



1964年制定合衆国民権法第7編の下で禁止される雇用差別

ケネス・J・ローズ弁護士 (カリフォルニア州サンディエゴ市 ザ・ローズ・グループ)

EMPLOYMENT DISCRIMINATION PROHIBITED UNDER TITLE VII OF THE UNITED STATES CIVIL RIGHTS ACT OF 1964

BY: Kenneth J. Rose, Esquire, The Rose Group, San Diego, California

*Originally published in English and Japanese in International Legal Strategy,
Vol. XI-3 (March 2002)*

*Kenneth J. Rose, an Attorney, is the Founder and Principal of The Rose Group. A Global Labor and Employment Law Firm located in San Diego, California, U.S.A. Mr. Rose represents employers with regard to international and domestic employment and labor law issues in a wide variety of industries. Mr. Rose is listed in the Guide to the World's Leading Labour and Employment Lawyers, published by the Legal Media Group. He is co-author of the chapter on U.S. employment and labor law in the multi-volume International Handbook on Contracts and Employment, published by the International Bar Association and Kluwer Law International, and has authored numerous articles on domestic and international employment law issues. Mr. Rose graduated in 1972 from the Cornell University School of Industrial and Labor Relations in Ithaca, New York. He received his law degree with honors in 1976 from the George Washington University Law School in Washington, D.C. Mr. Rose can be reached by Email: krose@rosegroup.us

1964年制定合衆国民権法第7編の下で禁止される雇用差別

ケネス・J・ローズ弁護士 (カリフォルニア州サンディエゴ市 ザ・ローズ・グループ)

概論

合衆国における雇用者は、雇用意思決定の平等雇用機会上の影響を規制する幾多の法律に直面するが、それらの法律は求人広告から解雇や年金給付に至る各事項に関わる意思決定に影響を及ぼす。連邦政府制定の各平等雇用機会法は、殆どの雇用者に適用する。しかし、州レベルの平等雇用機会法も連邦平等雇用機会法と同様にかつ同時に、該雇用者に対して適用されるため、雇用者は適用する全ての差別禁止に関する州法の遵守にも注意する必要がある。カリフォルニアの公正雇用住宅法に見るように、州レベルの差別禁止法の中には、連邦法よりも更に幅広い雇用人保護を施しているものもある。したがって、雇用者が連邦差別禁止法を遵守していても、州の平等雇用機会法に基づいた責務免責或いはその逆のケースが成り立つことを必ずしも意味しない。

1964年制定民権法第7編

1964年制定民権法第7編（改訂版（第7編）では合衆国法律集（U.S.C.）第42巻第2000節e項及び後続各項）は、雇用人の個人としての諸権利に革命的展開をもたらした。それは、個人に関わる雇用、解雇、補償、昇進、分類、訓練、実習、雇用目的の照会又はその他の雇用関連条件特典その他につき、雇用者が人種、皮膚の色、性別、出身国又は宗

教に基づいて差別をすることが禁止されたからである。民権法の第7編 [以下「タイトル7」と呼称] は、15人又はそれ以上の雇用人を雇う雇用者につき適用する。タイトル7を実施するために、合衆国平等雇用機会委員会 (EEOC) が設置された。タイトル7の適用地理範囲は合衆国国境を超え、海外にあってアメリカ人所有又は支配になる企業に雇われる合衆国市民にも及ぶ。

雇用差別を禁止する他の合衆国連邦制定法

本稿では、タイトル7と、その内容である人種、皮膚の色、性別、出身国又は宗教に基づく差別の禁止につき焦点を絞って考察するが、他の連邦平等雇用機会法についても簡単に触れておく。タイトル7以外にも、雇用者に対して平等雇用機会を義務付ける連邦制定法に重要な法源があるが、その中には(1) 障害を持つ米国人法、U.S.C. 第42巻 12101及び後続各節; (2) 雇用における年齢差別法、U.S.C. 第29巻 621-634の各節; (3) 同一賃金法、U.S.C. 第29巻 206 (d) 節; (4) 大統領令第11246号; そして (5) 復帰復権法、U.S.C. 第29巻793, 794両節がある。

障害を持つ米国人法は、雇用者が心身障害を持つ人々を雇用上差別扱いすることを禁じる。この法律は、障害を持つ就職応募者又は従業員のニーズにつき合理的な便宜を供与することが事業運営に不当な難儀を強いることに結果しない限りにおいて、雇用者がかかる便宜を提供することを必要とする。雇用における年齢差別法は、40歳又はそれ以上の年齢の雇用人に対する、年齢に基づいた差別をを禁止している。同一賃金法は、同一の技能、努力及び責任を要求する仕事で、しかも同様の作業条件下で行われるものにつ

いて同一の作業出来高が結果する場合賃金上の男女差別を禁止している。民権法に基づきタイトル7が改訂され、懲罰的損害賠償の付与や、タイトル7に立脚する訴訟での陪審裁判の道が開かれた。

大統領令第11246号並びにU.S.C.

第29卷793、794両節に掲載される復帰復権法第403及び第504章は、サービス提供ないし物資調達のために合衆国政府と請負又は下請けの取引関係を有する雇用者に適用する。連邦政府と請負い又は下請け契約関係にある当事者は総じて、人種、皮膚の色、宗教、性別、年齢又は出身国に基づいて従業員又は就職応募者に対して雇用上の差別をしないこと、全ての応募者又は従業員の雇用がかかる分類と無関係になされることを確実にするために、積極的優先処遇策を取ることに合意するよう、大統領令第11246号により求められる。

復帰復権法は、連邦政府と請負・下請け取引関係を持つ事業者による心身障害者の差別を禁じる。大統領令第11246号と復帰復権法の下での連邦政府と請負・下請け取引関係を持つ事業者の義務は、合衆国労働省の一部門である連邦契約応諾プログラム局（OFC CP）により施行される。

合衆国内に従業員を持つ日本企業に対するタイトル7の管轄と、合衆国内で事業を行う日本人雇用者に対して国際協定が与えるインパクトの決定

合衆国内で事業を行う日本企業は、タイトル7の支配下に置かれる。従業員の国籍は無関係である。合衆国内で就労する者は、米国籍、非米国籍を問わずタイトル7の保護を受ける。

上述のように、タイトル7は、15人又はそれ以上の従業員を持つ雇用者に対して適用される。会社がタイトル7適用の対象になるのに必要な人数の従業員を持つか否かを決定するに当たり、裁判所は海外勤務の従業員を含めるべきか否かを巡って意見が分かれている。したがって合衆国内で15人以下の従業員を雇う日本企業でも、全世界的に25人以上の従業員を抱える場合タイトル7の適用対象となる可能性がある。

米国内で事業を行う日本企業は、その米国事業の幹部職要員人選上でタイトル7適用にまつわる不安の一部を、日米協定の下で回避することが可能である。米国は、日本を含む16カ国と友好通商航海条約を締結しており、その下でそれぞれ相手国への投資を奨励しなければならない立場にある。条約には、双方の国の企業が、「自ら選定する」幹部職要員、弁護士、技術専門家等の特定の範疇に属する従業員を相手国領土内で選ぶ権利が含まれている。友好通商航海条約は、国籍に基いた差別についてしか保護を規定していない。日米友好通商航海条約の第7条1項に、「いずれの当事者側の会社も、他方の当事者の領土内において自ら選ぶ会計士その他の技術的専門家、幹部職要員、弁護士、エージェントその他の専門家を雇用できることとする」とある。

日米友好通商航海条約は、米国内で自己の企業名を用いて操業する日本企業にも、日本の親会社が経営意思決定をする体勢の下にある、日本企業の米国現地法人にも適用する

。その場合、米国現地法人も、日米友好通商航海条約が対象とする役職への要員配備に際し日本国籍者に有利なように差別を施す制限付き権利を有する。

日米友好通商航海条約が提供する保護を最大限活かすためには、日本の親会社が、本社又は米国現地法人勤務の在外日本人従業員に関わる雇用条件を決め、その解雇に関わる意思決定を自ら行い、米国現地法人勤務の日本国籍者の出向期限を制限し、キーポストには何故日本国籍者が付く必要があるのかを説明する職務記述書を作成することが推奨される。

タイトル7の下で禁止される差別のカテゴリー

タイトル7は、雇用者が人種、皮膚の色、性別、出身国又は宗教に基づいて個人を差別することを禁止している。前述の通り、年齢や心身障害に基づく差別を禁止する連邦法もある。

1. 性別に基づいた差別

タイトル7による、男女差別に対する禁止は男女平等に適用する。これは、雇用者が就職応募者の性別を雇用意思決定の論拠としてはならないことを意味する。雇用者が応募者の性別に基づいた雇用意思決定を意図的に行ったことをある個人が立証した場合、男女差別が立件する。対人態度に関連して男女間に二重基準を適用することも男女差別を構成する。したがって、雇用者が考えるような女性に相応しい態度をもって振舞わなかったとの理由で女性従業員が解雇された場合、不法な男女差別が成立する。従業員は又

、ある政策が中立であっても男女いずれかの側に不利益な効果をもたらしていることを示すことにより、男女差別の存在を立証することができる。

a. 男女差の真正な職業要件としての正当化

雇用者が男女いずれかの一方を他方を差し置いて優先して考慮することができる唯一の状況と言え、男女差が真正な職業要件（BFOQ）を成す場合である。この抗弁で雇用者が立証しなければならない事項は、（1）男女差と職務履行能力との関係、（2）職務履行上の男女分類の必要性、及び（3）影響を受ける職務履行が雇用者の事業運営の本質を成すものであるという点、である。

BFOQに関わる抗弁は、しかし、非常に狭義に解釈され、一般的に推奨されない。例えば、航空会社が女性飛行乗員について適用する体重管理政策は、不正な女性差別に当たるものであり、更に女性乗員が男性乗員に比して不釣り合いなほど痩身であるべしとする必要条件と、乗客を接待し、カート押しをし、手荷物を動かしたり、緊急時の救急業務に当たる能力との間に関連性があることを示す証拠を航空会社は呈示していないと判定し、BFOQとして正当化することはできないと、ここかしこの法廷で決定している。

b. 妊娠を論拠とする差別

U.S.C. 第42巻2000節e (k)

項の「妊娠差別法」（PDAと略称）は、タイトル7への改正事項として1979年に制定されたが、その中で妊娠を論拠とする差別は男女差別に含まれると特定の規定されてい

る。つまり、妊娠中の従業員は、他の全ての従業員と同一の扱いを受けることとし、女性従業員が妊娠、出産又は関連する身体条件のために就労不能になった場合、かかる女性従業員の就労不能状態は他の就労不能状態についてと同様のベースで取り扱うこととする。しかしながら、従業員の初産母親としてのステータスは、PDAの下で保護されていない。

一般に、雇用者はある従業員を妊娠中であるからとの理由で解雇してはならず、降格させることすら許されないし、就労能力を有し、該職務につく資格を有する妊娠中の応募者があった場合妊娠中であるとの理由から雇用を拒絶することも許されない。妊娠中の女性につき紋切型の社会通念に拠ること自体が差別に結果するわけである。従業員の妊娠状態を指して、上司が「赤ちゃんがもう一人できたら家庭に戻るようお勧めします」とか、「ありゃりゃ、また妊娠したのかい」とか、「赤ちゃんが生まれた後は職場復帰などないんでしょうね」といった類の発言をすると、妊娠差別の証拠と考えられ得る。

妊娠中の女性が定常の職務を履行できなくなり、他の職場への配備を依頼した場合、他の種類の一時的就労不能状態にある従業員につき職場再配備が認められる場合に限り、その女性の再配備が必要になる。就労不能状態になった従業員に休暇を認める雇用者は、妊娠関連就労不能状態についても休暇を認めなければならない。妊娠中の従業員は、予め設定された時期（例えば妊娠7ヶ月満了後）に出産休暇に入るよう義務付けられることがあってはならないし、又雇用者が予め設定した時期（例えば出産後6週間以内に

職場復帰しないこと)まで休暇を取るよう妊娠中の従業員に義務付けることもできない。

反面、将来の一時期就労不能休暇を想定している旨勤務先の会社に予告する他の従業員からその論拠の証明を求めるのと同様、雇用者は、妊娠中の従業員からも一定期間継続的に就労不能になることを裏付ける医師の証明書の提出を求めることができる。同様に、出産休暇を終えて職場復帰する従業員は、他の就労不能休暇を終えて復帰する従業員についても同様である限り、医師の作成になる就労能力証明書を提出するよう求められることはあり得る。

従業員がかかる医師がその従業員の従事する職務について完全な理解が得られるよう職務記述書を同医師の許に送ることができる。但し、それは、他の従業員の継続的就労能力につき医師の証明が求められる場合にも同様の手順が取られている場合に限る。

タイトル7の下では、出産休暇中の従業員の職は空席のまま保留しておく必要があるが、それは他の就労不能休暇中の従業員についてもその職を空席のまま保留しておくのと同様の理論に立脚する。付加給付(休暇中に累積した付加給付、保健プラン又は就労不能保険の保険金負担、出産休暇中の病気休暇コスト負担を含む)は、妊婦の就労不能状態についても他の就労不能状態についてと同様適用する必要がある。したがって、雇用者の医療保険プランは妊娠を対象から外すことはできないわけである。タイトル7は、雇用者が妊娠中の従業員につき、休暇を要請する他の従業員についてと同様に取り扱うことを要求するが、反面優遇扱いは要求していない。

c. 性的いやがらせ

性的嫌がらせは、タイトル7で禁止される男女差別の一形態である。「バーリントン工業 対 エラース」事件（118最高裁2257号（1998年））や、「ファラハー 対 ボカラトン市」事件（118最高裁2275号（1998年））における合衆国最高裁判所の決定の結果として、性的嫌がらせは今日、許しがたい行動の性格よりもむしろ被害者に与えられた害に基づいて定義されるようになった。最高裁判所は、「有形雇用処置」を絡む範疇と、「敵対的就労環境」を絡む範疇の二つの範疇を掲げた。

有形雇用処置は通常、従業員にとっての何らかの金銭的損害又は作業量ないし作業割当における有意的な変化に関わるものである。したがって、それは「経済的いやがらせ」と呼んだ方がより正確と言える。この範疇の成立には、職場損失の脅し又は職場利益の約束が解雇、昇進、降格又は実質的に異なる職場への再配置等の、何らかの雇用処置に具体的に結果することが必要になる。雇用者は、経済的嫌がらせを構成する職場支配人の行動に対して厳密に（又は自動的に）責任を負うことになる。

敵対的作業条件を創り出すが有形の雇用処置に至らない嫌がらせは、「環境的嫌がらせ」と呼ぶことができよう。かかる嫌がらせの例として、ジョーク、いたずら書き、コメント、作り話、写真、身振り、電子メール又は従業員の職務遂行の障害になるような書き物等が考えられる。行動が（1）歓迎できない、（2）男女性別に関するものである、（3）受け手からしても、常識的な第三者からしても許しがたいものである、そして（4）手厳しい又は影響が広範に及ぶものである場合、環境的嫌がらせが立件する。加

えて、職場損失の脅し又は職場利益の約束が有形雇用処置に結果しないとしても、脅しが脅迫的な、敵対的な又は許しがたい作業環境を醸し出す場合、結果的に環境的嫌がらせが成立する。職場支配人が環境的嫌がらせを行っても、雇用者は、（１）嫌がらせを予防是正するために合理的注意を払っていた（例えば性的嫌がらせ予防対策を採っており、しかも従業員はそのことを知っていた）、（２）従業員が理不尽にも同予防対策に依拠して苦情の申し立てをする又は他の方法により被害の回避を図ることをしなかった点を実証できれば責任を問われない。

法廷は、職場支配人や監督者はタイトル7の下で不法な性的嫌がらせその他の種類の差別につき個人的に責任を負わない可能性がある旨定常的に決定してきた。

職場仲間同士の行動に関しては、雇用者が嫌がらせの存在につき承知している又は承知しているべきであった職場状況の中で性的嫌がらせが発生した場合、雇用者はかかる嫌がらせ行為の責任を負う。しかしながら、嫌がらせの存在について知ってから直ちに適切な是正処置を採ったことを実証できれば、法的責任は回避することができる。

2. 人種差別

タイトル7は人種を根拠とする差別を禁止しており、雇用者が人種を雇用意思決定の根拠に使うことを防いでいる。合衆国における主要人種はアフリカ系アメリカ人と白人系アメリカ人である。職場では、全ての人種グループが等しく人種差別から保護される。雇用者が個人の人種に基づいて意図的にその雇用に関わる意思決定を行ったことを実証

できる個人がいる場合、不法な人種差別があったことが確立される。ある中立の方針があって、それが特定の人種グループの構成員に悪影響を及ぼしていることが従業員によって証明されれば、人種差別の存在が証明されることになる。

タイトル7は又、少数民族グループの利害を代弁する従業員を保護する。あるアフリカ系アメリカ人の大学副学長が、慣行化していると信じた差別的な人員採用に抗議したとの理由から解雇されたと主張したことがあった。法廷は、氏の行動はタイトル7の下で保護されていると認定し、その人種差別があったとする主張は公判の場で審理されるべしとの命令を下した。タイトル7は又、たまたま異なる人種の人々と付き合いがあるとの理由から差別を受けることから従業員を保護している。

3. 出身国差別

タイトル7の下では、「出身国」とは「就職応募者又は従業員、又はその両親ないし先祖の出身国」を意味すると広義に解釈される。

出身国差別関係で重要な争点へと発展した一つの側面に、職場で就業中の従業員は英語しか話してはならないとする会社の就業規則があった。雇用者が、従業員に職場で英語のみを話すよう求める方針を実行すると、それは英語が第一言語でない外国出身者を差別する方針であるとの挑戦を受ける可能性がある。EEOCのガイドラインでは、「ある個人の第一言語は往々にして本人の出身国の本質的な特性である」とされ、「英語オンリー」ルールは、本人の出身国故に劣等感、孤立感、脅迫等の雰囲気を作り出すことを

もってタイトル7に違反する可能性があるため綿密に吟味する必要があると謳われている。EEOCのガイドラインは更に、状況の如何によっては「英語オンリー」ルールが限定的に許されることもあり得るが、雇用者がそのようなルールは業務上の必要性故に正当であることを実証し、従業員に対しては英語のみを話すことが必要となる一般的状況についてのみならず、かかるルールに違反するといかなる結果を招くかについても通知する手段を取らないと、そのルールは不法と見なされようと結論付けている。事業運営上の理由から「英語オンリー」方針が正当化される場合、出身国故に差別されたとする主張は支えられない。ある法廷では、雇用者が英語オンリーの指示を出した目的は、人間関係における葛藤を減少させ、スペイン語を話さない人が社内の社交の場から弾き出されるような事態を未然に防ぐことであつたのであつて、それは、職場の方針の正当性を裏付ける適法な事業上の理由を構成すると認定した。

4. 宗教差別

タイトル7は、宗教的信仰故に人を差別することを禁じている。従業員及び就職応募者の宗教的慣行に対して合理的に順応する雅量を持つ必要があると規定されている。合理的順応の例としては、人員再配備又は転勤、職務上の義務の再構成、宗教行事関連の休日の合理的認可、服装・身嗜み基準に対する柔軟性、従業員同士の出勤時間の自主的交換等が挙げられる。

宗教差別を訴因とする訴訟で成功するには、従業員が特定の宗教の帰依者であることを確立し、それと解雇又は降格といった敵対的雇用処置を被ったことを組合わせただけで

は不十分である。むしろ、従業員は同時に自分と同じ振舞いしないし行動をしていたが、自分の宗教のメンバーでない他の従業員と自分はそれぞれ異なった取扱いを受けたことを実証しなければならない。

タイトル7が認知する権利を行使する従業員に対する報復

タイトル7は、雇用者が、雇用上の差別を訴えて提訴するか他の従業員が提訴するのを援助する従業員や、不法な雇用実践に反対を唱える従業員に対して報復することを禁止する。報復があったと申し立てる訴訟で勝つために従業員が実証しなければならない事項には、一般的に、（1）差別を訴えての提訴等の保護された行動を起こした、（2）保護された行動に従事した人に対して降格ないし解雇等の逆境的又は敵対的処置が取られた、及び（3）これらの二つの要素の間に因果関係がある、の諸点がある。

従業員の保護された活動に対していつ敵対的雇用処置が取られたかは、上記の二つの要素の間の因果関係を確立する上で一つの要因となる。しかしながら、処置行為の遅延は、報復はなかったことの確定証拠にはならない。

タイトル7の下で提出された雇用差別の主張 — 実証と防御

タイトル7に違反する差別を実証するには、雇用条件ないし雇用意思決定と禁止される差別の理由（男女差別、人種等）の間につながりがあったことを確立する必要がある。かかるつながりは、（1）禁止の対象となる基準による差別の個々の事例、又は（2）女性、ラテン系、イスラム教徒等、従業員ないし就職応募者が属する保護対象範疇に対

して遥かに過酷な（つまり不同等な）インパクトを及ぼす中立的な雇用方針ないし実践の事実を指摘することで確立できる。不同等待遇による差別は、意図的ないし直接的差別である。不同等待遇による差別は又、非意図的ないし間接的差別であっても不法行為である可能性がある。

1. 不同等待遇による差別

不同等待遇による差別は、従業員が人種等違法な基準に基づいて意図的な異なった待遇を受ける時に発生する。不同等待遇という一応有利な事件を確立する初期の責任は、従業員に属する。そのためには従業員が雇用者の動機につき直接証拠または状況証拠を提出する必要がある。直接証拠は、雇用者が従業員の人種、男女の違いその他の保護対象基準について発言したコメントという形を取ることができる。応募者の不採用にまつわる状況証拠を確立するのに証明しなければならない事項は、（1）自分が保護対象範疇（例えば特定の人種）に属する者であること、（2）自分は、雇用者が応募者を募っていた職場に就職すべく応募したこと、（3）自分は該職場で働く資格を持っていたこと、（4）自分は雇用を断られたこと、そして（5）雇用者はその職場への応募を受理し続けたこと、の各項である。以上の枠組みは、必要に応じて変更を施し、解雇、昇進要請の拒絶等人員採用以外の雇用意思決定にも適用されてきた。

応募者又は従業員が、不同等待遇理論に基づいて差別があったことを確立した場合、雇用者は原告が他の従業員と何ら異なった待遇を受けていないことを実証することで原告の訴えに反論することができる。例えば、アジア人従業員を巡る懲戒事件において、雇

用者は、他の人種的背景又は出身国の数々の他の従業員も同様の懲戒を受けたことを示すことができる。

反面、従業員が他の従業員とは異なった待遇を受けたのが事実である場合、雇用者は異なった待遇は適法であり、差別ではなかったことを示す道もあろう。例えば、採用の際の非差別的な理由には、資格の考察、過去における経験、客観的な能力テスト及び過去の実務歴を含めることも可能であろう。同様に、解雇意思決定に際しての適法な非差別的な理由には、就業規則の非遵守や非行等を含めることも可能であろう。

雇用者が一旦その意思決定につき適法な非差別的な理由を明らかにしたら、従業員は、雇用者が挙げた理由は虚偽であるか、差別に対する口実であることを証明しなければならない。しかしながら、雇用者が挙げた理由の一つが口実であったことを証明できても、雇用者が挙げた理由が全て口実であったとする認定は正当化されない。

2. 不平等インパクトによる差別

合衆国最高裁判所は、グリッグズ対デュークパワー事件（401 U.S. 424号（1971））において、タイトル7は、あからさまな差別のみならず、一見中立のように見えるが、運用において差別的になる雇用実践も禁じていると述べた。かくして、タイトル7は、意図的差別のみならず、全従業員に及ぶ雇用実践の非意図的差別結果についても禁じているわけである。したがって、不平等インパクト理論の下では、件の雇用実践を設定するに当たって雇用者を動機付けたものが何であったかは的外れな意味しか

持たないことになる。従業員は、中立的当該方針がラテン系、女性、東洋人等、保護対象範疇に対して遥かに過酷な（つまり不同等な）インパクトを及ぼしている事実を示すことにより一応有利な差別事件を提出することになる。

例えば、グリッグズ事件において、会社側手作業職の応募者は高卒の資格を要していた。このポリシーは全従業員に適用されていた。しかし地域のアフリカ系アメリカ人住民の大半が高卒者でなかったため多数のアフリカ系アメリカ人応募者が除外された上、高卒という要件も職務上の義務には無関係なのであった。不同等インパクト事件においては、中立的方針が特定の範疇の人々に対して持つインパクトを示すために統計的証拠がしばしば使われる。

雇用者の業務慣行が保護対象範疇に対して不同等インパクトを及ぼしていることが原告によって確立された場合、その業務慣行は職務の実際と関連していて、事業上の必然性と合致するものであることを実証する証明責任は雇用者側に移る。しかしながら、もし雇用者が具体的な慣行を特定して、それが不同等インパクトの原因でないことを示すなら、その慣行が事業上の必然性として必要であることまで証明する必要はない。

しかしながら、雇用者が事業上の必然性を確立するのに成功しても、就職応募者ないし従業員が、差別効果がより穏やかな、効果的な代替事業慣行の採用という道があるのに雇用者はその代替慣行の採用を拒絶していることを示すことにより、不同等インパクト事件で勝訴する可能性が残る。

雇用者が使える今一つの防御に、応募者又は従業員が使った統計サンプルは余りにも僅少で、差別を確立するに至らないことを示す方法がある。更に、解雇された従業員は、職場を保持した従業員と同様の職場で勤務していなかったことを示す防御の道もある。

タイトル7の下での不法な差別に対する救済

雇用差別事件の立件に成功した従業員への救済は多種多様ある。例えば、タイトル7の下では不法な雇用実践に対して救済を図るための広範な権限が法廷に付与されており、法廷が下した命令には、差止め命令に基づく救済、遡及賃金支払い、喪失した将来の利益に対する即座支払い、昇進や職場復帰を含めた原告保護指向の救済、雇用者に雇用慣行改変ないし廃止を指示する命令、従業員側弁護士費用の雇用者に対する負担義務付け等がある。

タイトル7の下では又、雇用者が意図的且つ/又は不平等な待遇による差別に従事したことが判明した場合、補償的損害賠償及び懲罰的損害賠償の裁定が認められている。しかしながら、懲罰的損害賠償は、雇用者が不平等待遇に基づく差別に従事し、しかもタイトル7の下で保護されている従業員の諸権利につき「悪意をもって、且つ無謀な無関心をもって」かかる行為に従事した場合に限られる。悪意と無謀な無関心は、人の精神状態に焦点を当てるもので、先ず雇用者が、タイトル7に違反する行動を取っている可能性につき自覚があったか否かを調査しなければならない。雇用者は、職場支配人ないし監督者が、必要条件となる悪意ないし無謀な無関心をもって行動していたとしても自動的に懲罰的損害賠償の裁定を受けるとは限らない。事実、雇用者が嫌がらせ・差別防止

ポリシーを書面化し実行する、嫌がらせ・差別の問題点につき従業員教育を行う等の誠
実な努力を払ってきた場合、自己のポリシーに反して職場支配人が差別的雇用意思決定
を行っても雇用者は懲罰的損害賠償の責任を負うことはない。

**The content of this article is intended to provide a general guide to the
subject matter. Specialist advice should be sought about your specific
circumstances.**