

ニュー・ディール期以前におけるアメリカ労働法の形成過程

－労働差止命令を中心に－

The Process of Development of Labor Law in the United States before the New Deal : Focusing on the Labor Injunction

法学研究科法律学専攻博士後期課程在学

谷口陽一

Yoichi Taniguchi

目次

はじめに

I. 労働差止命令の意義

II. 労働差止命令の形成過程

1. スプリングヘッド紡績会社事件の継受と展開
2. デップス対アメリカ合衆国事件
3. シャーマン法
4. レーウェ対ローラー事件

III. 労働差止命令の展開

1. クレイトン法
2. デュプレックス印刷機械会社対ディアーリング事件

IV. 労働差止命令の廃止

1. ノリス・ラ・ガーディア法

おわりに

はじめに

アメリカにおける初期労働運動は、長い間にわたり、裁判所により弾圧された。その弾圧は、1806年から、ニュー・ディールの直前まで、100年以上、形を変えながら続けられたのであった。この弾圧は、アメリカの労働運動に大きな障害となった。

労働運動は、まず、「共謀法理」(conspiracy doctrine)によって弾圧された。この共謀法理には、「刑事共謀法理」(criminal conspiracy doctrine)と「民事共謀法理」(civil conspiracy doctrine)の2つがあった。前者の刑事共謀法理が先行し、後者の民事共謀法理は、前者の弾圧法理に代わるべき有効な法理として適用された。

その後、1880年から1920年代にかけて、アメリカの労働運動は、共謀法理に代わり、労働差止命令(labor injunction)によって、弾圧されることになった。その理由は、労働差止命令がより有効で強力な弾圧手段であったからである。刑事共謀法理および民事共謀法理は、共に裁判所による事後的救済であったのに対して、労働差止命令は、労働組合の不法な団結活動を防止する事前予防的手段として有効適切なものであった。この結果、アメリカ労働運動は、刑事・民事共謀法理から労働差止命令による弾圧を受けることになったのである。この弾圧は、ニューディール直前まで続いた。

本稿は、アメリカ労働法の形成過程の研究の一環として、ニューディール期以前のアメリカの労働立法と同判例の変遷を考察するものであり、中でも、共謀法理に代わる弾圧法理となった労働差止命令の形成、展開、消滅について歴史的に明らかにすることを試みている¹。

I. 労働差止命令の意義

「労働差止命令」(labor injunction)とは、労働争議行為を差止める差止命令であり、衡平法の差止命令の一種である²。

差止命令(injunction)とは、財産権に対する不法な侵害行為によって回復することのできない損害を生ずるおそれのある場合に、その侵害行為を行いまはは継続することを禁止することを命ずる裁判所の命令である。衡平法裁判所が、

¹ 共謀法理については、高橋保・谷口陽一「イギリス・アメリカにおける初期労働運動と共謀法理」創価法学第35巻第1号を参照のこと。

² FRANKFURTER & N. GREEN, THE LABOR INJUNCTION (1930). 田中和夫『米国労働法』(雇用問題研究会, 1950) 74頁、法務府法制意見第四局編「労働差止命令」法務資料第314号(1950) 9頁。

コモン・ロー上の救済方法である損害賠償では十分な救済とならない場合に、例外的また補充的に、一定の行為の禁止を命ずるものである。

差止命令には三種類あり、①永久的差止命令（perpetual injunction）、②暫定的仮差止命令（temporary restraining order）、③中間的差止命令（interlocutory injunction）がある。①は、事実の審問にもとづいて発せられる確定的な命令である。②は、急迫な場合においては、当事者一方の申請のみにもとづき、相手方に通知も行わず、暫定的に発せられる差止命令である。③は、事実にもとづく理由の審問が行われるまで、または、次の命令の与えられるまで効力をもつ差止命令である³。

差止命令は、共謀法理と同様、労働運動の弾圧法理として形成されたものではなかった。しかし、労働運動が活発になり展開していく過程で、アメリカの裁判所は、この差止命令を労働運動の弾圧法理として適用するようになった。

その背景と理由は以下の点が挙げられる。

労働差止命令が登場するまでは、使用者が労働争議について訴えても、刑事訴訟での陪審裁判では、陪審員の多くは労働者に同情しやすく、争議行為を違法と決定するのが容易ではなかった。また、民事訴訟の場合は、法廷手続きに長期間かかり、使用者がたとえ勝訴となったとしても、それまでには多額の損害を累積することになり、その上、労働組合には賠償支払能力がないのであった。

これに対して、差止命令の場合の衡平法裁判所では、陪審を用いずに迅速に予防的裁判をすることができた。さらに、差止命令の場合、差止命令の裁判があるとそのまま執行力を生じ、もしその命令に違反すると、その者を裁判所侮辱として、陪審を用いずに処罰することができた。この結果、差止命令によるときには、民事また刑事訴訟の場合の長期にわたる複雑な法定手続きをさけ、労働争議を急速に中止させることができた。

したがって、組織労働者の団結行動に対して損害を受ける使用者たちは、損害賠償を求めても無資力の彼らからはとれないので、衡平法の救済を望んだ。そして、裁判所はこれに対して積極的な態度で応じた。やがて、争議弾圧の最も有効な手段となった。

II. 労働差止命令の形成過程

労働差止命令は、もともとはイギリス法の制度をもととして、アメリカで特

³ 田中・前掲注 176 頁、法務府法制意見第四局・前掲注 111 頁。

別の発展をとげた制度である。イギリスでは、労働差止命令が、短命で終わったのに対して、アメリカでは大きく発展していった。

1. スプリングヘッド紡績会社事件の継受と展開

共謀法理と同様に、労働差止命令においても、先例はイギリスの裁判所にある。それは、1868年のスプリングヘッド紡績会社対ライレー事件である⁴。

本件の事実は、賃金の引き下げに反対するストライキ中に、被告の労働組合は原告の工場で労働者が働かないように促すプラカードを掲げ、また、広告を出した。原告は、その財産と事業が損傷を受けるとして、それらの行為の差止命令を求めた。これに対して、大法官裁判所（Court of Chancery）は、それらの行為は財産の破壊となるとして、被告の組合の委員長、書記、彼らにより雇われた印刷屋に対して、差止命令を出したのであった。

この先例に対して、1875年、プルデンシャル・アシュアランス社対ノット事件で、控訴院は強く反対の意を表した⁵。これ以来、イギリスでは、スプリングヘッド紡績事件判決は先例として扱われず、これにならうものはほとんどなかった⁶。イギリスでは、労働差止命令は、短期間で、使用されなくなった。

しかし、これに反して、アメリカでは、1880年以降、労働事件において、衡平法の差止命令を求められ、裁判所は、労働差止命令を展開させていったのであった。

その最初の試みは、1881年、ニューヨーク州のジョンストン・ハーベスター社対マインハート事件であった⁷。本件は、被告が、説得や懇請の手段で原告の店の労働者を誘惑する共謀をしたというものであった。これに対して、州裁判所は、本件から不法の事実を認めず、差止命令を与えなかった。しかし、判決の中で、もし事実が不法ならば、当然、衡平裁判所の救済の適切な対象となり、差止命令により制限されるとした。

その後、労働差止命令は、1883年に、ボルティモアとオハイオで、契約下にある労働者への辞職の説得に対して、認められた⁸。1884年には、アイオワで、炭鉱ストライキ中に、認められた。1885年には、同じくアイオワで、ボイコットに対する差止命令が認められた。

⁴ Springhead Spinning Co. v. Riley, L. R. 6 Eq. 551(1868). Dunbar, Government by Injunction, 13 Law Quarterly Review, 348.

⁵ Prudential Assurance Co. v. Knott, L.R.10 Ch. 142.

⁶ Dunbar, Government by Injunction, 13 Law Quarterly Review, 348. 法務府法制意見第四局編「労働差止命令」法務資料第314号（1950）11頁。

⁷ Johnston Harvester Company v. Meinhardt, 60 How. Pr. 168. F. FRANKFURTER & N. GREEN, THE LABOR INJUNCTION 21 (1930). Witte, *Early American Labor Cases*, 35 YALE L.J. 825, 833(1926).

⁸ FRANKFURTER & N. GREEN, supra note . Witte, supra note, at.

そして、1886年からは、労働差止命令が頻繁に発せられるようになる⁹。大規模な鉄道ストライキが行われた同年は、数多くの労働差止命令が発せられた。以降、19世紀の終わりに向かって、労働差止命令は、加速度的にその数は増えていった。

初期のリーディングケースの一つとされる1888年のシェリー対パーキンス事件では、マサチューセッツ州裁判所は、イギリスのスプリングヘッド紡績会社事件の先例はまだ覆されていないと述べ、差止命令を認めた¹⁰。本件の事実は、原告の靴製造会社が、被告の労働組合に原告の労働者の賃金はその労働者自身によって定められると伝えて以降、同組合は原告の労働者を脅し、その結果、何人かが辞めた。また、組合は、雇った少年に、労働者が原告の工場に入らないようにと書かれた旗を掲げさせた。原告はそれらの行為に対する差止命令を求めた。これに対して、マサチューセッツ州裁判所は、それらの行為は継続的な不法な行為であり、原告の営業と財産を侵害するものであり、ニューサンス (nuisance) となるとして、差止命令を認めた。

また、同年の、ブレイス・ブラザーズ対エバンス事件では、初期の労働差止命令の理論が明らかにされた¹¹。本件は、ストライキ中の被告のボイコットに対するものであった。労働差止命令が認められる要件として、①切迫した回復不可能な損害 (imminent and irreparable injury)、②行為の複数性 (multiplicity of actions)、③被告の財政的責任性の欠如 (financial irresponsibility of the defendants)、④疑問なく百年間原告の営業を保護する衡平の行使であること、とした。

連邦裁判所で、労働差止命令を始めて適用したのは、破産管財人 (receiver) が管理している鉄道での労働争議に対してであった¹²。

1893年、1894年になると、鉄道での労働争議が頻繁となり、数多くのストライキが発生した。これに対して、連邦裁判所に労働差止命令を求めるケースが続いた¹³。その中で、次のデブス対アメリカ合衆国事件が起こった。

2. デブス対アメリカ合衆国事件

1895年、デブス対アメリカ合衆国事件で、連邦最高裁判所は、前年に発せら

⁹ Witte, *supra* note, at 323.

¹⁰ Sherry v. Perkins, 147 Mass. 212 (1888). Dunber, *supra* note, at 348.

¹¹ Brace Bros. v. Evans, 5 Pa. Co. Ct. Rep. 163 (1888). FRANKFURTER & N. GREEN, *supra* note, at 22. 法務府法制意見第四局・前掲注 16-17頁。

¹² United States v. Kane, 23 Fed. 748 (D. Colo., 1885). FRANKFURTER & N. GREEN, *supra* note, at 23. 法務府法制意見第四局・前掲注 17頁。

¹³ 法務府法制意見第四局・前掲注 17頁。

れた連邦巡回控訴裁判所の労働差止命令を是認した¹⁴。これにより、労働差止命令の慣行が確立したのであった。

本件は、1894年に起こったシカゴのプルマン寝台車会社における労働争議から始まった¹⁵。同社の組合は、賃金の引き下げに対して、ストライキを起こした。それを支援するため、親組合であるアメリカ鉄道従業員組合は、プルマン会社の車両を組合員が操作することをボイコットする指令を出した。シカゴに集まるすべての鉄道はすべてプルマン会社の車両と連結する契約となっていたため、また、シカゴがアメリカの大工業の中心地であったため、その影響は非常に大きく、全国的な問題となった。郵便物搬送車も影響を受けることになった。連邦法務総裁は、争議指導者およびその他の者に対して、一切の鉄道の業務に干渉することを差止める差止命令を求めた。連邦巡回控訴裁判所は、これを認めた。しかし、組合側は、同命令に従わなかった。そのため、指導者であるデブスとその他の組合幹部が連邦裁判所に対する侮辱の罪により逮捕、起訴された。これに対して、連邦地方裁判所は、シャーマン法にもとづき、差止命令は適法であると結論した。一名の例外を除き、全被告を有罪とした。被告はこれを不法として人身保護令状を求めて上告したのが本件である。

連邦最高裁判所は、合衆国政府も、衡平裁判所に救済を求めることができるとした。そして、連邦裁判所は、労働争議への差止命令を発する権限は、昔から疑う余地のない権威によって認められたものとして、本事件の差止命令を支持した¹⁶。

さらに、判決の中の法理論構成で、「財産」は、有体財産だけではなく、無体財産権をも意味するものとの拡張解釈がなされた。この拡張解釈によると、使用者・被用者関係、商人・顧客関係、州際通商における商品の流通も「財産権」となるのであった。それまで差止命令は、物質的な財産（有体財産）に対するものと理解されていた。これにより、差止命令のより広範な利用への道が開かれたのであった。それは、この解釈によれば、争議に伴って「財産権」が関係しない場合など、ほとんど存在しなくなるからであった¹⁷。

また、同差止命令がシャーマン法に基づいて発せられたことから、以後、労働差止命令は反トラスト法との関係でさらに頻繁に発せられることになっていく。

3. シャーマン法とレーウェ対ローラー事件

¹⁴ Debs v. United States, 158 U.S. 564 (1895).

¹⁵ イーリアス・リーバーマン『労働組合と裁判所』（弘文堂、1955）36-54頁。

¹⁶ 人身保護令状請求は否定された。

¹⁷ イーリアス・リーバーマン・前掲注 52頁。

裁判所は、反トラスト法であるシャーマン法（Sherman Act）を労働者の団結にも適用し、取引を制限する労働者の団体行動を同法の規定に基づき、差止めようになっていった。これによって、有力な労働差止命令の根拠が新たに生まれることになった¹⁸。

シャーマン反トラスト法は、1890年、大企業の市場独占を禁止して、個別企業の取引の自由と自由な競争を確保し、それにより、一般消費者の利益を擁護するため、連邦議会により制定されたものであった。

同法の制定の背景としては、アメリカ経済は、南北戦争後、急速に発展し、それにより、大企業が出現、また、企業が合同するようになった。そして、企業は、市場を独占して、価格を引き上げ、自分の利益を迫及するようになった。この結果、自由競争は阻害され、そして、農民、労働者など一般の消費者が困窮するようになったため、トラストまた独占に対する強い反感が生じ、同法の制定へとなったのであった¹⁹。

同法は、第1条で、数州間または外国との間の取引もしくは通商を制限するすべての契約・トラストその他の形式によるあらゆる契約や団結あるいは共謀は、これを不法と宣言するとした。そして、これに関与するすべての者は、軽罪を犯したのものとして、五千ドル以下の罰金もしくは一年以下の懲役、またはその両方を併課するとした。

第4条では、連邦裁判所に、本法違反の行為に対して、連邦検事の請求にもとづいて、差止命令を発する権限を付与した。

第7条では、さらに本法違反の行為によって損害を被った者に、その被った実害の三倍額を損害賠償として請求する権利を与えた。

このように、シャーマン法は、取引を制限しまたは独占を生じさせる団結もしくは共謀に対して、刑罰、差止命令、三倍の損害賠償という三重の制裁の体制をとっていた²⁰。

この法律が制定されたのは、提案者の名づけたように、「取引と生産とを拘束するトラストならびに結社の不法を宣言する草案」という趣旨であった。この反トラスト法が、労働者の団結までも、刑罰、差止命令によって取り締ることになるとは、立法当初は予想されていなかった²¹。

同法制定後、最初の18年間において、連邦裁判所が同法を適用したのは、どれも企業の団結に対してであった。この間、下級裁判所においては、同法が労働組合の活動に適用があるか否かについては、意見が分かれていた²²。

¹⁸ 法務府法制意見第四局・前掲注 頁。

¹⁹ 田中・前掲注 1 82-83 頁。

²⁰ 田中・前掲注 1 82-83 頁。

²¹ 法務府法制意見第四局・前掲注 1 25 頁。

²² 田中・前掲注 1 88 頁。

この問題が初めて連邦最高裁判所で論じられたのは、ダンベリ帽子工事件として知られている、1908年のレーウェ対ローラー事件である²³。

本件の事実は、以下のとおりである。コネチカット州の原告のレーウェが共同経営する帽子工場では、その製品を複数の州で販売していた。被告である北米合同帽子工組合の組合員は、同工場での組合の組織化を拒否されたことから、原告をボイコットし、また、大衆に向かって、原告の製品の不買を求める運動を行った。このボイコットは、レーウェの事業に大損害を与えた。そこで、レーウェは組合員に対して、シャーマン法を根拠に三倍の損害賠償を請求した。

本件判決で、連邦最高裁判所の首席判事のフラーは、本件にシャーマン法は適用されるとして、次のように述べた²⁴。

①「シャーマン法は、州間における自由な通商の流通を本質的に妨害する行動を防止するため、一切のどのような団結であろうともこれを禁止した。あるいは、その点について、営業に従事する取引者の自由をも制限した」。

②「州際通商の妨害は、間接的であり、被告は通商に従事しなかったという被告の主張は無効である。その理由は、シャーマン法は、そのような形態、あるいは性格が何であろうと、もしくは当事者が誰であろうとも、取引制限のためにするあらゆる契約、団結、あるいは共謀は違法であると宣言しているからである」。

③「シャーマン法は、労働条件改善のために組織せられた組合に適用される。先例によれば、裁判所は、「議会の討論は、法律が資本集中の弊害にその制定理由をもっていることを示す。しかし、議会がその最終的法律を仕上げた時に、弊害の根本が重要なものとして考えられるべきでなく、その全体的性格の面においてその弊害が処理されるということが立法者の精神の中に広まってきている。」と述べた。

このように、最高裁判所は、同法第1条が始まる「あらゆる」という言葉に強い力をおいた。「契約」という言葉に先立つ、「あらゆる」というこの言葉は、あらゆる団結におけるあらゆる契約を、その団結禁止の中に含むと考えられる。そこで、それはまた労働者の団結を含むものとしたのである。これにより、シャーマン法は、労働組合に対しても、裁判所によって適用されることになった。制定当初、大資本およびそれにとりまわす経済力の集中化を制限するためのものと考えられた法は、全事業的取引もしくは通商に含まれない労働者の団体にも向けられることになった。

本件で、労働組合の活動にもシャーマン法は適用されることが確定されると、以降、労働争議を弾圧するために、同法にもとづく差止命令が利用されるよう

²³ *Loewe v. Lawlor*, 208 U.S. 274 (1908).

²⁴ リーバーマン・前掲注 75-76頁。

になっていった。

このように、労働差止命令は、コモン・ローに基づくものと、シャーマン法にもとづくものと、二つの根拠が存在することになった。両者は併行して行われた。

III. 労働差止命令の展開

レーウェ対ローラー事件によって、労働組合の活動にもシャーマン法の適用があることが確定されると、その後は労働争議を弾圧するために主として同法に基づく差止命令が利用されるようになった。これらの連邦および州裁判所による労働差止命令の使用は、労働者側の激しい反対運動を引き起こし、裁判所に対しての信頼を著しく低下させた。そして、一般社会にも強い反響をもたらして、その結果、労働差止命令に対する批判は大きな政治問題となっていった。民主党、共和党の両政党も労働差止命令による弊害に強い関心を示した。

その結果、1914年、労働組合を反トラスト法の適用から免れさせることを一つの目的として、連邦議会により、クレイトン法 (Clayton Act) が制定された。

1. クレイトン法

クレイトン法は、企業の団結に対してシャーマン法の規定を強化することを主な目的とし、さらに、労働組合活動を反トラスト法の適用から免れさせ、また、差止命令を平和的労働争議に対して発することを禁止することを目的として制定された²⁵。

労働に関する重要な規定は、クレイトン法の第6条および第20条に具体化された。

同法第6条は、「人間の労働は商品でない。」と宣言し、反トラスト法が、労働組合の存在や、正当な目的のための合法的な行為を禁止するものと解してはならないと定めた。

また、第20条は、労使間の紛争について、事後的に回復できないような損害が申請人に発生する場合でない限り、連邦裁判所は差止命令を発してはならないと定めた。さらに、ストライキ、平和的なピケッティング、ボイコット、集会などの行為は、連邦法上違法ではないとして、これらに対しての差止命令を禁止した。

これにより、シャーマン法の労働事件に対する適用はここに完全な終止符を打ったと思われ、労働組合の指導者は、同法を労働者のマグナ・カルタと呼ん

²⁵ 田中・前掲注 91頁。

で、歓迎した。

ところが、1921年のデュプレックス印刷会社対ディアリング事件の連邦最高裁判所判決で、クレイトン法の同規定が、労働者の予期したような効力を持っていないことが確定された²⁶。

2. デュプレックス印刷機械会社対ディアリング事件

本件の事実は、原告会社に対して機械工組合がクローズド・ショップ、八時間労働、組合統一賃金の件で要求を提出し、それが受け入れられないために、機械の運搬、組立、修理等の取扱を拒否することを労働者に勧誘した。この行為を禁止する差止命令の申請に対して、連邦地方および巡回控訴裁判所はこれを拒否したが、連邦最高裁判所はこれを覆して申請を容認して差止命令を与えた。

連邦最高裁判所は、クレイトン法第6条は、シャーマン法の下で合法的に活動する限りにおいて、同法によって不法とされるものではないとしたのに過ぎないとし、組合員が同法に違反して行う不法な団体行動までも合法であるとしたものではないとした。そして、第20条の適用は、契約関係のある当事者間の争議行為ではない他の職場の者が行ったものには及ばないとした。争議行為は現実に直接的かつ実質的の雇用関係または雇用を求める関係に立たねばならないとして、感情的、同情的なものではならず、二次的ボイコットには適用がないものとされた。

この連邦最高裁判所の判決により、労働差止命令の濫用を止めようとした連邦議会の試みは、全く効果のないものとなってしまった²⁷。さらに、今までシャーマン法では、差止命令請求権を、連邦検事に対してだけしか認めなかったが、クレイトン法では、私人に対しても認める規定を設けていた²⁸。このため、本判決以後、これにもとづく差止命令事件が激増することになり、連邦下級裁判所は続々と差止命令を与えていった。組合の役員は常に被用者でもなければ前被用者でもないため、単にアウトサイダーにすぎず、クレイトン法の免責条項はそのようなものには適用がないということなどがその理由となった。もつとも極端な例は、ストライキ中の被用者はストライキ自体が雇用関係を断ち切るのだから、同法の適用がなくなると論じられたケースもあった。

このように、労働者の解放のためのものであるとして労働者によって考えら

²⁶ Duplex Printing Press Co. v. Deering, 254 U.S. 443 (1921).

²⁷ 田中・前掲注 93-96 頁。

²⁸ クレイトン法第16条は、何人も反トラスト法の違反による損失のおそれまたは損害に対して、衡平裁判所の差止命令と同一の条件および原理により、また手続によって差止命令を申請するべく、また、償いがたい損害を被る危険の切迫したときは、保証を立てて予備的差止命令を求めうると規定した。

れた同法は、この判決によって弾圧の手段に変えられてしまった²⁹。

IV. 労働差止命令の廃止

これまでみてきた連邦および州裁判所における労働差止命令の濫用は、労働者側に激しい反対運動を引き起こした。同濫用は、労働者の裁判所に対する信頼の念を著しく失わせたのみでなく、一般社会にも強い反響をもたらし、その制度に対する批判は大きな政治問題となるに至った³⁰。

1896年、民主党は、「労働差止命令による統治」(Government by injunction)というスローガンを掲げて反対の声をあげた。そして、1908年以降、共和党も労働争議に裁判所が介入することへの弊害を矯正することを提案するようになった。このように、両政党がこの問題に強い関心を示した結果、連邦議会には度々法案が提出され、激しい論議が交わされた。その結果として、1914年、上記のクレイトン法が制定されたのであった。

しかしながら、実際には、同法制定の時のいきさつから、同法の内容にあいまいな部分が残し、これを利用して、連邦最高裁判所は、1921年のデュプレックス事件判決で、同法の解釈によって、全く法制定の趣旨とは異なる態度をとった。その結果、差止命令に関する実体法上の立法改革は失敗となり、同法にかけた大きな期待は裏切られてしまうことになった。

1. ノリス・ラ・ガーディア法

1929年末からの大恐慌にみまわれた労働者の苦しみは、団体交渉によってその経済的諸条件の擁護を求める労働者の必要性や、団体交渉を確保する組合の正当な活動の妨害を禁止するような法律の必要性を促していった。また、裁判所による差止命令の乱発、労働運動の行き過ぎた抑制に対し、世論も次第に批判的な態度をみせるようになった。その結果、1932年に、連邦議会により、ノリス・ラ・ガーディア法(Norris-LaGuardia Act)が制定されることになった。これは、ニューディールに先立つ時期における、最も重要な労働立法となった。

同法は、①労働者が団結の自由、団体交渉の自由、および、組合活動に対し使用者から干渉を受けない自由を有するという基本原則を宣言し(2条)、②黄犬契約はこの原則に反するゆえに裁判上強制力をもたないことを明らかにした(3条)。さらに同法は、③労働組合への加入、ストライキの実施、労働紛争に関する暴力的・詐欺的でない事実の宣伝、労働紛争における平穏な集会、こ

²⁹ リーバーマン・前掲注 頁。

³⁰ 法務府法制意見第四局・前掲注 172 頁。

これらの事項に関する助言や協定締結といった行為について、裁判所が差止命令を出すことを禁止し（4条）、④これら以外の行為についても、裁判所が労働紛争に関して差止命令を発するためには厳格な手続的要件を満たさなければならないことを明示した（7条）。

この法律の最大の特徴は、4条や7条に示されているように、労働者に実体的な権利を認めるという手法ではなく、労働紛争に関する連邦裁判所の介入（特に差止命令）を制限するという手法がとられている点にあった。ニューディール期に入る直前に制定されたこの法律は、政府が労働組合を擁護して団体交渉を促そうとしたというよりも、憲法上の問題を回避しながら、労使紛争に対する司法の介入を防ぎ、組合活動を間接的に保護しようとするものである。

これらの規定は、クレイトン法 20 条を原型としているが、Duplex 事件判決が行ったような限定的解釈の余地を排除するために、ノリス・ラガーディア法では、「労働紛争」(labor dispute) を「雇用条件に関する紛争、または、雇用条件の交渉、決定、維持、変更もしくは取り決め要求における団体もしくは代表者に関する紛争」と広く定義し、「その紛争当事者が直接に使用者・被用者の関係にあるか否かは問わない」と特に規定した（13条(c)）。

クレイトン法が、正当な労働運動を差止命令の弊害から保護するために制定せられたものであったが、裁判所の誤った解釈適用のために、かえって差止命令の濫発を招いたことを踏まえて、ノリス・ラガーディア法は、そのクレイトン法の誤った解釈を是正し、そして、同法の欠陥を補うために制定されたのである。られたものであることも、ノリス・ラガーディア法の立法経過に徴し明らかである。

以上のようなノリス・ラガーディア法にならって、多くの州でも、州裁判所に関して同様の法律が制定され、労働事件におけるインジャンクションの濫発は、ようやく終息に向かうことになったのである。

このノリス・ラガーディア法は、後に、1941年の合衆国対ハチスン事件で支持されることになった。

その判決の中で、最高裁判所の多数意見は、トラスト禁止法の沿革をたどって、次のように指摘した。

①最高裁判所がトラスト禁止法は労働者に適用されると判決した後、連邦議会は、1914年にクレイトン法を制定したが、これには組合に若干の免責を定めた第 20 条の規定があった。

②最高裁判所が、クレイトン法第 20 条の免責規定は、使用者とそれに直接に雇用されている被用者との間の争議にだけ適用を意図したものであると判決した後、連邦議会は 1932 年にノリスラガーディア法を制定した。

③ノリスラガーディア法は、労使間の紛争に関する合衆国の公共政策（パブ

リックポリシー)を最終的に明確にし、団体行動の許容範囲を拡張して間接的な使用者・被用者関係に関する争議だけでなく、あらゆる争議を含めた。

このように立法の沿革をたどった後で、フランクフルター判事は、シャーマン法に基づいて提起された本件起訴の有効性は、シャーマン法以降の立法、すなわちクレイトン法第20条とノリスラガーディア法に照らし合わせてシャーマン法を読むことによって決定しなければならず、かつこの一連の立法を全体として見た場合、つぎのような結論にならざるを得ないとした。

ノリスラガーディア法の意味と目的について、多数意見と少数意見との間の基本的な相違は、次の通りである。

少数意見は、本法の目的は、制限的であり、「労働争議」において差止命令を発付する裁判所の権限を制限することにあつて、それ以上ではない、したがつて、本法は労働者に対して、シャーマン法およびクレイトン法の全条文からの免責を与えていないとする。

これに対して多数意見は、ノリスラガーディア法について、はるかに広い免責を認めた。フランクフルター判事は、ノリスラガーディア法の基本的な目的は、連邦議会がクレイトン法において打出したと考え、だが裁判所の不当に制限的な解釈によって挫折せしめられたと信じた広汎な目的を復活することであるという理論に基づいて論理を進めた。したがつて、ノリスラガーディア法は、「団体行動の免責を定義しなおして挿入し、クレイトン法の本来の目的を再確認」したのであるから、クレイトン法と合わせて解釈されなければならない、と彼は結論した。

この判決の意義は、クレイトン法によって元来労働者のために意図された救済を復活することによって、組合が、シャーマン法の多くの攻撃から有効な救済を最終的に確保したということである。クレイトン法の本来の二つの主要な目的は、組合に関する限り、①労働団体をシャーマン法による共謀ないし独占として訴追することから除外することと、②労働争議について差止命令を発する連邦裁判所の権限を制限することにあると理解された。

最高裁判所はデュプレックス事件で、このようにクレイトン法を解釈しなかったもので、意図せられた組合に対する保護は消えてしまった。だがこの事件で、ノリスラガーディア法が、元来クレイトン法の意図した団体行動の免責を復活したという見解を示した点において、労働者側は差止命令の濫用から保護されただけでなく、もはやシャーマン法による共謀として訴追されなくなった。裁判所は、デュプレックス事件の従来判決をそれとしてはくつがえさなかったが、この判決の効果は、現実に破壊しなかったとしても、少なくとも大きく掘り崩したのであった³¹。

³¹ リーバーマン・前掲注 頁。

おわりに

アメリカにおける初期労働運動は、1806年のペンシルヴァニア州対フィラデルフィア靴工事件から、ニュー・ディールの直前の1932年のノリスラガーディア法の制定前までの間、裁判所により弾圧された。その抑圧期の後半に、それまでの共謀法理に代わり登場した弾圧法理が、労働差止命令であった。

共謀法理と同じく、労働差止命令も、イギリスから継受した。母国イギリスでは、労働差止命令は、すぐに先例が覆され、発展せずに短命で終わったのに対して、アメリカの裁判所は、反対に、覆さずに支持し、そして、独自に発展させ、大きくなりつつあった労働運動に対して、それまで使用していた共謀法理よりもさらに有効で強力な弾圧手段として適用していったのであった。

裁判所は、シャーマン法、クレイトン法を解釈することによって、労働運動を弾圧し続けた。

1932年、ノリス・ラ・ガーディア法の制定で、アメリカの労働運動は、その弾圧から解放されることになり、アメリカの労働運動は放任期へと入る。

そして、すぐにニュー・ディール期を迎え、ニュー・ディール労働立法が制定され、労働組合の権利を積極的に保護する奨励期へと大きく転換していくのである。