



# アメリカ雇用法の基礎

2002年1月

弁護士 松本あかね

Hunton & Williams 法律事務所

421 Fayetteville Street Mall Raleigh, NC 27601

Tel. 919-899-3000

日本における連絡先：大阪船場法律事務所（Tel. 06-6261-3224）

© 2002 Hunton&Williams, Akane Kawaguchi, All Rights Reserved

本冊子ご利用に際しての注意

本冊子に記載されている事項は、正確性を期しておりますが、法律・判例の改廃、変更は頻繁ですので、実際の法律問題については、個々の専門弁護士にご相談ください。Hunton & Williams 及び松本（川口）あかねは、本冊子に含まれる情報から生じる如何なる責任も負いかねますので、その旨ご留意下さい。

## 雇用に関連する主要な連邦法一覧

### 1、市民的権利に関する法律 ( Civil Rights Acts )

- ( 1 ) 1866 年法
- ( 2 ) 1964 年法 第 7 編 ( Title )
- ( 3 ) 1991 年法

### 2、雇用者年齢差別禁止法 ( Age Discrimination in Employment Act )

### 3、障害を持つアメリカ人法 ( The Americans With Disabilities Act )

### 4、妊娠差別禁止法 ( Pregnancy Discrimination Act )

### 5、同一賃金法 ( Equal Pay Act )

### 6、公正労働基準法 ( Fair Labor Standards Act )

### 7、家族及び医療休暇法 ( Family and Medical Leave Act )

### 8、被用者退職所得保障法 ( Employee Retirement Income Security Act )

### 9、包括的予算調整強化法(Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act)

### 10、移民法改正及び管理法 ( The Immigration Reform and Control Act )

### 11、リハビリテーション法 503 条 ( Section 503 of the Rehabilitation Act)

### 12、大統領命令第 11246 号 積極的措置 ( Executive Order 11246 Affirmative Action )

### 13、消費者信用保護法 ( The Consumer Credit Protection Act )

### 14、ベトナム戦争時退役軍人再調整法 ( The Vietnam Era Veteran's Readjustment Act)

### 15、全国労働関係法 ( National Labor Relations Act )

### 16、労働者調整及び再訓練予告法(Worker Adjustment and Retaining Notification Act)

以上が主要な雇用に関連する法律一覧である。これらは連邦法であり、連邦法とは別個に、各州が独自に州法を制定している。州法が、連邦法よりも雇用者にとって厳しい基準を設けている場合もあるので、注意が必要である。

今回は上記法律のうち、重要なもののみを取り上げ、またノースカロライナの州法について、連邦法と異なって注意を要する部分について触れることにする。

## 1、市民的権利に関する法律

### (1) 1866年法

すべての雇用者が対象

契約（雇用契約も含む）を締結したり、実行したりする際、人種（Race）による差別をすることを禁じる。

雇用契約について具体的には、採用及び昇進について、人種によって差別することを禁じるもの（Patterson 事件 [1989] での最高裁の解釈）。

法律違反に対する救済は？

人種によって差別された者は、連邦裁判所に訴訟を提起して救済を求める。

差別があったことが認められれば、裁判所は、差別を受けた者を適切なポジションにつけるように雇用者に命令することができる。

さらに、バックペイ（遡及賃金）、弁護士費用、懲罰的賠償金（Punitive Damages）などの金銭賠償も受けられる。

賠償額に上限はない。（Cf. 第7編による救済については賠償額に制限がある。）

#### \* バックペイとは？

使用者による解雇が不当労働行為（Unfair Labor Practice）と認定された場合、被解雇者が得ていたであろう賃金を遡及して支払わせるものをいう。

（例）月額2000ドルの賃金を得ていた被用者が、黒人であることを理由として解雇され、裁判所に訴訟を提起した場合、その者は、解雇がなければ得ていたであろう賃金（2000ドル/月×解雇されていた期間）の支払を受けられる。

#### \* 懲罰的賠償金とは？

主に不法行為訴訟において、加害行為の悪性が強い場合に、加害者に対する懲罰および一般的抑止効果を目的として、通常の損害賠償（填補賠償）の他に認められる損害賠償のことをいう。日本にはない制度であり、この賠償制度があるため、アメリカの損害賠償金が高額化されている。

（例）職場における人種差別 職場の同僚が、黒人の被用者に対して“Nigger”と繰り返し呼んだり、不快な人種差別的ジョークを連続したこと（Racial Harassment）が原因でその職場を辞めた、という事件において、裁判所は、雇用者に対して、バックペイとして5162ドル、精神的損害として3万ドル、懲罰的賠償として100万ドルの支払いを命じた。（Swinton v. Potomac Corp. 事件，9<sup>th</sup> Cir. 10/24/01）

### (2) 1964年法（\*この第7編が雇用に関連する法律であり、雇用法の基幹をなすといわれる）

15名以上の被用者を雇用する雇用者で、州間にまたがる取引（州際通商）に影響を与える産業に従事する雇用者が対象。

雇用者（労働組合や職業紹介所も含める）が、被用者、採用申込者を、人種 (Race)、皮膚の色 (Color)、宗教 (Religion)、性別 (Sex)、出身国 (National Origin)を理由として差別することを禁じる。採用、解雇、昇進・昇給などの雇用中の条件を含め、雇用のあらゆる面において、前記の列挙された要素を考慮することは一切許されない。

さらに雇用者は、宗教上の教義や儀式について、合理的な便宜を図らなければならない。（積極的義務）

（例）求人広告に「白人のみ」と表示すること。人種による差別にあたるので、違法。

（例）求人広告に「6歳未満の子を持つ女性は不可」と表示すること。同じ条件下にある男性と女性との間で差異を設けているため、性別による差別にあたり、違法。

（例）ある地位への昇格テストにおいて、カナダ人が合格し、メキシコ人が不合格となった場合、昇格審査の過程で、ある委員が他の委員に「カナダ人を昇進させる」と言っていた等の事実があれば、出身国による差別にあたるので、違法。この場合、たとえ当該カナダ人が、メキシコ人よりも職務遂行能力が優れており、この点も昇格の理由となっていたとしても、違法性が否定されることはない点、注意。

（問題）日本語の能力を採用の条件にすることは違法か？

特定の語学能力は、差別禁止事由にあたらぬものの、実際に採用される者が日本人になることが問題。

#### **（差別的インパクトの法理）**

「業務上の必要性」（Business Necessity）

「職務関連性」（Job-relatedness）

（例）宗教についての積極的義務について、たとえば、ある宗教を信仰する被用者に、当該宗教上の休日を許したり、他の被用者との間で仕事を調整、交換（Job Swapping）させたりすること。

法律違反に対する救済は？

被害者は、まず平等雇用機会均等委員会（Equal Employment Opportunity Commission, EEOC）に申立を行う。EEOCは事実の調査を行い、適切な和解案を提示して、紛争を解決するように努力する。EEOCで解決されなかった場合、被害者は連邦裁判所に提訴することができる。EEOCへの申立、裁判所への提訴には期間制限がある。

具体的な救済は、差別がなければ得たであろうポジションにつくこと（裁判になれば裁判所の命令）、バックペイ、弁護士費用である。

#### **\* EEOC とは？**

第7編705条に規定されている連邦政府の機関である。法律の内容について各種のガイドラインを作成したり、具体的事案において、被害者の申立にも

とづき調査を行い、適切な自主的解決を促したりする。自主的解決に至らなかった事件について、被害者に代わって使用者を相手に訴訟を提起する権限も有する。

( 3 ) 1991 年法

この法律の重要なポイントは、( 1 ) と ( 2 ) の一部を改正したことである。

( 1 ) について

Patterson 事件で採用と昇進に限定された差別を、実質上雇用のあらゆる面における人種による差別を含めることにした。

これによって、雇用の条件が人種によって異なっている場合や、人種を理由に解雇された場合も、救済されることになった。

( 2 ) について

意図的に差別を行った雇用者に対して、懲罰的賠償金を課することができるようになった。

また、バックペイ以外に、差別によって財産的・精神的損害を受けた場合には、その賠償 ( Compensatory Damages ) も受けられるようになった。

\*\* 金銭賠償について、バックペイは申立の 2 年前までが上限、その他の前述の 2 つの賠償金は、合計で以下の上限が設けられている。

( 被用者数が 15-100 名 : 5 万ドル、101-200 名 : 10 万ドル、201-500 名 : 20 万ドル、500 名超 : 30 万ドル。 )

## 2、セクシャルハラスメント

第7編は「セクシャルハラスメント」について、差別禁止事由として特に規定していない。

しかし、1980年に、EEOCがガイドラインを示し、セクシャルハラスメントも第7編違反の性差別と規定した。そして1986年、連邦最高裁が、このガイドラインを追認する判決を出した（Vinson事件）。したがって現在、セクシャルハラスメントは第7編違反の差別として、被害を受けた者は、1、で述べた様々の救済を受けられる。

### \* セクシャルハラスメントとは？（EEOCのガイドラインによる）

「歓迎されない性的な言い寄り、性的好意・愛情の要求、および、その他の性的な性格の言語的または身体的行為」であり、

そのような行為に従うことが、明示的または黙示的に、個人の雇用条件とされている場合、

そのような行為に従うこと、あるいは拒否することが、当該個人に影響する雇用上の決定の基礎として用いられる場合、または

そのような行為の目的もしくは効果が、個人の労働や職務遂行を不当に阻害したり、脅迫的、敵対的、ないしは不快で侵害的な労働環境を作り出したりすることにある場合、

をいう。

一般に、      を「代償型」（Quid Pro Quo）といい、      を「敵対的環境型」（Hostile Environment）という。

（例）上司から性的関係をもつことを要求され、それに従わないと昇進させないと言われたため、これに応じた。

（例）上司、同僚被用者、または取引先関係者等から、性的な言動が継続したため、職場の環境が悪化し、勤務が耐えがたくなったため、辞職した。

### \* どのような場合に雇用者の責任が発生するか？

1998年連邦最高裁が、この点について1つの基準を示した（Faragher事件 / Ellerth事件）。これらの事件は、上司が部下に対してセクハラ行為を行ったが、具体的な人事上の不利益等はなかったというものである。連邦最高裁は、上司によるセクシャルハラスメントについては、雇用者に代理責任（Vicarious Liability）があるとしたうえ、

（1）雇用者がセクハラ行為を防止、または被害者を救済するための適切な手段をとっていたこと、かつ（2）被害者が雇用者が提供した防止手段や救済手段を非合理的な理由で活用しなかったこと、

を雇用者が立証すれば、雇用者には責任なし、とした。

Faragher事件では、雇用者が（1）を行っていなかったとされ、雇用者の責任が認められた。また Ellerth事件では、雇用者に対し、（1）、（2）の立証の機会を与えるため地裁に差し戻した。

\* 雇用者のセクハラ対策

上司はとくに、部下に対して、最大限尊重する態度で臨み、不必要に体に触ったり、性に関する意見や、ジョークを言わないようにする。

部下がセクハラの被害を訴えた場合、これに対処している部署に報告し、即座に適切で徹底的な事実調査を行う。できれば、内部規則などで一定の救済手続を定め、かつ訴えやすい環境をつくると良い。

(例) 女性の被害者 女性の相談員を設けるなど。

セクハラが行われたと判断した場合、加害者に適切な処分を行う。

すべての被用者に対して、会社がセクハラを禁止していること、及び被害に対して適切な救済手続を設けていること、を知らせる。

特に、被用者の入れ替わりが頻繁であれば、常に被用者全員が会社のセクハラ対策について知っているかを確認しておくこと。

(例) パンフレットなどを作っておき、新規被用者に配布するなど。



### 3、雇用者年齢差別禁止法

20名以上の被用者を雇用する雇用者で、州間にまたがる取引（州際通商）に影響を与える産業に従事する雇用者が対象。

40歳以上の者を年齢により差別することを禁じる。

（例）採用募集要項に「35歳以下」との条件をつけること。40歳以上の者は採用されないことになるので、違法。「新卒者」も同様に違法。

「35歳以上」との条件をつけることはOK。なぜなら40歳以上の者を採用条件で差別していないから。

（例）「65歳定年」制度を設けること。65歳以上の者は、年齢を理由に強制的に退職させられるので、違法。ただし例外あり。

「任意早期退職」制度を設けることはOK。被用者の自由な意思による退職である点において、年齢を理由とした差別とはいえないから。ただし特定の基準を満たさなければならないので注意。

（例）採用面接の際、また採用後においても、「何歳ですか。」と聞くことは、差別の強い証拠になるので避ける。特に採用面接でこのような質問をし、その者を採用しなかった場合に問題。

（例）ある年齢以上の被用者について、昇給をストップする制度を設けること。年齢により待遇の差別が生じるので違法。

（問題）勤続年数20年以上の被用者について、一律昇給をストップする制度は違法か。

（問題）特定の役職について、昇給をストップする制度は違法か。

法律違反に対する救済は？

被害者は、EEOCへ申立て、または連邦裁判所へ提訴できる。

具体的な救済は、差別がなければ得たであろうポジションにつくこと（採用命令、再雇用命令など）、バックペイ、弁護士費用である。さらに、故意に差別を行った雇用者に対して、バックペイに加えて、同額の付加賠償金（Double Damages）の支払いが命じられることがある。

\* \* この付加賠償金は、懲罰的賠償金とは異なる。年齢差別については、懲罰的賠償金の制度はない。金銭賠償の上限は、バックペイ×2となる。

#### 4、障害を持つアメリカ人法

20名以上の被用者を雇用する雇用者で、州間にまたがる取引（州際通商）に影響を与える産業に従事する雇用者が対象。

障害を持つ個人について、その障害を理由とする一切の雇用上の差別を禁止する。また雇用者は、障害を持つ個人に対して合理的な便宜を図らなければならない。（積極的義務）

##### \* 障害とは？

・身体的または精神的な損傷で、その者の重要な生活活動を制約するもの

（例）盲目、聾啞、癲癇、癌

・過去に損傷の経歴を持つもの

（例）過去の傷病歴、アルコール中毒、麻薬中毒などの経歴

・損傷を持つとみなされるもの

（例）HIV感染

一時的な傷病（虫垂炎、骨折など）は障害にあたらぬ。現に麻薬を使用している者も障害者にあたらぬ。

##### \* 合理的な便宜とは？

既存施設の改善、職務・人員配置・時間割の再編、機器の入手・改良、試験や訓練の見直しなどである。

ただし、これらの便宜を図ることが、雇用者にとって「多大な困難」となる場合は、便宜を図らなくとも違法とならぬ。

「多大な困難」とは、当該施設、使用者全体の規模や財政状況等に照らして、かなり重大な困難・費用をもたらすことをいい、ケースバイケースで判断される。

##### 法律違反に対する救済は？

被害者は、EEOCへ申立て、または連邦裁判所へ提訴できる。

具体的な救済は、第7編と同じである。差別がなければ得たであろうポジションにつくこと（採用命令、再雇用命令など）、バックペイ、弁護士費用、その他の損害賠償金である。バックペイ以外の金銭賠償について、一律上限が30万ドルとなっているので注意。

##### \*\* ノースカロライナ州の法律について \*\*

差別の禁止事由が、連邦法で定められた上記事由の他に、鎌状赤血球欠損症（Sickle-cell Trait）、遺伝子検査結果（Genetic Test Results）、AIDSまたはHIV感染症（AIDS Related Diseases）、職場外喫煙（Off-site Smoking）に基づく差別を禁止している。

これらの差別を特別に法律で禁止する理由は？

雇用者は、高騰する健康保険料を抑えたいという理由から、なるべく健康な被用者を採用しようとする。雇用者のこのインセンティブにより、上記理由による差別が

増加しているため、個々の州が、上のような事由を理由とする差別を禁ずる州法を制定しつつある。

（例）ノースカロライナでは、採用面接時に「たばこを吸いますか？」という質問をすることは避けるべき。

## 5、公正労働基準法

この法律は別名「賃金法」(Wage-Hour Law)とも呼ばれ、最低賃金、時間外賃金について規制を行っている。

州間にまたがって取引を行っている(州際通商)か、州際通商のための商品の生産に従事する者が対象。

規制の内容

最低賃金：5.15ドル/時間(97/9/1より)

時間外賃金：週40時間を超えて被用者を使用する場合、1.5倍以上の割増し賃金を支払わねばならない。

(問題)ある週に50時間、次の週に30時間勤務した被用者に対して時間外賃金を支払う義務はあるか。

(問題)ある週が1日祝日であった場合、1日10時間(×4日)働いた被用者に対して時間外賃金を支払う義務はあるか。

(問題)オンコール状態にある被用者に対して時間外賃金を支払う義務はあるか。

休憩・食事時間：20分以内の休憩時間は勤務時間に含める。食事時間は30分以上で、かつ完全に職務から解放された状態の場合、勤務時間に含めない。

(例)昼食時間として12時から1時と定めた場合、その時間は賃金を支払わなくともよい。ただし、食事中に電話番をさせるなどすれば、勤務時間に含まれ、賃金を支払わねばならないので注意。

出張中の時間：移動時間が通常の勤務時間中であれば、勤務時間に参入

適用免除者：管理的被用者(Executive)、運営的被用者(Administrative)、専門的被用者(Professional)、外勤セールスマン(Outside Sales)、コンピューター専門職(Computer Professional)については、最低賃金、時間外賃金の規制を受けない。

適用免除者にあたるかは、労働長官が定めた規則によって、職務内容と棒給の2つの面から定められている。

職務内容について、基本的には、「職務の遂行にあたって独立の裁量・判断を行っていること」、棒給については、「勤務時間の多寡によらず、一定の金額が支払われること」つまり、欠務時間分の賃金カットを受けないことが要求される。

法律違反に対する救済は？

賃金の不払い等の被害を受けた者は、連邦裁判所に訴訟を提起して救済を求める。

裁判所は、使用者に対して、未払い分の賃金と、同額の付加賠償金 (Double Damages)を支払うよう命ずることができる。その他弁護士費用の賠償も受けられる。

また、この法律の実施を担当するのは労働長官、そしてその下にある賃金・時間部 (Wage-Hour Division) である。これらの機関が、雇用者の事業所へ赴き、尋問、調査を行う権限を与えられている。さらに労働長官は、被用者に代わって、未払い賃金等の支払いを求めて提訴する権限をもつ。この場合、雇用者から未払い賃金を受け取り、支払いを受けるべき各被用者に分配する。

#### 違反者への制裁

行政罰、刑事罰の制度がある。行政罰は、1違反あたり(故意または再犯)1000ドルを上限として科され、刑事罰は(故意犯)、上限1万ドルの罰金、または/かつ6か月以内の禁固刑が科され得るので注意。

## 6、家族及び医療休暇法

育児休暇・介護休暇・病気休暇・出産休暇が合体したような休暇（無給）の付与を義務づける法律である。

50名以上の被用者を雇用する雇用者で、州間にまたがる取引（州際通商）に影響を与える産業に従事する雇用者が対象。

休暇を取得できる被用者とは？

12か月以上雇用されていること、直近の12か月に1250時間以上勤務したこと、雇用者が、当該被用者の勤務場所から半径75マイル以内に50名以上の被用者を使用していること、である。（例えば、遠隔地にある小さな支所の被用者は、最後の要件を満たさないのので有資格者でない。）

どのような場合に休暇を取得できるのか？

の有資格者（Eligible Employee）は以下の事由があった場合に、12か月の間に合計12週の休暇を取得することができる。休暇終了後は、元の職またはそれと同等の条件の別の職に復帰する権利がある。

- （1）被用者の子の誕生のため、またはその子の世話のため。
- （2）被用者が、養子縁組または里子教育（Foster Care）により、その子を受け入れるため。
- （3）被用者の配偶者、子または親が、重大な健康危険状態（Serious Health Condition）にある場合に、その者の世話をするため。
- （4）被用者が、その職務を遂行することができないような、重大な健康危険状態にあるため。

法律違反に対する救済は？

雇用者が、休暇権を制限したり妨害したりしたため損害を受けた被用者は、連邦裁判所に訴訟を提起して救済を求める。

裁判所は、雇用者に対して、被用者が喪失した賃金、給付金その他の金銭、弁護士費用の支払いを命じたり、さらに同額の付加賠償金（Double Damages）を支払うよう命ずることもできる。この支払いには、たとえば、休暇を取得できなかったために、子や親を世話する人を雇った費用も含まれる。

また、この法律の実施を担当するのは労働長官である。労働長官は、被害を受けた被用者に代わって、損害賠償の訴訟を提起する権限をもつ。

## 7、移民法改正及び管理法

すべての雇用者が対象

各雇用者は、採用にあたり、被用者の就労資格を確認しなければならない。雇用者は採用後3日以内に、被用者に本人確認のための書類と、就労資格を証明する書類を提示させ、うえて、INS（移民・帰化局）の定めた書式（I-9 Forms）に記入し、これを3年間保存しなければならない。

違反者に対する制裁

行政罰、刑事罰がある。行政罰は、最初の違反について275ドル～2200ドル/被用者、3回目以降の違反については上限で1万1000ドルの罰金が科される可能性がある。意図的な常習犯については、刑事罰として、罰金と禁固刑も科される可能性があるので注意。

また上記書類の保管不備についても上限1100ドルの罰金が科されることがある。

## 8、労働者調整及び再訓練予告法

使用者は、随意的雇用の原則により、必要に応じて自由に人員整理をすることができる。しかし、一定の雇用者について、人員整理を規制するのがこの法律である。

### \* 随意的雇用 (Employment At Will) の原則とは？

期間の定めのない雇用契約は、いずれの当事者からも、いつでも自由に解約することができるという原則のこと。この原則により、雇用者は、いつでも、どのような理由でも、被用者を解雇できる。また、契約書などで、特に合意していない限りは、解雇の事前予告も不要である。

これは、判例法として確立された原則であり、アメリカの伝統である。しかし、最近では、これが被用者に過酷であるとして、法律や判例で制限する州もある。なお、ノースカロライナ州は、この原則を堅持している。

100名以上のフルタイム被用者、またはパートタイム被用者(週20時間未満)を含めて100名以上の被用者を、週あたり総計4000時間以上使用する雇用者が対象。  
「事業所の閉鎖」(Plant Closing)、「大量レイオフ」(Mass Layoff)を行う場合、60日前までに、影響を受ける被用者の交渉代表組合(これがない場合は各被用者)と、州及び地方政府の関係機関に、書面によりその旨を通知しなければならない。

法律違反に対する救済は？

被害を受けた被用者は、連邦裁判所に訴訟を提起し、予告の不足日数分(最大60日分)の賃金及びその他の給付金を請求することができる。



# 採用から解雇まで～雇用者のためのガイドライン～

## 1、採用

### (1) 募集

- ・募集文書に差別禁止事由に該当する記載をしないように注意する。
- ・求人に応じてきた者に提出させる応募書式は、住所、氏名、電話番号、学歴、職歴にとどめる。日本では一般的な写真の貼付、性別・年齢の記載を求めたりしないようにする。
- ・職歴については、過去のすべての職歴を書かせ、前雇用者の紹介状 (Reference Letter) を提出させる。前雇用者の連絡先、勤務期間 (採用年月日と終了年月日)、勤務を終えた理由も書かせる。そして紹介者が申込者の情報を開示することについて同意する旨の書面 (申込者の署名入) を提出させる。これらの情報を取得する理由は (4) で述べるとおり。

### (2) 面接

- ・質問は、当該申込者が適正な職務遂行能力を有するか否かの判断のために必要なものに限る。

(例) 面接の最中、女性の申込者が、婚約している旨を告げた。それに対して面接官が、「婚約者は何をしているの」と尋ね、彼女は「彼は医者です。」と答えた。面接官は続いて、「子どもを持つ予定はあるの。」と尋ね、彼女は「いつかは。」と答えた。面接官は、「まあ、医者と結婚すれば、子どもは何人か十分養えるね。」と言い、その場では彼女は笑い、面接は終了した。彼女の職務遂行能力、その他経歴等に全く問題がなかったが、採用されなかった。

性差別を理由に訴えられた場合、認められる可能性は非常に高い。

- ・面接官を複数おく。
- ・面接後、面接の内容を书面化する。(面接者との質疑応答とそれに基づく面接官の判断、評価)

### (3) 採用時のテスト

- ・選考の際の様々なテストも、すべて差別禁止事由との関係で問題となるので注意する。(中立的なテストでも、結果的に差別が発生する場合は差別的インパクトの法理が適用される)
- ・健康診断は選考の段階で行ってはならない。(障害を持つアメリカ人法により禁止されている)
- ・麻薬検査は行ってよい。犯罪歴の調査は、州により規制が異なるが、ノースカロライナ州では調査を禁止していないので、OK。

### (4) 過去の経歴と雇用者の責任

- ・採用にあたって十分な調査を行い、職務に適格な者を採用することは雇用者の義務である。これを怠った雇用者には責任を負わされる場合がある。
- (例) アパートのオーナーが、ある男性を管理人として雇い入れた。オーナーは採用の際、その男性の過去の犯罪歴について調査をしなかった。アパートの鍵を渡されていたその男性は、渡された鍵を用いてアパートの一室に入り、その住人である女性を強姦した。その男性は逮捕されたが、過去に性犯罪で何度も有罪判決を受けていたこと、本事件当時は保護観察期間中であったことが後に判明した。  
被害者の女性から損害賠償訴訟を提起された場合、オーナーが敗訴する可能性は非常に高い。

#### \* 「過失雇用」( Negligent Hiring ) の法理

雇用者が採用にあたり、十分な職務遂行能力があるかについて適切な調査を怠って漫然と採用し、その被用者が第三者へ損害を与えた場合、注意義務を果たさなかった雇用者にも責任を負わせるという法理。

どのような注意義務が課されるかについては、当該職務の性質によって異なり、顧客の生命、安全、財産に直接関わる重要な職務であれば、注意義務の程度は高くなる。

- ・過去の雇用者に勤務状態などを質問し、申込者がどのような経歴を持っているかについて十分調査しておくことは、雇用者の責任を回避するうえで重要である。職務遂行能力を疑うような経歴を有しているものは雇わない。

## 2、評価

- ・能力評価制度( The Performance Appraisal System ) の確立は、昇進、昇給、懲戒、解雇など重要な雇用上の決定を行うにあたり、客観的で適切な基準に基づいてなされたことを裏付ける資料として有用である。ただし適切な評価制度でなければ、むしろ有害となるので注意する。
- ・評価シート作成にあたり注意すべき点
  - ( 1 ) 当該被用者のポジションに求められる職務内容を具体的に特定する。
  - ( 2 ) 当該被用者の職務遂行を十分に知っている者に評価させる。
  - ( 3 ) 可能な限り客観性・具体性を保つ。( 「仕事に関心がないようだ」ではなく「 月 日、遅刻し( 時に出勤)、早退( 時に退社) した」/ 「顧客対応が悪い」ではなく「 月 日、顧客に対して と言った、 をした」等)
  - ( 4 ) 記載は簡便に、かつ雇用者・被用者双方が理解できるようにする。
  - ( 5 ) なされた評価は、より上位の監督者に検討、確認させる。
  - ( 6 ) 評価シートは、被用者にも閲覧させ、署名をさせて保管する。

## 3、懲戒、解雇

- ( 1 ) 懲戒・解雇のステップ
  - ・不当解雇と解雇自由

随意的雇用の原則の元では、いかなる理由による解雇も許される。したがって解雇に「正当な理由」は必要でないのが原則である。

しかし、前述したように、州によっては解雇を制限する法律、判例が存在し、また陪審員は、恣意的、不当であることと、違法であることとを同等に扱う傾向にある。

訴訟に対応するために、解雇に「正当な理由」を持つことが重要になる。

#### \* 正当な理由とは？

職務遂行に対する会社の評価方針が合理的なものであること。会社の方針を全被用者に周知徹底させること。

解雇までにいくつかのステップを設けること。被用者の能力改善のためのカウンセリング、トレーニング、解雇前の警告、停職などが有用である。その際、すべての段階につき書面化すること。

会社の方針は一貫して適用すること。運用が恣意的であれば、当該被用者にのみ不当な処分をしているという主張をされる。

被用者にも弁解の機会を与えること。実際に職務怠慢等の事実があるかについては十分に調査すること。調査にあたっては、当該被用者の非違行為を直接知る者に事情を聞き、書面化する。

#### ・職務遂行能力が減退した被用者への対応

年齢差別禁止法（ADEA）により、40歳以上の者に対する年齢による差別が禁じられているため、能力が減退した中高年の被用者を解雇すると、差別主張をされる危険性が高い。特にADEAに基づく差別主張にあたっては、原告（被害者）には、陪審を受ける権利が保障されており、陪審員は、長年にわたり勤務してきた高齢の被用者に対して、非常に同情的なのが周知の事実である。また付加賠償金、弁護士費用などが加わり、賠償額は容易に高額化する。

高齢の被用者を解雇する際のポイントは、「職務遂行が満足になされていない」ことを具体的・客観的に裏付ける資料をそろえておくことである。

能力評価シートが証拠として重要となる。

また、職務が満足に遂行されていないにもかかわらず、評価シートにその記載がなく（監督者が漫然と評価していたなど）、新しく監督者となった担当者が、不満足な職務遂行を理由に、直ちに解雇することは危険である。なぜなら以前の評価に問題がなければ、解雇の理由を正当化することが非常に難しいからである。

評価制度を適切に運用することが重要である。

#### （２）解雇前の面談

##### 面談に際しての注意

婉曲的な言い方や、事細かに事情を説明することを避け、なるべく短時間で終わらせる。

手元に用意するものは、評価シート、懲戒報告書等の被用者の人事管理ファイルといった資料と、解雇日までの給料（賞与や諸手当も含める）、これらの給付金に関する資料。給料と諸手当は解雇時に支払うのがよい。

- \* \* ノースカロライナ州の法律によれば、未払い賃金は、解雇後の次の給与日までに支払わねばならない。その他賞与、手当等については、権利が発生し、金額の計算が可能となった後の次の給与日までに支払わねばならない。したがって、できれば、解雇時点で、その時点までの給与及び、賞与・その他の手当（計算可能であれば）を合計し、小切手で用意しておくのがよい。
- \* \* 包括的予算調整強化法(Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act)により、20名以上雇用する者の元で雇用されている被用者は、雇用契約終了後18か月間、自己負担によって従前の健康保険を継続する権利をもっている。元被用者には、解雇された者も含まれる。ただし、重大な不当行為（業務上の著しい規約違反行為、窃盗や暴力行為等）（Gross Misconduct）が原因で解雇された被用者は含まれない。健康保険の継続については、解雇の際に通知しておかなければ、会社にペナルティーが科される可能性があるので注意。雇用者の決定が変更されうるような期待を、被用者に持たせない。  
（例）次のような言い方はOK

“There is nothing more that either of us can do to make this job work out. I have decided to terminate your employment with the company.”

“I know this is a difficult thing for you, but my decision stands.”

“You should know my decision is final.”

被用者に自己改革を提案しない。（このような改善の警告・トレーニング等は解雇面談以前にすでになされているはず）  
面談は複数で行う。

### （３）解雇後になすべきこと

解雇の面談について、内容を書面化する。

被用者が解雇されたことを知る必要のある他の被用者のみに、解雇の事実を知らせる。

解雇した被用者のプライバシーに注意し、解雇についての情報については守秘する。

- ・ 後に別の雇用者から照会されたときの対応について

元被用者からの同意書がない場合 開示する情報は、雇用開始日、終了日、元被用者の最後の肩書、給与にとどめる。

元被用者からの同意書がある場合 同意書があるからといって、元被用者が雇用者に対して名誉毀損による損害賠償請求を放棄したわけではないので注意。特に、解雇理

由が元被用者の職務怠慢や不当行為にあったとしても、それが事実でない場合、名誉毀損（Defamation）が成立することがあるので注意する。

Last updated 1/2002