



# 社会をめぐる動き

## 2012

電通総研が「LGBT調査」を実施し、LGBTに該当する人が人口全体の5.2%とする調査結果を発表。

## 2013

大阪市淀川区が全国で初めて行政として「LGBT支援宣言」を発表する。

## 2014

厚生労働省が「男女雇用機会均等法」の指針を改正し「職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであること」を記載。

## 2015

渋谷区が「パートナーシップ証明書」、世田谷区が「パートナーシップの宣誓書」の受付を始める。

## 2016

同性パートナーがいる社員向けに、福利厚生制度を拡充する企業が相次ぐ。

任意団体「work with Pride」が日本で初めてとなるLGBTQなどのセクシュアル・マイノリティの取組を実施する企業に対しての評価指標「PRIDE指標」を策定。

連合が日本初となる非当事者を中心としたLGBT関連の職場意識調査を実施。「職場におけるLGBTに関する差別をなくすべき」と8割強が回答している。

## 2017

厚生労働省は男女雇用機会均等法のセクハラ指針を改正し「性的指向」「性自認」が記載される。

## 2018

厚生労働省がモデル就業規則を改正し、性的指向・性自認に関するハラスメントを禁止する規程例を掲載する。

## 2019

愛知県内では初めて西尾市が「パートナーシップ宣誓書」の受付を始める。

都道府県単位では初めて茨城県が「パートナーシップ宣誓書」の受付を始める。

大阪市がセクシュアル・マイノリティに配慮している事業者を認証する「LGBTリーディングカンパニー認証制度」を導入する。

## 2020

パワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)が施行され、性的指向・性自認に関する差別的な言動・行動や性的指向・性自認を暴露するようなアウトティングの防止策を講じることが企業に義務付けられる。(中小企業は2022年4月から)

厚生労働省が職場のセクシュアル・マイノリティに関する実態を調査し、LGB(同性愛者や両性愛者)の約4割、トランスジェンダーの約5割が職場で困りごとを抱えているとの結果を示した。

## 2021

厚労省が、性別欄に男女の選択肢がない履歴書の様式例を作成。

## 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

職場におけるセクシュアルハラスメントには、**同性に対するものも含まれるもの**とされています。また、被害を受けた者(以下「被害者」という)の**性的指向または性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象**とされています。



2015年東京都渋谷区で「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」が施行されました。戸籍上の性別が同じ二者間の社会生活における関係を「パートナーシップ」と定義し、一定の条件を満たした場合にパートナーの関係であることを証明する「パートナーシップ証明書」を発行するというものです。これ以降、全国の自治体で同様の取組が進み始めています。

## LGBTQと国際人権

世界では同性婚および登録パートナーシップなど婚姻とほぼ同等の制度を持つ国・地域と、それとは反対に同性愛を犯罪とみなす国・地域があります。そのため、企業では従業員の労務管理上での対応を求められています。

### ジョグジャカルタ原則

2006年、インドネシアのジョグジャカルタで人権の専門家が集まり、性的指向・性自認に関する国際人権法の適応上の原則「ジョグジャカルタ原則」を発表。

性的指向・性自認に関して、新しく特別につくられた権利ではなく既存の国際人権法に適用できるという考えのもと、性的指向・性自認に関して「人権の普遍的享受への権利」「法の下での平等と差別を受けない権利」など29の原則が示されています。性的指向・性自認という概念はジョグジャカルタ原則以降、国連などの機関で広く用いられています。

2011年の国連人権理事会におけるSOGI人権決議で、日本は賛同国に入っています。

## SDGsとLGBTQ

「SDGs(エスディーゼーズ)」とは、「Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)」の略称であり、2015年9月に国連で開かれたサミットの中で採択された2030年までに実現するための国際社会共通の目標です。ジェンダー平等の達成は、目標5の「ジェンダー平等を実現しよう」で掲げられていますがLGBTは述べられていません。

このことに関して、元国連事務総長の潘基文(パン・ギムン)氏は「LGBTは『誰一人取り残さない』というSDGsのモットーに含まれている」と発言しています。



## パワハラ防止法(正式名称:改正労働施策総合推進法)

**職場にLGBTQなどのセクシュアル・マイノリティ当事者がいるかいないかに関わらず対策や防止への取組が求められています。**

2020年6月から「パワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)」が施行されました(中小企業では2022年4月から施行)。

パワーハラスメントに該当する言動の典型例として、以下の6つをあげています。性的指向・性自認に対するハラスメントのほか、本人の同意がない状態で性的指向・性自認を第三者に暴露する「アウトティング」もパワハラに含まれています。また、「パワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)」ではパワハラに該当すると考えられる例として「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動」が明記されています。

### パワーハラスメントに該当する言動の6類型

- ① 身体的な攻撃 暴行・傷害
- ② 精神的な攻撃 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
- ③ 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視
- ④ 過大な要求 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害
- ⑤ 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- ⑥ 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること

### 該当すると考えられる例

- ② について 精神的な攻撃人格を否定するような言動を行う。  
相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。  
※相手の性的指向・性自認の如何は問いません。
- ⑥ について 個の侵害労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。