

# アメリカにおける労働協約の効力

## —労働協約中の仲裁条項のもとにおける 労働者の協約上の権利—

砂 山 克 彦

### I

本稿は、労働協約中の仲裁条項のもとにおける労働者の協約上の権利に関する検討を通じて、アメリカにおける労働協約の効力を考察し、そこにおいて協約の「規範的効力」に制限が加えられていることを明らかにしようとするものである。

アメリカにおける労働協約理論（労働協約によって誰がいかなる権利、義務を有するか）は、1947年のタフト・ハートレー法制定以前は、コモンロー上の理論として発展してきた。これによれば、協約適用下の労働者は、協約の当事者ではないが、協約が慣習（*custom or usage*）として個々の労働者と使用者の労働契約の中に入り込むことによって<sup>1)</sup>、あるいは、組合を代理人（*agent*）として協約を締結せしめた本人として<sup>2)</sup>、あるいは、第三者のための契約たる協約の受益者（*beneficiary*）として<sup>3)</sup>、協約上の権利を主張することが認められてきた。しかしながら、これらのコモンロー上の協約理論は、労働関係とは全く異質な商取引関係において発達してきた諸理論を労働関係にあてはめようとするものであることから、様々な欠陥を伴うものであった。それは、労働者の団結意思と使用者意思の合意がその労働関係を規律するという労働協約の基本的性質と個人主義的商取引理論との矛盾であり、その矛盾は、たとえば、慣習理論においては、しばしば個々の労働契約が明確には協約条項を取り入れていないとの理由で労働者の協約上の権利が否定され、また、第三者のための契約理論においては、受益者が権利を放棄したとして労働者の協約上の権利が否定されるという形で表われた。これらの諸理論が、それぞれの州によってまちまちに採用され、極めて不統一な様相を呈していた。

このような状況の中でタフト・ハートレー法が制定される訳であるが、その301条(a)項<sup>4)</sup>は、労働協約違反の訴訟は連邦裁判所に提起できるとのみ規定したので、はたして

1) 1 L. TELLER, LABOR DISPUTES AND COLLECTIVE BARGAINING §159 (1940)

2) 1 *id.* § 167

3) 1 *id.* § 168

4) 「本法に定義された商業に影響を及ぼす産業に従事する使用者と労働者を代表する労働組合との間の契約違反、または、このような労働組合相互間の契約違反に関する訴訟は、主張する金額の如何、または、当事者の市民権の如何にかかわらず、当事者に対して管轄権を有する合衆国地方裁判所に提起することができる。」

301条(a)項にもとづく訴訟においていかなる実体法が適用されるかをめぐって議論がたたかわされた。結局、1957年の *Textile Workers Union v. Lincoln Mills* 事件<sup>5)</sup>において連邦最高裁判所は、かかる訴訟において適用される実体法は、裁判所が労働関係法の政策から創出する連邦法であると判示した<sup>6)</sup>。かくして、従来各州によってばらばらであった労働協約理論は、連邦労働政策にもとづき、連邦裁判所（最終的には連邦最高裁判所）によって統一的に形成されることが可能となった。同時に、労働協約法理の具体的な形成は、裁判所が個々の問題を判決の中で解決してゆくことを通じてなされることになった。

以上のような労働協約理論をめぐる状況の下で1950年代半ば頃から、労働協約中の仲裁条項のもとにおける労働者の協約上の権利に関する判例が急速に増加し、学説もこれをめぐって活発な議論を展開するようになった。この問題について敷衍すれば、一般には、労働者が使用者によって協約上の権利を侵害されたと主張する場合、組合がその主張を支持して苦情手続に付託し、そこで解決できない場合はさらに仲裁に付託するのが普通である。しかし、何らかの理由で組合が仲裁に付託することを拒否した場合、あるいは、苦情手続において組合が使用者との合意に達し、その結論に対して労働者が不満である場合、労働者はいかなる権利を持つか、これが、判例・学説上議論されてきた問題である。

なぜこの問題がこれ程までに判例・学説を賑わしたのであろうか。それを理解するためには、アメリカにおける任意労働仲裁制度<sup>7)</sup>（以下単に仲裁制度という）の普及と、それを前提にして、仲裁請求前置主義とも言うべき原則が判例法によって確立されていることを知らなければならない。ここで仲裁制度というのは、労使間において労働協約の解釈・適用に関する紛争が発生し、当事者の間で解決できない場合は、独立の公平な仲裁者（あらかじめ当事者の合意で決まっている場合もあれば、紛争が発生したその時々合意によって決める場合もある）に紛争の解決を依頼し、その裁定は当事者を拘束するというものである。このように仲裁の内容は権利・義務の確定であり、その意味で裁判としての性質を持つものである。通常、仲裁制度は苦情処理制度の最終段階として位置づけられているが、仲裁は当事者の手を放れて第三者の判定にゆだねられる点でその他の苦情手続とは基本的に異なっており両者はあたかも裁判と調停の關係に類似している。また、苦情手続の当事者は組合と使用者であり、この当事者のどちらか一方または双方が仲裁に付託しうることになっている。アメリカにおいては、裁判所に対する労使の不信も手伝って、このような私設裁判制度ともいえる仲裁制度が労働協約中に多く規定され、1952年の調査では、調査された協約の89%が仲裁条項を持ち<sup>8)</sup>、1962年の段階では、その割合は94%

5) 353 U.S. 448, 1 L. Ed. 2d 927 (1957)

6) ただし、州法も連邦労働政策に適合するものは連邦法として採用されうるとされた。

7) アメリカにおける任意労働仲裁制度に関するわが国の文献としては、佐藤進『アメリカ労働協約の研究』、勁草書房、1961年がある。

8) MONTHLY LABOR REVIEW 261 (MARCH 1953)

に達している<sup>9)</sup>。次に、仲裁請求前置主義というのは、個々の労働者が協約上の権利を主張する場合は、まず協約上の救済手続（すなわち仲裁を含めた苦情手続）を尽さなければ裁判所への提訴を認めないという判例法上の原則である。

この協約中における仲裁条項の普及と仲裁請求前置主義の原則の確立によって、労働者は、協約上の権利を主張する場合はまず苦情手続（仲裁を含む）に訴えなければならず、かくして労働者の協約上の権利の保障は組合の態度いかにかかることになる。確かに組合は一般的に言って労働者の権利の擁護者である。しかし、より具体的に問題を考察するならば、苦情を提出した労働者と交渉に当る組合幹部との間に対立関係が存在したり、あるいはこのような個人的対立関係でなくても、組合幹部が使用者との交渉の取引のために個々の労働者の権利を犠牲にすることが、例外的にはあっても、ありうるのである。さらに注意を要することは、この危険性が単なる例外としては片づけられない事情が当時（現在においても変りはないのであるが）のアメリカ労使関係の中に存在したことである。それは、組合と使用者の協調傾向であり、その協約への具体的な表われとして、協約期間の長期化<sup>10)</sup>と協約内容の非基準化をあげることができる。協約の長期化は、いきおい協約条項の抽象化をもたらし、その解釈・適用をめぐる紛争を増加させる。また、協約内容の非基準化とは、労働条件の基準に関する規定の内容の中に使用者の「評価」によって左右される部分がありそれに関する紛争が生じた場合は組合と使用者が協議して決めるという事態をさす<sup>11)</sup>。かくして組合は、経営者のパートナーとしての役割を果すようになり、このような組合の立場と個々の労働者の立場との緊張関係が生ずるのである。さらに、この緊張関係をより強いものにしていく特殊アメリカ的事情として、人種、性による差別、組合幹部の官僚化の問題を指摘することができるが、交渉単位制というアメリカ独特の制度との関連も見逃すわけにはいかない。すなわち、アメリカでは、交渉代表が締結した協約は、交渉代表たる組合<sup>12)</sup>の組合員のみならず、交渉単位内の非組合員さらには他組合の組合員にも適用されるのである。したがって、他組合の組合員も協約上の権利を主張する場合は交渉代表組合を通さなければならないことになる。

以上により、この問題の重要性を明らかにできたこととおもう。

アメリカにおいては、この問題は個人の権利と集団の権利との関係という観点から論議

9) MONTHLY LABOR REVIEW 1125 (OCTOBER 1964)

10) 協約の有効期間の長期化

	2年未満	2年～3年	3年をこえる	定めなし
1956年	33.64%	57.52%	7.79%	1.05%
1961年	12.81%	78.13%	8.19%	0.87%

MONTHLY LABOR REVIEW 805 (JULY 1956)

MONTHLY LABOR REVIEW 1140 (OCTOBER 1962) より作成

11) たとえば、職務評価に関する争いや、先任権に関して特定の仕事に対する能力 (ability) があるか否かをめぐる争いが生じた場合、組合と使用者が協議することになる。

12) 交渉代表は必ずしも組合でなくてもよいが、通常は組合である。

されているが、私はこれを労働協約論の観点から取り上げてみようと思う。すなわち、この問題の発端は使用者の協約違反であることを前提にするならば、労働者の仲裁付託の要請を組合が拒否した場合に、労働者が何らの手段をもとれないとすることは、労働者はその限りにおいて協約により、使用者に対する直接的権利を獲得しなかったことになる。このことは、協約の「規範的効力<sup>13)</sup>」のうちの「直律的効力」(以下単に「規範的効力」という)が認められないことを意味する。逆に労働者が何らかの形で(それが裁判所における損害賠償請求訴訟か仲裁の強行かは問わない)直接使用者の責任を追求できるとするならば、この限りで協約の「規範的効力」が認められることになる。つまり、仲裁条項のもとにおいて労働者はいかなる権利を認められているかという問題の検討を通じて、アメリカ協約論の一断面を明らかにしようとするものである。さらに具体的に言えば、アメリカにおいて、この問題を協約規範と事実上切り離して、集団(組合)と個人(個々の労働者)という観点からとらえるために、結果的に労働協約の「規範的効力」が制限されていることを明らかにしようとするものである。

## II

学説はこの問題をめぐって活発な議論を展開している。その体系的に展開された理論は判決においてたびたび引用され判決の理論的支えとなっている。ここではそのうちの代表的と思われる学説を協約理論との関連において整理、検討してみる。

学説においては、大きく分けて3つの立場が対立している。第1は、労働者は自ら仲裁付託権を有し、組合が仲裁付託を拒否した場合は、労働者は自ら仲裁に付託しようとする立場であり、サマーズに代表される<sup>14)</sup>。

サマーズは労働者の権利の最も熱心な擁護者であると評されているが、彼自身は、決して労働者の権利擁護のみを主張するものではないことを強調する。彼はこの問題の性格を労働者は協約によって規律されることを要求しているのであり、組合の交渉権や協約締結権を侵害しようとするものではないととらえる。また、Iで述べた協約の非基準化の現象、つまり、協約は使用者と組合の日常的な交渉の過程でその内容を具体化されるということについては、ある程度これを認めながらも、この具体化はすでに存在する協約の適正な解釈の範囲内においてなされることが要求されているとする。つまり、サマーズは、協約の

13) 大陸法で協約の規範的効力という場合は、協約が法規範として労使関係を規律することをいうが、ここでは、法的構成のいかんをとわず、労働者と使用者の間に直接的権利義務関係を生ぜしめる効力という意味で使うことにする。「直律的効力」に関しても同様である。

14) Summers, *Individual Rights in Collective Agreements and Arbitration*, 37 N.Y.U.L. Rev. 362 (1962)

同じ立場に立つものとしては、Report of Committee on Improvement of Administration of Union-Management Agreements 1954, *Individual Grievances*, 50 N.W.U.L. Rev. 143 (1955)

締結とその解釈・適用を区別し、後者はあくまでも締結された協約の範囲内で行なわれなければならない、労働者が要求しているのもこのことに他ならないと主張するのである。

以上の基本的立場に立ってサマーズは、労働者にも仲裁付託権を認める。すなわち、組合が仲裁付託を拒否した場合、労働者は自らの権限で仲裁に付託し協約上の権利保障をめざすことができる。この場合、仲裁者は労働協約を基準にして裁定を下さなければならない。かくして、サマーズによれば、組合が仲裁付託を拒否しても労働者は自らの権利として仲裁に付託することができ、この結果、協約の「規範的効力」が認められることになる。

第2の立場は、組合の公平代表義務違反があった場合にのみ労働者は使用者の責任を問うことができるとする立場であり、コックスに代表される<sup>15)</sup>。コックスは、労働協約の非基準化の現象を強調し、労働者が確定した協約上の権利を有すると考えるのは誤りであるとの前提に立ち、協約の解釈・適用に関する苦情処理の基本的性格を、今後いかなるルールが支配すべきかを決定することであると把握する。以上の基本的理解に立ってコックスは、信託法理を適用し、受益者たる労働者は、組合の公平代表義務<sup>16)</sup> (duty of fair representation) 違反があった場合は組合を訴えることができるとし、使用者に対しては、直接的権利を有しないが、組合の義務違反に加担した場合は、訴訟の相手方に加えることができる<sup>17)</sup>、組合の義務違反があった場合は使用者を直接訴えることができるとする<sup>18)</sup>。

結局、コックスによれば、組合が公平代表の義務を果たすとされる限り労働者は、協約上の権利を主張する道を閉ざれることになり、この限りで協約の「規範的効力」は否定されることになる。

第3は、折衷説といえるもので、労働者の仕事に対する決定的利益 (critical job interests) に関係する場合のみ組合は仲裁付託義務を負うとする立場であり、ブラムローゼンに代表される<sup>19)</sup>。

ブラムローゼンは、組合と使用者の協同関係が発展していることを認め、その必要性と危険性を説く。この観点から彼は、サマーズ説は労働者の権利に重点を置きすぎると批判

15) Cox, *Rights Under a Agreement*, 69 HARV. L. REV. 601 (1956)  
Cox, *Individual Enforcement of Collective Bargaining Agreements* DEC. 1957 LAB. L.J. 850

16) 交渉代表は、単位内の全労働者を公平に代表しなければならない義務。コックスは、この義務に違反する場合として、人種による差別や組合員資格の存否による差別をあげている。

17) Cox, *Rights Under a Agreement*, 69 HARV. L. REV. 601, 645

18) Cox, *Individual Enforcement of Collective Bargaining Agreements*, DEC. 1957 LAB. L.J. 850, 858 ここでコックスは、受託者が訴訟を提起することを拒否した場合、受益者が信託債務者を相手どり訴訟を提起する場合を類推している。

19) Blumrosen, *Legal Protection for Critical Job Interests; Union-Management Authority versus Employee Autonomy*, 13 RUTGERS L. REV. 631 (1959)  
Blumrosen, *the Worker and Three Phases of Unionism: Administrative and Judicial Control of the Worker-Union Relationship*, 61 MICH. L. REV. 1435 (1963)

する。以上の立場に立って彼は、現存する労働協約にもとづき、かつ個々の労働者の雇用関係の基礎となる主張 (claims) を仕事に対する決定的利益と呼び、これに関する苦情に対して組合の仲裁付託拒否があった場合は、労働者は仲裁を強行しようとする。

以上に紹介した3つの説のうちで、協約論の観点から特に問題とすべきはコックスの説である。すでに述べたように、コックスによれば、労働者が、直接使用者の協約上の責任を問うるか否かは、組合の義務違反の存否にかかっており、しかもこの義務の内容は協約の規範内容とは異なる基準で、すなわち、労働者を公平に代表したか否かという観点から決められる。したがって、使用者が協約に違反しても、組合が労働者を公平に代表したとされる限り、使用者はその責任を問われないことになる。コックスのこの立場は、労働者は協約上確定した権利を取得しないという前提から導びかれるのであるが、サマーズも指摘するように、協約の締結と解釈・適用は全く同一ではありえないのであり、後者はやはり前者の枠の中で行なわれなければならない。プラムローゼンもこの点を指摘し、労働者にとって決定的に重要なものは最低限確保しなければならないとの立場に立つものであるが、いったい何が決定的かという点でもその基準が明確ではなく折衷説としての限界を有する。

以下、これらの諸理論がどのように裁判所によって採用され、いかなる具体的問題を提起したかを判例の検討の中でみてもみる。

### III

次に、判例の検討に移るが、アメリカにおいては連邦と州で二重の裁判所構造になっていることに注意しなければならない。この裁判制度の下では、連邦裁判所は、連邦制定法が専属的管轄権を与えた場合の他若干の特殊な事件に関してのみ専属的管轄権を有し、州籍相違事件および連邦制定法が連邦裁判所に専属的管轄権を与えていない場合は、州裁判所と連邦裁判所が競合して管轄権を有し、その他に関しては州裁判所が専属的管轄権を有することになっている。ところで、労働者が使用者の協約違反の責任を問い提起する訴訟がタフト・ハートレー法 301 条 (a) 項にもとづく訴訟であると明確に認められたのは、同法制定後 15 年を経た 1962 年の *Smith v. Evening News Asso.* 事件<sup>20)</sup> における連邦最高裁判所の判決においてであった。したがって、それ以前は、かかる訴訟は専ら州裁判所に提起されるか、あるいは州籍相違事件として連邦裁判所に提起されるにすぎなかった。後

20) 371 U.S. 195, 9 L. Ed. 2d 246 (1962) 本件は、労働者が、協約中の差別禁止条項に違反して差別されたとして使用者を相手どり訴訟を提起した事件であり、連邦最高裁判所は、「労働協約から生ずる個々の労働者の権利を主張するすべての訴訟は、301 条の範囲から締め出すべきだとする考えは残存していない。……同様の考察は、組合ではなく労働者によって提起される訴訟をすべて締め出すというように301条を解することも妨げる。」と判示した。371 U.S. 195, 200, 9 L. Ed. 2d 246, 251

者の場合においてもそこで適用される法は州法であるとされるので、1962年以前は、労働者の協約上の権利の問題は専ら州法の問題として展開したのである。逆に、1962年以後は、この問題については、それがタフト・ハートレー法 301 条 (a) 項にもとづく訴訟である限り、たとえ州裁判所に訴が提起されても（この問題に関して連邦裁判所が専属的管轄権を持つわけではない）連邦法が適用されることになり、最終的には連邦最高裁判所によって統一的に法理が形成されることになる。

以下、州法における展開と連邦法における展開とに分けて、労働者の協約上の権利が判例上どのようにとり扱われたかを見ることにする。

(i) 州法における展開（1962年以前）

この問題に関する各州の立場は、協約規範を基準として判断するか否かをめぐり大きく2つに分かれ、これらはさらにそれぞれ2つに分かれて、結局、4つの立場に細分されていた。

まず、第1は、あくまでも判断の基準を協約に求め、労働者は、組合が仲裁付託を拒否した場合、使用者の協約違反の責任を問うことができるとする立場である。この立場に立つ州としては、アラバマ州<sup>21)</sup>があり、連邦裁判所が州法に関する判断としてこの立場を採用するものとしてはコネチカット、オハイオ<sup>22)</sup>、インディアナ<sup>23)</sup>の諸州における連邦下級審裁判所の判決をあげることができる。これらの諸州はいかなる理由にもとづき労働者の協約上の権利を認めたのであろうか。上記諸州中最も詳細に理由を述べているコネチカット州連邦地方裁判所の *In re Norwalk Tire & Rubber Co.* 事件<sup>24)</sup> における判決を中心に検討しよう。

本件の事案は、解雇された労働者らが、当該解雇が正当事由を欠く解雇であり協約違反であるとし、組合に対して仲裁に付託するよう要求したが組合はこれを拒否したので、使用者を相手どり未払い賃金の支払いと復職を請求して訴訟を提起したものである（以下に検討する事件は、特にことわらない限り組合が仲裁付託を拒否したという点で同様の事案である）。

裁判所は、労働者を、第三者の為にする契約の受益者とみなす理論にしたがい、労働者

21) *Alabama Power Co. v. Haygood*, 266 Ala. 194, 95 So. 2d 98 (1957)

ただし、*Woodward Iron Co. v. Stingfellow*, 271 Ala. 596, 126 So. 2d 96 (1960) においては、労働契約がすでに終了しており損害賠償の請求であるから仲裁請求前置主義は適用されないとして、第2の立場に立っている。

22) *Nichols v. National Tube Co.*, 122 F. Supp. 726 (N.D. Ohio 1954) 本件は、当該苦情が発生した後協約中に苦情手続が規定されたという特殊な事案であるが、裁判所は、協約論の観点から明確に問題をとらえ、「組合員である原告は協約の条項に拘束されるが……組合幹部もしくは代表の解釈、理解、承認には拘束されない」と述べる。122 F. Supp. 726, 731

23) *Kosley v. Goldblatt Bros*, 251 F. 2d 558 (7th Cir. 1958)

過去の賃金に関する問題は苦情の対象にならないとされた。

24) 100 F. Supp. 706 (D. Conn. 1951)

は使用者に対する、協約上の権利を取得することを前提として、「問題は、組合の行為が労働者を拘束し解雇に対して防御する彼らの権利を失わしめるか否かである」<sup>25)</sup> (傍点筆者) と把握し、具体的には、「最終的でありかつ拘束力を持つ」という言葉は苦情手続の最終段階である仲裁の規定においてのみ使われていることを示し、「このことは、協約が、個人的苦情に関して……仲裁の裁定にのみ拘束力を与え、……交渉によって合意された結論には拘束力を与えない趣旨である」<sup>25)</sup> と述べる。

すなわち、裁判所は、協約の具体的解釈によって、労働者が協約上の権利を実現する道を確認しようとしたものであるが、しかし、通常、この問題については協約中に明文の規定が欠けており、結局、その結論は協約中の片言隻句によって左右されることになり、非常に不安定なものとなる、ここに州法における協約理論の一つの問題点を見ることが出来る。

本件において裁判所がこのような判断を下した基礎には以下のような実質的理由が存在した。すなわち、裁判所は、「もし個人の権利の全体 (entire nexus) が組合もしくは組合の委員会の決定に服せしめられるならば、彼の個人的権利が裁判所によって与えられるであろう個人的尊重を受けないかもしれない。もしくは経営者との交渉において取引の目的のために使われるかもしれない。あるいはその擁護が組合における彼の地位または委員会の委員との個人的関係によって左右される危険がある」<sup>26)</sup> と述べ、労働者の協約上の権利が、組合の幹部の行為によって否定される危険性を指摘する。

また、組合と使用者の交渉の結果に対して拘束力を否定するならば当事者は交渉を価値のないものとみるであろうとの批判に対して、「この批判は、労働紛議に関する交渉の一般的に承認された有益な効果を見のがすものである。……交渉は訴訟及び争議行為を防止し、もしくは発生した訴訟及び争議行為を終了させる点で望ましいものである。」<sup>27)</sup> と述べ、本件においても交渉の結果として、訴訟は提起されたが、組合は納得したので争議行為の発生は防止できたと指摘する。この指摘には、裁判所の労使関係に対する考え方が示されている。そこでは、労使関係はまだそれ程積極的な協力関係にあるもの（もしくはあるべきもの）としてはとらえられてはおらず、消極的に争議行為を行なわない、ということと苦情制度の目的は十分達せられるとされている。それはこの判決が、この問題が論じられはじめた最も初期に出されたものであることによると思われる。この点、後の判例が、労使関係をもっと積極的な協同関係としてとらえていることと対比しうるであろう。

以上のように、コネチカット州連邦地方裁判所は、労働者が、組合の仲裁付託拒否に拘束されず直接使用者に対して協約上の権利を主張することを認め、協約の「規範的効力」

25) 100 F. Supp. 706, 709

26) 100 F. Supp. 706, 711

27) 100 F. Supp. 706, 710



を承認したが、その理論的根拠は、協約の文言を手がかりにした解釈という契約論的方法によるものであった。

次に、第2の立場は、労働者の使用者に対する問責の内容によって区別し、それが損害賠償の請求である場合は、これを認めるとする立場である。この立場に立つ州としては、ミシシッピ州をあげることができる。同州においては、1937年の *Moor v. Illinois Central R.R.* 事件<sup>28)</sup> において下された判決が先例とされている<sup>29)</sup>。

本件は、解雇された労働者が協約違反を主張して、使用者に対し、損害賠償を請求した事件であるが、裁判所は、「控訴人は被控訴人の従業員としての地位を回復することを求めているのではなく、また、彼の主張は協約 (contract) の下で生ずる規律もしくは政策 (discipline or policy) の問題を含むものでもない。解雇を理由とする損害賠償に対する権利のみを含んでいる。その決定のためには、管理者からその上役へと上訴することにより復職の獲得を試みる……必要なしに、裁判所が彼に対して開かれている。」<sup>30)</sup> と述べ、仲裁請求前置主義の原則の適用を否定した。

この判決は、産業平和を維持する手段としての苦情手続を、その職場に復帰する意思の無い者に対しても適用することは適当でないとの判断にもとづくものであるが、しかし、不当解雇か否かは結局協約の解釈にかかわってくるものであるから、そもそも苦情手続の問題ではないと言うことはできない。この立場は、損害賠償請求に限って協約の規範的効力を認めようとしたものであるが、その理論的根拠は不十分なものであると言わざるを得ない。後に述べるように、この立場は、連邦法としては否定されてしまった。

以上、第1の立場及び第2の立場は、協約規範を判断の基準として、労働者が直接使用者の責任を問うことを認める立場であるが（第2の立場では内容的に限定つきであるが）次に述べる第3及び第4の立場は、協約規範を判断の基準とせず組合の善意、悪意を基準にする立場である。

まず、第3の立場は、組合が悪意で仲裁付託を拒否した場合にのみ、労働者は使用者の協約違反の責任を問うことができるとする立場である。この立場に立つ州としては、カリフォルニア<sup>31)</sup>、メアランド<sup>32)</sup>、ニュー・ジャージ<sup>33)</sup> の諸州がある。この中でも、メアランド州最上級裁判所は、1958年の *Jenkins v. Wm. Schluderberg-T. J. Kurdle Co.* 事

28) 180 Miss. 276, 176 So. 593 (1937)

29) *Tri-State Transit Co. of Louisiana v. Rawls*, 191 Miss. 573, 1 So. 2d 497 (1941)  
*Dufour v. Continental Southern Lines*, 219 Miss. 296, 68 So. 2d 489 (1953)

30) 176 So. 593, 594

31) *Cone v. Union Oil Co.*, 129 Cal. App. 2d 558, 277 P. 2d 464 (1954)

傍論として、仲裁請求前置主義が適用されない場合があることを認める。

*Garner v. KMTR Radio Corp.*, 146 Cal. App. 2d 441, 303 P. 2d 825 (1956)

*Terrell v. Local Lodge 758*, 141 Cal. App. 2d 17, 296, P. 2d 100 (1956)

32) 本文で述べるものの他に *Taschenberger v. Celanese Corp.*, 34 L.R.R.M. 2305 (1954)

33) *Jorgensen v. Pennsylvania R.R.*, 25 N. J. 541, 138 A. 2d 24 (1958)

件<sup>34)</sup>における判決の中で明確にこの立場を採用した。

本件は、解雇された労働者が、協約違反を主張して使用者に対し、損害賠償を請求した事件であるが、裁判所は、コックス説に依拠して、協約中に苦情手続が規定されている場合は、私的自治を尊重して、明文の規定がなくても、労働者は苦情手続を通じてのみ協約上の権利を主張するよう制限されるとする。さらに、裁判所は、特に理由を示すことなく、組合は苦情を仲裁に付託するか否かの裁量権を公平に行使しうるとし、労働者が取得する権利はかかる制限付きの権利であるとして次のように述べる。「本件において、協約における不当解雇の禁止がなければ原告は使用者に対して何の主張もなし得ないことは認められている。彼女（原告一筆者）は酸いも甘いも味わわなければならない、自分の利益になる協約条項に依拠し、同時に自分が訴える条項の行使を制限し、もしくは条件づける他の条項を拒否もしくは無視することは許されない」<sup>35)</sup>と。かくして労働者は原則として使用者に対する直接的権利を取得しないことになり、この限りで協約の「規範的効力」は認められないことになる。

裁判所が、かかる判断を下した基礎には、苦情手続における決定は、今後いかなるルールが支配すべきかの確定であるとするコックスの主張がある。すなわち、裁判所は、「1人の労働者の解雇でさえ使用者と労働者の関係に広汎な影響を与えうる」<sup>36)</sup>と述べ、「かかる問題を扱う権限は、交渉代表が持つことが望ましい」<sup>36)</sup>とする。以上の立場に立ち裁判所は、この問題に対する判断の基準を現存する協約規範に求めず、交渉代表の義務に求める。かくして次に述べるように、組合の悪意が問題とされるのである。

裁判所は、「問題は、組合の拒否が……故意に、恣意的におよび差別的になされたものである場合でも、組合の仲裁付託拒否によって違法解雇に対する、訴訟を通じての救済が妨げられるか否かである」<sup>35)</sup>として、コックスを引用し、判例を詳細に検討した上で、労働者の使用者に対する協約違反の訴訟は、「組合が協約にもとづく仲裁に労働者の主張を提出することを不当に拒否した場合は妨げられない」<sup>37)</sup>と述べ、その場合に適用される法理についてはコックスの信託法理適用説を引用し、また、その他に信任関係 (confidential relations) の法理および地区制委員会 (zoning board) の決定に対する司法審査との類推を検討している。

以上、メアリランド州裁判所は、コックス説に全面的に依拠して、労働者が直接使用者の責任を問うことができるか否かは、組合の仲裁付託拒否が不当であるか否かによるとし

34) 217 Md. 556, 144 A. 2d 88 (1958)

この他, Ostrofsky v. United Steelworkers, 171F. Supp. 782 (D. Md. 1959) aff'd, 273 F. 2d 614 (4th Cir.), cert. denied 363 U.S. 849 (1960)

35) 144 A. 2d 88, 93

36) 144 A. 2d 88, 98

37) 144 A. 2d 88, 99

たのであるが、これに対しては、当然コックス説の検討において指摘した点が問題となるであろう。

以上に検討したように、第3の立場は、ともかく、労働者が使用者の協約違反の責任を問うる道を残しているのであるが、この道を全く閉じてしまうのが第4の立場である。すなわち、それは組合が仲裁付託を拒否した場合は、労働者は使用者の協約違反の責任を問うことはできず、ただ組合の悪意を立証した場合にのみ組合の責任を問うことができるとするものである。この立場に立つ州としては、ニュー・ヨーク、ペンシルヴァニア<sup>38)</sup>、ロード・アイランド<sup>39)</sup>、ミシガン<sup>40)</sup>の諸州があるが中でもニュー・ヨーク州は一貫した立場をとっている。以下ニュー・ヨーク州の判例を中心に検討する。

ニュー・ヨーク州裁判所の立場を最も鮮明に出したのが *Parker v. Borock* 事件<sup>41)</sup> における最上級裁判所の判決である。

本件は、解雇された労働者が、使用者に対して損害賠償を請求した事件であるが、裁判所は原告は協約によって拘束されること、本件においては、原告が組合代表に権利を託したことが協約からうかがわれることを指摘し、*Donato v. American Locomotive Co.* 事件<sup>42)</sup> 判決を引用して「論理的に導びかれる唯一の結論は、組合に対して、組合が仲裁手続をやりそこねた (*mishandle*) とか、裁定に対して異議申立をしなかったと労働者が主張する場合を除いては労働者はいかなる救済も与えられないということである」<sup>43)</sup> (傍点筆者) と述べる。

以上ニュー・ヨーク州においては、労働者は組合が仲裁付託を拒否した場合は、組合の責任のみを問うるにすぎないとしたのであるが、同州においては、さらに、労働者は苦情手続の当事者ではないという理由で、仲裁裁定に対する異議申立権も否定された<sup>44)</sup>。かくして、労働者は、使用者の協約違反の責任を問う道は閉ざされてしまい、実質上、労働者は協約によって使用者に対する権利を取得しないことになった。このことは、協約の「規範的効力」によって労働者は使用者に対する直接的権利を取得することが法的には認められていないことを意味する。

38) *Falsetti v. Local 2026, UMW*, 400 Pa. 145, 161A. 2d 882 (1960)

39) *Mello v. Local 4408, United Steelworkers*, 82 R.I. 60, 105 A. 2d 806 (1954)

40) *Cortez v. Ford Motor Co.* 349 Min. 108, 84 N.W. 2d 523 (1957).

本件は、女子労働者が、協約の先任権条項および性別による差別禁止条項に違反して解雇されたにもかかわらず、組合が仲裁付託を拒否したとして、組合に対し損害賠償を請求した事案であるが、裁判所は、組合は、仲裁付託に関して広汎な裁量権を有し、悪意、恣意的行為、もしくは詐欺を理由とする場合以外は問題とされえないとした。

ただし、*Union News Co. v. Hildreth*, 295 F. 2d 658 (6th Cir. 1961) は、第4の立場を否定している。

41) 182 N.Y.S. 2d 577, 156 N.E. 2d 297 (1959)

42) 127 N.Y.S. 2d 709 (1954)

43) 156 N.E. 2d 297, 300

44) *In re Soto*, 7 N.Y. 2d 397, 165 N.E. 2d 855, 198 N.Y.S. 2d 282 (1960).

以上、組合が仲裁付託を拒否した場合、労働者はいかなる権利を有するかについて州法の検討を行ってきたが、すでに明らかにしたように、各州の立場は様々に分れており、統一的、もしくは支配的な立場は存在していなかった。また理論的には、州法における契約理論に拘束され、協約の片言隻句を手掛りに、協約の解釈としてそれぞれの結論を導びかざるを得なかった。このような州法における不統一と不安定が、1962年の *Smith v. Evening News Asso.* 事件における連邦最高裁判所の判決を期に、この問題が連邦法の問題として展開する中でどう統一されてゆくかを次に検討しなければならない。

(ii) 連邦法における展開 (1967年の *Vaca v. Sipes* 事件連邦最高裁判決まで)

連邦法においては、州法と異なり、連邦最高裁判所の判決が絶対的拘束力を持つが、この問題全体に関して絶対的拘束力を持つ判決はまだ下されておらず、それに到る過渡的段階であるといえる。したがって、連邦法の検討においては州法における4つの立場に関して、それがどのような過程で連邦法として採用されていったかを検討する。

*Smith* 事件連邦最高裁判決の翌年、この問題を連邦法の問題として明確にとらえ、詳細に論旨を展開したのはニュー・ジャージ州最高裁判所の *Donnelly v. United Fruit Co.* 事件<sup>45)</sup> における判決であった。

本件は、解雇された労働者が、使用者に対して損害賠償を請求した事件である。

裁判所は、この問題は「タフト・ハートレー法9条(a)項と301条(a)項の相互関係を認めることなしには解決されえない」<sup>46)</sup> とし、まず、301条(a)項の下において、連邦最高裁判所は、労働協約にいかなる法的効力を認めてきたかを検討する。すなわち、裁判所は、1962年に *Smith* 事件において連邦最高裁判所が労働者の301条(a)項にもとづく協約違反の訴訟を認めたこと、そこでは仲裁条項は問題になっていなかったが、*Lincoln Mills* 事件では、組合の仲裁請求が認められ *Enterprise Wheel & Car Corp.* 事件(1960)では、仲裁裁定の強行が認められたことから連邦最高裁判所の立場は仲裁による苦情処理に非常に好意的であり、労働者の仲裁付託請求も認められるべきであるとして「301条のもとにおける法の展開において、仲裁の全ての側面は……労使関係法で明らかにされた連邦労働政策に合致する限りにおいて自由な司法的扱い (liberal judicial treatment) を受けるべきである」<sup>47)</sup> と述べる。

次に、裁判所は、タフト・ハートレー法9条(a)項<sup>48)</sup> 但書の立法史を検討し、この点か

45) 190 A. 2d 825 (1963)

46) 190 A. 2d 825, 833

47) 190 A. 2d 825, 834

48) 「適正交渉単位において労働者の多数によって団体交渉のために指名され、または選出された代表は、賃率、賃金、労働時間その他の労働条件に関する団体交渉のために、かかる単位内の全労働者の排他的代表となる。但し、個々の労働者またはその集団は、いつでも使用者に苦情を提出し、現行の協約の規定に反しない限り、交渉代表の介入を受けず、苦情を解決する権利を有する。但し、交渉代表は、かかる解決に出席する機会が与えられる。」

らも労働者の仲裁付託請求は認められるべきであるとする、すなわち、ワグナー法では「個々の労働者または集団は、いつでも使用者に苦情を提出する権利を有する」となっていたのに対し、タフト・ハートレー法では「現行の協約の規定に違反しない限り、交渉代表の介入を受けず苦情を処理する権利を有する」と付け加えられたことを指摘し、結論として「個々の労働者は、組合が彼の為に苦情を提出することを拒否する場合は、使用者に苦情を提出し処理する、立法により与えられた権利を有する」<sup>49)</sup>と述べる。

この判決は、原告の損害賠償の請求は認めなかったが、タフト・ハートレー法9条(a)項但書を根拠に、労働者の苦情提出権を認め、最終的には公平な第三者たる仲裁者の裁定により労働者の使用者に対する協約上の権利を決定しようとする立場であり、サマーズ説に依拠し、それをさらにタフト・ハートレー法301条の下での連邦法の展開からも根拠づけようとするものである。また、組合が仲裁付託を拒否した場合は労働者は（仲裁を通じて）使用者の責任を直接問うことができる点で第1の立場と実質的に同じものであるといえる。州法における第1の立場は、協約の解釈等によって自らの立場を根拠づけたが、本件判決は、それをタフト・ハートレー法9条(a)項但書と301条(a)項の結びつきに求めたことに注目すべきである。

本判決は、州裁判所による連邦法の解釈であるから、その当否は連邦最高裁判所によって判断されるが、後に述べるように、この点に関する *Vaca v. Sipes* 事件における連邦最高裁判所の判断は傍論であり、拘束的権威を持つものではない。

また、前述のコネチカット州連邦地方裁判所においてとられた第1の立場は州法の問題として判断されたものであるが、これが連邦法として妥当するか否かについての判断は、1963年の *Belk v. Allied Aviation Service Co.* 事件<sup>50)</sup>における第2巡回区連邦控訴裁判所（コネチカット州連邦地方裁判所の上級審裁判所）の判決は、判断を留保した<sup>51)</sup>。

次に、第2の立場については、1965年の *Republic Steel Corp. v. Maddox* 事件<sup>52)</sup>における連邦最高裁判所判決によって否定された。すなわち、解雇された労働者が、使用者に対し退職金の支払いを請求したのに対して、裁判所は、一般的に仲裁請求前置主義を連邦法上の原則として確認した上で（ただし、組合が拒否した場合は別であるとする）、「退職金を請求する労働者は当然に解雇を……承認したことは事実であるが、このことから彼の請求が、使用者と他の労働者の将来の關係に何ら影響を及ぼさないとすることはできず<sup>53)</sup>したがって、「退職金請求に関する苦情は、他の形態の苦情と決定的な違いはない<sup>53)</sup>とした。

49) 190 A. 2d 825, 839

50) 315 F. 2d 513 (1963)

51) 315 F. 2d 513, 516

52) 379 U.S. 650, 13 L. Ed. 2d 580

53) 379 U.S. 650, 654, 13 L. Ed. 2d 580

本件は、退職金請求に関する事案であるが、不当解雇に対する損害賠償請求に関しても、解雇は認めているので仲裁請求前置主義の原則は適用されないか否かの点につき、本判決は先例として拘束力を有する。

かくして、第2の立場は連邦法としては否定されたが、本判決では、連邦最高裁判所は組合が仲裁付託請求を拒否した場合に関する判断は留保した。

本判決の翌年には、*Haynes v. United States Pipe & Foundry Co.* 事件<sup>54)</sup>において、第5巡回区連邦控訴裁判所は、第3の立場に立つことを明らかにした。

さらに、1967年に至って、連邦最高裁判所は、*Vaca v. Sipes* 事件<sup>55)</sup>において、傍論としてではあるが初めて第3の立場に立つことを明らかにし、注目すべき論理を展開した。

本件は、解雇された労働者が、正当な理由なしに仲裁付託を拒否されたとして、組合に対して損害賠償を請求した事案である。

裁判所は、*Republic Steel Corp. v. Maddox* 事件判決を引用し、仲裁請求前置主義を採用する理由として「労働者の要求は、労働協約の違反に根拠を置くのであるから、労働者は、協約上の権利が強行される仕様を規律する協約条項に拘束される」<sup>56)</sup>と述べる。これは、州法の第3の立場で検討した *Jenkins* 事件判決の立場を採用したものである。

次に、裁判所は、この原則には例外が認められるが、その1つとして、組合の不法な (*wrongful*) 拒否の場合をあげ、かかる場合に労働者に対して何らの救済も与えないことは非常な不正義であり、それは議会の意図でもないとして、「労働者は……組合が……公平代表の義務に違反したことを立証できることを条件として、……使用者を相手どって訴訟を提起することができる」<sup>57)</sup> (傍点筆者) とする。

労働者の訴訟が、なぜ組合の拒否が不法な場合に限定されるのであろうか。これに対して裁判所は、「もし、労働者が、その価値に関係なく仲裁を強行できるならば、……苦情処理機構は実質的にくつがえされる。それは使用者の、組合の権威に対する信頼を破壊す」<sup>58)</sup> と述べる。すなわち、協約に苦情手続が規定されているにもかかわらず、労働者が直接使用者の責任を問うるとするならば、組合の権威は失墜するとするもので、この限りでは協約中に苦情手続が規定されていなかった *Smith* 事件における連邦最高裁判所判決とは矛盾しない。しかし、協約中に苦情手続が規定されているか否かで異なるとしても、苦情手続の果す役割を、*In re Norwalk Tire & Rubber Co.* 事件におけるコネチカット州連邦地方裁判所のように、組合の争議行為を回避するだけでも意味があるとする考え方と比較するならば、労働者の仲裁付託を阻止しなければ権威が失墜するとする点で本件にお

54) 362 F. 2d 414 (5th Cir. 1966)

55) 386 U.S. 171, 17 L. Ed. 2d 842 (1967)

56) 386 U.S. 171, 184, 17 L. Ed. 2d 842, 854

57) 386 U.S. 171, 186, 17 L. Ed. 2d 842, 855

58) 386 U.S. 171, 191, 17 L. Ed. 2d 842, 858

ける連邦最高裁判所の考え方は、交渉単位における労働者の統制者としての組合をより重視しているといえよう。このことは次に述べるように、労働者の協約上の権利と、組合の公平代表義務の内容との関連を切断する裁判所の考え方にも示されている。すなわち裁判所は、「特定の苦情が仲裁付託を正当化するに十分な価値を有しないとの組合の決定が、裁判官もしくは陪審員が後に当該苦情を価値あるものと認定したという理由で公平代表義務違反になるとするならば、苦情を仲裁以前の段階で処理しようという組合の意欲は著しく減退するであろう」<sup>59)</sup>と述べる。

協約論の観点からみるならば、裁判所が上に述べたことは、労働者の苦情に価値がある、すなわち使用者は協約違反の責任を問われうる立場にあるにもかかわらず、組合が公平代表義務に違反しなかったという理由で、使用者はその責任を免れることを意味する。その場合、労働者は、組合の公平代表義務違反を証明できないわけであるから、裁判所によれば、使用者の責任を直接問えないことになり、この限りにおいて、労働協約の「規範的効力」は認められないことになる。

本件は、組合の責任を問題にした事案であり、判旨のうち、労働者は、組合の公平代表義務違反がなければ使用者の責任を問えないとする部分は直接本件の解決にとって必要なものではない。したがって、この部分に関する判旨は傍論であり拘束的効力は持たない。かくしていまだこの問題に関する連邦法の立場は流動的であるとはいえ、連邦最高裁判所が上述のような明確な理由づけで第3の立場を採用したことは、大きな意味を有するといえよう。

なお、この時点では、連邦法として明確に第4の立場に立つものは見当たらない。

以上、この問題に関する連邦法の検討から明らかになったことは、州法の段階ではこの問題に対する立場は4つに分かれていたが、連邦法としては、第1の立場と第3の立場の2つに整理されてきたこと、しかも、連邦最高裁判所が傍論ながら第3の立場に立つことを明らかにしたことである。さらに、これらの立場の対立点が、州における契約理論に拘束された協約の解釈としてではなく、タフト・ハートレー法301条(a)項の下でいかなる協約理論が形成されるべきか、あるいは、その中で交渉代表としての組合の地位がどのように扱われるべきかの問題として論じられていることである。

#### IV

以上の検討を通じて、アメリカにおいては州法においても、連邦法においても、組合が公平代表義務に違反しない限り、労働者は直接使用者の責任を問うことはできないとする立場が存在し、協約の「規範的効力」に制限が加えられていることをみてきた。最後に、

59) 386 U.S. 171, 192-193, 17 L. Ed. 2d 842, 859

かかる「規範的効力」の制限の持つ意味を協約論との関連で二、三検討してむすびとする。

第1は従来の協約論との関連である。Iで述べたように、コモンロー上の協約論は、様々な契約論的構成によって、労働者の協約上の権利を認めようとしてきた。これに対して本稿で検討した問題はいかなる理論によって労働者は直接使用者の責任を問うことが制限されるかということである。州法における第3、第4の立場は、労働者は第三者の為の契約の受益者であるとしても、取得する権利そのものが制限付きの権利であるという論理でこれに対処した。連邦法においては、連邦最高裁判所は、交渉代表としての組合の権威を失墜させることを理由に労働者の仲裁付託権を否定した。このことは、それまで連邦最高裁判所によって発展させられてきた仲裁制度に対する法的効力の付与は、それが交渉代表としての組合の地位と衝突する段階に至り、拒否されたことを意味する。

すなわち、労働協約に対する法的効力の付与が、交渉代表制度の維持・発展という連邦労働政策の原則と抵触する限りで制限されていると見ることができるであろう。

第2は、第1で述べたことを別の側面からとらえることになるが、労働協約中に苦情手続が規定されることにより、協約の「規範的効力」が制限されていることである。より具体的に述べると、*Vaca v. Sipes* 事件における連邦最高裁判決の検討においても指摘したが、苦情手続が協約中に規定されることにより、労働者に対する交渉代表組合の統制者としての地位が強まり、協約が使用者と交渉代表組合の二当事者間の権利、義務関係としての性格をより強く持つようになる。同時に、苦情手続が協約中に規定されることによって、協約の内容が「非基準化」する。これらの結果として、本稿で検討したような「規範的効力」の制限がなされているといえよう。

本稿は、あくまでも協約論の一断面を扱ったに過ぎない。アメリカ労働協約論を全体として明らかにするためには、さらに、タフト・ハートレー法の構造の分析と同時に、具体的な協約条項の研究に進まなければならない。また、1967年以後の判例の展開についても他日を期したい。