

米国控訴裁判所、DEI イニシアチブを抑制する 2 つの法規制を阻止

ジェフリー・P・メッツラー、ジュリア・E・ジュディツシュ、ニーナ・T・マルティネス

- 連邦第 11 巡回控訴裁判所は、憲法修正第 1 条の懸念に基づき、フロリダ州の「Stop WOKE Act」において、DEI の概念を支持する強制的な研修を制限する条項の施行を阻止しました。
- 第 2 巡回控訴裁判所は、企業のフェローシップ・プログラムの差し止めを求めた非営利団体の訴えを、同団体は当事者適格を欠いているとして却下しました。
- DEI イニシアチブをめぐる法的状況は急速に変化しており、DEI イニシアチブに関する多くの争点が裁判所や地方議会で議論されています。

2024 年 3 月第 1 週、2 つの連邦控訴裁判所は、DEI(ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン)を推進するためのイニシアチブを制限しようとする動きを個別に阻止しました。各判決の根拠は合衆国憲法の条項でしたが、1 つの判決は、反 DEI 法令に対する仮差し止め命令を肯定する際に憲法修正第 1 条(言論の自由)を根拠としたものであり、もう 1 つの判決は、多様な従業員のパイプラインを増やすことを目的とした企業によるイニシアチブに対する擁護団体の異議申し立てを却下するために、憲法第 3 条の当事者適格の原則を適用したものでした。

連邦第 11 巡回控訴裁判所、フロリダ州 Stop WOKE Act に対する予備的差し止め命令を支持

2024 年 3 月 4 日、連邦第 11 巡回控訴裁判所は、[Honeyfund.com Inc. 対フロリダ州知事の判決](#)を下し、通称「子供と従業員への不正を阻止する法律 (Stop WOKE Act)」としても知られる Individual Freedom Act で義務付けられた職場におけるいろいろな制限の発効を阻止する連邦地裁の判断を支持しました。

Stop WOKE Act の背景と法的課題

Stop WOKE Act の規定は 1992 年フロリダ州公民権法 (FCRA) を改正し、特に雇用主、団体、資格団体が同法が差別的と定義する 8 つの概念のいずれかを「指示、促進、助長、教え込む、または強制する研修、指導、またはその他の要求される活動」を義務付けることを禁止しました ([過去のニュースレター](#)参照)。制限されたリストには、白人や男性の特権、人種、肌の色、性別、出身国に関する無意識の偏見といった概念が含まれています。同法はまた、エクイティとインクルージョンの価値を推進する上で、「人種偏見のないことなどの美德は人種差別的である」という概念よりも、「文化的能力 cultural competency」や「文化的謙遜 cultural humility」ともいわれる、異文化理解能力や他文化へのセンシティブリティを促進する概念を奨励することも禁じています。制限された概念についての議論は、「その概念を是認することなく客観的な方法で行われる場合に限り、同法の下では合法とされます。

フロリダ州を拠点とする原告 Honeyfund.com, Inc.を含む Stop WOKE Act 反対派は、同法の2022年7月1日施行に先立ち、連邦裁判所に憲法修正第1条に基づく異議を申し立てる訴訟を起こしました。原告側は、DEI の概念を強調する必須のスタッフ研修を定期的に行うこと、DEI は原告側が育成しようとする職場環境に内在するものであり、同法の施行は企業側の言論の自由に関する憲法修正第1条の権利を侵害すると主張しました。原告側はまた、同法の規定が曖昧であることを根拠に違憲であるとも主張しました。フロリダ州北部地区連邦地方裁判所は2022年8月18日、原告側の仮差し止め命令の申し立てを認め(過去のニューズレター参照)、同法のこれらの条項の施行を差し止めました。被告側はこの決定を連邦第11巡回区控訴裁判所に控訴しました。

Stop WOKE Act を違憲とする控訴裁判所判決

3人の裁判官が全員一致で仮差し止め命令を支持した控訴裁判所は、同法は「憲法修正第1条の枠を超えている」とし、「不快な思想として指定されたリストに制限を加えることで、同法は言論をその内容に基づいて規制し、これらの思想のいずれかを支持する言論のみを禁止することによって、特定の見解を罰するものであり、憲法修正第1条の最大の罪である」と説明しました。

フロリダ州の被告は、この規制は言論ではなく、(政府が規制する広範な権限を持つ)特定の行為を禁止していると主張しましたが、裁判所はこのような抗弁を『憲法上の負け戦』として退けました。同裁判所は、執行当局が、必須のトレーニングにおいて違法行為があったかどうかを知るために、コミュニケーションの内容を調べなければ、同法を執行することは不可能であると指摘しました。さらに規制される行為が、コミュニケーションの内容に依存し、言論がその思想から切り離すことができない場合、法律は機能的に言論を規制するものだと判断しました。

裁判所は、合法的な研修と禁止された研修の区別には「行為だけでなく、メッセージが重要」であると判断し、「言論を行為として再分類することによって言論を統制しようとするこの最近の試みを却下」しました。第11巡回控訴裁判所は、「フロリダ州が、問題とする思想の性質についてはまさに正しいかもしれない」と強調した上で、「これらの見解の是非は、成文法や法廷ではなく、雑多で騒がしい言論の自由市場で決定される。どんなに物議を醸す思想であっても、政府が議論の条件を決めることは、解毒剤ではなく毒となる。」と述べました。

連邦第2巡回控訴裁判所、マイノリティ・フェロウシップ・プログラムに対する人種差別訴訟の棄却を支持

Honeyfund.com の判決から2日後、連邦第2巡回控訴裁判所は、Do No Harm 対ファイザー社事件の判決を下し、企業のフェロウシップ・プログラムに対する人種差別訴訟の棄却を認めました。第2巡回控訴裁判所は、人種差別の訴えの是非には触れず、全国的な会員組織である原告が、傷害を受けた会員を一人も特定できなかったため、憲法第3条に基づく当事者適格を欠くとしました。

マイノリティ・グループからの参加者不足を是正するための人種に配慮した取り組みに関する背景と法的課題

2022年に設立された非営利のアドボカシー団体である Do No Harm は、「WOKE 的活動による医療制度への攻撃に対抗する」という目標を掲げ、ファイザー社のブレイクスルー・フェロウシップ・プログラムに異議を申し立てる訴訟を起こしました。フェロウシップ・プログラムの目的は、有給の夏季インターンシップ、ファイザー社でのフルタイム雇用、ファイザー社でのキャリアに関連する分野の大学院教育プログラムへの有給奨学金を提供することで、バイオ医薬品のキ

キャリアを追求することに関心のある「黒人／アフリカ系アメリカ人、ラテン系／ヒスパニック系アメリカ人、およびネイティブ・アメリカンのパイプラインを増やす」ことです。

Do No Harm は、このフェローシップが公民権法 1981 条およびその他の様々な法律に違反し、白人およびアジア系アメリカ人の応募者を違法に排除していると主張し、ファイザー社が 2023 年フェローシップのクラスを選出することを禁止する仮処分を求めました。Do No Harm は申し立てを支持するため、アジア系か白人であることを除き、フェローシップの資格要件をすべて満たしているとする匿名の会員 3 名の宣誓書を提出しました。連邦地裁は、損害を被ったメンバーの名前を特定できなかったため、同団体は当事者適格を欠いているとして、Do No Harm の訴えを棄却しました。

第 2 巡回控訴裁、匿名申告に基づく訴訟の進行を認めず

連邦第 2 巡回控訴裁判所は、一審判決を支持しました。同裁判所は、組合は組合員の代表として提訴する資格を有するかもしれないが、その場合には組合員が自分自身の権利で提訴する資格を有することを示さなければならず、これには、合衆国憲法第 3 条に基づく資格要件に従って、個々の組合員が「現実にはまたは差し迫った」具体的かつ特定化された損害を被ったことを示す要件を含むとしました。差別的な資格基準に関する請求の場合、原告は「無益な」申請書を提出する必要はないが、差別的な方針が是正されれば「申請することができ、その準備が整っていることを証明」しなければなりません。裁判所は、Do No Harm が匿名の申告書しか提出しなかったことが、当事者適格の要件を満たすのに不十分と判断するにあたり 3 つの理由を挙げました：

1. 被害を受けた会員の実名を裁判所に開示することは、「フェローシップ申請に対する会員の関心の真摯さ」を証明するものであり、また、「単に組織が仮定の法的異議を申し立てることを可能にするものではない」ことを示すものである。
2. フェローシップに申請するためには、申請者は氏名を明らかにしなければならず、「申請者となる者が、少なくとも裁判所に対しては氏名を公表する意思を持つことは、申請をする準備と可能性を示すために不可欠な要素である」。
3. 協会は、「個々の当事者である会員が匿名で裁判所に訴えることは認めないにもかかわらず、匿名の会員による宣誓を根拠とすることはできない」。

同裁判所は、以上の理由は、裁判所にのみ秘密扱いで氏名と身元を開示し、裁判所が仮名での訴訟手続きを許可することを妨げるものではないと指摘しました。

控訴裁判所は、地裁が Do No Harm の請求を棄却したことを認めましたが、Do No Harm は指摘された点を修正して再度提訴することができます。

他の法廷闘争への影響

憲法修正第 1 条(表現の自由)と憲法第 3 条(当事者適格)の問題は、現在、DEI のイニシアチブに関わる別の訴訟、American Alliance for Equal Rights v. Fearless Fund Management, LLC. (以下 Fearless Fund)事件において、連邦第 11 巡回控訴裁判所で係争中です。Fearless Fund は、反 DEI 擁護団体の American Alliance for Equal Rights(AAER)が、ベンチャー・キャピタル・ファンドとその非営利慈善財団である Fearless Foundation に対して起こした訴訟で、同財団が開催した助成金とメンターシップの機会を与えるコンテストでは、黒人女性経営者しか助成金を獲得する資格がないため、これは許されないと主張しています。ファイザー社に対する Do No Harm

の訴状と同様に、コンテストに対する仮差し止めを求める AAER の申し立ては、匿名のメンバーからの宣誓書に基づく請求原因でした。AAER の匿名のメンバーは、助成金に応募する用意があり、応募することができるが、黒人ではないと宣誓書の上で証言しました。

2023 年 9 月、ジョージア州北部地区連邦地方裁判所は、助成金コンテストの差し止め命令を却下し、助成金プログラムは憲法修正第 1 条で保護された表現であると認定しました。AAER はこの判決を不服として控訴し、第 11 巡回控訴裁判所は、控訴審継続の間の差し止めを認め、コンテストは保留となりました。

第 11 巡回控訴裁判所への弁論で、Fearless Fund 側の弁護士は、特定の目的を達成するための慈善寄付プログラムは憲法修正第 1 条の下で保護されるだけでなく、AAER はコンテストの参加資格規定によって損害を受けたメンバーを特定していないため、第 3 条の当事者適格を欠いていると主張しました。本クライアント・アラートの日付現在、第 11 巡回控訴裁判所はまだ判決を下していません。

さらに、2024 年 2 月 29 日現在、[30 以上の州](#)が DEI イニシアチブを制限または規制することを目的とした法案を現在の立法会期中に提出または可決しています。これらの法案の少なくともいくつかは、Stop WOKE Act と同様の憲法修正第 1 条の問題を提起しています。

実践的考察

DEI イニシアチブは、強力な支持者と猛烈な反対者の両方を引き付け続けています。企業や団体は、DEI プログラムの推進を抑制しようとする立法や訴訟のさらなる圧力を予期しておく必要があります。職場、団体、専門分野において多様性を推進するためには、人種を意識した選抜決定以外の戦略を採用することで、法的な挑戦のリスクを最小限に抑えるアプローチがあります（[過去のニュースレター](#)参照）。NAACP Legal Defense Fund などの公民権擁護団体も、機会均等を促進し多様性を強化する合法的な方法に関する[ガイダンス](#)を公表しています。これらの問題が法廷で争われる過程において、企業や団体にとっての DEI 許容範囲が次第により明確になっていくでしょう。それまでの間、雇用主や非営利団体は、DEI の取り組みについて法律顧問に相談し、アドバイスを受ける必要があります。

本稿の原文(英文)につきましては、[U.S. Courts of Appeals Block Two Legal Efforts to Curb DEI Initiatives](#) をご参照ください。

本稿の内容に関する連絡先

Jeffrey P. Metzler

jeffrey.metzler@pillsburylaw.com

Julia E. Judish

julia.judish@pillsburylaw.com

Nina T. Martinez

nina.martinez@pillsburylaw.com

奈良房永（日本語版監修）

fusae.nara@pillsburylaw.com

東京オフィス連絡先

ジェフ・シュレップファー（日本語対応可）

jeff.schrepfer@pillsburylaw.com

サイモン・バレット

simon.barrett@pillsburylaw.com

松下 オリビア（日本語対応可）

olivia.matsushita@pillsburylaw.com

ニューヨークオフィス連絡先

秋山 真也

shinya.akiyama@pillsburylaw.com

Legal Wire 配信に関するお問い合わせ

田中里美

satomi.tanaka@pillsburylaw.com

This publication is issued periodically to keep Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP clients and other interested parties informed of current legal developments that may affect or otherwise be of interest to them. The comments contained herein do not constitute legal opinion and should not be regarded as a substitute for legal advice.

© 2024 Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP. All Rights Reserved.