

や顧客、企業自身の利益とが衝突することがあります。

例えば、店頭でお客様対応をしている男性社員が、女性社員の制服を着て髪型や化粧も女性的にしてお客様対応をしたいと申し出たのに対し、お客様が違和感を抱くのでバックオフィスに配置転換してもよいか、といったケースや、身体的には男性の社員が女性トイレを使用したいと申し出たのに対し、女性社員が不安がっているので認めないべきか、といったケースが考えられます。

裁判所は、このようなケースでは、当該社員の人格的利益に関わる重要な問題であるため、当該社員との間で十分な協議を行っているかどうか、業務上の必要性はあるかどうか、当該社員と他の社員やお客様の受ける不利益はどの程度か、といった観点から慎重に検討しており、会社の判断が権利濫用で無効とされた事案はいくつもあります。

また、「アウティング」が問題となることもあります。アウティングとは、本人の承諾なく本人が公表していない性的指向や性自認を第三者に公表することを意味します。人格権やプライバシー権を直接侵害する行為となるため、業務上の必要性が極めて高いケースでなければ認められないものと思われます。また、仮に認められても、情報開示の内容及び対象は必要最低限の範囲に限られることとなり、会社には極めて慎重な対応が求められます。



4. さいごに

このように、LGBT の職場環境に関しては、様々な課題が存在しています。会社ごとのリソースの限界や業務内容からくる制約などももちろんありますが、そのような制約のなかでも、属性によって一括りにすることなく、LGBT 当事者にまずは寄り添い、出来る限りの対応策を当事者と一緒に考えていくことが大切です。

本セミナーには、多数の皆様にご参加を頂き、「職場における LGBT」に対する皆様の関心の高さがうかがえました。

次回も、多くの皆様のご参加をお待ちしています。

一 所長からのワンポイントアドバイス

(所長弁護士 藤田 哲)

1 我々昭和時代の中高年齢者にとって、LGBT の問題は、頭では理解できても、肌感覚でしっくりくるとまではいきません。

これまでの長い生活の中で、親や友人たちからの影響を受け、「男らしさ、女らしさ」のイメージを、知らず知らずの内に身につけてしまったのだと思います。

2 LGBT の人が 10% 近くいるという話は、私にとって驚きでした。性的な「少数者」とはともいえないと思いました。

3 私たちが職場で LGBT の人のことを考えるにあたっては、まずはそのような人と知り合い、その人の話を聞き、その人とじっくり話し合うことから始めたらどうかと考えています。

4 私たちが LGBT の人を誤解していることも多いと思いますし、多種多様な考え方や生き方があることをあらたに知り、性の豊かさを知るきっかけにもなると考えます。

異質なものを排除するのではなく、その人の個性として受け入れていく。

この社会はモザイクのように多種多様な人から成り立っていることを理解するためにも、この LGBT の問題はとてもよい機会になると思います。

5 私の好きな山登りの世界でも、単一的な人工林ではなく、様々な樹が入り交じる自然林の方が、森としてはるかに豊かで、そこに立ち入る我々も不思議と落ち着きます。我々人間も自然の中の一員であることを考えれば、様々な人が同じ社会にいてこそ、この社会が豊かになることを忘れてはならないですネ（自戒と反省を込めて）。

