

# LGBTQ+社員の ダイバーシティ& インクルージョン②

連載「第6回」

本田香織



前回の記事では性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）とダイバーシティ&インクルージョン（以下、D&I）について取り上げました。耳慣れない言葉や概念もあったかもしれませんが、内容でも触れたとおり、LGBTとは性的少数者の総称のひとつであるということをお約8割の人が認識しており、

またLGBTQ+の当事者は左利きの人と同じくらいの割合で存在すること等が様々な調査で分かってきているなど、世間の認知度は年々高まっています。今回は、職場でのハラスメント防止対策を含むLGBTQ+社員の労務管理のポイントについてお伝えしたいと思います。

職場におけるLGBTQ+施策と労務管理については、①ハラスメント防止対策、②多様性に対応した労務管理、③社内制度の整備、の大きく3つが挙げられます。ここでは①ハラスメント防止対策、②多様性に対応した労務管理について考えてみたいと思います。

## ①ハラスメント防止対策

改正労働施策総合推進法が施行され（中小企業は2022年4月）、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となりました。この改正に伴うパワーハラスメント防止に関する指針<sup>1</sup>において「相手の性的指向・性

自認に関する侮辱的な言動を行うこと」や、「労働者の性的指向・性自認等の機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の労働者に暴露すること」がパワーハラに該当すると考えられる具体例として挙げられています。



## 職場における

### パワーハラスメントとは

職場において行われる

1. 優越的な関係（上司から部下へのものに限らない）を背景とした言動で、

2. 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、

3. 身体的・精神的な苦痛を与えたり、労働者の就業環境が害されたりするもの

であり、1から3までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

※なお、客観的にみて業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

性的指向・性自認に関する言動や、本人が望まないのにその人の性的指向・性自認について暴露すること（いわゆる「アウトティング」）も、この3つの要素を満たす場合にはパワーハラスメントに該当します。性的指向・性

自認は機微な個人情報です。アウトティングは決してあってはならないことです。数年前には、アウトティングをされたことを苦にして自ら命を絶つてしまふという悲しい事件も起こりました。良かれと思って行った配慮のつもりが結果としてアウトティングになってしまふことのないよう、どこまでカミングアウト<sup>2</sup>しているのか、どこまで伝えていいのか等を、本人から十分に聞き取ることが大切です。

厚生労働省が示すセクシュアルハラメント防止に関する指針<sup>3</sup>では、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であればセクシュアルハラメントに該当することが明記されています。たとえば特定の相手に向けられたものではない言動であっても、「ホモ」「オカマ」「本当は男／女なんだろ」等の性的指向・性自認に関する冷やかかしや侮辱的な言動は厳に慎むべきです。自らの性的指向・性自認についてカミングアウトを行っていない人が職場内にいる可能

性があることにも留意しましょう。

性的指向・性自認・性別・属性にかかわらず誰もが働きやすい職場環境づくりに向け、こうした言動は決して許されないというトップの強いメッセージが重要となります。



### 性別役割分担意識

セクシュアルハラメントの発生の原因や背景には「男らしさ」「女らしさ」などの性別役割分担意識に基づく言動や、無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）もあると考えられます。

性別役割分担意識に基づく言動の例としては、

・酒席で上司の側に座席を指定し、お

2：誰にも言っていない自分の秘密を自分から打ち明けること。特に「自分がセクシュアルマイノリティであることを打ち明ける」という意味で使われます。  
3：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（令和2年厚生労働省告示第6号）

- ・ 酌・料理の取り分けをさせる
- ・ お茶出しや掃除は女性の仕事と決め  
ている

無意識の偏見の例としては、

- ・ 女性は数字に弱い
- ・ 女性は気配りができる
- ・ シニアは頭が固い
- ・ 外国人は自己主張が強い
- ・ 子どもがいる女性に大事な仕事は任  
せられない

性別役割分担意識や無意識の偏見に基づく言動すべてが即座にセクシュアルハラスメントに該当するとは限りませんが、セクシュアルハラスメント



発生の原因や背景となり得るため、こ  
うした言動をなくしていく必要があります。  
ます。

「これは女／男の仕事」と考えてしま  
うと、それぞれの得意を活かしきれ  
ないだけでなく「女らしさ」「男らし  
さ」の押しつけによって働  
きづらさを感じてしま  
う人も多いのではないでしょ  
うか。性別に関係なく得  
意なこと／不得意なこと  
は一人ひとり違います。性  
別に関する固定観念を取  
り払い、一人ひとりの適性  
を見ようとすると姿勢が求  
められます。

### ハラスメント防止の ために事業主が雇用 管理上講ずべき措置

職場におけるハラスメン  
トを防止するために、事  
業主が雇用管理上講ずべ  
き措置として、厚生労働  
大臣の指針により10項目

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
併せて講ずべき措置	⑨ 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じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

出所：「パワーハラスメント防止措置が中小企業の事業主にも義務化されます！」厚生労働省

が定められています。事業主は、これ  
らを必ず実施しなければなりません。  
また、事業主の責務として、次の  
事項が法律上明文化されました。  
・ 職場におけるハラスメント問題につ  
いて、従業員の関心と理解を深める

こと

- ・ 自社の従業員が他の労働者（取引先  
の社員や求職者・就活生など）に  
対する言動にも注意を払うよう研  
修を実施する等、必要な配慮を行  
うこと
- ・ 事業主自身（法人の場合はその役員）  
がハラスメント問題に関する関心と  
理解を深め、従業員に対する言動  
に必要な注意を払うこと

経営層全体でハラスメントについて  
の問題意識を持ち、ハラスメント防止  
施策について明確なメッセージをトッ  
プダウンで発信することがハラスメン  
トのない職場づくりの上で重要なカギ  
となります。

### CSRとSDGsについて

近年はCSR（Corporate Social  
Responsibility）が重視されるよう  
になりました。CSRとは企業が果  
たすべき社会的責任を指す略語です。  
企業が自社の利益を追求するだけで  
なく、自らの組織活動が社会へ与える

影響に責任をもち、あらゆるステークホルダー（利害関係者・消費者、取引関係先、投資家等、及び社会全体）からの要求に対して適切な意思決定をすることを指しています。企業理念やダイバーシティ指針を打ち出し、国籍・性別・性的指向・性自認などによる差別的取り扱いをしないことをホームページ等で明示することもCSR活動のひとつです。一例を挙げると、パナソニック株式会社では、パナソニックグループ共通の Diversity, Equity & Inclusion ポリシーを掲げ、その定義、目的およびビジョンをホームページ上で広く宣言しています。さらに、パナソニック行動基準として、性的指向・性自認に関する差別的言動を行わないことを明記しています。（パナソニック株式会社ホームページ『LGBTの理解と対応』参照）

また、SDGs (Sustainable Development Goals) にも関心が高まっています。SDGs は持続可能な開発目標の略語です。2015年9月の国連サミットで採択された

2030年までに持続可能でよりよい世界を目指すための国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っています。企業においてSDGsをいかにして経営に取り込んでいくかは、持続的な企業価値の向上の観点から重要な課題になっています。このSDGsが掲げるゴールの5つ目に「ジェンダー平等を実現



しよう』というものがありません。先進国においては、SDGsへの企業の取り組みはLGBTQ+施策にも力を入れていることを表しています。

## ②多様性に対応した労務管理

### 採用活動において注意すべきポイント

LGBTQ+施策を通して、多様性に対応した労務管理について考えてみましょう。

社員がその能力を最大限発揮するために必要な環境を整えるには、いくつかの管理が必要になります。具体的には、求人・採用から始まり、配置や異動、人材育成、人事評価、賃金および労働時間の管理といった企業が社員に対して行うすべての管理を総称して「労務管理」と呼びます。多様性のある社員を迎えるにあたり、その入り口となる採用活動において、注意すべきポイントを挙げてみます。

企業は採用活動において、基本的な人権を尊重するとともに差別的取り

扱いを行わず、「雇用における機会均等に努めなければなりません。もちろん、企業には「採用の自由」が認められていますが、これは求める人材の適性と能力について基準を設けることとの自由であり、求職者の基本的人権を侵してもよいわけではありません。

例えば、採用選考時に慣習として戸籍謄（抄）本を提出させている会社はありますか？戸籍謄（抄）本や本籍地が記載された住民票を提出させることは、同和地区（関係者）に対する就職差別につながるおそれがある不適切な採用選考といえます。また、戸籍上の性や名前を変更しているトランスジェンダーにとって戸籍謄（抄）本の提出を求められることは、変更前の性や名前を知られてしまうという不安があります。特に理由はないけれど慣習的に戸籍謄（抄）本などを提出させている場合は、提出書類を見直す必要があるでしょう。 unnecessary personal information is collected, it is necessary to also reduce the risk of large-scale information collection.

また、採用活動においてエントリー



日本国内でも見られるようになったジェンダー・ニュートラル・トイレ（筆者撮影）

シートや会社説明会の参加者アンケートの性別欄を削除する、もしくは任意記載欄に変更するなどの配慮も検討しましょう。厚生労働省が推進する JIS 規格の履歴書の様式が 2020 年 7 月に見直され、性別欄を「男・女」の選択ではなく任意記載欄に変更しました。また、「配偶者」「扶養家族数」「配偶者の扶養義務」「通勤時間」の各欄が削除されました。これに対応したコクヨ株式会社では、多様な個性の尊重を求める声が高まっていることを受け、性別欄のない履歴書を発売しています。このようなジェンダーに配慮した動きは今後とも強まっていくと考えられます。

他には、入社後も性別によって決められた服装（女性社員がスカートの制服を着なければならぬ等）を強制しないことや、トイレをあらゆるジェンダーの人が使いやすいもの（ジェンダー・ニュートラル・トイレ）などと呼ばれます）に換えること等も、多様性への対応のひとつです。

### ダイバーシティ雑感

数ヶ月前になりますが、NHKの番組「クローズアップ現代」で大変興味深い特集が組まれていました。『他者の靴を履いてみる』無意識の偏見を克服するヒント』というタイトルで、自分と異なる立場の生活や仕事を体

行ってきた業務を、役割を入れ替えて体験してみる実験を通して、性別の固定観念や無意識の偏見に気づく過程が映し出されます。

また、別の企業の実験では、圧倒的多数である「管理職にはなりたくない」という女性社員に管理職体験（マネージャーチャレンジ）をさせてみることで、「女性だから管理職は無理」と思っていた女性社員の気持ちや「管理職を目指すこともアリなんじゃないか」「女性だからできないということはないのではないか」と前向きに変化していく過程が描かれていました。

感じ自身の無意識の偏見に気づいたとき、人はどう変わり、課題をどう改善するのか、がテーマの番組でした。実在する中小企業で、男性社長と女性社員がマイクと目線カメラを装着し「男性のみ／女性のみ」が

他者の靴を履いてみる（他者の視点に立つてみる）ことで、相手の立場を理解し、その人の立場だったら自分はどうかだろうと想像してみる。そして、自分の中にある無意識の偏見を克服できたら、一人ひとりの活躍の場がさらに広がるかもしれません。企業の中にある固定観念を一つずつ外していくことができれば、新しい企業文化を創り出すことに繋がっていくかもしれません。次号に続きます。

#### ■著者プロフィール

本田香織（ほんだかおり）

本田社会保険労務士事務所代表／社会保険労務士／共永総合法律グループ所属

株式会社 Appdate 取締役

同志社女子大学短期大学部英米語科を卒業後、大手化学メーカーに勤務。

結婚後は二児の子育てをしながら約5年間を英国ロンドンで過ごす。

帰国後は大手生命保険会社の営業職を経て、2011年、社会保険労務士試験合格、翌年に社会保険労務士登録。

現在、東京都千代田区で社会保険労務士事務所の代表であるとともに産業保健分野のスタートアップ企業で取締役を務める。

主に、顧問企業へ人事労務に関する相談対応のほか、企業研修（ハラメント研修、メンタルヘルス研修など）の講師として首都圏で活動している。

慶應義塾大学法学部通信課程在学中。

共著：『社長、本当にぼくが法務ですか？マンガで身につく企業法務』（清文社）