

Morrison & Foerster Legal Update

August 11, 2020

2020年8月11日

The Impact of the U.S. Supreme Court's Decision in *Bostock* on LGBT Discrimination in the Workplace: Practical Tips for Japanese Companies

By [Daniel Levison](#), [Yuka Teraguchi](#), [Wataru Shimizu](#),
[Andrew Turnbull](#) and [Matt Malone](#)

On June 15, 2020, the Supreme Court of the United States issued a landmark civil rights decision, holding that Title VII of the Civil Rights Act of 1964 ("Title VII")^[1] prohibits employers from discriminating on the basis of sexual orientation and gender identity.

Title VII prohibits covered employers, which are generally companies with 15 or more employees, from using specific identifying qualities of an individual—including the individual's race, color, religion, national origin, and sex—as the basis for making employment-related decisions, such as failing or refusing to hire an individual, terminating an employee, determining an employee's compensation and/or benefits, or setting other terms, conditions, or privileges of employment.^[2] At issue was whether Title VII's prohibition of discrimination "because of ... sex" included discrimination on the basis of sexual orientation or gender identity. Writing for a six Justice majority in *Bostock v. Clayton County*, Justice Neil Gorsuch explained that an employer who fires an individual for being gay or transgender "fires that person for traits or actions it would not have questioned in members of a different sex. Sex plays a necessary and undisguisable role in the decision, exactly what Title VII forbids."^[3]

Background

Before the Court's decision, a little over twenty U.S. states and a number of U.S. localities already had antidiscrimination laws protecting LGBT workers. Many of

職場の LGBT 差別に関する米連邦最高裁判所の *Bostock* 事件判決の影響: 日本企業にとっての実務上のポイント

執筆者: [Daniel Levison](#)、[寺口 由華](#)、[清水 航](#)、
[Andrew Turnbull](#) 及び [Matt Malone](#)

2020年6月15日、米国連邦最高裁は、1964年公民権法第7編 (Title VII)^[1]は雇用主による性的指向や性自認に基づく差別を禁じていると判示する画期的な判決を下しました。

公民権法第7編は、対象となる雇用主(通常15人以上の労働者を雇用する会社)が、雇用に関する判断(不採用・雇用拒否、解雇、労働者の報酬・ベネフィットの決定、その他雇用に関する条件、権利等の設定)の基礎として、個人の人種、肌の色、宗教、出身国、性別等の個人の属性を用いることを禁止しています。^[2] *Bostock v. Clayton County* 事件(以下「*Bostock* 事件」といいます。)では、公民権法第7編が禁止する「性別...を理由とする」差別が、性的指向や性自認に基づく差別を含むかどうか争われました。この事件において、ニール・ゴーサッチ判事は、判事6名による多数意見として、ある者を同性愛者又はトランスジェンダーであるという理由で解雇した雇用主は、「他の性別に属する者であれば問題にしなかった特徴又は行為を理由にその者を解雇している。解雇の判断において性別が必要かつ明白な役割を果たしており、これはまさに公民権法第7編が禁じているものである」と判示しました。^[3]

背景

本判決以前に、すでに20を超える米国の州及び複数の地方自治体が、LGBTの労働者を保護する差別禁止法(ただし、多くの場合、労働者が15人未満の雇用主が対象)を制

those laws cover employers with even less than 15 employees. LGBT workers in a number of states, however, had no such protections. Further, until recently, courts had unanimously read “because of ... sex” in Title VII as not prohibiting discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity. Although many states and local governments have expanded their anti-discrimination laws to extend workplace protections to sexual orientation and gender identity, many have not. LGBT employees in those jurisdictions have been stuck in a reality where, as one court put it, an employee could theoretically “be married on Saturday and then fired on Monday for just that act.”^[4]

Despite several U.S. Supreme Court decisions laying the groundwork for extending Title VII’s protections to LGBT employees, the Supreme Court had not previously addressed whether the federal statute covered sexual orientation or gender identity. In the absence of Supreme Court guidance, a split resulted in the federal circuits, with several courts of appeals recognizing that Title VII’s prohibition against “sex” discrimination prohibited discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity, while others continued to hold it did not.

To resolve this circuit conflict, the Supreme Court granted review in three cases. The first, *Bostock v. Clayton County*, involved a man who was fired for being gay after his employer, the Child Welfare Services Coordinator for the Clayton County Juvenile Court System in Georgia, found out about his participation in a gay recreational softball league.^[5] The second, *R.G. & G.R. Harris Funeral Homes, Inc. v. E.E.O.C.*, involved a funeral home worker who presented as a male when hired but was fired six years later when she announced her intention to live as a woman.^[6] The third, *Altitude Express, Inc. v. Zarda*, involved a skydiving instructor who, after several seasons with his employer, was fired within days of revealing that he was gay.^[7]

The Court’s decision holding that sexual orientation and gender identity are grounds protected by Title VII is significant because it extends Title VII’s protections to all employees in the United States who work for a covered employer.^[8]

定していたものの、多くの州の LGBT の労働者にはこのような法的な保護はありませんでした。さらに、最近まで、米国内の裁判所は、公民権法第 7 編の「性別...を理由とする」という文言は性的指向や性自認に基づく差別を禁じるものではないと解することで一致していました。いくつかの州及び地方自治体は、職場における保護の対象が性的指向や性自認にも及ぶよう差別禁止法令の適用範囲を広げてきましたが、そうでない州及び地方自治体も数多くありました。これらの地域における LGBT の労働者は、ある裁判所の表現を借りれば、「土曜日に結婚すれば、それだけの理由で月曜日には解雇される」^[4]ことも理論上起こり得るという状況に置かれていたのです。

連邦最高裁は、これまで、いくつかの判決で公民権法第 7 編の保護を LGBT の労働者にも広げるための礎を築いてきた一方で、同法の適用範囲が性的指向や性自認にも及ぶか否かという論点については判断を避けてきました。連邦最高裁が何ら判断を示さなかったことで、この論点に関する控訴裁判所間の結論は分かれましました。複数の控訴裁判所が、「性」差別を禁じる公民権法第 7 編の禁止規定は性的指向や性自認に基づく差別を禁じていると判示する一方で、それ以外の控訴裁判所は引き続きそのような差別は禁止されていないとの従来通りの認識を判示していました。

この控訴裁判所間の不一致を解消すべく、連邦最高裁は 3 つの事件について裁量上訴を受理しました。その 1 つが今回の *Bostock* 事件です。*Bostock* 事件では、ジョージア州クレイトン郡の少年裁判制度における児童福祉サービスのコーディネーターとして雇われていた男性職員が、同性愛者のレクリエーション・ソフトボールリーグに参加していることが発覚した後、同性愛者であることを理由に解雇されました。^[5] 2 つ目の *R.G. & G.R. Harris Funeral Homes, Inc. v. E.E.O.C.* 事件では、採用時に自身を男性と伝えていた葬儀場職員が、6 年後に女性として生きていく意思を表明した後解雇されました^[6]。3 つ目の *Altitude Express, Inc. v. Zarda* 事件では、スカイダイビング・インストラクターとして数年間勤務していた男性が同性愛者であることを告白した 6 日後に解雇されました。^[7]

Bostock 事件の連邦最高裁判決の意義は、性的指向と性自認が公民権法第 7 編によって保護されていることを明確に判示したこと、及びこれにより対象雇用主の下で働く米国のすべての労働者に公民権法第 7 編の保護が拡大することにあります。^[8]

The Court's Decision

Writing for the Court, Justice Gorsuch (joined by Chief Justice John Roberts and Justices Ruth Bader Ginsburg, Stephen Breyer, Sonia Sotomayor, and Elena Kagan) assumed, as the employers argued, that the word “sex” in Title VII refers to the biological distinctions between male and female. But that, the Court said, was “just a starting point”: “The question isn’t just what ‘sex’ meant, but what Title VII says about it.”^[9] Title VII prohibits an employer from firing an individual based in part on the employee’s sex. And, the Court reasoned, “it is impossible” to discriminate against a person for being gay or transgender without taking the employee’s sex into account.^[10] The Court thus concluded that an employer that discriminates against an employee for being gay or transgender “inescapably intends to rely on sex in its decision-making.”^[11]

Justice Gorsuch offered several examples to illustrate how decisions based on those characteristics were inextricably tied to sex. In one, he imagined an employer with a policy of firing any employee known to be gay. If an employee comes to an office party with their wife, whether they will be fired hinges entirely on the sex of the employee. So, explained Justice Gorsuch, even if the employer’s “ultimate goal” was to discriminate on the basis of sexual orientation, it must, “along the way, intentionally treat an employee worse based in part on that individual’s sex.”^[12]

That was so, the Court held, even if the employer (or the employee) would describe the termination as being based on sexual orientation or transgender status. The Court explained that liability under Title VII does not turn on how one might label an employer’s action. Pointing to its past decisions, the Court noted that an employer’s rule requiring women to pay more into a pension fund than men could not be saved by calling it a “life expectancy” adjustment, nor could a policy against hiring mothers (but not fathers) of young children be defended as one based on “motherhood.”^[13]

連邦最高裁の判断

多数派の意見の中で、ゴーサッチ判事は(ジョン・ロバーツ首席判事、ルース・ベイダー・ギンズバーグ判事、スティーブン・ブライヤー判事、ソニア・ソトマイヨール判事及びエレナ・ケイガン判事との共同意見として)、公民権法第7編にある「性別」という文言は、雇用主の主張するとおり、男女間の生物学上の区別を指しているという前提に立ちます。その上で、それは「出発点に過ぎ」ず、「問題は、単に『性別』がどのような意味を持っていたかではなく、それについて公民権法第7編がどのように定めているかである」^[9]と判示しています。公民権法第7編は、労働者の性別を一基準としてその者を解雇することを禁じています。そして、ある労働者を同性愛者又はトランスジェンダーであることを理由に差別する場合、当該人物の性別を考慮しないことは「不可能」とであると連邦最高裁は説示します。^[10] それゆえに、労働者を同性愛者又はトランスジェンダーであることを理由に差別する雇用主は、「その決定にあたって性別に依拠する意思を不可避的に有している」と結論付けました。^[11]

ゴーサッチ判事は、上記のような特徴に基づく判断が性別と如何に密接に関わっているかを、いくつかの例を挙げて示します。第一に、同性愛者とされる労働者を解雇することを方針とする雇用主があると仮定します。労働者がその妻と職場のパーティに参加する場合、当該労働者が解雇されるか否かは専らその性別によることとなります。

したがって、仮に雇用主の「最終的な目的」が性的指向を基準に労働者を差別することだとしても、当該雇用主は、「その過程で、労働者に対して性別を一基準とする不利益な待遇を意図的に行」わざるを得ないとゴーサッチ判事は説明します。^[12]

それは、仮に解雇が性的指向やトランスジェンダーであることを根拠とするものであると雇用主(又は労働者)がみなしたとしても変わらないと連邦最高裁は指摘します。連邦最高裁によれば、公民権法第7編に基づく責任は雇用主の行為をどう名付けるかには左右されず、過去の判決に触れながら、年金基金について女性に男性よりも多くの拠出金を求める雇用主の規則は、「平均寿命」に基づく調整という名目で正当化できるものではなく、幼い子供の母親を雇用しない(にもかかわらず、父親は雇用する)とする方針も「母性」を根拠に擁護することはできないと述べました。^[13]

The Court also held that sex need not be the sole or primary cause of the adverse employment action. Whether another factor is in play—even if it played a more important role—has no significance to the question of whether Title VII liability applies.

Finally, the Court rejected the notion that an employer could escape liability by treating all male and female gay and transgender employees equally. Because Title VII prohibits treating an “individual” differently because of their sex, Justice Gorsuch explained that an employer that fires both a man and a woman for being gay or transgender “doubles rather than eliminates Title VII liability.”^[14]

Justice Samuel Alito (joined by Justice Clarence Thomas) and Justice Brett Kavanaugh filed separate dissents. Both dissents accused the Court of legislating, reading into Title VII protections not included in the text as understood when passed in 1964. Although Justice Gorsuch, writing for the Court, acknowledged that the drafters of Title VII likely did not anticipate the Court’s result, the broad language they chose—“because of ... sex”—required it: “When the express terms of a statute give us one answer and extratextual considerations suggest another,” he wrote, “it’s no contest. Only the written word is the law, and all persons are entitled to its benefit.”^[15]

Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination Under Japanese Law: A Comparative Perspective

Under Japanese law, the Labor Standards Act (LSA) prohibits wage discrimination on the basis of sex, and the Act on Securing of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment (the “Equal Employment Opportunity Act” or EEOA) prohibits all discrimination in working conditions (other than wages) on the basis of sex:

また、連邦最高裁は、性別は雇用上の不利益な扱いの唯一の又は主たる要因である必要はないと判示します。性別以外の要素が働いているか否かは(当該要素が性別以上に重要な役割を果たしていたとしても)、公民権法第7編に基づく責任の有無という問題において何ら重要性を持たないとされました。

最後に、同性愛者及びトランスジェンダーの労働者全員を男女問わず平等に扱えば雇用主は責任を逃れられるという考えを、連邦最高裁は否定します。ゴーサッチ判事によれば、公民権法第7編は「個人」を性別に基づいて差別的に扱うことを禁じているため、男女の双方を同性愛者又はトランスジェンダーであるという理由で解雇する雇用主は、公民権法第7編に基づく責任を免れるどころか倍の責任を負うことになります。^[14]

サミュエル・アリート判事とブレット・カバノー判事は、それぞれ個別に反対意見(アリート判事はクラレンス・トーマス判事との共同意見)を提出しました。いずれの反対意見でも、連邦最高裁が行っているのは立法行為であり、公民権法第7編の保護対象を、1964年の法案通過時には条文に盛り込まれていないと解されていたものにまで拡大解釈していると非難しています。多数派の意見の中で、ゴーサッチ判事は、公民権法第7編の起草者たちは連邦最高裁の今回の判断を予期していなかったであろうと認めた上で、それでも、起草者たちが採用した広義の文言(「性別・・・を理由とする」)は今回の帰結を求めているとし、次のように述べています。「ある法律に明記された文言が1つの回答を提示し、文言外における思料によって別の回答が示される場合、いずれを優先すべきかは争うまでもない。明文のみが法律であって、全ての者がその利益を享受する権利を有する」。^[15]

日本法の下での職場における性的指向や性自認に基づく差別: 比較法的視点から

日本法の下では、以下のとおり、労働基準法(以下「労基法」といいます。)が性別に基づく賃金差別を禁止し、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」といいます。)が、性別に基づく賃金以外の労働条件の差別を禁止するとともに、女性労働者に対して結婚、妊娠又出産を理由とする不利益取扱いを禁止しています。

Article 4 of the LSA prohibits differential treatment in wages on the basis of employees' sex.

Article 5 of the EEOA provides that employers shall provide equal opportunities for all persons regardless of sex with regard to recruitment and hiring of employees.

Article 6 of the EEOA prohibits employers from discriminating against employees on the basis of sex with regard to the following matters:

- Assignment, promotion, demotion, and training of workers;
- Loans for housing and other similar fringe benefits;
- Change in job type and employment status of workers; and
- Encouragement of retirement, mandatory retirement age, dismissal, and renewal of the labor contract.

Article 9 of the EEOA prohibits disadvantageous treatment against female employees by reason of marriage, pregnancy, and childbirth.

労働基準法 4 条: 労働者の性別に基づく賃金差別の禁止

均等法 5 条: 労働者の募集及び採用につき性別を問わず均等な機会付与の要請

均等法 6 条: 労働者の配置(業務の配分及び権限の付与を含む。)、昇進、降格、教育訓練、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置、退職勧奨、定年、解雇、有期雇用契約の更新につき、性別を理由とする差別の禁止

均等法 9 条: 女性労働者に対する婚姻、妊娠又は出産を理由とする不利益取扱いの禁止

There are no Japanese statutes, however, that currently provide explicit protection against sexual orientation or gender identity discrimination. In addition, Japanese legal scholars have generally interpreted “sex” in the above provisions relating to sex discrimination to be different from sexual orientation or gender identity. Therefore, employees who claim discrimination on the basis of sexual orientation or gender identity generally have not been successful in pursuing claims of discrimination on the basis of sex under the LSA and the EEOA. Accordingly, these plaintiffs tend to argue that such discriminatory treatment is void because it is contrary to “public order or morality” under Article 90 of the Civil Code or that the action constitutes tort in violation of the spirit of the equal protection clause of the Japan Constitution, Article 14.^[16]

But the Japanese government has recently become more conscious about protecting sexual minorities. The Amended Act on Comprehensive Promotion of Labor Measures and Stabilization of Employment of Employees and Enrichment of Their Working Lives, Etc., which came into force on June 1, 2020, requires employers to take

しかしながら、現在、労働者の性的指向や性自認に基づく労働条件の差別的取扱いを正面から禁止する法令は存在しません。そして、解釈上、上記の労基法及び均等法の規定における「性別」は、性的指向又は性自認をも当然に含む概念であるとは認識されていません。したがって、性的指向や性自認に基づく労働条件の差別的取扱いの無効を主張する私企業の労働者は、理論上、労基法違反又は均等法違反を正面から主張しにくく、日本国憲法 14 条 1 項の法の下での平等の精神に反することを理由とする公序良俗違反(民法 90 条)又は不法行為(同 709 条 1 項)を主張するという方法を選択せざるを得ない状況にあるといえます。^[16]

もともと、近年、日本においても性的マイノリティへの差別禁止に対する社会的関心は高まっています。また、日本政府も性的マイノリティ保護に対する意識を高めていることが窺われます。すなわち、2020 年 6 月 1 日に改正法が施行された労働施策の総合的な推進並びに労働者の今日の安定及び職業生活の充実等に関する法律において、いわゆるパワー

measures against harassment by employees in positions of power, which is generally called “power harassment.” The government guidelines^[17] state that power harassment includes: (i) physical abuse; (ii) mental or emotional abuse; (iii) deliberately isolating an individual in the workplace; (iv) overworking an employee; (v) giving an employee work that is far below his/her skill level; and (vi) infringement of privacy. The guidelines clearly state that insults about an employee’s sexual orientation and/or gender identity are a type of “power harassment” categorized as (ii) mental or emotional abuse, and that outing of an employee’s sexual orientation and/or gender identity without permission is a type of “power harassment” categorized as (vi) infringement of privacy. In addition, the guidelines also state that an employer should take necessary measures to protect employees’ “sensitive personal information including sexual orientation and gender identity.”

The U.S. Supreme Court’s *Bostock* decision has been receiving public attention in Japan through reports generated by mass media. It is possible that in the wake of the *Bostock* decision, plaintiffs in Japan will argue that the LSA’s and EEOA’s prohibitions on discrimination on the basis of sex include sexual orientation and gender identity discrimination. In addition, it is expected to motivate discussion toward establishing a comprehensive antidiscrimination law that includes sexual orientation and gender identity in employment in the future.

Practical Implications for Japanese Companies

Here are a few key takeaways from the decision in *Bostock* for Japanese companies doing business in the United States:

- **Ensure Policies and Procedures Protect LGBT Workers.** In light of the U.S. Supreme Court’s decision, companies should revisit their policies and procedures for their U.S. operations to ensure they prohibit discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity. This review should include updating employee handbooks and policies, reviewing processes for reporting and investigating allegations related to sexual orientation and gender identity discrimination, and

ハラスメントに対して雇用主が講じるべき措置が規定され、これに関する厚生労働省のガイドライン^[17]が公表されました。同ガイドラインによれば、パワーハラスメントについて以下の6類型が示されています。(1)身体的な攻撃、(2)精神的な攻撃、(3)人間関係からの切り離し、(4)過大な要求、(5)過小な要求、(6)個の侵害。そして、同ガイドラインは、「精神的な攻撃」の該当例として、「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」を挙げているほか、「個の侵害」の該当例として、「労働者の性的指向・性自認...等...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」を挙げています。さらに、同ガイドラインは、労働者からのパワーハラスメントに関する相談にあたっては、「性的指向・性自認...等の機微な個人情報」を含む相談者及び行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置をとるべきことが記載されています。

このように、日本においても性的マイノリティに対する保護に社会的関心が集まりつつある中で出された *Bostock* 事件連邦最高裁判決は、日本のメディアにも多く取り上げられ、注目されました。本判決は、日本において性的指向や性自認を理由とする労働条件の差別的取扱いの無効を主張する労働者にとって、労基法又は均等法が禁止する「性別」に基づく差別には性的指向・性自認に基づく差別も含まれるとの主張の追い風となるとともに、将来的には、性的指向・性自認による差別禁止を含む包括的な雇用差別禁止法制の整備に向けた議論の契機になることが期待されます。

米国で事業展開する日本企業への実務上の影響

本判決について、米国で事業展開する日本企業にとって重要な実務上のポイントを解説します。

- **LGBTの労働者保護のための社内規程及び手続の整備** 本判決を踏まえ、企業は、性的指向や性自認を理由とする差別禁止を徹底するため、米国拠点の社内規程や手続を再検討することが必要です。再検討にあたっては、LGBTの労働者保護の観点から、就業規則(Employee Handbooks)その他社内規程改訂、性的指向や性自認を理由とする差別的取扱いに関する申立ての通報・調査プロセスの見直し、均等雇用(EEO)及びハラスメントに関する研修の実施等が必要です。米国外に本社を置く

updating Equal Employment Opportunity (EEO) and harassment trainings to include protections for LGBT workers. Companies headquartered outside the United States should be mindful that U.S. companies can face heightened regulatory and litigation risks for workplace discrimination claims, including not only investigations of discrimination allegations by the EEOC but also investigations by state or local fair employment practice agencies as well as individual and class action claims filed by LGBT workers for discriminatory practices.

- **Train Employees on Awareness of the Importance of Protecting LGBT Workers.** It is not uncommon for companies headquartered outside the United States to have U.S. employees who report to managers in other countries or have their headquarters making decisions about policies and practices for their U.S. operations. In these instances, it is important for those companies to train their managers who oversee U.S. employees or operations on the protections for LGBT workers so they are equipped to navigate the heightened sensitivity surrounding these issues. This is particularly true for companies based in jurisdictions where discrimination against LGBT individuals is not prohibited. Putting aside potential legal risks, many companies with U.S. operations find that having progressive policies protecting and recognizing LGBT workers is good for business. Not only can such policies attract and retain key talent, but some U.S. companies are demanding that their customers have protections for LGBT workers or that they provide diverse teams to service their needs.
- **The Court's Decision Only Applies to Workplace Discrimination Under Title VII.** It is important to note that the Court's decision is fairly narrow in that it does not protect against discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity for *any* purpose, but it could have broader implications. The Court left open the question of whether, for example, employers may have sex-specific restroom or changing room
- **LGBTの労働者の保護の重要性を周知するための従業員向けの研修の実施** 米国外に本社を置く日本の企業の中には、米国の従業員の直属の上司が日本の本社又は米国外のグループ会社のマネージャーであることや、米国における事業方針や慣行について日本の本社が決定する体制をとっているケースは珍しくありません。このような場合、LGBTの労働者保護に関して米国の従業員又は米国事業を監督するマネージャー向けのトレーニングを行い、これらの問題に俊敏に対応できる体制を整備することが重要です。このことは、LGBTの労働者に対する差別的な取扱いが禁じられていない法域を拠点とする企業について特に当てはまります。また、潜在的な法的リスクの点はさて置くとしても、米国で事業展開する多くの日本企業にとって、LGBTの労働者を保護し受け入れる進歩的な内容の社内規程を整備することは事業を進める上で極めて有益です。すなわち、このような社内規程を整備することのメリットは、有能な労働者を採用し、働き続けてもらえることだけではありません。米国企業の中には、取引先に対し、LGBTの労働者のための保護体制を整備していることや、ニーズに対応できる多様性を尊重した組織作りをしていることを求める企業も存在するのです。
- **本連邦最高裁判決は、公民権法第7編に基づく職場における差別的扱いのみに適用されること** 本連邦最高裁判決は、性的指向や性自認に基づく差別的取扱いがその目的を問わず一律に禁止されることまでは判示していない点において、その射程が限定的であることに留意が必要ですが、本判決の影響は広がっていく可能性があります。例えば、本件で、連邦最高裁は、雇用主が男女別のトイレや更衣室を設ける方針を定めることが認められるか否

facility policies, which has been a hotly contested issue in the United States, both inside and outside the workplace. Likewise, whether the Supreme Court's interpretation of "because of sex" to protect LGBT workers applies to other federal statutes that prohibit discrimination because of sex remains unresolved. The decision, however, opens the door to challenges to interpretations of these other U.S. federal antidiscrimination statutes that do not protect sexual orientation and gender identity. Indeed, Justice Samuel Alito wrote a dissent predicting that the Court's decision is "virtually certain to have far-reaching consequences." He attached an appendix listing dozens of laws that may be affected,^[18] including Title IX of the Civil Rights Act^[19] (prohibiting discrimination in education programs), the Fair Housing Act,^[20] and the Equal Credit Opportunity Act,^[21] and he noted that healthcare benefits "may emerge as an intense battleground."^[22] Foreign companies with U.S. operations with activities potentially affected by these open questions should review their practices with an eye on whether changes are warranted in light of the Court's decision.

かという、米国において職場内外を問わず激しく争われている問題を未解決のまま残しました。同様に、「性別...を理由とする」についての連邦最高裁の解釈が、LGBTの労働者保護の事案において、性別を理由とする差別を禁止する他の連邦法にも適用されるか否かについても未解決のままです。しかしながら、本判決は、差別を禁止する他の連邦法が性的指向や性自認を保護の対象としていないという解釈に異を唱える突破口を開くものといえます。現に、アリート判事は、反対意見の中で、本判決が「広範囲にわたる影響を及ぼすのはほぼ確実」であると予見し^[18]、(教育プログラムにおける差別的取扱いを禁止する)教育改正法第9編(Title IX)^[19]、公正住宅取引法(Fair Housing Act)^[20]、及び信用機会均等法(Equal Credit Opportunity Act)^[21]をはじめ、影響が及ぶ可能性のある多数の法律を別紙に列挙し、ヘルスケア関連のベネフィットが「激しい議論の対象になる可能性がある」^[22]と指摘しています。米国で事業を展開する日本の企業で、これら未解決の問題の影響を受ける可能性のある企業は、本件の連邦最高裁の判決を踏まえ、自社における取扱いを改めるべき点がないかどうかを注意深く検討することが推奨されます。

^[1] 42 U.S.C. § 2000e *et seq.*

^[1] 42 U.S.C. § 2000e *et seq.*

^[2] Employees alleging discrimination under Title VII may file claims with the U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), which can investigate and review evidence of those allegations. If the EEOC finds that the employment policy or practice implicated in the allegation violates Title VII, the EEOC is empowered to file a lawsuit in federal court on the employee's behalf. If the EEOC decides not to file suit, the agency advises the employee of the employee's right to do so.

^[2] 公民権法第7編に違反する差別的取扱いを受けたと主張する労働者は、雇用機会均等委員会(Equal Employment Opportunity Commission 以下「EEOC」といいます。)に申立てを行うことができます。EEOCはかかる申立てにつき調査及び証拠の検討を行うことができます。EEOCは、申立ての中で示された雇用に関するポリシー又は慣行が公民権法第7編に違反すると認めた場合、当該労働者に代わり連邦裁に提訴する権限を有します。他方、EEOCが提訴しないと決定した場合は、当該労働者に対し、自ら提訴する権利があることを伝えます。

^[3] *Bostock v. Clayton County, Georgia*, 590 U.S. ____, slip op. at 2 (2020).

^[3] *Bostock v. Clayton County, Georgia*, 590 U.S. ____, slip op. at 2 (2020).

^[4] *Hively v. Ivy Tech Community College*, 853 F.3d 339, 342 (7th Cir. 2017).

^[4] *Hively v. Ivy Tech Community College*, 853 F.3d 339, 342 (7th Cir. 2017).

[5] *Bostock v. Clayton Cnty.*, 2017 WL 4456898 (N.D. Ga. 2017); affirmed *Bostock v. Clayton Cnty. Bd. of Commissioners*, 723 F. App'x 964 (11th Cir. 2018).

[6] *Equal Employment Opportunity Comm'n v. R.G. & G.R. Harris Funeral Homes Inc.*, 100 F. Supp. 3d 594 (E.D. Mich. 2015); summary judgment granted, 201 F. Supp. 3d 837 (E.D. Mich. 2016); reversed, 884 F.3d 560 (6th Cir. 2018).

[7] *Zarda v. Altitude Express, Inc.*, No. 2:10-cv-04334 (E.D.N.Y. 2014); affirmed, 855 F.3d 76 (2d Cir. 2017); reversed on rehearing *en banc*, 883 F.3d 100 (2d Cir. 2018).

[8] This includes foreign employees legally working in the United States.

[9] *Bostock* at slip op. at 5 (2020).

[10] *Id.* at 9.

[11] *Id.* at 11.

[12] *Id.* at slip op. at 11.

[13] *Id.* at slip op. at 14.

[14] *Id.* at slip op. at 12.

[15] *Id.* at slip op. at 2.

[16] Article 14 provides in pertinent part, "All of the people are equal under the law and there shall be no discrimination in political, economic or social relations because of race, creed, sex, social status or family origin . . ." Kenpo, Nov. 3, 1946, art. 14. The Japanese Constitution's guarantee of equal protection, however, does not apply to disputes between private parties (*Mitsubishi-Jushi Case*, 27 Minshu 1536 (Sup. Ct., G.B., Dec. 12, 1973).

[17] January 15, 2020, MHLW Notification No. 5.

[18] *Bostock* at slip op. at 44 (Alito, J., dissenting).

[19] 20 U.S.C. § 1681 *et seq.*

[20] 42 U.S.C. § 3601 *et seq.*

[5] *Bostock v. Clayton Cnty.*, 2017 WL 4456898 (N.D. Ga. 2017); affirmed *Bostock v. Clayton Cnty. Bd. of Commissioners*, 723 F. App'x 964 (11th Cir. 2018).

[6] *Equal Employment Opportunity Comm'n v. R.G. & G.R. Harris Funeral Homes Inc.*, 100 F. Supp. 3d 594 (E.D. Mich. 2015); summary judgment granted, 201 F. Supp. 3d 837 (E.D. Mich. 2016); reversed, 884 F.3d 560 (6th Cir. 2018).

[7] *Zarda v. Altitude Express, Inc.*, No. 2:10-cv-04334 (E.D.N.Y. 2014); affirmed, 855 F.3d 76 (2d Cir. 2017); reversed on rehearing *en banc*, 883 F.3d 100 (2d Cir. 2018).

[8] This includes foreign employees legally working in the United States.

[9] *Bostock* at slip op. at 5 (2020).

[10] *Id.* at 9.

[11] *Id.* at 11.

[12] *Id.* at slip op. at 11.

[13] *Id.* at slip op. at 14.

[14] *Id.* at slip op. at 12.

[15] *Id.* at slip op. at 2.

[16] 日本国憲法 14 条 1 項は、「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」と規定して法の下平等を定めているものの、同規定は私人間には直接適用されません(最大判昭和 48 年 12 月 12 日(三菱樹脂事件))。

[17] 令和 2 年 1 月 15 日 厚生労働省告示第 5 号

[18] *Bostock* at slip op. at 44 (Alito, J., dissenting).

[19] 20 U.S.C. § 1681 *et seq.*

[20] 42 U.S.C. § 3601 *et seq.*

^[21] 15 U.S.C. § 1691 *et seq.*

^[22] *Bostock* at slip op. at 50-51 (Alito, J., dissenting).

* * *

About Morrison & Foerster:

We are Morrison & Foerster—a global firm of exceptional credentials. Our clients include some of the largest financial institutions, investment banks, Fortune 100, technology and life science companies. We’ve been included on *The American Lawyer’s* A-List for 13 straight years, and *Fortune* named us one of the “100 Best Companies to Work For.” Our lawyers are committed to achieving innovative and business-minded results for our clients, while preserving the differences that make us stronger. This is MoFo. Visit us at www.mofo.com.

Because of the generality of this update, the information provided herein may not be applicable in all situations and should not be acted upon without specific legal advice based on particular situations. Prior results do not guarantee a similar outcome.

^[21] 15 U.S.C. § 1691 *et seq.*

^[22] *Bostock* at slip op. at 50-51 (Alito, J., dissenting).

* * *

モリソン・フォースターについて

モリソン・フォースターは優れた実績を誇る世界的な法律事務所です。クライアントには大手金融機関、投資銀行、Fortune 100 企業、テクノロジー・ライフサイエンス関連企業等が名を連ねています。American Lawyer 誌の A-List に過去 13 年間連続で選ばれただけでなく、Fortune 誌が「働きたい全米トップ 100 企業」として当事務所を挙げています。モリソン・フォースターの弁護士はクライアントのために最良の結果を出すことに全力を注ぐ一方で、より強固な事務所となるべく各弁護士の個性を失わないよう配慮しています。詳しくは、当事務所のウェブサイト (www.mofo.com) をご覧ください。

本稿は一般的なもので、ここに含まれる情報はあらゆる事案に適用されるものではなく、また個別の事案に対する具体的な法的アドバイスを提供するものでもありません。過去の結果が今後も同様に当てはまることが保証されているものではありません。