NATIONAL ORIGIN DISCRIMINATION CLAIMS (1)
米国における日系企業の構造的問題

このAJBL Scopeにおいて過去に何回か日系企業がThe Title VII of the Civil Rights Act of 1964（連邦公民権法第7編、"Title VII"）上のNational Origin Discrimination（出身国による差別）によって訴えられたケースを紹介した。（注1）筆者の経験と推測では、これまでに、この出身国による差別で訴えられた日系企業は少なくとも数百社に上ると思われる。日系企業が出身国による差別で訴えられ易い原因はいくつか考えられるが、日系企業に共通の構造的問題として以下のような原因が考えられる。

(1) 日本人駐在員と現地採用アメリカ人の間に多かれ少なかれ待遇の差があること。
(2) 米国での採用は、空きポジションを埋めていく方法が一般的である。つまり、採用に当たりそのポジションに必要な職務要件（経験・技能・職務知識等）を満たしている人を選択する。これに対し日本式ローテーション人事では、必ずしも職務要件をすべて満たしている人が配置されるとは限らない。オンザジョブ・トレーニングの一環で未経験のポジションに異動させることもある。この二つの人事方式が米国内の職場でミックスされると、アメリカ人の方に不満が生じやすい。
(3) 在米日系企業のトップマネジメントのポジションは、ほとんど日本人が占めているので、アメリカ人の昇進の機会が限られてしまう。
(4) 日本人だけの会議、ゴルフ、食事等で、重要な会社の方針が話し合われたり決定されたりすると、アメリカ人幹部社員に疎外感を与える。

これらの人事慣行やビジネス習慣は、それ自体で違法な雇用差別になるわけではない。しかしながら、解雇されたり昇進を見送られたアメリカ人が、会社を雇用差別で訴える時には、自分が日系人でないために、日頃上記のような人事上、ビジネス上の不当な処遇を受けていたと感じていた場合、日系企業のこうした人事慣行やビジネス習慣を、差別の間接的証拠として提出する可能性が高い。例えば、(1) の給与格差については、Fortino v. Quasar Company事件（注2）で、原告側は、会社が赤字で人員整理をしている時期に、日本の松下電器産業から送られてきた10人の駐在員が、かなりの昇給を受けていたことを差別の証拠として提示している。また、Papalia v. Uniden America Corp. 事件（注3）では、解雇された原告は、ユニデンの日本人従業員が、給与、住居費補助、学費補助等で優遇されたり、仕事の出来具合が悪くても解雇されず日本の本社に送り返されるだけというのは、出身国による差別であり、Title VII違反であるとして会社を訴えている。

(2) のローテーション人事に関しては、AJBL Scope第2号と第3号で紹介したShane v. The Tokai Bank, Ltd. 事件（注4）の原告が、自分は日本出身でないため二回も昇進を見送られたと主張している。原告は、一人目の日本人の新任上司は、担当マネージャーとしてのqualifications（職務遂行に必要な学歴、経験、知識等）を満たしていなかったし、二人目のマネージャーのqualificationsは自分より劣っていたにも拘らず、自分が昇進せず日本から送られてきた日本人が自分より上位のマネージャー職に就いたと主張している。すなわち、自分の方がマネージャーとしての資格があるにも拘らず、日本人でないためにマネージャーに昇進させてもらえなかったという主張である。

(3) の「トップマネジメントは、ほとんど日本人が占めているので、アメリカ人の昇進の機会が限られてしまう。」という主張に関しては、Avigliano v. Sumitomo Shoji America, Inc. 事件（注5）において、集団訴訟を提起した住友商事アメリカの女性社員たちが、マネジメントレベルに日本人男性しかつけないのは、性別と出身国による差別であると主張している。また、Adames v. The Mitsubishi Bank, Ltd. 事件（注6）では、原告らは三菱銀行のNew York支店の最上位19のポジションの内、18が日本からの日本人派遣員によって占められていると主張している。

最後の (4) の日本人同士が日本語で会社の重要事項を決めようとする傾向については、AJBL Scope第15号で紹介した丸紅アメリカ社事件において、原告は、社内の毎週の会議は、日本語で行なわれており日本語を話せない社員は、実質的に締め出されていると主張している。以上のとおり、米国の日系企業において一般的に行われている上記の四つの人事、ビジネス慣行は、日系企業にとって厄介な雇用差別訴訟の遠因となっていることが分かる。

本号から何回かにわたり、この日系

企業特有の構造的問題がどのように実際の訴訟で取り扱われてきたか、また、どのような点に注意すれば、こうした問題を克服できるか説明して行きたい。

米国人従業員を日系人でないということを理由に差別しているという雇用差別訴訟では、多くの場合以下のような法律問題が争点になっている。

1. 日米友好通商航海条約 (Friendship, Commerce and Navigation Treaty, 以下「FCN条約」と呼ぶ) 上、日米いずれの国の会社も、それぞれ相手国においてビジネスを行う際には、経営者等上級管理職や専門職について、自己の選択する者を雇用して良いという規定があり、この条項は自国民を優先して雇って良いという意味に解釈されている。(注7) このFCN条約に関し、これが適用されるのは、米国にある日本企業の支店だけなのか、それとも、日本企業の米国子会社も含まれるのか。
2. FCN条約の自国民優先条項と、Title VII上の出身国による差別禁止条項とはどういう関係にあるのか。すなわち、FCN条約上許される日本人の優先雇用が、Title VII違反とされることがあるのか。
3. Title VIIは、出身国 (National Origin) による差別を禁止しているのであって、国籍による差別は必ずしも禁止していない。実際には、この二つの概念は、どのように区別されているのか。
4. 日本からの派遣者の待遇が、同等の地位にある米国現地採用の社員と比較して高い場合には、出身国による差別になるのか。

これらの争点に関して、FCN条約からもTitle VIIからも、直接的には明確な答えは得られない。したがって、実際に裁判所で争われた個々のケースを研究し、裁判所によるFCN条約やTitle VIIの解釈を参考にしていかざるを得ない。本稿においては、過去の代表的なケースを検討し、日本企業が米国で駐在員や現地従業員を管理する際に注意しなければならない点をまとめてみたい。

Avigliano v. Sumitomo Shoji America, Inc. (457 U.S. 176, 1982)

原告の主張

女性秘書による集団訴訟。マネジメントレベルに日本人男性しかつけないのは、性別と出身国による差別と主張。

法律上の争点

a. 日系の米国子会社に、FCN条約は適用されるかどうか。
b. FCN条約によって、日本企業およびその子会社はTitle VIIの適用を免除されているのかどうか。

裁判所の判断

一審の連邦地方裁判所では、日系の米国子会社にFCN条約の適用はないと判断されたが、控訴審で逆転、日系子会社であっても条約上の権利を行使できるとされた。ただし、控訴審では、米国で営業する日本の会社(支店)にも米国国内法であるTitle VIIの適用はあるとされた。その上で、Title VIIの例外である「善意の職務要件」(Bona Fide Occupational Qualification, 以下「BFOQ」と言う。) を、日系企業に適用する際には、通常より緩やかにすべきだとしている。(注8) 一般に、裁判所は、このBFOQの認定に当たっては、例外扱いを出来るだけ狭くするように解釈してきている。ところが、このAvigliano事件では、控訴裁判所は、BFOQを日本企業に適用するに当たっては、FCN条約の趣旨が生かされるように日本企業の特殊性を考慮すべきであるとしている。具体的には、(1) 日本語でのコミュニケーション能力や日本文化に関する知識や技能、(2) 日本の製品、マーケット、習慣、ビジネス慣行等に関する知識、(3) 日本の親会社の社員との面識や親会社の仕事に関する知識、(4) 米国での得意先や仕入先から、担当者として受け入れられるかどうか等の要素を考慮すべき点の例として挙げている。(注9)

しかし、この後、本ケースは連邦最高裁に行き再逆転され、結局、日系子会社にはFCN条約上の権利は無いと判断された。 ただし、「Title VIIのBFOQの例外を日系企業にどこまで許すべきか」、また、「日系子会社が日本の親会社の持つ条約上の権利を行使できるかどうか」の二点について、最高裁は、証拠が提出されていない段階なので、「これらの争点に関しては何ら判断を下していない。」との注書きをわざわざ付け加えている。(注10) すなわち、場合によっては、日系子会社が親会社の持つ条約上の権利を行使できることもあることを示唆しているわけである。また、日系企業にBFOQ Exceptionをどこまで許すかに

ついて本ケースで最高裁が基準を示さなかったために、この連邦第二巡回裁判区の控訴裁判所の意見は、今でも第二裁判区では判例として生きている。

次号では、この連邦最高裁の注書きの内容そのものを判決で打ち出したFortino v. Quasar Company事件について説明する。■

注1: AJBL Scope第2号、11ページ、出身国による差別: 第3号、7ページ、出身国による差別(2): 第5号、National Origin Discrimination–日本企業に対するBFOQ Exceptionの適用: 第15号、5ページ、丸紅アメリカ社の雇用差別訴訟に関するWall Street Journalの報道に関して: 第22号、4ページ、出身国(National Origin)による差別:

注2: Fortino v. Quasar Company 950 F.2d 389 (7th Cir. 1991)

注3: Papalia v. Uniden America Corp. 51 F.3d 54 (5th Cir. 1995)

注4: Shane v. The Tokai Bank, Ltd. 1997 U.S. Dist. LEXIS 16000

注5: Avigliano v. Sumitomo Shoji America, Inc. 638 F.2d 552 (2nd Cir. 1981), 457 U.S. 176 (1982)

注6: Adames v. The Mitsubishi Bank, Ltd. 751 F.Supp. 1548 (S.D.N.Y. 1990)

注7: FCN条約のArticle VIIIの原文は以下のとおりである。
"Nationals and companies of either party shall be permitted to engage, within the territories of the other Party, accountants and other technical experts, executive personnel, attorneys, agents and other specialists of their choice"

注8: BFOQの例に関しては、AJBL Scope第29号、11ページ参照。

注9: "Although the bona fide occupational qualification (BFOQ) exception of Title VII is to be construed narrowly in the normal context, we believe that as applied to a Japanese company enjoying rights under Article VIII of the Treaty it must be construed in a manner that will give due weight to the Treaty rights and unique requirements of a Japanese company doing business in the United States, including such factors as a person's (1) Japanese linguistic and cultural skills, (2) knowledge of Japanese products, markets, customs, and business practices, (3) familiarity with the personnel and workings of the principal or parent enterprise in Japan, and (4) acceptability to those persons with whom the company or branch does business."

注10: "We express no view as to whether Japanese citizenship may be a bona fide occupational qualification for certain positions at Sumitomo or as to whether a business necessity defense may be available. There can be little doubt that some positions in a Japanese controlled company doing business in the United States call for great familiarity with not only the language of Japan, but also the culture, customs, and business practices of that country. However, the Court of Appeals found the evidentiary record insufficient to determine whether Japanese citizenship was a bona fide occupational qualification for any of Sumitomo's positions within the reach of Article VIII (1). Nor did it discuss the bona fide occupational qualification exception in relation to respondent's sex discrimination claim or the possibility of a business necessity defense. Whether Sumitomo can support its assertion of a bona fide occupational qualification or a business necessity defense is not before us. We also express no view as to whether Sumitomo (Shoji America) may assert any Article VIII (1) rights of its parent."
連邦最高裁が判決理由に直接関わらない争点に関し上述のような注釈を加えることは極めてまれである。その意味で、この注書きの持つ意味は大きいと思われる。