

Ⅱ． 職場と性的指向・性自認をめぐる現状

Ⅱ. 職場と性的指向・性自認をめぐる現状 目次

1. 性的指向・性自認について	5
1.1 性的指向とは	5
1.2 性自認とは	5
1.3 LGBT・SOGI について	6
1.4 性的指向・性自認に関する昨今の状況	6
2. 性的指向・性自認に関わる困りごと	8
3. 職場における性的指向・性自認に関する裁判例	11
3.1 裁判例	11
3.2 職場における性的指向・性自認に関する企業法務における考え方	12
4. 行政における取組	13
4.1 自治体における取組	13
4.2 学校等における取組	14
4.3 労働分野における取組	14
4.4 政府におけるその他の取組	19
5. 企業・職場における取組	20
5.1 経済団体における取組	20
5.2 労働団体における取組	20
5.3 企業・職場において考えられる施策	21
5.4 その他、関係団体等からの企業・職場における取組の提案や意見等	25
6. 既存調査	29
6.1 企業を対象にしたアンケート調査	29
6.2 個人を対象にしたアンケート調査	30
参考文献	33

Ⅱ． 職場と性的指向・性自認をめぐる現状

「LGBT」という言葉の広まりとともに、性的指向や性自認に関する社会的な認知が高まり、職場での対応が求められるようになってきている。本章では、公開資料や本事業において実施した関係団体へのヒアリングをもとに、職場と性的指向・性自認をめぐる現状を整理する。

1. 性的指向・性自認について

1.1 性的指向とは

性的指向とは、恋愛又は性愛がいずれの性別を対象とするか、をいう。

人によって、性的指向のあり方は様々である。自身と異なる性別の人を好きになる人（男性が女性を好きになること、女性が男性を好きになること）、自分と同じ性別の人を好きになる人（男性が男性を好きになること、女性が女性を好きになること）、相手の性別を意識せずにその人を好きになる人などがある。また、誰にも恋愛感情や性的な感情をもたない人もいる。

1.2 性自認とは

性自認とは、自己の性別についての認識のことをいう。

生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と、性自認が一致しない人をトランスジェンダーという。生物学的な性が男性で性自認が女性、生物学的な性が女性で性自認が男性といった場合がある。また、身体的な性に違和感を持つ人もいる。このように、身体的な性と性自認が一致せず、困難を抱える場合に対して、医学的な診断の結果、性同一性障害と診断されることがある。

日本では、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（平成 15 年法律第 111 号）により、性同一性障害者であって一定の条件を満たす者については、性別の取扱いの変更の審判を受けることができるようになっている。

この法律では、性同一性障害者とは「生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別であるとの持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者であって、そのことについてその診断を的確に行うために必要な知識及び経験を有する 2 人以上の医師の一般に認められている医学的知見に基づき行う診断が一致しているもの」と定義している。法律の施行から 2018 年までの間に、同法による性別の取扱いの変更に係る 8,918 件の申立てが受理され、そのうち 8,676 件が認容されている¹。

トランスジェンダーの人の自身の性別や身体との向き合い方は様々であり、医療機関を受診するか、性別適合について外科手術を希望するか、戸籍の変更を希望するかも様々である。また、こうした医学的な方法や戸籍変更を希望していても、周囲の理解が得られなかったり、健康状態や経済的な理由から、希望を叶えられなかったりする人もいる。

なお、身体的な性が男性で、性自認が女性という人を「MtF」（Male to Female の略）、身体的な性が女性で、性自認が男性という人を「FtM」（Female to Male の略）と呼ぶことがある（Male は男性、Female は女性の意）。

¹ 2004 年～2018 年の各年の司法統計に基づき、値を合計したもの。

1.3 LGBT・SOGI について

「LGBT」とは、レズビアン（同性を好きになる女性）、ゲイ（同性を好きになる男性）、バイセクシュアル（両性を好きになる人）、トランスジェンダー（生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない人）の頭文字をとったものである。「LGBT」という言葉を、上記4つのあり方に限らない性的マイノリティの総称として用いるのが一般的である。

「SOGI」（ソジ）は、性的指向（sexual orientation）と性自認（gender identity）の頭文字をとった略称である。この表現は、特定の性的指向や性自認の人のみを対象とする表現ではない。

1.4 性的指向・性自認に関する昨今の状況

性的指向・性自認に関する認知は、特に近年において広まったと考えられる。どのような社会の変化があるのか、関係団体の認識を伺った。

【LGBT 理解増進会】

- LGBT への配慮に関わる話題はリベラルな人達からの話で進んでいることが多いが、当事者の中にも保守層がいる。当会が推進しているのは、理解増進であり、差別禁止ではない。トップダウンで行うとハレーションが起きる。行け行けドンドンの活動に声をあげられない人も世の中にはいる。人権文化を育むというボトムアップが求められている。
- マジョリティがサイレント、クローゼット（カミングアウトをしていない状態）である。目に見えない当事者が圧倒的に多いなかで、アライは何を理解すべきかを整理しない限り、クローゼットの当事者を傷つけることになるのではないかと。また、認知の広まりには、地域格差もある。地方に行けば行くほど、行政担当者や企業の理解がない可能性がある。

【LGBT 法連合会】

- 長期にわたる当事者団体等の活動があったことは背景にありつつも、日本では2020年の東京オリンピック・パラリンピックが契機となり、性的指向・性自認に関する取組が進展しつつある。また、SOGIは当事者だけでなく誰もが持つものであるため、SOGIに由来する差別があることは多くの人にとっての不利益につながる、という気付きが生じつつある。
- LGBT 法連合会の活動は1970年代から活動を始めている人や団体もある。社会的な経緯としては、1980年代にHIVの問題が発生したことで、ゲイの存在が可視化された。当時は「医療の問題」としての可視化であったが、その後は2000年代、2010年代以降、徐々に「生活の問題」と変化していった。また、1990年代以降には、L・G・B・T横断的、またはそうしたカテゴリ化が困難な当事者による団体も増えている。当会の賛同団体には、L・G・B・Tそれぞれを代表する当事者団体も「LGBT 団体」として活動する団体もいずれも存在する。大々的な啓発イベントを実施するような団体など、後者にあたるものが徐々に増えてきている。様々な団体があるが、「ジェンダー規範」を共通の壁として捉えている。

【gid.jp 日本性同一性障害・性別違和と共に生きる人々の会】

- 当会の母体となる団体が結成された2003年当時と比べれば、状況は変わってきている。性同一性障害を抱える人がいることが世の中に存在することや性同一性障害について聞いたこ

とがあるという人は増えている。理解や認知が広がっていることは事実ではないか。一方、最近では LGBT という形で広がっており、LGBT と性同一性障害とが混同され、誤った理解がされている節がある。

- LGBT という言葉で政策を語ることも好ましくはない。セクシュアリティは多様であって、LGBT だけではない。また、それぞれの問題と解決策は違うのに、一部が解決すれば全体がよくなったように誤解されかねない。性的指向と性自認の問題を混在させないでほしい。両者は問題の所在や解決方法が基本的に違う。
- トランスジェンダーと言った際に、どこまで指すか定まっていない。性同一性障害は WHO でも認められた疾患の名称であり、定義が固まっている。トランスジェンダーという言葉は多義的で、行政で用いるには適切な言葉ではないと考えている。
- 性同一性障害を抱える人のなかでも、いわゆる中核の人は、自分たちはトランスジェンダーではないと考えている。自分たちは男性、または、女性だと考えており、そもそもトランスではない。間違っ生まれてしまったものを直そうとする過程であるため、「移行」というのも違うと考えている。もちろん、そういった考えではない人もいて、トランスジェンダーであると自認している人もいる。

【特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ】

- 職場における性的指向・性自認に関して、企業向けのコンサルティングなどを行っている経験からすると、かつては、性的指向・性自認に関する事項について「良く分からないから教えてほしい」というケースが多かった。近年はそうしたケースは減り、予備知識があるうえでの相談が増えてきた。一般的な知識を求められるのではなく、企業で取組を進めていくうえでの、個別のアドバイスを求められるケースが多い。

2. 性的指向・性自認に関わる困りごと

就労や職場に関わる困りごとや困難は多岐に渡る。性的マイノリティ当事者の困りごとのうち、特に就労や職場に関連した困りごとについて、関係団体へのヒアリングをもとに整理を行った。なお、当事者の困りごとについては、LGBT 法連合会から当事者が抱える困難リストが公開されている。²また、ヒアリングに際し、gid.jp より当事者から収集した困難の事例をいただいた（本報告書参考資料に掲載）。

(1) 性的マイノリティ当事者が抱える困難

本章第1節「性的指向・性自認について」でみたように、性的マイノリティと総称していても、性的指向が異性愛ではないことでマイノリティになっている場合と、性自認がシスジェンダー（生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致すること）ではないことでマイノリティになっている場合があり（あるいは両方が同時に起きている場合もある）、当事者が抱える困難、あるいは、その困難が発生している所以は大きく異なると言われている³。

ただし、性的マイノリティ当事者の抱える困難について、一般的に特徴として言えることとして、目に見えにくいこと、（多くの当事者は家族などにカミングアウトをしていないことから）地縁・血縁など周囲の人に頼れないこと、男女の区分に基づいたジェンダー規範と密接であること、という特徴があるとの指摘がある⁴。

なお、性的マイノリティの当事者は地縁・血縁などの周囲の人に頼れないだけでなく、職場内外で相談先がないこと、あるいは相談窓口や機関が存在していても、担当者の無理解やアウティング（本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露すること）されることを恐れて、相談に赴くことの心理的な障壁があることも、性的マイノリティの当事者が抱える困難といえる。

(2) カミングアウトの難しさと日常的なストレス

多くの性的マイノリティ当事者は、自身の性的指向や性自認を他人に知られてしまい差別やハラスメントを受ける可能性から、性的指向や性自認を他人に伝えないでいる。職場では、異動や退職勧奨など不利益を被ることにつながる恐れから、カミングアウトをしないことが多い⁴。そのため、性的指向や性自認を偽るあるいは隠すように振る舞わなければならない場面が日常的に発生している。

例えば、職場においては、結婚しているか、子供がいるか等、プライベートの話をする機会が多い。そうした場面では、性的マイノリティ当事者は、自身の性的指向・性自認を偽って会話をしなければならず、常に緊張を強いられるため、ストレスにつながる。また、プライベートの話をする事ができないことで人間関係を築きにくくなり、職場での孤立や転職につながりやすい

² LGBT 法連合会，2019，「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト（第3版）」．（参照先：<http://lgbtetc.jp/wp/wp-content/uploads/2019/03/%E5%9B%B0%E9%9B%A3%E3%83%AA%E3%82%B9%E3%83%88%E7%AC%AC%E7%89%88%EF%BC%8820190304%EF%BC%89.pdf>）

³ ヒアリングを実施した多くの団体において、性的指向と性自認では問題の所存が違うこと、求められる対応が違うことが指摘された。

⁴ LGBT 法連合会へのヒアリングによる。

4。

戸籍上の性別を変更していないトランスジェンダーにおいては、カミングアウトしないことは、性自認に沿って過ごすことができないということになり、生きづらさにつながる。トランスジェンダーについては、トイレや服装など目に見えやすい困難を想像されがちであるが、何よりも自分の性自認と異なる性別で生活をしなければならないことが困難だと考えられる⁵。カミングアウトすることで偏見の目で見られたり、昇進できなくなったりするという声も挙がっている⁶。

また、カミングアウトは本来であれば、個人の意思や判断のもと行われるべきであるが、意に反したカミングアウトの強制やアウトティングなどは、当事者の心理的安全を大きく損なうものであるといえる。

(3) ハラスメント

性的マイノリティであるというだけで、ハラスメントの被害に遭いやすく、本人の意思に反した配置転換や退職勧奨を受けるなど、弱い立場に置かれてしまうという指摘がされた。gid.jpが収集した事例では、在職中に性別移行を機に、ひどいハラスメントを受けた結果、適応障害や離職につながったという事例が見られる（参考資料に掲載）。

(4) トランスジェンダーが抱える困難

性的マイノリティのなかでも、トランスジェンダーが抱える困難に直面する場面は多い。職場では自認する性別として振る舞い、仕事をしたいと考えているにも関わらず、それを阻むような慣行や環境があることが大きな要因と考えられる。

本名から連想される性別や見た目の性別が一致しないこと、書類上の性別と見た目の性別が一致しないことなどから、差別につながるということがある。また、（戸籍上の性別とは異なる）性別として振る舞っている場合でも、戸籍上の性別が知れ渡ると、トランスジェンダーであることが暴露されてしまう。また、戸籍上の性別を変更している場合は、戸籍変更前の性別が知れ渡ることも、トランスジェンダーであることの暴露につながる⁷。本人の意思に反して、性別情報や心身の健康に関わる情報などトランスジェンダーであることが分かってしまうような情報が流布してしまうことは、アウトティングにつながり、心理的安全性が大きく脅かされる。もちろん、トランスジェンダーであることが分かってしまったとしても、差別はされるべきではない。

物理的な職場環境に関わる困難もある。例えば、トイレについては、自認する性別のトイレを使えないことがストレスにつながってしまうだけでなく、トイレを使わないような生活をするため、身体的な不調をきたすことがある⁷。健康診断の受診は、更衣をとまなうこと、検査項目が男女で分かれる場合があることから、男女の区分に直面しやすい機会となる。

職場の制度上の問題としては、性別適合等手術やホルモン療法にあたって休暇を取得しづらく、働き方の幅が狭くなったり、手術のタイミングで退職しなければならなくなったりすることが挙げられる⁵。仮に休暇を取得して性別適合等手術を受けられたとしても、働きながら性別移行する

⁵ 認定特定非営利活動法人 ReBit へのヒアリングによる。

⁶ GID 学会へのヒアリングによる。

⁷ gid.jp 日本性同一性障害・性別違和と共に生きる人々の会へのヒアリングによる。

ためには、職場のサポートが無ければ就業継続が困難である。

(5) 求職時の困難

性的マイノリティの場合、求職に至るまでの過程において様々な困難に直面する。例えば、いじめを受けた経験や希死念慮、不登校になった経験が多い傾向にあるという指摘もあり、そうしたことが背景となって、アルバイトや無業が多いといった雇用形態上の特徴に影響している可能性がある⁵。また、ロールモデルがないことや当事者が職業観を養う機会がないことで、「自分は働くことができないのではないかと自己否定的な考えを持ちやすく、キャリア展望を描けない状況もある、との指摘があった⁵。

トランスジェンダーの場合、求職活動をする前に性別移行を終えてしまいたいという希望を持つ人も多いが、学生の場合は性別移行に係る費用を捻出することが難しい状況にある。そのため、一度就職をして、ある程度の金銭的な余裕が生まれてから性別適合を行うことになるが、そうした場合、すでに身体的な成長が進んでしまった年齢になっており、男性らしく、または、女性らしくなることが難しいタイミングとなってしまう⁷。

実際の就職活動では、男女分けされる場面や性別を問われる機会が多い。当事者は、戸籍上の性別にもとづいて応答したり、振る舞わなければならないのか、あるいは、性自認にもとづいて行動しても良いのか迷うことになるという。また、本名や書類に記載した性別と見た目の性別が違う場合、カミングアウトをせざるを得ない場面にも直面しやすく、その結果として、面接官の対応が差別的であると感じたり、選考過程での困難を感じる場合もあるという⁵。また、カミングアウトをすることが選考においてマイナスの影響を与えるのではという不安から、就職活動時にはカミングアウトをしないことも少なくない。しかし、内定取得後にカミングアウトを行い、内定を取り消されたケースや、入社後にカミングアウトをし、ハラスメントやトラブルにつながるケースも少なくないという⁵。

3. 職場における性的指向・性自認に関する裁判例

3.1 裁判例

性自認が関連した裁判例として、次のような裁判があったことが確認された。また、紹介する裁判例のほかに、性自認に関わる事件に関連する資料を gid.jp よりいただいた（参考資料に掲載）。

S社事件（性同一性障害者解雇）（東京地裁決定平14（ヨ）21038号）

性同一性障害である労働者に対し、女性の服装、容姿で出社しないよう命じた業務命令に従わなかったこと等を理由としてなされた懲戒解雇が権利濫用により無効とされた例

【概要】

Xは1997年にY社に採用され、本社調査部に勤務していたが、2002年に制作部への配置転換を内示された。Xは配転承諾の条件として「自分を女性として認めて欲しい。具体的には、女性の服装で勤務したい。女性トイレを使用したい。女性更衣室を使いたい」旨申し出た。Y社はこれを認めず配転を命じたところ、Xは女性の服装、化粧等をして出勤したが、Y社はこれを禁止する服務命令を発し、業務命令（女装で出勤しないこと等）違反等を理由としてXを懲戒解雇した。Xはこれを不服として、懲戒解雇無効の仮処分を求めた。

なお、XはY社に入社する直前に結婚して、妻との間で子供をもうけたが、2000年5月に性同一性障害と診断され、それ以来精神療法等の治療を受けており、同年10月には妻とも離婚し、2001年7月には家裁で戸籍名を女性名に変更している。

【裁判所の判断】

裁判所は、Xが本件申出をした当時には、性同一性障害として精神的、肉体的に女性として行動することを強く求めており、他者から男性としての行動を要求され女性としての行動を抑制されると多大な精神的苦痛を被る状態にあったことに照らせば、XがY社に配慮を求めることは相応の理由があるものといえるとした。また、Y社の社員がXに対し抱いた違和感及び嫌悪感は、Xの上記事情を認識し、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り、Y社の取引先や顧客がXに抱き又は抱くおそれのある違和感及び嫌悪感については、Y社の業務遂行上、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こと、Y社はXに対し性同一性障害に関する事情を理解し、本件申出に関するXの意向を反映しようとする姿勢を有していたとも認められないこと、Xの業務内容、就労環境等について、X、Y双方の事情を踏まえた適切な配慮をした場合においてもなお、女性の容姿をしたXを就労させることが企業秩序又は業務遂行において著しい支障を来すと認めるに足りる疎明はないことなどから、懲戒解雇に相当するまでの重大かつ悪質な企業秩序違反と認めることはできないと判断した。

（出所）労働判例830号13頁

3.2 職場における性的指向・性自認に関する企業法務における考え方

職場における性的指向・性自認に関する労使の紛争の状況について、東京経済綜合法律事務所の石橋達成弁護士に企業法務の状況をご紹介いただいた。

昨今の労働紛争の状況については、職場でカミングアウトしている人が非常に少ないこともあろうが、法律的に問題になって企業が法務に関する実務家を必要とするような案件は少なく、労使の関係で調整がされる限り、訴訟に至らないのが一般的である、ということであった。

労働分野における性的指向・性自認の扱いについては、トランスジェンダー対応、同性パートナーの取扱、ハラスメントなど、職場における性的指向・性自認の問題は基本的には既存の法律や判例などの法理論で対応できるものがほとんどである、という見解が示された。そもそも、性的指向・性自認の違いによって人の権利が異なることや、人に不利益を与えることが正当化されるかといえばそれは極めて難しいのではないかと、ということであった。

同性パートナーへの対応については、福利厚生へのデザインは企業のポリシーの問題であるが、事実婚への福利厚生を認めるのであれば、同性パートナーに対しても同様に認めないと一貫性がないという見解が一般的ではなかろうか、これは就業規則における配偶者の解釈問題であろう、という見解が示された。

一方、トランスジェンダーへの対応については裁判例が見られるところ、裁判所は合理的配慮提供義務に近い見地をとっているのではないかと思われる、という見解が示された。

4. 行政における取組

4.1 自治体における取組

(1) 自治体の条例および計画に基づいた施策

国内では、性的指向や性自認に関する理解の増進に努めることを事業者の責務とする条例を設けている自治体がある。大阪府が2019年10月に制定した「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」（令和元年大阪府条例第18号）では、事業者の責務として、「事業者は、基本理念にのっとり、性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深め、その事業活動を行うに当たっては、性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進の取組に努める（中略）こととする。」ことが明記されている⁸。

性的指向や性自認に関する啓発等の推進だけでなく、性的指向や性自認を理由とする不当な差別の解消を図ることを条例に規定する自治体もある。東京都が2018年10月に制定した「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」（平成30年東京都条例第93号）では、第2章「多様な性の理解の推進」において、性自認及び性的指向を理由とする不当な差別の解消並びに啓発等の推進を図ることが明記されている。同条例第7条では、事業者の責務として、「事業者は、その事業活動に関し、差別解消の取組を推進するとともに、都がこの条例に基づき実施する差別解消の取組の推進に協力するよう努めるものとする。」と記載されている。また、同条例に基づき、2019年12月には、「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」が策定され、事業者等を対象とした取組として、啓発冊子を配布することや企業の人事・採用担当者等を対象とした無料の研修を都が実施することなどが示された⁹。

(2) 企業の取組を可視化する施策

企業による取組を可視化する施策として、札幌市の「札幌市LGBTフレンドリー指標制度」¹⁰や大阪市の「大阪市LGBTリーディングカンパニー認証制度」¹¹などがある。これらは、性的マイノリティの当事者が働きやすい職場環境に資する取組を行っている企業を認証して、企業名を公表する制度であり、企業に対して職場環境の整備を促す効果が期待される。

(3) パートナーシップ制度

2015年以降、パートナーシップ制度を導入する自治体が増えている。全国34の自治体¹²において、それぞれ独自の制度が整備されている。自治体におけるパートナーシップ制度の導入状況を踏まえて、自社内における独自の施策として、同性パートナーを対象とする福利厚生を整備する企業の事例もみられる。

⁸ 大阪府, 2019, 「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」.

⁹ 東京都, 2019, 「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」.

¹⁰ 札幌市, 「札幌市LGBTフレンドリー指標制度」.

¹¹ 大阪市, 「「大阪市LGBTリーディングカンパニー」認証の申請を受け付けています」.

¹² 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社確認（令和2年3月時点）。なお、令和2年4月1日より、新たに10以上の自治体において、パートナーシップ制度が導入されることも確認された。

4.2 学校等における取組

文部科学省では、平成 27 年に「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」通知を発出し¹³、平成 28 年には、教職員の理解促進のためのパンフレットである「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）」を作成して、全ての小中高等学校等へ配布し、学校における適切な対応を促している¹⁴。通知やパンフレットでは、性的指向・性自認に係る児童生徒への対応として、

- ① 教職員は悩みや不安を抱える児童生徒の良き理解者となるよう努め、学校においては、日頃より児童生徒が相談しやすい環境を整えておくことが重要であること、
 - ② 支援の際には管理職、学級担任、養護教諭、スクールカウンセラー、教育委員会、医療機関など学校内外の関係者が組織的に取り組むことが重要であること、
 - ③ 学校生活を送る上で服装やトイレ等について特有の支援が必要な場合があること、
- などについて周知しており、性的指向・性自認に係る教職員の理解促進を通じて、悩みや不安を抱える児童生徒が相談しやすい環境づくりを推進している。

また、大学等における性的指向・性自認の多様な在り方に対する理解の増進や、学生個人の心情等に配慮したきめ細やかな対応の充実に資するよう、独立行政法人日本学生支援機構において、教職員向けの理解・啓発資料として、平成 30 年 12 月に「大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて」を作成し、全ての大学等へ配布しており、大学等における適切な対応を促している。

4.3 労働分野における取組

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）に基づき、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように必要な労働施策を定める労働施策基本方針（平成 30 年 12 月 28 日閣議決定）においては、「多様性を受け入れる職場環境の整備を進めるため、職場における性的指向・性自認に関する正しい理解を促進する。」と明記している。

また、厚生労働省においては、職場における性的指向や性自認に関する対応として、以下のような各種取組を実施している。

(1) 公正な採用選考

厚生労働省では、「公正な採用選考」が実施されるよう、事業主に対して様々な周知・啓発を行っている。性的指向・性自認に関しては、性的マイノリティの方など特定の人を排除しないよう、適性・能力のみによる採用基準や採用方法に基づいた採用活動を事業主に求めている。また、ハローワークにおいては、採用面接などで不適切な質問などを受けた場合の相談を受けている。

厚生労働省が事業主向けに作成しているパンフレット「公正な採用選考をめざして」には、企業の取組事例として、「人権に対する考え方をまとめた方針で LGBT の差別を禁止し公表」、「性別

¹³ 文部科学省、2015、「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」。

¹⁴ 文部科学省、2016、「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）」。

記入欄を設けないエントリーシートを設定」などの例が記載されているほか、「LGBT という理由だけで嫌悪感を示すのではなく、「人を人としてみる」人権尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重することが重要です。」という記載がある。

図表 I-1 採用選考における採用基準・方法の決定に関するチェックリスト

採用基準(選考基準)・方法の決定
<p>ここをチェック!</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 応募者の適性・能力を見極めるためにどういった選考方法にするか決定したか?<input type="checkbox"/> あらかじめ選考方法ごとに選考基準を明確化(点数化)しているか?<input type="checkbox"/> 適性・能力のみを採用基準(選考基準)としているか?<input type="checkbox"/> 特定の国や地域の出身者、難病のある方、LGBT等の性的マイノリティの方など特定の人を排除していないか?

(出所) 厚生労働省「採用選考自主点検資料」

(2) モデル就業規則

常時 10 人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法第 89 条の規定により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署に届け出なければならない(変更の場合も同様)。厚生労働省では、使用者が各事業場の実情に応じた就業規則を作成・届出するための参考として、「モデル就業規則」が示されているが、モデル就業規則では、従業員の服務規律として、性的指向や性自認に関するハラスメントを禁止する規程例を掲載している。

<p>(その他あらゆるハラスメントの禁止)</p> <p>第 15 条 第 12 条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。</p>
<p>【第 15 条 その他あらゆるハラスメントの禁止】</p> <p>恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向のことを「性的指向」、自己の性別についての認識のことを「性自認」といいます。性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせ(ハラスメント)が起こらないようにすることが重要です。</p>

(出所) 厚生労働省「モデル就業規則(平成 31 年 3 月)」

(3) セクシュアルハラスメントの防止について

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)第11条において、事業主は、職場にけるセクシュアルハラスメントが生じないように、雇用管理上措置を講じなければならないこととされている。具体的には、以下のような措置を講じることが必要となっている。

- ・事業主によるセクシュアルハラスメント防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ・相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備
- ・事後の迅速かつ適切な対応（事実関係の確認、被害者・行為者に対する措置、再発防止）
- ・プライバシー保護等併せて講ずべき措置 等

また、令和元年5月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）」により、労働者が相談を行ったこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いを行うことも禁止された。（令和2年6月1日施行。）

この措置義務等を事業主が適切に実施できるよう、必要な事項を定めた「事業主が職場における性的な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」（令和2年1月15日厚生労働省告示第6号）では、職場におけるセクシュアルハラスメントの対象範囲を以下のように示し、その中で、性的指向・性自認にかかわらず、指針の対象になる旨が記載されている。また、この措置義務等に関し、都道府県労働局長は、事業主に対して報告徴収や助言・指導・勧告をすることができる。さらに、労働者と事業主との間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決援助や紛争調整委員会による調停の対象となる。事業主が、労働者が紛争解決援助を求め、又は調停を申請したことを理由として、労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをすることは法律で禁止されている。

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの(以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。)と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの(以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。)がある。

なお、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るものである。また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。

(出所)「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」

(平成18年10月11日厚生労働省告示第615号)

(4) パワーハラスメントの防止について

さらに改正法では、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務が創設された¹⁵。この法では、パワーハラスメントを「①優越的な関係を背景とした言動であつて」「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こと」の3つの要素を全て満たすものと定義している。

パワーハラスメント防止のため、事業主は雇用管理上の措置義務として、以下のような措置を講じることが必要とされている。

- ・事業主によるパワーハラスメント防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ・相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備
- ・事後の迅速かつ適切な対応（事実関係の確認、被害者・行為者に対する措置、再発防止）
- ・プライバシー保護等併せて講ずべき措置等

この措置義務等を事業主が適切に実施できるよう、労働施策総合推進法及び同法に基づき必要な事項を定めた「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）」では、パワーハラスメントに該当すると考えられる例及び該当しないと考えられる例等として、性的指向・性自認に係る事例が掲げられている。なお、これらの例示は限定列举ではないこと、また個別の事案の状況等によって判断が異なる場合があることに十分留意して、広く相談に応じるなど適切な対応を行うようにすることが求められている。

さらに、性的指向・性自認等の機微な個人情報を労働者の了解を得ずに暴露すること（アウトテイング）はパワーハラスメントに該当する場合があります、パワーハラスメントについては、指針により防止措置を講ずる義務があるとしている。

この措置義務等に関して都道府県労働局長は、事業主に対して報告徴収や助言・指導・勧告をすることができる。また、労働者と事業主との間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決援助や紛争調整委員会による調停の対象となる。

なお、事業主が、労働者が紛争解決援助を求め、又は調停を申請したことを理由として、労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをすることは法律で禁止されている。

¹⁵ 令和2年6月1日施行。ただし中小事業主は令和4年4月1日から義務化となりそれまでの間は努力義務となる。詳細は https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/ind ex.html 参照。

2 職場におけるパワーハラスメントの内容

(7) (略)

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては、以下のイからへまでのものがあり、当該言動の類型ごとに、典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。

(略)

ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）

(イ) 該当すると考えられる例

① 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。

(略)

へ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

(イ) 該当すると考えられる例

(略)

② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

(略)

② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。

この点、プライバシー保護の観点から、へ(イ)②のように機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知啓発する等の措置を講じることが必要であること。

(出所)「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和2年厚生労働省告示第5号)

(5) 個別労働紛争解決制度

厚生労働省では、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）に基づき、都道府県労働局及び労働基準監督署等に設置された総合労働相談コーナーにおいて、解雇やいじめ・嫌がらせ等、労働問題に関するあらゆる分野について、労働者、事業主どちらからの相談も受け付けている。総合労働相談コーナーでは、性的指向・性自認に関連する労働問題についても相談を受け付けている。

また、総合労働相談コーナーでは、都道府県労働局長による助言・指導や紛争調整委員会によるあっせんといった紛争解決援助制度もある。なお、事業主が、労働者が紛争解決援助を求め、又はあっせんを申請したことを理由として、労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをすることは法律で禁止されている。

なお、総合労働相談コーナーにおけるこれまでの相談では、性的指向・性自認に関わる労働問題についての相談事例があった。

○性同一性障害を有する労働者からの相談事例

相談内容：男性として入社したが、勤務開始後しばらくして後に、性同一性障害であることを申し出て、女性として扱ってもらえるよう事業主に要請したところ、一部の職員から無視や暴言等が行われるようになり、職場の雰囲気が悪くなった。さらに、管理者から「職場の雰囲気が悪くなったのはあなたの責任だ」等と指摘された。

総合労働相談コーナーの対応内容：精神的な攻撃、人間関係からの切り離しに該当する可能性のある行為であることを説明し、個別労働紛争解決制度における助言・指導又はあっせんにより解決を図ることが可能であることを教示した。

(出所) 総合労働相談コーナーにおける相談の記録(厚生労働省提供)から作成

4.4 政府におけるその他の取組

(1) 男女共同参画における取組

第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月25日閣議決定)では、「第8分野 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備」の「高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備」において、「性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合(中略)について、人権尊重の観点から人権教育・啓発等を進める」とされている¹⁶。

(2) 自殺防止における取組

「自殺総合対策大綱」(平成29年7月25日閣議決定)における「第4 自殺総合対策における当面の重点施策」「2 国民一人ひとりの気づきと見守りを促す」において、「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、無理解の「(3)自殺や自殺関連事象等に関する正しい知識の普及」や偏見等がその背景にある社会的要因のひとつであると捉えて、理解促進の取組を推進する。」と記載するとともに、「7 社会全体の自殺リスクを低下させる」において、「(16)性的マイノリティへの支援の充実」が掲げられている¹⁷。

(3) 人権擁護の取組

法務省では、人権啓発冊子「人権の擁護 みんなで築こう人権の世紀」(令和元年度版)で「主な人権課題」として性的指向、性自認について取り上げるとともに、法務省の人権擁護機関において、性的指向や性自認を理由とする偏見や差別の解消を目指して、啓発活動や相談、調査救済活動に取り組んでいる旨明記している¹⁸。

¹⁶ 内閣府, 2015, 「第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月25日決定)」。

¹⁷ 厚生労働省, 2017, 「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～」。

¹⁸ 法務省, 2019, 「人権の擁護 みんなで築こう人権の世紀」。

5. 企業・職場における取組

5.1 経済団体における取組

日本経済団体連合会は、平成 29 年に「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」を発表し、「本提言を受けて、今後、各社の取り組みが加速することを期待したい」としている¹⁹。

一般社団法人日本経済団体連合会「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」 (平成 29 年 5 月 16 日) (抜粋)

I ダイバーシティ・インクルージョンの重要性

2. 「ダイバーシティ・インクルージョン」についての基本的考え方

「ダイバーシティ・インクルージョン」とは、多様性を受け入れ企業の活力とする考え方である。企業の組織活性化、イノベーションの促進、競争力の向上に向けて、まずは女性、若者や高齢者、LGBT、外国人、障がい者等、あらゆる人材を組織に迎え入れる「ダイバーシティ」が求められる。その上で、あらゆる人材がその能力を最大限発揮でき、やりがいを感じられるようにする包摂、「インクルージョン」が求められる。ダイバーシティとインクルージョンの双方があいまって、企業活動の活力向上を図ることができる。また、ダイバーシティ・インクルージョンの実現は、全ての従業員が自己実現に向けて精力的に働くことのできる環境を生み、従業員一人ひとりの QOL の向上にもつながっていく。

5.2 労働団体における取組

また、日本労働組合総連合会（連合）も、同年、「性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を発表している²⁰。

日本労働組合総連合会「性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」 (平成 29 年 11 月) (抜粋)

IV 性的指向及び性自認に関する労働組合の取り組み

すべての労働者が性的指向・性自認に関する差別を受けることなく、安心して働ける環境の整備に向けて、労働組合は、それぞれの職場で下記の取り組みが行われるように事業主に働きかけていくことが重要です。

また、これらの取り組みは事業主に求めるだけでなく、労働組合としても組合活動の中で積極的に取り組み、多様な仲間を結集し活力ある組織にしていく必要があります。

- 1 差別禁止の方針の策定と周知（略）
- 2 ハラスメント対策（略）
- 3 相談体制の整備（略）
- 4 雇用管理のステージごとの取り組み（略）
- 5 安全衛生関係（略）

¹⁹ 一般社団法人日本経済団体連合会，2017，「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」。

²⁰ 日本労働組合総連合会，2017，「性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン～すべての人の対等・平等、人権の尊重のために～」。

5.3 企業・職場において考えられる施策

性的指向・性自認に関して、企業や職場においてどのような施策がありうるのか、日本経済団体連合会「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」（2017年5月）（経団連と略称）、および、日本労働組合総連合会「性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」（2017年11月）（連合と略称）を参照して、整理を行った。なお、施策区分の分類は事務局によるものである。また、表内の記載は、基本的には参照した資料の文言を用いている。

(1) 性的指向・性自認に関する方針の策定、規定や行動規範への明文化

経団連	性的指向・性的自認等にもとづくハラスメントや差別の禁止を、社内規定等に具体的に明記 ※まずは社内でのLGBTに対する理解増進の取り組みを充分進めた上で実行に移すことが肝要
連合	・差別禁止に関する事業主の方針の策定、就業規則への明記 ・管理監督者を含む労働者への周知・啓発 ※カミングアウトしていない当事者や憶測による差別等を受ける労働者も対象となるように、性的指向・性自認に関する差別を禁止する。 ※直接的な不利益取り扱いだけでなく、差別的な言動や嫌がらせなどのハラスメントも含める。 ※職場における当事者等の把握が困難な場合においても、12～13人に1人は「LGBT」当事者であると言われており、また、それ以外の人たちも差別やハラスメントを受ける可能性があるという前提で職場全体の課題として取り組む。

(2) 相談窓口

経団連	LGBTの社員がカミングアウトの有無にかかわらず利用できるような、相談窓口・ホットラインを設置。なお、相談窓口の設置にあたっては、相談者のプライバシー確保に配慮することが必須。
連合	すべての労働者が安心して働ける環境の整備には、既存のハラスメント防止措置における相談窓口はもとより、職場における様々な課題について、安心して相談できる体制を整備する必要があります。 相談対応者を対象に、具体的な事例や対応について研修を行うとともに、場合によっては、専門的な知見を持った第三者機関に相談できる体制の整備も重要です。

(3) 人事・雇用管理上の取組

連合	<ul style="list-style-type: none">・ 戸籍性と外見や服装、言動が異なることにより、「対外業務をさせない」、「配置転換などの不利益な取り扱いをする」などの差別がないように徹底する必要があります。・ 特に配置転換に際しては、育児・介護休業法第 26 条*の趣旨に鑑みた配慮が必要です。・ 育児や介護に関する両立支援制度の利用、および配置転換における承認など、制度上異性カップルにのみ適用されている制度について、同性カップルにも同様の規定の適用や配慮がなされるよう改訂する必要があります。・ 普段は「男性」として働ける環境があったとしても、身体が「女性」であるため、母性健康管理や生理休暇などが必要となる場合があります。そのため、これらの制度の付与はいわゆる（職場での扱いが）「女性」である場合に限らない旨を就業規則などに明記し、周知する必要があります。・ 健康診断の受診にあたっては、職場ですべて指定するのではなく、任意で本人が希望する医療機関（かかりつけ医など）を選択できるようにしておけるよう、企業・当局と交渉することが望まれます。・ 性的指向・性自認に関する差別やハラスメントにより、メンタルヘルス不調を来した場合などには、安全衛生委員会で対応することも考えられます。特にこの課題に関連して高い自殺念慮率や自殺未遂経験率が報告されていることを念頭に、専門機関や医療機関などと連携した対応が求められます。
----	--

(4) 教育・啓発

経団連	<ul style="list-style-type: none">・ 社内セミナー等の開催・ 社員が自主的に情報発信や啓発イベントを企画・運営・ LGBT の当事者を招いたスピーカー・イベント・ パンフレットの作成・ LGBT 関連資料の展示・ 啓蒙ポスターの提示・ 「LGBT ウィーク」の開催・ 役員会議、マネージャー研修、新入社員・中途採用社員の導入研修、ダイバーシティ研修において、LGBT に関するコンテンツを提供・ 全社員向けの人権啓発研修において、差別的な言動やカミングアウトされた時の注意事項等を伝達
-----	---

(5) トランスジェンダー対応

経団連	<p>性別を問わないトイレの設置等、LGBT が働きやすい職場設備を整備。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本人が希望する性で会社生活ができるよう環境を整備 ・ 性別の扱いを変更した際には、健康診断の個別実施、ユニバーサルトイレの利用推奨等の対応を実施
連合	<p>服装に関する課題</p> <p>性別移行に関する課題</p> <p>各種文書の書式の点検等</p> <p>各種施設利用等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 可能な限り「共用個室」とする ・ 既存の施設利用に関するルール変更を行う ・ 一部を共用個室とする <p>宿泊行事における対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場の宿泊行事でも同様の取り組みが考えられるほか、入浴の場合などには個室での入浴も考えられます。 <p>性別適合に関する課題</p>

(6) 採用における配慮・取組

経団連	<p>採用時に性別を確認しないなど、LGBT の学生等に配慮した採用活動を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒採用活動におけるエントリーシートから性別記入欄を廃止。 ・ 新卒採用面接担当者向けのガイダンスに、LGBT の差別を禁止する内容を盛り込み、応募者が LGBT 当事者の場合でも差別せず、本人の能力や人となりで評価することを指導。
連合	<ul style="list-style-type: none"> ・ 採用方針等において、性的指向・性自認に関する差別を行わないことを明記し、担当者への周知徹底と具体的な事例や対応に関する研修を行う ・ 戸籍性と外見や履歴書等の性別が異なる場合について、不利益な評価を行わないように徹底する必要がある。合理的な理由がなければ、エントリーシートや履歴書等の性別欄を削除すべきである。 ・ 求職者に対して、ホームページや募集要項等を通じて、性的指向・性自認に関する差別を行わないことを周知する。

(7) 福利厚生

経団連	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者に適用される福利厚生を同性パートナーにも適用する等、LGBT に配慮した社内制度を整備 ・性別にかかわらず使用できる「パートナーシップ制度」を設け、パートナーの情報とともに会社に申請し会社の承認を得れば、慶弔休暇、育児・介護関連の休暇制度や、「海外異動の際に同性パートナーの移転に関わる費用の補助」等一部の福利厚生制度が利用可能。申請方法と条件、利用可能な制度を説明するガイドを、社員の誰もが閲覧可能な人事イントラネットに掲示
連合	<p>福利厚生や休暇については、主に同性カップル、もしくは性自認に困難があり異性愛カップルではあるものの戸籍上の性別が同性カップルなどの場合、制度上の問題点が指摘されています。例えば、両立支援制度や慶弔休暇、各種手当などの取得・受給要件として、対象が「親族」「養育」「女性」等とされている場合があります。性的指向や性自認の多様性については必ずしも想定されておらず、取得や受給の対象から排除される事態が生じています。既存の福利厚生制度を性別、性的指向、性自認にかかわらず、中立な制度としていく必要があります。</p>

(8) ネットワーク支援

経団連	<p>企業やNPO 法人が実施する、LGBT への理解促進等を目指すためのイベントへ参画。また、LGBT に関する取り組みを進めるにあたり、先進的な取り組みを行うNPO 法人等と連携して取り組みを推進。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・先進的な取り組みを行う企業を訪問し、LGBT に関する取り組みについてヒアリング。また、アライイベントに人事部社員が参加し、アライや当事者と意見交換。 ・LGBT の業界任意団体に加盟する。 ・NPO 法人と協賛し、就活支援セミナーを開催する。
連合	<p>国内の先進的な企業や労働組合で当事者グループやAllly（アライ）と呼ばれる支援者のグループをつくる動きが見られはじめています。このようなグループの発足は、既存の男女平等課題における女性委員会と同様の意義を持ち、「課題の把握やニーズの意見集約と議論」「知識の蓄積や経験交流」「ネットワークづくり」などが見込まれ、新たな課題の発見や、担い手づくりに資するものと期待されます。</p>

5.4 その他、関係団体等からの企業・職場における取組の提案や意見等

企業や職場における性的指向・性自認に関する取組について、関係団体の提案や意見を伺った。

【一般社団法人 LGBT 理解増進会】

- ・ 多数の当事者は、早急な差別禁止、同性婚やパートナーシップ条例等の制定を望んでいない。多くの当事者がクローゼットである。
- ・ 制度や設備を整備しても、制度や設備があること自体が理解を阻むことになるのではないかと。
- ・ 差別禁止を強いるなどして、溝を深めてしまうのであれば、理解増進をしていくべきではないか。
- ・ ダイバーシティ&インクルージョンという考え方は経営管理の概念であり、往々にしてトップダウンで行われるものである。一方、我々が求めているのは、人権文化を育むというボトムアップである。
- ・ 否定的な考えがある人に対して訴求する際のポイントとしては、そうした否定的な考えを持っている人たちの仲間のなかにも、当事者がいる可能性があることを伝えるようにすることが挙げられる。
- ・ 職場のなかでの理解増進を進めるためには、研修などを通じて、まずは理解をしてもらうように努めるべきではないか。

【LGBT 法連合会】

- ・ 差別禁止規定を設ける企業も増えているように、労務管理上の対応としては、まず就業規則や倫理綱領に差別禁止の規定を作ることが重要と考えられる。
- ・ 「誰でもトイレ」があっても、その施設を利用することで当事者だと思われてしまうというケースもあり、「誰でもトイレ」だけ利用するよう強制することは問題。原則として性自認に基づく利用を可能にする。もしくは、全てのトイレを性別に限定しない施設としてしまうと労働基準法施行規則に抵触する懸念もあることから、一部の施設を男女共用にするという案等が考えられる。
- ・ 「休暇・手当制度」に関して、使途が明確な休暇・手当制度を整備してしまうと、仮に申請フローでは上長を介さなくても、休暇・手当取得の目的（ホルモン治療や性別適合手術、同性パートナー関連の慶弔や育児・介護等）が分かってしまうことがあると考えられる。そこで、一つの方法として、複数の取得目的を想定した失効年次有給休暇の積立制度などを適用対象にするのも良いのではないかと。
- ・ 優先的に取り組むべきは、企業としてこの問題に取り組むという姿勢を示すことではないか。担当者レベルでの取組の場合、人事異動などによって、継続的な取組ができなくなる場合があるため、制度・規則を制定することが優先と考える。次いで、ハラスメント・アウティング対策を行うべきである。福利厚生制度などを整備しても、ハラスメントやアウティングがある限り、制度の利用が当事者の不利益や被害につながってしまうおそれがあるため、実際には利用されないことが懸念されるためである。

【認定特定非営利活動法人 ReBit】

- ・ トランスジェンダー対応ガイド（トランスジェンダーが望む性別で働きたいとの要望があった場合の対応についてまとめた社内ガイドライン）があることで、支社などでも対応しやすくなる、対応が迅速に進むといった効果があると考えられる。
- ・ 医療的な措置等への休暇付与について、制度を作ってもすぐに多くの従業員が利用するというわけではないが、トランスジェンダーに配慮しているというメッセージを発することにつながる点でも意義がある。
- ・ すでに個室更衣室がある企業では、手術痕のある人や、妊娠をまだ周囲に伝えていない人等、多様な人たちが個室更衣室を活用しているという。トランスジェンダー以外の人たちもニーズがあり、インクルーシブデザインであると考えている。
- ・ 誰でもトイレについて、自社ビルだけではなくグループ企業も含めて、トイレがどこにあるかをマッピングしている事例もある。
- ・ 当事者の働きやすい職場環境をつくる際、時間とお金をかけて制度設計や設備設置をしなければ整備できないと考えられることも多いが、例えば、規模が比較的小さな職場であれば、特別な制度はなくても、柔軟な運用でカバーできるという点もあり、中小企業ならではの良い面もあると考えられる。
- ・ 採用の場面では、面接官の理解促進が重要である。また、カミングアウトをしていなくても、LGBT の就活生らがいるという前提を持つ（ハラスメントとなり得る質問をしない）などが求められる。その他に、エントリーシートや服装などについて柔軟な対応ができるかを、採用サイトや説明会で伝えることが、ひとつの対応策になるだろう。

【特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ】

- ・ 当事者への対応だけでなく、アライに向けた施策を行うことや、性的指向・性自認以外に関する施策とも並行して進めることが重要である。意識改革を行わない限り、当事者の心理的安全性は高まらない。これは研修を一度行っただけでは現場が変わらないだろう。どれだけ本気で取り組んでいるかや、どれだけ長期的に、または多様な取組をしているかが重要である。
- ・ eラーニングのみを行っても、差別的言動を訂正するまでには至らない。情報提供などについても同様である。研修の効果を把握することが重要。
- ・ 心理的安全性の高低に影響する要因を検討する必要がある。社内や社外で、非当事者と同様に、ちょっとした愚痴を言えるような仲間がいることも重要ではないか。また、相談や対応を求めるにあたって、カミングアウトが必須になってしまい、カミングアウトできずにいる状況もある。カミングアウトできている方が心理的安全性は高まるだろう。
- ・ 企業にとっても取り組みやすい施策としては、研修の実施や、差別禁止規定の制定、経営層の支援宣言が考えられる。
- ・ 実際にコンサルタントとして、企業で取組を進めていく支援を行う際には、役員や上長の支援姿勢を確認してから進めている。上長等の意向により、社外の表彰機関から表彰されることを目標設定とするケースもあるが、それもひとつのきっかけとしてよいだろう。
- ・ 制度ができて活用されない問題は、申請のハードルによる。制度の活用状況を把握する必要がある。子どもがいる同性パートナー間の場合、親権のない親（産んでいない親）の問題もあ

るだろう。

- ・ 企業で取組が検討されるケースとして、社内で当事者から相談があったという場合と、上長から指示を受けたという場合がある。社内で当事者から相談があったという場合、社内の当事者の安全を確保するため、性別移行の支援策を作ったり、相談窓口を作ったりすることが最優先になる。トップから指示があった場合は、差別禁止規定や福利厚生制度の整備が取り組みやすい。その後の取組がどれほど進むかは、担当者のモチベーションによるところが大きい。たとえば、熱心に取り組んでいた担当者が異動になってしまうといった課題もある。
- ・ また、取組を行うに当たっての年間計画を立てることも重要である。研修で知識を得ただけではアライとして行動できない、といった声も聞かれる。当事者を身近に感じられることが重要であるため、ゲストスピーカーとして登壇する取組を行うこともある。ただし、企業が自律的に取り組めるようになることも重要である。また、企業への研修は平日の昼間に実施することが多いが、登壇者はアクティビストとしての活動に専従というわけではない。当事者団体のサポートをすることも、今後重要になるだろう。
- ・ 取組の目標設定をする場合、ハラスメントの発生率などを指標とするのがよいのではないかと。差別的言動を定期的にモニタリングしていくなどの取組があると良い。カミングアウトしている当事者の数やアライの割合を指標とするのは避けた方がよい。また、従業員アンケートを通じて、当事者がどれだけ人間関係が良くなったと感じられるか、居心地が良くなったと感じられるかが把握できることも重要である。
- ・ 取組を推進する人事労務担当者は当事者ではないことが多い。当事者が取組に対して共感できるかどうかで、当事者からの評価が分かれる。重要なのは、当事者を巻き込み、取組を有用だと認識してもらうことである。そのためには、会社がどれほど本気で取り組むかを示すのが重要である。

【GID（性同一性障害）学会】

- ・ トランスジェンダーにおいては就労環境についても困難を抱えている割合が高く、それについて「相談しなかった」という割合が高いことが分かっている。カミングアウトすることで偏見の目で見られたり昇進できなくなったりという声があがっている。
- ・ 企業で必要となる支援も学校での対応と同様の配慮は重要であり、服装や髪型の規定緩和、更衣室やトイレの配慮、呼称の工夫等が必要になる。また、就労特有の課題もある。
- ・ トランスジェンダーの中には自認する性のトイレを使いたいという方も多くおり、「誰でもトイレ」をつくるのが全ての解決策になるとは限らないことに留意。
- ・ 「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」で定められている条件と問題を企業側もしっかり知っておいていただきたい。そのためには企業における適切な研修が必要である。
- ・ ホルモン療法については、治療を始めた当初は体調に気を付けなければならないが、通常は近隣の病院で投与を受けた後に短時間で仕事に戻るといった両立の仕方を行っている人が多い。ただし、ホルモン治療を受けている従業員は、血栓が起きやすいため長時間暑い中で水を飲まずに身体を使う仕事を行うような職場に勤務している人に職場を変えていただいたケースがある。

【gid.jp 日本性同一性障害・性別違和と共に生きる人々の会】

- ・ 配慮は求めているが、自分が望む性別で扱ってほしいという、それだけである。それがきちんとされれば問題はない。
- ・ 名前を変えることは、家族の理解が得られないなどの理由から変えられない人もいる。性別適合が終わっていても様々な理由から変えられないこともある。通称名が使えるとよい。
- ・ 性別移行に応じて、本人が望む性別での就業上の取扱いを受けられるようにしてもらいたい。
- ・ アウティングに関して、性同一性障害を抱える人にとっては、性別に関する情報を暴露されることもアウティングにあたる。社会保険の手続き上、必要な場面はあるものの、そうした情報は秘匿されるべきである。性別情報はセンシティブな個人情報であるという認識を徹底しなければならない。
- ・ 採用応募書類からは性別欄を無くしてもらいたい。1人だけ回答がない、ということではあやしまれるので、すべての人が性別を答えないというほうがよい。
- ・ 性自認に基づいて全てを決定するのであれば、それは望んでいることである。性自認を把握された上で、性自認を暴露されなければよい。

6. 既存調査

本調査事業では、企業アンケート調査および労働者アンケート調査を実施するにあたり、関連する既存調査を確認した。

6.1 企業を対象にしたアンケート調査

企業対象のアンケートは、女性活躍や外国籍人材等、その他ダイバーシティに関する施策と併わせて、性的指向・性自認に関する取組状況を把握している調査がある。確認した企業アンケート調査は下表の通りである。

調査名	ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて ¹⁹	ダイバーシティと働き方に関するアンケート調査結果 ²¹	企業におけるダイバーシティ推進に関するアンケート調査 ²²
公表時期	2017年5月	2018年4月	2017年6月
実施主体	一般社団法人日本経済団体連合会	公益社団法人経済同友会	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
調査対象	経団連会員企業1,385社 156団体	経済同友会会員企業894社	上場企業3,693社
抽出方法	悉皆調査	悉皆調査	悉皆調査
調査方法	－	メール・FAXによる配布回収	郵送調査（電子メール併用）
調査時期	2017年3月1日～31日	2017年10月～11月	2016年12月15日～2017年2月15日
配布数	1,541社	894社	3,693社
回収数	233社（回収率15.1%）	有効回答数136社（有効回収率15.2%）	有効回答数168社（有効回収率4.5%）

²¹ 公益財団法人経済同友会，2018，「ダイバーシティと働き方に関するアンケート調査結果」。

²² 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社，2018，「企業におけるダイバーシティ推進に関するアンケート調査」。

6.2 個人を対象にしたアンケート調査

個人対象のアンケートは、主に労働者を対象としたもの（労働者アンケート）と、住民を対象としたもの（住民アンケート）、その他にインターネットモニターを用いた大規模な調査がある。住民アンケートやインターネットモニター調査では、職場に限らず、広く LGBT に関する意識等を把握することを主目的としている。それぞれの調査概要は下記の通りである。

(1) 労働者アンケート

調査名	niji VOICE 2018 ²³	LGBT に関する職場の意識調査 ²⁴
公表時期	2018 年	2016 年
実施主体	特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ (国際基督教大学ジェンダー研究センターと共同実施)	日本労働組合総連合会
調査地域	(ウェブ)	(ウェブ)
調査対象	日本での就業経験がある人	20 歳～59 歳の有職男女
抽出方法	公開 URL より任意回答	インターネットリサーチ会社の登録モニター
調査方法	オープン型ウェブ調査	クローズド型ウェブ調査
調査時期	2018 年 6 月 1 日～7 月 16 日	2016 年 6 月 30 日～7 月 4 日
回収数	2,348 人 (有効回答数: 2,262 人)	1,000 人 ※出生時の性別×年齢の構成比が均等になるように割付

²³ 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター、2018、「niji VOICE 2018～LGBT も働きやすい職場づくり、生きやすい社会づくりのための「声」集め～」。なお、令和 2 年 1 月には、「niji VOICE 2019」が発表されている（参照先：https://nijiiversity.jp/wp1/wp-content/uploads/2020/01/20200125nijiVOICE_web.pdf）。

²⁴ 日本労働組合総連合会、2016、「LGBT に関する職場の意識調査～日本初となる非当事者を中心に実施した LGBT 関連の職場意識調査～」

(2) 住民アンケート調査

調査名	大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート ²⁵	性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）など性別にかかわる市民意識調査 ²⁶	性的マイノリティについての意識 2015年全国調査 ²⁷
公表時期	2019年11月	2018年12月	2016年6月
実施主体	釜野さおり・石田仁・岩本健良・小山泰代・千年よしみ・平森大規・藤井ひろみ・布施香奈・山内昌和・吉仲崇	名古屋市 総務局 総合調整部 男女平等参画推進室	釜野さおり・石田仁・風間孝・吉仲崇・河口和也
調査地域	大阪市	名古屋市全域	全国（130地点）
調査対象	18歳から59歳までの（戸籍上の）男女	名古屋市内に在住する満18歳以上の者	20歳から79歳までの（戸籍上の）男女
抽出方法	住民基本台帳による無作為抽出法	住民基本台帳による無作為抽出法	住民基本台帳による層化二段無作為抽出法
調査方法	郵送調査（ウェブ回答併用）	郵送配布・郵送回収	留置調査（訪問留置訪問回収法） ※一部郵送による返却
調査時期	2019年1月16日～28日 （3月7日着分まで集計）	2018年7月17日～31日	2015年3月
配布数	15,000件	10,000件	2,600件
回収数	4,294件（回収率28.6%） うち、有効回答数4,285件 （有効回収率28.6%）	4,767件（回収率47.7%） うち、有効回答数4,655件 （有効回収率46.6%）	1,259件（回収率48.4%）

²⁵ 釜野さおり・石田仁・岩本健良・小山泰代・千年よしみ・平森大規・藤井ひろみ・布施香奈・山内昌和・吉仲崇，2019，「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート 結果速報」．調査概要は結果速報に基づいて記載．なお、令和元年11月には、『大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート』が発表されている（参照先：http://www.ipss.go.jp/projects/j/SOGI/*20200129 大阪市民調査報告書.pdf）。

²⁶ 名古屋市，2018，「性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）など性別にかかわる市民意識調査（調査結果報告書）」．

²⁷ 釜野さおり・石田仁・風間孝・吉仲崇・河口和也，2016，「性的マイノリティについての意識—2015年全国調査報告書」．

(3) その他の個人を対象としたアンケート調査

調査名	LGBT 調査 2018 ²⁸	LGBT に関する意識調査 ²⁹	LGBT 調査 2015 ³⁰
公表時期	2019 年 1 月	2016 年 6 月	2015 年 4 月
実施主体	株式会社電通 電通ダイバーシティ・ラボ	株式会社 LGBT 総合研究所	株式会社電通 電通ダイバーシティ・ラボ
調査地域	(ウェブ)	(ウェブ)	(ウェブ)
調査対象	20 歳から 59 歳の個人	20 歳から 59 歳の個人	20 歳から 59 歳の個人
抽出方法	モニター調査によるスクリーニング	モニター調査によるスクリーニング	モニター調査によるスクリーニング
調査方法	ウェブ調査	ウェブ調査	ウェブ調査
調査時期	2018 年 10 月 26 日～29 日	2016 年 5 月 19 日～21 日	2015 年 4 月 9 日～13 日
配布数	<事前スクリーニング調査> 20～59 歳の個人 60,000 人 (うち有効回答数不明)	<事前スクリーニング調査> 20～59 歳の個人 100,000 人 (有効回答者数 89,366 人)	<事前スクリーニング調査> 20～59 歳の個人 69,989 人 (うち有効回答数不明)
回収数	<本調査回答者数> 6,229 人	<本調査回答者数> 1,036 人	<本調査回答者数> 900 人
参考数値	事前スクリーニングの結果、当事者に該当する者の割合は、8.9%とされている。 ³¹	事前スクリーニングの結果、当事者に該当する者の割合は、8.0%とされている。 ³²	事前スクリーニングの結果、当事者に該当する者の割合は、7.6%とされている。 ³¹

²⁸ 電通, 2019, 「電通ダイバーシティ・ラボが「LGBT 調査 2018」を実施」.

²⁹ 博報堂 DY ホールディングス, 2016, 「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る LGBT をはじめとするセクシュアルマイノリティの意識調査を実施」. なお、令和元年 11 月には、LGBT 総合研究所から、「LGBT 意識行動調査 2019」の調査結果が発表されている。

³⁰ 電通, 2015, 「電通ダイバーシティ・ラボが「LGBT 調査 2015」を実施」.

³¹ 「LGBT 調査 2018」「LGBT 調査 2015」では、「ストレート（異性愛者であり、生まれた時に割り当てられた性と性自認が一致する人）と答えた人以外」を LGBT 層として定義。

³² LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー）に該当する人が約 5.9%、その他のセクシュアルマイノリティに該当する人が約 2.1%とされている。

参考文献

- LGBT 法連合会, 2019, 「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト (第3版)」. LGBT 法連合会ウェブサイト, <http://lgbtetc.jp/wp/wp-content/uploads/2019/03/%E5%9B%B0%E9%9B%A3%E3%83%AA%E3%82%B9%E3%83%88%E7%AC%AC%E7%89%88%EF%BC%8820190304%EF%BC%89.pdf>.
- 一般社団法人日本経済団体連合会, 2017, 「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」. 一般社団法人日本経済団体連合会ウェブサイト, https://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039_honbun.pdf.
- 大阪市, 「「大阪市 LGBT リーディングカンパニー」認証の申請を受け付けています」. 大阪市ウェブサイト, <https://www.city.osaka.lg.jp/shimin/page/0000457206.html>.
- 大阪府, 2019, 「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例 (令和元年 10 月 30 日大阪府条例第 18 号)」. 大阪府ウェブサイト, <http://www.pref.osaka.lg.jp/jinken/sogijorei/index.html>.
- 釜野さおり・石田仁・岩本健良・小山泰代・千年よしみ・平森大規・藤井ひろみ・布施香奈・山内昌和・吉仲崇, 2019, 「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート結果速報」. JSPS 科研費 16H03709 「性的指向と性自認の人口学—日本における研究基盤の高知」・「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム (代表 釜野さおり) 編. 国立社会保障・人口問題研究所 内. 国立社会保障・人口問題研究所ウェブサイト, http://www.ipss.go.jp/projects/j/SOGI/*20200129_大阪市民調査報告書.pdf.
- 釜野さおり・石田仁・風間孝・吉仲崇・河口和也, 2016, 「性的マイノリティについての意識—2015 年全国調査報告書」. 科学研究費助成事業「日本におけるクィア・スタディーズの構築」研究グループ (研究代表者 広島修道大学 河口和也) 編. 広島修道大学ウェブサイト, <http://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/chousa2015.pdf>.
- 公益財団法人経済同友会, 2018, 「ダイバーシティと働き方に関するアンケート調査結果」. 経済同友会ウェブサイト, <https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/uploads/docs/9799add570c0cdfbb97624fc9c9cb8978f5b23f2.pdf>.
- 電通, 2015, 「電通ダイバーシティ・ラボが「LGBT 調査 2015」を実施」. 電通ウェブサイト, <https://www.dentsu.co.jp/news/release/2015/0423-004032.html>.
- 電通, 2019, 「電通ダイバーシティ・ラボが「LGBT 調査 2018」を実施」. 電通ウェブサイト, <https://www.dentsu.co.jp/news/sp/release/2019/0110-009728.html>.
- 東京都, 2018, 「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」. 東京都ウェブサイト, <https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/tobira/pdf/regulations2.pdf>.
- 東京都, 2019, 「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」. 東京都ウェブサイト, https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2019/12/25/documents/19_02a.pdf.
- 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター, 2018, 「ni ji VOICE 2018 ~LGBT も働きやすい職場づくり、生きやすい社会づくりのための「声」集め~」. 定非営利活動法人虹色ダイバーシティウェブサイト, <https://nijiirodiversity.jp>

[p/wpl/wp-content/uploads/2019/01/nijivoice2018_web.pdf](http://wpl/wp-content/uploads/2019/01/nijivoice2018_web.pdf).

札幌市、「札幌市 LGBT フレンドリー指標制度」．札幌市ウェブサイト，<https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/lgbt/sihyo.html>.

内閣府，2015，「第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日決定）」．内閣府ウェブサイト，http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/index.html.

名古屋市，2018，「性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）など性別にかかわる市民意識調査（調査結果報告書）」．名古屋市ウェブサイト，<http://www.city.nagoya.jp/somu/cmsfiles/contents/0000112/112536/30hokokusho.pdf>.

日本労働組合総連合会，2016，「LGBTに関する職場の意識調査～日本初となる非当事者を中心に実施した LGBT 関連の職場意識調査～」．日本労働組合総連合会ウェブサイト，<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20160825.pdf>.

日本労働組合総連合会，2017，「性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン～すべての人の対等・平等、人権の尊重のために～」(Ver.3 2018年7月23日改訂)．日本労働組合総連合会ウェブサイト，https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/lgbtsogi/data/SOGI_guideline20190805.pdf?1131.

博報堂 DY ホールディングス，2016，「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る LGBT をはじめとするセクシュアルマイノリティの意識調査を実施」．博報堂 DY ホールディングスウェブサイト，<https://www.hakuhodody-holdings.co.jp/news/corporate/2016/06/325.html>.

法務省，2019，「人権の擁護 みんなで築こう人権の世紀」．法務省ウェブサイト，http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/print.pdf.

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社，2018，「企業におけるダイバーシティ推進に関するアンケート調査」．三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社ウェブサイト，https://www.murc.jp/uploads/2015/03/diversity_180531.pdf.

文部科学省，2015，「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」．文部科学省ウェブサイト，https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/04/1357468.htm.

文部科学省，2016，「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）」．文部科学省ウェブサイト，https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/_icsFiles/afieldfile/2016/04/01/1369211_01.pdf.

「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」．e-Gov ウェブサイト，https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=415AC1000000111.

※ウェブサイトの参照はいずれも、2020年3月26日を最終アクセス日とする。