

弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

## 今月の内容

- LGBTに関わる諸問題への対応
- 自動運転と交通事故
- セミナー情報

## LGBTに関わる諸問題への対応

### 社会の変容

同性婚を認めない民法などの規定は憲法違反だとして、東京、大阪、福岡などの全国5地裁に同性カップルらが国に損害賠償を求めた訴訟に関して、令和5年6月8日、最後に残っていた福岡地裁の判決が言い渡されたことで、5地裁全ての判決が出揃いました。

判決では、5地裁のいずれも国への損害賠償請求に対しては棄却しています。

しかし、同性婚を認めない民法などの規定について、「合憲(同性婚を認めない民法などの規定は憲法に違反しない)」と判断をしたのは大阪地裁だけで、札幌と名古屋が「違憲(同性婚を認めない民法などの規定は憲法に違反している)」、東京と福岡は「違憲状態」と判断をしています。

5地裁のうち4つの地裁が、同性婚に関する今の規定は憲法に反する(または、反する状態)として判断するなど、LGBTに関する問題は、社会認識の変化とともに、様々な面で大きな転換期を迎えつつあります。

これに伴い、企業においても今後はこれまで表面化してこなかったLGBTに関する問題についてより積極的な対応を求められる場合があるかもしれません。

ここでは、企業として、LGBT問題に対してどのように対応すべきか等について解説しています。

## LGBTとは

LGBTとは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーのそれぞれの頭文字をとった単語で、性的マイノリティの総称として使用されている言葉です。

ただし、この4つ以外にも性的マイノリティは存在しており、例えば、クエスチョニング(自分の性的指向や性自認がはっきりしていない人)も含めて最近ではLGBTQという言葉も性的マイノリティを示す言葉として使用されることもあります。

日本におけるLGBTの人口は、おおむね人口の10%とされています(株式会社LGBT総合研究所・令和元年調査より)。

この結果からもわかるように、**LGBT当事者は決して珍しい存在ではありません。**

参考資料:LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査2019 結果サマリー」  
[https://www.daiko.co.jp/dwp/wp-content/uploads/2019/11/191126\\_Release.pdf](https://www.daiko.co.jp/dwp/wp-content/uploads/2019/11/191126_Release.pdf)



## 弁護士法人デイライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前 2-1-1 福岡朝日ビル 7F  
東京オフィス 東京都渋谷区桜丘町 26-1 セルリアンタワー 15F  
大阪オフィス 大阪市北区梅田 1-1-3 大阪駅前第3ビル 7F  
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野 2-12-21 SS ビル7・8F  
ハワイオフィス GROUP DAYLIGHT LAW FIRM, LLLC  
1750 Kalakaua #403, Honolulu, HI 96826



この記事について  
のお問い合わせ  
は、木村までお気軽  
にどうぞ。



## 企業がLGBT問題に取り組むメリット

### 1. 企業イメージの向上

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的として、令和5年6月16日に国会で「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」が成立し、同月23日に施行されています。

同法の第6条では、「事業主は、基本理念にのっとり、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その雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより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当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施す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人の理解の増進に関する施策に協力するよう努めるものとする。」とし、企業に対しても一定の努力義務を課しています。

これまでは、企業がLGBT問題に取り組むことは、人権問題に関する社会的責任を果たすための方法にすぎなかったかもしれませんが、今後は**法的な義務として、LGBT問題に対して積極的に取り組む必要性**があります。

ただし、同法はあくまでも理念法であり、同法第6条の努力義務に反したからといって罰則はありません。

しかしながら、同法の第6条の規定が定められたことや、前述の同性婚訴訟の地裁の判決の内容などからも、現在、LGBTに関する社会の理解や認知が急速に進んでおり、企業が当該問題に積極的に取り組むことは、**人権意識に長けた企業であるとの社会的評価に直結し、企業価値、企業イメージの向上に資する**と考えられます。

すでに、一部企業においては、自社のホームページにおいて、LGBTへの取り組みについて積極的に広報しています。

具体的な取り組みとしては、福利厚生等において同性パートナーも配偶者と同等の扱いを受けられるようにしていたり、社員に対する相談窓口の設置など幅広い取り組みが行われています。

### 2. 経済的利益の増加

前述のとおり、人口のおおむね10%存在すると考えられているLGBTの人々が就業する際、LGBTに対して否定的な企業よりも、フレンドリーな企業を選択することは容易に予想できます。

つまり、LGBT問題に対する意識が強く、十分な取り組みをしている企業は、優秀なLGBTの社員を獲得できる可能性があります。

また、LGBTの人々が抱える悩みに対して好意的な商品を開発し、販売することによって、新たな市場を開拓することが可能になります。

新たな市場開拓の例として、生命保険の受取人に関する商品開発が挙げられます。

生命保険の受取人は原則、配偶者や2親等以内の血族であるところ、自治体が発行する「パートナーシップ証明書」の写しを提出することで、同性パートナーを保険金の受取人とする手続きを円滑にした企業があります。

これまでLGBTの人々は、生命保険に入ってもパートナーに保険金を残すことが出来なかったため、生命保険に入っていない人も多くいました。

しかし、このような商品開発により、企業としては、LGBTの人々に資する商品を提供しつつ、新たな顧客獲得にも繋がった例もあります。

## 企業がLGBT当事者を採用する際の問題について

### 1. LGBTであることを理由とする採用拒否

使用者と労働者の合意によって労働契約が成立するところ（労働契約法第6条）、使用者は、法律その他特別の制限がない限り、原則として自由に雇用条件を決定することができます。

この点、憲法第14条1項では、すべての国民が「社会的身分」によって差別されないという平等原則が定められています。

「社会的身分」の意義は、いくつかの解釈があるところ、裁判所の解釈である「人が社会において占める継続的な地位」（最大判昭和39. 5. 27）を意味すると捉えると、LGBTは個人の根源的な性質であり、単なる趣向などではないことから「社会的身分」に該当する可能性は非常に高いものと考えられます。

なお、本来、憲法は国民の権利自由を国家権力から守るためのものであり、私人間には直接適用されません。

しかし、憲法の趣旨を人権保障の観点から私人間にも間接的に適用させることは、これまでの裁判例も認めています（最大判昭和48. 12. 12など）。

以上から、企業が単にLGBTであることを理由として採用を拒否することは、平等原則に反する基本的人権を侵害する行為と評価し得るものであり、「公の秩序」（民法第90条）に抵触することを理由として、違法と判断されるおそれがあります。

### 2. 労働者から見た目と異なる制服を着用したいとの申し出があった場合

企業は、企業秩序を維持確保するため、必要な規則を定め、労働者に対して指示・命令をすることができます（最三小判昭和52. 12. 13）。

したがって、見た目と異なる制服を着用することで、例えば接客業の場合に顧客が不快感を抱き、業務上著しい支障があるような場合は、企業が見た目と異なる制服の着用の申し出を拒否したとしても違法と判断されるおそれは低いものと考えられます。



一方でこのような著しい支障がない場合は、見た目と異なる制服の着用を認める対応も今後は求められていくものと予想されます。

会社の権利について更に詳しくはこちらのWEBサイトを御覧ください。

<https://www.fukuoka-roumu.jp/100/10035/>

## まとめ

以上のように、社会認識の変容に伴い、企業にはLGBT問題に対する積極的な取り組みが求められています。

具体的にどのように取り組めばいいのかわからないといったご相談は、労働問題に詳しい弁護士に相談されることをお勧めいたします。

## 自動運転と交通事故

### 自動運転とは

令和5年5月11日、福井県永平寺町でレベル4の自動運行装置を用いた運転者なしでの運行について道路交通法に基づく特定自動運行として国内初の認可がされました。

自動運転とは、運転者ではなくシステムが、運転操作に関わる認知、予測、判断、操作の全てを代替して行い、車両を自動で走らせることを意味します。

自動運転には以下の表のように様々なレベルがありますが、国においては段階的に実現を目指すこととしています。

なお、**自動運転車とはレベル3以上の自動車**を言います。

| レベル  | 自動運転レベルの概要   | 運転操作の主体                         | 対応する車両の名称          |
|------|--|---------------------------------|--------------------|
| レベル1 | アクセルブレーキ操作またはハンドル操作のどちらかが、部分的に自動化された状態。  | 運転者                             | 運転支援車              |
| レベル2 | アクセル・ブレーキ操作およびハンドル操作の両方が、部分的に自動化された状態。   | 運転者                             |                    |
| レベル3 | 特定の走行環境条件を満たす限定された領域において、自動運行装置が運転操作の全部を代替する状態。<br>ただし、自動運行装置の作動中、自動運行装置が正常に作動しないおそれがある場合においては、運転操作を促す警報が発せられるので、適切に応答しなければならない。 | 自動運行装置<br>(自動運行装置の作動が困難な場合は運転者) | 条件付自動運転車<br>(限定領域) |
| レベル4 | 特定の走行環境条件を満たす限定された領域において、自動運行装置が運転操作の全部を代替する状態。  | 自動運行装置                          | 自動運転車<br>(限定領域)    |
| レベル5 | 自動運行装置が運転操作の全部を代替する状態。   | 自動運行装置                          | 完全自動運転車            |

出典：国土交通省報道発表資料より（令和2年12月11日付）

### 交通事故の責任の複雑化

今後、自動運転車が普及すると「人」による運転がほぼ不要な状況で交通事故が発生することになります。

このような状況で発生した交通事故の責任が誰にあるかについては、判断が複雑化することが予想されます。

そこで、レベル4及びレベル5の自動運転システム利用中の交通事故の法的責任について検討してみました。

なお、以下の検討は、平成30年3月20日にまとめられた国土交通省自動車局の「自動運転における損害賠償責任に関する研究会報告書」を参照しています。

#### 1. 運転手の民法上の不法行為責任（民法709条）

自動運転中に生じた事故では、運転手に不法行為責任が生じることは基本的にはないと考えられます。

なぜなら、不法行為責任が生じるには、要件として、運転手に事故についての故意・過失が必要ですが、**完全に自動運転中である場合、運転手の故意・過失を認めることは難しい**ためです。

しかし、自動運転システムのアップデートを運転手が怠っていたようなケースでは運転手にも責任が生じ得ます。

#### 2. 自動車損害賠償保障法に基づく責任（以下「自賠法」といいます。）

##### (1) 第三者損害

自賠法第3条の「他人」とは、「運行供用者」及び「当該自動車の運転者」を除くそれ以外の者を言います。

また、「運行供用者」とは、自動車の運行についての支配権とそれによる利益が自己に帰属する者をいうと解されています。

したがって、自動運転システムを利用する自動車を会社の営業車としているケースにおいては、当該営業車が事故を発生させて、第三者の身体等を書した場合、会社は「運行供用者」に該当します。

よって、会社も自賠法第3条の責任を負う可能性があります。

なお、自動運転システムの欠陥が事故原因の場合は、運行供用者責任に基づいて賠償をした者（保険会社等）から自動車メーカー等に対して製造業者等の責任を検討して求償を行うことになります。

## 参考条文：自動車損害賠償保障法

(自動車損害賠償責任)

第三条 自己のために自動車を運行の用に供する者は、その運行によつて他人の生命又は身体を害したときは、これによつて生じた損害を賠償する責に任ずる。ただし、自己及び運転者が自動車の運行に関し注意を怠らなかつたこと、被害者又は運転者以外の第三者に故意又は過失があつたこと並びに自動車に構造上の欠陥又は機能の障害がなかつたことを証明したときは、この限りでない。

## (2) 自損事故

単独事故については、事故を発生させた者は自賠法上の「他人」に該当しないため、自賠法上の損害のてん補を受けることはできません。

そこで、製造物責任法に基づいて自動車メーカー等の製造物責任を追及したり、事故車両の販売店に対して、契約の内容に適合しない目的物を給付したことによる債務不履行責任やを追及することが考えられます。

## まとめ

以上のように、自動運転車による交通事故の場合、いまだ自動運転システム自体が導入初期であるため判例も確立しておらず、また、責任関係が非常に複雑です。

将来、自動運転システム利用中に交通事故を起こしてしまった場合には、弁護士に相談することをおすすめします。



## ※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。  
役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。  
今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで  
弁護士 木村 牧子  
e-mail info@daylight-law.jp

## セミナー情報

# 残業代・2024年問題 対応セミナー

社労士必見!

福岡・大阪開催



## 弁護士が教える、残業代・2024年問題への法的対応の実務

講師 弁護士 宮崎 晃 (デイライト法律事務所 代表弁護士)

## このセミナーで学べること

本セミナーでは労働問題に注力する弁護士が長時間労働を規制する法令や長時間労働を解消するためのポイント等について解説いたします。

## 福岡開催

日時 2023年8月4日(金) 17:00~18:30

※ご希望の方のみ、セミナー後に懇親会を開催予定です。

開催場所 デイライト法律事務所福岡オフィス セミナールーム

(博多駅徒歩1分)

定員 24名(定員になりしだい締め切らせていただきます。)

参加費用 3,000円(顧問先の方は無料)

懇親会費 5,000円(参加希望者のみ)

## 大阪開催

日時 2023年8月7日(月) 15:30~17:00

開催場所 デイライト法律事務所大阪オフィスセミナールーム

(大阪駅徒歩8分)

定員 24名(定員になりしだい締め切らせていただきます。)

参加費用 3,000円(顧問先の方は無料)

くわしくはこちらをご覧ください。

<https://www.daylight-law.jp/138/202308/>

デイライト法律事務所には、各分野に強い弁護士が複数在籍しております。  
お困りのことがありましたらぜひご相談ください。



企業法務 / 労働問題



離婚・男女問題



相続 / 事業承継



交通事故 / 人身障害



刑事 / 企業犯罪



破産再生

ご予約専用フリーダイヤル 0120-783-645

24時間 365日 電話受付