

# A、コックス「労働協約上の権利」

法学研究科第2学年

吾妻ゼミナール

坂 本 重 雄

〔 Archibald Cox: “Right under a Labor Agreement.”  
Harvard Law Review Vol. 69 No. 4. (1956) p. 601~657

本稿は、労働協約の法的処理に関して分析を加えた米国では比較的稀な文献と目されるコックス教授の最近の論文の紹介を目的とし、併せて、本紹介の理解の一助として、米国協約理論とその背景について叙述を加え、末尾に私見を附したものである。

## (目 次)

- [1] 序 説——米国労働協約理論概説 I, II, III
- [2] コックス, 「労働協約上の権利」紹介 序, I, II, III, IV, V
- [3] 結 語

## [1] 序 説

### I 米国労働協約理論の背景

資本主義生産組織の下での生産手段に対する所有権は、その作用完遂の為に労働契約と結合し、従属労働現象を生ぜしめた。この現象の排除を目的とする組織的労働運動は、階級闘争を通じ自主的努力の産物たる労働協約を生み出した。労働協約は、「労使関係の自主的調整作用」を果すだけに、その本質や効力の理解は労働法学上の重要課題であるが、その本質は、労働組合及びその背景たる労働運動の生成・発展の歴史的、社会・経済的意義との有機的関連においてのみ理解される。米国社会での労働運動は、私有財産制の強靱性、<sup>註1</sup> 労働者の階級意識の微弱及び労働者階級独自の政治的手段の欠缺等の基本的特質を有し、特にその発展は、「労働組合内部の結合力の不足による分裂に対し、絶えず組織を守ろうとする闘争」<sup>註2</sup> といえる特殊性を持つ。これと関連する労働法制は、その発展にも拘らず、米国の市民的自由を代表する「取引を阻害する共謀」<sup>註3</sup> の法理で処理する伝統的立場を一貫して維持している。<sup>註4</sup>

## II 米 国 労 働 協 約 の 発 展 と そ の 法 理 の 展 開

以上の如き労働運動と、労働法制を背景として発展した米 国 労 働 協 約 は、独自の社会的制度としての地位と特殊の協約理論を形成した。<sup>註 5</sup>「一方的に雇主側に圧付けられた賃率の承認」と言われた、初期の協約を取扱った判例では、協約の法的効力は、約因、救済の相互性及び労働組合の当事者適格等契約上の要件の欠缺を理由として否認された。<sup>註 6</sup>併し、<sup>註 7</sup>19世紀末の熟練労働者組合の組織化運動は、協約を「労使間の憲章」へと発展せしめ、全国的協約の発展は従来の判例の態度を時代錯誤たらしめた。先ず、「個々の被用者の協約上の権利」を中心に、慣行説、代理説又は才三者契約説により、協約上の権利は法的に強行できるとする判例が現われた。その後、協約の判例の豊富化と現実の協約の片務性の稀薄化及び全国的協約に代表される団体交渉＝協約関係の漸次的滲透と共に、新しい労働協約理論が現われるに至った。

1924年、フックスが、<sup>註 8</sup>コモンズの「協約を紳士協定」とする説は、協約に法的効果を与えんとする法形成の地盤を提供すると主張し、協約に約因や債務の相互性があり、協約が法的に契約と扱われるのを雇主側も希望する等の理由から、「裁判所が協約を法律上の契約と、認めぬのは不当だ」と攻撃した。1931年、<sup>註 9</sup>ライスは、個別的労働契約の内容を規制するという協約の現実的作用に注目し、この作用を何らかの法的効力に昂める必要のある事、及びその為には、協約の法的性格を組合と雇主間の「契約」と把えるのみでは不充分だ、と示唆した。ライスの云謂「団交当事者に対する協約の効力」を初めて認めたジュレンジャー事件の判決の後、同趣旨の判決が、ニューヨーク州以外でも次第に増加した。これらの事件の多くは、組合が原告となり、協約のシヨップ条項違反の組合員解雇の禁止、ロック・アウトに対する差止命令等を求めるものであるが、又逆に、雇主側が原告となつての「組合側の協約違反のスト」の禁止、<sup>註 10</sup>差止命令も広く承認されていた。

ワグナー法実施後の全国的協約の飛躍的發展を背景として、協約法理は積極的に展開せられた。<sup>註 11</sup>1935年、フックスは、「ワグナー法 7 条は、団体交渉の成果である協約を“法律上有効な協定”とせざる限り無意味だ」と主張した。<sup>註 12</sup>1941年、レンホッフは、協約を労使間の双務契約とみる場合に、両当事者が相互に如何なる債務を負うかの問題に関して、「協約中の禁止条項違反の組合側罷業への差止命令は、組合員個人に職場復帰を強制せず、組合自体が協約違反の罷業続行を禁止される」とする判決に注目し、更に「かゝる明示の禁止条項がな

くても、協約のいずれかの条項に抵触する一切の行為に出ない義務を負うべきだ」と主張した。<sup>註13</sup> この見解は、大陸における如く、米国の裁判所においても、「協約の本質的目的——ワグナー法の理念たる“協約存続中の産業平和の維持”」に奉仕するものとして協約を把握している。既述のライスの云謂「団交当事者に対する協約の効力」は、ワグナー法下では、「排他的代表の法理」の側面から考察され、「雇主の排他的代表との団交義務」は、個々の被用者や少数組合とも交渉しない義務をも含むと判ずるNLRBの態度が、1944年の相次ぐ連邦最高裁判決で支持された。それらの法理は、大陸法系での、協約への規範的効力の賦与が、被用者個人に不利な“協約規範以下”の個別的労働契約の効力否認を念頭におくのと対照的差異を示す。従つて個別的交渉による協約内容と異なる。被用者個人の労働条件の決定は、彼に有利不利たるを問わず、排他的代表の団体交渉により行われ、個別的交渉は従属的補充的に認められるに止まる。

かくて、従来、契約理論の適用に終始し、協約の本質や機能から遊離していた協約理論は、ワグナー法実施后、個別的労働契約の空疎化を意図する団交関係＝協約関係の確立の現実的意義を直接に表現せんとする協約法理論特に1940年以降、登場した諸学説の批判をうけるに至る。これらの学説は基準契約説と呼ばれるが、この説による判例は未だ少い様である。<sup>註15</sup>

1947年タ・ハ法301条は、協約の法的強行性を制定法で承認した協約法史上の劃期的立法である。本法により、協約締結の当事者たる雇主と組合は、共に相手方に対して、協約不履行の場合、損害賠償請求の訴訟を提起出来る事が認められた。従来の本問題に関する疑問は一応解決したが、タ・ハ法の文言から罷業禁止条項のある場合は、協約違反行為の差止命令、又は、損害賠償請求訴訟が認められるとしても、かゝる条項のない場合、同様の結論が得られるかの疑問を残しているのである。

### III 米国労働協約法理の特殊性

米国協約法理は、今猶生成発展の途上にあり、その特質を挙げれば、先ず、協約立法の未発達に反して団体交渉法制が発展し、これが協約に間接的な規制を加えている事である。次に法形式的にみて、協約を「契約」として捉え、しかも、契約訴訟が原則として州裁判所の専属管轄になつているから、連邦法上、協約法理の不統一を結果している。タ・ハ法301条が、連邦の統一協約法理を産出す契機を与えたとはいえ、未だ法形成的機能を果すには至つていない。

協約法理が、各州毎に法的把握を異にする判例法により形成された事から、

不統一である事と併せて、その発展の停滞した理由として、米国の協約が、英国のそれと並んで自成的な社会的自治の制度として発展を辿った事が考えられる。従つて、協約の強行手段として、組合側は経済的実力に訴え、又労使共に訴訟手続よりは、寧ろ苦情処理機構や仲裁等の私的な解決方式に依存せんとして来ている。

そこで協約法理自体としては、「契約説」の立場を一貫して維持しており、大陸流の「法規説」がみられないのは米国流の法的思惟にも原因はあろうが、協約の発展の傾向からみて、今後もその方向に発展するとは予想しえず、寧ろ英国流に協約を紳士協定と把握する立法論的主張の傾向に注目すべきであろう。以下において、コックスの積極的主張を紹介する。

## 〔2〕 コックス『労働協約上の権利』紹介

本論文は序及び五つの章より成る。コックスは序において、ウェスティングハウス事件の判決形成の過程を述べ、特に最高裁内部での意見の対立後、成立した判決の矛盾を指摘し、その矛盾の内に、米国での労働協約上の権利及びその法的効力の把握の不統一、不明確に注目し、この問題の解決へのアプローチとしてその基本的協約観を述べる。オ一章では、協約違反を理由とする請求により得られる実際上の利益にふれ具体的場合を検討した後、これら利益をその内容から五つに分類する。オ二章では、協約の履行請求に際し組合と被用者の法的権利の問題の実際的且つ公平な処理方法として「協約上の法的権利を決定する原理」を提案する。オ三及びオ四章では、この原理を具体的に論証する為、協約を二類型に分けて、各々にこの原理を適用している。オ五章では、本論文の結びとしての立法論的示唆を与え、稿をとじている。

序 (A rose is a rose is a rose.)

ウェスティングハウス事件<sup>註17</sup>の判決で展開された連邦最高裁内部の意見の対立は協約により如何なる権利が創設されるかを決定する原理の公式化の意図が、必要であると同時に危険でもある事を物語る。オ三巡回区控訴裁は、「本事件を州裁判所の管轄に属する契約違反の問題故、裁判権なし。」との理由で之を却下し、次いで最高裁では、鋭い意見の対立の結果、控訴裁の判決が認容された。コックスの云謂「本判決の矛盾」は、個人たる被用者のみが訴訟提起権 (the right to sue “uniquely personal”) を持つと考える判事達を加えて、裁判権なしとの理由で、当該訴訟 (労働組合により提起された) が却下されたのに、

「協約当事者たる労組は、使用者が協約通り賃銀を支払わぬ時、固有の裁判所に出訴できる」という意見が、多数派を占める法律的理解であつたという事実である。

コックスは、労使間の協約を既成の契約概念で把える態度の誤りを示し、従来、協約の法理論的分析の努力空しく、以後法的処理に頼らず、社会的慣習により産業上の権利・義務及び諸関係を生み、裁判所による法的救済は例外的存在となつた事情を述べる。産業上の自治組織と法律組織は相互に依存し合い、労使及び仲裁者は、社会の理念や要請が彼らの決定の自由を限界づけるのを認めざるを得ず、又和解においても、労使の集団的行為に知られていても、法の世界には不知の理念や慣習を労働法の内に活かすべく努力せねばならぬと主張する。

I 労働協約違反を理由とする請求によりもたらされる実際上の利益。  
(An Inquiry into the Practical Interests affected by Claims  
for Breach of a Collective Bargaining Agreement.)

初期の簡易な協約には、組合の承認や労働条件の遵守等の条項が含まれるのみで、複雑な問題を処理する必要が少い事から、苦情を処理する手続を含む協約は稀で、その処理も使用者側の記録や計算の正確さに依存していた。今猶、地方的且つ小規模の土木産業などでみられるこの種の協約に対しては、個々の被用者のみに関心を持ち、組合自体は関心を示さない。

協約が、工場労働者に適用される複雑な文書に発展し、形態や内容が賃金の割づけから工場労働者の生活を支配する基本的立法となるに及び、労使関係の基本的体制を設定する協約の不明瞭や規定の脱落を処理する継続的規則の定立が請要となる。蓋し、過去の事例に基く個人被用者の請求も、以後、組織たる組合や他の被用者に強い影響を及ぼすからである。作業場の法規(Law of the plant)が、苦情に関する訴訟手続により、どんな範囲で創設されているかを具体的に例示せんとして、以下AよりDに至る事例を示す。

A. 就業後の報酬請求 (Claims to Compensation for work done)

既になされた作業の報酬たる「賃銀の請求」でさえ、極めて立法的な意味を持つ。公休日たるメイデイに時間外労働に従事した屋根修理工、ジョンソンの場合、彼の要求は必ずしも彼の同僚や組合の幹部にとつて好ましくなく、又この事例を先例として将来紛争を生じうるであろう。かゝる場合に可能な様々の協約解釈の対立を解消する為の交渉が団体交渉の真髓 (heart of collective bargaining) であり、協約規定の解釈の場合以上に、以下の作業評価やその分

類の場合において、解釈決定の裁量範囲がより広くなる。

## B. 仕事の評価とその分類 (Job Evaluation and Classification)

組合と会社の各々の作業評価方法が、被用者に及ぶ影響は対立的であり、この喰違いが職場の労働関係を破壊する如き「競争や差別の潜在的な原因」(a potential source of competitions and discriminations)を生み出す。この事態を避けようとして、戦時労働局は、使用者及び組合に対して、組合側によつてもコントロールされ得る「単一の苦情処理手続」(a single grievance procedure)<sup>註 19</sup>を設立するよう命じている。

## C. 解雇 (Discharges)

被用者個人が、自らのタイム・カードに不正記入をして懲戒・解雇されるのは、それ自体個人的事例であつても、この種の事例の連鎖は、それらが同一基準で処理されない場合には、労働者グループの士気を分裂させる恣意的差別 (arbitrary differences disrupting group morale) を結果する事になる。幾多の事例を引用する迄もなく、「正当の事由」(just cause) の文言に与えられた具体的解釈の内容の集積は、その先例が任意の調整又は訴訟のいづれによりなされたかを問わず、全ての被用者に対して、実際上の関係を有すると言えよう。

## D. 就業の機会 (Work Opportunities)

交代勤務時間や始業時間の変更は、組合との相談なしでは行わぬという協約条項は、同一範囲内での就業の機会を保護せんとするが、この条項の違反は、特定被用者に損害を与えるという性格を持たずして、労働者グループの利益を侵害するものである。又時間外労働の縮減や一時解雇 (reduction of overtime, or layoffs) を結果する協約条項違反の場合に、侵害される労働者グループの利益も、少なからざるものである。以上を通じて苦情によりもたらされうる諸々の利益は、次に示される五つの範ちゆうに分けられるであろう。

- (1) ユニオン・シヨップ協定など、組織として承認された労働組合自体の利益。
- (2) 同一交渉単位内での作業を保護せんとする、「労働者グループ間での、不調和な個々の利益」。
- (3) 苦情調整の立法的側面 (the law-making aspects of grievance adjustment) により、もたらされる将来の利益。
- (4) 苦情を訴える者と争う関係にあるか、又は、均衡上その苦情調整に利害関係を有する被用者達の現在の利益。

(5) 正当な賃金の支払をしないか、又は、使用者が協約上の債務を履行せざるにより損害をうけた事を理由として請求する個人被用者の利益。協約において、個人被用者と労組が有する各自の権利は、以上の五つのクラスの、各自の権利を正しく分類する最善の方法を、如何に考えるかにより定められる。

## II 労組協上の法律的権利を決定する『原理』の提案

### (A Suggestion of Principles which should determine Legal Rights under a Collective Bargaining Agreement.)

協約の法律的強行性(enforcement of a labor agreement)に関して、被用者個人とその交渉代表の法的権利は、次の三つの問題の解決如何で定まる。

(1) 違反を理由とする請求に対し、拘束力ある解決を与えうるのは誰か。請求は、組合又は被用者個人又は両者共同のいずれによりなされるか。これは、三問題の内、最も重要である。

(2) 協約の強行を目的として訴訟を提起する者が誰で、しかも直接履行(specific performance), 又は、確認判決(declaratory judgment) 又は損害賠償請求訴訟(an action for damages)の内、いずれによつて訴訟を提起するか。

(3) 協約が最終的には、拘束力ある仲裁に終らしめる苦情処理手続を設ける場合、個人は協約上の手続によらずに、直接、協約違反による損害を理由として訴訟を提起出来るか。又彼が苦情処理機関によりなされた、自らに不利な判定を不服として、これを拒否する事が出来るか。

組合掲示板の使用や賃金からの組合費の天引(the duction of dues)等、組織たる組合に、直接に、その利益が帰属する事項は、組合自らの利益であるから、協約に拘束力ありとすれば、組合が使用者の協約上の債務を強要しうる固有の当事者であるといえる。次に、一方で賃金協定を行い、他方で複雑な作業評価を労使共同で行うとする協約の場合は、問題が複雑となる。異質の二つの権利を単一の基準で処理するのは、困難且つ不当である。又訴訟の当事者を、組合と個人被用者のいずれかに、場合に応じて択一的に決定するとすれば、いずれが排他的当事者であるかが不明確となるから、裁判所が之れを決定する方法を公式化せねばならなくなる。かくて、会社や工場など単一の組織において、協約違反を理由とする請求を処理する手続の均一化が必要となる。著者は「産業社会(the industrial community)においては、組合と個人との、各自の権利を生ぜしめる協約を、使用者側と組合が共同で、自由に決定する建前を採るのが最善の方法であり、両当事者の協約上の意図が充分に表明されぬ場合には、両者の

協約解釈のギャップの存在を、法律によつて解決すればよい」と主張する。以上の態度を妥当とすれば、次の三つの主張が可能となろう。

(1) 雇用条件を定める協約の違反から生ずる請求を強行する権利、又は、その妥協的解決を与える権利を有する者の決定は、協約において、使用者と組合が自由になしうる。

(2) 組合によりコントロールされる、苦情処理手続を含む協約上の、使用者の債務は、交渉代表たる組合にのみ帰属する。

(3) 苦情処理手続を含まぬ協約は、賃金等の雇用条件を内容とする使用者と被用者個人との間での、雇用契約の遂行を企図する「労働組合と使用者間の相互契約」と考えられる。以下の才三章・才四章では、本章において主張された「原理」を具体的に実証する為に、協約を二類型に分け、各類型別に、この「原理」を適用して、説明を加えている。

Ⅲ 前章での『原理』の具体的な適用 [1]…交渉代表により拘束をうける手続を企図する協約の場合。

(The Application of the suggested Principles to Agreements which contemplate a Procedure controlled by the bargaining Representative.)

この種の協約で最も根本的且つ困難な問題は、組合により使用者と結ばれた解決が、法律上当然に、被用者個人を拘束する効果をもつかの点である。これが肯定されれば、この種の協約の違反を理由とする訴訟は、組合が提起し得る事になり、被用者個人が提起しても、裁判所は之を苦情処理機関に附託できる。

#### A. 苦情を処理する権利 (Power to settle Grievances)

交渉代表の権利は、NLRA法8条(5)及び9条に基づくが、本法は被用者個人の権利を拡張する意図をもたず、被用者の苦情が拒否された場合の救済を留意せず、タ・ハ法9条でも、この態度は変つていない。故に、次の如く解するのは、本法9条と矛盾しない。

(1) 使用者は、個人の苦情を処理しない事を、組合と、法律上契約する事ができる。

(2) 使用者は、実体的権利 (Substantive Obligations) を強制したり、又は、妥協する法律上の権利を、組合に与える事が出来るのみである。法令を離れて、団体交渉政策の見地からみても、総括的な協約 (a broad industrial agreement) の下では、苦情・仲裁、又は、裁判上の手続のいづれかにより、協約違反を理由とする請求の遂行をコントロールする権利を組合がもつべきだと結論する理由がある。

(1) 協約の不履行 (non-performance) により、直接書をうける者の外に、他



の被用者も悪い影響をうける。

(2) 全ての苦情処理の権能を組合に与えて了う事は、処理方法の統一化を増大させる代り、職場の労資関係の構成を破壊する「潜在的競争と差別の源泉」を生じる可能性を産み、それは使用者にも不都合となる。

(3) 対立グループの間で利益の争いある時や、個人の要求が、グループ利益を危くする時などには、組合は、和解や調整を求めて、この問題を解決する機能をもつ。団体交渉慣行をみても、① 主なグループ利益は、協約違反を理由とする請求の遂行と解決の権利を交渉代表に与える事により、最もよく保護される。

② この原理は、多くの協約の苦情及び仲裁条項で明文化され、又会社や組合や仲裁人により、日常の苦情処理に当り適用されている。被用者の個人的利益の保護の為に、協約違反の賠償を請求する権利が、個人にのみ与えられるのは、彼にとって最大の法的保護であるかの如き観を呈するが、この方法は以下の弱点を有する。

① 確立された慣行を無視する。

② 期待できる雇用条件向上の交渉に当つても、被用者を不利にし、同様の経済的圧迫の下に、全ての「個々の被用者」を放置する事になる。

③ NLR A法の8条5項に違反する。

判例では、主として、次の二点が問題となつており、鉄道労法適用の場合を除いて、意見が対立している。

(1) 全て、協約上の権利は組合に帰属すると規定する協約を、使用者と組合とで締結する事は、公益上、禁じられているか。

(2) NLR A法と公益が、特殊の協約条項を私的な労務契約に委ねる場合、如何なる権利が創設されるか。

## B. 訴訟を提起するする権利 (Power to sue)

### [1] 組合による訴訟 (Suits by the Union)

組合と被用者との権利の具体的内容の決定が、協約上、使用者と組合に委ねられる場合や、組合が受託者たる地位を被用者より与えられ、苦情処理の排他的権能をもつ場合には、訴訟提起権が組合にのみ帰属する事に疑問はなく、それは、使用者に対し不公平でもなく、被用者に偏見を持たせる危険もない。ウェスティングハウス事件以前、裁判所は、組合の出訴権を、かゝる場合否定しなかつた。本事件での連邦最高裁の判決は、タ・ハ法 301条を適用する諸判例のルールを無視するし、又、協約上の組合の権利の性質や訴訟提起権に関して、充分の説得力を持たない。組合の出訴権は、協約の仲裁条項の履行や仲裁審判

を、組合に承認する判例の集積によつても支持され、「労三者の為にする契約」の法理からも根拠づけられる。更に、鉄道労働法に基く判例も、この見解を支持している。

## (2) 個人による訴訟 (Suits by the Union)

組合によつてのみ、訴訟が提起されうべき場合でも、個々の被用者は協約上の受益者としての資格に基づいて、交渉代表の協約違反により自らが受けた損害の賠償請求訴訟を、組合を相手として、衡平法上提起できるし、之れに使用者が関係しておれば、使用者をも併合して訴えうる。更に、苦情処理機関の利用や調停による解決を、組合が被用者に認めぬ場合、使用者と組合の両者に対し、被用者が衡平法上の独立の訴訟を、自費で提起するのを許すべきであろう。立法が協約上の債務の請求訴訟を組合に禁ずるか、又は、協約が対使用者の出訴権を被用者に与える場合、個人的損害をうけた被用者の、使用者に対する法律上の訴訟の提起を認めねばならぬ。實際上、多くの裁判所では、協約上の受益者としてではなく、被用者個人、又は、協約の当事者として、個人がその訴訟上の地位を承認され、先任権や報酬請求権に関する訴訟の提起を、交渉単位内の被用者に許している。

## C. 苦情処理手続の検討 (Exhaustion of Grievance Procedure)

被用者個人が、自らに固有の利益の侵害を理由として出訴する場合にも、事前に、協約上の救済方法による事を要請される。これは、行政訴訟での訴願前置主義に類似するが、協約上生ずる多くの苦情や不平の、実際上の処理の便宜を根拠とする制度である。この苦情処理は、簡易、迅速且つ軽費の手続で、しかも請求者と親近な者により処理され、内部的救済であるから解決を増進し、労使関係調整にも貢献する。その結果、統一的解決をもたらす可能性の増大は、不必要な訴訟上の救済を求めずに、迅速且つ懇切に、被用者個人の利益を保護する事になる。ロード・アイランド州最高裁は、解雇の正当事由の有無の決定を請求した一被用者に対し、「被用者は、協約の当事者でなく、利益をうける可能性を有する者にすぎない。」と判断して、この請求を拒否した。幾つかの判例でも、「全ての被用者が、組合に代つて出訴する権利を承認すれば、労使双方に有害な無秩序状態を産み出す」との理由で、被用者が仲裁々定を強いる事は、不可能であるとする。

組合が、調停で解決せんとするか、又は、被用者の苦情に理由がないと判断して、その事件を仲裁に附する事を好まぬ場合、これに対する個人の出訴を妨げる規定は、その存在理由の故に肯定されたとしても、組合が手続などで要する費用を惜しむとか、又は、その事件への無関心の故に被用者の請求を拒否する

場合には、組合が、不正な行為をする事になる。その場合の解決方法としては、

(1) 被用者の名義と彼の費用で訴訟を提起したり、仲裁裁定に持ち込む事を被用者に許可する、簡易で統一的な解決方法を保障すること。

(2) 組合と使用者の各々に対する独立の訴訟を提起するのを承認すること。

この二つの方法が考えられる。

IV 『原理』の具体的適用〔2〕…交渉代表による執行を企図しない協約の場合。  
(The Application of the suggested Principles to collective  
Agreements which do not contemplate administration through  
the bargaining Representative.)

この種の協約は、賃金・労働時間等の協定を主とし、今日では有給休暇などの附随的協定を含み、全体として才三章での協約と対照的な「個人的条項」を含むが、日々の継続的交渉による履行を余り必要としない意味で、自己執行的 (self-executing) 権利を規定するといえる。

この種の協約の違反を理由として被用者個人が訴訟を提起しても、被用者間で内部的紛争を生ぜしめる可能性は少く、又個人に直接の権利故、組合は直接の利害を感じず、苦情処理や仲裁の手続の用意なく、協約違反の場合の処理を交渉代表に委ねる意図を示す事も稀である。この種の協約の唯一の機能は、予め劃一的に賃金等の雇用条件を定める事である。この協約の下で、協約の履行を強要するのは、個人のみであつて、例外的に、組織たる組合の利益にも関係があるか、又は、個人の賃金請求を使用者が拒む時に、その個人を救済する場合とに限り、組合が個人に代り協約履行請求の当事者となると解する。この見解は、NLRA法8条(5)、9条と本質的に矛盾しないであろう。雇用条件の具体的内容を雇用契約で定めるとする協約の法的効果は、従来問題であるが、この場合、使用者と妥協し、又は出訴する権利をもつのは個人である。併し、この場合も訴訟提起前に、協約上の救済に頼らねばならぬ。

V 結 び

使用者の協約上の債務の履行をコントロールするのが、組合、被用者のいづれであるかを明確に表現する協約は、比較的少い。端的にいえば、才三章で取扱つた型の協約が、第四章型の協約にとつて代りつゝあるといえよう。次の五つの問題点の提起は、統一的基準で公式化されなくとも、「協約当事者の創設せんとする権利内容の決定をヨリ容易にする」為の今後の立法に対し、有益な示唆を与えるであろう。

(1) 協約違反を取扱う苦情処理手続があるかどうか。この場合、仲裁で終局的に解決されるか、又は同意なき場合の解決方法が用意されていないか。かゝる機構の下で、被用者に与えられる地位如何。

(2) 使用者と組合の共同、又は使用者のみによる履行（決定に反対する組合の権利には従属するが）を必要とする協約上の条項が多いのではないか。

(3) 個人被用者を害する危険なしとの理由で、協約の履行強制権能が、組合にのみ与えられている協約上の条項が多いのではないか。

(4) 協約の視野の広さや、その条件の一般性から考えて、その解釈態度の内に継続的な法定立の用意が行われている傾向があるのではないか。

(5) 協約違反を理由として争われる要求が、交渉単位内での異つたグループに属する被用者の中で、互いに利益を相争う事態を、将来において惹起するのではあるまいか。

組合と被用者間での相対的権利が、協約上妥協したり苦情を訴えたりするに当つて、堅苦しい法的概念よりも協約上の条項に依存するという原理を、裁判所が承認して採用すれば、今後、両者が自らの意図について、明確な証拠を提出するようになる。この理由で、組合と使用者が、被用者を含める三者の権利の具体的内容を、協約で自由に定めるとする基本的主張は、協約の意図の発見に当つて、裁判所の判断を助ける点で、事実推定以上に、重要且つ有益な方法となるであろう。

彼の判断では、被用者の個人的利益は、概して訴訟の個人的理由の故に、組合を排除するよりも、協約処理に際し、先ず集团的利益を法律上承認して、全被用者を公平に代表するという、道徳上・法律上の義務に対する交渉代表の意識の強化によつて、より良く保護されるであろう。故に、意図が不明瞭な協約では、その意図の発見に意を注ぐ事になる。この判断を誤るか、又は、偏見で個人の権利に味方しても、その決定は、最も公平で効果的な処理と考える方法を協約上設ける協約両当事者の判断を無視する事になり、妥当とは認められない。

### [3] 結 語

団体交渉、争議及び協約締結の過程を、個人的契約概念で把える態度の缺陷の指摘を前提として、協約上の紛争を労使の賢明な協調的解決に委ね、協約の問題を法の対象から除外せんとする態度は、<sup>註20</sup>協約の私的執行が司法的手続によるよりも、協約の運用及び実施に当り、大きな役割をもつ、米国においては、寧ろ自然であるが、タ・ハ法301条の下では、単に一つの立法論的主張に止まるであろう。

序の“A rose is a rose is a rose”の文言に象徴される如く、協約はあく迄も協約それ自体として把握すべきであつて、他の法律的諸概念に頼るべきでなく、協約の本質を書しなない範囲で協約の法的処理方法を考察すべきだと、コックスは述べる。彼は、協約の問題を法の対象の外におかず、又協約の法的処理自体を目的とするのでもなく、「協約を通して具体的且つ集団的な労使関係を、如何に法的に規制するか」という米国流のプラグマテイツシユな立場に立つている。本論文の基礎原理である「協約上の権利については、先ず、労使両当事者が創設せんとした権利の内容如何を吟味する必要があり、亦二に、かくて創設されたと認められる協約上の権利が、更に出訴する地位をも与えられているかについて、法律が之れを決定する役割を演ずる」という理論の内に、彼の基本的立場は看取される。彼は、米国の伝統的協約観に立ち乍ら、それにより生ずる矛盾の、可能な限りでの調整を意図し、特に労働者側からの協約の強行に際し、当事者能力をもつ者が具体的に誰であり、又その強行方法如何の解決を、実際の協約での権利内容の分析を通して与えている。使用者側の協約上の権利は、労働者側が、協約に基かない救済方法に訴えないという義務に対応して、臆測されるのみで、直接触れられてはいない。更に「組合に固有の権利を承認する協約条項」の認識は、対使用者の関係で被用集団よりも高次の、独自の組合の存在を承認する傾向を示し、独乙や我国の協約観及び労働組合観にやゝ接近するものといえよう。

(註) 1 …(1) Dr. J. Karner, Die soziale Funktion der Rechtinstitute besonders des Eigentums. Marx-studien, Bd. 1, 1904 s.55.

“Das Eigentum wird herrschaft uber Fremde.”

…(2) H. Sinzheimer, Grunzuge des Arbeitsrechts, 1927 s.7

“Die abhängige Arbeit.”

(註) 2 … 吾妻光俊「労働協約の比較法的研究序説」p.1 (比較法研究四号) ;  
吾妻光俊「労働協約」 p. 133.

(註) 3 … S. Perlman, A Theory of Labor Movement. p. 141.

(註) 4 … 吾妻光俊「アメリカ労働法の発展」(一橋論叢23巻の4) p. 311. 以下では、シャーマン法、ワグナー法、タフト・ハートレイ法の三大法規の統一的把握を試みている。

(註) 5 … 米国協約法理については、「比較法研究四号」所収の蓼沼謙一「米国協約法理」、法制については、討論「労働法」のNO.27~29所収、近藤亨一「米国労働協約法制」に詳細な説明あり。

- (註) 6 … N. W. Chamberlain, *Collective Bargaining and the Concept of Contract*, 48 *Harv. Law Review* 829.
- (註) 7 … Tellor, *Labor Disputes and Collective Bargaining*, Vol. 1, p. 486; p. 419.
- (註) 8 … Fuchs, *Collective Labor Agreements in American Law*, 10. *St. John's Law Review* (1924) 夢沼前掲論文 p.12.による。
- (註) 9 … Rice, *Collective Labor Agreements in American Law*, 44. *Harw. Law Review*. (1931)
- (註) 10 … *Dubinsky Case* (1936) は、ロックアウトの差止命令を承認。  
*Kahme Case* (1937) は、スト禁止条項違反のストの差止命令を承認。
- (註) 11 … ワグナー法は、プロレイバーな態度で、協約制度の確立により、労使関係を安定化し、国民経済を秩序づけんと意図した。猶、この労働運動助成策が労働組合側の勢力を過度に強化したとの認識に立つて、組合側に多くの制限を加え、労使関係への国家干与を強化したのがタフト・ハートレイ法である。
- (註) 12 … Fuchs, *Collective Labor Agreements under Administrative Regulation of Employment*, 35 *Col. Law Review*. 493 (1935)
- (註) 13 … *Gregory and Katz, Labor Law: Cases, Materials and Comments*, p.p. 1157~1159.
- (註) 14 … 大陸系諸国で個別的労働契約より、高次の法規範的効力が協約に附与せられたのに対し、米国での排他的代表の排他的交渉権の保障は、協約をあく迄も契約と同一の次元で扱っていると考えられる。
- (註) 15 … 労働組合は、個々の被用者のためよりは、むしろ被用者全体のために協約を締結する、と考える説。大陸流の協約観に接近するものと言えよう。(近藤前掲論文、討論 No. 27 p. 38)
- (註) 16 … Neil w. Chamberlain, "Collective Bargaining and the Concept of Contract." *Columbia Law Review* vol. 1. 48, No. 6 (1948) p.p. 829~847. 夢沼謙一「本稿紹介」(一橋論叢25巻6号)
- (註) 17 … 348 U. S 437 (1955) *Association of Westinghouse Salaried Employees v. Westinghouse Electric Corp.* 不就労の一日分の賃金を会社側が減額したことを、協約違反であるとして、労働組合が、会社を被告とし訴訟を提起した事件。
- (註) 18 … *Gregory ; Labor and the Law* p.384 は、同趣旨の見解。
- (註) 19 … *Douglas Aircraft Co.* 25 *War Lab Rep.* 57 (1945)
- (註) 20 … N.W. Chamberlain. (註) 16 論文参照。

正 誤 表

頁	行	誤	正
2	12	疑問	疑問
4	1	資本	資産
4	18	… of profit	… of Profit
5	(附記)の1	…繰延勘定は	…繰延勘定理論は
6	5	借時の	往時の
6	13	…であろう。	…であろう。 <sup>※</sup>
8	※印中の4	… standards	… Standards
65	14	契約と扱われる	契約として扱われる
66	10	。	、 <sup>註 16</sup>
67	9	主張	主張 <sup>註 18</sup>
68	10	主張する。	主張する。
68	22	請要	必要
68	29	組合	組合
69	2	Classificatin	Classification
69	21	一時解雇)	一時解雇 (
70	3	クラスの	クラスに
70	5	約協	協約
73	4	Union	Individual
76	17	被用集団	被用者集団
77	2	Harv	Columbia
101	16	The qualitateve	The qualitative