

連載

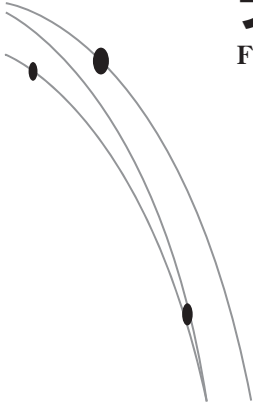
フィールド・アイ

Field Eye

シカゴから——②

柳澤 武

Takeshi Yanagisawa



雇用関係法リステイトメントと対案

シカゴの短い秋が終わりを告げる2011年11月、ミシガン湖畔に位置し、魅惑の1マイル(The Magnificent Mile)と呼ばれるエリアにも近いノースウエスタン大学ロースクールにて、2日間にわたり「雇用関係法リステイトメント計画に関する専門家会議」が開催された。同会議は、現在作成中の「雇用関係法リステイトメント(The Restatement of Employment Law)」に反対または修正を求める有力な労働法研究者による研究会で、学界から注目されていた。

リステイトメント(restatement)とは、判例法を体系化・明文化したものであり、1923年に設立されたアメリカ法律協会(American Law Institute、以後ALI)が一連の事業を行ってきた。ALIは民間団体に過ぎないため、リステイトメント自体に制定法のような効力はないものの、裁判所や研究者から頻りに参照されるなど、事実上、大きな影響を与えてきた。これまで、第1次リステイトメント(1923～1944年)が代理法、契約法、財産法、不法行為法などの分野で策定され、それらの多くは第2次リステイトメント(1952年～)によって改訂・追加された。そして、1987年から始まった第3次リステイトメント計画の一環として、2000年に雇用関係法プロジェクトの開始が承認された。

やがて、2006年にALI総会に第1次ドラフトが出されると、その内容——例えば、流転している判例法理の現状が適切に反映されていないなど——を懸念する声が、「Labor Law Group」(という研究者団体)の多くのメンバーから上がった。また、特定の研究者の

意見のみが反映されるといった、策定手続きに関わる不透明さについても、大きな論争となった。そこで、同団体代表のDau-Schmidt教授は、ALIに対し、リステイトメント策定に他の研究者の参加を認めるよう請願を行ったが、これが拒否されるなどの経緯があり、ついに独自の研究会を立ち上げることになった。

そして、2008年に第1回の研究会がカリフォルニア大学サンフランシスコ校Hastingsロースクールにて行われ、それらの成果は雑誌The Journal of Employee Rights and Employment Policy Vol. 13(1)に掲載された。なかでも目を引いたのは、Zimmer教授(ロヨラ大学ロースクール)の「雇用関係法リステイトメントは誤ったプロジェクトである」という論文で、ALIの諮問委員会メンバーとしてリステイトメント草案に関わった立場から、策定のあり方について疑問を呈している。同教授は、現在のアメリカ労働法は、まるでスプロール現象(urban sprawl)のようで、一貫した構造が欠けているだけではなく、基礎理論を失った状態に陥っていると指摘する。そして、リステイトメントが、随意的雇用の原則といったコモンローに関わる部分から着手したこと自体が間違いで、まずは目指すべき「労働法の原理」を探求することが肝要であると主張する。すなわち、労使関係法と雇用関係法、連邦法と州法、団体法と個別法、憲法・制定法・コモンロー、といったアメリカ労働法の全体像を見据えた基礎理論の検討を行うことで、より意義深いプロジェクトになることが期待されるとの見解である。

かくして、第1回目の時点では草案が出ていなかった部分やリステイトメント全体についての検討を行うために、第2回研究会がシカゴで開催されることになった。初日は夕方からの開始で、冒頭には開催大学側のスタッフによる挨拶が行われた(余談だが、なぜか財産法リステイトメントと言い間違えて、会場が笑いに包まれた)。ほどなく、Finkin教授(イリノイ大学ロースクール)による、「名誉棄損、プライバシー、自律」をテーマとする第1報告が始まる。同報告は、リステイトメント草案は、起草者の嗜好を色濃く反映しているため、過度に随意的雇用の原則(後述)に傾倒しているとの批判を行った。そして、論理一貫性に欠けたまま、些末な判例法理の寄せ集めを行った結果、ダイナミックな法の発展が妨げられる危険性があることも指摘した。

2日目は、会議室へと開催場所を変更し、大型のラ

ウンドテーブルにて議論が行われた。Dau-Schmidt 教授（インディアナ大学ロースクール）による第2報告は、Labor Law Groupの代表者らしく、リステイトメント草案についての複数の批判を整理した上で、研究会の方向性を提示するものであった。

続いて、VanderVelde 教授（アイオワ大学ロースクール）と同教授のクラスを受講した学生ら3名による、ウィキ地図（ブラウザを利用した共同作業ツール）を利用した、「随意的雇用の原則（At Will doctrine）の多様性」と題する報告が行われた。何時でも理由が無くとも使用者は被用者を自由に解雇できるという随意的雇用の原則は、19世紀末から多くの州で確立され、やがて雇用関係の基本的な法理となった。しかし、近年になり州によっては同原則の例外が認められてきており、例えば①違法行為を拒否した被用者を解雇するなどパブリック・ポリシーに反する場合、②使用者が被用者に配布したハンドブックに解雇事由を限定する文言が含まれていた場合、などには解雇を制限されることがある。同報告では、正当な理由がない解雇に対する補償を認めるプエルトリコ準州のケースなど、いくつかの州が紹介され、同原則が揺らぎつつあることを示した。

同報告に対しては、東海岸から参加した現職裁判官から、6州と1準州のみを取り上げて判例法が変化していることを示すのは大きな誤りで、残りの44州を無視すべきではないし、とりわけ大きな変化を示している州（N.Y.州やConnecticut州）に目を向けるべきであり、この報告には残念ながら同意できない、との厳しいコメントがあった。

この論点に関する一連の議論の後、Malin 教授（イリノイ工科大学セントカレッジ・ロースクール）による「物事は all or nothing ではない」という発言は、深遠であった。同教授は、契約法第2次リステイトメント90条の約束手続をめぐり各州の動向を引き合いにしながら、各州はリステイトメントを「すべて受諾する」あるいは「すべて拒否する」必要はなく、同意できない部分があれば、当該部分を除外して受諾するという方法もあることも示唆し、より建設的な議論を求めたのである。

また、コメンテーターとして参加していた社会学者の Nelson 教授（ノースウエスタン大学）からは、雇用差別訴訟についての統計データが示され、雇用差別禁止法が社会に与えている影響の分析が示された。その後、Selmi 教授（ジョージ・ワシントン大学）による「リステイトメントの忠実義務の規定」と題する報告は、近年の裁判例の傾向を紹介し、論点によっては裁判例の蓄積が不十分であり、忠実義務という概念にコンセンサスが得られていないことを明らかにした。さらに、研究会のテーマは、「競業禁止義務」「救済」と続いた。

これら一連の議論のなかには、正直に言うと、筆者には理解できない論点も含まれており、議論のすべてを把握できたわけではない。それでも、参加メンバーからは、より良いリステイトメントを作成しようとする、研究者あるいは実務家としての意気込みが、十分なほどに伝わってきた。兎にも角にも、このシカゴの街で、第一線の労働法学者たちによる議論に触れたことは、非常に幸運であった。

さて、年が明けると、ALI から第7次ドラフトが新たに公表された。最新（2012年3月現在）の雇用関係法リステイトメント草案は、「雇用関係の存在」「雇用契約：解雇」「雇用契約：補償と福利厚生」「被用者の損害に対する使用者の責任：通則」「パブリック・ポリシーに違反する不当な規定に基づく不法行為」「雇用関係の成立・継続・終了に影響を与える不法行為」「職場のプライバシーと自律」「被用者の義務と服務規定」「救済」の9章で構成されることになった。作業が始まって間もない2004年前後は6章構成であったから、雇用関係法リステイトメントが、より大きく複雑なものに変容しつつあることは確かである。さればこそ、これらの具体例や規定を体系化するためにも——Zimmer 教授が指摘したように——労働法における基本原則の理論的な探求が必要なかもしれない。

やなぎさわ・たけし 名城大学法学部准教授。最近の主な著作に、「賃金差別の起算点と救済範囲——アメリカ公正賃金法の制定を契機に」『社会法の基本理念と法政策』308頁（法律文化社、2011）。労働法専攻。