社会保険労務士が答える
企業の労務管理

セクハラ指針が改正されました

新美智美

18

2017年1月1日付で、「事業主が職場における性的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」（通称、セクハラ指針）が改正され、LGBTに対するセクシュアル・ハラスメントも、セクハラ指針の対象となる旨が明記されました。

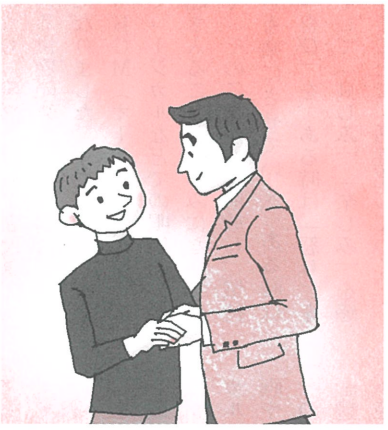
従来から、LGBTへの差別・嫌がらせ行為はセクハラの概念に含まれていましたが、周知徹底されていないとの声が多くなってきたため、今回の改正で明確にされたものです。

LGBTとは、

●Lesbian（レズビアン）：女性同性愛者
●Gay（ゲイ）：男性同性愛者
●Bisexual（バイセクシュアル）：両性愛者
●Transgender（トランスジェンダー）：性同一性障害を含む性別越境者など

の総称です。

調査によると人口の5%～7%強はLGBTだと言われており、13～20人の会社であれば1人のLGBTの方がいることになります。本人が公表しないことも多いため身近に感じにくい面がありますが、決してよそごとではなく、対策を検討していただくことが求められます。対策例をいくつかご紹介します。



■研修の実施■

自分の身近にはいないという誤解から無自覚にセクハラ行為を行ってしまう可能性も高いため、ハラスメント研修等においてどのような言動が問題なのかを伝えてください。例えば、以下のような発言は差別になる可能性が高いです。

「オカマ」、「オナベ」、「ホモ」、「レズ」

―見た目や話し方で

「お前はオカマか？」「こっち系か？」「俺にはそういう趣味はないから」「俺はノーマルだから」「気持ち悪い」「理解できない」、

―上から目線で

「かわいそう……」

―仲のいい同性同士に

「お前ら付き合ってるのか」など

NGワードさえ言わなければ問題ないという訳ではありませんが、周囲にLGBTの当事者がいる可能性があることを意識して日頃の言動に配慮をすることがセクハラを防止する第一歩になると思います。

■ルールの策定と周知■

就業規則やハラスメント防止規程などの社内規定において、セクハラ禁止規定に「LGBTへの差別も含む」旨の記述を追加し、周知を行ってください。

■福利厚生面での対応■

家族手当や、結婚祝い金、慶弔休暇等について、従業員から同性パートナーを配偶者とみなして取り扱ってほしいという申請があった場合にどのように対応するか検討しておくことが必要です。現時点では、法的な決まりはありませんが、大手企業を中心に配偶者として取り扱う企業が出てきています。

■ハード面の対応■

トイレ・更衣室については、複数ある場合はそのうちの1つを性別に関係なく誰でも使用できるトイレ・更衣室にしている企業もあります。

福利厚生やハード面については、企業規模によっては実現が難しい場合もあると思います。当事者が何を希望しているかを丁寧に聞いて、実現可能な方法を見つけるための話し合いを重ねることが大切です。

（フローリッシュ社労士事務所代表、特定社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）

イラスト・伊藤栄章