

# アメリカの労働関係紛争処理システム

千葉大学 中窪裕也

## 1 基本的特徴

- (1) 労働裁判所は不存在
- (2) 多元的なシステム 実体法の多元性の反映
  - ・連邦と州、裁判所と行政機関、公的と私的
  - ・事項による → 不当労働行為、協約、雇用差別、賃金時間、解雇、etc
- (3) 私的仲裁の重要性
  - ・協約上の労働仲裁（伝統的）、個別被用者との仲裁合意（新しい）
  - ・その背後に、アメリカ労働法の歴史と発展

## 2 代表的な紛争処理機関

- (1) NLRB (National Labor Relations Board)
  - ・全国労働関係法 (NLRA) による不当労働行為の救済、代表選挙  
独占的管轄権、労使関係の一般法  
争議調整はしない → FMCS、州の機関も  
鉄道労働法（含む航空）は管轄外
  - ・5人のメンバー、ALJによる審問、訴追は事務総長 (GC)
  - ・救済命令、連邦控訴裁判所における司法審査
  - ・不当労働行為申立は年間3万件弱、救済請求2千件強、命令1千件
- (2) EEOC (Equal Employment Opportunity Commission)
  - ・タイトルセブンなど連邦の雇用差別禁止立法  
人種、性、宗教、出身国 (1964年公民権法第7編)  
年齢 (ADEA)、障害 (ADA)、男女同一賃金 (EPA)  
→ まずは州の機関に (60日後に申立可)
  - ・5人のメンバー、事務総長 (GC)
  - ・救済命令を発する権限はなし → 最終的には連邦裁判所での訴訟に  
申立を受けて調査のうえ、調整の努力  
重要事件では自ら訴訟を起こすが、大多数は申立人に訴権付与状
  - ・年間8万件的申立、訴訟は400件あまり

### (3) 連邦裁判所

- ・連邦法の訴訟と州籍相違
- ・労働事件の新規受理4万件弱、うち半分以上が雇用差別
- ・個別労働関係事件の増加 山川73・75頁  
4331件(71) → 22968件(91) → 35701件(99)
- ・連邦労働立法の増加 かつてはFLSA(1938)くらいだったが  
雇用差別以外にも、ERISA(1974)、WARN(1988)、FMLA(1993)等
- ・救済内容はそれぞれの法律に依存  
タイトルセブンとADA 1991年の改正で懲罰的賠償(上限30万ドル)  
FLSAとADEA 付加賠償金(liquidated damages)  
行政機関の訴訟 - EEOC、労働長官

### (4) 州裁判所

- ・州の労働立法 → 賃金・労働時間、雇用差別、他にもありうる  
連邦と重畳する場合も、独自の規制や救済に意義
- ・コモンローによる不法行為や契約違反の訴訟  
特に70年代末から解雇訴訟の増加  
パブリック・ポリシー法理(不法行為)、契約法理  
前者では精神的損害の賠償や懲罰的賠償可 → 数百万ドルの賠償も  
しかし少数、しかも成功報酬で半分近く

### (5) 労働協約上の仲裁(いわゆる labor arbitration)

- ・労働協約における労使の合意 協約の解釈適用をめぐる紛争  
自主的で平和的な紛争解決手続 → ノーストライキ条項と表裏
- ・事前に苦情手続 労使の自主的な解決の努力  
仲裁申立は使用者と組合、個々の労働者は不可  
→ 公正代表義務の問題 他方で組合のサポートという側面も
- ・仲裁人は労使関係の専門家(大学教授、弁護士、労使の実務経験者など)  
特定人を選んでおくこともあるが、通常はアドホック  
AAAやFMCSから適格仲裁人のリストをもらい、その中から選ぶ
- ・簡易迅速 裁定まで平均8か月  
ヒアリングは通常1日、めんどろな書面も不要  
特に組合側、弁護士が見つからないことも多い
- ・柔軟な救済権限  
解雇ならバックペイ付きの復職が基本だが、バックペイなし等も可

- ・終局性！ final and binding

1960年の連邦最高裁判決 → 裁判所による審査をほとんど排除

法律上の権利は別

#### (6) 個別被用者との仲裁

- ・使用者と個々の労働者との間の契約

連邦法やコモン・ローを含むすべての紛争が多い

事前手続として、社内の苦情手続、調停、オンブスなどがある場合も

- ・公正さをめぐる問題 → 評価が分かれる原因

AAA 規則と適正手続基準を定める 山川 105 頁以下

- ・事前の約束の拘束力は？

Gilmer 事件 (1991)、Circuit City 事件 (2001) 基本的にOK

ただし他にもハードルも

EEOCの救済権限維持 Waffle House 事件 (2002)

訴訟急増という背景

### 3 アメリカ労働法の歴史的文脈

#### (1) 基層としての解雇自由 employment at will

- ・個別雇用契約上の権利はなきに等しい 州の労働立法の発達も阻害される

#### (2) ニューディール労働立法

- ・最低限の賃金・労働時間規制 (FLSA) と不当労働行為の禁止

- ・あとは団体交渉による自主的な改善を → 労働協約

「協約上の権利」 仲裁による実現

自己完結した理の世界、しかし縮小

#### (3) 1960年代以降、「法律上の権利」の進展

- ・雇用差別禁止立法、他の保護立法、コモンローの変容

- ・「訴訟社会」化 ことに損害賠償のインパクト 1991年公民権法

どのフォーラムで受け止めるのか

理念型としての労働仲裁

惑させるための利用や手続引延し戦術などの濫用の弊害も指摘されている。懲罰的損害賠償の制限（賠償額が恣意的に決定されるとの問題点があるとされている）、弁護士・専門家証人（鑑定人）の費用の敗訴者負担制度（濫訴を抑制するとともに、理由ある訴訟を促進する効果もあると評価されている）、専門家証人（鑑定人）の証拠能力の制限及び成功報酬の禁止（報酬目当ての自称「専門家」による、科学的な裏付けのない証言が裁判の公正をゆがめる場合があると批判されている）、ADRによる任意的紛争解決の利用の促進などが挙げられる。この報告書に基づいて、1992年には司法制度利用促進法(Access to Justice Act of 1992)の法案が議会に提出されたが、弁護士層などから反対の声がある。また、その後政権の交代もあつたため、立法には至らずに終わっている。なお、以上のうち弁護士費用等の敗訴者負担制度は、すでにみたとように、労働法規を含め、公益にかかわる権利の実現を目的とする法律においては、制定法上既に明文の規定が設けられている場合が多い。

(2) 労働紛争の処理をめぐる問題点

労働紛争においても、雇用差別事件や不当解雇事件など、個別的労働関係をめぐる事件を中心に、訴訟が増大傾向にあることが指摘されてきた。たとえば、1993年に合衆国労働省等がダンロップ(Dunlop)を委員長として設置した「労働関係の将来に関する委員会(Commission on the Future of Worker-Management Relations: 通称 ダンロップ委員会)」の中間報告書は、連邦地方裁判所に提起された個別的労働関係上の事件は、1971年当時は年間4,331件にすぎなかったのが、1991年には2万2,968件と約5倍に増加していること、民事事件全体の件数も増大しているものの、上記期間における増加率は約2倍にとどまっております。また、NLRBへの新規申立件数も、上記20年間に30数%増加したにすぎないことから、個別的労働関係上の事件の増加が著しいことを指摘している(図表2-1, 2-2参照)<sup>30)</sup>。また、州の裁判所においても、不当解雇事件だけで、年間1万件ほどの訴訟が提起されていることが指摘されている<sup>30)</sup>。

さらに、より最近のデータをみると、1990年代を通じて、個別的労働関係上の民事事件数はさらに増大している。すなわち、1998年4月1日から99年3月31日までの1年間に連邦地裁に提起されたこの種の事件は約3万6,000件に至

図表2-1 合衆国連邦地裁における訴訟提起件数の推移 (1971-91)

年	民事事件総数*	個別的労働関係上の事件
1971	69,645	4,331
1972	72,180	4,635
1973	74,563	4,855
1974	77,347	5,783
1975	87,641	7,638
1976	96,139	10,269
1977	96,829	10,954
1978	103,513	10,709
1979	117,680	11,103
1980	131,533	11,472
1981	139,193	13,134
1982	139,593	15,436
1983	147,518	17,701
1984	152,061	19,166
1985	160,484	18,061
1986	163,664	20,320
1987	159,275	19,950
1988	161,769	20,041
1989	163,865	21,175
1990	156,762	22,165
1991	146,790	22,968
71-91年の増加率	110%	430%

出所: Commission on the Future of Worker-Management Relations, Fact-Finding Report, Exhibit IV-3 (1994)

\*ここでの民事事件数は、個人による人身保護令状の請求その他一定の種類の訴訟を除いたものである。

図表 2-2 NLRB への不当労働行為申立件数の推移 (1971-91)

年	申立件数
1971	23,770
1972	26,852
1973	26,487
1974	27,726
1975	31,253
1976	34,509
1977	37,828
1978	39,652
1979	41,259
1980	44,063
1981	43,321
1982	38,097
1983	40,634
1984	35,529
1985	32,685
1986	34,435
1987	32,043
1988	31,453
1989	32,401
1990	33,833
1991	32,271
71-91年の増加率	36%

出所：Annual Report of the National Labor Relations Board (1980-94)

図表 2-3 合衆国連邦地裁における訴訟提起件数の推移 (1992-99)

年	民事事件総数*	個別的労働関係上の事件
1992	180,146	24,471
1993	176,374	26,632
1994	178,518	28,315
1995	176,416	30,918
1996	197,253	34,078
1997	200,244	37,407
1998	217,528	37,528
1999	193,712	35,701
92-99年の増加率	7.5%	46%

出所：Federal Judicial Caseload Statistics (1992-1999)

\*ここでの民事事件数は、囚人による人身保護命状の請求と移民の退去強制請求を除いたものであるが、図表 2-1 における民事事件からはそれ以外の若干の事件も除外されているようであり、本表と図表 2-1 とは必ずしも連続性のあるものではない。

こうした事件数の増大の主要な背景にあるのは、まず、個別的労働関係における法規制の増加である。すなわち、1960年代以降、1964年公民権法第7編を始めたとする各種の雇用差別禁止法や、被用者退職所得保障法 (Employee Retirement Income Security Act: ERISA) など様々な立法がなされた他、1970年代からは、前述したように、多くの州の判例法において伝統的な解雇自由の原則に対する例外が拡大してきたことなどをあげることができる。

さらに、訴訟ではないが、雇用差別を理由とする EEOC への申立件数をみると、1980年代までは年間 6 万件前後で推移してきたが、1991年公民権法による公民権法第7編の改正の結果、人種、宗教、性別、出身国及び障害者差別につ

っているとの懸念が示されている<sup>43)</sup>。さらに、使用者側からは、以上の点に加え、訴訟による紛争解決の問題点として、懲罰的損害賠償制度などによる賠償額の増大や<sup>44)</sup>、陪審による評決への不信感、すなわち、結果が予想しにくく、また労働者に有利になりがちであることが指摘されている<sup>45)</sup>。

裁判所以外の機関についても、たとえば NLRB は、裁判所と同様に事件処理が遅延していること(1998年現在、不当労働行為の申立がなされてから NLRB の命令が下されるまでの日数の中央値は658日に及んでいる<sup>46)</sup>)、委員の政治的立場により見解が変転すること<sup>47)</sup>などの問題があるとされている。このうち、事件処理の遅延については、解消のための提案がこれまでも幾度となくなされ、最近では、グールド(Gould)前委員長の下で、単純な事件につき内務書類を簡素化する speed team 方式などが導入された<sup>48)</sup>。次に、労働協約に基づき苦情処理・仲裁制度については、事件の複雑化や法技術的な問題の増加などにより、いわゆる法化現象(legalism)が進み、やはり費用の高額化や手続遅延の傾向が生じている<sup>49)</sup>。たとえば、FMCS を通じた労働仲裁についてみると、1998年時点において、苦情処理手続の開始から仲裁人の指名までに平均151.34日を要し、仲裁人の指名から裁定の付与までにはさらに平均151.24日を要している<sup>50)</sup>。さらに、NLRB による救済及び協約上の仲裁のいずれについても、近年の労働組合の組織率の低下により、その役割が小さくなっていくことが推測される。

## 2 ADR (裁判外紛争解決方法) の動向

### (1) 一般的動向

以上のような背景のもとで、合衆国では、20年ほど前から、訴訟制度の欠陥を補完するという観点から(訴訟制度それ自体の改革については後述する)、裁判外紛争解決方法(ADR)に対する関心が高まってきている。ADR の内容は様々であるが、一般的に利用可能なものとしては、当事者による交渉、調停、仲裁(med-arb)と呼ばれる、調停と仲裁の中間的形態もある)、中立的実情調査(neutral fact finding: 当該事項に詳しい第三者が事実関係の調査を行い、紛争解決の資料としての事実認定を提供するもの)、早期中立評価(early neutral

いて、これまで同法のもとでは認められてこなかった陪審審理と懲罰的損害賠償(ただし一定の上限がある)が許容されたことや、1990年障害を持つアメリカ人法(障害者差別禁止法)が制定・施行されたことなどから、1990年代には大幅な増加を示し、94年度の申立件数は9万1,189件に及んだ。ただし、最近ではやや減少傾向がみられ、2000年度における申立件数は7万9,896件となっている<sup>40)</sup>(図表2-4)。

図表2-4 EEOC への雇用差別申立件数の推移 (1987-2000)

年	申立件数
1987	62,074
1988	58,853
1989	55,952
1990	62,135
1991	63,898
1992	72,302
1993	87,942
1994	91,189
1995	87,529
1996	77,990
1997	80,680
1998	79,591
1999	77,444
2000	79,896

出所: Annual Report of the Equal Employment Opportunity

Commission;

<http://www.eeoc.gov/stats/charges.html>

以上のような訴訟件数の増加は、事件処理の長期化をもたらした。通常裁判所における個別労働紛争の場合、提訴から判決までに3年から5年を要すると指摘されている<sup>41)</sup>。また、これに関連して、訴訟にかかる費用も高額にのぼり、典型的な個別労働紛争が陪審審理まで進むと、使用者側のコストは約10万ドルにのぼると見込まれている<sup>42)</sup>。労働者側についても、訴訟に要する諸種のコストを負担できる高給の管理職・専門職労働者以外は、裁判制度を利用しにくくな

*The U.S. Equal Employment Opportunity Commission*

# Charge Statistics

## FY 1992 Through FY 2001

The number for total charges reflects the number of individual charge filings. Because individuals often file charges claiming multiple types of discrimination, the number of total charges for any given fiscal year will be less than the total of the eight types of discrimination listed.

The data are compiled by the Office of Research, Information, and Planning from EEOC's Charge Data System - quarterly reconciled Data Summary Reports, and the national data base.

	FY 1992	FY 1993	FY 1994	FY 1995	FY 1996	FY 1997	FY 1998	FY 1999	FY 2000	FY 2001
<b>Total Charges</b>	72,302	87,942	91,189	87,529	77,990	80,680	79,591	77,444	79,896	80,840
<b>Race</b>	29,548 40.9%	31,695 36.0%	31,656 34.8%	29,986 34.3%	26,287 33.8%	29,199 36.2%	28,820 36.2%	28,819 37.3%	28,945 36.2%	28,912 35.8%
<b>Sex</b>	21,796 30.1%	23,919 27.2%	25,860 28.4%	26,181 29.9%	23,813 30.6%	24,728 30.7%	24,454 30.7%	23,907 30.9%	25,194 31.5%	25,140 31.1%
<b>National Origin</b>	7,434 10.3%	7,454 8.5%	7,414 8.1%	7,035 8.0%	6,687 8.6%	6,712 8.3%	6,778 8.5%	7,108 9.2%	7,792 9.8%	8,025 9.9%
<b>Religion</b>	1,388 1.9%	1,449 1.6%	1,546 1.7%	1,581 1.8%	1,564 2.0%	1,709 2.1%	1,786 2.2%	1,811 2.3%	1,939 2.4%	2,127 2.6%
<b>Retaliation</b>										
<b>All Statutes</b>	11,096 15.3%	13,814 15.7%	15,853 17.4%	17,070 19.5%	16,080 20.6%	18,198 22.6%	19,114 24.0%	19,694 25.4%	21,613 27.1%	22,257 27.5%
<b>Title VII</b>	10,499 14.5%	12,644 14.4%	14,415 15.8%	15,342 17.5%	14,412 18.5%	16,394 20.3%	17,246 21.7%	17,883 23.1%	19,753 24.7%	20,407 25.2%
<b>Age</b>	19,573 27.1%	19,809 22.5%	19,618 21.5%	17,416 19.9%	15,719 20.2%	15,785 19.6%	15,191 19.1%	14,141 18.3%	16,008 20.0%	17,405 21.5%
<b>Disability</b>	*1,048 1.4%	15,274 17.4%	18,859 20.7%	19,798 22.6%	18,046 23.1%	18,108 22.4%	17,806 22.4%	17,007 22.0%	15,864 19.9%	16,470 20.4%
<b>Equal Pay Act</b>	1,294 1.8%	1,328 1.5%	1,381 1.5%	1,275 1.5%	969 1.2%	1,134 1.4%	1,071 1.3%	1,044 1.3%	1,270 1.6%	1,251 1.5%

\* EEOC began enforcing the Americans with Disabilities Act on July 26, 1992.

## Supreme Court Denies Circuit City's Bid For Review on Second Trip to High Court

**O**n its second trip to the Supreme Court over the enforceability of its mandatory pre-employment arbitration agreements, Circuit City Stores Inc. failed to persuade the justices to review an appeals court ruling finding the agreements unconscionable under California law (*Circuit City Stores Inc. v. Adams*, U.S., No. 01-1460, cert. denied, 6/3/02).

In a June 3 order, the Supreme Court declined to review a ruling by the U.S. Court of Appeals for the Ninth Circuit that St. Clair Adams could not be compelled to arbitrate his discrimination claims against Circuit City because the employer's dispute resolution agreement is an unfair contract of adhesion, offered on a take-it-or-leave-it basis (20 HRR 147, 2/11/02) (see related story in *Trends & Views*).

The high court's refusal to become involved in the dispute comes more than a year after Circuit City's March 2001 triumph over an earlier adverse ruling in the case by the Ninth Circuit. There, the Supreme Court reversed the appeals court's ruling that the Federal Arbitration Act—which favors the enforcement of arbitration agreements—did not apply to employment contracts (121 S.Ct. 1302, 85 FEP Cases 266 (2001); 19 HRR 315, 3/26/01). The high court disagreed with the appeals court and remanded the case, finding that an exemption under the FAA for “contracts of employment of seamen, railroad employees, or any other class of workers engaged in foreign and interstate commerce” applied only to workers in the transportation industry.

**Case Arose in 1997.** The lawsuit arose in 1997 after Adams sued under California's Fair Employment and Housing Act alleging he had been sexually harassed by three co-workers and faced retaliation and constructive discharge for complaining about the harassment. The company filed a petition in federal court to stay the state proceedings and enforce the agreement signed by Adams when he first applied for a position with the company in 1995. The district court granted the petition. The Ninth Circuit found the agreement unenforceable in 1999, and was reversed by the Supreme Court in 2001.

After the case was remanded from the Supreme Court, the Ninth Circuit applied the FAA and pointed out that under Section 2 of the act, an arbitration agreement “shall be valid, irrevocable, and enforceable, save upon such grounds that exist at law or equity for the revocation of any contract.” Thus, the court said, general contract defenses such as fraud, duress or unconscionability can operate to invalidate an arbitration agreement.

Under California law, the court said, a contract is unenforceable if it is both procedurally and substantively unconscionable. Procedural unconscionability, the court said, examines the equality of bargaining power and disclosure while substantive unconscionability determines whether the terms of the contract are unduly harsh or oppressive. Based on those criteria, the court

found the agreement was both procedurally and substantively unconscionable.

In its petition for review, Circuit City asked the court to consider whether, in light of earlier Supreme Court decisions, the Ninth Circuit erred in relying on “generalized and abstract concerns about unequal bargaining power in the employment context to hold an arbitration agreement unenforceable under the FAA.”

Second, the employer asked whether the appeals court erred in holding that a state law unconscionability rule may be applied “in an arbitration-specific manner” to invalidate an arbitration agreement under the FAA.

Adams waived his right to file a brief opposing review.

BNA  
Human Resources Reports  
6/10/02



Wrongful Discharge**Public Policy No Help to Worker Fired  
After Arrest of Boss's Wife, Court Says**

**T**he public policy of Wisconsin does not protect the job of a grocery store assistant manager who was fired after her police-officer husband participated in arresting her boss's wife for drunken driving, the Wisconsin Supreme Court ruled July 3 (*Bammert v. Don's Super Valu Inc.*, Wis., No. 00-2473, 7/3/02).

Karen Bammert worked at Don's Super Valu Inc. in Menomonie for 26 years. Her husband was a police officer for Menomonie.

The grocery store was owned by Don Williams, whose wife Nona was arrested for drunken driving in June 1997, the court said. Bammert's husband participated in the arrest by administering a Breathalyzer test. Shortly after the arrest, Karen Bammert was fired, the court recounted.

She sued for wrongful discharge, arguing that she was fired in retaliation for her husband's participation in the arrest. The state trial court dismissed the suit for failure to state a claim, and the appeals court affirmed (18 HRR 23, 1/10/00).

The high court explained that in general, employees are terminable at will, and can be fired for any reason, or no reason at all. In *Brockmeyer v. Dun & Bradstreet*, 335 N.W.2d 834, 115 LRRM 4484 (1983), the Wisconsin Supreme Court adopted a public policy exception which allows suit when the discharge is "contrary to a fundamental and well-defined public policy as evidenced by existing law."

Under *Brockmeyer*, an employee stating a claim for wrongful discharge must identify a constitutional, statutory, or administrative provision that clearly articulates a fundamental and well-defined public policy, the court said. If a plaintiff can identify such a policy, and shows that it was violated, then the burden shifts to the employer to show just cause for the termination, the court said.

Case law since *Brockmeyer* has cautioned against interpreting the public policy exception too broadly, the court said, emphasizing that the exception is narrow.

**Two Policies Implicated, Employee Says.** Bammert pointed to two public policies that she said were implicated here. First, she said, Wisconsin law prohibits the operation of a motor vehicle while under the influence of an intoxicant. Second, state statutes encourage the preservation of the family, society, the state, morality, and civilization, she argued.

"We would be hard-pressed to say that these are not fundamental, well-established public policies," the court said. However, it found, Bammert was not fired for her participation in enforcing the law against drunken driving. Moreover, the policy favoring the stability of marriage "provides an insufficient basis upon which to enlarge what was meant to be... an extremely narrow exception to employment-at-will," the court added.

Refusing to extend the state's public policy exception to the employment-at-will doctrine, the state supreme court ruled that Wisconsin public policy does not protect an at-will employee who is fired in retaliation for the acts of his or her nonemployee spouse. Affirming the dismissal of Bammert's claim, the supreme court said the allegations in this case, if true, add up to a termination that was "reprehensible, but not actionable."

BNA Human Resources Reports 8/19/02

Sexual Harassment

**Michigan Court Affirms \$21 Million Verdict To Female Worker Harassed at Chrysler Plant**

**A** Michigan appeals court affirmed on July 30 a \$21 million verdict to an employee at a Chrysler plant who alleged she was sexually harassed by her supervisors and co-workers for more than seven years (*Gilbert v. DaimlerChrysler Corp.*, Mich. Ct. App., No. 227392, unpublished, 7/30/02).

The Michigan Court of Appeals cited evidence submitted by Linda Gilbert that the harassment "caused her to develop major depressive and post-traumatic stress disorders," the length of the harassment, and the high costs of treatment Gilbert is likely to incur in the future in affirming a Detroit jury's 1999 verdict under the Michigan Civil Rights Act (17 HRR 793, 7/26/99).

That the jury awarded only about 15 percent of the \$140 million sought by Gilbert's attorney suggests that the award was determined on the evidence and "not because of passion, bias, or misunderstanding," the court concluded.

**First Woman on Job.** Gilbert was hired in March 1992 as the first female millwright at Chrysler's Jefferson North Assembly Plant, following four years in an apprenticeship program and two years as journeyman with an independent contractor.

"In the automobile industry, millwrights are considered among the elite skilled trades, because they are responsible for keeping the assembly line moving," the court observed.

For the first year and a half on the job, Gilbert was the only female skilled trades worker in the plant and, for two years, the only female millwright.

From her first days on the job, Gilbert experienced extreme harassment including verbal abuse, and the posting of cartoons and obscene messages in her locker and around the plant, the court said. She sued Chrysler in January 1994, after a suicide attempt, a brief stay in a psychiatric hospital, and a relapse into alcoholism. A psychiatric social worker who had treated her for two years testified that he "remained convinced" that the sexual harassment was the cause of her troubles, including her return to drinking.

Gilbert alleged that she continued to experience "almost daily" harassment following the filing of the lawsuit, the court recounted. When a particularly explicit sexual poem was posted close to her work station in March 1995, she attempted suicide a second time and was admitted into another detoxification program. Another hospitalization followed, and a third suicide attempt occurred in 1997.

During the 1999 trial on her claims, Gilbert still was working for Chrysler. Several of her co-workers corroborated Gilbert's claims of harassment, as well as management's failure to address her complaints. Her

social worker testified for four days on Gilbert's improvement, relapses, short-term recoveries, and prognosis, the court recounted.

Following a month-long trial, the jury found that Gilbert had been subjected to sexual harassment and that the company had notice but did not "adequately investigate and take prompt and appropriate remedial action." The jury awarded her \$21 million.

Chrysler appealed, arguing that it did not have "actual or constructive notice" of the alleged harassment, particularly since Gilbert withheld the names of the harassers during the six incidents she reported.

"There is no merit to this argument," the appeals court said. "In order to have actual notice that a hostile environment exists, an employer need not necessarily have notice of every harassing incident. The amount of information known to the employer, and when it becomes known, is relevant to whether the investigation it undertakes and whether the remedy it puts in place is reasonably adequate. The nature of Gilbert's complaints . . . directly notified Chrysler that she was experiencing harassment and considered her environment to be hostile to her because of her sex."

The company's responses to the complaints were inadequate, the court found. Although an offending cartoon was removed and a supervisor and a co-worker were reprimanded, there was no evidence that discipline was meted out or that the company determined who had committed the incidents of harassment.

Gilbert's attorney, Geoffrey N. Fieger of Fieger, Fieger, Kenney & Johnson in Southfield, Mich., said that for this particular panel of appellate judges who are known to be conservative to affirm the jury's decision underscores the "egregious harassment and torment" that Gilbert endured for seven years.

DaimlerChrysler said it is pursuing an appeal "of the grossly excessive jury verdict."

# アメリカ労働法の動向——個別的労働法の発展とその意義

中窪裕也 千葉大学

近年のアメリカ労働法における最も重要な変化は、個別法の発展であろう。九〇年代の連邦の労働立法を見ても、一九九〇年の障害を持つアメリカ人法 (Americans With Disabilities Act)・一九九一年公民権法 (Civil Rights Act of 1991)・一九九三年の家族・医療休暇法 (Family and Medical Leave Act) と、いずれも個別法の領域での動きが目立つ。

「労働法」(Labor Law) といえは集团的な労働関係法を意味してきたアメリカで、個別的な「雇用関係法」(employment law) の分野が認知されて定着し、その比重が急速に高まっている。アメリカ労働法におけるパラダイムの変換といっても過言ではない。その意義を、以下に探ってみよう。

## 一 個別的労働法の発展

### 1 雇用差別禁止法

アメリカの雇用契約は、基本的に各州の判例法であるモン・ローにより規律され、これに対して連邦や州の制定法がそれぞれの規制を加

える、という構造になる。そのような立法的規制の少なさがアメリカの特徴であったが、最近ではかなり様子が変わってきた。

第一の波は、一九六〇年代に現われた雇用差別禁止法の発展である。

まず一九六三年の同一賃金法 (Equal Pay Act) が、男女同一賃金の原則を定めたのに続き、一九六四年公民権法第七編 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964) (以下「第七編」という) が制定され、この分野の基本法となる。第七編は、採用から解雇まで雇用の全局面をカバーしており、アメリカ社会の癌である人種差別を撤廃するために「人種」や「皮膚の色」による差別を禁止したのみならず、「性」「宗教」「出身国」による差別も禁止する。差別の禁止という相対的な形ではあるが、個々の被用者に「差別されない権利」を与えて、その実現のための救済手続を整えた点で、個別的労働法を大きく進展させるものであった。

その後、一九六七年には、雇用における年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act) が制定され、「年齢」による差別が違法とされた。一九七八年には第七編

に「妊娠差別禁止法」(Pregnancy Discrimination Act) の規定が追加され、また一九八〇年代にはセクシュアル・ハラスメントの法理が発展して、禁止される「性」差別の範囲の拡大をもたらした。そして一九九〇年には、障害を持つアメリカ人法により、新たに「障害」を理由とする差別が禁止された。

また、一九九一年公民権法は、これらの雇用差別禁止立法を強化するために、差別法理(連邦最高裁の消極的な判決の否定)と救済(損害賠償救済の導入)の両面で、改正を行なったものである。

さらに、右のような連邦法とならんで、州法においても雇用差別禁止立法が発展している。その内容は様々であるが、婚姻上の地位、身長・体重、逮捕歴など、連邦法の対象外の事由につき差別を禁止するものも少なくない。

### 2 労働者保護立法

アメリカの保護立法は、かつて連邦最高裁が「契約の自由」への侵害を理由に違憲判決を繰り返した歴史があり、また労働組合も組合加入のインセンティブを失わせるとして消極的な態度をとったため、発展が遅れた。それでも州法のレベルでは、賃金・労働時間、安全衛生、年少者保護、労災補償などの立法が行なわれてきたが、連邦法では、一九六〇年代までは、一九三八年の公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act) による最低賃金、時間外賃金

(週四〇時間で五〇%増)、年少者使用の規制が、ほとんど唯一の例であった。

しかし、一九七〇年代に入ると、安全衛生基準に関する一九七〇年の職業安全衛生法(Occupational Safety and Health Act)と、企業年金受給権の保護を定めた一九七四年の被用者退職所得保障法(Employee Retirement Income Security Act)が現われ、連邦法の発展が始まる。一九八八年には、労働者調整・再訓練予告法(Worker Adjustment and Retraining Notification Act)と被用者ポリグラフ保護法(Employee Polygraph Protection Act)が制定された。前者は、事業所閉鎖や大量レイオフの場合、使用者に六〇日前の予告を義務づけており、後者は、使用者がポリグラフ(うそ発見器)を用いた検査を行なうことを禁止・規制するものである。さらに、一九九三年の家族・医療休暇法によって、育児、養子受入れ、家族介護または本人の傷病のために、年間一二週の無給休暇を取得する権利が、被用者に付与された。基本的な労働条件に関して、これまでになく大きな法的介入を行なう法律といえよう。

他方、州の制定法も増加しており、家族休暇、工場閉鎖時の予告や手当の支払い、違法行為の通報(ホイッスル・ブローイングと呼ばれる)に対する報復の禁止、薬物検査やビデオ・カメラによる監視の規制、人事記録の管理とアクセスなど、新しいタイプの法規制が広く見られる

ようになった。また、モンタナ州では一九八七年に正当事由のない解雇を禁止する法律を制定し、アメリカの解雇自由原則に一つの風穴をあけた。

### 3 コモン・ローの変化

アメリカの解雇自由原則は、一九世紀末に確立された「随意的雇用」(employment at will)と呼ばれるコモン・ローのルールに由来する。期間の定めのない雇用契約において、両当事者はいつでも自由に、予告なしに契約を解約することができる。被用者が完全な辞職の自由を有するのとパラレルに、使用者は完全な解雇の自由を有し、いつ、いかなる理由からでも、即時に被用者を解雇しうるのである。そしてアメリカの裁判所は、長い間、この原則を額面どおり厳格に(むしろ額面以上に硬直的に)適用してきた。

かかるルールのもとでは、被用者の雇用契約上の権利はほとんど意味をもたない。使用者は解雇によって、直ちにそれを消滅させることができるからである。したがって使用者は、實際上、いつでも一方的に労働条件を変更する権限を有するに等しい。

もちろん、このようなコモン・ロー上の権限に対して制定法が規制を加えており、例えば人種差別による解雇であれば、第七編違反として救済が与えられる。右に見たような差別禁止立法や保護立法の発展によって、制定法による規

制は、かつてとは比較にならないほどに増加している。けれども、前記のモンタナ州の法律を除けば、一般的に解雇に正当事由を要求する法律は存在しない。したがって、特に禁止された理由に該当しない限りは、なお解雇自由原則が支配することになる。

しかし、一九七〇年代以降、各州の裁判所で、解雇自由原則に対する「例外」を認めるケースが見られるようになった。これには大別して二つのアプローチがある。第一に、当事者間で解雇を制限する合意がなされたと認められる場合、これに違反する解雇を契約違反として損害賠償を認める法理である。第二は、解雇の理由が、制定法に直接にはふれなくても、パブリック・ポリシー(公序)に反すると判断される場合には、不法行為の成立を認める法理である。いずれもごく当たり前のことのように見えるが、過去の裁判所の態度からすれば大きな変革であり、一九八〇年代には「随意的雇用原則の衰退」が盛んに論じられた。ことに後者のパブリック・ポリシー法理は、救済として、精神的損害の賠償や、懲罰的損害賠償(punitive damages)が認められるため、時には天文学的な金額の賠償が命じられるケースもある。

また、解雇以外の問題に関しても、被用者が不法行為訴訟を提起して勝訴する例が増えつつある。かつては使用者の専権として当然視されてきた行為について、詐欺、不実表示、名誉毀損、故意による精神的苦痛の惹起、プライバシー

「侵害などの伝統的な不法行為類型が柔軟に適用されるとともに、新しい不法行為類型も生みだされている。これも、コモン・ローの変容を示すものといえよう。」

## 二 「守護者の転換」

### 1 労使関係法のシステム

右に見たような個別法の発展がアメリカ労働法のニューウェイブだとすれば、これに対する伝統的な労働法は、集団的な労使関係法の体系である。伝統的とはいっても、その中心に位置する一九三五年の「全国労働関係法」(National Labor Relations Act)は、ニューディールを代表する法律であり、それ以前の労働法に対する革命的な転換をもたらした。一九二〇年代までのアメリカ労働法は、コモン・ローの厳格な解雇自由原則、州や連邦の立法に対する連邦最高裁の違憲判決、組合活動に対する裁判所のインジャンクション濫発などにより、個別法、集団法を通じて、きわめて不毛な状態にあったのである。

全国労働関係法(いわゆるワグナー法)は、被用者の団結活動の権利を明確に保障するとともに、多数決による排他的団体交渉制度、使用者の不当労働行為の禁止、NLRB(全国労働関係局)による行政的救済といったアメリカ独特のシステムを整備し、集団的労働法を確立し

た。同法はその後、一九四七年の労使関係法(Labor Management Relations Act)、いわゆるタフト・ハートレー法によって、団結しない権利の保障、労働組合の不当労働行為の禁止など、組合規制的な方向での改正を受けた。同時に、タフト・ハートレー法それ自体の規定として、協約違反訴訟、争議調整などの規定が設けられた。また、一九五九年には労使情報報告・公開法(Labor-Management Reporting and Disclosure Act)、いわゆるランドラム・グリフィン法が、労働組合の内部関係に関する法規制を行なうとともに、全国労働関係法に若干の修正を加えている。

このようなワグナー法以来の労使関係法の体系は、組合助成から組合規制へとという色彩の変化にもかかわらず、一つの大きな理念によって貫かれている。それは、団体交渉による自主的な労働条件決定である。これを促進するために、全国労働関係法は、NLRBによる代表選挙の実施、使用者に対する誠実交渉の義務づけ、争議行為の権利の保障など、団体交渉に関する法的メカニズムを整備する。その一方で、労働条件に対する政府の介入は、最小限にとどめられる。団体交渉の普及が、政府の規制を不要にする。被用者を守り、権利を付与するのは、法律ではなく、組織化・団体交渉の役割とされたのである。

かかる図式が最も妥当するのは、おそらく一九五〇年代であろう。個別法の領域では、雇用

差別禁止立法はいまだ存在せず、労働条件規制としては一九三八年の公正労働基準法がある程度であり、コモン・ローの随意的雇用の原則が揺るぎなく支配していた。他方、集団法の領域では、組合の組織率(農業を除く)が三〇%を超えて、基幹産業で安定した労使関係が形成され、数年ごとの団体交渉、包括的な労働協約の締結というパターンが定着した。組織化がさらに拡大して、より多くの被用者が協約の適用を受けるようになる、という期待が、ごく自然に存在しえた時代である。

### 2 労働協約上の権利

アメリカの労働協約は、様々な労働条件に関して詳細な規定を有しており、そのなかには通常、正当事由のない解雇を禁じる条項("Just cause" clause)も含まれている。コモン・ローの解雇自由原則と対比すれば、その意義は明らかであろう。使用者の専権が制約され、被用者に、雇用保障を含む「協約上の権利」が付与される。これが組織化のための重要なインセンティブとなることは、言うまでもない。

かかる協約上の権利については、通常、やはり協約の中に苦情・仲裁手続が設けられており、これを通じて実現される点が重要である。協約に関する紛争が生じた場合には、被用者の提出する「苦情」(grievance)にもとづいて、まず労使間の協議により解決がはかられる。それが成功しない場合、その苦情は、第三者による「仲

裁」(arbitration)に付託される。仲裁人は事実調べを行なったうえで、協約違反の有無を判断し、救済を与える。例えば、仕事上のミスを理由とする解雇が苛酷すぎると考えられる場合、協約の正当事由条項違反として、バックペイ付の復職が命じられる。その総合的な判断態度は、わが国の裁判所における解雇権濫用法理との近似性を思わせるものがあるが、仲裁人のほうが救済権限が柔軟であり、事情に応じて、バックペイなしの復職や、出勤停止等の軽い処分への変更を命じることが出来る。

仲裁人の判断は、終局的なものとして当事者を拘束する。裁定に不満な当事者が訴訟を起こしても、ごく例外的な場合を除き、裁判所が仲裁人の判断を覆すことは許されない。協約上の権利の実現にとつて、仲裁が決定的な役割を果たすのである。ただ、個々の被用者から見れば、仲裁手続の主体は組合であつて、個人の仲裁請求権は認められていないことが、一つのネックとなる。組合としては、實際上、すべての苦情を仲裁まで持つていくのは無理であり、苦情の選別を行なわざるをえない。自分の苦情を仲裁に付託してもらえない被用者は、当然ながら不満である。しかし、それが恣意や差別にもとづいておらず、組合として誠実公正に判断した結果である限り、被用者自身は不本意であつても拘束されてしまふ。

以上のように、協約上の権利は、その発生から実現まで、集団的な労使の決定にもとづく一

つの完結的な体系を形成している。法形式的に言えば、協約違反訴訟について定めたタフト・ハートレー法三〇一条が、その根拠となる。同条のもとで、連邦最高裁が一連の判決によつて、仲裁を核心とする独特の労働協約法理を確立したのである。その意味で、タフト・ハートレー三〇一条は、団体交渉を基本にすえる全国労働関係法とならんで、アメリカ労使関係法の根幹をなしている。

### 3 労使関係の領域縮小と外部法の発展

右のような労使関係法のシステムは、一九六〇年代以降、二重の意味で影響力を失いつつある。第一は、組合組織率の低落である。一九六〇年代は公共部門の組織化が進んだためあまり目立たなかつたが、一九七〇年の二七%が、一九八〇年は二二%、一九九〇年には一六%にまで低下する。民間私企業に限れば組織率は一〇%余り、一〇人のうち九人は団体交渉・労働協約の外に置かれているのが現状である。協約の拡大に期待して未組織被用者を放置するという選択は、もはや説得力をもちにくい。

第二は、先に見たような個別法の発展である。それはあたかも、組合組織率の低下に呼応するかのものである。一九六〇年代の雇用差別禁止立法については、第七編は組合自身も差別者であつたのを是正するための国家的イニシアティブであるし、雇用における年齢差別禁止法は協約の先任権制度の及ばない被用者の保護と理解

することもでき、労使関係法システムの役割と必ずしも抵触するものではない。しかし、一九七〇年代の職業安全衛生法や被用者退職所得保障法になると、被用者の権利・利益の守護者としての機能が、労働協約から「法」へとシフトしたことを意識せざるをえない。以後の展開は、被用者に権利を与えるのは労働協約においては、ない、という図式を完全に過去のものとした。

もちろん、協約の役割を法が完全に代替することは不可能であり、労使関係法の意義がなくなるわけではない。また、全国労働関係法について、未組織部門における労使協力の合法化、代表選挙手続の改善、不当労働行為救済の強化、ストライキ権に対する保護の強化(代替者使用の規制)などの制度改革も、活発に論じられている。しかし、労使関係法システムを取り巻く環境は、昔日とは様変わりしている。被用者にとつて、協約の外の世界はほとんど真空状態だつたのが、様々な制定法やコモン・ローによる規制と権利によつて充たされてきた。これが組織化のインセンティブを減じる方向に機能することは避けがたいが、もはや、かつての無権利状態に戻る可能性はないと言つてよからう。組合としても、被用者の法的権利の存在を前提に、むしろその実現を支援するといったかたちで新たな役割を模索する必要がある。

いづれにしても、協約外の権利の発展は、協約内にも浸透してくる。その結果、労使間の紛争を仲裁により終局的に解決できないケースが

増えている。解雇に対する規制が協約の正当事由条項だけであれば、仲裁人が違反を否定する判断を下すことにより一件落着となる。しかし、被解雇者がさらに人種差別を主張する場合には、第七編という連邦制定法の解釈問題となってくる。これを、協約解釈のスペシャリストである仲裁人の判断によって決着してしまうことはできず、被用者が第七編の手續をとることを排除しえない。

コモン・ロー上の解雇制限法理についても同様であり、例えば解雇をパブリック・ポリシー違反として争う場合、その主張がもし労働協約の解釈と不可分の関係にあれば、仲裁人の領分となり、訴訟は排除される。しかし、それが協約とは別個独立に成立しうるなら、被用者は個人として不法行為訴訟を提起しうる。つまり、協約上の権利は仲裁人に、外部法上の権利はそれぞれの法的手續に、という分別が必要となるのである。

### 三 個別法のアメリカ的な特色

#### 1 「差別」禁止の広がり

最近の個別法に関してとりわけ注目すべき点は、差別禁止立法の機能の拡大であろう。すでに、雇用における年齢差別禁止法の「年齢」は、第七編の「人種、性、宗教、出身国」と比較して、より普遍的な属性であり、伝統的な意味で

のマイノリティーを超えた広がりを持っていた。同時に、この法律は保護対象を四〇歳以上の者に限定しており、抽象的な「年齢」差別の禁止ではなく、より高齢な者の保護という性格が含まれている。

一九九〇年の障害を持つアメリカ人法になると、一層それが顕著である。同法における「障害」(disability)は、「身体的または精神的な損傷で、その者の重要な生活活動を制約するもの」と定義され、相当に広範な概念である。諸種の持病やHIV感染なども、問題なく含まれる。損傷が現存していなくても、過去の損傷歴を有する者や、他者から損傷ありと思われる者も、差別から保護される(現に麻薬中毒の者は除外されているが、リハビリテーションに成功した者が過去の中毒歴のために差別を受ければ、障害差別にあたる)。また「差別」の概念も広く定められており、「合理的な便宜」(reasonable accommodation)をはかること

によって当人が職務を遂行しうる場合、使用者がこれを拒否することは差別に該当する。採用選考にあたって健康診断を行なうことや、採用後でも業務上の必要性なしに健康診断を行なうことも、それ自体で差別になる。被用者本人に障害がなくても、その親族や友人の障害を理由として差別することも許されない。

この法律の具体的な適用については今後の判例の展開を待たなければならぬが、「障害差別」が非常に大きな射程を持つことは明らかで

あろう。そこでは差別の禁止が、使用者の不合理的な行動を幅広く規制し、さらには積極的な義務づけを行なうための手段となっている。いわば「積極的な平等」の追求である。その分、保護立法との境界は、あいまいにならざるをえない。実際、一九九三年の家族・医療休暇法は、被用者が「重大な健康危険状態」(serious health condition)にあるために職務を遂行しえない場合、休暇を取得する権利を保障した(断続的な休暇や時間短縮というかたちでの休暇取得も認められている)。したがって使用者は、被用者の傷病に対し、休暇の付与と障害差別の禁止という両面から、適切に対処することを要求される。もちろん両法は、それぞれ対象を異にしているが(重くても一時的な傷病は障害に該当せず、他方で入院や通院を必要としない障害は休暇の対象外となる)、現実には重畳あるいは連続して適用されることが少なくないと思われる。

また、近年、州の立法では、喫煙者に対する差別を禁止する法律や、ホモ・セクシュアル等の性的指向(sexual orientation)を理由とする差別を禁止する法律が増加している。これらも、別の面から見れば、被用者の私生活に対する使用者の介入を「差別」概念を用いて規制したものである。わが国であれば権利濫用、公序良俗等を利用して対処する問題であろうが、それを被用者の「差別されない権利」として保障していく点に、アメリカ法の特徴が現われている。



る。

もともと第七編においては、差別意思の推認のためのルールや、差別的な効果が生じるならば差別意思がなくても違法とする差別的インパクト (disparate impact) など、強力な差別禁止法理が形成されてきた。このようなもので、被用者が差別を主張して争った場合、使用者が自己の行為について十分に説得的な理由を示すことができなければ、差別が認められる可能性が大きくなる。間接的なかたちではあるが、差別の禁止が、使用者に対する合理的行動の要求として機能してきたのである。禁止される差別事由が拡大すればするほど、そのような機能が加速度的に高まり、使用者は制約を受ける。しかも雇用差別禁止法の規制は、採用から解雇まで、雇用の全過程に及んでいる。いつの間にかアメリカ法は、独自の角度から、雇用関係に対してかなり踏み込んだ規制を行なっていることに、気づかざるをえない。

## 2 多元的な法と救済

個別法の発展は、連邦国家アメリカの宿命とも言うべき連邦法と州法との関係について、州法の比重を高める方向に働いている。ニューデール以来の労使関係法は、全国労働関係法にしても、タフト・ハートレー法三〇一条にしても、一つの体系的な「連邦としての労働政策」を具現するものである。そのため、かかる連邦法のシステムに対する州法の介入は、「先占」

(preemption) の法理によって排除される。

これに対して、雇用差別禁止法や保護立法においては、連邦が規制を独占するのではなく、各州が重疊的に独自の規制を行なうことを許容するのが通例である。したがって、規制内容は州により様々に異なり、連邦法を見るだけではすまなくなる。先進的な州では互いに競い合うように実験的な法律を制定し、それがかなりの州にも広まった段階で連邦法が制定されるというパターンも見られる。また、コモン・ローが州裁判所において適用される州法であることは、改めて言うまでもない。連邦法とは別に、五〇の州の立法府と司法府が、それぞれに新しい法を形成しているのである。

このような法源の多元性は、違反に対する救済の多元性を意味する。例えば、雇用差別について、一九九一年公民権法によって連邦法で損害賠償救済が導入される以前から、かなりの州では損害賠償救済を認めていた(現在でも、連邦法の定める賠償額の上限が適用されない点でメリットがある)。また、違法な差別に対して刑罰や民事制裁金を課する州も見られる。救済の場も、基本的に連邦法は連邦裁判所、州法は州裁判所となるし、介入する行政機関の手續や権限も一様ではない。

さらにコモン・ロー上の救済もからんでくる。例えば、セクシュアル・ハラスメントは第七編違反の性差別であるが(同時に州の性差別禁止立法の違反ともなる)、被害者が、それとは

別に、故意による精神的苦痛の惹起(intentional infliction of emotional distress) 脅迫(assault) など、コモン・ローの不法行為にもとづいて損害賠償を請求する余地もある。前者ではEEOC(雇用機会均等委員会)の手續を経たうえで連邦裁判所に行くのに対し、後者は直接に州裁判所に訴訟を提起することになる。また、第七編違反の責任主体は、セクシュアル・ハラスメントの行為者ではなく、かかる行為による性差別の発生を許した「使用者」であるのに対し、不法行為訴訟では行為者が第一次的な責任主体であって、その使用者責任が論じられる、という違いもある。

もっとも、最近では「過失雇用」(negligent hiring) という新しいコモン・ロー上の不法行為類型を認める州が増えており、セクシュアル・ハラスメントを行なうことが当然予測されるような不良被用者を漫然と雇用した場合、使用者が直接に不法行為責任を負わされる可能性もある。しかし、被用者が提起する過失雇用の訴訟については、州の労災保障法によって排除されないか、という論点も生じている。

このように、一つの行為に関して、様々な連邦制定法、州の制定法、コモン・ローの権利が重なり合うケースが増えている。労働協約の適用下にある被用者に関しては、さらに協約上の権利が加わってくる。これらがそれぞれ異なった救済フォーラムに現われる点が、アメリカの特徴であろう。そのようななかで、被用者の権



利の根拠を識別して適切な場で救済を与え、同時に救済相互間の調整をはかること——きわめて複雑な、かつエキサイティングとは言いにくい性格の難問である——が、今日のアメリカ労働法における重要な課題なのである。

### 3 ADRの再構築

被用者の法的権利の増加と錯綜は、使用者にとって頭痛の種となるのみならず、法の執行にあたる裁判所や行政機関にとっても大きな負担となる。連邦裁判所に提起される雇用上の訴訟は、過去二〇年間で四〇〇%も増加したといわれている。また、一九九三年中にEEOCに申し立てられた差別の件数は、約九万件にも達する。

さらに被用者自身にとっても、そのような混雑する法的手続を利用することは、時間や費用がかかるばかりで、実効的な救済にならない可能性がある。特に、最近の救済制度においては損害賠償が重要な地位を占め、華々しい賠償額の報道がさらに多くの訴訟を誘発する傾向が見られるが、かかる場合でも、賠償額の四割以上は成功報酬として弁護士に支払われ、その他の訴訟費用も含めれば、被用者本人のところには半分も残らない。社会的に見て、救済のためのコストが大きすぎるといえよう。

そのようななか、最近では、訴訟に代わる「代替的紛争解決手段」(alternative dispute resolution) いわゆる「ADR」が注目を集め

ている。これは、雇用上の紛争が発生した場合、フォーマルな法的手続ではなく、当事者間で自主的かつ迅速に解決しようとする制度であり、①企業内の自主的な苦情処理手続、②外部の第三者による調停、③仲裁人による仲裁、といったかたちが多い。そして、障害を持つアメリカ人法や一九九一年公民権法など、近年の法律では、このような自主的な紛争解決手段を、好ましいものと積極的に位置づけている。また、EEOCなどの機関でも、事件の処理にあたって外部者による調停を活用しようという動きが現われている。

ただ、③の仲裁については、被用者の法律上の権利を、私的な仲裁によって処理してよいのか、という問題が生じる。この点に関して、連邦最高裁は一九九一年の判決で、すべての雇用上の紛争を仲裁により解決することが約されていた場合、年齢差別に関する紛争についても仲裁合意の拘束力が認められ、被用者は雇用における年齢差別禁止法による訴訟を提起しえないと判断した<sup>1)</sup>。この事件は、仲裁合意の形態にやや特殊性があったケースであり、使用者がどこまで被用者に仲裁の約束をさせてよいのか、あるいは仲裁の手続や内容について最低限の基準が必要ではないか、といった問題は残されている。しかし、判決の基礎にADRに対する好意的姿勢があることは、明らかである。

考えてみれば、労働協約上の苦情・仲裁手続は、自主的なADRのモデルのようなものであ

った。そこでは、例えば解雇の場合、巨額の損害賠償ではなく、バックペイ付の復職という実利的な救済が、簡易迅速な手続により与えられる。そして、組合が、被用者の協約上の権利を監視しながらコントロールするという、きわめて重要な役割を果たしている。ところが、団体交渉・労働協約システムが斜陽化する一方で、制定法とコモン・ローにより個々の被用者に法的権利が付与され、パンドラの箱が開かれたように訴訟が噴出した。これに対処するための手段として、個別的なADRが脚光を浴びているのである。そのあるべき姿をめぐって議論は続くものと思われるが、方向としては、今後ADRがより広く普及・定着することが予想されよう。

### 結びにかえて

今日にいたるアメリカ労働法の根底には、コモン・ローの雇用法理に対する絶望があったといえる。これを克服するために、まず団体交渉・労働協約のシステムが確立され、続いて差別禁止立法をはじめとする制定法の直接的規制が進展した。そして遂に、コモン・ロー自身も変化のきざしを見せている、というのが現在の姿であろう。

このようなアメリカ法との比較でわが国を見たととき、判例による労働契約法理の大きさに改めて印象づけられる。解雇法理が典型的である

が、使用者のあらゆる行為に対し、契約内容や就業規則規定の合理的解釈、信義則、公序良俗権利濫用、不法行為などの法理を駆使して、ともかくにもコントロールがなされてきた。苛酷で硬直的だったコモン・ローとは対照的である。反面、そのような判例による対応が、法理に無理な負担をかけるとともに、予測可能性の低さ、立法の不活発といった問題を生んでいることも否定できない(せっかく法律を作りながら、努力義務規定によって権利義務関係をあいまいにし、その私法上の効果については公序を介した労働契約法理にゆだねるといった態度は、例外的ではなからうか)。

また、わが国の場合、救済フォーラムがきわめて画一的であり、労働契約上の権利も、法律上の権利も、協約上の権利も、私法上の権利義務に関する限り、すべての紛争が同じ裁判所に民事訴訟として提起される。それだけに裁判所へのアクセスの悪さは致命的な問題であり、また、損害賠償(特に慰謝料)の額が職業的裁判官のコントロールによって低く抑えられる傾向があるが、もうひとつ、権利の実体的側面への影響も考えられる。つまり、同じ裁判所がすべての法を適用するため、個々の事案に応じた妥当な解決をはかりやすい一方で、それぞれの法の視点が純化・徹底されず、めりはりが失われるおそれがある。例えばセクシュアル・ハラスメントの場合、わが国では、性差別であっても、性を問わない人格権侵害であっても、同じ不法

行為による損害賠償請求になってしまいうので、両側面を区別する実益に欠ける。そのことが實際上、性差別としてのセクシュアル・ハラスメント法理の発展を妨げているようにも思われるのである。

もちろんこれは、日米における法の機能の異同という議論に広がっていく深い問題であるが、筆者としては、わが国の労働法システムが裁判所に対するかなりナイーブな期待・信頼に依拠しすぎていることを、強く感じる。

(1) 採用から解雇まで、現在の雇用関係法の姿を包括的にまとめた書物として、Mark A. Rothstein, Charles B. Craver, Elinor P. Schroeder, Elaine W. Shoben & Lea S. VanderVelde, *Employment Law* (2 Vols., West, 1994)。ちなみに、この本のまえがきは、「ほんの三〇年前、雇用関係法というようものは存在していなかった」という一文で始まっている。

(2) 以下で論じるのはアメリカ労働法の巨視的な動きであり、個々の法律や判例法理の内容については、拙著『アメリカ労働法』(弘文堂、一九九五)の参照をお願いしたい。本稿は、同書の基礎にある視点を、若干敷衍しながら要約的に述べたものである。

(3) *United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp.*, 363 U.S. 593 (1960).

(4) *Vaca v. Sipes*, 386 U.S. 171 (1967).

(5) Clyde W. Summers, *Labor Law as the Century Turns: A Changing of the Guard*, 67 *Nebraska*

*L. Rev.* 7, 11-12 (1988).

(6) 協約外の権利が労使関係法システムに与える影響について、前記注(5)のSummers論文のほか、Robert J. Rabin, *The Role of Unions in the Right-Based Workplace*, 25 *U.S.F. L. Rev.* 169 (1991); Katherine Van Wezel Stone, *The Legacy of Industrial Pluralism: The Tension Between Individual Employment Rights and the New Deal Collective Bargaining System*, *U. Chi. L. Rev.* 575 (1992)を参照。これら二つの論文のタイトルそのものが、問題状況を雄弁に物語っている。

(7) *Alexander v. Gardner-Denver Co.*, 415 U.S. 36 (1974).

(8) *Lingle v. Norge Division of Magic Chef, Inc.*, 486 U.S. 399 (1988).

(9) *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792 (1973); *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (1971).

(10) ただし、被用者に対する給付制度については、被用者退職所得保障法が広範な先占規定を設けており、州法の規制は排除される。

(11) *Gliner v. Interstate/Johnson Lane Corp.*, 500 U.S. 20 (1991)。この判決の紹介として、村田毅之「年齢差別禁止法と仲裁契約の効力」労働法律旬報一三三三五号一三三頁(一九九四年)。

# アメリカ労働法における 紛争処理の将来

クライド・W. サマーズ

(ペンシルヴェニア大学ロースクール名誉教授)

## 目次

- I パッチワーク的なアメリカの制度
- II 紛争処理システムの評価
- III 紛争処理の将来展望

### I パッチワーク的なアメリカの制度

アメリカの労働・雇用法における紛争処理システムは、システムというよりは、個々の制度における手続や救済の寄せ集めである。明確な解説を行うために、紛争処理を三つのカテゴリーに分けて記述すると次の通りである。

- i) 実体的な労働条件を定立するための団体交渉における使用者と組合との間における紛争処理。これは一般に「利益紛争 (interest disputes)」と称される。
- ii) 多くの場合に団体交渉における「権利紛争 (right disputes)」として性格づけられる、労働協約下で生じる紛争処理。
- iii) 労働協約ではなく、コモン・ローや制定法の規定に基づく法的権利に関し、主として労働者個人とその使用者との間に生じる紛争の処理。

最初のカテゴリーは、自由な労使交渉という原

\*以下の3論文は1996年6月3日日本労働研究機構において開催された労働法雑誌国際会議(テーマ:労働法における紛争処理の将来)に提出された論文を翻訳・掲載するものである。なお、執筆者の所属は会議開催当時のものであることをお断りしておく(編集部)。

則のために、またアメリカ経済において労働協約の適用を受ける労働力人口が15%以下であり、団体交渉の果たす役割が小さいという理由で、重要ではない。2番目のカテゴリーは、労働協約が適用される労働者の数が限られているにもかかわらず、3番目のカテゴリーへの適用が可能なモデルを提供するという意味で重要である。

#### 1 労働協約を通じての利益紛争処理

アメリカの団体交渉制度は、原則として自由な労使交渉に基づいている。しかし、全国労働関係法(NLRA: National Labor Relations Act) 9条は、交渉単位内(bargaining unit)の被用者の過半数により選出された組合を、交渉単位内の全被用者の排他的交渉代表(exclusive representative)とすると定めている。全国労働関係局(NLRB: National Labor Relations Board)は、どの組合が過半数代表であるかを決する選挙を行うことにより、この問題を解決している。

ひとたび過半数組合が指名されると、法は組合と使用者に協定の締結にいたるべく誠実に交渉する義務(duty to bargain in good faith)を課すが、実体的な労働条件は当事者により決せられる。当事者が合意にいたらない場合には、紛争は経済的な抗争、すなわち組合によるストライキ、ピケッティング、ボイコットや、使用者によるロックアウトなどの一方的行動により解決される。様々な経済的手段を制限する複雑に入り組んだルールがあるが、ここでは立ち入らない。

連邦と州の両政府ともに、当事者を合意にいた

らしめるために援助を行う斡旋・調停(conciliation and mediation) 機関を持つが、それらは当事者の要求がなければ介入しない。しかし斡旋・調停機関は、しばしば紛争解決に必要とされ、成功を収めている。

労使関係法 (LMRA: Labor Management Relations Act) の 207 条から 210 条は、「国民の健康と安全を脅かす」国家緊急事態 (National Emergencies) の紛争における政府の介入を規定している。それは仲裁規定ではなく、ストライキを禁止し、60 日間の交渉と斡旋を要求し、その後、使用者の最終的な申出に対する諾否に関して被用者が投票することを定めているのである。合計 80 日後 (訳者注: 投票とその結果の認証のために 20 日間までの期間が与えられる) に当事者はストライキやロックアウトを自由に再開することができる。

強制的仲裁 (compulsory arbitration) は、公共部門被用者がかかわる事件においてのみ、利益紛争の解決に要求されるが、その対象となる被用者は、ほとんどすべての州において警察官、消防士、刑務官に限定されている。いくつかの州においては、公立学校教諭を含む紛争において必要とされる。多くの州においては、公共部門被用者によるストライキを全面的に禁止しており、そのため、確立された紛争処理形態が存在しないことに留意すべきである。このことは連邦政府の被用者にも当てはまる。

## 2 労働協約下での権利紛争処理

實際上すべての労働協約が、苦情処理手続(grievance procedure) や仲裁 (arbitration) を通じて協約期間中に生じる紛争を解決するための規定を有している。苦情処理手続は慣習的に、当事者間におけるより権限の高いレベルへの上訴がなされていくのに応じていくつかのステップがある。たとえば、被用者は、職場委員 (shop steward) に苦情の申立を行うことができ、職場委員はそれを職長と検討する。そこで合意に達しなければ、組合は所属部門の監督者に上訴でき、上司は組合の委員会と会合を持つ。さらに、工場長と組合の工場委員会との間で話し合いが持たれる。複数の工場を持つ使用者の場合は、全国組合の担当者と企業上

層部の担当者との間に話し合いの場が移される。

苦情処理手続は、ささいなことから重要なことまで労働協約の有効期間中に生じるあらゆる紛争を処理するために利用され、協約の記載事項に限定されない。協約の改訂や付加の提案を話し合うためにも利用される。

紛争が協約の解釈適用の問題を含み、当事者のトップ・レベルでの合意が成立しない場合には、協約の 95% が、紛争の解決は当事者が同意した中立な第三者による拘束力ある仲裁に従わねばならない、と規定する。審問 (hearing) の後、仲裁人 (arbitrator) は、裁判所において執行しうる裁定 (award) を発するが、裁判所は原則として、裁定が「契約の要素から導かれたものである」限り、仲裁人の判断を審査すべきではないとされる。仲裁人の権限は通常、労働協約の文言の解釈適用に限定されていることが強調されるべきであろう。すなわち、ドイツ事業所組織法におけるのとは異なり、実体的な労働条件を強制する権限は持たないのである。

紛争が協約の解釈適用を含まない場合には、すなわち協約記載事項でない問題を含んでいる場合には、組合は使用者の最終的な回答に対する申立をなしえず、通常は協約中のノー・ストライキ条項により、いかなる経済的行為も禁じられる。その根底にある理論は、労働協約は使用者の活動の自由に対する制限である、ということである。協約中に明示あるいは黙示規定がなければ、使用者は最終的な権限を保有するのである。

## 3 労働協約に基づかない法的権利の紛争処理

法的権利に関する紛争の解決には、裁判に付され、これら権利が実現されることが必要である。組合と被用者個人双方の法的権利は過剰なまでに多く、手続や救済は混乱している。その解説に際しては、様々な手続や救済の枠組みを描くことができるよう、権利を創設し執行する主要な制定法をおのおの検討することが最善の方法であろう。

全国労働関係法 この制定法は労使関係の基本法であり、組合と使用者による様々な「不当労働行為 (unfair labor practices)」を禁じ、組合と使用者に権利を創設するのみならず、被用者個人に

も、組合活動に従事したこと、あるいは組合活動に従事するのを拒否したことを理由とする、雇用における差別からの保護という法的権利を創設するのである。

手続は組合や使用者を含むいかなる者によっても、NLRBに申立 (charge) を行うことにより開始される。NLRBは申立を調査 (investigation) し、申立に理由があると判断すれば、解決に向けて当事者に働きかけを行う。これが不調に終わった場合、救済請求状 (complaint) が発せられ、事実認定を行い勧告的命を発する行政法審判官 (Administrative Law Judge) によって審問が行われる。当事者の一方が拒否しなければ、その命令はNLRBの命令となる。一方が拒否すれば、NLRBは当該事件の記録を審査、判断し命令を下す。

NLRBの命令は通常、被申立人に対する不当労働行為の中止・禁止 (cease and desist) 命令のみである。すなわち中止・禁止命令が履行されるならば罰金や罰則の適用はない。被用者個人が差別されている場合には、命令はバック・ペイと復職を内容とする。

NLRBの判断は直接的に強制力はなく、NLRBは連邦控訴裁判所に対して執行力付与 (enforcement) を求めて訴訟を提起することができ、あるいは不利益を受けた当事者も同じく連邦控訴裁判所に提訴しうる。連邦控訴裁判所の判決は法的に強制可能な命令である。すなわち命令違反は民事刑事の罰を伴う裁判所侮辱罪 (contempt of court) を構成する。

**差別禁止法** 雇用における差別を禁じる基本的な制定法は三つある。人種、皮膚の色、宗教、性、出身国を理由とする差別を禁じる「公民権法第7編 (Title VII of the Civil Rights Act)」, 年齢を理由とする差別を禁じる「雇用における年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act)」, そして障害を理由とする差別を禁じる「障害を持つアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act)」である。これら3法の紛争処理手続は基本的に同じである。

手続は、個人、グループ、組合による雇用機会均等委員会 (EEOC: Equal Employment Opportuni-

ty Commission) への申立により始まる。EEOCはこれを受けて調査を開始し、法違反の申立に「合理的な理由 (reasonable cause)」があると判断した場合は、当事者の協議、斡旋、説得などの非公式な方法によって差別の除去を試みる。これで解決にいたらなければ、EEOCは連邦地方裁判所に訴訟を提起しうる。

EEOCが訴訟を提起しない場合には、申立に合理的理由があるか否かにかかわらず、180日以内に申立人に対して「訴権付与状 (right to sue letter)」を送付しなければならない。これにより申立人は連邦地方裁判所へ訴訟を提起することができるのである。ここでの手続はNLRBのそれとは異なっており、EEOCは審問を行ったり、実際に法違反があったかどうかを判断しないのであり、申立人は常に裁判所の判断を仰ぐことができるのである。

裁判所における救済は、復職 (reinstatement), 採用 (hiring), 過去の逸失賃金のバック・ペイ, 復職の救済がなされない場合は将来失うであろう賃金のフロント・ペイ, 20万ドルを上限とする精神的苦痛に対する補償的損害賠償 (compensatory damages), および懲罰的損害賠償 (punitive damages) である。申立人が勝訴した場合は、使用者は申立人の弁護士費用 (attorney's fee) などの訴訟費用を支払わなくてはならず、その額はすべての賠償金額よりも多くなりうる。

**最低賃金法 公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act)** は最低賃金 (minimum wage) を定め、また1週間につき40時間を超える労働時間に1.5倍の賃金の支払いを要求する。法の執行の第1の責任は原則として労働省 (Department of Labor) が負っており、法違反を摘発するための調査を行う。ほとんどの調査は申立により行われるが、賃金支払い記録の組織的な臨検 (inspection) や被用者に対する面接調査も行っている。法違反が発見された場合には、任意の履行を確保するための試みが行われる。これが成功しなければ、労働省は被用者に代わってバック・ペイを求める訴訟と将来の法違反を差し止める訴訟を提起しうる。労働省が訴訟を起こさない場合には、被用者個人あるいはグループは労働省から一切の援助なしに自ら

訴訟を提起しうる。

裁判所が法違反を認めた場合には、使用者は支払い義務があるバック・ペイの倍額の支払いを命じられ、被用者が自ら訴訟を提起する場合には、バック・ペイよりもずっと高額になりうる弁護士費用などの訴訟費用の支払いを受けることができる。

コモン・ロー訴訟 いくつかの制定法上の権利に加えて、個人はコモン・ロー (common law) の下で様々な権利を享受しうる。これら権利に関する紛争は、州または連邦の裁判所における訴訟によって解決される。訴訟は雇用契約違反 (breach of the employment contract) の訴え、解雇 (dismissal) がパブリック・ポリシー (public policy) に反するという不法行為の訴え、故意による精神的苦痛 (emotional distress)・名誉毀損 (defamation)・プライバシー侵害 (violation of the right of privacy) を理由とする不法行為の訴えを含む。そのような不法行為訴訟の対象となる行為の種類についてはここでは立ち入らない。

これら訴訟における手続は通常の裁判手続であって、ほとんどの場合、陪審審理 (jury trial) が行われる。契約違反訴訟においては、賠償金は過去と将来の逸失賃金に限定される。不法行為訴訟では、賠償金には、精神的苦痛に対する補償的損害賠償と懲罰的損害賠償が含まれ、これは、経済的損失の何倍にもなりうる。

コモン・ローは審理に先立つ斡旋手続を持たない。しかし、当事者の弁護士は解決に向けて交渉を試みる。実際、開始された訴訟の 90 ないし 95% は審理前あるいは審理中に当事者によって解決されている。

多くの州や連邦の裁判所が強制的斡旋 (mandatory conciliation) や解決を促進するための手続を利用している。これらは「裁判所が行う仲裁 (court annexed arbitration)」を含み、この場合、当事者は、紛争を裁判所職員か弁護士からなる委員会による仲裁に付することが必要である。仲裁の判断は終局的 (final) でもなければ拘束力のある (binding) ものではない。すなわち両当事者はあらためて事実審理 (trial de novo) を得ることができる。もし審理を要求した当事者が裁判所で敗訴

した場合は、制裁が科されるが、それは通常ごく軽微である。

このような紛争解決の実務や、裁判所の斡旋あるいは仲裁手続は、労働雇用紛争に限られず、また、裁判所に提起しうる制定法上の権利の請求には等しく用いられうる。

## II 紛争処理システムの評価

パッチワーク的なアメリカの制度は、異なる手続のおおのを別々に検討することによってのみ評価が可能となる。その評価は以下の三つの主要な要素からなる。

- i) 手続的に重要な手段を提供する処理された紛争の件数
- ii) 解決に必要な時間とコストの観点から見た手続の効率
- iii) 救済の効果

### 1 労働協約を通じての利益紛争処理

利益紛争は基本的に自由な団体交渉と経済的行動を通じて解決されるので、論点は団体交渉のプロセスをどのように評価するかにある。問題は何と比較すればよいのかである。

交渉プロセスは、紛争の解決においてよく機能することもあるが、長く痛みを伴う経済的対立に陥ることもあるので、一般化は困難である。しかし、3点ほど一般論を述べることができよう。

第1に、ほとんどの団体交渉関係は、調和的というよりも敵対的であり、協調的というよりも対決的であるということによって特徴づけられる。ここ数年、組合はより協調的であるということに好意的な態度を見せていたが、経営者側はこれに対応する態度をとらなかった。実際に、経営者のなかには、組合を弱いものと見て、妥協や協調は必要ないと感じている者がある。

第2に、組合の経済的脆弱さや政治的な状況のために、組合はほとんどその要求を達成しえない。他方で、使用者は、賃金の凍結や医療保障とその他の福利厚生削減という譲歩を組合から引き出しうるのである。労働者の賃金と福利厚生は、増大する生産性や利潤と釣り合っていない。

第3に、使用者は、組織化を阻み、ストライキをくじくために永続的な代替要員の配置を行う欲求や能力を増しており、ストライキの効果や、組合が経済的行為に訴えようとする意欲は著しく減殺されてきた。その結果、ストライキの数はかなり減少しているが、敵対的な姿勢は増幅している。

国家緊急事態のストライキに関する規定は、常にその有効性に乏しく、紛争を長引かせてきたのか、紛争解決に役立ってきたのかについては、意見の食い違いがある。この規定は、現在ではほとんど利用されていない。

公共部門における強制的仲裁は、経済的衝突を広く除去するのに有効であり、警察官、消防士、刑務官に適用される場合でも一般的に受け入れられるようになっている。仲裁は、組合と政治家の間で秘密裡に達した合意を承認するときに、その責任を政治家から仲裁人に転嫁するために利用される、という事実を示す証拠が若干ある。

## 2 労働協約下での権利紛争処理

苦情処理手続は労働協約の下で生じる10万件もの紛争を処理している。苦情のほとんどは仲裁に付されることはなく、あってもおそらく50件に1件あるかないかである。それでも、毎年5万から7万の労働仲裁裁定が5000人以上の私的仲裁人によって発せられる。

仲裁は確かに、アメリカにおける紛争処理の最も効果的な方法である。苦情申立がなされてから仲裁裁定が下されるまでの時間は、1年を超えることはほとんどなく、一般的に6カ月以下であり、おそらく多くの場合はすぐに裁定が下される。労働協約の多くは、1,2カ月以内に紛争を解決させるために、軽微であり複雑でない事例について迅速で簡潔な仲裁を規定している。無煙炭産業の協定は、解雇事件の場合には解雇が行われた日から10日以内に審問が行われること、判断は審問時に発せられることが規定されている。ストライキやその他の緊急事態の場合には、24時間以内に審問が行われて判断が下されるという規定がある。

仲裁にかかる費用は比較的少額で、裁判手続の10分の1以下である。審理前の手続 (pre-trial

procedure) もなく、審問は非公式でほとんどの場合1日か2日で済む。事件の約半分では、組合は弁護士を立てずに組合の担当者が代理をつとめる。事件の3分の1では、使用者は弁護士に代理を頼まずに人事労務担当者が仲裁にのぞむ。無煙炭産業では、弁護士が両当事者を代理することは明確に禁じられている。

救済の目的は、契約違反の是正であり、罰を科することではない。使用者が協約に反する行為を行った場合、その中止命令が下される。違反行為が被用者から何らかの給付を奪う場合には、使用者は被用者に対して補償を行うことを命じられる。被用者が不当に解雇されたならば、復職と失った給付の支払いが命じられるのである。

仲裁人の裁定は、さらなる申立も特になく、ほぼ一様に履行されている。もし必要であるならば、仲裁裁定の履行命令を連邦裁判所から得ることができるが、このようなことが起こるのは裁定全体の1%にも満たない。裁判所へ訴えがなされる事件のうちのごくわずかの事例においてのみ、裁判所は、仲裁人がその権限を越えて仲裁を行ったとして、裁定の履行強制を拒絶するのである。

苦情仲裁手続は、アメリカの労使関係システムの最も重要な部分であると考えられる。実際に、この手続は有効に機能し、あまねく好意的に受け入れられているので、現在の傾向としては、制定法上やコモン・ロー上の雇用に関する権利の紛争を解決するために、裁判所を利用するよりもむしろ、この手続を利用する方法が模索されている。

## 3 労働協約に基づかない法的権利の紛争処理

全国労働関係法 一年間に3万件以上の不当労働行為の申立がNLRBになされるが、判断が下されるのは800件以下である。97%以上の事件がNLRBの判断を仰がずに解決されている。

調査に関しては、申立の約60%が理由なしとされるか、当事者によって申立が取り下げられ (withdrawn)、あるいは却下 (dismissed) の行政判断がなされている。申立に理由ありとされる場合、NLRBは任意の解決 (settlement) を試みるが、事件の3分の2は救済請求状が発せられる前に解決される。任意解決は、行政法審判官による

審問の前後、途中を通じてなされる。重要な点は、事件のほぼ 90%が正式な手続に入る前に解決されているということであり、3%の事件のみが NLRB の判断を必要とするにすぎない。

不当労働行為の申立の 3分の1以上が、組合活動を理由とする差別事件である。毎年 5000 万ドル以上のバック・ペイが、差別を受けたおよそ 2 万人の被用者に支払われている。

解決までにかかる時間の効率性に関しては、良い面と悪い面がある。不当労働行為事件の 90%以上が、却下あるいは審問以前の任意解決により打ち切られることで、平均 49 日以下で処理される。しかし、事件が NLRB の審理までのぼった場合、判断がなされるまでに 1 年以上かかり、事件によっては 3、4 年かかることもある。連邦控訴裁判所での手続はさらに 1、2 年かかる。申立を行ってから最終的な結論が下されるまでに 5 年を要するのは取り立てて異常なことではない。3 度最高裁まで行ったある事件では、被用者の解雇からバック・ペイを獲得するまでの期間が 26 年であった。被用者のほとんどは復職するには高齢すぎていたし、多くの者がすでに亡くなっていた。

救済請求状は事務総長 (General Counsel) によって発せられ、手続が行われるので、費用負担が制定法上の権利の実現を妨げるということはない。経済的余裕のない被用者個人でも申立をなし、救済を得ることができる。申立に対する防衛活動にかかる使用者の費用はかなりの額であり、裁判費用よりも少ないが仲裁費用よりはかかる。

NLRB の手続の第 1 の弱点は、法違反を行った使用者に対する制裁が不十分であることである。差別以外の事件では、使用者は継続する不当労働行為を止めて、そのことについてポスト・ノーティスを行う旨の命令が制裁となるのみである。実際、使用者は、NLRB が控訴裁判所で執行力を得るまでは、罰せられることなく法違反を続けることが可能なのである。

組合活動を理由とする解雇には、復職とバック・ペイの命令が発せられるが、ほとんどの被用者が復職を望まない。それは彼ら自身が望まないことと、再び解雇されることを憂慮しているからである。バック・ペイの総額は、被解雇被用者の

中間収入 (interim earnings) が控除され、手に入るのは解雇後何年もたってからである。使用者側の費用は、組合が過半数代表の座を獲得し、賃上げを勝ち取ることを阻止することから得る利得と比較してごくわずかである。バック・ペイの支払いがかなり遅れることが予測されるので、被用者は解雇というリスクを冒してまで、組合に参加する権利を行使することはないであろう。

違法な 2 次的ボイコットを行う組合は、審問前に即刻差止を受け、損害賠償の責を負うことを付記しておく。

差別禁止法 年間 7 万件以上の差別禁止法違反の申立が EEOC になされる。調査の後、合理的理由がないとされる申立はその半数を超える。残りは約 3分の1が解決され、何らかの利益を得て取り下げられるか、斡旋により処理されている。しかし EEOC は、合理的理由のある申立の約 3% についてのみ訴訟を提起し、残りについては訴訟を起こさない。その場合、訴訟は申立人個人によってなされている。

EEOC を通しての事件処理はひどく遅い。平均してほぼ 300 日を調査に要し、斡旋と任意履行の確保、そして解決にもう 300 日かかる。さらに事務総長が訴訟を提起するまでに 100 日かかる。EEOC は申立から 180 日以内に、申立人に対して訴権付与状を与えなければならないので、1 年以内に申立人本人による私的な訴訟が起これうるが (訳者注: 通知を受けた申立人はその受領後 90 日以内に訴訟を起こさなくてはならない)、この場合、完全な調査や調整の試みはなされない。訴訟提起後、審理終了までに平均 15 カ月を要し、事件の 10% は 3 年以上を費やしている。

手続の遅延と EEOC による訴訟の少なさは、多分に取扱事件の処理に必要な資金の不足の結果である。EEOC は議会に対し、より十分な資金が必要であることを繰り返し指摘しているが、議会は資金提供を拒んでいる。

費用負担は、個人が制定法上の手続を利用することに対して障害となる。差別の被害者が勝訴すれば、裁判所は弁護士費用の支払いを命じるが、これは原告が弁護士を雇う費用の半分にもならない。十分な勝機がなければ、弁護士は費用の先払



いなくしては訴訟を引き受けることに消極的になるであろう。たとえ勝訴したとしても、裁判所は弁護士が訴訟に費やした時間や費用のすべてを補う金銭の支払いを命じるわけではない。つまり、十分な金銭的救済がなされるという明るい見通しがなければ、差別を受けた個人やグループは弁護士を雇えないのである。

法違反に対する制裁は十分になされる。原告が勝訴すれば、職やすべての逸失賃金に対する賠償のみならず、十分な補償的、懲罰的損害賠償を得られるのである。原告の弁護士費用と訴訟費用が加わるので、制裁は使用者の差別的行為に対する抑止力となる。もちろん使用者は自らコストを支払わねばならないし、しかもそれは原告側弁護士に与えられる額の2倍になることがしばしばである。ゆえに使用者には、責任を負うことを避けるのみでなく、訴訟を招来するような境界線ぎりぎりの行為をも避けようという強いインセンティブが働くのである。

**最低賃金法** 最低賃金事件に関する労働省の手続はすべからず不十分である。全適用事業所の5%が最低賃金規定に違反しており、21%が時間外労働規定に違反しているが、ほとんど訴訟は提起されない。その理由の第1は、またもや資源の欠如と法の実効を確保するための資金提供を議会が拒否していることである。労働省は、適用事業所のわずか2%しか年間に調査できず、調査もしばしば表面的なものである。調査は法違反の可能性がありそうな事業所に集中して行われるが、違反事業者が摘発されるのは5回のうち1回だけである。調査手段と解決のための政府からの圧力が欠如しているために、使用者が解決に際して支払うことを同意した過去の賃金総額は、支払い義務がある総額の半分以下である。これでは紛争を解決したなどとはとてもいえない。さらに解決の同意は、これが実施されているかどうかを確認するフォロー・アップがなされていないので、摘発され紛争を解決した使用者は、実際には1銭も支払っていないのである。このような制裁では抑止効果を欠くことになる。違反を繰り返しても、追跡調査がなされるわけでも付加的な罰則の適用を被るわけでもない。違反者の3人に1人は繰り返

し違反を行っているが、驚くべきことではない。

個人訴訟は、被害者に対して2倍のバック・ペイの支払いと弁護士費用という十分な救済を与えるが、訴額は通常少額で200ドルから500ドルである。多くの個人が失職を恐れて提訴に対して当然ながら消極的で、与えられる弁護士費用では、弁護士が、経済的に余裕のない最低賃金労働者の訴訟を引き受けることはないであろう。訴訟には長い時間がかかり、それゆえ労働者は、判決が下される前に消耗してしまい、結局何も得られないのである。

**コモン・ロー訴訟** 通常裁判所でのコモン・ロー訴訟を通しての雇用紛争の解決は、おそらくすべての紛争解決システムのうちで最も満足しえないものであろう。

その理由の第1は、裁判手続が非常に遅いということである。提訴から判決までには3年から5年かかり、控訴すればさらに2,3年を要する。

第2に、訴訟費用が非常に高額だということである。一方では手続がいつ果てるともなく精密に積み重ねられ、一方では弁護士費用が不可解なほどにかさんでゆくからである。パブリック・ポリシーに反する不公正解雇に関する訴訟においては、被用者が負担する審理前手続のコストは、通例1万5000ドルから2万ドルであり、使用者のコストは3万ドルから3万5000ドルである。事件が陪審審理に付されれば、費用は3倍に跳ね上がる。

原告側の弁護士は通常、原告が勝訴した場合に救済額の33%から50%を成功報酬として受け取る。このことは、弁護士への支払い能力があるとか、5万ドルあるいはそれ以上の救済を受ける公算が十分にある被用者のみが、弁護士を雇うことができるということを意味する。

使用者の立場や社会的観点から見ると、訴訟による雇用上の紛争解決には耐え難いものがある。5000ドルの様々な費用と弁護士費用を支払った後に、原告が10万ドルの救済を得たとしても、原告の純粋な救済額は5万5000ドルである。原告側弁護士は4万ドルを受け取り、使用者には10万ドルの支払いが命令され、使用者側弁護士には10万ドルが支払われるのである。つまり、使用者

は、敗訴した場合、被害を受けた被用者に5万5000ドルの補償を行うために、20万ドルを支払うことになるのである。

### Ⅲ 紛争処理の将来展望

労働力人口の15%弱をカバーするにすぎないが、団体交渉がなされるところでは、労働協約の締結とその運営・実施の両方において、一般的に紛争処理に対する満足感がある。

合意にいたらない場合にどのような経済的手段が取られるべきか、特に使用者はストライキ参加者を代替する労働者を永続的に配置しうるか、については意見の相違がある。しかし、利益紛争の仲裁やその他の紛争処理形態は求められていない。組合はストライキを行うにはとても弱体であるため、あまり重要な問題とはならないのである。紛争処理がますます「法化 (legalization)」しているという傾向に対抗するために、苦情処理においては、仲裁を促進し簡略化するための努力がなされている。しかし、多くの変化を期待することは難しい。というのは、弁護士を従わせるのは困難であり、また手続に参加する弁護士以外の者も弁護士の習慣を学んでしまっているからである。

すべての制定法について、法的手続は実体法上の権利を実現するのに失敗している、という認識が広がっている。NLRBの手続を改正し、その制裁を強化するための法案が常に提出されているが、議事妨害を抑えるための3分の2の賛成を上院において獲得することができないでいる。また健康安全委員会の設立を求める法案は、立法委員会で放置され死んだ状態である。さらに不公正解雇の仲裁を可能にする法案は全く無視されている。

現在の見通しでは、少なくとも短期的には、状況は良くなるどころかむしろ悪くなるであろう。現在の政治的傾向は、組合や被用者の権利を縮小し、使用者に労働条件を決定するより広い自由を与えようとしている。不十分な手続は、被用者の権利を主張する能力を低下させ、被用者に権利がなければ解決する紛争もないということになるの

である。

より支配的な、しかしさほど明白ではない要因は、支出を削減することで予算の均衡を図ろうとする現在の近視眼的政治状況にある。これにより、労働法を監督するための資金はますます少なくなり、権利の主張は未解決のまま残され、より正確には使用者側の労働条件の未履行によって解決されるということになる。

個別的雇用関係の紛争を解決するための法的手続が不十分であることから、昨今注目を集めている、「代替的紛争処理 (ADR: Alternative Dispute Resolution)」に強い関心が持たれるようになっていく。ADRの潮流は紛争処理のあらゆる形態、すなわち司法的・行政的な手続に代わるような協議、交渉、斡旋、調停、仲裁の利用を発展・促進させようとするものである。すでに述べた、州や連邦の裁判所による仲裁の利用は、そのような傾向の一つであり、これは正式な裁判手続にいたらない解決を促進する。

ADRは、雇用上の紛争を解決することに、広くまた様々な形で用いられている。実際には大企業のすべての使用者がいくつかの手続を持っているが、多くの場合、どの被用者でも上位レベルの担当者に苦情を申し出て議論ができるという、「オープン・ドア・ポリシー」以上のものではない。紛争は使用者側の回答により解決される。使用者のなかには、苦情を受け付ける被用者委員会を設立している者もあるが、委員会の判断は使用者に対する単なる勧告か、あるいは終局的なものである。また、一定の苦情、特に解雇の場合に、中立な仲裁人による仲裁規定を定めている使用者もある。これら規定は、使用者によって一方的に定められたのであって、制定法上の権利の請求を取り扱うためにも用いられるが、第一義的には制定法以外の紛争の解決に利用されるのである。

現在主な議論がなされているのは、差別禁止法の下で生じる権利のような、制定法上の権利に関する仲裁についてである。たとえば、性を理由として昇進差別を受けたと主張する女性は、紛争が生じた後に、制定法上の権利について終局的で拘束力ある仲裁に法的に合意することができる、ということには何ら問題がない。議論されている論

点は、紛争が生じる前の雇用契約においてそのような合意をなすことに効力があるか、ということである。

最近の事例では、証券会社に雇用された証券ディーラーが解雇された、ギルマー事件 (Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp., 111 S. Ct. 1647 (1991)) がある。彼はほぼすべてのアメリカ人被用者と同じく随意的雇用 (employment at will) の下にあった。その雇用契約は彼に証券取引所に登録することを要求し、登録申請書は、雇用上のすべての紛争は仲裁に付されることを定めていた。彼は解雇され、年齢差別禁止法を根拠にして年齢差別の訴訟を提起したが、連邦最高裁は、とるべき手段は雇用契約上の仲裁であると述べて、彼の訴えを退けた。

最高裁は、彼の主張、すなわち、實際上選択の余地はなかったため、彼は任意に仲裁に同意したわけではない、仲裁手続は裁判所によって与えられると同様の手続的権利を認めていない、使用者によって定められた仲裁規定は偏向性を持つ危険がある、という主張をいずれも退けた。ギルマー事件の判旨の射程を限定しうる特別な事実はあるが、現在のところ被用者は、雇用の初めになされた合意によって、制定法上の権利を仲裁に付する合意に拘束されるように見受けられる。また、同意をしなければ解雇されるような随意的雇用の被用者について、採用後にとりつけた仲裁の合意も、おそらく拘束力があるであろう。

制定法上の個人の権利が労働協約の下で組合によって仲裁に付される場合には、全く異なった問題を惹起することに留意すべきである。その場合、仲裁の合意は個人ではなく組合によりなされる。連邦最高裁は、アレキサンダー事件 (Alexander v. Gardner-Denver Co., 94 S.Ct. 1011 (1974)) において、少なくとも仲裁の時点で被用者による明白な合意が欠如している場合には、個人はそのような仲裁には拘束されない、と判示している。

多くの無組合企業の使用人は、ギルマー事件の先例にならって、雇用契約に広い仲裁条項を置きつつあり、既存の被用者にもそのような合意に署名することを求めている。このことは、そのような合意の妥当性や形式について白熱した議論を巻

き起こしている。

雇用における仲裁の普及は、労働協約下での定評ある苦情仲裁の成功と、仲裁に比して訴訟費用が高額であるということによってもたらされたのである。これらは一般に普及の理由として認められているが、異なる主張もある。

仲裁は、陪審審理において仕事をする弁護士によって一般に反対されている。その理由は、仲裁は証拠の開示を許容し争点を絞り込む審理前手続を提供しないこと、仲裁人は制定法上の政策目的に敏感ではなく妥協的判断にいたる傾向があること、仲裁人は陪審員のように十分な賠償を与えることに消極的であること、である。これら議論は、弁護士が自らの収入を守るために行う特別な主張として割り引いて考える必要があり、また労働協約下での解雇に関する苦情仲裁が、50年以上もの間よく機能していたという事実によってその影は薄くなっている。

議論されるべきさらに重要な論点がある。仲裁における簡略な手続と簡潔な審問は、裁判手続ほど完全には事実と争点を検証しない。仲裁は、裁判手続で得られる非常に精密な結果と、時間と費用についての仲裁の効率性とのトレード・オフを意味しているのである。

重大な問題の中心は仲裁人の選定にある。第1に、仲裁人は雇用法に関して法律上の訓練を受けた知識ある人物でなくてはならない。多くの苦情仲裁人は、事業内の法 (law of the shop) については経験を積んでいるが、国家の法 (law of the land) に関しては訓練を受けていない。制定法とコモン・ローのルールは自明のものではなく、法律の体系は微妙な相違と未解決の論点でしばしば複雑に入り組んでいる。複雑な訴訟では、両当事者からの適切な書面が提出されなければ、責任ある判断は下せないのであって、それゆえ当事者は弁護士によって代理される必要があるのである。

最も困難な問題は、偏向 (bias) が混入する可能性を排除することである。使用者は繰り返し当事者となり、また他の使用者との関係を通じて、様々な仲裁人の傾向を学び取れるが、個人被用者が当事者になるのは1度きりで、使用者のような知識はない。ゆえに使用者は、経営者側に傾倒し

がちな仲裁人を選択するという点で有利である。また、仲裁人は事件を判断するに当たって、使用者が何度も当事者となり、個人被用者が当事者になるのは1度きりであることを知っている。意識してか無意識にか、仲裁人は、経営者側に有利な判断はさらに自分を仲裁人として選択することになるであろうという事実に影響されうが、その一方で個人被用者に有利な判断は忘れ去られることがある。

意識的あるいは無意識的な偏向の問題は、当事者が裁判官を選択できないのと同じく、仲裁人を選べない場合にのみ回避しうるのである。しか

し、このことは仲裁が内包する基本的な前提と衝突する。つまり、当事者は判断を下してもらう人物についてお互いに合意したがゆえに、その判断に拘束されるということである。

雇用上の紛争を解決するために仲裁を用いる際にはこれらの問題が生ずるのであるが、現在の傾向が、様々な形態の代替的紛争処理を幅広く活用し、政府の手続のほかに紛争処理の新たな形態を発展させる方向に向かっていることは、誰の目にも明らかである。

(訳/池添弘邦・日本労働研究機構研究員)

## 日本労働研究機構新刊図書のご案内

### 欧州労使協議会への挑戦

EU企業別労使協議会制度の成立と発展

伊澤 章著 A5判 定価2000円(税込)

一九九二年の発足以来深化、発展を続けるEUでは、この九月二二日「欧州労使協議会指令」が施行された。これまでの経緯を至近距離で捉え、指令そのものと協約例を含め、とくに実務的観点から解説。

### ワーカーの国際還流

日系ブラジル人労働需給システム

佐野 哲著 A5判 定価2000円(税込)

外国人労働者問題が顕在化してほぼ一〇年が経過し国際労働力移動における個々の動きの全体像を把握することが可能になったいま、日系ブラジル人に焦点をあて、その実態と問題点を明らかにする。

### アメリカの労働

岡崎 淳一著 A5判 定価2500円(税込)

ご注文お問い合わせは **出版課** へ

TEL.03-5321-3074  
FAX.03-5321-3015