

公務員組合によるエージェンシー・シヨップ制度の違憲性

Janus v. AFSCME, Council 31, 585 U.S. ___, 138 S. Ct. 2448 (2018)

藤木貴史 帝京大学法学部法律学科助教

1 はじめに

労働組合から便益を得ている公務員に対し、その組合への費用支払いを強制することは、当該公務員の「言論の自由」を侵害し、違憲である。日本法の目からは奇異に映るこの主張は、二〇一八年六月のヤヌス事件連邦最高裁判決^①(以下、本判決)により肯定されるに至った。本稿の第一の目的は、本判決の事案および判旨を紹介し(2、3)、なぜこうした法的結論が導かれたのかを説明することにある。

もつとも、連邦最高裁がこの結論にたどり着くことは事前に予想されており、数多くの労働法研究者らが批判的論考をもつていた^②。それらの批判にもかかわらず、連邦最高裁が本判決を下したことをふまえると、公務員組合によるエージェンシー・シヨップ制度の違憲性をめぐる論争は——少なくとも実務上——決着がついたと言わざるをえない。本稿の第二の目的は、本判決を所与とせざるをえ

ない現状において、アメリカ労働法学はどのような対応を模索しているのかを紹介すること(4)にある。以下、本判決の具体的検討に移る前に、本判決を理解するうえで必要となる四つの知識を簡単に整理しておく。

①アメリカ労働法の大きな特徴の一つは、排他的交渉代表制度と公正代表義務にある^③。民間部門においては、連邦法たる全国労働関係法(以下、NLRA)が排他的交渉代表制度を導入しており^④、公務員部門においても、多くの州が、NLRA同様の制度を採用している。排他的交渉代表となった労働組合は、職場・企業等一定の交渉単位の労働者すべてを公正に代表する義務を負い、組合員のみを優遇したり非組合員のみを差別することが禁じられる。

②この枠組みのもとにおいて、被用者は、労働組合に加入せずとも、労働組合が交渉を通じ勝ち取った便益を享受できる。それゆえ、被用者には組合に加入せず、フリーライダーとなるインセンティ

ブが生じる。そこで活用されるのが、エージェンシー・シヨップ制度、すなわち、「協約から利益を受ける非組合員に対して、労働組合の代表活動にかかる経費を支払うよう求める」制度である^⑤。非組合員にも応分の負担を求めることで、労働平和(Labor Peace)を確保し、フリーライダーを防止するのがエージェンシー・シヨップ制度の趣旨である。二〇一八年時点でのこの制度は、二八州において勤労権法により禁止される一方で、残りの二二州において、労働組合の財政的基盤の確保に重要な役割を果たしていた。また非組合員にとつても、負担額は平均して年収の二%程度に留まるのに対し、組合が排他的交渉代表である職場の給与額は、

③一九七七年のアブード事件連邦最高裁判決は、公務員部門におけるエージェンシー・シヨップ制度を合憲とした重要な先例である。同判決は、フリーライダー防止および労働平和の達成という制度趣旨を確認したうえで、非組合員の負担額について、次のような判断基準を提示した。すなわち、労働組合の支出のうち、政治的・イデオロギー的・活動のための支出について非組合員に負担を求めることは、「言論の自由」を定めた連邦憲法第一修正に反し違憲となる。これに

対し、団体交渉等の義務に関連する支出について非組合員に負担を求めることは、合憲である、との基準である。具体的運用においては、組合が、この基準のもとで許容される請求可能額(Chargeable expense)の年間総支出額に占める割合を算出し、その割合を正規組合員の組合費に乘じる形で、非組合員一名あたりの負担額を算出してきた^⑥。そのうえで組合は、負担額の算出根拠および異議申出権の存在を知らせる通知を書面で非組合員に送付してきた^⑦。いずれにせよ、アブード事件判決の定立した基準は、その後約四〇年にわたり、実務上も安定的に運用されてきた。

④なお、公務員の「言論」が第一修正により保護されるかについて、連邦最高裁は、ピッカーリング事件判決以降、次のような判断枠組みを示してきた^⑧。すなわち、(i)公務員の言論内容が「公的関心事」でない場合には第一修正上の保護を否定し、(ii)言論内容が「公的関心事」に該当する場合には、州の利益と労働者の利益を衡量して第一修正上の保護の有無を決する、という枠組みである。

2 事案の概要

イリノイ州は、排他的交渉代表制度を採用し、排他的代表となった組合に公正

代表義務を課していた。また同州は、組合未加入の公務員労働者に対し、アブード事件判決同様の基準により算出される組合費相当額を、「代表手数料 (Agency fee)」（以下、手数料）として組合に支払うことを義務付けていた。手数料は、非組合員公務員が事前の同意を与えていない場合も、チェックオフにより当該労働者の給与から控除され、自動的に組合に支払われた。ただし非組合員労働者は、書面により、毎年算出される手数料の算出根拠および算出額への異議申立てが可能である旨を通知されていた。

被上訴人Y組合（一審被告、原審被告）は、州の公務員約三万五〇〇〇人を排他的に代表する労働組合であり、使用者たる州政府との間で賃金、労働時間その他労働条件（成果給、公務員定数、レイオフ、公共事業の民営化、昇進方法、差別禁止方針など）について交渉していた。Y組合は、エージェンシー・ショップ制度により、非組合員公務員一名あたり年額五三三ドル（組合費相当額の七八・六％にあたる）を支払われていた。非組合員公務員であった上訴人X（一審原告、原審上訴人）ら三名は、手数料の支払いにより金銭的な損害を受けたとして、Yに対する損害賠償請求訴訟をイリノイ州北地区連邦地方裁判所に提起し

た。連邦地裁がこれを棄却したため、Xは第七巡回区連邦控訴裁判所に上訴した。第七巡回区連邦控訴裁判所は、アブード事件判決が先例として存在する以上、連邦最高裁による先例変更がなされない限り損害賠償請求は認められないとして、Xの上訴を棄却した。これを不服としてXらが上訴したのが本件である。

連邦最高裁は、五対四でアブード事件判決の先例変更を命じ、本件を第七巡回区連邦控訴裁判所に差し戻した。法廷意見を執筆したのはアリートウ裁判官であり、ロバーツ裁判官、ケネディ裁判官、トーマス裁判官、ゴサッチ裁判官が加わった。なお本判決にはソトマイヤー裁判官、ケーガン裁判官の反対意見が付されており、ケーガン反対意見にはギンズバーグ裁判官、ブライヤー裁判官、ソトマイヤー裁判官が加わった。

3 判旨―破棄差戻

(1) アリートウ多数意見

イリノイ州法は、「重大な公的関心事 (matters of substantial public concern) についての私人の言論を助成するよう非組合員に強制するがゆえに、彼らの持つ自由な言論の権利を侵害する」。ゆえに、先例変更を行ない、アブード事件判決の

先例拘束性を否定する。

(i) 違憲審査基準

連邦憲法第一修正および第一四修正は、「言論の自由」を州が侵害することを禁じている。特定言論の強制のみならず、特定言論への助成強制も、民主的な統治形態を損ない、人をして自らの信条を裏切らしめる点で、第一修正上の問題を生じさせる。したがって、先例にない、違憲審査基準として、「合理性の基準 (rational basis test)」ではなく、商業的言論の領域で発展してきた中間審査基準である、「正確性審査基準 (exacting scrutiny test)」を採用する。

(ii) アブード事件判決による正当化は不適切

アブード事件判決がエージェンシー・ショップ制度の趣旨として挙げた、①労働紛争の防止および②フリーライダーの防止は、いずれも理由がない。①について、排他的交渉代表制とエージェンシー・ショップ制度は「不可避的に結びついているわけではない」。同制度を採用していない州や連邦の公務員のなかには、組合員となった公務員も存在するからである。エージェンシー・ショップ制度を採用せずとも、制約程度の低い他の手段

により、排他的交渉代表制もたらず政府利益を実現することは可能である。

また②について、フリーライダー防止を「やむにやまれぬ利益」と認めることもできない。第一に、高齢者団体や退役軍人団体、医師会などの結社は、非会員にも便益が及ぶ活動をしているが、非会員から金銭を徴収していない。第二に、排他的代表組合に公正代表義務が課されているとしても、組合にはそれを上回るメリットがある。だからこそ、エージェンシー・ショップ制度を採用していない州や連邦においても、組合は排他的代表をめざすのである。同制度を採用せずとも、組合は存続可能である。仮に公正代表義務が組合の負担となっても、非組合員に対して苦情処理サービスの金銭支払いを求めることができる。第三に、公正代表義務は排他的代表制度に由来する義務であるから、排他的代表組合が非組合員を代表しなければならぬとしても、不公平とは言えない。

(iii) アブード事件判決以外の理由づけも不適切

③立法者意思によれば、公務員の言論の自由が連邦憲法第一修正により保護されない、との主張は採用できない。また、④ピッカーリング事件判決の法理により、

上訴人に第一修正の保護が及ばない、との主張も採用できない。なぜならば、第一に、アブード事件判決の法理は、ピッカーリング事件判決の法理とは無関係であるからである。第二に、本件の事実関係は、ピッカーリング事件判決のそれとは異なるからである。

仮にピッカーリング事件判決の枠組みに拠るとしても、団体交渉の席上における組合の言論は、赤字財政に苦しむ州についての「公的関心事」にもとづく言論といえる。実質的にも、組合は団体交渉において、教育、児童福祉、健康保険、マイノリティーの権利等につき広く意見を表明している。これらの事柄は「第一修正の価値のヒエラルヒーにおいて最上位を占める」特別な言論主題である。組合言論が「重大な公的関心」の対象であることに疑いはない（から、組合を批判する公務員が金銭支払いをしないことも、「言論の自由」として保護される必要がある」。判旨(ii)で述べたとおり、エージエンシー・ショップ制度がもたらす利益は、非組合員の第一修正上の権利に対する侵害を正当化しない。

(iv) 先例拘束性の否定
公共部門のエージェンシー・ショップ制度は連邦憲法第一修正を侵害する。こ

れとは異なる結論を取るアブード事件判決は誤りであった。先例拘束性(stare decisis)は重要な法原理であるが、絶対的命令ではない。先例拘束性を否定するに際して考慮すべき五つの指標——①当該先例の理由づけの質(quality)、②当該先例の定立したルールの実効性(worth)、③当該先例と他の判決との間の一貫性(consistency)、④当該先例が下されて以降の判例法理の発展および事実の変化(development)、⑤当該先例に対する「他の判決の」依存性(reliance)——をふまえても、アブード事件判決の先例拘束性は否定されるべきである。

(v) 結論
以上より、州および公務員組合は、非組合員公務員の同意なく手数料を徴収してはならない。金銭徴収前に、非組合員公務員が明示的かつ積極的に同意しない限り、権利の放棄は推定されない。アブード事件判決の先例は変更される。本件では手数料の徴収に際し、非組合員の同意は求められていなかった。さらなる審理を尽くさせるべく差し戻す。

(2) ケーガン反対意見

(i) アブード事件判決の理解について

多数意見は、フリーライダーの弊害防止という正当化根拠を主に攻撃している。すなわち、多数意見は第一に、高齢者団体や退役軍人団体、医師会を挙げ、組合による手数料徴収を批判する。しかしこの批判は、労働組合には他の私的団体と異なり公正代表義務が課されていることを無視している。さらに多数意見は第二に、手数料の有無にかかわらず労働組合は排他的交渉代表をめざすのだから、エージェンシー・ショップ制度は不要である、と主張する。しかしこれも、エージェンシー・ショップ制度の経済的本質をとらえ損ねている。重要なのは、組合が排他的代表として機能「できる」(able)か否かであり、組合が排他的代表を「望む(want)」か否かではない。経済的に合理的な非組合員が組合にフリーライドすることを放置すれば、組合員がますます脱退することとなる結果、排他的交渉代表制度が効果的に機能しなくなるだろう。

(ii) ピッカーリング事件判決と公的関心事について

「アブード事件判決とピッカーリング事件判決は、表現に影響を及ぼす雇用上の決定を下す権限を政府ほどの程度もつか、という同一の基本的テーマの変奏である」。したがって、本件にもピッカーリング事件判決の枠組みが適用されるべきである。多数意見は、団体交渉に関する公務員の言論が「公的関心事」であると主張する。しかしこれは、ピッカーリング事件判決の枠組みを誤読している。言論の相手方、言論のなされた場所、言論の内容がポイントなのであり、この基準に照らした場合、労働条件に関する言論は職務上の言論に過ぎず、ピッカーリング事件判決の第一段階審査を通過できない。多数意見の論旨を敷衍すれば、公務員が賃金、福利厚生、職場ポリシーに不満を述べれば、それはすべて憲法問題ということになる。政府の職場統制に対する制約は、民間よりも大きくなるだろう。

(iii) 先例拘束性の原理について

多数意見のもっとも悪い点は、先例拘束性の原理を否定したことである。アブード事件判決は四〇年間肯定的に運用さ

れてきた先例であり、労働法以外の領域においても同判決が用いられてきた。同判決は、他の判決との間で一貫性をもつたルールを示しているものであり、時代遅れになったとはいえない。さらに、同判決は、他の判決と同じ程度には実効性がある。加えて、依存性の面でも同判決を変更すべきではなかった。二〇を超える州が、エージェンシー・ショップ制度を採用しており、本判決に対応しなければならぬ。その影響は膨大である。

(iv) 結論

本判決により、多数意見は、「第一修正を武器化 (weaponizing the First Amendment)」し、裁判官が経済政策・規制政策に恣意的に介入できる枠組みを用いて、健全で民主的な議論を終わらせた。多数意見は、例外的な理由があるからではなく、アブード事件判決が嫌いだっただけ、結論ありきで先例変更をしたのである。

4 検討

(1) 本判決の意義

本判決は、アブード事件判決を先例変更し、公務員部門におけるエージェンシー・ショップ制度を違憲とした。本判決の射程は、民間部門には及ばないと考え

られている¹⁴⁾。にもかかわらず、本判決の実務的意義はきわめて大きい。というのも、民間部門においては、労働組合員数が七五七万八〇〇〇人、推定組織率が六・四%にすぎないのに対し、公務員部門においては、労働組合員数が七一六万七〇〇〇人、推定組織率は三三・九%に及ぶからである¹⁵⁾。アメリカ労働運動において、公務員労働組合は重要な地位を占めているため、公務員組合の財政的基盤への打撃は、そのままアメリカ労働運動に対する打撃となりかねない。加えて、本判決がオプト・アウトの仕組みを明確に違憲としたことも重要である。非組合員が明確に同意しないかぎり、代表手数を徴収することはできなくなり、現行実務の見直しが避けられなくなったからである。

理論的には、次の二点が重要に思われる。第一に、本判決が——反対意見の表現を借りれば——連邦憲法第一修正を「武器化」し、約四〇年間にわたって運用されてきた組合保障条項を無効に追い込んだ点である。近時の連邦最高裁は、とりわけ営利的な言論の自由を侵害するとの理由づけにより、経済規制を違憲・無効とする傾向がある¹⁶⁾。アメリカの研究者らは、「規制緩和のための第一修正 (the deregulatory First Amendment)」の利

用だとして、この傾向を批判している。本判決もまた、この「規制緩和のための第一修正」の一環をなす判決と位置づけられよう。

また第二に、本判決が——傍論においてではあるが——労働組合による団体交渉その他の活動を「公的関心事」と位置づけた点も重要である。この趣旨を適正にふまえ、労働組合の言論の自由を保護する見地から、組合に対する不当労働行為規制を緩和することが求められよう¹⁸⁾。

いずれにせよ、本判決がアメリカ労働法に与える影響は、実務的にも、理論的にも、無視できるものではない。以下では、アメリカ労働法学説に着目し、学説が本判決をどのように批判しているか(2)、および、本判決を所与とした場合にどのような対応を議論しているか(3)、の二点を紹介する。

(2) 本判決多数意見に対する学説の批判

アブード事件判決の先例拘束性を否定した本判決多数意見の論理は、目新しいものではなく、二〇一二年のKnox事件判決および二〇一四年のHarris事件判決で示された論理と同型である。二〇一二年以降、有力なアメリカの労働法学者らは、①そもそもエージェンシー・ショップ

制度は非組合員の第一修正上の権利を

侵害しない、②仮に侵害したとしても正当化される、と主張してきた¹⁹⁾。したがって、本判決に対しても、二〇一二年以降の学説による批判が妥当するといえるだろう。

実際、ある憲法学者は、他人に金銭の支払を求めることを「言論」の規制と見なすことは不適切である²⁰⁾、として本判決を批判している。たしかに、言論のための金銭支出を禁じることは、言論制約に該当しうる。しかし、「金銭支出の強制は、使うことのできる金銭の総量をわずかに減少させる以外、言論をはっきりと制約するものではない」²¹⁾。それゆえ、助成の強制は、言論の強制にも言論の制約にも該当しない。助成の強制が禁じられるのは、①真摯な宗教的信念に反する場合や、②政党への寄付の場合など、ごく例外的な狭い範囲においてであるにすぎない。本判決の論理からすれば——政府はさまざまな助成金を私的結社に給付している以上——政府による税金の徴収すら第一修正違反となりかねない、というのが彼らの批判の骨子である。

また、有力な労働法学者であるハーバード大学教授のベンジャミン・サックスも、エージェンシー・ショップ制度は第一修正上の権利を侵害しないと主張している²²⁾。ただしその根拠は、やや独特であ

り、組合に助成される金銭は「非組合員の金銭」ではなく「政府の金銭」であるから、非組合員の「第一修正上の権利」なるものを考える必要はない、というものである。サックスによれば、金銭の流れは形式上、「政府」(給与)↓「非組合員」(代表手数料)↓「組合」となっている。しかし、実質的には、政府が組合に直接金銭を支払ったものとみなしてよい。判例上も、政府による親への教育助成は、実質的に宗教学校への直接助成である、と見なしたものが²³⁾ある。この判例は、政府による助成が宗教学校への直接助成と見なされないための条件として、親が「真正かつ独立の私的決定」を下していることを挙げている。しかし、エージェンシー・ショップ制度のもとで、非組合員は金銭拠出についての決定に関与していない。ゆえに、手数料は政府が組合に直接支払った金銭と考えることができる。そもそも、組合が排他的代表であるがゆえに非組合員が政府から高い給与を得られるのである以上、代表手数料の実質は組合財産と考えるべきである。したがって、第一修正の適用を検討するうえで、非組合員の「金銭」が支払われたと考える必要はない、というのがサックスの主張である。

使用者が労働組合に対し直接に金銭を

支払っていると見るべきだ、との彼の主張は、使用者による経費援助を禁じた不当労働行為規制との関係で、かなり奇異に響くかもしれない。この点は、立法論的な構想とも絡むため、次項⁽³⁾(ii)で改めて検討する。いずれにせよ、エージェンシー・ショップ制度は第一修正上の権利を侵害しないと論じる点で、学説は共通しているように見受けられる。このことから、「言論」と単なる金銭支出との区別の重要性を見て取ることができよう。

(3) 本判決を所与とした場合の学説の議論

本判決が仮に批判されるべきものであるとしても、本判決により、エージェンシー・ショップ制度が違憲となったことは事実である。保守的な裁判官が多数を占めるに至った連邦最高裁が、近い将来に本判決の先例拘束性を否定するとは考えにくい²⁴⁾。では、本判決を所与としたとき、どのような対応が求められるのだろうか。以下では、(i)労働組合への損害賠償の範囲、(ii)エージェンシー・ショップ制度に代わる立法措置の二点について、学説の議論を紹介する。

(i) 労働組合への損害賠償の範囲

本判決は、非組合員が明示的に同意し

ない限り、手数料を徴収できないと判断した。しかし本判決が下された段階で、有効なエージェンシー・ショップ制度は多数存在しており、すでに手数料を徴収された非組合員も多数存在した。それゆえ、徴収された手数料相当額の損害賠償を請求する訴訟が全米で提起されており、仮に損害賠償が認められれば、その総額は組合の年間収入の10〜20%に及ぶ可能性がある²⁵⁾と指摘されている。

問題となるのは、組合は本当に損害賠償義務を負うのか、という点である。損害賠償請求の根拠条文は、連邦法典四二編一九八三条であり、①州の法令を口実として (under color of)、②合衆国市民に対し憲法上保障された権利を侵害した者は、コモンローおよびエクイティ上の責任を負うことを規定している。ただし、③公務員による権利侵害の場合、「信義誠実 (good faith)」の抗弁により免責が認められる可能性がある、とされる。

肯定説は、損害賠償請求が認められる根拠として、次の三つを挙げる。²⁶⁾①エージェンシー・ショップ制度は、違憲な州法を口実として、私人から金銭を徴収していること。実際、違憲な州法に依拠してデュー・プロセスを経ないままに債権回収を行なった私人に対し、損害賠償責任を負わせた先例がある。²⁷⁾②エージェン

シー・ショップ制度は、「憲法上の権利」を侵害していること。連邦最高裁は、先例変更とは従前より妥当した法の発見であるとして、先例変更の遡及効を認めている。²⁸⁾本判決以前のエージェンシー・ショップ制度も違憲となる以上、損害賠償責任を免れることはできない。③排他的代表組合は公務員でないため、「信義誠実」の抗弁が妥当しないこと。仮に「信義誠実」の免責が認められるとしても、二〇一二年から本判決に至るまで猶予があったことに鑑みれば、組合に限って免責が認められない可能性がある。

これに対し、否定説は次のような根拠を挙げ、組合に損害賠償義務はないと反論する。²⁹⁾①エージェンシー・ショップ制度は、州法ではなく、組合と政府の交渉・協定によって導入されたこと。³⁰⁾「州法を口実として」権利を侵害したといえないので、条文上の要件を満たさず、賠償責任は生じない。②先例変更の遡及効を認めた判決は、連邦最高裁に係属した事件の当事者に最初に遡及効を及ぼすべき、と述べていること。本判決において、連邦最高裁は事件を連邦控訴裁判所に差戻しており、自判していない。本判決自身も遡及効について何も述べていない。したがって、本判決は将来効のみを持つと解すべきである。³¹⁾③連邦最高裁は、私人

による信義誠実の抗弁を否定していないこと。³⁶⁾ たしかに、私人による信義誠実の抗弁を肯定した連邦最高裁判例はないが、否定した判例もない。信義誠実の抗弁はもともと、不法行為法の類推適用により認められた抗弁であり、州法やアブロード事件判決を信頼して行動した組合にも、公務員と同様の免責が認められるべきである。³⁷⁾

④損害賠償請求はクラス・アクションの形で提起されているが、クラスの共同性要件を充足しないこと。³⁸⁾ ⑤先例変更による遡及的賠償を認めてしまえば、将来において裁判官が、憲法上の権利を拡張する解釈を取りにくくなりかねないこと、³⁹⁾ などである。

以上のとおり、損害賠償請求が認められるか否かは、民事訴訟分野における先例・条文の解釈によって判断の分かれる微妙な問題である。最終的な結果がどうなるかは予測しがたく、今後の推移を見守るほかない。

(ii) エージェンシー・ショップ制度に代わる立法措置

本判決により、チェックオフを伴う、オプト・アウト方式のエージェンシー・ショップ制度は、第一修正違反で無効となることが確認された。では、従来までエージェンシー・ショップ制度を採用し

ていた二二州は、どのような対応を採るべきであろうか。

(a) 使用者による経費援助の解禁

有力な一部の学説は、政府による労働組合への直接的金銭援助を認めるべき、と提言する。たとえばサックスは、政府による経費援助を禁じる規定を州法から削除し、組合費相当額の手数料を、州政府が組合に直接支払うべきだと主張する。⁴⁰⁾ 労働者の立場から考えれば、一〇%分の賃上げを獲得したうえで二%分を組合に支払う場合であれ、九%分の賃上げを獲得して組合に何も支払わない場合であれ、最終的に得られる金銭は変わらない。他方で政府も、労働者に支払う給与額を決定する権限を有している。ゆえに、労働者の将来の昇給を抑制することはなんら問題がない。昇給を抑制することにより、浮いた原資を直接労働組合に支払うことができれば、非組合員の第一修正上の権利侵害、という問題自体が消失する。したがって、非組合員から組合費相当額の手数料を徴収する、という枠組みにこだわる必要はない。団体交渉において組合と政府が、労働者の昇給割合および手数料の割合を決定する仕組みを導入すればよい。組合が手数料を取りすぎれば、排他的代表として支持されないだろう。さらなるセーフガードが必要ななら、協約の

批准に際して再度多数決を必要とするNLR Aの仕組みを導入すればよい。重要なことは、排他的代表が職場にいて初めて、組合プレミアムが割増された給与が得られる、ということである。「集団的行為によつてのみ生み出された価値は、当該手段を構成するに過ぎない個人に単純に帰属したり、個人的に所有されたりするべきではない」⁴¹⁾。

むしろ、こうした仕組みを導入すれば、使用者の経費援助を禁じたNLR A八条(a)(2)や、タフト・ハートレー法三〇二条との整合性が問題となる。しかしサックスは、それら規定の合理性をこそ問うべきだ、と主張する。そもそもなぜ労働法は、使用者が組合に金銭を直接支払うことを禁じたのか。いうまでもなく、NLR A制定時に広く見られた、使用者による組合支配を打破するためである。しかし、いずれの法規も、間接的な経費援助を許容しており、立法当時から「形式的主義的」との批判もあった。さらに、現代の経済状況において、御用組合廃絶という政策目的はなお妥当なものといえるのか、とりわけ従業員代表制との関係で盛んに議論されている。したがって、もし州の立法担当者が、御用組合廃絶という政策目的は重要ではない、現行法の仕組みは形式主義的だと考えるなら、

経費援助禁止を見直すことにも合理性があると考えられよう。以上が、サックスの主張である。

また、カリフォルニア大学デービス校教授代理のアーロン・タンは、州の立法対応についてより具体的な制度設計を提言している。⁴²⁾ 彼の議論はこうである。州の立法者は、労働組合を擁護するため、政府による組合への金銭直接払いにより、実質的にエージェンシー・ショップ制度を維持する道を探るべきである。たしかに、使用者から金銭を支払われることにより、組合の独立性が損なわれるとの批判もある。しかし、労働組合は、①本人(被用者)を代理している点、②政府と対向の関係に立つ点、および③十分な資金が得られなければ機能しない点において、あたかも公選弁護人のような存在といえる。公選弁護人が政府から資金を得つつ、政府から独立した権能を行使できている以上、政府による金銭支払いにより労働組合の独立性が損なわれる、との懸念は説得力に欠ける。なるほど、手数料額を知事や議会が決定する場合、組合の独立性に悪影響があらう。しかし、専門家からなる中立の第三者委員会を設け、手数料額を決定する仕組みをとれば、その懸念は無用である。現在有効な労働協約が失効し次第、上述の仕組みに移行

すべきである、というのが、タンの主張である。

(b) 経費援助の解禁への疑念

これに対して、使用者が組合に金銭を直接支払うことを認めれば、かえって労働組合の力を削ぐことになる、との反対論がある⁽⁴⁾。反対論の根拠は次の二つである。第一に、使用者に対する財政的依存性が高くなり、政治情勢の変化に対して無防備となりやすい。とくに、現在の大統領の振る舞いからわかるように、労働組合に敵対的な勢力が権力を握った際にはなおさらである⁽⁵⁾。また第二に、組合役員や専従者が職場や組合内部の問題に与するインセンティブが減少する。そうなれば、労働者の団結も職場の民主主義も損なわれ、腐敗が蔓延するだろう。もちろん、現行のエージェンシー・シヨップ制度も、使用者への依存性の高さ、組合内部の腐敗の可能性など、似たような欠点を抱えている。それゆえ、集合行為問題を解決するために、別の施策を講じることが望ましい。具体的には、①非組合員に対し、組合費と同額の金銭を——組合ではなく——他の慈善団体や学校に寄付するよう強制する仕組みを採用することが考えられる。また、②苦情処理・仲裁手続きにおいて非組合員からのみ金銭を徴収する仕組みもありえよう。さら

に、③組合員保険の充実、組合員同士でのシフト交換権の付与、病気休暇の組合員プール制度の活用など、労働組合の自主的団結を強化する仕組みも採用に値するといえる。

(c) 小括

以上、学説による立法提言を概観した。アメリカ労働法学は、新たな立法構想について、かなり自由に議論を展開しており、その行き着く先は明らかではない。労働組合の独立維持と、組合財源の安定を調和させることの難しさが、本判決を契機に改めて浮き彫りになったといえ、アメリカの労働法学はこの課題に今後どう向き合っていくのか、注視する必要がある。

5 結びに

本判決により、エージェンシー・シヨップ制度を維持することが難しくなったことは間違いない。排他的交渉代表制度、それに伴う公正代表義務を前提とする限り、エージェンシー・シヨップ制度が第一修正に反し違憲無効である、との本判決の結論には違和感がある。同時に、本判決が下された原因を第一修正に求め、言論の自由を保障した第一修正法理は組合にとって有害である、と断じるにも躊躇を覚える。たしかに本判決は、連邦最

高裁が、経済政策を攻撃する武器として第一修正を用いたがゆえに生まれた。しかし本判決の誤りは、アメリカの研究者らが指摘するように、金銭を言論と同視したことであり、「言論の自由」を労働法に取り込んだことではない、と思われるからである。いずれにせよ、本判決は、アメリカにおける労働法と憲法の関係を考えるための重要な材料を提供しており、議論の展開を注意深く見守りたい。

(1) Janus v. AFSCME, council 31, 585 U.S. 138 S. Ct. 2448 (2018).

(2) 公務員に対するエージェンシー・シヨップ協定をめぐる判例の流れ、およびそれに対する学説の批判は、筆者自身も紹介したことがあるので、併せて参照を乞う。藤木貴史「第一修正上の権利と公務員に対するエージェンシー・シヨップ条項」労働法律旬報一八八六号(二〇一七年)二八頁。

(3) 中窪裕也『アメリカ労働法(第二版)』(弘文堂、二〇一〇年)三七―三九頁。

(4) 29 U.S.C. § 159(a) (2017).

(5) BLACKS LAW DICTIONARY, 716 (10th ed. 2014).

(6) Benjamin I. Sachs, *Agency Fees and the First Amendment*, 131 HARV L. REV. 1046,

1057-58 (2018).

(7) *Aboud v. Detroit Bd. of Educ.*, 431 U.S. 209 (1977).

(8) *Shirley v. Sworny & Melanie S. Williams, Bad Math: How Non-Union Employees Are Unconstitutionally Compelled to Subsidize Political Speech*, 25 S. CAL. INTERDISC. L. J. 135, 141-142 (2016).

(9) 〃の手続的要請は、*Chicago Teachers Union, Local No. 1 v. Hudson*, 475 U.S. 292 (1986)以降課されるようになったため、組合の送付する書面はハンドソン通知状(Hudson notice)と呼ばれる。

(10) See, e.g., *Pickering v. Bd. of Educ.*, 391 U.S. 563 (1968); *Connick v. Myers*, 461 U.S. 138 (1983).

(11) 判例集未登載。なお厳密には、本件の訴訟は、代表手数料の支払いを義務づけた州法の無効確認を求め、イリノイ州知事が連邦地裁に提起したもので、*Rauner v. AFSCME, Council 31, No. 15-C-1235*, 2015 U.S. Dist. LEXIS 65085 (N. D. Ill., May 19, 2015)。連邦地裁は、訴えの利益がないとしてこの訴えを却下したうえで、Xらを訴訟当事者に変更して審理を継続した。

(12) *Janus v. AFSCME, Council 31*, 851 F.3d 746 (7th. Cir., 2017).

(13) たゞの審査は、助成強制が「や

- をいよまたぬ州の利益 (compelling state interest) に資する」¹⁹⁷ および「その利益が実質的にみてより制限的でない手段によつては達成しえない」¹⁹⁸ を求めており、実質的には厳格審査基準と評価する¹⁹⁹と可能である²⁰⁰。
- Janus*, 138 S. Ct. 2464-65.
- (14) William Baude & Eugene Volokh, *Compelled Subsidies and the First Amendment*, 132 HARV. L. REV. 171, 194 (2018).
- (15) BLS, *the Current Population Survey*, available at <https://www.bls.gov/cps/cpsaat42.htm> (last visited on June 3, 2019).
- (16) See, e.g., Sorrell v. IMS Health Inc., 564 U.S. 552 (2011) (処方箋を作成した医師の情報を無断で製薬会社に販売することを薬局に禁じた州法が、「言論の自由」を侵害し違憲無効とされた事案)。同判決は、橋本基弘「営利広告規制と情報バタナリズム」法学新報一二四巻七・八号(二〇一七年)九四〜九八頁に紹介されている。
- (17) Charlotte Garden, *The Deregulatory First Amendment at Work*, 51 HARV. C.R.-C.L. L. REV. 323, 332-339 (2016).
- (18) 藤木貴史「アメリカにおける労働組合の『市民団体的』プレッシャー活動——その憲法的保護の歴史の変遷」日本労働法学会誌一二三号(二〇一九年)一二三四頁参照。
- (19) 藤木・前掲註(2) 三三三〜三四頁。
- (20) Baude & Volokh, *supra* note 14, at 180-194.
- (21) *Id.* at 190.
- (22) Sachs, *supra* note 6, at 1055-69.
- (23) Zelman v. Simmons-Harris, 536 U.S. 639 (2002).
- (24) 本判決が下されたのち、中道のケネディ裁判官に代わり、保守派のブレット・カバノー裁判官が連邦最高裁の裁判官となった。これに伴い、連邦最高裁内部におけるリベラル派と保守派の割合は、四対五となつてゐる。
- なお、岡田順太「エージェンシー・ショップと結社の自由：Friedrichs判決を契機として」法学研究九一卷一号(二〇一八年)三二六頁は、連邦最高裁内におけるリベラル派と保守派の対立を、労働問題についての組合と保守的団体との対立と同一視するのは「乱暴に過ぎる」と批判する。たしかに、「一般論としてはそのとおりであるし、過去のリベラル派裁判官のなかには労働組合に冷淡であった者もいるから、筆者旧稿の記述が不十分であった点は認めねばならない。しかし、アメリカの労働法学者らが本判決の到来を正確に予想したのとは、しばしば「新しいロツクナー時代」と呼ばれる状況——保守派裁判官が第一修正を用いて規制緩和を進めていく状況——が、現に生じているからとせよ、この事実でもある。
- See, Garden, *supra* note 17.
- (25) See, e.g., Erwin Chemerinsky & Catherine L. Fisk, *Exaggerating the Effects of Janus: A Reply to Professors Baude and Volokh*, 132 HARV. L. REV. FORUM, 42, 43 n.9 (2018).
- (26) Baude & Volokh, *supra* note 14, at 202, n.212.
- (27) 42 U.S.C. § 1983 (2017).
- (28) 「信義誠実」に該当するか否かは、合理人であれば知り得たはずの明白に確立した憲法上・制定法上の権利を侵害したか否かで判断される。浅香吉幹「アメリカ民事手続法(第二版)」(弘文堂、二〇〇八年)二四頁参照。
- (29) Baude & Volokh, *supra* note 14, at 201-204.
- (30) Langan v. Edmondson Oil Co., 457 U.S. 922 (1982).
- (31) Harper v. Va. Dept. of Tax'n 509 U.S.86 (1993).
- (32) *Janus*, 138 S. Ct. 2484-85.
- (33) Chemerinsky & Fisk, *supra* note 25, at 43-54; Aaron Tang & Fred O. Smith Jr., *Can Unions Be Sued for Following the Law?* 132 HARV. L. REV. FORUM, 24 (2018).
- (34) Chemerinsky & Fisk, *supra* note 25, at 44-47.
- (35) Tang & Smith Jr., *supra* note 33, at 29.
- (36) Chemerinsky & Fisk, *supra* note 25, at 50-52; Tang & Smith Jr., *supra* note 33, at 30-36.
- (37) Tang & Smith Jr., *supra* note 33, at 38-40.
- (38) *Id.* at 28.
- (39) Sachs, *supra* note 6, at 1070-76.
- (40) *Id.* at 1069.
- (41) 29 U.S.C. § 158(a)(2) (2017).
- (42) 29 U.S.C. § 186(a) & (b) (2017).
- (43) Aaron Tang, *Life After Janus*, 119 COLUM. L. REV. 677, 694-758.
- (44) Catherine L. Fisk & Martin H. Malin, *After Janus*, 107 CAL. L. REV. (forthcoming 2019), UC Berkeley Public Law Research Paper, available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3245522> (last visited on July 3, 2019).
- (45) 現在の大統領による、組合に対する事務所使用の禁止、苦情処理手続や団体交渉中の給与保障の削減、団体交渉調停官の理由を伴わない罷免などについて *Id.* at 33-35. (ふじき たかし)

をいよまたぬ州の利益 (compelling state interest) に資する」¹⁹⁷ および「その利益が実質的にみてより制限的でない手段によつては達成しえない」¹⁹⁸ を求めており、実質的には厳格審査基準と評価する¹⁹⁹と可能である²⁰⁰。

Janus, 138 S. Ct. 2464-65.

(14) William Baude & Eugene Volokh, *Compelled Subsidies and the First Amendment*, 132 HARV. L. REV. 171, 194 (2018).

(15) BLS, *the Current Population Survey*, available at <https://www.bls.gov/cps/cpsaat42.htm> (last visited on June 3, 2019).

(16) See, e.g., Sorrell v. IMS Health Inc., 564 U.S. 552 (2011) (処方箋を作成した医師の情報を無断で製薬会社に販売することを薬局に禁じた州法が、「言論の自由」を侵害し違憲無効とされた事案)。同判決は、橋本基弘「営利広告規制と情報バタナリズム」法学新報一二四巻七・八号(二〇一七年)九四〜九八頁に紹介されている。

(17) Charlotte Garden, *The Deregulatory First Amendment at Work*, 51 HARV. C.R.-C.L. L. REV. 323, 332-339 (2016).

(18) 藤木貴史「アメリカにおける労働組合の『市民団体的』プレッシャー活動——その憲法的保護の歴史の変遷」日本労働法学会誌一二三号(二〇一九年)