

令和元年5月15日現在

機関番号：13301

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2018

課題番号：16K03340

研究課題名(和文)性的マイノリティの権利保障と労働法に関する研究

研究課題名(英文)Research on right security of the sexual minority and labor law

研究代表者

名古屋 道功 (NAKO, Michitaka)

金沢大学・人間社会研究域・客員研究員

研究者番号：80172568

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,400,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、性的マイノリティの権利保障に関して、雇用・労働面からアプローチし、実情調査に基づき、労働法上提起される立法政策や人事政策の課題の発掘・探求を目的とする。本研究の成果は以下の通りである。LGBT当事者の実情、先進的企業の施策と課題、そして海外調査を通じて、LGBT当事者の人権保障のために法律が不可欠である点などを解明した。これに基づき、法律制定の必要性とその具体的内容や企業の人事政策において留意すべき点などの性的マイノリティの人権保障の課題を提起した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の研究成果は論文等において公表しており、今後、立法政策や企業の人事政策などに影響を及ぼすと考えられる。LGBT当事者の権利保障に関して法案が作成されているが、修正すべき規定があり、また指針等が策定され、その際、本研究の実情調査結果や提言などが参照にされるであろう。また企業のダイバーシティ戦略において、本研究で明らかにした先進的企業の取り組みは重要な意義を有すると思われる。

研究成果の概要(英文)：This research approaches on right security of a sexual minority from employment and labor side and aims the findings of the legislative and personnel policies to which are raised on the labor law based on a fact investigation. The outcomes of this research are as follows. (1) I researched on the real states of LGBT persons, the policies of the advanced enterprises and an LGBT in the foreign countries and elucidated that the law is indispensable for human rights protection of LGBT persons. (2) On these findings I raised the themes of human rights protection of the sexual minority such as a necessity of law enactment, the concrete contents and the important notices of personnel policies.

研究分野：労働法

キーワード：LGBT 人権 性的マイノリティ トランスジェンダー 労働法

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

(1) 性的マイノリティは、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーから、それぞれの頭文字をとり「LGBT」と略される(インターセックスを加えて「LGBTI」と称されることもある)。「電通ダイバーシティ・ラボ」の調査(2015年)によると、自らをLGBTと認識している人は7.6%である。国連や欧米では早くからその人権保障が追求されてきたが、日本でも、性同一性障害者の戸籍上の性別変更が認められ(「同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」2004年7月施行)、「同性パートナーシップ証明書」の発行(渋谷区条例、2015年4月)、学校での性同一性障害児童への適切な対応(文科省通知、2015年4月)など、主に家族法や教育の分野での取り組みと研究が進められている。しかし、性的マイノリティに対する基本的な権利保障の本格的な議論はこれからであり、子ども・教育、雇用・労働、社会保障、医療、公共サービス、民間事業、司法手続などの分野において、性的指向および性自認を基にした様々な形態の差別の禁止・防止、及び性的マイノリティへの支援などが検討されねばならない。本研究は、雇用・労働面からアプローチする。「LGBT職場環境アンケート」(虹色ダイバーシティ)では求職や職場環境等での深刻なケースが報告されているが、それほど問題が顕在化していない大きな要因は、職場においてカミングアウトできないためである。むしろこれを可能にして、「個人の尊重」(憲法13条)に基づき、その能力を発揮できる制度や環境を整える必要がある。

(2) 性的マイノリティに関連する労働法の研究はほとんど存しないが、国内外の動向に鑑みると、今後、現実に解決を求められる問題が少なくない。具体的には、採用から定年・解雇までの各ステージでの異なった取扱いの合理性(採用拒否、配転・昇進等における特別の配慮の拒否等)、人事上の処遇、同性パートナーへの諸手当(扶養手当、住宅手当等)の支給、施設(更衣室、トイレ等)の整備のみならず、同性パートナーの社会保険(医療・年金等)の受給など社会保障制度上の問題が挙げられる。「少数者」に関して、障害者、外国人、さらに男性優位社会の中での女性につき研究・立法化が進められてきたが、本研究は、性的少数者の観点からアプローチし、実情解明とともに、今後提起される労働法上の課題を明らかにする「課題発掘型研究」である。

2. 研究の目的

本研究は、性的マイノリティの権利保障に関して、雇用・労働面からアプローチし、実情調査に基づき、労働法上提起される立法政策や人事政策の課題の発掘・探求を目的とした。具体的には、性的指向と性自認を理由とする差別禁止規定の新設にあたって、LGBT一般法を制定するか、それとも個別法制定ないし既存の法律(労基法3条等)改正によるか、いかなるケースが性的指向と性自認を理由にした差別に該当するかなどが挙げられる。性的マイノリティがカミングアウトしやすい職場環境創出のために必要な人事政策も含め、多様な人材が能力を発揮できる社会実現に向けた労働法上の具体的政策課題を追究した。

3. 研究の方法

本研究は、文献研究のみならず、国内外の実態調査も重視し、多面的な角度からの研究方法を採用した。このため、文献研究とともに実態調査を行い、本研究の具体的課題を明確にした。欧米の現地調査及び文献研究を実施し、実情のみならず参考にすべき法律・指針、理論、実務などの内容と課題を検討した。以上の研究成果を踏まえた研究の総括を行った。本研究は、労働法、社会保障法、国際法・ジェンダー法学、教育社会学の研究者による学際的研究であり、本研究においてそれぞれの専門性を発揮するとともに、関係団体との交流を通じて、法実践的な研究をめざした。なお、科研費の共同研究のほか、名古屋及び谷口の両名が参加する学術会議の「LGBTIの権利保障分科会」での研究も併せて行った。

4. 研究成果

(1) LGBT当事者の実情を解明した。当事者及び関連団体の調査を通じて明らかになったのは以下の通りである。性的マイノリティの雇用・労働差別については、面接時に性的指向や性自認を告げると面接を打ち切られる、トランスジェンダーが性自認に基づき応募書類に性別を記載したところ、戸籍のそれとの不一致を理由として内定を取り消される、トランスジェンダーの当事者がトイレや更衣室利用を制限され、服装規制されることもある、企業福利厚生の一環である慶弔休暇の付与や手当等の支給の対象は、配偶者、子供、親族などであり、同性パートナーは受けられないなどが挙げられる。また遺族年金などの社会保険も、現行法上、同性パートナーは受給できない制度になっており、不利益を被っている。その他、ハローワークなどの公的機関では、性的マイノリティの理解が進んでいないため、適切な対応がされない。このような実情が当事者に与える不利益は大きく、健康への影響も看取される。女性は、概して雇用・労働では男性に比べて不利な立場に置かれているが、性的マイノリティだと二重の不利益を受けることがある。

インタビューを行った【Rebit】(HP: bitlgbt.org/<2019/05/01>)は、LGBTの子供・若者を対象にした取り組みをしている唯一の団体であり、重視する事業は、教育、成人式、就活・就労サポートである。若者が就労にあたって様々な困難に遭遇し、その解決のための取り組みの重要性が明らかになった。【LGBT法連合会】(HP: <http://lgbtetc.jp/><2019/05/01>)

は、法制定をめざして 2015 年 4 月に結成された。困りごとのリスト化(困難度リスト)を行っている(<http://lgbtetc.jp/news/1348/<2019/05/01>>)これは法案の根拠づけのためである。法連合会が作成した法案は 2015 年 5 月に発表されている。国会には自民党案と野党案が提出されたが、法連合会の法案は、野党案に近い。

(2) 先進的企業の施策と課題が明らかになった。企業調査では、渋谷区と共同して、性的マイノリティに対する施策が進んでいる 10 社のヒアリングを行った(「渋谷区パートナーシップ照明実態調査報告書」<2017 年>参照)。ここで得られた成果は以下の通りである。第一に、ほとんどの企業は、すでにダイバーシティ施策に取り組み、性的マイノリティに対する施策はその一環であるので、スムーズに進められた点であり、「企業文化」が重要である。第二に、具体的施策では、就業規則に平等取扱いが規定され、また異性婚同様の福利厚生(慶弔祝い・見舞金、休暇など)や支援体制を充実させている。第三に、採用面接等で用いるエントリーシートには、男女記載欄を無くしている企業が見られ、人権に配慮されている。第四に、社長などのトップの支援がある企業では、積極的な取り組みがなされており、その重要性が確認された。第五に、従業員だけではなく、顧客サービスでも性的マイノリティに配慮されており(例、同性パートナーにも異性パートナーと同じサービスを提供する)注目される。他方、課題も提起された。第一に、企業施策を整えても、福利厚生などの利用者が少ない点である。先進的企業においてもカミングアウトには躊躇する状況にあるためであり、これは社会全体での理解促進と併せて検討しなければならない。第二に、企業独自には解決できない課題として、社会保険や相続が挙げられる。具体的には、労災での死亡による遺族補償金を同性パートナーは受領できず、また存職中の死亡による退職金の受領者をだれにするかなどであり、これには法的解決が求められる。

(3) 海外調査を通じて、LGBT 当事者の人権保障のために法律が不可欠である点が明らかになった。ドイツでは、ホモセクシュアルが刑法で処罰されたため、ホモのみならず、レズビアン等の性的マイノリティは、雇用・労働のみならずさまざまな場面において種々の障害を抱えていた。このため、当事者はカミングアウトできず、困難な状況に置かれていた。これに対して、当事者団体の運動のみならず、EU 憲法・指令の影響などを背景にして、人権を保障する法律が制定される。具体的には、生活パートナーシップ法、同性婚法のみならず、一般平等取扱法においてセクシュアル・アイデンティティを保障する法律が定められた。このため、LGBT を理由とする雇用・労働等における一切の差別が禁止されている。また、LGBT に対する理解を深めるため、学校のカリキュラムや指導要領などにおいて取り上げられている。

(4) 性的マイノリティの人権保障の課題が明らかになった。周囲の不十分な理解のため、カミングアウトした者は、様々なハラスメントや不当な取扱いを受けることが少なくない。しかし、個人の尊重を定める憲法 13 条に鑑みると、性的指向と性自認は、人種、信条、性別など(憲法 14 条参照)と同等に保護されねばならない法的価値を有し、性的マイノリティが働きやすい職場環境の整備が求められる。その際、性的指向とトランスジェンダーについて、それぞれ特有の事情がある点には注意を要する。現在、性的マイノリティに関する労働法上の法規制は存せず、「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」(以下、「均等法」という。)のセクシュアル・ハラスメント指針に定められているにすぎない。しかし、雇用・労働環境の改善のためには、何らかの法的ないし行政上の対応が要請される。以上の点を考慮すると、性的マイノリティが働きやすい職場環境の整備促進施策の推進が重要である。具体的には、均等法を参考にして、募集・採用から定年・退職・解雇に至るまでのすべての段階での不利益取扱いの禁止、ハラスメント言動に対する雇用管理上の措置、紛争解決手段などを定める法律の制定が必要である。特にトランスジェンダーに関して、障害者雇用促進法 36 条の 2 に規定される合理的配慮と同様の規定が不可欠である。以上に鑑みると、LGBT を対象とする包括的な法律ないし雇用・労働に限った個別法の制定が求められる。法律の制定が容易でない場合、当面、厚生労働省を中心にして雇用・労働における性的マイノリティに対する総合的かつ具体的施策を検討し、当事者が働きやすい職場環境に向けたガイドラインの策定が必要である。こうした施策によりダイバーシティを実現し、差別的言動をなくすことにより、当事者・非当事者を問わず勤続意欲が高まるなど、企業にとってもプラスの効果が期待できる。

(5) 研究期間中の研究成果を日本労働法学会(2018 年 10 月、早稲田大学)のワークショップにおいて、「LGBT と労働法の理論的課題 トランスジェンダーを中心に」をテーマにして以下の内容で発表した。名古道功「趣旨説明」、内藤忍「企業によるトランスジェンダーの外見・服装の制約」、濱畑芳和「LGBT に対する合理的配慮を中心に」。労働法学会では、LGBT に関する報告は初めてであり、注目度が高かった。トランスジェンダーに関する事件は少なく、また企業での実情もそれほど解明されていない中、ワークショップではさまざまな意見が述べられ、提案された論点が深められた。トランスジェンダーを障害概念に含めるのか、それとも

労働契約上の配慮義務に基づきその保護を図るのには対立があり、また職場での取り扱いのむづかしさがあるが、今後、多様な人材の能力発揮が求められるダイバーシティマネジメントに鑑みると、働きやすい就労環境の構築は不可避であり、憲法 13 条に基づく人格権を尊重した方向で、立法を含めた考察が課題であることが明らかになった点が大きな成果である。

(6) 上記学術会議の分科会において、名古及び谷口が作成に携わった提言「性的マイノリティの権利保障をめざして」(2017 年)を政府に提出したが、これも本研究の成果である。

(7) 本研究の研究成果は論文等において公表しており、今後、立法政策や企業の人事政策などに影響を及ぼすと考えられる。LGBT 当事者の権利保障に関して法案が作成されているが、修正すべき規定があり、また指針等が策定され、その際、本研究の実情調査結果や提言などが参照にされるであろう。さらに企業のダイバーシティ戦略において、本研究で明らかにした先進的企業の取り組みは重要な意義を有すると考えられる。

5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計 15 件)

名古 道功、「LGBT の人権保障と労働法」、三成編『LGBTI の雇用と労働』(晃洋書房)、査読無、2019 年、1-20

名古 道功、「職場におけるスカーフ着用禁止と宗教の自由」、国際商事法務、査読無、673 号、2018、1016-1020

谷口 洋幸、「人権としての性別：ヨーロッパ人権条約の判例が示唆すること」、ジェンダー法研究、査読無、5 号、2018、97-108

谷口 洋幸、「職場における LGBT/SOGI と人権：国際社会が求めていること、生活経済政策」、査読無、2018、263 号、9-13

谷口 洋幸、「性的マイノリティと人権：LGBT/SOGI という概念が問いかけること」、法と民主主義、査読無、529 号、2018、34-37

杉田 真衣、「学校・社会を子供を安心していられる場所に」、Sexuality、査読無、87 号、2018、6-15

名古 道功、「書評 谷口他編『セクシュアリティと法』」、図書新聞、査読無、3346 号、2018、5-5

谷口 洋幸、「国際人権法における性の多様性」、二宮編『性のあり方の多様性』(日本評論社)所収、査読無、2017、241-260

濱畑 芳和、「LGBT の社会保障・生活保障の現状と法的支援の課題」、市民と法、査読無、108 号、2017、13-19

名古 道功、「性的指向と年齢に基づく差別の禁止と同性パートナーへの遺族年金の支給」、国際商事法務、査読無、660 号、2017、884-889

名古 道功、「LGBT が働きやすい職場や社会に求められるもの」、ビジネス・レーパー・トレンド、査読無、2017/2、2017、1-1

濱畑 芳和、「LGBT の抱える生活問題と社会保障に関する諸論点」、龍谷法学、査読無、49/4、2017、1295-1282

谷口 洋幸、「国際社会から見た 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、査読無、17/3、2017、76-80

名古 道功、「書評 LGBT 法連合会編『「LGBT」差別禁止の法制度って何だろう?』」、労働法律旬報、査読無、1875 号、2016、37-39

谷口 洋幸、「国際人権法における性的指向・性自認の人権」、自由と正義、査読無、67/8、2016、16-20

[学会発表](計 1 件)

名古 道功、「LGBT と労働法の課題一趣旨説明一」、日本労働法学会 135 回大会、2018

濱畑 芳和、「LGBT に対する合理的配慮を中心に」、日本労働法学会 135 回大会、2018

[図書](計 1 件)

谷口 洋幸 他、『セクシュアリティと法』、法律文化社、2017、177

[産業財産権]

出願状況(計 0 件)

名称：

発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年：
国内外の別：

取得状況（計 0 件）

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究分担者

研究分担者氏名：杉田 真衣
ローマ字氏名：(SUGITA, mai)
所属研究機関名：首都大学東京
部局名：人文科学研究科
職名：准教授
研究者番号（8桁）：50532321

研究分担者氏名：濱畑 芳和
ローマ字氏名：(HAMABATA, yoshikazu)
所属研究機関名：立正大学
部局名：社会福祉学部
職名：准教授
研究者番号（8桁）：60581642

研究分担者氏名：谷口 洋幸
ローマ字氏名：(TANIGUTI, hiroyuki)
所属研究機関名：公益財団法人世界人権問題研究センター
部局名：その他
職名：嘱託研究員
研究者番号（8桁）：90468843

(2) 研究協力者

研究協力者氏名：
ローマ字氏名：

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。