

性的少数者が安心して働ける職場を目指す



89

一般にLGBTQと呼ばれる性的少数者の割合は全人口の約1割を占めるといふことをご存じでしょうか。すなわち従業員数50人の企業であれば5人の性的少数者が存在するという事です。

しかし、厚生労働省の調査（2020年）によれば、性的少数者のために特別な配慮をしていると申告した企業は全体の3割に過ぎません。その理由の多くが「わが社には性的少数者はいないから」というものです。性的少数者は自身のことを周囲に明かしくいこともあり、企業が実態を把握できていないことが原因だといえるでしょう。

隠れたニーズに答え、インクルーシブな（包摂的な）企業へと成長するためにも性的少数者へどんな配慮ができるのか、考えてみるのはいかがでしょう。

起こりやすいハラスメントの事例として、特にアウトティング（本人の了承なしに性自認や性的指向を他人に暴露されること）は、本人に重大な精神的苦痛をもたらすこともあり、要注意です。また、恋人の有無や結婚についての過度な言及、性的な冗談も人によってはストレスの原因となり得ます。性的少数者への配慮を行うことは第一に彼らの人権を保障するた



めですが、必要な対応を怠った際には訴訟リスクも存在します。

具体的には、労働契約法第5条の安全配慮義務や職場環境配慮義務に違反したとして、労働者が会社に対して損害賠償請求訴訟を提起することがあります。また労働者（被用者）間に起こった問題行為についても、民法第715条に定められた使用者責任によって会社が責任を負わされる可能性があります。

労働者が安心して働ける環境を整え、また、企

業価値を高め、性自認や性的指向に関わらず、優秀で適性のある多様な人材を受け入れ、長く働いてもらうために出来ることを以下に紹介します。

【対処例】

- ◆ 就業規則に性的少数者への差別禁止を明記する
- ◆ 採用の際に、性別や性自認よりも個性や能力を重視する
- ◆ 性別にかかわらず利用できるトイレ、個室型更衣室を設置する
- ◆ 同性カップルも異性カップルと同じように扱い、各種手当において差別しない
- ◆ 社内研修を実施し、性的少数者について使用者、労働者共に正しい知識を身に着ける

職場においては、日々の経営者らトップの発言や発信が、寛容で生き生きとした社風を育み、勤労意欲の上昇にも直結します。就業規則など体系的な見直しの重要性は言うまでもなく、職場環境の改善は身近なところからも可能だということをお伝えしておきます。

また、各都道府県労働局、労働基準監督署の総合労働相談センターにおいて性自認や性的指向に関する労働問題の相談も受け入れていきますし、愛知県下各労働基準協会の無料労働相談「企業の労働110番」（☎052-961-7110）も是非ご利用ください。

（佐野孝輔社会保険労務士事務所所長・ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員・社会保険労務士）

イラスト・伊藤香澄