

## LGBTの基本的知識と職場に望まれる対応

無配慮のハラスメントを防ぐために

宮本 薫 Kaoru Miyamoto

リスクマネジメント事業本部

CSR・環境事業部

上席コンサルタント

### はじめに

日本の社会において、LGBT<sup>1</sup>に関する認知や理解をうながし、差別をなくそうとする取り組みが目に見える形で進みつつある。地方公共団体では、2013年に大阪市淀川区が孤立しがちなLGBT当事者を支援するために、日本の行政機関としては初めて「LGBT支援宣言」を行い、電話相談や職員研修などの取り組みを開始した。そして、これを皮切りに、より具体的な取り組みを開始している地方公共団体も出てきている。例えば2015年に東京都渋谷区と世田谷区、2016年には三重県伊賀市、兵庫県宝塚市、沖縄県那覇市が同性パートナーシップ証明書や受領証の交付を始めている。

また、企業の中にも、人権や多様性に関する憲章などでLGBTへの姿勢を明言したり、同性カップルに男女の夫婦と同様の福利厚生を適用させたりする対応がみられる。

これからLGBTといわれる方と向き合う機会が、様々な場面でより増えていくと想定される。企業においては、役職員などによる無配慮な言動が職場環境を悪化させる懸念がある。それらをふまえ、厚生労働省も、2017年1月から適用されているハラスメント対策の指針の中で、LGBTに対するハラスメント対策を全ての事業主に求めている<sup>2</sup>。

本稿では、企業がこれから取り組むLGBT対応の参考となるよう、LGBTに関する基本的な知識と最近の社会的な動き、企業のLGBT対応事例などをまとめている。

<sup>1</sup> レズビアン (Lesbian)、ゲイ (Gay)、バイセクシャル (Bisexual)、トランスジェンダー (Transgender) の頭文字をとったもので、性的マイノリティを最小限にまとめた表現である。「クエスチョニング (Questioning、模索中、わからない)」「インターセックス (Intersex、性分化疾患を有し、身体上の性別が区分しづらい人)」を含めて「LGBTQ」や「LGBTI」「LGBTIQ」と称されることもある。本稿では、特に断りのない限り、LGBTを、性的マイノリティを幅広くとらえた意味で用いている。

<sup>2</sup> 平成18年厚生労働省告示第615号「事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(平成29年1月1日適用) 2-(1)「また、被害を受けた者(以下「被害者」という。)の性的指向又は性的自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシャルハラスメントも、本指針の対象となるものである。」

## 1. LGBTの基本的知識と政治・社会の動き

### 1.1. LGBTとは何か

私たちの多くは、生まれたときの身体的な特徴から男性か女性に区別され、男性や女性は「こうあるべき」という観念の中で、異性を恋愛対象とすることを前提に社会生活を営んできた。しかし、LGBTを考えるにあたって大切なことは、私たちは男性と女性の2種類のいずれかの性の枠組みの中だけではなく、多様な性の組み合わせであるセクシャリティとともに生きていると理解することである<sup>3</sup>。

具体的には、性には、「①身体上の性別（生物学的な性）」「②性自認（「自分は男である/女である」とする心の性）」「③性的指向（好きになる性）」の3つの側面があり、セクシャリティはそれらの組み合わせから成り立っていると考える（表1）<sup>4</sup>。例えば、いわゆる典型的な男性は、①身体的に「男性」であり（身体上の性別）、②自分を「男性」だと思い（性自認）、③「女性」を好きになる（性的指向）という組み合わせのセクシャリティである（「ストレート」と称される）。

これら3つの性の側面が、それぞれ「男性」「女性」のいずれかによる組み合わせで構成されると考えても、 $2^3=8$ 通りになる。このように、そもそも性とは、多様な組み合わせによるセクシャリティであると認識することが、LGBTを理解する出発点となる。

表1 3つの側面から見る性の多様な組み合わせとセクシャリティの関係 -LGBTを例に-<sup>5</sup>

①身体上の性別	②性自認	③性的指向	セクシャリティ
男性	男性	女性	ストレート
女性	女性	男性	
女性	女性	女性	レズビアン (Lesbian) 女性同性愛者
男性	男性	男性	ゲイ (Gay) 男性同性愛者
男性	男性	男性と女性の両方	バイセクシャル (Bisexual) 両性愛者
女性	女性		
男性	女性	男性	トランスジェンダー (Transgender) (注) 心と体の性が一致しない人
女性	男性	女性	

(注) トランスジェンダーの中には、表1の整理にならうと①女性②男性③男性で「FTM(Female to Male)ゲイ」とされる方もいることから、LGBTに限った整理のみでは不十分な部分もありうる。

<sup>3</sup> ここでいう「セクシャリティ (sexuality)」とは、「性行動の対象の選択や、性に関連する行動・傾向の総称」を指す (LGBT法連合会「いろいろな性 性の多様性」)。それに対して、「ジェンダー (gender)」とは、社会的な性のあり方を考える概念であり、一般的には「社会的・文化的に形成された性差・性別」と定義されている (辻村みよ子、「憲法から世界を診る 人権・平和・ジェンダー」[講演録]。法律文化社、2011、p.2.)。

<sup>4</sup> 「性表現」(社会的に求められている性別 (見た目の「男らしさ」「女らしさ」)。日常的に発信している性別情報。社会的に生きている性別。)も含めて、4つの要素の組み合わせで性の多様性を考えることもある (LGBT法連合会「いろいろな性 性の多様性」)。

<sup>5</sup> 岡芹健夫、帯刀康一、「判例・事例に学ぶ職場におけるLGBTへの対応」。労務事情。2016.5.15 (No 1318), pp.6-7を元に当社作成。

## 1.2. LGBT をめぐる政治・社会の動き

### 1.2.1. 国際的な動き

LGBT に対する差別や偏見などに基づく人権侵害は、文化や宗教的な背景からも、歴史的に続いている。これらへの懸念は、1990 年代初頭以来、国際連合の人権機構などによって繰り返し表明されてきた<sup>6</sup>。とはいえ、LGBT の人権保護などについての取り組みが具体的にになってきたのは、人種差別や女性差別に関する取り組みなどと比較すると、近年になってからのことである。

国際連合における LGBT 擁護の取り組みは、具体的には、2006 年の「性的指向と性自認に関連した国際人権法の適用に関するジョグジャカルタ原則（通称：ジョグジャカルタ原則）」に始まり、2008 年 12 月に、「性的指向と性自認に関する宣言」が、国連総会で、LGBT に関する宣言として初めて読み上げられた<sup>7</sup>。

その後、国際連合の人権委員会が、2011 年 6 月に、性的指向と性同一性に関する初の国連決議「17/19 人権、性的指向およびジェンダー同一性 (human rights, sexual orientation and gender identity)」にて、性的指向および性同一性を理由として行われる暴力や差別に対し、「重大な懸念」を表明した<sup>8</sup>。

この決議の採択がきっかけとなり、国連人権高等弁務官事務所 (OHCHR: Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights) は、LGBT への人権侵害などに関する初の正式な国連報告書 (A/HRC/19/41) を作成した。この報告書の内容は、2012 年 3 月に人権委員会で行われたパネル・ディスカッションのたたき台にもなった。国際連合の政府間機関が LGBT の人権侵害などに関する問題を正式に討論するのは、これが初めてのことであった<sup>9</sup>。

OHCHR は、2012 年 9 月に LGBT の方々の人権保護に関する各国の主な法的義務を 5 つにまとめて報告 (“Born Free and Equal – Sexual Orientation and Gender Identity in International Human Rights Law”) している<sup>10</sup>。

なお、国際レズビアン・ゲイ協会 (ILGA: International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association) の調査報告によると、LGBT といわれる方々が置かれている法的な環境は、以下のような状況である (表 2)。

<sup>6</sup> 国際連合の専門機関のひとつである世界保健機関 (WHO) では、長らく治療の対象としていた同性愛を 1990 年採択の国際疾病分類第 10 番 (ICD-10) から除外した。1993 年、WHO は再び「同性愛はいかなる意味でも治療の対象にならない」と宣言しており、1994 年には日本の当時の厚生省・文部省がこの WHO の見解を踏襲する対応をしているほか、日本精神神経学会も 1995 年にこの見解を尊重する旨を表明している。以来、同性愛などの性的指向については、矯正しようとするのは誤りであるとの見方が主流となっている (飯島幸子、岸本真祐、中村佐知子、村上浩幸、「性的マイノリティ支援にかかる課題の整理」、神奈川県政策研究・大学連携センター、p. 35.)。

<sup>7</sup> 飯島幸子、岸本真祐、中村佐知子、村上浩幸、「性的マイノリティ支援にかかる課題の整理」、神奈川県政策研究・大学連携センター、p. 34。

<sup>8</sup> A/HRC/RES/17/19 人権理事会 第 17 回会期 ウィーン宣言および行動計画のフォローアップおよび履行 人権理事会によって採択された決議「17/19 人権、性的指向およびジェンダー同一性」

<sup>9</sup> 大阪弁護士会、人権擁護委員会、性的指向と性自認に関するプロジェクトチーム、「LGBTs の法律問題 Q&A」、弁護士会館ブックセンター出版部 LABO, 2016, pp. 3-6。

<sup>10</sup> 各国の 5 つの法的義務とは、「1 同性愛者や性同一性障害者に対する偏見に基づく暴力からの保護 (Protect individuals from homophobic and transphobic violence)、2 拘禁された LGBT の人々に対する拷問や残酷・非人道的・名誉を傷つける行為を禁止し処罰することや、その被害者への救済措置を確保することによって、これらを防止すること (Prevent torture and cruel, inhuman and degrading treatment of LGBT persons)、3 成人の同性間のプライベート上の性的行為を禁止する全ての法律を含む、同性愛を犯罪とする法律の撤廃 (Decriminalize homosexuality)、4 性的指向及び性自認を理由とする差別の禁止 (Prohibit discrimination based on sexual orientation and gender identity)、5 LGBT 及びインターセックスの人々の表現・結社・平穏な集会の自由が保障されること (Respect freedom of expression, association and peaceful assembly)」のこと。和訳の出典は脚注 9 を参照。

表 2 LGBTをめぐる法的環境<sup>11</sup>

迫害 (Criminalisation)	
同性愛行為が違法な国 (Same-sex sexual acts illegal)	72 各国
同性愛行為が死刑の国 (Same-sex sexual acts - death penalty)	13 各国
保護 (Protection)	
性的指向に基づく雇用差別が禁止されている国 (Prohibition of discrimination in employment based on sexual orientation)	71 各国
性的指向に基づく差別が憲法上禁止されている国 (Constitutional prohibition of discrimination in employment based on sexual orientation)	14 各国
承認 (Recognition)	
同性カップルの婚姻が承認されている国 (Marriage open for same-sex couples)	22 各国
婚姻と同等の権利が同性カップルに承認されている国 (パートナーシップなど) (Same-sex couples offered rights attached to marriage, [civil partnerships, registered partnerships, civil unions, etc])	19 各国
同性の関係が法的に承認されている国 (Some recognition of same-sex relationships in law)	6 各国

また、国際オリンピック委員会は、総会の決議（2014年12月）により、オリンピック憲章のオリンピズムの根本原則6に「性的指向」による差別禁止を盛り込んでいる（「このオリンピック憲章の定める権利および自由は人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治的またはその他の意見、国あるいは社会のルーツ、財産、出自やその他の身分などの理由による、いかなる種類の差別も受けることなく、確実に享受されなければならない。」<sup>12</sup>）。

### 1.2.2. 日本国内の動き

日本は、2008年の第63回国連総会で採択された性的指向などに関する宣言に署名しており、国連LGBTコアグループにも参加している。先述の性的指向と性同一性に関する初の国連決議（2011年6月）にも賛成している<sup>13</sup>。

その一方で、日本は、国際連合の自由権規約委員会（2014年7月）より、「性的指向及び性別認識に基づく差別」として、LGBTの当事者に係る「社会的嫌がらせ及び非難についての報告、及び自治体によって運営される住宅制度から同性カップルを排除する差別規定」についての懸念と取り組みに関する勧告を受けている<sup>14</sup>。

<sup>11</sup> ILGA, “State-Sponsored Homophobia A World Survey of Sexual Orientation Laws: Criminalisation,

Protection and Recognition”, 11th edition, updated to October 2016, pp.32-54 を元に当社が仮訳し作成

<sup>12</sup> 公益財団法人日本オリンピック委員会. 「オリンピック憲章 [2016年8月2日から有効] 国際オリンピック委員会」 p. 11.

<sup>13</sup> 自由民主党政務調査会. 性的指向・性自認に関する特命委員会. 「性的指向・性同一性（性自認）に関するQ&A」（平成28年6月）. p. 20 および p. 26.

<sup>14</sup> 取り組みについては、市民的及び政治的権利に関する国際規約第40条(b)に基づく第6回報告「日本の第6回定期報告に関する最終見解」の中で、「性的指向及び性別認識を含む、あらゆる理由に基づく差別を禁止する包括的な反差別法を採択し、差別の被害者に、実効的かつ適切な救済を与えるべきである。」「レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの人々に対する固定観念及び偏見と闘うための啓発活動を強化し、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの人々に対する嫌がらせの申立てを捜査し、またこうした固定観念、偏見及び嫌がらせを防止するための適切な措置をとるべきである。」「自治体レベルで、公営住宅制度において同性カップルに対し適用される入居要件に関して残っている制限を除去すべきである。」と勧告されている。外務省ホームページ 人権外交 国際人権規約

<http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000054774.pdf> （アクセス日：2017-1-30）

政治面を見ると、超党派の国会議員でつくる「LGBT（性的少数者）に関する課題を考える議員連盟」が2015年3月に発足し、性的指向や性自認による差別を解消するための法律の制定に向けて、立法検討ワーキングチームが設置された。

自由民主党は2016年2月、党内に「性的指向・性自認に関する特命委員会」を設置し、「カムアウト<sup>15</sup>できる社会ではなく、カムアウトする必要のない、互いに自然に受け入れられる社会の実現」「勧告の実施や罰則を含む差別の禁止とは一線を画し、あくまで社会の理解増進を図りつつ、当事者の方が抱える困難の解消」を目指すなどの考え方にに基づき、各セクターの取り組みなどを促す理念法の制定を検討することを公表している<sup>16</sup>。

一方、民進党、日本共産党、社会民主党、生活の党は、2016年5月に「性的指向又は性自認を理由とする差別の解消等の推進に関する法律案（通称：LGBT差別解消法案）」を衆議院に共同提出している。同法案は、政府や都道府県に対し、基本方針や基本計画の策定などを義務づけ、職場での「合理的配慮」や学校での啓発や相談体制の整備などを目指している<sup>17</sup>。

行政面からLGBTの保護などに関わる施策を振り返ると、2012年に改正が閣議決定された「自殺総合対策大綱～誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して～」では、「教職員に対する普及啓発等の実施」の中で、「自殺念慮の割合等が高いことが指摘されている性的マイノリティについて、無理解や偏見等がその背景にある社会的要因の一つであると捉えて、教職員の理解を促進する。」としている<sup>18</sup>。

これをふまえて、文部科学省では、通知「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」（2015年4月）などを発出し、周知している。2016年4月には、性同一性障害の児童生徒のみならず、性的マイノリティとされる児童生徒への対応（「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」）を公表している。

直近では、厚生労働省が男女雇用機会均等法の改正にとともに、ハラスメント対策の指針にLGBTを対象に含めた改正を2016年8月に行い、2017年1月から施行している。その中で、職場において、「被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシャルハラスメントに該当します」と指摘している<sup>19</sup>。

なお、日本では、渋谷区などのように同性のパートナーシップに関する証明書を交付する地方公共団体があるが、同性同士の婚姻関係は認められていない。ただし、トランスジェンダーの中でも、特に性別の違和感による苦悩を医療によって緩和しようとする方（「性同一性障害者」）が、「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」（2003年）に基づいて諸要件を満たし、戸籍の性別記載の変更が家庭裁判所で認めら

<sup>15</sup> LGBTにおける「カムアウト（「カミングアウト」と同じ意味）」とは、今まで公にしていなかったセクシャリティ（「性的指向」や「性自認」など）を他人に打ち明け、相手との関係を（さらに）築こうとする行為のこと。カムアウトをしたからといって、必ずしも全員に自分のセクシャリティを公表したとは限らない。そのため、カムアウトを聞いた人は、相手を尊重し、他人に言いふらすこと（アウティング）をしてはならない。LGBTメディア「Flag」（運営：エイジ株式会社）<https://rainbowflag.jp/words/comeout/>（アクセス日：2017-1-29）及びNPO法人LGBTの家族と友人をつなぐ会ホームページ 基礎用語 <http://lgbt-family.or.jp/learning/dictionary>（アクセス日：2017-1-29）。

<sup>16</sup> 自由民主党「性的指向・性自認の多様なあり方を受容する社会を目指すためのわが党の基本的な考え方」平成28年5月24日

<sup>17</sup> 朝日新聞デジタル 記事「LGBT差別解消へ法案 野党4党提出、公明は慎重姿勢」（2016年5月28日10時06分）<http://www.asahi.com/articles/ASJ5W566JJ5WUTFK00B.html>（アクセス日：2017-1-19）

<sup>18</sup> 厚生労働省 自殺総合対策大綱 p.16

<sup>19</sup> 厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメント対策やセクシャルハラスメント対策は事業主の義務です！！」p.12。2017年（平成29年）1月1日改正に対応したパンフレットより。

れたならば、異性と結婚することが可能となる。

## 2. 企業に望まれる LGBT 対応

### 2.1. LGBT に関わる企業のリスク

電通ダイバーシティ・ラボの調査（「LGBT 調査 2015」）によると、「LGBT 層（「ストレート」に当てはまらない方々）」の比率は約 7.6%とのものである。同様に、博報堂 DY グループの LGBT 総合研究所の調査でも、約 8%が「性的マイノリティ」とある<sup>20</sup>。LGBT といわれる方は、およそ 13 人に 1 人の割合でいると想定される。日本の総人口に占める 0 歳から 8 歳未満の子どもの割合と同等（約 7.4%、約 941 万人）と考えると<sup>21</sup>、LGBT といわれる方は、私たちの生活の中では非常に身近な存在といえる。

しかし、日本労働組合連合会が 2016 年 8 月に発表した「LGBT に関する職場の意識調査」によると、職場の上司や同僚、部下などが同性愛者（レズ、ゲイ）や両性愛者（バイセクシャル）だった場合、どのように感じるかという質問の回答では、「嫌だ」が 7.5%、「どちらかといえば嫌だ」が 27.5%で、抵抗を感じる方の合計は 35.0%である。これは、およそ 3 人に 1 人の割合であり、決して少なくない。また、抵抗を感じる方の内訳は、男女別に見ると女性（23.2%）よりも男性（46.8%）が多く、世代別にみると、若い世代より年齢が上の世代になると割合が高まるという結果だった（20 代（28.4%）、30 代（34.4%）、40 代（38.0%）、50 代（39.2%））。さらに、職場において LGBT 関連のハラスメントを見聞きした方の割合は 22.9%であり、部下から報告を受ける立場である管理職になると、3 人に 1 人（35.1%）は見聞きしたことがあるとのことである。その原因として、個人の「差別や偏見」や「性別規範意識」とともに、「職場の無理解な雰囲気」や「上司のハラスメントに対する意識の低さ」などが挙げられている。

実は身近な存在である LGBT といわれる方が、差別や偏見を恐れ、誰にも相談などが出来ない状況が続くと、職場のハラスメントが潜在化する。こうした状況を放置しておく、LGBT といわれる方への無配慮なハラスメントによる精神疾患の発生、企業側の LGBT 対応の不備などに基づく損害賠償請求、職場環境の悪化による生産性の低下といったリスクが高まると考えられる。

また、先に述べた文部科学省の施策のように、小中学校におけるよりきめ細かな LGBT 対応のみならず、大学においても性的マイノリティに関する意識啓発や支援活動が活発になっている<sup>22</sup>。企業の LGBT 対応が不十分な場合、そのような教育や支援活動により育った人材が採用の求人に応募してこなかったり、または退職してしまうなど、企業の人材確保・人材流出リスクも高まる。そして、これらのリスクは、企業の評判（レピュテーション）を損ねるリスクにも直結する。

<sup>20</sup> 株式会社博報堂 DY ホールディングス、株式会社 LGBT 総合研究所。ニュースリリース「博報堂DYグループの株式会社 LGBT 総合研究所、6月1日からのサービス開始にあたり LGBT をはじめとするセクシャルマイノリティの意識調査を実施」。2016年6月1日。

<sup>21</sup> 総務省。報道資料「統計トピックス No. 94 我が国のこどもの数 ―「こどもの日」にちなんで―（「人口推計」から）」。平成 28 年 5 月 4 日。

<sup>22</sup> 早稲田大学ホームページ「早稲田ウィークリー 特集 日本人の 13 人に 1 人は LGBT 実はずと身近にいる、大切な人との付き合い方 21 November 2016」。例えば早稲田大学では、2015 年 3 月に「Waseda Vision 150 Student Competition」において、学生団体「ダイバーシティ早稲田」が提案した『日本初！ LGBT 学生センターを早稲田に!!』が総長賞を受けたことをきっかけに、学生部を中心に、学内関連箇所や学生サークルなどが連携し、LGBT に関するシンポジウムや講演会などが度々実施されるようになった。<https://www.waseda.jp/inst/weekly/feature/2016/11/21/19172/>（アクセス日：2016-1-20）

## 2.2. 企業の LGBT 対応の考え方と取り組み例

冒頭で述べたように、厚生労働省のハラスメント対策の指針は、LGBT に関するハラスメント対策を全ての事業主に求めている。企業はその規模にかかわらず、自分たちの職場にも LGBT の当事者が存在し、悩んでいると想定して、精神的な負担や不利益を取り除くことに努める必要がある。

その際、企業は性の多様性（前掲表 1）をふまえながら、抜け漏れなくカバーする LGBT 対応を講じることが望ましい。具体的には、「性的指向」が同性（両性）の場合（レズビアン(L)、ゲイ(G)、バイセクシャル(B)）」と、「身体上の性別」と「性自認」が一致しない場合（トランスジェンダー(T)）」では、抱えている困難が異なるため、解消すべき課題が異なってくるためである（表 3）<sup>23</sup>。

表 3 企業における LGBT 当事者の悩みや不利益に関する課題<sup>24</sup>

LGBT 対応の課題	具体例など
「性的指向」が同性（両性）の場合 （レズビアン(L)、ゲイ(G)、バイセクシャル(B)）	<p><b>【福利厚生】</b> 同性同士のカップルでパートナーがいても、民法上の婚姻関係がなく、事実婚ともみなされないため、夫婦であれば利用できる勤務先の福利厚生の対象とならない場合が多い。 例) 住宅手当、慶弔や育児・介護に係る休暇や手当 など</p>
「身体上の性別」と「性自認」が一致しない場合 （トランスジェンダー(T)）	<p><b>【就職活動】</b> 就職活動時に提出する履歴書や卒業証明書などに記載される戸籍上の性別と、本人が自認する性別が異なる場合、その事実を明らかにすることや、身体上の性別が異なることなどによって、採用の対象とされなくなる場合がある。 例) 履歴書、卒業証明書、成績証明書 など</p> <p><b>【就業後の職場】</b> トイレや更衣室などの施設の使用や、服装、社内行事など、男女別に規定されていることについて困難を感じることもある。 例) 各種社内書類、健康診断、トイレ、更衣室、制服、社内旅行、呼称・敬称・一人称、社員寮 など</p>

<sup>23</sup> 飯島幸子、岸本真祐、中村佐知子、村上浩幸、「性的マイノリティ支援にかかる課題の整理」, 神奈川県政策研究・大学連携センター, pp. 4-7.

<sup>24</sup> 飯島幸子、岸本真祐、中村佐知子、村上浩幸、「性的マイノリティ支援にかかる課題の整理」, 神奈川県政策研究・大学連携センター, p. 7 および図表 I-5 を元に当社作成。

LGBT 対応の方針を考えるにあたっては、判例も参考になる。「S 社性同一性障害解雇事件（東京地決平 14. 6. 20、労働判例 830 号 13 頁）」では、性同一性障害の労働者が服従命令に従わずに女性の服装などをして出社し続けたことが懲戒解雇事由のひとつとして挙げられた事案がある。

この事案の中で、裁判所は「(労働者が) 従前と異なる性の容姿をすることを認めて欲しいと申し出ることが極めて稀である」ことや、企業側が当面の混乱を避けるために「(労働者に) 女性の容姿をして就労しないよう求めること自体は、一応理由がある」と述べた。しかし、職場の社員が労働者に抱いた違和感及び嫌悪感は「(労働者の) 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ある」ことや、取引先や顧客が抱くおそれがある違和感及び嫌悪感については「業務遂行上著しい支障を来すおそれがあるとまで認めるに足りる的確な疎明はない」と述べ、企業側が職場における混乱などを回避するための措置を取っていなかったことを、懲戒解雇を無効とするひとつの事情としている<sup>25</sup>。

これは、「身体上の性別」が男性であるトランスジェンダー社員の「性自認」に関わる対応の問題であるが、企業は、LGBT の当事者である社員との対話とニーズの把握、ならびに職場の意識啓発に努めることが、LGBT 対応の基本といえるだろう。

大手企業の中には LGBT 対応が進んでいる企業もある。2016 年、NPO 法人などで作る団体「ワーク・ウィズ・プライド (wwP)」が、日本で初めて、企業などの LGBT に対する取り組みを評価する「PRIDE 指標」を策定し、先駆的な企業などを表彰した。その評価基準と評価された企業の取り組み例が、LGBT 対応をより具体的に考える上で参考になる (表 4)。

---

<sup>25</sup> 岡芹健夫、帯刀康一。「判例・事例に学ぶ職場における LGBT への対応」, 労務事情. 2016. 5. 15 (No 1318), p. 17-21.



表 4 PRIDE 指標の評価基準と企業の取り組み例<sup>26</sup>

PRIDE 指標の評価基準	PRIDE 指標の評価基準	企業の取り組み例 (ベストプラクティス)
1. Policy:行動宣言	会社として LGBT などの性的マイノリティに関する方針を明文化し、インターネット等で社内・社外に広く公開していますか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業理念等の中に「性的指向などによるあらゆる差別や虐待」などを許さないと言及。</li> <li>・性的マイノリティに関する取り組みの明文化と社外へのニュースリリース。</li> </ul>
2. Representation:当事者コミュニティ	当事者・アライ（支援者）（注 1）に限らず、従業員が性的マイノリティに関する意見を言える機会を提供していますか。（社内のコミュニティ（注 2）、社内・社外の相談窓口、無記名の意識調査、等）また、アライを増やす、顕在化するための取り組みがありますか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・どの社員がアライかわかるように、社内 SNS ツールにレインボーマークのアライ表明機能を追加。</li> <li>・LGBT であるかどうかを表明せずに参加できる社員有志による LGBT とアライのコミュニティがある。</li> <li>・アライを増やすために 3~4 か月に一度、スピーカーを呼んで意識啓発、社内イベントを開催。</li> </ul>
3. Inspiration:啓発活動	過去 3 年以内に、従業員に対して、性的マイノリティへの理解を促進するための取り組み（研修、啓発用メディア・ツールの提供、イントラ等での社内発信、啓発期間の設定、等）を行っていますか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外部講師などを招き、役員員に対して LGBT 研修の実施。</li> <li>・新卒採用担当者向けの面接ガイダンスにおいて LGBT 差別禁止について説明。</li> </ul>
4. Development:人事制度、プログラム	<p>以下のような人事制度・プログラムがある場合、会社に申請した同性パートナーがいる従業員およびその家族にも適用していますか（申告があれば適用しますか）。（今年度の評価では「取り組みを始めることに意義がある」と考え、1 つでも当てはまれば「達成している」と評価します。なお、LGBT のための人事制度・プログラムは、以下の項目に限定されるものではありません。）</p> <p>A. 休暇・休職（結婚、出産、育児、養子縁組、家族の看護、介護など）</p> <p>B. 支給金（慶事祝い金、弔事見舞金、出産祝い金、家族手当、家賃補助など）</p> <p>C. 赴任（赴任手当、移転費、赴任休暇、語学学習補助など）</p> <p>D. その他福利厚生（社宅、ファミリーデー、家族割、保養所など）</p> <p>トランスジェンダーの従業員に以下のような施策を行っていますか（申告があれば適用しますか）。（一つでも当てはまれば Yes）</p> <p>A. 性別の扱いを本人が希望する性にしているか（健康診断、服装、通称など）</p> <p>B. 性別適合手術・ホルモン治療への就業継続サポート（休職、勤務形態への配慮など）</p> <p>C. ジェンダーに関わらず利用できるトイレ・更衣室などのインフラ整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者の定義を同性パートナーにも拡大適用。</li> <li>・採番ルールを見直し、性別による社員コード管理を撤廃。</li> <li>・同性カップルは会社作成の「パートナーシップ宣言」にサインし、住民票等を提出することで、事実婚カップルと同様の福利厚生を受ける。</li> <li>・トランスジェンダー社員が性別移行を希望した際に、性別適合プロセス（手術のための長期休暇、トイレや服装についてのガイダンスなど）をサポートするチームを作る。</li> <li>・トランスジェンダー社員は、服装や社内通称などについて、本人が希望する性にしている。</li> <li>・ジェンダーに関わらず利用できる多目的トイレを全フロアに設置。</li> </ul>
5. Engagement/ Empowerment: 社会貢献・渉外活動	過去 1 年以内に、性的マイノリティへの社会の理解を促進するための社会貢献活動や渉外活動を行いましたか。 例) LGBT イベントへの社員参加の呼びかけ、協賛、出展、主催、寄付、業界団体への働きかけ、LGBT をテーマとした次世代教育支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・取引先に対して自社の LGBT 施策を説明。</li> <li>・性的マイノリティにも言及した CSR 広告を放映。</li> <li>・LGBT 児童向けの書籍を公立図書館等へ寄贈。</li> </ul>

(注 1) アライ (Allly) : LGBT を積極的に支援し、行動する人のこと。

(注 2) コミュニティ: 目的を共有している人の集まり。ここでは LGBT の働きやすい職場をめざす人の集まりを指す。リアルな集まり、メーリングリストや SNS 等でのネットワークのいずれでもよい。

<sup>26</sup> PRIDE 指標運営委員会。「PRIDE 指標 2016 レポート」, pp. 13-17 および巻末資料 1 PRIDE 指標全文 pp. 19-20 を元に当社作成。

## おわりに

LGBTに関する諸課題は、文化や宗教なども絡んで複雑な面があり、その解決に向けた取り組みは、国際的にも国内的にもまだ緒についたばかりである。

その中で企業に望まれることは、これまでLGBTに関する諸課題が「ない」とされてきたことについて、今後は「あるもの」として対応することである。

まず、性とは「男性/女性」の2種類に分けられるものではなく、多様な性の組み合わせから生まれるセクシャリティであると理解する。具体的には、研修などを通じて、LGBTを理解する出発点である性の多様ななどの社員教育に努める。そして、LGBT対応の中には、多目的トイレの準備など設備投資が必要なものもあることから、LGBTの当事者たちとの対話を通じ、企業としてできることから要望に応じていく。

多くの企業は、CSR（企業の社会的責任）の中で人権や多様性（ダイバーシティ）の尊重などを掲げている。CSRの実現のためにも、ひとつひとつ具体的に、LGBTへのハラスメントの解決に取り組むことが望まれる。

## 参考文献

- 飯島幸子, 岸本真祐, 中村佐知子, 村上浩幸. 平成27年度調査報告 性的マイノリティ支援にかかる課題の整理. 神奈川県政策研究・大学連携センター. かながわ政策研究・大学連携ジャーナル, No. 10, 2016. 6.
- LGBT法連合会. いろんな性 性の多様性.
- 大阪弁護士会. 人権擁護委員会. 性的指向と性自認に関するプロジェクトチーム. LGBTsの法律問題 Q&A. 弁護士会館ブックセンター出版部 LABO, 2016.
- 岡芹健夫, 帯刀康一. 判例・事例に学ぶ職場におけるLGBTへの対応. 労務事情. 2016. 5. 15 (No. 1318).
- 厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室). 職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメント対策やセクシャルハラスメント対策は事業主の義務です!! . 平成28年9月作成 パンフレット No. 12.
- 佐々木貴弘. 日本における性的マイノリティ差別と立法政策-イギリス差別禁止法からの示唆- (1). 国際公共政策研究. 17(2) pp. 135-149, 2013-03.
- 自由民主党. 性的指向・性自認の多様なあり方を受容する社会を目指すためのわが党の基本的な考え方. 平成28年5月24日.
- 自由民主党政務調査会 性的指向・性自認に関する特命委員会. 性的指向・性同一性(性自認)に関するQ&A. 平成28年6月.
- 土肥いつき. LGBTの子どもたち-「特別な配慮」から「合理的配慮」へ-. 相談室だより. 親と子と教職員の教育相談室. 機関紙「教職員だより」, 2016, No. 92.
- ナショナル ジオグラフィック 日本版. まるごと一冊 多様化する「性」を考える ジェンダー革命. 2017年1月号, 東京弁護士会. LIBRA 特集 LGBT-セクシャル・マイノリティ(性的少数者). pp. 2-23, 2016年3月号.
- PRIDE指標運営委員会. PRIDE指標2016レポート. 2016.
- 読売新聞. LGBT配慮、裾野広がるか 大手企業 トイレ・名刺・福利厚生 働きやすく. 2016年12月3日.
- ILGA. "State-Sponsored Homophobia A World Survey of Sexual Orientation Laws: Criminalisation, Protection and Recognition." 11th edition, updated to October 2016.

## 執筆者紹介

宮本 薫 Kaoru Miyamoto

リスクマネジメント事業本部 CSR・環境事業部

上席コンサルタント

専門はリスクマネジメント、危機管理、リスク心理学など

## SOMPOリスクアマネジメントについて

SOMPOリスクアマネジメント株式会社は、SOMPOホールディングスグループのグループ会社です。「健康指導・相談事業」「メンタルヘルスケア事業」「リスクマネジメント事業」を展開し、特定保健指導・健康相談、メンタルヘルス対策、健康経営、全社リスクマネジメント（ERM）、事業継続（BCM・BCP）などのソリューション・サービスを提供しています。

## 本レポートに関するお問い合わせ先

SOMPOリスクアマネジメント株式会社  
経営企画部 広報担当  
〒160-0023 東京都新宿区西新宿 1-24-1 エステック情報ビル  
TEL : 03-3349-5468（直通）