OUKA
The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	使用者の意見表明と支配介入：アメリカ労使関係法との比較
Author(s)	地神, 亮佑
Citation	阪大法学. 2017, 67(3-4), p. 131-156
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/87030
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

使用者の意見表明と支配介入
――アメリカ労使関係法との比較――

地 神 亮 佑

一 はじめに

かつて石川吉右衛門教授は、次のような懸念を示された。(1)

「使用者による労働組合の結成・運営に対する支配介入にあたるような発言の――筆者注」大部分は隠れて行われることが多い。このような行為に出ることは確かに宜しくない。しかし、私としては、使用者、特に労使関係に明るくない者がこのような隠微な行為に出る原因には同情すべきものがある場合もあるという思想を持っている。……労働組合の方は自由に（場合によっては、誇張にわたるものも）話せるが、使用者の方は、何かというとすぐ「不当労働行為だ」と組合側から言われ、使用者の方も、そう云われるのも法律上致し方のないことだと諦めているという風潮のあることを、遺憾乍ら、今日に至るも尚、認めざるを得ないからである。そこで、使用者としては、何とかして、組合の発生を阻止し、また、組合を弱

体化しようとする。若しも、内容において欠けるところがなければ、使用者は何を言ってもよい、ということを使用者自身が悟るに至れば、事態は大きく変わってくるであろう。そして組合と正々堂々と相対する道は展けてくると思うのである。わが国の労使には、言論による応酬が殆ど見られないように感じられるが、その一原因が不当労働行為制度にあったとしたら大変である。

一九七八年に記されたこのような事態は、「今日に至るも尚」、変わっていないように思われる。たとえば後述の日本航空事件は、企業への出資者と当該企業の更生管財人（労働契約上の、すなわち労働組合法上の使用者）の性質を併有した企業再生支援機構（以下、「機構」という）の代理人や幹部が、労働組合法上の使用者ではなく「出資者」の立場として、団体交渉ではなく「事前折衝」の場を設けて、労働組合に対し、争議権が確立されると出資ができない旨伝えたことが、使用者による労働組合の運営に対する支配介入（労働組合法七条三号）にあたるとされた事案である。労働組合法上の使用者であることが明らかな機構が、自らが出資者であることを強調し、団体交渉によって「組合と正々堂々と相対する」ことなく労働組合法の適用を免れようと「隠微な行為」を行っていると評価されても仕方がない。しかし、機構がこうした行為に出る原因には「同情すべきもの」がある。機構としては組合の弱体化ではなく事業の継続のためにいわば「情報提供」をしたい、しかしながら、使用者としては「何かというとすぐ『不当労働行為だ』と組合側から言われ」るのがわかっているため、「正々堂々と」発言することが制約されているのである。しかし、そのような現状は労使間コミュニケーションの促進という観点からすると好ましくなく、使用者が「内容において欠けるところがなければ、使用者は何を言ってもよい」と「悟る」ことができるよう、どのような発言であれば「言ってもよい」のかの基準を示すことが必要なのではないか、と考える。

本稿は、さしあたり組合の団体行動が労働者（組合員）に不利益をもたらすことが予想されるような場合に、その情報を提供し協力を求める（意見表明する）ような言動について、不当労働行為該当性の判断基準を考察することを目的とするものである。検討の方法としては、まずわが国における学説・判例の現状をとらえたうえで、比較法的研究として、わが国の労働組合法の母法であるアメリカ法における議論を分析し、示唆を得ることとする。

二　日本における使用者の意見表明と支配介入

1　使用者の言動と支配介入――一般論

まず、使用者の意見表明の不当労働行為該当性について特に検討する前に、そもそも使用者の言動（「言動」には発言、演説のほか掲示や文書の配布等も含む。以下同じ）がいかなる場合に支配介入の不当労働行為に該当するのかについての学説・判例を整理する。

使用者の言動の不当労働行為該当性については、労働者・組合の団結権（憲法二八条）と使用者の言論の自由[2]の調整が必要となるところ、学説においては、①使用者の発言の内容に威嚇、報復、利益の約束等を暗示する要素がある場合にのみ使用者の言論が支配介入となるとする見解[3]や、②本来労働組合自身が自主的に決定すべき組合の組織や運営のあり方に関してなす発言は、報復、威嚇、強制、利益誘導などの要素が含まれていなくても支配介入になるとする見解[4]等がある。後者の見解をとると、例えばストライキ権確立のための投票中使用者はいっさいの言動――それが単に事実を伝達するものであっても――をなすことができないということになる。

裁判例では諸事情を総合考慮して不当労働行為該当性を判断するものが多い[5]。有名なプリマハム事件第一審判決[6]において裁判所は、次のように判示した。

組合に対する使用者の言論が不当労働行為に該当するかどうかは、言論の内容、発表の手段、方法、発表の時期、発表者の地位、身分、言論発表の与える影響などを総合して判断し、当該言論が組合員に対し威嚇的効果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼすような場合は支配介入となるというべきである。

こうした総合考慮方式による判断要素の提示は、ある特定の言動が支配介入にあたるかの判断を事後的に行う基準としては意義を有するが、使用者が言動をなす際にこれからしようとする言動が支配介入にあたる／あたらないか、を判断する明確な一般基準とはなり得ないという課題がある。

他方で、上記学説②の立場をとるとおもわれる裁判例もある。たとえば、中労委（朝日火災海上保険）事件[7]において裁判所は次のように判示している。

使用者側の言動が、労働組合の組織や運営等の労働組合が自主的に決定すべき事項について意見を表明することは、労働者の団結や団体行動に対して妨害ないし干渉し影響力を与えることになるから、その目的や内容に照らし使用者側に許された言論の自由の範囲を超え、支配介入に当たる行為と認めるのが相当である。

同事件の事案の特色としては、使用者の言動が団体行動一般に対するものではなく、特定の組合代議員選挙に向けられていたということがある。つまり、現実に選挙（役員選挙やスト権確立のため投票等）の期間中になされた使用者の言動については、より厳格に不当労働行為該当性が判断されるという傾向があるということになる。

2　使用者の意見表明の場合

では、使用者の言動が、団体行動が労働者（組合員）に不利益をもたらすことが予想されるような場合にその情報を提供し協力を求める（意見表明する）ようなものである場合は裁判所はどのような判断を下しているだろうか。ここでは代表的な裁判例として、日本航空（都労委命令取消請求）事件(8)（以下、単に「日本航空事件」という）第一審判決を分析する。

【事実の概要】

定期航空運送事業等を営むY会社は、会社更生手続に入ることとなった。更生管財人として企業再生支援機構（機構）等が選任され、更生管財人らは機構による出資や人員削減等の内容を含むY等の更生計画案を作成し、東京地方裁判所に提出した。同日、機構の機関である企業再生支援委員会は、Yの会社更生手続において当該更生計画案が可決され、更生計画認可決定がされることを条件として、機構がYに三五〇〇億円を出資することを決定した。つまり、更生管財人である機構はYの従業員の労働契約上の使用者でもあり、また出資者でもあるという、特殊な性質を有していたのである。

Yの従業員で組織されるX_1、X_2組合は、Yが整理解雇を行わないことなどを要求事項として掲げ、争議権確立のための投票を行うこととした。その投票期間中、機構のディレクターであるJや管財人代理の弁護士Iは、X_2組合の執行委員長らとの「事務折衝」の場で、争議権が確立された場合、航空機の運行停止により事業が毀損されるほか、裁判所が更生計画の認可決定をする可能性は低く、その場合機構はYに三五〇〇億円の出資をすることができないこと、出資がなければYの事業継続が不可能になること等を、「機構としての正式な見解」として伝えた。X

らは機構幹部等のこうした言動が支配介入の不当労働行為であると主張した。

【判旨】

裁判所はまず、「争議権確立のための一般投票は、……労働組合が自主的に決定すべき事項である」と指摘し、機構の言動は「争議権を確立したことによってYの二次破綻、ひいてはXらの組合員らの解雇にもつながるというXらにとって不利益なことが生じる旨伝えるものであるから、労働組合の運営である争議権の確立に対して抑制を加える行為にほかならず、労働組合法七条三号にいう労働者の労働組合の運営に介入する行為であると認めるのが相当である」とした。

他方で、裁判所は機構が更生管財人であることを踏まえ、会社更生法上更生手続に利害関係を有する者、本件の場合はXら労働組合に対する情報提供義務を負うものと指摘している。しかし続けて、「更生管財人が労働組合に対してした情報提供が、外形的には労働組合の運営に介入する行為に該当すると考えられるにもかかわらず、更生管財人の利害関係人に対する情報提供義務の履行として適法であるというには、少なくとも、提供した情報の内容が正確であること、及び、情報伝達の時期や方法が利害関係人の利益に反しないものであることが必要であるというべきである」と判示している。そして、結論としては、提供された情報が正確性を欠くことや、情報伝達がXらが争議権を確立するための一般投票を行っている最中に行われたもので利害関係人の利益を害しない時期であったとはいえないことから、機構幹部等の言動が更生管財人の情報提供であるとしても適法とはいえないとした。

【検討】

裁判所は前記学説②の基準を用いて、すなわち、争議権確立のための一般投票は労働組合が自主的に決定すべき事項であることを理由に、発言が報復等の要素を含むか、ないしは威嚇的効果があるかにかかわらず、労働組合の

運営への介入であるとした。つまり、判旨は「使用者は、本来労働組合自身が自主的に決定すべき組織や運営のあり方に関して発言してはならない」という一般基準を設けていることがわかる。

他方で本判決は、機構幹部等の言動が「外形的には」支配介入にあたるとしているが、それに引き続く部分で、特徴的な判示をしている。すなわち、更生管財人は労働組合法上の使用者であると同時に、会社更生法上の更生管財人でもあるという、更生管財人の特性にかんがみ、更生管財人の幹部や代理人の発言が「外形的には」労働組合の運営に対する支配介入にあたる場合であっても、その発言がいわば「免責」される場合があるという構成で、会社更生法上の規範と労働組合法の規範との調整をはかっているのである。「免責」の基準は、①提供した情報の内容が正確であること、および②情報伝達の時期や方法が利害関係人の利益に反しないものであること、である。

本判決は、使用者が更生管財人である場合に限るとはいえ、使用者がなした言動が「情報提供」である場合には発言が「免責」される余地があることを一定の基準をもって示し、使用者に一定の言動の自由を認めようと試みた点について、肯定的に評価することができる。

もっとも、裁判所が提示した前記二つの要件については問題点もある。まず、①情報の正確性について、「裁判所が事後的に判断し、客観的な真実でなければ情報提供することが許されると解するのであれば、更生管財人に不可能を強いることになり、ひいては必要な更生管財人の情報提供まで萎縮させることになりかねない。したがって、支配介入の成立阻却事由として必要となる情報の正確性は、情報提供当時の更生管財人の認識を基準に、正確と考えられた情報を提供することで足りると解される」とする見解[9]がある。また、②本件発言の時期について、Xらが争議権確立のための一般投票を行っている最中に行われたものであり、Xらの利益を害するものであったと判断されているが、ここでの「利益」が具体的に明言されていない。ここでは、労働組合が使用者の介入を受けずにその

運営を自主的に行うという利益であると解される。しかし、労使関係の視点からみると、使用者による自らの利害に影響をもたらす情報（予測）を聞き、正確な情報に基づいて各組合員が争議権確立のための投票を行う、というXら（あるいはXらの組合員ら）の利益がまったく考慮されていない点は、問題であろう。

いずれにせよ、わが国においては使用者による情報提供を伴う意見表明について積極的な法的評価がなされていないようである。では、わが国の労働組合法の母法であるアメリカ法の解釈はどのようになっているだろうか。

三　アメリカ労使関係法における使用者の意見表明と支配介入

1　使用者の言動と不当労働行為・選挙結果取消との関係

アメリカの連邦法である労使関係法（National Labor Relations Act: NLRA[10]。以下、単に「法」という）は、その七条[11]において被用者の団結権・団体交渉権・団体行動権が保障されることを謳い、同時に被用者が団結活動への参加を拒否する権利も認めている。そして、同八条(a)(1)[12]において、使用者が「七条によって保障された権利の行使にあたり、被用者に干渉（interfere）、妨害（restrain）、または威圧（coerce）を行うこと」を不当労働行為（unfair labor practice）にあたると規定している。不当労働行為の救済としては、労働委員会（National Labor Relations Board: NLRB）への救済申立や、労働委員会の救済命令の執行力付与（enforcement）を求める連邦控訴裁判所への訴訟提起という手段がある（法一〇条[13]）。

また法は、使用者が団体交渉に応ずべき交渉代表を、交渉単位の過半数の被用者によって選出された者（すなわち、過半数組合）に限定している（排他的交渉代表制。法九条(a)）。交渉代表の決定にあたっては、使用者は過半数組合を交渉代表として任意承認することも可能であるが、組合が労働委員会の監督のもとで行われる選挙に勝利

し、労働委員会から交渉代表としての認証を受ける方法が確実である（法九条）[14]。選挙に関し使用者・組合等の不当な行為があったと認められる場合には、労働委員会は中立に基づき選挙結果の取消を行う。

交渉代表選出選挙においては、組合・使用者の双方が組合への支持・不支持を被用者に訴えるキャンペーンが行われるが、その期間中の使用者の被用者に対する言動（スピーチ、リーフレットの配布、掲示等）が八条(a)(1)で禁止される被用者への干渉に該当するか否かが問題となる。不当労働行為該当性の判断においては、わが国同様、使用者の言論の自由の保障と被用者の団結権（とりわけ、団結活動に関する被用者自らの自由な選択）の保障とのバランスが重視されるが、法の一九四七年修正（いわゆるタフト・ハートレー法[15]によるもの）において、使用者の意見表明は「そうした意見表明がいっさいの報復・強制の脅しまたは利益の約束を含まない場合」、不当労働行為の証拠とはならないと規定された（八条(c)）。もっとも、この明文化のみで問題が解決したとはいえず、キャンペーン期間中の使用者の言動が八条(a)(1)違反に該当するかどうかをめぐって労働委員会の決定や連邦裁判所の判例が八条(c)の文言も含めその解釈を示しているので、以下それらを中心に検討する。

2　使用者の意見表明と不当労働行為・選挙結果取消

（1）労働委員会の立場

①「実験室条件」の理論

タフト・ハートレー法による八条(c)追加の後、労働委員会は General Shoe 事件[16]において、選挙の取消の場合への八条(c)の適用および使用者の言動を理由とする選挙結果の取消の可否についての判断を行っている。労働委員会は以下のような一般論を提示している。

被用者の自由選択を真実なからしめるような空気を作り出すような行為の存在は、たとえそれが不当労働行為には該当しないとしても、場合によっては選挙の取消を正当化する。選挙がその真の目的を果たすことができるのは、それをとりまく状況が、被用者に交渉代表に賛成するか反対するかについて自由で妨害のない選択を与えられるときだけである。……被用者の自由を害したものとほぼ確実にいえるほど悪質な行為があったことが記録上明らかになった場合には、当委員会は選挙結果を取り消し、選挙のやり直しを命ずることができる。

選挙手続においては、被用者の抑圧されない希望がどのようなものかはかるために、実験が可能な限り理想的な条件のもと行われるような実験室を提供することが委員会の機能である。

以上要するに、（ア）八条(c)の規定は選挙結果の取消可否判断の際には適用されないこと、（イ）交渉代表選出選挙を被用者の希望を確認するための「実験」ととらえ、そうした実験が理想的な、すなわち被用者の自由意思に影響を与えるものがない「実験室」のような条件で行われなければならない、ということである。「実験室条件」を乱すような使用者（または組合）の行為（言動）の存在は、選挙結果の取消につながる場合があるということである。

しかし注意すべき点は、被用者の自由を害したことが「ほとんど確実」（almost certain）と認められる場合という留保があることである。加えて、労働委員会は次のように述べる。

当委員会はすべての選挙をとりまく詳細について監視することはできないのであるから、そして当委員

会は、行き過ぎた行為さえなければ、被用者は秘密投票の場で自らの信念を表現することができると信じているのだから、委員会はこの権限を控えめに行使しなければならない。

このように、労働委員会は「実験室条件」といういっけん厳格な基準を用いているようにみえるが、あくまで使用者の「行き過ぎた」行為により明白に被用者の自由選択が害された場合にのみ選挙結果の取消を認めるという、制限を付しているのである。

② 「実験室条件」基準の労働委員会による具体的適用

労働委員会による「実験室条件」基準に基づいた判断の具体例として、一九六二年のDal-Tex Optical事件(17)をみてみよう。被用者による交渉代表選出選挙が一九六一年の九月二二日に行われることが決定したところ、被申立人会社の代表は同月一八、一九日に被用者らに対し、次のような内容を含むスピーチを行った。すなわち、これまで組合がなくとも会社は多数の手当を給付し、複数回にわたる賃上げを行ってきている点を挙げ、「諸君らはこれらすべてをかけたギャンブルをするのか?」「私は裁判所から組合と交渉せよと言われたらいつでも誠実に交渉する、しかし、そうなったら私は冷血なビジネスベースで交渉をすることになる」「交渉を要求されたとして、私がそれに同意しない場合、私に組合との契約にサインすることを強制できるものはなにひとつない。そうすると、組合はストライキに出るだろう。しかし、私はビジネスをうまく継続し、ストライキの代替要員を用意する」「ストライキ参加者は賃金も、失業手当ももらえず、仕事を失うだろう。組合は賃金を支払ってはくれない。組合は何も失わず、諸君らのみがすべてを失うのだ」等。投票が行われた結果、組合が交渉代表となることに賛成九六、反対一〇

一で組合が敗れた。組合側は使用者の上記言動が選挙結果の取消理由となるとして、選挙の取消を求めた。

労働委員会はまず、賃金決定が自らのコントロールのもとにあり、組合との交渉はゼロベースで行い、またストライキの代替要員を容易に用意できる旨の使用者の言動は、被用者に対する、組合を選択した場合に手当等の経済的損失を被ることや仕事を失うという脅しである、と認めた。さらに、交渉を行っても使用者は妥結を強制されるものではない、等の言動は、「単に使用者の法律上の権利や、その権利を固守する意図を示しただけのものといえるかもしれないが、それ以前の文脈を考慮すると、これらの言動はまったく違った性格を有している」とし、使用者がストライキの代替要員を用意し、被用者が仕事を失う旨の言動等を含めて考慮すると、上記言動は「賃金に関してはいっさい交渉に応じないと宣言したもの」であるとし、使用者の言動全体が、「実験室条件を破壊するもの」であり、選挙結果の取消が認められるものとした。

この決定においてはまず、賃金決定やストライキの代替要員をコントロールできる使用者が賃金引下げや解雇をほのめかしたことが報復の脅しにあたるとした点に着目すべきである。このことは逆に、使用者がコントロールできない事情についての言動はどのように処理すべきか、という疑問を想起させる。この点については次にみる連邦最高裁判所判決で確認することとする。

また、単なる「使用者の法律上の権利」や、それに基づいた意見表明であっても、全体の文脈からして「実験室条件」を破壊する言動とみなされることもある点についても、逆に「実験室条件」を破壊しない、文字通り価値中立的な言動であれば選挙結果の取消が認められない場合もあるという点で、注目すべきであろう。(18)

（２）連邦最高裁判例による規範定立とその適用

以上のようにいかなる使用者の言動が選挙の取消事由になるかの判断基準を労働委員会が示しているとともに、連邦裁判所による、八条⑴ⓐや同条ⓒの適用をめぐる司法判断がなされている。そこで現在も維持される規範を提示したものが、Gissel Packing 事件連邦最高裁判決[19]である。

① Gissel Packing 事件

【事実の概要】

使用者[20]の代表は、交渉代表選挙のキャンペーン中に、被用者らに対しまず次のような発言を行った。すなわち、以前別の組合によって行われた三か月のストライキによって「当社がほぼ廃業状態に追い込まれた」ことについて、被用者にはその教訓を忘れてほしくないこと、会社の経営はいまだ「薄氷」の上にあり、親会社があちこちで別の工場を経営しているがゆえストライキが「工場閉鎖を引き起こし得る」こと、被用者の年齢や他の会社で転用可能な技能を有していないことを考えるとストライキの結果職を失った場合他の会社で再就職できるとは限らないこと、工場閉鎖が信じられない被用者は「この地域で多くの会社が廃業に追い込まれていることを見てみよ」等である。その後使用者はさらに、交渉代表の選出を目指すチームスターズユニオンを「スト好き集団」であるとか「ならずものの支配下にある」と強調し、工場のある地域で組合の要求によって廃業したとされる複数の会社のリストをあげ、それによって三五〇〇人の仕事が失われたと主張した。組合は選挙において六対七で敗れたため、選挙結果の取消と不当労働行為の救済命令を求め労働委員会に申立を行った。労働委員会は申立を認容したため使用者が連邦控訴裁判所に訴訟提起したが、第五巡回区連邦控訴裁判所は労働委員会の命令について執行力付与を認める判断を

した。

【連邦最高裁の判旨】

連邦最高裁はまず、「使用者が被用者に自らの見解を伝えるための言論の自由権は確固たるもので、それは組合であれ労働委員会であれ侵すことはできない」が、「使用者の権利が被用者の団結権より優越するということはあってはならず」、「これらの権利のバランスをとる際には使用者に対する被用者の経済的従属性を考慮に入れなければならず」、そうしないと、「関係のない者は聞き流してしまうような使用者の隠れた意図を読み取ることができない」点を指摘し、使用者の言動が不当労働行為に該当するかの基準として次のように判示した。

使用者は、自らの被用者に対し、組合活動に対するあらゆる一般的見解や特定の組合についての特定の見解について自由に伝えてよい。ただし、そうした言論には「報復・強制の脅しまたは利益の約束」が含まれていてはならない。使用者はさらに、組織化が自らの会社に及ぼすであろうと信じる正確な影響についての予測を行ってもよい。しかしながら、そのような場合において、予測は、使用者のコントロールできない、論証可能なあり得る結果についての信念を伝えるために、または組織化があった場合には工場閉鎖をするという、すでに決定された経営判断を伝えるために、客観的事実を基礎にして慎重に言い表されなければならない。もし使用者が単に自らのイニシアティブのみで、経済的必要性とは無関係の、自らのみが知る理由によってアクションを起こす・起こさないという暗示を含むものであった場合、その言動はもはや入手可能な事実に基づいた合理的な予測とはいえず、虚偽と強制に基づく報復の脅しであって、合衆国憲法修正第一条［言論の自由を保障する規定――筆者注］の保護の対象からは外れるのである(21)。

こうした基準に基づき連邦最高裁は、本事案の使用者の言動は組織化に伴って工場閉鎖が不可避であるという予測を伝えるものではなく経済的事情にかかわらず被用者を放逐するという脅しでしかないこと、また組合がいまだなんらの要求も出していない時点でストを打つだろうという想定をすることや、地域内で組合活動ゆえに廃業した工場があることについて根拠がないこと等を認め、使用者の言動が不当労働行為にあたるとした。

【分析】

判旨の規範部分は、組織化に伴うネガティブな結果の予測を含む使用者の意見表明について、それが不当労働行為に該当するか否かの基準を明確に示したものといえる。すなわち、使用者の言動が（ア）自らのコントロールできない事情にかかるものであるか、（イ）選挙キャンペーン以前に決定された事項にかかわるものであり、言動が客観的事実を基礎とするものである場合、使用者の言論の自由が保障され、その言動が不当労働行為に該当しないというのである。

②控訴裁判所での適用

上述のようにGissel Packing事件において最高裁は結論として使用者の言動が不当労働行為に該当するとしたが、その後控訴裁判所において、同事件判決の規範を用いて、使用者の言動が不当労働行為に該当しないとした判決があるので、その内容を確認してみよう。

【Village IX事件】

レストランを経営する使用者の共同経営者のひとりは、交渉代表選出選挙キャンペーン期間中、被用者らに対し次のようなスピーチを行った。すなわち、レストラン業界の競争がきわめて厳しいことを指摘した上で、地域内に

は組織化されたレストランはほとんど存在しておらず、組合の要求に従って賃上げをし、結果として商品の価格を上げざるを得ない場合、顧客は組合の存在しない、価格の安いレストランに流れるという予測を述べ、「当レストランに組合が存在したら、当レストランは存続できないだろう」「当レストランはしばらくの間ならば組合と共存できるだろうが、長期的には無理だ。癌がわれわれを食い尽くし、われわれは行き倒れになるだろう。もし諸君が五年後にこの場所に立ち入り、そこに組合が存在していたとすれば、それはもはやレストランではないと私は保証する」等発言した。労働委員会はこうした言動が「威圧」にあたるものと判断し、不当労働行為に該当すると判断した。これに対し第七巡回区連邦控訴裁判所は、Gissel Packing 事件の基準を引用しつつ、使用者の予測は客観的裏付けがあるものと認めた。[22] その判示の中で裁判所が、「Gissel Packing 事件は、使用者に連邦取引委員会のような方法での詳細な立証を要求しているものと解すべきではなく、最低限常識と一般的経験に基づいた予測であれば足りる。レストランビジネスを営む企業規模の小さな会社は、地域におけるレストランビジネスにおいて組織化のあり得る結末を経済的に予測するために有能なコンサルタントを雇うべきだとは決していえない[23]」と述べているのは注目すべき点である。

【DTR Industries 事件】

使用者の代表や管理職は選挙キャンペーン期間中に、次のような内容の発言を一部の被用者に対して行ったほか、同旨の文書の配布も行った。すなわち、組合が選挙に勝利した場合、会社の唯一の取引先がストライキのリスク回避のため現在の注文の半分を他の会社に回すことが予想されることを示した上で、「組合が存在することで、われわれのビジネスと成功のチャンスは傷つけられます。われわれは唯一のビジネスの源泉を一部または全部失い、われわれの顧客の信頼を失う危険を生み出すことになるでしょう。会社とその協力者が組合なしでもともにやってい

けることを私たちに証明させてください」等。労働委員会は使用者の当該言動を不当労働行為に該当すると認定した。

これに対し、第六巡回区連邦控訴裁は、使用者の言動が客観的な予測であることを認め、保護される言動であるとした。(24) その理由としては、発言者が「業界において培われた顧客ベースの経験と知識に基づいた発言をする権利がある(25)」点を挙げ、加えて労働委員会が言動の不正確性について証拠を示していないことも指摘した。

【分析】

両判決は、組織化によって予想されるネガティブな結果についての使用者の言動が、使用者のコントロール可能ではない事情にかかわるものであると認めたものといえる。そして、予測が客観的事実に基づいたものであることは必要だが、その客観性は「経験」や「一般常識」から導き出される程度のもので十分である、と連邦裁判所はとらえていることもわかる。

3　言動の正確性の評価

ところで、「実験室条件」を破壊しない、あるいは使用者のコントロールできない事情についての客観的事実に基づいた言動が選挙結果の取消の理由とならないまたは不当労働行為に該当しないとして、使用者の言動の「正確性」についてはその判断にいかなる影響を与えるのだろうか。事実の歪曲や誤認があった場合、言動は保護に値しないものとなるのだろうか。その点について労働委員会の判断は文字通り二転三転している。以下、労働委員会の定立した対立する二つの判断基準を検討する。

(1)「真実性の程度と言動の時期」基準

労働委員会はHollywood Ceramics事件決定(26)において、組合の言動の正確性について判断基準を提示した。この基準は反対当事者である使用者の言動の正確性の問題にも同様に適用可能であるから、ここで検討する。

選挙の当日に、組合は選挙権を有する被用者らに対し、「他の組織化されたセラミック工場」と題する文書を配布した。そこには組合の存在する同業他社の賃金額と使用者の会社の賃金額の比較表が掲載されていたが、前者の賃金額についてはインセンティブ給が含まれていないにもかかわらず後者には少なくとも三〇パーセントのインセンティブ給が含まれているほか、いくつかの誤りがあった。選挙は組合が勝利したが、使用者が、投票直前に組合による誤りの存するデータ配布があったことを理由に、労働委員会に対し選挙結果の取消を求めた。

労働委員会はまず、次のような注意点があることを指摘する。

> 政府の援助のもとで行われる秘密投票に基づく選挙の結果は軽々しく取り消されるべきではなく、また選挙のやり直しは工場のルーティーンを混乱させ安定した労使関係の構築を阻害すると認識しているため、当委員会はこの種の事件への介入を制限してきた。われわれはさらに、言動の絶対的正確性と完全な誠実性が選挙キャンペーン期間中は常に達成できるわけでなく、それは労使ともに予想していないと気づいている。選挙キャンペーン中はしばしば対立が加熱し感情はしばしば高まる。そのようなときに、当事者は、自分たちの長所や相手方当事者の欠点を、「実験室条件」を本質的には害さない程度に、言い過ぎることもあり得る。そう考えると、……委員会は被用者の自由な選択をする権利と、両当事者の、通常の合法的な選挙活動の手段をすべて用いた自由で活発なキャンペーンを行う権利のバランスをとらなければならな

いのである。

そして、それに基づき次のように判断基準を提示した。

われわれは、真実から大幅に（substantial）かけ離れたような虚偽の言動（misrepresentation）その他のキャンペーンにおける詐術が、そうした虚偽の言動が（それが意図的であるか否かにかかわらず）選挙に重大な（significant）インパクトを与えると合理的に予想されるがために、他方当事者が効果的な返答を行うのを妨げるような時期において存在した場合にのみ、選挙結果を取り消すべきものと信じる。しかしながら、単に言動が粗野だとか漠然とした言い回しだとか解釈の余地があるとかいう事実だけでは、そうした選挙結果の取消に結びつくような虚偽の言動を立証するに足りない。そうしたあいまいさ、たとえば突拍子もない約束など、相手方を傷つけるような、あるいは事実のちょっとした歪曲などは、人間同士のコミュニケーションにおいてはしばしば起こるものだからである。しかし、もし虚偽の言動が真実から大幅にかけ離れたものと証明されたとしても、委員会はさらに、言動が選挙に現実の影響を与えないであろうというすべての事情を考慮し、選挙結果の取消を拒否することができる。たとえば、虚偽の言動が重要でないことがらと結びついており、無視できるほどの影響しか与えない場合もある。または、言動があまりに過激でそうした主張が合理的に信用されないというような特定の事情のもとで、被用者が主張を真実とみなさないような場合もあるだろう。または、委員会は被用者が独自に言動を評価できる知識を有していることを発見することもあるだろう。

以上要するに、労働委員会は、両当事者の言動が一〇〇パーセントで正確であることを要求せず、（ア）言動の内容が真実から大幅にかけはなれたものではなく、（イ）他方当事者が言論に対して効果的な返答をする時間的余裕がある場合には、言動が選挙結果の取消原因にはならないということである。そこでは、選挙中には両当事者がヒートアップしがちなことや、人間同士のコミュニケーションにおいて多少の歪曲や誇張などは通常あり得ること、そして投票者に向けて積極的にアピールすることを妨げてはならない、という前提がある。労使関係の「常識」に照らしたものといえるだろう。

この基準は後述の Shopping Kart 事件決定において覆され、その後一九七八年の General Knit of California 事件決定[27]において再び採用され、しかし一九八二年の Midland National Life Insurance 事件決定[28]において再び覆されることとなる。

（2）「欺瞞・捏造」基準

Hollywood Ceramics 事件決定に対し、言論の正確性を考慮しない基準を定立したのが、Shopping Kart 事件決定[29]である。

組合の副代表は、投票の前日に被用者らに対し、前年の会社の実際の収益が五万ドルにすぎなかったにもかかわらずそれを五〇万ドルであったと伝えた。選挙は組合が勝利したが、使用者は組合副代表の誤った言動が取消理由にあたるとして、労働委員会に選挙結果の取消を求めた。

労働委員会は結論として選挙の取消を認めなかったが、その理由については、「委員会はもはや、両当事者のキャンペーン中の言動について、真実か虚偽かという点を考慮にいれることをしない」として、Hollywood Ceram-

ics事件決定と別の基準を用いている。

労働委員会はまず、キャンペーン期間中に両当事者がヒートアップしている中でなされた無数の言動の中の誤ったものに政府がすべて介入するのはきわめて現実的ではない、とする学説[30]や、Hollywood Ceramics事件決定の基準にある「大幅に」などの考慮要素が不明確であるとする学説[31]等を引用して、同事件決定の基準が無用の紛争を増加させていると指摘する。加えて、Hollywood Ceramics事件決定のミスリーディングなキャンペーン期間中のプロパガンダが被用者の自由決定に干渉するという想定じたいが「まったく正当化できない」ものであるという。「そうした想定は、被用者が無知で世間知らずであるという見方を前提としており、彼らは両当事者の利己的な主張によって容易に交渉代表の決定を変えてしまうと考えている」が、教育レベルの向上や交渉代表の選出が一般的になってきたこと、選挙キャンペーンの結果自らの投票先を変える被用者は全体の二割程度に過ぎないことを明らかにした研究結果[32]などは、そうした前提を覆すものである、と。ゆえに、「この分野における委員会のルールは、被用者らをキャンペーンのプロパガンダの本質を理解し、割り引いて考える能力があるような成熟した個人としてみることを基礎としなければならない」とする。そうした前提に基づいた新たな基準として、次のように述べた。

当委員会は本日、もはや選挙結果の取消の際、ミスリーディングなキャンペーン期間中の言動を基礎にしないことを決定する。しかしながら、委員会の介入は、一方当事者が委員会とその手続を不適切に巻き込む欺瞞的な（deceptive）キャンペーン期間中の行為、または投票者をしてプロパガンダの本質を理解できなくするような捏造があった場合には、いまだ継続する。

本決定は、当事者の言動の「正確性」とその程度を審査することの困難さ、さらには被用者も両当事者の過度のプロパガンダについて割り引いて考えることができるという想定から、両当事者の意図的な「欺瞞」や「捏造」の存在のみを基準とし、言論の正確性については考慮しないこととしたものである。このような基準はHollywood Ceramics事件決定の基準よりも両当事者の言論の自由を広く認めるものといえる。前述のように、本決定の基準はいったん覆された後Midland National Life Insurance事件決定において再び採用され、労働委員会の現在の解釈基準となっている。同事件決定においては、同解釈基準の採用は「両当事者に、何気ない間違いが選挙の際限ない遅れや選挙結果取消の基礎になってしまうだろうという恐れを抱かしめることなく発言させることによって、自由な言論への妨害を排除するものである」と、労使間コミュニケーションの促進という面が強調されていることにも、注意を払う必要があるだろう。

4 小括

これまでアメリカ労使関係法において使用者の意見表明がどのように評価されるかを検討してきた。連邦裁判所は使用者の意見表明に対する八条(1)(a)の適用について、使用者がコントロール可能な事柄について不利益がある旨発言することは「報復の脅し」(八条(c))にあたるため不当労働行為に該当するとするが、逆に使用者にコントロールできない事柄(予測)について発言することは、それが一定程度(使用者の経験や一般常識の範囲内で)客観的事実に基づくものであると認められる場合には、不当労働行為に該当しないと判断している。他方で、労働委員会は使用者(または組合)の言動が「実験室条件」を確実に害し、被用者の自由な選択を妨げる場合には選挙結果の取消理由となるとし、八条(1)(a)の適用場面よりもやや厳格な基準を採用しているといえる。ただし、言動の正

確性については、従前の基準と現在の基準のいずれも、一〇〇パーセントの正確性を求めるものではなく、現在の基準にいたっては「欺瞞」「捏造」といった当事者の意図的な行為さえなければ正確性は問題にしないとさえしている。

このように、アメリカにおいて使用者の意見表明が不当労働行為に該当するか（または選挙結果の取消理由になるか）を判断するにあたっては、言論の自由の観点が考慮されるだけではなく、どのような発言ならばしてもよいか（どのような発言をしてはならないか）についての明確な基準を定立し、また常識の範囲内のささいな言動について逐一政府が介入しないことにより、労使間コミュニケーションを阻害せず、促進するよう意識されていることがわかる。

四　検　討

アメリカ法における議論はとかく、「報復、強制の脅し、利益の約束」要素が制定法上（法八条(c)）明文化されているという点をとらえ、そのような規定を欠くわが国の労働組合法の解釈には適さないという印象をもってとらえられる。しかしながら、わが国の労働組合法が「団体交渉をすること及びその手続を助成する」（労働組合法一条一項）ことをひとつの目的としていることをかんがみると、アメリカ法における不当労働行為・選挙結果の取消理由該当性判断にあたって考慮される労使間コミュニケーションの促進という要素は、考慮にいれる余地があると考える。加えて、学説や日本航空事件をはじめとする一部の裁判例のいう「労働組合が自主的に決定すべき事項」に対する言動といっても、個々の労働者（組合員）の真に「自主的」な決定のためには、組合の情宣だけではなく使用者の意見や情報にも耳を傾け、自らそれらの当否について意思決定し、投票することが必要である。「労働者

が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進する」（同条同項）ためには、使用者の持つ情報を個々の労働者（組合員）が手に入れることもまた、必要なのである（情報の非対称性の解消）[33]。したがって、アメリカ法における使用者の情報提供・意見表明の取扱いを参照し、解釈基準を設けることは十分可能であるし、そうすべきものであると考える。

以上の理由から、本稿ではさしあたり、「使用者の意見表明が、自らの意思にかかわりなく決まる事実についての情報を提供し、協力を求めるようなものである場合には、支配介入の不当労働行為には該当しない」とする基準を提示したい。「自らの意思にかかわりなく決まる事実」という制約を設けることで、労働組合の運営や組合員の自由な意思決定に対する中立性を担保しつつ、労使間コミュニケーションの促進が可能であると考えるからである。他方で、使用者が提供する情報にはある程度の正確性が必要であると考えるが、二2【検討】部分で触れた日本航空事件判決に対する問題点の指摘に対応し、労働委員会の過度な介入による労使間コミュニケーションの阻害を防止するためには、その正確性は「社会通念上客観的に合理的な予測に基づくと認められるもの」といった程度で足りると考える[34]。

いずれにせよ本稿の考察を契機に、労使間コミュニケーションを阻害しない不当労働行為制度についての議論が発生することを期待したい。

（1）　石川吉右衛門『労働組合法』（有斐閣、一九七八年）三六六頁。
（2）　「原則的には使用者にも言論の自由は保障されており、労使双方が自由な論議を展開することは正常な労使関係の形成発展にも資するものということができる」と判示した最高裁判決（全逓新宿郵便局事件・最三小判昭和五八・一二・二〇集民一四〇号六八五頁）を参照。

(3) 山口浩一郎『労働組合法〔第二版〕』（有斐閣、一九九六年）一〇三頁。ただし、この基準は後述のアメリカにおける制定法上の基準でありわが国では制定法上の根拠を欠くことやわが国の企業別組合の脆弱性から、少数説の域を出ない。

(4) 西谷敏『労働組合法〔第三版〕』（有斐閣、二〇一二年）二〇二頁。

(5) 北日本倉庫港運事件・札幌地判昭和五六・五・八労判三七二号五八頁、東京地判二〇・一〇・八判タ一三二〇号一〇九頁、東日本旅客鉄道（本社安全キャラバン）事件・東京地判平成二六・四・一六判時二二四二号一三八頁等。

(6) 東京地判昭和五一・五・二一判時八三二号一〇三頁（上告審・最二小判昭和五七・九・一〇労経速一一三四号五頁）。

(7) 東京高判平成一五・九・三〇労判八六二号四一頁。

(8) 東京地判平成二六・八・二八労判一一〇六号五頁。

(9) 池田悠「判批」中央労働時報一一九一号（二〇一五年）一六頁。もっとも、本件においては更生管財人の認識を基準としてもなお正確ではない、とする。

(10) National Labor Relations (Wagner) Act of 1935, Pub. L. No. 74-198, 49 Stat. 449 (1935), as amended.

(11) 29 U.S.C. § 157 (2017).

(12) 29 U.S.C. § 158 (a) (1) (2017).

(13) 29 U.S.C. § 160 (2017).

(14) 29 U.S.C. § 159 (2017).

(15) Labor Management Relations (Taft-Hartley) Act of 1947, Pub. L. No. 80-101, 61 Stat. 136 (1947).

(16) General Shoe Corp., 77 N.L.R.B. No. 18 (Apr. 16, 1948).

(17) Dal-Tex Optical Co., Inc., 137 N.L.R.B. No. 189 (Jul 31, 1962).

(18) 「団体交渉において、諸君は現在得ているものを失うこともあり得る」という使用者の言動が、「それ自体について考えるに、当該言動は団体交渉の結果として予想されるネガティブな結果に関しての事実として正しい所見である」として、選挙結果の取消しを否定した事例として、Wild Oats Markets, Inc., 334 N.L.R.B. No. 86 (May 26, 2005).

(19) NLRB v. Gissel Packing Co., 395 U.S. 575 (1969).

(20) 本判決では四つの事件が併合審理されているところ、ここで取り上げる事例はそのうち使用者がSinclair company の

ものである。

（21） 395 U.S. 618.

（22） NLRB v. Village IX, Inc., 723 F.2d 1360 (7th Cir., 1983). なお、同判決は使用者が組合を「癌」と表現したことについても、判断を覆す要素にはならないものとしている。

（23） 723 F.2d 1368.

（24） DTR Indus., Inc. v. NLRB, 39 F.3d 106 (6th Cir., 1994).

（25） 39 F.3d 114.

（26） Hollywood Ceramics Co., Inc., 140 N.L.R.B. No. 36 (1962).

（27） General Knit of California, Inc., 239 N.L.R.B. 619 (1978).

（28） Midland National Life Insurance Co., 263 N.L.R.B. No. 24 (1982).

（29） Shopping Kart Food Market, Inc., 228 N.L.R.B. No. 190 (1977).

（30） Derek Bok, *The Regulation of Campaign Tactics in Representation Elections under The National Labor Relations Act,* 78 Harv. L. Rev. 38 (1964).

（31） Robert Williams, Peter Janus & Kenneth Huhn, NLRB Regulation of Election Conduct 57 (1974).

（32） Julius Getman & Stephen Goldberg, *The Behavioral Assumptions Underlying NLRB Regulation of Campaign Misrepresentations: An Empirical Evaluation,* 28 Stan. L. Rev. 263 (1976).

（33） 労働組合法が支配介入を禁止するのは「団体交渉における組合の自由な意思決定を実質的に担保するため」であると判示した日産自動車事件・最三小判昭和六〇・四・二三民集三九巻三号七三〇頁も参照。

（34） こうした基準に基づくと、日本航空事件の機構幹部等の言動は、裁判所の認可決定という機構がコントロール可能ではない事柄について、自らの経験を踏まえた社会通念上客観的に合理的な予測を述べたものにすぎず、支配介入の不当労働行為に該当しないというべきであろう。