

## イギリスの労働組合の起源

イギリスの労働組合は自然発生的に形成されたが、その原型は中世の職人ギルド（craft guild）である。工場制の確立によって、職人の道具が機械に代替され、生産手段の所有関係が変化したが、それが職人ギルドから労働組合の転換点となった。

ごく初期の組合組織は職人の共済組織であり、町の酒場に集まった同職の職人が、仲間の状況を案じて資金を出し合うという相互扶助が行われていた。共済組織が次第に職業的な利益、すなわち労働条件の向上を中心的な機能とする過程で、労働組合としての組織が確立していった。

組合組織が拡大するにつれて、組合員の離職や死亡も一定割合存在するようになり、近い職人同士で不慮の事態の発生の都度なされていた共済は、一定の組合費を徴収して運営する基金による「保険」へと制度化された。それ以前の労働者団体は恒久性を欠き、事件ごとに結成と解散を繰り返したが、このように組合員間の共済活動が組合内で制度化されたことで、労働組合は個々の組合員の生活を内包するようになり、職業的な利益を図る恒常的な組織という性質を取得した。

職能別組合の特徴は、年齢制限をはじめとした厳格な組合加入資格である。職能別組合は、労働者にいかに強い加入の意思があっても、資格に合致しない限り加入を認めないという閉鎖性を持ち、組合員に標準以上の労働能力を求めている。例えば、1851年の合同機械工組合では、組合に加入できるのは原則20歳以下で5年以上徒弟の修行を積んだ者か、21歳以上で7年以上の職業経験があると支部が認定した者であり、40歳を過ぎると加入資格を失うものとされていた。つまり、職能別組合の組合員資格は、特定の工程で作業をしているという理由で付与されるのではなく、その職の作業を遂行する「資格」を持つ者の特権的な権利であり、徒弟規制という入職の基準を充たし、かつ、徒弟の修行を経て十分な技能を身に付けた者のみとその権利を得ることができた。

供給する労働の質と量とをほぼ均一化した組合は、各労働者の個人差には関係ない標準賃銀率を多くの場合、地域ごとに設定し、これをその職業での最低賃金として要求した。賃銀率決定は労資間の協約という形態はとらず、組合が一方向的に賃銀率を設定し、それを認めない雇用者からは労働者が自発的に離職し、失業者と成ることによってその賃銀率を雇用者に認めさせる、という交渉形態をとった。ここではストライキと自発的失業とは同義であり、ストライキという言葉の範囲さえ明確ではない。組合はこのような交渉形態に対応して失業手当を準備し、標準賃銀率を下回る労働条件で組合員が就労することのないように配慮していた。

出典：「イギリス労働組合史論」（栗田健、未来社、1963年11月）

## 全国労働関係法（ワグナー法）制定時のアメリカの状況

1897年の恐慌の後、独占資本の制覇が決定的となり、金融資本の確立期に入る。このような背景から資本家は直接に労働組合と対決する方針をとり、大規模なストライキ等が頻発した。これらの労働者のストライキ等に対して、裁判所による組合活動に対する差止命令が多発し、労働組合の力をそぐ大きな要因となっていた。

1890年に制定されたシャーマン・トラスト禁止法は、本来企業による独占を禁止する反トラスト法であった。しかし、裁判所は、この法律を利用して労働争議に介入し、労働運動を抑えようとした。1908年のダンベリー帽子工組合事件では、連邦最高裁は労働組合のボイコット運動が州際通商を制限する共謀を決議している点でシャーマン・トラスト禁止法が適用されると判示し、労働組合に損害賠償の支払いを命じた。これによって、労働組合のボイコット運動に、シャーマン・トラスト禁止法が適用されること、損害賠償の支払いが命じられうること、の2つが明らかにされ、組合運動に大きな打撃を与えた。

これに対し、連邦議会は1914年にクレイトン法を制定し、労働組合の正当な活動をシャーマン・トラスト法の適用対象外とするとともに、組合活動に対して裁判所が差止命令を出すことも原則として禁止しようとした。しかし、連邦最高裁は、1921年のデュプレックス事件において、クレイトン法の規定を極めて狭く解釈し、その意味をほとんど失わせてしまった。

1929年に大恐慌が起こると、巨大企業などの中から連邦政府に同業組合を通じての全国的経済統制を要求する意見が現れた。また、労働組合の中にも、組合が獲得した労働条件が恐慌下で崩れ去りつつあることから、連邦政府による産業安定復興計画の設定を強く要求していた。これらの要求に応えるため、ニューディール政策の一環として、1933年に全国産業復興法が制定された。この法律は、産業復興のための緊急措置として、反トラスト法の適用を排除し、業者間で公正競争規約を締結することを容認し、過剰な競争を抑えて物価の安定を図ろうとするものであった。

この法律が制定されると、労働者達は労働組合を結成し、ストライキ等が頻発した。しかし、同法は強制権限を持った監督機関を用意しておらず、頻発した労使紛争をうまく解決に導くことができなかった。さらに、1935年に連邦最高裁は、シュヒター養鶏会社事件において、全国産業復興法を違憲と判示したため、同法に基づく制度等は機能を停止してしまった。

違憲とされた全国産業復興法に代わる立法として、1935年に全国労働関係法（ワグナー法）が制定された。同法は、労働者の組織権、団体交渉権、ストライキ権を確認し、

使用者の反組合的行動を5つの不当労働行為として明確に定義した。また、御用組合を公に非合法とはしないが、これらに対する使用者の支配を禁止し、さらに、連邦巡回裁判所を通じて命令の執行を強制する権限を有する全国労使関係委員会を設置することとした。

出典：「アメリカ労働運動史」（津田真澄、総合労働研究所、1972年6月）

：「集団の再生-アメリカ労働法制の歴史と理論」（水町勇一郎、有斐閣、2005年11月）

：「アメリカ労働法第2版」（中窪裕也、弘文堂、2010年2月）

## ダンロップ (Dunlop) 委員会報告書

### 1. ダンロップ (Dunlop) 委員会の経緯

1990年代のアメリカ社会が抱えていた、労働組合活動や団体交渉の停滞、個別的労働関係法の機能不全などの問題の解決のため、当時の民主党クリントン政権は、1993年に労働法改革に関する討議・提案の場として「労使関係の未来に関する委員会」(Dunlop委員会)を設置した。

1994年12月に同委員会が発表した報告書(Dunlop報告書)は、労使も含めた多数の関係団体との意見交換を踏まえて作成され、改革への期待が高かった。しかし、最終報告直前の1994年11月の中間選挙で、連邦議会の上院・下院ともに共和党が多数を占めたことで、同報告書に沿った労働法改革の実現が困難な状態となり、今日に至っている。

### 2. ダンロップ (Dunlop) 報告書の内容

報告書は、職場での従業員参加の促進や全国労働関係局(NLRB)改革など多岐に渡るが、その目標の一つとして「非正規労働者(contingent workers)の地位の向上」を掲げ、以下のような検討・提言をしている。

労働関係の柔軟化のために、企業活動において、「非正規労働者」と呼ばれる独立事業者(independent contractor)や有期契約労働者、派遣労働者等が用いられる局面が格段に増えた。このような変化は、使用者と労働者双方の需要に合った多様な雇用関係をもたらす健全な発展である一方、労働政策の逸脱等、負の側面もある。

上記の社会情勢を踏まえると、労働法における労働者(employee)の定義について、以下の2点の問題点がある。

- (1) 労働法ごとに独自の労働者の定義があり、当事者にとって法規制が複雑すぎる。全国労働関係法(NLRA)、公正労働基準法(FLSA)等、各法における労働者の定義の外観は似通っている。しかし、法制定からおよそ半世紀経つこと、文言が曖昧で循環的なために解釈の幅が広いことから、時の当局や裁判所の意向によって、それぞれ異なる形で労働者と独立事業者間の線引きがなされるに至った。このような定義の混乱に政策上の正統性を見出すことができない。
- (2) コモン・ロー上の判断基準が19世紀のものであり、現代の労働政策に合致していない。同基準は、もともと主人(master)が過失責任を負う使用人の範囲を確定するために、判事によって確立された。他人に対する行動が制約されている者はその行動の法的責任を負うべきではないという理論の下、主人の使用人に対する支配権限に重点が置かれている。しかし、裁判例等で支配権限の判断基準が急増した上に、形式主義に陥り、使用者と労働者に国家の労働政策を回避するインセンティブを与えている。

このため、上記の問題点を踏まえ、以下2点を勧告する。

(1) 労働者の定義の合理化と現代化

現在も労働者性の判断基準である主人—使用人理論を含め、労働者の定義は21世紀に向けて合理化と現代化を要する。また、個別の労働法がそれぞれ独自の労働者の定義を置く必要はないため、連邦議会に対して、簡潔で一貫性のある労働者の定義を採用し、それを幅広い労働法に適用すべきである。

(2) 経済的実態テストによる労働者の判断

労働法の適用対象たる労働者の判断は、使用者の直接的な支配ではなく、むしろ経済的な実態に依拠すべきである。ある事業体に対して恒常的にサービスを提供し、その事業体に経済的に依存している者は、「労働者」として扱われるべきである。

労働者を「独立事業者」として扱うのは、公に対して事業者の外観を持つ、複数の顧客がいる、事業について損失のリスクを負っている等から、顧客に対するサービス提供において当該労働者が真に「独立事業者」と言える場合に限定される必要がある。低賃金、非熟練技能、労務提供先が1又は限られた数であることは、独立事業者の判断において消極的に作用する。

また、併せて、連邦議会は税法である内国歳入法 (Internal Revenue Code) における労働者の定義についても、経済的実態テストを適用すべきである。

出典：「Dunlop 委員会報告書」(Dunlop 委員会、1994年12月)  
：「アメリカの労働」(岡崎淳一、日本労働研究機構、1996年11月)  
：「集団の再生—アメリカ労働法制の歴史と理論」  
(水町勇一郎、有斐閣、2005年11月)