

CLIENT ALERT

September 6, 2022

English on Page 2.

1

ミシガン最高裁判所による判決—性的指向を理由とする差別は、エリオット・ラーセン市民権法で禁止されるとの判断を下す Timothy H. Howlett 著

2022年7月28日、ミシガン州最高裁判所は、エリオット・ラーセン市民権法で禁止される性別に基づく差別には、性的指向に基づく差別も含まれるとの判断を下しました (Rouch World LLC v. Department of Civil Rights, No. 162482, July 28, 2022.)。

バックグラウンド

今回の判決に関連するバックグラウンドとして、2つの事件が挙げられます。1つ目の事件は、Rouch Worldという会社が、同社が運営するミシガン州南西部所在のイベントセンター施設で、同性の結婚式の主催を拒否したという事案です。Rouch Worldは、拒否の理由として、同性の結婚式の主催またはその式への参加は、結婚が1人の男性と1人の女性との間行われる神聖な儀式であるとの宗教的信念に反すると説明しました。この拒否に対して、同性婚カップルは、Rouch Worldの行為はミシガン州市民権委員会による、法的拘束力を有しない解釈声明2018-1 (エリオット・ラーセン市民権法の「性別に基づく」という文言には、性的指向やジェンダーアイデンティティに基づく差別を含むといった内容の声明) に違反すると主張しました。

2つ目の事件は、Uprooted Electrolysis LLCが、トランスジェンダーの女性に対して脱毛サービスを提供することは、性別は神からの不変の贈り物であるという真摯な宗教的信念に違反することを理由に、サービス提供を拒否した事案です。トランスジェンダーの女性は、この拒否に対して性差別を主張しミシガン州市民権委員会に苦情を申し立てました。

ミシガン州市民権委員会が両事案について調査を開始したところ、差別を主張された各企業が共同で、性的指向やジェンダーアイデンティティはエリオット・ラーセン市民権法の「性別に基づく」という文言に含まれないとの宣言的判決を求めてミシガン州市民権委員会を提訴しました。第一審では、性的指向はエリオット・ラーセン市民権法の範囲外と判断したミシガン州控訴裁判所の判例 (Barbour v. Department of Social Services, 198 Mich. App. 183 (1993)) に拘束されることを理由に、性的指向に基づく差別はエリオット・ラーセン市民権法が禁止する差別には含まれないとの判断が下されました。他方、前述のBarbour事件はトランスジェンダーに基づく差別の事案ではないことを理由に、エリオット・ラーセン市民権法は、トランスジェンダーに基づく差別を禁止するものであるとの判断がなされました。

ミシガン州市民権委員会は、性的指向に関する差別について、控訴審の判断を仰ぐため控訴許可の仮申請を行った後、さらにミシガン州最高裁判所に対して迂回申請を行い、今回これが認められました。

ミシガン州最高裁判所は、性別に基づく差別には性的指向に基づく差別が含まれるものと判断し、Barbour事件における控訴裁判所の判断を覆しました。

しかし、ミシガン州最高裁判所は、ジェンダーアイデンティティに基づく差別については上訴の対象となっていないことを理由に、判断を下しませんでした。ミシガン州最高裁判所の今回の判断は、公民権法タイトルVIIが禁止する個人の性別を理由とする従業員解雇には、必然的に性的指向やジェンダーアイデンティティによる差別も含むとの判断を下した連邦最高裁判所の判例 (Bostock v. Clayton Company, 590 U.S. 140, S.Ct. 1731; 207 L.Ed.2d 2018 (2020)) の影響を多分に受けているものと思われる。

この判決が持つ意味とは？

今回の最高裁判所に判断がミシガン州の雇用主に及ぼす影響は小さいものと考えられます。前述の連邦最高裁判所の判決 (Bostock事件) が15名以上の従業員を雇用する雇用主に以前より適用されてきたため、15名未満の従業員を雇用する雇用主のみが、今回のミシガン州最高裁判所による判断によって法的な影響を受けることになります。その他に考えられる大きな影響は、従業員がエリオット・ラーセン市民権法に基づいて州裁判所に提訴することが可能となり、公民権法タイトルVIIに基づく訴訟を提起するために雇用機会委均等委員会 (EEOC) からのレターを取得する必要がなくなった点が挙げられます。しかしながら、多くの従業員は連邦裁判所および州裁判所の両方に訴訟提起する可能性が高いため、今回の判断による影響はそれほど大きくないと思われます。

残された課題とは？

Rouch World事件において、ミシガン最高裁判所は、脚注で「性的指向とジェンダーアイデンティティに基づく差別に対して、ELCRAの適用が企業側の宗教的自由の保護を侵害するか否かは判断されておらず、当裁判所もその問題については判断しない」としています。このことから、差別の主張と宗教的自由の主張の対立は、州レベルでも連邦レベルでもまだ決定的な解決には至っていません。この問題は多くの雇用主にとっては影響ないかもしれませんが、ミシガン州に置いて影響を受ける可能性のある雇用主は、具体的状況、リスクについて弁護士と相談することが望ましいといえます。

著者について



Timothy H. Howlett はディキンソンライト法律事務所デトロイトオフィスのメンバーです。電話番号は 313. 223. 3662、メールアドレスは thowlett@dickinsonwright.com です。

DICKINSONWRIGHT.COM

DICKINSON WRIGHT

ARIZONA CALIFORNIA FLORIDA ILLINOIS KENTUCKY MICHIGAN NEVADA OHIO TENNESSEE TEXAS WASHINGTON DC TORONTO

CLIENT ALERT

September 6, 2022

1

THE MICHIGAN SUPREME COURT HOLDS THAT DISCRIMINATION ON THE BASIS OF SEXUAL ORIENTATION IS PROHIBITED BY THE ELLIOTT-LARSEN CIVIL RIGHTS ACT

by Timothy H. Howlett

On July 28, 2022, in a 5-2 opinion, the Michigan Supreme Court held that the prohibition of discrimination “because of... sex” in the Elliott-Larsen Civil Rights Act (“ELCRA”) includes discrimination on the basis of sexual orientation. *Rouch World LLC v Department of Civil Rights*, No. 162482, July 28, 2022.

Background

There are two sets of background facts relevant to this case. In the first set, Rouch World declined to host a same-sex wedding at its event center facility in Southwest Michigan, explaining that hosting and participating in a same-sex wedding ceremony would violate a sincerely held religious belief that marriage is a sacred act of worship between one man and one woman. The couple filed a complaint with the Michigan Department of Civil Rights (“MDCR”) alleging Rouch World discriminated against them on the basis of sex under the Michigan Civil Rights Commission’s non-binding Interpretive Statement 2018-1 that provides that the “because of... sex” language in the ELCRA includes a prohibition against discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity.

The second set of facts concerned Uprooted Electrolysis LLC, which denied hair removal services to a transgender woman, explaining that delivering the services would violate a sincerely held religious belief that sex is an immutable gift from God. The transgender woman also filed a complaint with the MDCR alleging sex discrimination.

The MDCR opened investigations into both incidents, and the two businesses jointly sued the MDCR seeking a declaratory judgment that sexual orientation and gender identity are not encompassed by the ELCRA’s prohibition of sex discrimination. The MDCR moved for summary disposition. The Court of Claims denied the motion, partly because it was bound by the Michigan Court of Appeals decision in *Barbour v. Department of Social Services*, 198 Mich. App. 183 (1993), which held that sexual orientation was not encompassed by the ELCRA. However, because *Barbour* did not concern gender identity discrimination, the Court of Claims considered that issue and determined that the ELCRA prohibited gender identity discrimination. The MDCR then filed an interlocutory application for leave to appeal in the Court of Appeals on the sexual orientation issue. Shortly thereafter, the MDCR filed a bypass application to the Michigan Supreme Court, which was granted.

The Michigan Supreme Court held that discrimination because of sex encompasses discrimination on the basis of sexual orientation, overruling *Barbour*. The Court did not specifically address the issue

of gender identity discrimination because that issue was not before the Court. The Court was significantly influenced by the United States Supreme Court decision in *Bostock v. Clayton Company*, 590 U.S. 140, S.Ct. 1731; 207 L.Ed.2d 2018 (2020), which held that Title VII’s prohibition of employee discharge “because of such individual’s... sex” necessarily encompasses discriminatory employer action on the basis of sexual orientation and gender identity.

What Does This Mean?

The impact on employers in Michigan is minimal. Title VII and *Bostock* apply to employers with 15 or more employees, so only those employers with fewer than 15 employees face a new legal risk. The only other significant difference is that an employee now has the option to go to state court under the ELCRA and does not have to first file a claim with the EEOC to get a right to sue letter to pursue court action under Title VII. Most employees, however, will likely pursue both state and federal claims.

What’s Left?

In *Rouch World*, The Michigan Supreme Court noted in a footnote that “whether enforcement under the ELCRA for sexual orientation and gender identity discrimination would violate plaintiff’s federal and state constitutional religious liberty protections has not yet been adjudicated below and, accordingly, it is also not currently before this Court.” As such, the conflicts between discrimination claims and religious liberty claims are yet to be conclusively resolved at the state or federal level. While this specific issue will not affect most employers, to the extent it could be an issue for a Michigan employer, the company should seek counsel on the facts and risks in its situation.

ABOUT THE AUTHORS



Timothy H. Howlett is a Member in Dickinson Wright’s Detroit office. He can be reached at 313.223.3662 or thowlett@dickinsonwright.com.

DICKINSONWRIGHT.COM

DICKINSON WRIGHT

ARIZONA CALIFORNIA FLORIDA ILLINOIS KENTUCKY MICHIGAN NEVADA OHIO TENNESSEE TEXAS WASHINGTON DC TORONTO