

## 第 9 巡回区控訴裁判所、原子力関連事業の雇用主に対し、安全保障上重要な一部の雇用上の決定は、司法審査の対象となることを再確認

ティモシー・J・V・ウォルシュ、ジェイソン・ドロガン・アトウッド

- 第 9 巡回区控訴裁判所は、ゴンザレス事件において、イーガン判例が国家安全保障に関連する事業におけるあらゆる雇用上の決定に対して一律に適用される包括的抗弁ではない(雇用上の決定を一律に司法審査の対象外とするものではない)ことを改めて確認しました。
- 国家安全保障に関連する事業における雇用主および従業員は、セキュリティ・クリアランス(機密取扱資格)や機密情報に関わる裁量的判断であり且つ司法審査の対象外となる雇用上の決定と、職務適格性に関する判断であって、当然に司法審査の対象外となるわけではない雇用上の決定との違いを理解しておく必要があります。
- 厳格な規制が適用され、国家安全保障上の機密性が高い事業環境であっても、障害者差別禁止法やその他の法的保護措置が適用される場合があります。

第 9 巡回区控訴裁判所の今般の判決は、国家安全保障に関連する事業を営む雇用主にとっての重要な法的区分を再確認するものです。すなわち、安全保障上重要な職務に関する雇用上の決定のすべてが、司法審査の対象外となるわけではないということです。ゴンザレス対バテル・エナジー・アライアンス事件において、陪審が、警備警察官のローマン・ゴンザレス氏に対し、障害者差別禁止法(Americans with Disabilities Act: ADA)における報復的取扱いおよび「障害があるとみなされた」ことを理由とする差別に基づく請求について同氏に有利な評決を下したことを受けて言い渡された第一審判決を、第 9 巡回区控訴裁判所は支持しました。控訴審において、バテル社は、ゴンザレス氏の解雇決定は、30 年以上前に米国連邦最高裁判所が下した海軍省対イーガン事件の判例に基づき、司法審査対象外の安全保障上の判断であると主張しました。しかし、第 9 巡回区控訴裁判所はこの判例を採用せず、本来のセキュリティ・クリアランス決定と、10 C.F.R. § 1046 (連邦規則集第 10 巻第 1046 条)に基づく職務適格性認定の取消しとを区別しました。

### 海軍省対イーガン事件: セキュリティ・クリアランスに関する決定に対する尊重

連邦最高裁判所は、海軍省対イーガン事件(*Department of Navy v. Egan*, 484 U.S. 518 (1988))において、ある文民職員が犯罪歴を理由に海軍からセキュリティ・クリアランス(機密取扱資格)の付与を却下されたことについて、能力主義制度保護委員会(Merit Systems Protection Board)がこれを審査する権限を有するか否かを検討しました。連邦最高裁は、同委員会は海軍によるセキュリ

ティ・クリアランスに関する判断を審査する権限を有しないと判示し、セキュリティ・クリアランスの付与または拒否には、当該個人が機密情報を漏えいさせるおそれがあるか否かについての予測的判断が必要であることを強調しました。さらに、連邦最高裁は、そのような判断は、国家安全保障情報を保護するための専門性と憲法上の責任を有する行政機関にのみ委ねられるべきものであり、司法審査の対象とはならない(司法判断になじまない)と説明しました。

その後、イーガン判例は、セキュリティ・クリアランスに係る判断事例と同様の性質を有する他の事案にも適用されるようになりました。その一例が、フット対モニス事件 (*Foot v. Moniz*, 751 F.3d 656 (D.C. Cir. 2014)) です。同事件で原告は、エネルギー省 (Department of Energy: DOE) が、ヒューマン・リライアビリティ・プログラム (Human Reliability Program: HRP) に基づいて、原告を適格と認定しなかったことを不服として争いました。HRP は、核兵器、核物質、原子力施設、および原子力関連プログラムへのアクセス権を伴う職務など、特に機密性の高い職務に就く個人を対象とした、DOE のセキュリティおよび信頼性確保のためのプログラムです。

HRP 認定には、DOE の「Q」アクセス認可が必要とされますが、コロンビア特別区巡回区控訴裁判所は、これを DOE における最高レベルのセキュリティ・クリアランスであると説明しています。HRP 認定には、信頼性、安全性、およびセキュリティ上のリスクについて DOE が予測的判断を行う必要があることから、同控訴裁判所は、HRP に基づいて申請者を適格と認定しないという DOE の決定は、イーガン事件で扱われた種類の判断に該当すると結論付けました。

### ヘイル対ジョンソン事件: 職務遂行適性と機密情報へのアクセス権の区別

国家安全保障に関連する雇用上の決定すべてが、イーガン判例に基づいて司法審査を差し控えるべき (due deference) 対象となるわけではありません。ヘイル対ジョンソン事件 (*Hale v. Johnson*, 845 F.3d 224 (6th Cir. 2016)) では、医学的適格認定に必要な肺機能検査に不合格となったことを理由に解雇された民間の原子力発電所の警備員が、ADA に基づき提訴しました。これに対し、発電所運営会社は、原告には警備業務を遂行するための身体的能力が欠如しているという同社の判断について、イーガン判例に基づき裁判所による司法審査は認められないと主張し、請求の却下を求めました。

しかし、第 6 巡回区控訴裁判所は、発電所運営会社の主張を退け、イーガン判例は、「国家安全保障に関わる情報へのアクセスに対する行政の管理権限の重要性」に限定して適用されるべきものであり、「原子力発電所を警備する身体的能力の有無を判断する際に考慮されるような、一般的な国家安全保障上の懸念」にまで及ぶものではないと判示しました (ヘイル事件 230 頁)。ヘイル事件では、原告の解雇決定は身体的適格性の問題であり、機密情報へのアクセスとは無関係でした。同控訴裁判所は、国家安全保障を理由としたものであれば、あらゆる雇用上の決定が一律に司法審査の対象外になるとの法理が確立されることを避けようとしたわけです。

### ゴンザレス対バトル・エナジー・アライアンス事件

ゴンザレス対バトル・エナジー・アライアンス事件 (*Gonzales v. Battelle Energy Alliance, LLC* 172 F.4th 1105 (9th Cir. 2026)) において、第 9 巡回区控訴裁判所は、ヘイル事件で用いられたのと同様の法理を適用し、身体的適性に基づく雇用上の決定は司法審査の対象外とはならないとの判断を示しました。バトル・エナジー・アライアンス社は、政府の使用済み核燃料保管施設であるアイダホ国立研究所の管理について、DOE と契約を結んでいました。ローマン・ゴンザレス氏は、2005 年より

核燃料貯蔵施設を警備する警察官 (security police officer: SPO) としてバテル社に雇用され、複数の認定要件を満たすことが雇用条件とされていました。第一に、同氏は、10 C.F.R. § 1046 に基づき特定の医学的基準、身体的適格性基準、訓練基準、および職務遂行能力基準を満たすことを求められました。第二に、2015 年以降、同氏は機密性の高い核物質、施設、装置、およびプログラムへのアクセス権を有していたことから、HRP に基づく要件を満たす必要がありました。

バテル社での勤務期間中、ゴンザレス氏は慢性的な腰痛に悩まされていましたが、処方された鎮痛剤でその症状をコントロールしていました。同社は、採用前から在職を通じて、同氏の疾患と服薬状況を把握していました。また、そうした病状にもかかわらず、ゴンザレス氏は 2017 年まで HRP および § 1046 の両方に基づく認定資格を維持し、業務遂行能力に関して問題が指摘されることもありませんでした。

しかし、2017 年、バテル社の新しい産業医が、ゴンザレス氏による処方オピオイドの長期使用について懸念を表明し始めました。また、同社は、HRP 認定の心理的評価の一環として、同氏に有資格者の臨床ソーシャルワーカーとの面談を受けるよう求め、そのソーシャルワーカーは、同氏を信頼性に欠けると判断しました。その結果、バテル社は、ゴンザレス氏の HRP 認可を一時停止し、同氏をより給与の低い職務へ配置転換しました。しかし同社は、その後の HRP 手続きを完了させることも、本件を DOE による最終的 HRP 認定に付することもしませんでした。その代わりに、数か月後、同社は、ゴンザレス氏の § 1046 に基づく職務遂行適格認定を取り消し、その取り消しを理由として雇用契約の解除を予告する通知を行いました。ゴンザレス氏はバテル社内で別の職務を見つけることができず、2019 年 1 月に解雇されました。

ゴンザレス氏は、差別および報復的取扱いを受けたとして、ADA に基づき提訴しました。陪審は、報復的取扱いおよび「障害があるとみなされた」ことによる差別がなされた、との主張について、同氏を支持する評決を下しました。これに対し、バテル社は、同社の決定は司法審査の対象外の安全保障上の判断であり、イーガン判例に基づき尊重されるべきであると主張し、法律問題としての判断 (judgment as a matter of law) を求める申立てを行いました。しかし、第一審裁判所はこの申立てを却下し、バテル社はこれを不服として控訴しました。

バテル社は、イーガンおよびフット両事件の判例を根拠に、ゴンザレス氏は原子力施設の SPO であり、SPO には HRP 要件が課されることから、同氏を解雇する決定は、セキュリティ・クリアランスに関する決定と同様に扱われるべきであったと主張しました。しかし、第9巡回区控訴裁判所は、同氏の解雇は DOE による HRP 認定の最終的な取り消しに基づくものではなく、§ 1046 に基づく職務適性認定の取り消しに基づくものであったとして、この主張を退けました。

この区別が重要なのは、HRP と § 1046 がそれぞれ異なる機能を有しているためです。HRP は、国家安全保障上のクリアランス (機密取扱資格)、DOE の「Q」アクセス許可、セキュリティ審査、および将来的な信頼性に関する予測的判断を前提とする制度として明確に位置付けられています。対照的に § 1046 は、合理的配慮の有無にかかわらず、警備担当者がその職務を遂行できるかどうかを判断するための、医学的基準、身体的適格性、訓練、および職務遂行能力に関する基準を定めています。

第9巡回区控訴裁判所はまた、HRP と § 1046 を区別する根拠として、§ 1046 に基づく認定については施設運営受託者が取り消す権限を有するのに対し、HRP 認定を取り消す最終権限は DOE に

のみ帰属するという点を挙げました。さらに、§ 1046 は、司法審査の対象となる法的枠組みである ADA の遵守を明示的に求めているのに対し、HRP 規則には ADA の基準を組み入れる旨の規定はありません。最後に、両制度には心理的評価などの共通する要素があるものの、そのことだけで両制度がそれぞれ異なる機能を果たしているという事実が変わるものではないと判示しました。

### ゴンザレス対バテル事件: 要点

イーガン判例法理に基づき、セキュリティ・クリアランスに関する決定は依然として司法審査の対象外とされつつも、第9巡回区控訴裁判所によるゴンザレス判決は、国家安全保障に関連する事業分野におけるあらゆる雇用決定に対して、イーガン判例法理が一律に適用される抗弁ではないことを改めて確認しました。

国家安全保障に関わる事業を行う雇用主およびその従業員にとって重要なことは、(1) セキュリティ・クリアランスや機密情報に関わる裁量的な判断であり且つ司法審査の対象とはならない雇用上の決定と、(2) 職務適格性に関する判断であり、当然に司法審査の対象外となるわけではない決定、との区別を認識しておくことです。

厳格な規制が適用され、国家安全保障上の機密性が高い事業環境であっても、ADA やその他の法的保護が適用される場合があります。個々の状況によっては、バテル事案よりイーガン事案に近い場合もあれば、その逆の場合もあるでしょう。特定の不利益な雇用措置について、イーガン判例に照らして司法審査の対象外と考えられる場合も、バテル判例に基づき司法審査の対象となり得る場合もあると考えられるため、雇用主は、最終判断を行って実行する前に、弁護士へ相談することが推奨されます。

本稿の原文(英文)につきましては、[Ninth Circuit Reminds Nuclear Industry Employers That Some Security-Sensitive Employment Decisions Are Subject to Judicial Review](#) をご参照ください。

#### 本稿の内容に関する連絡先

**Timothy J. V. Walsh**

[timothy.walsh@pillsburylaw.com](mailto:timothy.walsh@pillsburylaw.com)

**Jason Drogin Atwood**

[jason.atwood@pillsburylaw.com](mailto:jason.atwood@pillsburylaw.com)

#### 東京オフィス連絡先

**白井 勝己**

[katsumi.shirai@pillsburylaw.com](mailto:katsumi.shirai@pillsburylaw.com)

#### ニューヨークオフィス連絡先

**秋山 真也**

[shinya.akiyama@pillsburylaw.com](mailto:shinya.akiyama@pillsburylaw.com)

#### Legal Wire 配信に関するお問い合わせ

**栗原良子**

[rico.kurihara@pillsburylaw.com](mailto:rico.kurihara@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.

© 2026 Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP. All Rights Reserved.