

弁護士法人デイト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

- 今月の内容 ● SOGIハラとは ～性的マイノリティーをめぐる用語の解説～
● SOGIハラへの対応。トランスジェンダーをめぐる誤解と対応方法

SOGIハラとは ～性的少数者をめぐる用語の解説～

近年、マスコミやインターネットで、同性愛者やトランスジェンダーなど、いわゆる性的マイノリティーに関して扱われることが増えてきました。

レインボーパレードの様子を報道等で目にしたことがある人も多いでしょう。

自治体では、2015年に渋谷区が同性カップルを公証するいわゆる「パートナーシップ制度」を開始したのを皮切りに、現在では、数多くの自治体で制度の運用が行われています。

また、国においても、令和5年6月には、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」という法律も施行され、性的マイノリティーに対する社会の関心がますます高まっています。

しかし、一方で、性的マイノリティーに対する様々な誤解が飛び交ってもいて、その一つの原因に、次々と生まれてくる言葉が分かりにくいというのがあります。

そこで、性的マイノリティーに対する対応策を検討する前提として、この項では、言葉の定義を再確認していきます。

(1) そもそも「性」とは？

一言で「性」と言っても、その言葉には、多数の側面があります。ここでは、3つの側面について紹介します。

まず、一番わかりやすいのは、身体的な性別の「性」です。

これは、生物学的に、どのような生殖器を持つかといった点で区別され、英語では「Sex」と言われます。

次に、性自認としての「性」です。性自認とは、各個人が自分の性について、どのような認識を持っているかという問題です。

「自認」という言葉のせいで、それは個人の感覚でその時々で変わるものと誤解されがちですが、性自認は、生まれながらにして固定的・永続的なものとされています。

そのため、近年では性自認という言葉の代わりに「ジェンダーアイデンティティ (Gender Identity)」という言葉が使われることが多いです。

最後に、どの性別の人を恋愛対象とするのかという意味での「性」があります。これは、一般的に「性的指向 (Sexual Orientation)」と言われたりします。

例えば、多くの男性(いわゆるストレート男性)の場合は、身体的性別が「男」、ジェンダーアイデンティティが「男」、性的指向が「女」となります。

弁護士法人デイト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前 2-1-1 福岡朝日ビル 7F
東京オフィス 東京都渋谷区渋谷3-27-11 祐真ビル本館 7F
大阪オフィス 大阪府北区梅田 1-1-3 大阪駅前第3ビル 7F
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野 2-12-21 SS ビル 7・8F
ハワイオフィス GROUP DAYLIGHT LAW FIRM, LLLC
1750 Kalakaua #403, Honolulu, HI 96826



この記事についてのお問い合わせは、い手島までお気軽にどうぞ。

一方、ゲイ男性であれば、多くの場合、身体的性別が「男」、ジェンダーアイデンティティが「男」、性的指向も「男」となります。

トランスジェンダー女性であれば、身体的性別が「男」、ジェンダーアイデンティティが「女」ということとなります。

(2) LGBT? LGBTQ? SOGI?

最近、性的マイノリティーを示す言葉で最もよく使われるのは「LGBT」という言葉です。

これは、レズビアン (Lesbian)、ゲイ (Gay)、バイセクシュアル (Bisexual)、トランスジェンダー (Transgender) の頭文字を取ってつけられた言葉で、性的マイノリティーの総称として広く用いられています。

近年ではここに、クィア (Queer) クエスチョニング (Questioning) の頭文字を加えて、「LGBTQ」と言うこともあります。

クィア (Queer) とは、LGBTのいずれにも当てはまらないマイノリティーの総称として用いられています。

クエスチョニングとは、自らの性のあり方について特定の枠組みにあてはめていない人のことを言います。

LGBTという言葉は、性的マイノリティーを示す言葉として分かりやすいため、ここ数年で急速に広まりましたが、一方で、**その枠に当てはまらない少数者を取りこぼしているのではないのか**という指摘がされるようになってきました。

そこで、最近では、LGBTという言葉に代わって性的マイノリティーを示す言葉として、性的指向と性自認の英単語の頭文字をとって、**SOGI (Sexual Orientation and Gender Identity)** という言葉が使われるようになってきています。

(3) SOGIハラとは？

異性に対するハラスメントとして、セクシャルハラスメント (セクハラ) という言葉が一般化して久しいですが、それと同じように、**性的マイノリティーに対するハラスメント**を指す言葉として、SOGIハラスメント (SOGIハラ、ソジハラ) というのがあります。

では具体的にどのような行為が、SOGIハラスメントに当たるのでしょうか。

セクハラと同じようにSOGIハラスメントについてもその様子は様々ですが、代表的なものをいくつかあげます。

・性的マイノリティーを暴露する行為 (通称アウティング)

ある特定の個人が性的マイノリティーであることを知った人が、本人の許可なく、それを他人に告げることは、SOGIハラスメントに当たると一般的に言われています。

このような行為は「アウティング」といわれています。

ゲイ男性の上司が、部署内の別の従業員にアウティングをしたことをきっかけにして精神疾患を発症したとして、労災認定がなされた事例があります。

・性自認や性的指向を揶揄する発言

相手の性自認や性的指向を揶揄したり侮辱したりする発言も、SOGIハラスメントに当たると考えられます。

女性を揶揄するような発言をするとセクハラに当たるというのと、同じように考えていただくと分かりやすいかもしれません。

少し前までは、「オカマ」や「ホモ」を揶揄して笑いを取るというようなことがあったりしましたが、そのような行為は今ではSOGIハラスメントに該当するので、注意が必要です。



SOGIハラへの対応

(1) 企業がSOGIハラに対応すべき理由

企業としても、セクハラやパワハラだけでなく、SOGIハラに対応していくことも重要になりつつあります。それには、いくつかの理由があります。

まず、**性的マイノリティーへの社会の理解**が深まっていったことが挙げられます。

SOGIハラに対して適切な対応をとらないでいると、社会からのパッシングを受け、企業の社会的イメージが低下するということにもつながりかねません。

次に、**どの企業でも起こりうる問題**であるというのがあります。

実際、性的マイノリティーは、日本の人口の3~10%程いて、左利きの人の割合と大差ないと言われています。



当事者の多くが普段、周囲に自らが性的マイノリティーであることを明かさなため見過ごされがちですが、何かのきっかけでハラスメント問題が表面化するというのは、どの企業でも起こりえます。

そして、SOGIハラは、法律上の紛争にもなりかねません。

例えば、経済産業省が、トランスジェンダーの女性職員に対して、離れた場所の女子トイレのみの使用を許可し、最寄りの女子トイレの使用を禁止した事案では、最高裁判所は、経済産業省の対応は違法であるとの判断を示しています。(最判令和5年7月11日民集第77巻5号1171頁)。

また、上でも紹介した通り、アウトティング行為によって労災認定がなされた例もあります。

このように、SOGIハラについて何らかの対策を取らなければ、企業として法的トラブルに巻き込まれる可能性があるのです。

(2) 企業が行うべき対応策

では、企業として、どのようにSOGIハラに対応していったらよいのでしょうか。

SOGIハラ対応の難しさは、**当事者のニーズが個々でバラバラである**というのがあります。

そもそも、SOGIというのは、上で述べた通り、様々な属性をもった方々の総称であり、そもそもひとまとめにして考えるのが難しいです。さらに、同じ属性の人であっても、個々人でニーズは様々です。

自分が性的マイノリティーであることを公言している人やそうでない人、トランスジェンダーの中でも入社時点で既に性の変更が終わっている人、勤務中に性の変更を行う人など、様々な状況が考えられ、その人ごとに求めることも変わってきます。

では、企業としてどのような姿勢で対策を講じたらよいのでしょうか。

まずは、**当事者である従業員本人の希望をしっかりと聞き取る**ことです。

先述の通り、性的マイノリティーと一言で言っても、その置かれた状況やニーズは多種多様なので、まずは、その聴き取りから始めてください。

企業として本人のために良かれと思って行った配慮も、本人がそれを求めているなければ、むしろそれがマイナスに働いてしまうということにもなりかねません。

また、**当事者である従業員が相談しやすい環境をつくる**ことも大事でしょう。

社内での研修で、セクハラやパワハラといった他のハラスメントと一緒にSOGIについて触れるというのは、一つ有効な手段となりえます。

最後に、**他の従業員との関係も考慮**する必要があります。

企業側が性的マイノリティーの従業員になにかしらの配慮しなければならぬ状況になったとして、企業としては、その配慮をすることによって、そうでない大多数の従業員への影響も当然考慮しなければなりません。

そういった場合、企業としてどのような基準で判断をすればよいのでしょうか。

これはとても難しい問題ですが、上で紹介した、経済産業省の事件の判決の中にそのヒントがあります。

この裁判では、トランスジェンダーの女性が女子トイレを利用する権利を主張する一方で、国(=経済産業省)側は、トランスジェンダーの女性が女子トイレを利用することで、他の女性職員に不安や不快感を与えるため、女子トイレの使用を制限することはやむを得ない措置であったと主張していました。

そして、最高裁は、以下のような判断を下しています。

“
上告人が本件庁舎内の女性トイレを自由に使用することについて、トラブルが生ずることは想定し難く、特段の配慮をすべき他の職員の存在が確認されてもいなかったのであり、上告人に対し、本件処遇による上記のような不利益を甘受させるだけの具体的な事情は見当たらなかったというべきである。
”

ここで重要となるのは「**具体的な事情は見当たらなかった**」と裁判所が判断した部分です。

この判決では、トランスジェンダーの女性が女子トイレを利用することによって、その女性が他の女性に性暴力を加える可能性が低いこと、服装も女性のを着用していること、2階離れたトイレを使ってこれまでトラブルが起きていないことなどから、発生する具体的なトラブルが想定できないと指摘されています。

このような判断の方法は、他の性的マイノリティーをめぐる配慮やSOGIハラへの対処に通じるものだと、筆者は考えています。

すなわち、企業が性的マイノリティーの従業員への配慮を考える際は、その配慮を行うことで、あるいは行わないことで、他の大部分の従業員との間でどのようなトラブルが生じるのかを検討すべきであると言えるでしょう。

そして、その検討は、単に周囲に不快感や不安感を与える（あるいは、与える可能性がある）といった抽象的なレベルでは足りず、その人の置かれた状況や社内の事情などを踏まえて、具体的にどのようなトラブルが発生するのか、その可能性はどれくらいなのかまで検討することが重要となってきます。

(3) 専門家への相談

ただ、上で述べたような判断は、非常に専門的で、企業の中だけで判断するのは難しいかもしれません。

特に、本人が秘密にすることを希望している場合、社内で広く議論するというのも難しいかもしれません。

ですので、こういった性的マイノリティーやSOGIに関する問題については、専門家である弁護士の相談して助言を受けることをおすすめいたします。



※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

弁護士 手島 滉介

e-mail info@daylight-law.jp

セミナー情報

介護事業所のための 問題社員対応セミナー

東京開催

リアル & オンライン開催!

参加費無料



介護事業所のための問題社員対応セミナー

第1部講師 弁護士 宮崎 晃 (デイライト法律事務所 代表弁護士)

第2部講師 加藤 智之 (ブルデンシャル生命保険株式会社 福岡第四支社)

第1部 問題社員への法的対応の実務

- 介護事業所が問題職員を解雇できる?
- 問題職員を解雇できない場合の対応方法とは?
- 退職勧奨が違法となる場合とは?
- 職員から不当解雇と主張されたときの対応方法とは?
- 労働問題に強い弁護士からサポートを受けるメリット

第2部 福利厚生や働き方改革の最近のトレンド

このセミナーで学べること

本セミナーでは、労働問題に精通した弁護士が問題社員等への対応方法や労務管理のポイントを解説いたします。

参加料 無料

日時 2024年9月19日(木) 15:00~17:00

開催場所 デイライト法律事務所 東京オフィス セミナールーム
(渋谷駅徒歩4分)

オンライン Zoomウェビナーにて視聴可

※オンライン視聴をご希望される方は同日時で対応します。

定員 20名(先着順となります)

セミナー情報について

詳しくはWEBを御覧ください→

<https://www.daylight-law.jp/138/>



デイライト法律事務所には、各分野に強い弁護士が複数在籍しております。
お困りのことがありましたらぜひご相談ください。



企業法務 / 労働問題



離婚・男女問題



相続 / 事業承継



交通事故 / 人身障害



刑事 / 企業犯罪



破産再生

ご予約専用フリーダイヤル 0120-783-645

24時間 365日 電話受付