

セクシャル・ハラスメントの申し立て、仲裁解決の強制を禁止

ポーラ・M・ウェバー、ローラ・K・レイサム、アマン・ライ

- 連邦仲裁法 (Federal Arbitration Act) が改正され、セクシャルハラスメントや性的暴行の申し立てに関する争いにおいて、紛争前に合意された仲裁条項は今後無効となります。この法律は、ハラスメント・性的暴行を受けたと主張する者に、紛争が発生した後、仲裁であれ法廷であれ、どの法的手段を取るかを決定する自由を与えるものです。
- 従業員が裁判所にセクハラ・性的暴行の申し立てを行った場合、その請求が以前から存在する仲裁合意の対象であるかどうかは、仲裁人ではなく、裁判所が判断します。
- この連邦法は、個人の原告による訴訟のみならず、クラスアクションやその他の手段を用いた共同訴訟により提起されたセクハラ・性的暴行の請求にも適用されます。

2022年3月3日、バイデン大統領は「2021年性的暴力・セクハラ強制仲裁禁止法 (Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act of 2021)」とも呼ばれる連邦法 HR4445 に署名し、即日発効しました。同法は、バイデン政策の一つである「女性のためのアジェンダ (Agenda for Women)」に沿ったもので、バイデン政権は「職場での差別や嫌がらせをなくし」、女性に対する(性的暴行を含む)暴力をなくすことを表明しています。この法律は、現在はセクハラと暴行に限定されていますが、バイデン政権は今後、他の形態の差別や不当な雇用慣行に対する対策も視野に入れていられると思われれます。

同法の支持者は、この法律の目的は「セクハラや性的暴行のサバイバーに法廷で戦う機会を与え」、たとえ犠牲者が以前に、訴訟を禁じる仲裁合意に署名していたとしても、「自己の主張について公に法廷で争うことを可能にする」ことにあると述べています。仲裁の場合は通常、事件が公になることはありませんが、アメリカでは裁判は基本的に公開で行われます。したがって裁判沙汰となれば、雇用主や企業は世間の注目を浴びることになり得ます。

同法は、合衆国法典第9編(連邦仲裁法)を改正し、多くの雇用契約に含まれる当事者がセクハラ・性的暴行に関して裁判所に訴訟を起こすことを妨げる「事前紛争型」仲裁合意を無効とします。これにより、紛争が解決される土俵(裁判所又は仲裁)は、セクハラや性的暴力による被害を主張する者、またはそのようなクレームを提起するクラスアクションの原告が「選択」することになります。

同法は、連邦法、州法、部族法に基づきセクハラ・性的暴行を主張する紛争において、その争いが発生する前に締結された仲裁合意を、無効・執行不可能とします。さらに、「この法律の制定日以降に発生した紛争または請求に適用」されます。

この法律は一見単純に見えても、具体的にどのような請求が対象となるのかなど、その範囲は明確ではありません。この法律の下でいう「ハラスメントのクレーム」に、どのような請求が対象となるかについての訴訟が発生することが予想されます。例えば、元従業員が、解雇はセクハラへのクレームに対する報復だという訴えを起した場合、この報復の申し立ては、進行中のハラスメントと見なされる場合もあれば、根底にあるハラスメントの申し立てとは完全に別のものと見なされる場合もあり得ます。また、従業員が複数の請求原因を主張し、そのうちのひとつだけがセクハラまたは性的暴行である場合、同法の下でどう展開するのかが不明です。この場合、裁判所あるいは仲裁で争うのか、また、ハラスメント以外の請求が仲裁で争われる可能性があるのかが不明です。

注目すべきことに、ほぼ同じ内容の法案(S. 2342、または「2021年性的暴行・セクシャルハラスメント強制仲裁終結法(Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act of 2021)」)が、近く上院の議場に上程される予定です。この法案では、何が「セクハラ紛争」を構成するかについてのより具体的且つ詳細な定義が規定されていますが、それ以外においては実質的には本法律と同じです。

今後、雇用主は、紛争前の仲裁合意について、連邦法、州法、または部族法の下で提起されたセクハラ・性的暴行の申し立てを除外するように、雇用契約等をアップデートする必要があります。確かに、この法律は、雇用主が過去の仲裁合意を積極的に修正することを要求するものではなく、単にセクハラ・性的暴行の申し立てに関して強制力を持たないとみなすだけのものです。しかし、紛争前の合意の対象と認められない請求を含んでいると、仲裁合意が行き過ぎであるという議論が生じる可能性があるため、今後の仲裁合意は修正する必要があります。

いずれにせよ、同法の成立に伴い、全米の雇用主は、従業員からのセクハラ・性的暴行の訴えに関する訴訟の増加や風評リスクの対象となる案件の増加に備える必要があります。雇用主は、セクハラに関する社内方針、研修、その他のハラスメント防止活動が最新のものであり、これが社内ですら厳格に守られていることを確認する必要があります。

本稿の原文(英文)につきましては、[See You in Court? Under New Federal Law, Sexual Harassment Claims Are Not Subject to Mandatory Arbitration](#) をご参照ください。

本稿の内容に関する連絡先

奈良房永（日本語版監修）
東京都千代田区丸の内 1 丁目 4-1
丸の内永楽ビル20階
03.6268.6767
fusae.nara@pillsburylaw.com

Paula M. Weber
Four Embarcadero Center 22nd Floor
San Francisco, CA 94111-5998
+1.415.983.7488
paula.weber@pillsburylaw.com

Laura K. Latham
501 West Broadway Suite 1100
San Diego, CA 92101-3575
+1.619.544.3375
laura.latham@pillsburylaw.com

Aman Rai
500 Capitol Mall Suite 1800
Sacramento, CA 95814
+1.916.329.4718
aman.raai@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.

© 2022 Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP. All Rights Reserved.