

作成日：2022年12月9日

～LGBTQ+の手引き～

導入のための実務ポイント



目次

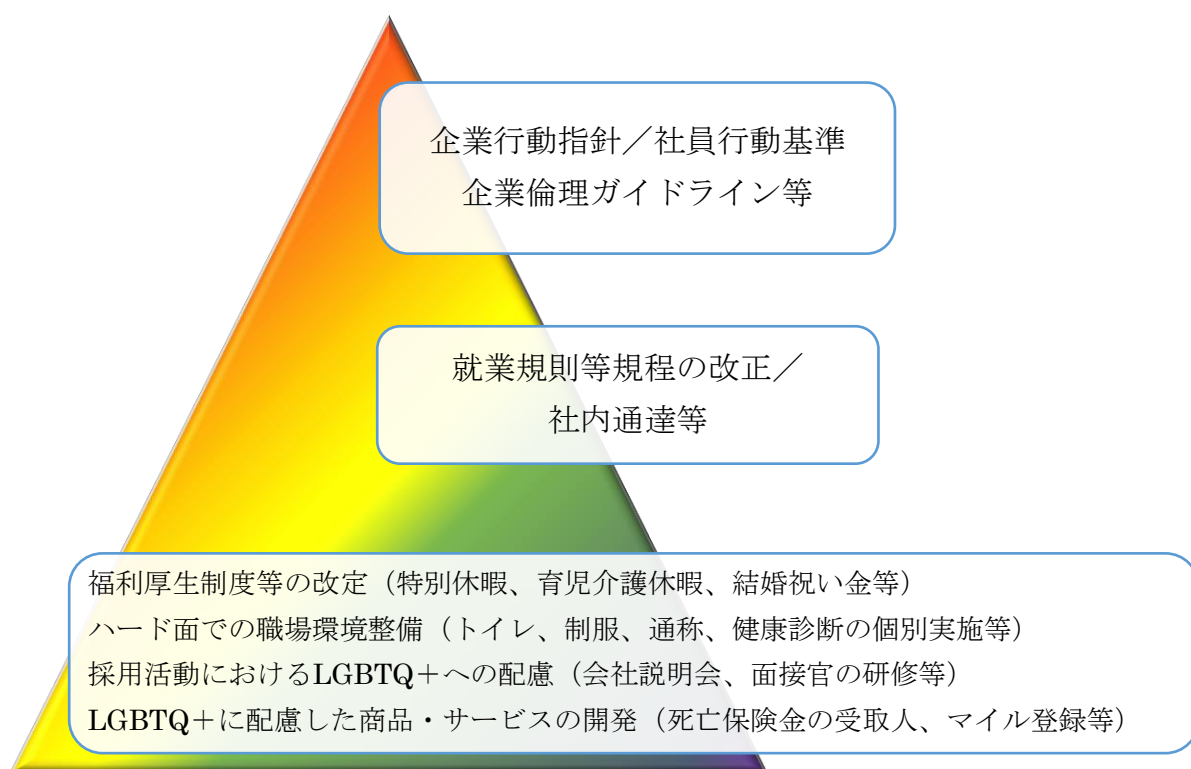
I	はじめに.....	2
II	基礎知識.....	3
	■SOGI と LGBTQ+.....	3
	■戸籍上の性別変更が可能な要件.....	3
	■パートナーシップ証明（渋谷方式の例）.....	3
III	規程類の改正.....	5
	(1) ハラスメントの防止規程.....	5
	(2) 労務管理上の規程.....	7
	1) 家族手当（配偶者、子として支給要件とするか）.....	8
	2) 特別休暇/慶弔見舞金（結婚・出産給付金/弔慰金/弔電）.....	9
	3) 育児休業・出生時育児休業/介護休業/産前産後休業/育児時間/生理休暇.....	11
	4) 退職金、労災上乗せ等の福利厚生の遺族.....	13
	5) ワーキングネーム/健康診断/トイレ・更衣室/教育研修/制服/採用.....	13
IV	地方公共団体の取組事例.....	15
VI	参考資料.....	16

I はじめに

厚労省のある調査では、性的マイノリティやいわゆる LGBT（最近では LGBTQ+）と呼ばれる人が社会にいることを知っている、聞いたことがある企業は9割を超えており、企業の関心は高まってきています。

LGBTQ+について問題意識はあるがどこから手を付けたらいいかわからない、また、LGBTQ+対応のガイドラインを作ろうと思うが、どこまで対応したらよいかわからない、という話を耳にします。そのような声に応えるため、LGBTQ+に取り組むための「導入のための実務ポイント」を作成いたしました。

具体的には、下図にあるとおり、まず企業としてLGBTQ+に対する行動指針、社員の行動基準などを定めていただき、厚生労働省のモデル就業規則などを参考に、就業規則等の規程を整備し、具体的な制度設計（福利厚生制度やハード面での職場環境整備等）をしていただくことになります。それぞれの企業の皆様が取り組めるところからスタートしていただければと存じます。



II 基礎知識

■ SOGI と LGBTQ+

LGBTQ+とは、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーに最近ではクエスチョニング/クィア、と+が付け加えられた、性的指向・性自認が非典型な人々のうち代表的とされるものの頭文字を取った総称です。そうした非典型の人々を広く総称して、セクシュアル・マイノリティ（性的マイノリティ、性的少数者）と呼ぶこともあります。これに対して、「SOGI」とは、「性的指向」（Sexual Orientation）と「性自認」（Gender Identity）の頭文字を取った総称です。「SOGI」は、2006（平成18）年のジョグジャカルタ宣言以降、国連の諸機関で広く用いられている概念です。

LGBTQ+であることの証明を求めることは、いわゆるレッテル貼り・差別を恐れる当事者にとって抵抗が強だけでなく、そもそも厳密な証明、分類は不可能であることなどから、SOGIという性の構成要素に着目して、全ての人の性的指向・性自認という特性に関する問題という立場で広く解決を求めるという考え方もあります。

■ 戸籍上の性別変更が可能な要件

- ① 18歳以上であること
- ② 現に婚姻をしていないこと
- ③ 現に未成年の子がいないこと
- ④ 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態であること
- ⑤ その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること

（性同一性障害者特例法第3条）

■ パートナーシップ証明（渋谷方式の例）

＜パートナーシップ証明を申請できる人＞※双方が次のすべてに該当することが必要

- ・渋谷区に居住し、かつ、住民登録があること。（※申請時において2人の住所は別でもかまいませんが、双方が渋谷区に居住し、住民登録をしていることが必要）
- ・18歳以上であること。
- ・配偶者がいないこと及び相手方当事者以外のパートナーがいないこと。
- ・近親者でないこと。

＜申請に必要なもの＞

- ・申請書は、受付窓口で記入。次の書類を用意して申請される方本人2人で窓口に来訪。

- ① 申請者それぞれの戸籍謄本又は戸籍全部事項証明書
- ② 公正証書の正本又は謄本

原則として、（1）任意後見契約の公正証書

（2）合意契約公正証書

両方の正本又は謄本が必要。ただし、※特例適用の場合は、
(3) 合意契約公正証書 の正本又は謄本が必要。

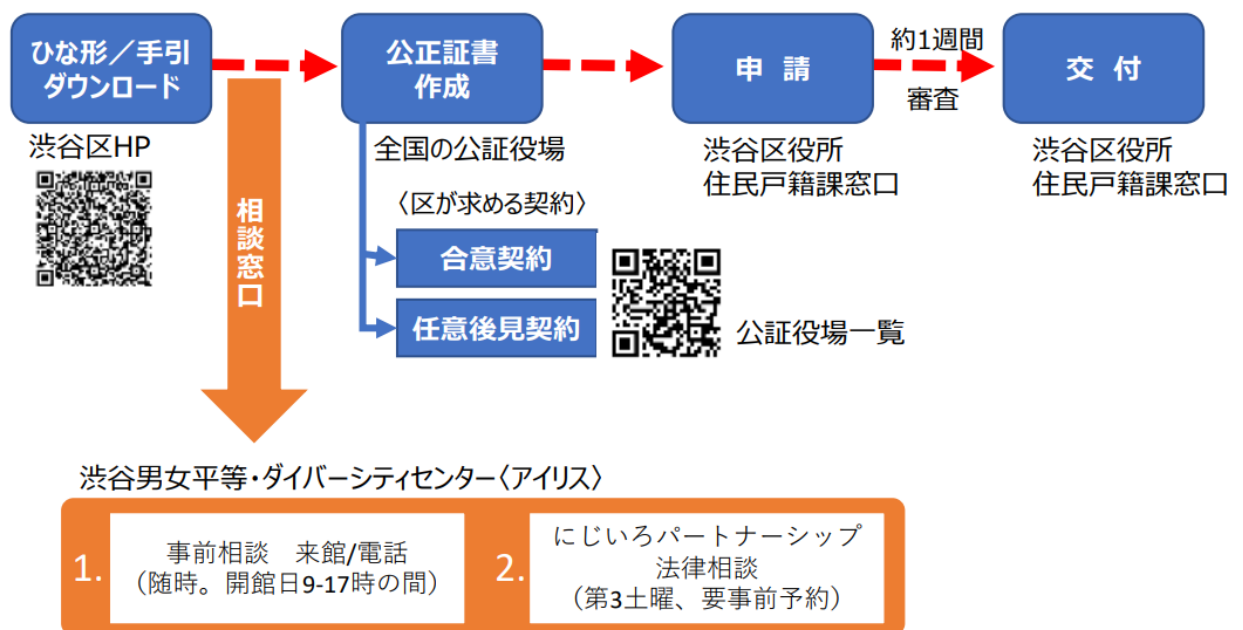
※特例適用

次の①～④に該当する場合には、任意後見契約に係る公正証書による確認に代えて(3)の合意契約公正証書を確認し、パートナーシップであることを証明することができるものとしています。

- ① 相手方当事者以外の者を任意後見受任者とする任意後見契約を締結し、又は締結しようとしており、相手方当事者がこれに合意しているとき。
- ② 性別の取扱いの変更の審判を受ける前の性同一性障害者で、性別の取扱いの変更の審判を受けた後、婚姻することを両当事者間で合意しているとき。
- ③ 生活又は財産の形成過程であり、任意後見受任者に委託する事務の代理権の範囲を特定することが困難であるとき。
- ④ ①～③のほか、区長が合理的な理由があると認めるとき。

(例：性同一性障害者で、従前、他方当事者と婚姻していたが、性別の取扱いの変更の審判を受けるため、これを解消しており、性別の取扱いの変更の審判を受けた後、現在も引続き同居しているとき)

渋谷区パートナーシップ証明 取得までの流れ



(渋谷区パートナーシップ証明発行の手引き)

Ⅲ 規程類の改正

(1) ハラスメントの防止規程

■企業行動指針／社員行動基準／企業倫理ガイドライン等

- ・企業行動指針や社員行動基準に、性的指向・性自認を理由とするハラスメントを定義し、禁止する旨を宣言することが大事です。その上で就業規則等の労務管理に関する各種制度・規程において禁止することを明確化させることが非常に重要な課題です。

■就業規則の改定（あらゆるハラスメントの禁止・差別の禁止）

- ・平成 29 年 1 月 1 日から、男女雇用機会均等法の妊娠・出産等に関するハラスメント指針に「被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシャル・ハラスメントも、本指針の対象となるものである」との一文が追加され、「セクハラには同性に対するものも含まれる」ことが明記されました。
- ・厚生労働省は、2018 年 1 月にモデル就業規則を改正し、「その他あらゆるハラスメントの禁止」の規定を新設し禁止されるハラスメントとして「性的指向・性自認に関する言動」を明記しました。
- ・「その他あらゆるハラスメントの禁止」が禁止事項とされ「性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場のあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことはしてはならない」と示されました。このモデル就業規則に基づいて、懲戒などの対象となり得ることから、職場環境の改善などの実質的な効果が期待できます。

(厚生労働省：モデル就業規則)

(その他あらゆるハラスメントの禁止)

第 15 条 第 12 条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(解説)

【第 15 条 その他あらゆるハラスメントの禁止】

恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向のことを「性的指向」、自己の性別についての認識のことを「性自認」といいます。性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせ（ハラスメント）が起こらないようにすることが重要です。

- ・外資系の企業では性的指向・性自認だけでなく、「性表現」まで盛り込む例があります。「性表現」とは見た目の「女らしさ」「男らしさ」のことをいい、どのような表現が

「女らしい」か「男らしい」かについては社会によって異なり、社会的な性別と考えられます。

- ・ハラスメント禁止の規定を追加すると「性的指向・性自認・性表現」が際立ち、理解を深めることにつながりやすくなるのに対し、差別の禁止の規定に「性的指向・性自認・性表現」を追加すると、昇進・昇格や異動等、その他ハラスメントも含めて包括的に禁止することができます。

就業規則 記載例（差別の禁止）

就業規則 第〇条（差別の禁止）

会社は、社員の労働条件等に関して、国籍・人種・民族・社会的身分・宗教・信条・出身・年齢・性別・性的指向・性自認・性表現・障害等を理由として、不当な差別を行わない。

(2) 労務管理上の規程

■配偶者の定義の改定

- ・社内規定における配偶者の定義を改訂し、同性パートナーも配偶者に含むこととする
ことで、配偶者に適用される全ての社内制度（祝い金、休暇、各種手当等）を同性
パートナーに対しても適用できます。

※同性婚・事実婚の証明は企業で認めている例として、自治体発行の同性パートナー
シップ証明書、住民票の写し、法律の専門家である公証人が作成する公正証書等が
あります。

就業規則 記載例（配偶者の定義）

就業規則 第〇条（配偶者の定義）

配偶者とは、戸籍上の配偶者に限らず、**配偶者**に相当する**事実婚・同性婚を含む**
ものとし、本条以外の就業規則及び社内規定においても同様の取扱いとする。

<配偶者の定義が対象となる社内制度>

福利厚生（特別休暇、慶弔見舞金（結婚・出産給付金／弔慰金／弔電）等）、賃金規程
（家族手当等）、育児又は介護の休暇休業・勤務制限関連、退職金規程（死亡退職時の
遺族の範囲等）、転勤・単身赴任規程、借上社宅管理規程 等

■子の定義の改定

- ・配偶者と同様に、社内規程における「子」の定義を改訂することで、事実婚・同性婚の
子についても子に適用される全ての社内制度が適用できます。

※子であることの証明は同一世帯であることがわかる住民票等が考えられます。

同性パートナーの子と養子縁組をするには家庭裁判所の許可が必要で、許可が出るのか
どうかは確定できない状況です。

就業規則 記載例（子の定義）

就業規則 第〇条（子の定義）

子とは、実子又は養子及び特別養子縁組の監護期間中の**子**、養子縁組里親に委託さ
れている**子**、事実上、養子縁組関係と同じとみなされる**子**、配偶者（事実婚・同性婚を
含む）の**子**を含むものとする。

<子の定義が対象となる社内制度>

家族手当、育児又は介護の休暇休業・勤務制限関連 等

1) 家族手当（配偶者、子として支給要件とするか）

- ・我が国の法制上、同性婚が認められていないことなどから、同性のパートナーは希望しても戸籍上のパートナーになれませんが、法律上の婚姻関係（配偶者）が手当支給の要件となっていない社内制度がある場合（内縁の妻などのような事実婚を認めている場合）は、同性婚の社員のみを福利厚生の対象としないことは、合理的な理由がなく無効となる可能性があります。

就業規則 記載例（家族手当）

就業規則 第〇条（家族手当）

家族手当は、健康保険法上の扶養家族でかつ次の各号に掲げる扶養家族を持つ者に対して、支給する。

1. **配偶者**（**事実婚・同性婚を含む**）
2. 満 18 歳未満の**子**（**実子又は養子及び特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子、事実上、養子縁組関係と同じとみなされる子、配偶者（事実婚・同性婚）の子を含む**）

この場合、対象の子が満 18 歳に達する日の属する年度の 3 月度まで手当を支給するものとする。

- ・その他、住宅手当、単身赴任手当、借上社宅規程、転勤規程なども同様の考え方となります。

2) 特別休暇/慶弔見舞金（結婚・出産給付金/弔慰金/弔電）

- ・法律上の「親族」でないことを理由に、慶弔休暇の取得や慶弔金の支給を認めないことは、同性パートナー関係にある社員に不利益をもたらす結果となります。
- ・また、法律上の母子関係や父子関係が存在しない場合であっても、同性パートナーとともに家族として子を育てているという実態に見合った休暇制度を整備することも検討すべきでしょう。
- ・弔電は、慶弔見舞金支給規定等で弔慰金の適用範囲にあわせる場合が一般的ですが、性別を問わない事実婚を認定し、配偶者並びに配偶者に相当するパートナーを家族として、法令を上回る範囲に拡大して、LGBTQ+社員が利用しやすい制度に変更することが考えられます。

就業規則 記載例（特別休暇）

就業規則 第〇条（特別休暇）

社員が次の各号のいずれかに該当するときは、本人の請求によりそれぞれに定める日数の特別休暇を与える。なお、本条における配偶者とは、戸籍上の配偶者に限らず、配偶者に相当する事実婚・同性婚を含むものとし、本条以外の就業規則及び社内規定においても同様の取扱いとする。

1. 本人が結婚するとき（事実婚・同性婚を含む）・・・・・・・・連続5日以内
2. 配偶者が出産するとき（出産日より14日以内までに）・・・・2日
3. 本人の父母、配偶者、子女（実子又は養子及び特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子、事実上、養子縁組関係と同じとみなされる子、配偶者（事実婚・同性婚）の子を含む）が死亡したとき・連続5日以内
4. 配偶者の父母が死亡したとき・・・・・・・・連続5日以内
5. 同居の祖父母、本人の兄弟姉妹、孫が死亡した時・・・・連続3日以内
6. 子の配偶者・兄弟姉妹の配偶者・配偶者の祖父母
配偶者の兄弟姉妹が死亡したとき・・・・・・・・連続2日以内
7. その他前各号に準じ、会社が必要と認めた場合・・・・認めた日数

慶弔見舞金支給規程 記載例（結婚給付金/出産給付金）

慶弔見舞金支給規程 第〇条（結婚給付金）

社員が入社後、結婚（**事実婚・同性婚を含む**）した場合には、次の勤続年数の区分により結婚給付金を支給する。（金額は省略）

1. 勤続1年未満
2. 勤続3年未満
3. 勤続5年未満
4. 勤続5年以上

※結婚の当事者双方が社員の場合、上記給付金は各々に支給する。

慶弔見舞金支給規程 第〇条（出産給付金）

社員またはその**配偶者**（**事実婚・同性婚を含む**）が出産したときは、出産給付金を支給する。

- (2) 申請は、健康保険被保険者証の写しなど出産の事実が確認できる書類を添付すること。

慶弔見舞金支給規程 記載例（弔慰金/弔電）

第〇条（家族弔慰金）

社員または社員の家族が死亡した場合、次の区分により慶弔給付金を支給する。（金額は省略）

1. 社員が死亡したとき
2. **配偶者**（**事実婚・同性婚を含む**、以下同じ）が死亡したとき
3. **子**（実子又は養子及び特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子、事実上、養子縁組関係と同じとみなされる子、**配偶者**（**事実婚・同性婚**）の子を含む）が死亡したとき
4. 社員の実・養父母が死亡したとき
5. **配偶者**の実・養父母が死亡したとき
6. 社員・**配偶者**の祖父母の死亡
7. 社員の兄弟・姉妹の死亡

- (2) 葬儀には、第1号から第3号については、会社名（社長名義）の花輪または生花を供する。

3) 育児休業・出生時育児休業/介護休業/産前産後休業/育児時間/生理

休暇

■育児休業・出生時育児休業/介護休業

・育児・介護休業法に準じて基本的には運用されることとなりますが、育児休業・出生時育児休業の子の対象範囲や介護休業の家族の対象範囲については、法律を上回る範囲に拡大することにより、LGBTQ+の社員が利用しやすい制度に変更することが考えられます。

育児・介護休業規程 記載例（育児休業・出生時育児休業）

育児・介護休業規程 第〇条（育児休業の対象者）

育児のために休業することを希望する社員であって、1歳に満たない子（実子又は養子及び特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子、事実上、養子縁組関係と同じとみなされる子、配偶者（事実婚・同性婚）の子を含む）と同居し養育する者で、育児休業終了後も引き続き勤務する意思がある者は、本規程に定めるところにより育児休業を取得することができる。

第〇条（出生時育児休業の対象者）

育児のために休業することを希望する社員であって、産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子（実子又は養子及び特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子、事実上、養子縁組関係と同じとみなされる子、配偶者（事実婚・同性婚）の子を含む）と同居し、養育する者は、本規程に定めるところにより出生時育児休業を取得することができる。

育児・介護休業規程 記載例（介護休業）

育児・介護休業規程 第〇条（介護休業の対象者）

要介護状態にある家族を介護する社員が今後の会社での就業において仕事と介護生活の両立を実現するために、本規程の定めるところにより介護休業を取得することができる。

(2) 前項において要介護状態にある家族とは、次の各号に該当する者をいう。

1. 配偶者（事実婚・同性婚を含む、以下同じ）
2. 父母
3. 子（実子又は養子及び特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子、事実上、養子縁組関係と同じとみなされる子、配偶者（事実婚・同性婚）の子を含む）
4. 配偶者の父母
5. 祖父母、兄弟姉妹又は孫

- ・その他、短時間勤務等の子を養育する労働者に関する制度や、対象家族の介護のための制度も同様の考え方になります。

■産前産後休業/育児時間/生理休暇

- ・「女性」社員のみを適用対象とする規程については、性自認が「男性」であり、生物学的性が「女性」である方の場合、ご自身にあてはまらないと判断するもしくは適用の申出をしづらいつと思う可能性があります。そのため、女性という表記を撤廃し、「社員」することが妥当と考えられます。

就業規則 記載例（産前産後休業）

就業規則 第〇条（産前産後休業）

6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の社員から請求があったときは、休業させる。

(2) 産後8週間を経過していない社員は、就業させない。

(3) 前項の規定にかかわらず、産後6週間を経過した社員から請求があった場合は、その者について医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。

(厚生労働省：モデル就業規則)

就業規則 記載例（育児時間及び生理休暇）

就業規則 第〇条（育児時間及び生理休暇）

1歳に満たない子（実子又は養子及び特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子、事実上、養子縁組関係と同じとみなされる子、配偶者（事実婚・同性婚）の子を含む）を養育する社員から請求があったときは、休憩時間のほかに1日について2回、1回について30分の育児時間を与える。

(2) 生理日の就業が著しく困難な社員から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

(厚生労働省：モデル就業規則)

- ・育児時間については労働基準法上、女性に対して適用されます。これは制度の趣旨が授乳のための時間を確保することであるからです。しかしながら母乳ではなく、ミルクで育児をすることもでき、生物学的性が「女性」である方だけでなく、「男性」にも必要な時間であると考えられます。その他、保育所の送迎等の時間等、世話をするための時間を含むという解釈もできます。

4) 退職金、労災上乗せ等の福利厚生 of 遺族

- ・福利厚生制度の利用者がLGBTQ+社員であった場合に、本人が死亡した場合の遺族について、同性パートナーが法的に遺族の要件を満たさないという問題が生じています。
- ・具体的には死亡時の未支給の退職金、労災保険の遺族補償年金、遺族一時金、厚生年金の遺族厚生年金、国民年金の遺族基礎年金の支給などが問題になります。
(労災保険の遺族補償年金の生計維持要件は厚生労働省労働基準局長が決定するなど、労働・社会保険の生計維持要件は法令で定められています。厚生年金や国民年金では、婚姻の届け出をしていない事実婚について遺族年金の支給を認める場合があります)
- ・渋谷区「同性パートナーシップ証明書」、任意後見契約の公正証書、又は、パートナー登録制度を企業で導入することにより、法律上の親族関係(夫婦関係、親子関係等)が存在する場合と同じ扱いを認める扱いとすることができます。

(企業におけるパートナー登録制度の例)

【パートナー登録制度】

- ・社員及びその同性パートナーから申請に基づき、所属長の確認を経て、総務部長・人事部長などが**パートナー関係の認証**を行う。
- ・登録者には、福利厚生・給与等について、同性パートナーの配偶者扱いが認められる。また、配置転換や育児休暇・介護休暇の承認等に際しても、配偶者と同様に同性パートナーの事情も配慮する。

5) ワーキングネーム/健康診断/トイレ・更衣室/教育研修/制服/採用

■ワーキングネーム・通称名の使用

- ・対応は結婚した社員が旧姓を使用したいというケースと同様です。また、当事者が戸籍名の変更を申請する際、通称名の使用実績が変更にあたり重要になります。

第〇条(通称名)

社員より、本名とは異なる氏名の使用の個別的な希望があった場合、名刺・名札・社員証・入館証・メールアドレス・社員名簿等の公的なもの以外に使用される氏名について使用を認める。

■健康診断

- ・ある調査ではトランスジェンダーの5分の1が健康診断を受けていないという結果が出ています。婦人科検診があったり、男女で検診日が分かれていたり、受診者一覧が貼ってあったりすることが困難となっているようです。上記の規定に加え、集団受診の通知に個別受診についても案内するとよいでしょう。

第〇条（健康診断）

社員より、性自認に基づき個別的な希望があった場合、他の医療機関等での個別健康診断を認め、案内する等の必要な配慮を行わなければならない。

■トイレ・更衣室の利用

- ・トイレについては大半の企業がビルの共用のトイレを使用しており、簡単に改築、増設等が出来ない状況にあります。本来なら多機能トイレやだれでもトイレ等を設置することが良いと考えられますが、上記の様な規定を設けることも一つの方法であり、会社の姿勢を示すことが重要と考えます。但し、上記の規定の場合は、社員全員の理解が必要となりますのでご注意ください。

第〇条（施設利用）

社員より、性自認に基づき個別的な希望があった場合、性自認に基づいた施設を利用することを認める。

■教育研修

- ・SOGI ハラスメントの防止には性自認・性指向・性表現に関する理解が重要となります。知らずに差別をしていることもあり、具体的な事例を交えた研修や教育を通して周知していく必要があります。また、他のダイバーシティ施策と一緒に進むと人権的な視点で捉えることができます。

第〇条（教育・研修）

会社は、各種ハラスメントを防止するため、社員に対し必要な教育・研修を実施する。

■制服

- ・性自認に基づく服装の是非については、判例があり、使用者側が性自認に基づく服装を理由として懲戒解雇をもとめましたが、懲戒解雇は取消となりました。制服については、この機会に業務上必要であるかを、今一度考えてみるのも良いでしょう。どうしても必要である場合は、男女ともに同じ制服にすることも一つの方法です。

第〇条（制服）

就業中は、会社が貸与した制服又は作業服を着用すること。

ただし、社員より、性自認に基づいた制服を着用したいとの申出がなされた場合、会社は合理的な理由のある場合を除き希望する制服の着用を認める。

★制服がない場合

第〇条（服装）

業務に適した服装を心がけ、服装、髪型、身だしなみには、他に不快感を与えぬよう
用容姿を清潔にし、華美にわたることのないように留意すること。

ただし、社員より、性自認に基づいた服装、髪型をしたいとの申出がなされた場合、会社は合理的な理由のある場合を除き希望する服装、髪型を認める。

■採用

- ・規定作成後に大切なことは、担当者への周知徹底と具体的な事例での対応のシミュレーションが必要になります。求職者に向けてはホームページや募集要項等に性的指向・性自認・性表現に関する差別を行わないことを明記します。明記することにより、雇用機会を増やし、優秀な人材の獲得につながることもメリットの一つです。

第〇条（採用方針）

会社は、採用において性的指向・性自認・性表現に関する差別を行わない。応募段階では性別を把握することを要しない。

IV 地方公共団体の取組事例

・【公営住宅の入居】

一部の地方公共団体で同性カップルの公営住宅の入居を認める動きも出ています。

渋谷区：同性パートナーシップ証明書の発行された同性カップル

世田谷区、三重県伊賀市、沖縄県那覇市：要綱に基づいて証明書を取得した同性カップル

・【結婚祝い金】

渋谷区、世田谷区、豊島区、沖縄県那覇市、岐阜県関市において、事実婚関係である同性カップルに対して結婚祝い金の支給が始まりました。

VI 参考資料

I 章 はじめに

II 章 基礎知識

- ・文京区「性自認および性的指向に関する対応指針」
- ・LGBT 法連合会「性自認および性的指向の困難解決に向けたガイドライン」
- ・「渋谷区パートナーシップ証明発行の手引き」

III 章 規程類の改定

(1) ハラスメントの防止規程（新設）

企業行動指針／社員行動基準／企業倫理ガイドライン等

- ・「パナソニック 同性婚、社内規定で容認」（毎日新聞 2016. 2. 18）

就業規則の改定（あらゆるハラスメントの禁止・差別の禁止）

- ・厚生労働省モデル就業規則 平成30年1月 厚生労働省労働基準局監督課
- ・「企業のためのLGBT対応」『ビジネスガイド』2016年12月号, 日本法令
- ・LGBT 法連合会「性の多様性」
- ・東京表参道法律事務所編著(2018)「ケーススタディ職場のLGBT」
寺原真希子編集代表, 株式会社ぎょうせい

(2) 労務管理上の規程（改定）

配偶者の定義の改定、子の定義の改定

- ・KDDI の HP：「LGBT」に関する主な取り組みについて
- ・渋谷区「同性パートナーシップ証明書」
- ・東京表参道法律事務所編著(2018)「ケーススタディ職場のLGBT」
寺原真希子編集代表, 株式会社ぎょうせい

1) 家族手当（配偶者、子として支給要件とするか）

- ・多田国際社会保険労務士法人：給与規程ひな形

2) 特別休暇/慶弔見舞金（結婚・出産給付金/弔慰金/弔電）

- ・性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン
- ・多田国際社会保険労務士法人：慶弔見舞金支給規定★ひな形

3) 育児休業/介護休業/産前産後休業/育児時間/生理休暇

- ・LGBT 法連合会「性自認および性的指向の困難解決に向けたガイドライン」
- ・厚生労働省：モデル就業規則 厚生労働省労働基準局監督課
- ・東京表参道法律事務所編著(2018)「ケーススタディ職場のLGBT」
寺原真希子編集代表, 株式会社ぎょうせい
- ・認定 NPO 法人 ReBit 事務局「産前産後休業の女性表記についての回答」

4) 退職金、労災上乗せ等の福利厚生 of 遺族

- ・性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン
- 5) ワーキングネーム/健康診断/トイレ・更衣室/教育研修/制服/採用
 - ・東優子, 虹色ダイバーシティ, ReBit (2018)
「トランスジェンダーと職場環境ハンドブック」日本能率マネジメントセンター
 - ・東京表参道法律事務所編著(2018)「ケーススタディ職場のLGBT」
寺原真希子編集代表, 株式会社ぎょうせい
 - ・「企業のためのLGBT対応」『ビジネスガイド』2017年1月号, 日本法令
 - ・「企業のためのLGBT対応」『ビジネスガイド』2016年12月号, 日本法令
 - ・「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」日本労働組合総合会
 - ・「LGBTの就労に関する企業等の取組事例」独立行政法人労働政策研究・研修機構