

意思決定者が知っておくべきアメリカ雇用法の最新動向 (2025)

増田・舟井・アイファート&ミッチェル
法律事務所



プレジデント/弁護士
小林 城治



弁護士
加藤 麻美



客員外国弁護士
牧 大祐

はじめに

経済の不確実性が高まることで、雇用の安定についての懸念が高まり、従業員による雇用関連の法的請求が増加することがよくあります。最近の市場の変動の状況と踏まえると、雇用主が雇用関係に起因する法的請求を受ける機会が増える可能性があります。本稿では、米国の雇用法に関する最近の動向と、従業員の雇用条件に関する意思決定を行う際に企業の意思決定者が留意すべき法的基準、および訴訟リスクを軽減するための推奨事項を取り上げます。

報復 (Retaliation) は米国の雇用紛争の有力な法的根拠となる

報復は、日本の法制度ではやや馴染みの薄い概念かもしれませんが、米国では、不満を持つ従業員によって提起される最も一般的な法的請求の根拠の一つです。実際、2024年に米国の雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Commission) に提出された、イリノイ州を拠点とする雇用主

に対する請求の約40%が報復に基づく請求 (Retaliation Claims、以下「報復請求」といいます。)でした。差別に基づく請求 (Discrimination Claims、以下「差別請求」といいます。)とは異なり、報復請求は、従業員が報復請求の根拠となる「保護される行為 (Protected Conduct)」に従事したか否かが不明確な場合があるため、より対応が難しいといえます。したがって、雇用に関して意思決定の責任を負う駐在員は、この広く利用されている法的請求を十分に理解し、訴訟リスクを可能な限り軽減するよう努めるべきです。

報復請求 (Retaliation Claims) とは何か?

米国において、従業員が「保護される行為」を行ったことを理由に、雇用上の不利益処分を行うことは違法です。「保護される行為」の正確な定義は各雇用法によって異なりますが、一般的には、従業員が自己または他者の法的権利を行使するために行うあらゆる行為が保護されます。したがって、「保護される行為」は広く解釈され、法律違反の疑いに関する報告または

増田・舟井・アイファート&ミッチェル法律事務所

米国でビジネスを展開する日系企業の代理に特化した法人向け総合法律事務所。日英バイリンガルの弁護士とスタッフが複数所属。IL州(2カ所)、MI州(1カ所)、およびCA州(1カ所)の計4カ所のオフィスから、全米規模でのリーガルサービスをワンストップで提供。
www.masudafunai.com

筆者紹介

小林 城治 プレジデント/弁護士

M&A、ジョイント・ベンチャーおよび戦略的アライアンスを含むクロスボーダー案件、ならびに複雑な国際商取引についてアドバイスする。また、商標、著作権、AI、データプライバシー問題等の知的財産案件も手掛けている。代理するクライアントは、自動車、製造業、ハイテク電子機器、情報テクノロジー、ソフトウェア、食品およびバイオファーマ等、多岐の業界にわたる。

加藤 麻美 弁護士

労働法、雇用法および訴訟の各専門分野で、15年の経験を有する。タイトルVII、アメリカ障害者法 (ADA)、および家族医療休暇法 (FMLA) に関する案件等、雇用関係から生じ得る紛争において雇用主を代理する。米国の雇用・労働法と日本のビジネス文化に関する知識を基に、潜在する訴訟リスクを軽減するためのアドバイスを提供している。日本生まれ。

牧 大祐 客員外国弁護士

日本の弁護士資格を有しており、アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業に所属。2024年9月から客員外国弁護士として増田・舟井法律事務所勤務。スタートアップ投資を含む国内・海外のM&A案件、および訴訟案件に関して豊富な経験を有している。

連絡先



徳吉 史子

ディレクター (グローバル・クライアント・サービス)

Tel: 312-245-7439

E-mail: ftokuyoshi@masudafunai.com



村端 怜史

クライアント・リレーション担当 (グローバル・クライアント・サービス)

Tel: 312-245-7482

E-mail: smurahata@masudafunai.com



不服の申立て（フォーマルでない苦情等を含みます。）、法律違反の疑いに関する社内調査への参加、および法律違反とみなされる可能性のある行為への関与を拒否すること等が含まれます。ただし、「保護される行為」は、現行の法律に基づく何らかの法的権利または保護に関連するものでなければなりません。したがって、従業員が職場における一般的な不公平について不服を訴えることは、それが法的に保護されている特定のクラス（人種・性・年齢等）の従業員に一方的に向けられたものでない限り、「保護される行為」とはなりません。

また、報復請求が認められるためには、いわゆる「なかりせば」の因果関係の立証が必要となります。つまり、従業員は「保護される行為」に関与しなければ、不利益な処分を受けることはなかったということを証明しなければなりません。反対に、雇用主は、従業員が「保護される行為」の有無にかかわらず同様の処分を受けたであろうことを、証拠によって明確に示すことができれば、従業員からの報復請求を退けることができます。この抗弁は、雇用関係の不利益な決定が十分に文書化され、従業員全体に一貫して適用される場合にはさらに強力なものとなります。従業員が、自身のパフォーマンスやその他の行動上の問題について知らされた後に、「保護される行為」に関与して正当な懲戒処分を妨害するという事は難しいため、パフォーマンスや行動に関する問題を従業員に適時に伝え、協議の内容を同時に文書化することも重要です。さらに、疑わしい違法行為に関する報告や不服申立ては、それがどんなに軽微または主観的なものであっても、確立された手続きに基づき一貫性のある対応をするために、指定の個人または部署（人事部等）に照会されるようにする必要があります。

「キャッツ・ポー（Cat's Paw）」責任論

当然ながら、従業員による「保護される行為」を認識していない場合、意思決定者は従

業員に報復することはできません。また、従業員の保護される地位に対してバイアスのない意思決定者は、原則として差別の責任を負いません。しかし、米国の裁判所は、差別的または報復的な意図を有する、または有することが疑われる意思決定者以外の者が、意思決定者の最終的な意思決定に影響を及ぼした場合には、意思決定者が「保護される行為」を認識しておらず、バイアスを有していない場合であっても責任を負う「キャッツ・ポー（Cat's Paw）」責任を認めています。しかしながら、イリノイ州を含む第7巡回区では、(1)「保護される行為」を認識していない、またはバイアスのない意思決定者が、関連する事実について自ら調査を行わず、(2) バイアスのある非決定者が提供した情報（誤った情報を含みます。）のみに依拠して意思決定を行った場合にのみ、「キャッツ・ポー」責任が適用されます。したがって、意思決定者は、雇用に関して最終的な意思決定を行う前に、関連する事実について独自に調査を行うべきです。当該調査は完璧である必要はありませんが、単一の情報原ではなく複数の個人や部署から提供された情報を考慮する必要があります。

差別請求における雇用上の不利益処分の基準の引き下げ

2023年までは、差別請求が認められるために「重大な雇用上の不利益」をもたらす労働条件の「重大な」変更を受けたことを証明する必要があり、転勤や配置転換等の、肩書き、給与、福利厚生等に変更をもたらさない軽微な雇用条件の変更は、差別請求の根拠となり得ませんでした。もっとも、2023年に米国最高裁判所により当該基準は引き下げられ、雇用条件に何らかの不利益をもたらす行為であれば、いかなる行為も差別請求の根拠となることとなり、当該行為の重大性は問われなくなりました。したがって、雇用条件に不利益な変更をもたらす処分（強制的な配置

転換や転勤、昇進の機会の減少等）は、今後差別請求の根拠となる可能性があります。

逆差別請求（Reverse Discrimination Claims）の基準の引き下げ

雇用差別に関する法的請求は、通常、マイノリティのメンバーによって提起されますが、最近の様々なDEI政策への反発に関連して、マジョリティのメンバーによって提起される逆差別に関する法的請求も増加しています。従来、逆差別を主張するマジョリティのメンバーは、「雇用主が多数派を差別する普通ではない雇用主であるという疑いを裏付ける背景事情」に関する証拠を提出する必要がありました。しかしながら、降格処分を受けた異性愛者の女性が提起した逆差別に関する訴訟（Ames v. Ohio Department of Youth Services）について、米国最高裁判所は、今年、必要な「背景事情」を提示しなかったとして棄却した判決を再審理することを決定しました。そして6月5日に下された全会一致の判決により米国最高裁判所は当該判決を破棄し、逆差別に関する上記の高度な基準を全面的に撤廃しました。今回の判決によりこの先、マジョリティのメンバーによって提起される差別請求が増加する可能性があると思われます。

結論

報復請求と差別請求の双方における究極的な問題は、争われた不利益処分が正当な業務上の理由に基づくか、それとも差別的・報復的な意図に基づくかということです。意思決定にかかわる雇用主は、雇用に関する意思決定プロセスを合理化し、解雇に至らないものも含め、すべての決定を慎重に文書化すべきです。また、訴訟リスクを最小化するために、特にセンシティブで複雑な状況に関して意思決定を行う場合には、事前に雇用法に詳しい弁護士に相談することが推奨されます。