

相談事例	判例	現行制度等による対応
<p>①公共交通機関 公共的施設</p>	<p>—</p>	<p>・公共交通機関における外国語等による情報提供促進措置ガイドライン(国交省)</p> <p>・外国人旅行者にも「よわかる」道路案内標識にします！(近畿地方整備局京都国道事務所)</p> <p>・外国人にもやさしい表記ガイドブック(秋田県)</p> <p>※いずれも、「差別」という視点ではない。</p>
<p>②情報 コミュニケーション</p>	<p>・コンビニで公共料金の支払いを行う際に、店員から、入力の実事確認を言われたが、日本語なので読めない。</p>	<p>—</p>
<p>③福祉サービス</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>④商品販売 サービス提供</p>	<p>・商品販売業において、外国人であることを理由に、商品の提供を拒否したり、提供の内容を制限したりする。(紙おむつの在庫を全て購入しようとしたところ断られ、いったんは一箱ずつ買うことで合意したが、国籍を確認された上で販売拒否された、商品への名入れが有料(日本人は無料))</p> <p>・サービス業において、外国人であること(国籍、日本語が読めないなどを含む)を理由に、サービス提供を拒否したり、提供の内容を制限したりする。(銀行の貸金庫、車両保険、海外送金)</p> <p>・携帯電話の新規加入希望者。加入の要件として、パスポートの有効性やビザの期間を設定しており、2年間のビザがなければ加入できないといわれる。</p> <p>・企業のインターネットに加入するが、接続にトラブルあり。そのためサービスセンターに電話するも、日本語以外では対応しないといわれた。しかし、問い合わせは代理人では不可で、本人からしか受け付けないという。</p> <p>・クレジットカードを申し込むも、正規の仕事があるにもかかわらず、単に外国人ということだけで拒否された。また、「基準・信用情報機関の情報」により発行できないと言われたとの事例もあった。</p>	<p>・日本在住のブラジル人女性が、宝飾店に入って商品を見ていたところ、「外国人は立ち入り禁止だ」と言われたり、警察を呼ばれたりしたことにつき、裁判所は、人種差別撤廃条約が国内法としての効力を有することを示しつつ、民法709条、710条に基づく損害賠償を命じた。(静岡地裁浜松支部 平成10年(ワ)332号 確定)</p> <p>・公衆浴場における外国人一律入浴拒否の方針を採った経営者の行為は、憲法14条1項、国際人権B規約26条、人種差別撤廃条約の趣旨に照らし、不合理な差別に当たるとして、違法性を認めた。(札幌地裁 平成13年(ワ)206号 控訴)</p> <p>・銀行が、外国人からの住宅ローン融資の申込みを、その人に永住者の在留資格がないことを理由に拒絶したことにつき、銀行が、採算をとれるようにコストを抑える手段として、住宅ローン対象者の基準を画一的に明確化すること及びその対象者を判断する基準として永住資格を有する外国人とこれを有しない外国人とを区別することには合理的な理由があるとして、銀行の行為は、憲法14条1項及び国際人権B規約26条に違反するとはいえないとされた。(東京高裁 平成13年(ネ)6489号 上告)</p>
<p>⑤住宅</p>	<p>・賃貸契約締結後、賃借人が「韓国籍」であることを理由に、入居をことわりたいとの意思表示(管理会社から宅建業者に連絡)。</p> <p>・外国人の入居に際して、大家が、保証人が日本人でないと受け付けないと言う。また、保証会社も緊急連絡先も日本国籍者に限られている。</p> <p>・住宅管理会社の広告に、「外国人不可」の文字がある。</p>	<p>・賃貸住宅を探す外国人に対し、宅建業者が肌の色を問いただした事例につき、人格的利益の毀損を認め、損害賠償を命じた。(平成15年1月14日埼玉地裁判決、同7月16日東京高裁判決)</p> <p>・契約交渉が相当進行した段階で、在日韓国人であることを理由に賃貸マンションの入居を断った事例につき、入居拒否に何ら合理的な理由がないとし、損害賠償を命じた。(平成5年6月18日大阪地裁判決)</p> <p>・在日韓国人夫妻が、韓国籍を理由に家主から入居拒否された事例につき、裁判所は、憲法14条1項の趣旨に反する差別であり、社会的に許容される限度を超える違法なものであるとし、家主に損害賠償を命じた。(平成18年1月24日神戸地裁判決、同10月5日大阪高裁判決)</p> <p>・在日韓国人の弁護士が家主から外国籍を理由にマンションへの入居を拒否されたことにつき、「家主は入居差別を認め謝罪し、解決金100万円を支払う」などの条件で和解した。(平成19年3月13日大阪地裁)</p>
<p>・宅建業法に基づく行政指導(宅地建物取引業法に基づく指導監督基準)(大阪府)(物件が同和地区に所在するか否かについての調査/外国人、障がい者、高齢者又は母子・父子家庭を理由とする入居拒否)</p> <p>《宅建業者に関する人権関係研修》</p> <p>(1) 府が実施する研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・宅建業新規免許業者研修会 ・営業保証金供託宅建業者研修会 <p>(2) 業界団体と府が共働で実施する研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・宅建業人権推進指導員養成講座 ・同更新研修 <p>(3) 業界団体が実施する研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ブロック別研修 ・団体役員人権研修 <p>(4) 宅建主任者法定講習会(宅建主任者センター)</p> <p>(5) 市町村人権研修会等</p> <p>《宅建業人権推進指導員制度》</p> <p>業界団体が構成する「不動産に関する人権問題連絡会」と大阪府では、宅地建物取引の場などにおいて発生している同和地区に対する差別や、外国人等に対する入居差別をなくしていくため、宅建業者自らによる同和問題・人権問題の解決に向けた主体的な取組みが進められるよう、「宅建業人権推進指導員制度」を設置。</p> <p>・外国人の民間賃貸住宅入居円滑化ガイドライン(賃貸人、仲介業者・管理会社の方へ)(あんしん賃貸住宅推進協議会)</p> <p>※「差別」という視点ではない。</p> <p>※国交省が深く関与</p>		

	相談事例	判例	現行制度等による対応
⑥医療	<ul style="list-style-type: none"> 日本語を話せない外国人男性。通院に際して、通訳者の同行を求められる。 	—	<ul style="list-style-type: none"> よりよい外国人医療のためのリンク集(大阪府) <ul style="list-style-type: none"> 多言語問診表や、医療通訳の紹介等 ※「差別」という視点ではない。
⑦教育	<ul style="list-style-type: none"> 日本語がほとんど分からない外国人女性。子どもが通う保育所で意思疎通が図れず、落ち込んでいる。 生徒間(一方が外国籍)のけんかを発見した教師が、外国籍の生徒に対し、(周りに聞こえないように、)「日本語がうまくないんやから、しっかりせなあかんよ。」「君が大人になって暴力をふるい続けていたら、日本に住めなくなるよ」と発言した。 	—	<ul style="list-style-type: none"> 外国人児童生徒教育推進のためのガイドライン(三重県) <ul style="list-style-type: none"> ※学校の体制、日本語能力に応じた対応 等 ※「差別」という視点ではない。
⑧雇用	<ul style="list-style-type: none"> 求人広告を見て次々と電話をかけるが、全て外国人というだけで断られる。 技能実習生だが、在留カードを2ヶ月以上取り上げられている。 外国人であることを理由に、アルバイトの面接を拒否される。 会社内の外国人労働者との間で、給料格差があることが判明した。 日本に永住する外国人が、派遣で仕事を求めたが、外国人はダメだと断られた。 技能実習生として働いていた外国人が、労働条件に対して異議を唱えたところ、意思を反して帰国させられることとなった。 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人研修、技能実習制度における第二次受入れ機関が、外国人研修生のパスポート及び通帳を保管したことにつき、当該機関の不法行為を認めた。(東京地裁 平成22年(ワ)15077号 控訴) 日本人従業員と、労働内容にほとんど差のない外国人技能実習生に対する賃金の格差があることについて、裁判所は、合理的な理由(日本語能力、原告らの受入れ負担)の存在を認め、格差を容認した。(東京地裁 平成22年(ワ)15077号 控訴) 外国人技能実習生の寮費が日本人従業員に比べて高額とされていたことについて、受入機関側は、炊事・家事用品、布団等を無償提供しており、日本人従業員は利用していない厨房を日常的に使用しているため清掃費がかかることを格差の理由として主張したが、裁判所はこれを退け、労基法3条違反とした。(東京地裁 平成22年(ワ)15077号 控訴) 製造業を営む会社。毎年の健康診断において、その年に新たに雇用了ブラジル人従業員に限り、本人に知らせず、その同意を得ることなく、病院に依頼してHIV抗体検査を行っていた。原告が陽性であったため、その結果を示した上で、解雇を通告した。原告が、これに対し、新聞、テレビ、ブラジル領事館に行く旨を告げたところ、いったんは仕事に戻れたが、その後、不景気を理由に解雇された。会社が、合理的かつ客観的必要性もなく、外国人従業員を排除しようという不当な意図の下に、定期健康診断の際に従業員に無断で医療機関同意HIV検査を依頼し、その検査結果表を受け取った行為は、従業員のプライバシーを不当に侵害する違法な行為であるとともに、従業員のHIV感染を事実的な理由としてなされた解雇も、解雇権の濫用として無効。(千葉地裁 平成9年(ワ)2550号 確定) 	<ul style="list-style-type: none"> 労働基準法(厚労省) <ul style="list-style-type: none"> 一使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。 職業安定法(厚労省) <ul style="list-style-type: none"> 一何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針(雇用対策法9条)(厚労省) <ul style="list-style-type: none"> 一事業主においても、職業紹介事業者に対し求人の申込みを行うに当たり、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないよう十分留意すること。 一国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと。 労働者の個人情報保護に関する行動指針(個人情報保護法関係)(厚労省) <ul style="list-style-type: none"> 一使用者は、原則、人種、民族などの情報収集を行ってはならない。 個別労使紛争解決支援制度(大阪府) <ul style="list-style-type: none"> 一総合労働事務所と大阪府労働委員会が連携して、個別労使紛争の解決を支援 労働審判制度(裁判所) <ul style="list-style-type: none"> 一原則として3回以内の期日(平均2ヵ月半)で、迅速、適正かつ実効的に解決することを目的として設けられた制度 採用のためのチェックポイント(厚労省) <ul style="list-style-type: none"> 一本籍を記入させている、戸籍謄本を提出させている、等 採用と人権(大阪府) <ul style="list-style-type: none"> 一外国人の就労に関する関係法令の紹介。 一在日韓国・朝鮮人について、通名使用を求めることは人権侵害。 一在日韓国・朝鮮人への就職差別事例の紹介。

	相談事例	判例	現行制度等による対応
⑨その他	-	<p>・NHKが、かつて日本が、植民地台湾において同化政策を進め、台湾には今も深い傷が残っているとする内容の放送を行った。その具体例として、日英博覧会で台湾南部のパイワン族の男女24名を「人間動物園」として展示し、そのうちの一人の娘は今も悲しいと述べているなどと報道された。</p> <p>日英博覧会当時の新聞報道等に照らすと、パイワン族は、「見せ物」とされるためにロンドンまで連れて行かれたわけではなく、むしろ、先進国であるイギリスの博覧会で、「パイワン族の伝統を世界の人々に紹介したいという気持ちでイギリスに行った」もので、むしろ民族の誇りを持って自発的にロンドンに行ったと考える見解も有力。</p> <p>それにも関わらず、NHKが、一部の学者が唱えている「人間動物園」という言葉に飛びつき、その評価も定まっていないうちに、その人種差別的意味合いに全く配慮することもなく採用し、放送したことは、パイワン族の人たちを侮辱しただけでなく、行為で取材に応じた控訴人を困惑させて、その思いを踏みじり侮辱するとともに、社会的評価を傷つけたのは明らか。名誉を侵害したものであり、不法行為を構成する。(東京高裁 平成25年(ネ)666号 ?)</p> <p>・ゴルフクラブの理事会が外国人の入会を制限したことについて、憲法14条1項の規定は、専ら国又は公共団体と個人との関係を規律するものであり、私人相互の関係を直接規律することを予定するものではない。特定の社団ないし団体が、理事会等の決議に従って社団ないし団体への加入を国籍を理由に制限したとしても、その行為を直ちに民法上の不法行為に当たる違法な行為と評価することはできない。新たな構成員の加入を拒否する行為が、民法709条の不法行為に当たるのは、結社の自由を制限してまでも相手方の平等の権利を保護しなければならないほどに、相手方の平等の権利に対して重大な侵害がされ、その侵害の態様、程度が憲法の規定の趣旨に照らして社会的に許容しうる限界を超えるというような極めて例外的な場合に限られる。私的な社団としてのゴルフクラブが理事会決議において外国人の入会を制限し、在日韓国人の入会を拒否した行為は、違法行為に当たらない。(東京高裁 平成13年(ネ)3550号 上告→棄却(確定))</p> <p>・ゴルフクラブ法人会員契約に関し、プレー権に制約のあるプレーイング・メンバーから、そのような制約のない登録者への変更申請を、日本国籍を有していないことを理由に承認しなかった。裁判所は、憲法の法の下での平等(14条)は、専ら国又は公共団体との関係を規律するものであり、私人間の法律関係に直接適用されるものではなく、私人間における権利の調整は、原則として私的自治に委ねられ、個人の基本的な自由や平等が侵害され、その侵害の態様、程度が右憲法の規定や趣旨に照らして社会的に許容し得る限界を超えるときは、民法1条、90条や不法行為に関する諸規定等によって適切な調整が図られるべきであるとし、本件ゴルフクラブの会員及び法人会員の登録者の資格条件として日本国籍者であることを課すことは、ゴルフクラブの前記特質を前提にしても、今日の社会通念の下では合理的理由を見出し難く、いわゆる在日韓国人である原告の生い立ちと境遇を思い至すとき、日本国籍を有しないことを理由に原告を登録者とする変更申請を承認しなかったことは、憲法14条の規定の趣旨に照らし、社会的に許容し得る限界を超えるものとして、違法との評価を免れないとした。(東京地裁 平成4年(ワ)21675号 確定)</p>	<p>(メディアでの表現関係)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・BPO(放送倫理・番組向上機構)放送人権委員会による救済 <ul style="list-style-type: none"> －申し立て制度 ・番組制作ガイドライン(関西テレビ) <ul style="list-style-type: none"> －人権を守り差別を助長しない表現 ・削除ガイドライン、差別表現のガイドライン(2ちゃんねる) <p>(スポーツ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・サッカーでは、FIFA懲罰規程における差別禁止規定を各国レベルでも採用することが各国協会の義務とされたことを受け、JFAも懲罰規定を整備 <ul style="list-style-type: none"> 一人種、肌の色、性別、言語、宗教、又は出自等に関する差別的あるいは侮辱的な発言又は行為により、個人あるいは団体の尊厳を害した場合、以下のとおり懲罰を科すものとする。(行為者は、選手、サポーター) →浦和レッズのサポーターが「JAPANESE ONLY」の横断幕をスタジアムに掲げたことに対して、規定を適用。無観客試合を実施。

■ 同和問題

	相談事例	判例	現行制度等による対応
①公共交通機関 公共的施設	－	－	－
②情報 コミュニケーション	－	－	－
③福祉サービス			
④商品販売 サービス提供	－	－	－
⑤住宅	<p>・不動産業者が、住宅販売チラシに、個人名の記載された地図を使用していた。</p> <p>※差別助長行為？</p>	－	<p>・宅建業法に基づく行政指導(宅地建物取引業法に基づく指導監督基準)(大阪府) (物件が同和地区に所在するか否かについての調査/外国人、障がい者、高齢者又は母子・父子家庭を理由とする入居拒否)</p> <p>《宅建業者に関する人権関係研修》</p> <p>(1) 府が実施する研修 <ul style="list-style-type: none"> ・宅建業新規免許業者研修会 ・営業保証金供託宅建業者研修会 </p> <p>(2) 業界団体と府が共働で実施する研修 <ul style="list-style-type: none"> ・宅建業人権推進指導員養成講座 ・同 更新研修 </p> <p>(3) 業界団体が実施する研修 <ul style="list-style-type: none"> ・ブロック別研修 ・団体役員人権研修 </p> <p>(4) 宅建主任者法定講習会 (宅建主任者センター)</p> <p>(5) 市町村人権研修会等</p> <p>《宅建業人権推進指導員制度》</p> <p>業界団体で構成する「不動産に関する人権問題連絡会」と大阪府では、宅地建物取引の場などにおいて発生している同和地区に対する差別や、外国人等に対する入居差別をなくしていくため、宅建業者自らによる同和問題・人権問題の解決に向けた主体的な取組みが進められるよう、「宅建業人権推進指導員制度」を設置。</p> <p>・大阪不動産マーケティング協議会 自主規制ガイドライン 不動産取引に関連する業務を行う「不動産開発会社」「不動産販売会社」「広告会社」「調査会社」「その他関連業務に従事する会社」及び個人事業者が自主的に本協議会に参加し、差別につながる土地調査・報告を「しない」「させない」「許さない」という共通認識を持ち、実践する。</p> <p>※「物件が同和地区に所在するか否かについての調査」は、差別助長行為？(差別的取扱い、合理的配慮の不提供には該当しないか)</p>
⑥医療	－	－	－
⑦教育	－	－	－

相談事例	判例	現行制度等による対応
<p>⑧雇用</p> <p>・採用面接に際して、父親の職業を聞かれる。</p>	<p>—</p>	<p>・労働基準法(厚労省)</p> <p>—使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。</p> <p>・職業安定法(厚労省)</p> <p>—何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。</p> <p>・労働者の個人情報保護に関する行動指針(個人情報保護法関係)(厚労省)</p> <p>—使用者は、原則、人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項について、情報収集を行ってはならない。</p> <p>・個別労使紛争解決支援制度(大阪府)</p> <p>—総合労働事務所と大阪府労働委員会が連携して、個別労使紛争の解決を支援</p> <p>・労働審判制度(裁判所)</p> <p>—原則として3回以内の期日(平均2ヵ月半)で、迅速、適正かつ実効的に解決することを目的として設けられた制度</p> <p>・採用のためのチェックポイント(厚労省)</p> <p>—本籍を記入させている、戸籍謄本を提出させている、等</p> <p>・採用と人権(大阪府)</p> <p>—本籍地や家庭の状況、仮定の環境等、就職差別につながる身元調査は、採用選考前はもちろん、内定後においても絶対におこなわないでください。等</p>
<p>⑨その他</p> <p>・書籍を売りつけられる</p> <p>・事業者の手続ミスに対して、同和団体を名乗って不当な要求を行う。</p> <p>・不動産仲介業者が、管理業者ともめて話し合いになったときに、同和団体の名刺を持った人がついてきて、圧力をかけられたように感じた</p> <p>・公人に関する記事で、部落についても書かれている。</p>	<p>・私生活上の事実(部落民であること)は、一般人の感受性を基準として公開を欲しない事実であると認められ、たとえ真実に合致するものであっても、これをみだりに公開することはプライバシーの侵害に当たる。したがって、「解放新聞」にその事実を掲載した行為はプライバシーの侵害に当たる。(高知地裁 平成1年(ワ)294号 控訴)</p>	<p>(身元調査関係)</p> <p>・大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例(大阪府)</p> <p>—①興信所・探偵事業者及び②土地調査等(府の区域内の土地の取引に関連して事業者が自己の営業のために土地に関する事項を調査し、又は報告することをいう。)を行う者は、同和地区があるかないかについて調査、報告、教示してはならない。</p> <p>・改正戸籍法</p> <p>—戸籍謄本取得の際に本人確認を義務付け</p> <p>・登録型本人通知制度</p> <p>—第三者による戸籍取得が合った場合に、本人に通知。</p>

■女性

	相談事例	判例	現行制度等による対応
①公共交通機関 公共的施設	-	-	-
②情報 コミュニケーション	-	-	-
③福祉サービス	-	-	-
④商品販売 サービス提供	-	-	-
⑤住宅	-	-	-
⑥医療	-	-	-
⑦教育	-	-	-
⑧雇用	<p>・入社研修時に、研修担当者から、「わが社では女性は会社の戦力として期待していない」という趣旨のことを言われた。</p>	<p>・判例多数。(独)労働政策研究・研修機構HPでは、女性に対する賃金差別の判例の傾向について、以下のとおりまとめている。</p> <p>(1)女性の職務の内容・責任・技能などが男性と比較して劣らないか、勤務の途中で劣らない状態になって以降の男女の賃金格差(男性よりも低い賃金を女性に支払うこと)は違法である。</p> <p>(2)男女間で異なる基準(異なる賃金表、既婚か否か、扶養家族の有無、世帯主か非世帯主か)を用いるなどして賃金(家族等手当を含む。)に格差をつけることは違法である。</p> <p>(3)平成11年の改正雇均法施行以降の男女別コース制による賃金格差は違法である。それ以前の男女別コース制は、違法とされないことが多いが、給与体系が男女別であることについて、労働の質・量の観点からの合理性が必要である。</p>	<p>・労働基準法 男女同一賃金の原則</p> <p>・職業安定法 一何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。</p> <p>・男女雇用機会均等法 一雇用管理全般における、性別を理由とする差別の禁止 一間接差別の禁止 一ポジティブアクション 一婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 一事業者のセクハラ対策義務 一都道府県労働局長による紛争解決の援助 一紛争調整委員会による調停 一構成労働大臣による助言、指導、勧告、企業名公表 等</p> <p>※26年7月1日から改正法施行。募集、採用、昇進、職種の変更にあたって転勤要件を求めることが「間接差別」とされていた範囲を、「総合職の労働者」から「すべての労働者」に拡大。</p> <p>・採用と人権(大阪府) 一男女雇用機会均等法の紹介</p> <p>・男女共同参画社会基本法 一男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。</p> <p>・個別労使紛争解決支援制度(大阪府) 一総合労働事務所と大阪府労働委員会が連携して、個別労使紛争の解決を支援</p> <p>・労働審判制度(裁判所) 一原則として3回以内の期日(平均2ヵ月半)で、迅速、適正かつ実効的に解決することを目的として設けられた制度</p>
⑨その他	-	-	-

■セクシャルマイノリティ

	相談事例	判例	現行制度等による対応
①公共交通機関 公共的施設	・性同一性障がい女性で女性の服装をしている男性が、航空機に搭乗しようとしたところ、執拗に本人確認をされた。	-	-
②情報 コミュニケーション	-	-	-
③福祉サービス	-	-	-
④商品販売 サービス提供	-	-	-
⑤住宅	-	-	-
⑥医療	・病院の診察券に性別欄があり、苦痛。カルテがあるのだから診察券での記載は不要ではないか。	-	-
⑦教育	-	-	-
⑧雇用	<p>・性同一性障がいの人が、職場で、男性的な服装から女性的な服装に徐々に変えていったところ、上司に呼び出され、服装を男性的なものにするよう注意された。</p> <p>・履歴書に、「性別は女性だが男性として生きている」と記載したところ、面接で侮辱的なことを言われた。</p> <p>・仕事を探しているが、なかなか受け入れてもらえない。</p>	<p>性同一性障害と診断され、精神療法、ホルモン療法により女性化が進んでいた、元は男性の原告。所属する会社で配転の内示を受けた際に、これを機に①女性の服装で勤務する、②女性用トイレの使用、③女性用更衣室の使用を申し出た。</p> <p>会社側は、原告に対し、(A)Yが申出を承認しなければ配転を拒否する、(B)配転に応じるが、その後の勤務において申出を受け入れてほしい、のどちらであるかを解答するよう求める確認書を発し、原告は(A)を選んだにもかかわらず、会社側は、配転の辞令及び申出を承認しないという通知書を発した。</p> <p>原告は、会社からの書面を破棄したものに、しかるべき公的機関にこのことを告発する旨を朱書きしたメモを同封し、返送した。その後、原告は会社に謝罪文を送付し、有給休暇申請と休職願いを提出したが、会社は、手続違反と要件に該当しないことを理由に承認せずに、出勤を命じた(有給休暇の取得は残日数の範囲で認める意向であると連絡した)。</p> <p>原告は女性の容姿で出勤し、会社から自宅待機を命じられたが、翌日から女性の容姿で出社した。会社は①女性風の服装、アクセサリを身につけたり女性風の化粧をしないこと、②明日は服装を正し、始業時間前に出社することを記した通知書を発した。</p> <p>会社は懲戒処分検討を原告に通知し、原告は、裁判所に懲戒処分差し止めを求めた。原告は、女性の容姿で出社するつど、自宅待機を命じられた。</p> <p>会社は、聴聞手続のあと、懲戒解雇を告知し、通知書を発した。解雇事由は、①配転命令に従わなかったこと、②辞令を破棄、会社に返送したこと、③業務引継ぎを怠ったこと、④会社貸与のパソコンで、業務時間中、自己ホームページに誹謗中傷記事、業務上の秘密を書き込んだこと、⑤業務命令に全く従わなかったこと、であった。</p> <p>→解雇事由のうち、①配転命令に従わなかったこと、について、就業規則に定める「正当な理由なく配転を拒否したとき」に当たる。しかし、会社側の対応や理由の説明については、認めるに足る疎明がなく、総合すると、本件配転命令の拒否は、懲戒解雇自由に相当するほど重大かつ悪質な企業秩序違反であるということとはできない。</p> <p>⑤業務命令に全く従わなかったこと、について、会社が、原告の行動による社内外への影響を憂慮し、当面の混乱を避けるために、原告に対して女性の容姿で終了しないよう求めること自体は一応理由があると言える。しかし、性同一性障害は医学的にも承認されつつある概念であることが認められ、また、ホルモン療法により精神的・肉体的に女性化が進んでおり、男性の容姿で就労することが、精神、肉体的の両面において次第に困難になっていたことが認められ、女性としての行動を抑制されると多大な精神的苦痛を被る状態にあったということができた。社員が原告に抱いた違和感及び嫌悪感、原告の事情を認識し、理解するよう図ることにより、時間の経過も相まって緩和する余地が十分にある。等を示し、各事情を考えると、懲戒解雇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。</p> <p>よって、本件解雇は権利の濫用にあたり、無効である。(東京地裁 平成4年6月20日決定)</p>	<p>・男女雇用機会均等法に関する厚労省の見解。「(職場におけるセクシュアルハラスメント対策の指針をより分かりやすくします)より抜粋)</p> <p>→ 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ため、同性に対するセクシュアルハラスメント対策を講じていない場合は、現行どおり法違反となります。</p> <p>・個別労使紛争解決支援制度(大阪府) - 総合労働事務所と大阪府労働委員会が連携して、個別労使紛争の解決を支援</p> <p>・労働審判制度(裁判所) - 原則として3回以内の期日(平均2ヵ月半)で、迅速、適正かつ実効的に解決することを目的として設けられた制度</p>

相談事例	判例	現行制度等による対応
⑨その他	<p>—</p>	<p>・週刊新潮が、毎日新聞社長に関する記事について、「ホモ写真」との見出しをつけて新聞広告に掲載し、また、電車内の中吊り広告として掲示した。 「ホモ写真」と言う表現は、男性同性愛行為を撮影した写真の存在を示唆するものである。原告の顔写真が添えられていることと相まって、原告が同性愛行為を愛好する者であるとの誤解をも与えかねない表現である。また、記事の内容から大きく外れるものである。購買意欲を抱くことを期待して、かかる表現を使ったことに公益性ないし公益目的があるとは認められないし、誇張も許容限度を超えている。</p> <p>そして、現在の日本においては、同性愛者に対しては侮蔑の念や不潔感を抱く者が少なくないことは公知の事実ともいえるのであって、このような状況において、原告がかかる嗜好を持つものと誤解されることは、原告の社会的地位を低下させるものといえることができ、名誉毀損行為が成立する。(東京高裁 平成18年10月18日判決)</p> <p>・新聞記事等が記事の対象となった者の名誉を毀損し、又は同人を侮辱するものであるか否かは、一般読者の普通の注意と読み方を基準として記事全体を観察して判断すべきである。同性愛者であることを標榜し参議院議員選挙に立候補した者に関して、同人は雑民と称して被差別者の立場から活動しているが、保守系大物政治家Aの社会的に重大な事項に関する弱みを握っているため、Aは同人の意のままになっている等の本件記事の中心部分は、あまりにも抽象的であり、同人の名誉を毀損するに足るだけの具体的な事実を摘出したものとはいえず、またその内容に照らして同人を侮辱したものであると認めることもできない。本件記事には汚い表現があるが、表現が汚いものであること自体は、表現者の品性を疑わせることがありうるとしても、記事の対象となった者の名誉を毀損するものではないことはもとより、記事の対象となった者を侮辱するものでもない。(東京高裁 平成5年(ネ)4565号、平成6年(ネ)750号 上告)</p>

■疾病(HIV、ハンセン病を含む)

	相談事例	判例	現行制度等による対応
①公共交通機関 公共的施設	—	—	—
②情報 コミュニケーション	—	—	—
③福祉サービス	—	—	—
④商品販売 サービス提供	・統合失調症であることを告知したところ、海外旅行保険の契約を拒否された。 ・これまで利用していた公衆浴場で、アトピー性皮膚炎の人が店主から利用を断られた(他の利用者からの苦情による)。	—	—
⑤住宅	—	—	—
⑥医療	・ハンセン病の後遺症である末梢神経麻痺の無理解により、医者が十分な処置をしない。(自分ではタコを削るのが困難だが、医者が削ってくれない)	—	—
⑦教育	—	—	—
⑧雇用	・歯科に勤務していたが、肺結核を発症し、退院後、経営者から解雇を言い渡された。解雇理由は、結核を発症したスタッフを雇っているとの苦情があったため。	・派遣元企業Y社の代表取締役Aが、派遣先企業B社の代表取締役Cから従業員XがHIV抗体検査の結果陽性であった旨の連絡を受け、帰国命令に基づき帰国したXに対し感染している旨告げた。 HIV感染告知を受けることによる精神的衝撃の大きさ、HIV感染者に対する社会的偏見と差別の存在等からすると、HIVに感染していることを告知するにふさわしいのはその者の治療に当たった医療者に限られるべきであって、右告知については、使用者が被用者に対して告知してはならない特段の事情ある場合に該当し、告知すること自体許されなかったものであり、告知の方法、態様も著しく社会的相当性の範囲を逸脱しているというべきであるから、Yは損害を賠償すべきである。(東京地裁 平成4年(ワ)22646号 控訴) ・製造業を営む会社。毎年の健康診断において、その年に新たに雇用したブラジル人従業員に限って、本人に知らせず、その同意を得ることなく、病院に依頼してHIV抗体検査を行っていた。原告が陽性であったため、その結果を示した上で、解雇を通告した。原告が、これに対し、新聞、テレビ、ブラジル領事館に行く旨を告げたところ、いったんは仕事に戻れたが、その後、不景気を理由に解雇された。 会社が、合理的かつ客観的必要性もなく、外国人従業員を排除しようという不当な意図の下に、定期健康診断の際に従業員に無断で医療機関意HIV検査を依頼し、その検査結果表を受け取った行為は、従業員のプライバシーを不当に侵害する違法な行為であるとともに、従業員のHIV感染を実質的な理由となされた解雇も、解雇権の濫用として無効。(平成9年(ワ)2550号 確定)	・職場におけるエイズ問題に関するガイドラインについて(厚生労働省) —職場において、労働者に対し、エイズに関する正しい知識を提供し、感染の危険性の高い行動の回避を呼びかけるとともに、HIVに感染していることが分かった場合の適切な対応の仕方を伝える等のエイズ教育を行っていく必要。 他方、職場において感染者やエイズ患者を適切に受け入れる環境を作っていくことも急務。 事業者は、ガイドラインに掲げる職場におけるエイズ対策の基本的考え方を参考にし、エイズ問題に対する基本的な方針を作り、エイズ対策に自主的に取り組むことが望ましい。 ※当初、医療現場は対象外と読める内容だったが、改訂により、医療現場も対象であることを明記された。 ・難病(特定疾患)を理解するために ～事業者のためのQ&A～(厚生労働省) —採用にあたっての注意、働き続けてもらうための配慮 など ・個別労使紛争解決支援制度(大阪府) —総合労働事務所と大阪府労働委員会が連携して、個別労使紛争の解決を支援 ・労働審判制度(裁判所) —原則として3回以内の期日(平均2ヵ月半)で、迅速、適正かつ実効的に解決することを目的として設けられた制度
⑨その他	・ハンセン病を取り上げたミュージカルで、ポスターに「らい病」との標記あり。内容も、ハンセン病が恐ろしい病気だったという印象を植え付けるものだった。	・死亡したエイズ患者の写真と過去の経歴等を掲載した写真週刊誌の報道記事。 人格権は、その一身専属権で、その主体の死亡により消滅し、死者の人格権を侵害しても、不法行為を構成しないが、遺族の死者に対する敬慕の情を著しく侵害したものと見え、慰籍料100万円の支払いを命じた。(昭和62年(ワ)8722号 控訴) ※刑法上、死者に対する名誉毀損罪が成立するのは、虚偽の事実を摘示した場合のみ。	—