

米国における労働法研究の動向

競業禁止義務論と組合活動論を中心に

石橋 洋

(熊本短期大学教授)

目次

- 一 はじめに
- 二 競業禁止義務論の動向
- 三 組合活動論をめぐる最近の動向
- 一 はじめに

この二〇年の間に、アメリカの労働組合・雇用関係を取り巻く法的・社会的環境は大きく変容してきた。一つは、労働組合の組織的影響力の退潮に伴う労使関係法 (Labor Management Relations Act, 29 U.S.C. §151[1947]. 通常「タフト・ハートレー法」と呼ばれる。以下では「単に」タフト・ハートレー法ともいう) の機能低下に関連する問題であり、もう一つは、かつて、コモン・ロー上の使用者の専権事項とされてきた被用者の採用・解雇等めぐる雇用契約上の権利が、連邦法及び州法によって大きく制限されるに至ったことである。また、被用者のプライバシーや退職者退職給付保障法 (Employee Retirement Income

Security Act, 29 U.S.C. §1001[1974]、EPA「ERISA」という) 等めぐる裁判例の動向も無視しえないものとなっている。

こうした変化は、一九九〇年代を通じて今後も続くものと予想され、ニューヨーク大学労働関係研究所のシュタイン所長によれば、一九三〇年代のそれにも匹敵するほどの重要性をもっている、と述べられている。まさにその意味において、労働組合・雇用関係をめぐる法は、歴史的転換期にあるといっても過言ではなからう。そうしたなかで、労働法・雇用関係法の研究動向をフォローアップすることは、どうして筆者の力の及ぶところではない。幸いにも、本誌において、労働法・雇用関係法をめぐる研究動向は機会あるごとに紹介されていることもあり、本稿では、競業禁止義務論と組合活動論の二点にしばって、その研究動向を紹介することとする。

(一) See American with Disabilities Act, 42 U.S.C.A. §§ 12101-12213 (West Supp. Dec. 1990) (職

場におけるインコンベニエンスに対する差別の禁止); Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. §§ 2000e to 2000e-17 (1988); Age Discrimination in Employment Act of 1967, 29 U.S.C. §§ 621-634 (1988) (雇用における年齢差別の禁止)。

(二) See *Palmtateer v. International Harvester*, 85 Ill.2d 124, 421 N.E.2d 886 (1981) (報復による解雇訴訟の認容), appeal after remand, 140 Ill.App. 3d 857, 489 N.E.2d 474 (3d Dist. 1986); *Kelsay v. Motorola, Inc.*, 74 Ill.2d 172, 384 N.E.2d 353(1978) (報復による解雇訴訟の認容); *Illinois Human Rights Act*, Ill. Rev. Stat. ch. 68, paras. 1-101 to 10-104 (1984) (各種形態の差別の禁止)。

(三) Bruno Stein (editor), *Proceedings of New York Univ. 45th Annual National Conference on Labor*, at xxiii.

二 競業禁止義務論の動向

1 はじめに

被用者が、自己の技術や能力を十分に活かせる働きがいのある仕事を求めて、あるいはより高い仕事上の地位を求めて転職するのは、いずれの国でも共通してみられる事柄である。特

に、オープンな外部労働市場が形成されているアメリカでは、二〇代の被用者で、しかも学歴の高い層においてこの傾向が顕著であるといわれている⁽¹⁾。しかし、使用者にとって被用者の転職、とりわけ同業他社への転職は、被用者の教育・訓練に投資した時間、労力、及び費用を無に帰せしめるのみならず、在職中に仕事を通じて被用者が知りえた企業の営業上又は技術上の情報、そして顧客関係が同業他社等に流出する危険性があり、大きな経済的損失をもたらす可能性があることは十分に予想される⁽²⁾。殊に、近年のアメリカにおけるサービス経済化の進展に伴い、被用者が在職中に形成した顧客との関係は、顧客へのサービスの提供又は市場開発にとってますますその重要性を増大させている。また、ハイテク産業の登場は、その技術上のノウ・ハウや営業秘密等の無形の財産保護の必要性についての関心を高めつつあり、これに対応して顧客サービスや知的財産等の使用者の無形の財産を保護するための法的措置の整備が求められてきている。一九八〇年に施行された統一トレード・シークレット法⁽³⁾は、こうした社会的要請に対応するものであったことはいまでもないし、使用者の営業秘密の保護と被用者のキャリア形成の権利との調整を志向した立法措置であった。

するために採りうる手段は、次の二つの措置であろう。第一は、被用者の労働条件等の待遇を改善して、被用者のロイヤリティを高め、転職等による移動を抑制することである。第二に考えるのは、在職中の兼職や競業行為又は退職後の競業行為を制限・禁止する特約（以下、「競業禁止特約」ともいう）を締結することである。こうした競業禁止特約を雇用契約に付随して締結するのは、サービス産業やハイテク産業では広く行われているといわれている⁽⁴⁾。

たしかに、競業禁止特約は使用者にとってその営業上又は技術上の機密情報や顧客関係等を保護するための最も効果的な手段と考えられよう。しかし、それは必然的に被用者の労働市場における移動の自由 (freedom of mobility) を阻害し、しかも使用者間の自由な競争を抑制することとなる。そこで、使用者の営業秘密等を中心とする事業運営上の利益と自由競争ないし被用者の移動の自由との調整が、どのように図られるべきかが問われることになるのである。

2 雇用契約上の黙示的義務と競業禁止特約

被用者による競業は、概ね次のように分類される。

第一に、在職中の競業である。これには、在職中における使用者の顧客の勧誘、使用者の従業員を引き抜き、兼職 (moonlighting)、機密情報の漏洩等が含まれる。

第二に、第一の競業の一類型といえようが、自己の企業の設立又は将来の他企業への転職を

いしばし・ひろし 一九四九年生まれ。法政大学大学院博士課程単位修得退学。熊本短期大学教授。主な論文に「労働契約上の競業禁止義務」(『季刊労働法』一六五号) など。労働法専攻。

計画又は企図して転職のための準備活動として行われる在職中の競業である。

第三に、退職後の競業である。これには、前使用者の顧客の勧誘や引き抜き、営業秘密等の機密情報の漏洩等が含まれる。

このような態様で在職中又は退職後の被用者によってなされる競業に対して、アメリカ法では、競業禁止特約や守秘特約が存在しない場合にも、雇用関係が労使双方の信頼関係を基礎として形成されていることから、被用者は雇用契約上黙示的に推定される忠実義務又は信託義務 (duty of royalty or fiduciary duty, 以下単に「信託義務」という) を通じて使用者の正当な利益を侵害する行為をなしえないものとされている。すなわち、在職中の被用者は就業時間において誠実に労務を提供し、使用者に不利益となる行為をなさないことはもちろん、就業時間外の自由時間においても使用者に重大な損害をもたらす競業行為、使用者の顧客の勧誘、従業員の引き抜き、使用者の意思に反する営業秘密等の機密情報の使用又は開示等の幅広い競業行為が禁止されている⁽⁵⁾。

在職中の信託義務は、雇用契約の終了に伴って原則的に消滅し、退職後の被用者は自由に前使用者との競業関係に立つ仕事に従事しうることになる。しかし、退職後においても、イギリス法のように黙示的義務の残存効 (residual duty

of confidentiality)⁽⁵⁾ という概念は使用されないもの、被用者の信託義務は一定範囲において残存し、使用者に帰属する営業秘密又はその他同様の機密資料を競業のために使用することは不正な競業にあたるとされている。⁽⁶⁾

しかし、被用者がこうした雇用契約上の默示的義務の一内容として競業禁止義務を負うとはいえ、前述したように、使用者は被用者と競業禁止特約を締結するのが一般である。その主たる理由は、コモン・ロー上の使用者の保護法益を一般的に確認し、さらに保護法益の範囲を拡張しうる余地のあること、被用者の競業行為に対する心理的抑制効果をもつこと、そして特約違反を訴訟原因となしうること等にあるといわれている。⁽⁷⁾

競業禁止特約のヴァリエーションはさまざまであるが、概ね次のように分類できる。

①被用者が、一定期間中、一定地域で一定の仕事(例えば、同業他社での勤務)に従事しないことを約定する一般的競業禁止特約 (General noncompetition covenants) である。

②被用者が、使用者の顧客を勧誘又は取引をしないことを約定する勧誘・取引禁止特約 (Solicitation covenants) である。

③被用者が、使用者の営業秘密及びその他の機密情報を使用又は開示しないことを約定する機密保持特約 (Confidentiality covenants) である。

④被用者が、退職後の競業に従事したときには、退職金又は退職年金等を没収・喪失するこ

とを約定する没収・喪失特約 (Forfeiture covenants) である。

⑤使用者の従業員を引き抜かないことを約定する海賊禁止特約 (Anti-piracy covenants) である。

⑥被用者が、一定期間内に退職した場合、被用者の教育・訓練に要した費用の返還を求める費用返還特約 (Repayment covenants) である。

以上の競業禁止特約には、これを被用者の移動・転職の側面からみると、被用者の転職等による移動それ自体を直接に禁止する特約(①)、被用者の転職等による移動それ自体を直接には禁止しないものの、使用者の営業上の財産である顧客関係、及び営業上又は技術上の機密情報の保護、あるいは労働力の保持を目的とする特約(②、③、⑤)、被用者の転職等による移動を条件として、退職金又は退職年金等の没収・喪失又は教育・訓練費用を返還させることを通じて間接的に被用者の退職による移動を抑止しようとする特約(⑥)に分類される。

一方、これらの特約を使用者の利益の側面からみるならば、営業秘密、機密情報、使用者の顧客及び被用者、被用者の教育・訓練費用というように、実に多岐にわたる使用者の事業運営上の利益が含まれている。まさに、使用者は、雇用契約に基づき被用者を効率的に使用するために、労務の提供に必要な教育・訓練を行い、労務の提供に必要な営業上又は技術上の情報を与えている以上、被用者の教育・訓練に要した費用、あるいは営業上又は技術上の情報の開発

等に要した使用者の投資 (Investment) を無に帰せしめることのないように、在職中の被用者が仕事を通じて得た技術、知識、情報、及び顧客関係を使用させないことは使用者にとってあまりにも当然といえよう。こうした使用者の事業運営上の利益を保護するために、被用者の転職等による移動の自由を直接又は間接に制限・禁止する競業禁止特約が締結されることとなるのである。

ところで、こうした使用者の多様な事業運営上の利益の保護を目的とする競業禁止特約は、少なくとも、その有効性を契約自由の範疇で考えるならば、被用者がこれに拘束されることは疑問の余地のないところである。しかし、被用者にとっては、前述したように自己の技術、知識、情報、及び顧客関係を財産として転職等の移動する自由を直接又は間接に奪われることとなると同時に、その財産をもって現在の使用者又は移動先の使用者からより良いポストと雇用条件等を獲得しえなくなるという交渉上の不利益な立場を強いられることになる。これは、社会的にみても、被用者の技術、知識、情報等が流布しないこと又は競争が行われないことによって市場経済の発展が妨げられ、また被用者の技術、知識、情報等の恩恵に国民が浴することができないという意味において国民生活上の利益も損なわれることとなるといえよう。そこで、アメリカ法においては、競業禁止特約の有効性は、契約の自由に委ねられるのではなく、連邦法及び州法上の立法的規制と並んで、コモ

ン・ローによる法的規制の下に置かれている。そして、競業禁止特約の有効性は、退職前と退職後のそれについて問題となるが、アメリカ法ではイギリス法とは異なり、筆者の知るかぎり、退職前の競業禁止特約の有効性が問われた事例は見当たらない。そこで、以下のところでは、退職後の競業禁止特約を念頭に置きながら、その法的取扱の今日状況について紹介することとする。

3 競業禁止特約の立法上の規制

競業禁止特約が連邦法であるシャーマン法第一条の適用下にあることは異論のないところである。しかし、競業禁止特約がシャーマン法違反に問われた事件は近年数件みられるにすぎず、その有効性は後述するコモン・ロー上の合理性原則に従って判断されることになることもあり、ここでの指摘はこの程度にとどめておくこととする。

アメリカの一五の州では、競業禁止特約に関する立法的規制を行っている⁽¹⁰⁾。しかし、その規制内容は、州ごとに大きく異なっており、概ね次のように分類される。

第一の類型は、あらゆる雇用契約上の競業禁止特約を無効とする州である。例えば、カルフォルニア州、モンタナ州、ノース・ダコタ州、オクラホマ州である。カルフォルニア州では、被用者の移動の自由を直接又は間接に制限する雇用契約上の競業禁止特約（例えば、退職年金の没収・喪失特約）は、原則として無効とされる

が、あらゆる特約が当然に違法（illegal per se）と考えられているわけではない。競業禁止特約が存在しない場合にも、コモン・ロー上営業秘密及びその他の機密情報、そしてそのコロラリとして顧客関係も不正競争から保護されるべき使用者の法益として認められており、その範囲において退職後の被用者の不正競争から特約によっても保護される使用者の法益とされている⁽¹¹⁾。その意味において、カルフォルニア州の退職後の競業禁止特約の立法的規制は、イギリス法上の競業禁止特約によって保護される使用者の法益の範囲とほぼ同一の内容となっている。

第二の類型は、雇用契約上の競業禁止特約の有効性につき一定の要件を課す州である。例えば、コロラド州、ハワイ州である。コロラド州では、使用者に対する熟練労働又は非熟練労働の提供の対価として補償を受けている者の権利を制限する競業禁止特約を禁止している。しかし、その例外として、営業秘密の保護のための特約、二年以下の期間勤務した被用者の教育・訓練に要した費用の返還特約（これを定める条文の反対解釈として、退職年金等の没収・喪失は許されない）、エグゼクティブや管理・監督職員の競業禁止特約は有効とされる⁽¹²⁾。

第三の類型は、雇用契約上の競業禁止特約の有効性に関するコモン・ロー上の合理性の判断基準を立法化している州である。例えば、アラバマ州、ウィスコンシン州、フロリダ州、ルイジアナ州、テキサス州である。アラバマ州では、営業秘密保護の特約、顧客勧誘特約、教育

・訓練費用の返還特約、及び退職年金の没収・喪失特約は有効とされている⁽¹³⁾。

右に述べた類型のいずれの州においても、その立法的規制の基礎となっている法理論は、競業禁止特約の有効性を契約の自由委ねるのではなく、コモン・ロー上の営業制限（禁止）法理（Doctrine of restraint of trade）を機軸とする可変形態であるということが出来る。そこで、次に競業禁止特約と営業制限法理についてみていくこととする。

4 競業禁止特約と営業制限法理

アメリカ法において、イギリス法によって発展させられた営業制限法理、すなわち「いかなる人もその意思に即した内容と場所で適法な営業又は職業に従事する権利、いわゆる営業の自由（Freedom of trade）を有しており、この個人の行為自由に対するいかなる干渉行為も、国家の利益にとって有害であるために公共政策（public policy）に反する」というコモン・ロー上の原則ともう一つのコモン・ロー上の原則である契約の自由の享有という公共政策との調整方法をめぐる法理論を継承して、雇用契約上の競業禁止特約は営業制限特約（covenant in restraint of trade）に該当すると考えられ、その有効性は消極的に解されてきた。その理由は、競業禁止特約が、被用者の将来の転職等の移動の自由を制限し、その知識、技術、能力を活用して生活する唯一の手段を奪うことになるのみならず、社会的にみれば、そうした被用者の経

済的移動の自由の抑止又はその仕事を通じて発展させた被用者の技術を利用しえないことは公衆にとっても大きな不利益をもたらすからである⁽¹⁵⁾。しかも、雇用契約上の競業禁止特約は、営業譲渡に伴うそれとは異なり、使用者と被用者との間の交渉力の不平等の所産であり、被用者は当分の職を得るために無慮に将来の行為自由を制限することにならざるをえないからである⁽¹⁶⁾。こうして、競業禁止特約は、公共政策に違反するものとしてコモン・ロー上一応無効と推定され、個人の行為自由を機軸とする市場経済社会に損害を及ぼさない合理的なものに限ってその無効推定が覆されることになるのである。

このように、アメリカでは、営業制限法理の下で競業禁止特約の有効性を判断する基準として「合理性原則 (Reasonableness test or rule of reason)」が採用されており、使用者は一応無効の推定を覆すために競業禁止特約の合理性を立証しなければならぬ。その合理性の判断基準は次の通りである。

第一に、競業禁止特約は、有効な取引又は関係に付随的 (ancillary) なものでなければならず、もしそうでない場合には、営業制限として不合理なものとなる。例えば、同業の使用者間において各々の企業を退職した従業員を雇用しない旨の相互不可侵特約 (no-switching covenants) は、被用者が競争企業に勤務すること制限する使用者と被用者との間に主たる合意が存在しないことから、営業制限として無効とされる⁽¹⁷⁾。

また、雇用契約においては、約因の存在するかぎり、雇用契約の終了以前に競業禁止特約が締結された場合には、この付随性の要件は充足される。したがって、競業禁止特約が雇用契約に付随して締結された場合、その有効性は適切な約因の存否いかんによることとなる。約因の存否は、期間の定めのある雇用契約と期間の定めのない雇用契約とを区別して論ずる必要がある。まず、期間の定めのある契約の場合、競業禁止特約が雇用契約の締結に際して約定される場合には、雇用の継続が約因をなしていると解されようが、雇入後においては、雇用継続の過去の約因は約因たりえないこととなる。問題は、期間の定めのない雇用契約 (employment at will) の場合において、雇用契約締結時の約因と雇入後の約因をどのように解するかであるが、容易にコンセンサスを見いだし難い状況にある。その理由は、期間の定めのない契約の場合、使用者はいつでも契約を解約する自由を有しているため、その脅威(=交渉力の不平等)から被用者は競業禁止特約にせざるをえないからである。しかし、期間の定めのない雇用契約においても、雇用の継続や解約告知期間の設定は約因と解されている。また、雇入後の約因についても、学説は、期間の定めのない雇用契約関係への批判が近年強まりつつある事情を反映してか、新たな約因を必要とする傾向にある⁽¹⁸⁾。

第二に、競業禁止特約が、使用者の正当な利益を保護するために合理的に必要なものかどうかである。この使用者の競業禁止特約によって

保護される法益の範囲を画定するに際して考慮されねばならないのは次の二点である。まず、競業禁止特約は、被用者が在職中に獲得した技術、知識、情報、又は顧客関係等をその財産として転職する移動の自由を抑止していることである。次に、使用者が被用者の教育・訓練にかけた費用、あるいは営業上又は技術上の情報等の開発にかけた経済的投資、そして顧客関係や情報等の使用者の事業活動上の利益の被用者の競業からの保護の要請である。こうした競業禁止特約をめぐる使用者と被用者との対向する利益の衡量の難しさは、被用者の労働能力又は人格の一部となった技術、知識、情報又は顧客関係と使用者の事業活動に固有の財産的利益とを識別することが容易でないことよって増幅されることとなり、事例ごとに判断されるほかない。とはいえ、その判断指標は、被用者が使用者の財産を利用して不正に利益を得ているかどうかに求めるほかなく、今日、被用者の移動の自由を制約しうる使用者の保護法益として判例法上、①営業秘密、②営業秘密以外の機密情報、③顧客関係、④特別の技術、能力を提供する被用者、等が挙げられる。

第三に、競業禁止特約が使用者の正当な法益を保護するために合理的に必要なものであったとしても、それが合理的であるためには、当該特約によって競業禁止の対象とされている期間、場所、仕事の範囲が使用者の法益を保護するために必要な範囲に限定されていないなければならない。ただし、競業禁止特約は、被用者の移

動の自由を不当に制限するものであつてはならないからである。競争禁止特約に定められた競争の禁止の対象となる期間、場所、仕事の範囲が合理的なものであるかどうかは、諸般の事情、すなわち使用者の保護法益と特約によつてもたらされる被用者への不利益及び公衆への不利益とを比較衡量して判断され、使用者の法益を保護するに必要な範囲を逸脱している場合には、不合理な制限と判断されることとなる。

仮に、競争禁止特約の定められた期間、場所、仕事の範囲が不合理に広汎であるとされた場合、こうした特約の法的取扱をめぐつては、概ね次の三つの見解に分かれる。すなわち、①不合理な競争禁止特約をその文言から判断して、無効とする方法である。例えば、ウィスコンシン州は、立法によつてこの見解を採用している。②競争禁止特約の約定内容から、無効とされる部分を削除し、そこから分離されて残った約定部分が独立した特約となりうる場合、その残った約定部分を有効とする方法である。これは、イギリス法に由来しており、ブルー・ペンシル法理 (blue pencil doctrine) と呼ばれている。契約法リステイトメント「第一版」⁽²⁰⁾がこの見解を採用している。③競争禁止特約の無効な部分が分離しうるかどうかにかかわらず、合理的な内容に特約の約定内容を書き換える (reform or rewrite) 方法である。契約法のリステイトメント「第二版」⁽²¹⁾がこの見解を採用している。

現在最も広く採用されているのは③の方法で

あるといわれている⁽²²⁾が、契約法のリステイトメントの第一版と第二版とで異なつた立場が採られていることから推察しうるように、議論を呼んできたところである。①から②及び③の見解に対する批判は、裁判所に不合理な競争禁止特約の書き換えを認めることは、使用者に合理的な競争禁止特約を作成しようとする意欲を失わせ、裁判所による書き換えを予定した広汎な特約の作成を促すことになりはしないかという危惧の念と、しかも労働市場における被用者の自由な移動を奨励する公共政策にそもそも矛盾することになりはしないか、という疑問にある⁽²³⁾。これに対して、②及び③の見解は、たしかに①からする批判は一面の真理ではあるが、このようなマイナス面は、競争禁止特約の合理性の判断基準の要素として、使用者が、交渉力の不平等や移動の自由を制限されることによつて被用者に生ずる不利益に適切な配慮を払わず、意図的に広汎な特約を作成した場合には、当該特約の書き換えをしないこととすれば、この問題は解決するとの提案もなされていた⁽²⁴⁾。契約法リステイトメント「第二版」もこの見解に立っており、雇用関係における衡平の理念の柔軟な運用を志向している。いずれにしても、この問題は、競争禁止特約における契約の自由と移動の自由のそれぞれの法原則を雇用契約における使用者と被用者との間の交渉力の不平等を視野に入れながらどのように調整するか、また雇用契約における「誠実及び公正取引 (good faith and fair dealing)」をどのように競争禁止特約の

コンテキストにおいて具体化していくのか、という基本問題に関連していることは看過されてはならない。

5 退職年金没収・喪失特約と競争禁止義務

(1) ERISA 施行以前の法的状況

退職年金等の支給を被用者の競争禁止義務にからせる特約が、没収・喪失特約と呼ばれることは既に指摘したところである。しかし、一九七四年のERISAの施行以前において、没収・喪失特約の有効性判断は、一般的競争禁止特約とは異なり、4に述べた合理性原則の埒外にあるという裁判例が支配的であつた⁽²⁵⁾。その主たる理由は、次の二点に求められてきた。第一に、退職年金の法的性格が伝統的に功労報奨 (gratitude or gratuity) と考えられ、私的年金等の退職給付の支給は使用者の自由裁量に委ねられておりと考えられてきたことである。第二に、仮に退職年金等の没収・喪失特約が営業制限の機能を営むとしても、退職年金等を放棄しさえすれば、被用者の転職等の移動の自由はいささかも制限されず、そのいずれを選択するかは被用者の自由に委ねられていること (employee's choice rule) と呼ばれる⁽²⁶⁾。

こうした論拠を通じて社会的に放任されてきた没収・喪失特約は、使用者にとつて救済方法の側面でも大いに意義を有するものであつた。というのは、一般的競争禁止特約の救済方法は、被用者の競争行為は差止や損害賠償という裁判上の訴求を前提としたものであるのに対し

て、没収・喪失特約の場合、使用者が自ら運用する退職年金等の退職給付の支払いを停止すれば足りるからである。ところが、被用者は、その時間と費用をかけて退職年金等の回復を求めて訴訟を提起することを余儀なくされることになる。しかも、没収・喪失特約が被用者の選択の自由の問題として取り扱う裁判所においては、没収・喪失特約の有効性判断に際してその合理性が問われることはないから、被用者の回復訴訟は無駄骨となる虞が強いこととなる。こうした法的状況のなかで、没収・喪失特約の有効性は、合理性原則によって判断されるべきことが主張されていたが、わずかの裁判例によって採用されたにすぎなかった。

(2) ERISA 施行以降における法的状況 ERISA は、私的年金制度が社会的に広く定着してきた状況を踏まえて、退職年金が功労報奨であるという見解を斥け、競業禁止を条件とする年金給付の支給ないし私的年金制度の不正及び不衡平な運用から長期勤続被用者の年金受給権を保護するために施行された連邦法である。一九七四年法では、使用者の拠出による年金制度における被用者の年金受給権を保護するために、勤続年数及び勤続年数と年齢を要素とする三つの確定した最低受給基準 (minimum vesting standards) が定められ、その支給率に従って発生した年金は被用者にとって別奪されない権利 (nonforfeitable right) となり、これに違反する契約は無効とされることとなった。したがって、競業禁止義務に違反したことを理由と

する退職年金の没収・喪失特約も、ERISA に抵触するものとして無効とされることとなった。しかし、これには ERISA の射程の外にあるものとして二つの例外が発生する余地があり、次の二つの場合に没収・喪失特約の効力が認められるのか否かである。すなわち、第一に、年金規定に定められた支給率が ERISA の支給率を上回っている場合の上積み部分と、第二に、被用者が ERISA に定められている通常の退職年齢(六五歳)に達していない場合、のいずれかに該当する場合である。こうした例外的認められる余地は、法の欠陥から発生するとはいえ、裁判例は右の二つの場合において退職年金の没収を認める方向にある。こうした裁判例に対しては、批判的見解もみられ、一九八六年に確定した最低受給基準の基準勤続年数が一〇年から五年に改正されたこともその現れとみる⁽²⁸⁾ことができる。いずれにしても、ERISA の年金受給権保護という法の目的ならし趣旨等を踏まえ、競業禁止を条件とする退職年金受給権の別奪が、合理的な営業制限特約たりうるか否かについて精査される必要があるように思われる⁽²⁹⁾。

- (1) "A Market Analysis of Agreement in Labor Contracts", 1991 B. Y. U. L. Rev. 1657, 1657 n. 1, 2 (1991). 同様の指摘は「小池和男「雇用慣行」の誤解」『日本経済新聞』一九九三年二月四日ロビヤ面 47 頁 1548。
- (2) Uniform Trade Secret Act, 14 U. L. A. 542, amended in 1985.
- (3) Clonius & Saffier, "Involuntary Nonseverance: The Current Judicial Enforcement of Employee

Covenants Not to Compete—A Proposal For Reform", 57 S. Cal. L. Rev. 531, 532 (1984). 視点異なるが、アメリカの二十七州の競業禁止特約をめぐる上訴審の裁判例を分析した "A Statcal Analysis of Noncompetition Clauses in Employment Contracts", 1990 J. Corp. L. 483, 484 n. 2. よりれば上訴審の裁判例は一九六六一—一九八八年では三三例であるのに対して、一九八六一—一九八八年では七四例となっており、ほぼ倍増している。

(4) 石橋洋「労働契約上の競業禁止義務——制限特約が存在しない場合の競業禁止義務に関する英米法の理論構成とわが国の理論的課題」『季刊労働法』一六五号—一四六一—四八頁 (一九九二年)。

(5) J. A. Mont (UK) Ltd. v. Mill [1993] I. R. L. R. 173, 177. 参照。

(6) 石橋・前掲注(4)論文一四八一—一五一頁。

(7) Aspelund & Eriksen, *Employee Noncompetition Law* (1990), § 10. 01; Hunter, "Drafting Enforceable Employee Noncompetition Agreements to Protect Confidential Business Information: A Lawyer's Practical Approach to the Case Law", 45 *Alb. L. Rev.* 311, 313-317 (1981).

(8) 石橋洋「労働契約上の競業禁止義務」秋田成就編著『労働契約の法理論——イギリスと日本』所収 (一九九三年) 参照。

(9) Valluis, *Covenants Not to Compete: Forms, Tactics, and the Law* (1985, Supp. in 1991), at § 3; Hunter, *supra* note (7), at 341-343.

(10) Valluis, *supra* note (9), at 5 in Supp.

(11) Hollingworth Solderless Terminal Co. v. Turley, 622 F. 2d 1324, 1338 (1980); *Mos, Adams & Co. v. Shilling*, 179 Cal. App. 3d 124, 224 Cal. Repr. 456, 459 (1986).

(12) Krendle & Krendle, "Noncompetition Covenants in Colorado: A Statutory Solution?", 52 *Denver L. J.* 499 (1975).

(13) Edwards & Freeman, "Covenants Not to Compete in Alabama: Revisited", 1992 *Ala. Law. Rev.* 180.

(14) *Halsbury's Laws of England* (vol. 47, Trade and Labour, 4th ed. 1984) § 9, at 14.

(15) *Restatement (Second) of Contract* § 188 comment c (1981).

(16) *Id.* § 188 comment g (1981).

(17) *Farnsworth, Contracts* (2nd ed. 1990) § 5.3,

- at 357 n. 5.
- (21) *Hutler, supra* note (7), at 339-340; *Spector & Finkin, Individual Employment Law and Litigation* (1989) § 8.02, at 448-50; *Asplund & Eriksen, Employee Noncompetition Law* (1990) § 6.05 [1].
- (22) *Farnsworth, Contracts* (2nd ed. 1990) § 5.3, at 361; *Restatement (Second) of Agency*, § 396 comment b (1958).
- (23) *Restatement of Contract* § 518 (1932).
- (24) *Restatement (Second) of Contract* § 184 comment b, Illustration 2, 3 (1981). 及びテキサス州法律「労働組合を禁止する」。
- (25) *Asplund & Eriksen, supra* note (18), § 8.01, at 8-3, 4.
- (26) *Id.* § 8.01, at 8-12-13; *Sowell, "Covenants Not to Compete: Review of The Governing Standards of Enforceability After Desantis v. Wachenhut Corp. and Legislative Amendments to the Texas Business and Commerce Code", 45 Sw. L. J.* 1009, 1044, 1046 (1991).
- (27) *Blake, "Employee Agreements Not to Compete", 73 Harv. L. Rev.* 625, 683-684 (1960); *Pracek, "Employer Protection Against Loss of the Key Employee", 57 Iowa L. Rev.* 75, 94-95 (1971).
- (28) *Ann.*, 18 A. L. R. 3d 1250-1255 (1968).
- (29) 29 U.S.C. § 1053 (2); 29 U.S.C. § 1002 (24) (b)(1).
- (30) *Ann.*, 18 A. L. R. 3d Supp. 150-151 (1990).
- (31) 29 U.S.C. § 1002 (24) (B) (ii) (F. Lab. L. 13th ed. 1991, West)
- (32) Comment, "ERISA's Restrictions on the Use of Postemployment Anticompetition Covenants", 45 *Alb. L. Rev.* 410, 422-435 (1981).

三 組合活動論をめぐる最近の動向

一 はじめに

被用者が日常的に労働生活を共にしている経営施設内Ⅱ職場は、労働組合や被用者がさまざまな組合活動を繰り広げるための「最適の場所

(particularly appropriate place)」であることはいうまでもない。というのは、経営施設内は、「被用者が明らかに共通の利益を共有する唯一の場所であるとともに、伝統的に組合の組織生活に影響を及ぼす問題及び被用者としてのその地位に関連するその他の問題を仲間労働者に説得するように試みる唯一の場所」だからである。たしかに、経営施設内が労働組合や被用者にとって組合活動を展開するための最適の場所であるとしても、そこは使用者の所有権等に基づく管理権能が支配する場であるから、労働組合及び被用者が経営施設内で使用者の意に反する組合活動を行うならば、使用者は州法上それをトレスパスとして排除し、差し止め、そして損害賠償を請求する権利を有している。しかし、労働組合や被用者が経営施設内において使用者の意に反する組合活動を行ったとしても、一定範囲の組合活動はタ・ハ法第七条に保障される自主的団結権ないし団体行動権（以下では「自主的団結権等」又は「第七条権」ともいう）の保護法益性を担う正当な行為として取り扱われ、かえって使用者がこれに干渉し、制限し、又は強制することは第八条a項一号に違反する不当労働行為とされている。

とはいえ、当該企業の従業員被用者 (employer) 以下単に「被用者」ともいう) と被用者でない組合オルグ (nonemployee union organizer) 以下単に「組合オルグ」ともいう) との経営施設内組合活動の法的取扱は大きく異なっていた。すなわち、被用者は、労務の提供のためであれ、既

に適法に使用者の所有地に立ち入っていることから、その組合活動と交錯・抵触する使用者の法益は、使用者の所有権上の利益というよりも経営上の利益にあるのに対して、被用者でない組合オルグは第三者 (stranger) にすぎず、そもそも使用者の所有する経営施設内への立ち入り被用者の第七条権に基づいて認められることになるか否かが問われることとなるからである。

この問題をめぐって、一九九二年に連邦最高裁はレクメール事件判決を言い渡した。レクメール事件最高裁判決は、一九五六年に連邦最高裁自ら言い渡したバブコック事件判決の判旨、すなわち組合オルグの会社所有地への立ち入りについての法は被用者のそれとは異なるという視角からする会社所有権と被用者の自主的団結権との「調整」方法を再確認するものであったが、賛否両論大きな反響を巻き起こしている。そのなかでも注目されるのは、NLRBの前事務総長ジョン・S・イルヴィングが、レクメール事件判決は「もし局が最高裁の先例に忠実であったならば、この判決は必要なかったろう」と述べていることである。というのは、この発言は、NLRBが一九八八年のジーン・カントリイ事件決定において組合オルグの使用所有地への立ち入り権に関して示した判断枠組みが、バブコック事件最高裁判決とその後の最高裁判例を誤って解釈・適用したとのレクメール事件判決における連邦最高裁の基本的認識を突いており、まさに本判決の中心的な論点はそこ

にあるからである。

2 レクメール事件判決以前の最高裁判決とNLRB決定例の状況

レクメール事件最高裁判決の意義を理解するためには、組合オルグの使用者所有地への立ち入り権を取り扱った最高裁判例とNLRB決定例のこれまでの経緯の概要を把握しておく必要がある。

組合オルグの使用者所有地への立ち入り権をめぐる論議の発端となったのは、連邦最高裁がこの問題を最初に取り扱ったバブコック事件判決にほかならない。そのバブコック事件判決の事案は次の通りである。

バブコック社は、チューブ関連製品を製造する会社であり、二万一〇〇〇人が住んでいる町からおよそ一キロのところに位置した一〇〇エーカーの工場をもち、被用者五〇〇名の内およそ四〇％はその町に住み、その他の被用者は三〇キロ圏内に住んでいた。その殆どの被用者は自家用車で通勤し、工場に隣接する会社所有の駐車場に停めていた。駐車場とハイウェイは一〇〇ヤードの長さの進入路で結ばれており、この進入路は三フットワイドの公道を除いて、会社所有であった。そこで、組合は、組合のオルグ文書の配付のために製造工場に隣接する会社所有の駐車場への立ち入りを求めたところ、何人に対しても勧誘活動及び文書配付活動を禁止していることを理由として、使用者がこれを拒否したので、不当労働行為の救済を求めたと

いうものである。なお、組合は、およそ一〇〇名の被用者（全体の二〇％）の名前と住所を入手し、三度にわたりオルグ文書を郵送したほか、町の路上、電話又は個別訪問によって被用者とのコンタクトをなしていた。

これに対して、連邦最高裁は、州のトレスパス法が組合オルグの会社所有地への立ち入りに常に優先するという控訴裁判所の説示を斥け、会社所有権と組合についての情報を学ぶ被用者の自主的団結権との「調整」は、「他方の権利の保全と共存するように一方の権利の保全がなされる」べきであるとして、次のように判示した。

「組合の努力が〔会社所有地に立ち入ること―石橋〕以外の利用可能なコミュニケーションを通じてそのメッセージを被用者に伝えることを可能にする場合、及び使用者の通告又は命令が組合による文書配付とそれ以外のものとを差別的に取り扱っていない場合、使用者は被用者でない者による組合文書の配付をその所有地で行うことを適法に禁止しうる。……

しかし、被用者にコンタクトしえないことが、通常の方法で被用者とコミュニケーションするための被用者でない者による合理的試みを効果のないものとしている場合には、所有地に立ち入らせない権利は、団結権に関する情報のコミュニケーションを許容するために必要な範囲において譲歩（yield）することを求められる。……もし工場の立地及び被用者の生活空間が被用者とコミュニケーションする合理的な組合の努力の

範囲外に被用者をおく場合には、使用者はその所有地内で組合が被用者にアプローチすることを許容しなければならない。」

このように、被用者の自主的団結権と使用者の所有権との調整のポイントは、組合が会社所有地外において会社の被用者と効果的にコミュニケーションすることができると否かにある。組合が会社所有地外で被用者とコミュニケーションをなさない場合にのみ、使用者は会社所有地を組合に開放することを求められることとなる。そして、連邦最高裁は、本件事実関係によれば、組合は近隣の町の路上、電話、個別訪問、電話を通じて被用者とコンタクトをなしうるとの理由から、使用者は組合オルグにその所有地を開放する必要はない、と判示した。

バブコック事件最高裁判決以降、NLRBは、被用者が会社所有地内に住み、かつ働いているという場合を除き、組合オルグはトレスパスとならない方法で被用者とコミュニケーションしうることを理由として、会社所有地への組合オルグの立ち入りを厳しく制限する傾向にあった。

しかし、郊外型のショッピング・モールが増加し、そうした接客・サービス業に従事する被用者を組合がオルグの対象とするにつれて、使用者の私的所有地でありながらも、顧客又は一般公衆に開放された施設であるという意味において、製造業における組合オルグの私的所有地への立ち入り権とは異なる新たな問題が提起されることとなった。ローガン・ヴァレイ事件最

高裁判決⁽¹⁰⁾では、ショッピング・センターの私的所有権は公的所有権と同様に機能しており、組合の平和的ピケッティングは憲法修正第一条に保障される言論の自由によって保護される、と判示された。しかし、ハジェンズ事件最高裁判決⁽¹¹⁾において、ショッピング・センター内の協約交渉中の平和的な一次的ピケッティングをめぐる当事者の権利義務関係は、排他的にタ・ハ法上のものであって、憲法修正第一条に関するものではない、としてローガン・ヴァレイ事件判決は覆された。このハジェンズ事件最高裁判決の意義は、バブコック事件判決を引用しながら、モール所有者の所有権と被用者の第七条権（本件では団体行動権）との適切な調整がNLRBの任務であることを再確認したこと、さらに「その調整が、第七条権と私的所有権各々の性質と強さに即した要素の分析を通じてなされる⁽¹²⁾」ことを認めたところにある⁽¹³⁾。

最後に、一九七八年のシアズ事件最高裁判決⁽¹⁴⁾では、州のトレスパス法を取り扱う州裁判所の管轄権と会社所有地への組合の立ち入りをめぐる不当労働行為救済申立を取り扱うNLRBの管轄権の問題に触れて、たしかにタ・ハ法第七条によって保障された組合活動への州裁判所の介入は重大な危険を伴うにしても、組合活動に伴うトレスパスの管轄権を州裁判所は奪われないうと判断している。その理由として、バブコック事件最高裁判決の調整原則によれば、トレスパスとなる組合活動が保護されることになるのは、「組合の組織上のメッセージをコミュニケ

ートするその他の合理的手段が存在せず、あるいは使用者の立ち入り禁止規則が組合勧誘に差別的に適用されたこと」という極めて厳しい要件事実を組合が立証した場合に限られており、これまでの経験に照らしてレア・ケースにすぎないからである⁽¹⁵⁾。しかし、これでは予め使用者の所有権の優位性を認めようなものであり、最高裁のいう「調整」とは全く名ばかりのものになってしまおうといえよう⁽¹⁶⁾。

組合オルグの会社所有地への立ち入り権をめぐるバブコック事件判決の調整原則及びそれ以降の最高裁判決を「根本的に変更した」とされるジーン・カントリイ事件決定の事案は、次の通りである。

ショッピング・モール内のテナント店舗であるジーン・カントリイ洋品店の前でプラカードをかかえた二名の組合オルグが行きつ戻りつしながら、顧客に組合の組織化がなされていない店舗であるジーン・カントリイ洋品店の不買を訴えるオルグ・組合承認のピケッティングを行ったところ、モール所有者とジーン・カントリイ洋品店のマネージャーが逮捕の威嚇をもって退去を求めたことに対して、組合が不当労働行為の救済を求めたものである。

NLRBは、タ・ハ法第七条に基づく組合オルグの立ち入り権と所有権との調整をめぐる判断枠組みに関して、ジーン・カントリイ事件決定の二年前のフェアモント・ホテル事件決定⁽¹⁷⁾では、「財産所有者の請求が強いものである場合、問題となっている第七条権は明らかに強制

しうるものではなく、所有権が優越する。所有権上の請求が弱いものである場合、第七条権は明らかに強制しうるものであり、第七条権が優越する。各々の請求が相関的に等しい場合にのみ、効果的なコミュニケーションの代替的方法が決定的になる⁽¹⁸⁾」と述べていた。しかし、ジーン・カントリイ事件決定では、フェアモント・ホテル事件決定で示した判断枠組みを実質的に斥けながら、トレスパスとならない「合理的代替方法の利用可能性」が使用者の所有地への「あらゆる立ち入りをめぐる事案に考慮されなければならぬ⁽²⁰⁾」として次のように述べている。

「全ての立ち入り事件における我々の基本的関心は、立ち入りが否定された場合の第七条権の乗損の程度である。それと比較衡量されるのは、立ち入りが認められた場合の私的所有権の乗損の程度である。この利益衡量の過程において効果的な合理的代替方法を考慮することが殊に重要である⁽²¹⁾と考える」

この利益衡量の過程において各々の権利の性質と強さにつき考慮されるべき要素として、所有権については、所有権の使用目的、一般公衆への立ち入り規制、所有権の規模と開放性、第七条権については、権利の性質、権利行使の対象とされている使用者のアイデンティティ、立ち入りが求められている所有権と使用者との関係、権利行使の対象とされている聞き手、権利行使の態様、合理的な代替方法の評価に際しては、代替方法を行行使するについての安全性、ト

レスパスとならない代替方法行使する難しさ及び費用、トレスパスとならない代替方法が効果的であるか否か、が挙げられている。

以上のような判断枠組みと判断要素から本件を分析して、モール所有権は準公共的性質を有しており、私的所有権性は「極めて薄弱であること」⁽²²⁾、組合のピケットは使用者に対する直接のオルグ活動又は不当労働行為に対して抗議するほど権利性の強いものではないとしても、第七条の保護法益たりうること、そしてテレビ、ラジオ、新聞等は費用がかかりすぎ、ジーン・カントリイ洋品店から四分の一マイルの地点にある公的財産からのピケはコミュニケーションのための合理的代替方法とはいえないことから、第七条権はモール所有者の権利に優越し、組合オルグの立ち入りに対して逮捕の威嚇をすることは不当労働行為に該当すると結論づけられている。

ジーン・カントリイ事件決定で示された組合オルグのモール所有地への立ち入り権をめぐる判断枠組みはそれ以降の多くのNLRBの決定例によって採用され、一般公衆に開放された私的所有権は組合オルグの立ち入り権との関連では譲歩を余儀なくされることとなった⁽²³⁾。とりわけ、ウェグマンズ事件決定⁽²⁴⁾では、組合オルグにモール所有地への立ち入りが認められるか否かを判断する際に、トレスパスとならない代替的方法を考慮せずに組合オルグの立ち入りが認められるに至っている。この決定例をジーン・カントリイ事件決定の判断枠組みとの関連でどの

ように評価するのか難しいところであるが、仮にこれがタ・ハ法第七条に基づく組合の立ち入りの必要性が私的所有権に優越するとの推定則を打ち出したものと理解されるならば、私的所有権は組合の立ち入り権との関連で「譲歩(slight)」というよりも「受忍(consent)」⁽²⁵⁾を求められることになったともいえる。このような組合オルグのモール所有地への立ち入り権に関するNLRBの法的取扱状況のなかで言い渡されたのが、レクメール事件最高裁判決であった。

3 レクメール事件最高裁判決

レクメール事件は、ジーン・カントリイ事件と同様にショッピング・モールへの組合オルグの立ち入り権をめぐる問題であったが、その事案は次の通りである。

一九八七年六月、組合(申立人)は、組合によって代表されていない上訴人レクメール社(被申立人、控訴人)のコネチカット州ニューウイントンにあるレクメール・ショッピングプラザ内店舗の二〇〇名の被用者を対象とするオルグ活動を開始した。レクメール・ショッピングプラザにはレクメール社の店舗のほか、一三の小売店が入っており、駐車場を共同所有していた。

組合は、まず地方新聞の一面をさく広告によってそのオルグ活動を開始したが、何らの成果もみられなかった。組合オルグは前記被用者用駐車場に立ち入り、駐車している車のフロントガラスにオルグのためのビラを差し挟んだと

ころ、レクメール社のマネージャーは組合オルグにその所有地内でのいかなる種類のビラ配付又は勧誘活動を禁止している旨の通告をし、退去を求めた。組合オルグは、やむをえずその後の一カ月間、退去を求められる毎に駐車場とハイウェイとを結ぶ公的財産である緑地帯でのオルグ活動を毎日行なった。その後、間欠的に六カ月の間のオルグ活動を行った。その間、組合オルグは被用者用駐車場に停めてある車のタグ・ナンバーから四一名(店舗被用者のおよそ二〇%)の名前と住所を割り出し、オルグ文書の郵送、電話、個別訪問を行ったが、こうしたオルグ活動の成果はわずか一名の組合授權証を獲得したにすぎなかった。そこで、組合はレクメール社の所有地への組合オルグの立ち入り禁止を不当労働行為であるとして救済申立をしたところ、NLRBはジーン・カントリイ事件決定の判断枠組みによって組合の申立を認容した⁽²⁶⁾。控訴裁判所も「ジーン・カントリイ事件決定で述べられた判断枠組みは、「バブコック事件最高裁判決とも整合する——石橋」法によって許容される見解であり、所有地立ち入り事件に有用な分析枠組みを提供する」として、NLRBの命令を認容した⁽²⁷⁾。

判決は六対三に分かれたが、多数意見である法廷意見は、クラレンス・トーマス判事によって述べられている。多数意見は、タ・ハ法第七条によって保障された自主的団結権等は、「被用者へのみ与えられているのであり、組合又は被用者でないオルグではない」⁽²⁸⁾ことを踏まえ

て、ジーン・カントリイ事件決定があらゆる立ち入り事件につき、三つの要素からなる利益衡量の判断枠組みによって判断しようとするのは、被用者と被用者でない組合オルグの組合活動の実質の違いから一線を画した利益衡量をしようとするバブコック事件最高裁判決で示された組合オルグの使用者の所有地への立ち入りに関する判断枠組みを全く誤解するものであるとして、その判断枠組みを再び次のように述べている。

「被用者でない組合オルグが使用者の所有地の外で被用者と合理的にコンタクトをとりうるかぎり、「組合オルグの使用地所有地への立ち入りに——石橋」必要な調整はなされたこととなる。このようなコンタクトがとれない場合のみ、被用者と使用者の権利とを利益衡量する第二段階の調整が必要かつ適切である。」⁽²⁹⁾

このように、多数意見では、組合オルグの使用地所有地への立ち入りの当否は、まず使用者所有地外での被用者とコンタクトしうる合理的な方法の存否が問われることとなり、それが存在しない場合に、次に被用者と使用者の各々の権利の利益衡量がなされることとなるのである。とすると、組合オルグが使用者の所有地外で被用者とコンタクトをとれない場合とは、いかなる例外的状況であるのかが問われることとなる。この点につき、多数意見は、バブコック事件最高裁判決を引用して、「工場の立地及び被用者の生活空間が被用者とコミュニケートす

る合理的な組合の努力の範囲外に被用者をおく場合」であり、単に「トレスパスとならないコミュニケーション」方法が効果的たりえない、真があるということのみによって充足されない」と述べている。換言すれば、決定的問題は、被用者のオルグに成功することではなく、被用者にアクセスしうることである。こうした理論構成から、代替的コミュニケーションを容易になしえた本件では、レクメール社の被用者にコンタクトしえなかつたという例外的状況⁽³⁰⁾「固有の障害」を組合が立証していないとして、NLRBの結論を斥けた。

以上のように、多数意見は、使用者の所有地への立ち入りをめぐる被用者の自主的団結権と使用者の所有権との調整⁽³¹⁾利益衡量問題について、その調整の機軸をシーン・カントリー事件決定のそれよりも使用者の所有権にシフトさせたものであることは疑いないところである。たしかに、多数意見の調整方法は一つのありうべき見解であるし、適切な調整方法を示した判決としてこれに賛意を表する論者もある⁽³²⁾。しかし、多数意見に対する疑問は、ホワイト判事の少数意見も指摘するように、一般公衆が自由に立ち入ることができるショッピング・モールにおける私的所有権とそうした立ち入りが認められない私的所有権と自主的団結権との利益衡量がなぜ同一の判断枠組みで評価されることにならるのである。第二の疑問は、組合オルグによる使用者所有地への立ち入りの当否を、利益衡量に先立って合理的な代替方法の存否に求める

判断枠組みは、バブコック事件最高裁判決から逸脱するものではないかということである。そして、第三に、本件をNLRBに差し戻さなかつたことは、行政機関の法の解釈と適用が法的に許容され、合理的なものであるかぎり、裁判所はそれに従うという法原則に矛盾するものではないかという疑問である。その他の疑問点も数多く指摘されているが、いずれにせよ、レクメール事件最高裁判決の組合の立ち入り権に関する判断枠組みが被用者の自主的団結権等と使用者の所有権との共存としての適切な調整基準たりうるのか、今後の裁判例及びNLRBの決定例の動向が注目される⁽³³⁾。

- (1) *Easter, Inc. v. NLRB*, 437 U.S. 556, 574 (1978); *NLRB v. Magnavox Co.*, 415 U.S. 322, 323 (1974).
- (2) *Id.* at 573.
- (3) *Lechmere, Inc. v. NLRB*, 112 S. Ct. 841 (1992).
- (4) *NLRB v. Babcock & Wilcox Co.*, 351 U.S. 105 (1956).
- (5) "Employers and Unions Foresee More Costly Organizing Tactics", 19 *Daily Lab. Rep.* (BNA) A-15 (Jan. 29, 1992).
- (6) 291 N.L.R.B. 11 (1988).
- (7) 組合オルグは、被用者の自主的団結権である。組合オルグのそれでは、組合の立ち入り権が、被用者の自主的団結権上の法益の反射的利益と見なされる。
- (8) *NLRB v. Babcock & Wilcox Co.*, 351 U.S. 105, 112 (1956).
- (9) *Id.* 112-113.
- (10) *Amalgamated Food Employees Union Local 580 v. Logan Valley Plaza Inc.*, 391 U.S. 308 (1968).
- (11) *Hudgens v. NLRB*, 424 U.S. 507 (1976).
- (12) *Id.* at 522.
- (13) Gorman, "Union Access to Private Property: A Critical Assessment of *Lechmere, Inc. v. NLRB*".

- 9 *Hofstra Lab. L. J.* 1, 4 (1991).
- (14) *Sears, Roebuck & Co. v. San Diego County District Council of Carpenters*, 436 U.S. 180 (1978).
- (15) *Id.* at 205.
- (16) Getman & Pogrebin, *Labor Relations, The Basic Process, Law and Practice* (1988) at 42.
- (17) *Lechmere, Inc. v. NLRB*, 112 S. Ct. 841, 848 (1992).
- (18) 282 N.L.R.B. 139 (1986).
- (19) *Id.* at 141.
- (20) 291 N.L.R.B. 11 (1988).
- (21) *Id.* at 14.
- (22) *Id.* at 17.
- (23) 16 *NLRB* 決定例として、*Comment, The Conflict between Union Access and Private Property Rights: Lechmere, Inc. v. NLRB and The Question of Accommodation*", 41 *Emory L. J.* 1317, 1354-1358 (1992).
- (24) *Wegmans Food Markets, Inc.*, 300 N.L.R.B. 868 (1990).
- (25) *Comment, supra note (23)*, at 1359 n. 218.
- (26) *Lechmere, Inc.*, 295 N.L.R.B. 92 (1989).
- (27) *Lechmere, Inc. v. NLRB*, 914 F. 2d 313, 321 (1st Cir. 1990).
- (28) 112 S. Ct. 841, 845 (1992).
- (29) *Id.* at 848.
- (30) *Id.* at 849.
- (31) *Id.* at 850.
- (32) *Comment, supra note (23)*; *Comment, Nonemployee Union Organizers and Access to Private Property: Lechmere, Inc. v. NLRB*, 26 *Creston L. Rev.* 585 (1993).
- (33) ホロート判事の少数意見は、他国に視角から多数意見を批評する論文として、Gorman, *supra note (13)*, 参照。
- (34) Bierman, "Justice Thomas and *Lechmere, Inc. v. NLRB*: A Reply to Professor Robert A. Gorman", 10 *Hofstra Lab. L. J.* 299 (1992).