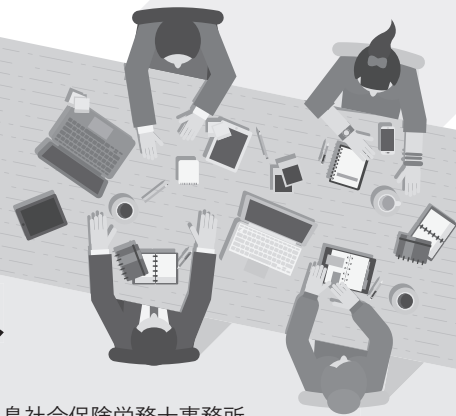


理解促進のために把握したい

# LGBTQ+当事者が 職場で直面する課題とは



LGBT等性的少数者に関する理解増進法が6月23日から施行されています。同法の主なポイントを押さえたうえで、当事者が職場で直面する課題と求められる取組みについて紹介します。

手島社会保険労務士事務所  
社会保険労務士  
手島 美衣

**L**GBT理解増進法（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、ことし6月23日から施行されています。

事業主は労働者の理解の増進に努め、その雇用する労働者に対して性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めるための情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとされました（次ページ図表1）。

同法の施行によって、事業主に求められる取組みを解説します。

## LGBTQ+とは

LGBTとは、Lはレズビアン（Lesbian：女性同性愛者）、Gはゲイ（Gay：男性同性愛者）、Bはバイセクシユアル（Bisexual：両性愛者）、Tはトランスジェンダー（Transgender：身体的性別と自認する性別が異なる人）の頭文字から付けられた、性的少数者の総称を表わします。

さらに、性自認や性的指向が決められない、あるいは迷っているクエスチョニング（Questioning）、

誰に対しても性的欲求を持たないアセクシユアル（Asexual）、自分の性が男女の枠にとらわれないと自認しているXジェンダー（XGender）等、LGBT以外の性的少数者が存在するため、最近ではこれらの性的少数者を示す言葉としてのクィア（Queer）の文字を加えて、LGBTQあるいはLGBTQ+といった表記が用いられることが増えてきています。

また、近年では「SOGI（Sexual Orientation）、性自認（Gender Identity）の略で、性に関する属性のすべてを包括し、誰もが当事者となる概念です。」

## LGBT理解増進法の

### 課題点

LGBT理解増進法の施行に伴い、一部メディアでは、トイレや公衆浴場の課題にまで派生させ、トランスジェンダーと性犯罪とを結び付けた報道がなされました。

また、「すべての国民が安心して生活できることとなるよう、留意する」と、あたかもLGBTQ+の当事者が何か社会を脅かすか

のようにも捉えられる文言が、法律制定の直前で追加されるという異例の経緯もありました。

今後、社会全体で活発に議論を重ね、コンセンサスが形成されていくことが望まれます。

## LGBTQ+にまつわる

### 労務トラブル事例

LGBTQ+に関連した労務管理上のトラブルには、次のようなものがあります。

#### 同性婚訴訟

日本国内において、同性間の婚姻を法律上認めていないことが憲法違反であるとして、国に対して損害賠償を求めている訴訟

2023年8月現在、札幌、東京、名古屋、大阪、福岡の5つの地方裁判所で判決が言い渡され、大阪を除く4か所で、違憲（違憲状態を含みます）とされる歴史的判断がなされました。

#### 経産省トイレ利用制限訴訟

（2023年7月11日最高裁判決）  
経済産業省に勤めるトランスジェンダーの職員が、職場の女性用トイレの使用を制限されているのは

不当だとして国を訴えた裁判

トイレの使用制限を設けた国の対応は違法とし、原告が勝訴した訴訟です。裁判官は判決のなかで、「個々の事情に応じた対応が必要であり、そのうえで、感覚的かつ抽象的な懸念ではなく、真摯に調整を尽くすべき事案である」と指摘しています。

性的指向の暴露「アウティング」  
で労災認定（2022年3月18日）  
アウティングによる精神疾患の発症が、労災認定された事例

2022年4月から中小企業においても義務化された「パワハラ防止法」では、労働者の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動や、労働者の性的指向・性自認について当該労働者の了承を得ずに第三者に暴露することは、ハラスメントに該当すると明記されています。

## 当事者が職場で直面する課題

男女雇用機会均等法により、性別を理由として故意に差別をする企業は少なくなっているものの、

LGBTQ+の当事者らは、職場で自分らしく振る舞えないことや、自認する性での社会生活が送れない等の困難に直面しています。

「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集」性的マイノリティに関する取組事例（令和元年厚生労働省委託事業）では、当事者アンケートにより、図表2のような結果が記載されています。これを踏まえて、知識をアップデートするとともに、人を人として尊重するという基本的人権に対し、意識的にすることが重要です。

## 職場で理解を促すために求められる取組みとは

職場での理解を促すために求められる具体的な取組みのポイントを紹介いたします。社会情勢や社内での理解度に合わせて、できることから

図表1 LGBT理解増進法の概要

### 目的（1条）

性的指向およ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が必ずしも十分でない現状に鑑み、性的指向およ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施策の推進に関し、基本理念を定め、ならびに国および地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もって性的指向およ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する。

### 定義（2条）

- ◎「性的指向」  
恋愛感情または性的感情の対象となる性別についての指向
- ◎「ジェンダーアイデンティティ」  
自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無または程度に係る意識

### 基本理念（3条）

性的指向およ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施策は、すべての国民が、その性的指向またはジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念ののっとり、性的指向およびジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行なわれなければならない。

### 事業主等の役割

- ◎労働者や児童等の理解の増進に自ら努める（6条）  
事業主の役割 …… 情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する（10条2項） 相談体制の整備等の必要な措置を講じるよう努める
- ◎国または地方公共団体が実施する国民の理解の増進に関する施策への協力の努力（6条）

ら取り組むことが大切です。

### 社内啓発等

一度の研修だけでは、時間の経過とともに記憶が風化してしまうため、社内勉強会やグループ活動等で継続的に学ぶ機会を設けることが望まれます。

### 事業主の方針の明確化

差別等は事業主が絶対に許さないなど、トップダウンのメッセージを示すことが重要です。

### カミングアウトを受けた場合

先述の性的指向の暴露（アウティング）で労災認定されたことから、カミングアウトを受けた場合は、無断で第三者へ話すことは絶対にしてはなりません。性的指向・性自認は機微な個人情報として取り扱う必要があります。

### 相談窓口

相談担当者が、適切な知識を持てるように、外部研修受講の機会

図表2 当事者が職場で直面する課題

- ▶ プライベートのことを話づらい
- ▶ 異性愛者として振る舞わなければならない
- ▶ 自認する性別と異なる性別で振る舞わなければならない
- ▶ 直接的に発せられていなくても性的指向や性自認を理由とした差別的な言動や、不快な言動に悩まされる
- ▶ トイレや更衣室などの施設利用が男女別になっているため、自認する性の施設を利用できない
- ▶ 健康診断を受けづらい
- ▶ 同性パートナーに福利厚生制度が適用されない
- ▶ 通称名の使用が認められない
- ▶ 相談先がない、相談後の守秘義務に不安がある
- ▶ 服装規定により、自認する性の制服を着られない
- ▶ 容姿や外見に言及される
- ▶ 性的な冗談(同性愛やトランスジェンダーをネタにしたものも含む)を言われる、からかわれる
- ▶ 恋人の有無や結婚・出産の予定を聞かれる
- ▶ 「男らしさ」「女らしさ」を要求される
- ▶ 望まない身体的な接触をされる

を与えることが求められます。弁護士や社労士その他専門機関など、社外に相談窓口を設置することとも有効です。

### 施設利用等

次の事項について、トランスジェンダーの従業員から相談があった場合は、対話を重ね、最善策を探ることが重要です。

- ▼ トイレや更衣室等の利用を見直す
- ▼ 制服の在り方を見直す
- ▼ 社内資料の性別欄をなくすといった工夫をすることや、青は男性、赤は女性というような男女二極論のような表記の仕方を見直す
- ▼ 戸籍上の性や氏名変更をしていない

い従業員のためにも、通称名の使用を許可する

▼ 従業員が選択した病院等での健康診断の受診などを検討する

### 時間単位年休やフレックスタイム制、在宅勤務制度の活用

トランスジェンダーのホルモン治療や性別移行期における通院、HIV陽性者の通院等を想定して整備する必要があります。これは、他の従業員の通院のケースについても有効な制度です。

### 育児・介護休業

休業給付金については、同性婚がいまだ日本では認められていない

いため、現時点では支給対象外ですが、有給無給にかかわらず、同性パートナーのケースの育児休業や、その親族の介護休業を取れるようにすることを検討する必要があります。

### 福利厚生

慶弔休暇制度や慶弔見舞金等の対象を、法律婚だけでなく事実婚や同性パートナーのケースにも付与することが求められます。

### ハラスメント対策とLGBT理解増進法

ハラスメント防止のために会社が講ずべき措置は、大きく次の4つがあります。

- ① 事業主の方針の明確化、および周知・啓発・研修の実施
- ② 相談窓口の設置
- ③ ハラスメントが起きた際の迅速かつ適切な対応
- ④ ハラスメント相談者・行為者のプライバシーの保護

これらは、LGBT理解増進法10条で事業主の役割として挙げられている「情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備等の必要な措置」

と重なります。

企業としては、ハラスメント研修を通じて、LGBTQ+についてより丁寧な啓発や教育をしていくことが最低限求められているといえます。



最後に、LGBT理解増進法の「理解」という言葉の意味を考えてみたいと思います。

LGBTQ+やジェンダーに関する課題は、人権課題であることは言うまでもありません。

英語には、エンパシー(Empathy)という言葉があります。「人の気持ち、問題を理解する能力」という意味での共感で、「相手の気持ちを感じ取り、思いやる」という意味での共感のシンパシー(Sympathy)とは異なります。エンパシーは能力であるため、好きか嫌いかなどの感情に支配されず、意識的に高めることが可能です。

LGBT理解増進法の「理解」とは、相手を思いやる共感以上に、他者を理解しようとする能力、つまりエンパシーを高めていくことだと考えます。

これは、多様性社会のなかで、企業法務を考えるうえでも必要なスキルだといえます。