

2018年10月

雇用契約書に含まれる個別仲裁合意に関するアメリカ合衆国最高裁判所判決

アメリカ合衆国最高裁判所（以下「最高裁判所」といいます。）は、2018年5月21日に、エピックシステムズ対ルイス事件（Epic Systems Corp. v. Lewis）において、雇用契約書に含まれる個別仲裁合意条項に関して、重要な判決を下しました。米国で従業員を雇用する日系企業にとっても重要な判決となりますので、以下のご説明を踏まえ、このような仲裁合意を積極的に活用することを検討いただければと思います。

1 事案の概要

本件では、労働者と使用者との間の雇用契約において、労使間で生じた一切の紛争について、クラスアクション（class action）訴訟や、公正労働基準法（Fair Labor Standard Act, FLSA）上のコレクティブアクション（collective action）（以下「集団訴訟」といいます。）によって争うことを禁じ、個人単位で仲裁手続を利用して争うことを求める条項（以下「本件仲裁合意」といいます。）が含まれていました。

しかし、労働者は、使用者が厚生労働基準法及び関連する州法に違反して支払うべき賃金を支払っていない等と主張して、集団訴訟に基づいて裁判所に訴えを提起したことから、雇用契約に含まれる本件仲裁合意の有効性が争われました。

2 本判決の内容

最高裁判所は、労使間の雇用契約の中に含まれる上記のような本件仲裁合意は、労働者の団結する権利を認める全国労働関係法（National Labor Relations Act, NLRA）に違反するものではなく、連邦仲裁法（Federal Arbitration Act, FAA）に基づき有効である（すなわち、連邦仲裁法上は、法律上根拠がある場合には、契約に含まれる仲裁合意が無効となると規定されていますが、雇用契約に含まれる本件仲裁合意については、全国労働関係法に違反するものではなく、連邦仲裁法上仲裁合意を無効とする根拠に該当しない）と判示しました。

本判決が出るまでは、雇用契約に含まれる本件仲裁合意の有効性について、全国労働関係調整法に基づいて保護される労働者の権利を侵害するものであるという考えもあり、下級審や労働関係局（National Labor Relations Board）において判断が分かれていました。しかし、最高裁判所による本判決により、この争点に関して、本件仲裁合意が有効であるとの判断が出されました。今後

は、本判決に基づいて、使用者が本件仲裁合意を雇用契約に入れる傾向が一層強まると考えられます。

3 米国におけるクラスアクション及びコレクティブアクションについて

まず、米国における集団訴訟について説明します。

(1) クラスアクション

米国におけるクラスアクションは、一定の共通点を有する一定範囲の人々（クラス）を代表して、一人又は数名の者がクラスの全員のために原告又は被告として訴訟を行う訴訟形態を言います。クラスアクションを提起するためには、クラスの代表者が、裁判所により、認証を受ける必要があり、クラスに属する人々に対してクラスアクションが提起されたことが通知され、オプトアウトの機会が与えられます。クラスに属する人が、クラスアクションからオプトアウトしない場合、クラスアクション訴訟において下された裁判所の判決は、勝訴敗訴にかかわらず、クラスに属する人々全員に対して効力を生じることになります（オプトアウト方式）。日本には現在このような訴訟形態は存在しません。

(2) コレクティブアクション

また、米国の公正労働基準法上のコレクティブアクションは、労働者が同様の状況にある労働者による集団として提起するものであるが、前述のクラスアクション訴訟とは異なり、コレクティブアクションを提起するには、対象となる個々の労働者の書面による同意が必要となります（オプトイン方式）。

雇用・労働関係において集団訴訟は、賃金に関する州法ないし連邦法違反、職場における差別、不適切な労働環境、職場においてハラスメントが広く行われていた場合などに、多数の労働者の利益を代表して提起されることが多いといえます。



(写真) ワシントン D.C.にあるアメリカの合衆国最高裁判所の建物（撮影：弁護士下西）

4 集団訴訟を提起されることによる使用者側に生じるデメリット

このような集団的な訴訟を提起された場合、使用者側にとっては以下のようなデメリットがあるといえます。

①（集団的であることのデメリット）クラスに属する人の数が多い場合、クラスアクションでの判決は、原則としてクラスに属する人々全員に対して拘束力を有することになるので、特に使用者が敗訴した場合、影響が大きく、また、個々人の損害自体は少ない場合であっても、使用者はこれらをトータルして多額の損害賠償を支払わされることになる。

②（訴訟を利用するデメリット）陪審員制度が利用されるため判決の見通しが立てづらい。訴訟手続においてディスカバリー（証拠開示手続）が利用されるため、負担が大きい。訴訟が長期化し、弁護士費用等のコストも増大する。

以上のように、使用者としては、通常できる限り労働者からの集団訴訟の提起を避けたいと考える傾向にあります。

5 雇用契約書において個別仲裁合意を盛り込むことの使用側側のメリット

そこで、使用者が雇用契約書において本件仲裁合意を定め、労働者に集団訴訟ではなく、個人単位でかつ仲裁

を利用した紛争解決を利用しようとしてきました。以上のような個別仲裁が行われることであくまで個別的紛争が問題となり、紛争の影響が他の従業員との関係にも波及する可能性が低くなります。また、仲裁では米国の訴訟手続の中で採用されているディスカバリーによる証拠開示を行わないということを当事者が選択でき、この場合より限定された証拠に基づいて判断が行われることとなります。さらに、仲裁判断については基本的に上訴を行うことができないため、訴訟が提起された場合よりも、全体として手続が早期に終了する可能性が高いといったメリットを享受することができます。

6 まとめ

上記のようにアメリカ合衆国最高裁判所の判決により、本件仲裁合意の有効性が確認されました。米国で雇用を行う日系企業は、上記判決を踏まえて、雇用契約書に仲裁合意を積極的に活用することを検討されるべきといえます。

当事務所では、国内労務案件のみならず、国際的な労務案件も取り扱っております。もし本ニューズレター記載の内容その他に関してご質問・ご相談等ございましたら、お気軽にご連絡ください。

【監修者】

ジェリ・メステッキー

パートナー

外国法事務弁護士・弁護士（IL州）

【メール】 JMestecky@kitahama.or.jp



【執筆者】

下西 正孝

パートナー

弁護士（日本・NY州・CA州）

【メール】 MShitanishi@kitahama.or.jp



本ニューズレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の助言を求めて頂く必要があります。個別の案件については、当事務所までまずご相談ください。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所又は当事務所のクライアントの見解ではありません。本ニューズレターの発送中止のご希望、ご住所、ご連絡先の変更のお届け、又は本ニューズレターに関する一般的なお問合せは、下記までご連絡ください。

北浜法律事務所・外国法共同事業 ニューズレター係
（TEL：06-6202-1088 E-mail: newsletter@kitahama.or.jp）

〔大阪〕 北浜法律事務所・外国法共同事業
〒541-0041 大阪市中央区北浜1-8-16
大阪証券取引所ビル
TEL 06-6202-1088（代）／FAX 06-6202-1080-9550

〔東京〕 弁護士法人北浜法律事務所東京事務所
〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-7-12
サピアタワー14F
TEL 03-5219-5151（代）／FAX 03-5219-5155

〔福岡〕 弁護士法人北浜法律事務所福岡事務所
〒812-0018 福岡市博多区住吉1-2-25
キャナルシティ・ビジネスセンタービル4F
TEL 092-263-9990（代）／FAX 092-263-9991

<http://www.kitahama.or.jp/>