

## NLRBの黄昏？——第二次トランプ政権下における 独立行政機関の危機

藤 木 貴 史

### はじめに

全国労働関係局（National Labor Relations Board：以下NLRB）は、「1935年に設立された、独立した連邦の行政機関（an independent federal agency）<sup>1)</sup>」である。NLRBは、「被用者の団結する権利、他人と協力してよりよい労働条件を追求する権利、自分たちのために使用者と交渉する団体交渉の代表者を選出する権利、あるいはこれらのいずれをも控える権利等、被用者の権利を保護する権能を付与されている<sup>2)</sup>」のであり、労働法の守護神としての役割を担っている。

しかし近年、状況の変化により、その役割は大きく揺らぎつつある<sup>3)</sup>。以下では、NLRBによる法の解釈・運用がアメリカ労働法の中核をなしてきたことを簡単に紹介し（I.）、前門においては連邦最高裁を頂点とする裁判所が（II.）、後門においては行政権を無制限に行使できるとする大統領が（III.）、それぞれNLRBを危地に追い込んでいる様子を描写する。

---

1) NLRB, Who We Are, <https://www.nlr.gov/about-nlr/who-we-are> (last visited on Feb. 27, 2025).

2) *Id.*

3) 本稿全体にかかわる先行研究として、中窪裕也「アメリカの組合組織化をめぐる労使関係と法」季刊労働法286号（2024年）122頁。

## I. アメリカ労働法の基盤：行政国家による法運用

アメリカにおける福祉国家の起源は、端緒的には20世紀初頭の革新主義の時代に、本格的にはニューディール期（福祉支出の拡大した1930年代）に求められる<sup>4)</sup>。アメリカ労働法もまた、ニューディール期に形成された。ニューディール型福祉国家の特徴は、行政による法運用にある。「20世紀の大半を通じて、革新的なプロジェクトは、労働に関する権利を憲法から排除する——それらの権利を裁判官の手に委ねさせない——ことであり、代わりに行政機関や私的仲裁にそれを委ねることであった<sup>5)</sup>」。

ニューディール期以前の労使関係は、裁判所の法解釈により大きな制約を受けていた。典型例は、今日でもなお生きている随意的雇用（employment at will）であり<sup>6)</sup>、労働組合の組織化活動や争議行為に対する差止命令（injunction）、いわゆる「レイバー・インジャンクション」である。特に後者は、「労働組合の活動に対して使用される強力な武器となった<sup>7)</sup>」。そのため議会は、ノリス・ラガーディア法により、「特定の状況や特定の手続上のチェックを除き、労働争議を含む、または労働争議から生じたあらゆる事件において、裁判所が差止命令を出す管轄権を剥奪した<sup>8)</sup>」。さらに、その後制定された全国労働関係法（以下、NLRA）は、独立行政機関であるNLRBを設立し、労働組合の組織化過程の監督や、不当労働行為の判定を委ねるに至った<sup>8a)</sup>。

---

4) 田中拓道『福祉政治史』（勁草書房、2017年）55-56頁。

5) Alan Hyde, *Exclusion is forever: How Keeping Labour Rights Separate from Constitutional Rights Has Proven To Be a Bad Deal for American Trade Unions and Constitutional Law*, 15 CANADIAN LAB. & EMP. L. J. 251, 253 (2009).

6) *Id.*

7) Starbucks Corp. v. McKinney, 602 U.S. 339, 355-356 (2024) (Jackson J., concurring & dissenting).

8) *Id.* at 356 (Jackson, J., concurring & dissenting) (citing New Negro Alliance v. Sanitary Grocery Co., 303 U. S. 552, 561-562 (1938)).

8a) 独立行政機関への授権という政策が採られた背景には、「公権理論」というア

もちろん、労働法の形成を行政機関に委ねることには、リスクも伴う。例えば、いわゆる「労働言論labor speech」(労働組合による社会的アピールや抗議活動)に関する事案においては、労働組合が憲法上の権利を行使しているという点が、ほとんど考慮されることはなかった。この意味で、行政に法運用をゆだねたことが「労働組合にとって悪い取引<sup>9)</sup>」であったとの評価は、ある面で妥当である。

しかし、行政による法運用の「包括的枠組み」が、「労働者の権利(表現の権利含む)と、使用者、被用者及び公衆の権利の間で注意深くバランスを取っている<sup>10)</sup>」ことにより、アメリカ労働法は長期にわたり安定して運用されてきた<sup>11)</sup>。行政=NLRBによる法運用こそが、アメリカ労働法の土台をなしていることは、揺るぎのない事実である。

問題となるのは、この基盤そのものが、現在大きく揺らいでいる、という点である。もちろん、これまでにおいても、政権交代に伴ってNLRBの委員構成が変化し、法解釈もたびたび変化する、という例が見られた<sup>12)</sup>。しかし、2025

---

メリカ労働法固有の正当化根拠——不当労働行為制度により保護されているのは労働者の私的利益(私権)ではなく、州際通商の円滑化という公共の利益(公権)であるとする観念——が存在したことが指摘されている。道幸哲也『不当労働行為救済の法理論』(有斐閣、1988年)127頁以下。

9) Hyde, *supra* note 5 at 254. この点に関する筆者の研究として、「アメリカにおける労働組合のピケッティングに対する法的保護の歴史的展開と現代的課題(1)～(4・完)」帝京法学34巻1号247頁、同2号199頁、同35巻1号239頁、同2号101頁(2020-22)。

10) Hyde *supra* note 5 at 268.

11) 行政国家現象に疑問を呈する論者も、恣意的運用とは異なり「包括的な立法や審査が行われてきた」点でNLRBによる法運用を評価している。セオドア・ロヴィイ[村松岐夫監訳]『自由主義の終焉』(木鐸社、1981年)166-167頁。

12) その典型は、いわゆる「労働者」性や「共同使用者」性をめぐる解釈変更の歴史である。邦語文献として、竹内(奥野)寿「アメリカ法」石田信平ほか『デジタルプラットフォームと労働法』(東京大学出版会、2022年)208-209頁、214-216頁。土岐将仁『法人格を超えた労働法規制の可能性と限界』(有斐閣、2020年)212-218頁。藤木貴史「アメリカ法におけるプラットフォームワーカーの被用者性の素描」労働法律旬報2004号(2022年)30-31頁。

年現在NLRBが直面している状況は、そうしたいわば「コップの中の嵐」とは、質的に異なるように思われる。

法解釈の次元では、①連邦最高裁は、これまで以上に行政に対する司法審査に積極的な姿勢を見せており、この姿勢が、NLRBの法運用にも影響を及ぼす兆しが生じつつある。こちらは、ニューディール型の行政国家という、労働法の基盤が法的に動揺しつつある現象といえる (II.)。

のみならず、②第二次トランプ政権が、恣意的な命令により、NLRBの独立性を危殆に瀕せしめる現象が生じている。こちらは、いわば「法の支配」そのものの危機であり、労働法の基盤のみならず、法の基盤そのものが動揺しつつある現象のように思われる (III.)。

## II. 行政に対する司法審査の強化

### 1. 行政法学の動向——Chevron 敬譲の法理から重要問題法理へ

#### (1) Chevron 敬譲の法理

行政機関による法の解釈・運用に対し、裁判所はどの程度介入することが許されるか。この問題に対する一般的な法理を示していたのが、いわゆる「Chevron敬譲 (Chevron deference)」の法理であった。1984年の連邦最高裁判決<sup>13)</sup>が示したこの法理は、大要、2つのステップでの審査を要求するものである<sup>14)</sup>。第1のステップが、法的紛争となっている争点に対し、議会が明白な意図を示していたか否かである。明白な意図が示されていれば、裁判所は議会の意図にそった解釈を行う。仮に議会の明白な意図が示されていなかった場合、

---

13) Chevron U.S.A., Inc. v. Natural Resources Defense Council, 467 U.S. 837 (1984). 邦訳として吉田貴明「行政機関による法解釈に対する敬譲」帝京法学35巻2号(2022年)181頁。

14) この段落のChevron法理の説明は、以下の文献に基づく。リチャード・J・ピアーズJr.著、正木宏長訳『アメリカ行政法』(勁草書房、2017年[原著2012年])111頁以下、海道俊明「Chevron法理と重要問題法理」民商法雑誌160巻3号(2024年)335頁。

審査は第2のステップに移行する。この場合、曖昧さの解決は、裁判所ではなく行政機関に委ねられる。裁判所は、判断代替的な審査をするのではなく、制定法上の制度についての運営を委ねられた行政による解釈を尊重する。行政機関による解釈が否定されるのは、「専断的、恣意的、裁量濫用、その他法に反する場合」に限られる。

こうした法解釈の背景には、「政策形成は、政治的責任を負わない裁判所ではなく、政治的責任を負う行政機関によって引き受けられるべきであるから<sup>15)</sup>」との理論的根拠に加え、保守派の雄であるスカリア裁判官の姿勢があったことが指摘されている。「立法過程史を参酌する司法解釈を否定する強力な文理主義者=テキストチュアリスト<sup>16)</sup>」であったスカリア裁判官は、そもそも議会の意図を問うこと自体が困難であるとして、法文があいまいである(明確ではない)場合には、行政機関による解決が強く推定されると主張していた<sup>17)</sup>。

## (2) 重要問題の法理

しかし、2016年を最後に、連邦最高裁はChevron敬讓の法理を引用しなくなっている、とされる<sup>18)</sup>。その要因の一つが、「経済的・政策的に重要な問題」については、議会が行政機関に対する明確な権限付与をしたのでない限り、行政機関の解釈に敬讓することなく司法審査の対象とする、という重要問題法理(major questions doctrine)の登場である<sup>19)</sup>。

この法理は、当初こそChevron敬讓の法理の例外として登場したものの、現在では、Chevron敬讓とは相いれない法理と評価されるに至っている<sup>20)</sup>。このような法理が定着した背景として研究者が指摘するのは、「今日の連邦最高裁

---

15) ピアーズJr.・前掲注14) 114頁。

16) 海道・前掲注14) 341頁。

17) 同上。ただし、同344頁は、法文があいまいで議会の意図が不明確であれば、行政機関の合理的解釈が尊重される、というシンプルな定式を、Chevron事件判決自体が提示していたわけではない点に注意を喚起する。

18) 海道・前掲注14) 336頁。

19) See, *West Virginia v. EPA*, 597 U.S. 697 (2022).

20) 海道・前掲注14) 344-358頁。

で多数派を占める保守派の裁判官らの行政国家への批判的姿勢」であり、「かつてはChevron法理に親和的とされてきたテクスチュアリストが……行政解釈に係る敬讓法理に対して批判的な姿勢をとり始めたこと」なのである<sup>21)</sup>。

そして、2024年の判決において連邦最高裁は、1984年判決の先例拘束性を否定し、明示的にChevron敬讓の法理を否定した<sup>22)</sup>。同判決の内容について、筆者は詳論できる立場にはないが、少なくとも「実務上の衝撃は大きい<sup>23)</sup>」と評されている。

### (3) NLRB への影響

重要問題法理には、何をもって「重要」問題とみるのかに関する指標がないこと<sup>24)</sup>、したがってその射程が「ほとんど制限なく (nearly limitless)」広がりうること<sup>25)</sup>への批判が寄せられている。NLRBが、この影響を免れると楽観視できる根拠はない。NLRBの決定の影響は、民間600余万の事業所に及びうる点、委員の指名等において日常的に議会による統制に服している点で、経済的・政策的に重要な問題に該当すると解される余地があるからである<sup>26)</sup> <sup>26a)</sup>。

---

21) 同上358頁。

22) *Loper Bright Enters. v. Raimondo*, 603 U.S. 369 (2024).

23) 正木宏長「*Loper Bright*判決と今後のアメリカ行政法」ジュリスト1607号(2025年)81頁。もっとも同論文は、「合衆国最高裁判所がChevron判決以降、行政機関の法律解釈に敬讓し続けたというような見方は、カジュアルで皮相な見方である」ことを指摘し(79頁)、同判決が「入念に起案された判決文であって不条理なものではない」(82頁)点に注意を促す。

24) Patric Jacobi & Jonas Monast, *Major Floodgates: The Indeterminate Major Questions doctrine Inundates Lower Courts*, 62 Harv. J. on Legislation, 1, 6 (2024). 同論文は、重要問題とみる巡回区控訴裁判所と、そうみない巡回区控訴裁判所が分かれた実例を複数挙げている。

25) *Id.* at 14-15.

26) Fred B. Jacob, *The National Labor Relations Act, the Major Questions Doctrine, and Labor Peace in the Modern Workplace*, 65 B.C. L. REV. 1381, 1411-1424 (2024). 著者は、①重要問題法理が当初はChevron敬讓法理の例外として位置付けられていたことから(この点については海道・前掲注14) 344-352頁参照)、その射程を限定すること、②NLRAの制定における議会の意図(NLRBへの授権)

## 2. 連邦最高裁判例の展開——Starbucks 事件判決

現時点では、連邦最高裁が直接に、NLRBの法運用を正面から否定する事態には発展していない。しかし近年の連邦最高裁は、NLRBによる法運用に対し、繰り返しこれを制約する動きを示している<sup>27)</sup>。

その第1は、連邦先占の限定解釈である。従来、連邦法の先占 (preemption) のもとで、不当労働行為等の労働紛争については、NLRBが州の裁判所に対し優先的に審査することが認められてきた。「ある活動が、法 [NLRA – 注] 7 条または8条 [の規律] に服すると論ずる余地がある (arguably subject) 場合、国家政策に対し州が介入する危険を避けるため、連邦裁判所同様に州裁判所も、NLRBの排他的管轄 (exclusive competence) に敬讓しなければならない<sup>28)</sup>」からである。しかし、連邦最高裁は、2023年のGlacier Northwest事件判決において<sup>29)</sup>、一定のストライキにはNLRA 7条の保護が及ぶ余地はないとして、州裁判所における使用者からの損害賠償請求訴訟の審理を認めた。これは、将来的なNLRBの権限の侵奪につながる可能性がある判決であった<sup>30)</sup>。

---

を明確にし、重要問題法理の適用自体を回避すること、という二つの対策を示している。

26a) もっとも、NLRBは事実認定権限を持ち、命令の大部分は(法の曖昧さの解釈とは対照的に)認定事実に依拠していることから、2024年判決が連邦最高裁に与える影響は限定的だと考える見解もみられる。

Kurt G Larkin, et. al., *All Things Considered: Loper Bright and NLRB, OSHA, Wages, and Non-Competes*, Newstex Blogs National Law Review (Aug. 2, 2024), <https://natlawreview.com/article/all-things-considered-loper-bright-and-nlrbs-oshawages-and-non-competes>. 2024年判決後にNLRBへの敬讓を維持した一例として、*Hosp. de la Concepcion v. NLRB*, 106 F.4th 69 (D.C. Cir., 2024).

27) 近年の連邦最高裁は、労働問題全般に対しても、組合の権利に抑制的な解釈を示す傾向にある。See, e.g., *Janus v. AFSCME, Council 31*, 585 U.S. 878 (2018).

28) *San Diego Bled. Trades Council v. Garmon*, 359 U.S. 236, 245 (1959).

29) *Glacier NW., Inc. v. Int'l Bhd. of Teamsters, Local Union No.174*, 598 U.S. 771 (2023).

30) 以上につき、藤木貴史「ストライキに対するアメリカ労働法上の保護の動揺?」季刊労働法283号(2023年)48頁以下参照。

その第2は、NLRBによる執行力付与の請求への消極的姿勢である。本稿で紹介するStarbucks事件連邦最高裁判決は<sup>31)</sup>、この点を明らかにした判決である。もっとも、同判決の意義を理解するためには、NLRBの構造と、不当労働行為の解決手続を理解する必要がある。まず、これらを簡単に概観しよう。

### (1) NLRBの構造と不当労働行為の解決手続

行政機関総体としてのNLRBは、大きく分けると2つの部門に分かれる。1つが、事務総長（General Counsel）をトップとする事務総局である。事務総長は、「不当労働行為事件において、救済請求状を発して不当労働行為の主張・立証を行うという、いわば検察官のような『追訴』機能を果たす」部門である<sup>32)</sup>。もう1つが、「中立的な立場から『判定』を行う」局委員会（the Board）である<sup>33)</sup>。局委員会の委員は、上院の承認のもと大統領に任命され、任期は5年間である<sup>34)</sup>。行政機関としてのNLRBは、追訴部門と判定部門がはっきりと分離している。

使用者または労働組合による不当労働行為を受けた者は、まず、各地の地方支局に対して、救済申立を行う。その責任者である地方支局長（regional director）は、救済申立に理由がある場合、救済請求状（complaint）を発行する。救済請求状が発行されると、地方支局長が追訴側当事者となり、被申立人を相手取った審問が行われる。この最初の審問において判定役を担うのは、行政法審判官（administrative law judge）である<sup>35)</sup>。

行政法審判官は、アドホックな行政の代弁者ではなく、行政手続法（Administrative Procedure Law）に定められた採決（adjudication）の担い手である。採決においては、「第一審裁判所で用いられているそれと実質的に

---

31) *Starbucks*, 602 U.S. at 339. 中窪・前掲注3) 131頁以下も参照。

32) 中窪裕也『アメリカ労働法〔第2版〕』（弘文堂、2010年）39頁。

33) 同上。以下では便宜上、行政機関全体を指す際にはNLRB、判定機関であるthe Boardを指す際には局委員会と呼称する。

34) 同上。局委員会の委員の身分保障につき、後述IIIも参照。

35) 中窪・前掲注32) 40－42頁。

は同一の手続を用いることを行政機関に要求している」。問題となる法律問題・事実問題の告知、口頭での証拠調べのための聴聞、行政法審判官と申立当事者との交信の禁止、証拠提出の権利、証拠開示の権利、反対尋問の権利、などである。命令は、聴聞に基づく記録のみを根拠として発出することが許される。行政法審判官は、「雇用している行政機関からはほぼ独立している」とされ、「大部分の点で連邦地方裁判所裁判官の権能と類似した権能を遂行する」とされる<sup>36)</sup>。

行政法審判官の審理の過程（あるいは異議申立てにより行われる局委員会による審理の過程）において、被申立人による不当労働行為が継続する場合には、裁判所に暫定的差止命令（preliminary injunction<sup>37)</sup>）の発出を求めることができる。問題となる条文（NLRA10条(j)項）は次のとおりである。

局委員会（The board）は、本条(b)項の規定により、被申立人（person）が不当労働行為を実施していた又は実施している旨の救済請求状（complaint）が発行された場合、不当労働行為の発生地又は被申立人が居住し若しくは事業を営んでいる地の連邦地方裁判所に対し、適切な一時的救済又は差止命令（appropriate temporary relief or restraining order）を請求する権限を有する。かかる請求が提出されたとき、裁判所は被申立人に対してその旨を通知するものとし、かつ、公正かつ適当とみなされる限り（as it deems just and proper）、かかる一時的救済もしくは差止命令をNLRBに対し発出する権限を有する<sup>38)</sup>。

先行研究によれば、10条(j)項にもとづく暫定的差止命令の可否の判断については、大きく分けて2つの枠組みがある、とされる<sup>39)</sup>。

36) ピアーズJr.・前掲注14) 26－29頁。

37) 浅香吉幹『アメリカ民事手続法 [第4版]』(弘文堂、2024年) 108頁。

38) 29 U.S.C. 160(j) (2023)。

39) Ashley B. Carroll, *Employment and Labor Law - The Test limiting the National Labor Relations Board's Power to Request Injunctions under the National Labor Relations Act - Starbucks Corp. v. McKinney*, 144 S. Ct. 1570

1つは、伝統的な4要素審査である。すなわち、①本案で勝訴する見込みがあるか、②暫定的差止命令がなければ「回復不能な損害」を被る可能性が高いか、③衡平のバランスが原告に有利か、そして④差止命令が公共の利益にかなうか、という4要素である。第1、第2、第4、第7、第9巡回区連邦控訴裁判所は、この4要素審査によって暫定的差止命令の可否を判断してきた。この審査枠組みは、差止命令が問題となる事案で一般に用いられてきたものである。

もう1つは、①不当労働行為が生じたと信じるに足る合理的理由が存在するか、②当該差止命令が「適正かつ必要」か、という要素のみで判断する2要素審査である。第3、第5、第6、第10、第11巡回区連邦控訴裁判所は、こちらの審査枠組みにより暫定的差止命令の可否を判断してきた。2要素審査のもとでは、4要素審査の場合よりも、裁判所は、NLRBによる暫定的差止命令の請求を拒絶することが難しくなる、と考えられる。

以上をふまえ、Starbucks判決の事案の概要と判旨を見てみよう。

## (2) 事案の概要

テネシー州メンフィスのあるスターバックス店舗において、労働者ら6名が当該店舗の組織化計画を発表し、組織化委員会（organizing committee）を結成した。当該委員会の一部のメンバーを含む複数の従業員は、営業時間終了後に、組織化活動のプロモーションのため、ローカルテレビ局の報道クルーを店舗に招いた。報道クルーは、従業員らに対し、組織化の理由や、達成目標を尋ねるなどした。

翌日、スターバックスの店舗責任者は、メディアを招いたことを知り、調査を開始した。最終的にスターバックスは、この招聘に関与した関与した複数の従業員を、企業ポリシーに違反したことを理由に解雇した。解雇された従業員の中には、その場にいた組織化委員会の従業員も存在していた。

そこで、組織化していた労働組合（Workers United）が、当該解雇はNLRA 8条(a)(1)および(3)に違反するとして、不当労働行為の救済をNLRBに

---

(2024), 48 AM. J. TRIAL ADVOC. 245, 245-246 (2024).

申し立てた。NLRBの地方支局は、NLRA10条(j)に基づき、テネシー州西地区連邦地方裁判所に対し、被解雇従業員の現職復帰をスターバックスに命じる暫定的差止命令を請求した。同連邦地裁および第6巡回区連邦控訴裁判所は、「2要素審査」に基づいて、暫定的差止命令を下した<sup>40)</sup>。これに対して、スターバックス側が上訴したのが本件である。

トマス裁判官の執筆した多数意見は、結論として、NLRBからの暫定的差止命令の発出の請求を棄却している。この法廷意見には、リベラル派も含む8名の裁判官がしている。また、ジャクソン裁判官は、差止命令を発すべきではないとの結論に同意しつつ、多数意見の論旨を批判する補足・反対意見を執筆している。

### (3) 多数意見の判旨

#### (i) [本件の結論]

議会が、エクイティ上の救済を発する権限を裁判所に与える場合、裁判所は、伝統的なエクイティの原則と調和するような方法でその権限を行使する、と強く推定される。この原則は、NLRA10条(j)にも当てはまる。したがって、地方裁判所は伝統的な4要素審査を行わなければならない。

#### (ii) [4要素審査を採用すべき理由]

暫定的差止命令は、特別なエクイティ上の救済であり、権利として与えられるものではない。その発出のためには、4要素をすべて満たすことが「デフォルトルール」である。

[NLRAのように] 連邦裁判所に暫定的差止命令を授権する法令の解釈に際して、裁判所は「議会が確立した慣行から逸脱する意図を持っていたと安易に推認することはない」。NLRA10条(j)の定める「公正かつ適当 (just and proper)」という文言は、「通常のエクイティ上のルールを放棄して、公正かつ適当と判断した場合に救済を与えよと地方裁判所に命令しているもの」と理解することはできない。むしろこの文言は、エクイティ上の救済を求められた裁

40) McKinney v. Starbucks Corp., 2022 US Dist. LEXIS 181091 (Aug. 18, 2022), *aff'd*, 77 F.4th 391 (6th Cir. 2023).

判所が、伝統的に行使してきた裁量権を示しているものである。公正とは、「公平で権利にかなう (fair and righteous)」ことを、適当とは「適切で、状況に即した、正しい (appropriate, suitable, correct)」ことを指している。

連邦最高裁も、NLRA10条(j)を、暫定的差止命令に係る伝統的なエクイティの原則を置き換えるものとは解していない。Hecht事件判決<sup>41)</sup>は、戦時中の統制経済下における行政機関（価格統制局）の暫定的差止命令が問題となった事案である。この事案における法文は、禁止行為を行った者に対し行政機関は暫定的差止命令を「与えられねばならない (shall be granted)」と規定していた点で、NLRAよりも行政機関に有利な文言であった。しかし同事件において、連邦最高裁は暫定的差止命令の発出に際し、4要素審査を行っている。

さらに議会は、エクイティ上の原則を変更する場合、別の文言を用いるケースが多い。実際、同じNLRAにおいても、組合のストライキやロックアウトに対する差止命令については、〔その発出を連邦裁判所が認めるための付加的な要件として、〕ストライキやロックアウトが「産業全体もしくはその大部分に影響を与え」かつ「全国的な安全衛生に危険を与える」ことの証明を要求している<sup>42)</sup>。しかし、NLRA10条(j)は、そうした文言を用いていない。

(iii) 〔NLRBの抗弁について〕

NLRBやジャクソン補足・反対意見は、NLRBが不当労働行為の申立を審査する責任を負うこと、控訴裁判所による再審査においてもNLBR命令に敬讓が及ぶことを強調する。NLRAの文脈 (context) を考慮すれば、地方裁判所は、NLRA10条(j)に基づく暫定的差止命令の請求を評価するに際して、伝統的な基準をより緩やかな方法 (in a less exacting way) で適用することが要請される、というのである。これらの見解には賛成できない。

〔2要素審査における〕「合理的理由」の審査は、伝統的基準の微調整の域を超えて、事実・法・エクイティに関するNLRBの見解への裁判所の敬讓を要求することになるから、実質的には、暫定的差止命令の審査基準を緩やかにすることになる。「本案において勝訴する可能性があること」の証明よりも、不

---

41) Hecht Co. v. Bowles, 321 U.S. 321 (1944).

42) 29 U. S. C. § 178 (a) (2024).

当労働行為が行われたと信じるに足る合理的な理由の証明は、はるかに簡単だからである。「矛盾する法律や事実を無視しつつ、NLRBが最低限説得的な法理論を提出できているかだけを敬謙的に裁判所が審査するのであれば、合理的理由の審査においてNLRBが敗訴する場面を想像するのは大変難しくなる」だろう。

確かに、裁判所ではなくNLRBが、暫定的差止命令〔に最終的に至る不当労働行為〕の審査を最初に行うという限りで、NLRBや反対意見の主張は正しい。NLRBが批判するのは、本案やエクイティ上の要素についての独立した評価を行うことにより、地方裁判所が、NLRBの採決権限 (adjudicatory authority) を侵害しかねない、という点である。しかし、裁判所の判断如何を問わず、NLRBは、自由に法的結論を下し、行政手続において自ら記録を作成する自由を有している。「回復不能な損害」その他のエクイティ上の判断要素は、NLRBの採決権限とは無関係である。

また、NLRA10条(i)における暫定的差止命令の請求は、NLRBの公式の立場を代表するものではない。それは、行政上の申告を受けて調査に携わる局内弁護士〔行政法審判官〕の、第一次的な法的・事実に基づく見解にすぎない。

#### (4) ジャクソン補足・反対意見の要旨

ジャクソン補足・反対意見は、暫定的差止命令を下すか否かを4要素審査により決すること、結論として暫定的差止命令を下さないことには賛成している。彼女の反対意見の力点は、NLRAの法構造に照らせば、NLRBの裁量はより尊重されるべきだ、というものである。その骨子は、おおむね以下のとおりである。

##### (i) [エクイティ上の権限審査を行う裁量の判断枠組み]

Hecht事件判決によれば、議会が裁判所にエクイティ上の権限行使を授權した法令についての審査は、次の2段階で行われねばならない<sup>43)</sup>。すなわち、① 議会は、明白かつ有効な立法命令により、裁判所から伝統的なエクイティ上の

---

43) *Hecht*, 321 U.S. at 328-331 (1944).

裁量をはく奪したといえるか審査し、②そうした明白な立法上の命令が見つからない場合には、法令の文脈 (statutory context) を検討して、議会が保護しようとした公共の利益の必要性に照らし、裁判所がどの程度エクイティ上の裁量権を行使できるかを評価する、というプロセスである。

Hecht事件判決においても、議会立法の意図は不明確だと評価されている。しかし同判決は、それに続けて、「裁判所と行政機関はいずれも、所定の目的を達成するために採用された手段なのであり、法令の文言により明確に義務付けられている限り、法の文言は〔両機関の〕協調的な行動により目的を達成できるように解釈されなければならない」として、裁判所の「裁量は、法の広い目的の観点から行使されなければならない」と判断している。

多数意見は、②の審査を等閑視している点に問題がある。

(ii) 〔NLRAの文脈の検討〕

連邦議会の選択は、明確かつ包括的である。連邦議会は、労働紛争に対する暫定的差止命令について、「司法裁量の無限定な行使を抑制し、この種の紛争解決を主としてNLRBの手に委ねようと長い間努めてきた」。20世紀初頭には、いわゆる「レイバー・インジャンクション」が濫用されており、連邦議会は、ノリス・ラガーディア法を制定して、裁判所が原則として労働紛争に対し差止命令を下せないようにした。この3年後にNLRAが制定されたのであり、「注目すべきことに、議会はNLRAの定める諸権利の保護を裁判所には委ねなかった<sup>44)</sup>」。不当労働行為の解決は、NLRBに委ねられたのである。

「決定的なのは、NLRBの『悪名高いほどに遅い (notoriously glacial)』審理過程において、労働者の権利擁護が遅延することが、その敗北 (defeat) につながり得ることを議会が認識していたことだ<sup>45)</sup>」。議会は、NLRA10条(j)を

---

44) *Starbucks*, 602 U.S. at 357 (Jackson, J., concurring & dissenting).

45) *Id.* タフト・ハートレー法における上院の委員会報告書の次の一節が引用されている。「通常、労働争議においては、時間が重要なのであり、したがって、局委員会の聴聞と命令、その後に数カ月続く巡回区控訴裁判所による履行確保命令という比較的時間のかかる手続は——通商の自由な流通に対する障害を速やかに取り除き、自由な民間の団体交渉の実践と手続とを推奨するという——望ましい目的を達成するには不十分である。したがって、我々〔連邦議会〕は、純粹に私的

「不当労働行為がなされる前の現状を維持し、または回復する手段として」設計し、不当労働行為を最終的に是正するというNLRBの能力が妨げられないようにした。

実際に条文を見ると、次の2点を指摘できる。第1に、暫定的差止命令の請求権限は、労使当事者ではなくNLRBにのみ与えられており、しかもその権限は、事務総局その他の追訴当局ではなく、〔判定部門たる〕局委員会(the Board)に与えられている。また第2に、議会は局委員会に、差止命令を請求するかどうかの裁量を認めている。公正かつ適当と判断した場合でなければ、局委員会は救済を求めることができない。これと対照的に、調査の結果、不当労働行為が生じたと「信じるに足りる合理的理由」が判明したならば、NLRA10条(1)のもとで、救済を求めることは義務となる。確かに、NLRAは具体的な裁量権行使のありかたについて明確に規定していない。しかし、NLRBは標準的な手続を制定している。

(iii) 〔具体的な判断基準〕

暫定的差止命令にかかわる4要素審査のうち、3つについては、救済に関する議会の意図に照らし、判断は明確である。救済がなければ労働者の権利侵害を是正できなくなる場合、回復不能な損害があると認められる。また、エクイティ上のバランスについては、不当労働行為の被害者への損害を考慮することができ一方で、不当労働行為を継続したいという当事者の希望を考慮することは許されない。また、議会がNLRAにより保護しようとした利益は<sup>46)</sup>、公共の利益の要素を充足する。

評価が難しいのは、「本案における勝訴の可能性」の要素である。「私のみるところ、NLRAの枠組みの3つの側面が、この評価に反映されねばならない」。

第1に、NLRAは、地方裁判所ではなくNLRBを労働紛争の第一次的な採決

---

な権利を擁護するためではなく、公共の利益のために活動する局委員会が、全ての不当労働行為事件において差止的救済を請求できることを規定した」。S. Rep. No.80-105, at 8 (1947)。

46) ジャクソン補足・反対意見は、団体交渉の奨励、労働者による団結の保護、交渉代表者の選出を政策目的とうたうNLRA1条を引用している。

者 (adjudicator) としており、労働政策の中心的執行者としている点である。

第2に、NLRA10条(j)は、採決権限を行使する局委員会に対して、差止命令という救済を請求することを認めている。〔事務総局が主体ではないから〕局委員会は紛争の当事者ではない。また、救済を請求するプロセスは厳格に定められている。

第3に、NLRAが連邦裁判所に与えているのは、局委員会の判断の再審査という限定的な役割に留まる。実質的証拠法則によって支持される限り、局委員会の事実認定は「最終的 (conclusive)」なものであり、局委員会の法解釈に対して、「相当の敬讓 (considerable deference)」を払うべきことも判例となっている<sup>47)</sup>。

以上3つの特徴からすれば、裁判所の本案審査についての予備的検討は、「通常よりもはるかに緩やかであるべきだ (far less searching than normal)」。NLRA10条(j)は、現在進行中の労働紛争に土足で上がり込み、本案についてどのように決定すべきか、独自の見解を提示するが如き機会を地方裁判所に与える、というものではない。「NLRAに法典化された議会の選択を尊重すれば、地方裁判所の任務はより単純である。すなわち、〔NLRA〕10条(j)の差止命令の請求について、かかる救済を授権した制定法上の枠組と、その枠組内部での地方裁判所の適当な役割を考慮する形で、審査する、というものだ」。NLRBが不当労働行為を裏付ける証拠を提出している限り、裁判所は、本案審理における勝訴可能性の要件を充足すると解釈するべきである。

## (5) 検討

本件で直接に問題となったのは、不当労働行為の審理過程において、NLRBの判定部門が裁判所に請求する差止命令を、裁判所がどの程度受け入れなければならないか、という点であった。反対意見が指摘するように、NLRA10条(j)に基づく差止命令の請求は、實際上それほど利用されているわけではない(2023年に提出された約2万件の不当労働行為の申立のうち、差止命令が請求

---

47) NLRB v. City Disposal Systems, Inc., 465 U. S. 822, 829 (1984).

されたのはわずか14件にとどまる<sup>48)</sup>。また研究者も、親労働組合的なバイデン政権下のNLRBですら、決して積極的に暫定的差止命令を利用していたわけではないことを指摘している<sup>49)</sup>。ジャクソン補足・反対意見も、4要素審査の利用自体は認めている。暫定的差止命令の請求自体は、4要素審査の枠組みにおいても認められる余地が十分にある、との評価もみられるところであり<sup>50)</sup>、少なくとも現行実務自体を大きく揺るがす攻撃とはなっていない、といえる<sup>51)</sup>。

しかし、先に述べた行政国家への保守派裁判官の挑戦、という文脈を考慮したとき、本判決もまた、そうした試みの一つとして理解するほうが適切であろう。そうした理解からすると、本判決は、NLRBの機能低下につながる危険性を秘めている<sup>52)</sup>。

とりわけ問題となるのは、多数意見が、NLRBの組織構造を理解せず、局委員会を訴訟当事者と誤解したり、行政法審判官の採決をあたかも事務担当者の一意見であるかのように矮小化している点である<sup>53)</sup>。匿名の判例評釈は、多数意見が、行政法審判官による判断に「行政機関の便宜上の手続的地位」しか与えなかったこと、そして、裁決手続が暫定的差止命令とパラレルな特徴を持つという重大な特質を見落としたことを批判している。裁判所による暫定的差止命令の審査は、行政法審判官の決定の「後」に下される。下級審においても、行政法審判官に対する敬讓は一貫して拡大してきている。それゆえ、行政法審

---

48) *Starbucks*, 602 U.S. at 363-34 (Jackson, J., concurring & dissenting).

49) Matthew J. Mallon, *Embracing the Heat: "Hot Labor Summer" Rekindles NLRB Authority, and the Need for Strategic Enforcement*, 33 U. MIAMI BUS. L. REV. 103, 120-121 (2024). 1年間で17件の請求に留まり、オバマ政権最終年の請求件数の半分以上となっている一方で、特に団交拒否の事案において積極的利用を求める見解も有力とされている。Id. at 121-124.

50) *Labor Law - National Labor Relations Board - Deference - Starbucks Corp. v. McKinney ex rel. NLRB*, 138 HARV. L. REV. 416, 422 (2024).

51) Id. ジャクソン裁判官自身も、結論において多数意見と「そう大きな違いはない (make less difference)」と述べている。*Starbucks*, 602 U.S. at 365-366 (Jackson, J., concurring & dissenting).

52) *Starbucks*, 602 U.S. at 366 (Jackson, J., concurring & dissenting).

53) Id. at 365 (Jackson, J., concurring & dissenting).

判官が証拠と記録に基づいて下した判断を、裁判所は尊重することが可能であり、また尊重しなければならない、というのがその論旨である<sup>54)</sup>。

さらに進んで、匿名の判例評釈は、本判決の射程を狭く限定することを提案する。すなわち、行政法審判官の役割は、実際には本判決がレッテルを張ったような「局内弁護士の第一次的な法的・事実に見解」とは異なる。してみれば、本判決の射程は、そうした事務当事者が差止命令を請求した場合、換言すれば、「行政法審判官が判断を下す以前に〔NLRA〕10条(j)の差止命令について（裁判所が）判断を求められた状況に限定される<sup>55)</sup>」、というのである。こうした考えにたてば、敬讓の対象には行政法審判官の判断も含まれるのか、それとも局委員会の判断のみに限定されるのか、という問題は未解決のまま残されている、ということになる。

このような射程の限定が、現在の連邦最高裁に、どの程度通用するのは明らかではない。確かなことは、本判決が、「単なる手続上の問題に関するものだけではなく、行政機関の決定に対する司法審査に向けられた、より広いトレンドを強調するものであり、潜在的には、労働に関する権利の履行確保を破壊し、決定的な救済を遅延させるものである<sup>56)</sup>」、ということである。

### III. 政権からの「独立」の危機：労働行政の機能停止

行政に対する司法審査の強化は、三権分立のあり方を巡る争いであり、いわば「法」内の攻撃である。これに対して、より深刻な問題が、第二次トランプ政権による、「法」外の攻撃である<sup>57)</sup>。

---

54) *supra* note 50 at 422-423.

55) *Id.* at 424.

56) *Id.* at 425.

57) 本節の内容は、中窪裕也教授から多くの教えを受けた。記して感謝申し上げる。本節IIIで紹介する諸判例と、NLRBに対する暫定的差止命令の動向については、中窪・前掲注3) 132-133頁も参照。

## 1. 身分保障規定は違憲である?

### (1) 問題の所在

第二次トランプ政権は、政権発足直後から大量の公務員を解雇することに血眼になっており、既に3万人以上の解雇という「成果」を挙げている<sup>58)</sup>。また、政府効率化省なる部署を率いるイーロン・マスクは、連邦公務員に対して、メールで成果報告をしなければ解雇すると公言し<sup>59)</sup>、国防総省・司法省が返信しないよう指示するという<sup>60)</sup>、実に「効率的」な行政連携もみられるところである。

こうした、現代のマッカーシズムを思わせる「法の支配」の破壊は、労働行政に対しても、その牙をむいている。局委員会の委員としては初の黒人女性であり、2028年8月までその席にあることが法律上保障されていたグウェン・ウィルコックス (Gwynne Wilcox) は、2025年1月27日、委員の地位をはく奪された<sup>61)</sup>。同様に、雇用機会均等委員会 (EEOC) の委員であったジョスリン・サミュエルズ (Jocelyn Samuels) と委員長であったシャーロット・バロウズ (Charlotte Burrows) は同年1月28日に<sup>62)</sup>、連邦労働関係局 (Federal Labor

---

58) Holden Hopkins, *News & Commentary*, On Labor (Feb. 24, 2025), <https://onlabor.org/february-24-2025/> (last visited on Feb. 27, 2025).

59) ロイター通信「マスク氏、成果報告なければ解雇とまた警告 政権『返信不要』でも」(2025年2月25日)<https://jp.reuters.com/world/us/UCPTWIK2D5KJ7DJNV7DWTIPTQI-2025-02-25/>(最終閲覧日: 2025年2月27日)。

60) Jonathan Landay et. al., *Some US agencies tell workers not to reply to Musk's 'What did you do last week' email*, Reuters (Feb.24, 2025), <https://www.reuters.com/world/us/some-us-agencies-tell-workers-not-reply-musks-what-did-you-do-last-week-email-2025-02-23/> (last visited on Feb. 27, 2025).

61) Robert Iafolla, *Trump Stymies Labor Board by Firing Democrat Gwynne Wilcox* (2), Bloomberg Law (Jan.29, 2025), <https://news.bloomberglaw.com/daily-labor-report/trump-terminates-one-labor-board-democrat-leaving-two-members> (last visited on Feb. 27, 2025).

62) Rebecca Klar, *Trump Fires Two EEOC Democratic Commissioners in Rare Move* (2), Bloomberg Law (Jan. 29, 2025), <https://news.bloomberglaw.com/daily-labor-report/trump-fires-eeoc-democratic-commissioner-jocelyn-samuels> (last visited on Feb. 27, 2025).

Relations Authority<sup>63)</sup>の委員長であったスーザン・ツイ・グルントマン (Susan Tsui Grundmann) は同年2月11日に<sup>64)</sup>、それぞれ任期途中に解任されている。いずれも女性の委員である。ここでは、NLRBの事案に焦点を当てよう。

## (2) 法的根拠と無効・差止請求

NLRB90年の歴史において、政治的理由に基づき局委員会の委員が解任された例は存在しない<sup>65)</sup>。というのも、NLRA 3条(a)第5文が、次の通り規定しているからである。

局委員会の委員はすべて、告知と聴聞に基づき、職務の懈怠または職務遂行上の不正行為 (neglect of duty or malfeasance in office) を理由として、大統領により解任され、それ以外の理由によっては解任されない<sup>66)</sup>。

委員の身分保障は、ニューディール期に解決されたはずの論点である。1935年のHumphrey's Executor事件連邦最高裁判決<sup>67)</sup> (以下35年判決) は、7年の任期付きで、公正取引の監視の任を担う連邦取引委員会 (以下FTC) の委員に就任したウィリアム・ハンフリーを、ローズベルト大統領が任期途中で解任したことが問題となった事案である。ハンフリーの遺族は、当該解任が無効であることを前提として任期中の報酬を請求し、連邦最高裁はこれを認容した。

35年判決の論点は2つである。第1に、FTC法第1条の規定<sup>68)</sup> は、委員を解任するという大統領の権限を制限・制約するか。第2に、大統領の権限を制

---

63) 民間部門におけるNLRBに相当する、公務員部門において労使関係を所轄する独立行政機関である。

64) Michael Sainato, *Trump continues clearout of top US labor officials with fresh firing*, The Guardian (Feb. 11, 2025), <https://www.theguardian.com/us-news/2025/feb/11/trump-labor-flra-firing> (last visited on Feb. 27, 2025).

65) Iafolla, *supra* note 61.

66) 29 U.S.C. § 153 (a) (2023).

67) Humphrey's Executor v. United States, 295 U.S. 602 (1935). 邦語文献として、樋口範雄『アメリカ憲法〔第2版〕』(弘文堂、2021年) 95-96頁。

68) 15 U.S.C. § 41 (2023) (「(前略) 委員はすべて、能率不足、職務の懈怠または職務上の不正行為を理由として、大統領により解任される。」)。

約する当該規定は合憲か。

第1の点について、連邦最高裁は、FTC法第1条により大統領はFTC委員を任期中に解任できないことを肯定する。「抵触する条項やそれを示唆する事情が存在しない限り——そして本件においてはそうした事情を見出し得ないのだが——、解任に際して正当な理由 (cause) を求める明確な法文の規定は、かかる正当な理由が存在しない場合には任期は縮減されないとする立法者意思を十分に証明している。しかし仮に、所定の任期中、列挙事由以外では解任しないとの議会の意図が事実や文言から明らかではないとしても、行政委員会の特質と、問題となる法規に付随する立法史を考慮することにより、その意図は明確となる<sup>69)</sup>」。連邦最高裁が考慮事項として掲げたのは、①行政委員会が党派的でない (non-partisan) こと、②法執行のため不偏性 (impartiality) が求められること、③準司法的・準立法的 (quasi-judicial and quasi-legislative) な任務を担っていること、④専門家集団としての判断が要請されていること、⑤法の効率的で公正な運用のために任期が必要とされていること<sup>70)</sup>、そして、⑥独立性の保障は議会の意図するところであったこと<sup>71)</sup>、である。

第2の点についても、連邦最高裁は、FTC法第1条が「大統領の行政権限に対する違憲の介入」であるとの主張を退ける<sup>72)</sup>。確かに、過去の先例には、大統領による郵便局長の解任に際して、上院の承認は不要であったものがある<sup>73)</sup>。しかし、連邦最高裁は、FTCが準司法的・準立法的機能を果たしており、事案が違うことを強調する。「FTCは、立法上の基準に従って、法所定の立法政策を実効的に運用し、規則制定や法律扶助などの所定の義務を履行するため、議会が創出した行政機関である。かかる行政機関は、いかなる意味においても、行政の手や目として位置付けられるものではない。その任務は、行政府の許可なしに遂行され、法の運用において行政のコントロールから自由でなけ

---

69) *Humphrey's Executor*, 295 U.S. at 623.

70) *Id.* at 624

71) *Id.* at 625.

72) *Id.* at 626.

73) *Myers v. United States*, 272 U.S. 52 (1926). 樋口・前掲注67) 84頁参照。

ればならない<sup>74)</sup>」。「我々は、上述したような特徴を持つ公務員に関する限り、大統領は憲法のもとで、制約されることのない解任権限を有しているとは考えない<sup>75)</sup>」。

この判決は、あくまで、FTCの委員に対する解任が問題となった事案である。しかし、少なくとも①から⑥の理由付けは、独立行政委員会たるNLRBの局委員会委員にも妥当する。また、FTC法第1条とNLRAの規定と比較しても、①告知と聴聞の記述がない点、②「能率不足 (inefficiency)」の文言がある点、③「その他の理由によっては解任されない」との明文がない点で、NLRBの委員よりもFTCの委員のほうが、法文上の保障は弱いといえる。FTC委員の身分保障が肯定される以上、ましてや局委員会の委員についても、保障は肯定されねばならない、と考えるのは当然であろう。

ウィルコックス委員の解任において、告知と聴聞の機会は与えられなかった。また大統領は、解任に際して、職務懈怠・不正行為にあたる理由を示してすらない。そのため、彼女は当該解任の無効確認と差止を求め、ただちに訴訟を提起した<sup>76)</sup>。第1審では、「アメリカ大統領は王ではない」として、ウィルコックス委員の請求を認容するサマリ・ジャッジメントが下されたため、政権側は即日上訴した<sup>76a)</sup>。

---

74) *Humphrey's Executor*, 295 U.S. at 628.

75) *Id.* at 629.

76) Lynn Rhinehart, *How Donald Trump Dismantled a Worker Protection Agency With One Late-Night E-Mail*, THE NATION (Feb.19, 2025), <https://www.thenation.com/article/politics/trump-gwynne-wilcox-firing-nlr/> (last visited on Feb. 26, 2025). 同記事に原告の訴状、及び、被告側の訴訟実務を担当する訟務長官 (solicitor general) の文書が掲載されている。

76a) *Wiclox v. Trump*, 2025 U.S. Dist. LEXIS 40651 (D.D.C., Mar. 6, 2025). See, Gary Grumbach & Dan Mangan, *Trump appeals order reinstating fired NLRB member, judge tells him 'president is not a king'*, CNBC (Mar. 6, 2025), <https://www.cnbc.com/2025/03/06/judge-reinstates-nlr-member-gwynne-wilcox-trump-fired.html> (last visited on Mar. 23, 2025).

### (3) 政権側の対応

現在のところ、第二次トランプ政権は、「自らの家の主人は、他の家の主人に対して自らの支配を押し付けることはできない」という「憲法に保障された各部門の権力分立」原則からは当然の帰結を<sup>77)</sup>、受け入れるつもりはないようである。第二次トランプ政権下で訟務長官代行を務めるサラ・ハリス (Sarah Harris) は、NLRA 3 条(a) 第 5 文の規定自体が違憲であり、FTC等他の独立行政機関における身分保障も同様に違憲である、との見解を公にしている<sup>78)</sup>。

もっとも、政権側の見解が、裁判所において直ちに否定されるかといえ、一概にそうと言い切ることもできない。政権側の主張は要するに、①連邦憲法 2 条のもとで、大統領は解任について「無制限の権限<sup>79)</sup>」をもつのであり、35 年判決はその狭い例外にすぎない、②その35年判決自体も憲法の解釈を誤っており、破棄すべきである、というものである。連邦最高裁は、先に述べた行政国家への批判という大きな文脈のもと、これに左袒する可能性がある。

実際、2020年のSeila Law事件判決において、連邦最高裁は、消費者金融保護局 (Consumer Financial Protection Bureau) の長官について、時の政権による解任からの保護が及ばないとの判断を示している<sup>80)</sup>。この長官に対する任期・身分保障は、FTC法第 1 条とほぼ同様の規定であった一方で<sup>81)</sup>、FTCやNLRBと異なり、消費者金融保護局は合議体ではなく長官が単独で運用を行う仕組みとなっていた<sup>82)</sup>。同判決はこの点をとらえて、35年判決の射程が及ばないと判断したのである。確かに、Seila Law事件判決は、35年判決自体の先例

---

77) *Humphrey's Executor*, 295 U.S. at 630.

78) Letter from Sara M. Haris, Acting Solicitor General, to Jamie Raskin, Representative from Maryland (Feb. 12, 2025), *available at*: <https://democrats-judiciary.house.gov/uploadedfiles/20250212outraskin530d.pdf> (last visited on Feb. 26, 2025).

79) *Myers*, 272 U.S. at 176.

80) *Seila Law LLC v. CFPB*, 591 U.S. 197 (2020).

81) 12 U.S.C. § 5491(c)(3) (2023) (「大統領は、能率不足、職務の懈怠または職務上の不正行為を理由として、局長を解任できる」)。

82) 12 U.S.C. § 5491(b)(1) (2023).

拘束性を否定はしていない。しかし、35年判決に言及する際、連邦最高裁は「よきにつけ悪しきにつけ (Rightly or wrongly) <sup>83)</sup>」とか、「〔行政権に対する〕憲法上の制約のうち、議会による制限が許容される最外延のもの<sup>84)</sup> (the outermost constitutional limit of permissible congressional restrictions)」と述べている。こうした事情を考慮すると、NLRA 3条(a)の明文規定の存在にもかかわらず、連邦最高裁がNLRBの独立性を承認するか否かは、不透明であると言わざるを得ないのである。

## 2. NLRBは違憲性ゆえに機能を停止すべきである？

局委員会の委員に対する任期中の身分保障の問題は、単なる人事問題や、委員個人の保護に留まらない。政権側の主張のとおり、仮に、委員の身分保障が大統領の行政権を侵害し違憲だ、ということになれば、違憲な機関による命令は拘束力を生じない、との帰結に至る可能性がある。つまり、身分保障規定を削除しない限り、NLRBは一切の機能を停止する、という事態が生じかねない。

実際、バイデン政権の時代から、NLRBが違憲であることを前提に、NLRBによる審問に対して、使用者が暫定的差止命令を裁判所に請求する例が複数見られる。注目を浴びたのは、Space X社のケースであり、2024年7月23日、テキサス州西地区の連邦地方裁判所は、身分保障が行政権侵害のゆえに違憲であるとの主張が、本案で勝訴する見込みがあるとして、NLRBの手續に対する暫定的差止命令を下した<sup>85)</sup>。このため、NLRBによる不当労働行為の審理は中断している。この判決を担当した裁判官のアラン・オルブライト (Alan Albright) は、同様の理由付けにより、薬局における不当労働行為事案についてのNLRBの審理に対しても、暫定的差止命令を下している<sup>86)</sup>。

この種の訴訟は、特に第5巡回区連邦控訴裁判所の管轄下 (テキサス州、ル

---

83) *Seila Law*, 591 U.S. at 215.

84) *Id.* at 218.

85) *Space Expl. Techs. Corp. v. NLRB*, 741 F. Supp. 3d 630 (W. D. Tex., Jul. 23, 2024).

86) *Seton v. NLRB*, 2024 U.S. Dist. LEXIS 204370 (W. D. Tex., Oct. 18, 2024).

イジアナ州、ミシシッピ州)で頻発している。同控訴裁判所も、事案を他の裁判所に移送することに消極的であり<sup>87)</sup>、Amazon社による同趣旨の暫定的差止命令の請求について、移送を差し止める手続に踏み切っている<sup>88)</sup>。

確かに、連邦裁判所がすべて、NLRBの違憲性を承認しているわけではない。例えばミズーリ州西地区の連邦地方裁判所は、身分保障規定が違憲であるとの主張が、本案で勝訴する見込みは高くないとして、暫定的差止命令を下さなかった<sup>89)</sup>。しかし、判例が割れること自体、使用者に「法廷地漁り (forum-shopping)」をするインセンティブを与える。「労働法は事実上、第5巡回区で足止めを余儀なくされるし、そうした結果は、第5巡回区が方針を改めるか連邦最高裁が巡回区間の分断を統一するまで続く可能性がある<sup>90)</sup>」。保守派が優位を占める連邦最高裁と、第二次トランプ政権に挟まれて、NLRBは独立性を維持できるのだろうか。

### 3. 懸念される今後の悪影響

今回の解任劇がもたらす悪影響は、計り知れないものがある。第1に、本稿執筆時点では、後任の局委員会の委員が任命されておらず、局委員会の委員が2名と定足数を下回ったため<sup>91)</sup>、不当労働行為の救済命令や、労働組合組織化

---

87) Space X社がNLRBに対する暫定的差止命令を請求した事案は2件あり、もう1件は、管轄権を巡る争い(連邦地裁がカリフォルニア州の連邦地裁への移送を認めたのに対し、第5巡回区が移送を差止めた)のために、審理が中断している。Space Expl. Techs. Corp. v. NLRB, 2024 U.S. Dist. LEXIS 42281 (S.D. Tex., Feb. 15, 2024), *rehearing denied*, 2024 U.S. Dist. LEXIS 145412 (S. D.Tex., Jul. 24, 2024), *and motion to vacate granted*, 2024 U.S. App. LEXIS 20564 (5th Cir. 2024).

88) Amazon.Com Servs. v. NLRB, 2024 U.S. App. LEXIS 29721 (5th Cir. 2024). See, John Fry, *Tracking Attacks on the NLRB: Fifth Circuit Continues to Stand Alone*, On Labor (Oct. 7, 2024), <https://onlabor.org/tracking-attacks-on-the-nlr-b-fifth-circuit-continues-to-stand-alone/> (last visited on Feb. 27, 2025).

89) Loren Cook Co. v. NLRB, 2024 U.S. Dist. LEXIS 222614 (W. D. Mo., Nov. 27, 2024).

90) See, Fry, *supra* note 88.

91) 局委員会の定員は5名であり、最低でも3名の委員がいないと、不当労働行為に対する救済命令を下しえない。New Process Steel, L.P. v. NLRB, 560 U.S. 674

過程の監督が行えなくなっている点である<sup>92)</sup>。実際、Amazon傘下のホールフーズ社等、この機に乗じて、認証選挙で過半数の支持を組合が獲得したにもかかわらず、その排他的代表としての地位を公然と否認する使用者も登場している<sup>93)</sup>。NLRBも、身分保障規定が存在する限りNLRBの存在は違憲であり採決が下せない、との使用者側の主張について、争わない姿勢を見せている<sup>94)</sup>。

また第2に、労働組合が法的な盾を失う可能性がある点である<sup>95)</sup>。これまでNLRBは、連邦先占法理のもと、不当労働行為等の労働紛争について、州の裁判所よりも優先して審査することができた<sup>96)</sup> (本稿II.2.)。しかし、NLRBのこの優先的管轄の根拠は、「全国規模の労働政策の運用を、独自の手続を備え、専門知識と豊富な経験を有する集権的な行政機関に議会が委ねたという事実<sup>97)</sup>」に求められていた。したがって、NLRBが機能を停止したならば、もはや州が独自に規律してはならない領域は消滅する、との解釈も不可能ではない。つまり、保守的な州においては、NLRA上の労働者の権利を制限するような州法の運用が適法とされる可能性が生じている。

さらに第3に、今回の解任劇は、労働行政に対する脅威となるにとどまらず、

---

(2010).

92) Sharon Block, *Trump Puts NLRB Independence on the Line*, ON LABOR (Feb. 10, 2025), <https://onlabor.org/humphreys-executor-explained/> (last visited on Feb. 26, 2025).

93) National Labor Relations Board, Whole Foods Market Group, Inc., 04-RC-355267, <https://www.nlr.gov/case/04-RC-355267> (last visited on Feb.27 2025) [Objection to an Election及びRD Order]. Annie Palmer, *Amazon's Whole Foods cites Trump's NLRB purge as grounds for rejecting union win*, CNBC (Feb. 6, 2025), <https://www.cnbc.com/2025/02/06/whole-foods-cites-trumps-nlr-purge-as-grounds-to-reject-union-win.html> (last visited on Feb.27, 2027).

94) Emily Brill, *NLRB Stops Defending Job Protections For Members, Judges*, LAW 360 (Feb. 25, 2025).

95) Benjamin Sachs, *Did Trump Just Suspend Garmon Preemption?*, On Labor (Jan. 31, 2025), <https://onlabor.org/did-trump-just-suspend-garmon-preemption/> (last visited on Feb. 27, 2025).

96) 中窪・前掲注32) 183頁以下、藤木・前掲注30) 49-50頁。

97) *Garmon*, 359 U.S. at 242.

独立行政機関一般への脅威となる。FTCや、連邦通信委員会、証券取引委員会など、「あなたの連邦行政機関の構造が組上にのせられている<sup>98)</sup>」からである。大統領の気まぐれを法的に制約できるか、が試されている。

## 結 び に

石井保雄教授は、戦前から戦後直後に至る日本労働法学史を論じた大著において、「歴史とは直接に知覚することができず、言葉による『語りnarrative』を媒介とせざるを得ない『物語り論 (ナラトロジー)』である」ことを「常に意識した」と述懐されている<sup>99)</sup>。現下のNLRBの苦境が、歴史の転換点をなすのか、数ある小さな試練の一つなのかはわからない。しかし、現時点で浮かび上がる物語のモチーフは、行政主導によるニューディール型福祉国家の解体、という点に求められるように筆者には思われる。

一橋大学の先輩に捧げる論考として、力不足の感は否めないが、不十分な点については、アメリカの今後の物語を見届けるなかで改善を期したい。

## 謝 辞

本研究はJSPS科研費JP23K01126、JP22K13295の助成を受けた。

## 追 記

控訴審において、ウィルコックス氏の復職は取り消された (Harris v. Bessent, 2025 U.S. App. LEX 7301 (D.C.Cir., 2025))。

---

98) Block, *supra* note 92.

99) 石井保雄『わが国労働法学の史的展開』(信山社、2018年)vii頁。