

# LGBT社員が 働きやすい環境をつくる 「SOGIハラ防止規程」

厚労省は2018年1月にモデル就業規則を改正。「性的指向・性自認(=SOGI)に関する言動」を含む「あらゆるハラスメントの禁止」の規定を新設しました。SOGIに由来したハラスメント防止のためのルールづくりを紹介します。

多田国際社会保険労務士事務所  
ワークライフバランス研究所  
所長・特定社会保険労務士  
多田 智子

多田国際社会保険労務士事務所  
ワークライフバランス研究所  
特定社会保険労務士・シニア産業カウンセラー  
舘野 聡子

近年、ダイバーシティ経営意識の広がりや、ハラスメント防止の観点から、LGBT社員の働きやすい職場環境づくりを目指す企業が増えてきました。

2020年には東京オリンピック・パラリンピックが開催されますが、オリンピック憲章には「性的指向による差別禁止」が盛り込まれています。

また、政府は「ニッポン一億総活躍プラン」等において、「性的指向・性自認に関する正しい理解を促進するとともに、社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進める」と明記しています。

最近ではLGBTの話題で「SOGIハラ」などの単語も聞かれるようになりました。

本稿では、LGBTの社員が働きやすい環境を整備するために、「SOGIハラ」防止のための仕組みづくりを紹介します。

## LGBTと SOGIについて

まずは、LGBTとSOGIについて解説します。

### (1) LGBTとは

LGBTは、性的少数者である

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)の総称の1つです。

### (2) SOGIとは

SOGIは、どの性別を好きになるか／ならないかを表す「性的指向(Sexual Orientation)」「自分の性別をどう認識しているかを表す「性自認(Gender Identity)」の頭文字をとったものです(図表1)。

### (3) LGBTとSOGIの違い

LGBTは、誰がLGBTなのかというそれぞれの違いを指す言葉で、大勢いるLGBTでない人のなかの少数者というニュアンスがあります。

一方で、SOGIは、「性的指向や性自認はすべての人が持っている、そしてそれは1人ひとり違って当たり前」という意味をもち、LGBT以外のセクシュアルマイノリティの人、異性愛の人を広く含みます。

日本ではLGBTが広く認識されているので、SOGIは耳慣れないかもしれませんが、国際社会では人権や平等の観点からSOGIという表現を用いることがスタンダードとなってきました。

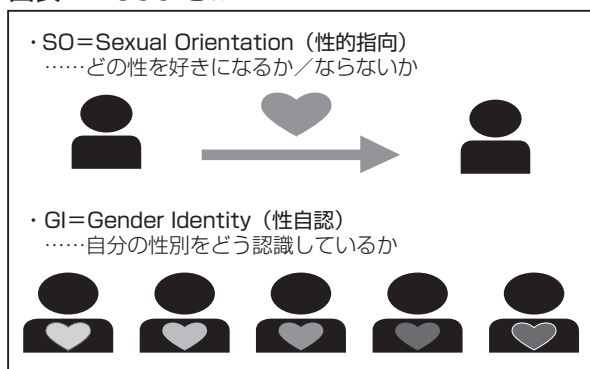
## SOGIハラとは

SOGIハラはSOGIに関連するハラスメントのことです。

その人の持つ性的指向や性自認に対して差別的な言動をしたり、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせをすることを指す言葉です。

具体的には「ゲイって気持ち悪い」などという差別的な言動やSOGIを理由とした仲間外れや陰口や暴力、誰かの性自認や性的指向について本人の許可なく第三者

図表1 SOGIとは

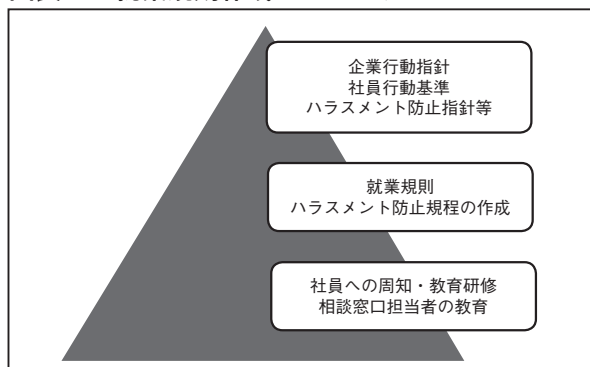


に明かしてしまうアウトティングなどがあります。

2017年のセクハラ指針の改定の際に、「被害を受けた者の性的指向又は性自認に関わらず、当該者に対する職場におけるセクシユアルハラスメントも、本指針の対象となる」と条文が追加されています。これは企業がSOGIハラについて、セクハラとして対処しなければならぬということを確認にしたものです。

アウトティングに関しては、2015年に大学院生が、カミングアウトした相手にLINEでアウトティングされたことを気に病み自殺

図表2 就業規則作成のイメージ



図表3 企業の社員行動基準・ハラスメント防止指針にSOGIの項目を追加した例

・ハラスメントの防止

職場におけるハラスメントは、社員の個人としての尊厳を不当に傷つける許されない行為であるとともに、会社の社会的評価に影響を与える重大な問題です。

わが社は、人権、多様性、異なる価値観を尊重し、国籍、人種、性別、年齢、宗教、信条、社会的身分、性的指向、性自認、障がいの有無等を理由とする、一切の差別やハラスメント(いやがらせ)を許しません。

## SOGIハラ防止規程作成の流れ

するとという痛ましい事件がありました。5月に改正されたパワハラ防止に関する法改正の検討のなかでもアウトティングについて議論され、今後指針で企業のアウトティング防止のための取組みが明確化されることが決定しました。

このような動きを踏まえ、SOGIハラも防止すべき職場のハラスメントのひとつと認識し、ルールを整えていく必要があります。

SOGIハラを防止し、性的指

向・性自認にかかわらず、誰もが働きやすい職場環境をつくるための規則・規定づくりには、どのような流れで取り組めばよいでしょうか。

まず、個別の規定を定めるに先立って、会社としての姿勢を明確にする必要があります。

具体的には図表2にあるように、まず企業としてSOGIハラは許さないという姿勢を「ハラスメント防止のための指針」や「社員行動基準」で明確にすることです(図表3)。

特に社長名でいかなるハラスメントも許さないという態度を強調することがなにより重要です。これを受ける形で就業規則・ハラスメント防止規程・SOGIハラ防止規程などの各規程を整備します。そのうえで規則に定められた具体的施策を実施しています。

(1) 就業規則のなかに位置づける  
それでは、SOGIハラ防止を規定として取り入れるにはどうしたらよいでしょうか。

大きくは2点、就業規則のなかにSOGIハラを禁止する項目を盛り込むやり方と、就業規則本来のなかに根拠規定を定め、別に規程を定めるやり方があります。

図表4 厚生労働省のモデル就業規則

<p>(その他あらゆるハラスメントの禁止)</p> <p>第15条 第12条から前条*までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。</p> <p>*第12条 (職場のパワーハラスメントの禁止) 第13条 (セクシュアルハラスメントの禁止) 第14条 (妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)</p>
--

厚生労働省が2018年1月に公表したモデル就業規則には、図表4のように記載されています。

就業規則のなかにセクハラ、パワハラ、マタハラを含めあらゆるハラスメントを禁止するという趣旨の条文を追加します。

あらゆるハラスメントの部分は指針の規定例(図表3)にあるように、**「国籍、人種、性別、年齢、宗教、信条、社会的身分、性的指向、性自認、障がいの有無等」**との文言にすると、より具体的にイメージすることができます。

図表5 就業規則の服務規律・懲戒処分に記載した例

<p>(服務規律)</p> <p>第〇条 社員は、常に次の事項を守り服務に精励しなければならない。</p> <p>①～⑤ 略</p> <p>⑥ 職場内において性的指向や性自認に関する言動により他人に不快な思いをさせたり、職場環境を悪化させないこと</p> <p>(懲戒の事由)</p> <p>第〇条 次のいずれかに該当するときはけん責とする。ただし情状により訓戒とすることがある。</p> <p>①～⑤ 略</p> <p>⑥ 職場内において性的指向や性自認に関する言動により他人に不快な思いをさせたり、職場環境を悪化させたとき</p>
---

(2) 加 就業規則の「服務」「懲戒」(図表5)の項目にもSOGIハラについて条文を追加します。

セクハラ指針では、企業として事実が発生した場合、事実確認をしたうえで、「行為者に対する措置を適正に行うこと」とされています。この「適正な措置」には懲戒処分も想定されますが、根拠規定を就業規則に定めておかなければ処分はできません。あらかじめ、懲戒規定にもその旨を定めておきましょう。

図表6 就業規則に委任規定を設けたうえで、詳細を別規程に定める例

<p>(性的指向・性自認に関するハラスメントの禁止)</p> <p>第〇条 性的指向・性自認に関するハラスメントについては、第〇条(服務規律)および第〇条(懲戒)のほか、詳細は性的指向・性自認に対するハラスメントの防止に関する規程により別に定める。</p>
--

(3) 別に規程を定める

SOGIハラについても、セクハラやパワハラなどの規定と同様に別規程として定めることが可能です。その場合には就業規則のなかに根拠規定(図表6)を置き、それを受ける形で、別に規程を定めます。

本稿では、SOGIハラのみならず、言及した規程例を作成していません。すでに別規程としてセクハラ防止規程を作成している場合には、現在のセクハラ防止規程の禁止事項に「性自認や性的指向について差別的な発言をすること」

や、行為類型の必要と思われる項目を追加することで対応することも可能です。

**規程作成のポイント**

SOGIハラに関する規程を策定する際のポイントは次のとおりです(図表7)。

(1) 定義

SOGIハラについて、厚生労働省などが公表している定義はまだありません。各企業で防止したいと考える行為を前提に、定義を検討してください。

規程例では、性的指向・性自認に関する差別的な発言や身体的な暴力に加え、アウティングも、SOGIハラに含めて定義としています。

(2) 禁止行為

職場で性的指向・性自認に関連して発生することが想定される行為類型を定めます。

想定される行為類型は職場により異なってきます。各職場で適切な内容を、規程例を参考に検討してください。

(3) 懲戒

ハラスメント行為が明らかに

図表7 性的指向・性自認に関するハラスメントの防止規程例

性的指向・性自認に関するハラスメントの防止規程	
<p><b>(目的)</b></p> <p><b>第1条</b> 本規程は、就業規則第〇条および男女雇用機会均等法に基づき、職場における性的指向・性自認に関するハラスメントを防止するために社員が順守すべき事項、並びに雇用管理上の措置等を定める。</p> <p><b>(定義)</b></p> <p><b>第2条</b> 性的指向・性自認に関するハラスメントとは、職場における他者の性的指向・性自認に対して差別的な発言や身体的な暴力、断りなく第三者に性的指向・性自認を公表することにより、身体的精神的な苦痛をあたえ、職場環境を悪化させる行為をいう。</p> <p><b>(禁止行為)</b></p> <p><b>第3条</b> すべての社員は職場内で性的指向・性自認に関して以下の行為をしてはならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 性的指向・性自認について差別的な発言をすること</li> <li>② 性的指向・性自認について噂を流すこと</li> <li>③ 性的指向・性自認を理由とした身体的な暴力を行なうこと</li> <li>④ 誰かの性的指向・性自認を本人の意思に反して聞き出そうとすること</li> <li>⑤ 誰かの性的指向・性自認について本人の許可なく第三者に公表すること</li> <li>⑥ その他性的指向・性自認に関して不利益を与える行為を行なうこと</li> </ol> <p>2 上司は部下が性的指向・性自認に対するハラスメントを受けている事実を認めながら黙認してはならない。</p> <p><b>(懲戒)</b></p> <p><b>第4条</b> 前項における禁止行為を行なったことが調査によって明らかになった場合には、就業規則第〇条に定める懲戒の項目に従い懲戒処分とする。</p> <p><b>(相談および苦情への対応)</b></p> <p><b>第5条</b> 性的指向・性自認に関する相談および苦情の受付は、各事業場に設置しているセクシュアルハラスメント相談窓口で受け付ける。その他相談の詳細についてはセクシュアルハラスメント防止規程の定めるところによる。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2 性的指向・性自認に対するハラスメント行為の被害者に限らず、すべての社員が性的指向・性自認に関する苦情・相談を申し出ることができる。</li> <li>3 相談窓口の担当者は、相談者からの事実確認の後、本人の意思を確認したうえで必要に応じて行為者・第三者への事実確認を行なう。</li> <li>4 前項の事実確認を求められた社員は正当な理由なく拒むことはできない。</li> </ol> <p><b>(不利益取扱いの禁止)</b></p> <p><b>第6条</b> 性的指向・性自認に関するハラスメント行為の相談および苦情の申し立てをした場合に、関係者のプライバシーは守られると同時に、相談・苦情の申し立てをしたことまたは事実関係の確認に協力したこと等を理由とする不利益取扱いは行なわない。</p>	<p>った場合には懲戒処分があり得ることを明記します。</p> <p>(4) 相談および苦情への対応 SOGIハラの相談・苦情の申し立ての窓口を定めます。 本稿では、すでにあるセクハラ</p> <p>の相談窓口を利用する設定にしましたが、もちろん別途、専門の窓口を設けても問題ありません。 LGBT/SOGIに関する相談対応には専門的な知識が求められますので、社内の相談窓口の担</p> <p>当者には最低限の基礎知識を学ぶ機会を提供する必要があります。</p> <p>(5) 不利益取扱いの禁止 相談したこと、苦情の申し立てをしたこと、事実関係の確認に協力したことを理由とする不利益取</p>

扱いは、セクハラ指針により禁止されています。

安心して相談してもらうためにも、不利益取扱いを禁止する旨を、必ず明記しておきましょう。

そのほかの労務管理や同性婚等への福利厚生対応の規定例等については「人事のための働き方改革サイト」にある『LGBTの手引き』導入のための実務ポイント (http://wstr.tk-sr.jp/indexlist/igbt/) を参照してください。

SOGIハラをはじめとする職場のハラスメントは、当然のことですが当事者だけではなく、職場全体で防止しなければならない問題です。

しかし、性的指向や性自認については、積極的に公にする必要がないことであるため、その被害状況や苦しい気持ちを打ち明けにくく、可視化されづらい傾向があります。

見えないから対応しなくてもよい、ではなく、会社として「誰ひとりとして不利益を被る人がいない」「誰もが生き生きと能力を発揮できる」組織を、この規則づくりを通して、実現していただきたいと思えます。

ただ、ともこ 上場中堅企業の就業規則・労務相談・海外労務のコンサルティング等を中心に活動。たての さとこ 法律知識を踏まえ、ハラスメントやメンタルヘルスなど、心の問題の解決にあたる。