

ブナの森セミナー
開催報告

職場における LGBT

弁護士
須田 悠花子

1. はじめに

2021年12月2日、「職場におけるLGBT」をテーマに、第36回ブナの森セミナーを開催いたしました。LGBTは、もうすでに社会に十分浸透した言葉、概念であり、決して目新しいものではありません。しかし、LGBT当事者に対するケアはまだ十分ではありません。

そこで、今回のセミナーでは、職場という場面において、LGBT当事者へどのように向き合っていけばいいのか、どのような法的リスクがあるのかという点について、裁判例やケーススタディを交えながら解説を行いました。

以下では、本セミナーの内容を一部ご紹介します。



2. LGBTを取り巻く環境

(1) 数的割合

LGBTという言葉自体を目にすることは多いですが、実際、自分がLGBTだと認識している人はどのくらい

いるのでしょうか？実は、2018年の調査では8.9%、2019年の調査では10.0%の人が、自分はLGBTだと回答しているのです。いずれも広告代理店の調査によるものではありませんが、10人に1人が自分はLGBTだと回答しているという結果について、意外と多いと感じた方もいらっしゃるのではないでしょうか。

(2) 法制度と自治体の動き

現在、日本では、LGBTへの差別の禁止を明記した法律はありません。同性婚についても、未だ法整備には至っていません。戸籍上の性別については、性別適合手術の実施等を含む厳格な要件をクリアすれば変更出来るようになっています。

他方で、地方自治体では、差別禁止を明記した条例や同性カップルの公証制度が定められたり、性別欄のない印鑑登録証明書の発行、職員採用試験での性別申出の任意化、同性カップルの区営住宅への入居可能化などの対応が行われつつあります。

(3) 経済界の対応

このように、LGBTへの対応を積極的に検討しているという動きが全国的に広がっている中で、各企業においてもLGBTへの対応の必要性は日々高まっています。この点、経団連の提言や東京証券取引所のコーポレートガバナンス・コード、SDGs等において、LGBTへの適切な理解、知識の共有、取り組みの推進を促すための提言がなされています。

(4) 具体的な取り組み例

ただ、あくまで、各企業における対応策については、その業種や特性に応じて、各企業自らが指針を立て、取り組みを実施していかなければなりません。具体的に行われている取り組みとしては、性的指向に基づくハラスメント等の禁止の社内規定への明記、福利厚生・介護育児休暇の適用範囲拡大、社内相談窓口の設置、性別を問わないトイレの設置等の職場環境の整備、採用活動において性別記載を任意とする等の配慮など、多岐にわたります。

3. 法的な考え方

企業内では、従業員の身体的な性別と自認する性別との不一致によって、当該従業員の要望と他の従業員