

William R. Corbett, "The Narrowing of the National Labor Relations Act: Maintaining Workplace Decorum and Avoiding Liability" 27 *Berkeley (Journal of Employment and Labor Law)* 23 (2006)

京都大学研修員 木南 直之

米国においては排他的交渉代表制度を基調とする集団的労使関係制度が構築されている。その枠組みから外れている、つまり交渉代表を選出していない未組織被用者の権利をどう捉えるべきなのか。米国においても労働組合の組織率低下は急激に進行しており、未組織被用者の権利についての問題こそが、現実の労使関係の問題においては大きな比重を占めつつある。

米国における被用者の権利に関する中心規定は、全国労働関係法 (National Labor Relations Act), いわゆるワグナー (Wagner) 法の7条である。そこでは、団結権、団体交渉権と並んで「団体交渉または他の相互扶助ないし相互保護のために他の団体行動を行う権利」を被用者に対して保障している。この団体行動権は、未組織被用者に対しても認められるのか、認められるとする場合には如何なる場合に如何なる範囲で認められるのかが従来から具体的に議論されてきた。

論者は2002年に、全国労働関係法7条が規定する「団体性」および「相互扶助ないし相互保護性」を緩やかに解釈し、未組織被用者についても広く保護を与えることが全国労働関係法の解釈として必要であり、かつ適切であると主張する論文¹⁾を提示した。全国労働関係法を、組織及び未組織被用者双方にとって、職場における一般的な権利を保障する立法であると再評価を行ったのである。そしてそこでは、それまでのNLRB (全国労働関係局) の決定を分析検討すると、近年NLRBもこうした立場を採用しており、全国労働関係法7条は未組織被用者にとって今後も重要な権利の拠り所となっていくだろうと予測していた。

しかし、論者の当時のそうした予測とは正反対に、NLRBはその後全国労働関係法が保護している権利についてその要件を厳格に解する方向に軸を動かすこととなる。未組織被用者について保護される権利の範囲について極めて限定的な解釈を採るようになり、それどころか、組織被用者の有する権利についても従来

よりも制限されると解釈する余地を残す決定を下している。

本論文は、前掲2002年論文のいわばアップデートである。その後のNLRBの判断の変遷について、象徴的な3件の決定を提示し分析を行っている。そして、これを踏まえ、先の論文で示した全国労働関係法の解釈のあるべき方向性の再確認を試みたものである。

最初に挙げられている決定は、未組織被用者とWeingarten rightの関係について争われたIBM Corp. 事件²⁾である。Weingarten rightとは懲戒処分のための事情聴取を受ける被用者が組合代表者の同席を求める権利であり、組織被用者の場合はこの権利の行使は全国労働関係法7条の規定する団体行動として保護されることが連邦最高裁判決により確立されている。この権利が未組織被用者に認められるのか、未組織被用者の場合は組合代表者が存在しないため他の同僚被用者の立会いを求めることができるのかということになるが、これについては、2002年当時は認められるとされていた³⁾。しかし、本事件はこれを翻した。未組織被用者にWeingarten rightを認めるか否かはNLRBに裁量的、政策的判断が委ねられているとした上で、職場における差別及びセクハラ防止義務の拡大、職場における暴力事件の増加、そして9.11事件後の情勢を踏まえると、使用者に懲戒についての強い調査権限を与えるのがより適切であり、この観点から未組織被用者にWeingarten rightを認めるべきではないとしたのである。

二つ目の決定はHolling Press, Inc. 事件⁴⁾である。上司からセクハラ被害を受けたと主張する被用者が州当局に申立をするに際し、同様のセクハラ行為を受けたことがあると述べていた同僚従業員に対し当局における証言を強く求めたことが、根拠のないセクハラ被害の申立に協力することを同僚に強要したとされ、解雇されたものである。従来ならば、セクハラのない

職場を希求するのはすべての被用者に共通であるから、自らのセクハラ被害を立証しようとするには潜在的な「相互性」があるとして、「団体行動」として保護が与えられたであろう事案であった。しかし、決定は、セクハラ立証は個人的な問題に過ぎず他の被用者との利益の共通性がないとして、保護される団体行動には該当せず、全国労働関係法による救済は認められないとした。

そしてもう一つの決定が、Lutheran Heritage Village-Livonia Home, Inc. 事件⁵⁾である。ここでは、従業員の言論活動並びに従業員同士のコミュニケーションを制限する就業規則の存在が、全国労働関係法7条の権利を侵害するかが争われた。NLRBは、使用者には礼儀正しくきちんとした職場を保持する権利があり、これに基づき、被用者の全国労働関係法7条の権利の行使を明らかに制限すると解釈できるものでない限りは、被用者の言論活動等を制限する広範な規則を設けることが許されるとした。

それぞれの決定について、全国労働関係法をより緩やかに解釈すべきであると主張する論者は詳細に検討し批判を行っている。個別事案ごとの検討の紹介はここでは省略するが、NLRBがこうした決定を行った共通した背景には米国の社会風潮の変化があると、論者は最終的に指摘する。礼節や他人への尊敬が欠如し連帯感も希薄となっていると現代の米国社会を分析する。そこでは、他人のことよりも自分のことを優先せざるを得ず、個を守るためには秩序の維持が重視される。個人的利益は差別禁止立法など他の立法により保護されるべきであり、団体行動を通じて解決する問題、

即ち全国労働関係法が扱うべき問題ではもはや無くなったのである、と。

全国労働関係法の積極的役割は終わったとするこうした考え方に対し、論者はもちろん同意していない。そしてそれに対する新たな理論的な反論を期待したいところであるが、本論文では問題点の指摘と政策的思想的背景の説明にとどまっている。価値観の相違として、積極的な反論が控えられている点が残念である。しかし、現実には増加の一途をたどる未組織被用者をどのように取り扱っていくかは、米国においても日本においてもこれからさらに重要性を増していく問題であり、それに対し、集团的労使関係法たる全国労働関係法の再評価という一つの手法を提示している論者の主張は注目に値しよう。

- 1) William R. Corbett, "Waiting for the Labor Law of the Twenty-First Century: Everything Old Is New Again" 23 *Berkeley (Journal of Employment and Labor Law)* 259 (2002).
- 2) 341 N.L.R.B. No. 148 (2004).
- 3) IBM corp. 事件前の Weingarten right の未組織被用者への付与に関する状況については、拙稿「米国における Weingarten right の未組織被用者への付与に関する法状況——保護される「団体行動」をめぐって——(一)、(二・完)」法学論叢 157 巻 4 号, 6 号, を参照されたい。
- 4) 343 N.L.R.B. No. 45 (2004).
- 5) 343 N.L.R.B. No. 75 (2004).

きなみ・なおゆき 京都大学研修員。最近の主な著作に「米国における Weingarten right の未組織被用者への付与に関する法状況——保護される「団体行動」をめぐって——(一)、(二・完)」法学論叢 157 巻 4 号, 6 号。労働法専攻。