

# 組合規律の限界

吾妻光俊

## 一序 説

労働組合の対外活動、なかんずく、使用者を相手方としての団体交渉ないし争議行為は、近代労働法制の下では、法の保障の下におかれており、特に、前者については、これを促進する政策を採用している制度（アメリカの不当労働行為制度、従って、これを受けついだわが労組法七条二号）さえ見られる。また、労働組合の結成、従ってまた、その組織のしかたについても、最近わが国において批准が問題となつてゐるILO条約八七号が、これを労働者の自治に放任すべしとしてゐることは周知の事実である。かくして、労働組合は、その組織化の過程においても、また、対外活動についても、完全な自治を認められ、または認められようとしてゐるのである。

しかし、労働組合の内部運営、いわばその内政について、即ち、団体と成員との関係について、最近、法の干渉の適否ないしその限度が問題化してゐる。労働組合は、その、対経営者の活動において、団体の意思を統一し、その統一された意思の下に、成員に対して具体的・現実的にこれをコントロールすることが、特に必要である点に、団体と

しての特質を持つ。しかも団体の成員に対する統制は、それが強力なことを欲すれば欲するほど、成員の自由に対する拘束という弊害を生ずる危険をはらみ、また、成員の生活利益を害するおそれさえ、なしとしない。

このような問題は、実は、世界各国の労働運動についていわば、共通の問題ともいえるのであるが、特に、アメリカにおいて、強く人々の意識に上り、従って、法律制度の関心をひいているように見える。たとえば、タフト・ハートレー法において、すでに、そのきっかけが与えられているとはいへ、一〇以上の州でのユニオン・ショップの禁止ないし制限を目標とする、いわゆる Right to Work Legislations は、解雇の脅威を武器として組合員に対する団体の統制力を確保しようとするのが、組合員の働く権利を狭めるという結果において、不当な統制となる、という考え方に由来するのであり、また、最近制定を見た、労使報告公開法も、特に労働組合の財政に対する法の監督を中心として、組合員の自由ないし利益を、団体の不当な統制力の行使から守ろうとする狙いにおいて、同じ傾向を代表するものといえよう。

本稿は、この中、後者に着眼し、労使報告公開法（以下労使公開法と略称することとする）を概観しつつ、同法の角度からする労働組合内政に対する干渉が、その基盤となった従前の判例法によるそれと相俟って、どのような問題を提起しているかを検討することとした<sup>(2)</sup>。

一 労使公開法の成立 本稿では、労使公開法成立までの経緯について、詳細にふれるつもりもなく、また、同法の内容を細かく紹介するつもりもない。労働組合の民主的運営が公益性を有することに鑑みて、自治に肝要な、各組合員の政治的権利の自由な行使を保障しようとするところにその政策目標があるといわれている労使公開法の成立の

きっかけをうかがい、また、同法と従来の判例法との關係を明らかにするにとめよう。

同法の成立が、一九五八年、いわゆるマクレーン委員会（正式には「労使の不正活動に関する上院分科委員会」）がつぎと暴露した Teamsters Union 役員の不正事件にうながされたことは周知の事実である。その後、共和党のゴールド・ウォーター案、民主党のケネディー・アーヴィン案、更に共和党マクレーン案と三個の案が国会で審議されたが、労働組合に対する厳しい取締を内容とする共和党案と、総和な統制を内容とする民主党案をめぐって論議がくりひろげられた結果、民主党案を土台として労使公開法が成立するに至った。

(1) 右のような成立のいきさつから、労使公開法の名にもふさわしく、組合財産の使用その他組合役員と使用者の間の支払等につき、不正な流用ないし贈収賄等を抑えるための、報告義務を、労使に課するという点が、本法の焦点の一つであるが、しかし、右に述べた、組合自治ないし組合運営民主化の政策目標に基く規制として、役員選挙を無記名投票によるべき旨指定し、また、組合集会での組合員の言論の自由を保障する規定が置かれる。そして、これらの規定に対する違反に対しては、直接に、又は、労働長官を通じて、裁判所へ提訴する道が開かれている（同法四〇三条参照）。

(2) 同法は、一九三五年のワグナー法、一九四七年のタフト・ハートレー法と対比するような労使關係についての包括的立法ではなく、また、ワグナー法が労働運動の保護助成を目標とし、タフト・ハートレー法が、使用者側の立場を配慮してこれを修正したのと対比して、その性格も必らずしも、明確でないといわれている。しかし、労働組合の内政に関する規制を中心とするだけに、法の規制が消極的ならざるを得なかったためであるともいえるであろう。

二 労使公開法と判例 労使公開法における組合員の権利の擁護は、アメリカ各州の判例法との間に二重の関連を持つ。

(1) サマーズも前掲論文で指摘しているように、労使公開法は、極めて弾力的な表現を通して、組合員の権利擁護を宣言しており（同法第一章「権利章典」参照）、かつ、その権利は民事訴訟を通して実現される建前となっているので（労働長官への意議申立を通じて訴訟が提起される場合にも）、同法を解釈適用し、かつ適当な救済手段を講ずることは、すべて裁判所の任務であり、ここに、判例法による同法の具体化が、将来に互って、期待されることになる。

(2) 同法は各州の立法・判例によって、既に組合員のために与えられた権利や救済が、同法によって狭められることがない旨規定している。すなわち、特に判例法を中心とした従前の法原則の上に、同法による権利ないし救済が附加されたわけである。この意味で、同法の成立した現在、組合の内部運営の問題について、各州判例がいかなる権利と救済とを組合員のために認めつつ現在に至ったか、という判例法の検討は、組合内政と法との関連を明らかにすること、すなわち、組合内政における自治の法的限界をきわめるための必須の前提条件となる。次段に、サマーズのニューヨーク州の判例法の研究を紹介しつつ、この問題についての論点を整理して見ることとしたい。

(1) 同法八条 a 3 参照

(2) 本稿は、特に判例法の態様について C. W. Summers, *The Law of Union Discipline: What the Courts do in Fact.*

*The Yale Law Journal* 1960, No. 2 p. 175~224 を参照した。

## 二 労働組合の統制権限と判例法

サマーズも指摘しているように（一七八頁以下）、労働組合内政の刑法ともいべき組合規律（各種の懲戒処分がこれに当る）は、内部の秩序を維持し、組合員の義務を履行せしめ、組合の確立した労働条件の基準の遵守を強制する、等の機能を有するのであるが、その反面、組合の運動方針その他について批判を加える反対派を罰するという形で労働組合の民主的運営を阻害する危険をはらんでいる。そして、この種の処罰が除名の形をとる場合に、ユニオン・ショップ協定が存すると、被除名者は解雇され、先任権を奪われ、当該産業から締め出される場合はもちろん、除名に至らない権利停止（総会への出席禁止、役員の被選挙権のはく奪、投票権のはく奪等）の場合にも、不当な自由ないし財産上の利益の侵害を受けることとなるのである。

さて、判例にとっては、組合内政の自治を侵さないで、しかも、組合員の民主的な権利の行使を保障する、というきわめて、微妙な任務が課せられることになる。サマーズは判例法の実体を、(1) 裁判所による審査の原理・原則、(2) 処罰さるべき統制違反、(3) 違反処理の手續、(4) 訴訟外の救済手續の完了、(5) 裁判上の救済の実効性、の五つの面について検討しているが、この中、(1)と(3)について、判例法の態度を窺うことにしたい。

一 裁判所による審査の原理・原則 英米法での組合規約に対する伝統的な把握のしかたとして、規約を一種の契約と理解する態度が見られることは周知の事実である。もっとも、この考え方は、必ずしもそのまま維持されて今日に至っているわけではないが、サマーズの引用するニューヨーク州の判例（一八〇頁註20乃至26参照）は、この態度

を採用している。そして、この態度から、統制違反に対する処罰について、三つの角度からの修正の余地が生ずる。

(1) 一般の契約理論において行われている「公序」(public policy)による限界づけの法理に基いて、統制違反の成立要件を、たとえ規約中に明細に規定されていても、無効と判断し、さては、被処罰者に対する救済手続を欠くような場合には、裁判所が、これを補充する事例さえ見られる。

(2) 規約中の規程を無効と判断する(1)の場合の外に、契約理論を通して規約をとらえる態度の下では、当然に、裁判所による規約の弾力的解釈の可能性が生ずる。例えば、あまりにも包括的な要件(例えば: *unbecoming conduct*)を定める場合については、その内容が確定できないという理由で、処罰を認めなかった事例、更に詳細な要件を定める場合、例えば「役員をひぼうする」ことを処罰の要件とする場合に、ひぼうの意義を厳格に解する、という仕方、裁判所が、労働組合の民主的運営を担保した事例等が見られる。

(3) 最後に、果して違反が存したかどうかという事実認定の領域において、裁判所が違反事実の認定についての判断を通じて、組合の統制力行使を制限した事例は、少なくない。しかも裁判所が往々にして、違反事実のみならず、当該組合の内部事情の一切についての証言調べを基礎として、その判断を決定していることが、注目されるべきである。

二 処罰されるべき違反行為の限界 組合規律の問題の中心点は、どのような行為が処罰されるべきか、従って、どのような行為が、処罰の及び得ない限界をなすかという問題である。サマーズに従って(一八七頁以下)、六つの場合に付き、これを検討しよう。

(1) 財政上の違反行為 組合費の納入を怠る等、財政上の違反行為に対しては、裁判所の干渉は、極度に控え目である。すなわち、裁判所は、この問題に関するかぎり、規約についての解釈権限を節制する。また、組合基金の不当な流用その他財政上の不正行為に対しての処罰も、判例によって、当然承認されないとしても、好意的な取扱を受けている。

(2) 団体交渉をめぐる違反行為 ここにいう団体交渉をめぐる行為違反とは、単に狭義の団体交渉についてのみならず、争議行為、労働協約等に関する違反行為を指すのであって、結局労働組合の経済的勢力を阻害するような行為一般を指すのである。たとえば、スト中の就業、協定基準を下廻る労働、山猫スト等を含むのである。そして判例は、この種の違反行為に対する制裁については、これを支持する傾向を示し、ただ、違反の対象となった労働組合のストその他の団体行動が非合法な場合（たとえば協約違反のストに参加しなかったような場合）は、組合員に対する制裁を認めないのを原則としている。

(3) 組合に対する分裂工作 労働組合に対する分裂工作ないし分派行動に対する制裁についても、裁判所は好意的である。Margolis v. Burke 事件 (33 N. Y. S. 2d 157 (Sup. Ct 1945)) が、ライバルの労働組合への加盟を申請した地区委員長が中央の除名処分を受けた事件につき、かかる違反者は、“unclean hands”の持主だとして、除名の予告ないし審査手続を経なかったにもかかわらず、救済を与えなかったのはその一例である。

労働組合の運動方針ないし指導層に対する組織的反対行動も、右に準ずる意味を持つのであるが、しかし、裁判所は、無能な幹部に対する忠誠を、組合に対する忠誠と区別して、前者を処罰によって強制することを認めていない。

(4) 組合に対する争訟 組合規約には、内部的な手続を省略して組合を相手どって訴訟を起すことを禁ずるものがあり、また、組合を相手どつての訴訟に対して、特別の規定なしに、事実上処罰を行う場合がある。

この種のケースに対して、裁判所は必ずしも、規約の合法性そのものに言及していないが、組合が不当に流用した組合員の基金の返還を訴求したケースにつき、訴訟の提起が組合員の絶対的な権利であつて、これを理由とする除名は認め得ないとした *Polin v Kaplan* 事件 (257 N. Y. 277, 177 N. E. 833 (1931)) がある。

(5) 政治活動 組合規律にまつわる事件は、往々にして、政治的な背景からかもし出される。そして、(1)から(4)までに述べたような問題点を含む場合にも、このような政治的背景が存する場合が少なくない。そうした意味では、組合規律の問題の焦点は、組合員の政治活動を理由とする制裁の問題に定められるといつても、過言ではない。

このような規律を限界づけるに當つて、前述した契約理論(組合規約を契約として構成する態度)が、殆んど無力であることは、サマーズも指摘するとおりである(一九二頁以下)。なぜならば、「組合役員を誹謗したとき」、「許可なくしてビラを配布したとき」、「組合内部にグループを作つたとき」、「意見の不統一を生ぜしめたとき」、「組合の名譽を傷つけたとき」、「組合の利益を害する行為をしたとき」等、極めて弾力的・抽象的に要件が規定されるを常とするからである。

この問題について、裁判所は、この種の事件にあり勝ちな手続の瑕疵ないし不公正を理由に、政治的少数派の圧迫を目的とする処罰の効力を否定して来たが、*Madden v Atkins* 事件 (4 N. Y. 2d 283, 174 N. Y. S. 2d 633, 151 N. E. 2d 73 (1958)) の控訴審判決は、「組合を改善しようとする伝統的で民主的な方法は、害悪ないし処罰の脅威を伴わず

に、組合員によって自由に利用されるべきものである」と判示して、言論・集会の自由が組合規律によって阻害されるべきでないとの立場を確立したのであった。

(6) 共産党活動 共産党活動に対して、裁判所は、共産主義の労働組合主義に対する危険が顕著である、という考え方で、共産党員たることを理由とする除名等に対して極めて寛大であることを指摘するに止めよう（一九六頁―一九八頁）。

三 制裁手続 制裁手続に関して、裁判所は、契約法理を基礎として、その手続のあらゆる段階が守られたことを制裁の条件とする、という厳格な態度を採用しているが、しかし、規約が遵守されたことのみで満足せず、手続の公正なことを要求している。そして、公正さを担保するものとして、(1) 予告が行われ、かつ、申し開きの機会を与えたこと、(2) 弁護人を附したこと、(3) 証人提出の権利を認められていること、(4) 証人に対して尋問、反対尋問が行われること、(5) 偏らない審問機関によって審査されたこと等が要件とされている。

### 三 組合規律の限界

以上に、労使公開法及びその背景をなすところのアメリカ判例法について、文字どおり、これを素描した。特に判例法については、組合規律の限界づけの範囲についても、その具体的内容についても深くタッチせず、その輪廓を画いたに止まった。そして、これらの詳細な検討については、これを他日に期したいと考えている。従ってここでは、組合規律の限界について、アメリカの法制・判例の態度の含む、問題点について、直ちに、これを指摘することとし

たい。

一 組合規律に対して、法がこれを限界づけるべきかどうか、という問題は、極めて、デリケートな問題であり、これに対する抽象的な論議は、無意義であるといえよう。主として経営陣営に対抗する勢力を目指すところの組合運動について、この目的の実現のためには、極めて独裁的な、強力な指導の下に、組合員の自由を強力に統制するのが適当であるか、また、民主的な組織の下に組合員個人の自由を尊重することが適当か、などという一般論は、極端にその一方を強調する場合を除いて、無価値であると考えられる。しかし、このような考え方の両極の中間に、労働運動のあり方として、何を期待するか、ということ、その期待を法によって強制すべきか、労働運動の自治に放任すべきか、という点に、問題のデリケートな性格が存する。

二 右のような、一般的な問題点は別として、いまアメリカの労働運動の現実に即して問題をとり出すとすれば、労使公開法の制定をうながした、アメリカ労働運動の指導層の腐敗という事實は、それが Teamsters Union という極めて、大なる組織を母体として起ったことを考えあわせると、そもそも民主的運営を旗じるしとし、それ故にこそ企業の労働者に対する独裁的支配を排除しようとする労働組合が、その組織のぼろ、大化に伴って、一種の動脈硬化の現象を起したところに、立法による干渉のきっかけがあったのではないかと推定される。もとより、右に素描したアメリカの判例法は、むしろ、一般的に、組合の民主的運営を、個人の自由を基調とする近代法体系の下に擁護しようとしたものであろう。しかし、それが立法に結実したことの背後に、労働運動における民主主義の動脈硬化が、アメリカ経済社会にとって、看過できない問題となったことを実証するものと見られる。

三 右の推定が当たっているとすると、そのような前提条件を欠く、日本の労働運動について、労使公開法のような立法措置の必要性は、むしろ稀薄であると結論すべきであろうか。もとより、組合規律からの組合員の政治的自由の保障は、日本の場合に、反って、その必要性が大きいことを、日本の労働運動が政治的性格を濃くするという点から、結論することは、一見妥当の如くである。しかし、それだけに司法並びに立法の介入には、困難と危険とが伴うことも、強調されなければなるまい。

四 しかし、右のようなアメリカ労働運動の実情は実情として、従来の判例法の限度における組合自治に対する統制及び労使公開法による制約は、いずれも、いわば、市民的自由の立場を基調であるのに対し、使用者に対するバランスのとれた対抗を目指すところの労働運動に対し、特に、その内政に対して、民主的運営を強制することは、いわれなき制約であるとする立場も存する。そして、この立場は、主として、ユニオン・ショップの禁止ないし制限を定める、いわゆる *Right to Work Legislations* に対するものであるとはいえ、この論法は、およそ、組合規律に対する法的制約——立法による場合と判例法による場合とを含めて——に対する抵抗の一般論としての性格を持つ。しかし、私は、——さきはこの種の問題に対する一般論を無意義だと述べたにもかかわらず——この一般論に対して、つぎのような批判を加えることができると考えている。

五 いわゆる労働組合主義は、使用者の労働者に対する独裁的支配を排除するところにその面目がある。この独裁的支配を排除することは、第一次的には、労使間の実質的な自由平等の確立にあることは否定できない。しかし、労使間の自由平等を目指す労働運動が、その胎内において、組合の、従って組合指導部の、一般組合員に対する強力な支

配を指導原理とするとき、私は、それを、労働運動の自己否定として理解せざるを得ない。いいかえれば、労使間の独裁的支配関係を転倒させようとする共産主義体制の下においてのみ、労働組合が、独裁的支配機構を確立する必要性と必然性が存するのである。この意味において、労使間の民主的關係の確立を目指す、自由国家の法律体系において、組合民主主義への期待は、必然的であるといえる。

六 しかし、この期待を法制化することの可否は、右の理論によって、決定づけられるものではない。そこには、法の干渉による民主化の促進の可能性、特に、法の干渉のプラス・マイナスの両面が考慮されるべきであろう。いいかえれば、労働運動が、この種の干渉なしに推進される場合の功罪と、右のプラス・マイナスとの比較較量が必要となる。アメリカの労働運動の実体を検討する機会にめぐまれない筆者として、この比較較量は不可能に近い。従って、筆者としては、その必要性を指摘することに満足せざるを得ない。