

連邦契約における積極的是正措置について

1、アファーマティヴ・アクションの沿革

- (1) 衡平法上の救済 Equitable Relief としてのアファーマティヴ・アクション
- (2) 行政救済 Quasi Judicial Administrative Remedy としてのAA
- (3) 違法状態を是正するとともに将来に向けて政策目標の達成を図るための措置

2、公契約を介してのアファーマティヴ・アクションの意義と傾向

- (1) 連邦政府予算の支出に伴う権限内行為であり、憲法、法律が禁止しない限り合法
- (2) 大統領の権限が広範に及ぶため、行政命令によって実施可能
- (3) 裁判例（特に連邦最高裁判例の動向）と政権の交代により運用が変化

3、わが国への示唆

- (1) 行政救済（あるいは行政指導）の手法として既に確立している。
- (2) 性差別禁止は国の基本政策となっている。
- (3) 男女共同参画とは単なる反差別 non-discrimination 政策に止まらず、それを一歩進める positive action の時代になったことを意味している。
- (4) アメリカでの経験が示すように、状況に応じてのさまざまな運用方法により相当な効果が期待できる。

連邦契約における アファーマティヴ・アクションについて — 報告の骨子もしくはキーワードの解説 —

1. アファーマティヴ・アクションの性質

- (1) 衡平法上の救済措置 Equitable Relief である。(「作為命令」)
1964 Title VII as Amended, §709(g) in part: "... (the court) may order such affirmative action as may be appropriate... or any other equitable relief as the court deems appropriate..."
- (2) 行政救済 Quasi Judicial Administrative Remedy としても用いられている。
1935 National Labor Relations Act, §10(c) in part: "... (the Board) shall issue ... an order requiring such person ... to take such affirmative action ... as will effectuate the policies of this Act."
- (3) 同様の命令は、わが国の不当労働行為に対する行政救済制度の下で労働委員会が発し得ると解せられている。
労組法第27条④「労働委員会は、・・・申立人の請求にかかる救済を認容(する)・・・命令を発しなければならない。」

2. 公契約を介する連邦政策の先行実施

- (1) 法律による場合：いまだ連邦政策の立法化がなされていない時など
連邦契約締結あるいは連邦政府による助成金支給の条件として連邦政策の実施を求めることは社会労働政策の分野ではしばしば行われている。
連邦政府と1定額以上の契約を結ぶ業者の対して公正労働基準もしくは最低賃金制の実施を義務づけた Davis-Bacon Act of 1931 および Walsh-Healey Act of 1936。
- (2) 大統領の行政命令による場合：すでに連邦政策が立法化されている時など
大統領令：憲法あるいは法律の解釈もしくは実施のために発せられる行政命令
差別禁止法の下では、多数の大統領令が出されている。
i) President Franklin D. Roosevelt's Executive Order 8802 (1941)
ii) President Truman's Executive Order 9864 (1945), 10308 (1951)
iii) President Eisenhower's Executive Order 10479 (1953)
以上の命令は、連邦の契約当局に対して業者と公契約を締結する際差別禁止を義務づける契約条項を設けることを命ずるとともに、禁止条項に反する旨の申立てに關して調査を行い適切な是正措置を取ること命じているが、積極的是正計画の策定までは求めていない。
iv) President Kennedy's Executive Order 10925 (1961)
ここで初めて業者に対して積極的措置を取ること義務づけるとともに、契約当局でなく新設の雇用機会均等大統領委員会 President's Committee on Equal Employment Opportunity がその執行に当たることとされた。同時に大統領令10980により女性の地位(の改善)に関する大統領委員会を設け、女性の雇用機会改善を図った。
- ## 3. 要求される積極的是正措置(計画)の内容の変遷
- (1) 大統領令10925 は、差別禁止を定めるだけでなく、募集採用、教育訓練等に関する何らかの積極的な措置を構じるべき事を定めている。同時に少数者の採用状況等統計の作成と報告を求めている。
- (2) 大統領令11246 (11375) の下での積極的是正計画における数値目標の採用と推進の要因として、連邦最高裁における差別的効果 Disparate Impact の法理の展開を初めとする一連の判例があったが、その後の政治情勢の変化により衰退することとなった。
Griggs v. Duke Power Co., 401 U.S. 424 (1971)
Johnson v. Transportation Agency, 480 U.S. 616 (1987)

公契約における積極的是正措置

—アメリカにおけるアファーマティブ・アクションの展開—

松田保彦

1、連邦労働法における積極的是正措置規定

連邦法は、第1に法律で雇用差別もしくは不利益取扱を禁止するとともに違反に対する司法救済もしくは行政救済の方法として積極的是正措置を命じ、第2に大統領の行政命令により連邦政府と契約を締結する条件あるいは締結後の請負業者の義務として積極的是正措置を講ずべきことを定める。

(1) 1935年全国労働関係法、第10条c項(National Labor Relations Act, Sec.10(c))

「(不当労働行為が行われたと判断した場合は、全国労働関係局は行為者に対して)本法の目的を实效あらしめるべく、かかる不当労働行為の中止ならびにバックペイ付きまたはバックペイの付かない原職復帰などの積極的是正措置を命じなければならない。」

(2) 1961年(ケネディ)大統領令10925号、第301条(Executive Order 10925, Sec.301)

「請負業者は、いかなる被用者あるいは求職者に対しても人種、信仰、肌の色または出身国を理由として差別しない (will not discriminate against)。

請負業者は、人種、信仰、皮膚の色または出身国とかかわりなく、求職者が雇用され、被用者が雇用上の処遇を受けることを確保するための積極的是正措置を講ずる。」

(3) 1964年公民権法第7編、第706条g項(Civil Right Act, Title VII, Sec.706(g))

「裁判所は、被申請人が違法な雇用行為を意図的に行った、もしくは行っていると認めた場合は、・・かかる違法行為を禁止し、さらにバックペイの付いた、あるいはバックペイの付かない原職復帰または採用など適切と判断するな積極的是正措置、その他の衡平法上の救済措置を命ずることができる。」

(4) 1965年(ジョンソン)大統領令11246号、第202条1項 (E. O. 11246, Sec.202(1))

(1967年大統領令11375号により女性差別に関する規定が付け加えられた。)

「すべての政府契約機関は、あらゆる政府契約に以下の条項を含めるものとする。

請負業者は、いかなる被用者あるいは求職者に対しても人種、肌の色、信仰、性または出身国を理由として差別しない。・・・

請負業者は、人種、肌の色、宗教、性または出身国にかかわりなく求職者が採用され、被用者が処遇されることを確保するための積極的是正措置を講ずる。・・・

請負業者は、この大統領令ならびにそれに基づいて労働長官が発する情報の開示、記録の作成、報告の提出などに関する規則ならびに命令を順守する。・・・

請負業者が契約の差別禁止条項および規則、命令に違反した場合は、契約は解除、終了、あるいは延期され、請負業者は将来の政府契約の資格を失うことがある。・・・」

(5) 1973年(障害者)社会復帰法、第503条a項 (Rehabilitation Act, Sec. 503(a))
「(連邦政府との契約高2,500ドル以上の請負業者およびその下請業者は、契約書に以下の条項を定めることに同意しなければならない。)

請負業者は、被用者の採用および雇用上の処遇に関して障害者を差別しない。・・・

請負業者は、障害者に雇用機会を供与するための積極的是正措置を実施する。・・・」

以上の他連邦政府による公契約を介しての積極的是正措置推進策に類するものとしては、少数者あるいは社会的経済的に不利な立場に置かれている層を一定の割合以上雇用または活用する連邦政府との取引業者に対して優遇措置を与えるなどの制度がある。

たとえば、1977年公共事業法 (Public Works Act of 1977) は、地方公共事業に対する交付金付与の条件として、少なくとも交付金額の10パーセントが少数者事業 (少数者が50パーセント以上を所有し、もしくは51パーセント以上の株式を保有する事業) に渡るものとしている。

また、1994年小規模事業法 (Small Business Act) ならびに陸上交通法 (Surface Transportation and Uniform Relocation Assistance Act) は、社会的経済的に不利な地位にある少数者が経営する業者を下請けに使う請負業者に対して優先的落札権を与えるとともに、下請代金の10パーセント相当のボーナスを支給することを定めている。*

*この制度は、1995年に連邦最高裁判所で連邦憲法における法の正当手続き条項および平等保護規定に違反するとされた。Adarand Constructors v. Peña, 515 U.S. 200 (1995)

2、大統領令11246号(11375号)の運用；フィラデルフィア・プラン

(1) 公契約を介する政策推進方式の沿革

連邦政府が契約の相手方である事業所に対してその労働条件、職場環境等の改善を促すことを通じて連邦政策の推進を図ろうとする方式は1930年代に始まる。

1931年のデービス=ベークン法は、連邦政府が出資する公共事業に参入する業者に対し、地域の相場賃金 (prevailing wages) の支給を義務付け、1936年の公契約法 (ウォルシュ=ヒーリー法) は、連邦政府と契約する一定規模以上の製造業と物品供給業のブルーカラー労働者に対する最低賃金を定め、1938年の公正労働基準 (最低賃金・労働時間) 法の先駆けの役割を果たさせている。

(2) (ケネディ) 大統領令10925号

大統領令11246号の原型である大統領令10925号は、求めている積極的是正措置の内容が明確にされなかったことから、ここでの積極的是正措置とはもっぱら少数者に対する徴募

および教育訓練に関するものとされ、積極的差別是正措置としての実効性に乏しかったと言われているが、本行政命令に応じて多くの大企業（中でもロッキード・プランは有名）が従来の徴募手続や基準あるいは勤務評価方法の見直しを行っている。

また、この命令によって設置された雇用機会均等大統領委員会(President's Committee on Equal Employment Opportunity)が請負業者に雇用関係資料や統計の提出を求めるなど、少数者である被用者の割合が行政監督の重点事項であることを明らかにしたことは、その後の公民権法第7編の下の雇用機会均等委員会や大統領令11246号により連邦労働省内に設置された連邦契約監視部(Office of Federal Contract Compliance)に大きな影響を与えることとなった。

(3) フィラデルフィア・プラン

連邦契約監視部は大統領令11246号の実施に当たり、当初建設業を対象として落札業者と積極的是正措置について話し合い、業者の計画を承認した後に代金の決済を行い、承認しない場合は落札を取り消すというやり方をしてきたが、依然として積極的是正措置の具体的な内容はどうあるべきかという点は明らかでなかった。

1967年、フィラデルフィア市の連邦建設契約担当者はOFCC、EEOCはじめ業者団体などの関係者と協議した結果、地域労働市場の分析結果を基に算出された少数者被用者比率に関する数値目標を掲げた「決済前」積極的是正措置計画を打ち出した。しかしながら、この計画は連邦会計検査院長の承認を得られなかった。けだし、連邦政府の発注事業に関する入札手続きにおいては、落札者決定前にすべての契約条件が明示されていなければならないとされているからである。

1969年、新フィラデルフィア・プランが発表された。各入札参加者は入札時に地域労働市場における少数者の過小代表(underrepresentation)の状況の分析結果に基づく採用計画の数値目標に一定の幅を持たせて、積極的是正措置計画を示すこととなった。*

1970年、連邦契約監視部は同プランが建設業のみならずすべての連邦契約当事者に適用される旨発令し(第4号命令)、以降1990年代に至るまでこのプランの下での積極的是正措置計画の織り込まれた連邦契約が常態となるに至った。

*フィラデルフィア・プランが公民権法第7編、連邦憲法の平等保護規定ならびに法の正当手続き条項に反するとの主張は、上院の小委員会における審議の結果却けられ、さらに1971年には連邦控訴審によってその合憲・合法性が認められた。Contractors Association of Eastern Pennsylvania v. Secretary of Labor(442 F2d 159; cert. denied., 404 US 54 [1971])

また、連邦雇用機会均等委員会規則は、同規則の定める指針が公民権法第7編ならびに大統領令11246号(および同11375号)に拠って人に課せられた義務を軽減するものと解されてはならないと定めている。(EEOC Regulations and Guidelines, §1607.14)