

LGBT



顧問弁護士

ぴーすなう法律事務所
魚住 昭三

《1》LGBT??

LGBTは、Lesbian、Gay、Bisexual、Transgender（自分自身の身体の性と心の性が一致しない）の頭文字をとったもので、性的指向あるいは性自認に関する性的少数者をまとめて表す言葉です。実際には、更に多様な性的少数者がいることから、国連ではより広い概念として、性別や人種、国籍などの属性に着目して、SGI（Sex Orient

ation and Identity）という用語を用いています。

《2》解雇!

LGBTを理由とした解雇は、客観的合理的理由も社会的相当性もないことから、無効です（労働契約法16条）。

（裁判例）
・会社の風紀秩序違反などを理由として「別姓容姿での出勤・就労に対する懸念」を理由とした懲戒解雇を無効とした、S社事件・東京

地決H14・6・20（労働判830号13頁）
・同僚にカミングアウトした際にリストカットの跡を見せる等したことを理由とした解雇を無効とした、U社事件（山口地岩国支判H22・3・31労働1148号84頁）。

《3》セクハラです!

・職場でカミングアウトしたら「あいつはホモ（レズ）だから気をつけろ」と言いふらされた
・飲み会で上司から「お前はホモか?もつと男らしくしろ」と怒鳴られた

・昨日のテレビで同性愛者の話が出て来たけど、ああいうのって、生理的にムリ!
・今のお客さんって、男?女?どっちだか分からないよね!
・いつまでも結婚しないと、ソッチの人だと思われるぞ!

・同性愛とか性同一性障害とかって、ここにはそんな人いないよね?

その他、男らしさ、女らしさに関する決めつけ、結婚、恋愛、子育てを前提とした話題などにも、LGBT当事者はより敏感な傾向があります。

《4》事業主の方へ!

(1)男女雇用機会均等法（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）
第11条…事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(2)男女雇用機会均等法
セクハラ指針
元来行為者の性別を限定していなかったことから、男性から女性、女性

から男性へのセクハラも対象とされていきました（2007年改正から）。これに加えて男性から男性、女性から女性という「同性」に対するセクハラも対象とされるようになりました。2014年7月1日施行のセクハラ指針では「同性に対するものも含まれる」と明記されました。2017年1月1日施行のセクハラ指針では「被害者の性的指向又は性自認にかかわらず」とされて、LGBTに対するセクハラも規制対象とされることが明らかとされています。



資料に
局の
参
考
も
労
働
局

《5》アウティング!

(1)暴露を苦に自殺も
近年、第三者が本人の同意を得ずにLGBTの事実を暴露するいわゆるアウティングが深刻な社会問題となっています。例えば、国立大学の学生が友人にLGBTの事実

を告げたところ、それを伝え聞いた第三者がSNSで拡散させ、それを苦にした学生が自殺したところ、学生の遺族が大学を訴えているケースなどがあります。

(2)東京都国立市の対応

2018年4月、東京都国立市は、アウティングを禁ずる全国初の条例を施行しました。これに呼応して、大学や会社でも故意や悪意に基づく公表がハラスメントに当たるとして、学生や教職員に注意を喚起する取組を強めてきています。

《6》最後に!

LGBTは、病気でもなければ障害でもありません。個人の性的指向あるいは性自認に関する多様性です。個人の性的指向あるいは性自認は、個人一人一人異なるものです。LGBTは、個人の責任の問題ではないのです。