

No. 1284 (2024. 5.28)

## 性的少数者の雇用をめぐる問題

はじめに

### I 日本における状況

- 1 募集・採用における差別
- 2 解雇
- 3 昇進等における差別
- 4 ハラスメント
- 5 職場の施設の利用における問題
- 6 職場における服装等に関する問題

### II 諸外国における差別禁止法制の例

- 1 全般
- 2 オランダ
- 3 スペイン
- 4 アメリカ

おわりに

キーワード：性的少数者、性的マイノリティ、セクシュアルマイノリティ、LGBT  
雇用、労働、差別禁止法

- 性的少数者の雇用問題としては、募集・採用における差別、性的少数者であることを理由とする解雇、昇進等における差別、ハラスメント、職場の施設利用に関する問題、職場における服装等の問題などがある。
- こうした問題に対し、日本は性的少数者に関する雇用差別禁止法制を持たず、民法や個別の労働法、指針等により対処している。また、性的少数者に対する不当な取扱いを認定する判例も幾つか出てきている。
- 欧米を始めとする諸外国には、性的少数者に関する雇用差別禁止法制を持つ国も多い。ただし、それらの国々の間でも、どの範囲の性的少数者を保護対象とするか等につき違いがある。

国立国会図書館 調査及び立法考査局

社会労働課 やまもと まきこ  
山本 真生子

第 1 2 8 4 号

## はじめに

雇用分野における性的少数者<sup>1</sup>をめぐる問題には、募集・採用における差別、性的少数者であることを理由とする解雇、昇進等における差別、ハラスメント（アウティング、カミングアウトの強要を含む。）、職場の施設（更衣室、トイレ等）の利用に関する問題、職場における服装等の問題などがある<sup>2</sup>。

こうした問題に対し、欧米を始めとする諸外国には、性的少数者への雇用差別等を禁止する法規制により対処している国も多いが、日本は性的少数者に関する雇用差別禁止法制を持たない<sup>3</sup>。2023年6月成立・施行の「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（令和5年法律第68号）は、事業主が性的指向及びジェンダーアイデンティティ（性自認<sup>4</sup>）の多様性に関する労働者の理解の増進に努めるものと定めるが、同法は理解増進を目的に掲げるもの（第1条）で、雇用差別を含む性的少数者差別を禁止する等の性質のものではない。一般に、差別的解雇やハラスメントについて、日本はアメリカなどとは異なり、差別禁止法制がなくても労働契約法（平成19年法律第128号）や民法（明治29年法律第89号）等の規定により柔軟な対応が可能であるとされてきた。ただし、その適用や違法性の判断の明確な基準がない上に、性的少数者への差別については、「何が差別であるか」についての社会的コンセンサスがなないため、裁判官の感覚等に委ねられてしまうおそれ等も指摘されている<sup>5</sup>。

本稿では、日本における性的少数者の雇用問題が法的にどのように対処されているかを概観する。また、諸外国における性的少数者に関する雇用差別禁止法制を紹介する。

なお、性的少数者をめぐる問題を取り上げる際によく使用される用語を本稿末尾にまとめる。

---

\* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2024年5月10日である。

<sup>1</sup> 「LGBT」（「LGBTQ」「LGBTQ+」「LGBTI」等を含む。）や「SOGL」（「SOGIE」「SOGIESC」等を含む。）という呼称には、多様な性を生きる人々の全てを表現しきれないという問題があるため、本稿では、「性的少数者」という呼称を用いる（引用や固有名詞を除く。）。なお、「性的少数者」「セクシュアルマイノリティ」等の呼称をめぐっては、「少数者」とされること等に対する当事者からの違和感も示されている。「LGBT」「SOGL」等の用語の意味については、本稿末尾の表を参照。

<sup>2</sup> そのほか、パートナーを持つ性的少数者が、家族関連の福利厚生や雇用保険を始め社会保険を適用されないことを問題とする声もある。名古屋功「第1章 LGBTの人権保障と労働法」三成美保編著『LGBT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、2019、p.47。

<sup>3</sup> ただし、ハラスメントについてはいわゆる「セクハラ防止指針」及び「パワハラ防止指針」が性的少数者に対するハラスメントを明記している（I4参照）。

<sup>4</sup> 英語で *gender identity* と表現されるこの概念を、日本語でどう表現するのが適切であるかについては議論がある。「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」の制定過程においても、「性自認」とする案と「性同一性」とする案があり、最終的に片仮名表記の「ジェンダーアイデンティティ」となった。ただし、諸外国の中には、この概念に英語の *sexual identity* に相当する表現を充てている国もあることから、本稿では「ジェンダーアイデンティティ」を用いることを避けた。「性自認」に対しては、「自称」と誤解されやすいとの異論がある。他方、「性同一性」に対しては、男女二分法に基づく「男性集団又は女性集団への同一化（帰属意識）又は同化」という誤った使われ方をされやすい、との異論がある。本稿では、厚生労働省や地方自治体の条例の多くが「性自認」という表現を用いていることに鑑み、以下、「性自認」を用いる。「耕論 ジェンダーアイデンティティ」『朝日新聞』2023.9.27；原ミナ汰「LGBT法連合会の活動と法整備の課題」LGBT法連合会編『SOGLをめぐる法整備はいま—LGBTQが直面する法的な現状と課題—』かもがわ出版、2023、pp.43-44。

<sup>5</sup> 加藤丈晴「アメリカにおける LGBT に対する雇用差別への法的対応—Bostock 判決はゲームチェンジャーとなるか!?—」『季刊・労働者の権利』338号、2020.10、p.137。

## I 日本における状況

### 1 募集・採用における差別

「性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会」（以下「LGBT法連合会」）が2019年にまとめた、性的少数者の直面する困難の事例リスト（以下「困難リスト」）<sup>6</sup>には、「就職活動の際、性的指向や性自認をカミングアウトしたところ、面接を打ち切られた」、「自らの性的指向や性自認が非典型であることをオープンにした結果、公務員の採用試験で不当に低い評価を受けた」<sup>7</sup>等の事例がある。

一般に、使用者は、どのような労働者をどのような基準で採用するかを決定する自由を有する。この「選択の自由」が制限されるのは、①法律により具体的な制限が定められている場合、又は、②法律による具体的な制限は定められていないが、憲法上の自由・権利に抵触し公序良俗違反（民法第90条）や不法行為（同法第709条）等に当たる場合、である。①に該当するのは、性別を理由とする採用差別（男女雇用機会均等法<sup>8</sup>第5条違反）、年齢を理由とする採用差別（労働施策総合推進法<sup>9</sup>第9条違反）及び障害を理由とする採用差別（障害者雇用促進法<sup>10</sup>第34条）である<sup>11</sup>。性的指向や性自認を理由とする採用差別の制限を明記する法律は存在しない。なお、性的指向や性自認が男女雇用機会均等法上の「性別」に含まれ得るか否かについての確定した解釈はなく、様々な見方がある<sup>12</sup>。

他方、性的少数者であることを理由とする採用拒否が②に該当するか否かについては、事例に応じて具体的に判断していくことになる<sup>13</sup>。

行政の動きとしては、厚生労働省が、2017年から同省ウェブページ「公正な採用選考の基本」の中で、性的少数者を含む特定の人を排除しないことが必要である旨を案内している<sup>14</sup>。

なお、「困難リスト」には、「就職活動の際、JIS履歴書・エントリーシート・ハローワークの求職票への性別の記載や写真の添付が要求されることから、就活が困難になったり、業種が限られたりした」<sup>15</sup>との事例がある。この問題に対しては、2020年7月、日本規格協会が、性別欄や顔写真の貼付欄があった日本産業規格（JIS）の履歴書の様式例を削除した。また、それ

<sup>6</sup> LGBT法連合会「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト（第3版）」2019.3.4. <<https://lgbtetc.jp/wp/wp-content/uploads/2019/03/%E5%9B%B0%E9%9B%A3%E3%83%AA%E3%82%B9%E3%83%88%E7%AC%AC3%E7%89%88%E3%82%8820190304%E3%82%89.pdf>>

<sup>7</sup> 同上

<sup>8</sup> 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（昭和47年法律第113号）

<sup>9</sup> 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）

<sup>10</sup> 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）

<sup>11</sup> 水町勇一郎『詳解労働法 第3版』東京大学出版会、2023、pp.474-476。これらに加えて、労働組合員であることを理由とする募集・採用差別も、労働組合法（昭和24年法律第174号）第7条により禁止されているとする見解もある。同、p.474。

<sup>12</sup> 性的指向や性自認が「性別」に含まれるとの解釈は、男女雇用機会均等法の制定経緯から考えて困難であろうとの見方（名古屋道功「職場における性的マイノリティの処遇と課題」『日本労働研究雑誌』735号、2021.10、p.64）もあれば、同法制定時に性的指向や性自認は念頭に置かれていなかったであろうとしつつも、同法が性的指向や性自認にも及ぶ可能性を検討する余地があるとする見方（長谷川珠子「性的少数者が直面する課題と解決に向けた展望」『季刊・労働者の権利』345号、2022.4、p.29）もある。

<sup>13</sup> 水町 前掲注(11)、p.477。

<sup>14</sup> 「公正な採用選考の基本」厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo1.htm>>; 加藤悠二「“LGBT”と雇用・労働」『社会福祉研究』141号、2021.8、p.64。

<sup>15</sup> LGBT法連合会 前掲注(6)

まで JIS 履歴書を推奨していた厚生労働省は、2021 年 4 月、性別欄に男女の選択肢を設けず任意記入とする履歴書様式例を公表した<sup>16</sup>。

## 2 解雇

「困難リスト」には、「性的指向や性自認を理由に、解雇や内定取り消しをされたり、辞職を強要された」<sup>17</sup>との事例がある。

民法第 627 条第 1 項が雇用契約の解約の自由を定める一方、ある属性が労働関係法規により差別事由として定められれば、その属性を理由に解雇を含む差別的取扱い・不利益取扱いを行うことは禁止されるが、性的指向や性自認はこれに該当しない<sup>18</sup>。

しかしながら、判例<sup>19</sup>及びそれを明文化した労働契約法第 16 条が、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」としており（解雇権濫用法理）、この「客観的に合理的な理由」は、①労働者の労働能力の欠如、②労働者の規律違反行為、③経営上の必要性、のいずれかでなければならぬ<sup>20</sup>ことから、業務上の能力や適性とは無関係の性的指向や性自認を理由とする解雇は、無効であると考えられている<sup>21</sup>。

さらに、トランスジェンダーの労働者が業務命令に反して、自認する性別の容姿で勤務した等の場合の懲戒解雇は、解雇の合理的理由のうち上記②に該当し得るが、それだけで解雇が認められるわけではなく、「社会通念上相当である」との要件をも満たす必要がある<sup>22</sup>。2002 年の S 社（性同一性障害者解雇）事件決定<sup>23</sup>では、自認する性別の服装での勤務を禁止する業務命令に従わなかったトランスジェンダーの労働者について、その服務義務違反は懲戒解雇に相当するまで重大かつ悪質であるとは認められないとされ、この労働者に対する懲戒解雇が無効とされた。

<sup>16</sup> 「履歴書の性別・年齢欄削除 差別批判 規格協会、モデル変更」『毎日新聞』2020.7.20; 「履歴書 性別記入任意に 厚労省が様式例 男女の選択肢外す」『日本経済新聞』2021.4.17; 「新たな履歴書の様式例の作成について」2021.4.16. 厚生労働省ウェブサイト <[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_kouseisaiyou030416.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_kouseisaiyou030416.html)> 欧米諸国には、募集・採用差別をなくす観点から、履歴書等において多くの個人情報をも求めないことを目指す国も多い。例えば、アメリカでは、連邦機関である雇用機会均等委員会（EEOC: Equal Employment Opportunity Commission）のウェブサイトが、採用時に問うことが不適切な事項として、人種、肌の色、性別（性的指向、性自認、妊娠を含む。）出身国、年齢、宗教、祖先に関する情報等を挙げている。写真を求めることもすべきではないとしている。また、カリフォルニア州のように、性別、性的指向、性自認、性表現を含む多くの個人情報を履歴書で問うことを禁止する法律が存在する州もある。イギリスでは、2010 年平等法が、性別、性別再指定、性的指向を含む「保護された特徴」を定義しており、政府ウェブサイトは、これらの特徴を採用時に問うてはならないと案内している。“Prohibited Employment Policies/Practices.” U.S. Equal Employment Opportunity Commission website <<https://www.eeoc.gov/prohibited-employment-policiespractices>>; GOVERNMENT CODE § 12940 (d). <[http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displayText.xhtml?lawCode=GOV&division=3.&title=2.&part=2.8.&chapter=6.&article=1.](http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displayText.xhtml?lawCode=GOV&division=3.&title=2.&part=2.8.&chapter=6.&article=1.;)>; “Employers: preventing discrimination.” GOV.UK website <<https://www.gov.uk/employer-preventing-discrimination/print>>; “Discrimination: your rights.” *ibid.* <<https://www.gov.uk/discrimination-your-rights>>

<sup>17</sup> LGBT 法連合会 前掲注(6)

<sup>18</sup> 該当するのは、国籍、信条、社会的身分（労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 3 条）、労働組合の組合員であること（労働組合法第 7 条）、性別（男女雇用機会均等法第 6 条）、女性の婚姻、妊娠、出産、産前産後休暇等（同法第 9 条）、通常の労働者と同視すべき短時間労働者であること（パート有期法（平成 5 年法律第 76 号）第 9 条）、障害（障害者雇用促進法第 35 条）等である。水町 前掲注(11), p.1002.

<sup>19</sup> 日本食塩製造事件（最高裁判所第二小法廷昭和 50 年 4 月 25 日判決 最高裁判所民事判例集 29 巻 4 号 456 頁）

<sup>20</sup> 同上, pp.1006-1008.

<sup>21</sup> 長谷川 前掲注(12), p.26; 永野靖「第 4 章 LGBT が職場で直面している困難の法的解決に向けて」三成編著 前掲注(2), 2019, p.167.

<sup>22</sup> 長谷川 同上, pp.26-28.

<sup>23</sup> 東京地方裁判所平成 14 年 6 月 20 日決定 労働判例 830 号 13 頁

### 3 昇進等における差別

厚生労働省委託事業として2019年に実施されたアンケート調査の結果<sup>24</sup>によると、職場において性的少数者であることを理由に困っていることのうち、昇進等に関することとして、「人事評価で不利益な取り扱いを受けること」がトランスジェンダーで11.9%、「希望する部署に配置されないこと」がトランスジェンダーで6.9%であった<sup>25</sup>。また、この調査結果を掲載している報告書には、カミングアウトをすることにより昇進できなくなる、との声があることが紹介されている<sup>26</sup>。

日本企業において、昇進<sup>27</sup>は、人事考課等を勘案し使用者の決定に基づいて行われることが多く<sup>28</sup>、裁判例には、人事考課につき使用者に広い裁量権を認めるものが多い<sup>29</sup>。ただし、昇進の決定の基礎となった人事考課が、①法律上禁止された差別に該当する場合、②目的が不当である、評価が著しくバランスを欠くなど裁量権の濫用（民法第1条第3項、労働契約法第3条第5項）に該当する場合、③所定の考課要素以外の要素に基づいて評価をする、評価対象期間外の事実を考慮する、契約上想定されていない方法で評価をするなど人事考課に関する契約上の定めを反する場合には、不法行為又は債務不履行として損害賠償請求の対象となる<sup>30</sup>。I2において述べたとおり、性的指向や性自認は差別的取扱い・不利益取扱いが法律上禁止されている属性には該当しない。他方、性的指向や性自認を理由に昇進が行われないことは、目的が不当であるとして裁量権の濫用に該当すると解する余地も指摘される<sup>31</sup>。

また、人事権の行使としての降格<sup>32</sup>は、法律上禁止された差別や権利濫用に該当すれば認められない<sup>33</sup>。性的少数者であることを理由とする降格は、目的が不当である可能性が高く、権利濫用に該当すると考えられる、とも指摘される<sup>34</sup>。

配転についても、おおむね同様である<sup>35</sup>。

### 4 ハラスメント

「困難リスト」には、「「レズビアンは女が好きなんだろう」といわれ、同僚の社員から男性

<sup>24</sup> 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング『令和元年度厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書』2020.3, pp.94-215. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/000673032.pdf>>

<sup>25</sup> トランスジェンダー以外の性的少数者の回答については、「人事評価で不利益な取り扱いを受けること」が、シスジェンダーのレズビアンで2.6%、シスジェンダーのゲイで4.4%、シスジェンダーのバイセクシュアルで3.5%、その他で5.0%であり、「希望する部署に配置されないこと」が、シスジェンダーのレズビアンで3.3%、シスジェンダーのゲイで3.7%、シスジェンダーのバイセクシュアルで4.5%、その他で3.7%であった。同上, p.178。「その他」とは、性自認が男性・女性以外の者及びシスジェンダーで性的指向が男性・女性・両性以外の者である。同, p.96. なお、いずれの性的指向・性自認においても、「困っていることはない」が最多回答であった。同, p.178.

<sup>26</sup> 同上, p.9.

<sup>27</sup> 本稿においては、以下、「昇進」に「昇格」及び「昇給」が含まれるものとする。

<sup>28</sup> 水町 前掲注(11), p.519.

<sup>29</sup> 学説上は、使用者に広い裁量権を認める見解と、使用者は公正査定や適性査定の義務を負っており、これらの義務に反する場合には債務不履行として損害賠償請求、さらには適性査定に基づく賃金請求ができるとする見解とに分かれている。同上, pp.519-520.

<sup>30</sup> 同上, pp.521-523.

<sup>31</sup> 長谷川 前掲注(12), p.26. 本稿に関する調査では、該当する裁判例等は見られなかった。

<sup>32</sup> ほかに懲戒処分としての降格がある。水町 前掲注(11), p.524.

<sup>33</sup> 荒木尚志『労働法 第5版』有斐閣, 2022, pp.470-471.

<sup>34</sup> 長谷川 前掲注(12), p.26. 本稿に関する調査では、該当する裁判例等は見られなかった。

<sup>35</sup> 水町 前掲注(11), pp.538, 541-542; 同上. なお、I2において挙げたS社（性同一性障害者解雇）事件決定は、原告に対する配転命令につき、業務上の必要に基づき合理的な人選を経て行われたものであって相当なものであると認め、差別的な取扱いによるものであるとの原告の主張を退けた。

向けのポルノ雑誌を無理矢理みせられた」、「就業後の飲み会で、酔った上司から、「お前はホモか？気持ち悪いな、もっと男っぽくしろ」と怒鳴られた<sup>36</sup>というような嫌がらせの事例がある。こうした性的指向や性自認に関連するハラスメントは、一般に「SOGI ハラスメント」とも呼ばれ、法律上のセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントに該当し得る<sup>37</sup>。

性的少数者に対するものに限らず、セクシュアルハラスメントもパワーハラスメントも、法律上、事業主に対し防止の措置義務が課せられるものである<sup>38</sup>。

### (1) セクシュアルハラスメント

男女雇用機会均等法第 11 条第 1 項は、事業主に対し、セクシュアルハラスメント防止の措置義務を課しており、同条第 4 項に基づき策定されたいわゆるセクハラ防止指針<sup>39</sup>には、「被害を受けた者…の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となる」との一文があることから、性的指向や性自認に関する嫌がらせがセクシュアルハラスメントに該当するとされる。指針が策定されたのは 2006 年 11 月であるが、この一文が指針に盛り込まれたのは 2016 年 8 月である（適用日は 2017 年 1 月 1 日）<sup>40</sup>。

### (2) パワーハラスメント

労働施策総合推進法第 30 条の 2 第 1 項は、事業主に対し、パワーハラスメント防止の措置義務を課しており、同条第 3 項に基づき策定されたいわゆるパワハラ防止指針<sup>41</sup>は、パワーハラスメントの一つである「人格を否定するような言動」について、「性的指向・性自認に関する侮辱的な言動」を含むとしている。

また、同指針は、個人情報に当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することをパワーハラスメントの一つとしており、個人情報の例として「性的指向・性自認」を挙げている。すなわち、アウティング<sup>42</sup>は法律上、パワーハラスメントとなる。2022 年 3 月には、上司によるアウティングが原因で精神疾患を発症した労働者が、初めて労災認定を受けている<sup>43</sup>。

他方、カミングアウトを強制したり逆に禁止したりすることについては、同指針に明記され

<sup>36</sup> LGBT 法連合会 前掲注(6)

<sup>37</sup> 森仲 伸「SOGI ハラの判断基準—問題となる言動や措置とは—」『ビジネスガイド』931 号, 2023.2, p.38.

<sup>38</sup> ハラスメントを直接禁止する規定は存在しない。ただし、ハラスメント行為が刑法上の犯罪の構成要件を満たす場合には、加害者は刑事責任を負う。被害者の救済については、ハラスメント禁止規定がないことから、ハラスメント禁止規定に基づく直接的な司法的救済ではなく、ハラスメントを不法行為（民法第 709 条）であるとする損害賠償請求を通じての救済となる。加害者に対する請求と、加害者の使用者に対する使用者責任（民法第 715 条第 1 項）を問う請求とがある。また、使用者責任とは別に、使用者の職場環境配慮義務違反が問われて使用者が損害賠償を負う場合もある。水町 前掲注(11), pp.291, 298, 301; 内藤忍「職場における性的指向・性自認 (SOGI) に関する問題と法政策の課題」『労働調査』561 号, 2017.3, pp.5-6.

<sup>39</sup> 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605548.pdf>>

<sup>40</sup> 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針の一部を改正する件」（平成 28 年厚生労働省告示第 314 号）（平成 28 年 8 月 2 日付け官報号外第 171 号, p.33 掲載）

<sup>41</sup> 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号）厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605661.pdf>>

<sup>42</sup> 他人の性の在り方を、本人の同意なく第三者に暴露すること。本稿末尾の表にも挙げた。

<sup>43</sup> 「性的指向の暴露で労災 「初認定」パワハラ該当 池袋労基署」『東京新聞』2023.7.25.

ていないものの、厚生労働省はこれらを不適切であると案内している<sup>44</sup>。2016年6月には、性同一性障害<sup>45</sup>のカミングアウトを会社から強制されたとする労働者が、損害賠償請求訴訟を起こした（愛知ヤクルト工場事件）<sup>46</sup>。2022年4月には、バイセクシュアルである尼崎市職員に対する上司からの指導がカミングアウトの禁止に当たるとして、同市がこれを「SOGI ハラスメント」と認定した<sup>47</sup>。カミングアウトの強制や禁止を禁じる地方自治体の条例も複数ある<sup>48</sup>。

そのほか、「困難リスト」には、「顧客から「なんだあのオカマは、担当を変えろ」とカスタマーハラスメントがあった」<sup>49</sup>等の事例もある。パワハラ防止指針は、「他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為」について、事業主が雇用管理上の配慮を行うことが望ましいとするが、事業主に防止の措置義務は課されていない<sup>50</sup>。性的少数者に対するものに限らず、カスタマーハラスメント対策には遅れを指摘する声もある<sup>51</sup>。

## 5 職場の施設の利用における問題

トランスジェンダーの労働者が職場の更衣室やトイレ等を利用する際に、自認する性別のものを利用できない、あるいは利用しにくいことをめぐって議論が行われてきた。

2023年7月の最高裁判所判決<sup>52</sup>は、トランスジェンダーの経済産業省職員に対し自認する性別のトイレの利用を制限した国の対応について、裁量権の範囲の逸脱又は裁量権の濫用であり違法である、との判断を示した。もっとも、補足意見において、「トイレの利用に関する利益衡量・利害調整については、…性的マイノリティである職員に係る個々の事情や、…施設の状態等に応じて変わりうるものである。したがって、取扱いを一律に決定することは困難であり、個々の事例に応じて判断していくことが必要になる」、「職場の組織、規模、施設の構造その他職場を取りまく環境、職種、関係する職員の人数や人間関係、当該トランスジェンダーの職場での執務状況など事情は様々であり、一律の解決策になじむものではない」と述べられているとおり、必ずしも施設利用の制限の全てが違法となるわけではない。補足意見にあるとおり、「今後事案の更なる積み重ねを通じて、標準的な扱いや指針、基準が形作られていくことに期待したい」とされる段階である。

## 6 職場における服装等に関する問題

特にトランスジェンダーの労働者にとって、職場において性自認と異なる性別の服装等を求

<sup>44</sup> 厚生労働省「多様な人材が活躍できる職場環境づくりに向けて～性的マイノリティに関する企業の取り組み事例のご案内～」p.5. <<https://www.mhlw.go.jp/content/000808159.pdf>>

<sup>45</sup> 世界保健機関（WHO）は、2018年6月18日、国際疾病分類の第11回改訂版（ICD-11）を公表し、「性同一性障害」を「性別不合」へと改めた。日本でも2024年3月17日、「GID（性同一性障害）学会」が「日本GI（性別不合）学会」へと改称することを発表した。「国際疾病分類の第11回改訂版（ICD-11）が公表されました」2018.6.18. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000211217.html>>; 「性同一性障害学会、改名へ」『朝日新聞』2024.3.14; 「性同一性障害学会が新名称「障害でない」認識受け」『日本経済新聞』2024.3.19.

<sup>46</sup> 岩井羊一「カミングアウトを強制—愛知ヤクルト工場事件の概要と意義—」『労働法律旬報』1875号、2016.11.10, pp.28-29.

<sup>47</sup> 「『SOGIハラ』認定 尼崎市 両性愛者告白で指導」『朝日新聞』（阪神版）2022.4.1.

<sup>48</sup> 神谷悠一・松岡宗嗣『LGBTとハラスメント』集英社、2020, pp.172-174.

<sup>49</sup> LGBT法連合会 前掲注(6)

<sup>50</sup> 新村響子「カスタマーハラスメント対策の現状と課題」『季刊労働者の権利』350号、2023.4, p.82.

<sup>51</sup> 同上, pp.82, 86.

<sup>52</sup> 最高裁判所第三小法廷令和5年7月11日判決 最高裁判所民事判例集77巻5号1171頁

められることは問題となり得る<sup>53</sup>。

I2において挙げたS社（性同一性障害者解雇）事件決定は、①トランスジェンダーの労働者が、自認する性別である女性の服装で就労することを認めてほしいと求めることには相応の理由があること、②取引先や顧客が抱いた違和感及び嫌悪感は緩和される余地があり、抱くおそれのある違和感及び嫌悪感は使用者に著しい支障を来すおそれがあるとまでは認められないこと、③使用者がこの労働者の業務内容、就業環境等について、使用者及びこの労働者の双方の事情を踏まえた適切な配慮をしてもなお、女性の容姿をしたこの労働者を就労させることが使用者に著しい支障を来すとまでは認められないこと等を指摘している。

また、淀川交通（仮処分）事件（性同一性障害の労働者が、自認する性別に基づき化粧を施して勤務することを使用者から禁止され、禁止に対する違反を理由として就労を拒否された事件）決定<sup>54</sup>は、①この労働者が外見を可能な限り性自認上の性別である女性に近づけ、女性として社会生活を送ることは、自然かつ当然の欲求であり、女性労働者と同等に化粧を施すことが認められる必要があること、②性同一性障害を抱える者に対して客の多くが不寛容であるとは限らず、客の減少により使用者が経済的損失等の不利益を被るとも限らないことを指摘し、就労拒否には必要性も合理性も認められないとして、労働者の訴えの一部を認めた。

## II 諸外国における差別禁止法制の例

### 1 全般

世界各地から1,900超の性的少数者団体が参加する国際レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー・インターセックス協会（International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association: ILGA）は、各国の性的少数者をめぐる法整備の状況を、18分野につきデータ化し公表している<sup>55</sup>。18分野のうち、雇用を含む8分野<sup>56</sup>については、性的指向、性自認、性表現、性的特徴<sup>57</sup>の4項目のそれぞれにつき差別からの法的保護が存在するか否かを評価している。

「雇用」のデータを見ると、239の国・地域のうち、雇用差別からの法的保護が4項目全てにつき存在する国は、10か国（スペイン、ポルトガル、マルタ、アンドラ、オランダ、ベルギー、デンマーク、フィンランド、アイスランド、オーストラリア）である。G7諸国について見ると、カナダは3項目（性的指向、性自認、性表現）、イギリス、ドイツ、フランス、アメリカは2項目（性的指向、性自認）、イタリアは1項目（性的指向）につき雇用差別からの法的保護が存在する<sup>58</sup>。日本は、いずれの項目についても国レベルでは法的保護が存在しないと評価され

<sup>53</sup> 内藤忍「性的指向・性自認に関する問題と労働法政策の課題」『季刊労働法』251号、2015冬、p.10。

<sup>54</sup> 大阪地方裁判所令和2年7月20日決定 判例時報2471号105頁

<sup>55</sup> ILGA World Database <<https://database.ilga.org/en>>

<sup>56</sup> 他の7分野は、憲法的保護、商品・サービス、健康、教育、居住、憎悪犯罪法、扇動禁止である。

<sup>57</sup> 「性的指向」及び「性自認」についての法的保護のみでは、インターセックスの人々が保護されない場合が多いことから、ヨーロッパにおけるインターセックスの人権団体やそのネットワークであるOII Europe（Organisation Intersex International Europe）は、各国の差別禁止法制において差別事由に「性的特徴」が含まれることを推奨している。“OUR GLOSSARY.” ILGA Europe website <<https://www.ilga-europe.org/about-us/who-we-are/glossary/>>

<sup>58</sup> ただし、イタリアにおいては、「性自認」につき、国レベルでは雇用における法的保護が存在しないものの、計20の州のうち8州が雇用における保護を規定する州法を有し、これにより全人口の45%が保護対象となっている。“Italy.” ILGA World Database <<https://database.ilga.org/italy-lgbti>>



ている<sup>59</sup>。なお、欧州連合（EU）の「雇用及び職業における平等待遇の一般的枠組みを設定する 2000 年 11 月 27 日の閣僚理事会指令」<sup>60</sup>には、差別事由の一つとして性的指向が挙げられており、EU 加盟各国には、性的指向に基づく雇用差別を禁止する法規制を持つことが求められる。同指令には性自認、性表現、性的特徴は挙げられていない。

経済協力開発機構（OECD）は、性的少数者を社会的に包摂するための各種の法規定を、それが OECD 加盟諸国においてどの程度施行されているかに基づき、「低難易度の法規定」、「中難易度の法規定」、「高難易度の法規定」、「革新的な法規定」の四つに分類している<sup>61</sup>。「雇用及び他の幅広い分野」における差別の禁止については、性的指向に基づくものが「低難易度の法規定」に分類されているのに対し、性自認に基づくものは「高難易度」に、性的特徴に基づくものは「革新的」に分類されている。性的指向より、性自認、性的特徴の差別禁止規定の導入は困難であることがうかがえる。

以下、性的指向、性自認、性表現、性的特徴の 4 項目全てにつき雇用差別禁止規定を持つ 10 か国の中から、オランダ及びスペインを取り上げてその規定の概略を紹介する。OECD の分類において雇用差別禁止規定の導入の難易度が低い項目から順に、段階的に保護が追加されてきたことについても概観する。また、性的指向及び性自認の 2 項目につき雇用差別禁止規定を持つアメリカの法的状況を紹介する。

## 2 オランダ

一般平等待遇法<sup>62</sup>は、第 1 条第 1 項において差別事由を列挙しており、その中には「性別」及び「異性愛的又は同性愛的指向」が含まれる。その上で、同条第 2 項において「性別に基づく差別には、性的特徴、性自認及び性表現に基づく差別が含まれる」と規定している。

一般平等待遇法のうち雇用差別の禁止を規定しているのは、第 5 条から第 6a 条までである。特に第 5 条第 1 項は、差別が禁止される場合として、欠員補充時における職の提供の申出及び取扱い、職業紹介、雇用関係の開始及び終了、雇用条件、雇用関係の期間中又はそれ以前における教育・訓練・研修を受ける許可、昇進、労働環境等を挙げている。また、第 8 条は、第 5 条に違反して行われた雇用の終了（解雇等）を無効にすることが可能である旨を規定している。

性的指向（異性愛的又は同性愛的指向）、性自認、性的特徴、性表現のうち、1994 年の一般平等待遇法制定当初から差別事由として挙げられていたのは性的指向のみである。性自認、性的特徴及び性表現が、性別に含まれるとされて差別事由に該当するようになったのは、2019 年

<sup>59</sup> ただし、日本においては 47 都道府県のうち 7 都県（東京都、茨城県、三重県、鳥取県、秋田県、埼玉県、山梨県）が性的指向及び性自認を理由とする差別全般を禁止する条例を有し、このうち鳥取県の条例は、「職域」における差別の禁止を明記している。性的少数者に対する差別全般を禁止する条例は、市区町レベルでも制定されている。「性の多様性に関する条例」2024.5.7.更新 地方自治研究機構ウェブサイト <[http://www.rilg.or.jp/htdocs/img/reiki/002\\_lgbt.htm](http://www.rilg.or.jp/htdocs/img/reiki/002_lgbt.htm)>

<sup>60</sup> Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

<sup>61</sup> 経済協力開発機構（OECD）編著（濱田久美子訳）『OECD レインボー白書—LGBTI インクルージョンへの道のり—』明石書店、2021、pp.34-36。（原書名：OECD, *Over the rainbow? the road to LGBTI inclusion*, Paris: OECD Publishing, 2020.）

<sup>62</sup> Wet van 2 maart 1994, houdende algemene regels ter bescherming tegen discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat (Algemene wet gelijke behandeling) (Stb. 1994, 230). Overheid.nl website <<https://wetten.overheid.nl/BWBR0006502/2020-01-01>>; <<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-1994-230.pdf>> 一つ目の URL は現行の条文、二つ目の URL は制定時の条文である。

制定の「トランスジェンダー及びインターセックスの人々の法的立場を明確にする法律」<sup>63</sup>によってである。同法により、一般平等待遇法に第1条第2項が挿入された。

なお、ハラスメントについては、一般平等待遇法第1a条第1項が、「この法律における差別の禁止は、ハラスメントの禁止及びセクシュアルハラスメントの禁止を含む」と規定しており、ハラスメントは差別の一形態として扱われる。

### 3 スペイン

労働者憲章法<sup>64</sup>第4条第2項第c)号は、労働者が雇用時又は雇用された後に直接的又は間接的な差別を受けない権利について定めており、同号に列挙された差別事由の中には、性的指向、性自認、性表現及び性的特徴が含まれている。また、同法第17条第1項第1文は、直接的又は間接的な差別状況を生じさせる規定、労働協約、個別の労働契約、使用者の決定を無効とする旨を定めており、そこに列挙された差別事由の中にも、性的指向、性自認、性表現及び性的特徴が含まれている。さらに、同条同項第3文は、「トランスジェンダーの人々の実質的かつ効果的な平等及びLGBTIの人々の権利保障のための法律」<sup>65</sup>（以下「トランス法」）第62条第3項に規定する使用者の義務、すなわち、LGBTIの人々への差別及び暴力に対し保護措置を講じる義務が使用者が履行しなかった場合に、使用者の責任が想定されることになっている。

労働者憲章法の差別事由に性的指向が追加されたのは、2003年の「財政、行政及び社会秩序に係る措置に関する法律」<sup>66</sup>によってであり、性自認、性表現及び性的特徴が追加されたのは、2023年のトランス法によってである。なお、性自認及び性表現については、2022年の段階で別の法律により雇用差別禁止の対象となっていた。すなわち、2022年の「平等待遇及び無差別のための包括法」<sup>67</sup>第2条が様々な差別事由を挙げてそれらに基づく差別の禁止を定めており、その中には性的指向、性自認及び性表現が含まれる。そして、同法第3条が、適用領域の一つとして官民の雇用を挙げており、雇用へのアクセス、報酬及び解雇を含む労働条件、昇進及び雇用のための訓練が含まれる。また、同法第48条は、違反に対する罰金刑を定めている。

刑法典<sup>68</sup>には、雇用差別に対する刑罰が規定されている。刑法典第15章が労働者の権利に対する罪を扱っており、その中の第314条は、官民の雇用において重大な差別を引き起こした者が、行政の要求又は行政罰の後にも平等の状態を回復せず、差別により生じた経済的損失を補償しない場合における禁錮刑又は罰金刑を定めている。ここに列挙された差別事由の中には、性的指向及び性自認が含まれている。

なお、ハラスメントについては、労働者憲章法第4条第2項第e)号に、労働者のハラスメン

<sup>63</sup> Wet van 30 augustus 2019 tot wijziging van de Algemene wet gelijke behandeling ter nadere invulling van het verbod om ongeoorloofd onderscheid te maken op grond van geslacht (Wet verduidelijking rechtspositie transgender personen en intersekse personen) (Stb. 2019, 302). Overheid.nl website <<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-302.pdf>>

<sup>64</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24/10/2015). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado website <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>>

<sup>65</sup> Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (BOE núm. 51, de 01/03/2023). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado website <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5366>>

<sup>66</sup> Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE núm. 313, de 31/12/2003). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado website <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23936>>

<sup>67</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE núm. 167, de 13/07/2022). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado website <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>>

<sup>68</sup> Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE núm. 281, de 24/11/1995). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado website <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>>

トから保護される権利が定められており、そこには性的指向に基づくハラスメントが明記されている。

#### 4 アメリカ

1964年公民権法<sup>69</sup>の第7編（現在、アメリカ合衆国法典第2000e条～第2000e-17条）が雇用差別の禁止を定めている。第7編が禁止する雇用差別は、差別事由に挙げられた属性を理由として、個人を採用せず若しくは採用を拒否すること、解雇すること、雇用における報酬、条件若しくは権利について差別すること、又は雇用機会を奪い若しくは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制限、隔離若しくは分類すること、である（公民権法第7編第703条（アメリカ合衆国法典第2000e-2条））。そして、差別事由の一つとして「性」が挙げられており（同）、この「性」を理由とする雇用差別の中に性的指向及び性自認を理由とする雇用差別も含まれるとの連邦最高裁判所判決<sup>70</sup>が、2020年に出された。ただし、その旨を明文化する法律上の規定は制定されていない。

第7編第703条が定める性を理由とする雇用差別禁止を、性的指向や性自認を理由とする雇用差別に適用できるか否かをめぐっては、従来、訴訟上の争いが展開されてきた<sup>71</sup>。1970年代から1990年代までの裁判例により、第7編の「性」は生物学的な性（男女）を意味し、性的指向や性自認を意味しないとの解釈がほぼ確立した<sup>72</sup>。一方、1989年の連邦最高裁判所判決<sup>73</sup>（女性であることを理由とする雇用差別ではなく、女性が「女性らしさ」に欠けることを理由とする雇用差別、すなわち性的固定観念に基づく雇用差別もまた、第7編により禁止されると判じたもの）等を受けて、性的指向や性自認を理由とする雇用差別も、それが性的固定観念に基づくものであれば第7編の性差別に該当し得るとの解釈が、下級審において有力となった<sup>74</sup>。ただし、性自認の場合と比べ、言動、態度、容姿等において性的固定観念との不一致がより少ない性的指向については、性的固定観念理論では差別の存在を主張しにくいという限界があった<sup>75</sup>。

第7編の執行機関である雇用機会均等委員会（Equal Employment Opportunity Commission: EEOC）は、従来、少なくとも性的指向については第7編の「性」には含まれないと解していたとされる<sup>76</sup>が、2015年、性的指向を理由とする雇用差別についても必然的に第7編の性差別に該当するとの見解を示した<sup>77</sup>。これを受けて、この見解に従う内容の連邦控訴裁判所判決が相

<sup>69</sup> Public Law 88-352: an act to enforce the constitutional right to vote, to confer jurisdiction upon the district courts of the United States to provide injunctive relief against discrimination in public accommodations, to authorize the Attorney General to institute suits to protect constitutional rights in public facilities and public education, to extend the Commission on Civil Rights, to prevent discrimination in federally assisted programs, to establish a Commission on Equal Employment Opportunity, and for other purposes [Civil Rights Act of 1964] <<https://www.govinfo.gov/content/pkg/STATUTE-78/pdf/STATUTE-78-Pg241.pdf>>

<sup>70</sup> *Bostock v. Clayton County*, 590 U.S. \_\_\_ (2020); 140 S.Ct.1731(2020) クレイトン郡職員であった原告が、同性愛者向けのソフトボールリーグに参加したことを理由に解雇された事案について、第7編で禁止されている「性」を理由とする雇用差別であると結論づけた判決である。

<sup>71</sup> 加藤 前掲注(5), p.133.

<sup>72</sup> 富永晃一「アメリカにおける性的少数者の現在—労働法の観点から—」『季刊労働法』251号, 2015冬季, p.41.

<sup>73</sup> *Price Waterhouse v. Hopkins*, 490 U.S. 228 (1989)

<sup>74</sup> 富永 前掲注(72), pp.42-43.

<sup>75</sup> 加藤 前掲注(5), p.135.

<sup>76</sup> 富永 前掲注(72), p.44.

<sup>77</sup> U.S. Equal Employment Opportunity Commission, “David Baldwin, Complainant v. Anthony Foxx, Secretary, Department of Transportation (Federal Aviation Administration), Agency: Appeal No.0120133080,” July 15, 2015. <[https://www.eeoc.gov/sites/default/files/migrated\\_files/decisions/0120133080.pdf](https://www.eeoc.gov/sites/default/files/migrated_files/decisions/0120133080.pdf)>

次いだが、他方で性的指向を理由とする雇用差別は第7編の性差別には該当しないとする判決も出され、連邦控訴裁判所レベルでの判断が分かれた<sup>78</sup>。

上述の2020年連邦最高裁判所判決は、性的指向及び性自認を理由とする雇用差別が第7編により禁止されるか否かをめぐる論争に終止符を打ったが、その論法は、第7編の「性」を、あくまで生物学的な性であって性的指向及び性自認を含まないものであるとする従来解釈を踏襲した上で、性的固定観念理論を採用せず、「同性愛者やトランスジェンダーであることを理由として個人を差別することは、性を理由にその個人を差別することなしには不可能である」というものであった。すなわち、例えば、二人の従業員がともに男性に惹かれており、その一人が男性でありもう一人が女性である場合に、使用者が男性従業員を「男性に惹かれている」との理由で解雇すれば、その使用者は、女性従業員であれば容認される特性や行動を理由に男性従業員を差別したことになり、第7編にいう性を理由とする雇用差別となる、とした<sup>79</sup>。

他方、連邦議会では、1990年代以降、第7編の差別事由に性的指向及び性自認を追加することを内容とする雇用差別禁止法（Employment Non-Discrimination Act）の法案がほぼ毎年提出されていたが、それらが成立することはなかった。2015年以降は、公民権法改正により雇用分野のみならず同法の各分野（公共施設、公教育等）における性的指向及び性自認を理由とする差別の禁止を内容とする平等法（Equality Act）の法案が提出されてきており<sup>80</sup>、直近では、2023年6月21日に下院に提出され関連各委員会に付託された平等法案<sup>81</sup>が、審議されないまま各委員会にとどまっている（2024年5月10日現在）<sup>82</sup>。

なお、ハラスメントについては、明文規定はないものの、従来、第7編の差別事由に基づくものであれば雇用差別として扱われてきており<sup>83</sup>、2020年の連邦最高裁判所判決により、性的指向及び性自認に基づくハラスメントも雇用差別に含まれることが明確となった。

以上は民間部門の法的状況であるが、公的部門では、既に1998年の大統領令<sup>84</sup>が性的指向を理由とする連邦職員に対する雇用差別を禁止し、2014年の大統領令<sup>85</sup>が連邦職員に対する性自認を理由とする雇用差別を禁止していた。2014年の大統領令は、さらに、連邦政府の請負業者等による性的指向及び性自認を理由とする雇用差別をも禁止した。

州レベルでは、性的少数者に対する雇用差別の禁止を法律に明記している州も存在する。例えば、カリフォルニア州法の雇用差別禁止規定においては、差別事由の中に性自認、性表現及び性的指向が含まれる<sup>86</sup>。当該事由に基づくハラスメントもまた禁止される<sup>87</sup>。

<sup>78</sup> 加藤 前掲注(5), p.135.

<sup>79</sup> 同上, pp.135-136.

<sup>80</sup> 長谷川珠子「性的少数者保護と性差別禁止法理—アメリカの議論を中心に—」『日本労働研究雑誌』735号, 2021, 10, p.40.

<sup>81</sup> H.R.15 - Equality Act: 118th Congress (2023-2024) <<https://www.congress.gov/bill/118th-congress/house-bill/15/text>>

<sup>82</sup> All Actions: H.R.15 - 118th Congress (2023-2024) <<https://www.congress.gov/bill/118th-congress/house-bill/15/all-actions?overview=closed#tabs>>

<sup>83</sup> 藤木貴史「2章 アメリカ」滝原啓允編著, 労働政策研究・研修機構『欧米のハラスメント法制度』2024, pp.94-95.

<sup>84</sup> Executive Order 13087 of May 28, 1998: Further Amendment to Executive Order 11478, Equal Employment Opportunity in the Federal Government, *Federal Register*, Vol.63 No.105, June 2, 1998, p.30097. <<https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-1998-06-02/pdf/98-14689.pdf>>

<sup>85</sup> Executive Order 13672 of July 21, 2014: Further Amendments to Executive Order 11478, Equal Employment Opportunity in the Federal Government, and Executive Order 11246, Equal Employment Opportunity, *Federal Register*, Vol.79 No.141, July 23, 2014, pp.42971-42972. <<https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2014-07-23/pdf/2014-17522.pdf>>

<sup>86</sup> Government Code § 12940, *op.cit.*(16)

<sup>87</sup> Government Code § 12940 (j), *ibid.*

## おわりに

本稿では、日本を含む幾つかの国における性的少数者の雇用問題に関する法規制を概観した。日本においては性的少数者に関する雇用差別禁止法制がなく、民法や個別の労働法により法的な対処が行われており、また、指針等により差別の是正等が図られている。性的少数者に対する不当な取扱いを認定する判例も幾つか出てきている。しかしながら、依然として差別の事例や差別を恐れる当事者の声が報告されてもいる。他方、差別禁止規定により対処する諸外国においても、どの範囲の性的少数者を保護対象とするか等につき違いが見られる。

性的少数者の雇用問題をよりよく解決するため、各国で模索が続いている。

表 性的少数者に関連する主な用語

<b>性的指向 (sexual orientation)</b>	恋愛や性的関心がどの性別に向くか、あるいは向かないかを示す概念。異性に向かう異性愛（ヘテロセクシュアル）、同性に向かう同性愛（ホモセクシュアル）、男女の両方に向かう両性愛（バイセクシュアル）、いずれの性別にも向かわないアセクシュアルなどがある。
<b>性自認 (gender identity)</b>	自らの性別をどのように認識しているかを示す概念。
<b>性表現 (gender expression)</b>	服装や話し方等による性自認の表明。実際の性自認や出生時に割り当てられた性別と一致することも一致しないこともある。
<b>性的特徴 (sex characteristics)</b>	染色体、解剖学的構造、ホルモン構造及び生殖器官のあり方に基づく性。インターセックスを含む。
<b>LGBT</b>	レズビアン (lesbian)、ゲイ (gay)、バイセクシュアル (bisexual)、トランスジェンダー (transgender) の頭文字をとった言葉。広く性的少数者を表す語として用いられることもある。L、G、B、T以外にクエスチョニング (questioning: 自らの性の在り方について特定の枠に属さない人、分からない人) やクィア (queer: 規範的とされる性のあり方に当てはまらないジェンダーやセクシュアリティを持つ人)、その他の様々な性のあり方を含めて「LGBTQ」や「LGBTQ+」の語が用いられることもある。インターセックスを加えた「LGBTI」の語が用いられることもある。
<b>SOGI</b>	「性的指向 (sexual orientation)」と「性自認 (gender identity)」の頭文字をとった言葉。性表現 (gender expression) を加えた「SOGIE」や、さらに性的特徴 (sex characteristics) を加えた「SOGIESC」という語が用いられることもある。
<b>トランスジェンダー</b>	出生時に割り当てられた性別と性自認とが異なる者。
<b>シスジェンダー</b>	出生時に割り当てられた性別と性自認とが一致している者。
<b>インターセックス</b>	性的特徴が典型的な男性又は女性の定義に合致しない者。
<b>カミングアウト</b>	自らの性の在り方を自覚し、それを誰かに開示すること。
<b>アウトティング</b>	他人の性の在り方を、本人の同意なく第三者に暴露すること。

(出典) LGBT 法連合会「LGBTQ 報道ガイドライン—多様な性のあり方の視点から— 第2版」2022.4. <<https://lgbtc.jp/wp/wp-content/uploads/2022/04/lgbtq-media-guideline-2nd-edit-1.pdf>>; 「LGBTQ 用語解説」PRIDE JAPAN ウェブサイト <[https://www.outjapan.co.jp/pride\\_japan/glossary/](https://www.outjapan.co.jp/pride_japan/glossary/)>; “OUR GLOSSARY.” ILGA Europe website <<https://www.ilga-europe.org/about-us/who-we-are/glossary/>> を基に筆者作成。