

平成 21 年 6 月 10 日現在

研究種目：若手研究（B）
 研究期間：2007-2008
 課題番号：19730044
 研究課題名（和文） 男女雇用平等法制における実効性確保手段および救済に関する研究
 研究課題名（英文） The Enforcement System and Remedies in Employment Discrimination Law
 研究代表者
 相澤 美智子(MICHIKO AIZAWA)
 一橋大学・大学院法学研究科・講師
 研究者番号 50334264

研究成果の概要：

世界で初めて雇用差別（性差別を含む）の禁止を定めたアメリカ合衆国の 1964 年公民権法第七編は、紛争解決の第一次的管轄権を雇用機会均等委員会（EEOC）という行政機関に付与した。本研究の成果は、アメリカで EEOC を通じて行われてきた雇用差別に対する行政救済の実態の通史的解明をとおして、過去 20 年余りにわたり抜本的な見直しがなされることがなかった日本の男女雇用機会均等法の下での救済手続きおよび救済内容のあり方について検討を行った点である。

交付額

(金額単位：円)

| | 直接経費 | 間接経費 | 合計 |
|---------|-----------|---------|-----------|
| 2007 年度 | 800,000 | 0 | 800,000 |
| 2008 年度 | 800,000 | 240,000 | 1,040,000 |
| 年度 | | | |
| 年度 | | | |
| 年度 | | | |
| 総計 | 1,600,000 | 240,000 | 1,840,000 |

研究分野：法学

科研費の分科・細目：労働法、ジェンダーと法

キーワード：雇用差別、男女平等、アメリカ公民権法、男女雇用機会均等法、実効性確保

1. 研究開始当初の背景

(1) 均等法は、1985 年に制定されて以来、2 度の改正を経て今日に至るが、今なお実効性がきわめて乏しい法律である。均等法が実効性を欠いているのは、要するに、均等法の下に効果的な実効性確保手段が用意されていないこと、及び同法の下に違反企業の公表制

度以外の救済が用意されていないことによる。

(2) 均等法の実効性の乏しさに対しては、これまで抜本的な見直しはなされることがなくきたが、2006 年に行われた 2 度目の均等法改正の前後に発表された論文において、痛烈な批判がなされるようになった。そうした

批判の概要は、以下のようなものであった。すなわち、均等法が行政指導の根拠法---つまり、司法主導ではなく行政主導で雇用平等を実現する方策を選択し、所轄機関に行政指導の根拠を与えるための法律---である限り、均等法の個別規定についての厳密な意味解釈を争う訴訟はほとんど生じようがなく、学説・判例における差別排除法理の発展の不足、不十分を嘆くのは、ほとんど本末転倒である。したがって、均等法を裁判法規にすることも視野に入れつつ、男女の均等処遇を実現するための均等法独自の手続および救済のあり方が早急に検討されなければならない。

(3) 以上のとおり、均等法の実効性確保の具体的方途に関する研究が必要とされていた。

2. 研究の目的

(1) 本研究は、均等法の実効性確保手段および救済の将来的あり方につき検討することを課題とした。より具体的には、世界で最初に雇用差別（性差別を含む）の禁止を定めたアメリカ合衆国の 1964 年公民権法第七編において担保されている実効性確保制度および救済に関する分析を行い、そこから日本が学べることは何であるのかを明らかにしたいと考えた。

(2) ①1964 年公民権法第七編の下では、最終的な強制権限が司法機関（裁判所）に与えられてはいるものの、紛争に関する第一次的な管轄権は雇用機会均等委員会（以下、EEOC）という行政機関に与えられているため、EEOC を通じての救済につき研究を深めたいと考えた。

②EEOC は被害者から申立てのあった事件につき行政救済を行う一方で、差別を行っている使用者を自ら相手取り、訴訟を提起する権限を有している。個人ではなく、行政機関

が訴訟を行うことにはどのような意義があるのかを明らかにしたいと考えた。

③国内に EEOC に関する先行研究は存在するが、いずれも 1970 年代から 80 年代初頭にかけて行われた研究であり、1964 年から今日にいたるまでのアメリカの雇用平等法制の歴史の前半部分しか研究対象になっていない。また、いずれも外国の制度紹介に終始しているという特徴を有する。本研究は、EEOC を通してなされる行政救済につき、その実態を通史的に解明することを課題とした。

(3) EEOC の関与する実効性確保と並び、民事事件一般につき認められているクラス・アクションも、第七編の実効性確保手段として挙げられる。アメリカの法律家の中には、雇用差別の排除にクラス・アクションが果たした役割は絶大であったと言う者も存在するが、最近では、クラス・アクションが提起されることはめったにない。その原因がどこにあるのかを解明したいと考えた。

(4) アメリカでは、すべての使用者は女性や人種的マイノリティーをどの程度雇い、どの程度の地位に配置しているのかを EEOC に報告する義務が存在する。これが雇用差別の排除に有効か否かを明らかにしたいと考えた。

(5) 第七編の救済の特徴と、それが雇用差別の排除に対しどの程度実効的であるのかを明らかにしたいと考えた。

3. 研究の方法

(1) EEOC の活躍をはじめ、1964 年公民権法第七編の実効性確保手段および救済につき論じている英語文献の研究。

(2) EEOC の年次報告書の内容分析。

(3) 1964 年公民権法第七編の実効性確保手段および救済につき研究してきたアメリカの代表的な研究者に対するヒアリング。

4. 研究成果

(1) ①EEOC を通して行われてきた行政救済のありようが、通史的に解明された。その結果、EEOCによる行政救済が迅速かつ的確に行われていた期間は、予想外に短かった(1977年～1984年)ことが明らかになった。その主たる原因は、EEOC長官の人事に政治が絡んでいたことである。1981年からの12年間におよぶ共和党政権時代に、雇用差別の是正に余り積極的でないクラレンス・トーマスが、時の大統領レーガンにより、EEOC長官に任命された。保守的な長官の下で、EEOCは差別の排除に消極的になり、社会に対する影響力を失った。申立てられた事件は、調査に要する期間が長期化したばかりか、最終的にも却下されることが大半となり、EEOCを通しての解決には結びつかなくなったことが明らかとなった。

②行政機関である EEOC が紛争の第一次的管轄権を有することについて：第七編の保護を求めるすべての差別の被害者は、事件をまず EEOC に申立てなければならない。は EEOC は事件を調査し、調停を行うこととされている。しかし、調停の結果、和解にいたる件数は低いことが分かった。使用者にとっては、和解に応じないことによるデメリットがないからである。また、仮に和解が成立したとしても、その内容には拘束力がない。アメリカの代表的研究者に対する聞き取り調査において、当該制度は、「どの国にとってもモデルにはなりえない」と痛烈な批判の声が聞かれた。行政機関に調停権限を付与するならば、調停の内容に拘束力を持たせるように制度を設計しなければ、当該行政機関が「紛争解決機関」ではなく、単なる「苦情受付センター」と化してしまう、とのことだった。

③行政機関である EEOC が訴訟提起権限を有することについて：EEOC が行政機関であることの強みは、差別を追及するための資源が、個人たる差別の被害者よりも豊富にあることである。その結果、EEOC が訴訟提起した事件については、勝訴判決を得られることが多い。その一方で、EEOC の限界は、財政的にすべての雇用差別事件を個人に代わって提起することはできないということである。そのため、社会的に影響力の大きい事件を選び抜いて訴訟を提起し、残りは却下せざるを得ないということになる。すべての事件について EEOC に申立てを求める現在の制度の下では、EEOC が訴訟を提起すべき事件の取捨選択に膨大な時間と労力がかかり、無駄が多いことが明らかとなった。

(2) 雇用差別に関するクラス・アクションは、第七編が制定された 1964 年以降増加の一途をたどり、一番多いときには年間 700 件以上存在したが、1977 年および 1982 年に合衆国最高裁判所から出された判決により、クラスの承認の基準が厳格化され、以後、件数的に減少するようになった(一番少ない年で、年間 30 件まで落ち込んだ)。1991 年公民権法(1964 年公民権法に新たに書き加えられた部分)の成立により、第七編の下で新たに損害賠償が認められるようになったことは、クラス・アクションの若干の増加をもたらした。弁護士費用は通常、損害賠償額と直接の相関関係を有するため、1991 年公民権法は、弁護士にクラス・アクションの代理人を引き受けるインセンティブを与えたのである。しかしながら、損害賠償というコモン・ロー上の救済を請求する場合には、クラスとして承認されるために充たすべき要件が厳しくなるという事情も存在するため、クラス・アクションが爆発的に増加するというということは考えにくいことが明らかとなった。

(3) すべての使用者が、女性およびマイノリティの雇用に関し、EEOCに提出する年次報告書(通常、EEO-1 レポートと呼ばれる)は、建て前としてはEEOCが点検をすることになっているが、実際には点検されていないばかりか、外部の者には閲覧が不可能となっていることが分かった。(4) ①第七編の救済には、以下の2つの特徴があることが分かった。1つは、差別のない公正な状態の創設を裁判所に大きく委ねている点であり、もう1つは、救済が実効的であるか否かを裁判所がチェックする点である。さらに、裁判上の和解が成立した場合において、当事者間の合意に裁判所の承認を得て和解を成立させる方法もあることが分かった。この方法により成立した和解は同意判決 (consent decree) と呼ばれ、この内容を一方当事者が遵守しない場合には、他方当事者は相手方を裁判所侮辱罪で訴えることができる。

②同意判決については、EEOCが訴訟を提起した場合には、同意判決の内容が遵守されているか、事後のチェックが行われる。これに対し、私人が訴訟を提起した場合には、そのようなチェックが行われないことも明らかとなった。

(5) 均等法の将来的あり方につき、1964年公民権法第七編に関する研究を通して得られた示唆とは、行政救済と司法救済にはそれぞれに長所と短所があること、したがって、実効性の乏しい行政救済しか担保していない均等法は、以下のような方向で改正がなされるのが望ましいということである。すなわち、①均等法は、現在のような行政指導の根拠法という性格を維持しつつも、裁判規範ともなるよう、同法には一般法たる民法を根拠とした民事訴訟では得られない多様な救済(バックペイ、フロントペイ、採用、昇格・昇進、復職命令など)が規定されなければな

らない。②救済が実効性を有しているか否かのチェックが行われる仕組みづくりが必要である。③差別の被害者が均等法の下で行政救済・司法救済のいずれかを選択できるような制度設計にするのが望ましく、アメリカのように行政機関に紛争解決の第一次的管轄権を付与するのは回避すべきである。④均等法下で行われる調停に拘束力をもたせ、その違反には、実効性のある制裁措置がとられるようにしなければならない。⑤自分の勤務先の使用者を相手取って訴訟を提起することのハードルが日本の労働者にとっては一層高いことを考慮するならば、行政機関にも悪質な企業を相手取って訴訟を提起する権限を均等法上付与するのが望ましい。⑥女性の雇用に関し使用者に報告義務を課すのであれば、それは原則公開にすべきである。

(6) 以上の成果については、本研究以前に行ってきた1964年公民権法第七編に関する研究と一体化させ、できるだけ早期に単著として公表したい。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 0 件)

〔学会発表〕(計 0 件)

〔図書〕(計 1 件)

「第5章 雇用における間接差別」(浅倉むつ子・角田由紀子編『比較判例ジェンダー法』信山社、2007年、158-183頁)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

相澤 美智子(MICHIKO AIZAWA)

一橋大学・大学院法学研究科・講師

研究者番号 50334264

(2) 研究分担者

(3) 連携研究者