

イギリス労働協約の法的拘束力について

AKITA, Joju / 秋田, 成就

(出版者 / Publisher)

法政大学社会学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

社会労働研究 / Society and Labour

(巻 / Volume)

17

(号 / Number)

3・4

(開始ページ / Start Page)

33

(終了ページ / End Page)

61

(発行年 / Year)

1971-03-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00006294>

イギリス労働協約の法的拘束力について

秋 田 成 就

- 一 はじめに
- 二 イギリスにおける労働協約の法的地位
- 三 フォード判決とその提起した問題
- 四 フォード争議の経過
- 五 判決(以上本号)
- 六 判決の問題点(以下次号)
- 七 労働協約をめぐる立法論
- 八 結語

はじめに

労働協約の法的拘束力ないし法的性格をめぐる問題は今日の多くの西欧諸国では、立法的にも、また理論上も、一応、解決済みであるといつてよい。すなわち、ドイツでは一九一八年「労働協約令」第一条によって協約規範に不可變的効力を与えて、協約と契約との關係をめぐる複雑な問題を立法的に解決し、また、理論上も、協約の規範的部分は法であり、そして、規範的部分の法規範たるゆえんはこれを國家の授權に求むべきだといふところに大體落着い

イギリス労働協約の法的拘束力について

た。ナチ時代を経て第二次大戦後の西ドイツでは、一九四九年に新労働協約が成立したが事情は全く変っていない。フランスでは一九一九年に労働協約が法律上制度化され、それまで協約をすべて契約理論をもって処理してきた判例法に対し、協約の直律的効力と団体訴権 (action collective) を認めた。その後、一九三六年法、一九四六年法を経て現行の一九五〇年法に至っているが、今日では協約はすでにフランス労働法の基本的な法源として定着していると評されている。協約の規定はこれを下廻る個別契約に対し強制力をもち、その不履行は損害賠償または履行強制を通じて矯正される。

このように、立法手続のうえで若干の差はあれ、立法によって契約に対する協約の強行性を認めていこうとするのが、ほぼ大陸諸国の行き方のように思われる。この点、わが国の労組法もドイツ法にならって協約に規範的効力を認めており、その法的性質について学説上の論争があるとはいえ、協約自体が法規範であることを否定する考え方はほとんどないといってよい。

これに対してアメリカではやや事情を異にする。アメリカの法制度はイギリス法を母体にしていただけに、ヨーロッパ大陸の成文法国家におけるような協約法理や立法を發展させなかったが、交渉単位制度における「多数決原理」(majority rule)、「排他的代表の法理」(doctrine of exclusive representation)および協約の私的仲裁条項に対する特定履行の容認を通じて、大陸諸国における立法的処理とほとんど同一の解決に達している。

このように、各国で、とりわけ第一次大戦以後、労働協約の法理または立法が發展したことについてはそれなりの理由がある。それは、組合運動が各国で発達、充実するにつれ、労働条件の決定に対する労働者の関与および紛争処理の手続としての collective bargaining 制度が次第に普及化するようになると、これまで労働関係のすべての法的側

面を支配してきた契約法原理 (contract theory) によってはどうてい説明しえない矛盾があらわになったからである。

この *collective bargaining, trade unionism* といふ近代の労使関係のパターンを歴史的に最も早く確立したイギリスは、他国における労働協約に関する特別の立法や法理の展開をよそに、伝統的な契約法理を固守して、今日に至るまで立法はおろか、判例法上も協約に特別の地位を認めようとしなかった。これは個人主義法理の徹底といえればそれまでであるが、イギリスにおいても取引社会における契約当事者の集団化という現象が、附合契約化の趨勢を強め、それに従つて個人主義的契約法理は近時著しい変容を来しているのであるから、イギリス労使関係法における右の現象はイギリス法の伝統的立場からだけでは説明できない。それはむしろ、労働協約について特別の法理の展開を必要としなかった労使双方の事情によるとみるべきである。

労働協約は、当事者の力関係の即自的表現である個別労働契約と違つて、対等当事者たる組合と使用者間の団体交渉の成果であるから、双方当事者が協約で合意した協約秩序または内容を遵守するかぎり、とくに法的問題は生じない。もちろん、当事者が協約を守らない場合をあらかじめ予想して、違反の場合に法的効果を持たせることはできる。しかし、現実に違反の可能性が薄ければそのような合意の必要もまたないであろう。事実、組合が使用者による協約所定の条件の不遵守を訴求しようとしな以上、使用者側も組合による協約秩序違反の責任を裁判所で追究する途を選ばなかった。かくして、労働協約が裁判所を解決の舞台とするという意味で法的問題になったのは、むしろ、当事者自体の間で協約秩序の自己否定が生起したときである。イギリスでは一九六〇年に入つてこの時期を迎えた。度重なる組合の山猫ストとこれに対する反対世論を背景に、協約立法化の問題が与党(労働党)野党(保守党)を通じて *politics* の場に登場してきた。このような時期に、フォード自動車会社は組合を相手として協約の平和義務に違

反するストライキの差止を求めて訴訟を起した。これがフォード事件である。イギリスの裁判所は、これによって労働協約それ自体の法的拘束力の問題をはじめて正面からとりあげざるを得ない立場に立たされたのである。これまでのイギリス労働関係の常識に反して、労使が協約の問題で正面から対決したこの事件について裁判所がどのような判断を示すかは、二つの点で大きな注目を引いた。その一つは、法理上の問題で、これまで *Gentlemen's agreement* なるトレードマークで知られたイギリスの協約の法的性格が問われることであり、その二つは、進行しつつある立法化の問題に及ぼす判決の影響という点である。フォードの組合のストライキには政府の労働関係法案に対するプロテスタの意味が含まれていたとみられるだけに、判決は労使どちらの側に軍配を挙げてもその政治的影響を免れ難かった。本稿では、イギリスの協約史上、画期的事件であるこのフォード判決を中心としてイギリスにおける協約の法律問題としての側面を究明すると同時に、本事件とほぼ時期を同じくして展開され、かつ、本判決にも大きな影響を及ぼしたと思われる保守、労働両党の労働関係法案⁽²⁾における労働協約についての立法論を検討してみたいと思う。

(1) 諸外国の労働協約の比較法研究の邦文献としては、日本労働法学会編「労働法講座」外国労働法第七卷(上)(下)および(新労働法講座)労働協約第五卷所載の各論文参照。イギリスの文献では、Kahn-Freund ed., *Labour Relations and the Law*, 1965

(2) 労働関係法の立案の最初はド・バンリポートの名で呼ばれる Royal Commission on Trade Unions and Employer's Associations 1956-8 報告書である。この報告書は労働党政府の白書 *In Place of Strife: A Policy for Industrial Relations*, 1969 を経て、第一次労働関係法案(一九六九年)および第二次労働関係法案(一九七〇年)に展開していく。これに対して、保守党は野党時代の一九六八年政権をとった暁に実施すべき労働関係法の骨子を *Fair Deal at Work* に発表した。これが一九七〇年の同党の政権担当後に *Industrial Relations Bill* に引継がれて議会上程され、現在審議中であるが、ほとんど成立確実とみられている。

二 イギリスにおける労働協約の法的地位⁽¹⁾

労働協約 *collective agreement* は長いイギリス法の歴史から見れば、全く新しい近代的な制度である。といっても、それはすでに一世紀半にわたり実施され、現在では労働人口の約三分の二に相当する労働者の雇用条件をカバーするまでに広い社会的な機能を果している。

労働協約は団体交渉 *collective bargaining* という慣行の存在を前提とする⁽²⁾。団体交渉という制度は、歴史的にも労働協約より早く成立したが、ここでもまた法は特別の積極的役割を果さなかった。団体交渉権という権利は、アメリカや日本と違ってイギリスでは制定法上も判例法上も現在まで認められていない。団体交渉は、法が当事者とくに使用者側にその忠實義務を負わせることによって成立したのではなく、まったく事実上 *de facto* 発生した。もちろん、これらの制度が事実としての社会的効用をもつためには、まづ、それが違法 *illegal* な行動だという評価から自由にならなければならない。ところで、ある申合わせまたは決定が違法とされる主たる理由は、それが取引の自由を阻害する (*restraint of trade*) という点にある。イギリス法では、*Common Law* *restraint of trade* の禁止は、わが国の民法における公序良俗や信義則に相当する基本的原則の地位を与えられており、一九世紀中葉では、労働組合 (*trade union*) の大部分がこの原則に抵触するものとして、*Common Law* *unlawful* という地位に置かれた。

労働組合それ自体がこの取引制限の法理から解放されて合法性を獲得したのは一八七一年の労働組合法によってである。労働組合はもちろん、団体交渉や労働協約も事実上は同法以前から存在したことと思われるが、法的には違法な制度である。団体交渉は単にそれが取引の自由を制限するという理由だけでは不法とはいえないとする判決が初め

て登場するのは、一九〇二年の *Read v. Friendly of Society of Operative Stone Masons, 2 K. B. 732* である。その後、とくにこれを確認した判例はあまり見受けられないが、といつて、とくにこれを違法とする判例も出まなままに、それはストライキなどの実力行使に代る平和的手段という評価を得ることによって社会的承認と支持をとりつけていった。団体交渉はやがて、当事者が署名その他によって合意 *agreement* として確認することにより労働協約 *collective agreement* という制度を生み出す。そして、法的には団体交渉が違法とされない以上、その結果としての合意たる協約もまた、とくにこれを違法視する理由は見出しがたいところから、その合法性についての法的障害は比較的少なかった。もつとも、使用者側が団体交渉の結果、いったん合意したものを後になって、それが組合の脅迫によって締結を強いられたことを理由としてその無効を主張するということも考えられないわけではない。しかし、このような訴訟の例はイギリスには一つもない。こうして、労働協約は、消極的な意味での合法性を認められていった。

協約が違法でないという意味での合法性を得たことは、それが直ちに契約 *contract* としての法的効果をもつことを意味しなかった。もつとも、契約自由の原則からいえば、労働協約という合意を一種の「契約」と考えることについてはさして異論はなかった。しかし、協約が契約として有効だということと、それが訴訟上の強行性 *enforce-ability* をもつかどうかということは別問題であり、裁判所の解決すべき課題として残されたのである。

ところで、先に触れた一八七一年の労働組合法は、労働組合を合法化するに際し、これを訴権との関係においてきわめて特殊な地位に置いた。それは組合の内部的な問題からできるかぎり国家の干渉、介入を排除するため、組合間の、あるいは組合対組合員の合意を直接強行する訴訟を禁じたのである（第四条）。イギリスに特有のこの立法は、

それ自体、十分な合理的理由をもつのであるが、この規定は、同条の「労働組合 (Trade union)」に使用者団体も含まれると解するかぎり、組合間の合意に外ならない労働協約も、右の出訴制限の対象となるといふ解釈を引出すことになる。もちろん、すべての協約が同条の合意に含まれるわけではないし、また間接的強行という方法によれば訴訟で争そえないわけではないが、同条の存在自体が協約をめぐる訴訟上の争いを当事者に断念させるにあづかつて力があったことは明らかである。こうして同法以後、どのような形にせよ、判例に登場する協約の数はきわめて僅かであり、裁判所が労働協約なる制度の法的性格について見解を示す機会は乏しかった。学説もまた、Kahn-Freund 教授が一九四二年に、イギリスで初めて協約の法的性格を理論的に提示する⁽⁶⁾までは、概してこの問題に対して消極的であった。学説については後に検討することとして、以下に、労働協約に関連する主要な判決につき概略を述べることとする。

1 East London Bakers' Union v. Goldstein, Court of Appeal, The Times, 9 June 1904 (Wedderburn, Cases and Materials on Labour Law, p. 272)

原告組合は master baker の団体と (ocean) 協約を締結したがそれには、パンの営業にたづさわる雇主は、組合の発行する label を使用すること、組合員のみを協定した条件で雇用すべきことが定められていた。右協約に署名した一マスターベーカ―が組合の許可を受けることなくラベルを使用して営業したというので、原告はその使用を差止めるインジャンクションを訴求した。中間差止め命令が出されたが、結局、一審では取消された。原告は控訴したが、控訴審は、被告は他のマスターと不当な競業をしない旨の口頭の約束を原告との間にしたと主張するが、それが成文の協約となっていない以上、被告の営業の破滅を意味する右インジャンクションを認めるわけにはいかないとして却下した。

この判決では、協約が法的拘束力を有するのかどうかについて直接に触れていない。しかし、本件でもし、原告の主張する口頭協約の部分が成文化されていたとするならば、判例の結論からみて、請求は認められたであろうと解釈することもできる。協約の法的拘束力を潜在的に認めた事例といえないこともない。

2 Smithies v. National Association of Operative Printers, Court of Appeal (1900) 1 K.B. 310

被告組合と原告の所屬する雇主団体との全国協約には、紛争を仲裁附託すべきことが定められていた。被告組合は、原告が同協約所定の他の条項を守らなかったというので、原告の雇用する組合員にストライキをさせた。原告が組合に対し契約破棄の誘致を理由に賠償を請求したのが本件である。控訴審は、契約破棄の誘致を違法と判示した。雇主が組合との間に締結している契約に違反したという事実は、組合が組合員をして、右契約とは別の、雇主とその被用者（組合員）間の契約を破棄させる正当事由を構成しない、というのがその理由である。本訴訟の時点では、まだ争議の免責を定めた一九〇六年の労働争議法が成立しておらず、従って、ストライキは契約破棄の誘致として組合に不法行為の責任を負わせたのである。この判決では、雇主組合の締結した協約のスト手続条項が、雇主と被用者（組合員）間の契約を構成するものとされ、しかも、協約そのものも「契約」とみなされている。結局、協約は、雇主と被用者間の「契約」として法的に強行されたわけである。この事件はフォード事件とよく似ているが、この事件当時はまだ、組合の争議（免責）権が立法上認められていなかったという点で、また、フォード事件では、使用者側が雇主と組合間の契約として協約の法的強行性を主張している点で両事件は相異なる。

3 Bradford Dyers' Association Ltd. v. A. S. D. B. F., The Times, 24, July 1926

有名な一九二六年のゼネストに参加した組合が、労働協約違反を理由として使用者団体から損害賠償を求められた

事件である。

ブラッドフォードの染色業者団体である B D A は合同染色工・漂白工・仕上工組合 (A S D B F) との間に一九一四年に協約を締結したが、その第三三条に、「The Association shall not cause or permit a lockout of its employees during the continuance of this agreement; Nor shall the Unions or any of them advise or induce or support any strike of the Association during the continuance of this Agreement」規定められていた。しかし、組合は、T U C の計画と指導の下に行われるゼネストのような場合は、協約も「棚上げ (so by the board)」されるべきだと主張して、一九二六年のゼネストに参加した。ゼネスト終了後、B D A と組合間に「Terms of Settlement」なる休戦協定ができたが、それには「正式の代表を通じて雇主と被用者との間に締結された契約を尊重することは両当事者にとって重大なことであるから、B D A は、仕事が再開されても、協約にもとづく自分たちの権利を強行するために、組合を相手として訴訟を提起するものである」と書かれており、B D A はその通り実行した。ただし、B D A の本訴の目的は、訓戒的なもので、ストライキによる損害額が四〜五万ポンドに達したとはいえ、実際の請求額は全くノミナルなものであった。そして被告組合は、自分たちが協約に違反した事実をそのまま認めたので原告勝訴となった。ある意味で協約に法的拘束が認められたといえる。

4 Young v. Canadian Northern Railway Company (1931), A. C. 33

被告 C N 鉄道会社の加盟する鉄道使用者団体とアメリカ鉄道従業員組合カナダ支部との間には、Wage Agreement が締結されていた。会社はオープンショップ制をとり、組合員も非組合員も等しく右協約の定めるところによって労働条件を規律されていた。原告は右組合と別の組合に加入していたが、会社は原告の雇傭に際して、組合員と

同一条件で先任権を適用することも約束していた。にもかかわらず、原告は剩員整理で先任権を無視され解雇されたため会社を相手に損害賠償を請求した。カナダの事件であるが、上訴されて Privy Council の判決を受けることになった。請求は結局、却下されたが、Russell of Killowen 判事は次のように判示した。会社が右協約を原告にも適用したのは、契約上の義務としてそうしたのではなく、政策上、そうすることが便宜と考えたからにほかならない。本協約は、雇主および被用者をしてその内容をそれ自体として (inter se) 強行せしめる意味での雇用契約 (set-off agreement) に転換 (conversion into or incorporation with) されたとは思われない。それは、雇主らが、かれらの労働者に関し、かれらに有利な一定の規則を守ることを約した、雇主の団体および労働者組織間の合意として意図されたものに過ぎない。それは、それだけでは、個々の被用者と彼を雇用する会社間の契約を構成するものではない。もし、ある雇主が右規則を守るのを拒否した時は、それに対する有効な手段 (effective sequel) は、被用者の雇主に対する特定履行または損害賠償の訴訟に訴えることではなく、苦情が解決されるまでストライキをすることであると。

この事件は、協約の適用を受ける組合員が、協約の違背を理由に使用者を訴求したのではなく、非組合員で実質上、同協約所定の待遇を個々の契約にもとづき約束されていた者からなされた訴訟である点に注意すべきである。にもかかわらず、同判決の集録されている判決録 Appeal Case の head note には「協約条項の遵守は訴訟によって強行されることはできず、ただ、ストライキによるだけである」と書かれており、あたかも、同判決が、労働協約はいかなる意味においても契約としての法的強行性をもちえない、と説示しているかのように読めないこともない。事実、本判決は、しばしば協約の法的拘束力を否定する先例として引用されている。

被告は原告公社にデエビュテイーとして雇用されていたが、文書による契約を通じて、その賃金および就労条件は彼の所属する組合(N.A.C.O.D.S.)が公社との間に締結した全国協約および、州賃金協約によることが明示されていた。一九五二年に右協約の賃金部分は改訂されたが、その結果、彼らの賃金は鉱夫に比して不利となった。不満が昂じて、一九五六年六月彼らは土曜日のシフト就労を拒否した。炭坑の生産に著しい影響が生じ、代りの労働者の雇用の費用を含めて公社は三、〇〇〇ポンドの損害を蒙った。そこで公社は、被告らの契約破棄を理由に被告に右の損害賠償の支払を求めた。本件では、被告がシフトに就労する義務を負うかどうかが問題となるのであるが、一九五二年改訂の協約一二条には「デエビュテイーは経営側が合理的に要請する日に就労せねばならない (deputies shall work such days……as may reasonably be required by the management)」と定められている。

Court of Appeal は、被告は合理的な期間、就労することを義務づけられていたこと、そして被告の就労拒否に正当理由がないことを認め、被告に賠償の責を負わせたが、ただし、その額は、彼が就労しなかったことにより生じた損害すなわち、彼の代役を雇用了た費用に限定した。被告の就労義務が何故法的に強行されるかという問題については、判旨は、被告の賃金が、その時点で効力のある全国協約に、そしてその他の雇用条件が有効な付属協約によることが契約上明示されている以上、現行の (relevant) 協約は被告の個別契約に明示的に incorporate することによって法的強制力をもつとみているようである。

本件は日本流にいえば、協約の規定から個々の労働者に残業の義務が生ずるかという問題であるが、多少意味が不明確な個別契約を裁判所が補充解釈することによって、協約が契約の内容となったものと認定し、労働者の契約上

の義務を肯定したものである。しかし、協約がそれ自体として法的拘束力をもつかどうかについては特に論じられていない。

9 Edwards v. Skyways (1964), All E. R. 491

原告パイロットが所属する組合と被告航空会社間には剩員整理に関する協約があり、それによると、剩員整理による解雇の場合には、組合員は解雇手当以外に年金ファンド分に相当する特別手当を支払われることになっていた。被告がこれを支払わなかったので、原告は右手当の支払を訴求した。

Megaw 判事は、協約の性格 (subject-matter) が domestic または social なものでなく、取引に関するものである場合には、当事者自ら、法的にはなく、信義上においてのみこれに拘束される意思であることを明示しているかぎり、裁判所はその表示された意思を有効とする。これに反して、business agreement で、しかも、当事者が特に法的に拘束されない旨の意思を表示していない場合には、協約は契約としての効力をもつと解さなければならぬ。また、「特別手当」を支払うという言葉は単に、既成の (breaching) 支払義務が存在しなかったことを示すだけで、必ずしも、協約が法的効果を伴わない任意的なものであることを意味するわけではない。結局、原告の協約に基づく剩員手当は法的に強行しうる権利と認むべきであるとして本請求を認めた。

本件は、日本流にいえば、特別退職金の債権的効力が認められたことになるが、労働協約は判事のいわゆる business agreement の範疇に属するのであるから、法的効力を付与しない旨の合意が存しなにかぎり強行しうるという判事の見解は協約における当事者の契約強行意思の解釈に一つの基準を示したものととして重要である。

以上、労働協約に関連ある判例を時代順に追ってみたが、これらの判例を通じていえることは、労働協約という特

殊の合意はこれまで、それが個々の労働者の雇用契約を規律するかという形で論じられたに過ぎず、協約それ自体が協約として締結当事者たる組合または使用者を法的に拘束するかどうかについては（判旨からの推測が可能だとしても）、ほとんど触れられていないことである。フォード事件はこの意味で裁判所が法廷史上初めて遭遇した事件といえる。

裁判所が協約そのものの法的効力を論ずる機会がなかったということは、協約の当事者がいずれも法的強行を求めて出訴しなかつたことの結果に過ぎないが、ほんらい、労使の力関係の妥協的産物としての労働協約が、必ずしも協約的とはいえないイギリスの労使関係の下で一世紀半もの間、法廷で争われることがなく、また、その法的制約の主因としての一八七一年労働組合法という立法を改正しようとする積極的な動きが少くとも当事者になかつたことは注目すべきことである。

イギリスの労使が団体交渉や労働協約についてとってきたこのアティチュードは、一般に voluntarism なる言葉で説明される。それは、労使間の問題は、労使の当事者のみで解決するのが最も望ましく、裁判所にもちこむことは、国家介入の弊を招くという考えかたである。イギリスの労使双方にこの考えかたが強いことは確かであり、一応納得的説明とはいえるが、長い歴史を通じて、労使双方が常にそのような相互信頼の関係を維持してきたとはとうていえない以上、労使それぞれについてももう少しといった説明が必要である。

そもそも、労働協約について不遵守が起るとすれば、それは使用者側についてみれば、協約所定の労働条件を履行しないという側面であり、組合側についていえば、協約で定める秩序を否定してストライキに出ることである。協約はいわば、この二つの側面がバランスしているところで維持される。

イギリスの使用者側が組合による協約秩序の違反に対してこれを立法、つまり、一八七一年法の改正を通じて解決しようとする動きを示さなかったのは、いかなる理由によるものであるうか。おそらく、過去において、そのような事実があまり起らないほどに組合の統制力が強かったからであろう。ただし、組合の統制力による協約秩序の維持とは、必ずしも、対使用者関係における協調あるいは信義に出たものではない。むしろ、統制は組合が労働市場において確保している労働条件の、組合員に対する維持の結果とみるべきである。いずれにしても、協約秩序が組合の力で維持されているかぎり、使用者は立法のような外的強制力を必要としなかったのである。

それでは、組合側はどのような意味で voluntarism を受け入れたのであろうか。イギリスの組合は、団結が公認された段階から組合運動を抑制する規制的立法や裁判所の判決に対し、政治力を巧に利用する議会（政治）運動によって立法の改正をかちとってきた。⁽⁷⁾従って、労働協約についても、もし、組合側が立法による解決の途を選び、使用者の協約不履行に対し、協約の法的強制化を図ろうとすれば、おそらく、一八七一年法第四条の改正運動の方向に進んだことであろう。事実、過去にこのような立法の試みがなかったわけではないが、TUCを初め、組合運動はさしてこれに熱意を示さず、沙汰やみに終った。⁽⁸⁾

それでは、イギリスの組合はもし、使用者が協約所定の労働条件を守らなかったとしたら、もっぱらその組織の力だけでこれを担保しうるほどに強力であったかといえ、必ずしもこれを肯定しえない。時代によって波動はあるが、組合が十分に組織力だけに頼るほど強力になったのは、むしろ、一九四〇年代以降のことであり、それ以前は使用者側に比べて相対的に弱く、俗にいう「協約なければ労働なし」というような地位にあった組合は少なかったであろう。一方、労働協約という制度が、一九二〇年代のラディカリズムの時代を除けば、ほぼ順調に発達して行った事

実を併せ考えると、結局、イギリスでは、さきにも述べたように、労働協約で協定された労働条件を大体、使用者が自発的に守ってきたために、組合側としても立法による国家保護を特に必要としなかったということができるのである。

- (1) イギリスの労働協約の法的効力を扱った邦文献としては、片岡昇「イギリスの労働協約」季労一〇号、瀬元美知男「イギリスの労働協約」日本労働法学会編労働法講座第七卷(上)、佐藤進新労働法講座5などがある。
- (2) イギリスの団体交渉の発展過程と形態については拙稿、新労働法講座3参照。
- (3) それは今日なお、労働組合法における労働組合の定義の中にその根拠をとどめている。ただし、労働組合法は、労働組合が、コモンロー上取引制限の理由で違法であっても、その争議行為については免責を与えているのだから、実質上意味はなし。Donovan Reportはこのような定義はあまりにも煩瑣に過ぎ、時代遅れだと改訂することを提案している(Para 758-766)。
- (4) collective agreement という言葉は当時一般に普及した用語ではない。名づけたのはベアトリス・ウェップ、これを社会的制度として確認させる端緒を開いたのは法律学者ではなく、シドニー・ウェップその人であった。
- (5) 恐らくそれだけではない。むしろ、立法者の真意は、合法化するとはいえ、ほんらい市民社会の秩序を否定する違法な団体の行為に裁判所が助力を与えることを通じて国家的サンクションを附与することを控えようという点にあったようである。例えば、組合のスト指令に反して仕事に就く組合員に対する賠償請求や就労中止のインジャンクション請求という事態も予想されたのである。
- (6) Kahn-Freund, *Collective Agreements, 6 Modern Law Review*.
- (7) クフウェール判決に対する一九〇六年法、オスボーン判決に対する一九一三年法、ルークス判決に対する一九六九年法などの改正組合法の獲得がその典型である。
- (8) その主要なものとしては、ラムゼー・マクドナルドによる一九二二年の *Industrial Agreements Bill*、一九二四年の *Industrial Councils Bill* (第二読会まで通過した) であり、いずれも協約に強行的効力をもたせようとするものであった。一九三〇年から一九三五年まで毎年同旨の提案がなされている。

イギリス労働協約の法的拘束力について

三 Ford Motor Co. Case とその提起した問題

(1) フォード争議の経過

一九六九年、二月二十一日、従業員約四六、〇〇〇人を擁する（イギリス）フォード会社の *Halewood* 工場に始まった非公認ストは忽ち各工場に拡がり、そして大手組合の A・E・F と T・G・W・U がこれを公認したことによって操業はほとんど全面的に停止した。フォード社はこの争議を労働協約に定める手続に違反するとして、争議差止の *injunction* を裁判所に訴求した。結局、訴訟では、会社が敗訴したが、会社が敢て訴訟の手段をとったことは組合側を著るしく硬化させ、以後の団体交渉は難行し、生産再開が軌道に乗るのに約二週間を要し、賃金交渉は七月二十五日まで妥結をみなかった。

この大争議の経済的原因は賃上げ交渉の行詰りであったが、紛争を激化させたのはむしろ、労働協約の手続条項に關する双方の見解の対立であった。すなわち、この争議はイギリスでは比較的少ない権利争議の性格を帯びるものであった。

フォードの労使関係はおおよそ次の通りである。四六、〇〇〇人の従業員はほぼ一〇〇%組織化され（クロードズ・ショップはないが、会社は組合加入を奨励していた）、総数、約一九の組合に加入していたが、内一七、五〇〇人が T G W U、一五、〇〇〇人が A E F、七五、〇〇〇人が N U G M W で占められ、他方、一〇〇人以下の組合員をもつ組合も五つぐらいあって、組合間の対立は従来からかなり深刻であった。

会社における団体交渉の最高機関は N J N C (National Joint Negotiating Committee) であり、そこでの組合側の

決定に際しては、各構成組合は組合員数の多寡に関係なく各一票の投票権をもっていた。もっとも実際上の具体的交渉はN J N C内の small working parties 別に行われ、そこで決定されたことがN J N Cにかけられ、承認を受けるという仕組みになっていた。これらの正式交渉において shop steward は表向きはたいした役割をもっていないが、実際上の役割はかなり大きく相互の結束も堅かった。

フォード会社は巨大企業であるにもかかわらず、使用者団体 Engineering Employers' Federation に加盟しておらず、従って、交渉はN J N Cの単社交渉であった。しかし、会社側が団体交渉にかなり積極的で、労働条件についても、また交渉手続についても次のような労働協約ができていて交渉は比較的スムーズに行っていた。

労働協約は *Agreements and Conditions of Employment. Hourly paid employees* という表題の文書で、通称 Blue Book と呼ばれるが、それは二つの重要な協約を含んでいる。その一は、主として交渉手続に関する一九五五年の協約であり、その二つは、賃率、労働時間等の労働条件を規定した一九六七年の協約である。

一九五五年協約によれば、第一条総則 (General Principle) に「労使 (the parties) は次のことに合意する。すべての交渉段階を通じて、問題解決のためにあらゆる努力を尽すこと、そして、かかる手続が尽されるまでは、いかなる罷業、または規約違反の行為にも訴えないこと」が定められ、第二条に交渉機関としてのN J N Cの手続について定められていた。

一九六七年協約の方は、その第二十一条に「現行協約の遵守と時間ロスの防止」(Observance of Existing Agreements and Regulations and Elimination of Avoidable Lost Time) と題して、(一)当事者に適用されるすべての協約を完全に遵守すべきこと、(二)始業、終業時、昼食の前後、および休憩時において避け得べき時間のロスの防止に努む

べきこと」を定め、その第二十五条には「協約の変更と終了」と題して、「本協約の変更はすべてN.J.N.C.の議を経ること、そして本協約は一方当事者から廃止の意思を文書により三ヶ月の予告をもって他方の当事者に表示するまでは終了しないこと」が定められていた。

Blue Bookの署名者はフォード側は二名の会社代表であるが、組合側では、フォードに雇用される組合員をもつすべての組合名の後に各組合の代表者が署名している。そして最後に

“Signed for and on behalf of the trade union representatives of the N.J.N.C. Chairman: Mark Young. Sec. J. Conway.”

一九六八年秋からフォードと組合間に賃金交渉が始まった。交渉はN.J.N.C.の下部機構としてのworking partyで行われ、フォード側は、(一)生産性の上昇に見合う賃率の引上げ、フリンジ・ベネフィットの改善を提案すると同時に、頻発する非公認ストを封ずるために、(二)かかる行為に出た者については、レイオフおよび有給休暇中のベネフィットが与えられないこと、(三)一九六七年協約におけるスト手続条項を強化し、組合はストの場合、手続終了後二日の文書による予告の義務を負うこと、を提案した。同案は後に若干の修正を加えられたが、working party段階の交渉では組合側は万場一致で承諾を決議し、N.J.N.C.にその旨勧告した。N.J.N.C.でも組合側は採決の結果、七対五で受諾に決まり、この旨会社側に通告した(一九六九・二・一一)。会社側は早速、これを告示として全従業員に発表した。N.J.N.C.の右の決議に際しては大組合はおおむね受諾に批判的で、A.F.D.は反対投票し、T.G.W.Uも賛否を保留したのであるが、これら組合のshop stewardは、特に協約の(二)のいはゆるpenalty clauseを不満とし、組合幹部をつき上げ始めた。もちろん、会社の賃上幅の低いことも組合側を硬化させた原因であった。

新協約は “*Negotiations new package agreement*” の標題が付され、前協約同様、末尾に各組合の代表者の署名欄があるが、本件紛争の時点ではまだ署名はなされていなかった。受諾はしたものの、下部組合員に反対の声が強いを見て、N J N C の組合側代表 Conway は十九日会社に対し、組合の中に反対があるので右協約の用語につき再考するよう申入れしたが、会社はすでに当事者の交渉は妥結に達したとして応じなかった。

二月二十一日 Halewood 工場から非公認ストが始まり、二十四日からフォードの各工場に波及拡大した。二十六日に至り、まず A E F、ついで T G W U の二大労組が相次いでこれらのストライキの公認を宣言し、両組合に関するかぎりストライキは正式のものとなった。他の組合はストライキを公認しなかったが、両組合員が会社で占める組織力が圧倒的に強いためフォードの各工場の操業はほとんど全面的にストップした。

フォード側はストライキの阻止のため訴訟による対決を決意し、二十七日、A E F および T G W U 両組合ならびにその役員を被告とし、彼らが一九五五年、六七年および六九年の労働協約の変更を目的として不法な手段または争議行為に出ることを差止める (interlocutory) injunction ならびに、両組合をしてストライキ宣言を撤回せしめるための mandatory injunction を訴求した。裁判所は同日、一応、一方的に (ex parte) 請求を容れ、仮差止命令 (interim injunction) を許可した。⁽¹⁾ hearing は三月三日から六日まで Geoffrey Lane 判事の下、両当事者が出廷して行われた。その間、interim injunction は有効であったが、両組合のストは続行された。このようないきさつを経て本訴は、訴訟法的にはすでに裁判所によって与えられた interim injunction が継続を認められるかどうか、そしてさきびだ mandatory injunction も許されるかどうかをめぐって争われたわけである。

(2) 判決 (Ford Motor Co. Ltd. v. Amalgamated Union of Engineering and Foundry Workers and Others)

一九六九年三月六日判決が下され、結局、フォード側の請求したインジャンクションは理由を欠くものとして棄却された。判決要旨は判決録⁽²⁾によれば次のごとくである。

Held, discharging the injunctions that, in the absence of clear and express provision making the agreements amenable to legal action, the surrounding circumstances had to be considered and although the agreements were concerned with commercial relationships, the wording, their nature and the background adverse to enforceability against which they were reached showed that the parties did not intend that they should be binding contracts at Law but that they should remain in the realm of undertakings binding in honour only; and that accordingly, the company had not made out a sufficient prima facie case that the agreements were legal contracts enforceable at law.

判決要旨は右の要約に尽きるが、レーン判事が右の結論を引き出すに至った論拠は、すでに述べたように、先例のきわめて乏しいこの問題を考えるについて、きわめて興味あるデータを担供していると思われるので、以下に述べる判事の見解が *ratio decidendi* であるかどうかを問わずフォローしてみることにする。

判事はまづ、冒頭で「本裁判所は紛争の価値や紛争の真因 *causae belli* が政府の所得政策にあるかどうかについて全く関知しないし、政策や政治の問題、あるいは使用者側の要請が正しいかどうかはもちろん、被用者の多数意思が有力な少数（幹部）の個人的利益に従属させられているかどうかといった問題にも関心を持たないと述べ、判決の及ぼす結果や効果いかに全く関係なしに純粹の法律上の問題をとりあげるのだとして、三つの基本問題を提起した。

その一は、本件の協約が法律上強行しうるかどうかであり、その二は、一九六九年の両当事者間の交渉が協約締結にまで達していたかどうか、第三に、右の二前提が肯定されるとしても、それは被告のストライキを差止めるインジャンクションを許容しうる意味での厳密な契約関係を構成する合意とみなすことができるかどうか、ということである。

右の第一と第三の設問は多少、トートロジー的であるが、労使の基本的争点は、要するに、労働協約が法的に強行されるべき合意であるかどうかということにあった。

協約が法的に強行しうるかどうかという問題は、それについて定めた直接の立法がない以上、一応、コモン・ローの契約 (contract) の法理に従って考える外ない。そうすると、労働協約は果して契約なのかどうか、契約だとすればいかなるタイプの契約であるのか、そして何人を当事者とする契約であり、従って、何人のいかなる行為が契約違反を構成するのか。契約違反の効果ないし救済はいかなる形でなされるのか、といった問題が生ずる。

まづ、労働協約が contract であるという点については、判決もこれを当然のこととした。しかし、それだけでは問題は解決しない。イギリスでは contract という概念はかなり幅広く用いられるので、その中には、法的効果に伴なうという意味での legal contract とそうでないものがある。例えば、前記判例に出てきた social or domestic arrangements など後者の例で、その履行が全く当事者の任意に任せられ、法的強行のできないものである。もちろん、そのような効果は当事者が明示の意思を表示するか、または四圍の状況から推定しうる場合であつて、逆に法的強行の明示の意思があれば legal contract となる。取引上の契約 (commercial contracts) は通常これに当たり、当事者はとくに明示の意思をもって排除しない限り、legal relations を創設する意思あるものとみなされる。

ところで、労働協約なる契約は果してどちらのタイプに属すると考えるべきか。先例が乏しいために、見解はこゝで分れる。本件でも、フォード側は、フォードの諸協約が commercial contract であることは明らかであるし、legal relation としないという明示の意思が全く示されていない以上、当然、法的に強行しうるものだと主張するのに対し、組合側は、協約は組合と使用者に互に義務を設定するが、それは希望^{ワッシュマン}または gentlemen's agreement を表示するものに過ぎず、この義務の性格は、その性質上、法的強行をなしえないがゆえに、当事者も特に反対の意思を明示しないものである、として、協約の法的強行については、あらためて当事者の意思を確定する必要があると反論した。

判決はこの点について、legal relation が成立するためには当事者の明示の意思を必要とする、という立場をとった。すなわち、労働協約が commercial agreement であるとしても、それが法的に強行しうる契約と認められるかどうかは当事者の意思にかかるといふ。右の意思は必ずしも当事者が訴訟に訴えない旨の明示の意思を表明している場合のみ否認されるべきものではなく、客観的に確定しうると判決は考えた。

ところで、当事者の意思の確認の方法については、若干の関係判例が存在する。原告側が援用したのは、さきに説明した East London Bakers Union v. Goldstein, (1904), Smithies v. National Association of Operative Plasters, (1909), Holland v. London Society of Compositors, (1924), Bradford Dyers' Associations Ltd. v. Amalgamated Society of Dyers, Bleachers and Finishers, (1926), Young v. Canadian Northern Railway Company, (1931), Hynes v. Conlon, (1939), National Coal Board v. Galley, (1958) の七ケースであった。しかし判事はこれを検討した後、Goldstein, Holland, Smithies および Hynes の四ケース

は本件の判断に関連なしとし、Young, Galley の二ケースだけが考慮に値するものと考えたが、結論としては、この両判例の何れもが協約の法的拘束力を肯定する先例とみなしえないと判断した。

このように先例においてきめ手になるものがなく、しかも当事者が明示の意思を表示していないとすれば、当事者の意思は四圍の状況から判断する外はない、と判事はいう。そして、本件の協約における当事者の意思を推定せしめるに足るデータとして判決が提示したのはかなり特異なものであった。すなわち、判決は「労使関係の当事者ならば当然目を通し、そして協約締結におけるかれらの意思を固めるについて決定的影響を受けたに相違ない」標準的な労使関係のテキストの幾つかを挙げた。判決はこの中に、人人が果して労働協約をどうみているかの“general state of opinion”あるは“climate of opinion”というべきものが表示されているとみるのである。それは、次の七つであるが、判決はこれらのデータのもつ意味を次のように評価する。

(一) Donovan Report

ドノバン報告書は協約が法的に拘束力をもつ契約ではないこと、そしてこのことは法律によるのではなく、両当事者自身の意思によるものと説く (para 40)。判決は報告書のこのような解説をもって、協約の当事者は一般に協約に拘束力ある協約とする意思をもっていない事実の証拠とした。

(二) ドノバン委員会への証言

右のドノバン委員会に提示されたイギリス産業連盟 (CBI) の証言 (evidence) は、協約を法的に強行可能とするよう現行法を改正することは協約の遵守に関するかぎり最も望ましい解決策ではあるが、それは同時に最もラディカルな方法であるから、法の改正だけではなく、それとともにイギリスの労使関係を悪化させている他の問題を同時

に解決するの望ましくない、と述べている (para 172-174)。

また、同委員会に提出された労働者の証言も、通説 (common opinion) によれば、単一の使用者と労働組合間の契約 (contract) は (法には直接定めがないが) 裁判所によって強行されないと解釈されている (p. 76, 80, para 26) と述べている。

さらに、同委員会に提出のTUCの証言は、協約の当事者が法的拘束を望まないということは労働両陣営の共通の利益 (common interest) といっている (p. 122, para 339-341)。

判決は同委員会に労使双方からこのような証言が提示され、その結果、そこで万場一致の答申が出されたという事実がある以上、それは、一九五五年の時点での本件の労使双方当事者の意思もそうであったと推測しうるし、少くとも重要なインフォメーションとみなしうる、という。

三 The Industrial Relations Handbook

労働省発行にかかるこの資料は、イギリスの労使関係全体にわたって解説をほどこした手引ともいべきもので、戦後かなり早い時期に刊行、その後も、随時、改訂を経て発行され、今日ではかなりポピュラーな文書である。判決は、一九六一年発行の第三版に「団体交渉制度はすべて相互合意の原則に依拠し、協約の意義と紛争解決の機構も両当事者の誠意ある受入れ (loyal acceptance) にかかっている。この受入れは自主的 (voluntary) なものである」(p. 19) と書かれている部分をとりあげ、これも協約の訴訟上の非強行性を示す有力な資料だとしている。

四 産業審判所の見解

一九六四年の全国合同諮問委員会 (National Joint Industrial Council) の紛争の調査のために開かれた産業審判所

(Court of Inquiry) において、Pearson 審判長は、「労働協約は「法的に拘束力をもたず、当事者は一般の労使関係におけると同じく単に道徳的義務を負うに過ぎない」と説示した (Cmd. 2361, 1964 para. 140)」。判決は、本件の労使双方がこの資料に目を通してゐることは疑いないことだから、これも協約の法的強行性を否定するデータとみなしうるものとした。

(四) Kahn-Freund 教授の見解

Kahn-Freund 教授が労働協約に関して書いたモノグラフは少くないが、本訴訟でとりあげられたのは、一九四二—三年の *6 Modern Law Review* に掲載された “Collective Agreements” と Flanders and Clegg ed. “The System of Industrial Relations in Great Britain (1954) 所載の *Legal Framework* の二つである。

後の論文が書かれた時期は前著から一〇年以上経っており、教授は協約の拘束力について改説されたようである。すなわち、前著では教授は協約を法的に拘束力あるものとみてゐるが (原告側はこの点を指摘した) 後著では、「イギリスの労使双方が協約違反を理由とするインジャンクションや損害賠償の訴を求めようとしないのは、もっぱら当事者自身の意思によるものと思える。彼らはそこで権利と義務を設定しようが、それは法的意味においてはではない。彼らの意思はそれが道義的に拘束し、法的サンクションでなく社会的サンクションによってのみ強行されることを意図しているに過ぎない」と述べてゐる。

レーン判事は、前著については、すでに教授が改説されてゐると思われること、そして、*Modern Law Review* のような資料は必ずしも労使双方が目を通してゐるには限らないことを理由として、原告の主張を却け、後説をもって被告側に有利な資料とした。

以上の諸資料の検討の後、レーン判事は結論としての次のようにいう。「もし人が（本件に）主観的基準（*subjective test*）を適用して各当事者の意思がどうかと問うとすれば、答えは、彼らの表示された意思に関するかぎり、確かに、彼らは当協約を法律上強行しうるものとしなかつたということである。では、もし人が客観的基準（*objective test*）を適用して、本件のすべての状況からいかなる意思が、推定されるかと問うとすればどうであろう。答えは同じである。四囲の状況、当協約の用語、性格（*nature*）および *extra judicial authorities* に現われた *climate of opinion* は、当協約が *prima facie* に、取引関係に属するものであるという事実を補って余りがある。その履行方法について多くの人がこれを希望的期待（*optimistic aspiration*）に託し、法的強行に反対しているという一般の空気を考慮して締結されたこのような協約は、法的意味における契約ではないし、法律上強行しえないものである。それは、訴訟に持込むという明瞭かつ明示の条項のない限り、信義上の拘束力をもつに過ぎない約束にとどまる。本件の当事者はすべて本協約を法的に拘束力あるものたらしめようとする意思を持っていなかったものと思われる」と。

労働協約の性格について判決が右のような見解をとるからには、裁判の帰趨はもはや明瞭であるが、判決はさらに、原告、被告間の大きな争点になった他の二つの点についても見解を述べている。

その一は、一九六九年協約なるものが、果して関係組合を拘束しうるに足る手続を完了していたかどうかの問題である。

被告側は、N J N Cなる機関は単なる交渉機関（*negotiating body*）に過ぎず、そこで締結された協約を構成員たる組合に強制するような権限は一切もっていないはずである。また、そうでないとしても、各組合は最終的な協約文書

に自ら署名するまでは拘束されないと主張して、協約違反の責任の存在しないことを強調した。この問題は、N J N C で妥結したことが、どの時点で協約になるのか、そして、協約の当事者は一体何人なのかという根本問題につながる。この点、一九五五年の協約では、N J N C の権限ないし義務は単に交渉 (negotiation) と審議 (discussion) をすることと記されているだけで、協約締結権を付与したと思われる文言にも “shall negotiate all agreements and variation thereto” と書かれているだけであつた。

判決は「N J N C —— その権限がどのように解釈されようとするか—— が真実に唯一の交渉機関であつたかどうかということ、その交渉の結果が最終的文書に署名されるまでは何の拘束力もないということは、少くとも大いに議論のあるところである」としながら、フォードにおける協約手続の慣行からみて、一九六九年の場合には一九五五年および六七年の協約締結時と違って各組合の署名が行われていないという事実を重視し、被告側を支持した。

一九六九年の協約が、各組合の合意として彼らを拘束しないと主張する被告側の主張の論拠の一つとして、代理の法理 (law of agency) が持ち出された。個人法理に徹したイギリス法の下では、組合と組合役員との関係、連合体とその構成メンバーたる組合との関係はすべて代理の法理で説明される。ところで、フォードにおける N J N C の組合側代表と各組合との関係はこの原則からみればまことに複雑である。すなわち、ここでは、各組合が前者を代理する交渉代理人 bargaining agent と考えることもできるし、逆に、前者が後者を代理しているともみることが出来る。そしてどちらの考えかたをとつても協約の拘束力との関係で問題が生ずるのである。

本件ではフォード側は A E F、T G W U の各組合を直接の相手として協約当事者としての彼らが協約を破棄した責任を追究しようとするのであるから、各組合は代理人 (agent) でなく、本人 (principal) として扱われた。各組合

を principals とすれば、N J N C の組合側代表 (representatives) はその agents となる。しかしそうだと、今度は agents の代理権限が問題となる。被告側は、代理人としての representatives は principals の全員一致の賛成を経なければ、principals を拘束するような交渉権や協約締結権を行使できないはずだ、と主張した。事実 N J N C の組合側代表間の投票では万場一致は得られなかったのである。

判決はこの代理の原則が本件についてどのように適用されるのか論じていないが、本人と代理人との関係に関する古く先例 (New College Oxford 1566, Brown v. Andrew, 1949, Harington v. Sendall, 1903) を持ち出して、被告側の主張を容れている。要するに、判決は以上の争点についてむしろ、消極的に被告側の主張を認めることによって、一九六九年の協約は被告を拘束しうるものとしては存在しないと認定したのである。

今一つの争点として、ストライキの予告の問題がある。原告側は一九六九年の協約が有効でないとしても、一九五五年および六七年の協約は、ストの事前に交渉手続が尽されることを定めているのだから、本件のストは、その点で協約違反になると主張した。これに対して、被告側は、かりに一九六九年以前のこれらの協約が法的拘束力をもつとしても、A E F, T G W U のスト宣言は、最高交渉機関としての N J N C での審議を経た後に行われているのだから、手続違反は存在しないと反論した。

判決はこの点については「決定を下すつもりはない」としつつも、この事実を説示するに値する、と述べた。

こうして判決は最後に、「原告が ex parte injunction の維持に成功するためには、少くとも原告の主張する権利の存在を裏づける prima facie case とその権利が侵害されたことを論証しうる証拠を示さねばならない。原告は右に挙げた諸理由により緒職を失ったと考えられる。従って ex parte injunction は却下される外ない」と結ん

だ。これによって原告の申請した二つの injunction はともに却下されたのである。

- (1) interim injunction とは、緊急な必要がある場合に、当事者の一方的申立だけで (ex parte) 暫定的に与えられる差止命令である。mandatory injunction とは、積極的に一定の行為をなすべきことを命ずる差止命令である。
- (2) 判決の経過はタイムズ誌に一九六九年三月四―六日にわたって詳報された。
- (3) 本判決は [1969] 1 W.L.R. 339, [1969] 2 All E.R. 496, *Knights, Industrial Reports* VI-1, 50, 1969 に掲載されている。
- (4) すでに述べた経過からも明らかなように、フォードの争議では組合間特に A E F、T G W U らの巨大組合と他の組合間に当初から厳しい意見の対立があった。対立のハイライトは、バーバラ・カッスル生産雇用相の個人的斡旋による労使の話し合いが行われているさ中の三月八日、N J N C を構成する組合の一つである E T U のマーク・ヤング代表が辞任した時であった。ヤングは「この争議は一部の組合の、会社に対する報復心を満足させるのに利用されているに過ぎない」と述べたといふ (Guardian, Mar. 9, 1969)。