

# LGBTQ+の ダイバーシティ& インクルージョン③

連載「第7回」

本田香織



これまで2回にわたって性的マイノリティの社員と企業におけるダイバーシティ&インクルージョン（以下、D&I）について取り上げてきました。今回の記事ではそれらのまとめとして、職場における性的マイノリティに関する取り組みの目的、期待する効果と意義についての調査結果を取り上げま

す。また、法的な紛争のリスクとして、社員の性自認と企業の対応に関する裁判例についても紹介したいと思えます。

## 職場における性的少数者に

### 関する取り組みの意義

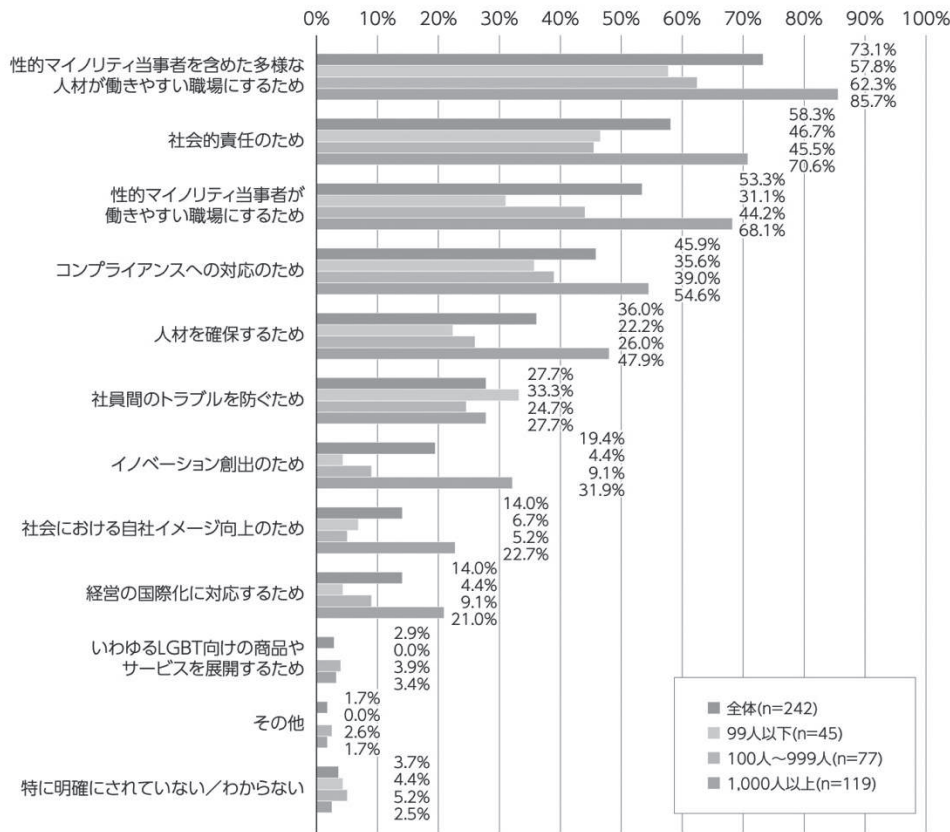
性的マイノリティに対する配慮や対

応の取り組みを実施している企業に、取り組みの目的や期待する効果を尋ねた調査<sup>1</sup>によると、「多様な人材が働きやすい職場にするため」と答えた企業が約7割、「社会的責任のため」と回答した企業は約6割となっており、企業規模別でも社員数99名以下の中小企業においてこの2つの目的が

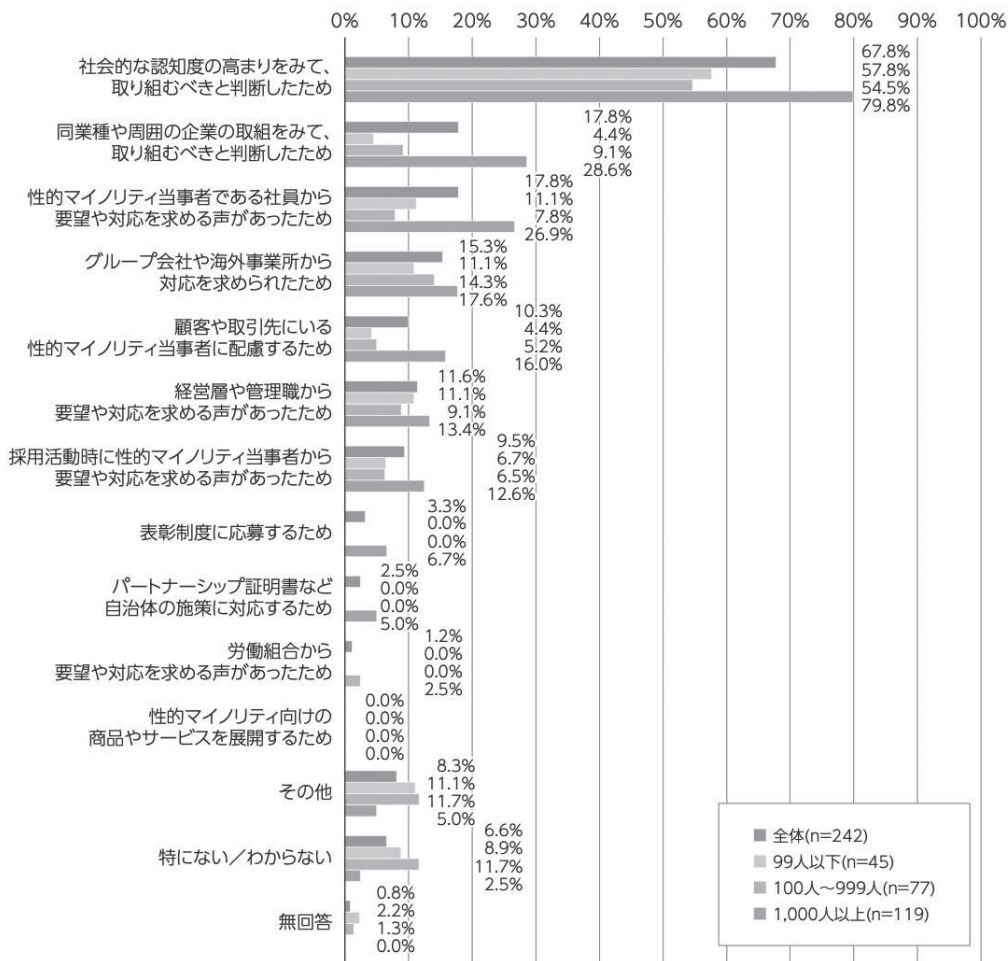
上位を占めています。（図表1）ここで、取り組みの目的・期待する効果の上位4つを順に見ていきましょう。

### ①多様な人材が活躍できる職場環境の整備

多様な人材が活躍できる職場環境の整備の一環として性的指向や性自認



図表1：企業が性的マイノリティに対する配慮等に取り組む目的・期待する効果（複数回答）<sup>2</sup>



図表2：企業が性的マイノリティに対する配慮等に取り組むきっかけ（複数回答）

2：図表1～3の出所：三菱UFJリサーチ＆コンサルティング

3：参考資料：厚生労働省リーフレット『多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業的事例集～性的マイノリティに関する取組事例～（令和元年度厚生労働省委託事業）』

の問題に積極的に取り組むことは、性的マイノリティの当事者だけでなく、企業にとっても組織の活性化、人材確保などさまざまなメリットがあると考えられています。厚生労働省の企業事例集リーフレット<sup>3</sup>では、卸売業

（1,001人以上規模）の企業で「2013年にダイバーシティ推進室を発足し、多様な人材が活躍できる職場として女性活躍、LGBT活躍、障害者活躍、外国籍活躍の取り組みを実施」し、「国籍・年齢・性別・社

員区分を廃し、能力と成果に貫かれた人事」施策を推進している事例を紹介しています。様々な人が属性でひとくくりにはなれることなく伸び伸びと働くことができる職場環境では、離職率の低下・定着率の向上が期待できる

②社会的な気運への対応  
調査結果によると、性的指向や性自認について取り組む企業は、必ずしも当事者からの相談を受けて取り組

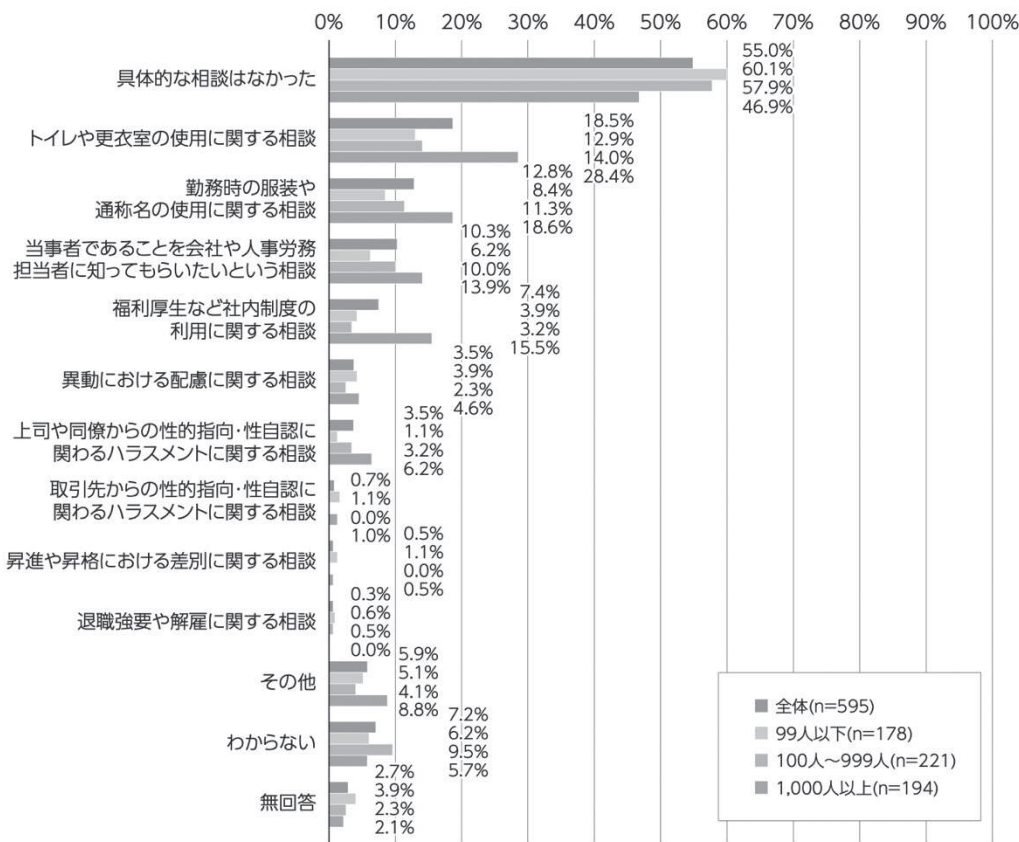
みを始めた企業ばかりではないことがわかります。(図表2) 取り組みを行っている企業の約7割は、性的指向・性自認に関する社会的な認知の高まりをみて取り組みべきだと判断したと回答しています。性的マイノリティの当事者は、多くの場合、自身の性的指向や性自認を職場で明かしていないため、「社内の当事者のニーズが把握しにくい」という発想では、取り組みが社内の実態に追いつかないおそれがあります。社会全体の気運や周囲の企業の動向に注意を払い、自社の姿勢を検証してみるのが重要です。

### ③ 性的マイノリティの当事者が働きやすい職場づくり

一方で、性的マイノリティの当事者が、性的指向や性自認に関して会社や上司、同僚に相談をし、それを機に企業が性的指向や性自認に関する取り組みを始めることもあります。相談には、職場での具体的な困りごとへの対応を求めるものもあれば、性的マイノリティであることを知ってもらいた

いというものもあります。まずは、性的マイノリティであることを受け止めたうえで、落ち着いて当事者の話に耳を傾ける必要があります。ここで気を

つけておきたいのは、本人の性的指向や性自認に関わる情報の取り扱いには慎重を期すことが求められるということです。



図表3：企業が当事者から受けた相談（複数回答）

### ④ 人権尊重やコンプライアンス対応の観点から

性的指向・性自認は個人の人格や尊厳に関わる重要な要素です。職場で人格や尊厳が傷つけられると、仕事への意欲や自信をなくしたり、心の健康が悪化したりすることがあります。場合によっては休職や退職、生命を脅かすような事態に発展することもあります。また企業にとつても、誤解や理解不足などから性的指向・性自認に関連する労務管理上の問題への対応を誤ってしまうと、法的責任の発生、人材の流出、企業イメージの毀損等のリスクにつながります。





## 法的紛争のリスク

### 社員の性自認と企業の対応に

#### 関する裁判例

性的マイノリティに関する裁判例を紹介いたします。民間企業での事案でない裁判例も含まれますが、実際にどのような点が問題になりえるのか、そして裁判所はどのような判断をしたのかを知ることで、自社においての性的指向・性自認に関する労務管理の参考になるかと思えます。

#### ◎経済産業省 性同一性障害トイレ制限訴訟（東京高裁 2021年5月27日判決）

【事件概要】…性同一性障害と診断され、健康上の理由から性別適合手術を受けていないトランスジェンダーである職員が、人事異動や女性トイレの使用制限は違法であるとして国に処遇改善や損害賠償を求めた事案です。職員は、戸籍上は男性、性自認は女性。女性ホルモン投与などの治療により容姿や声などの外見

は女性であり、経産省との話し合いを経て2010年から女性職員として勤務していました。

#### 【裁判所の判断】…第一審の東京地裁

は2019年12月に、「性同一性障害である職員に対して自認する性別のトイレの使用を制限することが許容されるものということはできず、さらに当該性同一性障害である職員に係る個々の具体的な事情や社会的な状況等の変化等を踏まえて、その可否の判断を行うことが必要である」として、国に損害賠償と処遇改善を命じる判決を下していました。しかし、2021年5月の控訴審判決では、制限を違法とした東京地裁判決を変更し、制限撤廃を求めた職員の請求を棄却しました。これに対し、職員は東京高裁の判決を不服として最高裁判所に上告中です。

#### ◎性同一性障害者解雇事件（東京地裁 2002年6月20日決定）

【事件概要】…性同一性障害の診断を受け、家庭裁判所で女性名での改

名を認められた社員Xが、会社から配置転換を内示された際に、配置転換を承諾する条件として①女性の服装で勤務すること、②女性用トイレを使用すること、③女性用更衣室を使用すること、の3点を会社に申し出たものの、会社はこれを認めず配置転換を命じました。翌月、社員Xは女性の服装・メイクで出勤しましたが、会社はこれを禁止する服務命令を発し、自宅待機を命じました。その後、会社は女性の服装で出勤しない等の業務命令に従わなかったこと等を理由に懲戒解雇をしました。これに対し、社員Xは懲戒解雇の無効を主張し地位保全と賃金の仮払いを求めた事案です。

#### 【裁判所の判断】…裁判所は、「Xが

本件申出をした当時には、性同一性障害（性転換症）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いう

ことができる」とし、Xが女性の容姿で就労することを認めてほしいと求めることは相応の理由がある、としました。さらに、「業務内容、就業環境等について、女性の容姿をした社員を就労させることが、企業秩序又は業務遂行において、著しい支障を来すと認めるに足りる疎明はない」として、懲戒解雇を無効であると判断しました。

以上、2つの裁判例を紹介しました。性的マイノリティの当事者が、性的指向・性自認に関連して会社に相談を行いたい場合、単に「知っておいてもらいたい」ということもあれば、「職場で差別や嫌がらせを受けた」、「休暇や福利厚生制度で困りごとがある」といった、様々なケースが想定されます。当事者が安心して相談することができ、当事者以外の社員にとっても働きやすい環境にするために、相談体制を整えることが必要となるでしょう。

# work with Pride

■企業における性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任

意団体として『work with Pride』があります。work with Pride ウェブサイトによると、「日本の企業内でLGBTQの人々が自分らしく働ける職場づくりを進めるための情報を提供し、各企業が積極的に取り組むきっかけを提供すること」を目的として掲げています。4 また、職場における性的マイノリティへの取り組みの評価指標「PRIDE指標」を策定しており、企業等に社内施策を推進するためのガイドラインとして活用することを推奨しています。

『PRIDE指標2021レポート』によると、約300の企業や団体が「PRIDE指標」に応募しています。企業の取り組み事例やベストプラクティスも紹介されていますので、これから自社で取り組むにあたり、参考になるのではないのでしょうか。<sup>5</sup>

## ■まとめ

以上、3回にわたって職場におけるLGBTQ+のD&Iについての情報をお届けいたしました。人材不足

の折、企業がLGBTQ+施策を推進することを表明することにより、性的マイノリティ当事者のみならずダイバーシティの取り組みに共感する若手人材の獲得が期待できるのではないかと考えます。また、様々な人が自分の気持を隠さずに働ける職場環境になることで、離職率の低下・定着率の向上に寄与するのではないかと期待できます。

次回以降で、障がい者雇用とD&Iについて考えてみようと思います。



## ■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）