

書評

BOOK REVIEWS

ジリアン・トーマス 著／中窪 裕也 訳

『雇用差別と闘うアメリカの女性たち』

——最高裁を動かした10の物語

菅野 淑子

I 本書は、ジリアン・トーマス氏の著書 “Because of Sex: One Law, Ten Cases, and Fifty Years That Changed American Women’s Lives at Work” の、中窪裕也氏による翻訳書である。「1964年公民権法第7編」（以下、第7編と称する）の成立以降、およそ50年間にわたる、法廷での性差別にまつわる闘いが10の事件を通じて語られる。本書は弁護士である著者の手に成るもので、原告や関係者らへのインタビューをもとに書かれたとあるが（本書「訳者あとがき」より）、法廷における性差別に関する双方の主張を、法の専門家としての知見で丁寧に辿り、結論として裁判所がどのような判決を下したのかを論理的に記載している点において、アメリカ合衆国憲法修正第14条、第7編、PDA（妊娠差別禁止法：Pregnancy Discrimination Act）等のアメリカ法研究にもおおいに参考になると思われる。ハプニングのように（実は誰かの周到な計画があったのかもしれないが）第7編に入れ込まれた「性」にもとづく差別禁止は、裁判が提起されるごとに「性を理由とする」とは何かについての法解釈が深まり、しだいにその輪郭を明確にしていった¹⁾。

本書における10の裁判記録は、非常にドラマチックに描かれており、ドキュメンタリーとしても読み応えがある。本書を日本語で味わえることに心から感謝したい。翻訳書としての水準の高さはみごととしかいえない。



●日本評論社
2020年12月刊
四六判・384頁
定価3520円（本体3200円）

●ジリアン・トーマス A.C.L.U.（アメリカ
自由人権協会）シニア・スタッフ弁護士。
●なかくぼ・ひろや 一橋大学大学院法学
研究科教授。

II プロローグは、1964年2月8日のアメリカ連邦議会下院本会議において、ハワード・スミス議員が、第7編の差別禁止事由にもう一項目、「性」を追加してはどうか、との提案を行ったところから始まる。「オールドミスの友人たちが結婚相手としてふさわしい独身男性の不足に悩んでいるので、政府が彼女たちを守ってあげてほしい」と、自身の選挙区に住む一人の女性からの手紙を紹介し、女性たちの不満を伝えたのだという。独身のまま生きる女性の生きづらさを表現したものであろう。このように、笑いを誘うようなかたちで提案された「性」という項目の追加について、女性下院議員の数名が援護射撃を行う。そのうちのひとりであったグリフィス議員は、「性」という言葉を追加しなければ、第7編は、白人女性よりも黒人女性により大きな権利を与えることになり、「本日、白人男性がこの修正案に反対票を投じることは、彼の妻や、未亡人や、娘や、姉妹に対する反対を意味するので」と言い切った。こうして、スミスの修正提案を含んだ法案は賛成168票、反対133票で可決された。

このような経緯を経て生まれた第7編の存在により、アメリカの職場は劇的に変化した。その後、女性労働者たちが、第7編にもとづき次々に訴訟を提起していったからである。そうした多くの裁判例の中から、本書では10の事案が選ばれている。

第1章は、1971年のフィリップス事件（Phillips v. Martin Marietta Corp.）、組立工募集に応募してきた

女性に、小学校に入る前の子どもがいることを理由に、使用者が応募書類を受け取らなかった事案である。第2章は、1977年のドサード事件(Dothard v. Rawlinson)、身長・体重要件を理由に州警察官に女性を採用しなかった事案、及び身長・体重要件を理由に刑務所看守に女性を採用しなかった事案が統合されたものである。第3章は、統計上長寿であることを理由に、男性より女性に高い年金保険の掛け金を支払わせていたことが問題となった1978年のマンハート事件(City of Los Angeles Department of Water and Power v. Manhart)を扱う。第4章はセクシュアル・ハラスメント(以下、セクハラ)が問題となった1986年ビンソン事件(Meritor Savings Bank. FSB v. Vinson)、第5章は1987年カルフェド事件(California Federal Savings & Loan Association v. Guerra)で、産後休業後に職場復帰しようとしたら解雇された事案である。第6章は、1989年プライス・ウォーターハウス事件(Price Waterhouse v. Hopkins)、性別による昇格差別、第7章は1991年ジョンソン・コントロールズ事件(International Union Auto Workers of America v. Johnson Controls, Inc.)、「現に妊娠中または子どもを産む能力のある女性は、鉛に曝露することとなる可能性がある業務には配置しない」とした会社の措置が問題にされた事案である。第8章は1993年ハリス事件(Harris v. Forklift Systems, Inc.)で、日常的に続くさまざまなハラスメント(セクハラを含む)の違法性が問題とされた事案、第9章もセクハラ事案で、2006年バーリントン・ノーザン事件(Burlington Northern & Santa Fe Railway Co. v. White)、最終章は、妊娠を理由とした使用者からの強制的な就労制限を受けた事案、2015年ヤング事件(Young v. United Parcel Service, Inc.)を扱う。そして、エピローグ、謝辞、訳者あとがき、という構成となっている。

Ⅲ エピローグで著者ジリアンは、「第7編がもたらした法と文化の変化は、まさしく革命的であった」と述べる。「妊娠中に雇用を維持される権利、働く母親になる権利、歴史的に『男のみ』とみなされてきた仕事に就く権利、集団的な特性ではなく自分自身の価値によって評価される権利、セクシュアル・ハラスメントという屈辱を受けない権利、自分らしい格好をして

自分らしくふるまう——それが伝統的な『女性らしさ』に適うものであってもなくても——権利」こうした進歩のすべてが、第7編と本書でとりあげた各事件をはじめとする数々の裁判の恩恵によるもので、「第7編は、働く女性であることの意味を変えることを通じて、女性であることそのものの意味まで変えてしまった」のだと言う。本書で紹介された10の事案を読んだ後では、この言葉は大きな説得力をもっている。第7編がなかったら、おそらくは何も始まっていなかったのだ。

私にとってとくに印象的であった最後の事案について少し触れたい。第10章のヤング事件(Young v. United Parcel Service, Inc.)は、妊娠に関する身体上の制限について使用者が適応措置を取ることを拒否した事案である。上告人となるベギーは、荷物配送のユニテッド・パーセル・サービス(UPS)でドライバーの仕事をしていて、妊娠し、UPSの安全衛生マネジャーに職場への復帰について相談をするが、自分の就業“制限”について説明した文書を医者に出してもらうように、との指示を受ける。ハイリスク妊娠ではなく、仕事も軽い封筒を配達することが主で、きつくはなかった。就業“制限”されるべき事情は見あたらなかったが、助産師は、職場との摩擦を避けたいベギーの要望に応え、「20ポンド(約9キロ)を超える物を持ち上げないことを『推奨する』」という文書を書いてくれた。これを見た安全衛生マネジャーは、荷物を持ち上げることに“制限”が付いている状態では、UPSの方針で、就労を続けることができなと言った。これはベギーの労働組合が締結した労働協約に定められており、3つの場合のみ、労働者を一時的に「軽作業」かデスクワークに再配置することを認めていた。第1は、労働者が業務上の災害により負傷した場合、第2は、「障害を持つアメリカ人法」(ADA)により、労働者が「合理的適応措置」を求めることができる場合、第3は、連邦運輸省の規則により、商用運転免許の保持に不適格となった場合(飲酒運転で有罪となったような場合も含む)である。妊娠は、いずれにも該当しないというのである。

連邦地裁及び第4巡回区控訴裁判所ではUPS勝訴の判決が出されたが、ベギーの上告に対し、連邦最高裁は、2015年3月、破棄差戻しと判決した。多数意見

は「UPSが、上告人と合理的に区別できない状況にある労働者の少なくとも一部に、より有利な取扱いを与えたか否かについて、争いが存在する。なぜ使用者は、あれほど多くの労働者に適応措置を認めながら、妊娠した労働者にもそれを認めることができないのか？」と論じた。UPSにおける3つの「合理的適応措置」に相当する条件のことであるが、控訴審はこの問題を検討していなかったとした。

ゼネラル・エレクトリック社対ギルバート事件連邦最高裁判決（General Electric Co. v. Gilbert, 1976：ギルバート事件）の後、第7編の中の1条項としてPDAが制定されたが、第1文は、性を理由とする差別は妊娠を理由とする差別を含む、第2文は、使用者が妊娠した女性を「同種の労働能力ないし不能力の状態にある」者と同じように扱うことを義務付ける内容である²⁾。ギルバート判決は、就労不能給付を多数の労働者に認めていながら、妊娠した労働者はたまたま除外したにすぎない、としたものであり、UPSの処遇と類似している。本件の弁護に加わったパジェンストス教授が、PDA制定の目的は何であったかを判事に思っておこさせる弁論をした結果、ようやく得られた本判決であった。

ギルバート事件から40年を経てもなお、妊娠した女性たちの労働環境には、基本的に変化がないのだろうかと考えさせられる事案である。アメリカが平等法理論にこだわる姿勢にも関係があるかもしれない。他方、日本では、妊娠にまつわる就労不能期間の解雇と不利益取扱いを禁止するという方法をとっており、妊娠期間は労働者が軽易業務への変更を希望すれば受け入れられる。立法上、不利益取扱いは性差別とは別の立てつけであり、妊娠は保護されている。不利益取扱いについては、差別を立証する際のような他者との比較は必要条件ではなく、一般に妊娠以前の状態よりも不利な処遇となっていれば足りる³⁾。どちらが優れているということではないが、妊娠への「保護」を拒否した結果として繰り返されているアメリカの議論が真に興味深い。

IV エピローグで、著者ジリアンは残されたいくつかの問題について触れているが、そのひとつが「使用者

が義務づける、身だしなみや服装の規則」である。こうした規則は、性的なステレオタイプにもとづき規定されていることが多く、とくに有色人種に対して負担が大きい⁴⁾。ジリアンは鋭く主張する。「外観に関する使用者の規則が有色人種の女性に与える厳しい影響は、差別禁止法のより大きな失敗を反映している。つまり、それが労働者を、ただ一つの特性を持つ主体（男性、女性、白人、黒人、ラテン系、ストレート、ゲイ、等々）として扱いがちだということである」。

日本の職場においても、自認する性に合う服装で勤務する必要性を認めた裁判例が出てきているが⁵⁾、生来の性のステレオタイプらしく装い就労することを、使用者が規則等で強制できるのかといった論点については、まだあまり議論されていない⁶⁾。

書評の域を越えるため、これ以上は続けないが、こうした多岐にわたる貴重な示唆をくれる書籍である。原著の注については、日本評論社のウェブサイトで開催できるようになっており、研究者への配慮もなされている。もちろん、研究者に限らず、アメリカの女性運動や歴史等に関心のある人にもお勧めしたい。

- 1) ハワード・スミス議員はもともと公民権法案反対派として知られていたため、同提案に関する真の意図が何だったのかについては、歴史家の間で今も議論が続いているという。本書4頁参照。
- 2) 本書「訳者あとがき」375頁。
- 3) 労働者の自由な意思による承諾がないか、または使用者に業務上の必要性があり、それが不利益取扱い禁止規定に照らし合理的と認められることが必要、とされた裁判例は、広島中央保健生協（C生協病院）事件（最一小判平成26年10月23日労判1100号5頁）。
- 4) ジェスパソン事件（Jespersion v. Harrah's Operating Co., Inc., 444 F. 3d 1104, 9th Cir. 2006）では、女性は髪を常に下ろしておくこと、との規則が争点の一つとなった。黒人女性が髪を下ろしておくためには、電熱ブラシか縮毛矯正剤の使用がほぼ必須である。本書350頁。
- 4) S社（性同一性障害者解雇）事件（東京地決平成14年6月20日労判830号13頁）等。
- 5) 笹沼光子「日本における性とは何か——#KuToo運動と服装倒錯の交錯」愛媛法学会雑誌第47巻第2号73頁は、「現在の日本における法と政策は、個人の性別等を特定し、固定させることを重要としている……しかし、そのような性や性別の固定化は重要でもないし、必要でもない」と指摘する。

かんの・としこ 北海道教育大学札幌校教授。労働法専攻。