

最高裁判決と立法

中窪 裕也

アメリカ労働法の研究を始めてから30年以上になるが、連邦最高裁の判例を読むたびに感じるのは、そこに渦巻きあふれるエネルギーである。重要事件では、当事者はもちろん様々な外部者もアマカスと呼ばれる書面を提出し、多様な角度から意見が戦わされる。口頭弁論では、弁論を行った代理人に9人の判事が次々に質問を浴びせ、まるで口頭試問のような様相を呈する。最終的な判決においても、法廷意見に対して同意意見や反対意見が付くことが多く、特に保守派とリベラル派の根深い対立から、反対意見はしばしば非常に辛辣なものになる。そこに至るまでの駆け引きやパワーゲームも、もちろんある。ずっと昔、連邦最高裁の内幕を描いた『プレザレン』という本を感嘆しながら読んだのを思い出すが、まさしく、タフでなければ生きていけない世界であろう。

昨年の春、私は、連邦最高裁でルース・ベグダー・ギンズバーグ判事にお目にかかる機会を与えられた。1993年に史上2人目の女性として最高裁判事に任命され、以来、確固としてリベラル派の中心を歩んでこられた方である。現在の判事の中では最高齢で、小柄で華奢な姿は頼りないほどに思えたが、ひとたび話を始めると、静かな口調の中から何とも言えない威厳と迫力が伝わってきて、同行者ともども感銘を受けた。ユダヤ人家庭に生まれ、苦学して優秀な成績でコロンビア・ロースクールを卒業したにもかかわらず、女性ゆえに大手法律事務所に採用されず、大学で教えるかわら、女性差別を争う訴訟の代理人となって数々の勝利を収めた、という前半生は大変ドラマチックであり、現在、ナタリー・ポートマンの主演で、映画の制作が進行しているところである。

それはともかく、連邦最高裁に充満するエネルギーは、判決によって鎮まるとは限らない。最高裁の判断が批判や反発を招き、世論が高まって、

それを覆すための法律が作られることもある。特に雇用差別の分野では、差別禁止に消極的な解釈を示した最高裁判決に対し、連邦議会が禁止を強化する立法を行ったケースが目立つ。1978年の妊娠差別禁止法や、2008年に行われた障害を持つアメリカ人法の改正は、その代表例である。私がアメリカに留学していた1989年にも、連邦最高裁が消極的な判決を6つも立て続けに下し、議論が沸騰した。翌年、これらを否定するための法案が連邦議会を通過したものの、ブッシュ（父）大統領の拒否権行使によって阻まれてしまう。しかし、すぐに新たな法案が提出されて、1991年公民権法の成立へと至る過程は、まことにスリリングであった（本誌380号と388号に拙稿が掲載されているので、ご参照いただきたい）。また、2009年のリリー・レッドベター公正賃金法では、連邦最高裁の判決でギンズバーグ判事が書いた反対意見が、立法への強いサポートとなったことが知られている。

翻って日本では、立法の仕組みや慣行が異なるとはいえ、最高裁判決に対する立法修正という視点が、もう少し、あってよいのではないだろうか。たとえば、1973年の三菱樹脂事件である。最高裁は「採用の自由」を強調した上で、採用は労基法3条の対象外との解釈を示した。その後、性別、年齢、障害について、採用段階にも平等の義務づけが定められたが（障害は未施行）、労基法3条の対象事項はそのまま放置され、採用における人種差別を禁止する法規定もないのが現状である。また、2003年のJR事件では、労組法7条1号による不利益取扱いの禁止は、新規の採用には及ばないと判断された。判決の論理は特異で不自然といわざるをえないが、それが最高裁の立場である以上、立法による修正を議論する必要がある。

（なかくは・ひろや 一橋大学教授）