

# 米国雇用差別禁止法とハラスメント防止

## ——日本本社側の注意点

オグルツリー・ディーキンス法律事務所  
インディアナポリス事務所

インディアナ州弁護士 本間道治

日本本社と海外現地法人との電話会議やTV会議などの機会も増えている。  
その際の発言や態度が大きな波紋を呼んでしまう可能性がある。

(2017年12月の日外協・国際人事部会での講演要旨に加筆・修正)

日本企業が海外依存を高め、米国とも日常的に接点をもつことになる時代。特に注意しなくてはならないのは、コミュニケーションの問題でもなければ文化の違いでもない、雇用法の違いからくるリーガルリスクである。米国は州ごとに大きく法律が異なるが、本日は連邦雇用差別禁止法についてお話しする。

### 日本の特殊な人事制度・雇用慣行

日本の雇用慣行とは、簡単に言うと「若い人を採用し、年をとったら辞めてもらう」。定年雇用制をとっているのだから当然のことだろう。これに対し、米国では40歳以上の従業員に対する年齢による差別が禁止されている。ある年齢に達したら定期昇給を与えない制度とか、役職定年制、60歳に達した時点でいったん退職させ嘱託として再雇用する制度などは米国では全て違法な年齢による差別になる。性別、出身国、障がいなどによる差別も禁じられている。最近、米国に進出してきた企業の日本人トップが、通訳が必要ということで現地の人事部長にこう言ったという「通訳なら若い日本人女性にしてほしい」と。「若い」「日本人」「女性」何と3つもルールを破っている。米国のマーケットが大事なのであれば、米国の法律を順守しなくてはならない。

日本の雇用慣行に基づいた言動が米国では訴訟の引き金になる。米国人社員の勤務態度や業務遂

行能力に不満をもつ日本人管理職がストレートにその感情を表した場合、問題を引き起こしがちだ。これは何も駐在員に限らない。TV会議や電話会議の場でも、日本本社側の幹部が米国人をバカにしたような発言をして問題になることが多い。

日本の親会社が米国子会社の足を引っ張るようなことがあってはならない。米国と違い過ぎる日本の人事制度のままでは、日本本社がグローバル本社になるのは不可能だろう。

### 訴訟に負けた時の費用はばく大

日本でも90年代後半以降、リストラが頻発した時期があったが、辞めた従業員から訴えられることはほとんどなかった。米国では解雇した従業員からだけでなく、採用応募者（不採用者）や現役の従業員からも訴えられる。

米国のEmployment At Willは「雇用主と被雇用者の雇用に関する希望が一致した時に雇用関係が発生し、互いに必要としている間だけ雇用関係が維持される」仕組みである。つまり、違法な理由でなければ、いつでも解雇できる。ただし、一方で、解雇された従業員から会社が訴えられるリスクが存在する。

日本では紛争は誠意をもって話し合いで解決すべきという考え方が強いが、米国では紛争は司法の場で解決するものという考え方が広く行き渡っている。130万人もの弁護士がいる（日本は4万