

LGBTに関する 連合の取り組み



日本労働組合総連合会
北海道連合会（連合北海道）





日本労働組合総連合会



日本の労働組合は、主に企業別組合、産業別組合、ナショナルセンターという3層構造になっています。連合は**49の産業別組織**と**47の地方連合会**が活動しています。

企業別組合 (単位組合)

職場内の労使交渉・協議を通じて、労働条件の改善、企業の行動チェック、組合員へのサービス活動を行っています。

<49構成組織>



産業別組織 (構成組織)

同じ産業に属する企業別組合 (単位組合) が加盟し、産業全体に共通する労働条件や産業政策などの課題に取り組んでいます。

産別が加盟する国際組織

国際産業別組織 (GUFs)

ITUCと緊密に連携し、国際的に活動を展開。現在、9の国際産業別労働組合があります。

国際労働運動において、連合は世界163の国と地域、1億7,600万人が参加している国際労働組合総連合 (ITUC) などに加盟し、貧困との闘いや労働者の権利保護などグローバルな課題に取り組む大きな役割を發揮しています。

連合が加盟する国際組織

アメリカ、ドイツ、イギリスなどの組合とともに主要な位置を占めています。

国際労働組合総連合 (ITUC)

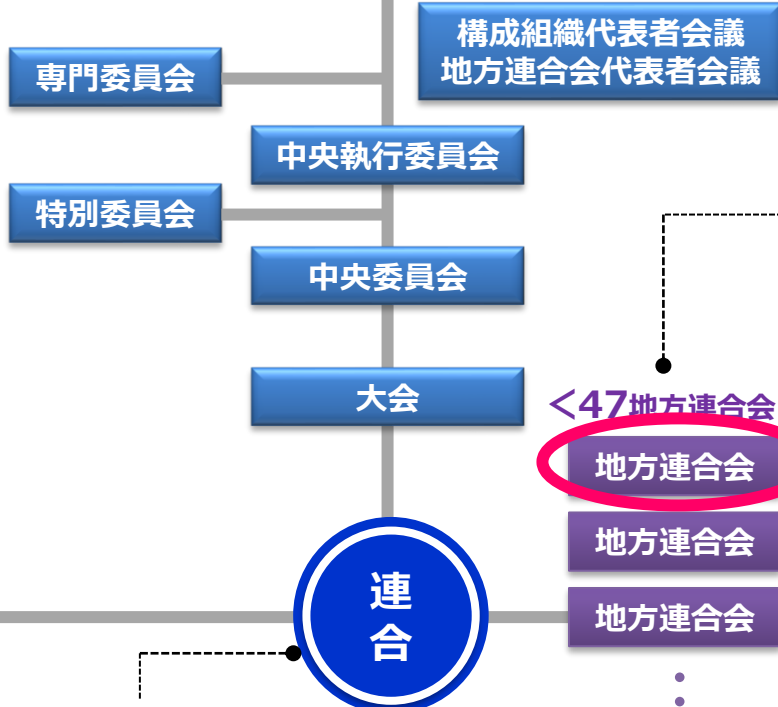
163カ国/334組織 約1億7,600万人

ITUCアジア太平洋地域組織 (ITUC-AP)

34カ国/58組織 約2,300万人

OECD労働組合諮問委員会 (TUAC)

31カ国/59組織 約6,600万人



地方連合会

地域の働く人たちのよりどころとして、地域政策の実現や労働相談、組合結成の支援などの取り組みを行っています。

<47地方連合会>

地方連合会

地方連合会

地方連合会

地域ユニオン

地域協議会

地域協議会



企業別組合

企業別組合



個人加盟の組合員

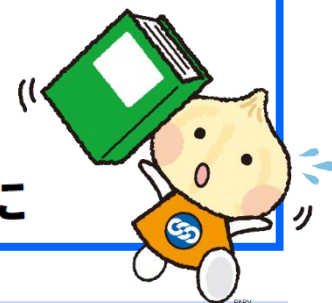
ナショナル・センター

全国中央組織として労働運動の一体的な推進をはかる機能・役割を果たし、個別の産業や地域では解決が難しい課題に取り組んでいます。

日本初となる非当事者を中心に実施した LGBT関連の職場意識調査

- 職場における性的マイノリティに対する意識を把握するため、2016年6月30日～7月4日の5日間、「LGBTに関する職場の意識調査」をインターネットリサーチにより実施。
- 全国の20歳～59歳の有職男女1,000名<民間企業等の職場における意識を把握することが目的のため、自営業者（家族従業者含む）、家内労働者は除いた>の有効サンプルを集計。

- ・「LGBT等(性的マイノリティ)当事者」は8%
- ・職場における「LGBT」に関する差別を「なくすべき」8割強
- ・職場におけるLGBT関連のハラスメントを受けたり見聞きしたりした人は2割強
「LGBT」が身近にいる人では約6割に
- ・ハラスメントの原因 約6割が「差別や偏見」と回答
- ・管理職では認知度や受容度が高い反面、抵抗感等もやや高い傾向に



8%というのは、「佐藤」「鈴木」「高橋」「田中」の名字の人を足した数よりも多い。

1. 連合が実施したLGBTに関する職場の意識調査結果（2016. 8. 25公表）

（1）ハラスメントについて

◆職場におけるLGBT関連のハラスメント

…受けたり見聞きしたりした人は2割強。管理職では3人に1人以上。
LGBTが身近にいる人では、LGBT関連のハラスメントを受けたり見聞きしたりした人は約6割

◆職場におけるLGBT関連の差別的な取り扱い

…受けたり見聞きしたりした人は1割強。

LGBTが身近にいる人では3人に1人が受けたり見聞きしたと回答

◆職場におけるLGBT関連のハラスメントの原因

…「差別や偏見」「性別規範意識」

◆職場におけるLGBT関連のハラスメント

…「防止・禁止すべき」5割半ば

◆職場におけるLGBT関連の差別

…「なくすべき」8割強。

男性では「なくすべき」が多数派も、
約4人に1人が「なくさなくてもいい」と回答



1. 連合が実施したLGBTに関する職場の意識調査結果（2016. 8. 25公表）

（2）職場における配慮と関連施策

- ◆職場でトランスジェンダーへの配慮が
課題になった・課題になったと聞いた
…1割。管理職では4人に1人
- ◆トランスジェンダーの髪型や服装
…約4割が「性自認に基づいて自由な装いを」
- ◆トランスジェンダーのトイレ等の施設利用
…半数近くが「性自認に基づいて利用できるよう話し合いや調整を」
- ◆職場で同性カップルが異性カップルと同等に使える制度の有無
…「わからない」が半数以上。管理職でも4割が「わからない」と回答
- ◆職場にあるとよいと思うLGBT関連の施策
…トップは「ハラスメント防止対策」
- ◆LGBTの差別をなくすための法整備をすべき
…4割半ば



2. これまでの取り組み

(1) 「LGBT」「SOGI」ってなに？ チラシを作成

気がついてる？
「LGBT」
ってなに？
「SOGI」

おえ知ってる？
営業のカワタさん
「コレ」らしいよ～

たしかにちょっと
仕事か女子みたい
だよな

あはは

ちょっと、
あなたたち！

ソジ
SOGIハラも
大概にしない！！

ちやうど、
あなたたち！

それってLGBTの話でしょ？
この職場にはいないしなあ

最近よく聞くけど
ピンとこないよね

性指向
Sexual Orientation and
Gender Identity
性自認

性指向や性自認に
関係するハラスメントを
SOGIハラって言うの

SOGIとは、
Sexual Orientation and Gender Identity
の頭文字で、直訳すると
「性的指向(好きになる性)と
性自認(心の性)」という意味よ

そうかしら？
日本における「LGBT」等の人口割合は
約8.8%*といわれているの

自分の友達や同僚にいても
当たり前のよ

それに「LGBT」でなくても
SOGIハラは受けるのよ

あなたたちのさっきの会話も
不快に感じている人がいるかもね

そういえば友達に
「LGBT」当事者が
いるって話
聞いたことある…

知らないうちに人を傷つけないよう
SOGIハラをなくしていきましょう

センパイ

SOGIについて
もっと詳しく
教えてください！

そうかい？

そうかい？

※連合「LGBTに関する職場の意識調査」

詳しくは裏面へ

「LGBT」「SOGI」ってなに？

「SOGI」とは？「LGBT」と何が違うの？

SOGIとは、性的指向(好きになる性^{※1})、性自認(心の性^{※2})、それぞれの英訳のアルファベットの頭文字を取った、人の属性を表す略称です。異性愛の人なども含めすべての人が持っている属性です。

これに対してLGBTは、レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(性同一性障がい含む、心と出生時の性別が一致しない人)のそれぞれのアルファベットの頭文字を取った言葉で、人そのものを表す言葉です。

SOGIに関する差別やハラスメントの対象は、いわゆる「LGBT」というだけではありません。「LGBTではないか」という憶測や推測による差別・ハラスメント(憶測差別)や、「家族や友人にLGBTがいる」という人に対する差別・ハラスメント(関係差別)も該当します。連合は、SOGI(性的指向・性自認)の課題を特定の人びとにのみ配慮が必要な課題ではなく、すべての人の人権の問題として捉えています。

LGBT

LGBTとSOGIの違い

SOGI

※1 厳密には「人の恋愛感情や性的な関心がいずれかの性別に向かうかの指向」
※2 厳密には「自分がどの性別であるかの認識」

？

カミングアウトって何？

カミングアウトとは、自らのSOGI(場合によってはそれによって受ける被害)を明らかにすることです。日常的には見えにくいSOGIを明らかにすることは、現状では差別や偏見を受けることにつながりやすく、カミングアウトには困難が伴います。カミングアウトするか否かは本人が選択すべきものです。学校や職場でカミングアウトをしている人は約15%[※]というデータもあります。

カミングアウト
された場合は、
信頼されている
ことの一つの証
でもあるわけ

？

アウトイングって何？

他人が、本人の同意なくSOGIを暴露する行為をアウトイングといいます。SOGI差別が厳しい現状では、「プライバシー侵害であると同時に生命に関わるほどのハラスメントである」とも指摘され、アウトイングによる転落死事件などが起こっています。善悪でもしくは意識せずに暴露してしまう場合もあり、十分な注意が求められます。

※「よりそいホットライン」平成27年度報告書

チェックリスト

- SOGIに関する差別禁止の方針を労務で確認していますか？
- SOGIに関する研修や学習会を実施していますか？
- 職場の男女別取り扱いを点検し、合理性のないものは見直していますか？
- SOGIに関するハラスメント対策を実施していますか？

男女雇用機会均等法にもつくセクシュアル・ハラスメント防止指針が改正され、セクシュアル・ハラスメントの対象はSOGIに関わらない層が明らかになりました。これに伴い、厚生労働省はSOGIに関する差別的言動や嫌がらせが起こらないよう、このことが重要であると確認しています。

2. これまでの取り組み

(2) 性的指向及び性自認に関する労働組合の取り組み (Sexual Orientation Gender Identity = SOGI)



◇相談体制の整備

- 安心して相談できる体制を整備する。
- 二次被害を生じさせないように、秘密厳守などプライバシーの問題に特に留意する。
- 相談対応者を対象に具体的な事例や対応について研修を行う。また、場合によっては、専門的な知見を持った第三者機関に相談できる体制の整備も重要。
 - 当事者からカミングアウトされた場合に適切に対応する。
 - 複合的な困難に関する支援として、他にも問題を抱えていないか注意を払い、必要な対応をはかる。

◇雇用管理のステージごとの取り組み／5. 安全衛生関係

- 募集・採用において、戸籍性と外見や履歴書等の性別が異なる場合に不利益な評価を行わないよう、担当者を対象に周知徹底と具体的な事例や対応について研修を行う。
- 合理的な理由がなければ、エントリーシートや履歴書等の性別欄は削除する。
- 人事処遇や福利厚生などにおいて、同性パートナーを配偶者と同等に扱う。特に配置転換などに際しては、育児・介護休業法第26条の趣旨に鑑みた配慮を行う。
- 当事者がメンタルヘルス不調を来たした場合には、専門機関や医療機関などと連携して対応する。

2. これまでの取り組み

(3) 関係団体との連携



- ❑ L G B T法連合会が作成したツールを加盟組合の担当者に配布
- ❑ 2017年より「東京RAINBOW PRIDE」に全国ユニオンと協力して労働相談ブースを開設

