

# LGBTの法的諸問題がわかる!

# LGBT

Lesbian Gay Bisexual Transgender

## 法律相談対応ガイド

東京弁護士会

LGBT法務研究部 編著

A5判 / 274頁 定価：本体2,900円＋税



### 本書の特色

- ◆ LGBT関連の法律相談対応事例をQ&A形式でわかりやすく解説!
- ◆ 行政、企業等における、今後発展し得るLGBT関連の法的諸問題を事前に把握できる!
- ◆ 弁護士として知っておくべきLGBTの基礎知識(数値面での分析、現行法・制度上の取扱いと問題点等)を俯瞰できる!
- ◆ LGBT関連の法律相談対応事例を通じて、弁護士としての基本的な心構えについてもわかる!

### CONTENTS (抜粋)

#### 第1章 LGBTの理解

性の多様性について、LGBTの人口、LGBTが抱える問題

#### 第2章 現状と取組み

LGBTをめぐる国際的動向、国の取組み、地方自治体の取組み、企業の取組み

#### 第3章 弁護士の基本的な心構え

LGBTは身近に存在することを意識する、LGBTに関する基礎的知識を学ぶ、LGBTが抱える困難や苦悩を知る、LGBT当事者に共感する など

#### 第4章 LGBTに関わる諸問題

1. 家事(同性パートナー関係の成立、解消、同性パートナー間における子供、戸籍の変更に関する相談)
2. 労働(採用、採用後の不利益措置、就業環境等、職場におけるハラスメントとアウトティング、事業活動)
3. その他一般民事(アウトティング、同性パートナーからの暴力、同性からのストーカー被害、住宅の賃貸借、医療、公共サービス、学校生活)
4. 刑事



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560  
<http://www.daiichihoki.co.jp>

Tel. 0120-203-694  
Fax. 0120-302-640

# LGBTの現状と動向の基本的な理解を押さえたうえで、法律相談対応事例をQ&Aでわかりやすく解説!

2 労働

## (4) 職場におけるハラスメントとアウティングに関する問題

### 事例

従業員Aは、自らが就業する会社に対し、「会社には伝えておいた方がよいと思うので、会社にだけトランスジェンダー（MTF）であることをカミングアウトする。しかし、まだ一般にカミングアウトしていないので、同僚には黙っていてほしい」と伝えていました。そのため、Aが所属する部署では、部長と課長だけが、Aがトランスジェンダーであることを把握しており、その他の従業員は知らされていませんでした。

係長は、普段から「お前は、今テレビによく出ているオネエみいだな。気持ち悪い。男ならもっと男らしくしろ。お前モテないだろ。そんなふうだから営業成績もあがらないのだ」等の発言を繰り返しています。

部長が、接待の席で、AがLGBTであるかのような言動で場を盛り上げようとしたため、取引先の担当者は、AがLGBTであることを知りました。会社の情報管理体制が不十分であったため、AがLGBTであることを同じ部署の従業員が知るに至りました。

Aは、会社に対し、差別を禁止することやLGBTのための相談窓口を設置するよう要求しました。

- Q** 1 LGBTであることを理由とした差別的言動にはどのような問題がありますか。  
 2 アウティング（暴露）にはどのような問題がありますか。  
 3 LGBTであることを他の従業員には隠していたにもかかわらず、会社の情報管理の不備により周囲に知れ渡ってしまった場合、どのような問題がありますか。  
 4 LGBTから、差別禁止の明文規定を作るように求められたり、そ

第4章 LGBTに関わる諸問題

の対応のための施策をするように求められたりした場合、どのような対応が考えられますか。

- A** 1 差別的言動を行った者に対し、不法行為に基づく損害賠償を請求し得ます。  
 会社に対し、ごく稀ではありますが、使用者責任に基づく損害賠償を請求し得る場合があります。  
 会社に対し、職場環境配慮義務違反として、債務不履行責任に基づく損害賠償を請求し得ます。  
 2 アウティングを行った者に対し、不法行為に基づく損害賠償を請求し得ます。  
 会社に対し、使用者責任に基づく損害賠償を請求し得る場合があります。  
 会社に対し、職場環境配慮義務違反として、債務不履行責任に基づく損害賠償を請求し得ます。  
 3 会社は、個人情報保護法に基づく罰則が科されることがあります。会社に対し不法行為に基づく損害賠償を請求し得ます。  
 4 差別禁止の一般規定を策定します。  
 差別規定の例示列挙に「性的指向」「性自認」という文言を追加します。  
 相談窓口を設置します（LGBTに関する知識を有する専門家による時間帯を作ります）。  
 LGBTに関する研修（新人研修、役員研修等）を行うなど学習機会を提供します。

◆起こりうる法的諸問題を把握できます!

2 労働

### 解説

#### 1 職場におけるハラスメント（Q1）

(1) LGBTは、人口の5%から7%程度であり、約14人から20人に1人の割合で存在すると考えられています。しかしながら、日本の企業においてカミングアウトしている人は、あまりいないというのが現状です。

したがって、職場において、周囲にLGBTであることをカミングアウトしている方がいないからといって、LGBTがいないと考えることは相当ではありません。また、LGBTに対する理解が広がっている現在においては、LGBT以外にも、通称アライと呼ばれるLGBTに対して理解を示している方もいることを理解する必要があります。

(2) 差別的言動を行うこと自体そもそも避けるべきですが、LGBTが、性的指向や性自認という性に関するマイノリティであることからすれば、セクハラに関する差別的言動と重複する部分もあり、LGBTであることを理由とする差別的言動を殊更他の性に関する差別的言動と区別して考える必要はないと考えられます。これは、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、当時の厚生労働省雇用均等政策課長が「性的マ

第4章 LGBTに関わる諸問題

LGBTの相談窓口（メンタルヘルス）を設置している会社もあります。

最後に、会社の手当や福利厚生についてです。最近では、特に外資系企業において、同性パートナーの場合にも、福利厚生を認めている会社が増えていますが、日本企業においては、そこまで多くありません。詳しい解説は、「2 労働 (3) 就業環境等に関する問題」事例2に譲ることにしますが、一定の条件のもとで、法定外福利厚生制度の利用を認めるという対応が考えられます。

◆参考判例で、更に深掘りができます!

#### 参考判例

1. 津地判平成9・11・5判時1648号125頁 (28030369)

収録中の判例には、判例データベース『D1-Law.com判例体系』の判例IDを記載しています。『D1-Law.com判例体系』をご契約の場合は、判決全文・解説等をすぐに確認できます。

◆現状と動向をわかりやすく解説しています!

詳細・お申し込みはコチラ  
 <クレジットカードでもお支払いいただけます>



第一法規 LGBT法律相談

検索

CLICK!