

8-15
NO 57

アメリカ
一九七二年雇用機会平等法

労働省
婦人少年局



婦人労働課
資料 No. 222

一九七二年雇用機会平等法

一九七二年雇用機会平等法

一九七二年三月二十四日承認された公法九二一二六
一号により改正された一九六四年公民権法第七編

一九六四年公民権法改正

憲法上の選挙権の実現、公的施設に対する差別待遇
に対し差止命令による救済を与えるための管轄権を連
邦裁判所に付与すること、法務長官に公共の設備及び
公的教育に関する憲法上の権利保護のための訴訟提起
の権限を付与すること、公民権委員会の拡張、連邦政
府の援助する諸事業における差別待遇の防止、雇用機
会平等委員会の設置、その他の目的を有する法律。

本法は、連邦議会に参集せるアメリカ合衆国上院及
び下院により制定され、「一九六四年公民権法」と呼
称される。

第七篇 雇用機会の平等
定義

第七〇一条 本篇の目的上――

(a) 「人」とは、一人または一人以上
の個人、政府、政府機関、政府部局、勞
働組合、組合、社団、会社、法定代理人、
無尽会社、株式会社、企業組合、非法人
団体、管財人、破産管財人及び収益管理
人を含む。

傍線部分は、公法九二一二六号による一九七二
年の改正。以下同じ。

(b) 「使用者」とは、一九七二年雇用
機会平等法制定の日以降一年間は、二五
人以下の被用者しか有しないもの（及び
その代理人）は使用者とみなされないほ
か、当該または前歴年において、二〇週
以上の各週の全労働日に一五人以上の被
用者を有する、通商に影響を及ぼす産業
に従事するもの及びその代理人を指す。
ただし、(1)合衆国、合衆国政府の完全
に所有する企業体、インディアン種族、ま
たは法令により（合衆国法令第五篇第一
〇二条に定義する）競争事業の手續に
服すべきコロンビア行政区の省または
機関、または(2)一九五四年租税法五〇条
(c)により免税をうける（労働団体以外の）

真正なる私的会員クラブを含まない。
(c) 「職業紹介所」とは、有償、無償
の如何にかかわりなく、通常使用者のた
めに被用者のあつ旋を行うい、被用者のた
めに就職のあつ旋を行うものを意味し、
その代理を含む。

(d) 「労働団体」とは、通商に影響を
及ぼす産業に関する労働団体及び、そ
の代理人を意味し、被用者が参加し、か
つ全体的あるいは部分的に、苦情、労働
争議、賃金、俸給率、労働時間、使用者と
交渉を行う目的をもつて存するあらゆる
種類の団体、機関、被用者代表委員会、
グループ、協会、または計画を含み、さ
らに国内または国際労働団体に属し、か
かる目的のために開催されるすべての総
会、一般委員会、合同または組織委員
会、合同評議会を含む。

(e) 労働団体は、(1)使用者のために被
用者のあつ旋を行ったり、被用者のため
に就職のあつ旋を行うところの雇入れ集
会所または事務所を維持するか運営する
場合、または(2)組合員数（他の労働団体
またはそれらの代表者で構成されている
団体の場合には、これらの労働団体の組
合員総数）が、(A)一九七二年雇用機会平
等法制定日以降一年間は二五人以上であ
るか、または(B)それ以降一五人以上であ
り、かかる労働団体か。

(1) 改正全国労働関係法または鉄道勞
働法のもとで証明をうけた被用者代表
であるか
(2) 証明を受けていなくても、通商に
影響ある産業に関係する一人またはそ
れ以上の使用者の被用者を代表するも
のと認められ、またはそのように行動
する国内、または国際労働団体または
地方労働団体、または

(3) (1)号または(2)号に規定される使用者の被用者を代表しているか、実際に代表することを求めている地方労働団体またはその従属団体を公認し、または

(4) 被用者が組合員たるの資格を有することができる、あるいは、労働団体に

加盟することのできる地方またはその従属団体として、(1)号または(2)号に規定される被用者を代表しているか、実際に代表することを求めている労働団体によって公認されているか、または(5) 以上の事項の各号の意味における

通商に影響を及ぼす産業に従事する労働団体を包括する国内または国際労働団体に属する総会、一般委員会、合同または組織委員会、または合同評議会

である
場合には、通商に影響を与える産業に従事するものとみなされる。
(f) 「被用者」とは、使用者により雇用される個人を意味する。ただし、有権者により州または行政区の公職に選出されたもの、あるいはかかる公職によつて各自の個人秘書に選定されたもの、政策立案レベルの被任命者、または当該公職の憲法上または法律上の権利の行使に関する直接的顧問は含まない。以上

に定める例外は、州政府、政府機関、または行政区の公務員法に服する被用者を含まない。
(g) 「通商」とは、諸州間、あるいは一州と他州内のいづれかの場所との間、あるいはコロンビア行政区内または合衆国の領土内、あるいは当該州外の地点を通じての同一州内の幾つかの地点間の取引、交通、通商、運輸、伝達または通信を意味する。
(h) 「通商に影響を及ぼす産業」と

は、労働争議が、通商またはその自由な流通を妨げまたはさへえざるような通商上のあらゆる活動、営業または産業を意味し、一九五九年の労使関係公開法に規定される「通商に影響を及ぼす」活動または産業を含み、さらに政府の事業、営業または活動を含む。

(i) 「州」とは、合衆国諸州、コロンビア行政区、プエルトリコ、ヴァージン・アイランド、アメリカ領サモア、グアム、ウエーク島、パナマ運河地域、および周辺大陸棚地域法に定義する周辺大陸棚地域を含む。

(j) 「宗教」には、使用者が被用者または被用者になる見込みのもの、宗教上の儀礼または慣行に適切に順応しようとするれば、自己の事業経営にはなじまない限り、あらゆる局面における宗教上の儀礼または慣行及び信仰が含まれる。

例 外

第七〇二条 本篇は、使用者が国外に在住する外国人を雇用すること、または宗教的団体、協会、教育機関、または社団がかかる団体、協会、教育機関、または社団の活動遂行に関する業務を行うために、特定の宗教をもつ個人を雇用することに用いては適用されない。

人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国による差別待遇

第七〇三条 (a) 以下の行為は使用者の違法な雇用慣行とする。

(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、その雇用を拒否し、解雇すること、あるいは雇用に関する報酬、期間、条件または特典について、差別待遇

を行うこと、あるいは

(2) 人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国を理由として、個人の雇用機会を奪ひ、奪う可能性のある方法で被用者または就職志願者を制限、分離、類別すること、あるいは被用者たる地位に不利益を及ぼすこと。

(b) 職業紹介所が、人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国を理由として、個人の職業紹介を怠ったり、拒絶し、差別待遇を行うこと、あるいはまた、人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国にもとづき個人を類別し、または職業紹介を行うことは紹介所の違法雇用慣行とする。

(c) 以下の行為は労働団体の違法な雇用慣行とする。

(1) 人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国を理由として、個人を組合員資格から排除し、除名し、または差別待遇すること。

(2) 人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国を理由として、組合員資格または加入資格を制限、分離、類別し、または個人の雇用機会を奪ひ、または奪う可能性のある方法、または雇用機会を制限し、その他被用者または就職志願者としての地位に不利益を及ぼすような方法で、雇用紹介に当たり類別し、雇用紹介を怠ったり、または拒絶すること。

(3) 本条に違反して、使用者として個人を差別待遇せしめ、またはこれを企てること。

(d) 使用者、労働団体、または徒弟制度、現場訓練を含む訓練または再訓練計画を統轄する合同労使委員会が、人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国を理由として、徒弟制度、または訓練を目的

として設置された計画への個人の参加または雇用を差別することは、使用者、労働団体、合同労使委員会の違法な雇用慣行とする。

(e) 本篇の他の条項にかかわらず、(1) 宗教、性または出身国が特定の営業または企業の正常な運営にとつて、合理的に必要とされる適正な職業上の資格をなす場合には、個人の宗教、性または出身国にもとづいて、使用者が被用者を雇ひ入れ、または雇用し、あるいは職業紹介所が個人を類別し、または職業紹介を行うこと、労働団体がその組合員資格を類別し、または職業紹介を行うこと、あるいは使用者、労働団体、または徒弟制度、訓練または再訓練計画を統轄する合同労使委員会がかかる計画に参加させ、または雇用することは、違法な雇用慣行とはならず、(2) 学校、単科大学、総合大学、その他の教育または研究機関が、全部またはその重要な部分が特定の宗教または宗教団体、協会、社団によつて所有、支援、統制または運営される場合、または、かかる学校、単科大学、総合大学、その他の教育または研究機関の課程が特定の宗教の布教に向けられている場合には、それらの学校、単科大学、総合大学、その他の教育または研究機関が、特定の宗教をもつ者を雇ひ入れかつ雇用することは違法な雇用慣行とはならない。

(f) 本篇において用いられている「違法な雇用慣行」という語は、合衆国共産党の党員たる個人、または一九五〇年の破壊活動防止法による破壊活動防止委員会の最終命令によつて、共産主義活動団体または共産主義前衛団体として登録することを要求されるその他の団体の会員たる個人に関し、使用者、労働団体、合

同労使委員会あるいは職業紹介者がとる行動または手段を含むものとはみなされない。

(c) 本篇の他の条項にかかわらず以下の場合には、使用者が個人を何らかの地位に雇用せず、または雇用を拒否すること、使用者が被用者をその地位から解雇すること、職業紹介所が、その地位への雇用のため個人を紹介せず、またはこれを拒否すること、あるいは労働団体がその地位への雇用のため個人を紹介せず、またはこれを拒否することは、違法な雇用慣行とならない。

(1) かかる地位の取得、またはかかる地位に伴う義務の何らかの部分の遂行がなされ、またはなされるべき施設への入場が、合衆国の法令または大統領令にもつぎ成立し、またはこれにもついで実行されて、または安全保障計画のもとで合衆国の国家保安のために課せられる要件を条件としており、かつ

(2) かかる個人が当該要件を充足せず、または途中で充足しなかつた場合。

(h) 本篇の他の条項にかかわらず、使用者が、適正な先任権制度、業績制度、生産の量と質によつて報酬を定める制度によつて、または労務の提供の場の相異によつて異なった報酬の基準、異なった雇用の条件または特権を適用すること、かかる相違が人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国による差別待遇を意図した結果によつてでない限り、違法な雇用慣行とならず、使用者が職業上開発された技能試験の結果を公表したり、その結果にもついで行動すること、かかる試験、その実施、またはその結果にもついでなされる行動が、被用者の人種、皮膚の色、宗教、性、または

出身国を理由とする差別待遇のため立案され、それを意図し、あるいはそのために利用されるものでない限り、違法な雇用慣行とはならない。使用者が被用者に支払い、または支払うべき資金または俸給額の決定に際し、性別にもついで区別することは、かかる区別が一九三八年の改正公正労働基準法(二九U・S・C・二〇六(d))第六条(d)項によつて認められるものである限り、本篇にもつづく違法な雇用慣行とはならない。

(i) 本篇のいかなる規定も、インディアン居留地またはその近隣の営業またはその近隣の住民たることを理由として個人が優先的取り扱いを受けるべき公表された雇用関係に関し、かかる営業または企業に適用されるものではない。

(j) 本篇のいかなる規定も、使用者により雇用され、職業紹介所または労働団体により雇用のため紹介または類別され、労働団体により加入を認められ、または類別され、あるいは徒弟制度その他の訓練計画への参加を認められまたはこれに雇用される、いづれかの人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国を有するもの総数または比率と、いづれかの地域社会、州、行政区画その他の地域内の全人口またはその全労働力のうちの、かかる人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国を有するもの総数または比率との比較により生じ得る不均衡を理由として、本篇の適用を受ける使用者、職業紹介所、労働団体または合同委員会に対し、人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国を理由に、個人もしくはグループをとくに優遇するよう要求するものと解釈されてはならない。

その他の違法な雇用慣行

第七〇四条 (a) 本篇により違法な雇用慣行とされる行為に反対し、本篇にもつづく調査、手続、審問の申立を行い、証言を行い、これを支援し、または何らかの方法でこれに関与したことの故をもって、使用者が被用者または就職希望者を差別待遇したり、職業安定所もしくは徒弟制度、現場訓練を含むその他の訓練または再訓練計画を統轄する合同労使委員会が、個人を差別待遇すること、あるいは労働団体がその組合員または加入申請者を差別待遇することは違法な雇用慣行とする。

(b) 使用者が雇用に当たり、労働団体が加入または雇用のための個人の類別または紹介に当たり、職業紹介所が雇用のため個人の類別または紹介を行うに当たり、あるいは合同労使委員会が徒弟制度、訓練を目的として設置された計画への参加または雇用に当たり、使用者、労働団体、職業紹介所、または徒弟制度その他の現場訓練を含む訓練、再訓練計画を統轄する合同労使委員会が、人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国にもつづく雇用の優先、制限、特定、差別を示唆する告示または広告を印刷、公刊し、または印刷、公刊せしめることは、違法な雇用慣行とする。ただし、宗教、性、または出身国が雇用に当たつての適正な職業上の資格である場合に限り、かかる告示または広告におよび優先、制限、特定、差別を明示することができる。

雇用機会平等委員会

第七〇五条 (a) 本法により雇用機会平等委員会と呼ぶ五名の委員からなる委

員会を設置する。五名の委員のうち、同一政党に所属するものは三名をこえてはならない。委員会の委員は五年を任期として上院の助言と承認のもとに、大統領により任命される。欠員補助のために選出されたものは、前任者の残余の任期についてののみ任命され、委員会の全委員は後任者が任命され、資格を与えられるまでその任務に服する。ただし、(1)議会開会中か、六〇日を経過した場合、または(2)この任命が提出された上院の会期が無期限に休会に入った場合には、任務を継続する必要がない。大統領は委員会の委員長一名、副委員長一名を任命する。委員長は委員会を代表して委員会の行政的運営に関する責任を有し、(b)項に規定するほか、官吏、代理人、法律顧問、審問官、および委員長が委員会の機能遂行上委員会を補佐するに必要と認められる被用者を、競争的職務における任命を規制する合衆国法令第五篇の規定に従い、任命し、職階及び一般俸給表の賃率に関する合衆国法令第五篇第一章及び第五三章Ⅲの規定に従つてその俸給を定める。ただし、審問官の任命、解任および報酬は、合衆国法令五篇第三二〇五、三二四四、五三六二及び七五二一条に従つて行われるものとする。

(b) (1) 本法により、上院の助言と承認のもとに、大統領が四年の任期をもつて任命する、委員会の主席法律顧問官 General Counsel がおかれる。主席法律顧問官は本篇の第七〇六及び七〇七条に規定する訴訟行為に関する責任を負う。主席法律顧問官はそのほか、委員会の指示または法律により規定される義務を有し、地域法律顧問官の任命と監督に關し委員会の委員長に協力する。本法の

効力発生の日に委員会の主席法律顧問官の地位にある者は、後任者が任命され、資格を与えられるまで、その任務を続行し、規定された機能を遂行する。(2) 本条により任命された法律顧問官は、委員会の指示により、すべての訴訟事件につき委員会に代って出廷し、委員会を代表することができ、ただし、委員会が本篇に従い最高裁判所における訴訟当事者となるあらゆる訴訟は、主席法律顧問官が取り扱うものとする。

(c) 委員会の委員の欠員は、残余の委員が委員会の全権限を行使することを妨げるものではない。委員会の定足数は三名とする。

(d) 委員会は裁判上認知される公印を保有するものとする。

(e) 委員会は各会計年度の終りに、議会及び大統領に対し、委員会の行った活動、委員会が雇用したものの氏名、俸給、業務及び委員会が支出した金員についての報告を行い、かつ差別待遇除去のための目的と手段についての報告ならびに必要と思われる将来の立法についての勧告を行わなければならない。

(f) 委員会の主たる事務所はコロンビア行政区またはその近隣に置かれるが、委員会は他のいかなる場所においても会合を開き、その全権限を行使することができる。

(g) 委員会は次の権限を有する。

(1) 地域、州、地方、及び公的たる及私的たるとを問わず、その他の機関及び個人と協力し、その同意を得、かつこれを利用すること

(2) 委員会またはその代理機関のために証言し、または召喚される証人に對し、合衆国の法廷における証人に支払われるものと同額の証言手当及びマ

イル当たり旅費を支払うこと

(3) 本篇の適用をうける者に対し、本篇またはこれにもとづき発せられる命令の遵守を促進するために必要な技術的援助を与えること

(4) その被用者またはその一部、またはその組合員またはその一部が、本篇の規定の実行に協力することを拒否し、もしくは拒否するよう脅迫する場合(1)その使用者または(II)労働団体の要求に応じ、調整その他本篇に定める救済手段により、本篇の規定の実行をはかること

(5) 本篇の目的と方針を達成するために適当と思われる技術的調査を行い、その調査結果を公表すること

(6) 被用者が政府、政府機関または行政区域以外の被告に対し、第七〇六条の規定に従い提起する民事訴訟に關与すること

(h) 委員会は、すべての教育的または振興的活動において、かかる教育的または振興的活動の遂行のため、他の省または機関と協力しなければならない。

(i) 委員会、すべての官吏、代理人、法律顧問及び被用者は、修正一九三九年八月二日法(ハッチ法)第九条の定める例外にかかわらず、同条の規定に服するものとする。

違法な雇用慣行の防止

第七〇六条 (a) 委員会は以下の規定に従い、本篇第七〇三または第七〇四条に定める違法な雇用慣行をなんびとといえども行わないようにするための権限を与えられる。

(b) 使用者、職業紹介所、労働団体、もしくは徒弟制度または現場訓練を含む訓練、再訓練計画を統轄する合同労使委

員会が違法な雇用慣行を行った旨の申立が、被害をうけたと主張する者、またはその代理人により、あるいは委員会の委員によって提起された場合、委員会はかかる使用者、職業紹介所、労働団体、または合同労使委員会(以下「被申立人」とよぶ)に、一日以内(申立にかかると違法な雇用慣行の日時、場所、状況を記載した)申立の通知を行い、これに関する取り調べを行わなければならない。申立は、宣誓または確約を伴う文書によって行い、委員会が要求する情報を含み、形式をとらなければならない。委員会は申立を公表してはならない。委員会は取り調べの後、当該申立が真実であると確信するに足る相当な理由がないと決定した場合、当該申立を棄却し、申立人と被申立人に対し速やかにその旨を通知しなければならない。相当な理由の有無の判定において、委員会は(a)項及び(d)項の要求に従って、州または地方方法に従って行われた手続において、州または地方当局によって下された最終的事実と命令に重点をおき、これを尊重しなければならない。委員会が取り調べの結果、申立が真実であると確信するに相当な理由があるとの判定を下した場合、委員会は非公式の会合、調整、説得等の方法により、申立てられた違法な雇用慣行を除去するように努めなければならない。

罰金または一年以下の懲役に処せられ、またはその双方を併科される。委員会は、相当な理由の有無に関する判定をできるだけ速やかに行い、可能な限り申立の日、もしくは(c)項または(d)項の適用のある場合には、委員会が申立に関し訴えの提起を行うことが認められる日から、それぞれ一日二〇日以内にその判定を行わなければならない。

(c) 申立てられた違法な雇用慣行が、当該雇用慣行を禁止し、州または地方当局に対し、かかる違法慣行に関する救済を与え、または求め、あるいは刑事訴訟手続を開始する権限を与えている州または地方方法に有する州または州の行政区域において発生した場合には、州または地方方法にもとづく手続の開始後六〇日が経過するまで被害者は(a)項にもとづく申立をなし得ない。ただし、州の手続がそれ以前に終了した場合はこの限りではない。また、かかる州または地方方法の発効後一年間は、六〇日の期間は一二〇日まで延長される。署名された文書による、申立の基礎となる事実の陳述以外の手続開始の要件が、州または地方当局により課せられている場合には、かかる陳述書が当該州または地方当局に対し、書留便で送付された時点において、本項の関連において手続が開始されたものとみなされる。

(d) 違法な雇用慣行を禁止し、州または地方当局に対しかかる違法慣行に関する救済を与え、または求め、あるいは刑事訴訟手続を開始する権限を与えている州、または地方方法に有する州、または州の行政区域において発生した違法な雇用慣行に関し、委員会の委員が申立を行う場合には、委員会は申立の手続開始に先立ち、当該州または地方当局に通告し、

州または地方当局が要求する場合には、申立にかかるときの、救済を与えるための手続をとるため、とくに短い期間が要求される場合を除き、六〇日以上、相当な猶予期間を与えなければならぬ（ただし六〇日の期間は、州法または地方の発効後最初の一年間は、一二〇日に延長される）。

(e) 本条にもとづく申立は、申立にかかるときの違法な雇用慣行が発生したのち一八〇日以内に行われなければならない（申立にかかるときの雇用慣行の行われた日時、場所、および状況を記載した）申立の通知は、申立の相手方に対し一〇日以内に送達されなければならない。ただし被害者が、違法慣行に関し通知を受けた場合、救済を行い、またはこれを求め、あるいは刑事訴訟手続を開始する権限のある州または地方当局に対し、当該違法慣行に関しすでに手続を進めている場合には、申立は被害者またはその代理人によって、違法雇用慣行が発生してから、三〇日以内、もしくは、州または地方機関が州または地方法にもとづく手続を終了した旨の通知を受領したのち三〇日以内のいずれかの早い方の期日以内に行われなければならない、かかる申立の写しは委員会によって州または地方機関に提出されなければならない。

(f) (1) 委員会に申立が行われてから三〇日以内、もしくは、(e)項または(d)項に定める期間満了後三〇日以内、委員会が調整により被申立人から委員会によって受諾可能な協定を確保することができない場合には、委員会は政府、府機関または行政区域以外の申立の相手方とされたいかなる被申立人に対しても、民事訴訟を提起することができる。被申立

人が政府、政府機関または行政区域である場合に、委員会が調停により、被申立人から、委員会によって受諾可能な協定を確保し得なかつた場合には、委員会は引き続き訴訟を提起することはできず、事件を法務長官に付議しなければならない。法務長官は、管轄権ある合衆国地方裁判所に対し、当該被申立人に対する民事訴訟を提起することができる。個人または複数の被害者は、政府、政府機関、または行政区域が関係する事件に提起された民事訴訟に関与する権利を有する。

(b)項に従って委員会に申立てられた申立が委員会によって却下された場合、あるいはかかる申立の提起後一八〇日、もしくは(c)項または(d)項に定める期間満了のいずれか遅い方の期日までに委員会が本条による民事訴訟を提起せず、または、法務長官が政府、政府機関、または行政区域に関係する事件に関し民事訴訟を通告し、あるいは委員会が調停により被害者を相手方とする協定を結ぶに至らない場合には、委員会、または政府、政府機関または行政区域が関係する事件の場合には、法務長官は、被害者にその旨通告しなければならぬ。かかる通告のち九〇日以内に、(A)被害を受けたことを主張する者あるいは(B)申立が委員会の委員によって提起された場合には、申立にかかるときの違法な雇用慣行により被害を受けた被申立人に対して民事訴訟が提起され得る。原告の申請にもとづく、かつ裁判所が正当と認める場合には、裁判所は当該原告のために弁護士を任命し、弁護士料実費、あるいは保証を立てしめず訴訟を開始する権限を与えることができる。申請が適当な時期に行われた場合、裁判

所はその自由裁量にもとづき、当該訴訟が一般公共上重要性をもつものと確認したうえで、委員会、もしくは政府、政府機関または行政区域が関係する事件については法務長官が、かかる民事訴訟に関与することを許可することができる。裁判所は、当事者の要請により、その自由裁量にもとづき、本条(c)項または(d)項に規定する州または地方の手続の終了を待ち、または委員会が任意の履行を求めて引き続き努力を継続している場合には、六〇日に至るまで訴訟手続を停止することができる。

(2) 委員会に対し申立が行われ、委員会が予備的取り調べにもとづき本法の目的の遂行にとって迅速な司法救済が必要と結論した場合、委員会、または政府、政府機関または法務長官は、当該申立の最終的処分を待たずに、適当な暫定的もしくは予備的救済のための訴訟を起すことができる。暫定的差止め命令もしくは予備的または暫定的救済を与える命令は、連邦民事訴訟規則第六五条に従って発せられる。事件をできる限り迅速に審問に付し、あらゆる方法により事件の迅速な処理に努めることは、本条にもとづく訴訟手続の管轄権を有する裁判所の義務である。

(3) すべての合衆国地方裁判所、及び合衆国の管轄に属する地域の合衆国裁判所は、本篇にもとづく提起される訴訟につき管轄権を有する。かかる訴訟は、違法な雇用慣行が行われたとされる州の管轄区域、かかる違法慣行に関連する雇用記録が保持、管理されている管轄区域、または申立にかかるときの違法な雇用慣行がなかつたならば、被害者が就職できたはずの管轄区域において提起され得る

が、被申立人が当該管轄区域内に見出されない場合には、被申立人が主たる事務所をもつ管轄区域内で提起され得る。合衆国法令第二八篇第一四〇条及び第一四〇六条に記載される目的との関連上、被申立人が主たる事務所をもつとされる管轄区域は、いかなる場合にも訴訟提起を認められる管轄区域と解される。

(4) 訴訟が保属した管轄区域の首席裁判官（不在の場合は、首席裁判官代理）は、事件を審理し、判決を下す裁判官を直ちに指名しなければならない。当該管轄区域内に、事件を審理しない場合には、当該管轄区域の首席裁判官または首席裁判官代理は巡回裁判区の首席裁判官（不在の場合には首席裁判官代理）にこの事実を証明し、この場合巡回区の首席裁判官またはその代理は事件を審理し、判決を下す地方裁判官または巡回裁判区裁判官を指名しなければならない。

(5) 事件を可能な限り迅速に審理に付し、あらゆる方法により、迅速な処理に努めることは、本項にもとづいて任命された裁判官の義務である。かかる裁判官が、指定された日から一〇日以内に事件を審問に付すべく期日を指定しない場合には、当該の裁判官は連邦民事訴訟規則第五三条に従って、特別事件判事を任命することができる。

(6) 被告が申立の対象となつた違法な雇用慣行を故意に行い、または行つていないと認定した場合、裁判所は被告がかかる違法な雇用慣行を行うことを禁じ、（それぞれの場合により違法な雇用慣行の責任を負う使用者、職業紹介所または労働団体が支払うべき）適及払賃金を付し、あるいはこれを付さず、被用者の復職、雇入れを含み、必ずしもこれに

限定されない積極的作為を命じ、その他裁判所が相当と考ふる衡平法上の救済を命ずることが出来る。ただし、未払賃金の責任は、委員会上に申立がなされた日から遡って二年以上については認められない。差別待遇を受けた者の中間取入、または通常の勤勉さにより得られるべき額は、本来支給されるべき支払賃金から削減することが出来る。かかる個人が人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国による差別待遇または拒否され、権利を停止され、除名され、雇用または昇進を拒否され、賃金の支払いを停止され、または解雇された場合には、裁判所は、労働団体に加入または復帰させ、被用者として雇用、復職または昇進させ、または、未払賃金を要求する命令を発してはならない。

(h) 一九三二年三月二三日に可決された「裁判法を修正し、公正に議事を行う裁判所の司法権を定義、限定するなどの目的を有する法」(U.S.C. 〇一―一―一五)と称する法律の規定は、本条にもとづき提起される民事訴訟には適用されない。

(i) 使用者、職業紹介所、または労働団体が、本条にもとづいて提起された民事訴訟において発せられた裁判所の命令に従わぬ場合には、委員会がかかる命令に従わぬため訴訟手続を開始することが出来る。

(j) 本条にもとづいて提起される民事訴訟及び(i)項にもとづいて提起される手続は、米国法令第二八篇第一二九一条及び一二九二条に規定する控訴の対象となる。

(k) 本篇に規定する訴訟または手続において、裁判所はその自由裁量により、

委員会または合衆国以外の勝訴者に対し訴訟費用の一部としての相当の弁護士料を認め、また委員会及び合衆国は、私人の場合と同額の訴訟費用を支払う義務を負う。

第七〇七条 (a) 法務長官は、個人またはグループが本篇により保障される権利の完全な享受を妨げる定型的慣行 (pattern and practice) に従っていること(1)に足る相当な理由のある場合には、(1)法務長官自身(不在の場合は法務長官代理)が署名し、(2)かかる定型的慣行に関する事実を摘示し、(3)かかる定型的慣行につき責任を負うものに対する恒久的または暫定的差止め命令、抑止命令、その他の命令の適用を含め、本篇に規定する権利の完全な享受を保障するために必要と考ふる救済を求める告訴状を提出することにより、管轄の合衆国地方裁判所に民事訴訟を提起することが出来る。

(b) 合衆国地方裁判所は、本条に関し提起される手続に関し管轄権を有し、これを行使し、かかる手続のすべてに、法務長官は当該裁判所の書記に対し事件を審理し、判決を下すための三名の裁判官からなる法廷を召集する要求書を提出することが出来る。法務長官によるかかる要求書には、その意見によれば、当該事件は一般的に公共上の重要性がある旨の確認書が添付されなければならない。確認書の写しと三名の判事による法廷召集の要求書は、裁判所書記によって直ちに、事件が係属している巡回区の首席巡回裁判官(不在の際には当該巡回区の巡回裁判長)に交付されなければならない。かかる要求書の受領後、直ちに当該事件を審理し、判決を下すために、少なくとも一名は巡回裁判官、他の

二名は手続が開始された地方裁判所の裁判官たる当該巡回区域の三名の裁判官を指名することは、巡回区域の首席裁判官もしくは、場合により巡回裁判長の義務であり、可能な限り早期に事件を審理に付し、その審理と判決に参与し、当該事件のあらゆる方法による迅速な処理に努めるのが、このようにして指名された裁判官の義務である。この裁判所の最終的判決に対する控訴は、最高裁判所に対して行われる。法務長官が前記の手続に、要求書を提出しない場合、事件を審理し、判決を下すため、事件が係属している当該管轄区域の裁判官を指名するのは、当該管轄区域の首席裁判官(不在の際には首席裁判官代理)の義務である。事件を審理し、判決を下す裁判官が当該管轄区域内に存しない場合には、当該管轄区域の首席裁判官、もしくは場合によって、首席裁判官代理が、巡回裁判区域の首席裁判官(不在の際には首席裁判官代理)にこの事実を証明し、それにもとづき当該首席裁判官は事件を審理し、判決を下す地方裁判官または巡回裁判区域の巡回裁判官を指名しなければならぬ。

可能な限り早期に事件を審理に付し、あらゆる方法により事件の迅速な処理に努めることは、本条にもとづき指名される裁判官の義務である。

(c) 一九七二年雇用機会平等法発効後二年を経過したのちは、本条による法務長官の機能は、大統領が合衆国法令第五篇第九条により、本条の規定に抵触する再組織計画を提出し、上院がこれを否決しない限り、人員、財産、記録及び予算、配分金及びかかる機能に関連して使用、利用、適用され、利用され得る、または利用可能となるべきその他資金の未

使用額とともに、委員会に移管される。委員会は本項(d)及び(e)に従って、かかる機能を遂行しなければならない。

(d) 本条(c)項に規定される機能の移管と同時に、訴訟以前に本条にもとづいて提起された訴訟については、手続は中止することなく続行し、裁判所の命令及び判決はすべてその効力を保持し、委員会は当事者として、合衆国、法務長官または法務長官代理の地位を承継する。

(e) 一九七二年雇用機会平等法発効ののち、委員会は、被害を受けたことを主張する者、その代理、または委員会の委員によって提起された差別的定型的慣行を調査し、これに関し、活動を開始する権限を有する。かかる活動はすべて本法第七〇六条に提示される手続に従って行われる。

州法への影響

第七〇八条 本篇のいかなる規定も、本篇により違法な雇用慣行となり得る行為を行うことを要求または許容する趣旨の法律を除き、現行、もしくは将来の州法または州の行政区域の法により規定される債務、義務、罰金、または刑罰をなさんとについても免除または軽減するものと解されてはならない。

調査、視察、記録、州機関

第七〇九条 (a) 第七〇六条にもとづき提起される申立の調査に関し、委員会または委員会が指名する代表者は、本篇の対象たる違法な雇用慣行に関し調査を受け、またはそのものに対し手続の進行しているものに適時調査の目的で面会し、その証言を書面にする権限を有する。

(b) 委員会は、州の公平雇用慣行法の

管理を付託されている州または地方機関と協力し、かかる機関の同意のもとに、本篇にもとづく委員会の機能と義務の遂行のため、かかる目的のために特に支出される資金の範囲内において、かかる機関によって実施される共通の目的を有する調査その他計画に参加し、かつその費用の一部を負担し、かかる機関及びその被用者の活動を利用し、他の法規定の如何にかかわらず、本篇の実行上委員会を援助するために行われたかかる機関及びその被用者の活動に対し、前払いまたは後払いで支払いを行うことができる。かかる協力の活動の促進のため、委員会はいかなる州または地方機関との間に、書面による協定を結ぶことが認められ、かかる協定は、委員会がその協定で定める個々の事件または一連の事件に関し、訴訟提起を差し控え、または委員会がかかる州または地方に在住する個人または集団を本条にもとづく課せられる義務から免除する旨の条項を含むことができ。委員会は、当該協定がもはや本篇の効果の実行に役立たないと決定した場合には、いつでもかかる協定を破棄することができる。

(c) 本篇の適用を受けるすべての使用者、職業紹介所、および労働団体は、(1) 違法な雇用慣行が行われたか、行われつつあるか否かの決定に関連する記録を作成、保存し、(2) 委員会が公聴会を開き、規則または命令で、本篇またはこれにもとづく規則、命令の実行上合理的、必要または適当と定める期間かかる記録を保存し、(3) これにもとづく、委員会が同様にして合理的、必要または適当と定める報告書を作成するものとする。委員会は規則により、すべての使用者、労働団

体、および徒弟制度その他の訓練計画を統轄する合同労使委員会に対し、かかる訓練計画への参加を希望する申込を受付順に記載した申請リストを含み、かつこれに限定されない、本篇の目的の遂行のため合理的に必要と考えられる記録を保持し、委員会の要請に応じ、徒弟制度その他の訓練計画に参加するもの選考方法についての詳細な説明書を委員会に提出するよう要求するものとする。本条に従って発せられる規則または命令の適用が、不当な困難を強いるものと考えすべての使用者、職業紹介所、労働団体あるいは使役合同委員会、委員会に対しかかる規則または命令の適用の免除を申し立て、かかる免除の申立が拒否された場合、かかる記録が保存されている地域の合衆国地方裁判所に対し民事訴訟を提起することができる。委員会、もしくは場合により裁判所が、当該使用者、職業紹介所、労働団体への規制または命令の適用が、不当な困難を強いるものと認められた場合、委員会もしくは場合により裁判所は、適当な救済を与えることができる。本項の規定の遵守を要求されたものが、これを怠り、または拒絶した場合に

は、かかるものが発見され、居住し、あるいは商取引を行っている地域の合衆国地方裁判所は、委員会、または政府、政府機関、または行政区域に関する事件については法務長官の申請により、かかるものに対し、遵守を要求する命令を発する権限を有する。

(d) 本条の(c)項にもとづく遵守すべき要件を定めるに当り、委員会は他の州または連邦関係機関の意見を聴き、かかる機関によって採用される要件と、委員会のそれとを調整しなければならない。委員会は、公正雇用慣行法の管理を付託さ

れている州または地方機関に対し、その管轄下にある使用者、職業紹介所、労働団体または合同労使委員会から、本条(c)項によって取得した情報を要求に応じ無料で提供しなければならぬ。かかる情報の提供は、州または地方によりかかる情報に関連して手続が開始される以前に、情報を受領した機関によって公表されないことを条件として、行われなければならない。この条件が情報を受領した機関によって破られた場合、委員会はそれ以後本項にもとづく情報の提供を拒否することができる。

(e) 委員会の官吏または被用者が、かかる情報に関連する本篇にもとづく手続の開始以前に、本条による権限にもとづく委員会が取得した情報をいかなる範囲、いかなる方法であれ公表することは違法とされる。本条に違反し、いかなる範囲、いかなる方法であれ情報を公表した委員会の官吏または被用者は、軽罪(Misdemeanor)に問われ、有罪と認められた場合、一〇〇ドル以下の罰金または一年以下の禁固に処せられる。

調査の権限

第七一〇条 委員会または適法に権限を認められたその代理人又は機関によって行われるすべての審問及び調査に関しては、全国労使関係法(50 Stat. 455; 29 U.S.C. 161)第一条が適用されるものとする。

ポスト・ノータイス

第七一一条 すべての使用者、職業紹介所、場合により労働団体は、本篇の關係条項および申立に関する情報の抜粋または要約を示す、委員会が準備し、または承認を与えた通知を、被用者、求職者

および組合員に対する通知が掲示されることが慣行となっているその施設内の目につきやすい場所に、掲示し、かつ継続的に掲示しておくなければならない。

(b) 本条に対する違反、個別の違反とともに一〇〇ドル以下の罰金を課せられる。

退役軍人の優遇

第七一二条 本篇のいかなる規定も、退役軍人に対する特別の権利または優遇を認める連邦、州または地方方法を廃止または修正するものと解釈されてはならない。

規則および細則

第七一三条 (a) 委員会は本篇の規定の実行のため必要な手続上の規則を、適宜、制定、修正、廃棄する権限を有する。本条にもとづく制定される規則は、行政手続法の基準と制限に適合するものでなければならない。

(b) 申立にかかかる違法雇用慣行に関する活動または手続にあたって、(1) 違法雇用慣行を行ったものが、申立にかかかる行為または不行為が誠意をもって行われ、委員会の書面による解釈または意見に合致し、かつこれに依拠して行われた旨を訴え、かつ証明した場合または、(2) 本篇の規定により要求される情報の公表または提出を怠ったものが、誠意をもって、かつ、かかる情報の提出に関し本篇にもとづく発せられた委員会の指示に従ってこれを怠ったものである旨訴え、かつ証明した場合には、なんびとといえどもその違法な雇用慣行または不作為につき委員会に対し責任を負わず、処罰されないものとする。かかる弁明が、一たん理由ありと認められた場合には、(A) かかる

作為または不作為が行われたのち、かかる解釈または意見が修正または廃棄され、または司法機関により無効ないし法的効力を失ったものと判定され、または(B)陳述書または年次報告の公表または提出後、かかる公表または提出が、司法機関により本篇の要件に合致しないものと判定された場合にも、なお委員会の活動または手続を排除する理由として認められる。

委員会またはその代表者に対する公務執行妨害

第七一四条 合衆国法令、第一八篇第一一一条及び第一一四条の規定は公務遂行中の委員会の官吏、代理人、被用者に適用される。合衆国法令第一八篇第一一一条及び第一一四条の規定にかかわらず、同篇第一一四条に違反して本法にもとづく公務遂行中の者を殺し、またはかかる公務遂行の故に人を殺したるものは、禁固または終身禁固に処せられる。

雇用機会平等調整委員会

第七一五条 労働長官、雇用機会平等委員会の委員長、法務長官、合衆国人事委員会委員長および合衆国公民権委員会委員長またはその代理で構成される雇用機会平等調整委員会(以下本条においては調整委員会とよぶ)を設置する。調整委員会は、最大限の努力を払い、能率を促進し、雇用機会平等に関する法律、命令及び政策の施行と実行の責任をもつ連邦政府の各省、機関及び部局間の、運営、機能及び管轄をめぐる対立、競合、重複及び矛盾を除去するための協定、政策及び慣行を促進し、実行する責任を有するものとする。毎年七月一日以前に、

調整委員会は、その活動についての報告書を、本条の目的達成に必要と考ふる立法または行政上の改正の勧告とともに、大統領及び議院に提出しなければならない。

施行期日

第七一六条 (a) 本篇はその成立の日から一年を経過したのち、効力を発する。

(b) (a)項の規定にかかわらず、第七〇三条、七〇四條、七〇六條及び七〇七條を除く本篇の条項は直ちに効力を発する。

(c) 大統領は、本篇の成立後可能な限り速かに、その成員が本篇により影響をうけるべきグループの指導者をして、本篇の条項により認められる権利、課せられる義務を熟知せしめ、本篇のすべての規定が効力を発した場合本篇の公正かつ有効な運用をもたらしべき諸計画を作成する目的で、乃至それ以上の会議を招集しなければならない。大統領はかかる会議に以下のものに参加を求めらるものとする。①平等雇用機会に関する大統領委員会の委員、②公民権委員会の委員、③平等雇用機会促進に携わる州及び地方機関の代表者、④平等雇用機会促進に携わる私的機関の代表者、⑤本篇の適用をうける使用者、労働組合、職業紹介所の代表者。

連邦政府の雇用における無差別

第七一七条 (a) 合衆国法令第五篇第一〇二条に定める軍部局、合衆国法令第五篇第一〇五条に定める(一般会計局以外の)行政機関(未承認の資金から給与を支給される被用者及び求職者を含む)、合衆国郵政省及び郵便料金委員会、競争

的業務に携わるコロンビア行政地区の政府部局、ならびに競争的業務に携わる連邦政府の立法・司法部局、及び国会図書館における被用者及び求職者(合衆国外で雇用される外国人を除く)に関するすべての人事は、人種、皮膚の色、宗教、性または出身国にもとづく差別をすることなく行われなければならない。

(b) 本項で別段の定めある場合を除き、人事委員会は、賃金選及払を付したことを付さずに被用者の復職または雇入れを含む、本条の政策を実行する上で適切な救済を与えることにより、(a)項の条項を実行する権限を有し、本条にもとづく委員会の責任を遂行するため必要かつ適切と考ふる規則、規定、命令及び通達を発しなければならない。人事委員会は

(1) 各省、各機関及び本条(a)項に定める該当各部局が、すべての被用者及び求職者のための積極的雇用機会均等計画を維持するに提出すべき全国的、地域的雇用機会均等計画の年次審査及び承認を行う責任を有し、

(2) かかる省、機関または部局から進展状況の報告を定期的(少なくとも毎年一回)取得、公刊し、全機関の雇用機会均等計画の運営を審査し、評価する責任を有し、

(3) 雇用機会均等に関係する個人、グループ及び団体の意見を聞き、勧告を求めるものとする。

かかる省、機関、または部局のそれぞれの長は、被用者または求職者が、自ら提起した差別待遇に関する申立に対して取られる最終的措置について通知を受け、その旨の条項を含む規則、規定、命令及び指示に従わなければならない。各省、機関及び部局の提出する計画は下記の事項

を含まなければならない、かつこれに限定されない。

(1) 被用者がその能力を最高度に発揮し得るよう昇進すべき、最大限の機会を与えるべく意図された訓練、教育計画の設定に関する条項

(2) 雇用機会平等計画を遂行する責任を有する各省、機関、または部局の首脳部及び執行責任者のための雇用機会均等に関する訓練及び経験面の資格、及び当該雇用機会平等計画遂行のため、各省、機関、または部局により提案される人員及び財源の配分に関する詳細

国会図書館における雇用については、本項において人事委員会に与えられる権限は、国会委員会によって行使されるものとする。

(c) 第七一七条(a)項に規定する省、機関または部局による最終的措置、あるいは本条(a)項行政命令一四七八もしくは、それに代る行政命令にもとづいて提起される人種、皮膚の色、宗教、性もしくは出身国にもとづく差別待遇の申立について、かかる省、機関または部局による決定または命令に対する再審査の申立について人事委員会によりとられた最終的措置に関する通知の受領後三〇日以内、または省、機関、部局に対する最初の申立、あるいはかかる省、機関、部局の決定または命令に対する審査の人事委員会へ申立てた後一八〇日を経過してのち、省、機関または部局により最終的措置がとられるまでの間、被用者または求職者は、その申立の最終的処理により、あるいは申立に対し、最終的措置がなされなければならないことにより、被害を受けた場合、それぞれ省、機関または部局を被告とする、第七〇六条にもとづく民事訴訟を提

起することができる。

(d) 第七〇六条(f)から(k)項までの規定は、可能な限り、本条にもとづき提起される民事訴訟に適用される。

(e) 本法のいかなる規定も、憲法または制定法の要請に従い、雇用における無差別を保障すべき基本的責任、または連邦政府における雇用機会平等に関する行政命令一四七八による責任から、すべての政府機関及び公務員を免除するものではない。

政府契約の拒否、終結及び停止に関する特別規定

第七一八条 使用者が、過去一二月間の内に、同一施設につき政府によりあらかじめ承認された、積極的活動計画を有する場合には、先ず当該使用者に対し、合衆国法令第五篇、五五四条及びこれに続く関係条項にもとづく完全な審問と裁決手続の機会が認められることなしに、使用者との政府契約またはその一部は、雇用機会平等に関する法律または命令のもとで、合衆国の政府機関または公務員により、拒否、留保、終結または停止されることはない。ただし、当該使用者があらかじめ同意せる積極的活動計画を著しく逸脱した場合、本条は適用の限りではない。また、本条の目的から、適当な承認機関がかかる計画を承認して以降四十五日以内に連邦契約承認局が当該計画を否認しない限り、積極的活動計画は承認機関の承認の日に政府により承認されたものとみなす。

(労働省婦人少年局婦人労働課・訳)

