解説

判例・事例に学ぶ

職場におけるLGBTへの対応

● 弁護士　岡芹健夫　● 弁護士　帯刀康一

第1　性の多様性とLGBTを巡る現状

Ⅰ　性の多様性について

1．性の多様性とは

多くの人は，たとえば，身体上の性別が男性であれば，自分は男性だと思い，異性である女性を好きになるものと考えています（いわゆる「ストレート」）。

しかし，性のあり方はさまざまであり，現実には，いわゆるストレートの男性，ストレートの女性という男女二分法に当てはまらない，さまざまなセクシュアリティが存在しています（「性はグラデーション」などともいわれます）。

このことを性の多様性といい，LGBTについて理解するためには，まず性には多様性があるということを認識することが非常に重要になります。

2．性のあり方

このように，性には多様性がありますが，性のあり方については，以下の３つの要素で判断されます。

①身体上の性別
⇒生物学的な性（性染色体や生殖器などから判断）
②性自認（心の性）
⇒「自分は男（女）である」といった主観的な性別
※たとえば，身体上の性別は男性であっても，自らを女性であると認識している人もいます。
③性的指向（好きになる性）
⇒恋愛感情や性欲が主にどの性別に向いているのか
※たとえば，身体上の性別が男性であっても，男性を好きになる人もいます。

上記①～③のほかに，④性表現（男らしさ，女らしさ）という要素を加えて判断することもあります。

Ⅱ　LGBTについて

1．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取ったもので，セクシュアルマイノリティ（「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。

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）

✏**「性のあり方」を踏まえたセクシュアリティの考え方の一例**
⇒　①身体上の性別が男性，②心の性も男性，③恋愛対象が女性であれば，「ストレートの男性」
⇒　①身体上の性別が男性，②心の性も男性，③恋愛対象が男性であれば，「ゲイ」
⇒　①身体上の性別が男性，②心の性も男性，③恋愛対象が男性と女性の両方ということであれば，「バイセクシュアル」
⇒　①身体上の性別が男性，②心の性は女性，③恋愛対象が男性であれば，「トランスジェンダー」
※　ただし，上記はあくまでも一例であり，たとえば，

トランスジェンダーのなかには，①身体上の性別が女性，②心の性は男性，③恋愛対象は男性という「FTM（Female to Male）ゲイ」とされる人もいます。その意味では，LGBTについてもその境界線は必ずしも明確とはいえない部分があります。

2．トランスジェンダー≒性同一性障害

トランスジェンダーは性同一性障害とイコールであると説明されることもありますが，正確には，性同一性障害は，トランスジェンダーのうち，医学的な基準によって診断を下された人のことをいいます。

トランスジェンダーのなかには，自分の身体の性に違和感を覚えはするものの，治療は望まず，ときどき女装（男装）することで性別への違和感を解消している人もいます。

3．LGBT以外のセクシュアリティ

セクシュアルマイノリティは，必ずしもLGBTの４つの分類に限定されるわけではありません。このほかにも，以下のようなさまざまなセクシュアリティが存在するとされています。

- **インターセックス**
  ⇒　体の性（性染色体や性器など）がどちらかに統一されていない，または判別しにくい人
- **Xジェンダー**
  ⇒　心の性が男女どちらでもない・どちらでもある・中間の人
- **Aセクシュアル**
  ⇒　無性愛者：好きになる性を持たない人
- **ノンセクシュアル**
  ⇒　非性愛者：恋愛感情があっても性的欲求を抱かない人
- **パンセクシュアル**
  ⇒　好きになる性が性別にとらわれない人

このように，セクシュアルマイノリティといわれる人には，LGBTに限らず，さまざまなセクシュアリティが存在しますが，重要なことは，これらの違いを正確に理解することではなく，まずは，性には多様性があるということを理解することだといえます。

Ⅲ　LGBT層の割合等について

1．日本におけるLGBT層の割合等

電通ダイバーシティ・ラボが実施した「LGBT調査2015」によりますと，日本のLGBT層の割合は，7.6％であるとされています。

この数字はあくまでも推計ですが，同調査結果によれば，100人中7.6人，13人に１人がLGBTであるということになり，現在，ある程度の規模の企業であれば，どの職場においてもLGBTの当事者がいる可能性があるといえます。

また，同調査によりますと，LGBT層の市場規模は5.94兆円に上るとされていますので，企業が消費者に対する商品・サービス展開を考えるうえでも，LGBT層は重要な課題になってきているといえます。

2．LGBTであることのカミングアウトに関する事情

日本におけるLGBT層の割合が7.6％に上る可能性があるという調査結果があるなかで，自分の意思でカミングアウトしたことのあるLGBTの割合は43％ですが，カミングアウトした相手については，職場の同僚が4.8％，職場の上司が2.4％であったという調査結果があります。

カミングアウトの調査については，どのような企業でどのような調査を行ったかという事情に結果が左右されるため，職場においてカミングアウトしているLGBTが30％以上に上るとの調査結果もありますが，職場においてLGBTであることをカミングアウトしている当事者は，いまだに少数派であるというのが現状であると思われます。

3．職場においてLGBTの当事者がおかれている現状

以上の事情からしますと，職場にLGBTの当事者

がいても，職場での差別等を恐れて「言い出せないだけ」であったり，上司や同僚に相談しても「君のためにも黙っていたほうがよい」などと言われ，「実際には言い出しているけれど，口止めされているだけ」であるという可能性があることが指摘できると思います。

Ⅳ　LGBT の職場における困難性

1．はじめに

職場においてカミングアウトしている LGBT の当事者が少数であるのは，職場で以下のようなさまざまな困難性があるからだと考えられます。

したがって，経営者・管理職としては，LGBT の当事者が職場において，以下のような困難性を抱えていることを認識しておく必要があります。

2．嫌がらせ等

同性愛をねたにした冗談等，職場での無神経な発言等により，生産性が低下したり，メンタルヘルスに不調を来し，その結果，職場にいづらくなり，退職を余儀なくされるといった困難性があります。

3．カミングアウトできないこと

LGBT の当事者からすれば，信頼している同僚等には本当のことを話したい，嘘をつきたくないという思いがあったとしても，差別等を恐れ，小さな嘘を積み重ねざるを得なくなること（たとえば，同僚等から，異性のパートナーに限定した質問がなされた場合，実際はパートナーが同性であっても，そのことをいえず，異性のパートナーに置き換えて話す等）で自責の念を感じ，そういった状況が精神的な負担となり，職場での飲み会等に行きづらくなるといった困難性もあります。

4．採用の段階での困難性

LGBT であることを公表して就職活動を行ったときには，10数社すべて不採用となったにもかかわらず，LGBT であることを隠して活動した途端に内定がもらえたという事例も存するようであり，就職活動の際に LGBT であることをカミングアウトすると不採用となる可能性があることも，困難性としてあげられます。

5．福利厚生等の差異

法律上の婚姻関係にあること（扶養義務のある配偶者がいること）を前提に労働者に付与される福利厚生について，同性パートナー（配偶者）がいる社員に対してはそのような福利厚生が付与されず，不公平感を感じることも，困難性としてあげられます。

Ⅴ　いま，対応が必要となる理由と課題

1．差別禁止法が制定される可能性

報道によれば，2014年秋に，国際オリンピック委員会（IOC）は，今後の開催都市に LGBT への差別禁止を求めることを決定したため，2020年の東京オリンピックを控え，世界が日本の対応に注目しているといえます。

そうしたなか，2015年３月には，「LGBT（性的少数者）について，諸外国からの事例なども踏まえ，法的課題を研究し，日本における LGBT に関する課題を考え，ダイバーシティ（多様性）な社会を実現することを目的とする」超党派の国会議員でつくる「LGBT に関する課題を考える議員連盟」が設立され（報道），2016年１月には，自民党は，レズビアンやゲイなどの LGBT（性的少数者）に関する課題を検討するプロジェクトチーム（PT）を近く党内に設置する方針を決めており（報道），民主党（当時）は，ホームページ上に「LGBT 差別解消法骨子案たたき台」を掲載しています。

このような流れからすれば，将来的に，LGBT に対する差別禁止を目的とした法律が制定される可能性があるため，企業としても，そういった状況にあるこ

とを，いまから認識しておく必要があります。

2．放置することのリスク（特にハラスメント）

職場のLGBTに関する問題を放置していた場合（特にハラスメント問題），以下のリスクが考えられます。

① ハラスメントが放置され，職場環境への配慮がなされていなかったためにメンタルヘルスに罹患したなどとしてLGBTの当事者から損害賠償請求などがなされるリスク

② LGBTの当事者の生産性・モチベーションが低下するリスク

③ 近時，主要な大学にはLGBTの学生を支援する団体があり，LGBTへのハラスメント問題等への対策がなされていない企業に対しては，LGBTの学生を含む他の学生も応募を控えるなどして必要な人材の取りこぼしが生じ，またハラスメント対策等が取られていないことにより，LGBTの社員も他のLGBTフレンドリー企業に転職するなどして，必要な人材が流出するリスク

④ LGBTの権利保護の機運が高まっているなかで，職場でLGBTに対する差別があることがマスコミやネットなどで取り上げられ，企業イメージが低下し，その結果，採用等に悪影響を与えるリスク

3．対策を講じることのメリット

対策を講じておくことのメリットは，放置するリスクの裏返しであり，対策が講じられている企業においては，安全配慮義務違反等の可能性が低減すること，LGBTの当事者の生産性が向上し，人材の確保も図られ，企業イメージの向上にもつながる可能性があることがあげられます。

第2 いまから考えておきたい職場におけるLGBTの当事者への対応

Ⅰ 喫緊の問題について

1．ハラスメント（主としてセクシュアルハラスメント）

【設問①】
職場におけるLGBTの当事者に対する言動でもハラスメント（セクシュアルハラスメント）に該当することがありますか。

2013年12月20日に開催された第139回労働政策審議会雇用均等分科会において，当時の雇用均等政策課長が「**性的マイノリティの方に対する言動や行動であっても，均等法11条やセクハラ指針に該当するものであれば，職場におけるセクシュアルハラスメントになる**と考えております」（注：太字・下線は筆者による）と回答しています。

また，2013年12月24日に男女雇用機会均等法*の「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成18年厚生労働省告示615号）が改正され，「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」（注：太字・下線は筆者による）と，同性に対する言動もセクハラに該当することが明記されています。

したがって，職場におけるLGBTの当事者に対する言動も，セクシュアルハラスメント（以下，セクハラ）に該当することがあるといえます。

＊雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

【設問②】
職場におけるLGBTの当事者へのセクハラ問題について特色はありますか。

前述のとおり，日本におけるLGBT層の割合は7.6％

との調査結果がありますが，さらに，職場において差別的言動があると回答したLGBTの当事者が「6割」に上るとの調査結果もあります。

このような調査結果からしますと，（特にカミングアウトしていない）LGBTの当事者が，職場における差別等を恐れて「やめてほしい」と言い出せないだけであって，実際には，職場のLGBTの当事者に対する隠れたセクハラが存在している可能性があると考えられます。

このように，職場におけるLGBTの当事者に対するセクハラは，どこの職場においても生じている可能性がある問題であり，企業としても早急な対応が求められる最も重要な問題であるといえます。

また，当然のことながら，職場のなかだけではなく，取引先・顧客のなかにもLGBTの当事者がいる可能性があります。

したがって，企業としては，顧客対応という面でも，LGBTの当事者に対するセクハラは無視できない問題といえます。

【設問③】
職場において問題となるのはどのような言動ですか。

⑴ LGBTへの偏見・侮蔑・差別意識・嫌悪感等に基づく言動

まず，LGBTへの偏見・差別意識・嫌悪感等からなされる言動があげられます。

以下のような言動は，LGBTの人格的利益等を侵害する可能性があるため，法的には最も問題となりうる言動といえます。

①「（LGBTは）この職場にはいないよな」
- ✓ LGBTの存在を否定する言動。

②「（LGBTのタレントの名前をあげて）あいつキモいよな」
- ✓ LGBTに対する侮蔑，差別意識，嫌悪感を含む言動。

③「（しぐさが女性っぽい戸籍上の性別が男性の社員に，手を頬に当てて）お前こっちか」「あいつはゲイじゃないか」「オネエっぽい」「ホモ」「オカマ」「オナベ」
- ✓ 主としてゲイ，トランスジェンダーに対する侮蔑的表現，嫌悪感等を含む言動。

④「レズ」
- ✓ 「レズ」という言い方は，男性向けのポルノのジャンルのように感じる人も多く，侮蔑的なニュアンスが含まれる表現（略さないで「レズビアン」というべきである）。

⑤「（バイセクシュアルに対して）お盛んだね」
- ✓ バイセクシュアルは性欲が旺盛であるという偏見に基づく言動（異性も同性も好きになるからといって，多くの人を好きになるということではない）。

⑥「（カミングアウトした当事者に対して）あなたが選んで好きでやっていることでしょ。迷惑をかけないで」
- ✓ LGBTであることは本人の嗜好の問題ではなく，性的指向・性自認の問題であるが，そのことを理解せず，かつLGBTであることの人格的利益を否定する言動。

⑵ 男性・女性といったジェンダー価値観の押しつけ

次に，従来の男性・女性という2つの価値観に固定され，性の多様性を認識していない（認識しようとしていない）ためになされる言動があげられます。

①「男か女か，どっちなのか」「もうちょっと化粧したりして女らしくすれば」「男らしくない」「どんな（異性の）芸能人が好きなの」「早く彼氏・彼女をつくれば」
- ✓ 男性・女性という2つの性分類を前提としていたり，好きになる相手が異性であることを前提とするなど，性の多様性への配慮に欠ける不適切な言動。

②「早く結婚しないのか」
- ✓ 法律上の結婚が認められないカップルもいるこ

とへの配慮に欠ける不適切な言動。

【設問④】
LGBTの当事者に対するセクハラを防止するためには，どのような点に気をつければよいですか。

基本的には，セクハラ防止の場合と同様の対応を行うことになりますが，LGBTの当事者に関するセクハラについて特に留意すべき事項を，以下に解説します。

⑴ トップのメッセージ

経営トップ・管理職が，職場におけるLGBTの当事者に対するハラスメントは「見えていない」だけで，存在している可能性があることを認識し，「性的指向・性自認」に関するセクハラ等を禁止するとのメッセージを社内に周知することが必要になります。

⑵ セクハラ防止規程への明記

企業としての姿勢を目に見える形で示すために，就業規則等で「性的指向・性自認」に関するセクハラを禁止する規定を盛り込むことが考えられます。

セクハラ防止規程を作成している企業においては，セクハラの定義として，「セクシュアルハラスメントとは，職場において行われる性的な言動に対する対応により当該言動の相手方となった会社の従業員その他の就業者がその労働条件につき不利益を受け，または当該性的な言動により会社の従業員その他会社において就業する者の就業環境が害されることをいう」といった規定が設けられていることも多いと思いますが，より明確にするためには，以下のような一文を付記することが考えられます。

> なお，職場における性的指向・性自認に関する言動に対する対応により当該言動の相手方となった会社の従業員その他の就業者が，その労働条件につき不利益を受け，または当該性的指向・性自認に関する言動により会社の従業員その他の就業者の就業環境が害されることも含むものとする。

⑶ 相談窓口での対応

相談窓口において，LGBTの当事者からのセクハラ等に関する相談を受け付けることとし，相談窓口での対応に関与することになる人事（採用担当者も含む），産業医，相談窓口担当者などに対しては，特にLGBTに関する研修を実施することが有用です。

その際に，相談を受けた場合の秘密保持の徹底についても，十分に説明しておく必要があります。

⑷ 研修の実施

LGBTに関する理解が十分ではない現状においては，社内セミナー等で一般社員にも，LGBTの基本的な事項や，LGBTの当事者にとってどのような言動がストレスとなるのかといった事項について，研修等の啓蒙活動を行うことが有用です。

その際，LGBT層が人口の7.6％を占めることを説明すると，研修後に職場において，「あの人もそうじゃないの」といった噂話がなされることも考えられるため，そのような噂話もセクハラに該当することなども研修に盛り込む必要があります。

⑸ 事実関係の調査における留意点

セクハラの申告がなされた場合は迅速な調査が必要となりますが，職場におけるLGBTの当事者に対するセクハラのケースは，本人のプライバシー確保がきわめて重要です。

そのため，そもそも調査を行うのか否か，調査を行うことになった場合であっても，どのように調査を行うのかという点について，本人の意向を尊重し，本人の人格的利益やプライバシーに配慮した調査を行うことが重要になります。

⑹ 管理職としてまずできること

管理職が，職場において，上記のようなLGBTの当事者に対するセクハラに該当しうる言動がなされている場面を目撃した場合の対応ですが，まずはやんわ

りと，「そういったことはハラスメントに該当する可能性があるから，今後は言わないほうがいいよ」などと一声かけることから始めることが有用です。

LGBT の当事者からすれば，そのようなことをいってくれる管理職がいるということだけでも，心強く感じられる面があると思われます。

⑺ 先進企業の取組み

LGBT フレンドリーな企業においては，社員の行動指針等に，明確に「性的指向・性自認」による差別等の禁止を盛り込むなど，具体的な対応を始めている企業もあります。

2．カミングアウトへの対応

【設問】

今後，当社でも実は自分は LGBT であると，カミングアウトをする社員が出てくることも想定されますが，カミングアウトを受けたときに，どのようなことに気をつければよいですか。

⑴ 落ち着いて受け止めること

LGBT の当事者が職場でカミングアウトする場合，いきなり全社員に向けてカミングアウトすることはまれであり，当事者は信頼できる人を選んでカミングアウトしていると考えられます。

また，当事者としては，とにかく話を聞いてほしかったというケースもありえますし，受け手に LGBT に関する知識がない段階で受け手が積極的なアドバイスをしようとしても，かえって本人を傷つけるような発言をしてしまう可能性もあります。

そこで，LGBT の当事者からカミングアウトを受けた場合は，まずは，落ち着いて受け止め，本人の話をよく聞くことが肝要です。

⑵ やってはいけないこと

① アウティング

まず，一番やってはいけないことは，カミングアウトをした当事者の了解なしに，当該社員が LGBT であることを第三者に口外してしまうことです（アウティングの問題）。

アウティングによって，カミングアウトをした当事者との信頼関係が崩れるだけではなく，その人格的利益，プライバシー権の侵害等の法的責任が生じる可能性もあるため，特に留意が必要です。

なお，LGBT の当事者から職場環境の改善等について具体的な要求がなされ，人事部などに相談する必要が生じる場合においても，だれに，どのように相談するかといった事項も本人と協議し，本人の了解を得たうえで実施するといった配慮が必要です。

② LGBT への無理解な言動

次にやってはいけないことは，カミングアウトを受けたときに，「治療すれば治るのでは？」「それって趣味なの？」「どうしてそうなったの？」「俺はそういう趣味はないからね」といった LGBT であることを否定するような発言，および LGBT への無理解を示す言動をしてしまうことです。

LGBT の当事者が社内のだれかにカミングアウトする場合，信頼している人にカミングアウトしていると考えられるため，そのような状況で信頼している人に LGBT に対する無理解な発言をされてしまうと信頼関係が崩れてしまうことから，留意が必要になります。

③ カミングアウトの強制

さらに，やってはいけないことの３つ目は，相談を受けた際に，カミングアウトした当事者に対して，職場全体へのカミングアウトを強制することです。

当事者からすれば，現時点ではまずは話を聞いてほしいだけである場合も多いといえますし，カミングアウトするか否かは人格的利益やプライバシーに基づく本人の選択の問題であるため，カミングアウトを強制

しないようにすることにも留意が必要です。

④　他のLGBTの当事者を探すこと

最後に，やってはいけないことの４つ目として，他のLGBTの当事者を「探す」という行為があげられます。

職場にLGBTの当事者がいることがわかった場合に，ほかにLGBTの社員がいるのではないかなどと詮索するという行動を取ってしまうことも考えられます。しかし，カミングアウトしていないLGBTの社員は，職場での差別等を恐れるなど何らかの理由でカミングアウトしていないのですから，そのような行為は迷惑以外の何ものでもなく，また，セクハラ等のハラスメントに該当しうる行為でもあるため，「探さない」という配慮も必要になります。

Ⅱ　職場のLGBTの当事者の労働条件に関する諸問題

１．はじめに

⑴　差別禁止法の不存在

現行法下において，職場におけるLGBTの労働条件等について直接規律する法律はありません。

したがって，職場のLGBTの労働条件等に関する問題については，あくまでも，労働基準法や民法の一般条項等の現行法下の枠内で判断されることになります。

ただし，職場におけるLGBT当事者に対する差別等の禁止に関係する法律の制定が議論されたことは過去にあります。

廃案となりましたが，人権擁護法案においては，「性的指向」を理由に「労働者の採用又は労働条件その他労働関係に関する事項」について不当な差別的取扱いをしてはならないとされていたのです。

具体的には，同法案２条５項で「この法律において『人種等』とは，人種，民族，信条，性別，社会的身分，門地，障害，疾病又は**性的指向**をいう」（注：太字・下線は筆者による）とされ，同法案３条１項本文で「何人も，他人に対し，次に掲げる行為その他の人権侵害をしてはならない」としたうえで，同法案３条１項１号ハで「**事業主としての立場において労働者の採用又は労働条件その他労働関係に関する事項について人種等を理由としてする不当な差別的取扱い**（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律〈昭和47年法律第103号〉第８条第２項に規定する定めに基づく不当な差別的取扱い及び同条第３項に規定する理由に基づく解雇を含む。）」（注：太字・下線は筆者による）とされていました。

⑵　労働条件の差異に関する差別的取扱いについて

まず，LGBTであることのみを理由に労働条件に差異を設けることは，通常，その合理的な理由を見いだすことが困難であることから，公序良俗違反等を理由に原則として違法・無効とされる可能性があります。

しかし，労働条件に差異がある場合でも，その差異が，法律上同性婚が認められていないことなどの相応の理由に基づく場合には，違法・無効とまではされないこともあると解されます。

⑶　事実上・人事上の措置に関する差別的取扱いについて

企業が職場のLGBTの当事者に対して，（不利益な）事実上・人事上の措置を行う場合，

ア　LGBTであることのみを理由として行うケース

イ　LGBTであることとは無関係の理由で行うケース

ウ　LGBTであることが間接的に影響しているが，それ以外にも理由があるケース（LGBTであることのみが理由ではないが，LGBTであることがトラブル等の原因・端緒になっているケース）

という３つのケースが想定されます。

まず，アのケースですが，たとえば，LGBTであるという理由のみで解雇等の不利益な措置を行った場合，そのような措置を行う合理的な理由は見いだし難いため，当該解雇（措置）が違法・無効とされる可能性は高いと解されます。

これに対して，**イ**のケースでは，LGBT の当事者ではない社員と同様の判断基準で解雇等の措置の有効性・適法性が判断されることになるため，LGBT であるか否かは特段問題とはなりません。

実務において問題となるのは，**ウ**のケースが多いと思われます。

この点，**ウ**のケースにおける事実上・人事上の措置の有効性・適法性の判断について，まず，大前提として当該事実上・人事上の措置を行う必要性・相当性の有無・程度が当該措置の有効性・適法性に大きく影響します。

もっとも，このケース特有の問題として，特に，LGBT であることがトラブル等の端緒となっているようなケースでは，個別の事案ごとに企業側・LGBT の当事者側の双方に一定の理解・配慮と相互の調整が必要となると解されるため，①企業側に要請される LGBT の人格的利益等への理解と配慮の内容・程度（企業規模，職種，事案等により異なりうる），②LGBT の当事者に要請される職場の秩序維持等への配慮の内容・程度，③双方の要請が対立した場合にその問題を解決するために行った協議の経緯・内容が，当該措置の有効性・適法性に影響することになると解されます。

なお，**ウ**のケースにおける処分の有効性・適法性の判断について，「これに一般的な解答を示すのは実は簡単である。結局は，**<u>その処分が客観的にみて社会的相当性のあるものかどうか，で決まる</u>**のだから。ただ実際の具体的なケースでは，非常に微妙な判断を迫られそうである」「もっとも，…（略）…，**<u>裁判所は，人を雇い管理する企業（あるいは公権力を行使する機関）に対して，少なくとも世間の一般的な感覚よりは性的指向や性同一性障害に対する理解と配慮を求めることになりそうである</u>**」（森戸英幸・水町勇一郎編著「差別禁止法の新展開－ダイヴァーシティの実現を目指して」〈2008年，日本評論社〉189～191頁）（注：太字・下線は筆者による）と指摘されていることには，留意が必要です。

すなわち，ウのケースでは，LGBT の理解が進むとともに，上記①の判断要素について企業側に厳しめに判断される可能性があり，③についても，企業側に合理的な対案等の提示が求められる可能性があると思われます。

2．賃金の差異

【設問①】
LGBT の社員について，基本給等に差異を設けることは違法ですか。

単に LGBT だからという理由で基本給等の賃金に差異を設けたり，手当を支給しない，減額するといったことを正当化する合理的理由は見いだせないことから，このような取扱いは，違法・無効とされる可能性が高いと解されます。

【設問②】
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され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，支給しないことは違法なのでしょうか。

⑴　考え方

この点，「配偶者」とは，法律上の婚姻関係にある相手方を意味すると解されていること，現在の日本の婚姻制度においては，同性婚は認められていないこと，また，扶養義務のある同性婚のパートナーがいる社員に対して家族手当を支給することが一般的ともいえないことからすると，個別の事案では給与規程の文言等を検討する必要はあるものの，現行法下における解釈では，一般論として，家族手当等，扶養義務のある配偶者が存する社員に対してのみ手当が支給される規定・取扱いが直ちに公序良俗に反するとはいえないと解されます。

もっとも，性適合手術を受けて戸籍上の性別を変更したトランスジェンダーに扶養義務のある配偶者がい

るケースは，ストレートの社員に扶養義務のある配偶者がいるケースと異ならないため，手当を支給する必要があると解されます。

また，内縁の妻などの，法律上の婚姻関係にないが扶養義務のあるパートナーがいる社員に対しても手当を支給しているような企業においては，そのこととの均衡上，同性婚のパートナーであることのみを理由として手当の支給を拒否した場合には，合理的な理由のない差別的取扱いとして違法と判断される可能性があると思います。

⑵ 先進企業の取組み

不公平感の解消等を目的として，同性婚の場合でも家族手当等を支給するという取扱いを認めている企業では，手当に関する規定を「配偶者またはパートナー」と改正している企業や，「パートナー」の定義を「事実婚または同性婚において配偶者に準ずるもの」としている企業もあります。

3．福利厚生

【設問】

当社では，福利厚生として，結婚休暇という，法律上の婚姻関係が存することを前提として社員に付与する休暇があります。このたび，同性婚をしたので結婚休暇を取得したいとの要望がありましたが，休暇を付与しないのは違法なのでしょうか。

⑴ 考え方

まず，前提として，法律上の婚姻関係にあること（扶養義務のある配偶者がいること）が付与の条件とされていない福利厚生について，LGBTの当事者にのみ福利厚生を認めないことは，合理的な理由が見いだし難いため，違法・無効とされる可能性が高いと解されます。

しかし，前記家族手当のケースと同様の理由で，現時点においては，法律上の婚姻関係にあること（扶養義務のある配偶者がいること）を前提として付与される福利厚生に関する規定・取扱いが公序良俗に反するとまではいえないと解されます。

なお，特に中小企業で，人件費の増大の懸念等から，手当等の支給には踏み切れないとしても，結婚休暇の付与といった福利厚生については，そのような考慮も限定的であるため，柔軟に対応ができる余地があると思います。

職場のLGBTの当事者の不公平感を解消するために企業として何かを始めるのであれば，福利厚生の一部からでも変えていくことは検討に値すると思います。

⑵ 先進企業の取組み

同性パートナー登録制度を策定し，人事部に所定の事前登録を行えば，同性パートナーに対しても，特別有給休暇（結婚，パートナーの出産，パートナーまたはパートナーの子の死亡等），休職（育児，介護），慶弔見舞い（結婚祝金，出産祝金等），赴任旅費（赴任手当，別居手当）などが適用されるという制度を導入している企業もあります。

また，どのような場合に同性パートナーと認めるかという点については，地方公共団体のパートナー証明書を提出した社員に認める取扱いをしている企業もあれば，そのような証明書を発行してもらえない場合は，「公正証書など第三者による証明書」の提出がなされた場合に認めることを検討している企業もあります。

4．採用面接でLGBTであるか否かを確認することの当否

【設問】
採用面接のときに，応募者に対してLGBTであるか否かを聞いてもよいのですか。
また，LGBTフレンドリーな企業か否かで結論が異なりますか。

⑴ 考え方

まず，職場においてLGBTの当事者に対して特段の配慮をしていない企業のケースですが，そのようなケースでも企業には採用の自由の一環として調査の自由が認められており，調査の自由のリーディングケースである**三菱樹脂事件**の最高裁判例（最高裁大法廷昭48.12.12判決，労働判例189号16頁）によれば，企業の広範な調査の自由が肯定されているため，採用面接においてLGBTであるか否かを確認することは法的に問題ないという議論も成り立ちえます。

しかし，LGBTであるか否かは労働遂行能力とは無関係であること，また，その人の人格的利益にかかわる問題でもあり，プライバシーの問題も生じることからすれば，採用面接の段階でLGBTであるかを確認することは違法であると判断される可能性があり，そのような対応は避けるのが無難といえます。

これに対して，職場においてLGBTの当事者が働きやすくなる環境を整えているLGBTフレンドリーな企業が，採用面接においてLGBTであるか否かを確認する理由は，採用されたのちに気になることなどを聴取し，その点について自社ではさまざまな配慮がなされているといったことを説明することで，LGBTの応募者が安心して入社してもらえるように配慮しているからと考えられます。

したがって，LGBTフレンドリーな企業であれば，採用面接において応募者に対してLGBTであるか否かを確認することも許容されうると考えられます。

なお，LGBTであるという理由で募集の対象としないこと（求人募集に「男女のみ募集」といった記載も避けるべき），LGBTだからという理由のみで特定の資格を有することを応募要件とすることは，違法とされる可能性があるので留意が必要です。

⑵ 先進企業の取組み

エントリーシートから性別欄を削除するといった対応を取っている企業や，LGBTを支援する団体と連携し，LGBTの学生向けの模擬面接を実施している企業もあります。

5．解雇

【設問①】
当社では，LGBTの当事者である社員が，服装や態度のことなどで取引先と何度かもめており，話し合いを重ねているのですが，自分の意見に固執して妥協案が見いだせない状況です。このようなケースで解雇は可能でしょうか。

解雇が有効とされるためには，客観的に合理的な理由があり，社会的通念上も相当であるという要件を満たす必要があります（労働契約法16条）。

設問①は，すでに解説した**1⑶「ウ**　LGBTであることが間接的に影響しているが，それ以外にも理由があるケース」ですが，このようなケースでは，解雇の客観的な理由の存否，社会的相当性の判断のなかで，個別の事案ごとに，①企業側に要請されるLGBTの人格的利益等への理解と配慮の内容・程度（企業規模，職種，事案等により異なりうる），②LGBTの当事者に要請される職場の秩序維持等への配慮の内容・程度，③双方の要請が対立した場合にその問題を解決するために行った協議の経緯・内容が考慮され，解雇の有効性が判断されることになると解されます。

その際，前掲書（14頁参照）の指摘を踏まえるのであれば，１回のトラブルのみで解雇が有効とされる可能性は，よほどのことがない限り低いと思います。

しかし，企業が，本人との間で問題解決のための協議を重ね，合理的な解決策も提示し，企業秩序に反する行為に対しては注意・指導も重ねたが，解決の糸口が見いだせず，実害が生じている（生じる現実的な危険がある）ようなケースにおいては，最終手段として解雇が有効とされるケースもあると思います。

この点，性同一性障害の債権者（労働者）が，服務命令に従わずに女性の服装等をして出社し続けたことが懲戒解雇事由の１つとして主張されていた事案において（**S社〈性同一性障害者解雇〉事件**・東京地裁平14.6.20決定，労働判例830号13頁），裁判所は，「一般に，労働者が使用者に対し，従前と異なる性の容姿をすることを認めてほしいと申し出ることが極めて稀であること，本件申出が，専ら債権者側の事情に基づくものである上，債務者及びその社員に配慮を求めるものであることを考えると，債務者が，債権者の行動による社内外への影響を憂慮し，当面の混乱を避けるために，債権者に対して女性の容姿をして就労しないよう求めること自体は，一応理由があるといえる」としながらも，「債務者社員が債権者に抱いた違和感及び嫌悪感は，…（略）…，**債権者における上記事情を認識し，理解するよう図ることにより，時間の経過も相まって緩和する余地が十分ある**ものといえる。また，債務者の取引先や顧客が債権者に抱き又は抱くおそれのある違和感及び嫌悪感については，債務者の業務遂行上著しい支障を来すおそれがあるとまで認めるに足りる的確な疎明はない」（注：太字・下線は筆者による）と判示し，会社側が職場における混乱等を回避するための措置を取っていなかったことが，懲戒解雇を無効とする１つの事情とされていることも参考になります。

【設問②】
履歴書上は女性と記載されていた方を採用したのですが，入社後，戸籍上の性別は男性ということがわかりました。このようなケースにおいて経歴詐称により解雇することは可能なのでしょうか。

LGBTであることは労務遂行能力と無関係であること，現時点において，トランスジェンダーが履歴書に外見と異なる性別を記載した場合に，採用が難しくなると考えてしまうことにはやむを得ない面があることなどからすると，具体的なケースにもよりますが，戸籍上の性別と異なる性別を履歴書に記載したという事実のみで，解雇が有効とされる可能性は低いと解されます。

なお，LGBTに関する裁判例ではありませんが，在日朝鮮人の社員が，採用面接の際に，「本籍欄」に，日本における出生地，「氏名欄」に日本名を記載したことを理由として使用者が留保解約権に基づく解雇処分とした事例において，当該解雇が無効と判断されていることが参考になります（**日立製作所事件**・横浜地裁昭49.6.19判決，労働判例206号46頁）。

６．配転（職種変更）

【設問①】
LGBTの社員に対して配転を命じる際に，留意すべきことはありますか。

転勤などの配転の有効性については，①業務上の必要性，②不当な動機・目的の有無，③労働者の不利益の程度で判断されることになります（**東亜ペイント事件**・最高裁第二小法廷昭61.7.14判決，労働判例477号６頁）。

したがって，LGBTの当事者に対する配転等についても，上記３要素を満たす配転が許容されるのは他の社員と同様です。

しかし，今後は，以下のような点には留意が必要といえます。

まず，LGBTの当事者から「LGBTである」とのカミングアウトを受けた際に，直ちに配転を行った場合には，LGBTであることのみを理由に配転を行ったと推認される可能性が高いと解されます。

次に，通常の配転の時期と異なる時期にLGBTの当事者の配転を行った場合，または複数の配転候補者が存在するなかで，LGBTの当事者のみに配転がな

された場合は，LGBT の当事者への嫌がらせ等を目的とした配転ではないかとの疑念が生じる要因となるため，配転の必要性と特に**人選の合理性**が重要になると考えられます（前掲・S社〈性同一性障害者解雇〉事件は，性同一性障害の診断を受けカウンセリングを受け始め，家裁で女性名への改名が認められた債権者〔労働者〕が，債務者〔会社〕から調査部から製造部政策課への配置転換が内示されたため，債権者が差別的な配転であると主張したものの，配転自体は有効とされた事案ですが，裁判所は配転の業務上の必要性を肯定するとともに「**合理的な人選を経て行われたもの**」（注：太字・下線は筆者による）と判示していることが参考になります）。

さらに，単に LGBT であるからという理由で特定の職種に従事させること（特定の職種に従事させないこと），営業職の配置の基準を満たす社員が複数いる場合に，LGBT の当事者ではない社員を優先して営業職に配置することについても，特段の事情がない場合には，配転が無効とされる要素の１つとなると解されるため留意が必要です。

【設問②】

身体上および戸籍上の性別は男性であるトランスジェンダーの内勤の社員が，女性の服装で仕事をするようになったりしたため，内勤の女性社員の一部から抵抗感があるといった意見があり，配置転換等を検討しています。また，身体上および戸籍上の性別は男性であるトランスジェンダーの営業職の社員が，女性の服装で仕事をするなどしたため，取引先から当該社員を担当から外してほしいとの要望がなされたので，営業職から内勤に職種変更するといった対応を検討しています。このような配転は許されないのでしょうか。

設問②は，すでに解説した**1**⑶「**ウ**　LGBT であることが間接的に影響しているが，それ以外にも理由があるケース」ですが，このようなケースでは，前記の配転の有効性の判断要素を検討するなかで，①企業側に要請される LGBT の人格的利益等への理解と配慮の内容・程度（企業規模，職種，事案等により異なりうる），②LGBT の当事者に要請される職場の秩序維持等への配慮の内容・程度，③双方の要請が対立した場合にその問題を解決するために行った協議の経緯・内容が考慮されると解されます。

そして，本件においては，問題が社内だけにとどまっているケースと，取引先・顧客等の社外の第三者が関係しているケースでは，有効性の判断に差異が生じる可能性があります。

まず，問題が社内だけにとどまっているケースであれば，企業の側で，LGBT への偏見等を解消すべく社内で LGBT に関する研修等の啓蒙活動を行うなど，LGBT の当事者の人格的利益に配慮した措置を講じることが可能であり，またそのような配慮を一定程度行うことが要請されていることから，そのような措置を講じることなく配転を行った場合には，無効と判断される可能性があります。

次に，取引先・顧客等の社外の第三者が関係しているケースにおいて，問題が社内だけにとどまっているケースのような対応を取ることは，差別禁止法が制定されていない現状においては現実的には困難な場合があり，企業として難しい対応を迫られます。

現時点での対応策としては，企業側において，LGBT の当事者の人格的利益に配慮し，配転（職種変更）を行わずに済むようにするための方法があるか（取引先・顧客への説明，問題のある取引先・顧客の担当のみ外す等），配転や職種変更を行うにしても本人の不利益が必要最小限にとどまるようにするための方法はあるかといった事項を検討し，本人と協議するなかで具体的な解決方法を提示することが要請されていると解されます。

そして，LGBT の当事者との間で，上記のような協議を実質的に十分行い，企業としても現時点で合理的と考えられる対案の提示なども行ったが，妥協案を見いだすことができなかったために，やむを得ず配転（職種変更）を行ったというようなケースであれば，LGBT に対する理解が世間に十分浸透していない現

状においては，当該配転が有効と判断される可能性もあると解されます。

【設問③】
海外赴任を命じた社員から，実は自分はゲイであるが，赴任先の国は同性愛行為に対する刑罰があることから，海外赴任に応じることはできないといわれました。このような場合，どのような対応を取ればよいのでしょうか。

日本では，同性愛者に対する差別を直接禁止する法律はありませんが，世界の国と地域のなかには，差別を禁止する法律がないだけではなく，同性愛行為を違法とし，刑罰の対象とされる可能性がある国と地域もあります。

同性愛行為に対して，どのような刑罰を課されるのか，ゲイ，レズビアン，バイセクシュアルに限られるのか，トランスジェンダーやインターセックスにも適用されるのかは，国と地域によりさまざまですが，最高刑が死刑とされている国と地域もあります。

したがって，同性愛者である社員がそのような国と地域に海外赴任させられた場合，刑罰を課せられる可能性があることになるため，そのような国と地域への海外赴任を命じられた同性愛者である社員には，当該海外赴任命令を拒否する正当な理由があると考えられます。

また，企業は，社員に対して安全配慮義務を負っていることからすれば，同性愛行為が違法とされており，刑罰まで課される可能性がある国と地域へ同性愛者の社員を赴任させることは，妥当ではないといわざるを得ません。

したがって，設問③のようなケースにおいて，企業としては，当該海外赴任命令を撤回する必要があると解されます。

7．トイレ（更衣室）の問題

【設問】
トランスジェンダーの社員から身体や戸籍上の性別と異なるトイレを使用させてほしいという要望があった場合，どのように対応すればよいでしょうか。

⑴ 考え方

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，排泄障害を患うこともあることから，企業としても何らかの対応を行う必要があります。

もっとも，職場の他の社員の理解が得られるかという問題，施設の構造上の問題，改修費用等のコストの問題などが生じる可能性があります。

対応の一例としては，①すべてのトイレを個室として性別に関係なく１人ひとりが個室を利用する，②複数あるなかのトイレの１つないしいくつかをジェンダーフリーのトイレとするといった対応を取ることも考えられます。

しかし，①についてはコストの面がネックとなるため現実的な対応ではなく，②についてもコストがかかる可能性や，設置数が限られた場合に，遠くなるといった問題もあり，万全の対応とはいえません。

そこで，実務上は個々の対応を取ることにならざるを得ませんが，まずは，本人がどのような希望を持っているのかを聞いたうえで，それについて，企業側の施設の構造上の問題，費用面の問題等を考慮して，解決策を見いだすための協議を尽くすほかないと思われます。

もっとも，LGBTの職場のトイレの問題について，法令の根拠に基づく指針等も存しない現状においては，トイレのうちの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思います。

⑵ 戸籍上の性別を変更していないトランスジェンダーが，身体・戸籍上の性別と異なるトイレの使用を要望する場合

トランスジェンダーの職場のトイレの問題については，前掲・S社（性同一性障害者解雇）事件に関して，特に女性用トイレの利用について「まず，女性トイレは，痴漢などの犯罪予防の観点から，男性の侵入が拒絶される場所である。そこに，２人きりになることも考えられる以上，女性社員が，従前の男性として接していた従業員を，装いの変化を根拠に受け入れることは，心理的に容易ならざることである。このことからして，少なくとも男性としての外性器を有したままの状態である性同一性障害（性転換症）者に，女性用トイレの使用を許可することは，女性社員の抱く恐怖感と犯罪行為のおそれに鑑み，避けるべきであろう」（「性同一性障害者による別性容姿での就労申出と企業秩序」〈清水弥生〉，労働判例849号14頁以下参照）との指摘がなされています。

企業は社員に対する安全配慮義務を負っていることから，戸籍上の性別を変更していないトランスジェンダーの社員が，身体・戸籍上の性別と異なるトイレの使用を要望してきた場合に，上記の指摘は無視できない要素といえます。

戸籍上の性別とは異なるトイレの使用を認めることについては，上記のような懸念が提起されていますが，筆者としては，トランスジェンダーであっても性適合手術を受けることは物心両面で負担が大きいこと，トランスジェンダーであっても性適合手術まで望まない場合もあること，トランスジェンダーにとっては，ジェンダーフリーのトイレの使用ではなく，自身が性自認する性別のトイレを利用したいとの人格的利益の問題も存することなどから，性適合手術を行っておらず戸籍上の性別の変更までは至っていない場合であっても，①医師により性同一性障害であると診断されているか否か，②本人のこれまでの職場での振舞い等の状況，③パス度（どのように見えるか）といった事情を総合考慮したうえで，LGBT 研修等により職場においても一定程度の理解を得られる状況になったのであれば，上記の懸念はかなりの程度低減されているとみることも可能であり，戸籍上の性別とは異なるトイレの使用を認めることが許容される場合もあると考えます。

⑶ 更衣室の問題について

更衣室の問題については，前掲・S社（性同一性障害者解雇）事件に関して，「更衣室については，その空間が，衣服を脱ぎ，無防備な状態になる場所であることを考えると，トイレ以上の配慮が求められる。配慮に当たっては，女性社員のみならず，性同一性障害（性転換症）者についても，奇異の目でみられることのないよう考慮することも必要と思われる」（前掲・労働判例849号14頁以下参照）との指摘がなされています。

現時点において，企業が上記の指摘を満たすような対応を取ることは，実務上非常に難しいと思われますが，筆者としては，基本的にはトイレの問題と同様に，まずは，本人とどのような解決策があるか協議を行うことが重要であり，また，可能であれば，更衣室の１つをジェンダーフリーの更衣室とすることから始め，どうしても身体上・戸籍上の性別とは異なる更衣室を利用したいとの要望がなされた場合には，上記トイレの問題と同様に，３つの判断要素を考慮して判断することにならざるを得ないのではないかと考えます。

８．服装

【設問】

トランスジェンダーの社員から，戸籍上の性別ではなく，自認する性別に合わせた服装をしたいとの申出がありましたが，どのように対応すればよいのでしょうか。

トランスジェンダーにとって，自認する性別に応じた服装をすることは，その人格的利益と密接な関連が

あるため，基本的には尊重されるべき事項であると解されます。

しかし，企業としても，企業秩序維持等の観点から，トランスジェンダーの社員が自認する性別に応じた服装に変更をすることによる社内外への影響については考慮せざるを得ません。

そこで，LGBTに関する十分な啓蒙活動等がなされていないという現状に鑑みれば，職場での混乱等を避けるために，職場でのLGBTへの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などは許容されると解されます。

また，企業においては，企業風土，職種，担当業務等により，LGBTの社員でなくても服装に関する一定の制約があります。

そこで，自認する性別に応じた服装が許容される場合であっても，そのような観点からの制約がなされることは許されると解されます。

裁判例においても（前掲・S社〈性同一性障害者解雇〉事件・東京地裁平14.6.20決定），女性の容姿で就労することを求めたが承認されなかった性同一性障害の社員（債権者）が，突然女性の容姿をして出社してきたため，会社（債務者）が当面の混乱を避けるために女性の容姿をして就労しないよう求めた事案で，「一般に，労働者が使用者に対し，従前と異なる性の容姿をすることを認めてほしいと申し出ることが極めて稀であること，本件申出が，専ら債権者側の事情に基づくものである上，債務者及びその社員に配慮を求めるものであることを考えると，**債務者が，債権者の行動による社内外への影響を憂慮し，当面の混乱を避けるために，債権者に対して女性の容姿をして就労しないよう求めること自体は，一応理由がある**といえる」（注：下線は筆者による）と判示されており，企業が，性同一性障害の社員の側に対して一定の配慮を要請することが認められている点で参考になります。

ただし，上記裁判例は2002年の裁判例であることからすれば，現在においては，企業側にはより積極的な対応・コミュニケーションが要請されると思われます。

第3 今後の企業としての取組みの方向性

あくまでも推計ではありますが，LGBT層の割合が人口の7.6％との調査結果があること，LGBTに対する差別等の禁止を法案化する方向で議論されていくことは間違いないことなどからすれば，企業としては，今後，職場にLGBTの当事者が「いない」ことを前提とするのではなく，「必ずいる」という前提で対応を考えていく必要があることは間違いないのではないかと思います。

そのような観点からしますと，今後，企業は以下のような取組みを行っていくことが考えられると思います。

まず，職場の同僚がLGBTであることがわかったときに，漠然とした不安感・違和感を感じたり，職場で混乱が生じたりするのは，LGBT（性の多様性）について知らない（無関心である）ことが大きな要因であると考えられます。

そこで，現時点において，企業が，職場におけるLGBTの当事者への取組みを開始するのであれば，まずは，①「知る」ということが重要になります。そして，「知る」ためには，職場においてLGBTの専門家（当事者）を招いて研修を実施し，その際の資料もイントラで公開する（LGBTに関する本を職場に置いておく）などして，LGBTへの理解を少しずつ深めていくことが有用です。

次に，企業としてさらなる取組みを行うのであれば，当該企業の制度等について，②「変えなければならないこと，変えられることは変える」といった対応が考えられます。

これまで，LGBT当事者は，職場において，さまざまなストレスや不公平感などの困難性を抱えながら勤務してきた面があります。

そこで，LGBTについて職場での理解が進む昨今，次のステップとしては，LGBTの当事者が職場にお

いてこれまで感じてきたストレスや不公平感を解消するために，どのようなことができるのかを検討することが必要になります。

この点については，企業規模，職種，従業員数等により，当該企業において，職場におけるLGBTの当事者に対して何ができるかはさまざまですが，まずは，ハラスメントの問題など変えなければならないところは変え，他に変えられる部分があるのであれば，たとえば福利厚生の一部などからでも少しずつ変えていくという姿勢・配慮が必要になってくると思います。

そして，さらに一歩進んだ対応を行うのであれば，③職場において「アライ〈ally〉（理解者・支援者。LGBTを理解し，特別扱いしないで支援するストレートの人）を増やす」活動を行うことが考えられます。

当事者からすれば，職場にアライがいるということだけでも安心感につながりますし，アライが増えることで差別等への抑止力にもなり，当事者とのコミュニケーションが増加することで，職場でのLGBTの理解も進み，よりLGBTが働きやすい環境を構築していける可能性があるといえます。

上記のような取組みをどのように，どこまで進めていくかについては，企業によりさまざまな考え方があると思いますが，LGBTの当事者が職場に「必ずいる」ということを前提に，できることから始めてみるという姿勢で対応していくことが必要になってきていると思われます。

●筆者プロフィール

岡芹健夫（おかぜり・たけお）

1991年3月早稲田大学法学部卒業。1992年3月司法研修所入所（46期）。1994年4月第一東京弁護士会登録・髙井伸夫法律事務所入所。2009年5月髙井伸夫法律事務所所長代行就任，2010年1月髙井・岡芹法律事務所に改称・同所所長就任。第一東京弁護士会常議員（2期）。第一東京弁護士会労働法制委員会委員。経営法曹会議幹事。東京三弁護士会労働訴訟等協議会委員。主な著書に，『労働条件の不利益変更　適正な対応と実務』（労務行政），『取締役の教科書　これだけは知っておきたい法律知識』（経団連出版），『雇用と解雇の法律実務』（弘文堂），『人事・法務担当者のためのメンタルヘルス対策の手引』（民事法研究会）など。

帯刀康一（たてわき・こういち）

2004年3月早稲田大学教育学部卒業。2005年11月司法試験合格。2007年9月司法修習修了（第60期），東京弁護士会登録。2011年髙井・岡芹法律事務所入所。著書に，『現代型問題社員対策の手引〔第4版〕―生産性向上のための人事措置の実務―』（民事法研究会，共著）。