

神戸市外国語大学 学術情報リポジトリ

宗教団体と雇用差別禁止法 (1)

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2012-03-23 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/1083

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



宗教団体と雇用差別禁止法（1）

山口 智

アメリカでは第2次世界大戦後に黒人差別撤廃運動が高まり、それを受けて1964年に制定された人権保護法（Civil Rights Act）¹第7編（以下、「第7編」と略称する）の703条（a）は、採用、労働条件、解雇といった雇用関係行為について、使用者が人種、宗教、性別、出身国を根拠に差別することを禁じた。

「使用者による次の行為は違法な雇用慣行とする。

（1）人種、皮膚の色、宗教、性別、出身国を理由として、個人を雇用せず、雇用を拒み、もしくは解雇すること、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、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方法で、労働者や求職者を制限、隔離または分類すること。」²

ところが宗教団体やその附属・系列組織は、第7編自身の規定、あるいは連邦憲法修正1条の宗教条項を根拠に、第7編の適用を除外されることがある。差別の根絶を重要な政策としながら、宗教（系）団体を例外扱いするわけである。本稿では、この問題に関する制度や連邦裁判所の判例を概観する。

1. 人権保護法第7編が定める適用除外

労働者が使用者である宗教団体に対して、第7編に基づく雇用差別の訴えを起こした場合、宗教団体（被告）が第7編の適用を免れるための抗弁は2つ考えられる。第1に、差別の根拠が宗教である場合、宗教団体は第7編が定める適用除外を主張できる。第2に、原告の職務が主に宗教と関わるものである場合、宗教団体は憲法修正1条から導かれる（とされる）聖職者の例外扱いを主張できる。

裁判所がこれらの主張を認めて使用者を適用除外の対象であると判断すれば、その

1 「人権保護法」の訳語を用いる理由については、拙稿「雇用における宗教問題」『外国学研究 54 現代の企業活動と法規制』33頁以下、33頁注(1)（神戸市外国語大学外国学研究所・2002年）を参照。

2 42 U.S.C. § 2000e-2(a).

段階で訴訟は終わり、使用者（宗教団体）が勝つことになる。適用除外を認めなければ、訴訟は通常の審理を進める。

1) 法規定

1963年に連邦議会の下院に提出された第7編の当初案では、宗教団体は法の適用を除外されていた³。しかし最終的に成立した法律では、適用除外の範囲はかなり狭められた。宗教団体は、その「宗教」活動に関わる職務について、特定宗教の信者を雇用できることだけが認められ、人種や性別等による差別は禁じられた⁴。1972年の法改正では、「宗教」の限定が除かれ、宗教団体は宗教・非宗教すべての活動について、宗教を理由とした雇用を認められるようになった。現行の702条(a)は次のように定めている。

「本節を…、その活動にあたり、関連する業務のために特定宗教の信者を雇用している、宗教上の法人、団体、教育施設または組織に適用してはならない。」⁵

また、703条(e)(2)は、宗教団体が運営する学校についての適用除外を定めている。「特定宗教または特定宗教の法人、団体もしくは施設が、全部または一部を所有、支援、監督もしくは経営しているとき、あるいは、その教育課程が特定宗教の宣布を目的としているときには、学校、大学、総合大学もしくはその他の教育または学習の施設が特定宗教の労働者を臨時及び正規に雇用することを、違法な雇用慣行としてはならない。」⁶

これらの規定から、すべての宗教組織や宗教系諸学校は、採用や昇進等、雇用に関するさまざまな決定に際して宗教を考慮できることになる。例えば、宗教団体は特定宗教（または教派）の信者だけを職員とすることができ、宗教系学校は特定宗教の信者であることを教職員の採用条件にできる。他方、宗教性を持たない団体や学校が同じことをすれば、「違法な差別」となる。

2) 適用除外規定の合憲性

1972年の法改正は、憲法修正1条の国教禁止条項に違反する疑いがあった。非宗教活動に関する雇用での宗教差別について、使用者が宗教団体の場合は第7編の適用

3 「本編を、…宗教法人、結社もしくは組織には適用してはならない」。H.R.7152, H.R. Rep. No. 914, 88 Cong., 1st Sess. 10 (1963).

4 現行702条(a)の「その活動」が「その宗教活動」になっていた。Civil Rights Act of 1964, Pub. L. No.88-352, § 702, 78 Stat. 241,255.

5 42 U.S.C. § 2000e-1(a).なお、障害のあるアメリカ人法(Americans with Disabilities Act)103条(d)にも同様の規定がある。See 42 U.S.C. § 12113(d)(1).

6 42 U.S.C. § 2000e-2(e)(2).

を免れるが、非宗教団体の場合には責任を問われるのは、宗教団体の優遇になるというのである。

King's Garden, Inc. v. FCC 判決（1974年）は、違憲の疑いを指摘している。非営利宗教団体が免許を持つラジオ局が、採用募集の際に応募者本人やその配偶者がキリスト教徒であるかを問うことは宗教差別であると訴えられた。連邦通信委員会（FCC）が差別を認め、雇用方針や慣行について報告を命じたため、宗教団体が法の適用除外を主張して命令の再審理を求めた。控訴裁は、適用除外規定は、募集対象の地位が宗教見解の信奉者であることに関わる場合にのみ適用されるというFCCの主張を認め、報告命令は宗教活動の自由を侵害しないと判断した。

控訴裁は改正法の立法過程を検討し、連邦議会の意図は、広く非宗教活動一般についてではなく、主に宗教系学校の教員を適用の対象外とするものと解した。従って、宗教の教義と関連がなければ、宗教系放送局の宗教活動の自由は問題にならない。広汎な適用除外を定める改正法の条文は、国教禁止条項が宗教に対する中立性を求めているところから、「合憲性が極めて疑わしい」と述べた⁷。

しかし、この判決は実際の条文より立法者意思を優先させるという難点があり、後に最高裁が合憲性を判断することになった。Corporation of the Presiding Bishop of the Church of Jesus Christ of Latter Day Saints v. Amos 判決（1987年）である。

原告の建築技師は、モルモン教系列の非営利法人が経営する体育館に16年間勤めていたが、信者であることの証明書（規則正しい教会出席、寄付、コーヒー・茶・酒・たばこの禁制を遵守している場合に出される）を得られずに解雇されたため、宗教差別を主張して訴えを起し、適用除外規定は違憲であると主張した。

地裁は違憲判決を下したが、最高裁はレモン基準⁸を適用して改正法の規定を合憲と判断した。①宗教団体がその使命を定義し、遂行する能力に対する政府の重大な干渉を軽減するという立法目的は許容できる。②教会が宗教を促進することを許すもので、政府自身はその活動を通じて宗教を促進するものではない。③教会と国家をより完全に分離し、宗教的信念に介入する審査を避けるもので、許されない関わり合いにもならない⁹。この判決の結果、宗教団体は、聖職者・非聖職者を問わず、すべての労働者を自らの宗教（教派）信者に限定しても合憲であることが確定した。

7 498 F.2d 51, 53-56 (D.C. Cir.), cert. denied, 419 U.S. 996 (1974).

8 Lemon v. Kurtzman (1971) 判決が、国教禁止条項をめぐる訴訟の判断基準として示したもの。

①政府の行為の目的が世俗的であること、②その主な効果が宗教を援助も抑圧もしないこと、③教会と国家との過度の関わり合いをもたらすものでないこと、の3点とも満たさなければ違憲となる(403 U.S. 602, 612-13)。

9 483 U.S. 327,335-39 (1987). ホホワイト判事による法廷意見。

3) 適用除外規定に関する判例

702条(a)は合憲とされたが、規定の適用をめぐる、使用者が宗教団体に当たるか、認められる「差別」の範囲等についての訴訟が続いた。

a. 使用者は「宗教団体」に当たるか

(1) 新聞：Feldstein v. Christian Science Monitor (1983年)

クリスチャン・サイエンス・モニター紙は、発行機関のクリスチャン・サイエンス出版協会とともに、クリスチャン・サイエンス教会の創設者によって設立された。原告は大学卒業後、報道業界で経歴を積むためにモニター紙の報道記者を希望して問い合わせると、教会の信者に適任者がいない場合でなければ非信者は雇わないと告げられたが、非信者でありながら応募した。応募書面には宗教に関する質問もあった。①教会の信者か。②酒、たばこ、麻薬、薬物を使っていないか。③説教の生徒か。④宗教所属の履歴。また、応募者は信者2名による推薦書を出す必要もあった。応募1か月後に原告は不採用となり、信者でないことを理由とした宗教差別として、教会、出版協会とモニター紙を訴えた。

地裁は、モニター紙は世界のニュースを客観的で偏りなく報道しているが、次の理由から教会、出版協会とモニター紙の密接な関係は否定できず、新聞の目的も教義の宣伝にあると判断した。①同紙や出版協会は教会の創設者が作ったもので、協会の信託証書も教説の効果的な普及・拡大を目的としている。②教会は施設や資金の提供等、新聞経営や日常の運営・財務に密接に関わっている。

一般社会での評価は確立しているが、モニター紙自体は宗教団体の宗教活動であるから、宗教を採用条件にできるというのである¹⁰。

(2) 大学：Killinger v. Samford University (1997年)

原告は大学教授・説教師で、アラバマ州バプティスト協議会が1841年に設立した大学の学部と新設予定の神学校で教える予定だった。しかし、神学校長が唱える原理主義神学をめぐる意見が対立して神学校から排除され、神学校との関わりを禁じられた。そこで原告は、既存の学部教育を続けながら大学を第7編違反の宗教差別で訴え、大学は世俗組織であると主張したが、地裁、控訴裁とも訴えを退けた。

控訴裁は次の理由から大学が宗教教育施設であると認めた。①バプティスト協議会から提供される資金が最大の財源(予算の7%)である。②バプティスト大学・学校協会の一員である。③協議会等に財務報告をして監査を受けている。④定款が定める

10 555 F. Supp. 974, 977-79 (D. Mass. 1983).

大学の主な目的は、高等教育機関におけるキリスト教精神の発展を通じて世界中でキリスト教を促進することである。⑤内国歳入庁や教育省も、大学を宗教教育施設と認識している。

原告が神学校での教育を禁じられたのは、神学校を指導するために選任された校長と対立したためであり、第7編は、宗教組織がその考えと一致する者だけを雇うことを認めているとしたのである¹¹。

(3) 児童保護施設：Fike v. United Methodist Children's Home of VA. (1983年)

原告はメソジストの平信徒で児童保護施設の事務長だったが、施設はその地位を聖職者に交代させるために原告を解任したため、施設を宗教差別で訴えた。

地裁は、施設名の「メソジスト」は名目に過ぎず、施設は世俗団体であると判断した。施設が子供の世話をする日常活動には宗教的内容がなく、教会が信者を理事として任命しているだけでは宗教的とは言えないとの理由である¹²。

(4) 鉱業設備製造会社：EEOC v. Townley Engineering & Mfg. Co. (1988年)

特定の教派によらない毎週の礼拝に出席を求める会社に雇われた原告は、5年後に無神論者との理由で上司に出席の免除を求めたが拒まれたため、雇用機会均等委員会（EEOC）に宗教差別を申し立て、後に辞職した。EEOCは会社を訴えた。

控訴裁は、会社は営利目的で鉱業設備を生産しており、教会に属したり援助を受けているわけではなく、定款も宗教目的には触れていないから、所有・経営者が熱心な宗教信仰を持っていることや、教会への寄付や毎週の礼拝といった程度では宗教的とは言えず、主として世俗の会社であると判断した¹³。

(5) 学校：EEOC v. Kamehameha Schools (1993年)

ハワイ最大の地主だった女性の遺贈で1884年に創設された男子校と女子校では、その遺志によって教員は「永遠にプロテスタント信者でなければならない」とされていた。臨時教員に応募しようとした女性は、宗教要件を知ってEEOCに宗教差別を申し立て、EEOCは学校を訴えた。地裁は第7編の適用を認めなかったが、控訴裁は破棄・差し戻した。

控訴裁は学校の宗教性を検討した。①宗教団体の監督を受けておらず、プロテスタントの教派に属したこともない。②目的は、宗教知識の教育から、生徒の倫理的判断能力を育成することによって変わってきている。③教員に対して、プロテスタント教会の積

11 113 F.3d 196, 199-200 (11th Cir. 1997).

12 547 F. Supp. 286 (E.D. Va. 1982), *aff'd*, 709 F.2d 284, 290 (4th Cir. 1983). ただし、解任の理由はメソジストであるためではなく、宗教差別を証明できていないとしている (*id.* at 286,290-91).

13 859 F.2d 610, 619 (9th Cir. 1988), *cert. denied*, 489 U.S. 1077 (1989).

極的な信者であるように求めたことはない。④生徒の宗教所属を問題にせず、現在ではプロテスタントの生徒は三分の一に満たない。⑤ある程度の宗教教育はなされているが、特にプロテスタントの教義を伝えようとするものではなく、生徒の改宗に努めてもない。

結局、プロテスタントの要素は名目に過ぎなくなっており、703条(e)(2)にいう宗教団体との関係もなければ、宗教の宣布に向けた教育課程を持つとも言えないため、適用除外規定の要件を満たさないと判断したのである¹⁴。

b. 労働者に教義遵守を要求できるか

702条(a)から宗教団体(系)の使用者は、労働者や求職者に使用者が属する宗教の信者であることを求めることができる。それに加えて宗教団体は、労働者が宗教慣行を遵守することまで要求できるであろうか。

(1) 再婚：Little v. Wuerl (1991年)

原告はプロテスタントだがカトリック小学校の女性教員(1年契約)だった。宗教を教えることはなかったが、生徒と共にカトリックの儀式に参列し、生徒にカトリックの価値を伝える能力を増進する教員プログラムにも参加していた。能力には問題がなく、契約更新を繰り返して長期に職権も期待できる状況にあった。学校との契約条件は、解雇理由として「重大な風紀違反、公になった醜聞、カトリック教会の公的教説、教義、法を公然と否定すること」を挙げ、教員便覧はその具体例で「カトリック教会が認めない婚姻をすること」を示していた。

原告は採用当初は結婚していたが、やがて離婚して、カトリック教会で洗礼を受けたが今は信仰を持たない男性と再婚した。カトリックの教義では、一度カトリックの洗礼を受けた者(本件では再婚した夫)は終生信者であり、離婚経験者(原告)との結婚は認められないから、原告は最初の結婚の無効手続を取るべきであった。学校は、彼女が再婚した年度末に、適切な教会法手続を取らなかったことを理由に契約更新を拒否した。そこで原告は学校を宗教差別で訴えたが、地裁・控訴裁とも第7編を適用しなかった。

控訴裁は連邦議会の立法者意思を検討し、第7編は自由な個人が宗教上の偏見を免れて働くことを意図していたが、他方で宗教団体の適用除外を定めることで、教義に基づく慣行に忠実な個人だけの共同体を創り、維持できるようにもしたと論じた。そして、宗教学校が、宗教上の原則に沿わない行動を公然ととったカトリック・非カトリックの

14 990 F.2d 458, 461-63 (9th Cir.), cert. denied, 510 U.S. 963 (1993).

教員を解雇することは、第7編が定める宗教差別の禁止に違反せず、第7編の適用除外は、再婚を理由に契約を更新しなかった学校の決定にも適用されると判断した¹⁵。

(2) 婚外関係：Boyd v. Harding Academy of Memphis, Inc. (1996年)

原告は独立のキリスト教会が設立した学園の女性幼稚園教員だった。学園の教員はキリスト教徒のみで、新約聖書を宗教教育に用い、教会の宗教原則の一つが婚外関係の禁止だった。彼女は未婚で、採用の翌年に妊娠して解雇された（園長は、子の父親と結婚すれば再雇用すると告げた）ため、妊娠を理由とする解雇で性差別であると訴えた。

地裁は、少なくとも1960年代から、男女を問わず数人の教員が婚外関係を理由に解雇されており、既婚の女性教員は妊娠しても解雇されていないことを理由に、婚外関係は解雇の口実だとする原告の主張を退けている。宗教原則に反する行為が解雇の理由になると認めたとした¹⁶。

4) 宗教を雇用条件にできる場合

第7編が、宗教団体に限らず一般的に宗教を理由とした雇用（差別）を認めている場合がある。703条(e)(1)は、「宗教、性別または出身国が、特定の業務または事業を通常行なうために合理的に必要な、真正な職業要件であるときは、使用者が宗教、性別または出身国を理由に労働者を短期間または長期間雇うこと…を違法な雇用慣行としてはならない」と定める¹⁷。ただ、差別禁止の抜け穴となりかねないため、最高裁は女性差別に関するDothard v. Rawlinson判決(1977年)で、真正な職業要件は「一般的な差別禁止に対する極めて狭い例外」と述べ¹⁸、International Union, UAW v. Johnson Controls判決(1991年)でも、真正な職業要件は「職務に関連する技能」に関わり、使用者の「本質または核心的業務」に関連していなければならないとする¹⁹。

(1) 宗教系大学哲学部の教授：Pime v. Loyola University of Chicago (1986年)

カトリックの修道会であるイエズス会は、アメリカでロヨラ大学を含む28大学を経営している。原告はユダヤ人で哲学部の非常勤講師だった。長期在職権(tenure)が伴う地位を希望したが、3件の新規募集いずれにも選考されない見込みを知り、辞職して大学を宗教差別で訴えた。

当時、同学部で長期在職権を持つ教員は31名で、そのうち7名がイエズス会士だ

15 929 F.2d 944, 951 (3d Cir. 1991).

16 887 F. Supp. 157, 159, 161-62 (W.D. Tenn. 1995), *aff'd*, 88 F.3d 410 (6th Cir. 1996).

17 42 U.S.C. § 2000e-2(e)(1).

18 433 U.S. 321, 334 (1977).

19 499 U.S. 187, 203 (1991).

った。新規募集3名のいずれも前任者はイエズス会士で、学部長は、哲学部がイエズス会の長い伝統を持った部局であるところから、学生教育に対する強い影響を保つために後任もイエズス会士とすべきだと考え、学部も賛成した。

大学は裁判で、イエズス会信者であることが真正な職業要件であると主張し、地裁・控訴裁も認めた。学生たちがイエズス会士に必要な訓練を受けた教員と接することができるのは有意義であり、イエズス会士がいなければ、ロヨラ大学での教育経験が違ったものになるだろうとの理由である²⁰。

(2) サウジアラビア勤務のヘリコプター操縦士：Kern v. Dynallectron Corp. (1983年)

原告はヘリコプター操縦士で、その会社はサウジアラビアで働く操縦士を提供する契約を結んだ。業務はイスラム教徒巡礼団のメッカ輸送を含んでいた。イスラム法はイスラム教徒でない者がメッカの聖地に入ることを禁じており、操縦士は教徒である必要があったため、会社はメッカ勤務者の改宗を求めた。原告も当初は受け入れて改宗のための課程を受講したが、後で改宗をやめ、配置転換を拒んで辞職した。

原告は会社を宗教差別で訴え、会社は真正な職業要件を主張した。地裁はイスラム教徒でない操縦士は教徒の操縦士ほど安全とは言えないとして、会社の主張を認めた²¹。

(3) キリスト教学校の司書：Vigars v. Valley Christian (1992年)

本件のキリスト教学校は教職員に「ボーン・アゲインの信者で、一貫した実践的なキリスト教信者の生活を送る」ように求めていた。教職員は、キリスト教原理主義の価値を教えこむ教会の使命に加わり、キリストの生活に倣った原理主義の生活様式をおくことを誓う声明に署名しなければならない。

原告の学校司書は、初婚の無効手続中に再婚を考えていた相手との子を妊娠したため、姦通を理由に解雇された。妊娠を理由とした女性差別であるとの訴えに対して教会と学校は、司書は生徒の模範でなければならない、その道徳性は真正な職業要件であると主張した。地裁は、道徳的生活が司書職務にとって中心的であるか否かには当事者間に争いがあるとして、原告による訴訟の継続を認めた²²。

20 803 F.2d 351, 353-54 (7th Cir. 1986).

21 577 F. Supp. 1196, 1201 (N.D. Tex. 1983), *aff'd*, 746 F.2d 810 (5th Cir. 1984).

22 805 F. Supp. 802, 808-09 (N.D. Cal. 1992).

2. 判例が憲法から導いた適用除外：「聖職者例外の法理」

第7編が宗教団体に認めている例外扱いは、宗教に基づく雇用関係の判断を許すものであり、性別や人種等による別扱いを認めていない。しかし現実の判例は、聖職者や、それと同視できる職務については、憲法修正1条が定める宗教活動の自由や国教禁止、同条から導かれる宗教団体の自律権により、宗教団体の決定は第7編や年齢差別禁止法の適用を受けないと判断してきた。「聖職者例外（の法理）（ministerial exception）」と呼ばれる。

最高裁は第7編の制定以前から、憲法上、裁判所は教会の内部問題に介入できないと判断してきた。聖職者の選任は教会にとって極めて重要な内部問題であるから、修正1条の宗教条項は裁判所に、聖職者の選任については審査しないように求めているとされ、教会（内部）規則や人権保護法規に反することを理由に争われる場合でも、裁判所は教会の聖職者選任権を尊重すべきというのである。こうして、政府が職場から差別を取り除くという最高度の目的に仕える政策と、教会が政府の干渉を受けずに内部問題を処理する権利とが対立することになる。

1）第5巡回区控訴裁における初期の判例

（1）聖職者例外の法理を初めて正面から認めたとされるのが *McClure v. The Salvation Army* 判決（1972年）である。

原告は救世軍の女性士官（他教派の牧師に当たる）だったが、同等の地位にある男性士官より給与が少ないことを上司やEEOCに申し立てたところ解任され、救世軍を女性差別で訴えた。地裁は第7編702条（a）を適用して裁判所に管轄権がないと判断したので原告は控訴したが、控訴裁は憲法修正1条の観点から管轄権がないとの結論を維持した。

控訴裁は702条の条文と立法史を検討して、宗教団体は宗教以外の理由による雇用差別について責任を免れないとした。しかし、702条（a）の適用を否定しながら、本件における第7編の適用は最高裁判例から修正1条違反であると論じる。

①国教禁止：最高裁は、修正1条が教会と国家の間に「分離の壁」を設けたことを何度も認めており、その壁は「高く揺るがぬものでなければならない」。

②宗教活動の自由：裁判所が、自由な宗教活動に対して付随的にでも負担を課す国の行為を認めることができるのは、規制に際して極めて重要な国の利益が証明される稀な場合だけである。

③教会の自律権：「教会組織と聖職者との関係は、教会の血液 (lifeblood) である」。聖職者は、教会が目的を実現するための主な手段である。教会にとって、聖職者との関係に関わる問題は最重要の関心事である。聖職者の選任や、給与、配置、職務の決定も、教会の運営や統治の問題である。

最高裁は *Watson v. Jones* 判決 (1871 年) で、教会で最高の担当部局が、規律、信仰、教会の規則、慣習または法の問題について決定した場合は、常に裁判所は教会の判断を最終のものとして受け入れ、拘束されるとした。*Gonzales v. Roman Catholic Archbishop* 判決 (1929 年) も、純粋な教会の問題に関する適正な教会当局の決定は最終的なものとしている。*Kedroff v. Saint Nicholas Cathedral* 判決 (1952 年) は、教会の運営または聖職者の選任を規制する立法は、自由な宗教活動を禁じるものと判断した。*United States v. Mary Elizabeth Blue Hull Memorial Presbyterian Church* 判決 (1969 年) も、裁判所が宗教の教義や慣行をめぐる紛争の解決に関わると、宗教教義の自由な発展を妨げ、純粋な教会の問題に世俗の利益を巻き込む危険が生じると述べている。これらの判例から、「宗教団体の自由の精神、すなわち世俗の監督や操作からの独立性、要するに、国の干渉を受けずに信仰や教義、そして教会統治について自ら決定する力」が導かれる。

教会 (救世軍) と聖職者 (原告) との雇用関係に第 7 編を適用するのは、国が教会の実体問題に介入することに加え、聖職者の配置、給与、職務といった教会の運営や統治の問題を調査、審査することであり、その強制的効果から、修正 1 条が定める教会と国家の分離と正反対にしかかなり得ない。また、宗教活動の自由条項が立ち入りを禁じている領域を国が侵す結果になる。しかし違憲判断を避けるために可能な法律解釈を検討し、連邦議会は第 7 編を教会と聖職者の雇用関係に適用する意図はなかったと結論した²³。

こうして、第 7 編が明確に認めていないにもかかわらず、宗教団体は聖職者の雇用については宗教以外の理由による差別も禁じられないとする道が開かれた。②では一応、当時の判例だった厳格審査に触れるものの、実際には厳格審査を用いず、むしろ③で修正 1 条から一般的に、教会が国の干渉を受けずに内部問題を決定する権利を導いて、裁判所は聖職者の雇用関係に介入できないと論じている。

聖職者の雇用関係に第 7 編を適用しないのなら、問題になる職務が「聖職者」に当たるか否かが、訴訟の終了と続行を分ける重要な問題になる。マクルーア判決を下した第 5 巡回区控訴裁は、聖職者の範囲を同判決との比較で捉えていた。

23 460 F.2d 553, 558-60 (5th Cir.), cert. denied, 409 U.S. 896 (1972).

（2）宗教系大学の心理学教員：EEOC v. Mississippi College（1980年）

ミシシッピ・バプティスト協議会が所有・経営する大学の心理学科で心理学の非常勤助教授をしていた女性が常勤職としての選考を希望したが、面接もされず他の男性が採用されたため、EEOCに女性差別を申し立てた。EEOCは調査のため大学に任意の情報提供を求めたが拒否されたので、裁判所に罰則付証人召喚・文書提出命令を請求した。地裁は、宗教系大学の教員選考は教会運営に関わる問題である等として命令を認めなかったが、控訴裁は破棄・差し戻した。

①教員の性質：大学は（1）のマクルーア判決によって、宗教教育施設と教員の雇用関係は第7編の適用を受けないと主張したが、控訴裁は、同判決は教会・聖職者の雇用関係に限定されるもので、大学は教会でなく、教員は聖職者の役割を果たしていないとして区別した。教員は教会と信者との仲介役ではなく、信者の宗教上の必要に対応し、学生に宗教教義を教えることもない。大学からキリスト教実践者の模範として期待されるからと言って、労働条件が教会運営ひいては純粋な教会の関心事になるわけではないとしている。

②国教禁止：大学に教派の影響が浸透していても、その教義は性差別を支持していないから、EEOCの調査が宗教的信念に介入する程度はわずかで、調査が大学の宗教慣行を継続的に妨げるものではないから、宗教との過度の関わり合いは生じない。

③宗教活動の自由：宗教教育施設の数は多くはないが、若者を教育する役割から影響力が大きい。第7編の適用で自由な宗教活動に課される負担はわずかであり、社会から差別を根絶する利益は大きく、702条よりも広く適用を除外することは連邦議会の企図を大きく損なうから、第7編を教育施設に適用しても宗教活動の自由条項に違反しない²⁴。

（3）神学校の一般職員：EEOC v. Southwestern Baptist Theological Seminary（1982年）

南部バプティスト協議会が所有、経営する神学校は、聖書を教育課程の中心とした神学教育を行ない、生徒が教会活動指導者の訓練に適応できるようにすることを使命としていた。神学校の労働者は教員、管理職員、一般職員の3つに分かれ、前二者は叙任された聖職者で、宗教の基準によって雇用、配置、昇進、長期在職権付与、評価、解雇がなされる。一般職員は聖職者ではないが、宗教、教育に関する職務を行なうこともあった。

EEOCは連邦議会が認めた権限により、高等教育を行なう民間組織に対して、労働者の職務内容、雇用契約期間、給与区分、性別、人種、出身国に関する報告書を求め

24 626 F.2d 477, 485,488-89 (5th Cir. 1980), *cert. denied*, 453 U.S. 912 (1981).

た。神学校は提出を拒否したため、EEOC は裁判所に提出命令を求めた。神学校は、雇用関係に対する EEOC の規制はすべて、政府と宗教との過度の関わり合いをもたらす、宗教活動の自由を害すると主張した。地裁は命令を認めなかったが、控訴裁は一部破棄・差し戻した。

控訴裁は職務の性質を検討して、宗教的傾倒が重視され、生徒にとって聖職者の模範であることが期待される教員や、教員を監督する校長等の管理職員は聖職者と判断した。しかし、財務、施設維持等の教育に関わらない職員については、宗教団体が伝統的に布教に不可欠な機能を超えて活動するときには、伝統的に宗教的でないと考えられる職務に雇われた者は聖職者とはみなせないとして、教員や管理職員以外の職員や補助者には報告義務が及ぶとした。一般職員について報告を求めても、神学校と政府との関係はわずかで国教禁止条項に違反せず、差別を主張する宗教教義のない神学校に報告義務を課しても宗教的信念の行使に直接には負担をかけず、修正 1 条の問題は生じないとしている²⁵。

このように 1980 年代初頭の第 5 巡回区控訴裁は、聖職者の範囲を広げることに慎重な態度を取り、それが特に第 9 巡回区控訴裁に影響を及ぼすことになった。

2) その後の展開

a. 「聖職者」に当たらない職務

(1) 宗教系出版社の編集者：EEOC v. Pacific Press Pub. Assn. (1982 年)

安息日再臨派の信者で、教会附属の非営利出版社で 15 年間編集者だった女性は、出版社の男女別賃金制を女性差別で EEOC に申し立て、同僚女性の同様の手続に参加した後に経営関係の業務を減らされた配転も使用者の報復 (retaliation)²⁶ として申し立てた。出版社の経営権を持つ教会の勧告により、出版社は、申し立てをした女性 2 人を聖書の教えと教会の権威に従わなかったとの理由で解雇したため、EEOC は出版社を訴えた。地裁と控訴裁は第 7 編違反を認めた。

第 9 巡回区控訴裁は、1) で触れた第 5 巡回区控訴裁の 3 判決を検討して、女性は聖職者でも宗教文書の著者でもなく、出版社は彼女の職務が聖職者や神学校教員のよう教会機能の核心に当たることを証明していないと判断した²⁷。

25 第 7 編 704 条(a)は、使用者が労働者について、雇用差別に関する「調査、手続または審理における告発、証言、支援または参加を理由に」差別することを違法な雇用慣行と定めている。

42 U.S.C. § 2000e-3(a).

26 651 F.2d 277, 283-86 (5th Cir. 1981), cert. denied, 456 U.S. 905 (1982).

27 676 F.2d 1272, 1278 (9th Cir. 1982).

出版社は第7編の適用が修正1条違反になると主張したが、控訴裁は認めなかった。①教会の教義と第7編：教会は女性や少数派集団に対する差別を否定しており、給与方針も差別なく行なうとしているから、第7編の給与均等条項を適用しても教義と対立しない。②宗教活動の自由：本件解雇について審査するのは、宗教上の規律に法的責任を問う可能性もあり、宗教活動に対する相当な負担だが、均等な雇用機会を確保することは政府の極めて重要な利益であり、正当化される。③国教禁止：EEOCの訴えは独自の判断ではなく労働者の申し立てによるもので、裁判所が救済を命じても、企業に対する継続的な監視ではなく、過度の関わり合いにはならない²⁸。

（2）宗教学校の教員：EEOC v. Fremont Christian School（1986年）

ペンテコステ派のアッセンブリー・オブ・ゴッド教会が所有する学校の教職員は、福音派教会の会員でなければならず、①聖書を文字通りに受け取る。②両性は神の前で尊厳において平等である。③婚姻では夫が家長である、という信仰を受け入れなければならないとされていた。学校は教職員に健康保険を提供していたが、給付対象は「家長」すなわち夫または独身者のみだった。女性教員の1人が、既婚の女性教職員が保険の対象外とされるのは女性差別であるとEEOCに申し立て、EEOCは学校を訴えた。学校は第7編が適用されないと主張したが、地裁、第9巡回区控訴裁は差止命令を認めた。

学校は、家長のみを保険の対象とする雇用方針は宗教信仰に基づくもので、宗教活動の自由により保障されると主張した。控訴裁は、教会代表が、教会は不公正な区別に従って女性を扱うことはできないと述べており、学校は家長の給与が女性より多い給与体系を近年放棄していたから、学校での性差別を防ぐことが宗教的信念に相当な影響を与えることはないと判断した²⁹。

学校はさらに、裁判所が第7編による救済を命じると、教会の問題に政府が過度に関わることになる」と主張したため、控訴裁は3点について検討し、主に1) - (2)のミシシッピ大学判決や2) -a- (1)のバシフィック・プレス判決に依拠して国教禁止条項違反を否定した。

①組織の性格と目的：学校は教会の宗教的使命と不可分に存在し、教員は聖職者としての特別な役割があると言うが、教員が教会と信者を仲介する機能を果たしているとは言えない。②規制による介入の性質：第7編による差止訴訟は長期にわたる可能性があり、教会の職員や記録は司法手続に服するが、審査は学校の雇用慣行にのみ関わり、教会の精神的機能に関わるものではない。③政府と宗教組織の間に生じる関係：本件訴訟における裁判所と学校との関係は、範囲も効果も限られている。宗教施

28 *Id.* at 1279-82.

29 781 F.2d 1362, 1368 (9th Cir. 1986).

設における労働者の給与に関する規制と同様に、さしたる関わり合いは生じない³⁰。

(3) 宗教系学校の教員：DeMarco v. Holy Cross High School (1993年)

原告はカトリック高校の数学教師で、祈りやミサ参列の際に生徒の先導もしていた。高校には1年契約で雇用され、5年間更新が続けば長期在職権を得られることになっていたが、高校は5年目の年度末に契約を更新しないと通知した。原告はEEOCに更新拒絶は年齢差別であると申し立て、EEOCが年齢差別禁止法に違反しないと判断した後に高校を訴えた。高校は、①更新拒絶の理由は年齢ではなく、原告が授業の初めに祈りをせず、ミサにも参加しなかったという宗教上のものである。②宗教施設に年齢差別禁止法を適用するのは国教禁止条項違反である、と主張した。地裁は後者の主張を認めていた。

第2巡回区控訴裁は地裁判決を破棄・差し戻した。一般教員 (lay teacher) に関する本件は、カトリック教義の価値や真実性を問題とせず、原告が宗教上の職務を果たしたか否かに絞って判断することは容易であるから、裁判から過度の関わり合いに至る重大な危険は生じないとしている³¹。

(4) 礼拝堂の職員：Weissman v. Congregation Shaare Emeth (1994年)

原告は改革派ユダヤ教ではアメリカ最大の信者を有する礼拝堂の職員で、事務、施設管理、警備担当者を監督し、礼拝堂の財産、施設や財務記録を管理していた。聖職者ではなく、精神的問題についての決定にも関わらなかったが、職務分析記録では、ユダヤ人の生活に対する積極的態度を取り、礼拝堂の趣旨、理想、目的を理解し、信者や一般人の間で礼拝堂の良い印象を増進することが求められていた。

原告は4年間務めたが、警備員の監督が適切でない等、勤務内容に満足できないとの理由で解雇された。原告は当時63歳で後任は37歳だったため、礼拝堂を年齢差別で訴えた。礼拝堂は、雇用の決定に年齢差別禁止法を適用するのは修正1条違反であると主張した。地裁は礼拝堂の主張を認めたが、第8巡回区控訴裁は破棄・差し戻した。

控訴裁は、①職務の大部分は全く世俗的で、宗教的と言えるのは職務分析記録の記述のみである。②解雇の理由も宗教的とは言えない。③本件に年齢差別禁止法を適用しても、礼拝堂の憲法上の権利を侵害するほど重大な危険が生じるとは言えない、としている³²。

(5) 修道院の料理人：Stouch v. Brothers of the Order of Hermits of St. Augustine (1993年)

カトリック修道院を解雇された料理人が年齢差別を訴えたところ、修道院は年齢差

30 *Id.* at 1369-70.

31 4 F.3d 166, 172 (2nd Cir. 1993).

32 38 F.3d 1038, 1045 (8th Cir. 1994).

別禁止法の適用は修正1条違反であると主張したが、地裁は退けた。

地裁は、①訴訟を審理しても、修道院の問題に過度に関わり合い、修道士の宗教信条を問題にするわけではないから国教禁止条項に違反しない。また、②年齢差別禁止法は労働者一般に適用される中立的な法で、特定宗教団体を対象にしたり差別するものではないから、同法を適用しても宗教活動の自由条項に反しない、としている³³。

b. 「聖職者」に当たる職務

(1) 牧会活動の補助者：Rayburn v. General Conf. of Seventh-Day Adventists (1985年)

原告は安息日再臨派の白人女性信者で神学修士・心理学博士だった。教会の牧会活動の研修と、教派最大の教会での牧会活動補佐 (associate in pastoral care) に応募して、いずれも不採用となったため、性別や黒人との提携関係等による差別をEEOCに申し立て、次いで教会協議会等を訴えた。地裁は憲法修正1条により訴えが禁じられると判断し、第4巡回区控訴裁も支持した。

控訴裁は、教会の存続は聖職者の活動に依拠しているから、教会が指導者を自由に選ぶ権利を政府が制限しようとするのは、教会が自由に活動する権利に負担を加えるものだとする。平等な雇用の機会を確保することは「最高度の」利益であると認めるが、精神的指導者の選任に政府の基準を持ち込むのは、「教会と国家の関係を重大かつ致命的に再編してしまう」。裁判所は、「牧会活動補佐の地位が…教会の精神的使命に重要であるか否かを決定するのが職務であり、…原告の採用を拒否した理由が、何らかの神学上の信念に根拠を持つか否かを審査することはできない」³⁴。また、聖職者の雇用関係に第7編を適用することは、教会と行政の見解が対立する場合や、行政・司法機関が関わる長期の手続や訴訟を避ける可能性を考えると、実体と手続の両面で政府と宗教組織が過度に関わり合う恐れがあるという³⁵。

安息日再臨派は女性を牧師にすることを禁じており、牧会活動補佐も教会の叙任を受ける聖職者ではなかった。しかし、控訴裁は叙任の有無よりも地位の機能を重視した。そして牧会活動補佐を、安息日学校で子供に教会生活を案内し、信者の集まりで聖書の学習を指導する等、教会と信者を仲介し、礼拝や儀式にも列席する、信者にとって「価値ある精神的指導者」であると捉えた。

判決は、労働者の「主な職務 (primary duties) が、信仰の教育や普及、教会の管理

33 836 F. Supp. 1134, 1144 (E.D. Pa. 1993). ただし判決が主に論じたのは、料理人が「労働者」と言えるか否かであった (*Id.* at 1138-42)。

34 772 F.2d 1164, 1167-69 (4th Cir. 1985), *cert. denied*, 478 U.S. 1020 (1986).

35 *Id.* at 1170-71.

運営、修道会の監督、宗教儀式や礼拝の監督または参加」である場合は聖職者とみなすべきだと述べた³⁶。この基準は、以後の諸判決で用いられる。

(2) 宗教系大学の神学部教員：Maguire v. Marquette University (1986年)

マーケット大学はイエズス会の後援で創設され、カトリック信仰が高等教育に有益であると示すことを基本目的にしている。理事 29 人のうち 8 人はイエズス会士とされ、内規変更を拒否する（理事の 1/4 を超える）には十分な数であり、地元イエズス会連合の寄付は大学最大の財源の一つだった。理事会は、大学にイエズス会士の雇用を優先する権利を留保する案を承認していた。

原告は数年間に 6 度神学部の教員に応募したが採用されなかった。神学部教員の約半分はイエズス会士で、女性の常勤教員は 1 人だけだった。そこで、カトリックで能力もありながら採用されないのは、女性であることや妊娠中絶に関する見解が理由として大学を訴えた。大学は、不採用の理由は、原告がカトリック教会の教えや、大学の目的と使命に敵意を持っているためだと反論した。

地裁は、採用に関する決定を審査すれば、原告がカトリックの教義に従っているのか否かを判断する必要が生じるが、修正 1 条によれば、判断をするのは裁判官ではなく神学部や教会当局とした。原告の救済を認めるのは、裁判所のカトリック解釈を大学に強いることになり、哲学部の自由な宗教活動を妨げるというのである。神学の教員ほど大学の宗教的性格と密接に関連する教職はなく、本件は 1) - (2) のミシシッピ大学訴訟ではなく 1) - (1) のマクルーア訴訟に近いとしている。神学教員と聖職者の役割は異なるが、神学の主題は教会の教義や信仰と密接に関連しており、宗教とは何かという核心に関わるという類似性があるとも述べる³⁷。

(3) 教会附属病院付き司祭：Scharon v. St. Luke's Episcopal Presbyterian Hosp. (1991年)

原告は聖公会の叙任を受けた女性司祭で、聖公会附属の病院で患者への助言や宗教儀式をしていたが、上司の司祭から教会法違反を理由に解雇され、年齢及び女性差別で病院を訴えた。地裁と第 8 巡回区控訴裁は、病院の申し立てを認めて裁判所の審査権を否定した。

控訴裁は、病院と原告は宗教施設と聖職者の関係にあると判断した。病院は多くの世俗業務をしているが、理事会は教会の代表とその指名者が構成し、規約の改正には教区の承認が必要であるなど、かなり宗教的性格を持っている。原告も叙任を受けた司祭であり、多くの宗教儀式を行ない、主として聖職者の地位にあるとした。

36 *Id.* at 1169 (Bruce Bagni, *Discrimination in the Name of the Lord: A Critical Evaluation of Discrimination by Religious Organizations*, 79 COLUM. L. REV. 1514, 1545 (1979) を引用).

37 627 F. Supp. 1499, 1503-04, 1506 (E.D. Wis. 1986), *aff'd on other grounds*, 814 F.2d 1213 (7th Cir. 1987).

また、教会附属施設の聖職者人事は宗教問題であり、裁判所は審査できないとした。地裁が指摘した、政府と教会との過度の関わり合いの禁止に加えて、宗教活動の自由条項は、裁判所が宗教教義や教会法の意味を教会当局に押し付けることを禁じているからである³⁸。控訴裁はこのような観点から、「厳格に本件の状況に限定して」年齢差別禁止法の適用除外を認めた³⁹。

（4）宗教系大学の教会法教授：EEOC v. Catholic University of America（1996年）

高校教員だった元修道女は上司の勧めで教会法の学位を取り、カトリック大学で准教授になって長期在職権を求めたが、教歴や学術論文公刊が足りない等の理由で認められず、EEOCに女性差別を申し立て、EEOCは大学を訴えた。大学は教会法学部教員の主な役割は聖職者に相当すると主張し、地裁も第7編の適用は宗教活動の自由と国教禁止条項に反するとしたためEEOCは控訴したが、首都特別区控訴裁は地裁判決を支持した。

控訴裁は、教会法教授の地位は、(1)のレイバーン判決が示した聖職者機能の基準に適合するとした。学部の使命は「聖なる教義とそれに関する規律を促進し、教育すること」であり、教員には、教会の秘跡に基づく生活を支配する法を学生に教え、信者の権利及び義務と、司祭の責任を定義することが託されている。このような役割は、カトリック教会の精神的使命や聖職者の使命に不可欠だというのである⁴⁰。

（5）教区の広報担当者：Alicia-Hernandez v. The Catholic Bishop of Chicago（2003年）

原告はカトリック大司教管区でヒスパニック住民向け広報を担当する女性で、報道発表資料を作り、教会の活動を促進するためにメディアや地域住民と共に作業する準備を整え、教会出版物の資料を作る等の仕事をしていた。職場条件の改善を試みたが妨げられ、運営会議から排除される等して辞職すると、後任の男性は能力が低いのに給与が高いとして、女性及び出身国差別で司教を訴えた。地裁と第7巡回区控訴裁は、修正1条により第7編の訴えを審査できないとした。

控訴裁はレイバーン判決を援用して聖職者例外の法理を適用した。原告は教会の意思を社会に伝える責任があり、教会と地域住民の間で情報の仲介役を果たしていた。教会がヒスパニック住民に示す意思を形成するために不可欠な職務は聖職者に相当する機能を果たしているとされた⁴¹。彼女の職務は一見、聖職者のものとは言えないが、教会の使命の核心に密接な関係があると位置づけられたのである。

38 929 F.2d 360, 362-63 (8th Cir. 1991).

39 *Id.* at 361-62 n.2. 年齢差別禁止法による労働者の定義は第7編とほぼ同じだが、条文も立法過程も、連邦議会が同法を教会付属施設に適用する意図があったのか明らかにしておらず、検討を他日に委ねるとしている。

40 83 F.3d 455, 463-64 (D.C. Cir. 1996).

41 320 F.3d 698, 704 (7th Cir. 2003).

(6) 大聖堂の音楽監督：Tomic v. Catholic Diocese of Peoria (2006年)

原告は大聖堂の音楽監督兼オルガン奏者だった。仕事には、ミサの補助、司教による典礼の挙行、ミサ等の行事でのオルガン演奏が含まれていた。イースターでの音楽をめぐって司祭と対立して解雇され、教会がずっと若い人物を後任としたため、司教区を年齢差別で訴えた。

第7巡回区控訴裁は、教会が主張する解雇理由は、特定の音楽がイースターにふさわしいかという典礼に関わるものであると指摘した。原告は、教会の主張は年齢差別を隠す口実に過ぎないと主張し、それに教会が反論する、といった応酬が続くと予想され、裁判所は宗教論争に深入りせざるを得なくなるため、裁判では判断できないというのである。a- (3) のディマルコ判決は、原告が祈りやミサ出席をしたかという単純な事実をめぐるので、教会の教義には触れずに判断できたとして本件とは区別している⁴²。

(7) 大学の宗教主任：Petruska v. Gannon University (2006年)

原告はカトリック系大学の社会事業部長で、女性で初めての宗教主任 (chaplain) にもなり、性的嫌がらせ委員会に属していた。性的嫌がらせを理由に学長が辞任すると、地区司教は問題の隠蔽を命じたが原告は強く反対し、別の委員会で大学の方針を批判する報告書を起草した。新学長が管理部門を再編すると、原告は学長補佐職員から外され、宗教主事を辞任してEEOCに性差別や大学の報復行為等を申し立て、大学を訴えた。

地裁は管轄権がないと判断したが、第3巡回区控訴裁は、一度は聖職者例外を適用しない判決を下した。「裁判所は宗教活動の自由条項を、宗教原理と関係のない差別を自由に認める許可状にするつもりはない。雇用に関わる決定が、宗教信仰、教義または教会の規律といった動機によらない場合、宗教活動の自由条項に基づく聖職者例外の法理は、聖職者の労働者による第7編訴訟を禁じないとの結論に至った」⁴³。

ところが数日後に判決を書いた判事が亡くなり、大学の再審申し立てが認められた結果、新たな合議体が組織され、今度は第7編の適用を否定した。宗教活動の自由条項は、教会が統治及び内部組織の問題を決定する権利を保障しているから、精神的機能を果たす者の選任や、その職務の配分に関する大学の決定は、政府の干渉から保護される⁴⁴。大学の宗教主任の職務には、カトリック・アイデンティティ検討委員会の共同議長、礼拝の計画や祈り等、聖職者の機能があり、レイバーン判決の基準に適合する⁴⁵。

42 442 F.3d 1036, 1040-41 (7th Cir.), *cert. denied*, 549 U.S. 881 (2006).

43 *See Raymond F. Gregory, ENCOUNTERING RELIGION IN THE WORKPLACE*, at 177 (2011). この判決は取り消されたため、判例集 448 F.3d 615 (2006)は削除されている。

44 462 F.3d 294, 306 (3d Cir. 2006), *cert. denied*, 550 U.S. 903 (2007).

45 *Id.* at 307 n. 10.

3）初期修道者の扱い

(1) 判例の傾向、特に2) -b- (1) のレイバーン判決からすれば、聖職者に叙任される前の段階にいる修道者は当然、聖職者に含まれるように見える。にもかかわらず聖職者例外の法理を適用しなかったのが、**Bollard v. California Province of the Society of Jesus**（1999年）である。

原告の男性は、修練士として司祭になるための修行中に、イエズス会の2つの学校で先輩から性的嫌がらせを受けた。ポルノを送りつけられ、嫌がっているのに言い寄られ、猥談をされたというのである。学校に報告したが、何も対応は取られなかったため、修道士になる前に修道院を去らざるを得なかったとして損害賠償を求めた。地裁は管轄権がないと判断したが、第9巡回区控訴裁は破棄・差し戻した。

控訴裁は、第7編に規定がないにもかかわらず、憲法との関係で聖職者例外の法理が認められてきたことから、例外は修正1条に従うために必要な範囲に限られるとした。その上で、イエズス会は嫌がらせ行為を正当化せず、宗教価値や信条と合致しないと非難しており、本件に第7編を適用してもイエズス会の宗教信仰や教義に影響を及ぼさず、教会の人事問題でもないから、宗教活動の自由に反しないと判断した⁴⁶。

政府と宗教の過度の関わり合いについても、①宗教活動の自由に関して述べた理由から、宗教問題とはいえない本件は実体上の問題がない。②裁判所は、性的いやがらせの性質や程度、教会が再発防止のためにとった手段について世俗的に判断すればよく、原告は教会への復帰を求めているから、宗教教義や慣行を評価する必要がなく、訴訟の継続を認めても手続上の問題はない、と述べた⁴⁷。

ただ、この判決は2) -b- で見た、聖職者例外の法理を幅広く適用する判例の傾向からは異質なものと言え、再審理の申し立てを退けた決定⁴⁸にも4人の判事が反対している。次のロサティ訴訟でも、原告側のボラード判決に依拠した主張は認められなかった。

(2) *Rosati v. Toledo, Ohio Catholic Diocese*（2002年）

原告の女性は中年になってからカトリックの修道院に入った。修道院ではいくつかの段階を経ることになっており、①6～12か月かけて世俗の生活から修道院生活に移行する期間、②修練女として修道院の宗教生活に入る約2年間、③その後約3年間の仮誓願の期間が終わると、④神に対する終生誓願をして修道女となる。

修道院に入る際の健康診断には問題がなく、教区の健康保険にも加入した。ところが1年半後の修練女の時期に乳がんが診断され、医者を変えて治療について話し合う

46 196 F. 3d 940, 946-48 (9th Cir. 1999), *reh'g denied*, 211 F.3d 1331 (9th Cir. 2000).

47 *Id.* at 949-50.

48 211 F.3d 1331 (9th Cir. 2000). 第9巡回区控訴裁判事全員の票決による決定である。

場で修道院長は「彼女には修道院を出てもらわなければならない。我々に彼女の世話ができるとは思わない」と言った。この翌日に副院長から院長が再考していると告げられ、修道生活を続けられる希望もあるかに見えたが、治療中がんとは別に腕と首の麻痺が生じ、副院長は5か月後に、修道院の評議会は原告に修道院を出てもらうことに決めたと告げた。健康を考えれば修道院外の方が良いというのだが、健康保険の対象外になるわけである。

そこで原告は、修道院から排除して健康保険の負担を免れるのは障害を持つアメリカ人法および州の差別禁止法違反であり、屈辱を受けて著しい精神的苦痛を被ったとして教区と修道院を訴えた。修道院側は、宗教活動の自由条項から宗教団体は国の干渉を受けずに内部運営問題、特に宗教関係の人事を決定する権利があるとして訴えの却下を求め、原告は修道会の生活様式に適していなかったとも主張した。

原告側はボラード判決に依拠して、本件に聖職者例外の法理は適用されないと主張した。修道院は差別を支持しておらず、審理を認めても、修道会の教義や自律権に干渉する必要はない点で同じだというのである。また、修道院側の主張は、副院長の言葉や、健康問題が生じるまでは彼女の適性が疑問視されていなかったことと一致せず、法的責任を逃れるために聖職者例外の法理を利用していると論じた。ボラード判決が聖職者例外の法理を機械的に適用しなかったのと同様に、事例ごとに適用の可否を判断すべきだとも主張した⁴⁹。

修道院側は、ボラードは教団を離れるように求められたわけではなく、その訴訟で聖職者の選任は問題にならなかったが、本件の原告は修道院に残ることを認められなかったのであり、本件の審理を認めると裁判所は聖職者の選任過程に関わる必要が生じると反論した。地裁は修道院側の主張を認め、第7編と同様に、障害を持つアメリカ人法や州法にも聖職者例外の法理を適用しなければ、聖職者を選ぶ教会の「特権 (prerogative)」が侵されると述べて原告の訴えを退けた⁵⁰。

この訴訟の顛末は、真の背景や動機が別にある場合でも、宗教団体が問題を聖職者の選任であると位置づけさえすれば、差別を主張する訴訟を容易に遮断できることを端的に示した。

49 事実関係や当事者の主張は 233 F. Supp. 2d 917, 918-19 (N.D. Ohio 2002); Gregory, *supra* note 43, at 170-74 による。

50 233 F. Supp. 2d at 922.