

連 合

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～



2026 年 8 月改訂

（改訂 2018 年 7 月）

（初版 2017 年 11 月）

日本労働組合総連合会



連 合

目次

I. はじめに：なぜ労働組合が取り組むか	P.3
II. 基礎知識	P.4
1. 性的指向・性自認に関する基礎知識	
2. 「SOGI」といわれる「LGBT（Q／Q+）」 に関する本ガイドラインにおける整理	
III. 社会・職場における現状と課題	P.8
1. 社会状況の変化となお残る課題	
2. 職場における差別・ハラスメントの実態	
3. 見えにくさと困難の構造	
4. その他留意が求められるポイント	
IV. 性的指向及び性自認に関する労働組合の取り組み	P.14
1. 差別禁止の方針の策定と周知	
2. ハラスメント対策	
3. 相談・支援体制の整備	
4. 福利厚生や休暇に関する課題	
5. 施設利用・職場環境整備	
6. 性別移行・性別適合に関する対応	
7. 採用・配置・人事管理における対応	
8. 影響調査	
9. 春季生活闘争および通年における構成組織の取り組み	
V. 具体的な取り組み事例(別冊)	
・構成組織、地方連合会の取り組み事例など	
〈参考資料〉	
参考資料①連合の性的指向・性自認に関する政策等の記載	P.26
参考資料②関係法令	P.33
参考資料③裁判例	P.42
参考資料④専門機関の紹介	P.43
参考資料⑤コラム：SOGIに関する権利保障に向けた国際動向の現在地	P.44

I. はじめに：なぜ労働組合が取り組むか

連合は、ジェンダー平等をはじめとして、一人ひとりが尊重された「真の多様性」が根付く職場・社会の実現をめざしています。性的指向や性自認のあり方は、一部の特定の人だけの問題ではなく、すべての人に関わる人権の課題です。

連合は 2017 年に本ガイドラインを策定する以前より、性的指向・性自認(SOGI)に関する差別を禁止する法整備の推進と就業環境改善に取り組んできました。その後、性的指向を理由とする差別禁止を定めたオリンピック憲章の下で開催された東京オリンピック・パラリンピック競技大会を契機に、社会的関心も高まり、SOGIを取り巻く社会状況は大きく変化してきました。

こうした社会的関心の高まりを背景に、法制度の整備も少しずつではあるものの、進んできています。2020 年には、「改正労働施策総合推進法」が施行され、職場における SOGI ハラスメントやアウティングが企業のハラスメント防止措置義務の対象となりました。

2023 年には、連合が長年求めてきた SOGI に関する差別禁止法の制定には至らなかったものの、「LGBT 理解増進法」が成立しました。しかし、「基本計画」策定には約 3 年を要し、その内容は表層的な対応に留まっており、「指針」の速やかな策定が求められています。

2023 年 9 月には、労災認定の判断基準となる「業務による心理的負荷評価表」が大幅に改定され、「性的指向・性自認に関する精神的攻撃等」が心理的負荷の強度「強」として明確に位置づけられました。2024 年 11 月にはフリーランス法が施行され、業務委託先に対する SOGI ハラスメントを含むハラスメント防止措置が発注事業者に求められるようになりました。また、2026 年 10 月にはカスタマー・ハラスメントなどの防止措置が盛り込まれた「改正労働施策総合推進法」が施行され、SOGI ハラスメント対策は強化されます。

一方で、SOGI に関する差別や偏見は今なお残っており、当事者が依然として困難を抱えている実態も報告されています。今回の改訂では、基礎知識の整理から、最新の法令・指針への対応、春季生活闘争や通年の取り組み、具体的な事例の紹介を加えたうえで、労働組合の立場から押さえておくべきポイントと職場で取り組むべき具体的な内容をまとめています。

すべての人が SOGI に関して差別されることなく、安心・安全な職場・社会で働き、くらししていくことができるよう、各組織においてハラスメント対策、相談体制の整備など、労使交渉や日常の組合活動を通じた「誰もが働きやすい職場づくり」を推進するためのツールとしてご活用いただくと幸いです。

2026 年 8 月
日本労働組合総連合会
ジェンダー平等・多様性推進局

Ⅱ. 基礎知識

1. 性的指向・性自認に関する基礎知識

この課題を適切に認識するにあたっては、性的指向・性自認「SOGI」という概念について、正確に把握することが重要になります。その上で、いわゆる「LGBT」と「SOGI」の関係などについても認識を深めていくことが重要です。

●性の四要素

昨今の法制度の動向を踏まえると、性別について、「性の四要素」、すなわち、(1)「出生時に割り当てられた性別(戸籍の性¹)」、(2)「性自認」(Gender Identity)、(3)「性的指向」(Sexual Orientation)、加えて(4)「性表現」(Gender Expression)という四つの観点から考えることが主流となっています。

性の四要素

・出生時に割り当てられた性別(戸籍の性)



・性自認 (Gender Identity)

自分がどの性別であるかの認識(この認識については、自分の生物学的な性別と一致する人もいれば、一致しない人もいます。)のことをいいます。



・性的指向 (Sexual Orientation)

人の恋愛感情や性的な関心がいずれの性別に向かうかの指向(この指向については、異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛等の多様性があります。)をいいます。



・性表現 (Gender Expression)

服装や立ち振る舞い等、社会に向けて自分の性をどのように表現しているかをさします。

(1)出生時に割り当てられた性別(戸籍の性)¹とは、生まれた時に身体の特徴をもとに医師等によって出生証明書に「男/女」の別が記され、役所に届けることで法律上「男」か「女」に割り当てられる性別のことです。

(2)「性自認」(Gender Identity)とは、「私は女である」「私は男である」等の、自分がどの性別であるか、またはないかということについての内面的・個人的な認識をいいます。

(3)「性的指向」(Sexual Orientation)とは、恋愛感情や性的な関心・興味が主にどの性別に向くか、向かないかという指向です。

(4)「性表現」(Gender Expression)とは、服装や立ち振る舞い等、社会に向けて自分の性をどのように表現しているかを指します。

このうち、性的指向の Sexual Orientation と、性自認の Gender Identity、それぞれのアルファベットの頭文字を取った SOGI が性的指向・性自認の略称として

¹ 外国籍の場合は、法律上の性別。日本国籍を有する者においては、法律上の性はすなわち戸籍に記載される性であり、外国籍を有する者においては、出生証明書やパスポートなど、本国の公的書類に記載される性。本ガイドラインにおいては、以下「戸籍の性」と表記する。

国際機関などで用いられており、詳細に表したい時は性表現の Gender Expression のうち E を取って、SOGIE と使う場合もあります。

●性自認とは？

SOGI のうち性自認については、出生時に割り当てられた性別や生物学的な性別と一致する人もいれば、一致しない人もいます。また、「私はどちらの性別でもない」「私はどちらの性別なのかわからない」という認識や違和感を持つ人もいます。このように、性自認が出生時に割り当てられた性別と一致しない人や、どちらの性別にも違和を感じる人をトランスジェンダー (Transgender) といいます。逆に、出生時に割り当てられた性別と性自認が一致する人はシスジェンダーといえます。

性自認を自分の意思で変えることは困難です。性自認が自分の体の性別と同じである場合と同様に、異なる場合もその人が好んでその性自認を選択するわけではありません。体の性別に違和感を持つこと自体は精神疾患ではないと専門家から指摘されています。また、医学的にも性自認は治療によって変えることはできません。

なお、性同一性障害 (Gender Identity Disorder) とは、トランスジェンダーの人のうち医学的な基準にもとづいて診断が下された場合に用いられてきた用語で、現在は「性別不合」という新たな言葉で表されています。

2003 年に性同一性障害特例法が制定されたことにより、2004 年から戸籍上の性別変更が可能となりました。しかし、その要件は海外に比べて極めて厳格であり、性同一性障害と診断されても、実際に戸籍上の性別を変更できる人は一部に限られているのが現状です。

●性的指向とは？

性的指向が同性のみに向いている人はゲイ・レズビアン、同性にも異性にも向いている人はバイセクシュアル、異性のみに向いている人はヘテロセクシュアルなどと呼ばれます。他者に対して性的欲求を抱かない、あるいは抱くことが少ない人もおり、アセクシュアルと呼ばれます。このような恋愛感情や性的関心・興味の有無や強さも性的指向の観点からとらえることができます。なお、性的指向には、どのような性別の相手との間で情緒的に親密な関係性を築きたいかという感情も含まれます。

<様々なセクシュアリティ（例）>

- ・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：両性に惹かれる人。
- ・トランスジェンダー：出生時に割り当てられた性別とジェンダーアイデンティティが一致しない人。
- ・クエスチョニング：自身の性のあり方が定まっていない人、または決めていない人。
- ・クィア：元々は「奇妙な」といった意味でしたが、「ふつう」や「あたりまえ」など規範的とされる性のあり方に当てはまらないジェンダーやセクシュアリティを包括的に表す言葉として使用されています。
- ・シスジェンダー：出生時に割り当てられた性別とジェンダーアイデンティティが一致している人。
- ・性別不合（旧：性同一性障害）：性自認と出生時に割り当てられた性別が一致しない「状態」。2019年にWHO（世界保健機関）で採択された国際疾病分類「ICD-11」では、精神疾患に分類されていた概念がなくなり、「性の健康に関する状態」という項目に「性別不合」が新設されました。
- ・Xジェンダー、ノンバイナリー：性自認が男女どちらでもない/どちらでもある/中間の人。
- ・アセクシュアル：他者に対して性的欲求を抱かない、あるいは抱くことが少ない人。
- ・ノンセクシュアル：非性愛者 恋愛感情があっても性的欲求を抱かない人。
- ・パンセクシュアル：性的指向が性別にとらわれない人。

<その他の関連用語>

- ・カミングアウト：自分の性のあり方を自覚し、誰かに伝えること。
- ・アウティング：本人の性のあり方を同意なく第三者に暴露してしまうこと。プライバシーの侵害につながり、生命に関わる程の深刻な影響をもたらす可能性があります。
- ・アライ(Ally)：性的マイノリティのことを理解し、支援しようとする人のこと。

2. 「SOGI」といわれる「LGBT (Q/Q+)」に関する

本ガイドラインにおける整理

「LGBT」とは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーのアルファベットの頭文字を取った言葉であり、性的少数者の総称として用いられることが多い言葉です。「LGBT」は広く一般的に使われつつありますが、一方で性的少数者と呼ばれる人びとには、上記の通り、この4つの類型のみでなく多様な人びとが存在します。そのため、「LGBT」という言葉は、LGBT以外の様々な性的少数者を含んでいると言えないのではないかという指摘がされる場合があります。こうした背景から、近年では「LGBTQ」や「LGBTQ+」と表現することがあります。Qは「クエスチョニング」や「クィア」の頭文字を表し、+はLGBTQだけでは表しきれない多様な性のあり方を示しています。また、「インターセックス(男性または女性いずれかの典型的な身体に当てはまらない性的特徴(染色体・生殖腺・性器など)を持って生まれた人)」も含め、「LGBTI」と表現することもあります。一方で、「SOGI」の観点から考えれば、性的指向と性自認に関

する課題として様々な性的少数者はもちろん、すべての人を包括的に対象とすることができます。

また、実際の職場などでは多くの場合「LGBT」であるかどうかではなく、「LGBT」に見えること、すなわち性的指向や性自認「SOGI」が人と異なるのではないかと他人が憶測・推測することによる差別・ハラスメント等も多くみられます。²

本ガイドラインでは、「はじめに」にも記載の通り、連合がこの課題を一部の人の課題にとらえず、全体の課題であると位置づけてきたことに加え、上記のような当事者の声や現場の実態に鑑みて、性的指向・性自認（SOGI）の観点から取り組みを記載していきます。

² 取り組みの対象を「LGBT」であるとした場合、だれが「LGBT」なのかという課題が浮上します。しかしそもそも、「LGBT」であるか否かは他人が判断できるものではなく、まして本人に証明を求めるものではない事柄であると指摘されます。もちろん医学的に判断される事柄でもありません。仮に「LGBT」であるか否かの証明などを求めてしまうと、それは「レッテル貼り」につながるだけでなく、差別を恐れる当事者にとっても抵抗が強いものとなります。また、厳密な証明、分類は不可能の事柄であり、するような性質の事柄ではないと言えるでしょう。

Ⅲ. 社会・職場における現状と課題

1. 社会状況の変化となお残る課題

性的指向・性自認（SOGI）をめぐる社会状況は、2017 年の本ガイドライン策定時から大きく変化しました。当時はオリンピック憲章の差別禁止規定が働く現場などに影響を与え始めた段階でしたが、「労働施策総合推進法」によるハラスメントの雇用管理上の措置の義務化や「LGBT理解増進法」の施行など、法制度等の整備が着実に進んでいます。

しかし、依然として職場の実態として当事者が困難を抱える場面が多く見られます。法制化によってハラスメント対策の重要性は示されましたが、運用の難しさが新たな課題として浮き彫りになっています。

近年の制度動向

2020年
6月

パワーハラスメント防止措置義務化（大企業、自治体）
→ 職場内のパワーハラスメント対策が法的義務に
・SOGIハラスメント ・アウティング

2022年
4月

同義務の中小企業への適用拡大
→ すべての企業で対応が必要に

2023年
6月

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（LGBT理解増進法）が制定・施行

2023年
9月

労災認定の判定基準となる「業務による心理的負荷評価表」が改正
→ 「性的指向・性自認に関する精神的攻撃等」が心理的負荷強度の
『強』として明確に位置づけ
・SOGIに関する精神的攻撃、いじめが心理的負荷として評価されることが明確化

2024年
11月

フリーランス法施行
→ 業務委託先に対するハラスメント防止対応が必要に
・SOGIハラスメント ・アウティング

2026年
10月

改正労働施策総合推進法施行 ※予定
→ カスタマーハラスメント対応およびSOGI関連の明確化
改正男女雇用機会均等法施行 ※予定
→ 求職者に対するセクシュアルハラスメント対応の義務化
・カミングアウトの強要・禁止

2. 職場における差別・ハラスメントの実態

(1) どのような職場でも性的指向・性自認の視点が必要

連合が 2016 年に実施した調査（以下「連合調査」という）では、無作為に抽出された 20～59 歳の男女 1000 人のうち自らをいわゆる「LGBT 等である」と答えた人は約 8% にのぼり、民間企業の調査でも同様に 8～10% 程度であるとの結果が出ています。この数字によると、10 人ないし 12 人に一人が「LGBT」当事者に当たる計算となります³。つまり、いわゆる「LGBT」当事者をはじめとする、性的指向や性自認によって社会的な困難を被る人は、どのような職場にもいると考える必要があります。連合調査では、8 割以上の人が職場における「LGBT」に関する差別をなくすべきであると答えています。しかし一方で、3 割前後の人が「職場の同僚・部下」が「LGBT」であった場合に、「嫌だ」と答えています。これを裏づけるように、実際に「LGBT」関連のハラスメントが行われた現場の経験の有無については、2 割以上にのぼり、解雇や降格、配置変更などの差別的取り扱いについては 1 割強の人が「ある」という結果になっています。身近に「LGBT」が存在するという人に限れば、ハラスメントを約 6 割、差別的取り扱いを約 4 割が見聞き経験したと答えていることに注意が必要です。

さらに 2024 年に NPO 法人虹色ダイバーシティが実施した「LGBT」当事者等、性的マイノリティを対象にした調査においては、当事者の 4 割以上が「直近 1 年間で、学校や職場等で差別的言動を見聞きしたことがある」と回答しており、多くの職場で差別やハラスメントが蔓延している可能性が読み取れます。また、認定 NPO 法人 ReBit が実施した「LGBTQ 医療福祉調査 2023」では、LGBTQ 当事者の 64.1% が自殺念慮を経験し、26.7% が自殺未遂を経験したと回答しており、労働安全衛生の観点からも課題があると言えます。

(2) いわゆる「LGBT」だけが性的指向・性自認に関する当事者ではない

もうひとつ重要な観点は、性的指向や性自認に関する課題を抱える人は、いわゆる「LGBT」当事者には限らないという点です。「LGBT」であると自認していない、あるいは「LGBT」以外の性的マイノリティ当事者はもとより、そのような当事者ではなかったとしても、性的指向や性自認に関する差別やハラスメントを受ける可能性はあらゆる人にあると言えます。

特に、「ホモネタ」「レズネタ」などのハラスメントは、「男らしさ」「女らしさ」の規範から外れている、ないしはそのように周囲に受け止められた場合に起こります。こうした規範は「男のくせにナヨナヨして気色わるい」「女なんだから化粧ぐらいすれば」等のジェンダーに関する差別やハラスメントにもつながるものです。そのため、性的指向や性自認に関する差別やハラスメントはあらゆる職場で起こり得る問題であると認識する必要があります。

3. 見えにくさと困難の構造

(1) 見えにくい存在であることによるイメージのギャップ

いわゆる「LGBT」当事者が約 8% いるというデータはあるものの「うちの職場にはいない」と考えている人も少なくありません。いわゆる性的指向や性自認によって社会的に受ける困難は、見えにくいことが特徴の一つとされています。

テレビなどマスコミにおいては、いわゆる「オネエタレント」などが一定の人気

³ 左利きの人や、血液型が A B 型の人と同じくらいの割合とされています。

を博し、お茶の間を賑わせています⁴。このようなメディアに接していると、すべての当事者が特徴的な服装や話し方、才能を持っているように思えます。連合の調査でも、いわゆる「LGBT」を、「テレビに出演する等、芸術やファッション、芸能等の分野で秀でている人びと」や「一部の職業に偏っていて、普通の職場にはいない人びと」と答えている人がそれぞれ2割程度でした⁵。

しかし、ほとんどの当事者は必ずしも特殊な人ではなく、他の多くの人びとと同じように職場や社会で生活をしている人びとです。外見だけでは、多くの場合に当事者であると分かりません⁶。逆に外見があまり変わらないからこそ、一部メディアのイメージが先行しているとも考えられます。最近はメディアでも、外見だけでは当事者であると分からない人びとが取り上げられつつありますが、現状社会的イメージが迫いついていいるとは言い難く、典型的なイメージを念頭に置いているだけでは、職場での性的指向や性自認に関する課題を見落としてしまう可能性があります。

（２）「カミングアウト」と「アウティング」に関わる困難

１）自らの性のあり方を明らかにする「カミングアウト」の困難

職場で当事者を見かけることが少ないもう一つの要因には「カミングアウト」の問題があります。自らをいわゆる「LGBT」等だと思っている、あるいはそう思っていないが性的指向や性自認に関して様々な偏見や差別を社会から受けている場合であっても、自らの性のあり方とその被害を明らかにする「カミングアウト」は、極めて困難です。なぜなら、明らかにすることによって、より一層の差別や偏見を受けてしまうことが懸念されるからです。厚生労働省の「職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」（2025年3月）においても、職場で「LGBT」であることを開示している人は、性自認におけるマイノリティ全体で23.2%、性的指向におけるマイノリティ全体で16.3%に過ぎません。

２）カミングアウトが困難であることによる影響

SOGIはプライバシー情報であり、自身のSOGIの在り方を他者に打ち明けるかどうか（いわゆるカミングアウトをするかどうか）は、第三者が強要するものではなく、本人が選択することです。しかし必要なときにカミングアウトすることが困難な環境では、差別やハラスメントによりメンタルヘルスに問題が生じていても、周囲に助けを求める、あるいは周囲が察知して支援する、といったことは難しくなるでしょう。

日ごろ職場で交わされる会話においても、性的指向や性自認に関係する友人、恋人、家族、関係する交遊などを話題にすることは難しく、一切のプライベートな話題を避けるなど、職場の人との交流自体に困難を抱える場合も少なくありません。厚生労働省の「職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」（2025年3月）によると、職場で不快な思いをしたことや働きづらくなったことがきっかけで、「心身に不調が生じ、通院したり仕事を長期間休んだことがある」との回答が「労働者一般」

⁴ 昨今では、誇張された人びとではなく、日常的に生活し働く人びととして描く作品も増えてきました。

⁵ 過去には差別的な表現や当事者を嘲笑するような表現の番組が放送されたこともあり、連合の調査で「笑いやからかい、嫌悪の対象である人びと」と回答している人も一定程度（約9%）いました。

⁶ 外見が派手であったり特徴的であることは、第4の要素である「性表現」のあり方によるものです。

では13.6%、「性的マイノリティ全体」で24.8%と約2倍近くにのぼっています。加えて、カミングアウトできないことにより、介護や育児をはじめとする両立支援制度や福利厚生制度や、トイレや更衣室など日常的な使用が必須の施設を利用することができないなどの課題もあります。

3) 生命に関わる「アウトティング」の深刻さ

「カミングアウト」が大きな課題であることに関連して、他者が本人の同意なくSOGIのあり方を暴露する「アウトティング (Outing: 暴露行為)」は、きわめて深刻な影響をもたらすことが指摘されています。

日本学術会議の提言にも『「アウトティング (Outing: 暴露行為)」は他人の秘密を暴露することをさし、特に他人のセクシュアリティを暴露する場合に多く用いられる」として、アウトティングを「プライバシー侵害であると同時に生命に関わるほど」のハラスメントであると明記しています⁷。実際に、このアウトティングに関係して、大学院生の学内転落死事件が起きており、2016年8月には遺族が大学などを提訴しています。2020年の控訴審判決では原告の請求は棄却されましたが、判決理由において、アウトティングは「人格権ないしプライバシー権等を著しく侵害する許されない行為」とであると指摘されました。このような「カミングアウト」や「アウトティング (Outing: 暴露行為)」に関する不安により、常時、継続的にストレスが続く状況などの差別状況は、真綿で絞め殺されていくようなかたちの『「真綿型」トラウマ」⁸とも指摘されます。

4) プライバシー情報の厳重な管理の必要性

性のあり方に関する情報に関しては、当事者の周囲や支援する労働組合などが性のあり方について相談を受けた（ないし知ることとなった）場合には、情報管理に細心の注意が求められます。

例えば「アウトティング」などは、情報管理意識の低さから引き起こされることが少なくありません。当該労働者が人事や労働組合に「カミングアウト」した場合に、当該労働者の「SOGI」のあり方を、例え善意であっても本人の許諾なく上長などに共有した場合は「アウトティング」にあたることとなります。上長などが性的指向や性自認に偏見や差別があった場合、当該労働者が不利益な扱いを受ける可能性が出てきます。本人が知らないところで「SOGI」に関する情報が流布していると分かった場合、自分の情報がどの範囲で広がっているか、どこから偏見や差別を受けるのか分からず、当事者は大きな不安を抱えることとなります。

4. その他留意が求められるポイント

性的指向や性自認による社会からの偏見や差別は、労働者一人ひとりのキャリア形成に影響します。例えば現状、婚姻や育児の点など他の人びとと人生の見通しが異なる場合、身近なロールモデルの見つけにくさにつながります。

2023年に行われた民間調査では、性的マイノリティ当事者は非当事者と比較してメンタルヘルスの指標が総じて低いことが示されています。抑うつ・不安が中程度以上の人の割合は当事者で42.9%と、非当事者の2倍以上に達しており、さらに孤独感が高く、人生満足度や主観的健康状態が低い傾向がみられます。さらに別の調査では、同僚や近所の人よりも、親兄弟からの嫌悪感が高いとも指摘されていま

⁷ 日本学術会議,2017,『性的マイノリティの権利保障をめざして－婚姻・教育・労働を中心に－』<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-t251-4.pdf>.

⁸ 宮地尚子,2005,『トラウマの医療人類学』,みずず書房,p78.80.

す。そのため、何らかのトラブルがあったとしても、家族による支援を得られない場合も少なくなく、職場における相談支援は当事者の孤立を防ぐ上でより重要となります。加えて、家庭などでDVや虐待を受けている場合は、加害者が職場に近づくことのないよう、状況に応じた適切な対応が求められます。

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

性的指向・性自認に関する差別を禁止する事業主の方針を策定し、就業規則などに明記するとともに、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発を行います。

その際は、いわゆる「LGBT」当事者だけでなく、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」差別を禁止する必要があります。

禁止する差別の具体的な内容には、性的指向・性自認に関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ます。

また、事業主が募集・採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇などの雇用管理のすべてのステージや賃金・安全衛生を含めた労働条件などにおいて、性的指向・性自認に関する差別を行わないことを明らかにすることも重要です。

方針の周知・啓発を、研修等を通じて行う際には、裁判例や事例など具体的なケースにもとづいたケースワークなどが有効です。

2. ハラスメント対策

改正労働施策総合推進法などにより、性的指向・性自認に関するハラスメントおよび望まぬ暴露であるアウティング、自らの性のあり方を明らかにするカミングアウトの強要や禁止もパワハラとなりました。また、顧客から労働者へのSOGIハラはカスハラとして、求職者等に対するSOGIハラもそれぞれ雇用管理上の措置（防止措置）の対象となります。

前述の性的指向・性自認に関する差別を禁止する旨の事業主の方針などとあわせて、既存のセクシュアル・ハラスメントなどの防止措置を参考に、ハラスメントの定義の明確化や相談対応の体制整備など、性的指向・性自認に関するハラスメントの防止措置を講じます。

また、ハラスメントの認知と防止への理解に向けて、管理・監督者を含むすべての労働者を対象とした研修を継続的に実施します。その際は、性的指向・性自認に関する基礎知識とあわせて、ハラスメントの具体的な事例や性別役割分担意識も含めたハラスメントの原因や背景などについても周知します。

防止措置や研修において特に重要なのは、例え職場にカミングアウトしていない場合であっても「SOGI」に関して困難を抱えている当事者が一定数いるという前提にたって取り組むことです。当事者を把握することが難しい場合においても、12 ないし 13 人に 1 人は「LGBT」当事者であるとされており、また「LGBT」当事者でなくても、性に関する差別やハラスメントの影響を受ける可能性がある人は存在します。そのため、防止措置や研修は、特定の人がいるかどうかに関わらず、誰にとっても安心できる職場環境を前提として進めることが重要です。

また、2016 年改正のセクハラ防止指針（2017 年 1 月施行）⁹には「被害を受ける者の性的指向また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」と明記されました。また、2016 年 12 月、人事院は「人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について」の通知（通達）を改正し、「性的指向・性自認に関する偏見に基づく言動」がセクハラに含まれると明示しました。

男女雇用機会均等法のセクシュアル・ハラスメント防止措置を実施する際には、これらのことを念頭に置くとともに、「性別役割分担意識に基づく言動」がセクシュアル・ハラスメントの背景となっていることを踏まえて、「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動がセクシュアル・ハラスメントに当たる場合もあり得ることに留意しましょう。

また、厚生労働省の「モデル就業規則」（2025 年 12 月改訂）には、性的指向・性自認に関する言動などあらゆるハラスメントの禁止について記載があります。

（その他あらゆるハラスメントの禁止）

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。

3. 相談・支援体制の整備

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。

特に性的指向・性自認に関する相談には、職場における課題だけでなく、プライベートも含めた様々な課題が複合的に絡んでいる場合もあります。

また、相談にはカミングアウトが伴うことも多いので、相談したことによる二次被害を生じさせないように、秘密厳守などプライバシーの問題に特に留意する必要があります。

相談対応者へ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。

なお、相談がない、件数が少ないからといって、当事者が存在しないとは限りません。労働組合が相談窓口として利用できることを認識しておらず、相談できないまま悩みを抱えている当事者もいます。そのため、レインボーフラッグ¹⁰を掲げることや積極的な情報発信を行うことなどを通じて、労働組合の取り組みを「見える化」し、誰もが相談しやすい環境を整えていくことが重要です。

⁹ 注：正式名称「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」。男女雇用機会均等法 11 条にもとづき、厚生労働大臣が作成。

¹⁰ レインボーフラッグ：LGBT の尊厳を象徴し、支援や連帯の気持ちを示す旗のこと。6 色のフラッグに使われている色（赤、オレンジ、黄、緑、青、紫）は LGBT コミュニティの多様性を表現。

(1) 具体的な対応

1) 当事者からカミングアウトをされた場合の対応

当事者にカミングアウトされた場合は落ち着いて受け止めることが重要になります。もし、何らかの解決や介入が必要な場合や、上司・同僚等から相談を受けた場合でも、本人の意向やカミングアウト等の情報共有範囲を十分に確認する必要があります。

日常的な組合員の相談も同様ですが、カミングアウトを受けた場合に、受け止める側が動揺してしまうと、カミングアウトした側に不安や罪悪感が生まれてしまう場合があります。

本人の意向や情報の共有範囲の確認も必要があります。何らかのアクションを望むか否か、あるいは何をどこまで、どの範囲の人に、あるいは誰に共有しても良いのかを具体的に確認しましょう。いずれにせよ、組合員の個人的な相談に十分に対応することが重要です。

2) 複合的な困難に関する支援

性的指向・性自認により社会からの偏見・差別で困難を抱えている人は、他にも様々な困難を抱えている場合があります。

特に非正規雇用で働いている場合などには、雇用や収入の不安定さが、性的指向や性自認に関する偏見や差別に加わることとなり、生活に大きな困難を抱えている場合が考えられます。

そのため、相談に対応する際には、相談内容について丁寧に話を聞くことに加え、背景に他の問題を抱えていないかについても、目を向けることが大切です。また、他の課題について支援を行う中で、信頼関係が作られ、カミングアウトされる場合も考えられます。

(2). 支援グループ等の体制整備

海外の労働組合などで多く取り組まれている、この課題に関する専門委員会やグループの発足などに関連するものとして、国内の先進的な企業や労働組合で当事者グループや Ally（アライ）と呼ばれる支援者のグループを作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、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。また、あくまで支援者のグループなので、当事者であっても、カミングアウトが求められず、敷居が高くなく参加しやすいということもあるようです。

4. 福利厚生や休暇に関する課題

福利厚生や休暇については、主に同性カップル（戸籍の性別を変更していないトランスジェンダー男性とシスジェンダー女性など、社会生活上は異性カップルであっても戸籍の性別は同性であるカップルを含む）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や受給要件として、対象が「親族」「養育」「女性」等とあげられる場合があります。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、性自認に関わらず中立な制度としていく必要があります。

なお、労働組合独自、あるいは労使で運営している共済制度の運用においても、同様の取り組みが求められます。

また、2015 年に東京の渋谷区と世田谷区で始まったパートナーシップ制度の全国における人口カバー率は 2025 年 5 月現在、9 割を超え、性的指向・性自認（SOGI）の多様性を尊重する地方自治体が増えています。

（１）両立支援制度

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ものについて、同性カップルにも同様の配慮がなされるよう改訂する必要があります。

その際、制度の利用申請において、望まぬ範囲のカミングアウトが事実上の要件となることやアウティングの危険性などがなく、プライバシーを保つことのできる申請方法となっているか点検することが求められます。

（２）母性健康管理制度

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。

５．施設利用・職場環境整備

社会には男女別で取り扱われるものであふれています。職場や労働組合の活動においても例外ではありません。トイレや更衣室などの各種施設はもちろん、各種記録文書やその手続き、健康診断なども男女別の取り扱い、あるいはそのための性別欄が設けられています。加えて、制服や作業服、宿泊を伴う研修や社員旅行における入浴や部屋割りなども男女別となっています。これらの男女別の取り扱いや性別欄は、合理的な理由の下に設けられているものもある一方、慣習的に特に理由のないままに設けられているものも少なくありません。こうした男女別の扱いは、性自認に関する大きな困難をもたらす場合があります、職場、労働組合活動、ともに対応が求められます。

下記の対応は取り組みにあたっての代表的な考え方ではありますが、様々なケースが考えられるため、本人の意向を踏まえた柔軟な対応も可能な取り組みとなるよう留意が必要です。

（１）日常的な困難

１）外見に関する諸課題への考え方

性自認にもとづく服装の着用が、職場で受け入れられない場合が報告されています。また、制服や作業服などが男女によって色・形が異なるものを使用するよう決められている、一方の性別のみに制服の着用を求められていることもあります。いずれの場合にも、当事者の申し出によって、希望する制服等の着用を認めることが必要です。

性自認にもとづく服装の是非については、過去に性自認にもとづく服装を理由とする懲戒解雇の有効性が争われた例がありましたが、裁判所は懲戒解雇を無効としています。

２）各種文書の書式の点検等

性自認で社会的な困難を抱える場合に、性別記載の変更や、性自認と異なるいわゆる「男性名」と「女性名」を性自認に沿った通称へ変えることを希望する場合があります。その際は、社員証や各種書類などが問題となります。

性自認の観点から社会的な障壁となっている性別欄については、予め労使で関係

書類の性別欄について見直しを行い、合理的な理由がなければ性別欄については削除すべきです。特に、各種証明書に記載することは基本的に不要であると考えられます。合理的な理由からやむを得ず性別欄を設けている場合（安全衛生上の配慮や男女間格差を解消する目的のための性別把握）においても、職場で働いている性別にもとづく性別記載を原則とし、目立たない位置に記載する、書類管理を徹底し必要な人のみが扱う文書とするなど、既存文書のフォーマットや手続きフローを再検証することが推奨されます。一方で、通称名の使用については、異性カップルの婚姻後の旧姓使用に準じた扱いが考えられますが、旧姓使用などが認められていない職場の場合はあわせて労使交渉の課題とすることが考えられます。なお、これらの使用の許可基準については、できるだけ当事者の意向に沿った基準が望まれます。

（２）施設利用等に関する課題

１）各種施設利用等の考え方

現在、職場から寄せられる声の多くは施設利用に関するものです。性自認により社会から偏見や差別を受ける当事者は、性自認にもとづいた施設利用を求めますが、周囲からの様々な対応が予測されるため利用しない／できないと感じています。また例え利用できても、周囲の視線を恐れる、利用した際に周囲からの心ない言動が投げかけられる、さらには通報されてしまう場合なども報告されています。こうした経験から更に利用を躊躇してしまうことが指摘されています。

株式会社L I X I LとNPO法人虹色ダイバーシティの調査では、トランスジェンダーの64.9%が職場や学校のトイレ利用でストレスを感じると回答し、膀胱炎などの排せつ障がいを抱えている人も25.4%におよびました。このような状況から、施設利用に関する訴訟も起きています。例えば、職場の女性トイレの使用を制限された、性同一性障害の診断を受けている経済産業省の職員が人事院に対して行った「職場のトイレの使用等に係る行政措置の要求」は認められない旨の人事院の判定が争われた訴訟では、2023年、最高裁判所が人事院の判定を違法と判断しました。事例判断ではありますが、職場のトイレや更衣室等、限られた人のみが使用する施設の利用等においては参考となるでしょう。

現状からは、労働組合として、本人の意向を十分に踏まえながら正確に課題を把握し、適切な取り組みを行うことが求められています。

対応にあたっては、例えば下記のような方法が考えられます。

◆可能な限り「共用個室」とする

街の飲食店などではトイレや更衣室がこの課題に関わらず、既に個室となっている場合もよくあり、性別にかかわらず利用でき、プライバシーが確保できる共用個室とすることは、障害の有無や同伴を要する被介護者や介護者も含め、他の課題に対応するという意味でも適切な対応といえます。労働安全衛生法にもとづく女性用施設などの設置基準を踏まえた上で、可能な限り「共用個室」とすることが考えられます。トイレや更衣室以外でも基本的な考え方は同様です。

◆既存の施設利用に関するルール変更を行う

既にある男女別施設について、性自認にもとづいて利用できるよう、説明することも考えられます。その際は、使用者ないし労働組合が、性自認にもとづく利用ができるよう、組織として周囲に丁寧な説明を行うことが重要です。仮に当事者に説明をさせてしまうと、それはカミングアウトの強要につながり、人権の観

点から問題があるだけでなく、訴訟などのトラブルにつながります。また、使用者や労働組合が説明を行う際にも、本人同意の上で開示できる情報を丁寧に確認し、説明対象者によって内容を分け、複数回行うと良いでしょう。

◆一部を共用個室とする

男女別施設と別に、共用の個室施設を設けるなどの解決策も考えられます。ただその際には、個室共用施設を使うよう強要することのないようにしましょう。また、共用施設を使う人が「特別な人」と見られ、利用しづらくなならないようにすることも重要です。

以上のような考え方にもとづき、理想的な対応と現状の双方を踏まえ、労使で取り組みを進めることが望まれます。その際、カミングアウトしていない当事者や新たに職場へ当事者が入ってくる可能性なども念頭に置きながら、当事者からの申し出などがなくとも普遍的な課題として位置づけ、予め施設を整備しておくことが重要です。また、トイレなど各種施設を新設する際には、特にこうした観点からの施設整備が求められます。

なお、施設の設計やトイレサインなどのデザインについては、予測される利用人数や年齢層などを明らかにした上、複数のトランスジェンダー当事者にヒアリング調査を行う、関係団体から意見を聴取することで、トイレの配置やフロア全体からの位置づけなど、当事者が気になるポイントについての課題が把握しやすくなります。トイレの整備にあたっては、様々な人への配慮の観点からサニタリーボックスを男女両方の個室に設けると良いでしょう。

2) 宿泊行事における対応

宿泊行事における部屋割り・入浴時間などにおいて、大部屋や大浴場などの使用にあたって、一定の支援が求められます。文部科学省は、性同一性障害に係る児童生徒に対して学校で実際に行われていた支援の事例として、修学旅行等における「1 人部屋の使用を認める」「入浴時間をずらす」などの対応を紹介しています。¹¹職場の宿泊行事でも同様の取り組みが考えられる他、入浴の場合などには個室での入浴も考えられます。

また、宿泊先との円滑な連携を図るため、留意点などを記した書類や本マニュアルを事前に送付しておくことも考えられます。

3) 健康診断の受診

健康診断をはじめとする医師の受診が課題となる場合も考えられます。

性別移行のためにホルモン療法等を受ける場合、健康診断の数値が他と異なる、心身に影響をもたらす¹²、などが多く見られます。また、健康診断の過程で身体的特徴を他者に知られることへの不安や、更衣、呼称、受診方法等の懸念から、健康診断の受診をためらう場合があります。

このような場合を念頭に、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、事業主・人事担当と交渉できると良いでしょう。また、職場や労働組合として、ジェンダークリニックなど専門の医療機関を紹介で

¹¹ 文部科学省 2014 年 6 月 13 日 「学校における性同一性障害に係る対応に関する状況調査について」

¹² ホルモン投与を突然中断することで、心身に悪影響をもたらす場合があります。

きる体制の整備が望めます。

6. 性別移行・性別適合に関する対応

(1) 性別移行に関する課題

性自認に関連して社会的に偏見や差別を受けやすいのが、当事者の性別移行期の外見と、服装に関する課題です。

当事者が身体を性自認に近づける際、髪型や各種身体的特徴が徐々に変化する場合があります。このような変化は、周囲からも分かりやすい外見の変化であるため、偏見や差別を受けやすくなります。差別やハラスメントをなくす環境整備とともに、本人からの申し出がある場合には、十分に相談の上、本人が望む場合などは周囲に説明を行うなどの支援が求められます。

このような変化は、戸籍の変更や後述する性別適合手術を伴わない場合も多いことに留意が必要です。これらを伴わない場合でも、性自認という人権の一つを尊重する観点から適切な対応が求められます。なお、性別移行に伴う医療を受けている場合には、継続的な通院が必要となることがあります。本人から申出があった場合には、休暇の取得や勤務時間の調整等について、本人と十分に相談して対応することが望めます。

(2) 性別適合に関する課題

性自認に関して、身体との不一致による困難を抱えている場合、自らの身体的特徴を性自認に沿うようにするための性別適合手術（以下「S R S」という）を希望する場合があります。一方で、性別移行のあり方は人によって異なり、S R Sを希望しない人もいます。

戸籍の性別の変更やS R Sの有無にかかわらず、本人が希望する氏名・呼称の使用や、職場における性別の取扱いの変更を希望する場合があります。これらの対応に当たっては、戸籍の性別の変更やS R Sを一律の要件とせず、本人の意向やプライバシーに十分配慮しながら、柔軟に行うことが重要です。

なお、「性同一性障害特例法 3 条 1 項」で定められた戸籍変更の要件「生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること（同法 3 条 1 項 4 号）」については、2023 年に最高裁で違憲の判断が出ています。

一方で、S R Sを受けていても、差別的な職場環境の下では職場での性別を変えられない場合もあり、適切な対応が求められます¹³。また、移行後の順調な回復のためにも周囲の支援が必須であり、支援する側には、専門的な知見が必要な場合があります。そのため、当事者からのヒアリングを行うことや、専門機関から助言を受けることも有効です。

労働組合は、当事者からのS R Sを受けるという相談があった場合に備え、事前にS R Sがどのようなものか、一定程度の知識を備えておくことが必要です。その上で、大きく以下の三つに関する取り組みが求められます。

1) 周囲への説明や情報提供ならびにプライバシーの確保

S R Sを受けることはプライバシー性の高い事柄であることから、情報が漏洩しないよう、十分な注意を払うことが求められます。情報が漏洩してしまった場合、場合によっては当該労働者が職場を退職せざるを得なくなる場合もあるた

¹³ 同様に、戸籍を変更し、戸籍上の性別の記載と性自認が一致しても、戸籍変更の痕跡や外見などから、性自認に関する社会的な偏見や差別を受けることがあります。

め、各段階において本人同意を得ながら、管理職や人事部門とのやりとりについて慎重に支援の取り組みを進めることが求められます。

まずSR Sにあたっては管理職や周囲への説明や研修が求められます。この時本人から直接説明を行うのは、差別や偏見などを直接受けてしまう可能性があります。事業主・人事担当側、あるいは組合から説明の機会が持たれることが重要です。こうした説明や研修を通じて、当該労働者が安心してSR Sと職場復帰を行うことができる環境を整えましょう。

2) SR Sに伴う休業や休暇に関する対応

SR Sは、身体的にも大きな負担をもたらす、必要な期間やそれに伴う各種の移行期間には、数ヶ月以上に及ぶ場合がほとんどです。そのため一定期間の休職が必要となります。少なくとも傷病休暇と同等の期間の休暇を確保するため、私傷病による休職に、この治療が含まれることを明記、または労使で確認し、当該労働者が解雇されることのないようにする必要があります。なお、この休職は期間が想定しづらいため、SR Sを想定した休職規定を設けることも有効な取り組みとなります。さらに、休職だけでなく、その期間の手当金などが私傷病に払われている場合などは、同様の支給が行われるよう取り組むことが重要です。

3) SR S前後の各種書類の変更

SR Sを通じて戸籍の変更を行う場合は、関係する一切の書類が書き換えの対象となるため、事前に職場のどのような書類が該当するのか把握しておくことも課題となります。SR Sを表明した当事者の職場復帰までに、必要な変更を終えていることが不可欠です。

なお、SR S後に、以前の性別を第三者がいたずらに知ることができないよう、情報へアクセスする際の手順などを見直すことも重要です。その際、原則的にSR S前の性別が分かる情報にアクセスする際には、本人の同意が求められるようにしなければなりません。同時に、SR Sを行ったことが明記されていなくても、当事者の性別のみがブロックされることで、SR Sを行ったことが実質的に周囲に分かってしまわないようにすることも重要です。

7. 採用・配置・人事管理における対応

(1) 募集・採用関係

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ついて研修を行います。

具体的には、戸籍姓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ります。

厚生労働省は、2021年、新たな履歴書様式例を作成し、性別欄を〔男・女〕の選択ではなく任意記載欄としました。「新たな履歴書の様式例の作成について」

(事業主の皆様へ)には、「性別の回答を強要することのないようご配慮をお願いします」「性別欄の記載内容や、未記載であることで採否を決めることはしないようお願いします」との記載があります。厚生労働省「公正な採用選考をめざして」(令和8年版)にも、同様の記載があります。

極力差別が生じないようにするためには、合理的な理由がない限り、エントリーシートや履歴書等の性別欄を削除すべきです。

また、求職者に対しては、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します。

（２）人事関係

就業規則や人事方針等に、性的指向・性自認に関する差別を行わないことを明記し、管理・監督者を含むすべての労働者に周知します。

具体的には、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、SOGIを理由に仕事から排除することはパワー・ハラスメントに該当し得るものであり、差別がないように徹底する必要があります。

また、人事処遇や福利厚生などにおいて、同性パートナーを配偶者と同等に扱うことも重要です。特に配置転換などに際しては、育児・介護休業法第 26 条の趣旨に鑑みた配慮が必要です。

人事担当者や管理・監督者などに対しては、具体的な事例や対応について研修を定期的に行います。

<参考：労働者の配置に関する配慮>

【育児・介護休業法】

第 26 条 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

(3)安全衛生関係

性的指向や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この課題に関する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。

8. 影響調査

取り組みを行う際には、制度導入や一度の研修に終わることなく、取り組みの進捗の確認と評価を行い、PDCAを回しながら進めることが求められます。

その際、この課題に関する相談の有無が重要なポイントにあげられます。この課題は当事者が相談することに大きなハードルがあります。まったく相談されない、あるいはまったくカミングアウトされない場合は、相談窓口、職場や労働組合に問題がある可能性もあります。

そのため、男女平等やダイバーシティなどを扱う労使の会議体や労働組合の専門委員会などにおいて、取り組みの進捗を継続的にチェックしていく必要があります。可能であればこの課題専門の会議体が設置されていることが理想です。

進捗管理にあたっては、専門機関からヒアリングを行い、その指標や手法なども含めてアドバイスを得ることも有効です。特に相談が寄せられていない場合は、積極的にアドバイスを求めるようにしましょう。

相談者やカミングアウトをした当事者がいる場合は、(a)本人の了解の下でヒアリングを行う（場合によっては本人のプライバシー確保のため非公開などの方法を採用することも検討する）、(b)どのような取り組みがあれば職場が働きやすいのか聴取する、(c)会議体のメンバーとして参加してもらう、ことが考えられます。(b)(c)については先に記述した支援グループなどに協力を依頼するのも有益です。

9. 春季生活闘争および通年における構成組織の取り組み

すべての人が差別されることなく、安心・安全で平等に働くことのできる環境を整備するにあたっては、一部の人に不利益をもたらす社会的な障壁を積極的に取り除いていくことが求められます。また、障壁を取り除くに至るまでの過渡期においては、具体的な支援体制の構築が求められます。そのため、春季生活闘争や通年の取り組みで支援体制の整備等を事業主に求めていくとともに、労働組合としても組合活動において積極的に取り組んでいく必要があります。

参考：事例

2024 年

あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み

②あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組み(パワハラ、セクハラ、マタハラ、パタハラ、ケアハラ、SOGIハラ)

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
・ジェンダー平等の実現に関する取り組み	・SOGIに関するテーマを含むアンコンシャスバイアス研修を全従業員対象に会社が実施する	妥結
・あらゆるハラスメントへの雇用管理上講ずべき防止措置と厳正な対処を行い、労使で情報共有すること。	・あらゆるハラスメントへの防止措置を講じるとともに、発生事案には厳正な対処を行い、労使で情報共有する	妥結
・ハラスメント防止に向け、研修や各職場における勉強会を一層充実させること。また、ハラスメント相談窓口に関して、相談者が安心して相談できる窓口であることの説明をつくし、継続的に利用方法などの周知を行うこと。	・全社を通じて正しい理解がされるよう、コンプライアンス推進期間の研修内容の充実を図っていききたい。相談窓口の周知についてもしっかり行っていききたい。	妥結
・従業員に対するハラスメント防止教育の徹底と継続	・ハラスメント撲滅に向け各階層への教育を行うことに加え、外部相談窓口を設置する	前進あり

③「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」を活用した理解促進、差別禁止、就業環境改善の取り組み

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
・性自認・性的指向などの多様性を尊重し、LGBT当事者を含む全ての社員が自分らしく、安心して働けるように人事諸制度を先行して変更する。当社の達成度確認のため、社外指標(Pride指標)の獲得をめざす。	・戸籍上の同性パートナー、その子ならびにその家族に対し、各種人事制度(主に休暇・休職、支給金、赴任関係等)を適用対象とする制度見直しを実施。同性パートナーシップ制度規程の制定。	妥結
・SOGIに関する差別を禁止するむねの方針を策定し、就業規則や労働協約に明記することを求める。禁止する差別には直接的な不利益な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む。	・就業規則・労働協約に明記	妥結
・同性カップルでも地方自治体の発行するパートナーシップ証明制度および住民票を提出すれば、社規則上、婚姻関係同等と扱い、社宅への入居や家賃補助等の受給が可能となる。	・同性カップルでも地方自治体の発行するパートナーシップ証明制度および住民票を提出すれば、社規則上、婚姻関係同等と扱い、社宅への入居や家賃補助等の受給が可能となる。	妥結
・同性間でのパートナーシップを結んでいる社員へ配慮した各種制度に改善すること。	・制度設計について課題整理を行い見直しを検討する。同性間のパートナーシップは、当事者にとって非常にセンシティブな情報であるため、制度の申請を受け、取り扱う側が十分な知識を持ち、的確に対応できるような事前の教育が必要であり、当事者の心情に配慮したしっかりした体制を組む必要がある。どのように対応をしていくのか、社会的に行われている取り組みなど研究し適切に準備をしていきたい。	継続協議
・各種制度において、「同性のパートナー」及び「事実婚のパートナー」と「その家族」を法律婚同等に取り扱うこと。	・国の動向を踏まえ、2024年度中を目途に整理することとなった。	継続協議

出所：2024春季生活闘争および通年(2023年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2024年4月末時点)

2025 年

あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み

①あらゆるハラスメントの防止に向けた取り組み

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
・自治体のパートナーシップ証明を受ければ福利厚生制度等を利用可とする	・自治体のパートナーシップ証明を受ければ福利厚生制度等を利用可とする	妥結
・採用時の履歴書については性別の記載を求めない	・採用時の履歴書については性別の記載を求めない	妥結
・多目的トイレや更衣室等の整備について	・可能な範囲で多目的トイレや更衣室等について整備していく	妥結
・配偶者の定義見直し ・「異性・同性問わず事実上の婚姻関係にあるもの」と変更することを要求	・配偶者(異性・同性問わず事実上の婚姻関係にあるものを含む)に変更	妥結

出所：2025春季生活闘争および通年(2024年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2025年4月末時点)

2026 年

「性的指向及び性自認(SOGI)に関する差別禁止、アウティングならびにカミングアウトの強制的防止などのハラスメント対策、就業環境改善、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生の適用の取り組み

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
・パートナーシップ制度で認められた場合の「配偶者」としての各種制度適用	・パートナーシップ制度で認められた場合の「配偶者」としての各種制度適用(法令で適応できないものを除く)	妥結

出所：2026春季生活闘争および通年(2025年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2026年4月末時点)

参考資料①

連合の性的指向・性自認に関する政策等の記載

I. 重点政策（2026 年度連合の重点政策）

○性的指向・性自認（Sexual Orientation and Gender Identity：SOGI）の多様性に関する差別・偏見をなくし、すべての人の対等・平等、人権が尊重される社会を実現する。「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」が定める「基本計画」※および「指針」をただちに策定し、国民の理解増進に関する施策を実行する。また、施行後 3 年を目途とした見直しに際し、性的指向・性自認の多様性に関する差別を禁止する法律を制定する。

※「基本計画」は 2026 年 6 月策定

II. 要求と提言（2026 年 6 月 23 日時点）

○横断的な項目・男女平等政策＜背景と考え方＞

職場以外でも女性に対する差別発言や性的指向・性自認（SOGI）に関する問題発言などが頻発しており、あらゆるハラスメント対策を求める声が高まっている。G7 広島サミットを契機として 2023 年 6 月に LGB T 理解増進法が制定されたものの、同法は差別の禁止を規定するものではなく、極めて不十分な内容である。法の履行確保のため、施行状況を継続的に確認・検証する仕組みを構築し、差別の禁止を含めた法改正に向け、当事者と連携して取り組む必要がある。

○民主主義の基盤強化と国民の権利保障（教育政策）

2. 多様な価値観や文化の違いを認め合える社会をめざし、すべての子どもを包摂する教育を推進する。

d) 人種、民族、宗教、肌の色、性別、年齢、疾病、障害、門地、性的指向・性自認等による人権侵害を解消し、人権意識を高めるための教育を行う。

e) ジェンダー平等教育のための基本方針を策定し、教職員や社会教育主事などに対する研修を行う。また、教科書の見直しや教材開発、性別で分けない名簿を進めるとともに、スクール・セクシュアル・ハラスメント防止に努める。

○横断的な項目（男女平等政策）

1. 雇用の分野における性差別を禁止し、賃金格差の是正、男女の平等を実現する。（「雇用・労働政策 8.」より全文再掲）

1.（1）男女雇用機会均等法を以下のように見直す。

⑩差別救済制度を設け、以下のようにする。

a) 政府から独立した雇用平等委員会を設置し、都道府県単位で支部を設置する。

b) 救済の対象は、雇用の全ステージおよび賃金等の労働条件に関する性差別（性的指向・性自認に関する差別を含む）、仕事と育児・介護に関する両立支援、短時間労働者等の均等・均衡待遇等、その他の労働条件に関する法違反および差別的取り扱いや不利益取り扱いの他、ハラスメントがあるときとする。

c) 救済申し立てを理由とする不利益取り扱いを禁止する。

d) 差別・格差の合理的根拠を示す証拠およびその裏づけ資料の提出義務は事業主にあるものとする。

e) 資料の提出がない場合、あるいは資料の提出があっても合理的根拠が認められない場合には、差別を認定して是正を勧告できるようにする。また、委員会は差別の

認定に関して調査する権限を持つものとする。

f) 事業主がこの勧告にしたがわない場合は刑罰を科す。

(6) 性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律を以下のように制定する。

①法の目的に、あらゆる人の性的指向・性自認に関する差別を禁止する旨を明記し、憶測による差別等にも対応できる法制とする。

②性的指向・性自認に関する差別に関して、雇用の全ステージや学校をはじめとするあらゆる分野における差別的取り扱いを禁止する。その際、憶測による差別や、家族が性的指向や性自認に関して困難を抱える者であることに対する差別についても禁止する。

③雇用の分野をはじめとするあらゆる分野において、性的指向・性自認に関するハラスメント防止措置として、国は事業主等が防止に取り組む際の指針を作成し、プライバシー保護を徹底する等、性的指向や性自認の課題の特徴を踏まえた措置を講ずる。

④性的指向・性自認に関する合理的配慮を各事業主に義務づけるとともに、職場の円滑な対応を可能とするため、対応要領や指針を作成する。対応要領や指針には、労働者の施設利用や服装に関する扱い、性別欄の見直し、プライバシー保護や教育訓練等をはじめ、詳細な事例とともに記載する。

⑤対応要領や指針を作成する際には、労働者代表や性的指向・性自認で困難を抱える当事者等を構成員とする審議会を内閣府に設置し、意見反映の場とする。雇用の分野については労働者代表の意見を労働政策審議会において反映する。

⑥学校におけるいじめやハラスメント等の対応については、性的指向・性自認にかかわらず広く相談支援に応じることのできる体制整備を進めるとともに、外部の専門機関や地方自治体の相談窓口との連携を強め、子どもからの相談に応じることができるようにする。

⑦プライバシー保護や孤立等を防止する観点から、各都道府県に相談センター等の設置を義務づける。その際、相談者のプライバシーを相談センターが厳守するよう、相談対応のガイドライン作成や、秘密厳守の義務、および秘密漏洩に対する罰則を課す。

⑧行政は広範な性的指向・性自認に関する差別等の実態や、国内外の差別禁止や権利保障の取り組みに関する情報収集を進める。特に、合理的配慮の事例について積極的な収集を行う。

2. 男女平等社会実現に向け、男女共同参画社会基本法にもとづく「第5次男女共同参画基本計画」を着実に実行し、男女平等の視点に立った社会制度・慣行の見直しを推進する。

(7) 男女平等社会実現に向けて、民法を下記のとおり改正する。

⑤同性パートナーの権利保障のため事実婚に準じた扱いとすることや、戸籍変更要件の緩和など、性的指向や性自認に関する課題の解消に向けた民法の整備を進める。

Ⅲ. 性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた連合の当面の対応について ※原文のまま掲載

第 6 回中央執行委員会／2016. 3. 3 確認

性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた 連合の当面の対応について

I. はじめに

性的指向や性自認に関する差別の禁止に関しては、1990 年代より国連や関係機関で国際的な人権問題やジェンダー課題として取り上げられてきた。議論の積み重ねの中で、既に EU 加盟国全て、オーストラリア、カナダなどでは性的指向や性自認に関する差別禁止法制が制定されている。2011 年には、国連人権理事会において、性的指向・性自認（SOGI）に関する国連初の人権決議がなされ、性的指向や性自認に基づく暴力と差別に懸念を表明しており、日本は賛成国となっている。

労働分野では、ITUC が 2010 年の世界大会において、性的少数者に対するあらゆる形態の差別・暴力を否定する決議をしており、加盟組織に対して性的少数者の権利擁護と組織化を要請している。また、ILO でも 2013 年度以降、毎年 5 月の「反同性愛嫌悪の日」（IDAHO の日）に職場の性的指向や性自認に関する差別禁止に関する声明を発表し続けている。

しかし、日本では最近まで、この課題についての認知度が低く、取り組みが行われてこなかった。また、根拠規定となる法も無く、所管する部署も設置されていない。

国連は、不利益取扱いやハラスメントに関する差別禁止法制はもとより、性自認に困難を抱える当事者の戸籍変更要件の緩和や同性パートナーの権利擁護など、労働分野にも影響のある広範な権利保障の取り組みを求めており、特に同性パートナーの権利擁護については日本に対しても勧告を繰り返している。

こうした中、2015 年初頭には東京都渋谷区や世田谷区では同性パートナーシップを認める動きが大きく報じられた。また、2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を見据え、オリンピック憲章に性的指向を理由とする差別の禁止が盛り込まれたことも踏まえ、2015 年 3 月に超党派の「LGBT に関する課題を考える議員連盟」（以下「LGBT 議連」、会長：馳浩自民党衆議院議員）が発足した。「LGBT 議連」では、民主党が発表した「性的指向又は性自認を理由とする差別の解消等の措置に関する法律案（骨子案）（たたき台）」を参考に法案を作成し、通常国会で成立させるべく、1 月 27 日に「立法検討ワーキングチーム」を設置し、議論を開始している。

連合は、性的指向や性自認にかかわらず、全ての人の人権が尊重され、個性と能力が発揮される社会を目指して、性的指向および性自認に関する差別禁止に取り組む。

Ⅱ. 性的指向及び性自認に関する困難を取り巻く課題

1. 性的指向及び性自認に関する潜在的困難と可視化の課題

厚生労働省の委託事業として一般社団法人社会的包摂サポートセンターが運営する「よりそいホットライン」には、性的指向や性自認に関する困難に対応する

専用ラインが設けられており、2013 年度は約 64 万件の相談が寄せられ、「よりそいホットライン」全体の件数の約 5%を占めている。また、民間のインターネット調査でも、性的指向や性自認で困難を抱えるいわゆる「LGBT（性的少数者）」が人口の 5～7%であると発表されている（電通総研ダイバーシティラボ「LGBT 調査」）。

一方で、2015 年 11 月の文部科学省の科学研究費による調査によれば、40 代男性の「管理職」では約 7 割が、同性愛者が職場の同僚であったら「嫌だ」と回答し、性別を変えた人については約 6 割が「嫌だ」「どちらかといえば嫌だ」と回答しており、差別や偏見に基づく嫌悪感の強さが窺える。

そのため、学校や職場において自らがいわゆる「LGBT」あることを明かしている人は 10.6%に過ぎない。また、職場の人間関係で悩みを抱える人が約 5 割と一般電話相談窓口の 1.5 倍にのぼっている（『よりそいホットライン報告書』）。

性的指向や性自認で困難を抱える労働者の多くが、職場の仲間として存在しているにも拘わらず、差別や偏見を恐れて、自らの性的指向や性自認を隠さざるを得ない状況が浮き彫りになっている。支援のニーズの把握が難しい状況から、プライバシー保護に十分留意した上での実態把握が課題となっている。

また、学校においても、「LGBT」であることを明かせないだけでなく、7 割の子どもが学校でいじめられ、3 割が自殺未遂の経験があるとされるなど、深刻な状況となっている（いのちリスペクト。ホワイトリボンキャンペーン「LGBT の学校生活調査」）。さらに前述の文部科学省の科学研究費の調査では、子どもが同性愛者だった場合、男性の約 8 割、女性の約 7 割が「嫌だ」「どちらかと言えば嫌だ」と答えており、性別を変えた人の場合も男女ともに約 7 割が「嫌だ」「どちらかと言えば嫌だ」と答えるなど、性別に関わりなく親の拒否感が強くなっている。性的指向や性自認で困難を抱える子どもは、学校でいじめられるだけでなく、親からも差別や偏見にさらされる危険性が高く、いじめや虐待を受けたとしても、親や学校を頼りにできない状況となっている。

2. 職場の差別やハラスメントに関する課題

2012 年の内閣府「人権擁護に関する世論調査」によれば、性的指向や性同一性障害に関する「職場・学校等での嫌がらせやいじめ」について約 3 割が、「就職・職場で不利な扱いを受けること」について 2～3 割が認知している。

職場の嫌がらせやいじめに関しては、「男らしさ」「女らしさ」などの性別規範により約 4 割の人が悩みを抱え、ハラスメント等に関する相談が一般の電話相談窓口の 5～6 倍にのぼると報告されている（『よりそいホットライン報告書』）。この際、労働者の仕草などから憶測によるハラスメントが行われることも多く、「LGBT」でなくとも被害者になることが指摘されている。

就職・職場の不利な扱いについては、連合の「なんでも労働相談ダイヤル」に性自認を理由とする面接拒否等が寄せられており、「よりそいホットライン」には、解雇やハラスメントで退職に追い込まれたケースも寄せられている。

こうした差別状況を背景に、職場で性的指向や性自認に関する悩みを抱えている人の約 8 割がメンタルヘルス関係の医療機関を利用している。また、約 7 割に「自殺を考えたことあり」、約 4 割に自殺未遂歴がある（『よりそいホットライン報告書』）。これは深刻な事態であり、差別やハラスメント防止等の職場環境の改善が求められる。

3. 施設利用等に関する課題

特に性自認で困難を抱える労働者のうち、服装や男女別の施設利用などにおいて困難を抱える相談が報告されており、労働者が施設利用に関する訴えを起している。一方で、学校の施設利用については、2015 年 4 月、文部科学省から「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（以下、性同一性障害に係る児童・生徒へのきめ細かな対応に関する通達）」とする通達が出されており、トイレは「職員トイレ・多目的トイレの利用を認める」とし、更衣室は「保健室・多目的トイレ等の利用を認める」などと、学校現場に適切な対応を求めている。ただ、性同一性障害と診断されていない、また診断を望まない性自認に困難を抱える生徒に対する対応については明確に位置づけられておらず、課題となっている。

連合にも、こうした職場や学校の施設利用の課題に関する対応が分からないとの現場の組合役員からの声が寄せられ始めており、施設利用等を巡る適切な対応の明示が求められている。

一方で、同性カップルの入居拒否なども取り沙汰されており、特に多くの地方自治体で公営住宅の入居要件が親族に限られていることも課題となっている。

Ⅲ. 連合の基本的考え方

連合は、「2016-2017 年度 政策・制度 要求と提言」において、「性的マイノリティの人々に対する偏見や差別を解消するための人権教育の推進」や、「雇用の分野における性的指向や性同一性障害者等に関する差別禁止法の整備を、男女雇用機会均等法の改正によって求めること」としている。

これらを踏まえ、すべての人が性的指向や性自認に関する不当な暴力・差別を受けることのないよう、就業環境改善等を中心とした取り組みを進める。

なお、人事管理における性別の取り扱いや同性パートナーの権利保障等の諸課題については、社会保障制度や職場の福利厚生制度など広範な範囲への影響が想定されるため、国際社会からの要請を踏まえ整理・検討していく。

Ⅳ. 今後の取り組みについて

1. 議員立法への対応

今国会への提出が見込まれる超党派の議員立法「性的指向又は性自認を理由とする差別の解消等の措置に関する法律案」は、下記の内容となっている。

性的指向又は性自認を理由とする差別解消等の措置に関する法律案【概要】

1. 内閣総理大臣の基本方針の策定
2. 地方公共団体の基本計画の策定
3. 行政機関等及び事業者の性的指向又は性自認を理由とする差別禁止
4. 行政機関等及び事業者の性的指向は性自認に関する合理的配慮義務（民間企業には努力義務）
5. 雇用の全ステージにおける事業主の差別禁止及び合理的配慮の努力義務
6. 学校等における差別の解消とハラスメントの防止に関する措置義務
7. 地方公共団体における相談体制の整備等
8. パートナーシップ制度等についての検討

連合は、民主党と連携し、下記の内容に沿う方向での議員立法の早期成立を求めていくとともに、当事者団体等と連携し法整備に向けた取り組みを行う。

また、法案成立後における省令・指針の策定については、政府の審議会への参画や関係省庁への申し入れを通じて意見反映を行う。とりわけ労働の分野については、労働政策審議会での議論を求め、意見反映を行うこととする。

学校生活や社会生活における差別解消等に資する取り組みについては、適宜、関係省庁や地方自治体に対し要請を行い、制度の改善に努める。

(1) 法の対象範囲について

憶測による差別等にも対応するため、いわゆる「LGBT」のみを対象とするのではなく、あらゆる人に対する性的指向や性自認に関する差別に対応する法制とする。

(2) 差別の禁止について

憶測や当事者を持つ家族に関する差別も含め、性的指向や性自認に関する差別に関して、雇用の全ステージおよび学校における不利益取扱いを禁止する。

(3) ハラスメント防止について

雇用の分野をはじめとする性的指向や性自認に関するハラスメントの防止を措置義務とする。その際、性的指向や性自認に関するハラスメントと重複することの多いジェンダー・ハラスメントについても防止措置義務の対象とする。

具体的には、事業主が講ずべき防止措置に取り組む際のガイドラインとして、男女雇用機会均等法第 11 条のセクシュアル・ハラスメント防止指針を参考に厚生労働大臣が指針を作成する。その際、ハラスメントの認知と防止への理解が進めよう、事例を職場内に掲示することや、職場の相談体制の整備におけるプライバシー保護を徹底する等、性的指向や性自認の課題の特徴を踏まえた措置を講ずる。

(4) 合理的配慮について

性的指向や性自認に関する合理的配慮を各事業主や学校長に義務づけるとともに、職場の円滑な対応を可能とするため、対応要領や指針を作成する。対応要領や指針には、労働者や子どもの施設利用や服装に関する扱い、性別欄の見直し、プライバシー保護や教育訓練等について、詳細な事例とともに記載する。

(5) 労働者等の意見反映について

対応要領や指針を作成する際には、政府内での審議会が設置されるが、その際には、労働者代表や性的指向や性自認で困難を抱える当事者等の意見を反映させる構成とする。雇用の分野については労働者代表の意見を労働政策審議会において反映する。

(6) 学校等における相談体制の整備と支援について

学校におけるいじめやハラスメント等の対応については、性的指向、また性同一性障害の診断の有無に関わらず性自認に関して、広く相談・支援に応じることのできる体制整備を進める。相談には、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーに加えて人権教育担当者や生徒指導担当者、養護教諭を中心に対応を進めるものとするとともに、全ての教職員を対象とした研修を実施する。相談を受ける際には性的指向や性自認で困難を抱える子どもが自らの性の在り方を秘匿したい場合に十分に配慮し、子どもの親や教員に対する情報提

供であっても、原則当該子ども等の同意を前提にする。

また、外部の専門機関や自治体の相談窓口との連携を強め、子どもからの相談に応じることができるようにする。

(7) 地方自治体における相談窓口等の設置について

プライバシー保護や孤立等を防止する観点から、各都道府県に相談センター等の設置を義務付ける。その際、相談者のプライバシーを相談センターが厳守するよう、相談対応のガイドライン作成や、秘密厳守の義務を課すとともに、事業の委託先の秘密漏洩に対する罰則を設ける。

(8) 周知、情報収集の収集等

行政は広範な性的指向や性自認に関する差別等の実態や、国内外の差別禁止や権利保障の取り組みに関する情報収集を進める。特に、合理的配慮の事例について積極的な収集を行う。

(9) 同性パートナーの権利保障

同性パートナーに関する社会保障制度等については異性の事実婚関係に準ずるものとするよう検討を行う。

2. 議員立法以外の制度および環境整備を求める取り組み

性的指向や性自認に関する課題については、その概念、困難の実態などが必ずしも広く認知されているとはいえず、偏見や誤解も依然強い。このような偏見や誤解が暴力・差別の原因となることから、その払拭が重要な課題である。

連合は性的指向や性自認に関する偏見や誤解の払拭のため、正確な知識や困難の実態の普及啓発を図るとともに、国内外の法整備に関する課題整理を行い、議員立法以外の必要な制度および環境整備を求めていく。

(1) 性的指向や性自認に関する課題をテーマとした学習会の開催、機材の作成・配布などを通じた周知啓発を行う。

(2) 性的指向や性自認の課題に関する調査を行う。

(3) 同性パートナーの権利保障について、家族手当や慶弔休暇などの労働条件に広範な影響を及ぼすことから、職場における課題把握を進める。同様に社会保障制度の在り方についても個別法等の課題把握を進め、それぞれ制度整備に向けた検討を進める。また、性自認で困難を抱える人についての公文書の取り扱いや人事管理など戸籍変更要件に関して課題整理を進め法整備に向けた検討を進める。

(4) 性的指向や性自認に関する児童虐待や高齢者虐待、同性間 DV への DV 法の適用等既存法の課題、および性的指向や性自認に対する嫌悪による暴力や犯罪の抑止など諸外国が整備している法制や取り組みの課題について、それぞれ法整備に向けた論点整理を進める。

(5) 連合の掲げる「人権侵害救済法」など、包括的差別禁止法の在り方に関して、現行の他の差別禁止法制も含めた課題整理を行う。

以 上

参考資料②

関係法令

I. 基本的人権と差別禁止に関する基本的考え方

【憲法】

第14条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

【労働基準法】

第3条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

第4条 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

【男女雇用機会均等法】

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第6条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

II. 性的指向・性自認に関わる近年の法制度

【LGBT理解増進法】

令和五年法律第六十八号

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

（目的）

第一条 この法律は、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が必ずしも十分でない現状に鑑み、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施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及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、性的指向及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かん養し、もって性的指向及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）

第二条 この法律において「性的指向」とは、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をいう。

2 この法律において「ジェンダーアイデンティティ」とは、自己の属する性別に

についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識をいう。

(基本理念)

第三条 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施策は、全ての国民が、その性的指向又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にのっとり、性的指向及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われなければならない。

(国の役割)

第四条 国は、前条に定める基本理念（以下単に「基本理念」という。）にのっとり、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施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

(地方公共団体の役割)

第五条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、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施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

(事業主等の努力)

第六条 事業主は、基本理念にのっとり、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その雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより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当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する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施策に協力するよう努めるものとする。

2 学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校をいい、幼稚園及び特別支援学校の幼稚部を除く。以下同じ。）の設置者は、基本理念にのっとり、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その設置する学校の児童、生徒又は学生（以下この項及び第十条第三項において「児童等」という。）の理解の増進に関し、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより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当該学校の児童等の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する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施策に協力するよう努めるものとする。

(施策の実施の状況の公表)

第七条 政府は、毎年一回、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施策の実施の状況を公表しなければならない。

(基本計画)

第八条 政府は、基本理念にのっとり、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施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、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基本的な計画（以下この条において「基本計画」という。）を策定しなければならない。

2 基本計画は、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

の理解を増進するための基本的な事項その他必要な事項について定めるものとする。

- 3 内閣総理大臣は、基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本計画を公表しなければならない。
- 5 内閣総理大臣は、基本計画の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。
- 6 政府は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性をめぐる情勢の変化を勘案し、並びに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施策の効果に関する評価を踏まえ、おおむね三年ごとに、基本計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更しなければならない。
- 7 第三項から第五項までの規定は、基本計画の変更について準用する。

(学術研究等)

第九条 国は、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学術研究その他の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施策の策定に必要な研究を推進するものとする。

(知識の着実な普及等)

第十条 国及び地方公共団体は、前条の研究の進捗状況を踏まえつつ、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、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理解を深めることができるよう、心身の発達に応じた教育及び学習の振興並びに広報活動等を通じた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知識の着実な普及、各般の問題に対応するための相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

- 2 事業主は、その雇用する労働者に対し、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する。
- 3 学校の設置者及びその設置する学校は、当該学校の児童等に対し、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理解を深めるため、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育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する。

(性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議)

第十一条 政府は、内閣官房、内閣府、総務省、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、国土交通省その他の関係行政機関の職員をもって構成する性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議を設け、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施策の総合的かつ効果的な推進を図るための連絡調整を行うものとする。

(措置の実施等に当たっての留意)

第十二条 この法律に定める措置の実施等に当たっては、性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、全ての国民が安心して生活することができることとなるよう、留意するものとする。この場合において、政府は、その運用に必要な指針を策定するものとする。

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（令和5年法律第68号）（概要）

目的（1条）

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が必ずしも十分でない現状に鑑み、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施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及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、性的指向及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**性的指向及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」

恋愛感情又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又は程度に係る意識

基本理念（3条）

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施策は、**全ての国民が、その性的指向又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**にのっとり、性的指向及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われなければならない。

国の役割

国民の理解の増進に関する施策の策定及び実施の努力（4条）

- ・毎年1回、施策の実施の状況を公表（7条）
- ・基本計画の策定（8条）
 - ※おおむね3年ごとに検討・変更
- ・学術研究その他の必要な研究（9条）
- ・心身の発達に応じた教育及び学習の振興（10条1項）
- ・知識の着実な普及、相談体制の整備その他の必要な施策（10条1項）
- ・性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議の運営（11条）
- ・指針の策定（12条）

地方公共団体の役割

国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、国民の理解の増進に関する施策の策定及び実施の努力（5条）

- ・心身の発達に応じた教育及び学習の振興（10条1項）
- ・知識の着実な普及、相談体制の整備その他の必要な施策（10条1項）

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（10条2項）
 - ・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
- 学校等の設置者の役割（10条3項）
 - ・家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境の整備、相談の機会の確保等
 - ※幼稚園及び特別支援学校の幼稚園を除く。

・国又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）

留意事項（12条）

- ・措置の実施等に当たっては、性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、全ての国民が安心して生活することができることとなるよう、留意する。

見直し規定

- ・この法律の規定については、施行後3年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

公布・施行 令和5年6月23日

Ⅲ. 性的指向・性自認に関するハラスメント防止措置

【男女雇用機会均等法】

セクシュアルハラスメント防止指針

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、・・・(略) 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。

【男女雇用機会均等法】

求職者等セクシュアルハラスメント防止指針

2 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容

- (1) 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントは、事業主が雇用する労働者による性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害されるものをいう。なお、求職活動等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、被害を受けた者の性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、当該者に対する求職活動等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。

6 事業主が求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等に関し行うことが望ましい取組の内容

- (1) 3の事業主及び労働者の責務の趣旨に関連し、求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為、求職活動等における妊娠、出産等に関するハラスメントに類する行為及び求職活動等における育児休業等に関するハラスメントに類する行為(以下「求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等」という。)について、事業主は、当該事業主が雇用する労働者の求職者等に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)自らと労働者も、求職者等に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。
- (略)・・・求職者等から、求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等に関すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。その際、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)2(7)に規定される職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる例を踏まえ、求職者等の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うこと、求職者等の性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報について、当該求職者等の了解を得ずに他の者に暴露すること又は当該求職者等が開示することを強要する若しくは禁止すること等についても、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

【労働施策総合推進法】

パワーハラスメント防止指針

2 職場におけるパワーハラスメントの内容

・・・(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・・・(略) がある。

ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・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・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うことを含む。

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

② 労働者の性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、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又は当該労働者が開示することを禁止する若しくは強要すること。

【労働施策総合推進法】

カスタマーハラスメント防止指針

2 職場におけるカスタマーハラスメントの内容

（５）「その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該顧客等の言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、又は手段や態様が相当でないものを指す。(略)

社会通念上許容される範囲を超えた言動の典型的な例としては、以下のイ及びロのものがあるが・・・(略) がある。

ロ 手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの

② 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）

・ 労働者の人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うことを含む。

・ 労働者の性的指向・ジェンダーアイデンティティ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者に暴露すること又は当該労働者が開示することを強要する若しくは禁止すること。

4 事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

（５）（１）から（４）までの措置と併せて講ずべき措置

イ 職場におけるカスタマーハラスメントに係る相談者等の情報は当該相談者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該カスタマーハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。なお、相談者等のプライバシーには、性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報も含まれるものであること。

【特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律】

フリーランス指針

2 業務委託におけるセクシュアルハラスメントの内容

- (1) 業務委託におけるセクシュアルハラスメントには、業務委託に関して行われる性的な言動に対する特定受託業務従事者の対応により当該特定受託業務従事者がその業務委託の条件につき不利益を受けるもの・・・(略)がある。なお、業務委託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、被害を受けた者の性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、当該者に対する業務委託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。
- (2) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。当該言動を行う者には、特定業務委託事業者（その者が法人である場合にあってはその役員。以下同じ。）又はその雇用する労働者（以下「特定業務委託事業者等」という。）に限らず、業務委託に係る契約を遂行するに当たり関係性が発生する者（例えば、元委託事業者を含む特定業務委託事業者の取引先等の他の事業者（その者が法人である場合にあってはその役員。以下同じ。）又はその雇用する労働者、業務委託に係る契約上協力して業務を遂行することが想定されている他の個人事業者（以下「他の事業者等」という。）、顧客等）もなり得る。
- (5) 業務委託におけるパワーハラスメントは・・・(略)、当該言動により特定受託業務従事者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である。・・・(略) 業務委託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・・・(略)ある。(略)
- ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言・執拗しつような嫌がらせ）
（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・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うことを含む。）。
- へ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）
（該当すると考えられる例）
- ② 特定受託業務従事者の性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該特定受託業務従事者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。
- （該当しないと考えられる例）
- ② 特定受託業務従事者の了解を得て、当該特定受託業務従事者の性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で業務委託に係る契約を遂行する上で関係する者に伝達し、配慮を促すこと。なお、プライバシー保護の観点から、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ずることが必要である。

5 特定業務委託事業者が業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関し講ずべき措置の内容

(4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置

(1) から (3) までの措置を講ずるに際しては、併せてイ及びロの措置を講じなければならない。

イ 業務委託におけるハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該ハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者及び特定受託業務従事者に対して周知すること。なお、相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること。

【雇用管理上のハラスメント防止措置の内容(共通の項目)】

パワハラ 防止指針	セクハラ 防止指針	カスハラ 防止指針	求職者等セクハラ 防止指針	フリーランス 指針
(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 ● 職場におけるハラスメントの内容および職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。 ● 職場におけるハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針および対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。				
(2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ● 相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。 ● 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。				
(3) 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 ● 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。 ● 職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（被害者）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。 ● 職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。 ● 改めて職場におけるハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。				
(4) 併せて講ずべき措置 ● 職場におけるハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応または当該ハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。 ● 労働者が職場におけるハラスメントに関し相談をしたこともしくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったことまたは調停の出頭の求めに応じたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。				

【個別の指針ポイント】

パワハラ 防止指針	セクハラ 防止指針	カスハラ 防止指針	求職者等セクハラ 防止指針	フリーランス 指針
アウティングまたはカミングアウトの禁止や強要・強制もパワハラに該当し、防止措置が義務。	同性や性的マイノリティに対する性的な言動がセクハラに該当しうる。	顧客等から労働者へのSOGIハラもカスハラに含まれ防止措置が義務。	求職者等に対するSOGIハラやカミングアウトの禁止、強要・強制は必要に応じて適切な対応を行うことが望ましい。	発注事業者はフリーランスに対するSOGIハラを含むハラスメント対策を講じることが義務。

参考資料③

裁判例

性的指向及びジェンダーアイデンティティに関する主な裁判例一覧

分野	No.	事案の概要	裁判所・判決種別	判決日
行政	1	同性愛者の団体からの青年の家の利用申込みを不承認とした教育委員会の処分が違法であるとされた事例	東京高等裁判所判決	1997 年 9 月 16 日
行政	2	生物学上は男性であって女性と確信している性同一性障害者に対する警察留置所における身体検査は、女子職員が行うか、医師若しくは成年の女子を立ち合わせなければならないとされた事例	東京地方裁判所判決	2006 年 3 月 29 日
行政	3	性同一性障害を有する受刑者に対する調髪処分の差止請求が棄却された事例	名古屋地方裁判所判決	2006 年 8 月 10 日
行政	4	法令上の性別の変更の要件のうち「生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること」（性同一性障害特例法 3 条 1 項 4 号）が憲法 13 条に違反し無効であるとされた事例	最高裁判所大法廷判決	2023 年 10 月 25 日
行政	5	同性パートナーを殺害された者が、犯罪被害者等給付金の支給等による犯罪被害者等の支援に関する法律 5 条 1 項の「犯罪被害者の配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあつた者を含む。）」（同項 1 号）に該当しうるとされた事例	最高裁判所第三小法廷判決	2024 年 3 月 26 日
雇用労働	6	性同一性障害の労働者の女性の容姿での出勤等を理由とする懲戒解雇が無効とされた事例	東京地方裁判所決定	2002 年 6 月 20 日
雇用労働	7	使用者が、性同一性障害の労働者に対し、化粧を施して業務に従事していることを理由に就労を拒否したことが、使用者の責めに帰すべき労務提供の不能にあたると判断された事例	大阪地方裁判所決定	2020 年 7 月 20 日
雇用労働	8	性同一性障害である旨の医師の診断を受けている国家公務員がした、職場の女性トイレの使用に係る行政措置の要求は認められない旨の人事院の判定が、違法となるとされた事例	最高裁判所第三小法廷判決	2023 年 7 月 11 日
営業・サービス	9	ゴルフクラブが、性同一性障害のため戸籍の性別を男性から変更した女性の入会を拒否したのは違法であるとされた事例	東京高等裁判所判決	2015 年 7 月 1 日
営業・サービス	10	トランスジェンダーが、大学病院が発行する検査報告書、検査詳細情報及び処方箋に原告の通称名及び自認性ではなく戸籍上の氏名及び性別を記載されたことについて不法行為を構成しないとされた事案	東京地方裁判所判決	2023 年 5 月 25 日
学校	11	国立大学法人の設置するロースクールの学生が同性愛者であることを暴露された後に校舎から転落死した事案で、国立大学法人の安全配慮義務違反が認められなかった事案	東京高等裁判所判決	2020 年 11 月 25 日

※性的指向及びジェンダーアイデンティティに関する裁判例 令和 7 年 3 月 公益社団法人商事法務研究会(内閣府委託事業「性的指向及びジェンダーアイデンティティに関する裁判例の収集整理業務」)に加筆。

参考資料④

専門機関の紹介

【よりそいホットライン】

- 厚生労働省の補助金事業として一般社団法人社会的包摂サポートセンターが行なっているなんでも電話相談です。
- 電話をかけるとガイダンスが流れ、4番を押すと「性別や同性愛などについてお悩みの方」のための専門回線につながります。
- 24時間全国どこからでも 通話料無料 年中無休です。携帯電話・PHS・公衆電話からもかけられます。
0120-279-338 ※福島県からは0120-279-226
ホームページ：<https://www.since2011.net/yorisoi/n4/>

【LGBT法連合会】

(正式名称：性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会)

- 全国124の当事者・支援者団体などからなる連合体。性的指向および性自認に関する法整備の実現を目的としています。主な活動には学習会の実施や情報発信なども含まれており、各種研修や法的側面からのアドバイスなども行っています。
- 「性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン」「SOGIハラスメント及びアウティング等対策ガイドライン～関係法令・指針に基づく実務対応～(第3版)」の監修など関係書籍の監修・出版も行っています。
電話：03-5802-6650
Eメール：info@lgbtetc.jp
ホームページ：<http://lgbtetc.jp/>

【特定非営利活動法人 ReBit】

- 「LGBTQもありのままで未来を選べる社会を目指す」を掲げ、2009年より教育・就労・福祉分野でのLGBTQ・ダイバーシティ推進を行っています。行政/企業/学校などで研修も行っており、その実績は2500回以上にのびます。
- 連合、厚生労働省、日本経済団体連合会などの後援のもと、当事者の就職活動を支援する催し(DIVERSITY CAREER FORUM)を実施するなど、幅広い年代の方へのキャリア支援を行っています(2016年開始。累計視聴・来場者数は延べ160万人)。

電話：03-6278-9909

Eメール：info@rebitlgbt.org

ホームページ：<https://rebitlgbt.org/>

Facebook：<https://www.facebook.com/Re.Bit.LGBT/>

参考資料⑤

コラム：SOGIに関する権利保障に向けた国際動向の現在地

LGBT法連合会代表理事 神谷悠一

性的指向・性自認（SOGI）に関する課題の国際的なコンセンサスとしては、2011年の国連における「性的指向・性自認と人権」が挙げられる。同趣旨の決議は2014年と2016年にもなされ、特に2016年の決議では、SOGIの差別問題などを扱う独立専門家が任命され、同ポストは2026年現在まで継続している。

国際労働機関（ILO）では、2011年の国連決議や、2012年10月に初の労働組合出身者として事務局長に就任したガイ・ライダー氏の着任以降、特に取り組みへの姿勢が顕著である。ライダー氏が就任して初の国際反ホモフォビア（同性愛嫌悪）の日（現在では国際反ホモフォビア、トランスフォビア、バイフォビアの日）である2013年5月17日に、ILOが声明を発出したのは象徴的である。

既に欧米では、EUが2000年に一般雇用均等指令を成立させ、以降、EU加盟国は雇用における性的指向による差別禁止法の整備を終えている。アメリカでも2020年に最高裁が、公民権法上の雇用差別禁止規定に、性的指向・性自認が含まれると判じ、雇用における差別が禁止された。現在、G7でSOGIによる雇用差別を何も禁止していないのは日本だけとなっている。

一方、近年では差別禁止法の効力が行き渡っていない雇用分野以外をはじめ、権利の後退に対する警鐘が鳴らされている。国連のSOGI独立専門家は、2021年に性的マイノリティの権利保障も含めたジェンダー平等を、「ジェンダー・イデオロギー」の押しつけと位置づけ、反対する組織的戦略について指摘している。さらに性的マイノリティの権利を推進する44カ国による国際組織Equal Rights Coalitionの2022年の会議でも、ジェンダー理論や、人権やエビデンスにもとづいたジェンダー、セクシュアリティ、性自認に関する議論を非常に危険なイデオロギーの現れと位置づける「反ジェンダー運動」に対して警鐘が示されている。日本が議長国となった2023年のG7ジェンダー平等大臣共同声明「日光声明」では、「女性やLGBTQIA+の活動家、政治家、人権擁護者、フェミニストや女性の権利のための主体や組織に対する攻撃の増加は、民主主義のプロセスに悪影響を与え、制度の正統性を損なう」と明記された。

反ジェンダーの動きは、ジェンダー平等や多様な人びとの権利保障が、新自由主義的なグローバル経済を担う、エリートに独占されていることへの失望や、グローバル経済がもたらした格差や貧困の原因をジェンダー平等推進に押しつけ、責任を転嫁するような、組織的な言説によってもたらされていると指摘される。

ILOは、2009年6月に「ディーセントワークの中心にあるジェンダー平等」という決議を採択している。この決議の重要性を前提に、現在の状況からは、逆説的だが、すべての人がジェンダー平等と多様な人びとの権利保障を実感するためにも、ディーセントワークの保障が一層重要になっていえるともいえよう。

連 合

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～



別冊：具体的な取り組み事例



Ver.4 2026年8月
(初版2017年11月)

日本労働組合総連合会





「SOGIに関する対応指針」の策定などの取り組み



取り組み概要

● 背景

2017年から運動方針に「性的指向および性自認」に関する理解促進を位置づけている。公務職場におけるハラスメント事案や退職事例などを契機に議論が本格化した。2021年に組合員を対象として実施した調査(回答約1万9千人)では、当事者が約7%存在することが判明し、取り組みを強化する大きなきっかけとなった。

● 経過・概要

1995年から取り組んできた「男女がともに担う自治労計画」を2023年以降「自治労ジェンダー平等推進計画」とし、本格的にSOGIの課題に取り組んでいる。2024年8月には「SOGIに関する対応指針」を策定し組合活動で留意すべきポイントをまとめた。

工夫した点など

- 「SOGIに関する対応指針」の内容について、広く組合員に周知するためウェブ学習会を開催。多くの人が参加しやすいようにお昼休みの時間帯に開催し、匿名での参加も可とした。
- 春闘期の単組要求モデルに「パートナーシップ制度」や「性的マイノリティに対する配慮」を盛り込み、全体の課題として取り扱っている。

今後に向けて

- 都市部に比べて、地方では理解や取り組みが弱い傾向がある。取り組み格差の解消のため、県本部・単組に対し継続的な学習機会の充実を進めていく。
- 取り組みの浸透を通して組合員のSOGIに関する理解を深めることは、組合員の職場環境を守るほか、住民に対する適切な窓口対応に繋がる。SOGIも含めたあらゆる人権課題について安心して相談できる窓口を作ること、地域の多様性を担保し、誰もが自分らしく暮らし、働くことができる社会の実現をめざしていきたい。

関係者の声

学習会参加者

学習会を通じて、無意識の言動や行動がアウティングやハラスメントにつながることを認識した。

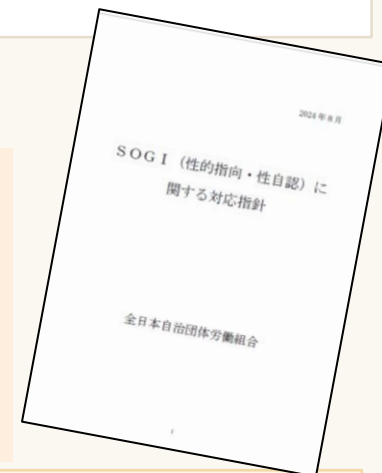
担当者

当事者が直接声をあげづらい環境の中、労働組合がSOGIに関する発信を行うことは「一歩前進」と考えている。これを契機に当事者が声をあげられる環境を整えていきたい。

ひとくちメモ



WEB学習会は、事前に事務局が把握している数より多くのアクセスがあったり、終了時には拍手のリアクションで画面がいっぱいになるなど、非常に高い反響があったそうだよ。今後の学習会も楽しみだね！





ガイドラインとチェックリストの策定、配布などの取り組み



取り組み概要

● 背景

2020年のパワーハラスメント防止措置義務化の対象にアウトティングが入ったことがきっかけ。加盟組合が職場で具体的にどのような取り組みを進めるべきかを理解し、職場環境の点検・改善につなげられるよう、電機連合としての考え方や対応の方向性を示すガイドラインの作成を開始した。

● 経過・概要

約1年をかけて独自のガイドラインとチェックリストを作成。毎年秋の「組織強化期間」に合わせてチェックリストを配布し、各職場で点検を促す活動を継続。労働協約の取り組みとして、ハラスメント防止だけでなく職場環境整備などの項目を2024年にさらに強化した。

工夫した点など

- **工夫した点**：加盟組合や企業の具体的な取り組み事例（研修の実施や福利厚生・手当・休暇について同性婚も法的な婚姻関係と等しく扱うよう労働協約を改定など）をガイドラインに掲載した。またチェックリストを設けて取り組み状況を可視化できるようにするとともに、「Allyステッカー」などを活用した相談しやすい環境づくりの事例も紹介した。
- **苦労した点**：役員の意識の差や、優先順位の関係で、SOGIの課題は後回しになりやすい。「どこまで対応すべきか」という戸惑いも見られた。

今後に向けて

- ガイドラインの継続的な周知・発信を通じて理解促進をはかり、さらなる浸透につなげていく。また、「自分の周りには当事者がいない」という思い込みをなくし、「知らない世界を知ることからスタートする」という意識のもと、多様な価値観や現状を知ることの大切さを伝えていきたい。SOGIに関する取り組みは優先順位が低くなりがちなことから、関心を持ちやすいテーマ設定や情報発信を工夫し、取り組みの裾野を広げていきたい。
- SOGIに関する基礎知識や加盟組合・企業の取り組み事例を紹介する学習機会の充実をはかるとともに、関連資料にアクセスしやすい環境づくりを進めていく。また、加盟組合が取り組みを進める際に活用しやすいSOGI関連資料の充実にも取り組んでいく。

関係者の声

加盟単組

「新入社員に性的マイノリティの方がいる」と会社から相談を受けた際、ガイドラインを活用して対応。誤解していた部分が分かり、大変勉強になった。

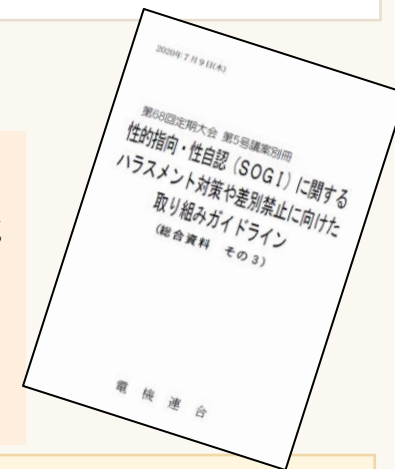
担当者

組織内のアンケートでは、SOGIの理解促進に取り組んでいるが17%、検討中が29.6%と約半数が何かの行動を起こそうとしており、今後の広がりに期待している。

ひとくちメモ



ある加盟組合では、独自のガイドライン策定や相談窓口の設置など、急速に環境整備が進んでいるそう。ポイントは、労使で協力して取り組みを進めていること。労使で力を合わせることが取り組みの拡大やスピードアップにつながるんだね！





事例 3

日教組

ジェンダー平等に向けた広報、啓発活動に関する取り組み



取り組み概要

● 背景

男女平等は「男性・女性」という二元的な捉え方にとどまらないという意識のもと、以前より女性部を中心に全国でジェンダー平等教育を実践してきた。現在は、SOGIの視点も含めた、より包括的なジェンダー平等教育の実践をめざしている。

● 経過・概要

機関誌での当事者による連載や包括的性教育の学習会、全国教研集会での課題共有などを通じて広報・啓発活動を展開している。SOGIの観点が入った「26-30日教組ジェンダー平等実行計画」も策定し、運用予定。文部科学省に対し学校施設整備指針への多目的トイレや更衣室の整備の明記を求めるなど、教育現場の環境整備への働きかけも行っている。

工夫した点など

- **工夫した点：** 連合の目標を参考に「達成目標」と「推進目標」を「26-30日教組ジェンダー平等実行計画」に設定し、客観的に評価できる枠組みを整備した。当事者が参加しやすい体制づくりを具体的に盛り込むなど、実効性を意識した内容を策定した。
- **苦勞した点：** 「女性参画」と「SOGI」のどちらを重視するかをめぐる議論があった。「多様性の視点を加えることで男女平等の課題が薄れるのでは」という懸念も示され、両者の意義を両立させるために計画名称の工夫など調整を行った。

今後に向けて

- 包括的性教育やジェンダー平等に関する理解をさらに広げるため、男性役員や管理職を含めた学習機会の充実をはかっていきたい。また、子どもたちに多様なロールモデルを示せる環境づくりを進めるとともに、自治体や学校間の取り組み格差の解消にも努めていく。
- 教職員一人ひとりが無意識の思い込みに気づき、多様な性や生き方を尊重できる学校づくりを推進することで、誰もが安心して学び、働くことのできる教育環境の実現につなげていきたい。
- 「E I L G B T I +国内ネットワーク」は未組織の方も対象。より一層周知を進めるとともに連携をさらに強化していきたい。

関係者の声

組織内の当事者

「26-30日教組ジェンダー平等実行計画」にSOGIの観点が入るのはありがたい。形だけの取り組みにならないことを意識して進めてほしい。

担当者

機関誌の連載に対し、「性的マイノリティの視点を取り上げてくれてありがたい」という投稿が寄せられるなど、現場の声が届き始めている。

ひとくちメモ



当事者の方が悩みや実践を共有できる場として、世界の教職員組合（E I）のネットワークとつながる「E I L G B T I +国内ネットワーク」をスタートしているんだって。今後の活動が楽しみだね！





「LGBTQ+フレンドリーな組織づくりガイドブック」作成などの取り組み

取り組み概要

● 背景

2021年度に社会政策委員会にて新たな社会政策について議論した。連合内の議論や社会情勢も踏まえてSOGIへの理解促進に関連し、昨今その必要性が叫ばれている「同性婚等の法制化」についての検討を背景としてSOGIに関する取り組みの推進が開始された。

● 経過・概要

2025年に労働組合向けの学習ツールとして「LGBTQ+フレンドリーな組織づくりガイドブック」を作成。当事者からの相談に適切に対応できるよう、アウティング防止や必要な配慮事項を整理した「ヒアリングシート」を作成・配布するなど、理解促進と相談支援の充実に取り組んでいる。

工夫した点など

●SOGIに関する学習会では「自分の周りに当事者はいない」という思い込みを解消するべく、左利きの人を例に性的マイノリティの方の割合を実感できるよう工夫した。

●「労働組合だからこそできる人権保護や職場改善」を軸に内容を構成した。さらに、加盟組合の理解度に配慮し、イラストや色使いを工夫するなど、誰にとっても分かりやすく親しみやすい資料づくりに努めた。

今後に向けて

○当事者意識を高めるための継続的な啓発を通じて、「いない・関係ない」といった認識の転換を進めていきたいと考えている。ガイドブックやヒアリングシートの活用を広げ、現場での定着を一層推進していく。さらに、SOGIハラスメント対策の強化など最新の社会動向を踏まえた内容の充実をはかり、時代に即した学習ツールへと発展できるよう、取り組みを進めていく。

○リーダー層の理解促進や世代間の認識の違いにも丁寧に対応しながら、実践的な取り組みとしてより働きやすい職場づくりにつなげていきたい。

関係者の声

加盟単組

当事者の声を契機にトップがメッセージを発信、名刺も6色デザインに工夫した。フード連合の働きかけもあり、イベント参加や研修実施など、様々な取り組みを加速中。

担当者

組合が「話してもいい場所」とであると認識されることで、潜在的な相談の顕在化や、人権保護の土台作りが進んでいると感じている。

ひとくちメモ



フード連合の地区協議会や地方連合と地方連合会が連携し、各自治体への政策提言を通じてパートナーシップ宣誓制度の導入を働きかける体制も構築しているよ。構成組織と地方連合会の連携は重要だね！





「対応方針」、「取り組み方針」の策定などの取り組み



取り組み概要

● 背景

全労金は組合員の女性割合が約6割と高く、男女平等やジェンダー平等への強い課題感があった。連合のガイドライン(2017年)やILO第190号条約をきっかけに、旧姓使用や服装(女性職員の事務服)、トイレや更衣室、健康診断や福利厚生の問題から議論をスタート。

● 経過・概要

2020年3月、最初の「対応方針」を策定。2024年6月に従来の「対応方針」を「取り組み方針」へと格上げし、より地に足のついた活動をめざす内容に更新した。2027年9月までを全箇所での到達時期目標として設定。服装自由化(ドレスコード改定)の推進、同性パートナーの福利厚生適用、健康診断の配慮、ハラスメント対策、研修啓発活動などを実施中。

工夫した点など

● **工夫した点**：トイレ設置などの「ハード面」を求めず、方針策定や研修など「ソフト面」から着手し、段階的に進める手法をとった。「SOGIE」の「E(表現)」を強調。全組合員に関わる「服装の自由」という観点で議論を広げた。

● **苦労した点**：福利厚生適用にあたり同性パートナーシップの証明を厳格に求められるケースもあった。金融機関のため、ネイルや髪色、メイク、服装に対するチェックが非常に厳しい文化があり、服装の自由化などの取り組みに苦労した。

今後に向けて

○方針の策定にとどまらず、各職場での実践と定着を進めるため、経営層の意識改革に向けた働きかけと組織全体の推進体制の強化をはかっていきたい。各職場で取り組みを浸透させる「実行性」の確保が最大の課題と感じている。

○地域・単組間の格差解消に向けて先進事例の共有や学習機会の充実をはかるとともに、固定観念の払拭や組織風土の改善を進めていく。また、本課題に関し、取り組みの推進役となっている多くの女性リーダーの活躍を後押ししながら、組織全体の理解促進と実行力の向上につなげていきたい。

関係者の声

加盟単組

LGBTに理解があるメンバー同士(当事者含む)で意見交換を行う「Allyコミュニティ」をスタートした。

担当者

レインボーフラッグ(全労金本部が作成・配布)を、多くの単組が大会などで自主的に掲げるなど、組織全体に共感が広がってきたと感じている。

ひとくちメモ



2022年から東京レインボープライドなどのイベントへの参加をスタート。イベントに参加した役員が、参加者の自由な姿に圧倒され、職場環境改善への情熱を高めるきっかけとなっているそう。精力的な活動に期待だね！





取り組み概要

● 背景

LGBTQ当事者からの相談が寄せられていない状況を、「相談できる場として認知されていない未開拓の課題」と捉え、2015年頃から加盟単組がLGBTQに関する労働相談を開始。その後、全国ユニオンが取り組みを受け継ぎ、活動を拡大してきた。

● 経過・概要

職場でのLGBTQ当事者特有の課題の解決と、WEBや電話、メール、LINEで相談受付を開始し、労働組合も相談窓口であることの周知を行っている。イベント出展なども通じて相談しやすい環境づくりと認知向上を進めている。また、労使交渉を通じて問題解決をはかるとともに、学習会の実施、地域のLGBTQコミュニティとの連携強化にも取り組んでいる。

工夫した点など

● **工夫した点**：LGBTQ相談に限らず、あらゆる労働相談において、性別や異性愛を前提とした言葉遣いをしないようルール化。また、労使交渉の際、本人のセクシャリティを会社側のどの範囲まで開示するかを細かくコントロールし、プライバシーに配慮している。

● **苦労した点**：当初は組織内から「優先すべき課題ではない」「ニーズがない」といった声もあり、理解を得ることに苦労した。

今後に向けて

○LGBTQに関する労働相談を受ける中で、労働組合内でSOGIに関する知識や対応ノウハウを継続的に蓄積・実践していく仕組みづくりの重要性を強く感じている。各単組がレインボーフラッグを掲げるなどの可視化の取り組みや、積極的な情報発信を通じて、多様性を尊重する姿勢を日常的に示していくことが大切である。

○加盟組織を対象に性的マイノリティに関する労働相談の実践に向けた学習会を開催し、どの労働組合でも当たり前にLGBTQに関する労働相談に対応できる体制が整う環境をめざしている。連合の構成組織間の横の連携を強化しながら、知識や実践を広く共有・発展させていきたい。

関係者の声

当事者

職場のSOGIハラスメントが原因で休職をしたが、労使交渉を経て職場復帰。サポートに感謝している。解決へのプロセスの中で、自分自身も強くなることができた。

担当者

当初は当事者であることを隠して相談に来た人が、数年後に「実は」とカミングアウトしてくれる信頼関係を築くことができて嬉しい。

ひとくちメモ



相談をきっかけに組合員となった当事者が全国ユニオンの委員として活躍中。当事者の視点を活動に活かすために、学習会も開催しているんだって。依頼があれば組織外でも対応できるそう。こういった横のつながりも大事だね！



学習会の様子



政策・制度要請を契機とした県内全市町村でのパートナーシップ制度導入などの取り組み

取り組み概要

● 背景

2017年9月に連合埼玉が性的指向や性自認に関する差別防止施策の実施を埼玉県への政策・制度要請として提出したことがきっかけ。地域協議会も各市町村首長への要請を実施した。

● 経過・概要

埼玉県知事および各市町村首長への政策要請を毎年継続。東西南北ブロックで市長・町長政策懇談会を開催して推薦議員への協力要請や県庁関係部局との意見交換を実施し、パートナーシップ制度導入を推進した。2020年4月さいたま市を皮切りに、2025年1月に県内全63自治体での制度導入を達成することができた。

工夫した点など

● **工夫した点**：NPO団体と連携し、当事者の声や意向を政策要請に反映した。推薦首長・議員ネットワークを最大限活用して、政策懇談会や政策フォーラムを通じて協力体制を構築。署名活動も実施し、パートナーシップ制度導入を求める市民の声を可視化したことで、行政への働きかけを強めることにつながった。

● **苦労した点**：県や市町村、推薦議員など多方面への継続的な働きかけを実施。毎年粘り強く交渉を重ねた。政策フォーラムでの講演など社会的啓発活動にも取り組んだ。

今後に向けて

○県内全63自治体のパートナーシップ制度は市町村ごとに制度内容が異なるため、転居時や他自治体の施設利用時に課題が生じている。2024年に川越市主導で62市町村間の連携協定が締結されたものの、制度の統一化には未だに至っていない。今後は、県が主体となった制度内容の統一を求めていく。

○LGBTQ+など性的少数者を含め、婚姻や養子縁組ができないカップルやその子どもを含む家族関係を自治体が公的に認めるファミリーシップ制度の普及が進んでいないことから、親の介護や子育てをするカップルへの支援拡充に関する要請を継続していく。ジェンダー平等や多様性の視点を学校教育全体に浸透させるためには、一回限りの配布や研修にとどまらず、教職員の継続的な学びの機会の拡充や、学校現場での実践状況の検証が重要。今後も経過を見守り、必要に応じて要請を行う。

関係者の声

NPO団体

自治体ごとにパートナーシップ制度の内容が違うので、県で統一したほうが良いと考えている。今後も継続して取り組んでいただきたい。

担当者

毎年の要請が県内すべての自治体での制度導入につながったのは大きな成果であると考えている。今後の自治体格差の是正に向けて引き続き要請していく。

ひとくちメモ



要請の結果、学校教育現場でのジェンダー平等・多様性推進や災害時、防災拠点における性的マイノリティへの支援でも一定の成果が得られたそう。粘り強い継続的な要請がパートナーシップ制度以外でも着実に実を結んでいるね。



2017年の埼玉県への政策・制度要請の様子