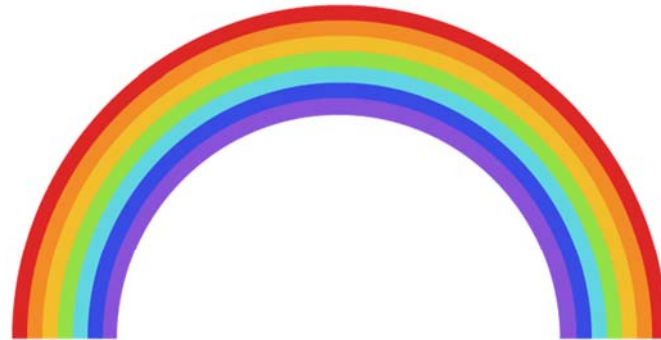


～ L G B T の手引き～



目次

I	L G B Tとは？	2
II	諸外国の取り組み	3
III	N P O法人による取り組み	4
IV	地方自治体による取り組み	5
V	企業による取り組み	6
	L G B T対策をすることによる企業のメリット	6
	L G B T対策をしないことによる企業のデメリット	6
VI	企業が直面している問題と今後の方向性	7
	(1) ハラスメントや差別の禁止を社内規定に明記	7
	(2) 社内の人事・福利厚生制度の改定	8
	(3) ハード面での職場環境の整備	10
	(4) 採用活動における L G B Tへの配慮	12
VII	職場の L G B Tにかかわる判例	15
VIII	まとめ	17
IX	L G B Tに関する FAQ	19
X	同性パートナーシップ証明書様式（渋谷区の例）	24
XI	参考資料	25

I LGBTとは？

LGBTとは

- ・LGBTとは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとったもので、セクシャルマイノリティ（「性的少数者」ともいわれます）を表す総称として使用されている表現です。
- ・日本人の約7.6%がLGBTに該当するという調査（電通LGBT調査2015）もありますが、これは血液型がAB型、あるいは左利きである日本人の割合と、ほぼ同じであるといわれています。目に見えないマイノリティであるLGBTを受け入れていく社会の構築が求められています。

L＝レズビアン（女性の同性愛者）
G＝ゲイ（男性の同性愛者）
B＝バイセクシュアル（両方の性別を好きになる人、
あるいは相手の性別にこだわらない人）
T＝トランスジェンダー（身体の性と心の性が一致していない人）

- ・LGBTは多様な性を表現する総称として用いられることが多いですが、一つの呼称でありLGBT以外の様々な性的少数者（自分の認識する性別が男女どちらでもないXジェンダー、無性愛者、非性愛者等）を含んでいません。国連をはじめとする国際機関では戸籍の性、性的指向（Sex orientation）、性自認（Gender Identity）の3つの観点から性別について考えることが主流になってきています。（このアプローチを性的指向と性自認の英語の頭文字をとってSOGIといいます）

性的指向は恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向、性自認は自己の性別についての認識のことをいいます。LGBTの「LGB」は性的指向による区別になります、「T」は性自認の問題として、双方への対応は異なることになります。

トランスジェンダー≡性同一性障害

- ・性同一性障害とはトランスジェンダーのうち医学的基準によって診断を下された人を指す用語です。トランスジェンダーは身体的な性別とは異なる性自認を持つ人全体を指す、性同一性障害より広い概念です。
- ・身分証明書において、本人の意思とは無関係にトランスジェンダーであることが発覚してしまう恐れがありますが、政府が、記載や提示に際して配慮を行う例もあります。例えば、厚生労働省は被保険者の申出により、やむを得ない理由があると保険者が判断した場合に、国民健康保険証における戸籍上の性別の表記について被保険者証の裏面に記載できるようにしています。健康保険でも同様であり、現在各保険者の判断で適切に対応す

ることができるようになっていきます。

- ・マイナンバーカードは、政府は、性別を裏面にすることに慎重な判断をしています。運転免許証については性別記載欄がありません。そもそも性別が手続きに必要であるか見直すことも必要かもしれません。

II 諸外国の取り組み

- ・EUでは、2000年の「雇用と職場における平等」指令によりLGBTの求職者を不平等に扱うこと、職場で揶揄したり侮辱したりすること、昇進や研修を阻むこと等がすべて禁止されました。
- ・2012年のロンドンオリンピック・パラリンピックでは、LGBTへの支援が積極的に打ち出されました、また、2014年、オリンピック憲章に性的指向を理由とする差別の禁止が盛り込まれました。
2016年のリオデジャネイロ大会ではLGBTの参加アスリートが過去最多になるなど性的マイノリティの受容をアピールする動きが継続してみられます。東京オリンピック・パラリンピックにおいても、2020年の大会を契機に「共生社会の実現」に向けてLGBT等に対する理解の促進を目指しています。

性別取扱の変更の状況

- ・性同一性障害者の性別取扱の変更について、1970年代から80年代にかけて、欧米諸国を中心に、性別取り扱いの変更を可能にする法律が制定されてきました。現在ではスウェーデン、ドイツ、フランス、イタリア、オーストリア、トルコ、ニュージーランド、オーストラリア、アメリカ、カナダなどで特別法、州法、判例などによって性別取り扱いの変更が可能となっています。
- ・日本では、「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」（平成15年法律第111号）（以下「特例法」という。）による性別取扱の変更は、医学的3要件（①経験ある2名以上の医師による性同一性障害との診断（特例法第2条）、②生殖腺がないこと・生殖機能を永続的に欠くこと（特例法第3条第4号）、③望みの性に近似する性器を有すること（同第5号））と法的3要件（④20歳以上（同第1号）、⑤現に婚姻していないこと（同第2号）、⑥現に未成年の子がいないこと（同第3号））の合計6要件の充足で家庭裁判所における審判手続により認めることとしています。

同性婚をめぐる諸外国の状況

- ・同性婚については、我が国を除くG7の国々が、同性婚又はそれに準じた制度を認めています。2001年にオランダにて世界で初めて同性婚が可能になり、それ以降、ベルギー、スペイン、フランス、イギリス各国で同性婚を認める法案が可決されました。米国では、2015年に連邦最高裁判所が、同性婚を認めない国内の州法を違憲とする判断を決定しました、この判決によって米国内全ての州で同性婚が合法化されました。

2005年(平成17年)	カナダが同性婚を合法化
2013年(平成25年)	フランスが同性婚を合法化
2014年(平成26年)	イギリスが同性婚を合法化
2015年(平成27年)	アメリカが連邦最高裁で全ての州で同性婚の権利を認める判断
2016年(平成28年)	イタリアで同性カップルに結婚に準じた権利を認める法律が成立
2017年(平成29年)	<ul style="list-style-type: none"> ・台湾司法院大法官會議(台湾の憲法裁判所に該当)が、同性婚を認めていない現行民法は「違憲」とする判断を示し、2年以内の法改正か関連法の制定を求めた ・ドイツが同性婚を合法化

(LGBTの現状と課題：2017.11 参議院常任委員会調査室・特別調査室作成)

Ⅲ NPO法人による取り組み

NPO法人がLGBTに関する先進的な取り組みを行っています。企業と連携し、LGBTの人々が働きやすい職場づくりを進めるための情報提供等を行う活動を行っています。その一環として日本で初めて企業のLGBTに関する取組を評価する指標（PRIDE指標）を策定し、企業の取り組みをゴールド、シルバー、ブロンズの三つのレベルに分けて表彰を行っています。日本経済団体連合会はこの“work with Pride”への協力等LGBTの人々に関する対応に組織をあげて取り組んでいます。

(日本経済団体連合会：2017 ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて)

■work with Prideについて

企業などの団体において、LGBT、すなわちレズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーなどの性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体です。2012年に日本アイ・ピー・エム株式会社が、国際NGOヒューマン・ライツ・ウォッチと共同で日本でのLGBT従業員支援に関するセミナーを企画したことから始まりました。後に、LGBT当事者が中心になって活動している認定特定非営利活動法人であるグッド・エイジング・エールズと特定非営利活動法人虹色ダイバーシティが加わりました。

■“work with Pride”と企業との連携（PRIDE指標）

(日本経済団体連合会：2017 ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて)

- ・イオンとグループ企業であるトップバリューコレクションは“work with Pride”が策定したPRIDE指標で、それぞれ「シルバー」を受賞。
- ・NTTドコモはPRIDE指標へエントリーし、ゴールド認定受賞。
- ・KDDIは、2015年11月に“work with Pride”のイベントでパネルディスカッションへ登壇。
- ・全日本空輸は“work with Pride”2016にてゴールド受賞。
- ・ソニーは、2012年から“work with Pride”参加。

2013年は“work with Pride”セミナーのベストプラクティス表彰の会場提供を行う。
 また、2016年はPRIDE指標にてソニーグループ31社がゴールド認定。

- ・第一生命保険は、2016年度LGBTに関する取組の企業評価「PRIDE指標」でゴールド受賞。
- ・東京急行電鉄は、2016年10月に“work with Pride”参加。シルバーランクを獲得。
- ・日本アイ・ピー・エムは、work with Prideの運営団体の一つであり、2016年work with Pride活動として日本初の企業のLGBTに対する取組を評価するPRIDE指標を発表

IV 地方自治体による取り組み

東京都では、渋谷区や世田谷区が平成27年11月に同性パートナーの証書の発行を行う制度を開始しました。渋谷区は条例を制定し同性パートナーを対象とした証明書発行要件として当事者による共同生活の合意契約などの公正証書の作成を求めました（渋谷方式）。これに対して世田谷区は行政の判断で策定できる要綱という形で、同性パートナーの宣誓書を渡し、写しを受領する方式です（世田谷方式）。三重県伊賀市、兵庫県宝塚市、沖縄県那覇市、北海道札幌市も世田谷方式を採用し、同性パートナー証書を発行する制度を開始。

また、東京都文京区、多摩市、和歌山県橋本市などの自治体で同性パートナーシップを盛り込んだ条例や、性的指向・性自認に関する差別禁止を盛り込んだ条例が制定されています。

渋谷区・世田谷区のパートナーシップ制度

	渋谷区	世田谷区
根拠	渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例（以下「条例」という）	世田谷区パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱（以下「要綱」という）
目的・趣旨	（目的）男女平等と多様性を尊重する社会の推進に関して、基本理念を定め（略）もって多様な個人を尊重し合う社会の実現を図ること（条例第1条）	（趣旨）個人の尊厳を尊重し、多様性を認め合い、自分らしく暮らせる地域社会を築くことをめざし、同性カップルがその自由な意思により行うパートナーシップの宣誓の取扱いについて必要な事項を定める（要綱第1条）
対象	パートナーシップ：男女の婚姻関係と異なる程度の実質を備える戸籍上の性別が同一である二社間の社会生活関係（条例第2条）	同性カップル：互いをその人生のパートナーとして、生活を共にしている、又は共にすることを約した性を同じくする2人の者（要綱第2条第1項）
関係の証明	任意後見契約に係る公正証書及び合意契約に係る公正証書が必要（条例第10条）	区職員の面前において住所、氏名及び日付を自ら記入したパートナーシップ宣誓書を区職員に提出（要綱第3条）
区民等の義務	区民及び事業者は、その社会活動の中で、区が行うパートナーシップ証明を最大限配慮しなければならない（条例第11条第1項）	

（LGBTの現状と課題：2017.11 参議院常任委員会調査室・特別調査室作成）

V 企業による取り組み

LGBT対策をすることによる企業のメリット

①人材の獲得と退職の抑制

「LGBTフレンドリー」を打ち出すことで、LGBT当事者である優秀な人材のみならず、当事者の周囲にいる人材を獲得することができます。また、社内のLGBTの社員らによる会社への忠誠心の向上にもつながります。

②CSR推進による企業イメージの向上

LGBTが暮らしやすい社会を実現するために、社内の施策だけでなくNGO、行政等、さまざまなステークホルダーと連携して行動することで、自社の企業イメージ向上に貢献するとともに、社会への大きな効果を期待できます。

③安全配慮義務違反のリスクを回避

ハラスメントが放置されて損害賠償請求されるなどのリスクを回避し、また、自社の社員を人権侵害の被害から保護する対策を講じることができます。

④働きやすい社内環境の整備による生産性の向上

LGBTを含め多様性を尊重する社内内風土が醸成され、個々人の能力を最大限発揮できる環境が整備されることで生産性が向上します。

⑤ビジネスの拡大

LGBTへの理解を深めることで、同性パートナーの存在を念頭に置いた商品の開発等、ビジネスの拡大につながります。LGBT層の市場規模は5.94兆円であり、商品・サービス展開を考える上での重要な課題になっています。

LGBT対策をしないことによる企業のデメリット

①LGBTは特別な存在ではないと、意識を変えてLGBTを受け入れる企業が出てくる中で、このような流れに対応できない企業がメディアで批判を受けることがあります。

ゲームソフトで有名な任天堂では、同性婚は結婚できないという設定のゲームを販売していましたが、批判が出て、公に謝罪したなどの事例があります。LGBTに対する取り組みが遅れている企業としてマスコミやネットなどで取り上げられ、自社ブランドの価値が低下するなど企業イメージが低下するリスクがあります。

②セクハラ、マタハラ、パワハラが企業において労働生産性にマイナスになるという考えも定着してきています。

③企業の性的指向や性自認についての無理解が、結果として不法行為（民法709条）に該当する可能性や、訴訟などの法務トラブルに発展する可能性もあります。

④採用時に性的指向や性自認に対する受け入れの態勢ができていない企業では、LGBTの学生が応募を控える等の必要な人材の取りこぼしのリスクがあります。ゴールドマン・サックスではLGBTの学生に向けた会社説明会を開催し体制を整えることで、LGBTの支援と優秀な人材の確保を社内外で展開しています。

VI 企業が直面している問題と今後の方向性

- 企業が直面している問題と今後の方向性
 - (1) ハラスメントや差別の禁止を社内規定に明記
 - (2) 社内の人事・福利厚生制度の改定
 - (3) ハード面での職場環境の整備
 - (4) 採用活動におけるLGBTへの配慮

(1) ハラスメントや差別の禁止を社内規定に明記

- ・ ハラスメントの定義を明確にして、安心して相談できる体制の整備などハラスメントの防止措置を講じ、また、研修や相談窓口対応などによる社内のLGBTに対する理解を進める取組を十分進めた上で、LGBTへのハラスメントや性的指向・性自認に関する差別の禁止を企業の方針として具体的に明記し社内外へ発信することが肝要です。

企業の取り組み事例（日本経済団体連合会：ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて）

- ・ IHI では、事業活動の基本となる「IHI グループ基本行動指針」を定め、性的少数者（LGBT）が働きやすい職場づくりに努めること、性的少数者（LGBT）に対する差別的言動を行わないこと等を、基本行動指針の解説書で規定した。
- ・ あいおいニッセイ同和損保の持ち株会社であるMS&AD インシュアランスグループ・ホールディングスとして、「グループ人権基本方針」を策定し性的指向・性自認などによる差別を行わないことを方針の基本的考え方とした。
- ・ アサヒグループホールディングスでは、「グループ企業倫理ガイドライン」に性的指向・性自認などによる差別は一切行わないことを規定した。
- ・ 伊藤忠商事ではハラスメントに関する人事通達において性的指向や性自認にかかわらず性的な言動がハラスメントに該当する旨の記載をしている。
- ・ 参天製薬では、「参天企業倫理綱領」の行動規範として「国籍・人種・皮膚の色・宗教・信条・性的指向などにかかわることで差別や嫌がらせをしないこと」を明記し、一切の差別を禁止している。
- ・ ソニーグループダイバーシティステートメント（全世界共通）にてLGBT等の性的マイノリティに関する方針を明文化し、CSRレポートやウェブサイト等で広く公開している。
- ・ 中外製薬では、企業行動並びに社員行動の規準を定めた「中外ビジネス・コンダクト・ガイドライン」にある人権の尊重の項目に性的指向、性自認の言葉を追加（2016.2）している。

今後の取組の方向性

- ・ 社内のLGBTに対する理解増進のために、安心して相談できる体制の整備（研修や相談窓口対応）をする必要があります。相談にはカミングアウトを伴うことも多いので、相談したことによる二次被害を生じさせないように秘密厳守などプライバシーに留意し相談対応者へ具体的な事例や対応について研修を行うとともに、専門機関に相談できる体制の整備も望まれます。
- ・ LGBT層が7.6%（平成27年4月電通ダイバーシティ・ラボ調査：全国20～59歳約7万人対象）という調査結果がありますが、性的指向・性自認に関するハラスメント防止措置や研修においては、調査結果に出てきていない、それ以外の把握困難な人も差別やハラスメントを受ける可能性があるという前提で取り組むことが大切です。
- ・ 就業規則のセクハラ防止規程には「（相手の）性的指向や性自認にかかわらずセクハラの対象になる」ことを明記しておくことが求められます。
- ・ 差別禁止規定にLGBTのことを盛り込む。「全ての人を差別しない」の「全て」にLGBTを含めて個別に列挙し明記します。海外企業がビジネスパートナーを選ぶ際の点検項目にこの項目が入っている場合があります。

（2）社内の人事・福利厚生制度の改定

- ・ 配偶者に適用される福利厚生を同性パートナーにも適用する等、LGBTに配慮した社内制度を整備する。
- ・ 福利厚生手当の支給において、法律上の婚姻関係（配偶者）のみに限定せず、事実婚も手当の支給対象としている場合には、同性婚のパートナーにも同様に支給対象にしないと、差別的な取扱いと判断される可能性があります。

企業の取り組み事例 （日本経済団体連合会：ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて）

- ・ NTTドコモでは社員の同性のパートナーに結婚休暇、忌引休暇、結婚祝金、弔慰料、祝電、弔電の制度を適用しています。
- ・ 大林組では、労働組合との協議において、戸籍上の婚姻関係に無くても公的証明があれば社宅制度等の福利厚生において家族として取扱う旨を確認しています。
- ・ KDDIでは、同性パートナーを社内制度上配偶者として取扱うことにしました。
- ・ 資生堂では、2017年1月1日付けの規定改定により、同性婚を認め、同性パートナーに対し、通常の配偶者と同様の処遇を実施しました。対象規程として特別休暇、介護休業、介護時間、育児休業、育児時間、育児休暇、弔慰金規程、独身寮、社宅規程、結婚祝金、転任に伴う別居手当等に関する内規があります。
- ・ 全日空では、会社所定の手続きを行った同性パートナーを配偶者として取扱う旨、規則に明記しています。

- ・ ソニーでは、配偶者に適用される人事関連制度（結婚祝い金や忌引、家賃補助、社員家族イベントへの参加など）を同性パートナーに適用しています。
- ・ ゴールドマン・サックスでは、ドメスティック パートナー制度として社員が事実婚関係にあるパートナーを法的婚姻関係にある配偶者と同様の取扱（12か月以上同居していることを要件）にしています。パートナーの健康保険の保険料を補助する制度や、特別有給休暇や赴任時の手当、事業内のフィットネスセンターや介護支援プログラムの利用など、同性間でも配偶者とほぼ同等の福利厚生制度が利用できます。

今後の取組の方向性

- ・ 我が国の法制上、同性婚が認められていないことなどから、同性のパートナーは戸籍上のパートナーになれませんが、法律上の婚姻関係（配偶者）だけでなく内縁の妻などのように事実婚を認めている社内制度がある場合には、同性婚の従業員を福利厚生の対象として対応しない場合、公序良俗に反して無効とされる可能性があります。
- ・ 家族手当、慶弔休暇や慶弔見舞金などについて、法律上の母子関係や父子関係が存在しない場合であっても、同性パートナーとともに家族として子を育てているという実態がある場合には、それに見合った休暇制度を整備することも今後検討が必求められます。
- ・ 育児休業の対応で、レズビアンのカップルでパートナーが出産した場合、法定では育児休業の対象にならないので年休を使って保育園の送迎などをするようになります。法定以上の長期にわたる育児休業など、企業の裁量で枠を広げるなどの取り組みが期待されます。
- ・ 定期健康診断については、男女で健診日や健診項目が異なるため男女別の集団健診はトランスジェンダー当事者にとって非常にハードルが高く、結局、定期健診を受けないという例も少なくありません。企業としては、本人が希望すれば他の医療機関での個別健診も認めるという方策を用意することも検討課題です。

(3) ハード面での職場環境の整備

職場環境にかかわる対応

- ・職場のハード面に関する対応は、主に性自認にかかわる対応、トランスジェンダーにかかわる対応となります。トイレの構造、更衣室の仕切り、制服のデザイン、名札の表記等についても対応が求められる場合もあります。

トイレ（更衣室）の問題

- ・トイレの問題は、主としてLGBTのなかでもトランスジェンダーに多い問題であり、排せつ障害を患うこともあり、企業として何らかの対応を行う必要があります。実務的には、会社の施設の構造上の問題、費用面の問題等があり、法令の根拠に基づく指針も存しない現状においては、トイレのうち1つでもジェンダーフリーのトイレとすることから始めることが現実的な対応ではないかと考えます。

服装について

- ・LGBTに対する啓蒙活動が十分でない現状を鑑みれば、職場等での混乱を避けるために、職場でのLGBTに対する理解がある程度得られるまでの一定期間については、本人に対して職場での服装の変更を延期するよう要請することは許容されます。

企業の取り組み事例（日本経済団体連合会：ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて）

- ・イオンでは、誰でも使えるトイレの必要性をディベロッパー事業のグループ会社幹部へ提案している。
- ・オムロンでは、ジェンダーにかかわらず利用できるトイレの設置をしている。生産拠点で着用する制服は性別分けをしていたが、2017年秋に変更。
- ・花王では、本社および国内事業場の多目的トイレの表示を性別によらず誰でも使いやすいように変更した。
- ・キリングroup本社（中野）は「性別を問わないトイレ」の明確化などの環境づくりをしている。
- ・KDDIでは、トランスジェンダーの場合、本人が希望する性で会社生活ができるよう環境整備や職場への理解促進に努めている。性別の扱いを変更した際には、ワーキングネームの変更、健康診断の個別実施、ユニバーサルトイレの利用推奨等の対応を実施している。
- ・JXエネルギーでは、LGBTの社員が使用可能なトイレを設置している。
- ・資生堂では、性別に関係なく誰でも入れるトイレを汐留オフィス1階から21階まで全ての階に設置し、LGBT対応表記をしている。
- ・ソニーでは、トランスジェンダーに多目的トイレや希望する性のトイレの利用、通称名の利用など、本人の意向を確認の上、個別対応を実施している。
- ・中外製薬では、服装のガイドラインを改定し（2016.5）、性別ごとの記載部分を修正している。研究所や工場のユニフォームを順次選択制に移行し、また、ユニフォームのデザ

インも男女であまり差がない選択肢へ変更している。

- ・日本アイ・ビー・エムは本社及び幕張の事業所の全フロアに「誰でもトイレ」を設置している。

今後の取組の方向性（性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けたガイドライン（連合））

- ・厚生労働省は健康保険証について、2017年8月31日に氏名における通称名使用に関する通知を発出して、性別欄の記載場所の工夫や、通称名記載を一定の条件で認めています。他にも、地方自治体では公的文書において不要な性別欄を削除する動きも拡大しており、職場においても対応の加速が求められています。
- ・トイレや更衣室について、労働安全衛生法に基づく女性用施設などの設置基準を踏まえた上で、性別にかかわらず利用でき、プライバシーが確保できる共用個室とする方法、または、既にある男女別施設について性自認に基づいて利用できるよう、使用者として丁寧な説明を行う方法などが適切な対応と考えます。
- ・性的指向や性自認に関する合理的配慮を各事業主に義務付けるとともに、職場の円滑な対応を可能とするため、対応要領や指針を作成することが求められています。

性的指向と性自認に関する合理的配慮と想定される（例）

- | |
|---|
| <p>○更衣室やお手洗いなどの男女別施設の利用
配慮例：他の労働者との調整のうえで、自認の性別に基づき施設を利用できるようにする。
誰でもトイレを設置する。</p> <p>○制服をはじめとする男女別の服装
配慮例：自認の性別に基づく制服の貸与や周囲への研修などの実施により理解を促進する。</p> <p>※「別姓容姿での就労や施設(トイレ)使用に対する他の社員の違和感・嫌悪感は丁寧に研修を重ねれば緩和しうる」旨の判旨(東京地決2002年6月20日)</p> |
|---|

（性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けたガイドライン（連合））

(4) 採用活動におけるLGBTへの配慮

採用段階における問題

- ・採用面接での服装、学生時代のLGBTサークルでの経験、結婚や育児をテーマにしたグループ討議等々で就職活動自体をあきらめてしまうケースがあります。
- ・性別違和のため、就職活動の際に要求される男女分けを前提としたリクルートスーツが着用できず、また、JIS履歴書、エントリーシート、ハローワークの求職票へ性別の記載や写真の添付が要求されることから就活が困難になったケースがあります。
- ・就職に関してLGBT当事者に共通する課題として、ロールモデルが少ないという点があり、採用面接でLGBT施策の有無や内容、LGBT社員の有無などを質問することが難しい、就職活動用のサイトや情報誌にも載っていないため、当事者が最も欲しい情報は入ってこないことが問題です。
- ・就職活動の際、性的指向や性自認に関わる困難について、就活生の相談や支援を行う機関がなかった、性的指向や性自認にフレンドリーな職場を見極めるための指標がなかったという当事者からの声があります。
- ・レズビアン、ゲイ、バイセクシャルでは33%、トランスジェンダーでは43%が有期雇用や派遣などの非正規の形態で働いています。非正規の形態の割合はトランスジェンダーが一番高くなっていますが、これはトランスジェンダーの就職活動のハードルが高いことが理由と考えられます。(求職時の困難：LGB44%、T70%、非当事者6%、男性用、女性用のスーツを着たり、住民票等の名前から性別が判明するなどのハードル)

企業の取り組み事例 (日本経済団体連合会：ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて)

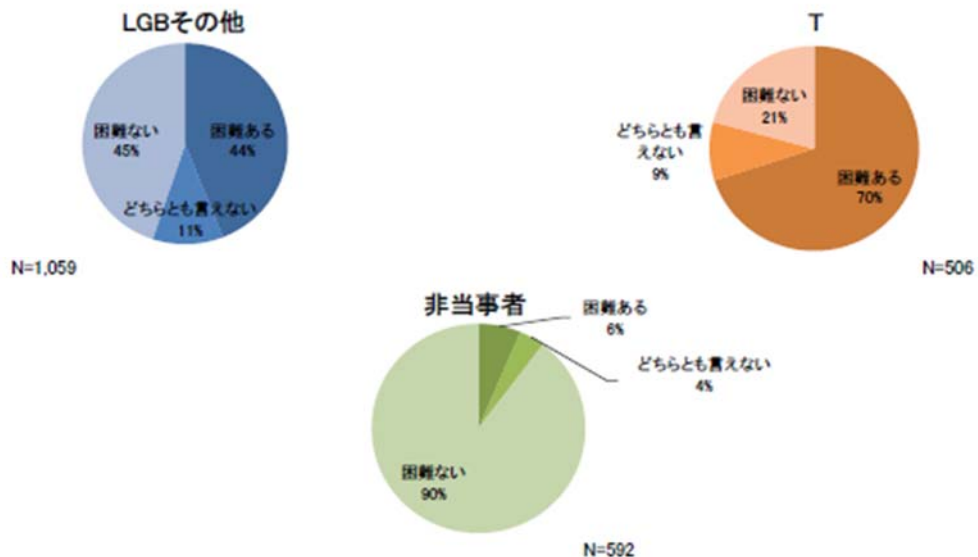
- ・伊藤忠商事では、LGBTの支援活動を行うNPO団体と相談し、採用時のエントリーシートの性別欄を「男」「女」「その他」としました。
- ・花王では、面接官に対して、面接時に差別的言動がないよう留意事項を強化し伝達。
- ・KDDIでは、新卒採用活動におけるエントリーシートから性別記入欄を廃止。
- ・資生堂では、LGBTの学生向け就職説明会に出展し、個別相談にも参加します。
- ・全日空では、面接官への研修を実施します。
- ・ソニーでは、採用活動用エントリーシートの性別欄は任意記入とし、性別記入を必須項目から除外しました。採用面接官にはLGBTへの配慮を徹底しました。
- ・中外製薬では、採用面接官向けのマニュアルに、ガイドラインに定めた内容(人権の尊重の項目に性的指向、性自認の言葉を追加)を追記し、差別を一切容認しない旨の一文を追加(2016.5)、現在更に詳しい記載を検討中です。
- ・トヨタ自動車では、新卒採用活動におけるエントリーシートから性別記入欄を廃止。
- ・ゴールドマン・サックスでは2009年より、LGBTの学生を対象にした会社説明会を開催しています。LGBT当事者とアライの社員(アライとはLGBTの支援者を表す言葉です P19のQ3参照)によるパネルディスカッションなどを通じて会社の受け入

れ態勢や社風について説明します。

今後の取組の方向性

- ・採用方針において、性的指向・性自認に関する差別を行わないことを明記し、就活生が職場を選択する際の判断材料にできるように募集要項等で周知することが必要です。
- ・服装や履歴書の性別の記載等が戸籍性と合致しないことに基づく採用差別を許さない旨を人事採用方針や指針に明記し就活生に周知することが必要です。
- ・人事採用担当者や面接官に対して、性的指向・性自認について具体的な事例や対応について研修を行います。採用プロセスや面接でのやりとりにおいて生じうる差別・ハラスメントの具体例とその解決策について取扱うことが求められます。
- ・エントリーシートや履歴書等における unnecessary 性別記載について、合理的な理由があるか否かを精査したうえで、募集する職種や業務の内容に照らして実質的に判断し、不要なものについては、性別欄を削除する必要があります。

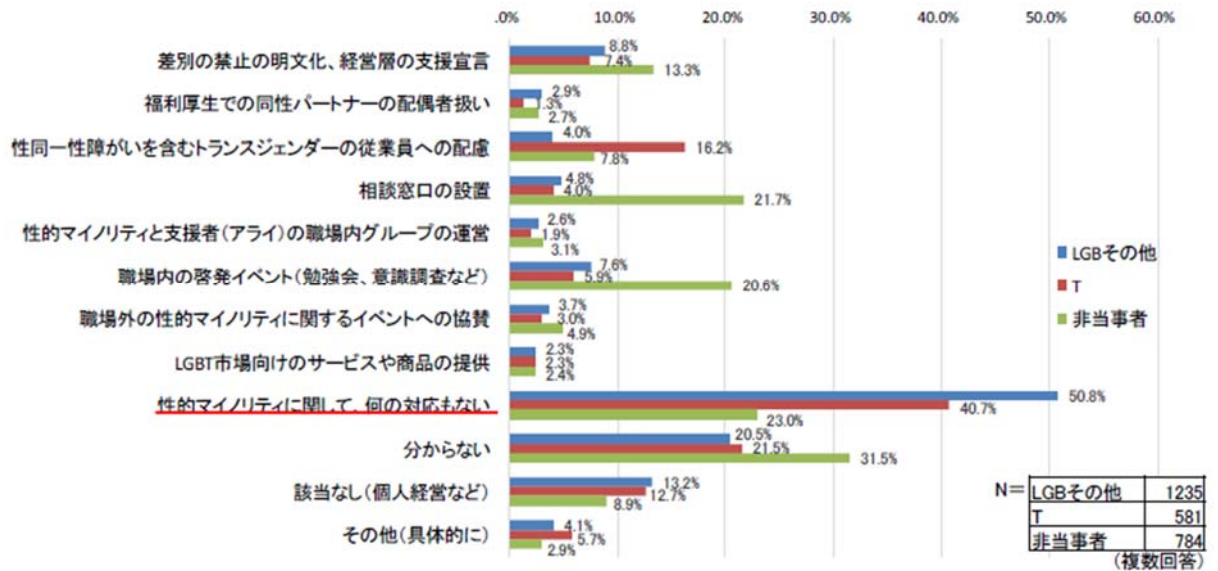
就職、転職活動において、セクシュアリティなどに関連して困難を感じたことはありますか？



LGBTに関する職場アンケート 2016 :

特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ共同研究 : 国際基督教大学ジェンダー研究センター

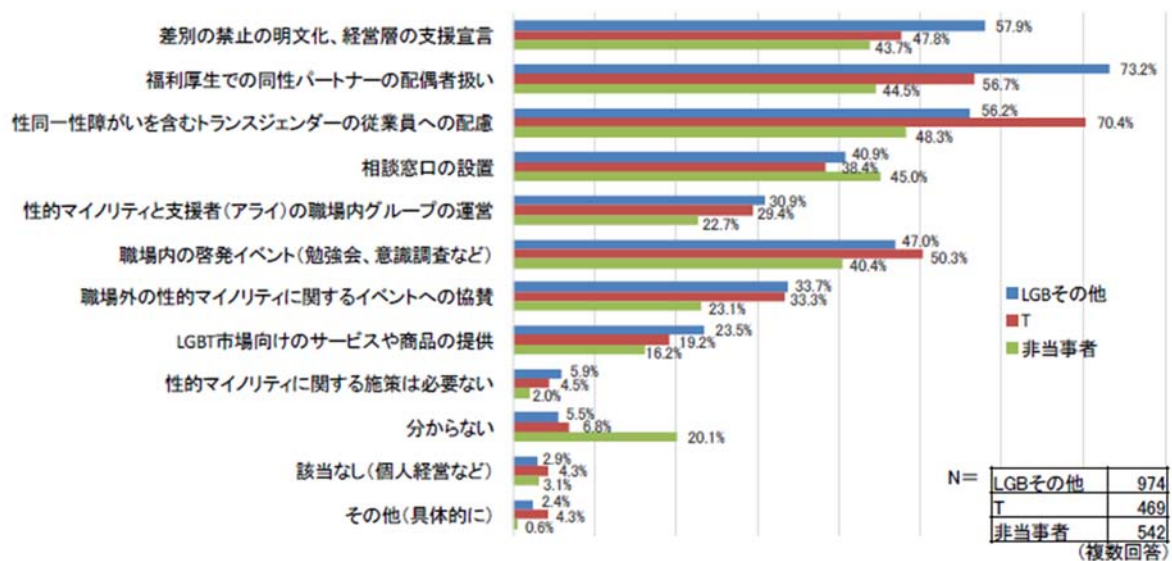
企業におけるLGBT施策の現実



LGBTに関する職場アンケート2016:

特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ共同研究: 国際基督教大学ジェンダー研究センター

希望するLGBT施策はセクシュアリティによって違いがあります



LGBTに関する職場アンケート2016:

特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ共同研究: 国際基督教大学ジェンダー研究センター

Ⅶ 職場のLGBTにかかわる判例

サービス命令違反による懲戒解雇事件

- ・性同一性障害の診断を受けてカウンセリングを開始し、翌年に家裁で女性名への改名を認められた労働者が、女性の容姿で就労することを認められず、配転命令の後、業務命令として女性の容姿での就労が禁止されるなどした末に「サービス命令違反」等で懲戒解雇されたという事案について、懲戒解雇を無効とする裁判例があります

(S社事件：東京地裁 平成 14. 6. 20 決定)

※性自認に基づく服装や行動のみに基づく懲戒解雇は認められません。

※性同一性障害(GID: Gender Identity Disorder)の診断がなされていること、GIDの診断を基に家裁で女性への改名が認められているトランスジェンダーの労働者であることがポイントです。

- ・性同一性障害の本人が女性の容姿で就労することについて、他の従業員の抱く違和感や嫌悪感、本人の性同一性障害に関する事情を認識し理解することで緩和する余地が十分あること、取引先や顧客が本人に対して抱く恐れがある違和感や嫌悪感について、会社の業務遂行上著しい支障を来すおそれがあるとまではいえないと判示し、会社として他の従業員が本人の性同一性障害に関する事情を理解するよう図ることを求めており、今後の同種事例の参考になります。

ゴルフ場入会拒否事件

- ・性同一性障害の診断を受け女性への性適合手術を受けた女性が、性別変更していることを理由にゴルフ場への入会を拒否された事件で、裁判所は憲法 14 条 1 項等の趣旨に照らし、社会的に許容しうる限界を超えるものとして違法であると判断しました。

(ゴルフ場入会拒否事件：東京高裁平成 27. 7. 1 判決)

- ・入会を拒否されたことによる原告の不利益は、医学的疾患である性同一性障害を自認した上で、ホルモン治療や性別適合手術という医学的にも承認された方法によって、自らの意思によっては如何ともしがたい疾患によって生じた生物学的な性別との不一致を治療することで、性別に関する自己意識を身体的にも社会的にも実現してきた原告の人格の根幹部分をまさに否定したものにほかならない、と判示されました(控訴審も同旨)。

※憲法 14 条 1 項

すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

経産省性同一性障害者職場処遇事件（係争中）

- ・ 戸籍上の性別は男性、性自認は女性の40代の経済産業省の職員が、2011年頃に、上司や人事担当者から、性別適合手術を受けて戸籍上の性別を変更しなければ女性用のトイレの使用を認めないと言われた。しかし本人は皮膚疾患のため性別適合手術を受けられない、などの一連の経過から、うつ病となり、異動した場合は新部署でのカミングアウトも命じられた。2015年処遇改善と損害賠償を求める訴えを起こした。現在係争中。

愛知ヤクルト工場事件（係争中）

- ・ 愛知県のヤクルト工場で働く40代の会社員で戸籍は男性だったが、2014年に名古屋家庭裁判所が女性名への変更を認めたことから、上司に健康保険証などの変更手続きを依頼した。あわせて、職場で他の社員の目に触れる名札や名簿などは男性名としたままにすることや、更衣室などの配慮を求めた。しかし、会社側は一方的に女性名に変更し、さらに更衣室やトイレにおける配慮の条件として、全従業員に対するカミングアウトを迫った。複数回カミングアウトと説明を求められた会社員は適応障害を発症し、うつ病と診断され休職した。復職後も嫌がらせや不当な配置転換があったという。

一橋大学アウティング事件（係争中）

- ・ 一橋大学法科大学院に通うXが、同級生のYに対して好意を持っていることを伝えた。YはXが恋愛対象にはならないが、友人同士であり続けることを返答したが、その後、SNSで同級生グループにXが同性愛者であることを書き込んだ（＝アウティング：本人の同意のない暴露）。
- ・ XはYを見ると動悸や吐き気が起こるようになり、心療内科に通院。後日、Xは授業を途中で抜け出し大学内で転落死した。
- ・ Xの遺族が、生前Xが相談したにもかかわらず一橋大学が適切な対応を取らなかったとして大学とYの双方を提訴(2016年)。その後Yとの間では和解が成立(2018年)し、大学とは引き続き係争中。

VIII まとめ

- ・ トップマネジメントの宣言
- ・ 支援体制の構築
- ・ 制度の見直し
- ・ 意識改革
- ・ 職場において「アライ<ally>を増やす」

LGBTに関する職場アンケート（2016 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ共同研究：国際基督教大学ジェンダー研究センター）によれば、企業のLGBT施策について「何の対応もない」と回答した当事者がレズビアン、ゲイ、バイセクシャルで50%、トランスジェンダーで40%にのぼりました。社内でのLGBT施策とはどのようにしたら良いのか、ご紹介いたします。

トップマネジメントの宣言

- ・ 差別禁止規定については、外資系ではグローバルで適用される規程にすでに入っている所も多いですが、国内ではまだ事例が少ないのが現状です。その中で企業のグループ行動基準等でLGBT等の性的マイノリティを差別しない旨宣言し、HP等で社外に公開している企業がいくつもあります。会社としてLGBT当事者をサポートする姿勢を明確にしてトップマネジメントがLGBTに対する支援宣言を出すことは大事です。
- ・ セクハラ指針の改定（2017.1 均等法第11条に基づき事業主が講じるべき措置に関する厚生労働省のセクハラ指針）を受けて、経営トップ・管理職による「性的指向・性自認」に関するセクハラ等を禁止するメッセージを社内に周知することが必要です。

支援体制の構築

- ・ LGBTの基礎知識や企業の取り組みについて社内セミナーやeラーニングを実施し、人事担当者や管理職にLGBTの考え方を社内に周知する、また、社内相談窓口を設置し相談を受け付ける体制を整備していくことでLGBT支援体制の構築を図っていくことが出来ます。
- ・ 社内セミナーは、役員会議や営業のマネージャー向け研修、新入社員・中途採用社員の研修および新任の管理職研修等の各階層のセミナーや研修、会議等でLGBTに関するコンテンツを提供しLGBTに対する理解を広めていきます。

制度の見直し

- ・社内制度の見直しについて、「差別禁止の明文化」からスタートするのがお勧めです。CSRの人権の項目として会社がLGBTの人権も守るべきと明記すること、従業員の行動基準として規程に性的指向・性自認に対する差別をしない旨をあえて個別に列挙すること、ダイバーシティ宣言やサプライヤー規程に明文化するなどの方法があります。
- ・同性パートナーへの福利厚生適用については、同性パートナーを配偶者とみなして規定を見直す会社もあります。同性のパートナーも利用できるかどうかという観点でチェックし見直ししてください。

意識改革

- ・LGBT対応には社内の意識改革が重要です。社内啓発キャンペーンを展開したり、地域のLGBT団体のイベントの支援をしたり、地域のLGBT団体と協働することなども社員にLGBTについて学ぶ機会を設けることにつながります。
- ・経団連は“work with Pride”というLGBTの働きやすい職場づくりのための情報提供を行うNPO法人の活動と協力しLGBTに対する意識改革に取り組んでいます。

職場において「アライ<ally>を増やす」

- ・職場にアライ（理解者、支援者）がいる場合は、カミングアウトしている人が多いというアンケート結果があります。ここでいうアライとは相談窓口が設けられていたり、人事部などがLGBT施策を実施していてLGBTに対する理解を示していることを想定しています。
- ・ゴールドマン・サックスでは、2005年に社内にLGBTネットワークを作りLGBT社員が最大限に能力を発揮できる職場環境作りを支援しています。LGBT当事者とアライの交流のみならず、非当事者の意識向上やLGBTを取り巻く事情と職場環境のさらなる改善に向けた助言を経営陣に対して行っています。

IX LGBTに関するFAQ

Q1 : LGBTと企業の問題について、最近の日本の取り組みの流れについて教えてください。

A1 : 日本IBMがNGOヒューマン・ライツ・ウォッチ等と共同で、企業の経営者や人事担当者向けに「work with Pride」というイベントを2012年に企画をしました。経団連も組織を挙げて「work with Pride」に協力しています。

“work with Pride”が策定したPRIDE指標は、日本で初めて企業のLGBTに関する取組を評価する指標で、企業の取り組みをゴールド、シルバー、ブロンズの3つのレベルに分けて、毎年表彰を行っています。

Q2 : トランスジェンダーと同様の用語として、性同一性障害というものがありますが、両者は異なるものなのでしょうか。

A2 : 性自認が身体の性と一致しない人やどちらの性別にも違和を感じる人をトランスジェンダーといいます。性同一性障害とは、トランスジェンダーのうち医学的基準によって診断が下された人を指す用語です。性同一性障害の方は性同一性障害者特例法により、戸籍上の性別変更が可能となりました

* 戸籍上の性別変更が可能な要件（性同一性障害者特例法第3条）

1. 20歳以上であること
2. 現に婚姻をしていないこと
3. 現に未成年の子がいないこと
4. 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること
5. 他の性別の性器の部分に近似する外観を備えていること

Q3 : 「LGBTアライ」という言葉がLGBT関連のパンフレットや資料に出っていますが、どういう意味ですか？

A3 : アライというのはLGBTの支援者を表す言葉で、LGBTへの理解や支援の姿勢を表明して、LGBTフレンドリーな環境を推進する役割を持っています。職場で不適切な発言をLGBTの立場に立って注意するなど、当事者の立場での代弁を行ったり、LGBT関連のイベントへの参加を周囲の社員に促すなど、LGBTへの知見を深めることが期待されています。

Q 4 : 日本におけるLGBT層の割合は7.6% (電通LGBT調査2015) に上るとい調査結果がありますが、他には調査されたものはありませんか？

また、調査対象はどのくらいの規模でしょうか？

A 4 : 電通ダイバーシティ・ラボの調査は、平成27年4月で全国の20~59歳の約7万人を対象にインターネット調査をしています。この時の調査結果でLGBT層が7.6%でした。

他には、

- ・博報堂DYグループが、平成28年5月に行った調査 (全国の20~59歳の約10万人を対象としたインターネット調査) では、LGBT層が約5.9%でした。
- ・日本労働組合総連合会が、平成28年6月に行った調査 (全国の20~59歳の有職男女約1,000人を対象としたインターネット調査) では、LGBT当事者等 (性的マイノリティ) は8.0%でした。

Q 5 : LGBTが抱える困難の例として、就労以外にはどのような場合が考えられますか？

A 5 : 医療や公共サービス・社会保障について困難があります。

医療についての例

- ・認知症、意識不明状態のパートナーが入院したが、病院、医師から安否情報の提供や治療内容の説明を受けられず、面会もできなかった。
- ・医療機関の受付では戸籍上の名前と呼ばれるため、受診しづらくなった。
- ・健康診断については、LGBT層では職場や自治体、その他個人的にも受診しない傾向があり、特にトランスジェンダーの約2割が健康診断を受診していない。

LGBTに関する職場アンケート2016「19.健康診断」:

特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ共同研究：国際基督教大学ジェンダー研究センター

公共サービス・社会保障の例

- ・高齢者向けの施設で、男女分けて施設が運営されているため、性別違和を抱える当事者の意向を伝えても考慮されず、戸籍の性で分類され精神的な負担が大きかった
- ・同性パートナーと公営住宅への入居を申し込もうとしたが、同居親族にあたらぬことを理由に拒否された。

Q 6 : トランスジェンダーの社員が自認する性 (女性) に合わせた勤務を申出てきた場合は、どのように対応したらよろしいでしょうか。

A 6 : 判例では (S社事件 東京地方裁判所 平成14.6.20決定)、戸籍上の名を男性名から女性に変更した性同一性障害の社員が、勤務先に対し女性として勤務したいとの申し出に対し「服務命令違反」等で懲戒解雇した事件に対し、「性自認に基づく服装や行動のみに基づく懲戒解雇は認められない」として賃金の仮払いを認めました。この判例を踏まえ、会社

は、職場の実情に応じて可能な範囲で、性自認に配慮した労働条件や職場環境を整えることが望めます。職場環境について、トイレや更衣室・休憩室の利用などの設備を利用については丁寧な対応が求められます。また、ハラスメント防止のために社内研修も大事です。実際の職場においては、LGBT社員と相談・協議しながら具体的な配慮や適切な職場環境作りをしていくことが望めます。

Q7 : 当社には家族手当など、扶養義務のある配偶者が存する社員に支給する手当がありますが、同性婚をしたため、家族手当を支給してほしいとの要求があった場合に、家族手当を支給するケースはありますか。

A7 : 社内規程における配偶者の定義を改訂し同性パートナーも配偶者に含むことにすることで配偶者に適用される全ての社内制度（家族手当、祝い金、休暇、各種手当等）を同性パートナーに対しても適用している企業もあります。

また、地方自治体の条例等により、同性とのパートナーシップ関係が公的な証明書により証明される場合、その証明書を社員が会社に提出し、受理されることで同性パートナーを配偶者として認める場合もあります（渋谷区「同性パートナーシップ証明書」等）。

Q8 : LGBT社員を営業や窓口担当といった特定の職種から除外してはならないでしょうか。

A8 : LGBT社員を営業職や窓口業務に就かせないことや、性的指向・性自認に困難を抱える当事者を職場から排除するために部署移動を命じたりたりすることなどは不当な動機・目的に基づくものとして違法となる場合も考えられます。人事方針等で性的指向・性自認を理由とする差別を行わない旨社内に周知することなどが大事です。

Q9 : ゲイ（レズビアン）の社員を同性愛が禁じられている海外への赴任、または出張をさせないことは問題か？

A9 : アムネスティ・インターナショナル日本が翻訳している「LGBTに関する世界の法律」では、2016年6月現在、同性愛行為を禁止し、違反者に死刑を科す国が中東とアフリカの一部で13か国あります。また、73か国5地域で禁固刑を科すなど同性愛行為を犯罪とする法律が存在しています。そのような国への海外赴任や海外出張を命じないことは、企業の労働者に対する安全配慮義務の観点から認められることと考えます。

Q10 : 社内外で使用する通称や呼称について本人が希望したものを認めなければならないか？

A10 : 厚生労働省は2017年8月31日に「氏名における通称名使用に関する通知」を发出し、健康保険証について、保険者がやむを得ないと判断した場合は、被保険者証の表面には

通称名を、裏面に戸籍上の氏名を記載する等、保険者の判断により被保険者証における氏名表記の記載方法を工夫して差し支えないとの厚生労働相の判断が出ています。

(平成 29.8.31 厚生労働省 被保険者証の氏名表記について)

地方自治体では公的文書において不要な性別欄を削除する動きも拡大しており、職場においても対応の加速が求められています。

Q 1 1 : トランスジェンダーの社員のトイレの利用についてどのように対応したらよろしいでしょうか？

A 1 1 : トランスジェンダーの社員が最も困るのが、トイレの問題ではないでしょうか。

男女で分けられているトイレのどちらを使えばよいのか悩みどころです。

国内の企業の事例として、誰でも使えるトイレの必要性を社内で提案し、多目的トイレの表示を、性別によらず誰でも使いやすいように変更した事例や、本社及び事業所の全フロアにジェンダー（性別）にかかわらず利用できるトイレ（個室のトイレを男女問わず利用できるようにするもの）を設置するなどの対応がなされています。

トランスジェンダーの社員のトイレの利用について、周囲で混乱が生じている場合であれば、当事者の意向を踏まえた上で、周囲と理解を共有しておくことがトラブル回避のために必要です。

Q 1 2 : 育児休業をした場合の雇用保険の給付金制度（育児休業給付金の制度）がありますが、同性のパートナーに対して適用されるのでしょうか？

介護休業についてはどうでしょうか？

A 1 2 : 同性パートナーに対する格別な法律はなく、同性婚も法律で認められていません。

現状では法律上の家族と認められていないため、雇用保険の給付金制度（育児休業給付金、介護休業給付金）は支給されておられません。

Q 1 3 : 同性パートナーに対する社会保険の取り扱いはどのようになっていますか？

健康保険の加入、厚生年金保険の加入についてどのようになっていますか？

A 1 3 : 健康保険法の被扶養者の範囲は法律で定められています、配偶者は内縁を含みますが同性パートナーは含みません。従って健康保険の被扶養者として扱うことはできません。厚生年金保険におきましても、同性パートナーの方は厚生年金保険法上の被扶養者にはなりませんので、同性パートナーの方の収入限度額や同居であるか否かにかかわらず、被保険者の対象にはなりません。

※同性婚を認めている企業（ゴールドマン・サックス）では、パートナーを法的婚姻関係にある配偶者と同様の取扱にして、パートナーの国民健康保険の保険料を補助する制度を設け同性パートナーを支援しているケースもあります。

Q 1 4 : レズビアン、ゲイ、バイセクシャルでは非正規雇用が 33%、トランスジェンダーでは 43%が有期雇用や派遣などの非正規の形態で働いています。非当事者（LGBTでない従業員）の非正規雇用が同じ統計で 24%であるのに比べて、高くなっていますが理由は何でしょうか？

A 1 4 : 「非正規の形態の割合」はトランスジェンダーの方が一番高くなっていますが、これはトランスジェンダーの就職活動のハードルが高いことが、理由の一つと考えられます。（「求職時の困難」のアンケート結果では、レズビアン、ゲイ、バイセクシャルの 45%、トランスジェンダーの 70%、非当事者の 6%が休職時の困難があるとの回答でした）就職活動のハードルとは男性用、女性用のスーツを着たり、住民票等の名前から性別が判明するなどのハードルと考えられます。

X 同性パートナーシップ証明書様式（渋谷区の例）

< パートナーシップ証明書（様式サンプル） >	
第	号
渋谷区パートナーシップ証明書	
（氏名） _____	（氏名） _____
年 月 日 生	年 月 日 生
<p style="text-align: center;"> 上記両名は、渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を 推進する条例第10条第1項の規程により、パートナーシップ の関係であることを証明します。 </p>	
<p style="text-align: center;"> 年 月 日 </p>	
渋谷区長	印

出典：「渋谷区パートナーシップ発行の手引き」

XI 参考資料

I章 LGBTとは

- ・日本経済団体連合会：2017 ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて
- ・性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けたガイドライン（連合）
- ・LGBTの現状と課題：2017.11 参議院常任委員会調査室・特別調査室作成

II章 諸外国の取り組み

- ・日本経済団体連合会：2017 ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて
- ・性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けたガイドライン（連合）
- ・LGBTの現状と課題：2017.11 参議院常任委員会調査室・特別調査室作成

III章 NPO法人による取り組み

- ・日本経済団体連合会：2017 ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて
- ・work with Pride HP

IV章 地方自治体による取り組み

- ・性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けたガイドライン（連合）
- ・LGBTの現状と課題：2017.11 参議院常任委員会調査室・特別調査室作成表

V章 企業による取り組み

企業のメリット

- ・日本経済団体連合会：2017 ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて
- ・work with Pride HP

企業のデメリット

- ・「職場のLGBT読本」実務教育出版
- ・ゴールドマン・サックス ダイバーシティネットワーク活動HP他
- ・日本経済団体連合会：ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて

VI章 企業が直面している問題と今後の方向性

(1) ハラスメントや差別の禁止を社内規定に明記

- ・日本経済団体連合会：2017 ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて
- ・性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けたガイドライン（連合）

(2) 社内の人事・福利厚生制度の改定

- ・日本経済団体連合会：2017 ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて
- ・「性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン」
LGBT法連合会

(3) ハード面での職場環境の整備

- ・日本経済団体連合会：ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて
- ・性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けたガイドライン（連合）

(4) 採用活動におけるLGBTへの配慮

- ・性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト
LGBT法連合会資料
- ・日本経済団体連合会：ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて
- ・性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けたガイドライン（連合）
- ・LGBTに関する職場アンケート 2016：特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ
共同研究：国際基督教大学ジェンダー研究センター（挿入図）
- ・「性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン」
LGBT法連合会

VII章 職場のLGBTにかかわる判例

服務命令違反による懲戒解雇事件

- ・性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けたガイドライン（連合）

ゴルフ場入会拒否事件

- ・労務事情 2017. 2. 1 職場のLGBTにかかわる法的留意点

経産省性同一性障害者職場処遇事件

- ・性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けたガイドライン（連合）

愛知ヤクルト工場事件

- ・性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けたガイドライン（連合）

一橋大学アウトティング事件

- ・性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けたガイドライン（連合）

VIII章 まとめ

トップマネジメントの宣言

- ・参考：職場のLGBT読本

支援体制の構築

- ・日本経済団体連合会：ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて
制度の見直し

- ・参考：職場のLGBT読本

意識改革

- ・日本経済団体連合会：ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて
職場において「アライ<ally>を増やす」

- ・参考：職場のLGBT読本

- ・ゴールドマン・サックス ダイバーシティ・ネットワーク活動HP

IX章 LGBTに関するFAQ

- ・日本経済団体連合会：ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて (Q1)
- ・「性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン」
LGBT法連合会 (Q2)
- ・日本経済団体連合会：ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて (Q3)
- ・LGBTの現状と課題 2017.11 参議院常任委員会調査室・特別調査室 (Q4)
- ・LGBTの現状と課題 2017.11 参議院常任委員会調査室・特別調査室 (Q5)
- ・LGBTsの法律問題Q&A (Q6)
- ・LGBTの手引き「導入のための実務ポイント」(Q7)
- ・「性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン」
LGBT法連合会 (Q8)
- ・LGBTに関する世界の法律 (Q9)
- ・性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けたガイドライン (連合) (Q10)
- ・LGBTsの法律問題Q&A (Q11)
- ・東京労働局職業安定部雇用保険課 (Q12)
- ・LGBTに関する職場アンケート 2016 5.雇用形態 特定非営利活動法人虹色ダイ
バーシティ共同研究：国際基督教大学ジェンダー研究センター (Q14)

X章 同性パートナーシップ証明書様式 (渋谷区の例)

- ・渋谷区パートナーシップ発行の手引き