

性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議（第11回）  
議事概要

日 時 令和7年3月14日（金）15:00～16:15  
場 所 8号館5階共用C会議室  
出席者 〔 〕は代理出席者  
議 長 内閣府政策統括官（共生・共助担当）  
構成員 内閣官房内閣審議官（内閣官房副長官補付）  
同 総務省大臣官房総括審議官（広報、政策企画（主）担当）  
同 法務省人権擁護局長〔人権擁護局人権啓発課長〕  
同 外務省総合外交政策局長〔総合外交政策局人権人道課長〕  
同 文部科学省総合教育政策局長〔大臣官房審議官（総合教育政策局担当）〕  
同 厚生労働省政策統括官（総合政策担当）〔政策立案総括審議官（統計、総合政策、政策評価担当）〕  
同 国土交通省総合政策局長〔総合政策局次長〕  
大山 みこ （一社）日本経済団体連合会ソーシャル・コミュニケーション本部統括主幹  
木下 敦子 読売新聞論説委員  
権丈 英子 亜細亜大学経済学部長・教授  
坂元 茂樹 （公財）人権教育啓発推進センター理事長  
早野 貴志 熊本市文化市民局長  
内田 英俊 日の丸交通株式会社執行役員・千住営業所所長  
熊谷 亮 日の丸交通株式会社採用部次長  
井上 久美枝 日本労働組合総連合会副事務局長

（議事次第）

- 1．ヒアリング
- 2．その他

（配布資料）

- ・ 資料1 日の丸交通株式会社資料
- ・ 資料2 日本労働組合総連合会資料
- ・ 出席者一覧

（議事概要）

事務局より、今回出席を求めた者について紹介した後、内田氏及び熊谷氏から、議題1について、資料1に基づき以下のとおり説明があった。

日の丸交通株式会社（以下「日の丸交通」という。）がSOGIに係る取組を始めた背景には、労働力不足の解消が根幹にあった。ただ、形の上だけで取り組んでもうまくいかないだろうという考えがあったため、多様な社員を迎えられるよう誠心誠意準備を行った。具体的には、LGBTQの方の雇用を推進する前に、DRIVER（ドライバー）とDIVERSITY（ダイバーシティ）を融合した新たなスローガン「GO DRIVERSITY」（ゴー・ドライバーシティ）を作り、女性、新卒の若手の方、外国人に続いて、LGBTQの方々へと登用の枠を広げていったという経緯がある。

日の丸交通におけるダイバーシティへの取組は、30年ほど前に女性の登用を広げてきたことに端を発する。女性ドライバーの割合は、タクシー業界で1割に満たないが、当初、タクシー勤務が非常に危険性をはらんでいたこともあり、その雇用の拡充ができるか、懸念もあった。しかし、女性ドライバーの雇用を推進したことは、顧客からも歓迎され、企業側も、新たな人材の雇用に当たって偏見もあったのではないかと、ということに気付かされた。

続いて、外国人の方からも多く応募いただいた。多様化を進める中で、言葉の壁を越えてどの程度活躍してもらえるかという点は懸念もあったが、誠実かつ積極的に活躍していただける方が多く、そのような姿を見て、ダイバーシティとして他の枠も推進してはどうかと考えさせられた。そのような経緯もあり、その後、LGBTQの方々の雇用を進めることにつながった。

このように取組を進める背景には、公共交通機関であるという使命感が背中を押してくれたようにも思う。様々な方から乗車を申し込まれる中で、当然その中にはLGBTQの方もいらっしゃる。公平なサービスを展開しようとする際、サービスを提供する側に偏見があれば、それは顧客との会話にも反映され、場合によっては顧客を不快にさせることにもつながる。多様なドライバーを受け入れる土壌を作ること、結果としてサービスの向上にもつながるのだという考えが社内での旗印となり、どこに向かっていけばいいのかが明確になった。

ここで必要だったのは社内での教育である。旧態依然とした業界であったと認識しており、どのように理解できるようにするか、という点は難しかった。当時、自分（内田氏）は教育を担当していたが、自身の中にあるマイノリティに目を向けさせ、誰しもが何らかのマイノリティであるということを理解してもらえるようするという点を重視した。管理職研修では、管理職側が他者のマイノリティの部分を無意識に責めてしまうことがあるため、そのことを

認識することができるよう、教育を推進してきた。個々人の中にある偏見を洗い出し、新しい多様性の時代に目を向けられるようにすることが一つの使命であったと思う。

実際にLGBTQの職員の雇用を始めて以降、障壁は様々あった。当時は、受入体制が不十分な面もあり、まず、最も頭を悩ませたのは設備についてである。業界的には、女性の受入体制すらも不十分な企業もあった中、当時、その方自身のジェンダーアイデンティティに沿って女性として雇用することとなった営業所では、女性用更衣室はあったが、トランスジェンダー等の方に対応できるような施設がなかった。既存の女性ドライバーに理解していただけるか、という点が大きかった。その方が入社する前に、女性用更衣室を使用していた女性ドライバーの方と、一人一人個別に面談をした。ただし、所長との面談では、大半の方が「大丈夫だ」と回答するのだが、事後的に、実際には悩んでいるという声が伝わり、既存の女性ドライバーの方の考えや気持ちにも寄り添い、営業所内で調整を行い、入社までに準備を進めた。最終的に、その方には女性用更衣室を使っていたが、その方の人柄が大変良かったこともあり、女性ドライバーの方からも受け入れられ、今日の日の丸交通においてLGBTQの方にご活躍いただく環境の土台を作っていたと感じている。その後、当該営業所は、社屋の建替えの際に共用トイレ、更衣室、ロッカー等の設備を整え、現在は当該営業所だけでなく、各営業所でも、誰もが働きやすい環境を整えている。

実際にLGBTQの方を雇用する上でのトラブルを目の当たりにしたとき、既存の従業員側の感情を把握しなければ前に進めないということを痛感した。必要なのは双方への教育であり、「融和の実感」だと感じている。

ダイバーシティ採用を進める上では、各分野で、自身のパーソナリティやマイノリティである部分に自信を持って胸を張ることが最も大切であったと感じている。同様に、LGBTQの方々も胸を張れる環境を、我々が後押ししていくことが大切だと思う。日の丸交通のダイバーシティ施策のシンボルは、車の形状をモチーフにしており、色々な色で構成されている。個という単位を大切にすることによって、企業が生き、それが顧客へ還元されていくことを、翻って我々の方が学ぶことになった。これはダイバーシティを推進したことによる化学反応として起こった一番の財産だったと振り返ることができる。

まとめると、最初はすごく大変なことのようにも思えるかもしれないが、ダイバーシティの取組を行うには、個別に対応を考えることが必要であり、その結果、より一人一人の個性を大切にできる企業風土が醸成できたと考える。今後、可能ならば、こうした活動を後押しする施策や決まり事等を作ってもらうとともに、必要な設備に対する助成金等の制度を作ってもらえれば、より広く

企業の取組が進むのではないかと考えている。

説明の後、出席者と内田氏及び熊谷氏との間で、以下の質疑応答があった。

現在、トランスジェンダーの社員は、更衣室やトイレといった性別別の施設をどのように使用しているのか、という質問に対し、「様々な方がおり、それぞれに応じた対応を取っているのが現状。例えば、性別適合手術をされている方は、その性別のトイレを使用してもらう場合もある。また、共用トイレも設置しており、どちらを使用するかは、本人からの要望や既存の社員の声を聞いた上で調整している。」との回答があった。

性的マイノリティのドライバーが、顧客から心ない言動を受ける例はあるか、そのような場合の相談体制に関する質問に対し、「相談を受け、カウンセリングをしたケースもある。残念ながらそれが原因で退職したドライバーも存在する。ただし、『守ってあげる』という形を想定しているものではなく、先ほどLGBTQの方々も胸を張れる環境を後押ししていくという説明もしたが、『我々はあなたのことを認めている』ということをしかりと伝えて、ご本人が気持ちを整えていただけるよう対応している。ただし、これまで、運転者証の名前により性的マイノリティだと判明するケースがほとんどであり、現在、運転者証は名前と顔の部分を利用者から見えない面に記載する制度になったことから、そのようなケースは著しく減っている。」との回答があった。

関連した取組は全営業所で一斉に開始したのか、という質問に対し「最初是一个の営業所から始めた。どの営業所での勤務を希望するか、という相談をすると、性的マイノリティの方が活躍している営業所がいいという方が多かった。その後、施設整備等を進め、各営業所に取組を広げていった。」との回答があった。

採用後にカミングアウトをする方はいるか、という質問に対し「可能性としてはあり得るが、現状は、採用後にカミングアウトをしていただいた方はいない。」との回答があった。

資料に「ガイドラインの提供」があればより良いとの要望の記載があるがどのような内容が必要と考えるかという質問に対し「ルールの設定も大事だが、実際に施設整備の際に我々では気づかない部分も非常に多くあったため、現場で活躍されている方が意見を言いやすい環境を作り、意見を吸い上げ、できる限り働きやすい環境を一緒に作っていくということが重要ではないかと考えている。」との回答があった。

資料に記載の「理解できない者への理解」をどう進めるか、というのは重要な視点だと考えるが、実際に一緒に働かれる方々からの不安の声はあったか、また、それに対してどのような対応をしたのか、という質問に対し「自分自身

を性的な目で見られるのではないか、という不安の声を聞いたことがあるが、自分に向けられる偏見等と照らし合わせて、人に向ける偏見を考えてもらえるような働きかけを心掛けた。」との回答があった。

続いて、井上氏から、議題 1 について、資料 2 に基づき以下のとおり説明があった。

日本労働組合総連合会（以下「連合」という。）は2016年2月からLGBTの差別禁止についての取組を始めた。当時、東京オリンピックが招致され、オリンピック憲章にSOGIに基づく差別禁止が含まれていたため、中央執行委員会の確認を経て、「性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」（2017年11月）等を作成した。

毎年、政府や政党に、予算要求も含めて「政策・制度 要求と提言」に基づき、様々な要求をしており、そこに性的指向・性自認に関する差別に関する内容も含めている。例えば、資料 2 の 1 . ( 1 ) 記載の「男女雇用機会均等法」の「差別救済制度」に加え、( 5 ) の「すべての労働者の均等・均衡待遇の実現と労働条件の向上に向けたパート・有期法の改正」についても、b) で「雇用の全ステージおよび賃金等の労働条件に関する性差別」に、「性的指向・性自認に関する差別を含む」と盛り込んでいる。( 6 ) の「性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律」の制定に関しては、法の目的に「あらゆる人の性的指向・性自認に関する差別を禁止する旨を明記し、憶測による差別等にも対応できる法制とする」ことを始めとして、～ に記載の事項を盛り込んでいる。では「対応要領や指針を作成する際には、性的指向・性自認で困難を抱える当事者等を構成員とする審議会を内閣府に設置し、意見反映の場とすること」を、では「学校におけるいじめやハラスメント等の対応については、性的指向・性自認にかかわらず広く相談支援に応じることのできる体制整備を進める」と盛り込んでいる。また、資料 2 の 2 . では、男女平等参画社会の実現に向け、「同性パートナーの権利保障のため、事実婚に準じた扱いとすることや戸籍変更要件の緩和など、性的指向や性自認に関する課題の解消に向けた民法の整備を進める」と記載しており、これらの記載を踏まえた取組をしている。

資料 2 の 3 ページについて、2023年に当時の内閣総理大臣秘書官の差別発言があり、これに端を発してという側面もあったと思うが、LGBT理解増進法案の成立に向けた動きが加速した。連合としては、世論喚起として国際女性デーの緊急アピールの採択、SNSなどを通じた発信、要請行動として政府・政党、国会議員への働きかけ等を行った。

資料2の5ページは、LGBT法連合会の資料であるが、G7で性的マイノリティに関する法制度が存在しないのは日本だけであったとのことである。連合の中でも、LGBTの差別禁止に関しては、全ての構成組織が理解をしているわけではないこともあり、分かりやすい資料とともに取り組んでいくことを執行委員会で確認している。

資料2の6ページは、2023年5月29日、野党が一本化して差別禁止法案を提出して欲しいという思いから、LGBT差別禁止を求める緊急集会を行った際の資料である。

また、資料2には付けていないが、同年6月15日には、自分（井上氏）が、参議院内閣委員会に参考人招致され、連合の考え方を述べた。その翌日、6月16日に法律が成立した際には、資料2の9ページのとおり、理解増進は既に終わっており、理解増進よりも差別禁止を進める必要がある、性的マイノリティ当事者をはじめ、職場での取組に関わる労使も含めた関係者が参画する公開の場において法律の施行状況を検証し見直しを図っていかなければならない、などを内容とする談話を発表した。同年8月には、当事者団体、労働者、労使の代表者も参画した場での指針作りや、本法成立によって既存の取組が停滞や縮小につながらないようにすることを、当時の小倉担当大臣に要請した。

資料2の10ページ以降は、2025年春季生活闘争方針から抜粋したものである。その中に、「あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み」として、理解増進法が施行されたことから、性的指向・性自認に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるアウティング並びにカミングアウトの強制防止をはじめとする対策、同性パートナーに対する生活関連手当の支給等の福利厚生適用を闘争方針の一つとしている。

その結果を資料2の12ページ以降に記載しており、2020年からのものをまとめている。2020年には、理解促進に向けた取組を通じた意識啓発や同性パートナーの特別休暇が妥結されている。2021年は事実婚等の取扱いが妥結をしたことが特徴的だったが、パートナーシップ制度で認められた支給金や休暇制度の適用、同性パートナーに対する事実婚と同様の取扱いが妥結されている。また、性自認に関する取組に関して理解を深めること、アウティングの防止、プライバシー保護において前進ありと回答があった。2022年には、ハラスメント窓口及び従業員の教育継続の確認、同性パートナーに係る結婚休暇、忌引休暇、扶養手当や社宅の入居等も含めた手当・休暇制度が妥結。年ごとに要求も妥結の内容も変わってきていることが分かる。2022年には、SOGIに関して、研修の機会、相談体制の充実についても妥結されている。2023年には、いわゆる「#KuToo運動」もあり、雇用環境・均等分科会での服装等も含めた制服の着用ルールや勉強会など教育について妥結されている。2024年には、アンコンシ

ヤス・バイアス研修、あらゆるハラスメントへの防止措置、外部の相談窓口の周知、同姓パートナーシップ制度の規程、社宅への入居、家賃補助等について妥結されている。昨年は、同性間でのパートナーシップの内容を要求し、交渉自体の前進あるいは妥結が増えたことが特徴的である。同性のパートナー及び事実婚のパートナーとその家族を法律婚と同等に取り扱うことに関して、2024年度中を目途に整理するように継続協議となっている。ここから、単組組合の要求自体の変遷あるいは妥結の状況の変遷も見て取れる。

○ 説明の後、出席者と井上氏との間で、以下の質疑応答があった。

「構成組織の取り組み事例」について、どこの単組の取組なのか、という質問に対し「個別の単組名は出していない。約1,500の単組から集約して表にまとめている。」との回答があった。

「構成組織の取り組み事例」に関する全体としての進捗に係る質問に対し「全体としては進んでいる。2021年～2022年頃に先行して大手の組合が取組をはじめ、それに倣って要求・交渉・妥結している組合が増えてきたと思う。」との回答があった。

同性パートナーシップ制度を採用している地方公共団体に所在する組合とそうでない組合の間で就業環境改善の取組に違いはあるか、という質問に対し「連合に上がってくる単組は、基本的に都内を中心とした単組である。全国組織が多いので、全国の中でも同性パートナーシップ制度を行っている地方公共団体とそうでない地方公共団体があるが、地方公共団体の制度に関わりなく労働協約として締結していると理解している。」との回答があった。

性的マイノリティの人に対するアライ宣言をしている組合の数又は割合に係る質問に対し「アライ宣言をしている組合の数は把握していないが、航空会社は、家族カードの対象を同性パートナーに広げるという取組をしていることもある。航空関係などの顧客を対象としている場合に多いと考える。」との回答があった。

単組からの連合に対する要望や相談の有無に係る質問に対し「構成組織や地方連合会の学習会に呼ばれることもある。また、毎年春季生活闘争の際、アクションリーフというジェンダー関連のパンフレットを作成しており、その中にLGBTQのテーマを加えて、各組合にそれが渡るように取組をしている。」との回答があった。

同性パートナーのいる社員に配慮した制度を求める声が強いように思うが、同性パートナーに関しては、非常にセンシティブな情報であるため、制度を扱う人間の知識や会社の体制整備が必要だと考えるが、何か課題となっている点はあるかという質問に対し「連合では、SOGIのガイドラインとは別に、ハ

ラスメントに関するガイドラインも作成している。性的指向・性自認に関しては、パワハラも含めて、ハラスメントの対象になるため、相談を受ける側、話を聞く側に対してしっかりと研修すること、新しい状況を踏まえてバージョンアップした研修を繰り返す必要性を、ガイドラインに記載している。課題として、良かれと思ってアウトティングをしてしまい、結果的に当事者が会社を辞めてしまうこともあったので、常にバージョンアップした研修を行うよう求めている。」との回答があった。

議題2について、出席者から、地方自治体の現状について、以下のとおり発言があった。

地方自治体として、制度面の必要性も理解するが、理解促進が重要だと考えている。その理由として、現在、裁判等で制度的な対応が進む中で、当事者への誹謗中傷が激化していることがある。本日のヒアリング内容も踏まえ、具体的な取組事例等を活用して、まず理解を深めることが肝要と感じた。また、当事者と様々な協議をしている自治体も多いことから、自治体の声も拾い上げてほしい。