

アメリカにおける団体交渉構造の 変化と労使関係法の動向

坂 本 重 雄

一 はじめに——問題の所在

経済成長下の技術革新—合理化が資本主義社会の労使関係に及ぼす急激且つ決定的な影響については、既に様様な角度から検討されるに至っている。

一、産業資本主義段階において、労働組合は、(一)職種範囲の規制、無資格者(非組合員)の排除、作業速度の遵守による労働力供給の制限を行なう一方、(二)反対給付である賃金など労働条件に関する政策としては地域、職種毎に一定の標準率乃至額を定め労働条件の基準化に努力する。更にこの労働条件標準化の範囲を産業別規模にまで拡大し、産業資本主義体制確立に対応して全国的産

業別組合にその活動の重点を移し、経営者(乃至その団体)との間で中央—全国交渉を發展させてきた。

しかしながら、独占資本主義段階においては、新たな大量生産方式の導入により労働過程は質的に転換し、「労働給付様式」(被用者の作業範囲—職務内容、配置、作業速度など)や「労働力の養成、新職種の決定・配分方法」の殆ど全てが労働者自らの一方的規制(組合規則)から遊離して資本の管理の下におかれ、更に「労働力給付機構」(労働時間・労働強度)についても二四時間操業の流れ作業方式の下で機械の運転速度が労働強度を規定し、資本はまさに最高度の能率を發揮させるように労働力を直接に管理できるようになる。

この段階では、資本・経営の側のイニシアティブで決定され、過渡的性情を担う多様な「職務」や「職種」は多様な賃金率からなる職種内賃金構造の一環として規定され、賃金標準化の範囲も厳密には企業内に限局され企業内賃金構造として規定される。このような企業内賃金構造は独占資本の「家父長的政策」(Paternalism)を通じて企業内賃金形態にも影響し、企業、工場、職場・作業部門毎に異って反映し、従来の全国的協定は次第に労働者の真の利害関係から遊離するに至る。このような傾向は独占資本の制覇(労働市場及び生産物市場)に伴う労働移動の縮少、労働者が同一職場に固定される期間の長期化により一層拡大され、独占資本がその経営の優位性、有利性を基盤として窮屈な労働市場で労働力を確保し、労使関係を安定させていくため、標準賃率を上廻る付加的給付を行なう傾向の下で、より一層促進せられる。

このような企業内賃金決定の傾向の下では未だ産業別組合組織の確立には至らず、それを志向する段階にある我国の労働組合運動は重大なジレンマに陥らざるをえない状況にあるといえよう。即ち、

(一) 労働力への規制の対象が既に労働者自身から離

れ資本の管理に奪われた以上、その規制の方法も資本との交渉いわゆる広義の「団体交渉」——とりわけ、争議手段を背景としながらも出来る限り、平和的な、狭義の「団体交渉」乃至「労使協議」によらざるをえない。

(二) 労働力規制の場としての交渉単位は、労働力給付機構に属する全員を職種を問わず結集する企業別組織を主とし、その下部機構として複雑化した給付機構の細かい規制を担当する事業所、部門、職場の各組織が必要とされてくる。⁽²⁾

二、以上のような、独占資本主義段階における技術革新||合理化をめぐっての団体交渉構造の変化は、単に資本・経営と労働にとっての問題であるのみならず、資本主義体制下の国民経済全体にも深いかわりをもつことから、公共政策の名による国家の介入の強化を必然化する。それ故に、従来、団結権保障の具体的手段として活用されてきた労使関係法も、団体交渉構造決定要因としての側面から更に検討を深められるべきであろう。

現段階の我国においては、企業別組合の脱皮——産業別組合の団結強化——産業別統一闘争が労働組合運動にとって不可欠の実践的要謂となってきた。しかしな

がら、いやそれ故にこそ、欧米諸国における産業別組合組織の役割とその限界を認識すれば、現在の（或は今後その発展を期待される）我国の産業別賃金決定機構の役割とその限界についての実証的分析は不可欠であろう。

労働法学の分野からの課題としては、当面、産業別組合組織の承認を求めそれを主体とする産業別統一闘争が現実³⁾に提起する法律問題の検討が不可避免的に要請されるが、他面、今後、産業別組合の成立・発展をめぐり労使関係法がどのような影響を与え、同時にその団体交渉構造・機能の変化が労使関係法に対してどのような問題を提起するかについての検討も不可欠となろう。

本稿では、以上のような意味で、技術革新—合理化をめぐっての団体交渉構造の変化の側面から労使関係法の展開過程を検討するため、このような問題が現実の課題となっている米国の例を素材として考察を進めよう。

(1) 岩波講座『現代』5「資本主義の再編成」二一六頁以下。

(2) 小池和男『日本の賃金交渉』二五頁。

(3) 沼田稲次郎「産業別統一闘争の法律問題」『季刊労働法』五〇号一五頁以下。

二 団体交渉構造決定要因としての労使関係法の発展

一、米国ニュー・デイル労働政策は、横断的労働市場における賃金決定機構を通じて、賃金・労働条件の標準化——国内購買力の増大——景気回復による産業復興を企図し、その政策の重要な一環として制定された一九三五年ワグナー法は、通称NLRB、全国労働関係局(National Labor Relations Board)により運用せられる、交渉単位(Bargaining Unit)制度と不当労働行為(Unfair Labor Practice)制度を通して、劃期的な産業別労働組合運動を進展させ産業別団体交渉機構の確立をもたらし、このような産業別レベルでの団体交渉機構は、ニュー・デイル期以降集中化した巨大資本を中核とする産業構造及びこれに対応して組織化された産業別労働組合の組織構成に基づいて形成されたことは言うまでもない。しかしながら、このような団体交渉賃金決定機構の形成に当り、ワグナー法の立法趣旨(第一条、政策宣言に明示)に基づく、「労使交渉力の平等の実現」による「州際通商における取引を阻害する要因の除去」のため

の公共政策 (Public Policy) を具体化した、交渉単位制^(九)と不当労働行為制^(十)の二つの法的手段の果たした積極的役割を看過することはできない。

一九三七年四月連邦最高裁によるワグナー法合憲判決以後、ワグナー法運用に自信を得たNLRBは、まず産業別団体交渉に適切な産業別交渉単位を設定し^(一)（その行政処分は法律上の裁量権限を著しく逸脱すると批判せられたが）、その単位内で被用者が多数決選挙により「自ら選んだ労働組合」(Unions of their own choosing) については、「排他的交渉代表」(Exclusive bargaining representative) として、それと交渉する使用者に組合承認義務を課し、産業別交渉段階を頂点とする団体交渉構造のBuilding Blockの形成を助長した。同時に「交渉単位制を媒介として、契約観念を社会化しつつ協約規範の効力を拡張」し^(二)（単位内交渉の結果締結される労働協約は組合員のみならず単位内の非組合員にも適用される——九条¹）、労働諸条件の標準化、安定化という産業別組合主義の課題にも応じたのであった。

このように行政権により「法律上の意味をもつ団体交渉単位」を設定し、産業別団体交渉構造の直接的な創設

と、その単位内での労働条件の標準化を法的に保障する「交渉単位制」と並んで、団体交渉法制の第二の支柱としての「不当労働行為制」の下では、法律上の交渉単位のレベルでの団体交渉を拒否する使用者の行為を、不当労働行為の一態様として禁止^(五)すると共に、更に、(イ)被用者の権利（交渉代表選出権をはじめワグナー法で保障された諸権利を含む）行使への干渉、抑圧、強制、(ロ)労働団体の結成、運営への支配介入、或いは財政上の経費援助、(ハ)雇入・雇用関係の継続、雇用条件についての差別待遇、(ニ)被用者が本法に基づいて提訴又は証言したことを理由とする解雇その他の差別待遇^(2・3・4号)などの使用者の行為の諸態様についても、これらを不当労働行為として禁止することにより、交渉の場における使用者の反組合的活動を抑制し、ワグナー法の趣旨に基づく団体交渉構造の確立を間接的に助成した。

二、ワグナー法下の前半期において、NLRBはPro-Laborの立場を明確にし、「交渉単位制」の運用により、産業別交渉単位を頂点とする、より広範囲の単位(Broad-based unit)として複数事業場単位、使用者協会単位などのレベルにおける交渉の実現を助成した。大量生産方式

の下での生産技術・能率の向上に伴う労働力の標準化、労働過程の単純化、交通・輸送力発達による生産物市場及び労働力市場(労働力移動)の拡張及び労使双方の組織・団体の発展に伴う、団体交渉の範囲の拡大(交渉単位の上昇)は、「交渉単位制」の運用と相まって、産業別団体交渉機構を生みだし、「不当労働行為制」の運用を通して、この団体交渉機構は補強・確保せられた。産業別組合組織原理に基づいて、AFLから分裂し独立したCIO系組合の組織化にとって広範囲の交渉単位がより有利であったことはCIOの飛躍的發展の要因ともなったが、AFLもその後産業別組織化に着手しNLRBの助成を得て自らの組織を發展させたのであった。

しかるに、第二次大戦勃発以降、戦時体制型に再編されて立直った資本側は、使用者団体を強化すると共に、従来全一的な単純体系として發展させてきた経営管理を生産管理と労務管理の二重体系に分化させ、生産管理をめぐる問題の解決を純粹に機能的能率の見地から貫徹する傾向を強め、「高賃金原理」により労働問題を解消せしめる手段を強化した。この資本側の要請を反映したNLRBの政策は、一九四〇年頃から、立法・行政・司法

の各国家機関の反動化とそれに伴うNLRB委員のUnionization(委員の交替による)を通じて、組合側に不利に展開されることになった。資本・経営側は、その集中化傾向と相まって、経営組織はこれを分権化させ労務管理に当っても分権化された経営組織に照応して企業別、作業部門別、職場別に処理し、産業別レベルでの賃金交渉の比重を低下させる動きを示した。このような実質的賃金交渉単位の下降に応じて、NLRBは使用者の経営管理に即した「被用者の分類」に従って、職別単位の産業別単位からの分離、産業別単位の分割を行なって交渉単位を細分・狭小化し、既存の産業別交渉単位内部の、より狭い交渉単位を「法律上の適正交渉単位」として決定するに至った。⁽²⁾

三、ここで注目されねばならないのは以下の点である。ワグナー法以来特に一九四二年以降は質的量的(その機能、件数)に団体交渉構造(Structure of Collective Bargaining)を規定したのは交渉単位制であったことから、「団体交渉構造とはNLRBにより設定される、法律上の適正交渉単位」(NLRB Unit)の総体を意味する」と解されていた。しかるにワグナー法後期以降、適正交

渉単位が下降することにより、「適正交渉単位」とその上位又は下位に形成される「法外的—事実上の単位」(De facto Unit)との乖離が顕著となってきた。言い換えれば、産業別団体交渉機構の内部構造の多元化(いわゆる「交渉単位」の語の多様化)、適正交渉単位(実質的な賃金決定単位)の下降化の傾向が著しくなったこと、同時にNLRBの適正交渉単位は、もはや団交構造そのものでなく、その構造を決定する一要因にすぎなくなったことである。

米国の参戦以降、労使協調政策の下で促進された、以上のようなNLRBの政策の促進に対して、AFLやCIOは特に単位決定、交渉代表選挙などの点で個々のケース毎に自らに有利な裁定を求めることに腐心し、戦時体制下の故に抑制されたとはいえ、繊維、化学産業などの分野では潜在的な組織管轄の争いを展開したため、資本・経営側の団体交渉対策やNLRBの政策に対応しえず、傘下組合への統制力行使や交渉権限の配分をも有効に行なえないのみならず、終戦直後のストライキの激発は世論の反感を助長し、労働政策を一層反動化させるタフト・ハートレー法制定への布石をもたらすことになっ

た。

(1) 漢利重隆『労務管理の経営学』一七四頁以下。

(2) 米国交渉単位制の歴史的検討と適正交渉単位の狭小化傾向についての分析は、坂本重雄「アメリカにおける交渉単位・交渉代表制度の生成と変遷」『都立大学法学会雑誌』二巻一号四九—一〇頁、同「技術革新下の団体交渉方式」『季刊労働法』四四号五八—七四頁参照。なお州労働関係法の重要性とその次元における交渉単位制については、同「アメリカ合衆国の州労働関係法における二潮流」学会誌『労働法』二〇号一三一—一四五頁

三 団体交渉構造の変化と労使関係法の動向

一、一九四七年までに、鉄鋼、自動車、電機、ゴム、農業機械、造船、肉包装などの主要産業では産業別組合主義が確立されていたが、資本・経営側の経営分権化政策による生産点における経営組織強化を通しての積極的攻勢は、産業別レベルの団体交渉機構の内部での企業間、作業部門別、職場別、地域別毎の労働条件の格差を増大させていった。そのため、産業別組合主義の課題である「労働条件の標準化、安定化」の確保は困難となってきた。そこでAFL、CIO傘下の産業別全国組合は

伝統的に自治権の強い参加労働組合や組合支部への統制力を強化する反面、下部団体交渉によらざるをえない特定の交渉事項（先任権、付加的給付）については交渉権限を委譲するという態度を示すに至った。かかる状況の下で、既に組合承認を獲得し社会的地位と力量を確保し成熟、官僚化の傾向を示した産業別組合は、第二次大戦後、政府が価格統制を撤廃して資本の要求に応えながら、物価騰貴により必然化する賃上げ要求を抑制したことに対し、激しいストライキを展開したのであった。

このような情勢を背景として一九四七年六月に成立した連邦労使関係法（通称タフト・ハートレー法）は、基本的にはワグナー法の構成を継承したが、その修正規定の多くがワグナー法中期以降の資本側攻勢に伴なう団交構造の変化及びNLRBの労使関係―団交構造への介入行為を法文上定着させ、個々の被用者や公益の保護を理由としながら、強力な産業別全国組合組織の交渉力を背景とする広い交渉単位における団体交渉とその行使を制限し、実質的には資本側の要望にこたえ、その利益を厚く保護する性格を担っていた。

以下では、団体交渉構造の規定要因の一つとしてその

比重を増大せしめるに至った労使関係法（タ・ハ法）の修正条項を、団体交渉への立法的規制の三側面――規制の単位、対象事項、方法――から分類した上、その運用の実績を概観してみよう。

二、団体交渉への規制とその影響⁽²⁾

(一) 団体交渉の単位への規制

1. 適正交渉単位内での交渉代表選挙に参加できる「被用者」の範囲から、監督者（Supervisor）、守衛（Guard）などを除外する⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾。

2. 適正交渉単位決定に際し、専門的被用者（Professional Employee）及び職種別被用者（Craft Employee）は他の被用者と区別して取扱われる⁽¹¹⁾⁽¹²⁾。

3. 同盟罷業中の被用者であり、復職資格のない者は交渉代表選挙での投票権を有しない⁽¹³⁾。

これらの適正単位決定への立法的規制はNLRBによる単位狭小化傾向を一層助長する。特に一九五三年以降の急激な合理化の下での経営組織分権化、労働力配置の多元化の進行と相まち益々促進され、一九五八年度（ケネディ・グリフィン法成立直前）では全単位決定件数の内、被用者百人未満の単位が八四%、五〇人未満の単位が七

○%を占めるに至った。更に、単位決定に当り例外的措置をうける監督者、専門的被用者をはじめ、組合加入に消極的なホワイトカラー被用者や婦人労働者、有利な先任権などを獲得しえない若年労働者の増大⁽³⁾は、NLRBの決定する適正単位や組合組織によってカバーされない労働者を多く生み出し、団体交渉機構における適正交渉単位の比重を一層減少させていく。

(二) 団体交渉の対象・事項の範囲の拡大

産業別団体交渉機構の内部構造の多元化は、団体交渉の対象となる交渉事項の範囲を拡充することになったことに対応して、団体交渉の定義として「団体交渉とは、賃金・労働時間その他の雇用条件又は労働協約もしくはそれについて発生する問題の交渉及び成立した合意を記載した協約書の作成に関し、一方の当事者の要求ある場合に使用者と被用者の代表が適当な時間に会合し、誠意をもって協議するという相互の責務の遂行をいう……」と明示された⁽⁴⁾。これと相まって団交促進のための資料として使用者側が支払能力などの情報の提供及びその証拠書類の提示義務を負うとしたNLRBの決定方針は、使用者側の交渉引延ばし戦術に利用されたとの批判

もあるが、使用者の情報提供義務と団交範囲の拡大は、組合がタ・ハ法から得た数少い利益の一つといわれている。

(三) 団体交渉の方法―交渉力の行使への規制

1. NLRBの設定する適正交渉単位内での交渉力の行使に関する規定とその運用

(1) 排他的交渉代表(労働組合)が使用者との団交を拒否する行為を不当労働行為として禁止する⁽⁵⁾。

(2) 交渉代表と使用者の間で結ばれた労働協約の違反又は交渉代表相互間の協定の違反に関する訴訟は……これを提起できる⁽⁶⁾。ある者が他人の代理人として行なう行為により他人に責任を生ぜしめるか否かの決定に当っては、その行為が現実⁽⁷⁾に授權又は追認されたか否かは決定的ではない⁽⁸⁾。

第八条(b)(3)の規定は組合側の交渉力を弱化させるものと同法施行前から批判されていたが、現実⁽⁹⁾にこの規定をめぐる事件の大部分(いずれも少数ではあった)は、組合側が自己の要求を固執したこと自体に関するものでなく、むしろ第八条(d)に該当する手続規定の違反(即ち予告要件、交渉中の部分スト等の違反)に関するものであつ

た。この規定の直接の影響は、NLRBが交渉への継続的義務観念として「善意による交渉 (Bargain in good faith)」を推進した結果、組合側の非妥協的交渉を減少させると共に使用者側もタ・ハ法の庇護を濫用せず「善意による交渉」という現行の法的枠組を逸脱しないまでに成長したことだといわれている。更に労使は狭小化された適正単位内の相互関係の安定をめざして、協約の中で「協約有効期間終了までの協約遵守」や、協約期間中協約上の規定（ときには協約に定めのないものを含め）事項について交渉する権利を放棄する「権利放棄条項」(Waiver article)を明示して安定した団交―協約運営を行なうに至った。

第三〇一条(a)は従来問題のあった組合側の協約違反についての法律上の責任を明示したため組合側はこの規定に最も強く反対した。また三〇一条(e)によれば、協約上「平和条項」「無罷業約款」に違反して、組合支部が組合本部の承認を経ずに山猫ストを行なった場合でも、組合側は協約違反を追求され組合資金を脅されることにならない。無罷業約款の対価として締結されてきたクロウズド・ショップ協定は禁止され^{(a)(8)(i)}、組合員に対する組合

の統制力も制限された^{(b)(2)}ため、組合は苦境に陥いることを憂慮した。しかし労使がこれらの諸規定に基づく使用者の提訴をさげ任意仲裁制の利用に努力したので、山猫ストや管轄権ストなど協約違反のスト件数、継続期間及び規模は、単位狭小化と相まって、減少傾向をたどった。更にNLRBが、「使用者の不当労働行為又は危険な作業条件が中心問題である場合を除き使用者は山猫スト参加者を合法的に解雇できる」という立場をとり、また「山猫スト終了まで使用者は交渉を拒否する権利を有するもの」とした決定方針は、組合支部や下部単位被用者グループの山猫ストや統制違反行為に苦慮しそれに反対の立場をとる組合指導者の地位を強化し、組合の成熟、官僚化の傾向に拍車をかけることになった。

2. 交渉力（適正交渉単位と関係なく）一般の行使に關する規定とその運用

(1) 「使用者の不当労働行為」制の緩和
タ・ハ法は「使用者の不当労働行為」に関するワグナー法の規定をほぼ踏襲^(a)したが、「言論の発表はその表現に報復または暴力の威嚇もしくは利益の約束を含まない限り、不当労働行為とならずまたその証拠事実とも

ならない」^{(6)(ハ)}と規定し、使用者側の言論の自由の行使による労働組合側交渉力の切崩しを容易にした。

そのため中西部の小地域社会にある小規模企業での組合組織化が困難となったといわれ、第八条(c)に基づく使用者言論の自由な行使と並んで交渉代表選挙後の代表資格認証手続や八条(a)(5)による手続(使用者の団交拒否に対するNLRBの中止命令)の遅延は、組合側の組織活動を著しく不利にしたといわれる。

(2) 「労働側の不当労働行為」制の新設

労働組合側の交渉力が不当に行使されることを制限する趣旨に基づいて以下の態様の行為を「労働団体又はその代理人の不当労働行為」として禁止した^{(6)(ハ)}。

(イ) 第七条で保障される権利の行使につき被用者に、また団交乃至苦情調整のための代表者を選出するにつき使用者に、それぞれ抑圧・強制を加えること、(ロ) 使用者に対する被用者への差別待遇の強要、(ハ) 使用者に対する二次的ボイコット、管轄争いのストライキなど、(ニ) 不当に高額の或いは差別的な組合加入費の要求、(ホ) 実行されない労務に対し強制取立の意味で使用者に金銭等を支払わせる所謂「羽根蒲団行為」(Featherbedding practice)。

右の諸規定の内、とくに「二次的ボイコットの禁止」^{(6)(ハ)}は、この戦術により組織化を進めてきた組合にとっては障害となったといわれる。しかし伝統的にこの戦術を活用してきた建築、建設、トラック輸送業などでの組合はこの規定の要件の不明確さの裏についてこの戦術を継続して組織化を推進したことも事実である。この規定の効果として最も組合側の障害となったのは「ホット・カーゴ」条項(Hot-Cargo Clause)〔組合がスト中の他の会社が出荷した貨物の取扱を禁止するという協約上の規定)をNLRBの多数意見が非合法とするに至った点であろう。

(3) その他、交渉代表の権限を制約する規定

(イ) 使用者に対する個々の被用者の苦情申立権限の拡張^{(6)(ハ)}、(ロ) 交渉代表のクローズド・ショップ条項締結禁止及びユニオン・ショップ条項締結の制限^{(6)(ハ)}、(ハ) 労働協約の解除・更改の六〇日前の予告及び六〇日の争議冷却期間の遵守義務^{(6)(ハ)}。

3. 全国的産業別レベルの交渉力の制限に関する規定
産業別賃金決定機構の確立以後の適正交渉単位の下降化狭小化は、上部レベル交渉に関してはNLRBの権限

が及ばない事態を生み出した。そこでこれに対する措置として、国家的緊急事態 (National Emergency) にあたると判断された労働争議に対する、大統領による六〇日間のスト禁止令、それに附随する連邦政府の幹旋^(八〇)が制度化された。なお、産業別レベルでの団体協約の解釈、労働争議の解決に関する政府代表、公共的立場での第三者による仲裁 (強制・任意をふくむ) などの手段を通しての団交過程への介介入行為も、団交の方法を政治的に規制する有力な要因とみられる。

4. 公務員の団体交渉に関する規定

連邦政府職員の同盟罷業への参加は禁止される^(五〇)。ワグナー法下では「公務員」は労使関係法適用対象たる「被用者」の範囲から除外され、その団体交渉は連邦法による保障なしに公務員労働行政の次元で処理されてきた。しかしとくに第二次大戦中に増加した公務員労働者数とその組織活動に対応して行政府内で漸進的に労働政策を発展させてきた。タ・ハ法では、従来問題とされてきた公務員の争議権については禁止の建前を明示し、大戦後の組合側の攻勢を事前に抑制した。この措置は公務員組織労働の発展の遅れた合衆国でも、公務員の賃金決

定機構がクローズアップされるに至ったことを意味する (四の註(8)に示した文献参照)。

(四) 以上、団体交渉の単位、対象事項、方法の三側面からの規制の外に、タ・ハ法は、団体交渉構造決定へのNLRBの権限を規制し、他方、NLRBの手続に参加できるための労働組合資格を制限する規定をおいた。

1. NLRBの管轄権・裁量権及び内部機構への規制

(1) NLRBの不当労働行為事件に関する排他的管轄権の制限^(二〇)、(2) 委員の定員を五名に増加し^(三)、独立した権限をもつ事務総長 (General Counsel) をおいてNLRBの職員への監督権、申立の調査、告訴提起・遂行に関する最終決定権を与える^(三三)。委員と事務総長の意見の対立により事務処理の支障が生じ、委員の権限は相対的に縮少された。(3) NLRBの事実認定は、全体を考察し記録上の重要な証拠 (substantial evidence) により支持される場合にのみ最終的なものとなる^(一〇)。この規定により裁判所によるNLRBの決定・命令への司法審査の範囲が拡大された。

2. NLRBの手続に参加する労働組合資格の制限

(1) 年次財政報告書 (Financial Reports) などの提

出義務^(九条)。

(2) 非共産党宣誓口供書 (Non-Communist Affidavits) の提出義務^(九条)。この規定によりワグナー法以来とくにCIO系組合内部で活動してきた共産党系の組合指導者が組合から追放されることになった。

三、団交構造の変化と労使の団交対策

タ・ハ法による団体交渉構造への立法的規制とその運用の下で、資本・経営と組織労働がどのような団体交渉対策を展開していったかについて検討しておこう。

(一) 資本・経営側における組織再編成と団体交渉対策の展開

一九五三年以降、資本・経営側では、新段階の技術革新進行過程での、合理化の推進のための企業経営遂行に当って、もはや、組合組織への直接的介入・攻撃(御用組合育成、不当労働行為的な組織への支配介入・差別待遇)に傾中するよりは、合理化遂行手段として、(一)生産要素の代替(労働対資本の割合を低下させる、所謂「資本の高度化」、(二)生産物市場における転化(より有利な産業部門に資本を転化して投資)、(三)労働力市場における転化(立地変動による工場設備の移転——労働力その他生産コス

トの低い南部地域への移動)、(四)生産単位・経営組織の分化(権限の集中化に対応する執行の分権化)を展開する。⁽⁴⁾

経営組織編成における分権化 (decentralization) の傾向の側面から問題を検討してみよう。分権化の形態としては、大規模経営組織の経営権限の分化、独立的経営の承認、工場施設の地理的分散や小規模新設工場の増設が行なわれる。これに対し組合側は、南部など低賃金地域への生産施設の移転、工場分散による労働者及び家族への、組合組織化を妨害するための手段であると批判する。資本・経営側では、それらの措置は経営組織の巨大化による官僚機構化、慢性化傾向それに伴う従業員の仕事、職務に対する熱意、活力 (vitality) の欠除、減退などを防止するための対策であると説明される。従って経営の立場からは経営組織形態の分権化も企業合理化に伴う新段階の「組織再編成による企業集中化」(recentralization)——政策決定権限集中化と執行権限の分権化の統合——のための一手段といえよう。

経営組織の分権化は、団体交渉に際しても可能な限り下部の段階 (lowest possible level) 即ち生産点に近い交渉レベルで具体的に個々の事項を処理しようとする傾向

を必然化する。経営側におけるこのような下部の経営組織単位 (Administrative unit) に照応した団体交渉単位の要請が、現実の団交レベル更にはNLRBの設定する適正交渉単位を下降・細分化させている最も有力な要因と考えられ、NLRBの適正交渉単位狭小化も経営側が一般的に歓迎する傾向であるといえよう。

全国的大規模企業にとっては、産業別統一交渉はもはや法律の保障外の交渉方式と扱えられ(九条(b)では複数使用者別単位を明示せず)、そのような交渉方式を求める国際組合、全国組合の意向を認めず、それらの組合(法律上の交渉代表でない、Non-elected union)により指導される大規模ストは全く社会的に無責任な行動であるとし、それに対する法的措置の強化(タ・ハ法による国家的緊急事態にあたる争議行為としての禁止命令の発動、独禁法の労働組合への適用)と資本側の団結を強調する⁽⁶⁾。

(二) 組織労働側の団体交渉対策

一九五五年AFL-CIOの合同は、国際自由労連の強化とタ・ハ法反対運動を直接の契機とするが、団交構造に関連をもつ組合側陣営内部の問題としての側面からみると、その合同の母胎となった相互の組織管轄につい

ての不可侵協定は、ワグナー法以来のAFLとCIOの間での管轄争いを防止し、この段階での組織化促進への障壁を相互に自覚し、既得の管轄を尊重し合いながら、合同による国際組合、全国組合の中央集権化とそれに伴う統制力の強化によって傘下の支部組合(特に上部加盟団体の変更を武器として行なわれた支部組合による上部団体の統制に違反する活動)を抑制することを目的としていた。

しかし、その後、非農業労働人口の絶対数の増加にもかかわらず、新たな組織化には成功せずむしろ組織の発展は行きづまりをみせているのがAFL-CIOの現状である。その主な原因は、合理化発展の下で技術労働者や管理職・事務労働に従事する専門的被用者の雇用数の相対的增加や既婚婦人の就労数増加がみられ、一般的教育水準向上の中で特にホワイトカラー被用者の抱く中産階級意識が、肉体労働者を主体とし彼らの利益を第一次的に擁護すると考えられている既存の組織労働への加入を妨げているといわれる。かかる風潮の中で、新工場の立地、設立やその郊外進出、経営人事管理運営の充実が、組合組織の発展を抑制する効果を果たしていることは否定しえない。

組合組織化停滞の一般的傾向と経営組織分権化に伴う適正交渉単位狭小化傾向の下では、産業・企業・作業部門・職場別の労働条件の格差の増大により、全国組合が最も基本的な賃金率の標準化を協約上確保すること（産業別組合主義の課題）は益々困難となってきた。経営組織の各段階で被用者の職務分化が促進されるにつれて同種職務の被用者グループは他の被用者グループとは別箇の交渉単位を求め、その要求に応じて組合側もその統制力を確保しつつ単位の細分化を承認せざるをえなくなる。

このような交渉単位の下降化、細分化、狭小化は、組合の下部機関への交渉権限の委譲を必然化する反面、交渉内容、方式や協約締結に関する上部団体の統制力を強化する必要を生み出し、その意味での統制力の強化—組合の中央集権化は促進されていく。しかし、集権化された権限をその傘下組合に対して有効に行使しているかどうかという点については疑問があり、細分化された各交渉単位の相互間の調整のため、組合内部で交渉基準について調整し、時には単位の統合を図って既存の組織の維持に努力している実状にある。⁽⁶⁾ かかる状況の下で、組合幹部は、組織内における自己の地位を確保しつつ、他の

対立組合による管轄権の侵害 (raiding) を防ぎ、左翼的傾向をもつと目される組合役員や組合員を排除し、また近時注目されている組合の腐敗を防止することに努力するといわれている。NLRBの設定する交渉単位の細分化傾向に対しても、労働組合としては、それが独立組合の発展の足場となり、非組合員の No union vote の投票による、全国組合の統制の及ばない No union の交渉単位の増加に対しては警戒しながら、他方、伝統的に、交渉単位制が他組合による侵奪を除き、組織化へのカベを実感し組織の現状維持に甘んじる傾向にある AFL-CIO に代って、NLRB が組合の下部組織の維持、単位の非組合員への統制の機能を果たしている側面への評価から、必ずしも交渉単位制それ自体や、NLRB の態度を積極的に批判してはいないと解される。⁽⁷⁾

(1) 団交構造決定の諸要因とその要因の一つとしての労使関係法の役割については、坂本重雄「合理化をめぐる団交構造の変化と米労使関係法」学会誌『労働法』二二号一—四頁 A. R. Weber, *The Structure of Collective Bargaining* (1961)

(2) タ・ン法の運用と影響については、*New dimensions in collective bargaining*, edited by H. W. Davey

体交渉』川田寿訳二〇三頁。

(3) 大陽寺順一「技術革新下のアメリカ雇用問題」『一橋論叢』四七巻一号二一—三二頁。

(4) 小原敏士「アメリカにおける木綿工業の立地変動とその歴史的意義」『一橋論叢』四六巻六号一—二九頁。高宮晋「技術革新と動的経営管理」『一橋論叢』四七巻一号六一—九頁。

(5) 資本・経営側の団交政策については、E. L. Cushman, *Management objectives in collective bargaining*, Weber, *ibid.*, pp. 59—75.

(6) その実例としては、(1)組合内におかれる、union negotiation committee の運営により、同一組織内の上下機関の間で、使用者との団交の事前に組合組織内での協議を行なう。(2)所属組合が異っていても要求する相手方及び利益の内容が同一の場合には、使用者側に対して共同交渉 joint negotiation を申入れるなど。

(7) 組織労働の側の団交政策については、George W. Brooks, *Union and the structure of collective bargaining*, Weber, *ibid.*, pp. 107—140.

四 現段階での団体交渉構造の特徴的傾向と労使関係法の動向

一、現段階における団体交渉構造とその特徴

(一) 適正交渉単位の狭小化・細分化傾向と少数の大規模交渉単位への被用者の集中化傾向。

NLRBにより管掌される適正交渉単位制度の運用の実績に関する統計によれば、ワグナー法適用下の一九三五一—四〇年間は単位内被用者数の平均値は三五〇名余であったが、一九五二年度(一〇、六〇三件)と一九六一年度(一〇、二四二件)を対比すると、百名未満の単位が六五・五%から、七〇・〇%に増加し、千名未満の単位でみれば、九八・五%から九九・四%に増加し、単位の細分化が顕著である。他方、千名以上の単位も前記両年度と比較すると、一・五%から、〇・六%に減少しており、ワグナー法時代には一万人を越える単位がみられたが、一九六一年度では四千人をこえる単位はみられない。また、総単位の上位(大きい単位から)五%の内に、全単位被用者の五〇%が集中的に含まれている事実も注目されねばならない。

複数使用者を当事者とする Multi-employers bargaining は、地方的産業(建築、小売、卸売、ホテル、レストラン、印刷、出版など)の範囲内において、賃率や付加的給付の最低基準を維持するために行なわれている。しかも、

この型の交渉は、現在、AFL-CIOに所属しない独立組合として、一般組合 (General union) の組織形態をとりながら著しく発展しているチームスター組合の指導により、地域会議組織を基盤として、維持されているが、全国的大規模企業を含む産業領域ではこの交渉方式の確保に殆んど失敗している。Company-wide bargainingは、従来、数多くの事業所 (Multi-plants) をもつ、全国的大規模企業 (自動車、鉄鋼) において発展してきた。しかし、現在では、鉄鋼、自動車、化学、石油、食品の諸産業では、それらの企業内の各事業所 (Local plant) において交渉すること (Plant bargaining) が原則となってきた。産業別の基本交渉 (Key negotiation) の重要性は減退し、産業内の代表的企業を当事者とするパターン交渉 (Pattern bargaining——その代表例、USステイール会社の Company-wide bargaining) ²、それらの交渉の結果締結される基準的労働協約 (Pattern or master-agreement) も、当該産業や関連産業の範囲に影響を及ぼすが、そこでの設定基準が抽象的、一般的かつ不明確なことから、それを具体化する賃金構造や支払形態 (付加的給付を含む) についての交渉、協約の解釈等につい

ては、事業所別、職場別など、より下降した交渉レベルにおいて実質的に決定される状況にある。

要約すれば、地方的産業においては、現在でも、複数使用者乃至使用者団体を当事者とする交渉が多くみられる。しかしこれらの産業内の企業の性格と相まって、そこで雇用せられる被用者の大部分がその交渉単位に含まれるわけではない。全組織労働者の三分の一がこの種の交渉の範囲に含まれるが、その交渉が協約によって結実するのは更に下部の交渉レベルにおいてである。

全国的大規模産業においては、鉄鋼業など産業的規模の交渉に重点がおかれる例もあるが、それらの多くは企業別交渉を頂点とする団交構造を持っているのが原則であり、実質的な交渉は事業所別で行なわれている。

(二) 以上に示した団交構造の傾向は民間産業を中心として概観したものであるが、官公労働を含めてその特徴を指摘すれば次の通りである。

(1) 産業間、企業間、事業所間の労働条件に関する格差は増大し、労働条件の標準化は困難となってきた。地理的格差も著しく労働条件の標準化に順応しえない (その条件での就職不能) 低賃金労働者は組合を離脱す

る傾向さえみられる。⁽⁸⁾

(2) 産業別団体交渉機構の内部構造の多元化の内
で、下部交渉レベルに交渉の重点が移行し、各レベルで
それぞれ適当な事項が交渉の対象となり、労使は各々交
渉権限を各レベルに委ねながら、上部からのコントロール
を確保している。資本・経営側では企業毎に政策決定
権の集中とその執行権限の分権化を巧みに統一している
が、組織労働側ではその組織の中央集権化・官僚化の傾
向を強めながらも、組織化の行きづまりと相まって交渉
単位の設定(細分・統合)に関し組織の立場からの自主
性の確保に困難を感じている。

(3) 産業別組合主義原則の動揺は、いわゆる「一般
組合 (General union)」の擡頭と躍進を促進している。
AFL-CIOに所属せず独立組合として発展している
ティームスター組合の如く、(イ)交通・運輸・荷役な
ど屋外労働の分野(地方的産業)で従来組織化されなか
った雇用労働者を対象とし、(ロ)技術革新に伴い増大
する大企業内での不熟練、未熟練労働をも包括しながら
活動している、一般組合がその好例である。

(4) 第二次大戦後の公共投資政策の影響として、増

大している公務員—官公労働者(とくに州など自治体労働
者)の組合組織の擡頭・発展が著しく、その団体交渉権
を連邦乃至州労使関係法により保障せざるをえなくなっ
てきた点も注目されねばならない。

二、団体交渉構造変化に対処する労使関係法の動向
(一) 一九五九年労使報告公開法(ケネディ・グリフィ
ン法)の成立とその影響

一九五九年労使報告公開法(ケネディ・グリフィン法)
は、労働組合の官僚化成熟化に伴う腐敗現象に対処して
組合への内部規制の強化により一般の組合員の権利保障
を実現することをうたって成立した。全国組合への中央
集権化を規制し、下部組合の自治を助成しながら、労働
側の不当労働行為制を強化拡大し、組合側にとっては一
層不利な交渉力の制限が行なわれるに至っている。

ワグナー法下における「被用者自らが自由に選んだ組
合」(Broader unit を基盤とする)を承認する政策は、
タ・ハ法の下では「自ら選んだ組合指導者(全国組合の
集権的統制の下での smaller unit の集合の場合とNLRBの権
限が及ばなくなった労働市場を基盤とする)」と No Union
との二者択一的撰択をせまる政策に移行し、そこでは組

織労働の動脈硬化的成熟化現象が生ずる反面、合理化を武器とする独占資本の経営組織理論の側に有利に展開されていく。組織労働は傘下組合員の統制に苦心しながらも、生産点の経営組織の多元的分権的再編強化に妥協しつつ、自己保存に多くの労力を費さざるをえない。

かかる段階で制定されたケネディ・グリフィン法は、組織労働の交渉力の制限をタ・ハ法の線にそって推進（第七章、労働側不当労働行為の拡大）するに止らず、組織労働の内部規制に重点を移行させる（ケ・ラ法第一一六章、既にタ・ハ法でその萌芽はみられた）。労働組合という私的政府がその構成員たる個人の自由を擁護するため、組合内部に国家が立法的にも介入することは、一面では、組合統制力の援護（組合のなしえない組織統制を国家が代行する）であり、他面では、組合の統制力・交渉力の破壊手段となりうる。しかし、組合側は前者の側面を評価して特に内部規制に反対せず（AFL-CIOは同法の内部規制の規定は対チームスター組合対策としてとらえ、第七章タ・ハ法の一部改正にのみ反対）、ワグナー法以来の労使関係法の法理が「交渉力の平等」を通しての個人の自由の保障を目的としていることから、必ずしも内部

規制を不当な交渉力の制限と捉えていないようである。⁽⁴⁾

(二) 適正交渉単位狭小化の影響

適正交渉単位は、現在、全組織労働者の一部、しかも相対的に下部の単位をふくむにすぎないが、依然として、団体交渉構造の決定要因として重視されている。

単位狭小化が交渉代表選挙に及ぼす影響としてAFL-CIOに加入しない独立組合特に企業内会社組合に被選出の可能性を多く与えることがあげられる。独立組合の被選出率は一九五七年六%、一九五九年二〇%、一九六一年二二%と飛躍的に増大している。また、組合代表を希望しない、No union voteの勝率も一九五二年の二六%、一九五九年三六%、一九六一年四三%と増大している。

狭小化された単位における下部団交方式が労使関係上の諸制度に及ぼす影響は著しい。団交拒否の不当労働行為^{(タ・ハ法八条(6))}や、協約違反を理由とする訴訟^(三〇二)は、いずれも交渉単位内ではかかる事態が生じた場合にのみ法律上の問題となりうるのであるが、団交拒否が問題となる下部交渉の場及びそこでこの団交—協約締結、履行の制度化は、誠実団交義務 (to bargain in good faith) の内容の具体化を通して労使関係を一層固定化させる。適正

交渉単位内団交―協約範囲の狭小化と協約の長期化及び Contract-Bar Rule の理論(協約期間中は新たな交渉代表選挙を実施しない原則)は、協約の履行手続の発展(団交から協約解釈への重点移行)と協約違反訴訟をめぐる動向、その法理に影響する。またこのような傾向は組合の下部機関(Shop Steward, Business Agent)の苦情処理活動を増大させ、会社レベル以下での労使協議制を増加させている。これらが組合を主体とする団交を規制する効果をもち、個々のレベルでの交渉の対象となる事項内容の点でも生産点経営組織側のインシヤティブが強く、上部組合機関が介入しても問題の解決は反って困難となるため、労使協議制の比重は一層強化される傾向にある。

(三) 国家的緊急事態と判断される労働争議の禁止(タ・ハ法⁽¹⁾)とその影響。

産業的規模の重大争議について大統領は調査委員会の報告に基づいて六〇日間の争議禁止命令を発する権限を有する。しかし団交構造の形成、交渉方式の選択の自由を確保するための争議行為がそれ自体の社会的影響の大きさの故に制限される根拠は明らかでなく、近年この「緊急事態」の要件が緩和され、それにあたると解さ

れる争議の規模の範囲がせまくなる(業種によっては小規模の争議もそれに含まれる)可能性が増大している。⁽²⁾ 第三者の仲裁による政治的解決の機会が与えられるという意味では肯定されるとしても、この規定の運用が団交構造の自成的発展を妨げていることは否定しえない。⁽³⁾

(四) 公務員労働関係については大統領命令に基づいて立案が進められ、一九六三年五月、「職員団体運営基準及び公正労働行為規範」が成立し、既に米国で最大の公務員労働組合、郵便六労組(五〇万人、内四組合はAFLCIO傘下)は、合衆国連邦郵政省との間で劃期的な労働協約を締結するに至っている。従って今後はこの分野での団交構造も十分に注目されねばならないであろう。⁽⁴⁾

- (1) NLRBによる交渉単位制運用の実績に関する諸統計を Annual Report of the NLRB [1948—59]の各冊より集計したものは、坂本、前掲論文(季刊『労働法』四四号七二—四頁)に集録されている。一九六〇年以降のNLRBの実績については別稿で取扱う予定である。
- (2) N. W. Chamberlain, *Labor*, pp. 166-8.
- (3) E. R. Livernash, *Recent developments in bargaining structure*, Weber, *ibid.*, pp. 33—55.
- (4) 吾妻光俊「アメリカ労働法の発展」『一橋論叢』二三巻

四号一—二三頁。ケ・ラ法の交渉単位制に関する規定及び下部団交方式の労使関係法上の制度への影響については、坂本・前掲、六二—七〇頁。

なお、腐敗汚職と組織管轄違反を理由にAFLから除名されながらも一般組合として発展しているチームスター組合(一五〇万)は、運輸資本の最近の集中化に対応して交渉単位の統合に努力し、現在トラック運転手四〇万を代表して全国統一協約の獲得に努力している。

(5) 神代和欣「長期賃金協定と労使関係」季刊『労働法』四九号六八頁以下。本田尊正「アメリカ協約理論における最近の展開」『一橋論叢』四七卷六号三三頁以下。

(6) W. H. Weiner, *Emergency Strike Provision*, 51 *Michigan Law Review*, 1092—94 (1953)

(7) 団交に関する公共政策とその批判については、D. W. Brown and G. P. Schultz, *Public policy and the structure of collective bargaining*. Weber, *ibid.*, pp. 307 f.

(8) 坂本重雄「公務員労働基本権の法構造——米国公務員労働政策の展開過程の検討を中心として——」東京都立大学『法学会雑誌』三卷一・二号合併号、二五一—二九九頁。

五 むすびにかえて

技術革新—合理化の進行の下では、労働力価格基準定立の問題は企業とくに生産点での労働過程の諸条件とよ

り密接な関連をもつに至る必然的事情から、合理化遂行のイニシアティブをとる資本・経営側の生産点組織強化政策は組合による労働市場統制を一層困難にさせ、産業別組合の統制にもかかわらず生産点での団結・団体交渉を空洞化させ、団交よりも協議による問題処理を促進して労働条件の標準化を困難にし労働条件の格差—労働者の階層化・意識分裂を増大させていく。産業別組合は団結承認を確立しながらも組織基盤を揺がせられる危機に当面する。この段階での労使関係法は団交構造の諸規制を通してアメリカの例にみられるような産業別組合の矛盾と同時に自らの役割の限界を露呈する。

本稿のテーマを我国について追及することは別の機会に期さざるをえないが、団結承認すら未だ確立には至らない我国の産業別組合は、合理化段階での労働市場統制を有効に確保しうる組織論に立脚しながら自らの組織統制と労使関係法の限界を自覚し、当面、最賃制や社会保障制の確立をその組織基盤の確保の不可欠の措置として実現せねばならないといえるのではあるまいか。

(東京都立大学助手)