

アメリカにおける労働条件の決定変更法理 (2)

著者	谷本 義高
雑誌名	研究論集
巻	73
ページ	87-95
発行年	2001-02
URL	http://doi.org/10.18956/00006368

アメリカにおける労働条件の決定変更法理 (2)

谷 本 義 高

目 次

- I はじめに
- II 団体交渉システム外における労働条件の決定変更
- III 団体交渉システム下における労働条件の決定変更
 - 1 団体交渉システムの概略
 - 2 労働条件の意義・内容 —団体交渉事項—
 - 3 団体交渉システムと雇用契約との関係 (以上72号)
 - 4 団体交渉による労働条件の決定変更
 - (1)協約が存在しない場合における労働条件の決定変更
 - (a)労働条件の交渉及び決定
 - (b)労働条件の一方的決定変更禁止
 - (c)交渉の行き詰まりによる一方的決定変更
 - (2)協約締結後における労働条件の決定変更
 - (a)協約の終了及び改訂
 - (b)団体交渉権の放棄
 - (c)協約違反
 - (d)団体交渉義務違反 —仲裁人とNLRBの関係—
- V おわりに
 - 1 労働条件決定変更法理の概略
 - 2 労働条件決定変更法理の特徴
 - 3 バランスの崩壊 (以上73号)

4 団体交渉による労働条件の決定変更

(1) 協約が存在しない場合における労働条件の決定変更

(a)労働条件の交渉及び決定

労働協約が存在しない場合、労働条件を決定変更するためには、排他的交渉代表たる労働組合との団体交渉を経て、合意に達する必要がある。これ以外の方法により使用者が労働条件を

決定変更することは、団体交渉義務違反の不当労働行為にあたり、原則として禁止される。

NLRA8条(d)は、使用者及び交渉代表に対して、単に交渉の席に着くだけでなく、合意に向けて「誠実に」交渉を行わなければならない義務を課している。しかし、当該誠実交渉義務は、当事者に合意することまでも義務として強制するものではない(同条)。したがって、「誠実に」交渉する限り³⁹⁾、義務的団交事項に関する自己の主張に固執して交渉が行き詰まり暗礁に乗り上げたとしても、誠実団交義務違反にはならない。

しかし、使用者が非義務的団交事項に固執することにより、義務的団交事項に関する交渉が行き詰まった場合には、誠実さの判断を経るまでもなく、それ自体で(per se)団体交渉義務に違反することになる。連邦最高裁は、NLRB v. Wooster Division of the Borg-Warner Corp.⁴⁰⁾判決において、使用者が非義務的団交事項に固執して、義務的団交事項を含む団体交渉が行き詰まることは、実質的には義務的団交事項に関する交渉の拒否であり、したがってそれ自体で団交義務に違反することになる、と判断している。

(b)労働条件の一方的決定変更禁止

労働条件の一方的決定変更を禁止する原則⁴¹⁾は、団体交渉義務との関係から導かれる。連邦最高裁は、団体交渉中に被用者にとって有利な変更を一方的に使用者が行った事案であるNLRB v. Katz⁴²⁾において、当事者が交渉において誠実であったとしても団体交渉義務違反が成立しようという前提にたち、使用者が交渉中である義務的団交事項を一方的に変更することは交渉の拒否と同じであって、誠実さの判断を経るまでもなく、それ自体で団体交渉義務に違反する、と判示した。本判決により、排他的交渉代表が決定された後においては、交渉中であるか否かにかかわらず⁴³⁾、被用者にとって有利不利を問わず、使用者による義務的団交事項の一方的決定変更は団体交渉義務違反となる、という重要なルールが確立された。

(c)交渉の行き詰まりによる一方的決定変更

交渉過程において、当事者が誠実に交渉を尽くしたが⁴⁴⁾、合意にいたらず行き詰まり(impass)に達する場合がある。このように交渉が行き詰まりに至った場合には、例外的に当該事項に関して使用者による一方的変更が可能になる⁴⁵⁾。この場合、団体交渉義務が一時的に停止(suspend)ないし解除されるので⁴⁶⁾、労働条件を一方的に決定変更しても団体交渉義務の違反が生じないからである。

しかし、一方的変更が可能になるといっても、団体交渉義務そのものが消滅するわけではないから、変更が無制限であるわけではない。可能となる一方的決定変更は、使用者が組合に対して行った提案と必ずしも同一である必要はないが、それと矛盾しない範囲でなければならない。変更された条件が、組合に対してなした提案と実質的に異なる場合には、変更された条件に関しては行き詰まりが存在しないからである。例えば、使用者が、組合に対する最終提案よりもさらに有利な変更を個別被用者に対して行った場合は、誠実団交義務に違反することにな

る⁴⁷⁾。

行き詰まりは一時的な状態であるから、ストライキにより交渉力に変化が生じた場合や、経営状態の改善、組合の要求の変化、時の経過などの要因によって、行き詰まり状態が解消される場合がある⁴⁸⁾。このような変化が生じた場合には、一方的変更は許されず、再び誠実に交渉する義務を負う。

(2) 協約締結後における労働条件の決定変更

協約存続期間中、使用者が協約条件を一方的に破棄、変更ないし改訂した場合は、協約違反の問題となる。同時に、これが団体交渉義務違反として不当労働行為にも該当する場合がある。アメリカにおいては、協約締結後も団体交渉義務が存続しているからである⁴⁹⁾。協約締結後における労働条件の変更を考える場合には、これら両側面からの検討が必要である。

(a) 協約の終了及び改訂

労働協約に期間の定めのある場合、その有効期間中は、当該協約に含まれている(contained in)⁵⁰⁾労働条件について、当事者は「改訂」(modification)を拒否することができる(NLRA 8条(d))。期間の定めがない場合も含め、労働協約を終了(termination)あるいは改訂する場合は、8条(d)但書所定の手続を経なければならない。同条但書は、労働協約の終了及び改訂を望む当事者に対して、60日前の書面による終了及び改訂通告や同期間における争議行為の禁止など諸手続の履践を団体交渉義務としている。

同条但書に違反した場合、協約を終了及び改訂することはできず、その場合は協約違反及び団交義務違反の責任が生じる。結果として、期間満了予定日あるいは通告による終了予定日をすぎたとしても、被用者の労働条件は既存の協約条件に拘束される続けることになる⁵¹⁾。

同条但書所定の手続を履践して協約が終了した場合においては、旧協約に含まれていた義務的団交事項について、当事者双方に再び誠実団交義務が生じるから、新協約の締結あるいは新交渉が行き詰まりに達するまで、団体交渉を尽くさなければならない。

その間は、旧協約条件が存続する(survive)と解される⁵²⁾。旧協約により設定された基準(旧協約条件)の変更も、労働条件の一方的変更にあたるからである⁵³⁾。このような意味において、旧協約条件は新協約締結ないし行き詰まりまで事実上存続することになる。存続するのは、原則として賃金や労働時間などの義務的団交事項であるが、ユニオン・ショップ条項やチェック・オフ条項などの組合保障に関する事項等は、義務的団交事項であっても協約終了後は存続しないと解されている⁵⁴⁾。苦情処理・仲裁条項については、明示ないし黙示の合意等によりその存続がはっきりと否定されていない場合には、協約終了後も存続すると解される。協約が終了した後に、使用者が旧協約に基づいて(arise under)すでに発生している(accrued or vested)被用者の権利を侵害したなどの場合には、使用者は当該苦情を旧協約上の苦情処理・

仲裁手続(grievance and arbitration procedure)に付託する義務を負う⁵⁵⁾。

他方、協約を改訂しないが、事実上協約条件を変更したという場合は、基本的には協約違反の問題となるが、解釈次第では団体交渉義務違反にあたる。NLRAが「改訂」の概念を定義していないため、このような状態が生じる。一方的変更ないし破棄が改訂にあたるか否かについてNLRBは、協約条件に対する重大な(material)あるいは本質的な(substantial)変更であるか否かを基準として判断している⁵⁶⁾。

協約に含まれている事項が任意的の団交事項であった場合における当該事項の一方的改訂ないし変更は、団体交渉義務には違反せず不当労働行為とはならないが、協約違反の問題が生じる⁵⁷⁾。

(b) 団体交渉権の放棄

義務的の団交事項のうち協約に含まれない事項について、引き続き当事者双方は団体交渉義務を負っている。しかし、明示の合意、協約条項、交渉過程や過去の慣行などによって、これを放棄することも可能である。典型的には、協約期間中は協約に含まれない事項に関する交渉権を放棄するというジッパー条項や、同期間中は特定事項に関して使用者に一方的決定変更権限を与えるという経営権条項による場合である。ただし、団体交渉権という制定法上の権利の放棄であることから、それが曖昧なものではなく「明白かつ疑問の誤解の余地のない」(clear and unmistakable)ものでなければならない⁵⁸⁾。

経営権条項などにより、使用者に一方的決定変更権限が認められている場合は、これにしたがった変更も可能となる。しかし、一方的変更後において当該条項の解釈に争いが生じた場合には、協約違反及び団体交渉義務違反の問題が生じうる。

(c) 協約違反

協約条件の一方的変更は協約違反となる。この場合、労働組合及び被用者の双方は、使用者に対して、LMRA301条(a)に基づく協約違反訴訟を連邦裁判所に提起できる⁵⁹⁾。しかし、損害賠償や協約条項の特定履行(specific performance)を求める訴訟を直接裁判所に提起できる場合は極めて限定される。アメリカにおいては、ほとんどの労働協約が苦情処理手続を規定しているからである。苦情処理手続とは、協約の解釈適用に関して生じた紛争を労使の代表が協議して解決する手続であり、複数のステップからなる⁶⁰⁾。多くの場合、最終ステップとして、仲裁人による仲裁裁定(arbitration award)を終局判断とする仲裁手続が規定されている。仲裁手続は、労使関係に精通した公平な第三者を仲裁人とする自主的紛争解決システムである。仲裁人は、被用者の原職復帰を命じる裁定を下すことができるなど柔軟かつ幅広い権限を有しており、当該事案に最も適した解決が可能になる方法が仲裁なのである。

この苦情処理・仲裁手続が排他的な救済手続として協約に規定されている場合には、原則として当該手続を尽くした後でなければ協約違反訴訟を提起できないとする法理が、連邦最高裁

により確立されている⁶¹⁾⁶²⁾。さらに、連邦最高裁は、United Steelworkers v. American Manufacturing Co.⁶³⁾、United Steelworkers v. Warrior & Gulf Navigation Co.⁶⁴⁾、United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp.⁶⁵⁾の３判決からなるSteelworkers Trilogyにより、仲裁手続を尊重するという法理を確立した。当該法理によれば、裁判所が判断できるのは、苦情を仲裁に付すか否かだけであって、原則として苦情の実体内容を判断ないし審理することはできない。さらに、仲裁人により下される仲裁裁定は終局的かつ拘束力(final and binding)を有するとされ、したがって裁判所は、仲裁人による仲裁裁定を拒否する当事者に、当該仲裁裁定の特定履行を命じるという役割を果たすことになる⁶⁶⁾。

(d) 団体交渉義務違反 —仲裁人とNLRBの関係—

協約上の労働条件の一方的変更が、協約違反と同時に団体交渉義務違反にあたる場合がある。協約違反に関しては、ほとんどの場合仲裁手続に解決が委ねられることになるが、他方で、団体交渉義務違反については、不当労働行為としてNLRBが管轄権を有している。この結果、仲裁人とNLRBの解釈や判断が異なる場合が生じる。

理論上は、NLRA10条(a)⁶⁷⁾に基づいて、苦情処理・仲裁手続という私的な契約あるいは合意が不当労働行為制度という制定法上の権限を破ることはできないとして、NLRBに広い管轄権が認められると解されている⁶⁸⁾。しかし実際には、仲裁手続が公正かつ正規なものであること、当事者が仲裁裁定に拘束されることに合意していたこと、仲裁裁定の内容がNLRAの目的と政策に明らかに反していないことなどを条件として、NLRBは、自らの判断を控えて仲裁裁定を尊重するという方針をとっている⁶⁹⁾。

Ⅳ おわりに

1 労働条件決定変更法理の概略

団体交渉外システムにおける労働条件の決定変更は、基本的には個別雇用契約法理に委ねられる。雇用契約に期間の定めがある場合には、使用者は当該雇用契約上の労働条件を一方的に変更することはできない。しかし、雇用契約に期間の定めがない場合は、原則として使用者は自由に労働条件を変更することができる。随意的雇用原則によって、使用者は正当事由如何にかかわらずいつでも被用者を解雇できる。したがって、使用者が変更ないし提示した新しい労働条件に被用者が同意しない場合には、端的にこの者を解雇すればよいのである。当該新条件に対して被用者が異議を唱えずに働き続けた場合には、これに同意したことになる。

最近では、制定法の制定や法解釈によって、随意雇用原則は大きな制約を受けつつある。特に、不法行為や契約違反法理を用いて、当該原則の修正を試みる州はかなりの数にのぼる。し

かし、いずれもパッチワーク的対策に過ぎず⁷⁰⁾、基本原則としての随意的雇用原則は現在も雇用関係における根幹をなしている。

次に、団体交渉システムにおける労働条件の決定変更は、複雑な法理の制約下にある。団体交渉システムが規制する対象は、義務的団交事項である。労働条件は義務的団交事項に該当するから、その決定変更は団体交渉法理の枠内において可能になる。

義務的団交事項には、誠実団体交渉義務が課せられる。したがって、いったん排他的交渉代表が決定されると、使用者は合意に向けて誠実に交渉を尽くさなければならず、原則として労働条件を一方的に決定変更することは団体交渉義務違反として禁止される。被用者と個別交渉することも不当労働行為として禁止される。ただし、誠実に交渉を尽くして行き詰まりに達すれば、例外的に一方的決定変更が可能になる。

協約が締結された場合、協約条件に違反する雇用契約は有利不利を問わず無効になり、被用者の労働条件は協約条件にとって替わることになる。この場合、被用者は直接協約から権利を取得するのではなく、協約違反訴訟を提起することによって、自己の権利を保全することができる。

協約の有効期間中は、排他的交渉代表である労働組合は、協約に含まれる事項について改訂や変更を拒否できる。使用者は、協約を一方的に変更、改訂ないし破棄することができず、これを強行した場合には協約違反の責任を生じさせる。同時に、これが団体交渉義務に違反する場合もある。

協約違反の場合、苦情処理・仲裁手続を経て最終的には終局判断である仲裁裁定が下される。当該手続においては、労使関係に精通した仲裁人によって、法理論にとらわれない、柔軟かつ事案に即した最善の解決が可能になる。裁判所及びNLRBは、自身が紛争の実体判断をしないで、当該仲裁裁定を尊重するという解決方法を採用している。

2 労働条件決定変更法理の特徴

団体交渉システムにおける労働条件決定法理は非常に複雑である。労働協約締結の前後にわたって団体交渉義務が存在し続けることから、不当労働行為法理が労働条件の決定変更を監視する役目を担うことになるが、協約締結後は、同法理に加えて苦情処理・仲裁手続もこの役目を担うことになる。一方、労働条件設定に関していったん団体交渉システム外におかれると、そこでは解雇自由の原則に基づく市場原理が支配している。アメリカにおいては、規制と市場原理という2つの対極的な制度が併存する独自の労働条件決定法理が形成されている。

3 バランスの崩壊

ところが、1980年代以降、2つの極のバランスに大きな変化が生じてきている。その原因は、

組合組織率と協約適用率の低下にある。特に、民間部門における低下がはなはだしい。2000年における全部門の組合組織率は13.5%、協約適用率14.9%であるが、民間部門に限っては組織率9.0%、協約適用率9.8%となっており⁷¹⁾、被用者10人のうち9人が組合員ではなくなっている。さらに、組織率のみならず、協約適用率も10%を切っており、民間部門におけるほとんどの被用者が協約の適用を受けない状態にある。この数値からは、協約に基づいた被用者の雇用保障や権利保護の意義が、過去におけるそれよりも薄れていること、逆に約90%以上もの被用者（民間部門）が解雇自由原則の下にあることがわかる。つまり、ほとんどの被用者は、NLRA以来発展形成されてきた団体交渉システム外に位置しているのである。

このような背景において、被用者を保護する役割が、労働協約から制定法へとシフトし⁷²⁾、最近では1990年障害を持つアメリカ人法(Americans With Disabilities Act)法や1993年家族・医療休暇法(Family and Medical Leave Act)など数々の制定法が立法化されている。それとともに、最近では、協約上の苦情が制定法上の権利でもある紛争が増加してきた。このような紛争に対しては、終局的判断である仲裁裁定が下されたとしても、裁判所が当該苦情の実体を判断できることが認められている⁷³⁾。また最近では、被用者の制定法上の権利に関する紛争を、雇用契約に基づく仲裁により解決する方法も試みられている⁷⁴⁾。

団体交渉システムがカバーする範囲が狭まり続ける中で、排他的交渉代表が存在しない場合における労働条件の決定変更には、どのような法システムが望まれるのか。今日、不法行為及び契約違反の法理や制定法により、特定の理由について解雇自由の原則が修正されてきているとはいえ、依然随意的雇用の原則は健在である。1980年前後から当該原則の盛衰に関する議論も高まりを見せており、同原則を含めた団体交渉システム外における労働条件決定変更法理の再構築は、今後の雇用関係法制における大きな課題となるかもしれない。

注

39) 「誠実さ」の判断は、NLRBが当該ケースにおける当事者の行為全体(totally of conduct)から総合的に判断することになる。ただし、NLRBは当事者の提案について、実質的な内容まで踏み込んでその適否を判断してはならない。そうでないと、当事者に合意や譲歩を強制することになるからである。

NLRB v. American National Insurance Co., 343 U.S. 395 (1952).

40) 356 U.S. 342 (1958).

41) 一方的変更と行き詰まり法理については、道幸哲也「労働条件の変更と誠実団交義務（上）（下）」日本労働協会雑誌267号（1981年）12頁、268号33頁において詳細な検討がなされている。

42) 369 U.S. 736 (1962).

43) NLRB v. Cone Mills Corp., 373 F.2d 595 (4th Cir. 1967).

- 44) 行き詰まりにおいて使用者の不誠実さが認定された例として, *Industrial Union of Marine & Shipbuilding Workers of America v. NLRB*, 320 F.2d 615 (3d Cir. 1963), *cert. denied*, 375 U.S. 984 (1964).
- 45) *See, e.g., NLRB v. Almedia Bus Lines, Inc.*, 333 F.2d 729 (1st Cir. 1964); *Fetzer Television, Inc. v. NLRB*, 317 F.2d 420 (6th Cir. 1963); *AMF Bowling Company, Inc v. NLRB*, 63 F.3d 1293 (4th Cir. 1995).
- 46) *See, e.g., NLRB v. Tomoco Communications, Inc.*, 567 F.2d 871, 881 (9th Cir. 1980); *Cheney Lumber Co. v. NLRB*, 319 F.2d 376 (9th Cir. 1963).
- 47) *NLRB v. Crompton-Highland Mills*, 337 U.S. 217 (1949); *NLRB v. Katz*, 369 U.S. 736.
- 48) R. GORMAN, *BASIC TEXT ON LABOR LAW 449-50* (West, 1976). *See, e.g., Bonanno Linen Service v. NLRB*, 454 U.S. 404 (1982).
- 49) 中窪・前掲注18)論文(2)1886頁以下参照。
- 50) 一方当事者が要求した場合を除いて、協約を必ずしも書面化する必要はない。したがって、書面によらない合意(明示・黙示)も協約としての効力を否定されない。*See, e.g., McNealy v. Caterpillar, Inc.*, 139 F.3d 1113 (7th Cir. 1998).
- 51) *See, e.g., NLRB v. Mar-Len Cabinets, Inc.*, 659 F.2d 995 (9th Cir. 1981).
- 52) *See generally Weeks, Continuing Liability Under Expired Collective Bargaining Agreements: (pts. 1-3)*, 15 O KLA. CITY U.L. REV. 1, 359 (1990).
- 53) *See, e.g., Laborers Health and Welfare Trust Fund v. Advanced Lightweight Concrete co.*, 484 U.S. 539 (1988); *NLRB v. Carlli*, 648 F.2d 1206 (9th Cir. 1981); *Peerless Roofing Co. v. NLRB*, 641 F.2d 734 (9th Cir. 1981).
- 54) *See, e.g., Bethlehem Steel Co.*, 136 N.L.R.B. 1500 (1962), *enforced in relevant part sub nom; Industrial Union of Marine & Shipbuilding Workers v. NLRB*, 320 F.2d 615), *cert. denied*, 375 U.S. 984. 旧協約に含まれていた任意的団交事項である協約条件も存続すると解される場合もある。*See, e.g., UAW v. Cadillac Malleable Iron Co.*, 728 F.2d 807 (6th Cir. 1984).
- 55) *Nolde Brothers, Inc., v. Local 358, Bakery & Confectionery Workers Union*, 430 U.S. 243 (1977); *Litton Fin. Printing Div. v. NLRB*, 501 U.S. 190 (1991).
- 56) *See, e.g., NLRB v. Merrill & Ring, Inc.*, 731 F.2d 605 (9th Cir. 1984). *See also Dumham-Bush, Inc*, 264 N.L.R.B. 1347 (1982).
- 57) *Allied Chemical & Alkali Workers Local 1 v. Pittsburgh Plate Glass Co.*, 404 U.S. 157 (1971).
- 58) *See, e.g., Metropolitan Edison Co. v. NLRB*, 460 U.S.693 (1983); *NLRB v. Lion Oil Co.*, 352 U.S. 282 (1957).
- 59) 労働組合による協約違反訴訟が認められた例として *Textile Workers Union v. Lincoln Mills*, 353 U.S. 448 (1957), 被用者による協約違反訴訟が認められた例としては *Smith v. Evening News Association*, 371 U.S. 195 (1962)がある。なお、被用者が労働組合に対して、苦情処理手続における公正代表義務違反を理由に、本条に基づき訴訟を提起することも認められる。*Vaca v. Sipes*, 386 U.S. 171 (1967).

- 60) 3ないし5段階のステップを定めているものが多い。例としては、当該被用者と直接の監督者間、職場委員と部門責任者間、労使の全国代表者間などにおける協議があげられる。
- 61) 訴訟前に労働組合に対して苦情処理手続を尽くすことを求めた例としてDrake Bakeries, Inc., v. Local 50, American Bakery & Confectionery Workers, 370 U.S. 254 (1962). 被用者に対する例としてRepublic Steel Corp. v. Maddox, 379 U.S. 650 (1965); Vaca v. Sipes, 386 U.S. 171.
- 62) 被用者は協約締結の主体でないため、被用者個人が苦情処理手続に参加できる程度が限られている場合が多く、被用者の協約上の権利に関する苦情のすべてが、苦情処理手続において適切に処理されうるとは限らない。このため、排他的交渉代表が公正代表義務に違反する場合、仲裁裁定が公序に反する場合、当該苦情が制定法上の権利をともなう場合は、例外として、苦情内容を審査したり、仲裁裁定の特定履行の拒否を求める協約違反訴訟を被用者が提起できる道が開かれている。藤原淳美「アメリカ労働法における制定法上の権利の仲裁付託可能性」日本労働研究雑誌464号（1999年）132頁。
- 63) 363 U.S. 564 (1960).
- 64) 363 U.S. 574 (1960).
- 65) 363 U.S. 593 (1960).
- 66) 仲裁人による終局判断の原則にも例外があり、協約上の苦情が制定法上の権利である場合などは裁判所による司法審査が可能になる。藤原・前掲注62)論文参照。
- 67) 29 U.S.C. § 160(a).
- 68) NLRB v. C & C Polywood Corp., 385 U.S. 421 (1967); NLRB v. Acme Industrial Co., 385 U.S. 432 (1967).
- 69) Spielberg Manufacturing Co., 112 N.L.R.B. 1080 (1955); Collyer Industrial Wire, 192 N.L.R.B. 837 (1971).
- 70) 荒木・前掲注1)論文(2)897頁, 中窪・前掲注2)論文141頁。
- 71) U.S. Department of Labor, Bureau of Labor statistics, *Union Members in 2000* (Jan. 18, 2001). Internet site <<http://stats.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>>.公共部門では組織率37.5%, 協約適用率42.0%となっている。
- 72) 中窪裕也「アメリカ労働法の動向」労働法律旬報1378号36頁, 39頁 (1996年), 中窪・前掲注2)論文139頁以下。
- 73) Alexander v. Gardner-Denver Co., 415 U.S. 36 (1974). 藤原・前掲注62)論文135頁以下。
- 74) Cf. Gilmer v. Interstate / Johnson Lane Corp., 500 U.S. 20 (1991).

[完]