



## 企業において対応が 求められてくる分野

この原稿を書くにあたり「ジェンダー」「LGBTQ」について勉強してみた。

非常に幅広いし、知らなかったことが多いし、課題も多い。根底には「人権が大切にされる」「多様な生き方を認め合う」ことがあるにもかかわらず、当事者への偏見や差別があり現状はまだまだそうないからだと思う。

昨年の12月に電通が行った「LGBTQ+調査2020」（インターネッットを通じ全国の20〜59歳の6万人を対象に実施）によれば、「LGBT

69

T」とは性的少数者の総称の一つということを知っているか、という問いに対して「そう思う」「ややそう思う」が約8割を超え、電通は「もはや常識と呼べる言葉となった」と言っている。「常識」と呼べるようなことをよく知らない自分が恥ずかしい。

同調査では、自分がLGBTQなどに該当すると8・9%が回答している。

また、同調査では同性婚の法制化について、31%が「賛成」、51・2%が「どちらか」というと賛成」と回答し、電通は

「多くの人が賛同していることがわかった」と言っている。調査の回答者の進んだ意識に感心した。3月17日、札幌地裁が初めて「同性婚を認めない民法の規定は憲法違反」との判決を出した。

判決である。

多様な生き方を認め合う

LGBTQに関することではないが選択的夫婦別姓制度についても「導入」の声が大きくなっている。世界の中で夫婦同姓制度が義務付けられているのは、法務省によれば日本だけだという。日本では、結婚すると「夫婦同姓が義務付け」なので、多くは女性が姓を変え夫の姓を名乗る。「仕事上は旧姓のままの方が都合が良い」という人もいる。その場合、通称として旧姓を使用している。

裁判長は「同性愛は精神疾患でなく、性的指向は自らの意志に基づいて選択・変更できないことは、現在は確立した知見」と述べている。紹介した、電通の調査の結果から言えば「当然」とも言える



しかし、日常業務は通称（旧姓）で行っても、給与や保険の面では戸籍姓（夫の姓）を使わざる

を得ない。夫婦同姓制度の義務付けは、個人に不自由を感じさせるものである一方で、企業において人事・経理・総務などに労力とコストが要ると推測される。

最近の世論調査でも「ほかの夫婦が同姓でも別姓でもかまわない」として「賛成」と答えた人は7割を超えている。夫婦別姓制度が実現する日も近いのかもしれない。

こうしてみると、世の中は「人権を大切にす

る」「多様な生き方を認め合う」、そんな方向に少しずつ動いているよう

だ。今後、企業においても対応が求められる分野ではないだろうか。

（岡田康子社会保険労務士事務所所長、社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）

イラスト・伊藤香澄