

神戸市外国語大学 学術情報リポジトリ

Religious accommodation in the workplace

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2003-03-31 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 山口, 智, Yamaguchi, Satoru メールアドレス: 所属:
URL	https://kobe-cufs.repo.nii.ac.jp/records/1011

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



雇用における宗教問題

山 口 智

アメリカ合衆国憲法修正1条が定める宗教活動の自由は、主語が「連邦議会」であることが示しているように、連邦政府などの公権力による自由の侵害を禁じるものである。しかし、黒人差別撤廃運動の高まりを受けて1964年に制定された人権保護法⁽¹⁾の第7編 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964) は、雇用における、人種を初めとしたさまざまな理由による差別を禁じた。これは民間企業などの使用者、すなわち「私人」にも平等保護の規律を及ぼすものだが、差別禁止事由の一つとして「宗教」を定めた結果、私人間（雇用環境）において宗教活動の自由を保障する性格をも帯びることになったのである。本稿は、雇用関係における宗教問題を扱った概説書⁽²⁾を参考に、人権保護法第7編が企業に加えている規制の概要を、宗教問題との関連に絞って紹介する。

1. 人権保護法第7編

1964年人権保護法第7編（以下、「第7編」と略称する）の703条(a)は、次のように、使用者による、採用、労働条件から解雇に至るまでの差別行為を禁じている。

(1) “Civil Rights Act” は、「公民権法」がほぼ定訳だが、日本で「公民権」と言えば選挙権・被選挙権を意味することが多く、広く基本的権利を指すことは稀である。1964年法が、交通機関、宿泊、娯楽施設といった公共的施設の利用や、雇用について平等を実現しようとしたものであることを考えると、この訳語は誤解を招く。日本で「人権」という場合、しばしば差別を初めとした私人間の問題について用いられることから、本文の訳語が望ましいと考える。田中英夫『英米法のことば』36-43頁（有斐閣・1986）を参照。

(2) MICHAEL WOLF ET AL., RELIGION IN THE WORKPLACE: A COMPREHENSIVE GUIDE TO LEGAL RIGHTS AND RESPONSIBILITIES (1998).

「使用者による次の行為は違法な雇用慣行とする。

(1)人種、性別、皮膚の色、宗教、性別、出身国を理由として、個人を雇用せず、もしくは雇用を拒み、あるいは解雇すること、または雇用の報酬、期間、条件、利益 (privileges) に関して個人を差別すること。

(2)人種、性別、皮膚の色、宗教、性別、出身国を理由として、個人の就労機会を奪い、もしくは奪いかねず、または労働者 (employee) としての地位に不利な影響を及ぼすような方法で、労働者や求職者を制限、隔離または分類すること。」⁽³⁾

また、1972年の法改正で、使用者が、労働者の宗教儀式や慣行に対して「合理的な配慮 (reasonable accommodation)」をすべきことを定めている。

この第7編の適用を受ける「使用者」は、州際通商に影響を及ぼす産業に従事し、15人以上の労働者を有する者とされている⁽⁴⁾。ただし「州際通商への影響」は広く解されているため、実際に意味を持つのは労働者数である。「使用者」の規定は、連邦政府、インディアン部族、純粋な私的会員制クラブを除いているが、連邦政府職員については1972年の改正で、別に差別禁止規定が設けられた⁽⁵⁾。州や自治体は法律制定時から「使用者」に含まれ、これらの機関の職員も法の適用を受けるが、公選や政治任用による職にある者は「労働者」から除かれている⁽⁶⁾。また、労働組合や職業紹介組織も、第7編によって差別が禁じられている⁽⁷⁾。こうして結局、第7編が定める差別禁止の適用を受けないのは、民間のごく小規模な企業や労働組合にとどまることになる。

2. 宗教による差別の立証

使用者が、宗教による差別を故意に行なった場合、被害者、すなわち職を得られなかった求職者、解雇された労働者、昇進またはその他の利益を得られな

(3) 42 U.S.C. § 2000e-2(a).

(4) 42 U.S.C. § 2000e(b).

(5) 42 U.S.C. § 2000e-16.

(6) 42 U.S.C. § 2000e(f).

(7) 42 U.S.C. § 2000e-2(b) and (c).

かった労働者から、「差別的取り扱い (disparate treatment)」として第7編違反の責任を問われる可能性がある。しかし原告は、訴えを起こしても、後述する「配慮」の問題が関わっていなければ不利になる傾向があると言われる。その主な原因は、原告の立証責任が重いところにある。判例は立証の方法として、使用者による差別の意図に関する直接証拠を示す方法の他に、間接または状況証拠によって、原告に一応有利な事件 (prima facie case) であると証明することを認めている。しかし、使用者が宗教的な動機によって行動したことを立証する責任は最終的には原告にあり、その立証が難しいのである。

(1) 直接証拠

直接証拠になるものとして、例えば特定宗教の信者を除外する募集⁽⁸⁾のように、それ自体が差別となる雇用方針の公表がある。また、特定の行為が差別的意図の証拠となる場合もあり、直接証拠として争われるものの多くは、上司の侮蔑的発言である。とは言え、たまたまかけられた言葉がどの程度であれば、労働者に「敵対的」と言えるほどの職場環境をもたらすかを判断することは難しい。継続的、少なくとも繰り返された言葉は、宗教への敵意を示す証拠として受け入れやすいが、たまたまあるいは一度限りであれば、証拠として不十分と判断される可能性がある。ただし、一度限りの発言でも、直属の上司や人事権者によるものであれば、証拠として認められることもある⁽⁹⁾。

(2) 間接証拠

実際には、原告が直接証拠を示すことは難しく、多くの事件で間接証拠による立証を行なっている。判例は、連邦最高裁が人種差別について McDonnell Douglas Corp. v. Green 判決で示した立証責任を転換する枠組み⁽¹⁰⁾を宗教差別の事件に応用している。

原告が「一応有利な事件」であると証明するための要素は5つある。第一に、

(8) Abrams v. Baylor College of Medicine, 805 F.2d 528 (5th Cir. 1986) (サウジアラビアで医療活動を行なう医科大学が、活動要員からユダヤ系の医師を外した)。

(9) Weiss v. Parker Hannifan Corp., 747 F.Supp. 1118 (D.N.J. 1990) (「私が上司である限り、ユダヤ人 (Jew) に倉庫管理などさせない」と発言)。

(10) 411 U.S. 792, 802-03 (1973)。

原告が差別を受ける集団 (protected class) の一員であること。つまり、何らかの教義体系を信奉するか、宗教慣行に関わっていなければならない。第二に、原告が、問題となっている職務に適性があること。求職の場合は、最低限の資格要件を満たしており、労働者の解雇または懲戒の場合は、職務を十分に果たしていることを意味する。第三に、原告が不利な扱いを受けたこと。求職者が、必要な資格要件を満たしていながら採用を拒まれたり、労働者が、職務を十分に果たしていたにもかかわらず、解雇または降格され、あるいは昇進を拒まれるなどである。第四に、原告とは異なる宗教の信者が、原告よりも有利、またはさほど不利でない扱いを受けていたこと。同じ資格要件を備えていながら別の宗教の信者だけが採用されたり、同じ仕事をしていながら不利な扱いを受けなかったり、自分の後任になったような場合である。

マクダネル・ダグラス社判決が示した4要素に加えて、宗教差別の事件では、使用者が原告の宗教儀式または慣行を知っていたことを証明しなければならない⁽¹¹⁾。使用者にとって宗教は、性別や人種ほどには明らかではないからである。

このように、一応有利な事件、つまり原告に適性がありながら、宗教を理由に差別を受けたことが疑われる状況であったことを立証すれば、使用者は、自らの行為が差別ではなく、正当な理由によることを立証しなければならない。原告が敗訴するのは、通常、使用者が資格要件や勤務評価によって原告を扱ったとする証拠が認められた場合である。

使用者がこのような証拠を示すと、立証責任は原告に戻り、使用者の示した理由が「差別の口実」であることを証明しなければならない。ただ、St. Mary's Honor Center v. Hicks 判決は、裁判所は使用者の示した理由が偽りであることの証拠から直ちに差別的動機を認定しても良いが、その証拠だけで、不利に扱われた本当の理由が差別であったことの立証責任を自動的に満たすわけではないとしている⁽¹²⁾。結局、使用者に差別の意図があることの立証責任は常に原告にあり、原告に一応有利な事件であることの立証はそれほど重荷でないとしても、差別の意図を最終的に立証するのは容易ではない。

(11) Rosen v. Thornburgh, 928 F.2d 528, 532-34 (2d Cir. 1991).

(12) 509 U.S. 502, 515 (1993).

(3) 動機の混在

原告が、使用者側に差別の動機があったことの証拠を示しても、使用者側も、差別に当たらない動機の証拠を示すことがある。この場合、差別の意思だけが原因であることを立証できなくなる。職場の意思決定をする者が複数いるのは普通であるから、違法な動機と適法な動機の混在は、十分に起こり得る。

最高裁は、性差別が問題となった Price Waterhouse v. Hopkins 判決で、裁判所が動機の混在を認めたときは、使用者は、差別の動機がなくても原告の扱いは同じだったであろうことを証明すれば責任を免れるとした⁽¹³⁾。しかしこの判決には批判が多く、1991年の法改正で、差別の動機があれば、その他の動機があっても第7編違反になることが定められた⁽¹⁴⁾。ただしこの改正は、動機が混在している場合に差別の立証を容易にしたものの、原告に対する救済手段を限定している。裁判所は損害賠償、採用、復職、昇進、賃金の支払いを命じることはできず、原告に認められるのは差止命令による救済、使用者による行為の違法確認、弁護士費用の請求のみである⁽¹⁵⁾。

3. 宗教に対する配慮

1972年に「宗教」の定義規定である701条(j)が改正され、宗教差別の範囲が拡大した。1967年に雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Commission=EEOC) が示した「宗教差別に関する指針」⁽¹⁶⁾ を取り込んで、労働者の宗教儀式または慣行に対する使用者の配慮義務を定めたのである。

「[本法に言う]『宗教』の語は、使用者が、その事業遂行に不当な困難 (undue hardship) なくして労働者またはその予定者の宗教儀式または慣行に対して合理的に配慮できないと証明しない限り、宗教儀式、慣行及び教義のすべての側面を含むものとする。」⁽¹⁷⁾

(13) 490 U.S. 228, 244-45 (1989).

(14) 42 U.S.C. § 2000e-2(m).

(15) 42 U.S.C. § 2000e-5(g)(2)(B).

(16) 29 C.F.R. § 1605.2.

(17) 42 U.S.C. § 2000e(j).

この定義規定と703条(a)を読み合わせると、事業に不当な困難が生じない限り、労働者の宗教に対して合理的に配慮しなければ、それも宗教差別になるわけである。

(1) 配慮の必要性に関する立証

ほとんどの連邦控訴裁判所は、使用者が労働者の宗教に配慮したか否かを判断する際に、労働者による3点の立証について審査する。

第一に、労働者が業務上の要求と対立する信仰を真摯に抱いていること。第二に、使用者がその対立を知っていること。第三に、信仰を守り、または業務上の要求に従わないために懲戒を受け、あるいは他の不利な扱いを受けること、である。

3点について証拠を示すと、一応有利な事件の立証となり、立証責任は使用者に移る。使用者が責任を免れるためには、次の2点のいずれかを立証しなければならない。一つは、合理的な配慮を示したが、労働者が受け入れを拒んだことの証明である。使用者は、労働者による提案を受け入れたり、最善の方法を選ぶ必要はなく、労働者の宗教慣行と職務上の要求との対立を解決する何らかの合理的な配慮を示せば良い。

もう一つは、何らかの配慮によって、「不当な困難」が生じることの証明である。最高裁は、不当な困難とは、無視できる程度を超える負担であるとしている（後述(5)）。

(2) 配慮を求めることができる場合

a. 理由の宗教性

裁判所は、「宗教」に当たるか否か、「真摯に」信仰を抱いているか、といった問題を審査することには極めて慎重である。裁判所が特定の宗教観をもって紛争に介入する危険を慮っての態度であろう。そのため、わずかな事例⁽¹⁸⁾を除くと、この要素は裁判の結果にあまり影響しない。

(18) Slater v. King Soopers, Inc., 809 F.Supp. 809 (D.Co. 1992) (クー・クラックス・クランは宗教ではない); Brown v. Pena, 441 F.Supp. 1382 (S.D.Fla. 1977), *aff'd.*, 589 F.2d 1113 (5th Cir. 1979) (キャットフードを食べるのは、真摯な宗教行為ではない)。

b. 使用者に対する告知

労働者は使用者に、信仰または宗教慣行と仕事の必要との対立について告知しなければならない。使用者が知っていなければ対応しようがなく、宗教から問題が生じる可能性を継続して調べることも非現実的だからである。裁判所は、使用者が対立について知っていたと推定する必要はない。配慮の必要性は、上司またはその他の管理職に告知しなければならない。同僚に伝えるだけでは不十分なのである⁽¹⁹⁾。

実務上、告知はかなり単純なものである。例えば、上司が急な必要から土曜出勤を求めたときには、労働者は土曜日を安息日とする宗教を信仰していることを告げて、出勤を拒めば良いわけである。労働者が、対立について、またはその対立が信仰と関連することを告げていなければ、使用者は労働者に配慮する必要がないばかりか、解雇を含めて労働者に不利な措置を取ることもできる。この点が争われ、告知の内容が不適切と判断されたのが、*McGlothin v. Jackson Mun. Separate School District* 事件である。学区の服装規則に反するかぶりものをした教員助手が、校長の質問に対してアフリカ黒人の伝統と文化だとのみ答え、学区が解雇を決めた後で初めて宗教教義によることを主張したが、判決は解雇を支持した⁽²⁰⁾。告知の際に、漠然と伝統や文化を理由にするだけでは、信仰との関連を明言したことにならないのである。

使用者は、時期の遅れをもって、労働者が配慮を求める権利を放棄したものと主張することがあるが、裁判所は一般にこの主張を退けている。*EEOC v. Townley Engineering & Manufacturing Co.* 事件では、採用の条件として毎週の特定宗派によらない礼拝に参加することを求められた労働者が、数か月後に出席を拒み、やがて辞職した。使用者は採用時に異議を述べず、相当期間出席していたことで権利を放棄したものと主張したが、判決は、一時的に会社の方針に従ったからと言って、差別がなくなったわけではないと述べた⁽²¹⁾。

(19) *Chalmers v. Tulon Co. of Richmond*, 101 F.3d 1012, 1020 (4th Cir. 1996) (後述(6)-C-d も参照).

(20) 829 F.Supp. 853 (S.D.Miss. 1992).

(21) 859 F.2d 610, 614 n.5 (9th Cir. 1988), *cert. denied*, 489 U.S. 1077 (1989).

c. 労働者に対する不利な影響

労働者に不利益が生じたことは、裁判上さしたる問題とはならない。多くの場合、裁判は、職務規則に従わないことを理由に解雇または懲戒を受けた後に起こされるからである。また、信仰を破らないために辞めたときは、訴権の放棄とはならず、解雇とみなして訴えを起こすこともできる⁽²²⁾。宗教的理由での欠勤による賃金不払いのような金銭的損失も、第7編違反を訴える根拠となる。

(3) 使用者と労働者の協議

労働者は、使用者が合理的な配慮に努めるときは、適切に協力する義務がある。使用者は事業の内容について理解しており、適切な方法を検討できる立場にあるから、労働者の側から具体的な方法を提案する義務はない。労働者の宗教信条を破るように求める提案は合理的とは言えず、妥協する必要はないが、使用者が何らかの合理的な方法を示せば、労働者は自らの提案に固執せず、それを受け入れて協力しなければならない⁽²³⁾。使用者は、すべての合理的な配慮の方法が不当な困難を伴うことを証明できない限り、何らかの方法を示さなければならない。

労働者がいったん配慮を求めれば、使用者は、労働者と誠実に話し合いを始めなければならない。多くの裁判所は、協議がなければ、配慮による不当な困難の抗弁が主張されても仮定に過ぎないとして退け、第7編違反と判断している⁽²⁴⁾。一般に、週末勤務や残業の場合は、使用者も労働者の家族や予定を考慮することが多いが、宗教を理由とした申し出については、柔軟な一般の方針だけで十分とする（結果として、配慮が認められない可能性がある）のではなく、別途解決に努める必要があるとしている⁽²⁵⁾。

宗教上の必要に合理的に配慮する方法を示した使用者は、労働者が提案した別の解決策を受け入れる必要はない。Ansonia Board of Education v.

(22) Young v. Southwestern Savings and Loan Association, 509 F.2d 140, 144 (5th Cir. 1975).

(23) Ansonia Board of Education v. Philbrook, 479 U.S. 60, 69 (1986).

(24) EEOC v. Hacienda Hotel, 881 F.2d 1504 (9th Cir. 1989) (後述(6)-B-a も参照).

(25) EEOC v. Ithaca Ind., 849 F.2d 116, 119 (4th Cir.), cert.denied, 488 U.S. 924 (1988).

Philbrook 事件では、高校教員の信仰が、学期間中の 6 日間を含めた祭日の労働を禁じていたが、教育委員会が結んだ労働協約によると、宗教を理由とした有給休暇は 3 日間だけで、別に認められる私用休暇を宗教目的に用いることはできなかった。原告は有給休暇を取る条件に、代理教員の給与（欠勤で失なう給与より安い額）を負担すると申し出たが、教育委員会は認めず、3 日間を超える欠勤を無給扱いとした。最高裁判決は、使用者は、何らかの配慮を示せば法律上の義務は果たしたものと判断した²⁶⁾。

Wright v. Runyon 事件では、土曜日を安息日とする郵便局員の配置転換が必要になり、安息日の勤務を必要としない仕事を含めていくつかの地位が示されたが、いずれも原告の希望を満たすものでなく、結局、安息日の勤務を必要とする地位に回されて辞職した。判決は、第 7 編は合理的な配慮を求めているだけで、労働者の希望をすべて満たす必要はないと述べ、使用者は少なくとも一つの方法を示せば義務を果たしているとした²⁷⁾。

これに対して、協議の後で使用者が合理的な配慮を示さないときは、使用者は労働者の提案を、それが合理的であれば受け入れなければならないとされている²⁸⁾。

使用者は、労働者が告知したすべての対立を、不当な困難が生じない限り除かなければならない。対立の一部にだけ配慮するのでは、義務を全うしたとは言えないのである。しばしば問題になるのは、安息日を理由とする勤務の交替である。配慮を求めた労働者自身が、他人に安息日の勤務を頼むこと自体が罪だと信じる場合があり、いくつかの判決は、使用者側で交替希望者を募るのが合理的な配慮だとしている²⁹⁾。もう一つの例に、EEOC v. Univ. of Detroit 事件がある。大学教授が、労働組合による妊娠中絶支持の運動を理由に、労組費の支払いと加入を拒んだ。組合は運動関連部分の組合費控除を申し出たが、加入拒否の問題については何もせず、教授は提案を拒んで解雇された。判決は、教授の異議のうち一点について全く無視するのは、配慮の義務を果たしていな

²⁶⁾ 479 U.S. 60, 68-69 (1986) (後述(4)-a も参照)。

²⁷⁾ 2 F.3d 214, 217 (7th Cir. 1993), *cert.denied*, 510 U.S. 1121 (1994)。

²⁸⁾ EEOC v. Townley Eng'g & Mfg. Co., 859 F.2d at 615.

²⁹⁾ Smith v. Pyro Mining Co., 827 F.2d 1081 (6th Cir. 1987), *cert.denied*, 485 U.S. 989 (1988)。

いと判断した³⁰。

(4) 「合理的な」配慮の方法

EEOCは、宗教差別に関する指針で、勤務日程と労働者の宗教との対立を調整する3つの方法を示している³¹。①労働者間で自発的に勤務割り当てを代わったり、交換する。②労働時間、休憩、休日について柔軟に日程を組む。③宗教上の対立を抱えた労働者を、異なる勤務割り当てや配置に横滑り (lateral transfer) させる。これに関して判例は、状況に応じてその他の方法も示している。

a. 休暇の提供

宗教が理由で特定の日に働けないときに、判例は、不当な困難を伴わない限り、有給または無給の休暇を与えることを認めている。最高裁はフィルブルック判決 (前述(3)) で、無給の休暇を与えることも、「実際に働かなかった日の賃金を諦めることだけを求める」合理的な配慮としている³²。このことは、使用者と労働者の不均衡につながっている。最高裁によると、労働者に金銭上の損失があっても「合理的な配慮」だが、後述(5)に見るように、使用者については、無視できない程度の支出が生じれば不当な負担、つまり不合理となるのである。EEOCの指針は、複数の方法があるときは、使用者は労働者にもっとも不利益の少ない選択肢を示すように命じていた³³が、フィルブルック判決は、「法の明白な意味に反する」として退けた³⁴。

Cooper v. Oak Rubber Co. 判決は、安息日勤務を避けるために有給休暇のすべてを充てることは、「宗教を共にしない労働者が享受できる休暇という利益を失わせ、差別になる」と述べている³⁵。しかし結局、他の方法は不当な困難を生じさせるとして、訴えを退けた (後述(6)-C-a)。

30) 904 F.2d 331, 335 (6th Cir. 1990) (教授への配慮が実現できるかを検討させるために差し戻し)。

31) 29 C.F.R. § 1605.2(d)。

32) 479 U.S. at 70.

33) 29 C.F.R. § 1605.2(c)(2)(ii)。

34) 479 U.S. at 69 n.6.

35) 15 F.3d 1375, 1379 (6th Cir. 1994) (後述(6)-C-a も参照)。

b. 勤務日程の変更・交替

宗教を理由に休暇を求める者に配慮する他の方法として、勤務日程の変更や交換がある。EEOCの指針は、交替者の募集を労働者本人に任せるのではなく、使用者も情報提供などで協力すべきとしている⁽³⁶⁾。Opuku-Boateng v. California 事件では、週末、休日、夜間勤務が同等に割り振られていた州の植物検疫官が、安息日の土曜日には働けないと申し出たが認められず、最終的には解雇された。判決は、土曜勤務を外しても、他の夜間や日曜勤務を増やせば、優遇にはならず、州が勤務交替の仕組みを作ることも容易だと述べている⁽³⁷⁾。ただ、使用者がどの程度、日程の変更や交替について積極的役割を果たすべきかは明らかではない。Beadle v. Hillsborough County Sheriff's Department 判決は、使用者が労働者に勤務当番表を渡し、毎日の点呼時や職場の掲示板によって交替者を募る機会を与えることで十分としている⁽³⁸⁾。これらの変更や交換は任意のものであり、配慮のために他の者に不本意な労働条件の変更を課してはならない。

c. 配置転換

日程の変更などは一時的な解決に過ぎない。恒久的な方法として、同僚との職務の交替や配置転換が考えられる。この方法については、賃金や責任の少ない地位への配置転換を認める判決もある。Mann v. Milgram Food Stores 判決は、安息日勤務の可能性を減らすために、昇進の機会が減る配置転換を認めている⁽³⁹⁾。EEOCの指針は「横滑りの配置転換」を求めているが、これでは事実上の降格である。

これらは主に安息日などの日程上の都合を理由としたものだが、特定の職務への宗教的異議を理由とした配置転換なども考えられる。この問題については(6)-C-cで触れる。

(36) 29 C.F.R. § 1605.2(d)(1)(i).

(37) 95 F.3d 1461, 1470-71 (9th Cir. 1996), *cert.denied*, 520 U.S. 1228 (1997).

(38) 29 F.3d 589, 593 (11th Cir. 1994), *cert.denied*, 514 U.S. 1128 (1995).

(39) 730 F.2d 1186 (8th Cir. 1984).

d. 服装、身なりに関する規則の緩和

服装規則については、あまり裁判では争われていない。髭や特別な服装について、使用者が正当な理由から規制する場合、配慮は認められないが、統一性や「職業人らしい」外見の望ましさに基づく場合には、労働者に規則の例外を認めている。

e. 職場での宗教表現・宣伝

労働者が信仰について職場で話したり主張することが問題になる場合、裁判所は、その言動が事業や職場に悪影響を及ぼすという具体的な証拠がない限り、認めている。関連する問題として、Townley Engineering 判決（前述(2)-b）は、使用者が職場で行なう礼拝の儀式について、労働者の参加を免除しても、事業の能率や他の労働者に影響を与えないと述べている⁽⁴⁰⁾。

(5) 「不当な困難」・ 1 —— ハーディソン判決

「不当な困難」の有無は、配慮に関する判断を左右する重要なものだが、第7編自体には定義がなく、立法資料も参考にならない。この言葉の意味について最高裁が判断を示したのが、Trans World Airlines, Inc. v. Hardison 判決である。原告は航空会社の整備点検施設の供給部門で事務員として働いており、その部門は24時間体制で施設の操業に重要な役割を担っていた。施設の労働者は、労働協約が定める年功制の適用を受けていた。原告は土曜日を安息日とする教会に入り、勤務日程変更による配慮を受けていたが、配置転換後の新たな地位では、日程変更を認められるほど十分な年功（seniority）を持っていなかった。休暇を取った同僚の代わりに土曜勤務を求められた原告は異議を唱え、会社は勤務割り当ての変更を労働組合に求めたが、年功不足を理由に拒まれた。職務の変更もうまく行かず、結局原告は、土曜勤務を拒んで解雇され、会社と組合を訴えたのである。

会社は、原告の職務と供給部門が会社の運営にとって極めて重要であり、土曜欠勤を認められないことや、他の部門の者に交替させるのは、他の部門の人手不足をもたらすこと、土曜勤務の割増賃金の必要性を主張した。控訴裁は、

(40) 859 F.2d at 615-16.

交替者や割増賃金によって勤務日程の変更ができると判決したが、最高裁はこれを破棄した。

最高裁は、「不当な困難」を「無視できる程度を超える負担 (more than a de minimis cost)」であると解し⁽⁴¹⁾、原告への配慮はそれをもたらすと判断したのである。最高裁は年功制に意義を認め、「労働者が休みたい日に働かねばならない場合を最小限にする中立的な方法を示している」と述べた上で、使用者は、宗教上の理由に配慮するために、有効な労働協約の年功制規定を破ってはならないとした⁽⁴²⁾。この結論を支えるのは、他の労働者の契約上の権利を保障する必要と、第7編703条(h)の文言である。

「使用者が、真正の (bona fide) 年功または成績制に従って、労働者に異なる賃金の基準、異なる勤務時間、条件、権利を適用することは、その違いが…差別する意図によるものでない限り、違法な雇用慣行には当たらない。」⁽⁴³⁾

最高裁判決は主に労働協約の遵守について論じたが、控訴裁判決が示した配慮の方法についても触れ、①他の部門の者に土曜勤務を代行させることで仕事の能率が落ちる、②原告の配置転換ができるまでは割増賃金 (約150ドル) が必要になる、③原告が安息日を守るために他の者に土曜勤務を求めるのは差別になると述べ、これらの方法はすべて無視できない程度の負担であると言う。合理的な配慮は、労使協定で他の労働者に認めた権利を犠牲にすることを求めるものではないとも述べている⁽⁴⁴⁾。

このようにハーディソン判決は、「無視できない程度の負担」を判断するために、さまざまな要素を示している。計量できる金銭負担、計量し難い事業遂行の能率低下、他の労働者への不利な影響、労働協約違反である。非金銭的負担の判断はしばしば主観的であり、この判決での金銭負担も、航空会社の規模を考えればわずかなものである。この程度で「不当な困難」が認められ、合理的な配慮ができないことになると、原告にはほとんど勝ち目が無いように見える。しかしハーディソン判決以後の下級審判例を見ると、必ずしもその観測は

(41) 432 U.S. 63, 84 (1977).

(42) *Id.* at 78, 80-81.

(43) 42 U.S.C. § 2000e-2(h).

(44) 432 U.S. at 84-85, 81. 割増賃金の額を指摘したのは、配慮を認めても不当な困難は生じないとした反対意見である (*Id.* at 92 n.6).

当たっていない。

(6) 「不当な困難」・2 —— ハーディソン判決以後

A. 具体的な立証

まず、困難の立証は推測によるのではなく、具体的でなければならない。使用者が配慮の努力もせず、過大な困難を仮定することに裁判所は懐疑的である。また、一度配慮を認めると先例になって多くの者に広がるとの主張も、推測に過ぎないとして退ける傾向にある。その他に、「不当な困難は、同僚の不平以外にも証拠を必要とする…。使用者は…同僚が被る現実の負担や、日常業務の混乱を証明しなければならない」⁽⁴⁵⁾。ハーディソン判決は、同僚の年功による権利を保護しているが、一般的な不平による拒否権を認めたわけではないのである。

B. 非金銭的負担

a. 労働協約の遵守 ハーディソン判決が重要な根拠としたのは労働協約の遵守であり、下級審も、配慮のために他の労働者に協約で認められた権利の放棄を求めたり、組合に放棄の同意を強いることに消極的である。判決が認めなかった配慮として、①原告を年功制対象外の勤務日程に移す、②原告に契約上の手続によらない定期欠勤を認める⁽⁴⁶⁾、③原告を土曜勤務表から外し、次の者を繰り上げる、④原告を協約が認めていない別の交渉単位に移す⁽⁴⁷⁾、などがある。

とは言え労働協約も絶対ではなく、一部の判決は使用者に、権利の放棄または協約の範囲内での配慮を求めて、組合の協力を得る努力はすべきだとしている。EEOC v. Hacienda Hotel 判決は、協約の年功制規定を理由に、ホテルのメイドが求めた安息日のための勤務日程変更を、協議もせずに拒んだことを

(45) Burns v. Southern Pacific Transp.Co., 589 F.2d 403, 407 (9th Cir. 1978), *cert.denied*, 439 U.S. 1072 (1979).

(46) Cook v. Chrysler Corp., 779 F.Supp. 1016, 1023 (E.D.Mo. 1991), *aff'd*, 981 F.2d 336 (8th Cir. 1992), *cert.denied*, 508 U.S. 973 (1993) (後述(6)-C-b も参照).

(47) Lee v. ABF Freight System, Inc., 22 F.3d 1019, 1023 (10th Cir. 1994) (後述(6)-C-b も参照).

違法とした。①協約の文言は厳格でなく、十分な年功を持たない女性の非宗教的事情について例外を認めた例もあり、柔軟な運用ができること、②ホテルが交替者を募ろうともしなかったことを理由に、協約に反しない形で解決するよう誠実に努めなかったと判断している⁽⁴⁸⁾。

労働組合のない職場でも、労働者は労働条件についてある程度の期待権や優先権を持つものであり、裁判所は、組織化の有無を問わず、他の労働者が不利になるような配慮を認めることには消極的である。その中で同僚の負担が無視できない程度と認められたのは、①勤務日程の交替を求める⁽⁴⁹⁾、②年次休暇を使わせない⁽⁵⁰⁾、③危険の可能性のある職務の割り当てを増やす⁽⁵¹⁾ことである。

b. 安全への影響 配慮によって職場の安全を脅かすことは、無視できない程度の負担になる。危険の立証は、推測でなく事実による必要があるが、使用者側の主張に対する審査の程度は裁判所によって分かれている。

Toledo v. Nobel-Sysco, Inc. 事件では、原告がペヨーテという一種の幻覚剤を用いるインディアン教会の宗教儀式に参加していたことを理由に、トラック運転手としての採用を拒まれた。会社は、連邦運輸省の規制や法律に反する行為であり、薬物使用者の採用は危険も大きいと主張したが、判決はこれを退けた。①原告は、運転中や運転直前に用いたことはなく、運輸省が規制対象とする、薬物の影響による危険運転に当たらない。②連邦法や原告が運転をする州の法律は、宗教目的による使用を認めている。③儀式で使う分量であれば24時間で分解することを根拠に、儀式参加から1日休ませれば、事故の危険はほとんど除けると判断している⁽⁵²⁾。

これに対してEEOC v. Sambo's of Georgia, Inc. 事件では、口ひげ以外の髭を認めない規則に反してシーク教徒が髭を剃らないことを理由に、レストランのマネージャーとしての採用を拒んだが、判決は簡単に使用者側の主張を認めている。使用者が主張したのは、衛生の点から利用者が髭を剃っているこ

(48) 881 F.2d 1504, 1513 (9th Cir. 1989).

(49) *Lee*, 22 F.3d at 1023.

(50) *Cooper v. Oak Rubber Co.*, 15 F.3d at 1380.

(51) *Bhatia v. Chevron U.S.A., Inc.*, 734 F.2d 1382, 1384 (9th Cir. 1984)
(シーク教徒の機械工が、髭剃りを拒んで防毒マスクを使えないため、髭を認めると同僚の危険勤務を増やす結果になる)。

(52) 892 F.2d 1481, 1490-92 (10th Cir. 1989), *cert. denied*, 495 U.S. 948 (1990).

とを望み、経営にとって重要であることと、州の指針による衛生規制である。判決は主張を認め、①レストランのイメージを損ない、経営を害する、②規制違反のおそれ、③例外を認めることで職場の規律や能率を害するという理由から、原告への配慮は不当な困難を伴うとしている⁵³。しかし判決は、①や③について証拠を示しておらず、②の規制は長すぎる髪や髭を対象とするものである。

C. 経済的・金銭的負担

a. 生産性の低下 裁判所は一般に、宗教的理由で仕事の免除を認めると、生産性の低下につながるとの主張に同情的である。クーパー事件（前述(4)-a）では、安息日を理由に土曜勤務を拒む原告が、時に土曜日の全日操業勤務を割り当てられ、辞職した後に会社を訴えた。しかし会社は、機械の操業が常に7人の労働者を必要とし、休憩や休暇のために必要以上に雇う必要もあることを立証し、判決も、配慮による人手不足から生じる生産低下は不当な困難であると認めた⁵⁴。EEOC v. Caribe Hilton International 判決も、3人いるカジノ警備員の1人について、すべての安息日に交替者を見つけることはできない可能性を考えると、配慮を認めることは、欠勤によって、重要な安全部門で人手不足につながると判断した⁵⁵。このように、簡単に代われない重要な勤務の欠勤で、事業に影響が及ぶときには、不当な困難が認められる。これに対して、大企業のさほど重要でない部門で、特に交替者を通常用いているときは、使用者の抗弁は認められ難い⁵⁶。

また、事前の調整で生産性の低下を避けられるときも、使用者の抗弁は退けられる。EEOC v. Ilona of Hungary, Inc. 判決は、美容院が、2人の従業員に重要な祭日の無給休暇を認めることは、無視できない程度の負担であるとの主張を退けた。その日は忙しい土曜日に当たり、客の予約を再調整すると売り上げが減ると主張したが、判決は事前に予約を調整すれば良いと述べた⁵⁷。こ

(53) 530 F.Supp. 86, 90 (N.D.Ga. 1981).

(54) 15 F.3d 1375, 1380 (6th Cir. 1994).

(55) 597 F.Supp. 1007, 1011-12 (D.P.R. 1984), *aff'd*, 821 F.2d 74 (1st Cir. 1987).

(56) *Protos v. Volkswagen of America*, 797 F.2d 129 (3d Cir.), *cert.denied*, 479 U.S. 972 (1986).

(57) 108 F.3d 1569, 1577 (7th Cir. 1997).

の事件では年一度の祭日であり、問題は少ないとされたが、特に小規模企業にとって、配慮のために定期的に欠勤を認めるのは、欠員を常に補う必要があるために、時に必要となる休暇よりも負担が大きくなるであろう。

b. 交替者の費用 宗教を理由に休む者の代わりに臨時雇いを充てることについて、その賃金が通常勤務に比べて高いときは、ハーディソン判決に従って不当な困難が認められる。賃金の他、使用者はしばしば、熟練が必要な地位での臨時雇いは、能率、生産の質量で劣り、通常の労働者より高くつくと主張する。裁判所はこのような主張を、無視できる程度を超える負担として認める傾向がある。Cook v. Chrysler Corp. 事件では、自動車工場の組み立て作業員が、通常勤務日である土曜勤務を、安息日を理由に拒否して解雇された。判決は、代わりに臨時雇いをを用いると能率が落ち、不良製品を増やすと認めている⁵⁸⁾。Lee v. ABF Freight System, Inc. 判決も、安息日のために代替りのトラック運転手を他の町から連れてくるのは無視できない程度の負担としている⁵⁹⁾。

これに対して非熟練労働の場合、不当な困難の立証は難しい。Redmond v. GAF Corp. では、原告が土曜勤務を拒否して解雇されたが、判決は、①助力を求められる者が多かった、②土曜勤務が稀であった、③誰でも十分にできる程度の仕事だったことを理由に、不当な困難を認めなかった⁶⁰⁾。

c. 職務内容に対する異議 労働者が、その宗教を理由に特定の任務を拒む場合に考えられる配慮は、配置転換や、同僚との交替を認めることである。Haring v. Blumenthal 事件では、内国歳入庁に勤める原告が、非課税団体申請を担当する審査官への昇進を求めたが、妊娠中絶支持団体の審査を拒んで昇進を拒否された。判決は、この部分の仕事量が2%未満であり、宗教的異議を持たない他の審査官に仕事を振り替えることに問題はないとした⁶¹⁾。しかし、国内治安及びテロを担当する連邦捜査局捜査官が、宗教的理由から平和主義団体の調査を拒んで解雇された Ryan v. United States Department of Justice

(58) 981 F.2d 336, 339 (8th Cir. 1992), see *supra* note 46.

(59) 22 F.3d 1018, 1023-24 (10th Cir. 1994).

(60) 574 F.2d 897, 903-04 (7th Cir. 1978).

(61) 471 F.Supp. 1172, 1180 (D.D.C. 1979), *cert. denied*, 452 U.S. 939, *reh'g denied*, 453 U.S. 927 (1981).

事件では、原告が公然と将来にわたって担当を拒んだことや、連邦捜査局の準軍事的組織としての規律維持を重視して、同僚に担当を交替する可能性に触れながら、特に仕事量を検討することもせず、配慮を認めなかった⁶²⁾。

d. 職場に対する宗教表現の影響 自分の信仰を同僚と共有すべきと信じる者と、その内容や伝え方に反発する同僚がいる職場では、使用者がどのように宗教宣伝を規制できるかという問題が生じる。民間企業に関する判決は少ない⁶³⁾が、規制できる場合を2つ考えているようである。

第一に、労働者が勤務時間に話をしたり、同僚が話で気を散らされたりして、職場の生産性が落ちる場合がある。Wilson v. U.S. West Communications 事件では、妊娠中絶がなくなるまで胎児のカラー写真が入った中絶反対バッジを着けると誓った原告が、同僚の反感を招いて生産性が40%下がり、会社はバッジにカバーを付けるよう提案した。判決は会社の提案を合理的な配慮と認め、無制限にバッジ着用を認めることは不当な困難になるとした⁶⁴⁾。第二に、言動を不快に感じた者からの苦情が使用者が受けた場合である。Chalmers v. Tulon Co. of Richmond 事件では、上司が2人の部下の私行を批判し、「神のもとへ行き、罪の許しを乞え」と書いた手紙を送って激怒させ、重大な判断の誤りを理由に解雇された。原告は宗教的理由から手紙を書いたと主張したが、判決は解雇を合法とした。このような手紙を認めれば、会社は部下からの訴訟を招きかねないと述べている⁶⁵⁾。

宗教宣伝が顧客に向けられ、使用者が顧客関係への悪影響を恐れて宣伝を止めようとすることもあるが、この問題について、判例の傾向はまだ定まっていない。顧客関係の程度、言動の内容や影響に着目して判断されることになるだろう。

4. 適用除外の範囲

第7編自体と憲法は、第7編についていくつかの適用除外を認めている。

(62) 950 F.2d 458 (7th Cir. 1991), *cert. denied*, 504 U.S. 958 (1992).

(63) 公務員の場合は憲法問題も直接に関わってくるが、ここでは触れない。

(64) 58 F.3d 1337, 1341-42 (8th Cir. 1995).

(65) 101 F.3d 1012, 1021 (4th Cir. 1996), *cert. denied*, 522 U.S. 813 (1997).

(1) 憲法修正1条

第7編の制定以前から最高裁は、憲法修正1条が保障する宗教活動の自由の解釈として、裁判所は教会の内部問題には介入できないと判断しており⁶⁶⁾、教会及び宗教系施設における雇用差別に対する裁判所の態度は、次のように整理される⁶⁷⁾。

第一に、聖職者の任命については教会自身の判断を尊重しており、任命に関して差別が主張されても、裁判所は審査できない。第二に、教会の一般労働者については、基本的には雇用差別を訴えることができるが、宗教的使命と重要な関わりを持つ職務の場合、聖職者と同様に、裁判所は審査しない。第三に、宗教系学校における宗教教員についても、裁判所は介入しない。

ところが、宗教系学校における一般教員の扱いについては、裁判所の判断が分かれている。最高裁は National Labor Relations Board v. Catholic Bishop of Chicago 事件で、修正1条の国教禁止条項を理由に、全国労働委員会はカトリック学校に対して全国労働関係法を適用する権限を持たないと判決した⁶⁸⁾。この判決の射程と EEOC や第7編の問題について、いくつかの控訴裁判所は、雇用年齢差別禁止法や同一賃金法による訴訟を認めており、最高裁も、Ohio Civil Rights Commission v. Dayton Christian Schools 判決で、州の人権機関による、宗教学校における性差別に関する調査を認めた⁶⁹⁾。

(2) 宗教団体の適用除外

1964年法の702条(a)は、宗教団体の「宗教活動 (religious activities)」に関連する職について特定宗教を優先することを認めた。ところが72年の改正で「宗教」の限定が消え、宗教団体はあらゆる活動について、宗教に基づく差別ができることになったのである。ただし、人種、性別、出身国による差別は従来通り違法とされている。現在の702条(a)は、

「本編は、…その活動に当たり、関連する業務のために特定宗教の信者を雇

(66) Kreshik v. Saint Nicholas Cathedral, 363 U.S. 190 (1960); Kedroff v. Saint Nicholas Cathedral, 344 U.S. 94 (1952).

(67) MICHAEL WOLF ET AL., *supra* note 2, at 15-16.

(68) 440 U.S. 490 (1979)

(69) 477 U.S. 619 (1986).

い入れている、宗教に関する法人、社団、教育施設または団体である使用者に適用してはならない。」

と定める⁷⁰⁾。また703条(e)(2)も、宗教法人などが所有、支援、監督または経営し、その学課内容が特定宗教の宣布を目的とする学校、大学、教育または学習施設が、特定宗教の労働者を雇用することを適法としている⁷¹⁾。これらの規定によって、宗教系学校を含む宗教団体が、雇用について宗教を考慮することを認めている。一般従業員を含む、すべての労働者を特定宗教の信者に限定することもできる⁷²⁾。

規定の適用に関しては、①被告となった団体が、適用免除を受ける宗教団体に当たるか、②教会が労働者に、教義の信奉を求めることができるかという問題がありいくつかの判例もあるが、ここでは省略する。

(3) 職業上の必要

703条(e)(1)は、「真正な職業資格 (bona fide occupational qualification)」に基づく差別的取り扱いを認めている。

「宗教、性別または出身国が、特定の業務または事業の正常な運営に合理的に必要な、真正の職業資格であるときは、使用者…が、宗教、性別または出身国によって雇用することは、違法な雇用慣行には当たらない」⁷³⁾。

宗教団体に限らず、どの使用者も、宗教、性別、出身国による別扱いが認められるというのだが、最高裁はこの例外を厳格に解釈している。性別に関する International Union, UWA v. Johnson Controls 判決は、真正な職業資格が「職務に関連する技能に関わり」、使用者の「本質または核心的任務」に関するものでなければならぬとしている⁷⁴⁾。

この規定について宗教が問題になることは稀である。Johnson Controls 判決以前のものとして、Pime v. Loyola Univ. of Chicago 判決は、イエズス会が創立した大学が、1970年代以降、教団による監督が薄らいだにもかかわ

(70) 42 U.S.C. § 2000e-1(a).

(71) 42 U.S.C. § 2000e-2(e)(2).

(72) Corporation of Presiding Bishop v. Amos, 483 U.S. 327 (1987).

(73) 42 U.S.C. § 2000e-2(e)(1).

(74) 499 U.S. 187, 203 (1991).

らず、哲学学部の教員31人のうち7人をイエズス会士に留保する方針を「合理的な判断」として支持した⁽⁷⁵⁾。

第7編の適用除外の範囲については多くの議論があり、興味深い問題であるが、この点については改めて検討することとしたい。本稿は、いわば前提作業として、宗教による雇用差別に関する法規定や判例の態度を素描したものである。

(75) 585 F.Supp.435 (N.D.Ill. 1984), *aff'd*, 803 F.2d 351 (7th Cir. 1986).