

アメリカの不当労働行為制度の概要

弁護士 宮里邦雄

1 労使関係法 (Labor Management Relations Act、Tat-Hartey Act- タフト・ハートレー法と呼ばれる) が定める不当労働行為の種類

(1) 被用者の権利

7条は、次のような権利を「被用者の権利」として定めている。

①「団結する権利、労働団体を結成・加入・支援する権利、自ら選んだ代表者を通じて団体交渉を行う権利、および、団体交渉またはその他の相互扶助ないし相互保護のために、その他の団体行動を行う権利」

②「それらの行動のいずれかを、またはいずれをも行わない権利」

※連邦憲法には団結権保障の規定がなく、タフト・ハートレー法が団結権（消極的団結権を含む）等を保障している。

(2) 使用者の不当労働行為

7条における被用者の権利に対する使用者の侵害行為を「不当労働行為」(unfair labor practice) として禁止する。

以下のような行為が使用者の行為として禁止されている- 8条 (a)

- ・ 8条 (a) (1) - 7条の権利の行使に関して、被用者に「干渉、妨害、または威圧」を行うこと
- ・ 8条 (a) (2) - 労働団体の結成・運営に対する「支配・介入」や、経費等の「援助」を行うこと
- ・ 8条 (a) (3) - 採用や雇用条件に関する「差別」によって、労働団体の組合員たることを抑制または奨励すること
- ・ 8条 (a) (4) - 被用者がNLRAにもとづく申立や証言を行ったことを

理由として、解雇その他の差別を行うこと

- ・ 8条（a）（5）－ 9条（a）における被用者の代表との「団体交渉を拒否」
すること

（3）労働組合の不当労働行為

「労働組合の不当労働行為」も禁止される－ 8条（b）

以下のような行為が「労働組合の不当労働行為」として禁止される。

- ・ 8条（b）（1）－（A）7条の権利の行使に関する、被用者の妨害・威圧
（B）使用者の交渉代表の選出に関する妨害・威圧
- ・ 8条（b）（2）－ 使用者に8条（a）（3）違反の差別をなさしめること
- ・ 8条（b）（3）－ 使用者との団体交渉の拒否（9条（a）の代表権限を有
する場合）
- ・ 8条（b）（4）－ ストライキやピケッティングなどの圧力行動で、（A）
使用者団体への参加強制、（B）2次的ボイコット、（C）
認証された交渉代表の存在下での承認要求、（D）縄張り
争い等を目的とするもの
- ・ 8条（b）（5）－ ユニオン・ショップ協定の下における、過大または差別
的な入会金の要求
- ・ 8条（b）（6）－ 使用者を強制して、遂行されない勤務に対して金銭を交
付させることなど（フェザーベッディング）
- ・ 8条（b）（7）－ 組織化・承認要求ピケッティング

（4）使用者と労働組合双方の不当労働行為

使用者と労働組合がホット・カーゴ協定を締結すること

※ホット・カーゴ協定とは、使用者が他の使用者の製品の取り扱い、使用、販売、輸送等中止し、若しくは差し控えること又は他の使用者との取引を中止することを労使間で協定したものをいう。

2 NLRB (National Labor Relations Board) による不当労働行為の救済手続

(1) NLRB (全国労働関係局) の機構

NLRBは、審査判定の機能(準司法的機能)をもつ委員会(The Board)と調査訴追(及び命令執行)の機能(準検察的機能)をもつ事務総局(Office of the General Counsel)との2部門から構成されている(NLRBは2つの頭がある機関だといわれる)。

NLRBはワシントンDCに本部、全国に30あまりの地方支局を設置している。

(イ) 委員会の組織と権限

a 委員会

(a) 委員会は5人の委員によって構成される。ただし、委員会は3人以上(実際は3人)の委員から成る小委員会(パネル Panel)にその事務を行わせることができる。

(b) 委員は、上院の勧告と同意を経て、大統領が任命する。

(c) 委員の任期は5年であり、再任も妨げない。また、業務の懈怠又は職務上の不正行為があった場合に一定の審理手続を経て大統領によって解任されることがあるほかは、いかなる理由によっても解任されることはない。

(d) 委員は常勤であり、兼職は禁止されている。

(e) 委員会は、不当労働行為を防止し、及び救済する権限を有する。また、本法を施行するために必要な規則(rules and regulations)を制定する権限を有する。

b 委員スタッフ(Board Members' Staffs)

(a) 5人の委員には、法務補佐官(Legal Assistant)がついている。

(b) 法務補佐官は、委員会段階まできた事件について、原則として書面により審査し、命令書の原案を作成する。

c 裁判官部(Division of Judges)

(a) 裁判官部は、行政法裁判官(Administrative Law Judge)で構成されている。

(b) 行政法裁判官は、弁護士資格をもつ者である。事実上終身雇用で、実際にはNLRB出身者が多数を占めている。

(c) 行政法裁判官は、事務総局から救済請求のあった事件について審問を行い、その結果に基づき命令を発する。委員会からも事務総長からも監督を受けず、独立して職務を行う。

d その他の部局

(a) 書記局長 (Executive Secretary) は、委員会の行政部門の長として、委員会の命令作成過程における計画、指示を行い、また、委員スタッフに対する事件配分、事件関係者との折衝等を行う。

(b) 広報部長 (Director of Information) は、委員会及び事務総局のために広報活動を行う。

(ロ) 事務総局の組織と権限

a 事務総長 (General Counsel)

(a) 事務総長は、上院の勧告と同意を経て、大統領が任命する。任期は4年である。

(b) 事務総長は、NLRBのすべての法律事務職員 (Attorneys) (ただし、行政法裁判官及び法務補佐官を除く) 及びすべての地方支局職員を監督する (人事権をもつ)。

(c) 事務総長は、救済請求の発布、委員会の命令の執行等に関する権限をもつ。

b 内部部局

事務総長の下に5つの部局があるが、それらのうち運営部 (Division of Operations Management) では、事務総長補佐官 (Executive Assistant) 及び同代理を任命し、全国を5地区に分けて地方支局の監督に当たらせている。

また、管理部 (Division of Administration) では、事務総局とともに委員会についても、組織、人事、財政、資料等に関する事務を行っている。

c 地方支局 (Regional Office)

(a) 地方支局長 (Regional Director) は、不当労働行為事件の申立ての受理、調査、任意解決、救済請求、委員会の命令の執行等の事務を行う。

(b) 地方支局には、地方支局長のほか、専門職群 (Professionals) といわれる地方法務官 (Regional Attorney)、現地法務官 (Field Attorney) 及び現地調査官 (Field Examiner) が配置され、後二者がチームを組んで事件の処理に当たっている。

(2) 救済手続

(イ) 申立て (Charge)

- a 申立ては、不当労働行為の発生地を管轄する地方支局の支局長あてに行われる。
- b NLRBは、申立てをまって初めて調査等を開始する。
- c 申立ては誰でも行うことができるが、通常は関係の労使である。
- d 申立ては、地方支局に備付けの様式に、①申立人の氏名、住所、②被申立人の氏名、住所、③不当労働行為を構成する事実を記載して行う。申立書の記載については、申立人が依頼すれば、現地法務官あるいは現地調査官が手伝ってくれる。

(ロ) 調査 (Investigation)

- a 申立てがあると、地方支局では当該事件担当チームが定められ、そのチームに所属する現地調査官が通常現地に出向いて調査を行う (申立てから30日以内に終了することが一応の目途とされている)。
- b 調査は、当事者やその他の関係者に面接する等して行われるが、それらの者の陳述は必ず調書に作成する (必ず宣誓させ、かつ署名をさせる)。
- c 調査に対しては、関係者等はおおむね協力的であるといわれている。委員会に罰則付召喚状 (subpoena) を発する権限がある。
- d 現地調査官は、現地調査終了後、地方法務官と協議し、調書等をもとに不当労働行為を構成する事実の有無をある程度判断し、当該事件の取扱いの仕方を決める。

(ハ) 取下げ (Withdrawal)

- a 調査の結果、申し立てられた行為が不当労働行為を構成しないこと又は事

案がNLRBの管轄下でないことが判明したときは、地方支局長は、申立人に対し、申立ての取下げを勧告する。この勧告に従って申立てが取り下げられると、事件は終結する。

- b 申立人は、申立ての取下げをすることができるが、地方支局長（その後の段階における取下げの場合には、行政法裁判官あるいは Board）の同意が必要。労使間で非公式和解（informal adjustment）をして不当労働行為の救済協定を締結し、これに対し地方支局長が協定内容を救済措置として十分であると認めた場合に、取下げが認められている。

(二) 却下 (Dismissal)

- a 申立人が取下げの勧告に従って申立ての取下げをしないときは、地方支局長は申立てを却下する。
- b 申立人は、これに対し、通知を受けた日から10日以内に、事務総長に対し異議申立てをすることができる。
- c 異議申立てに理由があるとされたときは、地方支局は再び事件処理のやり直しを行わなければならないが、理由がないとされたときは、これをもって当該事件の処理は確定する（それ以上争う方途はない）。

(ホ) 任意解決 (Settlement) - 非公式任意解決 (Informal Settlement)

- a 地方支局は、調査の結果、申立てに理由があると判断したときは、救済請求を発布する前に、まず和解を試みる。
- b この和解による非公式任意解決は、通常、被申立人がかつて不当労働行為を行ったことがなく、かつ、今後も不当労働行為を反復するおそれのない事案、悪質でない事案の場合に限って利用される。
- c 非公式任意解決は、通常、救済請求の発布前に、地方支局長、被申立人及び申立人の間で不当労働行為を救済する旨の協定を締結することによって行われる。

(ヘ) 任意解決 - 公式任意解決 (Formal Settlement)

- a 公式任意解決は、救済請求の発布と同時ないしその直後に、事務総長と被申立人との間で、当該事案が不当労働行為に該当すること、被申立人は通常

の救済命令における不作為命令、積極命令、ポスト・ノーティス等と同様のことを行うこと、被申立人はそれ以後の審問その他の手続利用の権利を放棄すること、命令が履行されない場合にはNLRBが連邦高裁に執行力付与の申請をすること等について合意し、協定を締結し（その協定には委員会の承認が必要である）、委員会がこれに基づいて救済命令を発することによって解決するものである（我が国の公正取引委員会における同意審決の制度に類似）。

b 公式任意解決は、原則として悪質な事案、例えば暴力事件や不当労働行為が反復された事件の場合に限って利用される。

(ト) 救済請求 (Complaint)

a 地方支局長は、申し立てられた事件が任意解決によって解決されなかったときは、救済請求を発する。これは、救済請求状に審問開始（審問期日を含む）の通知を付し、それを関係当事者（被申立人、申立人等）に送付することによって行われる。

b 被申立人は、救済請求状の送達後10日以内に地方支局長に対し答弁書（Answer）を提出し、救済請求状の内容に対する自らの見解を明らかにしなければならない。

(チ) 審問 (Hearing)

a 審問は、行政裁判官が単独で主宰する。

b 行政法裁判官は、現地の地方支局等の審問場所まで出向いて審問を行う。

c 審問は、原則として公開される。

d 審問は、裁判所の審理とおおむね同様の方式で行われる。

事務総長（実際は地方法務官）の冒頭陳述- 被申立人の冒頭陳述- 事務総長からの関係書類（申立書、救済請求状、答弁書等）の提出- 不当労働行為の立証（証人に対する尋問・反対尋問等）- 最終陳述

e 証人に証言をさせるときには必ず宣誓をさせ、虚偽の証言をしたときは偽証罪として処罰する。

f 審問は、2日以上にわたる場合には、継続して集中的に行われる。

(リ) 行政法裁判官の命令 (Administrative Law Judge's Decision)

- a 行政法裁判官は、審問終結後、命令書を作成し、当事者に提出する。この命令は、事実認定、法的判断及び当該事件の処理（救済・却下）の勧告から成り、当該事件の第一次的判定となる。
- b 行政法裁判官の命令に不服のある者は、委員会に対し異議申立（exception）をすることができる。異議申立ては、命令の送達を受けた日から20日以内に行わなければならない。
- c 行政法裁判官の命令に対していずれの当事者からも異議申立てが行われない場合には、その命令は自動的に委員会の命令とみなされる。

(ヌ) 委員会の審査・決定

- a 行政法裁判官の命令について委員会に異議申立てがなされたときは、委員会は、その命令の再審査を行う。この再審査は、小委員会（パネル）で行うのが原則であり、全員の委員会で行うのは特に重要な問題がある場合である。
- b 委員会は異議申立事項のみについて審査し、その点について独自の判断を下す。實際上行政法裁判官の命令でなされた事実認定が覆されることはあまりない。
- c 審査は、通常書面審理により行われるが、当事者による口頭陳述が許される場合もある。
- d 審査の結果、不当労働行為の成立が認められないときは、委員会は、救済請求棄却命令を発し、一方、それが認められるときは、不当労働行為の中止、バック・ペイの支払、原職復帰等の救済命令を発する。

(3) NLRBの手続きと裁判所との関係

イ NLRBの命令の司法審査

(イ) NLRBの命令により自己の利益を侵害された者は、連邦高裁に命令の取消訴訟を提起することができる。

(ロ) 連邦高裁は、命令の事実認定、法的判断及び命令の適否について判断する。

(ハ) 連邦高裁においては、当事者は、NLRBの手続きにおいて主張しなかつ

た事項を主張することはできない。ただし、特別の事情（*extraordinary circumstances*）がある場合には例外的に許される。また、証拠の追加は、証拠が重要であり、かつ、NLRBの審問の際それを提出しなかったことにつき合理的な事由がある場合に限り許される。

(二) 連邦高裁における事実認定については、いわゆる実質的証拠法則が採用されている。すなわち、「事実問題に関する委員会の認定は、記録全体を考察した結果実質的証拠（*substantial evidence*）により支持されているときは、決定的（*conclusive*）とする」（タ・ハ法第10条（e））とされている。

(ホ) 連邦高裁は、その判断に基づき、委員会の命令の全部若しくは、一部を執行し、修正して執行し、又は取り消す旨の判決を下す。この判決に対する違反は「裁判所侮辱」を構成する。なお、判決以前であっても、連邦高裁は、正当かつ適切と考えられる暫定的救済又は制止命令（*Temporary Relief or Restraining Order*）を発することができる。

※裁判所侮辱（*Contempt of Court*）には、民事侮辱（*Civil Contempt*）と刑事侮辱（*Criminal Contempt*）とがある。

(ヘ) 連邦高裁の判決に対しては連邦最高裁に上告することができる。

ロ NLRBの命令の執行

(イ) NLRB（委員会）の命令には自力執行力がない（被申立人の任意の履行に委ねられている）ので、NLRBは、その命令の履行を強制するためには、連邦高裁に対し執行力付与の申請をしなければならない。この申請をするかどうかは、NLRBの裁量に委ねられている。

(ロ) 連邦高裁により命令に強制力が付与されると、当該命令に対する違反は裁判所侮辱を構成し、違反者は、拘束され、又は罰金が科される。

(ハ) 裁判所侮辱手続の開始のためには、まず地方支局で命令違反の事実があるかどうかを調べ、その結果に基づいて、事務総長が侮辱手続を開始する。申立人は、自ら侮辱手続を開始することはできないが、事務総長に対し違反の事実を通知することはできる。

(ニ) 事務総長により侮辱手続が開始されると、連邦高裁は、命令違反の事実を

調べ、その結果に基づいて、違反行為の中止又は命令内容の履行を要求し、それにも従わなければ民事侮辱として罰金を科する。

ハ 緊急救済制度

緊急救済制度は、通常の救済手続によっては不当労働行為を効果的に中止し得ないような事案について、迅速な救済をするために設けられたものである。

(イ) タ・ハ法第10条(j)の差止命令 (Injunction)

- a 地方支局長は、救済命令の発布後、迅速な救済が特に必要とされる事件について、連邦地裁に対し、適当な暫定的救済又は中止命令 (temporally restraining order) を発するよう申請することができる。
- b 地方支局長の申請に対して、連邦地裁は、正当かつ適切と考えられる差止命令を発する。
- c この差止命令の制度は、緊急の処理が必要とされるあらゆる不当労働行為類型に適用される。

(ロ) タ・ハ法第10条(1)の差止命令 (Injunction)

- a 労働組合のある種の不当労働行為(注)の申立てについて調査の結果、地方法務官が申立てを相当と認め、救済請求を発布すべきであるとの結論に達した場合には、地方法務官は、連邦地裁に対し「適当な差止命令による救済」の申請をしなければならない。

(注) ① 第8条(b)(4)(A)(B)(C)違反行為

② 第8条(b)(7)違反行為

③ 第8条(e)違反行為

④ 第8条(b)(4)(D)違反行為

- b 地方法務官の申請に対して、連邦地裁は、不当労働行為の存在を信ずるにつき相当な事由があるか、及び暫定的救済をすることが適切かの2点について判断し、これらの要件が満たされたときに、正当かつ適切と考えられる差止命令や暫定的中止命令を発する。

- c この差止命令は、NLRBの命令が出されるまで効力が継続し、当該命令

違反は裁判所侮辱を構成する。

3 我が国とアメリカとの不当労働行為制度の比較

(1) 不当労働行為類型

イ アメリカでは、使用者の不当労働行為のほか、労働組合の不当労働行為及び使用者と労働組合双方の不当労働行為を定めている。

ロ 団体交渉拒否の不当労働行為は、排他的交渉単位制のもとで認められる。

(2) 不当労働行為の救済手続

イ アメリカでは、不当労働行為の救済は専らNLRBの管轄に属しており、裁判所はNLRBの命令を事後的に審査し得るにすぎない。我が国の場合は、労働委員による救済と裁判所による司法救済が併存している。

ロ NLRBの機構は、三者構成ではなく、また、一の機構の中で調査訴追的な機能と審査判定的な機能が分離されている。

ハ 不当労働行為の救済は「公的」機能とされ、申立人ではなく、NLRB自身が救済請求を行い、主張・立証活動を担当する。

ニ NLRBの命令に対する取消訴訟は連邦高裁に提起する（審級の省略）。また、連邦高裁での事実認定について実質的証拠法則が適用されていること。

(参考文献)

- ・ 道幸哲也『不当労働行為救済の法理論』（有斐閣）
- ・ 中窪裕也『アメリカ労働法[第2版]』（弘文堂）
- ・ 千々岩力『アメリカ不当労働行為審査制度の研究- NLRBの審査制度の実態と課題』（日本評論社）
- ・ ウイリアム・B・ゲールド、松田保彦訳『新・アメリカ労働法入門』（日本労働研究機構）
- ・ 厚生省労政局『欧米諸国の労使関係法制』（H4. 12）