

令和6年度 企業トップ等を対象とする  
公正採用選考に係る人権啓発研修会  
主催：岐阜労働局



6色の色は、性の多様性を  
祝福する意味

# 企業における性的マイノリティへの 配慮・支援を考える

## 【Contents】

1. 性的マイノリティをめぐる社会の変化
2. 性的マイノリティに関する基本的事項
3. 性的マイノリティに対する配慮・支援の動向について
4. 多様な性的指向と性自認を尊重した職場づくりのために

大阪企業人権協議会  
企業人権協サポートセンター長  
芝本 正明

受講者配付用

## 【Contents】

1. 性的マイノリティをめぐる社会の変化
2. 性的マイノリティに関する基本的事項
3. 性的マイノリティに対する配慮・支援の動向について
4. 多様な性的指向と性自認を尊重した職場づくりのために

# 性的マイノリティに関わる社会変化

法律

行政

学校

企業



TVの特別番組 / 新聞・雑誌の特集

性的マイノリティを取り巻く社会の  
環境は大きく変化しています！

## “LGBT理解増進法”

令和5年6月23日施行

国や自治体、企業、学校に対して、性的指向やジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の増進を求める法律

### 基本理念

性的指向や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

### 政府に 求められること

基本計画や指針の策定 / 施策実施状況の公表 / 学術研究の推進  
知識の普及※ / 相談体制の整備※ / 中央省庁の連絡会議の設置

### 企業に 求められること

研修の実施※ / 普及啓発※ / 就業環境の整備※

### 学校に 求められること

教育や啓発※ / 教育環境の整備※ / 相談機会の確保※

※は努力義務規定 © 2023 fair

| 時期    | できごと  |
|-------|---|
| 1994年 | 厚生労働省が同性愛を治療の対象から除外                         |
| 2004年 | 「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が施行                |
| 2015年 | 東京都渋谷区・世田谷区で「 <b>同性パートナーシップ条例</b> 」成立       |
| 2019年 | <b>同性婚</b> に関する違憲訴訟が起こる（全国5地裁）              |
| 2020年 | <b>パワハラ</b> 防止法に「SOGIハラ」「アウティング防止」も措置義務化    |
| 2021年 | 札幌地裁 <b>同性婚</b> を認めないのは「違憲（14条1）」と初判断       |
| 2022年 | 大阪地裁、東京地裁で <b>同性婚</b> を巡る訴訟が相次ぐ             |
| 2023年 | 名古屋地裁、福岡地裁で //                              |
|       | 「 <b>LGBT理解増進法</b> 」成立                      |
|       | 最高裁 <b>トランスジェンダー職員のトイレ使用制限</b> は「違法」        |
|       | 最高裁 <b>性同一性障害特例法の性別変更の手術要件</b> について「違憲」判決   |
| 2024年 | 東京地裁 <b>同性婚</b> を認めないのは「違憲状態」と判断            |
|       | 札幌高裁 // 「違憲（14条1, 24条1・2）」                  |
|       | 広島高裁 男性⇒女性の <b>性別変更 外観要件</b> は「違憲疑い」手術なし認める |
|       | 京都家裁 <b>性同一性障害特例法の「非婚要件</b> は違憲」            |

# 最高裁 性別変更規定「違憲」決定

(性同一性障害特例法)

2023年10月25日

申し立て；「戸籍上は男性」だが、「女性として社会生活」  
⇒戸籍上の性別を女性に変更

最高裁の決定；「**身体への強い負担**」手術の規定は憲法違反

▼ 手術か、性別変更断念か  
過酷な二者択一

▼ 社会の理解が進みつつある

▼ 海外でも要件としない国が増加

▼ 時代の変化

＜特例法の性別変更の要件＞

前提：2人以上の医師により性同一性  
障害と診断

①18歳以上である

②結婚していない

③未成年の子がいない

④**生殖腺がない又は生殖腺機能を永続的に欠く**

⑤他の性別の性器の部分に近似する外観

(参考)

特例法に基づいて性別変更した人は  
1万人超！

# 性の多様性に配慮した顧客対応のアップデート

JAL 『レディース・アンド・ジェントルメン』

（女性、男性の皆さん）



『エブリワン』 『オール・パッセンジャーズ』

（乗客の皆さん）

東京ディズニーランド

「Ladies and Gentlemen, Boys and Girls…」



「Hello Everyone… （こんにちは皆さん）」

## 大学も性の多様性に配慮した取り組みが進む

- 「性の多様性に関する基本方針」を策定する大学が増加。
- 性別にかかわらず、誰もが利用できるオールジェンダートイレの設置を進める大学も増えている。

例：大阪大学「ALL GENDER トイレ・サイン」

●本部事務機構棟【吹田】

●共創イノベーション棟【吹田】





## 【Contents】

1. 性的マイノリティをめぐる社会の変化
- 2. 性的マイノリティに関する基本的事項**
3. 性的マイノリティに対する配慮・支援の動向について
4. 多様な性的指向と性自認を尊重した職場づくりのために

# 性の多様性を理解するために

人間の性のあり方を4要素に分け、その組み合わせとして理解する考え方が国際的に広まっている。

## 性のグラデーション

- 生物学的な性 (Sex Characteristics) : 生物学的、遺伝学的な性



- 性自認 (Gender identity) : 自分の性別をどう思うか



- 性的指向 (Sexual Orientation) : 好きになる相手の性別



- 性表現 (Gender Expression) : 服装、しぐさ、言葉遣いなど



# LGBTとは

## 性的指向についてのマイノリティ

**Lesbian**  
(レズビアン)

同性を好きになる  
女性

**Gay**  
(ゲイ)

同性を好きになる  
男性

**Bisexual**  
(バイセクシュアル)

異性を好きになることも  
あれば、  
同性を好きになることも  
ある人

## 性自認についてのマイノリティ

**Transgender**  
(トランスジェンダー)

出生時に決定された性  
(身体の性)とは異なる性を  
自認する人

※ほかにも、さまざまな人(セクシュアリティ・性のあり方)がいます。

- \*「LGBT」とは、「LGBT」: Lesbian(レズビアン)、Gay(ゲイ)、Bisexual(バイセクシュアル)、Transgender(トランス ジェンダー)の各語の頭文字をとって、「LGBT」(エル・ジー・ビー・ティー)と表現されています。他者からの名づけではなく、自称・自認する言葉であり、異なる性的マイノリティ同士の連携を示す言葉。
- \* 性的指向とは、恋愛感情や性的な関心がどの性別に向いているか。
- \* 性自認とは、自分の性をどのように認識しているか。

## 性の多様性を表す言葉

- **LGBTQ+** : 「Q(Questioningクエスチョニング)」は、性のあり方を決めない人・決めたくない人。  
※「Q」はQueer(クィア)をさすこともある。性的マイノリティが必ずしもLGBTに限定されるわけではないので、「クィア」は、その他の性的マイノリティを総称する言葉として使われている。  
「+ (プラス)」は、ほかにも様々な性のあり方があることを、包括的に表現している。
- **SOGI** : 性的マイノリティをLGBTというカテゴリーで括るのではなく、その人の性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の観点から捉えた表現。特定の性的指向や性自認の人のみを対象とする表現ではなく、誰にでもある(性の)特性を表します。

# LGBTQ+ 最新DATA

電通「LGBTQ+調査 2023」

\* 20～59歳の57,500人

## LGBTQ+当事者層の割合

( )%

- ・約11～12人に1人
- ・左利きの人、AB型の人とほぼ同じ割合

■性的マイノリティは、LGBTに限らない。性的指向や性自認がはっきりしない人や揺れ動く人、あるいは性的指向や性自認を持たない人もいる。「LGBT」と「そうでない人」というような、はっきりした境界線があるわけではない。

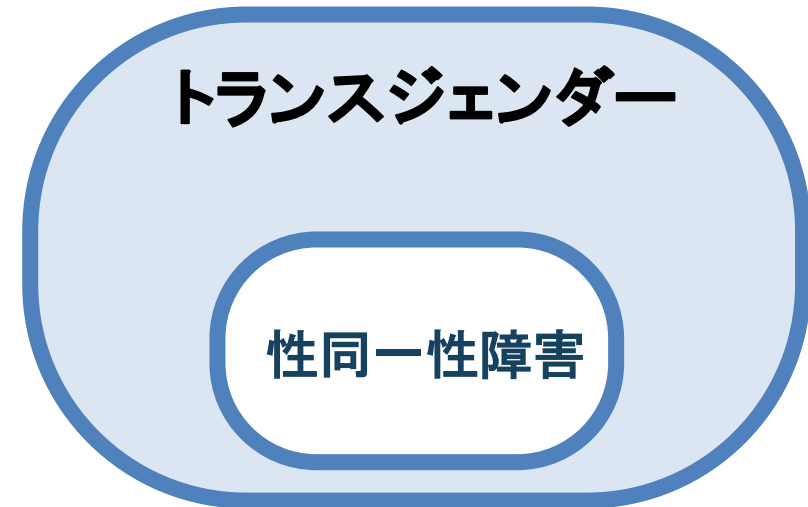
| 性自認について        |       | 性的指向について    |       |
|----------------|-------|-------------|-------|
| トランスジェンダー      | 1.15% | ゲイ          | 1.59% |
| ノンバイナリー/Xジェンダー | 1.38% | レズビアン       | 1.01% |
| クエスチョニング(性自認)  | 0.26% | バイ/パンセクシュアル | 3.20% |
|                |       | アロマンティック    | 1.43% |
|                |       | アセクシュアル     | 1.56% |
|                |       | クエスチョニング    | 0.58% |

※選択肢の便宜上、上記の分類をしているが、この他にも多様な性のあり方がある。  
※一人の回答者が、複数のありかたに該当する場合があるため、すべてを足すと9.7%を超える。

# トランスジェンダーと性同一性障害

「トランスジェンダー」と「性同一性障害」は、  
同一ではない。

トランスジェンダーの中には、自分の身体的性別に違和感があるが、その変更を望んでいない、医学的支援を必要としていない人（性同一性障害との診断を受けていない人）がたくさんいる。



トランスジェンダーのうち、  
性同一性障害という診断を受けている人は約(     %)

(R元年 厚生労働省調査)

出生時に割り当てられた性別に対する違和感は、「病気」や「障害」ではない  
⇒「性別不合」に変更(世界保健機関 (WHO))

# 性的マイノリティの社会的困難

日常的ストレス

同性パートナーへの法的保障がない

性別変更の要件が厳しい

いじめ

メンタルヘルス、自殺

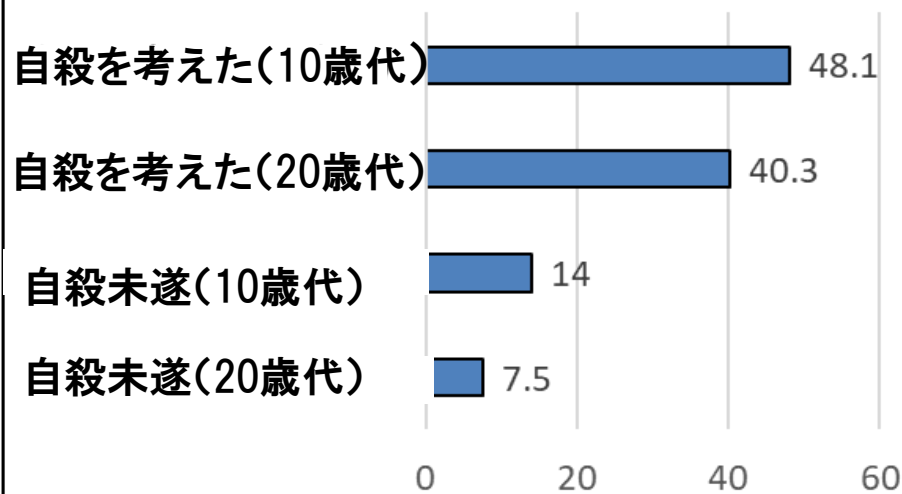
相談できない

可視化されていない

.....など

性的マイノリティの苦痛は、「多様性を包容すべき社会側の問題」と言える。

自殺を考えたLGBTQの若者



引用：NPO法人「ReBit」2022. 9調査

対象：12～34歳のLGBTQ2623人

# 周りの偏見が性的マイノリティの 【 】感情を傷つけている！

【 】感情(自分はかけがいのない唯一の存在)は、  
人が生きていくうえで最も大切な感情の一つ。

## LGBTQ+層の悩み

※赤字はストレート層のTop5に入らない項目

|    | ストレート層が考えるLGBTQ+層の悩み | LGBTQ+層の悩み            |
|----|----------------------|-----------------------|
| 1位 | 男女分けされている場所の使用       | 差別や偏見に関すること           |
| 2位 | 結婚・パートナーシップ          | LGBTQ+当事者は周りにいないと思われる |
| 3位 | カミングアウト              | 結婚・パートナーシップ           |
| 4位 | 差別や偏見に関すること          | 職場の制度に関すること           |
| 5位 | 制服やユニフォーム            | 自分の言葉遣いや振舞い方に対する周りの反応 |



(悩みを知っていると答えたストレート層n=1331)

(LGBTQ+層n=486)

実際の「悩み」と非当事者の想像にはギャップがある P&G調査より

## 【Contents】

1. 性的マイノリティをめぐる社会の変化
2. 性的マイノリティに関する基本的事項
- 3. 性的マイノリティに対する配慮・支援の動向について**
4. 多様な性的指向と性自認を尊重した職場づくりのために



# 国の性的マイノリティ施策

|       |                       |  |
|-------|-----------------------|--|
| 政府    | 自殺総合対策大綱<br>(2017年改訂) | ・「性的マイノリティへの無理解・偏見が、当事者の自殺念慮の高さの背景となっている。」                                     |
| 厚生労働省 | 公正採用選考                | ・性別欄を「男・女」の選択ではなく任意記載(未記載も可)とする履歴書様式例を作成<br>・採用選考で「LGBT等の性的マイノリティを排除しない」ことを明記。 |
|       | セクハラ防止指針<br>パワハラ防止指針  | ・性的指向・性自認に関する侮辱的な言動は、ハラスメントにあたることを明記。  |
|       | 総合労働相談コーナー            | ・性的指向・性自認に関連する労働問題の相談を受け。  |
|       | 被保険者証の取扱い             | ・性同一性障害者について戸籍名を裏面に記載した上で通称名を記載する等の表記方法の工夫を通知。                                 |
|       | 性別適合手術の<br>保険適用       | ・同一性障害の性別適合手術について、一定の施設基準を満たす施設における実施の場合、保険適用とした。                              |
|       | 宿泊施設における<br>配慮        | ・性的指向や性自認等を理由に宿泊拒否がなされないよう、旅館業における衛生等管理要領を改正。                                  |
| 文部科学省 | 生徒指導提要<br>(令和4年改訂)    | ・性的マイノリティに関する課題と対応について追記。  |

# 自治体の性的マイノリティ施策

令和5年9月1日から開始

## ◇パートナーシップ制度

導入自治体 458

交付件数 7,350組

出典：渋谷区・虹色ダイバーシティ共同調査(2024/5月・6月)

- ・同性カップルの権利保障
- ・パートナーシップ証明書/宣誓書を発行
- ・利用可能な行政・民間サービスの拡大

## ◇ファミリーシップ制度を始める自治体も増加

- ・パートナーシップ制度に、同居する未成年の子も家族と認める制度

## ◇トランスジェンダーへの配慮

- ・性別欄のない印鑑登録証明書の発行
- ・申請書やアンケートから性別欄廃止
- ・職員採用試験の受験申込書かの性別欄削除・任意記述に変更

### 岐阜県パートナーシップ宣誓制度

岐阜県では、県民一人ひとりが個人として尊重され、誰もが「清流の国ぎふ」をともに支える一員であるとの意識を持ち、互いに尊重し合える社会を構築していくことを目指し、「岐阜県パートナーシップ宣誓制度」を始めます。

〔※パートナーシップとは、「お互いの人生において、相互に協力して継続的に生活を共にすることを約束した二者の関係」を言います。〕

#### 制度の概要

パートナーシップの関係にあるお二人が、知事に対して宣誓し、県から宣誓者へ「受領証」を交付します。宣誓者は受領証を提示することにより、行政や民間においてサービスを利用することができます。

#### 宣誓をすることができる方

お二人が次の①～⑤の全ての条件を満たしていることが必要です。

- ①パートナーシップの関係にあること
- ②成年に達していること
- ③どちらか1人は岐阜県に住んでいること(3カ月以内の転入予定者を含む)
- ④配偶者がなく、宣誓しようとする相手方以外にパートナーシップの関係にある者がいないこと
- ⑤宣誓しようとする者同士が近親者でないこと  
(パートナーシップの関係に基づき養子縁組をしている、又はしていたカップルの場合、宣誓することができます。)



※性的少数者や事実婚の方が対象となります。

#### 受領証の提示を受けられた方へ

受領証の提示を受けられた方は、岐阜県パートナーシップ宣誓制度の趣旨を十分にご理解いただき、本制度を利用される方の個人情報(性的指向、性自認及び本制度を利用していること等)については、本人の同意なく口外しないよう、ご配慮いただけますようお願いいたします。

岐阜県

# LGBTフレンドリー企業も増加

- ・JT ・日本マイクロソフト ・JAL ・アイエスエフネット ・NTTデータ ・NEC
- ・ライフネット生命 ・ユニリーバジャパン ・レナウン ・日本IBM ・大阪ガスグループ
- ・資生堂グループ ・野村証券 ・リクルートホールディングス ・JPモルガン ・イオン
- ・みずほフィナンシャルグループ ・日本オラクル ・ソフトバンク ・第一生命 ・グリッド
- ・モルガンスタンレー ・ドイツ銀行 ・シティバンク ・サントリー ・楽天 ・リアズ
- ・SMBCコンサルティング ・セブンアンドアイホールディングス ・アイエスエフネット
- ・インソース ・サニーサイドアップ ・ダイバース ・インフォテリア ・NPOフローレンス
- ・ガイアックス ・UBS Group AG ・イオンスーパーセンター ・PwC ・エンプラス など

出典:「LGBT採用に前向きな企業」Job Rainbow編集部

性的マイノリティへの理解者・支援者  
(ally)を増やす取組みが進んでいる

- ・社内にLGBTのための相談窓口が設置されている。
- ・LGBTに関する施策が実施され、安心して働くことができる環境が整備されている。
- ・社員の中にアライ(ally)宣言をした人たちがいて、社内に理解ある状況が作られている。

「アライになろう！」と呼び掛けるリーフレットと  
虹色のコーン (野村ホールディングス)



# 多くの大学にLGBTサークルが存在

## 《LGBTサークルのある関西の大学》

関西大学、関西学院大学、近畿大学、関西外国語大学、  
大阪府立大学、大阪大学、大阪市立大学、大阪教育大学、  
大坂芸術大学、四天王寺大学、大阪電気通信大学、  
神戸市外国語大学、武庫川女子大学、同志社大学、  
立命館大学、龍谷大学、京都精華大学、京都大学、  
京都外国語大学……

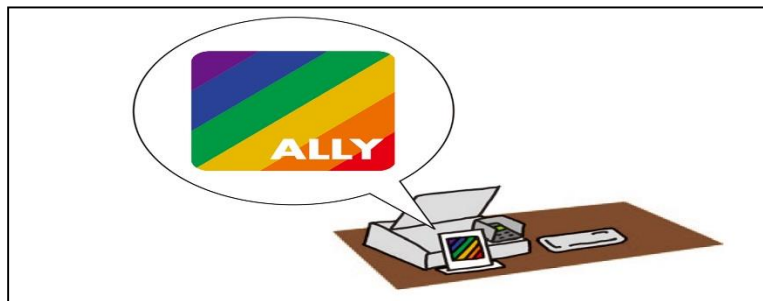
(出典:ストーンウォール・ジャパン2022)

『就活』も、性的マイノリティに理解のある企業選択  
が進んでいる。

※当事者・非当事者とも、LGBTQ+フレンドリー企業で働きたいと思っている人は約6割と高い。(2023電通調査)

# 性的マイノリティ接客対応、「公平性」を念頭に！

- 『アライステッカー』を貼り、LGBTQ+への理解を示す



- 『予約や接客時の会話』では“思い込み”に注意

＜お客様の呼び方＞  
「ご主人様」「奥様」



「ご家族の方」「パートナーの方」  
などに変更する。

- 『景品』

男は(青)女は(赤) ➡ 選択制に

- 『トイレの扉』マークを“オールジェンダートイレ”に変える



- 「制服」性差にとらわれない、ニュートラルなデザインを採用



- アンケート/申込書などの『性別欄』

「男・女」➡(男・女・その他)又は( )空欄に

## 【Contents】

1. 性的マイノリティをめぐる社会の変化
2. 性的マイノリティに関する基本的事項
3. 性的マイノリティに対する配慮・支援の動向について
4. **多様な性的指向と性自認を尊重した職場づくりのために**

# 性的マイノリティが抱える職場での問題

## ハイリスク層

職場でのいじめや昇進差別、解雇等の対象になりやすい。

## コミュニケーション不足

差別的な言動をする上司や同僚を信頼できず、コミュニケーションを避けてしまう。

## 環境型ハラスメント

日常的にLGBTを揶揄する言動がみられ、無形の圧力になっている。

## ロイヤリティの欠如

福利厚生等が利用できない等の不公平感から会社への帰属意識が持ちにくい。

## メンタルヘルスの悪化

LGBTであることを隠さなければいけない状況では、緊張、不安、孤立等のストレスが強い

## セーフティネットの機能不全

相談窓口の担当者がLGBTの知識や理解があるのか分からず、相談できない。

## 生産性の問題

上記のような問題がある職場では、当事者の仕事の生産性が大きくダウンする。

## 原因不明の離職

上記のような原因で離職しても、それを上司や人事に明らかにしない。

# カミングアウトへの理解①

## カミングアウトとは:

労働者が、職場において公表していない自身の性的指向・性自認等を第三者に開示すること（\*但し、法律上の定義はない）

- 性的指向・性自認は、その人の人格権・プライバシー権等と密接に関連している。
- 職場においてカミングアウトするか否かは、本人自身が選択すべき問題であり、他者から強制されるものではない。

職場の誰かに、自身が性的マイノリティであることを伝えている人の割合

L・G・B 7.3%                      T 15.8%

- 他方で、「身の回りにLGBTはいない！」と回答した人の割合約(                      %)

（職場におけるダイバーシティ推進事業報告書2020年3月）



# カミングアウトへの理解②

## 職場でのカミングアウトに関する裁判例

(名古屋地裁2016年6月提訴・係属中)

### Y社カミングアウト強制事件

会社員は、戸籍上男性だが、H26年に性同一性障害との診断を受け、名古屋家裁が女性名への変更を認めた。そのため、上司に健康保険証などの変更手続きを依頼。また、男性名で働きたいと要望する一方、更衣室は男性用を使わなくてもいいように配慮を求めた。

しかし、会社は一方的に掲示物や名札を女性名に変えたうえで、同じ課の従業員の前でカミングアウトするよう強制した。

会社に対し、1330万円の損害賠償を求めて提訴。

# カミングアウトへの理解③

## カミングアウトを受けたら

### ○カミングアウトは信頼の証拠

- ◇少しでも差別的な言動のある人には、そもそも言わない。
- ◇信頼して話してくれたことに感謝する。

### ○過剰に驚かず、「そうなんだ」と笑顔で落ち着いて受け止め、じっくり話を聞く。

- ◇相談してくれて、ありがとう！ ◇何か困ったことがあったら遠慮なく言ってね。
- ◇何か私にできることはある？ ◇一人で抱え込まなくていいからね。

### ○どの程度秘密にしておきたいのかを確認し、秘密を守る。

是非、留意したいこと！

1. アウティング
2. 無理解な言動
3. カミングアウトの強制
4. 他の性的マイノリティの当事者を探すこと

# 性的指向・性自認に関する「パワハラ」

(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)

## SOGIハラスメント

- 偏見に基づく差別発言や行動
- 望まない性別での生活の強要
- 雇用差別、不当な異動・解雇等
- アウティング など

- 見た目:  
「女なのにスカート、はかないの?」
- 性的存在:  
「俺、襲われちゃうかも!」
- ホモネタ:  
「お前、そっち系か」
- 結婚・出産:  
「結婚して家庭を持って一人前」  
「なんで結婚しないの?」
- 差別語:  
「オカマ」「オナベ」「ホモ」「レズ」「オネエ」「両刀使い」「ニューハーフ」 など

## アウティング

- 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



“アウティング”はパワハラとして労災認定

保険代理店に勤務していた20代男性が精神疾患を発症した原因は、上司による性的指向の暴露(アウティング)が原因でパワハラと認められるとして、労働基準監督署から労災認定された。

(2023年7月24日報道から)

# 性的マイノリティと公正採用選考

- 応募者の性的指向・性自認について確認したり、性的マイノリティであることのみを理由として採用の可否を決めることは、採用上の差別にあたり、【      】行為となる可能性がある。
- 性的マイノリティの人たちの中には、さまざまな事情で、自らの性自認・性的指向を明らかにしていない、明らかにできない人が少なくなく、その申告を強制することは本人に致命的な苦痛・不利益を生じさせることがあり、【      】問題であることに特に留意する必要がある。

(参考) 厚生労働省事業者向けパンフレット「公正な採用選考をめざして」より

- ・同和関係者、障害者、難病のある方、LGBT等の性的マイノリティの方など特定の人を排除しないこと。
- ◆ 特定の人を排除してしまうというのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているからであり、憲法に規定される「職業選択の自由」や「法の下での平等」の精神に反することになります。

# 採用における問題事例

引用:大阪府商工労働部雇用推進室発行「採用と人権」

## 【問題事例】

面接時に、「あなたは、性同一性障がいですか」という質問があり、学生は「そうではありません」と答えた。さらに、男性のような服装であることを指摘されたが、「小さい頃から男の子っぽい格好だったので、これが普通だと思っています」と答えた。

## 〔事業所の説明〕

一昨年に同校から性同一性障がいの生徒が応募してきたことがあった。今年、応募してきた女子生徒の容姿が髪の毛も短く、制服もスカートではなく、スラックスで男性のような服装であったことなどから、問いかけをしてしまった。

## ○ハローワークの指導

- ・応募者の容姿を見て対応することは「職業安定法5条の4」だけではなく、人権問題になる。今後は、容姿で判断することなく応募者から相談があつてから対応するよう指導を行った。

(参考)

# 就職差別につながるおそれのある14事項

## 「聞かない」「書かせない」「調べない」

### 【本人に責任のない事項】

1. 本籍・出生地に関する事
2. 家族に関する事
3. 住居状況に関する事
4. 生活環境、家庭環境などに関する事

### 【採用選考方法】

12. 身元調査などの実施
13. 全国高等学校統一応募用紙・厚生労働省履歴書様式例に基づかない事項を含んだ応募用紙(社用紙)の使用
14. 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

### 【本来自由であるべき事項】

5. 宗教に関する事
6. 支持政党に関する事
7. 人生観・生活信条に関する事
8. 尊敬する人物に関する事
9. 思想に関する事
10. 「労働組合」「学生運動など社会活動」に関する事
11. 「購読新聞、雑誌、愛読書」などに関する事

**+** 国籍・民族、性別、年齢、障がい、病歴・疾病、**性自認・性的指向**などに基づく合否判定は不可！

# 履歴書が変わった！

(2021年4月)

様式例（厚生労働省様式例）

|     |  |   |   |  |
|-----|--|---|---|--|
| 日現在 | 写真をはる位置<br>写真をはる必要がある場合<br>1. 縦<br>横<br>2. 本人単身胸から上<br>3. 裏面のりづけ | 年 | 月 |  |
|     |  |   |   |  |
|     |  |   |   |  |
|     |  |   |   |  |
| ※性別 |  |   |   |  |
|     | 電話   |   |   |  |
|     |  |   |   |  |
|     |  | 年 | 月 |  |
|     |  |   |   |  |

← 「男・女」選択から任意記載に変更

- 大手文具メーカーのコクヨは、性別欄のない履歴書を発売。(2020年12月)
- アルバイト・パート求人サービスのタウンワークは、運営するWebサイト内にある履歴書テンプレートを新様式(任意記載、未記載も可)へと切り替え。

# 応募・面接での対応の基本

1. 応募の段階で「トランスジェンダー」であることを告げられた場合。
  - ☞ 選考資格や採否判断において、性的マイノリティであるか否かは影響しないことを明確に伝えること。
2. 面接でカミングアウトを受けた場合。
  - ☞ 選考資格や採否判断において、性的マイノリティであるか否かは影響しないことを明確に伝えること。
  - ☞ 勤務するにあたっての具体的な要望があれば、「会社の現状を本人に説明し、会社として、できることについて一緒に対応を考えたい」ことなどを誠意をもって伝える。
3. 見た目の性と履歴書記載の性にギャップがある場合。
  - ☞ 本人から特段申し出がない限りは、履歴書に記載されている通りに対応する。
4. 面接に来た当事者を採用したいと思うが、社員の理解や会社の取り組みが不足している場合。
  - ☞ 会社の取り組みの不足を濁して伝えるより、社員の意識や取り組みの不十分な現状や会社としての取り組み方向を誠実に伝えることが大切。



# 自認する性別に基づく”トイレ”の利用問題

## トランスジェンダー “トイレの使用制限”は違法（最高裁）

（経産省事件 最高裁判決 令5.7.11）

トランスジェンダーの労働者が、自認している性別（身体的性別は男性である一方、自認している性別は女性）に応じた職場内トイレについて、使用制限（原告が執務するフロアおよび上下2階の女子トイレ）を認めた国の対応は違法である。

### 👉 判決の要旨

1. 職員は、自認する性別と異なる男性用トイレを使うか、職場から離れた女性用トイレを使わざるを得ず、日常的に相応の不利益を受けている。
2. 職員が離れた階の女性用トイレを使ってもトラブルが生じていないことなど今回のケースの個別の事情を踏まえ、「人事院の判断はほかの職員への配慮を過度に重視し、職員の不利益を軽視したもので著しく妥当性を欠いている」としてトイレの使用制限を認めた人事院の対応は違法と判断。
3. 性別は、個人の人格的生存と密接かつ不可分のもの。個人が自認する性別で社会生活を送ることは重要な法的利益として保護される。

# トイレ利用問題【対応にあたっての基本的考え方】

## ＊経産省事件から学ぶべきポイント

- ①トランスジェンダーが、その自認する性別に即した社会生活を送ることは、本人の本質的希望であり、保護されるべき重要な法益である。
- ②本人の希望を確認したうえで、施設の構造上の問題や費用面の問題等を考慮して解決策を見出すよう、本人との協議を尽くす必要がある。
- ③画一的な解決基準の提示は困難であり、具体的対応にあたっては、当該社員個々の具体的な事情(医師による性同一性障害の診断の有無、日ごろの行動様式や振る舞い、外見等)や社会的な状況の変化等を踏まえて、対応することが必要。
- ④本人の法益と他の利益とが抵触するときは、トランスジェンダー本人の要望・意向を尊重しつつ、他の職員の意見・反応も十分聴取したうえで、同僚等との利益衡量・利害調整を具体的かつ客観的に行い、真摯な調整を尽くして最適な解決策を探る必要がある。
- ⑤他の社員の心理的抵抗感の払拭を図る性の多様性に関する研修の実施は重要。

# 自認する性別に基づく身だしなみの問題

トランスジェンダーの社員から、自認する性別に従った服装での勤務の申し出を受けた場合、どのように対応すればよいか。

## 参考裁判例

戸籍上・生物学上は男性であるが、自認する性別は女性である社員が、勤務命令に従わず、女性の服装で勤務し続けたこと等を理由になされた懲戒解雇処分について、会社の権利濫用として解雇が無効とされた。

(S社性同一性障害者解雇事件東京地裁平14.6.20)

## 判示骨子

- ・会社が、当該社員の行動による社内外への影響を憂慮し、当面の混乱を避けるために、女性の容姿をして就労しないように求めること自体は、一応理由があるといえる。
- ・しかしながら、他の社員が抱いた違和感、嫌悪感は、当該社員の事情を認識し、理解を図ることにより、時間の経過も相まって緩和する余地が十分ある。
- ・また、取引先や顧客が抱くおそれのある違和感、嫌悪感は、業務遂行上、著しい支障を来すおそれがあるとまでは認めるに足りる疎明はない。

# 身だしなみ問題 【対応にあたっての基本的考え方】

## \*S社 性同一性障害者解雇事件から学ぶべきポイント

- ・性同一障がいを抱える社員が、自認する性別に基づく身だしなみにしたいとの要望がある場合、これを拒否したり、身だしなみ規定違反として懲戒処分することは、無効と判断される可能性は極めて高い。
- ・当裁判が行われた2002年当時と比較すれば、性的マイノリティに対する知識・理解や社会状況は格段に向上している現代では、このような申し出には、一層真剣に対応し、他の社員や取引先・顧客からの理解を得るための努力が法的にも要請されているといえる。

### (参考1)性自認にもとづく化粧に関する裁判例 淀川交通事件（令和2年 大阪地裁）

タクシー会社に勤務する性同一性障害(MtF)の乗務員Bに対して、身だしなみ規定に基づき、化粧をしたうえでの乗務を禁止し、就労を拒否したことに対して、身だしなみ規定による制約は無制限に許容されるものではなく、外見を性自認上の性別に近づけ、女性として社会生活を送ることは自然かつ当然の欲求として、乗務禁止期間中の賃金の支払いを命じた。

### (参考2)服装に関する取組み例

#### ○中外製薬(株)

- ・服装のガイドラインを改定。性別ごとの記載を修正。

#### ○オムロン(株)

- ・生産拠点で着用する制服の性別分けをやめて、デザインを統一。

#### ○東日本旅客鉄道(株)

- ・トランスジェンダー社員に対して、本人の希望する性別の制服を貸与。

# 性自認・性的指向に関わるアンコンシャス・バイアス

## ■アンコンシャス・バイアスとは

◇ 自分自身では気づいていない「ものの見方や捉え方の歪みや偏り」のこと。

### <例>

- \* LGBTであると聞くと、戸惑いを感じてしまう。
- \* LGBTの人は、普通の職場にはいないと思う。
- \* LGBTの人は■■■と決めつける。
- \* 同性愛の人とは、一緒に働きたくない。

## ●起こりうる問題例・影響

- \* 相手の属性で行動が左右される。
- \* 相手を傷つけてしまう。
- \* 個性ではなく、属性で誤った判断。

### ☆大切なこと

人の属性や特性を見て、先入観や固定観念でその人を決めつけない！  
個人レベルで相手を知ろうとする。

# アンコンシャス・バイアスは意図せず 人を傷つけることがある！

アンコンシャス・バイアス

思い込み

決めつけ

例

LGBTの人は、私の  
職場には、いないと思う。

言動として表面化すると

「自覚なき差別」  
(マイクロアグレッション)

相手を傷つけたり、  
差別するつもりは  
ないのに、意図せず、  
人を傷つけてしまう  
ことが…！

例

え！トランスジェンダーな  
の？びっくり！  
そんな風には見えないね

## 多様な性的指向と性自認を尊重した職場づくりに向けて

- 職場では、多様な性的指向・性自認の人が働いています。
- 性的マイノリティの**当事者は必ずいる**という前提で、できることから対応を始めていくこと！
- 性的マイノリティの当事者から配慮について申出があった場合、**現状を甘受させる方向で調整するのではなく、当該社員のセクシュアリティの尊重を大前提として、何をすべきかを具体的かつ積極的に話し合い、検討する。**

1. 性の多様性について正しく「知る」ための研修・啓発の実施
2. 性的マイノリティのモチベーションアップに向けた配慮のために何ができるかを検討する。
  - ・福利厚生 ・性自認に合わせたインフラ整備(トイレ等)
  - ・メンタルヘルス対策 ・相談窓口の設置 等
3. 性的マイノリティに対するハラスメントの防止
4. カミングアウトへの適切な対応/アウティングの防止
5. Ally(理解者・支援者)を増やす。

ご清聴ありがとうございました

# 「PRIDE指標」

職場におけるLGBTQ+などの性的マイノリティへの取組みの評価する  
日本初の指標。

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（work with  
Pride=wwP）が策定。

## PRIDE指標と趣旨

1. Policy（行動宣言）
  - ・LGBT等を含めた差別禁止規定の策定
2. Representation（当事者コミュニティ）
  - ・安心して相談できる相談窓口の設置
3. Inspiration（啓発活動）
  - ・取組みの中心となる人事部門での研修
  - ・従業員への啓発、研修
4. Development（人事制度・プログラム）
  - ・福利厚生制度の見直し、トイレ等インフラ整備
5. Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）
  - ・当事者等とのネットワーク構築



# D & I AWARD審査・評価項目

D&I AWARDは、ダイバーシティ&インクルージョンに取り組む企業を評価する認定制度。

「ジェンダー」「LGBTQ+」「障害」「多文化共生」「育児・介護」の5つの要素で評価しています。“マイノリティ”、“マジョリティ”という枠を超えて、“すべての人”が包摂される組織・社会づくり活動の基準となる指標です。

出所：D & I AWARDホームページ

| LGBTQ+に関する<br>取組み要素 | 評価項目   |
|---------------------|--|
| 行動宣言                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・差別禁止規定</li> <li>・経営トップメッセージ</li> <li>・LGBTへの社会貢献</li> <li>・行動指針</li> </ul>                         |
| 教育/理解促進             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修受講<br/>(経営、管理職、人事、全社員)</li> <li>・社内啓発</li> </ul>   |
| 人事制度                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・同性パートナーシップ制度</li> <li>・性別適合サポート</li> <li>・LGBT相談窓口</li> <li>・LGBT採用</li> </ul>                     |
| コミュニティ              | <ul style="list-style-type: none"> <li>・カミングアウトした社員がいる/いた</li> <li>・トランスジェンダー社員がいる/いた</li> <li>・社内コミュニティあり</li> <li>・社内のアライ活動あり</li> </ul> |
| 働き方                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・服装、髪型の自由度が高い</li> <li>・男女別の制服なし/性自認に合わせて選択可</li> <li>・通称名使用OK</li> <li>・性自認に合わせた配慮</li> </ul>      |