

SOGIハラ防止規程

近年、LGBTなどの性的マイノリティの人が感じる働きにくさの問題への関心が高まっており、従業員の職場環境の改善に積極的に取り組む企業が増えています。そこで今回は、SOGIハラ防止規程についての留意点を説明します。

弁護士
田村 裕一郎
弁護士
古田 裕子

掲載(予定)テーマ

7月号	定年制規程(選択型定年制)
8月号	正社員登用制度規程
9月号	専門業務型裁量労働制に関する労使協定
10月号	リフレッシュ休暇規程
11月号	SOGIハラ防止規程
12月号	ノー残業デー規程

1 SOGIハラとは

「SOGIハラ」とは、SOGIに関するハラスメントを意味します。SOGIとは、Sexual Orientation(性的指向)とGender Identity(性自認)の頭文字をとった言葉です。

「性的指向」は、恋愛または性愛がいずれの性別を対象とするかをいうものであり、「性自認」は、自己の性別についての認識のことをいいます。

LGBTという言葉は、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーなどの性的マ

イノリティの総称として使われますが、SOGIはすべての人が持つものとされています。

なお、LGBTのほかにも、LGBTQや、LGBTsという言葉も使われています。「Q」はQueer(=性的マイノリティを包括する概念として用いられる言葉)やQuestioning(=自身の性自認や性的指向が定まっていな

い、またはあえて定めていない人)、「s」は多様性を意味する複数形といわれます。

SOGIに関する情報は、本人にとって機微な個人情報であることから、本人の意に反して第三者に暴露されること(アウトティン

グ)もハラスメントの1つとされています。

アウトティングをSOGIハラとは別に整理する考え方もありますが、本稿ではSOGIハラに含めて整理します。

2 SOGIハラ防止規程作成にあたっての留意点

(1) 定義(第1条)

SOGIハラについて、法律上明確な定義があるわけではありません。

本書式では、職場におけるSOGI(性的指向および性自認)に関するハラスメントと広く定義しています。

(2) SOGIハラ行為の禁止(第2条)

本書式では、SOGIハラとして禁止される行為として、SOGIに関する差別的な言動、不利益取扱い、アウトティングなどを列挙しています。

SOGIハラに該当する行為が、セクハラやパワハラに該当することもあります。

たとえば、セクハラ防止指針では、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれ、被害者の性的指向または性自認にかかわらず、対象となるとされているため、SOGIハラに該当する行為が、「性的な

SOGIハラ防止規程

この規程は、就業規則〇条に定める職場におけるハラスメントの防止のうち、SOGIハラの防止について、次のとおり定める。

第1条 SOGIハラとは、職場におけるSOGI（性的指向および性自認）に関するハラスメントをいう。

第2条 従業員は、他の従業員に対して、下記に掲げる行為をしてはならない。

- (1) SOGIに関する差別的な言動
- (2) SOGIに関する言動により、従業員の就業環境を害する行為
- (3) SOGIを理由とする不利益取扱い
- (4) SOGIに関する情報の開示を強制すること
- (5) SOGIに関する情報を本人の同意なく第三者に開示することおよびSOGIに関するうわさの流布
- (6) 以下略

第3条 会社は、SOGIハラに関する相談および苦情に対処するため相談窓口を設置し、従業員は、相談窓口にて被害の申告、苦情、その他の相談を行なうことができる。

- 2 会社は、前項の相談等があった場合、関係者のプライバシーに配慮し、適切な方法により調査を行なう。
- 3 従業員は、相談窓口にて相談等をしたこと、または他の従業員の相談等に関する調査に協力したこと等を理由とする不利益取扱いを受けることはないものとする。

第4条 会社は、SOGIハラの事実が確認できた場合、被害者と行為者との間の関係改善に向けた援助、被害者の配転、被害者の労働条件上の不利益の回復などの配慮措置を適正に行なう。

- 2 会社は、SOGIハラの事実が確認できた場合、行為者に対する懲戒処分、被害者と行為者との間の関係改善に向けた援助、行為者の配転などの措置を適正に行なう。
- 3 会社は、前条の相談等があった場合および必要がある場合、SOGIハラの事実が確認できたか否かにかかわらず、原則として、再発防止措置（SOGIハラを行なってはならない旨の方針およびSOGIハラ行為者に対し厳正に対処する旨の方針を周知および啓発する措置など）を講じる。

第5条 以下略

言動により労働者の就業環境が害されるもの」等のセクハラ要件を満たす場合には、セクハラにも該当します。

パワハラ防止指針においても、「精神的な攻撃」の類型の例として、「人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行う

ことを含む」との記載があり、SOGIハラに該当する行為が、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害される、とのパワハラ要件をすべて満たす場合には、パワハラにも該当します。

「個の侵害」の類型の例において、性的指向・性自認等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露すること、すなわちアウティングについても挙げられており、これも前述したパワハラ要件①から③をすべて満たした場合には、パワハラにも該当します。

ただし、たとえば性的な言動ではない、優越的な関係がない等の理由でセクハラやパワハラには該当しないけれどもSOGIハラには該当するという場合もあり、パワハラ防止規程やセクハラ防止規程とは別に、SOGIハラ防止規程を定める意味は、こうしたSOGIハラを防止する点にあります（その他にも、SOGIハラを許さないという企業の方針を明確化する意味などもあります）。

(3) 事業主が講ずべき措置（第3条、第4条）

パワハラやセクハラについては、事業主は、相談体制の整備、ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応、プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等の措置を講ずる必要があります（中小事業主は、パワハラ防止措置につき来年4月1日から義務化）。本規程においては、SOGIハラについても同様の内容を定めています。

なお、SOGIハラに関する相談における特殊性として、コミュニケーション（自らの性的指向・性自認について伝えること）が伴うことも多いと予想されるため、相談対応従業員はSOGIに関する情報の取扱いに注意すべきです。●