory labor exemption の失効時点

(1) 概要 Mackey 事件および McCourt 事件で、リーグおよびチームによる選手市場の制限に対する Nonstatutory labor exemption の二つの適用要件がほぼ確立したといえる。これらの事件では、団体交渉関係によるリーグおよびチームと選手組合との間に、選手市場の制限についての誠実な交渉の結果として労働協約が締結されており、その制限的影響が両当事者のみに及ぶ場合には Nonstatutory labor exemption が適用され、当該制限は反トラスト法の適用を免れることが明らかになった。しかし、当該協約が期間の満了により失効した後に、選手市場の制限について選手組合が合意せず、新たな労働協約の締結に至らなかった場合に、Nonstatutory labor exemption の適用について新たな問題が生じる。すなわち、Nonstatutory labor exemption が団体交渉過程のいかなる時点において失効すべきであるかが議論となる。前述のとおりこの点について詳説した判例はなく、スポーツ・ケースにおいても見解に一致をみない。

(2) 裁判所の見解 Nonstatutory labor exemption の問題について、NBA の Bridgeman 事件 (一九八七) の地裁判決を皮切りに、NFL では、一九八八年の Powell 事件地裁審 (≡ 第一 Powell 事件)、一九八九年の上訴審 (≡ 第二 Powell 事件)⁽³³⁾、さらに一九九一年の地裁審 (≡ 第三 Powell 事件)⁽³⁴⁾ で争われた。以下では順次これらの事件について概観する。

Bridgeman 事件⁽³⁵⁾ (一九八七)

前労働協約に向けての団体交渉で NBA の選手は、交渉代表を通じて、選手市場の制限 (ドラフト制度、サラリーキャップ

制度、および第一拒否権⁽³⁶⁾に合意した。しかし、前協約の期間の満了を迎え新協約の交渉時に、選手側はこれらの制限に反対し交渉が決裂した。そこで、選手がNBAおよびその所属チームを相手に、これらの各制限は不当な取引制限である、また当該協約は満了しているため、もはやNonstatutory labor exemptionは適用されない、と主張し訴を提起した。

この事件で、ニュージャージー連邦地方裁判所は、Mackey事件で明らかにされたNonstatutory labor exemption適用の要件を肯定した上で、新たに協約満了後のNonstatutory labor exemptionの効力⁽³⁷⁾(Nonstatutory labor exemptionの失効時点)について判断した。同裁判所は、交渉プロセス全体を判断基準とするのではなく、その制限への当事者の合意を判断基準にすべきであるとした。同裁判所は、「当該制限を変更することなく賦課し続け、さらに次の協約に当該制限もしくはこれとほぼ同様の制限を規定しようとする使用者の意図が(客観的にみて)合理的である場合に、⁽³⁸⁾(Nonstatutory) labor exemptionを適用する」と判示し、⁽⁴⁰⁾本件において当該制限はNonstatutory labor exemptionの適用を受け、反トラスト法の適用を除外されるとして、選手側の訴を却けた。

第一 Powell事件⁽⁴¹⁾ (一九八八)

プロフットボールのMackey事件判決でRozelle Ruleが違法とされた後、一九七七年にNFLは選手組合と新たなF・A制度⁽⁴²⁾についての労働協約を締結し、さらに、一九八二年の労働協約にも継続して規定された。しかしこの制度は、Rozelle Ruleよりもかなり制限的であったため、選手組合は一九八二年の協約満了後、一九八七年にストライキを実施するなどしてリーグに移籍の自由を求めた。しかし、このストライキが不成功に終わり、選手側はこの制度について反トラスト法違反を主張し訴を提起した。この事件で、ミネソタ連邦地方裁判所は、団体交渉過程における、行詰りまでの現状維持義務(一方的変更の禁止の原則)の重要性について指摘し、⁽⁴³⁾Nonstatutory labor exemptionの失効時点について、次のように判示した。「自由競争の促進を主旨とする『反トラスト法』と協約満了後においても両当事者に現状維持を求める『労働法』との適切な調整のために、

協約満了後、Nonstatutory labor exemption は引き続き効力を有するとしなければならない⁽⁴⁴⁾。したがって、「労働法と反トラスト法の利益の適切な調整のために、満了した協約に含まれている義務的団交事項に対し Nonstatutory labor exemption を団体交渉の行詰りまで適用するべきである」⁽⁴⁵⁾。

なお、NFLはNLRBに選手組合の誠実交渉義務違反の申立をなしており、同申立が係争中であつた。このため、同裁判所は、「行詰りに達したか否か」の判断において誠実な交渉が前提となるので、当該団体交渉において誠実な交渉があつたというNLRBの決定を待つべきであるとした⁽⁴⁶⁾。

Bridgeman 事件および第一 Powell 事件の両判決は、次の点で一致している。すなわち、両判決は、いずれも労働協約満了時に Nonstatutory labor exemption も失効するという見解を否定し、労働協約の期間を越えて Nonstatutory labor exemption を適用すべきであるとした点である。Nonstatutory labor exemption の失効時点について、Bridgeman 事件判決では、「客観的にみて使用者がその制限を次期協約に規定することが合理的であるか否か」という基準によつて判断するとし、これに対し第一 Powell 事件判決では、「行詰り」を Nonstatutory labor exemption の失効時点としている。

第一 Powell 事件判決後、NLRBは、当該団体交渉において誠実な交渉があつたと判断した。この決定を受けて、選手側は再びミネソタ連邦地方裁判所に第一拒否権および補償制度⁽⁴⁷⁾の差止の申立をなした⁽⁴⁸⁾。

同裁判所は、当該団体交渉は行詰りに達しており、したがつて Nonstatutory labor exemption は失効し、当該制限は反トラスト法の適用を受けるとした⁽⁴⁹⁾。しかし、同裁判所は、労使紛争における差止はノリス・ラガーディア法に

よつて禁止されているために、本件において差止命令を出すことはできないとし、選手側の申立を却けた。⁽⁵⁰⁾

その後、第八巡回区控訴裁判所でNFLの中間上訴が認められ、同裁判所で再度、Nonstatutory labor exemptionの失効時点について争われた(第二Powell事件)。

第二Powell事件⁽⁵¹⁾ (一九八九)

第八巡回区控訴裁判所は、団体交渉過程における両当事者の義務を明らかにした上で、⁽⁵²⁾「労使関係 (labor arena) は司法介入によらず当事者間の交渉によつてその紛争を解決するという確立した原則が存在している分野である。……我々は、両当事者に紛争の内容について議論し、合理的な妥協を見い出すために団体交渉、または経済的圧力の行使を要求することに実質的な正当性 (substantial justification) があると信じる」と述べた。⁽⁵³⁾ さらに、同裁判所は、「組合および使用者という団体交渉関係において締結される労働協約は、反トラスト法の適用から除外すべきである。⁽⁵⁴⁾ NLRBによつてその手続が開始されうる限り、もしくは、NLRBによる手続およびその手続に対する上訴審での終局的解決がなされうる限り、団体交渉関係は存続し、(Nonstatutory) labor exemption が適用されるのである」⁽⁵⁵⁾と判示し、地裁の判断を否定した。⁽⁵⁶⁾ つまり同裁判所は、両当事者間に団体交渉関係が存在し、労使紛争についてNLRBによる保護が可能な限りは労働法を優先し、反トラスト法の適用を除外するとした。

一九八九年十一月、この判決を受けて、選手の六〇%以上が、交渉代表としてNFLPAの権限を解消する逆認証の申請⁽⁵⁷⁾に同意し、もはやNFLPAが選手の排他的代表ではない旨の宣言を行った(NLRBによる正式な逆認証はなされていない)。その後、選手側は、Nonstatutory labor exemptionの効力についての即時判決を求めて、ミネソタ連邦地方裁判所に申立をした(第三Powell事件⁽⁵⁸⁾)。ミネソタ連邦地方裁判所は、リーグおよびチーム側の、NFLP

Aのこの宣言は虚偽であり、Nonstatutory labor exemptionを失効させるための戦略である、との主張を却け、もはや選手とチーム側には団体交渉関係は存在しないとしてNonstatutory labor exemptionの失効を認めた。

この判決後、プロフットボール選手は次々にリーグの違法な制限に対する損害賠償および差止を求めて訴を提起した。⁽⁵⁹⁾

また、第三Powell事件判決の直後にコロンビア特別区連邦地方裁判所で、Nonstatutory labor exemptionの失効時点について、他の裁判所と異なる見解が示された。

Brown事件⁽⁶⁰⁾（一九九一）

NFLにおいて、“development squad”制度（各チーム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に固定するというもの）が一九八二年の労働協約に設置された。この協約が満了した一九八七年以降、当該制度についての団体交渉はなされなかった。そこで選手側が球団側に対し、当該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、コロンビア特別区連邦地方裁判所は、Nonstatutory labor exemptionの失効時点について、次のように判示した。「選手組合は違法なNFLの制限に対して、三倍賠償⁽⁶¹⁾を求める権利を有しているのである。NFLの反トラスト法上の責任は、協約満了時を越えた時点で失効するのではなく……Nonstatutory labor exemptionは協約満了時に失効すべきである。なぜなら、協約がなければNonstatutory labor exemptionが存在する理由はないからである。組合が、もはや当該制限に合意しないため、当該制限の継続は、反トラスト法の適用を受ける⁽⁶²⁾」。さらに、同裁判所は、「反トラスト法違反の三倍賠償が団体交渉における組合の経済的圧力となるのである。……この経済的威圧力は、組合が使用者に協約の内容に合意をさせる合法的切り札（交渉におけるカード）となり、その結果、締結された協約はNonstatutory labor exemptionの適用を受けることができるのである⁽⁶³⁾」

と判示した。

このように、コロンビア特別区連邦地方裁判所は、労働協約の満了と同時に Nonstatutory labor exemption が失効するとし、Nonstatutory labor exemption の失効時点について、新たな見解を示した。

(3) 学説 Nonstatutory labor exemption の失効時点に関する学説は、裁判例と同様に様々な見解に分かれる。

すなわち、①労働協約の満了と同時に Nonstatutory labor exemption が失効とするもの⁽⁶⁴⁾、②制限についての団体交渉が行詰りに達した時点で、Nonstatutory labor exemption が失効とするもの⁽⁶⁵⁾、③特定の制限を次期労働協約に含めるという使用者の意図が明らかに不合理である場合に Nonstatutory labor exemption が失効とするもの⁽⁶⁶⁾、④リーグと選手組合に団体交渉関係が存在する限り、Nonstatutory labor exemption が適用されるとするもの⁽⁶⁷⁾、等が対立している。

これらの学説および裁判例は次の二つに大別できる。一つは、プロスポーツにおいて、認証された選手組合が存在し、リーグおよび球団と団体交渉を行う場合、つまり労使間に団体交渉関係が存在する場合は、労働市場の不当な制限に対して労働法上の救済のみを受け、反トラスト法上の救済を受けることはできないとする見解である。もう一つは、労使間に団体交渉関係が存在しても、労働協約による組合の合意がない限り、労働市場の不当な制限に対して反トラスト法が適用されるとする見解である。

また、後者についてはさらに、労働協約満了後の反トラスト法の適用に関し、組合の合意の範囲および反トラスト法と労働法の適切な調整をめぐる見解が分かれる。すなわち、(a)当該制限が Nonstatutory labor exemption の適用を

受けるには組合の制限に対する積極的な合意を必要とし、また誠実な交渉を促進させるために、協約満了時に Non-statutory labor exemption を失効させるとするもの、(b) 労働協約の存在をもって当該制限に対する組合の合意が存在するとの前提に立ち、反トラスト法と労働法の適切な調整について、団体交渉過程における原則（行詰り以前の一方的変更の禁止）を重視し、労働協約満了後も Nonstatutory labor exemption を適用すべきであるとし、当該制限についての団体交渉の行詰りを Nonstatutory labor exemption の失効時点とすべきとするものである。

(4) 最近の動向 なお、一九九四年七月に NBA の労使紛争に関して、今後の裁判所における見解の行方を占う上で注目すべき判決が下された（Williams 事件）。同判決は、第二 Powell 事件と同様に、団体交渉過程への反トラスト法の適用を否定すべきであるとした。つまり、労使間に団体交渉関係が存続する限り、Nonstatutory labor exemption を適用すべきであるとしたのである。

Williams 事件⁽⁶⁸⁾（一九九四）

一九八八年の労働協約が満了する六日前であった一九九四年六月一七日に、NBA のチームはニューヨーク南部連邦地方裁判所に次の確認を求めて手続を開始した。すなわち、(1) 労働協約は労働法のみ適用を受け、反トラスト法の適用が除外されるのであるから、今後サラリーキャップ制度を導入し続けても反トラスト法違反にはならないこと、(2) たとえ反トラスト法の適用を受けても、当該制度は合法的なものであることの確認を求めた。

これに対し選手側は、六月二七日に反対訴訟を提起し、次のように主張した。これらの規定は新協約には包含されないので、大学生ドラフト制度、第一拒否権、サラリーキャップ制度は、反トラスト法に違反する。

ニューヨーク南部連邦地方裁判所は、Bridgeman 事件、第一 Powell 事件、第二 Powell 事件、Brown 事件の判決、および

Nonstatutory labor exemption に関する判例を精査し、⁽⁶⁹⁾ 次のように判示した。

「我々は二つの相反する議会政策 (congressional policies) を調整しなければならない。一つは競争的な事業経済 (business economy) の確保、もう一つは団体交渉の代表を通じてよりよい労働条件を獲得するために被用者が組合を組織する権利の確保である。我々はこの二つの政策について議会が何を意図しているのか考慮しつつそれらを調整する必要がある。⁽⁷⁰⁾

……団体交渉は労使に対等な力を付与する制度を通じて労働市場の秩序を維持することを目的としている。……このような構造が労働法によって保護されるならば、理論的に使用者と被用者間の反トラスト訴訟は無効とされなければならない。⁽⁷¹⁾ ……そのためには商品市場と労働市場を区別し、紛争が労働市場に関わる場合は、反トラスト訴訟によって連邦労働政策を覆すことを許してはならないと解すべきである。本件においても労働市場の紛争が主であるので、これについては連邦労働政策によって解決されるべきものである。⁽⁷²⁾ これは選手がいったん労働協約として当該制限に合意をすれば、永久にその制限を受けるということを意味しない。選手は経済的手段によってその制限の排除をなしうるし、また組合の逆認証により反トラスト法の適用を受けることも可能である。選手は労働法と反トラスト法の利益を同時に享受することはできないのである。⁽⁷³⁾」

同判決は、一九九五年一月に上訴審である第二巡回区控訴裁判所において支持されている。⁽⁷⁴⁾

第四節 小 括

近年では、ほとんどすべてのプロスポーツ・リーグにおいて球団側と選手組合の両当事者が、移籍制限を含む労働条件について団体交渉を行い、それらの条件を労働協約として規定している。そのため、選手の移籍制限に関する反トラスト・ケースにおいては必ずといってよいほど Nonstatutory labor exemption の失効時点の問題が生ずる。しか

し前述のように、労働協約満了後の Nonstatutory labor exemption の失効時点について、裁判例、学説ともに見解が異なっており、通説の見解は存在しない。

Nonstatutory labor exemption の失効時点の問題は団体交渉における両当事者の交渉力のバランスに多大な影響を及ぼすものである。すなわち、Nonstatutory labor exemption を労働協約満了時に失効するとすれば (Brown 事件)、団体交渉過程において選手側は反トラスト訴訟を球団側に対する「交渉のカード」として用いることができる。これに対し、両当事者に団体交渉関係が存在する限り Nonstatutory labor exemption が適用されるとすれば (第二 Powell 事件)、選手組合は、反トラスト訴訟による移籍の自由獲得を否定され、団体交渉過程のみにそれを委ねることになるのである。

アメリカのプロスポーツ・リーグにおける近時の労使紛争の混乱および永続も、やはり Nonstatutory labor exemption の失効時点の不明確さに帰すところが大きい。すなわち、反トラスト法による救済を望む選手組合は、労働協約の満了後、反トラスト訴訟という交渉のカードをちらつかせ、団体交渉過程のみによる紛争解決に固執しない。一方球団オーナー側は、第二 Powell 事件判決を盾に、協約満了後も選手市場の制限を一方的に賦課し続ける構えをみせる。このように Nonstatutory labor exemption の失効時点に関する裁判所の見解の相違が選手組合および球団側の態度に影響し、両当事者は、お互いの妥協点を見いだせずにいるのである。

Nonstatutory labor exemption は、連邦労働法および連邦反トラスト法の調整のために判例によって生み出された法理である。しかし、本章でみたとおり特に Nonstatutory labor exemption の失効時点については不明瞭であり、全

体としては未完成のものといえる。そしてその解釈如何によっては、連邦労働政策または反トラスト政策の根幹を揺るがすことになるという非常に複雑な問題を包含しているのである。

今後、プロスポーツにおける労使紛争の平和的解決のためにも、Nonstatutory labor exemption の失効時点の問題に関する活発な議論が期待され、裁判所による統一された見解が望まれる。

(1) Nonstatutory labor exemption について以下の論文が詳しい。

Note, Releasing Superstars from Peonage: Union Consent and the Nonstatutory Labor Exemption, 104 Harv. L. Rev. 874 (1991); Phillip J. Closius, Not at The Behest of Nonlabor Groups: a Revised Prognosis for a Maturing Sports Industry, 24 B. C. L. Rev. 341 (1983); Lee Goldman, The Labor Exemption to Antitrust Laws: A Radical Proposal, 66 Or. L. Rev. 153 (1987); Lee Goldman, The Labor Exemption to the Antitrust Law as Applied to Employers' Labor Market Restraints in Sports and Non-sports Markets, 3 Utah L. Rev. 617 (1989); Michael S. Hobel, Application of The Labor Exemption After The Expiration of Collective Bargaining Agreement in Professional Sports, 57 N. Y. U. L. Rev. 164 (1982); Douglas L. Leslie, Principles of Labor Antitrust, 66 Va. L. Rev. 1183 (1980); Carol T. Rieger & Charles J. Lloyd, The Effect of McNeil v. NFL on Contract Negotiation in the NFL- That was Then, This Is Now, 3 Marquette University Marquette Sports L. J. 45 (1992); Ethan Lock, The Scope of The Labor Exemption in Professional Sports, 1989 Duke L. J. 339 (1989); Ethan Lock, Powell v. National Football League: The Eighth Circuit Sack the National Football League Player Association, 67 Denver University L. Rev. 2 (1990); Michael S. Jacobs & Ralph K. Winter, Jr., Collective Bargaining and Competition: the Application of Antitrust Standards to Union Activities, 73 Yale L. J. 14 (1963); Michael S. Jacobs & Ralph K. Winter, Jr., Antitrust Principle and Collective Bargaining by Athletes: Of Superstars in Peonage, 81 Yale L. J. 1, (1971); Robert H. Jerry, II & Donald E. Knebel, Antitrust and Employer Restraints in Labor Markets, 6 Industrial Relations L. J. 173 (1984); Gary R. Roberts, Sports League Restraints on the Labor Market: The Failure of Stare Decisis, 47 U. Pitt. L. Rev. 337 (1986); 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) ; Gary R. Roberts, The Antitrust Status of Sports League Revisited, 64 Tul. L. Rev. 117 (1989).

(2) Allen Bradley Co. v. Local Union No. 3, 325 U. S. 797 (1945).

(3) Id. at 808.

(4) Meat Cutters Union v. Jewel Tea Co., 381 U. S. 676 (1965).

(5) Id. at 689.

(6) Id. at 689-690.

(7) United Mine Workers v. Pennington, 381 U. S. 657 (1965).

(8) 本件の事実の概要は以下のようなものであった。

高額の賃金を支払えば小規模の炭坑会社は財政的に会社を維持できないにもかかわらず、組合がすべての会社に対し高額賃金を要求するという条件で、組合と大規模の炭坑会社が高額賃金の支払いについての労働協約 (Wage Agreement) を締結した。そこで小規模の炭坑会社が、組合および大規模の炭坑会社はその産業界から小炭坑会社を排除するために共謀をなしており、当該労働協約はシャーマン法に違反すると主張し、組合を相手に訴を提起した。

(9) United Mine Workers v. Pennington, supra note (7), at 665.

(10) 同裁判所は、結論的に Nonstatutory labor exemption の適用を否定した。

(11) United Mine Workers v. Pennington, supra note (7), at 665-666.

(12) Connell Co. v. Plumbers & Steamfitters, 421 U. S. 616 (1975).

(13) Id. at 622.

(14) Id. at 625.

(15) Mackey v. National Football League, 543 F. 2d 606 (8th Cir. 1976).

(16) Id. at 614.

- (17) Id. at 615.
- (18) Ibid..
- (19) Id. at 615-616.
- (20) Id. at 616.
- (21) *McCourt v. California Sports, Inc.*, 600 F. 2d 1193 (6th Cir. 1979).
- (22) NHL内規九条A (NHL By-Law Section 9-A) は移籍選手の補償について次のように規定していた。「獲得選手球団は、選手、ドラフト選択権もしくは現金を補償として、選手喪失球団に与えなければならない。」
- (23) *McCourt* 事件の概要は以下のようなものであった。

ロサンジェルス・キングスのロガティン・ベーコン選手は、六年間の参稼の後、一九七八年に自由契約選手となり、デトロイト・レッドウイングスと年間一九〇万ドルの契約を締結した。NHL内規九条Aにより、レッドウイングスは、キングスに対し、選手、ドラフト選択権もしくは現金を補償として与えなければならなかった。NFLの *Roelle Rule* とは異なり、NHL会長 (president) ではなく、第三者的な仲裁人によって、協約の下での補償が裁定された。本件で仲裁人は、入団年度にレッドウイングスに勝利をもたらしたデール・マックコート選手を補償として裁定した。そこでマックコート選手は、このNHLのF・Aの補償制度はシャーマン法に違反していると主張し、訴を提起した。

- (24) *McCourt v. California Sports, Inc.*, 460 F. 904 (E. D. Mich. 1978).
- (25) *McCourt v. California Sports, Inc.*, *supra* note (21), at 1197-98.
- (26) この点については *NLRB v. American National Insurance Co.*, 343 U. S. 395 (1952). で明らかにされた。
- (27) *McCourt v. California Sports, Inc.*, *supra* note (21), at 1200.
- (28) さらに同裁判所は以下のように述べた。

「協約に保留制度を組み込むことについて、誠実な交渉があったことは明らかであり、地裁が交渉の失敗 (failure) としたものは、好まない規定を協約から排除することにおける失敗なのである。この失敗は団体交渉過程の一部分であり、団

体交渉過程からかけ離れたものではない、この過程によって両当事者の受認という究極の目的を達成するのである。」(Id. at 1203)

- (29) *McCourt v. California Sports, Inc.*, supra note (21), at 1203.
- (30) *Michael S. Hobel, Application of The Labor Exemption After The Expiration of Collective Bargaining Agreement in Professional Sports*, supra note (1), at 172et seq..
- (31) *Lee Goldman, The Labor Exemption to the Antitrust Law as Applied to Employer's Labor Market Restraints in Sports and Non-sports Markets*, supra note (1), at 649et seq..
- (32) *Gary R. Roberts, Reconciling Federal Labor and Antitrust Policy: The Special Case of Sports League Labor Market Restraints*, supra note (1), at 58et seq.; *Gary R. Roberts, Sports League Restraints on the Labor Market: The Failure of Stare Decisis*, supra note (1), 388et seq.; *Michael S. Jacobs & Ralph K. Winter, Jr., Collective Bargaining and Competition: the Application of Antitrust Standards to Union Activities*, supra note (1), at 7et seq..
- (33) *Powell v. National Football League*, 930 F. 2d 1293 (8th Cir. 1989).
- (34) *Powell v. National Football League*, 764 F. 1351 (D. Minn. 1991).
- (35) *Bridgeman v. National Basketball Ass'n*, 675 F. 960 (D. N. J. 1987).
- (36) 「第一拒否権」とは、F・A選手を保有する球団が、他球団からの当該F・A選手獲得の申し入れに対し、その申し入れと同等の条件を当該選手に提示することにより、当該選手を保有し続けることができるという権利である (Id. at 962)。
- (37) *Id.* at 965.
- (38) 同裁判所は、Nonstatutory labor exemption は協約満了時に失効するとの選手側の主張、および、使用者が現状を維持する限り labor exemption は無期限に適用されとのNBA側の主張、の双方を否定し、さらに団体交渉の行詰りを Nonstatutory labor exemption の失効時点にするとの見解も否定した (Id. at 966)。
- (39) 同裁判所は、このような場合に「当該制限は一方的に課されたというより、むしろ誠実な交渉による産物と解すべきであるアメリカ・プロスポーツの法的問題(二・完)

る」(Id. at 967)と判示した。

(40) *Bridgeman v. National Basketball Ass'n*, 675 F. 960, *supra* note (35), at 967.

(41) *Powell v. National Football League*, 678 F. 777 (D. Minn. 1988).

(42) この制度は以下のようなものであった。

選手契約が満了し、他球団から契約締結の申し出がなされた場合、当該選手保有球団は、当該選手にその申し出との同額を支払うことにより、当該選手の保有を続行することができる(第一拒否権)。さらに、当該選手保有球団が同額を支払わず選手が移籍する場合は、選手獲得球団が元選手保有球団に対し、ドラフトの指名権を選手喪失の補償として譲渡しなければならない。

(43) 同裁判所は、「基本的な労働法の原則の下で、義務的団交事項に関する規定は労働協約満了後も存続することになる。労働協約満了後、両当事者は新たな協約に合意するか、あるいは行詰りに達するまでは現状を維持する義務を負う。使用者は団体交渉の行詰りに達するまで一方的に規定を変更し得ず、組合との妥協点を模索し、交渉しなければならない」(*Powell v. National Football League*, 678 F. 777, *supra* note (41), at 784-785)と、協約満了時に Nonstatutory labor exemption は失効する、との選手側の主張を却けた。

(44) *Id.* at 785.

(45) *Id.* at 788.

(46) *Id.* at 789.

(47) 「補償制度」の下で、F・A選手獲得球団はF・A選手喪失球団に対する補償として金銭、選手、ドラフト選択権等を譲渡することを義務づけられる。

(48) *Powell v. National Football League*, 690 F. 812 (D. Minn. 1988).

(49) *Id.* at 815.

(50) *Ibid.*

- (51) Powell v. National Football League, 930 F. 2d 1293, *supra* note (33).
- (52) 同裁判所は、団体交渉過程における両当事者の義務について、以下のように述べた。「両当事者は、労働協約満了後も引き続き交渉の義務を負う。交渉の行詰りまで、使用者は『賃金および雇用条件に関し、現状を維持する』義務を負う。そうすることによって、団体交渉を促進させ、安定した労使関係を維持することができるのである。」(at 1300-01)
- (53) Powell v. National Football League, 930 F. 2d 1293, *supra* note (33), at 1303.
- (54) *Ibid.*.
- (55) *Id.* at 1303-04.
- (56) 第八巡回区控訴裁判所は、地裁の判断に対し次のように述べた。「地裁が採用した『行詰りの基準』は団体交渉過程における合法的段階を不法なものとして扱っており、労使紛争解決の方法として、NLRBの監視 (*supervision*) の下での団体交渉過程を制定した連邦労働政策に矛盾している。」また、「選手に、シャーマン法の下での三倍賠償を認めると、労働法を通じて議会が確立した労使間のバランスを不当に損なう結果を招いてしまう。」(*Id.* at 1302)
- (57) 逆認証申請とは、既存の団体交渉関係の解消を目指して組合ないし個人がNLRBによる選挙を申請することという（中窪・前掲書八三―八八頁参照）。
- (58) Powell v. National Football League, 764 F. 1351, *supra* note (34).
- (59) NFL選手会逆認証の決定後、一九九〇年に契約終了を迎えた選手らが Nonstatutory labor exemption の失効の確認等を求めて提訴した McNeil 事件 (McNeil v. National Football League, 790 F. 871 (D. Minn. 1992)) で、その選手らは Nonstatutory labor exemption の失効確認の即時判決 (*summary judgement*) および移籍制限によって受けた損害に対する三倍賠償の獲得に成功した。この判決を皮切りに選手らは次々に訴を提起し、勝訴判決を勝ち取った。これら一連の訴訟を通じてNFL側は事態收拾のためにNFLPAとの団体交渉関係の復活を求め、一九九三年一月に新たな労働協約の締結がなされた。選手会とNFL・球団側との労働協約締結は一九八六年以来初めてのことで、これによりおよそ六年間にわたる労使紛争および個別的な反トラスト訴訟が解決を迎えた。この新協約により選手はほぼ無制限のF・A制度を獲得した。

なお、これら一連の事件および新労働協約の内容については、本稿Ⅳ章(1)各スポーツにおける移籍自由への変遷(NFL)を参照されたい。

- (60) *Brown v. Pro Football, Inc.*, 782 F. 125 (D. D. C. 1991).
- (61) 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」。

- (62) *Brown v. Pro Football, Inc.*, 782 F. 125, *supra* note (60), at 131-132.

- (63) *Id.* at 133.

- (64) *Ethen Lock The Scope of The Labor Exemption in Professional Sports*, *supra* note (1), at 395-400; *Ethan Lock, Powell v. National Football League: The Eighth Circuit Sack the National Football League Player Association*, *supra* note (1), at 135.

この学説は、Nonstatutory labor exemption が適用されるためには、組合の同意が必要であることを強調し、組合がもはや合意しない非合法的制限に対しては、反トラスト法上の救済が当然肯定されるべきであると主張する。

なお、この基準によると組合の誠実交渉に対するインセンティブが減退し、また、現状維持義務にも反することになり、団体交渉過程が否定されることになるとの批判がある (See Keiran M. Corcoran, *When Dose the Buzzer Sound?: The Non-statutory Labor Exemption in Professional Sports*, 94 *Columbia L. Rev.* 1045, 1069-71 (1994))。

- (65) *Lee Goldman, The Labor Exemption to the Antitrust Law as Applied to Employers' Labor Market Restraints in Sports and Non-sports Markets*, *supra* note (1), at 671-679; *Michael S. Hobel, Application of The Labor Exemption After The Expiration of Collective Bargaining Agreement in Professional Sports*, *supra* note (1), at 191-202.

この学説は、Mackey 事件判決で明らかにされた Nonstatutory labor exemption の適用基準を前提として Nonstatutory labor exemption の失効時点を探ろうとしている。すなわち、労働市場の制限が誠実な交渉による産物といえるためには、労働協約満了後も当該制限に対する Nonstatutory labor exemption の適用を肯定し、次期協約に規定される制限について交渉を誠

実になすべきであり、この交渉が行詰りに達した場合に、Nonstatutory labor exemptionを失効させるべきと主張する。

なお、同説に対して、行詰りの認定は非常に困難であり、またNLRBによる行詰りの決定にはかなりの時間を必要とするので、実務上適切でないとの批判がある (See Ethen Lock, *The Scope of The Labor Exemption in Professional Sports*, *supra* note (1), at 374-375)。

- (66) Kieran M. Corcoran, *When Dose The Buzzer Sound?: The Nonstatutory Labor Exemption in Professional Sports*, 94 *Columbia L. Rev.* 1045, 1071-75 (1994).

この学説は、できる限り労働法の下での団体交渉過程を促進させつつ労働法と反トラスト法との調整を図ることを意図している。しかし、同基準は不明確である等の批判が多い。

- (67) Gary R. Roberts, *Sports League Restraints on the Labor Market: The Failure of Stare Decisis*, *supra* note (1), at 388-403; Gary R. Roberts, *supra* note (1), at 81-88; Michael S. Jacobs & Ralph K. Winter, Jr., *Antitrust Principle and Collective Bargaining by Athletes: Of Superstars in Peonage*, *supra* note (1), at 7-14.

この学説は、シャーマン法は商品市場の制限に対し適用されるものであり、労働組合の存在する (団体交渉関係が存続している) 労働市場の制限については反トラスト法の適用を否定し、司法の介入なしに当事者間の団体交渉過程によって調整すべきであると主張する。

なお、同説に対しては次のような批判がある。同説によれば選手の反トラスト法上の権利を永久に放棄させることになり、誠実な交渉という Nonstatutory labor exemption の要件が完全に無視されることになる。また、行詰り後は、使用者がさらに制限的な制度を設置することを認めることになる (See Ethen Lock, *The Scope of The Labor Exemption in Professional Sports*, *supra* note (1), at 392-394)。

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

- (69) *Id.* at 1074-78.

- (70) *Id.* at 1076.

(71) *Id.* at 1078.

(72) *Ibid.*

(73) *Ibid.*

(74) *National Basketball Ass'n v. Williams*, 45 F. 3d 684 (2nd Cir. 1995).

なお、選手側が、労働条件の決定およびその賦課についてNBAチームが共同行為をしており、これは反トラスト法に違反するものであると主張していたことから、上訴審では複数の使用者による団体交渉の反トラスト法上の違法性に焦点が当てられた。第二巡回区控訴裁判所は、複数の使用者による団交は連邦労働政策の目的に合致するものとして議会が承認し、発展してきたものであること等を理由に選手側の主張を却けた (*Id.* at 688-692)。

第四章 移籍の自由への変遷と現在の法的問題点

以上のように、アメリカのいわゆる四大プロスポーツのうち、NFL、NBA、NHLでは、反トラスト法と労働法の双方の保護によって球団移籍の自由が獲得・拡大されてきた。また、反トラスト法の適用除外を受けるプロ野球については、労働法の保護のみによってこれを獲得・拡大してきた。

本章では、プロ野球とプロフットボールを中心とするアメリカの四大プロスポーツにおける球団移籍の自由獲得の過程と現状を簡単に紹介する。さらに、アメリカ四大プロスポーツの現在の法的問題点を整理する。

(1) 各スポーツにおける移籍の自由への変遷

MLB (プロ野球)

一九二二年の Federal Baseball Club 事件⁽¹⁾および一九五三年の Toolson 事件⁽²⁾で、最高裁は、「プロ野球事業は州際通商にあたらない⁽³⁾」とし、反トラスト法の適用を否定した。さらに一九七二年の Flood 事件の最高裁判決では、プロ野球事業は州際通商にあたるとしたものの、先例の拘束によりプロ野球への反トラスト法の適用を否定した。⁽⁴⁾

このように反トラスト法の適用を除外されたプロ野球では、仲裁制度が移籍の自由獲得の糸口となった。プロ野球では従来から、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、球団が、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) で契約を更新し、選手を拘束するという保留制度が存在していた。⁽⁵⁾そしてこの更新条項が、更新年度の契約にも含まれるとの解釈により、無制限に選手の移籍を制限していた。⁽⁵⁾しかし一九七六年に仲裁により、更新年度の選手契約には更新条項は包含されず、一年間についてのみ選手を拘束することができるとの裁定が下された。同裁定を契機として一九七六年の労働協約で、参稼六年の選手に他球団への移籍が認められることになったのである。また、新たに F・A 選手のドラフト制度も設置された。この制度は、前シーズンの成績の逆順でドラフトにより F・A 選手を獲得するというものであった。さらに、選手喪失の補償としてドラフト選択権を選手喪失球団に譲渡する補償制度があった。⁽⁶⁾このように仲裁裁定後、一九七六年の労働協約において初めて F・A 制度が導入され、その後、両当事者の団体交渉過程によって、一九八一年、一九八五年に F・A 制度が修正され、一九九〇年に現在の F・A 制度となった。⁽⁷⁾現在の F・A 制度の下では MLB の稼動が六年以上の選手は完全に自由に球団を移籍することができる。

なお、ここでMLBにおける史上空前のストライキの経過を簡単に紹介する。

一九九三年二月三日に一九九〇年労働協約が満了し、両当事者は新たな協約締結に向けての交渉に入った。しかし、サラリーキャップ制度の設置等についての交渉が難航し、一九九四年八月一二日に選手側はストライキに突入した。⁽⁸⁾その後、シーズンの打ち切り、さらにワールド・シリーズの中止が決定された。一〇月には、クリントン大統領がアスリー元労働長官を政府調停人に指名し、団体交渉を再開させた。しかし再び交渉が決裂し、球団オーナー側はサラリーキャップ制度の設置等の労働条件を一方的に変更すると宣言した。また、オーナー側は代替選手によるシーズンの開幕の意を表明した。これに対し、議会では当該労使紛争を反トラスト訴訟によって解決させるべきであるとの声が高まり、野球への反トラスト法適用除外の撤廃を求める法案が議会に提出された。このような状況の中で一九九五年一月二六日クリントン大統領は当該労使紛争の解決に向け声明を発表し、政府調停人のアスリー元労働長官に交渉を再開させるように指示した。⁽⁹⁾さらにクリントン大統領は二月七日、自ら直接仲裁を試み、これに大きな期待が寄せられたが、労使の主張が折り合わず結局失敗に終わった。⁽¹⁰⁾一方NLRBは、選手側による不当労働行為の申立に対し、二月三日、オーナー側の新労働協約の強行導入に対して不当労働行為の勧告をなした。これを受けてオーナー側は同協約の導入を撤回した。また、NLRBは給与仲裁制度、F・A制度の改定についても不当労働行為の決定をし、連邦地方裁判所に不当労働行為の差止命令の申請を行った。これに対し連邦地方裁判所は三月三十一日、球団オーナー側に不当労働行為の差止命令を出した。⁽¹¹⁾これを受けて選手側はストライキを中止し、一方オーナー側は、控訴裁判所に上訴した。しかしその翌日の四月一日、両当事者は労使紛争の解決に向けて急展開をみせた。すなわち、

オーナー側が事実上譲歩し、旧労働協約の下で開幕することで合意した。これにより、二三四日にわたる史上空前のストライキは収拾された。⁽¹²⁾

NFL（プロフットボール）

NFLでは以前からオプション年度を経過した選手はF・A資格が与えられたが、補償制度（Rozelle Rule）により球団の移籍が制限されていた。選手はこの制度に対し反トラスト訴訟を提起した（Mackey 事件⁽¹³⁾）。この事件で選手側は勝訴し、新たな制度が労働協約によって規定された（一九七七・一九八二年）。しかし、この新たな制度は以前の Rozelle Rule にも増して球団移籍を制限するものであった（第一拒否権／補償制度⁽¹⁴⁾）。この制度に対し、一九八二年の労働協約が満了した一九八七年に、選手側はストライキを行ったが不成功に終わり、その後すぐに反トラスト訴訟を提起した。しかし、第二 Powell 事件⁽¹⁵⁾で第八巡回区控訴裁判所は、団体交渉関係が存続する限り、つまり選手組合が選手の排他的代表権限を有する限り、反トラスト法の適用を除外するとし、選手側の訴を却けた。この判決を受けて選手側は選手会の逆認証を求め、もはや排他的代表権限が存在しないことを宣言した。選手側は全国労働関係法の下での団体交渉過程ではなく反トラスト法による移籍の自由獲得の手段を選んだのである。NFL選手会逆認証の決定後、一九九〇年に契約終了を迎えた選手らが Nonstatutory labor exemption の失効の確認等を求めて提訴した第三 Powell 事件⁽¹⁶⁾、McNeil 事件⁽¹⁷⁾において、その選手らは Nonstatutory labor exemption の失効確認の即時判決（summary judgment）および移籍制限によって受けた損害に対する二倍賠償の獲得に成功した。この判決を皮切りに Jackson 事件⁽¹⁸⁾では選手移籍制限（BプランⅡ第一拒否権、補償制度）の暫定的差止救済がなされ、これにより四選手が球団移

籍に成功した。続いて、一九九三年に契約の終了を迎える選手らが自由契約選手の地位確認および損害賠償を求める訴を提起した⁽¹⁹⁾(White事件)。これら一連の訴訟を通じてNFL側は事態収拾のためにNFL選手会との団体交渉関係の復活を求め、これに応じた選手会との間に、新たな労働協約の締結がなされた(一九九三年一月)。この協約によつてWhite事件が決着されることになった。

選手会とNFL・球団側との労働協約の締結は一九八六年以来初めてのことで、これによりおよそ六年間にわたる労使紛争および個別的な反トラスト訴訟の解決を迎えた。この新協約より選手はほぼ無制限のF・A制度を獲得した。新協約の内容は以下のようなものであった。

(1) 参稼五年の選手は自由契約選手となる。ただし各チームは一人の選手を保留(franchise)できる、この場合その選手の前年度給与額の一二〇%もしくはリーグ内の同じポジションでトップ五選手の平均給与額のうち、どちらか高い方を支払う。さらに各チームは一九九三年は二人、一九九四年以降は一人の選手に対し第一拒否権を有する。この権利を行使する場合は、その選手の前年度給与額の一一〇%もしくはリーグ内の同じポジションでトップ一〇選手の平均給与額のうち、どちらか高い方を支払う。(2) フリーエージェント制度による選手喪失球団は一回分の特別ドラフト選択権を(リーグから)得る。(3) サラリーキャップ制度を導入する。なお、全選手の給与総額が指定されたNFLの総収益(designated gross revenue)の六七%に達したとき、サラリーキャップが発動し、各球団の給与総額はその翌年から年々、総収益の六四%、六三%、六二%に引き下げられる。このサラリーキャップが発動されると、F・A制度の資格制限が五年から四年に緩和される。(4) 新人選手の給与は一チームあたり二〇〇万ドルに制限する。なお、

ドラフト制度についてはラウンドを二から七に引き下げる。⁽²⁰⁾

NBA（プロバスケットボール）

NBAの保留制度（オプション年度を一年とするものであったが）は、一九七五年のRobertson事件で誠実な交渉がなかったとして反トラスト法の適用が肯定され、当該保留制度は反トラスト法に違反すると判断された。⁽²¹⁾その後、両当事者は労働協約を締結した。⁽²²⁾現在のF・A制度は、二度以上の契約を履行していない選手および一九九二―九三年シーズンの終わりにNBAでの稼動が四年以下の選手に対して、球団側は第一拒否権を有するが、その他の選手には完全に自由な移籍を保障している。また、NBAでは一九八三年からサラリーキャップ制度を導入しており、この制度が球団戦力の均衡に大きな影響を与えてきた。

なお、現在NBAでは前労働協約満了後、新労働協約についての団交が暗礁に乗り上げ、いまだその締結はなされていない。一九九四年七月一八日には選手側がサラリーキャップ制度、ドラフト制度、F・A制度の反トラスト法上の違法性を主張し、ニューヨーク南部連邦裁判所に訴を提起した（Williams事件）。⁽²³⁾同裁判所は、選手組合が存在する限り、Nonstatutory labor exemptionにより反トラスト法の適用を除外すると判断した。⁽²⁴⁾また、たとえ反トラスト法の適用を肯定したとしても当該制限はチーム間競争力の均衡維持のために不可欠であり、合理性があると判示した。⁽²⁵⁾同判決は上訴審においても支持されている。⁽²⁶⁾

一九九四―九五年のシーズンは、一九九四年八月に締結されたストライキおよびロックアウト禁止協定の下でとりあえず開始された。一九九五年六月二一日、選手会およびオーナーは六年の労働協約に合意した。しかし、一部の選

手の猛烈な反対により、当該協約の締結が延期されることになった。当該協約は一チームにつきサラリーキャップ(サラリーの上限)を一九九四―九五年度の一五九〇万ドルから二〇〇一―二年のシーズンには二八〇〇万ドルに引き上げるといった内容が盛り込まれていた。さらに、チームがF・A選手と契約を再度締結することによってサラリーキャップを超えた場合には、奢侈税(Luxury tax)が賦課される。またルーキー・サラリーキャップ制度が設置されるといった内容も組み込まれていた。⁽²⁷⁾

このような状況の下でチーム・オーナー側は、ストライキおよびロックアウト禁止協定が失効する一九九五年七月一日にNBA史上はじめてのロックアウトを実施した。一方選手側は、選手会が選手の意見を反映させずに新協約に合意したと抗議し、選手会の逆認証を求めてNLRBに申し立てた。これに対し、NLRBは同年七月五日、ニューヨークで審問を開き、一〇月には逆認証の選挙を実施し、一九九一―九五年度のシーズン前に解雇された選手一七四名もこの選挙の投票者に含めることを明らかにした。⁽²⁸⁾

また、七名の選手が、サラリーキャップ制度、ドラフト制度およびF・A制度の廃止を求めて同年六月二八日に反トラスト訴訟を提起している。同訴訟において選手は、もはや団体交渉過程による労使紛争の解決には期待しておらず、反トラスト法の介入を必要とする主張している。同訴訟はまた、オーナー側のロックアウトを阻止することを意図している。⁽²⁹⁾

NHL(プロホッケー)

一九七二年まではプロ野球と同様の保留制度により選手の球団移籍が否定されていた。一九七二年のPhiladelphia

Hockey Club 事件⁽³⁰⁾で連邦地方裁判所は、何らかの移籍制限は必要であるとしながらも、保留制度の差止命令を出した。この後、保留制度はオプション年度を一年間とすることになった。⁽³¹⁾

Philadelphia Hockey Club 事件後、NHL は（一方的に）F・A の補償制度を導入した。この制度は Rozelle Rule とほぼ同様なものであった（しかし補償の算定は第三者の仲裁人によってなされた）。この補償制度に対し、選手側は反トラスト法違反の訴を提起した（McCourt 事件⁽³²⁾）。上訴審の第六巡回区控訴裁判所は、両当事者間に当該補償制度についての誠実な交渉があったとして反トラスト法の適用を否定し、選手側の訴を却けた。⁽³³⁾この後、幾度かの修正が加えられ、さらに（一九九二年の）ストライキによって次のような補償制度に修正された。

選手を年齢別に分け、二四歳以下の選手は二種類の補償制度を選択できる。つまり、選手は、前球団（当該選手がそれまで所属していたチーム）がドラフト選択権を得るか（この場合のドラフト選択順位は、当該選手の報酬額によって決定される）もしくは選手獲得球団から選手を補償として得るか（この場合リーグが選任した仲裁人によって補償選手が決定される）を選択することができる。そして当該選手がドラフト選択権を補償として選択した場合には、前球団に第一拒否権が与えられる。二五歳から二九歳の選手は二四歳以下の選手の場合と同様の選択権を与えられる。前球団はこれらの選手に対して第一拒否権を有する。ただし、当該選手の年俸が三五万ドルに満たない場合は、この限りでない。三〇歳以上の選手は補償なしに球団を移籍することができる。つまり球団移籍の自由が完全に認められるわけである。⁽³⁴⁾

なお、NHL では、一九九三年九月に労働協約が満了を迎え、その後の新協約（報酬、F・A 制度、新人選手のサ

ラリーキャップ等)について労使交渉が一九九四年一〇月に決裂し、球団側はロックアウトを行つた。球団側のロックアウト以来労使紛争が長引き、一九九五年度シーズンの開催がきわめて困難な状況にあった⁽³⁵⁾。しかし、シーズン開催のデッドラインといわれていた一九九五年一月一日に、選手会側と球団側が歩み寄り、仮の労働協約を締結し、シーズンを開催させることで合意した。これにより、一〇三日に及んだ労使紛争は一応の解決を迎えるに至った⁽³⁶⁾。

(2) 現在の法的問題点 全米に多大な影響を及ぼした一九九四年から九五年の労使紛争はプロスポーツにおける様々な法的問題を露呈した。

第一に、プロ野球への反トラスト法適用除外の法理の問題である。当該問題については今後も議会を中心に議論されることになると思われる。なお、ここで留意しなければならないのは、たとえプロ野球への反トラスト法適用除外が撤回され、反トラスト法の適用が認められたとしても、次に Nonstatutory labor exemption の問題が発生するということである。すなわち、これについては様々な見解が存在するが、第二 Powell 事件および Williams 事件判決によれば、選手組合が存在する限り、団体交渉過程を優先し、反トラスト法の適用が除外されることになる。つまり、今回のような労使紛争については、反トラスト訴訟による解決または救済を求めることはできないということなのである。

第二に、球団による労働市場における制限の違法性に関する問題である。一般企業の労働者に対して複数企業が共謀し、賃金等に制限を課せば、おそらく反トラスト法に違反するとの判断を仰ぐことになるであろう。これに対し、プロスポーツにおいては、移籍制限ないしは選手に対する報酬の制限が不可欠なものであるか否かが問題となり、ま

た、それを肯定するのであれば、合理の原則においてどの様な要素を考慮に入れて合理性を判断するか、またどの程度の制限にまで合理性が認められるのかが大きな問題となる。

第三に Nonstatutory labor exemption の失効時点の問題である。この問題は、前章で述べたように、団体交渉において選手組合および球団側の交渉力に大きな影響を及ぼすものである。しかし最高裁判例によって生み出されたこの法理はいまだ不明瞭な点が多い。特に、Nonstatutory labor exemption の失効時点については下級裁判所をはじめとして学説においても見解が分かれ、通説的見解が存在していない。このような状況がプロスポーツにおける労使を困惑させ、労使紛争を長期化させる一因となっているといえる。

第四に、サラリーキャップ制度導入の問題である。サラリーキャップ制度は、既にNBA、NFLに導入されており、またMLBおよびNFLも同制度の導入を切望している。しかし、周知のとおり、同制度の導入については、選手側が猛烈に反対したことから、史上最長の労使紛争に発展し、未だ現実のものとはなっていない。また、NBA選手側も一九九四年六月に労働協約が満了したのを期に、同制度の違法性を主張し、撤廃を求めている。

しかし、サラリーキャップ制度は必ずしも選手サービスの自由な取引を不当に制限するものとは思われない。プロスポーツ・リーグでは、球団の共存共栄がリーグ発展の前提となり、そのためには球団の戦力均衡維持が不可欠である。そして均衡維持のためには選手市場における一定の制限はやむを得ないものと解すべきである。したがってサラリーキャップ制度自体には合理性が認められよう。確かに、サラリーキャップ制度はこれまでの選手報酬の上昇に歯止めをかけるものとなるが、一方リーグの収益に対し一定の選手報酬を保障するものである。したがってリーグ・

球団の全収益における選手報酬への配分の割合について議論すべきである。ここで問題となるのはリーグ・球団の収益に関する情報を選手に対して不正なく開示するシステムの存在である。

それゆえ、今後リーグ・球団収益の情報開示システムの整備がプロスポーツ・リーグの急務となろう。このようなシステムを確立した上で、選手側は、全収益に対する選手報酬への配分の割合に焦点を当て、団体交渉過程において配分の増加を求めていくべきであると考ええる。

- (1) Federal Baseball Club v. National League of Professional Baseball Club. 259 U. S. 207 (1922).
- (2) Toolson v. New York Yankees, 346 U. S. 356 (1953).
- (3) Federal Baseball Club v. National League of Professional Baseball Club, *supra* note (1), at 207.; Toolson v. New York Yankees, *supra* note (2), at 356.
- (4) Flood v. Kuhn, 407 U. S. 258 (1972).
- (5) Walter T. Champion JR., SPORTS LAW, 1991, at 6-7.
- (6) See Robert C. Berry & William B. Gould IV & Paul D. Staudohar, Labor Relation In Professional Sports (1986), at 62; Jeffrey D. Schneider, Unsportsmanlike Conduct: The Lack of Free Agency in the NFL, 64 S. Cal. L. Revl 797, 819-21 (1991).
- (7) See Paul D. Staudohar, The Sports Industry and Collective Bargaining, (2th ed., 1989), at 38.
- (8) See The New York Times, August 12, 1994, at A1, B9.
- (9) See The New York Times, January 27, 1995, at A1, B13.
- (10) See The New York Times, February 8, 1995, at A1, B14.
- (11) See The New York Times, April 1, 1995, at 1, 35.
- (12) MLBの労使紛争の経過については上記註に挙げたものの他に、讀賣新聞・平成七年一月二八日・一七頁、同紙・平成七

年二月三日・二五頁、同紙二月五日・二二頁、同紙(夕刊)二月七日・三頁、同紙(夕刊)四月三日・三頁等を参照した。

- (13) Mackey v. NFL, 543 F. 2d 606 (8th Cir. 1976).
- (14) See Robert C. Berry & William B. Gould IV & Paul D. Staudohar, *supra* note (6), at 75-83, 86-92.
- (15) Powell v. National Football League, 930 F. 2d 1293 (8th Cir. 1989).
- (16) Powell v. National Football League, 764 F. 1351 (D. Minn. 1991).
- (17) McNeil v. National Football League, 790 F. 871 (D. Minn. 1992).
- (18) Jackson v. National Football League, 802 F. 226 (D. Minn. 1992).
- (19) White v. National Football League, 822 F. 1389 (D. Minn. 1993).
- (20) See The Dallas Morning News, 1993, Jan., 7, Sports Day, at 1B.
- (21) Robertson v. National Basketball Association, 389 F. 867 (S. D. N. Y. 1975).
- (22) See Shant H. Chalian, Fourth and Goal: Player Restraints in Professional Sports, a Look Ahead, 67 St. John's L. Rev. 593, 610-611 (1993).
- (23) National Basketball Association v. Williams, 857 F. 1069 (S. D. N. Y. 1994).
- (24) *Id.* at 1078.
- (25) *Id.* at 1078-1079.
- (26) National Basketball Association v. Williams, 45 F. 3d 684 (2nd Cir. 1995).
- (27) See Facts on File World News Digest, July 6, 1995, NBA Imposes Player Lockout: Other Development, at 490 E2.
- (28) *Ibid.*
- (29) See The New York Times, June 29, 1995, Thursday, Section B, at 9; Column 5.
- (30) Philadelphia World Hockey Club, Inc. v. Philadelphia Hockey Club, Inc., 351 F. 462 (E. D. Pa. 1972). ナショナル・ホッケー・リーグ (National Hockey League = NHL) は統一選手契約に保留制度を設置しており、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・ホッケー協会(World Hockey Association = WHA)が当該保留制度はNHLが他の競争相手を排除し、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して当該保留制度の差止を求めて訴を提起した。

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であるとして、当該保留制度の暫定的差止命令を出した。

- (31) See Shant H. Chalian, *supra* note (22), at 609.
- (32) *McCourt v. California Sports, Inc.*, 600 F. 2d 1193 (6th Cir. 1979).
- (33) *Id.* at 620-622.
- (34) See *The Sporting News, Players are the big winners* Apr., 20, 1992, at 51.
- (35) See *The New York Times*, January, 9, 1995, at 3.; *Los Angeles Times*, January, 12, 1995, at 6.
- (36) See *The New York Times*, January, 12, 1995, at B15.

おわりに

本稿ではアメリカのプロスポーツにおける移籍の自由獲得の変遷をスポーツ・ケースを中心に概観し、反トラスト法および労働法の視点から法的問題を明らかにしてきた。以上の検討により次のことが明らかになった。

第一に、プロスポーツへの反トラスト法の適用の是非および適用に懐関わる問題である。プロ野球は先例の拘束により例外的に反トラスト法の適用を除外されている。一方、プロ野球以外のプロスポーツは反トラスト法の適用を受け、それらの選手は反トラスト訴訟を通じて移籍制限をはじめとする選手市場の制限を排除してきた。なお、リー

グ・球団側による選手市場の制限を反トラスト法違反とするにあたり三つの問題が生じる。すなわち労働市場への反トラスト法適用の是非、リーグの単一実体性、制限の違法性判断基準および要素である。

しかし、スポーツ・ケースにおいて裁判所は、労働市場の制限への反トラスト法の適用を認めており、また、リーグの単一実体性を否定している。それゆえに選手移籍制限等の選手市場の制限に対する反トラスト法の適用が一貫して肯定されている。さらに、制限の違法性判断要素に関しては選手市場の経済的な意味での競争にのみ着目し、制限の合理性を判断している。したがって選手移籍制限等の制限は合理性がなく違法であると評価される傾向にあったといえる。なお、この点については制限の違法性判断において球団戦力の均衡の利益を考慮した一九九四年七月のWilliams事件判決が注目される。

第二に、全国労働関係法の下での選手組合の役割と選手地位の向上についてである。プロ野球選手を含むアメリカのプロスポーツ選手は選手組合を組織している。そして選手組合は全国労働関係法の保護下での団体交渉を通じて移籍の自由をはじめとする労働条件の改善に有効に機能してきた。また特に、反トラスト法の適用を除外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、その後の労働条件の改善に大きな影響を及ぼしてきたことも注目に値する。

第三に、Nonstatutory labor exemption に関する問題である。反トラスト法および全国労働関係法の適用を受けるプロスポーツ・リーグにおいて、前者と後者の適切な調整が必要となる。この点についてスポーツ・ケースでは、選手移籍制限等の選手市場の制限が誠実な団体交渉によって労働協約に規定された場合、その制限への反トラスト法の

適用を否定することで裁判所の見解は一致している。しかし、当該労働協約の満了後、団体交渉過程のいかなる時点で反トラスト法の適用を肯定するかについて裁判所の見解が異なっている。今日、ほとんどすべてのプロスポーツ・リーグで労働協約が締結されており、反トラスト法の適用に際して、必然的にこの問題が生じる。したがって今後、選手と球団・リーグとの労使紛争を回避するためにもこの点について裁判所の統一した見解が望まれる。

本稿の検討から、わが国のプロスポーツ、特に日本プロ野球機構における法的問題の所在が明らかになるであろう。わが国においてはプロ野球機構のドラフト制度、保留制度等の取引慣行に関する独占禁止法適用の問題について、十分な検討がなされないまま、それらが否定されてきた⁽¹⁾。しかし、今後わが国においても、選手の移籍の自由に関する議論がより活発になるであろうことは想像に難くない。実際、わが国においてもプロ野球の取引慣行に関する独占禁止法上の問題を指摘する学説も増え始めている⁽²⁾。この問題について、アメリカ・プロスポーツ事情の背景および現状を参考にしつつ、幅広い議論がなされることを期待する。

また、日本プロ野球選手会⁽³⁾については、労働組合としての有効な機能を果たしていないのが現状である⁽⁴⁾。わが国の選手会はアメリカにおける一九六〇年代の選手組合の機能を果たしているにとどまり、労働組合の眼目たる労働協約の締結のための、団体交渉すらなしていない。その主因は日本プロ野球協約および統一契約書の規定にある。すなわち、同協約の締結はセントラル・パシフィックの各連盟およびそれらの構成球団によってなされる。また、同協約四七条は、統一契約書の内容は当事者の合意によっても変更できないとしており、労働条件の変更に選手会が関与する余地はない⁽⁵⁾。それゆえ選手の労働条件は球団側に一方的に決定されており、アメリカ・プロスポーツ選手の労働条件

決定過程とは著しく異なっている。⁽⁶⁾

近時、アメリカ・プロスポーツ界において労使紛争が激化し、団体交渉による紛争解決が行詰りをみせている状態からは、必ずしも団体交渉過程が有効に機能しているとはいえない。しかし、今後わが国のプロスポーツにおいて、選手側と球団側との健全な労使関係を形成するためにも、アメリカにおける選手組合の機能には参考にすべき点が多い。⁽⁷⁾ 現在わが国では、プロ野球界における取引慣行の改革の必要性のみならず、Jリーグがプロ化され、新たにバレーボール(Vリーグ)のプロ化が目指されている現状からも、日本のプロスポーツ事情は転換期にあるといえる。したがって、わが国におけるプロスポーツが独自の発展を成し遂げるために、この分野における更なる研究が今後の課題となる。

(1) 公正取引委員会は、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ている(浦川道太郎「野球協約と統一選手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))。しかし現在、選手・球団間の権利義務関係の法的性格の通説的見解は請負契約説であり、公取の理由づけには疑問が残る。また選手契約を雇用契約と解した場合でも、アメリカでは反トラスト法の適用を認めており(本稿第一章三節一項参照)、したがってわが国において一律に労働市場の制限への独占禁止法の適用を否定するのは妥当でない。

(2) プロ野球の取引慣行に関する独占禁止法上の問題について詳述している論文として、村山真「プロ野球界の取引慣行と独占禁止法(中)(下)」NBL五一三号一三頁以下、五一四号三三頁以下、五一五号二九頁以下(一九九三年)、奥島孝康「プロ野球協約と独禁法」ジュリスト一〇三三号二九頁以下(一九九三年)、等がある。

(3) プロ野球選手会は一九八四年七月に設立され、一九八五年九月に東京都地方労働委員会により組合資格の認定を受けた。

(4) 一昨年のF・A制度導入に関しては、選手会側が意見を出し、球団側が一部それを受け入れた形になっているが、それは事実上、球団側が選手の要望を聞き入れただけのことであり、法的な要求に従ったわけではない(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二三頁(一九九四年))。

(5) プロ野球協約および統一契約書という極端な附合契約においては、契約正義または公序良俗の観点からの批判も多い(浦川・前掲論文一五頁参照)。選手会が選手の労働条件の改善という役割を果たすためにも、プロ野球協約および統一契約書の見直しが望まれる。

(6) 例えばF・A制度におけるアメリカと日本の差は歴然である。日本における現行制度は、アメリカにおいて一九七〇年代に反トラスト法違反とされた内容のものであり、非常に制限的なものである。

(7) わが国において、プロ野球選手の地位向上をはかるには、まず選手が、自分達を拘束する協約の内容決定を、何らかの形で実現できるような法的地位を取得することが重要となる(伊藤・前掲論文二二頁)。

付記

その後、一九九五年八月に野球への反トラスト法適用除外の撤廃法案が可決されるに至った(The New York Times, August 4, 1995 at B7)。これにより、MLBの選手もリーグの反トラスト法違反に対する救済を裁判所に求めることができるようになる。また、NBAは、ロックアウトを終結し、シーズン開幕にこぎ着けた。なお、一九九五年九月一二日に選手会(NBPA)逆認証の選挙が実施され、開票の結果選手会の存続が決定した(The New York Times, September 13, 1995 at B9)。さらにNHJは、一九九五年八月一日に正規の労働協約を締結している(Reuters World Service, August 11, 1995, Friday)。これら一連の動きについては、後日別稿で紹介する予定である。

また、中窪裕也『アメリカ労働法』(弘文堂、一九九五年)が公刊された。同書ではアメリカ労働法の全体が的確かつ簡潔にまとめられている。今後の研究の範とさせていただきます。