

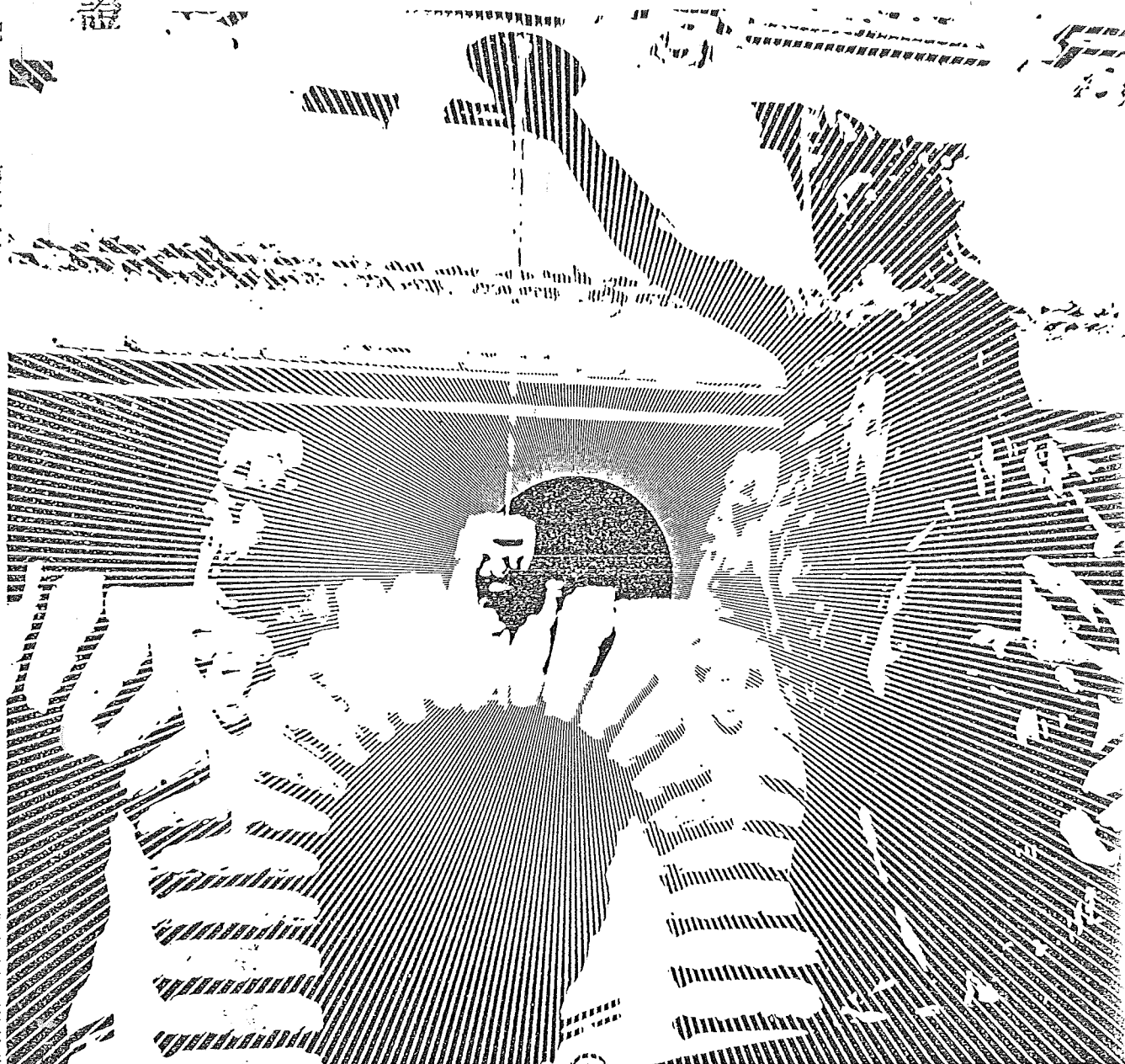
甲第  
26  
號  
證

# 法の支配

ISSN 0439-2892

RULE OF LAW

No. 53



1982-12

財団法人 日本法律家協会

## レペタ氏について

東京地方裁判所外国法研究会 判事補 井上 繁 規

ローレンス・レペタ氏のご了承を得て、同氏の、和昭57年5月31日、東京地方裁判所外国法研究会における講演をご紹介します。

同氏は、1979年ワシントン大学ロースクール法学博士号及び同州弁護士資格を取得され、1979年秋に来日されて以来都内の渉外法律事務所です活躍しておられます。日米間の法律問題に関する造詣が深く、その方面の論文も発表されています（松下満雄氏との共著・日米自動車貿易問題について “Restricting the Supply of Japanese Automobiles : Sovereign Compulsion or Sovereign Collusion ?” Case

Western Reserve Journal of International Law, 1982 などがあります）。今回の講演では、頭書のテーマのもとに、米国と日本における文化や司法制度の違いなどから生じた基本的人権をめぐる諸問題について、興味のある話をしておられます。頭書の事件につき、本講演後の昭和57年6月15日に下された連邦最高裁の破棄差戻判決が在米日系企業に与える影響は大きいものと思われ、連邦地裁で実体審理がなされることとなった同事件の今後の動向が注目されるところです。

以上

講演

## 司法制度と社会の変革

……最近の住友商事アメリカ事件などに見られるような雇用上  
の差別をめぐる米国の判例をとおして……

ワシントン州 弁護士 ローレンス・レベタ

早速話しに入りますが、宜しくお願いします。

現在日米関係の一番興味を集めている裁判は、アヴァグリアノ対住友商事アメリカの事件でございます。この裁判は労働関係の問題の裁判です。事実を簡単に言いますと、日本の住友商事がアメリカで子会社住友商事アメリカを作った。昔からこの子会社を通じて営業をしていた。子会社の従業員は本社から派遣されている日本人もいるし、現地で雇われているアメリカ人もいます。そこで、アヴァグリアノほか11人の現地の女性事務職員が原告となって、1979年、同社を相手取り、「原告らを事務職に限定し、管理職に登用せず、日本男性だけを管理職に昇進させているのは、人種、性別、出身国に基づく雇用上の差別を禁ずる1964年公民権法 Title VII に違反している」として、昇進のための管理職養成教育の実施と差別による金銭賠償を求め、訴訟を提起しました。

当然アメリカで事業をやりますと、アメリカ法に従わなければなりません。法律は企業のあ

らゆる面で活動を規制しておりますが、一番社会の慣習の違いのはっきりしているところは、人事または労働に関する法律でしょう。

今回の訴訟に重大な関係のあるアメリカの法律は、1964年制定の公民権法です。原告らの主張するところによりますと、住友商事アメリカは原告達を事務的仕事に従事させていて、業務、総務、営業などの職務に昇進させなかったが、その理由は原告達が女性であり、原告の一人以外は合衆国出身だからであると、述べています。

被告の答弁は、そのような差別的な取扱いが仮にあっても、1953年に投資・貿易を促進するため締結された日本とアメリカ合衆国との間の友好通商航海条約の八条一項で「各国の企業は、他方の締約国の領域内において、自己が選んだ会計士、その他の技術者、高級職員、弁護士、代理を業とする者、その他の専門家を雇用することが許される」と規定されており、高級職員の選定は日本の会社である住友商事アメリカの自由に委ねられているから、右取扱は許されるものであるというものです。

外国の弁護士が日本でどのような活動ができるか、そういうような問題もこの条約との関係があると思います。本件は昭和57年4月の終りには口頭弁論がアメリカの連邦最高裁で行われました。訴訟の手續を考えれば、今の段階ではまだこの訴訟は事実の調べには入っておりません。前述のような法律の問題の解決ははっきりされておりませんから、第一審で事実の調べに入っても、時間を無駄にするだけかもしれませんから、特別な手續によってその法律問題だけを訴えて第二審に当って、あとは最高裁に上告するわけで、ですから今は最高裁がアメリカの公民権法と日米友好条約の関係の問題だけを考えています。そのアメリカの法律、公民権法はもちろん一般にアメリカ人とアメリカの会社に適用されておりますが、日本の会社又はその子会社がアメリカに行って営業活動に入る時は、さらにこの条約ももちろん関係してまいりますから、条約とそのアメリカ国内法との関係が問題となるわけです。

私は日本法にそれほど詳しくはないのですが、日本では条約というのが一般の法律よりも優先的な立場にあるとの考え方があると聞いておりますが、一方アメリカでは、条約と法律とは同じ地位にあります。ですから、問題は、このアメリカの国内法と条約の関係で、条約のほうが優先的な地位にあるわけではないのですから、法律と条約を両方考えなければなりません。矛盾があればその解答はすぐ出るわけではないのです。

公民権法は、すでにご存知のことだと思いますが、1964年に制定されました。公民権法はアメリカでは非常に重要な法律でございます。アメリカの社会の大きな構造的変革を反映した象徴であり、象徴であると同時に、後で触れるように、社会を変革するための効果的な手段だと思えます。ですからこの法律が社会の変革とか変更をもたらしたのではないでしょうけれども、社会の変更があって、その法律が制定されてその変革の永久的な存在を可能にしたと思います。

社会の変更はある時点から始まるのではなく

て、歴史の流れから成り立っていると思います。しかし、その変更が制度化されると、政治的にもその変更が維持され、政治勢力の下で市民がその変更に従わなければなりません。ですから、その変更が制度化されるというのは、アメリカでは法律となって、みなその法律に従わなければならないようになることです。

社会変更を実施するプロセスは二つしかありません。その一つは、存在している政治制度の転覆によって変更をするもの。もう一つは、存在している政治制度の許す範囲内で行われるもの。前者は革命であり、後者は法律の問題です。

現代の考えでは、革命から憲法が生まれ、憲法の下で法規を作ったり解釈されたりしています。一つ日本とアメリカの制度に共通していることは、憲法と法律との間に立っているのが裁判官であるということです。日本国憲法の第81条が、法令審査権を定めています。アメリカでは1803年の *Marbury v. Madison* 事件の判例がその問題を提起しました。

人種又は男女差別のような基本的人権の問題は、どちらの制度でも、憲法と法律との相互関係が争点となっておりますから、立法者が制定した法律が憲法に従っておるかどうかを決めなければならないのは裁判官でございます。この1964年の連邦公民権法は、ちょうどケネディ大統領の亡くなった翌年に制定されたんですが、1964年にその法律が出来たので、1964年からアメリカで平等的に人権保護ができたというわけではありません。法の規定というのは、単なる紙の上の言葉で、その言葉の趣旨は実質的に生きている社会の中で徹底しなければ、その言葉は意味がありません。

公民権法は1964年に制定されましたが、その十年前の有名な、*Brown v. Board of Education*, 347 U.S. 483 (1954) 判決の時からアメリカの最高裁が差別の問題と取り組んでおりました。その前からも、下級審の裁判所も積極的な姿勢を取って、差別的な州の法律を違憲とした判決がありました。

ご存知のとおりアメリカの基本的な人権問題の中心は人種問題です。その問題は歴史が長く、社会の中に深くまで根を下ろしています。問題の解決過程は1964年の前から始まって今日までその過程が続いており、まだ完全に解決されておられません。

この、公民権法の前にも、例えば、さっき申し上げましたブラウン対教育委員会の判例がその例の一つですが、アメリカの南部の州政府がいろいろな人種差別的な法律、条令を作って、それで、黒人がそれによっていろいろ損害を被って、平等な取扱いを受けられなかったのです。特に今でも教育制度では南部だけではなくて全国でまだ問題が残っているのです。ですから、例えば、ある所には白人だけが住んでおりますから、その学校はやはり白人の子供だけが行く、黒人だけが住んでいる所は黒人だけがそこで教育を受けています。昔は最高裁の判例もあって、黒人と白人を分離しても、平等な形が作れるというような考え方 (separate but equal) があったのですが、その考え方はもう通用しないのです。ブラウン対教育委員会の判例の時から、分離しますと平等的な制度は作れないという考えがアメリカの法律の原則になりました。

ですから、公民権法の前の段階の問題としては、差別的な州の法律か条令を覆さなければならなくなってきたわけです。差別的な取扱い、その他の差別があることを原因に、一般の住民が州の政府とか教育委員会とかそういうような政府機関を相手にして、連邦裁判所に訴訟を起しました。その当時は、南部の一般の白人の考えは、人種差別というのが正しいと思っておりました。その頃の、連邦政府の裁判官も、もちろんその環境に囲まれて南部の社会の一員として住んでおりましたが、このような訴訟担当の裁判官となって、黒人の権利のために、アメリカの憲法の下で、多くの裁判例において、この法律や条令が違憲であるという判決を下しました。

そのような社会の慣習と衝突する判決は、19

54年のブラウン対教育委員会の最高裁の判例の前からもあって、その後にもあります。今でもやはり難しい問題だと思うのですが、裁判官がアメリカの憲法とその公民権法を維持しなければならないのに、住んでいる社会の現実には、その法律や憲法の原則に違反していますからその摩擦の調整が非常に難しいと思います。その摩擦が裁判官の地位を非常に難しくすると思うのです。

今回の件で問題となるのは、1964年に制定された公民権法の Title VII (法§§701—18, 42 U.S.C §§2000e—2000e17) でございます。適用されている部分だけを読みますと、こうなっております。

雇用すること、解雇すること、またはその他の給与、雇用条件に關し差別すること、労働者の雇用機会を奪う、あるいは奪うような傾向のある方法、または労働者の地位に不利な影響を与えるような方法により労働者または就職を希望する者を制限すること、分離すること、または分類することによって、人種、体色、宗教、性別、あるいは出身国に基づいて労働者を差別することを禁じている。これが1964年の法律でございます。

その文言上、人種問題だけを対象とするのではなくて、近年アメリカで大きな問題になっている性差別問題も対象となっております。今回の事件は性別の問題とそれに出身国も問題になっております。というのは、原告の主張は、性別と出身国によって、被告の会社の中の高級職員の地位が決定されており、自分は女性であり、アメリカ人ということで差別的な取扱いを受け、そのような高級職員の地位が得られないということであるからです。

住友商事アメリカ事件の特に面白い場面がこの社会の衝突でしょう。ご存知のとおり、アメリカの女性の位置と日本の女性のそれとは可なり違っております。三菱国際、アメリカの三菱商事の子会社ですが、その三菱国際コーポレーションの人事部のあるマネージャーの言うところによりますと、「日本では女性は男性と競争

しようとは思わない。通常女性達は秘書や事務員などとして入社する。彼女たちが結婚する前の3、4年間を本当に人生を経験するために送りたいと思っているからである。」これがアメリカのニューヨーク・タイムスの新聞から取った言葉です。

日本では大企業の慣習はそうなっていると思います。一般に女性は企業の高級なるポジションにはおりません。アメリカでは違います。もし私がアメリカへ帰って会社に入ったら、上司が女性になる可能性がかなりあるわけです。現実にはそうですが、法律だけを見ると違うように考えられるでしょう。日本の場合では憲法第14条によりますと、男女の差別は禁じられております。アメリカの憲法では男女差別や男女平等の問題に触れていません。ERA、(The Equal Rights Amendment, 平等保護修正案) 問題もずっと続いて、憲法改正となる可能性はありません。ERAの運動がもう何年間もの歴史を持っております。そのERAの運動をやっている人が憲法を改正して、直接、男女平等の原則を憲法に入れて女性に差別的な取扱いをするのは憲法違反になるような制度を作ろうとしています。アメリカの憲法は200年前からのもので、その200年前には女性の尊厳を謳っている人は余りいなかったでしょう。ですから、憲法は全然男女平等の問題には触れておりません。

日本では真接憲法第14条で男女差別は禁じられておりますが、日本の会社がアメリカにやって来てアメリカで営業をする場合には、日本の慣習に従って、その会社の偉いポジションは日本の男性しか置きませんから、公民権法との抵触が、問題になります。

アメリカでは憲法が男女平等の問題には触れておりませんが、1964年の公民権法の対象となっているのは、人種、体色、宗教、性別、あるいは出身国ですから、性別というのがはっきり問題の対象となっております。

この法律が制定されてからの判例を見ますと、かなりそれが有効な手段となっております。

実際に10年か15年前から比べると女性の地位がかなり違って来ました。アメリカの社会では、上司が女性だということは全然特別な状態ではありません。私がワシントン大学ロースクールで勉強していた当時は、学生の約三分の一が女性でした。アルバイトで仕事をした法律事務所も、25人くらいの弁護士がその事務所に勤めていて、年上の方はみんな男性だったんですが、若い弁護士は男性と女性と半々くらいです。その変更のプロセスがはっきりしているんです。

社会の中で変革が望ましいと一般に考えられるようになって、そのような法律が制定され、法律を使って、例えばこのようなケースで、女性の権利を保護するには、やはりその法律の技術的な問題があるのでしょうか。どうやってその権利が保護出来るかという問題ですね。どのような手段で保護出来るでしょうか。まず、苛米法では、昔から請求された救済の方法によって裁判官の権利が二つに分れており、イギリスでは裁判所が二つに分れていました。普通法 (Law) では一般の場合、原告の目的が金銭請求です。求められている救済が金銭賠償です。

衡平法 (Equity) の場合はそれ以外の救済の手段、例えば英語でインジャンクションという言葉がありますが、インジャクションは一般にはこれは非常に広いと思いますが、仮の命令ですね、裁判所から出る命令の内容が、あまり制限がないのですから問題を吟味して、その問題を解決するために必要な方法がその命令の内容になるわけです。恐らくこの場合は、本件の事案のような場合では、例えば、ある女性が長い間会社に勤めていて、高級なポジションが取れなかった。非常に能力もある人であっても、それは女性であるがゆえにそのポジションが取れなかったとすれば、その人の求めている救済はまず金銭でしょう。その金銭は自分の現実に貰っている給料と昇進が得られた場合の給料との差額となります。

場合によっては、その金額はそれほど大きくないかもしれないんですが、そういう金額だけでは、差別が消えず原告個人の問題も済まない

でしょう。会社自体が人事政策を変えなければずっとその問題が続くはずで、ですから直接、裁判官がそのポリシーとして、例えばある会社で高級なポジションに100人おり、毎年5人が昇進するというような場合に、今の100人の中に2人しか女性はいないとしても、その下の階級は可なり女性の候補者がいるとすれば、今年昇進するはずの5人の中で女性を3人任命せよ、あるいは4人任命せよと命令することは出来るわけです。

それから例えばある会社員の女性が、自分が差別的に扱われているから訴訟を起したり文句を言ったりしたため、更に差別的な取り扱いを受けるおそれがある場合に、例えば会社の人事部がその現在やっている人事配置のうえで、その人が訴訟を起すとか、文句を言ったりしているとかいう事情を考慮に入れてはいけなとか、その事実があったことを記録に入れてはいけなとかというような命令が出せるわけです。

公民権法の規定によりますと、金銭請求以外の救済の方法としては、まず、不法な行為に対するインジャクシオン (injunction against unlawful practice)、もう一つは、積極的な行動の命令 (order affirmative action) が出来ます。さっきの例では、例えばその5人の中から3人を女性にしなければならないというような積極的な命令ですね。

三番目は、その他の衡平上の救済 (any other equitable relief) となっています。このようなはばの広い救済手段の FRAMEWORK が現在はっきりと法定されていますが、それは英米法の長い歴史からなっていて、実際は裁判官がコモンローによって作った手段であります。三番目のその他の衡平法の救済の下で裁判官は自分の裁量で決定し、必要な行動を命令することが出来る。

公民権法の Title VII 関係の訴訟が非常に多いからやはり一般的に会社の人事政策がすっかり変らなければならないことがはっきりしてきています。裁判官は絶大な力を持っています。

次に、もう一つの非常に有効な方法は、弁護士を使い方です。まずアメリカは弁護士が多いでしょう。日本の何倍かわかりませんが、10倍以上でしょう、30倍ですか。私はワシントン州の弁護士資格をもっていますが、ワシントン州の人口が400万人で、そのワシントン州だけの弁護士の数が日本より多いのです。それはアメリカ人は訴訟が好きだからとは私は思いませんけれども。まず、法律があって、裁判官が力を持って、次に問題になることは、このような事件では、一般に原告には金がないことです。弁護士を雇って訴訟を起すような。今の住友商事の事件だけを見ると、現在は1982年ですから、この訴訟の始まったのが、もう4年前なんです。4年前だけれども、今問題になっているのは、まだ事実の調べにも入っていません。ただこの狭い法律問題だけをやっていきます。ですから、一般の会社員の原告は弁護士を雇ってこのような長い訴訟は自分の資金でもって出来るわけはありません。特にニューヨークは弁護士の費用が非常に高い所ですからね。

法律を実現するためにはこのような経済的障壁を克服しなければならないのです。一般的にはアメリカでは訴訟で勝っても、負けた相手に自分の弁護士費用を支払わせられないのです。一般の原則としては、各当事者が自分の弁護士費用を持つ。勝訴しても、貰った金額よりも弁護士費用が大きいかもしれないのです。そういうケースは少なくないのです。特にこのような訴訟は、請求金額自体が小さいでしょう。ですから法律では、裁判官は、弁護士費用を救済の一部として、相手方に支払わせることができると明確に規定しています。シアトルで、ある知り合いがこのような訴訟を専門的にやっておるのですが、やはり自分のお客さんは一般の会社員ですからあんまり収入がよくありません。しかし、Title VII 関係の訴訟を起こした原告が勝った場合は一般的には裁判官がほとんど被告に原告の弁護士費用を支払わすような命令を下しますから、それでなんとかうまくやって来ております。そういうわけで、こういうような訴

訟は沢山起すことが出来る。裁判所の態度も重要です。

最高裁のある判決の言葉では、「裁判所は権限だけではなく義務がある」ということを言っております。その趣旨は、差別的な行動をなくするためにそのような命令を出さなければならない義務があるということです。これが最高裁の考えです。「権限だけではなくて、裁判官の義務である」。

ですから、この公民権法に基づき、原告をして十分その訴訟をやりとおさせるためには、積極的な裁判官の態度が絶対に必要だと思うのです。最高裁の言葉にもそう書いてあるわけです。憲法の原則が一般の社会の慣習、習慣と異なっていると、その慣習に対して法律の原則を実施することは、一般社会との摩擦が生じ、難しい問題だと思うのです。しかし、実施ができなければ法律の原則にしたがって社会変革もできません。世の中の事情が変わり社会もそれに応じなければなりません。先にもうしあげたように社会変革の方法は二つしかありません。法律によって変革ができなければ、方法としては暴力しかありません。

アメリカでは、この事件は一つの例ですが、公民権法とその原則の実現によってこの10年間ないし、15年間で非常に社会の構造が変わって来たと思うのです。一応準備していることはこれだけです。ご静聴ありがとうございました。

以上  
《追記》 AVAGLIANO V. SUMITOMO SHOJI 事件 [50 U.S.L.W. 4643, (U.S. Supreme Court), 638 F.2d 552 (2d cir. 1981), 473 F.Supp. (S.D.N.Y.)] に関し、アメリカ連邦最高裁判所は、本講演後の昭和57年6月15日、9対0の全裁判官一致で破棄差戻判決を下しました。

バーガー裁判長の起案にかかる判決の要旨

は、「ニューヨーク州法に基づいて設立され、日本の会社の完全な子会社である住友商事アメリカは、日米友好通商航海条約の関係では、米国の会社であり、日本の会社ではないのであるから、高級職員を自由に選任することを許す同条約の規定は、1964年公民権法の Title VII に照らし、住友商事アメリカに対する雇用上の差別を理由とする訴訟において、有効な抗弁となるものではない」即ち、公民権法が本件訴訟にも適用され、住友商事アメリカに前記条約の規定を抗弁として主張することは許されないといいものです。

因みに、一審の連邦地裁は、この最高裁判決と同様の見解でしたが、連邦控訴裁判所は、住友商事アメリカは、前記条約の保護を受けるものではあるが、公民権法 Title VII の適用も免れることはできないと判断しておりました。

この最高裁判決は、上記の法律的争点に関しては、原告の全面勝訴といつてよいでしょう。但し、同判決は住友商事アメリカの差別行為の有無、公民権法違反の有無については判断を示していません。従って、今後、事件は第一審に戻り、公民権法の範囲内で争われることとなります。

被告側の防禦 (DEFENSE) の中心は、性別ないし出身国に基づく差別が仮にあっても、仕事の内容から見て、そのような取り扱いをする業務上の必要があるという主張となるでしょう。けだし、形式的には性別や出身国に基づく雇用上の差別となっても、それが特定の業務または企業の通常の運営のために必要な善意の職業上の制限 (Bona Fide Occupational Qualification) である場合には、前記 Title VII の違反とはならないものとされているからです [Act § (e)(1), 42 U.S.C. § 2000c-2(e) (1974)]。

以上