



nijiVOICE 報告会

# 職場のSOGIハラ対策の動きと日米比較

弁護士 加藤 丈晴

# 職場のSOGIハラ対策の動き

- SOGIハラとセクハラ

職場におけるセクハラには同性に対するものも含まれる(厚労省セクハラ指針2013年改正)。

被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、職場におけるセクハラは本指針の対象となる(同2016年改正)。

国家公務員におけるセクシュアルハラスメントに「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動」が含まれることが明記(2016年人事院通知)

# 職場のSOGIハラ対策の動き

- パワハラ関連法（労働施策総合推進法の改正案）  
2019年5月に成立。その付帯決議において、パワーハラスメント防止対策に係る指針の策定に当たり、性的指向・性自認に関するハラスメント及びアウティングも対象になり得ること、そのためアウティングを念頭においたプライバシー保護を講ずることを明記。  
2019年12月に厚労省はパワハラ指針を策定。パワハラの実例の一つとして「相手の性的指向・性自認を侮辱する言動」とアウティングが盛り込まれる。

# 近時の注目判例

## トランスジェンダーのトイレ利用をめぐる裁判

- 事案の内容

MtFの経済産業省職員が、2階以上離れた女性トイレか障害者用トイレを使用すること、人事異動にあたって性同一性障害であることをカミングアウトすること等を職場から求められ、処遇についての話し合いの中で、「男に戻ったらどうか」などのハラメントを受け、精神疾患を発症し、休職したことについて、行政訴訟と国家賠償請求訴訟を提訴したものの。

# 近時の注目判例

## トランスジェンダーのトイレ利用をめぐる裁判

- トランスジェンダーのトイレ利用に関する法令・ガイドラインは日本にはない。→ 各国で大きな問題に  
例) アメリカ

トイレの利用は生物学的性別(あるいは出生証明書における性別)に従って決められるべきだとする保守派と、性自認によるべきだとするリベラル、トランスジェンダー当事者側の主張が対立。  
→ ノースカロライナ州の州法HB2をめぐる問題  
学校のトイレ利用をめぐるGG事件

# 近時の注目判例

## トランスジェンダーのトイレ利用をめぐる裁判

- 裁判所の判断（東京地裁令和元年12月12日判決）

本件トイレに係る処遇を違法とした。

「個人がその真に自認する性別に即した社会生活を送ることができるとは、重要な法的利益であり、個人が社会生活を送る上で、男女別のトイレを設置し、管理する者から、その真に自認する性別に対応するトイレを使用することを制限されることは、上記の重要な法的利益の制約に当たると考えられる。」

「経産省（経済産業大臣）による庁舎管理権の行使に一定の裁量が認められることを考慮しても、庁舎管理権の行使に当たって尽くすべき注意義務を怠ったものとして、国家賠償法上、違法の評価を免れない。」

# アメリカにおける SOGIに基づく雇用差別の克服

- SOGIに基づく雇用差別の実態
  - 2008年の調査において、レズビアン・ゲイの37%が過去5年間に職場で嫌がらせを受け、12%が性的指向を理由に仕事を失っている。
  - 2011年の調査において、トランスジェンダーの90%が職場で嫌がらせや不当な扱いを受け、またはそれを避けるために対応を余儀なくされている。また47%が、性自認を理由に、採用、昇進、雇用維持において差別されている。

*"Evidence of Persistent and Pervasive Workplace Discrimination against LGBT People: The Need for Federal Legislation Prohibition Discrimination and Providing for Equal Employment Benefits," 45 Loyola L. Rev. 715 (Spring 2012)*

# アメリカにおける SOGIに基づく雇用差別の克服

- 立法による救済

性的指向や性自認に基づく差別を禁止する連邦法は現時点において存在しない。

雇用、教育、住宅に関する差別禁止については、それぞれに法律が存在するが、いずれも性を理由とする差別は禁止するものの、性的指向や性自認については触れられていない。

cf. 雇用反差別法 (ENDA)

性的指向・性自認による雇用差別を禁止。1990年代以降、何度も連邦議会に提案されるも否決。



# アメリカにおける SOGIに基づく雇用差別の克服

- 1964年公民権法第7編 (Title VII)

使用者の次のような差別行為を禁止する。

- (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、あるいは雇用を拒否し、もしくは個人を解雇すること、または、その他の形で、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、また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、被用者または求職者を、制限、隔離または分類すること



# アメリカにおける SOGIに基づく雇用差別の克服

- 司法による救済

- Title VII違反に対する救済手続

まず雇用機会均等委員会(EEOC)に申立てをし、EEOCが調査と調整を行い、それが奏功しない場合、EEOCが自ら原告となって、または申立人が直接使用者を相手に訴訟を提起する。

なお、その州に雇用差別禁止法がある場合、まず州の救済機関に申立てをする。



# Title VIIによる保護の否定

- *Ulane v. Eastern Airlines, Inc.* (7<sup>th</sup> Cir. 1985)

男性として航空会社に就職したが、その後性別適合手術を受けて女性に性別変更したところ、そのことを理由に航空会社から解雇された事案。

原告はトランスジェンダーに対する差別もTitle VIIが禁止する性差別にあたりと主張したが、裁判所は、立法者の意思を理由に、ここでいう「性」とは、文字通り生物学的な男女をいい、性差別とは、女性が女性であるがゆえに差別され、男性が男性であるがゆえに差別されることをいうとして、原告の主張を排斥した。

# Gender Stereotype理論の登場

- Price Waterhouse v. Hopkins (1989)

会計事務所で女性のシニア・マネージャーがパートナーへの昇格を拒否された。昇格審査にあたって、本人の職務遂行能力は高く評価されたものの、審査委員から、「攻撃的」「マッチョ」「チャームスクール（女性に美容・エチケット・マナーなどを教える学校）に行ったほうがよい」などのコメントがあり、さらにあるパートナーは、彼女に、昇格したければ、もっと女性らしい歩き方、話し方、服装をするように忠告した。女性は、これがTitle VIIの性差別にあたるとして提訴した。

# Gender Stereotype理論の登場

- Price Waterhouse v. Hopkins (1989)

使用者が攻撃的な女性に反感を持っているが、そのポジションには攻撃的な性格が必要であるという場合、女性が攻撃的に振る舞えば仕事に就くことができず、そうしなくてもやはり仕事に就くことができなくなってしまう。立法者は、使用者が性差別をすることを禁止するために、このような場合も想定して、性の固定観念 (sex stereotypes) により生じる男女の異なった取り扱いの全体の領域を排除しようとしたはずだとして、Title VIIの性差別には、性の固定観念に基づく差別も含まれるとした。

# Gender Stereotype理論の拡大

- Smith v. City of Salem (6<sup>th</sup> Cir. 2004)

市の消防署に勤める男性が、性同一性障害であると診断され、女性的な服装や振る舞いをするようになったため、それを知った上司が、彼を退職に追い込む計画を立てた。それを知った彼は、市や上司の対応はTitle VIIが禁止する性差別にあたるとして提訴した。

裁判所は、Price Waterhouse判決を引用し、原告に対する、トランスジェンダーであるがゆえに、そのジェンダーに一致する行動をとれないことによる差別は、Price Waterhouse事件の原告に対する、女性らしく振る舞わなかったことによる差別と何ら異なるところはないとして、Title VIIの性差別にあたるとした。

# Gender Stereotype理論の限界

- 性的指向や性自認そのものが、Title VIIにいう「性」にあたるわけではなく、LGBTという地位のみに基づく差別は、Title VIIでいう性差別にはあたらない。
- Gender Stereotype理論に乗せるためには、性的固定観念との不一致を特定して主張しなければならない。
  - ・職場における言動や態度、容姿
  - ・その不一致が使用者の意思決定に影響したこと
- したがって、性的指向による差別にTitle VIIを適用することについては、“bootstrapping”であるとしてほとんどの裁判例がこれを認めていなかった(Dawson v. Bumble & Bumble(2<sup>nd</sup> Cir. 2005)等)。



# Gender Stereotype理論の新たな展開

- Zarda v. Altitude Express (2<sup>nd</sup> Cir. 2018)

スカイダイビングのインストラクターであった原告が、タンデムで自分とスカイダイビングをする女性の顧客を安心させるために、自分はゲイだと言ったところ、その顧客のボーイフレンドが会社にクレームを入れて、そのことが理由で原告は解雇となった。

原告は、自らの性的指向を理由に解雇になったものとして、これがTitle VIIが禁じる性差別にあたるとして提訴した。

# Gender Stereotype理論の新たな展開

- Zarda v. Altitude Express (2<sup>nd</sup> Cir. 2018)

下記①～③を理由に、性的指向による差別もTitle VIIにより禁止されるとした。

①女性に魅力を感じる女性であることを理由に雇用上の不利益を受けた女性は、もし女性に魅力を感じる男性であったとすれば、異なった取り扱いを受けたのであろうから、性的指向は性の一機能であり、それによる差別は性差別の一部である。

②同性愛に関する固定観念は、男女の適切な役割分担についての固定観念と直接結びついており、性的指向による差別は、ほとんど不可避免的に男女の固定観念に根ざしている。

③人種に関する関係者差別がTitle VIIにより禁止されるのであれば、性的指向に関する関係者差別もまた禁止されるべきである。

# パートナーシップ制度について

- 渋谷区でパートナーシップ条例成立(2015)

区が「結婚に相当する関係」と認めた同性カップルに対し「パートナーシップ証明書」を発行。  
しかし相続や税金の控除などの法的な効果はない。



<http://prt.iza.ne.jp/>

# パートナーシップ制度について

## ・パートナーシップ制度の広がり

### 自治体のパートナーシップ制度

**33** 自治体  
合計  
**759** 組

※2020年1月22日から大阪府で開始。



2020年1月20日 虹色ダイバーシティ調べ

presented by **MIZUHO** みずほフィナンシャルグループ

# パートナーシップ制度の限界

権利及び義務	婚姻	養子縁組	パートナーシップ
手術の同意	○	○	△
財産分与	○	▲	▲
社会保険の扶養家族	○	○	×
所得税の配偶者控除	○	×	×
携帯電話の家族割	○	○	△
生命保険の受取人	○	○	△
不動産の入居(賃貸)	○	○	△
不動産の購入(住宅ローン)	○	○	△
ビザ(配偶者)	○	×	×
家事調停の利用	○	○	△
DV保護命令	○	×	△(×)
遺族年金の受給	○	○	×
相続	○	○	▲
お墓	○	○	△

# パートナーシップから同性婚へ

2001年にオランダで初めて認められて以降、2019年末現在、同性婚の認められている国は28か国。

2019年5月には台湾がアジアで初めて同性婚を法制化。

婚姻と同等の法的効果を持つパートナーシップ制度を持つ国を含めると、世界人口の2割を超える。いずれの制度も持たない国は、G7では日本のみ。



# 「結婚の自由をすべての人に」訴訟

札幌 3 組

東京 5 組

大阪 3 組

福岡 1 組

愛知 1 組

