

2010.11.15

不平等への対応 一雇用の場面において― (アメリカ編～Vol.4)

1 解雇自由の原則とその例外

(1) 宗教対立からヨーロッパから脱出した人達が建国し、奴隷制や、ネイティブアメリカンへの迫害などを経験したアメリカという国の歴史が、そうさせているのか、アメリカの社会は、その苦い経験を踏まえ、不平等に対して、日本に比べてかなり、厳格であるといえましょう。そしてその平等感は、雇用の場面で特に問題となります。

アメリカの労働契約は、基本的に、期間の定めがなければ、理由の如何を問わず、特に事前の通知等も必要とせず、使用者が労働者を解雇することができます。しかし、組合活動を理由とする解雇や人種・性別等の差別に基づく解雇は、法律により規制されています。特に差別については、公民権法により、解雇のみならず雇用拒否の場面でも厳格に規制されています。

(2) ここで、日本企業がアメリカの労働法上の「使用者」に該当するかについてですが、他州間の通商に影響を及ぼす雇用者が、当年と前年に15人以上の雇用者を雇い入れている場合、「使用者」に該当することとなります。他州とは、国をまたぐ取引も含みますので、日本とアメリカのいずれかの州の間で取引があれば、他州間の通商に影響を及ぼしていることとなります。

2 EEOCの役割

差別が問題となるような場合、「Equal Employment Opportunity Commission」(EEOC) (平等な雇用機会保護委員会とでも訳せましょうか。)が一定の役割を果たします。EEOCの役割としては、差別禁止のためのガイドラインの作成、具体的事案における調査、当事者への解決方法の斡旋などが挙げられます。それに加え、EEOCには、雇用者に代わり使用者に対して訴訟を提起する権限までもが認められています。

3 その他の雇用上の差別の禁止

その他の差別を規制する法律として、1990年に制定された「Americans with Disabilities Act of 1990」(ADA法)があげられます。この法律は障害を理由とする雇用差別を禁止しています。また、「Pregnancy Discrimination Act」(妊娠差別禁止法)も挙げられ、この法律は妊娠、出産を理由とする雇用差別を禁止しています。

4 採用面接での注意点

以上のような規制から、アメリカにおいて採用面接を行う場合、採用候補者に対し、出身地、配偶者の有無、家族構成等を尋ねることは許されません。ただし、障害については、一定の能力を必要とするような仕事を予定しているような場合に限り、障害の有無・程度について尋ねることが許されます。日本の履歴書のひな形が、アメリカでは尋ねることが許されない事項を書き込むような形式となっているので、皆さん、あまりこの点敏感にお考えでないかも知れませんが、注意が必要です。

5 Sexual Harassment

—米国三菱自動車事件を例に—

まず、セクハラに関して、日本の会社が当事者となった大きな事件を紹介しましょう。

米国三菱自動車のイリノイ州にあった工場で、会社が男性従業員による女性従業員へのセクハラを放置したことが問題となった事件です。その工場は、女性従業員の数が男性従業員の数の4分の1程度であり、男性に比べ女性の割合が少ないことが特徴でした。

1992年、セクハラ被害を受けた女性従業員らは、EEOCへ救済申立をした上、1994年、会社を被告として連邦地裁に訴訟を提起しました。1996年には、EEOCを被害者の代表として、会社に対しクラスアクションによる訴訟が提起されました。1997年、女性従業員らとの間の訴訟において和解が成立し、会社が女性従業員らへ約1億円を支払うこととなりました。その翌年、EEOCとの間の訴訟でも和解が成立しましたが、結局、会社は女性従業員らに対し総額30億円を超える和解金を支払うこととなりました。

男女従業員のコミュニケーションの一部だと、甘く考えていると大変な事態を招くことも考えられます。特に管理職を日本から米国の子会社等に派遣している場合、アメリカでは、プライベートな事について質問したり、やせた、太ったというだけでも、セクハラになりかねないので、当該管理職の意識を日本からアメリカに送り出す際に、十分に高めておく必要があります。

筆者：弁護士 苗村博子

(苗村法律事務所所長、1987年弁護士登録)

※無断での転載、複製、送信、翻訳・翻案、改変・追加などの一切の行為はご遠慮ください。