

日本の親会社、米国現地子会社の雇用決定に対して
法的責任が問われる可能性あり

2014年7月18日

**Ronald M. Green、Frances M. Green、William J. Milani、Steven M. Swirsky、
Michael S. Kun、Robert S. Groban Jr.、Susan Gross Sholinsky**

先日、第二巡回区控訴裁判所はある判決を下した。日本（およびその他の在外）企業は、米国現地採用の従業員に影響する雇用決定に関して、その親会社がどの程度積極的に関与すべきかを決定するうえで、今回の判決を考慮に入れるべきであろう。本件**ブラウン対ダイキン・アメリカ事件**では、原告のトッド・ブラウンは、ダイキン・アメリカ、そして日本所在の親会社、ダイキン工業株式会社という2つの雇用主を相手取って、人種および出身国による差別に基づく訴えを提起した。

ニューヨークシティを管轄下にもつニューヨーク南部地区連邦地方裁判所（最下位連邦裁判所）は先に、人種および出身国に基づく差別の申し立てに関してブラウンが、日本の親会社ダイキン工業株式会社に対する請求の趣旨を述べていないと判示していた。裁判所は、要するに、親会社であるダイキン工業株式会社はブラウンの「雇用主」ではないと判示した。これは、連邦、州およびニューヨークシティの差別禁止法のもとでの差別申し立てにおける主要な要素である。原告による控訴では、第二巡回区控訴裁判所が原判決を覆し、米国子会社と日本の親会社は本件における事実上「単一統合会社の一部であり、従って親会社はブラウンの「雇用主」とみなされ得る」という裁決を下した。

事実関係

ダイキン工業株式会社は日本企業であり、米国には100%所有子会社のダイキン・アメリカがある。多くの日本企業やその他の外国企業と同様に、ダイキン工業株式会社もまた、数多くの自社従業員を米国子会社であるダイキン・アメリカに出向させていた。2009年、現地採用の非日系米国人3名と親会社から赴任してきた日本人従業員3名から成るブラウンの所属部署は人員整理の対象となった。ブラウンと別の現地採用の米国人1名が解雇され、残りの米国人1名は別部署に異動させられた。元の部署には、親会社から出向していた日本人従業員3名のみが残った。ブラウンは、実際の雇用主であるダイキン・アメリカと、同社の親会社であるダイキン工業株式会社の両方を相手取り、人種および出身国による差別に基づく訴えを起こした。

ブラウンの「雇用主」としてのダイキン工業

下級裁判所が、ブラウンの雇用主ではないため法的責任が問われないというダイキン工業による棄却の申し立てを承諾したことに対して、ブラウンは控訴した。そして、その判決を再審理した巡回裁判所は、(1) 業務の相互関係、(2) 労使関係の集中管理、(3) 共通管理、および(4) 共通の所有権または財務管理という4つの因子から成るテストを応用し、その結果、米国子会社に影響する特定の雇用決定に関連して日本の親会社が果たした役割を理由として、ダイキン工業とダイキン・アメリカが本件の目的上「単一統合会社」であり、ブラウンの雇用主としてダイキン工業株式会社の責任を問うことができると判断し、下級裁判所の判決を破棄した。

さらに、そして重要なことに、第二巡回区控訴裁判所は、関連のある2つの事業体における業務および意思決定が、それら2社を「単一統合会社」とみなし得る程度に十分に統合されているかどうかというのは、裁判官が行う法解釈の問題ではなく、陪審員の専権である事実認定の問題であるため、訴え棄却の申し立てにはふさわしくないという判決を下した。

本件においては、ブラウンは、ダイキン工業株式会社が人員整理との関係で「日本人ではない従業員」を解雇するようにダイキン・アメリカに指示したということを十分に主張したことが認められた。彼はさらに、ダイキン工業株式会社がダイキン・アメリカに対して親会社から米国子会社に期間限定で出向していた日本人従業員の解雇または配置換えを禁じたことも主張している。裁判所は、これらの主張が、ダイキン工業に対する訴え棄却の申し立てに抵抗するには十分であったと判断した。

出向社員はブラウンと「同様な立場にあった」

上記のほか、本件の訴え棄却の申し立ての根拠として、ダイキン工業株式会社は、ブラウンが解雇された後も雇用されたまま日本人の出向社員と「同様な立場にあった」ということをブラウンが十分に主張しなかったということを主張している。実際、差別の訴えを成功に導くには原告が、(1) 法的保護の対象となるグループに属していること、(2) 自らに適任の地位にあったこと、(3) 不利益な雇用措置を受けたこと、および(4) 当該不利益な措置が差別の推論を生じさせる状況下で発生したことを主張しなければならない。この4つ目の条件については、原告は、同様な立場にあった他の人種または出身国の従業員に比べて悪い待遇を受けていたということを主張することにより満たすことができる。

第二巡回区控訴裁判所は、実際には出向社員とブラウンの雇用主は異なったという事実にもかかわらず、ブラウンのグループの大半は同一の上司に直属しており、従って同一の業績評価や懲戒基準の対象となっていたことから、ブラウンと出向社員は同様な立場にあったと判断した。確かに、裁判所は、裁判におけるこの早い段階（訴え棄却の申し立て）においては、事件の事実の立証および分析がまだ行われておらず、原告の主張は事実に反していないものとして取り扱われなければならない。そのため、裁判所は、現地採用社員と出向社員が「同様な立場にあった」かどうかという問題など、事実によっ

て裏付けられる疑問に関しては、原告に有利なように解釈しなければならないということにも言及している。

次のステップ

本件は今後地方裁判所に差し戻される。そうすれば、証拠開示手続きを開始し、ダイキン工業株式会社は (1) ダイキン・アメリカとは別企業であること、および (2) 出向社員とブラウンは同様な立場にはなかったということの証明へ向けての試みにとりかかることができる。

日本の雇用主が今すべきこと

本件の判決は、現地子会社を通して米国で事業を展開している日本および他の諸外国の法人にとって特に重要なものである。親会社は、子会社の日常的な意思決定、とりわけ雇用決定に関与すれば、子会社の活動に対する責任を問われることになり得る。

もちろん、本件の判決は単に、この証拠開示手続き前という早期の段階で、日本の親会社が免責されることは不可能と判断しただけである。これは、最終的にはダイキン工業株式会社に利する判決が下されるとか、あるいは現にあった事実に法律を適用した際に親会社と子会社が単一統合会社であると判断されるということではない。本件に関する進展については随時お知らせする。

本件の判決を踏まえて、当職らは、日本および諸外国企業の米国子会社において雇用決定を下す際には以下の手順を踏むことをお勧めする。

- 人事関連の意思決定はできる限りローカライズする。親会社が米国子会社に関して大まかな決定を下すことは、確かにまったく妥当なことである（例えば、人員削減を実施すべきか、あるいは特別ボーナスを広く支給すべきか等）。その一方で、各従業員の具体的なボーナスの額や、レイオフの一環として行う従業員の解雇などの個々の雇用決定は、可能な範囲でできる限り、現地の米国企業の責任とすることが望ましい。
- 出向社員は、米国で業務を行う場合に伴う法律上、文化上の相違点に関して教育を受けていることが望ましい。
- すべての管理職は、従業員の管理、懲戒および解雇に伴う法的問題、並びに関連の会社方針に関して教育を受けていることが望ましい。

本アドバイザーに関する詳細については、以下までお問い合わせください。

Ronald M. Green
ニューヨーク
212-351-4646
rgreen@ebglaw.com

Frances M. Green
ニューヨーク
212-351-4654
fgreen@ebglaw.com

William J. Milani
ニューヨーク
212-351-4659
wjmilani@ebglaw.com

Steven M. Swirsky
ニューヨーク
212-351-4640
sswirsky@ebglaw.com

Michael S. Kun
ロサンゼルス
310-557-9501
mkun@ebglaw.com

Robert S. Groban, Jr.
ニューヨーク
212-351-4689
rgroban@ebglaw.com

Susan Gross Sholinsky
ニューヨーク
212-351-4789
sgross@ebglaw.com

エプスタイン・ベッカー&グリーン法律事務所のアソシエイトである **Nancy L. Gunzenhauser** も本アドバイザリーの草稿に貢献しています。

本アドバイザリーは情報提供のみを目的とするものであり、法律上の助言を構成するように意図されたものではなく、またそのように解釈されることは望ましくありません。

エプスタイン・ベッカー&グリーン法律事務所について

1973年に設立されたエプスタイン・ベッカー&グリーンは、およそ250名の弁護士が所属する全国規模の法律事務所です。ボルティモア、ボストン、シカゴ、ヒューストン、ロサンゼルス、ニューヨーク、ニューアーク、サンフランシスコ、スタムフォード、ワシントン D.C.の全米10都市に事務所を構えています。当事務所は、[ヘルスケア&ライフサイエンス](#)、[労務および雇用](#)、[訴訟](#)、[法人向けサービス](#)、および[従業員の福利厚生](#)の各取り扱い分野において、決して妥協することなく卓越した法律業務と最高のクライアントサービスを提供しています。保険医療業界向けサービスを提供することを目的として1973年に設立されたエプスタイン・ベッカー&グリーン法律事務所は、設立以降一貫して、保険医療分野の法的展開の最前線に立っています。同法律事務所はまた、新規事業からフォーチュン100企業まで、金融サービス、小売業界、およびサービス業など様々な分野に属するクライアントにとって信頼されるアドバイザーであることを誇りとしています。これらの実務および業界に対する当事務所のコミットメントには、焦点が絞られた技能と豊かな経験に対する設立者の信念が反映されています。詳細につきましては、www.ebglaw.comをご覧ください。

© 2014 Epstein Becker & Green, P.C.

Attorney Advertising