

ヴェントレス対日本航空事件第9巡回区連邦控訴裁判所判決

(Ventress v. Japan Airlines, 9th Cir. No. 04-17353, 05-15044, 06-15904, April 24, 2007)

日米友好通商航海条約と内部通報者保護法

安藤 誠二

ハワイ航空契約サービス社(HACS)から派遣され日本航空(JAL)国際便に搭乗した契約乗務員(contract flight crews)二名が、安全に関する日・米航空法及びJAL社内規定に違反する事実を通報したため差別報復(様々なハラスメントの後、搭乗できなくされた)を受けたと主張して、内部通報者(whistle blower)の保護に関するカリフォルニア州法と連邦法を根拠に、アメリカ連邦裁判所に救済を求めた事件である。

原告の乗務機関士(flight engineer)Martin Ventressと民間航空機長(commercial captain) Jack Crawford は、当初カリフォルニア州中部地区連邦地裁に訴えたが、被告のJALとHACSの移送申立を認めた裁判所が事件をハワイ連邦地裁に移送した。移送を決定した理由は、原告の申立事実が国際空域またはハワイで起きたこと、及び証人とHACSの人事記録の所在地がハワイであるため、ハワイが比較的便宜法廷地(more convenient forum)と判断されたことにある。

ハワイ連邦地裁は、原告のJALに対する全ての請求は日米友好通商航海条約(The Friendship, Commerce, and Navigation Treaty, U.S.-Japan, April 2, 1953, 4 U.S.T. 2063)によって阻止されると訴答に基づき判断し(judgment on pleadings)、原告の訴えを棄却した。また原告・HACS間の争いに関しては、HACS・原告間の雇用契約に強制的仲裁条項が含まれているため、米国仲裁協会商事規則に従った仲裁手続への移行を命じた。

VentressとCrawfordは、第9巡回区連邦控訴裁判所に控訴した。上訴審が判断を求められた問題は、Japan FCN Treatyが加州内部通報者保護法に基づく原告の請求を排除すると判断したハワイ州連邦地裁判決は誤りか? 事件をハワイに移送した加州連邦地裁は裁量権を濫用したか? 仲裁を強制した中間命令は上訴できるか?であった。

カリフォルニア州労働法には、内部通報者保護に関する次の規定がある。

「雇用主は、州または連邦法規違反を暴露する情報を詳細な理由を付して政府または法執行機関に通報した従業員に対して、報復することができない。」

"An employer may not retaliate against an employee for disclosing information to a government or law enforcement agency, where the employee has reasonable cause to believe that the information discloses a violation of state or federal statute, or a violation or noncompliance with a state or federal regulation." Cal. Labor Code § 1102.5(b).

同様に、連邦運送法(U.S. Code Title 49)は航空機安全に関する連邦法規等違反を通報する従業員に対する保護を定めている。

「42121 条 安全情報を通報した従業員の保護

(a) 航空会社従業員に対する差別

航空会社、その下請契約者、または再下請契約者は、従業員（またはその意を受けた他人が）下記事項を行ったとき、当該従業員を解雇し、または報酬、雇用条件、または特典に関して差別扱いをしてはならない。

(1) 連邦航空局の命令、規則、または基準、もしくは航空会社の安全に関する連邦法規に違反する事実またはその疑いを雇用者または連邦政府に通報し、他人に通報させ、または将に通報しまたは他人に通報させようとする（それを航空会社が知る）こと」

"Section 42121. Protection of employees providing air safety information

(a) Discrimination Against Airline Employees. -

No air carrier or contractor or subcontractor of an air carrier may discharge an employee or otherwise discriminate against an employee with respect to compensation, terms, conditions, or privileges of employment because the employee (or any person acting pursuant to a request of the employee) -

(1) provided, caused to be provided, or is about to provide (with any knowledge of the employer) or cause to be provided to the employer or Federal Government information relating to any violation or alleged violation of any order, regulation, or standard of the Federal Aviation Administration or any other provision of Federal law relating to air carrier safety under this subtitle or any other law of the United States.

....."

日米友好通商航海条約第八条 1 項は次の通りである。

「いずれの一方の締約国の国民及び会社も、他方の締約国の領域内において、自己が選んだ会計士その他の技術者、高級職員、弁護士、代理を業とする者その他の専門家を雇うことを許される。更に、当該国民及び会社は、当該領域内における自己の企業又は自己が財政的利益を有する企業の企画及び運営に関し、もつぱら自己のために検査、監査及び技術的調査を行わせ、並びに自己に報告させるという特定の目的で、当該領域内で自由職業に従事するための資格のいかんを問わず、会計士その他の技術者を雇うことを許される。」

(Article VIII(1) of the Japan FCN Treaty, which provides:

"Nationals and companies of either Party shall be permitted to engage, within the territories of the other Party, accountants and other technical experts, executive personnel, attorneys, agents and other specialists of their choice. Moreover, such nationals and companies shall be permitted to engage accountants and other technical experts regardless of the extent to which they may have qualified for the practice of a profession within the territories of such other Party. . . .")

第9 巡回区連邦控訴裁判所判決：

Japan FCN Treaty が州雇用法に優先する範囲如何の問題は、当巡回区の初例である。同

条約は第二次世界大戦後に合衆国が複数の通商協調国との間に締結した一連の友好通商航海条約の一つである。これらの条約は各締約国が締約他国民に与える待遇、締約他国民が各締約国領土内に於いて事業その他の活動に従事する権利、並びに各締約国が締約他国民、その財産、及びその企業に当然払うべき配慮を定める。条約の目的は、外国法人に国内法人より大きな権利を与えることではなく、外国法人であるが故に差別を受けることなく平等の基盤で事業を営む権利を保証することである。条約は外国法人に多くの点で「内国待遇」を与えて目的を達した。「内国待遇」は、外国人に自ら選んだ事業を差別を受けることなく営み、自らの実力で成功し繁栄する法的機会を自国民に認められると同様に享受する資格を与える。内国待遇は支配的基準ではあるが、全ての商業活動に拡張されてはいない。条約締約国は、ある一定の分野では、完全な内国待遇を与えず、しばしば、第三国の市民または法人に与える待遇より不利益とならない、「最恵国待遇」認める。更に加えて、条約は、外国雇用者に特定の保護を、同一の保護が内国事業に与えられるか否かと無関係に、供与する将来の不確定要素に依存することのない或る種の規則(certain non-contingent rule)を確立した。

第 8 条 1 項の「自己が選んだ」(of their choice)の文言は、内国待遇を超えて保証する非依存的規則の一例である。その目的は、外国法人が現地雇用割当の干渉を受けずに海外投資を管理することが可能となるよう保証するものである。戦後の条約史を見れば、条約締約国が管理・技術・機密などの役職に自国民を起用する権利を最重要性と認識していたことが判る。

日本雇用者が条約第 8 条 1 項によって州雇用法からの包括的免責を与られていると解釈した地裁判決は誤っている。地裁の見解に拠れば、JAL の免責が広範囲に亘るため、原告が日本国民に交替された否かについて訴答が言及していなくても、判決が妥当となる。換言すれば、日本国民を含まない人事の決定にさえ、米国国内法を無視できる条約上の権利を JAL は持つことになる。その論理的推断に従えば、第 8 条 1 項の広範な解釈から、外国雇用者が労使団体交渉法からも免責される不条理な結果が導かれる。本問題を処理した他の巡回区が一様に判断した通り、第 8 条 1 項の主たる目的は、各締約国の会社が国外に於ける重要な経営と技術の職分に自国民を当てることができるように保証することである。加州内部通報者保護法は、雇用者の内国法違反を報告し抵抗する従業員に対して JAL が報復しないよう単に妨げるに留まる。同法は日本国民を優先雇用する JAL の制限された条約上の権利と全く抵触しない。抵触がなければ条約の優先もあり得ない。

JAL が強く頼る先例は Spiess 事件第 5 巡回区判決(*Spiess v. C. Itoh & Co. (Am.), Inc.*, 643 F.2d 353, 361 (5th Cir. 1981))、「第 8 条 1 項の意義は当に文言通りである。会社は、受入国の法律と無関係に、受入国への投資を処理する管理職と技術者に誰を選ぶか決定する権利を持つ。」である。この見解は第 8 条 1 項の適用範囲を広範に捉える立場を是認しているように見えるが、判決を注意深く読むと第 5 巡回区の意図は別にあったことがわかる。Spiess 事件判決は、第 8 章 1 項が「管理職と技術職の雇用に関し日本国民を優先的に差別することを許容する限度に於いて米国雇用差別禁止法から（日本雇用者を）免除する」こと、を単に示したに過ぎない。（条約は日本法人のアメリカ子会社に日本国民を優先差別

する制限的権利を与えた、とも判決は言う。)同裁判所は、第 8 条 1 項が市民権差別に関連しない範囲まで優先的適用があるかどうか判断することを明白に拒絶している。

従って、当裁判所は次のように結論づける。特定の管理・技術職に日本人を優先して差別雇用できる制限的権利のみを日本法人に与えた第 8 条 1 項は加州内部通報者保護法に優先適用されない。争点 「Japan FCN Treaty は加州内部通報者保護法に基づく原告の請求を排除するか？」に関しては否定に判断し、地裁判決を破棄・差戻す。

(第 9 巡回区連邦控訴裁判所は、争点 「事件をハワイに移送した加州連邦地裁の決定は裁量権の濫用か？」に関しては否定に判断し、争点 「仲裁を強制した中間命令の上訴申立)に関しては、申立を却下した。)

以 上

(2007.4.29 Seiji Ando)