



情報(第 109 号)



令和 2 年 12 月 18 日

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail: ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp
URL: <https://ginza-syaroushi.com/>

徳山商工会議所前にて (令和 2 年 12 月 14 日)。

多様な人材が活躍できる社会



1 その他ハラスメントの禁止

マタハラを終わり、その他ハラスメントの禁止へ移行します。

当職の提案する就業規則では、その他あらゆるハラスメントの禁止として、「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」との規定を盛り込みしています。パワハラ、セクハラ、マタハラはそれなりに社会的な認知がされていますが、今号で取り組みするその他ハラスメントの禁止は理解度が十分ではないといえます。

2 性的指向等の意味

パワハラ、セクハラ、マタハラと異なり、この分野は特殊な言葉が多いといえます。性的指向・性自認に関する言動が不適切とならないよう、まずは、その用語解説から始めましょう。なお、今日、ホモ、おかま、オネエ、レズは当事者を侮辱する言葉となりますから注意してください。

(1) ダイバーシティ

最初に聞いたときは、何かの映画かと思いました。多様な人材を積極的に活用する発想にとらえています。元々は、社会的マイノリティの就業機会拡大を意図して使われるようになったようですが、現在では、年齢、性格、学歴、価値観などの多様性を受け入れ、広く人材を活用することで生産性を高めようとすることを指すようです。

(2) 性的指向

恋愛又は性愛がいずれの性別を対象とするかを指します。異性を好きになること、男性が男性を好きになること、女性が女性を好きになること、相手の性別を意識せずに好きになる方もあります。

(3) 性自認

自己の性別についての認識です。生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない方をトランスジェンダーといいます。

(4) 性同一性障害

身体的な性と性自認が一致せず、困難を抱える方に対して医学的な診断の結果、性同一性障害と診断された場合です。

(5) LGBT

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）、バイセクシャル（両性を好きになる方）、トランスジェンダーの頭文字をとったものです。

(6) カミングアウト

通常、公表すること、人に知られたくないことを告白することを指します。そこから、同性愛者であることを公言すること、性同一性障害者が、自分がそうであると告白することを指します。これをするかどうかは、本人の自由意思によるべきで、これを止めること、逆に強制することは不適切とされます。

(7) アウティング

本人の同意なく、その方の性的指向や性自認に関する情報を第三者へ暴露することで、機微な個人情報を意に反して明かすことは問題となります。

3 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律

この法律では、「性同一性障害者」とは、生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別であるとの持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者であって、そのことについてその診断を的確に行うために必要な知識及び経験を有する二人以上の医師の一般に認められている医学的知見に基づき行う診断が一致しているものをいう」と規定されています。

そして、20 歳以上、現に婚姻をしていないなど、一定の条件を満たすときは、家庭裁判所は、その者の請求により、性別の取扱いの変更の審判をすることができることになっています。

性別の取扱いの変更の審判を受けた者は、法令上、原則として、その性別につき他の性別に変わったものとみなされます。

4 性同一性障害者をめぐる事件(東京地決平 14(コ)21038 号労働判例 830-13)

X は、Y 社に採用された後、配置転換を内示されたときに、その条件として「自分を女性として認めて欲しい。具体的には、女性の服装で勤務したい。女性トイレを使用したい。女性更衣室を使いたい」旨のカミングアウトを申し出たところ、Y 社はこれを認めず配転を命じたところ、X は女性の服装、化粧等をして出勤しました。Y 社はこれを禁止する服務命令を発し、女装で出勤しないこと等に対する違反等を理由として、懲戒解雇としたので、X はその無効を求めました。

裁判所は、X が申出をした当時、性同一性障害として精神的、肉体的に女性として行動することを強く求めており、他者から男性としての行動を要求され女性としての行動を抑制されると多大な精神的苦痛を被る状態にあったことに照らせば、X が Y 社に配慮を求めることは相応の理由があるなどとして、懲戒解雇までの重大かつ悪質な企業秩序違反と認められないとしました。

Y 社には、困惑があったものと察せられますけれども、困難であるとしても性的マイノリティ者を受け入れていく時代といえます。

当法人ではハラスメント研修・相談窓口の受託を承っております

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階

銀座社会保険労務士法人 社会保険労務士 吉国智彦

TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565

E-mail: ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp

URL: <https://ginza-syaroushi.com/>