

# 米国・個別雇用紛争解決

イリノイ大学法学部教授 マッシュュー・W・フィンキン

## はじめに

アメリカは日本や韓国、ドイツや英国と違って、不当解雇に関し、行政が責任をもって迅速に、かつ経費をかけずに確実に正義に帰するというシステムが保障されていない。アメリカの雇用紛争解決システムは模範とすべきではなく、むしろ反面教師としてとらえるべきだと考える。

アメリカの雇用関係法は、一九世紀の判例の名残りである、いわゆる「随意雇用原則」から派生したものである。その原則によれば、期間の定めのない雇用契約について、雇用主はいつでもどんな理由でも労働者を解雇できる。すべての雇用関係上の問題はこうした枠組みの中で処理されるために、アメリカの雇用紛争解決システムは欠陥が多いとされ、「あつてなきが如し」のシステムともいわれる。過去には本システムを全面的に修正する案も浮上したが、それに対しては経済的・イデオロギー的な抵抗が示されてきた。以下では、本システムについて、個別の雇用紛争解決の例を引きながら紹介したい。

## 不当解雇への法的対応

不当解雇について法的に対処するには、全面的で迅速、かつ公正で正確な権利侵害の補償を行うこと、加えて経費負担が可能な限り低く抑えられることが重要である。しかしながら、これらの項目の目的は相矛盾している。つまり、補償金額が大きくなればなるほど、正確さの必要性が増大する。正確さを期すれば期するほど、適正な手続きが求められ、正式事実審理前の証拠開示、記録の再調査ほか、さまざまな手続きが関わり、関連経費（特に弁護士費用）が上昇するとともに、解決までに要する時間も長くなる。このように相矛盾するさまざまな要素の間で、いかに折り合いをつけるかということが重要である。

そこで以下では、①全国労働関係局（NLRB）による不当労働行為手続き、②労働協約にもとづく労働仲裁制度、③民事訴訟、④雇用仲裁——を取り上げて、アメリカの雇用紛争解決システムの状況について説明したい。各制度の概要は図表1に示している。

——NLRBによる不当労働行為手続き

全国労働関係法（NLR A）①は被用者に対し、①団結する権利、②労働団体を結成・加入・支援する権利、③

団体交渉に従事する権利、および④相互扶助と保護のためのその他の形態の団体行動に従事する権利、⑤あるいはこのような活動をしない権利——を保証している。被用者がNLR Aにもとづいて自らの代表者を選出した場合、雇用者とその被用者の代表は、誠意をもって交渉する義務を負う。雇用者または労働組合が、被用者に上記の権利の行使を制限または強制すること、あるいは誠実な交渉を拒否することは、不当労働行為である。NLR Aの運用を担当するのはNLR Bであり、不当労働行為の申し立てを受けて審査を行い、救済命令を発する。

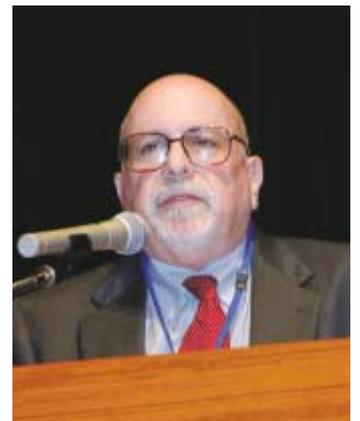
不当労働行為手続きは、以下のとおりである。

（一）手続きは申し立てによって始まり、不当労働行為が法定期間内（六ヵ月）に起きた、または起きていると考える者は誰でもNLR Bに申し立てを行うことができる。

（二）申し立てを受けたNLR B地方支局が調査を行い、申し立てに理由がないと考えられる場合、申し立ての取

図表1 各制度の概要

	救済請求から正式手続きまでの平均期間 調査および和解	救済請求から結論までの平均期間	勝率	救済
NLRB: 組合活動による解雇を理由とする不当解雇	87日	584日	該当せず	復職/約1年分の週及賃金一減額分+利息
労働仲裁: 不当解雇	159日	353日	60%	復職/ ±約1年間分のバックペイ
民事訴訟: 差別	180日 (法定最低日数)	623日	34-50%	95,000~200,000ドル (中央値)
民事訴訟: 不当解雇	要件なし	637日	57-60%	69,000~297,000ドル (中央値)
雇用仲裁: 不当解雇 (低賃金者のみ)				
同上: 公民権法上の請求	要件なし	236日	24.3%	56,000ドル (中央値)
同上: 公民権法以外の権利請求		246日	40%	13,500ドル (中央値)



図表2 NLRBの事件取り扱い件数

	申し立て	救済請求前の 取下げ	救済請求前の 却下	救済請求前の 和解または調整	救済命令
1990年	33,833件	30.3%	34.8%	30.1%	2.4%
2000年	29,188件	29.5%	30.8%	35.4%	1.7%
2004年	26,890件	29.0%	30.8%	35.8%	2.3%

出典：NLRB

り下げを勧告。申し立て人がこれに  
じない場合は、申し立て却下の決定を  
下す。  
(3) 申し立てに十分な根拠があり、  
和解が困難であることが明らかにな  
った場合には、正式な救済請求状が発せ  
られる。ただし、正式な審問が始まる  
まではいつ

でも、和解  
する、また  
は救済請求  
を取り下げ  
ることが可  
能。  
(4) 救済  
請求の審問  
は行政法審  
判官の面前  
で行われる。  
行政法審判  
官は必要に  
応じて、事実認定報告書と法律上の判  
断を救済案と共に提出する。  
(5) 行政法審判官の決定に不満な当  
事者は、NLRBに異議を申し立てる  
ことができる。通常は局委員会が全当  
事者の書面および行政法審判官の面前  
での審問の記録にもとづいて決定を下  
す。

なお、NLRBが出した救済命令に  
不満がある場合、連邦控訴裁判所に司  
法審査を求めることができる。  
ここで留意しておくべきことは、救  
済請求状が発せられる場合、手続きは  
すべて連邦政府が運営し、被用者の費  
用は連邦政府が負担する点である。N  
LRBの手続きでは正式事実審理前の  
証拠開示はないが、NLRB側に挙証  
責任がある。図表2はNLRBの事件  
取り扱い件数を示している。  
図表2にあるように、NLRBに対  
する申し立てはおよそ一年に二万から



三万件なされ  
るが、その九  
割以上は取り  
下げ、却下、  
和解によつて  
解決されてい  
る。最終的に  
救済命令が下  
されるのは、  
約二・五%に  
とどまっている。  
つまり、  
NLRBは訴  
訟のためにな  
く、和解を促  
すための法律  
だといえる。

救済請求二万件のうち、和解が成立せ  
ずに審理を受けるのは約一二〇〇件、  
最終的にNLRBの救済命令まで持ち  
込まれるのは四〇〇件ほどである。

NLRB救済権限はいわゆる「原状  
回復」救済であり、適及的な賃金の支  
払いと、解雇された被用者の復職に限  
定されている。解雇された被用者の約  
八〇%が復職の申し出を受諾する。一  
連の処理には、平均して二〇カ月か  
かるが(図表1を参照)、場合によつて  
は、さらに長期化する場合もある。  
和解に達しない場合、不当解雇された  
平均的被用者に対し、およそ二〇カ月  
分の週及賃金から、この期間中に当該  
被用者が獲得した金額を差し引いた額  
が支払われる。

**費用負担**

雇用者側にとって、救済請求に対抗  
するための弁護士費用と、民事訴訟に  
要する費用とは、あまり差異がない。  
一般的にNLRBに持ち込まれた場合  
の雇用者負担は七万五〇〇〇ドル程度  
である。その一方で、不当解雇された  
従業員に対して補償される金額は、解  
雇からNLRBによる救済までの平均  
期間が二〇カ月であることを考慮する  
と、手続き終了時に受け取る額は五万  
ドルに利息を加算し、減額分を差し引  
いた額になる。このような少額の支払  
いに対抗するために、雇用者がそれを  
上回る法的な経費負担をしているのは  
何故だろうか。NLRBによる解決は、  
時間が特短短いわけでもなく、正義が  
全うされるわけでもない。手続きに要  
する時間については、統計等で比較す  
ると、NLRBの決定よりも労働協約  
にもとづく労働仲裁の方が解決にかか

る時間が短い。

それでもなお、雇用者が雇用者の権  
利を侵害してまで、NLRBの救済命  
令に持ち込もうとするのは、雇用者が  
自分の行動の正当性に確固とした信念  
があり、純粹にその正当性を主張する  
ためか、あるいはその解雇がもつと大  
きな計略の一部であるかのいずれかだ  
である。一握りの労働組合活動家を解雇  
して、数年後、一連の手続き終了後に  
支払う経費は数万ドル、この訴訟を担  
当する弁護士にかかる経費が数十万ド  
ルである。だとすると、雇用者は労働  
組合の賃上げ要求に同意するより、労  
働組合の指導者を解雇する方が、経費  
負担が軽くて済むとの予測が成り立つ。  
**二 労働協約にもとづく労働仲裁裁  
度**

大半の労働協約には、労働協約の適  
用をめぐる苦情処理<sup>③</sup>及び仲裁に関  
する規定が設けられており、それによ  
ると、苦情処理手続きの最終段階は第  
三者による労働仲裁に至ると定められ  
ている。苦情が仲裁にゆだねられた場  
合には、中立な立場にある仲裁人が労  
使双方から意見を聞いた上で、最終的  
な解決策を示す。その場合、労使は仲  
裁人の判断に拘束される。仲裁は、当  
事者が選出した専任審判官(standing umpire)、  
三者間パネル、あるいは合意されたリ  
ストから選出された、またはその事件  
のために選出された一人の仲裁人が下  
す。  
たとえば、雇用者は「雇用随意原則」  
にもとづいて自由に解雇できるが、労  
働協約に「被用者は正当な理由なく解  
雇されない」という定めがある場合、  
労働組合はこの解雇を苦情処理手続き

図表3 FMCS労働仲裁人選任プログラム



図表4 雇用仲裁で救済請求から裁定までにかかる日数の中央値

公民権以外の権利紛争	日数中央値
高賃金者	246
低賃金者	246

公民権の権利紛争	日数中央値
高賃金者	349
低賃金者	236

出典：Eisenberg & Hill, 雇用請求の仲裁と訴訟：経験的比較

の諸段階をへて、最終的に仲裁に持ち込むことができる。苦情処理手続きをへた仲裁は、組合員である被用者にとってその契約上の権利を保護されるための排他的な手段である。不当解雇について、被用者は雇用者に対し民事訴訟を起こすこともできるが、それは、事件の処理に当たって労働組合が公正な代表の義務に違反したことを証明できる場合(4)のみである。仲裁人の裁定についての司法審査はきわめて限定され、事実の誤りや労働協約の不当な解釈でさえ裁判所の取り扱い事項には当たらない。

(FMCS)は、仲裁人のリストと、選任についての情報を保有し、統計を公表している。この統計から、労働調停制度を概観することができる。図表3はFMCSの活動を示している(5)。近年、NLRBに申し立てられるケースが大幅に増加し、労働仲裁は全体的に減少している。労働仲裁の手続きにかかる経費は過去四〇年間ほとんど一定であるが、所用時間は長期化している。その原因の一つは苦情処理のプロセスや仲裁人の選定そのものに時間がかかるからである。

労働仲裁裁定は、まさにさまざまな苦情処理のプロセスの中心に立つものであることは忘れてはならない。労働組合は解雇事件の約六〇%で労働仲裁人による仲裁に成功し、契約解釈の問題を提起する事件の半分強で勝った。

このように労働仲裁システムが成功を収めている背景には、一つには、労使の両当事者がこのシステムを機能させようと努力していることにある。

三 民事訴訟

統計値の収集・解釈ともに困難な分野である。民事訴訟は、州裁判所あるいは連邦裁判所に提起することができ、私法上の請求権、すなわち契約にもとづく請求権と、制定法にもとづく請求権を対象とすることができる。

このように労働仲裁システムが成功を収めている背景には、一つには、労使の両当事者がこのシステムを機能させようと努力していることにある。

三 民事訴訟

統計値の収集・解釈ともに困難な分野である。民事訴訟は、州裁判所あるいは連邦裁判所に提起することができ、私法上の請求権、すなわち契約にもとづく請求権と、制定法にもとづく請求権を対象とすることができる。

クライド・サマーズは、一九九二年に出された「雇用権の効果的救済予備的指針・提案」のなかで、不法解雇訴訟は宝くじのようなものであると指摘している。つまり、労働者が弁護士に訴訟を依頼する場合、その訴訟に勝ち目があれば、弁護士は賠償金額の五〇%を成功報酬として受け取ることを条件に引き受ける。そして、損害賠償の巨額の支払いを認めさせるよう陪審員に対する戦略を練る。結局のところ、米国の民事訴訟制度は、弁護士に巨額の費用を支払うシステムであり、基本的に法廷弁護団の利益のために運営されていると結論しないわけにはいかない。

図表1によると、不当解雇に関する民事訴訟の場合、勝率は約六〇%であり、一〇例中六例は原告が勝訴、四回は敗訴する。六例について、弁護士は多大な成功報酬を得るだけでなく、労働者側が敗訴した場合でも、勝訴した経営側の弁護士には費用が支払われる。これが合衆国の紛争解決システムであって、これはたとえ立法によって改正しようとしても変えようがない。

連邦の公民権法 (Civil Rights Act) にもとづく雇用差別の申し立ては、まず雇用機会均等委員会 (EEOC) に提起しなければならない。EEOCは二〇〇四年に民間部門から七万九〇〇〇件以上の個別申し立てを受理した。この申し立ての調停が成功しない場合(またEEOCが民事訴訟を起こさない場合)には、個人が州または連邦の裁判所に提訴することができる。しかし、この場合も、たとえ裁定により勝訴側に弁護士料が認められたとしても、回復される可能性のある額が成功報酬ベースで引き受けて見合う金額でない限り、被用者が法廷弁護士を確保するのは困難である。

四 雇用仲裁—訴訟に代わる紛争解決手段

最近、雇用契約のなかに「拘束的仲裁」の項目を含めることで、雇用紛争が生じた場合、法廷での訴訟を避け、中立的第三者に仲裁を任せることについて労働者に合意させるというケースが増えつつある。先に述べた団体協約にもとづく労働仲裁と区別するために、この仲裁を「雇用仲裁」と呼ぶ。これはすなわち、契約上の権利と、制定法・不法行為に関する労働保護の両方を擁護するための公法廷である裁判所を、民間の仲裁法廷に置き換えるものである。

雇用仲裁の誕生は、米国雇用関係法でもっとも激しい論争を呼び起こし、

この仲裁のあり方が関係者にとって公正であり、社会に利益をもたらすか否かに関して、相対的な議論が重ねられた(6)。この分野のデータは収集がきわめて難しく、その解釈はさらに困難である。

本制度の提案者は、この制度によつて低賃金の労働者に紛争解決の門戸が開かれると主張しているが、現時点ではこの法的な実験について、結論を出すのは時期尚早である。ちなみに、図表4に示すように、この手続きの所要時間は、訴訟の場合の所要時間を大幅に下回り、また労働仲裁に比べても所要時間は短い。

〔注〕

1. アメリカの労働組合法に当たる。一九三五年に制定された連邦法であり、アメリカ労使関係法の根幹をなしている。
2. 例えば組合活動に関わつていたなどの理由で解雇された後、最終的に救済されるまで二、三年かかることがある。
3. 苦情の大部分は労使による苦情処理機関で自主的に解決される。
4. 一般的には、解雇を仲裁に持ち込むことを拒否した場合が該当する。団体協約とは無関係であっても、その一要素が同協約の解釈を必要とするその他の法的訴訟原因の場合には、苦情仲裁条項が優先すると見なされてきた。
5. ただし、名簿のデータに一部、重複の可能性があるので注意。
6. 最近の文献には次のものがある。Jean Sternlight, 潜在する強制仲裁：正当か? (Compelling Mandatory Arbitration: Is It Just?), 五七 Stan. L. Rev. 一六三三 (二〇〇五); David Sherwyn, Samuel Estreicher, & Michael Heise, 雇用仲裁に関する事件の評価：実証的研究への新たな道 (Assessing the Case for Employment Arbitration: A New Path for Empirical Research), 五七 Stan. L. Rev. 一五七七

(二〇〇五) [以下Sherwyn他]; Clyde Summers, 強制仲裁：公権の私権化—気の進まない者への仲裁の強制 (Mandatory Arbitration: Privatizing Public Rights, Compelling the Unwilling to Arbitrate), 六八 U. Pa. J. Lab. & Emp. L. 六八五 (二〇〇四); Hoyt Wheeler, Brian Klaas & Douglas Mahony, Workplace Justice Without Unions (二〇〇四) [Wheeler et 他]



# 日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)  
年刊購読料10,740円  
(〒サービス)

**12** No.545 DEC. 2005  
特集 = 「管理職の役割変化と雇用関係」

提 言	管理職って、俺のことか	川喜多 喬
論 文	数字で見る管理職像の変化 —人数、昇進速度、一般職との相対賃金	大井 方子
	管理職の雇用関係と法	高橋 賢司
	管理職の役割変化とストレス	田尾 雅夫
論文(投稿)	評価者負担が評価行動に与える影響 —「人事マイクロ・データ」と「アンケート調査」の統計分析	梅崎 修 中嶋 哲夫
論 文	イギリスの投資銀行 —日系企業と非日系企業における管理職層	八代 充史
座 談 会	平成17年版労働経済白書をめぐって —人口減少社会における労働政策の課題	岩上真珠・篠崎武久 藤井宏一・小峰隆夫
書 評	木村保茂・永田萬享著 『転換期の人材育成システム』 大久保武著『日系人の労働市場とエスニシティ—地方工業都市に就労する日系ブラジル人』	久本 憲夫 佐野 哲
論文Today	P. Cappelli / D. Neumark 「外部雇用調整と内部柔軟性—とりわけ機能的柔軟性と中核—周辺仮説について」	玉井 芳郎
フィールド・74	米国のJob Corpsの経験からわれわれは何を学べるか	川口 大同

**1** No.546 JAN. 2006  
特集 = 「コミュニケーション」

提 言	良いコミュニケーションは元気の素	大谷由里子
論 文	紛争解決のための組織の公正と「話し合い」の技術	奥村 哲史
	コミュニケーション・スキルの重要性	大坊 郁夫
紹 介	労使コミュニケーションの現状と課題	藤村 博之
	個別人事管理の進展とコミュニケーションの現状—NECにおける2WAYマネジメントの取り組み	松岡 猛
	組織内オンブズパーソン —健全な問題解決のためのコミュニケーション・ルート	メアリー・ロウ 高橋 良子
	最近のキャリアカウンセリング研究におけるコミュニケーション	下村 英雄
書 評	白木三秀編著 『チャイナ・シフトの人的資源管理』 柴山恵美子/藤井治枝/守屋貴司編著 『世界の女性労働—ジェンダー・バランス社会の創造へ』	水野 順子 大沢真知子
論文Today	D.E.ボウエン/C.オストロフ 「人材マネジメントと企業業績との間のブラックボックスを開く『組織風土』」	鳥取部真己
フィールド・74	多様な人々、多様な食事	川口 大同

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課  
Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp