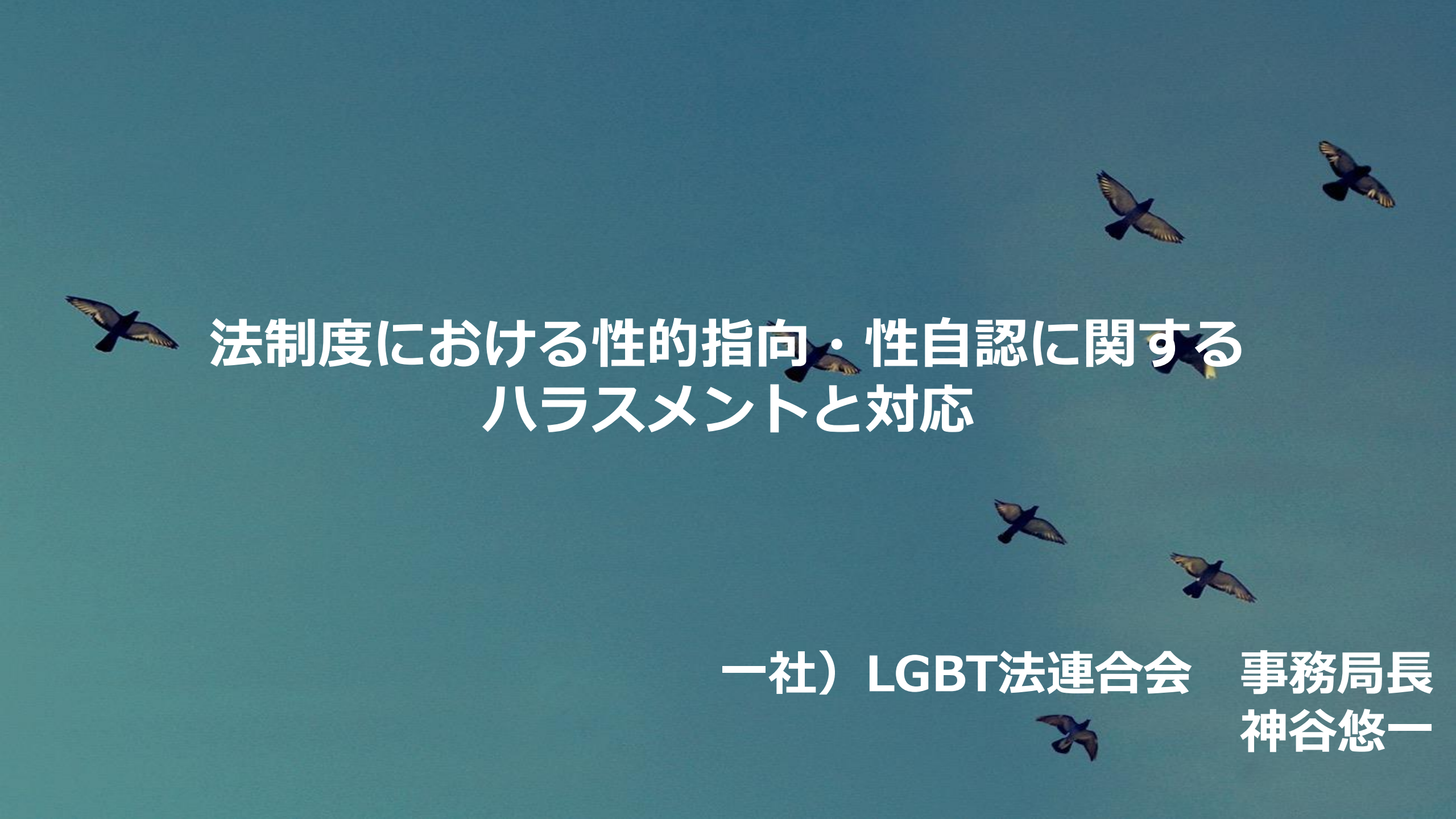




法制度における性的指向・性自認に関する ハラスメントと対応

一社) LGBT法連合会 事務局長
神谷悠一

神谷悠一とは



1985年岩手県盛岡市生まれ。

性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための
全国連合会（LGBT法連合会）事務局長。

東京都豊島区男女共同参画苦情処理委員。兵庫県明石市LGBTQ+/SOGIE施策アドバイザー。
早稲田大学ジェンダー研究所 招聘研究員。東洋大学大学院非常勤講師。

早稲田大学教育学部卒業、一橋大学大学院修士課程修了（社会学）。

一橋大学大学院社会学研究科客員准教授を歴任。

LGBTを支援するNPO等の役員を歴任し、2015年4月にLGBT法連合会の事務局長に就任。

企業・自治体・労働組合の研修を多数担い、特に具体的な施策についてアドバイスを行う。

毎日新聞「ひと」欄、共同通信「時の人」、日本テレビ系「スッキリ」

他メディア掲載・出演多数。

主な著書に『LGBTとハラスメント』（共著、集英社新書）

人事院規則におけるSOGIハラ

最初に法制度に位置づいたのは人事院規則の中

【人事院規則10-10 セクシュアル・ハラスメントの防止等】

解釈通知 人事院規則 10—10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）
の運用について（2016年12月発出）

第2条関係（中略）

3 この条の第1号の「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。

人事院規則におけるSOGIハラ

別紙第1

セクシュアル・ハラスメントをなくするために職員が認識すべき事項についての指針

第1 セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項

3 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

(1) 性的な内容の発言関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの * 発表者注: 狭義の「セクハラ」

① スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。

② 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。 * 以下略

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの * 発表者注: いわゆる「ジェンダーハラスメント」

① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。(中略)

③ 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたりすること

* 発表者注: 2020年4月より「性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること」(いわゆる「アウティング」)も追加

男女雇用機会均等法上の
「セクシュアル・ハラスメント」は、
(民間企業・団体、地方自治体、大学などが対象)

「性的な関心、欲求に基づくもの」のみが
法の範疇であり、

「性別による差別しようとする意識等に基づくもの」
(ジェンダーハラスメント) は対象外
(セクハラの「背景」)
と位置付けられていた

そのため、人事院規則における
「性別により差別しようとする意識等に基づくもの」
に入る

「性的指向・性自認に関するハラスメント」
は
男女雇用機会均等法上の
「セクシュアル・ハラスメント」には入れられない
という整理となってしまった

- * 言動の「性質」ではなくセクハラの「対象」へのすり替え
- * いわゆる「Kutoo」も対象外

パワーハラスメントにおける「SOGIハラ」

パワーハラスメントに該当すると考えられる例

(法に基づく指針より)

【精神的な攻撃】 人格を否定するような言動を行うこと。

相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む

(「相手の性的指向・性自認の如何は問わない」と解釈通達

→セクシュアル・マジョリティに対するものも対象)

【個の侵害】 労働者の性的指向・性自認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こと

なお政府は「性的指向・性自認を理由に仕事から排除」も該当すると答弁している

他にも交際相手を執拗に聞くなども該当すると考えられるなど、
上記はあくまで例示であり、この他にも当てはまり得るとされていることに注意

「パワハラ防止法」におけるパワハラ

何がパワハラに当たるのか？

- ①優越的な関係を背景とした言動
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③労働者の就業環境が害されるもの

この3つを満たすものが「パワーハラスメント」
(なお、SOGIハラスメントは②が満たされるものと政府答弁)

③の判断は「平均的な労働者の感じ方」基準とする
(但し、被害者の受け止めや認識に配慮することが重要)

※セクハラは主観を重視し、一定の客観性が重要と反対

一義的に教職員間のハラスメント対応が義務だが、
教職員と学生・保護者等の間のハラスメント対応も「望ましい」とされる

法律で定められた「SOGIハラ」対策の内容

職場において義務付けられる取り組み

措置義務の主な内容

- ①ハラスメント禁止方針・懲戒規定を規定し、
その規定とハラスメントの内容を周知・啓発
- ②相談窓口の設置、適切な相談対応の確保
- ③事後の事実確認、相談者・行為者への対応、再発防止
- ④プライバシー保護の措置、報復の禁止

①～④すべてにSOGIハラ（アウティング含む）が対象に入る
指針は中でも④のプライバシー保護のプライバシーにSOGIが入ることと特記

義務を履行しない場合は労働局からの助言・指導・勧告・公表
報告徴収に応じない、虚偽の場合は過料

地方自治体（首長部局）や、
地方自治体の教育委員会に加え
大学におけるセクシュアル・ハラスメント規定が

法的義務の水準を満たしていないことが
私たちの独自調査で明らかとなった

人事院規則との混同も明らかに
（多くの大学の規定が人事院の規程と酷似）

国立大学法人は
人事院規則10-10から男女雇用機会均等法適用へ
適用の切り替えもあるか？

例えば抜けている規定としては
「ハラスメントの禁止」規定などがあげられる
(現在は人事院規則でも「努力」から「禁止」に)
他にも、ハラスメントの事後対応関係の規定や
プライバシー保護の規定などもある微妙か？

大学という「場」に合わせたの取り組みとしての
「調整」などの取り組みは必要だが、
法が定める最低限を満たした上で、
法を上回る取り組みであるべきであり、
まずはその最低限を確認することが必要

文科省も危機感を感じ、
2020年11月13日通知の発出につながる

文科省通知が求めていること

2文科高第746号（発出元：高等教育局長）抜粋

「～各大学の内部規則等を確認したところ、「ハラスメントの防止等に努める」などハラスメント防止措置が努力義務であるかのような規程になっている例が散見されます」

「今回法改正によって加わったパワーハラスメントに関する防止措置等も含め、法の趣旨が適切に内部規則等に反映されるよう適切な対応をお願いします」

「さらに、**相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む人格を否定するような言動を行うことや、労働者の性的指向・性自認等の機微な個人情報について、当該労働者の了承を得ずに他の労働者に暴露することについても、パワーハラスメントに該当すると考えられる例として示されていることを申し添えます**」

出典：文部科学省高等教育局長「女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律の一部を改正する及び関係省令等施行に伴うハラスメント防止のために講ずべき措置について（通知）」2020年11月13日

この他通知は、受験生、学生、求職者等に対する言動や、
就活中の学生等へのセクハラへの対応も求めている

法律で定められた「SOGIハラ」対策の内容

職場において義務付けられる取り組み

措置義務の主な内容

- ① **ハラスメント禁止方針・懲戒規定**を規定し、
その規定とハラスメントの内容を周知・啓発
- ② 相談窓口の設置、**適切な相談対応の確保**
- ③ 事後の事実確認、相談者・行為者への対応、再発防止
- ④ プライバシー保護の措置、報復の禁止

指針は、アウティングについての周知・啓発等の措置が必要、と措置義務に入ること
を特記し、④のプライバシー保護のプライバシーにSOGIが入ることも特記

義務を履行しない場合は労働局からの助言・指導・勧告・公表
報告徴収に応じない、虚偽の場合は過料

義務を履行する上で気をつけるべきこと

特にポイントとなる措置義務と取り組み

- ① ハラスメントの内容と禁止規定・懲戒規定を定める
SOGIハラやアウティングが禁止や懲戒対象であることを明記
→特に「アウティング」はパワハラからイメージが遠い
- ② 相談窓口における適切な対応
→二次被害を起こさないために必要なことは、
性の多様性の基礎知識+ハラスメントの知識+相談対応スキル
- ③ プライバシー漏洩の懸念がある書類を事前に洗い出しておく
→研修やマニュアルの整備からはじまり、
人事関係書類に、不必要な情報等を掲載しないことも重要

経済産業省訴訟の地裁・高裁判決でも 「SOGIハラ」が違法に

地裁判決のうち「SOGIハラ」部分

「性同一性障害」と診断されている職員に、
「なかなか手術を受けないなら男に戻ってはどうか」との言動があった



この発言は、職員の性自認を正面から否定するものであると認められ、
法的に許容される限度を超えており、
業務上の指導等を行うにあたって尽くすべき注意義務を怠ったものとして
違法と判じられている

一橋大学アウティング事件

高裁判決で「アウティング」を不法行為と判示

一橋大学法科大学院に通う院生が、同級生から他の同級生に同性愛者であることをアウティングしたことにより、院生が転落死したとして遺族が同級生と大学に損害賠償を求めて訴えた事件。

同級生とは和解。

大学には義務違反がないとして訴えは退けられたものの、アウティングを人格権、プライバシー権の侵害であるとして不法行為と判じた。

SOGIハラ事前、事後対応の注意点

事前予防の注意点

- ・ SOGIハラは「セクシュアル・マイノリティへのハラスメント」ではない
- ・ 対応できる準備があることを可視化しないと相談は来ない
- ・ 「性的指向」「性自認」は機微な個人情報であるという認識
→もはや飲み会等における「ネタ」ではないという認識の転換

事後対応における注意点

- ・ 「善意のアウティング」に注意を
- ・ カミングアウトは「個々人」に行われることが多い
- ・ カミングアウトを受けた場合等において、
対応に悩んだ場合は「守秘義務」が課せられている専門相談窓口等の利用も