

アメリカ合衆国における労働法の 権利の実現方法について

——行政機関による民事訴訟の提起の仕組みを通じて

安部 愛子

(厚生労働省職業安定局総務課)

本稿は、アメリカ合衆国における労働法の権利の実現方法について、行政機関自身が民事訴訟を提起することができる仕組みについて検討することを通じて、その特徴を把握し、日本制度への示唆を得ようとするものである。アメリカにおける行政機関による民事訴訟は、公正労働基準法や公民権法第7編といった労働者個人の権利を規定する法について、その法が目的とする公益の実現という側面に着目し運営されている。これは、民事訴訟に公益の実現を期待するというアメリカ法の特徴の現れであると考えられるが、これにより、法が目的とする公益の実現について、違反者に対する刑事的制裁のみでない、多様な手段が制度上用意されていることが分かる。その一方で、アメリカでは、私人による民事訴訟が著しく増加するにつれ、当事者間での合意により裁判外で紛争を処理することを支持する動きが見られるが、その中でも、行政機関による民事訴訟は、公益のためのものであるという点により、当事者間の合意に関わらず提起できるとされる等、私人による民事訴訟とは異なる役割が認められていることが分かる。ここから、日本制度への示唆として、民事訴訟による労働法の権利の実現をどう位置づけるか、及び、その実施主体をどう考えるかという2つの検討の視点を指摘することができる。

【キーワード】 海外労働事情、労働基準政策、個別的労働関係法

目次

- I はじめに
- II 労働長官による公正労働基準法上の民事訴訟
- III EEOCによる雇用差別に関する民事訴訟
- IV アメリカ法の特徴との関係——民事訴訟の役割
- V 近年の動向——当事者の合意と行政機関による民事訴訟の関係
- VI おわりに——日本制度への示唆

I はじめに

法に規定される労働者の権利は、それが実現されて初めて実際に意味を持つものであり、法が規定すべき権利の在り方のみでなく、それをいかに実現させるかというエンフォースメントの在り方

も重要な課題である¹⁾。本稿は、アメリカ合衆国における労働法の権利の実現方法について、行政機関自身が民事訴訟を提起することができる仕組みについて検討することを通じて、その特徴を把握し、日本制度への示唆を得ようとするものである。具体的には、アメリカ公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act) に関する労働長官 (Secretary of Labor) により提起される未払賃金等の支払を求める民事訴訟と、人種や皮膚の色、性別等による雇用差別の禁止を定める公民権法第7編 (Title VII of Civil Rights Act) に関するEEOC (Equal Employment Opportunity Commission, 雇用機会均等委員会) により提起される民事訴訟について中心的に検討する。

日本におけるこれらに対応した制度について

は、まず、労働基準法では、検察官が刑事手続²⁾を提起できるが、行政機関が未払賃金の支払等を求める民事訴訟を提起する仕組みはない。実際にはこの刑事手続の存在を背景として、主にその前段階で違反状態を是正させることを通じて未払賃金の支払等が行われるよう運営されていると考えられるが、制度上は、訴訟を通じて確実に支払を実現させようとする場合、労働者自身で訴訟を提起するほかない。また、雇用差別禁止の法制度において、男女雇用機会均等法の違反については、まず行政機関による助言、指導や勧告が行われ、勧告に従わない場合の制裁方法として企業名の公表が可能とされている³⁾が、行政機関自身で差別からの救済のために民事訴訟を提起する仕組みはなく、訴訟を通じて確実に救済を実現させようとする場合、やはり労働者自身で訴訟を提起するほかない。

アメリカにおける労働法の枠組みは、1960年代頃までは、労働条件に対する制定法による介入は公正労働基準法など最低限の内容にとどめつつ、労働組合と使用者との団体交渉に委ねるものだったが、1960年代以降、労働組合の組織率が低下する中、1964年の公民権法第7編を代表とする各種の差別禁止法や、個々の労働者の労働条件を保護する立法が相次いで制定された⁴⁾。現在では、これら立法により確立された権利の実現を求める民事訴訟は、労働関係の権利の実現方法として重要なものとなっている。

以下みていくように、アメリカにおける行政機関による民事訴訟は、法が目的とする公益の実現のためのものとされている。日本と比較した場合、アメリカでは、法の目的実現のためにより多様な手段が制度上用意されていることが指摘でき、そこには、民事訴訟が公益実現の役割を担うものと理解されているという背景がある。その一方で、アメリカでは、私人による民事訴訟が著しく増加するにつれ、当事者間での合意により裁判外で紛争を処理することを支持する動きが見られるが、その中でも、行政機関による民事訴訟は、公益のためのものであるという点により、当事者間の合意に関わらず提起できるとされる等、私人による民事訴訟とは異なる役割が認められていることが

分かる。

以下、労働長官と EEOC による民事訴訟の制度概要 (Ⅱ,Ⅲ)、その背景にあるアメリカ法の特徴との関係 (Ⅳ)、当事者間の合意との関係 (Ⅴ) についてみていき、それらを通じて、日本制度への示唆について検討してみたい (Ⅵ)。

Ⅱ 労働長官による公正労働基準法上の民事訴訟

1 制度概要

アメリカの公正労働基準法は、ニューディール政策の一環として1938年に制定され、連邦最低賃金(2014年4月時点で1時間あたり7.25ドル)と週40時間を超える労働に対する時間外割増賃金(通常の賃金の1.5倍以上)や、年少者の保護などについて定める連邦法である⁵⁾。州法等との関係について、公正労働基準法は、最低賃金や時間外労働等について州法等がより厳しい基準を定めている場合はそれに従わなければならないとしており(第18条(a))、実際に22の州とワシントンD.C.(2014年1月時点)において連邦最低賃金より高い最低賃金が定められている⁶⁾ほか、時間外労働や賃金の支払方法等について、州等のレベルで多様な規制が行われている。このため実際には、必ずしも連邦法である公正労働基準法を根拠とするのみではなく、場合に応じて、州法等を根拠としたり、公正労働基準法と州法等を組み合わせた権利実現が図られることとなるが、以下では、公正労働基準法の最低賃金と時間外割増賃金に絞って述べる。

公正労働基準法は、労働省(United States Department of Labor)の賃金・時間部(Wage and Hour Division)が実施を担当し、全国に配置されている監督官(investigator)が、労働者からの苦情や労働省における計画に基づいて事業場に対して監督を行い、法違反が見つかった場合には、本来支払うべき賃金の支払等、法違反状態の是正を求める。未払賃金の支払(back wage)を求める方法は以下の4つが挙げられ⁷⁾、いずれでも得られた賃金は個々の労働者に支払われる。なお、公

正労働基準法ではこのほかに、法違反状態で製造された物品の流通の制限（第15条（a）（1））や、行政による制裁金（civil penalty. 再犯または故意が要件。第16条（e）（2））、刑事罰（故意の場合。第16条（a））についても定められており、刑事訴追は司法省（United States Department of Justice）により行われる。

（1）未払賃金の支払を求める方法

- ①労働省賃金・時間部の監督下における支払
- ②労働者自身による、未払賃金及び付加賠償金（liquidated damages）、弁護士費用を含む訴訟費用の支払を求める民事訴訟（第16条（b））
- ③労働長官による、未払賃金及び付加賠償金の支払を求める訴訟（第16条（c））
- ④労働長官による、公正労働基準法の違反に対する差止め命令（injunction）を求める訴訟（第17条）

（2）担当組織

③と④の労働長官による民事訴訟は、法律家が多く所属し訴訟において労働長官を代表する、労働省訟務官室（Office of the Solicitor）⁸⁾が、労働省賃金・時間部と協力しつつ担当する。

（3）それぞれの手続の関係

後述の雇用差別に関する手続と異なり、労働者自身で訴訟を提起する前に行政上の手続を経ることは要件とされていないが、①の労働省賃金・時間部の監督下における支払を受けた場合は、②の労働者自身による訴訟の提起は行えなくなる（第16条（c））。これは、労働省の監督下における解決を使用者が受け入れるインセンティブとして1949年の改正により追加されたものである⁹⁾。また、③や④の労働長官による訴訟の提起が行われた際も②の労働者自身による訴訟の提起は行えなくなる（第16条（b）、（c））。③と④は、同一の訴訟で両方を扱うことができる¹⁰⁾。

（4）集団による訴訟

アメリカ法では一般に、私人による訴訟において、「クラスアクション（class action）」として、

共通点を持つ一定の範囲の人々について、その中の1人または数人が代表して訴訟を行うという形態がある。連邦裁判所で行われるものについては連邦民事訴訟規則（Federal Rules of Civil Procedure）第23条が適用され、クラスアクションとして認められるためにはそのグループに共通の法律問題または事実問題が存在すること等の要件を満たす必要があるが、これらの要件を満たすと裁判所が認めた場合には、そのグループに属する者に対し、クラスアクションが提起されていることが通知され、この段階でグループから除外してもらいたいというオプト・アウトの申し出がなされた者を除いて、グループ全体を代表して訴訟が行われ、判決もグループ全員に対して拘束力を持つ¹¹⁾。

公正労働基準法の上記②の労働者自身による訴訟は、労働者個人のみでなく、同様の状況にある労働者による集団としても提起することができるが、これは連邦民事訴訟規則第23条のクラスアクションとは異なる。公正労働基準法は独自の規定（第16条（b））により、労働者自身が集団で訴訟を行う際には、対象となる個々の労働者の書面による同意が必要である（オプト・イン方式）としている。以下、上記のクラスアクションと区別して「コレクティブアクション（collective action）」とする。公正労働基準法の制定当時は個々の労働者の書面による同意が必要との規定はなかったが、1947年の改正により、オプト・イン方式のコレクティブアクションとなった¹²⁾。

以上の私人の集団による訴訟とは別に、労働長官が個々の労働者の代わりに提起する訴訟である③については、対象となる個々の労働者の特定は必要である（第16条（c））が、対象となる個々の労働者の同意は不要である。労働長官が使用者の違反行為の差止めを求める④については、個々の労働者を特定せずに提起することができる¹³⁾。

（5）労働長官による民事訴訟の性格

③は、違反により影響を受ける全ての労働者に「代わって（on behalf）」労働長官が訴訟を起こすものと位置付けられているが、法を遵守する使用者に対し法を遵守しない使用者が競争上の優位を得ることを防ぐという観点から、例えば賃金の支

払を受けることを拒否する労働者の分についても、労働長官は使用者に対し支払を求めることができる¹⁴⁾。④の差止命令を求める訴訟は、単に賃金を回収するのが目的ではなく、公益を保護するための措置と解されており¹⁵⁾、その公益は、最低賃金以上の賃金や時間外賃金の支払を受ける権利の保障に加え、やはり、法の違反者が法を遵守する使用者に対し競争上の優位を得ることがないようにすることが含まれる¹⁶⁾。④はこのように公益を保護することが目的である一方で、刑事訴訟とは異なり、懲罰的でなく救済的なものと位置付けられており¹⁷⁾、実際に個々の労働者に支払われるべき賃金が支払われるようにすることを通じて法の目的を実現させる機能を果たしているといえる。

(6) 求め得る救済内容

②③では、未払賃金額に加えて、未払賃金額と同額の付加賠償金¹⁸⁾の支払を求めることができる。④の差止命令を求める訴訟では、将来に向けて違反行為の禁止を命じるもののほか、過去に支払うべきであった賃金を使用者が保持し続けることを禁止することを求めることもできるという点が、未払賃金の支払を求める根拠になるが、付加賠償金は対象でない。

②③の訴訟における付加賠償金は、使用者が違反につき善意であった場合には裁判所の裁量により減額または免除され得るが、使用者側からこの善意の主張がなされない限り、原則として支払を求められることとなる¹⁹⁾。

訴訟に至る前の①の労働省賃金・時間部による監督の段階で付加賠償金を求め得るかについては明文の規定はないが、最近の労働省の取組として、行政による監督の段階から、未払賃金額に加えて付加賠償金の支払も求めるケースが現れている²⁰⁾。労働省はこのような事案をプレスリリースで広報しており²¹⁾、その中で、「公正労働基準法は、一般的なルールとして、違反した使用者は付加賠償金を支払う責任があると定めている」旨を説明し、「違反行為は、労働者自身やその家族にとって有害であるのみでなく、法違反を行う使用者が不公正に競争上の優位を得ることになる」として

いる。使用者がこれに従わない場合には、制度上、労働長官が訴訟を提起し付加賠償金を含めた支払を求めることができるため、使用者としては、行政による監督の段階で支払を拒んだとしても訴訟により結局支払うこととなり得るのである。

(7) 賃金等が支払われるべき労働者を見つけれない場合

不公正な競争の防止が公正労働基準法の目的の一つである(第2条(a)(3))という観点からは、一部の労働者が既に退職している等により賃金等が支払われるべき者を見つけれない場合でも、その分を使用者が保持し続けることが認められるべきではない。そこで、①の労働省賃金・時間部の監督や、③と④の労働長官による訴訟により支払われた賃金等について、支払先の労働者を見つけないことができなかった場合には、最終的には国庫に帰属することとなる²²⁾。

2 運用実態

2013年12月の米国会計検査院(United States Government Accountability Office)のレポート²³⁾によると、労働省は、2012年度(2011年10月から2012年9月)において、約2万件の公正労働基準法違反の申立てに基づく監督や調整を行い、約200件の公正労働基準法に関する訴訟を提起している。これに対し、2012年度に連邦地裁に提起された公正労働基準法に関する訴訟全体の件数は8148件で、労働省が提起したものは全体の約2%である。残り約98%が私人による訴訟だが、その内訳として、全体の58%が個人による訴訟であり、全体の40%が集団訴訟である。なお、この件数は、提起された訴訟の件数であり、労働者1人のための訴訟も、コレクティブアクションとしての集団での訴訟や一般的に多くの労働者を代表する労働省による訴訟も同じ1件としてカウントされているため、実際に関係する労働者の割合とは一致しない。米国会計検査院のこのレポートでは、労働省では、数多くの違反の申立てに対して、限られた人員体制の中で全てに対応するのは難しいため、違反を申し立ててきた労働者に対し、労働省賃金・時間部で監督や解決ができない際は、

表1 公正労働基準法関係の連邦地裁に提起された民事訴訟の件数の推移

	1978年	1983年	1988年	1993年	1998年	2003年	2008年	2013年
公正労働基準法関係の民事訴訟の件数	1,688	1,421	1,395	1,484	1,649	4,055	5,302	7,764
うち国が原告(労働省による民事訴訟)	1,165	755	643	394	151	140	133	199
うち国が被告	29	20	21	16	30	27	23	11
私人間のもの	494	646	731	1,074	1,468	3,888	5,146	7,554

数値出典：The Administrative Office of the United States Courts, "Federal Judicial Caseload Statistics" (1998年以降)及び"Federal Judicial Workload Statistics" (1993年以前)より、Table C-2, U.S. District Courts-Civil Cases Commenced, by Basis of Jurisdiction and Nature of Suitの表中、"Labor Laws"のカテゴリのうち"Fair Labor Standards Act"の分類における件数。各年の集計期間は、1993年以降は当該年の3月末までの12カ月間、1988年以前は当該暦年。

労働者自身で訴訟を提起する権利があることを知らせているとしている²⁴⁾。

このように最近のデータでは、公正労働基準法に関する民事訴訟の大部分は労働省によるものでなく私人によるものとなっているが、連邦裁判所事務局(The Administrative Office of the United States Courts)の年報から経年的な変化を見ると、表1のように、かつてはむしろ労働省によるものが多くを占めていたことが分かる。労働省による訴訟が減少する一方で、私人による訴訟が増加している結果、現在のように大多数が私人による訴訟という状況となっている。

労働省による公正労働基準法に関する訴訟の件数の減少は、労働省で訴訟を担当する訟務官室のスタッフの減少や、労働安全衛生などの労働省が所管する他の分野の法律に関する訴訟に押されているなどの要因が指摘されている²⁵⁾。私人による訴訟件数は特にここ10年ほどで急激に増えており、前出の米国会計検査院のレポートによると、この増加の結果、連邦地裁に提起された民事訴訟全体に対して公正労働基準法に関するものが占める割合も、1991年の0.6%から2012年には約3%まで上昇している。この増加の要因について同レポートでは、有識者から、様々な要因が指摘されているとしつつ、公正労働基準法に関する訴訟についての意識の高まりが最も多く言及されたとしている。公正労働基準法に関する訴訟は、不当解雇や雇用差別を争う事案に比べ分かりやすい性格で、得られるものも予測しやすいことや、弁護士による積極的な広報が行われていること、コレクティブアクションとしての集団による訴訟(II 1

(4)参照)への個々の労働者の参加に関する手続(原告となり得る労働者への通知)を裁判所が促進できるとする最高裁判例²⁶⁾の存在などがその背景として挙げられている²⁷⁾。

III EEOCによる雇用差別に関する民事訴訟

1 制度概要

EEOC(Equal Employment Opportunity Commission, 雇用機会均等委員会)は、雇用に関する、人種、皮膚の色、宗教、性(妊娠を含む)、出身国、年齢(40歳以上)、障害、遺伝子情報による差別の禁止を定める連邦法の執行を行う行政機関²⁸⁾で、1964年公民権法第7編(Title VII of Civil Rights Act of 1964)に基づき設置された(第705条)。設置当初は、EEOCが差別事案の救済において果たす役割は、協議(conference)、調整(conciliation)、説得(persuasion)に限られ、EEOC自ら民事訴訟を提起できるとはされていなかったが、1972年の公民権法第7編の改正により、EEOC自身が民事訴訟を提起できることとなった(第706条(f)(1))²⁹⁾。EEOCが執行を担う法律は公民権法第7編のほか、1963年の同一賃金法(Equal Pay Act of 1963)、雇用における年齢差別禁止法(Age Discrimination in Employment Act)、障害を持つアメリカ人法(Americans with Disabilities Act)等があるが、以下、公民権法第7編の手続について記述する³⁰⁾。

(1) EEOC への申立て

公民権法第7編の違反について救済を求める際には、公民権法第7編の規定に従い、まずEEOCに申し立てなければならない(第706条(f)(1))。なお、州や地方政府に雇用差別禁止に関する機関がある場合は、EEOCより前にその機関に申し立てる必要があり、申立てから60日間はその機関が排他的な管轄権を有し、60日経過後又はその機関における手続が終了した後に、EEOCに申し立てることが可能となる(第706条(c))。EEOCに申立てがされると、その後180日間はEEOCが排他的な管轄権を有し、労働者自身が訴訟を起こすためにはEEOCから訴権付与状(right-to-sue letter)を得る必要がある³¹⁾。

EEOCに申立てが行われるとEEOCによる調査(investigation)が行われ(第706条(b))、申立てに理由がないと考えられる場合には却下され、訴権付与状が申立人に渡される。申立てに理由があると考えられる場合には、EEOCは違反の是正を促す調整(conciliation)を行い、解決に至らない場合は、EEOC自身が原告となって、差別の救済を求める民事訴訟を提起することができる(第706条(f)(1))。実際にはEEOCの中の法律スタッフなどと協議の上、EEOC自身で訴訟を提起するか否かが検討され、EEOC自身では訴訟を提起しない場合は、申立人に訴権付与状が渡される³²⁾。

なお、EEOCでは近年、代替的な紛争解決手段として調停(mediation)の活用を進めている³³⁾。当事者が合意した場合に、調査や調整とは別に、中立の第三者の援助による非公式な方法として試みられるもので、不調に終わった際には調査や調整の元の手続に戻る。申立てが調査されるのに6カ月以上かかりうるのに対し、調停による場合は解決まで平均3カ月以内であり、当事者にとって長い調査や訴訟を避ける効果的な手段であるとEEOCは説明している³⁴⁾。

(2) 担当組織

EEOCには、5人の委員から構成される委員会(Commission)に加え、公民権法第7編第705条(b)(1)の規定により、訴訟を担当する者として事

務総長(General Counsel)が置かれており、組織としてはEEOC内の事務総長室(Office of General Counsel)がEEOCによる訴訟を担当している³⁵⁾。

(3) 私人による民事訴訟との関係

上記のように、公民権法第7編の違反に対する救済を求めるには、差別の被害者が始めから自ら訴訟を起こすことはできず、まず行政機関での手続を経る必要がある。この趣旨は、申立人と使用者に対し、非公式に紛争を解決することを促すためとされているが、EEOCに対し、事件について調査を行いEEOC自身で訴訟を提起するか否かを決めるチャンスを与えるためとも説明されている³⁶⁾。EEOC自身が訴訟を提起した場合は、申立人は、訴訟に参加することはできるが、独自に訴訟を提起することはできなくなる³⁷⁾。

(4) 集団による訴訟

公民権法第7編に関する私人による訴訟において、同じ状況にある差別の被害者による集団での訴訟提起を行う場合は、連邦民事訴訟規則第23条に基づくクラスアクションが可能である³⁸⁾(クラスアクションについてはII 1(4)参照)。このため、公正労働基準法におけるコレクティブアクションとは異なり、代表するために個々の労働者の書面による同意は必要ではないが、グループに共通の法律問題または事実問題が存在すること等の連邦民事訴訟規則第23条の要件を満たす必要がある。

他方で、EEOCが自ら原告となる訴訟は、1980年のGeneral Tel. Co.事件の連邦最高裁判決において、公民権法第7編第706条(f)(1)によりEEOCに付与された権限に基づくものであるため、多くの労働者を代表する場合であっても、連邦民事訴訟規則第23条は適用されず、裁判所によるクラスアクションとしての認定を受ける必要はないとされた³⁹⁾。

(5) EEOCによる民事訴訟の性格

EEOCが自ら原告となって民事訴訟を提起できる仕組みは、公益の実現のためのものとしれば表現される。上記の、EEOCがクラスアクション

ンの手続を踏む必要がないという点を示した General Tel. Co. 事件判決⁴⁰⁾で、連邦最高裁が EEOC による民事訴訟の性格について述べているところによると、まず、この EEOC による民事訴訟の提起を可能とした 1972 年の法改正は、公民権法第 7 編をより効果的に施行させることを目的としたものであり、同法の制定時に EEOC に効果的な執行権限を与えなかったのは同法の欠陥であったと議会が認識した結果である。そして、この権限は、個々の事案のより効果的な救済のためであると同時に、雇用差別を防ぐという公益のためのものであり、その民事訴訟における EEOC の役割は、単なる被害者の代理人ではないとしている⁴¹⁾。

(6) 救済内容

公民権法第 7 編第 706 条 (g) (1) は、裁判所は、差別行為の差止め、バックペイ付きの復職や採用などを含む適切な積極的是正措置 (affirmative action)、その他裁判所が適当と認めるエクイティ上の救済 (equitable relief) を命じることができると規定している。

具体的な事案にどのような救済を認めるかは裁判所に裁量があるものの、その裁量権は法の目的に沿った方法で行使されなければならない。復職に際しバックペイを認めるか否かについて、第 706 条 (g) (1) の条文上は「with or without back pay」とどちらでも取りうるように規定されているが、1975 年の Albemarle 事件判決で、連邦最高裁は、バックペイは、①経済全体から差別を根絶し、雇用機会の均等を実現すること、②実際の差別の被害者について、差別行為を是正するとともに、差別がなければ得られていた状態に可能な限り回復させることで救済を図ること、という法の目的に反しない理由がある場合にのみ否定され得るとした⁴²⁾。

さらに、これらに加え、1991 年公民権法により、意図的な差別行為があった場合について、一定限度で補償的損害賠償 (compensatory damages) と懲罰的損害賠償 (punitive damages) が認められることとなった⁴³⁾。

また、裁判所は勝訴した当事者 (EEOC や国を

除く。) の弁護士費用を、訴訟費用の一部として相手側に支払わせることができる (第 706 条 (k))。

2 運用実態

EEOC が公表している統計によると、2013 年度 (2012 年 10 月から 2013 年 9 月) の EEOC への申立ての件数は 9 万 3727 件で、内容としては、人種 (race) が 3 万 3068 件 (35.3%)、性別が 2 万 7687 件 (29.5%)、障害が 2 万 5957 (27.7%)、年齢が 2 万 1396 (22.8%) 等となっている⁴⁴⁾。処理状況としては、2013 年度に EEOC において処理された 9 万 7252 件のうち、申立てに理由がないとされたものが 6 万 4159 件 (66.0%)、申立てに理由があるとされたものは 3515 件 (3.6%) (その他は申立ての取下げ、和解 (settlements)、申立人を見つけれない等の運営上の理由による終了 (administrative closure))⁴⁵⁾。さらに、EEOC 自身により 2013 年度に連邦地裁へ提起された訴訟の件数は 148 件である⁴⁶⁾。

連邦地裁に提起された雇用差別関係の民事訴訟の件数について、連邦裁判所事務局の年報から経年的な変化を見ると、表 2 のように、雇用差別に関する民事訴訟については、継続的に、私人による訴訟が行政機関による訴訟に比べ圧倒的に多いことが分かる。EEOC の限られた人員体制の中で全ての事案について訴訟まで行うことはできないため、EEOC が自ら訴訟を提起するのは重大な事案に限られ、私人による訴訟の果たす役割が大きいのが現状である。しかし、連邦地裁に提起された民事訴訟の件数は、1990 年代後半をピークに、それ以降、同時期における公正労働基準法関係の民事訴訟の増加と入れ替わるように、減少傾向にある。1990 年代の雇用差別関係の訴訟件数の急増については、1991 年公民権法による損害賠償請求の追加等の原告側 (労働者側) のインセンティブ向上が寄与しているとされ、それ以降の訴訟件数の減少については、多くの原告側の厳しい経験を反映し、原告側にとって連邦裁判所における成功の見込みが乏しくなっていることが指摘されている⁴⁷⁾。

表2 雇用差別関係の連邦地裁に提起された民事訴訟の件数の推移

	1978年	1983年	1988年	1993年	1998年	2003年	2008年	2013年
雇用差別関係の民事訴訟の件数	5,718	9,991	8,846	11,725	24,111	20,782	13,994	16,098
うち国が原告	208	194	521	413	460	437	354	139
うち国が被告	490	755	872	823	1,306	1,273	868	548
私人間のもの	5,020	9,042	7,453	10,489	22,345	19,072	12,772	15,411

数値出典：The Administrative Office of the United States Courts, "Federal Judicial Caseload Statistics" (1998年以降)及び"Federal Judicial Workload Statistics" (1993年以前)より、Table C-2, U.S. District Courts—Civil Cases Commenced, by Basis of Jurisdiction and Nature of Suitの表中, "Civil Rights"のカテゴリのうち"Employment" (1978年は"Jobs")の分類における件数。2008年以降はこれに加え"Civil Rights"の中で新しく"ADA-Employment"の分類が設けられているため、それも含んだ数とした。集計期間は、1993年以降は当該年の3月末までの12カ月間、1988年以前は当該暦年。

IV アメリカ法の特徴との関係——民事訴訟の役割

公正労働基準法でも公民権法第7編でも、民事訴訟における権利の実現方法をみると、その各場面において、それぞれの法が、例えば未払賃金の支払や差別からの救済といった具体的な被害者の救済のみならず、法違反を行う使用者が競争上の有利な地位を得ないようにすることや、経済全体から差別をなくし均等な機会を実現することといった、公益の実現を目的としていることが明確に意識されていることが分かる。これは単に公正労働基準法や公民権法第7編だけに当てはまるものではなく、英米法、特にアメリカにおける特徴として指摘されている「民事上の救済もまた法の目的とするところの実現手段であるということ」を強調し、民事上の救済手段にも、法違反に対する制裁、法違反の抑止という機能を積極的に期待する⁴⁸⁾ ことの表れであると言えるだろう。

また、英米法、特にアメリカにおけるもう一つの特徴として、法の実現における私人の役割が重視されていることが指摘されている⁴⁹⁾。民事責任が「場合により法に違反した者に対する制裁ないし将来の法違反の抑止の機能をも兼ね営むということは、それだけ、私人が民事訴訟を通して法の目的の実現のために果す役割を大きくする」⁵⁰⁾のである。アメリカにおいて、こうした公益の実現の役割を担うと考えられる民事訴訟を提起する私人は"private attorney general" (私的な司法長官)と呼ばれる。一人ひとりでは訴訟コストを

賄えないような個々人の集団を代表して訴訟を提起するもので、主に反トラストや証券取引に関する法において発展し、公正労働基準法や公民権法第7編でも見られたように、弁護士費用を相手方に支払わせることができる規定が置かれている⁵¹⁾。このような、法の実現において私人の役割を重視しているという点が、その法律を実施する責任を負う行政機関が訴訟の原告を援助することを通じて法の目的の実現を図るべきという考え方を導き出し、そこからさらに、行政機関自身が原告となって民事訴訟を提起するという仕組みをも生み出している⁵²⁾と理解することができる。

V 近年の動向——当事者の合意と行政機関による民事訴訟の関係

1 当事者間での訴権の放棄の合意と行政機関の権限

退職の際に、退職合意書を作成し、その中で、一時金の支払などの代わりに、その使用者との雇用関係に基づく権利について、使用者を訴える権利を放棄するという合意が盛り込まれることがある (severance agreement, separation agreement などと呼ばれる)⁵³⁾。この放棄は、雇用差別禁止に関する法について、労働者側で内容を理解し自主的に合意したものであれば基本的に効力を有する⁵⁴⁾とされており、後に労働者側から訴訟が提起された場合、放棄が有効なものであると裁判所が判断すれば、訴えは却下される⁵⁵⁾こととなる。しかし、この当事者間の合意による放棄によって、EEOC

への申立てを制限することはできない⁵⁶⁾。EEOCは、EEOCは単に私人の代理ではなく雇用差別を防ぐという公益のために行動しているという点から、EEOCと労働者のコミュニケーションを妨げることは公益を害することにつながるとしている⁵⁷⁾。また、EEOCへの申立ては、法違反があると考えられているという事実をEEOCに知らせることが主要な目的で、EEOCによる調査や訴訟の提起といった法執行手続きのきっかけとなるものであるとしている⁵⁸⁾。なお、その一方で、EEOCによると、放棄の合意が有効であれば、申立人自身がその後さらなる救済を得られる訳ではない。放棄の合意やその他の方法により、ある訴えについて和解した (settled a claim) 個人が、同じ訴えについてEEOCに申立てを行ったとしても、使用者は、申立人自身に対しさらなる救済を行う責任からは免れ、これはEEOCがその後訴訟を提起したとしても同様であるとされている⁵⁹⁾。

公正労働基準法に基づく最低賃金以上の賃金や時間外割増賃金の支払を受ける権利については、当事者間の合意で私的に放棄することは一般的に認められないとされている⁶⁰⁾。未払となっていた割増賃金の支払と引き換えに公正労働基準法上の権利を放棄する合意にサインした労働者が、後に付加賠償金の支払を求めた1945年のBrooklyn Sav. Bank v. O'Neill事件の連邦最高裁判決は、私人の権利が法の目的を達成するという公益のために与えられたものである場合、その権利の放棄が法の実現しようとしている政策目的に反するならば、その放棄は認められてはならないとの考え方を示している⁶¹⁾。当事者間での放棄の合意が認められるのは、一般的に、①公正労働基準法第16条(c)に基づく労働省の監督下における支払を受け入れた場合か、②労働者が訴訟を提起したのち裁判所に和解が提示され、裁判所がその公正さを精査した上で合意判決 (stipulated judgement) が出された場合、の2種類とされている⁶²⁾。

このように、当事者間での合意により行政機関による訴訟の提起が妨げられない、あるいはそもそも当事者による訴権の放棄の合意を一般的に認めないという取扱いは、行政機関による訴訟の提起が、単に個人の権利の救済のみを目的としたも

のでなく、法が目的とする公益の実現のためのものという性格の現れであると言えよう。

2 当事者間での仲裁合意と行政機関の権限

上記のような、退職時等において訴えの権利を放棄する合意に対し、近年、より議論が集まっているのが、雇入れの際等にあらかじめ、その雇用関係において生じる全ての紛争は仲裁にかける旨を合意させておくタイプの仲裁合意である。連邦仲裁法 (Federal Arbitration Act) では、訴えの内容が適法な仲裁合意の対象である場合、裁判所は当事者に仲裁を強制をしなければならないとされているため、当事者間に仲裁合意が存在する場合、仲裁合意が一般的な契約の取消事由に該当しない限り、紛争解決の手段としては、裁判所による判断を求めるのではなく、仲裁人による裁定に服することになる⁶³⁾。

まず1991年のGilmer事件⁶⁴⁾で連邦最高裁は、仲裁合意は、制定法により規定された権利そのものを回避するものではなく、訴えを争う場を裁判所ではなく仲裁とするのみであるとして、雇用における年齢差別禁止法に関する訴えについての仲裁合意の有効性を認めた。そして、州の制定法を根拠に雇用差別が争われた2001年のCircuit City事件最高裁判決⁶⁵⁾で、一般的な雇用契約の当事者間の仲裁合意の有効性が認められている。上記の最高裁判決はいずれも雇用差別に関するものであるが、公正労働基準法に関する訴えについても、仲裁合意は法に定められている実質的な権利を放棄するものではないとして、多くの控訴裁判所において仲裁合意の有効性が認められている⁶⁶⁾。最近ではさらに進んで、仲裁合意において、労働者が集団で手続を行うことを否定し、労働者個人ベースでの手続のみを認めるとするものもある。これに対し、労働者が集団で訴える権利を奪うものとして争われるケースもあるが、仲裁合意に好意的な連邦最高裁の姿勢を反映し、公正労働基準法に関しても、多くの控訴裁判所において、そのような個人ベースでの手続のみを認める仲裁合意の有効性が認められている⁶⁷⁾。公正労働基準法に基づく権利の放棄を認めなかった上記のBrooklyn Sav. Bank v. O'Neill事件連邦最高裁判

決との関係について、裁判所は、この最高裁判決は付加賠償金の支払という公正労働基準法における実質的な権利の放棄について述べたものである一方で、ここで判断されるのは単に訴訟の仕組み (litigation mechanism) の放棄についてのみであるので、異なるものであると説明している⁶⁸⁾。

しかし、この仲裁合意は、労働者本人による民事訴訟の提起を妨げても、行政機関による民事訴訟の提起を妨げるものではない。2002年の Waffle House 事件最高裁判決⁶⁹⁾は、連邦仲裁法は公的機関による法の実現には触れておらず、当事者間の仲裁合意についてのみ規定するもので、第三者が訴訟に訴えることを制限するものではないとした上で、さらに、EEOCは、違法行為の差止命令のみでなく、バックペイ付きの復職や損害賠償などの被害者固有の救済も求めることができるとした。EEOCが数ある申立ての中から特定のケースについて民事訴訟を提起する場合には、EEOCは、被害者固有の救済を求める内容であっても、単に被害者を救済するだけでなく公益を守ることを追求しているのであり、このように解さなければ、議会により創設された詳細な執行の手続を損なうことになる判決は述べている。

近年、連邦裁判所が、上記のように当事者による民事訴訟の提起を制限する仲裁合意の有効性を幅広く認める姿勢を示している中、行政機関による民事訴訟の提起は、当事者による仲裁合意によって妨げられないとしている点は注目に値する⁷⁰⁾。行政機関による民事訴訟は、当事者により提起される民事訴訟とは異なる役割、すなわち、当事者間の紛争解決のみでなく、公益実現という役割を担っていると理解されていることが、ここで良く現れていると言える。

VI おわりに——日本制度への示唆

これまでみてきたように、アメリカにおける行政機関による民事訴訟は、公正労働基準法や公民権法第7編といった労働者個人の権利を規定する法について、その法が目的とする公益の実現という側面に着目し運営されている。これは、民事訴訟に公益の実現を期待するというアメリカ法の特

徴の現れであると考えられるが、これにより、法が目的とする公益の実現について、違反者に対する刑事的制裁のみでない、多様な手段が制度上留意されていることが分かる。

日本の制度では、労働基準法では、まずは刑事手続の存在を背景に違反に対して是正を促し、悪質・重大な事案については刑事事件として検察へ送検をするという運営が行われている。実際には、主に、送検に至る前に違反状態を是正させて労働者の権利実現が図られるよう運営されていると考えられるが、悪質・重大な事案について送検しても、それらが必ずしも実際に起訴に至る訳ではない。この点、送検という事実による社会的な制裁の役割に期待するところも大きいと思われる。送検とは性質が異なるが、男女雇用機会均等法における制裁手段である企業名の公表はまさに社会的な制裁であろう。日本では最近、一部における劣悪な労働環境や、労働法の遵守状況に関心が集まっているが、そこで言及されるのは主に行政機関による監督の強化であり、民事訴訟を通じた労働法の権利の実現ということあまり聞かれないように感じる。

日本のこのような状況とアメリカの状況とを比較した場合、まず、前提となる法システムの違いの大きさに気づかされる。すなわち、アメリカ法においては、上記のように民事上の救済も法の目的の実現手段と位置づけられ、労働法においても、公正労働基準法上の付加賠償金や、公民権法第7編上の懲罰的損害賠償等、民事上の救済が単に当事者の損害を補てんするにとどまらないものとなっており、労働法の権利実現に民事訴訟を活用するという考え方は自然であると言える。他方で、日本では、一般に、民事上の救済は損害の補てんを目的とし、違法な行為の抑止は刑事上又は行政上の制裁にゆだねられているとされている⁷¹⁾ことから、労働法の遵守状況への関心からは、刑事手続やそれに至る前の行政監督が意識されやすいのではないかと考える。しかし、現実に権利を実現させるためには、日本においても民事訴訟は重要であろう。そこで、アメリカ法から示唆を得ようとする場合、以下の2点が検討の視点として指摘できるのではないかと考える。

一点目が、民事訴訟による労働法の権利の実現をどう位置づけるかという点である。民事訴訟は、判決により、賃金の支払や差別からの回復といった救済を個々の労働者が実際に得ることができ、刑事的制裁では必ずしも得られない効果を伴う。また、行政庁には予算・人員面での限りがある中で、私人の訴訟は、行政庁の活動を補充し支援するものと受け取られるべきという指摘もある⁷²⁾。仮に、私人による民事訴訟と、行政機関による監督や民事訴訟という手段を組み合わせることであれば、行政機関が、労働者自らが民事訴訟を提起することが期待しにくい、より立場の弱い労働者が多いと考えられる分野にターゲットを絞って注力するという役割分担も可能になるだろう。

二点目が、民事訴訟による労働法の権利の実現の性質をどう考え、その上で実施主体をどの範囲で考えるかという点である。この点、ここでは十分な検討が行えなかったが、アメリカにおける公正労働基準法に関するコレクティブアクションや、公民権法第7編に関するクラスアクションといった、私人の集団による訴訟の仕組みと、その果たしている役割についても十分な研究が必要であろう。しかし、行政機関による民事訴訟の仕組みを検討する中でも、民事訴訟による権利の実現が、単なる被害者の救済のみでなく、法が目的とする公益の実現を図るものとしてとらえられていることが分かる。日本においても、労働法の権利実現は公益上の問題であるにとらえるならば、その方法や実施主体について、これまでより幅広い視点で考えることも必要になるのではないだろうか。なお、アメリカにおいて近年、上記のように、労働法の権利をめぐる紛争について、仲裁合意等、当事者間の合意による裁判外での処理という動きが見られることについて、労働法の権利の問題が単に私的なものと受け止められるようになるという危惧を述べる見解がある⁷³⁾という点を、興味深い指摘として触れておきたい。

*本稿で述べた見解は筆者個人のものであり、所属組織としてものではありません。本稿は、行政官短期在外研究員制度により筆者が米国に派遣された際の研究成果の一部であり、

ご指導いただいた皆様に深く御礼申し上げます。なお、本稿における誤りは全て筆者の責に帰されるものです。

- 1) アメリカ法に触れつつ、労働法の実現手法全般について述べたものとして、山川隆一「労働法の実現手法に関する覚書」西谷敏先生古稀記念『労働法と現代法の理論(上)』(日本評論社、2013年)75頁。
- 2) 労働基準法にはその違反に対し罰則が設けられており(労働基準法第13章)、労働基準監督官は、労働基準法違反の罪について司法警察官(司法警察職員等指定応急措置法第2条により「司法警察員」と読み替えられている)として捜査等を行うことができる(同法第102条)。
- 3) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第29条、第30条。
- 4) 公民権法第7編のほか、男女同一賃金の原則を定める1963年の同一賃金法、1967年の雇用における年齢差別禁止法、障害を理由とした差別を禁止する1990年の障害を持つアメリカ人法といった差別禁止立法や、1970年の職業安全衛生法(Occupational Safety and Health Act)、企業年金等について規制する1974年の被用者退職所得保障法(Employee Retirement Income Security Act)等。アメリカ労働法における個別の制定法の発展について述べた文献として、中窪裕也「アメリカ労働法の動向——個別的労働法の発展とその意義」労働法旬報1378号(1996年)36頁。
- 5) 公正労働基準法の概要については、中窪裕也『アメリカ労働法 第二版』(弘文堂、2010年)263頁参照。
- 6) 労働省ウェブサイト“Minimum Wage Laws in the States”<http://www.dol.gov/whd/minwage/america.htm> (2014年6月17日閲覧)。
- 7) 労働省による公正労働基準法の執行の流れについて、労働省ウェブサイト“Enforcement Under the Fair Labor Standards Act”<http://www.dol.gov/elaws/esa/flsa/screen74.asp> (2014年4月5日閲覧)。なお、本稿において未払賃金の支払(back wage)としているのは、未払の最低賃金と割増賃金の支払を指す。
- 8) 労働省ウェブサイト“Office of the Solicitor (SOL)”<http://www.dol.gov/sol/> (2014年5月7日閲覧)。
- 9) Kearns, Ellen C. ed., *The Fair Labor Standards Act*, 2nd ed. (Bureau of National Affairs, 2010) 18-203.
- 10) Kearns, *supra* note 9, 17-114; 裁判例として *Reich v. Tiller Helicopter Services*, 8 F.3d 1018 at 1033 n.11 (5th Cir. 1993) 等。
- 11) 田中英夫『英米法総論 下』(東京大学出版会、1980年)521頁。
- 12) ポータル法(1947年に制定された公正労働基準法を補完する連邦法(Portal-to-Portal Act))による改正。この経緯を説明した判例として *Hoffmann-La Roche, Inc. v. Sperling*, 493 U.S. 165, at 173 (1989)。
- 13) Kearns, *supra* note 9, 17-76; 裁判例として *Ford v. Sharp*, 758 F.2d 1018 at 1024 (1985)。
- 14) Kearns, *supra* note 9, 17-111; 裁判例として *Martin v. Tango's Restaurant*, 969 F.2d 1319 at 1324 (1st Cir. 1992) 等。
- 15) Kearns, *supra* note 9, 17-72; 裁判例として *Donovan v. University of Texas at El Paso*, 643 F.2d 1201 at 1208 (5th Cir. 1981) 等。
- 16) Kearns, *supra* note 9, 17-72; 裁判例として *Donovan v. Sabine Irrigation*, 695 F.2d 190 at 196 (5th Cir. 1983) 等。

- 17) Kearns, supra note 9, 17-73; 裁判例として Donovan v. Grantham, 690 F.2d 453 at 457 (5th Cir. 1982) 等。
- 18) この付加賠償金は、アメリカにおいて見られる二倍・三倍賠償制度の一例であるが、日本の労働基準法では第 114 条において、時間外割増賃金等の未払分について、裁判所は労働者の請求により、「これと同一額の付加金の支払を命ずることができる」としており、アメリカ公正労働基準法の付加賠償金を参考に二倍賠償制度が導入されている。田中英夫・竹内昭夫「法の実現における私人の役割」(東京大学出版会, 1987 年) 153 頁参照。
- 19) Kearns, supra note 9, 18-160. 付加賠償金の支払については、公正労働基準法第 16 条 (b) (c) で使用者は支払う責任がある (shall be liable) と規定されており、ポータル法第 11 条において、裁判所の裁量による減額または免除について規定されている。
- 20) 訴訟に至る前に付加賠償金を課すことを提案しているレポートとして Weil, David “Improving Workplace Conditions Through Strategic Enforcement, A Report to the Wage and Hour Division of the Department of Labor” (2010) at 82.
- 21) 具体例として、未払賃金と付加賠償金を合わせて 2 万 5468 ドルの支払が行われた事案 (2014 年 3 月) <http://www.dol.gov/opa/media/press/whd/WHD20140079.htm>, 時間外賃金と付加賠償金を合わせて 6 万 7000 ドルを超える支払が行われた事案 (2013 年 1 月) <http://www.dol.gov/whd/media/press/whdpressVB3.asp?pressdoc=Southwest/20130604.xml> (いずれも 2014 年 4 月 5 日閲覧) 等。
- 22) Kearns, supra note 9, 17-117. なお、支払先の労働者が明らかである場合は使用者から労働者に支払が行われる。
- 23) 米国会計検査院 (U.S. Government Accountability Office), GAO-14-69, “FAIR LABOR STANDARDS ACT: The Department of Labor Should Adopt a More Systematic Approach to Developing Its Guidance”: Published: Dec 18, 2013. Publicly Released: Jan 23, 2014.
- 24) 米国会計検査院, supra note 23, at 5.
- 25) Weil, supra note 20 at 90.
- 26) Hoffmann-La Roche, Inc. v. Sperling, 493 U.S. 165 (1989). 公正労働基準法の規定によるコレクティブアクションでは個々の労働者の書面による同意が必要であるが、この判決は、裁判所が、原告に加わりうる労働者の名簿を使用者から提供させ、原告から、原告に加わりうる他の労働者に対し通知 (訴訟について知らせ、参加への同意に関する書面を送付) を行うことを認める等、コレクティブアクションにおける原告となりうる者への通知の手続を裁判所が促進することについて、裁判所の裁量により行うことができるとしたものの。なお、この判決における事案は雇用における年齢差別禁止法についてのものだが、同法第 7 条 (b) が公正労働基準法第 16 条 (b) を準用しているため、判決では公正労働基準法第 16 条 (b) によるコレクティブアクションについて述べられている。
- 27) 以上につき、米国会計検査院, supra note 23, at 10-11.
- 28) EEOC ウェブサイト “about EEOC” <http://www.eeoc.gov/eeoc/index.cfm> (2014 年 4 月 9 日閲覧)。
- 29) なお、1972 年の改正前は定型化した差別の事件 (pattern-or-practice) に関しては司法長官 (Attorney General) が訴訟を提起できることとされていた (Lindemann, Barbara and Grossman, Paul ed. (2007) Employment Discrimination Law, 4th ed., Bureau of National Affairs, at 1937)。また、政府機関の被用者に関する事件は現在でも EEOC ではなく司法長官が訴訟を提起する (公民権法第 7 編第 706 条 (f) (1))。
- 30) 公民権法第 7 編の概要については、中窪 前掲注 5) 書 195 頁以下参照。
- 31) Lindemann and Grossman, supra note 29, at 1684.
- 32) EEOC ウェブサイト “The Charge Handling Process” <http://www.eeoc.gov/employees/process.cfm> (2014 年 4 月 9 日閲覧)。
- 33) 中窪 前掲注 5) 書 234 頁。
- 34) EEOC ウェブサイト “Mediation” <http://www.eeoc.gov/employees/mediation.cfm> (2014 年 4 月 9 日閲覧)。
- 35) EEOC ウェブサイト “Litigation” <http://www.eeoc.gov/eeoc/litigation/> (2014 年 5 月 7 日閲覧)。
- 36) この趣旨を述べた裁判例として Doe v. Oberweis Dairy, 456 F.3d 704, at 708 (7th Cir. 2006)。
- 37) Lindemann and Grossman, supra note 29, at 1982.
- 38) General Telephone Co. of the Southwest v. Falcon, 457 U.S. 147 (1982).
- 39) General Telephone Co. v. EEOC, 446 U.S. 318 (1980).
- 40) Id.
- 41) Id. at 326.
- 42) Albemarle Paper Co. v. Moody, 422 U.S. 405 (1975).
- 43) 1991 年公民権法第 102 条。詳細は、中窪 前掲注 5) 書 239 頁参照。
- 44) EEOC, Enforcement & Litigation Statistics, Charge Statistics, <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm> (2014 年 4 月 30 日閲覧)。複数の内容で申立てがなされ得るため、各内訳の合計は全体の申立て数と一致しない。
- 45) EEOC, Enforcement & Litigation Statistics, All Statutes, <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/all.cfm> (2014 年 4 月 30 日閲覧)。
- 46) EEOC, Enforcement & Litigation Statistics, Litigation Statistics, <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/litigation.cfm> (2014 年 4 月 30 日閲覧)。
- 47) Clermont, Kevin M. and Schwab, Stewart J. “Employment Discrimination Plaintiffs in Federal Court: From Bad to Worse?” Cornell Law Faculty Publications, Paper 109 (2009) at 118; 米国会計検査院, supra note 23, at 11 は、公正労働基準法関係の訴訟の増加の背景の一つとして、雇用差別関係における判例法の動向が、原告側 (労働者側) 弁護士にとって、公正労働基準法関係の訴訟を比較的魅力的なものにしてしていると指摘している。
- 48) 田中 前掲注 11) 書 515 頁。
- 49) 田中・竹内 前掲注 18) 書参照。
- 50) 田中 前掲注 11) 書 519 頁。
- 51) Coffee Jr, John C. “Rescuing the Private Attorney General: Why the Model of the Lawyer as Bounty Hunter is not Working,” *Maryland Law Review*, 42 (1983), 215-288, at 216.
- 52) 田中 前掲注 11) 書 523 頁以下。
- 53) EEOC が severance agreement の一般的な内容や効力等について説明した文書として “Understanding Waivers of Discrimination Claims in Employee Severance Agreements” (2009) http://www.eeoc.gov/policy/docs/qanda_severance-agreements.html (2014 年 4 月 10 日閲覧)。
- 54) EEOC, supra note 53) によると、労働者側で内容を理解し自主的に行われたものか否かは、その権利の根拠となる法の規定により判断される。特に年齢差別については、制定法に

- より、①合意書が対象者にとって理解できるように記述され、②放棄の対象となる法に基づく権利を特定し、③将来生じる権利を放棄するものでなく、④対象者が既に取得しているもの以上の価値の提案との引き換えであり、⑤合意の前に弁護士に相談することが書面で勧められ、⑥合意についての考慮期間を21日以上設ける、等の条件を満たすものでなければならずと規定されている（雇用における年齢差別禁止法第7条（f）（1））。
- 55) EEOC, *supra* note 53によると、放棄の合意にサインした労働者が後に差別を訴えて訴訟を提起した場合、使用者側は、労働者側は訴える権利を放棄しているとして裁判所に対し却下（dismiss）を求め、裁判所は、差別の訴えについて検討する前に放棄の有効性について検討し、放棄が有効であれば却下となる。
- 56) この点について特に示したEEOCの通知として、EEOC Notice “EEOC Enforcement Guidance on Non-Waivable Employee Rights Under EEOC Enforced Statutes” (1997) <http://www.eeoc.gov/policy/docs/waiver.html>. なお、年齢差別については制定法上この旨が規定されている（雇用における年齢差別禁止法第7条（f）（4））。
- 57) EEOC, *supra* note 56. この趣旨を述べた裁判例として EEOC v. Astra USA, Inc., 94 F.3d, 738 (1st Cir. 1996)。
- 58) EEOC, *supra* note 56.
- 59) EEOC, *supra* note 56. 後述の2002年のWaffle House事件の連邦最高裁判決では、当事者間に仲裁合意があっても、EEOCが提起する民事訴訟では、EEOCは違法行為の差止めのみでなく被害者固有の救済も求めることができると判断したが、この事案は申立人が実際に仲裁手続を経た訳ではなく、当事者間に和解が存在するものでもなかった。連邦最高裁はこの点について、仮に和解や仲裁裁定が存在した場合にEEOCが求め得る救済内容がどうなるか（被害者固有の救済も求めることができるか）については“open question”であるとして判断を保留している（EEOC v. Waffle House, Inc., 534 U.S. 279, at 297 (2002)）。
- 60) 事後の和解で権利を放棄することは一般的に認められないとしたものとして Brooklyn Savings Bank v. O’neil, 324 U.S. 697 (1945)（判決では付加賠償金について中心的に議論されているが、本来支払われるべき最低賃金や時間外割増賃金の一部しか支払われていない場合に、残りの支払うべき賃金も含め放棄を行う合意については、より強く無効であるとされている。）; D.A. Schulte Inc. v. Gangi, 328 U.S. 108 (1946)。
- 61) Brooklyn Savings Bank v. O’neil, 324 U.S. 697, at 704 (1945)。
- 62) Lynn’s Food Stores, Inc. v. United States, 679 F.2d 1350 (11th Cir. 1982). ただし最近では、裁判所により、労働組合の交渉による時間外労働の時間数をめぐる和解合意がその後の労働者側からの訴訟提起を行えなくするとした判決もある（Martin v. Spring Break ’83, 688 F.3d 247 (5th Cir. 2012)）一方で、上記のLynn’s Food Stores, Inc. v. United Statesを維持したもの（Nall v. Mal-Motels, Inc, 723 F.3d 1304 (11th Cir. 2013)）もあり、判断が分かれている。
- 63) 連邦仲裁法第2条～第4条。なお、アメリカでは伝統的に労働協約に基づく仲裁が発展してきたが、ここで議論しているのは個別労働契約における仲裁である。アメリカでは1930年代のニューディール期の立法により、制定法による介入は公正労働基準法など最低限の内容に留めつつ、基本的に労働協約に委ねるという仕組みができていたが、1960年代以降、労働組合の組織率が低下する中で、個人の権利を定める各種の制定法が発展している。それにより確立された権利の実現を求める民事訴訟が増加し、使用者側においてそうした民事訴訟を回避するような対応（仲裁合意等）が見られるようになった。こうした動きは、簡易迅速な紛争解決に資するという評価もあるが、公正さに疑問を呈する評価もある中、連邦裁判所においては、後述のように仲裁合意に好意的な判決が出されているのが現状である。
- 64) Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp., 500 U.S. 20 (1991). この判決前後に至るまでの、アメリカにおける、労働協約及び個別契約による制定法上の権利の仲裁付託について述べた文献として、藤原淳美「アメリカ労働法における制定法上の権利の仲裁付託可能性——最近の判例の動向に対する一考察」日本労働研究雑誌464号（1999年）。
- 65) Circuit City Stores, Inc. v. Adams, 532 U.S. 105 (2001)。
- 66) Kearns, *supra* note 9, 18-11; 裁判例として Adkins v. Labor Ready, Inc., 303 F.3d 496, at 506 (4th Cir. 2002); Carter v. Countrywide Credit Indus., Inc., 362 F.3d 294 at 297-98 (5th Cir. 2004); Kuehner v. Dickinson & Co., 84 F.3d 316 at 319 (9th Cir. 1996); Caley v. Gulfstream Aerospace Corp., 428 F.3d 1359 at 1364, 1367 (11th Cir. 2005) 等。
- 67) Sutherland v. Ernst & Young LLP, 726 F.3d 290, 296-97 & n.6 (2d Cir. 2013), Walthour v. Chipio Windshield Repair, LLC, 745 F.3d 1326, at 1336-37 (11th Cir. 2014) 等。
- 68) Walthour v. Chipio Windshield Repair, LLC, 745 F.3d 1326, at 1336-37 (11th Cir. 2014)。
- 69) EEOC v. Waffle House, Inc., 534 U.S. 279 (2002)。
- 70) なお、日本においては、仲裁法附則第4条により、将来において生ずる個別労働関係紛争を対象とする仲裁合意は無効とされているため、アメリカと比較した場合に、民事訴訟と仲裁の関係は前提が異なる。
- 71) 最判平成9年7月11日民集51巻6号2573頁。
- 72) 田中・竹内 前掲注18) 書119頁以下。
- 73) Finkin, Matthew “Workplace Justice: Does Private Judging Matter?” *Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft* (2014) 2.

〈投稿受付2014年7月22日，採択決定2015年2月13日〉

あべ・あいこ 厚生労働省職業安定局総務課。