

アメリカ公務員法における雇用関係の「当事者」の手による個別労働紛争処理制度(一)

——法理論上の積極的意義と限界——

川田 琢 之

序章 —— 本稿の関心、対象、構成

近年、わが国の民間部門を対象とした労働法制においては、個別労働紛争解決促進法、労働審判法の成立に代表される、個別労働紛争処理制度の整備が急速に進展しており、学説・実務の関心も高まっている。⁽¹⁾ こうした個別労働紛争処理制度のあり方をめぐる議論においては、雇用関係の実情を踏まえた簡易迅速な紛争解決の必要性が強調されるが、この目的を実現する上では、雇用関係の現場に近い立場にある当事者の手で設計、運用される紛争処理制度が重要な役割を果たすものといえるであろう。

一方、わが国の公務員法制における個別的労働紛争処理制度の整備に関しては、民間部門ほど目立った動きは見られない。⁽²⁾ しかし、民間部門における右のような動きの要因となった雇用を取り巻く環境変化の多くは公務部門にも妥当すると考えられることから、個別労働(勤務関係)紛争処理制度整備の必要性は、民間部門同様、将来的に高まる

ものと予想される。前述した雇用関係に現場に近い立場にある当事者の手による紛争処理制度の重要性は、こうした状況の下で公務部門にも妥当すると考えられるが、他方で、法令の定めや任命（免）権者の行政処分が勤務関係の設定、内容を広汎に規律する公務員の勤務関係においては、こうした当事者の手による紛争処理制度の機能は少なからぬ制約を受けるとも考えられる。

本稿は、こうした状況を踏まえつつ、アメリカ合衆国の公務員制度における、雇用関係の「当事者」——具体的には公的使用者（public employer）、公的被用者（public employee）及び、公的被用者を代表する労働組合の一部又は全部を指すものとする——の手で行われる、労働協約上の苦情処理・仲裁制度や、公的使用者が独自に設ける苦情処理制度等を検討の対象とする。アメリカ公務員法制における個別的労働紛争処理制度としては、シヴィル・サーヴィス・システム上の身分保障制度の一環としての、不利益処分に対する人事行政機関による不服審査が代表的であるが、右に述べたような「当事者」の手による紛争処理制度が、民間部門における同種の制度や、公務部門における（通常はよりフォーマルな制度である）「当事者」とは別個の行政機関（人事行政機関等）の手による紛争処理制度との関係で、いかなる独自の存在意義を持ちうるのか、あるいは、「当事者」の手による紛争処理制度は、法令等によっていかなる制約を受けるのか、という点に着目した検討を行うことは、わが国の公務員法制における個別的労働（勤務関係）紛争処理制度のあり方を考察する上で、参考になる面が大きいと考えられる。また、こうした検討は、公務員法学における最も根本的な問題の一つである、公務員の勤務関係の民間部門の労働関係との異同という問題について、アメリカ法の状況を考察する上でも、貴重な検討の素材になるといえるであろう。

このような関心に基づき、本稿では、アメリカ公務員法における、前述の意味での「当事者」の手による個別的労働紛争処理制度の中でもっとも発達した制度である、労働協約上の苦情処理・仲裁制度をめぐる法的問題について重

点において検討した（第一章）後、それ以外の制度についても触れた（第二章）うえで、わが国公務員法への示唆も含めた考察を行う（第三章）。もっとも、次章以下の記述においてその一端が明らかになるように、アメリカ公務員法は、法域ごとの多様性が相対的に大きいものであり、本稿の検討は、筆者の能力が及ぶ範囲内で、前記関心に基いてアメリカ法の状況を考察するに十分であると一応考えられる範囲に検討の対象を止めた非網羅的なものである。

第一章 労働協約上の苦情処理・仲裁制度

本章では、労働協約上の苦情処理・仲裁法理について、民間部門の仲裁法理との対比および、シヴィル・サーヴィス・システム上の不利益処分に対する不服申立制度との関係に特に留意しつつ検討する。^{（一）}

第一節 緒説

一 労働協約上の苦情処理・仲裁制度の概要および法的位置づけ

本章で取り上げる、労働協約上の苦情処理・仲裁制度とは、労働協約によって定められる、当該協約の解釈をめぐる被用者の苦情を解決するための制度である。その内容は通常、被用者が申立てた苦情を、より下位の担当者から上位の担当者へと進む数段階にわたる苦情処理手続に付し、それでも解決しない場合に協約の定めに従って選出される単独又は委員会構成の仲裁人に当該苦情を付託し（被用者側において仲裁付託の是非を決定するのは通常は組合である）、仲裁裁定に解決を委ねるといふ形をとる。仲裁人の裁定は多くの場合、当該苦情に関する終局的かつ拘束力のある（final and binding）解決とされる（ただし、仲裁裁定の法的効力は裁判所等において争いうる）。

アメリカ公務員法における雇用関係の「当事者」の手による個別労働紛争処理制度（一）（川田）

アメリカにおけるこのような労働協約上の苦情処理・仲裁制度はまず民間部門で発達し、次項で述べるように一九六〇年頃までには法的にも尊重を受け、労働協約上の主要な紛争解決手段としての地位を確立している。一方、公務部門における労働協約上の仲裁制度は、かつては公的使用者の決定権限を他に委譲することは許されないという権限不可譲性の法理 (non-delegation doctrine) に基づいて、労働協約そのものと同様に違憲もしくは違法と考えられてきた。しかし、一九五〇年代末から六〇年代にかけての時期以降、連邦政府や多くの州において公務員の団体交渉法制が整備されるにつれて公務部門においても民間部門で既に確立した存在である労働協約上の苦情処理・仲裁制度が広く用いられるようになり、こうした動きの中で、権限不可譲性を理由として労働協約上の仲裁制度の可能性が一律に否定されるという考え方は否定されるに至っている。⁽⁶⁾

一方、全国労働関係法 (NLR A) の州法に対する先占 (preemption) に基づき統一的な法理が形成されている民間部門とは異なり、公務員団体交渉法の領域では、連邦法の管轄が及ぶのは連邦公務員に限られ、州政府及び自治体の被用者については州法の管轄となる。この結果、公務員の団体交渉法制や協約上の仲裁に関する法制度・法理は法域ごとの多様性が相当に大きなものとなっている。⁽⁷⁾ このような多様な法制度の中には、今日でも労働協約の法的効力を明文で否定するものも存在しており (ノースキャロライナ州、テキサス州)、⁽⁸⁾ ここでは労働協約上の仲裁制度は当然存在し得ない。一方多くの法制度においては、労働協約の効力を認めるとともに、労働協約において苦情処理・仲裁制度を定めることを許容する規定がおかれている。⁽⁹⁾ また、更に進んで労働協約は原則として苦情処理・仲裁手続に関する規定をおかねばならない旨を定める規定も存在する (たとえば連邦政府、フロリダ州)。⁽¹⁰⁾⁽¹¹⁾ 以上のような状況の下で、今日では公務部門の労働協約のほとんどは、苦情処理・仲裁手続を定めているといわれる。⁽¹²⁾

二 民間部門における仲裁法理

ここで、次節以下において、しばしば公務部門との比較の対象となる、民間部門における労働協約上の仲裁に関する法理を概観しておきたい。⁽¹³⁾ この点については、以下に述べるように、一九五〇年代後半以降の一連の連邦最高裁判決により、裁判所が仲裁人の判断を尊重し、仲裁手続や仲裁裁定に関する介入を抑制する仲裁尊重法理が確立している。⁽¹⁴⁾

労働協約上の仲裁手続をめぐって生じる裁判上の問題としては、協約当事者の一方が仲裁付託を拒否している場合に裁判所が仲裁付託を強制しうるかという問題と、仲裁人による裁定がなされた後に当該裁定の履行を裁判所が強制しうるかという問題とがある。

このうち前者の問題については、まず、一九五七年の *Lincoln Mills* 事件⁽¹⁵⁾ において、裁判所は労働協約上の仲裁付託条項に基づいて、仲裁付託の強制を命じうるとの判断が示された。次いで、*ステイルワークス*三部作 (*Steelworkers Trilogy*) と称される連邦最高裁の三判決の二つ *American Mfg.* 事件⁽¹⁶⁾ において、苦情の実体判断は仲裁人に委ねられるべきであり、裁判所は明らかに認められないと思われる苦情についても、そのことを理由として仲裁付託の強制を否定できないとの判断が、同じく *Warrior & Gulf Navigation* 事件⁽¹⁷⁾ において、問題となる苦情が協約の定める仲裁付託の対象であるか否かの判断は裁判所に委ねられるものの、仲裁付託の対象外であることが明確でない限り「疑わしきは仲裁可能」という方向で協約を解釈すべきであるとの判断が、それぞれ示され、仲裁付託の強制可能性に関して、仲裁手続を尊重し、裁判所による介入を抑制する判例法理が確立している。また、*Warrior & Gulf Navigation* 事件は、「厳密に経営の機能である事項」を仲裁の対象外とする、いわゆる経営権条項に基づく仲裁付託可能性の制約の是非が問題になった事案であり、経営権条項による仲裁付託可能性の制約について消極的姿勢を示しているとい

う点においても意義を有する。

仲裁裁定の履行強制可能性をめぐる問題については、ステイールワーカーズ三部作の最後の一つ Enterprise Wheel & C^o 事件⁽¹⁹⁾において、仲裁裁定に関する仲裁人の権限は協約の解釈に限定されるものの、裁定が協約からその本質を引き出してゐる (draw its essence from the collective bargaining agreement) 限りは当該裁定は協約の解釈によるものと認められ、裁判所は自らの協約解釈と異なるという理由で仲裁裁定の適法性を否定すべきではない旨を判示し、この場面においても裁判所は仲裁人の判断を基本的に尊重する姿勢を示している。

更に、一九六二年の Drake Bakeries 事件⁽²⁰⁾では、仲裁手続の対象となる紛争が協約違反訴訟として直接裁判所に提訴された場合、裁判所は仲裁裁定が出されるまで訴訟手続を停止する旨が判示され、手続選択という面でも仲裁手続は裁判(協約違反訴訟)手続との関係で尊重されるものとされている。

以上のような仲裁尊重法理は、労使による自主的な紛争解決を通じて産業平和を達成するという NLR A の政策理念に基づくものとされる。

一方、以上のような仲裁尊重法理の例外として、まず、労働組合の公正代表義務違反が認められる場合には、仲裁手続を経ずに直接裁判所に協約違反訴訟を提起することが認められ⁽²¹⁾、また、仲裁裁定に対する裁判所の尊重も及ばなくなる⁽²²⁾。また、仲裁裁定がパブリックポリシーに違反すると認められる場合には、やはり仲裁裁定に対する尊重は及ばなくなる。ただし、このようなパブリックポリシーは、法令や判例によつて十分に確立された明示的なものに限られる⁽²³⁾。更に、制定法上に基づく被用者の権利に関する紛争についても、仲裁手続の尊重は及ばず、被用者はこのような紛争につき、仲裁手続とは別個に裁判所に訴訟を提起することを妨げられない⁽²⁴⁾。

第三節 仲裁可能性をめぐる問題

本節では、公務部門における労働協約上の仲裁制度をめぐる問題のうち、問題となる苦情が仲裁付託の対象となるか否かに関する法的問題を検討する。この点における民間部門の仲裁尊重法理は、問題となる苦情が労働協約上の仲裁対象に含まれるかという協約解釈に関するものであるが、公務員法上は、この問題を論じる前段階として、仮に当事者がある事項を仲裁の対象にする旨を合意していたとして、それが法律によって排除されるか否かが問題になる(法律的な仲裁可能性 (legal arbitrability))。これに対し、民間部門と同様の協約解釈をめぐる問題は、協約上の仲裁可能性 (contractual arbitrability) と呼ばれる。

一 法律的な仲裁可能性 (legal arbitrability)

法律的な仲裁可能性の制約については、法律上の明文の規定が設けられている場合もあるが、より一般的には、公務員の勤務関係や勤務条件に関する一定の事項については公的使用者に一方的決定権限が法律上留保されており、団体交渉や仲裁判断の対象となしえないという、権限不可譲性の法理がその根拠とされる。既に述べたように権限不可譲性の法理に基づき公務部門における労働協約上の仲裁を全面的に否定する考え方は、今日では否定されているが、個別的な問題との関係ではなお、同法理が仲裁可能性否定の根拠となりうるのである。

権限不可譲性の法理によって仲裁可能性が否定される範囲は、団体交渉の対象事項をめぐる問題の一側面をなすものであり、²⁶⁾ 義務的団交事項、(その存在を認める法制度における) 任意的団交事項、違法団交事項という区分のうち、最後の違法団交事項に属する苦情の仲裁可能性が否定される。一例として、教員の転任に関する苦情は任意的団交事項であるとの判断に基づいて仲裁付託を命じた公共部門労使関係局の決定が、同州の公共部門団体交渉法においては

任意的団交事項が存在するとは認められず、また、右苦情は義務的団交事項にあたらぬとする最高裁判決によって破棄されたニュージャージー州の *Ridgefield* 事件⁽²⁸⁾は、法律的な仲裁可能性と団交事項の範囲の結び付きを示す好例といえる。

右のような交渉事項の区分は、公務員の勤務関係、勤務条件に関する議会、公的使用者の決定権限と団体交渉制度をどのように調和させるかという観点から、第一義的には議会の立法政策によって決せられる⁽²⁹⁾。また、公的使用者の決定権限と団体交渉制度の間の解釈論的調整の枠組みとしては、「バランス・テスト (balancing test)」と呼ばれる、政策決定、人員配置、予算管理等の公的使用者の「経営的」決定権限と、被用者の労働条件への影響の重要性に比較考量する判断手法が支配的となっている⁽³⁰⁾。こうした判断に基づく交渉事項区分は、任意的団交事項の有無、賃金交渉の可否、法律で定められた事項の扱い等の重要な点を含め、法制度ごとの違いが相当大きなものとなっている⁽³¹⁾。

権限不可譲性法理に基づく法律上の仲裁可能性の制約の代表例としてしばしば取り上げられるのは、身分保障のない公的被用者（とりわけテニユアを有しない教員）の解雇をめぐる問題である。一例として、ニューヨーク州の最高裁判所判決 *Conios* 事件では、教員を選抜する教育委員会の権限は生徒及び学校区の利益のために委員会自身で行使されねばならず、その委譲、放棄は許されないと⁽³²⁾して、試用期間満了後の教員の契約打ち切りをめぐる苦情の仲裁可能性が否定されている。この例が示すように、権限不可譲性法理による仲裁可能性の制約の実質的根拠は、当該事項に関する団体交渉の当事者以外の利害関係者の存在を重視する政策判断に求められるといえる。

もともと、このような事案で権限不可譲性が問題にされるのは、解雇そのものよりはむしろ、復職裁定にもつてもたらされうる（使用期間満了後も雇用され続けたものとしての）身分保障の付与が問題になるためであるといえる。このため、身分保障のない被用者の解雇問題については、身分保障の問題に直結させない形での仲裁のあり方が模索

され、そのようなものについては、仲裁可能性を否定しない方向にあるといえる。たとえばニューヨーク州では、先の *Cohoes* 事件と同年の最高裁判決 *Bellmore-Merrick* 事件⁽³⁴⁾において、協約に違反する手続で使用期間満了後に契約を打ち切られた教員について身分保障なしで協約上の手続に則った能力の再評価に必要な期間の復職を命じる仲裁裁定は、身分保障のない教員を解雇する（不可譲な）教育委員会の権限と抵触するものではないとして、裁定の効力が肯定されている。同様の判断は他の州の判例にも見られる。⁽³⁵⁾

二 協約上の仲裁可能性 (contractual arbitrability)

労働協約に基づく仲裁付託が強制されるためには、協約上の仲裁付託の要件が満たされている必要がある。この問題は、仲裁付託に至る手続的要件が充足されているかという問題と、問題となる苦情が協約の定める仲裁対象に含まれるかという問題に区別され、前者については、その判断は原則として仲裁人に委ねられる（仲裁付託否定の理由にはならない）とされている。⁽³⁶⁾一方、後者の問題は、原則として司法判断の対象とされるが、民間部門においては、仲裁尊重法理の一内容として、疑わしきについては仲裁可能性を肯定し、協約上の経営権条項は仲裁可能性否定の根拠としては積極的に考慮しないなど、ほとんど反駁不可能ともいわれるほど⁽³⁷⁾に広汎に仲裁可能性を肯定する判例法理が存在している。

このような仲裁尊重法理は、多くの法域において、公務部門の仲裁に関する判例法理にも採用されている。⁽³⁸⁾一例としてミシガン州最高裁判決 *Kaleva-Norman-Dickson* 事件⁽³⁹⁾は、協約中に、問題となった苦情（テニユアのない教員の契約更新打ち切り）が仲裁対象になることは明記されていない一方、教員の採用に関する教育委員会の決定権限を留保する経営権条項が存在したという事案であるが、最高裁は、ステイールワーカーズ三部作で示された仲裁に好意的な

(NLR A の) 政策判断は同州の公共部門被用者団体交渉法にも妥当するとした上で、実質的に American Mfg. 事件と Warrior & Gulf Navigation 事件の判旨⁽⁴⁰⁾を本件事案に適用する判断に基づいて仲裁可能性を肯定している。

もつとも、表面上は民間部門の仲裁尊重法理を採用し、同法理に基づいて当該苦情が仲裁対象に含まれないことが明らかなる場合に当たるとして仲裁可能性を否定している判決の中には、実質的にみれば、問題となつてのが法律に基づいて設けられる退職給付プランの適用関係をめぐる苦情であること(コネティカット州の最高裁判決 Sullivan 事件⁽⁴¹⁾)や、協約上の経営権条項の存在(オレゴン州の控訴審判決 Portland 事件⁽⁴²⁾)という事情を考慮して協約解釈(特に公的使用者の意思解釈)を操作することにより、苦情の実体判断に踏み込んでいとも見られるものが存在することが学説によつて指摘されている。⁽⁴³⁾

また、協約上の仲裁可能性について、民間部門の仲裁尊重法理とは異なり、より狭く解する判断枠組みをとる州も存在する。こうした傾向をもつとも如実に示すのはニューヨーク州であり、同州の最高裁判所判決 Liverpool 事件⁽⁴⁴⁾は、公共部門においては民間部門と異なり、仲裁に好意的な政策判断の歴史は浅く、紛争解決手段としての仲裁の有効性も十分に証明されていないこと、選挙で選ばれた納税者の代表の責務は広汎で本来的には不可譲であること等を理由に挙げ、仲裁可能性が協約上明確に定められていない限りこれを否定するという、民間部門とは全く逆の方向性を示している。ミネソタ州最高裁判所も、Arrowhead 事件⁽⁴⁵⁾において、問題となる苦情が任意的団交事項に属する問題である場合には、当該苦情の仲裁可能性の根拠となる協約条項は明瞭で誤解の余地がないものでなければならぬ旨を判示し、このような場合に「疑わしきは仲裁可能」という手法を採ることを否定している。

三 公務員法上の身分保障制度と仲裁可能性の関係

シヴィル・サーヴィス・システム等に基づいて身分保障を有する公的被用者に対する解雇、懲戒等の不利益処分については、法令上に処分の実的要件が定められるとともに、手続保障の一環として人事行政委員会等への不服申立手続が定められている⁴⁶。このような身分保障制度の対象となる不利益処分に関する苦情については、政府の重要な人事行政機能に関する問題であるとか、法令上に定められた事項であるとの理由で法律的な仲裁可能性が否定されるか否か、あるいは、仲裁可能性が肯定される場合には仲裁手続と法令上の不服申立手続の関係はどうか等の問題が生じる⁴⁷。

この点に関する立法には、①協約上の仲裁手続が存在する場合にはそちらが優先し、仲裁手続がない場合に限って法令上の不服申立制度が適用されるとするもの（たとえばアイオワ州、メイン州、ウィスコンシン州（州政府被用者）⁴⁸）、②被用者が仲裁手続か不服申立手続のうち一方（のみ）を選択しうるとするもの（たとえば連邦政府、フロリダ州、ミネソタ州）⁴⁹、③不利益処分に關する協約規定の効力がシヴィル・サーヴィス・システム立法による制約を受けることとはない旨を定めるが、仲裁手続と不服申立手続の関係には特に言及しないもの（たとえばデラウェア州）⁵⁰、④不利益処分に関する苦情処理・仲裁手続を義務的団交事項と定めるが、仲裁手続と不服申立手続の関係には特に言及しないもの（たとえばネヴァダ州）⁵¹、⑤団交禁止事項として明示されるシヴィル・サーヴィス・システム上の諸制度の中に不利益処分を含めていないもの（たとえばコネティカット州（州政府）、ニューハンプシャー州）⁵²、⑥一定の事項について仲裁可能性を否定する定めを置くもの（たとえばニュージャージー州）⁵³、⑦他の法律との抵触が生じる場合に団交又は協約締結を禁止する旨の抽象的な規定を置くもの（たとえばアイオワ州、イリノイ州）⁵⁴、などの多様な類型が見られ、アイオワ州のように、複数の類型の規定が併用される場合もある。

一方、このような立法による解決が図られていない場合や、法律の規定が一義的に問題を解決しない場合には、解
釈論的な解決が図られることになる。この点について、仲裁可能性に関する判例を見ると、今日では、これを肯定す
る裁判例が多数を占めているといえる。⁽⁵⁶⁾ あえて一般的にいえば、こうした判例は、協約上の正当事由条項や仲裁条項
を、身分保障制度とは別個独立した公的使用者の人事権に対する制限と位置づけた上で、こうした条項を設けること
は、身分保障制度の侵食にも使用者の人事権の許されない委譲にも当たらないとして仲裁可能性を肯定するものだ
といえる。仲裁手続と不服申立手続の関係については、明文の規定がなく表面上両手続が並存する場合には、救済方法
の選択 (election of remedy) や訴権放棄等の法理の適用がある結果として、どちらか一方のみを利用できる選択的な
関係になると考えられている。⁽⁵⁷⁾

第四節 仲裁裁定の司法審査をめぐる問題

本節においては、仲裁裁定がなされた後の段階における、その司法審査（裁定の強制可能性をめぐる裁判上の争い）
に関する法的問題を取り上げる。

一 仲裁裁定の司法審査に関する一般的判断枠組み

民間部門においては、仲裁裁定の司法審査について、判例法である仲裁尊重法理の一内容として、仲裁人の権限は
基本的に労働協約の解釈に限定されるものの、仲裁裁定がその本質を労働協約から引き出していると認められる限り、
裁判所は仲裁人の判断を尊重すべきものとされ（エッセンス・テスト）、また、仲裁人が協約の解釈というその権限
を逸脱したかもしれないというだけでは、仲裁裁定の履行強制を否定すべきではないとされている。⁽⁵⁸⁾

において、職務に関連する犯罪行為（職務上の地位を利用した詐欺と横領）を理由として解雇された管理職の地位にある被用者の復職を命じる仲裁裁定について、仲裁尊重法理における「エッセンス・テスト」を採用しつつも、公的使用者が行政機関の清廉性（*integrity*）を確保するためにこのような被用者を解雇する権限を団体交渉を通じて放棄しているとは考えられず、仲裁裁定は明らかに不合理である（*manifestly unreasonable*）として、仲裁裁定を破棄している。ここでは、行政機関の清廉性確保というパブリックポリシー的な考慮に基づき、裁判所が協約解釈に踏み込んだと見られる判断を行っているものといえる。

このほか、解雇や懲戒等の不利益処分⁽⁷²⁾に正当事由の存在を要求する、いわゆる正当事由条項（*just cause clause*）の解釈において、仲裁人が同種事件における先例や、当該労使の過去の慣行、重い処分の前に軽い処分を先行させるべき（*progressive discipline concept*）等に基づいて判断をすることの可否⁽⁷³⁾もしばしば問題となる。民間部門においては、これらの事項を考慮することは仲裁人の判断手法として定着しているといえるが、公務部門においては、仲裁尊重法理自体は採用しつつも、仲裁人の権限は協約解釈に限られ、協約内容に変更を加えることは許されないという考え方を厳格に適用することで、これらの事項に基づく仲裁人の判断を、権限逸脱として破棄する事例が少なからず見られるのである。⁽⁷⁴⁾同様に、正当事由に該当する事実を認めつつ、被用者側に有利な情状を考慮して処分を軽減した裁定について、協約解釈という仲裁人の権限を逸脱しているとして裁定を破棄する判断もしばしば見られる。⁽⁷⁵⁾

二 パブリックポリシー違反

民間部門においては、仲裁裁定のパブリックポリシー違反の成否に関しては仲裁尊重は及ばないものとされ、裁判所はパブリックポリシー違反の成否に関して独自の審査を行った上で、違反が認められれば仲裁裁定の履行強制を否

定する。この状況は、公務部門における労働協約上の仲裁に關しても同様である。ただし、民間部門においては、こうした場面で問題となるパブリックポリシーは法令や判例によつて十分に確立された明示的なものに限られる。⁽⁷⁴⁾

公務部門においても、多くの裁判例は民間部門と同様、パブリックポリシー違反を理由として仲裁裁定を破棄する範囲を限定的に捉えているといえる。すなわち、まず、大多数の判例は、民間部門における右法理と同様に、仲裁裁定破棄の根拠となりうるパブリックポリシーを、法令等に明確な根拠を持つ、確立したものに限定している。⁽⁷⁵⁾

公務員法上の事件という事案の特徴が現れていると見られる具体的事例を見ても、たとえば公務部門の労働協約上の仲裁裁定についてパブリックポリシー違反が問題になる代表的な事案類型の一つである、⁽⁷⁶⁾公務に対する信頼を損なうような犯罪的行為を理由として解雇された被用者の復職を命ずる仲裁裁定の効力について、個人情報目的外閲覧や収賄等の事案を含む⁽⁷⁷⁾大多数の裁判例は、(仮に何らかのパブリックポリシーが問題になるとしても)復職裁定と抵触する(=当該被用者は必ず解雇されねばならないという)明確なパブリックポリシーが存在しないとの理由でパブリックポリシー違反を否定している。⁽⁷⁸⁾他方でこの点については、パブリックポリシーと復職裁定との抵触を比較的緩やかに認めた例として、勤務時間中に職場の電話を利用して、国会議員のボイスメールに匿名で卑猥かつ人種差別的なメッセージを吹き込んだ行為(州法上の第二級ハラスメントに該当するとして、公共奉仕等の処分を受けた)に關するコネティカット州の最高裁判決 AFSCME Council 4, Local 387 事件⁽⁷⁹⁾のような例も存在する。

公務員という事案の特徴が見られる判断としては、この他に、シヴィル・サーヴィス・システム上の任用制度や違法ストとの関係でパブリックポリシー違反が問題となった例などが存在する。前者の例であるコネティカット州最高裁判決 State Bd. of Mediation & Arbitration 事件⁽⁸⁰⁾では、昇任競争試験の受験資格が特定部署の被用者に限定されたために受験機会を失った二名の被用者(いずれも、直前に行われた同種官職への昇任試験において、今回の試験の結果昇

任した者より上位の成績であった) について競争試験を行い、上位の者を昇任させることを命ずる仲裁裁定の効力が問題となった。使用者側は、同裁定は能力の実証 (merit) に基づく被用者の選抜・昇任という法令に明示されたパブリックポリシー、とりわけ、欠員一名に対しては成績上位三名の候補者の中から任用を行う「ルール・オブ・スリー」に違反していると主張したが、最高裁は、仲裁人が「ルール・オブ・スリー」を適用しないことと、能力の実証に基づく選抜というパブリックポリシーの侵害との間の関連性が十分立証されていないとして、この主張をしりぞけている。一方、後者の例については、割増賃金を伴う授業の分担に関して、前学期にストライキに参加した教員にスト期間中も勤務した教員よりも優先的な地位を与える趣旨の仲裁裁定を、故意の違法行為によつて利益を得ることを否定する確立したコモンローの法理に基づくパブリックポリシーに違反すると判断したイリノイ州最高裁判決 Cook County College 事件⁽⁸¹⁾など、違法なストに参加したことが被用者に有利に働く⁽⁸²⁾と評価される仲裁裁定をパブリックポリシー違反とする例が見られる。

三 身分保障制度上の人事行政委員会の判断と仲裁判断の関係

前節で述べたように、公務員の身分保障制度上の不利益処分に対する不服申立の対象となる苦情について、(選別的に) 労働協約上の苦情処理・仲裁手続の対象にもなりうることを肯定する法域がいくつか存在するが、このような法域においては、仲裁判断が不服申立を審理する人事行政委員会等の行政機関の判断に対してどの程度の独自性をもちうるのかという問題が生じる。

この点につき連邦公務員制度においては、仲裁人に不服申立を審理するメリットシステム保護委員会 (MSPB)⁽⁸³⁾ と同一の基準による判断を要求する比較的詳細な規定が存在し、この点に関する裁判例も見られる。

連邦公務員制度において、協約上の仲裁は原則として司法審査の対象にはならないが、身分保障の対象となる不利益処分⁽⁸⁵⁾に関する仲裁裁定は、不服申立に対するMSPBの裁決と同様に連邦控訴裁判所による司法審査に服する(5 U.S.C.A. § 7121(d); 7703(b))。そして、このような仲裁については、仲裁人は不利益処分の効力を判断するにあたり、MSPBが不服申立に対する審査の際に用いる基準(5 U.S.C.A. § 7701(c))⁽⁸⁶⁾を用いなければならないと定められている(5 U.S.C.A. § 7121(c)(2))。また、次に挙げる裁判例との関係では、MSPB(及び仲裁人)が用いる判断基準のうち、処分の効力を否定しうる場合の一つに挙げられている「処分に至る行政庁の手続の適用に有害な誤り(harmful error)があるとき」との定め(5 U.S.C.A. § 7701(c)(2)(A))が重要となるが、この点に関して、MSPBは、同条項にいう「有害な誤り」は、処分の結果に影響を及ぼすものであることを要する旨の規則を定めている(5 C.F.R. § 1201.56(c)(3))。

裁判例においては、協約の定める不利益処分の手続に違反がある事案について、仲裁人が「有害な誤り」の解釈につき、MSPBと異なる独自の判断をなしうるか(とりわけ、処分の結果に影響が認められない場合にも協約上の手続違反を理由として処分を破棄しうるか)が問題になり、最高裁判決に至ったものとして⁽⁸⁷⁾Zeig事件がある。同事件において仲裁人は、解雇を相当とする被用者の非違行為の存在を認める一方で、解雇処分には協約の定める手続規定の違反があったとして解雇処分を停職に変更する裁定を行った。同裁定は司法審査に付され、連邦巡回区控訴裁判所は、連邦公務員の仲裁についても民間部門と同様の限定的な司法審査が採られるべき旨を述べた⁽⁸⁸⁾ワシントン地区控訴裁判所の⁽⁸⁹⁾White事件判決に依拠しつつ、前記手続違反は処分結果を左右したとは認められないものの、仲裁人は「有害な誤り」の解釈において、(非処分者でなく)組合にとって重大な協約解釈の誤りを考慮しうるとして、仲裁裁定を維持した。しかし、連邦最高裁判所は、仲裁手続における判断基準を不服申立手続と同一とすることについて議會

の意図は明確であり、また、MSPBの規則は裁判所において尊重すべきであること、および、処分の取消事由を限定することで公的使用者の解雇権を保障する議会の意図を重視すべきこと、を理由に挙げて仲裁人が処分内容に影響がない場合に手続上の「有害な誤り」の存在を認定することは許されないとし、仲裁裁定を破棄している。⁹⁰⁾

一方、州法の状況をみると、連邦法と同様に、仲裁人に身分保障制度上の不服申立手続における判断基準の適用を求める立法例として、ウイスコンシン州政府被用者に関する制度がある (Wis. Stat. § 230.34(a)(ar))。ただし、ここでの判断基準は「正当事由 (just cause)」というだけのものである。むしろ、州の裁判例では、不服申立の審査基準との関係を全く問題にせずに仲裁裁定に対する通常の司法審査の基準を適用する例がほとんどであり、また、この点が問題にされるとしても、結論としては仲裁人が不服申立と異なる基準で判断を行うことを認める傾向にあるといえる。後者の例としては、たとえばウイスコンシン州自治体被用者に関する最高裁判決 West Salem 事件がある。同事件では、教員の解雇に関する協約上の正当事由をめぐる仲裁について、第一審判決と最高裁反対意見は原処分に対する仲裁人の審査権限は不服申立の審理との場合同様に限定され、使用者たる教育委員会が事前手続で認定した事実拘束されるとしたうえで復職裁定の破棄を相当としたのに対し、最高裁法廷意見は、協約を解釈する仲裁人の権限は不服申立手続から独立したものであるとして、覆審的な審理に基づく仲裁裁定の効力を認めている。⁹¹⁾

注

- (1) たとえば、季労二〇五号特集「労働紛争解決のヴィジョン」(二〇〇四)、日本労働法学会誌一〇四号ミニシンポジウム「労働関係紛争処理の新潮流」(二〇〇四)所収の関連諸論文。

- (2) 民間部門を対象とした個別労働紛争処理法制は、基本的に公務員を適用対象から除外している。なお、公務部門における近年の個別労働紛争処理制度整備の動きとしては、職員の苦情相談に関する人事院規則一三―五の制定(二〇〇〇年)などがある。
- (3) シヴィル・サーヴィス・システムとは、官職分類制度を前提とした公開の競争試験等による能力の実証に基づく採用・昇進・給与制度、身分保障などから成る、メリット原則に基づいた人事取り扱いの仕組みである。詳細は川田琢之「公務員制度における非典型労働力の活用に関する法律問題」法協一一六巻一〇号一六五三頁以下を参照。
- (4) この点につき、連邦公務員制度上の身分保障制度に関する詳細な検討として佐伯祐二「アメリカ公務員法における不利益処分(一)(二・完)」姫路法学二二号一頁以下、同二三号三六頁以下。
- (5) 第一章全体の主要参考文献として、Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works* (6th. ed., BNA, 2003), ch.21-22; Bornstein et. al. (ed.), *247 Labor And Employment Arbitration* (Matthew Bender (Lexis)), ch. 47; Hodges, *Steelworkers Trilogy in the Public Sector*, 66 Chi-Kent L. Rev. 631 (1990); Craver, *The Judicial Enforcement of Public Sector Grievance Arbitration*, 58 Tex. L. Rev. 329 (1980); 菅野和夫「公務員団体交渉の法律政策(二)」法協九八巻一一号一六〇三頁以下(一九八〇)。
- (6) 以上につき、Elkouri & Elkouri, *supra* note 5, p.1306-09; Craver, *supra* note 5, 58 Tex. L. Rev. 329, 333。違憲性、違法性を否定する裁判例として、たゞえば Denver v. Denver Firefighters Local No. 858, 663 P.2d 1032 (Colo., 1983)。
- (7) アメリカ公務員団体交渉法制の多様性については菅野・前掲注(5)論文法協九八巻一一号一六〇三頁以下(一九八〇)° Kearney, *Labor Relations in the Public Sector* (3rd. ed., Marcel Decker, 2001) pp.48-53, 58-70。Kearneyによれば、公務員団体交渉立法の総数は一一〇を超えるといふ。
- (8) N.C. Gen. Stat. §95-98; Tex. Gov't Code Ann. §617.002。一方、単に労働協約の効力に関する規定が存在しないだけの場合、労働協約の効力は認められる可能性がある。Littleton Education Assn. v. Arapahoe County School Dist., 553 P.2d 793

(Colo., 1976).

- (9) このような明文の規定は、(法域によっては)苦情処理・仲裁手続を定める協約の効力を認めるうえで、必ずしも不可欠の前提というわけではない。法律上に明文の根拠がない協約上の仲裁条項の効力を認めた例として、Anne Arundel County v. Fraternal Order of Anne Arundel Detention Officers & Personnel, 543 A.2d 841 (Me., 1988).
- (10) 5 U.S.C.A. §7121(a); Fla. Stat. § 447.401.
- (11) その他、仲裁付託の法的強制についての第一次的判断機関(裁判所か民間部門の全国労働関係局(NLRB))に相当する行政機関か、仲裁付託の強制可能性や仲裁裁定の司法審査の判断基準を定める制定法の有無、など、法制度の多様性は多くの点に及んでいる。
- (12) Kearney, *supra* note 7, at 299は、公務部門の労働協約が苦情処理・仲裁手続を定める比率を民間部門における九五%をやや下回るものと推測する。なお、二〇〇四年における公務部門の被用者が労働組合員である比率と交渉代表の下に置かれている比率はそれぞれ三六・四%と四〇・七%で、民間部門(それぞれ七・九%と八・六%)および両部門の合計(二二・五%と二三・八%)を大きく上回っており、こうした状況を考慮すれば、公務部門においては労働協約上の苦情処理・仲裁制度の個別労働紛争処理制度全体における重要性は、民間部門よりも高いといえる。Bureau of Labor Statistics, Union Members in 2004 (news release) <<http://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>> (2005/07/20)
- (13) 以下の記述の詳細については、中窪裕也『アメリカ労働法』(弘文堂、一九九五)一二七頁以下、荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』(有斐閣、二〇〇二)五八頁以下。
- (14) 本稿では詳しく立ち入らないが、不当労働行為事件を審理する全国労働関係局(NLRB)による仲裁尊重の法理も存在する。
- (15) Textile Workers Union v. Lincoln Mills, 353 U.S. 448 (1957).
- (16) United Steelworkers v. American Mfg. Co., 363 U.S. 564 (1960).

- (17) United Steelworkers v. Warrior & Gulf Navigation Co., 363 U.S. 574 (1960).
- (18) このような仲裁可能性の原則的肯定は、ほとんど反駁不可能と評される。Coleman & Coleman, *Toward a New Paradigm of Labor Arbitration in the Federal Courts*, 13 *Hofstra Lab. L. J.* 1, 19 (1995), 荒木・前掲注(13)書六三頁。
- (19) United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp., 363 U.S. 593 (1960).
- (20) Drake Bakeries, Inc. v. Local 50, American Bakery & Confectionery Workers, 370 U.S. 254 (1962).
- (21) See, *Vaca v. Sipes*, 386 U.S. 171 (1967).
- (22) *Hines v. Anchor Motor Freight, Inc.*, 424 U.S. 554 (1976).
- (23) United Paperworkers v. Misco, Inc., 484 U.S. 29 (1987).
- (24) *Alexander v. Gardner-Denver Co.*, 415 U.S. 36 (1974)など。なお、個別契約に基づく仲裁については、連邦最高裁判所は、*Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.*, 500 U.S. 20 (1991); *Circuit City Stores v. Adams*, 535 U.S. 1112 (2002)等の一連の判決により、労働協約上の仲裁の場合以上に、制定法に基づく権利についての裁判所への直接的な訴訟提起を制約する判断を示している。
- (25) たとえば *New Jersey Rev. Stat. Ann.* §34:13A-5.3.
- (26) 協約上の苦情処理制度が団体交渉の延長と位置づけられるためである。
- (27) それぞれの意義については菅野・前掲注(2)論文法協九八巻二二号一五六一頁以下。
- (28) *Ridgefield Park Educ. Ass'n v. Ridgefield Park Bd. of Educ.*, 393 A.2d 278 (1978), 287
- (29) 前述の *Ridgefield* 事件判決は、議会の明示的な決定がないにもかかわらず解釈論的に任意的団交事項という概念を作り出すことは許されないとを判示している。
- (30) Summers, *Public Sector Bargaining: A Different Animal*, 5 *U. Pa. J. Lab. & Emp. L.* 441, 444-450 (2003), 447-448, バランス・テストにおいて何と何を比較するかについては多様性があることを指摘している。

- (31) 一九八〇年頃までの状況を示すものとして、菅野・前掲注(5)論文法協九八卷二二号一五六一頁以下。
- (32) Elkouri & Elkouri, *supra* note 5, pp.1331-34は、州の公務員法制上、団交対象に(したがって仲裁対象にも)なりえないとされうる事項として、①デニユアの付与ないし否認、②試用期間中の職員の解雇、③教員の人事ファイルへのアクセス権、④学級の規模、⑤カリキュラム、⑥生徒の能力に応じたクラス分けのあり方、⑦健康上の理由による就労能力否定の判断基準、⑧教員の人事評価、⑨学校の学年暦、⑩教員の再格付け、⑪官職廃止の決定、⑫教員の労働時間、⑬教員の転任、⑭教員の業務負担(workload)、⑮教員の採用、を挙げている。また、裁判例の包括的検討として、Bonstein *et. al.*, *supra* note 5, § 47.03.
- (33) Cohoes City School Dist. V. Cohoes Teachers Ass'n, 358 N.E. 2d 878, 880 (1976).
- (34) Board of Educ. v. Bellmore-Merrick United Secondary Teachers, Inc., 347 A.2d. 603 (1976). 使用者は当初権限不可讓性を理由に仲裁を拒否したが、先行の別件において救済の範囲を限定した仲裁が認められる(ただし本判決はこの限定は法的には無意味であるとしている)旨の高位裁判所控訴部判決が出されたことから仲裁付託がなされたという事案。
- (35) School Committee of Danvers v. Tyman, 360 A.2d 877 (Mass., 1977) (ニューヨーク州やイリノイ州の判例にも言及してゐる。)次項で言及するKaleva-Norman-Dickson 事件のちゆに、法律的な仲裁可能性が問題にされない例もある。
- (36) 民間部門の John Wiley & Sons v. Livingston, 376 U.S. 543 (1964)、公務部門においても基本的に同様である。Elkouri & Elkouri, *supra* note 5, p.1336.
- (37) Coleman & Coleman, *supra* note 18, 13 Hofstra Lab. L. J. 1, 19. 荒木・前掲注(13)書六三頁。
- (38) Hodges, *supra* note 5, 66 Chi.-Kent. L. Rev. 631, 644; Craver, *supra* note 5, 58 Tex. L. Rev. 329, 335.
- (39) Kaleva-Norman-Dickson School District v. Kaleva-Norman Dickson School Teachers' Ass'n, 227 N.W.2d 500 (1975).
- (40) 本章第一節二注(16)・(17)の応答本文参照。
- (41) Policemen's & Firemen's Retirement Board v. Sullivan, 376 A.2d 399 (1977). 公務災害による障害者に対する退職給付の

受給資格をめぐる苦情について、各種給付プランの適用関係に関する条項や、市が法定の退職給付プランの存続に合意する旨の条項が存在することからみて法律上の退職給付プランは協約中に取り込まれており、右苦情は協約上の紛争として仲裁可能である、という組合の主張がしりぞけられ、各給付プランが定める要件を満たさない者にプランを適用する余地を認める意図で市が協約を締結したとは認められないこと等を理由に協約上の仲裁可能性が否定された事例。

- (42) *Portland Association of Teachers v. Portland School District No. 1*, 625 P.2d 1336 (1981). 教員の評価手続について定める協約条項の違反をめぐる苦情について、当該条項は使用者が当該手続をこりうる (may) と定めるものであり、経営権条項の存在を考慮すれば、当該手続の採否を任意に決定できるものとして使用者が協約を締結したこと、および、当該手続を採らないことが仲裁対象となる協約違反に該当しないことは明らかであるとされた事例。

- (43) *See, Hodges, supra* note 5, at 645; *Craver, supra* note 5, at 335.

- (44) *Acting Superintendent of Schools v. United Liverpool Faculty Association*, 369 N. E. 2d 746 (1977).

- (45) *Arrowhead Public Service Union v. City of Duluth*, 336 N.W.2d 68 (1983).

- (46) たとえば連邦公務員法では、シヴィル・サーヴィス・システムの対象となる官職に任期の定めなく任用され、一定の試用期間を良好な成績で勤務することで身分保障を獲得する。これによって、不利益処分には「それによって公務の能率性を向上させるような理由」が必要とされ (5 U.S.C.A. §7513)。また、不利益処分に対してメリットシステム保護委員会 (MSPB) への不服申立の権利を含む手続保障を受ける (5 U.S.C.A. §7701)。

- (47) 本項の記述の基本的参考文献として、*Hodges, The Interplay of Civil Service Law And Collective Bargaining Law In Public Sector Employee Discipline Cases*, 32 B. C. L. Rev. 95 (1990).

- (48) *Iowa Code* § 20.18; 26 M.R.S. § 979-K; *Wis. Stat.* § 230.34(1f) (see also, § 111.91(2)(c)).

- (49) 5 U.S.C.A. § 7121(e)(1); *Fla. Stat.* § 447.401; *Minn. Stat. Ann.* § 179A.20 Subd. 4 (c).

- (50) 20 Del. C. § 5938(b)-(d), 5930, 5931.

- (15) Nev. Stat. Ann. § 288.150 2(0). (0).
- (16) Conn. Gen. Stat. § 5-272(d); N.H. RSA 273-A:3 III.
- (17) N.J. Stat. § 34:13A-5.3 para.4 (see also, para.5).
- (18) Ill. Ann. Stat. ch.48 para.1607; Iowa Code Ann. § 20.9.
- (19) Hodges, *supra* note 47, 110-117.
- (20) Bornstein et al. *supra* note 5, § 47.03 fn. 46.
- (21) 主として仲裁人の協約解釈が争点となった事例であるが、協約が(身分保障とは別に)固有の保護を被用者に付与しようとするを強調する例として West Salem Educ. Ass'n v. School Dist. of West Salem, 321 N.W.2d 225, 231 (Wis. 1982).
- (22) たとえば、公的使用者が身分保障制度とは別個に労働協約に基づいて解雇権を制約するとは、違憲、違法な権限の委譲には当たらない旨の判断を示すものとして Taylor v. Crane, 595 P.2d 129 (Cal. 1979) また、民間部門と同様の仲裁に好意的な政策判断が州公務員労使関係法にも妥当する点を強調し、身分保障のある被用者の解雇をめぐる苦情は人事行政機関である市人事委員会の専権に属すること等を理由として仲裁可能性を否定した原判決を破棄した例として Pittsburgh Joint Collective Bargaining Committee v. City of Pittsburgh, 391 A.2d 1318 (1978).
- (23) Craver, *The Judicial Enforcement of Public Sector Grievance Arbitration*, 58 Tex. L. Rev. 329, 341 fn. 58 (1980).
- (24) United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp., 363 U.S. 593 (1960).
- (25) See Elkouri & Elkouri, *supra* note 5, pp.1338 fn.200.
- (26) たゞしばしば、マートン州。See, Sergeant Bluff-Luton Education Assn. v. Sergeant Bluff-Luton Community School Dist., 282 N.W.2d 144 (Iowa, 1979).
- (27) Elkouri & Elkouri, *supra* note 5, at 1339-40; Hodges, *supra* note 5, 66 Chi.-Kent. L. Rev. 631, 649; Bornstein et al., *supra* note 5, § 47.05.

(64) AFSCME v. Illinois Dept. of Mental Health, 529 N.E.2d 534 (1988). 本判決の事案は、精神障害者収容施設の職員が、施設全体が人員不足の状況にある中で、許可を受けて外出し本来の所用を済ませた後、無許可で買い物をしたことで施設への帰還が遅れた間に、施設収容者が死亡したという事実関係の下で職員が解雇されたものであり、仲裁人は非違行為の存在を認める一方で、当該職員が協約上模範的職員とされており、日々、施設収容者に「家族のように」一接していたこと、自らの非違行為を認め改悛の情を示すとともに仲裁審問において真摯に証言したこと、仲裁人は当該職員が職場に復帰すれば有能な職員として活動し同種の非違行為を繰り返さないものと確信すること、等を理由として正当事由の存在を否定し、バックペイなしの復職を命じた。

(65) Craver, *supra* note 5, 58 Tex. L. Rev. 329, 348; Hodges, *supra* note 5, at 649-653.

(66) Kearny PBA Local#21 v. Kearney, 405 A.2d 393, 400 (1979). 結論としては裁定を支持した。

(67) State of New Jersey v. State Troopers Fraternal Association, 453 A.2d 176 (1993). 仲裁人は州がプログラムの維持に必要な資金を拠出する旨を定める協約条項を、法改正があった場合でもそれによって自己負担が増えないように州が資金を拠出すべき旨を定めるものと解したのに対し、最高裁は使用者が法改正や財政事情を理由に協約と異なる取扱いをなす旨を留保する協約条項の存在等に照らして、そのような解釈は「合理的に成り立ちえない」と判断したという事例。

(68) Parker J., *Judicial Review and Legislative Response: The New Jersey Public Sector Collective Bargaining Experience*, Najita J. & Stern J. (ed.), *Collective Bargaining in the Public Sector* (M. E. Sharpe, 2001), pp.21 at 39.

(69) Philadelphia Housing Authority v. Union of Sec. Officers # 1, 455 A.2d 625 (1983)

(70) Commonwealth v. Independent State Stores Union, 553 A.2d 948 (1989).

(71) St. Antoine (ed.), *The Common Law of the Workplace* (B.N.A., 1998), pp. 77, 81, 172.

(72) 他の事案の考慮は「*Board of Educ. of the City of New Haven v. AFSCME Council 4*, 487 A.2d. 553 (Conn.1985)」

- 去の慣行のき慮^レハ^レ County of Allegheny v. Allegheny County Prison Employees Independent Union, 381 A.2d 849 (Pa. 1977) ⁷ progressive discipline concept ^レ County College of Morris Staff Ass'n v. County College of Morris, 495 A.2d 865 (N.J. 1985) ⁸。
- (73) Board of Control of Ferris State College v. Michigan AFSCME, Council 25, 361 N.W.2d 342 (Mich. 1984) ⁹。
- (74) United Paperworkers v. Misco, Inc., 484 U.S. 29 (1987).
- (75) Hodges, *supra* note 5 66 Chi.-Kent. L. Rev. 631, 654-651.
- (76) Clark & O'Brien, *Illinois Public Sector Collective Bargaining Legislation: The First Fifteen Years*, Najita J. & Stern J. (ed.), *Collective Bargaining in the Public Sector* (M. E. Sharpe, 2001), pp.195, 213.
- (77) Bureau of Special Investigations v. Coalition of Pub. Safety, 722 N.E.2d 441 (Mass., 2000), Binghamton Civil Service Form V, City of Binghamton, 374 N. E. 2d 380 (N.Y., 1978)
- (78) Elkouri & Elkouri, *supra* note 5, pp. 1345-1346.
- (79) State v. AFSCME Council 4, Local 387, 747 A.2d. 480 (2000).組合から、州議会と労働協約に代わる仲裁裁定の承認が否決されたことに対する議員への抗議行動を指示された被用者が本文記載の行為を行ったという事案である。本文記載の州法及び施設の服務規律がパブリックポリシーの根拠となり、このような行為を行った者を解雇する必要も肯定できるとして、パブリックポリシー違反の成立が認められた。
- (80) City of Hartford v. Connecticut State Bd. of Mediation & Arbitration, 557 A.2d 1236 (1989).
- (81) Board of Trustees of Community College Dist. No.508 v. Cook County College Teachers Union, Local 1600, 386 N.E.2d 47 (1979).
- (82) Scranton Federation of Teachers, Local 1147 v. Scranton School Dist., 444 A.2d 1144 (1982).結論としては、裁定はストと直接的な関係のない協約違反に対する救済であるとしてパブリックポリシー違反を否定している。

- (83) この点を検討するものとして、佐伯祐二「アメリカ公務員法における不利益処分(二・完)」姫路法学二三号五頁以下。
- (84) 身分保障制度上の不利益処分、不当労働行為、差別等の問題を含むものでない限り、連邦公務員労働関係庁(F L R A)の審査があるだけである(5 U.S.C.A. §7123(a)(1))。連邦公務員制度における、紛争類型)との不服申立等の手続を整理したものととして、Elkouri & Elkouri, *supra*, note 5, p.1280.
- (85) 身分保障を有する被用者に対する勤務評定に基づく不利益処分(5 U.S.C.A. §4303)及び、免職、十四日以上 の停職、降格、減給、三十日以下の出勤停止(5 U.S.C.A. §7512)である。
- (86) 条文上は、仲裁人が従うべき基準として、M S P Bの判断が支持される積極的要件を示す(c)(2)のみが挙げられているが、消極的要件である(c)(2)も当然含まれるというのが判例の解釈である、*Cornelius v. Nutt*, 472 U.S. 648, 652 fn.3.
- (87) *Cornelius v. Nutt*, 472 U.S. 648, 654-655.
- (88) *Divine v. Nutt*, 718 F.2d 1048 (1983).
- (89) *Divine v. White*, 697 F.2d 421, 439-440 (1983).仲裁判断において協約上の手続違反が(処分の結果への影響の有無にかかわらず)「重大な誤り」に該当しうることを認めつつ、結論としては救済内容が法律上許されないものであるとして裁定を破棄した事例。
- (90) *Cornelius v. Nutt*, 472 U.S. 648 (1985).
- (91) 類似の例として、身分保障制度上の“good cause”の解釈と異なるやり方で協約上の“just cause”を解釈した仲裁人の判断が権限逸脱だとする公的使用者の主張を取り上げなかったSchool Committee of Needham v. Needham Education Association, 500 N.E.2d 1320, 1322 (Mass. 1986).