

巻頭提言—管理者教育の重要性

訴えられた時の自己防衛コストを 最小化するために

インディアナ州弁護士 本間 道治

Ogletree Deakins 法律事務所

Tel: (317) 916-2139 (直) Fax: (317) 916-9076

E-Mail: michiharu.homma@ogletreedekins.com

(日本語受信可)



今年の3月から5月にかけて全米9都市において米国雇用法セミナーを実施した。一日10時間余にわたる長時間のセミナーだったが、150人以上の日本人駐在員に大変熱心に受講していただき、講師として大変光栄に感じている。このセミナーの中で強調したのが、米国における雇用訴訟の多さである。どんなにしっかりした人事管理をしていても、米国において、雇用訴訟から完全に無縁であることは不可能である。相手方は訴える自由を持っており、こちらでコントロールすることは出来ないからである。ただ、訴訟に対応する費用を少なくすることは出来る。今回の雇用法セミナーでは、訴えられた時の訴訟費用を最小限に抑えるために、日常どのようなことを心がけるべきか、また、日本人管理職として何を知っていなければならないかを中心にお話した。その要点をここにまとめると、(1) EEOC (Equal Employment Opportunity Commission、連邦雇用機会均等委員会) に違法差別の苦情がファイルされた際、EEOCの調査で差別 (cause of action) が無かったと判断されるような人事管理、書類管理を心がけること。すなわち、同じような立場にいる社員は、同じように取り扱うよう、会社ポリシーや規則について常日頃から管理職にトレーニングを行うこと。人事の諸決定に際しては、決定理由を証明できる書類を作成し、保存しておくこと。(2) 連邦裁判所に訴訟が提起された場合でも、サマリージャッジメント (注1) を勝ち取るよう、日常、正しい人事管理を行い、人事決定権を持っている者が不用意な差別的言動等を行わないよう注意すること。最悪の場合でも、懲罰的賠償金が科せられないよう、

管理職に対し繰り返し違法差別を禁止する会社のポリシーを徹底すること。

この懲罰的賠償金についてはAJBL Scope第3号の巻頭提言で説明したが、Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (“Title VII”、連邦公民権法第7編) およびThe Americans with Disabilities Act (“ADA”、連邦障害者差別禁止法) に関する裁判で会社が敗訴した場合、一人当たり最大\$300,000 (約3,300万円、\$1=110円換算) の懲罰的賠償金を科せられる危険がある。その他にも、原告側の弁護士費用や、解雇や不採用のケースでは、逸失給与やベネフィット (Back Pay) が加わり、一人\$400,000程度の判決が出ることもありうる。

この懲罰的賠償金が違法差別事件に於いて、どのような場合に科せられるか、1999年に連邦最高裁が、重要な判断基準を示している。Kolstad v. American Dental Association事件 (注2) において、連邦最高裁は、会社が常日頃から雇用上の差別行為を禁止し、差別行為が実際に起きることを防ぐ努力をしていた場合、その差別禁止ポリシーや差別防止努力に反して行われた管理監督者の差別行為については、会社に懲罰的賠償金を課すべきではないとの判断を下した。(注3)

この連邦最高裁の判決で述べられている会社による違法差別行為防止に関する努力行為としては、以下のような施策が考えられる。

1. 就業規則で、職場におけるいかなる違法差別行為やハラスメントも禁止し、それらの禁止規定を忠実に遵守させるよう適用していること。(注4)
2. 従業員全員に、定期的な差別やハラスメント禁止に関する規則を教育する機会を設けていること。違法差別行為やハラスメントを受けたり、目撃した場合は、すぐに届け出るよう

に奨励すること。会社の掲示板に、違法差別行為やハラスメント禁止に関する会社のポリシーを分かりやすくまとめ、掲示しておくこと。

3. 差別行為やハラスメントが起きた場合、従業員が苦情を申し出るルートを複数設け、はっきり明示しておくこと。直接の上司を飛び越えて上位の管理職に苦情を申し立てられるようにしたり、直接の上下関係が無い管理職に苦情を申し立てられることを、従業員に認識させること。
4. 管理監督者全員に対し、違法差別やハラスメント禁止に関するポリシーを教育するとともに、違法差別禁止規定の徹底のために、管理監督者が果たすべき役割を認識させること。会社のトップが教育の場に出席し、会社は、いかなる違法差別やハラスメントも許容しないことを宣言すること。
5. 従業員から苦情が届けられた場合、直ちに事実関係を徹底的に調査し、状況に応じた適切な防止措置をとり、必要なら加害者にそれ相応の処分を科すこと。また、被害者に報復行為が行われないよう、必要な予防措置を取ることを。

上記のような、施策を常日頃から誠実に実施していれば、実際に差別で訴えられても、懲罰的賠償金の対象にはならず済む可能性が高まる。訴訟社会と呼ばれる米国では、訴訟コストや弁護士費用は避けられないビジネス・コストではあるが、出来るだけ少なくする努力は必要である。また、上記の施策は、実際に違法差別行為やハラスメントを防ぐことにも繋がる。このKolstad判決以来、管理職や日本人駐在員を対象とした差別禁止法に関する社内教育が盛んに行われるようになってきている。これまで、こうした差別行為やハラスメント防止教育をして

こなかった日系企業には、この機会に是非検討していただきたい。■

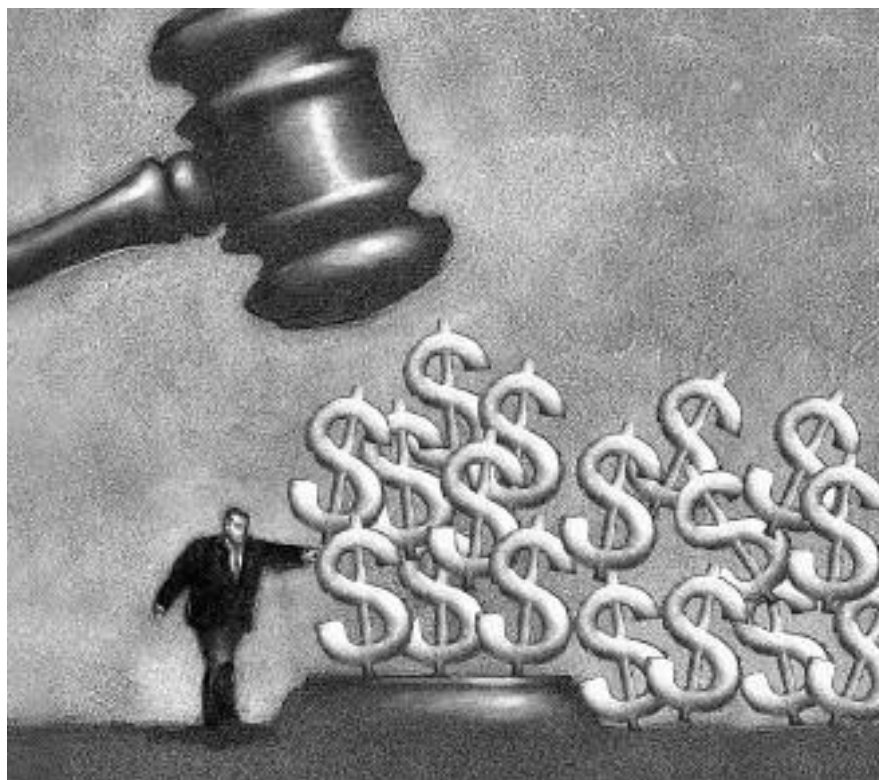
注1: サマリージャッジメントに関してはAJBL Scope第2号の10ページおよび第3号の6ページ参照。

注2: 119 S.Ct. 2118 (1999)

注3: "The purposes underlying Title VII are similarly advanced where employers are encouraged to adopt antidiscrimination policies and to educate their personnel on Title VII's prohibitions. ... Recognizing Title VII as an effort to promote prevention as well as remediation, ... we agree that, in the punitive damages context, an employer may not be vicariously liable for the discriminatory employment decisions of managerial agents where these decisions are contrary to employer's good-faith efforts to comply with Title VII."

注4: EEOCは、良い差別禁止規定の要素として次の項目を挙げている。(EEOC Enforcement Guidance, "Vicarious Employer Liability for Unlawful Harassment by Supervisor")

1. 何が禁止されているかははっきりと説明されていること。出来るだけ個別に例を挙げて説明していること。
2. 苦情を申し立てても、報復の恐れが無いことを保証していること。
3. 苦情の申し立て方法やルートが、はっきり示されていること。
4. 申し立てられた苦情に関し、(可能な範囲で) 秘密が保持されることを保証していること。
5. 迅速かつ完全で公平な調査を行うことを明確に示していること。
6. 違法な行動や不適切な行動が発見された場合、直ちに適切な救済措置を取ることを保証していること。



米国企業法務ニュース購読に際しての注意事項 (Disclaimer)

この米国企業法務ニュースは、弁護士として法律上のアドバイスを提供する目的のものではなく、連邦雇用法、組合法、および移民法に関する一般的情報の提供を目的とするものです。記載されている情報に関しては、できるだけ正確なものにする努力をしておりますが、正確さについての保証はできません。また判例法および制定法は何の通知もなしに頻繁に改廃されたりするものであり、必ずしも、最新の情報を記載できているとは限りません。また、記事中で取り上げた法律問題に関し、記事に記載

されている法律以外にも、州法や他の連邦法が適用される場合もあります。したがって、読者の実際の法律問題の処理に当っては、本誌の情報だけを依りどころにせず、必ず専門の弁護士もしくは他の専門家の意見を求めて下さい。米国企業法務ニュースの編著者およびOgletree Deakins法律事務所は、本誌に含まれる情報を現実の問題に適用することによって生じる結果や損失に関して何らの責任も負うことは出来ませんのであらかじめご承知おき下さい。