

KANSAI GAIDAI UNIVERSITY

アメリカにおける労働条件の決定変更法理(1)

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 関西外国語大学・関西外国語大学短期大学部 公開日: 2016-09-05 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 谷本, 義高 メールアドレス: 所属: 関西外国語大学
URL	https://doi.org/10.18956/00006385

アメリカにおける労働条件の決定変更法理 (1)

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
 - 1 随意的雇用の原則と労働条件の決定変更
 - 2 随意的雇用原則の形成と例外
- 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—
 - (1)義務的団交事項
 - (2)非義務的団交事項
 - 3 団体交渉システムと雇用契約との関係
 - (1)排他的交渉代表制
 - (a)排他的交渉代表の権限
 - (b)交渉代表の決定と交渉単位
 - (2)協約が存在しない場合における労働条件の決定変更
 - (3)協約締結後における労働条件の決定変更 (以上72号)
 - 4 団体交渉による労働条件の決定変更
- V おわりに

I はじめに

アメリカでは、団体交渉システム下の労働条件変更法理に関する研究や議論の蓄積は豊富である。他方で、排他的交渉代表(exclusive bargaining representative)が存在しない場合も含めた包括的な視点からの検討は、ほとんどなされてこなかったり。

交渉単位内に排他的交渉代表が存在しない場合、被用者は団体交渉システムの外におかれることになる。この場合、被用者の労働条件は雇用契約によって設定される。コモン・ロー法理の下では、雇用契約に期間の定めがない場合、使用者は理由如何にかかわらずいつでも自由に

被用者を解雇できる。労働条件の変更は解雇によって可能になるから、そもそも雇用を維持したまま労働条件変更の可否を議論する土壌がない。外部労働市場が発達したアメリカにおいては、雇用契約上の労働条件設定は、自由競争による市場原理の下におかれているのである。

他方で、交渉単位内に排他的交渉代表が存在する場合、被用者の労働条件の決定変更は団体交渉システムに委ねられ、当該代表が単位内におけるすべての被用者の労働条件を集团的かつ画一的に決定することになる。つまり、被用者の労働条件は、当該交渉代表による使用者との団体交渉の結果として締結される労働協約によって設定される。この労働協約の締結は、一定の雇用保障の確保にもつながる。団体交渉システム下においては、使用者側からみれば労働条件の変更は規制されることになり、見方によれば被用者も画一的な労働条件しか享受しえないことになる。

労働条件の決定変更を考える場合は、団体交渉システムの内側と外側という2つの側面からの検討が必要である。このような観点から既存の法理論を再構成してみると、対極的であるともいえる2つの制度が併存しているというアメリカ独自の特徴が明らかになる²⁾。市場原理に委ねられる部分と法により積極的に規制される部分という、一見全く異なる制度が併存しているのである。

本稿では、このような特徴を検証することにより、労働条件の決定変更法理の輪郭ないし大枠を明らかにすることを目的とする。当該法理に関する詳細な検討は今後の課題としたい。

なお、本稿はすでに発表している拙稿「アメリカにおける労働条件の決定・変更」日本労働法学会編『講座・21世紀の労働法 第3巻』（2000年、有斐閣）242頁に対して、出版の都合により論じることができなかった部分を中心に加筆修正を加えたものであるが、その論旨や論理の帰結に大きな変更はない。

II 団体交渉システム外における労働条件の決定変更

1 随意的雇用の原則と労働条件の決定変更

排他的交渉代表が存在しない場合、使用者と被用者の合意に基づいて雇用契約を締結したり、変更することによって、労働条件の決定変更ができる。問題は、使用者がこれを一方的に変更することができるかである。

雇用契約に期間の定めがない場合、原則として、使用者は自由に労働条件を決定変更できる。今日においても、使用者は正当事由の存否にかかわらず、いつでも被用者を意のままに(at will)解雇できるという、随意的雇用の原則(employment at will)が妥当しているからである³⁾⁴⁾。アメリカにおいては、日本のように解雇には合理的理由や正当事由が必要であるとして、解雇自体を制限する一般法理は存在しない⁵⁾。したがって、使用者が新たな労働条件の設定を望む

場合には、単に反対する被用者を解雇すればよい。このように、雇用契約による労働条件の決定変更は、解雇に関する法理と密接に絡み合っていることがわかる。

これに対して、雇用契約に期間の定めがある場合は、随意的雇用原則の適用はなく、使用者は、原則として正当事由のない限り、期間の途中で被用者を解雇することはできない。期間途中における解雇は、契約違反として使用者に残存契約期間相当分の損害賠償責任を発生させ⁶⁾、結果として契約期間中における労働条件の一方的変更はなしえないことになる。

2 随意的雇用原則の形成と例外

随意的雇用の原則は、19世紀末に各州の裁判所により形成されたアメリカ独自の法理である。当時の州裁判所は、契約に関する伝統的なコモン・ロー法理を厳格に適用し、被用者にいつでもやめられる自由を認める以上、使用者に対してもいつでも雇用関係を解消できる自由が認められなければならないという契約の相互性(mutuality of obligation)と、被用者が労働の対価として報酬を得ている限り永続的雇用の特約は約因(consideration)を欠く、という2つを根拠として、被用者の雇用保障をほとんど認めない解釈を確立させてきた。

連邦最高裁も、当初は、組合員であることを理由とする解雇⁷⁾や採用拒否⁸⁾を禁止する立法は、契約の自由を侵害することから、デュー・プロセスを保障した合衆国憲法に違反する、との立場をとっていた。その後、ニューディール期において連邦最高裁が自身の解釈を転換したことにより⁹⁾、連邦及び州レベルにおいて、随意的雇用原則を制限する立法の道が開かれた。以降、組合活動を理由とする解雇を禁止したNLRA (National Labor Relations Act of 1935 全国労働関係法、通称 Wagner Act) や包括的に差別を禁止した公民権法(Civil Rights Act)など、かなりの数の立法がなされた。とはいっても、いずれの立法も特定の理由による解雇を制限しただけであるから、雇用関係は依然としてコモン・ローに基づく随意的雇用原則の下にあり、合理的理由や正当事由を課すことによって解雇を制限する法理は発展しなかったのである。

このような中、1970年代以降それまで厳格に適用されていた随意雇用原則に例外を認める法理が、各州裁判所において形成されはじめた。具体的には、当該解雇を公序(public policy)に違反する不法行為としたり¹⁰⁾、解雇には正当事由が必要であるとの黙示的契約(implied in-fact contract)¹¹⁾や黙示的誠実・公正義務条項(implied covenant of good faith and fair dealing)¹²⁾を根拠として当該解雇を契約違反とする理論構成が試みられている¹³⁾。また、雇用ハンドブック(employment handbook)あるいはマニュアル記載の解雇条件に違反する解雇を契約違反とする構成もみられる¹⁴⁾。その救済内容は、契約違反としては逸失賃金その他逸失給付の賠償が、不法行為ではこれに加えて精神的損害や懲罰的損害賠償が可能になるが、被用者を原職に復帰させることはできない¹⁵⁾。

アメリカの雇用契約法理は依然として随意的雇用原則の下にあり¹⁶⁾、例外はあるものの、原

則として使用者は被用者を自由に解雇できる。したがって、雇用契約に期間の定めのある場合を除き、使用者は、自由に労働条件を決定変更できることになる。換言すれば、解雇が自由である以上、雇用を維持したまま労働条件を変更する法理を形成する必要性が全くないのである¹⁷⁾。

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

アメリカの団体交渉システムの特徴は、多数決原理に基づく排他的交渉代表制である¹⁸⁾。排他的交渉代表制とは、一定の交渉単位内において、「被用者の多数(majority)により指名(designated)ないし選出(selected)された」組合が、唯一の交渉代表として、他組合員や非組合員をも含めた当該交渉単位内における「すべての被用者の」ために、「給与率、賃金、労働時間、その他の雇用条件」に関して使用者と団体交渉を行う制度である(NLRA9条(a)¹⁹⁾)。

団体交渉についてはNLRA8条(d)²⁰⁾が、「団体交渉とは、賃金、労働時間及びその他の雇用条件(wages, hours, and other terms and conditions of employment)、または労働協約の交渉及び協約の下で生じるすべての問題に関して、合理的時期に会見して誠実に(in good faith)協議する・・・」使用者と交渉代表の義務をいう、と定義している。同条によれば、単に会って話し合うだけではなく、合意に達するように「誠実に」(in good faith)交渉しなければならないという誠実団交義務を、団体交渉義務の内容としている。当該団体交渉義務は、「賃金、労働時間及びその他の雇用条件」に関する事項について課せられる。これらを義務的(mandatory)団交事項という。

当該制度の下では、使用者が排他的交渉代表との団体交渉を拒否することは不当労働行為となり(NLRA8条(a)(5)²¹⁾、また排他的交渉代表自身も使用者との交渉を拒否することが不当労働行為として禁止される(NLRA8条(b)(3)²²⁾。団体交渉義務の履行は、不当労働行為の中止・禁止(cease and desist)及び積極的措置(affirmative action)を命じることができるNLRBの救済命令によって担保される(NLRA10条(c)²³⁾)。

排他的交渉代表制を採用したアメリカ型団体交渉システムの下で、被用者の労働条件の決定変更を考える場合には、①労働協約が存在しない場合と②協約が締結された場合に分けて考える必要がある。あわせて、使用者と個別の被用者が締結する雇用契約との関係も考えなければならない。

①は、排他的交渉代表が決定したが、未だ団体交渉に至っていないか、あるいは団体交渉中の場合である。ここでは、排他的交渉代表制度と団体交渉義務に関する法理を中心に労働条件の決定変更法理が導かれる。②は、団体交渉の結果として労働協約が締結された場合である。

ここでは、協約に含まれる事項について、団体交渉義務と労働協約の効力に関する法理を中心に決定変更改理が導かれる。

逆に、少数組合など複数組合にかかわる問題や、非組合員や他組合員の区別における問題などは考慮する必要がない²⁴⁾。排他的交渉代表だけが「唯一」団体交渉権を有し、当該交渉代表が単位内の「すべての被用者」を代表するからである。換言すれば、単位内における被用者の労働条件は、交渉代表によって集团的にかつ画一的に決定されるのである。

2 労働条件の意義・内容 —団体交渉事項—

団体交渉システムの下において使用者による決定変更が規制される事項、すなわち団体交渉義務が課せられている事項は、義務的団交事項である。義務的団交事項に関しては、当事者双方は誠実団交義務を負うが、合意に至ることまでも強制はされない。義務的団交事項以外の事項を非義務的団交事項といい、これはさらに任意的団交事項、違法団交事項の2つに分けることができる。このうち、違法な事項を除いた任意的団交事項については、使用者は原則として自由にこれを決定変更できる²⁵⁾。本稿が検討対象とする労働条件は、義務的団交事項にあたる。

(1) 義務的団交事項

義務的団交事項とは、「賃金、労働時間及びその他の雇用条件」に関する事項をいう（8条(d)）。同条の文言は、限定的ではなく、かなり広い範囲までカバーすると解されている。例えば、「賃金」については、現実の労働に対する対価を意味するだけではなく、これに付随するものも「賃金」に含まれると解される。

具体的には、賃金に関する事項としては、給与率（基本給や時間給、歩合給も含む）、割増賃金、インセンティブ・プラン賃金制度、休日・休暇手当、解雇手当(severance pay)などに加えて企業年金、利潤分配制度(profit-sharing)、株式購入制度、健康保険制度、クリスマス賞与、社宅や食事の支給などが義務的団交事項に該当する。労働時間に関する事項としては、一日ないし一週の労働時間数の変更などがこれに該当する。その他の雇用条件に関する事項としては、テニューア(tenure)や退職、解雇、レイオフ、リコール、セニョーリティー、昇進昇格、配置換えなどの雇用保障に関する事項、休憩時間やランチタイム、喫煙、懲戒、服務規律、安全衛生、作業環境、労働負荷などの業務の遂行にかかわる事項、ユニオン・ショップやエージェンシー・ショップ、チェック・オフ、労働組合による雇用周旋(hiring hall)などの組合保障に関する事項、苦情処理・仲裁手続やノー・ストライキ条項などの使用者と労働組合の関係にかかわる事項などがこれに該当する²⁶⁾。

義務的団交事項に該当するか否かについて特に解釈が難しい問題としては、経営上の決定な

いし経営上の判断が関係する場合である²⁷⁾。経営上の決定自体は使用者の専権事項であるが、当該決定が被用者の労働条件に何らかの影響を及ぼす場合に、団体交渉義務の問題が生じる。つまり、業務の外注化（下請化）や事業縮小などの経営上の決定が、被用者の解雇など労働条件の変更をとともなう場合に、当該決定をなすにあたって労働組合との団体交渉を経なければ、団交義務違反の不当労働行為となる場合が生じるのである。

連邦最高裁は、Fibreboard Paper Products Corp., v. NLRB²⁸⁾において、経費節減などの理由が名目的なものにすぎない場合には、当該経営上の決定それ自体が義務的団交事項にあたるかと判断している。また、First National Maintenance Corp., v. NLRB²⁹⁾において連邦最高裁は、事業の縮小・閉鎖などが経済的理由によるものであったとしても、雇用の継続に重大な影響を与えるような経営判断に関する事項は、団体交渉によってもたらされる利益が、事業経営における負担を上回る場合に限って、当該決定は義務的団交事項となる、という判断枠組みを示している。

First National Maintenance Corp. 事件判決後、NLRB（National Labor Relations Board 全国労働関係局）では同事件判決によって示された枠組みの解釈適用にあたって、これを限定して義務的団交事項を狭く解していたが、最近の事件であるDebuque Packing Co.³⁰⁾では、逆に義務的団交事項を広く認める判断をしている。本件では、事業場の一部移転に関する決定が問題となった。NLRB は、業務内容の変更をとともなわない事業場移転の決定は多くの場合義務的団交事項となるが、①労働コストの削減が移転を決定した要因ではないこと、②仮に労働コストの削減が移転決定要素に含まれていたとしても、当該決定がさらに変更されるだけの内容をともなった譲歩案を労働組合が提案できなかったこと、のいずれかを証明できれば、一方的実施も団交義務違反の不当労働行為にならない、という解釈を示している。

(2) 非義務的団交事項

非義務的団交事項のうち、違法なものを除いた事項を任意的団交事項という。当該事項に関しては、団体交渉義務は生じないが、当事者が任意に団体交渉を行い、労働協約を締結することは可能である。具体的には、不当労働行為の和解に関する事項や交渉単位に含まれない第三者の雇用条件等に関する事項などあげられる。また、非義務的団交事項のうち、クローズド・ショップ条項やホット・カーゴ条項などのように違法な内容を目的とする事項を違法団交事項といい、誠実団交義務は生じないことはもちろん、任意に交渉することも許されない。

3 団体交渉システムと雇用契約との関係

(1) 排他的交渉代表制

(a) 排他的交渉代表の権限

団体交渉システムと雇用契約の関係については、排他的交渉代表の権限が重要な意味を持つ。交渉代表に与えられた権限である「排他性」には、次の2つの意味がある。

第1に、交渉代表以外の労働組合は単位内の被用者を代表しえない。したがって、少数組合などその他被用者集団は団体交渉権を有しないから、使用者は少数組合に対して団体交渉義務を負わない。

第2に、この権限は他の「代表」を排除するだけでなく、他の「交渉」も排除するのである。すなわち、使用者と交渉代表以外の労働組合との交渉を排除するだけでなく、被用者と使用者の個別交渉までも排除するのである。交渉単位内にある被用者の労働条件の決定は、すべて排他的交渉代表である労働組合の権限に属し、排他的交渉代表が行う団体交渉以外による労働条件の決定は不当労働行為となる。

このように、排他的交渉代表は、単位内の「すべての」被用者の代表となり、義務的団交事項に関する交渉を独占することになる。団体交渉システム下では、この交渉代表の強力な権限によって、交渉単位内にある被用者の労働条件は集団的かつ画一的に決定される。その権限ゆえに、排他的交渉代表には、交渉単位内のすべての被用者の利益を公正に偏見なく代表しなければならないという公正代表義務(duty of fair representation)が課せられる。

(b) 交渉代表の決定と交渉単位

排他的交渉代表として認められるためには、被用者の多数により指名選出されなければならない³¹⁾。典型的な方法としては、NLRB が秘密投票による選挙を主宰し、過半数の支持を得て選出された組合をNLRB が認証する(certify)ことによって、交渉代表たる地位が決定する。その他、組合が被用者の多数により支持されている証拠を提示し、これに基づいて使用者が任意に交渉代表として承認する方法(voluntary recognition)や、不当労働行為手続を利用するという方法もある。

交渉単位(bargaining unit)は、排他的交渉代表選出の単位であることに加えて、排他的交渉代表の権限が及ぶ範囲でもあるので、労働条件の決定変更を考える上では重要な要素である。交渉単位の範囲は、団体交渉のために「適切な」(appropriate)ものであればよく(9条(a))、使用者と労働組合との合意に基づいて任意に決定される。具体的には、部課単位、職種単位、事業所単位など地理的範囲や職業的範囲にまで多岐に及び、あらかじめ固定されているものではない。当事者間において交渉単位に関する合意が成立しない場合には、NLRB が交渉単位を決定することになる³²⁾。

(2) 協約が存在しない場合における労働条件の決定変更

排他的交渉代表が決定される以前に、すでに締結されていた雇用契約上の労働条件は、交渉中であっても労働協約が締結されるまでは有効であると解される。

しかし、いったん交渉代表が決定されると、排他的交渉代表の権限を根拠として、使用者が被用者と労働条件について個別交渉することは、不当労働行為として禁止される。この法理は、雇用契約の存在を理由とする団体交渉拒否が不当労働行為とされた J. I. Case Co. v. NLRB³³⁾によって確立された。使用者は、交渉前あるいは交渉中において、被用者との個別交渉によって既存の雇用契約上の労働条件を変更することもできないし、さらには、既存の労働条件とは異なる新たな雇用契約を締結することも不当労働行為として禁止される³⁴⁾。

以上から、いったん交渉代表が選出されると、使用者は個別雇用契約によって、被用者の労働条件を決定変更できなくなる。ただし、この法理の適用範囲は義務的団交事項のみであって、任意的団交事項に関して、使用者が被用者と個別交渉することは許される。

(3) 協約締結後における労働条件の決定変更

ここでは、団体交渉を経て労働協約が締結された場合に、既存の雇用契約に基づく労働条件はどうなるのか、つまり労働協約と雇用契約の関係について検討する。諸外国においては、強行的・直律的効力を定める立法や協約条項を労働契約に編入する(incorporate)ことにより解決をする例があるが、アメリカにおいては連邦最高裁によって独自の法理が形成されている。

まず、既存の雇用契約よりも労働協約が後に締結された場合について、連邦最高裁は J. I. Case Co. 事件において、NLRA の立法趣旨を根拠に、雇用契約は無効となって協約条件がこれにとって替わる、という法理を確立した。さらに、本判決は、雇用契約が協約条件よりも有利な場合でも当該雇用契約は無効になる、と判示して、いわゆる有利性の原則を否定し、労働協約が両面的拘束力を有することも示した。協約締結後に新たな雇用契約が締結された場合についても、当該雇用契約は無効になり協約条件がとって替わることも判例上確立している³⁵⁾。

連邦最高裁によると、雇用契約が無効になって協約条件がこれにとって替わることになるが、被用者が直接協約に基づいて権利を取得するわけではない。後述するが、LMRA301条(a)³⁶⁾ (Labor-Management Relations Act of 1947 労使関係法、通称 Taft-Hartley Act) に基づいて協約違反訴訟を被用者個人が提起できるという法理によって、被用者が協約条件を自らの権利として主張できるのである。このような独自の法理によって、被用者が協約条件を享受できることが担保されている³⁷⁾。ただし、協約上の条件が任意的団交事項である場合は、原則として被用者は当該協約条件に拘束されないから、使用者が被用者と個別に契約を交わすことも可能である。しかしその場合、使用者は労働組合から協約違反の責任を問われることになる³⁸⁾。

注

- 1) アメリカにおける労働条件変更法理については、すでに荒木尚志「雇用システムと労働条件変更法理（1）、（2）」法学協会雑誌116巻5号（1999年）697頁、6号871頁により詳細な分析及び検討がなされており、逐次引用しないが本稿も当該研究に負うところが大きい。また、本稿の執筆にあたっては、荒木東大助教授から多大なご指導をいただいた。記して謝意を表したい。
なお、本稿の注記において引用、参照した和文献の掲載雑誌名については、略語表記を用いていない。
- 2) 荒木・前掲注1)論文(1)116頁、(2)904-05頁、中窪裕也「労働法の規制緩和と弾力化」日本労働法学会誌93号（1999年）121頁、134頁以下。
- 3) *See generally* Hayford & Evers, *The Interaction Between the Employment-At-Will Doctrine and Employer-Employee Agreements to Arbitrate Statutory Fair Employment Practices Claims: Difficult Choice for At-Will Employers*, 73 N.C.L. REV. 443, 456-64 (1995). 随意的雇用原則に関する最近の研究として、松田保彦「アメリカにおける解雇制限の法理」判例タイムズ323号（1975年）8頁、内藤恵「アメリカにおける解雇法理の基本構造」慶應義塾大学大学院法学研究科論文集25号（1987年）121頁、中窪裕也「アメリカにおける解雇法理の展開」千葉大学法学論集6巻2号（1991年）81頁、小宮文人『英米解雇法制の研究』（1992年、信山社）85頁以下、中窪裕也『アメリカ労働法』（1995年、弘文堂）274頁、荒木・前掲注1)論文(1)718頁以下など、すでに多くの先行研究があり、逐次引用しないが本稿もこれらに負うところが大きい。
- 4) 随意的雇用の原則ゆえに、多くの労働協約には、解雇に正当理由を必要とする条項が規定されている。中窪・前掲注2)論文134頁、荒木・前掲注1)論文(1)715頁以下。
- 5) 最近では、サウスダコダ、アーカンサス、プエルトリコ、モンタナなどいくつかの州において、解雇には正当事由が必要であるとする立法がなされている。中窪・前掲注3)論文116頁以下、小宮・前掲注3)書155頁、163頁以下。荒木・前掲注1)論文(1)727頁。
- 6) 小宮・前掲注3)書15頁、155頁以下。
- 7) *Adair v. United States*, 208 U.S. 161 (1908).
- 8) *Coppage v. Kansas*, 236 U.S. 1 (1915).
- 9) *Texas & New Orleans Railroad v. Brotherhood of Railway & Steamship Clerks*, 281 U.S. 548 (1930); *NLRB v. Jones & Laughlin Steel Co.*, 301 U.S. 1 (1937).
- 10) *See, e.g., Petermann v. Teamstars Local 396*, 174 Cal. App. 2d 184, 344 P.2d 25 (1959).
- 11) *See, e.g., Pugh v. See's Candies, Inc.*, 116 Cal. App. 3d 311, 171 Cal. Rptr. 917 (1981).
- 12) *See, e.g., Fortune v. National Cash Register Co.*, 373 Mass. 96, 364 N.E. 2d 1251 (1977).
- 13) *See generally* Hayford & Evers, *supra* note 3), at 465-80; St. Antoine, *A Seed Germinates: Unjust Discharge Reform Heads Toward Full Flower*, 67 NEB. L. REV. 56, 59-65 (1988); Note, *Employer Opportunism and The Need for A Just Cause standard*, 103 HARV. L. REV. 510, 512-16 (1989). 内藤恵「アメリカにおけ

- る雇用契約理論と解雇法理におけるパブリック・ポリシー」季刊労働法146号206頁（1988年）、同「アメリカ雇用契約における労働者の誠意義務」法学研究63巻12号307頁（1990年）、中窪・前掲注3）論文100頁以下。
- 14) *See, e.g., Wooley v. Hoffman-La Roche, Inc.*, 99 N.J. 284, 491 A.2d 1257, *modified* 101 N.J. 10, 499 A.2d 515 (1985). Pratt, *Unilateral Modification of Employment handbooks: Further Encroachments on the Employment-At-Will Doctrine*, 139 U. PENN. L. REV. 197 (1990). 荒木・前掲注1)論文(1)725-727, 735-739頁。
- 15) 小宮・前掲注3)書155頁以下。中窪・前掲注3)論文103, 108頁。
- 16) 中窪・前掲注3)書279頁以下, 荒木・前掲注1)論文(1)728, 739頁。
- 17) 荒木・前掲注1)論文(1)735頁。加えて、日本の就業規則変更法理との関連ではあるが、菅野和夫『労働法 第5版』（1999年、弘文堂）114頁参照。
- 18) アメリカにおける団体交渉システムについては、中窪裕也「アメリカ団体交渉法の構造(1)-(4・完)」法学協会雑誌100巻8号（1983年）1454頁, 10号1823頁, 11号2062頁, 101巻1号（1984年）1頁, 中窪・前掲注3)書により詳細な研究がなされている。逐次引用しないが、本稿も当該研究に負うところが大きい。
- なお、本稿における労働協約関連箇所については、記述をかなり簡素化している。詳細は、谷本義高「アメリカにおける労働協約の法的効力(1)-(3・完)」同志社法学225号（1992年）90頁, 226号78頁, 227号73頁にゆずる。
- 19) 29 U.S.C. § 159(a).
- 20) 29 U.S.C. § 158(d).
- 21) 29 U.S.C. § 158(a)(5).
- 22) 29 U.S.C. § 158(b)(3).
- 23) 29 U.S.C. § 160(c).
- 24) 排他的交渉代表が存在しない場合に少数組合にも NLRA7条の権利が認められるとの主張もある。
Summers, *Unions Without Majority— A Black Hole?*, 66 CHI.-KENT L. REV 531 (1990).
- 25) 義務的団交事項と非義務的団交事項の区別は NLRB v. Wooster Division of the Borg-Warner Corp., 356 U.S. 342 (1958)によって明確にされた。
- 26) 5 T. KHEEL, LABOR LAW (MB) § § 18-21 (Release No.91. May 1998).
- 27) この問題については荒木・前掲注1)論文(2)746頁以下において詳しい検討がなされている。経営上の判断以外で義務的団交事項の解釈が問題となった一例としては、Allied Chemical & Alkali Workers Local 1 v. Pittsburgh Plate Glass Co., 404 U.S. 157 (1971)などがある。本件では保険給付が問題となり、退職者は交渉単位内の被用者に含まれないから、退職者への保険給付に関する事項は義務的団交事項にはあたらないと判断されている。See also Ford Motor Co., v. NLRB, 441 U.S. 448 (1979).
- 28) 379 U.S. 203 (1964).
- 29) 452 U.S. 666 (1981).
- 30) 303 N.L.R.B. 386 (1991).

- 31) 詳しくは中窪・前掲注18)論文(1)1466頁以下，中窪・前掲注3)書107頁以下参照。
- 32) Cf. 29 U.S.C. § 159(b).
- 33) 321 U.S. 332 (1944).
- 34) **Medo Photo Supply Corp. v. NLRB**, 321 U.S. 678 (1944).
- 35) **Order of Railroad Telegraphers v. Railway Express Agency, Inc.**, 321 U.S. 342 (1944).
- 36) 29 U.S.C. § 185(a).
- 37) 詳しくは，谷本・前掲注18)論文(2)97頁以下参照。
- 38) Cf. **J. I. Case Co. v. NLRB**, 321 U.S. 332.

[未完]