

# アスリートの組織化

## ——選手会をめぐる世界的動向と日本の課題

川井 圭司

(同志社大学教授)

プロ野球、Jリーグに続き、我が国では、B.LEAGUE、四国アイランドリーグ plus、BCリーグ、日本女子プロ野球機構などの新興プロリーグが発足している。また、ラグビー界においても、2割程度のプロ選手が存在している。これらの選手は集団的労働法の下での労働者性が認められる傾向にあるものの、個別的労働法上の労働者性は否定される取り扱いがなされている。国際的には、サッカー、野球、バスケットボール、ラグビーなどいわゆるチームスポーツについては、集団的労働法および個別的労働法の双方について労働者性を認めることにより、あるいはスポーツに特化した立法により、アスリートに明確な法的地位が与えられている。また、近年では各スポーツの制度設計にかかわる意思決定へのアスリートの関与を大幅に認める潮流がある。欧米のプロスポーツでは、労働法制における団体交渉の枠組みを基礎として、従来の規定の見直しや新たな制度設計が合議に基づいて決定されている。このことは、労働者の権利保障という意義にとどまらず、リーグ、あるいは競技連盟側にも大きなメリットをもたらすことになる。スポーツ界特有の制度について、労使の自治において正統な意思決定が保障される限り、司法介入が抑制され、安定的運営が可能になる。そして何より意思決定への関与から生まれる当事者の納得こそが、健全な発展の淵源となるからである。

### 目次

- I 導入
- II アメリカ・イギリス・オーストラリアにおける選手会の生成と発展
- III 選手会の国際化と近年の動向
- IV 日本の現状と世界的動向からの示唆

### I 導入

これまでわが国では、プロ野球選手会の労働組合認証(1985年)、そしてプロ野球界再編をめぐる労使紛争(2004年)を機に、プロ野球選手の労働者性について労働法学においても活発に議論されたが<sup>1)</sup>、球界の安定とともに法的議論も終息した感がある。その後、2011年にプロサッカー選

手会が東京地労委より労働組合の認証を受け、労働組合としてJリーグとの交渉に従事している。他方、これらの選手は実務上、労働基準法を中心とする個別的労働法の適用を受けない取り扱いとなっている。つまり、労働組合法上の労働者ではあるが、労働基準法上の労働者ではないとされているのである<sup>2)</sup>。

2000年以降、bjリーグ(2016年にNBLと共にB.LEAGUEに統合)、四国アイランドリーグ(現:四国アイランドリーグ plus)、北信越BCリーグ(現:BCリーグ)、日本女子プロ野球機構などの新興リーグが発足した。また、ラグビー界においても1995年の国際ラグビー連盟(現:ワールドラグビー)によるプロオープン化を受けて、プロ選手が出現し、現在トップリーグでは17%の選手が

プロ契約を締結している<sup>3)</sup>。こうしたプロスポーツ選手の法的地位について、十分な議論が交わされてきたとはいえない。

この点、国際的にはプロスポーツ選手の労働者性について一定の方向性が定着している。つまり、サッカー、野球、バスケットボール、ラグビーなどいわゆるチームスポーツについては、集团的労働法および個別的労働法の双方について労働者性を認めることにより、あるいはスポーツに特化した立法により、社会的に明確な法的地位が与えられている。また、近年では各スポーツの制度設計や改革にかかわる意思決定へのアスリートの関与を大幅に認める傾向にある。

こうした姿勢は、各国におけるスポーツの社会的、そして文化的価値を反映するものともいえる。2011年にスポーツ立国戦略を策定し、また2020年に東京オリンピック・パラリンピックを迎える日本にとってアスリートの法的地位の検討は益々重要になっている。そこで、以下では、今後の議論に備え、アメリカ・イギリス・オーストラリアを中心とする各国の動向、そして選手組織の国際化の潮流を概観し、スポーツと労働法をめぐる論点を、特に選手会とのかかわりについて整理しておくことにしたい。

## II アメリカ・イギリス・オーストラリアにおける選手会の生成と発展

### 1 アメリカの動向

アメリカでは、野球 (MLB)、アメリカンフットボール (NFL)、バスケットボール (NBA)、アイスホッケー (NHL) の4大プロスポーツリーグのほか、サッカー、アリーナフットボール、ラクロスなど、数多くのプロリーグが存在している。これらのプロ選手はアメリカ労働法制において労働者性が肯定されている<sup>4)</sup>。特に選手らは労働組合を組織することで、労働条件の向上を実現させてきた。アメリカ4大リーグにおけるこの50年の変遷はまさに労使関係の生成、そして発展の歴史といえることができる。すなわち、プロリーグの労使関係は、1960年代に生成され、そして

70年代の成長、80年代の機能化、90年代の対立、2000年以降の発展成熟過程を経て、近年では、海外市場の開拓など共通利益の拡大をめざす協調的労使関係へと変容し、新たな局面を迎えるに至っている。

特に1960年代以降、プロスポーツリーグでは、ドラフト制度や選手の移籍制限など、リーグによって一方的に導入された取引慣行について選手側から反トラスト訴訟が提起されてきた。ただし、1922年以降の最高裁判決の先例の拘束によって、野球は反トラスト法の規制対象にならないとする特例的な位置づけとされた<sup>5)</sup>。これに対し、他のプロリーグでは、反トラスト法の規制のもと、ドラフトや移籍制限が取引制限に該当し、同法に違反するとの判断が下された<sup>6)</sup>。つまり、MLBの選手については団体交渉のみが移籍の自由拡大など労働条件改善の手段になってきたのに対して、NFL、NBA、NHLの選手については反トラスト訴訟と団体交渉の二本立てで労働条件にかかわる制度改革を求める地位が与えられたのである。実際、今日に至るまでに提起された反トラスト訴訟は相当な数に上る。その一方で、1980年代以降、選手会が労働法の保護のもとで実施した団体交渉において、移籍制限やサラリーキャップ制度<sup>7)</sup>などの選手市場の制限についても、交渉の対象となっていった。

以上の経緯のなかで、これまで反トラスト法の規制対象となってきた制限について、労働法にもとづく団体交渉過程、つまり労使自治において改良が加えられ、労働協約が締結されていったのである。そこで、選手市場の制限については、反トラスト法ではなく、もっぱら団体交渉により解決すべきであるとの議論が生じた。この議論は、1980年代から90年代にかけてアメリカスポーツ法学における最重要テーマの一つとなったのであるが、1996年の*Brown*事件連邦最高裁判決 (NFL) が、この論争に幕を下ろした<sup>8)</sup>。連邦最高裁は、労働協約満了後も、団体交渉過程において合法な手続によって、当事者のみに影響する制限を課す場合には、当該制限に対する反トラスト法の適用は除外される、との見解を示したのである。つまり、選手の労働条件に関する事項については、反

トラスト法の介入があることで、かえって労使関係を混乱させることから、対等交渉を前提とする労使自治において決定されるべきであるという政策的な判断であった。

この *Brown* 判決により、労使交渉の意義がこれまで以上に高まっていった。近年の労使交渉では、リーグの総収入における選手人件費比率が労使交渉事項の中心となっている。一方で、こうしたリーグの総収入に着目する制度を導入したことにより、パイの拡大に向けて両者が協力することへのモチベーションが確保され、市場拡大を共通目的とした労使協調の舵取りが続いている。

なお、プロを凌ぐビッグビジネスとなっているアメリカ大学スポーツにおいて、この数年、選手の組織化が大きな社会的関心事となった。ノースウェスタン大学のアメリカンフットボール選手らが自らの労働者性を主張し、労働組合の認証を求めたのに対して、2014年に全国労働関係局(NLRB)シカゴ支部がこの主張を認めたからである。同大学のフットボール選手らはスポーツ奨学金という賃金を得て、プレーという労働を提供していたとしたNLRBの判断は大学スポーツ界を震撼させたのであった。結果的に、この決定はワシントンDCの上訴審で覆されることになったのであるが、アメリカ大学スポーツにおける一連の動向はアスリート組織化の事例として大変興味深い<sup>9)</sup>。

## 2 イギリスの動向

イギリスでは、サッカー、クリケット、ラグビー、バスケットボールなどプロリーグに所属するプロスポーツ選手は「被用者(労働者)」とされている。プロサッカー選手の労災補償法の適用について争われた *Walker* 事件<sup>10)</sup>で、選手らは明示の契約条項によってクラブのあらゆる一般的な指示に服する義務を負っていることから、労働者性が肯定された。

イギリスにおいても、選手組合が重要な役割を果たしてきた。サッカーでは1907年に選手組合が結成されたのであるが、世界で最も歴史ある選手会(Professional Footballers' Association (PFA))として、選手の権利を擁護してきた。現在は、

リーグ、選手、そして英サッカー協会の間で協議を進めるプラットフォームとしてプロサッカー協議・諮問委員会が導入され、イギリスサッカー界に関する重要な決定はこの機関で行われている。以下では、このようなプラットフォームが生成されるまでのいきさつを簡単に概観しておきたい<sup>11)</sup>。

イギリスプロサッカー界の労使関係に最も大きな影響を与えたのは、プロサッカー選手の移籍制限を無効とした1963年の *Eastham* 判決<sup>12)</sup>である。それまで、契約満了後もクラブ側の意向により、選手の移籍を制限することができたのであるが、*Eastham* 判決は、契約満了後も拘束するとの条項については、「個人の取引あるいは職業活動に対する制限はそれらを正当化する合理的な理由を伴わない限り、無効」とする取引制限の法理により無効と判断したのであった<sup>13)</sup>。

この *Eastham* 判決によって、リーグ側と選手側との間で実質的な団体交渉の枠組みが形成されることになる。当事者の合意に基づいて制度設計を図ることで、自らの自治を確保する狙いがあったからである。具体的には、英サッカーリーグと選手会が移籍制度を含む雇用条件について交渉する新たなフォーラム、全国協議委員会(National Negotiating Committee (NNC))を設置し、労使からそれぞれ4人の代表が年に4回交渉を実施することとし、1964年からNNCでの協議が開始された。

なお、注目すべき点は、イギリス政府が2度にわたって調査委員会を設置し、プロサッカーにおける労使関係構築に向けた提言をしていることである。1つ目は、1968年のチェスター委員会(Chester Committee)であり、1)選手の負傷に対する保険制度を見直し、選手に対する財政的保障を改善すること、2)契約満了後は選手に移籍の自由を与えること、3)移籍先での年俸に応じた移籍金制度を導入すること、などの提言をした<sup>14)</sup>。2つ目は、1974年の労使関係に関する委員会であり、その報告書で、英サッカー協会がサッカー界の規律・運営に関して究極的な権限を持っており、プロサッカー選手の労働条件、すなわち選手の法的地位、シーズンの長さ、契約フォームなどについて、英サッカー協会が関与することが重要

であると指摘した<sup>15)</sup>。また独立のチェアマンにおいて、英サッカー協会、英サッカーリーグ、そして選手（選手会）の利害調整役とすることが提言された<sup>16)</sup>。

これに応じる形で、1978年に、英サッカーリーグ、選手会、そして独立のチェアマンで構成されるプロサッカー協議委員会（Professional Football Negotiating Committee (PFNC)）が設立された。その後、1993年のプレミアリーグの発足に伴ってPFNC憲章が改正され、プレミアリーグ、英サッカーリーグ、選手会、さらに英サッカー協会をメンバーとする委員会、プロサッカー協議・諮問委員会（Professional Football Negotiating and Consultative Committee (PFNCC)）に再編成された。プレミアリーグと英サッカーリーグにおける選手の雇用条件に関する団体交渉は、このプラットフォームで現在も継続的に実施されている。このようにイギリスでは*Eastham*判決が端緒となって実質的な労使関係が構築され、その後、提言という形での政府の関与も受けながら、労使交渉のプラットフォームに改良が加えられてきた点、また英サッカー協会など、労使関係の枠組みを超えたステークホルダーを協議に参加させることで、サッカー界全体の利益とのバランスを図りながら制度改革が進められている点が特徴といえる。

### 3 オーストラリアの動向

オーストラリアはオーストラリアンフットボールを中心として、リーグラグビー、ユニオンラグビーとクリケットに人気集中している。その他、サッカー、ネットボール、バスケットボールなどのプロスポーツがある。

オーストラリアでは長く、スポーツへの労働法の関与を躊躇する向きがあった。その理由は、第一に、アマチュアリズムやスポーツマンシップを基調として発展していた豪州スポーツは、世俗的な、あるいは幾分、穢れた商業主義や法的紛争の対象とされるべきではないというある種の精神論的な認識があったこと<sup>17)</sup>、第二に、プロスポーツとはいえ、リーグ運営自体が収益の最大化を目指すのではなく、あくまでもコミュニティにおけ

る競技の安定的な発展を目的としており、その範囲内において競技に対する報酬が支払われていたこと<sup>18)</sup>、による。

こうした認識を変えるきっかけとなったのが、オーストラリアンフットボールの移籍制限の効力をめぐって争われた1971年の*Buckley*事件である。本件で、豪州高等法院は次のように述べて、プロスポーツ選手の労働者性を肯定した。「フットボールがスポーツであるという事実は、フットボールで給与を得ている選手が雇用関係に従事していないことを意味しない」<sup>19)</sup>。この言い回しからも、当時のスポーツと労働法にかかわる社会の認識を窺い知ることができる。ただし、プロ選手は必ずしも労働法上の権利行使によって選手の地位を向上させたのではなかった。むしろ、取引制限の法理により、移籍制限やドラフト制度などの法的効力を無効とする判断を司法に求めたのであった。

1980年初頭まで50%の組合組織率を誇り（92年、依然として組織率は40%程度、現在は15%程度）、労働組合の国として知られた豪州においてもプロスポーツでの団体交渉システムの構築には、かなりの時間を要した。1955年にビクトリア州のオーストラリアンフットボール選手らが選手組合（Australian Football Players' Union）を設立し、連邦労働法<sup>20)</sup>の下での組合登録を申請したのであるが、連邦産業登録局（Federal Industrial Register）がこれを認めず、その後、解散に追い込まれた。当局が申請を認めなかったのは以下の理由による。第一に、組合員の多くは被用者（employee）ではないと判断されたこと（100人以上の組合員数が要件）、第二に、オーストラリアンフットボールは当時“産業（industry）”ではないと考えられていたことである。つまり、選手がプロとして報酬を受けていたとしても、その活動は趣味の範囲であり、産業とはいえない、というものであった<sup>21)</sup>。

オーストラリアのプロスポーツにおいて団体交渉が本格的に機能し始めたのは1990年代のことである。1993年の*Anderson*事件<sup>22)</sup>で、公正労働委員会（Fair Work Commission）の前身である豪州産業関係委員会（Australian Industrial

Relations Commission) が、オーストラリアンフットボールリーグの紛争を解決する管轄権限を持つと判断したことで、リーグ側は、産業関係委員会の介入を回避するためにも、選手との間で団体交渉に基づく労働協約を締結する動機を持つことになった<sup>23)</sup>。現在は、ほとんどのプロリーグで選手会が存在しており<sup>24)</sup>、これらの選手会が労使交渉に従事し、クラブ・リーグと労働協約を締結している。そして、こうした交渉に基づいて導入された制限的取引慣行への司法介入は抑制されている<sup>25)</sup>。

また、オーストラリアンフットボール、ラグビーリーグ、ユニオンラグビー、クリケット、ネットボール、野球、騎手の選手会はいずれもオーストラリアスポーツ選手会の横断的組織である Australian Athletes' Alliance (AAA) に加盟している。この AAA は 3500 人を超えるメンバーを擁し、政府や関連機関に対するロビー活動を展開するなど、豪州スポーツに大きな影響を及ぼす組織になっている。

### III 選手会の国際化と近年の動向

#### 1 国際プロサッカー選手会 (FIFPro)

プロサッカーの国際組織である FIFPro は、1965 年にイングランド、フランス、イタリア、オランダ、スコットランドのヨーロッパを中心とする選手会によって設立された。ちなみに FIFPro の初代会長は、EU 労働法の第一人者で、後に国際労働法・社会保障法学会の理事長などを歴任したロジェ・ブランパン (Roger Blanpain) 氏である<sup>26)</sup>。これ以降、FIFPro は移籍の自由獲得のため、各国の選手会に対して様々な支援を行ってきたのであるが、その奮闘が 1995 年の *Bosman* 判決でようやく実を結ぶことになる。*Bosman* 判決とは、それまで選手がクラブを移籍する際に移籍元クラブが移籍先クラブに対して求めてきた金銭補償 (移籍金) が EU 加盟国の労働者の自由移動を保障するローマ条約に違反すると欧州裁判所が判断したものであり、これにより、EU 域内の選手の移籍は自由化され、EU 加盟国

間では、契約期間終了後に選手がチームを移籍する際に、移籍先チームが移籍元チームに移籍金を支払う義務はないとされるようになった。この流れを受けて、FIFPro は、アフリカ、北南米、アジアなど、ヨーロッパ以外の国の選手会を積極的にメンバーに加えて組織の国際化をはかり、1999 年に選手を代表する世界的な組織として FIFA に承認されるに至った。こうして、FIFPro が FIFA に対して実質的な交渉力を獲得したのであった<sup>27)</sup>。なお、*Bosman* 判決後、欧州委員会の主導のもと、FIFA、UEFA、そして FIFPro の間で、移籍制度のあり方をめぐり協議が続けられ、2001 年に「サッカー選手の地位および移籍」に関する FIFA の新規定が発効され、契約満了後の選手の移籍を大幅に認めるよう各国協会に要請することとなった。また、2008 年には、プロサッカー選手の選手契約における最低契約遵守条件 (Professional Football Player Contract Minimum Requirements) が策定され、世界各サッカー協会に対して、選手の労働条件についての最低基準の確保を求めることとなった。その後、2012 年に FIFPro (欧州支部) が、リーグ代表、クラブ代表、UEFA との間で最低契約遵守条件について合意を締結するに至っている。

欧州では、雇用の分野における労使協議 (ソーシャル・ダイアログ) に基づくルール設定が普及しており、欧州委員会の提案により、スポーツ界においてもこの枠組みが採用されている<sup>28)</sup>。これにより、透明性、民主的手続き、そして説明責任が担保され、ステークホルダーによる実質的な協議が実現しつつある。こうしたプラットフォームは、スポーツの自治を重視しながら、また選手およびクラブ双方の基本的権利を確保し、国際スポーツ連盟、国内協会、プロリーグ、クラブ、そして選手の各ステークホルダーの利害の調整を図りながら、スポーツの特殊性に配慮した制度設計を可能にする点で、今後もスポーツにおける意思決定の枠組みとして重要な役割を果たしていくものと期待される。

#### 2 国際ラグビー選手会 (IRPA)

ラグビーは 1995 年までアマチュアリズムを前

提として、W杯などの大会運営をしてきたのであるが、1995年に大きく方向転換し、プロ化を容認するとしたのであった。国際ラグビー連盟（現：ワールドラグビー）によるプロオープン化以来、世界118のラグビー協会のなかで、ニュージーランド、オーストラリア、南アフリカ、イングランド、スコットランド、アイルランド、ウェールズ、フランス、イタリア、そして日本がプロ化に踏み切った。そして、このプロ化と同時に、各国で次々に選手会が組織されたのであった。さらに、各選手会は国際連携が不可欠であるとして、2001年に国際ラグビー選手会（IRPA）を設立し、プロ化に基づく制度改革への関与を求めたのであった<sup>29)</sup>。2007年にワールドラグビーは国際ラグビー選手会を、選手を代表する世界組織として承認し、今後、国際ラグビー選手会に情報を開示し、制度改革において意見を聴取するとの約束（MOU）を交わした<sup>30)</sup>。またリオデジャネイロ五輪での7人制ラグビーの採用を受けて、ワールドラグビーと国際ラグビー選手会がアスリート委員会（Rugby Athlete's Commission）を設立している。こうしてプロ化、五輪種目への採用とともに、ワールドラグビーへの意思決定への選手の関与が深まっていった。国際ラグビー選手会とワールドラグビーは労使関係にあるわけではないが、各国協会の枠組みを超えた、利害関係者の協議プラットフォームが整備されたことになる。このような協議を実質的なものとするために、協会、チーム、選手などの利害関係者に対する透明性、公平性、納得性の確保が重要課題とされている。

### 3 Uni世界アスリート部会

FIFProやIPRAなどの各スポーツ選手会の国際組織化のほか、スポーツの種目を超えた、プロアスリートの組織化の動きが近年の動向として注目される。スイスに本部をおく、サービス産業の労働者を代表する国際組織、Uni Global Unionが2000年に設立され、現在、世界900組合（150カ国）の団体、そして2000万人の組合員数を擁しており、世界で最も急速に発展してきた組織であるといわれる。ちなみに日本から100万人以上の労働

者が加盟している<sup>31)</sup>。

なお、2014年12月にUni世界アスリート部会（Uni World Athletes）が創設され、日本プロ野球選手会、プロサッカー選手会もそのメンバーに加盟している。この部会には、世界のプロアスリート8万5000人が加盟しており、FIFProはもちろん、NFLPA、NHLPA、NBPAなども主導的立場にある。ただしMLBは参加していない<sup>32)</sup>。

Uni世界アスリート部会は、世界のプロスポーツ界において、アスリートの団結権、団体交渉権、そして労働条件の最低基準の保障など、労働者としての基本権の確立を目的としているほか、とりわけ世界アンチ・ドーピング機構（WADA）のドーピングコントロールをめぐる選手の権利保障に取り組んでいる。

## IV 日本の現状と世界的動向からの示唆

### 1 集团的労働法の観点から

日本プロ野球選手会は1985年に東京都地方労働委員会に労働組合の認証手続きを取り、同年に同委員会から組合認証を受けている。その後、プロ野球選手会は必ずしも労働組合としての権利を行使することはなく、労働組合としての活動を本格化させたのは2000年に入ってからのことである。2002年に選手会は日本野球機構（NPB）側が団体交渉に応じないとして労働委員会に不当労働行為の救済を申し立て、その後、2004年3月に、労使間で定期的に団体交渉を実施することで和解が成立した。そのわずか数カ月後に、近鉄バファローズとオリックスブルーウェーブの統合問題に端を発した労使紛争が勃発し、選手会はプロ野球史上初めてのストライキを実施したのであった。このストライキに先立ち、日本プロ野球選手会は球団統合についての団体交渉権確認仮処分の訴訟を提起したのであるが、東京地方裁判所および高等裁判所はそれぞれ、プロ野球選手は労働組合法上の労働者であることを前提として、判断を下している<sup>33)</sup>。その後も、肖像権、FA制度、ポストティング制度、さらにWBCにかかわる問題などについて労使での協議を重ねており、こうした一連の

経緯を通じてプロ野球選手会はチーム・リーグとの関係において対等な交渉地位を獲得してきたといえる<sup>34)</sup>。

Jリーグでは2011年4月に日本プロサッカー選手会が東京地労委に労働組合資格審査の申請をし、同年9月に労働組合として認証された。申請の発端は日本代表選手の待遇改善問題に関して労使が対立したことにあつたとされる。こうして、プロサッカー選手会は、プロ野球選手会と同様に労働組合法のもとで、団体交渉を求めうる法的地位を得ることになった。2012年には団体交渉の実質化を図るために労使協議会が設置されることが合意され、その後、2ステージ制への移行とポストシーズン制導入などについて同協議会で議論された<sup>35)</sup>。なお、2016年、ラグビーのトップリーグに所属する選手らを会員とする日本ラグビーフットボール選手会が発足した。現時点では労働組合への移行を否定しているが、ラグビーにおける制度設計に選手の声が反映される仕組みが整備されつつある。

こうした潮流は、2000年以降の国際的動向のまさにメインストリームにあるといえよう。先に見た国際的動向からも明らかのように、プロスポーツにおいては、労働法制における団体交渉の枠組みを基礎として、従来の規定の見直しや新たな制度設計が合議に基づいて決定されている。そしてこのことは、労働者の権利保障という意義にとどまらず、リーグ、あるいは競技連盟側にも大きなメリットをもたらすことになる。スポーツ界特有の制度について、労使の自治において正統な意思決定が保障される限り、司法介入が抑制され、安定的運営が可能になる。そして何より意思決定への関与から生まれる当事者の納得こそが、健全な発展の淵源となるからである。

このことはプロスポーツの労使関係に限定されない。スポーツ立国戦略のもとで、競技者あるいはスポーツ環境への政府の支援・関与が増加し、スポーツの公共性が高まるにつれ、スポーツ競技団体においては透明性、説明責任、民主的手続きに裏付けられた意思決定過程の正統性が益々重要になる。折しも、JOCは本年(2017年)5月にJOCアスリート委員の選出委員の選挙を実施し

ている。国内外のあらゆるレベルでアスリートの声が十分に反映されなければならないとのIOCの勧告<sup>36)</sup>に基づいて、アスリートが意思決定に関与するプラットフォームが近年、急ピッチで整備されているのである。我が国において、これを形式的なものにとどめず、実質的なものとして機能させるには、関係者の正しい認識と不断の努力が求められる。

## 2 個別的労働法の観点から

紙幅の関係上、触れることができなかったが、国際的には、集団的労働法のほか、個別的労働法や社会保障法においても、労働者性が肯定され、プロアスリートは雇用関係法および社会保障法の対象とされるのが主流である<sup>37)</sup>。これにより、プロ選手は、最低賃金保障、雇用保障、負傷に対する補償、職場の安全環境確保などの実益を得ているのである。反対に、個別的労働法上の労働者性が否定されるということは、そうしたプロ選手が最低賃金の保障、契約期間の雇用保障を享受せず、また競技に伴う怪我は自らのリスクとして処理することが求められる。しかもその怪我は契約解消の理由にさえなりうる。

現在、アメリカではマイナーリーグの選手らが、公正労働基準法の下で、最低賃金および時間外手当の支払いを求めて訴訟を提起している。マイナーリーグには選手会が存在せず、団体交渉による労働条件改善手段を持たないため、個別的労働法上の最低基準保障を求めたのが本件である。もっとも、アメリカでは、市場原理を重視した社会政策がとられているため、最低基準設定をめぐる労働者保護の観点が欧州との比較において希薄である。たとえば、解雇規制もかなり限定的であり、選手がプレー中に怪我をしたことを理由にシーズン中に解雇されることも珍しくない。この点、市場価値の高い、メジャーリーグの選手はその交渉力により、契約期間の報酬が保障される契約(Guaranteed contract)を締結している。他方、選手会の後ろ楯を得ず、交渉力のないマイナーリーガーは、劣悪な労働環境で、かつ雇用保障のない不安定な地位にある。これらの選手らがファーストフードでの生活を余儀なくされていることか

ら、マイナーリーグは「ハンバーガーリーグ」とも呼ばれている。

これに対して、フランス、イギリス、オランダ、ドイツ、ベルギー、ポルトガル、ノルウェーなど、福祉政策とスポーツが深いかわりを持つ欧州の国々では、個別的労働法あるいは社会保障法の下で、「労働者」としての法的地位と権利をプロスポーツ選手に与えている<sup>38)</sup>。この点、日本では十分な議論がないままに、個別的労働法の対象としない運用がいわば惰性的に続いてきた。新興リーグの発足など、2000年以降のプロスポーツ選手の増加、そして多様化を受けて、立法政策を含め法的地位の明確化が急務となっている<sup>39)</sup>。

- 1) 選手組合設立当時、その背景および経緯等を扱ったものとして、長嶋憲一「プロ野球選手会の労働組合化について」季刊労働法 139号 160頁 (1986年)、松田保彦「日本プロ野球選手会の労働組合の結成について」季刊労働法 139号 155頁 (1986年)、山口浩一郎「プロ野球選手の労働組合」法学教室 66号 6頁 (1986年)、新堂・諏訪・長嶋・星野・松尾座談会「プロ野球選手の労働組合」ジュリスト 854号 10頁 (1986年) などがある。そして球界再編の労使紛争をめぐるのは、土田道夫「プロ野球選手会のストライキについて考える」ジュリスト 1278号 2頁 (2004年)、川井圭司「日本プロ野球界の望ましい労使関係構築に向けて」季刊労働法 207号 117頁 (2004年)、中内哲「プロスポーツ選手と集団的労働法」日本労働法学会誌 108号 139頁 (2006年) などがある。
- 2) 労働基準法上と労働組合法上の労働者性の判断基準が異なるため、このような運用は想定範囲ではある(労使関係法研究会「労使関係法研究会報告書」(2012年)参照)。
- 3) 日本ラグビーフットボール選手会 HP (<https://www.japan-rugby-players.com/>、2017年8月31日最終閲覧)を参照。
- 4) 公的労災補償制度については州ごとに異なる扱いになっており、州によっては補償制度の対象外とされている (See Matthew Friede, Professional Athletes are “Seeing Stars”: How Athletes are “Knocked-Out” of States’ Workers’ Compensation Systems, 38 *Hamline L. Rev.* 519 (2015))。
- 5) Federal Baseball Club v. National League, 259 U. S. 200 (1922) のあと、Toolson v. New York Yankees, 346 U. S. 356 (1953) および Flood v. Kuhn, 407 U. S. 258 (1972) の連邦最高裁判決により、反トラスト法における「野球の特例 (Baseball Exemption)」が確立した。
- 6) 例えば、Smith v. Pro Football Inc., 593 F. 2d 1173 (D. C. Cir. 1978)、Mackey v. National Football League, 543 F. 2d 606 (8th Cir. 1976) など。
- 7) サラリーキャップ制度とは、一球団が選手に対して支払う年俵および諸手当の総額に上限を設け、財力の格差による球団間の選手獲得競争の不均衡をなくすと同時に、年俵の高騰を抑制することを目的とした制度をいう。
- 8) Brown v. Pro Football, Inc., 518 U.S. 231 (1996)。
- 9) アメリカ大学スポーツの動向については、川井圭司「プロ化するアメリカ・カレッジスポーツ——ノースウェスタン大学フットボール選手の組織化 (Unionization) が意味するも

の」同志社大学大学院総合政策科学研究科編『総合政策科学の現在』119-137頁 (晃洋書房、2016年)、川井圭司「アメリカ大学スポーツのアマチュア規定はなぜ違法とされたのか——NCAAの動向と日本への示唆」現代スポーツ評論 36号 85頁 (2017年)、宮田由紀夫『暴走するアメリカ大学スポーツの経済学』(東信堂、2016年)を参照。

- 10) Walker v. Crystal Palace Football Club [1910] 1 KB 87 (CA)。
- 11) イギリスの状況については、Department of Education and Science, Report of the Committee on Football (1968), Commission On Industrial Relations, Reports No. 87, Professional Football (1974); Leanne O’Leary, *Employment and Labour Relations Law in the Premier League, NBA and International Rugby Union*, T.M.C. Asser Press, 54-66, 2017; Richard Parrish, Social Dialogue in European Professional Football, *European Law Journal*, 17: 213-229 (2011) を主に参照した。
- 12) Eastham v. Newcastle United FC Ltd [1964] Ch 413.
- 13) プロスポーツと取引制限の法理については、川井圭司「プロスポーツ選手の法的地位」230頁以下 (成文堂、2003年) を参照されたい。
- 14) See Department of Education and Science, *supra* note 11, at para 248, 256, 257, 303. なお、移籍制度の改革については、5年の移行期間を設定したうえで実施されるべきであると勧告した (at para 19)。
- 15) See *supra* note 11, at para 168, 231-239.
- 16) *Id* at para 234.
- 17) Hayden Opie and Graham F. Smith, Professional Team Sports and Employment Law in Australia: From Individualism to Collective Labor Relations?, 2 *Marq. Sports L.J.* 211, at 211-212 (1992)。
- 18) Hayden Opie 氏, Braham Dabscheck 氏への取材による。
- 19) Buckley v. Tutty, 125 C.L.R. 353 at 372. なお、Buckley 判決はこれに続けて「たとえスポーツがアマチュアだとしても、当該選手が報酬を受け、これによって生計を立てている以上、それは仕事である」とした Walker 判決を引用している (Walker v. Crystal Palace Football Club [1910] 1 KB 87, 93 (CA))。
- 20) Section 132 of the Conciliation and Arbitration Act 1904 (Cth)。
- 21) この経緯については Hayden Opie and Graham F. Smith, *supra* note 19, at 252-254 (1992) を参照。
- 22) Anderson v. Adelaide Football Club (1993) 48 IR 440.
- 23) Braham Dabscheck, Industrial Relations in Australasian Professional Team Sports, 30 *Otemon Journal of Australian Studies* 3, at 12 (2004)。
- 24) オーストラリアンフットボール選手会 (1973年設立)、ラグビーリーグ選手会 (1979年)、オーストラリア・バスケットボール選手会 (2015年に、全国バスケットボールリーグ選手会 (1989年) とオーストラリア女子バスケットボール選手会 (2009年) が合併)、プロサッカー選手会 (1993年)、ユニオンラグビー選手会 (1995年)、オーストラリアネットボール選手会 (2002年) がある。ちなみにプロリーグで労働組合がないのは、Australian Baseball League のみである。ただし、現在、これらの選手会のほとんどが登録組合ではなく、現行豪州労働法の枠組みの外で労使関係を構築している実態がある。
- 25) Hayden Opie and Graham F. Smith, *supra* note 17, at 259.
- 26) FIFPro の HP (<https://www.fifpro.org/en/about-fifpro/history>、2017年8月31日最終閲覧) 参照。



- 27) この経緯については、山崎卓也「スポーツ選手の組織化の国際化傾向——FIFProの活動を中心に」*労旬* 1785号 14頁(2013年)、Braham Dabscheck, *International Unionism's Competitive Edge: FIFPro and the European Treaty*, 58 *Industrial Relations* 85 (2003) を参照。
- 28) See Richard Parrish, *supra* note 11, at 213-229.
- 29) 国際ラグビー選手会については、HPのほか、Leanne O'Leary, *supra* note 11 at 267-270 を参照。
- 30) *Id* at 50.
- 31) Uni Global Union の日本語 HP (<http://blogs.uniglobalunion.org/japan/>, 2017年8月31日最終閲覧) を参照。
- 32) Uni World Athlete の HP (<http://www.uniglobalunion.org/news/uni-world-athletes-new-global-players-association-professional-sport>, 2017年8月31日最終閲覧) を参照。
- 33) 東京地決平成16年9月3日*労旬* 1612号 24頁、東京高決平成16年9月8日*労判* 879号 90頁。
- 34) 川井圭司「プロ野球界の望ましい労使関係構築に向けて」*季刊労働法* 207号 117頁(2004年)。
- 35) プロサッカー選手会の動向については、松本泰介「プロサッカー選手も「使用従属関係」あり」*先見労務管理* 1424号 2頁(2011年) および同「日本のプロスポーツ選手会による労使交渉とその意義」*労旬* 1785号 14頁(2013年) を参照。
- 36) See Recommendation 18 of The IOC 2000 Reforms.
- 37) Michele Colucci and Frank Hendrickx (eds.), *Regulating Employment Relationships in Professional Football: A Comparative Analysis*, *European Sports Law and Policy Bulletin*, 1/2014 によれば、チェコ共和国、スロバキア、クロアチア、トルコではプロサッカー選手が労働者ではなく、個人事業主とされている(at 457)。
- 38) Michele Colucci and Frank Hendrickx (eds.), (*id*) のほか、Jean-Yves Foucard, *Sports Law in France*, Kluwer Law International, 41-56, 2012; Rui Botica Santos, Alexandre Miguel Mestre, Francisco Raposo de Magalhães, *Sports law in Portugal*, Kluwer Law International, 211-227, 2012; Jens Evald & Lars Halgreen, *Sports Law in Denmark*, Kluwer Law International, 71-73, 2012; Michele Colucci, *Sports Law in Italy*, Kluwer Law International, 73-78, 2012; Bård Racin Meltvedt, *Sports law in Norway*, Kluwer Law International, 41-56, 2012; Roger Blanpain, *The Legal Status of Sportsmen and Sportswomen Under International, European and Belgian National and Regional Law*, Kluwer Law International, 2003 を参照。
- 39) プロスポーツ選手をめぐる、今後検討すべき個別的労働法の規制モデルについては、根本到「プロスポーツ選手と個別的労働法」*日本労働法学会誌* 108号 136頁(2006年) を参照。

\*本研究の一部はJSPS科研費 25301006 の助成を受けて実施したものである。

かわい・けいじ 同志社大学政策学部教授。主な著書にグレン・ウォン=川井圭司『スポーツビジネスの法と文化——アメリカと日本』(成文堂, 2012年)。スポーツ法学専攻。