

年齢差別訴訟における正当化基準をめぐる争い： California州Marks事件と公正雇用住宅法改正

柳澤，武

九州大学大学院法学府：博士後期課程：労働法学：日本学術振興会特別研究員

<https://doi.org/10.15017/1196>

出版情報：九大法学．84，pp.237-257，2002-09-12．九大法学会
バージョン：
権利関係：



研究ノート

年齢差別訴訟における正当化基準をめぐる争い

— California州Marks事件と公正雇用住宅法改正 —

柳澤 武

第二節 法案可決までの道程
第三節 FEHA § 12941.1の成立
おわりに

第一章 年齢差別を禁じる目的

「五〇歳の労働者Aが年収五〇〇万円の賃金を得ていた。B、C、Dは同じ職務を同じように遂行するが、一五歳以上も若く、かつ年収二五〇万円の賃金を得ていた。さて、コストを削減するために、使用者はAを解雇しても良いだろうか?」⁽¹⁾。これは、ある紙面に掲載された、アメリカにおける実際の判例をモデルにした記事である。

一九九七年七月十五日にカリフォルニア州の第四巡回控訴裁判所が判示したMarks事件判決は、⁽²⁾ 州の枠組みを越えて差別禁止法に関心を持つ実務家・研究者の注目を集めることとなり、⁽³⁾ さらに同判決の示した基準を覆すための州法改正という反動を引き起こすこととなった。⁽⁴⁾ この事件は、連邦法である「雇用における年齢差別禁止法(The Age Discrimination in Employment Act of 1967、以後ADEAと呼ぶ)」⁽⁵⁾と、州法

(目次)

第一章 年齢差別を禁じる目的

第一節 事件の発端

第二節 年齢相関基準を理由とする解雇

第三節 判旨の導いた結論

第二章 安易な解雇容認への批判

第一節 学説の見解——ADEAと連邦判例の解釈について

第二節 合理的な経費削減と差別——州内での波紋

第三章 立法による克服

第一節 公正雇用住宅法の特徴

である「公正雇用住宅法(The Fair Employment and Housing Act、以後FEHAと呼ぶ⁽⁶⁾)」違反を理由に、被用者が訴えを提起した年齢差別訴訟の判決である。

この判決が注目を浴びることとなった最大の要因は、「たとえ若い被用者を選ぶ結果になろうとも、使用者は低い賃金の被用者を選ぶ権利がある。選択が賃金に基づいている限り、それは年齢差別とならない。」という州地裁での説示について、控訴裁判所が長大な理由を付して積極的に是認したことにある。雇用における年齢差別訴訟において、使用者側にあるような賃金コストを理由とした抗弁を認めてよいのか、いかにえるならば年齢差別的な結果が生じていたとしても正当化することができるのかという論点は、年齢と相関関係の深い賃金体系を持つ日本企業においても参考になるものではないかと考えられる。

そこで本稿では、以下の構成によって年齢差別訴訟における正当化基準をめぐる一連の論争について紹介したい。まず、第一章では、注目を浴びたMarks事件の前提となる認定事実や判旨について、賃金と年齢差別に関わる部分を中心に詳しく紹介する。第二章では、この判決についての評釈や批評、あるいは州内外のマスメディアの反応を検証する。各新聞記

事や雑誌では、様々な立場から年齢差別についての主張が飛び交っており、なかには目新しい視角も存在する。第三章では、Marks事件判決を覆すために何度も試みられたFEHAの改正法案提出と、改正法の制定過程、そして成立した法律についての検討をおこなう。最後に、ここまでの紹介を踏まえ、若干のコメントと今後の課題を述べることとする。

第一節 事件の発端

Marks事件判決に至るまでの事実の概要は、以下のとおりである。

一九八八年、原告Marksは、ミシガン州にあるFord Aerospace社の財務部門のスタッフであり、長年の勤続によって高賃金を取得していたが、この財務部門全体がカリフォルニア州に移転することになった。原告は、離婚しており、子供たちがイリノイ州シカゴに在住していたため、別の部門でミシガン州に留まって勤務できるように人事担当者等に要望したが、この要求は聞き入れられず、カリフォルニア州へと配転された。一九九〇年、被告Loral社がFord Aerospace社を買収した。この買収の際に、原告より若い同僚数人は元のミシガン州に戻って仕事をするように提案を受けたが、原告に対しては提案がなく、引き続き被告会社にて勤務することになった。一九九一年一月、原告はこの取り扱いが年齢差別

であるとして、EEOC（雇用機会均等委員会）への申立をおこなった。⁷⁾

これと同時期に、原告が所属していたオフィスは縮小され、一九九二年までに削減されることが決定した。被告会社は特定の個人を他の部門で雇用するように命令する権限をもたないが、カリフォルニア支社の人事部門役員は、他の部署に連絡し、原告の履歴を送り、社内に見つける手助けを試みた。この間に原告は、自らの手によって新しい部署で仕事を得ようとする努力をおこなわなかった。⁸⁾ 結局、原告（解雇当時四九歳）と訴外A（やはり四〇歳以上）だけが新しい職務をみつげることができず、他の被用者は配転を受け入れ新職務に就いた。

一九九二年三月、EEOCは訴えについて差別の証拠なしとの結論を示し、同年八月に被告会社は原告を解雇した。そこで、原告は連邦法であるADEAと州法であるFEHAに基づいてカリフォルニア州オレンジ地裁に訴訟を提起した。州地裁では、陪審審理となったが、その際に裁判官は、選択が賃金に基づいているのであれば、年齢差別とはならないという趣旨の説示(instruction)をおこなった。州地裁における陪審審理の結果、原告の請求は棄却された。そこで、先の賃金コストに関わる点を含め、いくつかの点で陪審員への説示に誤りがあったことを理由として、原告が控訴した。

このように、本件事実そのものは、賃金コストについての争いが中心的な争点となるようなケースではない。¹⁰⁾ しかしながら、陪審員への説示が誤っていたという原告側の控訴理由

に依る形で、本件判旨は一般論として賃金コストと年齢差別との関係について詳細な検討を加えており、この部分は本件事実関係の枠組みを越えて、独立して後の判例にも大きな影響を与えるようにも思われる。そこで、まずは本章の次節以降で、当該判旨部分と最後の結論部分を紹介することとする。

第二節 年齢相関基準を理由とする解雇

まず判決は冒頭で、雇用における年齢差別分野で議論されている大論争について触れ、「年齢差別訴訟で『差別的インパクト法理』が今後も適用できるかという一般的な問題については、連邦法についても州法についても議論しない」と断言している。また、原告も明確に差別的インパクト法理を主張していたわけではなかった。¹⁴⁾ あくまで本件訴訟は差別的取扱いのケースであり、控訴理由は陪審員への各説示が誤りであったという点についてである。もともと、陪審員への説示が正しかったかどうかという判断の限りにおいては、差別的インパクト法理をめぐる議論の蓄積について引用せざるを得なかったようである。

これから本節で示すのは、Marks事件の中心部分となる、控訴理由の一つである賃金コストと年齢差別の成否についての説示を検討した箇所である。先に判旨のポイントをまとめると、①連邦法であれ州法であれ雇用における年齢差別禁止法の目的には、(ア)当該個人に対するステレオタイプの差別を排除すること、あるいは、(イ)集団としての高齢労働者を保護すること、という二つの異なる基本的視点が考えられる。②これらのうち、(ア)の視点——当該個人に対する差別排除——の考え方が優越するのであり、この論拠としては以下の三つがある。「論拠A」制定法が明文で賃金に基づく差別を禁じていない、「論拠B」制定史によれば、報酬の違いに基づく差異を年齢差別訴訟に課す意図を欠いている、「論拠C」差別的インパクト法理は、年齢差別訴訟に適合的ではない。

これらを念頭に置きつつ、当該部分についての判決要旨を詳しくみることにする。

(判旨：賃金についての説示)⁽¹⁵⁾

原審は、陪審員に「たとえ若い被用者を選ぶ結果になろうとも、使用者は低い賃金の被用者を選ぶ権利がある。選択が賃金に基づいている限り、それは年齢差別とならない」という説示をおこ

なつた。年齢と賃金には高い相関関係があるため、この賃金についての説示は誤りであったと原告は主張している。

当法廷は、一般的に賃金と年齢には高い相関関係があるという原告の主張する仮定と、この(種の)判決に基づく救済は、概して高齢労働者に対する差別的インパクト法理によるということ、前提として認めた上で、これから分析することとする。この法理適用に関わる連邦裁判所判例が存在し、学説もこれを所与の条件として受け入れてきた。

ここでは、賃金と年齢との高い相関性というものがステレオタイプの反映である、ということには注意しない。例えば、国勢調査局の統計によると、一定の年齢に達した高齢労働者は収入が減ることが示されている。

この問題について、連邦裁判所には統一した見解が存在しない。使用者の賃金に基づく決定は、初期の連邦巡回控訴裁判所判例によれば年齢差別訴訟となりうる。他方で、より近年この問題を検討した連邦裁判所判決、とりわけHazen Paper事件合衆国最高裁判決によれば、ある決定が高齢労働者に差別的インパクトを与えていたとしても、経済的な決定であれば年齢差別とはならないという判断をおこなう傾向にある。

このような分断の核心(core)となるものは、年齢差別禁止法が持つ目的の、基本的に異なる二つの視点によって突き止められるかもしれない。一つ目の視点は、年齢差別禁止法の目的が高齢労働者についての一般法則に基づいた決定を排除することにあるのであれば、個々の労働者に関する相対的な報酬率に基づく決定まで「法の効力を」拡張しない、というものである。この視点によれば、年齢差別禁止法というものは一定の年齢に達した個人に対して、もはや職務がこなせないのではないか、あるいは以前と同

様には(できないのではないか)といった使用者による憶測を防ぐために制定されたこととなる。

二つ目の視点は、年齢差別禁止法は高齢労働者を保護するために制定されたというものである。なぜならば、一般的にいつて、高齢労働者はそのキャリアの末期で様々な障害物に直面するし、(制定法には)高齢労働者を念頭においた規定がある。したがって、

年齢差別禁止法は、階級として弱い人々を救済するように設計された保護立法の一種であると考えられる。この見地が正しいのであれば、賃金のみに基づいた決定は年齢に基づく差別を排除する法律に反するかもしれないという判断が道理にかなうものである。

以下に示す三つの理由が、前者の考え方が優越することを示している。「論拠A」連邦法及び州法の文言が、賃金に基づく差別を射程範囲としていない、「論拠B」連邦法及び州法の沿革が、報酬の違いに基づく差異を年齢差別訴訟に課す意図を欠いており、むしろ反対の意図を示している、「論拠C」差別的インパクトを適切に理解するのであれば、差別的インパクト法理は年齢差別訴訟に適合的ではない。

A 連邦法と州法の文言⁽²⁰⁾

一 連邦法について

連邦の年齢差別禁止法(ADEA)にとって重要なことの一つは、「年齢以外の合理的な要素」は違法な年齢差別とはならないという、明確な規定の存在である。公民権法第七編には、この規定に相当するものが存在しない。

賃金を理由とする決定によって生み出される違いは、市場経済の中で考えられる限り、そのまま「合理的な」要素となる。高齢労働者に対して不均衡に降りかかる表面的に中立的な要素と異

なり、コストによる決定は市場経済活動の中核となる。自明のことだが、すべての価値付けは「差別(discrimination)」に帰着する。消費者は、Yという安いブランドを購入する場合、Yというブランドは安いからという理由で、Xというブランドを「差別」している。給与水準というもの、まさに労働市場における個々の仕事の値段にすぎない。

価格を「合理的な要素」として用いることに反対する意見は、公民権法の文脈においては収益性によって差別を正当化することは許されてこなかったと主張する。だが、賃金格差というものは、公民権法第七編における差別的インパクトの場合とは、質的に違う問題を提示するものである。価格に基づく行動は、適法な経営決定の真髄に相当する。ある連邦地裁判決は、「雇用決定の本質は、会社の利益の範囲内で賃金が生産性によって正当化できるかどうかである」ことを示した。Meis事件の反対意見は、「賃金は、まさに経営をおこなうコストに直結しており、すなわち生産性に直結している」と述べた。そして、ある論者の見解は——これは反駁することができないのだが——「コストを基準とするレイオフは、経済的に実行可能かどうかという使用者の関心を土台にしている全く合理的な経営手法を構成する」と提示した。

それゆえに、賃金に基づく決定は、ADEAにおける「年齢以外の合理的な要素」に含めなければならない。

二 州法について

カリフォルニアの年齢差別禁止規定(FEHA)も、連邦法が公民権法第七編とADEAに分かれているのと同様、FEHA § 12941に独立し規定されている。FEHAは、四〇歳以上の者に対する年齢差別を禁じる。連邦法のような「年齢以外の合理的な要素」という的確な規定は存在しないが、様々な例外規定をもつ。

被用者を賃金によって差別化し、集団としての高齢労働者に不利益な影響を仮に与えているとしても、立法者が年齢差別として規制しようとしたという直接的な根拠は、州法の中に存在しない。さらに、当該慣行が一般的に高齢労働者に不利益な影響を与えることのみを理由として、特定の慣行が法違反となると判示される可能性を示す根拠もない。

B 連邦及び州の年齢差別禁止法の沿革⁽²¹⁾

一 連邦法について

連邦法(ADEA)の目的は、労働長官の報告書で明らかになる。この報告書は、明らかに他の差別禁止法とは異なったものとなっている。同報告書によれば、年齢差別は①嫌悪や不寛容、②恣意的な差別、③境遇による影響、④高齢労働者を雇用する際の間接的な制限、という四つのグループに分けられる。この中で、②のみがADEAの中核として規定された⁽²²⁾。

ワーツ労働長官は、「恣意的な差別」の禁止を制定法に求めたのであって、高齢労働者に間接的に不利益に働く要素の禁止を求めたのではない。さらに重要なことは、労働長官が市場におけるコストに基づく決定を合法であると認識していた点である。そして、連邦判例もこの事実を認めている。

二 州法について

カリフォルニア州法(FEHA)の制定は一九六一年であり、連邦より早く、当初は失業保険法§2072として制定された。現行法も一九六一年法に立ち返らなければならない。興味深いことに、当初の立法趣旨は現在でも生きており、ADEAと共通している。その文言によれば、年齢差別を禁じる趣旨は「人口の大部分を有用な雇用に不適格とする、硬直した不合理なルールを排除するこ

と」であった。そして、公正雇用住宅委員会の規則と、この解釈は矛盾しない。

C 「差別的インパクト法理」の根源⁽²³⁾

原告のような主張は、「差別的インパクト」という概念として主張されてきた。なぜ賃金についての説示に対して原告が控訴を提起したのかについては「一般的に、高齢労働者は若年者よりも高い賃金となるので、かかる選択は『差別的インパクト』になるから低い賃金を選択することは年齢差別となりうる。」という意見をとることで容易に理解できる。

理論的な誤りは、法概念についての不完全な理解である。差別的インパクト法理は本質的に、業務上の正当性を持たない基準を必要とするのである。差別的インパクト法理の起源となったCriggs事件も、業務上の必要性が試金石となることを示している。

個人の職務能力や業務上の必要性を強調するならば、賃金に基づく差異についてまで差別的インパクト法理を適用するとは理解しがたい。

カリフォルニア州FEHA§12941も「より適任な」者を選択することは許される」という、連邦法の「業務上の必要性」と類似した文言を用いている。

以上が、控訴理由の一つ、賃金に基づく決定についての陪審員への説示が誤りであったかどうかという点について検討した部分である。後に州法改正の際にも指摘がなされたように、判旨の一部には連邦判例や学説を正しく引用していない

のではないかと疑われる部分が存在する。⁽²⁴⁾ それでも、その独自の理論構成は他に類をみないものであり、雇用における年齢差別についての一貫した立場を明確に示している。そして、判旨は、原告の他の控訴理由についても一つ一つ検討したうえで、⁽²⁵⁾ 次節のような最終的な結論を導いた。

第三節 判旨の導いた結論

Marks事件判決は、先述した賃金についての説示部分を含め、陪審への各説示について検討をおこなない、「賃金を理由として使用者が決定を行うことを許容するという陪審への説示について、(原審判決に)誤りを発見できなかった。⁽²⁶⁾」という結論を導いた。

しかしながら、最後の部分で判旨は、賃金コストを理由とする抗弁が年齢差別訴訟において全く無制限に許されるわけではないことも示している。結論を述べた部分に付加する形で、同判決は次のようにも述べる。「当法廷は、年齢差別禁止法が賃金を『口実』や『婉曲』として用いることを禁じている点をも明確にしなければならぬ…高年齢労働者が自分と代替する若年者と概ね同じ賃金を望んでいたという証拠は、

確かに年齢差別の実質的証拠を構成しうる」として賃金コストが「口実」として用いられることの危険性についても明確に指摘した。⁽²⁷⁾ そして、「口実」を支える証拠を原告が明確に提出せずに陪審員も認めなかったことが、本件において原告敗訴となった一因であるとして、理論的には「賃金コスト」を年齢差別回避のための単なる「口実」として用いることが認められない可能性があることも示した。さらに、「当法廷も、あらゆる仕事を失うことに伴う痛みを心に留めていないわけではない。とりわけ、ワーツ労働長官が一九六五年のレポートで示したように、再訓練がより困難なために高年齢労働者が失業を長期化させたような場合には痛切で…レイオフによって会社の利益——それは、自分自身の報酬——を増そうとする最近の若造MBA取得者「若い取締役」の印象は快いものではない」という一般的に高年齢労働者が置かれる状況への配慮を示した。

にもかかわらず、最終的な結論としてADEA違反あるいはFEHA違反とならないのは、「連邦議会も州議会も、コストによって決定される自由経済市場の行為と現実の仕事と富が生成される発展を、年齢差別禁止法で抑制しようとする意図してきたわけではない。」という価値判断が根拠にあること

を再確認し、判旨の最後を結んでいる。

このようなMarks事件の論理構成と結論は、予想されたように様々な反響を呼ぶこととなった。次章以降で、Marks事件の提起した問題について考察してみることとする。

第二章 安易な解雇容認への批判

第一節 学説の見解——ADEAと連邦判例の解釈について

いくつかの学説は、時期的に州法改正後に出された論稿も含め、もっぱら連邦判例の蓄積あるいは連邦法(ADEA)の条文解釈を素材に、Marks事件についての検討を加える⁽²⁸⁾。

まず、Marks事件の論拠について疑問を呈する論者は、Marks事件がワーツ労働長官のレポートによって立法史を詳細に検討したことを認めつつ⁽²⁹⁾、このような制定法と制定史を重視した解釈のみで「業務上の必要性」を位置づけることはできないとした。そして、「ADEAの下における、高齢労働者に対する賃金基準の合法性と使用者のコストについての考慮を評価・判断することに対して、バランスの取れた限定的なアプローチが必要である⁽³⁰⁾」という見解を示した。結論と

しては、「高齢労働者が直面する困難は、よく知られて「おり」：ADEAは、これらの問題を減少させるために制定された。制定法は、使用者に年齢を考慮に入れてあらゆる決定を行うことを明確に禁じている。しかるに、高齢労働者は、高齢労働者に不適切な影響を与える経済的な決定から保護されているだろうか⁽³¹⁾」と述べ、経済的な理由による決定から高齢労働者を保護できるかどうかという観点の必要性を示した。この見解は、Marks事件の枠組み自体に反対するものではなく、この分野についての判例にバランスのとれた慎重な判断が必要であることを主張するにとどまり、対抗する何らかの理論を打ち立てるものではない。

この点、別の論者によるMarks事件に対して正面から挑む理論構成は注目⁽³²⁾に値する。この論者は、これまでの連邦判例の対立や学説の論争を、賃金に基づく差別(Salary-based discrimination)という表現を繰り返し用いて統一的に理解⁽³³⁾し、「裁判所は、賃金に基づく差別を年齢差別の一形態として扱うべきである⁽³⁴⁾」との明快な主張を導く。このような理論によれば、当然ながらMarks事件判決に対しては、「裁判所は使用者の決定がもたらす影響を別途考慮して解釈し、下級審の「賃金コストについての説示の」誤りを認めるべきであっ

た。⁽³⁵⁾」という帰結にならざるをえない。そして、年齢差別訴訟においていかなる基準で判断すべきかという提案のなかで、高賃金を理由として解雇する前に①賃金の切り下げを提案すること、⁽³⁶⁾あるいは、②配転可能性がある場合には会社内の勤務可能な地位に配転させる義務⁽³⁷⁾、を使用者に求める。

この理論は、確かに論理一貫しており、提案に具体性があるのだが、中核となる賃金差別という概念そのものについて、明確な定義や詰めた議論がなされていないことが弱点となっているように思う。なにより、「賃金」差別を「年齢」差別の一形態とすることは、現行A D E Aの文言解釈としては極めて難しいであろう。⁽³⁸⁾

第二節 合理的な経費削減と差別——州内での波紋

Marks事件のような価値判断を、実務法律家やマスメディアはどのように捉えたのであろうか。学説によるA D E Aの判例法解釈論や理論的な分析からは一旦離れ、本節ではカリフォルニア州内の新聞や各雑誌のコメントを素材に、各界の反応をみることにする。

冒頭でも紹介した、一九九七年八月の法律家向けのニュー

ス記事では、Marks事件が賃金に基づく決定が合理的な要素であると述べたことに対して、率直な疑問の声をなげかける。この記事は、「経営者の立場からは、この判決が与えた自由度を高く評価することができよう。しかし、四〇歳を過ぎた管理職としての立場からは、何が差別で何が差別ではないかの最終決定を市場原理へ委ねてしまう裁判所の信仰に懐疑的である⁽³⁹⁾」と述べた。また、他の差別分野においては、経済的合理性を差別禁止法理に優先させるような価値判断が認められないことを具体例で示した。⁽⁴⁰⁾ 例えば、一九六五年頃の合衆国南部でみられた、二つの賃金体系を作り、白人労働者に高賃金の体系を用い、黒人労働者に低い賃金体系を用いるという場合である。このような区分けは、当時の黒人労働者の「市場価格」を反映したものであるから、使用者の立場からは全く合理的な基準であろうが、公民権法第七編がこのような選択を許容しないことは明らかであると指摘する。そして、差別訴訟と市場とが完全に無関係ではなく、市場との深い関係が検討を行う上で出発点となることは認めながら、市場そのものが議論の最終点にある——Marks事件の論調がそうであったように——ものではないことを強調した。

また、次章と時期が前後してしまいが、Marks事件を覆す

ための最初の法案を、当時のWilson知事が否決したことに對して一九九八年七月十一日Los Angeles Timesの日曜版は、知事本人や圧力団体あるいは法案を提出した議員の声を掲載する⁽⁴¹⁾。まずKopp議員の法案S.B. 1098について「Wilson知事はカリフォルニアの経済団体の側につき、賃金の低い若年者に四〇歳以上の労働者が代替されることを保護する法案を拒否した」と記述した。このなかで、同知事の「高齡労働者はすでに保護されており、州経済にとって被用者のコストを考慮することは重要である」という認識や、使用者側の圧力団体の「知事が同法案を否決しなければ、『四〇歳以上の労働者に終身在職権(lifetime tenure)を与えるものとなっていたであろう』⁽⁴²⁾」という意見が掲載された。一方、法案を推進する団体の代表者は、「極めて重大な問題」であり、「性差別や人種差別のように確固たる差別である。まさに不公平であり、多くの人々を傷つけてきたもので、今後も傷つけるものである」と雇用における年齢差別の重要性を訴えた。また、経済学や加齡学の専門家による「これまでのところ、好景気によって一九九七年(Marks事件)判決の影響は少ない」という分析も見逃すことはできない。

これと同日、州内の別の新聞であるThe San Francisco Chro-

nicleも法案が拒否されたという記事を掲載した。そこでは、法案提出者Kopp上院議員のコメントとして、知事の拒否は予想の範囲内であったが「深く失望」したことも事実であり、「賃金は年齢差別よりも勝る」という考えを社会が許容してもよいのだろうかという見解が紹介された⁽⁴²⁾。さらに翌月には、社説として、Marks事件判決は高齡労働者への差別をあまりにも安易に許容するものであり、現在提出されている類似法案に署名することで、「Wilson知事は(判決の)間違いを正す機会がある」とする記事を掲載した⁽⁴³⁾。

最後に、州内の記事ではないが、全米法律家協会雑誌の一九九八年二月号では、同雑誌に所属する弁護士が冒頭でMarks事件の概要を紹介し、裁判所が賃金に基づく差別を是認することで、「高賃金労働者を削減するための、明白な地図を使用者に与えた」と警告する⁽⁴⁴⁾。そして、これまでの判例を概観し、「他の労働者よりもわずかに賃金を多く払うことで、経済合理的な理由で高齡労働者を解雇することを阻止することが可能か?」という問題提起の後に、ごく簡潔な試案を示している⁽⁴⁵⁾。

このように、Marks事件判決についてのコメントは、州内外の雑誌から日刊新聞紙レベルにまで広く散見された。

Marks事件の判断基準に懐疑的な見解は、カリフォルニア州での議員によるFEHA改正法案提出と知事による法案拒否という綱引きによって、より一層注目されるようになった。次章では、これら一連の法改正をめぐる動きについて紹介する。

第三章 立法による克服

第一節 公正雇用住宅法の特徴

本章で公正雇用住宅法(FEHA)の改正過程を追う前に、同法の歴史と法の概要について簡単に説明しておきたい。Marks事件の判旨も述べていたように、カリフォルニアのFEHAは一九六一年に制定されており、その歴史は連邦法たるADEAよりも古い。そして、制定当初は失業保険法典(Unemployment Insurance Code)の中に規定され、その立法趣旨は「人的資源の活用を前面に出す」ものであったとする研究もある。⁽⁴⁶⁾ それから、同法は一九七二年に労使関係法典(Labor Law)へと移行し、さらに一九八〇年に現行の行政法典(Government Code)として組み込まれたという経緯を持つ。

現行FEHAは、連邦の差別禁止法で定められている各カテゴリーのみならず、婚姻制度上の地位(marital status)、性的指向(sexual orientation)を理由とする差別をも禁じる。⁽⁴⁷⁾

FEHAの、雇用における年齢差別についての規定は§12941が中核となっており、その(a)項はADEAと同じく「四〇歳以上の個人」に対する、雇用のあらゆる場面における年齢差別を違法であると規定する。⁽⁴⁸⁾ この条文には、ADEAと類似した、しかし微妙に異なる例外規定がいくつか存在する。⁽⁴⁹⁾ また、同(b)項では、証明責任は一貫して年齢差別訴訟を起こす当該個人に課され、応募の場合に適任者(資格の高い者)を選択することは差別とならないことを確認している。⁽⁵⁰⁾ さらに、雇用差別訴訟となった場合に、使用者に認められる抗弁については行政規則§7286.7が定める。⁽⁵¹⁾

カリフォルニア州の公正雇用住宅委員会は、調査・審問、命令、和解契約違反の差し止め請求等、様々な権限を持つ。また、裁判所による救済としては、損害賠償、バックペイ、各種命令、弁護士費用、そして連邦法のADEAでは認められていない懲罰的損害賠償が可能であるとされている。⁽⁵²⁾ このような条文や裁判所による救済をみる限り、カリフォルニア州の公正雇用住宅法と判例法理は、労働者の差別救済に手厚

いように思われる。

第二節 法案可決までの道程

カリフォルニア州の立法府は、二院制をとっており、上院に四〇人、下院に八〇人の州議員が所属している⁽⁵⁵⁾。本稿に関わる最初の法案は、Kopp上院議員によって提出されたS.B. 1098であった⁽⁵⁴⁾。その提出日は、Marks事件判決以前の一九九七年二月二八日となっており、当然ながら法案の内容は判決と無関係であるどころか、雇用分野の法律ですらなかった⁽⁵⁵⁾。しかし、Marks事件判決後になって同事件を狙い撃ちする内容に大幅修正され⁽⁵⁶⁾、「四〇歳以上の労働者に低い賃金の職務を打診することなしに、より若い労働者が低い賃金で働くことを理由として「使用者が雇用上のあらゆる差別を行うこと」]を違法な雇用慣行であると規定する法案となった⁽⁵⁷⁾。このS.B. 1098は、さらに三回に渡る改正を経て両議院を通過し、投票によって議決された⁽⁵⁸⁾。ところが、この法案は一九九八年七月九日に当時のWilson知事によって否決されてしまった。その否決理由は、「本法案は、訴訟の氾濫を招く不明瞭な矛盾した規定であるだけでなく、カリフォルニアの全労働者の負担

によって、四〇歳以上の被用者を最賃することになる。すなわち、法案の一条文は、若年労働者が低い賃金で職務を遂行するという理由で高齢労働者の採用を拒否することを禁じている。にもかかわらず、法案中の他条文は、使用者がその職務についてより能力のある労働者を選ぶことを許容する現行法を維持している。「このような規定によれば」使用者は、常に四〇歳以上の被用者を選ぶしか窮地を脱する方法がなくなる。これは年齢差別禁止法の趣旨に反する⁽⁵⁹⁾。」というものであった。

それでも、年齢差別の禁止を推進する支援者達には望みがあった。Kopp法案に修正が加えられた時期に、やはり類似した二つの法案が続いて提出されており、Marks事件への反撃は両法案に託されることとなった。その両法案とは、Vasconcellos上院議員によるS.B. 2192と⁽⁶⁰⁾、Escutia下院議員によるA.B. 1643である⁽⁶¹⁾。前者のS.B. 2192は、人種・宗教的信条・肌の色・出身国・門地・障害・健康状態・婚姻上の地位・性別といった類型と同じように、年齢を基礎とする特定グループへ不利益な影響を与える雇用慣行をも差別的取扱いの一類型として定義しなおすことを目的としていた⁽⁶²⁾。この法案は、一九九八年二月に提出され、やはり上院・下院ともに

通過したが、そのまま上院の審議未了事項となった⁽⁶³⁾。後者の A.B. 1643²⁴、一九九八年一月に提出され、八回にわたる修正が加えられた後、上院を賛成二三反対一〇、下院を賛成四七否定二四で、それぞれ通過した。この法案内容は、現行法の条文に手を加えることなく、賃金に基づく取り扱いが年齢差別となりうることを示す新たな条文の追加を試みるものであった⁽⁶⁴⁾。しかしながら、やはり Wilson 知事により「この法案は Kopp 法案に類似しており…賃金を考慮する雇用上の決定は合理的である」という理由で拒否権を行使された。これら三度にわたる法案の挫折によって、Marks 事件判決への対抗措置は潰えたかのようにも思われた。

だが、Escutia 議員達は諦めなかった。次会期中の成立を目指し、一九九八年一月七日には上院議員となった Escutia 議員を中心とするメンバーが、上院に再び新法案を提出した。これが後に改正 FEHA となる法案、S.B. 26 である⁽⁶⁵⁾。同法案の目的には「FEHA の年齢差別を、差別的取扱いのみならず、差別的インパクトとして検討し、Marks 事件を、立法者によって棄却」すること、さらに「賃金という偏見が高齢労働者に差別的に影響する場合、解雇において賃金という基準(を用いること)は許されない」ことが記載されている⁽⁶⁶⁾。この

法案には、アメリカ労働総同盟・産業別労働組合会議(AFL-CIO)、全米退職者協会(AARP)、教員組合、チームスター労組、といった団体のカリフォルニア支部が賛同を示した。同法案は、これまでの判例法を詳細に紹介した上で、Marks 事件がこれらに違背することを示した。特に、Marks 事件が、差別的取扱いと差別的インパクト法理を混同している点を働き、「業務上の必要性」という抗弁は、差別的インパクト法理のみに用いることができることを繰り返し述べた。

委員会の審問では、法案への反対勢力であるカリフォルニアの製造者協会・印刷工業会・商業委員会といった各使用者団体が、連邦裁判所の傾向や訴訟コストの増大などを論拠に反対意見を表明したものの、途中で二回の微修正を行ったのみで⁽⁶⁷⁾、この法案は各委員会を順調に通過していった。両議会の投票では、下院では賛成四八反対二七、上院では賛成二四反対一二の賛成多数で可決し、法案は新しい知事の元へと送られ、最終的に署名がなされるかどうかという段階に達した⁽⁶⁸⁾。

第三節 FEHA § 12941.16 成立

一九九九年八月二日、各議員による再三の法案提出の末、

Marks事件判決を覆すための§12941.1が、新しい州知事であるDavisの署名で成立した。⁽⁶⁹⁾この新知事に対しても、圧力団体から法案拒否へ向けての強力な働きかけがおこなわれたようだが、にもかかわらず「最終的には労働者側の味方になった」とあるメディアは称えている。⁽⁷⁰⁾この署名の際に、Davis知事は「熟年のアメリカ国民が、我々の今の繁栄に貢献してきた。彼らは、他の雇用差別と同様の保護を受けるに値するのである。」⁽⁷¹⁾というコメントを公表し、カリフォルニアの労働人口一六〇〇万人のうち七〇〇万人が四〇歳以上であることにも言及した。

こうして二〇〇〇年一月より施行された§12941.1は、賃金を基準とした解雇が年齢差別となりうることを明示した。⁽⁷²⁾同条文には具体的な文言が多く、次のように定める。

「本条は、Marks事件の判旨を破棄し、同事件の判旨が、差別的取扱いに起因する法やそれ以外の現行法にいかなる影響も与えないことを示す。解雇される被用者選定の基準として賃金を用いることは、その基準が集団としての高齢労働者に不利益な影響を与える場合、年齢差別となりうる。さらに、裁判所は年齢を禁じる州法の規定を広くかつ積極的に解釈しており、性差別および人種差別の禁止と比較可能であり、高

齢労働者は職業生活の末頃に独自の障害に直面するのであるから、個人としての高齢労働者のみならず、集団としての高齢労働者を保護することも本法の目的である。本条のいかなる部分も、行政規則§7286に定める従来認められてきた積極的抗弁を制限するものではない。⁽⁷³⁾」。

すでにみたように、この条文がMarks事件を覆すために制定されたことは、制定史からも同事件を名指しする条文の文言からも明白である。のみならず、法案趣旨に記載されていたように、いわゆる連邦法でいうところの差別的インパクト法理の容認についても、この条文は視野に入れている。Marks事件は、先に見たように差別的インパクト法理の可否についての一般論は判断しなかつたのであり、この問題に直接関わるような改正をおこなう必然性は存在しなかつた。その意味では、単にMarks事件を覆すという以上に、カリフォルニア州内で年齢差別分野における差別的インパクト法理が認められることを明文で確認する結果になったともいえよう。⁽⁷⁴⁾そして、最後の一文では、立証方法における使用者側の抗弁が、この条文によって影響を受けないことを確認している。⁽⁷⁵⁾

おわりに

Marks事件カリフォルニア州控訴裁判所判決は、情情的には高齢労働者が受ける痛みについての配慮を示したものの、この「賃金コスト」を理由とする使用者の行動は、それが「口実」とならない限りは、年齢差別禁止法違反とはならないことを断言した判決であった。FEHA改正によって同判決の効力が州内で失われているとはいえ、⁽⁷⁶⁾ 判旨の残した理論的枠組みについては今なお注目し値すべき部分が存在する。⁽⁷⁷⁾

また、本判決によって連邦判例が直接の影響を受けることはないのだが、本判決判旨も述べたように連邦地裁や連邦巡回控訴裁判所がこの問題について揺れ動いている以上、事実上の影響を与える可能性は充分にありうる。各州あるいは連邦法レベルにおいて同種の判決が出されるかどうか、これからも引き続き注目していきたい。

そして、FEHA改正の過程では、雇用における年齢差別について異なる認識や利害関係を持つ団体同士の対立こそ存在したが、Marks事件の判旨に対して正面から法理論として切り込んでいく説得的な議論は乏しかった。今現在から振り

返ると、新旧知事が拒否権を行使するかどうかという点で、法案成否の結論が動いただけのようにも思われる。それでも法案を提出したEscutia議員らは、「この新しい法律によって、年齢差別の被害者達は、もはや『一流の原告(second-class plaintiffs)』ではなくなり、性差や人種を理由とする差別による訴えと同じ範囲の法理論で争うことができることを意味する。⁽⁷⁸⁾」と高らかに宣言した。確かに、多くの論者が指摘したように連邦判例が賃金コストを理由とする使用者側の抗弁を安易に認める傾向にあり、かつ、差別的インパクト法理を認めない連邦巡回区が激増している現在、このFEHA § 12941はカリフォルニア州の際立った独自性を明文規定によって示すものであり、雇用における年齢差別の基準を考える上での参考事例となろう。

最後に、本稿では、対象のほとんどをカリフォルニア州判決と州法改正についての近年の動向に絞り、研究ノートという枠組みに即して事実の紹介に力点を置いた。本稿の奥底にある問題意識——賃金コストと年齢差別の成否——の法理論的考察には、長年の連邦判例についての分析が不可欠であり、これらの検討については近日公表予定の別稿に譲ることとする。

- (1) Peter Scheer, 'Rational, maybe, but it may still be discrimination', THE RECORDER, August 1, 1997, at 4. この抽象化モデルからは逆の印象を受けるが、この紹介記事自体は判決の根底にある価値判断に対して懐疑的である。
- (2) Marks v. Lorai Corp., 1997 Cal. App. LEXIS 611 (Cal. Ct. App. 1997).
- (3) 引用文献は複数存在するが、Marks事件の判例評釈を中核として構成された学術論稿という観点から、後掲注28と注32の二論文が参考になる。
- (4) 本稿の第三章以下を参照。
- (5) Age Discrimination in Employment Act of 1967, P. L. 90-202, 81 Stat. 602. 現行 A D E A の概要については、森戸英幸「雇用政策としての『年齢差別禁止』」雇用における年齢差別禁止法の検討を基礎として「清家篤編『生涯現役時代の雇用政策』九三頁以下(日本評論社、二〇〇二)による紹介が分かりやすい。
- (6) The Fair Employment and Housing Act, Cal. Gov. Code § 12900. この F E H A の歴史と概要については第三章第一節を参照。
- (7) 企業買収の際の差別について訴える場合は、元の Ford Aerospace社に対する訴えでも良かったのだが、当時の原告はこれを知らなかったと事実認定されている。
- (8) 原告弁護士は、この訴訟において、原告は法によって保護されるクラスなので、どの仕事の空きに応募したかということを示す必要はないと反論した。この主張は理論的には筋が通るが、求職の努力を怠ったという認定は、陪審員の心象を悪くしたであろう。
- (9) 年齢差別については一二対〇で認められないという結論で一致したが、E E O Cへ訴えたことへの報復的解雇という点については、九対三と陪審員の意見が割れた。
- (10) 本稿冒頭で示したモデルほどの大きな賃金格差があったのか、当該財務部門スタッフの賃金体系はどのようなになっていたか、職務評価はどのように行われていたのか、といった詳細な事実認定については、地裁判決が判例集未搭載であるので一次資料で直接確認することができなかった。現在オレンジ郡の州地裁では、判例をオンラインで公開する準備を進めており、近い将来には確認できるようになる。
- (11) 1997 Cal. App. LEXIS 611, at 16-71. この数字からも分かるように相当な分量であり、当該説示についての判断部分が、判旨全体の約七割を占める。
- (12) A D E A の下で差別的インパクト法理を用いることが妥当かという議論について、日本語で確認できる文献として、アメリカの学説整理については藤井樹也「定年制と憲法」現代立憲主義と司法権(佐藤幸治先生還暦記念)三三二頁(一九九八)を、判例法の変遷と各論点については拙稿「雇用における年齢差別禁止法理の変容——アメリカ年齢差別禁止法の下におけるインパクト法理——」九大法学八一号五四六頁(二〇〇二)を参照。

- (13) 1997 Cal. App. LEXIS 611, at 3-4.
- (14) *Id.* at 16.
- (15) *Id.* at 16-23.
- (16) *Hazen Paper Co. v. Biggins*, 507 U.S. 604 (1993).
- (17) 判旨のラインは筆者による。以下の部分も同じ。
- (18) 逆説的な言い方であるが、この後者の見地は前者に優越するので、端的な結論は「賃金のみに基づいた決定は年齢に基づく差別を排除する法律に反しない」ということになる。
- (19) 「二者択一ではなく、優越する (prevail) という表現を用いている点にも注目したい。
- (20) 1997 Cal. App. LEXIS 611, at 23-45.
- (21) *Id.* at 45-61. ADEAの制定過程については、阿部弘「アメリカにおける一九六七年年齢差別禁止法の制定と効果」レファレンス二七九号三九頁(一九七四)、中村涼子「雇用における年齢差別の禁止——米国の法規制の基本趣旨——」本郷法政紀要第九号八三頁(二〇〇〇)を参照。
- (22) これは、29 U.S.C. § 621(b)のことを指している。同条文は、「本法の目的は、…雇用における恣意的な年齢差別を禁止する」ことであると定める。
- (23) 1997 Cal. App. LEXIS 611, at 62-71.
- (24) たとえば、差別的インパクト法理における「経営上の必要性」抗弁と、差別的取扱法理における「年齢以外の合理的な要素」抗弁を混同しているのではないかと思われる「論拠A」の部分などである。また、冒頭にも示したが、差別的インパクト法理の可否についての「論拠C」が、差別的取扱いについての本件判例の論拠となっている点も、理論的には不明確である。両法理は、異なる体系として明確に区別すべきであるし、少なくとも連邦判例は明確に区別してきた。
- (25) 賃金についての説示以外には、①動機の競合、②配転させる責務、③証明責任、④人員削減について、⑤訓練及び再訓練させる義務についての誤りが控訴理由となっていたが、これらについては比較的短い理由が付されるのみで棄却された。
- (26) 1997 Cal. App. LEXIS 611, at 74.
- (27) ここでいう「口実 (pretext)」とは、一般的な意味で用いられている用語ではなく、McDonnell Douglas/Burdine testにおける第三段階の証明を意識した表現である。この立証ルールの概要については、中窪裕也『アメリカ労働法』一八六頁(弘文堂、一九九五)を参照。
- (28) Stuart L. Bass and Dr. George S. Roukis, *Age Discrimination in Employment: Will Employers Focus on Business Necessities and the ROFTA Defense?*, 104 COM. L.J. 229 (1999).
- (29) *Id.* at 236.
- (30) *Id.* at 238.
- (31) *Id.* at 239.
- (32) Kester Spindler, *Shareholder Demands For Higher Corporate Earnings Have Their Price: How Courts Allow Employers to Fire Older Employees For Their Achievements*, 27 PEPP. L.

REV. 807 (2000).

(33) 男女間賃金格差について用いられるときの「賃金差別」という意味とは全く異なる。この論者は、賃金に基づく選択によって高齢労働者が不利益な結果(採用拒否や解雇)を受けることを「差別」と呼んでいるのである。連邦判例のリーディング・ケース Metz 事件 (828 F.2d 1202 (1987)) や雑誌記事などにおいても「wage discrimination」という用語が似たような文脈で用いられることはあったが、この Spindler はど意識的に一貫して主張しているわけではない。

(34) Spindler, *supra* note 32, at 823.

(35) *Id.* at 825-826.

(36) *Id.* at 824. これは次の Lewis 論文の見解を、さらに発展させたものとしても位置づけられる。Stacey Crawshaw-Lewis, "Overpaid" Older Workers and the Age Discrimination in Employment Act, 71 WASH. L. REV. 769 (1996).

(37) *Id.* Marks 事件判決の控訴理由の一つでもある。この控訴理由については、「説示に誤りはない」と棄却されている。

(38) 一九九九年に制定された FEAH § 12941.1 は、本稿第三章にみるように、「賃金差別」なる独自の概念を具現化した条文であるとはいいがたいが、そのような解釈を可能にする余地を示した。二〇〇〇年にカリフォルニア州内の大学から刊行された論文が、一九九九年州法 (FEHA) 改正をどのように考えているのか全く示して

いない点は残念である。

(39) Scheer, *supra* note 1, at 4.

(40) 本文中に挙げたのは古い時代の極端な例であるが、今日の差別的な事例としても次の二つが挙げられている。

① 女性に対する妊娠差別がコストの問題から正当化されないこと、② 「合理的な便宜」という範囲内においてであるが、障害者差別が経済的な合理性に優先されること。

(41) Dave Leshner and Max Vanzi, *Wilson Vetoes Legislation Drafted to Protect Jobs of Older Workers*, L.A. TIMES, July 11, 1998, at A21.

(42) Robert B. Gunnison, *Wilson Veto Upholds Salary-Based Downsizing*, THE SAN FRANCISCO CHRONICLE, July 11, 1998, at A15.

(43) EDITORIAL, *Protect Older Workers*, THE SAN FRANCISCO CHRONICLE, August 15, 1998, at A22.

(44) Michael Higgins, *Success Has Its Price: Courts OK firing older, higher-paid workers to save money*, A.B.A. J., February 1998, at 34.

(45) *Id.* at 35. その試案とは、前節にみた賃金カットという手法であり、複数の学説に沿うものである。

(46) この立法趣旨についての研究は、中村・前掲論文一四四頁注55による。同論文は ADEA のみならず、一部州法の立法趣旨についても検討している。このほかに公正雇用住宅法に言及する文献として、ウイリアム・J・キルバーク「ほか」著金子宣子訳『駐在員のためのアメリカ

カ雇用法 Q & A』(日本経済新聞社、一九九三)は「カリフォルニア州の公正雇用住宅法は、五名以上の雇用者なしいしは雇用者の直接間接の代理人に対し「各差別を禁じる」と紹介し、奥山明良「高齢者の雇用保障と定年制問題——アメリカの年齢差別禁止法との比較で——」五〇号四八頁(一九九五)も「公正雇用・住宅法により五人以上の被用者を雇用する使用者に対して年齢等を理由の雇用上の差別的取扱いを禁止している。」として注目している。

- (47) Cal. Gov. Code § 12940.
- (48) Cal. Gov. Code § 12941(a).
- (49) たとえば、①法が強要・規定する行為である場合、②個人が真正の職務要件(requirement for the job)を満たさなかった場合、③真正な退職プランや年金プラン、などである。
- (50) Cal. Gov. Code § 12941(b).
- (51) C.C.R. § 7286.7. (2002.) の規則によれば、いわゆる真正職業資格 (Bona Fide Occupational Qualification)、「差別的インパクト法理における「経営上の必要性(Business Necessity)」といった抗弁が、使用者側に認められる。
- (52) 公民権法第七編が懲罰的損害賠償(punitive damages)を認めていることは日本でも良く知られているが、ADEAでは定額損害賠償(liquidated damages)のみとなる。これはADEAの救済規定が公正労働基準法(FLSA)に由来するからである。ただし、ADEAは定額損害賠償のために「故意の違反」を要求しており、成立要件がFLSAとは若干異なる。詳しくは、藤本茂「定額損害賠償の検討——アメリカ年齢差別禁止法を中心に——」法学志林八八巻四号四九頁(一九九一)を参照。
- (53) (visited July, 11, 2002) <<http://www.leginfo.ca.gov/>>以下の立法過程に関する情報についても、主に同サイトを参照した。
- (54) S.B. 1098, 1997-1998 Sess. (Cal. 1997-1998).
- (55) *Id.* 当初の法案は、福祉と施設法典(Welfare and Institutions Code)として規定されているランターマン法(The Lanterman-Petris-Short Act)の § 5270.15を改正するものであった。なお、この改正法案部分と直接関連するわけではないが、近接分野である発達障害者についてのランターマン法(The Lanterman Developmental Disabilities Services Act)について書かれた日本語最新文献として、定藤丈弘・北野誠「『アメリカの発達障害者権利擁護法「ランターマン法」の理論と実践』(明石書店、二〇〇二)がある。
- (56) S.B. 1098という名前こそ残されたものの、内容的には別法案になってしまったといってもよいだろう。なぜ、これほどまでに異なる分野の法案になったのかという理由自体は不明である。詳細については、全面的な書き換えを示すPDFファイル参照。(visited July, 11, 2002) <http://www.leginfo.ca.gov/pub/97-98/bill/sen/sb_1051-1100/sb_1098_bill_19980106_amended_sen.pdf>.

- (57) S.B. 1098, 1997-1998 Sess. (Cal. 1997-1998).
- (58) 下院を四二対二七、上院を二五対九で通過した。なお、最終法案は、証明責任について確認した現行 § 12941 (b) 項を (c) 項へ移動させ、新たな条文として (b) 経験の長さや先任権を基準とすることや、学校の採用プログラムの場合は認められる、(d) 若い労働者が低い賃金で働くことを理由として四〇歳以上の労働者を差別することを禁じる、(e) 行政規則 § 7286.7 で認められる抗弁には影響を与えない、という三項を追加するものであった。初期の法案にあった打診についての部分が削られ、例外規定を設けることでバランスをとったといえよう。
- (59) *Id.*
- (60) S.B. 2192, 1997-1998 Sess. (Cal. 1997-1998). この法案の代表共同起草者として A.B. 1643 を起草した Escutia 議員が挙げられており、A.B. 1643 に対抗したというよりも、むしろ両法案による同時戦略を考えていたようである。結局、関連四法案中三法案に同議員は関わっていたことになる。
- (61) A.B. 1643, 1997-1998 Sess. (Cal. 1997-1998). 当時、Escutia 議員は下院に所属していた。彼女は一九九八年に上院議員となり、後にみるように再び類似法案を提出し、F E H A 改正の立役者となった。
- (62) See *supra* note 60.
- (63) そして、最終的には前者の A.B. 1643 に組み込まれて消滅した。
- (64) See *supra* note 61.
- (65) S.B. 26, 1999-2000 Sess. (Cal. 1999-2000).
- (66) これは、一九九八年一月七日提出の法案によるが、その後の修正でも当該箇所には手を加えられていない。
- (67) 最初の法案と最終的に可決された法案を比較したが、表現の微修正や文法上の訂正に留まっていた。一番大きな修正は、当初は複数の議員による法案提出だったのだが、途中で Escutia 議員のみ単独提出と書き改められた点であろうか。
- (68) 州知事は、次の三つの選択が可能である。①署名をおこない制定法とする、②署名をしないで制定法とする、③拒否権を行使する。なお、知事が拒否した場合であっても、両議院の三分の二の投票で再び覆される。
- (69) 第三七代のカリフォルニア州知事である Davis 氏は、コロンビア・ロースクールを卒業し、N.Y. での弁護士実務経験もある法律家である。特に教育分野や環境分野の政策に力を入れている。
- (70) Timm Herdt, *Age-bias bill gets Davis' signature*, VENTURA COUNTY STAR, August 3, 1999, at B3.
- (71) *Ibid.*
- (72) 本法がそうであったように、カリフォルニア州において、ほとんどの新立法は翌年の一月一日に効力を発生する。
- (73) Cal. Gov. Code § 12941.1. また、最後に規定されている行政規則 § 7286.7 については、前掲注 52 参照。

(74) あくまで本件解決には判断の必要が無いとしている。

ただ、Marks事件の判断留保は、連邦におけるHazen Paper最高裁判決以上に、「否定」的な色合いが強いものであることは、先にみたとおりである。

(75) 差別的インパクト法理をめぐる連邦下級審の判例動向は、Hazen Paper最高裁判決が一つの要因となって大きく変動した。このFEHA改正は、州内領域で連邦法体系同様の状況が発生することを先回りして食い止める役割をもつという見方もできる。

(76) RUIZICHO & JACOBS, LITIGATING AGE DISCRIMINATION CASES § 1:24 (WEST 1999 & Supp.) は、実務家向けと思われる参照文献だけあって対応が早く、二〇〇〇年補遺において本稿が取り上げた法改正をフォローし、大幅な書き換えを行っている。すわなち、この法改正がカリフォルニア州の訴訟実務に与えた影響は少なくない。

(77) Marks事件判決は、カリフォルニア州の巡回控訴裁判所判決ながらナットシエル「第4版」といった連邦法の入門レベルの教科書にも記載される事例の一つとなった。しかし、次版改定では、州法改正について触れた上で掲載し続けるか、あるいは、判例全部を削除するかを選択を迫られるかもしれない。See MACK A. PLAYER, FEDERAL LAW OF EMPLOYMENT DISCRIMINATION 268 (WEST 4th ed. 1999).

(78) Herdi, *supra* note 70, at B3.

【付記】本稿は、日本学術振興会の文部科学省科学研究費補

助金(特別研究員奨励費)の助成による研究成果の一部である。