

労働相談 Q&A



寄せられた相談をもとに、お答えします。

Q 最近、時々耳にすることがある「SOGIハラ」や「アウティング」とは何でしょうか。また法的な考え方などについて教えてください。

A 厚生労働省のいわゆる「セクハラ防止指針」や「パワハラ防止指針」を踏まえた考え方については以下のとおりです。

1. 「SOGIハラ」と「アウティング」の定義について

「SOGI」とはSexual Orientation(性的指向)と、Gender Identity(性自認)の頭文字を取った略語で、すべての人が持っている属性です。

「SOGIハラ」とは、法律上の定義ではありませんが、「職場における性的指向および性自認についてのハラスメント」と解されます。

「アウティング」も法律上の定義ではありませんが、「本人の同意なしに、本人がオープンにしていない自己の性的指向・性自認などを正当な理由なく第三者に開示すること、又は開示を強制すること」と解されます。

2. 性的指向や性自認に関する法的規制について

改正された両指針には以下のような記述があります。

① セクハラ防止指針(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等についての指針)

「職場におけるセクシャ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。また、被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシャルハラスメントも本指針の対象となるものである。」

② パワハラ防止指針(事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針)

○精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)に該当すると考えられる例

「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。」

○個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)に該当すると考えられる例

「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療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。」

3. 「SOGIハラ」を防止するには

まず、職場で第一に配慮すべきことは、「従来の男女の固定的概念を前提とした言動や、性的指向・性自認に関する不必要な言動を行わない」ことと考えます。

パワハラ防止指針の「事業主等の責務」や「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容」に基づき、具体的な措置を講じることが求められます。

※職場におけるハラスメントに関する関係改正指針等については、厚生労働省ホームページを御覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

このような問題についてお困りの場合は、宮崎県中小企業労働相談所にご相談ください。

相談先 宮崎県中小企業労働相談所(宮崎/都城/日南/延岡)

宮崎県中小企業労働相談所 **検索**

お問合せ先 宮崎県雇用労働政策課労政福祉担当 TEL:0985-26-7106