



『アウトティングというパワハラを知る』

はじめに

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、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令和2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

厚労省が発表する「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年厚労省告示第5号）」では表のように明記されています。

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、事業主は防止のための措置を講じなければなりません。

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。

具体的な事業主の行動とは

事業主がなすべき具体的な防止策は、以下のようものが挙げられます。

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、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「困った時は相談窓口相談すること」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ができません。相談窓口のプライバシー確保のための体制づくりも進めていくべきでしょう。

（今回の担当：医療労務管理アドバイザー 尾崎宏之 社会保険労務士）

《過去に掲載した記事は、勤改センターのホームページからも閲覧できます》

お問い合わせ・ご相談など、お気軽にご連絡ください。ご利用は無料です。

鳥取県医療勤務環境改善支援センター（略称：勤改センター）

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内） TEL：0857-29-0060 FAX：0857-29-1578

メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

HP：http://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/

鳥取 勤務環境改善

検索