

米最高裁、職場差別に関する公民権法タイトル VII の訴えの基準を緩和

ジーン・F・クエイ、ティモシー・J・V・ウォルシュ、ブライアン・L・ベッカーマン、ザンディル・モートン、ニーナ・T. マルティネス

- 米連邦最高裁判所の *Muldrow v. City of St. Louis* 事件の判決は、意思に反する横滑りの人事異動に対してタイトル VII に基づき異議を唱える従業員は、その人事異動が雇用条件に関して「何らかの損害」(“some harm”) または「何らかの『不利益』な変化」(“some ‘disadvantageous’ change”) をもたらしたことを示せばよく、その損害または不利益な変化は「重大」(“significant”) である必要はないとしました。
- この判決は、タイトル VII に基づいて人事異動に異議を唱える従業員が、差別を受けたことを立証するために、損害に関するより厳しい基準を満たさなければならぬかという論点について、米国連邦控訴裁判所間の解釈の不一致¹を解決するものです。
- 最高裁が、第 1、第 2、第 4、第 7、第 8、第 10 および第 11 巡回区を含む、これまで「重大性」基準を適用していた巡回区においても、より緩やかな基準を確立したことにより、職場におけるタイトル VII に基づく訴訟が顕著に増加する可能性が高いといえます。これには、DEI(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)プログラムを争点とする逆差別の訴えなども含まれるでしょう。

Muldrow v. City of St. Louis, No. 22-193, 2024 WL 1642826 (U.S. Apr. 17, 2024)において、連邦最高裁は、従業員が、意思に反する横滑りの人事異動が 1964 年公民権法タイトル VII に違反する職場における差別であると主張する際に、異動が「何らかの損害」をもたらしたことを示すだけでよいとの判断を示し、特定の下級裁判所が請求を認めるためにより厳しい損害の基準を要求することを「文言として規定されていない」として退けました。エレナ・ケイガン判事は、タイトル VII の原告は「発生した損害が重大であることを……立証する必要はない。あるいは深刻であるとか、相当なものであるとか、それに類する形容をした損害を立証する必要はない」と多数意見の中で述べています。その理由は、「タイトル VII の条文は、そのような高いハードルをどこにも設けていないから」です。ケイガン判事の意見には、ロバーツ最高裁長官、ソトマイヨール判事、ゴーサッチ判事、バレット判事およびジャクソン判事が加わりました。また、トーマス判事、アリト判事、カバノー判事はそれぞれ同意意見を提出しました。

¹ 米国では、13 ある控訴裁判所の間で同一の法律問題について法解釈が分かれている場合に、判例法の差異をなくすために、それを根拠として連邦最高裁判所に上告することが可能です。

背景

セントルイス警察の女性巡査部長である原告は、約 9 年間、専門の諜報部で私服警官として勤務していましたが、原告に代わって男性警官が諜報部に配属され、原告は制服警官として同署第 5 地区に異動させられました。諜報部の指揮官は、諜報部の「非常に危険な」仕事には原告よりも当該男性巡査の方が適していたと証言しました。原告の階級と給与は変わりませんでした。新たな職位は以前の職位ほど権威が高くなく、「制服を着て行う『事務的な』業務」が多いため、重要な捜査に携わったり、指揮官職とネットワークを築いたりする機会が減少したと主張しました。原告はまた、月曜日から金曜日までの午前 9 時から午後 5 時までという標準的な勤務スケジュールから、週末に定期的にシフトが入る交代制のスケジュールへと変わったことや、私的利用も可能な覆面パトカーの使用権を失ったことなど、特定の重大な利益を喪失したことも主張しました。

原告は、人事異動が原告の性別に基づくものであり、タイトル VII に違反すると主張しました。この法律は、雇用主が「人種、肌の色、宗教、性別、国籍などを理由に、個人を雇用しないもしくは採用拒否すること、解雇すること、または雇用上の給与、条件もしくは特権に関して個人を差別する」ことを違法としています (42 U.S.C. § 2000e-2(a)(1))。具体的には、原告は、雇用主が原告を新しい部署に異動させることによって、雇用の「条件」に関して性別に基づく差別を行ったと主張しました。

ミズーリ州東部地区連邦地裁は、被告であるセントルイス市の主張を認めるサマリー判決を下しました。第 8 巡回区連邦控訴裁判所は、原告の肩書きと給与は従前どおりであり、異動は「労働条件のわずかな変更」を生じさせたに過ぎなかったため、原告は異動が「重大な不利益」をもたらしたことを示せなかったとし、原判決を維持しました。

判旨

連邦最高裁は、地方裁判所のサマリー判決を破棄し、最高裁判決の意見に沿った審理を行うよう本件を差し戻しました。本判決で重要な点は、連邦最高裁が、異動によって被った損害が「重大」(“significant”)または「重要」(“material”)であることを従業員が立証しなければならないという第 8 巡回区や他の連邦控訴裁判所の大多数が採用した立場を否定したことです。むしろ、連邦最高裁は、原告が雇用の「条件」に関して「何らかの損害を立証することで足りる」とし、「異動によって(原告が)不利益を被ることは必要だが、(原告が)重大な不利益を被ったことを示す必要はない」と判断しました。ケイガン判事が説明したように、「『重大性』を要求すると、議会が制定した法令に...(中略)...文言を付け加えることになってしまいます」。

連邦最高裁は、この基準を適用して、たとえ階級と給与が変わらないとしても、原告の新たな職位に伴う権威が従前の職位よりも低いという主張ならびに勤務スケジュールおよび業務用車両へのアクセスに変更が生じたという主張が立証されれば、「十分に」この基準を満たすとしました。

トーマス判事は判決に同意しましたが、原告の主張する人事異動による損害について証拠による裏付けがないことを問題視し、また多数意見の「何らかの損害」基準が第 8 巡回区が適用する基準と実質的に異なるかどうかについても疑問を呈しました。アリティ判事は、「何らかの損害」基準が実際に機能するのか、またはそれがそもそも解釈の変更にあたるのかについて疑問を投げかけましたが、その基準が何であれ、原告の損害の主張がタイトル VII の請求のために必要な基準を満たしているという多数意見に同意しました。カバノー判事は、損害を評価するためのどの基準についても用いることに同意しませんでした。それ以外の結論については同意しました。

本判決の影響

Muldrow 判決は、タイトル VII に基づいて提起される職場における差別の訴えについて、注目すべき変革をもたらしました。実際、連邦最高裁は本判決の影響を認め、脚注の中で次のように述べています。

「本判決は、これまで『重大』、『重要』、または『深刻』な損害を要求するすべての巡回区で採用してきた法的基準を変更するものである。これは、**タイトル VII に基づく訴えを提起する原告が満たさなければならない基準を緩和するものである**(太字は筆者による)。」

連邦最高裁は、同脚注の中で、「重大性の基準のもとで認められなかった請求は、現在の基準のもとでは認められるはずである」とまで予測しています。Muldrow の判決を意思に反する横滑りの人事異動の文脈に限定して適用する裁判所もあるかもしれませんが、この判決が個人の雇用上の「条件」に影響を与えるあらゆる差別的行為に広く適用される可能性の方がはるかに高いでしょう。

被告は控訴審で、重大な損害の要件がなくなれば、タイトル VII に基づく訴訟の歯止めがなくなるかもしれないと主張しましたが、それこそが本判決のもたらしうる結果です。連邦最高裁はこの懸念を退けたものの、それは単に「連邦議会が起草した制定法の規定内容からの帰結」であり、「一部の雇用主が『望ましい結果』と考えるかもしれないことを達成するために『法律に文言を追加する』ことは裁判所の権限ではない」と指摘しました。そして、タイトル VII に基づく訴訟の増加は、DEI(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)プログラムへの参加がタイトル VII に基づく雇用上の「条件」を変更するものであると主張する従業員による異議申立てという形で現れるかもしれません。しかし、そのような懸念は、原告が性別、人種など、保護される立場にあること、不平等な待遇を受けていることなど、差別の請求が認められるためのすべての要件を満たしていることを証明する必要があるという事実によって和らぐかもしれません。連邦最高裁が指摘したように、「裁判所には、本案について根拠のないタイトル VII の請求を処理する様々な方法があります」。

以上をまとめると、タイトル VII の差別禁止規定は、「何らかの弊害」がある限り、「重大な損害とあまり重大でない損害を区別するもの」ではありません。例えば、横滑りの人事異動、スケジュール変更、転勤など、個人の雇用条件の意思に反する変更は、何らかの形で不利益を生じさせるものであれば、訴訟の根拠となる可能性があります。職場における差別を主張するための基準が緩和されたことから、雇用主が従業員によるタイトル VII に基づく請求を受ける法的リスクが高まっています。雇用主は、職場における差別禁止の規則を引き続き施行し、その遵守を徹底すべきです。

本稿の原文(英文)につきましては、[SCOTUS Relaxes Standards for Title VII Plaintiffs in Workplace Discrimination Claims](#) をご参照ください。

本稿の内容に関する連絡先

Jean F. Kuei

jean.kuei@pillsburylaw.com

Timothy J. V. Walsh

timothy.walsh@pillsburylaw.com

Brian L. Beckerman

brian.beckerman@pillsburylaw.com

Zandir Morton

alekzandir.morton@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.