連載

LGBTをめぐる実務対応の最前線

第3回

LGBTと職場の差別・ハラスメント

弁護士
寺原真希子 Makiko Terahara

Ⅰ はじめに

性的指向や性自認などの性の在り方に基づく差別やハラスメント（性的指向を指す「Sexual Orientation」と性自認を指す「Gender Identity」の頭文字をとって「SOGIハラスメント」「SOGIハラ」とも称される。）は、人権を侵害するものであって許されない。しかし、残念ながら、LGBTとも呼ばれる性的マイノリティに対する差別・ハラスメントが職場において行われることがある。

本稿では、職場における性的マイノリティの困りごと等を概観した後、差別・ハラスメントが実際に起こり得る場面の例として、①採用時、②職場における日常的な言動、③人事、④アウティングを取り上げる。その上で、企業がとるべき措置及び企業が取り組む意義・必要性について改めて整理する。

Ⅱ 職場における困りごと等

まず、「令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」（2020年3月。以下「2020年報告書」という。）に基づき、職場における困りごと等を概観する。

1 求職時の困難

性的マイノリティの困難は求職時から始まっている。

2020年報告書によれば、求職時における困難の具体的内容として、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル（いずれもシスジェンダー。以下、同じ。）からは「異性愛者であることを前提とした対応や質問をされたこと」などの回答がなされており、トランスジェンダーからは「自認する性別と異なるふるまいをしなければならなかったこと」「エントリーシート、履歴書などに性別を記載する必要があったこと」などの回答がなされている。

その一方で、同報告書がまとめた企業における取組みの実施状況をみると、そもそも性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した何らかの取組みを行っている企業の割合は1割程度であるところ、その中で、「採用担当者への教育や研修」を実施している割合は3割程度、「性的マイノリティに関する採用に係る配慮方針の策定」を実施している割合は1割弱、「採用時の応募書類における性別欄への配慮」を実施している割合は2割弱にとどまっている。