

## ピケット・ライン尊重の労働慣行と

## 二次的ボイコット禁止の法理

— アメリカの判例理論をめぐって —

国 武 輝 久

## 目 次

- はじめに
- 第一章 ワグナー法下におけるピケット・ライン尊重に関する判例
- 第二章 タフト・ハートレー法と二次的ボイコット規制
- （一） 8条(b)(4)の二次的ボイコット規制
- （二） 8条(b)(4)の但書
- 第三章 タフト・ハートレー法下におけるピケット・ライン尊重に関する判例
- （一） ピケット・ラインの性格
- （二） ピケット・ラインの位置
- （1） 一次的被用者に対する保護
- （2） 二次的被用者に対する保護

## 第四章 ピケット・ライン尊重をめぐる判例理論の検討

(一) // 保護されない活動<sup>1)</sup>に関する一般理論

(二) // Particeps Criminis 理論

(三) // Partial Strikes 理論

まとめにかえて

## は じ め に

アメリカの労働運動の歴史にあって、その初期の労働階級の斗いは、ストライキ防衛のために、使用者及びこれと一体となった職業的スキャブ・警察権力等の組織的暴力行使に対抗して、時には流血をも伴う激しい斗いを長い間続けることを余儀なくされていた。そしてこの過程にあっては、ピケットイングこそまさにこれらの攻撃からストライキを防衛し、その基盤である団結意思を強化し、更にこの団結に対する承認を使用者から獲得し且つその団結を拡大強化するためのほとんど唯一の武器であった。そしてこの段階におけるピケットイングは、ストライキと密接不可分の関係においてストライキの補助的ではあるが直接的防衛手段としての位置を占めていたし、またそれ故にこそピケットラインは多数の人垣によるスクラムを通して文字通りピケット・フェンスを形成し<sup>(1)</sup>つつ使用者の暴力的スト破壊と斗う使命を第一義的に担っていたのである。

しかし、労働者団結の力が増大し、使用者側もその団結を承認することによって無用な紛争を回避する方向に進むにつれてピケットイングの性格ないし機能も序々に変化する。就中、ニュー・デイル期における労働政策の展開過程で連邦制定法による労働者団結に対する国家的承認とその保護助長が宣言され、またAFLないしCIOを中

心とする全国的な職業別・産業別の労働組織が確立される段階に入ると労働争議における暴力的様相も次第に姿を消し、ピケットイングもストライキの直接的防衛手段からストライキの存在を公示する示威手段に移行する<sup>(2)</sup>。即ち使用者側の組織的ピケ破りや官憲の介入が抑制され、更に労働団結が労働市場を自らの統制の下に把握することが可能となる程度まで強化された段階では、ピケットイングは次第に平穩化し、むしろコミニケーション手段としての機能が注目されるに至る。

かかる背景の下にコモン・ロー上ピケットイングを違法と断ずる判例理論の中にあつて次第にピケットイングのコミニケーション機能に着眼し、これを言論の自由<sup>(3)</sup>と平和的説得という法的枠組を与えることによつて連邦憲法修正第一条による市民法秩序内合法性を確認する判例理論が形成された。これが、一九四〇年の *Thornhill v. Alabama* 判決を頂点とするピケットイングの原則的合法性を確認する一連の判例理論の流れの中に宣言されたところであつた。

しかし、このような“平和的説得論”によるピケットイングの合法性の国家的承認を可能ならしめたのは、ニュー・ディール期における労働政策の転換を準備した、アメリカ労働階級の組織拡大強化のための斗いと、その過程における階級的連帯意識の普遍化への努力が、“労働者である限りスト破りをしない”という規範意識の定着を生み出し、更にこれが“労働者である限りいかなる組合のピケット・ラインも尊重する”といういわゆるピケット・ライン尊重の労働慣行という倫理的態度を労働階級内部に結晶化したという事実を指摘しなければならない。

そもそもピケットイングは、ストライキの防衛手段として出発したものであり、その意味ではストライキないし何らかの紛争状態が生じている事業場に、直接的紛争当事者以外の第三者が立ち入ることを阻止して紛争中の事業場における資本機能をマヒさせる効果を本来的目的とするものである。それ故、ピケットイングは紛争当事者であ

る組合員以外の第三者に対して、自発的にピケット・ラインを尊重することを通して組合の活動を支援するようにとの呼びかけを当初から含むものであり、この場合第三者がこれに応えてピケットされた事業場に立ち入ることを拒否することがあらかじめ期待され得るならば、スクラム等によるマス・ピケッティングの必要性はなく、事実上紛争状態が存在する旨を表示するプラカードをかかげての少数者によるパトローリングによる象徴的行為によってその本来の効果は達成され得る。更に進んで、もし相互的にピケット・ラインを尊重する旨の組合間協定が一般化している条件の下では、ピケッティングによらなくとも他のコミュニケーション手段、例えば新聞広告、電話、組合文書、あるいは一片のポスターによってさえも同一の効果を達成することが可能となる。更にまた、このようにピケッティングのコミュニケーション機能による効果が、ピケット・ライン尊重の慣行によって保障されることが可能となる段階においては、ピケッティングがストライキと密接不可分な補助手段として展開される必然性も稀薄となり、ストライキの直接的防衛手段と分離された独自の団結強化手段として展開される余地が生じることになる。<sup>(5)</sup>

このようにアメリカにおけるピケッティングの平穩化は、労働者の相互連帯活動をその現実的基盤として展開されたピケッティングの形態・機能の進化を前提として初めて可能となったわけであって、平和的説得論によるピケッティングの原則的合法性の確認もピケット・ライン尊重の労働慣行が、労働者の「コモン・ロー」上の一つの権利<sup>(6)</sup>として法的保護が確認されたことと表裏一体の関係において理解されるべきであらう。

しかし、ピケッティングの原則的合法性がまがりなりにも法的確認を得ていたのはそれ程長い期間ではなかった。ニューデイルの後退とともに開始された反動過程は、この言論の自由⇨平和的説得論という脆弱な市民法的枠組みによる原則的合法性の確認を断えず内部から突き崩しつつ、一九四七年タフト・ハートレー法による二次的ボイコット規制、更に一九五九年ランドラム・グリフィン法による二次的ボイコット規制の強化及び承認と組織化

ピケットイング規制等、連邦制定法によるピケットイング違法論の再編傾向に促されて、判例理論もピケットイングに対する「違法目的」論を明確に打ち出すに至って、現在では原則的合法論はもはやほとんど原形を止めぬまでに変形されてしまっている。

この後退過程はアメリカの資本階級が大恐慌による打撃から立ち直りつつ第二次世界大戦を経ることによって、強大な国家独占資本主義として立ち現われるに至り、ニュー・ディール期における政策的譲歩の奪回を目指して、労働階級に精力的攻勢をかけて来たことのまさに反映であり象徴でもある。

けだし、ピケットイング違法論の再生は資本階級の強裂な願望の法的反映として成立したタフト・ハートレー法を梃としつつ、労働階級の強力な武器の一つであったピケットイングの権利性を切り縮めることによって、労働団結の弱体化をはかる為ピケットイング違法論は最も有効な役割を担って登場したことは疑いを入れない。このようなピケットイング違法論は立法においても判例理論においても急速な進展を見ているが、それはまた、ピケットイングの内在的効果であり且つピケットイング合法論の現実有効性を平和的説得理論と表裏一体の関係において支えていた労働者相互間のピケット・ライン尊重の慣行に対する「保護」理論をも侵すに至ることは明らかであった。それではこの「労働者のコモン・ロー上の権利」とまで云われたピケット・ライン尊重の慣行が、判例理論においていかに評価されて来たのか、またそこからいかなる過程を経て後退させられてゆくのか、検討してゆくことにする。<sup>(7)</sup>

(1) ピケットイングの語源は「Picket Fence」（横木に間隔を置いて尖り材を打ちつけた塀）からの類推であるといわれている。c.f. Webster, *New International Dictionary* (2d. 1947)

(2) 佐藤昭夫「ピケット権の研究」89頁以下参照。

(c) *Thornhill v. Alabama*, 310 US 88, 84 L. 2d 1093 (1940)

(4) にもかかわらず、ピケット・ラインを尊重する被用者の行動を導き出すのは、いうまでもなく、ピケットイングの存在による精神的圧力が最も重要な要素であつて、流血と暴力によって彩られたピケット・ラインの歴史的記憶が威迫的要素としてこれを裏打ちしていることを見逃すことは出来ない。

(5) いわゆる「承認・組織化ピケットイング」(recognition and organizational picketing) がこれである。前者が使用者に対して組合の承認と団体交渉を要求する目的を有するものであるのに対して、後者が未組織労働者の組合加入を勧誘する目的を有するピケットイングであり、両者共にストライキに必然的に随伴する性格のものではない。なおこの承認・組織化ピケットイングは一九五九年法によるタフト・ハートレー法の改正によって、厳しい規制を受けることになった。(同法8条(b)(7))

(9) *Herbert S. Thatcher, Joseph E. Finley, "Respect For Picket Line"*, *Neb. L. Rev.* Vol. 32 P. 25 ~ (1952)

(7) ピケット・ライン尊重の慣行<sup>4</sup>についての論述は、極めて少数しか存在せず、しかも、その全てが一九五〇年代前半の著作でしかない。なお、<sup>4</sup>ピケット・ライン尊重の慣行<sup>4</sup>に関しては、註(6)及び以下参照。

T. W. Kennedy, "The Right to Refuse to Cross A Picket Line", *St. Louis L. J.* Vol. 2 P. 66 ~ (1952); K.

O'Conner, "Respecting Picket Line: A Union View", *N. Y. U. 7th Annual Conference on Labor*, P. 235 ~ (1954)  
: "Refusal to Cross Picket Lines: Protection of Workers from Employer Reprisals", *Yale L. J.* Vol. 62 P. 92 ~ (1952)

なお、我国における論稿として、村上昭夫「ピケット・ライン尊重の団体行動——アメリカの判例から」(秀労16号)、村上昭夫「ピケット・ラインの専重——アメリカの平和的ピケ論の前提について」(労旬194号)参照

## 第一章 ワグナー法下におけるピケット・ライン尊重に関する判例

ワグナー法時代においては、ピケット・ライン尊重に関する判例は極めて少数しか存在しない。<sup>(1)</sup>そして、これらの事件に関してNLRB (National Labor Relations Board)<sup>(2)</sup>及び裁判所は、一致して被用者のピケット・ラインを尊重する行動は法7条の下において保障された<sup>(3)</sup>、相互扶助と保護 (mutual aid and protection)<sup>(4)</sup>のための「団結活動 (concerted activities)」<sup>(5)</sup>に従事する権利の行使であり、かかる行動を理由とする使用者の解雇その他の報復処置は当然に法8条(a)(1)及び(3)違反を構成する不当労働行為であるとする見解を示しており、いささかの例外を設ける必要も認めていない。

これは、ワグナー法下において「平和的説得」言論の自由<sup>(2)</sup>論により、ピケットイングの合法性が確認されたこととの直接的反映と考えることが出来るであろう。

Montag Bros., Inc.<sup>(5)</sup>事件は、この点に関する典型的事例であった。この事件では、文房具製造販売会社の被用者をAFLが組織化しようとする運動している時、AFL傘下の印刷工組合がストライキを行ない事業場の周囲にピケット・ラインを設けた。このストライキは正当な交渉代表組合による是認は存在せず、また使用者側の何らかの不当労働行為が行なわれたという証拠も存在しないと認定されたが、このピケット・ラインを越えることを拒否した24名の被用者中2名の被用者の復職が拒否されたため、差別的取扱として8条(a)(1)及び(3)違反が申し立てられた。NLRBはこの2名の被用者が、以前この事業場を組織化しようとして試みて失敗したCIO系の組合の組合員であること、また彼等の行動がピケット・ラインを越えた場合の報復が予見され恐ろしかったこと更に彼等の父や夫がAFLに所属する組合員であること等に基づくものであるとの証言を採用し、彼等の行動は法の保護する団結活動に該

当しその復職拒否は差別的であったと認定し復職及びバック・ペイを命じ、控訴裁判所もこれを支持している。

また L. A. Young Spring & Wire Co. 事件では監督的被用者 (supervisors) のピケット・ライン尊重に対しても法7条の保護を確認している。この事件では会社の一一般被用者 (rank and file employees) の代表組合 (UAW — アメリカ自動車・航空機・農器具合同労働組合) のストライキに際して、監督的被用者達は彼等の所属組合 (FAA — アメリカ職長組合) を通じて会社側及びUAWと接触し、その結果UAWのストライキ解決まではピケット・ラインを越えないことを決定したが、会社側はFAAとの団体交渉を拒否したため、法8条(a)(1)及び(a)(5)の不当労働行為として争われた。

NLRBは、会社側の抗弁として提出された、FAAはピケット・ライン尊重を組合員に指示することによってUAWによって支配されている事実が証明されたが故にFAAは独自の団体交渉代表としての資格がない、という主張を退けて次のように述べて使用者側の団体交渉拒否による不当労働行為の成立を認めた。「ある組合がその組合員に対して、他組合の設けたピケット・ラインを越えないよう指示することは、第一の組合が第二の組合に支配されていることを証明するものではない。一つの組合が他組合の設けたピケット・ラインを尊重することは、ほとんど労働組合倫理 (trade union ethics) のルールとして定着している。敵対的な全国的組合組織に加盟している組合間においてさえも、このルールをほとんどの場合固守するものである」。

このように、NLRB及び裁判所はピケット・ラインを尊重する被用者の行動が、労働者としての連帯行動の表明をその動機としている事実を認め、これをワグナー法下において保護されるべき慣行として認めたのである。

かかる判例理論の根拠付けを最も明瞭な形で展開したのは Peter Cailer Kohler 事件における第二巡廻控訴裁判所の判決であった。即ち裁判所は、「ある工場の他の全部の労働者が、苦情を有する仲間の労働者に協力して彼



を支持するためにストライキを行なった場合、たとえ苦情を有する労働者が、結果において何らかの直接的利害関係の生じる唯一人の労働者であっても、残りの労働者達がその行動によって……彼等が助力を与える仲間の一人を支援することを一人一人が確信している場合、彼等は「相互扶助と保護」のための「団結活動」に従事しているのである。そして、このような確証せられた団結こそまさに字義通りの意味での「相互扶助と保護」のための活動であることは何人も疑うことは出来ない。そして「同情ストライキ」あるいは「二次的ボイコット」に従事する場合もまた同じ確信に導かれているが故に、直接的紛争がそれ自体としては彼等と関係のない場合でも、一人の敵を万人の敵とする（make the enemy of one the enemy of all）労働者の数を拡大することによって各々の労働者の力を増大させることになる。これはある共同体がいかにしてその力を強大にしてゆくのかという一つの例証である。それをチェックする適当な方法があるとしても、各々の別途の力の伸長が「相互扶助と保護」のための一つのステップであることも確かなことである」と述べて、ピケット・ラインを尊重する労働者の行動の「相互扶助的性格」を同情ストライキないし二次的ボイコットと関連させつつその位置付けを明らかにしている。

このように、労働組合側のピケット・ライン尊重の慣行の定着化への努力は、組合規約更には労働協約において「ピケット・ライン尊重条項」を編入する努力を積み重ねつつ、終にはその司法的承認をも獲得して、ワグナー法下においてはピケット・ライン尊重の慣行は「コモン・ロー上の労働者権」といわしめるに至っていた。

しかし、このようなピケット・ライン尊重の「コモン・ロー上の権利」は、一九四七年のタフト・ハートレー法制定以後重大な変更を加えられることになる。

(一) なお以下に引用する判例は主として *NLRB (National Labor Relations Board Report)*、及び *ILRM (Labor Relations Reference Manual)* の *Club Troika, Inc., 2 NLRB 90 (1936)*; *Surpass Leather Co., 21 NLRB*

1238 (1940); Rock Hill Printing & Finishing Co., 29 NLRB 673 (1941) Carter Carburetor Corp., 48 NLRB 354 (1943); enforced, 140 F2d 714 (CCA 8th 1944) Pinaud, Inc., 51 NLRB 235 (1943); Montag Bros., Inc., 51 NLRB 366 (1943); enforced, 140 F2d 730 (CCA 5th 1944); Gardner-Denver Co., 58 NLRB 81 (1944); L. A. Young & Wire Co., 70 NLRB 868 (1946)

(2) 全国労働関係局(以下NLRBないし局と略称する)。一九三五年ワグナー法に基づいて設置された行政機関で不当労働行為制度、交渉単位制度を維持するために設けられた。なお岸井貞男「NLRBの機構と手続」学会誌労働法二八号二九頁以下参照

(3) 法7条は以下の如く規定する。「被用者は、自主的に団結し、労働組合を結成し、これに加入しまたはこれを援助し自ら選出した代表者を通じて団体交渉を行ない、団体交渉又は相互扶助と保護のためにその他の団結活動に従事する権利を有する。」  
なお、タフト・ハートン法はこの条項に消極的団結権保障をも附加している。

(4) ワグナー法第8条(a)(1)及び(3)は以下の如く規定している。「第8条(a)左の行為を使用者の不当労働行為とする。(1)第7条で保障する権利の行使につき被用者に干渉・抑圧・強制を加えること。(2)省略(3)雇入雇用継続その他の雇用条件に関して差別を設けることにより、労働組合の組合員たることを奨励しまたは妨害すること。(但書以下省略)」なお(1)号は8条(a)の不当労働行為に関する包括的規定であって、他の各号違反は当然(1)号違反に該当するものと考えられている。本多淳亮「米国内不当労働行為制度」六八頁以下参照

(5) Montag Bros., Inc., 51 NLRB 336 (1943); enforced, 140 F2d 730 (CCA 5th 1944)

(6) L. A. Young Spring & Wire Co., 70 NLRB 868, 874 (1946)

(7) 使用者側の団体交渉拒否の不当労働行為規定で「使用者が第9条(a)の規定に従って、被用者の代表と団体交渉を行うことを拒否すること」を不当労働行為とする。

(8) NLRB v. Peter Cailier Kohler Swiss Chocolate Co., 130 F2d 503 (CCA 2nd 1942); enforcing, 33 NLRB 1170 (1941)

## 第二章 タフト・ハートルレー法と二次的ボイコット規制

## 一、8条(b)(4)の二次的ボイコット規制

アメリカ連邦議会は一九四七年第八〇議会においてワグナー法を改正してタフト・ハートルレー法を成立せしめた。そしてこれ以後労働階級がワグナー法時代に獲得した諸権利に対する資本階級の攻撃が強まり、判例理論の上でもこれらの諸権利の剥奪ないし削減過程が進行することは周知の通りである。それはピケット・ライン尊重の権利に對しても例外ではなく、主として二次的ボイコット規制との関連においてその制限が主張されることになる。

既ち、タフト・ハートルレー法は、ワグナー法時代には存在しなかつた労働組合側の不当労働行為規定を新設し、その8条(4)(b)において二次的ボイコットを規制する条項を挿入することによって労働組合側の争議行為に大きな制約を加えた。<sup>(1)</sup>

8条(b)(4)は以下の行為を労働組合とその機関の不当労働行為として規定する。

「以下の目的でストライキを行い、または何らかの財産・物品・原料・商品について使用・製造・加工・輸送その他の取扱ないし労務の提供を、その雇用期間中において集団的に拒否し、もしくは使用者の被用者を勧誘して以上のことをなさしめること。

- (A) 使用者または独立企業者を強要して労働団体に加入させ、あるいは使用者その他の者を強要して他の生産者・加工業者・製造業者の生産品の使用・売却・取扱その他の取引を中止させもしくは他人と取引することを中止させること

## (B) 「以下省略」

この条項は非常に難解で、学説判例はこの条項をめぐる混迷を極めていゝ。要するに、本条は組合が何らかの取引関係を阻害する目的を持ってストライキを行なったり、ピケッティング等によってストライキを呼びかけたりする組合活動を不当労働行為として禁止する旨を規定している。しかし、およそ全てのストライキ、ピケッティング等はその目的の一つとして何らかの取引関係を遮断する意図を持つものであり、この意味では本条項は全てのストライキ、ピケッティング等の組合活動を禁圧するものであるかの如く考えられ得る。にもかかわらず本条項のかかる解釈は、不当且つ法的にも実現不可能な暴論でしかあり得ないことは明らかである。本条項の制定にあたっての議会の立法過程における説明も、又その後の判例理論における解釈態度も、一致して本条項が全てのストライキ・ピケッティング等の禁止を意図するものではなく、争議に直接的関係を有しない中立的第三者としての二次的使用者の利益保護のために「二次的性格」を有するストライキ・ピケッティング等を禁止するにわゆる「二次的ボイコット」の規制を意図するものであるという見解を明瞭に宣言している。<sup>(2)</sup>しかし、この8条(b)(4)(A)が「二次的性格」のストライキ・ピケッティング等のみに向けられていると考えたとしても、凡そ全てのストライキは、それが使用者の取引関係にある二次的使用者に対しても何らかの波及効果を及ぼすものであり、更に又全てのピケッティング等は第三者に助力を求めるための説得手段である以上何らかの意味において「二次的效果」を必然的に惹起する。ここにおいて先ず、8条(b)(4)(A)によって禁止される「二次的性格」の組合活動とその禁止の対象とされることのない「一次的性格」の組合活動を区別する基準が明らかにされなければならない。第二に、特にピケッティングが二次的使用者の被用者にピケット・ライン尊重を訴える場合、それは「二次的效果」として二次的使用者の業務の一部を構成する集荷・配達その他の作業の停止をもたらしこととなる。それ故このようなピケッティングの二次的

効果との関連の上で8条(b)(4)(A)はどのような役割を果たすかという問題が解決される必要がある。

これらの点に関して、先づ一九五一年に連邦最高裁判所は「この規定は、一方において労働組合ないし被用者が労働争議に関与している使用者に対して効果的圧力をかけ得るという利益を保護しつつ、他方においては中立的使用者が労働争議の経済的圧力から自由であるという利益を保護するという」議会の二重の目的(dual congressional objectives)<sup>(4)</sup>に「<sup>(4)</sup>に於て理解しなければならない」とする8条(b)(4)(A)解釈の基本原則を打出した。そしてこの基本原則に従ってNLRBは、一次的活動と二次的活動の区別の基準に関してピケッティングの位置に着眼し、原則としてピケッティングが紛争当事者である一次的使用者の事業場に近接した位置に固定されている限り一次的目的を有する合法的ピケッティングであるとし、それが二次的使用者の事業場にまで拡大された場合にのみ二次的活動として禁止された目的を持つと判断される、という基準を明らかにした。<sup>(5)</sup>そして、ピケッティングがかかる意味において一次的活動と評価される限りそれがたとえピケット・ライン尊重を訴えることによって二次的効果を惹起しこれによって二次的使用者に影響を及ぼしたとしても、「それは『偶発的(incidental)』<sup>(6)</sup>効果にしか過ぎず、合法的な一次的ピケッティングを違法な二次的活動に変えるものではない」という判断を示している。<sup>(7)</sup>

しかし、連邦最高裁判所はNLRBのかかる判断に対しては若干懐疑的な態度を示していたし、NLRBも後にはその見解を修正して、ピケッティングの位置からの判断よりもむしろピケッティングの目的が二次的使用者に向けられたものであるかどうか、という判断に重点を移してゆく。その結果、一次的使用者の事業場におけるピケッティングであっても「組合は中立的使用者に対する打撃を最小限に抑える義務がある」という新たな基準を導入して、そのような努力が組合によってなされない場合はピケッティングの目的が二次的性格のものであると認定される、という見解を示すに至る。このように、この問題に関するNLRBの見解は当初のそれよりも組合側に対して厳格

な態度を示すように変化し、二次的使用者保護のタフト・ハートレー法の政策目的を強く前面に打ち出して来るようになったのである。

しかし、一九五九年のランドラム・グリフィン法の制定によって本8条(b)(4)は重大な変更をこうむるに至る。即ち改正された8条(b)(4)は次の行為を労働組合とその機関の不当労働行為として禁止する。

「以下の目的で (i) ストライキを行ないもしくは、財産・物品・原料・商品について使用・製造・加工・輸送その他の取扱ないし労務の提供をその雇用期間中に拒否し、もしくは商業または商業に影響ある産業に従事する人によって雇用される個人を勧誘または奨励して (ii) 商業または商業に影響ある産業に従事する人を威迫・強制・抑圧し、以上のことを行なわせること。

(A) (省略)

(B) ある人を強要して他の生産者・加工業者・製造業者の生産品の使用・売却・処理・運送その他の取扱を中止させもしくは他人と取引することを中止させること(以下省略)」

この一九五九年法による改正によって、以前にもまして組合の二次的活動に対する規制は強化されることになった。すなわち、旧規定下においては組合は「被用者 (employees)」「<sup>(9)</sup>に該当しない」「個人 (individuals)」「及び「使用者」<sup>(10)</sup>に対して、8条(b)(4)(A)において禁止された二次的活動を行なうことは本条違反とされていなかった。しかし、新規定は8条(b)(4)(i)及び(ii)においてこれらの活動をも禁止することを明記したのである。

特に8条(b)(4)(i)における「個人」を対象とするいわゆる「消費者ポイコット」等の二次的活動の禁止は、「個人」に対してピケット・ラインの尊重を訴えるピケットイングの禁圧をも目論むものであるか否か、が再び問題となる余地があった。しかし、裁判所及びNLRBはこの新規定の下においても、これまでの二次的ポイコットに対す

る基本的判断を維持しており、特にピケット・ライン尊重を訴えることによって結果的に二次的被用者が集荷・配達作業等を拒否した場合でも、かかる“二次的効果”のみによって本条違反を認定してはいない。<sup>(11)</sup>特に連邦最高裁判所は一九六四年に二次的被用者の専用の通用門におけるピケットイングであっても8条(b)(4)(B)に違反しない、とする判断を示した<sup>(12)</sup>ことよって、改正法以後においても8条(b)(4)(B)が“二次的効果”を禁止するものではないことが明らかにされているといえよう。

以上のように8条(b)(4)における二次的ボイコット規制は、“位置”ないし“目的”からの規制に止まっており、二次的“効果”として二次的被用者のピケット・ライン尊重を惹起するピケットイング活動を違法な二次的活動と評価する動きは判例理論としては生じていない。しかし“目的”と“効果”の差異は微妙であり、<sup>(13)</sup>二次的被用者に対するピケット・ライン尊重の勧誘がピケットイングの偶発的“効果”ではなく第一義的“目的”として行なわれた場合には、たとえピケットイングの“位置”が一次的使用者の事業場に限定されていても違法な二次的ピケットイングとなる、とするNLRBの決定<sup>(14)</sup>が存在することに注意する必要がある。

## 二、8条(b)(4)の但書

ピケット・ライン尊重を訴えるピケットイングは8条(b)(4)の二次的ボイコット規制との関係で問題とされる余地があることは以上にみた如くであるが、それではピケット・ラインを尊重する被用者の権利は本条といかなる関係にあるのだろうか。

本来8条(b)は、労働組合ないしその機関を名宛人として、その不当労働行為を規定するものであり、それは個人

としての被用者を名宛人とするものではない。それ故本条は個々の被用者のピケット・ライン尊重の権利とは全く関わりないはずである。にもかかわらず8条(b)(4)には一つの但書が存在しており次の如く規定する。

「但し、本(b)項のいかなる規定も、本法によって使用者が承認することを必要とする被用者の代表によって是認または同意されたストライキに使用者の被用者が従事する場合、ある者が(自己の使用者以外の)使用者の事業場に立ち入ることを拒否することを違法とするものと解釈してはならない」

この但書の立法趣旨に関しては起草者の一人であるタフト上院議員による説明がある。「8条(b)(4)には一つの但書が付属している。それは、もし当該使用者の被用者達が排他的承認の資格ある組合によって是認されているストライキに従事している場合、(彼自身の使用者以外の)他の使用者の事業場に立ち入ることを拒否することは何人にとつても違法とされるものではない旨を明らかにしている。換言すれば、この但書はそのストライキが少数者集団による“山猫スト”でない限り、ピケット・ラインを越えることを拒否することないしスト破り活動に従事することを拒否することは不当労働行為とみなされるものではない、という趣旨のものである」として、この但書をピケット・ライン尊重の被用者の権利と関連するものとして位置付けているが、しかしこのような位置付けに基づいてこの但書解釈を行なったとしても幾つかの重要な疑問点が残る。

第一に、この但書は使用者が承認することを必要とする被用者の代表による是認ないし同意をその条件の一つとしている。そして本法におけるこの資格は適正交渉単位の決定如何及びそこにおける多数組合の存在如何にかかわっている。<sup>(16)</sup>しかし、この但書は組合側が適正交渉単位における多数組合の存在如何を立証する責任を負担しなければならぬのか、それとも多数組合の存在という条件が満足されていると信ずるに足る合理的根拠があれば良いのか、に関して何も明らかにしていない。第二に、ピケット・ラインが適切な被用者代表としての多数組合によって



是認されている限り、個々の被用者のピケット・ライン尊重の行動に対する評価は、ピケット・ラインの性格如何とは無関係である如くに思われる。それ故、ある場合には違法なピケット・ラインであってもこれを尊重した被用者は但書の保護を受けられるのに対して、逆に合法的ピケット・ラインであってもそれが多数組合による是認がない場合（例えばタフト・ハートレー法下においては少数組合による一次的承認ピケットイング等は違法とされない）かかる合法的ピケット・ラインを尊重する被用者は但書の保護を受け得ない、という不合理が生ずる。

第三に、この但書の最も不可解な点はこれが8条(b)(4)の二次的ボイコット規制条項の中に位置づけられていることである。8条(b)はそもそも個人としての被用者の行為を違法ないし不当労働行為とする規定を含んでいない。それ故当初から本条の対象とされていない個人としての被用者の行動をいかなる不当労働行為の責任から免除することが可能なのであろうか。

このように8条(b)(4)における二次的ボイコット規制条項があいまいである上に、更に重ねてその但書がまさに混乱の極ともいべき様相を呈している以上、制定法上ピケット・ラインを尊重する被用者の権利はいかなる評価を与えられているのかを制定法の規定のみによって理解することはほとんど不可能に近い<sup>(17)</sup>。かかる制定法の二重の不備、立法技術の拙劣さから、この問題に関する議会内部における対立抗争の激しさとその妥協の産物としての条文の複雑な性格を読み取ることは可能であろうが、これを矛盾なく解釈する役割は全てNLRB及び裁判所に任せられることとなったのである。

(1) タフト・ハートレー法は更にこの8条(b)(4)違反に対しては、ノーリス・ラガーディア法（反差止命令法）の適用を排除してNLRBに対して強制的差止命令（mandatory injunction）の申請を連邦地方裁判所に提出することを義務付けている。（同法第10条）更に8条(b)(4)違反の組合活動に関する民事免責の剥奪をも明記している（同303条参照）。

(2) にもかかわらずタフト・ハートレー法は本条では二次的ボイコットなる語を使用していないし又法全体を見渡してもかかる言葉の使用例は存在しない。

- (3) 例<sup>54</sup>は 93 Congressional Record 3835, 及び<sup>55</sup>ハートランド議員の発言参照。c.f. NLRB v. International Rice Milling Co., 341 US 655 (1951); NLRB v. Denver Bldg. Trades Council, 341 US 675 (1951); International Bhd. of Elec. Workers v. NLRB 341 US 694 (1951); Local 74, United Bhd. of Carpenters, A. F. L. v. NLRB 341 US 707 (1951)
- (4) NLRB v. Denver Bldg. Trades Council, 341 US 675, 692 (1951)
- (5) Pure Oil Co., 84 NLRB 315 (1949); International Rice Milling Co., 84 NLRB 360 (1949) 更に二次的使用者の事業場と二次的使用者のそれとの区別が明瞭でないところを common situs なる ambulatory situs の場合にはより複雑な要素が考慮せらる。c. f. Gould and Preisner Co., 82 NLRB 1195 (1949); Shultz Co., 87 NLRB 502 (1949)
- (6) Pure Oil Co., 87 NLRB 315 (1949); c.f. NLRB v. Teamsters, Local 145 (Howland Dry Goods Co.,) 28 LRRM 2450 (CCA 2nd 1951)
- (7) NLRB v. International Rice Milling Co., 341 US 655 (1951)
- (8) Crystal Palace Mkt., 116 NLRB 856 (1956); c. f. Incorporated Oil Co., 116 NLRB 1844 (1956)
- (9) Joliet Contractors Ass'n v. NLRB 202 F 2d 606 (CCA 7th 1953); cert. denied, 346 US 824 (1953)
- (10) NLRB v. Business Mach. & Office Appliance Mechanics Conference Bd., 228 F 2d 553 (CCA 2d 1955); cert. denied, 351 US 962 (1956)
- (11) NLRB v. Local 825, Operating Engineers, 55 LRRM 2116 (CCA 3rd, 1964); Local 741, Plumbers &

- Pipefitters, 137 NLRB 1125 (1962)
- (21) Steel Workers v. NLRB, 55 LRRM 2698 (U S Sup. Ct., 1964)
- (13) 特に一九五九年法によって新設れた8条(b)(7)(c)は目的規制に関連して、その第一の但書において「ピケット・ライン」の二次的「効果」を規制する旨を明らかにしていることは注目すべきである。c. f. Barker Bros. Corp. v. NLRB, 55 LRRM 2544 (CCA 9th 1964)
- (14) Local 175, Teamsters (McJunkin Corp.), 128 NLRB 522 (1960); Steelworkers (US Steel Corp.), 127 NLRB 823 (1960)
- (15) Report of the Committee on Labor and Public Welfare, Sen. Rep. No. 105, 80th Cong. 1st Sess 23 (1947)
- (16) タフト・ハートレー法第9条(a), (b)は交渉単位内における排他的交渉代表資格を「適正な単位内における被用者の過半数によって指名又は選出された代表」と定めている。
- (17) この但書解釈に関する論争は以下の論稿を参照「Primary and Secondary Labor Action—The Case of the Neglected Proviso” 1 Lab. L. J. 339～(1950); Petro, “Taft Hartley and the Secondary Boycott” 1 Lab. L. J. 835～(1950); Tower, “The Puzzling Proviso” 1 Lab. L. J. 1019～(1950); Petro, “The Enlightening Proviso” 1 Lab. L. J. 1075～(1950)

### 第三章 タフト・ハートレー法下における

#### ピケット・ライン尊重に関する判例

タフト・ハートレー法制定以後、ピケット・ラインを尊重する被用者に対する法7条による「保護」を否定する

判例が次第に増加し、ピケット・ライン尊重の労働慣行は“コモン・ロー上の労働者権”としての資格の剥奪過程が進行する。

先ず第一に“平和的説得理論”によるピケットイング合法論が後退する中で、ピケットイングの“性格”が“一次的且つ合法的”でない場合には、ピケット・ラインを尊重する被用者の行動も“保護されない”ものとなる、とする一連の判例が現われる。

第二に、ピケット・ラインの性格が“一次的且つ合法的”であつても、ピケットイングの“位置”との関連で、ピケットされた事業場に雇用関係のない二次的被用者のピケット・ライン尊重は、二次的使用者の労務指揮権に反する“partial strike”として法7条の下において“保護されない”活動となる、とする判例理論が幾つかの連邦裁判所によって推進されつつある。これは明らかに二次的ボイコット規制の間接的影響が、個人としての被用者の権利関係に投影されたものと見ることが出来る。更に一つの裁判所は一步進めて、一次的被用者であつても、紛争当事者の組合によって代表されている交渉単位に所属しない被用者のピケット・ライン尊重をも“保護されない”活動と評価している。また、一次的被用者に対する“保護”の例外として監督的被用者の特別義務を強調するのも連邦裁判所の大勢を占めている。

それ故、タフト・ハートレー法下におけるピケット・ライン尊重に対する“保護”の範囲はワグナー法時代とは比較にならぬ程狭められつつある。そして、ピケット・ライン尊重の労働慣行はタフト・ハートレー法下においては、使用者・被用者そして組合の権利関係が“一次的・二次的関係”という重層構造の中で複雑な関連を示しつつピケット・ライン上で交錯することになり、最も複雑微妙な法領域の一つを形成しつつあるといえよう。

### 一、ピケット・ラインの性格

タフト・ハートレー法制定後、NLRBはピケット・ラインを尊重する被用者の権利は「一次的且つ合法的」性格のピケット・ラインである限り保護される、という見解を明らかにしており、<sup>(1)</sup>ここから間接的に「二次的性格」のピケット・ラインを尊重する被用者の権利は保護されないとする態度が推測されるが、しかし実際に二次的ピケット・ラインを越えることを拒否した被用者に対する保護を否定した事例は未だ現われてはいない。しかし、このような結論はタフト・ハートレー法が二次的ボイコートを禁止したこと<sup>(2)</sup>の直接的反映として当然推測されるであろう。もつとも他組合による二次的ピケット・ラインを尊重するよう組合員に指示を与えた組合が、違法な二次的ピケッティングに助力したとして8条(b)(4)(A)違反を認定されている若干の事件が存在することに注意すべきである。

Howland Dry Goods Co. 事件<sup>(2)</sup>では、運送会社が組合承認を拒否したため、国際貨物運転手労働組合(略称IBT)はピケッティングを開始し、運送会社のトラックを賃借している二次的使用者の事業場にもピケット・ラインを設けた。二次的使用者の被用者である運転手は同じ組合の別個の支部に所属しており、組合の指示を受けてこのピケット・ラインを越えることを拒否したため、会社側は組合に対する二次的ボイコット違反の告発(claimant)を申立てた。NLRBはこの事件において、二次的使用者(デパートメント・ストア)は、組合と運送会社の紛争に直接関係を持つものではなくかかるピケット・ラインは二次的ボイコートの一部を構成する二次的承認ピケッティングとして違法であったと認定し、更にかかる二次的ピケット・ラインを尊重するよう指示した第二の支部も、違法な活動を行なっている第一の支部に助力を与えたこと<sup>(3)</sup>によって8条(b)(4)(A)違反の責任があると決定している。これに対して二次的ボイコットではないが、目的、手段において「違法」ないし「不当」なピケット・ラインを尊重した被用者の権利に対する保護を否定するNLRBの態度はかなり明確である。

Pacific Telephone Co. 事件<sup>(3)</sup>では "hit and run"<sup>(4)</sup> ストライキに伴なうピケット・ラインの尊重が問題となつた。この事件では電話会社の交換手を代表する組合（アメリカ通信労組、CWA）が新しい労働協約の締結を求めて会社と争議中。"会社側を混乱におとし入れるために"配下の組合員に別々の日に、代替労働者が現われるとすぐ職場復帰する形での一時的作業放棄を行なうよう指示し、そしてこのような "hit and run" ストライキ戦術に対応する断続的ピケット・ラインをはった。そしてCWAは、長距離電話労働者を代表する他組合（鉄道電信労働組合、ORTT）に対してこのピケット・ラインを尊重するよう文書で申し入れを行ない、組合の指示に基づいてORTT組合員は、ピケット・ラインがはられている時はこれを尊重し、それが撤去されている時は職場復帰を行なうという行動をとった。これに対して使用者はピケット・ラインを尊重した被用者達をレイ・オフし、その復職要求を認めることを遅延させたため、差別的取扱として不当労働行為が申立てられた。NLRBはこれに対して "hit and run" ストライキは、目的は正当であつたとしても手段の点で不当であるとして、"保護されない活動"であり、かかる保護され得ないCWAの活動に加担してそのピケット・ラインを尊重した被用者は、たとえそのピケット・ラインの特殊な性格に関して知覚していなかつたとしても、法の保護を受け得るものではない、として不当労働行為の成立を否定した。

また、Granite City Steel Co. 事件<sup>(6)</sup>においても、NLRBは労働協約における "スト禁止条項 (no-strike clause)" が定める苦情処理手続を経ないで行なわれた協約違反のストライキに際して、ピケット・ラインを越えることを拒否した職長 (foremen) の解雇は不当労働行為にはならないとして、職長のピケット・ライン尊重の行動は彼等自身の "相互扶助と保護" のためのものではなく、保護されないストライキを行なっている一般被用者の利益のためにこれに助力を与えるものであつたという理由付けを示している。

更にColumbia Picture Corp.事件<sup>(7)</sup>では違法な「管轄ストライキ (jurisdictional strike)」<sup>(8)</sup>に際してピケット・ラインを尊重した被用者の解雇及び復職拒否が問題となった。NLRBはこの事件においては、ストライキ解決の際に全てのストライキ参加者を即時復職させる旨の協定に使用者が同意を与えたという特殊な事情を考慮して、たとえピケット・ラインの性格が違法であっても、本件の場合ピケット・ラインを尊重した被用者もこの協定によって差別的解雇・復職拒否を受けない資格が生じたとして不当労働行為の成立を認めた。しかし控訴裁判所はこれに反対して、たとえ使用者がかかるストライキ解決協定に同意したとしても、違法な管轄ストライキに同情を示して他組合のピケット・ラインを尊重することは、「山猫ストライキ (wild-cats strike)」<sup>(9)</sup>であり、その復職拒否は不当労働行為となるものではない、としてNLRBの決定を破棄している。

以上のようなNLRB及び裁判所の態度から、ピケット・ラインの性格が「違法ないし保護されない」ものである場合、ピケット・ラインを尊重する被用者の権利もまたその反射的效果として保護を失なう、という判断を示すものと考えることが出来よう。

### 三、ピケット・ラインの場所

#### (1) 一次的被用者に対する保護

被用者が自己の雇用関係の存在する事業場の周囲にはられた他組合のピケット・ラインを尊重する権利に関して

は、NLRB及び裁判所は原則としてそのピケット・ラインが一次的且つ合法的なものである限りストライキ参加者と同一の資格において法7条の保護の下にあるとして、タフト・ハートレー法制定後もその従来からの姿勢を崩していない。

West Coast Casket Co, Inc. 事件は<sup>(10)</sup>このようなNLRB及び裁判所の態度を最も明瞭な形で示したものだといえよう。この事件は組合員の解雇に抗議する目的及び本件使用者の事業場の非組合員を組織化する目的で組合（国際家具職労働組合）がピケットイングを行ない、使用者に組合承認を要求した。使用者は組合承認を拒否して、被用者にピケット・ラインを越えるよう命じたが一人の被用者（非組合員）は使用者の一つの事業場のピケット・ラインは越えたが、他の一つの事業場のピケット・ラインを越えることはそのピケットの人数からして困難であると判断してこれを越えることを拒否して解雇された後の復職要求も拒否されたため、不当労働行為として救済を申立てた。NLRBはこれに対して次の如く述べる。「かかる行動によって彼はストライキを行なっている被用者達に對して、伝統的方法において助力と支持を与え且つ彼等に協力したのである。ピケット・ラインを越えることの拒否もしくは他の合法的手段によって、ストライキ中の被用者達に同情もしくは支持を与えた被用者に対して、我々は法7条による保護を一貫して与えて来た。これと異なる判断を示すことは、我々にとって、議会は一次的ピケットイングに従事する労働組合の基本的権利を保護したにもかかわらず、この権利を効果的にするための被用者の通常における反射的行動からはこの保護を剝奪した、と考えることになる」として本件解雇は8条(a)(1)及び(3)に違反するものとしてその復職を命じた。更に控訴裁判所もこのNLRBの決定を支持して、「ピケット・ラインを越えることを拒否する被用者は、事実上ストライキに参加し且つ法によって保護された団結活動に従事するものである。それ故かかる被用者に対して解雇その他の威迫をもつてのぞむことは通常8条(a)(1)違反に該当することになる」と判



示している。

この事件以後においても現在に至るまで NLRB 及び裁判所はかかる基本的姿勢を崩すことなく、一貫してピケット・ラインを越えることを拒否した一次的被用者に保護を与えている。<sup>(12)</sup>

しかしこのような姿勢が若干の動揺を示すのはピケット・ラインを尊重する被用者が監督的被用者 (supervisor) である場合、及びピケット・ラインが同一使用者の別個の交渉単位を代表する組合によって設けられた場合である。

タフト・ハートレー法はその 2 条において監督的被用者を同法において定義される「被用者」から除外した。この結果、監督的被用者は一般的被用者とは区別された法的地位に置かれ、一般的被用者の争議等に際してすこぶる微妙な関係に立たされることとなった。

NLRB は当初、監督的被用者のピケット・ライン尊重の権利を否認する態度を示していた。Carnegie-Illinois Steel Corp. 事件は<sup>(13)</sup>一般的被用者を代表する組合 (アメリカ鉄鋼労働組合連合) がストライキに入り、使用者は監督的被用者達に溶鉱炉を永久的破壊から守り、且つガス供給サービスを停止しないため工場における 24 時間勤務を命じたが、会社はこれによって正常な生産活動を継続する意思はなかった。この間監督的被用者中 89 名はピケット・ラインを越えることを拒否して解雇され、更にこれらの解雇に抗議して一般被用者のストライキに参加した他の監督的被用者は降職処分を受けたため、不当労働行為の申立が行なわれた。これに対して NLRB は、監督的被用者 89 名の解雇は正当であったとして、ストライキ中に彼等に与えられた任務は工場を損傷から保護し且つ公衆に対する基本的サービスを維持することであり、このような使用者に対して負うべき義務と監督的被用者としての地位に伴う固有の責任は、法によって彼等に付与され得る他のいかなる保護よりも重要なものであり、彼等の行動が団結活動として行なわれたか否か、またその理由如何にかかわらず、彼等の行動は法の保護から除外される如き「重大

な義務違反 (a serious breach of duty) を構成するものであったと判示した。しかし他方、降職処分を受けた被用者に対しては、かかる活動は監督的被用者としての、彼等自身の相互扶助と保護のための活動であったと認定し、差別的取扱として不当労働行為の成立を認めた。そして控訴裁判所もかかる NLRB の決定に支持を与えたのである。<sup>(14)</sup>

しかし、その後 NLRB は監督的被用者のピケット・ライン尊重に対して好意的態度を示すように変化してゆく。Texas Co. 事件<sup>(15)</sup>では、一般被用者のストライキに際して以前一般被用者の組合員であった一人の監督的被用者がピケット・ラインを越えて労働することを拒否して解雇された。その後彼は一般的被用者としての再雇用を申出たがこれも拒否されたため不当労働行為の成否が争われた。NLRB は、タフト・ハートレー法は監督的被用者によって行なわれる組合活動やその他の団結活動の性格を違法なものに変化させることを意図するものではない、として「彼の再雇用の拒否が保護されない団結活動を行なったという理由のみに基づいて行なわれたことは、監督的被用者による組合活動に対する制限が特別の性質に基づくものであることを完全に無視したものである」という理由付けを示して、監督的被用者のピケット・ラインを越えることの拒否は一般的被用者のストライキの利益において「団結活動」に包摂される、として不当労働行為の成立を認めた。

また New York Telephone Co. 事件<sup>(16)</sup>では電話会社の一隅の従業員食堂の監督的被用者が、電話交換手組合のストライキに際してピケット・ラインを越えることを拒否して解雇され不当労働行為の成否が争われた。NLRB は、彼女はピケット・ラインを尊重することによってストライカーの保護された活動に協力したのであり、それ故本件解雇に不当労働行為の成立を認めることは、タフト・ハートレー法が監督的被用者の地位に変更を加えた効果を無視することにはならないと述べ、更に本件を Carnegie-Illinois 事件と区別して、後者においては維持される

べきサービスは必須であるという特段の事情が存在したが、本件においては食堂の機能は便宜のためのもので必須のものではない、として彼女の復職要求に支持を与えている。

Illinois Bell Telephone Co. 事件<sup>(17)</sup>ではNLRBは更に前進した。この事件で使用者は各事業場の所在地及び命令系統の異なる二つの交渉単位を有していた。一つの交渉単位を代表する組合（イリノイ電話交通労働組合、ITTU）は経済的目的のためにストライキを行ない、もう一つの別個の組合（シカゴ電話交通労働組合、CTTU）によって代表される交渉単位の事業場にもピケット・ラインを設けた。そしてCTTUによって代表される交渉単位に所属する8名の監督的被用者がITTUのピケット・ラインを越えることを拒否して使用者による降職処分を受けたため、不当労働行為を申し立てた。NLRBは、使用者側のスト禁止条項違反及び正当な交渉代表権限を毀損する違法な山猫ストライキであったという抗弁を退けて、これら8名の監督的被用者はその共通の使用者に対して経済的ストライキを行なっている被用者に協力することによってストライカーとして彼等と同一の資格を獲得したと認定しそれ故かかる行為によって使用者に対する監督的被用者としての特別の義務に違反したことにはならないと指摘し更に次のように述べる。「交渉代表の指名は、少数集団からそれ自体違法ではない団結活動によって、団体交渉過程ないしその結果に関係のない保護利益を主張する権利を自動的に剝奪することにはならない。被用者達はその労働条件を改善するために努力する相互扶助と支持の一般的关系は、彼等自身の経済的利益を達成することに直接向けられていない場合でも保護されるべき利益として長い間認められて来た。この関係は、伝統的にストライキ組合のピケット・ラインを尊重するという形態において表現されており、そしてこのようなピケット・ラインを越えることの拒否は、使用者がこれを理由として差別的手段で報復することが出来ない団結活動の一形態である、と局及び裁判所によって繰り返し判断されて来た。∴ピケット・ラインを越えることを拒否した被用者がストライ

キ組合によって代表される交渉単位に所屬していないという事実は主要事実となるものではない」として、同一使用者の別個の交渉単位を代表する組合のピケット・ラインという特殊事情の下でも、ピケット・ラインを越えることを拒否する監督的被用者の行動は保護されることを確認した。

(18)しかし、連邦裁判所は概してこのようなNLRBの判断に対して否定的態度を示している。Texas Co. 控訴事件で連邦第九控訴裁判所は、監督的被用者の解雇は、その地位に伴う特別義務違反の責任として正当なものであり、たとえ復職要求が一般的被用者としての再雇用を求めたものであっても異なる結果を生ずるものではない、としてNLRBの決定を破棄している。

更に Illinois Bell Telephone Co. 控訴事件<sup>(19)</sup>では極めて注目すべき理由付けによって交渉単位が別個である場合、ピケット・ライン尊重の行動は保護されないと指摘する。すなわち裁判所は「これらの被用者達が団結してあるいは集団的に行動したという証拠は存在しない。彼等はいわゆるピケット・ラインを越えることを拒否する活動を行なうにあたって、相互にもしくは第三者と話し合ったという事実は存在しない。記録によれば、各人は個人としての資格において行動したという事実が疑問の余地なく明らかである。……また彼等の証言によれば、ピケット・ラインを越えることの拒否は、原則の問題であって、ピケット・ラインがITTUやその他の組合によって維持されているものであるか否か、ということによって左右されるものではなかったという事実は明らかである。」として、ピケット・ライン尊重の行動の団結活動としての性格を否定し、更に続けて「しかし我々の見解とは反対に被用者達が「団結活動」に従事していたと仮定したとしても、我々はこの記録から、特に局によって認められた見解においても、何故にかかる活動が彼等の「相互扶助と保護」のためのものであったと判断し得るのか、理解することは不可能である。彼等は彼等自身の利益において被告から何らかの援助や保護を求めなかったしまたその資格

もなかった。この資格は当該被用者達がその一部を構成する交渉単位において、正当に選出され且つ現存する交渉代表機関であるCTTUの単独の機能に存するものであった」として、別個の交渉単位に所属する被用者達の利益のために行なう活動は「相互扶助と保護」の活動とは認められない、という理由付けによって、監督的被用者としての特別義務にふれることなく、NLRBの決定を破棄したのであった。

この Illinois Bell 控訴判決の意味するところは、交渉代表機関が正式に選出されている場合には、他組合のピケット・ライン尊重の行動は保護されないとするものであって、法7条の認める「相互扶助と保護」のための「団結活動」としての性格を否定し、それを交渉単位制度に基づく団体交渉過程の枠内に制限しようとするものであり、ピケット・ライン尊重の権利に対する重大な挑戦であった。

しかし、このような控訴裁判所の見解が示された後においても、NLRBの従来からの態度は自己の雇用の場所におけるピケット・ラインを越えることを拒否する一次的被用者の権利に関する限り、それが監督的被用者の行動であっても、<sup>(20)</sup>また交渉単位が別個の場合であっても、<sup>(21)</sup>一応維持されていると見ることが出来る。また他の裁判所も後者の事件においては、これに支持を与える態度を示していることは記憶されるべきであろう。<sup>(22)</sup>

## 二、二次的被用者に対する保護

タフト・ハートレー法制定後、二次的被用者が自己の雇用関係の存在しない取引先の使用者の事業場に設けられたピケット・ラインを尊重する権利は、一次的被用者の場合と違って原則として法7条の保護を受け得ない、とする判例理論が「partial strike」理論を軸として形成されつつある。

しかし、連邦裁判所のこのような態度に対して、NLRBは一時動揺を示したかほぼ一貫してこれに反対する態度を示している。それ故、この二次的被用者の権利こそが、ピケット・ライン尊重をめぐる判例理論の最大の

論争点となっている、と評することが出来よう。タフト・ハートレー法制定後、このような二次的被用者のピケット・ライン尊重の行動が問題となった最初の事件は、*Cyril de Cordova & Bros.* 事件<sup>(23)</sup>であった。この事件では一次的使用者の事業場（ニュー・ヨーク株式取引所）での争議に際して組合（全米金融労働組合）が一次的使用者の事業場にピケット・ラインをはり、これを越えることを拒否した二次的使用者（株式仲買人）の被用者（組合員）が解雇され、不当労働行為の申立が行なわれた。NLRBの予審官（*trial examiner*）<sup>(24)</sup>は法8条(b)(4)の但書に言及し、「この但書は、議会被用者がピケット・ラインを越えることを伝統的に好まないという事実を明瞭に承認し、そして——本件における如く、但書の定める条件を満足する場合には——、被用者がピケット・ラインを越えることを拒否することは、公共政策の見地からも正当化され得る一つの行動形態である、とみなしたことの反映である。但書が定める条件の下で、一方では組合が被用者にピケット・ラインを越えることを拒否するよう勧誘・奨励することが出来る」と判断しながら、他方ではこれを越えることを拒否する被用者は法の下におけるその保護を喪失する、と判断することは不合理である」として、二次的被用者によるピケット・ラインの尊重は、単に彼が組合員であるという原則の問題を根拠としてではなく、むしろ関連企業における労働条件の改善の影響が彼の労働条件にも好結果をもたらす可能性があるという意味において、彼は関連企業の紛争の成否に実質的且つ正当なる関心を持つものであることを示していると指摘し、それ故二次的被用者にかかる行動は法7条における相互扶助と保護のための団結活動として認められるべきである、と報告した。これに対してNLRBは、この予審官の結論に支持を与えつつも、ピケット・ラインを尊重する被用者の権利は8条(b)(4)の但書とは無関係に、法7条によって保護されると述べ、「使用される手段または求められている目的が違法ないし不当なものでない限り、法は労働組合の企図を助成するために行なう被用者の活動を同一使用者の別個の交渉単位、あるいは本件における如く別個の使用

交渉単位である場合にさえ、その保護を拡大するものであるとする判例は十分に確立されたものである」として、更に予審官の但書解釈論はこれを否認して「我々は法の改正が行なわれたという理由に基づいて、この点に関する以前の我々のルールから逸脱する必要はないと考える。またたとえ法8条(b)(4)の但書が問題となるとしても、それは少なくとも本件における如き活動にいかなる制約を加えるものでもないことは明らかである」として、本件解雇は8条(a)(1)及び(3)に違反する不当労働行為であるとして復職命令を出している。

また *Rockaway News Supply Co.* 事件<sup>(25)</sup>では、一次的使用者(新聞社)の事業場にはられた一次的被用者の代表組合(印刷工組合)のピケット・ラインを越えることを拒否した二次的被用者(新聞・郵便配達員組合の組合員)の解雇が争われた。使用者は彼の行動は使用者と彼の所属組合の間に結ばれた労働協約の「スト禁止条項」<sup>(26)</sup>に違反するものであり、また協約違反ではないとしても雇用契約上の義務違反として違法な“partial strike”であるとの抗弁を提出した。しかしNLRBは、被用者がピケット・ラインを尊重する権利は同一組合または同一交渉単位内の組合員相互間の場合にのみ認められるのではなく、他組合のピケット・ラインを尊重する場合にも保護が与えられるという原則的立場の再確認を行ない、更に協約違反の抗弁に対しては、協約それ自体が局の以前の決定<sup>(27)</sup>によって無効とされているとしてこれを退け、更に“partial strike”の抗弁に対しては「記録によれば、彼の(雇用契約上の)義務の一部不履行は、被申立人によって命じられた作業を遂行することの不服従的拒否ないし就業規則に従うことの拒否、あるいは一方において職場に止まりつつ他方において彼の雇用条件を一方的に指定または変更しようとする願望に基づくものではないことは明らかである」として、使用者は被用者に対して彼の義務の全部を履行するかそれともその仕事の全てを放棄してストライカーとして行動するかという“all or nothing”の選択を迫ることが可能であったにもかかわらず、その選択を提示せずに即時解雇を行なったことは不当であるとして不

当労働行為の成立を認めたとのである。

しかし連邦第二控訴裁判所は、我々は、被用者が彼自身の使用者以外の者の事業場において、彼自身が所属する組合以外の組合によって設けられたピケット・ラインを越えることを拒否することは、法7条において明瞭に保障されている。労働組合に助力を与え……且つ……相互扶助と保護の目的のためにその他の団結活動を行なう権利“を行使するものであるとする局の見解に同意する。かかるピケット・ラインを越えることの拒否は……組合員労働者にとつては慣習的なものであり、またそれはしばしばピケット・ラインを設けた労働組合に対する助力行為であり、これは広義の意味でのしかし本質的意味としての相互扶助と保護のための行動である”ことを認めつつ、しかし被用者のかかる権利も絶対的・無制限なものではなく、使用者の就業規則制定権との関係において制限を受けるものであり、被用者がピケット・ライン尊重の権利をその就業時間中に行使することは就業規則に違反して被用者の雇用条件を自らが一方的に決定して行なう “partial strike” となる。それ故被用者はピケット・ライン尊重の権利を就業時間外に行使すべきである、として使用者側の “partial strike” に関する抗弁を全面的に受け入れる態度を示した。更に続けて裁判所は、使用者は “all or nothing” の選択を被用者に提示すべきであるという局の解決方法を批判して、被用者がこの選択に従って労務提供を全面的に拒否してストライカーとしての立場に立つとしても、彼は彼の所屬する組合に彼を支援してストライキを行なうよう呼びかけることは8条(b)(4)(A)違反として禁止されるから、一人の被用者のかかる個人的行動としてのストライキは無効であり、それ故局の解決方法は “非現実的” であるとしてこれを却け、「ピケット・ラインを越えることを拒否する被用者の権利は、彼が仲間の被用者達に彼等自身の事業場において彼と行動を共にするよう呼びかける権利と比較して、より高度な品位ないし重要性を有するものではない。…我々は前者は後者と同一の制限に服すべきであると考える」と判示し、実質的には二次的被用者のピケット・ライン尊重の権利をほぼ全面的に否定する見解を示して、局の決定を破棄し本件解雇は不当労働



働行為に該当しないと判決した。

この事件は被用者のピケット・ライン尊重の権利に関するリーディング・ケースとして始めて連邦最高裁判所の判決を受けることとなった。<sup>(29)</sup> 最高裁は上告審としての判決にあたって、「両当事者は、ピケット・ラインをめぐる使用者と被用者の諸権利に関する理論的な問題を一挙に解決する如き判決を要求しているように思われる。しかし本判決はいささかもかかる原則を宣言するものとして読むことは出来ないし、また読まれるべきでもない」と前置きして、ピケット・ライン尊重の被用者の行動に関してこれを正面から論ずることを回避した。しかし、局の“*all or nothing*”の選択という解決方法は、控訴裁判と同じく「非現実的且つ法的根拠を欠くもの」としてこれを否認し、控訴裁判所とは異なる視点として労働協約におけるスト禁止条項違反とする使用者の抗弁を取り上げ、局が以前にこれを全体として無効であるとした本件労働協約には留保条項として、協約の一部が無効とされても他の条項は有効性を維持する旨の協約の可分性に関する但書が存在すると指摘し、局がこの但書を無視したことは誤りであり、本協約中の“スト禁止条項は効力を保持していることを確認した。そして本協約の締結にあたって組合側は“スト禁止条項”と関連させて“ピケット・ライン尊重条項”を挿入しようとして失敗したという特段の事情が存在する故に、この“スト禁止条項”はピケット・ライン尊重を許容する趣旨のものではないと考えられると認定し、更に法8条(b)(4)の但書に言及し、「この但書は、協約当事者が相互に同意する場合に、ピケット・ラインを越えることを要求しない旨の一項を協約中に設けることを許容する趣旨のものであることが明らかである。そして本法には協約当事者がある特定種類の取引関係において適當と認める場合これと反対の趣旨の規定を設けることに同意することを妨げる他のいかなる規定も存在しない。それ故かかる協約条項に違反する被用者を法7条に違反することなく解雇することは可能となる」として、結果において控訴裁判所の判断に支持を与えた。

しかしこの判決における三判事の少数意見はこのような多数意見を批判して次のように述べた。被用者のピケット・ライン尊重はすでに法7条の下における権利の行使として慣習となっており、これは組合にとって貴重な資産である。そしてタフト・ハートレー法もこれを否定する趣旨のものではなく8条(b)(4)の但書は特にその旨を明らかにしている。それ故、本件解雇はピケット・ラインを尊重した被用者の行動を理由として行なわれたものである限り不当労働行為を構成するものであった、として局の見解に対する支持を表明し、本判決は、議会がタフト・ハートレー法においてなおも効力を持続させたピケット・ラインを尊重する被用者の権利を誤れる協約理論によって剝奪する悪しき先例を残すものである、と。

この *Rockaway* 最高裁判決は、それがピケット・ライン尊重の被用者の権利に関する初めてのそして今日まで唯一の最高裁判決であり、たとえ、" 一般的ルールを宣言するものではない" と強調したものであったとしても、その後の *NLRB*・下級審の姿勢に深い影響を及ぼすものであったことは否定出来ない。

即ち *Auto Parts Co.* 事件<sup>(30)</sup>では *NLRB* はそれまでの見解を変更して "partial strike 理論" を始めて採用する。この事件は、自動車部品製造会社のトラック運転手である二次的被用者が、取引先の一次的使用者(自動車販売会社)の事業場にはられた自己の所属組合(国際機械工組合)のピケット・ラインを越えることを拒否した。使用者は他の組合(*IBT*)と協約を結んでいたもので、彼に所属組合を変えるよううながしたが、彼はピケット・ラインを越えることは自分の原則に反することであり、それはどの組合に所属するかということと違う結果は生じない、と答えてこれを拒否し依然としてピケット・ラインを越えることを拒否し続けたため解雇され、これを不当労働行為であると申立てた。*NLRB* はこれに対して、本件におけるピケット・ラインを越えることを拒否した彼の行動は、彼が任命された集荷・配達作業の遂行を一部拒否するものであり、それは使用者の業務命令を直接的に無視

する行為であつて、かかる行動は法によって保護されるものではないとして“partial strike”理論を採用し、更に、かかるピケット・ラインの拒否が取引先の事業場の組合活動を支援するためのものであり、またそれが彼自身の所属組合の意思に従つたものであつたとしても、このような事實は重要なものではない、としてその抗弁を否定するといふ、従来の見解とは異なる態度を示し本件解雇は正当であつたと判断した。更にNLRBは8条(b)(4)の但書解釈においても従来の見解を変更し、8条(b)(4)(A)及びこの但書は立法の不備によって著しくあいまいにされているが、この但書は8条(b)(4)(A)の二次的ボイコット規制に対する例外規定として、但書の定める所の、使用者が承認することを必要とする多数組合がピケット・ラインを尊重する伝統的手段を行使することは、8条(b)(4)(A)違反の責任を問われるものではないことを確認する趣旨のものであつて、ピケット・ラインを尊重する被用者個人の行動はその範囲内で考えられることになる、といふ新しい但書理論を示している。

更に Redwing Carriers, Inc. 事件<sup>(31)</sup>でも最初NLRBは“partial strike”理論を維持する態度を示した。この事件では一次的使用者（化学品製造会社）と組合（化学労働者組合）の争議の際、その事業場の出入口にピケット・ラインがはられた。一次的使用者の要請に基づいて二次的使用者（運送会社）はその被用者であるトラック運転手（IBT組合員）にピケット・ラインを越えて集荷・配達作業を行なうよう指示したが、ピケット・ラインを越えようと試みた被用者達はピケッツによって威迫され暴行を受けたため、ピケイト・ラインを越えることを断念しこれを使用者に告げて解雇され、不当労働行為として救済を申し立てた。NLRBは、被用者側のタフト・ハートレー法<sup>(32)</sup>第502条の定める“異常に危険な条件（abnormally dangerous conditions）”が存在したとする主張に対して、かかる条件が存在したことを立証する十分な証拠は存在しないとしてこれを退け、Auto Parts 事件を引用し“partial strike”理論に再び依拠して、「彼等の行動が集団的なものであつたか否かにかかわりなく、ピケット

・ラインを越えるべしとする使用者の指令を拒否したことによって、彼等は保護されない行動を行なったものである」と述べて、本件解雇は正当であると判示した。しかし、被用者側はこの決定を不満として再審の申立(Petition to review)を提出した結果、NLRBはこれを受理し今度は別の理由付けにより原決定を維持する結論を再度確認した<sup>(33)</sup>。即ち再審事件でNLRBは次のような理論を示す。被用者達のピケット・ラインを越えることの拒否は法7条によって保護された「団結活動」を行なう権利の行使であることは認めるが、しかし使用者もまたその取引関係を維持継続する権利を有しており、両者の権利はバランスを保つよう考慮される必要があり、本件の場合、使用者側には組合に対する敵意があったという証拠は存在しないが故に、使用者による被用者達の解雇はピケット・ラインを尊重したことへの報復処置ではなく、一次的使用者との間の取引関係を維持することのみを目的としたものであった、として原決定の結論を維持し、また控訴裁判所もこの再審決定における理由付けに支持を与えたのである<sup>(34)</sup>。

この新しいNLRBの理論は<sup>(35)</sup>Overnight Transportation Co.事件において、その効果を發揮している。この事件では二次的使用者の被用者であるトラック運転手(IBT組合員)が、取引先である一次的使用者(運送会社)の事業場の被用者達を組織化する目的で設けた他組合のピケット・ラインを越えることを拒否した。使用者は代替用員を派遣して配達作業を完遂したにもかかわらずピケット・ラインを尊重した被用者を解雇したため不当労働行為として争われた。NLRBは本件の場合、解雇が取引関係の維持のために必要であったという使用者側の主張を退けて、使用者の被用者に対するピケット・ラインを越えるよう命じた指令は反組合的意図に基づく違法な強要であったとして不当労働行為の成立を認めた。

更にL. G. Everist Inc. 事件では<sup>(36)</sup>NLRBの新理論はより発展的な形で示される。この事件では二次的使用者(運送会社)は一次的使用者(建設会社)とその建築現場に建築資材を搬入する契約を結んでいた。しかし、一次

的使用者と争議に入った組合(鉄鋼労働組合)がその建築現場にピケット・ラインを設けたため、二次的被用者達はその所屬組合(IBT)にピケット・ラインを越えるべきか否かの指示をあいだが、組合はピケット・ラインを尊重するよう命じたため、彼等はこれに従った。使用者はこれに対して彼等にピケット・ラインを越えるかトラックを使用者の事業場に戻すかの選択を求め、後者の選択に従った被用者を解雇しこれを監督的被用者と臨時作業員を代替することで配達作業を継続して、彼等の無条件的復職要求を拒否し、その後しばらくして彼等を永久的に代替するための正規の運転手を雇用した。そこで解雇され復職要求を拒否された被用者はNLRBに不当労働行為の申立を提出した。NLRBは、このような事情の下では解雇の正当性を問題にする必要はなく、使用者が彼等を永久的に代替させる以前の時期に彼等の無条件的復職要求を拒否した事実によって8条(a)(1)違反の責任が生じたことを認め、**Redwing** 再審事件で被用者のピケット・ラインを越えることの拒否は保護された活動であることを認めている。それ故 **Redwing** 再審決定が結果において是認した被用者のピケット・ラインを越えることを理由とする解雇は、保護された団結活動に従事したことを理由として被用者を解雇してはならない、という一般理論に対して一つの例外を認めたものである。それ故これは正当な理由に基づく解雇ではなく、単にかかる被用者を代替することによって取引関係を維持する使用者の優先的権利を推進するために、許容された行為(permissible act)であるに過ぎない。それ故本件における被用者も使用者の取引活動を許容する程度までは少なくとも代替される可能性があるが、もし彼等が永久的に代替されなかった場合には無条件的復職の資格がある点で、経済的ストライカーと同一の位置に立つものである<sup>(37)</sup>という見解を打ち出したのである。

しかし、NLRBのこのような新見解は本件控訴事件においては連邦裁判所の受け入れるところとはならなかった。即ち、連邦第8巡回控訴裁判所は、NLRBの新理論は全く法的根拠を欠くものであると批判して、**Rock-**

away 最高裁判決を引用しつつ次のように述べる。「我々は、労働協約に違反するピケット・ラインを越えることの拒否と、雇用契約に通常含まれる義務に違反するピケット・ラインを越えることの拒否の間には、いかなる差異も見出し得ない。一方は明示的であり他方は黙示的であるに過ぎない。いずれの場合においても使用者の取引活動は不利な影響を蒙るのであり、そして局が使用者の解雇を正当と認めることは、使用者の蒙るかかる損害を前提にすることである。もし使用者の取引活動が継続される必要があると判断される場合には、かかる損害は現在の被用者もしくは新規雇用者に転嫁されなければならないのである」。更に本件の場合 *Rockaway* 事件におけると同じく、解雇が使用者の反組合的意図に基づくものであったという証拠は存在せず、また本件解雇は条件付解雇ではないから使用者が彼等を復職させる義務を負うていると考えることは出来ない故に、「被用者のピケット・ラインを越えることの拒否は、単に彼等がその使用者と雇用関係に入っておらずまたその組合に所屬する者でもないにもかかわらず、第三者たる使用者に反対して行なう同情的活動であつたに過ぎない。その行動は彼等自身の使用者に対するストライキでもなかつたし、また彼等の配達先の使用者に対するストライキを構成するものでもなかつた。またそれは、彼等自身の所屬する組合、その労働協約または使用者と彼等の雇用関係に対して何らかの効果を持つ行動でもなかつた。かかる拒否行動はこれを理由として正当に解雇され得るし、そして現実においてもその解雇は作業を継続すべき彼等の契約義務に違反する労務提供の拒否を理由とするものであつた。そしてかかるレイ・オフないし解雇は雇用関係の完全な切断であり、被告人はその解雇が反組合的意図もしくは被用者を差別しその組合員資格を攻撃する意図に起因するものでない限り、解雇の絶対的権利を有するものである。我々は、その労務提供の拒否においてこれらの被用者を経済的ストライカーの資格と同一視し、彼等は永久的代替者が雇用される以前であれば彼等自身の選択する時点においていつでも労働に復帰することが出来るような「法的薄暮地帯 (a legal twilight

noon) に置かれているという局の見解に対する支持を強要するいかなるコメント・条理・制定法上の根拠も見出し得ない。それは *Rockaway* 事件において最高裁が「控訴裁判所が認めた如く、かかる関係において解雇と代替を区別することは非現実的且つ法的根拠を欠くもの」と指摘した通りである」と述べて局の決定を破棄し、その理論を全面的に否認する態度を示したのである。

- (1) *Eustace de Cordova*, 91NLRB 1121(1951); *Rockaway News Supply Co.*, 95NLRB No.50 (1951)
- (2) *Howard Dry Good Co.*, 85 NLRB 1037(1949) しかしこの事件におけるNLRBの決定は控訴裁判所によって二次的ビケット・ラインではなかつた理由で破棄された。 (28 LRRM 2450) c.f. *Hammermill Paper Co.*, 100 NLRB 1176 (1952)
- (3) *Pacific Telephone Co.*, 107NLRB No. 301(1954)
- (4) "hit and run strike" は使用者に対する一種のいやらせ戦術として行われる断続的ストライキである。 c.f. *Auto Workers v. Wisc. E. R. B.*, 336 US 245(1949)
- (5) 一時解雇 (lay off) は労働者の既得権を害さずに使用者が一方的に雇用関係を終了させるものである。レイ・オフされた被用者は概して特定期間において優先的に再雇用される権利を有する。通常は一般的な経済事情または企業内部の事情の結果、必要に基づいて行われる。
- (6) *Granite City Steel Co.*, 87 NLRB 894(1949)
- (7) *Columbia Picture Corp.*, 82 NLRB 568(1949)
- (8) 管轄ストライキ (jurisdictional strike) とは適正交渉単位における交渉代表としての資格を二つ以上の組合が争って使用者に組合承認を要求して行なわれるストライキであって、特に合同前のAFL系とCIO系の組合間で激しかった。タフト・ハートレー法は8条(b)(9)において、この管轄ストライキを不当労働行為として禁止している。

c.f. A. Howard Myers, "Labor Law and Legislation" (4th ed. 1968) p.652~; Charles O. Gregory "Labor and the Law" (2nd revised ed. 1961) p. 113~

- (6) NLRB v. Warner Bros. Pictures, Inc., 28 LRRM 2575(CCA 9th 1951)
- (7) West Coast Casket Co., Inc., 97 NLRB 820(1951)
- (11) NLRB v. West Coast Casket Co, Inc., 205 F2d 902, 32 LRRM 2353(CCA 9th 1953)
- (21) D. & D. Transportation Co., 100 NLRB 920(1952); Kitty Clover, Inc., 103 NLRB 1665(1953); Bruns Coal Co., Inc., 106NLRB 590(1953); Swift Co., Inc., 124 NLRB No.46(1959); NLRB v. John & Swift Co., Inc., 46 LRRM 2090(CCA 7th 1960); NLRB v. City Yellow Cab Co., 59 LRRM 2001 (CCA 6th 1965)
- (23) Carnegie-Illinois Steel Corp., 84NLRB 851(1949)
- (24) Arbrecht v. NLRB 181 F2d 652, 26 LRRM 2158(CCA 7th 1950)
- (25) Texas Co., 93 NLRB 1358(1951)
- (29) New York Telephone Co., 89 NLRB 383(1950)
- (27) Illinois Bell Telephone Co., 88 NLRB 1171(1950)
- (28) Texas Co., v. NLRB 30 LRRM 2513(CCA 9th 1952)
- (29) NLRB v. Illinois Bell Telephone Co., 189 F2d 124, 28 LRRM 2079(CCA 7th 1951)
- (28) Summit Mining Corp., 119 NLRB 1668(1958)
- (24) A. O. Smith Corp., 132 NLRB 339(1961)
- (28) NLRB v. Mooney Aircraft, Inc., 51 LRRN 2615(1962)
- (23) Cyril de Cordova & Bro., 91 NLRB 1121(1951)



- (24) NLRBの予審官の役割は公式手続の最初の段階として不当労働行為事件の審問手続を主宰する。そしてその結果について中間報告書 (intermediate report) を作成し、当事者がこれに異議を申し立てない場合、報告書に含まれる勧告命令 (recommended order) が局の命令となる。(タ・ン法10条②)
- (25) *Rockaway News Supply Co., 95 NLRB 336(1951)*
- (26) ワグナー法時代においても法7条の権利を制限する理論として partial strike の法理はしばしば問題になっており、労働者はストライキを行う権利を有するが、しかし一方で職場に止まりつつ賃金を受け取りながら仕事の一部を拒否することは、許されず、使用者は彼ら “all or nothing” を要求して得るとなっている。なお後に詳論する。
- C. G. Conn v. NLRB 108 F2d 390 (CCA 7th 1939); NLRB v. Montgomery Ward & Co., 157 F2d 486 (CCA 8th 1946)
- (27) *Rockaway News Supply Co., 94 NLRB 1056 (1951)*
- (28) *NRLB v. Rockaway News Supply Co., 179 F2d 111 (CCA 2d 1952)*
- (29) *NLRB v. Rockaway News Supply Co., 345 US 71(1953)*
- (30) *Auto Parts Co., 107 NLRB No.78(1953)*
- (31) *Redwing Carriers Inc., 130 NLRB 1208(1961)*
- (32) タフト・ハートレー法92条は以下の如く規定する。「本法のいかなる規定も……(中略)……雇用の場所における労働が異常に危険な条件下にあるという理由で一人もしくは複数の被用者が誠実に労働の場から去る場合、かかる被用者の行動を本法の下におけるストライキとみなしてはならない」。
- (33) *Redwing Carriers, Inc., 137 NLRB 1545(1962)*
- (34) *Teamsters, Local 79 v. NLRB 54 LRRM 2707(CCA DC 1963)*

- (35) Overnight Transportation Co., 154 NLRB No. 98(1965)
- (36) L. G. Everist, Inc., 142 NLRB 193(1963)
- (37) NLRB v. L. G. Everist, Inc., 56 LRRM 2866(CCA 8th 1964)

#### 第四章 ピケット・ラインの尊重をめぐる判例理論の検討

ワグナー法においては労働組合の争議手段としてのピケットイングは「平和的説得」言論の自由」という法理論的構成に基づいて判例理論が形成され、ピケットイング活動の原則的合法性に対する国家的承認が確認された。そしてこのようなピケットイングが行なわれている事業場で、ピケットの説得「要請」に依拠してそのピケット・ラインを尊重し、争議中の使用者に協力して「スト破り活動」に従事することを拒否する個人としての被用者の行動もまた労働運動における伝統的な組合活動として慣行化しており、このような被用者の活動は法7条における「相互扶助と保護」のための「団結活動」に該当し、使用者による報復的処分は許されないとする判例理論も確立されていた。そして、労働組合もまたこのような伝統的労働慣行を保護・育成するための努力を払い、今日ではその大部分の組合が、組合憲章ないし組合規約に罰則を伴うピケット・ライン尊重条項を規定しており、また使用者と協定して労働協約中にピケット・ライン尊重条項を設けて、ピケット・ラインを越えるよう被用者に強要する被用者の行為を排除することもなされていた。<sup>(2)</sup>

そしてこのような個人としての被用者のピケット・ライン尊重の行動が慣行として定着しその法的保護が宣言されて、始めてピケットイングを“平和的説得”として把握する法理論が確立する現実的基盤が生まれたということが出来る。いわば“平和的説得理論”と“ピケット・ライン尊重の慣行”は、シャム双生児の如く一体となって相互的に補充し合いつつ、争議手段としてのピケット・ラインの現実的有効性を支えていたのである。

しかしタフト・ハートレー法の成立を境としてこのピケットイングをめぐる二つの要素の相補関係に対する攻撃が強まり、次第にその権利性が剥奪され“平和的説得論”は“違法目的論”によって解体形骸化され、“ピケット・ライン尊重の慣行”もまた次第に脅やかされるに至る。

この過程は、タフト・ハートレー法の制定からランドラム・グリフィン法の制定によってより一層強化されてゆく、労働団結に対する資本陣営の一連の攻勢過程の中に位置付けられる。

この反動過程を推進する基軸はほぼ三つの角度から考察することが出来る。

第一に、被用者個人の意思決定権を強調しこれを前面に押し出すことによって労働団結における団結強制機能を弱体化し排除する方向へ向うさまざまな法的規制処置である。これは、タフト・ハートレー法が法7条において消極的団結権保障を規定し、その8条(b)において労働組合側の不当労働行為を定め特に組合保障制度（ショップ制）に対する制限禁止を規定したことから、更に各州法における勤労権法（Right To Work Law）を中心とする一連の制限立法（restrictive legislation）が生み出されてゆく法的背景の中にある。そしてこの角度からするピケットイング規制の方向は被用者個人に対する団結強制を目的とする組織化ピケットイング（organizational picketing）の禁止への指向であり、労働組合による組織化キャンペーンに対する排撃の方向である。

第二の基軸は、労使関係及び団体交渉過程の安定化を標榜して登場するところの、ワグナー法によって導入され

た団体交渉単位制度をより一層強化する方向である。これはNLRBによって主宰される適正交渉単位決定・交渉代表機関選出制度及びこれに対する認証(certification)制度などによる団体交渉過程に対する国家的統制の強化と、交渉単位における少数集団による組合活動に対する制限を目論むものといふことが出来る。そしてこの角度からするピケッティング規制の方向に、承認ピケッティング(recognition picketing)の禁止があり、交渉単位における少数組合ないし外部組合(outsider union)による使用者への圧力を排除し、労働団結の犠牲において労使関係・団体交渉過程の安定化を達成しようとする法的処置の強化がある。

そして、一九五九年ランドラム・グリフィン法に基づくタフト・ハートレー法の改正の結果、この二つの角度からのピケッティングの規制処置が、その新設8条(b)(7)による承認と組織化のピケッティング禁止条項として結晶化する。これは立法によるピケッティングに対する“違法目的”規制の最後の表現形態であった。

そして、第三の基軸が、中立的第三者保護を名目として使用者の経済的取引関係の安定を図るため、労働団結の争議行為に対して重大な制限・禁止を課す“二次的ボイコット”規制があつたのである。この第三の基軸こそタフト・ハートレー法によって直先に登場し、更にランドラム・グリフィン法によって一層強化されるところの、真正面から直接的に労働団結に対する攻勢としての法的処置であり、そしてこの角度からする二次的ピケッティングの禁止が“ピケット・ライン尊重の慣行”に対する攻撃として、法的反響を判例理論の中に生み出して来たわけである。

しかし、タフト・ハートレー法8条(b)(4)とその但書の関係においても明らかな如く、ピケット・ライン尊重の慣行に対する攻撃は、ピケッティングそれ自体に対する攻撃と表裏一体の關係にありながら、それが法的規制として判例理論において結実してゆく過程は、“平和的説得論”からのピケッティング理論が“違法目的論”へ向つて後

退する過程より一サイクル遅れて出現していることは確かである。<sup>(4)</sup>

これは、皮肉なことにタフト・ハートレー法の制定を境として推進される反動過程が三つの複合的基軸をその法的基盤としていることによって、第一の基軸として主張されている被用者の自主的意思決定権の尊重という法的論理が労働団結に対する規制にはね返って逆規定的に作用し、ピケッティングの内在的效果であり且つその有効性の基盤を支えている個人としての意思決定による被用者のピケット・ライン尊重の慣行に対する攻撃の歯止めとしての役割を果している、とみる事が出来る。

しかし、一サイクル後れたこのピケット・ライン尊重の慣行に対する攻勢も、一九五〇年以後顕在化し、判例理論の後退を招いている。そしてこの判例理論における後退現象は、ピケッティング違法論が跡付けた過程に部分的に対応しながら、むしろ大勢においては独自の判例理論を形成しつつある。

判例理論における、被用者のピケット・ライン尊重の行動に対する制限の方向は次のように整理することが可能であろう。

第一に、ピケット・ラインを尊重する被用者の行動は法7条において“保護された”、“相互扶助と保護”のための“団結活動”を行なう権利の行使であることを原則として確認しつつ、この権利は独立した権利ではなくピケッティングそれ自体の合法性判断とかかわって、ピケット・ラインの性格が“一次的且つ合法的”でない場合にはピケット・ラインを尊重する被用者の行動もその限りで“保護されない”ものになるとする、いわば一種の“particeps criminis (犯罪加担者)<sup>(5)</sup>”理論の採用である。

第二に、ピケット・ラインの性格が“一次的且つ合法的”であった場合でも、これとは独立してピケット・ライン尊重の行動が評価され、その保護が否定される場合があるとする理論が幾つかの連邦裁判所の判例において形成

されて来ている。この理論はピケット・ラインの“合法性”如何とは別個に、ピケット・ラインの位置と被用者の雇用関係に着目し、(1)ピケット・ラインの位置が被用者の雇用関係が存在する使用者の事業場に設けられている場合、このような一次的被用者のピケット・ライン尊重は監督的被用者の場合を除き(但し、*Illinois Bell* 控訴審は別の理由付けによる)原則としてストライキ参加者と同じ資格において、法7条による保護を受け得る、(2)しかしピケット・ラインが被用者の雇用関係の存在しない取引先の使用者の事業場等に設けられている場合、このような二次的被用者のピケット・ライン尊重の行動は、雇用契約に基づく二次的使用者の就業規則制定権・労務指揮権に違反する“*partial strike*”となるので許されず、これを理由とする解雇は法7条による“保護”を受け得ないとするいわば“使用者の権利優位論”である。これは、二次的ボイコット規制が二次的被用者の雇用上の権利関係に投影され、その団結活動の一部が“保護されない活動”として否定されることを意味している。

それ故、これらの判例理論を検討するにあたって、先ずその前提となる“保護されない活動”に関する一般理論を概観し、次にピケット・ライン尊重の行動に対する“保護”を否認する判例理論として“*particeps criminis*”理論及び“*partial strike*”理論の批判的検討を行なうことにする。

### 一、“保護されない活動”に関する一般理論

法7条は、連邦憲法において団結権保障の明文規定を欠くアメリカにおいては、“労働階級のマグナ・カルタ”としての位置を占めており、労働者の団結権・団体交渉権とあわせて“相互扶助と保護の目的のためにその他の団結活動に従事する権利”の保障を規定している。そして、法8条(a)(1)はこの7条で保障する権利を行使する被用者に“干渉・抑圧・強制”を加えること、更に法8条(a)(3)はこれらの被用者に対して、雇用条件に関して差別待遇をす

ること、を使用者の不当労働行為として禁止することを定めて、被用者の団結活動に対する“保護”を具体化している。

しかし、ワグナー法時代においても団結活動が法7条において保護されるのは“合法的な行動 (lawful conduct)”のみであって、シット・ダウン・ストライキの如く使用者の手から工場を違法に奪取する行為に従事する被用者は「制定法の保護を受ける立場にはなく、雇用関係の終結をきたす危険を負うものである」とする“保護されない活動 (unprotected activities)”<sup>(8)</sup>理論が採用されていた。

そしてタフト・ハートレー法制定法以後この“保護されない活動”理論の適用範囲は急速に拡大されて来ている。そして、特定の団結活動が“保護されない活動”であるか否かを決定する基準に関して、NLRBは「そこに含まれている特定の活動が、使用者においてその活動に関与した被用者を解雇することを正当化するほどに、保護の余地のないものであるかどうか」にかかわるものであり、また更に「不法な目的またはそれを達成するための不法な手段の使用のいずれもが、被用者からこの法の保護を奪うことを可能とする」として、当該団結活動が“合法的”な目的で且つ“合法的”な手段でなされたか否か、がこの判断基準の基礎となる旨を明らかにした。しかしかかる“保護されない活動”が、単に不法行為法・刑事法またはその他の制定法等によって確立された基準に照してのみ判断されるべきか、それ以外の他の要素をも補充的な基準として使用することが可能であるか否かの一般的な基準は、明らかにされているとはいえない。

現在までにこれらの基準において“保護されない活動”とされた団結活動の範囲は次の如くである。<sup>(10)</sup>

(1) 目的が“違法”ないし“不当”なもの。<sup>(11)</sup>

① 労働組合の不当労働行為とされる8条(b)違反の目的を有するもの。<sup>(11)</sup>

- ② 制定法違反の目的を有するもの。<sup>(12)</sup>
- ③ 使用者の不当労働行為を強制する目的を有するもの。<sup>(13)</sup>
- (2) その活動の“性質”がそれ自体として不法行為法・刑事法に違反するもの。
- ① シット・ダウン・ストライキ(財物の強制的奪取 (forcible seizure) として不法行為を構成する、とされる<sup>(14)</sup>)。
- ② 連邦刑法典 (Federal Criminal Code) に違反する暴動 (mutiny)<sup>(15)</sup>。
- (3) タフト・ハートレー法(もしくはワグナー法)<sup>(16)</sup>の基本政策に違背する活動とされるもの。
- ① 労働協約違反のストライキ<sup>(16)</sup>。
- ② 公認された団体交渉代表の権限を毀損する“山猫ストライキ (wild-cats trike)<sup>(17)</sup>”。
- (4) 厳密な意味では違法ではないが、使用者の基本的権利保障をも含む公共政策上の判断から“保護されない活動”とされるもの。
- ① “partial strike” (多様な形態の活動を含む)<sup>(13)</sup>。
- ② “quickie strike” (告知されない抜き打ち的活動としてのストライキで、連邦制定法はこれを禁止してはいないが州にこれを規制する余地が残されている)<sup>(19)</sup>。
- (5) 以上の型の“保護されない活動”に該当しない場合であっても、その組成行為の一部に“不正行為 (misconduct)”が介在する場合、それに関与した被用者は使用者によって復職を拒否され得るという意味で、“保護されない活動”とされるもの。
- ① 暴力行為・工場入口における物理的阻止活動・財産の破壊・極端な形でのストライキ不参加者に対する非難



等々。(20)

更に、以上の如き「保護されない活動」に該当しない通常の経済的ストライキ等の場合であっても、使用者が操業継続の目的のために必要な場合にはストライカーの職場に代替用員を雇い入れることによって被用者を永久的に更迭してしまうことも、使用者が誠実に行動するものである限り可能である、という判例理論が形成されて来ている。この理論は、被用者の団結活動権と使用者の操業継続権の権利衡量の観点から打ち出されたものではあるが、このような永久的代替までも認める使用者の操業継続権の保障は明らかに使用者の「権利優位論」といふべきでこから被用者の権利行使が「事実上」「保護されない」という状況が生み出されている。

この理論は *NLRB v. Mackay Radio & Telephone Co.* 事件<sup>(21)</sup>において連邦最高裁判所によって次のように明瞭に宣言されている。「操業を継続する努力にあたって、ストライキ中の被用者をその他の者によって代替することは何ら不当労働行為とされるものではない。法13条は『本法は、ストライキを行なう権利に関して、いささかでもこれに干渉し、これを妨害し、もしくはこれを縮小するものと解釈してはならない』と規定しているが、それは制定法によって公然と非難されている行為に違背しない使用者が、ストライカーによって空白にされた職場を補充することによって彼の営業を保持継続する権利を喪失することを意味しない。そして彼は、ストライカーの雇用を再開するにあたって彼等の選択において彼等の職場を創出するために、ストライカーの職場を補充するために雇い入れた人々を解雇する義務を負担するものでもない。ストライキ中に雇用を受け入れた人々に対して、もし彼等が彼等の職場を永久に保持することを望む場合にそれを保障することは不当労働行為となるものではなく、また補充されるべき空白の職場が残されている限りでストライカーを復職させることも不当労働行為とされるものではない。しかし、このような主張は、使用者による不当労働行為はストライキ被用者の復職に際して彼等が組合の活

動家であったという理由のみに基づいて彼等の中の特定部分を閉め出し、彼等に対して差別的取扱を行なうことによつて成立する、ということを妨げるものではない。我々も述べて来た如く、ストライカーは本法の下における「被用者」としての資格を保有している。それ故、労働に彼等を復帰させるにあつてのかかる差別は8条によつて禁止されているのである。」

このように判例理論においては「正当」な経済的ストライキに際しても、被用者は永久的に代替されることによつて復職を拒否される可能性があることが認められている。そしてこの理論の適用が例外的に排除される可能性は使用者が不当労働行為を犯したることによつて惹き起されたストライキの場合にのみ認められ、ストライキに参加した被用者は無条件的復職を要求出来るとされているのである。<sup>(22)</sup>このような永久的代替を許容することによつて、ストライキ参加者の復職ないし再雇用の道を著しく狭めるこの理論は、必然的に被用者に対する法7条による「保護」の範囲を制約することになる。

かかる理論の不当性は言うまでもないが、かかる理論の登場の背景には、アメリカにおける雇用関係が「任意雇用関係 (at-will employment, or employment terminal at will)」として理論上構成されており、それ故ストライキはこのような任意雇用契約の解除として、その期間中、労働の継続に関する当事者の期待が法的には全く保障されておらず、ストライキ終結にあつてストライキ参加者は新たに復職ないし再雇用の申出を使用者に提出し、使用者がこれを受け入れる義務を負う(再雇用義務) ことによつて再び雇用関係が成立すると考える、アメリカ労働法理論の特質を反映するものであることを、指摘しておく必要がある。<sup>(23)</sup>

それでは、このような「保護されない活動」に関する一般理論の進展を前提としつつ、被用者のピケット・ライオン尊重の行動に関する判例理論の検討を進めることとしよう。

## 1) Particeps Crimini 罪人

被用者のピケット・ライン尊重の行動は、ピケット・ラインの性格が「一次的且つ合法的」でない場合には法7条による「保護」は失なわれる、とするのが判例理論におけるピケット・ライン尊重を制限する法理の一つとして出現している。

この法理は「保護されない活動」に関する一般理論に依拠しつつ、ピケットイング違法論との直接的対応関係の中で、ピケット・ライン尊重に関する被用者の「保護」の範囲をピケットイングが合法とされる範囲まで切り縮めることを意図するものである。

しかし、かかる理論を採用することは第一に、そもそもピケット・ラインの「違法ないし保護されない性格」が当初から一見して第三者に判断出来る程明らかである場合などほとんど稀有なことであるにもかかわらず、ピケット・ラインに直面した個々の被用者が一瞬の内にそのピケット・ラインの性格についての判断を決定することを期待し、且つその危険を自らの責任において負担すべきである、と要求することは明らかに不当である。

第二に、通常かかるピケット・ラインの性格に関して法的に確定されるまでには長期にわたる争訟過程が必要であつて、それが確定される以前において当事者間に争いがあるにもかかわらず、このピケット・ラインを尊重する個人としての被用者の責任が問われることもまた不当なことである。

第三に、そもそも個々の被用者が他組合のピケット・ラインを尊重するのは、ピケット・ラインの性格如何にかわりなく、それが労働団結の活動の一環として行なわれ且つ彼等に対するシグナルとしての呼びかけを含むものである限り、組合員ないし労働階級の一員としての当然の倫理的態度としていわば「原則 (Principle)」の問題として慣行的に定着した社会的意識において行動するものである。それは、むしろピケット・ラインの存在それ自体

に対する反射的行動であって、しばしば組合員にとっては組合規約によって拘束された行為であることを、この理論は無視するものである。そして、この理論の最大の欠陥はピケット・ライン尊重の慣行をピケット・ライン違法論の枠内において処断するところであり、それが長い間の努力によって労働階級の内部に培われた慣行として判例理論においても「コモン・ロー上の労働者権」と評価され、ピケットの権利とは相対的に独立した「相互扶助と保護」のための「団結活動」を行なう権利の一定型としての法的位置を与えられて来た、という歴史的背景を無視するところにあるといえよう。

更に第四として、「保護されない活動」に関する一般理論の発展過程と対応して「二次的性格」のピケット・ラインの尊重に対してまで拡張適用される可能性を示唆していることはまさに問題である。なぜならば、8条(b)(4)の立法趣旨からしても二次的ピケットイングが「違法」とされるのは、使用者がNLRBまたは裁判所に対して制止命令(cease and desist order)ないし差止命令(injunction)による行為の禁止を求めることが出来る(同法10条(e))し、更に組合の民事免責が剥奪される(同法303条)という限りにおいて、タフト・ハートレー法の「二次的使用者保護」という政策目的による「違法」なのであって、これに参加した個々の被用者に対する不当労働法上の保護が失なわれる、という意味で「保護されない活動」であるとは考えられるべきではないからである。<sup>(24)</sup>この点を意識してか、NLRBはこの理論の適用を示唆しながらも「二次的性格」のピケット・ラインを尊重した被用者に対する責任追求を許容した事例はまだ現われていない。ここに「二次的活動」を狭く解釈することによってかかる不当な結論が生ずることを「結果的に」回避しようとするNLRBの努力を見ることが可能であるかも知れない。

しかし以上のような不当な「particeps criminis」理論も、一次的被用者のピケット・ライン尊重の行動に対してのみに限定されて適用される場合には、たとえ結果において不当であるとしても、理論的破綻を来たすことは

ない。けだし、この理論はピケット・ラインを尊重した被用者を「ストライキ参加者」と同一の資格において考察することを前提とするものであり、この意味ではストライカーに対する使用者の報復処置の許容される範囲は「保護されない活動」の一般理論に従ってピケット・ラインの性格如何にかかわって評価される余地があるからである。しかし、ピケット・ラインの性格がたとえ「保護されない」性格のものであっても、これを尊重する被用者が一次的雇用関係に位置しない二次的被用者である場合、これを一次的ストライキへの参加者として考察することは論理的に不可能であり、更に二次的使用者による彼の解雇の正当性までこの理論から導き出すことは、明らかに論理的破綻を来たすこととなる。

それ故、ここからピケット・ラインを尊重する被用者の行動を従来のピケットイング理論から切り離して考察する、新たな判例理論が「partial strike」理論を中心として形成されてゆくのである。

### 三、"Partial Strike"理論

ピケット・ラインを尊重する被用者の行動を制約する判例理論の第二の潮流として、ピケット・ラインの性格如何にかかわらず、ピケット・ラインの位置とこれを尊重する被用者の雇用関係上の義務の視点から、ピケット・ライン尊重の行動は、「それ自体として」「保護されない活動」と評価する理論が、一九五一年以後連邦裁判所の幾つかの判例によって推進されて来ている。

この判例理論の依拠する法理論的基礎は、被用者相互間の「相互扶助と保護」の連帯活動に対する法7条による保護の範囲を、二次的ボイコット規制による組合の「同情ストライキ」が制限されている範囲にまで、これを押し下げ(25)る必要があるという主張にある。しかし判例理論は更に進んで一次的同情ストライキとして禁止されていない同一

使用者の別個の交渉単位に所属する被用者相互間の連帯活動に対してまでその“保護”される範囲を狭めようとするものさえ出現している。これは結果的には法7条による被用者の保護される連帯活動の範囲を適正交渉単位内の一次的被用者相互間のみ限定することである。このような結果は法7条の“相互扶助と保護”のための“團結活動”の保障を空文化するものであることは明らかであり、法8条(9)(4)の但書が混乱を呈しながらも被用者のピケット・ライン尊重の権利を保障したことを推測させるにもかかわらず、これを無視する不当な理論であるとする批判にさらされることも、やむを得ないところであろう。

しかしながら、このような連邦裁判所の態度は、タフト・ハートレー法上の二次的ボイコット禁止、交渉単位制度強化の要請と対応するものである限り根強く維持されてゆくことは予想される。そして、このような判例理論の登場によって、労働組合側のピケット・ライン尊重の慣行を維持する努力も大きな壁に直面しているといえよう。

そこで、これらの判例理論の軸となっている二次的被用者のピケット・ライン尊重の行動を“partial strike”として“保護されない活動”と評価する判例理論の検討を進めることにしよう。

ワグナー法時代から判例理論において、被用者がその一方において使用者との雇用関係を維持してその職場に止まりつつ賃金の全額を受け取りながら、他方においてその労務提供の一部についてこれを遂行することを拒否する行為は、“partial strike”<sup>(27)</sup>として使用者の就業規則制定権、<sup>(27)</sup> 労務指揮権を侵害する“保護されない活動”の一形態とされていた。

そのリーディング・ケースである C. G. Conn, Ltd., v. NLRB<sup>(28)</sup> で連邦裁判所は、会社の仕事が忙しい季節に午後六時以後の残業命令を拒否した被用者の行動は“partial strike”であるとして、被用者は彼等の契約期間中は残業労働を継続するかそれとも全面的にストライキを行なうかの選択が与えられており、どちらの方法をとること

も保護されているが、「彼等はそのどちらも選択せず、あるいは同時にその両方を選択することを試みたということが多分より正確であり：我々は、被用者が彼の専権において指定する条件に基づいて労働する権利を与えているいかなる法もしくはは条理をも見出すことが出来ない」として、就業規則違反を理由とする使用者のレイ・オフを正当と認めている。

更に *NLRB v. Montgomery Ward & Co.*, 事件<sup>(29)</sup>においても、ストライキ中の取引先の事業場へ商品を搬入する仕事を拒否した被用者の解雇に関して、裁判所は、「これらの被用者はストライキを行なう権利を疑いもなく有するものである一方、彼等は労働を継続し且つ彼等の職場を保持して賃金を受け取りつつ、同時に彼等は彼等の自発的意思においてその他の仕事を遂行することを望んで彼等に割当てられた仕事の一部分を選択すること、もしくは公然もしくはは隠然と使用者の損害において拒否することは出来ない」として、使用者の労働指揮権に違反したことを理由とする解雇を正当と判示している。

このような、就業時間中に割当てられた仕事の一部を被用者が拒否する行為は“*partial strike*”として、“保護されない活動”となるとする判例理論が、二次的被用者が取引先の事業場に設けられたピケット・ラインを越えることを拒否する場合にも適用可能であるか否かが、まさに問題となるところであり、連邦裁判所の判例のほとんどはこれに肯定的な見解を示しているのである。

しかし、二次的被用者のピケット・ライン尊重の行動にこの理論を適用することは、第一に、ピケット・ライン尊重の行動はピケッティングに反応する受動的行動であって、これを積極的な労務提供拒否のストライキとしての側面から把握することは不当である。第二に、この受動的性格にもかかわらず、かかる行動はピケッティングを行なっている一次的被用者に対する“連帯的活動”として行なわれているのであって、この連帯的性格を無視してこ

れを個人的行為に還元し、就業規則の適用を認めることもまた不当であるといわざるを得ない。更にこの点に関して *Rockaway* 控訴審判決は、かかる行動が就業時間内において行なわれる場合に“保護されない活動”と評価されるとするが、これは就業時間内の組合活動に関する一般論としては妥当であろうが、かかる連帯的行動として行なわれるピケット・ライン尊重の行動に関して、かかる一般論でのぞむことは明らかに失当であることは論をまたないであろう。<sup>(30)</sup>

このような連邦裁判所の判例理論の不当性を意識してか、NLRBは当初、使用者は被用者に対して“all or nothing”の選択を要求すべきであり、この選択に従って“nothing”を選んだ被用者は経済的ストライカーと同じ資格において保護され、代替される可能性を生じるが解雇は不当労働行為となる、とする解決方法を示していた。その後、この解決方法は“非現実的”として裁判所によって否定され一時動揺を示すが、最近になって再び旧に復して“解雇と代替”を区別する新しい“権利衡量論”を明らかにして、使用者は代替を行なう場合でも“取引活動継続の必要性”を証明すべきであるとして、立証責任転換をはかることにより、二次的被用者のピケット・ライン尊重の行動をそれ自体“partial strike”として“保護されない活動”と認める理論を採用することを拒否している。

このようなNLRBの態度は現在のところ裁判所の受け入れるところとなっていないが、アメリカ労働法制の枠内における現実的解決方法として妥当なものというべきであろう。そして、このような解決方法によって、辛うじてピケット・ラインを尊重する二次的被用者の行動に対する“保護”が、8条(b)(4)の但書における立法趣旨を生かしているということができる。けだし、二次的被用者は一方において組合規律ないし組合倫理によってピケット・ライン尊重を要求されており、同時に他方において彼自身の使用者からピケット・ラインを越えるべしとする業務命令で強制されており、文字通り二者択一を迫られる立場に置かれている。それ故、彼が組合倫理に従ってピケ



ット・ラインを尊重することを選択する場合には、法7条の権利を行使する一種の正当なる“同情ストライカー”としての立場に立つものとして評価されるべきであつて、これに対する使用者の報復的制裁を許容することは不当労働行為制度における被用者の団結活動保護の精神を全く無意味なものとするおそれがあるといえよう。

最後に、Rockaway 最高裁判決と関連して労働協約中の“スト禁止条項”の効力が問題となる余地があるが、しかしこの判決は“スト禁止条項”一般がピケット・ライン尊重をも禁止することを含む、とするものとは思われず、組合側が“ピケット・ライン尊重条項”を設けることに失敗した、という特段の事情を考慮したものと解釈すべきであつて、<sup>(31)</sup> L. G. Eversist 控訴審判決の如くこれに拡大解釈を加えることは、明らかに誤りといふべきであらう。なお、Rockaway 事件以後“ストライキ禁止条項”の効力と関連して、ピケット・ライン尊重が問題となつた事件は見当らない事実も、これを裏付けるものと考えることが出来よう。

しかし、Rockaway 最高裁判決における如き法的評価を避けるためにも最も確実な方法は、やはり労働協約中に“ピケット・ライン尊重条項”を設けるために組合側が努力することではあるが、この判決が先例としての効力を維持している限り、組合側の努力は“一たん開始された限りそれを獲得するために最後まで闘うことを余儀なくされるであらう。ただし、中途半端な努力は“特段の事情”として反対解釈の余地を作り出すからである。この意味では Rockaway 最高裁判決はむしろ無用な紛争の余地を残すものであつた、と評することが出来るであらう。<sup>(32)</sup>

(1) Barbash, "Labor Union in Action" (1948) p. 128~

(2) U. S. Bureau of Lab. Stat. Bull., No. 686. Union Agreement Provisions, 165 (1942)

(3) 労働者が雇用され又は雇用を継続することを条件として労働組合の組合員であること又は組合員でないことを要求するいわゆる組合保障条項を含む労働協約の効力を否定する州法。タフト・ハートレー法制定後かかる州法は急速に増加する傾向

を示している。C. F. 辻本慶治「アメリカにおける労使の実態」p. 207～

(4) 「平和的説得論」からの後退は、すでに一九四〇年代前半において現われている。Carpenters and Joiners Union v. Ritter's Cafe, 315 US 722 (1942) が、ケット・ラインを尊重する被用者の行動が「保護されない活動」とされるのは、判例理論上一九五〇年代に始めて登場する。

(5) T. W. Kennedy, op. cit., p. 72

(6) A. H. Myers, "Labor and Legislation" (4th ed. 1968) p. 485～

(7) NLRB v. Fansteel Metallurgical Corp., 306 US 240 (1939)

(8) この「保護されない活動」理論の唯一の制定法上の根拠は、法8条(D)が労働協約改正に際して60日間の冷却期間を定める期間中にストライキを行なった被用者は「その労働争議の当事者である使用者に雇用される被用者としての地位の喪失は彼がかかる使用者に再雇用されたならば終了するものとする」という規定にある。

(9) Elk Lumber Co., 91 NLRB 333 (1950) なお連邦最高裁判所は何か「保護されない活動」とされるかを決定する権限は「第1次的にはNLRBにある並を明かにしている」。Building Trade Council v. Garmon 359 US 236 (1959)

(10) R. A. Smith, L. S. Merrifield, "Labor Relations Law" (revised ed. 1960) p. 156～

(11) Local Union, No. 1229 v. NLRB 202 F.2d 186 (CCA DC 1952)

(12) NLRB v. Indiana Desk Co., 149 F.2d 987 (CCA 7th 1945)

(13) Thompson Products, Inc. 72 NLRB 886 (1947); Hoover Co., v. NLRB 191 F.2d 380 (CCA 6th 1951)

(14) NLRB v. Fansteel Metallurgical Corp., 306 US 240 (1939)

(15) Southern S. S. Co., v. NLRB 316 US 31 (1942)

(16) NLRB v. Sands Mfg. Co. 306 US 332 (1939); Joseph Dyson and Sons, Inc., 72 NLRB 445 (1947)

- (17) *NLRB v. Draper Corp.*, 145 F2d 199 (CCA 4th 1944); *Harnischfeger Corp. v. NLRB* 207 F2d 575 (CCA 7th 1953)
  - (18) *Elk Lumber Co.*, 91 NLRB 333 (1950); *Valley City Furniture Co.*, 110 NLRB 1589 (1954); enforced, 230 F2d 947 (CCA 6th 1956)
  - (19) *International Union, UAW-AFL v. Wisconsin Employment Relations Board*, 336 US 245 (1949)
  - (20) *United Steelworkers v. NLRB* 243 F2d 593 (CCA DC 1956); *NLRB v. Thayer Co.*, 213 F2d 748 (CCA 1st 1954)
  - (21) *NLRB v. Mackay Radio & Telephone Co.*, 304 US 333 (1948)
  - (22) *NLRB v. Biles-Coleman Co.*, 96 F2d 197 (CCA 9th 1938); 98 F2d 18 (CCA 9th 1938)
  - (23) 任意雇用関係・再雇用義務等に関しては、田辺公二「労働紛争と裁判」三八頁以下参照。
  - (24) *T. W. Kennedy, op. cit.*, p. 73, しかして他の論者は「これは全く反対の推論を導く」。A. Cox, "The Right to Engage in Concerted Activities" 26 *Ind. L. J.* 319 p. 325~
- 「8条(b)は労働組合の行為のみを規制し、そして7条は被用者の権利に言及しているが、しかし8条(b)が労働組合に主導することを禁止している集団的活動は、組合の指示によると否とにかかわらず、被用者がかわらず、被用者がかかる活動に従事した場合には法7条の保護の範囲を逸脱するものとしなければならぬことは、明らかなように思われる。これ以外の結論は立法趣旨を無視するところとなる(H. R. Rep. No. 510, 80th Cong., 1st Sess., 37~40, 1947)に保障される変則状態を創り出すこととなる。」
- なおこのCoxの見解を傍論におおづて受け入れる判例として、*NLRB v. Thayer Co.*, 213 F2d 748 (CCA 1st 1954)
- (19) "Refusal to Cross Picket Lines; Protection of Workers from Employer Reprisals" 62 *Yale L. J.* 92

p. 95~

- (26) H. S. Thatcher, J. E. Finley, *op. cit.*, p. 34
- (27) 就業規則制定権および就業規則をめぐる諸問題に関しては、佐藤進「アメリカ労働協約の研究」二二七頁以下参照
- (28) C. G. Conn, *Ltd. v. NLRB* 108 F2d 390 (CCA 7th 1939)
- (29) *NLRB v. Montgomery Ward & Co.*, 157 F2d 486 (CCA 8th 1946)
- (30) ピケット・ライン尊重は就業時間内において組合活動に対する連帯的意思を表明することに意義があるのであって、これを就業時間内の組合活動一般と同視することは不当であらう。(H. S. Thatcher, J. S. Finley, *op. cit.*, p. 36)
- (31) K. O'Conner, *op. cit.*, p. 270
- (32) *ibid.*, p. 271

### ま と め に か え て

アメリカにおけるピケッティングの原則的合法性を確認した「平和的説得」言論の自由「理論は、その成立の当初から、争議手段としてのピケッティングは強制的要素を含むものであり言論の自由とは同視しえない」という批判にさらされていた。

そして、この批判はピケッティングは単なる公衆に対する「公示手段 (publicity)」、ではなく、組合員労働者に対する組合規律を基礎としてピケット・ラインを尊重せしめる「信号手段 (signal)」を意味することを指摘し、経済的威迫を伴う組合規律を武器として使用者に不当な経済的圧力を加える「signal picketing」に対する規制

を強化すべきであるとし主張を背景としていたのである。<sup>(1)</sup>

このような“signal picketing”に対する規制の主張はタフト・ハートレー法及びランドラム・グリフィン法を経ることによって着実にその立法化を完成させつつある。そして、このようなピケッティング規制の強化過程は“保護されない団結活動”理論という法的媒介項を経ることによって、労働者相互間の連带的活動としての“ピケット・ライン尊重”の労働慣行に対する規制の強化過程に反射して来ている。この方向は労働階級の有機的な連帯活動をその団結活動としての側面を個人的行為に還元して国家的統制の下における交渉単位制度の枠内にまで制約せんとする試みの一つである。

このような不当労働行為制度及び交渉単位制度を媒介とする労働団結に対する国家的統制の強化過程の進展は、まさに現代のアメリカ労働組合運動の直面する最も厚い壁を象徴するものといえるであろう。<sup>(2)</sup>

(1) A.Cox, “Strike, Picketing and the Constitution,” 4 Vand. L. Rev. 574 (1951)

(2) なお、ピケット・ライン尊重の労働慣行に関しては、組合規約・労働協約における関連条項の法社会学的検討、更に、運送人立法との関連における法的問題等、種々の問題が残るが割愛させるを得なかつた。後日を期したい。