

アメリカにおけるセクハラ訴訟から見えてくるもの

Kobayashi v. Toyota Motor Corporation の訴状から

溜 箭 将 之

I 訴 状

II 訴状を読む

III 訴状から見えてくるもの

2006年5月1日、トヨタ自動車とその北米子会社、および北米子会社の社長兼 CEO が性的嫌がらせ（セクハラ）で訴えられ、1億9000万ドルの損害賠償を請求された。事件は、訴訟提起の直後から、日米の新聞等で報道され注目を集めた。

2008年の執筆の時点で、この事件は既に忘れ去られたかのような観がある。しかし、改めて事件を振り返ると、そこからはアメリカにおける法や裁判のあり方や、アメリカでの訴訟に対する日本企業の対応の難しさなど、様々なことを学ぶことができる。本稿では、この事件の訴状を読みながら、そこから学べることを丹念に拾っていくことにする。

I 訴 状

次に掲げるのは、2006年に北米トヨタの従業員小林サヤカ〔以下敬称略〕がトヨタ自動車、北米トヨタ及び大高英昭を相手取って提起した民事訴訟の訴状である。II. 4. で述べるように、事件は訴訟提起から3ヶ月足らずの8月4日に和解で終結している。このため、事件の係属した裁判所で閲覧・複写できる訴訟記録は、この訴状のほかには、召喚状と和解を裁判所に通知した書面のみに限られる。

ニューヨーク州ニューヨーク郡
最高裁判所

.....
小林 サヤカ

整理番号

原告

訴状

対

トヨタ自動車株式会社,
トヨタ・モーター・ノース・アメリカ (株)
及び大高英昭

被告
.....

原告小林サヤカは、弁護士事務所 Ziegler, Ziegler & Associates, LLP を通じ、被告トヨタ自動車株式会社（「日本トヨタ」）、トヨタ・モーター・ノース・アメリカ（株）（「北米トヨタ」）および北米トヨタ社長兼 CEO（大高英昭（「被告大高」））（日本トヨタ、北米トヨタおよび被告大高をあわせて「被告ら」と呼ぶ）に対する訴状として、以下のように陳述する。

概 要

1. 小林さんは、1997 年にアナーバー（ミシガン州）のアメリカ・トヨタ・テクニカル・センター社に就職した。2002 年、小林さんは、ニューヨーク市で北米トヨタの企画業務部に配属された。2005 年 3 月、小林さんは、被告大高の社長付アシスタントになるように依頼された。北米トヨタのトップからのオファーを断るのは賢明ではないと考え、小林さんはそのポジションを受け入れた。ところが、そのポジションは、小林さんの望むキャリア・アップへの一歩となるどころか、まさに悪夢となったのである。

2. 被告大高の社長付アシスタントのポジションについて 6 か月も経たない 2005 年 8 月、小林さんは、被告大高からの不快な性的な口説きとセクハラのターゲットにされた。この訴状で詳細に叙述するように、被告大高及び北米ト

ヨタによる小林さんに対する具体的セクハラ行為には、以下のものが含まれていたが、それだけには限られない。

- ・被告大高による小林さんへの性的暴力。被告大高は、彼女にのしかかろうとした。
- ・被告大高が、小林さんを職場の外で一人にして性的暴力を加えるために、小林さんの仕事および出張の日程を恣意的に動かしたこと。
- ・被告大高が小林さんに対するセクハラの間、私はあなたがトヨタでのキャリアで成功するよう「お役に立ちたい」と繰り返し述べたこと。
- ・小林さんが北米トヨタの女性従業員の部下ではなく、被告大高直属になるよう、北米トヨタが社長室の人事を操作したこと。
- ・被告大高が、自分の妻との性生活の詳細（ないしご無沙汰であること）および他の女性との性的関係を含む彼の私生活の生々しい内容を聞くことを、小林さんに強いたこと。
- ・小林さんが、被告大高の言語道断かつ卑劣な行為を北米トヨタに報告したのに対し、被告らが報復したこと。

3. 以上の事実により、小林さんは、被告日本トヨタ、北米トヨタおよび大高に対し、ニューヨーク州人権法ニューヨーク州法律 290 条以下（「州人権法」）、ニューヨーク市条例 8-101 条以下（「市人権条例」）およびニューヨーク州判例法に基づき、このセクシュアル・ハラスメント及び雇用差別の訴えを提起する。

4. 2005 年 3 月 31 日時点で、日本トヨタは世界第 7 位の規模を誇る企業であり、日本最大の自動車メーカーだった。また 2005 年 3 月 31 日の会計年度末には、生産台数・製造台数ともに世界第三位の自動車メーカーであり、連結ベースで 740 万台の自動車を販売していた。日本トヨタは、さらにその 2005 年会計年度末の時点で世界第 7 位の規模を誇る企業だった。日本トヨタは 524 社の連結子会社および 222 社の関係会社を有していた。日本トヨタの全世界での従業員は 265,700 人を超え、うちおよそ 31,500 人が北アメリカにおける従業員だった。1 ドル 107.39 円の為替レートをもって計算すると、2005 年 3 月 31 日までの 1 年間で、日本トヨタの総収入は 1730 億ドルを越え、総利益は 109 億ドルを越えていた。

5. 日本トヨタは、2006 年 3 月 31 日までの会計年度において、795 万台の自動車を販売すると推定している。日本トヨタの 2005 年 12 月 31 日までの四

半期における北アメリカでの総収入は 185 億ドルを越えており、営業収益はおよそ 11 億 9000 万ドルだった。

6. 北米トヨタは日本トヨタの全額出資子会社で、実質的に世界第 7 位の大手企業の北アメリカにおける顔ともいえるべき存在である。北米トヨタは、日本トヨタの、アメリカ合衆国、カナダおよびメキシコにおける製造、財務、販売、広報宣伝およびマーケティング活動を担う持株会社である。北米トヨタの一次的な機能としては、コーポレート・コミュニケーション、投資家向け広報活動、企業広告、連邦政府、産業および規制に関する業務；市場、経済や自動車産業に関する調査；およびトヨタ USA 財団が挙げられる。さらに北米トヨタは、北アメリカにおけるすべてのトヨタ関連会社の企業計画、人材多様化および営業活動の調整を行っている。北米トヨタは、北アメリカのおよそ 31,500 人の従業員に関する、差別および職場慣行に関する指針など、日本トヨタの諸指針・諸手続を実施・実行する責任を負っている（日本トヨタの 2004 年度事業報告による）。

7. 北米トヨタの社長兼最高経営責任者（CEO）は、北米トヨタの役員の中で最も高いポジションである。北米トヨタの社長兼 CEO は北アメリカで日本トヨタの利益を代表する責務を負っている。北米トヨタが北アメリカにおける日本トヨタという企業の顔だとすれば、北米トヨタの社長兼 CEO は北アメリカにおいて日本トヨタを体現するものといえる。

8. 2004 年 6 月、世界第 7 位の大企業たる日本トヨタは、文字通り何千もの役員候補がいる中から、以前日本トヨタ取締役だったが不可解な経緯で解雇されていた、被告大高を北米トヨタの社長兼 CEO に任命した。

9. 知りかつ信ずるところによれば、被告大高の日本トヨタとその関係企業における経歴には、婚外で性的関係を重ね、またそうしたことをしたがるという評判がつきまっていた。

10. 被告大高が北米トヨタの社長兼 CEO に任命された時点で、日本トヨタおよび北米トヨタはいずれも、被告大高が日本トヨタにおける以前の地位を濫用し、婚外の性的関係を重ね、またそのようなことをしたがるとの評判を承知していたか、もしそうでなくとも承知しておくべきだった。

11. 世界第 7 位の大企業及びその北アメリカにおける完全子会社北米トヨ

タは、被告大高を解雇するか、トヨタの女性社員に対し自らの権力ある立場を濫用できない地位に置くどころか、北アメリカにおける31,500人を超える従業員に対し絶対的な権力と権限を及ぼせるポジションに被告大高を置くという選択をした。

12. 被告大高は、北米トヨタの社長兼CEOの立場を任せられた後に、原告小林サヤカに対し繰り返し執拗なセクハラを働くようになったが、それは日本トヨタまたは北米トヨタにとって驚くべきことでなかった。

13. 奔放な婚外性生活で知られる人物を北アメリカで最も高い役員の地位にすえるだけでは、日本トヨタと北米トヨタにとって皮肉とはいえないかのように、北米トヨタは、職場慣行とセクハラに関する指針と手続を詳細に述べた従業員ハンドブックへの序文を被告大高に書かせた。被告大高は従業員ハンドブックへの序文を次のように締めくくっている。「このハンドブックはあなたのためのものです。私は、私たちが〔北米トヨタの〕従業員として互いに有する責任を明確にすることが、あなたにとり有益なことだと信じております。」

14. 被告大高が原告に執拗なセクハラを働いていた間、北米トヨタの従業員便覧には、職場におけるセクハラについて次のような指針が記載されていた。

- ・セクハラは、快適で生産的な作業環境で働くというすべての従業員のもつ権利を侵害し、雇用関係における信頼性を失わせます。
- ・男性と女性とを問わず、いかなる従業員も、意に反して言葉や身体による性的行為にさらされてはなりません。
- ・北米トヨタは、従業員がそれぞれ個人として尊重され、自らの真価を発揮しつつ昇進とともに人格的に成長をとげる平等な機会を有するよう、よりよい職場環境を提供することを誓約します。この誓約にのっとり、北米トヨタは、職場におけるいかなる形のセクハラも、これを固く禁止します。そのような行為は北米トヨタでいかなるレベルでも許されません。また、セクハラを行ったと認められた場合、いかなる者も、解雇も含む懲戒処分を受けることになります。
- ・セクハラは違法行為であるだけではありません。セクハラは生産性を損ない、犠牲者の人格を傷つけるものです。すべての従業員は、職場において誇りと敬意をもって接せられる資格があります。北米トヨタは、従業員がこういった職場での基本的な権利を享受できるように、たゆま

ぬ努力を続けてゆきます。しかしながら、これは私たち全員で共有する責任でもあります。あなたの協力は、すべての従業員にとってよりよい職場環境を育むのに欠かせないのです。

当 事 者

15. 小林さんは1997年からアメリカ合衆国でトヨタに雇用されている。小林さんは日本国籍で、アメリカ合衆国の永住権を有している。小林さんはイースタン・ミシガン大学から教養学士（BA）の学位を取得している。小林さんは現在、勤務時間外で、経営管理学修士（「MBA」）の勉強のためベース大学に通っている。小林さんはニューヨーク州クイーンズ郡の居住者である。

16. 被告日本トヨタは、ニューヨーク州において営業活動を認められた日本の会社である。日本トヨタの法人名はトヨタ自動車株式会社であり、英語に翻訳すると、Toyota Motor Corporation となる。

17. 被告北米トヨタは日本トヨタの全額出資子会社で、カナダ、メキシコおよびアメリカ合衆国における製造、財務、販売、広報宣伝およびマーケティング活動を担う日本トヨタの持株会社である。北米トヨタの一次的な機能としては、コーポレート・コミュニケーション、投資家向け広報活動、企業広告、連邦政府、産業および規制に関する業務；市場、経済や自動車産業に関する調査；およびトヨタ USA 財団が挙げられる。さらに北米トヨタは、北アメリカにおけるすべてのトヨタ関連会社の企業計画、人材多様化および営業活動の調整を行っている。北米トヨタは、ニューヨークでの営業活動を認められており、本社はニューヨーク州ニューヨーク郡に所在する。

18. 被告大高は、この訴状に関わるすべての期間において、北米トヨタの社長兼 CEO であり、ニューヨーク州ニューヨーク郡の居住者である。被告大高は北米トヨタの社長兼 CEO として、北アメリカの 31,500 人を超える従業員に対し、職場慣行基準を含め、日本トヨタの方針および手続きの実施を直接監督する責任を負っている。

裁判管轄と裁判地

19. 本裁判所は州人権法、市人権条例及びニューヨーク州判例法に基づく

原告の請求について事物管轄権を有する。原告のこうむった損害の額は、裁判所手数料と訴訟費用を除いても、本裁判所の管轄に関する最低係争額を越えている。

20. この訴状の提出にあわせて、小林さんは、ニューヨーク市の人権委員会およびニューヨーク市の法務長官オフィスに、説明の手紙に加えて、この訴状の写しを説明文とともに郵送した。これはニューヨーク市条例の8-502条の通知義務を満たすものである。

21. 北米トヨタおよび被告大高はニューヨーク郡に所在するので、ニューヨーク郡の最高裁判所は裁判地を有する。

すべての請求に関わる事実

A. 小林さんの北米トヨタにおけるキャリア

22. 小林さんは、ミシガン州アン・アーバーにあるトヨタ・テクニカル・センター社（「トヨタ・テクニカル」）で1997年にトヨタにおけるキャリアを開始した。

23. 小林さんは約6年間ミシガン州でトヨタ・テクニカルで勤務した。トヨタ・テクニカルにおいて、小林さんは「スペシャリスト」として勤務しており、一貫して模範的との業績評価を受けていた。

24. 2003年2月、小林さんはトヨタ・テクニカルからニューヨーク州ニューヨーク郡で北米トヨタへの配置転換を受けた。

25. ニューヨークへ転勤すると、原告は北米トヨタの企画業務部に割り当てられた。企画業務部内での原告上司は、北米トヨタの女性従業員ケイ・マガラヴィーだった。

26. 北米トヨタの企画業務部に所属していた間、原告は模範的との業績評価を受けていた。

27. 2005年3月頃、被告大高の当時の個人秘書は、北米トヨタから退職する意思を表明した。

28. 個人秘書の退職の意思が発表された直後、北米トヨタの人材管理の責任者ビル・ドハティーが原告のところにやってきて、被告大高が彼女に社長付アシスタントになってもらいたいと言っていると告げた。

29. 被告大高の社長付アシスタントになってくれとの依頼に、原告は当惑せざるを得なかったが、それにはいくつかの理由があった。第一に、彼女は、職務を変更してくれとの依頼されるまで、被告大高とやりとりをしたことがほとんどなかった。第二に、社長付アシスタントになって欲しいとの依頼が、そのようなポジションを決める際の通常の手続きから逸脱していた。第三に、被告大高の社長付アシスタントになって欲しいとの依頼は、北米トヨタで彼女が目指していた昇進コースとは違うものだった。

30. 職務の変更に懸念を抱きつつも、2005年4月、原告は被告大高の社長付アシスタントとしての新たな職務につくことを引き受けた。

31. 原告が職務の変更を引き受けた大きな要因は、次の3つだった。(i) 北米トヨタの社長兼 CEO からの具体的な依頼を拒むことは、北米トヨタにおける将来のキャリアを考えると賢明ではないと考えたこと、(ii) 原告は一貫して優れた業績評価を受けており、北米トヨタの社長室が彼女のような能力をもつ人物が必要だと判断したのだろうと考えたこと、(iii) 当時の北米トヨタの社長室の人事構造においては、社長室を取り仕切るのは、原告の従来からの上司ケイ・マギラヴィーになっていたこと。したがって、小林さんの職務が変わるとはいつても、彼女の直属の上司は、従来どおりマギラヴィーさんとなるはずだった。マギラヴィーさんは、2005年8月まで原告の直属上司だったが、後に被告大高は、北米トヨタの社長室の人事構造を変更することを決め、その結果彼は原告の直接の上司になった。

B. 被告大高のトヨタにおけるキャリア

32. 被告大高は1965年、日本トヨタに入社した。

33. 被告大高は、1965年から2004年6月に北米トヨタの社長兼 CEO に任命されるまで、日本トヨタおよび日本トヨタの子会社において、様々な役員の地位を歴任した。その間には、数年間にわたり日本トヨタの取締役に務めたものの不可解な状況の下で解任されるということもあった。

34. 知りかつ信ずる限り、日本トヨタやその子会社における被告大高のキ

キャリアには、婚外でたびたび性的関係をもつとの風評がつきまっていた。

35. 2004年5月に日本トヨタは、それまで4年間北米トヨタの社長兼CEOを務めた田口トシアキ(タグ)が日本へ帰国し、大高英昭(ハリー)がこれを引継ぐ、とのプレス・リリースを発表した。プレス・リリースによれば、被告大高は1965年から日本トヨタに勤務しており、アメリカ合衆国、ヨーロッパ、アフリカ、中東、南西アジアおよびオセアニアにおける日本トヨタの販売、マーケティング、製造計画の立案などを担当してきた。プレス・リリースではさらに、被告大高が6年にわたり、ロサンジェルスアメリカ合衆国およびワシントンD.C.にあるトヨタ自動車販売会社のオフィスに勤務し、日本トヨタの取締役を務めたとされている。

36. 2004年6月頃、被告大高はマンハッタンにある北米トヨタ本社のオフィスに着任した。

37. 被告大高がマンハッタンにある北米トヨタの社長室に着任した時点で、マンハッタンにある北米トヨタ社長室にはおよそ80人の従業員がおり、オフィスの一つのフロアで勤務していた。

38. 北米トヨタのオフィスは、被告大高を含め北米トヨタの役員が、小林さんを含むすべての従業員の働く職場を見渡せるよう、オープン・フロアの形をとっていた。

39. 被告大高は、原告に対し執拗なセクハラを繰り返していた間、それまで幾多にも及ぶ不倫の数々を原告に自慢した。

40. 現時点で知りうる限り、日本トヨタと北米トヨタはいずれも、日本トヨタが被告大高を北米トヨタ社長兼CEOに任命した時点で、被告大高が婚外の性的関係やその試みを繰り返す男だとの評判を承知していた。

41. 日本トヨタと北米トヨタはいずれも、被告大高を北米トヨタ社長兼CEOの地位に任命することによって、彼を北米トヨタのセクハラ指針を含めて、北アメリカ全体で何万人にも及ぶ従業員のための北米トヨタの諸指針・諸手続を実施・実現する責任を負う立場におくことになると承知していた。

42. 日本トヨタと北米トヨタはいずれも、被告大高を北米トヨタの社長兼

CEOに任命することで、彼に北米トヨタ内の人員配置や人事関係に関する決定を下す権限を委ねることになると承知していた。

C. 小林さんが被告大高の社長付アシスタントに着任

43. 2005年4月、原告は被告大高の社長付アシスタントとして働き始めた。

44. 2005年4月から2005年8月の最終週頃まで、原告が被告大高の社長付アシスタントとして働いていた間、彼女の直属の上司は以前と同様ケイ・マガラヴィーだった。マガラヴィーさんは、原告の直属の上司として、原告の出張予定を含め、勤務の日程や内容を承認する立場にあった。

45. 2005年4月から2005年8月末頃まで、被告大高が、原告に出張への同行を求めることはなかった。

46. 被告大高は、2005年8月末頃、北米トヨタの社長室の人事構造を変更し、原告の直属の上司がマガラヴィーさんではなく彼自身になるようにした。被告大高が原告の直属の上司になった時点で、彼は彼女の「出張」を含め、彼女の勤務の日程を指示・承認する権限をもつことになった。

47. 2005年8月26日、被告大高は、昼食をとり外出するため北米トヨタのオフィスのエレベータを待っている原告に近づいた。被告大高は、彼女にランチへ行くのかと尋ねた。原告がそうだと答えると、被告大高は一緒に行くよと言った。

48. 原告は、被告大高と一緒にランチを食べに出るという行動は、とても奇異だと感じた。その日まで、原告は、被告大高と職場以外で二人きりになったことはなかった。原告は、被告大高とのランチの間中、とても居心地悪く感じた。

D. 被告大高が原告に執拗なセクハラを働くようになる

49. 2005年8月29日の週に、被告大高は原告に、ワシントンD.C.への出張に同行するよう命じた。

50. 原告は、ワシントンD.C.への出張に同行せよとの被告大高の求めは奇異だと思った。彼女が大高の求めを奇異だと思った理由は、彼女が知る限り、被告大高が以前の個人秘書に対し、出張に同行するよう指示したことがなかっ

たことと、出張期間中どのような仕事をすればよいのか見当もつかなかったことだった。

51. 2005年9月1日、北米トヨタはオフィス全体に渡された文書を通じ、同日付で被告大高が原告の直属の上司になると正式に発表した。

52. 毎週金曜日、北米トヨタの全職員は、午前8:30に集合しコーヒーを飲むことになっていた。2005年9月2日金曜日、被告大高および原告が午前8:30の会合に出席したとき、9月3日が原告の誕生日だと発表された。

53. 2005年9月2日午後1:30ごろ、原告が北米トヨタのデスクで仕事をしていたところ、被告大高は、自ら2ダースもの赤いバラの大きな花束を持ってきた。

54. 被告大高からの2ダースもの赤いバラというプレゼントは、仕事の関係上適切とはいえないので、原告はとても気味が悪い思いをした。原告の同僚の何人かが、誰からバラをもらったのかを尋ねてきた。原告が被告大高からだと答えると、同僚たちは不思議そうな表情をしたので、彼らも大高からのプレゼントが奇異だ、あるいは不適切だと考えていることが原告にも分かった。

55. 2005年9月2日の午後3:00頃、被告大高は、日本から来た8人の日本トヨタのスタッフとの会合の中で、ワシントンD.C.、マイアミおよびトランスにある北米トヨタの事務所への出張の際に、原告を「研修」の一環として定期的に同行させると述べた。

E. 被告大高は、ワシントンD.C.への出張の間に原告に対しセクハラ行為をする。

56. 2005年9月6日、原告は被告大高の指示に従い、被告大高のワシントンD.C.への出張に同行した。

57. 2005年9月6日午後10:00頃、被告大高は、ワシントンD.C.で原告のホテルの部屋に電話をかけ、そちらのホテルの部屋へ行ってよいか、それがいやなら自分の部屋に来てもらえないかと尋ねた。原告が用件はなにかと尋ねると、被告大高はちょっと話したいことがあると答えた。

58. 原告は、被告大高からの会いたいとの申し出に気味悪く感じたが、

応じる以外にないと思った。原告は仕事用の服に着替え、被告大高のホテルの部屋へ行った。

59. 原告が被告大高の部屋に着くと、被告大高はアルコール飲料を勧めたが、彼女はそれを断わった。被告大高は、あなたのように綺麗な女性がなぜ誰とも結婚していないのかと原告に尋ねるなど、原告のプライベートに関わる不適當な話を始めた。

60. 原告にひとしきり私生活の話をさせようとした後、被告大高は突然小林さんに近づき、彼女の体を無理やりつかむと、性的な接触をしようとした。

61. 原告は被告大高を振りほどくことができた。そして被告大高に対し、自分は被告大高とは仕事上の関係だけを望んでおり、また付き合っている人がいることを伝え、もうホテルの自分の部屋に戻ると言った。

62. 原告が被告大高のホテルの部屋から出ようとする時、被告大高は「もしよければ今晚ここに泊って行ってもいいよ」と言った。

F. 被告大高が原告に対し執拗にセクハラ行為を続ける

63. 2005年9月7日、原告は、被告大高とワシントンD.C.から戻ってきた。

64. 2005年9月8日頃、被告大高は原告に対し、2005年10月にマイアミへの出張に同行してもらうので、出張の手配をするようにと述べた。

65. 2005年9月13日、原告は被告大高に仕事に関するボイス・メールを残した。被告大高は、この仕事関係の用件に電子メールを返し、「あなたの声を聞いて、私はとても嬉しかった」と述べた。

66. 2005年9月15日、原告は被告大高から、自分がマイアミに出張する予定で、原告が10月に一緒にマイアミへ来たなら夕食を一緒にしたい、また10月には妻もマイアミには同行しないはずだ、と書かれた手書きのメモを受け取った。

67. 2005年10月8日、原告は、被告大高の家で開かれたディナー・パーティーの手伝いをするよう指示された。パーティーの間、被告大高はキッチンで、北米トヨタの日本から派遣されたスタッフであるサイグサ・アキコと、自

分の朝食用シリアル好みなどにつき雑談をした。大高夫人や他の北米トヨタのスタッフのいるところで被告大高は言った、「いや、私の一番のお気に入りにはサヤカで、その次がケロッグ・コーンフレーク。サイグさん、あなたは私のリストに入っていないよ。」と述べた。

G. 被告大高は、原告をマイアミへ同行させようとする

68. 原告は、2005年9月6日にワシントンD.C.での被告大高の振舞いを見せ付けられたほんの数日後、被告大高に2005年10月のマイアミへの出張に同行するよう命じられ、ショックを受けうんざりした。

69. 原告は、マイアミであれどこであれ、被告大高に再び性的な暴力を加える機会をあたえかねない場所に同行したくはなかった。そこで彼女は2005年10月10日、学校で近々テストがあるので、マイアミに同行することはできないと被告大高に伝えた。被告大高は、原告が出張に行かないといったことで、自分は気分を害された、と伝えてきた。

70. 2005年10月14日、被告大高は出張先のボストンからEメールを原告に送り、2005年10月19日に一緒にランチに行きたいと書いた。

71. 2005年10月17日月曜日、原告が朝仕事のためにデスクに来ると、デスク上にグリーティング・カードと箱が置いてあった。グリーティング・カードは被告大高からで、日本語で次のように書かれていた。

マイアミへの出張をキャンセルすると返事するまでに、あなたは悩んだことでしょう。あなたを困らせてしまいました。申し訳ないと思います。私は、眠れなかったワシントンD.C.の夜を思い出します。マイアミであなたにあげるつもりだったプレゼントを添えます。あなたとずっと話しがしたい。水曜日にランチに行きましょう。

大高英昭 2005年10月15日

72. 2005年10月17日に原告が被告大高から受け取ったグリーティング・カードには、暗紅色のネックレスの入った箱が添えられていた。原告はカードとネックレスをデスクに入れ、被告大高に対しどちらも受け取ったと認めることはなかった。

73. 2005年10月19日、原告は、被告大高からランチに付き合うよう求め

られた。ランチの前、被告大高は、原告に対しセントラル・パークで一緒に歩くよう求めた。セントラル・パークを歩いている時、被告大高は原告に対し、マイアミへの出張にこなかったことで、とても気分を害したといった。そして彼は、原告のボーイフレンドが彼女にはあっていないのではないかと心配している、そして自分は原告と「友達」になりたい、妻との関係はもう何年も「空虚」なもので、自分は既に浮気をしたことがある、と述べた。原告は、大高に対し、自分はあなたの浮気相手になる気は毛頭ないと伝え、被告大高は「分かった」と言った。

H. 被告大高が、再び原告を出張に同行させようとする

74. 2005年10月26日、原告は被告大高のために、2006年1月8日に始まるデトロイト・オートショーに関するメモの下書きをした。

75. 被告大高はデトロイト・オートショーに関するメモを受け取ると、オートショーの日付に丸をつけ、「一緒に行きましょう」と走り書きをして返してきた。被告大高は、さらにメモに次のように書いた。「旅のハイライトを1月8日日曜日にしてください。例えば、金曜夜にデトロイトに飛行機で入って、土曜日にフォード博物館、グリーンフィールド・ヴィレッジあるいは自動車殿堂を見て回るとか……。お願いだから、会議はやめて、自由な時間を作りましょう。ホテルは早く予約した方がいいです。大高」

76. 2005年10月27日に、原告は被告大高にEメールでデトロイトへの旅程を送ったが、自らがデトロイトへ同行するかについてはまったく触れなかった。被告大高は原告の旅程の提案に返信のEメールを送り、そこには次のような内容が含まれていた。「サヤカ、フォード・グリーンフィールドはあなたの都合のよい日に別にガイドしてもらいます。」

77. 2005年11月1日、被告大高は原告に次のような手紙を送った。「デトロイトへ出張する日を空けておいてください。私は、将来トヨタ博物館を改装する際の参考ためにフォード博物館を見ておきたいのです。」

78. 2005年11月2日、被告大高は原告に次のような手紙を送った。「〔デトロイトへの〕出張にあなた自身も入っていますか？」また、「あなたがガイドしてくれるなら、私は寒くても大丈夫」（デトロイトのグリーンフィールド・ヴィレッジが屋外の博物館であることを指している）。

I. 被告大高が、原告に対し2度目の性的暴力をふるう

79. 2005年11月14日、被告大高は、原告にランチに付き合うように求め、メトロポリタン美術館でのヴァン・ゴッホの展覧会にでかけた。

80. ランチの後に、1時間ほどヴァン・ゴッホの展覧会を回った後に、被告大高は原告を「公園のお気に入りのスポット」へ連れて行きたいので、セントラル・パークと一緒に来るようにと言った。

81. セントラル・パークを歩いている間、被告大高は絶えず人気のないエリアへ原告を連れて行こうとした。公園の人気のないエリアに入ると、被告大高は急に原告の体をつかみ、無理やり性的な接触をしようとした。原告は、なんとか被告大高を押しのかけた。原告は改めて、自分には付き合っている人がいて、あなたに触れられると非常に不快だと被告大高に伝えた。

82. 原告に対する2度目の性的暴力の直後、被告大高は、自分は既婚女性と浮気したことがあるが、その女性は成熟していたので、そのような関係は結婚とは別だと割り切って考えられた、と言った。原告は被告大高に対し改めて、あなたとの性的関係には興味がないと伝えた。すると被告大高は原告に対し、私は子どもが好きで、もし自分が10歳若かったら、あなたに私の子どもを産んでほしかったなあ、と言った。

J. 被告は、セントラル・パークで性的暴力の後も原告へのセクハラ行為をやめない

83. 2005年11月中、被告大高は、繰り返し2006年1月のデトロイト・オートショーへの出張の日程を変更することを原告に通知した。被告大高の旅程変更には、必ず原告が出張に同行する旨の記載が含まれていた。

84. 被告大高が何が何でも原告を2006年1月のデトロイト出張へ同行させようとするしつこさに、原告は不安になるとともに、うんざりとさせられた。原告は、被告大高からのプレッシャーにもかかわらず、デトロイト出張について自分自身の旅程は組まなかった。

85. 被告大高は、原告がデトロイト出張の予定に自分を含めていないことに気づくと、トウラ氏およびハシモト氏の2人の北米トヨタ従業員に命じ、原告のためにミシガン州ディアーンにあるリッツ・カールトンのホテル部屋を予約させた。原告は既に、被告大高のためにリッツ・カールトンの部屋を予

約していた。

86. 原告はトウラ氏から、リッツ・カールトンの部屋を予約するのは、直前でもあり、オートショーのためにデトロイトへ行く観光客も多いだろうから、難しいだろうと被告大高に伝えたと言われた。さらにトウラ氏は、原告レベルの北米トヨタ従業員がそのような高級ホテルに宿泊したことはこれまでなかったもので、彼女のレベルの従業員がリッツ・カールトンに泊る必要があるのだろうか、と言った。

87. 原告はトウラ氏に対し、自分はリッツ・カールトンに泊りたいわけではないと伝えた。トウラ氏は、被告大高が原告のためにそのホテルの部屋を予約しろと言って譲らないのだと言った。2005年12月、トウラ氏は、原告のためにリッツ・カールトンの部屋を予約したと原告に伝えた。

K. 原告は被告大高の行為について北米トヨタの人事担当ヴァイス・プレジデントに通知する

88. 2005年11月末、原告は、北米トヨタの人事担当ヴァイス・プレジデントのタカツ・コウに会い、被告大高からセクハラを受けていると伝えた。

89. タカツ氏は被告大高のセクハラに対する原告の苦情を聞いたものの、苦情について調査する手順について原告には何も言わなかった。

90. 原告がタカツ氏を通じて北米トヨタの人事部に苦情を伝えて数日たっても、人事部は、その苦情を調査したり、これに対処する手段をとったりしていなかった。被告大高の度重なるセクハラに加え、このような事態に直面した原告は、北米トヨタのナンバー2の役員デニス・クネオ上級ヴァイス・プレジデントに宛てて、被告大高が自分にセクハラ行為を働いていることを知らせる手紙の下書きをした。

L. 原告の12月6日付の手紙および北米トヨタの対応

91. 2005年12月6日、原告は、被告大高の3か月以上にわたる複数のセクハラ行為について細かく記したメッセージをデニス・クネオにEメールで送付した。さらに原告は、クネオ氏への手紙の中で、被告大高が2006年1月には原告を昇進させる予定だと繰り返し述べており、自分はそれを、昇進したければ原告大高の機嫌を損ねない方がいいとほめかしているものと受け取った、と記した。

92. 原告のEメールを受け取った時、クネオ氏は出張で北米トヨタのオフィスにいなかった。彼は、原告にEメールで返信し、手紙は読んだので、2005年12月8日に北米トヨタのオフィスへ戻ったら、原告とそれについて話し合いたい、と書いた。

93. 2005年12月8日、原告はデニス・クネオと会い、2005年12月6日のメッセージの内容について話し合った。クネオ氏は、原告のメッセージについて、2005年12月9日に被告大高と話し合うつもりだと言った。クネオ氏は、被告大高を怒らせたくないで、原告の苦情について被告大高と細かい話をするつもりはないと言った。クネオ氏は原告に、被告大高を怒らせないように、被告大高の原告に対する扱いについて苦情を言ったのは原告のボーイフレンドだ、と伝えるつもりであると言った。

94. 2005年12月9日金曜日、クネオ氏はEメールで、被告大高と会った結果、原告が12月2日月曜日に一人で被告大高に会って自分の「心配事」について話すべきだと判断した、と述べた。

95. 原告はクネオ氏の指示に従い、2005年12月12日に、被告大高のオフィスで被告大高に個人的に会った。

96. 2005年12月12日に被告大高が原告と会った主な目的は、原告が自分の行為についてどのような情報をクネオ氏に伝えたか見極めることであるように見受けられた。被告大高は、原告がクネオ氏に手紙で伝えたことについて話すように求めただけでなく、誕生日プレゼントにバラを贈ったこと、そして個人的にも原告が昇進する「お役に立」とうと骨を折ったことに対し、感謝の心が足りないと言った。被告大高は原告に対し、原告には「品性がかけている」として、自分も原告とともに「品行上の問題」があり、それは直す必要があると言った。

97. 原告は、被告大高が2005年12月12日に会った際に、「品行上の問題」があると言ったのは、被告大高の花などのプレゼントに対する感謝の念が足りないことと、自分の原告に対するセクハラ行為を同一視しようとするものだと思った。原告は被告大高に対し、セクハラ行為の重大性を小さく見せようとするのは馬鹿げていると言った。

98. 2005年12月12日に会った際の被告大高の言葉や態度に、原告はうん

ざりしてしまった。被告大高に会った直後に、彼女はクネオ氏とタカツ氏に自分の考えを伝えた。

99. 2005年12月12日の午前11:30頃、被告大高とクネオ氏は、北米トヨタのオフィスを後にし、カリフォルニアへの出張に出た。

100. 2005年12月22日、北米トヨタは、北米トヨタの社長室の管理について組織を変更する旨を、全従業員に通知した。この変更は、被告大高が原告の直属の上司でなくなることを意味した。原告の新たな直属の上司は、北米トヨタの法務顧問アラン・コーエンになった。さらに、2005年12月22日の通知では、原告が「アシスタント・マネージャー」に昇格するが、引き続き被告大高の社長付アシスタントであるとした。

101. 2006年1月4日、アラン・コーエンが原告のもとへ来て、被告大高に対する苦情についていくつか「オプション」があるので話し合いたい、と伝えた。コーエン氏が原告に提示したオプションの中には、「お金を受け取り」北米トヨタを辞める、というものがあつた。北米トヨタには、被告大高のセクハラに対し懲戒処分などいかなる処置も講ずる意図もなく、コーエン氏が原告に提示した「オプション」には北米トヨタの新しい社長兼 CEO の社長付アシスタントとして残ることは含まれていなかった。

102. コーエン氏やほかの北米トヨタの従業員が、原告の苦情に対して実際に調査を行ったり、そのような調査を見かけたりしたことは一度もなかった。

103. 2006年1月6日金曜日、北米トヨタの午前9:00のコーヒー・ミーティングで、原告は先週末に結婚したことを明らかにした。

104. コーヒー・ミーティングの直後、被告大高は原告をオフィスに呼び、また「もしあなたが結婚すると知っていれば、あなたに手出しはしなかったのに」と言った。

M. 被告らが原告に報復する

105. 2006年1月24日、アラン・コーエンは原告に対し、彼女は2006年1月25日付で北米トヨタの社長兼 CEO の社長付アシスタントから外れ、北米トヨタの企画業務部に配置転換される予定だと伝えた。原告が考える時間を欲しいと言ったところ、コーエン氏は「考えることなど何もない」配置転換は

2006年1月25日だ、などと言った。

106. 原告が被告大高によるセクハラに対し苦情を述べた後も、被告大高は北米トヨタの社長兼 CEO に留まった。

107. 知りかつ信ずるところによれば、原告のセクハラに対する苦情に対し、北米トヨタや日本トヨタによる調査はなされておらず、大高の原告に対する行為に対し北米トヨタや日本トヨタによるいかなる懲戒処分もなされていない。

全被告に対する第一の請求

(州人権法違反)

108. 原告は、第1から第107段落までの主張をここに繰り返す。

109. 日本トヨタ、北米トヨタ及び被告大高は、原告をセクハラの対象とし、また敵対的勤務条件を作り出すなど、上記の行為と慣行により、原告に対し州人権法に反して性を理由とした雇用条件及び環境についての差別を行った。

110. 北米トヨタは、州人権法の規定により、「雇用者」として原告に対し責任を負う。

111. 被告大高と日本トヨタは、州人権法に基づき、原告に対する差別を補助し教唆したことにつき、原告に対し責任を負う。

112. 原告は、回復不能の身体的・精神的損害及び金銭的損害、また被告らの差別的行為による身体的・精神的苦痛及び屈辱による損害を現在こうむっており、また今後もこうむると見られる。

113. 被告らによる原告に対する差別的行為は、原告の州人権法上の権利に対する、悪意に満ち、故意かつ意図的な侵害にあたる。

全被告に対する第二の請求
(州人権法違反—報復)

114. 原告は、第1から第113段落までの主張をここに繰り返す。

115. 被告らは、原告の勤務条件を大きく変更させるなど上記の行為と慣行により、原告が被告北米トヨタの違法な雇用慣行を報告し抗議したことに対し、報復を行った。

116. 北米トヨタは、州人権法の規定により、原告への報復行為につき「雇用者」として原告に対し責任を負う。

117. 被告大高及び日本トヨタは、州人権法に基づき、原告に対する報復行為を補助し教唆したことにつき、原告に対し責任を負う。

118. 原告は、回復不能の身体的・精神的損害及び金銭的損害、また被告らの報復行為による身体的・精神的苦痛及び屈辱による損害を現在こうむっており、また今後もこうむると見られる。

119. 被告らによる原告に対する報復行為は、原告の州人権法上の権利に対する、悪意に満ち、故意かつ意図的な侵害にあたる。

全被告に対する第三の請求
(市人権条例違反)

120. 原告は、第1から第119段落までの主張をここに繰り返す。

121. 日本トヨタ、北米トヨタ及び被告大高は、原告をセクハラの対象とし、また敵対的勤務条件を作り出すなど、上記の行為と慣行により、原告に対し市人権条例に反して性を理由とした雇用条件及び環境についての差別を行った。

122. 北米トヨタは、市人権条例の規定により、「雇用者」として原告に対し責任を負う。

123. 被告大高と日本トヨタは、州人権法に基づき、原告に対する差別を幫助し教唆したことにつき、原告に対し責任を負う。

124. 原告は、回復不能の身体的・精神的損害及び金銭的損害、また被告らの差別的行為による身体的・精神的苦痛及び屈辱による損害を現在こうむっており、また今後もこうむると見られる。

125. 被告らによる原告に対する差別的行為は、原告の市人権条例上の権利に対する、悪意に満ち、故意かつ意図的な侵害にあたる。

全被告に対する第四の請求
(市人権条例違反—報復)

126. 原告は、第1から第125段落までの主張をここに繰り返す。

127. 被告らは、原告の勤務条件を大きく変更させるなど上記の行為と慣行により、原告が被告北米トヨタの違法な雇用慣行を報告し抗議したことに対し、報復を行った。

128. 北米トヨタは、市人権条例の規定により、原告への報復行為につき「雇用者」として原告に対し責任を負う。

129. 被告大高及び日本トヨタは、州人権法に基づき、原告に対する報復行為を幫助し教唆したことにつき、原告に対し責任を負う。

130. 原告は、回復不能の身体的・精神的損害及び金銭的損害、また被告らの報復行為による身体的・精神的苦痛及び屈辱による損害を現在こうむっており、また今後もこうむると見られる。

131. 被告らによる原告に対する報復行為は、原告の市人権条例上の権利に対する、悪意に満ち、故意かつ意図的な侵害にあたる。

被告大高に対する第五の請求

（故意による精神的苦痛）

132. 原告は、第1から第131段落までの主張をここに繰り返す。

133. 被告大高は、原告の体を無理やり手で締め付けたり、原告に被告との性的接触を行わせようとしたり、性的接触ができるよう原告の仕事や予定を変更するなどの上記の行為により、原告に対し一般社会の許容範囲を逸脱した行動をとった。

134. 被告大高の原告に対する極端かつ言語道断な行為は、意図的で思慮を欠いたものであり、原告に対し甚大な精神的・身体的苦痛を生じさせた。

135. 原告は、回復不能な身体的・精神的損害及び金銭的損害、また被告大高の極端かつ言語道断な行為による身体的・精神的苦痛及び屈辱による損害を現在こうむっており、また今後もこうむると見られる。

被告日本トヨタに対する第六の請求

（採用及び雇用継続における過失）

136. 原告は、第1から第135段落までの主張をここに繰り返す。

137. 日本トヨタが被告大高を北米トヨタの社長兼 CEO に採用した時点で、日本トヨタは、被告大高が婚外で性的関係を持つあるいは持とうとする傾向のある人物だと承知していたか承知しているべきだった。

138. 日本トヨタが被告大高を採用し雇用を継続した過失の結果、原告は日本トヨタの過失がなければ避けられたはずの予見可能な損害にさらされ、損害をこうむった。

139. 日本トヨタが被告大高を採用し雇用を継続した過失のために、原告は回復不能の身体的・精神的損害及び金銭的損害、身体的・精神的苦痛及び屈辱による損害を現在こうむっており、また今後もこうむると見られる。

被告北米トヨタに対する第七の請求

(採用及び雇用継続における過失)

140. 原告は、第1から第139段落までの主張をここに繰り返す。

141. 北米トヨタが被告大高を北米トヨタの社長兼 CEO に採用した時点で、北米トヨタは、被告大高が婚外で性的関係を持つあるいは持とうとする傾向がある人物だと承知していたか承知しているべきだった。

142. 北米トヨタが被告大高を採用し雇用を継続した過失の結果、北米トヨタの過失がなければ避けられたはずの予見可能な損害にさらされ、損害をこうむった。

143. 北米トヨタが被告大高を採用し雇用を継続した過失のために、原告は回復不能の身体的・精神的損害及び金銭的損害、身体的・精神的苦痛及び屈辱による損害を現在こうむっており、また今後もこうむると見られる。

救済の申立て

以上より、原告は当裁判所に対し、謹んで次の救済を与えるよう求める。

- (a) ここに述べた行為及び慣行が州人権法及び市人権条例に違反すると宣言すること。
- (b) これらの州人権法及び市人権条例に対する違反を差止め、日本トヨタ及び北米トヨタに対しこれらの違法な雇用慣行の根絶を確保する積極的是正措置をとよう命ずること。
- (c) 故意による精神的苦痛と採用及び雇用継続における過失についての原告の主張を認める判決を下すこと。
- (d) 被告らに対し、被告らの差別行為及び報復行為による州人権法及び市人権条例違反により、原告の人格・名誉を侵害し、キャリア及び収益力に悪影響を与えたことにつき最低で1000万ドルの支払いを命ずること。
- (e) 被告らに対し、市人権条例違反に対する懲罰的賠償として、最低で1億5000万ドルの支払いを命ずること。
- (f) 故意による精神的苦痛の請求につき最低で1000万ドル、採用及び雇用継続における過失の各請求につき最低で2000万ドルの損害賠償を

アメリカにおけるセクハラ訴訟から見てくるもの（溜箭将之）

認めること。

- (g) すべての損害賠償につき、利子を認めること。
- (h) 合理的な弁護士費用及び訴訟費用の原告への支払いを認めること。
- (i) その他裁判所が必要かつ適切と考える救済を与えること。

陪審審理の要求

原告はここに、すべての請求につき陪審による審理を求める。

ニューヨーク州ニューヨーク市
2006年5月1日

Ziegler, Ziegler & Associates, LLP 弁護士事務所

Christopher Brennan

原告代理人
570 Lexington Avenue, 44th Floor
New York, New York 10022
(212) 319-7600

II 訴状を読む

以下では、先に掲げた訴状を丹念に読んでいく。訴訟の提起された法廷地から、原告の主張、それを裏付ける法的根拠や証拠を吟味し、当事者の訴訟戦略を読み解く。資料は限られているが、新聞報道なども参照し訴訟の行方をうらないつつ、訴えの提起から和解に至るまでの紛争のおかれたアメリカの制度的文脈や社会的背景を読み取ってゆく。

1 法廷地

アメリカは連邦制の国家である。州が原則としてすべての統治権限をもっており、アメリカ全体の統治に必要な範囲でその権限を連邦政府に委ねている。連邦政府に立法府、執行府（大統領）、司法府があるのと同様に、50州（およ

びワシントンDC)もそれぞれの立法府、執行府(知事)、司法府をもっている。アメリカで訴訟が提起された場合には、どの州の裁判所で訴えられたのか、またそれが連邦裁判所なのか州裁判所なのかを確認する必要がある。

訴状の冒頭を見ると、訴訟が係属した裁判所が Supreme Court of the State of New York と記されている。ニューヨーク州最高裁判所と直訳を掲げたが、ニューヨーク州の最上級審裁判所ではなく、第一審裁判所である。これは州の裁判所であり、連邦裁判所ではない。

原告は、裁判地としてニューヨーク郡を指定している。そして、裁判地の根拠として被告北米トヨタの営業地及び被告大高の居所を挙げている〔訴状第21段落(以下段落番号のみ掲げる)〕。

訴状によれば、被告トヨタ自動車(日本トヨタ)は、日本の会社で、ニューヨーク州で営業活動を行っている〔16〕。被告北米トヨタは、日本トヨタの100%子会社で、ニューヨーク州で営業活動を行っており、ニューヨーク州ニューヨーク郡に本社をもつ〔17〕。被告大高は、北米トヨタの社長CEOで、ニューヨーク州ニューヨーク郡の居住者である〔18〕。

原告の小林も、日本国籍だがアメリカ合衆国に居住権をもっており、現在ニューヨーク州クィーンズ郡に住んでいる〔15〕。原告小林と被告日本トヨタとはニューヨークで雇用関係にあり、訴状の記載が正しいとすれば、¹⁾いずれの当事者も当事者間の取引もニューヨーク州と密接な関係をもっている。裁判がニューヨーク州のニューヨーク郡で行われるのは当然であるかのように見える。

ところが、この法廷地の選択の裏には、原告側のしたたかな訴訟戦略が潜んでいた。それは、原告の主張と適用法をみてゆく中で明らかになる。

2 原告の主張と適用法

(1) セクシュアル・ハラスメント

訴状には、訴えの概要として、北米トヨタ社長兼CEOの被告大高による性的暴力などの性的嫌がらせ(セクシュアル・ハラスメント)と、これを原告が会社に報告したことに対する被告北米トヨタの組織的報復が掲げられている〔2〕。

今日では日本でも人口に膾炙するようになった性的嫌がらせ(セクシュアル・ハラスメント:以下略語の「セクハラ」を用いる)は、もともとアメリカの判例法理から発展した。²⁾判例の出発点は、連邦議会の制定法、1964年市民的権利に関する法律第七編にある。同法703条(a)では、次のような差別行為

を違法な雇用慣行として禁止している。

- (1) 人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国を理由として、個人を雇用せず、あるいは雇用を拒否し、もしくは個人を解雇すること、又は、雇用における報酬、条件、権利について、個人を差別すること。
- (2) 人種、皮膚の色、宗教、性、又は出身国を理由として、個人の雇用機会を奪ったりその他被用者としての地位に不利な影響を与えるような方法で、被用者や求職者を、制限、隔離又は分類すること。³⁾

条文には、嫌がらせ (harassment) という文言はでてこない。しかし、セクハラ⁴⁾の法理は、この条文の「性……を理由とし〔た〕差別」の解釈を拡張することで発展していった。すなわち、セクハラ法理は、「被用者の意に沿わない性的な言い寄り、性的行為・愛情の要求、またその他の性的な意味合いのある言語的または身体的行為」が703条(a)で禁ずる性を理由とした差別に当たるとして、判例の中に定着、発展していった。⁴⁾第一・三の請求にでてくる敵対的勤務条件〔109, 121〕、第二・四の請求にある報復〔115, 127〕は、いずれもアメリカ連邦裁判所の判例で認められてきたセクハラ類型である。

アメリカでは、雇用契約に特段の定めがない限り、基本的には雇用者も被用者も自由に雇用関係を終了できる。しかし、解雇はしばしば差別的な解雇であるとして、差別禁止法制に託す形で争われる。現地採用の日本人と日本からの駐在員との処遇の相違が、性差別という形で争われることも少なくないとされる。

(2) 損害賠償：填補損害賠償と懲罰的賠償

総額1億9000万ドルという高額な損害賠償の請求は、日米でも話題をよんだ。内訳をみると、職歴に対する損害や稼働能力の損害として1000万ドル(州法及び市条例)、懲罰的賠償として1億5000万ドル(市条例)、精神的損害として1000万ドル(州判例法)、雇用上の過失として2000万ドル(州判例法)となる〔救済の申立て〕。

懲罰的賠償とは、主に不法行為訴訟において、加害行為の悪性が高い場合に、加害者に対する懲罰および抑止を目的として、通常の填補損害賠償に加えて認められる損害賠償である。具体的な賠償額は一般に陪審の判断により決定される。

懲罰的賠償の大きさが目を引くが、それ以前に精神的損害をはじめとした填補賠償の請求も4000万ドル、すなわちほぼ50億円と高額になっている。例えば、職歴に対する損害や稼働能力の損害とされる1000万ドルの請求も、日本で同様の損害賠償が認められた場合と比べて格段に高いだけでなく、原告の生涯賃金として想定される金額を大きく上回ると思われる。

こうした高額な填補賠償の請求の背景には、連邦最高裁の懲罰的賠償に対する判例の動向がある。1990年代以降、連邦最高裁では、過度に高額な懲罰的賠償は、法の適正な過程(デュー・プロセス)⁵⁾を保障した連邦憲法に違反する⁵⁾とした判断が相次いでいる。実際の損害の10倍を超える懲罰的賠償額は、デュー・プロセスに関して疑義を生じさせると示唆した判決も出されている⁶⁾。原告側は、こうした動向に配慮してか、やや無理のある請求をしているとみられ、こうした訴えの行方をどう占うかのあたりがさしあたりの攻防の焦点となりうる。

高額な懲罰的賠償を正当化するには、原告は被告の行為の悪性を強調する必要がある。訴状に列記された、被告大高の原告小林に対するセクハラ行為の中でも、出張先でのホテルでの性的暴力[56-62]、セントラル・パークでの性的暴力[79-82]といった点がメディアの注目を集めた。しかしこうした密室での行為については、主張を直接裏づける物的証拠も証人も限られている。

むしろ、一見すると周辺的と思われる主張の方が、具体的な物的証拠や証人を伴っている。例えば、バラの花束を受取るのを見た同僚[54]、出張に関わるやり取りのEメールやメモ[65-66, 75-78]、旅程を組むのにかかわった同僚[85-87]、会食の会話[67]、ランチに誘うEメール[70]、グリーティングカードやネックレス[71-72]が訴状にあげられている。原告がこれらの物件を保存しているか、また同僚から証言を得られるかは、この時点ではわからない。しかし、これらの証拠の有無は、事実審理で原告の主張が事実と認められるかの鍵を握る。こうした周辺的事実の裏付けの有無はまた、密室での出来事を含めた一連のセクハラ行為に関する主張の信憑性にも影響を与える。訴訟が提起された直後でも、原告の証拠へのアクセスの見込みが、両当事者の訴訟追行や和解交渉の立場を左右するだろう。

訴状は、被告大高の行為が個人レベルのものに留まらず、彼のCEOとしての立場ゆえの不当な影響力行使であることを強調する。すなわち、原告を社長付きアシスタントに配置転換した経緯が不自然[29]、被告大高がセクハラに先立ち、自ら原告の直属の上司となるよう、北米トヨタの社長室の人事を変更

した〔44-46〕、セクハラ行為の後も昇進人事を操作することで原告を自らに従わせようとした〔91〕、といった主張がこれにあたる。

さらに訴状は、被告日本トヨタ及び北米トヨタが被告大高の不当な権限行使を許したとして、会社の組織的対応をも問題にする。それは、敵対的勤務条件〔109, 121〕と雇用者の過失〔138, 142〕に基づく請求に対応する。事実の主張としては、被告大高には社長兼 CEO 就任以前から怪しい風評が立っていた〔33-34〕、会社もそれを把握できたにも関わらずあえて就任させた〔40-42〕というのがこれにあたる。さらに、原告が苦情を申立てたのに対する組織的対応も非難の対象となる。例えば、人事担当ヴァイス・プレジデントや人事部が事実関係の調査や対応を怠った〔88-90, 107〕、ナンバー 2 のヴァイス・プレジデントも及び腰だった〔91-97〕、法律顧問の提示した配置転換が報復的だった〔101, 105〕、他方で被告大高に懲戒処分がなされていない〔106-107〕、といった主張である。

大高個人の行為による損害だけでなく、日米トヨタ自動車の責任も追及する原告の戦略は、例えば訴状の「北米トヨタが北米におけるトヨタ自動車の顔であるとしたら、北米トヨタの社長 CEO は北米において日本トヨタを体現する」〔7〕「世界第 7 位の大企業たる日本トヨタは、文字通り何千もの役員候補がいる中から、以前日本トヨタ取締役だったが不可解な経緯で解雇されていた、被告大高を北米トヨタの社長兼 CEO に任命した」〔8〕といった記述にも現れている。

訴状は、日本トヨタが世界第 3 位の自動車会社であること、世界で 7 番目に大きな会社であるなど、被告が巨大な企業であることを強調する〔4〕。トヨタの総収入が 1730 億ドル、総収益が 109 億ドル、北米トヨタの総収入が 185 億ドル、総収益が 11.9 億ドルであることなどの数字も並ぶ〔4-5〕。裁判が懲罰的損害賠償の算定の段階に至れば、陪審にはこれらの数字を告げられる。大企業には少々の損害賠償では痛みが分からないと強調するのが、企業を訴える原告の典型的な訴訟戦略である。懲罰的賠償を求める訴訟では、個人よりも資金力の豊かな企業がディーブ・ポケットとしてしばしば狙い撃ちにされる。

しかし、原告の戦略が奏功するかは、必ずしも明らかでない。その前にいくつかの段階を経る必要がある。訴状からは、被告大高の選任についての原告の主張が十分な証拠に支えられているか、必ずしも明らかでない。社長兼 CEO 就任前の大高について、トヨタ取締役から「不可解な状況で解任され」た〔33〕、婚外の性的生活についての「風評」がつきまどっていた〔34〕、といっ

た主張は、その根拠が示されていない。原告は、陪審審理までに、こうした主張の根拠を示す必要に迫られる。

従業員の違法行為につき企業が雇用者責任を負うかは、過失の問題とされ、また企業が懲罰的賠償の責任を負うかは過失に加えて相当の悪質性があるかの問題とされる。過失や悪質さの有無はいずれも陪審の判断にかかる。証明責任を負うのは原告側だが、日米トヨタ側としては、経営陣の任命過程やセクハラ行為の苦情への対応を、一般市民に対し適切だと説得的に示すことができれば、雇用者責任を否定しやすくなる。

こうして雇用者責任に関する判断は、いわば企業による法遵守（コンプライアンス）状況に対する疑義を、陪審が総合的に審査するかのような様相を呈する。争点は、1人の男性が1人の女性に淫らなことをしたか否かにとどまらず、企業の組織的体制の健全性と透明性に転化している。これは敵対的勤務条件や雇用者責任の法理が意図するところであり、逆に、一般市民が訴訟を通じて企業のコンプライアンスを審査できることが、アメリカで民事陪審の正統性を支える柱のひとつになっている。

(3) 適用法——ニューヨーク州法とニューヨーク市条例

続いて、セクハラ的主張や懲罰的賠償を含めた損害賠償の請求の根拠となる法律をみてゆく。ここからは、訴訟が綿密な計算のもとに提起されていることが分かる。

被告が依拠した法律は、州の制定法であるニューヨーク州人権法（New York State Human Rights Law）〔第一・二の請求〕と、市の制定する条例であるニューヨーク市人権条例（New York City Human Rights Law）〔第三・四の請求〕である。これに加えてニューヨーク州裁判所の判例法に基づく請求〔第五・六・七の請求〕がなされている。

この訴状の大きな特徴は、連邦制定法の1964年市民的権利に関する法律第七編に基づく主張がなされていない点である。実はここに、原告が自らに有利な制定法と裁判所を選ぶ重要な布石があった。

原告が援用した州法と市条例は、文言の上では連邦法と似た差別禁止規定をおいている。ただし、州法や市条例のほうが、性的志向や婚姻関係など連邦法より広い差別形態を違法とし、⁹⁾ また賃貸借、教育、不動産業賃貸、労働組合など幅広い場面で差別を禁じている。¹⁰⁾

ただ、性を理由とした差別が違法とされる点は、連邦法、州法、市条例のい

ずれでも変わらない。むしろ異なるのは、救済のあり方、とりわけ懲罰的損害賠償の有無である。連邦法では、填補賠償と懲罰的賠償の総額の上限が30万ドル（被用者数501人以上の雇用者の場合¹¹⁾）に限定され、州法では雇用における差別について懲罰的賠償を認めていない。これに対し市条例は、すべての分野の差別につき上限のない懲罰的賠償を認めており、もっとも強力な救済規定をもっている¹³⁾。

原告の弁護士は、ニューヨーク市では、市条例がもっとも幅広く手厚い保護と救済を与えることを当然に認識していただろう。しかし、州法や市条例に基づく請求に連邦法に基づく請求を付け加えても、理論的には救済が減殺されることはない。原告が連邦法に基づく主張をしなかったのは、連邦裁判所を回避するためだった。

連邦法の主張を付け加えると、紛争がニューヨーク州内の当事者による州内の制定法に関わるものから、連邦法に関わる事件に広がってしまう。連邦法に基づく請求を含む訴訟には、連邦裁判所の管轄が及ぶ¹⁴⁾。このため原告が連邦法に基づく請求を付け加えると、被告は事件を州裁判所から連邦裁判所へ移管できることになる¹⁵⁾。

連邦裁判所における連邦法の解釈は、1980年代から90年代にかけての保守的な連邦最高裁により制約されつつある。理論的には、連邦裁判所も州裁判所の解釈に従って州法を解釈する。しかし実際には、州法・市条例も連邦法と文言が似ていることから、連邦法の類推で狭く解釈され、原告に不利な判断となる可能性が高い。換言すると、原告は連邦法に基づく請求を捨てることで、連邦裁判所の不利な解釈を避け、被告を州裁判所に釘付けにすることに成功している。

市条例も、こうした裁判所の解釈の推移を意識している。これを示すのが、同条例についての裁判所の解釈に関する次のような規定である。

解釈：本編の諸条項の解釈は、連邦法、ニューヨーク法、及び本法のこれに類似した文言がこれまでどのように解釈されてきたかに関わらず、本編の特に広範な救済目的を実現するために、広く解釈されなければならない¹⁶⁾。

2005年10月3日の市条例の改正で加わったこの規定については、起案に関わった弁護士による論文が公表されている¹⁷⁾。それによれば同改正の目的は、連邦や州の裁判所において市民的権利の縮減を強める動きに対抗するため、市条

例の独自性を強調するためにあったという。連邦レベルの保護が不十分であれば州レベルで救済を図り、州の制定法や裁判所が頼りにならなければ、地方自治体レベルで自らの市民の権利を実現する、そういった地域主義的な情熱がここにはある。

他方で、シニカルな見方も可能である。原告を代理した弁護士は、連邦・州・市レベルの立法や判例の動向を最近の状況まで把握して訴訟活動を展開している。市条例も、連邦・州・市レベルの立法や判例の動向に細かに対応している。本件の弁護士も市条例の立法過程に何らかの形で関わったかもしれない。法制定過程は、ニューヨーク市の弁護士が原告に有利な法的サービスを提供することを可能にしており、本件の弁護士は大きなビジネスチャンスをしたといえる。

連邦制をとるアメリカでは、訴訟を提起する原告が、自らに有利な制定法や判例法をもつ州や手続的に有利な法廷を選ぶことができる。このいわゆるフォーラム・ショッピング（法廷地漁り）については、個々の原告による訴訟戦略が目目されるが、背景には、各法廷地の法曹関係者による広い意味でのビジネス戦略が展開している。

3 裁判外で

法廷外でも、訴状に劣らず緊迫したやり取りがあった。日米の新聞から垣間見られる範囲から、その意味を読み取ってみる。当事者の訴訟戦略を分析する過程で、訴訟のおかれたアメリカの社会的背景も見えてくる。

(1) 日本の新聞報道から見るトヨタの対応

訴えの起こされた翌日に訴訟について報じた日本経済新聞は、1週間後の5月10日、北米トヨタが大高 CEO を含む経営陣を刷新と、特別調査チームの発足を発表したと報じた。¹⁸⁾

記事は、トヨタが現地のメディアへの対策に苦慮していること、また事件が新たな日米摩擦の再燃に発展しないか頭を悩ませていることに触れている。そこで念頭にあったのは、90年代に米国三菱自動車製造のセクハラ問題が、不買運動にまで発展した事件だとされる。トヨタにとって悩ましかったのは、訴えられた大高氏が、それまでトヨタのアメリカにおけるロビイストとして「摩擦回避の切り札」の役割を果たしていたことだったという。

記事に出てきた特別調査チームは、トヨタのハラスメント・差別防止の方針

を点検する任務を与えられている。調査チームのトップを任されたのは Alexis Margaret Herman という女性である。彼女は、クリントン政権で労働長官を務めた経歴をもち、これはアフリカ系アメリカ人として初めてのことだった。

Ⅱ 2(2)で見たように、訴状は、日米トヨタが大高氏を社長兼 CEO に任命したこと、北米トヨタの人事関係者・部局が対応を怠り、大高の報復を許したことなど、トヨタの組織的対応を問題としている。訴訟の提起から1週間で特別調査チームが発足したことは、こうした原告の主張に迅速に対応するものといえる。

ただし、政界の有力者による特別調査チームの設置は、トヨタが金に飽かせて派手な事故処理を行ったとの印象をもたれる可能性がある。むしろ、人材管理体制に対する非難がいわれのないものと陪審に示すためには、常日頃から適切な人材管理、法令遵守の体制が確立していたことを示す必要が出てくる。

例えば、北米トヨタのプレス・リリースによれば、Herman 氏は、2002年1月から北米トヨタの北米人材多様化諮問委員会の委員長を務めていた。この諮問委員会は、78億ドルを投じて2001年に開始された北米トヨタの人材多様化・育成運動の一環だとされる¹⁹⁾。紛争以前からの活動が、現場の人材管理・法令遵守体制に結びついていたと示せるか否かは、日米トヨタの雇用者責任及び懲罰的賠償についての陪審の判断にも影響を及ぼすだろう。

(2) アメリカにおける新聞報道

ニューヨーク・タイムズ紙は、2006年5月3日、「セクハラ訴訟がトヨタに対し提起される」とする見出しで、AP 通信社配信の記事を掲載している²⁰⁾。

記事の前半3分の2ほどは訴状に基づいた記述になっており、性的な言い寄り、ワシントンのホテルやセントラル・パークでの身体的接触、苦情に対する担当者の対応、その後の人事、などが報じられている。いずれも、「訴状によれば」、「小林さんによれば」、と引用の形式を取っている。

これに対して、トヨタ側の対応に関する記述は限られている。記事は、「トヨタは、会社内のすべてのレベルにおいて、セクハラに対し厳格な (zero-tolerance) 方針を採っており、このような苦情に対しては真摯に対応する」との北米トヨタのスポークスマン Steven Curtis のコメントを引用している。

ゴシップ的な報道も見ておこう。ニューヨーク・ポスト紙は2006年5月3日、第一面に大見出しで OH, WHAT A FEELING! Toyota boss groped me (ア

「快感!トヨタの上司が私の体をまさぐった」と打ち抜き、第5面に SEX-FUELED CAR BIG A GROPE DOPE: AIDE - \$190M LAWSUIT VS. TOYOTA CEO として半ページほどの記事²¹⁾を載せている。

「性欲を燃やしてクルマが走る」に続く Big a Grope Dope は、訳しにくい。Grope は「手探りする」から卑俗語として「女性の体に触る」を意味し、Dope とは麻薬や興奮剤を飲むことで、燃料の性欲にかけている。この二つの言葉の組み合わせは、Rope-a-dope というボクシング用語にかけてある。Rope-a-dope とは、モハメド・アリが用いたボクシングの戦術で、序盤戦でロープに寄りかかりひたすらガードし、相手がパンチを打ち疲れたところで反撃に転ずる戦法である。トヨタが訴訟でボコボコにされるのが楽しみだ、というノリだ。

記事の内容を見てみる。記事は主に原告の弁護士 Christopher Brennan からの取材と、訴状をもとに書かれている。「トヨタのトップ経営者は、なんと1億9000万ドルのセクハラ訴訟に追突〔rear-ended カマをほられる、には卑猥な含意もある〕された。訴えによれば、彼は秘書の体を触り、バラの花や宝石で気を引こうとし、自分の妻などうまく出し抜けるなどと大法螺を吹いたのだという」と始まる記事は、タイムズ紙よりも生々しい脚色が施されている。他方でトヨタ側では、訴訟についてのコメントは差し控える、とのスポークスマンの定型的な反応だけが引用されている。

10日あまり後、ニューヨーク・ポスト紙は関連する記事を掲載した²²⁾。デイリー・ニューズ紙では、裁判所付きのベテラン記者がトヨタに対する訴訟について記事を書いたにもかかわらず、編集部で没にされたという。記事によるとデイリー・ニューズ紙には、トヨタから事件のフォローアップ (wraparound=腰巻き) 広告を掲載する広告料として4万ドルが支払われたという。デイリー・ニューズ紙のスポークスマンは、広告料と記事の取捨選択は関係ないとしているが、真相は分からない。

(1)で見た日本での報道と比べてみると、日米の報道が、内容のみならず取材源の面でも対照的であることに気づく。日本の新聞記事は、必ずしも取材源を明らかにはしていないものの、取材先の中心はトヨタ自動車だと推測できる。これに対し、アメリカの新聞各社の記事には、むしろ原告側弁護士の露出が多い。アメリカにおいては、メディアが裁判所における記録に依拠して記事を書くことが少なくなく、また訴訟当事者やその弁護士もこれを意識した訴訟活動²³⁾をするといわれる。こうした訴訟を通じた情報の流れも、日米に違いがあり、

訴訟においては少なからぬ意味を持つてくる。

4 和 解

事件は、訴訟提起から3ヶ月足らずの8月4日に和解で終結している。この間、当事者間で和解交渉が行われたのは間違いないが、裁判所に記録が残る形のやり取りはなされていない。和解交渉がいかなる形で行われたかは、外部からは知りえないが、以下では早期の和解がなければ何が起こったか、裁判の見通しを追うことにする。これにより、逆に和解交渉で問題となりうる要素を検討する手がかりが得られる。

(1) 裁判の見通し：ディスカバリーから陪審審理へ

訴状には、原告は陪審による審理を求めると記載されている〔陪審審理の要求〕。アメリカでは、民事訴訟においても陪審審理を受ける権利が憲法上保障²⁴⁾されているので、訴訟の一方当事者が陪審審理を要求すれば、もう一方の当事者はいやでも陪審審理を覚悟しなければならない。

訴訟が提起されてから陪審審理に至るまでの間には、当事者が証拠を収集し争点を決定するためのプレトリアルという期間がある。訴訟当事者はこの間、ディスカバリーと呼ばれる証拠収集手続を通じ、相手方当事者だけでなく訴訟の第三者からも広く情報を収集することができる。具体的には、訴訟に関係する文書の提出を求めたり、質問書への回答を求めたり、宣誓の上で証言を録取したりすることができる。こうして訴訟当事者は、訴えの提起される以前には得られなかったような情報を収集し、陪審審理での証拠・証言の提出に備えることができる。

すでにⅡ 2(2)で、「大高は日本トヨタの取締役を不可解な状況の下で解任され」た〔33〕、「知りかつ信じるところによれば、日本トヨタ及びその関連会社における経歴全般を通じて、大高のまわりには、なにかと婚姻外で性的関係をもつ、あるいはもちたがるとの風評がたっていた」〔34〕といった訴状での主張を確認した。これは、被告日米トヨタの雇用者責任、また懲罰的損害賠償責任の有無に関わる事実関係であるとともに、原告側にこの主張を裏付ける根拠があるか明らかでないこともみた。

訴状で使われる「知りかつ信じるところによれば」という訴訟用語は、原告がこれを事実だと信じているが、直接の知識は持っていないことを意味する。証言録取で実質的に証拠となりうる事実が出てこなければ、原告の主張は説得

力を失う可能性も残されている。これは、大高個人の経歴や性生活に関して根掘り葉掘りディスカバリーが行われる可能性を示している。大高本人だけでなく、職場の同僚や個人的交友関係など多くの関係者が証言録取の対象になりうる。ディスカバリーは広く関係者のプライバシーに介入し、物理的にも精神的にも大きな負担となることが多い。

原告側も同じ問題に直面する。訴状には、原告が付き合っている人物の存在〔81, 93〕や、原告が紛争のさなかに結婚したなどの経緯〔103〕が曖昧な形で言及されている。事実審理になれば、原告がトヨタに対し訴訟を起こした事情や思惑も争点になりうる。その場合には、原告自身や彼女と親密にしてきた人もディスカバリーの対象となり、彼（女）らの私生活についても微に入り細に入り質問が及ぶ可能性がある。

ディスカバリーは、プライバシーを犠牲にしつつも裁判における真実発見を優先する手続である。こうしたアメリカの民事訴訟手続の価値判断は、次の伝統的な証拠法の体系書の一節によく現れている。

証言をした人が、憎しみ、恥、からかいなど社会のメンバーからさまざまな嫌な思いをさせられ、不都合をこうむったとしても、それは司法の機能を実現するために社会が彼に期待する貢献を果たしたことでもある。もしこのように考えてもどうしても慰めにならないのであれば、これが自明の原理を示していることを悟るべきである。司法（正義）の手続が真実の探求を要するとき、誰一人として自らの知っていることをプライベートにしておく権利はないのだ。²⁵⁾

和解交渉は、ディスカバリーを通じてどこまで証拠が収集できるか、また訴訟手続の進行に伴う肉体的、精神的、組織的プレッシャーに互いがどれだけ耐えられるか、虚虚实実の駆け引きの中で進められるだろう。ただし、II 2(2)で見たように、訴状には原告が大高から受け取ったとされるカードやプレゼント〔54, 71-72〕、メモ〔66〕、Eメール〔65, 70〕などへの言及がある。こうしたやりとりが事実であれば、原告の主張の信憑性を裏付ける物的証拠がディスカバリーを待たずに存在することになる。こうした証拠の積み重ねが、ディスカバリーや和解交渉の行方に一定の影響を与えることにも注意する必要がある。

(2) 和解による終結のもつ意味

訴訟手続が進行すると、ディスカバリーから両当事者の情報が集められ、訴訟記録として公になる。²⁶⁾注目を浴びる事件ほど当事者はメディアへのアピールを強めるので、情報は裁判所から社会へと拡散していく。トライアルになれば、既に2(2)(3)で見たように、トヨタの組織としてのあり方がひとつの争点となり、これが公の法廷で争われる。

事件に対する対応は、訴訟の帰趨だけではなく、トヨタのアメリカ社会とのかわりにも影響を及ぼす。本件へのメディアの反応をみても、訴えの提起の段階では大きな影響力をもつ新聞の扱いも限られており、3(2)でみた扇動的な記事もニューヨーク・ポストのようなニューヨークの地域に限られている。そのニューヨーク・ポストも、訴状と原告に取材するに留まっており、トヨタの関係者や原告周辺の人物から情報を収集するまでにはいたっていない。

しかし、問題は容易に社会・政治問題に発展しうる。3(1)の新聞記事で言及された米国三菱自動車製造事件は、連邦政府の雇用機会均等委員会（EEOC）による民事訴訟の提起を経て巨額の和解金の支払いに至った。事件は裁判所外でも政治的に大きな反響を呼び、大規模な不買運動を招いた。事件がここまで大規模に発展したのは、セクハラ行為が職場で実際に広範に起こっていたと受け止められたこともあるが、他方で現場での対処や、²⁷⁾地域社会への対応にも問題があったことが指摘されている。

早期の和解は、訴訟記録を通じた情報の流通を防ぐ効果をもった。裁判所の訴訟記録には、訴状のほかには、訴訟手続に日程に関する文書と裁判所に和解を通知する書面しか残されていない。トヨタは、紛争を高対小林のレベルからトヨタの組織全体の問題へと拡散するのを最小限に抑え、個々の訴訟レベルから社会問題・政治問題へと発展するのを避けることができたといえる。

事件が本稿の執筆時点で忘れられつつあるということは、それ自体、和解が大きな役割を果たしたことを示している。和解額は公表されておらず、この和解にかかった費用は外部から知ることができない。

和解にかかる費用に関連して、訴訟費用も無視することはできない。アメリカにおける弁護士費用は莫大になり、セクハラ訴訟でも陪審審理まで行けば、1万ドル、10万ドルの単位での弁護士費用がかかりうる。²⁸⁾アメリカでは、訴訟費用は原則として双方当事者がそれぞれの支出分を負担する。しかし多くのアメリカの差別禁止法制では、原告が勝訴すると、自らが支出した訴訟費用を被告から回収することを認められている。ニューヨーク市条例は、²⁹⁾ここでも原告による弁護士費用の回収の余地を広げている。両当事者は和解に向け、こうし

た費用を陪審審理で勝訴する見込みと天秤に掛けつつ考慮してゆく。

本件の当事者は、和解による解決により情報の流通拡散と紛争の拡大を回避した。他方で、原告の訴えが、彼女の主張どおり職場における性差別と卑劣な報復に対する救済を求めたものか、それとも大企業から和解金を脅し取るべく巨額の訴訟を起こしたのかは分からぬままに終わった。被告についても、人事に不満を持った従業員に嫌がらせ訴訟を起こされた被害者だったのか、卑劣な性的差別を行った社長兼 CEO と、対処に組織的な無能力をさらけ出した巨大企業だったのか、闇のままである。

Ⅲ 訴状から見えてくるもの

ここまで訴状を読んできたところからは、日本の個人であれ会社であれ、アメリカの法と裁判所が、直接みずからに関する問題になり得ることが分かる。訴状の分析から何を学べるか、具体的に見ていこう。

1 アメリカ法のイメージ

連邦制のアメリカでは、それぞれの州と連邦とが独自の制定法及び判例法をもっている。ひとつの法分野を取っても、連邦法、州法、さらに本件でみたように地方自治体レベルの法が重複して適用になり、互いに異なる救済を定めていることが分かる。その背景には、それぞれの州や地方自治体において、自らの地域社会での権利は自らで擁護し実現するという情熱が存在する。

他方で、この法のパッチワークは、決して理解しやすいわけではなく、また訴訟において戦略的に利用されることも少なくない。同時に、それぞれの地域の法曹関係者には、立法においてであれ訴訟活動においてであれ、原告を自らの法廷地にひきつけビジネスを広げる動機が存在する。

アメリカの裁判所は非常にオープンである。訴訟記録は公共の場に出されたものとして、基本的に公開されている。メディア関係者が訴訟記録に取材して記事を書くことも少なくない。私自身も、この論文を執筆するにあたり、裁判所にて訴訟記録を閲覧・複写した。ディスカバリーなどの訴訟手続にも、裁判所を通じ真実が公になることを重んずる価値が見出せる。

こうした訴訟手続は、ひとつの訴訟を社会問題・政治問題に発展させるプロセスを下支えする。ディスカバリーは、訴訟がなければ一般の個人がアクセスできない企業内の秘密や、個人のプライバシーに分け入ることを可能にする。

懲罰的賠償は、原告側により資力のある被告の責任を追及する動機となり、争点を個別の権利侵害から企業レベルでの法令遵守に格上げする契機となる。

こうして格上げされた争点への判断は、最終的に陪審に託される。陪審による事実認定の正しさに対しては、しばしば疑義が呈されてきた。本件のように懲罰的賠償が請求された場合に、陪審が請求の巨額さに引きずられやすいことは指摘されている³⁰⁾。しかし、争点が格上げされたということは、陪審の役割が詳細な事実認定や要件事実の当てはめから、企業の行為の適切さへの総合的な審査に移行したことを意味する。こうした陪審の役割は、訴訟を見守る一般市民がしばしば期待するものであるだけでなく、アメリカの手続法、実体法において、当然に想定されるものともいえる。

本件は、和解により終結し、事件は時間とともに忘れられていった。しかし、アメリカでは、和解によって真実が明らかにならないまま紛争が解決することについて、懐疑的な感情も少なくない³¹⁾。こうした感情によれば、本件の和解は、原告による裁判手続の悪用か、巨大企業である被告による組織的な権利侵害か、という社会的に重要な問題につき、公の場で判断の下される機会を奪ったことになる。アメリカにおける公の法廷での裁判は、社会的に重要な問題につき判断を下すにあたり、真実を白日の下にさらし、社会的に強力な主体の権力行使を透明化する手続を提供するものと捉えられている。こうした民主主義の情念は、法廷地・制定法の選択から、ディスカバリー³²⁾、裁判報道といった、アメリカにおける訴訟のさまざまな側面を貫いている。

2 アメリカ法を「利用する」観点から

アメリカにおける訴訟は、こうした民主主義の情念をいかに味方につけ、またその脅威にどう対処するか争いといえるかもしれない。アメリカの法廷は、日本人が日本人を訴えても多額の損害賠償を得る場を提供する。アメリカにおける法の多様性は、原告が複数ある実体法・手続法の選択肢から、自らにもっとも有利なものを選択できることを意味する。

逆に、被告はこうした訴訟戦略に対応を迫られる。アメリカの州・連邦の裁判所は、州や国の内外にいる被告に対し幅広く管轄を及ぼすことができる³³⁾。アメリカに物やサービスを供給する企業にとっては、こうした管轄を利用した原告のフォーラム・ショッピングから逃げ切るのは易しいことではない³⁴⁾。

裁判所の管轄が確定すると、訴訟手続を通じて争点が拡大するとともに、情報が急速に社会に流通していく。訴訟手続上の戦略は、最終的に裁判で勝つた

めの選択にとどまらず、紛争を社会問題・政治問題に拡大するか否か、換言すると、当事者が裁判外の社会とどのような関係を取り持つかという重要な選択を伴う。本件のトヨタによる執行部の交代、対策チームの発足、早期の和解は、訴訟の影響が拡大することへの危機感に迫られた具体的な対応といえる。

本件では原告も被告もメディアへの露出、メディア対策を重視していることが分かる。しかし、これに劣らず重要なのが、原告としては被告の違法行為を裏付ける証拠を固め、被告としては自らが以前から十分な法律遵守の体制を確立していたとの証拠を固める、という地味な作業である。

訴状での原告の主張をその裏づけに気をつけて読むと、その主張の説得力は、周辺的事実が証拠で固められるかにかかっていたことが分かる。陪審審理になれば、原告の主張する密室での性的暴力も、前後の原告と被告大高とのやり取りを裏付ける事実関係があやふやであれば、説得力を失う。メディアで派手に取り上げられた主張も、陪審を通すからといって、直ちに巨額の懲罰的賠償に飛躍するわけではない。

逆に、被告企業にとっては、事前に法令遵守体制が確立していたことを示せることが、使用者責任を問われた際の有効な防御となる。本件が陪審審理に至った場合を想定すれば、人事的判断、差別を防止する体制、原告の苦情申立てへの対応、といった組織的意思決定の健全性が、トヨタの雇用者責任、懲罰的責任の判断に際して考慮される。和解する場合にも、陪審の判断を予想しつつ落としどころを探る以上、紛争発生に先立ち組織的な体制があったか否かは、交渉における力関係、そして和解金額にも影響を及ぼす。

訴訟に先立ち法令遵守の体制を確立すべきだというのは、教訓としてはあまりに凡庸かもしれない。しかしこうした体制の透明性を高め、一般市民にも理解できる明確さをもたせることの重要性は、陪審審理、地域主義、公開・透明性、争点が社会問題化しやすいといったアメリカの訴訟の特徴に照らすと、強調しておく必要がある。

3 日本への示唆

本件でみたようにトヨタが迅速な対応を示した背景には、広範なディスカバリーと、陪審による判断、懲罰的賠償、といったアメリカの手の届く脅威があっただろう。こうした手続はアメリカにおいて、企業による不正行為に対して、1人の被害者が法の実現を勝ち取りうる重要な手段となっている。

同じ頃、日本でも、大型トレーラーのタイヤ脱落事故で、遺族が製造者の三

菱自動車に対し制裁的慰謝料を求めた訴訟が進行していた。東京地裁は、被告がリコールの損失を恐れ、情報を長年にわたり秘匿したことの悪質さを指摘したものの、損害賠償として550万円の慰謝料を認めるに留まり、制裁的慰謝料の請求は退けた。判決で裁判所は、民事訴訟における損害賠償の目的は発生した損害の補償にある、とした上で、「処罰を目的とする制裁的慰謝料を認めることはわが国のそもそもの法制と調和しないし、現在において制裁的慰謝料の概念が成熟した裁判規範として受容されているとも認めがたい」と述べている。³⁵⁾

しかしこの事件で原告が民事訴訟で制裁的慰謝料を請求した背景には、従来
の法では救済が不十分であるだけでなく、違法行為が抑止されぬままである
という認識がある。日本国内における三菱自動車の対応の遅さや情報隠蔽体質
と、アメリカでのトヨタ自動車の危機感に満ちた訴訟対応や人材多様化への多
額の投資とを比べると、日米の民事訴訟が企業の法令遵守を確保する圧力の
違いに気づかざるを得ない。

他方で、本件で読んだ訴状は、あくまでも原告の主張であって、その真偽は
明らかでない。にもかかわらず、被告が大掛かりな対応を強いられたことは、
アメリカの強力な手続が濫用される可能性もあることを示唆している。こうし
た功績と濫用の危険性が共存する手続をもつには、歴史的な蓄積が、大きな社
会的・政治的決断を要する。

アメリカの民事訴訟手続には、管轄権行使から証拠収集や事実認定まで、日
本以外の諸国の法制と比較しても独特な面が少なくない。陪審やディスカバリ
ーなどの手続は、アメリカの文化的な特殊性に支えられているとするアメリカ
の論者もある。³⁶⁾ 実際、国際的に民事訴訟手続の差異を埋めていこうとする「ハ
ーモナイゼーション」の試みが近年行われているが、各国の制度的差異を超え
るのは難しい。³⁷⁾

物もサービスも人も国境を越えて移動する今日、紛争が起これば日本人でも
外国の法廷で争う可能性は小さくない。国によっては、訴訟を自らの法廷地に
引き付ける強い力をもっている。ある著名なイギリスの裁判官が「蛾が飛んで
火に入るように、原告たちはアメリカに吸い寄せられていく」と揶揄したよう
に、³⁸⁾ アメリカは原告にとって魅力的な法廷でもある。原告・被告のいずれの立
場をとるかを問わず、アメリカの裁判手続、またその背後に通底する論理・価
値を理解することは、日本法との比較という学問的関心に留らない現実的な課
題だといえる。

- 1) ただし、当事者間の取引関係と法廷地と密接な関係は、英米における法廷地の決定においては比較的重要性が低い。ニューヨーク州の対人管轄につき New York Civil Practice Laws and Rules § 301 *et seq.* 参照。
- 2) Title VII of the Civil Rights Act of 1964, Pub. L. 88-352, 78 Stat. 241 (codified at 42 U.S.C. § 2000e *et seq.*).
- 3) 42 U.S.C. § 2000e-2.
- 4) *See, Meritor Saving Bank v. Vinson*, 477 U.S. 57, 65 (1986) (citing 29 C.F.R. § 1604.11 (a) (1985)).
- 5) *See, e.g. BMW of North America, Inc. v. Gore*, 517 U.S. 559 (1996); *Cooper Indus. v. Leatherman Tool*, 532 U.S. 424 (2001). 本件訴えが提起された後も、懲罰的賠償を制約する連邦最高裁による判決が下されている。Philip Morris U.S.A. v. Williams, 549 U.S. 346 (2007). 溜箭将之「懲罰的賠償とデュー・プロセス」ジュリ 1361号 203頁 (2008) 参照。
- 6) *State Farm Mutual Automobile Insurance Co. v. Campbell*, 538 U.S. 408, 425 (2003).
- 7) New York State Executive Law § § 290 *et seq.*
- 8) New York City Administrative Code § § 8-101 *et seq.*
- 9) 州法上の定義「雇用者……が年齢、人種、信条、皮膚の色、出身国、性的志向、軍籍、性別、障害、遺伝的素因、婚姻関係……を理由として、雇用を拒むかまたは解雇する、あるいは給与または雇用の期間、条件または権利に関して差別すること」New York State Executive Law § § 296 1. (a) ; 市条例の定義「雇用者……が年齢、人種、信条、皮膚の色、出身、性別、障害、婚姻関係、パートナーシップ関係、性的志向、外国人としての身分、市民権……を理由として、雇用を拒むかまたは解雇する、あるいは給与または雇用の期間、条件または権利に関して差別すること」New York City Administrative Code § 8-107 1. (a) を、前掲注 3) の連邦法の規定と比較されたい。
- 10) 安部圭介「差別の禁止の基礎にあるもの——アメリカ法における『平等』からの示唆」法時 79 卷 3 号 37 頁 (2007)。
- 11) 42 U.S.C. § 1981a (b) (3).
- 12) New York State Executive Law § 297.9.
- 13) New York City Administrative Code § 8-502 違法な差別的慣行の被害を受けた者による民事訴訟
 「(a) ……本編第一章に定義する違法な差別的慣行または差別的嫌がらせ行為……の被害を受けた者は、管轄権を有するすべての裁判所において、懲罰的損害賠償を含む損害賠償、差止命令、その他適切なあらゆる救済を求める民事訴訟を起こすことができる。」
- 14) U.S. Const. Art. 3, § 2; 28 U.S.C. § 1331.
- 15) 28 U.S.C. § 1441.
- 16) § 8-130. N.Y.C. Local Law No. 85 of 2005 (Oct. 3, 2005) § 7.
- 17) Craig Gurian, *A Return to Eyes on the Prize: Litigating under the Restored New York City Human Rights Law*, 33 FORDHAM URB. L.J. 255 (2006). フォードム大学の准教授によるこの論文は、私の調査した限り、同市条例改正に関する唯一の学術論文である。

アメリカにおけるセクハラ訴訟から見えてくるもの（溜箭将之）

- 18) 日本経済新聞 2006 年 5 月 10 日朝刊 11 頁。
- 19) Toyota Names Distinguished Panel of Leaders to its North American Diversity Advisory Board (Jan. 11, 2002), *available at* <http://www.toyota.com/about/news/corporate/2002/01/11-1-a-diversity.html> (last visited, Mar. 16, 2007).
- 20) *Harassment Suit is Filed against Toyota*, N.Y. TIMES, May 3, 2006, at C9.
- 21) Dan Mangan, *Sex-fueled Car Big a Grope Dope: Aide - \$190m lawsuit vs. Toyota CEO*, N.Y. POST, May 3, 2006, at 5.
- 22) *Ya Snooze, Ya Lose*, N.Y. POST, May 15, 2006, at 11.
- 23) アメリカでは、当事者のメディアへのアピールが、訴訟記録を通じたプレス・リリースの呈をなすとして問題化することさえある。Samuel A. Terilli et al., *Lowering the Bar: Privileged Court Filings as Substitutes for Press Releases in the Court of Public Opinion*, 12 COMM. L. & POLY 143 (2007).
- 24) N.Y. CONST. Art. I § 2; U.S. CONST. amend. 7.
- 25) 8 JOHN HENRY WIGMORE, EVIDENCE IN TRIALS AT COMMON LAW § 2192 (McNaughton rev. 1961).
- 26) 透明性の価値につき、ダニエル・H・フット／溜箭将之訳『名もない顔もない司法』（2007）179 頁参照。日本ではアメリカと対照的に裁判記録の入手が難しいことにも触れている。
- 27) 柏木宏「米国三菱のセクハラ訴訟と EEOC」労働法律旬報 1389 号 24 頁（1996）；平義克己「アメリカのセクハラ事情と雇用者責任：三菱セクハラ事件で何が問われているのか」法セ 502 号 4 頁（1996）参照。
- 28) 溜箭将之『アメリカにおける事実審裁判所の研究』（東京大学出版会・2006 年）では、第 7 巡回区の連邦地裁に係属したセクハラ訴訟で陪審審理まで至った事件において、原告がそれぞれ 1 万 3630.79 ドル、4 万 9976.25 ドル、9 万 9025.00 ドルの訴訟費用を被告から回収するのを認めた判決を引用している。ただし本件では、ニューヨークという大都市での訴訟であること、請求している損害賠償額が引用された事件に比べてはるかに高額に上ることを考慮する必要がある。従って陪審審理まで行けば、はるかに高額の訴訟費用がかかる可能性も十分にある。
- 29) N.Y.C. Local Law No. 85 of 2005 (Oct. 3, 2005) § 8-502f.
- 30) Cass Sunstein, et al., *Assessing Punitive Damages (With Notes on Cognition and Valuation in Law)*, in CASS R. SUNSTEIN (ED.) BEHAVIORAL LAW AND ECONOMICS, 244-45 (2000).
- 31) 代表的な論文として、Owen M. Fiss, *Against Settlement*, 93 YALE L. J. 1073 (1984).
- 32) 溜箭将之「証言拒絶特権と裁判の公正：取材源秘匿をめぐる展開の日米比較から」立教法学 75 号 143 頁（2008）173-75 頁参照。
- 33) ニューヨーク州の人的管轄に関して、New York Civil Practice Laws and Rules § 301 *et seq.* 州による管轄権の行使に対する連邦最高裁による制約として、World Wide Volkswagen Corp. v. Woodson, 444 U.S. 286 (1980).
- 34) STEPHEN SUBRIN, MARGARET Y. K. WOO, LITIGATING IN AMERICA: CIVIL PROCEDURE IN CONTEXT, 80 (2006).

- 35) 横浜地判平 18・4・18 判時 1937 号 123 頁。
- 36) Oscar Chase, *American "Exceptionalism" and Comparative Procedure*, 50 AM. J. COMP. L. 277, 288-91 (2002).
- 37) *See, e.g.* Convention on Choice of Court Agreements of 30 June 2005 ; ALI / UNIDROIT, *Principles of Transnational Civil Procedure* (2004). *See also*, Joachim Zekoll, *The Role and Status of American Law in the Hague Judgments Convention Project*, 61 ALBANY L. REV. 1283 (1998) ; Geoffrey C. Hazard, Jr., et al., Introduction to *the Principles and Rules of Transnational Civil Procedure*, 33 N.Y.U. J. INT'L L. & POL. 769 (2001).
- 38) *Smith, Kline and French Laboratories Ltd v Bloch* [1983] 1 WLR 730, 733 (Lord Denning, MR) ("As a moth is drawn to the light, so is a litigant drawn to the United States").