慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	労使関係の国際摩擦： 事例を通してみた「摩擦」の発生予防と解消のための留意点
Sub Title	International conflicts in industrial relations
Author	宮本, 安美(Miyamoto, Yasumi)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1992
Jtitle	法學研究：法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.65, No.12 (1992. 12) ,p.153- 173
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	川口實教授退職記念号
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19921228-0153

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

労使関係の国際摩擦

——事例を通してみた「摩擦」の発生予防と解消のための留意点——

宮本安美

一　問題の限定
二　外国語学校と外国人語学教員をめぐる労使紛争
三　職務内容の明確さと柔軟性——A外国語学校事件を通して考える
四　対決型と協調型の紛争処理手続——B外国語学校事件を通して考える
五　摩擦の発生予防と解消のための留意点

一　問題の限定

日本は現在、「モノ」と「カネ」だけでなく、「ヒト」まで国際化の時代である。その「ヒト」の国際化の波が、いまだ小波ではあるが摩擦を生んで、救済申立て、または、あっせん申請の形をとって、労働委員会にも打ち寄せてきている。[1] いま比較的最近、ある地方労働委員会（以下、甲地労委という）が、摩擦解消のために判断または調整を求められた事件の中から興味をひかれた事件を拾ってみると、外国人語学教員の労働条件をめぐって起った二つの外国語

学校事件（以下、A外国語学校事件、B外国語学校事件という）がある。この二つの外国語学校は、いずれも日本法人が日本で経営しているもので、従って外国人が係っている事件といっても、甲地労委に管轄権があること、および学校（正確にいえば学校を経営する法人）に「使用者性」が認められることについては疑いがない。[2] 問題となったのは労働条件の変更で、興味をひかれるのは、変更をめぐる労使の争いの背景に、文化の違い[3]があると思われることである。本稿は、この二つの事件を概観し、問題点を摘出・検討して紛争調整上の留意点を探るとともに、紛争発生を未然に防止するにはどうしたらよいのかについても吟味するものである。[4]

（1）各地方労働委員会にあらわれた外国人労働者に係る事件については、山本敬三「外国人労働者をめぐる諸問題」月刊労委労協一九九二年六月号一一頁以下参照。

なお、一九八六年（昭和六一年）から一九九〇年（平成二年）六月三〇日までに、東京都地方労働委員会に係属した外国人労働者の係った事件は上掲の表のとおりである。

	61年	62年	63年	平元年	平 2年
不当労働行為事件	0	0	0	2	0
処理状況				無関与和解 1 係　属　中 1	
調整事件	1	2	1	3	2
処理状況	解決 1	解決 1 取下 1	取下 1	解決 1 取下 1	解決 1 係属中1

（2）本文で述べた事件のほか、甲地労委では、海外進出企業（正確にいうと、日本のある電機会社が五〇パーセント出資して韓国に設立した合弁会社）の解散によって生じた事件が問題になった。労働組合の代表者が来日し、出資した会社（いわば親会社）に団体交渉を求めたのであるが、その折に甲地労委に対して、団交促進のあっせんを申請したら受付けるかどうかを打診したというものである。実際には、あっせん申請に至らなかったようであるが、申請があったとしたら、問題となるのはとりあえず次の二つ、すなわち、第一に甲地労委に管轄権があるのか、第二に被申請人となる日本の親会社は「労働関係の当事者」ないし「労働争議の当事者」（労働関係調整法二条ないし四条、一二条一項、一六条など参照）といえるのか、ということだと思われる。参考までにいうと、管轄権の問題については、同種の事件を扱った香川地労委の判断がある。それによると、「労働法は日本の行政法であり、韓国企業の労使問題に介入することは韓国の主権を侵すことにもなりかねない」としてあっせん申請書を受理しなかった（山本・前掲一三頁。なお、山本教授は、この考え方に疑問を呈しておられる）。また、親会社の「使用者性」に関しては、日本リ

ーダース・ダイジェスト社事件についての東京地労委の命令（平成元年九月五日　東京都地方労働委員会事務局・不当労働行為事件命令集平成元年五三九頁）が参考になる。事案は、終戦後間もなく日本へ進出してきたこの会社の撤収によって引き起こされた不当労働行為事件である。アメリカで設立され、ニューヨークに本社を置く法人（親会社）に「使用者性」が認められるのか。都労委は、「アメリカ・リーダイは、組合員らの直接の雇用主ではないが、日本リーダイの一〇〇％株主であり、同社の役員人事、財務、営業方針、雑誌等の編集内容といった経営の基本にかかわる事項について、許可ないし承認を与えており……、本件会社閉鎖を最終的に決定したものであるから、本件について、日本リーダイとともにいわゆる『使用者性』を肯定して妨げない。」と判示している。なお、日本リーダース・ダイジェスト社事件を含めて、外国会社、外資系企業に対する労働委員会の管轄、当事者能力の問題については、尾崎正利「外国会社、外資系企業の不当労働行為審査の問題について」（月刊労委労協一九九一年四月号三頁以下）参照。

(3)　「文化」の違いなぞという大層な言葉を使ったが、本稿では本文で述べるように、「雇用の性格」にあらわれた文化の違いが最も重要である。

(4)　本稿は、拙稿「『国際化』と労使紛争」（研究・労働法・経済法　別冊2）を手直しして織り込んでいることをお断りしておきたい。

二　外国語学校と外国人語学教員をめぐる労使紛争

(一)　A外国語学校事件

(イ)　事件の概要　A外国語学校事件は、フルタイムであるが雇用期間一年の外国人語学教員に対して、（学校を経営する）会社が次期の契約内容の改訂を通知したことに端を発する。数名のカナダ人とアメリカ人の教員が、会社のいうとおりに契約を更新すると労働条件は引き下げられるとみて労働組合を結成し、会社に対して団体交渉を求めた。ところが、組合によると会社に誠実な態度がみられない。そこで甲地労委に団交促進のあっせん申請をした。

これら外国人教員が労働条件の不利益変更だというわけはいくつかあるが、ここでは次の二つだけを挙げておく。

その第一は、「一時間三、三〇〇円の時給を勤続年数に応じて一〇〇円から二〇〇円引下げる」ということである（毎日新聞平成元年一〇月一三日参照）。第二は人事考課制度の導入で、評価の結果いかんで「異動解雇の対象」となるということである。とりわけ問題となったのは考課項目で、そのなかに“Dress Code, Professional Conduct”（服装規律・専門的行動）と“Loyalty”（忠誠心）が含まれていたことである。(1)

団体交渉は三回行われたが妥結に至らず、四回目に会社は、「新契約に応じなければ雇用契約を終了させる」旨を組合に通知し、交渉を打ち切った。そこで組合が甲地労委にあっせんを申請したのである。しかし、あっせんはまとまらず、不当労働行為救済の申立てとなった。

(ロ) 問題点と検討　この事件では、労働条件の変更が紛争のもとになっていて、それが労働組合結成の直接の契機になっている。そのことは特別に新しいことではない。しかしこの事件には、いわゆる「文化の違い」が係っている節がある。そういう理由の第一は、雇用条件は交渉可能であるべきだと、審問の場でアメリカ人教員が証言していることである。たとえばこういっている。「契約の変更の幾つかが不適切であると感じました。それで契約条件が交渉可能ではない、ということに心が乱されました。」と証言している。日本でも、たとえば労働基準法二条一項で労働条件は労使で対等決定すべき旨を規定しているが、労働者の受けとめ方として、労働条件の一方的決定に「心を乱され」るという感じ方をするものかどうか。この証言は建前を述べたものとは思えない。つまり、労働条件は契約によって定められるべきものであり、当事者の話し合いで決められるべきであるのに（契約自由）、一方的に変えられてしまうのはおかしい、と主張しているのではないか。いわゆる契約社会で育ったアメリカ人が、自分の考え方を、率直に証言したものと思われてならない。このあたりにも、日本人との違いがあらわれていると考える。

なお、雇用契約は交渉可能であるべきだといっていることに関連し、アメリカの「さらりーまん」について次のように述べている著書がある。すなわち、「大企業……では、通常、社員の勤務評定が一年、一、二度の頻度でありま

す。その折、上司の評定に同意するか否か、一応話し合いの機会があり、この場が昇給交渉の場ともなります。[2]」と述べておられる。日本でも人事考課のさいに査定者と被査定者とが話し合ったり、また評価の結果を被査定者に示す企業があることはあるようである。[3] しかし、そういう企業でも、「評定に同意するか否か」とか、その場を「昇給交渉の場」とするようなことはないのではなかろうか。

文化の違いが紛争に係わっていると思われる理由の第二は、人事考課の項目に関する。外国人教員によると、そこには「生徒のレベルが上ったということはどこにも書いていない。」また前述の "Dress Code, Professional Conduct" の項目に関して学校から次のような説明、すなわち「ネクタイやドレスの柄に派手なものを選ぶな」、「授業中はイスに腰かけるな」などの説明があったという。「これらのことは言葉を教えることと何の関係もない。」とアメリカ人教員は反撥している（前掲毎日新聞）。学校とこの教員との間にどういう内容の契約が結ばれていたのか、細いところまではっきりしないけれども、「英語を教えること」が契約内容で、それに附随する義務としてでも右のことは導き出されないといいたいのであろうか。私の学んだ高等学校の英語の先生にブライズ（R. H. Blyth）というイギリス人（故人・俳句の研究家としても知られている）がいたが、イスどころか机に腰かけて教えることがしばしばあったことを想い出す。先生は、学生が、たとえば自動車の後部をヒップ・オブ・ザ・カーと苦し紛れに表現したら、ヒップなどという（下品な）言葉（？）は英語にないと冗談をいわれつつ、きちっとした英語を教えて下さった。そんな先生が *oshiri* を机の上にのせて学生に対されたのである。カナダやアメリカでは時によりイスに腰かけて教えても少しも差支えないに違いない。

もとへ戻って "Loyalty" という項目についてみると、結局、査定者である「学監と仲よくするかしないかによって、それが決まるのではないかというおそれをいだいていた」という証言がある。前記アメリカの人事考課に触れている著書によると、「アメリカの査定制度でも査定者の主観的判断と感情が多分に入りこむ余地があるのは、いたし

方のないこと」[4]だそうで、そのために"teacher's pet"（先生に可愛がられる子）になろうと、ブラウン・ノウズ（ごますり）を生み出すことがしばしばある[5]、という。しかし、アメリカでは、査定項目上"Loyalty"という種類のものはみられないのではなかろうか[6]。そこに欧米の雇用と違った日本的雇用の性格を垣間見るような気がする（三を参照）。

（二）B外国語学校事件

（イ）事件の概要　これは、アメリカ人英語教員の賃上げ等をめぐる団体交渉が行き詰ったため、労働組合（合同労組）が甲地労委に対し、あっせんを申請した事件である。申請事項は、団交促進のほか、内容あっせんが含まれていたが、後者には、アメリカ人教員の賃金が労働協約に違反して引き上げられないことが織り込まれていた。

（ロ）問題点と検討　甲地労委のあっせんの場にあらわれたアメリカ人教員は、自分たちの言い分を十分に（少なくとも被申請人である学校より少なくない時間をかけて）聞いてもらい、後はあっせん員の判断に委ねるという態度をとっていたようである。労働委員会が「仲裁」でもしてくれるものと考えていた節があったらしい。いうまでもなく、労働委員会による仲裁の制度も設けられている（労働関係調整法二九条以下参照）。しかし、それは任意仲裁のみで、当事者の合意によらない、たとえば当事者の一方の申請による強制仲裁は定められていない。

もっとも、アメリカ人が思い違いをしていたとしても無理ないと思わないでもない。というのは、後述するようにアメリカでは、労働協約の解釈・適用について労使に争いがあるときは、当該労働協約にもとづき仲裁を頂点とする苦情処理手続に掛けることが一般化しているからである。いずれにせよ、日本の労働委員会による調整制度に関して誤解がなかったとはいえない。日本人でもありうることだが、労働委員会を利用するなら制度を正しく理解してもらうことが必要である。

この事件はあっせん案の受諾によって解決した（A外国語学校事件は自主解決による取り下げ）。あっせん案をみると、

その内容は「足して二で割る」式のものではない。「足して二で割る」というのでは欧米人にはわかり難いのではないか。それでは当該アメリカ人たちの納得を得ることができなかったのではないかと考える。

次に言語の問題がある。A外国語学校事件の審問では、甲地労委の負担において通訳が付けられたという。しかしこの事件では、アメリカ人と一緒にあらわれた組合員である日本人英語教員が実に流暢な英語を話したというし、また組合役員も英語が上手だったらしいから通訳を別に用意する必要はなく、「言葉」ではとくに問題は生じていない。なお、学校側は日本人が対応した。

しかし、一般的にいえば調整の場でも通訳を付けることが必要になることがあるであろう。その場合の通訳は、労使関係に通じていることが望ましいことはいうまでもない。久しい以前、レヴィーン (Solomon B. Levine) というイリノイ大学やウイスコンシン大学で教鞭をとられ、日本の労使関係の研究家としても知られる学者 (Industrial Relations in Postwar Japan 藤林敬三・川田寿訳・日本の労使関係という著書がある。)の講演をきいたことがある。教授は日本語を自由に話せるのだが、そのときは英語を使用し、通訳が付いた。ところが、私の隣りで聞いていた女性が、通訳の一言ひと言に「違う、ちがう」と小さな声で不満を洩していたことを想い出す。調整の場では話しが微妙な内容に及ぶことがあるから、通訳を付ける場合には、審問における以上に人選びに慎重であるべきだと考える。(7)

(1) 人事考課表は、Class Management Skills と Attitude Work Ethics とから成り、"Dress Code, Professional Conduct" と "Loyalty" はいずれも後者に含まれている。

(2) 松浦秀明・米国さらりーまん事情九三頁。

(3) 一般的には、査定は被査定者の眼に触れない形で行われ、かつその結果は公開されていない。ちなみに各地労委には、査定差別事件がいくつも係属しているけれども、この種の救済申立ては、査定後、相当の月日を経てからなされることが少なくない。そのわけは、査定が秘密裡に行われ、かつその結果が開示されないことにある。そのために、それと気づくのに時間がかかり、救済申立ても遅れるのである。そこから「継続する行為」とは何かという問題がクローズ・アップされてくる。

（4）松浦・前掲一三六頁。
（5）松浦・前掲一三二頁。
（6）松浦・前掲一三三頁―一三六頁参照。"Loyalty"は少なくとも組合員である従業員には要求されないのではなかろうか。
（7）労働委員会の審問やあっせんの場での通訳利用について言及しているものに、山本・前掲一三頁、藤原昇「外国人の証人尋問」月刊労委労協一九九二年七月号二六頁がある。

三　職務内容の明確さと柔軟性――A外国語学校事件を通して考える

（一）A外国語学校事件の審問で、アメリカ人の行った次の三つの証言、すなわち①「契約条件が交渉可能でない、ということに心が乱されました。」②〔人事考課項目"Dress Code, Professional Conduct"に関連し〕「これらのことは言葉を教えることと何の関係もない。」③〔人事考課項目"Royalty"に関連し〕結局、査定者である「学監と仲よくするかしないかによって、それが決まるのではないかというおそれをいだいていた。」という証言を繋いでみると、朧気ではあるが、アメリカ人の雇用に対する考え方が浮び上ってくるように思われる。それは、よくいわれることであるが、アメリカの雇用は、特定の職務と結びついていて、それを行うことに対して賃金が支払われるという関係である。そこでは特定の職務の確実な履行が求められているのであって、企業に対する「忠誠心」は（少なくとも組合員である従業員には）要求されない。

ちなみに、アメリカでは、職務分析にもとづき、職務ごとに職務内容を説明した職務記述書（job description）が普及している。この国は異文化を背景とした多民族によって構成されていることから、相互のコミュニケーションが難しく、職務内容についても誤解を避けるため、職務記述書の作成が必要とされたのだ、と推測されている。[1] 労働者は、職務記述書に記されている仕事をきちっと行うことが求められているのである。賃金はそのことの対償として支払わ

れる。「職務給」である。

ところが、アメリカ人の雇用についての考え方は、これをそのまま日本へ持ち込むと摩擦を生む。というのは、日本の雇用は、それと全く性格を異にするからである。日本では、特定の企業に雇用される(＝労働者がその企業の一員となる)ということが重要で、職務との結びつきは二次的になる。雇用は長期に亘り、そのもとで昇給・昇格が行われ、また福利厚生制度が設けられる。[2] このことが労働者の企業への一体感を強め、企業に対する忠誠心を生み育てる。

そこで、日本企業がアメリカ人労働者に対して「忠誠心」を求めると摩擦が生じてしまう。また、職務を特定せずに雇用すれば争いのもとになる。逆から見た例であるが、日本の銀行のニューヨーク支店で、テラー (teller) が欠勤したので後方で仕事をしていた従業員に代わりを頼んだところ、それは自分の仕事でない、と断わられたという。[3]「日本的な雇用のあいまいさは受け入れられないと考えるべきでしょう。」「日本人の常識は外国人にとって必ずしも常識ではありません。[4]」との指摘があるが正しい。

(二) (イ) アメリカでも日本でも、そのもつ雇用の性格は、裁判例などに色濃く投影されることがある。配置転換の問題は、その主要なものの一つであろう。A外国語学校事件では、人事考課の結果いかんで「異動の対象」となると説明されているが、異動内容によっては、検討すべきことがないとはいえない。

①まず、アメリカにおける配転の問題を仲裁裁定(アメリカにおける仲裁制度については次節を参照)によってみると、配転命令権は、使用者のもつ労務指揮権 (the right to direct the working force) に含まれる、とされる。そこで使用者は「労働協約、制定法、慣習法、慣行または禁反言による制限に違反しない限り、操業における必要な要素として配置転換を命ずることができる。[5]」

このようにいうと、アメリカでは広範囲の配転が認められているように響くけれども、実際の裁定例を読んでみると、そうとは思えない。労働協約の解釈・適用との関係においてであるが(従って配転について「労働協約による制限」

がある場合に関する）、たとえば、同一の職務分類の範囲内での職務の異動[6]、あるシフトから他のシフトへの異動[7]、同一職級に属するが異った職務に分類される、ある職務から他の職務への異動[8]、そして同一職務であるが新しい機械に就いて作業することなどが争われている[9]。アメリカでは、このような狭い範囲における配転でさえ紛争が生じ、仲裁に付されるのである。そこに、この国の雇用が特定の職務と結びついて行われている姿を見ることができるであろう。なお、アメリカの賃金は職務によって決定されるから（職務給）、より低い賃金の職務へ配転を命ずることは、一般的にいって困難である。

②次に、日本における配転の問題を配転命令権に関する判例を通して眺めてみると、判例は、労働契約説から出発しつつ、結論的には包括的合意説に到達する、という方向で固っているといえる。ここに包括的合意説というのは次のような考え方である。すなわち、一般に労働契約は、労働者が具体的労働の給付を約するのではなく、労働力の使用を使用者に包括的に委ね、使用者は労働力の処分権を取得するという内容をもつ。従って使用者は、職務内容や就労場所に関する特約のない限り、具体的・個別的に決定する権限をもつ。配転命令はこの権限の行使として、使用者の一方的意思表示によってこれをなしうる。これが包括的合意説である。（北海道放送事件、札幌地判昭和三九年二月二五日労民集一五巻一号九〇頁ほか）。これに対して労働契約説とは、配転命令は労働契約で定められた範囲内においてのみ効力を有する。その範囲を超える配転命令は、使用者による契約内容の変更の申入れの意味をもつにとどまり、労働者の同意がなければ拘束力を生じない、という（日野自動車工業事件、東京地判昭和四二年六月一六日労民集一八巻三号六四八頁等）。

以上、包括的合意説とこれに対立する労働契約説について述べたが、昭和六一年になって配転に関する最高裁判決が出た。東亜ペイント事件判決（最二判昭和六一年七月一四日労働判例四四七号六頁）であるが、この判決を検討してみると、出発点は労働契約説に立脚しつつも、到達点は包括的合意説と同じである。すなわち「会社の労働協約及び就業

規則には……会社は業務上の都合により従業員に転勤を命ずることができる旨の定めがあ」ること、「従業員、特に営業担当者の転勤〔は〕頻繁に行」われていたこと、および「労働契約が成立した際に……勤務地を……限定する旨の合意はなされなかった」ことなどの事情から、この事件の配転についての契約内容を解明し、そこから「会社は個別的同意なしに被上告人の勤務場所を決定し、これに転勤を命じて労務の提供を求める権限を有する」と判断しているのである。

右の最高裁判例は、従来の下級審判決の大勢を固めたものといえるが、その考え方は、日本の雇用の性格を反映している。繰り返しになるが、日本では職務内容や勤務地を合意しないで雇われるのが通常である。他方、就業規則上、業務の都合による配転がある旨定めているのが一般である。そして、この定めは不合理とまではいえないから、労働契約の内容になると解される（電々公社帯広電報電話局事件最一判昭和六一年三月一三日労働判例四七〇号六頁）。このような事情から裁判所は、それぞれの事件において、労働契約上、職務内容や勤務場所についての取り決めを見出せず、結局、使用者に包括的な労働力処分権があるという結論に到達せざるをえないのである。[10] なお、日本ではアメリカと違い、どのような内容の職務に移されても、賃金の引き下げは行われないのが普通である。

(ロ) このように、アメリカと日本の配転（命令権）に対する考え方は著しく違っているが、その大本は、雇用の性格の相違にあると考える。もとより日本でも、労働契約上職務内容や勤務場所が明確になっていれば、配転はその範囲に限って認められる。筆者は先に、外国人労働者の雇用にあたっては職務内容を明確にすべきことを示唆したが、職務内容を明確にすれば、その範囲を越えての配転は、一方的に行うことはできない。従って配転を予定しているなら、使用者はどの範囲で配転を行い、また賃金はどうなるかを中心に配転に関する規定を設け、これを契約内容となるようにしておくことが必要である。A外国語学校（事件）の語学教員は、明示の合意がなくても「語学教員」として雇われたとみるべきであるから、「異動」がありうるのなら、右の観点から検討しておくとよいと考える。

（三）本節の最後に、A外国語学校事件の「服装規律」の問題について簡単に触れておきたい。アメリカ人教員は学校から「ネクタイやドレスの柄に派手なものを選ぶな」といわれているが、かれらは、そのことと、「言葉を教えることとは何の関係もない。」と反撥している（二㈠㈢）。これは服装の自由とも絡む問題であるが、アメリカ人でも合理的理由、たとえば安全上の理由があって一定の服装をさせるというのであれば、そのことまで職務を行うことと関係ない、とはいわないであろう。いいかえれば、一定の服装をさせるためには、その前提として合理的理由の存在が必要であると考える。従ってA外国語学校の「服装規律」も、外国語教育という観点に立って、それが合理的な人事考課項目であるかどうかを見直してみるとよい。そこに合理性が認められるならば、その範囲で服装規律があることを教員たちに説明し、納得させることが肝心である。

（1）石田英夫「日本企業の人材管理の国際的適応性」慶應義塾大学地域研究センター編・アジア・太平洋経済圏の新時代二一二頁。

（2）白井泰四郎・企業別組合（増訂版）三四頁以下参照。

（3）石田教授の次の指摘を参照。「外国、例えばアメリカの組織は個人の職責が極めてはっきりしている。……個人個人はそれをきちんとやればいい。」「これに対して日本の組織というのは、」個人の「職務……は曖昧かつ柔軟である。……個人の分担〔は〕……はっきりしているところ〔と〕はっきりしていないところ」がある。前掲一九〇頁。

（4）外国人雇用問題研究会編・外国人雇用の実務一七七頁―一七八頁。〔井戸和夫氏執筆部分〕「制服着用」と「ローテーション」を例に引いて説明している。

（5）Chrysler Corp. 6 LA 276, 281 (1947).――Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works (Rev. Ed.) p. 361 から引用。以下の裁定例もすべてこの書の三六一頁に拠っている。なお、労働協約によって制度化された配転については、梅谷俊一郎「アメリカにおける配転」日本労働協会編・配置転換をめぐる労使関係一一一頁以下参照。

（6）Simmons Co., 25 LA 194, 198 (Elson, 1955)

（7）Midland Rubber Co., 18 LA 590, 593 (Cheney, 1952)

（8）Bethlehem Steel Co., 28 LA 437 (Seward, 1957)

(9) Gisholt Machine Co., 23 LA 105, 107 (Kelliher, 1954)

(10) 本多淳亮・「人事権」恒藤武二編・論争労働法二二六頁以下、下井隆史・労働基準法六八頁以下、菅野和夫・労働法（第二版）三二七頁、小西・渡辺・中嶋・労働関係法一八〇頁〔渡辺章教授執筆部分〕参照。

四　対決型と協調型の紛争処理手続——B外国語学校事件を通して考える

(一)　B外国語学校事件では、労働協約で決めた賃金の不支給が争点のひとつになっていた。アメリカでは、労働協約の解釈・適用上生じる紛争は、仲裁を頂点とする苦情処理手続に掛けて解決するという仕組みが定著している。グールド教授によると、労働協約の九五パーセントが仲裁条項を設けている。うち九九パーセントは当事者の一方が仲裁に付しうることを規定しているという。(1)

ところで、B外国語学校事件で労働組合は、甲地労委にあっせんを申請した。この学校の労働協約には仲裁条項は設けられていなかったようであるが、あっせんの場でみられたアメリカ人教員の「誤解」（甲地労委が仲裁でもしてくれるのではないか、と誤解していた節があったという（二(二)(ロ)参照））は、右のアメリカの制度と無関係でなかったかも知れない。いずれにせよ、労働協約の解釈・適用から生じる紛争の解決方法については、アメリカと日本に違いがあることを思わせる。

そこでいま、日米について労働協約の解釈・適用から生じる紛争の解決方法を吟味してみると、もともと協約の解釈・適用上の争い——たとえば、協約で定めた賃金の支払いをめぐっての労使の主張の対立は、賃金請求権ないし賃金支払債務に関する紛争であるから、法律上の争いとして裁判所で解決できる紛争である。裁判所は、当該労働協約の解釈を行い、これを当該紛争に適用して判断を下せばよい。また、たとえば協約で定めた賃金を使用者が一方的に切り下げたので労働組合が団体交渉を申入れたところ拒否されたというのなら、不当労働行為として労働委員会に救

済を申し立てることができる筈である。ところがアメリカでは、これらの争いは、裁判所と労働委員会のどちらでもない労働協約上の仲裁制度によって解決することが一般化しているのである。

なぜであろうか。基本的には「労使自治」を理由として挙げることができるであろうが、[2] 裁判所および全国労働関係局（National Labor Relations Board, NLRB）の姿勢も大きく影響していると考える。まず裁判所についていえば、連邦最高裁判所は、タフト・ハートレイ法（Labor Management Relations Act of 1947 (Taft-Hartley Act)）の仲裁奨励策（二〇一条(b)・二〇三条(d)参照）を根元に据えつつ、次のように判示している。すなわち、第一に、当事者の一方が協約の規定に違反して仲裁に応じなかった場合、裁判所はタフト・ハートレイ法三〇一条にもとづき、仲裁条項上の義務の履行を強制しうる、と判断している（Textile Workers Union v. Lincoln Mills, 353 U.S. 448, 40 L.R.R.M. 2113 (1957)）。第二に、当該紛争が仲裁条項の適用を受ける紛争であるかが問題となった事件で、仲裁に付託する権利は、仲裁条項が当該紛争に適用のないこと明白でなければ、否認されるべきでないと説いている（United Steelworkers v. Warrior & Gulf Navigation Co., 363 U.S. 574, L.R.R.M. 2404 (1960)）。そして第三に、仲裁裁定の履行が拒否された場合、裁判所は、当該裁定が労働協約にもとづいているかぎり、その内容が不明瞭であったり、当該協約の解釈について仲裁者と見解を異にするとしても、履行を強制すべきであると判示している（United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp., 363 U.S. 593, 46 L.R.R.M. 2423 (1960)）。[3]

以上の判例を併せて考えると、労働協約の解釈・適用上の争いに関しては、裁判所はその解決を仲裁制度に委ねているといえるであろう。

次に、全国労働関係局についてみると、全国労働関係法（National Labor Relations Act of 1935 (Wagner Act)）一〇条(a)の定め、すなわち局の不当労働行為を防止する権限は、「労働協約、法律、その他……によって設定された他の調整または防止の方法によって影響を受けることはない。」との規定にもかかわらず、仲裁との関係ではタフト・ハートレ

イ法の仲裁奨励策にもとづき、管轄権行使に慎重である。スピルバーク製造株式会社事件命令(Spielberg Manufacturing Co. (112 NLRB 1080 (1955)) によると、「①仲裁手続が公正かつ正規に進められ、②すべての当事者が仲裁裁定が拘束力をもつことに同意し、そして③仲裁裁定が全国労働関係法の目的と政策に明白に違反していない」場合には、仲裁裁定は尊重される、と判示している。その後、局は、仲裁優先の考え方を拡張し、労働協約上仲裁に付しうる事件を、不当労働行為事件として行き成り局に救済を申立てた場合に適用している(Collyer Insulated Wire, 192 NLRB 150 (1971))。もっとも、これには例外が少なくない。[4]

いま、全国労働関係局の仲裁優先の考え方と前記判例とを総合して考えると、労働協約の解釈・適用上の紛争は、仲裁によって最終的で拘束力あるものとして解決されるのが一般であるということができるであろう。[5]

(二) 日本でも、一九四七年(昭和二二年)頃からアメリカ型の労働協約があらわれ、アメリカの制度に倣って苦情処理手続を設けた。[6] しかし、その手続は、なにほどかデフォルメされている。[7]

最近はどうか。中央労働委員会事務局が一九八一年(昭和五三年)二月に発表した「労働協約調査」[8]が参考になる。この「調査」は同事務局が一九七八年(昭和五三年)八月から一九七九年(昭和五四年)七月にかけて収集した六〇六協約を解析したものであるが、それによると、労働協約の解釈・適用から生じる争い(以下、「苦情」ということがある)は、苦情処理機関だけでなく、労使協議会や団体交渉の付議事項とされている例が少なくない。また、苦情処理機関で処理しえないときは、最終的に労使協議会に付議するとか、団体交渉へ移行させると規定する協約例も相当数存在するし、労働委員会もしくは第三者に付議すると定める協約もある。[9] 苦情処理機関から労使協議会に付議され、また団体交渉に回付されても決着をみない紛争もありうるが、その場合に備えての規定を設けている例はほとんどない。従って「苦情」が処理されないまま残ってしまうことがないとはいえない。

ところで、苦情処理機関で処理できなかった事案はこれを「労働委員会又は第三者に付議」すると定めている協約

は四四例ある。[10]「労働委員会に……付議」するとの定めを、労働委員会の仲裁に掛けるという意味に解釈したうえで、労働委員会に係属した仲裁事件をみてみると、そもそも仲裁事件は極めて少ない。たとえば東京都地方労働委員会についていえば、一九四六年（昭和二一年）三月から一九八六年（昭和六一年）三月までの四〇年間に、仲裁事件はわずか七件しか係属していない。しかもこの中には、「双方申請を形式的に個別申請で行ったもの」や、「当事者関係としては二事件であるが、同一の調整事項であるため併合して仲裁を行ったもの」が含まれているから、実質的には五件である。なお、右の併合事件は公共部門におけるもので、あっせんで解決しなかったため地方公営企業労働関係法一五条三項にもとづいて職権仲裁に移行した事件である。また肝心の内容をみると、一件を除外してすべて賃上げに関するものである。協約の解釈・適用から生じた紛争の処理についてのものではない。[11]

以上のように、日本では労働協約の解釈・適用から生じる問題を仲裁によって解決するという仕組みはほとんどない。また、どのような内容の労使紛争であれ、仲裁で解決した例は極めて少ない。

(三)「苦情」処理に関する以上のような日本とアメリカの違いはどこから生まれるのか。

先に筆者は、労働協約の解釈・適用から生じる紛争は、権利・義務に関する紛争だと述べた（四(一)）。アメリカの場合は確かにその通りである。アメリカの労働協約は、労働条件の内容を詳細かつ具体的に規定しているから、その解釈・適用上の紛争は権利・義務に関するものであって、法律上の争いである。しかるに、アメリカでは、これを裁判所でも全国労働関係局でもなく、（任意）仲裁制度によって解決することが一般化しているのである。

他方日本では、一九四八年（昭和二三年）ごろからアメリカ型の労働協約があらわれたが、今日でもなお、労働条件を詳細かつ具体的に定めたものは少ない（中労委事務局・前掲八一頁以下参照）。「特定企業の一員となる」という対決型でない日本の雇用の性質がそうさせていると考えるが、労働条件が具体化されていなければ、協約の解釈・適用をめぐる争いといっても、規定内容について当事者が改めて交渉し、確定しなければならない場合がでてくる。それはも

はや権利・義務に関する法律上の争いではなくて、新しい権利・義務を設定するための紛争である。従ってそれは団体交渉によって決着を図るべき性質のものであろう。そうであるならば、労働協約の解釈・適用から生じる紛争といっても、それを解決する場は団体交渉や労使協議であっても少しも不思議でない。[12]

以上のことと関連するから、日本の労使協議制と団体交渉の性格について述べておくと、まず労使協議制は「団体交渉への攻撃」として性格づけられることが少なくない。そこでは、「日本人の行動に深く染み込んだ性格であるところの、非公式と舞台裏の討議が重んぜられる。」そして、「この非公式の傾向が、日本人の対決に対する嫌悪と一致するのである」[13]（傍点筆者）。これはグールド教授の説であるが、教授はまた「アメリカにおける仲裁手続は、対決を避けたい日本人の願望と矛盾する」[14]とも説かれている。けだし、仲裁は対決型の労使関係のもとで、当事者の主張の不一致を第三者によって黒白をつけるのに適している制度なのであって、労働者が企業の一員となり、企業と一体感を強める型の雇用には馴染まないのではないか。「苦情」も労使協議会に付議されるゆえんであろう。

それならば団体交渉はどうか。団体交渉は確かに労使「対決」の場である。しかし日本では、団体交渉は企業別に行われること、および、交渉当事者である労働組合は、先に述べた雇用の性格をもつ当該企業の従業員をもって構成されていることに注意する必要がある。[15]

（四） このほか、日本では労働委員会と裁判所が紛争処理機関として開かれている。本稿は労働協約の解釈・適用を例にとったが、その紛争解決手続はアメリカと日本とでこれだけの相違がある。このことの理解のうえに立って労働組合は、組合員である外国人に対して、それぞれの手続の性格と機能を説明するとともに、当面進めている手続があれば、そこから何が期待できるかを話しておくことが肝要である。他面、労使は「苦情」があればそれを未処理のまま放置せず、一つひとつ解決するように努めるべきである。それを怠れば不満が残る。小さな不満でも積れば爆発しないとは限らない。B外国語学校事件をみていると、以上のことに考えが及ぶのである。[16]

(1) William B. Gould, A Primer on American Labor Law p. 138（松田保彦訳・アメリカ労働法入門一七〇頁）。

(2) 本田尊正「労働協約の比較法的研究—アメリカ」日本労働法学会編・新労働法講座五巻五三頁参照。

(3) 以上の連邦最高裁判決については、佐藤進・アメリカ労働協約の研究一二六頁以下に詳しい。

(4) Gould, op. cit., p. 156（松田訳一九一頁—一九二頁）、Gregory & Katz, Labor and the Law (3rd Ed.) pp. 440-441. 佐藤進・前掲一六八頁—一六九頁など参照。

(5) ちなみに、アメリカで仲裁といっても、必ずしも一様でない（Dennis R. Nolan, Labor Arbitration Law and Practice, p. 5 et seq., Gould, op. cit., pp. 143-144.（松田訳一七五頁以下）参照）。けだし、仲裁は労働協約の定めに従って行われるのであり（任意仲裁——ストライキが禁止されている公共部門の一部に強制仲裁 compulsory arbitration がある）、協約上、当事者が自由に定めて運用できるからである。古い話であるが参考までに、筆者が傍聴した審問の場で、当事者が書証として提出し受理された労働協約の中から、手続に関連する条項を拾い出し、翻訳して次に掲げる。

（I・B電話会社と国際電機工組合の支部との間で締結された労働協約——一九四八年八月八日発効、一部改正を挟んで一九六六年一〇月八日まで有効——）

第一七条　苦情および苦情処理手続

第一項　会社と組合との間に、この協約の解釈もしくは適用に関して争いが生じ、または、その他の苦情もしくは紛争が発生したときは、本章の定める手続に従って処理するものとする。

第一段階　被用者または職場委員は、苦情を職長または第一線監督者（first line supervisor）に提示するものとする。

第二段階ないし第四段階　省略

第二項　前項の定める手続に従い、会社および組合の代表者が苦情を処理しえなかった場合、当事者の一方は、書面によってこの協約第一八条の定める仲裁への付託を求めることができる。

第一八条第一項(c)　仲裁委員会が事案を解決できないときは、他の委員とともに仲裁にあたる中立の第七番目の委員（a neutral seventh member）を選任し、事案についての裁定を下す。

〔注〕仲裁者は常設か臨時（＝事件ごとに選任される）か、単独か複数かの組合わせで、いくつかの型に分けることができる。この協約のように労使同数で構成される常設の委員会に、中立委員が事件ごとに単独で加わる型のほか、①常設で単

独②常設で三者構成③臨時で単独という型が普通のようである。(Dennis R. Nolan, op. cit., p. 12 et seq.) この事件では、イリノイ大学の故フィリップス・L・ガーマン教授 (Professor Phillips L. Garman) が中立委員(＝七人委員会の委員長) として選任されたが、当事者は審問廷で教授に仲裁を一任した。協約の文面からは窺い知れないプラクティスである。

なお、審問はホテルの一室で行われ、一日、三時間で終了した。法廷速記者が速記をとった。裁定が出たのは審問終了後、約三ヵ月であった。ちなみに、事件によっては当事者双方から事情を聴収し、直ちに裁定を下すこともあるという (William B. Gould, A Primer on American Labor Law, pp. 143-144 (松田訳・一七六頁)、谷口安平「外国の労働紛争処理制度から学ぶもの—仲裁」月刊労委労協一九九一年七月号七頁など参照)。

第一八条第一項(f)……仲裁委員会の中立委員の費用は、……当事者双方が等分して負担する。

(6) 吾妻光俊・労働協約一七七頁以下参照。

(7) 吾妻・前掲二一二頁—二一三頁参照。

(8) 中央労働時報六六二号 (臨時増刊) 所収。

(9) どのような事項が苦情処理機関に付議されるかを規定している協約は二八四存在するが、「労働協約の解釈・適用」だけに絞って規定している例は報告されていない。「労働協約・就業規則等の解釈・適用」について規定する例が二八四のうち一〇〇 (三五・二パーセント) で最も多く、次いで「協約・就業規則等の解釈・適用」と「労働条件に関する日常の不平不満」を併せて掲げているもの八八協約 (三一・〇パーセント)、「具体的に対象事項を規定するもの」四六協約 (一六・二パーセント)、「労働条件に関する日常の不平不満」四二協約 (一四・八パーセント)、「単に苦情と規定するもの」八協約 (二・八パーセント) となっている。これに対して労使協議会の場合、「労働協約の解釈・適用」を掲げるもの一九五協約 (付議事項について規定している協約は四七八あるからそのうちの四〇・八パーセント) である。なお、「苦情・紛争」を掲げている協約も一二〇例 (二五・一パーセント) ある。また、団体交渉事項として「協約の疑義解釈」を規定するものは七四協約 (何が交渉事項かについて規定している協約五一九のうち一四・三パーセント) 存在する。なお、「苦情」を交渉事項として掲げるものも一七協約 (三・三パーセント) ある。

次に、苦情処理機関で解決しない場合、最終的解決方法として「労使協議機関に付議」すると規定する例が五八協約 (最終的解決方法を定めている協約二三六のうち二四・五パーセント)、「団体交渉へ移行」させると規定する協約が三三 (一三・九パーセント) ある。「労働委員会または第三者に付議」すると定める例も四四協約 (一八・六パーセント) 存在する。

(10) 注(9)を参照。
(11) 東京都地方労働委員会編・東京都地方労働委員会四〇年史九四頁以下。
(12) 労使関係法研究会・労使関係法運用の実情及び問題点2一二九ページ参照。
(13) William B. Gould, Japan's Reshaping of American Labor Law, pp. 12-13.
(14) Gould, op. cit., supra note 15, at 12.
(15) 白井泰四郎・労使関係論一五五頁参照。
(16) 本節全体につき、小嶌典明「企業内における紛争解決」日本労働法学全誌八〇号二九頁以下参照。

五　摩擦の発生予防と解消のための留意点

(一) 日本人を父とし、アメリカ人を母として育った高校生の話しを聞いたことがある。この高校生は日本とアメリカで生活をした経験をもっているが、両親の喧嘩をみていてその原因がよくわかるときがあるという。文化の違いがそこにある場合だというのである。労使関係を夫婦の関係に擬えるつもりはないが、労使でも、背景とする文化が異なる場合には、その違いから紛争が生じることがある。そこで、紛争の発生を未然に防止し、または解消するために、労使は互に相手の文化を理解することに努めるとともに、日常のコミュニケーションをよくしておくことが大切である。それを怠れば、誤解を生み不信感が募って、些細なことで紛争に発展するおそれがある。

(二) 以上を基本として本稿で述べたことをまとめてみると、第一に、アメリカ人の雇用にあたっては、職務内容と労働条件を明確にしておくことが必要である。そのことが紛争の発生を予防するし、仮りに紛争が発生したとしても調整上ないし解決のための基準として役立つ。第二に、紛争が発生して調整に掛けられた場合、その場がどういう性格をもち、どのような機能を果すものであるかを正しく理解してもらうことが必要である。なお、言葉の問題がある。

調整に当る者が外国語に堪能なら問題ないが、そうでない場合には通訳を付けることが必要になる。通訳は労使関係の知識をもっている者が望ましい。