

連載

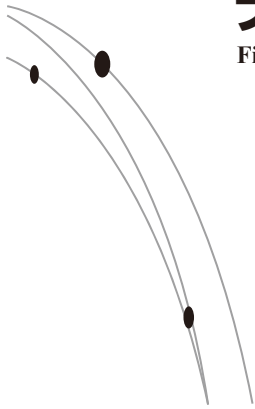
フィールド・アイ

Field Eye

ボストンから

東京大学 荒木 尚志

Takashi Araki



▮ パラドクスを越えて——アメリカ労働法管見

Title VII 筆者が初めて留学生生活を過ごしたボストンに、23年ぶりに滞在中である。この小文が読者の目に触れるのは、1964年公民権法が同年7月2日に成立してから丁度50年の節目を迎える頃である。周知の通り公民権法第7編は人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国を理由とする雇用差別を禁止したものであり、第7編がこの半世紀に、アメリカ社会をいかに変えたのか、あるいは変え得ていないのかが話題になっていることであろう。

第7編の差別禁止事由として当初の法案になかった「性 (sex)」が、人種差別禁止立法に反対する共和党の議員の提案によって、立法を阻止する趣旨で盛り込まれたが(ただし異説もある)、そのまま立法化にいたり、その後、男女雇用平等規制の支柱となったことはよく知られたパラドクスである。また、性差別と比較して、公民権運動が元来目指した人種差別撤廃がどれほど効果をあげたのかについても議論がある。

Labor Law ところで、アメリカは伝統的に労働者と使用者の個別の関係を規制する雇用法が未発達な国として、アメリカ以外では知られている。1929年の大恐慌後、New Dealer 達によって形成されたアメリカ労働法モデルは、労働条件の最低基準は最小限の範囲で公正労働基準法が規制するが、実際の労働条件は労働組合と使用者の団体交渉に委ね、この団体交渉が機能するように集団的労働法たる全国労働関係法がその仕組みを規制するというものであった。

そこでは、排他的交渉代表として選出された労働組合が、使用者と対等な立場で交渉し、獲得した良好な

労働条件と解雇に正当事由を要求する規定等を盛り込んだ労働協約を締結することが想定されていた。この集団的労働法の世界は、労働条件保護規制がなく解雇も自由なコモンローの世界とはまさに別世界であり、このことが労働組合加入・支持の大きなインセンティブになると考えられた。この背後には、職場に民主主義を浸透させるという高い理念があり、雇用契約関係を直接規制する立法は、労働組合が積極的でなかったこともあって進展しなかった。しかし現実には想定外の方向に展開する。組合組織率は低下し、集団的労働法モデルが妥当するのは民間部門では全労働者の7%程度にすぎず、ほとんどの民間労働者が、アメリカ労働法が本来解消されるべきと想定した状況下に置かれるというパラドクスが生じている。

Employment Law 集団的労働法が機能しないなかで期待されたのが、個々の労働者に直接権利を付与する制定法(雇用法)である。公正労働基準法等の労働保護法も重要だが、なんといってもアメリカの特徴は差別禁止法の発展である。1963年の同一賃金法、64年の公民権法第7編の成立後、1967年には年齢差別禁止法、1990年には障害を持つアメリカ人法等が制定され、労働条件規制立法の手薄さを差別禁止法が引き受けたような様相を呈した。

立法によって個々の労働者に権利が付与されると、権利の侵害、差別の是正を求める多くの訴訟が提起されることとなった。しかし、多発する訴訟とその様々なコストは、裁判外紛争処理(ADR)の活用を促すことになる。中でも近年注目を集めているのが使用者と個別労働者間の雇用仲裁(employment arbitration)である。対等な立場にあるとみられる労働組合と使用者の間の労働仲裁(labor arbitration)は、長い伝統があるが、雇用仲裁が広まったのは比較的最近の現象である。連邦仲裁法によると当事者が仲裁を合意した場合、仲裁付託が強制され、仲裁人の裁定が終局的かつ拘束的なものとなる。しかし、力関係に格差のある個別労働者と使用者の間の仲裁合意に基づいて仲裁付託を強制し、個々の労働者が制定法上の権利について裁判所に出訴できなくなってよいのかが大きな問題となる。この点、連邦最高裁は1991年のGilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp. 500 U.S. 20 (1991)で個別の仲裁合意がある場合、仲裁付託が強制されるとして、年齢差別禁止法違反を根拠とする原告の提訴を退けた。同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り、連邦仲裁法には雇用契約を適用除外する規定があったため、同事件の立場が雇用契約一般に妥当するかどうかは不明であった。しかし、連邦最高裁は2001年の Circuit City Stores, Inc. v. Adams, 532 U.S. 105(2001) で、雇用契約の適用除外規定を極めて限定的に解し、結果として、仲裁付託合意の効力を雇用契約一般に広く認めた。実務上、雇用仲裁が広く活用されるようになったのはそれ以降のことだという。

さらに現在は、連邦最高裁が、消費者契約(AT&T Mobility LLC v. Concepcion, 131 S. Ct.1740 (2011)) やクレジット会社とレストラン間の契約(American Express Co. et al v. Italian Colors Restaurant et al, 133 S. Ct. 2034 (2013)) に関する紛争についてクラスアクションの権利放棄を定めた仲裁合意の効力を肯定したため、雇用関係におけるクラスアクションや集団訴訟にも同様の判断が及ぼされるのかに注目が集まっている。

ここにも興味深いパラドクスを見ることができる。立法者は個別労働者に権利を付与すべく法律を制定したはずであるが、裁判所はADRとして活用される仲裁を裁判所と同等のforumと見て仲裁付託強制を認めている。その結果、採用時に仲裁付託に合意せざるを得ない個別労働者は、制定法上の権利に基づいて裁判所に救済を求め得なくなるという状況が生じている。

At-Will Employment こうしたパラドクスの連続の中で、アメリカの労働関係を常に支配してきたのが随意的雇用 (At-Will Employment), すなわち解雇自由の原則である。前回筆者がアメリカに滞在した1991年には、統一州法委員会が解雇に正当事由を必要とするモデル解雇法を採択し、解雇自由のアメリカにも変化の兆しかとも思われた。しかし、モンタナ州を除き、解雇に正当事由を必要とする立法を行った州はなく、2014年5月には、アメリカ法律協会が、随意的雇用(解雇自由)原則を確認する内容の雇用法リステートメント(法律のような拘束力はないが判例を中心とした現在の法理論状況を示す重要な文書として裁判でもしばしば引用される)を採択した。解雇自由原則にしても雇用仲裁合意の処理にしても、契約自由を尊重し労使間の交渉力格差を捨象するという考え方の強固さに気づかされる。しかし、労働法の出発点は契約自由への

懐疑であり、交渉力格差の現実の承認であったはずである。その意味では、アメリカにとって、労働法の存在そのものがパラドクスとして受け止められているのかもしれない。

Enforcement 近時、最低賃金・割増賃金が未払いであるとして多くの訴訟が提起されている。法違反が生じていることは病理現象だが、多くの訴訟が提起されていることは、逆説的ながら、労働条件規制立法への期待が高まっているとみることもできる。これらの訴訟の一つの特徴は、法に反して非労働者扱い・割増賃金規制の適用除外者(エグゼンプト)扱いされたことを理由とするものが多いことである。これは単純な法違反とは違って、複雑な法律判断を必要とし、監督にも困難が伴う。

これと関連して注目されているのがDavid Weilボストン大学教授がオバマ大統領に指名されて労働省賃金労働時間局長に就任したことである。Weil教授は重層的アウトソーシングにより誰が使用者か不明となってしまった現在の就労状況を fissured (亀裂の入った)という表現用いて fissured workplace と呼び、こうした関係から生じがちな法違反に対して、新たな法の履行確保システムを提唱していた人物である。彼がワシントンDCに赴任する直前にインタビューする機会を持ったが、違反が生じている現場から発想するのではなく、そのブランド下に多くの重層的關係を利用しているtop企業に照準を合わせ、ブランドイメージをてこに法の履行確保を迫るとか、違反状態を罰するのみでなく、違反是正に向けた取り組みへの誘導を重視するなど、伝統的な法違反の取締りという発想から自由なその主張には新鮮なものがあった。

アメリカ労働法を観察すると様々なパラドクスに遭遇する。しかし、これを新たな発想によって止揚しようとするダイナミズムもアメリカならではの。全国労働関係法の枠を越えた worker center 等の活動、裁判外でより accessible で公正な forum として積極的役割を果たそうとする仲裁人らの活動、然りである。複雑化する就労状況下で制定法の実効性を高めようとするWeilの新たな挑戦にも注目しておきたい。

あらき・たかし 東京大学大学院法学政治学研究所教授。
最近の主な著作に『労働法(第2版)』(有斐閣, 2013年)等。労働法専攻。