

## Stop WOKE Act -ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン研修が違法??

ジュリア・E・ジュディッシュ、ニーナ・T・マルティネス

- 物議を醸している Stop WOKE Act は、フロリダ州公民権法を改正し、ある特定の DEI プログラムを人種・性別差別として禁止するものです。
- この法律は、フロリダ州に従業員、会員、資格保有者を持つ雇用者、協会、資格認定団体等に広く適用されます。
- 同法は、既に言論の自由等を保証する米連邦憲法修正第 1 条に違反するとして、違憲訴訟が起こされています。

2022 年 4 月 22 日、フロリダ州のロン・デサンティス知事は、州議会で可決された Individual Freedom Act (個人自由法)、別名 Stop the Wrongs to Our Kids and Employees Act (子供と従業員への不正を阻止する法律)に署名しました。一般的には、Stop WOKE Act の通称で知られているこの法律は、「企業、従業員、子供たち、そして家族が、WOKE の洗脳に対抗する手段を提供すること」を目的として挙げています(注:ここで意味される WOKE とは、社会的不公正、人種差別、性差別、環境問題などといった社会問題に対する意識を高めること、それらに「目覚める」ことを指します)。ワシントン・ポストの記事によると、デサンティス州知事は支持者に対し、「フロリダ州をあらゆる『WOKE』から守る防波堤として知らしめたい…フロリダ州にはびこる『WOKE』を消滅してみせる」と支持者に語りました。Stop WOKE Act の規定の多くは公教育における指導を対象としていますが、同法はフロリダ州に従業員、会員、資格保有者を持つ雇用者、協会、資格認定団体によるいくつかの行為を違法とするものでもあります。

この法律は、2022 年 3 月 10 日にフロリダ州議会で成立する前から多方面から批判を受けていました。その間、反対派は言論の自由を保護する米連邦憲法修正第 1 条に基づく異議申し立ての準備をしてきました。そして、知事が法案に署名したその日に、フロリダ州北部地区連邦地方裁判所に違憲を訴える訴訟を起こしました。裁判所が法律の施行を差し止めるか、または後に法律が修正されない限り、Stop WOKE Act は 2022 年 7 月 1 日に施行されます。

### 特定の DEI 概念の推奨を禁止する公民権法の拡大解釈

この法律は、1992 年のフロリダ州公民権法(CRA)を改正したもので、DEI(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)プログラムが雇用者、協会、認証団体によって義務付けられた場合、特定の DEI 研修プログラムを違法な差別と定義づける新たな条項をフロリダ州公民権法に追加するという

ものです。現行のフロリダ州公民権法は、人種、肌の色、宗教、性別、妊娠、出身国、年齢、ハンディキャップ、配偶者の有無(これらを「保護特性」と呼びます。)を理由に、報酬や雇用条件を差別することを「違法な雇用慣行」として禁止しています。また、雇用者、協会、認証団体を含む「あらゆる者」に対して、認定資格や会員資格が「職業、仕事、または取引」に従事するための「必要条件」である場合、免許、認証、その他の資格を求める者、または協会やその他の団体の会員になろうとする者を前述保護特性に基づいて差別することを禁じています。

Stop WOKE Act はこのような従来の禁止事項を踏まえた上で、以下の条件を満たす DEI 研修プログラム自体を定義上の「人種、肌の色、性、出身国に基づく差別」と定めています。

- i. 「研修、指導、その他の義務付けられた活動」であり、
- ii. 下記に列挙された 8 つの概念のいずれかを、「支持、促進、助長、教え込む、または個人に信じさせる」もので、且つ
- iii. 「雇用、会員、認証、免許、資格付与、または試験合格の条件」であるもの。

同法は、以下の 8 つの概念を「差別的なもの」として挙げています。

1. ある人種、肌の色、性別、または出身国の者は、別の人種、肌の色、性別、または出身国の者に比べて道徳的に優れているということ。
2. ある個人は、その人種、肌の色、性別、または出身国によって、意識的であろうと無意識であろうと、本質的に人種差別的、性差別的、または抑圧的であるということ。
3. ある個人の道徳的性格、あるいは特権的または抑圧的な立場というのは、必然的にその人種、肌の色、性別、出身国によって決定されているということ。
4. ある人種、肌の色、性別、または出身国に属する者は、人種、肌の色、性別、または国籍に敬意を払わないで他者を扱ってはならないこととしたり、及びそうしようとするべきではないということ。
5. ある個人は、その人種、肌の色、性別、または出身国によって、過去に同じ人種、肌の色、性別、または出身国に属する他の者が犯した行為の責任を負う、またはそのために差別され、不利な扱いを受けるべきであるということ。
6. DEI(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)を達成するために、ある個人は、その人種、肌の色、性別、または出身国によって、差別されたり、不利な扱いを受けたりすべきであるということ。
7. ある個人は、その人種、肌の色、性別、または出身国によって、同じ人種、肌の色、性別、または出身国の他の者が過去に行った、その個人が関与していない行為のために、個人的責任を負い、罪悪感、苦悩、または他の形態の心理的苦痛を感じなければならないということ。
8. 功績、優秀さ、勤勉さ、公正さ、中立性、客観性、人種偏見がないことなどの美德は、人種差別的または性差別的であり、あるいは特定の人種、肌の色、性、出身国に属する者が、他の人種、肌の色、性、出身国に属する者を抑圧するために作り出したものであるということ。

Stop WOKE Act は、上記 8 つの概念を訓練や指導の一部として議論することはできるが、その議論では、これらの概念を是認したり推奨せず、客観的な方法で行わなければならないことを明確にしたとしています。

## フロリダ州公民権法の施行

フロリダ州公民権法の修正である Stop WOKE Act は、被害者が利用できる従来の救済方法を変更するものではありません。フロリダ州司法長官は、フロリダ州公民権法の違反に対して民事訴訟を起こし、損害賠償、差止命令による救済、および 1 回の違反につき 1 万ドル未満の民事法上の罰金を求めることができます。さらに、個人は差別に対する裁判所への私的請求権を有しますが、裁判所の救済を求める前に、まず、違反の被疑事実から 1 年以内にフロリダ州人間関係委員会 (Florida Commission on Human Relations) へ不服を申し立て、他の利用可能な行政上の救済手段を尽くさなければなりません。裁判所は、「差別的な」慣行を禁止する命令を出し、未払い給料、精神的苦痛、尊厳の喪失、その他の無形の損害に対する損害賠償、懲罰的損害賠償などを含め、10 万ドル未満の救済措置を原告に与えることができます。また、裁判所は、1964 年連邦公民権法第 7 編に沿った方法で、勝訴した当事者に弁護士報酬の返済を認める裁量権を有します。

## 雇用者、協会、組織における現実的な影響

Stop WOKE Act で差別的とされる 8 つの概念の大部分は、雇用者や DEI 分野の専門家により一般に支持されている、あるいは団体等が組織の方針として採用している DEI の内容やその指導方針を代表するものではありません。ただし、Stop WOKE Act で定められた上記の概念のうち、次の 3 つについては極めて注意が必要です。これらは一般には馴染みのある DEI 概念ですが、これを雇用者等が支持することで、Stop WOKE Act に違反していると訴えられる危険性があります。

- 個人の「**特権的または抑圧的な立場** は、必然的に人種、肌の色、性別、出身国によって決まる」という概念を広めることが禁止されているため、これまで白人や男性は優遇されてきたという DEI トレーニングの共通基盤に関する指導を妨げるものです。
- 無意識の偏見 (implicit bias) を認識させるトレーニングは、注意深く行わなければ、「ある個人は、その人種、肌の色、性別、または出身国によって、**意識的であろうと無意識であろうと、本質的に人種差別的、性差別的、または抑圧的である**」という上記 8 つの概念を支持するものと解釈される可能性があります。
- 「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研修や方針、あるいは人種や性別の違いを無視することは公平と正義の促進に反するという考え方を進めることは、「**人種偏見のないこと**」などの美德は人種差別的である」という概念を推奨するものと見なされる場合があります。

また、制限されている DEI の概念を促進するものと解釈され得る、全スタッフを対象とする研修を実施した雇用者は、当該研修がフロリダ州公民権法に違反していると主張する従業員からの法的挑戦を受ける可能性があります。同様に、協会や認証機関によっては、組織に参加したり、資格を取得したりする条件として、メンバーまたは認証者が従わなければならない DEI 行動規範またはポリシーを採用している場合があります。これらの方針、プログラム、または活動が、雇用、会員資格、認証、または資格付与の条件である限り、Stop WOKE Act の下で法的な挑戦を受けるリスクがあります。

参加が自由な DEI プログラムは、Stop WOKE Act の対象とはなりません。この法律は、雇用者が必修と義務付けた研修のみを対象としています。しかし会員制の協会や認証機関にとっては、「職業、仕事、または取引に従事する」ために、上記 8 つの概念に関わる DEI 研修プログラムの受講

が、認定資格や会員資格を取得するための「必要条件」であるという条文がどういう意味を持つのかについては不明確です。確かに、職業免許法が応募者に民間資格の保有を義務付けている場合、その資格取得条件として、禁止されている概念に関わる DEI 研修プログラムが含まれていれば、Stop WOKE Act 違反の要素を満たすことになります。しかし、そうでない任意の資格として、求人広告に最低資格として記載されている場合はどうなのでしょう。ある資格が雇用の事実上の要件である場合、不当に扱われたと感じた者は、認証を獲得することが、同法が差別的とする概念を促進するポリシーに従うことを要求する場合、訴訟を起こすことができます。

このようなリスクがあるため、Stop WOKE Act の対象となる雇用者や組織は、DEI トレーニングやポリシーの内容を慎重に見直し、同法が差別的とする概念を支持または促進しないことを確認することが賢明です。例えば、「無意識の偏見」に関するトレーニングや DEI ポリシーにおける「無意識の偏見」の定義では、「無意識の偏見」は経験によって形成されたステレオタイプによって起因するものであり、「人種や肌の色、性別や国籍によって」個人の潜在意識に「本質的に」埋め込まれるものではないことを強調すべきです。

### 憲法違反の申立て

最近起こされた訴訟、フォールズ 対 デサンティス (Falls v. DeSantis) 事件は、非営利団体、政府機関、法律事務所、企業等に、無意識の偏見を是正することを目的とするトレーニングを提供するによって起こされたものです。原告は複数で DEI コンサルティング会社も含まれます。この訴訟は、同法が「フロリダの...事業主の言論を規制する違憲の視点に基づく言論の制限」を課しているとし、「曖昧な定義で曖昧な用語を用いることにより、保護された言論を抑制しようとするものである」と主張するものです。この訴訟は、同法は、「雇用者が、8つの概念に同意しない、あるいは中立的な立場をとる研修を行うことは認めるものの、これらの概念を支持する研修は、新たに違法な雇用慣行であると見なすものである」と主張しています。

Stop WOKE Act のように、「概念」の「推奨」を明示的に禁止する法律は、裁判所からの通常より厳しい精査を受けます。米連邦最高裁判所は、企業や団体も個人と同様、表現の自由という米連邦憲法修正第 1 条の権利を有すると長年認めてきました。前記フォールズ 訴訟は、Stop WOKE Act の制限は「州の必要不可欠な公共的利益に一致するよう最小限の規制になっていない」ため、企業や雇用者の表現の自由に容認できない制約を課すものであると主張しています。この訴訟は、同法の規定が違憲であるとの確認判決 (declaratory judgment) を求めるとともに、同法の施行に対する差止命令を出すよう、裁判所に求めています。

Stop WOKE 法の対象となる組織は、これらの法的動向を注視する必要があります。施行に対する差止命令が発行されない場合、フロリダ州で事業を行っている、または従業員、会員、認定者を持つ雇用者、協会、認定組織は、義務的な研修やポリシーの内容を検討する必要があります。多くの場合、研修やポリシーの表現を調整し、概念のニュアンスを調整することで、同法の明らかな違反を回避することができます。

本稿の原文(英文)につきましては、[Florida “Stop WOKE Act” Enacted to Restrict DEI Initiatives by Employers, Associations, and Certification Organizations](#) 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](mailto:fusae.nara@pillsburylaw.com)

**Julia E. Judish**  
11200 Seventeenth Street, NW  
Washington, DC 20036  
+1.202.663.9266  
[julia.judish@pillsburylaw.com](mailto:julia.judish@pillsburylaw.com)

**Nina T. Martinez**  
600 Brickell Avenue, Suite 3100  
Miami, FL 33131  
+1.786.913.4809  
[nina.martinez@pillsburylaw.com](mailto:nina.martinez@pillsburylaw.com)

### Legal Wire 配信に関するお問い合わせ

**田中里美**  
[satomi.tanaka@pillsburylaw.com](mailto: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.