

■ 外国法研究

# アメリカにおける労働協約上の組合活動権放棄条項の効力(I)

— 被用者の組合勧誘権および文書配布権の組合による放棄に関連して —

石橋 洋

〈熊本短期大学助教〉

## 一 問題の所在

- 一 問題の所在
- 二 組合勧誘権および文書配布権をめぐる一般的法理論状況

- 1 経営施設内組合活動とその法的評価視角
- 2 組合勧誘活動禁止規則の効力
- 3 文書配布活動禁止規則の効力

- 三 Magnavox 事件最高裁判決以前の法理論状況

- 1 総説
- 2 Gale Products 事件以前の決定例
- 3 Gale Products 事件決定

- (1) Gale Products 事件の事案と決定内容
- (2) Gale Products 事件決定の意義と問題点 (以上本号)

- 4 Gale Products 事件決定以後の法理論状況
- (1) 放棄条項を有効とする裁判例
- (2) 放棄条項を無効とする決定例と裁判例

- 5 小括
- 四 Magnavox 事件最高裁判決

- 1 Magnavox 事件の事案と判決内容
- 2 Magnavox 事件判決の意義と問題点
- 五 おわりに

被用者が日常的に労働生活を共にしている経営組織内<sup>1)</sup>職場は、労働組合や被用者がさまざまな目的・形態の組合活動を繰り広げるための「最適な場所 (particularly appropriate place)」であることはいうまでもない。このことはわが国のみならずアメリカにおいても例外ではない。ただし、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および被用者としての彼ら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」<sup>2)</sup>だからである。

もちろん、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、当然に労働組合や被用者が自由な組合活動を行うわけではない。

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労使関係法 (Labor Management Relations Act—通称タフト・ハートレー法、以下「タ・ハ法」という) 第七条<sup>3)</sup>に保障される自主的団結権ないし団体行動権 (以下両者の権利を指す場合には「自主的団結権等」という) の保護法益性を担う正当な行為として取り扱われる<sup>4)</sup>ことも、全国労働関係法 (National Labor Relations Act—通称ワグナー法、以下「ワグナー法」という) の時代から連邦最高裁判所および NLRB によって承認されてきたところである。

それにもかかわらず、経営施設内での組合活動の必要性を認識しているはずの労働組合が、みずから締結する労働協約のなかで、しばしば経営施設内における組合勧誘 (oral inducement or solicitation) や文書配布 (distribution of litera-

(7)等)の組合活動を行わない旨の組合活動権放棄事項を定める例がみられる。かかる組合活動権放棄事項は、賃金等の雇用条件の改善とリわけ使用者による組合掲示板の便宜供与と刺し違えて定められることが一般のようである<sup>5)</sup>。そうである以上、就業規則等により使用者が一方的に経営施設内における組合活動を禁止するのは異なり、労働組合も納得したうえでかかる放棄事項を労働協約のなかで約定しているのであるから、組合によるストライキ権の放棄事項<sup>6)</sup>や団交権の放棄事項<sup>7)</sup>と同様に、法的にも有効と解される余地は十分にあるといえよう。

しかし、仮にこうした労働協約に定められた経営施設内における組合活動権の放棄事項が有効であると解されるにしても、それは組合が組合として保有する集団的権利を放棄したにすぎず、被用者が組合の機関決定によるのではなく自発的な組合活動として行う場合にもこれを放棄しうるかどうかについては問題が残ることとなる。これが労働協約上の経営施設内における組合活動権放棄に關わつての第一の問題である<sup>8)</sup>。

この第一の関門をくぐりぬけることができたとしても、複数组合主義をとるわが国とは異なり、第二には、アメリカ労使関係法の中核に位置する排他的交渉代表制(exclusive bargaining representative system)との関わりで特有の問題を生じさせることとなる。すなわち、排他的交渉代表制の下では、タ・ハ法第九条(a)に規定されているように、交渉単位内の被用者の過半数により選出または指名された労働組合のみが使用者との排他

的交渉権を保有し、この排他的代表組合が締結した労働協約はその組合の組合員であるかどうかを問わずに交渉単位内のすべての被用者に対して法的拘束力を有することとなる。したがって、排他的代表組合が経営施設内における組合活動権を放棄する労働協約を締結した場合には、競争組合(ryal union)やその組合員またはいずれの組合にも加入していない被用者に対しても法的拘束力を有することになるはずである。

ところが、タ・ハ法第七条は、その文理からみれば、被用者の権利として自主的団結権等を保障しており、その規範的意味内容として被用者個人が組合活動を行う権利をも内包しているものと解される。そうであるとすれば、排他的代

## 二 組合勧誘権および文書配布権をめぐる一般的法理論状況

労働組合が労働協約上被用者の組合勧誘権や文書配布権を放棄する権限を有しているかどうかを検討する前提作業として、使用者が就業規則等によって一方的に経営施設内における被用者および労働組合の行う組合勧誘活動や文書配布活動を禁止している場合、かかる禁止規定の効力に関して NLRB および連邦裁判所がいかなる法理論を形成してきたのか<sup>11)</sup>について、本稿の行論に必要な範囲で概観しておくこととする。

### 1 経営施設内組合活動とその法的評価視角

被用者および組合が経営施設内で行う組合勧誘活動や文書配布活動はいずれも、それらの活動を

表組合は、競争組合の組合員またはいずれの組合にも加入していない被用者はもとより、自己の組合の組合員に対しても、タ・ハ法第七条によって保障された被用者個人の権利を労働協約により放棄する権限を有しているかどうかを改めて問われねばならないこととなる。

本稿は、以上述べてきた問題意識から、経営施設内組合活動のうちでも組織化活動のための被用者相互間の情報交換活動として最もポピュラーな活動形態である組合勧誘活動と文書配布活動に焦点をあて、それらの活動を法的に保障する自主的団結権等を排他的代表組合が放棄する権限を有しているかどうかについて検討していくことにする。

禁止する就業規則が存在する与否とを問わず、そもそも使用者の意に反する活動(unwanted activity<sup>12)</sup>)である場合には、経営施設の所有者権者ないし管理権者である使用者の支配権能との交錯・抵触関係を惹き起こすこととなる。たしかに、被用者および組合の組合勧誘活動や文書配布活動は「被用者の諸権利やその享有に關して他の被用者等からの援助、忠告そして情報を十分に受け取る自由<sup>13)</sup>」としてタ・ハ法第七条によって保障された自主的団結権等の保護法益性を担う正当な団体行動(protected concerted activities)であることは疑いないとしても、そのことは当然にかかる組合活動を経営施設内で自由に行いうることを意味す

るものではない。

けだし、使用者は憲法修正第五条によって財産権を保障されており、コモロー上もその財産についての支配権を有していることから、被用者および組合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、使用者はトレスパス (Trespass) を構成する組合活動を行った被用者を財産権に基づいて経営施設外に排除し、また財産権のコロラーとしての契約の自由に基づいてコモロー上解雇ないし懲戒処分をなすことになる。したがって、当該企業の従業員ではない組合オルグはもちろん従業員被用者さえも、財産権についての使用者のコモロー上の権能がそのまま労使関係に援用されるならば、被用者および組合が組合活動を目的として経営施設内に立ち入るとはまったく不可能となり、経営施設内に関するかぎり、タ・ハ法第七条によって保障された被用者の自主的団結権等は画餅に帰することとなる。

そこで、NLRBおよび連邦裁判所は、経営施設内組合活動に関して被用者の自主的団結権等と使用者の財産権を対置するのではなく、被用者が労務を提供するためには、既に正当に使用者の財産上に立ち入っていることから、その経営上の機能ないし利益とを比較衡量することによって、経営施設内組合活動をコモロー上の違法評価から解放し、使用者の報復措置がかえって不当労働行為を構成すると評価するに至ったのである。

## 2 組合勧誘活動禁止規則の効力

就業規則等に定められた組合勧誘活動禁止規則

の効力に関して連邦最高裁判所が初めて判断を示したのは、一九四五年のワグナー法の時代に言い渡された Republic Aviation Corp. v. NLRB<sup>(13)</sup> においてである。この連邦最高裁判決は、トレスパスを構成する組合活動のなかでも組合勧誘活動については、使用者の財産権が被用者の自主的団結権保障を効果あらしめるために必要な範囲で制約されることを踏まえ、NLRBの Pepton Packing Co. 事件決定<sup>(14)</sup> を引用しながら、それを禁止する就業規則の効力について次のように述べている。

「もちろん、法は、使用者が就業時間中 (on company time) の被用者の行為を規律するための合理的規則を作成し、実施することを妨げるものではない。就業時間 (working time) は労働をするためにある。それゆえ就業時間 (working hours) 中の組合勧誘活動を禁止する規則を作成し、実施することはその権限内にある。かかる規則は、差別的な目的のために採用されたとの証拠が存在しないかぎり、有効と推定されねばならない。就業時間外の時間は、仕事の前後たると、昼休みまたは休憩時間たるとを問わず、被用者が会社財産上にいようと、

不合理な規制を受けず意に即して使用することのできる被用者の時間である。それゆえ、会社財産上といえども、就業時間外の被用者による組合勧誘活動を禁止する規則を作成し、実施することは使用者の権限内にあるとはいえない。かかる規則は、自主的に団結することに對する不合理な侵害であり、それゆえ生産活動または職場規律を維持するために必要であるとの特別

の事情についての証拠が存在しないかぎり、差別的と推定されねばならない」。

この Republic Aviation Corp. 事件最高裁判決によって組合勧誘活動を禁止する就業規則の効力に関する二つの推定則が明らかにされた。すなわち、第一は、経営施設内における就業時間中の組合勧誘活動を禁止する規則は有効と推定される。

第二は、被用者の就業時間外の組合勧誘活動を禁止する規則は、その場所的範囲が就労区域に限定されているとしても、無効と推定される。ただし、この二つの推定則は、反証の余地を残したものであり、いずれについても生産活動または職場規律を妨げる組合活動であるかどうか反証の決め手になることになる。

以上のように、経営施設内における組合勧誘活動を禁止する就業規則の効力は、基本的に就業時間の内か外かを基準として判断され、就業時間外における組合勧誘活動を禁止する就業規則はワグナー法第八条(1)<sup>(15)</sup> に違反するものとして無効と推定され、それに基づく被用者の解雇も同法第八条(3)に違反する不当労働行為を構成するものと判断されることになった。

しかも、NLRBは、就業時間の内か外かを判断するにあたり、「食事または休憩のために使用者によって与えられた時間は、被用者が労務提供義務を負う時間であろうと、使用者により賃金が支払われていようと、『就業時間 working time』ではなく『非就業時間 nonworking time』である」との取り扱いを確立してきた。このようにNLRBは、就業時間とは被用者が現実に労務の提供を

なしている時間とは異なることを明らかにしてきたが、それが使用者の作成する組合勧誘禁止規則に文言上いかなる用語で表現されているときに有効または無効なものと判断されることになるのかについては不透明さを残していた。

実際、Republic Aviation Corp. 事件最高裁判決において引用された Peyton Packing Co. 事件決定では、就業時間を指称する用語として、company time、working hours、working time という三つの用語が混在して使用されていたことは既にみたとおりである。この点について NLRB が組合勧誘活動禁止規則の効力に関わって「拘束時間 working hours」と「就業時間 working time or work time」との相異を明らかにしたのは、Republic Aviation Corp. 事件最高裁判決、Peyton Packing Co. 事件決定から実に約三〇年近くを経た一九七四年の Essex International Inc. 事件決定におおじてであり、その両者の相異について局は次のように述べている。

「拘束時間」という用語は、……被用者が「出勤時を記録する」時間から「退勤時を記録する」時間までまたは就業開始から就業終了までの時間を意味する。これに対して、「就業時間」という用語は、現実に労務提供義務の履行に費やしている時間を意味し、昼休みや休憩時間を含まない」。

以上のような両者の意味内容の相異から、「就業時間」中の組合勧誘活動または文書配布を禁止する規則は、文理上有効と解される。他方、「拘束時間」中の組合勧誘活動または文書配布を禁止す

る規則は、それが昼休みや休憩時間に及ぼす影響が明らかにされないかぎり、非就業時間中に組合勧誘活動または文書配布活動に従事する夕・ハ法第七条に基づく被用者の諸権利を不当に制約することになる」との推定が定立された。この推定則は、内容的にみるならば、Republic Aviation Corp. 事件最高裁判決、Peyton Packing Co. 事件決定のそれと異ならないが、用語の厳密化が図られることになったということができよう。

これに加えて、Essex International Inc. 事件決定では、組合勧誘活動禁止規則または文書配布活動禁止規則の効力を争う際の立証責任は、その規則の文言上就業時間または拘束時間のいずれの表現が使用されているかによって異なることについても言及されている。すなわち、就業時間中の組合勧誘活動を禁止する規則の無効を争う当事者は、被用者が現実の労務提供義務を負わない休憩時間等にもそれが適用され、その旨のことを伝えられたことを外部的証拠 (extrinsic evidence) によって立証しなければならぬ。これに対して、拘束時間に適用されるべく表現されている禁止規則は、無効の一応の推定をうけることになるので、被用者が現実に労務提供義務を負っていない休憩時間等における組合勧誘活動を許容する意思を明示的に伝えられたうえで実施されていることを外部的証拠によって立証しなければならぬこととされる。

しかし、その七年後の T.R.W. Bearings Div. 事件決定<sup>26</sup>において、NLRB は、組合勧誘活動を禁止する就業規則の効力の当否の判断基準として

「就業時間」と「拘束時間」とを区別する方法を斥け、少なくとも組合勧誘活動に関するかぎり、この二つの用語とも曖昧 (ambiguous) であり、「就業時間」中のそれを禁止する旨の定めをおく規則も被用者が経営施設内で過ごすすべての時間を意味するものと解される余地があることに着目している。そのうえで、「当該規則に含まれる組織化活動に対する規制は、労働日において被用者が適法に労務提供義務から解放されている食事時間、休憩時間またはその他特定の時間に適用されない旨を明示の文言」によって定めておかないかぎり、組合勧誘禁止規則は無効と推定される」と述べられている。

要するに、この決定によれば、Republic Aviation Corp. 事件のように「いかなる性質の勧誘活動も禁止される」という組合勧誘活動禁止規則はもちろんのこと、この規則に「拘束時間中の」とか「就業時間中の」とかの枕詞が付されているように、用語の曖昧さから就業時間外の組合勧誘活動をも禁止するとの被用者の誤解を招く余地があり、そのことを通じて被用者の組織化活動に対する妨害的機能を営むかぎり、自主的団結権を侵害する不当労働行為を構成する、と解されることとなった。

ところが、その二年後の一九八三年に NLRB は、Our Way, Inc. 事件<sup>28</sup>において、T.R.W. Bearings Div. 事件決定を覆す再逆転決定を下している。その事件では、「就業時間」という用語は労務提供義務から解放されている昼休みや休憩時間等を意味しておらず、「就業時間中」の組合勧誘

活動を禁止する規則は有効と推定される、と述べている。

局がこのように解した実質的理由は、「就業時間は労働をするためにある」ということは、労働関係において永く受け入れられてきた法諺である。Peyton Packing Co. 49 NLRB 828, 843(1943)〔<sup>32</sup>〕、T.R.W. Bearings Div. 事件決定は「これまで確立されてきた先例からの不必要な逸脱であり、そして理に適わない混乱と非生産的な訴訟を惹き起こす原因になるにすぎない」というところにある。T.R.W. Bearings Div. 事件決定以降、組合勧誘活動禁止規則の効力の当否についてのNLRBの判断基準が安定性を欠くとの批判が強かったが、この決定によってRepublic Aviation Corp. 事件最高裁判決<sup>33</sup> Peyton Packing Co. 事件決定およびEssex International Inc. 事件決定において示された準則によって判断されることとなり、現在に至っている。

### 3 文書配布活動禁止規則の効力

次に、経営施設内の文書配布活動を禁止する就業規則等の効力に関してであるが、Republic Aviation Corp. 事件最高裁判決は必ずしもそれと組合勧誘活動を禁止する就業規則の効力についての推定則を区別して論じていなかったため、それ以降一九六〇年頃まで同一の推定則が適用されてきており、NLRBと連邦裁判所は両者の活動形態の違いに着目してこなかった<sup>34</sup>。

しかし、一九六二年のStoddard-Quirk Mfg. Co. 事件決定<sup>35</sup>に至り、そこでは組合勧誘活動と文

書配布活動との活動類型の相異に着目しながら、自主的団結権と経営権との利益衡量が組合活動の必要性の性質(nature of the need)に即してなされるべきであるとして、それらを禁止する就業規則等の効力についての判断枠組に組合勧誘活動に採用されてきた「時間(time)」的指標とともに「場所(area)」的指標が加えられることとなったのである。すなわち、文書配布活動の「目的は受け取られることで十分に達成される」のに対して、使用者にとっては「経営施設内に(文書が一筆者)散乱するおそれ(potential of littering)」があることから、就業時間であると否とを問わず、生産活動に障害を生ずることとなる<sup>34</sup>以上、かかる労使の利益を踏まえて比較衡量するならば、非就労区域で文書を配布しうることでもって自主的団結権保障の目的は十分に達成される、と述べた。

このStoddard-Quirk Mfg. Co. 事件決定は文書配布活動を非就労区域でなしうることを述べるのみである。しかし、同日に言い渡されたYoung Spring and Wire Corp. 事件決定<sup>35</sup>では、文書配布活動禁止規則は「就業時間外の非就労区域(たとえば駐車場)における組合文書の配布を禁止するかぎり違法であるが、当該規則を就労区域に適用したことを違法とする(予審官の判断には)賛成しかねる」と述べられている。これらのNLRBの決定を合わせ読むならば、文書配布活動を禁止する就業規則等の効力に関する二つの推定則を導き出すことができる。

すなわち、第一は、就業時間の内外を問わず被用者の就労区域における文書配布活動を禁止する

規則は有効と推定される。この有効推定を覆すためには、被用者はその規則が差別的に適用されたこと、または情報交換のためのその他の代替的手段がないことを立証しなければならぬ。第二は、被用者が就業時間外に非就労区域において文書配布活動をなすことを禁止する規則は無効と推定される。この無効推定を覆すためには、使用者は生産活動または職場規律を維持するための特別の事情があることを立証しなければならぬ。この文書配布活動に関する二つの推定則は、その後のNLRBの決定においても繰り返し述べられ、連邦裁判所によっても確認されており、確立された準則として現在に至っている<sup>37</sup>。

なお、文書配布活動禁止規則の効力を判断する場所的指標についても、文書配布がなされた区域が就労区域であると同時に非就労区域としての性質をも併有している場合のように、微妙なケースが起こりうる。かかる場合には、結局、「就労区域において『清潔、秩序、規律』を維持する使用者の特定の利益と当該組合勧誘活動や文書配布活動の目的および必要性の相異に照らして」、労使双方の利益がケースごとに比較衡量(ad hoc balancing)されるほかないこととなる<sup>38</sup>。

### 三 Magnavox 事件最高裁判決以前の法理論状況

#### 1 総説

二において概観してきたように、使用者が経営施設内における組合勧誘活動や文書配布活動を禁止するために一方的に作成した就業規則等の効力をめぐって NLRB の決定例や連邦裁判所の判例法上確立されてきた無効推定の理論は、使用者の財産権の経営活動上の機能である経営権と被用者の自主的団結権とを比較衡量することを通じて被用者に経営施設内における一定範囲の組織化活動の自由を許容することとなる。

しかし、問題は、同趣旨の組合活動禁止規則が労働協約に定められた場合にも、同一の法的取り扱いがなされることになるのかどうかである。ただし、労働協約に定められた経営施設内における組合勧誘権および文書配布権の放棄条項は、被用者および排他的代表組合の制定法上の権利<sup>41</sup>自主的団結権を自己制限するものであり、しかも排他的代表組合が締結した労働協約はその組合の組合員であるか否かを問わず交渉単位内のすべての被用者を法的に拘束することになる以上、労使双方の利益を比較衡量するに際して、被用者および排他的代表組合に保障された自主的団結権の担う保護法益は一切考慮される必要がないと考えられるからである。

そこで、かかる放棄条項の効力について、Magnavox 事件最高裁判決以前の NLRB の決

定例および連邦裁判所の裁判例がいかなる法的取り扱いをしてきたのかを Gale Products 事件決定<sup>42</sup>以前と以後とに分けて検討しておくこととする。

#### 2 Gale Products 事件以前の決定例

経営施設内における被用者の組合勧誘活動や文書配布活動の禁止を定める労働協約の効力をめぐる NLRB の初期の決定例は、使用者により一方的に就業規則等のなかに定められた組合活動禁止規則条項と同一の制約法理に服するとする例もあるが、おおむねその効力を肯定する傾向にあったといえよう<sup>43</sup>。

そのなかでも後の労働協約上の組合活動権放棄条項の効力を肯定する NLRB の決定および連邦裁判所判決に大きな影響力を及ぼすことになるのが、一九四四年の May Department Stores Co. 事件決定<sup>44</sup>の傍論である。この事件の事案は、被申立人会社では、その経営施設内において就業時間の内外を問わず組合勧誘活動を禁止する就業規則が実施されていたにもかかわらず、これに違反して被用者が交渉代表組合の利益のために (in behalf of incumbent union) 会社施設内で就業時間外に組合勧誘活動を行ったことを理由として解雇されたというものである。

NLRB は、本件組合勧誘活動禁止規則の適用を正当化するにたる特別の事情が認められないと

して、これを無効と判断した。放棄条項の効力については、①使用者が不当労働行為責任を免れるために、本件救済申立組合が他の (訴外) デパート経営者との間に組合勧誘活動禁止条項を定めた労働協約を締結していること、並びに②本件被申立人使用者が他 (訴外) 組合との間に組合勧誘活動禁止協約を締結していること、を主張して、使用者が一方的に作成した禁止規則を正当化しようとしたことについて次のように述べている。

まず①については、「仮に当該組合が他のデパート所有者とかかる協約を締結しており、そして……組合が就業時間外に使用者の施設内で自主的団結活動に従事する被用者の権利を有効に放棄しうるとするならば、……当該組合によって締結されたかかる協約は、団体交渉の『ギブ・アンド・テイク』の結果であり、本件にみられるかぎり、その他の重要な協約条項に関する使用者の合意と引き換えになされた譲歩であると思われる」。

②については、「これらの協約はその適用をうける被用者の雇用条件に関しての団体交渉のなかでなされた相互調整の所産である。したがって、問題の協約はその適用をうけない被申立人に雇用される被用者に影響を及ぼさない、と我われは考える。しかしながら、これらの協約の適用をうける被用者は、協約が適正な単位内における被用者の過半数を代表する組織によって締結されたと仮定するならば、被申立人の施設内における組合勧誘活動に従事する権利を有効に売り渡したものと我われは考える。その結果、問題の協約条項が有効であるかぎり、かかる協約の適用をうける被用者

による被申立人の施設内における組合勧誘活動の禁止は不当と考えられるべきではない<sup>(46)</sup>。

以上のところからするならば、本件決定において労働協約による経営施設内の組合勧誘活動権放棄条項の効力を肯定する論拠は、団交プロセスにおける契約の自由の保障こそ使用者と交渉代表組合が相互に納得のいく合意に達するための最も効果的な方法である、との認識であるように推測される。

仮に労働協約上の組合活動権放棄条項が有効であるととしても、その人的適用範囲には交渉代表組合の組合員であるか否かを問わず交渉単位内のすべての被用者が含まれるのかどうかも一つの重要な問題である。この点について General Industries Co. 事件決定<sup>(48)</sup>では、就業時間中の組合勧誘活動権の協約による放棄は、少数組合によって代表される被用者にも有効であり、適用される、と述べている。しかし、就業時間外に競争組合の利益のために組合勧誘活動を行った被用者に対しても適用されるか、という問題が残ることになる。たしかに、交渉単位内の少数組合の唯一の組合員である被用者が就業時間外に他の被用者に少数組合のボタンを着用するように勧誘したことが組合活動を禁止する協約条項に違反したとして解雇された Fruitable Canning Co. 事件決定<sup>(49)</sup>では、その協約条項が実際の運用に使用者に授權しており、競争組合の一方的利益になるとしても、差別的な実施がなされたとはいえず、したがって解雇はタ・ハ法第八条(a)(1)に違反するものではない、と述べられている。だがこの事件も、Gale Products

事件以降放棄条項の効力をめぐって本格的に争われることとなる交渉代表組合の新たな選出ないし現交渉代表組合の置き換えを目的として行われる組合活動とは事実関係を異にしており、放棄条項の人的適用範囲は未解決の問題として残されることとなったといえよう。

かくして、May 事件決定の傍論で展開された組合勧誘活動権放棄条項の効力を肯定する理論は、その人的適用範囲については未解決の問題を残しながらも、その後の NLRB の決定に受け継がれ、一九五〇年代から一九六〇年代初頭にかけての NLRB の支配的見解をなしていたといえよう。<sup>(50)</sup>

### 3 Gale Products 事件決定

#### (1) Gale Products 事件の事案と決定内容

NLRB が労働協約による被用者の組合勧誘活動権や文書配布活動権の放棄条項の効力について初めて限定的に解釈したのは、一九六三年の Gale Products 事件決定<sup>(51)</sup>においてである。

Gale Products 事件の事案は、労働協約に経営施設内の場所、時間の如何を問わず文書配布活動や組合勧誘活動をしてはならない旨の包括的禁止条項<sup>(52)</sup>が定められているにもかかわらず、交渉代表組合を不満とする旧支部委員長と旧役員等数名の被用者は新組合を結成し、これらの被用者が禁止条項に違反して経営施設内で就業時間中に組合加入申込証 (membership application card) を配布したことを理由として解雇されたことにつき、これがタ・ハ法第八条(a)(1)および(3)の不当労働行為を構成するかどうかをめぐって争われたもので

ある。

予審官は、May 事件決定の傍論を援用して、本件労働協約上の放棄条項は競争組合の組合員にも適用される有効なものであり、当該協約条項それ自体とその実施はタ・ハ法第八条(a)(1)に違反しない、と判断した<sup>(53)</sup>。NLRB の多数意見は、予審官の判断を修正し、本件放棄条項はタ・ハ法第八条(a)(1)の不当労働行為を構成し、したがって本件解雇は無効であるとの結論に達した。しかし、局は、May 事件決定の傍論を斥けたわけではなく、協約締結組合と現交渉代表組合の利益のための (on behalf of contracting = incumbent union) 組合活動とそれに対する不満の表明 (an expression of dissatisfaction) としての組合活動とを区別し、その傍論の射程距離を前者に限定することによって、後者の目的でなされる被用者の組合活動権を放棄する協約条項の効力を否定的に解したのである。その理論構成は次のように述べられている<sup>(54)</sup>。

① 組合授權票または組合加入証 (authorization or membership cards) の配布は、ビラ配布とは異なり、組合勧誘活動の一形式であるから、かかるカードの配布を禁止する規則は、工場の就労区域における就業時間外のそれに適用されるかぎり、違法と推定される。

② (たしかに、スト禁止条項のように、団交を通じての刺し違えが法的に許容されないというわけではないが) 筆者は、被用者の諸権利の協約による放棄の有効性は、被用者の制定法上の諸権利への干渉がその放棄を支持するための如何なる正当事由をも無に帰せしむるほどに重大

なものであるかどうかには依らねばならない。

③職場は、被用者が日常的に生活を共にする唯一の場所である。また、被用者が共通の利益を共有し、そして伝統的に彼らの組合の組織生活に影響を及ぼす問題および被用者としての彼らの地位に関連するその他の問題を仲間被用者に説得するよう試みる唯一の場所である。このことは、被用者の不満がその交渉代表を変更するための活動に関わっている場合にはなおさらである。その他の問題については組合集会でも意見を表明できようが、別の代表を指名する要求は置き換えられる代表組合の主催で開かれる組合集会で適切な論議の対象となることはありえない。しかしながら、本件協約条項の効力は、被用者から慣例的な意見表明の機会を抑止することによって交渉代表たる資格を永続しようとするときには大きな価値を持つことになる。

④いうまでもなく、使用者も現交渉代表組合も、本件事実関係にはみられない特別な事情がないかぎり、正当な活動に従事する被用者の制法定上の諸権利を侵害することによって別組合を機能停止させる (freeze out) 権限を有していない。

⑤それゆえ、協約条項が、協約締結組合以外の労働組合の利益のために非就労区域において就業時間外に文書の配布活動することを禁止し、並びに就業時間外に組合勧誘活動を行うことを禁止しているかぎり、無効であると考えられる。それはタ・ハ法第七条によって保障された自由に代表を選出する被用者の権利に干渉すること

になるからである。

## (2) Gale Products 事件決定の意義と問題点

Gale Products 事件決定の理論構成は、その後の NLRB の決定にも受け継がれていくこととなるが、その意義と問題点は次の点にあると思われる。

第一は、タ・ハ法第七条によって被用者に保障された自主的団結権の保護法益たる交渉代表選出の自由は、使用者と交渉代表組合の契約の自由による基本的権利であることを明らかにしたことである。

第二は、交渉代表選出の自由に関わる非就労区域・就業時間外の文書配布活動、就業時間外の組合勧誘活動を禁止する放棄条項は、特別な事情がないかぎり、無効の推定をうけることを明らかにしたことである。

第三は、協約締結組合以外の労働組合の利益のために行われる交渉代表選出の自由に関わっての文書配布活動や組合勧誘活動を禁止する放棄条項は、無効と推定されることを明らかにしたことである。

最後に問題点を指摘しておく、第三点に関わるが、「協約締結組合以外の労働組合の利益のため」に組織化活動を行う被用者の範囲を如何に解するかである。一つは、被用者の「組合への帰属性を問題とするのではなく、いかなる組合のためになされた活動であるかを基準とし、締結組合のためであれば協約条項は拘束力あり、競争組合のためであれば当該条項は無効とする」という読み方である。もう一つは、放棄条項は協約締結組合

の組合員については有効であるが、協約締結組合以外の組合に所属する被用者は拘束しない、という読み方である。かかる二つの読み方ができるのは、Gale Products 事件決定が協約締結組合の利益のために組織化活動を行う被用者に対して組合活動権放棄条項がいかなる効力を有するかについての問題を取り扱っていないことに起因している。

しかし、本決定が、協約締結組合の利益のための組合活動とそれに対する不満の表明としての組合活動を区別し、May 事件決定の射程距離を前者に限定している論旨からすれば、「協約締結組合以外の労働組合の利益のため」という部分は後者の二元論的アプローチの意味に読むことが妥当と思われる<sup>58)</sup>。実際 Gale Products 事件決定以後の NLRB の決定例はこのように読んでいく<sup>59)</sup>。

いずれに解するにせよ、現交渉代表組合が締結した労働協約は当該組合の組合員たる否とを問わず交渉単位内のすべての被用者を拘束するという排他的代表の法理と矛盾することだけは異論の余地がないものと思われる<sup>60)</sup>。

(一) Eastex, Inc. v. NLRB, 437 U.S. 556, 574 (1978); NLRB v. Magnavox Co., 415 U.S. 322, 323 (1974).  
 (二) ① 連邦最高裁判決は、本文中引用部分を共に Gale Products, Div. of Outboard Marine Corp., 142 N.L.R.B. 1246, 1249 (1963). から引用している。  
 (三) ② 61 Stat. 136 (1947), as amended by 73 Stat. 519 (1959), 83 Stat. 133 (1969), 87 Stat. 314 (1973), 88 Stat. 396 (1974); 29 U.S.C. §§141-97 (1970).

タ・ハ法第七条は被用者の権利について次のように規定している。



「被用者は、自主的に団結する権利、労働組合を結成し、これに加入し、又はこれを援助する権利、自ら選出した代表者を通じて団体交渉を行う権利及び団体交渉又は相互扶助乃至相互保護のためにその他の団体行動に従事する権利とともに、かかる行動の一部又は全部に参加しない権利をも有する……」。

(3) 経営施設内における組合勧誘や文書配布等の組合活動は、排他的代表組合としての地位の確立および労働組合としての在立基盤を確立するための被用者相互間の組織化活動(organizational activities)としてみならず、雇用条件の維持・改善のための団体行動(concerted activities)の一環として使用者をいし公權力を名宛人として行われる。そして、これらいずれの場合にも団体行動権の保護法益性を担う活動として理解する。この点については、*Leslie, Labor Law, at 89(1979)*。ただし、この法の中には団体行動概念の定義規定が置かれておらず、仮にこれを広義に理解すれば、このようにも理解されよう。しかし、タハ法第七条において自主的団結権と団体行動権とが別個に保障されていることに照らすならば、組織化活動とその他の団体行動の権利性の法的根拠は別異に把握される余地がある。実際、前掲注(1)の *Estes* 事件最高裁判決では、休憩時間中に非就労区域で組合授權証(authorization card)を配布したことが就業規則に違反するとして解雇された事案である *Republic Aviation Corp. v. NLRB, 324 U.S. 793(1945)*。や「純粋な組織化問題(purely organizational matters)」に関わって争われたものと捉え、使用者の経営権と被用者の自主的団結権との利益衡量的問題としているのに対して、最低資金の増額に対する大統領の拒否権発動および労働法に反対する文書配布についての使用者の不許可が不当労働行為を構成するかどうかが使われた本件について、それらが「相互扶助乃至相互保護」のための団体行動に該当するかどうか、そして正当な団体行動といえるか、という取扱いがなされている。

このように、アメリカでは、排他的代表組合としての地位の確立や労働組合としての在立基盤を確立するための組織化活動が自主的団結権の保護法益性を担うこと、そして雇用条件の維持改善のための組合活動が団体行動権の保護法益性を担う行為として理解されることについては、ほぼ異論がないものと思われる。

(4) 49 Stat. 449 (1935), as amended by 61 Stat. 136 (1947), 65 Stat. 601 (1951), 72 Stat. 915 (1958), 73 Stat. 541 (1959), 88 Stat. 395 (1974); 29 U.S.C. § 515-169.  
(5) たとは、*General Motors Corp., 211 N.L.R.B. 986(1974)*。における「組合掲示板」に関する協約条項は次のように定めている。

(67) 本協定が適用される工場には、支社の経営者により承認された通知を掲示するために組合用掲示板を設置する。但し、使用目的は次に定める通りにする。

- (a) 組合のレクレーションおよび社会問題に関する通知
  - (b) 組合選挙の通知
  - (c) 組合の指令および組合選挙の結果に関する通知
  - (d) 組合会議の通知
  - (e) 協同組合、信用組合および失業補償情報のような誠実な組合活動に関するその他の通知。
- (68) 本協定にもとづく各交渉単位の掲示板の数、設置場所およびサイズは支社経営者と支部委員会によって決定されるものとする。
- (a) 被用者は会社施設上で本協定に定めたもの以外のその他の文書配布またはパンフレット、広告もしくはは政治問題、通知、その他のいかなる文書の掲示もしてはならないものとする。
- 以上引用した協約条項に基いて作成された就業規則には、いかなる目的であろうとも就業時間中の無許可勧誘活動または寄付金の徴収」は懲戒事由となる旨が定められていた。 *Id.* at 987.

協約条項に違反する組合勧誘や文書配布が懲戒事由になることについては、引用例のように就業規則によるもの、または協約条項中に定めるものがあるが、この点の違いを除けば、本稿で取り扱う *NLRB* および連邦裁判所に係属審理された事件は特に断らない限り引用例とほぼ同旨の協約条項を内容としている。たしかに、経営施設内における組合掲示板の設置、供与を内容とする協約条項を約定する労使の意図は、それと引き換えに経営施設内における組織・情宣を目的とした組合活動を行わない、または行わせないところにあると推定されよう。仮にそうであるとすれば、引用例の(67)のような明示の定めがない場合にも、かかる組合活動権の放棄が推定されることになるのかという問題が残る。しかし、被用者の制定法上の権利の放棄は、「明白かつ疑問の余地のない(clear and unmistakable)」*Metropolitan Edison Co. v. NLRB, 460 U.S. 693, 708(1983)*。ものでなければならぬとするならば、明示の定めがない場合の組合活動権の放棄は認められないことになるとと思われる。ところが、本稿の問題はもう一歩先にある。すなわち、組合活動権の放棄が「明白かつ疑問の余地のない」場合にも、かかる権利放棄の効力が認められるかどうかにある。

(6) 排他的交渉代表組合が被用者の制定法上の権利であるストライキ権を労働協約上放棄する権限を有することは、連邦最高裁判所により古くから承認されてきたことである。*NLRB v. Sands Mfg. Co., 306 U.S. 332(1939)*。これは一般にスト禁止条項(no-strike clause)とよばれるが、この放棄条項は労働協約中に明示的に定められねばならない。しかし、紛争解決の排他的かつ最終的手段として強制仲裁に付託する旨を約定する明示の条項が存在する場合には、スト禁止条項は黙示的に約定されたものと推定される。*Local 174, Teamsters v. Lucas Flour Co., 369 U.S. 95, 105(1962)*。前注引用 *Metropolitan Edison Co.* 事件最高裁判決が、制定法上の権利「放棄は明白かつ疑問

の余地のないものでなければならぬ」と述べているのは、Lucas Flour Co. 事件最高裁判決におけるスト禁止条項の黙示的推定 (implied no-strike clause) の考え方が必ずしも矛盾するわけではなく、Lucas Flour Co. 事件最高裁判決は「制定法上の権利の明示の放棄が存在しないとしても、仲裁条項とスト禁止条項との特有の相関関係 (unique conjunction) からのみ当該状況において放棄が推定される」との相関関係理論を打ち立てたことが傍論において指摘されている。Metropolitan Edison Co. v. NLRB, 460 U.S. 693, 708 n. 12 (1983)。そして、スト禁止条項により禁止されるストライキの範囲は経済的ストライキのみであり、使用者の不当労働行為に抗議するストライキは明示的にこれを放棄する定めがない限り禁止の対象とはならない。Mastro Plastics Corp. v. NLRB, 350 U.S. 270, 283 (1956)。もっとも、使用者の不当労働行為に抗議するストライキが協約中で明示的に放棄された場合におけるその効力の当否については未解決である。この問題についての詳細は、やはり Harper, *Union Waiver of Employee Rights Under the NLR Act: Part I*, 4 Indu. Rel. L.J. 335, 362-368 (1981)。を参照。

(7) 排他的代表組合が団体交渉権を放棄しうることに ついてもほぼ異論のないところである。しかし、NLRB の決定は委員の構成により絶望的に矛盾しているともいわれている。この問題については、伊藤博義「経営上の決定と団体交渉」外尾健一編「団結権侵害とその救済」七三—七四頁 (一九八五年)、中窪裕也「アメリカ団体交渉法の構造」法学協会雑誌一〇〇巻一〇号—一八九七頁 (一九八三年)、道幸哲也「労働条件の変更と誠実団交義務」日本労働協会雑誌二六八号—三六六頁以下 (一九八一年) を参照。

企業内政治活動禁止条項に違反して安採条約廃棄のためのビラを配布したことを理由とする懲戒処分等の効力が争われた裁判例として、日本バルブ工業事件 (鳥取地米子支判昭五〇・四・二三判二九号—二二頁) がある。近藤昭雄「協約自治の限界と政治活動禁止条項の効力—日本バルブ工業事件を中心に—」労働二一九号四頁 (一九七五年)、後藤清「協約自治の限界」現代労働法講座 6、四五頁—四八頁 (一九八一年) を参照。

(9) タ、ハ法第九條(a)は次のように規定している。「団体交渉を行う目的のため、適切に単位内における被用者の過半数によって指名され又は選出された代表は、俸給、賃金、労働時間その他の雇用条件に関して団体交渉を行ったためのその単位における全被用者の排他的代表とする」。

(10) やはり、中窪裕也「アメリカ団体交渉法の構造」法学協会雑誌一〇〇巻八号—一五〇—一五二七頁 (一九八三年)、拙稿「アメリカ労働協約法理における集团的規制とその限界」法学志林七五巻二—五四—五九頁 (一九七七年) を参照。

(11) 経営施設内における組合勧誘活動および文書配布活動を禁止する就業規則等の効力をめぐりアメリカの法理論状況を検討した論文として、浜田富士郎「労働組合の企業内における組織・情宣活動の法的処理」法学協会雑誌八九巻一—一〇一頁 (一九七二年)、坂本重雄「アメリカの企業内組合活動とその法理」季刊労働法二一七号—二三頁 (一九八〇年)、同「企業、事業場レベルの団体交渉と組合活動」琴沼謙一編「企業レベルの労使関係と法」一七五頁以下 (一九八六年)、照井敬「企業内団結活動に対する使用者の干渉」外尾健一編「団結権侵害とその救済」二三八頁以下 (一九八五年) 等がある。本章はこれらの論文に負うところが大きい。

(12) 既にフグナー法の時代から被用者の組織化のための情報交換活動は自主的団結権等の保護法益性を担う正当な行為と理解されていた。Harlan Fuel Co., 8 N.L.R.B. 25, 32 (1938), Weyerhaeuser Timber Co.,

31 N.L.R.B. 258, 264-265 (1941)。参照。

(13) 憲法修正第五条は次のように規定している。「……正当な法的手続 (due process of law) によりならざる限り、生命、自由または財産を奪われることはなす……」。

(14) 以下をたりの註に注意せよ。Note, *Still as Strangers: Nonemployee Union Organizers on Private Commercial Property*, 62 Tex. L. Rev. 111, 113 n. 15, 115 (1983) ; Summers, *Individual Protection Against Dismissal: Time For a Statute*, 62 Va. L. Rev. 481, 484-486 (1976) ; Hanley, S.J., *Union Organization On Company Property—A Discussion of Property Rights*, 47 Geo. L.J. 266, 266-272 (1958)。を参照。

(15) 324 U.S. 793 (1945)。

(16) 49 N.L.R.B. 883 (1943)。

(17) Republic Aviation Corp. v. NLRB, 324 U.S. 793, 803 n. 10 (quoting, with approval, Peyton Packing Co., 49 N.L.R.B. 828, 843-844)。

(18) フグナー法第八條(1)は次のように規定していた。「被用者が第七條の規定によって保障された権利を行使することにより、これを妨害し、又は強制すること」。

この規定はそのまま、ハ法第八條(a)(1)に継受されている。

(19) フグナー法第八條(3)は次のように規定していた。

「雇入、雇用継続その他の雇用条件に関して差別を設けることにより、労働組合の組合員たることを奨励し又は妨害すること」。

この規定もそのまま、ハ法第八條(a)(3)に継受されている。

(20) Williams, *NLRB Regulation of Election Conduct*, 325-326 (1985)。

(21) 浜田・前掲注(1)論文二八頁。

(22) 211 N.L.R.B. 749 (1974)。



- (51) 142 N.L.R.B. 1246(1963).
- (52) 労働協約第11条は、「工場内における組合揭示板の便宜供与」について規定した後、さらに続けて、「本条に定めるもの以外に被用者は会社施設内でのいかなる種類の文書、通知、広告又は政治的問題、パンフレットの揭示若しくはその他の一切の文書を配布してはならない」と定める。また労働協約の一部として交渉された就業規則第五条は、「被用者は保険会社、共済団体またはその他の団体のために組合員を勧誘すること。若しくは被用者と関わりのある外部の営業活動を行うてはならない。本規則に違反したときには解雇すると定める。」
- (53) もっとも、予審官は、本件協約条項を有効としながら、その適用にあたって使用者は正当な行為の範囲を逸脱しつくり("went beyond 'proper' and lawful conduct")、タ・ン法に違反しつゝる、と述べている。*Id.* at 1258.
- (75) 142 N.L.R.B. 1246, 1248-1250.
- (76) General Motors Corp., 158 N.L.R.B. 1723, 1727-1728(1966); Armco Steel Corp., 148 N.L.R.B. 1179, 1185(1964); General Motors Corp., 147 N.L.R.B. 509, 512(1964). 参考。
- (95) 浜田・前掲注(二)論文277頁。
- (75) Note, 49 Notre Dame Lawyer, *supra* note (41), at 925; Note, 56 Iowa L. Rev., *supra* note (41), at 159; Comment, 53 Ill. B.J., *supra* note (41), at 632; Comment, 16 Stan. L. Rev., *supra* note (41), at 459.
- (85) Comment, 53 Ill. B.J., *supra* note (41), at 633 n. 20.
- (95) *Supra* note (16) 参照。
- (98) Comment, 53 Ill. B.J., *supra* note (41), at 633; Comment, 16 Stan. L. Rev., *supra* note (41), at 462.