

JILPT 資料シリーズ

No.157 2015年5月

アメリカにおける個別労働紛争の 解決に関する調査結果



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

アメリカにおける個別労働紛争の 解決に関する調査結果

ま え が き

本調査は、アメリカにおける個別的雇用関係に係る紛争解決の制度と実態について、制定法、コモンロー、判例、学説、実証研究、統計資料、現地ヒアリング調査に基づいて、特に雇用仲裁および解雇紛争解決に関して調査し、検討したものである。

本調査結果が、各方面における政策議論に貢献することができれば幸いである。

2015 年 5 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

理事長 菅 野 和 夫

執筆担当者

氏 名	所 属	執筆担当（初出順）
あらき たかし 荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授 労働政策研究・研修機構特別研究員	第 1 部
いけぞえ ひろくに 池添 弘邦	労働政策研究・研修機構主任研究員	第 1 部、第 2 部、 付属資料
(注) 執筆した部が重複する場合は共著である。		

調査研究メンバー（五十音順）

荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授 労働政策研究・研修機構特別研究員
飯田 恵子	労働政策研究・研修機構主任調査員補佐（2014 年 4 月～）
池添 弘邦	労働政策研究・研修機構主任研究員
岩田 敏英	労働政策研究・研修機構調査員（～2014 年 4 月）

アメリカにおける個別労働紛争の解決に関する調査結果

目 次

調査研究の概要

第 1 部	アメリカにおける雇用仲裁	1
1.	アメリカの仲裁制度の概要と雇用仲裁	1
2.	労働仲裁と雇用仲裁	2
3.	雇用仲裁の拡大	5
4.	制定法上の権利と仲裁	7
5.	雇用仲裁と集団訴訟の関係	11
6.	制定法上の権利に関する行政機関の権限と仲裁	13
7.	アメリカにおける雇用仲裁の実態	14
8.	雇用仲裁の実態に関する実証研究	18
9.	総括：アメリカの雇用仲裁の背景と評価	23

第 2 部	アメリカにおける解雇規制と解雇紛争解決の実情	27
	はじめに	27
1.	随意雇用原則	28
2.	個別的雇用関係法による随意雇用原則の例外と紛争解決	29
3.	集団的労使関係法および労働協約による随意雇用原則の例外と紛争解決	41
4.	コモンロー上の法理による随意雇用原則の例外と裁判所における紛争解決	48
5.	企業内 ADR のシステムと紛争解決	55
	まとめ	58

付属資料

資料 1	アメリカ仲裁協会 雇用仲裁規則および調停手続（訳）	65
資料 2	雇用関係から生じる制定法上の紛争の調停および仲裁による紛争解決のための適正手続プロトコール（訳）	108
資料 3	アメリカ仲裁協会 雇用仲裁における被用者本人申立ガイド（訳）	113
資料 4	アメリカ仲裁協会 紛争解決条項の作成実務ガイド（雇用関係部分抜粋、訳）	121
資料 5	拘束力ある仲裁協定書（抄訳）	123

調査研究の概要

1. 調査の趣旨・目的

現政権においては、経済再生を目指して様々な規制改革が進められている。雇用労働関係規制についても同様であるところ、雇用労働紛争の効果的な予防や効率的な解決を企図した政策の検討が進められている。

そこで当機構では、アメリカにおける雇用仲裁と解雇紛争解決に焦点を当て、本調査研究を実施してきた。本資料シリーズは、現下の雇用労働関係規制改革の議論に資するべく、とりまとめ、公表するものである。

2. 調査の方法等

(1) 調査方法

雇用仲裁、解雇紛争解決、ともに、アメリカにおける現行制定法（連邦法、州制定法）、コモンロー、判例、学説、実証研究等先行研究を踏まえて調査研究を行った。雇用仲裁については、加えて、現地において、研究者、仲裁人、行政官に対するヒアリング調査を実施し、これを踏まえた検討を行った。また、解雇紛争解決については、加えて、行政機関・司法機関が公表している統計データを踏まえて検討を行った。

(2) 調査時期

平成 26 年 3 月中旬から平成 27 年 3 月

(3) 調査項目

雇用仲裁については、労働仲裁と雇用仲裁の相違、雇用仲裁における制定法上の権利の取扱いおよびそれに係る行政機関の権限との関係、雇用仲裁と集団訴訟との関係、雇用仲裁および雇用仲裁人の実情等である。

解雇紛争解決については、随意雇用原則の現状を踏まえ、制定法による随意雇用原則の例外を定める規定の状況および行政機関における紛争解決の実情、労働協約による随意雇用原則の例外を定める規定上の状況および紛争解決の実情、コモンローによる随意雇用原則の例外を定める法理の状況およびコモンローや公民権（差別）訴訟に係る裁判所における紛争解決の実情、企業内代替的紛争処理（alternative disputes resolution: ADR）の実情等である。

3. 本書の構成

第 1 部においては、雇用仲裁に関して取りまとめた調査結果を掲げている。

第 2 部においては、解雇紛争解決に関して取りまとめた調査結果を掲げている。

また、本資料シリーズの末尾に、雇用仲裁に係る諸規定の訳文を掲げている。

第1部 アメリカにおける雇用仲裁

1 アメリカの仲裁制度の概要と雇用仲裁

アメリカの仲裁制度は、1925年連邦仲裁法（Federal Arbitration Act：以下、FAA）によって規律されている。個別使用者と個別労働者間の仲裁合意による雇用仲裁（employment arbitration）も、FAAの仲裁合意の一種として、仲裁付託強制がなされる。しかし、FAAは、対等な商人間の商事仲裁を念頭に、裁判所が仲裁制度に対して消極的な態度を採っていたため、議会がかかる裁判所の態度を改めさせるために制定されたもので、当初、雇用関係への適用は想定されていなかった。しかし、後述するように、1991年のGilmer事件連邦最高裁判決¹が年齢差別禁止法違反事件について、仲裁合意があれば、仲裁付託が強制され、裁判所への提訴ができなくなると判示したことから、雇用関係法上の権利に関する仲裁合意が俄然注目されることになる。さらに、FAAには、雇用契約を適用除外する規定があるところ、2001年Circuit City事件連邦最高裁判決²が、適用除外規定³を極端に限定して解釈した⁴ため、雇用契約一般がFAAの適用対象となることになり、以後、雇用仲裁が実務上、飛躍的に普及することになったという⁵。カリフォルニア州についてのある調査によれば、2006年の時点で、労働組合未組織企業1150社のうち、雇用仲裁を導入している企業は354社、導入率は30.8%という状況である⁶。一般にも、民間労働者の25～30%に適用されているといわれている⁷。

雇用仲裁の急速な拡大の背景には、多大の費用と時間のかかる訴訟（特に陪審を伴う訴訟）を回避し、柔軟・迅速・安価な代替的紛争処理（Alternative Dispute Resolution：以下、ADR）として、仲裁によって紛争解決を図りたいという使用者側の意向があるのは間違いないが、同時に、そうした仲裁制度があることによって、コストと時間のかかる裁判に訴えることのできない一般労働者が公正な判定によって紛争を処理することができるという労働者側のメリットも指摘されている。さらに、膨大な訴訟件数の処理に頭を悩ませる裁判所が、ADRの活用によって訴訟件数を低減させたいという事情も背景にあって、これまで仲裁活用を促進する方向での判例法の展開が見られてきた。しかし、仲裁が裁判所と比較して真に労

¹ Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp., 500 U.S. 20 (1991).

² Circuit City Stores, Inc. v. Adams, 532 U.S. 105 (2001).

³ 「船員、鉄道労働者、その他、外国又は州際通商に従事する（engaged in）あらゆる種類の労働者の雇用契約」。FAA 1条。

⁴ 判旨によると、適用除外規定の対象となるのは、船員や鉄道労働者のように直接に通商に従事する運輸労働者のみとされている。

⁵ 荒木による2014年4月7日のPaul Secunda教授（Marquette University Law School）へのインタビューによる（以下、Secunda教授インタビュー）。

⁶ David Lewin, *Employee Voice and Mutual Gains*, presented at Labor and Employment Relations Association (LERA) Proceedings (2008), p.63, available at http://assets.conferencespot.org/files/server/file/120668/filename/2008_339.pdf#search='employee+voice+and+mutual+gains'.

⁷ Alexander J.S. Colvin, *American Workplace Dispute Resolution in the Individual Rights Era*, 23 INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT 459, 469 (2012).

働者にとって公正な判定の法廷（forum）として機能しているのかについては、実態調査を踏まえて議論がある。制定法上の権利について、その判断について非公開とされる私的処理に委ねてしまうことの当否、裁判所に提訴する権利の放棄をもたらす仲裁付託強制の当否、とりわけクラスアクションや集団訴訟という手段すらも放棄することの当否について、今、大議論が巻き起こっている状況である⁸。

労働関係では、個別の雇用仲裁より先に、集団的労働関係について労働仲裁の展開が見られた。労働仲裁と雇用仲裁の関係を踏まえることが、雇用仲裁の意義や課題を浮き彫りにすることとなるので、まず、両者の異同を概観する。

2 労働仲裁と雇用仲裁

アメリカでは、20世紀初頭から集団的労働関係に関して使用者と労働組合間の協約において労働仲裁（labor arbitration）が一部の産業で活用されはじめ、1935年全国労働関係法（National Labor Relations Act of 1935：以下、NLRA）制定以降の1930年代後半頃から広く普及するようになったといわれている⁹。この労働仲裁と、1990年代以降、発展することとなった個別的労働関係に関する雇用仲裁との関係は、共通する点もあるが、重要な相違点もあるので、雇用仲裁の特色を明瞭に認識するためにも、以下、労働仲裁と雇用仲裁を対比しつつ概観しておく。

2.1 労働仲裁の法的根拠と運用

労働仲裁には、新規協約締結等、将来の労働条件設定をめぐる利益紛争に関する利益紛争仲裁（interest arbitration）と、労働協約が存在し、その解釈適用をめぐる紛争が生じた場合、労働者からの苦情処理を最終的に解決するための手段としても用いられる苦情処理仲裁（grievance arbitration）とがある。以下、後者の苦情処理仲裁について検討する。

アメリカでは、労働協約において、労働者の個人的理由による解雇につき、正当理由を必要とし、経済的理由による解雇については、先任権ルールを定めるほか、労働条件や服務規律についても詳細な規定を定め、労働者の雇用関係上の権利を保障している。そのうえで、協約に関する紛争については苦情処理手続を設け、苦情処理では、組合と企業間の交渉で紛争を解決できない場合には、最終段階として仲裁に付託し解決することを協約上規定するのが通常である。そして、かかる協約が存続している間はストライキやロックアウトを行わない旨を約するのが一般的である¹⁰。こうした労働協約の定めは、雇用関係上の企業の恣意の排除、労働条件の保障、服務規律の達成などを果たしていた。

労働仲裁の規定としては、例えば、「会社と労働組合又は組合員である従業員との間において、労働協約の規定の適用についての意見の相違その他の紛争が生じた場合は、仲裁に至

⁸ これらの状況を含め、以下の検討については荒木尚志「アメリカの雇用仲裁とその機能についての覚書」山田省三他編『毛塚勝利先生古稀記念・労働法理論変革への模索』757頁以下（信山社、2015年）参照。

⁹ 中窪裕也『アメリカ労働法〔第2版〕』137頁（弘文堂、2010年）。

¹⁰ BNA, BASIC PATTERNS IN UNION CONTRACTS 14th ed., pp.33-39 (1995).

る五段階の苦情処理手続により解決される」¹¹などと定められる。苦情処理・仲裁手続がいくつの段階によって構成されるかは、協約により異なる¹²。

協約違反に対しては、1947 年労使関係法（Labor-Management Relations Act of 1947 : 以下、LMRA）301 条に基づき、連邦地方裁判所（または州裁判所）に協約違反の訴えを提起できる。しかし、協約に仲裁付託条項がある場合、連邦最高裁は、苦情に関する紛争を仲裁に付するという合意は、ストライキを行わないという合意の代償物（*quid pro quo*）であるとし、LMRA301 条は、仲裁条項の履行強制によって産業平和が最もよく達成されるという連邦の労働政策理念を示したものであるとし、仲裁付託強制を認めた¹³。その結果、仲裁を経ることなく協約違反訴訟を提起することはできない。

労働仲裁は使用者と労働組合との間の協約によって設定されたものであり、仲裁に付託するかどうかは労働組合が決する。労働仲裁の費用は労使折半であることなどから、組合としてはあらゆる紛争を仲裁付託することはできない。このため、仲裁付託する事案を選別することとなり、個別の労働者が労働仲裁付託を求めることはできない。そこで、労働仲裁付託を認められなかった個別労働者が協約違反訴訟を提起できるかという問題が生ずる。連邦最高裁は Vaca 事件¹⁴で、労働組合が恣意的、差別的、不誠実に仲裁付託拒否をした等、公正代表義務に違反する事情がない限り、仲裁付託を拒否された個別労働者が裁判所に協約違反訴訟を提起することはできないとしている¹⁵。

労働仲裁における仲裁判断については、判例によって仲裁尊重法理が確立している。すなわち、連邦最高裁は 1960 年に「スティー爾・ワーカーズ 3 部作（Steelworkers Trilogy）」とよばれる 3 判決¹⁶で、集団的労働紛争はできるだけ仲裁によって解決を図るべきで、苦情内容の実体判断は裁判所ではなく、仲裁に付託し仲裁人に委ねるべきである、仲裁に服する事項かどうかの判断に関して、疑わしきは仲裁可能とする、仲裁人が仲裁裁定を下した場合、当該裁定が協約からその本質を引き出している限り、これを尊重し、裁判所は自らの解釈と異なるからといって仲裁人の裁定を覆すべきではない、というルールが立てられた。また、1962 年の Drake Bakeries 事件では、ノー・ストライキ条項違反のストライキを行った組合に対して、使用者が損害賠償を求めて LMRA301 条の訴訟を提起したが、連邦最高裁は、ノー・ストライキ条項違反が仲裁の対象となる事項であるとして、仲裁が出されるまで手続を

¹¹ United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co., 363 U.S. 574 (1960) の判決文中に示されたもの。

¹² BNA・前掲注 10 参照。

¹³ Textile Workers Union v. Lincoln Mills, 353 U.S. 448 (1957)。

¹⁴ Vaca v. Sipes, 386 U.S. 171 (1967)。

¹⁵ 中窪・前掲注 9・143 頁以下参照。

¹⁶ United Steelworkers v. American Mfg. Co., 363 U.S. 564 (1960); United Steelworkers v. Warrior & Gulf Navigation Co., 363 U.S. 574 (1960); United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp., 363 U.S. 593 (1960)。これらの事件の詳細については、中窪裕也「アメリカ団体交渉法の構造(3)」法学協会雑誌 100 巻 11 号 2066 頁以下 (1984 年)、同・前掲注 9・138 頁以下、荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』61 頁以下 (有斐閣、2001 年) 等参照。

停止する旨の判断を下した¹⁷。

これらの判例により、①協約に仲裁条項がある場合（ほとんどの協約がそうである）、協約当事者（組合・使用者）が仲裁を経ずに協約違反の訴えを提起¹⁸しても、仲裁裁定が下されるまで訴訟手続は停止される、②当事者の一方が仲裁付託を拒んでいる場合、裁判所は仲裁付託可能性を判断するに際して、疑わしきは仲裁可能という立場から当該仲裁条項を解釈する（その結果、仲裁付託が広く命じられることになる）、③一旦、仲裁裁定が下されると、当該裁定が協約の解釈の範囲内である限り（協約の本質から引き出されたものである限り）、裁判所は実体審査を行わずに仲裁裁定を尊重する、というルールが確立されている。

このように、労働仲裁の仲裁付託強制は、FAA ではなく、集団的労働関係に関する連邦労働政策を反映した LMRA301 条およびこれを踏まえた判例法理を根拠としている。

労働仲裁における仲裁人の任務は、協約を解釈・適用して当該紛争を解決することである。したがって、労働仲裁人が、当該協約が締結された産業の実情や当該産業の労使関係に通暁していることが重要な専門的知見となる。これに対して、協約外の規範、制定法の解釈は、労働仲裁人にとっては直接の任務とは解されていないようである。

2.2 雇用仲裁の法的根拠と運用

以上のような労働協約に基づく労働仲裁と異なり、雇用仲裁は、使用者と個別労働者の仲裁合意に基づくものである。雇用仲裁には、実務上、次の二種類があり、その性格も異なる。一つが、一般労働者を対象とするもので、使用者側で雇用仲裁合意を用意し、採用時に労働者がそれにサインをして採用される「使用者設定型雇用仲裁」（アメリカ仲裁協会（American Arbitration Association：以下、AAA¹⁹）では **Employer promulgated plan** と称されている）である。使用者設定型雇用仲裁では、従業員は、雇用契約締結時（雇入れの際）に仲裁条項が規定された雇用契約や従業員ハンドブックに署名を求められる場合が多い²⁰。仲裁合意では、通例、雇用契約に起因するすべての紛争ないし主張については「AAA の仲介する仲裁の場合には、AAA の雇用仲裁ルールおよび調停手続に基づく」仲裁によって解決するといった条項が置かれる²¹。一般の労働者としては、雇用仲裁に合意しなければ事実上その職場では働けないため、使用者設定型の雇用仲裁合意は選択の余地のない附合契約（**adhesion contract**）たる性格を持つ。このタイプの仲裁合意を含む雇用契約においては、通例、労働協約とは異なり、解雇についての正当理由条項や、経済的解雇に関する先任権ルールなどを

¹⁷ *Drake Bakeries, Inc. v. Local 50, American Bakery & Confectionery Workers*, 370 U.S. 254 (1962).

¹⁸ 苦情・仲裁手続に乗せられなかった労働者個人の協約違反訴訟についても同様であることについては前掲注 15 該当部分参照。

¹⁹ アメリカ最大の仲裁人協会で、仲裁人の斡旋や仲裁廷の提供等を行っている公益法人である。多様な仲裁について仲裁ルールや手続を定めているが、労働仲裁・雇用仲裁についても仲裁ルールを定め、AAA が斡旋する仲裁人はそのルールにしたがって仲裁手続を実施することになる。

²⁰ 荒木による 2014 年 3 月 26 日の Benjamin Sachs 教授（Harvard University Law School）へのインタビュー（以下、Sachs 教授インタビュー）による。

²¹ American Arbitration Association, *Drafting Dispute Resolution Clauses - A Practical Guide*, p.19, available at https://www.adr.org/aaa/ShowPDF?doc=ADRSTG_002540.

含んでいないことに注意する必要がある。

もう一つが、上級管理職を対象に、当該労働者と使用者とが個別に交渉してその内容を決める「個別交渉型雇用仲裁」(AAA では Individually-Negotiated Employment Agreements and Contracts と称されている)である。この場合、労働者側の交渉力が強く、労働者が交渉により待遇やルールを個別的に合意したうえで、仲裁対象事項も、例えば退職金やストックオプションについての紛争は仲裁に付託するといったように、個別の交渉によって決められる²²。

雇用仲裁の仲裁付託強制は、仲裁合意に通常の契約同様に裁判所における履行強制を認めることを定めた FAA2 条²³を根拠としている。

雇用仲裁については、裁判所と仲裁の関係について、種々の点について大議論が巻き起こっている。すなわち、労働仲裁が交渉力において対等な使用者と労働組合の間の合意に基づくのに対して、雇用仲裁は交渉力に大きな格差のある使用者と個別労働者の合意に基づく。一般労働者としては選択の余地なく合意せざるを得ない仲裁合意に、元来雇用問題への適用を予定していなかったとも解される FAA を適用して、仲裁付託を強制することについては、批判も根強い(後述 3 参照)。また、仲裁付託を認めた場合、仲裁人は、(労働仲裁とは異なり)当該契約外の、すなわち制定法上の規制も考慮して紛争を解決すべきか、そうだとすると、労働保護法や差別禁止法等、制定法上の権利が問題となっている事案について裁判所ではなく仲裁人の判断に委ねることとなる仲裁付託を強制して良いのかが問題となる(後述 4 参照)。さらに、近時は、クラスアクションや集団訴訟といった訴権を放棄する仲裁合意の有効性が問題となっている。消費者訴訟についてはそうした訴権放棄も連邦最高裁で有効とされたが、雇用関係においても同様だが、NLRA の保障する団体行動権が訴訟提起も含むと解されているだけに、ホットイシューとなっている(後述 5 参照)。

次項以下ではこれらの点について詳しく分析する。

3 雇用仲裁の拡大

雇用仲裁は、個別の仲裁合意に基づき、1925 年の FAA によってその履行強制、すなわち仲裁付託強制がなされる。裁判所は、かつて裁判所の管轄権限の縮小をもたらす仲裁制度について消極的な態度をとっていたため、議会がかかる裁判所の態度を改めさせるべく、他の契約と同様に仲裁についても履行強制が可能であることを明定した (FAA2 条)。

FAA は当初、対等な商人間の紛争についての仲裁を想定しており、雇用関係や交渉力に格

²² 荒木による 2014 年 4 月 3 日のアメリカ仲裁協会 (AAA) におけるインタビュー(以下、AAA インタビュー)、Secunda 教授インタビュー等。

²³ FAA2 条「海事取引若しくは通商を含む取引であることが明らかな契約であって、当該契約あるいは取引から将来生ずる紛争若しくはそれらの全部あるいは一部の履行拒絶を仲裁によって解決する旨の書面による条項、又は、こうした契約、取引若しくは履行拒絶によって現在生じている紛争を仲裁に付託する旨の書面による合意は、コモンロー若しくはエクイティに基づく契約取消しの理由が存在する場合を除き、有効であり取消不能であり強制が可能である。」(『世界の仲裁法規』別冊 NBL78 号 174 頁(2003 年、三木浩一訳)によった。)

差のある当事者間の紛争をも対象とするとは考えられていなかったことは多くの論者が指摘している²⁴。実際、個別的労働紛争に関する雇用仲裁は決して以前から盛んに活用されてきたわけではなかった。

3.1 Gilmer 事件

こうした状況に転機をもたらしたのが 1991 年の Gilmer 事件連邦最高裁判決²⁵である。Gilmer 事件では、証券トレーダーが、証券取引所への登録申込書の中で、あらゆる雇用上の紛争を仲裁により解決する旨合意していたところ、6 年勤務した後の 62 歳の時に解雇されたため、年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act) 違反を主張して裁判所に提訴した。これに対して、使用者は登録申込書の仲裁合意にしたがって仲裁に付託されるべきであると主張したところ、連邦最高裁は、連邦仲裁法に基づいて仲裁条項の拘束力を認め、当該訴えを退けた。

3.2 Circuit City 事件

FAA には雇用契約を適用除外とする規定があるが、Gilmer 事件の仲裁合意は雇用契約とは別の証券取引所への登録申請における合意であった。したがって、Gilmer 事件判決は同判決の判断が雇用契約一般に妥当するかどうかについては判断を回避していた²⁶。

この点について、明確かつ重大な判断を下したのが、2001 年の Circuit City 事件連邦最高裁判決²⁷である。FAA 1 条は「船員、鉄道労働者、および外国または州際通商に従事するその他のいかなる種類の労働者の雇用契約 (contracts of employment) にも適用されない」と定めている。Circuit City 判決は、5 対 4 の僅差であったが、多数意見は、法文は船員や鉄道労働者を列挙していることから、適用除外となるのはこれに準ずる者に限られる、「従事する (engaged in)」とは「かかわる (involving)」という文言より限定的で、州際通商そのものを行う事業に限定される、という解釈を採った²⁸。

同判決により、FAA が適用除外となる雇用契約とは、運送業におけるものに限定されることとなり、これに該当しないその他の一般の雇用契約には広く FAA (そして連邦の仲裁尊重

²⁴ 例えば、Mathew Finkin, *Workers' Contracts under the United States Arbitration Act: An Essay in Historical Clarification*, 17 BERKELEY JOURNAL OF EMPLOYMENT & LABOR LAW 282 (1996); JEFFREY HIRSCH, PAUL SECUNDA & RICHARD BALES, *UNDERSTANDING EMPLOYMENT LAW* (2nd Ed.), 259 (LexisNexis, 2013); Amre Szalai, *More Than Class Action Killers: The Impact of Concepcion and American Express on Employment Arbitration* 35 BERKELEY JOURNAL OF EMPLOYMENT & LABOR LAW 31, 56 (2014).

²⁵ *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.*, 500 U.S. 20 (1991).

²⁶ Gilmer 事件で連邦仲裁法が適用されたのは、当該仲裁条項が、証券取引所への登録申込書に記載されたもので雇用契約に基づくものではないと解釈されたからである。連邦最高裁は、雇用契約の適用除外の範囲との関係については判断を回避した (*Gilmer*, 500 U.S., at 25 n. 2)。

²⁷ *Circuit City Stores, Inc. v. Adams*, 532 U.S. 105 (2001). この判決を紹介したものとして、山川隆一「雇用契約上の仲裁合意と連邦仲裁法で履行強制が適用される対象労働者」労働判例 809 号 96 頁 (2001 年)、藤原淳美「連邦仲裁法の適用が除外される『雇用契約』は、州際通商において『輸送』に従事する労働者との間の雇用契約に限定されると判断された事例」アメリカ法 2002 巻 1 号 78 頁 (2002 年)。

²⁸ これに対して Stevens 判事の反対意見は、労働組合側は、同法の 1 条に労働紛争が適用除外となる文言が挿入されたことと引き換えに、同法の立法への反対を撤回したという事実を指摘し、法廷意見の解釈を批判している。

政策)が適用され、仲裁付託強制が認められることとなった。同判決のインパクトは甚大で、実務上、雇用仲裁が広く活用されるようになったという²⁹。

3.3 仲裁裁定と司法審査

雇用仲裁に限らず、仲裁合意においては、仲裁裁定は終局的・拘束的なものとされている。この紛争解決の終局性が仲裁の大きなメリットでもある。その結果、仲裁裁定が裁判所の司法審査によって破棄されるのは以下のような極めて例外的な場合に限られる。

FAA10 条が挙げる仲裁裁定の破棄事由としては、(1)仲裁裁定が汚職、詐欺、または不正な手段で獲得された場合、(2)仲裁人の明白な非中立性、汚職があった場合、(3)仲裁人が審問期日を正当な理由があるにもかかわらず延期せず、争点に関する適切な証拠を採用せず、その他、当事者の権利を侵害する不正行為があった場合、(4)仲裁人がその権限を踰越し、または不十分にしか行使しなかった場合等が挙げられている。

この他にも、公序違反を理由として仲裁裁定が覆される余地があることは判例上も認められている³⁰。しかし、仲裁裁定を覆すには、観念的な公共利益の一般的考慮によってではなく、法律や判例に照らして明確に確認できる明白な公序違反でなければならないとされ³¹、仲裁裁定についての司法審査は極めて限定されている。そこで、仲裁付託強制の可否が、当該紛争解決にあたって裁判所という救済ルートの利用を事実上、閉ざすこととなりかねない重大性を持つことになる。

これは、制定法上の権利をめぐる紛争について仲裁付託強制がなされる場合に、より顕著な問題となる。

4 制定法上の権利と仲裁

4.1 Gardner-Denver 事件

制定法上の権利と仲裁の関係については、まず、1974 年の Gardner-Denver 事件連邦最高裁判決³²が、仲裁尊重ルールは、協約上の権利については妥当するが、制定法上の権利については、仲裁条項に関係なく裁判所に提訴が可能である、と判示した。

この事件では、成績不良を理由に解雇された黒人の見習いドリル工が、差別的解雇であるとして苦情・仲裁手続および雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Commission : 以下、EEOC) において争ったが、いずれにおいても解雇は正当とされた。

²⁹ Secunda 教授インタビュー。

³⁰ WILLBORN ET AL. EMPLOYMENT LAW: CASES AND MATERIALS (5th ed.), 1175 (LexisNexis, 2012); EDWARD BRUMET ET AL. ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION: THE ADVOCATE'S PERSPECTIVE: CASES AND MATERIALS (4th ed.), 546 (LexisNexis, 2011).

³¹ 例えば、W. R. Grace & Co. v. Local Union 759, 461 U.S. 757 (1983); United Paperworkers v. Misco, Inc., 484 U.S. 29 (1987); Eastern Association Coal Corp. v. UMW District 17, 531 U.S. 57 (2000). 中窪・前掲注 9・140 頁以下、荒木・前掲注 16・70 頁等参照。

³² Alexander v. Gardner-Denver Co., 415 U.S. 36 (1974). 同判決については荒木・前掲注 16・65 頁。

そこで、1964 年公民権法第 7 編の人種差別であるとして提訴したが、連邦地方裁判所³³および控訴裁判所³⁴は、原告は仲裁裁定に拘束され、公民権法第 7 編を根拠に提訴することはできないとした。

これに対して、連邦最高裁は、第 1 に、仲裁人の判断が尊重されるのは仲裁人が労働協約の解釈の専門家であるため、協約とは独立に労働者個人に与えられた制定法上または憲法上の権利についての裁判所による救済が協約上の仲裁条項によって妨げられることはない、とした³⁵。第 2 に、公序違反が争点となっている場合、労働者の主張は裁判所において最初から審査されるべきであり、仲裁裁定はその全体について司法審査の対象となるとした³⁶。

第 1 の、個人に与えられた制定法上の権利主張が協約上の仲裁条項によって妨げられることはないという判示は、その後、公正労働基準法上の権利³⁷、1871 年の公民権法上の権利³⁸等について確認されていく。しかし、以下に述べるように、Gilmer 事件判決以降、この点について、Gardner-Denver 事件判決の立場が、なお維持されているのかについては議論がある。

また、第 2 の公序違反による仲裁裁定の司法審査については、3.3 で触れたように、その後の判例によって司法審査をより制限し、仲裁判断を尊重する傾向が顕著となってきている。

4.2 Gilmer 事件

1991 年に下された Gilmer 事件連邦最高裁判決³⁹は、仲裁付託の個別合意があれば、仲裁付託が強制され、制定法（年齢差別禁止法）上の権利について仲裁手続と別個に裁判所で救済を求めることはできない旨判示した。

Gilmer 事件では、証券トレーダーが 62 歳の時に解雇されたため、年齢差別禁止法違反を主張して裁判所に提訴した。原告トレーダーは、年齢差別禁止法上の権利保護のフォーラムとして仲裁は不適切である、年齢差別禁止法の立法目的を達成し得ない、仲裁合意は平等な当事者ではない労使間で使用者によって押しつけられたもので履行強制すべきでない、そして既述の雇用契約は FAA の適用から除外される等を主張した。しかし、連邦最高裁は年齢差別禁止法の法文も立法過程の議論も明示的に仲裁を排除しておらず、むしろ仲裁を含む柔

³³ Alexander v. Gardner-Denver Co., 346 F. Supp. 1012, 1019 (D. Colo. 1971).

³⁴ Alexander v. Gardner-Denver Co., 466 F. 2d 1209, 1210 (10th Cir. 1972).

³⁵ Gardner-Denver Co., 415 U.S. at 49-50.

³⁶ *Id.* at 59-60.

³⁷ Barrentine v. Arkansas-Best Freight System, Inc., 450 U.S. 728 (1981). この事件では労働者が車の検査、修理工場への輸送時間についての賃金支払いを求めて苦情処理を申し立てたが認められなかったため、裁判所に対して公正労働基準法（Fair Labor Standards Act, 29 U. S. C. §201 *et seq.*）に基づく請求を行った。連邦最高裁は、公正労働基準法上の権利は団体交渉過程とは独立したもので、組合員ではなく個別の労働者に与えられたものであり、組合がこれを放棄することはできないとした（450 U. S. at 745）。なお、Berger 及び Rehnquist 裁判官は、人種差別のような事項はさておき、賃金請求などについては、訴訟経済の観点から多数意見は妥当でないとする反対意見を述べている（450 U. S. at 747-49）。

³⁸ McDonald v. City of West Branch, 466 U. S. 284 (1984). 政治活動を理由に解雇されたとする市の警察官が、仲裁で敗れた後に、憲法によって保障された権利、特権または免責を奪われない権利を規定した 1871 年の公民権法（42 U.S.C. §1983）を根拠に裁判所に提訴した。控訴審は仲裁による処理がなされていることを理由に提訴できないとしたが、連邦最高裁は独立した制定法上の権利に基づく提訴は可能として控訴審を覆した。

³⁹ 前掲注 25。以下の検討は荒木・前掲注 16・66 頁以下参照。

軟な紛争解決を認めることを示唆している、また、ニューヨーク証券取引所の仲裁手続は、トレーダーの権利を十分保護するに足りるものであり、年齢差別禁止法の目的は裁判所以外の紛争処理手続でも達成される等、として原告の主張を排斥した⁴⁰。

この判決では、**Gardner-Denver** 事件で言及されていた制定法上の権利擁護を仲裁手続に委ねることに対する不信⁴¹は、近時の仲裁に関する諸判決によって既に払拭されており⁴²、連邦最高裁は仲裁制度に高い信頼を置くに至っていること、制定法上の権利についての仲裁合意は、当該権利の放棄ではなく、裁判所の法廷における手続の代わりに簡易で非公式で迅速な仲裁を選んだということである⁴³と、いわばフォーラムの選択の問題であるとしている点も注目される。

判決自身が指摘するように、**Gilmer** 事件は、**Gardner-Denver** 事件とは次の点で区別される。第 1 に、仲裁条項が協約によって設定されたものではなく、個別労働者との合意による⁴⁴、第 2 に、労働組合は交渉単位全体の利益のために個人の主張を犠牲にすることがあり得るが、**Gilmer** 事件ではそのような集団対個人の緊張関係はない⁴⁵、第 3 に、**Gardner-Denver** 事件は FAA に服する個別の仲裁合意に基づく事案ではなかったのに対して、**Gilmer** 事件は仲裁合意を尊重する政策を反映した FAA によって判断された⁴⁶。その結果、特に第 1 の点を重視すると、仲裁条項が協約によって設定されたものである場合、制定法上の権利について労働者は裁判所に提訴可能となるが、個別合意による仲裁条項の場合には、仲裁付託合意が尊重され、裁判所への提訴はできなくなる⁴⁷。

4.3 Wright 事件

このように **Mitsubishi** 三部作⁴⁸そして **Gilmer** 事件以後、制定法上の権利に関しても仲裁付託合意を尊重する立場が有力になってきたことから、協約による仲裁付託条項によっても裁判所に対する制定法上の権利主張が排除されるのか、それともやはり **Gardner-Denver** 事件により、裁判所に対する提訴が可能かについて連邦控訴裁判所の判断が分かれていた。こ

⁴⁰ *Gilmer*, 500 U. S. at 27-32.

⁴¹ **Gardner-Denver** 判決は、仲裁では、審理記録が不完全で、通常の証拠法則が適用されないこと、民事訴訟において一般的なディスカバリー、強制召喚令状、反対尋問、宣誓に基づく証言などの権利や手続が仲裁においては著しく制限されたり利用し得ないこと等、仲裁手続におけるデュープロセス保障の欠如の問題を指摘していた。*Gardner-Denver*, 415 U. S. at 57-58.

⁴² *Id.*, at 34 n. 5. 連邦最高裁は、**Mitsubishi** 三部作とも言われる 1980 年代後半の三判決 (*Mitsubishi Motors Corp. v. Soler Chrysler-Plymouth, Inc.*, 473 U.S. 614 (1985); *Shearson/American Express, Inc. v. McMahon*, 482 U.S. 220 (1987); *Rodriguez de Quijas v. Shearson/American Express, Inc.*, 490 U.S. 477 (1989)) で、反トラスト法、証券法等における制定法上の権利についての仲裁を肯定していた。

⁴³ *Id.*, at 26 は、*Mitsubishi Motors Corp. v. Soler Chrysler-Plymouth, Inc.* 473 U. S. 614, 628 を引用してこのように論じている。

⁴⁴ *Gilmer*, 500 U. S. at 33-35.

⁴⁵ *Id.* at 35.

⁴⁶ *Id.*

⁴⁷ これに対して、**Gardner-Denver** 事件は仲裁後の提訴であり、**Gilmer** 事件は仲裁前の提訴であることに着目して区別すべきとするものとして J.S.Siegel, *Changing Public Policy: Private Arbitration to Resolve Statutory Employment Disputes*, 13 THE LABOR LAWYER 87, 92-93 (1997)。

⁴⁸ 前掲注 42 参照。

の点は、1998 年の *Wright v. Universal Maritime Service Corp.* 事件⁴⁹でも問題となった。

この事件では、労働災害を被り、法定の障害給付のほかに、恒久的に労働能力を失ったとして 25 万ドルの解決金を得ていた労働者が、約 3 年後に別の、しかし同じ協約⁵⁰に服する会社に雇用された。会社は恒久的に労働能力を喪失した者は協約上港湾労働者たる資格を有しないとして雇用関係を解消しようとしたため、当該労働者が協約上の苦情処理・仲裁手続を経ずに、障害者差別禁止法 (*Americans with Disability Act*) 違反の雇用差別であるとして、EEOC へ申立をし、EEOC から訴権付与状 (*right-to-sue letter*) を得て、連邦地方裁判所に提訴した。使用者は、本件紛争も協約の仲裁付託条項の対象であり、仲裁付託がなされるべきと主張し、原審はこの使用者の主張を支持した。しかし、連邦最高裁は、本件協約の一般的仲裁付託条項⁵¹は、協約の適用を受ける労働者が裁判所に対して制定法上の権利を主張することについての「明確で誤解しえない放棄 (*a clear and unmistakable waiver*)」とはいえないとして、原審判断を覆した。

本判決は、制定法上の権利と仲裁付託合意については、*Gardner-Denver* 事件の系列（裁判所における制定法上の権利主張を協約の仲裁条項によって奪えないとする立場）と、*Gilmer* 事件の系列（裁判所における制定法上の権利主張を個別契約の仲裁条項によって仲裁付託強制可能とする立場）の 2 つの流れがあり、「両者の間には明らかに一定の緊張関係がある」としている。使用者側は、*Gardner-Denver* 事件の仲裁不信の考え方は 20 年後の *Gilmer* 事件によって仲裁尊重の方向に大きく変更されており、したがって、労働組合の仲裁合意によって労働者の裁判所へ提訴する権利の放棄も可能と解すべきだと主張した。しかし、連邦最高裁は、労働組合との交渉によって設けられた放棄条項の有効性の問題を本件で解決する必要はない、なぜなら、本件ではそのような放棄というものは存しないことが明らかだからであるとして、この問題について明確な判断を行わなかった。

Gilmer 事件判決以後の裁判例では、個別合意による仲裁付託条項の効力をそのまま認めるもの⁵²がある一方で、そのような個別仲裁合意があっても裁判所における労働保護法上の権利主張、とりわけ差別禁止法違反の主張は妨げられないとするものもあり⁵³、混沌とした状況が続いていた。

⁴⁹ *Wright v. Universal Maritime Service Corp.*, 525 U.S. 70 (1998).

⁵⁰ 当該協約は港湾労働者組合と複数の港湾運輸会社間で締結されていた。

⁵¹ 本件協約は、15 条(B)で、四段階にわたる苦情処理・仲裁手続を規定し、15 条(F)で、「本協約は、賃金、労働時間その他の雇用条件に関係するすべての事項を包摂する趣旨であること……に組合は同意する。本協約に含まれていない事項は本協約の一部をなすものと解釈されてはならない。(以下略)」と規定していた。

⁵² 例えば、*Seus v. John Nuveen & Co.*, 146 F.3d 175 (3rd Cir. 1998)では、雇入れ 4 ヶ月後に労働者がサインした証券取引所への登録申込書上の使用者と労働者間のすべての紛争を仲裁によって解決する旨の条項の効力をそのまま承認し、年齢差別禁止法と公民権法第 7 編違反の提訴を不適法とした。

⁵³ 例えば、*Duffield v. Robertson Stephan & Co.*, 144 F. 3d 1182 (9th Cir. 1998)では、雇入れ時に証券取引所への登録申込書上の強制仲裁条項にサインしていたとしても、裁判所に対する公民権法上の権利に基づく提訴については拘束力がないとした。

4.4 Pyett 事件

その後、2009 年の Pyett 事件⁵⁴は、制定法上の権利について、協約上の仲裁条項による付託強制を制限する Gardner-Denver 事件の立場を明示的に覆したわけではないが、これに大きな限定を加える判断を示した。

同事件では、協約に、人種、信条、年齢、障害、性別等による差別を禁止するとともに、制定法に基づくものを含む一切の雇用差別の主張について、協約上の苦情処理・仲裁が唯一の救済手続とされ、仲裁人が法律に基づいて判断すると定められていた。しかし、原告らは、Gardner-Denver 事件判決に依拠して、協約条項によって、制定法上の権利について裁判所に提訴する権利の放棄を強制することはできないとして、組合によって仲裁付託対象とされなかった労働者が、年齢差別禁止法に基づく訴訟を裁判所に提起し、控訴審は、原告の主張を支持した。

しかし、連邦最高裁は、Gardner-Denver 事件判決は、組合がその組合員のために、年齢差別の主張について仲裁付託の合意をすることを何ら妨げていないとして、控訴審判決を破棄し差戻した。

Pyett 事件判決は、Gardner-Denver 事件を、協約の仲裁条項が制定法上の権利をカバーしていなかった事案に関するものと限定的に位置づけて当該事件と区別しており、Gardner-Denver 事件判決を明示的に破棄したわけではない。しかし、より広範な一般論を展開した Gardner-Denver 事件判決の傍論部分について、Pyett 事件判決は明示的に不適切としている⁵⁵。

このように、Pyett 事件判決により、制定法上の権利について、仲裁合意にかかわらず裁判所に提訴する権利を認める立場は、大きく縮減され、仲裁付託強制がより広範に認められるに至っている。

5 雇用仲裁と集団訴訟の関係

近時、仲裁合意にクラスアクションや集団訴訟の権利放棄を盛り込むことによって、集団訴訟を封ずるような仲裁合意の効力が判例上争われ、大きな関心を集めている。そして、この問題が、労働関係においては、団体行動権の保障と抵触するのではないかという論点とも絡まって議論を呼んでいる。

5.1 Concepcion 事件と American Express 事件

個々の請求額が僅少であるために、個別の訴訟提起が困難で、事実上司法救済を得られないという事態に対処するために考えられたのがクラスアクションである。クラスアクションは、消費者にとっては大きな武器となるが、その請求額が莫大なものとなりうることから、企業にとっては、大きな脅威でもある。そして、敗訴した場合に莫大な損害賠償責任を負う

⁵⁴ 14 Penn Plaza LLC v. Pyett, 556 U. S. 247 (2009).同事件については中窪・前掲注 9・147 頁参照。

⁵⁵ Pyett Case, 556 U.S. 247, at 265 *et seq.*

可能性があること自体が、たとえ敗訴の可能性が小さい場合であっても、企業に和解金を支払うことによる解決を強いることとなっているとの指摘もあり、企業は、クラスアクションの提訴リスクを回避しよう試みることとなる。そうした手法として近時注目を集めているのが、クラスアクション放棄条項を盛り込んだ仲裁合意である。

クラスアクション放棄条項を含む仲裁合意は、公序違反あるいは非良心的（*unconscionable*）であるとして、その効力を否定する裁判例も少なくなかった。*Concepcion* 事件においても、連邦地裁および控訴審裁判所は、クラスアクション放棄条項が非良心的と評価される場合を定めたカリフォルニア州法に照らして、当該クラスアクション放棄条項を含む仲裁合意を非良心的とし、その効力を否定した。

しかし、連邦最高裁⁵⁶は、5 対 4 という僅差の多数意見で、非良心性によって仲裁合意の効力を否定するカリフォルニア州法は、FAA の、仲裁合意をその条項に従って執行することを確保する、という目的の実現を阻害するとして、FAA2 条により専占・排除されるとした。その結果、当該仲裁合意がカリフォルニア州法によって無効とされることはなく、有効であるとした。

さらに、*American Express* 事件⁵⁷では、クレジット会社とレストラン間の契約が反トラスト法違反となるかが問題となったが、連邦最高裁はこの事件でも同様に、クラスアクション放棄条項を含む仲裁合意の効力を認めている。

Concepcion 事件判決は、使用者と労働者との間の雇用紛争を例示して、交渉力に格差のある当事者間においても仲裁合意は履行強制可能である旨を述べていることもあり、こうしたクラスアクション放棄条項を含む仲裁合意が雇用・労働事件においてどう判断されるかに関心が高まっている。そして、この問題は、以下に見るように、集团的労働関係法における団体行動権とも関係して、複雑な様相を呈しつつある。

5.2 D.R.Horton 事件

連邦最高裁が消費者法や経済法分野の事案でクラスアクション放棄条項を有効とする判例を展開させている中で、アメリカの不当労働行為事件の審査にあたる全国労働関係局（*National Labor Relations Board*：以下、*NLRB*）は、労働法分野における仲裁条項による集団訴権の放棄に関して、これを違法とする判断を下し注目を集めている。すなわち、*NLRB* は *D.R.Horton* 事件で、採用時の仲裁合意によりクラスアクションまたは集団訴訟を放棄する合意は、*NLRA* 8 条(a)(1)違反の不当労働行為になるとした⁵⁸。

NLRA 8 条(a)(1)は、同法 7 条により保障された権利行使に対する干渉、妨害または威圧を不当労働行為としている。そして、クラスアクションや集団訴訟を提起する行為は、7 条の保障する使用者の「相互扶助ないし相互保護のために団体行動（*concerted activities*）を行

⁵⁶ *AT & T Mobility LLC v. Concepcion*, 563 U.S. 321 (2011).

⁵⁷ *American Express Co. et al v. Italian Colors Restaurant et al*, 133 S. Ct. 2304 (2013).

⁵⁸ 357 N.L.R.B. 184 (2012).

う権利」に含まれる⁵⁹。したがって、NLRBは、D.R.Horton社が、雇用条件として、全ての雇用に関する紛争は、個別の仲裁によって解決されねばならず、仲裁であれ裁判所であれ、クラスアクションまたは集団訴訟は行わない旨の同意を要求することは、NLRA7条の労働者の団体行動を行う権利の違法な制限に当たると判断したものである。

しかし、第5巡回区控訴裁判所⁶⁰は、主として次のような理由から、このNLRB命令を支持しなかった⁶¹。すなわち、クラスアクション手続を用いることは、実体的権利の問題ではないこと、クラスアクション・集団訴訟の訴権放棄を禁ずるNLRBの判断は、FAA2条の仲裁合意を無効とする事由に当たることによるものではないこと、そして、NLRAにFAAの適用を排除するような議会の意図を見いだすことはできないこと、を指摘する。

学説上は、NLRBの立場を支持する見解も多数公表されており、NLRB自身も、連邦最高裁で確定的判断がなされるまで、D.R.Horton事件決定の立場を維持するとしている。しかし、連邦裁判所は、NLRBの立場を支持せず、仲裁強制付託を認める立場が多数である⁶²。

このような状況の中で、2000年代後半から、立法によって雇用関係、消費者関係について仲裁合意の履行強制を禁止する内容の仲裁公正法（Arbitration Fairness Act）の法案が連邦議会に何度も提出されているが、なお成立には至っていない⁶³。

6 制定法上の権利に関する行政機関の権限と仲裁

以上は、使用者と労働者ないし労働組合が、労働者の有する制定法上の権利について、仲裁付託合意によって、裁判所に提訴する権限を制約されるかどうかという問題であった。これに対して、制定法上の権利の履行確保について行政機関が有する権限を、労使の仲裁合意によって奪うことはできない。このことは、Waffle House事件連邦最高裁判決⁶⁴で確認されている。同事件では、労働者が採用時に制定法上の権利も含めて仲裁対象とする書類にサイ

⁵⁹ 連邦最高裁判例（Eastex, Inc. v. NLRB, 437 U.S. 556 (1978)）によると、相互扶助ないし相互保護のための団体行動は、行政・立法ないし司法のあらゆるフォーラムに訴える労働者の地位改善のための集団的な努力を含むとされている。

⁶⁰ D.R.Horton, Inc. v. NLRB, 737 F.3d 344 (5th Cir. 2013)。

⁶¹ ただし、労働者が、仲裁合意によって、不当労働行為の救済をNLRBに申し立てることもなしでなくなると合理的に信じてしまうような表現を用いていることが不当労働行為であるとした部分については、第5巡回区控訴裁判所も支持している。

⁶² See U.S. Chamber of Commerce, The Blue Eagle Has Landed: The Paradigm Shift from Majority Rule to Members-Only Representation, 24-25 (2014)。

⁶³ 詳細については、Imre Stephen Szalai, *Correcting a Flaw in the Arbitration Fairness Act*, 2013 JOURNAL OF DISPUTE RESOLUTION 271, 280 (2013)。

⁶⁴ EEOC v. Waffle House, 534 U.S. 279 (2002)。同事件については中窪・前掲注9・322頁参照。この事件では、脳梗塞を患った労働者が会社に解雇されたため、ADAに基づき、EEOCに申し立てた。EEOCは差別を認めたが会社が従わなかったため、EEOCが裁判所に訴えた。EEOCは、会社の過去・現在の差別的慣行の一掃のための差止め（injunctive relief）、労働者に対するバックペイ、原職復帰、損害賠償、及び懲罰的賠償を求めた。一方、会社の労働者は、「雇用に関する紛争は義務的な仲裁により解決される」旨の合意に署名しなければならないこととされていた。裁判所で、会社は、FAAに基づき、仲裁により紛争は解決されるべきであると主張した。連邦最高裁は、「使用者と労働者の雇用に関する紛争は仲裁に付すとの合意は、EEOCが、個別の労働者のバックペイ、原職復帰、賠償などの救済を裁判所に求めることを妨げるものではない」と判示し、労働者固有の救済に関して、仲裁合意があっても、なおEEOCが裁判所に提訴しうることを明らかにした。

ンをしていたが、解雇された労働者が、仲裁手続を経ることなく、EEOC に障害差別の申立を行った。EEOC は、この被解雇労働者の主張を認め、同人のために、自ら使用者を相手として民事訴訟を提起した。Waffle House 事件判決は、仲裁合意は、EEOC が使用者に対して訴訟を提起する権限を制約するものではないとした。

仲裁合意が、当該合意の当事者ではない行政機関の提訴権限を制約することはあり得ないという考え方に立つもので、この点については、ほぼ異論がない。

ただし現実には、EEOC には年間約 10 万件の申立があり⁶⁵、EEOC が自ら訴訟を提起するケースは年間 200～300 件程度ときわめて限られている⁶⁶。

7 アメリカにおける雇用仲裁の実態

7.1 仲裁人選定のプロセスとその評価

雇用契約の当事者が雇用仲裁を実施する場合、仲裁人は例えば AAA のリストから選ばなければならないといった規制があるわけではなく、当事者が自由に仲裁人を選任することもできる。しかし、上述したように公正な司法審査に耐えうる仲裁と評価されるためには、その手続が due process の要請に叶ったものであることなどが求められる。この点、1995 年に連邦調停斡旋局（Federal Mediation and Conciliation Service：以下、FMCS）、AAA、全国仲裁人アカデミー（National Academy of Arbitrators：以下、NAA）等の諸団体関係者からなるタスクフォースによって Due Process Protocol（後掲翻訳資料参照）が採択されている。これらの団体に所属する仲裁人はもちろん、信頼できる仲裁手続と評価されるためにも、このプロトコールは仲裁人に参照されているようである。

紛争当事者は仲裁人選任にあたって、AAA 等の仲裁サービス提供団体に仲裁人候補者リストを提供してもらい、そのリストから選任することが多い。その場合の具体的な仲裁人の選任手続は、以下のようなものである。

雇用仲裁では、例えば、AAA を利用して雇用仲裁の仲裁人を選定する場合、仲裁人の選任の依頼があると、AAA は 10～15 人の候補者をリストアップして、労使双方に提示する。このリストには、仲裁人の経歴、そして仲裁人が当事者となんらかの関係がある場合は、その事実も開示される。これに、当事者がそれぞれ 1、2、3 位の順位をつけて AAA に戻す。双方が上位にランクした者がいればその者が選任される。労使双方の見解が合致しない場合は、別の 5 人のリストを送付する。それでも合致しない場合は、AAA が選任するという方法が取られるという⁶⁷。労働仲裁の場合は、仲裁人候補者リストから双方が不適当と考えるものを削除して、残った者を選任するとか、双方が順位を付して、その総合得点の高い者を選出す

⁶⁵ EEOC, Charge Statistics, FY1997 Through FY 2014, *available at* <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm>.

⁶⁶ EEOC, Litigation Statistics, FY1997 Through FY 2014, *available at* <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/litigation.cfm>.

⁶⁷ AAA インタビュー。

る等の方法が採られているという⁶⁸。

ところで、労働仲裁の場合は、使用者・労働組合双方ともが、繰り返し仲裁手続を利用するリピートプレーヤーである場合が多く、仲裁人選任にあたって、一方のみがより多くの情報を持って有利に選抜できることにはなりにくい。これに対して、雇用仲裁の場合は、労働者が仲裁手続を利用するのは1回限りの可能性が高く、使用者だけが仲裁手続のリピートプレーヤーということになる。また、雇用仲裁の場合、費用は使用者負担が原則である。こうしたことは、仲裁人にとって、将来の再任を期待して使用者に有利な裁定を下すインセンティブになり得る。実際、自身が仲裁人を務める研究者からは、使用者に不利な裁定をした事案において、二度と仲裁人として選任しないと言われたとの経験も含めて、リピートプレーヤーたる使用者との関係を仲裁人が意識することは十分考えられることや、下記に紹介する実証研究も含めて、仲裁人の中立性についての問題点が指摘されている⁶⁹。

なお、仲裁裁定は、当事者の反対がなければ、仲裁人の氏名とその裁定内容が事後的に公表される。これは、Lexis等の法律メディアを通じてアクセスできるが、こうした情報は有料なので、事実上使用者側がより多くの情報を得ている可能性がある。特に雇用仲裁では通常、弁護士が代理人としてつかないので、労働者がこうした情報にアクセスするのは困難と考えられる⁷⁰。

7.2 仲裁人の実態

例えばAAAの雇用仲裁人の登録メンバー（Members on the AAA Panel of Employment Arbitrators）になるためには、弁護士として雇用法分野における10年以上の経験と、その活動の50%以上が当該領域におけるものであること、当該専門領域に相応しい学歴・職業資格を有すること等の要件が課されている。労働仲裁人のうちの15～20%は、雇用仲裁人も兼任しているのではないかと推察されている⁷¹。

また、仲裁人団体の一つとしてNAAがあるが、この組織には650人ほどが所属しており、会員になることは名誉なこととされている。会員選出には、経験年数の長さや扱った案件数の多さなどについて高い条件が設定されている⁷²。

⁶⁸ 在米日本大使館による2014年4月8日のFMCSへのインタビュー（以下、FMCSインタビュー）による。FMCSでは、約1,300人の仲裁人が登録されており、FMCSが、労使の求めた条件に従い、コンピュータシステムによりランダムに選出した複数名（通常は7人）をリストアップし、提示する仕組みを設けている。その中から労使が仲裁人を選出するが、最も多いのは合意により最終的に1名を選任する方法である。その前の段階では、労使双方がリストの中から不適当と考える者を削除し、残った一人を選ぶ、あるいは、労使双方が不適者を削除し、残った候補者に順位付けをして、それらをつき合わせて総合得点が高い者を選出するなどの方法がある。なお、労使が事案ごとではなく常任の仲裁人を選任しておく場合もある。

⁶⁹ 荒木による2014年3月13日のCharles Craver教授（Washington University Law School）へのインタビュー（以下、Craver教授インタビュー）、荒木による2014年4月9日のMatthew Finkin教授（University of Illinois, College of Law）へのインタビュー（以下、Finkin教授インタビュー）による。

⁷⁰ Secunda教授インタビュー。AAAインタビュー。

⁷¹ 以上、AAAインタビューに基づく。

⁷² 荒木による2014年4月16日の仲裁人Ms. Marcia Greenbaum氏（Arbitrator, NAA member）へのインタビュー（以下、Greenbaum氏インタビュー）による。なお、NAAのMembership Guidelines（available at http://naarb.org/member_guidelines.asp）参照。

労働仲裁人は、当該労働協約の解釈が任務であるので、当該産業分野や当該協約当事者の実情に通じている（したがって、過去の協約について当該労使がどのように解釈運用してきたのか等にも通じている）という専門性が重要である。したがって、労働仲裁人には非法律家も少なくない⁷³。これに対して、雇用仲裁人の場合は、当該雇用契約の解釈に当たって外部の制定法規範に通じていることも必要であるため、雇用仲裁人は法律に通じていることがその専門性として重要となる。雇用仲裁分野には、近時、退職裁判官や弁護士が多く進出する傾向にある。このように、労働仲裁と雇用仲裁では、実際には両方行う仲裁人が見られるものの、両者の専門性は大きく異なる⁷⁴。

仲裁人としての訓練については、NAA が訓練を実施したり、情報提供、さらには研究支援も行っている。その他にも、各地域の弁護士会などが、新たな法律や判例状況を解説するなどの勉強会や研修会を開催している⁷⁵。仲裁人として選任されたい者は、そうした場を活用して研鑽を積んでいるようである。

7.3 仲裁費用の負担

労働仲裁における費用負担は、労使が労働協約において定めるが、通常は使用者と労働組合が折半する⁷⁶。労働仲裁の費用は、仲裁人報酬は 1 日 500 ドルから 1,500 ドル位（仲裁人によって異なり、退職裁判官の場合は高額とのこと）、複数日を要する仲裁では、さらに飛行機代や宿泊費等も含めると、全体で 10,000 ドル位になることがある⁷⁷。

使用者設定型雇用仲裁では、AAA は 150 ドルを超える運営費および仲裁人費用は使用者が負担すべきものとしていることもあり、労働者は負担しないのが一般的である。これは、労働者が費用負担なしに仲裁制度を利用できる点で利点である。しかし他方で、使用者のみが費用を負担することは、仲裁裁定の中立性を歪めるという問題を惹起し得る。仲裁人は、将来再び使用者に選任してもらおうと、使用者寄りの（バイアスのかかった）裁定を出してしまう可能性があるとの指摘がある⁷⁸。AAA は、労働者側がより大きな費用負担を申し出てきた場合には、手続の外観上のバイアスを避けるためにも、その申し出を使用者も受け入れるのが賢明であるとアドバイスしている⁷⁹。

7.4 仲裁サービス提供団体と倫理綱領・手続ルール等

仲裁サービス提供組織としては、中立の非営利団体である AAA のほかに、営利組織として JAMS（Judicial Arbitration and Mediation Services：以下、JAMS）がある。これらの組織は、仲裁人の紹介、聴聞会場の提供、速記の提供、仲裁の進行管理も、当事者のニーズ

⁷³ Greenbaum 氏によると、労働仲裁では、法律家は半分程度で、残りは、大学教授、労働組合の元役員、企業の元人事担当者、経済学者など、人事労務の実務に通じた者が仲裁人となるようである（Greenbaum 氏インタビュー）。

⁷⁴ Finkin 教授インタビュー。

⁷⁵ Greenbaum 氏インタビュー。

⁷⁶ Sachs 教授インタビュー。

⁷⁷ Craver 教授インタビュー。

⁷⁸ Sachs 教授インタビュー。

⁷⁹ American Arbitration Association, Resolving Employment Disputes-A Practical Guide, 12 (2006).

によって行うものである⁸⁰。

なお、労働仲裁人としての行為規範・倫理規範を、NAA、AAA、FMCS が共同で定めている⁸¹。また、AAA は、標準的な仲裁条項モデルの提供や手続などを定め、公正な仲裁合意の締結と実施をサポートしている⁸²。

仲裁の手続は、労働協約や労働契約の仲裁条項の中で定められる。例えば、「仲裁は、AAA の仲裁人により行う。仲裁の手続は、AAA の定めによる。」⁸³などと定められる。

AAA は、仲裁の手続について、労働仲裁と雇用仲裁に関し、それぞれ、ルールやプロトコールを定めている⁸⁴。

AAA は、雇用仲裁、特に附合契約として選択の余地なく受容せざるを得ない使用者設定型の仲裁条項については、使用者に対し、個々の労働者は仲裁制度を熟知しておらず、また、交渉力も弱いことから、ガイドラインにおいてデュー・プロセスを強調している⁸⁵。

次に、仲裁人の資質確保の方策について見る。

AAA が策定している雇用 ADR ポリシーでは、雇用 ADR は公正な (impartial) 方法で運用することが求められている。とりわけ、企業外部の者である調停人や仲裁人によって紛争が解決される場合、調停人や仲裁人には、紛争当事者から独立していること (independence)、すなわち紛争当事者の利害から離れた中立性 (neutrality) が求められている。加えて、一般的に仲裁(裁定)は終局的かつ拘束力ある ADR であることから、仲裁人には公正性と中立性が求められている (ただし、紛争当事者が書面により仲裁人の資質についてこれと異なる約定をすることは妨げられない)。AAA の雇用仲裁規則および調停手続、雇用紛争解決適正手続プロトコールを見ると、雇用仲裁人の資格として、公正な人物であること、また、当該紛争および当事者と利害関係にないこと、聴聞等仲裁廷運営に係る技能を有すること、雇用関係法分野での経験のあることなどが必要であると記されており、公正で中立な判断を下せる人物であることが求められている。

ところで、労働仲裁人にとって、当該産業や職場、また当該産業の労働協約に精通してい

⁸⁰ AAA インタビュー、Greenbaum 氏インタビュー。なお、NAA は仲裁人の資質向上・相互親睦のための諸活動は行うが、仲裁人の推薦・指名・任命等のサービスを提供する機関ではない。

⁸¹ Code of Professional Responsibility for Arbitrators of Labor-Management Disputes, *available at* https://www.adr.org/aaa/ShowProperty?nodeId=%2FUCM%2FADRSTG_003869&revision=latestreleased.

⁸² 雇用仲裁に係る手続や標準モデルは、後掲資料を参照。

⁸³ EEOC v. Waffle House, Inc., 534 U.S. 279 (2002).

⁸⁴ 労働仲裁につき、https://www.adr.org/aaa/faces/rules/searchrules/rulesdetail?doc=ADRSTG_012406&_afLoop=18122734687626&_afWindowMode=0&_afWindowId=kme7nff8i_117#%40%3F_afWindowId%3Dkme7nff8i_117%26_afLoop%3D18122734687626%26doc%3DADRSTG_012406%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dkme7nff8i_117、雇用仲裁につき、https://www.adr.org/aaa/ShowProperty?nodeId=UCM/ADRSTG_004362&revision=latestreleased、https://www.adr.org/aaa/ShowPDF?url=/cs/groups/lee/documents/document/dgdf/mda0/~edisp/adrstg_004368.pdf 参照。なお、雇用仲裁については、弁護士をつけない労働者のための本人申立ガイドも用意されている。<https://www.adr.org/aaa/ShowPDF?doc=ADRSTAGE2011225> 参照。

⁸⁵ AAA インタビュー。

ることがその専門性として重要である。これに対して、雇用仲裁人の場合、当該雇用契約に関する紛争を解決するために必要な制定法や判例等の法律知識が重要な専門性となる。したがって、弁護士や元裁判官など法律家の雇用仲裁分野への参入が顕著となってきた。このように労働仲裁と雇用仲裁には、そこで必要とされる仲裁人としての専門性に相違が見られる。しかし、仲裁人の中には双方に対応する者ももちろん存在する。労働仲裁を引き受ける仲裁人の 15～20%は、雇用仲裁も引き受けているといわれている⁸⁶。

雇用仲裁においては、当該雇用契約紛争の解決に当たって制定法や判例法の知識が必要とされることから、その専門知識は常にアップデートする必要がある。また、新規に、あるいは他の仲裁分野から、雇用仲裁分野に進出しようとする仲裁人も存在する。こうした事情から、雇用紛争解決適正手続プロトコールは、政府機関、弁護士協会、学術機関、仲裁サービス提供組織が研修を実施し、これを受けさせることを通じて、雇用仲裁人の雇用関係法の専門性や仲裁技能を高める必要があると述べている。実際、仲裁一般ではあるが、AAA、FMCS、学術機関、弁護士協会、民間企業、産別労組などが研修プログラムを実施しているという⁸⁷。AAA では、AAA の雇用仲裁人として登録されるためには、仲裁人として 10 年以上の経験が必要で、かつ、活動の 50%以上が雇用関係の領域にかかわるものであることなどを必要としている⁸⁸。

なお、選任される雇用仲裁人の中立性確保の観点から、AAA では、ある仲裁人が同一企業の案件を引き受けることのないよう、雇用仲裁人候補者リストの作成に当たって配慮しているという⁸⁹。

8 雇用仲裁の実態に関する実証研究

この 20 年ほどの間、ADR の発達、特に雇用仲裁の急速な普及に伴って、雇用における ADR に関する研究や、裁判と ADR の比較分析研究が盛んに行われている。以下に紹介する Colvin 教授の実証研究⁹⁰（以下、Colvin 論文）はその一つであるが、従前の研究の批判的検討を踏まえた優れた研究とされているものである。

Colvin 論文は、AAA がカリフォルニア州法に基づいて提出した報告書のデータを素材に雇用仲裁裁定を分析する。カリフォルニア州法に基づくデータではあるが、AAA の提出データには、カリフォルニア州以外の全米における AAA による使用者設定型の雇用仲裁データが含まれており、他の調査に比して有用性が高いものである。全件数は 2003 年 1 月 1 日から 2007 年 12 月 31 日までの期間中に AAA が取り扱った 5,592 件で、このうち、1,647 件は

⁸⁶ AAA インタビュー。

⁸⁷ Craver 教授インタビュー、Greenbaum 氏インタビュー、FMCS インタビュー。

⁸⁸ AAA インタビュー。

⁸⁹ AAA インタビュー。

⁹⁰ Alexander J.S. Colvin, *An Empirical Study of Employment Arbitration*, 8 JOURNAL OF EMPIRICAL LEGAL STUDIES 1 (2011).

雇用調停事件（employment mediation cases）で、残りの 3,945 件が雇用仲裁事件である。雇用仲裁事件のうち、和解や取下げによって終了した事件を除いた 1,213 件が裁定に至った事件で、これが分析対象とされている⁹¹。

8.1 労働者勝率

雇用仲裁における労働者側の勝率は、1990 年代の研究では 70%前後、2000 年代の研究では低下するが、なお 40%台前半であり、連邦裁判所や州裁判所における勝率よりも高いとされてきた⁹²。しかし、従前の研究の分析が対象としたサンプルは、一般労働者を対象とする使用者設定型雇用仲裁と、労働者勝訴率が高くなる傾向のある上級労働者を対象とする個別交渉型雇用仲裁とが区別されずに混在しており、そのことが全体として高い労働者勝率をもたらしている可能性がある。

これに対して、使用者設定型雇用仲裁に絞った Colvin 論文の分析によると、労働者の勝率は 21.4%である。勝利の定義をどのように設定するかにより勝率は変動するが、Colvin 論文では勝利の定義を、たとえ少額でも請求額の一部でも認められた事件もカウントすることで、仲裁の労働者勝率が高く出るようにして分析したものである。それでも、このように低い勝率であることを明らかにしている⁹³。

8.2 賠償額

これまでの研究では、裁判所判決における賠償額と雇用仲裁裁定における賠償額は、中央値及び平均額とも、ほぼ等しい、あるいは、裁判所の賠償額の方が高額であったと分析されていた。

Colvin 論文によれば、労働者が何らかの賠償金裁定を受けた 260 件を分析したところ、賠償額の中央値は 36,500 ドル、平均額は 109,858 ドル、標準偏差は 238,227 ドルであった。これら数値は、雇用仲裁裁定による賠償金額の分布が歪んでおり、少数の高額な賠償金裁定事件が平均額を引き上げていることを示している、と述べられている。

そして、単純に比較することには慎重さを要するとしつつも、中央値で比較すると、雇用

⁹¹ Colvin, *supra* note 90, 3.

⁹² Alexander J.S. Colvin, *Mandatory Arbitration and Inequality of Justice in Employment*, 35 BERKELEY JOURNAL OF EMPLOYMENT & LABOR LAW 71 (2014) が引用する、Theodore Eisenberg & Elizabeth Hill, *Arbitration and Litigation of Employment Claims: An Empirical Comparison*, 58 DISPUTE RESOLUTION JOURNAL 44 (2003) (以下、Eisenberg & Hill 2003)、David Benjamin Oppenheimer, *Verdicts Matter: An Empirical Study of California Employment Discrimination and Wrongful Discharge Jury Verdicts Reveals Low Success Rates for Women and Minorities*, 37 U.C. DAVIS LAW REVIEW 511 (2003) (以下、Oppenheimer 2003) によると、雇用差別事件での労働者の勝訴率は 36.4%、差別以外の理由による雇用事件の州裁判所での勝訴率は 57%とされ (Eisenberg & Hill 2003)、コモンロー上の解雇事件に係るカリフォルニア州裁判所での労働者の勝訴率は 59%とされている (Oppenheimer2003)。

⁹³ もっとも Colvin 教授は、これについては仲裁と訴訟の事案の相違等も慎重に勘案する必要のあることも指摘している。Colvin, *supra* note 90, 6.

仲裁における賠償額は、裁判所の 10% から 20% に過ぎないこと⁹⁴は驚くべきことであるとする。Gilmer 事件判決における仲裁尊重の前提が、法律上の保護が仲裁廷でも貫徹されることであったことを想起すると、こうした大きなギャップの原因説明が今後の重要な課題であるとされている⁹⁵。

8.3 解決に要する期間

ADR の一つである雇用仲裁は、簡易、迅速、低廉などが、裁判手続と比べた場合のメリットとされる。裁判所において紛争を解決する場合、概ね 2 年から 2 年半の期間を要するが、雇用仲裁事件を見ると、付託から裁定まで概ね 1 年ほどである。また、裁定前に解決された事件の平均日数は 284.4 日と、10 か月足らずで解決に至っており、雇用仲裁の迅速性のメリットが確認できる。

8.4 仲裁費用

雇用仲裁で必要となる費用の中央値は 2,475 ドル、平均額は 6,340 ドルであった。しかし、この数字には、最終審問前に解決した事案が含まれている。そこで、裁定にまで至った事件について見てみると、費用の中央値は 7,138 ドル、平均額は 11,070 ドルに跳ね上がる。

雇用仲裁での懸念材料は、労働者がその制定法上の権利を確保する為に相当の仲裁費用を負担しなければならないかという点である。しかし、AAA の扱う事件に関する限り、AAA は組織方針として費用の使用者負担を要求している。Colvin 論文の対象とした AAA 事案では、97% のケースで使用者がすべての仲裁費用を負担しており、AAA の方針がほぼ実際に実施されていることを示している。

8.5 申立人労働者の給与水準

仲裁を利用するために要する費用が低廉であることが、収入の低い労働者でも利用できるという仲裁のメリットであり、また、価額の低い請求も可能となるともいわれる。しかし、請求額と給与水準は相関があるとはかぎらず、仲裁のアクセスしやすさについては批判もある。

データセットでは、当事者が情報提供を拒むケースがあるため欠損もあるが、全雇用仲裁事件データのうち、1,538 件については労働者の給与水準が記載されている。それによると、0~10 万ドルが 82.4% (1,267 人)、10 万ドル超 25 万ドルまでが 13.9% (214 人)、25 万ドル超が 3.7% (57 人) であった。したがって、雇用仲裁の当事者となる労働者は、中流層以下の者が多いといえる。

労働者の収入は、雇用仲裁における勝率や賠償金額とも関係しているとされている。給与水準が 10 万ドル以下の場合、勝率は 22.7%、10 万ドル超 25 万ドル以下の場合には 31.4%、

⁹⁴ 先行研究によると、カリフォルニア州裁判所におけるコモンロー上の解雇事件の賠償額の中央値は 296,991 ドル (2005 年換算で 355,843 ドル)、雇用差別事件の賠償額の中央値は 200,000 ドル (2005 年換算で 239,632 ドル) (Oppenheimer 2003)、連邦裁判所における雇用差別事件の賠償額の中央値は 150,500 ドル (2005 年換算で 176,426 ドル) (Eisenberg & Hill 2003)、とされている。これら (2005 年換算値) をそれぞれ Colvin 調査事件の中央値 36,500 ドルと比較すると、10.2%、15.2%、20.7%となる。Colvin, *supra* note 90, 7.

⁹⁵ Colvin, *supra* note 90, 7-8.

25 万ドル超の場合は 42.9%である。また、給与 10 万ドル以下の場合、認容額は、平均 19,069 ドル（賠償金ゼロの裁定事件を含む）、10 万ドル超 25 万ドルでは平均 64,895 ドル、25 万ドル超では平均 165,671 ドルであった。しかし、こうした数値については、賠償金裁定が下された事例（分析対象とされた 1,213 件の仲裁裁定事件）の 37%から得られた情報に過ぎない点に注意が必要とされる。

8.6 リピートプレーヤーの問題

雇用仲裁における重大な問題の一つが、リピートプレーヤー（repeat player：以下、RP）問題である。労働仲裁では、労働組合と使用者は、双方とも RP になるのに対し、雇用仲裁では、使用者は RP となるが、労働者は通例 RP にならない。また、労働仲裁では費用が労使折半されるのに対して、雇用仲裁では、とりわけ AAA 事案ではほとんどの場合、費用を使用者が負担することが、再度選任されたいと考える仲裁人の判断にも影響しうるとの指摘がある。

Colvin 論文では、1990 年代からこの問題に取り組んでいる先行研究を踏まえ、使用者が RP になることが本当に有利であるのかを確認したうえで、使用者と仲裁人のペアの繰り返し状況がもたらす結果の差異についても分析している。

分析対象となった 3,941 件のうちの 66.3%に当たる 2,613 件の事件で使用者のリピート（2 回以上雇用仲裁に参加する使用者）が見られた。そして、1 回限り参加の使用者（one-shot player：以下、OSP）の事件では、労働者の勝率が 31.6%（n=367）であるのに対して、RP の事案では 16.9%（n=845）となっている。これら数値は、統計的に 1%水準で有意（100 回に 1 回しか誤りが生じないという意味。以下同じ。）である。また、損害賠償平均額についても、OSP の事案では 40,546 ドルであるのに対して、RP の事案では 16,134 ドルと差異が生じ、かつ、1%水準で統計的に有意となった。したがって、使用者が RP の場合には労働者に不利になることが、先行研究と同様に明らかにされた。

では、仲裁人が将来、費用負担者である使用者に再度選任してもらえるように使用者寄りの判断を下す可能性に関する使用者と仲裁人のペア繰り返し問題についてはどうか。Colvin 論文では、3,934 件のうち、15.9%に当たる 624 件でペアの繰り返しが見られた。そして、使用者・仲裁人のペア繰り返しのない事件での労働者の勝率は 23.4%、繰り返しのある事件での勝率は 12.0%であり、1%水準で統計的に有意との結果が出た。また、賠償金の額についても、ペア繰り返しのない事件の平均額は 27,039 ドルであったのに対し、ペア繰り返しのある事件では 7,451 ドルであり、5%水準で統計的に有意という結果となっている。さらに、RP 効果を正確に分析するために、使用者が繰り返し関与した事件を副標本として別々に分析したところ、労働者の勝率は、ペア繰り返しでない事件では 18.6%であったのに対し、ペア繰り返しの事件では 12.0%で、5%水準で統計的に有意であった。賠償金の平均額は、ペア繰り返しではない事件で 19,146 ドルであったのに対し、ペア繰り返しがあった事件では 7,451 ドルであった。ただし、これら平均額は統計的に有意ではなかった。

したがって、雇用仲裁には、強い RP 効果、そして使用者・仲裁人のペア繰り返し効果が

あり、雇用仲裁人の裁定が使用者に偏向しがちで、労働者に不利な効果をもたらすことが懸念されるとしている。

8.7 本人申立 (self-representation) の場合

雇用仲裁は、制度や手続の運用が裁判よりも簡易なため、あるいは経済的理由から（弁護士費用を支払えないという労働者側の経済的理由と同時に、勝利が見込めないか損害賠償額が低くなるような事件を弁護士が引き受けないという経済的理由もあろう⁹⁶）、弁護士を付けない労働者本人申立事件となることが多い。しかしその分、裁判官が後見的にサポートをする裁判所におけるよりも不利な立場に立たされやすいという面もある。

Colvin 論文によると、3,940 件のうちの 24.9%、980 件は弁護士を付けない労働者本人申立事件であった。この場合、労働者の勝率は 18.3%、しかし代理人（弁護士）を立てた事件での勝率は 22.9%で、10%水準で統計的に有意とされている。ただ、この勝率の差は、代理人弁護士は事前に勝てそうな事案を選択して引き受けるという事情を考慮すると、大きなものではない。

そして、賠償金の平均額は、本人申立事件で 12,228 ドル、代理人弁護の事件では 28,993 ドルで、5%水準で統計的に有意である。この平均額の差も、代理人による選択効果があるのではないかと解釈されている。

さらに、労働者が本人申立を選択し、かつ、使用者・仲裁人ペアの有無による相違も分析されている。使用者・仲裁人のペア繰り返しが無い場合、弁護士を代理人に立てた事件での労働者の勝率は 24.4%、労働者本人申立事件での勝率は 21.2%となっている。一方、使用者・仲裁人のペア繰り返しの場合、弁護士を立てた事件での労働者の勝率は 14.7%、労働者本人申立事件での勝率は 8.0%であり、いずれの数値も 5%水準で統計的に有意となっている。

このような分析から、本人申立を選択する労働者は使用者・仲裁人の繰り返しペアの偏向に強く影響されているのではないかとしている⁹⁷。

Colvin 論文は、以上の分析から、雇用訴訟より雇用仲裁は迅速な解決を達成できてはいるが、勝率の点でも賠償額の点でも労働者に不利な結果となっていること、使用者にリピートプレイヤーの有利な効果が生じていること、使用者・仲裁人のペア繰り返しの場合には使用者に有利な結果となっていることが明らかになったとしている。こうした検討を踏まえて、今後の課題として、労働者のためにリピートプレイヤーの役割を果たしてくれるような雇用

⁹⁶ Mark D. Gough, *The High Cost of an Inexpensive Forum: An Empirical Analysis of Employment Discrimination Claims Heard in Arbitration and Civil Litigation*, 35 BERKELEY JOURNAL OF EMPLOYMENT & LABOR LAW 91 (2014) は、裁判事案よりも強制雇用仲裁事案の方が、弁護士が事案を引き受ける割合が低くなることを、弁護士へのアンケート調査を通じて実証している（裁判事案 15.7%に対して雇用仲裁事案 8.1%）。これは、裁判に比べて雇用仲裁の方が、勝率と平均的損害賠償額のどちらもが比較的低いためである。

⁹⁷ なお、論文に掲載されている表 5 によると、弁護士を代理人に立てた場合、裁定が 28.0%、和解 (settled) が 64.8%、取り下げが 6.6%であり、労働者本人申立の場合、裁定が 40.3%、和解が 41.8%、取り下げが 16.6%となっている。

専門の弁護士をいかに確保するかを検討や⁹⁸、経営の側には AAA のような自主的な適正手続ルールを設定している仲裁人団体を回避し、適正手続と無縁の雇用仲裁を利用したいというインセンティブがありうるので、裁判所や行政の側で雇用仲裁に係る何らかの統一的基準を設定する役割を果たす必要性を示唆している。

9 総括：アメリカの雇用仲裁の背景と評価

9.1 訴訟（裁判手続）と比較した仲裁手続の特色

アメリカにおける雇用紛争解決手段としての訴訟と仲裁を比較すると、次のような相違ないし特徴を指摘できる。

第 1 に、訴訟において、紛争当事者は判定者（裁判官）を選ぶことはできないのに対して、仲裁においては、仲裁人の人数を含めて、当事者達が選択できる⁹⁹。このことは、陪審審理に掛けられるかどうかという点で、さらに大きな相違を生む。すなわち、コモンロー上の訴訟については、当事者の一方が陪審審理を要求した場合、他方当事者はこれを拒み得ない¹⁰⁰が、仲裁においては陪審にかかる恐れはない。

その結果、素人である陪審による判断がなされる場合、さらには裁判官であっても、当該問題の専門家といえない場合と比較すると、仲裁の場合は、専門知識を持った仲裁人による公正な判断が下されるメリットがあると指摘されている¹⁰¹。

しかし、雇用仲裁については、実質的に使用者が仲裁費用を負担していることや、使用者のみがリピートプレーヤーであることから、仲裁人の中立性について問題があるとの指摘や、それを裏付ける実態分析も報告されている。

さらに、近時のクラスアクションや集団訴訟の訴権放棄をもたらす仲裁合意については、クラスアクション等の訴訟制度を設けた根本的趣旨に反することや、労働関係においては NLRA の規定する団体行動権保障に反するとして厳しい批判がある。

第 2 に、手続については、仲裁手続においても裁判手続と同様の証拠ルール、証拠開示（discovery）の手続によることも可能である。しかし、裁判と異なる仲裁手続の特徴は、当事者はこれらの諸手続を事案に応じてより適切妥当にカスタマイズすることが可能である点

⁹⁸ Alexander J.S. Colvin, Kelly Pike, *Saturns and Rickshaws Revisited: What Kind of Employment Arbitration System Has Developed?*, 29 OHIO STATE JOURNAL ON DISPUTE RESOLUTION 59 (2014) によると、2008 年に AAA が取り扱った 325 件の強制雇用仲裁事件で、労働者代理人を務めた弁護士で雇用法を主要取扱い分野に含めていたのは 56.7% であったが、他方、この 325 件において、使用者側代理人弁護士の 76.6% が雇用法を主要取扱い分野としていた。また、同じ 325 件において、使用者側代理人の法律事務所が複数の事案を扱っている割合は 54.6%、労働者側代理人の法律事務所が複数の事案を扱っている割合は 10.7% と、やはり開きがあった。

⁹⁹ 7.1 参照。

¹⁰⁰ ただし、民事訴訟のうち、特定履行（specific performance）等を求めるエクイティ上の訴訟については、陪審審理の対象とはならない。樋口範雄『アメリカ契約法 [第 2 版]』40 頁以下（弘文堂、2008 年）、浅香吉幹『アメリカ民事手続法 [第 2 版]』98 頁以下（弘文堂、2008 年）等参照。

¹⁰¹ John Arrastia Jr. & Christi Underwood, *Arbitration v. Litigation: You control the Process v. The Process Controls You*, 64-4 DISPUTE RESOLUTION JOURNAL 3 (Nov. 2009–Jan. 2010).

である。係争額が低い事案では、時間と費用のかかる大がかりな証拠開示手続等を用いる合理性はなく、簡略化した手続で良いと当事者が考えればそのような手続として進行できる。この柔軟性が仲裁制度を選択する大きなインセンティブとなっている¹⁰²。実際、立証責任や証拠調べは、仲裁では裁判所よりもインフォーマルで緩やかな手続が用いられることが多いという¹⁰³。証拠開示手続も、仲裁では一般に限定的で、そのことが仲裁手続の費用を低く抑えることにつながる¹⁰⁴。

しかし、実態としてデュー・プロセスの保護は、非公式な仲裁手続の場合、十分でないとの指摘もある¹⁰⁵。

第3に、裁判は原則として公開の法廷で行われ、その審理は報道の対象となることもありえ、誰でも訴訟記録にアクセス可能であるのに対して、仲裁は非公開の私的なフォーラムであり、秘密保持が可能である。もっとも、法律や政府規制によって開示が求められる場合には、それらの規制が優越する¹⁰⁶。

秘密保持や非公開性については、仲裁裁定の公正性について第三者が検証する機会を失わせるという点で問題であるとの指摘もある¹⁰⁷。

第4に、非公式・簡易な手続の帰結でもあるが、仲裁は裁判よりも迅速に結論が得られる。この点は、雇用仲裁においても確認されており、AAAによると、2007年の統計では、(雇用紛争を含む)裁判における提訴から判決までに要する期間は約2年(23.8月)であるのに対して、雇用仲裁の申立から仲裁裁定までに要する期間は約1年(366日)と、仲裁の方が2倍のスピードで迅速に処理されている¹⁰⁸。

第5に、救済権限に関しては、仲裁人は裁判官と同等の権限を持つとされている。したがって、雇用仲裁の裁定でも、懲罰的損害賠償などを含め、裁判所と同じ内容の救済を発することができると考えられている¹⁰⁹。もっとも、実際に懲罰的損害賠償の裁定が下されるのはごく稀のようである¹¹⁰。

第6に、仲裁裁定は原則として終局的・拘束的なもので、紛争の終局的解決をもたらす¹¹¹。裁判については上訴が可能であるが、仲裁裁定の場合、FAAの規定する無効事由があるよう

¹⁰² Arrastia & Underwood, *supra* note 101, 2; AAA インタビュー。

¹⁰³ Craver 教授インタビュー。

¹⁰⁴ Arrastia & Underwood, *supra* note 101, 6; Sachs 教授インタビュー。

¹⁰⁵ Finkin 教授インタビュー。雇用仲裁についての適正手続や公平性の確保について疑問を呈する研究者が多い。例えば、STEPHEN F. BEFORT, JOHN W. BUDD, *INVISIBLE HANDS, INVISIBLE OBJECTIVES*, p.146 (Stanford University Press, 2009) およびそこに掲記の文献参照。

¹⁰⁶ Arrastia & Underwood, *supra* note 101, 4. 8 で紹介したカリフォルニア州法による仲裁提供団体に課された仲裁事件情報の開示はこの例である。

¹⁰⁷ Finkin 教授インタビュー。

¹⁰⁸ AAA Website, Alternative Resolution Services for Negotiated Employment Contracts, *available at* https://www.adr.org/aaa/ShowPDF?doc=ADRSTG_008048.

¹⁰⁹ 荒木による Craver 教授、Secunda 教授、Sachs 教授の各インタビュー。

¹¹⁰ Craver 教授インタビュー。

¹¹¹ 3.3 参照

な例外的な場合を除き、仲裁裁定の内容を別の審査機関が審査することは（当事者が特にそうした手続を予定していない限り）ない。

9.2 アメリカにおける雇用仲裁についての比較法的考察

以上のようなアメリカの雇用仲裁について、比較法的視点から検討すると、以下の点を指摘できよう。

第1に、雇用仲裁がアメリカで近時、盛んに活用されるようになってきたことには、アメリカ特有の事情が指摘できるように思われる。

すなわち、アメリカでは、企業と組合間の労働協約の大多数において、解雇のルールを始めとする雇用関係上のルールを定めていくに従い、それらをめぐる紛争（争議）を解決するための私的仲裁制度が発達し、専門的な仲裁人の集団・団体や仲裁手続が発達した。それらが、広い意味での雇用仲裁のインフラストラクチャーとなった。

第2に、1960年代から雇用上の差別を禁止する法制度が発達し、企業はそれをめぐる訴訟のリスクに直面することとなった。しかしアメリカでは、訴訟に多大の時間と費用がかかり、かつ、コモンロー上の訴訟事件については陪審審理を要求することが権利として保障されていることもあり、使用者は訴訟ではないADRとして雇用仲裁を利用したいという強い要求がある。同時に、コストのかかる訴訟提起が現実的な選択肢となっていない多くの労働者にとっても、雇用仲裁は、雇用上の差別禁止規制など制定法上の保護について、その費用を原則使用者負担で利用できる第三者による判定制度としてメリットがある。加えて、裁判所も、大量の未済事件の滞留を解消する施策として、仲裁制度を裁判所と並ぶ公正なフォーラムと評価できる場合には、仲裁制度の積極活用を是とするという態度を採っていることが、今日の仲裁活用の普及の背景事情となっているといえよう。

連邦最高裁は、1991年のGilmer事件、2001年のCircuit City事件で、雇用仲裁合意にFAAを適用し、仲裁付託強制を認める態度を取った。しかし、そもそもFAAが雇用仲裁をも対象とする趣旨であったのかについては、学説の批判が強い。元来、対等な商人間の商事契約を念頭に置いていたはずのFAAを、交渉力に大きな格差のある使用者と個別労働者の間の仲裁合意にも適用し、しかも、採用時に提示されて事実上合意を拒否できない使用者設定型の雇用仲裁合意であっても、その合意の効力をそのまま認め、仲裁付託を強制する点に、厳しい批判が寄せられている。この点で、対等な交渉力を持つ使用者と労働組合の間の合意に基づく労働仲裁とは事情が大いに異なる。

さらに近時は、クラスアクションや集団訴訟の訴権放棄までももたらす仲裁合意の効力が肯定され、今や、雇用仲裁でも同様の処理がなされうるのかが、NLRAで保障された労働者の団体行動権の侵害となるのではないかという論点も加わり、大問題となっている。

もともと、訴訟を回避して仲裁を活用することが、労働者にとってもメリットのある選択であれば許容され得よう。そこで、第3に、雇用仲裁が労働者にとってアクセスがより容易

なだけでなく、真に公正な判定の場として機能しているのかが問題となる。

既に見たように、仲裁の実情についての近時の実証的分析により、労働者の勝率・賠償額ともに労働者に不利な結果となっていること、使用者のリピートプレーヤー効果および使用者・仲裁人ペアの繰り返し効果が労働者に不利に作用していること、救済額が低額のために成功報酬制度で弁護士を活用することが困難となっていること等、種々の問題点があることが明らかにされている。

もっとも、このように、雇用仲裁の活用は、労働者の権利擁護の観点から種々問題があるとしても、裁判制度しか利用し得ない（そしてそれが事実上、機能しない）状況と比較すれば、柔軟・迅速・安価に専門家による比較的公正な判定を通じた救済が得られる点で、なお、意義があるという評価もありえよう。しかし、アメリカで雇用仲裁が提供するメリットである、通常の裁判手続と比べて柔軟・迅速・安価に雇用問題の専門家による公正な判定を提供する機関として、欧州には労働裁判所があり、日本には、2001年から導入された行政による個別労働紛争解決制度と、2006年から導入された労働審判がある。アメリカにおいて、雇用仲裁の意義が認められる背景には、欧州における労働裁判所や、日本における行政による個別労働紛争解決制度や労働審判という公的紛争処理サービスが十分に機能していないという事情が大きく影響しているとみることができる。逆に言えば、柔軟・迅速・安価に雇用紛争解決サービスを提供する機関が、私人たる仲裁人ではなく、労働裁判所・労働審判等の公的機関として存在するのであれば、仲裁制度に伴うアメリカが直面する上述の諸問題を回避しつつ、雇用仲裁のメリットを実現できている可能性もある。

第4に、アメリカで仲裁制度がADRとして活用されている前提として、仲裁を担う仲裁人という専門家集団の存在がある。こうした仲裁人の存在は、特殊アメリカ的な訴訟実態の中で、仲裁制度というADRの活用が必要とされる中で生み出され、定着してきたものである。

第5に、第1の点とも関連するが、交渉力に大いなる格差のある当事者間でも仲裁合意に合意した以上、FAAに基づき仲裁付託強制を認めるという態度は、アメリカの契約自由の強固な思想と不可分のものといえる。その合意を根拠に、労働保護法や差別禁止法等の制定法上の権利を裁判所で主張する権利の放棄や、クラスアクション等の訴権の放棄の効果を認める点も、アメリカならではの解釈といえよう。

こうした状況については、アメリカでも2000年代後半から、立法によって雇用関係、消費者関係について仲裁合意の履行強制を禁止する仲裁公正法（Arbitration Fairness Act）の法案が何度も連邦議会に提出されている。なお成立には至っていないものの、連邦最高裁でも5対4の僅差で展開されてきた個別の仲裁合意を根拠に、仲裁活用を促進するスタンスを是とせず、これを修正すべきとする立場が、アメリカでも強く主張されていることにも留意しておくべきであろう。

第2部 アメリカにおける解雇規制と解雇紛争解決の実情¹

はじめに

第2部は、アメリカにおける解雇規制、解雇紛争解決の実態について述べるものである。

アメリカには、日本の解雇権濫用法理（労働契約法 16 条）のように、解雇に客観的に合理的で社会的に相当な理由を求める法規制あるいは法理はなく、随意雇用原則（*at-will employment doctrine*）が確立した、解雇自由が支配する国である。とはいえ、伝統的には労働協約が、解雇には正当事由が必要である旨定め、組合員である被用者の解雇を規制してきた。しかし、労働組合組織率が徐々に低下してきたことに伴い、労働協約による規制力が弱まり、労働協約による解雇の規制力が縮小してきた。他方、これに呼応するかのよう、個別的雇用関係を規制する法律が多数制定されてきており、特に 1960 年代以降に制定された差別禁止法制が、解雇を含めた労働条件を規制する中心的役割を果たしている。

差別禁止法の違反は、それがアメリカという多種多様な人々から構成される国への反社会的行為の帰結であるとして、また、場合によっては金銭的救済額が大きくなることから、社会的影響力が非常に大きく、したがって、企業が最も懸念する雇用関係規制である。差別禁止法は他方、従業員の側において、解雇が原則として自由である分、また、差別禁止法以外の制定法に基づく救済に復職が含まれる場合があるとはいえ実効性が弱いなどのため、職場や処遇における不満、苦情、法的紛争を様々な場へ訴え出る強力な根拠として用いられていると考えられている。

雇用紛争解決の場に目を向けると、アメリカにはヨーロッパ諸国のような労働裁判所や雇用審判所といった特別な司法制度はなく、訴訟は連邦や州の通常裁判所において審理される。先行研究によれば、雇用関係訴訟の大半は解雇事件であるとされている²。また、連邦差別禁止法制を所管し、紛争解決にかかわるのは、独立の専門行政機関である雇用機会均等委員会（*Equal Employment Opportunity Commission : EEOC*）であるが、この統計を見ても、申立理由で最も多いのは解雇（*discharge*）である³（ただし、同一賃金法に係る申立を除く）。他にも、個別的雇用関係を規制する制定法には、行政機関による履行確保制度が設けられている。さらに、雇用関係規制が増加、複雑化していく中で、費用、時間、労力といったコス

¹ 第2部は、次の文献を基礎的参照資料として執筆したものである。中窪裕也(2010)『アメリカ労働法〔第2版〕』（弘文堂）、荒木尚志・山川隆一・労働政策研究研修機構編(2006)『諸外国の労働契約法制』（労働政策研究・研修機構）所収「アメリカ」（349頁以下〔池添弘邦執筆部分〕）、日本労働研究機構(2003)『諸外国における解雇のルールと紛争解決の実態（資料シリーズ No.129）』所収「アメリカ」（132頁以下〔池添弘邦執筆部分〕）、労働政策研究・研修機構(2007)『「企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究」中間報告書』（労働政策研究報告書 No.86）』所収「アメリカ」（120頁以下〔池添弘邦執筆部分〕）、MARK ROTHSTEIN, CHARLES B. CRAVER, ELINOR P. SCHRODER, ELAINE W. SHOBN (2010), *EMPLOYMENT LAW* 4th ed., WEST.

² Alexander J.S. Colvin(2014 a), *ADR and Equality in Justice in Employment*, presented at ISLSS 11th European Regional Congress, Dublin, Ireland, p.5.

³ EEOC Statistics, Statutes by Issue, FY2010-FY2014, available at http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/statutes_by_issue.cfm.

トを避けつつ紛争を効率的に解決したいという使用者側（あるいは政府や裁判所も）の要請から、個別企業内における裁判外の代替的紛争処理（**alternative dispute resolution : ADR**）が発達してきている。本稿の前に掲げた第1部・雇用仲裁に係る論稿が述べるように、特に雇用仲裁についての議論が活発になされているが、ADRは雇用仲裁だけでなく、その前の段階で複数種のシステムが設けられている状況にある。

以上の概説を踏まえ、本稿では以下について概説、検討する。（1）随意雇用原則、（2）随意雇用原則の例外を定める個別的雇用関係に係る法制度と履行確保制度、行政による紛争解決の実情、（3）集团的労使関係法による解雇規制および行政救済手続、労働協約による解雇規制の現状と紛争解決手続、（4）随意雇用原則に対して例外を設定した諸法理、裁判所における解雇紛争の解決状況、（5）企業内ADRシステムとそれによる解雇紛争解決の状況。

1. 随意雇用原則

アメリカでは、期間の定めのない契約や、契約上、当事者が特別な取り決め（解雇を制限する約定で、例えば、解雇には正当事由が必要とのエンプロイーハンドブック等文書上の明示または黙示の、もしくはいつまでも勤めて欲しい等口頭での約定）をなさない限り、コモンロー上の随意雇用の原則（**employment at-will doctrine**）により、使用者はいついかなる理由によっても被用者を解雇しうる⁴。**at-will**であるということはまさに意のままであり、雇用とは無関係な理由（例えば、服の色、髪型が気に入らない等）によっても、被用者は即時に解雇されうる。また、整理解雇に係る手続的規制（**WARN Act**）による事業所閉鎖・大量レイオフの60日前の事前予告を除き、解雇に際して事前予告を行うことは一切必要とされていないという点で、まさにいつでも被用者は解雇されうるのである（ただし、幾つかの州の制定法では、使用者が被用者に対してその退職に際し事前予告を義務づけている場合、使用者は被用者を解雇する場合に、同じ期間の事前予告をしなければならないなどと定められている⁵）。

しかし、この原則は幾つかの制約を受けている。

第一に制定法による制約がある。個別的雇用関係法分野では、①差別禁止諸法による規制、②法律上の権利行使や手続の利用等に対する報復としての解雇の規制、③内部告発（**whistleblowing**）法に基づく告発者に対する解雇の規制⁶、④ポリグラフ・テスト（嘘発見機）拒否による解雇の規制、⑤陪審員や兵役を勤めたこと、選挙権を行使したことによる解

⁴ 中窪(2010)305頁、ROTHSTEIN ET AL. (2010)p.814.

⁵ 26 Maine Revised Statutes § 625; Annotated Laws of Massachusetts GL ch.149, § 159. 荒木他編(2006)411頁注200も参照。

⁶ 後述の連邦法のほか、公益通報を理由とする解雇をコモンロー上のパブリックポリシー法理の訴因（**cause of action**）として認める州は、2007年時点で39州ある。JOHN E. BUCKLEY IV, RONALD M. GREEN (2007), 2007 STATE BY STATE GUIDE TO HUMAN RESOURCES LAW, Walters Kluwer, at Table 5-4.

雇の規制⁷、などがある。また、集团的労使関係法分野では、⑥全国労働関係法(National Labor Relations Act of 1935 : NLRA) などによる、組合活動や組合加入を理由とする解雇の規制がある。解雇に対する法律上の救済は、各法が規定する手続によって行われることになる。

第二に、労働協約に定められている、解雇に際して正当事由(just cause)を求める条項による制約がある。同条項が規定されている協約の適用を受ける被用者は、不当な解雇がなされた場合、労働協約上の苦情処理・仲裁手続を通じて救済を求めうる。

アメリカにおける雇用契約関係は、契約自由を基礎とする各州のコモンローにより規律されていることから、第三に、各州によって濃淡の差はあるが、コモンロー上構築された、随意雇用原則に対する例外を認める諸法理による制約がある⁸。

そこで次に、解雇自由原則を前提としつつ、その例外に係る規制や法理をみていく。

2. 個別的雇用関係法による随意雇用原則の例外と紛争解決

(1) 差別禁止法制

連邦差別禁止諸法を列挙すると以下のとおりである。

- ・ 1964 年公民権法第七編 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964. タイトルセブン) ⁹ : 人種 (race)、皮膚の色 (color)、宗教 (religion)、性 (sex)、出身国 (national origin) を理由とする差別の禁止。
- ・ 1978 年妊娠差別禁止法 (Pregnancy Discrimination Act of 1978 : PDA) ¹⁰ : 妊娠・出産を理由とする差別の禁止。タイトルセブンの「性」の概念に妊娠・出産を加える法改正 (以下、PDA はタイトルセブンに含まれるものとする)。
- ・ 1990 年障害を持つアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act of 1990 : ADA) ¹¹ : 障害を理由とする差別の禁止。
- ・ 2008 年遺伝子情報差別禁止法 (Genetic Information Nondiscrimination Act : GINA) ¹² : 求職者を含む被用者およびその家族の遺伝子情報を入手すること、その遺伝子情報を理由とする差別の禁止。雇用上の差別となる場面はタイトルセブンと同じ。差別的インパクト法理¹³の適用は明文で排除。
- ・ 1965 年大統領令 11246 号 (Executive Order 11246 : EO11246) : タイトルセブンと同じ

⁷ 2007 年時点で、陪審員、兵役、選挙権行使を理由とする解雇を違法とする州は 15 州ある。BUCKLEY ET AL.(2007)Table 5-4.

⁸ アメリカにおけるコモンローによる解雇規制の展開については、中窪裕也(1991 a)「アメリカにおける解雇法理の展開」千葉大学法学論集 6 巻 2 号 81 頁以下、Charles J. Muhl(2001), *The Employment at-will Doctrine: Three Major Exceptions*, MONTHLY LABOR REVIEW, Vol.124, No.1 参照。なお、中窪裕也(2004)「「解雇の自由」雑感—アメリカ法からの眺め」中嶋士元也先生還暦記念論集刊行委員会編『労働関係法の現代的展開』(信山社) 341 頁以下は、近年の裁判例を掲げつつアメリカにおける解雇自由の根強さを述べている。

⁹ 42 U.S.C. § 2000e *et seq.*

¹⁰ 42 U.S.C. § 2000e(k).

¹¹ 42 U.S.C. § 12101 *et seq.*

¹² 42 U.S.C. § 2000ff *et seq.*

¹³ 差別的インパクト法理については、後掲注 22 を参照。

差別禁止事由、一定の要件を満たす事業者に対して連邦政府契約において Affirmative Action Program の実施を義務づける。

- ・ 1967 年雇用における年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act of 1967 : ADEA) ¹⁴ : 年齢を理由とする差別の禁止。
- ・ 1963 年同一賃金法 (Equal Pay Act of 1963 : EPA) ¹⁵ : 性を理由とする賃金差別の禁止。
- ・ 1866 年公民権法 1981 条 (Civil Rights Act of 1866, § 1981) ¹⁶ : 人種を理由とする契約の締結及び執行 (make and enforce contracts) に係る差別の禁止。

代表的な差別禁止法はタイトルセブンである。タイトルセブンは、人種、皮膚の色、宗教、性、出身国という 5 つの差別禁止事由を定めており、使用者は、募集・採用から雇用関係の展開を経て退職・解雇に至るまでの雇用のあらゆる段階において、労働条件に関して被用者に対して上記事由を理由として差別を行うことを禁止される (703 条(a)) ところ、解雇もこれに含まれる (PDA、ADA、GINA、EO11246、ADEA、1981 条)。加えて、法違反の主張や手続への関与などに対する報復的差別も禁じられている (704 条(a))。

救済については、差別を是正する独立の専門行政機関である EEOC (あるいは州や地方政府の Fair Employment Practice Agency : FEPA) が設置され、被用者はまず (民事訴訟を提起する前に) そこに、差別があった日から 180 日以内に救済を申し立てる (charge) 必要があり¹⁷、申立に理由があるかが調査 (investigation) される。もともと、行政実務では、申立のあったことが被申立人 (使用者) に通知されるところ、調査開始前あるいは調査開始時など手続の初期段階において、被申立人が任意に和解 (settlement) や調停 (mediation) に応じるという紛争解決の選択肢もあり得る¹⁸ (したがって、こうした初期段階での紛争解決では、EEOC において法違反の有無は問題にされていない可能性が高いようである)。調査の後、申立に理由ありと判定された場合、EEOC は当事者に働きかけ、解決 (調整 conciliation) を試みる。解決された場合、当事者と EEOC の間で書面協定が結ばれ、事件は終結する。解決が不調に終わった場合、申し立てた被用者は EEOC から訴権付与状 (right to sue letter) を得て、裁判所に民事訴訟を提起できる。また、申立後 30 日を経過しても事件が解決に至らない場合、EEOC は被申立人を被告として連邦地方裁判所に民事訴訟を提起できる。そして、裁判所において差別的行為があったと認定された場合、裁判所は、①差別

¹⁴ 29 U.S.C. § 621 *et seq.*

¹⁵ 29 U.S.C. § 206(d).

¹⁶ 42 U.S.C. § 1981. (1866 年公民権法 1981 条、1991 年公民権法 101 条 (2)) なお、1981 条(b)は、「契約の締結及び履行」とは、「契約の締結 (making)、履行 (performance)、改訂 (modification)、終了 (termination)、及び、契約関係上のあらゆる利益 (benefits)、権利 (privileges)、条件 (terms and conditions) の享受を含む」と規定していることから、雇用契約関係のあらゆる段階における人種差別が禁止されることになる。連邦最高裁判決 (General Building Contractors Association v. Pennsylvania, 458 U.S. 375 (1982)) によれば、本条は「意図的な (intentional)」人種差別にしか適用されない。なお、公民権法はこのように古い時代から存在していたものもある。中窪(2010)p.242 以下、ROTHSTEIN ET AL.(2010)p.333 *et seq.*

¹⁷ ROTHSTEIN ET AL.(2010)p.261.

¹⁸ EEOC, The Charge Handling Process, *available at* <http://www.eeoc.gov/employers/process.cfm>.

行為の差止め、②採用、復職、バックペイ（申立 2 年前の時点までの額）など積極的差別是正措置（その他、例えばフロントペイ（採用までの期間の額））、③その他裁判所が適切と考えるあらゆるエクイティ上の救済（any other equitable relief as the court deems appropriate）（706 条(g)(1)）、④合理的な弁護士費用の支払い（706 条(k)）を、差別行為者たる使用者に対して命じうる。なお、近年、EEOC では、調停（mediation）が活用されているという¹⁹（両当事者が合意し、かつ、EEOC が適当と認めた場合）。

こうした差別禁止諸法は、解雇を直接規制する法律ではなく、差別というフィルターを通して雇用条件の一つである解雇を規制している。また、一旦差別があると EEOC あるいは裁判所において認定された場合の救済額はきわめて大きくなる可能性があり、かつ、それが裁判所に集合代表訴訟（class action. クラスアクション）として提起され終結した場合の支払金額の大きさ及び社会的影響力の大きさから考えて、實際上、随意雇用原則を規制していると理解できる。

留意する必要があるのは、差別禁止法、とりわけタイトルセブンと ADA（以下、まとめてタイトルセブン等）にかかる救済である。タイトルセブン等が定める救済は、あくまでもエクイティ上の救済であったところ、1991 年公民権法²⁰が、タイトルセブン等違反に係る救済として損害賠償を明記した²¹。同時に、原告がこの損害賠償を求めた場合、訴訟当事者は陪審審理を求めうる。この損害賠償による救済は、意図的差別（intentional discrimination）＝差別的取扱い（disparate treatment）の場合に与えるものであって、差別的インパクト（disparate impact）²²の事案では与えられない。損害賠償は、補償的損害賠償（compensatory damages）と懲罰的損害賠償（punitive damages）の 2 つから構成されている。補償的損害賠償は、バックペイ等を除く財産的損害や、精神的苦痛など非財産的損害を補填するもので

¹⁹ 中窪(2010)p.234. History of the EEOC Mediation Program, available at <http://www.eeoc.gov/eeoc/mediation/history.cfm>.

²⁰ この法律は、タイトルセブンの規制力を弱め、その救済を縮小するような、1989 年に出された一連の連邦最高裁判決を覆すために制定されたもので、差別禁止法の強化を目的としたものである。中窪裕也(1992)「アメリカ雇用差別禁止法のその後－1991 年公民権法の成立」日本労働研究雑誌 No.388, p.42、中窪裕也(1991 b)「岐路に立つアメリカ雇用差別禁止法－1989 年連邦最高裁判決とその余波」日本労働研究雑誌 No.380, p.2。

²¹ 42 U.S.C. § 1981a. (1991 年公民権法 102 条) 損害賠償を救済の一つとして認めたのも、差別禁止法の強化の一環であった。中窪(1992)p.42。また、タイトルセブン制定当初の 1964 年当時とは異なり、近年では、コモンロー上、パブリックポリシー違反の解雇に対する救済として懲罰的損害賠償が広く認められるようになり、かつ、人種差別に係る 1866 年公民権法 1981 条も救済として損害賠償を認めており、差別事由によっては救済内容に顕著な差異が生じていたことから、1991 年公民権法により救済の一つとして損害賠償請求が認められた。中窪(1991 b)p.15。

²² 中立的な制度や基準であっても、禁止される差別事由に属する被用者にとって不均等な効果（disparate impact）を招来するものであれば違法とされるところ、これを立証するに当たって適用されるのが差別的インパクト法理である。当初は、連邦最高裁判決（Griggs v. Duke Power Co., 401 U.S. 424 (1971), Dothard v. Rawlinson, 433 U.S. 321 (1977)）により構築され、のち、1991 年公民権法により法定された（タイトルセブンに 703 条(k)(1)を新設）。この法理に基づく差別の立証は、次の経過を辿ってなされる。①原告は、差別の一応の証明（a prima facie case）として、表面上は差別禁止事由によって中立的に見える使用者の行為や基準（学歴・身長・体重、試験の成績、その他主観的基準）が相当程度に差別的効果を持つことを証明し、②被告は、その反証として、当該行為は「業務上の必要性（business necessity）」あるいは「職務関連性（job relatedness）」の存在を証明する。そして、③原告は、被告の利益は「差別的効果がより少ない別の方法」によって十分達成可能であることを証明する。

ある。懲罰的損害賠償は、法違反者に対する民事的罰であり、違反者に積極的悪意（malice）や被用者の権利の甚だしい軽視（reckless indifference）があったことを原告が立証した場合にのみ認められる。これら 2 種の損害賠償の合計額には、使用者の従業員規模に応じて、原告 1 人当たりの上限額が以下のように定められている²³。

被用者数 15～100 人-----5 万ドル

同 101～200 人-----10 万ドル

同 201～500 人-----20 万ドル

同 501 人以上-----30 万ドル

なお、1991 年公民権法は、損害賠償と併せて、ADR を積極的に推進する立場を表明している²⁴。

公民権法 1981 条は、意図的人種差別に対する契約的規制（契約の締結及び執行（make and enforce contracts）に係る規制。雇用契約に限らない）であり、差別を受けた被用者は、タイトルセブン等のように EEOC における紛争解決手続を経ずに、裁判所へ直接提訴して使用者に対して損害賠償請求を行うことができる。また、EPA も、根拠法令が公正労働基準法であるため、EEOC に対する申立や調査・調整手続は要求されず、公正労働基準法における履行確保手続に即して救済が図られる（ただし、EEOC が労働長官の持つ機能を代行している）。

EEOC の統計から 2014 年度の数値を見ると²⁵、タイトルセブン、ADA、GINA、ADEA、EPA の合計で、申立総件数は 88,778 件、終結総件数は 87,442 件（前年度からの繰越しを含む）、終結総件数のうち 57,376 件（終結総件数に占める割合は 65.6%。以下同じ）が申立に理由なし（no reasonable cause）とされ、申立に理由あり（reasonable cause）とされた件数は 2,745 件（3.1%）である。申立に理由ありとされた事件のうち、調整成立（successful conciliations）件数は 1,031 件（1.2%）、調整不成立（unsuccessful conciliations）件数は 1,714 件（2.0%）である。その他の終結事由として、和解（settlements. 法違反の有無にかかわらず任意の和解も含むと思われる）が 7,411 件（8.5%）、給付付き取下げ（withdrawals with benefits）が 5,162 件（5.9%）、行政機関の権限による終結（administrative closures）が 14,748 件（16.9%）となっている。そして、和解、給付付き取下げ、申立に理由あり、を合計した実質的解決（merit resolutions）の件数は 15,318 件（17.5%）であった。

EEOC の手続において調整が成立するなど、申立を行った被用者側にとって積極的な意味で解決が図られたと考えられる件数は 13,604 件であり（和解、給付付き取下げ、申立に理由ありの事案のうち調整成立、の合計件数）、EEOC の手続において金銭救済が図られた合

²³ 企業の従業員規模による損害賠償の上限額がどのように設定されたのか定かでないが、少なくとも、使用者への経済的影響の考慮と成立過程における妥協の結果のようである。前掲・中窪(1992)p.42、中窪(1991 b)p.14。

²⁴ ADA につき、42 U.S.C. § 12212 (ADA531 条) , 1991 年改正公民権法につき、Civil Rights Act of 1991 § 118 (1991 年公民権法 118 条) 。

²⁵ EEOC Statistics, All Statutes, FY1997-2014, available at, <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/all.cfm>.

計金額は 269 万 1 千ドルであるところ、1 件当たりの金銭解決額は、約 21,766 ドルとなる（筆者推計）。

法律別にみた申立事由として一番多いのは解雇（discharge）であり、タイトルセブンで 33,527 件（タイトルセブン申立総件数 63,589 件）、ADA で 14,736 件（ADA 申立総件数 25,369 件）、GINA で 156 件（GINA 申立総件数 333 件）、ADEA で 11,144 件（ADEA 申立総件数 20,588 件）である（EPA で最も多いのは賃金（wage）で 773 件、解雇は 203 件、申立総件数は 938 件であった）²⁶。申立のおよそ半数は解雇事案であるといえる。

このように見てくると、EEOC への申立事案として多い事由は解雇で、申立事由に占める割合も高い。しかし、解雇を含めたあらゆる事由の申立を全体的に見れば、終結総件数のうち申立に理由ありとされる件数は少なく、その割合は低いことから、解雇事案に関しても EEOC によって法違反と認められる事案は少ない（割合は低い）といえそうである。

しかし、和解や給付付き取下げといった、法違反の判定を EEOC が行わないような任意の終結事案にまで幅を広げ、かつ、解雇事案が申立総件数の半数程度であることを考えると、概ね、年間 6 千件から 7 千件程度（上記 13,604 件の約半分程度）は 2 万ドルほどの解決金をもって差別的解雇事案が終結されていると推測できるかもしれない。ただ、このような推定はあくまでも公表されている統計データから筆者が独自に行ったものであるため、決して個々の事案における真実を表しているものではなく、あくまでも概ねの傾向として推測し得るにとどまるということに十分留意すべきである。

なお、2014 年度において EEOC 自らが民事訴訟を提起した件数は 167 件、終結件数は 144 件であり²⁷、EEOC への申立件数、終結件数と比べると、非常に限られた件数となっている²⁸。EEOC が提起した民事訴訟のうち、終結事案において得られた救済金額は、タイトルセブン、ADA、GINA、ADEA、EPA およびこれら根拠法の複合的訴えに基づく訴訟の合計で 2,250 万ドルであるところ、上記終結件数 144 件で除してみると、訴訟 1 件当たりの救済額は 156,250 ドルとなる（筆者推計）。ただし、EEOC が自ら提起する訴訟は、おそらく社会的に影響が大きい悪質な差別事案に限定されているものと考えられ、被害を受けた被用者が 1 人だけであるなど少数被害者事案であることは考えにくく、したがって、EEOC 提訴民事訴訟事件における被害を受けた被用者数は複数・多数ではないかと考えられる。すると、上記訴訟 1 件における被害者 1 人当たりの救済金額は、EEOC の行政手続において救済されている前記 2 万ドルという額に近い場合もあり得るであろうと一応推測できるように思われる。

²⁶ EEOC Statistics, Statutes by issue, FY2010-2014, available at http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/statutes_by_issue.cfm.

²⁷ EEOC Litigation Statistics, FY1997-2014, available at <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/litigation.cfm>.

²⁸ なお、後掲の表 1、表 2 に掲げた公民権雇用関係の訴訟件数が 1 万件超と非常に多くなっているのは、EEOC が自ら提起した民事訴訟ばかりでなく、EEOC から訴権付与状を得た被用者や、EEOC の手続を経ることなく民事訴訟を提起しうる 1866 年公民権法 1981 条を根拠として用いた被用者が訴訟を提起しているためであると考えられる。

アメリカにおいて個別的雇用関係を規制する法律として最も規制力、影響力が強いと思われる差別禁止法について、行政機関の統計から見る限りにおいては、概ね、以上が現状ではないかと考えられる。被用者の側から見ると、行政機関に申し立てた差別的解雇からの保護について、相応の救済がなされているとの評価もできよう。しかし、解雇の理由が制定法上の差別禁止事由であることを考えると、それに対する保護・救済として必ずしも手厚い内容になっているとは言えないようにも思われる。差別禁止法関連の解雇事件は、使用者が任意に応じる解決も含め、手続のあらゆる段階で解決されうるとみられるが、後に見る裁判所や雇用仲裁と比べると、必ずしも金銭的に十分な解決が図られているとは言えないかもしれない。

しかしその反面、法制度上は訴訟において損害賠償請求が可能な場合もあり、加えて、当該請求に当たって陪審審理が可能であることを考えると、意図的差別のような明確な法違反が認められる事案については、裁判所における通常民事事件としての不法行為事件のような比較的手厚い救済が可能とされており、後に見るように、実際にごく少数の事件では多額の金銭的解決が図られているものと推測できる。

要するに、差別的解雇については、行政機関が法違反を認定する事案は非常に限られていること、しかし、任意の解決が図られ、被害者にとって金銭等給付が付いた解決がなされている事案も見られるようであること、行政機関自らが提起する訴訟の件数は限られているが、1事件当たりの救済額は高いものの、被害者1人当たりの救済額としては必ずしも高いとは言えないと推測されること、そして、これらを総合して、差別的解雇事案の救済、とりわけ金銭的解決が十全に図られているかどうか疑問がある事案も想定される、といえそうである。

（２）労働保護法制

アメリカにおける労働保護法制の代表的なものとして以下がある。

- ・ 1938 年公正労働基準法（Fair Labor Standards Act of 1938 : FLSA）²⁹：最低賃金、法が定める 1 週間 40 時間を超える労働時間に対する時間外労働手当の支払い、年少労働を規制。
- ・ 1993 年家族・医療休暇法（Family and Medical Leave Act of 1993 : FMLA）³⁰：一定条件を満たす被用者に、一定の理由による休暇取得の権利を付与。
- ・ 1970 年職業安全衛生法（Occupational Safety and Health Act of 1970 : OSHA）³¹：職場における安全衛生基準を定めて規制。
- ・ 1974 年被用者退職所得保障法（Employee Retirement Income Security Act of 1974 : ERISA）³²：被用者の退職後の所得等給付を保護。
- ・ 公益通報者保護法（Whistleblower Act. ex. Sarbanes Oxley Act）
- ・ 労働者災害補償保険法（州制定法）

²⁹ 29 U.S.C. § 201 *et seq.*

³⁰ 29 U.S.C. § 2601 *et seq.*

³¹ 29 U.S.C. § 651 *et seq.*

³² 29 U.S.C. § 1001 *et seq.*

上記いずれの制定法にも、行政機関による実効性確保・行政監督制度が設けられている。制定法の施行・運用は連邦労働省内の各担当部局が行い（州政府が重疊的に規制している場合は州労働省の担当部局）、各部局は地方事務所を設置し監督活動を行っている。実効性確保の方法は法律により異なるが、総じて言えば、主に刑事罰、制裁金（civil penalty）、臨検・指導・援助、といった監督行政、そして、諸給付等救済を求めて行政機関または被用者から提起される民事訴訟である。

各法が定める被用者の権利主張や法違反の申立あるいは公的手続に関与することに対して使用者が報復的不利益取扱いを行うことは禁じられており、解雇も不利益取扱いに含まれる。したがって、特定の理由に基づくものではあるが、解雇は連邦法により規制されているといえる。

解雇に即した上記各法の具体的な救済制度の概略を述べると以下のとおりである。

FLSA と FMLA を所管するのは、連邦労働省賃金時間部（Wage Hour Division : WHD）である。

FLSA は、監督行政としての履行確保制度のほか、被害者救済のための民事訴訟制度も用意しており、解雇はの中で救済されうる。出訴期間は 2 年（故意犯の場合は 3 年）である³³。この民事訴訟は、解雇等の不利益取扱いを受けた被用者自身により連邦地方裁判所に提起されるもので、裁判所は未払い賃金（unpaid overtime or minimum wages）や付加賠償金（liquidated damages）のほか、復職（reinstatement）や昇進（promotion）、弁護士費用など訴訟費用といった救済を命じることも可能とされている（16 条(b)）。しかし、被用者自身による訴訟は、労働長官による訴訟が提起された時点で終結するものとされている。また、条文上、労働長官により提起された訴訟では、復職や昇進といったエクイティ上の救済は請求し得ないと考えられる（16 条(c)）。なお、公表されている監督行政上の統計に、解雇等不利益取扱いに係るデータは見られず、申立件数や解決件数等の実情は不明である。

FMLA は、WHD が所管し、刑事罰と制裁金を除いて FLSA と相似した救済メカニズムを有している。被用者自身による民事訴訟の提起についても FLSA と同様である（107 条）³⁴。FMLA に関しては、不利益取扱いとしての解雇が統計データ³⁵上みられる。これによると、2014 年度において FMLA 違反が申し立てられた件数は 1,502 件、そのうち 809 件（54%）が法違反なし、申し立てられた案件のうち最も多いのが解雇（termination）で 634 件（約 42%）であった。推論すると、解雇事案のうちの約半数ほど（46%、292 件）が法違反ありとして救済の対象となるのではないかと考えられる。FMLA 違反件数は 693 件、これに係る被用者数は 789 人、バックペイ総額は 212 万 300 ドルであるから、不利益取扱いとして解雇された被用者がいたとすれば、1 人当たり約 2,687 ドルの救済を得ていることになるの

³³ 29 U.S.C. § 255(a).

³⁴ 出訴期間は 2 年、故意犯の場合は 3 年である。29 U.S.C. § 2617(c)(1)(2). 弁護士費用など訴訟費用につき、29 U.S.C. § 2617(a)(3).

³⁵ Fiscal Year Statistics for WHD, available at <http://www.dol.gov/whd/statistics/statstables.htm#flsa>.

ではないかとの推測が可能であろう（筆者推計）。もっとも、救済内容は個々の事案ごとで異なると思われ、一概に一般的な状況を想定するのは困難であることに十分留意すべきである。

OSHA では、法違反の申告や監督手続の関与などに対する報復的不利益取扱いが禁じられており（11 条(c)1）、解雇も不利益取扱いに含まれる。解雇等不利益取扱いを受けた被用者は、労働長官に対して、法違反のあった日から 30 日以内に申立てをすることができる。労働長官は、調査を経て、行政的解決をさまざま試み、法違反があると判断した場合、連邦地方裁判所に対して訴訟を提起する。この訴訟において、不利益取扱いを受けた被用者の救済が図られるところ、救済内容としては、再雇用（rehiring）やバックペイ付き復職（reinstatement with back pay）など適切なあらゆる救済（appropriate relief）が予定されている³⁶。しかし、OSHA は行政的公法的規制というその性質ゆえに、救済の方法や権限は労働長官に委ねられている。したがって、不利益取扱いを受けた被用者の望む救済がなされない場合もあり得る。このような場合であっても、当該不利益を受けた被用者が独自に救済を求めて訴訟を提起することはできない。OSHA では、FLSA や FMLA と異なり、そもそも被用者自身による訴訟提起が想定されていない。ただし OSHA は、連邦規則に準じた内容で州制定法において安全衛生法規を定めることを許容しており、州制定法の OSHA に基づいて不利益取扱いの救済を求める場合は、当該州制定法が許容している限りにおいて、被用者が独自に州裁判所に訴訟を提起しうる場合もありえる。なお、公表されている監督行政上の統計に、解雇等不利益取扱いに係るデータは見られず、申立件数や解決件数等の実情は不明である。

公益通報者保護法（Whistleblower Act）としては、先の OSHA もこれに該当するが、ほかにも、企業の不正経理や株式・証券取引に係る不正を告発した被用者を保護するための Sarbanes Oxley Act（サーベンス・オクスリー法）³⁷など多数の連邦法が定められている³⁸。これら法規にも、告発者や手続関与者たる被用者への解雇を含む不利益取扱い禁止および救済規定が設けられており、被用者は、復職、バックペイ、その他適切な額の損害賠償などの救済を受けうる。連邦労働省の職業安全衛生局（Occupational Safety and Health Administration : OSHA）は従来、もっぱら OSHA の施行運用を担当していたが、現在では OSHA をはじめ、サーベンス・オクスリー法やその他の連邦公益通報者保護法規に係る申立を受けることとされている。申立を受けた OSHA は、調査を行い、申立に合理的理由ありと判断すれば、先のような救済を使用者に命じる。この決定に不服のある当事者は、行政法審判官（Administrative Law Judge : ALJ）に対して詳細な聴聞（full hearing）を申し出ることができ、さらに、ALJ の判断に対して不服のある当事者は、連邦労働省内の行政審査委

³⁶ 29 U.S.C. § 660(c).

³⁷ 18 U.S.C. § 1514A.

³⁸ U.S. Dept. of Labor, Occupational Safety and Health Administration, The Whistleblower Program, available at http://www.whistleblowers.gov/factsheets_page.html. 以下の記述はこの URL ページに基づく。

員会（Administrative Review Board : ARB）に上訴することができる。それでもなお不服のある当事者は、連邦控訴裁判所に対して訴訟を提起し得る。なお、申立から 180 日経過後に行政の判断が示されない場合、被用者は連邦地方裁判所に訴訟を提起して救済を求めることも可能である。解雇に即した行政機関内における紛争およびその解決の実情は、公表されている統計データからは窺い知れない。ただ、過去 10 年間の数値を見ても、公益通報として最も申立が多い根拠法は OSHA であり、ここ 2、3 年は年間 1,700 件台で推移している状況である。

ERISA も、給付の受給権発生を阻止する、権利行使を抑制する、公的手続に関与することを理由として被用者を解雇したり差別したりすることを不利益取扱いとして禁じている（510 条）。法の施行運用を担当するのは、連邦労働省の被用者給付保障局（Employee Benefit Security Administration : EBSA）である。EBSA は法違反の調査を行い、違反があると判断した場合は任意の是正措置を取るよう使用者に働きかける。それでもなお違反が是正されない場合、EBSA は、当該事案について民事訴訟を提起するか否かを連邦労働省内の法務部に照会することとしている³⁹。ERISA は年金や福利厚生給付の受給権等を保護する法規であり、その履行確保も受給権に基づく金銭の支払いが中心になるところ、510 条に基づく解雇等不利益取扱いにかかる統計データはなく、解雇等不利益取扱いに係る監督行政の実情は定かでない。

（３）人員削減・整理解雇について

なお、いわゆる整理解雇にかかる手続的規制を設定する連邦法として、
・1988 年労働者調整・再訓練予告法（Worker Adjustment and Retraining Notification Act of 1988 : WARN Act）⁴⁰がある。

同法は、事業所閉鎖（plant closing）または大量レイオフ（mass layoff）を行う 100 人以上を雇用する使用者に対して、交渉代表組合が選出されている場合は当該交渉代表組合に、選出されていない場合には各被用者に、そして州および地方政府の関係機関（dislocated worker unit⁴¹）に対して、60 日前の予告を義務づけるものである⁴²。もっとも、連邦労働省には監督機関としての権限と責任を有する旨の定めが本法にはなく、実効性のある法律ではない。

他方、制度上、使用者が予告義務に違反した場合、被用者は、連邦地方裁判所に提起する民事訴訟によって、予告不足日数分の賃金及び諸給付の遡及払いを請求することができる。

³⁹ U.S. Dept. of Labor, Employee Benefits Security Administration, ERISA Enforcement, *available at* www.dol.gov/ebsa/erisa_enforcement.html.

⁴⁰ 29 U.S.C. §§2101-2109.

⁴¹ 定訳はないが、敢えて邦訳すると、「離職労働者対策室」となる。

⁴² BNA(1995), BASIC PATTERNS IN UNION CONTRACTS, 14th ed., at 68 によれば、交渉代表が選出、組織化され、労働協約が締結されている職場では、レイオフに際して、解雇される被用者および／または交渉代表組合に対して事前の予告をする旨定めている協約がある。また、通常の解雇に際しても、解雇される被用者および／または交渉代表組合に対して、事前あるいは事後に通告する旨を定めている協約がある(at 9-10)。

ただし、使用者が違反日数分の賃金等を被用者に支払う場合、法的に支払い義務のない金銭を被用者に支払う場合、被用者の福利厚生費を第三者に支払う場合には、民事訴訟によって得られる賃金等遡及払いの額からそれら額が控除される。また、州、地方政府に対する予告義務の違反に関しては、違反 1 日当たり 500 ドル以内の制裁金（civil penalty）が課されるが、使用者が事業所閉鎖または大量レイオフの後 3 週間以内に被用者に賃金等諸給付を支払った場合には制裁金は課されず、民事訴訟が提起された場合でも、予告をしなかったことが誠実または合理的な理由によるのであれば、裁判所の裁量によって諸給付額及び制裁金額が減じられうる。

ところで、アメリカにおけるほとんどの労働協約は解雇に正当事由（cause または just cause）を要すると定めている⁴³ことから、労働協約適用下にある被用者の整理解雇は協約における正当事由により制約されるのかとの問題が生じる（ここで問題にする整理解雇とは、WARN Act における雇用の喪失およびレイオフ（一時解雇）とは異なり、確定的に雇用関係を解消するという限定的な意味で用いる）。期間の定めのない被用者の整理解雇が正当な企業経営上の必要性という理由に基づいてなされる場合、このような理由は解雇の正当事由として認められる⁴⁴。また、企業経営上の必要性という解雇理由は非常に広く解されている⁴⁵。例えば、一定事業の中止等に起因して被用者が就いていたポストが廃止されることによる解雇がある⁴⁶。ただし幾つかの裁判所は、一般的な人員削減（reduction in force）としての整理解雇について、この理由自体では特定の被用者が解雇されることの理由にはならないと判断しており、一般的な人員削減の背後にある生産性の向上やコスト削減が違法な解雇の口実（pretext）であることを証明する機会を解雇された被用者に与えている⁴⁷。なお、交渉代表組合が選出（組織化）されている職場では、通常、人員削減に当たって集团的労使関係法に従って団体交渉が行われることになる⁴⁸。

実際に整理解雇が行われる場合で、労働協約あるいは使用者がセニョリティールール（先任権）を定めている場合、使用者はこのルールにしたがって被解雇者を選定するのが通例である。現実的な整理解雇の実情をまとめると概ね以下のようなになる。

まず使用者は、セニョリティールールがない場合、解雇対象者を選択するための基準を設定しなければならないが、その際には、客観的かつ中立の基準を設定する。これは、退職後、

⁴³ BNA(1995), at 7 によれば、400 の労働協約のうちの 92%が、解雇に正当事由（“cause” 又は “just cause”）を要すると明確に定めている。

⁴⁴ ROTHSTEIN ET AL., at 839. なお、期間の定めのある被用者の整理解雇は、このような解雇が契約上許容されていないと解されるのであれば、認められない（契約違反となる）。

⁴⁵ ROBERT N. COVINGTON, KURT H. DECKER (2002), EMPLOYMENT LAW 2nd ed., WEST, at 358.

⁴⁶ *Telesphere International Inc. v. Scollin*, 489 So.2d 1152 (Fla.App.1986), *Friske v. Jasinski Builders, Inc.*, 402 N.W.2d 42 (Mich.App.1986), *Nixon v. Celotex Corp.*, 693 F.Supp. 547 (W.D.Mich.1988).

⁴⁷ *Ewers v. Stroh Brewery Co.*, 443 N.W.2d 504 (Mich.App.1989), *Harlan v. Sohio Petroleum Co.*, 677 F.Supp. 1021 (N.D.Cal.1988).

⁴⁸ なお、WARN Act では、同法の規定に従って使用者が予告義務を果たす場合、団体交渉を行わなくともよい（集团的労使関係法違反を構成しない）旨定められている。29 U.S.C. § 2108.

被解雇被用者から差別等の訴訟を提起されることを回避するためであると考えられる。

そして、WARN Act や、同様の州制定法がある場合にはこの適用の有無について検討し、適用がある場合には、定められた日数分の事前の予告をする。それ以前には、整理解雇の必要性和会社としての対処方法を、幾度か回数を分けて被解雇対象者に対して説明する機会を設ける。その中では、downsizing package や severance package などと呼ばれる退職プランを示して、退職へのインセンティブを与えるようにしている。またこのような退職プランにおいては、退職への補償として、勤続年数に応じ、数週間から数十週間分の賃金相当額の支払いを提示する。さらには、転職先あっせん会社の紹介、転職のための職業訓練機関の紹介、そのための費用負担を提供したりする場合もある（この点、州の労働者調整・再訓練予告法担当部局である **dislocated workers unit** と連携して行われる場合もあり得る）⁴⁹。

このように、アメリカでは、退職パッケージを提供する中で金銭補償をし、整理解雇に係る問題に対応している。なお、整理解雇に際して、どうしても退職を拒否する被用者がいる場合（また、整理解雇ではなく被用者を個別に解雇する場合）には、先のような退職パッケージにおける提示額よりもさらに金額を上乗せして退職を誘導する場合もある。この方法は、次に述べる訴訟回避のツールとしても用いられているようである。

整理解雇の場合（その他の解雇・退職の場合も同様のようだが）、退職に際して、使用者は、書面による明確な合意の形式を用いて、将来において当該被解雇者はいかなる理由によっても一方当事者たる当該会社を訴えないとの訴権放棄⁵⁰契約の締結を被解雇者に対して求める。これは特に、将来における差別訴訟回避のための約定（契約）であり、中でも、賃金や福利厚生費など人件費が相対的に高い（事務系）中高年齢被用者を退職させる場合、ADEA に基づく年齢差別訴訟を回避したいとの意向が使用者側にあるからである⁵¹。

ADEA に係る訴権放棄との関係では、必ずしも整理解雇には限定されないが、ADEA の一部を改正する法律である 1990 年高齢被用者給付保護法（Older Workers Benefit Protection Act of 1990: OWBPA）が制定され、その第二編⁵²において幾つかの要件が定められている⁵³。簡潔にポイントをまとめると次のようになる。訴権放棄契約は、放棄することを個人（被用

⁴⁹ 以上については、荒木・山川他編(2006)418 頁以下〔池添弘邦執筆部分〕、WILLIAM L. KELLER, TIMOTHY J. DARBY (eds.)(1997), INTERNATIONAL LABOR AND EMPLOYMENT LAWS, VOLUME I, at 23-104 を参照。また、筆者が 2004 年 9 月に行った現地調査における民間企業と雇用労働法弁護士事務所からの聴き取りにも基づいている。聴き取りによれば、退職に際して補償する金銭として、ある企業では、勤続年数にしたがって最低 1 週間から最高 26 週間という方法で算出した賃金相当額を、別の企業では、2 週間分の給与額×勤続年数で算出した金額を支払うとのことである。

⁵⁰ 用いられる定式化された文言は様々だが、聴き取りで得たところに拠ると、“covenant not to sue”, “waiver of the claim”, “release” などと呼称され、最後の文言が用いられることが多かった。なお、この訴権放棄契約は、整理解雇に限らず、解雇や退職の場合にも用いられることがあるとのことであり、また、実際の解雇や退職の以前から約定される場合もある。

⁵¹ ADEA との関連における訴権放棄契約については、井村真己(1997)「高齢者の退職に伴う放棄契約の締結と雇用差別禁止法」季刊労働法 182 号 127 頁参照。

⁵² 29 U.S.C. § 626 (f) (ADEA7 条(f))。

⁵³ OWBPA の制定経緯、法内容、解釈問題の詳細については、井村(1997)参照。

者)が「知っており、かつ自発的」であって、「書面(written)」によりなされ、その書面では「平均的な被用者が理解可能な表現で書かれている(in a manner calculated to be understood...by the average individual eligible to participate)」こと。そして、放棄する権利は、すでに発生している権利とは別個の「約因と引き替えにのみ(only in exchange for consideration)」(退職パッケージの受領と引き替えに、との意)なされること。さらに、個人(被用者)は、弁護士と相談することができ、この契約を考慮する期間を最低 21 日間与えられ、契約において契約締結後も最低 7 日間は解約する(revoke)する期間を与えられ、かつ、解約期間が終了するまで当該契約は発効しない旨定めていること。また、整理解雇としての退職奨励(exit incentive)プランと関連づけられた訴権放棄契約に関しては、最低 45 日間の考慮期間が与えられなければならないと定められている。ADEA に関する訴権の放棄は EEOC の権限に影響を与えず、また、被用者が EEOC に申立を行い調査に関与することに介入(interfering)することを正当化し得ないと定められている⁵⁴。

以上、整理解雇のように、使用者側に経済的など何らかの理由がある場合に被用者を解雇する場合には、通常の退職パッケージ+ α の金銭の支払いが行われることがあるようである。また、整理解雇以外で、通常の退職パッケージ+ α の金銭の支払いが行われる解雇の場合でも、整理解雇と同様に、解雇に際して訴権放棄契約(covenant not to sue, waiver of the claim, release)が締結されることがままあるようである。

(4) 州制定法

連邦法が州制定法を専占(preempt. 優越)すると定めていない限り、州の制定法でも、連邦法と同様の事項について規制権限を有し、実際に規制を及ぼしている領域がある。先の制定法で言えば、差別禁止、労働時間・最低賃金、家族医療休暇、安全衛生、公益通報者保護の分野である。州政府がこれら領域について制定法を通じて規制している場合、連邦法が定める内容よりも被用者により有利であったり、差別禁止事由がより幅広かったりするなど、各州で独自の規制が行われている(反対に、特に公益通報者保護に関しては、適用範囲が狭かったり、法定の手続を遵守しなければ救済が与えられないという州もある)。また、解雇を含む不利益取扱い禁止についても、連邦法と同様に規制している州がある。

連邦法で規制していない労災補償保険分野は州制定法が規制しており、労災補償の給付申請など手続への関与を理由とする解雇を含む不利益取扱いが禁止されている。救済の手法は各州で異なるが、一つには、被用者が州の設置している労災補償担当部局に対する申立を行い、復職とバックペイという救済を得るという手法、もう一つには、裁判所に損害賠償を求める手法がある。裁判所に訴訟を提起した場合、受訴裁判所は、後述のパブリックポリシー

⁵⁴ 29 U.S.C. § 626(f)(4) (ADEA7 条(f)(4)).

法理を用いて不法行為に基づく損害賠償請求を認めている⁵⁵。なお、後者の手法により救済を求める場合、あくまでも不利益取扱いを受けた被用者が裁判所に求めるのは損害賠償であり、使用者が労災補償保険法上の責務（被用者への救済）を免れるわけではない⁵⁶。

また、モンタナ州では違法解雇法が制定されている⁵⁷。同法は、コモンロー上の解雇の例外規制である法理など（パブリックポリシー違反、正当事由のない解雇、使用者が定める人事施策に自ら明白に違反した解雇）に反する解雇を違法解雇と定義し、過去4年間分のバックペイを中心とした救済制度を整えている。バックペイによる救済の場合、中間収入は控除される。また、パブリックポリシー違反の解雇の場合は、詐欺や悪意が明白かつ説得力ある証拠により立証できれば懲罰的損害賠償請求が可能とされているが、それは極めて難しいように思われ、かえって、他州であれば認められうる補償的損害賠償や懲罰的損害賠償を否定する規定を置いている。さらに、不法行為および明示または黙示の契約に基づく契約に起因する解雇訴訟は提起できないと定めている。したがって同法は、違法解雇を制定法上明確に定義づけることでその範囲を制約し、かつ、救済の内容や幅を狭める実際上の効果があるものと考えられる。各州でまちまちの随意雇用原則の状況を全国で統一的に規制すべきとの議論や具体的政策案が主張されて久しいが⁵⁸、モンタナ州のように、違法解雇にかかる救済を制定法により制約することによって、かえって事案に即した適切な救済がなされない可能性も否定できず、アメリカにおいては一概に違法解雇を制定法によって規制することが適切妥当であるのか、疑問なしとしない面も考えられる。

3. 集団的労使関係法および労働協約による随意雇用原則の例外と紛争解決

次に、労働協約における随意雇用原則の例外が、集団的労使関係法においてどのように扱われているのかを概観する。

（1）不当労働行為救済制度に基づく紛争解決

集団的労使関係について定める1935年全国労働関係法（National Labor Relations Act of 1935 : NLRA）は、労働者は、「団結する権利、労働団体を結成・加入・支援する権利、自ら選んだ代表者を通じて団体交渉を行う権利、及び、団体交渉又はその他の相互扶助ないし

⁵⁵ 2007年時点で、労災補償請求を理由とする解雇をパブリックポリシー違反の訴因とする州は36州ある。BUCKLEY ET AL.(2007) at Table 5-4.

⁵⁶ ROTHSTEIN ET AL.(2010) at 769.

⁵⁷ 日本労働研究機構(2003)143頁以下〔池添弘邦執筆部分〕参照。なお、アリゾナ州でも1996年に解雇法が制定されており、契約違反の解雇、制定法違反の解雇、公益通報を含むパブリックポリシー違反の解雇、州憲法の下で雇用継続の権利を有する公務員の解雇を違法解雇と定めている。ROTHSTEIN ET AL.(2010)p.868.

⁵⁸ 解雇規制を含め、コモンロー上の雇用関係法理を整理、標準化する作業が、アメリカ法律協会（American Law Institute）において2005年頃から開始されており、RESTATEMENT 3rd, EMPLOYMENT LAWとして案文が検討されてきた。2015年には最終的に取りまとめられるようであり、現在、最終提案が公表されている。EMPLOYMENT LAW PROPOSED FINAL DRAFT, available at http://www.ali.org/index.cfm?fuseaction=publications.ppage&node_id=31.

相互保護のために、その他の団体行動を行う権利」を有し、「それらの行動のいずれかを、又はいずれも行わない権利を有する」(7条)と定めている。

NLRA は、この権利を保護するために、一定の行為を不当労働行為 (unfair labor practice) として禁止している。具体的には、先の 7 条の権利に関連する、①被用者に対する干渉、妨害、威圧 (8 条(a)(1))、②労働団体の結成・運営に対する支配・加入、経費等援助 (8 条(a)(2))、③組合員に対する差別的取扱い (8 条(a)(3))、④報復的差別的取扱い (8 条(a)(4))、⑤団体交渉拒否 (8 条(a)(5))、である。したがって、解雇は不当労働行為制度において禁じられ、救済は同制度に基づいてなされることになる。

以上の不当労働行為に対する救済は、全国労働関係局 (National Labor Relations Board : NLRB) が関与してなされる。

手続の流れは、申立 (charge) → 調査 (investigation) → 申立に理由がないと判断された場合の申立人に対する取下げ (withdrawal) 勧告および申立の却下 (dismissal) 決定 → 申立に理由があると判断された場合の被申立人に対する任意解決 (settlement) の働きかけ → 被申立人が任意解決に応じない場合の救済請求状 (complaint. 被申立人の訴追) の発布 → 審問 → 行政法審判官決定 → 局委員会 (Board) に対する再審査請求 → 連邦控訴裁判所に対する取消訴訟の提起、となっている。

NLRB の救済命令には、認定事実、法律判断、不当労働行為の中止・禁止命令 (cease and desist order)、そして、バックペイ付き復職やポストノーティスその他の積極的是正措置を取ることが記載される。どのような救済を発するかについて NLRB は広範な裁量権を有している。なお、NLRB が発する救済命令には法的執行力がないため、被申立人が命令に従わない場合、執行力付与を受けるべく NLRB 自ら訴訟を提起する。

ところで、協約違反は不当労働行為も生じさせうるが、NLRB は、当該不当労働行為から生じた問題が協約上の仲裁事項である場合には、その紛争解決は仲裁判断に委ね、不当労働行為の救済手続を行わないという方針を立てている (この点は、第 1 部「アメリカにおける雇用仲裁」を参照)。

NLRB の 2014 年度活動報告 (Performance and Accountability) ⁵⁹によると、2014 年度において、21,394 件の不当労働行為救済申立があり、そのうち 35.2%が申立に理由あり (meritorious) とされた。申立は、まず地方支局になされるところ、地方支局 (regional office) による不当労働行為救済請求状の発布件数は 1,216 件であり、これについて、局委員会、行政法審判官、連邦控訴裁判所の行政訴訟において地方支局の判断が支持された割合は 85%となっている。なお、行政手続の最終局面である局委員会において命令が下された件数は 205 件である。

同じ資料を見ると、地方支局に申し立てられた事件で、不当労働行為があったと判断され

⁵⁹ NLRB, Performance and Accountability, FY2014, available at <http://www.nlr.gov/reports-guidance/reports/performance-and-accountability>.

た事件の 93.4%が地方支局レベルで解決され、また、(おそらくは局委員会において終結した事件も含めてではないかと思われるが、) 3,240 人の被用者たる組合員に対してバックペイ等を付した復職の救済が図られたという。救済額は、合計で 4,465 万 3,458 ドルであった。この額を、救済を受けた 3,240 人で除すと、1 人当たり約 13,782 ドルとなる(筆者推計)。

ただし、不当労働行為として禁じられる行為は多岐にわたり、不利益取扱いは必ずしも解雇に限られないため、上記の 1 人当たりの救済額が解雇紛争解決の真実を表しているかは不確かであることには、留意が必要である。また、集団紛争の場合、一の紛争につき複数の被用者が解雇等の不利益取扱いを受けたと申し立てると考えられるため、上記の救済人数 3,240 人という数字を見る限りでは、相当数の集団紛争解雇事件が NLRB の手続において解決されているとは考えにくいように思われる(全米レベルで考えれば、不当労働行為による救済を受けうる被解雇被用者数はより多くなるのではないかとと思われる)。

NLRA 上の被用者の権利は公権であるが、NLRA は先に見た制定法と同様に、特定の理由に基づく解雇を規制した制定法とみることができ、随意雇用に対する例外を設けていると考えられる。しかし、随意雇用原則を覆すような規制、手続、また、救済の実態にはないのであるかと考えられる。直近 1 年間における、1 人当たりの救済推定額や救済人数から考えて、そのように推量したとしても必ずしも不合理とは言えないであろう。

もっとも、先の NLRB のレポートが述べるように、紛争解決の結果として明確に復職がなされた被用者が一定数見られるという点で、差別禁止法制や労働者保護法制における救済の一つである復職に比べて、NLRA に基づく救済としての復職の方が実効性はやや高いようにも思われる(復職後も組合によるサポートを受けうるという点で、他の制定法に基づく救済よりも不利益を受けた被用者にとって心理的な負担が軽くて済みうるということも考えられる)。

(2) 労働協約における苦情処理・仲裁手続に基づく紛争解決

アメリカでは、一定の交渉単位(bargaining unit)⁶⁰内における団体交渉の一方当事者たる組合は、NLRB が実施する選挙によってただ一つ選出され、交渉代表たる地位を獲得した組合は、当該組合の組合員のみならず、当該交渉単位に属する全ての労働者を代表するという「排他的交渉代表制度(exclusive representation)」(NLRA9 条(a))が採用されている。この制度の下では、交渉代表組合が使用者と締結した労働協約は組合員のみならず非組合員にも適用される。労働協約においては通常、協約の適用を受ける労働者の苦情・紛争処理システムとして、苦情処理・仲裁手続が整備されている⁶¹。このため、協約の適用がある労働

⁶⁰ これは労働者間の「利害の共通性(community of interest)」に基づいて NLRB が判断する。

⁶¹ BNA(1995) at 33. なお、仲裁を中心としたアメリカにおける雇用労働紛争処理の実務的・法律的問題と検討については、LAURA COOPER, DENNIS R. NOLAN, RICHARD A. BALES(2014), ADR IN THE WORKPLACE, 3rd ed., West Academic, THEODORE J. ST. ANTOINE (ed.)(2005), THE COMMON LAW OF THE WORKPLACE, 2nd ed., National Academy of Arbitrators, ALAN MILES RUBEN (editor-in-chief)(2003), HOW ARBITRATION WORKS, 6th ed., BNA を参照。

者は、非組合員であっても、協約上定められた労働条件に係る不満や苦情を、協約に基づく苦情処理・仲裁手続により解決することとなる。解雇については、アメリカにおける協約がほぼ例外なく解雇には正当事由（*just cause*）が必要であると規定しており、解雇紛争も、この苦情処理・仲裁手続において処理される。

協約に基づく苦情処理・仲裁手続において、苦情は平均して 3 つの処理段階を経て仲裁（*arbitration*）にかけられる⁶²。仲裁裁定（*award*）は、当事者を終局的かつ法的に拘束する（*final and binding*）ものとされているので⁶³、これにより当該紛争は終結する。苦情を申し立てた労働者が仲裁裁定に不満を持ったとしても、拘束される。

交渉代表組合が、申し立てられた苦情の仲裁付託を拒否した場合、申立人である協約の適用を受けている当該組織化されているか交渉単位に含まれる労働者（以下、組織労働者）は、使用者を一方当事者として協約違反に係る民事訴訟を、交渉代表組合を一方当事者として公正代表義務違反に係る民事訴訟を、複合して、連邦地方裁判所（または州裁判所）に対して提起しうる⁶⁴。しかし、仲裁付託拒否について、組合の対応が恣意的、差別的、あるいは不誠実なもの（*arbitrary, discriminatory, or in bad faith*. つまり公正代表義務（*duty of fair representation*）違反）でない限り訴えは認められず⁶⁵、また、訴え以前に、苦情処理・仲裁手続を経ていなければならない⁶⁶。

なお、協約違反に基づく訴えがあった場合、裁判所は、協約による労使自治システムとして苦情処理・仲裁手続が創設されていることを理由に、協約の実体的解釈を行わず、むしろ仲裁人に判断を委ねるという立場、仲裁尊重（*deference to arbitration*）の法理⁶⁷を構築している。

したがって、解雇に正当事由が必要であるという点で、協約における正当事由条項は随意雇用原則を覆す規制であると考えられる。しかし、組合員からの申立について当該解雇事案を苦情処理・仲裁にかけるとかは組合の判断に委ねられているため、被解雇者が正当事由がない解雇と考える場合であっても、組合が正当事由あり（解雇は致し方ない）と考える場合も想定されるのであって、一概に協約上の正当事由条項が実質的に解雇自由原則を覆すほどの影響力を持っているとは判断し得ない。

⁶² 中間的または終局的な段階をあっせん又は調停と定める協約もあるが、このような協約ほとんど見られない。BNA(1995) at 37.

⁶³ ただし、仲裁裁定に法的強制力はないので、一方当事者が仲裁裁定の内容を任意に履行しない場合、他方当事者は、タフトハートレー法 301 条に基づき、裁判所に対して履行命令の訴えを提起することとなる。

⁶⁴ タフトハートレー法 301 条が根拠となる。

⁶⁵ *Vaca v. Sipes*, 386 U.S. 171 (1967).

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ *United Steelworkers v. American manufacturing Co.*, 363 U.S. 565 (1960), *United Steelworkers v. Warrior & Gulf Navigation Co.*, 363 U.S. 574 (1960), *United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp.*, 363 U.S. 593 (1960). 中窪(2010)138 頁以下参照。

（３）協約に基づく苦情処理・仲裁手続の実際⁶⁸

ア 概観

労働協約に係る調査結果⁶⁹によれば、調査対象の 400 の協約すべてにおいて、苦情処理・仲裁手続を定める条項が見られる。

97%の協約が苦情処理手続の対象事項の範囲を定めており、そのうちの 80%の協約が、協約の解釈・適用に関する苦情について手続の利用を認めている。また、18%の協約は、対象事項を、賃金、労働時間、あるいは労働条件に係る問題としている。そして、これら協約上の規定において、72%が特定の苦情のみ苦情処理手続により扱われると定めているのに対し、20%では特定の苦情は除外されると定めている。

手続の段階数については、99%の協約が定めを置いており、約半数の 51%が三段階の手続を、21%が二段階の手続を、19%が四段階の手続を、8%が一段階のみの手続を定めている。なお、五段階の手続を定める協約は 5 つ、六段階の手続を定める協約が 1 つあった。

イ 第一段階

第一段階について、調査対象の 400 協約のうち、98%が第一段階の手続について詳細に定めているところ、そのうち約半数の 49%の協約は、申立人は一人で申し立てるか組合代表者を同伴させるかの選択権があると定めている。第一段階について定める協約の 26%は、申立人は組合代表を同伴するものとされ、20%の協約は、苦情は組合代表により提出されると定めている。

400 協約のうちの 67%が、苦情申立の方法について詳細に定めており、そのうちの 53%が書面による申立を定めている。その他の規定では、口頭の申立ができると定めている。また、400 協約のうちの 40%が、会社側の回答方法について詳細に定めており、そのうちの 67%は、書面による回答を求めている。その他の規定では、口頭による回答を認めている。

苦情の申立期間については、69%の協約において 1 日から 6 ヶ月などと様々な期間が定められているが、割合の高い日数としては、5 日が 22%、10 日と 30 日がそれぞれ 16%、15 日が 10%となっている。

一方、苦情申立に対する会社側の回答期間については、63%の協約が詳細に定めているが、1 日から 30 日までと様々である。割合が高い順に、申立後 2 日と定める協約が 25%、3 日と定める協約が 23%、5 日と定める協約が 18%、1 日と定める協約が 16%、7 日と定める協約が 7%、10 日と定める協約が 5%となっている。

ウ 組合及び会社の苦情申立

400 協約のうちの 38%は、組合は自らのために苦情を申し立てることができると規定して

⁶⁸ 過去の仲裁裁定事例から協約の適用・解釈について詳細に解説する実務書として、BNA EDITORIAL STAFF(2003), GRIEVANCE GUIDE, 11th ed., BNA がある。また、アメリカにおける仲裁及び連邦仲裁法の歴史と展開については、藤原淳美(1999)「アメリカ合衆国における戦時労働政策と仲裁」六甲台論集（法学政治学篇）46 卷 1 号 1 頁、同(2000)「米国労働仲裁と連邦仲裁法」六甲台論集 46 卷 3 号 159 頁参照。

⁶⁹ BNA(1995) at 33. 以下の記述は、同文献 33 頁から 38 頁までの記述に基づく。

いる。一方、会社側の苦情処理申立権について規定している協約は 26%である。

エ より上位の苦情処理手続

87%の協約が第一段階を超える特別の手続を定めている。そのうち 89%が書面性を、82%が組合側上訴の期間制限を、87%が会社側回答の期間制限を、69%が会社側回答について書面性を定めている。なお、39%が、回答期間を超えた場合、苦情は自動的に他方当事者に有利に解決されたものとする定めている。

苦情事項によっては、段階の飛び越えや特別の処理が定められる場合があり（79%）、具体的には、解雇（87%）、停職（58%）、施策一般又は集团的苦情（22%）、安全・健康問題（13%）、会社側からの苦情（11%）である。

68%の協約が、より上位の手続における苦情処理代表者について定めている。そのうち、46%が企業内苦情処理委員会のメンバーである組合側代表者、22%が企業内苦情処理委員会のメンバーであるショップスチュワードと定めており、産別労組代表者またはローカル労組委員長はそれぞれ 4%となっている。会社側代表者としては、28%が労務担当者を、18%が工場長を、17%が部門長を、8%が職長又は監督者を代表者として定めている。

苦情処理に係る労使委員会については、29%の協約が規定している。開催頻度は、毎月が 17%、毎週が 16%、隔週が 8%となっている。なお、22%が定期的に開催と規定している。

苦情処理の最終段階（あっせん、調停、仲裁に至る前の最終段階）における代表者を定める協約は 83%である。そのうち、組合側について、37%が産別労組代表者を、21%が会社の苦情処理委員会メンバーを、それぞれ 5%がローカル労組委員長または産別労組委員長を、代表者と定めている。会社側については、35%が労務役員を、それぞれ 13%が工場長と執行役員を代表者として定めている。

オ あっせんと調停

400 の協約のうち、14 協約のみがあっせん及び／又は調停について定めている。そのうち 12 の協約は、あっせん／調停を、苦情処理手続と仲裁の中間的段階として定めている。残り 2 つの協約は、あっせん／調停を紛争解決の最終段階と位置付けている。

カ 仲裁

99%の協約が仲裁について定めている。また、98%の協約が仲裁事項の範囲について定め、そのうち 98%が、苦情処理手続によって解決できなかった紛争を適用対象とする。その反面、特定事項について仲裁の適用を除外する協約が 32%、特定の事項に仲裁を適用する協約が 43%ある。なお、仲裁事項を特定する協約のうちの 6%の協約は、一定の事項については苦情処理手続をバイパスして仲裁に直接付託すると定めている。

仲裁手続の開始について定める協約は 98%あるが、そのうちの 92%が一方当事者の要求により仲裁手続が開始されると定め、8%は苦情処理手続に続いて自動的に行われると定める。

400 協約のうちの 77%が、苦情処理手続から仲裁への申立期間に制限を設けており、その日数は 2 日から 6 ヶ月までと様々である。割合の高い順に、30 日が 31%、10 日が 20%、

15 日が 11%、5 日が 9%、20 日が 6%、14 日と 60 日がそれぞれ 4%である。

仲裁人の選任について、96%の協約が規定し、そのうち 47%が労使当事者によるアド・ホックな方法により、25%が公平な機関を通じて選任することを定めている。なお、5%が恒常的な仲裁ボードを、6%が順繰りで選任するリストにより選任している。52%の協約が、選任に行き詰まったか仲裁人の選任が不能になった場合、公平な外部機関の利用を定めている。利用される機関は、連邦調停斡旋局（Federal Mediation and Conciliation Service : FMCS）が 60%、アメリカ仲裁協会（American Arbitration Association : AAA）が 30%、他の 10%は、州または連邦裁判所あるいは州の調停機関など他の機関の利用を定めている。

仲裁人の人数については、95%の協約が定めている。そのうち 82%の協約が 1 人、11%が 3 人と定める（3 人の場合、労使が選任する委員長、労使側がそれぞれ選任する 1 名ずつである）。4%の協約は 5 人の仲裁人による仲裁ボードとしている。

92%の協約が、仲裁にかかる費用を定めている。そのうち 91%が、費用は労使折半と定めているが、複数人数の仲裁ボードを開いた場合、中立の議長に係る費用は労使折半としているようだが、労使それぞれが自ら選任した仲裁人の費用については、一般に自己負担としているようである。なお、仲裁費用について定める協約の 5%では、仲裁費用は敗者負担と定めている。

キ 運用実態

仲裁手続は裁判手続に比べて比較的迅速に短期間で行われる。苦情の申立てから仲裁付託までが 146 日（平均日数。以下同じ）、仲裁人の選任に 90 日、審問日の設定に 133 日、審問開始から裁定まで 104 日の合計約 16 ヶ月を要するとされている⁷⁰。

これまでの調査研究⁷¹によれば、①あるローカル組合では、年間に寄せられる苦情は 700 件程度であること、その大半はレイオフ、昇進、配転などセニョリティ（先任権）に関連したものであるが、他には懲戒解雇の事案が見られること、苦情の 95%は、組合が独自に紛争解決について訓練しているショップスチュワードにより解決されていること、②人事コンサルタントによれば、ごくわずかの苦情のみが仲裁に付託され、争点は時間外労働と懲戒処分であること、③産別の地区労組では、ほとんどの苦情が第一段階で処理され（なお、苦情を上司に相談する例が非常に多く見られるとのこと）、仲裁に付託される苦情件数は年間 700 件程度であること、事案の内容としては、懲戒解雇が多くを占めること、組合の仲裁担当者は 5 日間ほどの訓練を受けてから実際の仲裁手続に関与すること、仲裁それ自体に要する日数は 1 日か 2 日であること、費用は 1 万 5 千ドルから 2 万ドルであること、④産別労組でアドホック仲裁のみを管轄する部署の担当長によれば、調査時点から遡って 3 年間に受理した

⁷⁰ MATTHEW W. FINKIN, ALVIN L. GOLDMAN, CLYDE W. SUMMERS, KENNETH G. DAU-SCHMIDT (2002), LEGAL PROTECTION FOR THE INDIVIDUAL EMPLOYEE, 3rd ed., at 169, West Group. なお、マッシュウ・W・フィンキン(2006)「米国における個別雇用紛争解決」日本労働研究雑誌 No.548,p.45,表 7 によれば、2004 年において、苦情申立から仲裁裁定までに要する日数は 512 日（約 17 ヶ月）であると述べられている。

⁷¹ 日本労働研究機構(2003)181 頁以下。

仲裁付託苦情件数は500件弱であること、このうちの3分の2は解雇案件であること、苦情処理の内容や件数は事業所ごとに異なり様ではないが、ほとんどの苦情は各事業所内部で解決されていること、苦情処理にかかわる組合側代表者に対して組合は、援助や学習のための資料を提供したり、講習会を開催して紛争解決能力の向上を図っているが、一方で、紛争解決に必要な知識やスキルは実際の職場で紛争解決に対処することで得られるとして、いわゆるOJTも促しているようであること、組合側代表者は個人的に外部の研修を受講するなどして能力を高めていること、などが明らかにされている。

以上のような苦情処理・労働仲裁の実情からみても、協約における正当事由条項が随意雇用原則を覆すような強力な機能を発揮しているとは必ずしも言えないように思われる。

4. コモンロー上の法理による随意雇用原則の例外と裁判所における紛争解決

次に、州裁判所におけるコモンロー、すなわち判例法理による例外を概観する。なお、アメリカでは雇用労働に特化した専門的司法機関（労働裁判所）は設置されていない。このため、コモンロー上の訴えは州の通常裁判所に対して提起することになり、また、通常の民事訴訟規則に則って手続が進められるため、証拠開示（discovery）や陪審審理（jury trial）が行われる⁷²。

（1）パブリックポリシー法理

第一に、何らかの明確な法規範に示された公共政策に反する解雇を制限するパブリックポリシー法理⁷³がある。例えば、使用者からの違法行為の指示に背いた被用者の解雇⁷⁴、法律上の権利行使を理由とする解雇、陪審員や証人等公的義務を果たしたことを理由とする解雇などである。

パブリックポリシーとは、公共の利益の観点から法令に明示的に定められている政策のことを意味する。したがって、先に述べた差別禁止法や労働保護法制に定められている被用者の権利の主張や救済等を求める公的手続に関与したことを理由とする解雇は、理論的にはパブリックポリシー違反を構成すると考えられる（実際上は各制定法が定める手続に則って申立、救済が図られることになろう）。その反面、法令に定められていない理由を根拠に、被解雇者個人の受けた不利益を回復するためにこの法理に基づいて訴訟を提起することはできない。

この場合の解雇は不法行為となるので、救済としては逸失利益の賠償と精神的損害の賠償

⁷² アメリカの民事訴訟については、浅香吉幹(2008)『アメリカ民事手続法 [第2版]』（有斐閣）を参照。

⁷³ これに係る邦語文献としては、内藤恵(1988)「アメリカにおける雇用契約理論と解雇法理におけるパブリック・ポリシー」季刊労働法 146号 206頁がある。パブリックポリシー法理を訴因として認める州は、2007年時点で45州ある。BUCKLEY ET AL.(2007) at Table 5-4.

⁷⁴ 使用者に有利な偽証を拒否して解雇された事案として、Petermann v. Teamsters Local 396, 334 P.2d 25 (1959)、州制定法により義務づけられている報告における数値の改ざん拒否等を理由として解雇された事案として、Trombetta v. Detroit, Toledo & Ironton R. R., 265 N.W.2d 385 (1978) がある。

が認められ、さらに、悪質な解雇の場合には懲罰的損害賠償が認められる場合もある。

（２）雇用保障条項等の契約法理

第二に、正当事由がなければ解雇しないと契約において定めた雇用保障条項がある場合の解雇に関しては、契約法理による制限がある。この法理は、被用者に雇用契約の内容が記載された書面（エンプロイーハンドブックやエンプロイーマニュアル）を交付する明示の場合はもちろん⁷⁵、黙示の（implied）約束や、雇用関係全体における背景事情からでも正当事由の存在が認められる場合⁷⁶がある（またこの場合、採用時の諸事情から、約束的禁反言（promissory estoppel）⁷⁷が認められる場合もあり得る）。

そこで実態上、使用者は、エンプロイーハンドブックやエンプロイーマニュアルで明示的に被用者を解雇する権限を留保する（当該契約においては雇用保障をしない）旨の条項（disclaimer, 免責条項）を挿入することで、この法理の適用を免れている⁷⁸。

この、正当事由に基づかない解雇は契約違反（breach of contract）とされ、救済として逸失利益の賠償のみが認められる（精神的損害の賠償や懲罰的損害賠償は認められない）。

（３）黙示の誠実・公正義務の法理

第三に、契約当事者は互いに、契約の目的や相手方の期待を損なう行為を行ってはならないという、黙示的な誠実・公正義務（implied covenant of good faith or fair dealing）法理による制限がある。例えば、被用者が高額な契約を使用者のために獲得したことに対して、使用者がそれに対する報酬の支払を避けるために行う解雇である⁷⁹。

この法理における義務は契約上の黙示的な付随義務なので、いわば日本における信義則といえる。

義務違反は通常、契約違反であり（かつては不法行為とする州があった）、救済の内容は

⁷⁵ ハンドブックで雇用保障と解雇には正当事由を要すると定めていた場合に、就労を約因としてハンドブックに拘束力を認めた *Woolley v. Hoffman-La Roche, Inc.*, 491 A.2d 1257, modified, 499 A.2d 515 (1985), 労働者の正当な期待を根拠として拘束力を認めた *Toussaint v. Blue Cross/Blue Shield of Michigan*, 292 N.W.2d 880 (1980) が代表的先例としてある。

⁷⁶ 代表的な先例として、*Pugh v. Candies*, 171 Cal.Rptr. 917 (1981). なお、エンプロイーハンドブックやエンプロイーマニュアルに基づく約定による訴因を認める州は、2007年時点で45州あり、また、口頭での雇用保障の約束による訴因を認める州は、2007年時点で33州ある。BUCKLEY, ET AL.(2007) at Table 5-1.

⁷⁷ 「約束者の約束が受役者の作為または不作為の誘因となることを合理的に期待すべき場合で、実際に作為または不作為が行われ、そのような約束に拘束力を与えなければ正義に反する結果を与えられないときは、consideration（約因）の存在など、その約束に法的拘束力を与える根拠が他になくても、その約束は拘束力を有し、正義の求める範囲で救済が認められる」という法理。田中英夫編(1991)『英米法辞典』（東京大学出版会）674頁。2007年時点で約束的禁反言を訴因として認めている州は、27州ある。BUCKLEY ET AL.(2007) at Table 5-1.

⁷⁸ ところで、エンプロイーハンドブックあるいはマニュアルでは、解雇に際し、事前のものを含む通告および予告期間が定められる場合があり得る。記載上の表現としては、“with or without notice” が用いられることがある（過去の調査で筆者が提供を受けた現地企業のエンプロイーハンドブックあるいはマニュアルによる）。

⁷⁹ 代表的先例として、*Fortune v. National Cash Register Co.*, 364 N.E.2d 1251(1977). なお、誠実・公正義務法理を訴因として認める州は、2007年時点で9州ある。BUCKLEY ET AL.(2007) at Table 5-1.

逸失利益の賠償にとどまる。

以上の後二者の契約違反として構成される解雇については、解雇された被用者に損害軽減義務（duty of mitigation）が課されるため、解雇された後、速やかに職を探すなどしなければ、その分損害額から控除されることになる。

なお、これら三つの類型の解雇に関連して、使用者が被用者に対して名誉毀損（defamation）⁸⁰や故意による精神的苦痛（intentional infliction of emotional distress）⁸¹を惹起させた場合には、解雇とは別個に、使用者の不法行為責任が問題とされうる⁸²。

ところで、先に述べたモンタナ州違法解雇法（Wrongful Discharge from Employment Act of 1987）⁸³では、コモンロー上の権利と救済が吸収され、コモンロー独自の違法解雇に係る権利と救済は認められていない。

以上の三つの法理は、パブリックポリシー法理を中心に多くの州裁判所で認められているが、あくまでも随意雇用原則＝解雇自由という強固な基礎の上に認められている例外であって、州によっては、原則を堅持しつつごく例外的に認める態度であったり、原則を揺るがすほどではないもの、例外を比較的広く認める州があったりと、まちまちなのが現状である。いずれにしても、アメリカにおいては随意雇用原則が雇用関係の根強い土台となっていることは間違いない。

（４）裁判所における解雇紛争の解決

これまで述べてきたように、アメリカは随意雇用原則を基礎として、制定法やコモンロー上の法理により、特定の理由についてのみ解雇自由の例外を設定し、復職やバックペイ、また損害賠償により被解雇者の救済を図る制度を設けている。制定法による規制の場合、当該法を施行する行政機関が受け皿となり、救済の申立を受け、手続を行っている。とはいえ、コモンロー上の救済を求める場合はもちろん、制定法による救済を求める場合であっても、最終的には被解雇者自身による司法機関への訴訟の提起が、公的な解決、救済を得るための最終手段となる。そこで次に、連邦や州の裁判所⁸⁴における雇用労働関係紛争の解決、特に金銭的解決の状況を見ることにする。なお、他国と異なり、アメリカには労働関係事件につ

⁸⁰ 2007年時点で、名誉棄損による損害賠償請求を認める州は34州ある。BUCKLEY ET AL.(2007) at Table 5-3.

⁸¹ 2007年時点で、故意による精神的苦痛を惹起させた場合の損害賠償請求を認める州は、34州ある。BUCKLEY ET AL.(2007) at Table 5-3.

⁸² Bolton v. Department of Human Services, 527 N.W.2d 149 (Minn. App. 1995). However, this appellate court decision was reversed by the State Supreme Court decision. 540 N.W.2d 523 (Minn. 1995).

⁸³ MONTANA CODE ANNOTATED § 39-2-901 *et seq.*

⁸⁴ 州法・連邦法と州裁判所・連邦裁判所は必ずしも全面的な対応関係にはなく、いわゆる diversity jurisdiction（「州籍の相違に基づく連邦裁判所の裁判権」。田中編(1991)266頁）の場合には、連邦裁判所が州法を適用して事案を処理する。

いてのみ管轄権を有する裁判所および裁判制度は存在しないことから、ここでいう裁判所とは、連邦、州いずれについても通常裁判所を指す。

2014 年 3 月末までの 1 年間に連邦地裁で開始された全民事事件数は 303,820 件、終結された事件数は 260,629 件である⁸⁵。全米 50 州の州裁判所に提起された全民事事件数は詳らかではないが、これを併せると相当な数になると思われる。

しかし、連邦地裁における雇用・労働関係民事事件数は、開始事件、終結事件ともに、2014 年 3 月末時点の数値で概ね 3 万 2 千件程度と、全民事事件の 1 割程度である（表 1 参照）⁸⁶。このことが州裁判所についても当てはまるならば、雇用・労働関係民事事件は、驚くほど多くはないと言える。しかも、裁判事案であっても、殆どが審理（trial）に入る前に何らかの形で解決されていることから、判決あるいは陪審評決に至る事件は非常に少なくなっている（表 2 参照）。

表 1 連邦地方裁判所、民事事件、開始件数、2013 と 2014 年（抄）

	2013 年	2014 年
公民権－雇用	14,078	12,330
公民権－ADA－雇用	2,020	1,857
公正労働基準法	7,764	8,126
労使関係法	943	869
被用者退職所得保障法	7,946	7,222
家族医療休暇法	558	1,078
その他労働訴訟	1,222	1,165

出所：Federal Judicial Caseload Statistics 2014, Table C-2 より筆者抜粋。

表 2 連邦地方裁判所、民事事件、終結件数、2013 年 4 月－2014 年 3 月（抄）

	裁判手続前 を含む 計	裁判手続 審理前含む 計	審理中・審理後		
			計	非陪審	陪審
公民権－雇用	11,629	9,770	280	38	242
公民権－ADA－雇用	1,788	1,453	29	2	27
公正労働基準法	7,947	6,635	109	34	75
家族医療休暇法	649	516	2	---	2
労使関係法	818	606	5	2	3
その他労働訴訟	8,646	6,498	58	43	15

出所：Federal Judicial Caseload Statistics 2014, Table C-4 のうち Federal Question 欄から筆者抜粋。

⁸⁵ The Administrative office of U.S. Courts, Federal Judicial Caseload Statistics 2014, *available at* <http://www.uscourts.gov/Statistics/FederalJudicialCaseloadStatistics/caseload-statistics-2014.aspx>.

⁸⁶ 表 1 における 2014 年度の公民権雇用訴訟件数は、約 1 万 4 千件ある。この件数は、先に述べた EEOC が自らの権限で提起した民事訴訟のほかに、EEOC から訴権付与状を得た差別被害者たる被用者が自ら提起した民事訴訟、そして、EEOC での手続を経ることなく裁判所に提訴な 1866 年公民権法 1981 条に基づく民事訴訟が含まれると考えられる。こうした理由から、連邦地方裁判所における訴訟件数が多くなっているものと考えられる。

そして、最新の、2006年に連邦地裁に訴えが提起された公民権（差別）訴訟について調べたレポート⁸⁷によると、処理された雇用関係事件数は15,950件で、審理（trial）まで進み処理された事件は、そのうちの3.2%である。また、2000年から2006年までの7年間に審理を経て終結された雇用関係公民権事件数は3,809件（1年間当たり平均で544件）、原告勝訴率は36.7%、そのうち、金銭救済が認められた割合は80.9%、救済額中央値は158,460ドルとなっている。ただ、この救済額は、訴訟1件当たりに関与する差別被害者の数に依存するため、訴訟1件当たりの被害者数が複数・多数であれば、自ずと1人当たりの救済額は低くなると考えられる。

こうした状況は、先に見たEEOC自らによる民事訴訟の提起を通じて救済が図られる差別禁止法違反事件と相似しているように思われる。EEOCにおいては、おそらく、専属の弁護士の数やその負荷を考慮しつつ、重大な差別禁止法違反があると考えられる事案に限って自ら訴訟を提起しているのではないかと考えられるところ、勝訴可能性が高く、実際にも勝訴している割合が高いのではないかとと思われる。他方、EEOCの権限に基づくもの以外の雇用差別民事訴訟については、差別被害者である被用者自身がEEOCから訴権付与状を得て弁護士に依頼して訴訟を提起するところ、弁護士は成功報酬制度（contingency fee）の下で、勝訴可能性が高く、報酬も高額になるような事案を任意に選択判断して事案を引き受けていると考えられるため、このことが、原告被用者側の比較的高いと思われる勝訴率、救済額（EEOCの調整手続において申立に理由ありとされる割合、救済額との比較）に繋がっているのではないかと推測される。いずれの救済ルートによるとしても、比較的法違反が明白か立証しやすい事案が、EEOCあるいは代理人弁護士による民事訴訟を通じて救済されていること、勝訴率、救済額も、EEOCによる民事訴訟と被害者による民事訴訟とで相似している可能性があるのではないかとと思われる。ただ、EEOCが通常の救済手続において解決した差別申立事案のうち、任意の解決を含む1件当たりの解決事案は、EEOCによる民事訴訟や通常の民事訴訟における差別事件訴訟における1件当たりの解決内容に比して、相対的に解決額が低いと考えられる（訴訟における解決金額がおおよそ16万ドル弱であるのに対して、EEOCの手続における1件当たりの解決金額は約2万ドル）。このため、行政機関による紛争解決は、裁判所を通じた紛争解決よりも、被害者にとって手厚い解決内容であるとは言えないように思われる。

さて、では州裁判所での状況はどうであろうか。2005年に州裁判所に訴えが提起された民事訴訟について見ると⁸⁸、審理（trial）を経て処理され、かつ、原告が勝訴した事件数は、雇用差別事件が183件、その他雇用紛争事件が282件であった。雇用差別事件では、救済額の中央値が175,000ドル、額が最も多いカテゴリは50,001-250,000ドルの70.5%であった。

⁸⁷ Bureau of Justice Statistics (2008 a), Civil Rights Complaints in U.S. District Courts, 1990-2006, Table5, Table 7, available at <http://www.bjs.gov/index.cfm?ty=pbdetail&iid=556>.

⁸⁸ Bureau of Justice Statistics (2008 b), Civil Bench and Jury Trials in State Courts, 2005, Table 6, Table 7, available at <http://www.bjs.gov/content/pub/pdf/cbjtsc05.pdf>.

その他雇用紛争事件では、救済額の中央値は 45,000 ドル、額が最も多いカテゴリは 10,001-50,000 ドルで 45.7%、次いで 50,001-250,000 ドルの 26.6%であった。

救済額の数値には、補償的損害賠償（compensatory damages）のほか、懲罰的損害賠償（punitive damages）が含まれている。そこで、懲罰的損害賠償額だけに注目すると、これを救済として求めた事件数は、雇用差別事件で 84 件、その他雇用紛争事件で 93 件あり、請求が認容された事件数及び救済額中央値は、雇用差別事件で 10 件、115,000 ドル、その他雇用紛争事件で 86 件、10,000 ドルであった。高額な懲罰的損害賠償が認められた事件は、雇用差別事件で 2 件、1 件は 25 万ドル以上、もう 1 件は 100 万ドル以上、その他雇用紛争事件では 22 件で、25 万ドル以上が 12 件、100 万ドル以上が 10 件となっている。

さらに異なる観点から州裁判所判決の状況を見てみる。

陪審審理（jury trials）と法廷審理（bench trials）の別に、州裁判所での救済額を見ると⁸⁹、陪審審理では、原告が勝訴し救済を受けた雇用差別事件が 172 件、救済額中央値（補償的損害賠償＋懲罰的損害賠償、以下同じ）が 178,000 ドル、その他雇用紛争事件が 184 件、救済額中央値が 74,000 ドルであった。一方、法廷審理では、同様に、雇用差別事件が 10 件、救済額中央値 99,000 ドル、その他雇用紛争事件 90 件、救済額中央値 29,000 ドルであり、陪審審理と法廷審理とでは救済額に差があるようである。

以上のことも踏まえ、後述する ADR のうちの雇用仲裁と比較してみる。表 3 は、解雇事件を多く含むと思われる雇用関係訴訟と雇用仲裁事件の結果の比較である。

これまでの研究によると、連邦裁判所に提訴された雇用差別事件での労働者の勝率は 36.4%、賠償額中央値は 150,500 ドル、平均額は 336,291 ドル、分析対象全事件の賠償平均額は 143,497 ドルである⁹⁰。また、州裁判所における差別以外の雇用訴訟における労働者の勝率は 57%、賠償額中央値は 68,737 ドル、賠償平均額は 462,307 ドル、分析した全事件での賠償平均額は 328,008 ドルとなっている⁹¹。さらに、一般に被用者寄りの政策・判断を取りがちといわれているカリフォルニア州におけるコモンロー解雇訴訟については、労働者の勝率は 59%、賠償額中央値は 296,991 ドルである⁹²（以上、表 3 参照）。

⁸⁹ Bureau of Justice Statistics (2009), Contract Bench and Jury Trials in State Courts, 2005, Table 7, available at <http://www.bjs.gov/content/pub/pdf/cbajts05.pdf>.

⁹⁰ Theodore Eisenberg, Elizabeth Hill (2003), *Arbitration and Litigation of Employment Claims*, 58 (4) DISPUTE RESOLUTION JOURNAL 44.

⁹¹ *Ibid.*

⁹² David Benjamin Oppenheimer (2003), *Verdicts Matter: An Empirical Study of California Employment Discrimination and Wrongful Discharge Jury Verdicts Reveals Low Success Rates for Women and Minorities*, 37 U.C. DAVIS LAW REVIEW 511.

表3 雇用仲裁と雇用訴訟の記述統計（抜粋）

	雇用仲裁 (Colvin (2011))	連邦裁判所差別 訴訟 (Eisenberg & Hill(2003))	州裁判所・差別 以外の訴訟 (Eisenberg & Hill(2003))	カリフォルニア州コ モンロー解雇訴訟 (Oppenheimer(2003))
労働者勝率	21.4% (n=1,213)	36.4% (n=1,430)	57% (n=145)	59% (n=117)
賠償額中央値	\$36,500	\$150,500	\$68,737	\$296,991
賠償額平均値	\$109,858	\$336,291 ⁹³	\$462,307	---
賠償額平均値 (敗訴及び賠償 請求棄却事件 を含む)	\$23,548	\$143,497	\$328,008	---

出所：Colvin (2011), Table 1. 表頭のみ筆者加除修正。

いずれの数値も、表3に示した Colvin 教授がその研究⁹⁴において行った雇用仲裁事件の数値よりも高くなっている。その要因については今後の研究の進展を待つ必要があるが、裁判所における解決結果と仲裁における解決結果とでは明らかに大きな相違があるようである。

裁判所における解雇事件でも、ADR の一つである仲裁における解雇事件でも、多くの場合は原告労働者側に代理人弁護士が付く。この場合、成功報酬制度 (contingency fee) の下で、弁護士が当該事件の勝訴確率および回収可能な損害賠償額、ひいては獲得可能な成功報酬額を考慮したうえで、当該事件を引き受けるか否かが判断されると考えられる⁹⁵。紛争解決手続に入る前の段階で勝敗は明確ではないので、敗訴事案を含む全事件の平均的な勝訴率及び損害賠償額が参考となりうる。したがって、表3の最下行に掲げた敗訴事案を含む損害賠償額が、弁護士をして当該事案を引き受けるか否かを分かち判断材料となりうると考えられている。

裁判所における解雇を含む雇用関係事件全体から考えるに、①民事裁判として訴訟が提起される事件は驚くほど件数が多いわけではないこと、②提訴された事件は、裁判手続前あるいは審理前に何らかの形で解決が図られていること、したがって、③判決や陪審評決に至る事案はごく限られていると考えられること、④審理に進んでも、労働者の勝率は驚くほど高いわけではないこと、⑤反面で、勝訴した場合には比較的高額の損害賠償が得られること、⑥しかし、雇用関係一般の事件と比べて雇用差別事件の方が損害賠償額が高い傾向にあること、⑦しかも、法廷審理によるよりも陪審審理による方が賠償額が高くなる傾向にあること、

⁹³ この数値だけを見ると、訴訟1件当たりの損害賠償額は1991年公民権法による損害賠償額の上限を超えている。しかしこの平均額は、個々の事案における救済額のあくまでも平均であること、しかも、1991年公民権法による損害賠償には、すでに発生しているバックペイ等諸給付は含まれないところ、実際の損害賠償額としてはバックペイ等諸給付を含む額が算定されるため、統計数値上は、1991年公民権法上の損害賠償上限額を超えるものとなっていると考えられる。

⁹⁴ Alexander J.S. Colvin (2011), *An Empirical Study of Employment Arbitration: Case Outcomes and Processes*, JOURNAL OF EMPIRICAL STUDIES, Vol. 8, Issue 1.

⁹⁵ Alexander J.S. Colvin (2014 b), *Mandatory Arbitration and Inequality of Justice in Employment*, 35 BERKELEY JOURNAL OF EMPLOYMENT & LABOR LAW 71.

⑧雇用仲裁における労働者の勝率および賠償額は裁判所における救済よりもいずれも低いこと、が分かる。

やや不可解なのが、懲罰的損害賠償に関して、雇用差別訴訟とその他雇用紛争訴訟とで、件数と賠償額に違いが見られることである。前者は件数も額も少なく、後者は比較的件数が多く額も大きい（特に高額の事件）。推測の域を出ないが、後者の額の大きさから考えて、高給被用者がコモンロー法理の明確な違反に基づいて訴訟を提起し、かつ、陪審審理を経て評決によって救済を得たと考えれば、説明がつくように思われる。

5. 企業内 ADR のシステムと紛争解決

ADR が広く普及しているアメリカでは、連邦最高裁が広く雇用仲裁を法的に許容する 2001 年 Circuit City 事件判決⁹⁶を下したことで相まって、個別企業において紛争処理システムが整備されている事例が見られる⁹⁷。しかし、仲裁は、終局的かつ拘束力ある紛争解決システムであることから、むしろ実態としては、調停など企業内で仲裁に至る前の段階で多くの紛争が解決されていると考えられる⁹⁸。

（1）仲裁前の ADR

アメリカでは裁判外または代替的紛争処理、すなわち ADR が発達している。アメリカにおける ADR についてその類型と特徴を示すと次のようなものがある⁹⁹。①オープンドアポリシー（Open Door Policy. 相談窓口）、②ピアレビュー（Peer Review. 同僚審査）、③オンブズマン（Ombudsman）、④ファクトファインディング（Fact Finding. 助言的仲裁）、⑤調停（mediation）、⑥仲裁（arbitration）、⑦ミーダブ（Med-Arb）。これらは、法令等で利用を義務づけられている紛争解決手段ではなく（もっとも、調停と仲裁は法令に根拠を有する事項、州、裁判所がある）、また、雇用労働のみならずアメリカ社会において広く活用されているものである¹⁰⁰。

①のオープンドアポリシーは、最もインフォーマルな形態のものであり、被用者は会社の上司や苦情処理担当の人事部員に対して苦情を申し立て、担当者は何らかの改善策を関係者に示したり、それがうまくいかなければ、被用者はより上位の管理者に対して上訴を行うことができるという制度である。この制度の後、申立ては、ピアレビューに付されたり、外部の調停人による調停に付されたりする場合がある。

②のピアレビューは、同僚審査と訳されているもので、まさに同僚被用者（と言っても客

⁹⁶ Circuit City Stores, Inc. v. Adams, 532 U.S. 105 (2001). Gilmer v. Interstate/Lane Corp., 500 U.S. 20 (1991) の法理を一般化した判決であると解されている。

⁹⁷ 労働政策研究・研修機構(2007)127 頁以下参照。

⁹⁸ 労働政策研究・研修機構(2007)133 頁、Colvin (2014 a) p.4.

⁹⁹ McDERMOTT, EPATRICK, BERKELEY, ARTHUR ELIOT (1996), ALTERNATIVE DISPUTES RESOLUTION IN THE WORKPLACE, at 49-66, Quorum Books.

¹⁰⁰ アメリカ社会における裁判外または代替的紛争処理一般については、レビン小林久子(1999)『調停ガイドブック』（信山社）参照。

観的な判断を下せる者でなければならない)と監督者で構成される審査委員会が、申立被用者と一方当事者(全社的労働条件であれば人事部であり、職場の配置の問題であればその権限を有する現場監督者)の主張を聴き、判断を下すというシステムである。要するにこれは、労働条件や職場での問題について、いわば私的陪審員として評決を下すものである。

③のオンブズマンは、企業内に独立した事務所を構え、苦情の申立てがあるとすぐに調査を行い、問題を解決へと導く手助けをする役割を担う者である。文献¹⁰¹によれば、500人以上を使用する企業約500社がオンブズマン制度を導入しているとのことである。オンブズマンは、企業組織内の者であるが(そうでない場合もある)、組織とは完全に独立してその職務すなわち調査や斡旋や勧告を行い、苦情を申し立てた被用者とのやり取り及び結果については完全に秘密にされる。このことから、プライバシーが問題となる健康・医療上の問題やセクシュアルハラスメント問題に関して有効に機能するといわれている。このようなオンブズマンの役割を企業は重視しており、企業自らがオンブズマンの職務指針を定めているという(オンブズマンは同時にオンブズマン協会に加入しており、同協会が定める倫理綱領をも遵守しなければならない)。

④のファクトファインディングは、助言的仲裁とも呼ばれるシステムで、企業外の第三者が当事者の主張を聴き、当該案件について検討した上で、当事者を拘束しない形での判断を下すというシステムである。つまり、後述する拘束力ある仲裁の前に争点を洗い出し、拘束力ある仲裁手続に至った場合、果たして自分は勝つのか負けるのかを予め考えることができるというメリットがある制度といえる。このシステムは企業外の第三者に依頼して行うものであるから、当然これに要する費用はかかるが、裁判手続よりも極めて低い額であるといわれている。

⑤の調停は、企業外の中立的な第三者が、当該事件の当事者自らが問題点を見つけ出し、解きほぐし、解決する手だてを探り出して合意することができるよう手助けをする役割を担うものである。したがって、調停人は、担当した事件について当事者に解決案を示したり判定を下したりすることはせず、むしろ交互にじっと当事者の主張を聴き、アドバイスをするという手法を用いる。調停のプロセスは完全に秘密にされるので、プライバシーの問題などが生じずにすむという利点もある。調停人は、雇用専門の弁護士を兼ねていたり元裁判官であったりする場合もあれば、そうでない場合もあり、属性は一様でない。解決に要する日数はおおよそ1日ないし2日、費用は、調停人にもよるが、筆者の知るところ1時間当たり150ドルないし300ドルである。なお、調停は、裁判手続または差別禁止法に係る行政機関による救済手続と制度的に結び付けられており、企業内でなくとも広く活用されている。

¹⁰¹ McDERMOTT, ET AL. (1996), at 51 (この文献は The Wall Street Journal の記事を引用しているが、記事の掲載年月日と調査概要(調査実施年、調査企業数、回収率、回答企業の基本属性)は明らかにされていない)。なお、アメリカにおけるオンブズマンの詳細な事例紹介については、菅野和夫(2000)「米国企業における苦情処理 ADR と社内オンブズパーソン」花見忠先生古希記念論集刊行委員会編『花見忠先生古希記念論集 労働関係法の国際的潮流』(信山社)147頁参照。

なお、雇用労働関係を扱う調停人によると、引き受ける事案のうちの概ね 9 割が解雇事件で、そのほとんどが差別的解雇事件であるという。調停による解決の内容は、企業規模や職種、従前の賃金額などにより異なるため一概には言えないが、低くて 3~4 万ドル、高くても 10~15 万ドル、平均すれば 7 万 5 千ドルあたりが相場のようなものである。ただ、陪審評決を経れば高額な賠償金を得られるであろう人種差別事件が数千ドルをもって解決したり、別の事件では 50 万ドル、あるいはそれ以上の額をもって解決した例もある一方で、小銭程度の額や、弁護士費用のみの額で解決した事件もあるとのことで、事件ごとに様々な状況である¹⁰²。

⑥の仲裁は、紛争当事者が合意の上で選んだ企業外部の中立な第三者に、当事者を拘束する形での判定（裁定、award）を下してもらう制度である。調停のように比較的柔軟な運用がなされるものだが、裁判手続のように当事者は証拠を出し合いつつ主張し、必要な証人を召喚して証言を行わせ、最終的には仲裁人が拘束力ある判断を下す。仲裁人の属性は調停人と同様の説明が当てはまるが、さらに学識経験者（雇用労働法学者、労使関係学者）にも仲裁人として活動している者がいる。解決に要する日数は、仲裁人の選任から現実の解決までを含めると、数ヶ月はかかるものと思われる（ちなみに、労働協約上の仲裁に要する日数は約 16 ヶ月、個別合意に基づく雇用仲裁に要する日数は 17 ヶ月である¹⁰³）。また、費用の面でも、裁判手続よりは安価で終わられるものの、実際の仲裁審理の日数や証人の召喚費用などを考えると、調停よりも高額になる。なお、仲裁は、正式審理前の裁判手続と制度的に結び付けられている場合が多く（仲裁の強制ではなく、裁判官が活用を当事者に推奨し、当事者が任意に活用するもの）、利用実績は調停ほどではないものの、活用されている。雇用仲裁による紛争解決の実情については、第 1 部・アメリカにおける雇用仲裁を参照。

⑦のミードブは、調停と仲裁の二つの性格を併せ持ったシステムである。これは、調停手続が不調に終わった場合に自動的に仲裁手続へ移行するものだが、調停によって解決の合意はできたが金銭面で折り合わない場合などにその効果を発揮するものと理解されている。

以上述べたうちの幾つかの紛争解決手続の広がりを見てみる。ADR について調査したアメリカ会計検査院（General Accounting Office: GAO）のレポート¹⁰⁴によると、調査対象企業約 2,000 社（回答率 75%）のうちの約 52%が、雇用差別案件について裁判手続以外の手法を用意していると回答している。そのうち、約 80%が調停を、約 39%がピアレビューを、約 19%が仲裁を利用している（複数回答）。このような新たな紛争解決の手法は、総じて効果を上げ、時間と費用の節約に貢献しているとの評価である。

¹⁰² 日本労働研究機構(2003)171-172 頁〔池添弘邦執筆部分〕参照。

¹⁰³ 注 70 参照。なお、最新の 2007 年の数値によれば、雇用仲裁に要する期間は約 12 ヶ月である。Alternative Resolution Services for Negotiated Employment Contracts, available at https://www.adr.org/aaa/ShowPDF?doc=ADRSTG_008048.

¹⁰⁴ GAO (1997), ALTERNATIVE DISPUTES RESOLUTION: Employers' Experiences with ADR in the Workplace (GAO/GGD-97-157).

以上述べた調停や仲裁といった ADR は、裁判所においても活用されている¹⁰⁵。また、調停や仲裁については紛争解決の実情を窺い知れる情報があるが（調停については前々頁⑤の「なお」書きにて上述、仲裁については、第 1 部・アメリカにおける雇用仲裁を参照）、その他の ADR については、企業内、紛争解決人、紛争当事者間において解決内容は confidential であるため、果たして雇用紛争、とりわけ解雇紛争解決の結末はどのようなものであるのかを知ることは困難である。

（２）雇用仲裁

雇用仲裁については、本資料シリーズ「第 1 部 アメリカにおける雇用仲裁」を参照。

まとめ

アメリカの雇用関係は随意雇用原則＝解雇自由を基礎に成立している。その上で、解雇からの保護を実体的に定める法制度は、差別禁止法、労働保護法、労使関係法など多岐にわたるが、いずれも、特定の理由に基づく解雇等不利益取扱いを禁止するのみで、決して随意雇用原則や解雇自由を否定するものではない。

救済は、制定法によれば、バックペイ付き復職や損害賠償請求などが認められているものの、制定法が焦点を当てる事象が必ずしも解雇ではないため、監督行政上のデータにおいては解雇に着目して統計が取られておらず、紛争の申立および解決状況も定かではない場合が多い。もっとも、差別禁止法や FMLA の行政監督上のデータでは解雇についてある程度は知ることができる。それらを見る限り、申立の概ね半分程度が法違反なしとされており、仮に解雇が実質的に見て違法であると考えた場合でも、適用される法規の要件から外れるなど制定法に即した事由を理由に申立が棄却されている（dismissed）。しかし、解雇からの救済がなされているとすれば、差別禁止法について行政機関の手続の中で図られる救済としては、2 万ドル程度のバックペイ付き復職等、FMLA に関しては 2,600 ドル程度のバックペイ付き復職等の救済が図られていると推測できる。ただ、これら救済内容が裁判所を通じた救済と比べて十全であるとは必ずしも言えないように思われる。また、NLRA に基づく不当労働行為救済事件について見ても、直近の 2014 年度の数値で、バックペイ付き復職が認められた被用者数は 3,200 人超にとどまっており、さほど多い人数とは言えないと思われるとともに、救済額は 1 万 4 千ドル程度にとどまっているものと推測される。バックペイは給与相当額の支払いであるから、それを超えて、解雇にかかる金銭的解決が図られているとは言えないであろう。

このように、アメリカにおいて、制定法に基づく解雇違法の申立ないし訴えは、被解雇者

¹⁰⁵ この点につき、山川隆一(2002)「アメリカ合衆国における個別労働紛争処理システム」毛塚勝利編著『個別労働紛争処理システムの国際比較』（日本労働研究機構）78 頁、日本労働研究機構(2003) 158 頁以下〔池添弘邦執筆部分〕参照。

の救済として十全であるかは多分に議論の余地がある。ただし、人員整理、整理解雇の際には、差別等紛争を回避するという使用者側の意図もあるのではないと思われるが、退職金を上積みするなどの退職パッケージが被解雇対象者に提供される場合があるようで、使用者側の経済的理由の解雇は被用者側に比較的有利に金銭的に解決されているという評価も可能なように思われる。

アメリカには雇用労働関係の専門的司法機関（労働裁判所など）がない中で、通常裁判所（連邦および州）が究極的な紛争解決機関としての役割を果たしている。統計データから見ると、全民事事件数に比べ、雇用労働関係事件数は1割ほどであり、そのうち、公民権（差別禁止法）関連の訴訟が比較的多くみられる。この中に解雇事件が含まれていると考えられるが、多くの場合差別禁止法違反関連の事件ではないかと推察され、純粋なコモンロー上の解雇事件はそれほど多くはないように思われる。また、ほとんどの事件が裁判手続ないし審理手続前に和解等何らかの形で解決されており、法廷審理や陪審審理に進む事案はごく僅かに限られている。その僅かな事案や先行研究を見ると、被用者の勝訴率は概ね40%程度ではないかと推定される。この点、行政機関の手続において法違反と判断され、救済される割合よりは高いといえる。とはいえ、裁判手続の場合であっても、成功報酬制度の下で事件を弁護士が引き受け、正式な手続ないし審理に進んだ事件でも、訴訟コストを考慮すると、原告被用者側勝訴の確率が必ずしも高いとは言い切れないように思われる。被用者が勝訴した場合、損害賠償等による救済を得ることになるが、特に損害賠償に着目すると（統計データ上は損害賠償しか記載されていないが）、差別禁止法違反事件とその他雇用関係事件とでは、判決ないし評決による賠償額に開きがあり、差別禁止法違反事件で高い傾向があるが、その他雇用関係事件では低い傾向にある。また、法廷審理と陪審審理とでは、後者の方が前者に比べて賠償額が高い傾向にある。結局、高所得のごく限られた被用者のみが、多額の費用を要する裁判手続を通じて解雇等不利益取扱いを巡る訴訟を遂行でき、場合によっては高額な損害賠償を得ているに過ぎないのではないかと考えられる。そうでない事件がある場合、それはよほど使用者が悪質な場合の契約違反訴訟か差別禁止法違反訴訟であろう。違法性が高く疑われる分、代理人弁護士は訴訟を積極的に引き受けると考えられるからである。

裁判手続の一方で、アメリカでは、裁判外紛争解決システム、ADRとして、多種多様な紛争解決システムが築かれている。ADRを活用する場合、解雇にかかる実体的な根拠法がない中で、差別禁止法が根拠として活用されている可能性が高いと考えられる。

ADRは、広義には行政機関における紛争解決も含まれるが、特に注目すべきは、労働組合組織率が低下し、労働協約の影響力が弱まっていく中で、使用者たる企業が独自に設けるADRである。もちろん、先にみたように労働協約に定められる正当事由条項の規定それ自体が随意雇用原則を覆す役割を果たしていることは否定されるべくもない。しかし、協約上の苦情処理・仲裁制度によって解雇事案がすべからず救済されているかと考えると、そうではないようにも思われ、協約による解雇規制が随意雇用原則を覆す役割を実際に果たしている

かという点、俄かには肯定し難い。

協約に基づく以外のADRに目を向けると、差別禁止法違反でも通常民事訴訟においても、いざ企業側が敗北となった際には、高額な賠償金や制裁金が課されるリスクがあることから、これを回避しようという意図の下に、各使用者は企業内ADRを発展させているとみられる。なお、意図は異なるが、負担軽減という意味では、行政機関や裁判所の負荷を減じるために、制定法や行政機関（EEOC）においても、ADRの活用が推奨されている状況にある。

企業内ADRは、裁判所や行政機関といった公的機関における解決に比べて、簡易・迅速であったり、被用者側の経費は全くあるいはほとんど要しないというメリットがある。しかし一方で、被用者の法的公的な権利を、インフォーマルかつ非公開で解決することにより、適正手続の確保や真の権利保護が可能であるのかという問題もある。とはいえ、高額の費用と長い時間のかかる裁判所や行政機関における解決よりも、被用者にとって苦情や不満を何ら解決できないよりは良いであろうとも考えられる。こうした選択判断をするかは、当事者の自由意思に委ねるほかなく、まさに契約自由の原則が社会を支配している状況にある。ただ、多くの被用者は、採用の段階で使用者のADR条項に同意しなければ職に就くことができないという経済的不平等、交渉力の格差があることを忘れてはならない。企業内ADRに対する批判は、この点にもある。

行政機関や裁判所には毎年相当数の事案が持ち込まれていると考えられるが、被用者の苦情や不満、あるいは法的紛争は多種多様であると思われるところ、統計データが示す数値よりも実際には多いのが実情ではないかと推測される。すると、公的機関に紛争を持ち込む以前に、企業内ADRにおいてより多くの紛争が解決されているであろうことが推測される。もっとも、企業内ADRにおいて、どのような紛争が一体どれくらい解決されているのかは、企業内の機密に触れることもあって、公開されている情報はなく、極めて残念ながら明らかにするのは困難である。企業の人事等が関与するオープンドアポリシーやピアレビューはもちろん、中立な第三者的立場の者が関与するオンブズマンや調停を通じて解決された紛争は、その内容が一切公表されていないのである。しかし、雇用仲裁については、多くの場合AAAが関与していることもあり、仲裁案件が公表されており、これに基づく実証研究が精力的に行われている。また、調停についても、調停人の過去の経験から、紛争の傾向や解決に当たっての相場観が窺い知れる。

雇用仲裁に関するこれまでの研究によれば、裁判所における解決よりも雇用仲裁における解決の方が、労働者の勝率は低く、賠償額も低いことが確認されている。事案によって紛争解決に係る賠償額は異なると思われるが、職を失うという解雇事件に関しては、概ねの妥当・適正な解決手法や解決金額の相場観が形成されている可能性を否定できないように思われる。この点は、僅かに情報があつた調停についても同様かもしれない。ただ、仲裁による紛争解決は、裁判所におけるよりも勝率や賠償額が低いこと、適正手続の確保が万全であるのか、中立な第三者である仲裁人が公平公正かつ法律的に十分な知見を持った適正な判断ができる

のかなど、被用者側にとっての懸念が多々ある。また、仲裁における裁判手続との大きな違いとして、陪審審理を用いることができないという点や、懲罰的損害賠償がごく稀にしか認められないという実態上の相違も、勝率や賠償額に影響している可能性がある。

結局のところ、アメリカでは、事案に応じて、また、紛争解決のルートに応じて、紛争解決の適正・妥当な内容・手法がそれぞれ確立されているのではないかと考えられるとともに、救済や補償としての解決金額についても、相応の相場観が形成されているのではないかとと思われる。こうしたことから、一律に解雇事案について金銭解決制度を法制度として導入し用いる意義は、アメリカにおいてはしないように思われる。かえって、雇用紛争の金銭解決制度は、随意雇用原則を基盤とした雇用労働システムの上に成立している制定法規制や企業内ADRといった多種多様な紛争解決ツールが発達しているアメリカにおいて、紛争解決手法、紛争解決内容の柔軟性を損なう可能性があるかもしれない。また、多種多様な紛争解決ツールごとに多種多様な紛争事案をあらかじめ想定して解決金額を一律に定めておくことが制度設計上果たして可能であるのかという問題もあろう。

付属資料

資料 1

アメリカ仲裁協会 雇用仲裁規則および調停手続¹

序文

職場におけるある種の行為に対して社会的批判が高まり、それを反映した連邦法と州法が成立したこと、及びそれらの状況を解釈し、適用する判決が出されるようになってきたことから、企業の責任ある慣行と雇用関係が再定義されてきた。現在、使用者と被用者が職場において直面する紛争は徐々に増加しており、その中には、疑わしい違法解雇やセクシュアルハラスメント、あるいは人種、皮膚の色、宗教、性別、出身国、年齢および身体障害による差別などが含まれる。

今日、民事紛争について裁判所と行政機関へのアクセスが難しくなっているため、使用者と被用者は、職場での紛争を素早く、そして効果的に解決する手段として、代替的紛争処理（alternative dispute resolution : ADR）に期待するようになってきた。ADR の手続は、雇用契約や人事マニュアル、従業員ハンドブックで普通に取り上げられるようになっている。

そのため、企業とその従業員は、アメリカ仲裁協会（American Arbitration Association : AAA）を、ますます雇用関係の紛争を速やかに、かつ効果的に解決することのできる組織として頼るようになっている。

これらの規則は、自分たちの紛争を私的に解決したいと希望する使用者と被用者のために作成されたもので、彼らの不満を、雇用分野で専門的知識を持つ公正な人物に審理してもらえるように作られている。これらの手続を利用すれば、費用の高い訴訟に頼らなくても紛争を解決できるようになるため、使用者と個々の労働者の双方に恩恵がもたらされる。

アメリカ仲裁協会の規則

AAA は、1926 年に設立された非営利民間組織で、調停、仲裁、裁決およびその他の私的紛争解決手段を通して紛争の解決に貢献している。今日、数百万の労働者が AAA の管轄する雇用 ADR 計画でカバーされている。

¹ 本規則は 2009 年 11 月 1 日に修正され発効している。料金表は 2014 年 11 月 1 日に修正され発効している。

それに加え、AAA は、教育・訓練活動、専門出版、およびあらゆる形態の紛争解決に関する研究を行っている。AAA は、ADR サービスを提供する全米最大の民間機関であり、世界に 30 カ所の事務所を持ち、63 カ国の仲裁機関と共同契約を交わしている。

AAA は、80 年以上にわたって、公平で公正な紛争解決手段の開発のための基準を設定している。その中で、*雇用仲裁規則および調停手続 (Employment Arbitration Rules and Mediation Procedures)* の作成と、紛争内容を中立的立場で聴取し解決する登録者の選出と登録活動の再構築は、AAA がもっとも最近に行った活動であり、職場での紛争を裁判にかけることなく、私的に効率的かつコスト効率良く解決するためのものである。

雇用 ADR の法的根拠

1990 年以来、議会は二度にわたり雇用差別の分野で ADR の果たす重要な役割を再確認している。すなわち、1990 年の障害を持つアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act) と、その一年後の 1991 年に制定された公民権法 (Civil Rights Act) の第 118 条である。

アメリカ合衆国最高裁判所も雇用問題における ADR の重要性に言及している。1991 年の訴訟、*Gilmer v. Interstate/Johnson Lane*, 500 U.S.20, 111 S.Ct. 1646 において、最高裁判所は、Gilmer 氏が彼の使用者 (Interstate/Johnson Lane 社) との間で起こした紛争、すなわちニューヨーク証券取引所との契約に関する仲裁要請に対し、彼は証券取引所で取引を行う証券ディーラーとして働くためにはその契約にやむなく署名せざるを得なかったという簡潔な理由で、ニューヨーク証券取引所との合意を有効と判断した。Gilmer 事件判決では、雇用における年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act) は年齢差別に対する仲裁付託を排除しないとされたが、最高裁判所は、雇用仲裁合意が連邦仲裁法 (Federal Arbitration Act : FAA) で除外されている「雇用契約」であるかどうかについては明確な判断を避けた。

Gilmer 事件判決で結論の出ていなかった問題について、10 年後、最高裁判所は、*Circuit City Stores, Inc. v. Adams*, 532 U.S. 105, 121 S. Ct. 1302, 149L Ed. 2d 234 (2001) の中で判断を下した。Circuit City 事件判決の中で、最高裁判所は、船員や鉄道労働者など輸送関連の労働者を除き、FAA はすべての雇用契約を対象とするもので、この法律は雇用関連の申立てに対し強制的に仲裁を行わせるために援用しようと結論づけた。Circuit City 事件の事例はまだ州法に関するだけであったが、最高裁判所はすでに Gilmer 事件判決の中で、連邦法の年齢差別禁止訴訟 (そして好ましくはその他の連邦公民権事件) は FAA の下で仲裁可能であると判断している。

公正性問題：適正手続プロトコール

雇用関係から生じる法的紛争の調停と仲裁に関する適正手続プロトコール (*Due Process Protocol for Mediation and Arbitration of Statutory Disputes Arising Out of the Employment Relationship*) は、1995 年、経営、労働、雇用、公民権団体、民間行政機関、政府および AAA を代表するメンバーで構成される特別専門委員会によってまとめられた。1995 年、AAA がこの適正手続プロトコールを承認し、職場での紛争を公正かつ公平に解決するために使用されることになった。適正手続に関する保護条項があるところでは、この適正手続プロトコールによって、制定法上の紛争につき調停と仲裁が推奨される。このプロトコールにより、行政機関と裁判所が膨大な未解決案件を抱えることによる紛争解決の遅れが、ADR によって短縮されるものと期待されている。適正手続プロトコールでは、制定法上の紛争の調停および／または仲裁にかかる契約のタイミングに関する問題が認識されている。但し使用者が雇用条件として紛争が起こる前に、拘束力ある仲裁プログラムを求めることができるかどうかについては立場を表していない。

適正手続プロトコールは、幅広い関連分野を代表する組織から承認を得ている。その中には、AAA、アメリカ法曹協会の労働雇用部門 (American Bar Association, Labor and Employment Section)、アメリカ自由人権協会 (American Civil Liberties Union)、連邦調停斡旋局 (Federal Mediation and Conciliation Service)、全国仲裁人アカデミー (National Academy of Arbitrators)、および全国紛争解決専門家協会 (National Society of Professionals in Dispute Resolution) がある。この適正手続プロトコールは、全国雇用問題専門弁護士協会 (National Employment Lawyers Association) によって承認されている。

このプロトコールは、*United States Secretary of Labor's Task Force in Excellence in State and Local Government* の報告書の中に採用されており、多くの裁判所の法廷意見で適切な見解として引用されている。

AAA の雇用 ADR 規則

1996 年 6 月 1 日、AAA は雇用紛争解決のための全国規則 (*National Rules for the Resolution of Employment Disputes*) (今日、雇用仲裁規則および調停手続として知られている) を発表した。この規則は、適正手続プロトコールに概説されている指針を反映し、AAA のカルフォルニア雇用紛争解決規則 (*California Employment Dispute Resolution Rules*) に基づいたものである。この AAA の規則は、雇用管理委員会と原告弁護士団、退職した裁判官、仲裁人、それに加え仲裁協会の幹部によって作成された。この規則は、紛争を解決したい使用

者と被用者が私的に代替できる方法として使えるように改訂されている。この規則によって、当事者は彼らの苦情を、使用者と被用者の双方が承認して選んだ雇用に関する専門的知識を持つ公正な人物に審理してもらうことができるようになった。この制度により、使用者と個々の被用者は双方とも、裁判による解決の遅れと高額な裁判費用をかけることなく、彼らの紛争を専門家に解決してもらうことができるようになり、恩恵を受けられる。この規則には、雇用紛争の調停と仲裁の両方において、適正手続を確実にするための手続が含まれている。1年間の運用後、この規則は技術的論点を扱えるように修正された。

雇用 ADR に関する AAA の方針

雇用 ADR に対する AAA の方針は、公平な立場で法律に従う必要があると同時に、既存の法律の状況に導かれるというものである。AAA は、法律に従い、そして雇用紛争の解決のために適切なフォーラムを提供することを目的として、*雇用仲裁規則および調停手続と適正手続プロトコール*において概説されている適正手続基準に適う紛争解決プログラムを運営している。AAA は、紛争解決プログラムが、*雇用仲裁規則および調停手続と適正手続プロトコール*で定められる最低限の適正手続基準から実質的にそして大幅に逸脱していると判断した場合、そのプログラムによる案件の扱いを拒否することができる。仲裁人には判断すべき別の案件が与えられる。

通知

使用者が、雇用 ADR 計画の下で AAA の紛争解決サービスを利用したいと考える場合、計画の予定発効期日より少なくとも 30 日前に次のことをしなければならない。すなわち、(1) 協会に紛争解決サービスの適用を希望する旨通知すること、そして、(2) 協会に雇用紛争解決計画のコピーを提出することである。使用者がこの要求条件に従わない場合、協会は管理サービスを断る権限を有する。すべての計画のコピーは AAA の次の住所に送付する必要がある。〔住所略〕

雇用仲裁の費用

これらの規則による調停には、二つのはっきり異なる分野の費用が含まれている。すなわち、使用者設定型プランから発生する紛争に関するもの、そしてもう一つは、個別交渉型雇用合意および雇用契約から発生する紛争に関するものである。AAA は、仲裁が付託されたとき、初期管理のため、その紛争が使用者設定型から発生したものか、あるいは個別交渉型から起きたものかを判断する。この判断は、当事者が AAA に提出した文書を調査して行われるも

ので、その文書には、必ずしもこれだけに限定したわけではないが、仲裁の要求内容、当事者の仲裁計画または仲裁合意、および当事者間で交わされたあらゆる雇用契約または雇用合意書などが含まれる。

対象となる仲裁において仲裁にかかる費用を判断するとき、AAA は次の二つの基本的問題に焦点を当てる。すなわち、調査で第一に焦点が当てられる要素は、その仲裁計画および／または使用者と被用者との間の個々の契約において、使用者は被用者との間で標準的な仲裁条項を策定しているかどうかである。調査で二番目に注目されるものは、当事者が合意に関する条件を交渉する能力を備えているかどうかである。

当事者が AAA の初期判定について納得できない場合、当事者はその問題を仲裁人の最終判定に持ち込むことができる。

ADR 計画の策定

雇用 ADR システムが上手く機能するよう設計するための指針となる原理は、事実と認識において公正でなければならないということである。AAA は、雇用 ADR 計画策定の管理と支援について多くの経験を積んでおり、そのため ADR システムを効果的に設計する対策と同時に、避けるべき問題についても情報に裏付けられた展望を与えることができる。雇用 ADR システムの設計に関する指針は次のようにまとめられる。

》AAA は使用者に対し、職場の紛争を解決するため、裁判所に頼らなくても可能な広範囲にわたり利用できる代替策を検討するよう奨励している。

》AAA が特に強調しているのは、オープンドアポリシー、オンブズマン、ピアレビューおよび企業内調停など、組織内に紛争解決のための手順を作るよう奨励することである。

》AAA は内部的な紛争解決手段で解決できない紛争については、外部調停を勧めている。

》最終段階として仲裁を利用する計画では、次のことを行える。

- ・紛争前の、自由意思に基づく最終的かつ拘束力のある仲裁、
- ・紛争前の、義務的な拘束力のない仲裁、
- ・紛争前の、義務的な最終的かつ拘束力のある仲裁、あるいは、
- ・紛争後の、自由意思に基づく最終的かつ拘束力のある仲裁。

》AAA は、雇用時の初期条件あるいは継続的雇用条件として求められる義務的仲裁制度を管理しているが、このような計画は、協会の雇用仲裁規則および調停手続に合致するものでなければならない。

雇用 ADR 制度の設計とその責任ある開発については、協会が発行する出版物、雇用紛争の解決：実務ガイドの中に具体的な指針が示されている。その解説書は AAA のウェブサイトから注文することができる。**www.adr.org**

代替的紛争処理の選択肢（Alternative Dispute Resolution Options）

オープンドアポリシー

この制度では、被用者は職場環境によって生じる問題を検討するため、直属の上司や管理者と話し合いをもつことが奨励される。制度によっては、被用者が指揮系統にある誰にでも自由に働きかけることができる。

オンブズマン制度

被用者から出された雇用に関する苦情を秘密裏に調査し、その解決策を提案するため、中立的第三者機関（会社内あるいは会社外のいずれかで）が指名される。

ピアレビュー

被用者のパネル（あるいは被用者と管理者）が、雇用に関する苦情を解決するため協力して活動する制度。相互評価のパネルメンバーは微妙な問題を扱うための訓練を受ける。

内部調停

調停技術の訓練を受けた社内の中立的第三者によるこの紛争解決方法は、紛争当事者同士が互いに認めた方法で紛争を解決できるように支援するものである。調停は、当事者が彼等の紛争について、解決に至る支援を行う中立的人物と議論するための、拘束性のない方法である。調停では紛争解決の方法を提案することはできるが、当事者に対し解決策を強制することはできない。

事実調査

この制度は公正な第三者（あるいは第三者チーム）が、提起された苦情と事実関係を調査し、拘束性のない報告書を発行するものである。事実調査制度は特にセクシュアルハラスメントの申立てを扱うのに有効であり、ここでは中立的な男性一人、女性一人から成る事実調査チームがその申立てを調査し、得られた知見を使用者と被用者に提出する。

仲裁

一般的に仲裁は、最終的かつ拘束力のある決定を求めるため、公正な立場にある一人あるいは複数の人物に対し紛争の仲裁付託を行うものとして定義される。この制度は、他の紛争解決方法を含めた職場プログラムの最終的な段階と考えることができる。この最終的段階を策定するためには多くの方法がある。

そのなかには次のようなものが含まれている。

》 紛争前の、自由意思に基づく最終的かつ拘束力のある仲裁

当事者は、事前に、自由意思に基づいて、紛争を解決するため仲裁を利用すること、およびその結果に従うことに合意する。

》 紛争前の、義務的な拘束力のない仲裁

当事者は紛争を解決するため仲裁プロセスを利用しなければならないが、彼等はその結果に拘束されることはない。

》 紛争前の、義務的な最終的かつ拘束力のある仲裁

当事者は未解決の紛争を仲裁に付託しなければならず、かつ、彼等はその結果に拘束される。

》 紛争後の、自由意思に基づく最終的かつ拘束力のある仲裁

当事者は紛争が発生した後、最終的かつ拘束力のある仲裁を利用するかどうかについて、決めることのできる選択権を持っている。

対象となる紛争のタイプ

この冊子に示されている紛争解決方法は、従業員マニュアル、個々の雇用合意書に関する雇用申請書、およびその他のタイプの雇用合意書の中に示される仲裁合意のために開発されたものであり、また、個々の紛争に対しても使用することができる。但し、団体交渉合意や独立した請負人契約によって生じる紛争には適用されない。

雇用仲裁規則および調停手続

1. 適用できる仲裁規則

紛争当事者は、AAA による仲裁、またはその雇用仲裁規則および調停手続の下での仲裁に対応するか、あるいは特別な規則*について規定することなく雇用紛争を AAA による仲裁に委ねる場合は常に、これらの規則を彼等の仲裁合意書の一部としていと考えなければならない。当事者が仲裁契約とこれらの規則の間に不都合な具体的不一致を認めた場合、仲裁人はこれらの規則を適用しなければならない。

AAA が仲裁を開始してから 30 日以内に、紛争当事者が未解決の仲裁に対し法的仲裁を求め、AAA に対し法的介入を求める文書を提出した場合、AAA は当事者が裁判所から仲裁の停止を得られるように、60 日間、仲裁の運用を停止する。これらの規則とその修正版は、仲裁の要求あるいは仲裁付託が AAA に受理される時点で適用されなければならない。

* 雇用紛争解決のための全国規則 (*National Rules for the Resolution of Employment Disputes*) は、雇用仲裁規則および調停手続へと名称変更された。雇用紛争解決のための全国規則に基づいて仲裁を行う仲裁契約は、すべて雇用仲裁規則および調停手続に従って管理されなければならない。

2. 通知

これらの規則を自社体制に組み込もうとする使用者、あるいは雇用 ADR 計画において AAA の紛争解決サービスを利用しようとする使用者は、その計画の発効予定期日の少なくとも 30 日前に、以下のことを行わなければならない。

- a. AAA に対し、上記の対策を行う意思を通知すること、そして
- b. AAA に対し、雇用紛争解決計画のコピーを提出すること。

この要求条件を順守するには、1 節で説明された、付託済み未解決仲裁について当事者が法的介入を求める事案において、当該事案において選任された仲裁人を除外してはならない。使用者がこの要求条件に従わない場合、AAA はその仲裁サービスを拒否する権限を持つ。

3. 仲裁管理者としての AAA

当事者がこれらの規則による仲裁に合意した場合、あるいは当事者が AAA による仲裁を実

施し、仲裁がこれらの規則の下で開始される場合、彼等は AAA を、仲裁を管理する機関として公認したことになる。AAA の権限と職務はこれらの規則の中に規定されており、AAA の代表者によって、それが本来向かうべき方向で実施されることになる。AAA は自らの自由裁量によって、その事務所のどの人材に対しても、仲裁を管理するよう指名することができる。

4. 仲裁の開始

仲裁は次の方法で開始しなければならない。

- a. 当事者は仲裁を依頼する共同仲裁要求書を提出する。
- b. 共同仲裁要求書がない場合：
 - (i) 仲裁を始める当事者（以下、「原告」）は以下のことをしなければならない。
 - (1) 原告は、仲裁を求める文書による通知（以下、「申立書」）を、紛争発生状況に関連して定められている期限内に、AAA のいずれかの事務所に提出しなければならない。申立書の適時性に関する論争についてはすべて仲裁人に知らせなければならない。申請は二重に行う必要があり、各コピーには該当する仲裁契約を含まなければならない。申立書には当事者の氏名、住所、電話番号、紛争の性質の簡単な説明、争われている金額、そしてもし用意されているなら、希望する改善措置、および審問を希望する場所を明記しなければならない。
 - (2) 原告は、同時にもう一方の当事者（以下、「被告」）に申立書のコピーを提出しなければならない。
 - (3) 原告は、当事者が他の料金前払い法で合意している場合を除いて、申立書と一緒に該当する申立料金を支払わなければならない。
 - (ii) 被告は、AAA が申立書を受取ったことを認めた書面の期日から 15 日以内に、AAA に対し回答を提出することができる。回答には被告側からみた苦情とこの問題に対する簡単な回答を含まなければならない。被告はその回答を AAA に二通提出し、同時に原告に対しその回答のコピーを送付しなければならない。回答書が定められた期日内に提出されない場合、被告はその申立てを拒否したものとみなされる。回答書を提出しないことで、仲裁を遅らせることは許されない。
 - (iii) 被告は以下のことを行う
 - (1) 被告は、AAA が申立書を受取ったことを認める書面の期日から 15 日以内に、AAA に対し反訴状を提出することができる。これは二通提出しなければならない。反訴

状には申立ての内容、論争になっている金額、そしてもしあるならば、希望する改善措置を明記しなければならない。

(2) 被告は提出するすべての反訴状のコピーを原告に対し送付しなければならない。

(3) 被告は申請と同時に、これらの規則で定められた該当する申請費用を支払わなければならない。

(iv) 原告は、AAA が反訴状の受領を認めた書面の期日から 15 日以内に、AAA に対し反訴状に対する回答書を提出することができる。その回答には、反訴状とこの問題に対する原告からの簡単な回答を含まなければならない。原告はこの書類を AAA に二重に提出し、同時に被告に対しその回答のコピーを送付しなければならない。回答書が定められた期日以内に提出されない場合、原告は反訴状を拒否したものとみなされる。回答書を提出しないことで、仲裁を遅らせることは許されない。

c. これらの規則によって提出される申請書の書式は、いかなるものも、専門的訴答条件に従う必要はない。

5. 申立て (claim) の変更

仲裁人が指名される前に、もしいずれかの当事者が、新しいまたは異なる申立てあるいは反訴状を提出したいと希望する場合、その当事者は、文書でその旨を AAA に申請し、同時にそのコピーを相手方当事者に送付しなければならない。通知を受けた相手方当事者は、この通知を受けた期日から 15 日以内に、その回答書を AAA に提出しなければならない。仲裁人が指名された後は、仲裁人が認めた場合に限って、当事者は新しいあるいは異なる申立てまたは反訴状を提出することができる。

6. 管轄権 (jurisdiction)

a. 仲裁人は、仲裁契約の存在、範囲あるいは有効性に関するあらゆる異議を含めて、自身の管轄権について裁定する権限を持たなければならない。

b. 仲裁人は、仲裁条項の一部をなす契約書の存在あるいは有効性を判断する権限を持たなければならない。これらの仲裁条項は、契約のその他の条件とは独立した合意として扱わなければならない。仲裁人がその契約を無効と判断しても、その理由だけで仲裁条項を無効にすることはできない。

c. 当事者は、異議がある場合、仲裁人の管轄権、あるいは申立て、または反訴状の仲裁権限に対し、これを表明しなければならない。但しそのタイミングは、異議をおぼえた申

立てあるいは反訴状に対する回答書の申請よりも遅れてはならない。仲裁人はこのような異議を予備的事項あるいは最終裁定の一部とみなすことができる。

7. 管理調停会議 (Administrative and Mediation Conferences)

仲裁人が指名される前に、いずれの当事者も管理調停会議を要請することができる。また AAA は自らの自由裁量で、AAA と当事者の代表そしてまたは彼等の代理人とともに管理会議のスケジュールを決めることができる。この管理会議の目的は、仲裁の組織とその迅速な処理、管理的側面の調査、最も効率的な仲裁人の選定法の確立を行うため、および紛争解決手段の一つとして調停を検討するためである。このサービスには管理費用はかからない。

AAA は、申立書が申請された後であればいつでも、当事者の合意の下で、紛争解決を容易にするためその調停方法に基づいて調停会議を開くことがある。調停人は、当事者同士が相互に文書で合意していない限り、その事案に対して指名された仲裁人を選んではならない。未解決の仲裁事案を抱える当事者に対し、AAA の調停方法を使って調停を開始する場合、そのための追加の申請費用はかからない。

8. 仲裁管理会議

仲裁人を選定したあと 60 日以内にできるだけ速やかに、当事者そしてまたはその弁護士あるいはその他の代理人と調停人によって、仲裁管理会議を開催しなければならない。当事者が他に合意していない場合、仲裁管理会議は実際に集まって会議をするのではなく、電話会議で行われる。仲裁管理会議では、これに限ったことではないが、検討事項として以下の内容を含まなければならない。

- a. 仲裁すべき事項、
- b. 審問の日時、場所そして推定される審問の時間、
- c. 未解決の証拠開示手続 (outstanding discovery issues) 事項の決定と証拠開示手続パラメーターの確立
- d. 法律、標準、証拠法則、および訴訟手続に適用される立証責任、
- e. 条項の交換 (exchange of stipulations)、および事実、証拠物件、証人、その他の事項についての公表、
- f. 証人の名前 (鑑定人を含む)、証人の証言範囲、および証人排除
- g. 仲裁を法的責任フェーズ (liability phase) と損害フェーズ (damage phase) に分けることの意義、
- h. 速記による記録の必要性、

- i. 当事者が彼等の主張を口頭または文書で要約しているかどうか、
- j. 仲裁裁定の形式、
- k. 仲裁の実施、あるいはその事案に関するその他の問題、
- l. 弁護士料金と費用の割当、
- m. 未開示の申立ての詳細、
- n. 審問ではどの程度の文書証拠が提出できるのか、
- o. 電話による審問、インターネット、文書またはビデオテープによる供述録取 (deposition)、宣誓供述書あるいはその他なんらかの手段で得られた証言は、どの程度認められるのか、
- p. 紛争が個々に交渉された雇用契約または雇用合意書によって発生したものか、あるいは使用者が公表している計画（仲裁費用の節を参照）によって発生したものかについての AAA の判断に対するあらゆる異議。

仲裁人は上記の事項に対する自身の判断を口頭あるいは文書で通知しなければならない。必要があれば、仲裁人は追加の会議を開くことができる。

仲裁管理会議に対しては AAA の管理費用はかからない。

9. 証拠開示手続 (Discovery)

仲裁人は、紛争問題の全面的で公正な調査を行うために必要とみなした場合、迅速性が利点である仲裁の特徴に相応しく、供述録取書、質問状、書類提出あるいはその他の方法でこれらの証拠開示手続を進めるよう命令できる権限を持たなければならない。

異議がない場合、AAA は問題に関連する開示手続とその情報のやりとりについて通知する必要はない。そのとき当事者は、AAA に対し、仲裁人の判断に供するためその紛争について通知すべきである。

10. 場所の決定（仲裁が行われる市、郡、州、準州、および／または国）

当事者が場所に関して異議がある場合、AAA は、仲裁者の権限にも左右されるが、場所に関する最終決定を行うことが決まった後、最初に仲裁を行う場所を決めることができる。このような決定は、すべて当事者の主張と仲裁を取り巻く状況に配慮しつつ行わなければならない。

11. 審問の期日と場所（指定された場所の中の実際の審問場所）

仲裁人は各審問の日時と場所を決めなければならない。当事者は要請された審問日についてタイムリーに回答し、実現可能なできるだけ早い期日になるよう協力し、その後その審問スケジュールを守らなければならない。当事者が別に合意している場合を除いて、AAA は審問期日の少なくとも 10 日前に、当事者に審問の通知を送らなければならない。

12. 中立な仲裁人の数と資格認定および指名

- a. 仲裁契約に仲裁人の数が定められていない場合、あるいは当事者が別の合意をしていない場合、紛争は一人の仲裁人によって審問され裁定されなければならない。
- b. 資格認定
 - i. これらの規則のもとで活動する中立の仲裁人は、雇用法の分野について経験を有していなければならない。
 - ii. これらの規則のもとで活動する中立の仲裁人は、彼等が関与する事案の手続によって生じる可能性のある個人的関心あるいは金銭的興味を持ってはならない。また偏向をもたらす可能性があるため、潜在する紛争あるいは当事者あるいは訴訟代理人と関係を持ってはならない。
 - iii. 利用できる仲裁人の登録は、性別、民族、経歴、および資格面で差別がないように行われる。
 - iv. AAA は、彼等のリストの返却期日内に当事者から要請があった場合、あるいは独自の判断で、個別交渉型雇用契約によって生じた紛争を商業ベースの登録者が扱って問題が生じる場合、その紛争にかかわるニーズに応えることができるようにするため、提案した仲裁人のリストを追加することができる。複数の仲裁人が関与する紛争（multi-arbitrator dispute）においては、少なくとも一人の仲裁人は雇用法の分野で経験を持っていなければならない。
- c. 当事者が仲裁人を指名せず、また指名に関するいかなる方法も提示していない場合、仲裁人は以下の方法で指名しなければならない。
 - i. 申立書を受取った後すぐに、AAA は双方の当事者に対し、雇用紛争解決登録者名簿（Employment Dispute Resolution Roster）から選んだ、全く同じ仲裁人リストを含む書面を同時に送付しなければならない。当事者は提出されたリストの仲裁人を受入れるよう勧められ、彼等が合意したことを AAA に知らせることが期待される。
 - ii. 当事者が仲裁人を承認できない場合、忌避したい仲裁人を削除すると通知した日から 15 日以内に、残る仲裁人のなかから好ましい順に名前に番号をつけ、そのリストを

AAA に返却しなければならない。定められた期日以内に当事者がリストを返却しない場合、そこに指名された人物はすべて承認されたものと考えなければならない。

- iii. 両方のリストで承認された人物の中から、かつ双方の当事者が望ましいと考える順に、AAA は承認された仲裁人を招請しなければならない。指名された人物のいずれかに対し当事者が賛成できない場合、あるいは承認された仲裁人が参加できない場合、あるいは他の何らかの理由で提出されたリストの中から指名することができなかった場合、AAA は追加リストを提出することなく、その名簿に記載されている残りのメンバーの中から仲裁人を指名できる権限を持たなければならない。

13. 当事者指名の仲裁人

- a. 当事者が仲裁人を指名すること、あるいは当事者が仲裁人の指名方法を定めることについて合意がなされている場合、その指名あるいはその方法に従わなければならない。
- b. 各当事者が一人の仲裁人を指名することに双方の当事者が合意した場合、指名された仲裁人は、公平性と独立性に関する R-16 節の基準を満たさなければならない。但し当事者が、当事者指名の仲裁人について、R-16(a)に従って特別に合意している場合、つまり中立的立場ではなく、これらの基準を満たす必要がないとされる場合はこの限りでない。仲裁人を指名した当事者は、仲裁の名前、住所、および連絡先情報に関する通知を AAA に提出しなければならない。指名を行う当事者から要請があれば、AAA は、当事者がもし望んだ場合、指名することになる全国の登録者メンバーのリストを提出しなければならない。
- c. 契約に仲裁人を指名すべき期間が定められており、当事者のいずれかがその期間内に指名できなかった場合、AAA はその指名を行わなければならない。
- d. 契約に指名期間が定められていない場合、AAA は当事者に対し仲裁人の指名を行うよう通知しなければならない。この通知が発送された後 15 日以内に当事者が仲裁人を指名していない場合、AAA がその指名を行わなければならない。

14. 当事者が指名した仲裁人あるいは当事者による議長の指名

- a. R-13 節に従って、当事者が直接仲裁人を指名するか、あるいは仲裁人が AAA によって指名されるかのどちらかの場合、当事者が指名された仲裁人に対し定められた期日以内に議長を指名する権限を与え、かつその期間内あるいは何らかの合意による延期された期限までに指名が行われなかった場合、AAA が議長を指名することができる。

- b. 議長の名指について期限が定められておらず、当事者指名の仲裁人あるいは当事者が、最後の仲裁人を指名した日から 15 日以内に指名を行わない場合、AAA が議長を指名することができる。
- c. 当事者の指名した仲裁人が全国登録者名簿から議長を指名することに当事者が合意している場合、AAA は R-12 節に示されている方法で、当事者指名の仲裁人に対し、全国登録者名簿から選んだ候補者リストを提供しなければならない。議長の名指はその節に示されている方法で行わなければならない。

15. 情報開示

- a. 仲裁人に指名された者、あるいは仲裁人に指名予定の者は、仲裁人としての公平性あるいは独立性に関して、当然に疑問を生じさせそうなあらゆる状況について、AAA に開示しなければならない。その中には、仲裁の結果から生じる、あるいは過去または現在の当事者あるいは彼らの代理人との関係から生じる様々な偏向、および金銭的あるいは個人的関心が含まれる。これらの情報開示義務は仲裁の全過程を通して守らなければならない。
- b. 仲裁人またはその他の情報源からこの種の情報を入手した場合、AAA はその情報を当事者に伝達しなければならない。また、適切と考えられる場合、仲裁人およびその他の関係者にも伝達すべきである。
- c. 仲裁人による情報開示を奨励するため、この R-15 節に従って情報を開示しても、その報告された状況は、仲裁人がそれを公平性や独立性に影響を及ぼしそうであると考えている証とはみなされない。

16. 仲裁人の資格剥奪

- a. いかなる仲裁人も公平で独立した存在でなければならない。そして常に仲裁人はその職務を誠実に実行しなければならない。仲裁人は以下の場合、資格を剥奪される。
 - i. 不公平であるか、または独立性を欠いている場合、
 - ii. 職務を誠実に実行することができないか、あるいはそれを拒否した場合、
 - iii. 該当する法律によって資格剥奪に至るなんらかの根拠が示された場合。しかしながら当事者は、R-13 節に従って当事者が直接指名した仲裁人について、中立である必要がないことを文書で合意することができる。この場合、これらの仲裁人は公正あるいは独立である必要はなく、彼等は偏向していても独立性がなくても資格を剥奪されることはない。

- b. 当事者から仲裁人の業務継続に異議が出された場合、あるいは AAA が独自の判断で仲裁人の業務継続に疑義を持った場合、AAA はその仲裁人を先に挙げた根拠を理由に資格剥奪すべきかどうか判断しなければならない。AAA はその判断について、どのような結論に至ったかを当事者に報告しなければならない。

17. 仲裁人とのコミュニケーション

- a. 当事者および当事者のために働く者は、仲裁に関して、仲裁人あるいは仲裁人の候補者と、一方の当事者だけに偏向する形で連絡を取ってはならない。但し例外として、当事者あるいは当事者のために活動する者は、R-13 節に従って、直接指名する候補者と以下の目的のために、その当事者に偏った連絡を取ることができる。すなわち、紛争の一般的性質と予想される仲裁の進行具合を候補者に伝えるため、当事者との関係における独立性、候補者の資質、有用性を議論するため、あるいは当事者または当事者指名の仲裁人がその選出に参加する予定がある場合に、第三の候補者として選出対象にある候補者の適切性を議論するためなどである。
- b. R-17(a)節は、当事者が R-16(a)節に従って直接指名し、中立の立場にはないと文書で認めた仲裁人には適用されない。このように当事者が R-16(a)節に従って中立でない仲裁人に依頼することに合意している場合、AAA は管理を司るものとして、当事者に対し、たとえそのような状況であろうと R-17(a)節については、あらかじめ、適用すべきであると提案しなければならない。

18. 欠員

何らかの理由で仲裁人がその職責を遂行することができない場合、AAA は十分な裏づけを取ったうえで、その仕事が欠員であると宣言することができる。欠員はこれらの規則の該当する条項に従って補充しなければならない。

審問が開始された後、中立の仲裁人リストに欠員がある場合、当事者が他の方法を取ることに合意していなければ、残りの仲裁人は審問と紛争の論点を判断する作業を続けることができる。

代わりの仲裁人が指名される場合、仲裁人パネルは自らの判断で、以前の審問をすべてあるいは一部について繰返す必要があるかどうか判断しなければならない。

19. 代理

いかなる当事者も、訴訟代理人 (counsel) あるいはその他権限を与えた代理人を立てることができる。要請があれば、AAA は、代理人のいない当事者に対して代理人を派遣することのできる団体の情報を提供する。代理人を立てたいと希望する当事者は、その人物がはじめて参加する審問あるいは会議の開催日の少なくとも 10 日前に、相手方当事者と AAA に対し、その代理人の名前と住所を通知しなければならない。代理人が申立書または回答を提出した場合、代理人の状況通知義務は果たされているものとみなされる。

20. 速記録

速記録を望むすべての当事者は直接速記者を手配し、その旨を相手方当事者に対し審問の少なくとも 3 日前に通知しなければならない。速記者を手配した当事者は速記録にかかる費用を支払わなければならない。当事者が速記録の複写を認めた場合、あるいは仲裁人が速記録を仲裁手続進行の公式記録とすることを決定した場合、速記録を仲裁人に提出し、その仲裁人が決めた場所と日時に、他の当事者が検討できるようにしなければならない。

21. 通訳 (interpreter)

通訳を希望するいかなる当事者も、通訳の手配はすべて自ら直接行い、そのサービス費用を負担しなければならない。

22. 審問の出席者

仲裁人は、他の証人が証言している間、その審問の場から、当事者以外の証人を排除する権限を持たなければならない。また仲裁人は、証人でない人物がその審問に参加できるかどうかを決めることのできる権限も持たなければならない。

23. 守秘義務

仲裁人はその仲裁に関する守秘義務を守らなければならない。また仲裁人は、当事者が他に合意しているかあるいは法律が反対のことを求めている限り、その秘密を守るために適切な安全策を講じる権限をもたなければならない。

24. 延期

仲裁人は、(1)当事者が正当な理由で要請した場合、いかなる審問も延期することができる、(2)両方の当事者が合意した場合、いかなる審問も延期しなければならない、そして(3)仲裁人は自らの判断でいかなる審問も延期することができる。

25. 宣誓

各仲裁人は、一回目の審問が始まる前に就任の宣誓をしなければならない。宣誓は一回目の審問の前に、当事者に対して行わなければならない。仲裁人は証人に対し、正当な資格を有する人物によって執り行われる宣誓の下、証言するよう要求することができる。また法律あるいは当事者のいずれかによって要請される場合、証人は、正当な資格を有する人物によって執り行われる宣誓のあと証言しなければならない。

26. 多数決

仲裁人の決定と裁定は、仲裁契約あるいは法律によって仲裁人の全員一致による決定が要求されていない限り、すべて多数決によって決められなければならない。

27. 終局的判断を求める申立て (Dispositive Motion)

仲裁人は、その申立てがその事件における争点を処理しまたは狭めることに成功する可能性が高いことを証明する相当の根拠を申立当事者が示したと判断した場合、終局的判断を求める申立ての申請を認めることができる。

28. 手続の順序

審問は次のように開始される：(1)審問の日時、場所の記録、(2)仲裁人、当事者およびもしいる場合は代理人の存在の記録、(3)要求と、そしてもしあればその回答を記録する。仲裁人は審問を始めるときに関係する問題を明確にするため説明を求めることができる。

当事者は、彼らが裁判所で申立てと反訴を行う時に生じられるものと、同じ立証責任と証拠作成の負担を負わなければならない。

各当事者の証人は、直接尋問と反対尋問を受けなければならない。

立証責任（burdens of proof）の配分と証拠調べ（going forward with the evidence）に関する規則を除き、仲裁人は仲裁手続を実施するためのルールを決定する権限を有し、その権限を用いて、仲裁人が紛争解決に大きく関連すると考える証拠を、全ての当事者に等しくそして全面的に提供できるようにしなければならない。適切と考えられる場合、仲裁人は証拠のプレゼンテーションを、人が直接対面式に説明するのではなく、それ以外の方法で、すなわちビデオ会議やインターネット通信、電話会議およびその他の方法で行うこともできる。このような代替りの手段を使う場合も、全ての当事者に対して、仲裁人は、紛争解決に大きく関係すると考える証拠を平等にそして全面的に提供することができるようにしなければならない。また証人が関与する場合は、これらの証人は直接尋問と反対尋問を受けることになる。

仲裁人は自らの判断で紛争の解決を早めるよう審理を進めなければならない。つまり仲裁人は立証を命令したり、手続を二つに分けたり（bifurcate proceeding）、そして当事者に対し、彼らが問題を全面的に解決したいのか、あるいは一部だけの解決を目指すのかについて、説明を集中させることができる。

文書およびその他の物的証拠が一方の当事者から提供された場合、仲裁人はそれらを証拠として受け取ることができる。

証人の名前と住所および証拠物件の説明は、受け取った順に記録し記録の一部として管理しなければならない。

29. 当事者あるいは代理人が不在の仲裁

仲裁人は、当事者または代理人の一部が、通知期限が過ぎた後、審問に参加できないか、または審問日を延期することができなかった場合、法律で認められない場合を除き、彼らが不在のまま審問を続けることができる。但し仲裁判断は、当事者の欠席だけに基づいて行ってはならない。仲裁人は、審問に参加している当事者に対し、仲裁人が裁定のために必要とする証拠を提出するよう求めなければならない。

30. 証拠

当事者は、紛争に関係のある重要な証拠があればそれを提出することができる。証拠を提出する際、当事者は、仲裁人がその証拠について紛争の理解と判断に必要なものと考えようになるよう配慮しなければならない。すべての証拠は、仲裁人の全員と当事者の全員が出席しているところで提示されなければならない。但し一部の当事者あるいは仲裁人が出席でき

ないか、あるいは出席する権利を放棄した場合はその限りではない。ここでいう「出席」は、当事者と仲裁人が同じ場所に物理的に存在しなければならないということではない。

仲裁人、あるいは法律によって証人の召喚または文書提出を要求する権限を付与された者は、当事者から要請があった場合、あるいは独自に自分の判断で、証人の召喚や文書提出を求めることができる。

仲裁人は提出された証拠の具体性と妥当性を判断しなければならない。但しこの場合、証拠の法的ルールとの適合性は求められない。仲裁人は自らの判断で、立証を命令し、審理を二つに分け、そして重複したり無関係と思われる証言やその他の証拠を排除することができる。さらに仲裁人は、当事者に問題のプレゼンテーションを促し、彼らが問題を全面的に解決したいのかあるいは一部だけの解決を目指すのかについて説明させることができる。すべての証拠は、仲裁人の全員と当事者の全員が出席しているところで提示されなければならない。但し一部の当事者が出席できないか、あるいは出席する権利を放棄した場合はこの限りでない。

当事者が合意するか、あるいは仲裁人が審問の後に文書あるいはその他の証拠を仲裁人に送ってよいと指示した場合、当事者が他の送達方法を選択しないかぎり、その文書あるいはその他の証拠は仲裁人への送信のため AAA に届けなければならない。すべての当事者は、これらの文書やその他の証拠を検討し、必要であれば、それに対し適切な異議を唱える機会を与えられなければならない。

31. 調査

当事者の要請に基づいて、仲裁人は仲裁に関連して調査を行うことができる。仲裁人は調査の日時を決め、AAA は当事者にその旨通知しなければならない。一人あるいはすべての当事者がその調査に立ち会うことができない場合、仲裁人は、当事者が調査結果に対してコメントできるように、当事者に対し口頭あるいは文書で調査結果を報告しなければならない。

32. 経過措置 (Interim Measures)

当事者のいずれかから要請が出され、かつ仲裁裁定に関する規則 39(d)に述べられているとおり、その事案が仲裁廷で審理されていれば、仲裁人は当事者に対しなんらかの改善措置 (remedy) または救済措置 (relief) を認めることができる。

当事者が司法当局に経過措置を要請しても、それは仲裁契約に不適合な行為であるとか、あるいは仲裁権利の放棄であると考えてはならない。

33. 審問の終了

仲裁人はすべての当事者に対し、さらに提出する証拠あるは聞いてもらうべき証人はいないか、具体的に聞いて確認しなければならない。これ以上ないと回答があるか、あるいは記録が完全に済んだと確認されたら、仲裁人は審問の終了を宣言しなければならない。

弁論趣意書（briefs）が提出される予定のときは、弁論趣意書を受け取るために仲裁人が定めた最終期日をもって、その審問は終了したと宣言しなければならない。文書が規則 30 の規定にそって提出され、その受け取り予定の期日が弁論趣意書の受領期日より後になる場合、後者の期日を審問の終了日としなければならない。仲裁人が裁定を下すよう求められる期限は、当事者によるその他の合意がない場合、審問の終了日から数え始めなければならない。

34. 審問の再開

審問は、仲裁裁定が下る前であれば、仲裁人の独自の判断であるいは正当な理由があり当事者が要請した場合、いつでも仲裁人によって再開することができる。審問の再開は、契約で当事者が合意して定めた期日内に裁定を下すことが難しくなり、それによって問題が生じるようであれば、当事者が期日の延長に合意しない限り認められない。契約に特定の期日が定められていない場合、仲裁人は審問を再開することができる。仲裁裁定は、再開された審問が終了した後 30 日以内に下さなければならない。

35. 口頭審問の権利放棄

当事者は文書で合意したことを伝えることにより、口頭審問の権利を放棄することができる。当事者がその手続に合意できない場合、仲裁人を指名し、その仲裁人が公平で公正な手続を明確に定めなければならない。

36. 異議提出権の放棄／これらの規則との適合性の欠如

これらの規則の条項あるいは要求条件が守られていないことを知りながら、その後も仲裁を進めてきたあらゆる当事者と、そしてそれに対し文書であるいは複写した記録で異議を唱え

なかった者は、異議を述べる権利を放棄したものと考えられなければならない。

37. 期日の延長

当事者は互いに合意した場合、いかなる期限についても変更することができる。AAA または仲裁人は、仲裁裁定を行うための時間以外、正当な理由があれば、これらの規則で定められたいかなる期日についても延長することができる。期日の延長があった場合 AAA は当事者にそのことを通知しなければならない。

38. 通知作業

- a. 当事者に、その紛争について審問される適切な機会が与えられているという条件があれば、これらの規則の下で仲裁を開始あるいは継続するため、あるいはそれに関連する審理のため、あるいはこれらの規則のもとで裁定の判断を行うため、必要あるいは適当と思われる文書、通知あるいは召喚状はすべて、仲裁が行われる予定の合衆国内外の、当事者の住所に、あるいはその代理人の最新の住所に郵送、または直接郵送送達される。
- b. AAA、仲裁人および当事者は、これらの規則で求められる通知を行うため、翌日配達便またはファックスを使用することができる。またすべての当事者と仲裁人の合意があれば、通知を電子メール（e-mail）あるいはその他の通信手段で送ることができる。
- c. AAA あるいは仲裁人から別に指示がない限り、当事者が AAA あるいは仲裁人に送付した文書は、すべて同時に仲裁の相手方当事者に送られなければならない。

39. 仲裁裁定

- a. 当事者が別に合意しているかあるいは法律で定められている場合を除いて、仲裁人は、審問の終了日から 30 日以内に、あるいは口頭審問が行われていない場合は AAA が仲裁人に最終陳述書と証拠を送った日から 30 日以内に、速やかに仲裁裁定をまとめなければならない。弁論趣意書が提出されるか、あるいは規則 30 に基づいて他の書類が送られる予定のときは、3 日間の延長が認められる。
- b. これらの規則のもとで発出される裁定は、費用を払えば一般に入手できるようにしなければならない。但し、当事者が裁定の中で自分の名前を公表することを明確に認めない限り、当事者と証人の名前は公表されない。

- c. 仲裁裁定は文書とし、過半数の仲裁人によって署名され、当事者が別に合意していない限り、その裁定の理由を明記しなければならない。これらは法律で求められている方法で実施しなければならない。
- d. 仲裁人は、該当する法律に従って、仲裁廷の中で弁護士費用と経費の裁定を含め、事案の審理が行われていれば、当事者に対し何らかの改善措置または救済措置を認めることができる。仲裁人は裁定の中で、すべての当事者にとって有利になる形で、規則 43、44 および 45 に示されている仲裁料金、経費、報酬額について査定しなければならない。また AAA に支払われるべき管理費用や経費がある場合、その対応は仲裁費用の節に示される条件に従うものとする。
- e. 当事者が仲裁の過程において彼らの紛争を解決し、互いに求めるならば、仲裁人は同意裁定（consent award）の中に解決条件を明記することができる。
- f. 当事者は、当事者の住所あるいはその代理人の最新の住所宛に、郵送または直接郵送送達で仲裁裁定あるいはその正式なコピーを送付することを、仲裁裁定の法的な引渡しとして認めなければならない。また法律で要求される何らかの方法で仲裁裁定を申請することも正式な手続として認めなければならない。
- g. 仲裁人の裁定は最終のものであり拘束性を持つと考えなければならない。

40. 仲裁裁定の修正

仲裁裁定が発出された後 20 日以内に、当事者は誰でも相手方当事者に通知することで、仲裁裁定に見られる間違い、すなわち書記ミスや速記ミス、技術上の間違いあるいは計算違いなどを修正するよう仲裁人に求めることができる。但し、すでに決定された申立てによる利益については、仲裁人はその決定を変更する権限を与えられていない。このような要請の場合、相手方当事者に回答のため 10 日間の猶予を与えなければならない。仲裁人は、AAA がその要求およびそれに対する何らかの回答を仲裁人に伝えてから 20 日以内に、その要請を処理しなければならない。法律でその処理に対し異なる期限が求められている場合は、それに従って処理しなければならない。

41. 司法手続のための文書の公開

AAA は当事者から文書で要請があれば、当事者が費用を負担するという条件のもとで、AAA が扱った事案のうち仲裁に関連して司法手続に必要とされる文書について、保証済みのコピーを当事者に対し提供しなければならない。

42. 裁判所への提訴

- a. 当事者が仲裁の問題に関連して司法手続を行っても、それは当事者が仲裁の権限を放棄したことにはならない。
- b. これらの規則の下で審理を進めている AAA といかなる仲裁人も、仲裁に関連する司法手続においては、必要なあるいは適切な当事者とは考えられない。
- c. これらの手続を行っている当事者は、仲裁裁定に関する判断を、司法権を有する州裁判所あるいは連邦裁判所に提訴できることに同意しているものと考えなければならない。
- d. これらの規則の下で仲裁に関与している当事者は、これらの規則の下で行われるあらゆる仲裁に関連して、損害を起こした活動や、差し止めによる救済に至った行為、あるいは不作為について、AAA 及び仲裁人は、いかなる当事者に対しても責任を負わないことに合意しているものと考えなければならない。

43. 管理費

AAA は非営利団体として、管理業務の提供にかかる費用を回収するため、申請費用とその他の管理費を定めなければならない。AAA の管理費は、仲裁の要求、あるいは仲裁付託契約が受理された時点から発生するものとして適用しなければならない。

AAA 料金は、仲裁費用の節に従って支払わなければならない。

AAA は、当事者の誰かが極端に厳しい状況にある場合、管理費を減額するか支払いを延期することができる。(最新の情報を確認するためには、AAA のウェブサイト www.adr.org を参照のこと)

44. 中立の仲裁人の報酬

仲裁人は、仲裁人の報酬として定められた定率で料金請求しなければならない。報酬条件について異議がある場合、AAA は仲裁人と適正な報酬率を定め、当事者がそれを確認しなければならない。

中立の仲裁人の報酬に関する取決めは、AAA を通して行い、当事者と仲裁人が直接決めてはならない。仲裁人の料金と経費の支払いは、この目的のため AAA が回収した料金と経費から AAA が支払わなければならない。

仲裁人の報酬は仲裁費用の節に従って負担されなければならない。

45. 経費

当事者が別に合意しているか又は該当する法律で定められていない限り、どちらの側の証人費用も、その証人を求めた当事者が支払わなければならない。

仲裁人のすべての経費は、仲裁人の指示で行われた証人や証拠に関係する費用だけでなく、必要な旅費やその他の経費、および AAA の経費を含め、すべて仲裁経費の節に従って支払われなければならない。

46. 預り金 (Deposition)

AAA は審問を行う前に、仲裁の費用をカバーするのに必要と考えられる総額の預り金を、必要であれば仲裁人の料金を含めて要求することができる。事案が解決した後、AAA は決算報告を行い、残金があればそれを返却しなければならない。

47. 不払いのための一時停止

仲裁人の報酬あるいは管理費の支払いがまだ一部未払いになっている場合、AAA はその旨を当事者に通知し、彼らの一人が要求されている支払いを行えるようにする。もしこれらの支払がなされない場合、仲裁人は手続の一時停止あるいは中止を命令することができる。仲裁人がまだ指名されていない場合、AAA はその手続を一時停止あるいは終了させることができる。

48. 規則の解釈と適用

仲裁人はこれらの規則について、仲裁人の権限と義務に関係するものとして解釈し適用しなければならない。仲裁人が複数存在し、彼らの間でこれらの規則の解釈や適用について見解の相違が発生した場合、その解決は多数決で行われなければならない。それができない場合、仲裁人または当事者のいずれかが AAA に最終決断を求めることができる。その他の全ての手続は AAA によって解釈され適用されなければならない。

仲裁費用 (AAA 管理費用を含む)

この仲裁費用の節には二つの明らかに異なる小節が含まれる。最初に AAA は、管理者とし

て、問題の紛争が使用者設定型プランによって発生したものか、あるいは個別交渉型雇用契約あるいは雇用合意書から発生したものかについて判断を下さなければならない。

当事者が AAA の判断に同意できない場合、当事者は最終判断を下すため、この問題を仲裁人に相談することができる。仲裁人が審問を必要だと考えない場合、仲裁人は文書だけで判断することになる。

使用者設定型プラン*から発生した紛争について

仲裁人の報酬は AAA が請求する管理費用の一部としては含まれていない。仲裁人の報酬は、指名の前に当事者に送られてきた最新の経歴書の情報を基に決められる。使用者は、紛争が発生した後、被用者が自主的に仲裁人報酬の一部を支払うと述べない限り、仲裁人の報酬を支払わなければならない。仲裁人の報酬と、以下の節 (iv) に規定されている経費、及び管理費は、仲裁人がその申立てあるいは反証が嫌がらせのために出されたもの、あるいは明らかにいい加減なものであると判断された場合を除き、仲裁人によってその配分が変更されることはない。

**カルフォルニア民事訴訟法 (California Code of Civil Procedure) の 1284.3 節によって、月次の総所得が連邦貧困水準値の 300% 以下の消費者は、仲裁人料金を除いて、仲裁にかかる料金と経費を免除される。この法律は、カルフォルニア仲裁法に従うすべての消費者契約と、カルフォルニアで行われるすべての消費者仲裁に対して適用される。これらの要求条件を満たしていると確信できる人は、AAA に対し宣誓を行い月次の所得と家族数を報告しなければならない。管理費の免除について質問のある方は Case Filing Services まで問い合わせのこと。*
(2003 年 1 月 1 日から発効)

申立て、反証、あるいは集団仲裁による追加の申立てを要求する当事者は、以下の標準料金表と選択型料金表に示されている管理費用を負担しなければならない。仲裁人の報酬は AAA が請求する管理費の一部としては含まれていない。集団申立てを含む事案に対する仲裁人報酬は、その紛争が使用者設定型プランのために発生したのか、あるいは個別交渉型雇用契約または雇用合意書によって発生したものかの判断に基づいて請求される。

(i) 申請料

被用者が使用者を提訴した事案

計画でさらに安い被用者料金が定められていない場合、仲裁人が一人であれば、被用者は申

立てを行うとき返金不可の料金、上限 200 ドルを全額支払う必要がある。計画でさらに高い使用者料金が定められていないなら、使用者は返金不可の料金 1,350 ドルを全額支払わなければならない。

計画でさらに安い被用者料金が定められていないなら、仲裁人が三人あるいはそれ以上の場合、被用者は申立てを申請するとき返金不可の料金、上限 200 ドルを全額支払う必要がある。計画でさらに高い使用者費用が定められていない場合、使用者は返金不可の料金 1,800 ドルを全額支払わなければならない。

使用者は、被用者が彼らの申請要求条件を満たしているならば、たとえその問題が解決していても、ただちに自らの負担分を支払う必要がある。

反証に対して申立て費用はかからない。但しその紛争が、個別交渉型雇用契約から発生したものと判断された場合、反証に対する申請費用は、紛争が個別交渉型雇用契約から発生したときの以下の料金表に従って課せられる。

上記の料金表は、使用者が、使用者設定型プランの条件に従って被用者のために申請した場合も適用される。

使用者が被用者を提訴した事案

仲裁人が一人の場合、使用者は 1,550 ドルの返金不可の料金を全額支払う必要がある。

仲裁人が三人あるいはそれ以上の場合、使用者は 2,000 ドルの返金不可の料金を全額支払う必要がある。

反証に対して申請費用は課せられない。但しその紛争が、個別交渉型雇用契約から発生したものと判断された場合、反証に対する申請費用は、紛争が個別交渉型雇用契約から発生したときの以下の料金表に従って課せられる。

(ii) 審問にかかる費用

一人の仲裁人の前で審問が開かれる場合、使用者は一日当たり 350 ドルの管理費を支払う必要がある。

複数の仲裁人の前で審問が開かれる場合、使用者は一日当たり 500 ドルの管理費を支払う必要がある。

最初の仲裁管理会議については AAA の審問費用はかからない。

(iii) 延期とキャンセルにかかる費用

一人の仲裁人の前で予定されていた審問が、当事者の都合で延期された場合、当事者は 150 ドルの料金を支払う必要がある。

複数の仲裁人の前で予定されていた審問が、当事者の都合で延期された場合、当事者は 250 ドルの料金を支払う必要がある。

(iv) 審問室の賃貸料

上記の審問費用には審問室の賃貸料金は含まれていない。AAA は当事者の便宜のためほとんどの事務所に審問室を持っている。審問室の利用を希望する場合は、部屋が利用できるかどうか、およびその賃貸料金を管理官に問い合わせる必要がある。審問室の賃貸料金は使用者が負担しなければならない。

(v) 一時停止料金 (Abeyance Fee)

審理が 1 年間停止される場合、当事者には 300 ドルの年間一時停止料金が課せられる。審理は、最初の申請費用が支払われ、その後一時停止していた場合にのみ再開することができる。当事者が課せられた料金の支払いを拒んだ場合、他の当事者がすべての当事者の代わりに料金を全額支払うことができる。そうでない場合、この事案は管理者によって打ち切られる。

(vi) 経費

必要な旅費とその他の経費を含む仲裁人の全経費、AAA 費用、さらに仲裁人の指示で行われた証人と証拠に関する費用は、すべて使用者が負担しなければならない。

個別交渉型雇用契約か雇用合意書によって発生した紛争について

改訂された以下の AAA 料金表は、これらの契約や合意がたとえ使用者設定型プランを含む

か又はそれを参考にしている場合でも、個別交渉型雇用契約か雇用合意書によって発生した紛争に適用されるものである。仲裁人の報酬は AAA が請求する管理費用の一部としては含まれない。仲裁人の報酬は、指名前に当事者に送られた最新の経歴の情報を基に決められる。

管理料金表（標準料金と選択型料金）

AAA は申立てあるいは反証を申請する当事者に対し、二種類の管理費システム、すなわち標準料金表と選択型料金表を用意している。標準料金表は 2 回払い方式、選択型料金表は 3 回払い方式である。選択型料金表は最初の料金は低いものの、審問を行う事案の場合、総管理料金が標準料金よりもおよそ 12~19%ほど高くなる。AAA の管理費は申立てあるいは反証の請求金額によって決まる。この料金表には仲裁人の報酬は含まれていない。当事者が他に合意していない場合、仲裁人の報酬と管理費は、仲裁裁定の中で仲裁人が割当てたものに従う。

不完全な申請あるいは不十分な申請に対する料金：該当する仲裁合意が AAA を基準としていない場合、AAA はその紛争にかかわる他の当事者に対し、その仲裁を AAA が管理することに合意するよう働きかける。しかしながら AAA が当事者の合意を得ることができず、その仲裁を AAA が処理できない場合、AAA は管理者としてその事案を打ち切り、仲裁の管理をそれ以上行わない。このような場合 AAA は、申請した当事者に対し申請料金を返金するが、その額は、不完全申請に対して以下の料金表で定められた金額よりも少なくなる。

不完全な仲裁要請を提出した当事者、あるいはこれらの規則に示されている要求条件を満たしていない当事者は、AAA が問題の是正を要請しそれに応えることができなかった場合、不完全申請に対して定められている以下の金額を支払わなければならない。

追加サービス料金：AAA は、これらの規則の下で、当事者の契約あるいは条項で定められている業務の範囲を超えて業務を行った場合、追加の管理費用を請求する権利を有する。

(i) 標準料金表

申立て、反証あるいは追加の申立てを申請するとき、その当事者は初期申請料金を全額支払う必要がある。一回でも審問が行われた案件にはすべて最終料金が課せられる。この料金は最初の審問が予定されるとき事前に支払うことができる。この料金は審問が行われない場合、その事案の結論が出た時点で返金される。しかしながら予定された審問が始まる少なくとも 24 時間前に協会に審問キャンセルの通知がない場合、この最終料金は支払い義務が生じ、返金はされない。

これらの料金は以下の料金表に基づいて請求される。

請求額	初期申請料金	最終料金
7 万 5 千ドル以下	750 ドル	800 ドル
7 万 5 千ドル超～15 万ドル	1,750 ドル	1,250 ドル
15 万ドル超～30 万ドル	2,650 ドル	2,000 ドル
30 万ドル超～50 万ドル	4,000 ドル	3,500 ドル
50 万ドル超～100 万ドル	5,000 ドル	6,200 ドル
100 万ドル超～1 千万ドル	7,000 ドル	7,700 ドル
1 千万ドル超	基本額 1 万ドル＋プラス 1 千万 ドルを超える額の 0.01%、最大 6 万 5 千ドル	12,500 ドル
集団申立て ²	3,250 ドル	2,500 ドル
金銭要求のない申立て ¹	3,250 ドル	2,500 ドル
不完全申請費用	500 ドル	
追加サービス ²		

¹ この料金は申立てや反証が金銭的補償を求めないケースに適用される。金銭的要求はあるものの、その金額が分からない場合、当事者は請求金額の範囲を述べるよう求められる。あるいは申請費用として 7,000 ドル、最終費用として 7,700 ドルの料金が課せられる。

² この料金は、当事者が申立て、反証あるいは追加の申立ての処理を集団的仲裁として実施することを希望する場合に適用される。

³ AAA は、当事者の契約あるいは規定の下で、規則に定められている以外の手続やサービスをした場合、追加費用を請求することができる。

申立てあるいは反証の求償額が最初に申請したときから後に修正された場合、料金は高くなる。申立てあるいは反証の求償額が最初の申請の前に修正された場合、料金は安くなる。

仲裁人が 3 名以上参加する事案の最低料金は、初期申請料金が 4,000 ドル、それに 3,500 ドルの最終料金がプラスされる。利息と仲裁費用を除いて 75,000 ドルを超えない申立てあるいは反証の場合、迅速手続が適用される。

選択型料金表または標準料金表のどちらかで審理を申請した当事者が、1 年間審理を一時停止した場合、当事者には年間一時停止料金として 500 ドルが課せられる。当事者が課せられ

た料金の支払いを拒んだ場合、他の当事者がすべての当事者の代わりに料金を全額支払うことができる。支払が行われない場合、その事案は管理者によって打ち切られる。

さらに詳しい情報については地元の AAA 事務所のケースマネジメントセンター、あるいはカスタマーサービスデスクに問合せのこと。

(ii) 標準料金表の払い戻し制度

AAA は標準料金表に関連して申請料金の払い戻し制度を用意している。但し 500 ドルの最低申請費用については払い戻しはない。最低料金要求条件に従って、払い戻しは次のように計算される。

- ＞ 案件が申請日から 5 暦日以内で解決あるいは取り下げられた場合、申請費用のうち最低料金を超える全額が返金される。
- ＞ 案件が申請日から 6 から 30 暦日以内に解決あるいは取り下げられた場合、申請費用の 50%が返金される。
- ＞ 案件が申請日から 31 から 60 暦日以内に解決あるいは取り下げられた場合、申請費用の 25%が返金される。

すでに仲裁人が指名された場合、返金が行われない（この場合、3 人の仲裁人から成る仲裁パネルにおける 1 人の仲裁人を含む）。また仲裁裁定が下された場合も返金は認められない。

注：申立てと反証の両方の場合で、AAA に対する仲裁要求の受理日が申請料金の返金計算の基準として使用される。

(iii) 選択型料金表

申立て、反証、あるいは追加の申立てを申請したとき、申請した当事者は返金不可の初期申請費用を全額払う必要がある。AAA は仲裁要請を受理したら直ちにその案件に着手し、すべての当事者に通知するとともに、反証を含めた回答の提出期日を定める。仲裁人を指名しさらに仲裁を継続するためには、以下に示される相応の返金不可の継続料金を支払わなければならない。

原告から仲裁申請が提出されてから 90 日以内に継続料金が納められない場合、協会は管理者としてその申請を終了し、すべての当事者に通知する。

一旦収められた申請料金あるいは継続料金には返金あるいは返金制度は適用されない。

以下の選択型料金表は反証の申請にも利用することができる。しかしながら、原告が行う申立ての場合と同じく、反証の場合も、継続料金が支払われるまでは仲裁人に継続依頼は行われない。

申立てまたは反証のうち最初の審問が行われた事案にはすべて最終料金が課せられる。この料金は最初の審問が計画されたとき前払いできるが、もし審問が行われなかった場合、案件が解決した時点で返金される。しかしながら予定された審問が始まる少なくとも 24 時間前までに協会にキャンセルの通知がない場合、この最終料金はそのまま支払い義務が継続し、返金が行われない。

料金はすべて以下の料金用に従って請求される。

請求額	初期申請料金	継続料金	最終料金
15 万ドル～30 万ドル	1,650 ドル	1,700 ドル	2,000 ドル
30 万ドル超～50 万ドル	2,200 ドル	3,000 ドル	3,500 ドル
50 万ドル超～100 万ドル	2,500 ドル	4,300 ドル	6,200 ドル
100 万ドル超～1 千万ドル	3,500 ドル	5,700 ドル	7,700 ドル
1 千万ドル超	5,000 ドル	9 千ドル+1 千万ドルを 超える請求額の 0.01%、 最高 6 万 5 千ドル	12,500 ドル
金銭要求のない申立て ¹	2,000 ドル	2,250 ドル	2,500 ドル
集団申立て ²	2,000 ドル	2,250 ドル	2,500 ドル
不完全申請費用	500 ドル		
追加サービス ²			

¹ この料金は申立てや反証が金銭的補償を求めないケースに適用される。金銭的要求はあるものの、その金額が分からない場合、当事者は請求金額の範囲を述べるよう求められる。あるいは申請費用として 3,500 ドル、継続費用 5,700 ドル、最終費用として 7,700 ドルの料金が課せられる。

² この料金は、当事者が申立て、反証あるいは追加の申立ての処理を集団的仲裁として実施することを希望する場合に適用される。

³ 規則の範囲内で、当事者の契約あるいは規定によって要求できるレベルを超えて実施された手続やサービスに対し AAA は追加費用を課すことのできる権利を有する。

さらに詳しい情報については地元の AAA 事務所のケースマネジメントセンター、あるいはカスタマーサービスデスクに問合せのこと。申立てあるいは反証の請求額が最初に申請した時点から後に修正された場合、すべての料金が値上げされる。申立てあるいは反証の請求額が最初の審問の前に修正された場合、料金は値下げされる。

仲裁人が 3 名以上参加している案件の場合、最低料金は初期料金 2,000 ドル、継続料金 3,000 ドル、そして最終料金 3,500 ドルである。

選択型料金表では、当事者が仲裁を継続するか、延期するか、あるいは仲裁審理を修正するかいなかにかかわらず、当事者は継続料金を支払わなければならない。

当事者が互いに合意して審理を一年間停止する場合、500 ドルの年間一時停止料金が課せられる。当事者が課せられた料金の支払いを拒んだ場合、他の当事者がすべての当事者の代わりに料金を全額支払うことができる。料金が支払われない場合、この事案は打ち切りとされる。

注： AAA が仲裁要求を受理した日は、継続料金の支払いに関する 90 日期限の計算に使用される。選択型料金表には返金制度はない。

(iv) 審問室の賃貸料

前ページに示された料金には審問室の費用は含まれていない。審問室はレンタルで利用できる。審問室が空いているかどうか、その費用については AAA に問合せのこと。

(v) 経費

必要な旅費とその他の経費を含む仲裁人の全経費、AAA 費用、さらに仲裁人の指示で行われた証人と証拠に関する費用は、すべて使用者が均等に負担しなければならない。

集団訴訟仲裁のための補足規則 (Supplementary Rules for Class Action Arbitration) のもとで行われる紛争処理について (補足規則)

集団訴訟仲裁のための補足規則の 11 節に示されている AAA の管理料金表は、補足規則の下で行う紛争処理に適用される。

緊急保護対策のための随意規則

O-1 適用性

当事者が、特別な合意、または仲裁条項に基づいて緊急保護対策のためこれらの規則を採用する場合、緊急救済措置を必要とするその当事者は、パネルが構成される前に AAA と他のすべての当事者に対し、文書で希望する救済措置の性質と、なぜそのような救済措置が緊急に必要とされるかの理由を通知しなければならない。この申請には、当事者がこのような救済措置を受ける資格があることの理由も明記しなければならない。これらの通知はファクスやその他の信頼できる手段で伝えることができる。但しその中には、他のすべての当事者にも通知したことを証明する説明、あるいは他の当事者に誠意をもって知らせるために取るべきステップの説明が含まれていなければならない。

O-2 緊急仲裁人の指名

O-1 節に示されているように、AAA は通知を受け取ってから 1 営業日以内に、緊急事案を裁定するために指定されている AAA の緊急仲裁人パネルの中から緊急仲裁人を一人指名しなければならない。緊急仲裁人は、その申請で公表されている事実に基づいて、このような仲裁人の公平性と独立性に影響を及ぼしそうなあらゆる事情を直ちに公表しなければならない。緊急仲裁人の選定に対するいかなる異議も、AAA が緊急仲裁人の指名および公表された事情を当事者に知らせてから 1 営業日以内に提出しなければならない。

O-3 日程

緊急仲裁人はできるだけ速やかに、しかしいかなる場合も指名されてから 2 営業日以内に、緊急救済措置の適用を検討する日程を決めなければならない。この日程にはすべての当事者の見解を聞く適切な機会が与えられなければならない。但し正式な審問の代わりに、電話会議や文書による意見陳述も認められる。

O-4 仮仲裁裁定 (Interim Award)

検討の後、緊急仲裁人は、緊急措置を求めている当事者の説明を聞いて、彼らが緊急救済措置を受けられない場合、直ちに修復不能な損失あるいは損害を被ること、およびその当事者がこれらの救済措置を受ける資格があると確認できた場合、仮仲裁裁定を下して救済措置を

受けられるようにすることができる。このとき緊急仲裁人はその理由を説明しなければならない。

O-5 パネルの構成

緊急救済措置の仮仲裁裁定を修正するための申請は、すべてそれを必要とするに至った事情の変化に基づいて行わなければならない。この活動は、パネルが構成されるまでは緊急仲裁人が行うことができる。パネルが構成された後はパネルに委ねられなければならない。パネルが構成された後は、当事者が緊急仲裁人をパネルメンバーに指名することに合意しない限り、緊急仲裁人はそれ以上権限を持ってはならない。

O-6 安全性

緊急救済措置に関するいかなる仮仲裁裁定も、十分安全なこのような救済措置を求める当事者による準備によって調整することができる。

O-7 スペシャルマスター

当事者が仮仲裁対策の要請を司法機関に提出しても、それは仲裁合意と矛盾したり、あるいは仲裁する権限を放棄したりするものと考えてはならない。AAA が、緊急救済措置を検討し報告するため司法機関からスペシャルマスターを指名するよう指示された場合、AAA はこの条項の O-1 節に示される方法で対応しなければならない。またスペシャルマスターが仮仲裁裁定ではなく報告書を発行しなければならない場合を除いて、緊急仲裁人という文言はスペシャルマスターを意味するものと理解されなければならない。

O-8 費用

緊急救済措置の適用に関する費用は、仲裁費用の節に示されている方法と同じように配分しなければならない。

雇用調停手続

M-1. 当事者の合意

規定によって、またはその契約の中で、当事者がアメリカ仲裁協会（AAA）の指揮の下で、あるいはその手続に従って、現在あるいは将来の紛争の調停または斡旋に対応しようとする場合、当事者とその代理人は、他に文書で合意されていないなら、これらの手続つまり調停要請を提出した時点で改定されその日から発効する手続を、彼らの合意の一部とし、さらに AAA を彼らの調停の管理者として指名したものとみなさなければならない。

当事者は相互に合意することで、電話による調停、またはその他の電子手段や技術的手段を使って調停を行う合意を含め（但しこれだけに限ったことではないが）これらの手続のどの部分も変えることができる。

M-2. 調停の開始

紛争を抱える当事者は、AAA のいずれかの地域事務所またはマネジメントセンターに電話、e-mail、通常郵便あるいはファックスで調停を申し出ること、調停を開始することができる。調停の要望も AAA のウェブファイル www.adr.org を通しオンラインで申請することができる。

調停を始める当事者は、同時に相手の当事者にも調停を要請したことを通知しなければならない。調停を開始した当事者は、規定のとおり、AAA と相手方当事者に対し以下の情報を伝えなければならない。

- i. 調停のための当事者契約あるいは当事者規定の中の調停条項のコピー
- ii. 紛争の調停にかかわる全ての当事者と代理人（もしあれば）の名前、住所、e-mail アドレス（もしあれば）および電話番号
- iii. 紛争の性質の簡単な説明と求める救済措置
- iv. 調停人が持つべき個々のすべての資格要件

当事者が、現在または将来の紛争に対し、AAA の指揮のもとで調停を行おうとしても、まだそのための契約や規定が用意されていない場合、当事者は AAA に対し、もう一方の当事者が「自主的調停」に参加するよう勧めてもらうことができる。このような要請を受けたら、AAA は紛争にかかわっている相手方当事者と接触して、調停を受けさせるよう働きかける。

M-3. 場所の決定（調停を行う市、郡、州、地域、そして該当する場合は国）

- i. 当事者の調停契約に場所が明記されておらず、かつ当事者が場所について合意できていない場合、AAA は当事者の論点を考慮し場所を決定する権限を持たなければならない。
- ii. 当事者の調停契約で特定の場所が必要とされ、かつそれを変える当事者の合意がない場合、調停契約の中に場所を明記しなければならない。
- iii. 当事者の調停契約の中で場所への言及が曖昧な場合、AAA は当事者の論点を考慮し、場所を決める権限を持たなければならない。

M-4. 代理人

いかなる当事者も、該当する法律で禁止されていない限り、代理人（予め選んだ）なしで参加することも、当事者が選んだ代理人と参加することも、あるいは訴訟代理人と一緒に参加することもできる。代理人を立てようとする当事者は、相手方当事者と AAA に対し、代理人の名前、電話番号、住所、そして使用できる場合は e-mail アドレスを通知しなければならない。

M-5. 調停人の指名

当事者は、調停人について合意しようと努力する中で、AAA の調停人パネルのプロファイルをオンライン www.adr.org/mediation で探すことができる。当事者が調停人の指名に合意せず、他の指名方法も示さない場合、調停人は以下の方法で指名されなければならない。

- i. 調停に対する要求を受理したら、AAA は各当事者に対し、AAA の調停人パネルから得た調停人のリストを送付する。当事者は送られてきたリストの調停人を承認し、AAA に対し合意したことを伝えることが期待されている。
- ii. 提示されたリストの中に当事者が承認できない調停人がいる場合、各当事者はそのリストから忌避したい名前を消して、残りの調停人の名前に好ましい順に番号をつけ、そのリストを AAA に返却しなければならない。当事者が定められた期日以内にリストを返却しない場合、そのリストに記載されている調停人はすべて、その当事者に認められたものと考えられる。双方の当事者が互いに承認した調停人の中から、相互に好ましい順に調停人を指名し、AAA がその調停人を招請しなければならない。
- iii. 当事者がリストの調停人のいずれかを承認することができないか、あるいは承認した調停人が任務を果たすことができないか、または何らかの理由で提出されたリストか

ら指名できない場合、AAA は追加リストを送付することなく、調停人パネルのその他のメンバーから調停人を指名する権限を持たなければならない。

M-6. 調停人の公平性と情報公開義務

AAA の調停人は案件の担当に指名された時点から、*調停人の行動規範基準 (Model Standards of Conduct for Mediators)* を順守するよう求められる。これらの調停手続とこの規範基準との間に矛盾がある場合は、調停手続を基に運営しなければならない。この基準は調停人に対し次のことを要求する、すなわち(i) 調停人が公平な立場で調停を行えない場合、調停を断ること、(ii) 調停人が当然知ることができ、かつ調停人の公平性に疑問が生じると思えるような、現実の、又は潜在的利害の衝突があれば、全てできるだけ速やかに公表すること。

AAA の調停人は、指名を受ける前に、合理的通常人が考えて、調停人に関して利害の衝突が実際にあるのか、又は発生する可能性があると思える何らかの事実があるかどうか判断するため、適切に調査することが求められる。AAA の調停人は、偏向が生じそうな何らかの状況と、及び当事者の希望する期限内で紛争を解決することを妨げそうな事情について、すべて公表するよう求められる。AAA はこのような公表を確認したら、直ちにこの公表事実について当事者と連絡を取り、彼らの意見を求めなければならない。

調停人について、実際に利害の衝突があるという報告、又は潜在的な利害の衝突の恐れがあると報告を受けた当事者は、それらの問題を無視して調停を進めることができる。但し、当事者がその調停人の任命に賛成できないか、あるいはその調停人の利害の衝突が、客観的に考えて調停の一貫性を損うとみられる場合、その調停人は交代させなければならない。

M-7. 欠員

調停人の中にその任務を行えない者、あるいは望まない者が出た場合、AAA は当事者が他に合意していない限り、M-5 節に従って別の調停人を指名する。

M-8. 調停人の任務と責任

- i. 調停人は、当事者自身の判断原則に基づいて調停を進めなければならない。自己判断とは、各当事者が方法と結果について自由にそして十分な情報のもとに選択する、自主的で強制のない決定に至る行動である。

- ii. 調停人は、予定されている調停会議の前、会議の間、あるいは会議の後に、当事者そしてまたは代理人と、別の会議を開いたり、当事者の一方だけが出席する会議を開いたり、その他の情報のやりとりを行ったりする権限が与えられている。これらの情報のやり取りは、電話、文書、e-mail、オンライン、直接会って、あるいはその他の手段で行うことができる。
- iii. 当事者は、要請される救済措置に関連するすべての文書を交換するよう奨励される。調停人は、当事者の交渉の経過と根底にある利害を含め、問題についてのメモの交換を要求することができる。当事者が秘密にしておきたいと思っている情報については、必要であれば調停人との別通信の中で、調停人に送ることができる。
- iv. 調停人は、当事者に対し解決策を強制する権限は持たないが、彼らが紛争を満足のいく形で解決できるように援助を行う。調停人は自らの判断に基づいて、当事者に対し、解決のための提案を口頭で、あるいは文書で私的に通知することができる。また当事者が合意すれば、その提案をすべての当事者に送ることができる。
- v. 調停に予定された期限以内ではすべての紛争を解決できないか、あるいは問題の一部が未解決になる場合、調停人は一定期間当事者と連絡を取り続け、完全解決を容易にするよう継続的努力を払う。
- vi. 調停人はいかなる当事者の法的代理人でもなく、またいかなる当事者に対しても信託義務を負わない。
- vii. 調停人は調停会議を開く毎にその日時と場所を決めなければならない。当事者は連絡のあった会議日程の要請に対しタイムリーに回答し、できるだけ早い日時に決まるよう協力して、そして決まった会議日程を守らなければならない。AAA は会議に先立って、タイミングをみて、当事者に会議の通知を出さなければならない。

M-9. 当事者の責任

当事者達は、紛争を調停する権限をもった各当事者の適切な代理人が、調停会議に確実に出席するようにしなければならない。

予定された調停会議の前および会議中、当事者とその代理人は、各当事者の状況に合わせて、意味のあるそして生産的な調停にするよう彼らの最善を尽くさなければならない。

M-10. プライバシー

調停会議とそれに関連する調停の連絡は非公開で行われる。調停会議には当事者とその代理人が参加できる。それ以外の者は、当事者が認め、調停人が同意した場合にのみ参加するこ

とができる。

M-11. 守秘義務

該当する法律または当事者の合意に従って、調停人は、調停の中で当事者あるいはその他の参加者（証人）が調停人に公表した秘密情報を決して外部に漏らしてはならない。調停人は、調停の過程で得られたすべての情報、および調停人が自らの任務を果たす中で受け取ったすべての記録、報告書、あるいはその他の文書について、秘密にしておかなければならない。

調停人は、これらの記録を、対立的手続または法廷の中で、調停との関連で暴露するか証言するよう強要されてはならない。

当事者は、調停人の秘密を守らなければならない。さらに当事者は、当事者が承認するか該当する法律で要求されない限り、以下に示す情報に依拠したり、あるいは仲裁手続や訴訟手続、その他の手続の証拠として提示してはならない。

- i. 紛争の有力な解決法に関連して、当事者またはその他の参加者が表明した見解、あるいは提案、
- ii. 調停手続の過程で当事者またはその他の参加者が行った告白、
- iii. 調停人が表明した見解あるいは提案、あるいは、
- iv. 調停人が提案した解決策に対し、当事者が同意したのか同意しなかったのかについての事実。

M-12. 速記録の禁止

調停の過程で速記録を取ってはならない。

M-13 調停の終了

調停は以下の場合、中止される。

- i. 当事者が和解の合意を実行した場合、
- ii. 調停人が、調停をこれ以上続けても当事者間の紛争解決には貢献しないと口頭又は文書で宣言した場合、
- iii. すべての当事者が調停手続が終了したと口頭又は文書で宣言した場合、

- iv. 調停会議が終わった後 21 日間、調停人と、当事者または当事者の代理人との間で全く連絡がなかった場合。

M-14. 免責

AAA 及びいかなる調停人も、調停に関連した司法手続においては必要とされない存在である。AAA 及びいかなる調停人も、これらの手続の下で行われたあらゆる調停に関連する何らかの誤り、行為または不作為に対し、いずれの当事者に対しても責任を負うことはない。これらの手続の下で行われた調停の当事者は、その調停に関連する訴訟又はその他の訴訟手続の証人として、調停人、AAA あるいは AAA の従業員を召喚することはできない。調停人、AAA 及び AAA 従業員には、このような訴訟手続の証人として証言する資格はない。

M-15. 手続の解釈と適用

調停人は、彼らが調停人の職務と責任にかかわる範囲で、これらの手続を解釈し適用しなければならない。その他すべての手続は、AAA によって解釈され適用されなければならない。

M-16. 預け金

調停人が別に指示しない限り、AAA は調停人と協議して、調停会議に先立って調停の費用と経費を賄うのに必要と考えられる額の預け金を当事者に支払うよう求める。AAA は調停が終了したら当事者に決算報告を提出し、残金があればそれを返却しなければならない。

M-17. 費用

当事者が別に合意していない場合、調停の費用は、必要な旅費やその他の経費あるいは調停人の料金を含め、すべて、当事者が均等に負担しなければならない。どちらかの当事者が召喚した参加者の費用は、その人物の出席を求めた当事者が支払わなければならない。

M-18. 調停の経費

調停を開始するための申請費用、あるいは AAA に当事者を調停に呼ぶよう要請するための費用は生じない。

調停にかかる費用は調停人の AAA 略歴書に公表されている彼らの時間当たり、または 1 日当たりの料金によって決まる。この料金は、調停人の報酬と AAA のサービスのために割り振られる費用の両方をカバーするものである。調停会議については、最低料金として 4 時間分あるいは半日分の料金がかかる。M-17 節で説明された費用も適用される。

調停のために提出された資料が取り下げられるかキャンセルされた場合、あるいは調停の開始要請が申請された後で、かつ調停会議が開催される前に問題が解決した場合、費用は 200 ドルにプラス調停人の時間当たり料金と関連費用が課せられる。これらの費用は当事者が他に合意していない限り、調停を始めた当事者が負担しなければならない。

調停の費用またはサービスについて質問のある者は最寄りの AAA 事務所に問合せるか、www.adr.org/mediation を参照のこと。

資料 2

雇用関係から生じる制定法上の紛争の調停および仲裁による解決のための 適正手続プロトコール

以下のプロトコールは、雇用における裁判外紛争解決に関する特別専門委員会を構成する個人〔氏名略〕である下記署名者が、制定法上の権利を含む雇用紛争を調停や法的拘束力ある仲裁によって解決するための適正な手続を示す目的で提供するものである。署名者は各自の所属組織から指名を受けてこの特別専門委員会に参加しているが、本プロトコールは署名者の個人的な見解を示すものであって、各所属組織の方針を示すものと解されるべきではない。

背景

この特別専門委員会は、雇用紛争解決に向けて調停や仲裁を利用する際の適正手続をめぐる問題を検討するために、労働・雇用法にかかわる様々な組織に属する個人によって創設されたものである。本プロトコールの対象は、制定法上の紛争に限られる。

特別専門委員会の委員は、制定法上の紛争に係る調停と仲裁を、適正手続による保護の下で奨励すべきであると考えた。制定法上の雇用紛争について、その他の行政、司法による救済を容易かつ効果的に受けることができない恐れのある 1 億人の労働者に対し、迅速で、利用可能な、安価な費用で済む、公正な、制定法上の雇用紛争の私的紛争解決制度を提供するためである。また、特別専門委員会委員は、かかる制度が、行政機関や裁判所が抱えている膨大な未済事件から生ずる遅延を削減し、かかる事案が更に増えることを防ぐのに貢献することを望む。

A. 紛争前／後の仲裁

特別専門委員会は、制定法上の紛争の調停および／または仲裁に関する合意の時期についてジレンマが存在することを認識している。この難題については、特別専門委員会は合意に至らなかった。この件に関する見解を、以下、順不同で示す。

- ・使用者は、制定法上の申立を解決するための調停および／または仲裁制度を創設できるべきであるが、紛争の調停および／または仲裁に関する合意は全て、必要な情報が通知されたうえで任意に行われるべきであり、雇用の開始・継続の条件とされるべきではない。

- ・使用者は、雇用の開始・継続の条件として、制定法上の紛争の調停および／または仲裁に関する合意を求める権利を有するべきである。紛争が実際に生ずる時点まで、このような合意をしないでおくと、訴訟に訴えようとする機運が高まる。このことは、調停や仲裁の合意に至るケースはごく少数にとどまることにつながり、裁判外紛争解決手続の効果的利用の可能性、及び現時点で紛争解決制度の障害となっている行政・司法手続の遅れの問題を克服する可能性を否定することになる。
- ・被用者はいかなる理由であろうと、雇用関係から生じる制定法上の権利主張について、司法による救済を受ける権利を放棄することを許容されるべきではない。
- ・使用者は、制定法上の申立の解決に向けて調停および／または仲裁制度を創設できるべきであるが、個々の事案について調停および／または仲裁に付するかどうかの決定は、実際に紛争が生じるまでなされるべきではない。

特別専門委員会は、制定法上の雇用紛争の調停および／または仲裁に関する合意の時期については特定の立場を取らない。ただし、かかる合意が十分な認識のもとになされるべきであるという点については同意する。このプロトコールは、適正手続の模範的基準を示すことを主眼とする。

B. 代理権

1. 代理人の選択

調停および／または仲裁手続の利用を検討中またはかかる手続を既に利用中の被用者は、自らの選択した代弁者を代理人とする権利を有するべきである。調停及び仲裁の手続書にはその旨が明記され、弁護士協会、法律サービス団体、公民権団体、労働組合などの支援機関が記されていなければならない。

2. 代理人に支払われる料金

代理人に支払われる金額及びその支払方法について、申立人と代理人との間で定めなければならない。ただし、使用者が被用者（特に低所得の被用者）に対し弁護士費用の少なくとも一部を返金する制度が複数存在するので、かかる制度の利用が望まれる。仲裁人は準拠法に従い、また正義の名において、救済策の一環として費用の全てまたは一部返金を求める権限を有するべきである。

3. 情報の利用

仲裁の利点の 1 つは、審理前の証拠開示手続に要する時間と費用が通常少ないことである。適正かつ限定的な証拠開示手続が奨励されるべきであり、被用者はその申立の調停および／または仲裁に合理的に関連する全ての情報を利用できるべきである。被用者の代理人も、かかる情報や文書の全てについて合理的に事前審問や審問を行えるべきである。

仲裁の迅速性を損なうことなく、必要とされる事前審問の証言録取書が取られるべきである。

また、仲裁人の選任の前に、かかる選任に役立つよう、当該仲裁人が取り扱った直近の 6 事案の当事者の代理人の氏名、住所、電話番号が、両当事者に示されることが望ましい。

C. 調停人、仲裁人の資格

1. 登録者名簿

各事案に選任された調停人や仲裁人は、審問の技能、当該紛争において問題となっている制定法に関する知識を有し、職場や雇用環境に精通していなければならない。依頼可能な調停人、仲裁人の登録者名簿を性別、人種、経歴、経験などに関し非差別的に作成することにより、当事者の利益や目的が尊重され、十分な配慮がなされるよう取り計らわれるべきである。

特別専門委員会は、公平な調停人、仲裁人選任のために勧告を行うものである。ただし、特別専門委員会は、使用者、被用者には、司法上疑義のない決着をもたらすことができると両当事者が信じる人物を、その人物が本プロトコールに適合する資格を有していないとしても、調停人および／または仲裁人として、共同で選ぶ権利があると認識している。現在の労働・雇用に関する調停人、仲裁人には、弁護士と弁護士ではない者がいるが、彼らには審問の技能があり、雇用環境に詳しいものの、雇用紛争が生じる制定法上の環境や労働組合のない職場の特徴については、専門研修を受けない限り、常に知識を維持している可能性は低い。

雇用分野における制定法が要請する専門知識を有する調停人、仲裁人であっても、専門的研修を受けていなければ、雇用分野における経験や仲裁の審問、調停手続の経験を欠く可能性があり、このような調停人・仲裁人にとっては明らかにニーズがある。登録資格をアメリカ仲裁協会（AAA）などの仲裁人指定機関が見直すことによって、最も貴重な専門知識を有する者をこの登録簿に速やかに加えることが可能となろう。

仲裁人及び調停人の登録名簿は、事案の様々なニーズを満たせるよう、かかる技能の全てを備えた代理人を含むべきである。

また登録名簿の仲裁人及び調停人は、その過去の経験にかかわらず、いずれの当事者に対しても偏見を持つことがあってはならない。また、必要な適正手続を欠いていると思われる事案への関与を拒否すべきである。

2. 研修

上記資格を含めた登録名簿の作成には、研修プログラムの開発を要する。労働・雇用に関する現在及び今後の調停人と仲裁人を、制定法上の重要事項、手続、救済策などについて教育するための研修、並びに制定法の専門家を、仲裁の審問及び調停の実施と管理に関する適正手続や公正さ、また、雇用関係に関する使用者の手続について教育するための研修である。

制定法上の問題に関する研修は、政府機関、弁護士協会、学術機関などが行うべきであり、AAAなどの仲裁人指定機関が全国の様々な場所において運営すべきである。かかる研修は定期的にその内容が更新され、全ての調停人、仲裁人が受けるべきである。調停と仲裁の実施にかかる研修は、経験豊富な仲裁人によるメンタリングプログラムとして提供してもよからう。

かかる研修の修了の事実について、当事者が仲裁人の選任を行う際に提示される経歴書やパネルカードに記せばよい。

3. 仲裁人の選任

当事者からの要請に応じて、各指定機関は、AAAのように仲裁人のリストを示すか、あるいは登録名簿などから奇数の調停人、仲裁人で構成されるパネルを選択すべきである。かかる個人のパネルカードを、まず当事者の閲覧に供し、その後両当事者は忌避したい仲裁人を選択していき、その結果、残った調停人および／または仲裁人が指名されるべきである。

選任手続では、忌避手続が不調に終わった場合、指定機関に調停人および／または仲裁人の選任権限を委譲できるものとする。上記のとおり、指定機関は名簿に登録された仲裁人が裁定を下した直近の事案の当事者及び代理人の名前を、当該当事者の承諾に基づき提示すべきである。

4. 利害の衝突

事案の調停人及び仲裁人は、合理的観点から利害の衝突を構成するまたは利害の衝突とみな

されるあらゆる関係を開示する義務を有する。選任された調停人および／または仲裁人は、かかる利害関係が現在も過去においても存在しないことを保証するため、指定機関が提示した誓約書がある場合、かかる書類への署名が求められるべきである。

5. 仲裁人の権限

仲裁人は以下の権限について、関連の契約書、法律、規則、及び指定機関の手続規則に従うべきである。すなわち、審問の時間と場所の決定、合理的な開示手続の許可、召喚状の発行、仲裁可能性の決定、審問における秩序とプライバシーの保護、証拠の管理、審問終了の決定及び審問後の書類提出に向けた手続の決定、紛争を解決する仲裁裁定の発出に関する権限。

仲裁人は、法律に基づいて裁判所で与えるあらゆる救済を与える権限を有するべきである。仲裁人は意見書を発出し、以下の事柄を示した仲裁裁定を下すべきである。すなわち、紛争の種類、損害賠償額および／またはその他申立に応じて与えられた救済、その他の解決事項、及び制定法上の申立に係る証言録取書に関する声明。

6. 調停人と仲裁人の報酬

調停人と仲裁人の料金と経費が当事者により分担されることによってこそ、公正性が最も保たれる。当事者の経済状況によって等しい負担が難しい場合、当事者は相互に受け入れ可能な取り決めを行い、可能な限り公平性を保つよう取り計らうべきである。かかる合意がない場合には、仲裁人が報酬の配分について決定すべきである。指定機関は、当事者の費用分担について交渉し、報酬を両当事者から徴収のうえ、調停人および／または仲裁人に対し、分担比率を開示しないでその支払を行うことにより、費用負担率の違いによって偏見が生じる可能性を減じることができると思われる。

D. 司法審査の範囲

仲裁人の裁定は終局的かつ拘束力あるものとすべきであって、司法審査の範囲は限られるべきである。

1995 年 5 月 9 日

署名者〔略〕

資料 3

アメリカ仲裁協会 雇用仲裁における被用者本人申立ガイド

アメリカ仲裁協会とは？

アメリカ仲裁協会（AAA）は、民間の公共団体（NPO）として、仲裁や調停など、様々な紛争解決サービスを提供しています。全米、メキシコ、欧州の計 30 の主要都市にオフィスを構えています。

管理機関として、AAA は事案の処理を書類の提出から終結まで担当し、仲裁人を任命し、審問の日程を定め、関連文書を送付し、電話会議の日程を決定したり、時には会議に参加したりもします。その目的は、公正かつ公平な方法で事案を処理することです。

仲裁とは？

仲裁とは、中立的立場の人 1 人以上に紛争を申し立てる制度のことで、裁判制度（裁判官、陪審）に代わる制度です。仲裁人（1 人または複数）は、公式な審問で証拠の提示を受け、提示された証拠に基づいて裁定を下します。仲裁は時には文書のみで行う場合もあります。仲裁人の決定は最終決定であり、通常は拘束力を持ちます。仲裁人の裁定が覆されるケースは稀です。

仲裁における“pro se（＝自分）”当事者とは？

“Pro se”当事者とは、弁護士の支援を受けずに仲裁に臨むことを選択した当事者のことです。

仲裁における申立人とは？

仲裁における申立人とは、自らの使用者に対して仲裁の申立を起こした人のことです。

仲裁における被申立人とは？

仲裁における被申立人とは、仲裁申立に応じる人のことです。雇用関係の場合には、通常は使用者のことを指します。

雇用仲裁の手続とは？

手続 1. AAA の地域事務所や担当の AAA ケースマネジメントセンターに対し、またはオンライン（www.adr.org）で、「申立書（Demand）」を（契約書、人事方針、または人事マニュアルの仲裁規定に従って、あるいは ADR のプログラム／プランに従って）提出することによって、あるいは（既存紛争を仲裁に付託するという）合意書に基づいて、

または裁判所からの回付によって、行われる手続です。

手続 2. 提出書類が確認されます。AAA が雇用事案を処理するためには、3 つの条件が満たされなければなりません。まず、AAA が紛争の処理機関として、契約条項または仲裁の合意書で指定されていることです。2 つ目の条件として、仲裁の規定や合意書は、AAA の「雇用に関する適正手続プロトコール」に十分かつ実質的に準拠していなければなりません。この手続は、経営、労働、雇用、公民権に関する組織や民間の管理機関、政府、及びアメリカ仲裁協会に所属する個人で構成される特別専門委員会が策定したものであり、職場の紛争解決を公正かつ公平に行うためのものです。3 つ目に、申請書類とともに適切な料金の支払いが必要です。これら 3 つの条件の 1 つでも満たされないものがあれば、AAA は事案の引き受けをお断りする場合があります。

手続 3. 提出書類は AAA のケースマネージャーに送られ、このマネージャーが紛争に関する情報を検討し、文書を調べ、当事者に対して事案の受け付けたことを書簡で知らせ、被申立人に対しては抗弁の機会を提供します。当事者は、雇用紛争解決登録名簿のメンバーである仲裁人の名前のリストを受け取ります。当事者は、書簡の日付から 15 日の間に相互に受け入れ可能な仲裁人を選任します。仲裁人に関して当事者が合意できない場合には、各当事者は通達日から 15 日以内に、選任したくない仲裁人の氏名を除外し、残りの仲裁人の名前に優先順位を付けて、このリストを AAA に返送します。当事者が期限内にリストを返送しなかった場合には、リスト内の全仲裁人が受け入れ可能とみなされます。

手続 4. 15 日の期間の終わりまでに、AAA は通常、以下の文書を受け取っています。申立内容が仲裁に適しているかどうかの疑問を呈する文書（適宜）、回答書（「申立書」に対する回答、積極的抗弁を含む）、要請されている審問場所に対する異議、反訴、及び／またはケースマネージャーとの管理会議や仲裁人との事前聴聞会の要請書。

手続 5. 適宜、AAA のケースマネージャーと当事者代理人との間で管理会議が催されます。

手続 6. 当事者のリストを受け取った後、AAA は規則に従って、またリストに記載の仲裁人の当事者による優先順位付けの結果に基づいて、仲裁人を任命します。選任された仲裁人（1 人または複数）について、利害の衝突がないかどうかの選別が行われます。次に管理会議の日程が定められます。仲裁人が利害の衝突について何らかの開示を行った場合には、その内容が当事者に伝えられます。その開示内容について、いずれからの当事者からの異議申立があれば、その開示内容の重要性に応じて当該仲裁人は忌避されるか、あるいは開示の性質が仲裁人の忌避を要しないものである場合には、AAA がこの仲裁人の選任を容認します。

手続 7. 仲裁人が当事者および／またはその代理人と仲裁管理会議を直接に、または電話で行い、仲裁の迅速化に向けて問題の検討と解決を図ります。

手続 8. 証拠の審問が行われ、必要に応じて追加審問会の日程が定められます。**注：文書**

のみでの審問の場合には、この手順は省略されます。

手続 9. 証拠の審問が終了し、仲裁人の仲裁判断（裁定）が 30 日以内に出されます。

手続 10. 裁定内容が当事者に伝えられます。

仲裁の申立を行うのに要する期間は？

契約書、人事方針やマニュアル、ADR のプログラム／プランには通常、申立に要する期間が記されています。制定法上の申立（すなわち州法や連邦法に基づく申立）については、申立の性質に応じて、期間に関する条項が別途定められています。

仲裁を受けるには弁護士が必要？

いいえ。ですが AAA は複数の理由から弁護士のアドバイスを求めることを強くお勧めします。まず、仲裁は最終的な拘束力のあるプロセスです。第二に、職場の紛争、**特に人種、年齢、国籍に関する差別などの制定法上の申立にかかわる紛争**を、弁護士の支援なくして起こすことは困難と思われます。少なくとも弁護士に相談することは検討すべきです。

AAA 及びその職員は、仲裁の当事者に弁護士を斡旋することはできませんし、AAA の職員は法的アドバイスを行うこともできません。知り合いの弁護士はいないが、仲裁に参加する弁護士を必要としている場合には、地元の弁護士協会に紹介を依頼することが可能です。

雇用仲裁に適用される規則や手続の有無は？

大半の雇用に関する申立について、また使用者が策定したプランに基づく雇用の申立の全てについて、AAA は「雇用仲裁規則および調停手続」を適用します。「雇用に関する適正手続プロトコール」は、こうした規則の一部であり、仲裁において守られるべき最低限度の公正性が定められています。

AAA のウェブサイトで、これらの規則や手続を閲覧できます。また AAA のケースマネージャーから規則や手続のコピーを入手可能です。

この手続の費用は？

雇用仲裁の料金には、申請費用（AAA の手数料）と仲裁人の費用が含まれています。被用者が仲裁を申し立てる場合には、被用者が 200 ドルを支払います。ただし雇用 ADR プランの料金がこれよりも低額の場合は除きます。また使用者には差額の 1,350 ドルの費用を支払う義務があります。使用者が仲裁を申し立てる場合には、使用者が 1,350 ドル以上を、被用者が 200 ドル以下を、ADR プランの規定に従って支払います。

使用者は仲裁人の費用も支払います。仲裁人は、時間料金あるいは日当を請求します。通常の料金は時間当たり 200 ドルから 350 ドル、1 日当たりでは 700 ドルから 1,200 ドルです。どちらの料金も、事例に費やした時間の全てを含み、事前の審問会（仲裁管理会議）、証拠の

審問、調査、裁定文書の作成に要した時間も含まれます。

個別交渉契約に基づく事案では別の料金体系が適用されますので、料金の負担額については AAA ケースマネージャーにお問い合わせください。

仲裁の開始手順は？

まず、「申立人」は相手方当事者、すなわち「被申立人」に対して、仲裁を開始する旨を通知しなければなりません。AAA のウェブサイトから、または地域の AAA オフィスから「申立書 (Demand Form)」の写しを入手してください。この書式に、以下の情報を記入してください。

- ・ 紛争事項に関する説明
- ・ 紛争関係者の名前と住所
- ・ 紛争に関する金額 (適宜)
- ・ 希望の救済策 (最終的に認容を求める救済策)、及び、
- ・ 審問場所 (審問を直接行う場合、どの都市、州で開催してもらいたいかな)

次に、記入した書式の写し 2 部を、相手方当事者と交わした契約書の写し (仲裁に関する規定の部分) 2 部とともに AAA に送付してください。

第三に、この書式に適切な料金を添えてください。こうした資料が届いたら、AAA は申立人、被申立人にその旨を通知します。

使用者が被用者に対して仲裁手続を始めることは可能？

はい、可能です。いずれの当事者も仲裁を開始できます。また被用者が仲裁を申請した場合、使用者は反訴を申し立てることができます。つまり、使用者は被用者に対して救済を求める権利があると申し立てることができます。

仲裁申立後は、どうなるのか？

AAA には、全米に 4 つのケースマネジメントセンターがあり、また国際紛争解決センターもあります。30 の AAA オフィスのいずれにも仲裁を申し立てることはできますが、その事案は、その事案の処理に最も適したセンターに送られます。AAA のケースマネジメントセンターが仲裁の申立書を料金とともに受け取ると、この事案は AAA ケースマネージャーに割り当てられ、このマネージャーが当該事案の仲裁の担当者となります。AAA のケースマネージャーは中立的な立場で連絡を行い、通知の送付、仲裁者選任プロセスの監視、審問日程の決定、請求書の作成、仲裁人の裁定通知を行います。AAA は、事案の迅速な解決に向けて、包括的な事案処理を行います。

開始から終了までに要する期間は？

事案によって異なります。大半の雇用紛争は 120～180 日の間に解決されています。AAA を介した場合の全仲裁事案の平均所要期間は約 4.5 カ月です。

証拠書類はいつ提示し、またどのような証拠が認められるのか？

証拠の審問会において、証拠を提示する機会を与えられます。仲裁における証拠は以下の 3 つの形式を取ります。

証言：証人が証言台に立って行う証言、宣誓供述書や証言録取書による証言

実証的証拠：この種の証拠は、写真、ビデオ、地図、図表、模型などの形態を取り、証言で示された重要点を補強するために使用されます。

文書：要約書、記録、評価書など、全て文書形態の証拠。文書形態の証拠は、証言の補足にも使用されます。

仲裁では、申立書を提出した側の当事者が通常、最初に証拠を提示します。

裁判所で通常適用される証拠に関する公式規則は、雇用仲裁では一般的には用いられません。自身が適切と思うあらゆる証拠を提示する準備を整えてください。ただし仲裁人は、証拠を採用する場合も不採用とする場合もあります。各当事者は、審問が遅滞なく行われるように、簡潔に焦点を絞った主張を行うことを求められます。

仲裁は訴訟よりも緩やかな手続ですが、これも法的手続です。紛争をめぐる問題の複雑さによっては、仲裁もより体系的に行われる場合があります。

AAA は仲裁申立を支援してくれるのか？

いいえ。AAA のケースマネージャーは、事案の主な連絡先となりますが、ケースマネージャーも仲裁人も、仲裁申立に助力することはできません。中立的な機関として、AAA はその事案の申立の内容についていずれの当事者にも助力することはできません。AAA のケースマネージャーは、手順に関する質問に答え、情報を提供しますが、法的アドバイスや支援は行いません。

仲裁人は誰が務めるのか？

AAA の仲裁人は、知識、事案経験、誠実さ、紛争解決能力に基づいて選ばれた、独立の公平な意思決定者が務めます。その行為は、AAA とアメリカ法曹協会（American Bar Association）の共同委員会が作成した AAA の「商事紛争における仲裁人の倫理規範」に基づいてなされます。AAA の仲裁人は全て、定期的に研修プログラムに参加することを義務付けられています。

仲裁人は自分で選ぶのか？

仲裁人の選任過程の全てに参加することが可能です。仲裁の申立の受付後、AAA は各当事者に AAA の雇用紛争解決登録名簿を送付します。仲裁人候補それぞれの経歴を見て、誰を仲裁人にするかを選ぶことができます。仲裁人について両当事者間で合意できなかった場合には、通達日から 15 日以内に、仲裁人名簿内の忌避したい仲裁人の名前を除外し、残りの仲裁人の優先順位を示して、そのリストを AAA に返送してください。

仲裁人が中立的（公平）であることを、どうやって確認できるのか？

規則では仲裁人に対し、その資格に反する恐れのある情報（当該紛争の結果がもたらす個人的、経済的利益や、当事者、その弁護士、あるいは証人との関係）の開示を義務付けています。当事者は共同で、あるいは個別に、仲裁人の中立性に異議を唱え、忌避を要請することができます。共同で異議が唱えられた場合にはその仲裁人は他の仲裁人に代わります。一方当事者による異議申立の場合には、AAA が全当事者の主張を慎重に検討のうえ、当該仲裁人を忌避するかどうかを決定します。

審問にはどのような準備をして臨めばよいのか？

あらゆる関連文書を集め、仲裁人と使用者のためにそのコピーを用意してください。論理的に情報を整理し、仲裁人に対して強調したい重要点をまとめてください。審問では、まず簡潔に最初の発言を行い、証人について確認し（証人がいる場合）、証拠を示し、質問に答える機会を与えられます。まず、最初の発言を用意してください。そして証拠について論じ、事案について質問に答えられるように準備してください。更に、使用者が行うであろう議論を想定してそれに対する回答も用意しなければなりません。

誰でも審問に出席できるのか？

いいえ。一般的に、当事者、その弁護士、証人だけが審問に出席できます。仲裁人は、他の証人が証言を行っている間、（証言の正確性を確保するために）当事者以外の証人を審問の席から外す権限を有しています。

ただし当事者が、仲裁で公式な役割を負わない友人や家族の出席を望む場合には、仲裁人がかかる出席が妥当かどうかを判断します。

審問はどのように行われるのか？

審問は通常、本人が出席して行われます。各当事者は意見を述べますが、まず仲裁を申し立てた当事者から先に意見を述べます。仲裁人は審問を始める前に、その手順を説明します。

もし使用者が審問に現われなかったらどうなるのか？ 被用者が現れなかった場合はどう

か？

たとえ一方の当事者が現れなくても、審問は行われます。出席当事者がその事案を仲裁人に提示します。ただし一方当事者が現れなかった、証拠を提示しなかったからといって、それでもう一方の当事者が勝つというわけではありません。

仲裁の審問の前に、使用者と和解することはできるのか？

はい、できます。和解書の条件が双方にとって受け入れ可能と思われ、その和解書に署名した場合には、担当の AAA ケースマネージャーに通知し、紛争の和解を理由として審問の延期を依頼してください。和解書が手元に届き、全当事者が署名するまでは、審問を撤回してはなりません。**重要**：AAA には、いかなる和解書も執行する権限はありません。

審問の後、どのぐらいの期間で仲裁人の裁定を受けられるのか？

仲裁人は審問を終了後（裁定に必要なあらゆる情報を受け取ったと判断したら）、当事者が特に期限を延長しない限り、30 日以内に仲裁裁定を下します。

仲裁人の裁定には拘束力があるのか？

はい。これは重要な留意点です。仲裁は拘束力を持つ手続です。つまり、仲裁人の裁定は裁判官による判決と同様に法的拘束力を持つのです。

裁定が下された後、各当事者はいつまでにその裁定に従わねばならないのか？

仲裁の準拠州法を参照ください。ウェブサイトには州法のリストがあります（"Resources" と "ADR Law" の欄をご覧ください）。ただし仲裁人にも AAA にも、当事者を裁定に従わせる権限はない点に留意が必要です。

仲裁以外の手続も利用できるのか？

はい。仲裁に代わる一般的な手続が調停です。ADR プログラム／プランに調停が含まれていれば利用できます。また仲裁の申立の前後にも、使用者が同意すれば調停を利用できます。

調停は、複数の重要な観点で仲裁と異なります。調停の役割は助言を与えることです。すなわち調停人は和解の提案を行うのです。ただし最も重要な違いは、調停においては調停人ではなく当事者が、和解するかどうか、及び和解の条件を決定するという点です。

調停は、合意に至る成功率が高いことが示されています。仲裁と同様に、調停の手続も機密扱いでプライベートに行われます。

調停を利用したいが、調停が ADR プログラム／プランには規定されていない場合には、担当の AAA ケースマネージャーにご連絡ください。他方当事者に連絡し、調停手続について説明し、この手続を利用するよう奨励します。ただし AAA は、当事者に対し調停を命じ

ることはできません。

調停の費用は？

調停には個別の料金が課されます。詳細については AAA ケースマネージャーにお問い合わせください。

免責事項：AAA は本案内書において、参考目的で資料を提供しています。本書記載の情報は一般的な仲裁手続にも役立つかも知れませんが、あくまでも AAA 固有の手続に関する情報です。

本書は慎重に作成されていますが、提示情報は法的助言ではなく、いかなる問題についても法的助言に代わるものとみなされることがあってはなりません。

雇用問題には、弁護士を代理人としない当事者には理解しづらい法的事項が含まれているため、AAA は仲裁の当事者、将来当事者になるかも知れない方々に対し、弁護士の助言を求めるよう強くお勧めします。

資料 4

アメリカ仲裁協会 紛争解決条項の作成実務ガイド（雇用関係部分抜粋）

2013 年 10 月 1 日

雇用紛争条項

違法解雇やセクシュアル・ハラスメント、人種・皮膚の色・宗教・性別・出身国、年齢、障害などを理由とする差別にかかる紛争が雇用の過程において生じた場合、こうした紛争は、企業実務と雇用関係にかかる責任を改めて明確にする。そこで、アメリカ仲裁協会（American Arbitration Association：以下 AAA、訳者注）は、雇用仲裁規則および調停手続という特別なルールを設けている。雇用 ADR に係る AAA の方針は、公平に行う義務と同様に、現行法制によって導かれる。法に従うこと、および雇用紛争の解決に向けた適切な場を提供するという意義において、AAA は、雇用仲裁規則および調停手続、また雇用関係から生じた制定法上の紛争の調停および仲裁による紛争解決のための適正手続プロトコールに示された適正な基準に適う紛争解決プログラムを運営する。仮に、紛争解決プログラムが、一見して本質的実質的に先に示した最低限の適正手続基準から逸脱していると判断される場合、AAA は、当該プログラム下での事案の運営を拒否する。それ以外の事案は、裁定に向けて仲裁人に提示される。

AAA のこれら規則を導入あるいは雇用 ADR プランについての AAA の紛争解決サービスを参照する使用者は、プログラムの効力発生の少なくとも 30 日前に、AAA に対してこの旨告知し、かつ、雇用紛争解決プランの写しを提出しなければならない。使用者がこの条件に従わない場合、AAA は運営サービス提供を拒否する権限を留保する。

個別労使は、次のような条項を雇用契約、従業員マニュアル、施策文書、採用申込書、その他の合意に挿入することで、将来の紛争を仲裁により解決するよう定めることができる。

規定例 1：この〔採用申込書；雇用 ADR プログラム；雇用契約〕から生じるあるいは関連するいかなる紛争も、雇用仲裁規則および調停手続に基づき AAA が運営する仲裁により解決されなければならない。また、仲裁人により下される裁定にかかる判断は、管轄権を有するいかなる裁判所においてもなされうる。

現存する紛争の仲裁は、次のような規定を用いることで可能となる。

規定例 2：我々署名した当事者は、以下の紛争〔簡潔に記述〕を、ここに雇用仲裁規則および調停手続に基づき AAA が運営する仲裁に付託することに合意する。さらに我々は、上記紛争を、AAA の仲裁人登録名簿から選任した〔1 人〕〔3 人〕の仲裁人に付託することを合意し、かつ、管轄権を有するいかなる裁判所の判断も仲裁裁定を扱いうることに合意する。

当事者は、選択された紛争についてインフォーマルな調停の利用、あるいは、仲裁、訴訟、その他の紛争解決手段の前段階として従業員マニュアル等に定められる調停の利用を合意することができる。もし当事者が、契約紛争解決手続の一部として調停を導入したい場合、当事者は、次のような調停条項を契約に付加することができる。

規定例 3：もし紛争が、〔採用申込書；雇用 ADR プログラム；雇用契約〕から生じるあるいは関連しあるいは違反するものである場合で、かつ、紛争が交渉を通じて解決しえない場合、当事者は、仲裁、訴訟、その他の紛争解決手続を利用する前に、まず、雇用仲裁規則および調停手続に基づいて AAA が運営する調停により誠意をもって紛争を解決するよう試みることに合意する。

もし当事者が現存する紛争を解決するために調停人を利用したい場合には、当事者は以下の規定を用いることで利用可能となる。

規定例 4：当事者はここに、以下の紛争を、雇用仲裁規則および調停手続に基づいて AAA が運営する調停に付すこととする（規定例はまた、調停人の資格、料金の支払方法、調停の場所、その他当事者に関するあらゆる事項も定めることができる。）。

資料 5

拘束力ある仲裁協定書 (Binding Arbitration Agreement) (抄)

A 社は、その従業員または元従業員の雇用にかかる問題について紛争が生じた場合、訴訟によることなく当該紛争を解決することが、当該個人と A 社の双方にとって最善の方法であると考えている。紛争のほとんどは社内的手段によって解決されているが、社内的に解決されない場合、A 社は、本協定書に定めるとおり、拘束力ある仲裁により紛争を解決する。なお、A 社とは、A 社本体および直接、間接のすべての子会社を含むものとする。

本協定書は、連邦仲裁法の定めに従う。

A 社の従業員は、その雇用条件として、以下の定めに従うものとする。

1. 対象者 (scope)

次項に定める A 社とその従業員の間における雇用にかかるあらゆる紛争は、本協定書に従って、終局的かつ拘束力ある仲裁に付託され、解決されるものとする。

2. 対象事項 (covered claims)

対象事項は、法的に保護される雇用に関連したすべての事項であって、A 社の従業員または A 社が、今現在または将来において、A 社または A 社の従業員に対して有する問題であり、本協定の次項 3 および 4 に記載の事項を除くものである。

3. 除外事項 (excluded claims)

本協定は次の事項を除外する。①あらゆる刑事事案、②州失業保険、州または連邦障害保険および/または州労働者災害補償保険法にかかる事案（ただし、これら法規に係る不利益取扱いを除く）、③全国労働関係法に係る事案、④1974 年被用者退職所得保障法に基づく給付に係る事案。

さらに、本協定は、宣言的および/または緊急的、一時的あるいは仮差止めの救済のみを求める事案については取り扱わない。

4. クラスアクション／集団・団体訴訟の放棄 (class action/collective action waiver)

本協定の対象事項である紛争は、すべて個人単位で提出されなくてはならない。適用法規が要求する場合でない限り、集団によって仲裁に付託することはできない。

本協定の下での仲裁人の権限は、①個人と A 社、②個人と現・元被用者等関係者との間に生じた紛争を解決し、裁定を下すことに限られる。また、裁定は、紛争当事者以外に効力を生じない。

A 社の従業員は、コモンローまたはエクイティを理由に本協定の有効性を争う権利を保持し、かつ、その権利の行使を理由にいかなる不利益取扱いも受けない。

5. 行政機関 (administrative agency)

A 社の従業員は、本協定が雇用機会均等委員会および/または州および地方の人権委員会への申立てを排除していないことを理解するものとする。その場合、行政救済手続を尽くすことなく本協定に基づく解決を求めることができないことも了解するものとする。行政機関に応答することにより、A 社は本協定を履行する権利を放棄せず、かつ、仲裁人は、裁判所におけるものと同様の方法により行政機関の判断を扱わなくてはならない。

6. 仲裁の開始 (initiating arbitration)

本協定による仲裁は、アメリカ仲裁協会の一人の中立な仲裁人によって、本協定あるいは適用法規に抵触しない範囲において、アメリカ仲裁協会の雇用仲裁規則の規定及び手続に則り、また選任された者により行われなければならない。アメリカ仲裁協会の規則は、本協定が明示的に述べていない問題についても適用されるものとする。ただし、アメリカ仲裁協会の規定が本協定の定めと抵触する場合は、本協定の定めが優先する。また、適用法規とアメリカ仲裁協会の規定および/または本協定の規定が抵触する場合、適用法規が優先する。従業員は、本協定による仲裁は現在の雇用されている州または直近過去に雇用されていた州において行われるものであることを了解するものとする。

仲裁を付託するには、

①対象者はアメリカ仲裁協会の事務所に仲裁付託を求める書面を送付しなければならない。

当該当事者はそれと同時に、仲裁付託を求める書面の写しを他方当事者に送付しなければならない。

②仲裁付託に際しては、以下の二つの事項が含まれていなければならない。

a) 問題となる作為または不作為、紛争当事者の氏名、求める救済の合計金額・内容、申立人及び法律助言者の連絡先、および、

b) 必要な申立て費用。従業員が申し立てる場合は、アメリカ仲裁協会により認められる方法をもって、100 米ドル。

対象者は、本協定に定める適宜の申し立て期間、適用法規等における出訴期間に従わなければならない。

仲裁付託申立てに対する応答書面の提出及び期限は、アメリカ仲裁協会の規則に則って行われなければならない。同協会が申し立てを受理した日から 15 日以内になされるものとする。

7. 仲裁手続 (arbitration proceedings)

仲裁人は、可能な限り迅速に審問を行い、また、すべての当事者が証拠と主張を提示する

機会を確保し、本協定に従うことに努めることとする。仲裁人は、審問の日時と場所を定め、アメリカ仲裁協会（または当事者双方が合意した仲裁提供団体）は、当事者に対して少なくとも 30 暦日前に通知することとする。審問が 1 日で首尾よく終了しなかった場合、仲裁人は、審問を継続するに当事者にとって合理的な日にちと場所を設定するものとする。

（１）費用（fees）

仲裁に通常必要な費用はA社が支出する。その他、証人やコンサルタント、専門家に係る費用は各当事者が支出するものとする。

（２）法的代理人および通訳（legal representative and language interpreter）

当事者は法律代理人および通訳をつけることができる。その場合、各当事者はその費用を負担しなければならない。

（３）仲裁審問への同席者および秘密性（attendance at and confidentiality of arbitration hearing）

A 社代表者はその判断により、また、仲裁人は審問に出席しなければならない。公式記録者と法律助言者は審問に出席することができる。当事者は証言者を召喚することができる。当事者が同意しない限り、仲裁人はある証言の最中には別の証言者を審問の場に出席させてはならない。仲裁人、当事者およびその代理人は、審問の内容について守秘義務を負う。

（４）証拠開示（discovery）

証拠開示の要求と証拠開示規定は、本協定、適正手続の一般的基準、アメリカ仲裁協会の規則、および仲裁の迅速な性質に則らなければならない。

（５）事前審問の申立て（prehearing motions）

仲裁人は、他方当事者が事前審問の申立てに対する応答の合理的な告知及び期間を有している場合、証拠開示の申立て、請求の棄却及び略式裁定の申立てを含む事前審問の申立てについて判断し、定める権限を有する。適用法規の下において救済されうる申立てをできなかった紛争は、証拠に係る審問を経ることなく棄却される。かかる申立てに関する規則は、本協定における裁定の様式と救済の範囲の規定に従わなければならない。

（６）裁定の時期（time of decision）

裁定人は審問終了後 30 日以内または可能な限り速やかに裁定を下す。

（７）裁定の様式（form of decision）

裁定書は文書でかつ仲裁人の署名をもって作成すること。裁定には、主張および判断の概要、認定事実または法的結論にかかる裁定理由、与えられる損害賠償およびその他の救済を含むこと。裁定は終局的かつ拘束力あるものであり、裁定にかかる裁判所への訴えは連邦仲裁法が定めるとおり制限される。

（８）救済の範囲（scope of relief）

仲裁人は、適用される法律により認められる、当事者が裁判所において援用可能なあらゆる救済—金銭的損害賠償、差止め等一方当事者が他方当事者に求める救済—を与えることが

できる。また、懲罰的損害賠償や弁護士費用の救済も裁定することができる。

(9) 裁定の執行および司法手続 (enforcement of arbitration decision/judicial procedure)

裁定は、連邦仲裁法の定めに従って可能な限り最大限履行される。いずれの当事者は、連邦仲裁法の定めに従って裁判所において裁定を履行しうる。この場合、仲裁人およびアメリカ仲裁協会は訴訟手続に関与しない。

裁判所が裁定を完全には履行しえないと判断した場合、当該裁定は両当事者に対して法が許容する最大限の範囲で履行されかつ拘束力を有する。

8. 協定の分離性 (severability)

本協定の一部が無効または履行不能と判断された場合、本協定の残余部分については履行可能であり、適切な残余部分は分離されうるものとする。残余部分は影響を受けず、仲裁により紛争が解決されるものとする。

9. 協定の修正または終了 (amendment and termination of agreement)

A 社は、何時もその裁量において適用法規が許容する範囲で本協定を修正、変更、終了させる権利を留保する。修正された場合は社内イントラに掲載または個別に通知され、通知後 30 暦日をもって効力を生じ、かつ、将来に向けてのみ適用される。本協定の修正、変更、終了は、付託中の仲裁事案に影響を与えない。修正、変更後の雇用の継続は、当該修正、変更を受け入れたものとする。

本協定はA社とその従業員との随意雇用の変更するものではなく、適用法規により与えられる場合でない限り、いかなる権利や救済も与えるものではない。本協定は、A 社に、雇用の終了を含むあらゆる是正的行動を取る前に仲裁付託を求めるものではない。

日付：_____

_____ 【被用者の署名】

JILPT 資料シリーズ No. 157

アメリカにおける個別労働紛争の解決に関する調査結果

発行年月日 2015年5月27日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

国際研究部 TEL:03-5903-6322

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2015 JILPT Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)