

第7章 アメリカ

序

グローバル化がアメリカの職場に大きな変貌をもたらしている。アメリカにおいては、世界中の企業との競争の激化に対応して競争力を維持すべく、ビジネス手法の劇的な変化が図られており、生産性と製品の質を高めつつ同時に全体的なコストの削減を図るための様々なシステムが導入されている¹。加えて、企業はフルタイム労働者に依存する度合いを弱め、代わってパートタイム労働者、不安定雇用労働者、臨時労働者等の「コンティンジェント・ワーカー」の活用を拡大しつつある²。これらの変化はいずれも、雇用関係における利害調整に用いられる手法に影響を及ぼすものである。

雇用関係における利害調整を図るためのもっとも重要な手法は、アメリカ合衆国においては、いつの時代でも個別交渉・個別契約である³。アメリカ合衆国における個別雇用契約に関する法は「契約の自由」と使用者が被用者と交渉して合意を結ぶことに対する柔軟性を強調するものであったため⁴、このように個別交渉・個別契約を重視する法制度は、他の諸国と比較した場合、アメリカの被用者に対してある種の「過酷な」結果をもたらしてきた。こうした事態は今日においても、コモンロー上の「随意的雇用」原則、被用者の「忠実義務」法理、大多数の法域で黙示の誠実公正義務条項法理が採用されていないこと、等の点にみてとることができる。しかし、歴史の流れの中で、このような個別交渉と契約上の権利を重視する傾向は、団体交渉と、連邦法・州法による雇用関係への規制に一定程度依拠することで、緩和されてきている。

労働者が個別交渉によっては自らのニーズを満たす結果を獲得し得ないことが明らかであった大恐慌時代に、合衆国議会と大統領は労働者の利益を調整する重要な手段としての団体交渉に保護を与え、これを促進する連邦法を設けることが労働者の利益と国益にかなうと判断した。その結果、議会は「労使間の交渉力の均衡」と「産業平和」を促進すべく⁵、1935年にワグナー法⁶（より一般的には全国労働関係法の名で知られている）を制定した。労働者は個別交渉を通じて賃金の上昇を勝ち取ったり、それによって企業や社会により多くの活力

¹ Hoyt N. Wheeler & John A. McClendon, *Employment relations in the United States*, in INTERNATIONAL & COMPARATIVE EMPLOYMENT RELATIONS [hereinafter "INT'L RELATIONS"] 63 (Greg J. Bamber & Russell D. Lansbury eds., 1998).

² *Id.* at 63.

³ 雇用契約には明示的なものも黙示的なものもあり得、契約書を作成することは要求されない。ALVIN L. GOLDMAN, LABOR AND EMPLOYMENT LAW IN THE UNITED STATES 58 (Kluwer Law Int'l Student ed. 1996).

⁴ 州の裁判所はこれまでにしばしば、契約自由への抵触を理由として労働保護立法の効力を否定してきている。MATTHEW W. FINKIN ET AL., LEGAL PROTECTION FOR THE INDIVIDUAL EMPLOYEE 22 (3rd ed. 2002).

⁵ See Wheeler & McClendon, *supra* note 1, at 65-66.

⁶ 29 U.S.C. §§ 141-187 (2003).

を注ぎ込んだりすることはできないが、彼らが団結すればそのようなことが可能になるというのが、その理念であった⁷。

1940年代から50年代にかけて、多くの産業部門においてストライキが蔓延し、人々の間に、労働組合はワグナー法の法体制の下で強力になり過ぎたという見方が広まった⁸。その結果、1947年のタフト＝ハートレー修正⁹と1959年のランドラム＝グリフィン法¹⁰によってワグナー法に大規模な修正が加えられ、被用者の団結しない権利が確立されるとともに、労働組合の力に制限が加えられた¹¹。このような連邦法の体制の変化とアメリカ経済の変化により労使関係における労働組合の重要性は定常的に低下しはじめ、この傾向は今日にまで至っている¹²。

労働組合の力が低下するのに呼応して個別的な労働者の権利に改めて注目が集まるのに伴い、合衆国議会および州の立法者は、労働者のニーズを満たす上での個別交渉の不十分さに対処する手法として特定の事項を対象とする制定法上の権利を、より一層重視するようになった。現行の制定法による保護の体制は、その起源を19世紀～20世紀の転換期に有し、ニューディール時代の立法全盛期に急激な進展を遂げたものであるが、個々の労働者に権利を付与する特定の事項を対象とした立法を重視する傾向は、公民権の時代である1960年代から70年代にかけて急激に強まったものであり、それが今日まで続いている¹³。

労働者のニーズを調整する3つの主要な手法——個別交渉、団体交渉、保護立法——は、それぞれが長所と短所を持っている。個別交渉は、個々の状況にもっともよく応じた形で当事者間のニーズを合致させることが可能である。運営のためのコストも相対的に少なくてすむ。しかし、市場の失敗と交渉力の欠如¹⁴の故に、個別交渉はしばしば、多くの労働者にとってその基本的なニーズの調整すらできないという不毛な帰結を招く。

団体交渉は企業もしくは産業の単位で個々の状況に応じた処理を可能にするものであり、また、個別交渉の場合に見られる市場の不完全性に伴う問題の多くを解決できる¹⁵。しかし、組織化された被用者は少数にとどまるため、団体交渉を重視することは、大多数の被用者を雇用関係上のニーズを調整する効果的手法がない状態に放置することを意味する。実際上の問題として、団結を図る労働者は使用者の報復に遭うという問題もある。

⁷ See generally JULIUS G. GETMAN ET AL., LABOR MANAGEMENT RELATIONS AND THE LAW 1-5 (2d ed. 1999).

⁸ *Id.* at 5.

⁹ 29 U.S.C. §§ 151-61 (2003).

¹⁰ 29 U.S.C. §§ 401-531 (2003).

¹¹ See generally, GETMAN, *supra* note 7, at 5-6.

¹² *Id.* at 13-16.

¹³ 雇用関係に関する連邦政府の立法の歴史については、see GOLDMAN, *supra* note 3, at 38-46.

¹⁴ See Kenneth G. Dau-Schmidt, *Meeting the Demands of Workers into the Twenty-First Century: The Future of Labor and Employment Law*, 68 IND. L. J. 685, 688-92 (1993). 市場の失敗の原因としては、情報の不完全性、情報伝達の不完全性、公共財の存在などが挙げられる。例えば、職場における空調や採光などの公共財については、個々の労働者が排他的にその改善を享受することはありえないため、個々の労働者が（適切に）交渉することができない。*Id.* at 690.

¹⁵ See generally *id.* at 692-695 (団体交渉の利点と欠点について論じている)。

州および連邦の保護立法は被用者のニーズを調整する手法としては、個別具体の状況に対応する余地がもっとも少ないものであり、運営にかかるコストも大きい。しかし、保護立法は、個別交渉がもたらす問題に対して、少なくとも一定程度の救済を全ての労働者に与えることが可能である。更に、ほとんどの保護立法で用いられている、個人に対する権利の付与およびその実現というシステムは、アメリカの法システムと個人主義の理念に良く合致している¹⁶。

上述の3つに続く労働者のニーズを調整する手法は、コモン・ローによるものである。個別雇用契約に関する法はもっぱら州の判例法という形で形成されている。但し、労働協約の強制については、連邦コモン・ローが妥当する¹⁷。残念なことに、訴訟に要するコストと、各州で適用されるコモン・ローの内容が統一的でないという問題の故に、この手法は労働者のニーズを調整する主要な手法の1つとはなりえていない¹⁸。

アメリカ合衆国においては、雇用関係を規律するに当たり、最大の重点を個別交渉と個別的な制定法上の権利に置きつつ、個別交渉・団体交渉・個別的な制定法上の権利を複合したシステムに今後とも依拠し続けることは疑いがない。

第1節 個別交渉と個別的な権利

1. 概観

前述したように、アメリカ合衆国の労働者のニーズを調整するもっとも主要な手法は、個別交渉を通じた調整である。他の先進工業諸国と比較した場合、アメリカ合衆国の個別契約上の権利に関する法システムは、例外的とも言う際だった2つの特徴——随意的雇用原則、および、健康保険の提供を個別雇用契約に基づくものとしていること——を有している。これらの原則が発展するに際し、合衆国憲法の保護は、契約自由という推定に強力な法的基盤を与える上で重要な機能を果たしている。但し、その機能は補助的（間接的）なものにとどまる。州および連邦の制定法も、特定の領域に限った解雇禁止規定¹⁹や使用者による提供がある場合に限り適用される被用者の健康上の給付に関して形式や保護の定め（ERISA

¹⁶ See generally *id.* at 696-698 (保護立法の利点と欠点について論じている)。

¹⁷ Goldman, *supra* note 3, at 49.

¹⁸ See Dau-Schmidt, *supra* note 14, at 699-700.

¹⁹ 被用者に権利や利益を保障する連邦及び州の制定法の多くは、被用者が当該法規の適用や当該法規による保護を求めた場合に当該労働者を解雇から保護する規定を置いている。このような例としては、州の労働災害補償立法、障害者を持つアメリカ人法 (ADA)、1964年公民権法第7編、職業安全衛生法 (OSHA)、道路運送法、1970年消費者保護法第3編、公正労働基準法 (FLSA) などが挙げられる。See GOLDMAN, *supra* note 3, at 73. 解雇からの保護は、各種の告発者保護立法によっても与えられる。See HENRY H. PERRITT, JR., 2003 EMPLOYMENT LAW UPDATE 113-26 (2003). 更に、被用者は確立した明確なパブリック・ポリシーに反する解雇からも保護される。See *Boyle v. Vista Eyewear, Inc.*, 700 S.W.2d 859, 877 (Mo. Ct. App. 1985) (「使用者は、仕事を失うかもしれないという圧力の下で、労働者に対して違法行為をさせたり、憲法、制定法、規則に示された明らかなパブリック・ポリシーに反する行為をさせたりする自由を有するものではない。」と判示した。 *Id.*)

法)²⁰を置くことで、随意的雇用原則および、健康保険の提供を個別雇用契約に基づくものとする原則の発展について補助的（間接的）な機能を果たしている。

2. 随意的雇用原則

(1) 随意的雇用原則の発展

アメリカ合衆国においては、期間の定めのない雇用契約は、当事者が明示的に反対の旨を表示しない限り随意的なものと推定される²¹。随意的雇用原則の確立は、19世紀半ばにおける大規模な「製造業的」使用者による拡大しつつある労働力需要に適合的であった。この「契約自由」に基盤を置く法原則は、正当な理由によっても不当な理由によっても、あるいは理由がなくても被用者を解雇する権限を使用者に付与するものとして、際だって使用者に有利なものであった²²。裁判所は当初この原則を固持する傾向にあり、「使用者の解雇に関する特権に介入しようとするいかなる連邦および州の立法も通常は排斥された²³」。この傾向は20世紀半ばまで続いた。

今日においても、アメリカにおけるほとんどの労働者は、形式を整えた契約がないか、あるいは、明示的な雇用保障条項がない形で雇用されており、したがって随意的雇用として雇用されている²⁴。しかし、アメリカのほとんどの法域で、使用者は一定の状況下では随意的雇用の被用者の解雇を（コモン・ロー上）禁じられているという点において、随意的雇用原則は、産業化進展時代に導入された当時と比べると重要な変容を生じている。Woodley 対 Hoffmann-LaRoche, Inc. 事件において、裁判所は「使用者は随意的雇用の被用者を、正当理由があろうがなかろうが、いかなる理由であろうが解雇できる、という帰結を常に導く準則に固執し続ける意図がないことを明確に示した²⁵」。随意的雇用原則の例外法理は、全体としては契約自由原則を維持しつつ、被用者に一定の雇用保障を与えるものである。

(2) 随意的雇用原則の例外

20世紀後半の時代は、契約法と公民権法の双方に極めて大きな変化をもたらした。これらの変化は随意的雇用原則の例外法理を生み出し、随意的雇用原則の例外法理は、雇用保障の増大と恣意的解雇をした場合に得られる保護の制限という形で基本的交渉力を使用者側から労働者側に移す結果をもたらした。

²⁰ 29 U.S.C. §§ 1001-1461 (2003).

²¹ See *Payne v. The West. & Atl. RR Co.*, 81 Tenn. 507 (1884).

²² *Id.* at 519-20. 100年以上たった後も、この原則はなお生きている。 *Murphy v. American Home Prods. Corp.*, において、原告は、被告会社の会計上の不正を通報したことを理由として、23年勤続した被告会社を解雇された。裁判所は、「雇用契約に期間の定めがない場合、それはどちらの当事者ともいつでも、いかなる理由でも、理由がなくても自由に解約しうる随意的雇用であると推定される」と判示して解雇の適法性を肯定した。448 N.E.2d 86, 89 (N.Y. 1983).

²³ PAUL C. WEILER, GOVERNING THE WORKPLACE: THE FUTURE OF LABOR AND EMPLOYMENT LAW 48 (1990) (citing *Adair v. United States*, 208 U.S. 161 (1908); *Coppage v. Kansas*, 236 U.S. 1 (1915)).

²⁴ GOLDMAN, *supra* note 3, at 64.

²⁵ *Woolley v. Hoffmann-LaRoche, Inc.*, 491 A.2d 1257, 1260 (N.J. 1985).

もっとも一般的な随意的雇用原則の例外法理は、明確かつ重要なパブリック・ポリシーを侵害する形で解雇された随意的雇用下の被用者に不法行為に基づく救済を可能にするパブリック・ポリシー法理である²⁶。「『パブリック・ポリシー』とは、公衆にとって有害であるか、公共善に反するが故に、何人も適法に侵害することが許されない法の原則である²⁷」。この例外法理の具体的内容としては、(違法行為の)告発者²⁸、違法行為の実行を断った被用者²⁹、陪審や公職への立候補等の適法行為を為そうとしている被用者³⁰などに対する解雇からの保護を挙げることができる。2000年10月1日の時点で、43の州がパブリックポリシー法理に基づく救済を認めている³¹。但し、これらの州のほとんどにおいて、パブリック・ポリシーは具体的な憲法、法律、規則に基づくものでなければならず、単なる「法的に認められた基本原則」ではパブリック・ポリシーを基礎づけるものとして不十分であるとされている³²。

(雇用保障に関する)黙示の契約が形成されたと認められる場合には、契約法理が随意的雇用原則に対する今ひとつの例外となる。このような局面はしばしば、被用者に配布されるハンドブックやマニュアルとの関連で生じる。Woodley 事件において、原告たる被用者は、解雇が使用者による契約違反であるという主張をし、認められた。原告は、使用者の作成した雇用マニュアルの中に、使用者は解雇に正当な理由があり、かつ、一定の懲戒手続を経た後でなければ被用者を解雇できないという黙示の約束が含まれていると主張した³³。これに対して裁判所は、「雇用が期間の定めのないものであり、(マニュアル以外の)他の点では随意的に解約しうるものであるとしても、雇用マニュアルに基づく、被用者は正当な理由に基づいてのみ解雇されうるという黙示の約束は、これを否定する明確かつ優越的な要素がない限り使用者に対して強制可能である」と判示した³⁴。2000年の時点で、38の州が、このような随意的雇用原則の例外をなす黙示の契約法理を認めている³⁵。これらの州の判例法の中には、被用者に配布されるハンドブックは黙示的な事実上の契約を成立させるとしているものもあるが、問題となる条項について被用者が「現実を知っていた」ことを被用者側が示す

²⁶ FINKIN, *supra* note 4, at 172. See also GOLDMAN, *supra* note 3, at 71.

²⁷ FINKIN, *supra* note 4, at 172.

²⁸ See *Harless v. First Nat'l Bank in Fairmont*, 246 S.E.2d 270 (W.Va. 1978) (使用者が州の消費者保護法に違反したことを通報したことを理由として解雇された随意的雇用原則下の被用者が、有効な訴訟原因を有していることを認めた。).

²⁹ See *Sabine Pilot Service, Inc. v. Hauck*, 687 S.W.2d 733 (Tex. 1985) (連邦法上違法とされる水質汚濁行為を拒否した後に解雇された被用者の救済を認めた).

³⁰ FINKIN, *supra* note 4, at 175.

³¹ Charles J. Muhl, *The Employment-at-Will Doctrine: Three Major Exceptions*, MONTHLY LAB. REV., Jan. 1, 2001, Exhibit 1. See also GOLDMAN, *supra* note 3, at 71.

³² GOLDMAN, *supra* note 3, at 71.

³³ *Woolley*, 491 A.2d at 286-87.

³⁴ *Id.* at 285-86.

³⁵ Muhl, *supra* note 31, at exhibit 1. この類型の例外法理を採用しない裁判所の多くは、その理由として「交渉された取引及び熟慮が欠如していること」を挙げる。FINKIN, *supra* note 4, at 92. この法理は、使用者が、自らの詐欺的行為によって雇用契約を締結した被用者を解雇する際に随意的雇用原則を援用しようとしたという事案に対して拡張適用されている。See *Berger v. Sec. Pac. Info. Sys., Inc.*, 795 P.2d 1380 (Colo. Ct. App. 1990).

ことを必要とするものもある³⁶。ハンドブックを根拠にして黙示の契約の存在を認めさせるためには、「雇用保障に関する規定が契約関係を形成するに足る十分な明確性を備えていなくてはならない³⁷」。

随意的雇用原則に対する第3の例外法理である黙示の誠実公正義務条項法理は1980年に確立した。同法理は、「(契約の)当事者は、合意に基づく利益を得ることに関する他方当事者の権利を害するいかなる行為も行わない」ことを保障しようとするものである³⁸。同法理の本来の目的は、契約当事者の契約に対する期待を保護し、契約当事者の意図が実現されることを保障しようとするところにあった³⁹。黙示の誠実公正義務条項は、パブリック・ポリシー上の利益を保護することを意図するものには限られない⁴⁰。黙示の誠実公正義務条項法理は、伝統的な契約法の領域に起源を持つ⁴¹が、カリフォルニアの裁判所が、契約法原理を雇用関係に適用するという継続的な傾向を示して以来、雇用の世界に拡張されている⁴²。2000年の段階で、この類型の随意的雇用原則の例外法理はマサチューセッツ、カリフォルニア等の11の州で認められるにとどまっている⁴³。この法理の下での救済は一般的には不法行為ではなく契約法に基づく救済である。

黙示の誠実公正義務条項法理がはじめて裁判所によって雇用関係に適用された時点では、同法理はパブリック・ポリシー法理や黙示の雇用契約法理と同様に多数の州で採用されてゆくことが予想された。しかし実際には、多くの裁判所は、州の立法者が最高裁判所が何らかの行動を起こすまで同法理の採用を避けた⁴⁴。同法理は、過度に不明確かつ広汎な規制を及ぼす、恣意的かつ非整合的な適用がなされるおそれが大きいなどの理由で適用を否定した裁判所もあった⁴⁵。誤った適用により随意的雇用関係を(解雇に)正当事由を要する雇用関係に転化させるおそれがあるという観点から同法理の適用に懐疑的な裁判所も存在した⁴⁶。

³⁶ FINKIN, *supra* note 4, at 91.

³⁷ *Id.* at 93. See, e.g., *Heidick v. Kent Gen. Hosp. Inc.*, 446 A.2d 1095 (Del. 1982); *Miles v. Bibb Co.*, 339 S.E.2d 316 (Ga. Ct. App. 1985).

³⁸ *Cleary v. American Airlines, Inc.*, 168 Cal. Rptr. 722, 728 (Cal. Ct. App. 1980) (quoting *Comunale v. Traders & General Ins. Co.*, 328 P.2d 198 (Cal. 1958)).

³⁹ See *Foley v. Interactive Data Corp.*, 765 P.2d 373, 389-90 (Cal. 1988).

⁴⁰ See *id.* at 394.

⁴¹ See, e.g., RESTATEMENT (SECOND) OF CONTRACTS § 205 (1981) (「全ての契約は、その履行と強制に際し、当事者に誠実公正義務を課すものである」と規定する。*Id.*); U.C.C. § 1-203 (1998) (「本法 [UCC] が適用される契約及び義務の履行及び強制に当たって、誠実義務が課される」旨を定めている。*Id.*).

⁴² *Cleary*, 168 Cal. Rptr. at 729.

⁴³ See Lynn Marx, *At Will Employment*, OLR RESEARCH REPORT (March 1, 2001), available at <http://www.cga.state.ct.us/2001/rpt/olr/htm/2001-r-0246.htm> (last visited Feb. 19, 2004).

⁴⁴ 27 AM. JUR. 2D *Employment Relationship* § 66 (2003). See also *Ward v. 84 Lumber*, 758 F. Supp. 355, 336 (D. Md. 1991); *Edelman v. Franklin Iron & Metal Corp.*, 622 N.E.2d 411, 414 (Ohio Ct. App. 1993).

⁴⁵ J. Wilson Parker, *At-Will Employment and the Common Law: A Modest Proposal to De-Marginalize Employment Law*, 81 IOWA L. REV. 347, 362-63 (1995). See also Seth William Goren, *Looking for Law in All the Wrong Places: Problems in Applying the Implied Covenant of Good Faith and Fair Dealing*, 37 U.S.F. L. REV. 257, 267 (2003); FINKIN, *supra* note 4, at 182.

⁴⁶ Parker, *supra* note 45, at 355, 363.

同法理を採用する少数派の州においては、どのような場合にどのような形で同法理を適用するかは様々である⁴⁷。ある裁判所では、過去の仕事に基づいて獲得される賃金やコミッションが解雇によって労働者から奪われる場合にのみ同法理の適用を認める⁴⁸。別の州では、解雇がパブリック・ポリシーに反する場合に黙示の誠実公正義務条項の存在を認める⁴⁹。同法理は、使用者による解雇が不誠実な動機、害意に基づいた動機、報復的動機によるものである場合⁵⁰、もしくは、使用者の行為が詐欺的、不実表示的なものである場合⁵¹に適用される。少数の州は、被用者の雇用保障に関する権利を守るため⁵²、あるいは、契約当事者間に特別な関係がある場合⁵³に、同法理を適用することを認めている。同法理のもっとも広汎な適用を認めているのはカリフォルニア州であり、そこでは、被用者の勤続期間が「使用者が明示した方針と相まって、禁反言として、正当な理由のない当該被用者の解雇を禁止する効果を持つ⁵⁴」。

随意的雇用原則に対する例外の最後の類型として、幾つかの州では、使用者が被用者を解雇するやり方が不公正であった場合、解雇権の有無に関わらず被用者に対して不法行為上の保護を与えることを認めている⁵⁵。このような、故意による精神的損害惹起行為という類型の不法行為が成立するためには、被用者は、解雇の際の使用の行為が「常軌を逸した」ものであること、使用者が故意又は無思慮に行動したこと、使用者の行為が被用者に重大な精神的損害を与えたことを立証する必要がある⁵⁶。

(3) アメリカ合衆国及び世界における随意的雇用原則の発展

上記のような例外法理の発展、拡大が見られるにもかかわらず、随意的雇用はアメリカ合衆国の雇用関係における代表的な形態であり続けている。随意的雇用原則を排除するとともに正当な理由なく解雇された被用者に対する救済を定める制定法を有しているのは、モンタ

⁴⁷ FINKIN, *supra* note 4, at 182.

⁴⁸ *Henderson v. L.G. Balfour Co.*, 852 F.2d 818, 822 (5th Cir. 1988).

⁴⁹ *Lewis v. Cowen*, 165 F.3d 154, 167 (2nd Cir. 1999). このような考え方に批判的な論者は、パブリック・ポリシーを実現するために同法理を用いることは同法理の焦点をぼやけさせると主張する。こうした論者は、パブリック・ポリシー違反を理由とする誠実公正義務違反の主張は、パブリック・ポリシー違反の不法行為に問題として処理されるべきであると主張する。Parker, *supra* note 45, at 368. See also Jason Randal Erb, *The Implied Covenant of Good Faith and Fair Dealing in Alaska: One Court's License to Override Contractual Expectations*, 11 ALASKA L. REV. 35, 46 (1994).

⁵⁰ *Monge v. Beebe Rubber Co.*, 316 A.2d 549, 551 (N.H. 1974).

⁵¹ *Merrill v. Crothal-American, Inc.*, 606 A.2d 96, 101 (Del. 1992).

⁵² 82 AM. JUR. 2D *Wrongful Discharge* § 69 (2003). See also *Cleary*, 168 Cal. Rptr. at 729.

⁵³ 82 AM. JUR. 2D *Wrongful Discharge* § 71 (2003). But see Cyndi M. Benedict et al., *Employment and Labor Law*, 50 SMU L. REV. 1101, 1134 (1997) (*McClendon v. Ingersoll-Rand Co.*のテキサス州最高裁判決について、最高裁は、雇用関係の特殊性と保険業界における関係の特殊性の間の類似性を否定し、雇用関係に黙示の誠実公正義務条項を持ち込むことを否定したと論じている。).

⁵⁴ See *Cleary*, 168 Cal. Rptr. at 729. See also West's hr-resource.com, *Legal Guide to Human Resources: Employment At Will and Employment Contracts* § 8.02(3) at <http://www.hr-resource.com/index.asp?rightframe=hresources/sampleChapters/lghSampleChapter.html>.

⁵⁵ GOLDMAN, *supra* note 3, at 74.

⁵⁶ FINKIN, *supra* note 4, at 247 (quoting *Margita v. Diamond Mortgage Corp.*, 406 N.W.2d 268, 271 (1987)).

ナ州、プエルト＝リコ、ヴァージン諸島のみである⁵⁷。こうしたアメリカの状況とは対照的に、ヨーロッパの多くの国、日本、カナダやアジア、アフリカの他の国々など、多くの工業諸国では、不公正な解雇に対する制定法上の保護が存在する⁵⁸。例えば、EU加盟諸国の多くには、「使用者に対し、厳格な手続きと期限の遵守と一定の離職手当の支払を求めるとともに、手続違反の解雇は提訴の対象となり、裁判所は多くの場合解雇された労働者に有利な判断をする傾向にある」という厳格なルールが存在する⁵⁹。ILOも不公正解雇の禁止を支持している⁶⁰。雇用の打切りに関する1982年のILO条約（158号条約）の第4条は、随意的雇用原則を撤廃し、使用者に「労働者を解雇するには適法な解雇理由を特定すること」を要求することを目指している⁶¹。

(4) 随意的雇用原則の適用に関する現在の傾向

既に述べたように、グローバリゼーションは、随意的雇用原則の誕生時と比べて、アメリカの職場を劇的に変化させている。企業は、コストを抑制しつつ生産性を最大化するために業務内容を絶えず再編している。多くの正規雇用形態の被用者が、パートタイムや不安定雇用形態の被用者、請負業者にとって代われ、雇用関係の継続期間は短縮している⁶²。組合活動も、アメリカにおいては定常的に弱まる傾向にある⁶³。雇用関係における代表的な姿であり続けてはいるものの、随意的雇用原則は、政府の規制の増大と、例外法理の発展によってその威力を弱めている⁶⁴。

現在の、随意的雇用原則中心のシステムは、明らかにある種の欠点を含んでいる。集团的労働関係法と異なり、「アメリカにおいて雇用関係に適用される法のルールは、連邦法と州法、制定法と判例法などの多様な形で存在し、かつ、相互の関連性をほとんど持たない規制からなる訳のわからないキルト織りで構成されている⁶⁵」。専門的な審判機関（NLRB）を通じて法が強制される集团的労働関係法と異なり、通常裁判所の裁判官は、雇用関係法の専門家というわけではない。解雇に対して提起される制定法及び判例上の随意的雇用の例外法理に基

⁵⁷ GOLDMAN, *supra* note 3, at 64-65.

⁵⁸ Comm. on Lab. & Emp., The Ass'n of the Bar of the City of New York, *At-Will Employment and the Problem of Unjust Dismissal*, 36 REC. B. CITY N.Y. 170, 175 (1981).

⁵⁹ Annette M. Schüller et al., *Doing Business in the European Union: An Overview of Common Legal Issues*, COLO. LAW., June 2002, at 18.

⁶⁰ Theodore J. St. Antoine, *The Changing Role of Labor Arbitration*, 76 IND. L. J. 83, n.89 (2001).

⁶¹ Cindy Barber, *Comparison of International and U.S. Employment Termination Procedures: How Far Have We Come? – A Step in the Right Direction*, 19 SYRACUSE J. INT'L L. & COM. 165, 184 (1993).

⁶² Kenneth G. Dau-Schmidt, *Employment in the New Age of Trade and Technology: Implications for Labor and Employment Law*, 76 IND. L. J. 1, 13 (2001).

⁶³ Stephen F. Befort, *Labor and Employment Law at the Millennium: A Historical Review and Critical Assessment*, 43 B.C. L. REV. 351, 361 (2002). In 1950, 31.5% of the nonagricultural labor force was unionized. *Id.* (citing U.S. Dep't of Labor, Bureau of Labor Statistics 1980b, at 412 tbl.165, in MICHAEL GOLDFIELD, *THE DECLINE OF ORGANIZED LABOR IN THE UNITED STATES* 10 tbl.1 (1987)). 2003年において、アメリカの労働者の組織率は12.9%にとどまっている。U.S. Dep't of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Union Members in 2003* (Jan. 21, 2004), available at <http://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>.

⁶⁴ Befort, *supra* note 63, at 378.

⁶⁵ *Id.* at 397.

づく訴訟の増加によって、雇用関係法上の訴訟の件数は急激に増加している⁶⁶。労働者も使用者も、現在の随意的雇用の例外に関する訴訟はコストと時間の負担が大きいと考えている⁶⁷。こうした要因により、個別合意のレベルでも制定法のレベルでも、仲裁の活用に向かう動きがある。仲裁は、現行の訴訟システムと比べて迅速かつ安価な手段であることが認識されている⁶⁸。

アメリカにおいてもヨーロッパのいくつかの国で採られている法制度に近い内容の解雇法制を導入すべきであると主張する論者も存在する⁶⁹。この解雇法制の下では、使用者は労働者を理由なく解雇できるが、一定額、たとえば勤続年数 2 年当たり 1 か月分の賃金相当額、の離職手当を払わなければならないことになる。使用者が離職手当の支払いを免れるためには、解雇に正当な理由があることを証明する必要がある。この点に関する判断は仲裁、もしくは失業給付に関する決定を行う会議体においても行いうるものとする⁷⁰。こうした法制の導入を主張する論者は、連邦法レベルでこのような法制を導入することにより、アメリカ中の労働者に対して同一内容の法的保護が与えられることになる⁷¹と論ずる。

3. 健康保険給付

アメリカでは、1940 年代に入るまで、医療費への備えはもっぱら患者の責任だと考えられてきた。健康保険によってカバーされている者の割合は全国民の 10%に満たなかった⁷²。これに対し、1950 年代になると、労働組合が健康保険について交渉するようになり、連邦政府も私的健康保険プランを実施した使用者に対して税制上の優遇措置を提供するようになった。この結果、2000 年には、アメリカ人の 64.1%が雇用関係に基づいて健康保険の適用を受けるに至っている⁷³。使用者が拠出する健康保険プランには、連邦法である被用者退職所得保障法 (ERISA) の規定の適用がある。同法は、使用者に対して被用者に健康保険を提供することを義務付けたり、健康保険を提供する使用者に対して、それによって全ての医療出費をカバーすることやあらゆる医療について保険でカバーすることを要求したりするものではない⁷⁴。したがって、健康保険によってカバーされる医療の範囲（そもそも健康保険が提供されるか否かも含めて）や被用者の負担は企業ごとに大きく異なりうる。ある被用者が健康保険を享受できるか否かは、個別交渉や団体交渉に委ねられている。

⁶⁶ *Id.* at 397-400. 雇用関係上の訴訟の件数は、他の類型の民事訴訟の 10 倍の速さで増加している。 *Id.* at 400.

⁶⁷ *Id.* at 400-02.

⁶⁸ *See id.* at 403-04.

⁶⁹ *Id.* at 406.

⁷⁰ *Id.* at 405-06.

⁷¹ *Id.* at 408.

⁷² FINKIN, *supra* note 4, at 754. *See also* PERRITT, *supra* note 19, at 144-151 (アメリカにおける健康保険の歴史について).

⁷³ FINKIN, *supra* note 4, at 754-55.

⁷⁴ *Id.* at 755-56. *See also* GOLDMAN, *supra* note 3, at 125.

アメリカ合衆国における現在の健康保険システムには幾つかの問題がある。2002年時点で、雇用関係に基づく健康保険によってカバーされているのは、全人口の61.3%に止まる(但し、この他に連邦政府の拠出による健康保険制度であるメディケア、メディケイドによってカバーされている者が25.7%存在する)。4,360万人を超えるアメリカ人(人口の15.2%)が、2002年の1年間、いかなる健康保険によってもカバーされていなかったのである⁷⁵。健康保険の欠如は、いうまでもなく健康に影響を及ぼし、ひいてはアメリカにおける生活の質や生産性にも影響が及ぶ⁷⁶。

アメリカにおける健康保険にかかるコストの急激な増加は、多くの使用者にとって競争力の点で不利益を及ぼす。アメリカ国内では、健康保険にかかるコストは州によって異なる。ニュー・ハンプシャー州では、2003年に、同州の企業に他州との競争力を付与するために州内の小規模保険市場を改革するための法案が上院に提出された⁷⁷。また、アメリカ企業は世界経済の中での競争においても不利益を被っている。民間部門における健康保険に関する支出がGDPに占める比率は、例えばカナダでは2.8%に止まっているのに対し、アメリカでは7.7%を超えている。この違いは、他の多くの国では、健康保険に関する支出のほとんどが国の一般会計から出ていることによる⁷⁸。

アメリカにおいては、健康保険に関するコストの増加と皆保険制の欠如という問題について、近い将来に解決が求められることになるであろう。国の医療制度改革は、現在進行中の大統領選の選挙戦における主要問題となっている。しかし、残念なことに、候補者が提示している4つの主要な改革案のうち3つまでが、皆保険制度を提唱するものではない⁷⁹。考えられる解決策の1つとしては、ドイツなどに見られる「二段階の」健康保険制度に似た制度を導入することが挙げられる。このような制度の下では、政府は全ての国民に対して基本的な健康保険制度を提供し、そのための資金を支出する。この基本的な制度は、民間部門の利用者が提供する、高賃金の労働者のための保険制度によって上積みされる。しかし、税を財源とする長期的かつ全国民をカバーする制度がアメリカにおいて多数の支持を得るかどうは疑問である⁸⁰。そこで、全国民をカバーする制度と現行制度の間をとる妥協案が考えられる。この妥協案は、公的医療保険制度の適用対象を拡大する——例えば18歳未満の全て

⁷⁵ Robert J. Mills & Shailesh Bhandari, *Health Insurance Coverage in the United States: 2002*, U.S. CENSUS BUREAU, Sept. 2003, available at <http://www.census.gov/prod/2003pubs/p60-223.pdf>.

⁷⁶ Sara R. Collins & et al., *Health Care Reform Returns to the National Agenda: The 2004 Presidential Candidates' Proposals 15*, THE COMMONWEALTH FUND, at http://www.cmwf.org/programs/insurance/collins_reformagenda_671.pdf (last revised Feb. 20, 2004).

⁷⁷ *News Release*, New Hampshire State Senate, Senators Propose Insurance Reform (Mar. 17, 2003), available at <http://www.gencourt.state.nh.us/senate/press/2003/prescottreform.html>.

⁷⁸ Daniel Gross, *Whose Problem is Health Care?*, N.Y. TIMES, Feb. 8, 2004, at sec. 3 p.6.

⁷⁹ Collins, *supra* note 76, at vii.

⁸⁰ クリントン大統領による1994年の医療改革計画を批判する論者は、新たな官僚制の樹立と医師、患者の双方の選択肢の削減に反対している。PERRITT, *supra* note 19, at 174.

の者を含むようにする—— 一方で、使用者による私的健康保険の提供に対する税制上の優遇措置を拡大するというものである⁸¹。

第2節 団体交渉

1. 概観

この50年の間、アメリカの労働者の利益を調整する手段としての団体交渉の重要性は低下し続けている。民間部門における組織率は、1950年代には40%であったものが、2003年には8.2%に落ち込んでいる⁸²。他の多くの国においても同様の組織率の低下が同じ時期に起きているが、組織率が上昇した国もある。また、おそらくオーストラリアを除いて、アメリカほど急激に組織率が低下した国はない⁸³。アメリカにおけるこのような組織率の低下は、労働者の利益を調整する手法に影響を及ぼしているばかりでなく、政治的な力のバランスを、使用者に有利な方向に傾けている⁸⁴。労働協約制度の下に置かれているアメリカの労働者は、かつては強い交渉力を持つ立場にあったが、現在では、職場における意思決定について、限られた能力しか有していない⁸⁵。労働者の団結に関する法制度についての憲法の役割は、民間部門に関する限りは、ここでももっぱら背景的なものに止まる。アメリカ合衆国において、憲法上の権利は主として政府の権力を統制するためのものであり、私人の行為を統制するためのものではないからである⁸⁶。

2. 全国労働関係法

アメリカ合衆国における団体交渉に関するもっとも主要な法は、全国労働関係法（NLRA）である。既に述べたように、同法は制定当初のワグナー法（1935年）と、タフト＝ハートレー

⁸¹ 国家レベルの全面的な改革に先立つ緊喫の課題への対応として、メディケイドに連動する州の制度を改革して、処方薬のコストのカバーと特に健康上のリスクの大きい集団に対するカバーの拡大を図ることが行われるであろう。 *Id.* at 199.

⁸² WEILER, *supra* note 23, at 105; U.S. Dep't of Labor, *supra* note 63, at 7.

⁸³ イギリスにおける組合加入者数は1979年と比較して3分の1に低下している。 John Goodman et al., *Employment Relations in Britain*, in INT'L RELATIONS, *supra* note 1, at 35. オーストラリアでは、人口に占める組合員の比率が1953年に65%であったのが、1996年には31%になっている。Edward M. Davis & Russell D. Lansbury, *Employment Relations in Australia*, in INT'L RELATIONS, *supra* note 1, at 115. スウェーデンでは、1990年代を通じて組合運動が活発であり、現在では、ブルーカラーで90%、ホワイトカラーで80%という、組織率のもっとも高い国である。Olle Hammarström & Tommy Nilsson, *Employment Relations in Sweden*, in INT'L RELATIONS, *supra* note 1, at 230. 各国における組合運動の概観については、see Oliver Clarke et al., *Conclusions: Towards a Synthesis of International and Comparative Experience in Employment Relations*, in INT'L RELATIONS, *supra* note 1, at 298-99. See also RICHARD B. FREEMAN & JAMES L. MEDOFF, WHAT DO UNIONS DO? 222 (1984).

⁸⁴ 労働組合の影響力は、労働組合のない企業の使用使用者に対し、組合員でない優良な労働者を獲得するために、団体交渉下の被用者に近い内容の賃金やフリンジベネフィットを提供する誘引を与えるという形で労働組合のない企業に及んでいた時期もあった。しかし、組合運動の衰退に伴い、労働組合はこのような影響力を有しなくなっている。Befort, *supra* note 63, at 391, 394. 今日では、裁判所も使用者よりの立場に立ち、団体交渉を「良好な労働市場機能への介入」と見るようになってきている。GETMAN, *supra* note 7, at 14.

⁸⁵ Befort, *supra* note 63, at 410.

⁸⁶ See Cynthia L. Estlund, *The Ossification of American Labor Law*, 102 COLUM. L. REV. 1527, 1580 (2002).

修正（1937年）から成る。NLRAの7条は、被用者に与えられる基本的権利——団結権及び消極的団結権——について規定している。同条は、「被用者は団結する権利、労働団体を結成、加入、支援する権利、自ら選んだ代表者を通じて団体交渉を行う権利、団体交渉またはその他の相互援助、相互保護のために団体行動を行う権利を有する」と規定する⁸⁷。同法の保護を受けるためには、被用者の行為は少なくとも他の一名の被用者と「共同して」行われるか、労働協約上の権利に基づいて行われるものでなければならない⁸⁸。

NLRAの8条は、被用者が持つ同法7条の権利を侵害する使用者と労働組合の行為の双方を規制するとともに、団体交渉の当事者が「誠実に」交渉すべき旨を定めている。8条(a)は、使用者の不当労働行為について規定している。8条(a)(1)では、同法7条によって保障されている権利を被用者が行使することに対して、使用者が妨害、制約、強制をすることを、同(2)では、使用者が被用者組織を支配することを、それぞれ禁じている。8条(a)(3)及び同(4)では、使用者が組合員である被用者に対し、不利益取扱をすることを禁じている。8条(b)では、労働組合の行為を規制すると共に、労働組合に対して誠実に交渉すべき旨を規定している⁸⁹。

9条では、交渉代表の選出手続の骨格を規定するとともに、労働者の多数によって支持された交渉代表が、交渉単位内の全ての被用者を、組合員であるなしを問わずに代表する「排他的交渉代表」である旨を規定している⁹⁰。同条は、他の諸国の労使関係法制と比較した場合、極めて特徴的な内容の規定である。近年のイギリスにおける、新たな交渉代表選出制度導入の動きを除けば、先進工業諸国でこれと類似した交渉代表選出手続を持つ国はなく、排他的交渉代表制を採用する国も、ゼロではないにせよ極めて少数である⁹¹。最後に、10条は、不当労働行為について審査し、必要であれば救済を行うNLRBの権限について規定している⁹²。

3. 団体交渉の現状

(1) アメリカにおける団体交渉の凋落の原因

アメリカにおいて団体交渉の劇的な凋落をもたらした原因は幾つかある。グローバル・エコノミーの進展は、アメリカにおける産業の重点を伝統的に強力な組合が存在してきた製造業から、伝統的に組合が存在しなかったサービス業へとシフトさせるという、アメリカの労働市場における大きな変化を引き起こす原因となっている⁹³。更に、1940年と比べると、NLRA

⁸⁷ 29 U.S.C. § 157 (2003).

⁸⁸ GOLDMAN, *supra* note 3, at 168.

⁸⁹ GETMAN, *supra* note 7, at 6.

⁹⁰ *Id.* at 7.

⁹¹ See Kenneth G. Dau-Schmidt, *Labor Law and Industrial Peace: A Comparative Analysis of the United States, the United Kingdom, Germany, and Japan under the Bargaining Model*, 8 TUL. J. INT'L & COMP. L. 117, 134, 136-37 (2000).

⁹² GETMAN, *supra* note 7, at 7. See also Befort, *supra* note 63, at 364-65.

⁹³ FREEMAN & MEDOFF, *supra* note 83, at 224.

の適用を除外される経営的被用者，専門的被用者が劇的に増加している⁹⁴。労働力の人口構成の変化も，団体交渉凋落の原因となっている。第二次大戦後に生まれた被用者は，それ以前の被用者に比べて組合による代表を好まない傾向にある⁹⁵。同様に，伝統的には労働組合の支持者ではなかった女性やマイノリティの労働市場への参入が著しい。1980年には，女性労働者の組織率は，男性の31%に対し，18.9%に止まっていた⁹⁶。組織率は，アメリカ企業が近年になって契約労働者やパートタイム労働者，不安定雇用労働者など，職場との結びつきの弱い短期雇用労働者の活用を拡大し始めていることによっても打撃を受けている⁹⁷。

NLRAの規定の多くについて，違反に対する制裁が不十分で強制力が弱いことも凋落の原因である⁹⁸。NLRAの条文は1959年以来変更されておらず，それゆえ，グローバルな市場の重要性の増大という変化に適切に対応できていない⁹⁹。最後に，組合組織キャンペーンにかかるコストの増加と，使用者が組合キャンペーンに対してしばしば強硬に抵抗するという事実も，アメリカにおける団体交渉凋落の原因に数えることができる¹⁰⁰。

(2) グローバル・エコノミーの中での被用者の利益の追求

団体交渉は凋落傾向にあるにもかかわらず，被用者の集団的ヴォイスの重要性はなお大きい。職場における空調，採光，安全，組立てラインの速度のような公共財についてはなお，効率的な生産のために集団的に交渉される必要がある¹⁰¹。集団的労使関係を必要とする他の理由として，被用者に対して解雇からの法的保護の上積みをもたらすという点が挙げられる。今日においてもなお，随意的雇用下の被用者は，職場における正当な要求を使用者に対して行ったことを理由として解雇される危険が存在するのである¹⁰²。

品質，安全，生産，労働環境に関する被用者の集団的ヴォイスは，企業にとっても有益でありうる。被用者は，企業活動の第一線に立つ者であり，企業活動に対する独自の視点を経営者に提供するのにもっとも適した立場にすることが少なくないからである¹⁰³。被用者が事業の遂行に直接的に参加する制度を導入する企業は，この20年の間に，急激に増加している¹⁰⁴。こうした「被用者参加制度」の例としては，伝統的には少数の被用者グループ（及び

⁹⁴ Donna Sockell, *The Future of Labor Law: A Mismatch Between Statutory Interpretation and Industrial Reality?*, 30 B.C. L. REV. 987, 995 (1989). 1940年には，労働力人口のうち，経営的，専門的被用者とされる者の比率は33%にとどまっていたが，1985年には55%となっている。反対に，工具，職工，肉体労働者の比率は1950年の40%から1985年には28%へと低下している。Id. at 995-96.

⁹⁵ Samuel Estreicher, *The Dunlop Report and the Future of Labor Law Reform*, 12 LAB. LAW. 117, 118 (1996).

⁹⁶ Befort, *supra* note 63, at 365-66. 2003年には，男性労働者の組織率は女性よりなお高いものの，両者の差は1980年と比べると縮まっている。U.S. Dep't of Labor, *supra* note 63, at 2, 4.

⁹⁷ Befort, *supra* note 63, at 367-68.

⁹⁸ Id. at 371-72.

⁹⁹ Estreicher, *supra* note 95, 118.

¹⁰⁰ FREEMAN & MEDOFF, *supra* note 83, 228-39.

¹⁰¹ Dau-Schmidt, *supra* note 62, at 21 (citing FREEMAN & MEDOFF, *supra* note 83, at 8-9).

¹⁰² FREEMAN & MEDOFF, *supra* note 83, at 9.

¹⁰³ Dau-Schmidt, *supra* note 62, at 21.

¹⁰⁴ WEILER, *supra* note 23, at 191.

多くの場合には経営者)によって構成される有名な「QC サークル」などがある。被用者参加制度は、使用者と被用者の双方から、伝統的な対立関係を取り除き、双方に利益をもたらす協調的な関係を実現することの助けとなる¹⁰⁵。多くの被用者参加制度は、職場における問題に取り組み、職場における安全、製品の量や質等の向上のための制度を発展させる。労働者のニーズや労働環境を対象とする制度もある¹⁰⁶。更に、被用者グループに大きな責任と自立性を与え、「仕事をする場所や時間、採用や配転によるチームの編成、部品や原料の調達、メンバーの業績評価」等の事項について決定させるという企業さえ存在する¹⁰⁷。

アメリカ合衆国において被用者参加制度を導入する際には、大きな問題が存在する。被用者参加制度の導入を適法とした裁判例も存在する¹⁰⁸ものの、こうした取扱いは NLRA 8 条(a)(2)違反の違法な支配・援助もしくは「会社組合」とされる可能性があるのである¹⁰⁹。集団的労働関係法、とりわけ NLRA 8 条(a)(2)については、アメリカの企業がグローバルな市場の変化により迅速に対応することを可能とすべく、一定の柔軟性が認められるべきであるとの見解が多数主張されている¹¹⁰。学説においては、NLRA 8 条(a)(2)は廃止されるか、あるいは使用者の支出で設けられる被用者参加制度を許容するように修正されるべきであるとの主張が多数存在する¹¹¹。更に進んで、NLRA には全面的な見直しが必要であるとの見解も見られる¹¹²。グローバル・エコノミーの中で効率的な競争を行うことを禁ずるような制約を経営者に課す硬直的な規定は廃止されるか修正されるべきだというのである¹¹³。更に、不当労働行為に対する救済の実効性が低下しつつあることに対する批判も根強い¹¹⁴。不当労働行為に対する救済はしばしば、使用者の NLRA 違反を効果的に抑止するには不足しており¹¹⁵、労使の力関係のバランスを適切に保つためには、NLRA 違反に対する制裁は、労使両当事者に対して不当労働行為を思いとどまらせるために強化されるべきだというのである¹¹⁶。

¹⁰⁵ *Id.* at 192.

¹⁰⁶ *Id.*

¹⁰⁷ *Id.*

¹⁰⁸ Sockell, *supra* note 94, at 1004.

¹⁰⁹ See Estreicher, *supra* note 95, at 121-22 (citing *Electromation, Inc.*, 309 N.L.R.B. 990 (1992), *enforced*, 35 F.3d 1148 (7th Cir. 1994); *E.I. du Pont de Nemours & Co.*, 311 N.L.R.B. 893 (1993)).

¹¹⁰ See WEILER, *supra* note 23, at 192-93, 201.

¹¹¹ Dau-Schmidt, *supra* note 62, at 22. See also Sockell, *supra* note 94, at 1002-07; Samuel Estreicher, *Employee Involvement and the "Company Union" Prohibition: The Case for Partial Repeal of Section 8(a)(2) of the NLRA*, 69 N.Y.U. L. REV. 125 (1994); Bruce E. Kaufman, *Does the NLRA Constrain Employee Involvement and Participation Programs in Nonunion Companies?: A Reassessment*, 17 YALE L. & POL'Y REV. 729 (1999).

¹¹² NLRA の条文は 1959 年以来実質的に変わっておらず、その大部分は「非常に粗く、様々な解釈の余地を残す」ものである Estlund, *supra* note 86, at 1535.

¹¹³ WEILER, *supra* note 23, at 187-88. 現在の「アメリカ型ユニオニズム」は事業の遂行を事細かに規制し、経営者が市場、技術、労働力等の環境の変化に対応する妨げとなっている。 *Id.* at 188. 労働協約はしばしば 500 頁に及ぶものであり (1930 年代にはせいぜい 1 頁であった)、労働組合に工場内での経営権を付与するような内容のものもある。 *Id.*

¹¹⁴ Sockell, *supra* note 94, at 1013.

¹¹⁵ See Dau-Schmidt, *supra* note 62, at 22; Kenneth G. Dau-Schmidt, *A Bargaining Analysis of American Labor Law and the Search for Bargaining Equity and Industrial Peace*, 91 MICH. L. REV. 419, 506-09 (1992). NLRB の権限は救済に限られ、懲罰には及ばない。 *Id.* at 506.

¹¹⁶ Dau-Schmidt, *supra* note 115, at 508.

学者達は、団体交渉を再び活性化させるために、あるいは、職場における被用者の集団的ヴォイスの伝達が一層活発に行われるようにするため、現行法制に代わる様々な代替案を提案している。その例としては、Matthew Finkin が提唱する、労働組合が「被用者の中の一定規模以上の少数派」を代表することを許容する「少数派代表」制¹¹⁷、Michael Harper が提唱する、労働組合が従来の選出方法による完全な代表か、使用者による介入ないし抵抗を排した簡易な選出制度を通じて獲得される限定的な代表のいずれかの形で被用者を代表する可能性を認める「二段階システム」¹¹⁸、使用者による報復からの保護のように、従来は団体交渉を通じて被用者に与えられていたのと同じの権利を個々の被用者に付与するという Michael Gottesman の提案¹¹⁹、一定の事項について使用者から情報提供を受けたり使用者と協議を行ったりする（西）ドイツの事業所委員会をモデルにして強制的な「被用者参加委員会」の導入を提案する Paul Weiler の提案¹²⁰などが挙げられる。職場における集団的ヴォイス表明の機会を与えるための積極的な努力がなければ、労働者の利益を調整する手法としての団体交渉は、アメリカにおいて停滞と凋落を続けることになるように思われる。

第3節 制定法に基づく個々の労働者の権利

1. 概観

アメリカにおいて、個々の被用者の利益は制定法の規制によっても調整がなされる。雇用関係における、個別の州法、連邦法に基づく被用者の権利は、団体交渉の凋落に直面して、急成長のさなかにある。労働災害補償法制¹²¹、1938年公正労働基準法（FLSA）、1935年社会保障法など、主要な連邦法の多くは20世紀前半期にその起源を有しているが、個々の労働者を保護する連邦の立法が爆発的に増え始めたのは、1960年代の公民権の時代以降のことである。各種の差別を禁止する立法（1964年公民権法第7編、1967年雇用における年齢差別禁止法、1963年男女同一賃金法）、労働者の健康と安全の増進を図る立法（OSHA. 1970年）、被用者の年金その他の利益について規制する立法（ERISA. 1974年）、事業所閉鎖・大量解雇の場合の予告を義務付ける立法（WARN. 1988年）、嘘発見器によるテストからの保護に関する立法（EPPA. 1988年）、告発者保護立法、家族・医療休暇中の雇用を保障する立法（FMLA. 1993年）、障害者の就労に対する障壁の除去を図る立法（ADA. 1990年）、被用

¹¹⁷ Dau-Schmidt, *supra* note 62, at 22-23 (citing Matthew W. Finkin, *The Road Not Taken: Some Thoughts on NonMajority Employee Representation*, 69 CHI.-KENT L. REV. 195 (1993)).

¹¹⁸ *Id.* at 23 (citing Michael C. Harper, *A Framework for the Rejuvenation of the American Labor Movement*, 76 IND. L. J. 103, 124-28 (2001)).

¹¹⁹ *Id.* (citing Michael H. Gottesman, *In Despair, Starting Over: Imagining a Labor Law for Unorganized Workers*, 69 CHI.-KENT L. REV. 59, 71-85 (1993)).

¹²⁰ *Id.* (citing WEILER, *supra* note 23, at 284-97).

¹²¹ 1908年に、議会は政府被用者の一部を対象とした労災補償法を制定した。FINKIN, *supra* note 4, at 616. 全の州で、1911年から1948年の間に、（民間部門被用者を対象とする）労災補償法が制定されている。*Id.* at 617 (citing E. BERKOWITZ & M. BERKOWITZ, CHALLENGES TO WORKERS' COMPENSATION: AN HISTORICAL ANALYSIS IN WORKERS' COMPENSATION BENEFITS 158-60 (Worrall & Appel eds., 1985)).

者に賃金差し押さえからの保護を与える立法（1970年消費者保護法第3編）、破産した労働者を保護する立法（破産法改革法525条）などが、この時期に制定された。このように、保護立法が盛んに活用されるようになった背景としては、アメリカにおける組合運動の凋落があるが、それ以外に、個々の労働者の権利を活用するというのが、団結活動に比べると、アメリカ人の意識とアメリカの法制度における個人主義の重視という考え方に、より適合的であることを指摘できる¹²²。保護立法が活用される背景としては更に、グローバル・エコノミーの中での変化が、労使間の交渉力格差を拡大していることが挙げられる。交渉力の不均衡の拡大と、しばしば過酷な結果をもたらす随意的雇用原則の適用に直面する中、これらの新しい規制は使用者によるもっとも過酷な労働者の取扱いに対して対処を図る助けとなる¹²³。

2. 制定法の内容と与えられる保護

既に述べたように、アメリカの使用者は、様々な州法及び連邦法の規制に服している。ここでは、これらの規制の中から、重要度の高いものについて述べることにしたい。

(1) 差別禁止法制

1964年公民権法第7編¹²⁴は、使用者と政府に対し、いかなる被用者、求職者に対しても、人種、宗教、出身国、性別による差別を禁止している。使用者が、表面上は中立的な取扱いをする場合でも、差別から保護されている集団にとって差別的な効果が生ずる場合には、それがやむを得ない営業上の利益に基づくものであることが使用者によって示されない限り、そのような取扱いは禁止される¹²⁵。公民権法第7編に関する訴訟は、雇用機会均等委員会によっても提起されうる¹²⁶。他の3つの差別禁止立法も、使用者による差別の禁止とEEOCによる履行確保について定めている¹²⁷。1967年雇用における年齢差別禁止法は、使用者が40歳を超える被用者、求職者に対し年齢差別をすることを禁止する¹²⁸。1963年男女同一賃金法は、FLSAの適用を受ける男女の労働者に対し、性に基づく賃金差別を禁止する¹²⁹。1990年障害を持つアメリカ人法は、障害を持つ被用者及び求職者に対する差別を、就労に際し合理的な便宜を図ることが必要である場合と必要でない場合の双方について禁止している¹³⁰。退役軍

¹²² See Befort, *supra* note 63, at 376-77. 「労働者の団結は団体交渉・団体行動の手段なのであるが、多くのアメリカ人のイメージはこれと違い、労働者の団結をカルト教団と同視している。」 *Id.* at 377.

¹²³ *Id.* at 384.

¹²⁴ 42 U.S.C. §§ 2000e-1-17 (2003).

¹²⁵ Befort, *supra* note 63, at 379 (citing *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424, 436 (1971)).

¹²⁶ GOLDMAN, *supra* note 3, at 150.

¹²⁷ See Equal Employment Opportunity Commission, Discriminatory Practices, available at http://www.eeoc.gov/abouteeeo/overview_practices.html (last modified Aug. 13, 2003).

¹²⁸ 29 U.S.C. §§ 621-634 (2003). See also Befort, *supra* note 63, at 379.

¹²⁹ 29 U.S.C. §§ 206(d) (2003). See also GOLDMAN, *supra* note 3, at 153.

¹³⁰ 42 U.S.C. §§ 12101-12213 (2003). See also Befort, *supra* note 63, at 379. Employers need not provide accommodation if it would create an undue hardship on the employer. *Id.*

人雇用・再雇用法（1994年）は、予備役招集又は現役から予備役に戻る軍人に対する職場における差別からの保護について定めている¹³¹。

（2）報復的不利益取扱禁止法制および告発者保護法制

州及び連邦の告発者保護立法は、会社又は会社の職制が行った違法行為を通報した被用者に対する報復的不利益取扱を禁止している¹³²。州法上の告発者保護法制の内容は、保護の程度、保護される被用者の範囲、与えられる救済などの点で州ごとに大きく異なっている¹³³。また、連邦法の中にも、当該法律に違反した使用者を通報した被用者を保護する規定を持つ制定法が多数存在する¹³⁴。例えば、代表的な環境保全に関する制定法である空気清浄法（Clean Air Act）¹³⁵、職業安全衛生法¹³⁶、水質保全法（Clean Water Act）¹³⁷には、いずれも告発者保護規定が存在する。政府被用者は1989年連邦告発者保護法に基づき、使用者による報復的不利益取扱から保護される¹³⁸。本節でとりあげた各種雇用差別禁止法や、FMLA、ERISA、FLSA、NLRAの各制定法にも、使用者が当該法律に違反したことを通報した被用者を保護する特別の規定が存在する¹³⁹。

会計不祥事を踏まえて最近制定されたサーベンス＝オクスリー法（2002年）には、株式投資家に害を及ぼす可能性のある「株式についての詐欺、汚職等の不適切な行為」を通報した株式公開会社の被用者に対して使用者が報復的不利益取扱をすることを、民事、刑事の両面から禁止している¹⁴⁰。既に述べたように、州法上の告発者保護法制は州ごとに異なりうるもので、同法には、アメリカ合衆国全体に統一的なルールが適用されるという効果をもたらすものといえる。サーベンス＝オクスリー法の下では、複数の州で活動する株式公開会社の被用者は、どの州で就労しているかにかかわらず、同様の扱いを受けることになる¹⁴¹。

（3）職場における基準を設定する制定法

職場における最低基準を設定する幾つかの連邦法が存在する。職業安全衛生法（OSHA）は使用者に対し、一定の安全衛生基準を維持し、危険のない就労環境を提供することを使用者に義務づけている。OSHAに基づいて、事業場は政府の査察を受け入れなければならない¹⁴²。被用者退職所得保障法（ERISA）は被用者の退職給付制度や福利給付制度について規制

¹³¹ 38 U.S.C. §§ 4301-4333 (2003).

¹³² GOLDMAN, *supra* note 3, at 73.

¹³³ FINKIN, *supra* note 4, at 186-87. 告発者保護立法を持つ37の州のうち20では政府被用者のみを対象としており、その他の17では、政府被用者とその他の被用者を同様に扱っている。GOLDMAN, *supra* note 3, at 74.

¹³⁴ PERRITT, *supra* note 19, at 113.

¹³⁵ 42 U.S.C. § 7622 (2003).

¹³⁶ 29 U.S.C. § 660(c) (2003).

¹³⁷ 33 U.S.C. § 1367 (2003).

¹³⁸ 5 U.S.C. §§ 1201-22 (2003).

¹³⁹ PERRITT, *supra* note 19, at 118-22.

¹⁴⁰ *Id.* at 101. See also 18 U.S.C. §§ 1514A, 1513(e) (2003).

¹⁴¹ PERRITT, *supra* note 19, at 101.

¹⁴² GOLDMAN, *supra* note 3, at 409.

している¹⁴³。ERISA は、年金制度については、使用者が遵守すべき様々な規定を定めているが、健康保険の提供の義務付けや、提供される福利給付の内容に対する規制は行っていない¹⁴⁴。労働者調整・再訓練予告法（WARN）¹⁴⁵は 100 人以上のフルタイム被用者を使用する使用者に、事業所閉鎖又は大量解雇の影響を受ける被用者に対して少なくとも 60 日前に予告することを義務付けている¹⁴⁶。家族医療休暇法（FMLA）¹⁴⁷は、被用者に対し、新生児、自らの病気、重大な健康危険状態にある家族のいずれかをケアするための無給の休暇を 1 年に 12 週間を上限として付与することを規模の大きい使用者に義務付けている¹⁴⁸。州の労災補償法は、職務に際して労働災害に被災した被用者の医療及びリハビリテーションのコストについて、過失の有無に関わらず補償することが義務付けられている。使用者は更に、逸失賃金に対する一定の金銭的救済の提供も義務付けられる¹⁴⁹。使用者は、労災補償を請求した労働者に対する報復的不利益取扱を原則として禁じられる¹⁵⁰。

3. 現状における問題点と提言

国際競争の中で、個々の国民国家は具体的な個別労働者の権利を保障するシステムを維持しうるのかという問題は、アメリカ合衆国が、グローバル市場の中の他の諸国と同じように直面している重要な問題である。国家が使用者にとって無視できないコストをもたらす程度にまで使用者に対する規制を加えた場合、使用者は規制のより少ない国に移転していくであろう¹⁵¹。グローバル市場における覇権競争に直面した国家は、規制を最小化するインセンティブを有することになるが、これは「底辺への競争」へとつながってゆく¹⁵²。

国家が「底辺への競争」を回避し、適正な規制による保護を維持するための戦略としては 4 つのものがあリ、それぞれが長所と短所を有している¹⁵³。第 1 に、国家は貿易相手国との間に、国内法に優位する規制枠組みを定める条約を締結することができる¹⁵⁴。この方法によれば、条約締結諸国の労働者には同一の権利が保障されることになるが、適正な規制の水準に関する合意の形成や¹⁵⁵、履行確保を巡っては問題が生じうる。第 2 の方法は、第 1 の方法を洗練したものであり、条約交渉によって最低基準を定めるが、締約国に、一定の期間内に漸進的に条約で定めた水準の達成を実現することを許容するというものである¹⁵⁶。この方法

¹⁴³ 29 U.S.C. §§ 1001-1461 (2003).

¹⁴⁴ Befort, *supra* note 63, at 380.

¹⁴⁵ 29 U.S.C. §§ 2101-2109 (2003).

¹⁴⁶ Befort, *supra* note 63, at 380.

¹⁴⁷ 29 U.S.C. §§ 2601-2654 (2003).

¹⁴⁸ GOLDMAN, *supra* note 3, at 121.

¹⁴⁹ *Id.* at 41.

¹⁵⁰ *Id.* at 73.

¹⁵¹ Dau-Schmidt, *supra* note 62, at 25.

¹⁵² *Id.* at 25 (citing Katherine Van Wezel Stone, *Labor and the Global Economy: Four Approaches to Transnational Labor Regulation*, 16 MICH. J. INT'L L. 987, 988-89 (1995)).

¹⁵³ *Id.*

¹⁵⁴ *Id.*

¹⁵⁵ *Id.* at 26.

¹⁵⁶ *Id.* (citing Van Wezel Stone, *supra* note 153, at 1001).

は、条約締結国に対して、国民のニーズを満たす規制を低コストで導入する手法を発展させる時間的余裕を与えることによって、条約締結国の行動の柔軟性を高めるものである。

第3の選択肢は、自国と類似し、自国にとって受容れうる内容の規制システムを持つ国とだけ貿易するというものである。より厳しい規制を持つ貿易大国の存在は、他の国に対し、自国の規制水準を引き上げること「奨励する」効果が生じうる¹⁵⁷。しかし、外国における労働基準の実効性を監視することには困難が伴うであろう¹⁵⁸。4番目の方法として、国家は自国の労働者保護立法を域外適用するという方法を選択する余地もある¹⁵⁹。伝統的に、アメリカ合衆国の法は合衆国の領域外での適用はないものとされてきたが、商事法の領域では、近年、アメリカ法が域外適用された事例が現れてきている¹⁶⁰。合衆国議会は、近年、NLRA、ADEAや公民権法第7編を海外でアメリカ人を雇用するアメリカ企業に対して域外適用することを肯定する傾向を見せている¹⁶¹。

アメリカの労働者像に生じている変化も、規制システムのあり方に関して問題を生じさせている。既に述べたように、アメリカの企業は多くのフルタイム労働者をパートタイム労働者、不安定雇用労働者、臨時労働者、契約労働者に置き換えつつある。これらの被用者の多くはフルタイム被用者と比べると使用者との結びつきが強くないので、その勤続期間はフルタイム被用者より短くなることが多い。しかしこれらの被用者は規制立法による利益をあまり享受できない¹⁶²。FMLAやERISAのように、幾つかの制定法は、当該法律に基づく被用者の利益が得られる要件として、一定期間の勤続を必要としている。年間の労働時間数が一定水準以上である被用者のみを適用対象とする法律や、一定規模以上の使用者にのみ適用される法律も存在する。更に、これら「コンティンジェント・ワーカー」は多くの制定法における「被用者」の定義に合致しない¹⁶³。

コンティンジェント・ワーカーに規制の保護を拡張するための手段の一つは、関連する制定法における「被用者」の定義を変えることであろう。たとえば、カナダ、スウェーデン、ドイツ、オランダの雇用関係法では、被用者と独立契約者の中間のカテゴリーを設けている¹⁶⁴。これら「従属的契約者」は、被用者ではないものの、「経済的に従属状態の下で就労していることを理由に、被用者類似の法的保護¹⁶⁵」を状況に応じて享受する。これら諸国においては、被用者に対する保護の全てを「従属的契約者」に及ぼすわけではなく、「基本的社会的利益が問題になる」安全衛生や差別禁止などの保護を拡張するものである¹⁶⁶。コンティンジェント・

¹⁵⁷ *Id.*

¹⁵⁸ *Id.* at 27.

¹⁵⁹ *Id.*

¹⁶⁰ *Id.*

¹⁶¹ *Id.* (citing Van Wezel Stone, *supra* note 153, at 1018).

¹⁶² Befort, *supra* note 63, at 416.

¹⁶³ *Id.* at 416-17.

¹⁶⁴ *Id.* at 454-55.

¹⁶⁵ *Id.* at 454.

¹⁶⁶ *Id.* at 455.

ワーカーに対して保護を拡張するための方法としては更に、制定法の適用対象たる勤続年数を算定するにあたって、コンティンジェン・ワーカーが複数の使用者の下での勤続期間を通算することを認めるという方法が提案されている¹⁶⁷。これによる使用者のコストは、それぞれの使用者の下でのコンティンジェント・ワーカーの勤続期間に応じて使用者間で分散されることになる¹⁶⁸。

第4節 結論

団体交渉制度の影響力がそのピークにあった1950年代と比べると、アメリカの労働市場には大きな変化が生じている。2004年の時点で、随意的雇用原則は強力な原則であり続けているものの、様々な例外法理も発展しつつある。更に、団体交渉の凋落の一方で、個々の労働者に権利を付与する法律の制定が爆発的に増加している。議会は団体交渉の活性化はほとんどあきらめて、個別労働者の制定法上の権利を拡充することに焦点を当てているように思われる¹⁶⁹。しかし、議会は手を休めてはならない。グローバル・エコノミーが企業のあり方に変化を求め続けている以上、法もそれに対応しなければならない。団体交渉・団体行動という形態はなお、多くの労働者の利益を調整するための不可欠な手法であるといえる。アメリカの集団的労働関係法は、現代の労働者のニーズと企業を取り巻く環境変化の双方に対応するための改革が不可欠である。労使関係は、対決的色彩を弱め、労使双方に利益をもたらす強制的関係に変化することが必要である¹⁷⁰。

団体交渉プロセスに関する大きな改正を行うとしても、今後労働組合がアメリカの労働者の大多数を代表するようになるとは考えにくい。したがって、議会はグローバル市場の中でアメリカ企業が置れる立場に留意しつつ、個々の被用者に対する保護を進展させる解決を模索しなければならない。更に、議会は個別労働者に対する保護の増大が司法システムにもたらす影響にも注意を払う必要がある¹⁷¹。労働関係に特化した裁判所や、個別的・集団的労働事件におけるADRの活用は、裁判所の負担を軽減し、迅速、安価で妥当性の高い紛争解決を実現しうる。21世紀に向けて、アメリカ労働法は、労働者、使用者双方を保護する新たな柔軟性を必要としているのである。

¹⁶⁷ *Id.* at 458-59.

¹⁶⁸ *Id.* at 459.

¹⁶⁹ William R. Corbett, *Waiting for the Labor Law of the Twenty-First Century: Everything Old is New Again*, 23 BERKELEY J. EMP. & LAB. L. 259, 272 (2002).

¹⁷⁰ WEILER, *supra* note 23, at 192.

¹⁷¹ Corbett, *supra* note 170, at 274.

<第7章（アメリカ）解題>

1. アメリカ合衆国における労働条件決定・変更法制の概要

後に触れるように、Dau-Schmidt 論文は、アメリカ合衆国における労働条件の決定・変更に関する法的ルールそれ自体に焦点を当てるといよりは、労働条件の決定に影響を及ぼす法制度を広く視野に収めるものとなっている。そこで、ここではまず、同論文に対する補足として、同国における労働条件決定・変更に関する法的ルールの概要に触れておきたい。

(1) 制度の骨格

アメリカ合衆国における労働条件の決定・変更に関する法制度は、制度の骨格においては比較的シンプルなものと言ってよいであろう。その概要は以下の通りである。

まず、労働条件決定・変更の方法としては、個別交渉を通じた個別労働契約と、団体交渉を通じた労働協約の2つ（のみ）があり、いずれが用いられるかは、問題となる被用者が団体交渉制度の適用対象下にあるか否かによって決まる。

団体交渉制度の適用対象下でない被用者の労働条件決定・変更は、個別労働契約によって行われる。ここでは、当事者間の合意によって労働条件が決定・変更されるという契約上の原則が基本的にそのまま妥当することになる。ここでは、使用者に広汎な解雇の自由を認める随意的雇用原則が妥当することから、個別合意の尊重は實際上、使用者による広汎な労働条件決定・変更の自由を意味することになる。

これに対し、全国労働関係法（NLRA = National Labor Relations Act）に基づいて一定の交渉単位が定められ、当該交渉単位について特定の労働組合が排他的交渉代表に選出された場合には、当該交渉単位に属する被用者には団体交渉制度が適用される。この場合、排他的交渉代表となった労働組合は、当該労働組合の組合員以外の者も含めた交渉単位内の全被用者を代表する労働条件決定主体となり、これらの被用者の労働条件は、当該労働組合と使用者の間で締結される労働協約によって決定・変更されることになる。一方、団体交渉制度の適用下にある個々の被用者について、個別労働契約によって労働条件の決定・変更を行うことは、団体交渉が行き詰まりに達したと認められない限り、労働組合の排他的交渉代表権を侵害する不当労働行為として禁止される¹。すなわち、ここでは団体交渉制度の適用対象でない場合と比べると状況は一転し、使用者は労働組合の同意を得ない限り労働条件決定・変更を行えなくなるのである。

アメリカ合衆国における労働条件決定・変更法制の中核部分は、このように、やや両極端な

¹ 厳密に言うと、このように個別雇用契約による決定・変更の可能性が原則として排除されるのは、義務的団交事項に属する事項に限られる。もっとも、労働条件については、基本的に義務的団交事項に含まれると考えて差し支えない。

内容を持つ個別雇用契約の下での個別合意を重視するルールと、団体交渉制度下での労働協約による、個別合意を排した集団的決定・変更のルールから構成されるのであるが、近年は、後者の団体交渉制の機能が低下し、労働協約によってカバーされる被用者は全体の15%程度にとどまっている。一方で、団体交渉制の機能低下を補完する形で、労働者を保護する制定法上の規制が急速に発展しており、労働条件決定・変更に関する法制度の全体像は、Dau-Schmidt論文で論じられているように複雑な状況を呈しているのである。

(2) 法的論点・問題点の特徴

以上のような骨格を持つアメリカ合衆国の労働条件決定・変更法制には、他の多くの国について共通の論点とされている問題があまり意識されていなかったり、他の多くの国と比べるとシンプルな解決がなされていたりする場合が多いという特徴があると言える。

例えば、アメリカ合衆国以外の国においては、複数存在する労働条件決定・変更の手段の間の優先関係を巡る問題はしばしば複雑なものとなる。これに対しアメリカ合衆国では、前述のように個別契約と労働協約が用いられる範囲は団体交渉制度の適用の有無という基準の下に峻別されており、両者が重疊的に適用されることにはならないため、両者の関係は比較的明瞭なものであるといえる。

また、労働協約が産業レベルで締結されることが一般的である国においてしばしば見られる、企業・事業場レベルへの労働条件決定の分権化（decentralization）をめぐる問題も、アメリカ合衆国ではあまり意識されていないと言ってよい。これは、日本の就業規則やドイツの事業所協定のような、企業・事業場レベル特有の労働条件決定を行う法的手段が存在しない一方で、団体交渉の単位となる交渉単位が、多くの場合企業内もしくは事業場内のレベルで設定されるためであると言えよう。

更に、労働条件変更の効力に関しても、アメリカ合衆国においては、基本的に個別合意ないし労働協約の内容が尊重される傾向にあり、理論的に複雑な問題はあまり生じていないように思われる²。

2. Dau-Schmidt 論文について

(1) 論文の概要

Dau-Schmidt 論文におけるアメリカ合衆国の労働条件決定・変更法制の描き方は、前述のような同国における法的論点・問題点の現れ方の特殊性を反映したものであろうが、他の国に関する論文とはかなり異なったものとなっている。

² 例えば、労働協約による集団的労働条件決定が特定の被用者に不利益をもたらす場合には労働組合の公正代表義務違反が問題になるが、同義務は、労働組合が行う労働者相互間の利害調整のあり方に広汎に介入する法理ではない。

同論文はまず、労働条件決定・変更法制という主題を、労使の利益調整のための法制度というやや広い視点から捉え、個別交渉、団体交渉、個別労働者保護立法という3つの柱を立てて、それぞれのメリット、デメリットを分析する（序）。その後、個別交渉（第1節）、団体交渉（第2節）、個別労働者保護立法（第3節）のそれぞれについて、制度の概要や問題点を検討しているが、そこでの検討は、労働条件決定・変更とは直接関係しない事項にまで及び、アメリカ労働法の大半をカバーする広汎なものとなっている。

同論文の掲げる3つの柱のそれぞれについての記述内容を簡単に見ていくと、まず、個別交渉は、アメリカ合衆国における労働条件決定の中核に位置付けられるものであり、個々の状況にもっとも柔軟に対応できるというメリットを持つ反面、労使間の交渉力の不均衡の故に労働者に対する過酷な結果をもたらすという問題を持つとされる。この分野に関する法理の検討の箇所（第1節）では、アメリカ法の特徴として使用者に広汎な解雇の自由を認める随意的雇用原則が取り上げられ、同法理の内容や、同法理の例外としてのコモン・ロー上の解雇制限法理の検討に重点が置かれている（第1節2）が、同時に、健康保険が法律上の保護ではなく契約上の労働条件であるという点もアメリカ法の特徴であるとして、検討が加えられている（第1節3）。

団体交渉については、個別交渉の不完全性に伴う問題の解決になる等のメリットがある反面、実際上対象となる被用者が限られていること等が問題になるとされている。法理の具体的な検討においては、NLRAの概要（第2節2）、労働組合の組織率の低下等によって団体交渉の主体である労働組合の影響力が低下傾向にあることの指摘とその原因（第2節3(1)）、従業員の集団的ヴォイス（voice）を使用者に伝達することの意義および、学説における団体交渉法制改革に関する様々な提言（第2節3(2)）等の点について論じられている。

個別労働者保護立法は、団体交渉の機能低下を補完する形で、特に1960年代以降、急速な発展を遂げているものであり、個別の状況に対応する柔軟性の欠如や運営コストの大きさが問題になる反面、被用者に一律の保護を及ぼしうる点、個々の労働者に権利を付与するという法の形態はアメリカ法のシステムや個人主義の理念に整合的である点等がメリットになるとされている。法理の具体的検討においては、個別労働者保護に関する制定法が網羅的に紹介された（第3節1、2）後、国際競争の中で、このような個別立法による（高水準の）労働者保護を維持・発展させてゆく可能性について検討が加えられている（第3節3）。

(2) 論文へのコメント

先に触れたように、Dau-Schmidt論文は、労働条件決定に影響を及ぼす法制度を広く検討対象とするというスタンスを採っており、結果としてその対象は、一見すると労働条件決定とは関連が薄いように見える事項も含めて、アメリカ労働法のかなりの部分に及んでいる。同論文がこのような構成をとっているのは、労働法の機能について、個別合意による労働条件決定という契約上の原則に直接介入する機能よりも、むしろ間接的に労働条件決定に影響

を及ぼす機能に着目したためであると考えられ、そこからは、個別合意を重視するという姿勢を貫こうとするアメリカ法の特徴を見て取ることができるように思われる。アメリカ合衆国においては、労働条件規制のメカニズムにおける法（労働法）の役割は他の多くの国に比べて限定的であり、むしろ市場による規制の機能を相対的に重視しているという言い方もできるであろう。

このように、アメリカ労働法における労働条件決定・変更に関する法の機能・役割としては、団体交渉法制のように個別合意による労働条件決定に直接的に介入する機能と同等以上に、個々の労働者に保護や権利を付与することで労使間の交渉力に影響を及ぼすという形で、当事者間の合意による労働条件決定に間接的な影響を及ぼす機能が重視されていると考えられるのであり、Dau-Schmidt 論文はこうしたアメリカ労働法の姿を我々に伝えるものであるであろう。

最後に、Dau-Schmidt 論文は、国際競争力の維持・向上への考慮が随所に見られる点や、個別労働者保護立法について個人主義の考え方と整合的であるとの評価を与えている点などにおいて、労働法の領域でも企業の競争力や個人主義に相応の考慮を払うという「アメリカらしさ」を我々に伝えるものであるという点も指摘しておきたい。