

アメリカ労使関係における対抗関係 —反労働組合立法である労働権と、ストライキを中心に—



大阪経済大学准教授

いとう たいち
伊藤 大一

1 はじめに

2023年3月に、アメリカ・ミシガン州において労働権が撤回された（2024年3月より施行）。この労働権は、別名、労働組合弱体化法ともいわれており、この労働権を制定している州が労働権州とよばれている。図1が労働権州を示している。この図を見ると、共和党支持者の多い州に労働権州が多く、民主党支持者の多い州では労働権州が少ない。さらに、2010年以降労働権を導入した州は、いわゆるラストベルトと呼ばれる州であり、2016年の大統領選挙でトランプ当選の原動力となったと言われている。

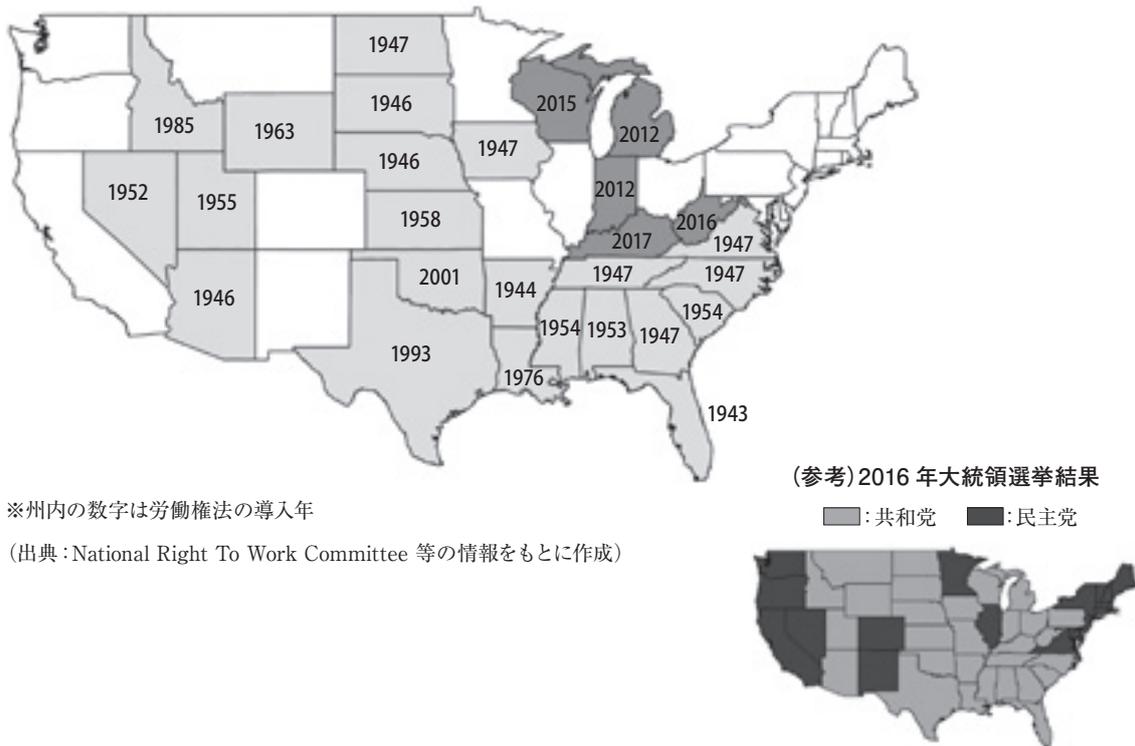
特に、ミシガン州は全米自動車労働組合（UAW）の本部のあるデトロイトを抱えている。そのため、このミシガン州労働権撤回のニュースはアメリカでは注目されたが、日本では全く注目を集めなかった。同様に2018年、アメリカ連邦最高裁は、労働権に関する従来の判例を覆すJanus判決（内容については後述する）を出したが、こ

れも日本では全く注目を集めることはなかった。その背後には、日本とアメリカの労使関係制度をめぐる相違がある。

しばしば、アメリカの労働組合に関するニュースでは、「選挙で過半数を得て労働組合の組織化が成功した」と報じられる。組合活動家をはじめとする多くの日本人にとって、「選挙で過半数をとらないと組合を作れない」という状態が理解できない。正確には、選挙で過半数を獲得すると「排他的交渉権をえた労働組合」になれるということの意味している。このような日米の労使関係制度の相違は、労使関係研究に対する理解の困難さを生み出している。

この小論では、アメリカ労使関係の理解のために、労働権とストライキをめぐる労使間対抗を軸に、アメリカ労使関係制度の基礎を描くことが目的である。この点への理解を欠くと、しばしば議論が混乱するので、今後のためにも整理しておきたい。さらに、コロナ禍を画期に活発化しているアメリカ労働運動の現状についても述べたい。

図1 労働権法が存在する州(2020年現在)



※州内の数字は労働権法の導入年
 (出典: National Right To Work Committee 等の情報をもとに作成)

出所: 松井 [2020] より。 <https://www.tkfd.or.jp/research/detail.php?id=3344>

2 ワーグナー法およびタフト・ハートリー法成立による労使関係制度確立の経緯

アメリカ労使関係制度の基礎は、ルーズベルト大統領による1935年のワーグナー法（全国労働関係法）制定と、その後の保守派の巻き返しによって1947年タフト・ハートリー法（労使関係法）による修正がなされ、確立したと言える。ワーグナー法確立以前の労使関係制度は、1890年シャーマン法（反トラスト法）成立により、労働組合もトラストとして規制の対象となっていた。1908年ダンベリー帽子工組合事件¹で、アメリカ連邦最高裁は労働組合のストライキに対して、違法と判断し、損害額の3倍の賠償を労働組合に命じた。このように、アメリカの裁判所は労働組合のストライキに対して、賠償金を科し、インジャンクション（差止命令）を安易にだし、敵対的な態度をとった（中窪 [2010]、水町 [2005]）。

このような状況に対して AFL（アメリカ労働総同盟）初代議長のサミュエル・ゴンパーズは、シャーマン法から労働組合を対象外とする立法措置を求めて運動することになった²（濱口・海老原 [2020]）。そして1914年連邦議会でクレイトン法が成立する。このクレイトン法は、労働組合をシャーマン法の対象から除外し、裁判所によるインジャンクション発令を制限しようとした。しかし、連邦最高裁はクレイトン法の射程を狭く限定し、さらにインジャンクションの請求を検事ばかりか、使用者にも認めためたために、インジャンクション請求が乱発されることになった（木内 [1988]）。このような状況の中で、裁判所によるインジャンクションを制限したのが、1932年のノリス・ラガーディア法であった。しかし、裁判所は「自由契約」をたてに、労働者に不利な判決を出し続けた。

1929年世界恐慌がおり、ルーズベルト大統領によるニューディール政策の一環として、1933年全国産業復興法（NIRA）が制定された。この法

律は物価の安定を目的に、緊急措置として労働組合に対して反トラスト法の摘要を除外した。そのため労働者たちは労働組合を結成し、労働争議が増大した。1935年に連邦裁判所は全国産業復興法を憲法違反としたために、ルーズベルト大統領は、1935年に新たにワグナー法を制定し、労働者に団結権、団体交渉権、ストライキ権を認め、使用者に対して不当労働行為を明確にした。さらに同年、老齢年金、失業保険、公的扶助を内容とする社会保障法制定、1938年の最低賃金に関する規定を含む公正労働基準法の制定など、一連のいわゆるニューディール立法がおこなわれた（水町 [2005]）。

第2次世界大戦後、1946年中間選挙で大勝した共和党は、ワグナー法を労働組合に譲歩しすぎていると判断し、保守的経営者、南部白人、反労働組合勢力を糾合し、トルーマン大統領の拒否権を乗り越えて、タフト・ハートリー法を成立させた。当時アメリカの労働組合は、AFL（アメリカ労働総同盟）とCIO（産業別会議）に分裂していたこともあり、タフト・ハートリー法の成立を防げなかった。

このタフト・ハートリー法は、新たに使用者だけでなく、労働組合に対する不当労働行為を新設し、これを禁止した。さらに使用者の言論の自由を保障する一方、労働組合員に共産主義者でないことを宣誓する供述書に署名を要求するなどした。このタフト・ハートリー法によって導入されたのが、労働権である。この労働権は、連邦法であるワグナー法を州法で修正するものであり、そのため、労働権を採用する州と採用しない州に分かれることになった。

以下では、ワグナー法およびタフト・ハートリー法による修正によって確立したアメリカの労使間制度を、①全国労働関係局（NLRB）の設立

とカンパニー・ユニオンの禁止、②被用者（employee）から除外される対象、③交渉単位（bargaining unit）と排他的交渉代表（exclusive bargaining representative）および公正代表、④労働権の導入、⑤使用者及び労働組合による不当労働行為、⑥団交事項および苦情・仲裁手続きの構成要素ごとに説明していきたい。

3 全国労働局設立および被用者から除外される対象

まず、①全国労働関係局（NLRB）の設立とカンパニー・ユニオンの禁止である。ワグナー法によって、日本の労働局に該当するNLRBが設立された。NLRBの主な機能は（1）不当労働行為の審査と（2）後に述べる排他的交渉代表投票の選挙管理委員会としての機能である。ワグナー法以前、ルーズベルト大統領は先に述べたように1933年6月にNIRAを制定し、労働組合に労働三権を認めた。

そのため、この法律の制定後、労働組合結成が相次ぎ、賃金引き上げを求めるストライキが頻発した。しかし、この法律は強力な権限を持った監督機関を用意せずに、また経営者が労働組合に対抗して作ったカンパニー・ユニオン（従業員代表制）の位置づけも不明確であり、ストライキの頻発に効果的な解決を実現できなかった。また、1935年には連邦最高裁がNIRAを憲法違反と判断したことから、NIRAは機能停止に追いやられた（水町 [2005]）。このことへの反省から、ルーズベルト大統領は、強力な権限を持った日本の労働局に該当する機関として、NLRBを設立したのである。そして、カンパニー・ユニオンを労使交渉の構成要素から排除し、労働組合に純化した。

次に、ワーグナー法およびタフト・ハートリー法による修正は、その対象を被用者 (employee) とし、②被用者から除外される対象として、次の6グループを列挙した。(1) 農業労働者、(2) 家事使用人、(3) 親または配偶者により使用される者、(4) 独立の請負人 (independent contractor)、(5) 監督者 (supervisor)、(6) 本法の「使用者」以外の者に使用される者である。

この中には明記されていないが、(人事に関する) 機密を取り扱う被用者や経営的被用者も対象外とされている。さらに、教授会のメンバーである私立大学の教授は、日本と異なり、人事やカリキュラムなど経営的決定をおこなうので、この経営的被用者とみなされ、対象外となっている (中窪 [2010])。

(4) 独立の請負人 (5) 監督者はタフト・ハートリー法によって追加された。現在、ウーバーなどのギグ・ワーカーがこの(4) 独立の請負人に該当するかどうか、大きな争点となっている。

4 交渉単位、排他的交渉代表および公正代表義務

次に、③交渉単位と排他的交渉代表および公正代表義務 (duty of fair representation) についてである。日本は労働組合の組織化単位を、その企業 (事業所) に所属する正規雇用の労働者にする場合が多い。しかしアメリカは、「利害の共通性 (community of interest)」に基づき、職種などの単位を労働組合の組織単位としている。

1989年に、NLRB は次のように急性疾患をあつかう病院の交渉単位を8グループに整理し、指針

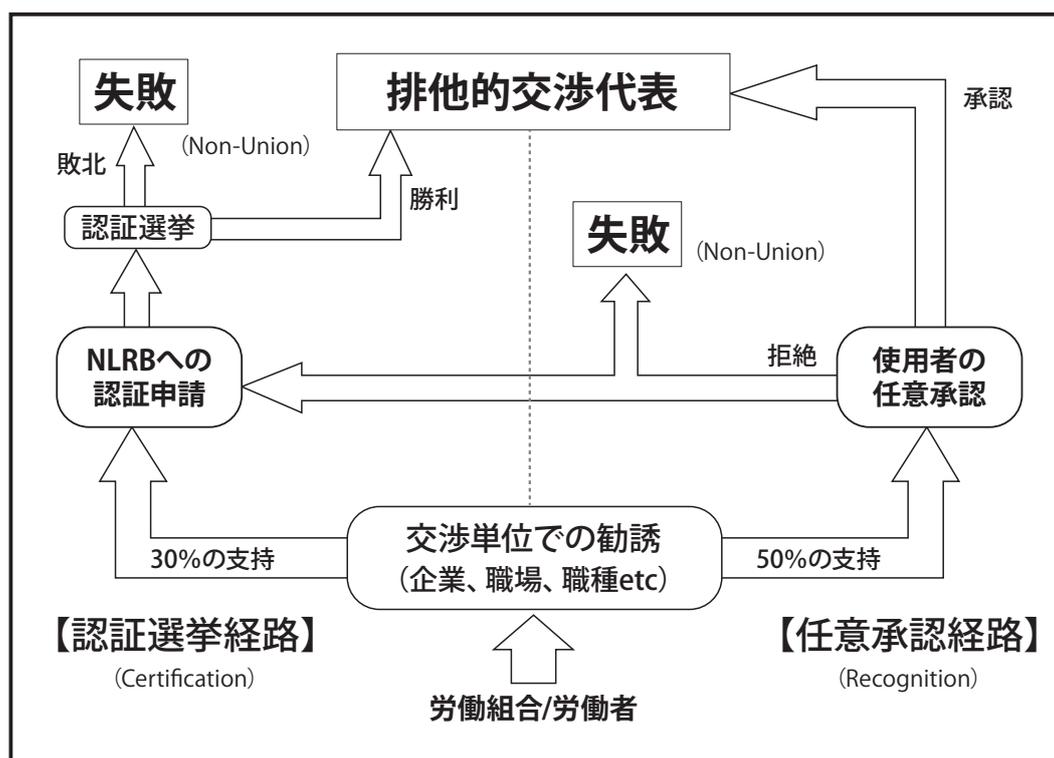
とした。その8グループとは、(1) 正看護師、(2) 医師、(3) その他の専門職被用者、(4) 技術的被用者、(5) 熟練保守被用者、(6) オフィス事務員、(7) サービス及び他の非専門職被用者、(8) 警備員である (中窪 [2010]、p.115)。この8グループを単位として、アメリカの労働組合は病院内において組織される。日本では、おそらく雇用関係のない(8) 警備員を除いた労働者が一つの労働組合に組織されることが多いであろう。

後にも述べるが、労働組合はこの交渉単位について、人数を限定した狭い対象を交渉単位として主張し、逆に使用者は広い範囲の人数を対象とした交渉単位を主張する傾向にある。また、単一の店舗でなく複数の店舗をまとめて交渉単位とする場合もある。

次に、排他的交渉代表であるが、日本の労使関係制度では、使用者は、従業員一人でも加盟している労働組合から団体交渉を申し込まれたら拒否できない。しかし、アメリカの労使関係制度では、使用者は排他的交渉代表となった労働組合からの団体交渉要求を拒否できないが、それ以外の労働組合からの団交要求を拒否できる。では、排他的交渉代表はどのように選出されるのか。排他的交渉代表になるためには、先に述べた交渉単位に所属する労働者過半数の信任を集める必要がある。

交渉単位に所属する労働者過半数の信任を集める方法は2つある。ひとつは、カードチェック方式ともよばれる任意承認方式、もうひとつは、NLRBの監督下でおこなわれる認証選挙方式である。任意承認方式とは、次のような方式である。特定の労働組合を交渉代表とする旨を記載された書類 (授權カード) に、交渉単位に所属する労働者の過半数が署名し、その書類を使用者に提

図2 排他的交渉代表への経路図



出所：藤木 [2014]、p.1152

出し、使用者はその特定の労働組合を排他的交渉代表に認定する方式である。この任意承認方式では、使用者と労働者との間で円滑に団体交渉開催となる。しかし、多くの場合、使用者は労働組合を拒絶し、認証選挙方式に移行する。

認証選挙方式とは、先の任意承認方式で使用者が拒否した場合で、授權カードを交渉単位の30%以上集めた労働組合の要求があった場合に、NLRBの監督下で選挙をおこなう方式のことである。この選挙で交渉単位の労働者過半数の支持を得た組合は、排他的交渉代表に認定され、団体交渉が開始される。日本の報道で、「組合承認選挙で過半数の支持を得て、労働組合組織化に成功」と報じられるのはこの認証選挙方式で、排他的交渉代表の地位を得たときになされる。藤木 [2014] は認証選挙方式と任意承認方式を、次の図2のようにまとめている。もちろん使用者は、認証選挙の時に様々な妨害行為をおこない、否決に持ち込もうとする。この点は後に述べる。

排他的交渉代表になった労働組合は、使用者との団体交渉に臨む。排他的交渉代表のある職場では、使用者は排他的交渉代表以外の労働組合と団

体交渉することを、不当労働行為として禁止される。排他的交渉代表の労働組合は、交渉単位全ての労働者の利益を代表して団体交渉に当たってはならない。これが公正代表義務とよばれている。

議論を整理する。たとえば、正看護師100人の交渉単位を想定すると次のようになる。この交渉単位100人のうち、労働組合に加盟している正看護師40人、未加盟の看護師60人だとする。40人を組織している労働組合は、排他的交渉代表になり団体交渉を病院とするために、組合員40人、非組合員20人の計60人から授權カードを集めて、使用者に排他的交渉代表としての承認を求める。しかし、使用者はそれを拒否し、NLRBの監督下で認証選挙となる。様々な妨害を乗り越えて、認証選挙において、組合は賛成60票を集めて、排他的交渉代表になり、団体交渉を経て労働協約が結ばれる。その結果100人の看護師全員に賃金など労働条件の向上が実現される。このように、労働組合は交渉単位に所属する看護師全員の利益を代表しなくてはならない。これが公正代表義務である。

ここに古典的なフリーライダーの問題が発生す

る。40人の組合員看護師は、組合費を払い、場合によってはストライキなどを実施し、しばしば解雇のリスクに自らをさらし、労働組合運動を実践する。一方で組合に加盟していない看護師60人は、リスクも組合費も払わずに労働条件向上の成果を手にする。日本の労使関係制度はこのオープン・ショップ制なので、日本人の多くはこの状態を「当たり前」とうけとる。

しかし、ワグナー法によって制度化されたアメリカ労使関係は、このオープン・ショップ制でない。フリーライダーに対しては、ユニオン・ショップ協定ないしはエージェンシー・ショップ協定で対応している。ユニオン・ショップ協定とは、交渉単位に排他的交渉代表の労働組合が成立しているときには、その組合に交渉単位に所属する労働者全員が加盟する協定である。しかし、ユニオン・ショップ協定は、思想信条から労働組合に加盟を望まない人にも加盟を強制することになる。

そこで、組合には加盟しないが、組合に団体交渉など労働組合活動にかかる実費をエージェンシー・フィー（代理人手当）として組合に支払うエージェンシー・ショップ協定がある。エージェンシー・フィーは組合費の約75%相当とされる³。これがワグナー法によって構築された労使関係制度の基礎となる。しかし、労働組合に金銭を支払いたくない人に金銭の支払いを強制することになる。そこで、1947年のタフト・ハートリー法によって、ワグナー法の修正がなされた。その修正が州法によってエージェンシー・ショップ協定を無効にできる労働権の導入であった。州法での修正なので、労働権を導入している州は労働権州と呼ばれている。

5 労働権、不当労働行為および団交事項と苦情手続き

④労働権の導入は、先に述べたように1947年のタフト・ハートリー法によってなされた。タフト・ハートリー法は、ワグナー法に反対する保守派の巻き返しによって、トルーマン大統領の拒否権を乗り越えて成立した。ワグナー法による労使関係制度では、排他的交渉代表の労働組合があれば、交渉単位全ての労働者から組合費かエージェンシー・フィーを徴収でき、組合の財政は安定する。労働権は、労働組合に加入や資金提供を強制されない権利の追求という形式をとるが、実質的には組合財政の不安定化であり、そのために「労働組合弱体化法」や「反労働組合法」といわれる（松井 [2020]）。

この労働権をめぐる、アメリカ最高裁判所は2018年に重要な判例の変更をおこなった。この裁判はJanus判決であり、事件の概要は次の通りである。労働権州でないイリノイ州の公共セクターの被用者であるJanusは、排他的交渉代表のある交渉単位に所属していた。そのために労働組合（AFSCME）にエージェンシー・フィーを納めていた。Janusは自らの政治的主張と異なる主張をするAFSCMEに自己のエージェンシー・フィーを強制的に徴収されることを、アメリカ合衆国憲法修正第1条の言論の自由に違反しているとして、裁判所に訴えた。

アメリカ最高裁判所はこれまで1977年のAbood⁴判決により、エージェンシー・フィー徴収を合法としていた。しかし、このJanus判決でこの判例を覆し、公共部門にエージェンシー・フィー徴収を認めているイリノイ州法を違憲とし

た。このこと背景には、アメリカ最高裁判所判事の保守化があるとされている（松井 [2019]）。この Janus 判決により、今後労働権州でない公共部門労働者にエージェンシー・フィー徴収を認めるかどうか、大きな変更の可能性をもつ。現在、アメリカの労働組合は民間部門でなく、公共部門を中心に組織しているので、この判決によりアメリカ労働組合の弱体化がより進むのではないかと危惧されている。このような状況の中で、2023年3月にミシガン州で労働権が撤回されたので、大きなニュースとなった。

次に、⑤使用者及び労働組合による不当労働行為について述べていきたい。1935年のワグナー法では使用者の不当労働行為のみが作られたが、1947年のタフト・ハートリー法によって労働組合の不当労働行為も作られ、実質的にストライキ実施に対して制限を強められた。さらに、タフト・ハートリー法によって、使用者の言論の自由拡大として、就業時間内に労働者の出席を義務としたうえで、反労働組合のミーティングが開催できるようになった。もちろんこのミーティングで解雇や減給、工場閉鎖などをちらつかせて、労働者を脅すことは不当労働行為であるが、それを立証するには高いハードルがあり、さらに使用者がこの条項に違反したとしても罰則は軽いので、事実上こうした行為がおこなわれている（ウェザーズ [2010]）。

次に、⑥団交事項および苦情・仲裁手続きであるが、まず団交事項は義務的団交事項と任意的事項がある。義務的団交事項は「賃金、時間およびその他の雇用諸条件」（wages, hours, and other terms and conditions of employment）としている。これ以外については、法的に交渉を義務づけられていないが、当事者同士が任意に団体交渉をおこなうことを妨げられていない。これが任意的

事項（permissive subject）である。

次に、苦情・仲裁手続きであるが、団体交渉を経て労働協約が結ばれると、苦情・仲裁手続きが制度化される。被用者から「苦情」がだされ、労使間で協議がおこなわれる。その際、次の段階を経る。（1）当該被用者及び組合の職場員と直接の監督者、（2）組合の苦情委員と部課の責任者、（3）組合の支部長と工場長、（4）全国組合の代表者と労務担当副社長の段階である。解決できないと、中立の第三者による「仲裁」をうける。中立の第三者とは連邦調停局などが多くの場合該当する（中窪 [2010]）。

6 アメリカ労働運動の保守化と社会運動的労働運動への注目

このように、1935年ワグナー法、そして1947年のタフト・ハートリー法による修正によって、アメリカの労使関係制度は基礎付けられた。先にのべたように、タフト・ハートリー法は、労働組合の力を制限する反動的な内容の修正であり、さらに1955年の AFL と CIO（産業別組合会議）の合併によって、アメリカ労働運動は白人・中間階層・男性の経済的利益を擁護する運動になっていった。それを象徴するのが、1950年代から60年代に生じたアメリカ公民権運動とベトナム反戦運動に対する、AFL-CIO の敵対的な態度であった。このように戦後アメリカ労働運動は、保守化し、ビジネス・ユニオンズムとよばれるようになっていった。

このような潮流に反対し、労働運動に運動を取り戻すというスローガンのもと、アメリカ労働運動の刷新を求める潮流は、社会運動的労働運動（以下、SMU とする）と呼ばれた。1995年 AFL-

CIO 会長選挙において、SEIU（国際サービス労働組合）出身のジョン・スウィーニーを選出したことから、SMU への注目が集まった。SEIU はサービス業に従事しているマイノリティ、女性などを組織しており、SMU を代表する労働組合と認識されていた。しかし、2005年に SEIU は、AFL-CIO から脱退して CTW（勝利への意志）を新たに結成し、アメリカ労働運動は分裂に直面することになった。

このように、労働運動を刷新する潮流への注目が集まる一方で、アメリカ労働運動は分裂と混乱に直面することになった。しかし、資本主義の矛盾、貧富の格差の拡大などによって、そのような矛盾を修正しようとする動き、すなわちアメリカ労働運動の生命力が絶たれたわけではなかった。その象徴が反トランプの立場を明確にしたアメリカの教師たちの運動であり、コロナ禍を経て、必要不可欠な労働（エッセンシャル・ワーク）を担う労働者達の労働運動であった。

7 トランプ以降のアメリカ労働運動の活発化

2016年大統領選挙によってトランプが大統領となり、反移民、反労働組合政策を実行した。その反発から、労働組合、とくに教員労働組合のストライキが全米を席卷した。2018年2月に、ウェスト・ヴァージニア州で公立学校の教師たちがストライキに突入し、州内全ての学校が閉鎖された。このストライキによって、ウェスト・ヴァージニア州では教師ばかりでなく、全ての公務員の賃上げを獲得した。この後、教師によるストライキは、オクラホマ州、ケンタッキー州、ノース・キャロライナ州などへ拡大し、さらに2019年には

カリフォルニア州ロサンゼルス、イリノイ州シカゴなど、全米8州に拡大した（ウェザーズ [2019]）。

このアメリカ教員のストライキは、自然発生的に生じたものでなく、2012年におこなわれた CTU（シカゴ教員組合）のストライキに端を発する。2012年の CTU によるストライキは教訓化され、2014年5月にワシントン D.C. において、この教訓を共有化する会議が開催された。この会議は、労働運動の目的を再定義し、コミュニティとの連携を強調し、「共通善のための交渉（Bargain for the Common Good、以下 BCG とする）」と自らの会議名を定めた。McCartin and Sneiderman [2020] はこの BCG について次のように述べている。

「BCG の取り組みは、集合取引の目的を再定義しようとしていることである。交渉は賃金とベネフィットのみに限定されるべきでない。それは権力、人種、富の制度化された不平等を解決するための手段である。…（中略）…BCG 推進者達は、彼らのコミュニティを決定づける権力構造を変革する長期的戦略の諸段階として、彼らのキャンペーンを位置づけた。彼らは労働組合と協力者の間に、永続的な同盟関係を構築しようとした。その関係は、共通の理想と物語を共有し、長期的な労働者のパワーを構築する」（McCartin and Sneiderman [2020]、pp.23-24）。

この会議に参加していた教員活動家たちが、自らの州に戻り、BCG の教訓を活かした労働運動に取り組むことになった。参加者の中のひとりが2019年にカリフォルニア州ロサンゼルスで教員ストライキを指揮することになる UTLA（ロサンゼルス教員組合）執行委員長のアレックス・カブ

トペアーであった。彼は20年以上ロサンゼルス
の高校で教師として働き、2014年にUTLAの選挙
で執行委員長となった。また彼自身、コミュニ
ティ・オーガナイズング（以下、COとする）の
手法を身につけているコミュニティ・オーガナイ
ザーでもあった（McAlevey [2020]）。

UTLAは市内900を超える全ての学校で、CO
の手法を使って教師と保護者とのミーティングを
開催し、45人学級の制度化や学校の緑地化などの
団交事項について、組合員と保護者の理解を得る
ように努めた。そしてストライキ権確立投票を経
て、2019年1月にストライキに突入した。ロサン
ゼルス市には、3万4000人の教師しかいないが、
デモ行進には6万人が集まった。それだけ、生徒
の保護者、ロサンゼルス市民の支持が厚かったと
いえる。ストライキの成果として、1月末に
UTLAは新たな労働協約を結び、労働条件の向
上のみならず、学校の緑地化や移民保護基金の設
立など、市民社会的要求も実現することに成功し
た。このことは、アメリカ社会において、ストラ
イキで義務的団交事項を超える要求を実現した事
例となった。以上みてきたように、2018年以降の
アメリカの教師たちの労働運動は、COの手法の
導入などにより再活性化しつつある。このよう
に、アメリカのSMUとCOは密接な関係を持っ
ているといえる⁵。

この流れは、コロナ禍を経ても変わらず、むしろ
活発化することになった。その象徴となったのが、
2021年12月ニューヨーク州のスターバックス
での労働組合結成（排他的交渉代表獲得）と、
2024年4月ニューヨーク州のアマゾン倉庫での
労働組合結成（排他的交渉代表獲得）である。特に
アマゾンでは、コロナ禍におけるアマゾン利用の
急拡大により休憩時間もとれない程の過密労働と
なったが、給与水準は低水準であった。一方アマ

ゾンの急成長もあり、経営者のジョフ・ベソスは
世界有数の金持ちになり、友人と宇宙旅行を楽し
んでいた。

コロナ禍において、人々の生活を支え必要不可
欠の労働を担う人々はエッセンシャル・ワーカー
と呼ばれた。日々必要不可欠の労働をこなし、社
会を支え、わたしたちの生活を支える人々の労働
である。その人々はCOVID-19感染のリスクに怯
えながら、低賃金の生活を送っていた。この矛盾
に対して、アマゾンで働く人々は立ち上がったの
である。アマゾン労働組合のリーダーであるス
モールズ委員長は、「彼が宇宙旅行をしている間、
われわれは組織化を進めることができた」と勝利
宣言をした。このように、アメリカ労働運動はコ
ロナ禍によって加速した資本主義の矛盾の深刻化
に背中を押されて、労働者の労働条件向上のため
にその運動を強めている。

8 おわりに

この小論は、アメリカ労使関係制度の概要につ
いて、労働権とストライキをめぐる労使の対抗関
係を軸点に概観した。このように、ワグナー法
およびタフト・ハートリー法によって確立したア
メリカの労使関係は、カンパニー・ユニオンを禁
止し、企業の外部にある産業別労働組合による排
他的交渉代表を制度化した。この背景には、裁判
所の反労働組合的態度や議会における反労働組合
立法などがあった。

アメリカ労働組合には、多くの課題を抱えなが
らも、労働者の労働条件向上を、労働運動を通し
て獲得しようとする潮流がある。その潮流は社会
運動的労働運動と呼ばれている。この潮流はコロ

ナ禍を経て、資本主義の矛盾の顕在化によってより強められている。

脚注

- 1 ダンベリー帽子工組合事件では、裁判所は労働組合によるボイコットを共謀と認定し、反トラスト法を適用し、労働組合に対して損害賠償の支払いを命じた。
- 2 濱口・海老原 [2020] によると、ゴンバーズがシャーマン法から労働組合の適用除外を求めたスローガンが「人間の労働は物資や商品でない」であり、その後ILOへ受け継がれたとしている。
- 3 松井 [2019] によると、Janus 事件においてエージェンシー・フィーは、組合費の78.06%であったと指摘されている (p.85)
- 4 Abood 判決は、エージェンシー・フィー徴収をフリーライダー防止の制度としてその有効性を認めた。ただし、労働組合において団体交渉などの必要経費と、政治活動に関わる経費の区別を明示し、非組合員から集めた経費を政治活動に使用することを禁じた。
- 5 アメリカ労働運動とCOの関係は、近日中に刊行される『労働総研クォーターリー』において別途論じる。

参考文献

ウェザーズ, C. [2010] 『アメリカの労働組合運動』 昭和堂
 ウェザーズ, C. [2019] (鈴木玲訳) 「社会正義の闘いと右派の標的」『大原社会問題研究所雑誌』 No.725, pp.3-20
 木内隆司 [1988] 『アメリカ労働組合の法構造研究』 白桃書房
 中窪裕也 [2010] 『アメリカ労働法《第2版》』 弘文堂
 濱口桂一郎・海老原嗣男 [2020] 『働き方改革の世界史』

ちくま新書
 藤木貴史 [2014] 「アメリカにおける労働組合組織化過程の現状分析」『一橋法学』 第13巻3号
 松井孝太 [2020] 「民主党大統領候補者の労働法改革公約と「労働権法」をめぐる状況」東京財団政策研究所。
<https://www.tkfd.or.jp/research/detail.php?id=334> (2023年4月30日アクセス)。
 松井孝太 [2019] 「〔最近の判例〕 Janus v. American Federation of State, County, and Municipal Employees, Council 31, 585 U.S., 138 S. Ct. 2448 (2018) - 州の被用者を組織する労働組合に対して、非組合員の言論の自由を侵害するとされた事例」『アメリカ法』 日米法学会
 水町勇一郎 [2005] 『集団の再生』 有斐閣

 McAleve, J. [2020] *A Collective Bargain: Unions, Organizing, and the Fight for Democracy*, 0 Ecco
 McCartin, J. and Sneiderman, M. [2020] "Collective Action and the Common Good", In Givan, R. and Lang, A. (eds) *Strike for the Common Good*, University of Michigan Press

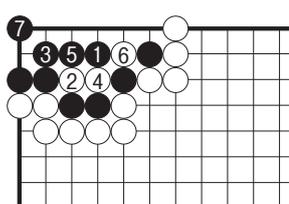
いとう たいち 2004年立命館大学大学院後期博士課程修了(経済学博士)。4年間のフリーター生活を経て、2008年大阪経済大学専任講師。2021年より准教授(現在に至る)。
 所属学会: 社会政策学会、労務理論学会、労働社会学学会。
 主な著書: 「非正規雇用と労働運動—若年労働者の主体と抵抗」

詰碁・詰将棋の解答と解説

詰碁の解答と解説

解答 黒先、生。

解説 黒1から3が好手で、黒7迄隅で生きて、黒1で5は白1で黒死です。



詰将棋の解答と解説

解答 ♠3二金△同玉♠3一角成△3三玉♠2二馬△3四玉♠3五金打まで七手詰。

解説 初手に悩みそうなところですが、まずは♠3二金が正解で△2四玉には♠3五角成の用意があって大丈夫です。玉方△同銀は♠4二角成ですので△同玉ですがそこでの♠3一角成が好手で△同玉は♠2二金です。△3三玉には♠2二馬と引けば最後は頭金までとなります。