

人事労務レポート

2024年1月号 (Vol.183)

社会保険労務士法人山口事務所

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【職場におけるLGBTQ+への留意点と配慮】

- 1 LGBTQ+とは
- 2 労務上の留意点
- 3 LGBTQ+に配慮した就業規則の規定例
- 4 LGBTQ+に関する裁判事例

1 LGBTQ+とは

令和5年6月に「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法律」いわゆる「LGBT理解増進法」が成立・施行されたこともあり、社会的な認知度の高まっているLGBTQ+について解説いたします。

LGBTQ+とは、性的マイノリティ当事者に代表される多様な性のあり方をもつ人の総称として用いられる言葉です。

Lがレズビアン (Lesbian : 女性の同性愛者)

Gがゲイ (Gay : 男性の同性愛者)

Bがバイセクシュアル (Bisexual : 両性愛者)

Tがトランスジェンダー (Transgender : こころの性とからだの性との不一致)

そのほか、性的指向や性自認がはっきりしていない場合や、定まっていない、どちらかに決めたくない感じるなど、特定の状況にあてはまらないQ (クエスチョニング)

さらに「+」を加えることで、これらの当事者に限定することなく、幅広い性自認・性的指向を含めた性のあり方が含まれています。

企業や団体、行政などでLGBTQ+に関するさまざまな調査が実施されていますが、それによると、日本の性的マイノリティの人口は5~10%程度と言われています。

しかし、多くの場合、LGBTQ+当事者は自身の性的指向や性自認について周囲の人に伝えていないとされており、職場でカミングアウトをするかしないかは個人の意思・判断に基づいて行われます。厚生労働省が、企業アンケート調査を行った結果の「自分が性的マイノリティであることを伝えている理由」をみると、「トイレや更衣室など、施設利用上の配慮を求めたかったから」「異動における配慮を求めたかったから」「会社の福利厚生制度を利用したかったから」など、労務管理上の配慮のためにカミングアウトした割合が一定程度みられます。

昨今、性のあり方（セクシュアリティ）は、とても多様です。厚生労働省のパワーハラスメント、セクシャルハラスメントそれぞれの指針の中では、性的マイノリティに対するハラスメント防止も盛り込まれており、今、多くの企業でダイバーシティに取り組んでいます。人々の多様性を尊重する社会を目指すべき社会であるとされる中で、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組むことは重要です。

参考文献：

- ・「性的マイノリティに関する偏見や差別をなくしましょう」法務省ホームページ
https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00126.html
- ・厚生労働省「職場におけるダイバーシティ推進事業について」V.調査結果のまとめ
(<https://www.mhlw.go.jp/content/000625161.pdf>)
- ・LGBTQ+調査 2023 (<https://dentsu-ho.com/articles/8721>)

担当：館

2 労務上の留意点

LGBTQ+当事者の方々も含め誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組むことが重要ですが、そういった働きやすい職場環境をつくるためには、実際にどのようなことに気を付ける必要があるでしょうか。労務上の留意点について見ていきましょう。

（1）方針の策定・社内の理解増進

LGBTQ+当事者が快く就労することができない理由の一つには、性的指向や性自認を理由とした差別の・不快な言動があります。それらが原因で心身に支障をきたすことや、あるいは離職やトラブルにつながってしまうことが考えられます。

そのようなことを防ぐためには、企業として「性的指向や性自認にかかわらず、多様な人材が活躍できる職場環境を作る」という方針を明確に打ち出すことが重要です。企業の姿勢が明確になることで、当事者を含めて社内からの信頼を得ることができます。

また、社内研修や周知啓発の取り組みを行うことで、社内での LGBTQ+に関する理解が増進され、LGBTQ+の方々にとって安心して働く環境をつくることができるようと考えられます。管理職向けに部下からの相談対応などにおけるマネジメント上の配慮について理解を促す研修を行っている企業や、性的指向や性自認に関する相談窓口を設けている企業もあります。

（2）公正な採用・雇用管理

日本の性的マイノリティの人口は5～10%程度と言われており、採用応募者の中に LGBTQ+の方々がいる可能性も十分に考えられます。採用選考の際に適性や能力とは別に特定の人を排除しないよう「公正な採用選考」を行うことが求められます。

採用選考時に知り得た個人情報を慎重に取り扱うのは当然のことですが、性的指向や性自認について採用時にカミングアウトがあった場合には、特に慎重に情報を取り扱う必要があります。

雇用管理については、採用後の処遇、昇進・昇格といった場面において、性的指向や性自認を理由に不公平な取扱いをしてはなりません。

（3）トランスジェンダーの方が働きやすい職場環境の整備

トランスジェンダーの方が自認する性でのトイレや更衣室といった施設の利用を希望する場合などには、本人の希望をよく聴いたうえで、職場の実情に応じて対応を検討し実施することが重要です。

性別にかかわらず利用できる設備を設けた事例や、周囲にも配慮し理解を深めながら当事者が希望する性別の設備を利用するなどを認めている事例もあります。

本人の要望や、職場の他の社員の理解、職場施設の構造上の問題などを考えると、必ずしも一律の解決策があるわけではないため、トランスジェンダー当事者の方や周囲の関係者の意見・反応を慎重に確認しながら、対応策を考えていく必要があります。

担当：菊池

3　LGBTQ+に配慮した就業規則の規定例

「1 LGBTQ+とは」で挙げたとおり、人口の5～10%程度が当事者であることを踏まえ、LGBTQ+の労働者がいることを前提とし、以下の点に配慮の上就業規則を規定しておく必要があります。

（1）ハラスメントの防止

厚生労働省は、2018年1月にモデル就業規則を改正した際、「その他あらゆるハラスメントの禁止」の規定を新設し、禁止されるハラスメントとして「性的指向・性自認に関する言動」を定め、「その他あらゆるハラスメントの禁止」が禁止事項とされ「性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場の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はしてはならない」と示しました。

就業規則等に規定することにより、性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動やハラスメントが起こらないようにすることが重要です。また、規定することにより懲戒などの対象となり得ることから、職場環境の改善、秩序の維持などの効果が期待できます。

【規定例】

就業規則 第〇条（その他あらゆるハラスメントの禁止）

第△条から前条までに規定するものほか、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。

（2）育児・介護休業

基本的には、育児介護休業法に準じることになりますが、子の対象範囲や介護休業の家族の対象範囲については法律を上回る範囲に拡大することにより、LGBTQ+の労働者が利用しやすくなることも考えられます。

【規定例】

育児介護休業規程 第〇条（育児休業の対象者）

育児のために休業することを希望する社員であって、1歳に満たない子（実子又は養子及び特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子、事実上、養子縁組関係と同じとみなされる子、配偶者（事実婚または同性婚）の子を含む）と同居し養育する者で、育児休業終了後も引き続き就労する意思がある者は、本規程に基づき育児休業を取得することができる。

（3）特別休暇

結婚休暇等、法律上の親族ではなくとも LGBTQ+の労働者で同性パートナーがいる従業員も取得できるように規定することも考えられます。

【規定例】

就業規則 第〇条（特別休暇）

従業員が次のいずれかに該当するときは、本人の請求に基づきそれぞれに定める日数の特別休暇を与える。なお、本条における配偶者とは、戸籍上の配偶者に限定せず、配偶者に相当する事実婚・同性婚を含むものとする。

その他にも、家族手当（配偶者・子の定義）、住宅手当、慶弔見舞金、ワーキングネームの使用、トイレ・更衣室の利用、健康診断の受診等についても、LGBTQ+の労働者に配慮し規定しておくことが考えられます。

担当：簗毛

4 LGBTQ+に関する裁判事例

職場の LGBTQ+への対応をめぐる裁判例を紹介いたします。

(1) トランスジェンダーの労働者の化粧を理由とする就労拒否について争われた事案（大阪地裁令和2年7月20日判決）

トランスジェンダー（生物学的には男性・性自認は女性）のタクシー乗務員である労働者（以下「原告」という）が、化粧を施していたことを理由に会社が就労拒否をした点について争われた事案です。

この事案では、サービス業であるタクシー会社において、乗客に不快感を与えないように求める身だしなみ規程の目的自体は正当性が認められ、また、男性のみに対し化粧を禁止すること自体は直ちに必要性や合理性が否定されるものとは言えないとしています。その上で、性同一性障害である原告においては化粧により外見を性自認上の性別に近づけることが自然かつ当然の欲求であり、一部の者が当該外見に対して違和感を覚えたとしても、その欲求が否定されるものではなく、性同一性障害である原告に対しても、女性乗務員と同等に化粧を施すことを認める必要があり、就労拒否には正当な理由がないと判断されました。

(2) トランスジェンダーの職員に女性トイレの利用を認めなかったことの違法性が争われた事案（最高裁三小令和5年7月11日判決）

トランスジェンダー（生物学的には男性・性自認は女性）の経済産業省の職員（以下「上告人」という）が、配属先の執務室があるフロアから2階以上離れた女性用トイレしか使用を認めない処遇等を受けたことに対し、処遇の改善を求める要求を認めなかった人事院の判定の取消を求めた事案です。

最高裁は、上告人が離れた階の女性用トイレを使っていてもトラブルが生じていないことや、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断を受けていることなど個別の事情を踏まえ、トイレの使用制限を認めた人事院の判定は「他の職員への配慮を過度に重視し、上告人の不利益を軽視するもの」であるとし、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものとして違法であると結論づけました。

最高裁が LGBTQ+ の職場環境に関する訴訟で判断を示したのは、上記(2)の事例が初めてとなりますので、今後、民間企業においてもこの判決を意識した対応が広がることが予想されます。ただし、職場における LGBTQ+ に関する課題は一律の解決策があるわけではなく、職種、組織の規模、関係者の人間関係等、個々の事情に応じた検討が求められます。実務においては LGBTQ+ 当事者や周囲の関係者の意見・反応を慎重に確認しながら、最適な解決策を探っていく必要があるでしょう。

担当：高橋

お知らせ / ご案内

・弊所代表の山口がセミナーを行います。

『人事労務担当者の基礎知識～人事労務の必要な知識を1日でまとめて理解～』

2024年1月30日（火）10時00分～16時30分

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/10383>

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷2-1-6 青山エイティーンビル2階

TEL : 03-6427-1191 FAX : 03-6427-1192

Homepage : <https://www.ys-office.co.jp> Facebook : <http://www.facebook.com/ysoffice>



社会保険労務士法人 山口事務所
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office