

公開研究会「当事者の視点、国際人権の視点から『ビジネスと人権』を考える」

## LGBT の権利の視点から<sup>1</sup>

谷口洋幸 (金沢大学)

yukitani@staff.kanazawa-u.ac.jp

### 1 はじめに

- ・「ビジネスと人権」指導原則の承認決議 (A/HRC/RES/17/4)・SOGI と人権に関する決議 (A/HRC/RES/17/19) は国連人権理事会第 17 会期 (2011.5.30-6.17) という偶然 (?)。
- ・LGBT = 性的マイノリティの総称。性的指向・性自認・性別表現・性的特徴 (SOGIESC) にもとづいて不利な／脆弱な／周縁化された立場におかれている人々。

### 2 当事者の視点

#### 2.1 2つの接点

- ・職場環境における接点
    - 就職・採用過程、雇用・昇進、就労環境や条件
    - SOGI ハラ、福利厚生等からの排除、健康・メンタルヘルスの悪化、烙印・暴力
  - ・消費者・生活者としての接点
    - 商品・サービスからの除外、社会的排斥や差別・暴力、法/社会制度からの排
- 不可視な存在としての LGBT、構造的差別に直面する LGBT

#### 2.2 国内判例・事案

- ・S 社解雇事件 (東京地裁 2002.6.20 決定 (労判 830 号 13 頁))
  - 女性の服装での勤務や女性用トイレ・更衣室の使用の申し出について、会社側は取引先・顧客の違和感・嫌悪感、他の従業員の戸惑いに配慮し、女性の服装での出勤を禁止。これに従わなかったためサービス命令違反を理由に懲戒解雇。裁判所はサービス命令に一応の理由を認めつつ、従業員側の要求への対応が不十分として、「懲戒に相当するまで重大かつ悪質な企業秩序違反であると認めることはできない」と解雇無効を決定。
- ・ゴルフ場会員権事件 (静岡地裁浜松支部 2014.9.8 (判時 2243 号 67 頁)、東京高裁 2015.7.1 (LEX/DB 25540642))
  - 性別変更を理由として会員制ゴルフクラブへの入会を拒否されたことについて不法

---

<sup>1</sup> 本報告は以下の論文をもとに再構成の上、加筆・修正したものである。拙稿 2015 「LGBT と労働についての課題：国際人権の視点から『企業に求められていること』を考える」『労政時報』3892: 84-86; 同 2017 「国際社会からみた LGBT と労働：ディーセント・ワークをすべての人に」『ビジネス法務』17(3): 76-80; 同 2018 「職場における LGBT/SOGI と人権：国際社会から求められていること」『生活経済政策』263: 9-13。

行為に基づく損害賠償を求めた事例。一審は「憲法 14 条 1 項及び国際人権 B 規約 26 条の規定の趣旨に照らし、社会的に許容しうる限度を超えるもの」として損害賠償を認定。控訴審も、入会拒否により経済的な不利益だけでなく、「人格の根幹部分に関わる精神的苦痛を受けた」として原審を支持した。

- ・経産省トイレ使用事件（東京地裁 2019.12.12（判タ 1479 号 121 頁））  
健康上の理由から手術を受けられず戸籍が男性のままのトランス女性職員が女性用トイレの使用を制限されたことは不当として処遇改善と損害賠償を請求。裁判所は「個人が自認する性別に即した社会生活を送ることができることは、重要な法的利益として、国家賠償法上も保護されるべき」として違法性を認定。係争中。
- ・タクシー運転手乗務拒否事件（大阪地裁 2020.7.20（LEX/DB 25566492））  
トランス女性の運転手が会社から顧客からの苦情と化粧を理由として乗務を拒否したことについて、運転手が賃金仮払いの仮処分を申立てた。裁判所は、苦情の内容の真実性について調査を行った形跡もみられず、化粧は「個性や価値観を過度に押し通すものと評価すべきものではなく」、「女性乗務員と同等に化粧を認める必要がある」こと、「今日の社会において、乗客の多くが、性同一性障害を抱える者に対して不寛容であるとは限らず、[タクシー会社側] が性の多様性を尊重しようとする姿勢を取った場合に、その結果として、乗客から苦情が多く寄せられ、乗客が減少し、経済的損失などの不利益を被るとも限らない」として賃金支払を命じた。
- ・その他、判決外での解決が図られているケースとして、職場におけるカミングアウトの強要（ヤクルト工場事件）、スポーツクラブでの更衣室利用拒否（コナミススポーツ事件、和解）、ダブルルーム宿泊拒否事案（旅館業法にもとづく行政指導、「旅館業における衛生等管理要領」の改訂（2018）で性的指向・性自認を明記）等

## 2.3 国内法政策<sup>2</sup>

- ・法律・指針  
雇用機会均等法 11 条に関する事業主の指針（セクハラ指針）（2016）：SOGI を含む改正労働施策総合推進法（2020）→職場におけるハラスメント関係指針：SOGI ハラ・アウトティングの防止措置義務（2020.6- 大企業、2022.4- 中小企業）
- ・行政の対応  
厚生労働省『公正な採用選考を目指して（平成 30 年度版）』（2018）  
厚生労働省労働基準局監督課「モデル就業規則」（2018）
- ・企業・労働者  
経団連「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」（2017）

<sup>2</sup> 各文書の出典は拙稿 2019 「LGBT/SOGI 施策を考える：国や自治体の現状からみえる課題」『ジェンダー法研究』6 号、6-8 頁、および、日本学術会議・法学委員会・社会と教育における LGBTI の権利保障分科会 2020 『性的マイノリティの権利保障を目指して（II）：トランスジェンダーの尊厳を保障するための法整備に向けて』（<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-24-t297-4.pdf>）13-14 頁参照。

連合「性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン：すべての人の対等・平等、人権の尊重のために」（2017）

⇨ SOGI を理由とする雇用労働関連差別禁止を含む SOGI 差別禁止法制の不在

### 3 国際人権の視点

#### 3.1 条約機関の解釈実践

##### 3.1.1 自由権規約委員会

トゥーネン対オーストラリア事件見解（1994）<sup>3</sup>：ソドミー法の性的指向差別

ヤング対オーストラリア事件見解（2003）<sup>4</sup>：（公）遺族年金受給の性的指向差別

→ 「性」や「他の地位」（2条・26条）に性的指向が含まれる解釈

##### 3.1.2 社会権規約委員会

一般的意見 18（2005）：労働の権利—雇用へのアクセス・雇用の維持における規約 2 条 2 項にもとづく差別を禁止し、項目の一つとして性的指向を明記<sup>5</sup>

一般的意見 20（2009）：規約 2 条 2 項に性的指向・性自認が含まれることを明記<sup>6</sup>

「32. 第 2 条 2 項で認められた「他の地位」には、性的指向が含まれる。締約国は、人の性的指向が、規約上の権利を実現する障害とならないこと、例えば遺族の年金受給権を確保すべきである。さらに、性自認は差別禁止事由のひとつとして認められるのであり、例えばトランスジェンダー、トランスセクシュアル、又はインターセックスである人はしばしば、学校や職場での嫌がらせといった深刻な人権侵害に直面している。」

#### 3.2 ILO

- ・条約適用勧告専門家委員会（CEACR）

1996 雇用・職業の平等における特別調査報告：ILO111 号条約に SO を含める検討

→ ILO188 号勧告「民間職業仲介事業所」、2000 号勧告「HIV/AIDS」へ波及<sup>7</sup>

- ・労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言（1998）

<sup>3</sup> HRCm, 1994, Toonen v. Australia, Views of 31 March 1994, Communication No. 488/1992, U.N. Doc. CCPR/C/50/D/488/1992.

<sup>4</sup> HRCm, 2003, Young v. Australia, Views on 18 September 2003, Communication No. 941/2000, U.N. Doc. CCPR/C/78/D/941/2000.

<sup>5</sup> CESCR, 2005, General Comment No.18: The Right to Work, U.N. Doc. E/C.12/GC/18, 20 November 2005, para.12(b)(i).

<sup>6</sup> CESCR, 2005, General Comment No.20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), U.N. Doc. E/C.12/GC/20, paras.32.

<sup>7</sup> ILO, 2013, "Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity: Results of pilot research," ILO Doc. GB.319/LILS/INF/1. 木村愛子 2019 「LGBTI の雇用と労働に関する国際労働機関（ILO）の政策」 三成美保編『LGBTI の雇用と労働：当事者の困難とその解決方法を考える』晃洋書房、116 頁。

中核 4 分野 (結社、強制労働、児童労働、差別撤廃) フォローアップの Global Reports<sup>8</sup>  
差別撤廃に関するレポート (2003、2007、2011) において SO(GI)に言及

- ・ PRIDE Project (2012-2013)

ノルウェー外務省の出資による SOGI 差別の現状分析・課題解決のための質的調査<sup>9</sup>  
(アルゼンチン、コスタリカ、フランス、ハンガリー、インド、インドネシア、モン  
テネグロ、南アフリカ、タイの 9 カ国で実施)

→ 法整備と効果的保護の乖離、就労機会の制限、離職を含む精神的・経済的困難、  
スティグマや偏見などの共通性

- ・ IDAHO(BI)T における事務局長声明 (2013-)

→ 2015 国際機関共同声明「LGBTI への暴力・差別撲滅に向けて」

- ・ 限界としての国際基準における明文化

ILO190 号 (暴力・ハラスメント) 条約—SOGI 等の明記反対→脆弱な集団へ

### 3.3 OHCHR

- ・ SOGI 差別・暴力に関する HCHR 報告書

2011 報告書<sup>10</sup>: 雇用の SOGI 差別禁止は 54 カ国、就労・昇進や福利厚生等の差別は  
継続 (CCPR の遺族年金事件に言及)、暴力やハラスメント誘発への懸念

2015 報告書<sup>11</sup>: 法整備に進展なし (新規導入はボリビア、ボツワナなど限定的)、法  
律のある国でも適用不十分、トランスジェンダーの雇用差別の継続

→ 動画 "The Price of Exclusion" (2015) の公表<sup>12</sup>—年間 320 億ドルの喪失

- ・ 『LGBTI に関する企業のための行動基準』 (2017) <sup>13</sup>

どんな時でも

1. 人権を尊重する

企業は、LGBTI の人々の人権が尊重されることを確保すべく、適切な企業方針  
を策定し、デュー・デリジェンスを行い、人権への悪影響を是正すべきです。企

---

<sup>8</sup> 堀内光子 2003 「ILO グローバル・レポート」『国際女性』17号、217-219頁。

<sup>9</sup> ILO, "Gender identity and sexual orientation: Promoting rights diversity and equality in the world of work (PRIDE) project", [https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS\\_351654/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_351654/lang-en/index.htm).

<sup>10</sup> OHCHR, 2011, "Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity," U.N. Doc. A/HRC/19/41, 17 November 2011, paras. 51-53, 71.

<sup>11</sup> OHCHR, 2015, "Discrimination and violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity," U.N. Doc. A/HRC/29/23, 4 May 2015, paras 58, 69, 74.

<sup>12</sup> UN Human Rights, 2015, "UN Free and Equal: The Price of Exclusion," available at <https://youtu.be/DvSxLHpyFOk>.

<sup>13</sup> OHCHR, 2017, "Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, and Intersex People: Standards of Conduct for Business," available at <https://www.unfe.org/standards/>. 日本語訳は [https://www.unic.or.jp/files/LGBTI\\_UN\\_4Pager\\_JP.pdf](https://www.unic.or.jp/files/LGBTI_UN_4Pager_JP.pdf) による。

業はまた、自社の人権遵守状況を監視し、これを周知するための仕組みも設けなければなりません。

職場で

## 2. 差別をなくす

企業は従業員の採用、雇用、労働条件、福利厚生、プライバシーの尊重、ハラスメントへの対処のいずれにおいても、差別がないようにすべきです。

## 3. 支援を提供する

企業は、LGBTI の従業員が尊厳を持ち、後ろ指を指されずに働けるよう、前向きで肯定的な職場環境を整備すべきです。

マーケットで

## 4. 他人権侵害を防止する

企業はLGBTI のサプライヤー、流通業者、顧客を差別すべきではなく、また、その影響力を駆使して、取引先による差別や人権侵害行為も防止すべきです。

コミュニティで

## 5. 社会で行動を起こす

企業は、事業を行う国で、人権侵害を防止することに貢献することが推奨されています。そのために企業は、各地のコミュニティと協議のうえ、どのような取り組みができるか（例えば、権利擁護活動、連携行動、社会的対話、LGBTI 関連団体に対する支援、政府による人権侵害行為に対する抗議活動など）を明らかにすべきです。

→ 企業による承認・使用・参照、市民社会や他の利害関係者も企業を評価する基準

→ 2019 PGLE (The Partnership for Global LGBTI Equality) 設立<sup>14</sup>

支持表明企業の一覧（富士通、丸井、野村、リクルート等）、Best Practice Library

## 4. おわりに

SDGs の基本理念「誰一人とりのこさない」=LGBT を含む<sup>15</sup>

Goal 8 デイリーセント・ワーク Goal10 人と国の不平等をなくす

↔ 法的規範としての明文化の困難、犯罪化規定の存置国での基準・行動規範の適用？

(以上)

---

<sup>14</sup> 2019 年のダボス会議にて設立。創設メンバーは次の 16 企業。Accenture, Boston Consulting Group, CISCO, the Coca-Cola Company, Deloitte, Deutsche Bank, EY, Edelman, Johnson & Johnson, Mastercard, Microsoft, P&G, PepsiCo, PwC, Salesforce, Scotiabank。市民社会メンバーは HRW、Outright Action International。なお EY Japan の貴田守亮氏が運営委員として参画。

<sup>15</sup> Ban Ki-moon, 2015, "Leaving No-One Behind: Equality & Inclusion in the Post-2015 Development Agenda," Secretary-General's remarks at the High-level LGBT Core Group Event 29 September 2015, U.N. Headquarter, NY: USA.