

Title	ある現地法人法務課長の体験が語るもの－米国住友商事事件
Author(s)	齊藤, 真紀
Citation	法律時報 (2017), 89(4): 92-97
Issue Date	2017-04
URL	<a href="http://hdl.handle.net/2433/234514">http://hdl.handle.net/2433/234514</a>
Right	© Nippon Hyoron-sha 2017.; 発行元の許可を得て登録しています。許諾条件により、この論文を印刷することはできません。
Type	Journal Article
Textversion	publisher

# ある現地法人法務課長の 体験が語るもの

— 米国住友商事事件

グローバル化による  
法学研究の変容と  
学問共同体の課題

齊藤真紀

## 1 はじめに\*

1977年12月、日本商社の米国現地法人に雇用されていた現地採用の女性従業員が、同現地法人の雇用慣行の1964年公民権法違反を主張し、差別的雇用慣行の中止と損害賠償の支払を求めて、NY州連邦地方裁判所に提訴した。現地法人側が、1953年日米友好通商航海条約（以下、単に「条約」という）8条1項により、日本企業の米国現地法人に同法は適用されないと争ったため、この点が先決問題となり、連邦最高裁判所の審理に取り上げられた。1982年、連邦最高裁判所は、米国現地法人には条約8条1項の適用はないと判示し、現地法人側の主張を一部認めた控訴裁判所の判決を破棄し、地裁に差し戻した。いわゆる米国住友商事事件である。

友好通商航海条約の解釈のリーディングケース<sup>1)</sup>、そして日本企業が外国で直面する法的紛争の先例として<sup>2)</sup>知られる本事案を、本稿においては、上記現地法人の初代法務課長であったN氏の証言を交えて振り返る。本紛争における現地法人側の対応を、1人で取り仕切る立場にあった同氏の話には、日本企業の事業活動が国境を越えるとき、法域の接合点にいる者の前に、法はどのように立ち現れるか

が語られており、質的データに基づく事例研究としての意義が認められるからである<sup>3)</sup>。

なお、本稿の目的は、日本企業の、当時の（あるいは現在の）雇用慣行の「後進性」を指摘することではない。本事案を、企業の営利目的とは異なる政策（性別による差別の禁止）を促進するために、国家権力が間接的に介入し、企業行動に変化をもたらした例証として紹介することである。

## 2 事案

### (1) 現地法人の雇用体制

N氏が、日本の親会社からNY市にある米国現地法人本社に出向した1974年当時、同本社には、100人程度の日本人社員と、120人程度の現地採用の社員がいた<sup>4)</sup>。現地採用社員の大半はセクレタリー（secretary）と呼ばれる女性社員であったが、男性も、数人が人事等の管理部門にあり、セールスを担当する年俸制の男性契約社員も少数名いた。

「女性のほうは、週給で、毎週決まった曜日にチェックを渡します。求職時に、希望の職種を書く欄があって、多くは事務職員（secretary）と書いてきますが、3分の1ほどは『GF』と書いてくる。現地の人々がGal Fridayのことだと教えてくれました<sup>5)</sup>。

\*本稿は、科学研究費補助金の助成対象研究（課題番号15H03304）の成果の一部である。

1) 高桑昭「日米友好通商条約第8条と米国民権法」国際商事法務10巻8号（1982年）446頁、澤田壽夫「本件最高裁判判決評釈」アメリカ法1985年2号（1985年）321頁、山川隆一「在米日系企業とアメリカ雇用差別禁止法」武蔵大学論集40巻2・3号（1993年）153頁、桜井雅夫「会社の国籍（二）」法学研究61巻4号（1988年）71頁、中谷和弘「友好通商航海条約の解釈・適用」法学教室339号（2008年）12頁等。

2) 在米日系企業の雇用差別問題にかかる報告として、花見忠編『アメリカ日系企業と雇用平等』（日本労働研究機構、1995年）参照（国内外の文献一覧あり）。本事案の紹介として、中山義寿「日系企業の雇用差別紛争解決事例」同書277頁。

3) 本稿は、2014年11月および2017年2月にN氏に行った聞き取り調査に基づいている。本稿は、このような聞き取り調査を、事実と経験に関する回答者の記憶を調査者が一方的に聞き取り、記録する作業ではなく、回答者の証言に回答者と調査者が意味を与えていく協同作業であると捉えている（谷富夫＝芦田徹郎編著『よくわかる質的社会調査技法編』（ミネルヴァ書房、2011年）78頁参照）。本文中のN氏の証言は、聞き取り調査の内容を齊藤が再構成し、N氏に最終確認を得たものである。

4) 住友商事株式会社の有価証券報告書によれば、米国現地法人の設立は1952年3月27日であり、1975年3月期現在の現地法人全体（本社のほかに9の支店がある）で日本からの派遣社員は165人、現地採用の社員は226人である。

5) Girl Fridayという用法もある。

ロビンソン・クルーソーの小説に出てくるMan Fridayの女性版。ご主人様のために何でも事務をやります、というニュアンスが含まれています。」

現地法人の役員および上級管理者は、日本から出向した若手・中堅社員が占めており、これは米国に進出していたほとんどの日本企業の子会社でみられた光景であった。1985年男女雇用機会均等法制定前の日本の雇用慣行が、米国に持ち込まれていた。

「現地の日本化です。日本の流儀で、日本語で仕事をする。部・課という組織があって、社長がすべてを統括する。legal managerもほかの課長と同列、アメリカのgeneral councilと全く違う。」

米国においては、1964年に制定された公民権法が性別による雇用上の差別を禁止しており、当時はウーマンリブ運動が真っ盛り of the 1970年代であった。

「米国企業においては、女性の管理職登用も進み、女性役員も登場していた時代でした。それなのに、この会社では、本国からきた日本人の男性が、右も左も分からず、英語も得意ではないのに、みなmanagerに就く。女性は長年勤めているにもかかわらず、地位にも仕事にも変化がないし、管理職には一人もいない。当然のことながら、女性の人たちには強い不満があったと思います。」

## (2) 事の発端

「事の発端は、日本人男性社員が米国人の女性社員を呼ぶために発した言葉でした。『カモン(C'mon)！』と。そして、手招きしたんです。これが、その女性を憤らせた。それは、犬を呼ぶ仕草だと。強く侮辱されたと感じたのです。」

しかし、女性は直ちに事を荒立てはしなかった。

「プリーズをつけてほしい (Say please)、といったのです。しかし、男性社員は、なぜプリーズをつけなければならないのか、と食い下がり、その場で論争になった。これが引き金になりました。」

1976年、同女性は、管理職が日本人男性出向社員によって占められ、女性の昇進昇給システムがないことは、公民権法7篇が禁じる性別および出身国による差別にあたると主張して、他の11人の女性と、EEOC (Equal Employment Opportunities Commission、雇用機会均等委員会) に苦情を申し立てた。米国の雇用差別禁止法違反を巡る紛争には、EEOCによる紛争解決手続が前置されており、これが不調であれば、EEOCが当事者に訴権付与状を発行して、裁判手続への移行を認める<sup>6)</sup>。

「EEOCから、社員の全待遇を明らかにするよう

求められました。特に困ったのが、日本人出向社員の給与体系をそのままの形では出せなかったことです。出向社員の給与には、海外生活にかかる諸費用、子どもの教育費、住居費、医療費などをまかなうために一定額が加算されていました。しかし、手当として別立てになっておらず、給与と一体で支給されていて、この金額をそのまま提示すると、現地雇用社員の給与と大きな隔りがあるかのような印象をもたれるおそれがあった。後で知ったのですが、アメリカの企業が海外に進出するときには、専門コンサルタントやマニュアル本もあって、たとえば、東京行きなら、住宅手当はいくらといった具合に、都市ごと、項目ごとの相場もあったのです。でも、そのようなことを知りませんでした。」

## (3) 裁判への移行

そこで、現地法人側の弁護士が思いついたのが、条約8条1項の解釈問題を持ち出すことであった。

第1項 いずれの一方の締約国の国民及び会社も、他方の締約国の領域内において、自己が選んだ会計士その他の技術者、高級職員、弁護士、代理を業とする者その他の専門家を用いることを許される。 (後略)

1. Nationals and companies of either Party shall be permitted to engage, within the territories of the other Party, accountants and other technical experts, executive personnel, attorneys, agents and other specialists of their choice.… (下線部筆者)

上級管理職 (executive personnel) も自由に選択できる (be permitted to engage… of their choice) とされている以上、日本企業の米国現地法人の上級管理職に誰を登用するかは自由であって、公民権法の適用はないという主張である。本事案の(第一の)地裁判決に先立つ1979年4月10日、同様の解釈問題につき、伊藤忠商事株式会社の現地法人(伊藤忠アメリカ)を被告とする事件の地裁判決が、テキサス州で出され<sup>7)</sup>、後者のほうが、本争点にかかる最初の司法判断として知られることになった。

「条約の解釈を争うという方法を考えたのは、私たちの弁護士事務所です。私たちがEEOCで争っていたときに、この論点を持ち出しました。その後、伊藤忠のほうでも、EEOCでこれを持ち出した。伊藤忠アメリカ側の弁護士事務所と私たちの弁護士事務所は連絡を取り合っていました。会社間の連絡は全くありませんでしたが。」

条約解釈の権能を持たないEEOCは、女性社員に

6) 中窪裕也『アメリカ労働法〔第2版〕』(弘文堂、2010年) 232頁。

7) Spiess v. C. Itoh & Co. (America), Inc., 469 F.Supp. 1 (S.D.Tex.1979).

訴権付与状を發し、争いの場は法廷に移った。訴答において、被告である現地法人側は、同様の主張をし、連邦民訴規則12条(b)(6)に基づき却下を申し立てた。

#### (4) 第一の地裁判決

1979年6月5日、被告側の却下申立てを斥ける判決が出された(以下、同判決を「第一の判決」といい、後述の再審理後の判決を「第二の判決」という)<sup>8)</sup>。

NY州南部地区連邦地方裁判所は、条約22条3項が、「(前略) いずれか一方の締約国の領域内で関係法令に基いて成立した会社は、当該締約国の会社と認められ、且つ、その法律上の地位を他方の締約国の領域内で認められる」と定めていること、連邦法上、会社は、設立に際して準拠した州法の州の市民であると扱われることに照らし、NY州法に基づいて設立された現地法人は、米国の会社であって、米国内の日本の会社に関する条約8条1項を援用できる地位にないとした。同じ立場の伊藤忠アメリカ事件地裁判決も引用された。

証拠として提出されたEEOC宛ての国務省の書簡(1978年10月17日付け)は、支店と子会社を区別すべき理由はない、という立場であったが、裁判所は、論拠が示されていないとして、この立場を斥けた。

#### (5) キッシンジャーの電報と国務省の見解変更

「Freedom of Information Actに基づいて、国務省に条約に関連するすべての文書の開示を要求していたのですが、国務長官であったキッシンジャーの電報が見つかりました。長官在任中に日本の米国大使館の担当者に宛てた、条約の解釈についての訓電です。」

そこで、被告側の申立てに基づき、キッシンジャーの電報等の新たな証拠を踏まえて再審理されることになった。

「開示された資料は膨大で、分析には多くの労力を必要としました。私は、主任弁護士であるヒックス(Hicks)氏とやりとりするだけでしたが、背後に、研究者なども含む大きな弁護団がありました。その弁護士事務所には、それだけの人脈があったわけです。キッシンジャーの電報も、最初は日本でも

見かけるような黒塗りの状態で渡されて、再度の請求で、ようやく全文が出てきたのです。このようなことが実現したのも、弁護士事務所の力だと思えます。ペラっとした一枚の紙ですが、投資形態が子会社か支店かは区別しない、という趣旨のことが書かれてあった<sup>9)</sup>。(条約の解釈問題を争った一連の活動は)米国の弁護士事務所がもつ人材、政治力や人脈を駆使した知恵の結晶でした。」

一方、国務省は、条約の解釈にかかる見解を変更した。国務省がEEOCに宛てた、(再審理開始判決後の)1979年9月11日付け書簡には、伊藤忠アメリカ事件地裁判決、本事案の第一の判決等を機に、国務省は再検討を行い、条約8条1項1文を現地法人に及ぼすのは交渉担当者の意図ではなかった、との結論に至った、とあった。

1979年11月30日の第二の判決においても、地裁の立場は覆らなかった。地裁は、条約の文言が締約国の会社とその子会社を区別していることを重視し、新たな証拠は、このような解釈を覆すには十分ではないとした。

本争点につき、即時の中間上訴(28 U.S.C. §1292(b))が認められた。

#### (6) 控訴審判決

1981年1月9日、第2巡回控訴裁判所は、以下の論拠を挙げて、条約8条1項における「締約国の会社」には、締約国の会社が子会社形態で相手国に投資する場合も含まれるという判決を下した<sup>10)</sup>。(1)支店と子会社を区別すれば、実質を無視する、(2)条約の目的は、支店形態の投資ではなく、相手国への投資一般を保護することにある、(3)支店に適用を限定しても、支店に変更することは容易である、(4)支店は、締約国の会社に付与されたすべての権利を享受できるのに、子会社が享受できるのは子会社に言及する条約6条4項、7条1項・4項の権利に尽きるとすれば、条約はおかしなパッチワークとなるため、これらの条項は、締約国の会社が(支店形式において)享受する権利に加えて、追加的な権利を付与したものと読むべきである、(5)オランダ・米国間の同種の条約の交渉では、現地法人がその親会社と同じ取扱いを受けるべきことが前提とされていた。

他方で、控訴裁判所は、条約8条1項によって

8) Avigliano et al., v. Sumitomo Shoji America, Inc., 473 F.Supp.506 (S.D.N.Y. 1979).

9) その全文は第二の地裁判決で引用されている。

10) Avigliano v. Sumitomo Shoji America, Inc., 638 F.2d. 552 (2nd Cir. 1981).

11) 伊藤忠アメリカ事件の控訴審判決(1981年4月)の多数意見は、条約8条1項の現地法人への適用を認め、同条約は公民権法に優先し、現地法人は、同条約に認められる範囲で日本人社員を上級管理職に就けられるとした。Spiess v. C. Itoh & Co. (America), Inc., 643 F.2d 353 (5th Cir. Tex.).

も、現地法人は公民権法の適用を免れないとした<sup>11)</sup>。すなわち、この種の条項は、(締結当時、米国の州や諸国にみられた)州民ないし国民でない者の雇用制限の適用を排除し、相手国において会社役員に自国民を就けるために設けられたものであり、現地法人側が主張するほどの広い解釈を許すものではない。現地法人側の解釈によれば、児童労働の禁止等を定める制定法も現地法人には適用されないことになる。

しかし、控訴裁判所によれば、このように解しても、条約の趣旨は損なわれない。というのは、日本人社員にはBFOQが認められる余地があるからである。BFOQとは、公民権法703条(e)に「……出身国という属性が、特定の事業の通常の運営において合理的に必要とされる真正な職業資格 (a bona fide occupational qualification) である場合には、雇用者が、被用者を……出身国に基づいて雇用したとしても、違法な雇用とされてはならない」と規定されている例外を指す<sup>12)</sup>。通常は厳格に解されるが、日本企業への適用においては、条約の趣旨から、(1)日本の言語および文化的な能力、(2)日本の製品、市場、習慣および企業実務の理解、(3)日本の親会社における人物や業務の知識、(4)現地法人の取引相手の意向などの観点を加味されるべきであるという。

## (7) 上告

「控訴審の判断は、こちらに有利でしたので、ここで和解することもできました。しかし、主任の弁護士が、これは勝てるので上訴したいと言い出した。この訴訟は新聞にも出るし、アメリカの社会の関心がとても高かったのです。

別の事務所に依頼したセカンドオピニオンでは、上告審で勝てる見込みはない、と和解を勧められました。BFOQ該当性についても裁判所がどちらに判断するかは分からない、とあり、私も同意見でした。

当時、日本人社員は200人くらいでしたが、営業担当者は認められる可能性が高かった。扱うのは日本の商品だし、取引先も日本の会社、営業上必要な日本の人脈もある。でも、管理部門が日本人でなければならぬという立証は難しい。実際に、人事課や審査課には米国人もいましたし、通信課はテレ

クスなどをチェックするだけでしたから、日本人でなくてもできる仕事が多い。BFOQの争いになれば、200人の社員一人ひとりがデポジションで呼び出されたりして、気の遠くなるような作業になります。幸い、当時、公民権法の事件は、陪審制や懲罰的損害賠償の対象ではありませんでしたが、それでも最終判決まで争うことは考えられませんでした。悩みましたが、結局、主任弁護士の意見を尊重して、上告しました。」

1981年11月2日にサーシオレーライ (certiorari) が出され、連邦最高裁判所で1時間の弁論が開かれることになった<sup>13)</sup>。現地法人側の弁論は、弁護士事務所ボスの意見で、ハーバード大学の国際法教授であったエイブラム・シェーズ (Abram Chayes) 氏が行うことになった<sup>14)</sup>。

## (8) 連邦最高裁判決

1982年6月15日、連邦最高裁判所は、現地法人側の主張を退け、破棄差戻しの判決を下した<sup>15)</sup>。判決内容の骨子は、以下の通りである。

条約の解釈は、条約調印国の意図や期待と相容れない結果をもたらさない限り、その文言を出発点とすべきである。定義を定める条約22条3項によれば、会社は、その設立に際して準拠された国の会社と認められる。米国住友商事はNY州法に準拠して設立された以上、米国の会社である。

日本と米国の両政府もこのような解釈を支持しており、条約の交渉・執行権限のある政府機関の見解は、裁判所を拘束はしないが、尊重されるべきである。条約の交渉当事者が特定の解釈に同意しており、それが条約の文言からも導かれうるとき、裁判所は、それと反対の結論を強く支持する事実関係がない限り、その解釈に従うべきである。

戦後締結されたこの種の条約の目的は、外国会社に内国会社よりも多くの権利を与えることではなく、同じ地位で事業を営むことを保障することにある。現地で設立された子会社を、相手国の内国会社と扱うことで、本条約の目的は完全に達成される。

このように解しても、控訴裁判所がいう「おかしなパッチワーク」が生じるわけではない。米国に設立された子会社が、米国の会社と扱われれば、当該子会社は、条約で付与される権利を(内国会社として)有することはもちろん、それ以上の権利も享受できる。子会社に認められず、支店に認められる唯

12) 中窪・前掲注6) 205頁。

13) アミカス・キューリィ・ブリーフ (法廷意見書) も、10ほど提出された (原告側: NY州、複数の市民団体、Solicitor General等; 現地法人側: 日本の通産省、伊藤忠アメリカ、オランダのシェル、デンマーク企業等)。デンマーク企業の子会社が被告になった同種の事件として、Linsckey v. Heidelberg E., Inc., 470 F. Supp. 1181, 1182-83 (E.D.N.Y. 1979)。

14) 条約制定の経緯を強調するシェーズ教授のコメントが、弁論期日 (1982年4月26日) 前のNYタイムズに取り上げられている。“Sex Bias or clash of cultures” NYTimes April 8, 1982 (インターネットより入手)。

15) Sumitomo Shoji America, Inc. v. Avagliano, 454 U.S. 962 (1982)。

一の利点は、条約8条1項の権利にすぎない。

親会社の条約上の権利を現地法人が援用しうるかについては、判断が留保された<sup>16)</sup>。上記の判決に引用された日本政府の見解は、提出された意見書の一部にすぎず、実際には、日本政府は、子会社形態においても、支店形態と同じ条件で活動することが認められるべきことを主張していたようである<sup>17)</sup>。

審理は、地裁に差し戻され、公民権法違反の有無が争われることになった。

### (9) 差戻審から和解へ

1984年11月、クラスアクションが認証され、原告は、元従業員も含む1200人あまりに膨れあがり、ディスカバリー手続も開始された。

「もう和解せざるを得ない。しかし、負けた事務所でも和解するのは不利なので、弁護士事務所を換えないといけない。弁護士事務所を一つひとつ訪ねたところ、労働省の元高官がやっているブティック事務所がありました。他の事務所は、『うまくやる』というだけ。でも、その事務所は『とても難しい案件だ。やれるけれども、本気で和解がしたいなら、君たちも相当の覚悟と犠牲が必要』とはっきり言うてくれたのです。この手の案件に通じているということです。私たちも覚悟を決めました。」

1987年1月9日、以下の内容を含む和解が成立し<sup>18)</sup>、その内容がNYタイムズに公表された<sup>19)</sup>。

#### (a) 肩書きおよび基本給

- ・実際の作業を反映した肩書きと職務内容(ジョブ・ディスクリプション)への変更、成果に合った給与体系の確立、成果の評価システムの構築。
- ・1987年度から3年間の女性従業員の年間給与総額を1986年度から16.7%増額。

#### (b) 職務内容および昇進

- ・3年間で裁量労働制適用社員(exempt position)<sup>20)</sup>の女性の割合を23%ないし25%に引上げ(上級職10名は、日本からの出向社員が就くことを許容)、そのうちの5%を管理部門、同7%を営業部門の上級職にそれぞれ登用。

- ・(女性社員・管理職双方)の研修資金として最低100万ドルの準備。

・裁量労働制適用職(およびそれに準じる職)に異動または昇進した女性社員への手当として、3年間に総額37万5000ドルの支出。

#### (c) 一般的な差止め

- ・クラスアクションの担当弁護士への情報提供等、情報管理および報告体制の整備。
- ・上記弁護士による代理、専門の第三者機関の指名、EEOCまたは地方の人権機関における紛争解決手続への申立てを含む紛争解決手続の整備。

#### (d) 未払賃金および損害賠償の支払

- ・元従業員用に総額58万ドル、現従業員用に総額40万200ドルの支払(一人あたり1500ドルないし6000ドル)。

- ・名前が挙げられた原告に一人あたり1万5000ドルの支払。

「和解の内容は非常に厳しいものでした。和解金は、かかったお金のごく一部です。昇進、給与の引上げや研修費用など、雇用に関連した義務づけの実施にかかる費用のほうが圧倒的に大きな金額でした。実施状況を3年間モニターされ、毎年報告書を原告すべてに送付し、異議を述べる人が多かったら、その部分を是正させられる。原告側の弁護士には、実施状況をチェックする権限が与えられていて、定期的に会社の人間が、状況を説明しなければならなかった。私の後任者は、この対応に忙殺されました。

ですが、これで会社がよくなったんです。真のアメリカの会社になった。女性社員の待遇を見直せば、日本人と男性社員との関係も見直さざるを得なくなり、その結果、現地採用の優秀な男性社員が増えた。これは、親会社にとっても、合理的なことでした。日本から高い費用をはらって多くの社員を派遣しなくてもよいことになりますから。何年かして訪問したときには、オフィスの様子も全く違っていましたし、業績も上がりました。最初からそうしておけばよかったです。高い授業料でした。<sup>21)</sup>

本事案は、日本の産業界にも衝撃を与え、在米日系企業の雇用慣行が見直される契機となった<sup>22)</sup>。

16) 457 U. S. 190, at note 19.

17) 澤田・前掲注1) 325頁。なお、本判決の判断は、他国との友好通商航海条約には及ばないとされた。457 U. S. 185, at note 12.

18) 朝日新聞1987年1月10日朝刊22面「女性従業員差別訴訟1億2400万円の支払いで和解米国住友商事」参照。

19) Not Reported in F.Supp., 1987 WL 14653. 中山・前掲注2) 281頁以下。

20) 連邦公正労働基準法上、超過勤務手当が支給されない社員を指す。

21) 1990年代にも、日系企業の雇用慣行や日本人男性社員の言動を社会的に問題視する波が到来している。例えば、花見忠「日系企業の雇用差別にみる日米比較文化」上智大学アメリカカナダ研究所編『アメリカと日本』(彩流社、1993年) 263頁参照。

22) 例えば、読売新聞1987年5月20日朝刊11面「日系企業 米従業員にピリピリ——住商の巨額示談に衝撃」参照。

### 3 若干のコメント

本事案で争われたのは、条約8条1項の解釈であって、現地法人における公民権法違反の有無ではなかったが、これにより、現地法人は、原告側に圧倒的に有利な和解案を受け入れ、女性社員だけでなく、現地採用の社員全体の待遇向上がもたらされた。他方で、現地法人が和解内容を実践するために負担したコストは、公民権法の適用により企業に生じる費用の一例である。それを上回る経済的な利点がなければ、現地法人の親会社は、撤退も含め、事業方針を経済合理性に適用に見直したであろう。連邦最高裁判所の判断は、現地法人と現地採用の社員の間の大規模な富の(再)分配を実現し、現地法人が属する企業グループの米国への投資判断に影響を与え、これらの変更は、本事案の一被告だけでなく、米国の日系企業全体に及ぶ規模で生じた。

親会社の権利援用の可否に関する判断が見送られ<sup>23)</sup>、連邦最高裁判所の判断が原告側の主張を全面的に容れる範囲に止まったことは、和解交渉にあたり原告に有利に働いただけでなく、「現地法人側敗訴」という事実がインパクトをもって日本の産業界に伝わる結果をもたらしたといえる<sup>24)</sup>。連邦最高裁判所は、現地法人に公民権法が適用されると判示したにすぎず、本事案の雇用慣行に公民権法違反を認めたわけではなかったが、日本企業の経営者に雇用慣行の見直しを促すには、それで十分であった。

他の学問領域において法が語られるとき、法は、内容が明確で既定のもの、すなわち、何かのインプット(問い)があれば、決められた方法でアウトプット(解)が与えられ、社会をその解の通りに動かすものと捉えられることが多い。しかし、法には内容が事前に確定されているといえない領域が存在し、個々の争点における法の解釈が社会に及ぼす作用も複雑である。そして、法廷の争点は、一見そのような結果とは関係がなさそうな専門的技術的な問題(条約8条1項の「会社」にその現地法人も含まれ

るか)として現れるが、裁判所の判断は、当事者(を抱えるコミュニティ)間の地位および富の分配を変更する影響力をもっている<sup>25)</sup>。

連邦最高裁判所が、「結果として」展開したのは厳格な文言解釈であるが、本事案の経緯は、上告審が採用した立場が唯一の正しい解であり得たわけではないことを物語る。国務省による解釈の変更は、公民権法の制定、日本企業の進出拡大という、条約後の新たな展開を受けて、解釈上の考慮要素が変化したことをうかがわせる。条約の解釈という特殊さがあるものの、それもまた法解釈であるとすれば、本事案の経緯は、法解釈の背後に政策判断があることを強く推認させる。

本事案においては、日本企業の事業活動が公民権法を抱える米国という別の法域に及んだために、1985年男女雇用機会均等法の制定に先立って、戦後の日本の産業政策で是認されてきた雇用慣行と性別による差別禁止との相克が法的紛争となり、また、自動執行性のある条約の解釈が問題となったために、米国内の事情だけでなく、日本政府の見解も考慮要素とされた。ひと・モノ・カネが容易に境をまたぐ時代においては、多様な価値の衝突が顕在化しやすく、法という形で現れる規範も複雑な様相を呈する。これらを分析し、実施すべき諸政策に照らしでもっとも望ましい規範の立て方、法制度の運用方法を見だし、またそれが道徳にも適用かを考察するのが法学に期待される役割の一つであろう。

そして、規範の形成・運用を担う主体が多層的に存在し、諸規範の間の整合性を保障するメカニズムが欠如する社会においては、現実を実直に捉えることが必要である。そのためには、文化人類学者が、内在的な視点と外在的な視点を行き来しながら、社会のありようを読み解くように、慣れ親しんだ法のとらえ方の外から、その有りようを観察することも有効ではないかと思われるのである<sup>26)</sup>。

(さいとう・まき 京都大学教授)

23) その後、現地法人が、親会社の条約上の権利を援用することを一定程度認める判決が出されている。Fortino v. Quasar Co., 950 F.2d 389 (7th Cir. 1991)。これとは異なる判示をした裁判については、中谷・前掲注1) 128頁参照。条約8条1項が適用される場合の公民権法7篇との関係については、外国企業が自国民を取り立てることは、出身国による差別ではなく、公民権法7篇が禁止していない国籍による差別であるとする立場が、近時は有力のようである。ロナルド・E・リッチマン=カリン・E・エンジェルソン「タイトル・セブンと日米友好通商航海条約に基づく駐在員の権利保護の関係」国際法務戦略9巻4号(2000年)17頁。

24) N氏は、以下のように述懐する。「法務以外の人は、うちが負けたということしか知らないから、公民権法違反を認定された、と思っている人は多かったと思います。」

25) わが国において同様のことが当てはまる例として、たとえば平成5年商法改正に先立って、株主代表訴訟の手数料が一律8,200円であるという立場を示した日興証券東京高等裁判所判決(東京高判5年3月30日高民46巻1号20頁)が挙げられる。

26) *vgl.* Peer Zumbansen, *The Constitutional Itch: Transnational Private Regulatory Governance and the Woes of Legitimacy*, in: Michael Helfand (ed.), *Negotiating State and Non-State Law* (Cambridge Law Press, 2015), at 101-103.