

整理番号

2-2

意見表明書

第 2 号

令和 2 年 12 月 10 日

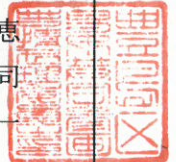
豊島区長 高野 之夫 様

豊島区男女共同参画苦情処理委員

氏 名 笹 川 麻利恵

西 本 政 司

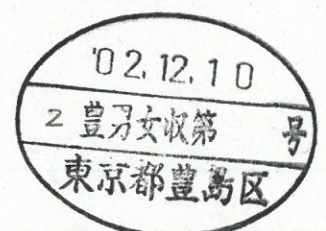
神 谷 悠 一



令和 2 年 7 月 6 日付第 1 号により調査開始の通知をした申出については、調査の結果、豊島区男女共同参画推進条例施行規則第 16 条の規定により次のとおり意見表明します。

なお、令和 3 年 3 月 31 日までに改善等の措置について報告してください。

申出の趣旨	1 申出の趣旨 豊島区男女共同参画推進条例（以下「条例」という。）第 7 条第 6 項「何人も、本人の同意なくして性自認又は性的指向を公表してはならない」に関連して、区内のアウティング被害実態の調査、アウティングに関する啓発・研修、アウティングが発生した企業の企業名公表をされたい。 2 申出の理由 豊島区内の企業において、本人の同意のない性自認又は性的指向の公表（以下「アウティング」という。）を受け、精神障害を負ったことを踏まえ、今後、同様の被害を抑制するため。
意見表明の趣旨	区は、条例第 7 条第 6 項に違反した事件の申出を受けたことを重く受け止め、さらに区内企業等の啓発を進め、関連する研修を促進するため、アウティングや性自認又は性的指向の公表（以下「カミングアウト」という。）に関する企業向けの周知資料を策定すべきである。周知資料には、1）性自認又は性的指向に関する基礎知識、2）アウティングやカミングアウトのあり様やその特徴、3）条例違反となる性自認又は性的指向に関する人権侵害、4）改正労働施策総合推進法の施行により性的指向・性自認に関するハラスメント（「アウティング」含む。）は雇用管



	理上の措置義務の対象であること、それぞれについて資料の内容に含めることが適当である。 また、申出のあったアウトティング被害の実態調査については、全区民を対象とした調査は困難であることが想定されるため、関連する類似調査を活用し、アウトティング防止の施策に反映していくことが適当である。 他方で、アウトティング被害が発生した企業の企業名公表については、現時点では条例の規定上困難であることから、今後の条例改正にあたっての課題として検討していくことが適当である。
意見表明の理由	1. 要件審査について 苦情処理委員（以下「当委員」という。）は、本件苦情申出内容につき、「豊島区男女共同参画苦情処理委員制度に基づく申出等に関する事務処理要領」に定める調査開始要件に該当するかどうかを審査した。 当委員が苦情申出を受理し調査を行うためには、まず、「区が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関する事項についての苦情、又は男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権を侵害された場合の救済であること」の要件に該当することが必要である。 この点、本件申出における「アウトティング」とは、条例第7条第6項において禁止している「何人も、本人の同意なくして性自認又は性的指向を公表してはならない。」に該当するものであることから、本件申出は、区が実施する男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関する事項であると判断する。 上記を踏まえ、当委員は本件苦情申出の調査を開始するものとした。 2. 前提事項 （1）豊島区における取り組みの状況 本件申出にある「アウトティング」に関して区は、条例第7条第6項において、「何人も、本人の同意なくして性自認又は性的指向を公表してはならない。」と規定し、「アウトティング」を禁止している。 これを踏まえ区は、区民への多様な性自認・性的指向に関する周知資料としてリーフレット「多様な性自認・性的指向について知ってみようー性の多様性の基礎知識」を作成している。このリーフレットにおいて、「アウトティング」の定義と若干の解説を掲載している。加えて、アウトティング概念と密接に関連し、前提知識ともなる「カミングアウト」について、同リーフレットに定義と若干の解説等を掲載している。



また区は、区職員及び教職員を対象に、多様な性自認・性的指向に対する理解を深め、当事者の人々に対する適切な配慮・対応を身に付けることを目的として「多様な性自認・性的指向に関する対応指針」を策定し、リーフレットと合わせて、区のホームページにも掲載している。この指針において、「【1】多様な性自認・性的指向に関する基礎知識 4. 日常生活・社会生活における困難 (2) 性自認・性的指向に関する「カミングアウト」と「アウティング」について」の節の中で、「①「カミングアウト」における困難と影響」、「②「アウティング」とその影響」について解説を行っている。加えて、「【2】職員等及び教職員に求められる配慮・対応 3. 職場における配慮・対応 (2) 相談の配慮・対応について③多様な性自認・性的指向に関するハラスメントについて」において、相談を受けた際のアウティングを回避するためのプライバシー保護について言及している。

(2) 申出に関する関係法の定め

2020年6月に大企業と自治体に施行（中小企業は2022年4月施行）された改正労働施策総合推進法における、いわゆる「パワーハラスメント防止規定」に基づく指針には「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」、すなわち「アウティング」はいわゆる「パワーハラスメント」に該当すると考えられる例として挙げられている。そのため各事業主は、「アウティング」を含むパワーハラスメントについて、禁止規定、規定に違反した場合の懲戒規定を組織内で整備し、ハラスメントの内容と併せてこれらの規定を周知・啓発する措置を行う義務や、相談窓口を設置し、相談に対して適切に対応できるようにする（いわゆる二次被害を防ぐための配慮を含む。）義務等が課されている。また、指針は「アウティング」について、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要として、ハラスメントの内容等の周知・啓発を定めた措置義務の範囲内であることについて特記するとともに、義務となっているプライバシー保護を講ずるにあたっては、プライバシーに、性的指向・性自認等の機微な個人情報を含むと規定している。

3. 本件苦情申出内容の検討

(1) 基本的考え方

申出の通り、条例で禁止されている「アウティング」行為が区内で発生したことは、同申出を受けて別途行ったあっせん手続きにおいて当該

企業も認めていることから明らかであり、区は条例の趣旨・禁止規定の周知徹底を図り、同様の被害発生を防ぐべく、更なる周知資料の策定等の施策を講じるべきである。

(2) 関係する言葉・概念の認知状況

「アウティング」や、その行為を認識するにあたって前提知識となる「カミングアウト」に関し、それぞれの言葉・概念の認知状況については、「令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業」の労働者アンケートにおいて、「カミングアウト」という言葉やその意味を知っているのは、「シスジェンダーの異性愛者」のうちいわゆる「性的マイノリティの知人あり」で89.8%、「性的マイノリティの知人なし」で79.7%となっている。一方「アウティング」については、それぞれ15.4%、6.7%に留まっている。他方で、「職場の人から『性的マイノリティである』と伝えられたとき、その事実や内容を第三者に伝えることについてどのように考えるか」の設問に対しては「第三者に伝えるべきでない」と「本人からの明示的な許可がない限り第三者に伝えてはいけない」のいずれかを回答したのは、「シスジェンダーの異性愛者」の「性的マイノリティの知人あり」で88.2%、「性的マイノリティの知人なし」で89.7%となっている。

このように、「アウティング」という言葉は認知が低いものの、「カミングアウト」という言葉や意味の認知や「アウティング」行為そのものが適切ではないことについては、一定程度認知が進んでいるようにも見受けられる。

しかし、カミングアウトやアウティングを巡っては、近年訴訟が相次いでおり、本申出でも豊島区内でアウティング被害が生じていることに鑑みると、「カミングアウト」や「アウティング」がどのような場面で起こり、どのように対応すべきなのかなどの具体的な場面を踏まえた想定および想定に基づく対応を行うには至っていないと考えられる。

そのため、申出の背景や上記の前提等も踏まえ、被害の抑止に必要なポイントについて広く周知徹底することが求められている。

こうしたことから、申出で求められている区内の啓発・研修を促進するためにあたっては、「カミングアウト」や「アウティング」について、具体的な場面を想定した事例等を用いた周知資料の作成、配布が有効であると考えられる。

(3) その他申出に関連する課題について

他方で、申出にあるアウティング被害の実態調査については、前提と

して、多様な性自認又は性的指向の当事者の十分なサンプル数の確保が必要であり、課題があると考えられる。

また、企業名公表についても、他自治体ではそのような規定が見受けられるものの、豊島区の条例では想定されていないこの件については条例改正が必要な事項であるが、企業名の公表等の罰則についての有効性など、再度の議論が必要とされるところである。

4 結論

(1) 区は、本件申出を踏まえ、同様の被害の発生を防ぎ条例の趣旨を徹底すべく、その内容や趣旨について事例も交えながら解説し、関連する知識について認識を深めるための周知資料を作成すべきである。

(2) 周知資料の策定にあたっては、1) 性自認又は性的指向に関する基礎知識、2) アウティングやカミングアウトのあり様やその特徴、3) 条例違反となる性自認又は性的指向に関する人権侵害、4) 改正労働施策総合推進法の施行により性的指向・性自認に関するハラスメント(「アウティング」含む。)は雇用管理上の措置義務の対象であることを、それぞれについて掲載することが必要である。その際、申出に関わる「アウティング」と「カミングアウト」については、特に以下の点に言及、盛り込むことが適当である。

i) カミングアウトは、あくまで一人ひとりに対して行われるものであり、例えば集団に対して行われるようなことは極めて稀であること。そのため、同意や確認のない第三者への非典型な性自認又は性的指向(例えば同性愛やトランスジェンダーであること)の共有は、行為者の意図に関わらず、容易に「アウティング」につながることを。

ii) カミングアウトが被害につながる前提として、公表した場合に被るリスクや困難(例えば異動や退職勧奨等の差別的取り扱いやハラスメントを受ける可能性)があること。その一方で、カミングアウトの背景に、公表しない／できない場合の日常的な困難(例えば日常会話に困難を抱える等)があること。

iii) 性自認又は性的指向は、改正労働施策総合推進法に基づく指針において機微な個人情報と位置付けられ、プライバシー保護措置の対象であること。

iv) 「アウティング」が起こった場合の適切な事後対応には、被害者への謝罪等、一般的なハラスメント被害に対する事後対応の他に、本人の同意を得ない情報が広まった範囲を確認し本人と共有すること、更なるアウティングが起こらないよう広まった範囲内における情報管理の徹底などが含まれること。

	(3) なお、本件申出では、啓発・研修の他に、区に被害の実態調査や、企業名公表が求められている。このうち実態調査については、当事者の把握が困難であることから、類似の調査等を参考にアウトティング被害の防止施策を継続的に検討していくことが望ましい。また、企業名公表については、条例の規定上現時点では困難であることから、条例改正については今後の他自治体の動向を踏まえ、中長期的に検討していくことが適当である。
--	--