

名古屋大学
大学院法学研究科

博士後期課程論文の題目：

「不当労働行為救済制度のカンボジア・日本・アメリカ比較法研究－差別的取扱判断基準を中心に－」

指導教員：和田肇 教授
副指導教員：中野妙子 教授
副指導教員：原田綾子 教授

学生番号：431404052
名前：CHEA Seavmey
国際法政・日本語コース
提出日：2017年6月26日

2017年6月26日
名古屋大学大学院法学研究科
CHEA Seavmey

謝辞

本論文を執筆する上で、今まで貴重な援助を受けました。

まず、本論文を作成するにあたり厳しくも優しく指導して頂いた名古屋大学大学院法学研究科和田肇教授に感謝致します。副指導教員の同研究科中野妙子教授と原田綾子教授よりコメントやアドバイスを頂きました。また、同研究科コン・ティリ准教授、早津裕貴特任講師より日常の議論を通じて多くの知識や示唆を頂きました。

次に、奨学金の提供元である日本の文部科学省に感謝の気持ちを申し上げます。奨学金のおかげで、5年間の留学生生活を無事に送ることができました。

最後に、名古屋大学大学院法学研究科留学生担当アドバイザー事務所奥田沙織先生とスタッフの皆様、名古屋大学教務課の皆様、名古屋大学附属図書館の皆様、そして、名古屋大学法政国際教育協力研究センターの皆様にもお礼を述べたいと思います。皆さんのお陰で、非常に恵まれた環境の下で、研究を進めることができました。

どうもありがとうございました。

以上

論文の要旨

【本稿の概要】

本稿は、アメリカと日本における不当労働行為救済制度について検討し、そこから得られたものに基づき、カンボジアにおける不当労働行為救済制度のあり方と差別的取扱判断基準をめぐる問題について批判と示唆を加えるものである。

【問題意識と課題設定】

現在のカンボジアでは、労働者数とストライキの増加、外国企業の進出など、社会の状況等が大きく変化している。近年の大きな出来事は、2016年に労働組合法が制定されたことである。同法により本格的な不当労働行為の規定が初めてカンボジアの歴史に登場した。

しかし、不当労働行為救済制度を支える諸制度について、ほとんど改革されてこなかった。カンボジアでは、司法機能の不全がますます深刻化している反面、行政機能や仲裁の機能が飛躍的に拡大している。そのため、救済制度における裁判所と行政との機能を調整することが重要な意義を持つてくる。

本稿で扱う課題として、次の二点を取り上げる。

一つ目の課題は、不当労働行為救済制度の仕組みに関する問題である。不当労働行為事件を救済している労働仲裁委員会（AC）の組織自体は問題を抱えながら、それらの問題解決に向けた検討がされてこなかった。そうしたことに対処するために、整合的に行政救済と司法救済の役割分担が行われている他国と比較する必要がある、その際の具体的な注目点は二つある。第一に、ACと裁判所との関係をめぐり、如何にそれぞれの機関が裁量を行い、役割を果たすのか。第二に、ACが判断した裁定の執行力が明確ではなく、救済制度の効果が低いため、如何に改善すべきか。現状では、拘束力のある裁定の場合に、労働仲裁委員会の命じた裁定が履行されたか否か不明であり、拘束力のない裁定の場合には無視されることが多い。

二つ目の課題は、差別的取扱判断基準に関わる問題である。組合や組合員に対する差別的取扱の事件や、使用者が組合の申し入れた交渉に応じない事件等が多数生じている。しかし、ACの裁定を検討したところ、判断基準が形式的なものに留まっていることがわかった。不備な点は二つある。一つは、アメリカと日本の判断基準と比べたら、カンボジアの場合、本来重視すべき差別取扱意思と労働組合活動の正当性に関する議論が重視されていないという問題である。もう一つは、立証責任についても裁定の中では、「主張する側は立証責任を負う」という文言が示されており、そのため、労働者側が負けたケースが少なくない。労働者側は何をどの程度立証すればよいのかについても不明

確である。それらの点を見落として判断すると、実際には差別的取扱にあたるか否かが考慮されず、労働組合員や労働組合の活動が回復できなくなり、不利な影響を及ぼしてしまう可能性が高い。そこで、第二の課題であるカンボジアの差別的取扱判断基準に関わる具体的な課題設定は、①差別的取扱意思、②労働組合の正当性、③立証責任の三点である。

以上のような状況を改善するには、他国のような整合性のある制度が必要だと思われることから、不当労働行為救済制度に関する問題と差別的取扱に関わる判断基準を取り上げることにした。

検討対象国は、不当労働行為救済制度を有するアメリカと日本である。理由としては、まずアメリカは不当労働行為救済制度の母国であり、また、第2次世界大戦後、日本はアメリカの影響を受けて不当労働行為の救済制度を設け、一部でアメリカとは異なった制度に発展させ運用している。現在、アメリカと日本はそれぞれ独自の制度となっており、その点からも検討する意義が大きいと思われる。

本研究の意義としては、二点指摘できる。まず、上記の課題を解決することによって、カンボジアにおける労働組合紛争処理制度を構築し、労働組合の日常的な活動の権利を保障し、労働組合の発展が期待できる。次に、労働者の権利を救済することが期待できる。現在の裁判所は労働者ではなく経営者に有利な判断を下しており、労働者の差別的取扱を裁判によって救済するためには、司法制度の大規模な改革が避けられない。そのような改革は、かなりの時間がかかるため、労働者の救済はいつまで経っても実現できない。本稿は、こうした現状を大きく変えようとするものである。

【研究の成果】

本研究の成果は、以下の通りである。

(1) 一つ目の課題である不当労働行為救済制度について、次のようにまとめることができる。

第一の問題は、AC と司法機関との役割と裁量である。AC と司法機関との役割については、日本型の「並存主義」とアメリカ型の「行政一本化」とについて検討した結果、以下の理由からアメリカ型の「行政一本化」を選択する。カンボジアの状況に鑑みると、「行政一本化」を選択すれば、遅延問題を回避でき、かつ、既に制度化されている AC の機能も尊重できる。そのうえで、将来的に AC の専門性を充実させなければならない。また、AC の実質的な裁量については、日本型の調整的な解決方法および日米で活用されている和解を勧める。なぜなら、これまで 14 年間活動してきた AC の魅力は、調整的な解決を図っている点にあるからである。つまり、第一の課題の結論は、「カンボジアの状況に照らすと、アメリカの制度の「行政一本化」と日本の制度の「調整的な解決方法」

を組み合わせ、カンボジア法の制度として入れるべきであることを指摘できる。それは、カンボジアにおける労働紛争緩和措置制度として、AC から処理手続をスタートさせる方法により、今まで活用されてきた労使間の仲裁や調停の文化を引き続き維持させることである。

次いで、事実認定の問題に関する議論も挙げられる。裁判所は AC の認定した事実をどこまで認めたら良いかも一つの重要な検討対象とした。アメリカの場合、全国労働関係局 (National Labor Relation Board; NLRB)が行った事実認定は、証拠によって明らかである場合に最終的なものとされ、司法救済レベルで新証拠および新主張を許さないのが原則である。審査裁判所は、NLRB における記録のみを資料として、事実認定の適法性を判断し、再び一から事実認定を行わない。つまり、アメリカでは、NLRB が事実と認定したものは積極的に受け入れる。実質的証拠法則のもとで制度を発展させてきた。

他方、日本の場合、アメリカと違い、裁判所は実質的な証拠法則に拘束されず、また、これを採用するか否かも議論の決着が未だ見られていない。通常、司法審査は行政レベルで救済された判断が法に従っているかどうかを判断する。それは、事実認定のもととなった証拠が妥当であるかどうかも含んでいる。そのため、カンボジアの状況にとって望ましい形は次のようになる。つまり、アメリカのように記録の全部を収集することによって、AC が尊重されていることの証拠の一つにできる。また、日本のように、司法救済レベルでは、行政救済レベルで既に認定した事実を正確な証拠に基づくものか否かをチェックし、また新証拠と新主張を許すことである。

AC の裁定の執行力に関して、裁定の執行を確実なものにするのに、以下の二点を工夫する必要がある。一点目は、現存の不拘束力裁定を選択できる制度を廃止することである。不拘束力命令が選択されると、審理中の段階では当事者が解決する努力をあまり前向きに行わない恐れがあり、また審理後の段階では両当事者は裁定を無視しても良いという結果になる。このような欠点から、せつかく処理機関として存在している AC を弱体化させるだけである。二点目は、二つの補助システムを導入することである。一つは、日本型の緊急命令を取り入れることである。現在のカンボジアは命令の履行システムが整っていないため、今後司法機関による救済が活発になる時期を迎えた場合、労働者の権利を保護するために必要だと思われる。もう一つは、アメリカ型の命令交付後の履行に対する報告命令を取り入れることである。カンボジアの現制度は裁定交付後に裁定の主文を無視しても AC が把握できないため、今後は裁定の通りに履行しなければ、罰金や刑罰を受けるというシステムを設計していくべきである。この点について、詳細な制度設計の検討が必要であり、政策論を強化していかなければならない分野である。

(2) カンボジアの差別的取扱判断基準については、分析結果を次のようにまとめることができる。

まず、差別的取扱意思について述べる。カンボジアでは、差別的取扱意思の判断は、ケース・バイ・ケースになされる。というのは、反組合的な表現事実があれば反組合意思が明確であるとして差別的取扱に該当するというケースがあり、他方、AC は一応、反組合意思について取り上げているが、厳格に一つの判断要素としているかは必ずしも明確になっていないケースもある。現在のカンボジアでは反組合意思についての学説の見解、AC の命令があまり蓄積していない。そこで、日米における以上の問題への対応状況を、カンボジアのそれと比較すれば、次の点に注目することができる。第一に、反組合意思は、差別的取扱を判断する際に、最低限の要素として考慮すべきである。第二に、将来における議論となりうるのは、労働組合に対する不利益性に関する法理である。アメリカの本来的に破壊的な行為法理と日本の不利益性に関する法理によって、労働者の立証負担が軽減されることにつながることを期待できるため、これらの法理を十分に活用すべきである。

次に、労働組合活動の正当性についてである。進出している外国企業・国内企業および新生産技術の導入等々の影響は、労使間の紛争・衝突につながるということが明らかだと言える。雇用の態様について、カンボジアは日本型よりアメリカ型に近い。すなわち、カンボジアでは、労働者の移動が激しいアメリカのようなジョブ型の雇用社会にある程度類似性を持っている。そうなると、労働組合活動の正当性の判断枠組みについて、その点を配慮する必要がある。また、現在における差別的取扱判断基準に対する示唆として、労働組合活動の正当性の要素を入れることである。労働組合は、労働組合員の利益のために活動を行うことに大きな意味を持っているので、労働組合活動の正当性にさらに目を向けるべきである。雇用の態様はアメリカに類似しているので、判断の仕方もアメリカから詳細な議論を学ぶべきである。さらに、将来的には、労働組合活動の体系が多様化していくことが予想され、そのため具体的な労働組合活動の正当性の捉え方について日本との比較対象が有益になると確信している。

最後に、立証責任についてである。立証責任に関する問題を整理すると、次の二点を指摘できる。一つは、労働者側の問題で、労働組合側には提示が不可能な証拠資料があることである。もう一つは、AC における立証方法等についての指示に係る態度である。証拠自体はどういうものなのか、AC が積極的に指示するなどの態度を採っていない。そこで、カンボジアにおける立証責任に関する問題として、原因に沿って検討すべきだと思われ、二点提示したい。第一の提言は、AC は立証方法に関する指示や命令を積極的に行うべきである。現状のカンボジアの問題に対して、不当労働行為救済のあり方を模索するために AC が役割を積極的に果たすべきである。その上でさらに第二の提言と

して、アメリカと日本の共通点から習って、必要に応じて使用者への立証責任の転換を行うようにすべきである。

このように、カンボジアにおける集団的労働紛争処理制度設計および差別的取扱判断基準をめぐり、カンボジアが採用すべきモデルを検討し、整理した。発展途上国のカンボジアにおいて、産業の発展とともに、労働分野における紛争処理制度を適正なものに整えることによって、労働者側の利益に資するのみならず、使用者側や投資者側にとっても有益なものとなる。

以上、本稿は 1997 年労働法の運用の下で生じた問題を素材にして、カンボジアにおける不当労働行為救済制度及び差別的取扱判断基準について論じた。

目次

謝辞.....	i
論文の要旨.....	ii
略語.....	xii
図表.....	xiii
序論.....	1
研究の背景と課題.....	1
アメリカと日本との比較の意義.....	3
比較方法研究.....	4
先行研究.....	5
研究の意義.....	5
論文の構成.....	6
第1章 カンボジア法.....	7
第1節 歴史的展開.....	7
1. 市場化・民主化への移行.....	7
2. 労働市場および労働組合の状況.....	9
3. 労働法の概略.....	10
4. 労使紛争の形態.....	11
4.1. 集団労働紛争と個別労働紛争.....	11
4.2. 権利紛争と利益紛争.....	13
第2節 団体権の保障システム.....	14
1. 制度上の労働組合の仕組み.....	14
2. 「最も代表的地位」の制度.....	16
2.1. 選挙.....	16
2.2. 権限.....	17
第3節 労働仲裁委員会 (AC).....	18
1. 司法制度と AC の現実.....	18
1.1. 司法制度の腐敗.....	18
1.2. AC の将来的な形における課題.....	20
2. AC の概要.....	22

2.1. 権限.....	22
2.2. 委員の構成.....	22
2.3. 審理.....	23
(1) 当事者	23
(2) 手続の流れー調停と仲裁	23
(3) 裁定	24
(4) 執行力.....	24
3. 労働仲裁委員会組織に関する課題.....	25
3.1. AC の実態.....	25
3.2. 労働仲裁委員会に関する問題意識.....	27
(1) 労働仲裁委員と司法救済判断の役割と裁量	27
(2) 裁定の執行力	28
第4節 差別的取扱い.....	29
1. 保護条文の概要と将来の問題	29
1.1. 1997年労働法における不当労働行為の規定.....	29
1.2. 2016年労組法における不当労働行為の規定.....	30
1.3. 2016年労組法と1997年労働法の比較.....	32
2. 差別的取扱判断基準に関する現時点の問題	32
2.1. 現在の判断枠組み.....	33
(1) 解雇の判断枠組み	33
(2) 事例の紹介	34
2.2. 判断基準における不備な点.....	39
(1) 反組合意思の不重視	39
(2) 組合活動の正当性の不重視	40
(3) 労働者の立証責任の負担	40
第5節 小括.....	41
第2章 アメリカ法.....	43
第1節 不当労働行為制度の歴史.....	43
1. 由来	43
2. 現在の不当労働行為制度までの経緯	43
2.1. NLB.....	44
2.2. NLRB.....	45
2.3. 行政一本化の背景.....	46
第2節 行政救済と司法審査.....	47

1.行政救済	47
1.1. 構成および権限	47
1.2. 手続上の流れ.....	48
1.3. 救済命令の履行.....	49
1.4. NLRB の問題点	50
2.司法審査段階における事実認定論	50
第3節 アメリカの不当労働行為.....	52
1. アメリカにおける団結権の特徴	52
2. 不当労働行為救済保護条文の概略	53
1. 差別的取扱.....	54
第4節 差別的取扱の判断基準.....	54
1. 反組合意思	55
1.1. 動機の概要.....	55
1.2. 本来的に破壊的な行為	56
1.3. 反組合意思の形成.....	58
1.4. 分析	59
2. 労働組合活動の正当性	60
2.1. 概念.....	60
2.2. 判例による基準の確立.....	61
2.3. アメリカの特色.....	64
3. 立証責任	65
3.1. 証拠法則.....	65
3.2. 使用者の説明責任.....	66
第5節 小括.....	66
第3章 日本法.....	69
第1節 歴史的沿革.....	69
1. 1945年法	69
2. 1949年法	70
3. 1952年法	70
第2節 日本における行政救済と司法救済.....	71
1. 行政救済の概要	73
1.1. 特徴：調整的な性格.....	73
1.3. 組織：二層・三者構成.....	74
1.4. 手続：申立-調査-審問-合議-命令.....	74

2.	行政救済の限界：命令の実効性.....	75
3.	司法救済の限界：実質的証拠法則.....	77
4.	日本の不当労働行為救済制度から生み出された課題.....	79
第3節	不利益取扱い判断基準.....	80
1.	労働組合活動の正当性.....	81
1.1.	正当性探求の必要性.....	81
1.2.	組合活動の態様とその一般的基準.....	82
1.3.	諸論.....	83
(1)	施設管理権と企業秩序.....	84
(2)	ビラ配布・ビラ貼り.....	87
(3)	リボン等着用.....	88
2.	「故をもって」.....	89
2.1.	概要.....	89
2.2.	理由の競合.....	91
3.	不利益取扱いの態様における不利益性.....	94
3.1.	「不利益性」とは.....	94
3.2.	組合上の不利益性.....	95
第4節	立証責任と諸説.....	97
1.	立証の難しさ.....	97
2.	公正査定義務説.....	98
3.	物件提出命令.....	98
4.	使用者への立証責任の転換.....	99
第5節	小活.....	99
第4章	比較分析とカンボジア法への示唆.....	103
第1節	国際的な視点からの本論文の課題のまとめ.....	103
第2節	カンボジアの集団紛争処理改善の主な選択肢.....	105
1.	ACと司法との関係.....	105
1.1.	形式的な役割：アメリカ型の「行政一本化」.....	106
(1)	日本型の「並存主義」のメリットとデメリット.....	106
(2)	アメリカ型の「行政一本化」のメリットとデメリット.....	108
(3)	「並存主義」と「行政一本化」の比較.....	108
1.2.	ACの実質的な裁量：日本型の「調整的な解決方法」.....	109
(1)	調整的な解決方法.....	109
(2)	和解.....	111

1.3. カンボジアの労働紛争緩和措置としての独自の制度	113
2. 裁定の執行に関する示唆	113
2.1. 立法的な解決：拘束力のない裁定の廃止	114
2.2. 日本型：緊急命令の導入	114
2.3. アメリカ型：裁定交付後報告命令の導入	114
第3節 カンボジアの不利益取扱い判断基準	115
1. 差別的取扱意思	115
1.1. 三ヶ国の決着	115
1.2. カンボジアへの示唆	116
2. 労働組合活動の正当性	116
2.1. 三ヶ国の特徴	116
2.2. カンボジアへの示唆	118
3. 立証責任	119
3.1. 三ヶ国の特徴と比較	119
3.2. カンボジアへの分析	120
4. 立法的な解決	121
第4節 小括	123
第5章 結び	126
文献目録	130
付録	142

略語

AC	Arbitration Council in Cambodia
AAFLI	Asian American Free Labor Institute
ILO	International Labor Organization
GMAC	Garment Manufacturers Association in Cambodia
NLC	Nation Labor Council in Japan
NLRA	National Labor Relation Act of the United States
NLRB	National Labor Relation Board of the United States
USCT	United States Commerce Trade Agreement
労組法	労働組合法
労基法	労働基準法
労調法	労働関係調整法
シャーマン法	Sherman Antitrust Act
1997年労働法	1997年カンボジア労働法
2016年労組法	2016年カンボジア労働組合法

図表

- 図表 1-1 カンボジアにおける紛争処理手続の全体像
- 図表 1-2 労働仲裁委員会の全体手続
- 図表 1-3 AC の処理事件数（2014 年まで）
- 図表 1-4 争点の状況（2014 年まで）
- 図表 1-5 拘束力のある裁定と拘束力のない裁定の数（2013 年度報告書）
- 図表 2-1 不当労働行為救済の手続き
- 図表 2-2 NLRA 第 8 条
- 図表 3-1 日本における行政救済と司法救済との比較表
- 図表 4-1 課題 1 処理制度・三ヶ国の状況
- 図表 4-2 課題 2 差別的取扱・三ヶ国の状況
- 図表 4-3 全体の示唆のまとめ

序論

研究の背景と課題

1997年のカンボジア労働法（以下、「1997年労働法」という）は、フランス労働法、ILOとアジア・アメリカ自由労働協会(Asian American Free Labor Institute; AAFLI)の条約や勧告等をもとに作成された¹。しかし、1997年から2015年に至るまで、反労働組合禁止に関する規制の部分が全く変わらなかった。また、カンボジアでは労働者数の増加、ストライキの増加と多様化、外国企業の進出、社会の状況等が大きく変化したにもかかわらず、労働組合法システムは変動をみなかったことこそが問題といえる。

カンボジアではここ数年貧富の拡大の改善が見られず、また労働人権侵害に関する報告書が多数公表された²。労働組合運動では、労使間で衝突する労働争議によりしばしば流血沙汰が生じた。したがって、労働組合保護への方向を目指すべきであり、国家の立法介入により可能な限り抑えることが出発点だと思われる。その中でも、二点に絞って何が問題となっているのか、明らかにしたい。

一点目は、カンボジアの労働仲裁委員会(Arbitration Council in Cambodia;以下「AC」という)に関する問題である。ACは2003年に設立され、「集団的な労働紛争」のみを取り扱う行政機関である。ACは国家代表、使用者代表、労働者代表各1名の3名の委員から構成される。労働大臣が、調停によって一致しない紛争の争点をACに付託し（1997年労働法第309条2項）、その後、ACは3日以内に会議を開かなければならない。

1997年現行労働法の中には、アメリカと日本のように不当労働行為という用語がなく、労働組合の差別的取扱(Discrimination)という表現で規定している。労働組合の差別的取扱は労働組合との関わりがある紛争なので、「集団的な労働紛争」として扱っているため、ACの管轄になる。つまり、カンボジアで不当労働行為救済を行うのは、ACである。

2016年5月17日の労働組合法（以下、「2016年労組法」という）が公布され、カンボジアの歴史において初めて不当労働行為という用語が使われ始めた。同法は、17カ章100カ条がある³。同法第10章で使用者による不当労働行為(Unfair Labor Practice by

¹ 1997年カンボジア労働法の前書き。

² 代表的報告書は、次の通りに挙げられる。Hall, John A. [2000] “Human rights and the garment industry in contemporary Cambodia.” *Stan. J. Int'l L.* 36, p.119. Polaski, Sandra. [2006] “Combining global and local forces: The case of labor rights in Cambodia.” *World Development* 34.5, p.919-932. Human Right Watch. [2015] “Work Faster or Get out? Labor Rights Abuses in Cambodia’s Garment Industry” *Human Right Watch* March 11, p.4.

³ カンボジア労働組合法の参照論文として、香川孝三「2016 カンボジア労働組合法の日本語訳」季刊労働法第255号（2016年冬季）180-195頁を参照。同論文において、カンボジアの労働組合法に対する批判となる要点も指摘されている。特に、労働組合登録の強制及び厳しい要件である。

Employer、クメール語：ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក)、第 11 章で労働組合の不当労働行為 (Unfair Labor Practice by Union, クメール語：ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយសហជីព) について規定されている。同法は、ILO からの援助を受けて、2008 年から整備され始めた⁴。そして、条文の並び方や内容を検討すると、アメリカの不当労働行為の条文に非常によく似ている (本稿第 1 章で詳細)。同法が制定された狙いは、経済成長を目指すことと多発している労働紛争を防止することである⁵。しかし、カンボジアにとって全く新しい制度である不当労働行為制度は、どのような姿で現われるか注目を浴びる焦点の一つである。

今日のカンボジアの法制度に内在している問題があり、それが原因で、必ずしも労働紛争を適切に対処できているとはいえない。そうした状況进行处理するため、カンボジアでは他の国のように、きちんとした行政救済と司法救済のシステムが必要となってくると思われる。AC 組織自体に関する問題として、具体的には (1) AC と裁判所との関係をめぐり、如何に両機関の役割と裁量を調整した方がいいのか、(2) AC が判断につき執行力が強固的になっておらず、AC の命じた裁定の拘束力が弱いため、それを以下に改善すべきか。

二点目は、不当労働行為の中にある差別的取扱にかかわる判断基準に関する問題である。2016 年までカンボジアでは成文法や学説等の中にアメリカや日本のような不当労働行為の用語が定着していなかったが、それに相当する規定が存在し、かつ、実際のケースにおいても差別的取扱に相当する例が発生している。本稿で取り扱うケースは 1997 年労働法の運用によるものである。1997 年労働法第 279 条は、「使用者は、労働者が労働組合員になったこと、または労働組合の活動に参加したことを理由に、採用、仕事の配分、昇進、給料、懲戒、および解雇をしてはならない」と規定し、組合活動に対する差別的取扱を禁止している。しかし、実際には組合活動を理由とした差別的取扱に関する紛争が生じており、多くの AC の裁定は組合活動を理由とした差別的取扱について、適切な判断基準により判断をしておらず、適正な対処ができているとはいえない。差別的取扱判断基準に関する具体的な問題については、(1)差別的取扱意思に関する議論が重視されないこと、(2)労働組合活動の正当性に関する判断が議論されないこと、(3)立証責任の転換と証明負担の軽減になっていないことが挙げられる。労働者としては、差別的取扱を主張したにも関わらず、その立証手段が明確になっておらず、判断基準が統一されていないケースがある。

⁴ 同旨は、国際労働機構 ILO のホームページのプリレリリースで記載されている。(最終アクセス日 2017 年 2 月 18 日 ULR: http://www.ilo.org/asia/info/public/pr/WCMS_466553/lang--en/index.htm)。

⁵ 香川・前掲 (注 3) 180 頁。

アメリカと日本との比較の意義

本論文は、アメリカと日本の不当労働行為制度を比較検討対象に選択している。

その理由は、アメリカは不当労働行為制度をもっており、日本は第二次世界大戦後、アメリカの制度の影響を受けて不当労働行為の救済制度を設けたからである。日本はアメリカと一部異なった制度に発展させているため、日本がいかに関アメリカの不当労働行為制度を継受し、発展させてきたのか、カンボジアの参考にできるだろう。具体的な理由について、以下述べる。

まず、一点目の課題につき、以下のように比較意義がある。長年運用されてきた不当労働行為救済機関であるアメリカの全国労働関係局（National Labor Relation Board; NLRB）と日本の労働委員会（National Labor Council; NLC）の組織は、カンボジアのACと対比すれば、処理パネル体系、行政救済と司法救済などをはじめ類似している。しかし、アメリカの場合は行政審判官から連邦最高裁判所までの審級訴えが4審までの「行政一本化」で、厳格的・判定的な仕方であり、NLRBは裁判所の準司法救済としての色彩を持っている。それに対し、日本の場合は行政救済から最高裁判所までの訴え審級が5審までの行政救済と司法救済の「並存主義」であるが、アメリカと比べたら、日本のやり方は調整的な態度で運用している。この点が、アメリカと日本との最大の相違点である。

現制度のカンボジアにおける救済制度の形式は、細かい点の相違があるが、表面的に比較すれば、日本型に近い「並存主義」である。また、ACのやり方の位置付けは、仲裁による紛争処理で、調整的なやり方である。同時に、カンボジアは日本と同じく執行力が弱いという問題がある。

そうしたカンボジアの現状のなかで、日米の制度を照らしてみると、なぜ日本における行政救済であるNLCはアメリカより調整的なやり方を維持し運用されてきたのか。そして、なぜアメリカにおける行政救済であるNLRBは判定的なやり方を維持し、厳格な司法審査で運用されてきたのか。日米の特徴に注意を払うことこそ、カンボジアの制度について、将来の事件増加に備えかつ効率的に紛争を処理するために如何に改善すべきなのか、参考にできる。

次に、二点目の課題につき、両国で共通して議論された問題は差別的取扱判断基準である。現行のカンボジア制度において、労働組合の活動を理由とした差別的取扱の成立をめぐり、一応ACの定着した判断枠組みが存在している⁶。

⁶ A&J (Cambodia) Co., Ltd.事件第 323/15 号 2016 年 1 月 20 日、Yuan Da Rong Fong 事件第 333/15 号 2016 年 1 月 20 日、Victoria Angkor Hotel 事件第 300/15 号 2015 年 12 月 30 日、Strong Health International

同判断枠組みの根拠条文は、省令第 305 号第 4 条である。これに基づき、AC の解釈は、労働者は 3 つの条件に該当すれば、救済される。1 つ目の条件は、省令第 305 号の対象となる労働者であることである。これは労働組合選挙で選出されなくても、全ての立候補者のことを指す。2 つ目の条件は、保護される期間内に解雇・雇止めされたことである。組合の設立前後、45 日間ずつ労働組合の全員が保護される。3 つ目の条件は、労働組合は使用者に組合員名簿リストを通知したことである。なお、使用者は労働組合の幹部ら（組合長、組合副長、組合書記）を解雇する際には、必ず労働監査官の了解を得なければならないという条文（労組法第 293 条）も存在している。かかる条件に該当しなければ、正当な手続きによらず行われた取扱いになり、差別的取扱に認定される。

このように、カンボジアで差別的取扱に関する判断基準が形成されている。しかし、典型的な裁定の傾向を検討してみると、差別的取扱判断基準の中身は不利益取扱意思、労働組合活動の正当性に関する議論が重視されていない問題がある。それらの点を見落として判断をしていくと、差別的取扱になるかどうか、判断の適切化に影響を及ぼしてしまう可能性が高い。そのため、例えば、アメリカと日本で議論された差別的取扱意思の捉え方、労働組合活動に関する企業の所有権秩序と団結権秩序との対立の調和点の発見、立証責任の考え方等比較法的観察を行い、カンボジアに相応しい差別的取扱判断基準を見いだせることを期待できる。

比較方法研究

本稿では、カンボジア法・アメリカ法・日本法の対比検討を行う。

第 1 に、カンボジアにおける現行法および労働組合に関する法律を素材に、労働組合活動の基本的特徴を確認する。そして、現存の救済制度の実体を踏まえ、AC の蓄積してきた法理が、どのように展開され、どのような問題に直面しているかを明らかにする。

第 2 に、アメリカと日本の不当労働行為救済制度における立法史の意義・現在の課題および差別的取扱に関する判断基準を分析する。現在の課題や制度の発展を理解するために、両国の学説や判例を分析する。日米法から得られる示唆を念頭に置きつつ、各論的な検討を行う。そして、日米比較をベースに多角的な考察を行い、これからのカンボジアにおける、労働仲裁委員会と不利益取扱の判断基準の在り方を考えるために必要な示唆を得たい。日米での議論を参考にしたのは、これらの国が不当労働行為救済制度を有しているである。その検討が、今後のカンボジアの法政策や実務の改善を考える上で不可欠であると思われる。

Limited 事件第 011/16 号 2016 年 1 月 28 日等をはじめ、全ての組合差別事件において「法的な手続による解雇かどうか」という判断枠組みに基づいて、判断される。

第 3 に、集团的労働法の将来展望について考察し、カンボジアに適した労働仲裁委員会制度の改善および差別的取扱いの判断基準を提言する。

先行研究

カンボジアにおける不当労働行為救済制度に関し、先行研究として[NGIM:2011]⁷がある。同論文では、カンボジアにおける不当労働行為制度とその法的救済の重要性を踏まえて、労働仲裁委員会が不当労働行為処理機関として解決すべきことと司法改革において労働裁判所設置を進めるべきことが提案された。同論文でも、日本とアメリカの団体権保障および不当労働行為制度と比較研究を行った。しかし、アメリカの不当労働行為制度に倣って発展してきた日本の不当労働行為制度の原則の分析のみに留まり、AC の組織改革の提言がなされず、また実務上の判例の検討等が見られなかった。

そこで、本論文ではカンボジアにおける不当労働行為とその法的救済のためのより良い制度設計を提案するために、比較対象国であるアメリカと日本の制度の分析を加え、生きている判例や法理も検討することが不可欠だと考えた。

研究の意義

本研究により、カンボジアの不当労働行為の全体構造を明らかにすることができる。労働紛争の多くは、裁判所による解決を求めることが可能であるが、労働紛争において裁判所が必ずしも使いやすいものではなかったため、実際に労働紛争が訴訟で争われる例が少ない。この課題に応じて、本論文は将来的に、次の 2 点でカンボジア労働法の発展に貢献できると考えている。

第一に、本稿によりカンボジアにとって不当労働行為救済に関する制度ないし概念が統一できることと、労働組合の近代化および法の継受の発展が期待できる。

第二に、本研究は、AC の今後のさらなる発展に貢献するものである。筆者は、労働紛争を裁判外紛争により処理できるような制度設計を支持するものである。①裁判は費用と所要時間が負担となって、労働者には利用しづらいこと、②労働関係の継続が前提となっている場合には、過去の権利・義務の存否の判断よりも将来に向けた解決が適切であることが多いこと、③そもそも争いの対象自体が新たな法律関係の形成にある場合も少なくない⁸という観点から見れば、AC による労働紛争の処理は重要な意義をもっており、その発展が求められている。

⁷ NGIM Sokrachany, “Toward Better Protection of the Right to Bargain in Cambodia: A Focus on Legal and Practical Aspects” (Ph.D. dissertation, Nagoya University, 2011).

⁸ 村中孝史「労働紛争解決制度の現状と問題点」日本労働研究雑誌第 581 号（2008 年）5 頁。

要するに、現在の不当労働行為救済制度においては、2016年カンボジア労働組合法により制度として生まれたが、現実的な救済機関の機能と救済内容の判断基準は決して十分ではないので、近い将来にさらなる進行のために検討されるべきテーマである。

論文の構成

本論文では以下のように構成をとる。

序は、問題の所在、比較対象国の必要性、問題点、先行研究、研究の意義と論文の構成について述べる。

第1章では、カンボジアにおける基本的な団結権システムの前提知識およびその特徴を確認する。カンボジア労働法における歴史の経緯、現行制度の団体権、紛争解決機関であるACと裁判所との関係や救済の仕組みをはじめ、団結権の重要な法的な仕組みを概観する。また、差別的取扱に関する裁定例の検討を通じて、論文の課題であるACの組織に関する課題と、ACにより判断された差別的取扱いの判断基準に関する問題について詳しく記述する。

第2章では、アメリカにおける基本的な団結権の保障システムである制度の発展とその由来を分析し、差別的取扱に関する判例の検討を行う。その上で、具体的には歴史的な背景と特徴、NLRBと司法審査との関係、アメリカの差別的取扱とその判断基準について述べる。

第3章では、日本における基本的な団結権保障システムである制度の発展とアメリカからの法継受の特徴を確認しながら、行政救済および司法救済ならびに不利益取扱の判例の検討を行う。具体的には、歴史的沿革、日本における行政救済と司法救済、日本における不当労働行為制度、不利益取扱判断基準について述べる。

第4章では、比較分析によって、カンボジアに相応しいシステムを提言する。「集団紛争処理改善の主な選択肢」および「カンボジアの差別的取扱判断基準」、という項目を分ける。前者は二点ある。一点目は、司法救済と行政救済との関係性如何に形式的な役割と実質的な裁量を選ぶのかについてである。二点目は、裁定の執行に関する改善策である。これまでの裁定の執行の欠点を認識し、見直しのための示唆を試みる。後者は、過去における差別的取扱の判断基準が不備であることを見直し、かつ未来に向けて、2016年に制定された労働組合法に導入された不当労働行為制度における判断を備えるため、アメリカと日本からの分析から得られた示唆に基づきカンボジアの判断枠組みについて提言する。

結論では、本稿の結論を述べる。

第 1 章 カンボジア法

第 1 節 歴史的展開

1. 市場化・民主化への移行

カンボジアは、1953 年にフランスから独立した。ハエルは、次のように述べている¹。

「カンボジアは農業国であるため、フランスから独立するまでは、酒工場とゴム工場以外に様々なインフラや産業がなかった。しかし、独立した約 4 年後、政府は国の産業開発の重要性を認識しはじめた。それがきっかけで、1960 年代には労働法が準備され、1972 年に制定された。そこから、民間中小企業の姿が次々と見られるようになった。当時の労働法は 16 章 352 カ条である。ところが、ストライキ権と最低賃金の規定がなかった。」

一方、1954 年から 1975 年にかけて労働組合が存在したが、当時のカンボジアは社会主義であったため、労働組合の仕組みや活動が非常に内密で情報等が不明であった²。1975 年から 1979 年にかけて、カンボジアは民族虐殺の残酷な時代であるポル・ポト時代に突入した。約 4 年間で、飢餓等の原因で、約 20 万の命が奪われた³。また、労働に関する法律はおろか全ての法律も廃止させられたため、依然として未発展な状態であった。その後、1979 年から 1990 年にかけて、カンボジアは共和国になり、計画経済の制度が採用された。労働組合があったものの、労働組合員は国から給料を支給され、国が全てを管理していた⁴。つまり、当時の労働組合の概念は近代の労働組合の概念とは違い、労働者の権利及び利益のために存在しているわけではなかったといえよう。

¹ ហ៊ែល ចំរើន«នីតិការងារ» (ហ្វណនបោះពុម្ពផ្សាយ ឆ្នាំ២០០៦)ទំព័រទី៤០ (ハエル・チョムラウン『労働法』(フーノン、2005 年) 40 頁。)

² Veasna Nuon and Melisa Serrano [2010] *Building Unions in Cambodia History, Challenges, Strategies*, Friedrich Ebert Stiftung), p.19-22.

³ Margaret Slocomb[2010] *An Economic History of Cambodia in the Twentieth Century*, NUS Press Singapore, p.192.

⁴ Veasna・前掲 (注 2) 24 頁。

カンボジアでは絶えず内戦が繰り返され、長年の内戦と不安定な状況に置かれ続けた。1991年のパリ和平協定を経て、1993年に新憲法であるカンボジア王国憲法の下で、立憲君主制が復活し、複数政党制と市場経済が導入された⁵。その後、様々な法律が制定され、労働法もその一つである。

1997年に制定された現行の労働法は、1993年カンボジア王国憲法に基づいて、1992年から1994年にかけて制定された労働に関する諸法律ならびに、国際労働機関（International Labor Organization: ILO）およびフランスの労働担当省の専門家およびアジア・アメリカ自由労働協会（Asian American Free Labor Institute: AAFLI）の援助によって立法化された⁶。そのため、現行の労働法が上記3つの組織から影響を受けた可能性は高い。同法は、社会主義的色彩の濃かった1992年労働法に大幅な修正を加えたもので、自由主義的な考えを取り入れ、労働者や組合の権利等を尊重したものとなっている⁷。

また、1998年には労働組合登録手続に関する法律が制定され、労働組合が正式に登録できるようになり、その数も年々増えている。

そうした法整備は、カンボジアとアメリカが輸出品のクォーターを拡大する条件として、カンボジアの縫製業が労働基準を順守することが要求されるからである⁸。カンボジアと米国の二国間貿易協定（United States Commerce Trade Agreement: USCT）の締結の影響があったのではないかと思われる⁹。USCTの締結後1995年に労働者の数は20,000人弱であったが、2002年には200,000人以上に増加している¹⁰。USCTはカンボジアの労働法に対して非常に重要な出来事といえるだろう。職場改善の意識、労働組合創設の拡大もあった。これらに伴い、労働紛争解決、労働法の適用等の労働政策を担当する機関の負担が大きくなっていった。そこで、ILOと労働担当省が労使関係システムに対して様々な提案を進めていった。

⁵ 四本健二「カンボジア」鮎京正訓『アジア法ガイドブック』（名古屋大学出版会、2009年）189-190頁。

⁶ 1997年カンボジア労働法の前書き。

⁷ 国際機関日本アセアンセンター『カンボジア投資ガイドブック』（東南アジア諸国連合貿易投資観光促進センター、2010年）III-20頁、香川孝三「ILOのカンボジア工場改善プロジェクト(Better Factories Cambodia)―労働基準監督の技術協力―」（季刊労働法230号2011年）167頁。

⁸ 香川・前掲（注7）168頁。

⁹ ACもUSCTの締結によってできた。詳しくは、Hugo Van Noord, Hans S. Hwang and Kate Bugeja [2011], “Working Paper No.24, Cambodia’s Arbitration Council: Institution-building in a developing country”, Geneva: ILO, p.6以降参照。

¹⁰ Daniel Adler, Susie Brown, Lee U Meng and Hugo Van Noord [2007], *The Arbitration Council and the Process for Labour Dispute Resolution in Cambodia*. 2nd ed, Phnom Penh: Arbitration Council Foundation (ACF), p.5.

カンボジアにおける労働組合の本格的な仕組みが整ったのは1993年以降である。しかし、当時から現在までの経済の状況と労働者の要求に照らし合わせると、内容や実際の運用からこの仕組みは充実しているものとは到底いない。

2. 労働市場および労働組合の状況

カンボジアの人口は、約1,490万人であり¹¹、労働市場を支えているのは、日本のような重工業ではなく、軽工業である¹²。目立つのは、縫製業の分野であり、その他は、食品工場、建築工場、観光産業、旅館産業等である¹³。東南アジア諸国の中でも、カンボジアの縫製工場数は著しく多く、今後においても縫製分野および経済成長のため、法制度の整備が必要である¹⁴。縫製工場の労働者（女性が多い）の多くは、地方からプノンペン等の都市に出稼ぎに来ており、毎日気温が高く、混雑した埃の多い道で工場に通っている¹⁵。また、全てのセクターにおいて最低賃金ルールが存在しないのが現状で、賃金自体も低い¹⁶。企業や労働者数が拡大している一方、労働者保護や社会保障制度等は未成熟であること、職業訓練や労働条件が十分に与えられていないことなど、軽工業における労働者の立場は非常に弱いことが問題となっている¹⁷。

¹¹ ILO International Programme on the Elimination of Child Labour [2013] “Cambodia Labour Force and Child Labour Survey 2012: Labour Force Report” National Institute of Statistic, Phnom Penh: ILO, p.1.

¹² カンボジアの投資・貿易を詳しく紹介している図書は、道法清隆=林憲忠『カンボジア経済の基礎知識』（日本貿易振興機構、2016年）33-60頁参照。

¹³ National Institute of Statistics, Ministry of Planning [2013], *Cambodia Inter-Censal Population Survey 2013*, (United Nation Population Fund, Japan International Cooperation Agency) p.61.

¹⁴ Madhur, S. [2014]. *Cambodia's Skill Gap: An Anatomy of Issues and Policy Options*. CDRI, p.51.

¹⁵ Anna Shea, Mariko Nakayama and Jody Heymann [2010] “Global Social Policy, Improving Labour Standards in Clothing Factories: Lessons from Stakeholder Views and Monitoring Results in Cambodia”, (SAGE), p.86.

¹⁶ カンボジアの労働条件の絶対水準が低く、事実上は強制的に残業させ、労働災害への対応も悪い。詳しくは、山形辰史「カンボジアの縫製業—輸出と女性雇用の原動力—」天川直子編『カンボジア新時代』（アジア経済研究所、2004年）60頁。また、佐藤安信「UNTACから15年のカンボジアにおける平和構築と人権」日本平和学会編『アジアにおける人権と平和』（早稲田大学出版部、2009年）52頁でも論じている。

¹⁷ Kolben, K. [2004] “Notes from the field: Trade, monitoring, and the ILO: Working to improve conditions in Cambodia’s garment factories”, in *Yale Human Rights & Development Law Journal*, Vol. 7, Issue 79, p.20-120.

カンボジアでは、日本と同様、企業別労働組合が中心である。組合の組織率としては縫製工場では、60%の労働者が組合に入っている¹⁸。また、データがないが、企業ごとに複数の労働組合が存在していることが多い。全体として労働組合は、労働者のため活発に活動しており、存在感が強いというイメージがある。ストライキが頻繁に行われていることから、そういえるだろう¹⁹。カンボジアにおいては、労働法が若く、ストライキの実施も正式な手続きによるものが少なく、労働組合員等の差別的取扱いおよび団体交渉拒否が後を絶たない²⁰。

3. 労働法の概略

最高法規であるカンボジア王国憲法第36条5項では、「クメール市民は、性別を問わず、労働組合を結成し、労働組合員となる権利を有する」と規定している。これは、団結権の保障に当たるといえる。

それを受けて、労働法には様々な規定が置かれている。カンボジアでは、労働法の対象は国籍を問わず、カンボジアにおけるすべての使用者と労働者との個別的な関係および集団的な関係を定めるための法分野と言われている²¹。同法は、1997年3月13日に制定された。19章396カ条あり、日本の労働組合法（以下は、労組法）、労働基準法（以下、労基法）、労働関係調整法（以下、労調法）等に相当する内容を規定している。以下は、労働法の概略のうち²²、本論に関連している章を紹介する。

第1章は、「総則」であり、その中には、適用範囲、不当労働行為禁止と差別の禁止、公共秩序、強制労働に関する規制がある²³。第11章は、「企業における労働組合の自由

¹⁸ Veasna・前掲（注2）64頁。

¹⁹ Veasna・前掲（注2）32頁。

²⁰ Daniel・前掲（注10）4頁。

²¹ Veasna・前掲（注2）27頁。

²² カンボジア労働法の日本語訳（仮訳）https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/asia/kh/law/pdf/labor-law201503.pdf（最終アクセス日:2017年5月16日）。

²³ 第2章は、企業の設立であり、その中には、企業の開設及び解散に関する報告、個人の移動（採用解雇）に関する宣言、企業の内部規則、雇用のカード、給与台帳、購買店、保証、労働請負業者の性質に関する規制がある。第3章は、見習いであり、その中には、見習い身分に関する契約の性質および形式、見習い身分契約の条件、指導者及び見習いの義務、見習い制度の監督、見習い契約の終了に関する規制がある。第4章は、労働契約であり、その中には、労働契約の署名および履行、労働契約の中断、労働契約の終了（期間のある労働契約、期間のない労働契約、退職金、損害賠償、集団的解雇）に関する規制がある。第5章は、労働協約である。第6章は、労働条件であり、その中には、賃金、労働時間、夜間労働、週休、有給休日、年次有給休暇、特別休暇、児童労働と女性労働、職場外で採用された労働者に関する規定がある。第7章は、農業従業者に対する特別労働条件であり、その中には、プランテーシ

および労働者代表」であり、その中には、労働組合の結成自由、労働組合の自由の保護、企業における労働者の代表に関する規制がある。第 12 章は、「労働紛争の処理」であり、その中には、個別労働紛争および個別労働紛争に関する事前調停、集団労働紛争、労働仲裁委員会に関する規制がある。第 13 章は、「ストライキ・ロックアウト」であり、その中には、総則、ストライキに関する事前手続き、ストライキの効力、違法ストライキに関する規制がある。第 14 章は、「労働行政」であり、その中には、総則、労働監査、労働医療監査に関する規制がある。第 15 章は、「労働諮問委員会」であり、労働、雇用、賃金、職業訓練、倫理的状況の改善、労働者の健康と安全に関する問題を研究する義務を負う。その他、最低保障賃金に関する提言、労働協約に関するアドバイス提供である。第 16 章は、「罰則規定」である。第 17 章は、「労働裁判所」である。

カンボジアの法制度の欠点として、施行細則の規定がないため、実務上の運用について不明な点が多い²⁴。

なお、カンボジアの労働法では、第 17 章に労働裁判所という章がある。しかし、2016 年に至っても、労働裁判所は依然として設置されていない。したがって、現在では労働に関する紛争が起きた場合、地方裁判所が取り扱う。

4. 労使紛争の形態

カンボジアにおける労働紛争は、日本をはじめ他国と同様に 2 つの形態に分別できる。一つは、集団労働紛争と個別労働紛争の形態である。もう一つは、権利紛争と利益紛争である。

4.1. 集団労働紛争と個別労働紛争

まず、集団労働紛争と個別労働紛争の形態について述べる。カンボジアの 1997 年労働法は、個別労働紛争および集団労働紛争の定義について次のように規定している。

オン、その他の農業業務に関する規定がある。第 8 章は、健康及び安全に関する労働者の適用範囲であり、その中には、総則、検査、労働健康所に関する規定がある。第 9 章は、労働災害である。第 10 章は、職幹旋及び労働者の募集であり、その中には、職幹旋、外国人労働者の雇用に関する規定がある。第 18 章は、経過規制である。第 19 章は、最終条項である。

²⁴ 岡山県カンボジアビジネスサポートデスク「カンボジア労働法の概要」
http://www.pref.okayama.jp/uploaded/life/330052_1523267_misc.pdf（最終アクセス日:2017 年 3 月 5 日）。

個別労働紛争とは、「使用者と一人または複数の労働者または研修生との間に個別的に生じる紛争」のことであり、「労働契約、研修契約および労働協約の解釈および適用に関すること」である（労働法第 300 条）。

集団労働紛争とは、「一人または複数の使用者と複数の労働者との間に生じる紛争」のことであり、「労働条件、職業団体²⁵（អង្គការវិជ្ជាជីវៈ, Professional Organization）の権利行使、企業内における職業団体の承認、使用者と労働者の関係に関すること」などであり、またこの紛争は企業や社会の安定に影響を与える可能性がある（同法第 302 条）。

そのうえで、それぞれの手続きが異なる。個別労働紛争を解決する手続きは以下の通りである。まず、紛争当事者の一方が労働監査官に申し立て、調停を実施する（「個別労働紛争の解決手続に関する労働担当省令」第 318 号の第 1 条）。労働監査官は申立を受けたら、双方を呼び、証拠および情報を聞き、調停を実施し、当事者の主張および理由の要旨を記録する（同省令第 2 条）。調停が成立する場合、紛争当事者の双方または一方がその合意を実施したい場合は、労働裁判所（労働裁判所が存在しない場合は通常裁判所）に行き、判決を出してもらうのに対し、調停が成立しない場合は、裁判所に提訴する（同省令第 8 条および第 9 条）。

それに対し、集団労働紛争の場合には、まず、労働協約に紛争解決の規定がなければ、紛争当事者の一方は集団労働紛争であることを労働監査官に報告する（「集団労働紛争の解決手続に関する労働担当省令」第 317 号の第 1 条）。その後、労働大臣は申立を受けてから 48 時間以内に調停人を推薦し（労働法第 304 条）、調停を実施する。成立した場合は、これを紛争当事者の双方の労働協約とみなす（同法第 307 条）。しかし、調停が成立しない場合は、調停人は調停が終わったら 48 時間以内に、調停が成立していない点について文書を作成し、労働大臣に提出する（同法第 308 条）。

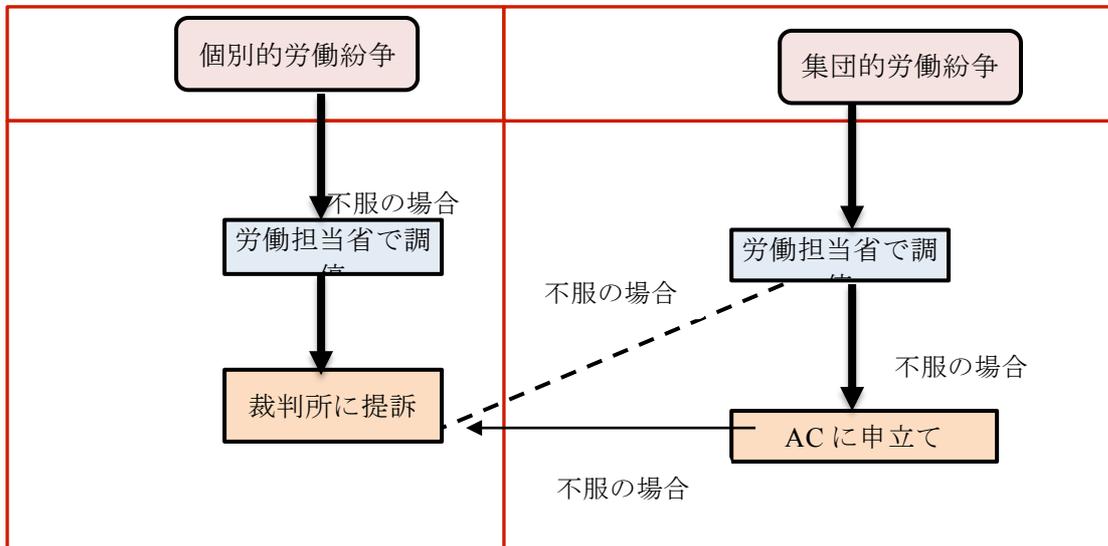
集団労働紛争の調停が成立しない場合には、紛争を解決するために、3 つの方法がある。1 つ目は、労働協約に規定された紛争を解決する手続き、2 つ目は、すべての当事者が合意した紛争を解決する手続き、3 つ目は、労働法に規定された AC の手続きである（同法第 309 条 1 項）。3 つ目を採用する場合、労働大臣は調停によって一致していないポイントを AC に付託する（同法第 309 条 2 項）。AC は付託を受けてから、3 日以内に会議を開かなければならず、仲裁を実施することとなる。仲裁実施中には、ストライキやロックアウトをしてはならない（「労働仲裁委員会に関する労働担当省令」第 99 号の第 20 条）。AC で仲裁が成立しない場合は、裁判所に訴える。実務では、裁判所があ

²⁵ 職業団体とは、企業ないし事業所において経営・労働関係上の労働者の利益代表団体や、企業における労使の共同の利益代表団体のことを指す。例として挙げると、労働組合、従業員代表、使用者団体等である。詳しくは、菅野和夫『労働法』（第 11 版、弘文堂、2016 年）767-779 頁参照。

まり利用されておらず、AC までの処理にとどまっている。AC は仲裁機関であるため、裁判所と同様の執行力は有さない。仲裁が成立しない場合、実務において労働者側はストライキを実施することができる。

図表 1-1 を見れば、現在のカンボジアにおける個別紛争および集団的紛争の裁判外紛争処理制度が依然として乏しいものであることが分かる。集団労働紛争には AC による処理が存在しているが、個別労働紛争には労働担当省での調停のほか処理のメカニズムが存在しない。将来、個別労働紛争の裁判外紛争処理制度を充実させることが課題の一つだと思われる。

【図表 1-1】 カンボジアにおける紛争処理手続の全体像



4.2. 権利紛争と利益紛争

次に、権利紛争と利益紛争の形態について述べる。労働法上明確に定義が定められていないが、解釈によれば次のように定義される。

権利紛争とは、法律上の規定や労働協約・労働契約上の取決めの違反に関する紛争である権利の有無に関する争いのことである²⁶。権利紛争の場合は、集団労働紛争であれ個別労働紛争であれ、当事者で自主的な解決が見つからない場合には、契約の履行や法のルール²⁷の適用または権利関係の判定と実現を求めて裁判所に出訴できる²⁷。

²⁶ Daniel・前掲（注10）7頁。

²⁷ Daniel・前掲（注10）7頁。

他方、利益紛争とは、賃上げ・一時金要求等における新たな合意の形成をめぐる紛争である²⁸。利益紛争は、集団労働紛争として発生するのが通例であるが、交渉によって決着をつけるべき争いであり、裁判所への出訴の対象とはならない²⁹。

第2節 団体権の保障システム

1. 制度上の労働組合の仕組み

カンボジアの国際的動向としては、1999年8月23日に次の二つの条約を批准した。それは、ILO第87号「結社の自由及び団結権保護に関する」条約（1948年）とILO第98号「団体交渉の促進に関する」条約（1949年）である。

これを受けて、カンボジアの労働者代表は、労働組合代表と従業員代表の2つを含むものとされる。つまり、労働組合（労働法266条）と並んで従業員代表（労働法283条）が、企業内の労働者代表とされるだけでなく、団体交渉の主体としても位置づけられている。従業員代表の法的権限は諮問・協議や苦情申立てに限定され、あくまでも労働協約の交渉・締結権限は代表的組合に対して独占的に付与されてきたから、その意味で組合に対して優位的地位が与えられてきたといつてよい。

このように、カンボジアの制度上、企業内において、従業員代表と組合代表が併存する形となっている。このような制度は、労働者代表の併存システムとも呼ばれている³⁰。労働組合は職業・産業別に組織され、地域・全国単位で締結される労働協約により労働条件の統一的規制が行われるとともに、企業・事業場レベルでは従業員代表が法制度化されている。

また、カンボジアの労働組合の構造は、2層からなっている³¹。一つは、地域的枠組みおよび職業的枠組みである。前者は、いわゆる企業・事業場単位レベル、州・市単位レベルと全国単位レベルがある。後者は、一定の職業レベル、複数の職業または類似の職

²⁸ Daniel・前掲（注10）7頁。

²⁹ 菅野・前掲（注25）1001頁。

³⁰ 浜村彰「従業員代表性をめぐる三つの論点」『労働法理論変革への模索』毛塚勝利先生古稀記念（信山社、2015年）699頁。

³¹ ប្រការ១នៃប្រកាសលេខ៣០៥ សកបយ ស្តីពី ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត នៅថ្នាក់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាននិងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ចុះថ្ងៃ ទី២២ វិច្ឆិកា ២០០១ (2001年11月22日「企業レベルにおける労働者の職業団体の代表及び労働協約を作成するための集団的な交渉権利に関する省令」第305号（以下、省令第305/01号という）第1条）。

業レベル、一定または一部の経済的活動レベル、複数あるいは数部の経済的活動レベルがある。

原則、労働組合を設立するのは労働者の自由である。正当な労働組合を設立するためには、法律に定められた一定の条件を満たす必要がある³²。それは、2000年10月11日第277号の省令に沿って、労働担当省で登録をしなければならない。登録するために必要となる資料は、創設者の名簿リスト、労働組合同規約（組合の名称、目的、場所、組合の加入および脱退、幹部の選挙、総会、組合同規約の改正手続、組合の解散等の規定を含むこと）、労働組合の幹部の名簿リストである。また、労働組合の解散や労働組合同規約が改正された場合、30日以内に労働担当省、州の労働局、内閣と司法省に報告しなければならない。

労働組合同規約において、自らの労働組合が企業の全体の労働者の代表になるのか、もしくは一種または複数の職業の代表になるのかという枠組みの趣旨を定めておく必要がある。かかる場合、定められた枠組みの労働者のみが労働組合員になれる。使用者の利益代表者も加入できる労働組合の結成は禁止される（省令第305号第3条）。

労働組合同規約は、幹部の秘密選挙に関する規定を置かなければならない。幹部の任期は、2年を超えてはいけないとする。再選をすることができる。労働組合の幹部選挙の全ての候補者は、従業員代表と同様に解雇に対して保護される。その保護は、選出されなかった候補者の場合、選挙前の45日間と選挙後の45日間に及ぶ。労働組合は使用者に対して候補者について知らせなければならない（省令第305号第3条）。

現行労働法制は、次の労働組合に関わる労働者を保護する。省令第305号第4条により、労働組合同規約の登録を申請してから審査中の場合において、労働組合の創立者および労働組合員の全ては、従業員代表と同様に保護される。この保護は労働組合同規約が登録されてから、30日間である。この期間が経過すると、労働組合幹部の3名は労働法第293条の条件（従業員代表者を解雇する際に労働監査官の了解を得なければならない）に従い、保護される。保護を受けるためには、何らかの有効な手段で使用者に報告しなければならない。当該報告は、労働担当省にも送付しなければならない。

労働組合員の異議申立があるときは、労働担当省は調査を行う。その場合、関係当事者、特に調査の対象となる当事者は、労働担当省に証拠を出さなければならない。

上記の規定により保護される労働者に対して労働監査官の許可を受けずに解雇または雇止めをした使用者は、労働法第373条に定める罰則を適用される。上記の全ての規定に違反した使用者の行為は無効となる。労働担当省は、解雇された労働者の職場復帰の

³² ប្រការ១នៃប្រកាសលេខ២៧៧ សកបយ ស្តីពី ការចុះបញ្ជីការងារអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១១ តុលា ២០០០។ (2000年10月11日「職業団体の登録に関する省令」第277号（以下、省令第277/00号という）第1条）。

措置を厳格に取らなければならない（裁判所での審理中の場合でも）。同省令の全ての規定には、2000年7月22日省令第2588号により他の省も協力することが要請される。

2. 「最も代表的地位」の制度

カンボジアでは、集団的交渉制度として「最も代表的地位」制が採用されている（2016年労組法第54条）。「最も代表的地位」制というのは、一つの企業の中で複数の労働組合が存在しており、一つの労働組合が「最も代表的地位」の権限を有している状態である。同条により、「最も代表的地位」を獲得するためには、幾つかの要件を満たす必要がある。

第一に、法律に定めている手続きにより登録されていることである。

第二に、労働組合員のため専門的・教育的な活動内容を示すことである。

第三に、ある程度の組合員数を擁していることである。①企業・事業場に一つの組合しか存在しない場合、当該企業の全労働者の30%の組合員を擁している労働組合は、企業・事業場の全体の労働者の「最も代表的地位」権限を取得できる。②企業・事業場に二つ以上の組合が存在する場合、当該企業の全労働者の30%以上の組合員を擁している労働組合は、企業・事業場の全体の労働者の「最も代表的地位」権限を取得できる。③企業・事業場に全労働者の30%以上の組合員を擁している労働組合が存在しなければ、全体の労働者の選挙を実施し、「最も代表的地位」の組合を決める。

2.1. 選挙

「最も代表的地位」を取得するためには、2016年労組法第57条による地位の認証請求を労働担当省に求めなければならない。労働担当省は必要に応じて、調査を実施し、30日以内に正式な決定を与える。この申請は直接渡すかあるいは書面送付（受取済みの確認署名）によって受け取る。関係している個人または法人でも、同期限において調査・異議申立を行うことができる。同期限の経過後、異議申立がなければ、労働担当省は、「最も代表的地位組合」に関する認証を発することができる。

また、選挙日と場所は最低でも7日前に企業と労働者に知らせなければならない。使用者は労働担当省の行政官に対して、労働者への選挙の情報を提供しなければならない。労働担当省の行政官は、省令第305号第7条第2項に従い、全ての労働者に選挙について知らせる。同行政官は、労働担当省から任命され、使用者と調整して、選挙が行われるための相談・仲介を行う（同省令第7条）。

労働組合は労働組合選挙に関する必要な情報を提供しなければならない。例えば、選挙日、選挙用紙の形式、選挙手続等である。労働組合は、就業時間内または外に組合作戦行動を行う場合につき、使用者の許可を得て、行われなければならない（同省令第 7 条）。

使用者の許可があれば、就業時間内に選挙を実施しても良い。使用者の許可がなければ、就業時間の前または後に実施する。選挙は、労働担当省の行政官の出席の下に行われる。一名又は複数の行政官は、選挙が適正であるかどうかを確認する。国際または国内の関係している NGO もこれを監視するために、参加することができる。選挙に投票できるのは、試用期間を含めて 3 ヶ月以上定期的に勤務した労働者である（同省令第 7 条）。

投票用紙は選挙人の誤解を招かない形式にしなければならない。投票用紙には一つの質問のみを記述するのが望ましい（例えば、問：労働組合「A」に代表してもらいたいのですか?、答：「はい」か「いいえ」のチェックという形式）。複数の労働組合がある場合、組合名ボックスにチェックを入れるという方法もある。また、組合のマークを入れて、文字が読めない労働者も選択できるように用意しなければならない（同省令第 7 条）。

2.2. 権限

「最も代表的地位」組合は、二つの権限を有する。

第一の権限としては、使用者に対して全体の労働者に適用される労働協約締結の交渉を要請できることである（2016 年労組法第 55 条）。使用者はそれに誠実に応じる義務を負う（同法第 51 条）。一方で「最も代表的地位」組合を持っていない企業・事業場の場合は、交渉の流れが二つに分かれる。一つは、当該企業の労働組合が組合員を集めて、企業内の労働者全体の過半数を代表できる場合、当該組合が使用者側と交渉し、労働協約を締結することができる。この場合も、使用者は組合の求めに応じなければならない。代表性の異議申立が発生する場合、同省令第 6 条に従う。もう一つは、少数組合であり、企業内の労働者の全体の過半数を代表できない場合は、使用者側は当該労働組合の組合員のみに対して交渉に応じる義務を負う。

第二の権限としては、協約の作成案等に参加させるため、少数組合を招くことができることである（省令第 305 号第 8 条）。「最も代表的地位」組合とその他の少数組合との関係については、2016 年労働組合法第 50 条で規定されている。「最も代表的地位」組合によって締結された労働協約の規定は、少数組合員にも及ぶ。

第3節 労働仲裁委員会 (AC)

1. 司法制度と AC の現実

1.1. 司法制度の腐敗

カンボジアは、1993 年の新憲法によって、新しい時代である民主主義制度に移行した。そして、その平和維持活動を行うのは、国連カンボジア暫定統治機構 (United Nations Transitional Authority in Cambodia: UNTAC) である³³。裁判所制度は、国民の紛争に関する権利と利益を保護する役割を果たすのが本来の姿である。ところが、カンボジアの裁判所ではこの点について未整備であり、約 20 年間経ったにもかかわらず、カンボジアの司法制度は依然として国民からの信頼が低い³⁴。

また、裁判所の機能において、カンボジアの最高裁判所における判例法理の蓄積が非常に少ない。その原因は、最高裁判所が出来たばかりであるからかもしれないが、そもそも裁判所が機能していないからではないかとも考えられる。2009 年度と 2010 年度のカンボジア民事事件の報告書には、事件の種類と数に関する報告がある。同報告書によれば、様々な事件の種類があるが、労働紛争に関する事例がない³⁵。このことから労働紛争は民事事件として裁判所への訴えが乏しいことが分かる。

S.P.Subedi³⁶はカンボジアの司法制度における問題の原因が 9 点あると指摘している。1 つ目は、司法の独立のための裁判官の身分保護規定が欠けていることである³⁷。2 つ目

³³ 今川幸雄「カンボジア平和の実現と文化の復興」(名古屋大学構成国際教育協力研究センター、CALE BOOKLET No.4, 2013 年 3 月) 29 頁。

³⁴ 佐藤・前掲(注 16) 53-55 頁。

³⁵ នាយកដ្ឋានកិច្ចការរដ្ឋប្បវេណី«របាយការណ៍អំពីស្ថិតិរឿងក្តីរដ្ឋប្បវេណីទូទាំងប្រទេសស្ថិតិប្រភេទវិវាទនិងស្ថិតិប្រាក់ប្រដាប់ក្តីប្រចាំមួយឆ្នាំ២០០៩»(ខែមករា ឆ្នាំ២០១០), នាយកដ្ឋានកិច្ចការរដ្ឋប្បវេណី«របាយការណ៍អំពីស្ថិតិរឿងក្តីរដ្ឋប្បវេណីទូទាំងប្រទេសស្ថិតិប្រភេទវិវាទនិងស្ថិតិប្រាក់ប្រដាប់ក្តីប្រចាំមួយឆ្នាំ២០១០»(ខែមករា ឆ្នាំ២០១១), របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០១៤ក្រសួងយុត្តិធម៌ (民事事件部「2009 年度の民事事件の種類・統計に関する報告書」(2010 年 1 月)、民事事件部「2010 年度の民事事件の種類・統計に関する報告書」(2011 年 1 月)、司法省の 2014 年度報告書)。

³⁶ Surya P. Subedi [2011] “The UN human rights mandate in Cambodia: the challenge of a country in transition and the experience of the special rapporteur for the country” *The International Journal of Human Rights* Vol. 15, No. 2, February, p. 252-255.

³⁷ 1993 年のカンボジア王国憲法第 128 条には「司法権は独立である。司法は、不偏不党であって、市民の権利及び自由を保障する」と、第 132 条には「王様は司法の独立を確保する。そして、司法高等

は、司法の運営および管理に関する法律が欠けていることである。3 つ目は、裁判官と弁護士の法知識（法の支配の原則、国際的標準の審理等）が欠けていることである。4 つ目は、汚職が裁判の一つのマナーとなっており、多くの国民が裁判に悪印象を持っていることである。5 つ目は、裁判官の給料が低いため、裁判では汚職が広がっていることである³⁸。6 つ目は、司法の手続は経済的に余裕のある人が使うものとして定着していることである。7 つ目は、知識人の人材が不足していることである。8 つ目は、弁護士と裁判官の数が不足していることである。9 つ目は、三権分立を採っているが、実際に三つの機関の機能が相互に不透明であり、裁判所が行政機関である司法省からの影響（裁判の人事等）を受けていることである³⁹。裁判官と検察官の任命・異動・懲戒・免職権を管轄する司法官職高等評議会には行政機関が介入し、影響を受けている。司法官職高等評議会委員は 9 名で、その中で国王が会長に、司法省の大臣が副会長に当たることが決まっており、裁判官と検察官の任命・異動・戒告・免職権に関する決定は明確な基準や法律がない⁴⁰。

評議会が王様を援助する」と規定されている。しかし、行政等の介入を予防するための規定がないため、行政と立法はこの関係を利用し、司法に介入した。具体的な例を出すと、2010 年に反汚職法が制定され、反汚職機関も設立された。同機関の機能は、裁判官と検察官を含め、国家公務員が起こした汚職について取り調べ、逮捕、訴訟を起こすことができる。この点では、(Nget Sovannith, “Building Public Confidence in Cambodian Justice System: Strengthening, Independence, Empowering in Judiciary” Master thesis, Nagoya University, 2012)でも論じている。

³⁸ 裁判官に関する法律が存在していない。行政は状況を考慮して、裁判官と検察官の給料を決定した。カンボジアの与党が国会の 3 分の 2 を占めているので、大抵の予算に関する提案が通る。要するに、他の部門と比較しても、裁判官・検察官と裁判所のスタッフの月給が非常に低いことが明確であり、それが一部の原因となり、裁判官と検察官が汚職を行う動機となり得る。実際の月給は、裁判官と検察官が職位によって、1.300.000 リエルから 2.500.000 リエルまで（13000 円から 25000 円まで）、裁判所のスタッフが約 80.000 リエル（2.000 円）であるのに対して、国会議員が約 4.000.000 リエル（10 万円）と行政機関の公務員が約 2.240.000 リエルから 6.000.000 リエルまで（56000 円から 150000 円まで）にも上っている。Kathryn E. Neilson and University of Victoria (B.C.). Center for Asia-Pacific [2006], *They Killed All the Lawyers: Rebuilding the Judicial System in Cambodia*, University of Victoria for Asia-Pacific Initiatives, University of Victoria, p.12.

³⁹ カンボジアの歴史からみると、共産主義時代（1979 年-1991 年）には司法省が全ての裁判所を管理しており、この慣習の影響が現在の司法システムにも影響を与えている。それは、全ての裁判所の行政過程（裁判官と検察官の数）のモニタリングや編成、裁判所の建物・修復等に関する提案を出すこと、司法の予算を提案することに表われている。Dolores A. Donovan and Frederick Z. Brown [1993]“The Cambodia Legal System: An Overview in *Rebuilding Cambodia: Human Resources, Human Rights, and Law: Three Essay*”, (Johns Hopkins University: Foreign Policy Institute, Paul H. Nitze School of Advance International Studies), p.84.

⁴⁰ 司法官職高等評議会法は、構成員および予算に関して司法大臣及び司法省の関与が規定されているこ

以上のような理由で、現在のカンボジアの司法による救済は、労働者を含めた一般市民にとってはかなり遠い存在にあることが分かる。本来ならば、最高裁判所の判決を取り上げ、カンボジアの差別的取扱の在り方を分析すべきであろうが、本稿では AC の裁定例の分析を対象とする。なぜなら、現在のカンボジアの裁判所は十分に機能しておらず、労働紛争とりわけ差別的取扱に関する事例は非常に稀であるのに対し、裁判所とは別の準司法機関である AC は年々処理する事例が増える傾向にあるからである。

これまでの内容をふまえ、AC と裁判所の機能は以下のように比較できる。

労働裁判所が未だ存在せず、かつ、裁判制度の活用がなされていないカンボジアでは、AC は労働者と使用者にとって、裁判所よりも身近であり、利用しやすい制度となっている。それには、いくつかの理由がある。

まず、AC は簡単な申立手続で行われるのに対し、裁判所は民事訴訟法により複雑な手続きが必要とされる。AC では、簡単な申込書に記入したり、電話等で AC との連絡も取れ、弁護士等の代理人を立てる必要がなく、本人でも十分に対応できる。また、2 週間で結論を出すので、迅速な解決を期待することができる。

次に、AC では紛争について専門的な知識を持った中立な立場にある労働仲裁委員の参加により、解決の方向性を見出すことができる。

その他、AC は現行法と国際規準に基づき、労働紛争を無料で処理する（同法第 316 条）ので、使用者と労働者にとって紛争を解決するのに適した制度だと思われる。

AC による労働紛争の解決が使用者と労働者の双方にとって和解に向けて協力する気運につながり、そうした新しい文化が構築されつつあると指摘されている⁴¹。今後、裁判外紛争処理を是正する司法府である裁判所の信頼性が高まることを期待したい。

1.2. AC の将来的な形における課題

カンボジア政府は、2003 年「法律および司法制度改革政策」の中で、次のように述べている。「現在のカンボジアの司法制度は未だ国民から全幅の信頼を受けていないため、政府は 4 つの項目を中心として、司法改革を実施する。第 1 に、高度専門的な研修をすることにより、裁判官と検察官の適格性を改良する。第 2 に、司法書士等専門的な法曹

とから行政による司法への介入の余地を残している。四本・前掲（注 5）199 頁。

⁴¹ その他、AC がカンボジアの人権の保護・促進に与えてきた影響として、①当事者間の対話と問題の関心共有の連帯を通じた社会運動により、紛争が解決し権利が保障される可能性が高いこと、②暴力の文化を平和の文化へと転換、当事者の間に権利意識を向上させる契機となっていること、③裁定の公開により判断の根拠に対する説明責任を果たしている点と裁定が先例として法的判断の基準を確立している点等が挙げられている。木村光豪「カンボジアにおける代替的紛争解決—仲裁評議会による労働紛争の解決—」関西大学法学論集第 63 巻第 5 号（平成 26 年 1 月）221 頁-224 頁。

の制度を紹介することにより、司法制度のサービス改善を実施する。第 3 に、経済的に余裕のない人々の権利や利益を保護するために弁護士サービスの法支援を提供する。第 4 に、裁判外紛争処理を促進することにより、国民の平和的な紛争解決方法という文化を強化する。」。政府としても、司法制度への信頼性が低いことを認めているのである。

上記の第 4 の項目を受け、裁判外紛争処理機関および準司法機関として、AC が 2003 年 5 月に設立された。2010 年のカンボジア経済機関によれば、労働紛争の増加が要因で、AC が重要な存在となり⁴²、AC の処理態度についても高く評価され⁴³、注目されている。

また、2008 年の首相の講演⁴⁴では、「経済の支柱は、農業、観光業、縫製業、建設業の 4 つである。縫製分野の強化は、政府の四辺形戦略の中の一つであり、その理由は縫製分野には多くの人々に就労を与える必要があることにある」と述べた。今後も縫製分野は注目され、そこにおける労使間の紛争もさらに増加する懸念があり、紛争処理システムの整備が求められている。

そこで、カンボジアの縫製分野の労使関係を改善する目的で、労働組合の代表と使用者の代表の間で、2012 年 10 月 3 日に「労使関係改善に関する覚書き」が締結された。同覚書きは現在の輸出向け衣類生産者の業界団体であるカンボジア衣類製造業者組合 (Garment Manufacturers Association in Cambodia: GMAC)⁴⁵に加盟したメンバーに効力が及ぶ。メンバーの縫製企業に対して商品の市場を拡大するとともに、紛争が起きた場合は、AC の拘束力がある裁定を選択しなければならないことになっている。

このように、現在の傾向において ADR の向上と縫製工場分野の拡大からは、将来的には AC の裁定の価値や機能が高まることが予測される。裁判所が適正に機能し司法救済制度として利用されることが期待されるが、近い将来において改善は困難であり、労働裁判所の創設も 2004 年に指摘されたものの⁴⁶議論が全く進行していない。他方、AC

⁴² Economic Institution of Cambodia [2010] “Study on the Demand for Arbitration Council Services” *Economic Institution of Cambodia, Phnom Penh, Cambodia* (August 2010), p.34.

⁴³ Economic Institution of Cambodia [2010] “Final Report: Baseline Study for the Arbitration Council Foundation (ACF)” *Economic Institution of Cambodia, Phnom Penh, Cambodia* (August). CDRI-Cambodia’s leading independent development policy research institute [2012], “CDRI Report of Midline Follow-Up Study” *CDRI, Phnom Penh, Cambodia* (October), pp.44-45. Hugo van Noord, Hans S. Hwang and Kate Bugeja [2011], “Working Paper No.24, Cambodia’s Arbitration Council: Institution-building in a developing country”, International Labour Office.

⁴⁴ The Council of Ministers, “Address by Prime Minister of the Kingdom of Cambodia Hun Sen on Rectangular Strategy for growth, Employment, Equity and Efficiency_Phase 2”, (At the first Cabinet Meeting of the Fourth Legislature of the National Assembly, at the office of the Council of Ministeres, Phnom Penh, 26 September 2008), p.3-4.

⁴⁵ Garment Manufacturers Association in Cambodia (<http://www.gmac-cambodia.org>)参照.

⁴⁶ ‘More importantly, the Royal Government will establish special courts as needed, such as the Commercial

に対し適切な方法で執行力を加えるのが、カンボジアにとってもっとも現実的なものだと思います。

2. AC の概要

2.1. 権限

AC は労働法の第 12 章に従い、2002 年 12 月に労働担当省の省令により設立されており、これがカンボジアの集団労働紛争解決の大切な一歩を示している。とりわけ、迅速・効果的・的確な解決を行うことが重視されてきた。また、2004 年 4 月 21 日に第 099/04 号「労働仲裁委員会に関する労働担当省令」が制定された。AC は、労働紛争の申立てを労働者と使用者の直接参加により処理するカンボジアの唯一の裁判外紛争処理機関である。

現行の労働法は AC に大きな権限を与えている。まず、AC は労働法第 309 条により、集団的労働紛争の権利紛争の解決権限が付与されている。また、利益紛争に関して、AC は衡平の原則に従い、判断する権限がある。

次に、AC の具体的な救済権限は、労働法第 312 条に定められている。労働担当省の調停の段階で成立しない争点とその後を生ずる争点の他に、救済を処理する権限を有さないとする。同条によれば、AC は権利紛争と利益紛争を取り扱う。権利紛争の場合において、法律に基づいて判断を行う。他方、その他の紛争（利益紛争）の場合において、衡平の原則に基づいて判断を行う。

また、AC は証拠物件提出を命じる権限がある。労働法 312 条では、「AC は法律や労働協約の適用と解釈に関する紛争を法的に解決する。当該紛争のために企業の経済や社会状況の全てを調査する権限も付与される。必要な場合に、専門家による処理を申請し、かつ、企業や労働組合に対して会計、統計、財務、行政等に関する書類を提出するよう命じることができる。AC は、提出された紛争に関する情報や書類について守秘義務を負うようにしておかなければならない。また、AC の審理会議は非公開である」と規定している。

2.2. 委員の構成

Tribunal, the Juvenile Tribunal, the Labor Tribunal, and the Administrative Tribunal.’ The Council of Ministers, “Address by Prime Minister of the Kingdom of Cambodia Hun Sen on Rectangular Strategy for Growth, Employment, Equity and Efficiency”, (At the First Cabinet Meeting of the Third Legislature of the National Assembly, at the Office of the Council of Ministers, Phnom Penh, 16 July 2004), p.10.

AC は、「三者構成」であり、各同数の使用者委員、労働者委員、および公益委員により組織される。労働仲裁委員は、法曹者である弁護士が最も多く、その他法律の専門家である⁴⁷。三者構成については、使用者委員は使用者側の推薦に、労働者委員は労働者側の推薦に基づいて指名が行われ、公益委員については使用者委員および労働者委員の同意を得て指名が行われる。

2.3. 審理

(1) 当事者

当事者は、使用者と労働者である。使用者は、企業・事業場のことを指すのが一般である。しかし、労働仲裁委員会の審理に参加しない使用者もしばしば見られる⁴⁸。

労働者側は、労働組合が存在する企業の場合、労働組合又は連合団体⁴⁹も協力し、AC に仲裁を申立てる。しかし、労働組合が存在しない企業の場合、従業員代表が代表をし、AC に仲裁を申立てるケースもある（LLS Printing 事件 2015 年第 250/15 号）。しかし、仲裁の審理に、当事者の一方が欠席しても、制度上 AC は仲裁の審理を行う権限がある（「労働仲裁委員会」に関する省令第 31 号第 4 条の 4.7）。

(2) 手続の流れ—調停と仲裁

カンボジアの場合、集団労働紛争が発生したあと、調停と仲裁による処理手続きがある。

調停は労働担当省が担当する（労働法第 304 条から第 309 条まで）。労働担当省は申立てを受理してから、48 時間以内に一名の調停人を指名し、使用者と労働者が紛争の解決に向けて話合う。調停の期間は、10 日間以内である。解決できない場合は、仲裁の手続きに移す。

⁴⁷ វិទ្យាស្ថាន ភាសាខ្មែរ និង អ៊ី ស៊ី ស៊ី «ប្រវត្តិរូបសង្ខេបសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល» (មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឆ្នាំ២០១០) (ヴァンデエッ・ダラロツ=イー・ソッピー「労働仲裁委員会の委員の経歴」労働仲裁委員会基金、2010 年)。

⁴⁸ Shine Well Industry 事件 2004 年 63/04 号、Kingsland Garment 事件 2009 年第 99/09 号、Zhen Yun 事件 2011 年第 173/11 号、ASPARA Garment 事件第 142/12 号、Bunna Cambodia Institute 事件第 109/13 号、Xin Chang Xin Garment(Cambodia)事件第 163/14 号。

⁴⁹ 連合団体とは、複数の労働組合の結合したものを指す。西谷敏『労働組合法』（第 3 版、有斐閣）86 頁参照。

仲裁は AC が担当する（労働法第 310 条）。AC の事務局は、労働担当省から事件を受理してから 3 日以内に両当事者の間を仲介して、労働仲裁委員のパネリストを選定する。その後、仲裁のパネリストは 3 日間以内に事件に関する会議を開催した後、両当事者を呼び出し、仲裁の審理を行う。AC は当事者に対し口頭による審理を実施する他、書類提出および証拠提出も命じる。AC の審理手続は、裁判手続と同じく主張する側は証拠を提出するという原則を採っている（AC の裁定例の詳細は、本稿の 36 頁参照）。

(3) 裁定

裁定には、三名の労働仲裁委員の氏名、当事者の氏名・職場・職場の住所または当事者の現住所、手続の要約、不服および訴訟等についての細部（あれば）、裁定の事由（労働法の規定、協約、契約等に基づく）、裁定の主文、裁定の日付が記載される⁵⁰。仲裁を行う際には、当事者自身と弁護士あるいは委任状による代理人が AC の仲裁に参加することが必要である⁵¹。

AC の裁定は 2 つのタイプに分かれており、拘束力のある裁定と拘束力のない裁定がある。仲裁の前に、当事者の合意でどちらのタイプの裁定とするかを選択できる。裁定は、原則として全員一致の判断が求められ、最後に 3 名の労働仲裁委員の署名が記載される。しかし、全員一致の判断ができない場合、過半数の意見に従う。そして、反対意見を持っている労働仲裁委員の意見も裁定の中に付記される⁵²。

(4) 執行力

両裁定に関する性質は、以下のとおりである。

拘束力のある裁定は、直ちに執行される。利益紛争の場合であれば、裁定の主文は当事者の双方の協約になる⁵³。しかし、当事者の一方は、裁判所に当該拘束力のある裁定を判決の効力にするように求めることが可能である。その場合、裁判所は、再び事実認定や法的判断をする必要がなく、ただ形式や手続に従っているのかを中心に判断するものであり、当該裁定の拘束力を付与する。ただし、この場合において、その裁定の拘束力を拒否することができるのは、AC の裁定が不適切である場合であり、このことにつ

⁵⁰ 省令第 99/04 号 第 38 条。

⁵¹ 省令第 99/04 号 第 19 条。

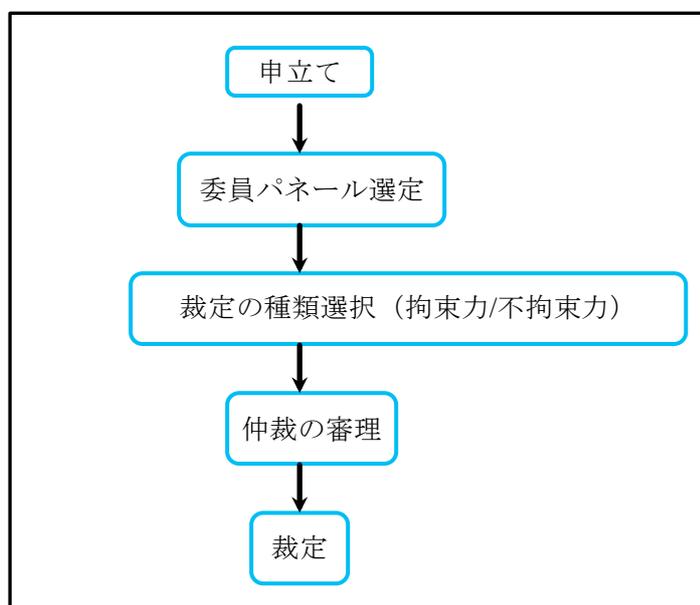
⁵² 省令第 99/04 号 第 36 条。

⁵³ 1997 年労働法第 314 条第 2 項。

いて、裁判所に証拠を提出しなければならない⁵⁴。それは、第 1 に、当事者が出席しなかったこと、第 2 に、労働法上の手続を順守しなかったこと、第 3 に、AC が労働法の与えた権限を超えて裁定を発したことである。

これに対し、拘束力のない裁定は直ちには執行されない。裁定が出た後、不服のある当事者の一方は、8 日以内に労働大臣に裁定にかかる異議申立てを行う⁵⁵。これにより、裁定の効力が当然なくなる。当事者の双方は法律の手続に則ったストライキ、ロックアウト等といった別段の方法か裁判所に訴えるかを選択し、解決を要求する。しかし、8 日間以内の異議申立てにもかかわらず、当事者の一方が執行しない場合には、他方当事者は当該裁定について裁判所に確定判決と同一の効力付与を要求することができる⁵⁶。

【図表 1-2】 労働仲裁委員会の全体手続



3. 労働仲裁委員会組織に関する課題

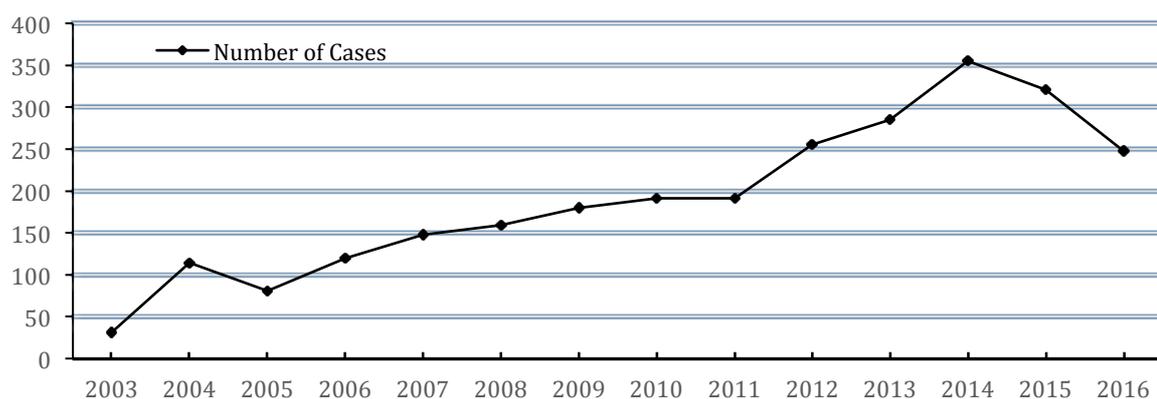
3.1. AC の実態

【図表 1-3】 AC の処理事件数 (2016 年まで)

⁵⁴ 省令第 99/04 号第 47 条。

⁵⁵ 1997 年労働法第 313 条。

⁵⁶ 省令第 99/04 号第 46 条。



(資料出所 : www.arbitrationcouncil.org に基づき筆者作成)

図表 1-3 は 2003 年から 2016 年までに AC が処理した事件数の推移を示している。AC は 2003 年 5 月の「労働仲裁委員会の設立に関する労働担当省令」によって設立されたため、2003 年の事件数は他の年に比べて少ない。労働紛争の件数は、2005 年はやや低下したものの、2006 年以降、増加傾向にある。このように、AC の活発さが分かる。ILO のレポート[2011]によれば、2010 年まで AC の処理した事件については、約 1000 事件のうち約 7 割が成功のうちに解決したことが分かる⁵⁷。

【図表 1-4】 紛争の争点の状況（2014 年まで）

労働担当省で解決申請登録争点	3396 争点
労働担当省から AC に送付した争点	2874 争点
調停によって解決した争点	1380 争点
AC の裁定によって解決した争点	696 争点
AC で解決不可な争点	298 争点

(資料出所 : AC Annual Report in 2014 www.arbitrationcouncil.org)

図表 1-4 で示されたように、労働担当省から AC に送付した争点(2874 争点)から AC で解決不可能な争点 (298 争点) まで、AC が大きく役割を果たした。労働紛争の解決を求める当事者は次第に増加していき、AC の役割はさらに重要なものとなっていくと予想される。

⁵⁷ Daniel・前掲 (注 10) 1 頁。

【図表 1-5】 拘束力のある裁定と拘束力のない裁定の数（2013 年度）

2013 年度の事件数（合計）	285 事件
拘束力のある裁定	97 事件
拘束力のない裁定	71 事件
判断棄却	36 事件
当事者の合意により取下げた事件	81 事件

（資料出所：AC Annual Report in 2013 www.arbitrationcouncil.org）

図表 1-5 で示されているように、2013 年度において拘束力のある裁定が 97 事件、拘束力のない裁定が 71 事件である。拘束力のない裁定は、拘束力のある裁定の数に比して 25% 余り少ないだけである。

以上をまとめると、AC は現在のカンボジアにとって不当労働行為に関わる事件をはじめ集団的な労働紛争を救済する機関である。今後においても労使紛争の処理機能に大いに期待される。しかしながら、実態ではせっかく仲裁が行われるのに、最初から拘束力のない裁定を選択すれば、仲裁の機能自体が弱くなってしまわないかと思われる。また、拘束力のある裁定の場合においても裁定の履行をチェックできるシステムが存在しない。

3.2. 労働仲裁委員会に関する問題意識

上記の司法制度と AC の実態を踏まえて、差別的取扱い救済制度に関する問題意識について、以下のことを指摘したい。

(1) 労働仲裁委員と司法救済判断の役割と裁量

一つ目は労働仲裁委員と司法救済判断の役割と裁量に関する問題である。現在のカンボジアでは、労働紛争を解決するための機関は、AC が唯一のものである。2016 年労組法の制度により、不当労働行為救済制度の整理を行う必要がある。不当労働行為救済制度の形成につき、具体的な問題点は労働仲裁委員会と司法救済の間で如何なる役割および裁量を目指すのが適切なのかである。この課題について、不当労働行為救済制度を持っている国であるアメリカと日本と比較し、相応わしい制度を探る。

(2) 裁定の執行力

二つ目は労働仲裁委員会が行った裁定の執行力が強固なものになっていないことである。制度上、当事者は拘束力のある裁定と拘束力のない裁定のいずれかを選択することができる。また、一方の当事者が拘束力のある裁定を選択しても、もう一方の当事者が拘束力のない裁定を選択すると、結局拘束力のない裁定になる。拘束力のない裁定は拘束力のある裁定の数とそれほど変わらない。

拘束力のない裁定と拘束力のある裁定のいずれでも問題がある。まず、拘束力のない裁定の場合、両当事者の慎重に仲裁に努める意思が弱まる。そうすると、結局 AC の裁定を厳格に守らなくても良く、AC が弱いシステムになるため、拘束力のない裁定を廃止すべきではないかという課題が生じる。次に、拘束力のある裁定の場合においても、これまで確定した裁定がどれくらい不履行となったのか、明確なデータは存在しないが、次のことにより不履行となった裁定が存することが推測できる。すなわち、過去 AC の下した裁定を履行するように再び AC に申立をしたケースがあった⁵⁸。

上記の通り、裁定の実効性は現制度の問題となっている。しかし、制度が整っていないため、以下の三つの手段がとられている。

一つ目は、裁判所に訴えることである。しかし、労働組合側にとって、時間と金銭がかかるため、裁判所に訴えるという道があまりとられていない。仮に、裁判所に訴えがあったとしても、使用者側による訴えが多く存在していると推測される⁵⁹。

二つ目は、ストライキを起こすことである。この手段が現在のカンボジアの経済に支障を与えることは言うまでもなく、使用者側と労働組合側の双方が損をする⁶⁰。

⁵⁸ Cambodia Sportswear Mfg co., LTD 事件第 54/04 号 2004 年 8 月 12 日争点一、Cambodia Sportswear Mfg& Supertex 事件第 49/06 号 2006 年 7 月 12 日争点二、Focus Footwear (Cambodia) 事件第 124/09 号 2009 年 10 月 2 日争点三において、過去に出た裁定を履行するように争点の一つとして AC に申立てた。

⁵⁹ 明確なデータが収録されていないのであるが、検討された判決の中には使用者側による保全提訴等が典型的ではないかと思われる。例えば、Meroson (Cambodia) Co., Ltd. 事件プノンペン市裁判所第 124 号 2015 年 3 月 18 日は、使用者側が工場の前でストライキを実施している労働者らに職場に復帰するよう、プノンペン市裁判所に仮処分訴訟を提起した事案である。

⁶⁰ カンボジア縫製製造業協会(GMAC)が縫製製造業の分野のみ集計したストライキ件と労働損失日数の推移によれば、2006 年に 86 ストライキ件だったのに対し、2015 年に 118 ストライキ件に上がっていることが分かる。GMAC のホームページ: <http://www.gmac-cambodia.org/>。また、カンボジアにおける労使関係と労働法の諸課題について紹介した最新の論文は、熊谷謙一「カンボジアの労使関係と労働法の動向」季刊労働法 253 号 (2016 年) 128-138 頁。同稿において、「裁定については、労使の双方が法

三つ目は、大手のバイヤー(Buyers)に圧力をかけることである。これまで様々な人権問題について、労働組合側が人権団体と協力し意見討論を行い、ブランドバイヤーである Adidas、Gap、H&M、Nike 等に対して、使用者との交渉の検討等を要求する例が見られる⁶¹。

要するに、せっかく AC という集団的な労働紛争処理機関があっても、裁定の実効性がなければ、機関の存在の意義が低下してしまう可能性が高い。また、今後の経済発展に伴い労働紛争が増加する際に、集団的な労働紛争処理システムがうまく対応できるのか、ということも考えなければならない。そのため、裁定の実効性を本論の検討課題としてピックアップする。

第 4 節 差別的取扱い

1. 保護条文の概要と将来の問題

本節では、カンボジアの 1997 年労働法における不当労働行為の規定および 2016 年労働組法における不当労働行為の規定について言及する。

1.1. 1997 年労働法における不当労働行為の規定

カンボジア労働法における不当労働行為の規定は第 12 条と第 279 条がある。

前者の労働法第 12 条は、不当労働行為や様々な差別に関する基本規定である。同条によれば、「女性および子供を保護するため同法または別法に規定がある場合を除き、使用者は、人種・性別・信条・宗教・政治観念・出身・門地・労働組合員になったことあるいは労働組合活動に参加したことを理由に、雇用・仕事の配置と指定・昇進・昇格・報酬・社会利益の受領・労働契約の解約または懲戒を決めることができない。ただし、特別な業務上の規定がある場合における配置、拒否、受諾は差別的取扱ではない。」

的拘束力の有無を選択できる制度である。労働団体は裁定の効力と執行を認めない使用者が少なくなく、一方では争議の手続きが煩雑でストライキを背景に交渉することが困難であると指摘する。使用者側は、労働組合間の対立が持ち込まれており、合理的な労働者代表との交渉を保証するための立法が必要としている。」という指摘があった。

⁶¹ Human Right Watch [2015]"Work Faster or Get Out? Labor Rights Abuses in Cambodia's Garment Industry" *Human Right Watch* March 11 (2015), p. 48.

後者の第 279 条は、団体権に対する差別的取扱禁止規定である⁶²。同条によれば、「使用者は労働者が労働組合員になったことまたは労働組合の活動に参加したことによって、採用(recruitment)、仕事の分担(management and assignment of work)、昇進(promotion)、給料および他の利益(remuneration and granting of benefits)、懲戒(disciplinary measures)、解雇(dismissal)を決定してはならない。」

同条に違反した者は、90 日間の基本給の罰金と 6 日間から 1 ヶ月の禁錮、もしくはそのいずれかの罰則が適用される（同法第 373 条）。

上記の第 279 条と第 12 条とを比較すると、団体権に関する差別的取扱禁止が共通している。そして、第 12 条は全体の差別的取扱の一般原則に位置づけられており、第 279 条は団体権の差別的取扱禁止の確認条文に位置づけることができる。また、実務上、裁定中でも第 12 条及び第 279 条の適用が多く挙げられる。

1997 年労働法では、不当労働行為制度が確立していないが、第 279 条の内容をみると、同条の内容は差別的取扱禁止規定に相当しているといえる。また、条文からすると、その要件は、①「労働者が労働組合員になったことまたは労働組合の活動に参加したこと」、②「使用者が差別的取扱を行ったこと」、③「①と②の間の因果関係」が必要であると読みとれる。しかし、学説上も裁定上でも、明確に条文の要件について議論されておらず、基準が統一していない。

1.2. 2016 年労組法における不当労働行為の規定

次に、2016 年労組法における不当労働行為の規定は第 10 章および第 11 章である⁶³。

前者の第 10 章第 62 条と第 63 条は、使用者による不当労働行為である。

第 62 条は、「募集、役職、配置、昇進、地位、報酬、給付、懲戒処分、契約終了、解雇、確立された手続に違反するとみなされる契約の不更新についての判断をおこなう場合、使用者は、組合の役員であることや組合活動に参加していることを理由に労働者を差別してはならない。」。

第 63 条は、「使用者が以下の行為をおこなう場合、違反とみなされる。

a 組合が組織活動する権利の行使に際して、労働者に干渉すること。

⁶² それ以外に、支配介入に関する規定もある（1997 年労働法第 280 条）。それは、「すべての支配介入行為は禁止されている。当規定によれば、使用者の影響の下に創設された労働組合に関する政策、経済的な方法や他の方法によって使用者が労働組合を支持すること旨として、使用者の管理の下に置く行為を指す」。

⁶³ 労働組合法における不当労働行為の条文は、香川・前掲（注 3）190-195 頁の和訳から引用したものである。

- b 労働者が組合に加入しないこと、加入している組合から脱退することを雇用条件としたり、雇用を更新する条件とすること。
- c 労働者が組合の組織活動に参加することに介入して、組合員に提供するサービスや役割を縮小させること。
- d 本法に定める以外の方法で、組合の創設者やその支持者に財政的その他の支援を提供することによって、組合の結成や運営、または同盟を援助したり、介入したりすること。
- e 労働者が組合に加入することを奨励したり、阻止したりするために、賃金、労働時間、その他の雇用条件を適用する際に、差別すること。
- f 本法の適用や適用になる労働基準について証言をおこなう、または証拠や情報の提供を行う労働者を解雇し、雇用を終了し、その他の差別を行うこと。
- g 本法に定める団体交渉の義務に違反すること、意図的に法律、雇用契約、了解事項、労働協約に違反すること、または交渉過程を妨害し、または労働協約の履行を妨害すること。
- h 法的手続を遵守しないロックアウトをおこなうこと。
- i ストライキに参加したり、参加しようとする労働者に対して、あらゆる手段によって企業または事業所の門や出入り口を閉鎖したり、または脅迫や暴力を加えることで妨害すること。
- j 企業または事業所を閉鎖する際に、義務を遵守しないこと。」

後者の第 11 章第 64 条と第 65 条は、組合の不当労働行為である。

第 64 条は、「労働者、組合、組合代表は、本法第 6 条（組合員資格の差別）に定める理由で、組合員資格を否定することは不当労働行為とみなされる。」

第 65 条は、「組合または組合代表がおこなう以下の行為は違法とみなされる。

- a 組合が組織活動する権利の行使をする労働者を抑制し、または脅迫すること。ただし、組合は組合員の募集や維持に関する規約を作成する権利を有する。
- b 使用者に労働者を差別するようそそのかし、それを試みること。当該労働者が、組合員になることを拒否し、組合から脱退したいと申し込みをしたことを理由に、法的手続きや規範的条件を遵守しないで労働者を解雇することを含む。
- c もっとも代表的な地位を持つ組合の場合、誠実に交渉する義務に違反すること。
- d 使用者に、履行されず、または履行されないとされる業務に、悪意を持って、金銭や対価の支払いを強制し、または強制しようと試みること。組合が交渉することに対して金銭の支払いを求めることも含まれる。
- e 法律、雇用契約、合意文書、労働協約、または規則に違反すること、または意図的に違反すること、または交渉経過を妨害し、労働協約の履行を妨害すること。

- f 職場その他で、純粋に政治的目的または個人的矢新や暴力行為実行のために扇動すること。
- g 企業または事業所の出入り口を閉鎖し、ストライキに参加しない労働者に仕事をしないようあらゆる方法で脅迫し、暴力的に妨害すること、または公共の道路を閉鎖すること。
- h 法的手続を遵守しないストライキやデモを指導すること。
- i 個人財産、集団財産や公共財産を破壊すること。」

上記の条文から見れば、カンボジアでは法律により不当労働行為の条文が確立するようになった。

1.3. 2016年労組法と1997年労働法の比較

2016年労組法の特徴や意義を明らかにするため、1997労働法と比較する。

1997年労働法においては、本格的な不当労働行為の条文が存在しないが、差別的取扱いの条文を持っている（1997年労働法第297条）。他方、2016年労組法においては、明確な不当労働行為に関する規定が存在している（2016年労組法第10章と第11章）。実務において、これまでACと裁判所は1997年労働法における不当労働行為の条文に基づき、判断を行ってきた。これにより、現在の判断枠組みが形成された（詳細は後述）。

他方、2016年労組法の不当労働行為の条文は新しく導入されたものである。細かい点を1997労働法と比べると、二点指摘できる。一つは、2016年労組法の方が細かく違反行為の規定が多く並べていることである。もう一つは、これまでなかった「組合の不当労働行為」の部分が追加されたことである。

2016年労組法は、ILOからの援助を受けたが、この二点の特徴からみれば、アメリカの法律に似ている。今後、同法の運用により新しい判断枠組みが現れると予想される。どのような問題や調整が生じるのか、研究の焦点の一つである⁶⁴。

2. 差別的取扱判断基準に関する現時点の問題

本論における第二の課題を整理するために、現在の判断枠組みを明らかにしてから、事例を通じて三点が不備で、判断の正当性にとって問題になっていることを述べる。それは、反組合意思が重視されないこと、労働組合活動の正当性が重視されないこと、立証責任に問題があることである。

⁶⁴ 香川・前傾（注3）180-181頁でも論じている。

2.1. 現在の判断枠組み

カンボジアでは、従来、差別的取扱にかかる判断基準について、十分な法整備がなされていなかったことと、司法制度が活発に機能していないことから、解釈の欠缺等を裁定例が補充するしかないといえる。AC の具体的な裁定を検討しながら、何が問題となっているのかを見ていきたい⁶⁵。第1章の図表 1-3 によれば、これまで AC の事件数は、1,700 件以上存在している。その中でも、解雇の事例における差別的取扱に関する争点が多数挙げられている。

(1) 解雇の判断枠組み

現在、AC で定着している判断枠組みが存している。それは、「法的な手続による解雇かどうか」という判断枠組みである⁶⁶。

同判断枠組みの根拠条文は、省令第 305 号第 3 条と 4 条である。そもそも両条文は限定的な内容を有している。まず、第 3 条は、組合員の一部（管理人：組合長、組合副長、組合の書記）のみ、一定の期間（組合の選挙日の 45 日前と 45 日後）のみ保護される点である。次に、同省令 4 条文は、労働組合同規約の登録申請期間中の労働組合の創立者または労働組合員の全員は従業員代表と同様に保護され、労働組合の規約が登録された後、30 日間の保護期間を与える。右の期間の経過後、労働組合幹部の 3 名は労働法第 282 条と第 293 条の条件に従い保護される。保護を受けるためには、何らかの有効な手段で使用者に報告しなければならない。同報告は、労働担当省にも送付しなければならない。労働組合員の異議申立があるとき、労働担当省は調査を行う。その場合、関係当事者、特に調査の対象となる当事者は、労働担当省に証拠を出さないといけない。上記の規定により保護される労働者に対して労働監査官の許可を受けずに解雇又は雇い止めをした使用者は、労働法第 373 条に基づく罰則を受ける。全ての上記の規定に違反した使用者の行為は無効とし、何の価値もないとする。労働担当省は、解雇された労働者の職場復帰の措置を厳格に取らなければならない（裁判所での審理中の場合でも）。同省令の全ての規定は、2000 年 7 月 22 日省令第 2588 号により他の省も協力する。

⁶⁵ 裁定は、英語訳もあるが、本論文の訳はクメール語を優先する。

⁶⁶ A&J (Cambodia) Co., Ltd.事件第 323/15 号 2016 年 1 月 20 日、Yuan Da Rong Fong 事件第 333/15 号 2016 年 1 月 20 日、Victoria Angkor Hotel 事件第 300/15 号 2015 年 12 月 30 日、Strong Health International Limited 事件第 011/16 号 2016 年 1 月 28 日等をはじめ、全ての組合差別事件において「法的な手続による解雇かどうか」という判断枠組みに基づいて、判断される。

上記の条文を受けて、ACは次の解釈を行う。労働者が3つの条件に該当すれば、差別取扱いが救済される。第一の条件は、省令第305号の対象となる労働者であることである。これは労働組合選挙で選出されなくても、全ての立候補者のことを指す。第二の条件は、保護される期間内に解雇・雇止めされたことである。組合の設立前後、45日間ずつ労働組合の全員が保護される。第三の条件は、労働組合が使用者に組合員名簿リストを通知したことである。なお、使用者は労働組合の幹部ら（組合長、組合副長、組合書記）を解雇する際には、必ず労働監査官の了解を得なければならないという条文（労組法第293条）も存在している。かかる条件に該当すれば、正当な手続きによらずに行われた解雇になる。

上記の判断枠組みは、限定的な内容を有していることが分かる。つまり、同判断枠組みは、組合幹部のみ、一定の期間のみ、解雇・雇止めの場合のみ保護している。しかし、組合組織の安定と現代の激しい雇用変化という側面を考えると、同判断枠組みは適切ではないと批判できる。理由は、幹部では足りず一般の活動家も差別をしてはいけないこと、一定の期間のみではなく常に保障すべきであること、解雇・雇止めの場合のみではなく他の紛争の体型（転勤、降格、昇進等）も保護すべきであることをあげられる。

(2)事例の紹介

上記の解雇の判断枠組を加えて、その他の事例（転勤、勤務時間中労働組合活動の実施、）により、具体的に何か不適切かつ不十分なのかを検討する。

事例 1: 転勤（理由の競合、不利益性と立証の問題）

Cintri 事件・裁定 2009 年第 61 号[61/09]

【事案の概要】

プノンペン都市内の清掃を業としている Cintri 社（以下、Y をいう）は、ゴミ収集車の運転手の職に就いている X らに対し、転勤命令を発した。X ら 2 名は労働組合幹部である。X らは 2004 年 4 月 20 日に入社した。しかし、会社は 2009 年 4 月 4 日の決定書により、その 2 人をシハヌークビル州の支店に転勤決定した。同月 23 日に、組合は Y に対して、その 2 人をプノンペンでの原職へ復帰するように、ストライキを実施することを告知し、ストライキを実施した。そして、2009 年 6 月 2 日、X らはシハヌークビル州支店への転勤命令に反対したため、Y は 2 人を解雇した。そこで、X らは Y に対し、本件転勤は組合に対する不利益取扱いであることと主張し、AC に仲裁を申し立てた。AC で、Y は、「シハヌークビル支店副長が 3 人の運転手を必要としたので X らを転勤せざるをえないこと」、「この 2 人が良い成績を取めたため、さらに様々な手当を追加

し 6 ヶ月シハヌークビル支店の労働者に見倣って欲しいということ」、「2 週間を試用期間として会社側と交渉可能となっていること」、「シハヌークビルでの交通費・宿泊費・様々な手当を負担すること」、「転勤については会社の人事権限であること」、「会社側はその 2 人が組合の幹部ら及び組合の活動家であることについて認知していなかったこと（ストライキの告知書を受けて初めて分かった）」を挙げて、組合に対する不利益取扱いではないと主張した。それに対し、X らの主張としては「転勤により家族の状況に影響を与えること」、「組合側は組合登録証明書を受けた時、既に組合幹部を会社側に報告したので Y は X らが組合の幹部であることが分かっていたとのこと」と「組合組織の運営に影響を与えること」があり、原職のままに在ることを要求した。具体的には、X₁には現在 3 人の子どもがおり、1 人は小学校 6 年生、1 人は中学校 1 年生ともう 1 人はまだ 1 歳であるため、家族から離れることができないこと、かつ、組合委員長でもある。また、X₂は仲裁に出席しなかったが、組合の代表によれば、X₂の 2 人の子どもはまだ学校も通っておらず、家族の状況に問題がある。

【裁定】

AC は本件の転勤条件が良いこと、かつ、X らは差別的取扱に対する証拠を提出していないため、X の要求を棄却し、Y はこの 2 人を 6 ヶ月のみ転勤可能とすること、交通費・宿泊の提供・様々な手当の提供をすること、転勤先の労働者にはこのような良い成績を取めた 2 人を見習ってほしいため、その転勤は 6 ヶ月のみ実施すること、最初の 2 週間では不利益を考えた場合には会社と交渉可能という内容を命じる。

【検討】

事例 1 において、AC は良い労働条件の評価および差別的取扱に対する証拠不提出により、転勤に対する差別的取扱があったか否かを問わず、良い労働条件の方を重視した事例である。本件について、理由の競合の問題と当労働者の立証の不提出という 2 つの観点に注目をしたい。第 1 に、同事例では、確かに良い労働条件であるわりに、使用者は差別的取扱の意思があるかという側面からの判断をしなかった。使用者が主張した労働条件は実際に良い条件なのか、本件の労働組合に対する不利益性の判断は客観的評価に留まっており、抽象的な判断で明確な基準がない。第 2 に、「差別的取扱に対する証拠不提出」による判断とすれば、何がその基準なのか。企業の事情にアクセスしにくい労働者にとって、如何に立証すれば十分といえるのか、また、どのレベルで立証すれば良いのかということが問題となってくる。

事例 2: 有期雇用契約の事件（主観的反組合意思と立証の問題）

Meridian Industry Garment Cambodia 事件・裁定 2013 年第 239 号[239/13]

【事案の概要】

機織りを業としている Y 会社で雇用されている X 労働組合幹部の A ら 2 名が、解雇された。A は 2013 年 11 月 1 日までに有期契約が終了するが、2013 年 10 月 28 日に解雇された。使用者の主張として、A が仕事をきちんと担当しないこと、A が会社で問題を起こし部長に口頭で注意されたことがあること、A とは有期労働契約を締結しているが更新する予定がなく、有期契約の期限が終わるまでの給料を支払ったことなどを理由として、A を解雇した。それに対し、A の主張としては、解雇された前の 4 日前頃に、Y の行政部門のスタッフ B から A に対して、組合設立について、「あなたたち、本気なのか?」と言いかげられたこと、X 組合を設立する前後に、組合の選挙による組合幹部になる人物の報告を郵便ポストで使用者側に郵送をし、2013 年 10 月 19 日に受け取ったこと等を主張し、本件解雇は Y が A に対する差別的取扱に当たると主張し、AC に仲裁を申し立てた。

【裁定】

本件解雇は、差別的取扱に当たると判断した。その根拠は、次のとおりである。解雇された時期の 4 日前は、組合幹部に関する報告を受け取った頃に当たり、B の発言である「あなたたち、本気なのか?」⁶⁷は使用者側の反組合な意図を明確にしていると推定できる。

【検討】

事例 2 では、労働者側が労働組合の設立に対する差別的取扱を主張し、使用者側は労働者側の問題による解雇であることを主張している。使用者は X が組合幹部であることを知っており、使用者側の反組合意図を根拠に、AC は差別的取扱の評価を行った事例である。本件においては、主観的反組合意思を重視して、判断が行われた。これを受けて、二つのコメントを付けたい。一つは、同事例では、事例 1 と違い、使用者は不利益取扱いとする意思があったかどうかという側面から判断がなされたにもかかわらず、これだけで判断者すると AC の評価に偏りがあると思われる。「あなたたち、本気なのか?」というだけ、果たして使用者の反組合意図があるといえるのか、使用者からみると、納得できるだろうか。仮に、これを使用者の反組合意図に当たるとはいつても、どういう側面で評価するのかという点を重視すべきではないか。もう一つは、使用者の主張にある「A が会社に混乱を起こしたことがあり部長に口頭による注意されたことがある」とは、具体的にどのような混乱活動なのかについて使用者から明確な証拠提出がない。

事例 3: 勤務時間中労働組合活動実施（労働組合活動の正当性と客観的反組合意思の問題）**Charm Textile Garment 事件・裁定 2007 年第 17 号[17/07]**

⁶⁷ 英版の裁定は、“Are you serious, Mr. Mechanist?”と訳されている。

【事案の概要】

2007年1月14日に、Xは労働組合Aを設立し、組合選挙の立候補者を立てた。Xはその場で写真を収集する意思がなく、ただ洗面所に行く際（4分くらい）に、偶然6枚の写真を渡されただけであり、他の写真は前日から収集した写真であると主張した。一方、使用者であるYは労働組合委員長であるXが就業時間中に労働組合の活動を行ったと主張した。その活動というのは、洗面所の前で組合員の名簿リストの作成用写真を収集した活動である。本件は、Yがそのことを理由に、同月20日Xを解雇した事件である。XはYの行った本件解雇に対して差別的取扱であると主張し、ACに仲裁を申し立てた。

【裁定】

ACは本件解雇を無効として、Xを原職復帰させることを命じた。判断の経緯は、次のとおりである。ACはYの組合に対応する態度も考慮を入れている。会社と組合間との交渉や請求等は文章である手紙によるものであり、直接連絡を取っておらず、かつ、ACの仲裁手続きにおいてもYから誠意をもった協力を得られなかった。そればかりか、解雇のタイミングも差別的取扱の成否判断で考慮されている。2007年1月14日にXは労働組合Aを設立・組合選挙の立候補者を立ててから、同月20日にXの解雇が行われて、短期の時間経過であって、明らかに使用者の反組合意思があるとの判断である⁶⁸。

【検討】

事例3において、長年勤続しており、かつ、使用者による懲戒等をされたことのない労働者は労働組合幹部選挙に出馬してから短期間であるといったそのタイミング等を考慮し、使用者がその労働者を解雇したことに、その際に差別的取扱として認定していることに意義がある。つまり、本件解雇では、客観的な状況を総合的に考慮して、不利益取扱いの成否判断を行っている。

しかし、本件差別的取扱の客観的な判断ではあまりに抽象すぎており、なぜこのようになったのかについて説明がなされていない。また、本件では、Xが就業時間中の労働

⁶⁸ なお、本件において、解雇の手続きによらないことを、解雇の無効として労働者が救われたとの判断側面も一つの事由であった。労働者は3つの条件⁶⁸を満たなければならない（省令305号4条）。1つ目の条件は、政令305号の対象となる労働者のことであり、これは労働組合選挙で選出されなくても、全ての立候補者のことを指す。2つ目の条件は、保護される期間内に解雇・雇止めされたことである。組合が設立前後、45日間ずつ労働組合の全員を保護されると規定されている。3つ目の条件は、労働組合は使用者に組合員名簿リストを通知したことである。本件に当てはまると、Xは組合選挙の立候補者を立ったこと、1月14日から20日までの間はまだ45日の範囲内であること、組合が使用者に選挙の結果を報告したことがあったので、Xは特別な保護の条件を全部満たしたことである。したがって、YはXを解雇する際には、必ず労働監査官の了解を得なければならない。しかし、Yはこれを行われなかったため、本件解雇では、正当な手続きにならず行われた解雇になる。

組合活動を行ったことが解雇の理由になっている。そもそも労働組合活動の正当性が争点となるべきなのにもかかわらず、組合活動の正当性による差別的取扱の成否を判断していないため、本件に対する疑問が残るところである。

事例 4: 賃金の差額（立証の難しさに関する問題）

Naga World 事件・裁定 2014 年 3 月 3 日第 28 号[028/14]

【事案の概要】

本件の当事者は、カジノを業とする Naga World 社（以下、Y という）と 3 人の労働組合員（以下、X らという）である。X らはお互いに給料の情報を公開し、さらに他の 30 人の労働者も公開した。さらに多くの労働者と情報を交換し、労働者が同じ職で働いているのに、給料の差があることに疑問を思い、人事部に問い合わせをした。

X らの行為に対し、Y はそれを重大な問題行為として、解雇を行った。Y の解雇の根拠は、以下のようなものである。Y は 2012 年 6 月 2 日に次のような通達を出した。その内容として、各労働者の給料の詳細は、会社と労働者との間の機密情報であり、他の労働者および第三者と相談することをしてはならない。それに違反したことは、会社に対する問題行為である。就業規則第 10 条第 6 号の懲戒、第 14 項の重大な非行行為である「会社の許可なしに、機密な情報を漏洩し、それによって会社に対して損害を与えた」に該当し、懲戒解雇事由に当たり、本件解雇は差別的取扱ではないと主張した。

一方、X としては、Y の通達は一方向的に作成されており、別段守らなくてよいと主張して、解雇されたのは、差別的取扱であるとし、原職復帰と損害賠償を請求して AC に申立てを行った。

【裁定】

AC は X の請求を認容した。その根拠として、Y の通達を無効とした。労働法第 239 条第 2 項では、「医療関係者によって収集された労働者の健康記録は機密であり、記録に含まれる情報は、労働者を特定できる形で使用者、労働組合、またはその他の第三者に提供してはならない」とある。しかし、労働者の給料に関する機密規定が存在していないことから、Y 社の通達は無効である。解雇に相当するような具体的損害に関する主張・事実に相当しないので、本件解雇を認めることができない。

しかしながら、AC の中で、1 名の委員（以下、A という）が反対意見を出した。A は給料の情報は機密な情報ではないが、30 人以上の労働者の間で共有し収集すると、問題な行為となる。使用者側は労働者の給料を決定する権限があるため、場合によっては同じ職であっても給料の差が生じる。それだけではなく、お互いの給料に関する情報を漏洩することにより、労使間に悪い影響を与える恐れがあり、仕事に集中できないこともある。X らの行為は重大な問題に相当し、使用者には解雇を行う権利がある。

【検討】

事例 4 は、解雇と差別的取扱との間で、使用者が明確で合理的な解雇事由を主張できないため、解雇を無効として、差別的取扱と推測されたことは本件の意義として重要である。本件の論点は以下のように指摘できる。一つは、労働者にとって使用者の有する情報にアクセスすることが非常に困難であること（第一点）、もう一つは、賃金に関する差額に関連することなのに、その解決方法等には触れないこと（第二点）である。第一点について、労働仲裁委員の間で、反対意見が出た。労働者の賃金は機密な情報であるため、労働者間で共通してはいけないというのは納得できない。しかし、この点に関しては使用者が労働者に的確に説明すれば済むことであるものであり、会社の解雇事由は合理性がないように思える。第二点については、会社の通達を法律の規定に照らして解釈し、本件差別的取扱の無効の判断を行った。一方、本件解雇には多くの労働者が給料の情報を共通したにもかかわらず、X らだけに解雇を発したことは、疑問として残っている。また、人事部は労働組合員である X の査定について、正確に説明出来るのかどうかも明らかになっておらず、この側面は考慮に入れなかった。本来ならば、使用者からの査定に関する証拠を求めるのも AC の権限で行えるが、その権限を利用しなかったのは、論理一貫性が欠けていると思われる。

2.2. 判断基準における不備な点

上記の具体的な事例の紹介に基づき、改めて判断基準における不十分と不適切な点を解明にする。以下の三点（反組合意思の不重視、組合活動の正当性の不重視、労働者の立証責任の負担）を検討ポイントとして取り上げる。

(1)反組合意思の不重視

第 1 に、主観的な反組合意思と客観的反組合意思に関する問題があげられる。

労働者が差別的取扱を主張する際に、反組合意思について、どのような状況を含めて判断すれば足りるのか。反組合意思が使用者の心裡にあることなので、客観的立証にしても労働者にとって困難なので、いかなる判断をすれば良いのか。

現在運用されている先の判断枠組みを通して、差別的取扱の成否について確実に正確な判断の結果を導くことができるのだろうか。上記の法的な手続による解雇であるにもかかわらず、使用者に反組合意思が場合はどうなのか。大抵の事例において、差別的取扱が存在していないと言い切れない事例が当然存在している。理由の競合に関する問題も存在し、使用者からよりよい労働条件を提出されているにもかかわらず、これはしばしば労働組合への攻撃の武器として使用される可能性があるため、差別的取扱がない

とは限らず、その点について AC の判断においてはまだ明確な基準がない。また、現在、経済発展に伴い、労働問題が多様化しており、解雇の問題以外にも配置転換、雇止め、降格等もあるので、果たしてこのままの基準では現在のカンボジアの労働問題に対応できるのか、疑問が残る。

以上の通り、先の判断枠組みは差別的取扱の判断において欠陥があるといえる。一つの重要な基準は、反組合意思に関する判断枠組みである。そのため、反組合意思の検討を行う。

(2) 組合活動の正当性の不重視

第 2 に、労働組合活動の正当性に関する判断が重視されないという問題である。

カンボジアの場合、実際の労働組合活動は、企業内労働組合活動と企業外労働組合活動に分けられる。企業内労働組合活動は、職場施設内で行われる行為であって、労働組合組織の運営活動・拡大のためや労働条件の改善のために、他の労働組合員や労働者に声をかけて、ストライキを実施したりするものである⁶⁹。今まで、日本で多く見受けられた仕事中にリボンやバッジを着用する闘争事例は見られない。企業外労働組合活動は施設の外でなされるものであり、工場の前でストライキを実施することが典型的である。

いずれにせよ紛争となるきっかけの一つは、組合員である労働者側が就業時間内・外に企業施設内・外で労働組合活動を行ったことである。しかし、労働者が就業時間中に労働組合活動を行ったことについての判断は、差別的取扱の成否に関わる重要な争点であるべきなのに、正当な組合活動か否かが裁定の中では議論されていない（Charm Textile Garment 事件を参照）。この点については判断の質に悪影響を及ぼす疑いがある。

実際の裁定において、差別的取扱の成否判断にあたり、労働組合活動の正当性を巡る検討を抜きにして、同判断枠組みだけを運用するのではとうてい合理的な判断基準として十分であるとは言えまい。そこで、正当な労働組合活動に関する判断枠組みを、二つ目の判断基準の問題として検討する。

(3) 労働者の立証責任の負担

第 3 に、立証責任の問題である。

カンボジアの制度上、労働法第 312 条（条文の内容は第 1 章の 24 頁を参照）によれば、AC は必要に応じて、使用者側や労働者側に対して、組織に関する書類（例えば、企業や組合の会計・管理など）の提出を物件提出命令することを命じる権限を与えられている。

⁶⁹ Vonamy (Cambodia) Garment 事件第 277/15 号 2015 年 12 月 2 日。

しかしながら、AC は、実際の判断過程で、当該権限を行使することにより物件命令提出を命じることに消極的であり、当事者の立証責任の負担が大きい。

第一に、AC は労働者の証拠不提出を一つの理由として、差別的取扱の不成立を判断するのが一般的である（Cintri 事件を参照）。しかし、証拠自体はどういうものなのか、AC は積極的に提示しなかった。また、Critri 事件のように、AC は「主張側が証拠提示すべき」という原則を徹底して遵守しているため、裁定の判断に当たって差別的取扱に関する該当性を拒否するのが現在のやり方である。

第二に、拒否された事例において、実際に差別的取扱は存在していないのか、という疑問が浮び上がる。労働組合員が証拠を提出できない理由は、自分の手元に手掛かりとなる証拠がないからであると推測できる。使用者と比べて弱者である労働者にとっては証拠提出の負担が重いから、労働者にとってより平易な主張・立証の仕組みを検討すべきではないかと思われる。

そこで、上記の二つの観点から労働者の立証責任軽減を巡る問題を、判断基準に関わる三つ目の問題として検討する。

第 5 節 小括

カンボジアでは縫製産業が発達し、それにともなって増加が見込まれる紛争を解決するため 2003 年に AC が設立された。AC が活用されるようになり、2017 年にかけてこれまで 14 年間積極的に仲裁サービスを提供してきた。しかし、現在のカンボジアでは、司法制度が全く機能しておらず、かつ、近い将来に改善の予測が付かない状況にある。なぜカンボジアではこのように司法制度が機能していないか、という原因については既に述べた通りである。それを考慮すると、訴訟を回避して、柔軟・迅速・安価・専門家による仲裁を活用することが、労働者の選択として現実的だといえる。

このような事情の下で、下の課題を解決するためには、労働仲裁が労働者にとってアクセスがより容易なだけでなく、真に公正な判定の場として機能していくのが問題となる。この点については、カンボジアの AC の現状の実証的分析により、種々の問題点が指摘できる。しかし、本論は最も重要な 2 つの課題を取り上げる。それは、AC の組織改善と差別的取扱の判断基準についてである。

第 1 に、AC の改善に関する課題である。AC における現制度の仲裁の活用は、労働者の権利擁護の観点から様々な問題があるとしても、機能不全の裁判制度の状況を考えると、AC の方が柔軟・迅速・安価・専門家による比較的公正な判定を通じた救済が得られる点で、重要だと思われる。そこで、司法制度の機能不全や労働裁判所が不在である現在のカンボジアにおいて、労働仲裁制度の活用を向上させることを中心に、研究を行うことにしたい。判定的な行政審査を採っているアメリカの制度と調整的な行政救済を

採っている日本と比較をしながら、それにより得られた点をどのようにカンボジアの制度のために活用できるのかを、検討する。具体的な課題として、（一）司法と AC との裁量と役割、（二）AC の執行力を取り上げる。

第 2 に、差別的取扱にかかわる判断基準についての課題である。労働三権を担う最も重要なアクターは、労働組合の幹部と活動家である。AC に仲裁を申し立てたケースの中でも、差別的取扱に関する争点が多く見られたが、判断基準が必ずしも明確といえない。例えば、差別的取扱の要件、態様、判断理由の競合の立証および判断においてこの点が指摘できる。差別的取扱の部分は、アメリカや日本でも共通の議論であり、判例や学説の比較を期待できる。そのため、現在の AC の差別的取扱に関する判断をさらに充実させる研究を目指す。そこで、具体的な課題設定としては、（一）反組合意思の検討、（二）正当な労働組合活動に関する判断、（三）立証責任に関する問題とする。

本稿においてはこれら二つの課題について日米を比較し、研究を行う。本稿は、労働組合活動を理由とした雇用差別禁止立法の実効性を確保するための法的制度を、根本的な問題点から検討するものである。加えて、具体的な例である差別的取扱の判断基準を取り上げて、今後に向けてより効果的な制度とするための一助となることを目指すこととする。

第2章 アメリカ法

第1節 不当労働行為制度の歴史

1. 由来

労働の分野における不当労働行為の概念の原点は不公正な競争である。片岡はアメリカの不当労働行為に関する歴史の背景を研究した論文で、以下のように述べる¹。「不公正な競争ないし慣行(unfair competition or practices)の観念を、個人の自由意思にのみ依存する自由競争の原理に基づいてではなく、かかる原理自体への批判、修正の上に立って決定することが要請されているこの新しい政策のもとでは、労働者の団結並びにその活動こそ、しかしてかかる労働者の団結活動の一般的承認の上に立つ企業相互の競争こそが、公正な競争ないし慣行とならざるをえないし、使用者による労働者の団結活動の否認、妨害、さらにはそれに依存する企業活動自体が、不公正な慣行として評価せられうるであろう。」

上記の文献から分ることは、不公正な企業間競争がビジネスの場における不公正という概念の原点であり、そこから発展して「使用者による労働組合活動の妨害の不公正」という概念が徐々に広がったということである。

また、次で述べるような歴史的な出来事を背景に、全国労働関係法により不当労働行為禁止の規制を作らなければならなくなった²。最初に、黄犬契約や差別待遇を克服するため鉄道法が制定され、連邦産業委員会(1898年)も創設された。それ以降、労働者にとって使用者の反組合的行為が発生し、第一次世界大戦中に全国戦時労働局(National War Labor Board)が創設され、不当労働行為への対応をするようになる。

2. 現在の不当労働行為制度までの経緯

アメリカの労働法の歴史的経緯と背景に触れる前に、まず簡単に現在の不当労働行為制度に至るまでの経緯を紹介する。最初のアメリカにおける不当労働行為救済機関はNLB(National Labor Board, 以下「NLB」をいう)である。しかし、当該機関があまり機能しておらず、それを変えて現在のNLRB(National Labor Relation Board, 以下「NLRB」をいう)になっている。ここで、NLBとNLRBのことについて述べる。

¹ 片岡昇「不当労働行為論序説(二)」法学論叢68(4)(1990年)67-68頁。

² 詳しくは、榎井常喜「アメリカ不当労働行為制度を支える法理—一つの試論として—」(法学会雑誌第3巻1号1963年)237頁以降参照。

2.1. NLB

NLBについて、まず、中窪の研究に基づき、簡単にアメリカの労働法の歴史を要約する。アメリカの労働法は、1861年頃の南北戦争から20世紀初頭の産業発展に伴って発達した時期に発展した。この時期に工業やインフラ等をはじめ、あらゆる産業で生産技術が著しく発展した³。その反面、人口増加・東欧や南欧からの新移民・大量の不熟練労働者という負の要素を抱えることになり、このとき生じた経済格差が現代の労働問題に結びついている⁴。アメリカの労働組合は19世紀前半、各地で職人の組合が結成されたことに始まる。好況時の勢力拡大と不況時の沈滞・崩壊を繰り返しながら発展してきた⁵。

1890年に、シャーマン独占禁止法(Sherman Antitrust Act、以下「シャーマン法」をいう)が制定された。同法によって禁止される違法行為の類型は二つある。一つは、州際・国際取引または通商を制限する一定の契約、団結、共謀である(シャーマン法第1条)。もう一つは、州際・国際取引または通商を独占しようとする一切の試み、または現実の独占である(同法第2条)。しかし、同法の趣旨は、通商流通を妨げる行為を禁止することであり、労働者・労働組合団体の保護を手厚く禁止しようとするものではなかった⁶。労働争議の増加を背景に「人間の労働は商品に非ず」という原則に基づいて、1914年にシャーマン法の修正が行われた⁷。

その後、1929年に世界恐慌が勃発し、F.ルーズベルト大統領が行ったニューディール政策の一環として労働立法が進展した。ニューディール政策は、国家の強力な経済活動に基づくいわゆる二重経済の原理のうえに、高物価、購買力補給、失業救済のための公共投資等を行って経済危機を克服し、完全雇用を達成しようとする政策である⁸。

その実現のため、労働法分野でとられた政策は以下の通りである。まず1933年に全国産業復興法(National Industrial Recovery Act、以下「NIRA」をいう)が制定された。同法は、労使が団体活動をなすことを奨励し、維持することによって失業を減少させ、労使紛争を防止し、産業平和を促進し、労働条件の基準を改善するという目的を持っている(NIRA 第1条)。また、同法第7条には労働者の団結権・団体行動権に関する規定があり、不当労働行為の条文とも位置付けられている⁹。

³ 中窪裕也『アメリカ労働法 *American Labor Law*』(第2版、弘文堂、2010年)1頁。

⁴ 中窪・前掲(注3)1頁。

⁵ 中窪・前掲(注3)2頁。

⁶ 片岡昇「不当労働行為論序説(一)」法学論叢68(3)(1990年)34頁。

⁷ 片岡・前掲(注6)34頁。

⁸ 片岡・前掲(注1)66頁。

⁹ 片岡・前掲(注1)34頁。

同年に、NLB が設置された。当該機関は三者構成委員から成り、紛争の調整を担った。しかし、後に述べるように労使間の合意による調整はあまり成立しなかった。

その後、R.ワグナー上院議員により提案され、1935 年 7 月に、正式に全国労働関係法 (National Labor Relation Act、以下「NLRA」をいう) が成立した¹⁰。そして、この 1935 年の NLRA は「ワグナー法」と略する。同法の目的は、被用者の団結権を保護し、団体交渉を促進することによって、組合承認の拒否から生じる労働争議を減少させるとともに、労使間の交渉力の平準化により労働条件の向上を図り、州際通商の阻害を防止することである (NLRA 第 1 条)。

NLB の 2 年間の運用で見つかった問題点を踏まえ、1935 年 7 月に新しく NLRB が設置された。

2.2. NLRB

NLB の反省から、紛争の調停と仲裁の役割を切り捨て、NLRB が準司法的機関として法律の解釈・適用・執行をなすという判定的アプローチを採るようになった¹¹。

1946 年に連邦議会でワグナー法が修正され、タフト・ハートレー法 (タ・ハ法) が成立した。①ワグナー法において、労働組合勢力が大きく伸長する一方、組合による不当な行為が多発したこと、②ワグナー法が組合の権利保障と使用者の行為の規制を定めるのみで、組合の行為に対する規制を欠いていたことが修正対象となった¹²。その結果、ワグナー法からタ・ハ法への転換のなかで、「労働組合の不当労働行為」という新たな概念が生み出され、NLRB は 3 名から 5 名に増員された。

タ・ハ法において、政・労・使の五者で構成される、連邦上院議会の助言と同意に基づいて大統領によって任命される常設の独立委員会として NLRB を設立するという規定が盛り込まれた。NLRB の本部はワシントン州に在りしている。最大の権限は不当労働行為事件処理と交渉単位組合選挙認証の役割の二つである (NLRB の運営および機能に関する法律第 201 条)。

第一の権限は、NLRB が不当労働行為防止のための調査・事実認定などの権限を有する唯一の行政機関であることに由来する。NLRB は、労働者組織からの不当労働行為の申し立てがあったときには、審問・召喚・証言・記録を行い、不当労働行為として法の

¹⁰ National Labor Relations Act, <https://www.nlr.gov/resources/national-labor-relations-act> (最終アクセス日：2016 年 7 月 21 日)。

¹¹ 中窪裕也「救済システムとしての労働委員会—アメリカ法との対比—」日本労働法学会誌 72 号 (2011 年) 7 頁。

¹² 中窪・前掲 (注 3) 26 頁。

侵害が認定された場合には、裁判所において執行可能な差止命令を発する権限を付与されている。さらに、ワグナー法以前の体制とは異なり、NLRB は不当労働行為防止のための権限を排他的に保有しており、法解釈や裁定執行に関する最終的判断を下す権限を持つ。

第二の権限は労働者代表選挙に関するものである。労働者代表選挙が実施されるということは、労使の団体交渉の交渉単位を決定することでもある。工場単位、職種単位など交渉単位が異なれば、当然、労働者代表を選出する際の有権者の範囲も異なってくる。そのため、労働者代表選挙を行う際に、どのくらいの範囲が交渉単位となるのかを巡って、労使が対立する。そうした労使紛争の調停がNLRB に持ち込まれる。

その後 1970 年代に生じた二度のオイルショックは、先進国の労使関係に大きな影響を及ぼした。労働政策の再検討の気運が強まり、労働運動は厳しい時代を迎えた。特に、アメリカは危機的で、労働組合組織率の急激な低下、組合の組織化に対する使用者の抵抗の増大、交渉代表選挙における組合の勝率低下、労働組合による譲歩協約の受諾等が起こった¹³。

2.3. 行政一本化の背景

次に、アメリカの制度上の主な特徴を取り上げ、そのような特徴を持つ理由を述べる。これらの点は前提知識として、第 4 章で比較検討を行うときに重要な意味を持っている。

アメリカにおける不当労働行為救済制度上の特徴は、上記の制度および手続に関する規制を踏まえて、「行政一本化」¹⁴だと思われる。ここでいう「行政一本化」は、不当労働行為事件に対する救済がまず行政機関の救済を経てから司法機関の救済を求めることができるということを指す。

この制度が出来たのは、次のような背景による。全国産業復興法（NIRA）第 7 条 a 項は、労働者の団結権・団体交渉権を法的に承認するとともに、全国労働関係局（NLB）の創設をもって、労使関係の安定化を実現しようとするものであった。NLB は、労働者が働きやすい環境にすることで企業の収益性も高まるという考えの下に、労使双方の利害に配慮して調停し、多数の労働者を復職させる役割を担ってきた¹⁵。

¹³ 仁田道夫「労働組合に対する経営の挑戦-1980 年代アメリカ労使関係の動向（労働市場の構造変化と労働組合の将来-1986 年労使関係研究会議から<特集>）」日本労働協会雑誌 28-7（2011 年）13-20 頁。

¹⁴ この表現を使っているのは、中窪・前掲（注 11）である。

¹⁵ NLB から NLRB への変更に関して詳しく紹介文献したのは、Lorwin, L. L., & Wubnig, A. [1935] *Labor relations boards: The regulation of collective bargaining under the National Industrial Recovery Act* (Vol. 67). The Brookings institution, p.450-457、片岡・前掲（注 1）71-74 頁。

また、経済危機を乗り越えるため、NLB が構築したのは二重の義務(duality of obligation)である。当該義務には、使用者側では誠意をもって従業員の代表者と団体交渉を行う義務であり、そして労働者の義務はストライキに訴える前に紛争を平和的に処理するためのあらゆる努力をなす義務のことである¹⁶。

しかし、当時の NIRA および NLB 体制があまり機能しなかった¹⁷。NIRA 制定後も労使紛争が増え、産業平和および労使協力は実現できなかった。また、NLB も決定を当事者に対して履行させる権限がなく、労働者保護の役割を十分に果たせないために存在意義が薄くなった¹⁸。

こうした背景があって、1934年6月に、NIRA 体制下での調停機関である NLB を改組し、後継機関として、1935年ワグナー法の下で NLRB がより強い権限をもつ労使紛争の調整機関として設置され、現在に至る¹⁹。なお、現行法体系に至るまでは、主な議論が NLRB において調査機関・訴追者としての役割と裁判官としての役割を両立させるべきか、ということである²⁰。

第2節 行政救済と司法審査

本節では、アメリカの NLRB と司法審査の制度について検討する。具体的には、現在のアメリカの行政救済と司法審査は如何なる機能を持っているのか、そして、現在、学者からの評価はどうなっているのか、を分析する。

1. 行政救済

1.1. 構成および権限

まず、NLRB の組織に関する構成と権限を述べる。NLRB は、局委員会(regional office)と事務総長(General Council)の二つで構成される。

¹⁶ Lorwin, L. L., & Wubnig, A. ・前掲 (注15)28-44頁。

¹⁷ 同旨は、McQuaio, K. [1979], The frustration of corporate revival during the early New Deal. *Historian*, 41(4), p.692-695、中島釀「アメリカ全国労働関係法とニューディール・リベラル派：立法過程における対抗関係」一橋社会科学第3号(2007年07月)113頁。

¹⁸ Gross, James A. [1974] *Making of the National Labor Relations Board*, The Suny Press, p15-39.

¹⁹ NLRA と NLRB の設立経緯は、Gross, James A. [2013] *Broken Promise: The Subversion of US Labor Relations*. Temple University Press, 2010、Gould IV, William B. *A primer on American labor law*. Cambridge University Press, p.9-75 を参照。

²⁰ NLRB の創設に関する対立議論のまとめは、中島・前掲(注17)134頁以降参照。

前者は 5 名の委員で構成され、不当労働行為について審問し、判定する準司法部門である。5 名の委員のうち、1 名が委員長となる。委員の任期は 5 年であり、毎年一名ずつ変わっていく体制である (NLRB の運営および機能に関する法律第 201 条)。大統領は上院の同意を得て、NLRB の委員を任命する (NLRA 第 3 条(a))。委員は常勤であり、兼職は禁止されている (NLRA 第 4 条(a))。

後者の事務総長は、申立の受理・調査・訴追と局委員会の命令を履行させる準検察的部門としての職務を担う。具体的には、事件を検討し告発すべきか否かを定める (NLRA 第 3 条(d))等の職務を行う。なお、内部局として、法律担当局、審問官部、事務総局、経済調査部、広報部が存在する。

1.2. 手続上の流れ

次に、手続上の流れを述べる。不当労働行為救済における手続上の流れは、NLRB の手続規則-101(Statement of Procedure-Part 101)によって規定されている²¹。

最初の手続きは、「申立」である。申立人が NLRB の地方支局に申立てをし、手続きを進める (手続規則-101.2 参照)。申立は誰でもできるとされ、労働組合、使用者、個人なども含まれる (手続規則-102.9 参照)²²。申立者は提訴を取り下げることができるが、地方支局長の同意が必要である。この同意は、公益が満たされることを確認した後に与えられる。(手続規則-101.5 参照)。

「申立」があると、NLRB の地方支局は調査を開始する。地方支局は、提訴のメリット (利益) があるか否かを調査する。調査活動は、現地調査官と申立者の協力により、職権で証人から聴取し、必要に応じて申立者に証拠を提出させる。調査の結果により、メリットが認められる場合とメリットが認められない場合がある。メリットが認められるときは、任意解決(settlement)か審理手続(hearing)を行う。一方、メリットが認められないときは、申立を取り下げる。このような決定に対して不服がある場合、申立人は事務総長に不服申立てを行うことができる (手続規則-101.4 参照)。

任意解決 (「和解」とも訳される²³) の場合は、地方支局長と被申立人との間で、被申立人が不当労働行為の成立を認め、被申立人が審問およびその後の手続に関する権利

²¹ 詳細な手続を取扱う論文として、榎井常喜「アメリカ不当労働行為制度の仕組みと運用の実績」季刊労働法第 11(2) (1961 年) 85-98 頁、塚本重頼「NLRB における不当労働行為の救済手続」季刊労働法第 155 号 (1990 年) 136-147 頁を参照。

²² その個人に代わる市民権グループも可能である。千々岩力「アメリカ不当労働行為審査制度の構成と運用 (上)」高岡法学 10-1 (1999 年) 137 頁。

²³ 山川隆一『不当労働行為訴訟法の研究』(信山社、1990 年) 163 頁。

を放棄する。それに対し、局委員会は約定された命令の履行を求めるため裁判所の執行命令を得ることができる。被申立人が当該執行命令に従わないときは裁判所侮辱として処罰される。任意解決による場合、局委員会は同意命令を発する。なお、任意解決には、非公式和解および公式和解がある（手続規則-101.7）。

審理手続の場合において、まず地方支局長が審問請求書を関係者に送達する（手続規則-101.6）。次に、提訴のなされた地区内で、行政法裁判官²⁴によって審問が行われ、証拠の提出命令および証人出頭命令は、審問前には地方支局長に対する申請により、審問後は行政法裁判官に対する申請により発せられる（手続規則-101.10）。審問の進め方は、労使関係法、行政手続法、および委員会規則の範囲内で、行政法裁判官の裁量に委ねられているが、實際上民事裁判所の手法に酷似している²⁵。行政法裁判官は、不当労働行為の成立を認定し、ほぼ一定の形式により決定書を記述する（手続規則-101.11）。

行政法裁判官の決定書が当事者に送達された後、20 日以内に不服申立てがないときは、自動的に局委員会の命令となり、そのまま確定される（手続規則-101.12(b)）。他方、不服申立てがされたとき、事件は初めて局委員会で審理されることになる（手続規則-101.12(a)）。すなわち、行政法裁判官の決定に対する不服申立てがあつて初めて事件の審査を行う。

この段階において再審査のような形をとる。この審査において局委員会は、行政法裁判官の決定書やこれに対する不服申立てを含む全記録に基づいて事実認定、法律の解釈および救済措置の再検討を行い、命令を発する（手続規則-101.12(a)）。

1.3. 救済命令の履行

アメリカにおける不当労働行為救済命令の履行について述べる。

命令の態様として、NLRA 第 10 条(c)に救済命令の例として以下のようなものがあげられている。中止命令・賃金遡及支払命令・原職復帰命令・履行状況報告命令、団体交渉命令、支配介入禁止命令、ポスト・ノーティス命令、特殊な救済命令である²⁶。

これらの命令の態様のうち、救済命令の履行を援助しているシステムは、履行状況報告命令である。履行状況報告命令とは、当事者による命令履行の状況を書面で報告するように命じられる命令のことである(NLRA 第 10 条(c))。NLRB は同命令を発する権限を

²⁴ 「行政法裁判官(Administrative Law Judge)」は、予審官(Trail Examiner)であり、審問手続を開催する役割を担う。初井・前掲（注 21）89 頁。

²⁵ 塚本・前掲（注 21）142 頁。

²⁶ 塚本重頼「アメリカの不当労働行為制度（9）救済命令の態様（II）」季刊労働法第 158 号（1991 年）158 頁。

有する。命令履行の段階において、事務総長は地方支局を通じて、命令の履行を監視する（手続規則-101.13(b)）。

当事者が命令を履行しない場合、局委員会は連邦裁判所に執行命令の判決(Enforcement Order)を求めることができる（手続規則-101.14）。執行命令の判決の通りに履行しなければ、裁判所から処罰を受ける（手続規則-101.15）。

1.4. NLRB の問題点

アメリカの NLRB は約 80 年活動してきたが、実務上において以下の問題が指摘されている。

まず、NLRB の手続上、処理遅延の問題(Delays in handling cases)が深刻である²⁷。アメリカでの議論においても、遅延を課題として挙げ、その改善策を探るものが多数行われている²⁸。William によれば、処理遅延の原因は、行政法裁判官のステップで詰まっているので、職員が不足していることである²⁹。

次に、NLRB 組織が抱えている課題に、次のようなものがある³⁰。まず、予算の問題として、人件費、複雑・困難かつ多岐にわたる事件に対する経費や職員の訓練費が必要である。また、人員確保の問題がある。委員の欠員と行政法裁判官の欠員が問題視されているにも関わらず、事務総長は連邦政府の人員削減方針を受けて、さらなる減員の方針をとっている。

以上の通り、NLRB の問題は手続きにおける遅延と組織における予算・人員の不足の二点である。

2. 司法審査段階における事実認定論

行政救済と司法審査との関係における司法審査の段階における事実認定について述べる。ここにおける「事実認定論」は、司法審査段階において行政審査段階の認定した事実を認めるべきか否かが問われることを指す。

司法審査は連邦裁判所が行う。不当労働行為の事件において、NLRB の発した命令に対し、司法審査を行う権限を有するのは連邦高等裁判所と連邦最高裁判所のみで、各州

²⁷ 梶井・前掲（注 21）92 頁。

²⁸ 代表な論文は、Goldman, S. [1967] Administrative Delay and Judicial Relief. *Michigan Law Review* 66(7), p.1423-1454. Bermann, G. [1982] Administrative Delay and Its Control. *American Journal of Comparative Law Supplement* 30, p.473-490 などである。

²⁹ William B. Gould [1982] *Japan's Reshaping of American Labor Law*, The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England, p.162.

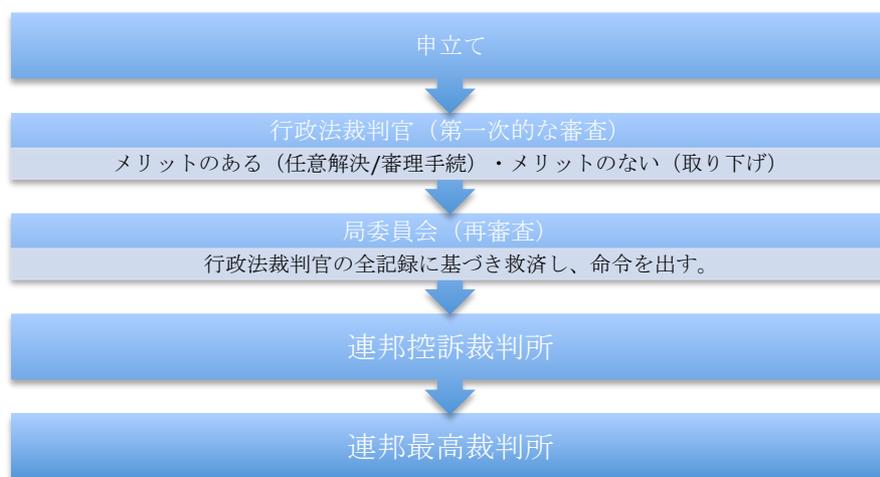
³⁰ 千々岩・前掲（注 22）181 頁以下。

裁判所（地方裁判所）はその権限をもたない。地方裁判所での審査を省略するのは、NLRB による事件の速やかな解決を図るためである³¹。連邦裁判所の役割は、NLRB の決定・命令の取消訴訟、差止命令、執行命令を審理し、修正する措置をとることである³²。

NLRA 第 10 (f)の最後の文は、「事実認定に関する局の認定は、実質的証拠により支持された記録は、終局的(Conclusive)として考慮される」と規定している³³。事実に関する NLRB の認定が記録全体を通じて実質的証拠によって裏付けられている場合、この認定を断定的なものとし、裁判所がこれを変更することは許されない。それが、「実質的証拠法則」と呼ばれるものである³⁴。そして、審査裁判所は、NLRB における記録のみを資料として、事実認定の適法性を判断しなければならない。すなわち、再び一から事実認定を行わない。実質的証拠の良い点として、行政機関の専門的知識経験の尊重、問題の迅速な処理という点が指摘されている³⁵。

このように、アメリカの司法審査は実質的証拠法則を慎重に採用しており、最初から事実を認定せず、NLRB の全体記録を尊重する等、行政一本化が図られている。また、その他の事項に関する場合にも、その認定が合理的である限り尊重すべきだとする³⁶。

【図表 2-1】：不当労働行為救済の手続き



³¹ 塚本重頼「アメリカの不当労働行為制度（10）救済命令の司法救済」季刊労働法第 159 号（1991 年）141 頁。

³² 塚本・前掲（注 21）140 頁。

³³ NLRA 第 10 条(f)の英語文は、次の通りである。“The finding of the Board with respect to questions of fact if supported by substantial evidence on the record considered as a whole shall like manner be conclusive.”

³⁴ 山川・前掲（注 23）169 頁。

³⁵ 山川・前掲（注 23）171-172 頁。

³⁶ Universal Camera Corp. v. NLRB, 340 US 474 (1951).

第3節 アメリカの不当労働行為

本節においては、アメリカにおける不当労働行為の差別的取扱の概念を整理する。そのため、アメリカにおける団結権の特徴と不当労働行為や差別的取扱の保護条文を紹介する。

1. アメリカにおける団結権の特徴

アメリカの団結権の特徴およびその前提となる制度について、三点指摘できる。

第一の特徴として、排他的交渉代表制度が挙げられる。同制度は、二つの意義をもつ³⁷。まず、排他的交渉代表権 (Exclusivity Representative Right) を有すると、NLRB の不当労働行為救済手続において労働組合の代表権限が承認され、使用者に交渉を命じることができる。また、代表権限が「排他性」をもつ以上、代表権者以外の者が被用者を代表しえなくなり、各被用者と使用者の間の直接交渉も否定されることで、団体交渉関係が一本化できる。

単位労働組合が排他的交渉代表権を取得するには、まず組合が単位内被用者の過半数から支持されなければならない。その後の手順は三種類に分かれる(NLRA 第9条(a))。一つ目に、使用者が授権カード³⁸をチェックしたうえで、組合を任意承認する方法がある。二つ目に、組合が排他的交渉代表選挙を経て NLRB の認証を受ける方法がある。三つ目に、NLRB が団体命令を発することにより組合の代表権限を確立する方法がある。

第二の特徴として、排他的交渉代表となった労働組合に公正代表義務を負うことが挙げられる。この義務の根拠は、NLRA 第9条(a)である。単位労働組合にいる被用者全員の利益を差別なしに公正に代表することである。

アメリカが排他的交渉代表制を採っている理由は、砂山克彦の研究に次のように述べられている。「アメリカにおける排他的交渉代表制は、労働組合間の激しい縄張り争いを避けるために採用された排他的管轄権の制度と、労働組合が、反組合的な使用者の専権から組合員を守るために発展させてきた、専任権制度を始めとする統一的ルールの確立の必要上採用された多数決原則が結合し、アメリカ社会の個人主義・民主主義的思潮を基盤として、アメリカ労働法独特の制度として発展してきたものいえよう」³⁹。

³⁷ 中窪・前掲 (注3) 116頁。

³⁸ 「授権カード」とは、被用者がある労働組合を支持するときに署名したカードのことである。

³⁹ 外尾健一編『団結権侵害とその救済-不当労働行為制度の比較法的考察-』〔砂山克彦〕第三章「排他的交渉代表制と適正交渉単位」(有斐閣、1985年) 115頁。

第三の特徴として、アメリカ的な組合活動は、使用者の許諾の下に企業の施設内で一定の条件を予め労働協約の中に定めている場合に、使用者の施設内における組合活動が許される⁴⁰。このように、NLRB は労使紛争を判断する際に、このような協定を検討して判断することが通常である。

2. 不当労働行為救済保護条文の概略

不当労働行為救済を保障する条文は、NLRA 第 7 条と第 8 条である。

まず、アメリカにおける団結権はアメリカ合衆国憲法ではなく、NLRA 第 7 条によって保障されるものである。NLRA 第 7 条は、積極的な労働三権（労働者の団結権、団体交渉権、および団体行動権）の保障および消極的な団結活動への参加を拒否する権利（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）を有する旨を定めた。そして、積極的な労働三権を具体化するために、同法第 8 条によって使用者の不当労働行為を禁止した。

第 8 条には、具体的な内容として、以下のようなものが列挙されている。

- ①第 7 条の権利の行使に関する労働者への干渉・妨害。
- ②労働組合の運営に対する支配・介入、経費等の援助。
- ③雇用条件等の差別による、組合員たることの抑圧または奨励。
- ④不当労働行為の申立てや証言を行った労働者に対する解雇その他の差別。
- ⑤交渉単位における労働者の代表との団体交渉拒否。

同条の特徴は、第 8(a)使用者による不当労働行為および、第 8(b)労働組合による不当労働行為に分けていることである。

【図 2-2】 NLRA 第 8 条

第 8 条(a)使用者による不当労働行為	第 8 条(b)労働組合による不当労働行為
(1) 第 7 条の団体権の侵害	(1) 交渉代表の侵害
(2) 支配介入	(2) 支配介入
(3) 労働組合員に対する不利益取扱	(3) 労働組合員に対する不利益取扱
(4) 申立復讐の不利益取扱	(4) 申立復讐の不利益取扱
(5) 団交拒否	(5) 団交拒否

⁴⁰ 塚本重頼「アメリカの不当労働行為制度 (9) 救済命令の態様 (II)」季刊労働法第 158 号 (1991 年)157 頁。

	(6) フェザーベッディング ⁴¹
	(7) ピケッティング ⁴²

1. 差別的取扱

上記の不当労働行為救済の条文（図表 2-2: NLRA 第 8 条）の中から、差別的取扱に関するポイントをここで取り上げる。同図表によれば、差別的取扱に当たる内容は、第 8 条(a)の第 3 項：使用者による差別的取扱と第 8 条(b)の第 3 項：労働組合による差別的取扱である。しかし、本稿での検討の対象は、第 8 条(a)の第 3 項：使用者による差別的取扱のみである。なぜなら、現在のカンボジアにおいて使用者による差別的取扱が問題となっているからである。一方、第 8 条(b)の第 3 項：労働組合による差別的取扱は、本稿の問題設定に対応しないものなので、将来の課題にしたい。

第 4 節 差別的取扱の判断基準

本節においては、差別的取扱の判断基準を述べる。焦点を絞り、差別的取扱意思、労働組合活動の正当性と立証責任を取り上げ、検討する。

NLRA 第 8 条(a)の第 3 項の差別的取扱（以下、「NLRA8(a)(3)」と略する）の条文の具体的な内容は、以下の通りである。不当労働行為として認定されるには、採用や雇用条件の差別により労働組合の組合員たることを奨励もしくは抑圧することである(It shall be an unfair labor practice for an employer... by discrimination in regard to hire or tenure of employment or any term or condition of employment to encourage or discourage membership in any labor organization...)。換言すると、使用者が労働組合員であることを奨励・抑制を与える効果になるまで労働者の採用やその他の雇用条件に関して差別を行うことを禁じている。

⁴¹ Featherbedding は、労働組合が使用者に不要の労働者を雇わせること、実際には遂行されない労務に対して金員等を支払わせることである。当該行為は、不当労働行為(unfair labor practice)として禁止される。田中英夫『英米法辞典』（東京大学出版会、1991 年）335 頁。

⁴² Picketing は、労働組合が、労働争議の存在を宣伝すること、被用者に労務の提供を停止させ、または顧客に使用者との取引を中止させること、もしくは当該労働組合が交渉代表になろうとする意思を表明することを目的として、使用者の事業場付近に組合員を配置し、見張り活動、宣伝等を行わせることである。田中・前掲(注 41) 640 頁。

同条の文理解釈から判断要素は、三つある⁴³。第一に、奨励もしくは抑圧の効果、第二に、第一の効果に対する意思。第三に、「第一の効果」および「第二の意思」の存在である。

また、NLRA8(a)(3)の条文において禁止するのは、労働組合の「抑制」のみならず、「奨励」も明確に書かれている⁴⁴。それは、労働組合支持・加入・組合活動を抑制し・奨励することを禁止していることである。この条文の由来は、アメリカのNLRAの趣旨から理解できる。NLRA第1条は、貿易の安定性を図るために、労働者の団結権を保護する。ここにおいて、一切の抑制・奨励の影響を受けず、組合に加入か否か、加入の場合どの組合に加入するのか、自らの自由により決めることができる⁴⁵。

通常の申立や訴訟において、NLRA第8条の違反に対し求められたのが、その請求の内容は原職復帰の申し出、干渉行為の中止・是正、労働組合の自主性回復・活動中止などである⁴⁶。

1. 反組合意思

1.1. 動機の概要

反組合意思は、いわゆる動機のことを指す。アメリカの議論での反組合意思が、本論文の比較検討の中で、カンボジア的な立場は差別的取扱意思に相当し、日本的な立場は不利益取扱意思に相当する。アメリカにおける不当労働行為の該当性については、反組合意思の要素の必要性に関する議論を巡り、見解が分かれる。

中窪は、使用者の意図の差別意思ないし反組合意思の存在が必要であり、これが決定的な役割を果たすと述べる⁴⁷。そして、中窪は、「本来的に破壊的な行為」⁴⁸の場合をあげて、これは労働者の権利に対する被害が明白であるため、使用者の反組合意思についての立証・認定がなくても、不当労働行為が成立するとする。本来的に破壊的な行為の

⁴³ Thomas G. S. Christensen, and Andrea H. Svano. [1968] "Motive and Intent in the Commission of Unfair Labor Practices: The Supreme Court and the Fictive Formality." *The Yale Law Journal* 77, no. 7, p.1273.

⁴⁴ この点について強調するのは、中窪・前掲（注3）68頁以下。

⁴⁵ 私の理解は、NLRA第1条およびNLRB v. Jones & Laughlin Steel Corp., 301 U.S. 1, 23,33とNLRB v. Pennsylvania Greyhound Lines, Inc., 303 U.S. 261を参照。

⁴⁶ 山川・前掲（注23）21頁参照。

⁴⁷ 中窪・前掲（注3）70頁。

⁴⁸ 中窪・前掲（注3）72頁。

法理を作ったのは、有名な Erie Resistor 事件連邦最高裁判所判決である⁴⁹。同判決については、次の「1.2. 本来的に破壊的な行為」で述べる。

また、岩村は、アメリカにおける差別的取扱行為に対し、すべての事件につき使用者の動機が要求されるわけではないと述べる⁵⁰。岩村のまとめによれば、連邦最高裁判所は差別取扱いの動機について、二つの場合に分けている⁵¹。第一に、使用者が行った差別行為が労働者の権利を破壊する性質を持っている場合、かつ、経営上の必要性にあることを示す証拠を提出した場合に、使用者の反組合意思が無くても不当労働行為と認定できる。第二に、使用者の差別行為が比較的軽い場合、かつ、使用者から経営上の理由が存在することを証明した場合には、違法な動機の存在が積極的に証明されなければならない。

以上の中窪および岩村によるまとめから言えることは、アメリカにおける差別についての判断は、使用者によって労働者の権利あるいは労働組合の権利が侵害されたかどうか重点をおいてなされているように思える。これは、労働者の権利あるいは労働組合の権利侵害の程度が重大なものに至る場合なら、使用者が経営上の合理的な必要性を示しても意味がないという考えに基づいている。

1.2. 本来的に破壊的な行為

本来的に破壊的な行為を理解するために、Erie Resistor 事件を分析する。

【事実】

Erie Resistor 事件は次のような事実概要である。被申立人 Y 社は機械部品の製造および組み立てを業とする企業である。申立人は Y 社の労働者から構成される組合である。XY 間で新しい労働協約の条件を交渉したが、相互合意に至らなかった条件があった。これに対し、478 名の労働者がストライキを実施した。他方、ストライキの影響で、Y 社の生産率は 15-30%低下し、注文のキャンセルも出た。このような状況を解決するために、Y 社は正式な方針を発表した（以下、「同方針」をいう）。同方針において、ストライキから離れて、職場に戻る労働者には 20 年の専任を与えるという内容である。その後、47 名の労働者は職場に戻らないため解雇され、その一方、23 名の労働者が職場に戻ったので昇給された。

⁴⁹ アメリカの判例は、NLRB v. Eire Resistor co. et al. No. 288 U.S. (1963)参照。

⁵⁰ 外尾健一編『団結権侵害とその救済-不当労働行為制度の比較法的考察-』〔岩村正彦〕第六章「動機の競合」の事例における不当労働行為の成立基準（有斐閣、1985 年）174 頁以降参照。

⁵¹ 外尾・前掲（注 50）174 頁以降参照。

本件の論点は、使用者側が行なった同方針において反組合意思が含まれているか否かである。仮に反組合意思が含まれていなければ、不当労働行為が成立するのには別の反組合意思の証拠を提示する必要がある。

NLRB は、本件のような状況が NLRA8(a)(1)および(3)に違反しており、労働行動に対する制限と労働組合の差別につながるため、不当労働行為に当たると判断した。しかし、連邦控訴裁判所は NLRB の判断を覆した。連邦控訴裁判所は、NLRA では本件のような方針を禁止していないため、使用者は同方針を採る権利があるとの判断を示した。

【判旨】

他方、連邦最高裁判所は連邦控訴裁判所の判断を否定し、本件における同方針自体は明らかに使用者の本心である反組合意思が含まれていると判断した⁵²。

【評価】

本件の意義は、上記のような同方針は本来的に破壊的な行為に該当する行為であり、よって使用者の本心の反組合意思を主張しなくても不当労働行為が成立するという点にある。

同判例を取り上げたのは、アメリカにおいて発展してきた「本来的に破壊的な行為」という判例法理がカンボジアへの制度導入に対し意義があるかどうか、検討したいからである。なぜかといえば、この法理は「本来的に破壊的な行為」であれば、労働者の立証責任を軽減するからである。この法理をカンボジアでも採用すれば労働者の保護に資するだろう。ただ、懸念されるのは、カンボジアでは連邦最高裁判所のように判例が蓄積されておらず⁵³、どんな場面が「本来的に破壊的な行為」に該当するか等の基準が定立していないことである。そこで、本来的に破壊的な行為についてアメリカの基準や議論を検討する。

本件の判断から、アメリカにおける本来的に破壊的な行為とは、使用者側が業務上の必要性を主張しても行為そのものが本来的に差別的・破壊的な性質を持っているため、別の反組合意思を主張しなくても不当労働行為が成立されることを指すものである。中窪によれば、本来的に破壊的な行為は、三つの要件を自動的に満たすことを指摘している⁵⁴。それは、第一に差別性、第二に組合員たることの抑制効果、そして第三に使用者の反組合意思である。

しかし、本件において NLRB、連邦控訴裁判所、連邦最高裁判所までの判断は、同じ事実に対し違う判断がなされている。NLRB と連邦最高裁判所は、使用者が実施した同方針は、労働者の権利を著しく濫用したものであるとの同じ判断を下したが、連邦控訴

⁵² NLRB v. Erie Resistor co.et al. no. 288 U.S. (1963)

⁵³ ここでは未だ判例法理が乏しいカンボジアのことを指している。

⁵⁴中窪・前掲（注3）72-73頁。

裁判所は使用者が同方針を出す権利があり、それを尊重すべきであると正反対の判断を下した。

私見では、連邦最高裁判所を支持する。本件のような同方針を実施することによって、完全に団結権を抑制すると考える。同方針では、ストライキの現場から離れて職場に戻ったら 20 年の専任を付与するものである。20 年とはかなり大きな優遇措置である。同方針において反組合意思が含まれていると言えるのは、次の理由からである。それは、生産性の減少および発注の中止の発生に対する解決として、20 年の専任を与えるとはどう考えても非常識であり、使用者側のストライキ中の組織を解散させる狙いが明らかに表れている。通常、専任とは時間をかけて就労の経験の積み重なるものであり、一日で与えるものではない。また、もし使用者側は好意で 20 年の専任を付与するなら、ストライキを招いた労働協約の妥協に向けて努力すべきである。その方が、使用者側の忠実さを示すことができるのではないかと思われる。

しかしながら、本件では明確に判断基準が示されていないため、一般的にどのような行為が本来的に破壊的な行為なのか、容易に区別できていない⁵⁵。

1.3. 反組合意思の形成

当初、判例において反組合意思は NLRA8(a)(3)の要素の一つとして必ず扱うべきなのか、統一していなかった⁵⁶。反組合意思を重視する判例があれば、重視しない判例もある。以下では、判例による反組合意思の形成過程について述べる。

まず、反組合意思を重視する判例には、次のようなものがある。1936 年の Club Troika 事件である⁵⁷。本件は、使用者側が組合員に対して、「Jack, if you want to know why you are fired, the reason is the Union」(Jack さん、なぜあなたはクビになったのか、それはあなたが組合員だからだ)と明確に差別的な表現を行っており、差別的取扱意思が不当労働行為の認定において重要な意義をもった。また、1948 年の Shell Oil 事件である⁵⁸。本件は、反組合意思が認定できなかつたため、不当労働行為が成立しないと判示した。

次に、反組合意思を重視しない判例には、次のようなものがある。1948 年の General Electric 事件では、反組合意思に触れずに不当労働行為を判断した⁵⁹。

ここまでの判例からわかったことをまとめると、かつてのアメリカにおける反組合意思の判断について、反組合意思を要素として扱った事例と扱わない事例が存している。

⁵⁵ 同旨は、中窪・前掲(注3)72-73頁も指摘した。

⁵⁶ Thomas G. S. Christensen, and Andrea H. Svanoe・前掲(注43)1281頁。

⁵⁷ Club Troika, Inc., 2 N.L.R.B. 90, 93 (1936).

⁵⁸ Shell Oil Co., 77 N.L.R.B. 1306(1948).

⁵⁹ General Electric Co., 80 N.L.R.B 510 (1948).

しかし、使用者からの表現が明確に差別的なものは差別的取扱が認定されやすい。また、アメリカの学者による検討によれば、反組合意思は NLRA8(a)(3)の条文自体が要求している要素ではなく、同条を成立するための立証手段として取り扱ったとされる⁶⁰。

その後、理由の競合の複雑な事案が登場したことを受け、反組合意思が NLRA8(a)(3)の第一の判断要素として発展した。このリーディングケースは、1967年の Great Dane Trailers 事件である⁶¹。

同事件において、「労働者の組合加入を理由とした差別意図がない限り、差別的取扱は違法ではなく、不当労働行為が成立するために別の反組合意思の要素が必要である」と示した。また、同事件において、ある程度労働者の権利に不利な取扱いがされており、かつ、使用者が正当な目的をその行為の動機としていたことを証明する責任を果たさなければ、反組合意思の証明は不要となることが示された⁶²。

本件は、使用者との間で立証責任のバランスを取ることで、労働者側の負担軽減になっている意義がある。そうすると、アメリカにおける不当労働行為事件では、使用者の立証責任が大きいと見える。使用者に積極的な立証の負担を負わせることで、労働者側・組合側に使用者の反組合意思の立証負担を軽減することができる。

1.4. 分析

以上のとおり、アメリカにおける反組合意思に関連する判例を分析したが、そこから、アメリカの特徴について二点指摘できる。

第一に、当初において反組合意思という概念は、NLRB が必ずしも明確に不当労働行為の判断要素として扱わなければならなかったものではなかった。つまり、反組合意思の扱いは、不統一の時代があった。

第二に、不統一の時代を経て、反組合意思は当然に判断要素として扱われるようになった。そして、この点において見えてきたのが、労働者側の反組合意思にかかる立証があまり重要なものではないことである。一方で、使用者が積極的に立証しなければ、不当労働行為が推定される可能性が高くなることから、アメリカでは使用者に対してかなり厳しい態度を判例において採っているといえる。

なぜアメリカは使用者に対し厳格な態度を採っているのか。

まず、一般的に労働者の考え方から見れば、使用者から労働の対価として得る賃金が生活の経済的な基盤である⁶³。そのため、解雇・減給等により労働者の生活基盤を揺る

⁶⁰ Thomas・前掲(注43)1276頁。

⁶¹ N.L.R.B. v. GREAT DANE TRAILERS, Inc. 388 U.S. 26 (1967)

⁶² 外尾・前掲(注50)177頁。

⁶³ 中窪裕也＝野田進『労働法の世界』(有斐閣、第11版、2015年)2頁。

がす力をもつ使用者に対して、労働者は弱い立場に置かれる。国には弱者である労働者の権利を保護し、ひいては労働者の経済的な生活基盤を保障する責任がある。その責任に鑑みれば、労働者より使用者に立証負担を負わせるべきであり、労働者の権利が明確に侵害された場合、反組合意思を重視しないという判断をすべきだと考えられる。

次に、アメリカの特有の事情から見れば、次のような理由が考えられる。差別はアメリカの歴史にとって大きな出来事⁶⁴なので、今なお社会問題として強く意識され、批難されているものである。そのため、反組合意思がなくても、「差別の結果として労働者の権利を重く害するものか否か」という基準を重んじることが核心にあり、厳格な概念を採用しているのではないかと考えられる。

2. 労働組合活動の正当性

アメリカでは不当労働行為救済事件において、労働組合活動の正当性に関してどのように判断しているか理解するため、以下、労働組合活動の概念、判例の傾向、検討の順に考察する。

2.1. 概念

法制度下におけるアメリカの労働組合活動の法的救済の態様は、以下のとおりである。

組合活動を理由とする不当労働行為を禁止する条文は、NLRA 第 7 条および第 8 条である。前者の第 7 条は、団結権および団結交渉権を有するという文言が明確にされているため、一般的な労働組合活動に関する保護も包括していると読み取れる。また、後者の第 8 条は、第 7 条に規制していることに反した使用者および労働組合の行為は不当労働行為に当たると書いてある。したがって、第 8 条は不当労働行為の保護条文となる⁶⁵。

一般的な組合活動を支える条文は同法第 9 条である。同条により保障される交渉単位・交渉代表制の下では、排他的組合組織の選択競争を迫るため、各組合は自らの組合のため様々な活動を行う。その主な労働組合活動の中で、組合の結成が重要な役割を果し、それが原因で紛争になることが多い。なぜなら、交渉単位の中で選挙に勝たなければ組合組織の発展は不可能だからである。したがって、代表選挙に勝って代表資格を得て雇主と団体交渉を開始するまで、様々な形で労働組合活動を実施する必要がある。労

⁶⁴ Banks, R. Richard, Jennifer L. Eberhardt, and Lee Ross. [2006] “Discrimination and Implicit Bias in a Racially Unequal Society” *California Law Review* 94, no. 4, p.1169.

⁶⁵ 坂本重雄「アメリカの企業内組合活動とその法理」季刊労働法第 117 号（1980 年）19 頁。

働組合勧誘活動の手段は口頭によるものや文書によるもの、労働組合のバッチ着用によるものと様々である⁶⁶。

2.2. 判例による基準の確立

以下では、組合活動と企業秩序の調整に努めてきた判例の動向を整理し、具体的なリーディングケースを検討する。

(1) 就業時間中は労働

まず、典型事例の一つとして、就業時間内および就業時間外における企業施設上の利用に関する問題を取り上げる。企業施設内での勧誘活動に対する使用者ができる規制機能に関する NLRB の決定として、1960 年 Walton 事件と 1983 年 Peyton 事件が重要なケースである。

1960 年の Walton 事件⁶⁷を取り上げる。

【事実の概要】

Y 社は、労働組合活動である勧誘活動禁止に関する就業規則を設けた。その内容は以下である。

〔就業規則〕セクション A 良い従業員が知っておくこと

勤務範囲外の活動実施：企業施設内で、部長の許可を受けずに勤務範囲外の活動を行うことは禁止する。これらの活動には、組合活動勧誘、金銭勧誘、宝くじまたはその他の販売、広告のビラ貼りもしくはビラ配り等々が含まれる。

この就業規則が出されてから 2 週間後、労働組合側はこれが NLRA 第 8(a)(1)に反したものとして、NLRB に申し立てた。NLRB は上記の就業規則は、NLRA8(a)(1)に反するという判断を下した。その理由は、上記のような就業規則により、勤務時間外においても、企業施設内での組合のビラ貼り・配りも禁止されることになり、NLRA 第 7 条に保障される団結権の権利を不合理的に侵害しているとされた。

【判断】

使用者側は連邦控訴裁判所に司法救済の訴訟を起し、連邦控訴裁判所も NLRB の判断を基本的に維持し、補足の判断を加えた。「就業時間中の組合勧誘活動と組合文書配

⁶⁶ Gould, William B. [1964] “Union Organizational Rights and the Concept of Quasi-Public Property” Minnesota. Law. Review. 49, p.505.

⁶⁷ 本件につき、NLRB の判断は Walton Mfg. Co., 126 NLRB 697 (1960) を参照、そして、連邦控訴裁判所の判断は、NLRB v. Walton Mfg. Co., 289 F. 2d 177 (5th Cir. 1961)を参照。

布勧誘禁止規則は、差別的趣旨の下で設けられた証拠が存しなければ、その制定は有効である。また、規則が不公平に適用されたという証拠が存しない場合は、その実施についても推定的に有効である。」

なお、本件には重要な反対意見がある。それは、「本件における就業規則は経営という側面から賛成できるが、善意という側面から遠く離れたように見えてくる」、「NLRA 第 8(2)の本質の意図は、労使関係の協力を頼りながら、使用者からの不適切な影響を防止するのをデザインするものであると読み取れる」というものである。

【検討】

本件から以下のことを確認できる。それは、就業時間外の企業施設における組合勧誘活動や組合文書の配布禁止規則は、団結に対する不当な妨害である。具体的に生産や規則維持の妨害に関する証拠がなければ推定的に無効となることと、就業時間中における労働組合活動禁止規則は、具体的に差別的目的に関する証拠がなければ、有効となることに意義がある。

次に、1983年の *Peyton Packing Co.* 事件⁶⁸である。同事件は、*Walton* 事件の判断を承継している。

【事実の概要】

被申立人 Y 社は肉のパッキングを業とする会社である。申立人 X らは Y 社の 9 名の従業員である。1937年に A 組合が結成された。Y 社は 1942年 1月 26日に、就業時間中あるいは企業施設内での、労働組合の全ての勧誘活動の関わりを禁止し、解雇する旨の就業規則を定めた。その後、1942年 5月に、9名の従業員勧誘活動に関わったことを Y 社が知って、解雇した。これを受けて労働組合員は NLRB に申し立て、NLRB は使用者の処分が NLRA 第 8(a)(1)および(3)に反し、不当労働行為だと判断した。連邦控訴裁判所も NLRB の判断を支持した。

【判断】

本件において、連邦控訴裁判所は、以下のように判断を下した。

「使用者は就業規則で就業時間中の規則を作成・実施することができる。就業時間は労働のためである。そのため、差別的証拠がないかぎり、就業時間中、労働組合勧誘活動禁止規則の作成・実施は、使用者の権限の範囲内にあり、有効である。」

「就業時間外は企業施設内であっても労働者が全く拘束されず、自由に利用できる時間である。したがって、生産と企業規律維持の必要性が存しないかぎり、たとえ企業施設においても、就業時間外組合勧誘禁止規則の作成・実施は、使用者の権限外である。」

⁶⁸ *Peyton Packing Co.*, 142 F.2d 1009 (5th Cir. 1944), enforcing 49 NLRB 828 (1943).

【検討】

本件は、就業時間は労働のためであると明確に判例法理として確立したことに意義がある。そのため、使用者は、就業時間中に労働を害する活動を禁止する就業規則を作成できる。

Peyton Packing Co.事件と Walton 事件が類似しているのは、就業時間外における企業施設上の労働組合活動禁止規則は無効、就業時間中における企業施設上の労働組合活動禁止規則は有効となる点である。以上の分析から二点指摘できる。つまり、「就業時間中は労働を(Working time is for work)」の原則が確立されたため、就業時間中は組合活動を禁じうる。しかし、就業時間外における企業施設上の組合活動禁止は、差別が実際に存しない場合も差別と推定され、無効になる。

(2) 文書配布・ビラ貼り

文書配布に関しては、アメリカでは勧誘活動が許容される場所と範囲について集中的に議論されている⁶⁹。具体的には文書配布等の勧誘活動が企業施設の全域に及ぶか、施設内の非作業区域にのみ限定されるか、ということが議論の対象となっている⁷⁰。

労働組合の文書配布に関する学説の評価は、浜田によれば、労働組合組織・情宣目的のため実施されるものであるかぎり、NLRA 第 7 条と第 8 条による保護を受けるが、使用者にとってみれば、たとえ文書の配布が就業時間外になされたとしても、配布ビラが施設内において散乱することは、単に所有権の侵害だけではなく、工場の秩序に影響を及ぼす恐れがあると指摘される⁷¹。

次に、アメリカは労働組合のビラ貼り(Sticking Poster)を広く保護している。つまり、使用者は企業の掲示板等に他の事に関するビラ貼りを許しているのに、労働組合に関するビラ貼りを許さないのは、不当労働行為に該当する⁷²。その根拠としては、次の二点が指摘されている⁷³。連邦高裁は、第一改正のアメリカ連邦憲法において「表現の自由」の一種として、ビラ貼りを禁止することが憲法違反であると指摘した。また、アメリカの政府の政策方針においても、労働者の生産性および効率を向上させるためでも保護される。

⁶⁹ 坂本・前掲 (注 65) 21 頁。

⁷⁰ 坂本・前掲 (注 65) 21 頁。

⁷¹ 浜田富士郎「労働組合の企業内における組織・情宣活動の法的処理 (1) —アメリカ・西ドイツ、イギリスの場合—」法学協会雑誌第 89 巻第 11 号 (1972 年) 1477 頁。

⁷² William B. Gould [1982] *Japan's Reshaping of American Labor Law*, The MT Press Cambridge Massachusetts London, England, p.140-141.

⁷³ William B. Gould・前掲 (注 72)140-141 頁。

また、判例についてもビラ貼りを保護する。比較的最近のビラ貼りと同型している事件は、2015年の Pacific Bell Telephone Company 事件を取り上げる⁷⁴。

【事実】

本件において、使用者側はカリフォルニア州にある電話会社である。労働組合員は、勤務時間中に組合のボタン(buttons)とスタンプ(Sticker)を付けた（以下、「本件ボタン・スタンプ貼り付け行為」という）。ボタンとスタンプに書かれているのは次のような英語の頭文字とフレンーズがある。それは、「“WTF, Where’s The Fairness,” “FTW Fight To Win,” and “CUT the CRAP! Not My Healthcare.” “MOURN for the dead, FIGHT for the living,” “TAKE THE HIGH ROAD FOR JOBS AND CUSTOMERS,”」等である。スタンプの場合は、会社のパソコン、自転車、ロッカーに貼り付けた。使用者側は次のように発言し、本件ボタン・スタンプ貼り付け行為に反対している。それは、行為は就業規則違反であるため、本件ボタン・スタンプ貼り付け行為をやめない従業員は解雇される可能性があることと給料支給の拒否、ボタンとスタンプに表示されている表現は攻撃的であるため顧客コンタクトエリアに付けるべきではない、と取外しを命じた。そこで、労働組合は NLRB に申立てを行った。

【判断】

NLRB の判断は、使用者の発言と就業規則は NLRA 第 8 (3)(a)の差別的取扱に反していると認定した。その理由は、本件のボタン・スタンプ貼り付けの内容は NLRA の保護を失うまで攻撃的な表現ではないという。とりわけ、「WTF と FTW」という頭文字は労働組合員の表情から不敬や不攻撃なことがないと NLRB は付け加えた。

【検討】

本件において、労働組合員は勤務時間中のボタン着用と会社の所有物にスタンプ貼付を実施した。そして、NLRB の判断では、ボタンとスタンプに書かれてある表現が、NLRA の保護の範囲内であり、広く労働者の立場に立っている事件である。

2.3. アメリカの特色

アメリカの判例や議論の重要な法理を再確認し、それに対する全体の特色を述べる。

まず、法理の再確認である。就業規則における就業時間内の組合活動禁止規制は有効である。ここは二つの条文の調整にかかる問題になると思われる。それは、NLRA 第 7 条による労働組合活動保護と、同法第 8 条 1 号・3 号の不当労働行為違反との関係である。しかし、労働時間は労働のために使われるべきであるということが強く根付いているため、使用者には就業規則等によって施設上で組合勧誘活動が行われることを阻止するこ

⁷⁴ Pacific Bell Telephone Company, Nevada Telephone Company d/b/aAT&T, 362 NLRB No. 105 (2015).

とが許されている。この定立した判断基準を要約すると、(1)就業時間内か、(2)組合活動の場所、(3)組合活動の範囲である。これまで、活動の取扱い原則として一般的に確立している。ただし、差別に基づいて作成された就業規則の規定や適用はこの限りではない。

次に、全体の特色について、次の二点を挙げられる。第一に、不当労働行為救済は公権である。山川によれば、不当労働行為の救済は公権の実現が目的であり、私権の保護のためではないという「公権の理論」であり、救済手続き上、いかなる者も申立てを行うことができるという規定が出来たのではないかと思われる⁷⁵。「公権」は、労使紛争による州際通商阻害の防止、かつ公的利益の保護目的のことである⁷⁶。第二に、アメリカでは「団体交渉の奨励・団結の自由の保護」という法の政策（日本の場合は「正常な労使関係秩序の迅速な回復・確保」という制度目的と対比）を重視されるため、労使間の利益調整といった柔軟性のある要素に対しては消極的な態度がとられている点も挙げられている⁷⁷。

3. 立証責任

以下では、不当労働行為の事件における立証責任について論じる。アメリカでは、不当労働行為救済の審理につき、どのような態度で両当事者に立証責任を課すのか、という点に焦点を当てて検討する。

3.1. 証拠法則

通常申立があると、当事者の役目は、書証等の証拠を提出することが手続上権利を有する⁷⁸。

NLRA の中に、立証責任について定めが則っていないが、証拠法則について定めがある。NLRB の行政法裁判官は、証人出頭拒否や証拠物件の提出拒否に対して、出頭命令・提出命令を命じることができる（NLRA 第 10 条(b)）。また、同条文には、一般的な証拠法則が定められている。それは、審問の手続きは実行の可能な限り、連邦民事訴訟規則(Federal Rules of Civil Procedure)所定の連邦地方裁判所における証拠法則にしたがって進めなければならない、ということである。

連邦民事訴訟規則の§ 2072 を見ると、証拠法則について、次のようなことがある。

⁷⁵ 山川・前掲（注 23） 61 頁。

⁷⁶ 山川・前掲（注 23） 292 頁。

⁷⁷ 山川・前掲（注 23） 291-293 頁。

⁷⁸ 山川・前掲（注 23） 164 頁。

- a) 連邦最高裁は、地方裁判所と連邦裁判所の証拠・手続き・実務の一般法則を命じる権限がある。
- b) 上記の連邦最高裁の一般法則は、縮小、拡大、修正することができない。かかる法連邦最高裁と矛盾している法律は執行することができない。

以上をみると、一般的に連邦最高裁は証拠法則に対して膨大な権限を有していることが分かる。

3.2. 使用者の説明責任

NLRA 第 8 条(a)(3)の差別的取扱における立証責任の配分は判例により確立された。それは、Wright Line 事件⁷⁹である。

同事件の概要は、以下のとおりまとめる。使用者側 Y は、パソコン部品製造を業とする会社である。労働者側 X は、Y 社の従業員（店内の監視係であり、かつ、労働組合 A の組合員）である。X は監視係の勤務に対する誤りのある報告書を提出したため解雇された。しかし、X からは、組合誘導宣伝キャンペーンを実施したため解雇されたと主張された。本件の争点は、当該解雇が NLRB 第 8 条(3)(a)に該当するか否かということである。NLRB は、当該解雇における原因を検討する。つまり、なぜ X は解雇されたのか。それは、組合員であるからなのか、それとも、勤務の誤りなのか、という動機の探求である。Y 社は勤務上の誤りに関する証拠を提出したが、NLRB は反組合の動機が強いと認定し、本件の解雇は差別的取扱であると判断した。

この判例の意義は、使用者の説明責任を課すことにある。以下のように、立証責任が配分される。すなわち、NLRB の事務総長は差別が当該処分の要因・動機の一つとなっていたことを証明する⁸⁰。そこで主張されたことに対し、使用者側が当該処分に十分な理由があることを証明・説明する。

なお、NLRA 第 8 条(a)(1)の干渉行為の是正措置と第 8 条(a)(2)の支配の除去の場合、使用者側が立証責任を負うとされている⁸¹。

第 5 節 小括

⁷⁹ Wright Line, 251 NLRB 1083 (1980).

⁸⁰ その後、1983 年 Transportation Management 事件も反組合の動機が要因の一つであると証明できれば不当労働行為違反が成立すると判断した。NLRB v. Transportation Management Corp., 462 U.S. 393 (1983).

⁸¹ 山川・前掲（注 23）61 頁。

本章で扱った、アメリカにおける不当労働行為救済制度および不利益取扱判断基準についてまとめる。

不当労働行為救済制度については、前提知識として、アメリカにおける不当労働行為救済法体系を理解する必要がある。アメリカでは 1935 年に連邦レベルにおける最初の一般的労使関係法として全国労働関係法（ワグナー法）が制定された。同法第 1 条の「政策宣言」を受けて、第 7 条は「被用者は、自主的に組織して労働団体を結成し、これに加入しこれを援助し、自ら選んだ代表を通じて団体交渉を行い、団体交渉または相互扶助ないし保護を目的とする共同の活動に従事する権利を有する」と規定する。第 7 条は総則的に労働三権を保障し、第 8 条は労働者の労働三権を侵害する使用者の行為の態様を列挙し、これらを禁止する「不当労働行為制度」の保障を規定した。次いで、第 9 条は排他的交渉代表のみが団体交渉権を有し、それとともに、交渉単位組合の利益のために公正代表義務を負うと規定している。最後に、不当労働行為処理制度を管掌する連邦労働関係局の地位を第 10 条により保障している。

同法は、1947 年にかなり大幅な修正をうけて労使関係法（タフト・ハートレー法）と呼称をかえ、さらに、1959 年にも若干の修正が加わったが、団結権の一般的保障、不当労働行為制度と交渉単位・交渉制度を支柱とする集団的労使関係法制は基本的に維持され、今日に至っている。

アメリカにおける不当労働行為救済制度の大きな特徴としては、二点指摘できる。一つに、「行政一本化」があげられる。全ての不当労働行為事件は NLRB を経なければならない。行政一本化を採ったのは、裁判所が労働運動に対して無理解で偏見をもっていたために多くの問題が生じたことから、労働関係の知見を有する専門の機関を作り、そこに救済を委ねることが求められたからである。二つに、NLRB は判定的な判断をすることである。アメリカ的なシステムは実質的証拠法則を採用しており、審査裁判所は NLRB における記録のみを資料として、事実認定の適法性を判断し、再び一から事実認定を行わない。

不利益取扱判断基準については、NLRA 第 8 条(a)の第 3 項が差別的取扱を禁止する。不当労働行為として認定されるには、採用や雇用条件の差別により労働組合の組合員たることを奨励もしくは抑圧することが必要である。同条の文理解釈から判断要素は三つある。つまり、①奨励もしくは抑圧の効果、②「①の効果」の意思、③「①の効果」および「②の意思」の存在である。

差別的取扱意思に関しては、アメリカにおいて差別的取扱の成否を巡り、反組合意思の主張とその立証が必要である。しかし、かつての判例では、反組合意思は NLRA8(a)(3)の要素ではなかった。判例の蓄積により、現在は、反組合意思は不当労働行為の該当性の判断において基本的な要素となっている。

次に、労働組合活動の正当性について定立した判断基準と労働紛争処理の特色を集約する。前者の定立した判断基準は、就業時間内か、組合活動の場所、そして組合活動の範囲である。後者のアメリカの労働紛争処理の特色について、不当労働行為救済は公権であることと、団体交渉の奨励・団結の自由の保護という法の政策を重視されるため、労使間の利益調整といった柔軟性のある要素に対しては消極的な態度がとられている。

最後に、NLRA 第 8 条(a)(3)立証責任については、立証責任が配分されており、使用者に説明責任を課すことにある。具体的な配分は、NLRB の事務総長が、差別が当該処分の要因・動機の一つとなっていたことを証明する。そこで主張されたことに対し、使用者側が当該処分に十分な理由があることを証明・説明する。なお、NLRA 第 8 条(a)(1)の干渉行為の是正措置と第 8 条(a)(2)の支配の除去の場合、使用者側が立証責任を負うとされている。

第3章 日本法

第1節 歴史的沿革

日本の不当労働行為救済制度の沿革に関する研究がかなり進んでいる¹。現在の日本における不当労働行為制度は、戦後に米国の占領軍の強烈な影響の下で、アメリカのワグナー法をモデルとして設けられた。しかし、両国間には労使関係・雇用慣行の差異が存在しており、また不当労働行為救済機関が両国ともに準司法的行政委員会といっても、組織上も手続き上も異なる点が多い。現在の日本の不当労働行為救済制度に至るまでの流れを理解するために、重要な歴史的展開をピックアップして、1. 1945年法、2. 1949年法、3. 1952年法について、それぞれの概要を紹介する。

1. 1945年法

1945年の旧労働組合法は、戦前の法案を基礎としたものであり²、この段階では、アメリカ法の影響はほとんどなかった³。以下は、同法の概要である。

同法第11条は、日本の不当労働行為制度の出発点である。同条は、①労働組合の組合員たることを理由とする解雇その他の不利益取扱い、②労働組合への不加入・脱退を雇用条件とすること（黄犬契約）、という二つの行為類型を禁止した。当時旧労組法第11条によって使用者に禁止された行為は、「不公正労働行為」ともよばれた。この部分は、現在の労組法第7条1号の規定になっている。

また、直罰主義の下、検察官に対して処罰請求を行うという形により、労働委員会の関与が始まった⁴。同法第11条に違反した使用者に対して、第33条1項に刑罰が設けられた。また、第33条2項は、当該の刑罰を課すに際して、労働委員会の請求が必要とされた。

このように、日本における初期の不当労働行為制度は、二つの行為類型しか禁止されなかったことと直罰主義が特徴である。

¹ 代表的な資料として、道幸哲也「不当労働行為の救済」労働法文献研究会『文献研究 労働法学』（総合労働研究所、1978年）196頁以降、西谷敏『労働組合法』（有斐閣、2012年、第3版）139頁以降、がある。

² 東京大労法研究会『注釈労働組合法上巻』（有斐閣、1980年）310頁。

³ 中窪裕也「昭和24年労働組合法の立法過程と不当労働行為制度：アメリカ化の圧力、反作用、断裂（シンポジウム 労働組合法立法史の意義と課題）」（日本労働法学会誌125号2015年）43頁。

⁴ 中窪・前掲（注3）43頁。

2. 1949 年法

1949 年法は、アメリカのワグナー法の影響の下で、草案の作成を行った⁵。1949 年法と比較した主な修正は 3 点ある⁶。

第一に、禁止される不当労働行為として、団交拒否と支配介入・経費援助を追加したことである。この部分は、現在の労組法第 7 条 2 号と 3 号を構成している。第二に、1945 年の法の直罰主義を廃止し、違反した使用者に対して労働委員会が「救済命令」を発するという原状回復主義を採用したことである。第三に、第二の修正点との関係で、不当労働行為の救済手続きが大幅に変更されたことである。

ここで注目すべきは、直罰主義が廃止されたことである。直罰主義は以下の二つの問題が原因となったため、日本はこれを廃止した⁷。

主な原因は、二点ある。第一に、事件処理の遅延に繋がること、第二に、労働者の保護に直結しないことである。遅延は、直罰主義を採用し、刑事裁判のプロセスを用いることによって生じていた。罰則規定は、検察庁が起訴し、裁判所が労組法第 11 条違反であると判断した場合に、当該使用者を 6 ヶ月以下の禁錮または 500 円以下の罰金を科す、というものであった。裁判所は慎重に証拠調べをする必要があったため、処理に長期間を要した。また、労働者の保護に直結しないという問題は、労組法に関する裁判で使用者を不当労働行為で処罰するか否か、ということだけを判断し、解雇された労働者を原職に復帰させるか否かについては判断をしないことにより生じた。原職復帰のためには、新たに民事裁判をおこして、解雇無効判決を受ける必要があった。

このように、直罰主義は手続上面倒であることと、労働者救済の面から見ると、上手く機能していないことが明らかである。この二点に鑑みると、直罰主義は不当労働行為救済制度にとって適切な選択肢とは言い難い。

1945 年法から 1949 年法への移行にあたり、大幅な修正がなされ、特に直罰主義の廃止が重要な修正点であった。そして、1949 年法において、現行の集团的労働法の基礎が形成された。

3. 1952 年法

占領が終わる前の 1952 年には再度アメリカ法的な方向への動きがある⁸。それは、現行労組法第 7 条の規定に 4 号が加わったことである。すなわち、新たな「不当労働行為」

⁵ 西谷・前掲（注 1）141 頁。

⁶ 東京大学労働法研究会・前掲（注 2）313 頁以降。

⁷ 本多淳亮『不当労働行為と組合活動』（法律文化社、1969 年）6 頁以降。

の形が追加された。4号の内容は、労働者が不当労働行為の申立て、または再審査の申立てをしたこと、労働委員会による不当労働行為の調査・審問中または労働争議の調整手続中に証拠を提出したまたは発言したことを理由とした解雇または不利益取扱いをすることを禁止するものである。

現在の労組法の第7条である不当労働行為禁止条文は、次のような形になる。不利益取扱い、団交拒否、支配介入の3つの類型を定めている。

第1に、組合に対する不利益取扱いと労働委員会の申立てに対する不利益取扱い（労組法7条第1号、第4号）である。使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。前者の第1号は、「労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること…」と規定している。そして、後者の第4号は、「労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと又は中央労働委員会に対し第27条の22第1項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益取扱いをすること」と規定している。

第2に、団体交渉拒否（労組法7条2号）である。第2号は、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」と規定している。

第3に、支配介入（労組法7条3号）である。第3号は、「労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること」と規定している。

不当労働行為の成立条件として、第7条各号によって異なる。しかし、本論で取り上げている差別的取扱は労働組合員に対する不利益取扱い（第7条第1号）のみ該当する。

第2節 日本における行政救済と司法救済

不当労働行為の救済制度としては、二つの手段がある。不当労働行為事件につき、行政救済の機関たる労働委員会に申し立てても良いし、司法救済の機関たる裁判所に直接訴訟を起こしても良いという、行政救済と司法救済の併存システムを採用している⁹。

⁸ 中窪・前掲（注3）44頁以降。

⁹ 中山和久他『コンメンタール労働組合法』（渡辺賢）（有斐閣、1980年）288頁。

日本はなぜこのような並存システムを採用しているのかを理解するには、憲法第 28 条の存在が基本的な認識として重要である¹⁰。まず、憲法第 28 条は労働基本権を保障しているため、不当労働行為救済を直接に裁判所に請求することができる。そして、労組法第 27 条以降は労働委員会による審査手続を規定しており、不当労働行為救済審査権限が付与されている。

しかし、行政救済手段と司法救済手段は、二点で異なる。一点目に、行政機関は発生した不当労働行為を排除し、将来に向けて公正な労使関係を図るものであるのに対し、司法救済は原則として過去の損害および現在の権利関係の確定を目的とする¹¹。二点目に、司法救済では慰謝料を含めた損害賠償の請求や仮処分手続きの利用等がある一方、行政救済ではこのような処理がみられない¹²。それ以外に、事案によって処理の目的やアプローチ、救済の仕方等をはじめとして、些細な点まで異なっている。

表(一)は、道幸哲也による先行研究を参考し、行政救済と司法救済との違いをまとめたものである¹³。

【表図 3-1】 日本における行政救済と司法救済との比較表

	権利主体	義務主体	審査	処理手続	判定視角	救済方法
行政救済	原則、組合で、組合自身の利益を守る。	使用者のみ。(判例は広く認める)	労働委員会の手続による。	不当労働行為の成否のみ。	認定につき、7条の各号。	個別事案に応じた柔軟な救済が期待
司法救済	違法構成の場合、組合と組合員が原告。無効構成の場合、労働者本人だけ。	違法構成の場合、使用者に限らない。無効構成の場合、使用者のみ	民事訴訟手続、弁論主義。	不当労働行為以外の他の法理も。	違法構成と無効構成の場合において判断方法が混乱。	金銭債権、強制執行手続。

(著者作成)

¹⁰ 山口浩一郎「不当労働行為における司法救済と行政救済-労働委員会の救済の特質-」中央労働時報 1013号(2003年)5頁。

¹¹ 中窪裕也=野田進『労働法の世界』(第11版、有斐閣、2015年)403頁。

¹² 野田進『判例労働法入門 Labour Law: Fundamental Cases』(有斐閣、2009年)340頁。

¹³ 道幸哲也『労働委員会の役割と不法法理-組合活動を支える仕組みと法 The Labor Commission's Role of Remediating Unfair Labor Practices』(日本評論社、2014年)94-99頁。

1. 行政救済の概要

1.1. 特徴：調整的な性格

労働委員会の特徴として、調整的な性格が挙げられている。その根拠について、以下の二つの文献を参考にしながら述べる。

まず、仁田によれば、1960年代からの労働関係形成のために労働委員会の調整的な機能が大きく貢献していることが分かる¹⁴。同論文では、歴史的な四つの労働事件（1946年電産十月闘争、1946・47年公務員地銀闘争、1952年炭労・電産争議、1959・60年三池争議）を取り上げながら、労働委員会が紛争予防としての役割を果たしたことを説いている。

次に、野田によれば、日本がアメリカの制度と違い、調整的な救済方法を採用するのは、二つの理由がある¹⁵。判定的解決と調整的解決を分け、双方に調査官、調整官を設置しており、政府の直接的な支配・統制につながるからである。すなわち、歴史的な背景や立法過程から日本の制度が本質的に判定的な解決よりも調整的な解決方法に頼る傾向が強いと言える。

1.2. 権限：不当労働行為救済審査

労働委員会は労働組合法（以下、「労組法」という）および労働関係調整法（以下、「労調法」という）に定められた権限を行使する。労働委員会の権限と役割は、不当労働行為の救済（労組法第1条、第27条1項と12項）、集団的紛争の調整（労調法第1条）、労働組合が存在しない会社とその会社の従業員の間の紛争を処理する個別斡旋（個別労働紛争解決促進法第20条1項と3項）、その他に労働組合の資格審査（労組法第5条）、法人格付与の証明（同法第11条）、労働協約の地域的拡張適用の決議（同法第18条）がある。

上述した権限と役割のうち、不当労働行為の審査と救済は労働委員会の最も重要な権限である。労働委員会は不当労働行為の救済申立があると、調査、審問、命令という審査手続に従い、不当労働行為の成否を判定し、救済権限を行使する。

¹⁴ 仁田道夫「戦後期における労働委員会と労使関係：偉大なる調停者の時代 特集：制度発足70年・労働委員会制度を考える」季刊労働法 252号（2016年）2-12頁。

¹⁵ ここは個別的紛争処理に対する指摘であるが、日本の集団的労働紛争処理の枠組みでも調整的役割、労働委員会・中央労働委員会の設置が同じである。野田進「個別労働関係紛争に対する労働委員会のあっせんー『地方特性の』自治事務としての優位性と課題ー」季刊労働法 252号（2016年）44頁。

最高裁判決は労働委員会による不当労働行為救済制度の意義・目的について次の3つの点を指摘している¹⁶¹⁷。第一に、憲法28条団結権保障の実効性の確保である。第二に、団結権侵害は正常な集団的労働関係秩序を侵すものであり、団結権侵害を是正することによって団結権尊重のうえに築かれる集団的労使関係秩序の回復を図る必要があることである。第三に、不当労働行為の救済を実効的なものにするためには、司法救済だけでは十分でなく、労使関係について専門的な知識、経験を有する労働委員会である行政救済を設け、これに救済させるのが適切であることである。

1.3. 組織：二層・三者構成

労働委員会は、使用者を代表する者、労働者を代表する者および公益を代表する者各一名の三者構成から成り、都道府県労働委員会（以下、「都道府県労委」という）と中央労働委員会（以下、「中労委」という）の二層構造となっている（労組法第19条）。三者構成の長所は、労使双方の意向を適切に反映させることである¹⁸。二重審査システムのメリットは、より公正な判断ができることである¹⁹。

1.4. 手続：申立-調査-審問-合議-命令

労働委員会の救済手続は、5つのステップから成る。（一）申立、（二）調査、（三）審問、（四）合議、（五）命令である。

申立に関して、労組法第27条第1項は、「労働委員会は、使用者が第7条の規定に違反した旨の申立てを受けた時は、遅滞なく調査を行い、必要があると認めるときは、当該申立てに理由があるかどうかについて審問を行わなければならない。この場合において、審問の手続においては、当該使用者と申立人に対し、証拠を提出し、証人に反対尋問をする十分な機会を与えられなければならない。」と規定している。

調査の段階では、労働委員会および当事者は、適切かつ迅速な審査の実現のため、審査計画書を作成する。審査計画書には、整理された争点、証拠、承認の数、命令の交付の予定時期が書かれている（労組法第27条の6）。

審問の開始段階では、労働委員会は両当事者に通知をし、申立人に申立理由を疎明するための証拠の提出を求め、それを被申立人に送付し、それに対する答弁書およびその

¹⁶ 第二鳩タクシー事件・最大判昭52.2.23労働判例269号。

¹⁷ 不当労働行為制度の目的に関連し、大きく三つの学説の見解が対立している。団結権保障説、公正労使関係秩序説、団体交渉説がある。詳しくは、西谷・前掲（注1）142-143頁を参照。

¹⁸ 道幸・前掲（注13）40頁。

¹⁹ 道幸・前掲（注13）41頁。

理由を疎明するための証拠の提出を求める（労働委員会規則第 41 条の 2）。審問は原則として公開であり（同規則第 41 条の 7 の 2）、申立があった日から 30 日以内に審問を開始する（同規則第 41 条の 6）。また、総会付議事項（同規則第 5 条）により、労働委員会は使用者またはその団体、労働組合その他の関係者に対して、出頭、報告の提出若しくは必要な業務の状況帳簿書類の提出を求め、委員に検査させることができる（労組法第 22 条第 1 項）。その他、審問の段階において重要なのが和解である。労組法第 27 条の 14 は、「労働委員会は、審査の途中において、いつでも当事者に和解を勧めることができる。救済命令等が確定するまでの間に当事者間で和解が成立し、当事者双方の申立があった場合において、労働委員会が当該和解の内容が当事者間の労働関係の正常な秩序を維持させ、または確定させるため適当と認めるときは、審査の手続は終了する」と規定している。

合議の段階では、審査委員と職員との協同作業により、命令原案を作成し、事実の有無、事実の評価、不当労働行為該当生、命令のあり方等について議論する²⁰。合議は原則として非公開である（労働委員会規則第 42 条）。そして、合議の結果は、定員の過半数で決める（同規則第 10 条第 3 項）。

命令に関して、道幸の先行研究によれば、実際に労働委員会は、3 つの観点から救済命令を発している²¹。それは、原状回復的措置、労使関係秩序の確保措置、再発防止的措置である。まず、原状回復的措置の場合は、不利益を受ける前の状態に戻すために使用されている。例えば、典型的なパターンとして解雇に対する原職復帰およびバックペイの支払いが命じられる。次に、労使関係秩序の確保措置の場合は、労使関係を積極的に保つ内容が含まれており、団交命令が典型例である。さらに、再発防止的措置の場合、将来の労使関係の安定のためのものであり、ポストノーティス命令や不作為命令がある。その他、変型的な命令としては、抽象的不作為命令、条件付救済命令、協議命令がある。

以上、日本の労働委員会における不当労働行為救済審査の流れである。

2. 行政救済の限界：命令の実効性

日本における行政救済命令の実効性は、以下のような手段で担保される。

第一に、確定した救済命令に対する罰則である。都道府県労委の救済命令や中労委の救済命令が発したときは、使用者は救済命令等の交付の日から 30 日以内に、救済命令等の取消の訴えを提起することができる（労組法第 27 条の 19）。反対に言えば、命令交付日から 30 日を超えて、取消訴訟が提出されずに救済命令が確定した場合（労組法第

²⁰ 道幸・前掲（注 13）62-63 頁。

²¹ 道幸・前掲（注 13）69 頁。

27 条の 13 第 1 項)、使用者の命令違反は同法第 32 条第 2 文の過料の対象になる。また、取消訴訟を経て救済命令が確定した場合、命令違反には労組法第 28 条による罰則が適用される。労組法第 28 条は、「救済命令等の全部又は一部が確定判決によって支持された場合において、その違反があったときは、その行為をした者は、一年以上の禁固若しくは百万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。」と規定している。

第二に、都道府県労委と中労委の命令履行の勧告である。まず、都道府県労委のレベルにつき、労働委員会長は、使用者に対して命令の履行に関して報告を求めることができる(労働委員会規則第 45 条)。そして、中労委のレベルにつき、労働委員会規則第 51 条の 2 は、「中労委会長は、使用者が再審査を申し立て、命令の全部又は一部を履行しない場合において、必要があると認めたときには、使用者に対し、命令の全部又は一部の履行を勧告することができる。」と規定している。この条文は、行政救済の段階のことを指す。都道府県労委で発した命令に対する再審査があるとき、通常命令の効果が失われる。しかし、労組法第 51 条の 2 により、中労委は必要に応じて、全部または一部の命令内容を履行するよう勧告する権限がある。

第三に、緊急命令である。第 27 条の 20 は、「前条第一項の規定により使用者が裁判所に訴えを提起した場合において、受訴裁判所は、救済命令等を発した労働委員会の申し立てにより、決定をもって、使用者に対し判決の確定に至るまで救済命令等の全部又は一部に従うべき旨を命じ、または当事者の申し立てにより、若しくは職権でこの決定を取り消し、若しくは変更することができる。」と規定している。この条文は、司法救済における行政救済命令取消訴訟の段階を指す。すなわち、救済命令が未確定の期間内に、一方の当事者は救済命令の取消訴訟を提起する場合、初審命令の効力が失われる。そして、取消訴訟が進行し、裁判所で判決が出るまでに時間がかかるため、裁判所は緊急命令を発することにより、全部または一部の命令を履行するよう命じることができる。

また、第 27 条の 20 に違反した場合においては、さらに制裁の規定がある。労組法第 32 条は、「使用者が第二十七条の二十の規定による裁判所の命令に違反したときは、五十万円(当該命令が作為を命ずるものであるときは、その命令の日の翌日から起算して不履行の日数が五日を超える場合にはその超える日数一日につき十万円の割合で算定した金額を加えた金額)以下の過料に処する。

以上が、行政救済における救済命令の実効力について整理した。すなわち、確定した救済命令に違反した場合の罰則、中労委の命令履行の勧告と緊急命令である。

3. 司法救済の限界：実質的証拠法則

裁判所における不当労働行為の救済方法には、二つの手法がある。一つは、裁判所が労働委員会の発した不当労働行為の救済命令について、先行的判断をふまえ、その判断の正否を検討し、後行的審査を行う²²。他は、裁判所への司法救済の訴えについて一から判断を行うものである。そのため両者は結論が異なるものとなる可能性がある²³。

行政救済と司法救済との関係上、司法救済に一定の裁量権の限界がある²⁴。それは、実質的証拠法則に関する議論である²⁵。具体的に行われた論点の本質として、次の二点がある²⁶。それは、（一）日本は実質的証拠法則に拘束されているか、（二）実質的証拠法則を採用すべきかである。つまり、行政救済命令が取消訴訟で争われたとき、裁判所は行政機関の認定した事実拘束されるべきか否か、である。

まず、（一）に対する答えとして、日本は実質的な証拠法則に拘束されない。その根拠は、右のように挙げられる。第一に、中山和久他によると、以下のように説明されている²⁷。まず旧独禁法第 80 条は「公正取引委員会の認定した事実は、これを立証する実質的証拠があるときには、裁判所を拘束する」と規定していた²⁸。しかし、労組法第 27 条によれば、労働委員会は不当労働行為の申立てを受けたときは、調査を行い、事実認定をし、当該申立てに理由があるかどうかについて審問を行わなければならないと規定しているのみで、裁判所を拘束するという規定が存在しない。したがって、裁判所は独自の立場を通じて、証拠調べを行い、新たな証拠に基づいて事実認定をし、不当労働行為の有無を判断することができると解されている。つまり、取消訴訟において争うときの制限的ルールは特に存在しないことから、現行の日本の法制度は、実質的証拠法則に拘束されないということになる。

²² 山口・前掲（注 10） 11 頁。

²³ 山口・前掲（注 10） 11 頁。

²⁴ 議論の具体的なポイントは、労働委員会の裁量権を巡る問題について 3 点がある。一つ目は労働委員会が行う事実認定について裁量権の有無、二つ目は不当労働行為の成否判断にあたって法律の解釈・適用レベルにつき労働委員会に裁量権の有無、三つ目は救済命令の内容についてどの程度の裁量権が認められるか、という議論がある。安枝英紳「労働委員会の裁量権について」中央労働時報第 994 巻 2-14 号（1998 年） 2 頁。

²⁵ 中山・前掲（注 9） 320 頁。

²⁶ 安枝・前掲（注 24） 2 頁。

²⁷ 中山・前掲（注 9） 320 頁。

²⁸ 平成25年の改正により審判制度の廃止により、実質的証拠法則と新証拠提出期限が廃止された。つまり、現在の日本は全ての法律において実質的証拠法則と新証拠提出許可を採っていない。

また、渡辺は、次のように述べる²⁹。労働委員会の証人尋問等の審問手続の実情からそれほど厳格なものではないため、新たな証拠の提出を許すべきことと、審問手続の実際において結局のところ証言者の宣誓制度、証言供述を制限、拒絶に対する制裁、偽証証言への制裁等を加えるという規定が存しない。よって、このような諸制度が未整理である状態のままで、裁判所で厳格に審査されるのは仕方がないことでもあると言う³⁰。

このように、日本の制度において実質的証拠法則が拘束されないことが学説上で一般論となっていることが明確である。

次に、(二)に関し、労働委員会に提出されなかった新たな証拠について取消訴訟の場合に新証拠の提出が許されるべきか。これについては見解が分かれている。

司法救済レベルにおける裁判所は、労働委員会レベルにおける行政救済の判断した事実を尊重しなければならない理由としては、総評弁護団による『資料労働争訟の課題と実践』において、以下の二つの理由が書かれている^{31 32}。第一に、現行の制度では不当労働行為救済審査は労働委員会から最高裁判所まで五審制なので、各審査手続きにおいて事実認定が無制限に行われると、著しく長い審査期間が継続され、結局労働者の権利の迅速な救済という不当労働行為救済制度の本旨を否定することと同じ結果になる。第二に、準司法的機関の性格をもつ労働委員会が専門性を重視して設置されており、専門的判断により事件を処理してきたことに鑑みると、司法手続としての裁判所も労働委員会の裁量を尊重すべきである。つまり、司法救済が行政救済における判断を尊重すべき理由としては、審査期間の短縮と専門性の活用という二つの側面から取り上げられている。

他方、現状の日本的な制度に実質的証拠法則を受け入れることが難しく、裁判所の心を動かすことができないことを考えると、立法論としての議論を展開させていくべきなのではないかという見解もある³³。

裁判所の審査期間の短縮と労働委員会の専門性の尊重は、どちらも司法救済と行政救済に良い影響をもたらす。したがって、せっかく行政救済として労働委員会という専門性の高い機関が制度として機能しているのだから、それを可能な限り活用すべきなのではないかと思われる。そのため、私見としては行政手続の整備を整え、実質的証拠法則を積極的に受け入れるべきであると考えます。

²⁹ 渡辺章「労働委員会審査手続と救済命令の司法審査について」中央労働時報 1016号(2003年)6頁。

³⁰ 渡辺・前掲(注29)6頁。

³¹ 総評弁護団編『資料労働争訟の課題と実践 総評弁護団創立20周年記念』(総評弁護団、1977年)272頁。

³² 別の文献においても、専門技術的分野の経験を有する者にまず審査させることが、正確な事実認定と裁判所の負担軽減を主張する論文は、兼子一「審決の司法審査」垂水克己=兼子一編『訴訟と裁判：岩松裁判官還暦記念』(有斐閣、1956年)464頁。

³³ 安枝・前掲(注24)2頁。

4. 日本の不当労働行為救済制度から生み出された課題

日本では行政救済と司法救済を併用することによって、4つの問題点が生じた。日本がどのような問題に直面しているかを知ることは、カンボジアがそこから何を学ぶべきかを検討するうえで意義がある。

第一に、労働委員会の独立性の問題である。日本においては、裁判所の機能と対比すると、労働委員会不信論が指摘される³⁴。具体的には、二点が挙げられている。その一つは、労働委員会は行政委員会なので厚生労働大臣や都道府県知事の指揮監督を受けることによるものである。例として、公益委員候補者に対する任命権、また事務局長や事務局職員の人事を通じて労働委員会の運営がこれらの行政庁に間接的に操られてきた事実も否定できない。他の一つは、不当労働行為事件において使用者が旧財閥関係等である場合、救済の結果に影響が及ぶのではないかと、という疑義がないといえないことである。

第二に、労働委員会の審査手続きにおける当事者主義による延滞の問題がある³⁵。労働委員会における審査手続きを規定した労働委員会規則および裁判所における民事訴訟の手続きを定める民事訴訟法において、当事者主義ないし口頭弁論主義を採用されている。この当事者主義が、不当労働行為事件の審査遅延の重大な一因となっている。しかしながら、当事者主義を採る理由は、訴訟の主導権を当事者に認めるという方式を通じて、個人の自由・平等を可能な限り尊敬するためであるとされる。

第三に、労働委員会の救済命令の執行力に関する問題である³⁶。それは、労働委員会の救済命令は、命令それ自身は強制執行力を有さないことである。このような労働委員会と裁判所との間の命令の効力の差異から、労働委員会が不当労働行為事件を処理しても、その命令が軽んじられてしまう結果を生むと思われる。

第四に、再審査制度に関する問題がある。これには二つの問題が内在している。その一つは、都道府県労委の命令はそのまま確定し履行されるということはほぼなく、再審査事件が圧倒的に多い。すなわち、都道府県労委の命令は、それ自体直接行政訴訟の対象となる。他の一つは、行政機関内部における二審制はほとんど無意味であることである。そのため、行政救済における都道府県労委と中央労を経て、その後の司法救済にお

³⁴ 本多・前掲（注7）131頁以下。

³⁵ 本多・前掲（注7）131頁以下、千々岩力『アメリカ不当労働行為審査制度の研究』（日本評論社、1996年）37頁以下、道幸・前掲（注13）126頁以下。

³⁶ 道幸・前掲（注13）126頁以下。

ける地方裁判所審査を省略すべきであるという「省略論」の見解がある³⁷。省略すべき理由は、延滞の原因を少なくすることである。しかし、司法制度改革審議意見書によれば、審級省略が認められるには、労働委員会における審査が高度の専門性を有することと、裁判所の第一審に代替し得るものでなければならないことが要される³⁸。

以上のとおり、日本の不当労働行為救済制度である行政救済と司法救済の併用から生じた問題は、労働委員会の独立性、当事者主義による延滞、救済命令の執行力、再審査制度における省略論の四点である。この4つの問題は未だに学者レベルや立法レベルで議論されている。このような点を念頭に、カンボジアへの示唆に関する分析を行い、カンボジアの制度が如何なる制度を採るべきかを検討したい。

第3節 不利益取扱い判断基準

本稿で取り上げている課題二の差別的取扱判断基準は、日本の概念でいえば労組法第7条が定める不当労働行為救済のうち1号の不利益取扱相当している。

これまで日本の不利益取扱いにかかる事件において、本多のまとめによれば、使用者の主張する理由は以下のものである³⁹。

一つ目は、就業規則違反を理由とする場合である。組合活動を活発にやっているほど、処分を受けた場合に、その処分は組合活動を理由とする不当労働行為ではないか、という疑いが強く生じる。

二つ目は、人員整理を理由とする場合である。労働組合幹部が「勤務成績不良者」という基準に該当するとして整理されることが多い。しかし、組合幹部と同じ程度の成績の者、あるいはもっと成績の悪い労働者が残っているではないか、という点を立証できれば、組合活動を口実として解雇されたと判断がされる可能性がある。

三つ目は、会社の解散を理由とする場合である。組合運動をやっていた者は雇用しないという形で、実質的には組合を追い出すため、一旦会社を解散して、新たな会社を設立し、元の会社にいた従業員のうち、組合活動をしなかったおとなしい労働者だけをそこへ吸収する。

³⁷ 司法制度改革推進本部労働検討会「労働委員会の救済命令に対する司法審査のあり方」（2003年9月5日）7頁。

³⁸ 司法制度改革審議会「司法制度改革審議会意見書-21世紀の日本を支える司法制度-」（平成13年6月12日）25頁。

³⁹ 本多・前掲（注7）12-23頁。

四つ目は、ユニオン・ショップを理由とする場合である。ユニオン・ショップは、組合から除名または脱退した者は解雇しなければならないという制度である。そのユニオン・ショップを利用してまず組合に除名させ、そして会社が解雇するという形をとる。

五つ目は、共産党員であることを理由とする場合である。党員で組合幹部になっていた労働者が組合活動をした場合、細胞活動のような政治活動とも見ることができる。不当労働行為制度が保護しているのは正当な組合活動のみである。

六つ目は、争議行為を理由とする場合である。これは、争議行為が違法であるから解雇するという場合に問題になる⁴⁰。

これらの事例においてはいずれも、不利益取扱の成否にかかる判断基準が大きな問題となる。

1. 労働組合活動の正当性

1.1. 正当性探求の必要性

労働組合が組合員の利益のために活動を行うのは当然のことであるが、この活動に関しては正当な組合活動の範囲内でなければならない。正当な組合活動か否かを見分けることの必要性には、二つの事情がある。

第一に、通常、企業別組合から成る日本では職場外で組合活動を実施するのは想定されにくい。職場内では使用者の所有権ないし管理権下にあるので、組合活動と使用者の管理権が抵触する⁴¹。組合活動の正当性を明確にすることによって、両者の対立・調整を図る必要がある。

⁴⁰ ここにおいて、まず、問題点が二つに分かれる。一つは、経営者の方がその争議行為は違法と考えて解雇した場合に、後で労働委員会や裁判所がその争議行為は決して違法でない、正当な争議行為だと判断すれば、その解雇は自動的に不当労働行為になる。二つは、労働委員会や裁判所が判断した結果、違法な争議行為である場合には、争議行為の内容によって結論が異なってくる。例えば、その争議行為が労働協約に違反する争議行為であった場合、とりわけ、労働協約にはしばしば労働委員会の斡旋調停を経なければ争議行為をしないという平和条項が決められている。ところが、組合が労働委員会の斡旋調停を通さないでストライキをやった。このような場合、使用者側は組合幹部の責任だとして解雇するのが通常例である。しかし、問われる論点は、協約違反の争議行為を幹部の独断でやったのか、組合大会を開いて大衆討議を経てストライキの決議をしたのかである。また、そのストライキの決議が協約違反の場合には、組合員全体の責任なのか、幹部だけの個人責任なのか、という論点も生じる。本多・前掲（注7）12-23頁。

⁴¹ 梶井常喜「施設管理権と組合活動—施設利用の拒否と不当労働行為の成否」労働法律旬報 396号（1960年）2頁以下。

第二に、正当な組合活動であれば、法的な保護を受けることができる。使用者の諸権限に抵触することがあっても、刑事上免責（労組法第1条第2項）・民事上免責（同法第8条）・不当労働行為の保護（同法第7条）が与えられる⁴²。正当な組合活動ではない場合、不当労働行為の保護がなくなる。したがって、正当な組合活動とは何かを明らかにする必要がある。

1.2. 組合活動の態様とその一般的基準

組合活動は、行為のパターンごとに分けると次のようなものがある⁴³。まず、労働組合の日常的組織運営のための活動である。これには、各種会議・集会の開催・連絡・組合費の徴収等がある。次に、組合員その他に対する情報宣伝活動である。これには、ビラ・情報の配布、掲示板の利用等がある。最後に、闘争的活動である。これには、大量のビラ貼り、就業時間中のリボン等着用行為、企業内外の抗議行為等がある。

実際に問題となるのは、就業時間中の組合活動（リボン闘争、ワッペン、プレート、腕章、鉢巻等に「要求貫徹」や「大幅賃上げ」等の文字を書き入れて、これを着用して就労するという形態）と企業施設を利用する活動（企業の中にあるロッカーや掲示板にビラを貼る、ビラを机の上に置いて方法や直接ビラを配布するという形態）である⁴⁴。

組合活動の正当性は、主体、目的、態様に照らして判断される⁴⁵。日本で議論となっているのは、組合活動の主体である組合内少数派による活動、例えば、組合の執行部批判や組合の決定・統制に反するような活動が正当であると評価されるか否かということである⁴⁶。この点について、組合役員選挙過程での言論や組合大会における言論等は、組合の民主的な運営に資するものとして組合活動としての保護が及ぶのに対し、一旦組合の機関決定や指名がなされたのにこれに反する活動を行う場合には、対内的に統制処理が可能なものであれば、対外的にも組合活動としての保護（国労広島地本事件・最三小判昭 50.11.28 民集 29 卷 10 号 1698 頁）が失われると解されている⁴⁷。少数派による活動の場合、組合の決定に違反した行為をした場合には、組合活動としての保護の可能性が小さくなる。

⁴²菅野和夫『労働法』（弘文堂、第11版、2016年）722頁。

⁴³西谷・前掲（注1）231頁。

⁴⁴荒木尚志『労働法』（有斐閣、第2版、2013）618-621頁。

⁴⁵荒木・（注44）615頁。

⁴⁶阿部和光「組合内少数派の活動と『労働組合の行為』—北辰電気製作所事件」労働判例百選第8版（2009年）216-217頁。

⁴⁷荒木・（注44）616頁。

1.3. 諸論

労使間では就業時間中には、労働契約上、労働義務、職務専念義務、誠実義務等が生じている。また、使用者の企業施設管理権および企業秩序維持の関係からみれば、労働者が就業時間中に組合活動を行うと、業務に支障が起ころうするため、その組合活動の正当性が問われる。労働者の義務と業務への支障という企業秩序維持の内容の理解の仕方によって、学説と判例上の組合活動の正当性に関する考え方が変わってくる⁴⁸。

まず、学説の見解から検討する。第一の説は、受認義務説である⁴⁹。同説によれば、憲法第 28 条の団結権の保障により、組合が使用者の施設管理権の侵害をする、業務命令権に違反をする、あるいは使用者の諸権限と衝突する場合には、組合活動と使用者の権限の必要性を比較衡量しながら、使用者の施設管理権等も一定の制約を受けるとされる。言い換えれば、両方の法益衡量により、使用者が企業内の組合活動を受認すべきであり、労働組合活動を広く認めるとの理解が可能である。

第二の説は、違法性阻却説である⁵⁰。同説によれば、使用者の禁止に違反する行為は施設管理権を侵害して違法であるが、他方、もしその行為が団体行動権の適法な行使である場合（活動の目的、態様、方法、必要性、施設管理への支障がない）には、違法性を阻却されて、正当な組合活動と解する。違法性阻却説を支持する小西は、特別の事業所と通常の事業所とに分別する。特別の事業場（学園、病院等）の場合は、使用者の施設管理権に対する意識が強く、使用者の禁止に違反する行為を使用者の権利侵害として取扱うのに対し、通常の事業場の場合は、使用者の施設管理権と労働者の団結権との関係は明確にすることなく、曖昧な法律構成によって違法・正当が評価される傾向があるという⁵¹。

第三の説は、許諾説である⁵²。同説によれば、使用者の権利濫用と認める特別な事情がないかぎり、企業施設管理権を根拠に使用者の承諾なしに企業内の組合活動を一切認めず、違法な行為とする見解であり、労働組合活動を厳しく制限する説である。そして、使用者は施設管理権を利用することにより、物的施設に関する指示や規制等を発することは当然であって、いわゆる業務命令や就業規則に基づく職場規律・職場秩序の維持にダメージを与えうる行為は許されるべきではないという⁵³。

⁴⁸ 荒木・(注 44) 617 頁。

⁴⁹ 深谷信夫「組合活動論」榎井常喜編『戦後労働法學説史』（労働旬報社、1996 年）301 頁。

⁵⁰ 小西國友「ピラ貼付と使用者の施設管理権」季刊労働法 95 号（1975 年）39 頁以下。

⁵¹ 小西・前掲（注 50）38 頁。

⁵² 石山陽「施設管理権の本質とその機能」調査研究資料第 19 号公正労センター14 号（1973 年）72 頁。

⁵³ 石山・前掲（注 52）12 頁。

この 3 つの学説に対しては様々な議論がある。受認義務説から許諾説に対する批判としては、次のようなことが挙げられる。一般的に、使用者は労働組合に対し労働組合活動の許可を与えることは、想定しにくい。そうであるとすれば、許諾なくして施設を利用することはできず、企業内組合活動の権利を基本的に否定するのに等しい。企業内組合活動から成る日本の組合社会に鑑みると、事業場の利用をせずに組合活動を行うのは、非常に難しいことであり、組合の活動が実現しにくくなるので、使用者には受認義務があると解すべきである⁵⁴。受忍義務説に責任免除型受認義務説が存在している。受認義務説を認めることは、使用者の諸権限と組合活動との調整をはかることと免責的效果やせいぜい使用者の不作为義務を主張しているにすぎないと説明する。そうだとすると、受認義務説のすべてが使用者の受認義務に対応した組合の「施設利用権」を積極的に肯定するものではないことになる⁵⁵。

一方、違法性阻却説から受認義務説に対する批判としては、次のようなものが挙げられる。それは、受認義務説は日本の労働組合にとっての企業内組合活動の不可欠性に言及するが、企業内組合活動の必要性から受認義務の発生を認める理論的な説明が困難であるし、組合活動は使用者に対抗して展開されるのに、それが使用者の施設を利用して行うことをはじめから予定するのは自己矛盾の論理である⁵⁶と批判する。

しかし、共通して問題になっているのは、その使用者の施設管理権と労働者の団結権との関係をいかに調整すれば良いかということである。

(1) 施設管理権と企業秩序

次に、施設管理権と企業秩序に関する判例の傾向とそれに対する学説の批判等を検討する。

①判例：西谷の整理⁵⁷によれば、1970 年まで、判例の立場は、第一説の受認義務説であったが、1970 年以降、判例の傾向は受認義務説が明確に否定され、許諾説が採用された。まず、前者の 1970 年までの代表的な判例として、電電公社東海通信事件⁵⁸がある。同事件では、「これら組合活動により、使用者の施設に対する所有権ないし管理権を侵害する事になった場合、常に使用者のこれらの権利が優先するとの立場でこの衝突の場

⁵⁴ 西谷・前掲（注 1）237 頁。

⁵⁵ 西谷・前掲（注 1）239 頁、盛誠吾『労働法総論・労使関係法』（新世社、2006 年）439 頁、奥山明良「ビラ貼り—国鉄札幌運転区事件」労働判例百選第 8 版（2009 年）187 頁。

⁵⁶ 下井隆史「労働組合のビラ貼り活動と民事上の責任」判例タイムズ 326 号 昭和 50 年 31 頁。

⁵⁷ 西谷・前掲（注 1）235 頁。

⁵⁸ 電電公社東海通信事件・名古屋地判昭 38. 9. 28 判例時報 359 号 67 頁。

を理解すべきではなく、労働者の組合活動も、また使用者のそれらの権利と等しく法的に尊重されなければならない」と判断した。

後者の1970年以降の代表的な判例には、次のようなものがある。日本エヌ・シー・アール事件⁵⁹では、「一般に事業場は、当然に使用者の管理に属し、労働者は、自己の労働力を使用者に委ねるために事業場の出入りを許され、就業時間中は使用者の指揮命令に従い労務に服する義務を負うものであり、労働組合は労働者が団体によりその経済的地位の向上を図ることを目的として自主的に結成加入した団体であって、使用者から独立した別個の存在である。したがって、労働者の労働組合活動は、原則として就業時間外にしかも事業場外においてなすべきであって、労働者が事業場内で労働組合活動することは使用者の承認がない限り当然には許されず、この理は労働組合活動が就業時間中の休憩時間に行われても、就業時間外に行われても変わりがない」との判断をし、企業内の無許可ビラ配布を理由とする懲戒処分を容認した。

また、国鉄札幌駅事件⁶⁰は、「労働組合が当然に当該企業の物的施設を利用する権利を保障されていると解すべき理由はなんら存しないから、労働組合またはその組合員であるからといって、使用者の許諾なしに右物的施設を利用する権限をもっているということはできない。もっとも、当該企業に雇用される労働者のみをもって組織される労働組合（いわゆる企業内組合）の場合にあっては、当該企業の物的施設内をその活動の主要な場とせざるを得ないのが実情であるから、その活動につき右物的施設を利用する必要があることは否定することができないところではあるが、労働組合による企業の物的施設の利用は、本来、使用者との団体交渉等による合意に基づいて行われるべきものであることは既に述べたところから明らかであって、利用の必要性が大きいことのゆえに、労働組合またはその組合員において企業の物的施設を組合活動のために利用しうる権限を取得し、また、使用者において労働組合またはその組合員の組合活動のためにする企業の物的施設の利用を受認しなければならない義務を負うとすべき理由はな」との判断であった。つまり、使用者は企業の人的・物的要素を総合して企業秩序を定立し、それに違反した労働者に制裁を加える包括的権限をもつとの立場に立ち、その論理的帰結として、企業の物的施設の利用は労使合意もしくは使用者の許諾が必要であると解する⁶¹。このように、最高裁の判例は許諾説を採用していることが明らかである。

なお、組合活動の正当性について、靱井は、二つの場合に分けて、整理している⁶²。労働組合の維持・運営にとって欠くことのできない性質をもった施設利用の場合と、労

⁵⁹ 日本エヌ・シー・アール事件・東京高裁判決昭和52.7.14 労民集28巻5=6号411頁。

⁶⁰ 国鉄札幌駅事件・最三小判昭54.10.30 民集33巻6号647頁。

⁶¹ 西谷・前掲（注1）601頁。

⁶² 靱井・前掲（注41）2頁。

働組合の維持・運営にとって不可欠のものとは必ずしもいいきれないが、組合活動にとってプラス・アルファ的な便宜として使用されている場合である。この二つの場合、受認義務説においても判断が異なる。前者は労働組合員との連絡、情報交換のため必要である最小限の組合の事務所・掲示板に該当し、直ちに組織の運営ができなくなるため、不当労働行為の成立が認め易い。後者は会社内もしくは施設を使わなくても、他の物に代わりうる会社所有の拡声機・自動車・天幕・電話の利用といった類のものがあり、使用者側に施設を利用する必要があるかどうかにかかわらず、結果的に組合活動と衝突する場合、自らの物を全く使えなくなるほどの受認を使用者には求めがたい。

一方、リボン闘争に関して有名な事件に、大成観光事件⁶³がある。本件は、高級ホテルにおける労働組合のリボン着用に関するケースで、就業時間中の組合活動の正当性が問われ、最高裁は勤務時間中に労働者が使用者の業務上の指揮命令に従事しなければならず、たとえ労務の給付にさしたる影響を与えないとみられる場合にも、労働者の連帯感を喚起し、誠意に労務に服すべき労働者の義務である職務専念義務に違反するとの判断を行った。

上の大成観光事件の最高裁判決では、伊藤正己裁判官が補足意見として次のように述べている。すなわち、「労働者の職務専念義務を厳しく考えて、労働者は、肉体的であると精神的であると問わず、すべての活動力を職務に集中し、就業時間中職務以外のことに一切注意力を向けてはならないとすれば、労働者は、少なくとも就業時間中は使用者にいわば全人格的に従属することとなる。私は、職務専念義務といわれるものも、労働者が労働契約に基づきその職務を誠実に履行しなければならないという義務であって、この義務と何ら支障なく両立し、使用者の業務を具体的に阻害することのない行動は、必ずしも職務専念義務に違背するものではないと解する。そして、職務専念義務に違背する行動にあたるかどうかは、使用者の業務や労働者の職務の性質・内容、当該行動の態様など諸般の事情を勘案して判断されることになる」という意見である。これに、学説の多くが支持している⁶⁴。

②検討：このように、学説や判例は、企業内組合活動について、様々な方向から論じている。企業別組合である日本では、使用者の施設管理権と労働者の団体権を調整しなければならない。他方の権利を無視するような権利の行使は、権利濫用として許されない⁶⁵。二つのうち一方を軽く考えると、バランスを崩すこととなる。これに鑑みると、許諾説は、厳格にすぎ、使用者から「許諾」を得ることは、困難である。一方、使用者の施設管理権・業務命令権を認めつつ、正当な労働組合活動であれば、労働組合活動の

⁶³ 大成観光事件・最三小判昭 57.4.13 労働判例 383 号 19 頁。

⁶⁴ 荒木・前掲（注 44） 619 頁。

⁶⁵ 梶井・前掲（注 41） 3 頁。

違法性が阻却され、正当性を認めるという点では、本来の団体権の保障と使用者の施設管理権・業務命令権とのバランスが取れるため、違法性阻却説が、受認義務説や許諾説より優れていると考える。

違法性阻却説は最も説得力のある見解ではないかと考えるが、職場の状況や組合活動の仕方によって、正当性の度合いは異なるため、小西と靱井が挙げるような事業所と組合活動の分け方も一考に値する。

(2) ビラ配布・ビラ貼り

組合活動は、原則として就業時間外、かつ、企業外で行うべきである⁶⁶。しかし、実際は以下のように就業時間中・企業内で行われるものがある。

①性格：ビラ（機関紙、文書類等も含まれる）配布・貼り行為の共通点は、憲法第 21 条の表現の自由および団結権の行使の保障として、個々の労働者によるもの、組合活動として行われ、他の労働者への意思伝達するものである⁶⁷。しかし、ビラ配布とビラ貼りとの相違点は、企業との関係に対して次のように大きな性格を有している⁶⁸。それは、ビラ貼りの場合は企業の物的施設のどこかに貼り付けるため、施設の美観に影響を及ぼすのに対し、ビラ配布の場合は企業施設内で配られても実質的に企業施設に直接の影響を及ぼすわけではない。

なお、ビラ貼りは、戦後日本の労働組合運動のなかで重要な宣伝・圧力手段であったが、その後、労使関係の安定、建物・設備の近代化、ビラ貼りに対する厳しい判例の態度、労働者意識の変化などが原因で、ビラ貼りの必要性が相対的に低下してきた⁶⁹。

②判例の立場：ビラ配布の場合を巡り、以下のような判断枠組みがある。最高裁の判断枠組は、労働者の休憩を妨げること、かつ、企業秩序を乱す恐れがあることから、ビラ配布の許可制そのものは有効と認めたとうえで、ビラ配布の態様・ビラの内容などから、所内の秩序風紀を乱すおそれのない特別の事情が認められるときは、違反になるとはいえないことと判断した⁷⁰。

⁶⁶ 例えば、企業外で労働組合活動の正当性を認めた判例は、社内の敷地で一般人が自由に立ち入ることのできるスペース（正門と歩道間の広場）でのビラ配布を正当と認めた例（住友化学名古屋製造所事件・最二小判昭 54.12.14 労判 336 号 46 頁）などがある。

⁶⁷ 西谷・前掲（注 1）以降。

⁶⁸ 西谷・前掲（注 1）243 頁。

⁶⁹ 西谷・前掲（注 1）247 頁。

⁷⁰ 目黒電報電話局事件判決・最三小判昭 52.12.13 民集 31 卷 7 号 974 頁。

ビラ貼りの場合においても、最高裁は、労働組合は使用者の許諾なしに企業施設にビラ貼りをしてはならないとの原則を確立し、使用者が施設の利用を許さないことが権利の濫用に該当する場合がありますと一応認める⁷¹。

ビラ貼りについて、使用者の法益である施設管理権は尊重されねばならないのは、企業施設に貼り付けるため、施設を汚し、美観を損ねる恐れがある⁷²。他方、労働組合側の組合活動権の活用は、状況によってビラ貼りという手段を選択せざるをえなくなる場合もあり、ビラ貼りという手段自体も所有権などの侵害としても軽微なものであるとも反論できる⁷³。そのため、両者の利益調整を重視する必要がある⁷⁴。

(3) リボン等着用

①性格：組合活動は、就業時間中にリボン、プレート、ワッペン、バッジ、鉢巻、腕章等を着用すること（以下、「リボン等着用行為」をいう）である⁷⁵。一般には、リボン等着用の目的は、組合員の士気の高揚、使用者への心理的圧力、顧客・第三者へのアピールなどにある⁷⁶。そうしたリボン等着用行為は、団体行動であるが、職場に非日常的な雰囲気をもたらし、また、それ自体として業務阻害を目的としてなされ実際にもそうした効果をあげられる⁷⁷。

②判例：高裁は、勤務時間中に組合活動としてリボンを着用することは、職務専念義務に違反し、さらに服装規程にも違反するとの立場を採り⁷⁸、また、最高裁も、目黒電報電話局事件判決⁷⁹（個人の政治的主張を内容とするプレートの着用を職務専念義務違反と判断）、大成観光事件判決⁸⁰（ホテル従業員の組合活動としてのリボン着用の正当

⁷¹ 国鉄札幌駅事件判決・最三小判昭 54.10.30 民集 33 卷 6 号 647 頁。

⁷² 西谷・前掲（注 1）248 頁。

⁷³ 西谷・前掲（注 1）248 頁。

⁷⁴ 利益の調整は、次の諸事情を考慮すべきであると述べている。①ビラ貼りの目的（日常的伝達、組合員の闘争意欲、使用者への圧力、業務妨害のいずれにあったのか）、②ビラ貼りの場所（共用的・専用的・中間的施設のいずれか、また顧客その他第三者の目に触れる場所かどうか）、③貼付されたビラの形状・枚数・美観、④ビラ貼りの方法、⑤労働組合が自由に利用しうる掲示板の存否、大きさ、場所、⑥ビラの内容、⑦業務阻害の有無・程度、⑧ビラ貼り慣行の有無、⑨ビラ貼り活動の背景となる労使関係。西谷・前掲（注 1）249 頁。

⁷⁵ 西谷・前掲（注 1）256 頁。

⁷⁶ その他、政治目的もある。西谷・前掲（注 1）256 頁。

⁷⁷ 西谷・前掲（注 1）257 頁。

⁷⁸ 国労青函地本事件・札幌高裁昭 48.5.29 民集 24 卷 3 号 257 頁。西谷・前掲（注 1）257 頁。

⁷⁹ 最三小判昭 52.12.13 民集 31 卷 7 号 974 頁。

⁸⁰ 最三小判昭 57.4.13 民集 36 卷 4 号 659 頁。

性を否定)においてこの立場を確認している。このように判例の立場は、就業時間中のリボン等着用行為に対して否定的態度を示している。

リボン等着用行為の正当性を否定する論拠を巡り、(一)職務専念義務の違反を主張する立場と(二)服装規制との関係を主張する立場が問題となる⁸¹。

前者の職務専念義務について、学説は、労働者の精神的集中を妨げることから、業務に悪影響を及ぼす行為について、正当性を否定するとの立場を採っている⁸²。それは、労働契約上の債務として労働者には職務専念義務があり、それに対し、使用者には指揮命令権があるため、リボン等着用の取外命令を命じることができる。合理的な業務命令に反する場合、職務専念義務違反になる。

後者の服装規制について、顧客への好印象、従業員であることの識別、従業員の士気などの観点から、就業時間中に服装規制を設けることが少なくない⁸³。しかし、服装の自由は重要な市民的自由であり、リボン等の着用が組合活動としてなされる場合、使用者には一定の受忍義務が課されるというべきであって、使用者はいかなるリボン等着用行為も禁止しようと解すべきではない⁸⁴。

2. 「故をもって」

2.1. 概要

「故をもって」という文言は、労組法第7条1号に定められており、不利益取扱いの該当性において一つの要素となっている。「故をもって」とは、いわゆる意思の因果関係ないし不当労働行為意思のことである。不当労働行為の意思以外に、「不利益取扱い意思」、「差別待遇意思」、「反組合同的意図」あるいは「反組合同的動機」等と様々な表現で呼ばれる⁸⁵。その内容に関しては、大きく分けて二つの説が対立している⁸⁶。一つは、使用者の主観的な反組合同的意図ないし動機を重視する立場の主観的要件説である⁸⁷。も

⁸¹ 西谷・前掲(注1)258頁以降。

⁸² 例えば、菅野・前掲(注42)926頁。

⁸³ 西谷・前掲(注1)258頁以降。

⁸⁴ 神奈川中央交通事件・東京高判平7.7.27 労民集46巻4号1115頁、東急バス事件・東京地判平10.10.29 労判754号43頁等。

⁸⁵ 蓼沼謙一「「不利益取扱い意思」の認定—いわゆる「決定的動機」の意味—」総合判例研究叢書『労働法(12)』(有斐閣、昭和42年)171頁。

⁸⁶ 清正寛「不当労働行為の意思」および道幸哲也「団結権保障と不当労働行為制度」『労働法の争点』(有斐閣、第3版、2004年)。

⁸⁷ 代表的な文献は、峰村光郎「不利益取扱い」石井照久=有泉淳『労働法大系4 不当労働行為』(有斐

う一つは、行為の態様や団結権侵害の結果に重点をおいて因果関係を把握する立場の客観的要件説である⁸⁸。

この二つの説のうち、主観的要件説では、使用者の内心の意図となるものが容易に外部から知ることのできないものなので、使用者の不当労働行為意思の存在を直接立証する必要はなく、客観的に見て、不当労働行為意思を推測されるような外部の事実が立証されるならば、一応不当労働行為の意思をもってしたものと推定されると一般に承認されている。そうすると、両説の立場は結果的にほとんど差がないともいえる⁸⁹。

果たして両者の結果は同様なものであろうか。これに関連して、評価の誤信についての議論がある⁹⁰。使用者が正当な組合活動を正当ならざるものと誤信して、労働者に対し不利益取扱をなした場合、主観的要件説によれば使用者の反組合的意図の欠如の故に、不当労働行為は成立しない結果になる。しかし、客観的要件説によれば、そのような意図を問題にする必要がないため、不当労働行為の成立が可能となる。このように、実際の結果において客観的要件説の方が団結保護の目的に適することや、「故をもって」という文言を使用者の主観的意図と解する必要性のないこと等からして、客観的要件説の方が妥当というべきだという主張がある⁹¹。

労組法第7条第1号の文言から解釈すれば、「故をもって」だと、行為との因果関係を指すことであるから、意思必要説の方が論理的であるが、結果的に、学説や多くの判例では、不利益取扱い意思の存在を必要とすることについては異論がない。しかし、使用者の不当労働行為意思の存在を直接立証する必要がなく、その立証に関しては意思そのものを立証するのは無理なことであって、客観的に見て、不利益取扱いの成否を推測できる外部の事実があればよいという点で一致している⁹²。

不当労働行為意思の有無を認定できる客観的な事実としては、不自然・異常な待遇の存在⁹³、被処分者の行った組合活動の内容（活発か否か）、処分の程度（重いか否か）⁹⁴、

閣、1963年）73頁、千種達夫「不当労働行為意思の認定」石井照久＝有泉淳『労働法大系4 不当労働行為』（有斐閣、1963年）32頁等。

⁸⁸ 代表的な文献は、有泉淳「団結権の侵害とその救済」浅井清信ほか『末川博先生還暦記念労働法経済法の諸問題』（有斐閣、1953年）120頁、道幸哲成『不当労働行為の行政救済法理』（信山社、1998年）81頁等。

⁸⁹ 千種達夫「不当労働行為意思の認定」『労働法大系4 不当労働行為』（有斐閣、1963年）32頁。

⁹⁰ 岸井貞男「不当労働行為意思について」関西大学法学論集第11巻第6号昭和37年3月714頁、片岡昇「不当労働行為意思について」法学論叢第82巻（1967年）53頁。

⁹¹ 岸井・前掲（注90）714頁。

⁹² 千種・前掲（注89）32頁。

⁹³ 日本サーキット工業事件・名古屋地判平成1.9.8労働判例553号52頁。

⁹⁴ 倉田学園事件・最三小判平成6.12.20労働判例669号13頁、時事通信社（民事）事件・東京地判平

配転による組合への影響、当該問題に関する組合との態度（誠実か否か）⁹⁵、配転理由等につき説明が不明確、配転や処分のタイミング（事件の直後）⁹⁶があげられる⁹⁷。

2.2. 理由の競合

「理由の競合」というのは、労働者を処分する等の正当な理由がありながらも、不当労働行為意思も判明した時のことを指す。例えば、一定の解雇が就業規則所定の解雇原因に該当する場合で、同時に組合活動等の理由も存在する場合である。「理由の競合」の評価に関しては、4つの見解が対立している。

第一の説は、「不当労働行為否定説」で、処分の正当性事由があるうえ、他に反組合意図の存在が明確であったとしても、不当労働行為は成立しないという見解である⁹⁸。

第二の説は、「決定的動機説」であって、二つの理由ないし動機を比較し、いずれが「決定的動機」であったかによって不当労働行為の成否を決する見解である⁹⁹。

第三の説は、正当な組合活動等がなければ不利益取扱いがなかったであろうということが是認される場合、不当労働行為の成立を認める見解で、「相当因果関係説」と呼ばれるものである¹⁰⁰。

第四の説は、正当な組合活動等が不利益取扱いの原因の一つを組成している限り、すなわち前者と後者の間に因果関係が存在している限り、全て不当労働行為の成立を認める説で、「因果関係説」と呼ばれる¹⁰¹。

学説はそれぞれの説に対して次のような評価をしている。

荒木によれば、決定動機説に対して、不利益取扱い禁止事由が処分の正当な理由より大きい場合、不利益取扱いが成立するが、当該処分は不利益取扱い禁止事由がなくともなされていたので、不利益取扱い禁止事由の認識と不利益取扱いという結果は因果関係がないのに、不当労働行為の成立を認めるのは妥当ではないと評価される¹⁰²。両方の事由が併存したがゆえに処分がなされる場合、不利益取扱い禁止事由がなければ不利益取扱いに至っておらず、不利益取扱い禁止事由が不利益取扱いには当たらない正当な事由

成 9.1.22 労働判例 710 号 21 頁。

⁹⁵ 時事通信社（民事）事件・東京地判平成 9.1.22 労働判例 710 号 21 頁。

⁹⁶ JR 東日本鶴見駅事件・東京地判平成 16.9.27 判例時報 1877 号 137 頁。

⁹⁷ 道幸哲也『不当労働行為の成立要件』（信山社、2007 年）128 頁-133 頁。

⁹⁸ 吾妻光俊『解雇』（勁草書房、昭和 31）203 頁。

⁹⁹ 蓼沼・前掲（注 85）169 頁。

¹⁰⁰ 田辺公二「動機競合の場合の差別待遇の判定基準について」評論労働法 1 号（1958 年）10 頁。

¹⁰¹ 石井照久「不当労働行為について」法曹時報 3 卷 2 号 13 頁。

¹⁰² 荒木・前掲（注 44）643 頁。

より大きいといえなくとも、不当労働行為の成立を認めてよいと解される¹⁰³。このような考え方は、第三説「相当因果関係説」と第四説「因果関係説」に近い。

本多は各説に対し、以下のように批判している¹⁰⁴。まず、第一説に対する批判は、不当労働行為の成立のために、処分を根拠づけるその他の正当事由が一切存在しないことを要求するが、何故にそのように厳しい条件が必要なのか説明はなく（使用者としてはいつももっともらしい理由をつけるから）、このような基準を厳格に守ると、不当労働行為の認定はきわめて困難となろう。

次に、第二説に対する批判は、不当労働行為意思における主観的要件説と最も緊密に結びつく「決定的動機」を問題にすることは、結局、使用者の内心中における二つの理由の優劣を決するという、きわめて困難な課題を判断者に課すること、そして労働者に対して過重な立証責任を負担させることにもなる。そればかりではなく、その判断は判断者の主観に大きく依存することとなり、団結権が安定した保護を受けられなくなる可能性が存在する。

さらに、第四説に対する批判は、正当な団結活動が原因の一つであればよいとする点で、不当労働行為制度の趣旨にも適合するかのようであるが、何ゆえに、他の処分理由を完全に無視してよいのかの論証を欠いている。

結論として本多は、使用者の不当労働行為意思の存在に強い推定を認めるべきであるとするならば、処分理由とされている行為の性格、従来処分の実情等を勘案して、組合活動等の事実が存在しなかったとしても当該処分が確定的になされたであろうと判断されない限り、不当労働行為の成立を認めるべきであると考えられ、第三説が最も適切な説だと主張している¹⁰⁵。

田辺によれば、決定的動機説よりも相当因果関係説を選択する事由として、次のように述べる。「相当因果関係の基準が、決定的原因の基準の場合と同様に、わが労組法第7条第1号の『労働組合の正当な行為をしたことの故をもって』という規定の文理に反しないことは、明らかであろう。けだし、『組合活動がなければ、解雇はされなかったであろう』という因果関係が存在する以上、それが、同条にいう『の故をもって』にあたるものと解し得ることは明らかだからである。したがって問題は、むしろ差別待遇判定上の指導概念としての決定的原因なり相当因果関係の理論が、救済手続の実際の運用に及ぼす影響という見地から実質的に論ぜられなければならない」¹⁰⁶。

¹⁰³ 荒木・前掲（注44）643頁。

¹⁰⁴ 野村編『別冊法学セミナー基本法コンメンタール 新版労働組合法』〔本多淳亮〕（日本評論社、1978年）153-155頁。

¹⁰⁵ 野村・前掲（注104）〔本多〕153頁-155頁。

¹⁰⁶ 田辺・前掲（注100）367頁。

以上のように、現状では、4つの学説が判例および労働委員会の裁定例においても議論されている¹⁰⁷。

不利益取扱いに関して、理由の競合がある場合、不当労働行為を構成する事実の認識を内容とするものが最終的に問題になるので、何よりも先ず不当労働行為を構成している反組合的事実の内容の検討によって明らかにすべきである¹⁰⁸。しかし、使用者が正当な組合活動をしたことを理由に労働者を解雇その他の不利益取扱いをしたと告知することは、通常は考えられない¹⁰⁹。また、労働者が職場で組合活動をすれば、多かれ少なかれ職場秩序を乱し規律に違反することは避けられない。

労働者側が不利益取扱いを立証する場合、その事実として、使用者が正当な組合活動をしていたことを知っていたことが挙げられるのに対して、使用者側としては、組合活動がなされていたことを知らなかったこと等を主張し立証する他、勤務成績不良、業務命令違反、違法な行為をしたことなど処分理由が存在することがあげられている。通常は組合活動をしたことを処分理由にはしない¹¹⁰。

第一説では、不当労働行為制度があるのにもかかわらず、労働者の主張を無視し、使用者の主張を優先することになり、不当労働行為制度自体が機能しなくなる可能権がある。

第二説は、労働者と使用者の間にある「真の動機」が決定的な原因¹¹¹であり、判断者の主観によって大きく左右され、当事者にとっても立証責任の負担が大きい場合もあるので、非常に困難な作業となる。

また、第四説の因果関係は、不当労働行為制度を何よりも優先する。それを重視すると、果たして労働者の主張と使用者の主張の間のバランスが取れるのだろうか。様々な研究がそのバランスあるいは判断基準を模索しているにもかかわらず、これらの意味がなくなるのではないだろうか。

反組合活動意図があっても不当労働行為は成立しない第一説と、正当な組合活動等が不利益取扱いの原因の一つを組成している限り全て不当労働行為は成立する第四説の共通点は、それぞれ片方を重視するだけで、その点でもう一方を取り上げなくてもよいのかという疑問があり、論理が乏しい。

¹⁰⁷ 松岡三郎編『判例労働法 I 団体法』（日本評論社、昭和49年11月30日）でも、論じている。

¹⁰⁸ 岸井貞男「不利益取扱意思をめぐる若干の問題について」関西大学法学論集第11巻第1号（1961年）70頁。

¹⁰⁹ 塚本重頼『労働法実務大系3 不当労働行為の認定基準』（総合労働研究所、1969年）70頁。

¹¹⁰ 岸井・前掲（注90）70頁。

¹¹¹ 田辺・（注100）360頁。

これらに鑑みると、以上の 4 つの説のうち、第三説の相当因果関係説が、労働組合に関わらなければ差別待遇がなかったであろうといった意味で、最も説得力がある説だと言える。

3. 不利益取扱の態様における不利益性

不利益取扱の態様における不利益性について、具体的な事例を取り上げて、検討する。

3.1. 「不利益性」とは

一般的に、労働組合の行為は、団体交渉・争議行為等の労働基本権の行使としての行為をはじめ、組合運営上の行為等がある。不利益取扱には次のようなタイプがある。

すなわち、解雇・配転・出向・昇進・懲戒処分等の人事上の不利益取扱、賃金や一時金などの労働条件や福利厚生等の不利益取扱のほか、仕事外し、各種催しに参加させない、挨拶をしないなどのいやがらせなどの精神上・事実上の不利益取扱も含まれる¹¹²。

また、組合活動家の配転あるいは原職よりもよい地位に移るという形である栄転により、組合員資格を失わせる・組合活動上の不利益を導かれることになりうることも含まれている¹¹³。

不利益取扱における不利益性の判断に際しては、使用者の行った処分や措置が労働者にとって本当に不利益があるのかを明確にする必要があるが、労働者に自らの不利益さを判断させるのではなく、客観的な基準によりなされるべきものである¹¹⁴。この場合、その基準は如何に決定するかが課題となっている。不利益性に関して、様々な不利益の

¹¹² 医療法人社団亮正会事件・東京地判平 2.11.8 労働判例 574 号 14 頁（賃金）、倉田学園事件・最三小判 6.12.20 労働判例 669 号 13 頁（配転）、ネスレ日本事件・東京高判平 4.10.26 労働判例 619 号 19 頁（降格）、高知県観光事件・最二小判平 6.6.13 判例時報 1502 号 149 頁（残業差別）、富里商事事件・東京地判平成 3.5.23 労働判例 591 号 24 頁（解雇）、亮正会高津中央病院（雇止め）事件・東京高判平 4.2.25 労働判例 625 号 67 頁（更新拒否）。不利益取扱の態様の違う分け方がある。それは、契約締結をめぐる不利益取扱（採用拒否）、賃金をめぐる不利益取扱（賃金の不払い・遅滞、賃金カット、減給等）、配転・出向・仕事をめぐる不利益取扱（配転、出向、降格、仕事差別、残業差別）、雇用終了をめぐる不利益取扱（解雇の予告・希望退職の募集、退職の強要・合意解約、解雇、退職取扱）、更新拒否、いわゆる偽装解散）等がある。道幸・前掲（注 97）71-104 頁。

¹¹³ 荒木・前掲（注 44）640 頁-641 頁、峰村光郎「不利益取扱」日本労働法学会『新労働法講座第 6 卷不当労働行為』（有斐閣、1967 年）68 頁、本多淳亮「合理的と配置転換」日本労働法学会誌 22 号（年）58 頁でも論じている。

¹¹⁴ 野村・前掲（注 104）153 頁-155 頁【本多】。

パターンがある。事実上の不利益が問題となる場合として、労働条件以外に仕事上、生活・精神上、私生活上の不利益、組合活動上の不利益等がある¹¹⁵。ただし、裁判例は権利の有無あるいは権利主張が可能か否かを問題にしている事件が多い¹¹⁶。

採用の事例において最高裁判所は採用の自由を強調し、かつ、労組法第 7 条第 1 号の条文によると採用にかかる不利益取扱いを明確に示していないことから、雇入れ前と雇入れ後とを区別し、厳しい判断を行っている¹¹⁷。

一方、このような判断に対して、肯定する学説も存在するが、様々の学説から批判がある。採用差別を労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱に含まれないことに批判する理由としては、次のものがある。それは、団結権保護の ILO 第 89 号条約第 1 条、第 111 号条約と勧告では採用差別が含まれると解されることは周知の事実であること（盛誠吾「JR 設立に伴う採用差別と不当労働行為の成否」民商法雑誌第 131 巻第 1 号(2004 年) 68 頁。）、労組法第 7 条第 1 号の文言に何らかの根拠もなく独自の解釈を展開したもの（西谷敏「JR 不採用事件について」日本労働研究雑誌第 461 号(1998 年) 41 頁。）、労組法第 3 条の労働者には失業者や求職者も含まれているから、第 7 条の不利益取扱に雇入れ拒否も含まれると解する方が労組法の読み方として自然であること（山川隆一＝荒木尚志「ディアローク：労働判例この一年の争点」日本労働研究雑誌第 461 号(1998 年) 23 頁。）、労組法第 7 条第 1 号後段は歴史的に問題の多かった黄犬契約を特に取り出して禁止したものであることは労組法の立法経緯、比較法など多くの観点からすでに論証済であること（盛誠吾「JR 設立に伴う採用差別と不当労働行為の成否」民商法雑誌第 131 巻第 1 号(2004 年) 68 頁)などである。

3.2. 組合上の不利益性

¹¹⁵ 道幸・前掲（注 97）69 頁-104 頁、野村・前掲（注 104）155 頁-156 頁。

¹¹⁶ 道幸・前掲（注 97）69 頁。

¹¹⁷ この判断に対しては、深澤裁判官および島田裁判官の反対意見が付されている。それは、企業者は、経済活動の一環としてする契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇用するに当たり、新規採用において使用者に採用の自由があることを一般的には肯定しつつ、営業譲渡等雇主が労働者の従前の雇用関係と密接な関係があると認められるような事情がある場合には、採用の自由が制限されることもあるとして、本件の追加採用はこのような場合に当たるから、新規の採用であることを理由として、その採用の拒否が労働組合法第 7 条第 1 号本文にいう不利益取扱および同条第 3 号の支配介入に当たらないと断ずることができないとする。JR 北海道・日本貨物鉄道事件・最一小判平成 15.12.22 民集 57 巻 11 号 2335 頁。

労働組合を理由とした不利益取扱いについて、組合上の不利益性が重要な判断要素であることを明らかにしたい具体的な事例を取り上げる。組合員の配転に関して、組合上の不利益を考慮に入れて、不利益取扱いと判断された配転事例¹¹⁸である。

【事実】

紙パックの製造等を業とする会社 X が、経営合理化改革の一環として、有期契約の労働者 4 名に雇止めの通告を行った。その 4 名の中で、A は Z 組合員でもあり、執行委員を務めていた。Z 組合は雇止めの通告の撤回を要求したが、使用者側はそれに応じなかったため、Z の全組合員は無期限ストライキを行った。

X 社の方針としては、コスト低減計画の一環としての人員の削減により、余剰人員が発生するため、配転もあり得るとの見方である。X 社は販売力の減少による競争力の低下があると説明した。これに対し、Z は反発したが、A に工務部門から製造管理部ドクターマシン部門への異動を内容とする人事異動が発令され、A は同部門において単純作業である機械のオペレーター業務に従事することとなった。これまで、X 社では、製造部門と工務部門とは、その業務内容の相違があり、かつ、採用に関する取扱いも異にしており、工務部門から製造部門での機械オペレーター業務への配転を命じた例は全然なかった。

Z および A は本件配転につき、兵庫県都道府県労委に不当労働行為の救済を申し立てたところ、配転命令の撤回、現職相当への復帰を内容とする命令を発した。そこで、X は不服の再審査申立を行ったところ、中労委 Y も配転命令の撤回と現職相当への復帰を内容とする再審査命令を発した。X は Y の命令を不服として、さらに東京地裁に棄却命令の取消しを求めたところ、東京地裁は本件配転について不当労働行為の成立を認容した。X は原審の判決の取消しを求めた。

【判旨】

X の業務の必要性に関して、昭和 61 年から遠くない時期に配転を命ずるのが通常であるが、実際には会社はこのような措置をとらないばかりか、平成 3 年に、各分野から人材を集めて組織したプロジェクトチームである直轄チームへの配転を命じるのであるから、A の工務部門における従前の勤務ぶりが本件配転の理由の 1 つであるとの説明は、合理性が乏しいものといわなければならない。また、X は、本件配転の理由として、製造部門における業務が会社の主たる業務であることを挙げるが、もしそうだとした場合、工務部門で勤務してきた A に対し、前例のない機械のオペレーターへの配転を命じる理由としては、やはり合理性が乏しいものというべきである。コスト低減計画における直間比率の見直しを受けて、当時製造部門への人事シフトが行われたとしても、製造部門

¹¹⁸ 中労委（西神テトラパック）事件—東京高等裁判平成 11 年 12 月 22 日労働判例 779 号 47 頁。

以外の部門から製造部門への人事シフトが一般的に行われていたとの事実を認めることはできない。

次に、労組法第7条第1号にいう不当労働行為に当たるといえるかどうかは、当該職員制度の建前上や経済的側面のみから判断すべきものではなく、当該職場における従業員の一般的認識に照らして不利益であると受けとめられるものは通常不利益なものといえる。つまり、工務部門から製造部門の機械のオペレーターへの配転を命じた例は本件配転に至るまで一度もなかったこと、Aは第二種電機主任技術者の資格を有するのに、派遣労働者等をもって代替することを容易な専門技術を要しない単純作業に従事することを命ぜられたこと等に照らして、不利益であると受け止めるのが通常であるものと推認できる。それによって当該職場における組合員らの組合活動意思が萎縮し、組合活動に対して制約取扱いであれば不利益取扱いに当たるものと解するのが相当である。

【検討】

本件では、使用者側の経済的事由により、労働組合の幹部に雇止めを行ったことに対する可否として、経済的面だけではなく、労働者の一般的な認識に照らしても、不利益には組合活動の萎縮も含まれると解されるとしたことに意義がある。

本件では、不利益取扱いの成否の判断に当たり、会社の配転に関する前例や、配転の部門が労働者の能力に対して適切か否か、またこれらの取扱いが労働組合の萎縮に繋がるか否か等ということを考慮に入れて、本件配転命令は合理的な事由に乏しく、不利益取扱いの推認が可能であるとされた。

第4節. 立証責任と諸説

1. 立証の難しさ

不当労働行為の立証責任については、労働者が組合活動を理由に解雇された場合に不当労働行為の申立てを行うため、まず労働者側から、組合活動をしていたこと、次に解雇やその他の不利益な処分を受けたこと、さらに両者の因果関係を立証しなければならない。つまり、組合活動を理由にして不利益な処分を受けたのだという因果関係を立証することが要求される。使用者が労働者を解雇する場合、組合活動を理由にして解雇することもあれば、組合活動と全く関係のない理由の解雇もある。したがって、当該解雇が組合活動を理由にして行われたという因果関係の立証が必要となる。

ところで、労働組合の方から証拠を出すのは、人証や物証をはじめ、どの場面でも非常に難しい¹¹⁹。人証の場合において従業員である組合員は、労働委員会や裁判所に出て

¹¹⁹ 本多・前掲（注7）32頁。

行って使用者に不利な証言をすることを嫌い、物証の場合においても、なかなか集められない¹²⁰。とりわけ、差別されたという事実を立証するのが困難な理由として、労働者側に手持ち資料がないことであろう。現実には生じている昇格・昇進あるいは賃金での格差から、労働者側がその不利益に気づいていたとしても、資料をほとんど使用者側が所持しているため、差別的取扱を立証することは困難となる。

2. 公正査定義務説

日本では、1960年代から職能給賃金体系が導入され、評定者の主観が人事考課・査定によって決められる賃金部分において働き、70年代から併存組合間における賃金・昇格差別に関する不当労働行為事件が急増した¹²¹。昇進・昇格差別は、人事上の不利益取扱に該当するが、配置・昇進・昇格に関する組合間差別事件は、個々の組合員にとっては不利益取扱という1号事件の面と、組合全体にとっては所属組合に対する不利益取扱いを介しての支配介入という3号事件の二面性を有しており、両者を峻別して取扱ことは事実上困難であり、実務上は1号と3号事件として取扱われている¹²²。

そこで、日本においては、使用者の裁量権に制約を加える学説が、人事考課・査定を不当労働行為に利用した紛争の多発を背景に、1970年代後半に登場した。それは公正査定義務説である。公正査定義務説は、複数の従業員の評価であることから査定格差が生ずるのはやむを得ないが、合理性のない不当な差別的取扱は公正査定義務違反になるとする¹²³。このことによって、学説上人事考課における使用者の裁量権は内在的制約を受ける。

3. 物件提出命令

労組法第27条の7第1項第2号によれば、労働委員会は、当事者の申立てまたは職権で、調査を行う手続または審問を行う手続において、事件に関係のある帳簿書類その他の物件であって、当該物件によらなければ当該物件により認定すべき事実を認定するこ

¹²⁰本多・前掲（注7）32頁。

¹²¹ 遠藤公嗣『日本の人事査定』（1999年、ミネルヴァ書房）283-284頁、秋田成就「賃金決定における人事考課の法的課題」秋労105号（1977年）4-5頁、林弘子「配置・昇進と雇用差別」日本労働法学会『労働者の人格と平等 講座21世紀の労働法第6巻』（2000年、有斐閣）243-252頁。

¹²² 直井春夫「労働委員会における立証と認定プロセス（下）」中労時757号（1987年）23頁。

¹²³ 林和彦「賃金査定と労働契約の法理」労判333号（1980年）16頁、本多淳亮「人事考課と賃金差別」秋労116号（1980年）11頁、唐津博「使用者の成果評価権をめぐる法的問題」秋労185号（1998年）40頁以下。

とが困難となる恐れがあると認めるものの所持者に対し、当該物件の提出を命じ、または提出された物件を留め置くという証拠調査をすることができる。

使用者が正当な理由がなくその条文に違反したときは、30万以下の過料に処し（同法第32条第2号）、かつ労働委員会が物件提出命令をしたにもかかわらず物件を提出しなかった者は、裁判所に対し当該物件提出命令に係る証拠の申出をすることができない（同法第27条の21）。すなわち、物件提出命令に従わなかった場合、取消訴訟において裁判所に改めて提出して立証することはできなくなる。このような厳しい規制があるのは、労働委員会審査の実効性を高めるためであり、その物件によらなければならない不当労働行為の成否を判断するのが困難なケースがあるからである¹²⁴。

以上のように、労働委員会の不当労働行為救済手続きには、立証に関し、物件提出とその不提出にかかる制裁に関する規定が存在する。

4. 使用者への立証責任の転換

使用者への立証責任の転換に関し、まずは労働組合側は自己の主張に対する立証責任を負っており、不利益を受けたという事実、組合員であることや組合に加入したことが使用者側に届いた事実を立証する¹²⁵。それから、使用者への立証責任を転換する。使用者側は不利益処分をしたのは組合員であるからではなく、他に理由がある旨を積極的に立証しなければならない。具体的かつ明確に差をつけられることを支える証拠の資料等がなければ、不当労働行為と評価されてしまう可能性が高い¹²⁶。証拠となりうる代表的な事由に、業績が悪いこと、業務命令違反、欠勤・遅刻の記録等がある¹²⁷。要するに、日本では証拠の認定について、処分の理由を検討する際に、使用者への立証責任の転換が行われていることがわかる。

第5節. 小活

本章は日本における不当労働行為救済制度および不利益取扱い判断基準について論じた。

日本における不当労働行為救済制度について、以下のようにまとめる。

¹²⁴ 荒木・前掲（注44）655頁。

¹²⁵ 峰村・前掲（注44）39-48頁。

¹²⁶ 峰村・前掲（注44）39-48頁。

¹²⁷ 峰村・前掲（注44）47頁。

まず、制度の歴史的な沿革である。現在の日本における不当労働行為救済制度に至るまで三回の重要な法改正があった。1945年制定の労組法、1949年改正法と1952年改正法である。1945年の旧労働組合法は、戦前の法案を基礎としたものであり、二つの行為類型しか禁止されなかったことと直罰主義が特徴である。1949年法は、アメリカのワグナー法の影響の下で、①現在の労組法第7条2号と3号を追加したこと、②1945年法の直罰主義を廃止し、原状回復主義を採用したこと、③不当労働行為の救済手続きが大幅に変更されたことである。1952年には再度アメリカ法的な方向への動きにより、現行労組法第7条の規定に4号が加わった。

次に、制度の特徴である。第一に、日本における不当労働行為救済制度の特徴としては、「並存主義」である。不当労働行為の救済制度としては、行政救済と司法救済の二つの手段がある。不当労働行為事件につき、行政救済の機関たる労働委員会に申し立てても良いし、司法救済の機関たる裁判所に直接訴訟を起こしても良いという、行政救済と司法救済の併存システムを採用している。

第二に、労働委員会の特徴として、調整的な性格が挙げられる。歴史的な背景や立法過程から分かったことは、日本の制度が本質的に判定的な解決よりも調整的な解決方法に頼る傾向が強いことが見られる。前者の歴史的な背景は、四つの労働事件（1946年電産十月闘争、1946・47年公務員地銀闘争、1952年炭労・電産争議、1959・60年三池争議）において労働委員会が紛争予防としての役割を果たしたことである。後者の立法的過程は、第一に、判定的解決と調整的解決を分け、双方に調査官、調整官を設置すること、第二に、政府の直接的な支配・統制につながる。

第三に、日本における行政救済命令の実効性は①確定した救済命令に対する罰則、②都道府県労委と中労委の命令履行の勧告、③緊急命令によって担保される。

第四に、行政救済と司法救済との関係上、司法救済について議論されているのが、実質的証拠法則である。具体的に行われた論点の本質として、次の二点がある。まず、日本では実質的証拠法則に拘束されているかという議論について、結論的にはこれに拘束されない。次に、実質的証拠法則を採用すべきか、ということに関し、労働委員会に提出されなかった新たな証拠が取消訴訟の場合に当該新証拠の提出が認められるべきかどうか、見解が分かれている。

最後に、日本では行政救済と司法救済を併用することによって、以下のような4つの問題点が生じた。第一に、労働委員会の独立性の問題である。日本においては、裁判所の機能と対比すると、労働委員会不信論が指摘される。第二に、労働委員会の審査手続きにおける当事者主義により遅延の問題がある。しかし、審査手続きで当事者主義を採用する理由は、訴訟の主導権を当事者に認めるという方式を通じて、個人の自由・平等を可能な限り尊重するためである。第三に、労働委員会の救済命令の執行力に関する問題で

ある。すなわち、労働委員会の救済命令は、命令それ自身は強制執行力を有さない。このような労働委員会と裁判所との間の命令の効力の差異から、労働委員会が不当労働行為事件を処理しても、労働委員会の判断が軽んじられてしまう印象がある。第四に、再審査制度に関する問題がある。これには二つの問題が内在している。その一に、都道府県労委の命令はそのまま確定し履行されるということはほとんどなく、再審査事件が圧倒的に多い。その二に、行政機関内部における二審制がほとんど無意味であることである。

日本における不利益取扱い判断基準について、次の点が確認できる。

日本ではアメリカの制度に倣って、不当労働行為制度が定着している。その中に不利益取扱いの形態がある。労働組合に関することを理由として労働者に不利益を与えることをいうものであり、労組法第7条第1号により禁止されている。

日本では、かねてから不利益取扱いの判断基準に関する学説と、行政救済による命令・司法救済の判例等が積み重ねられている。労組法第7条第1号には3つの成立要件がある。①労働組合に所属・加入・結成しようとし、または正当な組合活動をした事実、②使用者が、解雇その他の不利益取扱いをした事実、③の要件は①の事実と②がなされた因果関係である。本論では、三点の判断基準を重視してきた。それは、「労働組合活動の正当性」、「反組合意思」、「立証責任」である。

まず、「労働組合活動の正当性」が重視されたのは、不当労働行為にかかる法的保護を受けることが出来るか否かがかかっているからである。原則として、就業時間内の組合活動の正当性は認められていない。しかし、日本における労働組合活動は、様々なものがあるが、その中でも事業場内の組合活動における使用者の施設管理権と団体行動権との衝突に係る問題を取り上げて検討した。学説検討は、受認義務説、違法性阻却説と許諾説の間で対立している。私見では、使用者の施設管理権・業務命令権を認めつつ、正当な労働組合活動であれば、労働組合活動の違法性が阻却され、正当性が認められるという点で、本来の団体権の保障と施設管理権・業務命令権とのバランスが取れていることから、違法性阻却説が優れた説だと思われる。

次に、「反組合意思」についてである。労組法第7条第1号の文言から解釈すれば、「故をもって」とは、行為との因果関係を指すから、意思必要説の方が論理的である。しかし、その立証に関しては意思を直接立証するのは無理であって、客観的に見て、不利益取扱いの成否を推認できる外部の事実があればよいとの説が、学説においても一致している。また、理由の競合に関して、「不当労働行為の否定説」、「決定的動機説」、「相当因果関係説」と「因果関係説」の4つが対立しているが、労働組合の関わりがなければ、差別待遇がなかっただろうといった点で、「相当因果関係説」が他の説よりも優れていると思われる。「不利益性」に関しては、人事・賃金・労働条件・福利厚生等の不利益取扱いが含まれる。当時の組合活動の内容、処分の程度、処分による組合活動

への影響、使用者から組合に対する態度、処分理由の一貫性、処分のタイミング等々を考慮に入れて、処分された労働者の不利益性を判断する。

最後に、「立証責任」についてである。労働者側は使用者側に比べて差別的取扱いを立証することが困難である。日本の制度では、労働者の立証責任の軽減を支えている制度として以下のようなものがある。第一に、使用者の裁量権に制約を加える説として、人事考課・査定を不当労働行為に利用した紛争の多発を背景に、1970年代後半に登場した公正査定義務説である。公正査定義務説は、複数の従業員の評価であることから査定格差が生ずるのはやむを得ないが、合理性のない不当な差別的取扱は公正査定義務違反になるとする。第二に、物件提出命令（労組法第27条の7第1項第2号）である。使用者が正当な理由がなくこれに違反したときは、30万以下の過料に処し（同法第32条の2第2号）、かつ労働委員会が物件提出命令をしたにもかかわらず物件を提出しなかった者は、裁判所に対し当該物件提出命令に係る証拠の申出をすることができない（同法第27条の21）。第三に、使用者への立証責任の転換である。使用者への立証責任の転換に関する概念は、まずは労働組合側が自己の主張に対する立証を負っており、不利益を受けたこと、組合員であること、組合に加入したことが使用者側に届いた事実を立証する。それに、次いで、使用者へ立証責任を転換する。使用者はその立証に対し、合理的な理由が存在することを立証することができなければ、不利益取扱いが成立する。

第 4 章 比較分析とカンボジア法への示唆

本章では、比較分析によりカンボジアの制度スキーム選択について理論的に考察する。前章でまで取り上げたアメリカの制度と日本の制度のモデルを参考にしながら、カンボジアに相応しい制度について検討する。

第 1 節 国際的な視点からの本論文の課題のまとめ

国際労働機関（ILO）は、団体結社の自由を保護する趣旨のため、様々な条約を採択した。直接関連している条約は、第 87 号と第 98 号である。カンボジアは、1999 年に、ILO の労働組織に関するこれらの条約を批准した。

前者の第 87 号条約は、「結社の自由および団結権の保護に関する条約」である。この中で、使用者と労働者には、大きく 3 つの権利が保障されている。第一に、労働者および使用者は、事前の許可を受けずに、自ら選択する団体を設立し、加入することができる（同条約第 2 条）。第二に、労使団体は、規約を作り、完全な自由のもとにその代表者を選び、管理・活動を決めることができる（同条約第 3 条）。第三に、行政機関はこれらの権利を制限したり、その合法的な行使を妨げたり、また、労使団体を解散したり、活動を停止させたりしてはならない（同条約第 4 条）。

後者の第 98 号条約は、「団結権および団体交渉権に関する条約」である。この中では、大きく 2 つの使用人と労働者の権利が保護されている。第一に、組合員であるという理由や、労働時間外に、または使用者の同意を得た上で労働時間中に組合活動に参加したという理由で解雇されたり、その他の不利益取扱いをされたりするような差別待遇から十分な保護を受ける（同条約第 1 条）。第二に、労働者団体および使用者団体は、その設立・任務遂行・管理等に関して、それぞれ相互に干渉を行うことがないように保護を受ける（同条約第 2 条）。

また、国際労働機関がまとめた原則と判断のダイジェストによると、以下のようなものがある。組合運動の基本的な趣旨は、全ての労働者の社会的な成長および経済的な幸福のために保障されるものである¹。また、組合の権利を完全に行使するということは、

¹ “27. The fundamental objective of the trade union movement should be to ensure the development of the social and economic well-being of all workers.” See, See, International Labour Office, Freedom of Association Committee, [2006] Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Organization, 5th (Revised Edition), p. 10.

情報の自由、労働者・使用者・組合内との意見交換等の自由流通を指す者である、それらの自由流通を楽しむべきである²。したがって、団体労働に関する諸権利は、積極的に広く認めるべきものである。

上記の国際労働機関の原理に基づき、カンボジアの現状をみたうえで、カンボジアにおいて今後の労働組合の権利の発展に資するために必要とする不当労働行為救済制度のあり方と差別的取扱いの判断基準を検討する。

裁判外紛争解決制度における AC は、労働紛争処理機関として、他分野の機関と比べても早期に創設され、将来も存続を予定されている機関の一つである。そのため、AC による不当労働行為救済制度にかかる研究は今後もその重要性が高いといえる。

分析内容を明確にするため、ここまでの各章の要点をまとめておく。第 1 章で、問題としたのは二点である。第一に、不当労働行為救済機関を中心とする労働仲裁委員会の組織における改善策である。第二に、不当労働行為の一類型である不利益取扱いの判断基準に関する諸問題である。第 2 章では、アメリカ型の不当労働行為救済制度の検討し、主な特徴として行政一本化を挙げた。そして、第 3 章では、日本の制度の主な特徴として、並存主義を挙げた。

比較法において鍵となる用語は、アメリカの「行政一本化」と日本の「並存主義」である。両用語が有している性格は対照的である。アメリカ型の「行政一本化」は、最初に紛争処理手続きとして行政機関による解決を経てから司法機関による審査を受けるのが大まかな流れである。これに対して、日本型の「並存主義」は、行政機関による解決と司法機関による解決を並行させており、当事者は両手段のどちらかを選択することができる。この点以外にも、他にも多くの相違が生じている。その具体例としては実質的証拠法則、立証責任に関する態度が挙げられる。

三ヶ国の不当労働行為救済制度および差別的取扱い判断基準の特徴についてまとめると、図表【4-1】および図表【4-2】のとおりである。

² “154. The full exercise of trade union rights calls for a free flow of information, opinions and ideas, and to this end workers, employers and their organizations should enjoy freedom of opinion and expression at their meetings, in their publications and in the course of other trade union activities. Nevertheless, in expressing their opinions, trade union organizations should respect the limits of propriety and refrain from the use of insulting language.” See, International Labour Office, Freedom of Association Committee・前掲（注 1） p. 34.

【図表 4-1】 課題 1 処理制度・三ヶ国の状況

	アメリカ	日本	カンボジア
救済の特徴	行政一本化	並存主義	日本型に近い
判断方法	判定的な判断	調整的な判断	日本型に近い
実効性の担保	履行状況報告命令	緊急命令	なし

【図表 4-2】 課題 2 差別的取扱・三ヶ国の状況

	アメリカ	日本	カンボジア
反組合意思	本来的に破壊的な行為	外見的な事情から総合的に判断する	ケース・バイ・ケース
労働組合活動の正当性	生産と規律維持の必要性がなければ使用者の権限外	使用者の許諾が必要	議論が重視されていない
立証責任	使用者が説明責任を負う	使用者に立証責任を転換する	主張する側は立証責任を負う

第 2 節 カンボジアの集団紛争処理改善の主な選択肢

本節では、AC に対する組織改善策を二点提言する。第一に、「AC と司法との関係」について、第二に、「裁定の執行力」についてである。

1. AC と司法との関係

今後、カンボジアの労働紛争解決制度について、制度上の整合性を保ちつつ改善していくために、次のような AC と司法との関係を提言したい。特に、形式的な役割と実質的な裁量を中心に検討を行う。まず、AC と司法との形式的な役割として、アメリカ型の「行政一本化」を選択すべきである。また、AC の救済方法である実質的な裁量は、日本型の「調整的な解決」を採用すべきである。それぞれの根拠は、以下の通りである。

1.1. 形式的な役割：アメリカ型の「行政一本化」

AC と司法との関係における形式的な役割として、アメリカ型の行政一本化を選択する。その理由を説明するためには、日本型の「並存主義」とアメリカ型の「行政一本化」のそれぞれの特徴や欠点を改めて述べる。

第 2 章で述べたように、アメリカ型の「行政一本化」の特徴は、まず準司法的機関かつ労働関係の専門家によって構成される NLRB を経ることである。世界経済危機による経済問題により生じる労働紛争を解決するのに NLRB の存在価値が大きく、労働裁判所のような性格の政策執行機関だといえる。その後、不服がある当事者は、司法審査としての連邦裁判所に訴訟提起を行う。

これに対し、第 3 章で述べたように、日本型の並存主義における行政救済機関たる労働委員会も準司法的機関であるが、アメリカのような労働裁判所的な性格をもたせる政策を採っていない。労働紛争処理の流れとして、行政救済における労働委員会申立と司法救済における裁判所への訴訟提起を並行して行うことができる。

(1) 日本型の「並存主義」のメリットとデメリット

日本型の「並存主義」のメリットとデメリットは、次のようにまとめることができる。並存主義の主なメリットとして、まず労働委員会に申し立てるか、いきなり裁判所に訴えるか、当事者が自由に選択できることが挙げられる。

次に、並存主義のデメリットとして、一方当事者が行政的な機関に申し立て、それが受理され進行しているにもかかわらず、他方当事者が司法的機関へ申し立てれば、それもまた受理され進行しうる制度になっているため、審理の行き先が混乱してしまう恐れがある³。

このことに関して、池田は、再審査手続と救済命令等取消訴訟の関係について、住友重機械工業（昇格差別）事件を素材にして、実際の一連の命令から判決まで検討した⁴。

同事件の内容である。被申立人（住友重機械工業株式会社（以下、「会社」という））は各種機械の製造および船舶の製造を主な業とする会社である。会社で勤務している全日本造船機械労働組合住友重機械・追浜浦賀分会（以下、「組合」という）の組合員 12 名に対する、複数年度にわたる職能資格の昇格について差別的取扱いの有無が争われた事件である。

³ 池田稔「不当労働行為救済申立事件の審査手続および救済命令等取消訴訟を巡る問題」菅野他『労働法が目指すべきもの 渡辺章先生古稀記念』（第 1 版、信山社、2011 年）244 頁を参照。

⁴ 池田稔は同論文に問題を取り上げたのは、（一）取消訴訟および上訴審における審理の対象・範囲、（二）不服申立てのあり方と労組法第 27 条の 19 第 2 項の意義である。池田・前掲（注 3）244 頁。

同事件の時系列は以下の通りである。まず、東京都労委命令（平成13年10月16日決定別冊中時1270号4頁）は、救済申立対象者12名の組合員のうち3名の昇格につき救済請求を認容した。その後、都労委命令に対する先行取消訴訟1審判決（東京地判平成18年7月27日労判949号34頁）は、「本件命令のうち、救済命令を発した部分が違法であるとしてその取消しを求める原告の請求、本件命令のうち申立てを却下又は棄却した部分を違法であるとしてその取消しを求める参加人らの請求は、いずれも理由がないから、すべて棄却することとし」た。中労委命令（中労委命令決定平成18年8月2日労判924号175頁）は、初審命令で救済した3名の組合員に加え、他の組合員2名の昇格につき救済した。都労委命令に対する先行取消訴訟事件控訴審判決（東京高判平成19年10月4日労判949号20頁）は、組合らの訴えを却下し、会社の控訴を棄却した。その後、中労委命令に対する後続取消訴訟事件1審事件（東京地判平成20年11月13日労判974号5頁）は、救済一部取消し・その余の会社の請求却下・組合らの請求を棄却した。最後に、中労委命令に対する後続取消訴訟事件は平成21年6月15日組合らの控訴取り下げにより終結した。

上記の事件は日本的な並存主義において起こり得る事象の一例である。同事件から分かったことを指摘したい。

第一に、このような訴訟の起こし方では、手続延滞の問題が生じやすい。両当事者は自らの希望に沿って行政救済に申立てるかあるいは司法救済に提訴するかは、選択の自由がある。そうなると、同じ事件に対する行政救済の申立もあり、司法救済の訴訟もある。

第二に、このような訴訟の起こし方が可能となると、処理受理機関の権限に関する規制の調整も必要不可欠であろう。同事件の終結に至るまで、両当事者は、行政救済の段階から司法救済の段階まで相互に訴えを起こした。

現行の日本法における救済命令取消訴訟と再審査命令申立との関係について、使用者は都道府県労委の救済命令について中労委に再審査の申立をしないときに、救済命令の取消の訴えを提起することができる（労組法27条の19第1項）。また、使用者は中労委に再審査の申立てをした場合、中労委の救済命令に対してのみ取消訴訟を提起できるとされている（同条2項）。

なお、労働者側が取消訴訟の提起と再審査の申立を並行して行っていた場合で、中労委の命令が発せられたときには、使用者が提起していた取消訴訟も、不適法となり効力を失うかどうかという点も議論となる。その詳細な議論は省略する⁵。

⁵ 参照論文は、菅野和夫「中労委命令と行政訴訟」菅野他『労働法が目指すべきもの 渡辺章先生古稀記念』（第1版、信山社、2011年）271頁以降。

(2) アメリカ型の「行政一本化」のメリットとデメリット

アメリカ型の「行政一本化」に関するメリットとデメリットは、以下のとおりである。行政一本化の主なメリットは、一本化であるため、制度としてシンプルである。

他方、行政一本化のデメリットは、二点挙げられる。第一に、必ず全国労働関係委員会の手続きを経なければならない点である。この点において、並存主義と正反対である。当事者は好むと好まざるとにかかわらず、行政段階における救済手続きを利用しなければならない。第二に、NLRB は小さな事件を取り扱わないため、申立に対する制限になる危険がある⁶。NLRB の地方支局における手続き上、提訴のメリットが認められない小さなケースだと判断されると、行政救済を取り下げる。

(3) 「並存主義」と「行政一本化」の比較

現在のカンボジアの状況は、AC と裁判所との関係が依然として解明されていない。制度的に必ず AC から出発するという規制がないため、当事者は最初に裁判所に訴えることも可能である。そうすると、現行のカンボジアの制度は、一応日本型の「並存主義」と類似していると言える。

しかし、カンボジアの状況に鑑みると、行政段階と司法段階における形式的な役割は、「並存主義」よりもアメリカ型の「行政一本化」のほうが相応しいと思われる。その理由は以下の通りである。

まず、カンボジアの行政救済の大きな弱点は二点ある。第一に、初審命令に対し不服のある者は、不服申立について取消訴訟か再審査申立のいずれかを選択することになるが、ここで手続上の混乱が生じうる。現在のカンボジアでは事件数が少ないため問題が顕著でないが、今後、産業発展に伴って事件数が増加すれば、日本で生じている遅延の問題がカンボジアでも発生することが予想される。第二に、行政救済の場合において、使用者側や労働組合あるいは労働者側はどのようなルールにより、都道府県労委命令又は中労委命令に対する再審査と取消訴訟を行うべきかについて日本における解釈の余地が減る。カンボジアは判例や学説の発達が非常に遅く、それらの問題に直面したら、いかに対処すべきか立法的な解決がないので、制度がうまく機能しないであろう。

一方、現在のカンボジアは一応形として日本型の「並存主義」と類似しているにも関わらず、上記の二点の問題が現時点では現れていない。それは、第 1 章で取り上げた現在のカンボジアにおいて司法制度が機能せず、労働訴訟があまり盛んではないためと考

⁶ この点について取り上げるのは、山川隆一『不当労働行為訴訟法の研究』（信山社、1990 年）27 頁参照。

えられる。しかし、今後、カンボジアで司法制度が整備されると、日本と同様に上記の二点の問題が出てくると予測される。

以上をまとめると、カンボジアの場合、再審査と不服申立が起こると、現段階において手続きの規制が整備されていないため、審理の裁量および範囲が問題として現れる。行政救済方法を選択する場合、これに関する調整のための規制の整備が求められることとなる。そのため、日本的な行政救済はカンボジアの状況に合わないと考えられる。

一方、アメリカ型の「行政一本化」がカンボジアの制度にとって相応しい第一の理由は、最初に AC を経て、不服がある場合に司法救済を求めるという形で行った方が、手続きとして円滑に進行されることが予測される。明確な統計はないが、現行の制度は司法救済の機能が依然として労働分野の現状に伝えられていないため、通常の労働紛争は AC から開始するものと思われる。将来のカンボジアにおける産業化に備えて、迅速・適正な労働紛争処理システムを達成できるため、「行政一本化」の体系をフォローし、AC から始める制度を採用すべきである。

第二の理由は、現在のカンボジアの経済・市場状況は、アメリカの NLRA が制定される頃と似ていると評価できる。第二章で述べたように、アメリカで 1929 年に世界恐慌が勃発した後、経済危機を克服し、完全雇用を達成するためニューディール政策が促された。当時のアメリカは経済危機と戦うため、かつ、産業の平和を促進するため、失業を減少させ、労使紛争を防止し、労働条件の基準を改善するという点に着目した。そこで、ニューディール政策を実現するため、NIRA が制定され、NLRB による行政一本化が不当労働行為の成否の判断を下す権限を持つ。このような状況は、現在のカンボジアでは、外国企業の進出と労働者数とストライキの増加との調整が具体的に国の課題となっているため、その意味でカンボジアにおける解決のニーズが高く、アメリカの状況の背景と類似しているといえる。

以上で述べたことを踏まえ、カンボジアではアメリカ型の行政一本化を選ぶべきである。ただし、これに伴い、今後 AC において委員の専門性の充実が課題となることが予想される。

1.2. AC の実質的な裁量：日本型の「調整的な解決方法」

(1) 調整的な解決方法

AC における救済手段は、日本型の調整的な解決方法を採用すべきだと考える。その根拠は以下の通りである。

第2章と第3章で述べた通り、アメリカは判定的な解決方法を、日本は調整的な解決方法をそれぞれ特徴として制度を維持してきた。

西谷は、判定的な解決と調整的な解決のそれぞれのメリットとデメリットについて、調整的な解決は判定的な解決より解決水準が低いが、解決期間が短くまた当事者の意思に基づく当該紛争内容の履行を期待できるという点を挙げた⁷。特に、日本の場合は継続的労働関係であることが多いため、当事者の合意は最も重要である⁸。

アメリカが判定的な解決方法を採用しているのは、制度の運用から明確である。ワグナー法では委員会が訴追者と裁判官の二役を兼ねており、NLRBでは委員会と事務総長の二つ独立した機関に分けられ、準司法的機関と準検察官的機関として事件の処理について最終的な権限と責任を担う⁹。

それに対し、日本はアメリカと比べて、調整的な解決方法を採用している。というのも、制度の運用と手続の進行の中に、アメリカのように訴追を担当している準検察官機関が存しないからである。

現在のACは、仲裁を中心に行っており、調整的な解決方法を採用している。そうすると、解決の性格は日本の方法と類似していると言える。ところで、ACが現在まで継続的に活動できた理由の一つとして、柔軟で調整的な解決方法であるからという点が挙げられる。それを踏まえると、既存のACにアメリカに倣って判定的な解決方法を導入することで、その魅力が損なわれてしまうことも考えられる。したがって、日本型の調整的な解決方法と類似している現在の方法のままで続けた方がよいであろう。

次いで、裁量に関して、事実認定の問題に関する議論も挙げられる。裁判所はACの認定した事実をどこまで認めた方が良いかも重要な検討対象となる。

アメリカの場合、実質的証拠法則を採用している。NLRBが行った事実認定は証拠によって支持されているときは最終認定として扱われる。このような事実認定は司法審査機関である裁判所が変更することができない¹⁰。アメリカは、行政機関の専門的知識経験の尊重および問題の迅速な処理という実質的証拠の良さを活用している。

他方、日本の場合、アメリカと違い、裁判所では実質的証拠法則が採用されず、新主張と新証拠も許している。吉川¹¹は、技術的専門的知識経験という点で労働委員会

⁷ 西谷敏『労働法の基礎構造』（法律文化社、2016年）320頁。

⁸ 西谷・前掲（注7）320頁以降。

⁹ 準司法的機関と準検察官的機関という用語を使用している。古西信夫『古西信夫教授還暦記念論集 不当労働行為の判例と実務』（1992年、ありえず書房）iii頁。

¹⁰ 山川・前掲（注6）169頁。

¹¹ 吉川大二郎「不当労働行為と行政訴訟」石井=有泉『労働法体系 4 不当労働行為』（有斐閣、1963年）182頁。

が認定した事実を尊重すべきであり、裁判所をも拘束させることが妥当であるが、現行労働委員会の機構と委員の資格・能力などの側面から見れば、民事訴訟における証拠調べの法則をなくす合理性は無く、裁判所は既存証拠および新証拠の価値判断に基づき判断すべきであると述べた。また、吉川は、労働委員会の命令において遅延を除去するために新事実とその立証を制限するのは、不当労働行為の成否の決定を害する恐れがあるとも言う¹²。この見解では、強い準司法救済のアメリカと比較したら、現行の日本的な労働委員会の機構および委員の能力から、その判定について裁判所を拘束することに消極的となる。

カンボジアの場合は、日本と類似する弱い準司法救済なので、新証拠と新事実の提出について裁判所の段階でも許すべきだと思われる。通常、司法機関は行政レベルで救済された判断が法にしたがっているかどうかを判断する。それは、事実認定を支持するためにあげられた証拠が適当であるかどうかも含んでいる。そのため、理想の形は次のようになる。第一に、アメリカのように実質的証拠に基づいて認定された事実を尊重する。第二に、司法救済のレベルは行政救済のレベルで既に認定した事実について正確な証拠に基づくものか否かをチェックし、新主張と新証拠を許可する。

以上をまとめると、実質的証拠法則に関しては労働事件の迅速な処理および AC の尊重のために、アメリカと日本の良い点を合わせて、次のような制度構築をカンボジアについて提案したい。それは、アメリカのように実質的証拠に基づいて認定された事実を尊重することと、裁判所で新主張と新証拠を許す。

(2) 和解

労働紛争を迅速に解決するために和解をうまく活用するのが重要である。

アメリカ型の方法は、「私的和解」¹³という解決メカニズムを運用している。NLRB による和解について改めてアメリカの特色に触れておきたい。NLRB の手続きの一部として和解があるがその和解のタイプは、非公式和解と公式和解とに分けられる。

中窪によれば、NLRB の不当労働行為申立の処理において、和解は、取下げ、却下と並んで、重要な機能を果たしている¹⁴。和解のメリットは、救済請求状・審問・命令という正式な手続きを経ずに、簡易かつ迅速に解決でき、自発的意思に基づく解決方法と

¹² 吉川・前掲（注 11）182 頁。

¹³ この言葉を使っているのは、山川・前掲（注 6）38 頁参照。

¹⁴ 中窪裕也「NLRB の不当労働行為事件における和解と司法審査—NLRB v. UFCW Local 23 事件の連邦最高裁判決」海外労働事勢月報（1988 年 4 月）38 頁。

して、地方支局はできるだけ和解が成立するよう当事者に勧める¹⁵。非公式和解と公式和解の共通点は、NLRB の承認を経て、同意書面により約束し、かつ実際に履行して事件を終結することである。他方、相違点は、非公式和解においては初回のあまり悪質でない不当労働行為の場合に限定されており、将来不遵守が起きるときには NLRB の正式な手続きにより再開される¹⁶。公式和解において、形式的に委員会の救済命令が出され、将来不遵守が起きるときには連邦最高裁判所の執行付与手続きが採られる¹⁷。これらがアメリカにおける形式的な和解の方法である。

千々岩は、日米比較検討を行い、アメリカにおける和解の特徴を五つ挙げている¹⁸。第一に、法的根拠、手続上の諸規定、実務手引書が存在していることである。第二に、和解の対策はメリットのある事件に限定されることである。第三に、和解の形式および内容は NLRB の命令が基となっていることである。第四に、早い段階で和解を進めることである。第五に、和解のテクニックが研究されていることである。

日本においても和解を活用している。日本における和解は、従来その規定自体が存在していなかったが、2004 年労働組合法改正により審査の迅速化・的確化と実際上の重要性のため和解制度が整備された¹⁹。労働委員会会長は、救済手続きが進行している途中においても和解を勧めることができる（労働委員会規則第 45 条の 2）。

日米の相違として、早い段階から和解を試みるのはアメリカ的な方法であり、手続の途中においても和解を試みるのが日本人的方法である。

以上をまとめると、和解の取り組みを充実させることに力を入れるべきである。日米の紛争解決メカニズム上、和解は重要である。紛争解決の迅速化のために、アメリカは早期の段階から和解を勧めており、日本は手続きの途中でも和解を勧めることができる。そこで、カンボジアの場合でも、手続きの遅延の問題に備え、和解制度を発展させるため、その整備に十分力を入れるべきである。第一に、法的根拠の明文化をし、具体的な規則を整備することである。第二に、早期における和解にチャレンジすること、あるいは、手続きの途中においても和解を勧めることを選択する。第三に、カンボジアの状況に対応した和解のテクニックを検討することである。

¹⁵ 中窪・前掲（注 14）38 頁。

¹⁶ 中窪・前掲（注 14）39 頁。

¹⁷ 中窪・前掲（注 14）39 頁。

¹⁸ 千々岩力「NLRB における『和解』について—現状・問題点・その対策—」佐藤香=佐保雄子『大和哲夫教授還暦記念 労働委員会と労働法』（第一法規出版株式会社、1979 年）201-202 頁。

¹⁹ 菅野和夫『労働法』（弘文堂、第 11 版、2016 年）1063 頁。

1.3. カンボジアの労働紛争緩和措置としての独自の制度

アメリカ型の「行政一本化」と日本型の「調整的な解決方法」の検討を踏まえ、カンボジア法への示唆について総合的な分析を行う。

結論的には、カンボジアの状況に照らすと、アメリカの制度の「行政一本化」と日本の制度の「調整的な解決方法」を組み合わせ、カンボジア法の制度として入れるべきであると指摘できる。それは、労働紛争緩和措置としての独自の制度である。

ここでのコンセプトは、以下のとおりである。

アメリカの制度から「行政一本化」が参考にできると述べたが、現在のカンボジアにおける制度と現状にかんがみると、本格的なアメリカの「行政一本化」は導入できないと思われる。あくまで「行政一本化」は表面的な制度の概念であり、ACから手続きをスタートさせるという意味においてのみで、その機能が採用できる。なぜかという、カンボジアはアメリカの制度のように強い行政機関が存在していないからである。

労働紛争緩和措置としての独自の制度の主なポイントは、カンボジアにおける不当労働行為救済制度を支えるためのツールとしての役割を果たすことである。現在の裁判所は、労働者ではなく経営者に有利な判断を下しており、労働者を裁判によって救済するためには、司法制度の大規模な改革が避けられない。このような改革には、かなりの時間がかかることが想定され、労働者の救済はいつまでたっても実現できない。

現在のカンボジアの司法による救済は、腐敗が主な原因で労働者を含めた一般市民にとってはかなり遠い存在にある。裁判所システムは十分に機能していないため、裁判所とは別の準司法機関であるACによる処理システムも調整しなければ、このままでは、労働者は司法機関による救済もACによる救済にも受けることができなくなる可能性があり、労働者を効果的に救済するための制度を今すぐにでも実現する必要性が極めて高い。

そこで、アメリカと日本から示唆を受けた制度を取り上げ、カンボジアにおける労働紛争緩和措置制度として、ACから処理手続きをスタートさせる方法により、今まで活用されてきた労使間の仲裁や調停の文化を引き続き維持させることが重要である

2. 裁定の執行に関する示唆

第1章で、カンボジアの命令履行に関する問題として、拘束力の無い命令を選択できることを挙げた。拘束力のない命令は、ACに申立てた当事者は結局、紛争を解決できない。これまでに検討したアメリカと日本の制度から、カンボジアの労働仲裁委員会が取り入れるべき制度を二つ挙げる。第一に、日本型の緊急命令を取り入れることである。

第二に、アメリカ型の命令交付後の履行状況報告命令を取り入れることである。このような工夫により、AC は適度な弾力性を保持しつつも、解決の効率を上げることができると思われる。

2.1. 立法的な解決：拘束力のない裁定の廃止

第一に、拘束力のない裁定は、現制度において有効性が不十分なので廃止すべきである。理由は以下のとおりである。

まず、拘束力のない裁定、拘束力のある裁定いずれも、両当事者および AC パネルが同じ手続きのもとで解決していく。そうであるにも関わらず、当初から拘束力のない裁定を選ぶと、紛争の解決意欲が弱まるという印象になる。

次に、アメリカの NLRB と日本の労働委員会における手続き進行システムでは、拘束力のない裁定の選択肢がない。アメリカと日本では拘束力のない裁定を置いておらず、カンボジアもそれを目指すべきだと思われる。

これを踏まえると、AC の手続における拘束力のある裁定か拘束力のない裁定かを選択させる制度の意義は少ない。したがって、手続の中に拘束力のない裁定という選択肢を置くことは廃止すべきである。

2.2. 日本型：緊急命令の導入

第二に、AC に緊急命令を導入すべきである。緊急命令があれば、取消訴訟を起こした場合に、裁判所は必要に応じて一部または全部の命令を履行するよう命じることができるので、履行確保のメカニズムとして役に立つ。現在のカンボジアは命令の履行システムを整えていないので、今後、司法機関による救済が活発になる時期を迎えたときに、労働者の権利を保護するために必要だと思われる。

日本の場合、労働委員会は使用者が裁判所に訴えを提起したことを知ったときには、直ちに公益委員会の会議を開き、受訴裁判所に緊急命令を申し立てるかどうかについて決定する（労委法則第 47 条）。

2.3. アメリカ型：裁定交付後報告命令の導入

第三に、裁定交付後報告命令を導入すべきである。

同命令は、使用者側が確実に申立に対する命令を履行したことを確認する点で意義がある。カンボジアの現制度は命令交付後に使用者が無視しても AC が把握できないため、制度として非常に弱く、労働者の権利救済に資するのか疑いがある。

したがって、裁定交付後、報告命令の通りに履行しなければ、罰金などの刑罰を受けなければならないというシステムを設計していくべきである。

第3節 カンボジアの不利益取扱い判断基準

本節において、カンボジア労働法第279条の不利益取扱いにおける判断基準についてアメリカと日本の制度からの示唆を述べる。不利益取扱いの成否を決めるためには、差別的取扱意思、労働組合活動の正当性、立証責任の点から検討する。

1. 差別的取扱意思

カンボジアにおいて不当労働行為の成立において、差別的取扱意思の問題がどのように扱われるべきかという問題につき、アメリカと日本における法理の特徴がを検討する。

1.1. 三ヶ国の決着

差別的取扱意思に関するアメリカ法と日本法の対比は、次のように特徴づけることができる。

まず、考え方の流れを概見する。アメリカでは、NLRA 第8条(a)(3)の条文を判断に関係した事件について当初は、反組合意思を重要な要素の一つとして捉えていなかった。しかし、事例の積み重ねにより、反組合意思は不当労働行為該当性にとって大きな意味があることが認識され、意思が内心のものなので外見的な様々な事情から推定することになった。また、これとは別に、アメリカでは破壊的行為法理も形成され、労働者の権利が明確に侵害されたと認められる場合には、反組合意思の立証が不要だとされる。これに対し、日本では反組合意思や動機の競合が不利益扱いの重要な要素の一つである。反組合意思が必要か否かという議論がかつて行われ、外見的な事情から総合的に考慮して判断するとの結論に至っている。

以上から、日本とアメリカで共通している点が、二点挙げられる。第一に、反組合意思が判断要素となることである。第二に、労働組合に対する不利益性に関する法理である。アメリカには破壊的行為の法理が存在している。このような破壊的行為の法理の意義は、労働者の立証負担が軽減されることにあると思われる。私見としては、それは少なくとも明らかに差別が認められる事件について、労働者の立証負担の観点から納得できる法理である。これに対し、日本では法理として捉えていないが、労働組合の不利益性が検討されるので、ある意味でアメリカの破壊的行為と同視できる。

このように、両国における対立の議論の基盤は同じである。

1.2. カンボジアへの示唆

カンボジアでは、反組合的意思の判断は、ケース・バイ・ケースである。反組合的な表現の事実があれば、反組合意思が明確であるとして不利益取扱いに該当するというケースがある²⁰。他方、一応反組合意思について取り上げているが、一つの判断要素としているか明確でないケースもある²¹。

しかし、現段階のカンボジアは反組合意思について学説の見解、AC の命令や裁判例の傾向が一般的な形で蓄積されていない。日米における以上の問題への対応の状況をカンボジアのそれと比較すれば、次の点に注目することができる。

現在の判断基準に対して、総合的に事実を判断要素に入れることとし、反組合意思は不利益取扱いを判断する際の最低限の要素としてされるべきである。また、将来における議論となりうるのは、労働組合に対する不利益性に関する法理である。アメリカと日本との不利益性に関する法理が、労働者の立証負担の軽減につながると考えられるため、この法理を十分に活用すべきである。

2. 労働組合活動の正当性

カンボジアにおける労働組合活動の正当性について、いかにあるべきかを、アメリカと日本における法理を参考にしながら検討する。

2.1. 三ヶ国の特徴

日米両国の労働組合の特徴とそれぞれの労働組合の正当性に関する議論や判例の立場について比較を試みる。

基本的な仕組みに関して比較する。アメリカでは、産業別組合が中心で、その中に職業別組合が構成されており、本部・支部関係の性格を有している²²。また、アメリカは、日本のように年功賃金および勤続数別賃金を採らず、技能、職能の格付け、職務内容と

²⁰ Meridian Industry Garment Cambodia 事件・裁定 2013 年第 239 号[239/13]。

²¹ Charm Textile Garment 事件・裁定 2007 年第 17 号[17/07]。

²² 大河内一男「企業別組合論の再検討—日本とアメリカ—」労働運動史研究第 25 号（1960 年）5 頁。

いう条件から賃金を決めている。他方、日本的雇用システムは、企業別組合が中心として構成されており、終身雇用制と年功序列制を採っている²³。

また、日本では、憲法第 28 条において労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を規定しており、団体行動権には争議権と労働組合活動権が含まれている²⁴。労働組合活動の正当性に関する論点となる最も典型的なものが、労働組合活動権と使用者の施設管理権との衝突である。学説の見解は、受忍義務説、違法性阻却説と許諾説、大きく三つに分かれている。

判例の立場に関して比較する。アメリカでは、生産と企業規律維持の必要性が存しないかぎり、たとえ企業施設内においても、就業時間外組合勧誘禁止規則の作成・実施は、使用者の権限外である²⁵。一方、日本における判例の立場は、1970 年まで受忍義務説を採っていたが、1970 年以降は許諾説を採るようになった。すなわち、判例の立場は、企業や工場の施設を使用する以上、就業時間中の休憩時間や就業時間外においても、使用者の許諾なしに組合活動を行うことが許されないとする²⁶。

比較検討をする上で、なぜアメリカと日本は施設管理権と労働組合活動権との衝突に関して、異なる捉え方をしているのか。一つの背景として考えられるのが、日本とアメリカの社会では働き方が違うからである。例えば、日本型雇用慣行は、定年まで同じ職場で働くことが一般的であること²⁷と、それにより労働者のモチベーションが保たれることで生産性が高まり、企業の経済的合理性が確保されること²⁸が特徴である²⁹。このような慣行ゆえに、労働者が待遇に不満をもって、新卒で入社した会社を辞めることが、労働者にとって大きなリスクとなっており、企業に対して激しい闘争を挑むのは困難であることが想像できる。そのため、労働組合活動の正当性に対する判断の態度は、許諾説を採っているのではないかと思われる。

²³ 神代和欣「三種の神器」日本労働研究雑誌第 443 号（1997 年）2 頁以降。

²⁴ 菅野・前掲（注 19）36 頁と 774 頁以降。

²⁵ ここでの指摘は、*Peyton Packing Co.*, 142 F.2d 1009 (5th Cir. 1944), enforcing 49 NLRB 828 (1943) からの理解である。

²⁶ ここでの指摘は、日本エヌ・シー・アール事件・東京高裁判決昭和 52.7.14.労民集 28 卷 5=6 号 411 頁からの理解である。

²⁷ だから、より良い仕事ができるため長期的な視点に立つ。藤村博之「日本型雇用慣行はもうダメなのか？—長期雇用と人材育成の将来—」日本労働研究雑誌第 432 号（1995 年）50–51 頁。

²⁸ 野田知彦「労働組合と生産性—未上場企業のパネルデータを用いた分析—」日本労働研究雑誌第 450 号（1997 年）36 頁以降。

²⁹ その他、日本的経営を詳しく紹介している図書は、James C. Abegglen, *21st Century Japanese Management: New Systems, Lasting Values* ジェムス.C.アベグレン [山岡洋一訳]『新・日本の経営』（日本経済新聞社、2004 年）124 頁以降。

それに対し、アメリカはジョブ型³⁰雇用なので、転職の可能性が高いため、企業への忠誠心というよりも賃金に関する闘争が激しく行われる。

このように、日本の三種の神器（終身雇用・年功序列・企業別労働組合）とアメリカのジョブ型雇用の性格から、両国における労働組合活動の方法も違ってくる。日本の三種の神器の影響により、企業の生産性を損なわないように、例えばリボン闘争やバッチ着用等という方法により、仕事をしながら、労働争議を行うことが見受けられる。他方、アメリカでは、労働組合員が駐車場や工場の前で抗議行為を行うケースの方が多く見られる。こうした労働闘争の態様については、カンボジアはアメリカの状況によく似ている。カンボジアの労働関係がジョブ型といえるかは、さらなる検討を要するが、少なくとも日本の三種の神器のような性格を有していないことは明らかである。したがって、日本と同じような労働組合活動の方法であるリボン闘争、バッチ着用は、カンボジアには登場しないであろう。

以上、前提となる特徴として、当然ながら三ヶ国が労働関係に関してそれぞれ異なる歴史をもっており、労働組合における基本的な仕組み、学説、判例の立場も様々であることについて確認した。しかし、労働者や労働組合側が弱い立場であるという点は、どこの国の組合でも共通した特徴だと思われる。

そこで、カンボジアへの示唆を提言するため、どういう視角と展望において問題点を受け取るべきか。アメリカと日本で既に議論された観点から見直すことで、カンボジアが抱える問題が明らかになるのではないかと。

2.2. カンボジアへの示唆

労働紛争が多かれ少なかれ、経済の側面その他社会・政治の側面に打撃を与えるのは言うまでもない。現在のカンボジアでは労働組合に対する差別的な紛争が多発しており、これへの対応の重要性から労働組合法が制定された。

カンボジアに進出している外国企業・国内企業は飛躍的に増えており、旧来の地元固有のやり方やものを狭く考える時代は過ぎ去っている。つまり、今後の新生産技術の導入等々による影響として、使用者側との紛争の多発をもたらすであろう。そのため、日米の制度を比較する意味がある。

カンボジアの特徴とこれを鑑みたうえでの示唆として、三点指摘したい。

第一に、現状のカンボジアにおける基本的な雇用の特徴として、日本型よりアメリカ型に近いことである。カンボジアでは、労働者の移動が激しいアメリカの雇用社会にお

³⁰ このジョブ型について詳しく唱えたのは、濱口桂一郎『若者と労働』（中央公論新社、2013年）を参照。

けるジョブ型にある程度類似性で見られる。そのため、労働組合活動の正当性の判断枠組みについて、この点を配慮する必要がある。

第二に、現在の不利益取扱いの判断基準について、労働組合活動の正当性の要素を入れることである。カンボジアの場合、今後の産業拡大および生産性向上に関連して、労使間の衝突が激しくなることが想定される。このような現象に対応するために、紛争の解決に際して、できるだけ労働組合活動の正当性という観点を重視すべきだと思われる。労働組合には、労働組合員の利益のため活動を行うことは言うまでもないが、同時に社会貢献の側面もあるため³¹、労働組合活動の正当性にさらに注目すべきである。

第三に、将来における労働組合活動の形態や正当性の判断には、日本との比較対照が有益になると思われる。労働争議の形態という側面から見れば、カンボジアで AC の事例や今まで発生した労働争議において、日本で見られるような労働争議（リボン闘争、バッチ着用等）は未だ現れていないが、今後の労働組合活動が多様化し、日本のような形態が生じた際には、その議論が参考になると思われる。

3. 立証責任

カンボジアにおける不当労働行為事件にかかる当事者の立証責任が、いかにあるべきかについて、アメリカと日本における法理の特徴を参考しながら検討する。

3.1. 三ヶ国の特徴と比較

労働組合側の立証責任の困難さは、三ヶ国に共通している。労働組合員である労働者側は、差別を受けたことの主張で、証拠の資料をなかなか集めることができない。現在のカンボジアの立証責任に関する具体的な課題について検討するにあたり、まず、アメリカと日本のアプローチを集約してから、それぞれ利点および欠点を指摘しておきたい。

アメリカにおいては、NLRB の事務総長が処分における差別動機を証明しなければならず、使用者がその動機に対する説明責任を負う。使用者はそれをうまく説明できなければ、不利益取扱いであると認定されやすくなる。

これに対し、日本における判例・命令で重要なのは、不利益取扱いが成立するために両者の言い分にそれぞれ根拠があるか否かである³²。まず労働組合側は自己の主張に対する立証責任を負っており、不利益を受けたという事実、組合員であることや組合に加入したことが使用者側に届いた事実を立証する。そうすると、使用者に立証責任が転換

³¹ 和田肇『労働法の復権 雇用の危機に抗して』（日本評論社、2016年）87頁。

³² 労働担当省労働法課『不当労働行為』（労働行政研究所、1954年）256頁以下。

する。使用者側は不利益処分をしたのが組合員であるからではなく、他に理由がある旨を積極的に立証しなければならない。具体的かつ明確に差をつけられることを支える証拠の資料等がなければ、不当労働行為と評価されてしまう可能性が高い³³。なお、証拠となりうる代表的な事由に業績が悪いこと、業務命令違反、欠勤・遅刻の記録等がある³⁴。要するに、日本では、証拠を認定し、処分の理由を検討する際に、使用者へ立証責任の転換が行われていることがわかる。

次に、アメリカと日本の共通点と相違点および利点・欠点の検討を行う。

両国の共通点として、まず労働者側が差別を受けたと主張し、その後使用者側への立証責任を転換するという点である。このような仕組みにおける利点は、労働者の立証責任軽減である。一方で、欠点として使用者側に過度な責任を課すことになってしまうのではないかという点がある。以上の利点と欠点を考慮に入れて、比較すると、労働者のために利点を重要視すべきである。その理由としては、不当労働行為に当たるか否かを見分けるのに、使用者側からの協力がなければ、正当な判断を行い難いからである。労働者側が証拠等を示せず、かつ、使用者側に説明責任を負わせないとすると、結局労働者が安易に差別を受けてしまうような雇用社会に落ちてしまうことになる。

一方、両国の相違点として、アメリカのシステムの方が日本のシステムより、さらに労働者の責任が軽減されていると言える。それは、アメリカの場合、強い準司法救済が特徴となっているため、第一段階として労働者の代わりに NLRB の事務総長が動機を証明するからである。一方、日本の場合は、アメリカとは異なり、労働者側は主張とともにできるだけ証拠を提出する。労働者側の立場から見れば、アメリカのシステムの方が望ましいだろう。このように、根本的な制度の仕組みから、労働者の立証責任負担の程度は異なってくる。

3.2. カンボジアへの分析

以上の検討の最後にカンボジアへの示唆について総括しておきたい。

第 1 章で述べたカンボジアの問題を再確認すると、AC は「主張側は証拠を示すべき」との原則を厳格に適用しており、実際の判断過程にカンボジア労働法第 312 条の物件提出命令を発することに消極的である。その結果、労働者の立証責任の負担が大きく、多くのケースにおいて労働者は立証に成功せず、AC は不当労働行為に該当しないと判断

³³ 峰村光郎「不利益取扱い」石井照久＝有泉淳『労働法大系 4 不当労働行為』（有斐閣、1963 年）39-48 頁。

³⁴ 峰村・前掲（注 33）47 頁。

している。立証できない要因として一般的に挙げられるのは、労働組合側が資料を所持していないことであろう。

それに加えて、ACにおける救済の仕方に関する態度にも問題がある。証拠自体はどういうものなのか、ACが積極的に示す態度をとっていない。そのために労働者側の立証が難しくなる。

カンボジアの立証責任に関する問題を解決するために示唆として二点提示したい。

第一の提言は、アメリカと日本の共通点に習って、使用者への立証責任転換を行うべきである。労働者側ならびに労働組合側には、証拠を提示することに限界があることが否定できないからである。カンボジアのACは強い準司法的機能ではなく、NLRBのように労働者の代わりに動機の証拠を証明するための担当機関が存在しない。そこで次のようなアプローチがとれるのではないと思われる。まずは外形的に認められる不利益の事実を主張し、それから使用者側が自らが行なった不利益性処分を明確に説明してもらうという方法をとる。なお、カンボジアでは「主張側は証拠を示すべき」との原則を厳格に適用することが問題である。そこで、最低限の改善策として、使用者への立証責任の転換を行うべきである。

第二の提言は、ACは積極的に物件提出命令を命じるべきである。不当労働行為であるとの労働者側の主張を拒否されたケースの中で、果たして本当に不利益取扱いが存在するケースはないのか疑問を抱いている。現行の制度および法律において、労働法第312条は、労働者側を支援することのできる内容となっていると思われる。ACの救済権限として同条が設けられているにもかかわらず、積極的にこの条文を運用しなければ、結局差別を受けた労働者を保護できないことになる。そこで、現状のカンボジアの問題解決のために、不当労働行為救済の方法としてACの役割を積極的に活用すべきである。

4. 立法的な解決

第1章でも述べたように、カンボジアの労働立法のうち最初の主要な法令が1997年労働法である。そして、労働担当省の附属法令とともに法制度を支えた。ようやく2016年に労働組合法が制定された。同法の主たる狙いは労働組合結成権と団体交渉権を確立することにある。他方、2016年労働組合法には民主的な組合の発展を促すものとして不適当な規定があるとの批判がある³⁵。

³⁵ 香川孝三「2016カンボジア労働組合法の日本語訳」季刊労働法第255号（2016年冬季）180-195頁を参照。同論文において、カンボジアの労働組合法に対する批判となる要点も指摘されている。特に、労働組合登録の強制および厳しい要件である。

しかし、同法が制定されたことによって、不当労働行為救済制度と差別的取扱判断基準もある程度整備されることになった。今後、労働組合の急速な発展と団体交渉が盛んになると、この分野における立法的な解決が不可欠となる。その際のポイントは次のようになる。

第一に、省令第 305 号にある条件を、以下の理由により廃止すべきである。まず、日米の不利益取扱いの判断基準を総合的に鑑みると、省令第 305 号第 3 条と第 4 条は、不当労働行為該当性の判断に役に立たない。両条文の内容は、限定的な内容で組合を保護しているにすぎない。つまり、組合員の一部のみ、一定の期間のみ、解雇・雇止めの問題のみ保護されるという点においてである。AC は両条文を基にし、差別的取扱を判断している。そのような欠陥のある判断基準は、判断の合理性に影響を及ぼし、十分に労働組合を保護できなくなっている。

また、日本における主張を見ると、道幸は集団的労働関係について以下のように述べる³⁶。集団的労働関係において、個々の労働者の意向を適切に反映した労働組合を通じる関係である。それは、最低限の労働組合の権利保障（労働組合の選択、所属、活動）を使用者が認める必要があり、その最も基底的なことは組合保存および組合活動が実施できるようにメンバーシップ自体を保障することである³⁷。そのため、組合の幹部だけではなく、個々の組合員の保護も重要である。

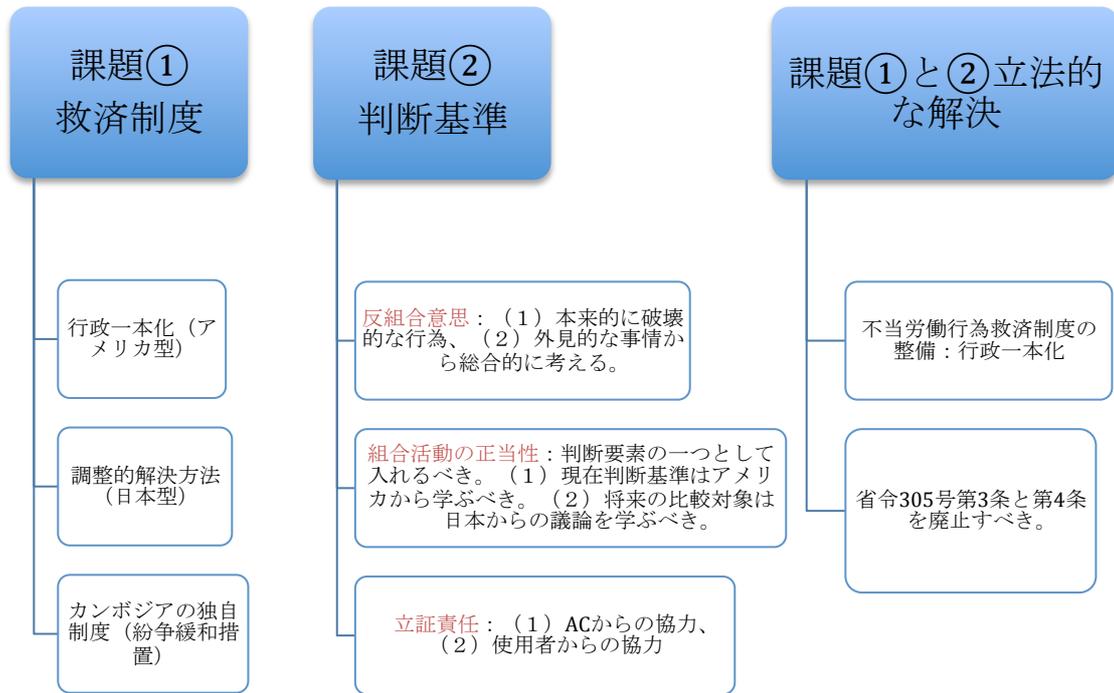
要するに、省令第 305 号第 3 条と第 4 条の内容は、労働組合員の保護として不十分である。2016 年に導入されたカンボジアにおける不当労働行為制度に対して、上記の両条文は最早対応できない。今後のカンボジアにおける不当労働行為判断基準の議論は、不当労働行為制度を運用している大国であるアメリカと日本を参考にしたものにするべきであり、またそうなる予想される。

第二に、全体の不当労働行為救済制度のメカニズムである。不当労働行為救済制度の体系は、アメリカ型の「行政一本化」と日本型の「並存主義」である。カンボジアにとって相応しいメカニズムとして、アメリカ型の「行政一本化」を提示した。今後、立法の整備も必要となるだろう。せつかく 2016 年労働組合法によって不当労働行為救済の条文が創設されたにもかかわらず、不当労働行為救済制度がアメリカ型なのか日本型なのか、明確な制度設計がなければ、実行性の弱い制度になってしまう可能性が高い。

³⁶ 道幸哲也『不当労働行為法理の基本構造』（北海道大学図書刊会、2002 年）228 頁。

³⁷ 道幸・（注 36）228 頁。

【図表 4-3】 全体の示唆のまとめ



第 4 節 小括

日本とアメリカとは、言うまでもなく、思想枠組み、文化、社会、経済、労使慣習の伝統等様々な違いがあり、アメリカ人は、進歩的、自由主義的、民主的側面をもっている³⁸。それ故、日本とアメリカの価値観、現行制度の運用と紛争処理に関する論理と現実が異なることは否定しえない。そこで、日本とアメリカの二つの制度が異なることを認識しながら、比較検討を行わなければならない。

カンボジアの労働仲裁委員会(AC)は、全国の集団的労働紛争を解決しており、これまでも様々な努力をしてきたにもかかわらず、未だ裁定の質は変わっていない。公平な審問が達成できるためには、公正な審判機関が必要である³⁹。そのため、労働仲裁委員

³⁸ この点の理解は、竹前栄治『アメリカ対日労働政策の研究』（日本評論社、1970年）367頁、木内隆司『アメリカ労働組合法の構造研究—労働組合の機能と組合民主主義—』（和歌山大学研究書、昭和63年）55頁を参照。

³⁹ 木内・前掲（注38）178頁を参照。

会のメンバーを変えていく体制を採らなければ、今後もこの状態が継続するものと予想される。

本稿は、カンボジアの現行制度の司法救済と行政救済の関係体制、および、不利益取扱救済の内容を検討することに範囲を絞っている。近年では、紛争が増加している反面、制度の実効性と差別的な取扱いの救済内容に疑問があるケースも出ている。そのようなカンボジアの実態に対応するために、カンボジアではどのような改善策が有効、適切であるかについて、多くの労働者の不満および使用者責任に関する規定の整備を促すため本稿で提案した示唆が将来制度化することを期待する。以下、二点に絞って提案したい。

(1)まず、カンボジアにおける不当労働行為救済制度の検討に当たって、三点指摘できる。第一に、アメリカ型の行政一本化か日本の型並存主義かの選択について、現行のカンボジアの制度は日本型の「行政救済」と類似しているが、カンボジアの紛争解決の状況に鑑みると、行政段階と司法段階における形式的な役割分担としては、アメリカ型の「行政一本化」の方が相応しい。なぜなら、今後の産業発展に伴う事件数の増加に備え、遅延の問題を避け、平易な手続きで設計した方が、判例や学説の発達が遅いカンボジアにおいて適切だと思われるからである。ただし、これに伴う制度発展の課題は AC における委員の専門性の充実である。

第二に、行政救済と司法救済における裁量のありかたに関して、裁判所は AC の認定した事実をどこまで認めるべきかという問題については、労働事件の迅速な処理と AC の尊重のため、実質的証拠法則をある程度採用することが望ましい。理由は、まず、カンボジアの事情を鑑みると、これまで 14 年間機能していない司法救済の代替な役割を持って、労働紛争を処理している AC の専門性の尊重と処理迅速化のため、アメリカのシステムのように実質的に基づく事実認定であれば裁判所のレベルで一から認定する必要がないと思われる。また、カンボジアの AC は、日本と類似する弱い準司法救済なので、新証拠と新事実の提出について裁判所の段階でも許すべきだと思われる。

第三に、カンボジアの命令履行の改善の問題に対し、一つはカンボジアにおける実効性の弱い制度である拘束力の無い命令という選択肢を廃止し、他方で日本型の緊急命令を取り入れ、さらにアメリカ型の命令交付後の履行報告命令を取り入れる必要がある。日本の緊急命令制度を導入するのは、現在のカンボジアは命令の履行システムが整っていないため、今後司法機関による救済が活発になる時期を迎えた際に、労働者の権利を保護するのに必要だと考えるからである。また、アメリカの命令交付後の履行報告命令を導入するのは、カンボジアの現制度において命令交付後その履行が不明であるため、AC が把握できるような制度が不可欠と思われる。以上の提言の実施により、カンボジアにおける不当労働行為救済制度は適度な弾力性を保持しつつも、今後の解決の効率を上げることができると期待できる。

(2) 次に、AC における不利益取扱い救済内容の検討の結果である。第一に、カンボジアの判断枠組みに反組合意思を取り入れるべきである。日本とアメリカの共通している点として、反組合意思が判断要素となる点と労働組合に対する不利益性に関する法理が類似しているし、共通の学説が存在していることが確認できる。他方カンボジアでは、反組合意思について命令や裁判例が一般的な形で蓄積されておらず、反組合意思の概念も全く議論されていない。そのため、総合的に事情を判断要素に入れることにより、不利益取扱いにおける反組合意思を判断する際の最低限の要素とすべきだと思われる。

第二に、不利益取扱いの成否判断につき、カンボジアの労働組合活動の正当性に関する議論として二点を指摘したい。労働組合活動の正当性を不利益取扱いの判断基準として取り入れることである。今後の産業拡大および生産性向上の結果として、労使間との衝突は激しくなることが予想されるため、紛争の解決に際して、労働組合活動の正当性という観点を重視すべきである。また、具体的な労働組合活動の正当性の捉え方について、アメリカ型か日本型のいずれがカンボジアに近いかといえば、アメリカ型だと思われる。それは、カンボジアは労働移動が激しい雇用社会であるためアメリカのジョブ型雇用とある程度類似していると思われるからである。

第三に、不利益取扱いにおける立証責任の問題について、二点の示唆を加えたい。アメリカでは使用者側に説明責任を課しており、日本では立証責任として、まずは主張側である労働組合側が自己の主張に対する立証を負っており、不利益を受けたと言うこと的事实を立証し、その後使用者に立証責任を転換する。具体的かつ明確に差をつけられることを支える証拠資料により使用者が立証できなければ、不当労働行為と評価される。

第5章 結び

(1) 本論文は、カンボジアにおける不当労働行為救済制度の問題点を抽出し、それに批判的な検討を加えるとともに、不当労働行為の中にある差別的取扱いに関わる判断基準をめぐる諸問題についてアメリカと日本の制度とを比較検討したものである。カンボジアにとってどうすれば実態に適った良い制度が作れるのか、如何にして効率的な制度を創設するかについて考察を行なった。

(2) 本論文で取り上げている課題は、カンボジアにおける現行の不当労働行為制度の整備および差別的取扱判断基準の充実である。課題の関係性は、次のようになる。

カンボジアの現状からすると、使用者と対等に話し合う場・機会としての団交のニーズが強い。このニーズは、AC で解決できる問題の一つである。そのため、AC のあり方、効果を明らかにする必要がある。AC は、日米のような行政救済機関と異なる部分があるが、公労使の三者構成を保持し、現在のカンボジアにとって不当労働行為救済をはじめ集团的労使紛争の解決機構として機能している。労使関係を維持するためには、労使の納得が不可欠である。納得したにもかかわらず、命令を履行しなければ意味がない。そのため、履行メカニズムを工夫する必要があると思われる。現在のカンボジア社会は、腐敗があり司法救済が労働者のために効果的な救済制度ではない。そこで、AC と裁判所の役割分担を本格的に構想すべき時期に来ている。

不当労働行為救済制度の発足以来、アメリカでは 80 年以上が経過し、日本の場合は制度形成以来 70 年以上が経過し、相当程度の運用および研究実績が積み上げられてきた。両国におけるそれぞれの制度のあり方、事件処理実績と判例法理を踏まえた独自の立場からの不当労働行為法理が形成された。アメリカと日本という別の二つ社会の不当労働行為救済制度の理論のみを検討しても、実質的な制度の独自性の違いが完全に言えないことがある。そのため、日米のそれぞれにおける実務に着目し、そこでの判断基準も検討する。そうすることによって、アメリカの救済制度の仕方、また、日本の救済制度の仕方のかかなり深いところまで明らかにできる。

以上のことを参考にして、現在のカンボジアにおける救済制度と判断基準のあり方を考えてきた。カンボジアでは残念ながら司法救済への国民の信頼はうすい。そのような事情を受け入れ、労使紛争を効果的に救済できるために、今あるメカニズムを改革しながら利用するほかない。本論では、AC の存在の意義や役割の再検討についていくつかの重要な提言を行うことができた。

(3) 本論文では二つの課題を提起した。第一に、カンボジアにおける不当労働行為救済制度に関わる諸問題の改善である。第二に、労働法第 279 条（差別的取扱い禁止）に関連して差別的取扱い判断基準の不備の問題である。

論文での検討の結論は、以下のようにまとめることができる。

課題一について、救済制度の改善と整備をどのように整えるべきか。AC と裁判所との関係を巡り、如何に両機関の裁量と役割を果たすべきであるのか。AC が判断した裁定の執行力が強固なものとなっていないため、労働仲裁委員会の命じた裁定の実行力が弱い、これをどのように改善すべきか。

第一の点については、救済制度の形式面においてアメリカの制度から学べるのは、「行政一本化」であり、救済制度の裁量において日本の制度から学べるのは、「調整的な解決方法」である。カンボジアの状況に照らすと、こうしたハイブリッドな制度をカンボジア法における労働紛争緩和措置として導入すべきである。また、将来 AC の専門性を充実させるという作業もともに必要となる。AC と司法との関係については、日本型の調整的な解決方法および日米で活躍されている和解を勧める。

次いで、事実認定の問題に関する議論も挙げられる。裁判所は AC の認定した事実をどこまで認めるべきか。アメリカの場合、NLRB が行った事実認定は証拠によって支持されているときに最終的なものであり、司法救済レベルで新証拠および新主張を許さないのが原則である。このようにして、実質的証拠法則のもとで制度を発展させてきた。

他方、日本の場合、アメリカと違い、裁判所は実質的証拠法則に拘束されず、実質的証拠法則を採用するか否かも議論の決着がまだ見ていない。通常、司法審査は、行政レベルで救済された判断が法に従っているかどうかを決定する。それは、事実認定を支持するためにあげられた証拠が適当であるかどうかも含んでいるからである。それに対し、カンボジアの事情を鑑みると、これまで 14 年間機能していない司法救済の代替な役割を持って、労働紛争を処理している AC の専門性の尊重と処理迅速化のため、アメリカのシステムのように実質的に基づく事実認定であれば裁判所のレベルで一から認定する必要がないと思われる。また、カンボジアの AC は、日本と類似する弱い準司法救済なので、新証拠と新事実の提出について裁判所の段階でも許すべきだと思われる。つまり、上記の実質的証拠法則に関する示唆は、カンボジアの事情を考慮し、かつ、アメリカと日本の良い点を合わせたものである。

第二点に関して、裁定の執行の有効性を高めるために、以下の二点を工夫する必要がある。一点目は、現存の不拘束力命令の選択肢を廃止することである。不拘束力命令が選択されると、審理中の段階において両当事者があまり積極的に解決する努力をしない恐れがあるし、審理後の段階において裁定を下した後、両当事者は無視しても良いという結果になりうる。このような欠点から、せつかく処理機関として存在している労働仲裁委員会を弱体化させるだけである。

二点目は、次の二つの補助システムを導入することが必要である。一つは、日本型の緊急命令を取り入れることである。現在のカンボジアは命令の履行システムを整えてい

ないので、今後、司法機関による救済が活発になる時期を迎えた際に、労働者の権利を保護するために必要だと思われる。もう一つは、アメリカ型の命令交付後の履行状況報告命令を取り入れることである。カンボジアの現制度は命令交付後に命令の履行を無視しても AC が把握できないため、裁定交付後報告の通りに履行しなければ、罰金などの刑罰を受けなければならない、というシステムを設計していくべきである。この点について、詳細な制度設計の検討が必要であり、今後政策論を強化していかなければならない分野である。

(3)次に、課題二について、カンボジアの差別的取扱いの場合、準司法機関である労働仲裁委員会のシステムや判断基準に様々な不備が存在しており、未だその判断基準も不明確である。そのため、労働者側は何をどのくらい立証すればよいのかについて不明確である。このような状況の中で、労働組合側にとって経済的・精神的・私生活上の不利益と並んで組合活動上の不利益となり、組合自体もさらに弱くなってしまふ恐れがある。

判断基準の不透明性について、何が問題となっているのか明らかにするために、AC の裁定の事例を検討した。そして、日米の事例や学説を取り上げて、比較検討した。カンボジアへの差別的取扱判断基準においては、以下のような 3 点①反組合意思、②労働組合活動の正当性、③立証責任の点が不備であることが明らかになった。

まず、①について、カンボジアにおける反組合意思の判断は、ケース・バイ・ケースである。反組合的な意思表示の事実があれば反組合意思が明確であるとして不利益取扱いに該当するとされたケースがある。他方、一応反組合意思について取り上げているが、厳格に一つの判断要素としているかは明確になっていないケースもある。しかし、現段階のカンボジアでは反組合意思について学説の見解、AC の命令や裁判例が蓄積されていない。そこで、日米における問題処理状況をカンボジアのそれと比較すれば、次の点に注目することができる。第一に、現在の判断基準に対して、反組合意思は不利益取扱いを判断する際、最低限の要素とされるべきである。第二に、将来における議論となりうるものは、労働組合に対する不利益性に関する法理である。アメリカの本来的には破壊的な行為と日本の不利益性に関する法理が、労働者の立証負担が軽減されることにつながると考えられるため、この法理を十分に活用すべきである。

次に、②労働組合活動の正当性については、今後、カンボジアに進出している外国企業・国内企業および新生産技術の導入等々による組合に対する影響として、使用者側との紛争の多発が予想される。この点を考えると、まず、雇用の態度について、カンボジアは、労働者の移動が激しい雇用社会であるアメリカのジョブ型にある程度類似性をもっており、労働組合活動の正当性判断枠組みについては、その点を配慮する必要がある。また、現在の不利益取扱いの判断基準については、労働組合活動の正当性の要素を入れるべきである。労働組合は、労働組合員の利益のため活動を行うことに大きな意味を持

っているので、労働組合活動の正当性に注意を払うべきである。さらに、将来に対する労働組合活動の形態や正当性の判断における、具体的な労働組合活動の正当性の捉え方については、日本法が有益である。

最後に、③立証責任については、次の二点を指摘できる。一つは、労働者側自体の問題として労働組合側には提示不可能な資料があるということである。もう一つは、ACにおける救済の場面における対応の問題である。証拠自体はどういうものなのか、ACがこれを示す積極的な態度をとっていない。そこで、カンボジアの立証責任に関する問題を解決するために、使用者への立証責任の転換を行うべきであり、また、ACは積極的に物件提出命令を命じるべきである。現状のカンボジアの問題解決のために、不当労働行為救済の場面においてACは積極的な役割を果たすべきである。

以上の分析結果を総合すると、発展途上国のカンボジアにおいては、産業の発展とともに、労働分野における紛争処理制度を整備することによって、労働者側の利益に貢献するのみならず、使用者側や投資者側にとっても有意義であると言える。

文献目録

〈参照法令〉

- ・ 国際条約

「結社の自由及び団結権の保護に関する」第 87 号条約

「団結権及び団体交渉権に関する」ILO 第 98 号条約

「企業内における労働者代表に与えられる保護及び便宜に関する」ILO 第 135 号条約

「団体交渉の促進に関する」ILO 第 154 号条約

- ・ アメリカの法令

National Labor Relation Act of the United States

Statement of Procedure-Part 101

NLRB の運営および機能に関する法律

連邦民事訴訟規則

- ・ 日本の法令

労働組合法

労働基準法

労働関係調整法

- ・ カンボジアの法令

1993 年カンボジア憲法

1997 年カンボジア労働法

2016 年カンボジア労働組合法

個別的労働紛争の解決手続に関する労働担当省令第 318 号

集団的労働紛争の解決手続に関する労働担当省令第 317 号

企業レベルにおける労働者の職業団体の代表及び労働協約を作成するための集団的な交渉権利に関する労働担当省令第 305 号

労働仲裁委員会に関する労働担当省令第 99 号

職業団体の登録に関する労働担当省令第 277 号

〈日本語文献〉

- 鮎京正訓『アジア法ガイドブック』（名古屋大学出版会、2009年）
- 秋田成就「賃金決定における人事考課の法的課題」季刊労働法第105号（1977年）
- 阿部和光「組合内少数派の活動と『労働組合の行為』—北辰電気製作所事件」労働判例百選第8版（2009年）
- 有泉淳「団結権の侵害とその救済」浅井清信ほか『未川博先生還暦記念労働法経済法の諸問題』（有斐閣、1953年）
- 遠藤公嗣『日本の人事査定』（ミネルヴァ書房、1999年）
- 池田稔「不当労働行為救済申立事件の審査手続及び救済命令等取消訴訟を巡る問題」菅野他『労働法が目指すべきもの 渡辺章先生古稀記念』（信山社、2011年）
- 石井照久「不当労働行為について」法曹時報3巻2号（昭和26年）
- 大河内一男「企業別組合論の再検討—日本とアメリカ—」労働運動史研究第25号（1960年）
- 奥山明良「ビラ貼り—国鉄札幌運転区事件」労働判例百選第8版（2009年）
- 吾妻光俊『解雇』（勁草書房、昭和31年）
- 吾妻光俊『労働法概論—訂正版—』（青林書院、訂正第1版、昭和34年）
- 荒木尚志『労働法』（有斐閣、第2版、2013年）
- 石井=有泉『労働法体系 不当労働行為』（有斐閣、1963年）
- 石山陽「施設管理権の本質とその機能」調査研究資料第19号公正労センター14号（1973年）
- 今川幸雄「カンボジア平和の実現と文化の復興」名古屋大学構成国際教育協力研究センターCALE BOOKLET No.4（2013年3月）
- 香川孝三「ILOのカンボジア工場改善プロジェクト(Better Factories Cambodia)—労働基準監督の技術協力—」季刊労働法第230号（2011年）
- 香川孝三「2016 カンボジア労働組合法の日本語訳」季刊労働法第255号（2016年）
- 神代和欣「三種の神器」日本労働研究雑誌第443号（1997年）
- 片岡昇「不当労働行為意思について」法学論叢第82巻（1967年）
- 片岡昇「不当労働行為論序説（一）」法学論叢第68(3)（1990年）
- 片岡昇「不当労働行為論序説（二）」法学論叢第68(4)（1990年）
- 唐津博「使用者の成果評価権をめぐる法的問題」季刊労働法第185号（1998年）
- 兼子一「審決の司法審査」垂水克己=兼子一編『岩松裁判官還暦記念 訴訟と裁判』（有斐閣、1956年）
- 河野・寺田『労働関係紛争における裁判外紛争解決の手引き』（中央経済社、2009年）

岸井貞男「不当労働行為意思について」関西大学法学論集第11巻第6号（昭和37年）

岸井貞男「労委命令の事実認定と司法審査-寿建築研究所救済命令取消請求事件最高裁二小判昭和五三・一一・二四」日本労働法学会誌第55号（1980年）

木内隆司『アメリカ労働組合の法構造研究-労働組合の機能と組合民主主義-』（和歌山大学研究書、昭和63年）

木村光豪「カンボジアにおける代替的紛争解決-仲裁評議会による労働紛争の解決-」関西大学法学論集第63巻第5号（平成26年1月）

熊谷謙一「カンボジアの労使関係と労働法の動向」季刊労働法第253号（2016年）

国際機関日本アセアンセンター『カンボジア投資ガイドブック』東南アジア諸国連合貿易投資観光促進センター（2010年）

小西國友「ビラ貼付と使用者の施設管理権」季刊労働法第95号（1975年）

佐藤安信「UNTACから15年のカンボジアにおける平和構築と人権」日本平和学会編『アジアにおける人権と平和』（早稲田大学出版部、2009年）

総評弁護士団編『資料労働争訟の課題と実践 総評弁護士団創立20周年記念』（総評弁護士団、1977年）

司法制度改革審議会「司法制度改革審議会意見書-21世紀の日本を支える司法制度-」（平成13年6月12日）

司法制度改革推進本部労働検討会「労働委員会の救済命令に対する司法審査のあり方」（2003年9月5日）

菅野和夫「中労委命令と行政訴訟」菅野他『労働法が目指すべきもの 渡辺章先生古稀記念』（信山社、2011年）

菅野和夫『労働法』（弘文堂、第11版、2016年）

角田邦重「企業秩序と組合活動」ジュリスト増刊労働法の争点新版（1990年）

清正寛「不当労働行為の意思」労働法の争点第3版（2004年）

蓼沼謙一「「不利益取扱意思」の認定-いわゆる「決定的動機」の意味-」総合判例研究叢書『労働法（12）』（有斐閣、昭和42年）

竹前栄治『アメリカ対日労働政策の研究』（日本評論社、1970年）

田中英夫『英米法辞典』（東京大学出版会、1991年）

千種達夫「不当労働行為意思の認定」石井照久=有泉亨編『労働法大系 4 不当労働行為』（有斐閣、1963年）

千々岩力「NLRBにおける『和解』について-現状・問題点・その対策-」佐藤香=佐保雄子『大和哲夫教授還暦記念労働委員会と労働法』（第一法規出版、1979年）

千々岩力『アメリカ不当労働行為審査制度の研究』（日本評論社、1996年）

千々岩力「アメリカ不当労働行為審査制度の構成と運用(上)」高岡法学10-1（1999年）

- 塚本重頼『労働法実務大系 3 不当労働行為の認定基準』（総合労働研究所、1969年）
- 坂本重雄「アメリカの企業内組合活動とその法理」季刊労働法 第 117 号（1980年）
- 塚本重頼「NLRBにおける不当労働行為の救済手続」季刊労働法 155 号（1990年）
- 塚本「アメリカの不当労働行為制度（9）救済命令の態様（II）」季刊労働法第 158 号（1991年）
- 塚本重頼「アメリカの不当労働行為制度（10）救済命令の司法救済」季刊労働法 第 159 号（1991年）
- 東京大学労働研究会『注釈労働組合法（上）・（下）』（有斐閣、1980・上、1982・下）
- 道幸哲也「不当労働行為の救済」労働法文献研究会『文献研究 労働法学』（総合労働研究所、1978年）
- 道幸哲成『不当労働行為の行政救済法理』（信山社、1998年）
- 道幸哲也『不当労働行為の成立要件』（信山社、2007年）
- 道幸哲也『労働組合の変貌と労使関係法』（信山社、2010年）
- 道幸哲也「団結権保障と不当労働行為制度」『労働争点』（有斐閣、第3版、2004年）
- 道幸哲也『労働委員会の役割と不当法理-組合活動を支える仕組みと法 The Labor Commission's Role of Remediating Unfair Labor Practices』（日本評論社、2014年）
- 道法清隆=林憲忠『カンボジア経済の基礎知識』（日本貿易振興機構、2016年）
- 古西信夫『古西信夫教授還暦記念論集 不当労働行為の判例と実務』（ありえす書房、1992年）
- 直井春夫「労働委員会における立証と認定プロセス（下）」中央労働時報第 757 号（1987年）
- 中窪裕也「NLRBの不当労働行為事件における和解と司法審査—NLRB v. UFCW Local 23 事件の連邦最高裁判決」海外労働情勢月報第 430 号（1988年4月）
- 中窪裕也「労働委員会制度に関する一考察—Have they outlived their usefulness?」日本労働研究雑誌第 473 号（1999年11月）
- 中窪裕也『アメリカ労働法 *American Labor Law*』（弘文堂、第2版、2010年）
- 中窪裕也「救済システムとしての労働委員会—アメリカ法との対比—」日本労働法学会誌第 72 号（2011年）
- 中窪裕也「不当労働行為の救済と労働委員会アメリカと日本—労委労協関東ブロック研修会」（二〇一一年二月六日）労委労協第 660 号（2011年）
- 中窪裕也「昭和 24 年労働組合法の立法過程と不当労働行為制度：アメリカ化の圧力、反作用、断裂（シンポジウム 労働組合法立法史の意義と課題）」日本労働法学会誌 第 125 号（2015年）
- 中窪裕也・野田進『労働法の世界』（有斐閣、第11版、2015年）

- 中嶋士元也「裁判所の手法と労働仲裁委員会の苦境」日本労働研究雑誌第 473 号
(1999 年)
- 中島醸「アメリカ全国労働関係法とニューディール・リベラル派：立法過程における対抗関係」一橋社会科学第 3 号 (2007 年 07 月)
- 中山和久他『コンメンタール労働組合法』(有斐閣、1980 年) 288 頁。
- 西谷敏「企業秩序と労働者の市民的自由」ジュリスト第 659 号 (1978 年 3 月 1 日)
- 下井隆史「労働組合のピラ貼り活動と民事上の責任」判例タムイズ第 326 号 (昭和 50)
- 下井隆史「JR 不採用事件について」日本労働研究雑誌第 461 号 (1998 年)
- 西谷・道幸・中窪編『新基本法コンメンタール労働組合法』(日本評論社、2011 年)
- 西谷敏『労働組合法』(有斐閣、第 3 版、2012 年)
- 西谷敏『労働法』(日本評論社、第 2 版、2013 年)
- 西谷敏『労働法の基礎構造』(法律文化社、2016 年)
- 仁田道夫「労働組合に対する経営の挑戦-1980 年代アメリカ労使関係の動向 (労働市場の構造変化と労働組合の将来-1986 年労使関係研究会議から<特集>)」日本労働協会雑誌 第 28 号 (2011 年)
- 仁田道夫「戦後期における労働委員会と労使関係：偉大なる調停者の時代 特集：制度発足 70 年・労働委員会制度を考える」季刊労働法第 252 号 (2016 年)
- 野田知彦「労働組合と生産性—未上場企業のパネルデータを用いた分析—」日本労働研究雑誌第 450 号 (1997 年)
- 野田進『判例労働法入門 Labour Law: Fundamental Cases』(有斐閣、2009 年)
- 野田進「個別労働関係紛争に対する労働委員会のあっせん—『地方特性の』自治事務としての優位性と課題—」季刊労働法 252 号 (2016 年)
- 野村編『別冊法学セミナー基本法コンメンタール 新版労働組合法』(日本評論社、1978 年)
- 林和彦「賃金査定と労働契約の法理」労働判例第 333 号 (1980 年)
- 林弘子「配置・昇進と雇用差別」日本労働法学会編『労働者の人格と平等 講座 21 世紀の労働法第 6 巻』(2000 年、有斐閣)
- 深谷信夫「組合活動論」靱井常喜編『戦後労働法学説史』(労働旬報社、1996 年)
- 藤村博之「日本型雇用慣行はもうダメなのか？—長期雇用と人材育成の将来—」日本労働研究雑誌第 432 号 (1995 年)
- 本多淳亮『労働組合法講話』青林書院 (1988 年)
- 本多淳亮「人事考課と賃金差別」季刊労働法第 116 号 (1980 年)
- 外尾健一編『団結権侵害とその救済-不当労働行為制度の比較法的考察-』(有斐閣、1985 年)

- 濱口桂一郎『若者と労働』（中央公論新社、2013年）
- 浜村彰「従業員代表性をめぐる三つの論点」石井ほか『毛塚勝利先生古稀記念労働法理論変革への模索』（信山社、2015年）
- 榎井常喜「施設管理権と組合活動—施設利用の拒否と不当労働行為の成否—」労働法律旬報第396号（1960年）
- 浜田富士郎「労働組合の企業内における組織・情宣活動の法的処理（1）—アメリカ・西ドイツ、イギリスの場合—」法学協会雑誌第89巻第11号（1972年）
- 盛誠吾「JR設立に伴う採用差別と不当労働行為の成否」民商法雑誌第131巻第1号（2004年）
- 盛誠吾『労働法総論・労使関係法』（新世社、2006年）
- 峰村光郎「不利益取扱」日本労働法学会『新労働法講座第6巻不当労働行為』（有斐閣、1967年）
- 峰村光郎編『不当労働行為』（総合労働研究所、1976年）
- 松岡三郎編『判例労働法I 団体法』（日本評論社、昭和49年11月30日）
- 村中孝史「労働紛争解決制度の現状と問題点」日本労働研究雑誌第581号（2008年）
- 宮里邦雄『問題解決労働法12 不当労働行為と救済—労使関係のルール』（旬報社、2009年）
- 榎井常喜「アメリカ不当労働行為制度の仕組みと運用の実績」季刊労働法11-2（1961年）
- 榎井常喜「アメリカ不当労働行為制度を支える法理—一つの試論として—」法学会雑誌第3-1（1963年）
- 労働担当省労働法課『不当労働行為』（労働行政研究所、1954年）
- 安枝英紳＝西村健一郎『労働法』（有斐閣、第10版、2009年）
- 安枝英紳「労働委員会の裁量権について」中央労働時報第994巻2-14（1998年）
- 四本健二『カンボジア憲法論』（勁草書房、1999年）
- 山形辰史「カンボジアの縫製業—輸入と女性雇用の原動力—」天川直子『カンボジア新時代』（アジア経済研究所、2004年）
- 山川隆一『不当労働行為訴訟法の研究』（信山社、1990年）
- 山川隆一＝荒木尚志「ディアローグ：労働判例この一年の争点」日本労働研究雑誌第461号（1998年）
- 山川隆一「査定差別事件における不当労働行為の認定と大量観察方式」慶應法学第7号（2007年）
- 山口浩一郎『労働組合法』（有斐閣、第2版、1996年）
- 山口浩一郎「わが国の労使関係における労働委員会の役割」日本労働研究雑誌第473号（1999年11月）

渡辺章「労働委員会審査手続と救済命令の私法審査について」中央労働時報第1016号（2003年）

和田肇「組合員の不採用と不当労働行為—JR 北海道・JR 貨物事件」労働判例百選第8版（2009年）

和田肇『労働法の復権 雇用の危機に抗して』（日本評論社、2016年）

〈英語文献〉

Anna Shea, Mariko Nakayama and Jody Heymann [2010] “Global Social Policy, Improving Labour Standards in Clothing Factories: Lessons from Stakeholder Views and Monitoring Results in Cambodia”, SAGE.

Banks, R. Richard, Jennifer L. Eberhardt, and Lee Ross. "Discrimination and Implicit Bias in a Racially Unequal Society." *California Law Review* 94, no. 4 (2006): 1169-190.

Bermann, G. (1982) Administrative Delay and Its Control. *American Journal of Comparative Law Supplement* 30.

CDRI-Cambodia’s leading independent development policy research institute [2012] “CDRI Report of Midline Follow-Up Study” Phnom Penh: CDRI, October.

Daniel Adler, Susie Brown, Lee U Meng and Hugo Van Noord [2007], *The Arbitration Council and the Process for Labour Dispute Resolution in Cambodia*. 2nd ed. Phnom Penh: Arbitration Council Foundation (ACF).

Dolores A. Donovan and Frederick Z. Brown [1993] “The Cambodia Legal System: An Overview in *Rebuilding Cambodia: Human Resources, Human Rights, and Law: Three Essays*”, (Johns Hopkins University: Foreign Policy Institute, Paul H. Nitze School of Advance International Studies).

Economic Institution of Cambodia [2010] “Study on the Demand for Arbitration Council Services” Phnom Penh: Economic Institution of Cambodia, August.

Economic Institution of Cambodia [2010] “Final Report: Baseline Study for the Arbitration Council Foundation (ACF)” Phnom Penh: Economic Institution of Cambodia, August.

Eduard (Kees) de Bouter, Daniel Adler, Lee U Meng and Patricia Baars [2005], *Cambodia Employment And Labour Law*. 3rd ed. Cambodia: Community Legal Education Center (CLEC).

Gould, William B. "Union Organizational Rights and the Concept of Quasi-Public Property." *Minn. L. Rev.* 49 (1964): 505.

Goldman, S. (1967). Administrative Delay and Judicial Relief. *Michigan Law Review* 66(7), 1423-1454.

Gross, James A. *Making of the National Labor Relations Board*, The Suny Press, 1974.

William B. Gould [1982] *Japan’s Reshaping of American Labor Law*, The MT Press Cambridge Massachusetts London, England

- Gross, James A. *Broken Promise: The Subversion of US Labor Relations*. Temple University Press, 2010
- Gould, William B. *A primer on American labor law*. Cambridge University Press, 2013.
- Kathryn E. Neilson and University of Victoria (B.C.). Center for Asia-Pacific [2006] *They Killed All the Lawyers: Rebuilding the Judicial System in Cambodia*, University of Victoria: University of Victoria for Asia-Pacific Initiatives.
- Kolben, K. [2004] “Notes from the field: Trade, monitoring, and the ILO: Working to improve conditions in Cambodia’s garment factories,” in *Yale Human Rights & Development Law Journal*, Vol. 7, Issue 79.
- Hall, John A. [2000] “Human rights and the garment industry in contemporary Cambodia.” *Stan. J. Int’l L.* 36.
- Human Right Watch. "Work Faster or Get Out? Labor Rights Abuses in Cambodia’s Garment Industry" *Human Right Watch* March 11 (2015)
- Hugo van Noord, Hans S. Hwang and Kate Bugeja [2011] “Working Paper No.24, Cambodia’s Arbitration Council: Institution-building in a developing country”, Geneva: ILO.
- James C. Abegglen, 21th Century Japanese Management New Systems, Lasting Values International Labour Office. Freedom of Association Committee. Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Organization, 2006.
- ILO International Programme on the Elimination of Child Labour [2013] “Cambodia Labour Force and Child Labour Survey 2012: Labour Force Report” National Institute of Statistic, Phonm Penh: ILO.
- Lorwin, Lewis Levitzki, and Arthur Wubnig. *Labor relations boards: The regulation of collective bargaining under the National Industrial Recovery Act*. Vol. 67. The Brookings institution, 1935.
- McQuaio, K. [1979], The frustration of corporate revival during the early New Deal. *Historian*, 41(4).
- Madhur, S. (2014). *Cambodia's Skill Gap: An Anatomy of Issues and Policy Options*. CDRI.
- Marget Slocomb[2010], *An Economic History Of Cambodia In The Twentieth Century*, Singapore: National University of Singapore.
- Ministry of Planning [2007] *Cambodia Socio-Economics Survey*, Cambodia, National Institute of Statistics, Swedish International Development Agency-SIDA-Funding.
- National Institute of Statistics, Ministry of Planning [2013], *Cambodia Inter-Censal Population Survey 2013*, (United Nation Population Fund, Japan International Cooperation Agency)
- Nget, Sovannith, *Building Public Confidence in Cambodian Justice System: Strengthening, Independence, Empowering in Judicary* (Master thesis, Graduate School of Law, Nagoya University 2012).
- NGIM Sokrachany, “Toward Better Protection of the Right to Bargain in Cambodia: A Focus on

Legal and Practical Aspects” (Ph.D. dissertaion, Nagoya University, 2011).

Polaski, Sandra. [2006] “Combining global and local forces: The case of labor rights in Cambodia.” *World Development* 34.5.

Robert Heron, ed. Hugo Van Noord [2004] *National Strategy on labour Dispute Prevention*, Arbitration Council Foundation.

Surya P. Subedi [2011] “ The UN human rights mandate in Cambodia: the challenge of a country in transition and the experience of the special rapporteur for the country” *The International Journal of Human Rights* Vol. 15, No. 2, February, pp. 249-264.

The Council of Ministers, “Address by Prime Minister of the Kingdom of Cambodia Hun Sen on Rectangular Strategy for growth, Employment, Equity and Efficiency_Phase 2”, (At the first Cabinet Meeting of the Fourth Legislature of the National Assembly, at the office of the Council of Ministeres, Phnom Penh, 26 September 2008)

The Council of Ministers, “Address by Prime Minister of the Kingdom of Cambodia Hun Sen on Rectangular Strategy for Growth, Employment, Equity and Efficiency”, (At the First Cabinet Meeting of the Third Legislature of the National Assembly, at the Office of the Council of Ministers, Phnom Penh, 16 July 2004), pp.10.

Thomas G. S. Christensen, and Andrea H. Svanoe. "Motive and Intent in the Commission of Unfair Labor Practices: The Supreme Court and the Fictive Formality." *The Yale Law Journal* 77, no. 7 (1968): 1269-332.

Veasna Nuon, ed. Melisa Serrano [2010] *Building Unions in Cambodia History, Challenges, Strategies*, Friedrich Ebert Stiftung.

〈クメール語文献〉

នាយកដ្ឋានកិច្ចការរដ្ឋប្បវេណី«របាយការណ៍អំពីស្ថិតិរឿងក្តីរដ្ឋប្បវេណីទូទាំងប្រទេសស្ថិតិប្រភេទវិវាទនិងស្ថិតិប្រាក់ប្រដាប់ក្តីប្រចាំមួយឆ្នាំ២០០៩»(ខែមករា ឆ្នាំ២០១០)、(民事事件部「2009年度の民事事件の種類・統計に関する報告書」(2010年1月))

នាយកដ្ឋានកិច្ចការរដ្ឋប្បវេណី«របាយការណ៍អំពីស្ថិតិរឿងក្តីរដ្ឋប្បវេណីទូទាំងប្រទេសស្ថិតិប្រភេទវិវាទនិងស្ថិតិប្រាក់ប្រដាប់ក្តីប្រចាំមួយឆ្នាំ២០១០»(ខែមករា ឆ្នាំ២០១១)、民事事件部「2010年度の民事事件の種類・統計に関する報告書」(2011年1月)

របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០១៤ ក្រសួងយុត្តិធម៌ (司法省の2014年度報告書)。

ហើល ចំរើន«នីតិការងារ» (ហ្វូណានបោះពុម្ពផ្សាយ ឆ្នាំ២០០៦) (ハエル・チョムラウン『労働法』(フーノン、2006年))

វណ្ណដេត តារាជ្ជ និង អ៊ី សំកី«ប្រវត្តិរូបសង្ខេបសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល»(មូលនិធិក្រុម

ပြီကွာမည့်ကဏ္ဍလနှစ်၂၀၁၀) (ヴァンデエッ・ダラロツ=イー・ソッピ―「労働仲裁

委員会の委員の経歴」労働仲裁委員会基金 2010 年)

〈参照判例〉

(米国の判例)

Universal Camera Corp. v. NLRB, 340 US 474 (1951).

NLRB v. Jones & Laughlin Steel Corp., 301 U.S. 1, 23,33

NLRB v. Pennsylvania Greyhound Lines, Inc., 303 U.S. 261

NLRB v. ERIE RESISTOR CO. ET AL. No. 288 U.S. (1963)

Club Troika, Inc., 2 N.L.R.B. 90, 93 (1936).

Shell Oil Co., 77 N.L.R.B. 1306(1948).

General Electric Co., 80 N.L.R.B 510 (1948).

N.L.R.B. v. GREAT DANE TRAILERS, Inc. 388 U.S. 26 (1967)

Walton Mfg. Co., 126 NLRB 697 (1960)

Peyton Packing Co., 142 F.2d 1009 (5th Cir. 1944), enforcing 49 NLRB 828 (1943).

Wright Line, 251 NLRB 1083 (1980).

NLRB v. Transportation Management Corp., 462 U.S. 393 (1983).

(日本の判例)

万座硫黄事件・中労委命令昭 27.10.15 命令集 7 集 181 頁

山岡内燃機事件・最二小判昭29.5.28民集8巻5号990頁

電電公社東海通信事件・名古屋地判昭 38.9.28 判時 359 号

山恵木材事件・最三小判昭46.6.15民集25巻4号516頁

第二鳩タクシー事件・最大判昭52.2.23民集31巻1号93頁

目黒電報電話局事件判決・最三小判昭 52.12.13 民集 31 巻 7 号 974 頁

国鉄札幌駅事件・最三小判昭 54.10.30 民集 33 巻 6 号 647 頁

住友化学名古屋製造所事件・最二小判昭54.12.14労判336号46頁

日本イヌ・シー・アール事件・東京高等判昭54.7.14労民集28巻5=6号411頁

紅屋商事事件・最二小判昭61.1.24労働判例467号6頁

東亜ペイント事件・最二小判昭61.7.14労働判例477号6頁

オリエンタルモーター事件・東京高判昭63.6.23労働判例521号20頁

倉田学園事件・最三小判平成6.12.20労働判例669-13頁

中労委（西神テトラパック）事件・東京高判平11.12.22労働判例779号47頁

日本サーキット工業事件・名古屋地判平成 1.9.8 労働判例 553-52 頁

時事通信社（民事）事件・東京地判平成 9.1.22 労働判例 710-21 頁

JR 東日本鶴見駅事件・東京地判平成 16.9.27 判例時報 1877-137 頁

神奈川中央交通事件・東京高判平 7.7.27 労民集 46 卷 4 号 1115 頁

東急バス事件・東京地判平 10.10.29 労判 754 号 43 頁

日本工業新聞社事件・東京高裁平 22 年（行コ）第 340 号

（カンボジアの判例・裁定例）

1. Meroson (Cambodia) Co., Ltd.事件プノンペン市裁判所第 124 号 2015 年 3 月 18 日
2. Cambodiana 事件・裁定 2003 年第 11 号[11/03]
3. Honey Wear 事件・裁定 2004 年第 04 号[91/04]
4. Shine Well Industry 事件 2004 年 63 号[63/04]
5. Cambodia Sportswear Mfg co., LTD 事件 2004 年第 54 号[54/04]
6. Cambodia Sportwear Mfg& Supertex 事件 2006 年第 49 号[49/06]
7. Charm Textile Garment 事件・裁定 2007 年第 17 号[17/07]
8. Cintri 事件・裁定 2009 年第 61 号[61/09]
9. Kingsland Garment 事件 2009 年第 99 号[99/09]
10. Focus Footwear (Cambodia) 事件 2009 年第 124 号[124/09]
11. Banjamat Construction and Kron 事件・裁定 2011 年第 22 号[22/11]
12. Zhen Yun 事件 2011 年第 173 号[173/11]
13. ASPARA Garment 事件 2012 年第 142 号[142/12]
14. Bunna Cambodia Institute 事件 2013 年第 109 号[109/13]
15. Meridian Industry Garment Cambodia 事件・裁定 2013 年第 239 号[239/13]
16. Naga World 事件・裁定 2014 年第 28 号[28/14]
17. Xin Chang Xin Garment(Cambodia)事件 2014 年第 163 号[163/14]
18. Vonamy (Cambodia) Garment 事件 2015 年第 277 号[277/15]
19. Victoria Angkor Hotel 事件 2015 年第 300 号[300/15]
20. Strong Health International Limited 事件 2016 年第 11 号[11/16]
21. A&J (Cambodia) Co., Ltd.事件 2016 年第 323 号[323/16]
22. Yuan Da Rong Fong 事件 2016 年第 333 号[333/16]

〈参照ウェブサイト〉

カンボジア労働仲裁委員会(AC) : www.arbitrationcouncil.org

中央労働員会 : <http://www.mhlw.go.jp/churoi/meirei/index.html>

国際労働機構(ILO) : www.ilo.org

Garment Manufacturers Association in Cambodia (GMAC): <http://www.gmac-cambodia.org>

付録

ACの裁定（著者による和訳）

カンボジア王国

国家 宗教 国王

労働仲裁委員会

The Arbitration Council

事件名及び番号：61/09-Cintri 事件

裁定日：2009年6月17日

労働仲裁委員会の裁定

（労働法第313条に基づく）

仲裁委員の構成

使用者側の選定による仲裁委員：コール・ワタナ

労働者側の選定による仲裁委員：アン・ヴィラック

両委員の選定による仲裁委員長：コン・ポラック

事件の当事者

1. 使用者側について

社名：カンボジア・シントリ有限責任会社（Cintri (Cambodia) Ltd.）¹

住所：プノンペン市チャムカーモン区トンレーバサック地区モニヴォン大通 442D 番地。

電話：012-912-353

ファックス：なし

使用者側代表：

① キム・チャンセン 総務・人事部副部長

¹ シントリ有限責任会社は、プノンペン市の清掃業者である。

- | | | |
|---|---------|----------|
| ② | ソム・フン | 都市清掃部副部長 |
| ③ | コン・ボーパー | 調整・解決担当者 |

2. 労働者側について

名前：クメール労働者生活改善組合連合（Trade Union Federation for Increasing Khmer Employees Lifestyle: TUFIKEL）および TUFIKEL シントリ組合

住所：プノンペン市チャムカーモン区ボンケンコン地区 376 番通り 27C 番地。

電話：012-282-531

ファックス：なし

労働者側代表：

- | | | |
|---|--------|---------|
| ① | モム・サロン | 連合会長 |
| ② | モム・ボナ | 連合役員 |
| ③ | モム・サラン | 連合役員 |
| ④ | ジア・シター | シントリ組合長 |

事件の争点

（労働・職業訓練省の調停不成立報告書より引用）

シントリ社の組合員らは、組合の幹部であるジア・シター氏とマック・ラオン氏の二人を元の地位に留めるように要求した。一方、使用者側は、二人を元の職に戻すことの出来ない理由は、会社の正当な事由と二人が良い成績を収めたためと述べた。

労働仲裁委員会の管轄

労働仲裁委員会は、1997 年労働法第 12 章第 2 節第 2 項（第 309 条から第 317 条）、労働仲裁委員会に関する省令（2004 年 4 月 21 日第 099 号）、同省令付属の労働仲裁委員会に関する規則、第 5 期労働仲裁委員の任命に関する省令（2007 年 5 月 10 日第 076 号）の規定により、当裁定の管轄を与えられている。

当裁定の目的である集団的労働紛争を、調停によって解決する試みは、労働法第 12 章第 2 節第 1 項に従って実施された。しかしながら、この調停はまとまらず、2009 年 5 月 19 日調停不成立報告書（2009 年 5 月 6 日作成）が労働仲裁委員会の事務局に送付された。

仲裁委員会に送付前の事件手続経緯および仲裁廷

仲裁廷所在地：プノンペン市チャムカーモン区トンレーバサック地区ソティアロス通りプノンペンセンターA ビル、労働仲裁委員会。

仲裁日：2009 年 5 月 1 日（午前 8 時）

事件の経緯について：

2009年4月24日に、労働担当省の労働紛争解決部は、申立ておよびストライキの通知を受け取った。このストライキの目的は、ジア・シター氏とマック・ラオン氏の二人を元の地位に留めるように要求することである。その後、当該申立てを受け取ってから、労働紛争解決部は、当該紛争に対する紛争解決担当官任命し、2009年4月28日に調停を実施した。しかし、調停はまとまらなかった。そこで、2009年5月19日に、合意に至らなかった争点を労働仲裁委員会に送付した。

労働仲裁委員会は当該申立てを受け取ってから、使用者側と労働者側を呼び出し、2009年6月1日に仲裁を実施した。両当事者は労働仲裁委員会の呼出により出席した。しかし、合意に至らなかった。そこで、当該申立てについては、以下の証拠および事由に基づき、判断した。

証拠

証人および外部の専門家：なし

資料 物証

ア. 使用者からの資料：

1. キム・チャンセン氏、ソム・フン氏、コン・ボーパー氏の会社の委任状（2009年5月29日）
2. カンボジア・シントリ社の就業規則（2005年11月14日）
3. カンボジア・シントリ社の定款（2004年7月20日）
4. カンボジア・シントリ社の商業登録証（3058号2008年6月20日）
5. ジア・シター氏の会社申込書（運転者）、健康診断証明書、運転免許書
6. マック・ラオン氏の会社の申込書、健康診断証明書、運転免許書
7. 労働者の解雇判断書（0123/09号2009年5月2日）
8. 労働者の解雇判断書（0123/09号2009年5月2日）
9. シントリ社のクメール労働者生活位改善組合-連合に対する会社の転勤執行反対の文書（0115/09号2009年4月24日）
10. 運転手の転勤決定に関する文書（0108/09号2009年4月4日）
11. シントリ社のクメール労働者生活位改善組合連合会長に対するジア・シター氏とマック・ラオン氏の転勤決定に関する（プノンペン市からシハヌークビル州）文書（0107/09号2009年4月4日）

12. 運転手の転勤決定に関する文書（0108/09号 2009年4月4日）
13. 市役所の記録による使用者側と組合側の会議（2009年5月21日）
14. カンボジア・シントリ社の労働紛争論書（2009年6月29日）
15. 労働者の転勤決定に関する文書（0211/06号 2006年8月8日）
16. 労働者の転勤および指定に関する文書（0288/06号 2006年12月7日）
17. シハヌークビル州の支店長に対するプノンペンからの3名の労働者の転勤に関する文書（2009年3月28日）
18. シントリ社のクメール労働者生活位改善組合-連合の宣言
19. カンボジア・シントリ社の労働紛争論書（2009年6月29日）
20. 市役所の記録による使用者側と組合側の会議（2009年4月28日）
21. シントリ社のクメール労働者生活位改善組合-連合の登録証明書（066/08号 2008年2月25日）
22. シントリ社のクメール労働者生活位改善組合-連合からのシントリ社社長に対する文書（2009年4月23日）

イ. 労働者からの資料：

1. シントリ社のクメール労働者生活位改善組合-連合の登録証明書（066/08号 2008年2月25日）
2. シハヌークビル州の支店長に対するプノンペンからの3名の労働者の転勤に関する文書（2009年4月30日）
3. 組合のストライキに関する告知（2009年4月23日）
4. 連合組合長のモム・サロンにストライキに関する会議のプノンペン市役所の招待状（2009年4月27日）
5. シントリ社のクメール労働者生活位改善組合-連合長に対するジア・シター氏とマック・ラオン氏の転勤（プノンペンからシハヌークビル支店に）報告文書（2009年4月4日）
6. 市役所の記録である使用者側と組合側の会議（2009年4月28日）
7. 市役所の記録である使用者側と組合側の会議（2009年5月21日）
8. シントリ会社の集団労働紛争解決の記録（2009年4月28日）
9. シントリ社のクメール労働者生活位改善組合-連合の労働紛争反論書（2009年6月4日）
10. シントリ会社の集団労働紛争解決の記録（2009年4月22日）
11. 会社の願書
12. 労働者の転勤および指定に関する文書（0288/06号 2006年12月7日）

13. ジア・シター氏の会社申込書（運転者）、健康診断証明書、運転免許書等。

14. マック・ラオン氏の会社申込書（運転者）、健康診断証明書、運転免許書等。

ウ. 労働担当省からの資料

1. シントリ会社の労働紛争に関する報告書（2009年6月6日）
2. シントリ会社の労働紛争に関する報告書（2009年4月28日）

エ. 労働仲裁委員会事務局からの資料

1. 労働者側に仲裁庭への招待状（316号2009年6月25日）
2. 使用者側に仲裁庭への招待状（315号2009年6月25日）

事実認定

- 集団労働紛争の調停報告書の検討後
- 労働者側と使用者側の主張聴視後
- 付録の資料検討後

労働仲裁委員会の認定

- カンボジア・シントリ有限責任会社（ゴミ収集会社）はプノンペン、カン・チャムカーモン、サンカッ・トンレーバサック、モニヴォン大通り、442D 番地という住所に位置している。

- 労働者側は、当事案の申立人であり、シントリ社のクメール労働者生活位改善組合連合が代表している、2008年2月25日に組合の登録証明書を登録した。

第1争点：ジア・シター氏とマック・ラオン氏を元職に保つよう要求

- ジア・シター氏とマック・ラオン氏はゴミ収集車運転手の職に就いていた。ジア・シター氏は2005年11月14日に、マック・ラオン氏は2004年4月20日に入社した。
- 会社は2009年4月4日の決定書により、その二人をシハヌークビル州の支店に転勤決定した。そして、会社はその二人にこの旨を2009年4月23日に通知した。ジア・シター氏はその報告書を受け取り、署名した。しかし、マック・ラオン氏は直接その旨を受け取ってなく、ジア・シター氏が代わりに受け取ってもらった。

- 2009年4月23日に、シントリ社のクメール労働者生活位改善組合-連合は会社に対して、その二人のプノンペンの元の地位に留めるように、ストライキを実施することを告知し、かつ、その告知書を複写しプノンペン市役所を含め関係機関を移送した。
- 2009年4月24日に、プノンペン市役所にてストライキに関する会議があり、組合-連合側はストライキを中止することを合意した。
- 2009年6月2日、ジア・シター氏とマック・ラオン氏はシハヌークビル支店への転勤に反対したため、会社側はその二人を解雇した。しかし、2009年6月21日にプノンペン市役所での会議によって、使用者側は以下の項目に合意した。

「ジア・シター氏とマック・ラオン氏の解雇を取りやめ、職に戻すこと」

「ジア・シター氏とマック・ラオン氏は良い成績を収めたため、さらに様々な手当を負担する上で6ヶ月シハヌークビル支店の労働者に見倣って欲しい。

「組合側は当提案に反対しており、両当事者は労働仲裁委員会の裁定を待ち、その裁定を服することを合意した。

- 仲裁庭で、労働者側は転勤されると家族の状況に影響を与えるため、元職のままにすることを要求した。ジア・シター氏は現在3人の子どもがおり、1人は小学校6年生、1人は中学校1年生ともう一人はまだ1歳であるため、家族を離すことができないこと、かつ、組合長でもあるためである。また、マック・ラオン氏は仲裁庭に出席しなかったが、組合の代表によれば、マック・ラオン氏も現在2人の子どもがおり、まだ学校も通っていない、つまり、家族の状況問題にあるためである。
- 仲裁で、使用者は2009年3月26日のシハヌークビル支店副長からも3人の運転手を要求したのでジア・シター氏とマック・ラオン氏を転勤せざるをえない。また、この二人が良い成績を収めたため、さらに様々な手当をあげた上で6ヶ月シハヌークビル支店の労働者に見倣って欲しいということもある。しかも、2週間で試し、嫌だったら、会社側と交渉可能となっている。
- 使用者側は、シハヌークビルでの交通費・宿泊費・様々な手当を負担すると主張した。
- 仲裁庭に出席していたジア・シター氏と組合の代表はシハヌークビル支店への転勤に行けないと主張し、プノンペンにある元職のままにいたいと要求した。しかも、組合側はそのシハヌークビル支店までの転勤は組合に対する不利益な取扱いであると主張した。
- 使用者側は、その転勤は全く会社の人事権限であり、また、会社側はその二人は組合の幹部ら及び組合の運動家であることは全く知らなく（ストライキの告知書を受けて初めて分かった）組合に対する不利益な取扱いではないと主張した。しかし、組合側は組合登録証明書を受けた時、既に会社側に報告した。労働仲裁委員会は、この

ようなことに関する証拠提示を組合側に命じたにもかかわらず、何も受け取っていませんでした。

－ 労働仲裁委員会に提出した使用者側の労働紛争論書（2009年6月3日）によれば、会社は当紛争が個別的労働紛争であると主張した。

裁定の事由

争点：ジア・シター氏とマック・ラオン氏を元の地位に留めるように要求

この争点を検討する前に、労働仲裁委員会は当紛争に対する管轄権があるかどうかを検討する。

原則的に、労働監査官と労働担当省は労働仲裁委員会に紛争を送付する前に、その紛争は集団労働紛争か個別労働紛争かということ判断する管轄権がある。この事案も労働仲裁委員会に送付されたため、労働仲裁委員会は別段の事由がない限り、労働監査官と労働担当省の判断に従う必要がある。（先裁定 10/03、02/04、41/04、07/05）

当事案において、以下のような事由で労働仲裁委員会は集団的労働紛争であると考えた。

労働担当省第 302 条には、集団的労働紛争とは、「一人または複数の使用者と複数の労働者との間に生じる紛争」のことであり、「労働条件、職業団体（Professional Organization）の権利行使、企業内における職業団体の承認、使用者と労働者の関係に関する事」等であり、またこの紛争は企業や社会の安定に影響を与える可能性があるとして規定されている。

同条によれば、集団労働紛争が成立するのに、3つの条件を満たす必要がある。第 1 には、当事者のことである。労働者側はある程度の人数と一人か複数の使用者との間にある紛争である。第 2 には、原因のことである。それは、「労働条件、職業団体の権利行使、企業内の団体の認識」のことである。第 3 には、効果のことである。企業の効率的な操業と社会の安定を脅かすものである。

本件に当てはまると、組合が申立人となっているので、第 1 の条件を満たす。また、労働条件に関する紛争なので、第 2 の条件を満たす。そして、今回は市役所の会議によるストライキ中止となったが、一応計画もあったので、やや会社に対する不安定を与えたため、第 3 の条件を満たす。

よって、当紛争は集団労働紛争が成立する。したがって、労働法第 12 章 2 節により、労働仲裁委員会は当に管轄権がある。

また、先裁定のように、労働担当省の報告書の中にある合意にまともでない労働紛争では労働仲裁委員会が送付されたら、集団労働紛争である。使用者はこれを反対すれば、証拠提示責任がある（先裁定 45/07 第 4 番目の争点を参照）。

本件、労働仲裁委員会が労働担当省の判断に基づく集団労働紛争であることに対し、使用者は事由や証拠不提示であり、ただ個別労働紛争であることのみ主張した。したがって、本件では集団労働紛争に関する証拠が検討できないとなっている。

以上のように、労働仲裁委員会は本件に対し、管轄権がある。そこから、労働仲裁委員会は以下の事実を検討する。

労働法第 2 条には、「...同法の意味にいう企業というものは、定期でなくとも、使用者の管理運営下で、一人か複数の労働者を雇用し...」と規定されている。

先裁定のように、労働仲裁委員会は同法第 2 条に基づき、合法かつ合理的な場合に限り、使用者は会社の管理運営権がある（先裁定 108/06 第 1 争点、18/03 第 1 争点、08/09 を参照）。

また、先裁定の 17/03、18/03 にある使用者の会社管理運営権である労働仲裁委員会の解釈は、労働者を一カ所からもう一カ所に転勤することが可能であるとしつつ、使用者側は労働者に対し一定の条件を提供する必要がある。それは、①給料をカットしないこと、②遠方に転勤しないこと、③シフト（昼間から夜間に、夜間から昼間に）に交換しないこと、④労働者の専門にかなり離れないことである。

労働法第 2 条および先裁定にある労働仲裁委員会の解釈によれば、使用者には企業の管理運営権があるが、上述した 4 つの条件を合法と合理的に行う必要があるとした。

本件の二人の転勤では、プノンペンからシハヌークビル支店まで（200 キロメートル）の転勤であることから、②の条件に当てはまらないことになっている。しかし、労働仲裁委員会はその遠方の場所に、6 ヶ月の転勤は合法と合理的かということをもさらに検討する。

労働者側は、家族状況の問題と組合に対する不利益な取扱いという事由を主張し、シハヌークビルまでの転勤に反対した。しかし、使用者側はこの転勤に関しては、交通費・宿泊費・様々な手当も負担すること、かつ、向こうの労働者はこのような良い成績を収めた二人を見習ってほしいためその転勤は 6 ヶ月のみ実施すること、最初の 2 週間では嫌だったら会社と交渉可能、使用者側はその二人が労働組合の幹部や活動家であることが知らないこと労働組合に対する不利益な取扱いではないと主張した。

上述した事由を鑑みると、労働仲裁委員会はこのような管理運営権は労働法第 2 条に違反しなく、先裁定にも反しない。なぜかといえば、これは会社の優れた労働者に対する人事権からである。また、会社側はこの二人がシハヌークビル支店に転勤されたら、

家族を遊びに行きたいときに、交通費も負担すると主張したので、二人の家族状況の問題も少し収まったと考えた。

それに対して、組合に対する不利益取扱いに関することは、労働仲裁委員会は以下のように判断する。

労働法第 12 条によれば、「...労働組合員になったことあるいは労働組合活動に参加したことを理由に、仕事の転勤と指定...」とある。同条では、転勤に関することを労働組合に対する不利益取扱いをしてはいけないといている。

不利益取扱いに関して、労働仲裁委員会の先裁定によると、労働者が不利益取扱いを主張するときに、使用者の不利益取扱いに関する証拠を提示する責任がある（先裁定 93/06 第 1 の争点、112/06 第 1 の争点、01/07 第 1 の争点）。

本件、労働仲裁委員会は上の解釈に賛成し、また、事実によれば労働者側は 6 ヶ月の転勤に対する不利益取扱いについては十分な証拠を提示することができなかった。したがって、本件ではその二人に対する不利益取扱いが存在しないということになる。

要するに、労働仲裁委員会はその二人の転勤に関して、不利益取扱いがなく、合法かつ合理的であると考えた。

上述した証拠・事実・法律・事由のように、労働仲裁委員会は以下のように判断した。

判断および命令

－ ジア・シター氏・マック・ラオン氏のプノンペンの元の地位に留めるように要求するを否定する。

－ 使用者はこの二人を 6 ヶ月のみの転勤可能に関するものを、交通費・宿泊の提供・様々な手当の提供をし、向こうの労働者はこのような良い成績を収めた二人を見習ってほしいためその転勤は 6 ヶ月のみ実施すること、最初の 2 週間では嫌だったら会社と交渉可能ということをも命じる。

裁定の種類：拘束力のない裁定

当裁定は、8 日間以内に労働仲裁委員会の事務所を通じて労働担当省に当事者双方から異議の申立てがされなければ、確定する。

労働仲裁委員の署名

使用者側の選定による労働仲裁員

名前： コール・ワタナ

署名：

労働者側の選定による仲裁委員

名前：アン・ヴィラック

署名：

両委員の選定による仲裁委員長

名前：コン・ポラック

署名：

