

職場におけるLGBTに関するセクシユアル・ハラスメント類型

山崎 文夫

目次

- 一 はじめに
- 二 わが国の現状
- 三 イギリス労働組合会議二〇一九年調査報告書
- 四 むすび
- 一 はじめに

事業主にセクシユアル・ハラスメント防止に関する雇用管理上の措置義務を課す男女雇用機会均等法二〇一九年第一条は、LGBTの人々も、その対象とする。しかし、LGBTに関するセクシユアル・ハラスメントの具体的類型は、必ずしも明らかではなく、職場における対応と法理構築には困難が伴うと思われる。

本稿は、これに関するわが国の法令・判例等の現状と、イギリスの労働組合ナショナルセンターである労働組合会議(Trade Union Congress= TUC)の二〇一九年調査報告書「職場におけるLGBTの人々のセクシユアル・ハラス

メント^①」を検討し、LGBTに関するハラスメントの具体的類型を明らかにし、さらなる調査研究の必要を示すものである。

二 わが国の現状

1 法令

この問題に関わるわが国の労働法令は、定義が不統一である。

均等法^②第一条は、同条二項に基づく指針で、「職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、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ものである。」とするが、LGBTに関するセクシュアル・ハラスメントの具体的類型は、明らかではない。

人事院規則一〇―一〇（セクシュアル・ハラスメントの防止等）は、「人事院規則一〇―一〇（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について（通知）^③」で、セクシュアル・ハラスメント（性的言動）とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする言動、すなわち性別に基づくいわゆるジェンダー・ハラスメントも含まれるとしており、性的性質を有する言動に限定する均等法のセクシュアル・ハラスメントの定義（狭義）とは異なる定義（広義）を採用するが、同通知別紙1は、セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、「性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること。」を挙げる。しかし、それ以外の行為類型は明らかではない。人事院規則一〇―一六（パワー・ハラスメントの防止等）も、「人事院規則一〇―一六（パワー・ハラスメン

トの防止等)の運用について(通知)「別紙1で、性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当するとする。

事業主にパワー・ハラスメント防止に関する措置義務を課す労働施策総合推進法三〇条の二に基づく指針2(7)⁴は、優越的な関係を背景とする職場におけるパワー・ハラスメントに該当すると考えられる例を示し、「口 精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)／(イ) 該当すると考えられる例／①人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。」とし、「へ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)」に該当する例として「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。」を挙げる。本人同意のない個人情報開示は、後述のように、プライバシー侵害に当たる。

2 判例

わが国では、LGBTに関するセクシュアル・ハラスメントについて公判判例は少なく、そこに現れたハラスメント類型も少ない。LGBTが被害者のもの、行為者のもの等がある。

(1) ハラスメント

身体接触・強制わいせつのセクシュアル・ハラスメントについては、雇用のもではないが、神戸市内の飲食店(条例上公共の場所)で、性同一性障害と診断され、長髪で女性用衣服を身に着けた被害者の膨らんだ胸部を着衣の上からつかんだ知人被告人男性の行為を兵庫県迷惑防止条例の「人に対して不安を覚えさせるような卑わいな言動」に当たるとしたものがある(兵庫県迷惑防止条例違反被告事件・大阪高判平二〇・一・三一LEX/DB 25549755)⁵。原告外

国人男性講師が、授業中、被告男子大学生から臀部を触られるセクシユアル・ハラスメントを受けたことについて、被告学生に慰謝料一〇万円の支払いを命じ、被告学園には、不十分な調査によって行為はなかったと結論を下した措置は、労働契約上の義務に違反するとして八〇万円の支払いを命じたものがある（学校法人M学園ほか（大学講師）事件・千葉地松戸支判令二八・一一・二九労働判例一七四号七九頁）。また、男性に対する性的嗜好を有する少年鑑別所法務教官男性が後輩教官男性に行った直接陰茎を握るなどの強制わいせつ等の性的行為の強要及び暴行が不法行為に当たるとは明らかとしたものがある（損害賠償請求事件・神戸地判令一九・二二・七 LEX/DB 2545388。PTS Dり患による逸失利益六五九万円余、慰謝料二〇〇万円、弁護士費用八六万円合計九四五万円余⁶⁾。

他方、性同一性障害元男性が、診察の際のセクシユアル・ハラスメント等を理由に、埼玉医科大学の医師に対し損害賠償請求訴訟を提訴（前提事件）したが、医師が患者の胸を触診したり、顔写真を撮影したことは診察行為等としてなされたものでセクシユアル・ハラスメントに当たらないなどとして敗訴・確定した後、患者は、自己の主張が事実的根拠を欠くことを知りながらあえてセクシユアル・ハラスメント部分の提訴に及んだもので、不当提訴として不法行為責任を負うとしたものがある（損害賠償請求事件・東京地判令一七・三・一四判例時報一八九三号五四頁、賠償額三三〇万円）。

言葉によるものには、狭義又は広義のセクシユアル・ハラスメントに当たるものがあるが、上司が部下にホモとあだ名をつけて同性愛者であるかのような話題で他の従業員とともにからかい、同性愛者であるような揶揄するイラストを作成し従業員に示すなどした行為は、不法行為を構成するものがある（損害賠償請求事件・東京地判令二八・五・九 LEX/DB 25536098⁷⁾。私的依頼と併せて慰謝料三〇万円）。他方、同僚kが、他の女性職員をさん付けで呼び、原告性同一性障害男性のみを君付けで呼び続けていたことについて、君という呼び方は、一般的に同輩や目下

の人の姓名に付けて親しみや軽い敬意を表す語であり、女性にも使い得るものであると解されることに加え、kは、経産省内において原告の名前変更手続前から、原告とともに同じ部署に在籍し、原告を君付けて呼んでいたことなどに照らすと、kが、他の女性職員をさん付けで呼ぶ一方で、原告のことを君付けで呼んでいた時期があったとしても、直ちにkが原告の性自認を否定するような趣旨でそのような敬称を用いていたとまでは認められず、そのことが原告に対する不当な差別的取扱いであったともいうことはできないので、kが原告を君付けて呼んでいたことが原告の人格権を侵害したり、原告に対する人事院規則上のセクシュアル・ハラスメントに該当するものであったとまではいうことができないとしたものがある（経済産業省事件・東京地判令元・一二・一二労働経済判例速報二四一〇号三頁）。同判決は、原告の処遇をめぐる面談における医師、上司の発言について、その経緯等に照らし、原告の人格権を侵害したり、原告に対するセクシュアル・ハラスメントに該当するものであったといえることはできないとする。

業務指導・業務命令・服務規律に関わるものも、観念的に同様で、上司Cが、テレフォンアポインターとして採用された原告に対し、「人の目を見て話すように。」等と業務指導したことに關して、原告は体調不良を理由に欠勤を繰り返したこと、勤務状況に問題があり改善の必要性があったこと、Cの指導は上司として通常の指導の範囲内と評価できるのでに対し、原告はこれを「ゲイバッシング」と曲解して以後の会話を拒絶したことが認められ、上記各事実によれば、原告の勤務意欲は乏しく、他者との協調性及びコミュニケーション不良の程度も著しく、上司の指導による教育改善の見込みも乏しいと言わざるを得ず、原告が被告従業員としての資質、適格性に欠けることはあきらかであるから、試用期間中の解雇には客観的に合理的な理由があり、社会通念上も相当であるとしたものがある（地位確認等請求事件・東京地判平二七・四・一七LEXDB 25540376）。また、口頭弁論期日に女装で出頭したスーパーマーケットのパート労働者原告は、勤務中男性の格好をし、被告会社に特段の配慮を求めたことがないとし、被告が資材積み

下ろし等の力仕事をさせたことは、労働契約の内容（その他会社の指示する業務）と異なる業務に従事させたとは認められないとしたものがある（日社事件・鳥取地米子支判平二九・五・一二労働判例一六一号六二頁）。

なお、会社によるタクシー乗務員性同一性障害債権者男性に対する化粧禁止及び禁止違反を理由とする就労拒否について、C 涉外担当が「気持ち悪い」などと述べたように一部の者をして当該外見に対する違和感や嫌悪感を覚えさせる可能性を否定することはできないものの、臨床的特徴として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ることが否定されるものではなく、性同一性障害者である債権者に対しても、女性乗務員と同等に化粧を施すことを認める必要性があるとする（Y 交通事件・大阪地決令二・七・二〇労働経済判例速報二四三二号九頁⁷）。

(2) アウティング

上記労働施策総合推進法指針のいう、性的指向・性自認の機微な個人情報について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アウティング (outing-disclosing) という。それは、観念的に狭義又は広義のセクシュアル・ハラスメントに当たるとする。

最近の判例は、アウティングを人格権やプライバシー権侵害とするが（損害賠償請求事件・東京高判令二・一一・二五未公刊）、従来から同和問題に関する本人の同意を得ない公開は、原告のプライバシーを侵害するとし（損害賠償等本訴請求、損害賠償等反訴請求事件・高知地判平四・三・三〇判例時報一四五六号一三五頁）、原告が在日韓国人であることを知らない多くの従業員の前で原告が在日であることを公表したことは、原告の自己決定権及びプライバシー権を侵害するとし（損害賠償請求事件・静岡地判平二七・四・二四 LEX/DB 25540293）、いずれも慰謝料五〇万円の支払いを命じている。

HIVについても、極めて秘密性の高い情報であるHIV感染情報を第三者に漏洩した場合は、プライバシーの権利を侵害するとし、慰謝料三〇〇万円の支払いを命じている（HIV感染者解雇事件・東京地判平七・三・三〇労働判例六六七号一四頁）。また、医療機関は、本人の意思を確認した上でなければHIV抗体検査を行つてはならず、検査結果についても秘密を保持する義務を負い、本人の承諾を得ないまま本人以外の者に検査結果を知らせたりすることは、プライバシーを侵害する違法な行為であるとする（T工業（HIV解雇）事件・千葉地判平一二・六・一二労働判例七八五号一〇頁、慰謝料一五〇万円）。

そして、診療目的で取得された看護師のHIV感染情報を医師から副院長に伝達することは個人情報目的外利用に当たらないが、それを本人の同意を得ず、院内感染防止目的の労務管理目的で、看護師長、看護部長及び事務長に伝達したことは個人情報目的外利用に当たり、プライバシー侵害の不法行為に当たるとする（社会医療法人A会事件・福岡高判平二七・一・二九労働判例一一二二五頁、同・福岡地久留米支判平二六・八・八同誌同号一一頁、情報共有者六名、慰謝料五〇万円）。

恋愛感情告白に関しては、女性Yは、後輩女性従業員Kから、突然、リストカットの事実に加え、性同一性障害者男性と告げられ、恋愛感情吐露としか考えられない告白をされて大きな精神的衝撃を受け、強い恐怖心や不安感を覚えて、退職してKと接触を断とうと思ひ詰めその旨を上司部長に告げたもので、その言動が嫌がらせないしじめと評価することはできず、Kに対する不法行為を構成するということではできないとする（U社（性同一性障害・解雇等）事件・広島高判平二三・六・二三労働判例一一四八号七三頁）。

3 文献

これまでのLGBT当事者や関係者による文献では、ハラスメントとして、身体や性器の状況を尋ねること、胸を

採まれることなどの性的性質を有するセクシユアル・ハラスメントと、「結婚しないの?」「レスビアン?」などと尋ねられること、トランスジェンダーの性別に関するうわさ話を聴くこと、トイレ・更衣室でじろじろ見られること、性的指向を隠す人が飲み会等におけるホモネタやホモいじりを聴くこと、オカマ等の侮辱的言葉を聴くことなどの固定的な性差概念や性的指向・性自認に基づくハラスメントが挙げられているが、これらは類別されていない。⁹⁾ 法律実務書や、¹⁰⁾「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」(令和二年三月)においても同様である。

二 イギリス労働組合会議二〇一九年調査報告書

1 TUC調査報告書

TUCは、女性書記長フランセス・オグレイの下、セクシユアル・ハラスメント防止に取り組み、二〇一六年に組合員対象に調査を行い、報告書「TUC、まだ、ほんの冗談?」二〇一六年職場におけるセクシユアル・ハラスメント¹¹⁾を出した。その後、二〇一七年一〇月にアメリカ合衆国でセクシユアル・ハラスメントを告発する#MeToo運動が活発化し、その影響はイギリスにも及んだが、TUCは、この問題に関する議論において、LGBTの人々の声が十分あきらかにされていないことに気づき、二〇一八年一月から、LGBT成人労働者一〇〇一人を対象に直近五年間の経験を問うイギリス初の調査を行い、上記調査報告書を出した。この報告書は、イギリスの平等を推進する独立委員会である平等人権委員会 (Equality and Human Rights Commission=EHRC) の職場におけるセクシユアル・ハラスメントに関するガイダンスにも引用されている。¹²⁾

調査は、差別禁止法である二〇一〇年平等法、二六条二項に基づくセクシュアル・ハラスメントの定義、すなわち「人の尊厳を侵害する目的若しくは効果を有する、又は人に脅迫的、敵対的、下劣的、屈辱的若しくは不快な環境を創り出す、性的性質を有する望まれない言動」を採用する。性に基づくジェンダー・ハラスメントとホモフォビアなどによるLGBTであることに基づくハラスメントの定義は、同条一項及び五項により、各々上記定義冒頭の「人の尊厳」以下は同じで、「性的性質」以下が、性 (sex)、性別適合 (gender reassignment)、性的指向 (sexual orientation) という「当該保護特性に関わる望まれない言動」とされる。¹³⁾

調査方法は、従前の調査から得られた様々なセクシュアル・ハラスメントの類型をリストアップし、被調査者にその経験の有無を問うものである。リストには、LGBT労働者の経験から得られた例も加えられている。調査は、次に掲げる事項の経験の有無を問う。

- ① 望まない言葉による性的な誘い（反対の性の人とセックスすれば、あなたはストリート〔LGBTでない人〕になれるという誘い等）。
- ② 望まない性的性質を有するジョーク（ゲイは性的に乱れている、レスビアンは男が欲しいというジョーク等）。
- ③ あなたの性生活に関する質問・コメント（どのようにセックスするのか、あなたの役割に関する質問等）。
- ④ あなたの性的指向に関する性的性質を有するコメント。
- ⑤ あなたのジェンダー・アイデンティティに関する性的性質を有するコメント。
- ⑥ あなたの前で同僚がストリート同僚についてした性的性質を有するコメントを聞いたこと。
- ⑦ あなたの前で同僚が、レスビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの同僚についてした性的性質を有するコメントを聞いたこと。

- ⑧ 性的性質を有する事項に関する望まないメールを受信したこと。
 - ⑨ 同僚から性的性質を有する事項に関する望まないソーシャルメディアのメッセージを受けたこと。
 - ⑩ 職場でポルノ写真や絵を展示されたこと。
 - ⑪ 望まない接触（尻やひざに手を置くこと等）。
 - ⑫ 性的暴行（sexual assault：胸、尻、性器への接触、キス）。
 - ⑬ 重大な性的暴行やレイプ。
- このうち、①⑩⑫⑬に当たる行為は、わが国でもみられる¹⁴。

このような質問がなされたのは、LGBTのアイデンティティが性行為のみに焦点が当てられていること（the sexualisation of LGBT identities¹⁵）と、セクシュアル・ハラスメントの間に関連があると思われるからでもある。

2 調査結果

報告書によれば、LGBT労働者の六八%が職場でなんらかのセクシュアル・ハラスメントを受けており、同女性の一二%が職場で重大な性的暴行やレイプを受けている。

ちなみに、上記二〇一六年TUC調査によれば、調査対象女性の五二%が、なんらかのセクシュアル・ハラスメントを経験している¹⁶。また、従来から、LGBT労働者が職場いじめ（workplace bullying）を受ける率も比較的高いとされている¹⁷。

LGBT労働者の四七%が、⑦同僚がLGBT同僚についてした性的性質を有するコメントを聴き、四四%が、⑥同僚がストリート同僚についてした性的性質を有するコメントを聴いている。

同労働者の四三%が、④その性的指向に関する性的性質を有するコメントを聴き、三〇%が、⑤そのジェンダー・

アイデンティティに関する性的性質を有するコメントを聴いている。

同労働者の四七％が、②望まない性的性質を有するジョークを聴いているが、同女性性は、五三％で、同男性の四四％よりも割合が高い。

他の調査¹⁸では、LGBT労働者が最も経験する否定的言動 (negative behaviour) のうち、職場で性的性質を有するジョークやコメントに直面すること (直近六か月間で二・七八％) は、他の労働者が身体接触を避けること (二・九一％)、身体接触、身体をつかむこと、なでまわすこと (二・八一％) に次ぐものである。

報告書では、LGBT労働者の四二％が、③その性生活に関する質問・コメントを受けているが、同女性性は四七％で、四〇％の同男性より割合が高い。

同労働者の二七％が、①望まない言葉による性的な誘いを受けているが、同女性性は三二％で、二五％の同男性より割合が高い。

同労働者の一七％が、⑧性的性質を有する事項に関する望まないメールを受信しており、一六％が、⑩ポルノ写真や絵を展示されており、一五％が、⑨ソーシャルメディア上で性的性質を有する事項に関する望まないメッセージを受けている。同女性性は、二一％が⑨のメッセージを受けているが、一三％の同男性よりも割合が高い。

全体的にみれば、同女性がセクシュアル・ハラスメントを受ける割合は、同男性よりも高い。同女性の三五％が、⑪望まない接触 (尻やひざに手を置くこと等) を受けており、一六％の同男性より割合が高い。同女性の二一％が、⑫性的暴行 (胸、尻、性器への接触、キス) を受けており、一二％の同男性より割合が高い。同女性の二一％が、⑬重大な性的暴行やレイプを受けており、七％の同男性より割合が高い。

上記他の調査でも、身体接触、身体をつかむこと、なでまわすことは、LGBT労働者が最も経験する否定的言動

のひとつである。

報告書では、バイセクシュアル男性と女性は、職場でセクシュアル・ハラスメントや性的暴行を受けた割合がほとんど変わらない。同男性の二〇%及び同女性の二二%が⑫性的暴行を受け、同男性の一%及び同女性の一〇%が⑬重大な性的暴行やレイプを受けている。

トランスジェンダー女性の三二%が、職場で⑫性的暴行を受けており、二二%が⑬重大な性的暴行やレイプを受けている。同男性については、信頼できる回答がない。

3 人種、障害との関連

同女性で BME (black and minority ethnic : 黒人・マイノリティ民族) の五四%が、職場で⑪望まない接触を受け、三一%の同白人女性より割合が高い。同女性の四五%が、⑫性的暴行を受け、一八%の同白人女性より割合が高い。同女性の二七%が、⑬重大な性的暴行やレイプを受け、九%の同白人女性より割合が高い。

同男性の BME がセクシュアル・ハラスメントを受けた割合は、同白人男性の割合とほとんど変わらない。障害を有する LGBT がセクシュアル・ハラスメントを受けた割合は、健常者の LGBT より高い。障害を有する同女性の五〇%が、職場で⑪望まない接触を受け、二六%の健常者同女性より割合が高い。同女性の三八%が、⑫性的暴行を受け、一四%の健常者同女性より割合が高い。同女性の二四%が、⑬重大な性的暴行やレイプを受け、四%の健常者同女性より割合が高い。

一障害を有する同男性の三二%が、職場で⑪望まない接触を受け、一一%の健常者同男性より割合が高い。同男性の二八%が、⑫性的暴行を受け、六%の健常者同男性より割合が高い。同男性の二〇%が、⑬重大な性的暴行やレイプを受け、三%の健常者同男性より割合が高い。

4 加害者・場所・報告・影響

これらの行為者は、七〇%が同僚、一二%が直属等マネジャーである。LGBT労働者の二〇%が、最近の行為者は、客、顧客、患者、供給者、契約者などの第三者であると回答する。

行為を受けた場所は、六三%が職場施設で、一一%がクリスマス・パーティーや顧客パーティーなどの職務関連の社会的イベントの場所である。

被害者の六七%は、使用者に被害を報告していない。その理由は、職場関係にネガティブな影響を及ぼすと考えたこと、そのキャリアにネガティブな影響を及ぼすと考えたこと、当惑、その性的指向や性的アイデンティティが明らかになると考えたこと、重大なことを考えてもらえないと考えたことなどである。

政府平等局 (Government Equalities Office) のLGBT調査¹⁰⁾では、セクシュアル・ハラスメントや性暴力の被害者は、大したことではない、どこでも起こることだ、重大なことを考えてもらえないと考えたことや、加害者の脅迫や報復を恐れて使用者に報告しなかったとされている(直近一二か月間の出来事対象)。同調査では、LGBTが職場で最もよく経験する出来事は、本人の同意なく、誰かが本人がLGBTであると開示すること (disclosing) であるが、身体的なハラスメントや暴力が最も報告されているのに対して(四九%)、同意のない開示は、最も報告されていないとされる(九%)。これについて回答者は、行為者が同僚である場合、使用者に報告しようとはしなかったと回答している(一八%)。

報告書では、LGBT労働組合員は、三三%が使用者に被害を報告したが、組合員でない者は、二二%しか被害報告していない。

政府平等局調査では、被害者は、労働組合(六五%)、LGBT組織(七二%)、ダイバシティその他のスタッフ・

ネットワーク（六四％）が助けてくれたと回答している²⁰。

報告書では、被害者の二〇％は仕事に自信を失い、一六％は仕事をやめ、一六％はセクシュアル・ハラスメントがストレス、不安、うつなど、メンタルヘル스에悪影響を及ぼしたとし、四％はそれが身体的健康に悪影響を及ぼしたとする。

TUC報告書は、以上のような調査結果に基づいて、政府、使用者及び労働組合に、調査等の取り組みを求めている。

5 アメリカの調査等

アメリカのあるレスビアン調査²¹では、一年間に三三％が職場で性的な誘いを受け、三四％が身体をつねられ、つまれ、五四％がデートに誘われ、六七％が身体や外観に冗談を言われている。レスビアンであることを公表している人の一二％しか身体をつねられ、つかまれていないのに、そうでない人は三三％がそうされており、性的な誘いも、それぞれ一三％と二六％の違いがある。これらの数値は、いわゆるストレートの女性とほとんど同じだが、レスビアンのほうが、これらの性的アプローチを不快でセクシュアル・ハラスメントに当たると感じる割合が高いとされている。

また、同性間環境型セクシュアル・ハラスメントを一九六四年公民権法第七編の性差別に当たるとした一九九八年オンクル事件連邦最高裁判決²²には、ファックしてやる等の不快な性的言動、性的暴行、レイプ未遂がみられる。同事件の被害者と加害者上司・同僚ともゲイではないが、これらの行為は、ゲイが当事者である場合にも起こり得るものである²³。

連邦最高裁は、二〇二〇年六月一日、ポストック対ジョージア州クレイトン・カウンティ事件等三件²⁴について、

ホモセクシュアルやトランスジェンダーであることを理由とする解雇は公民権法第七編の禁止する性差別に当たるとの判決を下した。判決は、カリフォルニア州、ニューヨーク州など一四州が性的指向に基づく差別を禁止する州法を有するが、²⁵性的指向等を差別事由に加える第七編改正が実現しない状況の下で下されたものである。²⁶判決は、ハラスメントについて判断するものではなく、オンクル事件判決はあるが、ハラスメントは今後の課題である。

四 むすび

わが国では、LGBTに関するハラスメントがどのようなものであるかについて調査研究は乏しい。この問題を解明し、法的議論を進めるためには、これらの人々がまともがなく、²⁷自己を隠してふるまい心理的葛藤を抱えることが多いなど調査を困難にする状況があるが、²⁸判例に現れた類型やイギリスの類型を手掛かりとして、具体的なハラスメント類型を明らかにする調査研究が必要である。

【注】

- (1) TUC, Sexual harassment of LGBT people in the workplace – A TUC report, TUC, 2019.
- (2) 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、平成一八年一〇月一一日厚生労働省告示第六一五号、最終改正：令和二年一月一五日厚生労働省告示第六号。
- (3) 最終改正：平成三一年四月一日職職七二。
- (4) 令和二年一月一五日厚生労働省告示第五号。
- (5) 本件の判例評釈として、嘉門優「性同一性障害と診断を受けた者の胸部を触った行為に対して迷惑防止条例違反の罪が成立するとされた事例」新・判例解説 Watch 一四号（二〇一九年）一六一頁以下がある。
- (6) 令和元年の強制性交等罪の認知件数一四〇五件のうち被害者男性五〇件（三・六％）、女性一三五五件、強制わいせつ罪四九〇〇件のうち男性一三九件（三％）、女性四七六一件である（令和二年版・犯罪白書、法務総合研究所、二〇二〇年、二四一頁）。
- (7) 中井智子「性同一性障害の労働者への身だしなみ規定の適用」労働経済判例速報二四三二一号（二〇二一年）八頁は、性同一性障害に対する理解を欠いた不寛容な対応にはもはや正当性はないとする。
- (8) 法科大学院生がゲイであるとのアウティングに関連し、大学の対応が就学契約上の安全配慮義務に違反するとの原告主張に理由がないとしたものがあるが（損害賠償請求事件・東京地判平三二・二一・二七 LEX/D/25559454）、この事件の焦眉の問題でもある恋愛感情告白に関わるアウティングについては、拙稿「書評」神谷悠一・松岡宗嗣著『LGBTとハラスメント』（集英社新書）「労働法律旬報二〇二二年二月上旬号四六頁以下参照。
- (9) 大阪弁護士会人権擁護委員会性的指向と性自認に関するプロジェクトチーム『LGBTの法律問題Q&A』（LABO、二〇一六年）八六頁以下、東優子、虹色ダイバーシティ、Rebit「トランスジェンダーと職場環境ハンドブック」（日本能率協会マネジメントセンター、二〇一八年）六二頁、神谷悠一「性的指向・性自認（SOGI）に関する職場の課題と先進的取り組み」月刊労委協二〇一九年五月号二二三頁以下。
- (10) 帯刀康一編著『知らないでは済まされぬ！ LGBT実務対応Q&A』（民事法研究会、二〇一九年）七四頁以下。
- (11) TUC, Still, Just a Bit of Banter? – Sexual harassment in the workplace in 2016, TUC, 2016. 拙稿「イギリス労働組合会議とセクシュアル・ハラスメント防止」平成法政研究二三巻一号（二〇一八年）一頁以下。
- (12) Equality and Human Rights Commission, Sexual harassment and harassment at work – Technical guidance, Equality and Human

- Rights Commission, 2020, pp. 7 et s.
- (13) 二六条条文は、前掲平成法政研究拙稿四頁参照。二六条の性的指向に基づくハラスメント規制は、雇用分野にのみ適用され、サービスと公務、不動産の処分と管理、団体の分野には、適用されない(佐々木貴弘「日本における性的マイノリティ差別と立法政策…イギリス差別禁止法からの示唆(三・完)」国際公共政策研究一八巻二号(二〇一四年)一一二頁)。刑事規制を含めた同性愛者をめぐるイギリスの法的状況については、長谷川聡「イギリスにおける性的指向を理由とする差別に対する法的枠組み」比較法雑誌三八巻四号(二〇〇五年)一五一頁以下、村上玲「イギリスにおける性的指向に基づく憎悪扇動罪の創設」淑徳大学社会福祉研究所総合福祉研究二二号(二〇一八年)一九七頁以下参照。
- (14) LGBT法連合会ホームページ「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(第三版)」(2019.3.4)通番120, 124, 125.
- (15) ゲイとレスビアンの性行為に関する一般人の関心については、エリック・マークス『Q & A 同性愛を知るための基礎知識』(明石書店、一九九七年)二〇一頁以下が詳しい。
- (16) 前掲平成法政研究拙稿七頁以下参照。
- (17) ヘルゲ・ホーエル「イギリスにおける職場の「いじめ」」Business Labor Trend, 2013.6, p.3.
- (18) Helge Hoel, Duncan Lewis and Anna Einarsdóttir, The ups and downs of LGBT's workplace experiences, Manchester Business School, 2014, p.14.
- (19) Government Equalities Office, National LGBT Survey: Research Report, Government Equalities Office, 2018, pp. 150, 155 et 157.
- (20) Government Equalities Office, op. cit., p. 159.
- (21) Peter M. Nardi and Beth E. Schneider ed., Social Perspectives in Lesbian and Gay Studies, Routledge, 1998, p.385.
- (22) Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc., 523 U.S. 75, 118 S.Ct. 998, 140 L.Ed.2d 201 (1998).
- (23) Christopher N. Kendall: Gay Male Liberation Post Oncale Since When Is Sexualized Violence Our Path to Liberation?, Catharine A. MacKinnon & Reva B. Siegel ed., Directions in Sexual Harassment Law, Yale University Press, 2004, pp. 223 et 238.
- (24) Gerald Lynn Bostock, petitioner v. Clayton County, Georgia, Altitude Express, Inc., et al. petitioners, v. Melissa Zarda and William Allen Moore, Jr., R. G. & G. R. Harris Funeral Homes, Inc., petitioner v. Equal Employment Opportunity Commission, et

- al., [June 15, 2020], 590 U.S. (2020).
- (25) Nan D. Hunter, Courtney G. Joslin and Sharon M. McGowan, *The Rights of Lesbians, Gay Men, Bisexuals, and Transgender People*, 4 edition, Southern Illinois University Press, 2004, p. 74.; Jennifer Ann Drobac, *Sexual Harassment Law*, Carolina Academic Press, 2005, p.228.; Jennifer Ann Drobac, Carrie N. Baker and Rigel C. Oliveri, *Sexual Harassment Law*, 2 edition, Carolina Academic Press, 2020, p. 142.
- (26) 富永晃一「アメリカにおける性的少数者の現在」季刊労働法、二五一号（二〇一五年）四二頁、中窪裕也「タイトル・セブンにおける『性』差別の禁止とLGBT」ジュリスト一五五一号（二〇二〇年）九一頁、シリアン・トーマス（中窪裕也訳）『雇用差別と闘うアメリカの女性たち』（日本評論社、二〇二〇年）三四八頁。
- (27) 遠藤まめた「経済主導のLGBT運動に抵抗する」POSSÉ四五号（二〇二〇年）八九頁。
- (28) 石丸径一郎「マイノリティ・グループ・アイデンティティ…人はいかにして自らに付与された差異を取り扱うか」東京大学大学院教育学研究科紀要四一卷（二〇〇二年）二八九頁、高藤真作・岡本裕子「同性愛者のアイデンティティ発達に関する研究の動向と展望」広島大学心理学研究一七号（二〇一七年）四九頁。