

労働と雇用

雇用主は求人広告を掲載するプラットフォームを良く理解しましょう。ソーシャルメディアのプラットフォームの利用は厳しく審査されています。
デービッド R. デロメディ著

インターネット時代が到来し、数多くの雇用主または求職者が、求人時または求職時に、デジタルプラットフォームを利用するようになりました。実際、Indeed、Quikr、CareerBuilder、Glass Door、LinkedInなど数えきれないほどのプラットフォームが存在し、求人広告が掲載されています。雇用機会均等委員会 (EEOC)、米国司法省、および米国住宅・都市開発省は、これらのプラットフォームの利用が増えるにつれて、雇用、住宅提供、クレジットなどに関連したプラットフォームの使用に警告を発するようになってきました。ここで彼らが重視することは、会社は、雇用、住宅提供またはクレジットに関連したオンライン広告または勧誘活動において、特定の 카테고리의者を広告ターゲットから排除してはならないということです。

雇用主が特に注目しなければならないのが、(1)雇用機会均等委員会 (EEOC) が2019年に示した立場 (これは2020年も継続するとみられています)、および、(2)カリフォルニア州北部地区の連邦裁判所で現在も係争中の訴訟です。

近年、様々な業界の会社に対して、「会社が求人候補者の募集にFacebookを使うことは、連邦の雇用者年齢差別禁止法 (ADEA) および公民権法第七章に違反する」という差別禁止法違反の申立てが、雇用機会均等委員会 (EEOC) へと提起されるようになってきました。これを受けて、雇用機会均等委員会 (EEOC) も、関与の度合いを強めています。雇用者年齢差別禁止法 (ADEA) は、年齢関連の優先傾向、制限、指定、もしくは差別を示す雇用関連の通知または広告を、雇用主が印刷したり発行したりすること、またはそのようにさせることを禁止しています。公民権法第七章も、性別、人種、肌の色、宗教、出身国に関して、同様の差別を禁止しています。近時の差別禁止法違反の訴えの多くは、主には、雇用主がFacebookに募集広告を掲載し、そこで応募できる者の年齢を制限するような文言を使用した、と言うものです。

雇用機会均等委員会 (EEOC) に提起された申立ての中には、Capital One、Edward D. Jones & Co.、Enterprise、Renewal by Andersonなどの、大規模で有名な企業に対するものも含まれます。もっとも、ノースカロライナ州グリーンズボロ市警察、Rice Tire (メリーランド州およびバージニア州にある自動車修理会社)、Enhanced Roofing and Modeling (ワシントンDC地域の会社)、Nebraska Furniture Martといった、小規模事業者に対する申立てもあります。

2019年7月、雇用機会均等委員会 (EEOC) は、7つの企業について、全米規模で繰り返しFacebook上に広告を掲載したこと取り上げ、「ソーシャルメディアプラットフォームに広告を掲載し、その結果、広告のターゲットを男性の応募者または若い応募者に限定したと考えられる、合理的な理由」があると認定し、企業側に不利な決定を下しました。この合理的な理由にかかる認定は、他のグループを排除して (ある一定のグループの候補者のために、または一定のグループをターゲットにして) 広告を掲示したという差別の申立てにおいて、初めて、雇用主側の違反行為を認めたものです。

これとは別に、アメリカ自由人権協会をはじめ複数の団体が、Facebookを相手取って訴訟を提起し、Facebookが提供する広告プラットフォームは、(1) ある特定の年齢グループや性別をターゲットにし、また、(2) 郵便番号や地理的範囲を制限することで、特定のグループを広告ターゲットから排除していると主張しました。この訴訟は、2019年3月に和解で終結しましたが、その内容は、(1) Facebookが500万米ドルを支払うとともに、(2) Facebookの広告プラットフォームを変更して、ユーザーの年齢、性別、郵便番号、地理的な場所の制限などで広告ターゲットを絞ることを廃止する、また、(3) 広告主向けにいわゆる「同類の」ビューアーを作成したり、Facebookの「グループ」への参加を考慮に入れることを止めるというものでした。

雇用機会均等委員会 (EEOC) による、合理的な理由に関する認定 (上述) は、カリフォルニアの連邦裁判所で現在 (2020年1月) も係争中のクラス・アクション (アメリカ通信労働組合対AmazonおよびT-Mobile) においても引用されました。ここでは、この認定は、連邦政府が、「この種の広告活動は、雇用者年齢差別禁止法 (ADEA) 違反に該当する」と考えている点を強調するものとされました。コミュニケーションズワーカーズ・オブ・アメリカ対T-Mobile US Inc. およびAmazon.com Inc., No. 17-cv-07232-BLF (N.D. Cal.) を参照

このクラス・アクションにおいては、AmazonおよびT-Mobileに対して、「Facebook上での求人広告が、若年層のみをターゲットにした」との理由で、雇用者年齢差別禁止法 (ADEA) 違反にあたるとの主張がなされています。クラス・アクションはまだ始まったばかりであり、Amazon側から反論が提出されているところではあります。しかし、たとえ使われた表現自体はターゲット年齢を限定するようものではなかったとしても、その広告が特定の (例えば若年層のみといった) グループのビューアーのみに表示されるようになっていたのであれば、裁判所が雇用者年齢差別禁止法 (ADEA) の違反を認定する可能性は十分あります。

雇用主が覚えておくべき重要なこと

雇用主は、求人時に、ITプラットフォームなどを利用するにあたって、(上述の) 雇用機会均等委員会 (EEOC) の立場、および連邦裁判所の訴訟を教訓としなければなりません。ソーシャルメディア上の広告プラットフォームなど (Facebookが提供している有料広告など) を利用することで、たとえそのつもりはなかったとしても、その広告が法的に保護されたカテゴリの者を排除する形でされたとなされ訴訟に巻き込まれる危険性があります。

雇用主は、求人広告の掲載を行うときは、年齢、性別、人種などによりある特定のグループの者が排除されることのないよう、その内容を確認することももちろん、メディアプラットフォームへの掲載の方法も確認しなければなりません。これは、従業員の募集に、従来の方法を使う場合でも、デジタルプラットフォームを使う場合でも、いずれにも言えることです。広告に使用したソーシャルメディアプラットフォームが広く使われているからといって、連邦および州の差別禁止法を遵守したことにはなりません。

CLIENT ALERT

この「クライアント・アラート」は、ディキンソン・ライト法律事務所が発行しているもので、従業員給付関連法に関する重要な事柄・出来事をクライアントや知り合いの方々に提供することを目的としています。これは情報提供のみを意図しているもので、法的または専門的なアドバイスではありません。ここで取り上げたトピックスに関して特定の質問または懸念事項をお持ちの場合は、ディキンソン・ライトの弁護士にご相談ください。

お問合せは以下までお申し付けください:



デービッド R. デロメディ
ディキンソン・ライト法律事務所、デトロイトオフィス
電話 : 313-223-3048
電子メール : dderomeo@dickinsonwright.com

CLIENT ALERT

January 16, 2020

1

LABOR AND EMPLOYMENT

EMPLOYERS SHOULD BE AWARE OF WHERE THEY ADVERTISE – SOCIAL MEDIA PLATFORMS ARE BEING SCRUTINIZED

by David R. Deromedi

The internet age has opened up seemingly countless digital platforms for employers and employees to use in seeking to fill, and applying for, open positions. Many employers use Indeed, Quikr, CareerBuilder, Glass Door, LinkedIn – the names are endless – to post jobs and look for employment candidates. Given the prevalence of such platforms, the Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), the U.S. Department of Justice, and the U.S. Department of Housing and Urban Development have been monitoring their use in areas such as employment, housing, and credit. These agencies have made it a priority to ensure that companies cannot exclude certain groups from online advertising or solicitations, whether involving employment, housing, or credit.

Employers in particular must pay attention to certain actions that were taken by the EEOC in 2019 (and that are expected to continue through 2020), and in litigation currently pending in the federal court for the Northern District of California.

Specifically, the EEOC stepped up its involvement after Charges of Discrimination were filed against employers in varied industries alleging that the employer's use of Facebook to recruit candidates violated the federal Age Discrimination in Employment Act (ADEA) and Title VII of the Civil Rights Act (Title VII). The ADEA prohibits an employer from printing or publishing, or causing the same, of any notice or advertisement for employment which indicates a preference, limitation, specification, or discrimination, based on age. Title VII includes the same prohibitions, but in regards to gender, race, color, religion, and national origin. The Charges primarily alleged that the employers advertised on Facebook for an open position and used language which limited the ages of those individuals who could apply for the position.

Some of the EEOC Charges were filed against well-known large employers, such as Capital One, Edward D. Jones & Co., Enterprise Holdings, and Renewal by Andersen. However, Charges also were filed against smaller employers like the City of Greensboro North Carolina Police Department, Rice Tire (a Maryland and Virginia auto repair firm), Enhanced Roofing and Modeling (in the DC area), and the Nebraska Furniture Mart.

In July 2019, the EEOC issued determinations against seven of the companies, finding "reasonable cause to believe that" at certain times each one advertised on Facebook, with national exposure, and when doing so engaged in the practice of "advertising on a social media

platform and limiting the audience for their advertisement[s] to male" applicants or to "younger applicants". The EEOC's reasonable cause findings marked the first time it found violations in a Charge regarding the advertisement for, and the targeting of, certain groups of employees to the exclusion of other groups.

The American Civil Liberties Union and other groups separately sued Facebook, claiming that Facebook allegedly sold advertising platforms which targeted specific age groups and genders, excluded candidates within certain zip codes, or limited geographic areas. That litigation was settled in March 2019 with Facebook agreeing to pay \$5 Million and make changes to its advertising platforms, including eliminating targeting by age, gender, zip code, limited geographic area, and stopping the consideration of such information of Facebook users, along with membership in Facebook "groups" when creating so-called "Lookalike" audiences for advertisers.

The EEOC's reasonable cause determinations also were recently cited in a federal class action lawsuit currently pending in federal court in California and brought by the Communications Workers of America against Amazon.com Inc. and T-Mobile US Inc. to emphasize that the federal government considers this type of activity as violating the ADEA. See *Communications Workers of America v. T-Mobile US, Inc. and Amazon.com, Inc.*, No. 17-cv-07232-BLF (N.D. Cal.).

The class action lawsuit accuses both companies of violating the ADEA by directing that job ads on Facebook be pushed only to younger workers. Amazon is defending itself in litigation; however, the case is in its very early stages. It remains possible that the court could find that the advertisements used violated the ADEA if they were circulated or pushed in a way that rendered them viewable by a select group of candidates only, such as younger candidates, and even if the language in the advertisement was age-neutral on its face.

Employer Take-Aways

The EEOC's actions and the federal court litigation are instructive for all employers using any technology platform for recruitment. Employers taking advantage of the myriad ways to recruit, including the use of social media advertising platforms such as paid advertising provided by Facebook, may unintentionally open themselves up to litigation on the grounds that their advertisements are targeted in a way the excludes individuals in legally protected classifications.

Employers must keep in mind that job postings and announcements must be reviewed for content, and posted for publications, in ways and in media platforms that do not exclude categories of individuals, whether based on age, gender, race, or otherwise. This need to ensure compliance applies regardless of whether traditional and/or digital

CLIENT ALERT

platforms are used to recruit employees. Merely because a position is posted on-line, and on a hugely popular social media platform, does not mean that the process itself ensures compliance with federal and state anti-discrimination laws.

This client alert is published by Dickinson Wright PLLC to inform our clients and friends of important developments in the field of employee benefits law. The foregoing content is informational only and does not constitute legal or professional advice. We encourage you to consult a Dickinson Wright attorney if you have specific questions relating to any of the topics covered.

FOR MORE INFORMATION CONTACT:



David R. Deromedi is a Member in Dickinson Wright's Detroit office. He can be reached at 313-223-3048 or dderomedi@dickinsonwright.com.