

◆トランスジェンダーの場合

性別に基づく差別の例にトランスジェンダーの男性生徒が、男子トイレを使用することを禁止とした教育委員会の決定を米国連邦最高裁は違法と断じた。日本では同じ件の訴えについて、一審は違法としたが、二審はこれを覆して合法としたので、最高裁の判断が待たれる。

トランスジェンダーは、性的少数者を表すLGBTの一つであるが、LGBTのほかアウトイング(LGBTに対し、本人の同意を得ずに公にしてはならない性的指向などの秘密を他人に暴露する行動)や、カミングアウト(公にしていかなかった出生、病気の性的指向などを自ら表明する

こと)について、使用者は今や知らないでは済まされなくなってきた。

2019年5月成立の女性活躍・ハラスメント規制法の

アウトイングによる法的責任



指針では、アウトイングをパワハラと規定し、大企業などには性的マイノリティー情報に限らず、病歴やそのほか従

業員に関するセンシティブな情報を取り扱う機会が多く、どこまで共有が許されるのか、どこからが秘密の暴露になるのかについて、検討して

法的責任について

おく必要に迫られている。アウトイングを行った当該従業員は、プライバシーを侵害したとして被害者に対して不法行為に基づく損害賠償責任を負わされる。使用者が自らアウトイングをした場合も、プライバシーに属する情報を保持する義務があるの

「使用者責任」に問われ、従業員と連帯し、損害賠償の責を負うことになる。

◆安全配慮義務

もう一つは企業には安全配慮義務がある。従業員に対し、生命や身体などの安全を確保して、就労することができるよう必要な配慮をしなければならない。広く引用される裁判例(東京地裁、平成21年2月22日判決)に、学校法人は雇用関係と同様、学生に対して安全配慮義務がある。ある大学院でAが同性愛者であることをB学生に暴露されたことで、自殺に追い込まれたAの遺族が義務違反による損害賠償請求の訴えを起した。裁判所は遺族の請求を棄却したが、①事前にハラスメント防止ガイドラインなどの冊子が学生らに配布されていたこ

と②内容にも、セクシャル・マイノリティーをからかうことが禁止例に入っていた点をその理由に挙げている。

ここに大きなヒントがあり、企業は就業規則に書き込むか、新たにハラスメント防止規定を設けるかなどとして、アウトイング防止措置を講じておくことが要請される。厚生労働省が「モデル就業規則」(令和3年4月版)を公にしており、個人情報保護も含め、第12〜16条が参考になる。

企業は性的少数者の権利を尊重するため、防止規定を設けておくほか、アウトイングをはじめ、ハラスメントおよび個人情報保護全般についての研修を繰り返し実施することや、相談窓口の活用を怠ってはならない。

(弁護士・浦田益之)