

■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(II)・完

— 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

〈熊本短期大学助教授〉

- 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
(以上一五一号)
 - 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
(以上本号)
- 五 おわりに

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

NLRBの申請に基づいて Gale Products 事件決定に執行力を付与すべきかどうかが争われた NLRB v. Gale Products⁽¹⁾において、第七巡回区控訴裁判所は Gale Products 事件決定の理論構成を斥け、次のように述べている。

「我われは、May Department Stores 事件決定の理論的根拠が本件にも適用可能である、と考える。我われは、競争組合の利益のための文書配付活動または組合勧誘活動が May 事件決定の射程距離外にあるという局の主張につき、タ・ハ法の目的ないし趣旨に照らして採用しているものではない。本件において攻撃されている協約条項は、タ・ハ法によって保障された基本的諸権利を被用者から剝奪しなかった。右条項は、ただその権利行使の—最も効果的ではあるけれども—便宜的手段を妨げるのみである。被用者は経営施設内で組織化活動を行うその正当

な権利を自由に放棄し、その利用可能な代替的手段しか保障されない状態に自らを置くことができる。被用者または使用者の立場からの協約条項の「望ましき(desirability)」は、その有効性の判断基準ではない。さらに、本件協約は労使関係の安定に資するものであり、かくしてタ・ハ法の第一義的目的に適用ものである。」

以上の理由から、経営施設内における文書配布活動や組合勧誘活動を禁止する労働協約の維持と公正な適用は、被用者の組織化活動の権利に干渉するものではなく、交渉代表組合のみならず競争組合に対しても有効であると判断した。

これに続いて、Gale Products 事件と同様の事実関係である Armco Steel Corp. v. NLRB⁽²⁾においても、第六巡回区控訴裁判所は、Gale Products 事件決定の理論構成に依拠して経営施設内における競争組合の文書配布等を禁止する協約条項を無効とし、その協約条項の維持・実施についての中止・停止を会社に要求したNLRBの命令⁽³⁾を取り消した。その理由は、おおむね Gale Products 事

件判決に依拠しながらも、放棄条項の効力とその適用範囲についての理論的な補強を図ることによって説得力を増すよう構成されている。

①タ・ハ法第九条の下では、交渉代表はその組合に忠誠を誓う者のみならず、そうでない者をも含む全ての被用者の排他的代表であった。

局は、Amco 会社の被用者を二つに分類し、当該労働協約は交渉代表を支持する忠誠を誓う被用者には有効とし、それに反対する者には無効とした。タ・ハ法の目的は産業平和を促進するところにある。競争組合を支持する被用者を代表組合を支持する者よりも有利に取り扱う局の決定を支える政策は、我われにはそれに逆行する効果を持つように思われる。

②契約の自由は、おそらく労働組合と使用者が享受する最も重要な権利の一つである。局は、その権利行使または実体的な協約条項を判断する権限を有していない。協約条項が特定の制定法に違反し、そして違法であるときにのみ介入しうることになる。……局は、文書配布活動禁止条項を締結することによって違反されるタ・ハ法の特定の規定を指摘していなかった。

③我われの意見では、被用者がタ・ハ法第七条に基づいて経営施設内において組合文書を配布する権利がたとえどのようなものであろうとも、交渉代表によって放棄されうることができ、それと同等かそれ以上の重要性を有する権利の協約上の放棄もこれまで有効と判断されてきた。たとえば、スト禁止またはロックアウト禁止……経営権……投票および承認……組合保

障……。

以上の理由から、労働協約上の文書配布活動禁止条項は、差別的適用がなされず、そして被用者に文書配布に代わる代替的情報交換手段がある場合には、文書配布活動禁止条項は有効の推定を受けることと判断された。

(2) 放棄条項を無効とする決定例と裁判例

その後も、General Motors Co. 事件⁽⁶⁾において NLRB の決定が連邦控訴裁判所によって覆され、という取扱いをうけることとなったが、依然として NLRB は Gale Products 事件⁽⁷⁾決定の理論構成を固守し続けた。かくして、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労働協約の効力とその適用範囲をめぐる NLRB と連邦控訴裁判所との見解の対立は平行線を辿ることとなった。

こうした対立状況のなかで、第五巡回区控訴裁判所は、組合と使用者は経営施設内で競争組合の利益のために被用者が組合勧誘活動や文書配布活動を行い、あるいはいかなる組合にも反対してかかる活動を行うことを労働協約によりどの程度まで禁止しうるのかが争われた一九六八年の *NLRB v. Mid-States Metal Products, Inc.*⁽⁸⁾ において初めて放棄条項の効力についての NLRB の見解を肯定した。その論拠として、たしかに交渉代表組合はその代表する被用者の最善の利益に資するために団交プロセスにおいて広い範囲の合理的裁量権限を行使することが認められ、これには被用者にタ・ハ法第七条によって保障された権利を放棄する権限も含まれているが、この被用者の

権利も交渉代表を通じて経済的利益の改善を図るための集団的権利と交渉代表の選出・再評価に関わる被用者個人の権利とは区別されねばならないことを踏まえて、後者に属する被用者個人の組織化活動権 (individual organizational rights) を放棄しえないことを次のように述べている。

①組合と被用者の利益が一つである場合には、被用者の諸権利は被用者の利益のために使用者から取引上の譲歩を得る見返りとする場合を除いて、放棄されることはあり得ない。しかし、放棄の対象とされる事柄が交渉代理を変更し、若しくは交渉代表を保有しないという被用者の権利の核心的部分に関わっている場合には、組合と使用者の利益は完全に相反関係にあることとなり、組合による放棄を許容する論拠は消失することとなる。工場施設内での組合勧誘活動や文書配布活動は、現在の交渉代表組合の置き換えを求める被用者の権利を十分に機能させるための重要な要素である。組合は、かかる活動の禁止に合意するときに、被用者のその他の利益を確保するための駆け引きとしてそうしているとか、また交渉代表としての地位の保持を図るために組合の利益とは関わりなくそうしていると考えすることはできない。

②組合勧誘権および文書配布権の放棄は、組合の対抗者にとって機能するような不利益を組合にもたらすものではない。組合は、組合掲示板、組合集会そして組合代表としての地位を利用して情宣活動をなしうるし、現状を維持するについての利益を大いに享有しうる。しかし、

組合の対抗者はその仲間被用者に同様のアクセスをし、情報交換をする機会を有していない。

③使用者は代表組合を支配することによってのみならず、競争組合を支援したり、有利に取り扱うことによって不当労働行為を侵したことになる、とこれまで一貫して判断されてきた……かくして、被用者が代表を選出する第七条の基本的権利を行使するとき、使用者の中立性を支持する政策が存在する。

こうして連邦控訴裁判所は、被用者が現交渉代表組合に反対して経営施設内において組合勧誘活動および文書配布活動を行う「個人的組織化活動」はタ・ハ法によって保障された基本的なものである、と本件のように組合によって放棄されることはできない⁽¹⁰⁾として、Gale Products 事件決定以来、放棄条項の効力についてNLRBが採用し続けてきた見解を認容することになったのである。

また放棄条項の人的適用範囲についても、放棄条項は協約締結組合の組合員に対しては有効であるが、それ以外の組合に所属する被用者は拘束しない、というGale Products 事件決定以来NLRBが採用してきた見解は、Mid-States 事件判決の一年後に第八巡回控訴裁判所によって言及されたInternational Association of Machinists and Aerospace Workers, District No. 9 v. NLRB⁽¹¹⁾において斥けられることとなる。この事件は、使用者による組合掲示板の便宜供与と刺し違えて経営施設内の文書配布を禁止する労働協約それ自体がタ・ハ法第八條(b)(1)⁽¹³⁾に違反する組合

の不当労働行為を構成するかどうかが争われた事案である。NLRBは、協約締結組合以外の利益のため、若しくはいかなる労働組合にも反対して行う組合勧誘活動や文書配布活動を禁止する⁽¹⁵⁾かぎり、組合はタ・ハ法第八條(b)(1)(A)に違反する、と判断した。これに対して、連邦控訴裁判所は、「協約締結組合以外の組合の利益のため、若しくはいかなる組合にも反対して」の部分で「いかなる労働組合の利益のため、若しくはいかなる労働組合にも反対して」(傍点・筆者)と変更して、NLRBの決定に執行力の付与を認めている。この判決によって放棄条項の人的適用範囲についてのNLRBの二元的アプローチは否定され、協約締結組合以外の被用者のみならず、協約締結組合の組合員にも放棄条項の効力は及ばないとの一元論が採用されることになったのである⁽¹⁷⁾。

その後、NLRBも一九七二年のMagnaflux Co. 事件決定⁽¹⁸⁾において、「組合代表を拒否するため、第七條権を行使しようとする被用者が組合代表を支持するために同一の第七條権を行使しようとする被用者よりも厚く保護される資格を有する」との示唆は制定法上見出せない⁽¹⁹⁾として、International Association of Machinists 事件判決に依拠しながら、「Gale Products 事件決定およびそれに続く先例で宣明された救済は、(1)労働組合を被用者の交渉代表として選出または拒否すること、(2)被用者による第七條権の行使に関わるその他の事柄、についての現在の交渉代表組合の組合員によるまたは組合員の利益のための被用者の文書配布活動を禁止しているかぎり、変更されることが

適切である⁽¹⁹⁾」として従来の二元的アプローチを斥け、一元論にその見解を改めている。

5 小 括

以上検討してきたように、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約定が労働協約に定められた場合のその効力をめぐっては、これを肯定する初期のNLRBの決定であるMay 事件決定の傍論とこれに与する連邦控訴裁判所判決、そしてその効力を初めて否定したNLRBの決定であるGale Products 事件決定とこれを支持する連邦控訴裁判所判決とが対立する状況にあった。

両者の見解の理論的対立点は、排他的代表組合が団体交渉において被用者の自主的団結権を放棄する権限を有しているかどうかにあることはいうまでもないが、これに伴う具体的論点として、使用者による組合掲示板の便宜供与と被用者の自主的団結権の放棄との間に対価関係(quid pro quo)の約因が認められるかどうか、また自主的団結権の放棄はストライキ権の放棄のアナロジーでもって肯定されるのかどうか、等が問題とされた。しかし、これらの論点に対する法的価値判断をなすにあたり何よりも踏まえなければならない基本的問題は、アメリカにおける労使関係規制の目的ないし趣旨である州際通商の円滑化および産業平和の実現のためにタ・ハ法第一条に宣言されている二つの法政策、すなわち「団体交渉の慣行と手続との奨励(encouraging the practice and procedure of collective bargaining)」と「労働

者が……組織し、自主的に団結し、自ら選出した代表を指名する完全な自由の行使を保護すること (protecting the exercise by workers of full freedom of association, self-organization, and designation of representatives of their own choosing)⁽²¹⁾とどのように調整するかにある。

前者にウエイトをおく放棄条項肯定説は、排他的代表組合が雇用条件の維持・改善のために団体交渉において被用者の自主的団結権を刺し違えたとしても、「組合勧誘と文書配布を禁止する協約条項は、競争組合が適切な情報交換の代替的手段を有しているかぎり、許容されるべきであ」⁽²²⁾り、放棄条項の効力を否定することはかえって排他的代表組合の交渉権限を弱体化させ、タ・ハ法の基本的目的である産業平和の実現にもとることになる⁽²³⁾とする。この見解によれば、自主的団結権の放棄いかんはストライキ権等と同様に団体交渉における排他的代表組合の裁量権限の範囲内にあり、仮に排他的代表組合によるこの裁量権限の踰越・濫用が問われる場合には、おそらくその法的なチェックは公正代表義務に違反する事情の存否によることとなるはずである。アメリカ労使関係法における集団主義―排他的代表組合の交渉権限を重視する立場とみることもできるであろう。

これに対して、後者の被用者の個人権としての自主的団結権にウエイトをおく放棄条項の効力否定説は、*Mid States* 事件判決で述べられたように、タ・ハ法第一条およびその具体化としての第七条に保障された被用者の権利を排他的代表組合を通じて経済的利益の改善を図るための集団的権

利と排他的代表組合の選出・再評価に関わる被用者の権利としての自主的団結権とに峻別し、排他的代表組合が公正代表義務を履践しさえすれば団体交渉の駆け引きのなかで放棄しうるストライキ権のような集団的権利とは異なり、排他的代表組合の選出の自由に関わる「個人的組織化活動権はタ・ハ法によって保障された基本的なものであるので、……組合によって放棄されることはできない」⁽²⁴⁾ことになる、とする。換言すれば、排他的代表組合選出の自由に関わる自主的団結権はそもそも交渉代表による集団的規制の範囲外にあるわけ

四 Magnavox 事件最高裁判決

1 Magnavox 事件の事案と判決内容

Magnavox 事件の事案は次の通りである。

Magnavox 社と組合との間に締結された組合揭示板に関する協約条項には、使用者が揭示板の便宜供与をなすことを定めるとともに、「会社は工場施設内の秩序ある状態を維持するための規則を必要に応じて作成する。この規則は公正または差別的に運用されてはならない」旨の経営権条項も留保され、この協約条項は一九五五年四月三〇日に最初の労働協約が締結されて以来約一六年間にわたり会社施設内における通知またはビラの配布を禁止するものとして取り扱われ、組合もこれを黙認してきたが、一九七〇年五月二一日に組合がタイムレコーダー設置場所での組合のリーフレット配布の許可を求めたところ、会社によりこれ

である。この見解もアメリカ労使関係法における集団主義―排他的代表組合の交渉権限を否定するわけではなからうが、排他的代表組合選出の自由の観点からみると、団結権保障は組合の団結権よりも個々の被用者の団結権が重視される、というアメリカ労使関係法における団結権保障の個人主義的特質⁽²⁵⁾を言い表わしているように思われる。

いずれにしても、この問題は連邦最高裁による決着が必要とされる時機にきていたことだけは疑いない。

を拒否された。そこで、組合は、会社の駐車場・経営施設内における文書配布を禁止する規則はタ・ハ法第八条(a)(1)に違反するとして争った。NLRBは、協約締結組合以外の労働組合のために被用者が文書配布活動を行う権利を放棄しえない、とする *Gale Products* 事件決定を踏襲しながらも、これを被用者が協約締結組合のために行う文書配布活動にも拡張して本件文書配布禁止規則を無効とした⁽²⁶⁾。しかし、連邦控訴裁判所は、「交渉代表が特別の事情のないかぎり被用者の経営施設内文書配布権を放棄する権限を持つ」として、NLRBの命令に執行力を付与することを否定した⁽²⁷⁾。

連邦最高裁は、排他的代表組合がタ・ハ法第七条によって被用者に保障された権利を放棄しうるかどうかについて検討したうえで、原判決を破棄し、NLRBの命令を肯定するところとなったが、

その理由を法廷意見は次のように述べている。⁽²⁷⁾

「もちろん、組合は、賃金およびその他の雇用条件に関する協定を締結しうるし、使用者が苦情処理・仲裁手続を受け入れたことの対価(qui pro quo)として協約の有効期間中のストライキ権を放棄し得る。Textile Workers v. Lincoln Mills, 353 U.S. 448, 455. しかしながら、かかる協定は、『公正代表を前提』としており、交渉代表の選出が『いまだ自由に行われる』ことを前提とし得る。Mastro Plastics v. NLRB, 350 U.S. 270, 280. その事件において、我われは、『ストライキ権』の放棄は『団体交渉の基礎を破壊する不当な行為に抗議する』ストライキ権までは包摂していない、と判示した。Id., at 281. 我われはそこでは経済的領域の権利を取り扱った。しかし、Mid-States 事件判決において第五巡回控訴裁判所が判示したように、交渉代表の選択を行う被用者の諸権利が関わっている場合——交渉代表を保有すべきかどうか、現在のものを維持すべきかどうか、もしくは新しいものにすべきかどうか——には、別のルールが支配すべきである。かかる選択権が問題となつてゐる時、現在の代表組合が交渉代表としての地位を保持することにつき何らの利益も有しないと想定することは難しう。403 F.2d, at 705. 職場は交渉代表に関する意見を宣伝し、被用者にとって自由な選択をする最善の場所である。文書配布が被用者間でなされ、工場内組合勧誘が就業時間外に行われるかぎり、当該組合勧誘の禁止は、第七条の諸権利に重大な影響を及ぼすことになる。けだし、議会はタ・ハ法第一条において『労働者に組織の自由、自主的に団結すること、および自ら選出した代表を指名する完全な自由』を保護することが合衆国の政策である、と宣言しているからである。29 U.S.C. § 151.

揭示板を使用しうるものが代替的手段である旨の主張がなされている。しかし、Mid-States 事件判決において第五巡回控訴裁判所が述べているように、揭示板は『原状 (status quo)』を維持する『適切な手段たりうるが、組合反対派が『仲間被用者に平等にアクセスし、情報交換をする』機会を与えるものではない。403 F.2d at 705.

さらに、局が本件において決定したように、組合に反対する被用者にとつての文書配布権を制限することは、第七条の諸権利についての公正なバランス (fair balance) をなすものではない。けだし、組合を支持する被用者も反対派の被用者と同等の権利を享有しているからである」。

以上の論拠から、連邦最高裁は、使用者が一方的に作成した組合勧誘禁止規則および文書配布禁止規則の効力は無効と推定されると判断した Republic Aviation 事件最高裁判決および Peyton Packing 事件決定と同様に、それらの禁止事項が労働協約に定められた場合にも、被用者の情報交換活動を制約・禁止するに足る業務上の正当化事由がないかぎり、無効の推定を受けることになる、との結論を述べている。

これに対して、少数意見は、「連邦労働法の政策が、組合にも使用者にも反対派被用者の第七条権を侵害することによって別組合を機能停止させ、もしくは現在の代表組合を強固にすることを禁止しているのは明白である」として、協約締結組合に所属していない被用者が交渉代表の改選を求める文書配布権を協約によって放棄しえないとする点については法廷意見に賛成しつつも、組合がその組合支持者の文書配布権を放棄しえないとする点については、「交渉プロセスにおけるギブ・アンド・テイクにより達成される微妙なバランスを覆し、予期せぬ利益を組合にもたらすことになる」として反対している。⁽²⁸⁾

2 Magnavox 事件判決の意義と問題点

Magnavox 事件最高裁判決は、労働協約上の組合勧誘禁止条項および文書配布禁止条項の効力を否定的に解することによって、本最高裁判決以前にその効力をめぐって争われてきた NLRB および連邦控訴裁判所間の見解の対立に終止符を打つことになった。そして本最高裁判決は放棄条項否定説を追認し、集大成した先例的意義を持つことはいふまでもないが、その理論的意義と問題点について指摘しておくこととする。

第一に、労働協約に定められた組合勧誘禁止条項および文書配布禁止条項は、使用者が同趣旨の禁止規則を就業規則等で一方的に定めた場合と同様に、生産活動や職場規律の維持に必要であるという業務上の正当事由がないかぎり、無効と推定される旨の推定則を定立したことである。これに

よって、経営施設内における就業時間外の組合勧誘活動および就業時間外・非就労区域の文書配布活動を禁止する労働協約上の組織化活動権放棄条項も使用者が一方的に作成した禁止規則と同一の法的規制を受けることになった。

第二に、第一に述べた無効推定則は、これを排他的代表組合の交渉権限の観点からみるならば、排他的代表組合は被用者の組合勧誘権および文書配布権を放棄する権限を、そもそも有していないことを意味する。そして、ここにいう被用者には、排他的代表組合以外の競争組合に加入し、もしくはいかなる組合にも加入していない被用者のみならず、排他的代表組合の組合員を含むという判断がなされたことである。この点は少数意見と見解の分かれたところであるが、法廷意見はその論拠を「公正なバランス」に求めている。つまり、排他的代表組合を支持する被用者もそれに反対する被用者と同様に工場内で文書を配布する第七条権を保障されるのであれば均衡を失うことになるということであろう。しかし、この「公正なバランス」論は、排他的代表組合がなぜ被用者の経済的利益の改善と刺し違えて被用者の組織化活動権を放棄しえないのか、という問題に対する理論的説明としては不十分であるように思われる。²⁹ 理論的に一貫させようとするならば、次に述べる個人としての被用者に交渉代表選出の自由が保障されていることに求めるほかならうし、本判決のいう「公正なバランス」がかかる意味において反対派被用者の交渉代表選出の自由との均衡を述べているのならば、ひとまず納得しうるところで

ある。

第三に、排他的代表組合が被用者の組合勧誘権および文書配布権を放棄する権限を有さず、その放棄を定めた労働協約が無効とされる論拠として、被用者の情報交換のための組織化活動権がストライキ権のように経済的領域に属する権利とは異なり、アメリカの団体交渉制度の基礎をなす交渉代表選出の自由に関わっている点に求められていることである。これは、交渉代表選出の自由に関連する情報交換活動を行う組織化活動権が、経済的利益の改善のために労働組合やその組合員に保障された集团的・団体的権利としてではなく、個人としての被用者に本来的に帰属する個人権として把握されたものと理解される。³⁰ したがって、排他的代表組合は交渉単位内のすべての被用者の組織化活動権を労働協約上放棄しえないことになる。

かかる *Magavox* 事件最高裁判決の理解が正鵠を得ているとするならば、このように解しうることの理由はアメリカの労使関係法の法政策のなかに求められなければならない。すでに指摘しておいたように、排他的代表組合が被用者の組織化活動権を放棄する権限を持つかどうかを判断するに際しての基本的問題は、タ・ハ法第一条に宣言された「団体交渉の慣行と手続との奨励」と「労働者が……組織し、自主的に団結し、自ら選出した代表を指名する完全な自由の行使を保護すること」という二つの法政策をどのように調整するかにあった。とするならば、連邦最高裁が、排他的代表組合は被用者の組織化活動権を放棄する権限を持たない論拠を「交渉代表選出の自由」に求め

たことは、この二つの法政策をどのように調整したことを意味するかである。たしかに、本最高裁判決の読み方として、後者を前者よりも優越する法政策としたと解する余地もあろう。しかし、この二つの法政策は、必ずしも二律背反的であるのではなく、むしろ相互補完的 (complementary) に関連しているともいえる。すなわち、アメリカにおける団体交渉制度の基本的特徴をなしている排他的交渉代表制は、団体交渉代表の民主的選出と被用者 (組合) の交渉力の強化を通じて「団体交渉の慣行と手続との奨励」という法政策を実現していくところにあったわけである。³² そして、交渉代表選出の自由はこの排他的交渉代表制の民主的正当性を担保する被用者の基本的権利をなしている。³³ また、タ・ハ法第一条およびその具体化としての第七条に保障された自主的団結権が組合よりも被用者のそれを重視して極めて個人主義的に構成されるのも、交渉代表選出の自由をその基礎としているからである。³⁴ したがって、交渉代表選出の自由という観点からみるならば、タ・ハ法第一条に宣言された「二つの法政策は『完全な組織化の自由』の保障をその基礎としているのである、それが保障されることによってのみ、『正常な商業関係および……商業用の物品ないし商品の完全生産……』を維持する手段として労使は効果的な交渉を行ううる」ことになる。まさに、最高裁はこうした法政策についての理解を踏まえて、タ・ハ法第七条の保護法益の核心的部分をなす交渉代表選出の自由に関わっている情報交換を目的として経営施設内の就業時間外の組合勧誘活動およ

び就業時間外・非就労区域の文書配布活動という形態で行われる被用者の組織化活動権を交渉代表組合は協約上放棄しえない、という non-waiver principle を定立したものと考えられる³⁶⁾。

最後に残された問題点について指摘しておくこととする。Magnavox 事件最高裁判決において定立された non-waiver principle を反対解釈すると、交渉代表選出の自由に関わらない、換言すれば団体交渉での雇用条件の維持・改善、もしくは相互扶助または相互保護のために組合勧誘または文書配布という形態で行われる組織化活動権は、機関活動であると自発的活動であるとを問わず、排他的代表組合が放棄権限を持つていることとなる。

最高裁の法廷意見はまったく触れていないが、Magnavox 事件における NLRB の意見の脚注において、「純粹に組織的 (purely organizational) なものとは異なる——労働組合の制度的文書配布 (distribution of institutional……literature of a labor organization)³⁷⁾」を排他的代表組合の放棄権限から保護される対象外であると述べているのは、おそらく最高裁判決の反対解釈から導かれる法命題と同趣旨であったと推測される³⁸⁾。しかし、その脚注を付してある本文では、「(1) 被用者の交渉代表としての労働組合の被用者による選出または拒否、または (2) 被用者による第七条権の行使に関わるその他の問題」(傍点—筆者) に関連する文書配布権の放棄は許容されないとして、NLRB の意見は傍点部分について少なくとも表現のうえで最高裁判決とは微妙に異なっており、交渉代表選出の自由に関わる組織化活動以外にも拡張適用される余

地を残していた。

実際、Magnavox 事件最高裁判決の直後に、NLRB は、組合役員選挙において候補者であった被用者がその立候補に関連する文書を配布しようとしたところ、これを職長から経営施設内での文書配布を禁止した協約条項とこれに基づいて作成された就業規則を根拠として口頭で禁止を言い渡されたことが、タ・ハ法第八条(a)(1)に違反するかどうかが争われた事案である General Motors Corp. 事件⁴⁰⁾において連邦最高裁の定立した non-waiver principle を援用し次のように述べている⁴¹⁾。

「我われは、これまで協約締結組合の組合役員の再選に反対する権利がタ・ハ法第七条によって保護された活動である、と判断してきた。さらに現実的意味において、労働組合の役員に誰を選出するかは、実質的に交渉代理としての組織の性格に影響を及ぼすこととなる。かくして、組合役員の選挙に関連する文書を配布する被用者の権利は、交渉代表の選出または保有に関する文書配布権と密接にからまつており、交渉代理によって放棄されてはならない」。

連邦控訴裁判所も「Magnavox 事件最高裁判決によれば組合役員に個人が立候補することに関連する文書配布を禁止することは無効となる⁴²⁾」と述べて、NLRB の判断を認容している。

このほかにも、組合員被用者が、定期組合費の値上げ反対の文書配布⁴³⁾、交渉代表による交渉の在り方や協約条項を批判する新聞の配布⁴⁴⁾、そして協約交渉中において交渉経過を被用者に知らせるた

めの職場集会を開催したこと⁴⁵⁾について、NLRB は「Magnavox 事件最高裁判決の non-waiver principle の意味内容を「協約当事者は協約によって被用者の第七条の利益に関連する文書を仲間被用者に配布する被用者の第七条権を放棄することはできない⁴⁶⁾」と理解したうえで、組合は自己の情宣活動として行う制度的文書の配布を協約により放棄しうるが、被用者の第七条の利益に関連する文書配布を放棄しえない、と述べている。

以上の NLRB の決定例は、Magnavox 事件最高裁判決で定立され、その後一九八三年の Metropolitan Edison Co. 事件最高裁判決においても「組合はその組合員の経済的諸権利を売渡するが、被用者の交渉代表選択の自由を損うことになる諸権利を放棄してはならない⁴⁷⁾」と再確認されている non-waiver principle に照らして厳格にみるならば、明らかにその射程距離を逸脱しているものと思われる。たしかに、これらの NLRB の決定例のように non-waiver principle を理解するならば、排他的代表組合が協約によって放棄しない被用者の個人権領域は、交渉代表選出の自由に関わつての情報交換活動にとどまらず、排他的代表組合の交渉政策の形成や組合運営の自由にまで拡張されることとなり、「組合民主主義と組合員の参加の助長⁴⁸⁾」という波及効果も期待しうるところとなる。このことは、労働組合の民主化の一環として、労働組合内における組合員の基本的権利を保障した労使報告公開法 (Labor-Management Reporting and Disclosure Act—通称ランドラム・グリーフィン法)⁴⁹⁾ の立法趣旨にも

適合しているものと思われる⁽⁵⁰⁾。しかし、ランドラム・グリーフィン法によって組合員に保障された基本的権利が組合によって放棄しえない権利であるとしても、交渉単位内の排他的代表組合以外の競争組合の組合員や非組合員は自己の意見を反映させるために排他的代表組合の内部手続に参加しえないことから、排他的代表組合の交渉政策の形成や組合運営に関連する情報交換活動までも協約によって放棄しえない被用者の権利とするならば、排他的代表組合の組合員であるかどうかによって

五 おわりに

本稿は、アメリカの労使関係法制の下において、排他的代表組合が労働協約によって被用者の制定法上の権利である自主的団結権を放棄する権限を有しているかどうかについて検討してきた。そして永年にわたる論争の末、一九七四年のMagnavox事件最高裁判決において、タ・ハ法第七条によって保障された自主的団結権の核心的部分をなす被用者の交渉代表選出の自由に関わる情報交換を目的として、就業時間外の組合勧誘活動および就業時間外・非就労区域の文書配布活動という形態で行われる被用者の経営施設内組織化活動を排他的代表組合は協約によって放棄する権限を持たない、旨のnon-waiver principleを定立することを通じて年来的論争に一応の決着がつけられることになった。

ところで、本稿において検討してきた被用者の制定法上の権利についての協約による放棄問題は、

法的取扱いが異なることも生じうる。いずれにしても、Magnavox事件最高裁判決以後のNLRBの決定例によって提起された問題は、Magnavox事件最高裁判決によって定立されたnon-waiver principleが再構成される必要があるかどうかをも含めて、アメリカの労使関係法における集団的規制とその限界をどのように画定していくのかという難問に関わっており、今後の論議に委ねられている。

労働協約の交渉および運営における排他的代表組合の交渉権限の限界、換言すれば被用者個人や少数者の利益ないし権利の保護をめぐって、Steel v. Louisville R. Co.事件最高裁判決⁽⁵²⁾以来判例法上展開、確立されてきた公正代表義務(duty of fair representation)の法理とも密接に関わっている⁽⁵³⁾。すなわち、協約による放棄問題も公正代表義務も排他的代表組合の交渉権限の限界画定を理論的に志向している点ではその内包する問題性は軌を一にしているからである。しかし、公正代表義務は、排他的代表組合が被用者個人や少数者の利益ないし権利を団体交渉や苦情処理・仲裁手続において交渉単位内のすべての被用者の利益に資するために不利益に取り扱い、もしくは権利放棄をなしうる権限を有しているかどうかに関わっており、代表組合の排他的・集団的規制権限と被用者個人や少数者の利益ないし権利との調整機能を

はたしているところにその法的意義がある⁽⁵⁴⁾。これに對して、放棄問題は排他的代表組合がそもそも被用者の制定法上の権利を放棄しうるかどうかにある。たしかに、被用者の制定法上の権利のなかでも、ストライキ権や団交権のように経済的利益ないし権利の改善に関わる集団的権利については公正代表義務の履践により放棄しうるものもあり、その意味では放棄問題も公正代表義務のサブカテゴリーであるといえよう⁽⁵⁵⁾。しかし、問題は被用者の制定法上の権利のなかに交渉代表組合の排他的・集団的規制になじまない個人権領域は存在するのかどうかであり、仮にそうした個人権領域が存在するとするならば、組合の公正代表義務の履践のいかんを問わずに、団体交渉の結果として労働協約上約定された被用者の権利の放棄事項は無効と解されることとなる。もちろん、アメリカの労使関係法制の下において、いかなる被用者の権利を排他的代表組合は協約によって放棄することができ、もしくはできないのかについて、当のアメリカにおいても必ずしも詰めた研究がなされているわけではなく、少なからず透明な部分を残している。本稿は、こうした問題の一つとして労働協約上の経営施設内における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の効力を検討してきたものであるが、放棄問題の社会的・歴史的・法的背景、公正代表義務、そして両者の理論的交錯点・異同をめぐってのより深い考察は、筆者の今後の研究課題となるものである。

- (1) 337 F. 2d 390 (7th Cir. 1964).
- (2) *Id.* at 392.
- (3) 344 F. 2d 621 (6th Cir. 1965).
- (4) 148 N.L.R.B. 1179 (1964).
- (5) 344 F. 2d 621, 624-625.
- (6) 158 N.L.R.B. 1723 (1966), *encl. denied*, 381 F. 2d 265 (D.C. Cir. 1967).
- (7) H. & F. Birch Co., 168 N.L.R.B. 929, 935 (1967).
- (8) 403 F. 2d 702 (5th Cir. 1968). 本件は「協約締結組合を脱退してその認証取消 (decertification) を訴える組合批判活動を行ったことが経営施設内での組合勧誘活動および文書配布活動等の禁止を定める包括的組合活動禁止条項に違反する」として、組合の要求により使用者が解雇したというものである。N.L.R.B. は、会社が経営施設内で組合勧誘、組合費徴収および文書配布を禁止する包括的協約条項を組合と締結し、実施することによりタ・ハ法第八条 (a) (1) に違反すると判断し、そして組合も組合批判的活動を行ったことを理由として使用者をして被用者を解雇せしめたことがタ・ハ法第八条 (b) (2) および (b) (1) (A) に違反する」と判断した。
- (9) *Id.* at 705-706.
- (10) *Id.* at 706.
- (11) 415 F. 2d 113 (8th Cir. 1969).
- (12) 労働協約第十五条二項が「広告物、その他このかたる種類の文書の配布を禁ずる」旨を定めるのは、組合勧誘の目的で行われる投票票の配布禁止を創設するものと読むことができる。
- (13) タ・ハ法第八条 (b) (1) (A) は労働組合またはその代理人の不当労働行為について次のように規定している。「第七条の規定により保障された被用者の権利行使を抑制し又は強制する行為」。
- (14) International Association of Machinists, 171 N.L.R.B. 234 (1968).
- (15) *Id.* at 236.
- (16) 415 F. 2d 113, 116.
- (17) Note, *Contractual Waiver By Labor Unions of Employees' Solicitation-Distribution Rights: Time for A Resolution*, 49 Notre Dame Lawyer 920, 928 (1974); Note, *Employees' Solicitation-Distribution Rights Supersede Contract Waiver*, 26 U. Fla. L. Rev. 908, 913 (1974). この二つの本件を読まざるべしと云う。Note, *Collectively Bargained Waiver of Plant-Site Solicitation and Distribution*, 56 Iowa L. Rev. 152, 160 (1970). 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一〇一八頁。
- (18) 195 N.L.R.B. 265 (1972).
- (19) *Id.* at 266.
- (20) タ・ハ法第一条の該当部分は次のように規定している。
「団体交渉の慣行と手続を奨励し、並びに被用者が雇用条件乃至相互扶助を交渉するために組織し、自主的に団結し、自らの選んだ代表者を指名する完全な自由の行使を保障し、もって商業の自由な流通を実質的に妨害する諸原因を防ぎ、また、その発生後にかかる妨害を緩和し除去する」ことが合衆国の政策であることにより、言明する」。
- (21) 56 Iowa L. Rev., *supra* note (17), at 155; Finkin, *The Limits of Majority Rule in Collective Bargaining*, 64 Minn. L. Rev. 183, 190 (1980).
- (22) Derencinsky, *The Solicitation and Distribution Rules of the N L R B*, 40 U. Cin. L. Rev. 417, 452 (1971).
- (23) Note, 49 Notre Dame Lawyer, *supra* note (17), at 920. またこの Note では、その理由を次のように述べている。「すなわち、①被用者が交渉代表による組合勧誘権および文書配布権の放棄を望まざることを、提案された協約案を批准しないという方法を通じて反対の意思を組合に表示する」ことができる。②仮に被用者がかかる協約案を受け入れる場合には、代替的情報交換手段を有しているからである。」③協約による組織化活動権の放棄は被用者の利益を考慮するところであり、組合の自己保身のためになされるという危険を述べる見解があるが、これは労働組合の連帯性に対する懷疑主義にすぎず、④仮に代表組合の自己保身のためにかかる組織化活動権の放棄がなされるという懷疑が現実のものになることがあり得る」として、そのことを問ひ、これを労働法制の基本的政策とそれ自体とを区別し、*Id.* at 931-932.
- (24) 道幸哲也「不当労働行為救済の法理論」三〇六頁以下参照 (一九八八年)。
- (25) 195 N.L.R.B. 265 (1972).
- (26) Magnavox Co. v. NLRB, 474 F. 2d 1269 (6th Cir. 1973).
- (27) NLRB v. Magnavox Co., 415 U.S. 322, 325-326 (1974).
- (28) *Id.* at 327-332.
- (29) Harper, *Union Waiver of Employee Rights Under the NLRB: Part I*, 4 Indu. Rel. L. J. 335, 344 (1981).
- (30) Brousseau, *Toward A Theory of Rights For The Employment Relation*, 56 Wash. L. Rev. 1, 38-39 (1980); Finkin, *The Limits of Majority Rule in Collective Bargaining*, 64 Minn. L. Rev. 183, 189 (1980); Note, *Employees' Solicitation-Distribution Rights Supersede Contract Waiver*, 26 U. Fla. L. Rev. 908, 915 (1974).
- (31) Mastro Plastics Corp. v. NLRB, 350 U.S. 270, 280 (1955).
- (32) 道幸・前掲註(27) 書三二頁 Harper, *supra* note (29), at 345.
- (33) Harper, *supra* note (29), at 345.
- (34) 道幸・前掲註(24) 書三〇六頁三二頁。
- (35) Mastro Plastics Corp. v. NLRB, 350 U.S. 270,

280 (1955).

- (36) Metropolitan Edison Co. v. NLRB, 460 U.S. 693, 705-706 (1983); Emporium Capwell v. Western Addition Community Organization, 420 U.S. 50, 64 n. 14 (1975). 参照。

(37) 195 N.L.R.B. 265, 266 n. 9 (1972).

- (38) Harper, *supra* note (29), at 350 n. 71. また、*Note, supra* note (30), at 914 n. 40. は「協約上の放棄権は制定法上保障された被用者の団結権に関連していなければならない。たとえば、組合委員長の問題の賛否に関して組合勧誘または文書配布をする被用者の企図は、組織化の権利の行使形態ではなく、それ故かかる組合勧誘または文書配布の協約上の禁止は有効とされる。」と指摘している。

(39) 拙稿「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(1)」季刊労働法一五〇号一三〇頁注(5)参照。

(40) 211 N.L.R.B. 986 (1974).

(41) *Id.* at 988.

(42) General Motors Corp. v. NLRB, *modified and enforced*, 512 F. 2d 447, 448 (6th Cir. 1975).

(43) McDonnell Douglas Corp., 210 N.L.R.B. (1974).

(44) Massey-Ferguson Inc., 211 N.L.R.B. 487 (1974).

(45) National Vendors, 244 N.L.R.B. 1023 (1979), *encl. denied*, 630 F. 2d 1265 (8th Cir. 1980).

(46) Massey-Ferguson Inc., 211 N.L.R.B. 487; National Vendors, 244 N.L.R.B. 1023, 1027. National Vendors 事件決定では、協約交渉中に協約条項について被用者間で議論する被用者の自由は代表を選択する権利と同じぐらいに重要であり、組合勧誘と文書配布活動を取り扱う先例は明らかに組合問題に關する集会に適用される」とする。

(47) Metropolitan Edison Corp. v. NLRB, 460 U.S.

693, 705-706 (1983). 及び Local 1384, UAW v. NLRB, 756 F. 2d 482, 492-495 (7th Cir. 1985). は「経済的諸権利は放棄せられるが、組織化の諸権利は放棄せられない」とする。

(48) National Vendors, 244 N.L.R.B. 1023, 1027 (1979).

(49) 73 Stat. 519 (1959), *as amended* by Pub. L. No. 89-89th Cong., 1st Sess. 1965, 79 Stat. 888; 29 U.S.C. §3401-531 (1982).

(50) ランドラム・グリーフィンの法についての詳細は、木内隆司「アメリカ労働組合の法構造研究」(一九八八年)一〇一頁以下参照。

(51) 木内・前掲注(50) 書二二六頁。

(52) 323 U.S. 192 (1944).

(53) さしあたり、中窪裕也「アメリカ団体交渉法の構造」法学協会雑誌二〇〇巻一一号二〇八九頁以下(一九八三年)、「同」法学協会雑誌二〇一巻一一号一頁以下(一九八四年)、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」法学志林七五巻二五九頁以下参照(一九七七年)。

(54) Brouseau, *supra* note (30), at 32.

(55) Harper, *supra* note (29), at 342 n. 34.

(56) 最近の論文として Comments, *The Contractual Waiver of Individual Rights Under The National Labor Relations Act*, 31 N.Y.L. Sch. L. Rev. 793 (1986). 脱稿後の論文に接したため十分に参照する余裕がなかったことを付記しておく。

(追記) 本稿の作成に際して参照した論文、連邦控訴裁判所の裁判例の収集にあたっては、熊本商大・短大図書館の津村秀夫氏の協力を得た。ここに記して謝意を表したい。