



LGBTが働きやすい職場や社会に求められるもの

最近、LGBTが注目を集め、マスコミなどでも取り上げられる機会が増えている。大きな契機は、渋谷区における同性パートナーシップ条例（2015年4月1日施行）である。LGBTは、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの頭文字をとった略称であり、インターセックスを加えて「LGBTI」と称されることもある。「電通ダイバーシティ・ラボ」の調査（2015年）によると、自らをLGBTと認識している人は、7.6%であり、単純計算すると約1,000万人に達する。

当事者は、早くから人権等の保障を求めた取り組みを行い、2006年には性同一性障害者性別取扱い特別法が成立している。先進的企業でも独自の施策が進められてきたが、2015年以降のさまざまな分野における急速な関心の高まりの要因として、①上記条例策定などの自治体の取り組み、②「LGBT法連合会」によるLGBT差別禁止法の提案、③2020年東京オリンピック・パラリンピック開催（五輪憲章における「性的指向」による差別禁止の追加）とともに、その実情の解明を通じた、当事者の置かれた厳しい状況への共通認識の醸成が挙げられる。

LGBT法連合会作成の「困難リスト」は、①子ども・教育、②就労、③カップル・養育・死別・相続、④高齢、⑤医療、⑥公共サービス・社会保障、⑦民間サービス・メディア、⑧刑事手続き、⑨その他に分けて整理され、LGBTが多種・多様な「困難」に直面しているのがわかる。就労に関しては、①就職活動のしにくさ、②ハラスメント言動、③施設（トイレ・更衣室等）の利用制限、④同性パートナーへの扶養手当等の不支給、⑤ハローワーク等での不十分な対応などが指摘される。

こうした「困難」に対して、現行の法律や法理論では、当事者が望む解決は期待できないであろう。例えば、使用者の採用の自由を大幅に容認する三菱樹脂事件最高裁判決（最大判・昭48・12・12）によると、「法律その他の規制」がない限り、思想信条を理由とする採用拒否も違法でない以上、LGBTに対する差別禁止規定が存しない現状では、これを理由とする採用拒否も許容されざるをえない。また改正セク・ハラ指針（2017年1月1日から適

用）は、LGBTの当事者も職場におけるセク・ハラ対象者であることを明確化するが、これは性的言動に限られ、それ以外のハラスメント（「あいつはホモ・レズである」など）には十分に対応できない。さらに、同性パートナーへの遺族年金や労災補償の支給は認められない。トランスジェンダーの当事者に対するトイレの使用制限（経産省事件）とカミングアウトの強制（愛知ヤクルト工場事件）に関する訴も起こされている（労働法律旬報1875号参照）。

LGBTが直面する「困難」を抜本的に解決するには、人間の尊厳、平等原則、生存権などの憲法上の人権保障を基本に据えた新たな立法が不可欠であると考えられる。具体的には、差別禁止、国・自治体・国民の責務、理解の促進などを内容とする基本法とともに、各法領域における個別法が求められる。その際、EU法やILOなどにおける平等取り扱い規定や具体的施策が参考にされるとともに、LGBTの特性（女性や障害者とは異なり、当事者であるかわりにくい、LGBTそれぞれの「困難」の相違など）の考慮を要する。

労働法では、雇用機会均等法が近接した内容を有しており、これを参考にした法律が求められる。また、トランスジェンダーの施設の利用などは、障害者雇用促進法に規定される合理的配慮の考えを踏まえるとともに、社会保険などの関連法律の改正も必要となる。

今日、LGBTとの新たな視角から既存の法律・法理論や企業実務の再検討が課題として提起されている。心と体が一致しない当事者にとって、履歴書の性別記載のいずれにも○印をつけがたいとの点に鑑みると、これまで当たり前と考えられてきたことの見直し（性別記載欄の廃止）も求められるであろう。

個人の尊重（憲法13条）を基本とするダイバーシティ社会の実現は、性的マイノリティだけではなく、他の少数者（障害者、外国人等）の権利保障とも密接にかかわる。こうした少数者のみならず、女性や高齢者が働きにくい職場環境を改革して、多様な人材がその能力を発揮し活躍できる社会の構築が喫緊の政策課題である。