

性的指向及び性自認にかかわらず誰もが自分らしく働く権利の保障を目指す総会決議

本年6月16日に、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が成立し、同月23日に施行された。同法は、その基本理念として、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の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ことを掲げ（同法第3条）、国及び地方公共団体のほか、事業主も、この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労働者に対する普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うよう努めることとしている（同法6条1項）。

このような法律が制定された背景には、LGBTをはじめとする性的マイノリティに対する無知や偏見から、社会生活のあらゆる場面で、性的マイノリティに対する差別が絶えないことがある。NPO 法人虹色ダイバーシティと国際基督教大学ジェンダー研究センターが2016年に行った調査によると、現在の職場で性的マイノリティに関する差別的な言動を見聞きしたことが「よくある」「ときどきある」と回答した性的マイノリティ当事者は、全体の69%にも及んだ。また、連合が2016年に実施した「LGBTに関する職場の意識調査」によれば、性的マイノリティに対する解雇・降格・配置変更などの差別的な取り扱いを経験したこと、または直接、間接に見聞きしたことがある人は、11.4%にのぼった。さらに、ある人の性的指向や性自認を、本人の許可無く他人に伝える「アウトティング」による被害も深刻であり、性的指向や性自認を上司に同意なく同僚に広められた結果、精神疾患を発症した労働者について、労災認定がなされたケースが相次いでいる。

トランスジェンダー固有の問題としては、性自認に基いた服装や更衣室、トイレ利用の制限の問題がある。2015年には、トランスジェンダー女性（戸籍上は男性だが性自認は女性）の経済産業省職員が、同省から2階以上離れた女性トイレか障害者用トイレを使用することを求められたこと等によって精神疾患を発症したとして、国を提訴した。この事件において、最高裁判所は、トイレの使用制限の違法性を否定した控訴審の判断を覆し、この女性にトイレの使用制限による不利益を甘受させるだけの具体的な事情は見当たらず、これを是とする人事院の判断は、具体的な事情を踏まえず他の職員への配慮を過度に重視し、女性の不利益を不当に軽視するもので、違法であるとした（最高裁令5.7.11判決）。

このような職場における実態を受けて、2019年5月に、労働施策総合推進法の改正に伴って発出された「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」においては、「相手の性的指向や性自認に関する侮蔑的言動」及び「労働者の性的指向・性自認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」が、パワーハラスメントの例として明記され、使用者は、このような性的指向や性自認に基づくハラスメント（SOGIハラ）に対しても防止措置義務を負うものとされた。

しかし、2019年度に厚生労働省が行った職場におけるダイバーシティ推進事業の報告書によれば、社内に性的マイノリティ当事者がいることを認知しているとは回答したのはわずか13.4%であり、41.4%がいないと思うと回答しており、そもそも性的マイノリティが職場に「いないもの」とされている現実が、SOGIハラなど職場における性的マイノリティに対する差

別を解消する動きを遅らせている。また、性自認に基づく差別が禁止されると、女性への性加害目的の男性が女性トイレに入るのも拒めなくなり、性犯罪が増えるなどとして、徒らに女性の恐怖や不安を煽る言説も流布している。

このような中で 性的指向及び性自認にかかわらず誰もが自分らしく働く権利が保障されるためには、多様性を尊重する方向への職場環境を改善する取り組みが不可欠である。具体的には、性的指向及び性自認に関する倫理規定や行動規範を就業規則等で策定するとともに、職場での理解促進のためには、経営層や管理職、人事労務担当者、社員それぞれに向けた研修や勉強会の開催、ポスター・リーフレット等の配布や掲示なども有益と思われる。また、社内のハラスメント規定に SOGI ハラも含める形で規定した上で、社内及び社外に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口を設置したり、性的マイノリティに対する相談対応ガイドラインを策定することも求められる。その際、とりわけ性的指向や性自認が高度のプライバシー情報であることに鑑み、調査の過程で第三者に相談者の性的指向や性自認が知られることのないように細心の注意が払われなければならない。そして、性的マイノリティの労働者とその他の労働者との利益調整が必要になる場面では、経産省事件における前記最判の渡邊恵理子裁判官の補足意見が指摘するように、両者の利益衡量・利害調整を、感覚的・抽象的に行うことは許されず、客観的かつ具体的な利益衡量・利害調整が求められる。

日本労働弁護団は、性的指向及び性自認にかかわらず誰もが自分らしく働く権利が保障される共生社会を実現するため、その取り組みの一助を担う決意である。

2023年11月11日 日本労働弁護団第67回全国総会