

LGBTの労働問題

梅田総合法律事務所 弁護士 高橋 幸平
弁護士 沖山 直之

▶ POINT

- ① LGBTなどと呼ばれる性的少数者の労働問題が増えると予想されます。
- ② 性的少数者が自ら公表することは少なく、気付かないうちに差別的言動やセクハラを行っているか、注意が必要です。
- ③ 自分のところは関係ないとは思わず、従業員の啓発や適切な体制づくりを意識すべきです。

1 LGBTと呼ばれる性的少数者

最近、LGBTなどと呼ばれる性的少数者¹に関するニュースをよく目にします。例えば、平成27年11月に東京都渋谷区や世田谷区で同性カップルへの「パートナーシップ証明書」の発行を始めたことは大きく報道されましたので、印象に残っている方も多いのではないのでしょうか。

LGBTとは、レズビアン(L)、ゲイ(G)、バイセクシュアル(B)、トランスジェンダー(T)の総称です。「L」「G」「B」は、恋愛感情や性的な関心(性的指向)が同性もしくは両性に向かう人のことであり、「T」は、自分がどの性別であるかの認識(性自認)が生物学的な性別と一致しない人のこと²(そのうち医療行為を必要とする人が性同一性障害者と呼ばれます。)を指します。電通ダイバーシティラボが平成27年4月に実施したインターネット調査では、約13人に1人(7.6%)の割合でLGBT当事者が存在するという結果が出ています。

¹ 性的少数者はLGBTに限られませんが、このニュースレターでは、代表として、LGBTの呼称を用います。

² 生物学的な性は男性で性別に関する認識が女性の人はMTF(Male To Female)、その逆はFTM(Female To Male)と呼ばれます。

こういった調査結果からしても、どの職場もLGBT当事者が働いている可能性があります。具体的に把握できていないとしても、それは不利益をおそれるLGBT当事者が表明していないだけかもしれません。

日本では、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律³を除き、LGBTのような性的少数者に配慮した法律はありませんが、現在、性的少数者であることを理由とした差別的取扱いの禁止等を内容とする法律の制定に向けた動きが見られます。

過去、実際に法的紛争に発展した例はあまり知られていませんが、平成27年11月には、性同一性障害(MTF)の経済産業省職員が女性用トイレの使用を禁止されたことなどについて損害賠償と処遇改善を求める訴えが起こされており、社会的耳目を集めています。今後は、性的少数者の労働問題が増えていくと予想されますので、今回のニュースレターでは、職場でLGBTなどの性的少数者に関して起こり得る問題について取り上げます。

2 差別的言動、セクシュアルハラスメント

LGBT当事者が悩まされる問題として比較的多いといわれるのが、差別的言動やセクシュアルハラスメントです。

セクシュアルハラスメントは男女間のものというイメージが強いかもしれませんが、厚生労働省による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(いわゆるセクハラ指針)⁴には、「職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれる」と明記されており、LGBT当事者に対する差別的言動もセクシュアルハラスメントに該当します⁵。

セクハラ指針では、セクシュアルハラスメントの予防のための方策、相談や苦情に適切に対応するために必要な体制の整備、セクシュアルハラスメント発生時の迅速かつ適切な対応等について詳細な規定をおき、これを全ての事業主に義務づけています。対応が未了であれば、セクハラ指針を確認することが必要です。

職場におけるセクシュアルハラスメントが発生したり、適切な対応をとることができなかった場合、事業主は、使用者としての責任を問われます。カミングアウトしないと問題化が難しかったこともあり、問題視されないまま差別的言動やセクシュアルハラスメントが行われている例も多いようです。グローバル展開している企業では、LGBT当事者の支援を表明した社内の非LGBT当事者(「ストレートアライ」などと呼ばれています。)の協力のもと、社内研修等の方法で、このような言動をなくす運動が取り組まれています。日頃から十分に留意しておくべきでしょう。

3 容姿や服装、設備利用

特にトランスジェンダーの方については、自分が認識する性の容姿や服装での就労、設備利用の希望を持つことがあり、事業主が対応に悩むケースがあります。

³ 医療行為を受けるなどいくつかの要件のもとで、戸籍上の性別の変更を認める法律です。

⁴ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第11条2項に基づく指針です。

⁵ 厚生労働省は、今後、セクハラ指針に「被害者の性的指向や性自認に関わらない」と明記する方針です。

まず、容姿や服装の問題については、参考になる裁判例があります。東京地裁平成14年6月20日判決は、性同一性障害を有する製作部製作課配属の労働者が従前と異なる性の容姿で就労したいと申し出たことに端を発した懲戒解雇が問題となった事案につき、実情として、従業員や取引先が違和感や嫌悪感を抱いたり、そのおそれがある実績を認定しつつも、当該事実関係のもとでは、会社が事情を理解するよう図ることにより、時間の経過も相まって、従業員が感じる違和感や嫌悪感は緩和する余地が十分にあること、また、取引先や顧客が抱く違和感や嫌悪感について、会社の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られないこと、会社が、性同一性障害に関する事情を理解し、当該従業員の意向を反映しようとする姿勢を有していたとも認められないことなどに言及し、結論として、懲戒解雇を無効としました。このように、10年以上前の裁判例でも、事業主には明らかに一定の配慮が求められています。近年では問題意識もより高まっており、事業主に高度な配慮が求められる情勢と考えられます。

一般に、事業主には、労働者の容姿や服装を制限することが許される場合がありますが、その制限は、企業の円滑な運営に必要なかつ合理的な範囲にとどまるべきとされます。トランスジェンダーの方のように、嗜好の問題ではなく、性の自認に基づく容姿、服装を希望するときに、これを制限することは、仮に許される場合があるとしても、極めて限定的と考えられます。

一方、設備利用に関しては、事業主の経済的負担や設備面での限界といった観点も考えなければならず、やはり困難な問題です。他の従業員への説明が必要な場合もあるでしょうが、トラブルとならないよう、当該従業員のプライバシーにも十分配慮することが求められます。

4 採用

LGBT当事者は求職時の困難が大きいといわれており、採用決定前にカミングアウトすることは大きな不利益となるため、エントリーにあたって自らの性的指向や性自認を表明できないことも多いようです。採用時においても、企業側はそのような前提で臨む必要があります。

この点、例えば、採用内定後にトランスジェンダーであることが判明した場合に、事業主が内定を取り消そうとするケースが問題となり得ます。

しかし、多くの場合、性自認の相違によって労働者の提供する労務の内容が異なることにはなりませんので、合理的な理由のない差別であり、原則として許されるものではないというべきでしょう。

5 おわりに

広く認知されるようになってきたとはいえ、性的少数者に対する偏見は未だ存在するといわざるを得ませんし、性的少数者の存在が見えないことも多いため、差別的言動やセクシュアルハラスメントなどは気付かないままに行われてしまうおそれがあります。事業主としては、こういった実態を理解し、従業員の啓発等、日頃から対策を講じる必要があります。性的少数者を含め、多様な人材への配慮が従業員の勤続意識を高める結果、生産性の向上や優秀な人材の確保に繋がるともいわれます。

一部の先進的な企業では、就業規則で差別禁止を明文化したり、福利厚生面で同性パー

トナーを配偶者として取り扱うなどの取組が行われています。LGBTに関する問題はまさに本格的な議論が始まったところであり、注目されるところです。

※ 許可なく転載することはお控え下さい。

※ このニュースレターは郵送から PDF ファイルでのメール配信に変更 できます。PDF ファイルは、貴社内で転送・共有
いただいて差し支えありません。電話またはメール(newsletter@umedasogo-law.jp)でお気軽にお申し出ください。

COLUMN

これまで複数の相続事件に関わってまいりましたが、なかでも遺産分割における紛争は、遺産の多寡にかかわらず熾烈になりがちです。案件ごとに家族の歴史があり様々な事情がある一方で、紛争の原因については、典型的な共通点が見られます。まず、高齢の親を囲い込んでしまう子が居る場合、これは囲い込んだ子が親の財産を取り込んだとして、遺産の範囲を巡る紛争に繋がります。また、親が生前より特定の子にだけ財産的な恩恵を与えてきた場合、これ以上の遺産は渡さないとして、特別受益を巡る紛争に発展します。さらにありがちなのが、高齢の親が寂しさや不安から、例えば「〇〇にはもう十分にしておいたから、自分が死んだら××に財産をあげる。」と子の気をひくために無責任な発言を行っていた場合、これでは親自らが子らの間に紛争の種を蒔いて育てているようなものです。そして、どの場合も、きちんとした遺言書が作成されていません。兄弟姉妹が財産を巡って争えば、どのような結果であれ互いに傷を残します。上記事態は、熾烈な兄弟姉妹の争いへの黄色信号と言えます。皆様の周りでも起こっていませんか？

(弁護士 梁 沙織)

梅田総合法律事務所

〒530-0004 大阪市北区堂島浜1丁目1番5号 大阪三菱ビル6階

TEL : 06-6348-5566(代) FAX : 06-6348-5516

<http://www.umedasogo-law.jp>