



「アウトティング」 というパワハラを知る

注目トピックス

01 | 「アウトティング」というパワハラを知る

同性愛者であることを同級生に暴露（アウトティング）され、男子大学生が転落死した事件を巡る訴訟が話題になっています。労務管理の視点からアウトティングとパワハラの関係性を解説します。

特集

02 | 障害者の法定雇用率の引き上げについて

令和3年3月1日から障害者の法定雇用率が引き上げられることについて、障害者雇用制度全体の仕組みとともに解説します。

03 | 内定取り消しをするときの注意点

新型コロナウイルス感染症拡大の影響等で、やむをえず内定取り消しをしなければならない場合、どのようなことに注意すれば良いかをまとめました。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 対比思考（ダイヤモンド社）

「対比」とは、シンプルで万能な“思考の方法・思考のスタイル”。対比の思考をベースとして物事を捉えることで、正しく効率的に求めるべき答えを導き出すことができるようになります。



社会保険労務士法人 T L C C より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 性的マイノリティーに関する

労務管理チェックシート

「アウトティング」 というパワハラを知る

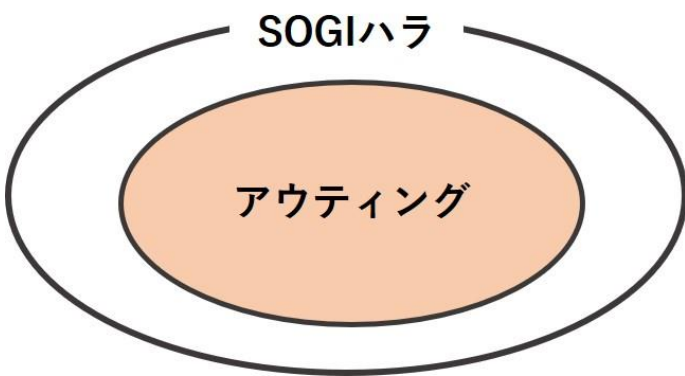
同性愛者であることを同級生に暴露（アウトティング）され、男子大学生が転落死した事件を巡る訴訟が話題になっています。労務管理の視点からアウトティングとパワハラの関係性を解説します。

はじめに

ゲイであることを同級生に暴露（アウトティング）された一橋大学の学生がショックを受けて大学の建物から転落死したことに對して、遺族が大学側に損害賠償などを求めた「一橋大学アウトティング事件」裁判の控訴審判決が2020年11月25日に言い渡されました。東京高裁は**アウトティングについて「人格権ないしプライバシー権を著しく侵害するものであって、許されない行為であることは明らか」と明言**しました。以下、労務管理の現場におけるアウトティングについてパワハラと交えて解説をします。

アウトティングの定義

アウトティングとは、「好きになる相手の性別(性的指向)」や、自分の認識する性別(性自認)を本人の了解なく第三者に暴露すること」を指します。関連した言葉で「SOGIハラ」という言葉があります。SOGIハラとは、性的指向 (Sexual Orientation) や性自認 (Gender Identity) の頭文字を取った「SOGI」に対する侮辱的な言動を言います。つまり、アウトティングはSOGIハラ行動の一種であることがわかります。



厚労省「パワハラ防止指針」との関係

厚生労働省が発表する「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年厚生労働省告示第5号)」において次のように明記されています。

精神的な攻撃	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。

このように、SOGIハラやアウトティングは明確にパワハラであるとされているため、企業は防止のための措置をしなければなりません。

具体的な企業の行動とは

企業がなすべき具体的な防止策とは、以下のようなものです。

- ① **就業規則などにハラスメント禁止を規定し、周知する**
ハラスメント防止規程などがある場合も、特に性的マイノリティーに対するハラスメントの防止が記載してあるかを再確認しましょう。
- ② **研修を実施する**
LGBT (レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー) 等に対する世代間の認識の差を埋めるため、企業として研修を実施することも対策として効果があるでしょう。ただ研修をするだけでなく、研修の開催記録、参加者名簿を保存しておくことも重要です。
- ③ **相談体制を確立する**
単に「困った時は会社に相談すること」と周知するだけでは十分ではないでしょう。特にジェンダー (性) に関することは、プライバシーの安全が確保されなくては安心して相談できません。相談窓口のプライバシーの確保のための体制づくりも進めていくべきでしょう。

障害者の法定雇用率の 引き上げについて

令和3年3月1日から障害者の法定雇用率が引き上げられることについて、障害者雇用制度全体の仕組みとともに解説します。

はじめに

障害の有無に関係なく、希望や能力に応じて誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。これを「障害者雇用率制度」といいます。以下、令和3年3月からの法定雇用率変更について、日本の障害者雇用制度全体の解説を交えて述べていきます。

法定雇用率とは

法定雇用率とは企業などに課された障害者雇用の割合をいいます。障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することを目的として定められています。雇用率は次のように計算します。

障害者雇用率

身体障害者、知的障害者および精神障害者である常用労働者の数 + 失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数

常用労働者数 + 失業者数

※常用労働者とは、雇用契約の如何を問わず、1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者であって、1年を超えて雇用される者（見込みを含む）を指します。

※常用労働者のうち短時間労働者(週20時間以上30時間未満)は、原則、1人を0.5人としてカウントします。

※重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウントします。短時間の重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウントします。

障害者の定義

法定雇用率を計算する際の障害者であるか否かは、障害のある方が所持している障害者手帳や療育手帳の記載内容によって以下の通り判断します。

① 身体障害者

身体障害者福祉法による「身体障害者手帳 1～7級」を所持している者。重度身体障害者とは、このうち1級または2級とされる者等。

② 知的障害者

都道府県知事が発行する「療育手帳 A～C」を所持している者。重度知的障害者とは療育手帳で程度が「A」とされている者等。

③ 精神障害者

精神保健福祉法による「精神障害者保健福祉手帳 1～3級」を所持している者（重度の概念はない）。

改正される法定雇用率

2021年3月1日から、法定雇用率は以下のように変更されます。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和3年3月1日以降
民間企業	2.2%	2.3%
国や 地方公共団体等	2.5%	2.6%
都道府県等の 教育委員会	2.4%	2.5%

この改正により、1人以上の雇用義務が発生する民間企業の人数範囲が「従業員43.5人以上」となります。また、常時労働者43.5人以上の会社は、毎年6月1日時点の障害者雇用状況を「障害者雇用状況報告書」にてハローワークに報告しなければなりません。同時に障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任についての努力義務が発生します。

内定取り消しを するときの注意点

新型コロナウイルス感染症拡大の影響等で、やむをえず内定取り消しをしなければならない場合、どのようなことに注意すれば良いかをまとめました。

はじめに

2020年9月に厚労省により発表された資料によると、8月時点で全国201名の内定取り消し、1291名の入職時期繰り下げがあったようです。捕捉されていない数字も含めるとこれらの件数はさらに大きくなるでしょう。そして、新型コロナウイルス感染症拡大が収束しない状況下で、今後さらに内定取り消しや解雇が増えることが予想されます。以下、内定取り消しについての注意点について解説します。

内定とは

内定について、法律によって明確な規定があるわけではありません。しかし、内定の取り消しをめぐる過去の判例などから、一般的に内定は「始期付・解約権留保付労働契約」とみなされています。

言葉	意味
始期付	労働契約が始まる日が決まっていること。
解約権留保付	一定の条件下で企業が解約できる権利を留保していること。

言い換えると、内定が成立した時点で条件はあるが労働契約が成立していることとなります。つまり、**内定取り消し＝解雇と同様の法的制限を受ける点**に注意が必要です。

内定取り消しの条件

内定取り消しが認められるパターンとして、次のようなものがあります。

1. 学生が予定通り卒業できなかったとき

卒業ができない場合、契約の前提条件を満たさないため、原則として内定取り消しの理由になるでしょう。ただし、卒業を前提としない条件で内定した場合は別です。

2. 履歴書などの重要な部分に経歴詐称があったとき

履歴書の重要な部分とは、採用の合否に特に関わる部分を指します。例えば保有資格の詐称、職歴、犯罪歴などがそれに当たるとでしょう。「前職を勤務不良で解雇されていた」「うつ病で入院歴がある」などの情報を履歴書に記載しないことについては、一般的には経歴詐称とまでは言えません。勤務をする上での問題点については、面接やその他調査により企業が積極的に確認しておくべき内容です。

3. 健康状態が勤務に耐えられないとき

内定当時と比べて健康状態が悪くなり、期待していた仕事ができない場合、内定取り消しの理由になります。ただし、会社側の一方的な主観だけでは不十分で、医師などの見解も踏まえて判断すべきでしょう。

4. 経営状態悪化によりやむを得ないとき

経営状態悪化により内定取り消しをする場合、整理解雇の場合に準じて妥当性を判断することになります。整理解雇の合理性は次の4つにより判断されます。

- ① 人員整理の経済的必要性
- ② 解雇等を回避する企業努力
- ③ 解雇の対象者選定の合理性
- ④ 対象者に対する説明責任・手順の妥当性

①については、新型コロナウイルス感染症などの影響で売上が下がり、その状況が続く見通しであるなどの事情がそれに当たるとでしょう。②については、内定取り消しの前にコストカットや役員報酬の削減などの努力がなされているか、③は内定取り消しの対象者の選び方に合理性があったか、というあたりがポイントになります。そして④にあるように、①②③の事情を踏まえつつ誠実に内定取り消しの交渉をすることが大切になります。

対比思考

著 小柴 大輔

単行本：232 ページ

出版：ダイヤモンド社

価格：1500 円（税別）

はじめに

「対比」というシンプルで万能な“思考の方法・嗜好のスタイル”。対比の思考をベースとして物事を捉えることで、正しく効率的に求めるべき答えを導き出すことができるようになります。

対極的対比

一口に対比と言っても、いくつか種類があります。対極的対比とは、類似した2つ以上のものを比べるのではなく、全く正反対の要素を並べて考える対比の方法です。

本書内では、意外性のある氷菓子を発売する「赤城乳業」の取り組みが例に挙げられています。赤城乳業の主力商品である「ガリガリ君」は、氷菓子であるにもかかわらず「リッチコーンポタージュ味」を発売し、大ヒットを生み出しました。本来であれば交わることのなさそうな「氷菓子」と「コーンポタージュ」という、まさに対極にある2つの要素を対比して考えた結果と言えるでしょう。

対比思考で聞く

対比思考は、頭の中で色々なことを考える時にだけ有効な考え方ではありません。例えば、会社内の会議のシーンなどでも、その有用性は十分に発揮されるでしょう。

会議での発言やゼミでの発言レベルでは、対比的に語られないことが一般的でしょう。(中略)明示されなかったけれど、その発言は何との対比になっているのか、そういう構えで聞くことで発言や発展を導くことが聞く技術です。

暗黙の了解として省略されてしまう部分に、実は対比の要素が含まれていることは珍しくありません。対比の対象を明らかにするような姿勢で相手の発言を捉えることが、質の高い対話の土台になるということです。

対比を出して中間に行く

もちろん、全ての選択を対比したもののどちらか1つに限定する必要はありません。時には「間をとる」ことも重要になります。

しかし、この「間をとる」ことができるようになるために対極的対比を怠ってはいけません。間をとるためには、対比したAとBの距離が十分に開いている必要があります。そうでなければ、そもそも間をとることができません。

「対極的=大きい」対比から、少しずつ現実的かつ小さな対比に向かっていくことで、スッキリとした思考の流れをつくることができます。

ゼロから生み出す必要はない

対比思考は、創作や創造にとっての大きな助けにもなります。世界的に有名な画家のピカソでさえ、全ての作品をゼロから創作していたわけではないといいます。

他人の作品を観察し、学び、そこから発したインスピレーションによって、自らの作品を創り上げたのです。良いか悪いかを考える、ということよりも異なるものを並べて比較することに意味があるというわけです。最初は思い浮かべることができなかったアイデアなどといったものは、こうした対比から生まれてくるものなのです。上記のような考え方によるメリットが、芸術家に限られたものでないことは言うまでもありません。

多くの人は日々なにげなく「対比思考」で物事を捉えているのではないのでしょうか。しかし、よりシンプルに分かりやすくするためには「なにげなく」では不十分なのです。もっと明確に「対比」に基づいて考えることで、更なる思考の飛躍、あるいは新たな気づきが得られることでしょう。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 TLCC	
代表	田口 一郎
所在地	〒540-0037 大阪府大阪市中央区平野町1丁目3番12号 aj ディナスティ大手前ビル602
営業時間	9:00~18:00
電話	06-6585-0462
FAX	06-6585-0463
メール	info@tlcc.jp

性的マイノリティーに関する 労務管理チェックシート

2021年版チェックシート

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	性的マイノリティーの従業員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	顧客や取引先に性的マイノリティーの方がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	性的マイノリティーであることを従業員から申し出されたことがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	性的マイノリティーである従業員から これまでにハラスメントなどの訴えを受けたことがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	No4がYESの場合、訴えの内容を記入してください。		
6	会社にハラスメント防止規程がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	会社でハラスメントについて研修を行ったことがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	その他、性的マイノリティーであることによって業務上の支障が予想される場合、その内容を記入ください。		

FAXのご返送は **06-6585-0463** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			