

労働組合の構成代表義務論

日米の団体交渉構造の比較の中で

那
須
祥
子

はじめに

第一章 アメリカの労使関係法制

第一節 全国労働関係法

第二節 排他的交渉代表制度

一 排他的交渉代表制度

二 排他的交渉代表の決定方法

三 被用者の支持の変動

四 排他的交渉代表権限

第三節 公正代表義務

一 公正代表義務法理の発展の概況

二 公正代表義務の性質

三 公正代表義務の根拠

四 公正代表義務が問題とされる紛争

五 公正代表義務違反の効果

第四節 まとめ

第二章 日本における公正代表義務の法理の提唱

第一節 日本とアメリカの労使関係法制上の違い

第二節 日本における公正代表義務論

一 日本における公正代表義務論の内容

二 日本における公正代表義務論の根拠

三 日本における公正代表義務違反の効果

おわりに

はじめに

経済不況が続く中、企業の存続の危機を背景に、労働組合が事態を收拾していくために、組合員の労働条件を不利益に変更する、または組合員に新たな義務を課す結果となる労使協定を締結する事例、就業規則の不利益変更に合意する事例が増加している。

特に、高年齢への専任職制の導入、定年延長に伴う賃金削減や、定年年齢の引き下げといった、高齢者のみに不利益を被らせる協約締結・就業規則変更への合意の事例は、最近、数多くみられる。ここ数年間に最高裁に持ち込まれた事件だけでも、朝日火災海上保険事件、第四銀行事件、朝日火災海上保険事件「石堂・本訴」、みちのく銀行事件、中野製作所事件など、その件数は五件にものぼる。

労働組合とは、本来は、労働者の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上をはかることを主たる目的として組織する団体またはその連合団体（労組法二条）であって、労働者の権利を守るためのものである。また、組合員均等待遇の原則（労働組合法第五条第二項第三号）からも、すべての組合員は労働組合の活動から、等しい利益を受ける権利を有しているとされるはずである。

右の目的で組織され、活動すべき労働組合が、たとえ企業の存続の危機を脱するためとはいえ、一部の労働者、それも高齢者といった社会的弱者を切り捨てる傾向にあることは、到底、見過ごすことができない、許されざる行為である。

本論文では、右の組合の行為に一定の規制を加えるために、労働組合の公正代表義務論という新法理を提唱したい。この公正代表義務という法理の発想はアメリカの労使関係法上の duty of fair representation（公正代表義務）

の法理から生まれたものである。アメリカの労使関係法上の公正代表義務論とは、排他的交渉代表たる組合は単位内のすべての被用者の利益を公正に代表しなければならないという法理であり、これが組合の恣意的・差別的な権限行使を制するものとなっている。

本論文では、日本の労使関係法制に照らし、日本に合う公正代表義務論の模索、日本への公正代表義務論導入の検討を試みたい。

以下、第一章でアメリカの労使関係法上の公正代表義務論を紹介し、第二章において、日本とアメリカとの労使関係法制上の違いを踏まえながら、日本ではどのように公正代表義務論を導入することができるかを検討する。

公正代表義務論を研究するにあたり、橋詰洋三教授の「現代労働法（一）」¹に大いに啓発され、また、アメリカの公正代表義務論については、中窪祐也教授の著書、論文を参考にし、特に、中窪教授が詳細に論じられた判例研究の多くを引用させて頂いたことをお断りしたい。

第一章 アメリカの労使関係法制

第一節 全国労働関係法

アメリカ合衆国において、団体交渉制度は制定法によって助成を受け、排他的交渉代表たる労働組合が存在する場合には、使用者と排他的交渉代表たる労働組合に団体交渉が義務づけられている。

現在のアメリカの労使関係法制を基本的に確立したのは一九三五年の全国労働関係法（NLRA: National Labor Relations Act 通称ワグナー法、以下、全国労働関係法という）である。¹

全国労働関係法は七条において、被用者が「自ら選んだ代表を通じて団体交渉を行なう」権利を有することを宣言

すると同時に、八条(5)において、使用者の団体交渉の拒否が不当労働行為 (unfair labor practice) となると規定した(タフト・ハートレー法の登場により、全国労働関係法は修正され、全国労働関係法八条(5)の規定は八条(a)(5)において記されることになった)。

これによって、制定法上明確に、使用者に団体交渉が義務づけられ、この義務の違反に対しては、同法により設置された行政委員会である全国労働関係局 (NLRB: National Labor Relations Board あるいは局という) が救済命令を発することになった。⁽²⁾

その後、全国労働関係法は一九四七年のタフト・ハートレー法、一九五九年のラングラム・グリフィン法などにより修正を受けたものの、現在にいたるまで一貫してアメリカ労使関係法の根幹をなしており、NLRBの命令および連邦裁判所の判例の集積を通じて、右団交義務にもとづく団体交渉の法理が発展していったのである。

(1) 全国労働関係法の制定に先立って、連邦議会はすでに鉄道業における使用者の団体交渉義務を一九二六年の鉄道労働法により認めていた。

(2) NLRBとはワシントンD.C.に本部をおく全国労働関係法の運用を担当する専門機関であり、その二大機能として、被用者の交渉代表を決定するために選挙を実施し選ばれた組合を認証する機能(全国労働関係法九条)と、不当労働行為の申立を受けて審査を行い、救済命令を発するという機能(全国労働関係法一〇条)がある。前者は代表手続、後者は不当労働行為手続と呼ばれている。

ただし、NLRBが発する命令には自力執行力がなく、NLRB命令執行は巡回控訴裁判所を通じて行われる。巡回控訴裁判所はアメリカ合衆国全体で二あり、司法組織上は連邦最高裁判所のすぐ下におかれる。裁判所によって下された、執行力が付与された命令に服しない労使には、巡回裁判所によって法定侮辱の手続(この手続により民事もしくは刑事上の制裁が科せられる)が進められる。

第二節 排他的交渉代表制度 (exclusive representation system)

一 排他的交渉代表制度

全国労働関係法による団体交渉の助成・規制の基本的枠組をなしているのは、多数決原理にもとづく「排他的交渉代表制度」である。

全国労働関係法九条(a)は、「団体交渉のために適切な単位 (unit) の被用者の過半数 (majority) によって、指名または選出された代表者は、……雇用条件に関する団体交渉の目的について、その単位の全ての被用者の排他的な (exclusive) 代表となる」と定めている。「交渉単位」(bargaining unit)⁽¹⁾における「排他的代表」(exclusive representative) を選ぶのである。

ここに規定されているのが多数決原理にもとづいた排他的代表権限である。この規定によって、単位内の多数被用者の支持を得た労働組合は、同組合の組合員ないし同組合を支持する者のみならず、同組合を支持しない非組合員や他組合員をも含む、単位内のすべての被用者の排他的な交渉代表となる権限を与えられる。

しかも、この代表権限は排他的な、唯一のものであるから、他の組合は、当該単位内で自己を支持する(少数)被用者を代表して団体交渉を行なうことができなくなる。

また、団体交渉権を保護する具体的の方策として不当労働行為制度 (unfair labor practice) が八条(a)(5)により設けられているのだが、八条(a)(5)が使用者の不当労働行為としたのは、九条(a)にいう被用者の代表(すなわち排他的交渉代表)との団体交渉の拒否である。したがって、多数の支持を得た組合のみが(不当労働行為制度に裏付けられた)全国労働関係法上の団体交渉権を獲得するのである。換言すれば、排他的代表権限を有する組合がない場合には、使用者は団体交渉義務を負わない。

組合は、単位内の多数の支持を得なければ不当労働行為制度に裏付けられた団体交渉権を有しないが、その代わり、多数の支持を得た場合には、単位内の全被用者を排他的に代表する強力な権限をもって、使用者に団体交渉を要求することができる。

八条(5)による使用者への団体交渉の義務づけは、以上のような排他的交渉代表制度という基本的枠組の下でなされているのである。

このような排他的交渉代表制度は、被用者の立場から見れば、単位内の被用者の多数がある組合を支持する限り、別の組合による団体交渉を望む者やおよそ団体交渉を望まない者も含めて、単位内のすべての被用者を、その組合と使用者との間で行なわれる団体交渉の下に服せしめることになる。また逆に、たとえ被用者が組合による団体交渉を望んだとしても、単位内の被用者の過半数の支持を得る組合がなければ、被用者は不当労働行為制度に裏付けられた労働組合による団体交渉の利益を享受することは出来ない²⁾。

排他的代表権限は対使用者の団体交渉権と直結しているのである。

そして、ある組合による排他的団体交渉を選ぶか否かは、単位内の被用者の多数決 (majority rule) によって決せられるのである。団体交渉の基礎にあるこの多数決原理は、アメリカの団体交渉制度の基本的特質となっている。

このように、多数決によって選ばれた組合が排他的代表権限という強力な権限を有することになる制度をとるアメリカにおいては、反面、右のような制度の下におかれた少数者の利益の保護のために、排他的交渉代表は団体交渉において不当な差別をなさず単位内のすべての被用者の利益を公正に代表しなければならないという独特な公正代表義務の法理が、判例によって形成されたのである。

一九四七年の労使関係法 (Labor Management Relations Act、通称タフト・ハートレー法) の登場によって、全国労働関係法は多くの修正を受けたが、九条(a)における排他的代表権限の規定は、維持された。

同修正により設けられた八条(b)は、「賃金、時間及びその他の雇用諸条件、または協約の交渉ないしその下で生じる全ての問題に関し、合理的時期に会見して誠実に協議する」という「相互義務の履行、ならびに、いずれかの当事者が要求する場合には、到達された合意を具体化した書面による協約の作成」と、団体交渉の定義を行なった。ここに団体交渉における「誠実さ (good faith)」を当事者に義務づけることが制定法上明確に示された。また、同時に、労働組合の不当労働行為が新たに設けられ、そのひとつとして八条(b)(3)は、九条(a)という被用者の代表が使用者との団体交渉を拒否することを不当労働行為とした。ここに、使用者の団交義務と並んで、交渉代表たる組合にも誠実な団体交渉が義務づけられ、ワグナー法時代には、使用者のみの義務であった団体交渉義務は、相互的 (mutual) なものとなった (使用者の団交義務を定める八条(5)は内容はそのまま八条(a)(5)として存続した)。

このタフト・ハートレー法の登場による修正で、排他的交渉代表と使用者の双方の義務として誠実団交義務が課されたことよって、排他的代表権限は自らの団体交渉義務をも意味するものになり、「多数決原理にもとづく排他的交渉代表制度を中心的枠組として、交渉代表と使用者との間には相互的な誠実団交義務が課され、交渉代表と被用者との間では、交渉代表は排他的代表権限を有すると同時に公正代表義務を負う」という現在のアメリカ団体交渉法の基本的構造が完成されたといえる。

タフト・ハートレー法以後、全国労働関係法は二度の改正を受けたが、この団体交渉法の構造はそのまま維持され、確固として存続している。そして、全国労働関係法のこのような枠組の下で膨大な数の NLRB の命令および裁判所の判決が集積され、アメリカ独自の団体交渉法が形成されてきたのであり、現在でもなお発展を続けているのである。

(1) 交渉単位は、場合ごとに、当事者の合意あるいはNLRBにより決定される。単位は団体交渉の目的のために適切なものでなければならぬが、いくつかの制限が全国労働関係法により規定されている以外、NLRBにその決定についての広い裁量権が認められている。通常は、被用者の利害の共通性が中心的考慮事項とされる。

実際の単位には、部課単位、熟練職種単位、工場単位、使用者単位など様々な型があり、さらに複数使用者単位も認められている。ただ、これらは現実に行なわれる団体交渉自体の範囲とは必ずしも一致しない。

(2) 排他的交渉代表に選ばれた労働組合が存在しない場合、どの労働組合も、全国労働関係法上の権限・義務にもとづいた団体交渉をなすえない。排他的交渉代表が存在していない場合には、ある労働組合が自組合員のみを代表して交渉を行い、協約を締結することは可能である。しかし、そのような交渉を使用者が拒否しても不当労働行為とならないし、また、たとえ交渉がなされ協約が締結されても、それによって、後に排他的交渉代表が選出されて団体交渉を行なうことが妨げられることはない。さらに、排他的代表として交渉するものではないことを明確にしておかなければ、労働組合の不当労働行為とされる危険もある。また、右のような協約は、組合が組織化の失敗を自ら認めることになるので、現実には締結されることはきわめて少ない。よって、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置かれることになり、被用者の労働条件は雇用契約によって設定されることが多い。雇用契約に期間の定めがない場合、使用者は正当事由の存否にかかわらず、いつでも意のままに被用者を解雇できるといふ「随意的雇用の法理 (employment at will)」が妥当しており、使用者が労働条件の変更を望む場合には、単に反対する被用者を解雇すればよく、雇用を維持したまま労働条件変更の可否を議論することはない。ただし、最近では随意的雇用原則を制限する法理も形成されてきているようである。

二 排他的交渉代表の決定方法

では、いかなる手続によって排他的交渉代表が決定されるのであろうか。

交渉単位内の被用者がある組合によって排他的に代表されるか否かは、当該単位内の被用者の多数決によって決定される。労働組合が排他的代表権限を獲得するには、適切な単位内の被用者の多数により指名・選出されることが必

要であり、このための手続として、三つのものがある。⁽²⁾

(1) 代表権を求める組合は、法にいう「労働者団体 (labor organization)」すなわち「被用者が加入し、苦情、労働争議、賃金、賃率、労働時間及びその他の労働条件について、使用者と交渉することを全面的もしくは部分的に目的とするあらゆる種類の団体、機関もしくは被用者の代表委員会または制度」(二条⑤)でなければいけないとされている。ただし、同項は多様な団体に法律の利益を享受させるよう、緩く解されているという。また個人でも選挙で被用者に支持されれば、排他的交渉代表となりうるが、実際にはそのような例は少ない。

(2) 全国労働関係法九条(c)は、NLRBの主宰する選挙手続を規定しているが、これが排他的代表権限の確立のための唯一の方法であるとは解されていない。このことは全国労働関係法の制定当時から一貫して認められている。制定法の文言、ワグナー法時代の判例、タ・ハ法による改正時の議論を検討した上で、選挙手続が唯一の方法ではないことをあらためて確認した連邦最高裁判決として、NLRB v. Gissel Packing Co. 395 U.S. 575, 595-600 (1969) がある。

(一) 使用者による任意の承認 (voluntary recognition)

使用者が、組合に対する多数被用者の支持を確認し、排他的交渉代表としてその組合を任意に承認する (recognize) ことである。使用者から承認を得るために、組合は多数被用者の支持を示す証拠を提示する。

その証拠としては、通常、その組合により代表されることを望む旨を記した組合授權カード (authorization card) またはその組合に加入するという組合員カード (membership card) が用いられる。組合は、組織化活動を行なって各被用者の署名したカードを集め、これらのカードが過半数分に達すれば、使用者に提示して承認を要求することができる。

承認要求を受けた使用者は、必ずこれに応じなければならぬわけではなく、いかなる理由からであっても承認を拒否することもできる。この場合、組合は、承認を求めてさらに適法な経済的圧力をかけるか、自ら選挙申請をなしてNLRBの認証を求めることになる。

承認する場合には、使用者はその前に、組合の提示したカードを給与支払名簿 (payroll) と照合し、単位内の使用者の多数がその組合を支持していることを確認する。使用者が、現実には多数の支持を受けていない組合を排他的交渉代表として承認することは、被用者の権利行使を妨害し組合に違法な援助を与えるものとして、八条(a)(1)、(a)(2)違反の不当労働行為とされる。¹⁾

(1) International Ladies'Garment Workers'Union v. NLRB,366 U.S. 731 (1961)。この事件では、使用者が、組合の提示したカードをチェックすることなしに、組合を排他的交渉代表として承認する旨の覚書に署名したが、実はこの時点では、まだ組合は過半数の支持を得ていなかった。NLRBは、使用者について八条(a)(1)および(a)(2)違反、組合について八条(b)(1)違反の不当労働行為の成立を認め、連邦最高裁もこれを支持した。連邦最高裁判例は、右組合が後に実際に多数の支持を得たとしてもこの違法は治癒されないと述べ、また、使用者および組合が善意であったとしても被用者の権利が侵害されることは同じであると判示している。全国労働関係法八条(a)(1)は、使用者が七条に保障された被用者の権利の行使について被用者に干渉、妨害または威圧をなすこと (to interfere with, restrain, or coerce employees) を不当労働行為としており、八条(a)(2)は、組合の結成・運営への支配介入や、組合へ資金その他の援助を与えることを、使用者の不当労働行為としている。また、八条(b)(1)(A)は、労働組合が七条に保障された被用者の権利の行使について被用者を妨害または威圧することを不当労働行為としている。

(1) NLRBの主宰する選挙

組合が、NLRBの主宰する選挙手続において過半数の支持を得ると、NLRBによる認証 (certification) を受け得ることとなる。

選挙手続の基本的枠組については、九条(c)がこれを規定している。すなわち、NLRBは、申請 (petition) にもとづいて調査をなし (investigate)、通商に影響を与えるような代表問題 (question of representation) が存在すると信すべき合理的根拠があれば、適切な聴問 (hearing) を行なう。そして、その結果右のような代表問題が存在すると認められれば、NLRBは、秘密投票による選挙を命じ、選挙の結果を認証する (certify)。選挙の具体的な運営については、選挙手続の大筋を定める九条(c)の下で、NLRBの定める規則 (Rules and Regulations) や過去の決定で宣明された様々なルールが中心的な役割を果たしている。

このNLRBの主宰する選挙で多数被用者の支持を得てNLRBによる認証を受けることが、組合が排他的代表としての地位を確立するための最も確実な方法である。また、認証には、承認では得られないいくつかの利益が付随している。選挙手続はNLRBの責任の下に運営され、それに対する裁判所の審査はごく限られた形でしか認められない。なお、現に交渉代表たる地位にある組合の代表権限を失わせるためや、使用者がある組合への多数の支持を確認するために選挙手続が利用されることもある。

- (1) 認証は多数被用者により選出されたという事実の公的な確認である。この公的な確認を受けることによつて、多数による選出という事実のみからでは得られないいくつかの利益が九条(a)による排他的交渉権限とは別に与えられることになる。その利益とは、認証された時から一年間は、NLRBは認証された組合の交渉代表としての地位を尊重し選挙申請を認めないと

い、認証後一年間ルール (one-year certification rule) や、八条(b)(4)の組合が不当労働行為とされない範囲の拡大などがある。

(2) 申請権限を有するのは九条(c)(1)によれば、被用者または被用者のために行動する個人もしくは労働組合、および使用者である。

被用者または被用者のために行動する個人のなす申請には、認証申請と逆認証申請がある。逆認証申請とは、過去または現在において排他的交渉代表たる地位にある組合が、もはや単位内の多数被用者の支持を受けておらず交渉代表としての権限を受けていないことの確認を求めてなされる申請である。申請にあたってはいずれも、単位内の被用者の三〇%以上による、認証または逆認証への支持を示す証拠を提出することが求められる。証拠には通常、組合授権カードが用いられる。

使用者は、承認要求をする組合および過去における認証または任意の認証によって現に交渉代表の地位にある組合への多数の支持を疑う(合理的根拠を提示できる)場合には、選挙の申請をなしてその地位の確認を要求することができる。ただし、使用者のなす申請には、一つまたはそれ以上の個人または組合が交渉代表としての承認を要求したことが要件とされる(九条(c)(1)(B))。組合の組織化運動が不十分な段階で使用者が先手を打って選挙申請をなすことが防止されているのである。

(三) 不当労働行為手続における、NLRBによる救済

組合の承認要求に対して使用者がこれを拒否し、公正な選挙を不可能とするような不当労働行為(独立の不当労働行為といわれている)を行なった場合には、不当労働行為手続においてNLRBは不当労働行為に対する通常の救済命令を出すのに加えて、過去において組合が多数被用者の支持を得ていたことを例えば組合授権カードから認めることができ、同組合が現在(独立の不当労働行為によって)多数の支持を失っけていても、使用者に対して団体交渉命令を発する。この団体交渉命令によって、組合の交渉代表たる地位が確立されうる。連邦最高裁は一九六九年、NLRBがかかる団体交渉命令を発する権限を有することを認めた。¹⁾

(一) NLRB v. Gissel Packing Co. 395U.S.575,595-600 (1969)

三 被用者の支持の変動

一旦排他的代表権限を獲得した組合が、その後単位内の多数被用者の支持を失うことがある。もはや多数の被用者の支持を受けなくなった組合の代表権限はどうなるのだろうか。

NLRB は (多数) 被用者の自由な交渉代表選択の保障と団体交渉関係の安定という、相反する要請のため、次のようなルールを採用している。一旦排他的代表権限を獲得した組合は、認証の後一年間あるいは承認後の「合理的期間」¹⁾内は、たとえ多数被用者の支持を失っても代表権限を維持する。また、適切な協約が締結された場合には、協約障壁 (contract bar) のルール²⁾によって組合は最長三年間、やはり確定的に代表権限を維持しうる。さらに、右期間の経過後も、多数の支持は継続しているものと推定される。右期間経過後に使用者が代表権限を争って組合との交渉を拒否する場合には、使用者のほうから、団交拒否時点で同組合がもはや多数の支持を受けていなかった事実を立証するか、または団交拒否が組合の地位への「誠実な、合理的根拠のある疑問」に基づいていたことを示さなければ、その団交拒否は不当労働行為となる。

これらのルールによって、NLRBは、被用者の交渉代表変更の自由を一定の範囲で制限し、その範囲で組合に安定した代表権限を与えている。そして、これらのルールは、代表手続においては選挙申請の却下という形で、不当労働行為手続においては主として使用者の団交拒否に対する団交命令という形で、互に対応しつつ適用される。

- (1) 「合理的期間」の長さは事情によって異なるが、一年よりは短いものになる。
- (2) 組合が期間の定めのある包括的な労働協約を締結した場合、NLRBはすでに確立している団体交渉関係を尊重して、その協約が選挙申請に対して障壁 (bar) となるという協約障壁 (contract bar) のルールを採用している。協約の期間中 (最長三年間) については、排他的代表としてその協約を締結した組合を、多数被用者の支持ありと確定的に推定する。協約を締結した組合が認証されたものか任意に承認されたものであるかは問わない。なお、承認されている組合が認証の利益を求めて認証申請をなす場合には、自らが使用者と締結した協約が障壁とならず、協約期間中のいかなる時点でも申請が認められる。

四 排他的代表権限

排他的代表権限については、排他的交渉代表制度のところでも述べたが、排他的代表権限と被用者の直接交渉権、労働協約と個別契約の關係に焦点をしばり、検討する。

これらの關係について、一九四四年の三つの連邦最高裁判決が明示している。以下、三つの判例の要点を紹介する。

1 J.I. Case Co. v. NLRB 321 U.S. 342 (1944)

- (1) 使用者も被用者も、個別契約によって団体交渉を回避、制限、妨害することできない。
- (2) 協約が被用者に与える利益は既存の個別契約によってあらかじめ放棄されえない。つまり、協約より不利な個別契約の条件は協約条件により取って代わられる。
- (3) 被用者にとって、個別契約のほうが協約よりも有利であっても、協約自体が別段の規定をなさぬ限り、被用者はやはり協約の下に服せしめられる。

(4) 協約は制定法上の団体交渉事項以外の事項をも含むことができ、使用者は、このような事項についての協約上の義務を個別契約により免れることはできない。

以上の四点が明らかにされた。この(3)によって、いわゆる有利原則が否定され、被用者の雇用条件は協約によって画面的に拘束されることが確認された。

2 Order of Railroad Telegraphers v. Railway Agency, Inc. 321 U.S. 342 (1944)

(1) 既存の協約の条件を個別契約により取って代えることはできない。

(2) 通常の雇用条件のみならず例外的な状況での（少数の者にしか関係しない）雇用条件についても交渉代表は団体交渉の機会を与えられねばならない。

以上二点を明確に判示している。この事件は全国労働関係法の下でのものではなく、同じく排他的代表制度をとる鉄道労働法での事件であるが、この論理が、同じく全国労働関係法においても妥当することは、疑問の余地がないだろう。

3 Medo Photo Supply Corp. v. NLRB 321 U.S. 678 (1944)

交渉代表を通じない個別交渉は、全国労働関係法の命ずる「秩序正しい (orderly)」団体交渉の方式を破壊するものであり、たとえ本件のように多数被用者の方から直接交渉を希望した場合であっても、個別交渉は、七条に保護された被用者の「自ら選んだ代表を通じて団体交渉を行なう」権利の行使への干渉となると判断された。

これは Order of Railroad Telegraphers 事件判決が既存の協約と個別契約の効力の関係という観点からの判断であったのを一歩進めて、排他的交渉代表が存在している時に被用者と個別交渉を行なうことそれ自体が使用者の不当労働行為になるという、より根本的な判断を下した判決である。

以上の三つの判決によって、排他的代表権限が被用者と使用者の間の個別交渉を排除してしまうことが明らかにされたといえよう。裁判所のこの立場の背後には、適正単位内の労働者の過半数が組合をその交渉代表として指名したならば、個人の利益を抑えて集団的利益がことを決すべきであることに重大な関心をもっており、個別契約が組織化の妨げとして働き、使用者が「分断作戦」をとることを可能にするという危惧がある。

既存の個別契約の条件は、より有利であれ不利であれすべて、集団の力を反映した条件、すなわち協約条件によって取って替わられてしまう。逆に、協約を個別契約により取って替えることはできない。また、排他的交渉代表が存在している時には、被用者と直接交渉することそれ自体が使用者の不当労働行為とされるのである（このことは協約がなくても同様である）。

こうして、適切な交渉単位内の被用者の雇用条件に關してという限定はあるものの、排他的交渉代表たる組合には、その組合と使用者が行なう団体交渉によって単位内のすべての被用者（その組合により代表されることを望まぬ者も含む）を両面的に拘束する強力な権限が与えられている。

そして、この強力な権限をどの組合に与えるか、あるいはどれにも与えないかを決定するのが、単位内の被用者の多数の意思なのである。全国労働関係法七条は「自ら選んだ代表を通じて団体交渉を行なう」権利を被用者に保障しているけれども、この「自ら選んだ」ということの実質は、ある組合に排他的代表権限を与えてこれが行なう団体交渉の下に自らを服せしめることを選ぶか否かの多数決への参加を自由意思にもとづいてなしつつ、という意味しかないと言えよう。

このように多数決原理にもとづいて強力な排他的代表権限を与える制度の下では、少数者の利益保護のために何ら

かの保障が必要となる。

(1) また、一九七五年の *Emporium Capwell Co. v. Western Addition Community Organization* 420 U.S. 50 (1975) において連邦裁判所は、使用者も交渉代表たる組合も、多数決によつて選ばれた排他的交渉代表と使用者の間でのみ交渉が行われるという法の予定する「秩序正しい団体交渉」について正当な利益を有しているとし、その帰結として、交渉代表とは別個に直接交渉を求めて行なう被用者の行動には七条による保護が与えられないという結論を導いた。排他的代表権限による直接(個別)交渉の排除は、不当労働行為による使用者の行動への制限のみならず被用者の行動に対しても右のような形で制限を課している。

第三節 公正代表義務

前述したように、多数決原理にもとづく排他的交渉代表制度の下においては、交渉単位内の被用者の多数の支持を得た組合が、当該単位内のすべての被用者を排他的に代表する権限を与えられる。そして、単位内の被用者はすべて、組合がこの排他的代表権限にもとづいて使用者との間で行なう団体交渉の結果締結される協約等に、両面的に拘束される。そこで、このような強大な権限を組合に与えるにあたっては、被用者、特にその組合を支持しない少数者の利益が不当に害されることをいかに防止するかが特に重要な問題となってくる。

アメリカにおいて、排他的交渉代表に選ばれた組合は単位内のすべての被用者の利益を公正に代表しなければならぬという「公正代表義務(duty of fair representation)」の法理が確立しており、これが組合の恣意的・差別的な権限行使への歯止めとなっている。この義務は、排他的代表権限を与える全国労働関係法九条(a)自体が、同権限と不可分の義務として交渉代表に課するものであるとされる。つまり排他的代表権限は、常に公正代表義務と表裏一体

となつて機能しているのである。

公正代表義務は制定法の条文中に明示的に規定されておらず、この法理は一九九四年に連邦最高裁が、やはり排他的交渉代表制度をとる鉄道労働法 (Railway Labor Act) の下での公正代表義務をはじめと認める判決を下して以来、主として判例 (NLRB の命令への審査ではなく、通常の民事訴訟における判決) を通して形成され発展してきた。

最近アメリカでは、協約交渉段階よりむしろ協約締結後の苦情処理や仲裁をめぐる、組合が被用者の苦情を公正に処理したか否か、という形で公正代表義務が問われるケースが主流となっているようである。

一 公正代表義務法理の発展の概況

初期の公正代表義務に関する判例は、主に鉄道労働法の適用下にある労働組合による黒人労働者に対する差別待遇に関連していた。

鉄道労働法の下での事件である一九四四年の Steele 事件判決において、連邦最高裁は初めて公正代表義務の存在を明確にした。同事件では自らが代表するものに対する「人種のみにもとづく差別は明らかに無関係 (irrelevant) かつ不当 (invidious) である」ので交渉代表の権限外であるとされ、組合が黒人を人種差別する協約を締結したことが公正代表義務違反とされた。そして公正代表義務に違反して締結された協約は効力を持たないとされた。¹⁾

また、Steele 事件と同時に審理された「unstable」事件において、連邦裁判所が組合の公正代表義務違反に対して差止命令と損害賠償の支払命令による救済をなするか否かが問題とされた。この問題に対して、最高裁は、州籍相違がないので連邦裁判所には管轄権がないとした原判決を破棄し、公正代表義務 (およびこれに対応する被用者の権利)

が連邦制定法に由来することを強調して、連邦裁判所の管轄権を認めた。²⁾

この二つの事件によって、鉄道労働法の下では、(1)排他的交渉代表は職種内の全ての被用者を公正に代表する義務を負う、(2)公正代表義務の違反に対しては連邦および州の裁判所が司法的救済を与え得ることがそれぞれ明示された。

その後、連邦最高裁は、同じく鉄道労働法の事件である Conley 事件³⁾において、協約交渉段階のみならず、協約の運営、特に協約締結後の苦情の取扱いについても排他的交渉代表たる組合に公正代表義務が課せられることを明らかにした。これによって表面上は公平な協約が「組合の積極的または黙示的同意によって」甚だしく差別的に運営される⁴⁾ことが防止された。

全国労働関係法の下でも、交渉代表たる組合に公正代表義務が課されることは早くから認められており、連邦最高裁も Huffman 事件⁵⁾や Humphrey 事件⁶⁾において、同義務の存在を前提とした判断を下していた。また、この二事件判決において、交渉代表に広い裁量権が認められた。

しかし全国労働関係法の下では、鉄道労働法の下では存在しない、NLRB による先占と裁判所の管轄権との関係という問題⁷⁾が生じた。これは、一九六二年の Miranda Fuel Co. 事件⁸⁾において NLRB が公正代表義務違反は組合の不当労働行為となるという見解を表明したことによって、一層深刻となった。けれども、一九六七年の Vaca 事件判決⁹⁾において、連邦最高裁は、公正代表義務違反が不当労働行為となるとしても裁判所の管轄権は奪われないと判示し、全国労働関係法の下での公正代表義務の法理が確立された。それと同時に Vaca 事件判決は、被用者の協約上の個人的権利に関する苦情の取扱いについても、交渉代表たる組合に大きな権限を認めるルールを示しつつ、その歯止めとして公正代表義務を利用した。¹⁰⁾この結果、苦情・仲裁段階における公正代表義務には、個人被用者に対する協約違反の訴訟提起の要件¹¹⁾という新たな機能が与えられ、この機能は、一九七六年の Hines 事件判決¹²⁾によりさ

らに発展した。

他方で、NLRBは、Miranda Fuel 事件以来一貫して、公正代表義務違反は不当労働行為となるという立場をとり続けており、現在までに多くの控訴裁判所の支持を得るに至っている。

(一) Steele v. Louisville & Nashville Railroad 323 U.S.192 (1944)

Steele 事件判決において Stone 判事は次のように多数意見を述べた。「議会は鉄道労働法を制定し、ある職種に過半数に よって選出された労働組合にその職種を代表することを認めた。しかし、法は組合に少数派を保護する義務を課すことはしなかつたが、その組合員の利益のためにその職種の少数派の権利を犠牲にする絶対的権限を与えることを意図してはいなかつた。その職種のメンバーである申請人と他の黒人は、組合の組合員でなく又は組合加入資格もないので、彼らのために行動する権限は、その行為又は合意に由来するのではなく、完全に法の命令に由来するのである。」排他的代表の権限が法律に由来するものであるということから、その権限は「通商又は通商に従事する運輸業者の業務に対する妨害を除去する」という法の目的を挫折させるような方法で行使されてはならないとして、Stone 判事は次のように続けた。「もしその職種の実質的な少数派が交渉の席で考慮される諸利益を享有する権利を否定され、そして交渉過程の最終的結果において過半数により選出された代表の行動が少数派の利益を犠牲にするならば、この法の目的は決して達成されないであろう。その場合少数派の唯一の訴える手段は、法が除去しようとする通商の妨害をとまなうストライキを行なうことである。」したがって、鉄道労働法は黙示的に「ある職種又はある階層の被用者の排他的代表が、被用者に対する敵対的差別 (hostile discrimination) をせず、全ての被用者の代理人として行動するために与えられた権限を公正に (fairly) 行使する」義務を課していると考えられた。このことは職種内にある者に不利な影響を与える協約の締結を禁じるわけではなく、(利益や能力の異なる者を代表する以上) 協約の正当な目的に関係ある (relevant) 条件の差異に基づいて協約条項を異ならせることは、代表権限の範囲内である。しかし、本件のような「人種のみにもとづく差別は明らかに無関係 (irrelevant) かつ不当 (invalid) である」ので権限外であり、本件で労働組合が交渉した労働協約は、公正代表義務違反となり、またかかる差別的協約によって使用者も労働者も利益を受ける資格はなく且つ拘束されるものではない、と判令された。

- (2) *Tunstall v. Brotherhood of Locomotive Firemen and Enginemen* 323 U.S.210 (1944)
- 鉄道労働法の下で衡平法の救済の前提条件である行政救済が存在していないので、労働協約の交渉において排他的代表によって公正に代表される労働者の権利を保護するための差止命令又は損害賠償額を求める訴訟は、連邦裁判所が裁判所法第一四八条八項によって管轄権を与えられている通商を規制する法律にもとづいて提起しうるものである、と判示した。
- (3) *Conley v. Gibson* 325 U.S. 41 (1957)
- (4) *Wallace Corp. v. NLRB* 323 U.S.248 (1944)
- Steele 事件、Tunstall 事件と同田とした右判決において、連邦裁判所は、全国労働関係法上の交渉代表も公正代表義務を負いつつを示峻している。
- (5) *Ford Motor Co. v. Huffman* 345 U.S. 330 (1953)
- (6) *Humphrey v. Moore* 375 U.S. 335 (1964)
- (7) 裁判所の管轄権の問題とは、以下の疑問を指す。
- 連邦最高裁は、一九五七年の San Diego Building Trades Council v. Garmon 事件判決 (359 U.S. 236) において「ある行為が全国労働関係法七条または八条の下に服していると議論しうる (is arguably subject to) ものである場合には、連邦裁判所はもちろん、州裁判所も、連邦政策への州の介入の危険を避けるために、NLRB の排他的管轄権を尊重して譲らなければならない」という先占 (preemption) のルールを確立した。他方で NLRB は、一九六二年の *Miranda Fuel Co.* 事件以来、公正代表義務の違反は全国労働関係法八条(b)により禁じられた組合の不当労働行為であるとの立場をとっていた。そこで、Garmon 事件判決の先占ルールに従えば、公正代表義務違反の事件について、連邦・州を問わず、裁判所は管轄権を持たないことになるのではないか、という疑問が生じていたのである。
- (8) *Miranda Fuel Co.* 140 N.L.R.B. 181 (1962) enforcement denied, 326 F.2d 172 (2d Cir.1963)
- (9) *Vaca v. Sipes* 386 U.S. 171 (1967)
- (10) 被用者の仲裁付託権の問題について、多くの協約の苦情・仲裁手続では、苦情を仲裁に付することを求める権限を使用者と組合とに限定しており、被用者個人による仲裁付託要求は認められていない。そのような協約があり、組合が被用者の苦情を仲裁に付することを拒否した場合 (組合単独の判断で手続を推進しないこともあれば、何らかの形で使用者との間に合

意が成立して和解となることもある)に、これに不満な被用者は、その苦情を仲裁に付することを、協約条項では認められていないにもかかわらず個人的に求めることができるか否かが大問題となっていた。

この判決では、公正代表義務違反の成否を考えるにあたって、個人の仲裁付託権の問題に触れ、そのような協約条項をこえた絶対的権利はない、つまり被用者個人が仲裁付託を要求する権利は認められないと断じた。

また、仲裁付託を認められなかった被用者がその苦情について裁判所に対使用者の協約違反訴訟を提起することができないかという問題に対して次のように判示した。被用者個人の協約違反訴訟は、まず協約上の苦情・仲裁手続を尽くさなければ、提起し得ない(詳しくは注(11)の「協約違反の訴訟提起の要件」参照)。組合が苦情の仲裁付託を拒否した場合、それが公正代表義務に違反するものであれば、手続不尽の抗弁に妨げられずに協約違反の訴訟が可能である。

以上の論理に従えば、組合が「恣意的、差別的または不誠実」ではなくして苦情推進・仲裁付託を拒否した場合には、たとえ使用者の協約違反が本当にあつたとしても、被用者は、使用者からも個人として仲裁を求めることはできないし、協約違反の訴訟も許されない。また被用者は、組合からも公正代表義務違反は成立しないため、何らの救済も得られないという事態が生じることになり、これには批判もある。

(11) 被用者個人が使用者に対して協約違反訴訟を提起する要件に関して問題が生じていた。

個々の被用者が彼の協約上の個人的権利について使用者を相手にタ・八法三〇一条の協約違反訴訟を提起しうることは、一九六二年の *Smith v. Evening News Ass'n* において明らかにされていたが、この事件では、協約に苦情・仲裁手続が規定されていなかったため、右の訴訟と協約上の手続との関係という問題は生じなかった。しかし、現在多くの協約には、協約の解釈適用に関する紛争の解決のための排他的な手段として苦情・仲裁手続が設けられており、このような協約上の手続と被用者個人による協約違反訴訟との関係が問題になってくる。この点について連邦最高裁は、一九六五年の *Republic Steel Corp. v. Maddox* において、被用者が協約上の(排他的紛争解決手段たる)苦情・仲裁手続の利用を全く試みる(attempt) ことなしにいきなり使用者を訴えることはできないとの立場を明らかにした。そこで、では被用者はどの程度、協約上の手続を利用すれば、対使用者の協約違反の訴訟を提起しうるのが問題となっていた。

これに対し、本件では個人が対使用者の協約違反の訴訟を提起するための要件として、判旨は、*Maddox* 事件判決において示された、苦情手続の利用を「試みる(attempt)」ことから「歩踏み出して」、協約上の手続を「用くち(exhaust)」

ことを要求した。しかも、個人が手続推進を望んでいるのに組合が彼の苦情を推進しないという場合にも手続は尽くされたことにはならないことを原則としつつ、組合が「恣意的、差別的または不誠実」に苦情推進・仲裁付託を拒否したという公正代表義務違反があったときにはじめて個人による使用者に対する訴訟が可能であるとしている。

(12) Hines v. Anchor Motor Freight, Inc. 424 U.S. 554 (1976)

この判決において、連邦最高裁は、被用者の苦情について終局的効力のある仲裁裁定が出された後でも、その過程で組合の公正代表義務違反がありそのために裁定が誤った場合には、被用者は裁判所で救済を得ることができることを明らかにした。この判決は、個人による協約違反の訴の提起の前に協約上の手続を尽くさねばならず、かつ、組合が苦情を推進しない場合には右の訴を提起することはできないというルールと、出された仲裁人の裁定を終局的なものとして尊重し、(かつ、被用者もこの裁定に拘束されるというルールとを支持し、使用者と組合により運営される協約上の苦情・仲裁手続の尊重する立場をとった。そして、両者のルールに共通の要件として、組合の公正代表義務が果たされたことを求めている。本判決により、Vaca 事件判決の論理の延長線上において、苦情・仲裁手続における公正代表義務に、対使用者の訴の要件としてさらに新たな機能が与えられた。

二 公正代表義務の性質

公正代表義務の性質について検討する。

連邦最高裁判決が示す公正代表義務の基準は次のとおりである。

公正代表義務の性質について、Steele 判決(一九四四)は「敵対的差別をせずに、組合が代表する全ての被用者の利益のために組合に与えられた権限を行使することである」と述べた。さらに、連邦最高裁は、組合の権限が「敵対的差別をせずに、公正に、偏見なく、誠実に (without discrimination, fairly, impartially, and good faith)」行使されねばならず、「人種のみにもとづく差別は明らかに無関係 (irrelevant) かつ不当 (invidious) である」と

述べた。

Ford Motor 判決（一九五三）は、「適切な単位内のすべてのメンバーを代表するという公正代表の制定法上の義務は、交渉代表に、これらのメンバー全員の利益に役立つよう真摯な（honest）努力をいずれの者への敵意もなしに（without hostility）行なうことを要求している。」他方、交渉を行なうものには裁量権が必要である。「交渉された協約の条件が個々の被用者や各種の被用者集団に対して与える影響の仕方・程度には、不可避免的に差異が生じる。単にそのような差異が存在するといっただけで協約条件が無効になるわけではない。代表される者の全てを完全に満足させることはほとんど期待し得ない。制定法上の交渉代表が自らの代表する単位のために行動する際には、その裁量権の行使についての完全な誠実さと目的の真摯な（complete good faith and honesty of purpose）を常に条件として、広い範囲の合理性（a wide range of reasonableness）が公正代表に認められなければならない。」と述べた。連邦裁判所は、単位内の被用者の利害が一樣でないことを強調し、そのような被用者を代表する組合に広い裁量権を認めた。正当な利益の間の調整が問題となる場合における公正代表の権限の大きさが改めて確認された。

Humphrey 判決（一九六四）においても、組合は「真摯に、誠実に、敵対的差別又は恣意的差別をせずに（honesty, in good faith, and without hostility or arbitrary discrimination）行動しなければならぬ」と述べた。また、一部の者に不利益を与える決定だとしても、組合は不当な差別をなさぬ限り利害の対立する被用者を代表して決定を行なう権限を有しているのであると、Ford Motor 判決に続き組合に広い裁量権を認めた。

Vaca 判決において、連邦最高裁は公正代表義務を定義することを試みて、その法理を「各人に対する敵意又は差別をせずに（without hostility or discrimination toward any）全ての被用者の利益をはかり、完全な誠実さと真摯心（good faith and honesty）をもってその裁量権を行使し、及び恣意的行為を回避するための制定法上の義

務」であると述べた。また他のところでは、「制定法上の公正代表義務の違反は、交渉単位のメンバーに対する組合の行為が恣意的、差別的または不誠実 (arbitrary, discriminatory, or in bad faith) であるときにのみ成立する。」とした。従来の連邦最高裁判決の文言と比較して、「恣意的 (arbitrary)」という基準が不誠実さと並んで独立の要素として加えられている。Vaca 判決以後の下級審判例には、公正代表義務違反が人種差別または個人的敵意のような「悪意」の立証が必要であるとし Vaca 判決を狭く解する判例と、悪意に至らない「恣意」を立証すれば足りるとし Vaca 判決を広く解する判例との二つの流れがあるが、一般に従来よりも義務の範囲が拡大されたと理解されているようにある。

このように、連邦裁判所はいくつかの抽象的な文言による基準を示してきた。

では具体的には、どのような行為が義務違反とされるのだろうか。次に、「団体交渉」という言葉から連想される協約交渉段階に絞って裁判例を考察したい。

(一) 人種・性別・出身国

Steele 事件をはじめとする初期の連邦最高裁判決が示すように、公正代表義務の法理はまず人種差別の領域で、特に鉄道労働法の下での事件において多く適用された。Steele 事件判決が「人種のみにもとづく差別は明らかに無関係かつ不当である」と述べているように、人種差別の結果を生む協約等の締結が公正代表義務違反となることは明らかである。例えば、黒人火夫の数を制限して新たな仕事の割当てを禁じる協約¹⁾、デューゼル機関車助手の職を白人火夫に優先的に割り当てる協約²⁾、職長として白人を優先する従来の慣行を承認する協約の締結³⁾が、公正代表義務に違反す

ると判断されている。興味深い事案としては、従来の差別の撤廃のための措置を定めた協約により、差別除去の結果として白人被用者のセニョーリティー上の地位が低下しても、白人への差別にあたらず公正代表義務違反は成立しない、とされたものがある。⁵⁴⁾ 他方、昇進機会の不平等を是正した協約が従来の人種差別の結果の除去のためには不十分であり差別的であると主張された事案では、組合の誠実な努力の結果であり義務違反にはあたらないと判断されている。⁵⁵⁾

一九六四年に公民権法第七篇 (Title of Civil Rights Act) が制定され、人種、皮膚の色、宗教、性別または出身国にもとづく雇用差別が禁じられたが、これ以前は、使用者による雇用上の人種差別は連邦法上禁じられていなかった。そこにおいて公正代表義務は、交渉代表たる組合が差別に關与する限りで、黒人被用者の雇用上の地位を保護する機能を果たしていたのである。

現在では、一九七二年雇用機会均等法 (Equal Employment Opportunity Act) による修正を受けた公民権法第七篇が、人種にもとづく差別的雇用慣行に対して、公正代表義務よりも直接的かつ強力な規制を行なっているので、人種差別を受けた被用者は、同法違反を主張して雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Committee) に申立をなすのが通常である。ただ、同委員会が事件が解決されずに裁判所で争われるようになった場合には、公民権法第七篇違反と並んで公正代表義務違反が主張されることもある。

性別にもとづく差別的事例は少ないが、そのような差別の存在が認められれば公正代表義務違反の成立が肯定されている。⁵⁶⁾

出身国を理由とする差別の結果を生む協約等の締結が公正代表義務違反とされることも間違いないであろう。⁵⁷⁾ これらの差別も公民権法第七篇により禁じられており、同法上の手続が利用されることが多い。

- (1) Tunstall v. brotherhood of Locomotive Firemen and enginemen 323 U.S.210 (1944)
 - (2) Mitchell v. Gulf, M.&N.O.R.R.,91 F. Supp. 175 (N.D.Ala.1950)
 - (3) Richardson v. Texas & N.O.R.R.,242 F. 2d 230 (5th Cir.1951)
 - (4) Pellicer v. Brotherhood of Ry. & S.S.Clerks,217 F.2d 205 (5th Cir.1954)
 - (5) Whitfield v. Steelworkers Local 2708, 263 F.2d 546 (5th Cir.1959)
 - (6) Charaplwy v. Uniroyal, Inc.,458 F. Supp. 252 (N.D.Ind.1977)
 - Farmer v. ARA Services, Inc.660 F.2d 1096 (6th Cir.1981)
- いずれも女性を不利な職種に限定する効果を有する協約を締結したことが公正代表義務違反とされた。両事件とも公民権法違反が公正代表義務違反と並んで認められている。
- (7) Retena v. Apartment, Motel & Elevator Operators Local 14, 453 F.2d 1018 (9th Cir.1972) 入国したばかりでスペイン語しか話せない者への差別を主張する訴状が、公正代表義務違反の訴訟原因を構成すると認められた。

(二) 年齢・思想

年齢にもとづく差別として問題となったものに、定年制条項 (compulsory retirement provision) がある。しかし、一九六〇年代前半までの古い裁判例では協約でこれを定めることは交渉代表の権限内であり、誰でも年齢をとつていずれば結局定年年齢に達するので年配者への差別ともいえない、と判断されていた。現在ではこの問題は、雇用における雇用年齢差別 (禁止) 法 (ADEA: Age Discrimination in Employment Act)⁽⁷⁾ による規制の下におかれてい⁸⁰。

思想にもとづく差別に関しては、組合は雇用に適さないと考える船員の登録を拒否できるとの協約条項は、実は連

邦沿岸警備隊 (U.S. Coast Guard) が雇用の条件として行なつた忠誠審査 (後に裁判所により違憲と判断され廃止された) の結果にもとづく差別を行なつたためのものである、という主張が、公正代表義務違反の訴訟原因を述べていると認められた事例がある¹⁾。

(1) 一九六七年に制定された同法は、数次の改正を経て、四〇歳以上の年齢の労働者を対象に、年齢を理由とする強制退職 (involuntary retirement) を明示的に禁じるに至っている。一部例外はあるものの、定年制は禁止されている。このことは公正代表義務の観点からの判断にも影響を与えざるをえないであろう。ADEA に関しては詳しくは、橋詰洋三『最新労働法 (第六版)』一九九九 総合労働研究所一九八頁以下参照。

(2) *Berman v. National Maritime Union*, 166F. Supp. 327 (S.D.N.Y.1958)

(三) 組合員たる地位

組合員たる地位の有無にもとづく差別が公正代表義務違反になることは明らかである。組合が非組合員や他組合員をも含む単位内の全被用者の交渉代表をなす以上、団体交渉において自組合員のみを有利に取り扱うことは許されない²⁾。この点が排他的代表制度を基本とするアメリカ団体交渉法の著しい特徴となつているといえるだろう。全国労働法の下では、同法八条(b)(2)が、組合員たることを奨励ないし抑制するような差別を使用者になさしめることを組合の不当労働行為としており、組合員たる地位の有無にもとづく差別の結果を生む協約等の締結が公正代表義務違反として、全国労働法の下、直接裁判所で争われることはないと考えられる (鉄道労働法上では、組合脱退者を降格させるための特別協約の締結などいくつか事例がある)。

(四) セニヨリティー区分の統合・セニヨリティー区分をこえる移転

Humphrey 事件⁽¹⁾のようにな、従来別々のセニヨリティー（先任権）区分（seniority district）の下にあつた被用者を統合して単一のセニヨリティー区分の下におくことが、合併・業務廃止による移転・セニヨリティー区分拡大などにより、アメリカにおいてはしばしば行われる。

しかし、ほとんどの事件において、それ自体で公正代表義務違反とはされておらず、状況に応じて適切な解決方法を採用する広い権限（広い裁量権）が交渉代表に認められているといえる。一方の被用者に有利な結果をもたらすような決定も、Humphrey 事件判決が認めるように、組合が誠実に行動する限り、許されているのである。ただ、決定に至る過程が不当であつたような場合、例えば、統合後一〇年余り実施されてきた方法を覆して新たに一方の被用者にのみ有利な協約を結んだときや、仲裁裁定を明らかに曲解して一方のセニヨリティーを否定する協約を締結したとき⁽²⁾、あるいは不利益を受ける一方の被用者に秘密のうちに規約上必要な組合大会も開かぬままに協約を締結したとき⁽³⁾、例外的に義務違反とされることがあるにすぎない。

(一) Humphrey v. Moore 375 U.S. 335 (1964)

本件は二つの会社の営業の統合に伴つてセニヨリティーの処理が問題となつた事例だが、連邦裁判所は、本件のような場合のセニヨリティーの処理は誰かに不利益を与えざるを得ないが、その場合にも組合は不当な差別をなさぬ限り利害の対立する被用者を代表して決定を行なう（その結果一部の者に不利益を与える）権限を有しているのであるとした。

(二) Belanger v. Local 1128, Amalgamated Ass'n of Street, Elec. Ry. & Motor Coach Employes, 254 Wis.344, 36 N.W. 2d 414 (1949)

(三) Local 4076 v. United Steelworkers, 338 F. Supp. 1154 (W.D.Pa.1972)

(4) Bolt v. Joint Council Dining Car Employees Local 495, 50 L.R.R.M. 2190 (S.D.Fla.1961)

(五) 場所・部門・職務

場所・部門のみを理由とする不合理な差別の結果を生む協約等の締結も、公正代表義務違反となりうる。例えば、連邦の保留地 (reservation) 内の路線で働く鉄道被用者が、従来の協約では保留地外の路線の被用者から分離され、保留地外の職については権利を持たないが保留地内では優先権を有するとされていたのに、組合が突然右協約を破棄したので、これらの者の権利は否定され外から入ってきた者に職を奪われた、という主張が認められ、公正代表義務違反が成立するとされた。¹ しかし、単に場所による差異や一定地域についての不利益があるというだけでは、公正代表義務違反は認められていない。例えば、全国組合が全ローカル組合を拘束する全国協約を締結したことにより、一部のローカル組合が従来得ていた協約よりも不利な条件が定められる結果となっても、義務違反は成立しないとされた。² また、場所によって異なつた賃金体系を定めることも、公正代表義務違反とは認められなかった。³

異なる職務に就く者の間の差別が主張された事例もいくつも見られる。例えば、宴会で客が支払うチップを従来はウェイターの間でのみ分配していたのを、飲み物の分についてはバーテンダーにも分配するように変更した新協約が締結された事例⁴、電信士と事務職員の賃金・就業場所の条件の統一の努力を組合が放棄し統一に至らなかった事例⁵、過去の賃金率の不均衡 (inequity) を是正するために一時金の支払がなされるにいたり、不均衡の額のごく小さかつた機械工等も含めて全員に一律の割合で支払をなすとの協定が締結されたと主張された事例⁶などがあるが、いずれにおいても公正代表義務違反は認められなかった。

また、従来の協約では当該交渉単位外の職に被用者が移転した後にも元の職についての彼のセニョリティーの権

利は累積し続け、後に元の職に復帰したときにはずっと継続していたのと同じ権利が与えられるとされていたのを、新協約が、以後はそのような累積を認めない、つまり新協約成立以前に既に累積していた分に復帰以後の分が加えられるのみとなると変更することの当否が争われた事例⁷⁾では、協約締結当時に当該単位内にいなかった者に対しては組合はそもそも公正代表義務を負わないという理由から義務違反が否定されている。単位外の職にある者に対する差別の主張に対して、裁判所は、公正代表義務の内容よりもその適用範囲の問題として処理した、ということができる⁸⁾。

- (1) Hargrove v. brotherhood of Locomotive Eng'rs, 116 F.Supp.3 (D.D.C.1953)
- (2) Local 445 v. International Bhd. Of Teamsters, 370 F. Supp.1021 (S.D.N.Y.1974)
- (3) Gainey v. Brotherhood of Ry. & S.S.clerks, 275 F. Supp.292 (E.D.Pa.1967)
- (4) Waiters Local 781 v. Hotel Assn of Washington,D.C.,82 L.R.R.M.2646 (D.D.C.1973)
従来大きな格差を是正するものと判断された。
- (5) Mavis v. Brotherhood of Ry. ,Airline & S.S.Clerks,585 F. 2d 926 (8th Cir.1978)
組合が不誠実であった証拠がない、とされた。
- (6) Jennings v. Jennings, 91 N.E. 2d 899 (Ohio App.1949)
- (7) Cooper v. General Motors Corp., 651 F. 2d 249 (5th Cir.1981)

(六) 年金制度の変更・終了

一定の勤続年数を経て退職した被用者に対して年金を支給することが、しばしば協約に規定されている。このよう

な協約上の年金制度について、その受給資格要件等の内容を変更したり、制度自体を終了させたりする協約を組合が新たに締結した場合に、不利益を受ける被用者が公正代表義務違反を主張するという事例が見られるが、ほとんど義務違反は認められていない。例えば、従来は被用者はいつでも自らの拠出分の払い戻しを受けて制度から脱退できるとされていたのを、退職前の脱退の場合における払い戻しを制限し、かわりに給付を増額すると変更した事例¹⁾、工場の閉鎖にあたって、現に受給資格のある者への給付のみを継続し残りの者は年金給付を受けられないとする協約を締結した事例²⁾、やはり工場閉鎖にあたって、会社が一六万ドルを拠出する代わりに以後の拠出義務を免れることを定めた協約を締結した事例³⁾などが代表的なものである。

現に受給資格のある者を除けば年金制度上の権利は確定した (vested) ものではない (単なる期待にすぎない) ので組合はこれを変更する権限を有しており、しかも右のような内容の協約が恣意的ないし差別的であるということもできない、と判断されているのである。

しかし、被用者を従来の会社独自の年金制度の下から組合の運営する制度 (そこに会社が拠出する) の下へと移すにあたり、受給資格要件の調整が不十分であったため従来そのままであれば給付を受けることができたはずの一部の被用者が退職後給付を受けることができなくなったという事案においては、このような事態を組合は当然予想すべきであったとして公正代表義務違反が認められている⁴⁾。これは不誠実な意図がなくても合理的考慮を怠ったことによって公正代表義務違反となりうることを示すものといえる。

(1) Jackson v. Trans World Airlines, 457 F.2d 202 (2d Cir.1972)

(2) Craig v. Bemis Co., 374 F.Supp. 1251 (S.D.Ma.1974)

(3) Dwyer v. Climacrol Indus., 544 F. 2d 307 (2d Cir. 1976)

(4) Hayes v. Kroger Co., 92 L.R.R.M. 3503 (S.D. Ohio, 1976)

(七) 除隊者、試用期間中の者、レイオフ中の者、その他

除隊者 (veteran) の取扱いが問題となった事例としては、既に述べた Huffman 事件が有名である。そこでは、除隊後にはじめて雇用された被用者のセニョリティーを法律の要求をこえて優遇することが、公正代表義務違反とはならないと判断された。また、休暇手当の額を当該被用者の前年中の給与総額にもとづいて算定するとした協約が、前年には兵役にあつて就労できなかった除隊者に対する差別とはならないと判断された事例もある。

試用期間中の者の扱いに関する事例としては、調査・聴聞を経ない解雇を禁じる条項は試用期間中の者には適用されない¹と定めた協約が恣意的でも不合理でもない²と認められたものがある。

レイオフ中の者については、試用期間中にレイオフされて以後八年間リコールされない者のセニョリティーの権利の延長を規定しない協約の締結が公正代表義務違反にあたらないとされた事例がある³。また、工場の閉鎖を目前に控えて、レイオフ中の者への協約上の失業手当の支給を停止し、この基金を全員でセニョリティーに応じて分配するとの協約を新たに締結した事例では、現に給付を受けている者に拒否権を与えていたこともあつて、義務違反は認められなかった⁴。しかし、会社の合併にあつて、一方の被用者につき現に職に就いている者以外のセニョリティーは維持されないとすることは、たまたまレイオフされていた者への不合理な差別であると判断されている⁵。

また、合理化に伴う人員削減の問題であるが、沖仲仕の雇用斡旋所 (hiring hall) において、より優先される完全登録のクラスAの者と制限登録のクラスBの者とが従来区分されていたところ、組合と使用者団体との合意によつ

て、クラスBの者のうち過去の就労態度等の最低基準をみたす者をクラスAに昇格させ残りの者の登録を抹消したという事例においては、クラスAとクラスBの区分自体が不合理とはいえないし、最低基準をみたさぬ者の登録を抹消することも必要性が認められ恣意的ではない」と判断されている事例もある。⁽⁶⁾

- (1) Foster v. General Motors Corp., 191 F.2d 907 (7th Cir. 1951) 判旨は、組合は全体の利益を考慮して誠実に行動したと認めらる。
 - (2) Conrad v. Delta Air Lines, 494 F.2d 914 (7th Cir. 1974)
 - (3) Johnson v. Air Line Pilots in Service of Northwest Airlines, 650 F.2d 133 (8th Cir. 1981)
 - (4) Battle v. Clark Equipment Co., 579 F.2d 1338 (7th Cir. 1978)
 - (5) Butler v. Local 823, Intl Bhd. of Teamsters, 514 F.2d 422 (8th Cir. 1975)
 - (6) Williams v. Pacific Maritime Ass'n, F.2d 1321 (9th Cir. 1980)
- 裁判所は、本件における措置は全体の労働者の利益を考えた措置であり一部の者への不利益はやむをえないし、また選択基準（労働時間申告のこまかし、手数料の支払遅滞、出勤率、盗みや酔っ払い等による使用者からの苦情）も不合理ではないと認められた。

(ハ) 協約締結過程における組合内での手続

以上は協約の実体的内容が問題となったものであるが、それと並んで、協約締結過程における組合内での手続、例えば組合大会での議決や批准投票の不適切さが主張されることが、しばしばある。

一般に、公正代表義務自体が特定の組合内手続の履行を要求するとは考えられておらず、(ランドラム・グリフィン法による規制を除けば)いかなる手続をとるかは組合規約上の問題である。

しかし手続上の不適切さは、少なくとも、協約の実体的内容と相まって組合の不誠実さを示すものとして、裁判所により考慮されている⁽¹⁾。例えば、前述のように、セニョリティー区分の統合にあたって一方の被用者に不利な協約を彼らに秘密のうちに締結したことが公正代表義務違反とされた事例⁽²⁾がある。また、その協約に限って批准投票にかかれておらず、かつ、過去において同様の協約が批准投票で二度否決されているという主張が、当該協約によりセニョリティー上の不利益を受けて職を失ったという主張と結びつけられて、公正代表義務違反を支える事実を述べていると認められた事案⁽³⁾もある。しかしながら、例えば組合加入拒否のように、協約締結過程とは直接関係のない組合内部問題は、公正代表義務の範囲外とされている⁽⁴⁾。

(1) *Alvey v. General Elec. Co.*, F.2d 1279 (7th Cir. 1980)

原審の裁判官が陪審員に対して、公正代表義務違反の成否を考えるにあたって組合大会の状況を考慮に入れてはならないと説示したことが、不当と判断された。控訴裁判所は、組合大会は組合内の多数派が白分たちの利益を押し通すまでの政治的過程の一部であり、そこにおける情緒的状況、言動、両派の対立の状況等から組合役員の誠実さ(の欠如)を判断することは禁じられるべきではない、と判示している。陪審員への説示の当否という枠組からの判断ではあるが、組合内手続を誠実の一要素として考慮すべきだとした内容自体は、妥当であつたと思料される。

(2) *Bolt v. Joint Council Dining Car Employees Local 495*, 50 L.R.R.M.2190 (S.D.Fla1961)

組合が一方の被用者に秘密のうちに、規約上必要な組合大会も開かぬままに、それぞれの区分におけるセニョリティーをお互いにかみ合わせるなどの協約を締結したことが詐欺的かつ不誠実と認められ、これを覆して新たに一方のセニョリティーの末尾につけ加える方法に変更するように協約改訂交渉をなすことは禁じられないと判断された。

Larson v. All-American Transp., Inc., 164 N.W. 2d 603 (S.D.1969)

一方の被用者への告知なしに締結された協約の効力が公正代表義務違反を理由に否定された。

(3) *Godowski v. Penn Central Transp. Co.*, 571 F.2d 747 (3d Cir. 1977)

(4) *Smith v. Local 25, Sheet Metal Workers*, 500 F.2d 741 (5th Cir. 1974)

以上検討したことをまとめてみたい。

公正代表義務とは、簡単に言えば、排他的交渉代表たる組合が使用者と団体交渉を行なうにあたって、単位内のすべての被用者の利益を公正に、不当な差別なしに代表する義務である。現在公正代表義務の定義として最もよく引用される、*Vaca* 事件判決の文言を用いれば、単位内の被用者に対する組合の行為が「恣意的、差別的または不誠実」である場合に、公正代表義務違反が成立する。ただし、交渉代表たる組合には、協約締結に際しては、労働条件の決定に関し広い裁量権が認められている。

協約交渉段階についていえば、人種差別的内容をもつ協約を締結することが、公正代表義務違反の最も明らかな例である。人種差別的内容の協約等の締結の事例においては、差別の合理的理由の存在が認められ、労働組合の裁量権の範囲内と認められることはなかった。ただ、現在では人種差別は、性差別、高齢者に対する差別などと共に、より強力かつ直接的な規制をなす制定法の下におかれており、この分野における公正代表義務の機能は、今では限られたものになっている。

組合員たる地位にもづく差別を認められる協約等の締結も明らかに公正代表義務違反となるが、これについては、全国労働関係法の下ではNLRBの不当労働行為救済手続が利用されるのが通常である。

これらの、いわば「禁じられた」差別の結果を生む協約等の締結を除けば、その他の、例えば職務、部門等にもと

づく差異ないし一部の者に対する不利益を与える協約等の締結は、公正代表義務違反とされることは稀である。これらは、多くの場合には差異や不利益について何らかの理由の存在が主張されており、裁判所は、そのような理由を不合理的なものとして否定することには非常に慎重であつて、むしろ組合の誠実な意図を認めて義務違反なしと判断する傾向が強い。

このことは、セニョーリティー区分の統合という誰かが不利益を負つことにならざるをえない状況において特に顕著に見られるし、また、年金制度のような被用者の期待の大きな事項の変更についても、交渉代表に広い権限が認められている。ただ、決定に至るまでの過程が不当であつた場合に、それと不利益な協約内容とが相まって組合の不誠実さを示していると認められ公正代表義務違反とされることがあるにすぎない。

以上のように、裁判所は総じて協約交渉段階における交渉代表の権限を広く認めており、公正代表義務は、明白に理由のない差別をなす条項および一部の者に対する組合の不誠実な意図が（手続の不当さと相まって）明らかに認められるような条項をチエックするにすぎない。したがつて、裁判所は、組合が必ずしも利害の一樣でない被用者を代表して（ルール自体の設定である）協約締結・改訂交渉を行なうについて、広い範囲の裁量権を交渉代表たる組合に認めているといえるだろう。このことは、労使間の契約自由を大前提とした私的な団体交渉という枠組からすれば、公正代表義務を通じた裁判所の実体的内容への介入も最小限のものとならざるを得ないことを示していると思われる。

三 公正代表義務の根拠

連邦制定法が多数被用者により選ばれた組合に排他的代表権限を与えるときに、その権限と不可分の義務として公

正代表義務を課するとされている¹⁾。したがって、排他的代表権限を与えるまさにその規定、すなわち、全国労働関係法であれば九条(a)が、鉄道労働法であれば二条四号が、公正代表義務の根拠規定なのである。排他的代表権限自体と不可分の義務であるので、NLRBによる認証の有無は問われない。また公正代表義務は、組合員との関係においても、やはり連邦制定法上の義務として交渉代表たる組合に課せられる。

公正代表義務違反の成否は連邦法上の問題となるので、連邦裁判所は管轄権を有しており、また州裁判所も競合的管轄権を有する。他方、NLRBは、公正代表義務は全国労働関係法七条に保障された被用者の「自ら選んだ代表を通じて団体交渉を行なう権利」に含まれていると解しており、同義務の違反を八条(b)(1)(A)違反の不当労働行為としている²⁾。

(1) Steele 事件判決は、鉄道労働法の各条文を検討して「代表 (representative)」という用語はが代表される者の利益をはかることを意味すること、差別された少数者としてはストライキに入るしかなく、産業平和を通じて通商の障害を防ぐという制定法の目的が害されること、団体交渉制度の目的は被用者に団体交渉による利益を与えることにあること等、様々な理由を述べているが、同判決における公正代表義務の大きな根拠としては、(1)交渉代表は対被用者との関係で立法院にも比すべき大きな権限を与えられるのであるから立法院と同様の義務をも課されるという考え方(2)交渉代表は被用者の代表となることから代理人や受託者と同様の義務を課されるという考え方、の二つがあると指摘されている。いずれの根拠も結局のところ、交渉代表が職種内のすべての被用者の排他的代表となつて団体交渉を行なうという事実に着すると考えられる。つまり、制定法が与える排他的代表権限とまさに不可分のものとして、公正代表義務は存在しているのである。

(2) 組合の公正代表義務違反を主張する被用者は、連邦または州の裁判所に出訴することも、NLRBに不当労働行為の申立をすることも、いずれも可能な状況にある。

四 公正代表義務が問題とされる紛争

公正代表義務が問題とされるのは、協約交渉段階における組合の行為（つまり協約内容の当否）に関する事件と、協約の下での被用者の苦情の取扱いに関する事件が、大多数を占めるといえる（現在では後者が多い）。しかし、特に公正代表義務の問題にはNLRBの排他的管轄権による先占がないとされたこともあってか、右以外の紛争において公正代表義務が主張・適用されることがある。まず目につくのが、協約のシヨップ条項の運用に関するものである。例えば、ユニオン・シヨップ条項の下で被用者が組合を除名され、解雇されるに至った場合に、その被用者が、組合を除名は不当であり公正代表義務違反である、と主張することがある。¹ 連邦最高裁は、NLRBの先占に服すると判断したものの、不当な除名によりユニオン・シヨップがなされた場合に公正代表義務違反がおよそ成立しえないと述べてはいない。そして、現に、鉄道労働法の下では、個人的敵意にもとづいて組合員が除名されユニオン・シヨップ協定により解雇されるに至ったときに組合の公正代表義務違反の成立を認めた事例が見られる。²

次に、被用者の苦情の取扱いの問題としてではなく、組合は協約上の義務を使用者に確実に履行させるべきであったのにこれを怠ったことは公正代表義務違反である、という主張がなされることがある。例えば、協約に労働安全条項がある場合に、労災事故が発生して被用者が負傷したのは組合が右条項の履行確保を怠ったからであり、これは公正代表義務違反である、と主張された事例が見られる。³ また、組合が年金基金に対する使用者の拠出義務の履行の監視を怠ったことは公正代表義務違反であると認めた裁判例もある。⁴

組合の公正代表義務違反を主張する当事者については、通常の場合は、義務違反により損害を被ったと主張する被用者が、組合あるいは使用者またはその両方を相手に主張する。しかし、組合自身が、協約条項は公正代表義務違反

であると主張して使用者に上記条項に関する団体交渉を求めた事例⁽⁵⁾、逆に使用者が、自らの協約上の義務を免れようとして組合の公正代表義務違反を主張した事例⁽⁶⁾が見られ、いずれにおいても義務違反の成立は否定されたが、非常に興味深い。

以上述べたように公正代表義務を問題とする種々の事例が存在しており、現在かなり広い範囲の紛争において公正代表義務の違反が主張され、その枠組からの判断が裁判所によって下されていると言えるだろう。

- (1) Amalgamated Association of Street, Electric Railway & Motor Coach Employees v. Lockridge 397 U.S. 25 (1970)
- (2) *cunningham v. Eric. R. P.*, 358 F.2d 640 (2d Cir. 1966)
- (3) *Bryant v. UMW*, 467 F.2d 1 (6th Cir. 1972) 義務違反の成立は認められていない。
- (4) *Brown v. UAW*, 512 F. Supp. 1337 (W. D. Mich. 1981)
- (5) *Seaboard World Airlines v. Transport Workers Union*, 443 F. 2d 437 (2d Cir. 1959)
- (6) *Lewis v. Pentress Coal & Coke Co.*, 160 F. Supp. 221 (M. D. Tenn. 1958)
組合の福祉基金への拠出を義務付けた協約条項の履行を請求された会社が、抗弁として組合の公正代表義務違反を主張した。ただし、簡単にしりぞけられている。

五 公正代表義務違反の効果

裁判所における公正代表義務違反の効果としては、第一に、被用者は、対組合との関係で、義務違反行為の差止めを命じるインジャンクションおよび損害賠償を命じる判決を得ることができる。ただし、使用者の協約違反と組合の(苦情取扱いに関する)公正代表義務違反とが存在する場合には、組合から求めることのできる賠償の範囲は公正代

表義務違反の結果損害が増加した分に限られ、使用者の協約違反のみから生じた分は含まれない。また、懲罰的損害賠償は認められない。第二の効果として、公正代表義務に違反して組合が締結した協約条項（組合と使用者との間の合意）は効力をもたない。第三の効果として、組合が同義務に違反してなした苦情の処理が被用者を拘束しないことになる。したがって個々の被用者は、組合が公正代表義務に違反して苦情推進・仲裁付託を拒否した場合には、協約上の手続不尽の抗弁に妨げられることなしに対使用者の協約違反の訴を提起することができる。また、苦情が仲裁に付されたものの組合の公正代表義務違反により被用者に不利な裁定が出された場合にも、個々の被用者は、裁定の終局的効力を規定する協約条項にもかかわらず、やはり対使用者の協約違反の訴を提起しうる。

NLRBにおいては、公正代表義務違反は八条(b)(1)(A)違反の組合の不当労働行為とされ、使用者がそれに関与する場合には八条(a)違反の不当労働行為も成立する。また、同時に八条(b)(2)、(a)(3)違反とされることもあり、さらに八条(b)(3)の組合の誠実団交義務違反が認められた事例もある。以上のような不当労働行為の成立が認められれば、NLRBは、中止・禁止命令およびその他の適切な救済命令を発する。また、代表手続においてもNLRBは、組合が公正代表義務に違反した場合に、認証の取消あるいは協約障壁の否定という措置をとることがある。

第四節 まとめ

ここで、排他的交渉代表制度と公正代表義務の関係に焦点をあて、アメリカの労使関係法制をまとめてみたい。

多数決原理にもとづく排他的交渉代表制度の下においては、交渉単位内の被用者の多数により選出された労働組合

が、当該単位内のすべての被用者を排他的に代表する権限を与えられる。これにより、他の労働組合が単位内の被用者を代表する余地がなくなるのみならず、被用者自身と使用者の間の直接交渉も排除される。被用者は個別契約のいかにかわからずして、交渉代表である労働組合がこの排他的代表権限にもとづいて使用者との間で行なう団体交渉の結果締結される協約等に、その内容の有利不利を問わず両面的に拘束される。使用者が排他的交渉代表を回避して被用者と直接交渉を行なうことは不当労働行為となり、直接交渉を求めて被用者がなす活動は七条の保護を受けない。

このようにアメリカにおいて、団体交渉権と排他的代表権限は切り離せないものであり、排他的交渉代表制度は、(不当労働行為制度とともに) 全国労働関係法による団体交渉の助成・規制の基本的枠組みをなしている。

このような、多数決原理に基づいてある労働組合に強力な排他的代表権限を与える制度の下では、少数者の利益保護のために何らかの保障が必要となる。アメリカにおいては、排他的交渉代表となる組合の恣意的・差別的な権限行使への歯止めとして、排他的交渉代表たる労働組合は単位内のすべての被用者の利益を公正に代表しなければならぬという「公正代表義務 (duty of fair representation)」の法理が確立してきた。前述した *Steele* 事件判決で示された公正代表義務の根拠¹⁾からも、公正代表義務は制定法が与える強力な排他的交渉代表権能とまさに不可分なものとして存在するといえる。

以上述べたように、アメリカ労使関係法上定められる排他的交渉代表制度と不当労働行為制度によって、排他的代表権限と団体交渉権は直結したものになっており、多数決原理にもとづいた排他的交渉代表制度によって交渉代表に

排他的な強い代表権限（団体交渉権）が与えられることから、少数者の利益保護のために公正代表義務が交渉代表に課されるという団体交渉の枠組みができている。

（１）前述したが、二つの大きな根拠とは、（１）交渉代表は対被用者との関係で立法府にも比すべき大きな権限を与えられるのであるから立法府と同様の義務をも課されるという考え方、（２）交渉代表は被用者の代表となることから代理人や受託者と同様の義務を課されるという考え方、である。これらはずきつめると、交渉代表が職種内のすべての被用者の排他的代表となつて団体交渉を行なうという事実に着する。

第二章 日本における公正代表義務

第一章でみてきたアメリカの公正代表義務論を日本に導入することを提唱したい。

しかし、アメリカの公正代表義務論の根拠、裏づけとなる排他的交渉代表制度は日本の労使関係法制には存在しない。また、他のいくつかの点においてもアメリカの労使関係法制と日本のそれとは異なること、両国の文化・風土には違いがあること等から、アメリカの公正代表義務論をそのまま日本に導入することは不可能であり、また望ましくないであろう。

本章では、両国の団体交渉制度における様々な違いをふまえ、日本における公正代表義務論の導入を模索し、ひとつのモデルを示したい。

先に全体像を簡単に述べると、日本における公正代表義務の基本モデルとしては「労働組合がその組合員すべての

利益をはかり、誠実さと真摯さを持つてその裁量権を公正に行使し、恣意的行為を回避する義務」とし、主に労働協約締結など労働条件の基準設定において、組合が自組合員に対して負うものと考えている。なお、前述の *Vacab* 判決の事案のように、労働協約等の締結以外にも、組合員の労働条件について行つ、組合と使用者の交渉ないし協議（例えば、団体交渉・苦情処理手続・懲戒処分手続など）において、公正代表義務が問題となる余地が存するが、本稿では以下、労働条件の基準を設定する労働協約等の締結を前提とする団体交渉における公正代表義務につき考察することとする。

第一節 日本とアメリカの労使関係法制上の違い

日本とアメリカにおける労使関係法制上の違いのうち、大きなものをいくつかあげる。

(1) 前章で述べたように、アメリカでは適正な交渉単位において過半数の被用者の支持を得た労働組合が全被用者を代表する排他的な団体交渉権を取得するという排他的交渉代表制度がとられている。一方、日本においては、併存する複数の労働組合が各々交渉する制度（以下、複数組合交渉代表制度という）がとられており、組合員の多寡にかかわらず、すべての労働組合に憲法二八条の団体交渉権の保障の下、団体交渉権が認められ、組合は自らの組合員のみを代表する権限しか有しない。

(2) 両国における団体交渉を法的に義務づける方法の違いは、不当労働行為制度においても顕著にみられる。アメリカにおいては、使用者には排他的交渉代表のみとの団体交渉が義務づけられているのに対して、日本においては、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」（労働組合法七条二号）が不当労働行為とされ、使用者にはすべての労働組合との誠実な団体交渉が義務付けられている。また、アメリカにお

いては、排他的交渉代表である労働組合は当該交渉単位における労働条件の形成権限を独占するので、そのような労働組合にも誠実交渉義務が課され、義務違反は不当労働行為になるのに対して、日本においては労働組合にこのような義務は課されていない。

(3) アメリカでは、団体交渉において排他的交渉代表制度という形で多数決原理をとっているため、少数者を保護する公正代表義務が、排他的交渉代表である組合に課されている。

このように日米とも、国が不当労働行為制度を設け、団体交渉への法的介入を行う点では共通しているが、アメリカでは排他的交渉代表制度が採用され、日本では複数組合交渉代表制度がとられており、両制度はかなり性質が異なっているため、両国の労使関係法制は全体として大いに様相を異にするものとなっているといえよう。

第二節 日本における公正代表義務論

一 日本における公正代表義務論の内容

(一) 適用範囲

アメリカの排他的交渉代表制度においては、公正代表義務は単位内の全被用者に対する義務として、排他的交渉代表である労働組合に課される。日本においては複数組合交渉代表制度がとられており、労働組合はその組合に所属している組合員のみを代表するとみなされ、協約の規範的効力は原則として組合員のみ¹⁾に及ぶとされている。組合員は、組合の締結した労働協約に拘束されることを前提として、その締結に向けた組合の統一意思の形成に参与する。したがって、日本における公正代表義務は、基本的に、自組合員に対する義務として労働組合に課されるものとするのが

妥当であろう。²⁾

学説には、近年、最高裁が、第一小型ハイヤー事件判決を経て第四銀行事件判決において、多数組合との交渉・合意（労働協約の締結）に基づき変更された就業規則の内容は「労使間の利益調整」がなされた「合理的」なものと推測されると判示したことを受け、多数組合との交渉・合意に基づき就業規則が変更された場合には、その「合理性」に関する裁判所の審査は手続的な「公正さ」に限られるべきであり、それに問題がなければ労使の合意の結果が原則的に尊重されるべきだと説き、公正代表義務は、組合員であるなしかかわらず、すべての従業員に対して組合に課されるものとする見解がある。³⁾

判例法理の判断枠組において、多数組合の交渉・合意が就業規則変更の「合理性」を判断する一つの要素とされることは、それなりに肯定できるものの、多数組合の交渉・合意によって変更の「合理性」が推定されると解することには、疑問が残る。⁴⁾

また、公正代表義務をすべての従業員に対して労働組合が負うことは、現実的とは思われない。というのも、日本においては、排他的交渉代表制度はとられておらず（もちろん排他的交渉代表たる組合の觀念もない）、日本の複数組合交渉代表制度の下では、労働組合は競合しており、多数組合といえども組合員以外の労働者を当然に代表する立場にはないのである。また、多数組合が、方針などの違いから対立関係に立つことの多い少数組合の組合員や非組合員の利益に配慮し、その意思を反映しようと努めていると見ること及び努めるよう義務づけることは、現状からして難しいように思う。適正な利益調整が行われにくい（行われていない）ことは、就業規則の変更をめぐる紛争において、不利益を受ける少数派の労働者が訴えを起こすケースが多いことから明白である。

以上のような日本の労使関係の現状に鑑みると、日本における公正代表義務は、やはり、自組合員に対する義務と

して当該組合に課されるものと考えるのが妥当である⁵⁾。

(1) 労働組合法一七条の規定する事業場単位の協約の拡張適用制度により、同種の労働者の四分の三以上を組織する多数組合が締結した労働協約の効力が、多数組合に所属しない非組合員にも適用されることになる。他組合員について拡張適用が及ぶか否かについては、最高裁判例はまだでないものの、今日の学説・判例の多数は協約の拡張適用は少数組合員には及ばないとしている。

労働条件を不利益に変更する協約の拡張適用も、最高裁判例によって認められている。最高裁は、朝日火災海上保険(高田)事件判決において、非組合員に対する不利益な労働協約の拡張適用を肯定し、事業場単位の統一労働条件変更を達成する手段として位置づけた。ただし、同判決は、当該協約の設定する労働条件規範は非組合員にとっては他者の設定した規範であるから、裁判所が当該協約について著しく不合理か否かの内容審査を行うこととし、著しく不合理である場合には、例外的に当該協約の効力が及ばないことを明らかにした。

右のように、協約の拡張適用制度によって、多数組合が締結した労働協約の効力が非組合員にも両面的拘束力をもつとすると、公正代表義務を自組合員に対する義務として労働組合に課すだけでは不十分とも考えられるが、協約は原則として組合員のみ適用されることから、やはり自組合員に対する義務とするのが妥当である⁶⁾。

(2) 公正代表義務は、「労働組合の準公的団体たる性格から導かれるもの」で「組合員に対する義務である」とする。(山口浩

一郎『労働組合法 第二版』一九九六有斐閣 四六頁)

(3) この学説は、就業規則の変更の問題は集团的労働条件に関する利益紛争であることを強調しつつ、多数組合との交渉・合意によって労使間の利益調整は「完結」しており、残されているのは労働者集団内部の利益調整だけであるという観点から、裁判所は「組合による集团的利益代表が、労使それぞれの検討や折衝に照らして、真剣かつ公正に行われたかどうか」のみを審査すべきであると主張するのである。とりわけ、一部の従業員グループに制度上特に不利益な労働条件の変更が行われたという場合には、組合がその従業員グループの利益を公正に代表したかどうか、すなわち、そのグループの意見を聴き、その利益に配慮したかどうかが吟味される必要があるとし、この公正代表義務は、それら労働者が組合員であるなしにかか

わらないものであるとする。(菅野和夫「就業規則と労使関係」労判七一八号九頁)

(4) 最高裁判決においても、多数組合の交渉・合意という事実は「合理性」判断の一要素とされているにすぎないと考える。

最高裁は、朝日火災海上保険事件判決において、労働協約に基ついてなされた就業規則の変更の「合理性」を否定した。そして第四銀行事件判決でも、多数組合との交渉・合意を唯一ないし決定的な理由として変更の「合理性」を認めただけではなかった。また、みちのく銀行事件では、使用者と多数組合が長期にわたって協議し、両者の合意が成立していたという事実があり、それについて原判決は「制度の内容には多数従業員の意向も反映されている」と評価し得るので、「合理性判断の要素としては無視できない」としていたのに対して、最高裁は「不利益性の程度や内容を勘案すると、賃金面における変更の合理性を判断する際に労組の合意を大きな考慮要素とすることは相当ではない」と判示した。同様に多数組合の同意があつた羽後銀行事件では、原判決はこの同意を「合理性を支える決定的な理由とはならない」としていたのであるが、最高裁は一転して「合理性」を認めたものの右事実には特に言及していない。また、多数組合との交渉・合意が決定的な要素となり、それによつて「合理性」が推定されるのであれば、多数組合が反対しているときには「合理性」がないと推定されることになるはずであるが、最高裁は、函館信用金庫事件判決において、多数組合の強硬な反対、使用者の不誠実な対応という事実があつたにもかかわらず、「従組がこれに強く反対していることや上告人と従組との協議が十分なものであつたとはいい難いこと等を勘案してもなお」変更の「合理性」が認められるとした。

以上に見てきた通り、最高裁は、多数組合の交渉・合意という事実も「合理性」判断の一要素とし、多様な要素を勘案しつつ「総合考慮」により就業規則の不利益変更の合理性を判断してきたと解すべきだと思われる。

(5) 被用者の意思を集約するための適切な民主的手続(被用者全員による大会・投票など)を経て、協約を締結した場合もしくは就業規則変更に合意した場合には、公正代表義務は、全被用者に対する義務として、その手続を担う者に課されることになりうると思われる。

(二) 審査対象

アメリカ力では、組合が公正代表義務を果たしているか否かの司法審査において、人種差別、性差別、高齢者に対す

る差別（これらは現在では他の直接的な規制をなす制定法の下におかれていて）、組合員たる地位にもとづく差別の結果を生む労働協約等の締結を除けば、協約の実体的内容への介入は最小限のものになっている。

即ちアメリカの公正代表義務は、「各人に対する敵意又は差別をせず、全ての被用者の利益に奉仕し、完全な誠実さと真摯さをもってその裁量権を行使し、恣意的行為を回避するための制定法上の義務」という、現在最もよく引用される *Vaca* 事件判決における公正代表義務の定義からわかるように、協約締結過程における組合内の手続的側面に重点をおいたものとなっており、明白に理由のない差別をなす条項および一部の者に対する組合の不誠実な意図が手続の不当さと相まって明らかに認められるような条項をチェックするにすぎないものとなっている。

日本においても、労使交渉の末に到達した協約（内容）に裁判所が直接「広範に」介入することは、協約自治の点から、本来は、妥当ではないと考える。アメリカのように労働条件設定（協約締結）において労働組合に、広い範囲の裁量権を与えるべきであろう。

しかし、アメリカと違い排他的交渉代表制度をとっていない日本では、全被用者の意思（自組合員の意思）を集約する手続がふまれないケースが多いことから、アメリカのように公正代表義務違反の審査において組合内の手続的側面を重視することは適当ではないと考える。そうすべきだとすることは、日本の現状に鑑みると、到底、無理である。わが国の現状を踏まえると、日本における公正代表義務違反の存否の判断においては、協約の実体的内容をより重視すべきであると考えられる。この場合には、不利益の程度・性質などの協約等の実体的内容を中心に、不利益変更の必要性（理由）や、組合員の意向を調整するための民主的手続を労働組合が適正にとったか否か、労働組合の協約等の締結までの一連の行動が組合員に対して「恣意的、差別的または不誠実」でなかったかどうかといった、協約締結等の労働条件設定における組合内手続の履践状況を加味した、総合的判断によって、公正代表義務違反の有無が判断される。

ることになるであろう。

(三) 審査基準

性差別、高齢者に対する差別の結果を生む労働協約等の締結は、労働基準法第三条、第四条ならびに憲法第一四条の趣旨に鑑みて、アメリカにおいてと同様に、明らかに公正代表義務違反となると考える。

また、一部組合員に対する不利益等、その他の不利益を与える結果となる労働協約等の締結については、締結における労働組合の意思形成過程において、労働組合の手続が不当であった場合に、それと協約等の不利益な内容とが相まって労働組合の「不誠実さ」を示していると認められ、公正代表義務違反となると考える。これもまたアメリカにおけると同様である。

ただ、一部の労働者にのみ甚だしい不利益を与える結果となる労働協約等の締結については、アメリカとは異なり、手続における不当さがなくとも、それ自体で公正代表義務違反とするべきであると考ええる。

以上検討してきたことをまとめると、日本における公正代表義務は、労働組合の自組合員に対する義務であり、「各人に対する敵意又は差別をせずに、全ての被用者の利益に奉仕し、完全な誠意と誠実さをもってその裁量権行使し、恣意的行為を回避する義務」と定義づけることが出来ると考ええる。

そして、公正代表義務違反の有無の判断にあたっては、労働組合の労働協約等の締結による労働条件の基準設定において、協約等の実体的内容を中心に審査し、協約等の締結の必要性や、協約等の締結過程における組合内手続の履践状況を加味して、総合的判断を行うべきであると考ええる。ただし、性差別、高齢者に対する差別、一部の労働者に

のみ甚だしい不利益を与える結果となる労働協約等の締結は、それ自体で公正代表義務違反となる。

二 日本における公正代表義務論の根拠

(一) アメリカの公正代表義務論の根拠

Steele 事件判決における公正代表義務論の大きな根拠としては、(1) 交渉代表は対被用者との関係で立法府にも比すべき大きな権限を与えられるのであるから立法府と同様の義務をも課されるという考え方 (2) 交渉代表は被用者の代表となることから代理人や受託者と同様の義務を課されるという考え方、の二つがあると指摘されている。¹⁾

日本においても、労働組合が協約を締結することで(少なくとも)組合員には新たな規制が加えられることになる場合があり、また、労働組合は組合員の代表となり団体交渉をすることから、右判決で述べられた公正代表義務論の根拠は、「交渉代表」を「労働組合」に、「被用者」を「組合員」におきかえれば、十分、日本における公正代表義務論の根拠ともなりつると考えられる。

(一) *Steele v. Louisville & Nashville Railroad* 323 U.S.192 (1944)

(二) 公正代表義務論を導き出す裁判例

次に記す裁判例の述べるところから、公正代表義務論を導き出すことができると思われる。

1 組合員均等待遇の原則、憲法上の平等原則

「組合員均等待遇の原則は、民主的な労働組合の存続の基礎をなすものであって、労働組合法第五条第二項第三号

の規定もこれを強行法的に宣言したものとみるべきである。従つて、右原則は労働組合の組織および運営について遵守すべき基本原則であり、これに違反した組合の規約、決議等は無効といわなければならない。勿論、右原則違反の有無は、具体的場合につき実質的に判断されるべきであるから、形式的には不平等な処遇であつても、これについての合理的根拠があり、実質的に見て均等待遇の原則に背反しない場合の存することが考慮されるべきである。」として、労組法第五条第二項第三号に直接強行法規性を認めた判例（大坂地判・関西電力労組事件 昭四〇・二一・四 労民集一六巻一号八三頁）がある。この判決のいう組合員均等待遇の原則を労働条件基準設定における組合の行動について適用させることによつて、本論文で提唱したい公正代表義務論を導き出すことができると思料する。

また、日本鋼管事件判決（横浜地判 平一一・七・一七 労判七九二号七四頁）では、「憲法一四条一項は、年齢による差別を明示的には禁じていないが、雇用関係において、年齢による取扱いの差が合理性を欠くならば、右条項違反となり得ると解するべきである。」と判示された（ただし、本件では、制度改訂したところ、五五歳以上の社員の賃金が減額となる協約の効力が争われたが、これは能力主義を強化する目的で行われた等不合理なものということができず、憲法上の平等原則に反していないとされた）。この判決は、合理性のない取扱いの差は、「すべての国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」という憲法上の平等原則に反することを示峻している。憲法一四条一項が挙げる差別については、その差別の結果を生む労働協約等の締結はそれ自身が公正代表義務違反となる差別となり、憲法上の平等原則は、公正代表義務の根拠になると考える。

2 労働協約の両面的拘束力に関する裁判例における、例外を認める場合についての判旨

労働協約の不利益変更の効力をめぐる事件において、裁判所は原則として両面的拘束力を肯定しつつも、一定の場

合に例外を認めている。例外に該当するか否かの判断基準を示す裁判例の中には、公正代表義務という文言を用いてはないものの、筆者の提唱したい公正代表義務論と趣意を同じくする内容を判示すると解するものが多数ある。

以下、若干の裁判例につき検証する。

(1) 日本トラック事件（名古屋地判 昭六〇・一・一八 労判四五七号七七頁）

「改訂労働協約が極めて不合理であるとか、特定の労働者を不利益に取り扱うことを意図して締結されたなど、明らかに労組法、労基法の問題に反する特段の事情」の存する場合を例外とする。

(2) 朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件（神戸地判 平五・二・一三 労判六二九号八八頁）

「特定の労働者を不利益に取り扱うことを積極的に意図して締結されたなどその内容が極めて不合理であると認めるに足りる特段の事情」が存する場合を例外とする。

(3) 神姫バス事件判決（神戸地姫路支判 昭六三・七・一八 労判五二三号四六頁）

「一定の労働者に対して賃金の切り下げとなるなど著しい労働条件の低下を含む不利益を認容するような場合には、個々の労働者の授権まで必要としないけれども労働組合内部における討論を経て組合大会や組合員投票などによって明示あるいは黙示の授権がなされるなどの方法によってその意思が使用者と労働組合の交渉過程に反映されない」場合を例外とする。これは、判断にあたって組合内手続を重視した判決といえる。

(4) 朝日火災海上保険（石堂）事件判決（最一小判 平九・三・二七 労判七二一三二七頁）

この判決は、労働協約が締結されるに至った経緯、当時の会社の経営状態、協約に定められた基準の全体としての合理性に照らせば、「同協約が特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結されたものとはいえず、その規範的効力を否定すべき理由はない」と判示した。これは、

特定又は一部の組合員を殊更に不利益に取り扱うことを目的とする等、労働組合の目的を逸脱したと評価される場合には、例外的に協約の規範的効力を否定することを示唆している。

(5) 中野製作所事件（東京高判 平二二・七・二六 労判七八九号六頁）（最判 平二二・一一・二八 労判七九七号一二頁）

東京高裁は、特定の労働者にのみ賃金等の重要な労働条件について大きな不利益を被らせる労働協約の効力について、組合大会の開催なしに組合の意思決定がなされるのが慣習となっていたにもかかわらず、「労働協約の締結は組合大会の付議事項とされているところ、本件労働協約締結にあたって組合大会で決議されたことはないから、本件労働条件は協約締結権限に瑕疵があり無効といわざるを得ない」「本件労働協約は、その締結手続に瑕疵があるので、無効であるといわざるを得ず、したがって、右協約に基づく給与の減額は、その効力を認めることはできない。なお、労働条件の不利益を伴う労働協約であるにもかかわらず、その必要性および合理性があるものと認められない。」と述べた。この判決は、組合員の意見を十分に聴取したかという労働組合内部の手続面と、会社の経営状態からみた変更の必要性、合理性という協約内容の合理性の両面から、協約の効力を判断したものと見えよう。この原審判決は、上告棄却・上告受理申立不受理によって結果的に最高裁に支持された。

右(1)(2)(4)の三裁判例はいずれも、「特定の労働者を不利益に取り扱うことを意図して締結された場合は、その協約の効力を否定する」というものであり、これは、一部の者にのみ不利益を被らせるような団体交渉を行うことを公正代表義務違反とし、労働組合が義務に違反して締結した協約の効力を否定したということと、本質的に同じであるといえる。

また、(3) (5)の裁判例は、特定の労働者に著しい不利益を与える協約を締結する場合において、組合員の意思を反映するための手続がとられなかったことから協約の効力を否定したが、これは、組合内手続の不当さと不利益な協約内容から労働組合の「不誠実さ」を認め、公正代表義務違反とし、協約の効力を否定するのと同趣旨であろう。以上のように、裁判例からも公正代表義務が導き出されると考える。

(三) 公正代表義務論についての学説

学説には、公正代表義務は「労働組合の準公的団体たる性格から導かれるもの」とするもの（山口浩一郎『労働組合法 第二版』一九九六、有斐閣 四六頁）や、日本における公正代表義務の根拠として、日本には排他的交渉代表制度こそないにしろ、日本の労働組合法もすでに、労働者が労働組合に加入した場合にはその組合員の労働条件を決定する権能を労働組合に排他的に付与するものとしてとらえられることを指摘する説もある（道幸哲也『労働組合の公正代表義務』学会誌六九号（一九八七））。その論拠としては次の諸点があげられている。

(1) 不当労働行為制度により組合活動が特別に保護されているとともに、組合員たるものが事実上奨励されている。使用者が労働組合との労働協約で定める労働条件より有利な労働条件を非組合員との労働契約で取り決めることはじめ、非組合員を正当な理由なしに優遇することは不当労働行為とみなされやすい。

(2) ユニオン・ショップ協定の効力が承認されており、事業場の労働者の過半数を組織する労働組合と使用者との間にユニオン・ショップ協定が存する場合、労働者の組合に加入しない自由は大幅に制約されている。

(3) 個別交渉が原則的に禁止される。

労働者がひとたび労働組合に加入すれば、その労働条件の決定は、労働組合を通じて行われることが期待されてお

り、個別処理に委ねられた事項以外の事項について、使用者が労働組合との団交を回避して、個別に組合員と懸案事項につき交渉することは不当労働行為とみなされる。

また、労働協約は労働組合法一六条により規範的効力を付与されている。規範的効力が片面的に及ぶのか両面的に及ぶのかについては、学説では両面的効力肯定論が多数説となっており、裁判所も原則として両面的効力を認めている。

すでに述べたように日本においては複数組合交渉代表制度がとられているため、アメリカの排他的交渉代表制度ほどの排他性は日本においては認めにくい。道幸教授があげる右事項や、山口教授のいう労働組合の準公的団体たる性格からも日本における公正代表義務論の根拠づけができるといえよう。

なお、公正代表義務の根拠を明確にはしていないが、協約の不利益変更の効力を否定するか否かの判断基準として公正代表義務を提唱ないし、示唆している学説があるので、紹介する。

公正代表義務を明言する学説

(1)労働組合が一般に企業別組織形態をとっている我が国にあつては、組合員の利害は相反することも多く、ことに変化の著しい今日の経済状況の下では、利害対立も激変せざるをえないから、労働組合は団体交渉等において、その構成員の一部のみの利益確保に偏せず、また他の一部のみ不利益が集中することを避け、労働条件の決定にあたり、全構成員を公正に代表すべきことが、つとに要請される。換言すれば、労働組合は性別、年齢階層別、学歴別、職種別、雇用形態別に利害を異にするその組織内の全労働者カテゴリーに対してまんべんなく公正な代表義務がある。

一部組合員に集中的な不利益変更を及ぼす労働協約等の締結に關与した労働組合の公正代表義務違反を理由として、かかる不利益をうけた組合員が当該協約等の効力を訴訟により争う途をひらくことに、公正代表義務論提唱の実務上の意味があり、公正代表義務といった概念を肯定しうる。(橋詰洋三「現代労働法(1)」一九八九有斐閣 一一三頁)

(2) 労働協約締結過程における組合の手続・協約内容の双方につき相当に厳しい基準によるチェックを求め、組合員中の特定グループのみを不利益に取り扱う協約は手続的側面、実体的側面の双方において「公正さ」のチェックを受け、労働条件を引き下げる協約の締結には「常に」組合員による承認手続を必要とし、特定職種・部門の労働者や特定集団の労働条件を引き下げる協約は公正代表義務に反する。

(道幸哲也「労働組合の公正代表義務 新法理への模索」、小宮文人「公正代表義務と組合の内部手続」、辻村昌昭「労働協約による労働条件の不利益変更と公正代表義務」日本労働法学会誌六九号(一九八七年))

(3) 将来にわたる労働条件を規律すべく労使交渉を通じた利益調整の末に到達した協約に裁判所が直接広範に介入することは協約自治による労働条件規制を基本に据える憲法二八条、労組法の本旨に照らして妥当ではない。内容審査を一切認めないわけではないが、労使交渉の過程で瑕疵の無い利益調整がなされたかという手続審査を中心に考える立場が妥当である。ここでいう手続には労働組合が組合員の全体の利益を公正に代表する義務も含まれる。

なお、一部組合員に大きな不利益を課す協約の場合においても、締結されようとしている協約内容を組合員が知悉し、それが一部組合員に相当の不利益を課すことになることを十分認識しつつ、多数決で採択したという場合(手続的には瑕疵なく可決された場合)、それが強行法規・公序良俗違反や個人に留保される事項に該当しない限り、裁判所が内部の利益調整問題に介入するべきではない(この学説では、例えば、朝日火災海上保険(石堂)事件最高裁判決が指摘する「特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結された」という場合は組合の

目的を逸脱して締結された場合にあっては、集团的利益調整過程における公正代表義務に反する手続的瑕疵と捉えられると同時に、内容としても公序違反にもあてはまり、裁判所の内容への介入は許され公正代表義務違反となる(2)。

(荒木尚志 『雇用システムと労働条件変更法理』二〇〇一 有斐閣二七五頁)

公正代表義務を示唆する学説

(1) 従業員全体についての異例の不利益措置を協約化するような場合には、組合は事柄の性質に応じて通常の団体交渉プロセスとは異なる特別の集团的な意思集約(授権)の手続(組合員大会での特別決議、組合員投票など)を踏む必要がある。また、組合員(従業員)の一部集団に特に不利益が及ぶ措置を協約化する場合には、当該組合員(従業員)集団の意見を十分に汲み上げてその不利益の緩和に努めるなど、全体の利益を公正に調整する真摯な努力をすることが必要となる。裁判所は、労働協約による労働条件不利益変更の合理性判断に、右交渉プロセスの観点から吟味すべきであり、一部組合員に特に不利益な協約については、内容に著しい不合理性がないかどうかの判断を付け加えるべきである。(菅野和夫 『労働法 第5版補正2版』二〇〇一 弘文堂)

(2) 不利益変更協約について、通常よりも慎重な手続(民主的手続)を要求する一方で、一部組合員に甚だしい不利益を課するような協約条項は、いかに民主的な手続を踏んで締結されても規範的効力を付与されるべきではないとして、一定範囲において裁判官による協約の内容審査が不可欠とする。そしてその根拠と基準は、組合員の実質的平等の原則に求められるとする説(西谷敏 『労働組合法』一九九八 有斐閣三四八〜三四九頁)

日本における公正代表義務違反の効果

公正代表義務違反の効果としては、第一に、組合員は、対組合との関係で、義務違反行為の差止命令および損害賠償を命じる判決を得ることができる。第二に、公正代表義務に違反して組合が締結した協約条項（組合と使用者との間の合意）は効力をもたない、の二つの効果が考えられる。

尚、右の第二の効果に関して、就業規則変更において注目されている「相対的無効論」を、労働協約についても適用できるのではないかという考え方もある。しかし、労働協約は専ら集团的労働条件を規制するものだという論理を貫く限り、相対的無効の法理は受け入れ難いはずであるし、労働協約の定める労働条件の体系的一体性を強調するならば、一部無効の法理も認め難いと思われる。拡張適用の際の拠り所となる、労働条件の統一的、集会的処理という原則と衝突することにもなるだろう。

ともあれ、相対的無効の場合、大多数の労働者については労働協約の変更は有効であり、新规定が適用される一方、特定ないし一部の労働者については変更が無効とされ、新规定は適用されないことになる。そのとき、この特定ないし一部の労働者については、変更それ自体が無効とされ、その限りで従前の労働協約が存続し、適用されるのである。新旧二つの労働協約が併存することになるのだろうか。そうではなく、労働協約は改定されたけれども、それが特定ないし一部の労働者については法的拘束力をもたないので、旧協約で形成された労働契約の内容がそのまま残存すると解するのであるか。

確かに、一部無効ないし相対的無効が認められるならば、事案に応じた柔軟な処理が可能となり、具体的に妥当な結果を導きやすいであろうし、近年、労働者の利害状況も複雑かつ多様になっていることを考えると、その必要性は高いように思われる。しかし、この理論の適用を考えると、多くの疑問をぬぐいざることができない。公正代表義

務違反の効果は、やはり、協約の効力の否定というシンプルな形であるべきと考える。

(1) 「相対的無効論」とは、就業規則の変更の一部についてのみ「合理性」が否定されることもあること（一部無効）、また多くの労働者について原則的に変更の「合理性」が肯定されても、それを特定ないし一部の労働者に適用することは「合理性」を欠くと評価されることもあること（相対的無効ないし適用無効）を認めるという理論である。最高裁は、朝日火災海上保険（高田）事件において一部無効の立場、みちのく銀行事件において相対的無効の立場にたつた判決を下した。組合が公正代表義務に違反して締結した労働協約の効力についても、右の「相対的無効論」を「協約（の変更）は、一部についてのみ効力が否定されること、また、多くの労働者について原則的に効力が肯定されてもそれを（重大な不利益を与えられる）特定ないし一部の労働者については効力が否定されることもあることを認める」という形にアレンジし、適用するという考え方。

おわりに

以上、アメリカの公正代表義務論を紹介し、日本における公正代表義務論の検討を試みた。

わが国においても、公正代表義務と実質的に同じことを理由に労働協約の効力を否定する裁判例がすでにあることなどから、公正代表義務論導入の必要性が高いと考えられ、また前述したような形で公正代表義務論の導入は十分可能であると思料する。

日本における公正代表義務論としては、労働組合の自組合員に対する義務であり、「各人に対する敵意又は差別をせずに、全ての被用者の利益に奉仕し、完全な誠意と誠実さをもってその裁量権を行使し、及び恣意的行為を回避するための制定法上の義務」と定義づけたい。

具体的には、性差別、高齢者に対する差別の結果を生む労働協約等の締結と一部の労働者にのみ甚だしい不利益を

与える結果となる労働協約等の締結はそれ自体で、公正代表義務違反となり、それ以外の差別の結果を生む労働協約の場合の公正代表義務違反の判断にあたっては、組合の労働協約等の締結による労働条件の基準設定において、協約等の実体的内容を中心に審査し、協約等の締結（変更）の必要性や、協約等の締結過程における組合内手続の履践状況を加味して、総合的に判断すべきであると考ええる。

公正代表義務論が導入された後の動きとしては、協約締結前（および場合によっては事後）における組合大会による組合員の意思集約や組合員投票による承認など、組合員の意思を問うための民主的手続が整備されることが望ましいと考ええる。

というのも、今日の日本においては、民主的手続は行われないことも多いため、公正代表義務の審査としては協約内容の審査に重きを置くほかないが、司法の協約内容への介入は労使自治を侵害する惧れがあり、また事案ごとに多種多様であろう使用者の経営状況および当該企業の状況を当事者ではない裁判所が考慮することの難しさに鑑みると、協約等の内容を主な対象として行う審査には限界があると考えられるからである。また、日本では、労働者は労働組合に加入した時点でその組合に自己の労働条件の決定を託していると考えられるが、甚だしい不利益を労働者に与えるなど労働協約を労働組合が結ぶ場合においては、再度組合員の意思を確認することが必要となると考えるからである。

実際、労働協約不利益変更法理において民主的手続が重視されてきており、公正代表義務法理の発展に伴い民主的手続が整備されることは、望ましいだけでなく自然な流れのように思う。公正代表義務法理が整い、民主的手続が整備されるに伴い、公正代表義務違反の判断における組合内手続における公正さの比重は高まっていくのではないかと考える。

民主的手続という労働組合の活動への組合員の直接参加には、組合員としての自覚や、自己の行動（手続への参加）による権利（労働条件）の取得という労働組合参加の意義を、再確認させる効果があり、民主的手続の整備は、労働組合の活性化にもつながるのではないかと考える。ただ、あまりに手続を重視しすぎると、団体交渉における組合の機動性低下、ひいては使用者の誠実交渉を期待できない事態を招かないよう留意する必要がある¹⁾。

公正代表義務法理の導入が、労働組合の「全ての組合員の労働条件の向上」という本来の目的を強化し、また労働組合の活動を活性化させるものと信じ、重ねてその導入を提唱し、むすびとしたい。

(1) 協約の不利益変更の審査についてはあるが、協約の手続審査について、団体交渉における組合の機動性低下、ひいては使用者の誠実交渉を期待できない事態を招くおそれ等を根拠に疑問を呈し、内容審査を主張する説（下井隆史『労使関係法』一九九五有斐閣一三五頁）がある。

《参考文献》

- 橋詰洋三・最新労働法（第6版）一九九九 総合労働研究所
橋詰洋三・現代労働法(I)一九八九 有斐閣
ウィリアム・B・グールド・アメリカ労働法 二〇〇一 日本労働研究機構
中窪裕也・アメリカ労働法 二〇〇〇 弘文堂
Robert J. Gelhaus & James C. Oldman・Gilbert 1996 HARCOURT BRACE LEGAL AND PROFESSIONAL PUBLIC
ATIONS, INC.
中窪裕也・「アメリカ団体交渉法の構造」(1) (4) 法学協会雑誌一〇〇巻八、一〇、一一号一〇一巻一
秋田成就編・国際労働基準とわが国の社会法 一九八七 法政大学現代法研究所

- 藤本茂・「年齢差別推定基準の緩和化」労働法律旬報一三九五号（一九九六）
- 石橋洋・「アメリカ労働協約法理における集団的規制とその限界」法学志林七五巻二号（一九七七）
- 三柴寸典・「交渉代表推定条件下における信任投票の実施要件」労働法律旬報一四五五号（一九九九）
- 谷本義高・「アメリカにおける労働条件の決定・変更」講座二一世紀の労働法第三巻『労働条件の決定と変更』二〇〇〇 有斐閣
- 菅野和夫・労働法第五版補正二版 二〇〇一 弘文堂
- 山口浩一郎・労働組合法 第二版 一九九六 有斐閣
- 西谷敏・労働組合法 一九九八 有斐閣
- 下井隆史・労働関係法 一九九五 有斐閣
- 道幸哲也・「労働組合の公正代表義務 新法理への模索」日本労働法学会誌六九号（一九八七）
- 小宮文人・「公正代表義務と組合の内部手続」日本労働法学会誌六九号（一九八七）
- 辻村昌昭・「労働協約による労働条件の不利変更と公正代表義務」日本労働法学会誌六九号（一九八七）
- 鈴木芳明・「労働条件決定過程と組合内部手続」講座二一世紀の労働法第八巻『利益代表システムと団結権』二〇〇〇 有斐閣
- 菅野和夫・「就業規則変更と労使交渉」労働判例七一八号（一九九七）
- 大沼邦博・「労働条件の不利変更」法律時報七三巻九号
- 荒木尚志・雇用システムと労働条件変更法理 二〇〇一 有斐閣