

## はじめに

米国に進出したとき、米国人を採用し労務管理を行うことは、日本企業にとって日本との大きな違いを感じる点の一つであるが、今回これをテーマにしたい。日本企業が米国に進出した際、人事・労務を日本流に行き失敗する例をよく見聞きする。過去には、セクシャル・ハラスメントの集団訴訟事件を日本企業が起こしたことを覚えておいてだろうか？ 1990年代に自動車貿易摩擦問題から日本企業の米国進出が本格化し、三菱自動車もそのうちの一企業であったが、米国三菱自動車はセクハラ訴訟の和解金として約12億円を支払ったのである。まずは、この例を取り上げ、現在の米国民権法についてご紹介したい。

## 1. 米国三菱自動車のセクハラ訴訟

事の始まりは、1992年ころより、米国三菱自動車の女性従業員が、セクシュアル・ハラスメントの被害を受けたとして米国EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) に次々と訴えたことである。事態を重視したEEOCは、調査を開始し、米国三菱自動車のセクシュアル・ハラスメントが極めて深刻と判断した。一方、女性従業員26人が連邦地裁に民事訴訟を起こし、1996年には、独自にクラス・アクション (集団訴訟) を起こすに至ったのである。この民事訴訟では和解が成立し、慰謝料950万ドルを米国三菱自動車が支払ったとされる。

クラス・アクションというのは、原告だけでなく原告と同様の被害を受けた人々全員 (退職者を含む) を救済するための訴訟形態であり、米国では雇用差別や消費者保護の問題でしばしば利用されている。これにより、企業は大きな慰謝料を払う可能性があるため、多くの米国企業で防止策を講じている。クラス・アクションを起こされた米国進出日本企業の代表的な例に、米国住友商事 (NY) がある。訴えたのは13人の女性だったが、原告と同様に女性であるがゆえに管理職や営業に登用されなかった女性従業員1,200人 (従業員240人、元従業員960人) が対象となった。住友商事は、1986年に100万ドルを超える補償金を支払って和解したとされる。

どちらのケースでも和解しているのは、争っても勝てない、負ければ膨大な補償を強いられることを恐れていたと考えられる。雇用の機会均等 (性差別、人種差別などの差別の禁止) やセクシュアル・ハラスメントに対する厳しい法的規制と罰則が存在していることで、訴訟継続ではなく和解の道を選択したと考えられる。

## 2. 米国民権法 (1964年法制化)

米国で、1964年に公民権法が法制化されて以来、毎年確実にきびしく運用されてきている。雇用・教育・住居の分野において差別を禁じ、その監視機関として、前述のEEOC (雇用機会均等委員会)

が発足した。米国民権法第7章では、民間企業の雇用に対し特に以下の5つのカテゴリでの差別を禁止した。

- ①人種
- ②肌の色
- ③宗教
- ④市民権・国籍
- ⑤性別

前述は有名であるが、最近では、重点が変わってきているという報告が米国在住の人事コンサルタントからあったので、以下に紹介する。

- ①障害者/AIDS/妊娠や妊婦
- ②年齢 (特に40歳以上)
- ③性的指向や婚姻の有無
- ④内縁関係 (domestic partner)
- ⑤民族性/退役軍人 (veteran)
- ⑥政治団体や組合加入/個人の信条・主義
- ⑦遺伝子情報
- ⑧性の表現 (gender expression)

会社は、個人的な好みや考えなどを採用前に触れると、不採用の際に訴訟のリスクを負うこと、採用後も前述の話題については極めて慎重に取り扱う必要があることを肝に銘じなければならない。

## 3. California Fair Play Act (CFPA:AB358) 施行

2016年1月より、米国カリフォルニア州において、前述のCFPAという法律が施行されたので紹介する。1963年に、The Equal Play Act法が施行されたが、賃金の不均衡について、まったく同じ就労内容・スキル・ポジションの社員しかクレームができなかった。それが、この改定により、類似の雇用条件のもとで、類似の就労内容であれば、クレームができるようになったのである。さらに、雇用主は、クレームに対して、性別による給与調整を行っていないことを証明する必要がある。また、従業員同士の給与公開や相談することが可能となり、そのような行為に対する報復行為も禁止されることになったのである。

給与を一般に非公開にしているのは、なぜその給与額なのか、給与を上げるためにはどうすべきかを雇用主が従業員にうまく説明できていないためといわれている。従業員自身が自分たちの給料や福利厚生について同僚と公然と話をする権利を保護しなければならなくなる動きがカリフォルニア州から全米に広がるのではないだろうか。

## おわりに

日本では、まだセクハラを禁止する法律や違反した場合の罰則の整備は不十分と感じるが、国内で対応しないで、海外で急に対応することは難しい。米国の法律を先取りする形で、日本でも国内の問題に対処していくことで、米国進出の際の訴訟リスク低減につながれると考える。