

## 甲第 170 号証

東京高等裁判所第 12 民事部 B 4 係御中

陳述書

2023 年 7 月 19 日

控訴人 A

(署名)

私は、2023 年 3 月 10 日、東京出入国在留管理局で、在留資格「特定活動」への変更許可を受けました。その際に、私が日本で行うことができる活動として指定書に記載された内容は、「本邦に居住する日本人 B と同居し、かつ、当該日本人と生計を共にする者が行う日常的な活動（収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を除く。）」でした。このように、私に与えられた「特定活動」は、原則として就労が認められないものでした。私はただちに資格外活動許可申請をして、2023 年 5 月 12 日、資格外活動許可を受けました。許可の内容は、週 28 時間以内に限って就労を認めるものでした。

私が以前に行っていたシステム・エンジニアの仕事に戻っても、週 28 時間以内という制限を超えれば、今回受けた資格外活動許可の範囲外になり、他の在留資格への変更が必要になってしまいます。しかし、私が以前にしていたような、アメリカの大学や他の機関との契約に基づく仕事では、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格に変更することはできません。一方、「経営・管理」の在留資格に変更するには、以前にしたように、事業計画書を提出して会社が継続的に利益を出す見込みを示すなど、基準を満たすことを立証しなければなりません。そして、変更が許可された後に利益が出せなくなり、更新の基準を満たせなくなった場合は、「経営・管理」の更新はできなくなり、私は再び B との関係に基づく「特定活動」に在留資格を変更しなければならなくなります。

このように、「特定活動」の在留資格では、資格外活動の許可を得た場合でも、私は、常に仕事の状況に応じて、「特定活動」のままでいられるのか、他の在留資

格に変更しなければならないかを判断しつづけなければならない、ということになります。これでは、B と日本で同居するために在留資格について心配し続け、ふりまわされ続けることは終わりません。

もうひとつの重要な問題として、このように活動が制限された在留資格しか得られないことで、私は今の状況のままでは決して主たる家計の担い手にはなれない、ということになりました。そもそも、私と B は、対等なパートナーです。私が就労可能な在留資格を失ってからは、B が主に生活費を負担してきましたが、もともとは私も自分の仕事でキャリアを重ねてきました。カップルのうち、どちらが主たる家計の担い手であるかは、二人で決める問題であって、外国籍であるから当然に扶養される側、という関係ではありません。

現時点では B の仕事は安定しており、私が経済的に B を支える必要はないかもしれませんが、将来、B が事故や病気等により働くことができなくなるという事態が、発生しないとは限りません。そのような場合に、私が、主に家計を担うためには、B との関係に基づく「特定活動」から、就労を目的とする在留資格に変更しなければなりません。しかし、就労を目的とする在留資格には、既に述べたような制約があり、そのときに私が行うことが可能な仕事に基づき、在留資格が与えられるとは限りません。

異性カップルに認められる「日本人の配偶者等」であれば、このような活動の制限はなく、このような問題は起こりません。同性カップルの場合のみこのように活動に制限がつくのは、とても平等とはいえません。家族として安定した生活をするためには、「日本人の配偶者等」と同様に、活動に制限のない「定住者」の在留資格が認められる必要があります。

在留資格「特定活動」は平等ではありません。ここまで、私と B が異性カップルに比べて具体的にどのように不利な取り扱いをされているかを指摘してきました。これに加えて、不平等がもたらす無形の結果も認識することが重要だと思います。

合衆国憲法修正第 14 条は、日本国憲法第 14 条と同様に、法の下でのすべての市

民の平等な保護を保証しています。アメリカの伝統では、法の下での平等という概念は、少なくとも 1215 年のイギリスのマグナ・カルタに由来します。しかし、1868 年に憲法に修正第 14 条が追加された直接的な理由は、奴隷制の廃止に伴い、アメリカ黒人に平等を保障したいという願いからでした。しかし、すべてのアメリカ人が、黒人が真に平等であるという考えに同意したわけではなく、人種間の区別を維持するために、列車、学校、レストランなどにおいて、「分離されているが平等」な扱いを受ける人種隔離制度が国内の一部地域で確立され、このアプローチは 1896 年に連邦最高裁によって正当化されました（プレッシー対ファーガソン事件）。

人種隔離制度について私が重要だと思うのは、その区別がしばしば——少なくとも具体的な言葉においては——些細なものだったということです。「ここに座ってください」「あそこには座らないでください」というように。ウィルソン大統領が、黒人の連邦公務員は白人の公務員とは別のオフィスを使うべきだと決めたととき、彼はそれを単に合理的なアプローチ、さらに「利益」だとすら考えました。1914 年の有名な事件では、彼は黒人公民権運動の指導者ウィリアム・モンロー・トロッターと論争し、トロッターはこの政策を「屈辱的」と言いました。最高裁が「分離されているが平等」が平等保護違反であると認めるまでには、さらに 40 年かかることとなります。1954 年のブラウン判決で、アール・ウォーレン最高裁長官は、「（黒人を）人種だけを理由に分離することは、彼らの地域社会における地位に対する劣等感を生み、それが彼らの心と精神に影響を与える可能性がある(347 U.S. 483)」と書きました。

2022 年に私が東京地裁で話したことですが、私にはサンフランシスコで隣人がいました。彼は高齢の黒人男性で、1940 年代後半にテキサスに旅行した際、レストランで別の入り口を使うように言われたときの気持ちを私に話してくれました。彼は 60 年以上も前の体験を語っているにもかかわらず、憤りに震えていました。私はその話を聞いて、彼の「心と精神」への衝撃が深いものであったことがよく分かりました。また、彼の体験は私自身が同じような状況——例えば工事中だからという理

由で別のドアを使うように言われたときの体験とは似ても似つかないものであることにも思い当たりました。

不平等の影響の多くは無形のものでした。

入管庁が私たちに、「分離されているが平等」でないばかりか、異性カップルに与えられる在留資格よりも実際に劣る在留資格を提供することによって、保とうとしている区別とは何なのでしょう。異性の配偶者を持つ日本人と同性の配偶者を持つ日本人を区別する根拠はどこにあり、どうして就労時間に関してこのような区別をするのでしょうか？

確かに、私たちが繰り返しさらされてきたこの種の区別は、私たちの人生の軌跡に非常に深く、具体的で、有害な影響を及ぼし、同様に他の同性カップルにも影響を与えます。しかしながら、裁判所は、このような区別が「心と精神」、つまり人間の平等に対する基本的な感覚をも傷つけることを考慮すべきだと思います。それこそが、第 14 条が根本的に目指すものだと私は信じています。

以上