

# 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～

2017年11月

(Ver.3 2018年7月23日改訂)

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	P3
II. 基礎知識	P4
1. 性的指向・性自認に関する基礎知識	
2. 「SOGI」といわゆる「LGBT」に関する本ガイドラインにおける整理	
III. 性的指向・性自認を巡る職場における課題と背景	P10
1. どのような職場でも性的指向・性自認の視点が必要	
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	
3. 性的指向・性自認に関する差別やハラスメントの実態	
(1) 差別やハラスメントに関するデータ	
(2) 見えにくい存在であることによるイメージのギャップ	
(3) 「カミングアウト」と「アウティング」に関わる困難	
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	P15
1. 差別禁止の方針の策定と周知	
2. ハラスメント対策	
3. 相談体制の整備	
4. 雇用管理のステージごとの取り組み	
5. 安全衛生関係	
V. 具体的な環境整備と当事者支援のあり方	P22
1. 支援グループ等の体制整備	
2. 福利厚生や休暇に関する課題	
(1) 両立支援制度	
(2) 母性健康管理制度	
3. 男女別取り扱いにより生じる困難	
(1) 日常的な困難	
(2) 性別適合に関する課題	
4. 影響調査	
<参考資料>	
参考資料①	
「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」 P28	
参考資料② 先進的な労働組合の取り組み事例 P36	
参考資料③ 裁判例と訴訟事例 P42	
参考資料④ 専門機関の紹介 P44	
参考資料⑤ 各ガイドライン等の紹介 P46	
参考資料⑥ コラム：国際的な動向と先進的な取り組み P47	
参考資料⑦ 人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等） P49	

## I. はじめに：なぜ労働組合が取り組むか

近年、いわゆる「LGBT」などの話題から、性的指向・性自認に関する話題について報道されることが多くなりました。

オリンピック憲章に性的指向を理由とする差別禁止が盛り込まれたことは、2020年に東京オリンピック・パラリンピック競技大会開催を控えているわが国に影響を与えており、東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会は、雇用の場面などにおいて、具体的な性的指向や性自認に関する差別禁止を打ち出した「持続可能性に配慮した調達コード」を公表しています。

また、東京都渋谷区、文京区、多摩市、和歌山県橋本市などの自治体で同性パートナーシップを盛り込んだ条例や、性的指向・性自認に関する差別禁止を盛り込んだ条例が制定されています。人事院においても2017年1月に「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動」を防止対象として新たに明示しています。

こうした社会全体の動きを受け、職場における新たな制度の導入や、研修、あるいは企業・団体としてキャンペーンなどに参加する動きも見られますが、一方で、差別事例や訴訟なども頻発しており、系統的に課題が認識され、対策が取られているとは必ずしも言い難い状況にあります。

連合は、2016年3月の中央執行委員会において「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」を確認しました。この方針では、あえて特定のマイノリティ（少数派）を表す言葉である「LGBT」を打ち出さず、多数派も含めたすべての人が持つ属性としての「SOGI」を前面に押し出しています。

日本ではやや馴染みの薄い言葉ながら、2006年のジョグジャカルタ宣言以降、国際社会で新たに使われ始めた「SOGI」をあえて使用した背景には、この問題を特定の人びとにのみ配慮が必要な課題としてとらえるのではなく、すべての人の対等・平等、人権の尊重に根ざした課題としてとらえるべきであるという、国際的潮流に則った大きな考え方があります。

連合は、この方針にもとづき性的指向や性自認に関する差別を禁止する法整備を進めるとともに、就業環境改善等に関する取り組みを進めることとしています。2016年8月に実施した職場の状況に関する実態調査では、職場における差別を8割以上の方が「なくすべき」であると考えていることが浮き彫りになりました。また、「ハラスメント防止対策」や「差別禁止の方針を明らかにする」こと、あるいは「いわゆる『トランスジェンダー』に対する配慮」等、関連する施策の職場におけるニーズがあることも明らかになりました。

そこでこの度、これまでの方針や調査結果を踏まえ、具体的な職場における取り組みを促進すべく、労働組合の立場から押さえておくべきポイントをまとめた「ガイドライン」を策定することとしました。職場において、すべての人が性的指向・性自認に関して差別されることなく、安心安全な環境で、平等に働くことができるよう、このガイドラインをご活用ください。

2017年11月  
日本労働組合総連合会  
総合男女・雇用平等局

## 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。

#### ●性の三要素

国連をはじめとする国際機関においては、性別について、「性の三要素」ないし「性の四要素」、すなわち、(1)「戸籍の性」、(2)「性自認」(Gender Identity)、(3)「性的指向」(Sexual Orientation)、加えて(4)「性表現」という三つないし四つの観点から考えることが主流となっています。

#### LGBT 法連合会作成資料より以下抜粋

**性の3要素**

- ・ **戸籍の性**  
医師から発行された出生証明書をもとに子の出生地・本籍地又は届出人の所在地の自治体の役所に提出された出生届出書が受理され戸籍に記載されている性別です。  
女 男
- ・ **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。  
女 ←→ 男
- ・ **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。  
女 ←→ 男

好きになる性 (Sexual Orientation)と  
心の性Gender Identityの頭文字を取って**SOGI**とも

12

(1)「戸籍の性」とは、医師から発行された出生証明書をもとに子の出生地・本籍地又は届出人の所在地の自治体の役所に提出された出生届出書が受理され戸籍に記載されている性別です。

(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又は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いているかをいいます。

(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** と使う場合もあるようです。

### ●性自認とは？

SOGI のうち性自認については、戸籍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、性自認が戸籍の性と一致しない人や、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、戸籍の性別と性自認が一致する人はシスジェンダー といいます。

LGBT 法連合会作成資料より以下抜粋

## 性の3要素：トランスジェンダー(女性)の場合

→MtF : Male to Female (身体の性は男性で、性自認は女性であるひと) 逆はFTM

- ・ **戸籍の性**  
医師から発行された出生証明書をもとに子の出生地・本籍地又は届出人の所在地の自治体の役所に提出された出生届出書が受理され戸籍に記載されている性別です。  

女

男
- ・ **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。  

女←●→男
- ・ **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。  

女←→男

16

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うち医学的基準によって診断を下された人を指す用語です。

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、例え性同一性障害と診断されても、現状戸籍の性別変更ができる人は一部に限られています。

2018年6月に世界保健機関（WHO）が発表した国際疾病分類の最新版では、「性同一性障害」は「性別不合」という新たな言葉で表されています。さらに「性別不合」と表現されたことにより、いわゆる「精神疾患」から外れ、性自認と戸籍上の性別が一致しない「状態」として捉える形に改訂されました。今後日本でもこの概念が普及することにより、施策の考え方やあり方に影響を与えると考えられます。

### ●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。他にも、恋愛感情や性的関心・興味が生じない人もおり、それぞれアセクシュアルやノン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。

LGBT 法連合会作成資料より以下抜粋

## 性の3要素：レズビアンの場合

- ### ・ 戸籍の性

医師から発行された出生証明書をもとに子の出生地・本籍地又は届出人の所在地の自治体の役所に提出された出生届出書が受理され戸籍に記載されている性別です。

女

男
  
- ### ・ 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。

女

男
  
- ### ・ 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。

女

男

13

## 性の3要素：ゲイの場合

### ・戸籍の性

医師から発行された出生証明書をもとに子の出生地・本籍地又は届出人の所在地の自治体の役所に提出された出生届出書が受理され戸籍に記載されている性別です。



### ・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。



14

LGBT 法連合会作成資料より以下抜粋

## 性の3要素：バイセクシュアル(男性)の場合

### ・戸籍の性

医師から発行された出生証明書をもとに子の出生地・本籍地又は届出人の所在地の自治体の役所に提出された出生届出書が受理され戸籍に記載されている性別です。



### ・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。



15

## 性の3要素 : シスジェンダー ヘテロセクシュアル(男性)の場合

### ・ 戸籍の性

医師から発行された出生証明書をもとに子の出生地・本籍地又は届出人の所在地の自治体の役所に提出された出生届出書が受理され戸籍に記載されている性別です。



### ・ 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。



17

「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」より以下抜粋

また、同性愛は生物学的な異常ではありません。生物学上、同性愛行動をとる動物は人間以外にも人間に近い類人猿 (ボノボやゴリラ等) を含め多く (約 1500 種) 観察されています。生殖に結びつく性行動や関係性のみが動物として正しいという考え方は、生物学的には誤りと言えます。

また、同性愛は病気でもありません。世界的に権威を持つアメリカ精神医学会が発行している『精神障害の診断と統計マニュアル』(Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders、DSM) では、1973 (昭和 48) 年に同性愛 (homosexuality) の項目が削除されています。次いで 1990 (平成 2) 年には、世界保健機関 (WHO) も『疾病及び関連保健問題の国際統計分類』(International Classification of Diseases and Related Health Problems、ICD) から同性愛 (homosexuality) の項目を削除しました。その際あわせて、「同性愛は治療の対象にはならない」と付記されています。日本では、1994 (平成 6) 年に厚生省が ICD を公式な基準として採用することを決め、1995 (平成 7) 年に日本精神神経医学会が ICD を尊重するという見解を出しました。したがって、日本国内でも同性愛が病気であるという認識は医学上否定されています。

## 2. 「SOGI」といわゆる「LGBT」に関する本ガイドラインにおける整理

『「LGBT」とは、上記のレズビアン (女性同性愛者)、ゲイ (男性同性愛者)、バイセクシュアル (両性愛者)、トランスジェンダー (性同一性障がい者含む) のアルフ



ア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』<sup>1</sup>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、この4つの類型のみでなく多様な人びとが存在します。

#### ＜他の様々なセクシュアリティ（例）＞

Xジェンダー＝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＝無性愛者 好きになる性を持たない人

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

#### 参考：LGBT 法連合会作成資料

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。それに対して、「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さまざまな性的少数者を包括的にとらえることができます。

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。<sup>2</sup>

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ととらえず、全体の課題であると位置付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。

<sup>1</sup> 「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」より引用

<sup>2</sup> 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. 性的指向・性自認をめぐる職場における課題と背景

#### 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 8 月実施した調査（以下「連合調査」という）は、いわゆる「LGBT」であるかないかに関わらず、無作為に抽出された対象に向けて調査を実施したのですが、それでも 8%が自らをいわゆる「LGBT」等であると答えています。民間企業の調査でも同様に 8%程度であるとの結果が出ています。この数字によると、12 人ないし 13 人に一人が「LGBT」当事者に当たる計算となります<sup>3</sup>。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。

#### 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される必要があります。

#### 3. 性的指向・性自認に関する差別やハラスメントの実態

##### (1) 差別やハラスメントに関するデータ

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。これを裏付けるように、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 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、当事者の約6割が「職場の中で差別的言動を多く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、差別やハラスメントなどから、専門の電話相談に相談した3人に2人が自殺を考えた経験があり、自殺未遂経験がある人も相談者の4割程度にのぼっているとの統計<sup>4</sup>もあり、労働安全衛生の観点からも課題があると言えます。

<sup>3</sup> 左利きの人や、血液型が AB 型の人と同じくらいの割合です。

<sup>4</sup> 一般社団法人社会的包摂サポートセンター,2015,『よりそいホットライン平成 26 年度報告書』。

## (2) 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」などが一定の人気を博し、お茶の間を賑わせています<sup>5</sup>。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<sup>6</sup>。

しかし、実際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<sup>7</sup>。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。最近ではメディアでも、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追いついていないと言え、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してしまう可能性があります。

## (3) 「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さまざま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、現状極めて困難な状況です。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。「一般社団法人社会的包摂サポートセンター」がまとめた専門電話相談の報告書においても、学校や職場において自らがいわゆる「LGBT」であると明かしている人は15%（性自認が男性、女性どちらでもない人を除くと3~4%）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

「カミングアウト」を行うか否かは、プライバシーに関わることで、当事者個人が選択すべきものです。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

<sup>5</sup> 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。

<sup>6</sup> 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。

<sup>7</sup> 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。

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。前述の一般社団法人社会的包摂サポートセンターの報告書でも、職場の人間関係で悩みを抱える人が約5割であり、一般相談の1.5倍にのぼっています。

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、お手洗い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<sup>8</sup>。実際に、このアウティングに関して、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。

このような「カミングアウト」や「アウティング (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<sup>9</sup>とも指摘されます。

<sup>8</sup> 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>.

<sup>9</sup> 宮地尚子,2005,『トラウマの医療人類学』,みすず書房,p78.80.

# 解説 アウティングって何? WHAT IS "OUTING"?

Q. アウティングとは?

A. 本人の承諾なく、その人のセクシュアリティを第三者に暴露してしまうこと。



例えば「○○はゲイなんだから」と周囲に言いついたり、LINEやTwitterなどのSNS上で誰かに言いつらすことをアウティングと言います。

※自分で自分のセクシュアリティを誰かに明かすことは「カミングアウト」、自分ではない誰かが勝手に言いつらすことが「アウティング」です。

Q. なぜアウティングをしてはいけないの?

A. その人の居場所を奪ってしまうたり、プライバシーの侵害につながる可能性があるから

「友達にカミングアウトした翌日、学校に行くときクラス全員にセクシュアリティを暴露されていた。そこからいじめが始まり、学校へ通えなくなかった」というように、カミングアウトした相手に悪気があってもなくとも、アウティングによってLGBTは居場所を奪われてしまうことがあります。家を追い出されたり、友達を切られたり、職場に居づらくなることもあるのです。

こういったことが起きてしまう背景には、まだまだLGBTに対する差別や偏見があり、セクシュアリティがバレしてしまうことで、周りから「普通じゃない」という烙印を押されてしまう社登があります。



Q. カミングアウトされたら?

A. 「誰に伝えているのか」「誰かに伝えて良いのか」を聞いてみてください

カミングアウトはとて勇気がいることです。それと同時に相手を信頼している証でもあります。ぜひ肯定的に受け止めてください。「ただ知ってほしい」など、カミングアウトする理由はひとそれぞれ、誰にカミングアウトしているのか、誰にまで伝えたら伝えてもいいのかを確認しましょう。

## 困ったら自分だけで抱え込まず相談しましょう

▶ アウティングされて困った  
アウティングをされたその環境にすることが困難になってしまった等、辛い時は我慢せず以下の電話相談等に連絡をしてみてください。  
※当事者間のアウティングによるトラブルも存在します。まずは相談してみてください。

▶ カミングアウトされて困った  
突然カミングアウトされて困惑してしまうこともあると思います。身近に信頼できる相談相手がいれば、本人の情報を明かさなないように注意しながら相談してみてください。抱え込まず以下の電話相談に連絡をしてください。

アウティングによる加害者も被害者も生み出さないために、知識と意識を持って、どんなセクシュアリティでも安心して過ごせる社会を作っていきましょう。

📞 よりそいホットライン 0120-279-338

全国から24時間365日通話可能  
4番がセクシュアリティ専門の相談窓口になっています  
他にも、自治体やLGBT関連の活動団体が独自に電話相談を実施していることもあります。  
「LGBT 電話相談」や「LGBT 地名」などで検索してみてください。

参考) アウティングって何?  
 出典: 松岡宗嗣, 2017, 「アウティングによる加害者も被害者も生み出さないために、知っておきたい4つのこと」, ハフィントンポスト。

#### 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、他の人びとと婚姻や育児などの点で他の人びとと人生の見通しが異なる場合が多いことは、ロールモデルの得にくさにつながります。

厚生労働省の委託事業「よりそいホットライン」の2015年の報告書によれば、性的指向や性自認の専門電話相談ライン利用者の約85%が人間関係の悩みを抱え、72%が「心と体の悩み」を持っているとしています。また、3割以上が孤立や辛さを日常的に感じているとし、25%以上が社会との関わりが狭い、あるいはトラブルを抱えているとしています。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、加害者を職場に近づけさせないための適切な対応などが求められます。



## 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。

#### <参考：差別を禁止する代表的な法律>

##### 【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の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

## 2. ハラスメント対策

前述のハラスメントを含めた性的指向・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、たとえ職場にカミングアウトしている「SOGI」に関して困難を抱えている当事者を把握が困難な場合においても、12ないし13人に1人は「LGBT」当事者であり、それ以外の人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取り組むことです。

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には、「被害を受ける者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」として、「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動はセクシュアル・ハラスメントの背景にもなり得るなど、性的指向・性自認「SOGI」に関して指摘しています。

また、厚生労働省は2018年1月に「モデル就業規則」を改訂し、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を新設しました。

(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。

このように、性的指向・性自認に関するハラスメント対策に取り組むことは、職場においてスタンダードなものになりつつあると言えるでしょう。

### <参考：既存のハラスメント防止措置>

【人事院規則10—10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）】以下一部抜粋

#### ●定義

**セクシュアル・ハラスメント** 他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動

(解釈通知)

「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。

#### ●（各省各庁の長の責務）



各省各庁の長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に関し、必要な措置を講ずるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、セクシュアル・ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

#### ●（職員の責務）

○職員は、次条第一項の指針の定めるところに従い、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。

○職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

#### ●（研修等）

○各省各庁の長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し、必要な研修等を実施しなければならない。

○各省各庁の長は、新たに職員となった者に対し、セクシュアル・ハラスメントに関する基本的な事項について理解させるため、及び新たに監督者となった職員に対し、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関しその求められる役割について理解させるために、研修を実施するものとする。

○人事院は、各省各庁の長が前二項の規定により実施する研修等の調整及び指導に当たるとともに、自ら実施することが適当と認められるセクシュアル・ハラスメントの防止等のための研修について計画を立て、その実施に努めるものとする。

※人事院規則 10-10 の指針の詳細については参考資料を参照のこと。

なお、男女雇用機会均等法のセクシュアル・ハラスメント防止指針には、既に下記のように「SOGI」に関して明記されています。

#### 【男女雇用機会均等法第 11 条関係】

○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 一部抜粋

#### 2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

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。

○以下囲みの中は、厚生労働省のパンフレット「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です」より一部抜粋。

○また、職場におけるセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向（※1）又は性自認（※2）にかかわらず、該当することがあり得ます。

「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ます。

また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

○コラム「性的指向」「性自認」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のことを「性的指向（Sexual Orientation）」、自己の性別についての認識のことを「性自認（Gender Identity）」といいます。

性的指向や性自認はすべての人に関係する概念であり、そのあり方は人によって様々です。男性に惹かれる人・女性に惹かれる人・どちらにも惹かれる人・どちらにも惹かれない人と、恋愛対象は人それぞれですし、「自分は男性（又は女性）」と思う人もいれば、「どちらでもない」や「どちらでもある」と思う人もいます。

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が起こらないようにすることが重要です。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法におけるハラスメント防止措置の内容		妊娠・出産・育児休業・介護休業等	セクシュアル・ハラスメント
1	ハラスメントの内容と、それがあってはならない旨の方針等を明確化し、周知・啓発する	○	○
2	行為者への厳正な対処方針と対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発する	○	○
3	相談窓口をあらかじめ定める	○	○
4	相談担当者は、ハラスメントの発生の恐れや微妙な場合も含め、内容や状況に応じて適切に対応できるようにする	○	○

5	パワーハラスメントも含め、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制を整備する	△	△
6	事実関係の迅速かつ正確に確認する	○	○
7	速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う	○	○
8	行為者に対する措置を適正に行う	○	○
9	事実の有無にかかわらず、再発防止に向けた措置を講ずる	○	○
10	業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置を講ずる	○	—
11	労働者側も制度等の知識と業務を遂行する意識を持つこと等を周知・啓発する	△	—
12	当事者などのプライバシー保護のために必要な措置を講じ、周知する	○	○
13	相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する	○	○

○必ず講じる △講じることが望ましい —特に規定なし

### 3. 相談体制の整備

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。

#### <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望まれます。

#### (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、相談してきた問題について傾聴することはもちろんですが、他に問題を抱えていないかどうかについても、注意を払いましょう。逆に、他の課題の支援を行っている場合に、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。

### 4. 雇用管理のステージごとの取り組み

#### (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ります。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」などの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。

**【厚生労働省の事業主啓発用ガイドブック：公正な採用選考をめざして（平成 29 年度版）：】 一部抜粋**

同和関係者、障害者、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ない

◆特定の人を排除してしまうというのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているからであり、憲法に規定される「職業選択の自由」や「法の下での平等」の精神

に反することになります。

<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。

**5. 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。

## V. 具体的な環境整備と当事者支援のあり方

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、以下の取り組みに関しても、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。

### 1. 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、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。

### 2. 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、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。

#### (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制度について、同性カップルにも同様の規定や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<sup>10</sup>。

#### (2) 母性健康管理制度

普段は「男性」として働ける環境があつたとしても、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、

---

<sup>10</sup> 同性パートナーが制度を利用するにあたっては、カミングアウトの課題なども考慮し、予め総務・人事部門にパートナーを登録する「パートナー登録型」と、利用する制度ごとに申請を可能とする「個別申請型」にて運用を行うことが考えられます。なお、このような制度を整備する際には、事実婚の異性カップルも同様の取り扱いとなっているか点検し、必要なら同時に改善を進めましょう。



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。

### 3. 男女別取り扱いにより生じる困難

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。お手洗いや更衣室などの各種施設はもちろん、各種記録文章やその手続き、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

###### ① 服装に関する課題

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、過去に使用者側が性自認にもとづく服装を理由とする懲戒解雇をもとめて裁判となった例がありましたが、裁判所は懲戒解雇の取り消し命令を下しています。

###### ② 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、こうした変化は、継続的なホルモン治療によることが多いため、通院のために定期的に休暇などが必要である場合があります。

##### 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、必要でない性別欄についてはなるべく削除するようにします。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、性自認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、既存文章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。行政は一部書類の通称名使用にあたって、「通称名が社会生活上日常的に用いられていることを確認出来る書類」をあげており、通称名で届いた郵便物や、公共料金の領収書などが該当します。

#### <コラム：行政の通称使用の基準改正について>

厚生労働省は健康保険証について、2012年9月21日に性別欄の記載の工夫に関する事務連絡を、2017年8月31日に氏名における通称名使用に関する通知を発出しています。上記の「通称名が社会生活上日常的に用いられていることを確認出来る書類」はこの通知において挙げられています。それぞれ性別欄の記載場所の工夫や、通称名記載を一定の条件の下で認めています。他にも、地方自治体では公的文書において不要な性別欄を削除する動きも拡大しており、職場においても対応の加速が求められています。

#### 3) 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。またたとえ利用できても、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LIXIL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。

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お手洗い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。お手洗い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付け、予め施設を整備しておくことが重要です。また、お手洗い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、施設的设计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。お手洗いの整備にあたっては、さまざま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。

#### 4) 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。文部科学省は学校生活における修学旅行等における支援について、「一人部屋の使用を認める」「入浴時間をずらす」などの対応を支援事例としてあげています。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。

#### 5) 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投与などで身体の性別を変えようとする場合、健康診断の数値が他と異なる、心身に影響をもたらす、などが多く見られます。また、普段の生活と異なる性別の身体が晒されることを恐れ、健康診断を忌避

する場合もあります。

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、企業・当局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きる体制の整備が望まれます。

## （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、自らの身体を望む性自認に一致させるための性別適合手術（以下「SRS」という）を希望する場合があります。

SRS は、経済的な負担はもちろんのこと、身体的な負担も非常に大きいものです。また一度 SRS を行えば元の身体に戻すことは不可能なため、医師の診断などを経た後、厳格な基準を満たした人のみが受けられる手続きとなっています。

2017 年現在、いわゆるトランスジェンダーの当事者が戸籍の性別を変える要件のひとつに、この SRS が位置付けられています<sup>11</sup>、SRS を経なくても名前や職場での性別の扱いの変更を希望する場合があります。前述のように身体的負担の大きい SRS を要件とする法律上の戸籍変更は極めてハードルが高いことに留意し、柔軟な対応が望まれます。一方で、SRS 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<sup>12</sup>。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 SRS を受けるという相談があった場合に備え、事前に SRS 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

SRS 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 SRS 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。使用者・当局側、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 SRS と職場復帰を行うことができる環境を整えましょう。

---

<sup>11</sup>この要件に対して、人権侵害だとして 2015 年に WHO・ILO など 12 の国連機関が共同で反対声明を出しています。国際的にも反対の声が高まっており、この要件を定めること自体に対して反対の声などもあり、世界各国でこの要件を撤廃する動きが見られる。

<sup>12</sup>同様に、戸籍を変更し、戸籍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。

## 2) SRS に伴う休業や休暇に関する対応

SRS 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。また、この休職は期間が想定しづらいため、SRS 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。また、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) SRS 前後の各種書類の変更

各種書類の変更については前述の通りですが、SRS の前後においては外見が大きく変わることも多く、特に SRS 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。SRS 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、SRS 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 SRS 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、SRS 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、SRS 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。

## 4. 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。

以上

## 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言い難く、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

## 補足資料

### 1. LGBT

レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（性同一性障がい者含む）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。なお、性的少数者については、この4つの類型のみでなく、多様な人びとがいるとされる。LGBTであるか否かは自身の認識やアイデンティティーによるものであり、医学的な疾病などでないことはもちろん、他人に証明できるようなものでもない。

### 2. 性的指向

人の恋愛感情や性的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る）をいう。

なお、「嗜好」や「志向」の字を用いないのは、自らの意思による変更が不可能であるためである。

### 3. 性自認

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、一致しないひともいる）のことをいう。

性自認についても、自らの意思による変更は不可能とされている。

### 4. SOGI (Sexual Orientation, Gender Identity)

いわゆる「LGBT」など、さまざまな呼称や定義を持つ性的少数者の課題に関して、国連をはじめとする国際機関や諸外国においては、法規や政策文章において「Sexual Orientation」（性的指向）「Gender Identity」（性自認）の頭文字を取った「SOGI」問題として定義し、概念の統一を図っている。SOGI（性的指向・性自認）を多数派も含めた全ての人々が持つ属性であるものとしており、性的少数者であるか否かにかかわらず、憶測による差別も禁止対象に含まれるとしている。

### 5. 「IDAHO」の日

正式名称は、「International Day Against Homophobia and transphobia」（反同性愛嫌悪、反トランス嫌悪の日）であり、毎年5月17日とされている。1990年に世界保健機関（WHO）が同性愛を国際疾病分類から削除した日が5月17日だったことを記念して設けられた。2015年には国連の潘基文事務総長がメッセージを発表している。また、2013年以降、ILOのガイ・ライダー事務局長も毎年声明を発表している。

### 6. 性的指向と性自認に関する合理的配慮として想定される（例）

○更衣室やお手洗いなど男女別施設の利用

配慮例：他の労働者との調整の上で、自認の性別に基づき施設を利用できるようにする。  
誰でもトイレを設置する。

○制服をはじめとする男女別の服装

配慮例：自認の性別に基づく制服の貸与や周囲への研修などの実施により理解を促進する。

※「別性容姿での就労や施設（トイレ）使用に対する他の社員の違和感・嫌悪感は丁寧に研修を重ねれば緩和しうる」旨の判旨（東京地決2002年6月20日）

○合理性のない性別欄の廃止

配慮例：男女どちらでもない性別自認に配慮するため、不要な性別欄を見直す。

○プライバシーの保護

配慮例；職場の同僚等が「性的少数者」を受容しないことも少なくないことから労働者が「性的少数者」であることを明らかにした場合の相談対応や配慮については、「性的少数者」であることを明かす範囲を労働者と十分話し合いながら決める。

○ロールモデルの欠如に対する対応

配慮例：現状、結婚や子育てなどのライフプランやそれに伴うキャリアプランが異なり、可視化されたロールモデルが少ないことから、教育研修などの際に配慮を行う、メンターを置く、情報を補填するなど。

## 参考資料②

### 先進的な労働組合の取り組み事例

**\* 今後事例が届き次第、順次更新していきます。**

#### I. 全国ユニオンの取り組み

##### 1. 全国ユニオン女性委員会

女性委員会がエンパワメント・課題解決の対象とする者を「女性」だけではなく「女性および性自認が男性以外の者」としており、SOGIに関する問題にも取り組んでいます。

SOGIに関連するものとしては

- ・当事者が「女性委員会だより」に、セクシュアルマイノリティ関連記事を執筆
- ・女性委員会主催の茶話会で、カミングアウト済みの当事者と直接話す機会を設ける
- ・同性愛者団体と労働組合の連帯を描いた映画『パレードへようこそ』の上映会など、この問題を身近に感じられるような取り組みを続けています。

##### 2. 東京レインボープライドに相談ブースを出展

「東京レインボープライド」は、LGBTをはじめとするセクシュアル・マイノリティ（性的少数者）が、差別や偏見にさらされることなく、より自分らしく、前向きに生きていくことができる社会の実現を目指すイベントの総称で、今年度は10万人を動員しました。

イベントを通して、LGBT当事者並びにその支援者（ALLY）と共に、「“生”と“性”の多様性」を祝福する場を提供しています。

全国ユニオンは、事前に複数回の学習会を開催し日本労働弁護団の協力も受け、連合と共にフェスタの会場となる「代々木イベント広場イベント会場」でブースを開設、労働相談を受け付けました。

なお、他の多くのブースはイベントの趣旨に賛同した企業や各国の大使館が主。非営利団体の出展は多くなく、今回のような労働相談ブースは同イベントでは初めてのものとなります。

当日に受けた相談の内、必要なものは単組に割り振り、継続した対応をしています。

## Ⅱ. フード連合・キリンビール労働組合の取り組み

- キリン労働組合連合会傘下の各労働組合は、キリン社、キリンビール社、キリンビバレッジ社、メルシャン社とともに、いわゆる「トランスジェンダー」のホルモン治療や性別適合手術に最大 60 日の休暇を取得できるようにすることを労使で合意しています。
- キリングroupでは、未消化の有給休暇を通算 60 日まで積み立てられる制度があり、従来までは子どもの病気や介護などの用途に限られていましたが、新たにホルモン治療や性別適合手術も取得のできるようになりました。
- 加えて、社員の行動規範を定めたコンプライアンスガイドラインには、性的指向・性自認についての不当な差別や個人の尊厳を傷つけない旨を盛り込んだガイドラインに改訂しています。
- また、同性婚や事実婚カップルについても、法律婚カップルと同等に慶弔休暇、手当、社宅制度など各種社内制度を受けられるようにすることも合意しています。
- キリンビール労働組合は、「今後も取り巻く環境の変化、組合員の意識変化を踏まえながら、やりがい・働きがいを感じられる人事諸制度の構築を目指し取り組む」としています。

### Ⅲ. 日教組の取り組み

- 日教組では、組織的に地域の実態や子どもたちの姿から課題を見つめ、学びあうために、教育実践や教育課題をレポートにまとめ持ち寄り全国教育研究集会（全国教研）を開催しています。「両性の自立と平等」分科会などで 1998 年よりゲイやレズビアン、トランスジェンダーの教職員による自らのアイデンティティーや仲間とのつながりなどについての報告が取り扱われ始めました。その動きをうけて、全国の教職員が少しずつつながり、日教組組合員を中心に 2001 年に 17 人の「当事者」と支援者などで「セクシュアルマイノリティ教職員ネットワーク（STN）」が結成され、現在は約 80 人が参加しています。さらに、全国教研の「両性の自立と平等」分科会の参加者を中心に、単組や支部で性的マイノリティの子どもの教育等についての学習会や現場での実践が行われ、少しずつ広がっていきましました。
- 2014 年に全国の組合員を対象にした集会で、「LGBT の子どもの学校における困難を考える」分科会が設定され、15 年にも全国の単組の役員を対象にして「LGBT 当事者の大学生から学ぶ」ワークショップを開催、16 年には性的マイノリティに関する教育、性的マイノリティの教職員などが働く上での課題などのテーマで集会を開催、17 年には全組合員にむけ「性的マイノリティの子どもが安心できる居場所づくりを」と題する職場討議資料を配布するなど、性的マイノリティについて取り上げています。15 年から STN の学習会開催に日教組も積極的に関わり、メンバーを日教組主催の集会上に講師や共同研究者として招くなど、STN と連携を強めています。一方、性的指向や性自認にかかわる課題が「女性部課題」と矮小化されることなく、「人権保障」というとらえとなるよう、日教組全体で課題を共有していかなければなりません。
- 一方、文部科学省は、2015 年に通知「性同一性障害に係わる児童生徒対するきめ細かな対応の実施等について」、16 年には周知資料「性同一性障害や性的指向・性自認に係わ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）を出しました。しかし、今年改訂した新学習指導要領には当事者団体などの強い要請にも関わらず、性の多様性を尊重する教育がカリキュラムに盛り込まれることはありませんでした。
- 日本では、性規範や社会への同調圧力が依然として強く、性教育やジェンダー平等教育についても根強い抵抗があります。2000 年代前半には全国的にバッシングがおこり、学校でのとりくみを難しくしています。また、日本の学校は、トイレなどの施設、制服、頭髪などの校則が男女ではっきりと分けられていることも多く、一部を除き改善が進んでいません。国の自殺総合対策大綱で性的マイノリティの子どもは「自殺念慮が高い」と指摘し、偏見や排除など差別が命にかかわることから、早急に子どもたちが性的指向や性自認の多様性について学ぶようにすべきであり、学校を子どもが安心して通える環境に変えていく必要があります。
- 今後は、日教組の各単組で広がりつつあるとりくみを継続・拡大していくこと、文科省などへの働きかけを強めていくことが必要です。さらに、性的マイノリティの保護者・教職員の人権や働く環境について、日教組内部で議論をすすめる組織全体の問題としてとりくみ、性的マイノリティの子ども、保護者、教職員を含むすべての人にとって過ごしやすい学校・社会を実現するようすすめていかなければなりません。

## IV. 自治労・越前市職員組合の取り組み

### 1. 職員組合の取り組み

越前市職員組合では、職場の実態・課題を把握するため、執行委員と評議員で構成される調査委員会を設置しています。調査委員会では、春闘要求書の基礎資料とするため、春闘要求基礎アンケートを全ての組合員を対象に実施しています。2017年の調査では、その設問の中に、LGBTを知っているか、どのような配慮をすべきか知っているか等について、新たな項目を追加して調査を行いました。

上記アンケートの結果、「LGBTという言葉聞いたことがある」という回答が9割を超える一方、「具体的な配慮・行動について知っている」という回答は2割程度にとどまっていることがわかりました。

また、職場改善運動に取り組んでいる自治研推進委員会において、よりLGBTに対する理解を深めてもらおうと、組合員を対象に2017年3月に「LGBTのことそして人権～誰もが生きやすい社会へ～」と題して、自身が同性愛者である弁護士南和行氏による講演会を開催しました。

### 2. 市民や地域団体との連携

自治体職員や市民らで構成されるNPO法人丹南市民自治研究センターと連携し、講演会の開催や啓発パンフレット・啓発ピンバッジを作成し、取り組みを広めています。

### 3. 越前市議会における取り組み

越前市職員組合の組織内議員である三田村輝士氏が、2017年3月議会において、LGBTの方に対する人権をどう守っていくのかという一般質問を行いました。

### 4. 春闘期における取り組み

2017春闘期において、人権の尊重と多様性を認める職場づくりを進めるため、多様な性的指向・性自認(SOGI)への理解を深めるための必要な対策を講じるよう要求しました。

このような中で、2017年4月からLGBTを含む人権に係る施策の推進を図るため、越前市に「人権推進室」が設置されました。また、越前市役所の採用試験について、申込書の性別欄が削除されています。越前市職員組合では、引き続き市民や市議会、地域で働く人たちと連帯しながら、運動を展開していきます。

啓発パンフレット（ピンバッジのご紹介含む）

**アライ（支援者・理解者）を表明できる  
レインボーピンバッジをつくりました！**



**アライとは？**

LGBTを理解したい、支援・協力したいという人を、アライ（Ally）と呼びます。当事者は、存在がマイノリティゆえに、周囲の無理解によって「生きづらさ」を抱えている場合もあります。当事者が表明しないとわからない様に、理解ある姿も表明しなければなりません。支援・協力いただける方、興味を持たれた方はご連絡ください。

NPO法人丹南市民自治研究センターは、福井県の中心部にある丹南地域の住民、自治体職員、議員、研究者が、地域の課題や暮らし、まちづくり、平和、福祉などについて、気軽に集い語り合い、学びあう「地域の学び舎」のような市民活動団体です。

**丹南市民自治研究センターの活動**

あゆみ  
2001年4月 丹南市民自治研究センター 創設  
2007年6月 NPO法人化  
会員数 164人（2016年4月現在）

市民活動や地域課題、地方自治など様々なテーマで、調査研究や研修会、講演会、シンポジウムの企画開催を行っています。



講演会の様子（H26.6.20）



活動ブログはこちら

# あなたらしく 自分らしく

～多様な性にYES!!～



知ることははじめよう  
誰もが生きやすい社会へ  
本当の気持ちを伝えられる社会へ

**丹南市民自治研究センターでのLGBTの取り組み**

- 2014年10月31日  
虹色ダイバーシティによる講演会
- 2016年3月16日  
アメリカの同性婚裁判を追ったドキュメンタリー映画「ジェンダー・マリアージュ」上映会
- 2016年6月3日  
アースデイえちぜんにてLGBT啓発パネル展  
同日、レインボーピンバッジ販売開始



福井県 丹南地域  
越前市、藤江市、越前町、南越前町、池田町  
丹南  
福井市、坂井市、小浜市、越前市、越前町、池田町、越前市、越前町、池田町

特定非営利活動法人 丹南市民自治研究センター  
福井県越前市府中一丁目13-7  
越前市役所内 越前市職員組合  
TEL.0778-23-8708 FAX.0778-23-7911  
http://tannan-shimin-jichi.hatenablog.jp/

NPO法人丹南市民自治研究センター


## ♥ LGBT（性的マイノリティ）って何？


今まで典型的とされていた、かたちと違う性のあり方を持つ人々を性的マイノリティと言います。LGBT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頭文字で、その他さまざまな性的マイノリティを表す総称として使われている言葉です。


<b>L</b>	レズビアン	同性を好きになる女性
<b>G</b>	ゲイ	同性を好きになる男性
<b>B</b>	バイセクシュアル	同性と異性に性的魅力を感じる人。あるいは、性的魅力を感じても相手の性別が重要ではない人。
<b>T</b>	トランスジェンダー	自分の性別や表現する性別のイメージが、出生時に割り当てられた性別のイメージに合致しない人。


LGBTかどうかは、服装やしぐさ、言葉遣いだけではわかりません。周りに居ないと決めつけてしまうと、知らず知らずのうちに相手を傷つけてしまうかもしれません。性のあり方は十人十色です。大切なのは、LGBTのどれに当てはまるかではなく、その人が何に困っているのかと一緒に考える意識や態度を持つことです。

**■性を考える切り口**

体の性 身体的な性  
 男性的  女性的

性自認 心の性  
 男性的  女性的

好きになる性 性的指向  
 男性的  女性的

表現する性 性表現  
 男性的  女性的

性のあり方にはいろいろな切り口があります。男性か女性かと単純に2つに分けるのではなく、それぞれのグラデーションの組み合わせで考えることができます。

**■相談されたとき、カミングアウトされたときは**

驚いても、じっくり相手の話を聞いてください。カミングアウトは、あなたとずっと仲良くなりたいたい、あなたのことを信頼している証です。本人の了承なしに周囲に漏らさないようにしましょう。

**■LGBTは既に一緒に暮らしている**

「LGBTは自分の周りには居ない」「今まで会ったことがない」と思っていないでしょうか？それはきっと、LGBTであると打ち明けている人に「会ったことがない」ということでしょう。LGBTは20～30人に1人の割合で居ると言われています。これは、学校のクラスの中に1～2人は当事者が居るくらいの割合です。また、多くの当事者は自らのセクシュアリティを思春期までに自覚しています。居ないと感じてしまうのは、LGBT当事者が悩みや苦しみを打ち明けられずにいるからです。学校や地域、職場などで生きにくさを感じている人たちは、あなたのすぐそばにも居ます。

- 今日からできること**
- LGBTのシンボルであるレインボーのものを身に付ける
  - 身近にいることを心に留める
  - 差別的な発言をしない、肯定的なメッセージを発信する





## V. PSI-JC（国際公務労連加盟組合日本協議会）の取り組み

- PSI-JC 女性委員会およびユースネットワークは、PSI（国際公務労連）の「LGBTQI の人びとに対するあらゆる形の差別と排除に反対する」という方針に基づき、「LGBTQI～職場・労働組合における多様性の確保」をテーマに 2017 年度の男女平等セミナーを開催し、5 加盟組合から 44 人（うちユース 27 人）が参加しました。セミナーでは、LGBT 法連合会から講師を招き、「LGBTQI～職場や労働組合における多様性が確保」についてご講演いただき、LGBTQI の基礎知識、抱える課題の困難と社会の動きなどを理解することから始めました。その後、グループに分かれて「どうしたら職場や労働組合において多様性が確保できるか」をテーマに意見交換を行うとともに、加盟組合における取り組みの事例として、アメリカの同性婚裁判を迫った映画の上映会や支援者（ALLY）を広げるための活動などが紹介されました。
- セミナーに参加した、特にユースメンバーからは、「LGBTQI のことを全く知らなかった。せっかくの機会なので、自分たちでも何か ALLY のグッズを作りたい！」と、グッズ作成の検討を開始しました。作成にあたっては、「LGBTQI の課題は、正しい理解が必要で、男女平等セミナーに参加しただけでは、きちんと説明ができない」「グッズを作っても説明できないからいらぬ」「中途半端な知識で学習会を開くのはよくない」「説明文をつくって一緒に配布し、JC の活動として紹介すればいいのではないか」など、様々な意見もありましたが、最終的にはユースのコアメンバーを中心に、自分たちでデザインも決め、3,000 個のキーホルダーを作成しました。加盟組合により差はありますが、「青年部などで LGBTQI をテーマに学習会や講演会を開催し、その参加者にキーホルダーを配布、LGBTQI への理解者を広げていく」ことをめざしています。
- また、2017 年 10 月 30 日～11 月 3 日にかけて開催された PSI 世界大会において、JC ユースメンバーは世界各国からの大会参加者に、キーホルダーと一緒に日本語と英語の資料も配布しました。一部の国の人から頑なに受け取りを拒否された場面もありましたが、改めて、国によっては ALLY グッズを持っているだけで罰せられる場合があることを実感しました。まだまだ始まったばかりの取り組みですが、継続していくことが重要として、引き続き頑張っています。

※PSI（国際公務労連）

※PSI-JC（国際公務労連加盟組合日本協議会）

自治労、国公連合、全水道、ヘルスケア労協、全消協の 5 組合で構成しており、組合員は約 724,500 人

※PSI は「SOGI」ではなく「LGBTQI」と記載しておりますので、JC もそれにならって「LGBTQI」としています。

## 参考資料③

### 裁判例と訴訟事例

S社性同一性障害者解雇事件（東京地方裁判所平成14年6月20日決定）

#### 【概要】

身体は男性、性自認が女性で性同一性障害の診断を受けているS社の従業員Xが、配転の内示を機に女性の容姿で就労することを認めてほしいと申し出たところ、約20日後に認めないままの配転命令が発せられ、Xは配転を拒否した。従業員は女性の容姿で入社したところ、女性の容姿で入社しないよう業務命令がでるとともに、自宅待機を命じられたが、Xは命令に反して女性の容姿で出勤、S社は配転命令や業務命令違反でXを懲戒解雇した。

#### 【裁判所の判断】

懲戒解雇は懲戒権の濫用に当たり無効と判示した。

#### 【判決の意義】

1. 裁判所は、Xが性同一性障害であり、「本件申出をした当時には、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又は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」と、自らの自認する性別にしたがって社会生活を送ることが個人の人格的生存にとって重要であるという趣旨の判断をしている。
2. その上で、本件業務命令は当面の混乱を避けるための措置として一応理由があるにすぎず、S社が「男性であるXが女性の容姿をして就労すれば、他の従業員が当該従業員に対し強い違和感や嫌悪感を抱き、職場の風紀秩序が著しく乱れる」と主張していたことに対しては、他の従業員の抱く違和感や嫌悪感は、Xの性同一性障害に関する事情を認識し、理解するよう図ることにより緩和する余地が十分であると判示しており、また、S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、S社の業務遂行上著しい支障を来すおそれがあるとまではいえないと判示している。

Xが女性の容姿で就労することの重要性を踏まえた上で、女性の容姿で就労することが企業秩序や業務遂行に著しい支障を来すとは言えないとして、S社に対して、他の従業員がXの性同一性障害に関する事情を理解するよう図ることを求めており、今後の同種事例の参考になる。

経産省性同一性障害者職場処遇事件（係争中）

#### 【概要】

戸籍上の性別は男性、性自認は女性の40代の経済産業省の職員が、戸籍上男性であることにより、人事異動や女性トイレの禁止など差別的処遇があったとして、2015年11月13日に処遇改善と損害賠償を求める訴えを起こした。

職員は、2009年にいったんは女性の服装や女性用トイレの使用を認められたにもかかわらず、2011年頃に性別適合手術を受けて戸籍上の性別を変更しなければ、異動はさせず、女性用トイレの使用を認めないと上司や人事担当者から言われたとい

う。しかし、職員には皮膚疾患のため性別適合手術を受けられないとの事情もあり、性別適合手術は事実上不可能であった。加えて、異動した場合には、新部署でのカミングアウトも命じられたとのことである。このような一連の経過から職員は鬱病となり、休職を余儀なくされた。

#### 愛知ヤクルト工場事件（係争中）

##### 【概要】

愛知県のヤクルト工場で働く40代の会社員は、戸籍上は男性だったが、2014年に名古屋家庭裁判所が女性名への変更を認めたことから、上司に健康保険証などの変更手続きを依頼するとともに、職場で他の社員の目に触れる名札や名簿などは男性名としたままにすることや、更衣室などの配慮を求めた。しかし、会社側は一方的に女性名に変更し、さらに更衣室やトイレにおける配慮の条件として、全従業員に対するカミングアウトを迫った。複数回カミングアウトと説明を強いられた会社員は適応障害を発症、うつ病と診断され休職した。復職後も嫌がらせや不当な配置転換があったという。

#### 一橋大学アウティング事件（係争中）

##### 【概要】

一橋大学法科大学院に通うXが、同級生のYから他の同級生に同性愛者であることをアウティングしたことにより、Xが自殺したとしてXの両親が同級生と相手取って損害賠償を求めた訴訟。Xは、想いを寄せていたYに告白したが、Yは断り、友人関係を継続することを表明。ところが、その後YはSNS上の同級生グループにXが同性愛者であることを書き込んだ。XはYを見ると動悸や吐き気が起きるようになり、心療内科に通院。後日、Xは授業を途中で抜け出し、大学内で転落死した。

## 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。
- 本ガイドラインでも引用している「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」の編集・発行元です。
- 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（フリーダイヤルつなぐささえる）  
岩手県、宮城県、福島県からは0120-279-226  
Eメール：[admin@279338.jp](mailto:admin@279338.jp)  
ホームページ：<http://279338.jp>

#### 【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70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。
  - 本ガイドラインでも引用している「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」の監修など関係書籍の監修・出版も行っています。  
電話：050-3736-7397  
Eメール：[info@lgbtetc.jp](mailto:info@lgbtetc.jp)  
ホームページ：<http://lgbtetc.jp/>

#### 【特定非営利活動法人 ReBit】

- 「LGBTの子どももありのままでもオトナになれる社会の実現」を掲げ、行政/企業/学校などで研修を行っており、その実績は500回以上にのぼります。
- 2017年10月には連合、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を実施するなど、10～20代の当事者就活生のサポートも行っています。  
電話：03-6278-9909  
Eメール：[info@rebitlgbt.org](mailto:info@rebitlgbt.org)  
ホームページ：<http://rebitlgbt.org>  
Facebook：<https://www.facebook.com/Re.Bit.LGBT/>

### 【株式会社トロワ・クルール】

- 「LGBT をとりまく社会課題を新しい発想で解決します」を基本方針に掲げ、ダイバーシティ施策の推進支援をしています。企業や労働組合への研修の他、専門家やハローワークなどへの研修も手がけています。

Eメール：[info@3couleurs.co.jp](mailto:info@3couleurs.co.jp)

ホームページ：<https://www.3couleurs.co.jp/>

お問い合わせフォーム：<https://www.3couleurs.co.jp/contactus>

## 参考資料⑤

### 各ガイドライン等の紹介

『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』  
監修：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  
編集・発行：一般社団法人社会的包摂サポートセンター  
紹介W e b サイト：<http://279338.jp/entry-193.html>

『性自認および性的指向に関する対応指針～文京区職員・教職員のために～』  
発行：文京区 編集：文京区総務部総務課ダイバーシティ推進担当  
電話：03-5803-1187  
掲載W e b サイト：  
<http://www.city.bunkyo.lg.jp/kusejoho/jinken/danjo/sogishishin.html>  
<http://www.city.bunkyo.lg.jp/var/rev0/0131/1039/201744164453.pdf>

『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－』  
日本学術会議法学委員会社会と教育におけるL G B T Iの権利保障分科会  
掲載W e b サイト：  
<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-t251-4.pdf>

『持続可能性に配慮した調達コード』  
公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会  
掲載W e b サイト：  
<https://tokyo2020.jp/jp/games/sustainability/sus-code/>  
<https://tokyo2020.jp/jp/games/sustainability/data/sus-principles-JP.pdf>

Trades Union Congress (TUC, イギリス労働組合会議), 2013, “LGBT EQUALITY AT WORK  
THIRD EDITION 2013” .  
掲載W e b サイト：  
[https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/tucfiles/lgbt\\_equality\\_at\\_work\\_2013\\_online.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/tucfiles/lgbt_equality_at_work_2013_online.pdf)

## 参考資料⑥

### コラム：国際的な動向と先進的取り組み

#### I. ILO（国際労働機関）の取り組み

ILO では性的指向について、1990 年代後半には既に、条約勧告適用専門家委員会 が課題として取り上げている。中核的労働基準を定める ILO 第 111 号条約に、性的指向などが含まれ得るとの解釈などが指摘されたことから、1998 年の差別撤廃宣言のフォローアップとして位置付けられるグローバルレポート（2003 年、2007 年、2011 年）には、SOGI の課題が正式に取り上げられている。

特に 2011 年のレポートには、本ガイドラインでも指摘してきたような事項、すなわち、差別的な環境が健康などに悪影響をもたらすことや、いわゆる「LGBT」である／みなすことによる解雇などを指摘しているだけでなく、性的指向によって賃金に格差が生じることについても言及がなされている。

その後、2012 年には、PRIDE（Promoting Rights Diversity and Equality in the World of Work）という調査研究プロジェクトが立ち上がり、差別に関する調査研究や、各国の好事例収集が進められている。このプロジェクトのパイロット調査では、いわゆる性自認に関する極めて厳しい差別やそれに伴う雇用状況を指摘しているが、一風代わった取り組みとして、ILO 内のスタッフに対する意識調査も実施、公表している点が興味深い。調査結果によれば、異性愛者の 80%～90%が同僚や上司が LGBT であっても快適に仕事ができると考えている一方で、670 人中 47 人を占める「LGBT」だと認識している当事者は、キャリアへの悪影響や差別を恐れ、性的指向を全員にカミングアウトしているのは 19%にとどまるという。本ガイドラインでも紙幅を割いた、カミングアウトの困難はここでも浮き彫りとなっている。

## II. 国際労働運動における展開例

ITUC（国際労働組合連合）の前進である（国際自由労連）は、2000年から性的指向に関する差別を問題視しており、2010年のITUC世界大会でもSOGIに関連して「あらゆる形態の差別、暴力、権利の否定を断固糾弾」するとして、連合を含む加盟組織に権利擁護措置や組織化の要請を決議している。こうした決議は今一度想起されても良いのかもしれない。

なお、先進的な国際労働運動としてETUCの例があげられる。当事者の国際団体であるILGA（国際レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランス・インターセックス連盟）<sup>13</sup>ヨーロッパ支部との連携を進め、EU中の労働組合を集めた会議を行っている他、組合方針への明記や団体交渉の課題とすること、組織化などSOGIに関する権利確保に対する、労働組合への関与などを、既に2008年には掲げている。これらに取り組む理由の一つには、組織人員の減少が続く中で、組織化を進める観点からも、SOGI課題に取り組む必要があるとの見解も示されている。

このような海外の労働組合の取り組みの中には、本ガイドラインの作成にあたって参考にしたTUC（イギリス労働組合会議）をはじめ、どのように労使の課題の俎上に載せるべきか、組織化を進めるべきかなどの詳細に記述したマニュアルの発行なども含まれている。これらのマニュアルは、各組織のWebサイトに公開されているため、英語など外国語と相対することさえできれば、これら先進的な取り組みに直接アクセスすることも取り組みを進める一つの方法になると考えられる。

---

<sup>13</sup> なお、ILGAは日本人の共同代表を選出していた時期もある。



## 参考資料⑦

### 人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）

（趣旨）

第一条 この規則は、人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的として、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。

（定義）

第二条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 セクシュアル・ハラスメント他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動

二 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題セクシュアル・ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること

（人事院の責務）

第三条 人事院は、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する施策についての企画立案を行うとともに、各省各庁の長がセクシュアル・ハラスメントの防止等のために実施する措置に関する調整、指導及び助言に当たらなければならない。

（各省各庁の長の責務）

第四条 各省各庁の長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に関し、必要な措置を講ずるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、セクシュアル・ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

（職員の責務）

第五条 職員は、次条第一項の指針の定めるところに従い、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。

2 職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

（職員に対する指針）

第六条 人事院は、セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項及びセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる対応等について、指針を定めるものとする。

2 各省各庁の長は、職員に対し、前項の指針の周知徹底を図らなければならない。

（研修等）

第七条 各省各庁の長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し、必要な研修等を実施しなければならない。

2 各省各庁の長は、新たに職員となった者に対し、セクシュアル・ハラスメントに関する基本的な事項について理解させるため、及び新たに監督者となった職員に対し、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関しその求められる役割について理解させるために、研修を実施するものとする。

3 人事院は、各省各庁の長が前二項の規定により実施する研修等の調整及び指導に当たるとともに、自ら実施することが適当と認められるセクシュアル・ハラスメントの防止等のための研修

について計画を立て、その実施に努めるものとする。

(苦情相談への対応)

第八条 各省各庁の長は、人事院の定めるところにより、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合に対応するため、苦情相談を受ける職員（以下「相談員」という。）を配置し、相談員が苦情相談を受ける日時及び場所を指定する等必要な体制を整備しなければならない。この場合において、各省各庁の長は、苦情相談を受ける体制を職員に対して明示するものとする。

2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。この場合において、相談員は、人事院が苦情相談への対応について定める指針に十分留意しなければならない。

3 職員は、相談員に対して苦情相談を行うほか、人事院に対しても苦情相談を行うことができる。この場合において、人事院は、苦情相談を行った職員等から事情の聴取を行う等の必要な調査を行い、当該職員等に対して指導、助言及び必要なあっせん等を行うものとする。

### 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

（平成10年11月13日職福—442）

（人事院事務総長発）

最終改正：平成28年12月1日職職—272

標記について下記のとおり定めたので、平成11年4月1日以降は、これによってください。

#### 記

##### 第1条関係

「セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除」とは、セクシュアル・ハラスメントが行われることを未然に防ぐとともに、セクシュアル・ハラスメントが現に行われている場合にその行為を制止し、及びその状態を解消することをいう。

##### 第2条関係

1 この条の第1号の「他の者を不快にさせる」とは、職員が他の職員を不快にさせること、職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせること及び職員以外の者が職員を不快にさせることをいう。

2 この条の第1号の「職場」とは、職員が職務に従事する場所をいい、当該職員が通常勤務している場所以外の場所も含まれる。

3 この条の第1号の「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。

4 この条の第2号の「セクシュアル・ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること」とは、職員が、直接又は間接的にセクシュアル・ハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる等その能率の発揮が損なわれる程度に当該職員の勤務環境が不快なものとなることをいう。

5 この条の第2号の「セクシュアル・ハラスメントへの対応」とは、職務上の地位を利用した交際又は性的な関係の強要等に対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。

6 この条の第2号の「勤務条件につき不利益を受けること」とは、昇任、配置換等の任用上の取扱いや昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し不利益を受けることをいう。

##### 第4条関係

1 各省各庁の長の責務には、次に掲げるものが含まれる。

一 セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する方針、具体的な対策等を各省庁において部内規程等の文書の形でとりまとめ、職員に対して明示すること。

二 職員に対する研修の計画を立て、実施するに当たり、セクシュアル・ハラスメントの防止等のための研修を含めること。

三 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が職場に生じていないか、又はそのおそれがないか、勤務環境に十分な注意を払うこと。

四 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、再発防止に向けた措置を講ずること。

五 職員に対して、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けないことを周知すること。

2 職場における「不利益」には、勤務条件に関する不利益のほか、同僚等から受ける誹謗や中傷など職員が受けるその他の不利益が含まれる。

#### 第5条関係

この条の第2項の「職員を監督する地位にある者」には、他の職員を事実上監督していると認められる地位にある者を含むものとする。

#### 第6条関係

この条の第1項の人事院が定める指針は、別紙1のとおりとする。

#### 第7条関係

1 この条の第1項の「研修等」には、研修のほか、パンフレットの配布、ポスターの掲示、職員の意識調査の実施等が含まれる。

2 この条の第1項の「研修等」の内容には、性的指向及び性自認に関するものを含めるものとする。

#### 第8条関係

1 苦情相談は、セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれる。

一 他の職員がセクシュアル・ハラスメントをされているのを見て不快に感じる職員からの苦情の申出

二 他の職員からセクシュアル・ハラスメントをしている旨の指摘を受けた職員からの相談

三 部下等からセクシュアル・ハラスメントに関する相談を受けた監督者からの相談

2 この条の第1項の苦情相談を受ける体制の整備については、次に定めるところによる。

一 本省庁及び管区機関においては、それぞれ複数の相談員を置くことを基準とし、その他の機関においても、セクシュアル・ハラスメントに関する職員からの苦情相談に対応するために必要な体制をその組織構成、各官署の規模等を勘案して整備するものとする。

二 相談員のうち少なくとも1名は、苦情相談を行う職員の属する課の長に対する指導及び人事当局との連携をとることのできる地位にある者をもって充てるものとする。

三 苦情相談には、苦情相談を行う職員の希望する性の相談員が同席できるような体制を整備するよう努めるものとする。

四 セクシュアル・ハラスメントは、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（人事院規則10—15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）第2条に規定する妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

をいう。以下同じ。）その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等の苦情相談を受ける体制と一体的に、セクシュアル・ハラスメントの苦情相談を受ける体制を

整備するなど、一元的に苦情相談を受けることのできる体制を整備するよう努めるものとする。

3 この条の第2項の人事院が定める指針は、別紙2のとおりとする。

4 この条の第3項の「苦情相談を行った職員等」には、他の職員からセクシュアル・ハラスメントを受けたとする職員、他の職員に対しセクシュアル・ハラスメントをしたとされる職員その他の関係者が含まれる。

以 上

#### 別紙1

セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針

## 第1 セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項

### 1 意識の重要性

セクシュアル・ハラスメントをしないようにするためには、職員の一人一人が、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- 一 お互いの人格を尊重しあうこと。
- 二 お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- 三 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- 四 女性を劣った性として見る意識をなくすこと。

### 2 基本的な心構え

職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

- 一 性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。

具体的には、次の点について注意する必要がある。

- (1) 親しさを表すつもりの方の言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
  - (2) 不快に感じるか否かには個人差があること。
  - (3) この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
  - (4) 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。
- 二 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
  - 三 セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。

### 四 職場におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場において、職員が他の職員にセクシュアル・ハラスメントを行うことは、職場の人間関係を損ない勤務環境を害するおそれがあることから、勤務時間外におけるセクシュアル・ハラスメントについても十分注意する必要がある。

### 五 職員間のセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

行政サービスの相手方など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者及び委託契約又は派遣契約により同じ職場で勤務する者との関係にも注意しなければならない。

### 3 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

#### 一 職場内外で起きやすいもの

##### (1) 性的な内容の発言関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ② 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ③ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- ④ 性的な経験や性生活について質問すること。
- ⑤ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。

② 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする。

③ 性的指向や性自認をからかひやいじめの対象とすること。

##### (2) 性的な行動関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① ヌードポスター等を職場に貼ること。
- ② 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- ③ 身体を執拗に眺め回すこと。
- ④ 食事やデートにしつこく誘うこと。
- ⑤ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。
- ⑥ 身体に不必要に接触すること。
- ⑦ 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

二 主に職場外において起こるもの

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

性的な関係を強要すること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① カラオケでのデュエットを強要すること。
- ② 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

#### 4 懲戒処分

セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては信用失墜行為、国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当して、懲戒処分に付されることがある。

### 第2 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項

勤務環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が多いことから、セクシュアル・ハラスメントにより勤務環境が害されることを防ぐため、職員は、次の事項について、積極的に意を用いるように努めなければならない。

#### 1 職場内のセクシュアル・ハラスメントについて問題提起する職員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクシュアル・ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけないこと。

職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な勤務環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がけることが必要である。

#### 2 職場からセクシュアル・ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

##### 一 セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。

セクシュアル・ハラスメントを契機として、勤務環境に重大な悪影響が生じたりしないように、機会をとらえて職場の同僚として注意を促すなどの対応をとることが必要である。

##### 二 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」などとの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることも大切である。

#### 3 職場においてセクシュアル・ハラスメントがある場合には、第三者として気持ちよく勤務できる環境づくりをする上で、上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

### 第3 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる事項

#### 1 基本的な心構え

職員は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

##### 一 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

セクシュアル・ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

##### 二 セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないこと。

「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはセクシュアル・ハラスメン

トをなくすことは自分だけの問題ではなく良い勤務環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

## 2 セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けたと思うときに望まれる対応

職員はセクシュアル・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

### 一 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。

セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。

### 二 信頼できる人に相談すること。

まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

## 別紙2

セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針

### 第1 基本的な心構え

職員からの苦情相談に対応するに当たっては、相談員は次の事項に留意する必要がある。

- 1 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。
- 2 事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけること。
- 3 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。

### 第2 苦情相談の事務の進め方

#### 1 苦情相談を受ける際の相談員の体制等

- 一 苦情相談を受ける際には、原則として2人の相談員で対応すること。
- 二 苦情相談を受けるに当たっては、苦情相談を行う職員（以下「相談者」という。）の希望する性の相談員が同席するよう努めること。
- 三 相談員は、苦情相談に適切に対応するために、相互に連携し、協力すること。
- 四 実際に苦情相談を受けるに当たっては、その内容を相談員以外の者に見聞されないよう周りから遮断した場所で行うこと。

#### 2 相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項

相談者から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

##### 一 相談者の求めるものを把握すること。

将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものであるのか、又は喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるのかについて把握する。

##### 二 どの程度の時間的な余裕があるのかについて把握すること。

相談者の心身の状態等に鑑み、苦情相談への対応に当たりどの程度の時間的な余裕があるのかを把握する。

##### 三 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くこと。

特に相談者が被害者の場合、セクシュアル・ハラスメントを受けた心理的な影響から必ずしも理路整然と話すとは限らない。むしろ脱線することも十分想定されるが、事実関係を把握することは極めて重要であるので、忍耐強く聴くよう努める。

##### 四 事実関係については、次の事項を把握すること。

- (1) 当事者（被害者及び加害者とされる職員）間の関係
- (2) 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。
- (3) 相談者は、加害者とされる職員に対してどのような対応をとったか。
- (4) 監督者等に対する相談を行っているか。

なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者はいるのかを把握する。

五 聴取した事実関係等を相談者に確認すること。

聞き間違いの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充ができるので、聴取事項を書面で示したり、復唱するなどして相談者に確認する。

六 聴取した事実関係等については、必ず記録にしてとっておくこと。

3 加害者とされる職員からの事実関係等の聴取

一 原則として、加害者とされる職員から事実関係等を聴取する必要がある。ただし、セクシュアル・ハラスメントが職場内で行われ比較的軽微なものであり、対応に時間的な余裕がある場合などは、監督者の観察、指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応する。

二 加害者とされる者から事実関係等を聴取する場合には、加害者とされる者に対して十分な弁明の機会を与える。

三 加害者とされる者から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

4 第三者からの事実関係等の聴取

職場内で行われたとされるセクシュアル・ハラスメントについて当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合などは、第三者から事実関係等を聴取することも必要である。

この場合、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

5 相談者に対する説明

苦情相談に関し、具体的にとられた対応については、相談者に説明する。

第3 問題処理のための具体的な対応例

相談員が、苦情相談に対応するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントに関して相当程度の知識を持ち、個々の事例に即して柔軟に対応することが基本となることは言うまでもないが、具体的には、事例に応じて次のような対処が方策として考えられる。

1 セクシュアル・ハラスメントを受けたとする職員からの苦情相談

一 職員の監督者等に対し、加害者とされる職員に指導するよう要請する。

(例)

職場内で行われるセクシュアル・ハラスメントのうち、その対応に時間的な余裕があると判断されるものについては、職場の監督者等に状況を観察するよう要請し、加害者とされる職員の言動のうち問題があると認められるものを適宜注意させる。

二 加害者に対して直接注意する。

(例)

性的なからかいの対象にするなどの行為を頻繁に行うことが問題にされている場合において、加害者とされる職員は親しみの表現として発言等を行っており、それがセクシュアル・ハラスメントであるとの意識がない場合には、相談員が加害者とされる職員に対し、その行動がセクシュアル・ハラスメントに該当することを直接注意する。

三 被害者に対して指導、助言をする。

(例)

職場の同僚から好意を抱かれ食事やデートにしつこく誘われるが、相談者がそれを苦痛に感じている場合については、相談者自身が相手の職員に対して明確に意思表示をするよう助言する。

四 当事者間のあっせんを行う。

(例)

被害者がセクシュアル・ハラスメントを行った加害者に謝罪を求めている場合において、加害者も自らの言動について反省しているときには、被害者の要求を加害者に伝え、加害者に対して謝罪を促すようあっせんする。

五 人事上必要な措置を講じるため、人事当局との連携をとる。

(例)

セクシュアル・ハラスメントの内容がかなり深刻な場合で被害者と加害者とを同じ職場で勤務させることが適当でない判断される場合などには、人事当局との十分な連携の下に当事者の人事異動等の措置をとることも必要となる。

## 2 セクシュアル・ハラスメントであるとの指摘を受けたが納得がいかない旨の相談

(例)

昼休みに自席で週刊誌のグラビアのヌード写真を周囲の目に触れるように眺めていたところ、隣に座っている同僚の女性職員から、他の職員の目に触れるのはセクシュアル・ハラスメントであるとの指摘を受けたが、納得がいかない旨の相談があった場合には、相談者に対し、周囲の職員が不快に感じる以上はセクシュアル・ハラスメントに当たる旨注意喚起をする。

## 3 第三者からの苦情相談

(例)

同僚の女性職員がその上司から性的なからかいを日常的に繰り返し受けているのを見て不快に思う職員から相談があった場合には、同僚の女性職員及びその上司から事情を聴き、その事実がセクシュアル・ハラスメントであると認められる場合には、その上司に対して監督者を通じ、又は相談員が直接に注意を促す。

(例)

非常勤職員に執拗につきまったり、その身体に不必要に触る職員がいるが、非常勤職員である本人は、立場が弱いため苦情を申し出ることをしないような場合について第三者から相談があったときには、本人から事情を聴き、事実が認められる場合には、本人の意向を踏まえた上で、監督者を通じ、又は相談員が直接に加害者とされる職員から事情を聴き、注意する。