

アトランタ

1500 Resurgens Plaza
945 East Paces Ferry Road
Atlanta, GA 30326-1125
電話(404) 231-1400
ファクス(404) 240-4249

シャーロット

Suite 1400
201 S. College Street
Charlotte, North Carolina 28244
電話(704) 334-4565
ファクス(704) 334-9774

シカゴ

420 Marquette Building
140 South Dearborn Street
Chicago, IL 60603
電話(312) 346-8061
ファクス(312) 346-3179

コロンビア

Suite 1400
1901 Main Street
Columbia, South Carolina 29201
電話(803) 255-0000
ファクス(803) 255-0202

フォートローダーデール

Suite 800
450 East Las Olas Boulevard
Fort Lauderdale, FL 33301
電話(954) 525-4800
ファクス(954) 525-8739

アーバイン

Suite 400
18400 Von Karman Avenue
Irvine, CA 92612
電話(949) 851-2424
ファクス(949) 851-0152

カンザスシティー

Suite 400
104 West 9th Street
Kansas City, MO 64105
電話(816) 842-8770
ファクス(816) 842-8767

ラスベガス

Suite 650
3993 Howard Hughes Parkway
Las Vegas, NV 89109
電話(702) 252-3131
ファクス(702) 252-7411

ニューオーリンズ

Suite 3710
201 St. Charles Avenue
New Orleans, LA 70170
電話(504) 522-3303
ファクス(504) 529-3850

オークランド

Suite 200, City Center
501-14th Street
Oakland, CA 94612
電話(510) 763-4411
ファクス(510) 763-4418

オーランド

1250 Lincoln Plaza
300 South Orange Avenue
Orlando, FL 32801
電話(407) 541-0888
ファクス(407) 541-0887

ポートランド

Suite 1600
1001 SW Fifth Avenue
Portland, Oregon 97204
電話(503) 242-4262
ファクス(503) 242-4263

サンディエゴ

Suite 950
4225 Executive Square
La Jolla, California 92037
電話(858) 597-9600
ファクス(858) 597-9601

タンパ

Suite 2525, SunTrust Financial Centre
401 E. Jackson Street
Tampa, FL 33602
電話(813) 769-7500
ファクス(813) 769-7501

**FISHER &
PHILLIPS LLP**
ATTORNEYS AT LAW

ATLANTA • CHARLOTTE • CHICAGO • COLUMBIA • FT. LAUDERDALE • IRVINE • KANSAS CITY
LAS VEGAS • NEW ORLEANS • OAKLAND • ORLANDO • PORTLAND • SAN DIEGO • TAMPA

**FISHER &
PHILLIPS LLP**
ATTORNEYS AT LAW

**全国労働関係法
NLRA**



全国労働関係法 (THE NATIONAL LABOR RELATIONS ACT)

目次

労働組合が従業員代表権を取得する仕組み	1
A. 委員会の選挙手続き	2
1. 申請	2
2. 審問	2
3. 証人および召喚状	3
4. 選挙の決定および命令	3
5. 約定選挙または同意選挙	4
6. 「エクセルシオール・リスト (Excelsior List)」	4
7. 選挙の正式通知	5
8. 「24時間」ルール	5
9. 投票	5
10. 選挙後の手続き	6
11. 「阻止を目的とする告発 (Blocking Charge)」 ルール	7
12. 「雇用主の危険負担」ルール	7
B. 不当労働行為の救済としての交渉命令	8
C. 自発的同意	8
D. 法の適用	8
1. 継承の原則	8
2. 共同雇用主の原則	9
3. 分身 (Alter Ego) の原則	10
4. 単位の移転・統合の原則	10
5. 融合の原則	11
交渉権の喪失	12
A. NLRB選挙による認証取消し	12
B. 承認の取消し	13
C. 選挙の比較優位と承認の取消し	13
1. 選挙	13
2. 承認の取消し	13

D. 施設の閉鎖.....14

E. 労働組合の代表権喪失に対する保護.....14

1. 一年ルール (One Year Rule).....14

2. 「協約障壁」の原則.....15

3. 過半数ステータス継続の推定.....15

4. 「腐敗 (Taint)」の原則.....15

5. 不当労働行為に対するストライキの原則.....16

6. ストライキ参加者の新規代替者は「臨時」
(temporary) 従業員であるとの仮定.....16

7. ストライキ参加者の代替者による公然とした表明
の要件.....16

8. 代替されたストライキ参加者の投票権の継続.....17

労働組合の組織戦略およびテクニック.....17

A. 伝統的組織テクニック.....18

B. 「トップダウン」テクニック.....18

防衛措置.....19

A. コミュニケーションの徹底.....20

B. 監督者の特定と訓練.....20

C. 人事方針や慣行の再検討.....21

D. 賃金・諸手当が競合的であることの保証.....21

E. 第8条(c)項の「言論の自由」を行使.....21

労働組合の将来.....22



労働組合が従業員 代表権を取得する 仕組み

この小冊子は、ある特定の事件または状況に関する法律上の助言または法律専門家の意見と解釈されるものではありません。特定の状況に関して、または特定の法律上の質問等は、必ず弁護士に相談してください。複数の州で事業運営する雇用主は、この小冊子の範囲を越える他の特殊な州政府の要件の対象となるものがあるか否かを判断するために、弁護士とのご相談を特にお奨めします。

の小冊子は、本法律に関する2冊のうちの1冊であり、労働組合が全国労働関係法（**National Labor Relations Act**）— 大半の民間企業従業員が労働組合に加入し、その雇用主と団体交渉をし、およびストライキをする権利を定める法律 — の下で従業員を代表する権利を獲得（および喪失）する基本的原理について、上級管理職者や人事担当重役に知らせることを意図しています。さらに、労働組合が従業員を組織化するために使用するいくつかのテクニックや、労働組合代表が従業員らの利害にとって最善ではないことを従業員に示すために経営陣がすべき事・すべきでない事についても簡単に説明します。

このシリーズのもう一冊の小冊子では、本法律に関する基本的な概要、団体交渉プロセス、および本法律で禁止されている不当労働行為と呼ばれる行為について説明しています。この小冊子をご希望の方は、**Fisher and Phillips**法律事務所までご要請ください。

以下の4つの方法によって、従業員の代表者として労働組合を承認しそれと交渉をする義務が生じる場合があります。

- 全国労働関係委員会（**National Labor Relations Board**）により実施された選挙による
- 不当労働行為を犯した結果としての救済命令による
- 自発的同意または内部選挙による
- 委員会のさまざまな原則の下での法の適用による

各項目について、下記にさらに詳しく説明します。

A. 委員会の選挙手続き

1. 申請

選挙を確保するには、労働組合は、関連する場所について地理的管轄権のある委員会支局（**Board’s Regional Office**）（全国にこのような支局が**39**か所ある）に**選挙申請**を提出します。

労働組合は、代表する従業員労働者をただ無作為に選択することはできません。申請を提出する際、労働組合は、対象となる従業員の少なくとも**30%**が組織化を「希望」している事を証明する必要があります。通常この希望の表明は、従業員による署名のある「**授權カード**」の形態をとります。

申請が処理され、必要な希望の表明によって裏付けられていると判断されると、支局は、雇用主に申請が提出された旨を通知し、申請のコピー**1**通、委員会手続きの概要書**1**部、雇用主による掲示を「提案」する通知状のコピー数通を提供します。掲示は法律で要求されているものではなく、掲示を断っても不利な結果を招くことはありません。

2. 審問

次に、委員会による選挙の実施に自発的に同意しない限り、支局は投票有資格者単位の範囲、およびその集団が「団体交渉に適切である」かどうかを判断する審問を予定します。こうした審問は直ちに ― 時には申請の提出からわずか**2 ～ 3**日以内に ― 予定されます。

申請を提出した従業員が団体として**共通の利害**を共有している限り、委員会はその集団を適切と見なし選挙を予定します。したがって、労働組合は、単一の部署、単一の熟練職種単位、工場全体、あるいは複数の施設などの単位で従業員の代表を求めます。労働組合が結成対象として要求する集団単位を「有意義な団体交渉」が可能な団体と委員会が判断した場合には、その単位は適切であるとされ、別の従業員集団が適切である場合でも、またその適切度がより高い場合でも、要求された従業員集団を対象とした選挙が命令されます。

対象単位が適切であるか否かの判断において、委員会が考慮する要因は以下のとおりです。

- 共通の監督
- 類似した賃金、福利、労働条件
- 対象集団とその他の従業員団での従業員入れ替え
- 技能の類似
- 事業の統合

審問では、重要な問題である各従業員の投票有資格性も判断され、これには、各従業員が会社所有者、臨時従業員、監督者の家族であるかどうか、特定の個人が事務職従業員、警備員、もしくは専門職従業員（従来の「単位」では投票から除外される）の分類に属するかどうか、または二つの職場で就労する従業員が、投票権を取得する程、対象単位内の従業員と十分に近い利害の共通性を持っているかなどが挙げられます。

3. 証人および召喚状

どちらの当事者も審問への証人の呼び出しや、従業員を召喚して出席させることができます。労働組合は、全員または相当数の従業員に召喚状を出して、会社事業の中断を試みるのがよくあります。その場合雇用主は、労働組合が必須の証人手数料を納入していないとして、または従業員の不在によって事業に負担や圧迫を与えるなどとして、それらが委員会プロセスの濫用であることを示して召喚状を無効にすることができます。

4. 選挙の決定および命令

審問の終了後、雇用主および労働組合は、**1**週間以内に摘要書を提出し、地方支局長は、**決定書**を通常その摘要書の受領後直ちに発行します。地方支局長が、適切な単位は労働組合の要請したものと異なると判断した場合、労働組合に対して進行の意思の有無を問うことがあります。その単位が申請したものより広範囲である場合、労働組合は、必要とされる**30%**の

希望表明に達するよう授權カードの追加獲得を要求される場合もあります。

いずれの当事者も地方支局長の決定に対する審査を要求できますが、在ワシントンD.C.の委員会本部が審査を許可し、地方支局長の決定を逆転しない限り、命令は発効されます。

適切であると判定された単位での進行を労働組合が希望した場合、地方支局長の決定書も選挙命令に包含されます。異例の状況や当事者間の合意がない限り、通常、選挙はその決定書の発行後25～30日の間に行われます。選挙は雇用主の構内において、さらには社員食堂や休憩室など構内で相互同意可能な中立的場所にて通常行われます。

5. 約定選挙または同意選挙

委員会、労働組合および雇用主は、一般的に審問によって解決される問題につき自主的な会談を通じて正式に合意解決し、相互容認可能な選挙日を選択することで審問の費用を回避することがよくあります。約定選挙では、当事者は、選挙後の紛争を、委員会の正規抗告プロセスによって解決する事に同意します。同意選挙では、当事者は、地方支局長の決定に全当事者が拘束されること、およびワシントンでの全国労働関係委員会（National Labor Relations Board：NLRB）への抗告はできないことに同意することになります。

6. 「エクセルシオール・リスト（Excelsior List）」

選挙の命令・同意後は、雇用主は、NLRBに、選挙投票資格のある全従業員の姓名、住所（郵便番号も含めて）のアルファベット順リストを提出する必要があります。NLRBは、このリストを労働組合に提供し、労働組合が（希望する場合）組合を支持するよう説得するために従業員の自宅に連絡をとれるよう計らいます。このリストは、一般に「エクセルシオール・リスト」と呼ばれ、この名称は、雇用主に同情報の提供を最初に義務付けた、委員会の判決事例の名称に由来します。

7. 選挙の正式通知

選挙日が設定されてまもなく、委員会は、選挙の正式通知のコピーを提供します。これらの通知は、選挙開催日の午前零時1分から遡って少なくとも営業日でまる3日前に掲示する必要があります。時間どおりの通知の掲示を怠ると、仮に労働組合が敗れた場合、再選挙を要求する権利を与えることになります。

8. 「24時間」ルール

一見合法ではないと思われるがちですが、選挙前の期間中に、雇用主には労働組合代表に対抗して積極的なキャンペーンを実施することや、同目的で従業員集会を開催することが許可されており、それらは就労時間中でもかまいません。労働組合代表者を招待する必要も、社の敷地内への立ち入りを許可して応答する必要もありません。ただし、投票の開始予定時間24時間以内は、そのような集会の開催は禁止されています。管理職者および監督者は、投票の開始時点まで各従業員と選挙に関して話し合うことができます。ただし、この重大な24時間期間中には、管理職者や監督者は、一度に複数の従業員を前にして話すことはできません。

9. 投票

選挙中、管理職者および監督者は、従業員を威圧することを避けるため投票の実施現場に近づかない様義務付けられています。投票時間中に投票現場にいられるのは、投票者自身の他、選挙を実施するNLRB代理人、雇用主側の選んだ1名または複数の非監督職の立会人、および労働組合側の選んだ同人数の立会人です。

従業員は、無記名投票により投票し、投票用紙に署名をしてはならず、いかなる方法でも身分を明かすことは禁止されます。何らかの識別マークのある投票用紙は無効とみなされます。投票用紙には、「[労働組合の名称]による団体交渉を目的とした代表を希望しますか？」という1項目の質問が印刷されます。また、「yes」と「no」の2つのボックスがあります。投票用紙の「yes」または「no」に印を付けた後、投票者はそれを投票箱に入れます。

労働組合側もしくは雇用主側の立会人、または委員会代理人は、任意の投票者が不適格であるとして異議を申し立てることもできます。その場合、異議を申し立てられた投票者に投票する資格はありますが、印を付けた投票用紙は封筒に入れられ、封筒に投票者の名前が記入されます。この封筒は、(a) 選挙結果がその投票の影響を受ける場合、かつ (b) 委員会が後に（審問または当事者間での合意により）投票者が適格であるとの判断をした場合でない限り、開かれることはありません。

選挙に勝利するには、労働組合は、有効な投票数のうち、過半数（50%プラス1票）を獲得する必要があります。

10. 選挙後の手続き

選挙後、負けた側の当事者は、暦日で7日以内に選挙の結果に影響を及ぼしたとされる不正行為に対して正式な異議を支局に提出し、宣誓供述書の形式で証拠を提出することができます。委員会が、異議には事実に基づく正当性がある——あるいは、異議申し立てのあった票数が選挙結果に影響を及ぼすに十分である——と判断した場合、異議にメリットがあるかどうか、または異議申し立てされた従業員が投票の資格を有するかどうかを判断する審問が予定されます。

審問の後、地方支局長は、不服や異議についての裁定を下します。不服や異議に対する裁定の後、地方支局長は、労働組合が過半数を獲得できなかった場合に選挙結果を承認するか、または労働組合が選挙に勝った場合には、労働組合を対象単位に属する従業員の代表者として承認し、組合との交渉を命令します。これ以外に、地方支局長は、いずれかの側による好ましくない行為により選挙は無効になったとの命令を下し、新しい選挙の開催を命令する場合があります。

地方支局長の決定は直ちに発効されますが、負けた側はその決定書や命令に対する異議趣意書を提出でき、また委員会は、希望に応じて、その異議趣意書の内容を認め、地方支局長の決定を覆すこともあります。ただし、委員会が行動しない限りは、地方支局長の決定は、両当事者を拘束します。

11. 「阻止を目的とする告発(Blocking Charge)」ルール

万一、申請の提出と選挙の開催との間のキャンペーン中に、雇用主または労働組合のいずれかが相手側に不当労働行為の告発をした場合には、委員会は（告発した当事者側が選挙の進行を要請しない限り）、その告発が調査・解決されるまで選挙プロセスを一時的に中止します。

通常こうした告発は、キャンペーン戦術として、または選挙に負けそうであると考えて、集団再編のための単なる時間稼ぎのために提起されることがあります。これは一般的な戦術であるため、委員会は、一般にこうした告発を素早く調査し解決を図ります。不当労働行為は、非常に重大な問題となることがあり、これについては、このシリーズの小冊子で別途取り上げて詳しく説明します。

12. 「雇用主の危険負担」ルール

多くの場合、雇用主は地方支局長の、労働組合を従業員の代表者とする認証に異論を唱える事を希望します。残念ながらこの認証への直接的な抗議はできません。労働組合の認証の再検討を獲得する唯一の方法は、交渉を正式に拒否し、交渉の拒否という不正労働行為の告発を待った後、巡回控訴裁判所で委員会の交渉命令を告訴する方法です。控訴裁判所は、雇用主が元の選挙で負けた場合には新しい選挙の命令、また勝った場合には元の選挙の結果を支持する命令を出すこともあります。これらの場合、委員会が初めに出した交渉命令または認証は無効となります。

ただし、法廷への控訴が成功しなかった場合、最初の認証または交渉命令が支持され、それらは、控訴の係争中全期間において有効だったものとみなされます。その結果、控訴中に賃金、時間、労働条件の変更（労働組合が対象従業員を代表していれば交渉が要請されたが、そうする必要はないと考えて交渉せずに実施した変更）があった場合には、違法であると判断され、対象従業員は「同等な待遇」を受け取る資格があります。

B. 不当労働行為の救済としての交渉命令

NLRBは、労働組合が選挙に負けた場合でも、または—「阻止を目的とする告発」の場合に、—選挙が実施されない場合でも、対象従業員の代表として労働組合を承認するよう会社に命令することができます。以下の状況が全て判定された場合に、委員会はこの交渉命令を出します。

- 対象単位に属する従業員の過半数が授權カードに署名した場合
- 雇用主が不当労働行為を犯した場合
- 不当労働行為の重大性が非常に高く、公正な選挙が開催できなくなった場合

C. 自発的同意

雇用主は、委員会による正式な選挙なしでも労働組合を自発的に承認することができます。この場合でも、労働組合は従業員の過半数が労働組合による代表を希望していることを立証する必要があります。これを立証するために、過半数の従業員による授權カードまたは申請書への署名、挙手、秘密選挙など多様な方法が使用されます。過半数支持の立証を条件として労働組合を承認することに当初合意していた場合は、労働組合が必要とされる過半数ステータスを立証した後、この合意を撤回することはできません。労働組合の承認に同意した場合、仮に後日従業員から選択を誤ったと伝えられても、1年間は承認の取消しはできません。

D. 法の適用

委員会は、不当労働行為がなくても、また過半数の従業員が労働組合代表を希望していることが立証されなくても、雇用主に労働組合の承認を要求する数多くの法的擬制の手段を訴えることがよくあります。

1. 継承の原則

委員会による継承の原則（*successorship doctrine*）の下では、(a) 従業員の過半数が別の会社に雇用されていて、その会社での就労時に労働組合に代表されていた場合、かつ (b) 現事業が前雇用主の「継続」であ

るとみなされる場合には、前雇用主が承認していた労働組合と交渉する必要があります。通常この原則はある事業が他の事業の資産を買収する場合に生じますが、サービス請負業者（清掃・警備などのサービス）を別のサービス請負業者に変えた場合にも起こります。

この場合、雇用主は労働組合を対象単位に属する全従業員の代表として承認する必要がありますが、前任者が労働組合と交わした団体交渉合意には通常拘束されません。以下のいずれかに該当する場合は例外となります。

- 契約を自発的に採用した場合
- 契約に規定された諸条件に基づき事業運営している場合
- 別途雇用条件を定める権利を留保せずに、前任者の従業員に雇用を提供した場合

委員会は、新しい雇用主の従業員の過半数が前の雇用主のもとで就労していないケースでも、継承と判定することがよくあります。後任者ステータスを避ける目的で前任者の従業員に対し雇用を拒否したことで、委員会が前任者の従業員を差別したとの判定を下した場合、委員会は、その不法な差別がなければ該当する従業員が後任者の過半数であったものと推定します。さらに、その様なケースでは、委員会は、前任者が交わした労働協約の順守を要求することもあります。

2. 共同雇用主の原則

共同雇用のケースは、従業員が同時に2社の雇用主のもとで就労している場合に起こります。共同雇用の一例として、人材派遣業者の従業員が、その派遣業者と第二の雇用主の間にある契約に基づき、別の雇用主の職場で就労しているケースがあります。

また、ある会社が別の会社にサービスを提供しているとき、第2の雇用主が第1の雇用主の労使関係に関与した場合にも、共同雇用が発生することがあります。例えば、顧客が、請負業者従業員の賃金額を指定する場合や、請負業者従業員の作業遂行を指図

する場合、顧客および請負業者は、その請負業者従業員の共同雇用主となります。

共同雇用のケースは、顧客が契約関係を終了しようとするときに最も頻繁に起こり、請負業者の従業員を代表する労働組合が、顧客は共同雇用主であったと突然主張したために労働組合との交渉なしでは関係を終了することができなくなる場合に起こります。さらに、一方の共同雇用主は、もう一方が犯した不当労働行為に対しても責任を問われます。

3. 分身（Alter Ego）の原則

労働組合承認雇用主が、一般的にみて同じ分野で新規事業を設立するとき、委員会は、その新規事業を、労働組合承認事業の「潜在的延長（disguised continuation）」であると判定することがあり、新規事業にも、元の事業を拘束する同一の交渉・契約の義務が課せる場合があります。

ある事業が別の事業の分身（alter ego）であるかを考慮するにあたり、委員会は、(a) 共通の経営陣、(b) 共通の所有、(c) 共通の事業目的、(d) 共通の設備、(e) 共通の顧客、(f) 共通の監督などの要因を考慮しますが、どれも決定的なものではありません。第2の事業設立目的の一つが、第1の事業が法律のもとでの義務を回避できるようにすることであったという証拠がある場合、委員会がその証拠は分身ステータスの立証にとって主要点ではないと判定した場合でも、分身ステータスと判定される可能性が非常に高くなります。違法目的の必要性については、一部に、委員会とは意見を異にする控訴裁判所もあります。

4. 単位の移転・統合の原則

労働組合承認雇用主が業務の移転や事業の統合をするとき、旧施設の従業員が移転の権利を差別的に否定された場合、またはそれらの従業員が新施設で従業員の過半数を占める場合には、委員会は、雇用主に新施設で労働組合との交渉の継続を要求

することがあります。委員会は、実際にいくつかのケースで、新施設の対象単位に、配置替えされた労働組合従業員が全従業員の「相当な割合」（40%～50%）を占めるに過ぎない場合でも、交渉の継続を要求しています。

この原則でのケースは、通常、雇用主が施設を閉鎖し、別の施設を開設・拡張する事により実質的に同一の顧客向けに同一の業務を遂行する場合に発生し、また閉鎖された施設から新しい場所への従業員の配置替えを非合法的に拒否した場合や（労働組合からの配置替えの要求に同意する必要はないが、そういった要求を受けた場合は、正当に考慮し、また拒否に対する事業上の正当な理由を提供する必要がある）、労働組合との合意に従い、もしくは一方的に従業員を新しい場所に実際に配置替えした場合にも発生します。

一部のケースで、新施設が単なる旧施設の置換えであることが明らかな場合、配置替えされた従業員が全くいない、もしくは少数しかいない場合でも、委員会は新規雇用された従業員も、旧施設の従業員と同等に労働組合代表を希望するであろうと強引に推定し、雇用主は新施設でも労働組合を承認しなければならないとしています。

5. 融合の原則

労働組合承認雇用主が新規事業を設立または買収した場合に、労働組合は、その新事業は既存事業への「融合」であり、雇用主は労働組合を新規従業員の代表として承認する必要があると主張することがよくあります。融合の判断にあたり委員会の考慮する要因には、2つの事業間の距離、事業統合の程度、さらに技能や労働条件の類似度などがあります。

従来、委員会は従業員の自由選択への干渉を避けるため、融合であるとの判定を下す事をためらってきました。ところが、現行のNLRB委員達は、明らかな労働組合支持派であるため、この方針に従い続けるかどうかは不明です。

交渉権の喪失

労働組合は、従業員代表権を獲得出来るのと同様に、その権利を喪失することもあります。労働組合が従業員の代表権を喪失する主なケースは、**NLRB**の実施する選挙によるもの、会社が合法的に承認を取り消したため、または雇用主による事業の閉鎖にともなうものです。

ご推察のとおり、労働組合は法令、また、委員会からの判定法により代表権の喪失に対する数々の保護を享受しています。この保護とは、「一年ルール」、「協約障壁」ルール、過半数ステータス継続の推定、「汚点（Taint）」の原則、ストライキによる新規代替者は「臨時」従業員であるとの推定、「不当労働行為に対するストライキ」の原則、および代替された経済的ストライキ参加者に与えられるストライキ開始後1年以内に実施される全ての選挙での投票資格、などです。

A. NLRB選挙による認証取消し

前記の選挙手続きの対象となるのは、通常「**RC**」選挙と呼ばれる選挙です。これは、労働組合代表権の獲得を目的とした申請を委員会が命名したものです。このほかに、既存の労働組合の追放を目的とした「**RD**」選挙と「**RM**」選挙という2種類の選挙があります。委員会は、これらの申請を労働組合が承認を求めて提出する**RC**申請と同一の方法で処理し、どれも希望の表明による裏付けを必要とします。**RD**申請では、**30%**の希望の表明を必要とします。**RM**申請には特別なルールが適用されます。

RD申請は、非監督職の従業員が提出せねばならず、単位に属する従業員の少なくとも**30%**の希望の表明による支持を必要とします。どのケースにおいても、申請書への署名が証拠である場合は、各署名の日付が申請書の書面上に表示されている必要があります。

RM申請は、会社が提出します。対象従業員の過半数が労働組合による代表を希望していないという客観的証拠があることを立証できる場合のみに、雇用主はこの申請を提出できます。こうした申請が提出されることは稀で、その理由の一つには客観的証拠の基準が高いという事もありますが、もう一つと

してそうした客観的証拠を持っている雇用主は、委員会の選挙プロセスに頼る必要が全くなく、ただ承認を取り下げればよいことです。

B. 承認の取消し

単位に属する従業員の過半数が労働組合による代表を希望しない証拠を提示すれば、承認の取り下げが許可されています。通常この証拠は単位に属する従業員が申請書を回覧し、過半数が署名をするという形態を取り、その文面は、「我々、下記署名の____従業員は、____労働組合による代表を希望しません」となります。また委員会は、雇用主が従業員の過半数が労働組合による代表を希望しないと随時述べたことが立証されたときには、承認の取消しを認可することもあります。

一部の控訴裁判所は、委員会の異議にもかかわらず、組合会員費の源泉徴収を許可する従業員数が大幅に減少したことなど、上記の申請書と比べ従業員の希望の明確さに欠ける証拠を根拠として取り下げを許可してきました。ところが、上述した申請書以外の何らかの証拠に頼り承認を取り下げると、ほぼ間違いなく不当労働行為の告発に合い、それに対して委員会での闘争の費用や、委員会による不利な決定の後の控訴手続きの費用がかかることとなります。

C. 選挙の比較優位と承認の取消し

1. 選挙

雇用主が、**RM**選挙または**RD**選挙に勝利した場合、1年間他の選挙に対する保護があります（委員会は通常別の選挙を12ヶ月以内に開催することはありません）。労働組合は、1年間は承認を求めてピケを張ることはできず、雇用主は、**NLRB**が承認の取消しが違法であるという判定を根拠にその後の事業面での変更を全て違法と見なす危険から免れます。

2. 承認の取消し

選挙には、時間も費用もかかります。選挙中は、労働組合が事業所構内に立入る権利を有し、構内で従業員を対象にしたキャンペーンを行うことがありま

す。労働組合が、申請を提出した従業員と「連絡をとる」可能性もあり、また不当労働行為の告発をすることによって選挙を一時「阻止する」ことも考えられ、雇用主は選挙後の手続きによってステータスが決定するまで労働組合を引き続き承認する必要があります。

D. 施設の閉鎖

明白なことです。労働組合承認施設での事業を永久的に打ち切り、施設閉鎖の結果として全従業員を解雇する場合には、労働組合が代表する団体交渉の単位はもはや存在しないことになります。しかし、雇用主はこの場合でも施設が労働組合とは関連性のない正当な事業上の理由で閉鎖されたこと、また労働関係法や団体交渉合意下での義務に違反していないことを実証する必要があります。

つまり雇用主は、契約では閉鎖が禁止されていないこと、また閉鎖の理由（下請け、別の事業所への業務の移転など）が正当であること、閉鎖決定やその決定が及ぼす影響について労働組合と交渉する義務を達成してきたこと、ならびに、労働組合が従業員の代わりとなる他の施設への配置替えを要請しなかったこと、もしくはそうした要求を拒絶する正当な事業上の理由があることを証明する必要があります。

E. 労働組合の代表権喪失に対する保護

1. 一年ルール（One Year Rule）

労働組合が委員会により認証、または雇用主に自発的に承認されると、労働組合は、1年間にわたり覆すことのできない過半数ステータス継続を享受します。圧倒的多数の従業員が、今後は労働組合による代表を希望しないことを明確に表明した場合でも、委員会は、この12ヶ月間は承認の取消しも、RD申請やRM申請の提出も許可しません。逆に、引き続き労働組合を承認し、それと交渉することが要求され、別の選挙の開催は拒否されます。

このルールの唯一の例外は、労働組合が継承の原則のもとで代表権を獲得した場合です。その場合、もし新しい選挙や承認の取消しが適切なものであれば、承認が付与された年内に新しい雇用主は合法的に承認を取り消す事が出来、また委員会は選挙を実施します。

2. 「協約障壁」の原則

雇用主と労働組合が団体交渉合意に署名した場合、契約期間中の最高3年間は、労働組合の過半数ステータスに対して異議の申立てや調査はできません。契約が期限切れとなる前の60日から90日の時間枠に選挙の申請を提出できます。3年よりも長期の契約は、3年が経過した後は選挙の障壁とはならず、これは4年物や5年物の団体協約が非常に少ない理由を物語るものです。

3. 過半数ステータス継続の推定

認証後の一年が経過し、団体交渉合意の期限が切れた後でも、委員会は、従業員は引き続き労働組合による代表を希望するものと推定します。従業員が組合を脱退したり、労働組合について不満をもらしたり、労働組合にもともと投票した全従業員が解雇されて全く新しい労働力になっているといった程度の事実では、この推定は覆されません。

4. 「腐敗(Taint)」の原則

労働組合が、認証取消し申請を支持する従業員希望の表明、もしくは雇用主が承認を取り下げる根拠とした客観的証拠が雇用主自ら（例えば監督者を通して）の主唱・扇動からなるもの、または雇用主の犯した不当労働行為の結果であると証明出来る場合、委員会は雇用主が不当に獲得した、過半数の支持が失われたという客観的証拠を根拠に認証取消し選挙を処理したり、雇用主による承認の取り下げを許可することはありません。

5. 不当労働行為に対するストライキの原則

ストライキを執行し、ストライキ参加者の代わりに恒久的代替者が採用された結果、労働組合が過半数ステータスを喪失することはよくあります。雇用主には、交渉の要求を支持してストライキに参加する従業員（「経済的ストライキ参加者（economic strikers）」）の代わりに恒久的代替者を雇用する権利があります。経済的ストライキ参加者の代わりの恒久的代替者は、交渉単位の一部とみなされ、基本的には労働組合が代表します。もちろんこの場合、一般に恒久的代替者は、デモ参加者による虐待を受けたり、ストライキ参加者が復職できるようにするために労働組合が代替者の解雇を一般に要求することから、ストライキ実行中の労働組合に対して敵対関係にあります。

ところが、ストライキが雇用主の不当労働行為に起因するものである場合や、そのために長期化する場合には、そのストライキは経済的ストライキではなく「不当労働行為に対するストライキ」であるとみなされます。不当労働行為に対するストライキの参加者は、職務に戻りたいと無条件の申し出を提出し次第、直ちに復職する資格があるため、この場合の代替者は定義上「臨時」(temporary) 従業員とされ、投票の資格はなく、労働組合が従業員の過半数を代表しているかどうかの判断において、彼等の意見を考慮することはできません。

6. ストライキ参加者の新規代替者は「臨時」(Temporary)従業員であるとの仮定

委員会の判定によると、雇用主が承認の取消しを試みる前に代替者をストライキ参加者の代わりの恒久的代替者として正式に指定していない限り、代替者は臨時従業員であると推定され、労働組合が従業員の過半数を代表しているかどうかの判断をするにおいて彼等の希望を考慮する事は出来ません。

7. ストライキ参加者の代替者による公然とした表明の要件

明瞭な経済的ストライキ中に恒久的代替者を採用している場合でも、委員会は、恒久的代替者が労働組合代表に反対するものと推定することはありません。

従って、単にストライキ参加者の恒久的代替者が全労働者数の過半数であるという理由で承認を取り下げすることはできません。恒久的代替者達が代表を希望しないという公然とした表明が必要です。

8. 代替されたストライキ参加者の投票権の継続

労働関係法は、恒久的代替の対象になった経済的ストライキ参加者に、ストライキの開始から1年以内に実施される全ての選挙で投票する資格が残ることを明確に規定しています。従って、代表を希望しないと表明した従業員が対象単位に属する従業員の過半数を占めるかどうかを判断する時には、ストライキ参加者の意見を考慮する必要があり、ストライキの開始から12ヶ月以内に実施される如何なる認証取消し選挙でもその投票は計数されます。

この法律のため労働組合は、ストライキから1年が経過する直前に選挙申請を提出し、代表ステータスの延長を求めることがよくあります。ストライキ参加者数が代替者数を上回る場合（普通、代替者はストライキに参加した従業員よりも高能率であることから、そうであることがよくある）、労働組合は選挙に勝ち、それによって承認の取消しや認証取消し選挙がさらに一年間阻止・延長されることになります。

労働組合の組織戦略およびテクニック

労働組合は、実質的に2つの基本戦略——「草の根（運動）」および「トップダウン」——を活用します。伝統的な「草の根（運動）」アプローチは、労働組合代表によって必然的に賃金、福利、労働条件および雇用安定の改善がもたらされ、また団体交渉には従業員への潜在的リスクは一切ないと従業員を説得するものです。

全国の従業員は、労働組合代表が齎す不利益を理解し始め、従来のアプローチに対して次第に抵抗をもつようになってきているため、労働組合は、「トップダウン」戦略を採用し始めました。これは、雇用主が労働組合結成の不利益について従業員に伝える法律上の権利を施行するのを阻止する試みです。

A. 伝統的組織テクニック

紙面の都合上一部しか掲載できませんが、労働組合が組合員を募集する手段としてよく使用するアプローチは、以下のとおりです。

- 「サイレント・キャンペーン (silent campaign)」 — 雇用主の構内での公然とした労働組合活動はなく、全ての活動は従業員の自宅で行われる
- 「みんな署名している」 — 自分一人だけ取り残されないように説得するもの — その時点で少人数しかカードに署名していない場合でも用いられる
- 「協力してくれれば、幹事になれる」 — 労働組合が選挙で勝った場合に、労働組合内の顕著な地位を約束する
- 「あなたは代弁者が必要である」 — 経営陣の明白な（または実際の）怠慢を利用して、従業員の懸念を聴く
- 雇用主の方針を利用 — 雇用主の用意した従業員名簿を利用、または労働組合以外の団体が利用できる掲示板や勧誘方法を使用する権利を要求する
- 監督者の利用 — 会社に対して不満や誤解を抱いている下級の監督者を、従業員が労働組合に登録出来るように説得する
- 尊敬されている従業員を募る — 組合組織者が各組織におけるリーダー格の人間を何人か特定し、親しくなり、組織委員会の委員として加入させる
- 「このカードに署名すれば、詳しい情報（選挙情報）が得られます。何の義務もありません」 — なんとかごまかして従業員にカードに署名するよう説得し、後にそのカードを承認の要求に使用する

B. 「トップダウン」テクニック

トップダウン・テクニックの基本要素は、雇用主がもつ、労働組合代表の本当の意味を従業員に伝える法律上の権利の施行を阻止することです。労働組合は、非常に魅力のある最初の協約（「スイートハート」協約）

を提供する、労働組合員にならない限り会社との取引を拒否（ボイコット）するように顧客に求める、または労働組合が従業員を組織化する試みに対する対応のコストや負担を高めるなどの方法でこれを行います。

こうしたコストは、組合が地方自治体に雇用主の機能を停止させるような規則を採択するよう説得もしくは説得するよう脅迫する、従業員の訴訟に資金を提供する、または政府による調査を助長するなどの方法で増加させることができます。これらのテクニックの組み合わせや、それを伴う会社にとって不利な宣伝・注目は「企業キャンペーン」と呼ばれることがあります。

現時点で立法および司法の大きな関心の対象となっているテクニックが「ソルティング (salting)」 — 労働組合幹部や支払いを受けた組織者が、雇用主の労働者として潜入する手段として雇用を申し込む — と呼ばれるものです。この潜入者は、不当労働行為訴訟手続きのコストに負担をかける目的で、申込手続きを故意に妨害したり、解雇を招くようにすることがよくあります。これら全てのケースでの雇用主に向けられたメッセージは、組合結成に対抗するために支払うコストは組合を承認して、交渉するよりも大きいということです。このテクニックを違法とする修正的法律が提案されていますが、このテクニックは現時点ではまだ合法です。

防衛措置

労働組合のない状態を確保するための、簡単に導入しやすく、しかも絶対的に安全であるという措置はありません。結成活動に対する最善の対策は、労働組合にとって「困難なターゲット」となることです。労働組合の時間や資源は限られているため、その資源は見返りの得られる可能性が最も高い活動に投入されるという必然的な傾向があります。ある雇用主が、同様の状況にある別の雇用主に比べて労働組合組織活動の影響を受けにくそうに見える場合、労働組合は常識的な予防措置を取っている雇用主よりも、無防備な雇用主に労力を集中させる可能性が高くなります。この措置には以下などがあります。

A. コミュニケーションの徹底

従業員は、職務上何が期待されているのか、自分の業務が他者の業務にどう影響しているか、また市場における会社の業績はどうであるのかなどの情報を望んでいます。さらに、賢明な雇用主は、従業員の知性、イニシアティブ、洞察力、経験などをうまく利用し、また会社の意思決定や方針によって勤労意欲や生産性にプラスの影響が確保されるような試みを行っています。

従業員集会、「ホットライン」や投書箱、退職者面接、紛争解決手続き、「双方向」評価プログラムなどが、効果的な監督を補完するためのプログラムの数例です。さらに、従業員参加プログラムや「チーム」制度は、労働関係法の第8条 (a)(2) 項違反の判定を回避できるよう慎重に企画すればコミュニケーションの素晴らしい手段となります。

B. 監督者の特定と訓練

監督者は会社の労働者と効果的なコミュニケーションをとるために欠かせない存在です。その理由から、労働組合は監督者をまず募集し、労働組合に代わって部下を勧誘するよう求めることで一般従業員の組織化を試みるのがよくあります。監督者が正式に特定されていない場合や、その特殊な地位が公表されていない場合、依頼を受けた従業員は労働組合の要請に従って行動する可能性もあります。

監督職者を明確に特定すべきもう一つの理由は、不当労働行為を防止するために、監督者に指示を出す必要があるためです。というのは、指示の内容により、非監督者に渡った場合その指示自体が法律違反となり得るからです。法的有意性のある情報があれば直ちに報告するようにとの指示が、最も良い例です。監督者に対してこの類の指示を出すことは不可欠ですが、同一の指示が非監督職の従業員に渡ると、NLRBはその指示は非合法的な「強制的尋問」であると見なします。

これらの理由から、上層経営陣は、労働関係法の範囲内でどの従業員が監督者で、どの従業員がそうでないかを決定しておくべきです（理想的には労働組合の組織活動が始まる前に）。また、全ての管理職者および監督者は、職場や会社方針に影響を及ぼす法律に準拠するための訓練を受けるべきです。

C. 人事方針や慣行の再検討

上層経営陣は、人事方針や慣行を定期的に検討・改訂し、それらの方針を全従業員に理解してもらえるように一貫性をもって施行されるように、連邦法や地方自治体の法律に準拠するように、またそれらの方針が濫用や悪用の対象とならないように努めるべきです。

D. 賃金・諸手当が競合的であることの保証

競争が激しくなる一方の経済で、労働組合非承認の雇用主は、労働組合非承認であるという理由だけで低い賃金や諸手当を支払うことはできません。これは、従業員が労働組合に代表されているという理由だけで、労働組合承認雇用主が相場より高い賃金や諸手当を支払うことができないのと同じことです。コストが、そしてそれによって製品価格が競合他社より高いと、市場占有率を失うことになります。同様に、賃金や福利の水準が競争他者よりも低いと、最も優秀な従業員が他の場所で求職をしたり、労働組合が賃金や福利の格差を指摘して従業員の組織化を図ることになります。

E. 第8条(c) 項の「言論の自由」を行使

労働組合の組織化キャンペーンの標的となった雇用主は、労働関係法の第8条 (c) 項のもとで与えられている権利を可能な限り広範囲に行使して、労働組合代表は従業員の利害に必ずしも良い影響をもたらすものではなく、重大な不利益をもたらしうることを例証する事実・意見・議論を提示すべきです。この実行には、新聞や雑誌の記事の引用、統計の引き合い、市場機能についての説明、法律の説明、他社または自社で労働組合が従業員に対して行わなかったことややってきたことの指摘などの方法があります。

労働組合の将来

ただし、キャンペーンを行う場合には、労働組合を選択したという理由で従業員を処罰する措置をとることや、労働組合を拒否したという理由で報償を与えることを示唆・暗示しないように注意すべきです。雇用上不利な結果を招く可能性に付いての示唆は全て客観的に、雇用主側の労働組合結成に対する敵意とは一切関係がない外部の経済的事情、また単純な法の施行に付いての発言として慎重な言い回しをする必要があります。

30年以上の間、全国の労働組合が代表する労働者の割合は徐々に減少してきました。実際に、労働組合の労働者への浸透度が増加したのは、公務員、慈善団体等競争圧力にさらされていないその他の雇用主の従業員の間に限られています。

この継続的な減少には、多くの理由があります。皮肉なことに理由の一つは、労働組合が、従業員の個人的権利が侵害された場合に雇用主が高価な法的手続きにさらされることになる「労働者に友好的な」法律を制定するよう立法者を説得したことです。それらの新しい法律が可決された事により、慎重な雇用主は自社の方針やその方針が遂行される方法を再検討せざるをえなくなりました。この再検討プロセスにより、過去において従業員の不安を招き労働組合結成につながってきた数多くの厳しいあるいは独断的な会社側の意思決定が回避されてきました。

労働組合の衰退のもう一つの原因は、世界経済の激しい競争にあります。もはやほとんどの産業で、競合する全社が同じ人件費を持ち、また労働組合を承認しているといった状況はなくなりました。雇用主は、もはや能率の悪い業務規則やその他経費のかかる規定を課し、(どの会社も同じハンディキャップをかかえているため) そうした費用をそのまま顧客の負担にするような協約にはこれ以上合意できません。競合他社よりもコストの高い雇用主は、遅かれ早かれ破産するか、譲歩的な交渉によってコストを適正なラインに下げるしかありません。

そ

コストを削減するための試みが、労働組合の除去につながることもよくあります。これはストライキや代表を希望しない代替の従業員を採用することによるものもあれば、従業員達自身の、労働組合は経済の基本法則を破棄しないし破棄できない、ということの認識によるものでもあります。

の一方、経済競争の激化は両方向に影響を与えています。従業員は、過去に比べて非常に頻繁に転職し、労働組合結成が工場の閉鎖やストライキによる失業につながった場合に、他の雇用先を希望しそこに就職できるようになってきました。全国規模での労働組合の衰退が必然的に見える中、各社にとって組織化キャンペーンの攻撃を受ける危険は十分残っております。背水の陣に置かれた労働組合は、防御措置を保持していない雇用主を特定に次第に巧みな戦略を利用して活動しています。

この事柄に関する詳細は、*Fisher & Phillips LLP* 各事務所までお問合せいただくか、ウェブサイト www.laborlawyers.com をご覧ください。

本シリーズの他の小冊子

米国人障害者法
Americans With Disabilities Act
(公共施設) (Public Accommodations)

米国人障害者法
Americans With Disabilities Act
(雇用の諸側面) (Employment Aspects)

包括予算調停強化法
Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act (COBRA)
(解雇及び退職した従業員の保険プラン継続を保護する法律)

雇用上の差別
Employment Discrimination

育児介護休業法
Family and Medical Leave Act

公正労働基準法
Fair Labor Standards Act
(賃金／時間規定) (Wage & Hour Provisions)

公正労働基準法
Fair Labor Standards Act
(免除／記録) (Exemptions & Recordkeeping)

HIPAA法
Health Insurance Portability and Accountability Act (HIPAA)
(医療保険の携行性と責任に関する法律)

移民法
Immigration Law

全国労働関係法
National Labor Relations Act
(不当労働行為) (Unfair Labor Practices)

労働安全衛生法
Occupational Safety and Health Act (OSHA)

性的嫌がらせ (セクシャルハラスメント)
Sexual Harassment

工場閉鎖法
Worker Adjustment and Retraining Notification Act (WARN)