

性的マイノリティの方々ととりまく最近の労務情報

7月11日、経済産業省に勤めるトランスジェンダーの職員(生物学的な性別は男性、性同一性障害である旨の医師の診断を受けており女性として社会生活を送っている方)が、職場の女性用トイレの使用を制限(執務階およびその上下階の使用を認めないとされた)されているのは不当として国を訴えた裁判で、トイレの使用を制限した対応は違法とする最高裁判決が言い渡されました。

この判決はトランスジェンダーに関する初の最高裁判例としても注目されていたこともあり、ニュース等で目にした方は多いのではないのでしょうか。性的マイノリティの方々に対する各企業・職場での対応にあたり、今後一定の指標となることが予想されます。そんな中、先月参議院本会議にて、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が可決・成立しました(交付日より施行)。いわゆる「LGBT理解増進法」と呼ばれており、包括的な内容となっはいるものの、特に押さえておきたい条文を抜粋して紹介いたします。

第2条 (定義)

この法律において「性的指向」とは、恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向をいう。
2.この法律において「ジェンダーアイデンティティ」とは、自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識をいう。

第6条 (事業主等の努力)

事業主は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

第10条 (知識の着実な普及等)

2.事業主は、その雇用する労働者に対し、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めるための情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

具体的な動きとしては、まずは性的マイノリティの方々に関する知識を付けたり、それを随時アップデートした上で(「理解の増進に自ら努める」)、従業員の方々に広めていくような行動が求められていくと考えます(「情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備」)。MRパートナーズでは引き続きこれらの情報収集を行い、随時発信して参ります。また、社内研修の実施等も承っておりますので、お気軽にご相談ください。

MRの部門&メンバー紹介♪

今回は、経営管理部 (KK部)、顧客支援課 (CS課) のご紹介です!

KKってどんな部署?

一人はみんなのために、みんなは一人のために、思い助け支え合う素敵な部署です!

CSってどんな部署?

お客様のお声お聞き、業務フローの改善など、クライアント様とMRを繋ぐ架け橋となる部署です。

北川 亜紀子 (きたがわ あきこ)

山口 康弘 (やまぐち やすひろ)

陣内 綾子 (じんない あやこ)

杉山 晴香 (すぎやま はるか)



栗原 恵美子 (くりはら えみこ)

城光寺 春那 (じょうこうじ はるな)

北川 塔子 (きたがわ とうこ)

編集後記

3・4月の入退社に始まり年度更新や算定基礎届のイベント業務で絶賛走り続けております。皆様に安心していただけるよう一歩ずつではありますが着実に歩みを進めております。これからも皆様が知りたい!と思っていたいただけるようねっとWORKを配信できますよう精進してまいります。次号もお楽しみお待ちしております。(城光寺)