

聖職者例外の法理と反差別法：宗教学校の宗教的自由と雇用者への差別的な解雇

森 口 千 弘

1. はじめに

この20年、日本において従来顕在化してこなかった差別問題に光が当たることが多かった。新大久保や鶴橋などで生じた特定の民族を貶めるヘイト・スピーチは、「いかなる表現でも自由であるべきだ」という我々の自由観への見直しを迫るものであった。一連の優生保護法訴訟は、これまでの憲法学が主題化してこなかった、障害者や犯罪者への根深い差別を浮き彫りにした。また、新たな差別問題としてLGBTQ+の問題も盛んに議論されている。

このような社会的変容に応じて、日本にこれまで存在しなかった包括的差別禁止法の制定を求める声も高まっている。このような動きは、憲法14条が保障する平等原則を立法によって実現しようとするものとみることができる。一方で、差別禁止法が個人や企業などに「差別」とされる行為や表現を禁ずるものである以上、表現の自由や信教の自由などの他の憲法上の権利と対立する。ヘイト・スピーチ問題を例にとれば、ヘイト・スピーチを法的に規制することで被差別者の人権が保障され平等原則が実現される側面がある一方で、表現の形態をとるヘイト・スピーチは憲法21条が保障する表現の自由によって保護されるものであり、「平等」という憲法上の権利を擁護するための立法が、別の憲法上の権利を侵害することとなりかねない¹⁾。「平等」と「自由」が対立する際に、憲法学がどのような解答を導き出すかは難問である。

筆者はこれまで、差別禁止法と自由の対立をテーマとした研究を行ってきた。本報告論文では、アメリカの宗教学校における「聖職者」採用の自由と雇用差別禁止法の相克の問題に焦点をあてて、主に連邦最高裁の二つの判例の分析を中心に、信教の自由と差別禁止法を対立の問題を検討したい²⁾。

1) ヘイト・スピーチの問題については、松垣伸次『ヘイト・スピーチ規制の憲法学的考察：表現の自由のジレンマ』（法律文化社、2017）、奈須祐治『ヘイト・スピーチ法の比較研究』（信山社、2019）を参照。

2) 本稿は、熊本学園大学社会福祉研究所の報告論文として、法学を専門としない研究者を主たる読者とし、研究課題の成果である Hosanna-Tabor 判決と Our Lady of Guadalupe School 判決の紹介を中心に執筆した。本文の趣旨、および紙幅の関係から脚注に挙げる参考文献は最小限にとどめている。

2. 信教の自由と反差別法の対立構造

上述のように、日本では包括的差別禁止法の制定を積極的に推し進める動きが出てきているが、数は少ないものの差別禁止を目指す法律はすでに存在する。典型的には、女子差別撤廃条約の実現のために比較的早期に制定されていた男女雇用機会均等法が雇用における女性差別を禁止する差別禁止法と位置付けられる。障害者差別解消法やヘイト・スピーチ解消法、LGBT 理解増進法などの法律も、社会における差別や差別的行為を抑制することを目指すものとして、(その内容に多くの批判があることは前提にしつつも)、「差別禁止法」と位置付けることが可能だろう。

ところが、反差別法は他の憲法が保障する自由と抵触する懸念も有する。差別は思想や信仰など確固たる信念によって導かれることもある。例えば、1990年の東京都青年の家事件では、キリスト教の団体と同性愛者の団体が同宿した際、キリスト教の団体のメンバーから差別的な発言をされたことが問題となった。ここでキリスト教の団体のメンバーが差別的な発言をしたのは、「女と寝るように男と寝る者は、ふたりとも憎むべきことをしたので、必ず殺されなければならない」という旧約聖書レビ記の記載に依拠し、「同性愛者は正しくない道を歩んでいる人々です」という宗教的信念に基づいての言葉である³⁾。これらの発言は、たしかに差別的な言論である一方で、彼らが真摯に信仰する宗教の教義に基づく発言でもある。もし反差別法がこのような発言を規制すれば、彼らは自身の宗教的信念について発言し、信仰を広める機会を失わせることになる。平等を実現するための反差別法と、信仰を保護する信教の自由は、時に鋭く対立するのである⁴⁾。

このような対立が現実の問題として顕在化しているのが、アメリカ合衆国である。アメリカでは、反差別法による規制が、憲法上の権利を侵害するものであるとの主張がなされ、差別的な行為や表現を合衆国憲法修正1条が保障する表現の自由や信教の自由によって正当化しようとする試みがなされている。たとえば2023年の303 Creative LLC 判決⁵⁾では、ウェディング・ウェブデザイナーがLGBT へのサービス提供を拒否した事例が争われた。この事件でデザイナー側は自身の信仰や信念と反する同性婚のウェブデザインを強制されない権利を表現の自由に基づいて主張した。ここでウェブデザイナー側は、公的な場 (public accommodation) でLGBT への差別を禁ずる反差別法の規定から免れるため、表現の自由を用いた主張を行っている。同様に、ケーキ店の店主がゲイのカップルに対するウェディングケーキの販売を拒否し、反差別法に基づく処分を受けた Masterpiece Cakeshop 判決⁶⁾では、ケーキ店の店主が反差別法の規定から免れるため、信教の自由に基づいて処分の違憲性を争っている。

このように、表現の自由や信教の自由などアメリカ合衆国憲法の修正1条が保障する権利に依拠し

3) 風間孝・河口和也『同性愛と異性愛』(岩波新書、2010)38-50頁参照。

4) 信教の自由と反差別法の対立構造については、森口千弘『内心の自由』(日本評論社、2023)の補章、および森口千弘「信教の自由と反差別法」奈須祐治・桧垣伸次編『ヘイトスピーチ規制の最前線と法理の考察』137(2021)で詳細に検討した。

5) 303 Creative LLC v. Elenis, 600 U.S. ____ (2023)

6) Masterpiece Cakeshop v. Colorado Civil Rights Commission, 584 U.S. ____ (2018).

て反差別法の適用から免れようとする試みは、法廷では一定の成功を収めている。連邦最高裁は、LGBT へのウェディングケーキの提供拒否やウェブデザインサービスの提供拒否について、反差別法を後退させ、結論としてはサービスの提供拒否（＝差別）を容認する判断を下している。いずれの事例でも連邦最高裁は、反差別法の規定それ自体の合憲性を前提としながらも、表現の自由/信教の自由を理由として例外的な適用免除を認めており、反差別法からの「抜け穴」としてこれらの自由が「武器化」されていると指摘される⁷⁾。

これら事例に対する評価は難しい。一方で、反差別法はマイノリティーへの平等取り扱いを実現するための立法措置であり、憲法 14 条が規定する平等原則を実現するための措置であるといえる。他方で、表現の自由や信教の自由は、それらが自己実現や健全な民主主義に果たす役割から伝統的に高い価値を持つ権利であるとみなされてきており、原則として内容に基づく規制は認められないと考えられてきた。（例えば、ヘイトスピーチ解消法が制定された際にも、罰則付きの規定を設けることが表現の自由を侵害しかねないとする懸念から、現在のような罰則なしの理念法にとどまった経緯がある。）

日本で反差別法の理念と他の人権の衝突が表れているものとして、先述の男女雇用機会均等法をあげることができるだろう。均等法の 5 条、6 条では、労働者の募集・採用、配置、昇進、降格など、雇用にかかわる様々な場面で性別を理由とする差別を禁じている。しかし、このような原則の例外として、宗教団体が雇用に際して差別的な取扱いをすることは許容されている。たとえば、厚生労働省は「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（平成 18 年厚生労働省告示第 614 号）において、「……宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務」については例外的な免除が認められるとされている。また、厚生労働省が各都道府県労働局長にあてて出した「改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について」（雇児発第 1011002 号平成 18 年 10 月 11 日）では、性別に基づいた雇用差別禁止の例外として、一定の宗派における巫女や神父など特定の性別のみが想定される役職については、均等法の義務から免れうるとされている。すなわち、宗教団体が雇用する聖職者については、その宗教の特性、必要性に応じて性別に基づく差別が許容されるのである。

このような「差別」は、宗教団体の自律性や信仰を守るために一定程度必要であろう。カトリック教会に女性の司教を採用するように強制したり、神社にトランスジェンダーの女性を巫女として採用するよう求めることは、その宗教の教義の核心を侵すことになりかねない。その一方で、学校や商業施設など、社会の多様な場面で活動する宗教団体に無制限に差別を認めてしまえば、社会における差別をなくし平等を実現するという反差別法や憲法の理念に反することとなる。

この問題を検討するために、アメリカの「聖職者例外の法理」について取り上げたい。次に見る

7) 表現の自由や信教の自由がマイノリティーの権利を抑圧する「武器」として用いられている点については、森口千弘「社会の分断がもたらす人権の「武器化」——マイノリティーの権利の観点から」新井誠、友次晋介、横大聡『「分断」と憲法：法・政治・社会から考える』65 頁（弘文堂、2022）を参照。

ように、アメリカでは雇用の際の差別の禁止と信教の自由が対立する場面において「聖職者例外の法理」と呼ばれる原理が適用されており、宗教団体の自律性の保護が目指されている。しかし、アメリカでは—日本と比較して反差別法が連邦・州・カウンティレベルで多く制定されており、かつ宗教的自由の保障も手厚いという事情もあり—日本以上に信教の自由と反差別法の対立が顕在化しており、「聖職者例外の法理」においても同様の問題が生じている。

3. 聖職者例外の法理

(1) 雇用差別禁止法と宗教

アメリカでは「個人の人種、肌の色、宗教、性別または出身国」に基づく雇用差別を禁ずる市民権法第7編をはじめとして、連邦・州レベルで雇用に際して差別を禁ずる立法が数多くなされている（本稿では市民権法第7編以外の諸立法をまとめて「雇用差別禁止法」を呼称する。）。日本と異なり、アメリカでは終身雇用制が一般的ではなく、かつ雇用者が比較的自由に従業員を解雇することができる。その際、人種や性別、病気などの差別的な理由による解雇を防ぐための労働者保護立法として雇用差別禁止法は位置付けられる。

その際に問題となるのは、宗教団体がその教義に基づいて雇用差別を行うことの是非である。たとえば、一般に女性であることを理由として雇用関係で差別を行うことは許されない。しかしながら、カトリックの司祭を叙任する際にその対象から女性を除外することは、一方で性別に基づく差別であるが、他方でその宗教の協議に基づいた宗教的自由に基づく選択でもある。そうすると、聖職者の選任において雇用差別を禁止する法律を適用してしまうことが、宗教団体の修正1条に基づく宗教的自由を阻害する可能性を生じさせる。

このような問題に対応して、市民権法第7編720条(a)は「本節は……その業務を遂行するために特定の宗教を信ずるものを雇用している宗教系企業、団体、教育組織、あるいは共同体(society)に適用されてはならない」として例外規定を設けている。これに加えて、公民権法第7編が禁ずる「個人の人種、肌の色、宗教、性別または出身国」以外に基づく差別を禁ずるものについて、下級審レベルで雇用差別を禁止する諸立法と修正1条を調整するために発展してきたのが聖職者例外の法理(ministerial exception)である⁸⁾。これはある種の法義務免除と位置付けることができるが、Smith判決⁹⁾以降も例外的に維持されている¹⁰⁾。

8) 聖職者例外の形成について詳細に検討したものとして、福嶋敏明「雇用差別禁止法と宗教団体の自由」神戸学院法学第38巻2号(2008)49頁、同『『聖職者例外』法理とアメリカ連邦最高裁(1)(2)』神戸学院法学42巻3・4号1115頁(2013)、同43巻3号821頁(2014)、山口智「宗教団体と雇用差別禁止法(1)(2)」神戸市外国語大学外国語研究80巻37頁、神戸外大論叢63巻1頁。

9) Employment Division, Department of Human Resources of Oregon v. Smith, 494 U.S. 872 (1990).

10) Caroline Mala Corbin, Intentional Discrimination in Establishment Clause, 67 Ala. L. Rev. 299(2015), at 319.

聖職者例外の法理は疑いなく、信教の自由と平等の対立構図を内包する。聖職者例外を裁判所が認めることで、宗教団体は自身の信仰に基づいた自律性を確保することができ、信教の自由を守ることができる。しかし一方で、解雇された従業員は差別的な理由によって職を失うという明確な損害を被ることとなるためである¹¹⁾。

(2) 聖職者例外の法理の採用

この問題が大きく動いたのは、2012年の Hosanna-Tabor 判決¹²⁾である。連邦最高裁はこの判決で、それまで下級審でのみ展開していた聖職者例外の法理をはじめて是認した。

Hosanna-Tabor 判決では、宗教法人の経営する私立学校が教員を解雇したことの適法性が争われた。解雇された教員の Perich は、この解雇が睡眠障害を理由とするものであると主張し、障害を理由とした解雇を禁ずる「障害を持つアメリカ人法(ADA)」に違反するとして訴訟を提起した。これに対して学校側は、彼女が宗教の授業を受け持っていたことなどを理由として、聖職者例外の法理に基づいて、ADA からの法義務免除を主張した。

連邦最高裁はこの判決で ADA に違反する差別的な理由による解雇を信教の自由の名の下に容認した。ここで聖職者例外の法理は教会の自律性の保障の一類型であるとして正当化された。Hosanna-Tabor 判決では、教会の自律性の保護にかかわる先例である Kedroff 判決¹³⁾を引用している。Kedroff 判決では宗教行為の自由条項に基づき、「[ロシア正教会の紛争に介入する州法は]直接的に聖職にかかわる権利、すなわち教会による聖職階級制度(hierarchy)の選択の自由な行使を禁ずるものである」¹⁴⁾と判示しており、財産の管理、地位、聖職者の選任についての国家の介入を禁止することで教会の宗教的自律権を保障したものと理解される。

聖職者例外の法理が憲法上宗教団体に認められた権利であり、宗教団体の自律権から演繹される原理であることは、続く Our Lady of Guadalupe School 判決¹⁵⁾でも確認された。この判決で連邦最高裁は「[聖職者例外の法理は]宗教組織が一般的に世俗法からの免除を受けることを意味するものではないけれども、組織の中心的な職務にかかわる本質的な内部運営にかかわる教会の決定を尊重し、教会の自律性を保護するものである。そして、自律性を構成するものとして、特定の重要な役回りを演ずる人の選任がある。」¹⁶⁾と指摘している。

連邦最高裁では保守派とリベラル派の判事が対立する立場選択を行うことが多く、聖職者例外の法理と雇用差別禁止法の対立のような事案では特に意見がわかれることが多い。しかし、Hosanna-

11) Micah Schwartzman, Nelson Tebbe, Richard Schragger, *The Cost of Conscience*, 106 Ky. L.J. 781 (2018), at 790.

12) *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. Equal Employment Opportunity Commission*, 565 U.S. 171 (2012).

13) *Kedroff v. St. Nicholas Cathedral*, 344 US 94 (1952).

14) *Id.*, at 119.

15) *Our Lady of Guadalupe School v. Morrissey-Berru*, 140 S.Ct. 2049 (2020).

16) *Id.*, at 2060.

Tabor 判決では、連邦最高裁判事の全会一致で宗教団体の勝訴を決定したことは特筆すべきである。このことから、宗教団体がその教義の本質にかかわるような聖職者を選任する際に雇用差別禁止法の制約から免れうるという一般的な命題は、保守、リベラル派問わず支持されるものであり、聖職者例外が宗教行為の自由条項によって保障される権利であることそれ自体には争いがないものといえることができる。

(3) 「聖職者」の範囲についての論争

① Hosanna-Tabor 判決

Hosanna-Tabor 判決は全会一致で聖職者例外の法理を支持したが、この法理によって自由な解雇が許される「聖職者」の範囲については論争がある。そして、Hosanna-Tabor 判決で全会一致だった連邦最高裁が、ほぼ事案を同じくする Our Lady of Guadalupe School 判決で 6 対 3 に分かれたのも「聖職者」の範囲が原因である。

上述のように、聖職者例外の法理は宗教団体の自律性を保護するための例外的措置であり、あくまで非営利団体の「聖職者」の選任のみにその射程が限定される。したがって、宗教団体やその関係機関が雇用する聖職者以外の労働者の解雇については聖職者例外の法理の対象から外れ、雇用差別禁止法の適用を受けることとなる。ところが、宗教団体が雇用する職員の中には、世俗的な活動と宗教的な活動の両方に従事する者もいる。その典型例が、Hosanna-Tabor 判決や Our Lady of Guadalupe School 判決で問題となった宗教学校の教師である。彼らは学校教育という世俗的な役割に従事する一方、宗教教育や宗教的行事の主催や参加という宗教的な役割を担うこともある。彼らが「聖職者」とみなされれば、宗教団体は差別的な理由も含めていかなる理由でも自由に彼らを解雇することができる。彼らが「聖職者」でないとすれば宗教団体は雇用差別禁止法の規制からの免除を受けることができず、差別的な理由による解雇は禁止される。「聖職者」とみなされるか否かは、労働者の権利が保障されるか否かに直結するのである。

実際、聖職者例外の法理が修正 1 条に基づく権利であるとして結論については一致をみた Hosanna-Tabor 判決でも、「聖職者」の範囲については判事によって判断が分かれており、Roberts 長官が執筆した多数意見の他に、Thomas 判事、Alito 判事がそれぞれ補足意見を執筆している。

Hosanna-Tabor 判決において Roberts 判事が執筆した全員一致の多数意見は、誰が「聖職者」に当たるかについて厳密な定式化を回避するアプローチを採用した。(Scalia、Kennedy、Ginsburg、Breyer、Sotomayor 判事がこのアプローチに賛同している。) Roberts 判事は、「我々は……従業員が聖職者として認められるかを定める厳密な定式化を回避する」として聖職者例外の対象を厳密に定義する必要はないと述べる。なぜなら、「Perich の雇用をめぐるすべての状況を前提とすれば、連邦最高裁が聖職者例外について判断する最初の事例である本件において、聖職者例外の法理が Perich に適用されるという結論を出すのに十分である」ためである¹⁷⁾。すなわち、本件においては、「聖職者」

17) Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. Equal Employment Opportunity Commission, 565 U.S. 171 (2012), at 190.

か否かを判断する厳密なメルクマールを示す代わりに、Perich が置かれた状況を総合考慮することでこれを判断するに足りるといっているのである。

Roberts 判事が総合考慮するにあたって考慮要素とするのは、称号、訓練、自己描写、役割、という4つの要素である。具体的には次のような点が検討される。①称号：Perich が宗教団体から聖職者 (minister) の称号を得ていたか、②訓練：Perich が「聖職者」たるにふさわしいような宗教的訓練を受けてきたか、③自己描写：Perich が自身のことを「聖職者」とであると認識し、そのように自信を称していたか、④役割：宗教学校が Perich に課していた役割がどのようなものか。Roberts 判事の意見では、挙げられた4つの要素——称号、訓練、自己描写、役割——のすべてを満たす場合にのみ従業員が「聖職者」と認められるのか、これらの要素の中の一つないし複数が満たされれば「聖職者」と認められるのか、あるいはこれ以外の考慮要素を導入する可能性があるかなどについての言及はない。この意味で、「聖職者」の厳密な定義を避けたものとみることができる。

一方、補足意見を執筆した Alito 判事は、Kagan 判事と共同で4つの要素のなかでも「役割」が重要であり、宗教的な役割を果たしていれば称号や訓練、自己描写がなくとも「聖職者」とみなすべきであると主張している。Alito 判事によれば、たとえば称号の要素について、「聖職者の称号は本件において修正1条を適用する際に疑いなく重要なものではあるものの、称号は必要なものでも、十分なものでもない」¹⁸⁾ であり、役割の要素以外の重要性は相対的に劣る、または「役割」に収斂される。また、Thomas 判事は宗教団体に敬讓し、宗教団体が「聖職者」と認めたものはすべて聖職者例外の対象になるとする補足意見を執筆している¹⁹⁾。

このように、Hosanna-Tabor 判決は全会一致であるものの、どのように「聖職者」を認定するかについては連邦最高裁内部で対立が生じていた。この問題が顕在化したのが、次に見る2020年の Our Lady of Guadalupe School 判決²⁰⁾ である。

② Our Lady of Guadalupe School 判決

本件では、宗教系小学校教師が差別的な理由で解雇されたとする二件の事例につき、合衆国憲法修正1条に基づき聖職者例外の法理が適用され、宗教学校の解雇が雇用差別禁止法の適用を免れるか否かが争われた事例である。

第一の事例で問題となったのは、年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act of 1967, ADEA) である。Agnes Morrissey-Berru はロサンジェルスのカトリック系の小学校である Our Lady of Guadalupe School (OLG) の教員であった。Morrissey-Berru はカリフォルニア州の教員免許を保有しており、OLG には常勤の一般教員 (lay teacher、1年任期で更新あり) として雇用されていた。一般的な小学校教員と同様、Morrissey-Berru は OLG で宗教教育を含むすべての教科

18) Id, at 713 (Alito, concurring).

19) それぞれの意見の詳細については Our Lady of Guadalupe School 判決と重なる部分が多いため、詳細は同判決の記述に譲る。

20) Our Lady of Guadalupe School v. Morrissey-Berru, 140 S.Ct. 2049 (2020).

を担当していた他、学校で行われる祈祷に生徒を参加させともに祈りをささげるなどの職務にも従事していた。2014年にOLGはMorrissey-Beruを常勤の教員から非常勤の教員に転換し、さらに翌年には契約の更新を拒否した。これに対してMorrissey-Berruは、契約更新の拒否は彼女のポジションをより若い教員と置き換えるためのものであり、年齢に基づく差別を禁じたADEAに違反するとして、最終的に訴訟に至った。

第二の事例で問題となったのは、障害者差別禁止法 (Americans with Disabilities Act Amendment Act of 2008, ADA) である。Kristen Bielはロサンジェルスのカトリック系小学校であるSt. James Schoolの教員であった。職務の内容は、細かい違いはあるもののMorrissey-Berruと同様であり、宗教教育や宗教行事に生徒を参加させることも職務の一環であった。BielはSt. James Schoolから契約の更新を拒否された。Bielはこの契約更新の拒否は乳がんの治療を受けるために休職を求めたことが理由であり、障害者差別禁止法に違反すると主張して訴訟に至った。それぞれの事件について、学校側は契約更新の拒否は教員の能力に起因するものであると主張したことに加え、契約更新を拒絶した教員は宗教学校における「聖職者」であるため、雇用差別禁止法の適用を免れうるとする「聖職者例外の法理」の適用を主張した。

この二つの事例はHosanna-Tabor判決とほぼ同様のものであるが、本件では事例を分かつのは両者が「聖職者」として宗教的役割を果たしていたか否かについてである。下図のように、Hosanna-Tabor判決のPerichとOur Lady of Guadalupe School判決の二人では、称号・訓練・自己描写・役割の4つの要件からみても学校内で果たしていた宗教的役割が異なり、さらに教員としての身分も異なっていた。原審²¹⁾はHosanna-Tabor判決で用いられた称号・訓練・自己描写・役割の4つの要素に照らして、Morrissey-BerruとBielは「聖職者」とみなせず、したがって聖職者例外の法理は適用されないとし、解雇が雇用差別禁止法に違反すると判断した。

しかしながら、連邦最高裁は聖職者例外の適用を認めなかった原審を覆し、両名は「聖職者」に当

資料1 (Hosanna-Tabor判決、Our Lady of Guadalupe School判決の事実認定から執筆者が作成)

	称号	宗教訓練	自己描写	宗教的役割	教員の身分
Perich (Hosanna-Tabor判決)	あり (宗教的訓練が審査)	十分な宗教的訓練を受け、会衆に承認あり	・聖職者と名乗る ・聖職者を対象とした税制の優遇を受ける	・週4日の宗教の授業 (他の教科も受け持つ) ・1日3回の祈祷の先導 ・毎週の全校礼拝への引率と年二回程度の輪番での主宰	召命教員 ¹⁾ (※) (called teacher) 任期なし
Morrissey-Berru Biel	なし	ほとんど宗教的訓練を受けていない	聖職者と名乗らず	・週4日30分の宗教の授業 (他の教科も受け持つ) ・生徒を祈祷に参加させる ・ミサで生徒を静かにさせる	一般教員 (lay teacher) 任期あり(1年、更新可)

※ 1) 「召命教員」になるためには一定の神学の訓練と地区教区の承認などが必要で、承認を得ると「任命主教聖職者」の称号を得る。召命教員には任期がなく、これを解任するばあい信徒により構成される会衆の特別多数を得る必要がある。

21) Biel v. St. James School 911 F.3d 603 (2018), Morrissey-Berru v. Our Lady of Guadalupe School 769 Fed.Appx. 460 (2019).

たと判断した。判決では Alito 判事が Hosanna-Tabor 判決の補足意見と同旨の多数意見を執筆し、Thomas 補足意見も Hosanna-Tabor 判決のそれと同旨である。もっとも、構成員がほとんど変わらず、ほぼ同種の事例であるにもかかわらず、本判決は Hosanna-Tabor 判決とは異なり全員一致とはならず、Sotomayor 判事が Ginsburg 判事と共同で反対意見を執筆している。ここで問題となるのは、表向きは「聖職者」の範囲についてであるが、このことは宗教団体の下で働く労働者の権利に直結する。すなわち、「聖職者」の範囲を広げれば、宗教団体が差別的な理由で解雇できる従業員の範囲も広がり、従業員が雇用差別禁止法の保護を受けられないコストが高まることとなる。この点、Thomas 補足意見、Alito 多数意見と Sotomayor 反対意見に径庭がある。

宗教団体の自律的決定を最も重視し、強固な「不干渉アプローチ」と呼ぶべき立場を示すのが Thomas 補足意見 (Gorsuch 判事参加) である。Thomas 判事は「宗教条項は民事裁判所に対して、特定の被雇用者の地位が『聖職者』に当たるという宗教団体の誠実な主張に敬讓するよう求めている」と指摘する。Thomas 判事によれば、「多数意見は、『ある人が「宗教共同体の一員(co-religionist)」かどうかを決定することは、判事が宗教問題にかかわりあうリスクとなる』として、雇用者の地位が聖職者例外に当たるか否かを決定する際に、雇用者が宗教団体の信仰を共有しているかを検討することを否定している。……雇用者の地位が『聖職者』に当たるかどうかの決定についても、これと同じことがいえるだろう」と述べて、「聖職者」についての判断について裁判所は敬讓すべきであると判示している²²⁾。

Thomas 判事の補足意見は Hosanna-Tabor 判決をほぼ再掲したものであるが、この意見についてはほとんど見るべきところはない。問題となるのは、Alito 多数意見と Sotomayor 反対意見の対立である。両者とも Hosanna-Tabor 判決を引用しつつ、従業員がどの程度宗教的な役割を果たしているかをメルクマールとする機能アプローチとでも呼ぶべき立場を採用しているが、その内実は異なる。

多数意見を執筆した Alito 判事は、「拡張された機能アプローチ」と呼べるような立場を採用している。Alito 判事は、ある従業員が「聖職者」であるか否かは事案ごとに検討するべきであり、Hosanna-Tabor 判決で用いられた称号・訓練・自己描写・役割の4要件すべてを満たさないからといって「聖職者」とみなされなくなるわけではないと述べる。Alito 判事によれば、原審は4要件を「チェックリスト」とした点で「融通性のないテスト(rigid test)」を課してしまっている。重要なのは、当該従業員が聖職者としての役割を果たしているか否かであり、称号・訓練・自己描写の3要件はそれを判断するための指標に過ぎない。このように述べたうえで、Alito 判事は宗教を教える「教師」であることが、両者が宗教的に重要な役割を果たしていたことの証拠となるという。Alito 判事によれば、「彼らの有する称号には『聖職者』という言葉が含まれず、正規の宗教的修練にも乏しいけれど、宗教の教師としての彼らの中核的な責務は、[Perich と] 本質的に変わるところはない」のであり、したがって、本件には聖職者例外の法理を適用されるべきなのである²³⁾。

これに対して、Sotomayor 反対意見 (Ginsburg 判事参加) は「厳密な機能アプローチ」とでも呼

22) Our Lady of Guadalupe School v. Morrissey-Berru, 2070-2072 (Thomas, dissenting).

23) Our Lady of Guadalupe School v. Morrissey-Berru, at 2066-2068.

ぶべき立場を採用している。Sotomayor 判事は、「〔聖職者例外の法理を展開してきた下級審では〕リーダーシップに焦点を当てることで、裁判所は一貫した結論を導き得た」と指摘し、「Hosanna-Tabor 判決はこの方向性を維持した」ものと評価する。そして、Hosanna-Tabor 判決は称号・訓練・自己描写・役割の検討を通じて、「Perich が教会の中で特別な指導的役割を有していたことを示した」ものであり、役割のみに焦点を当てる Alito 多数意見は Hosanna-Tabor 判決の趣旨に反するものとして批判する²⁴⁾。

もつとも、Sotomayor 反対意見と Alito 多数意見を分かちのは、本質的には聖職者例外が認められることによって生じる労働者の不利益やコストの問題である。先述のように、聖職者例外の法理はその性質上、雇用者たる宗教団体の宗教的自由を保障することで、従業員が本来有する差別されない権利を制約するものであり、無制限に「聖職者」の範囲が広がれば「聖職者例外の法理は〔マイノリティーへの〕敵意さえ許容してしまう」こととなりかねない²⁵⁾。

そこで Sotomayor 判事は聖職者例外の法理について、「このアプローチは、宗教団体が信仰指導者を選択する権能は政府の介入を受けるべきでないことを認めつつ…それでもなお一般的に適用可能な法が大半の労働者を保護することも認めるものである」と位置付けている²⁶⁾。このような立場からすれば、「聖職者」の範囲を確定する際には、宗教団体の利益と労働者の保護を勘案し、「敵意」のために聖職者例外の法理が利用されない建付けが必要である。Sotomayor 判事からすれば、Hosanna-Tabor 判決で提示された称号・訓練・自己認識の3つの要件を欠き、召命教員の身分を持たず、かつ宗教教育への関与の程度も低い教員について「聖職者」とみなす Alito 多数意見のような立場は、雇用差別禁止法によって保護される従業員の利益を適切に反映できていないこととなる。その結果生じるのは、宗教団体が経営する学校などにおいて、「あらゆる従業員が、雇用主の宗教的信条とは全く無関係の理由で差別を受ける可能性」²⁷⁾である。

③ 小括

聖職者例外の法理が対象とする「聖職者」の範囲については以下のようにまとめることができる。聖職者例外の法理が対象とする「聖職者」の範囲については、大きく分けて3つのアプローチが存在する。

Thomas 判事が主張する「不干渉アプローチ」は「聖職者」の範囲について完全に宗教団体の主張に敬讓する。宗教団体がその人物を「聖職者」であると主張すれば自動的に聖職者例外の法理を適用すべきとする立場である。このような立場に立てば、聖職者例外の範囲は際限なく広がり、宗教学校などは雇用するいかなる労働者についても、雇用差別禁止法の制約を受けず自由に解雇することができるだろう。このような立場をとるならば、宗教団体の信教の自由は最大限に保護される一方で、

24) Id., at 2073-2074 (Sotomayor, dissenting).

25) Id., at 2072.

26) Id., at 2073. (傍点は執筆者)。

27) Id., at (Sotomayor, dissenting). 聖職者例外の法理のもとでは、解雇の理由が宗教的か否かを問わないため、宗教団体は聖職者を世俗的な理由で自由に解雇できるようになる。

雇用者が差別を受けない権利はほとんど保護されることはないだろう。この意味で、Thomas 判事のアプローチは「自由」と「平等」の対立のうち、極端に「自由」に重きを置いたものといえることができる。

一方、Alito 判事の多数意見と Sotomayor 判事の反対意見は、一定程度客観的な基準に基づいて「聖職者」の範囲を画定しようとするアプローチである。Alito 判事執筆の多数意見は、Hosanna-Tabor 判決で挙げられた称号、訓練、自己描写、役割という4つの要素のうち、「聖職者」の決定に際しては役割のみが決定的な意味を持つのであり、他の3つの要素は決定的な意味を持たないと判示する。これに対して Sotomayor 判事は、「聖職者」の条件として称号、訓練、自己描写、役割という4つの要素をあげ、それぞれが「聖職者」決定の際の客観的な指標となりうるものと指摘する。両判事の立場にほとんど径庭はないものの、結果として「聖職者」の定義についての些細な違いが、Biel と Morrissey-Berru が雇用差別禁止法の保護を受けることができるか否かを左右することとなった。

4. おわりに

このような Sotomayor 判事の反対意見が示すのは、「自由」と「平等」の対立構造の中で、信仰の核心にかかわる「自由」を保護しつつ、雇用差別禁止法が施行する「平等」とのバランスをとる必要性である。Sotomayor 判事は「称号、訓練、表向きの行為 (public-facing conduct) などの客観的で容易に識別可能な目印の分析によって、Hosanna-Tabor 判決は教会の『信仰』を『人格化』した、あるいは『信仰の勤めを果たす (minister)』指導者を、単に宗教的教義を取り次ぐに過ぎない個人から分離することを可能にした²⁸⁾と指摘している。これは、信仰にとって中核的な役目を果たすリーダーシップをもった指導者の選定について信教の自由を優先しつつ、「単に宗教的教義を取り次ぐに過ぎない個人」、すなわち、教会の中で特別な指導的役割を果たさない労働者については「平等」を優先し、雇用差別禁止法の保護を与えるという、「自由」と「平等」の均衡を保つためのアプローチであるといえよう。このように「自由」と「平等」双方を勘案する立場からすれば、Alito 判事のアプローチは聖職者例外の対象となる「宗教」の範囲が広すぎ、実質的に Thomas 判事の不干渉アプローチとほとんど変わらなくなってしまうというのが、Sotomayor 判事の指摘である²⁹⁾。

このような問題は、日本で「差別禁止法」と呼びうる立法がなされていけば、アメリカと同様に顕在化する可能性がある。冒頭で見たように、数少ない反差別法である男女雇用機会均等法の運用にあたって、巫女や司祭など特定の性別のみが想定される役職については、均等法の義務から免れうるとされている。これは、信教の自由と差別禁止の対立を踏まえ、宗教団体に一定の法義務免除を認める運用であり、アメリカの聖職者例外に類似するものといえる。このような運用は、宗教上の必要性に

28) Id., at 2075 (Sotomayor, dissenting).

29) Id.

応じて厳格に行われている限りにおいては、信教の自由に対する適切な配慮とみなすことができるだろう。その一方で、信教の自由への配慮が拡大することで、差別に起因するスティグマ化が生ずることは避ける必要がある。信教の自由と平等という二つの原理の調整が課題となろう。

※本報告論文は、2021、22年度に熊本学園大学社会福祉研究所調査研究事業「宗教団体による差別と反差別法——アメリカの宗教学校を中心に」の成果として公表されるものである。記して御礼を申し上げる。なお、当初申請した調査研究計画には、日本における文研研究に加えて、掲題についてアメリカで実地研究の実施も含まれていた。しかし、COVID-19のパンデミックによりアメリカへの渡航がかなわず、大幅に研究計画の変更を余儀なくされ、日本における文研研究を中心とした内容が研究の中心となっている。