

性的指向・性自認についてのハラスメント防止等にかかる労働法と人事院規則
(国家公務員制度に関する勉強会(第31回)報告)

2022年10月28日

竹内(奥野)寿

I はじめに

・性的マイノリティ, すなわち, 性的指向, 性自認, 性別表現, 性的特徴の点でのマイノリティの職場における困難(差別的取扱い, 服装規定や施設利用との関係¹, いじめ等のハラスメント)への関心の高まり

・深刻な問題の1つはいじめ等のハラスメント

…ハラスメントが生じた場合の対応も重要であるが, 防止のための取り組み(ハラスメントを行ってはならないとの方針の明確化, 研修等を含む周知・啓発)が非常に重要

→性的マイノリティであることについてのハラスメントのうち, 性的指向・性自認についてのハラスメントについては, 民間の労働法制においても, 国家公務員法制の下でも, 一定の対応がみられるが, 相違も見られる

・労働法学の立場から民間の労働法制を紹介した上で, 国家公務員法制から学びうる(ないしは, 民間の労働法制が国家公務員法制から学ぶことの重要性)の一例となるものを紹介

II 性的指向・性自認についてのハラスメント防止等にかかる指針等

1 民間労働法制

・男女雇用機会均等法11条, 労働施策総合推進法30条の2:事業主にセクシュアルハラスメント, パワーハラスメント防止等のための措置義務を課す

…このための指針がそれぞれ存在

・「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」(平成18年10月11日厚労告第615号, 最終改正令和2年1月15日厚労告第6号)[セクシュアルハラスメントにかかる指針]

「なお, 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。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ュアルハラスメントも, 本指針の対象となる」(第2(1))

¹ 性自認に基づくトイレ利用にかかる国家公務員の事例として, 国・人事院(経産省職員)事件・東京高判令和3・5・27 労判1254号5頁参照。

…セクシュアルハラスメントの対象者（被害者たりうる者）を明確にするものであり、性的指向や性自認についての言動が指針の対象とするセクシュアルハラスメントに該当しうるとするものとは一見して解しがたい

・「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」（令和2年1月15日厚労告第5号）[パワーハラスメントにかかる指針]

職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる例として、精神的な攻撃の一例（「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（「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」）で言及

…こちらは指向や性自認についての言動が指針の対象とするパワーハラスメントに該当することは明らか。但し、指針上、「優越的な関係を背景とした言動」のみがパワーハラスメントとされている（そうした関係にない労働者間の言動等が対象となっていない）

（要するに）民間労働法制では、性的指向・性自認についてのハラスメントは、基本的に、パワーハラスメントにかかる指針の中で位置づけられている。セクシュアルハラスメントにかかる指針上の（微妙な）位置づけは、平成28年8月の同指針改正によるもの

2 人事院規則

・人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）に関する通達である、「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（平成10年11月13日職福-442，最終改正令和2年4月1日職職-142）

（規制の対象となる）『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」（第2条関係3，下線は報告者）

…下線部分は、平成28年12月1日職職-272による追加

・人事院規則 10-16（パワー・ハラスメントの防止等）に関する通達である、「人事院規則 10-16（パワー・ハラスメントの防止等）の運用について（令和2年4月1日職職-141）」では、「（注）『性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動』は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する」（別紙第1の第1，2の注）

(要するに)人事院規則の下では,性的指向・性自認についてのハラスメントは,基本的に,セクシュアルハラスメントとして位置づけられている。

・性的指向・性自認についてのハラスメントは,「性」にかかわるものであること,パワーハラスメントの定義の限定性との関係上,セクシュアルハラスメント防止の枠組みの下で位置づけるのが適切(人事院規則 10-16 の制定の際の研究会(「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」)²の報告書(令和2年1月14日)8頁も,後者の観点からこうした位置づけを適切とする旨の指摘がある)

…性的指向・性自認についてのハラスメント防止等の対応の基本的制度設計として,民間の労働と公務とで区別する理由は見出し難く,民間法制の方の見直しもなされるべきであった(パワーハラスメントにかかる指針制定に併せた令和2年のセクシュアルハラスメントにかかる指針の改正では,こうした改正はなされず)

III おわりに

・民間の労働と公務の相違点には留意する必要があるが,基本的に区別すべきでないと思われる事柄もある

…労働法制は,公務員法制を通常はあまり注視していないのではないか?(逆はしばしばあると思われる)

² <https://www.jinji.go.jp/kenkyukai/pawahara-kentoukai/pawahara-kentoukai.html> (2022年10月21日に最終アクセス)。