

特集 7

偏見・差別・・・第一歩!! (LGBTとの出会い)

なりよし じょう
成吉 丈

●全国消防職員協議会・ユース部代表

1. はじめに —全消協とは?—

私たち、消防職員には、団結権、労働組合をつくる権利がない。

団結権獲得に向け、1977年8月長崎にて、全国消防職員協議会（以下 全消協）は、全日本自治団体労働組合（自治労）の全面的な支援のもとに、36単協2,500人という組織人員で、声を大にして立ち上がった。第一歩の声をあげるということは、非常に難しく勇気のいる事だった。私たちの消防職場では、上司の命令は絶対であり、勤務条件等について上司に疑問を投げかけるなど、許されることではなかった。現在、198単協13,000人を超える組織になり、数多くの仲間が職場環境の改善に取り組んできた。しかし、まだ上司の命令は絶対という消防職場は数多く存在し、苦しんでいる職員の数は計り知れない。

2010年1月に「消防職員の団結権のあり方に関する検討会」が発足し、国も動き出したと実感したが、我々が声を上げてからすでに33年が経過していた。その間、自治労、PSIをはじめとする関係機関と、強固な組織体制を築いてきた。しか

しながら、2012年11月16日、第181国会はあっけなく幕を閉じた。衆議院の解散により、「地方公務員法等改正案および地方公務員の労働関係に関する法律案」は廃案となり、掌からこぼれ落ちた。立ち止まるわけにはいかない。団結権回復まで、全消協は、自治労、PSIをはじめとする関係機関と道を切り開いていかなければならない。

2. 団結権回復に向け —全消協ユース部発足—

2011年、団結権回復に向け、強力な組織強化・拡大の一貫として、35歳以下の会員で組織する全消協ユース部が立ち上がった。組織体制は、全国を9ブロックに分け、各ブロックから幹事1人を選出し、幹事9人で組織する。ブロックは、北海道、東北、北信、関東甲、東海、近畿、中国、四国、九州の9ブロックで構成されている。

全消協会員の約半数がユース世代であるという現状を踏まえ、組織強化を目的に、ユース世代のアンケートを実施し、意識調査や課題の発掘を行っている。

3. 何ができる？ —ユース世代の思い、課題—

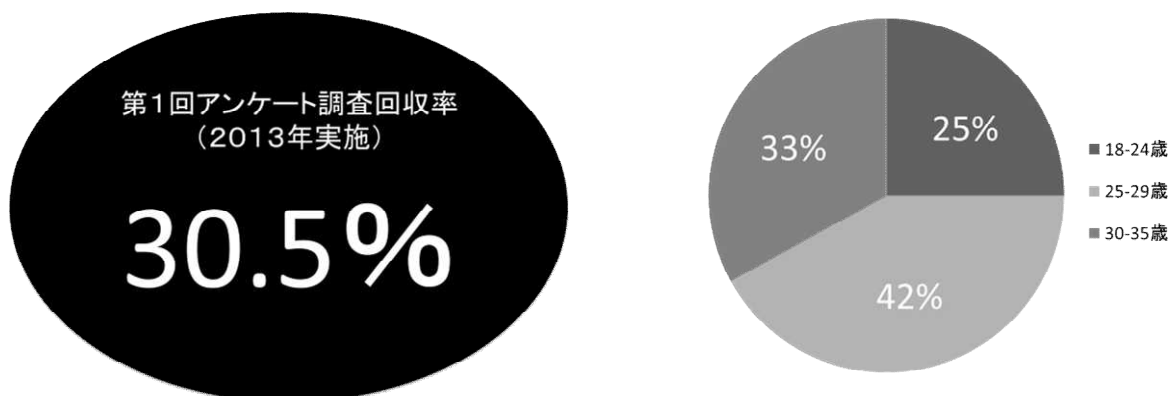
2011年に組織されたユース部だが、白紙の状況からのスタートだった。私は、まだユース部幹事ではなく、単協（「単位協議会」の略称、労組の「単組」と同義）の幹事であった。当時の代表からは、「何をすればいいのか？」「どうやったら組織強化になるのか？」と自分達の今後のヴィジョンを見つけるのに苦労したと聞いている。

私が、全消協ユース部に選出されたのは、第2期からである。第1回幹事会に出席した時のことは、今でも鮮明に覚えている。初めての同世代との全国幹事会。意気揚々と幹事会の会場に行った。前にも述べたが、協議会がある職場でも、上意下達はなくなる。不満があってもなかなか切り出せない。消防職場は閉鎖的環境であり、他の消防本部の労働環境などは詳しくは知らない。しかし、協議会があるおかげで、我々は情報の共有が図られ、問題意識が高まる。そこで第2期ユース部では、幹事会を地方で開催し、その土地ならではの職場環境の問題点など、意見交換会を実施

し、直接ユース世代と話し合うことで、組織強化につながる第一歩と考えた。初めての試みであることから試行錯誤の連続ではあったが、幹事会を重ねるごとに課題が浮き上がってきた。しかし、厳しい現実が待っていた。

意見交換をしていた中でその事は起きた。「私の職場に不満はありません」。その発言にユース部幹事一同が驚いた。不満がない、そんな事はないと話を進めると、「先輩方が改善したので現状に満足です」と回答したのだ。これがまさに、今ユース世代におきている課題である。職場に入職した時は、環境に不備があったが、整備が進むと今置かれている現状に満足し、次の課題を見出そうとしないのである。また、他の職場では、「入社した時から変わってないので、慣れてしまったので仕方ない」と思っているなど、消極的な意見が聞こえてきた。ユース部幹事からすれば、驚きであった。表にはなかなか出てこない意見ばかりであり、全消協の会員の約半数がユース世代になってきているのに、この現実には辛かった。アンケート結果の回答率が低かったのも、うなずける結果だった（図1）。

図1 アンケート回答率



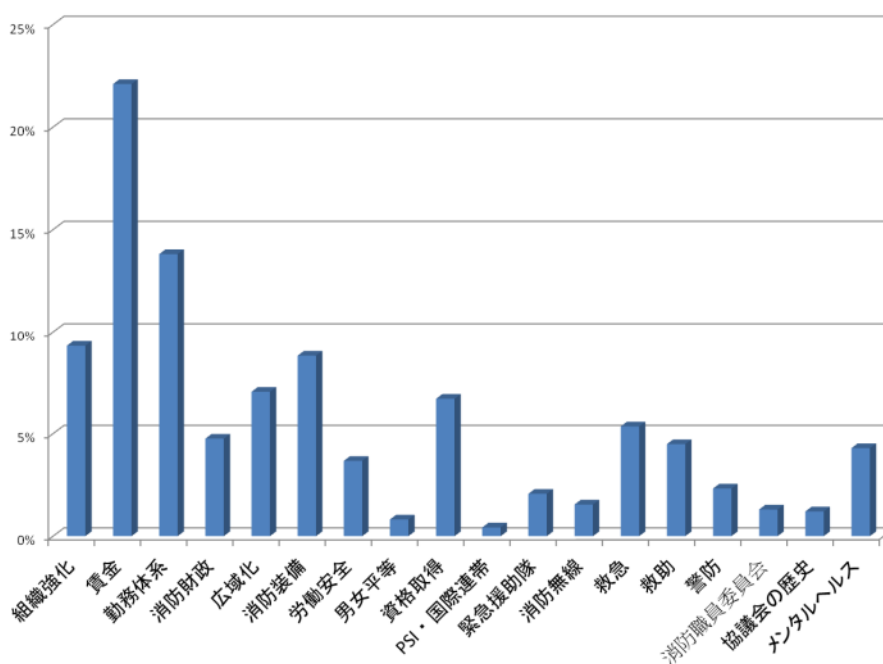
回答率が低かったとはいえ、全く今後の自分の職場環境に不満がないかというそうではない。興味はある程度持っていることが見て取れる（図2）。

この結果や幹事会での意見交換を踏まえ、全消協が行っている「労働講座」という学習会の講座の各コマの担当を、ユース部幹事がすべて行うことに繋がった。

2014年12月にはユース部が講師となり、全消協の労働講座を開催した。この講座のユース部幹事の目的は、講師も受講者も同じ目線にたって各講座を行うという事であった。これも、ユース世代

からの意見を取り入れたものであり、教えるということから、情報の共有化を図るということに切り替え全講座を行った。全講座を通し、グループワークを極力増やし、お互いに情報を提供していくことで、自分では当たり前だと思っていたことが、そうではないことに気付ける機会となった。その繰り返しが、また一つユース世代の課題を抽出していき、組織の重要性・組織強化の必要性についての認識共有につながったと感じている。そして、この講座を終えた後にLGBTとの出会いがあった。仲間からのSOSであった。

図2 職場環境への不満



4. 仲間からのSOS

彼と出会ったのは、2015年4月。彼となぜ出会うことになったのか。それは、ユース部幹事会の際、幹事の一人から「LGBT」について投げか

けがあった。この言葉から私たちの活動は始まった。「LGBT」とは、各言葉の頭文字をとったものである（図3）。近年では、メディアやオリンピックなどで多く取り上げられている。また、各市の条例改正、各企業などでこの言葉を聞く機会が増えたが、2015年の時には、そこまで世の中に知れ渡っていなかったと思う。ユース部幹事は

9人いたが、知っていたのは2人ほどであった。当時の私は、恥ずかしながらこの言葉を全く知らなかった。

レズビアン・ゲイ・バイセクシャルは理解できたが、トランスジェンダーは今一つ理解ができなかった。しかし、仲間が職場で「性」について悩んでいるというSOSがあり、私たちは動かずにはいられなかった。ユース部幹事から連絡を取り、彼との意見交換会の場を作ってもらった。会議室に入った時には、男性だと思っていた彼が、transgender（トランスジェンダー）により悩んでいるとは思いませんでした。私の先入観はすぐさま消された。彼に会うまでの私は、テレビ等で拝見するおねえ系・おなべ系だと思っていたからだ。彼は、女性の体としてこの世に性を受け産まれてきた。しかし、心は男性であったため、カミングアウトするまで苦しんできた人生があっ

た。だから、私の中では、女性が男装をしているのだと。この時点で、今思えば彼に、偏見をもっていたことは否めない。ユース部幹事9人と彼と意見交換会が始まった。彼は恥ずかしがることなく、赤裸々に語ってくれた。乳房が発達してきて、生理が来た時に泣いたこと。なぜ自分はスカートをはかなくてはいけないのか。トイレはなぜ男性・女性なのか。私たちは返す言葉がなかった。彼と出会う前までの私の偏見は何だったのか。自分が情けなくなった。彼の人生はとてつもない苦しみの繰り返しであり、その苦しさは計り知れない。ユース部幹事全員が同じ思いになったのは言うまでもない。私たちにできることは何か。全国の消防職員に「LGBT」をしっかりと理解してもらい、偏見をなくしていこうと思い、彼と共に活動を開始した。

図3 LGBTとは

Lesbian (レズビアン)	女性同性愛者
Gay (ゲイ)	男性同性愛者
Bisexual (バイセクシャル)	両性愛者
Transgender (トランスジェンダー)	生まれたときの法律的/社会的に割り当てられた性別にとらわれない性別のあり方を持つ者

5. LGBTへの 偏見をなくすために

活動の第一歩として、2015年の全消協主催行事の中で、研究集会、労働講座にてLGBTについての講座を設けることが出来た。参加者に講座の開始時と終了時に「LGBTについてどう思うか」というアンケートを実施した結果、「LGBT」に対し意識変化を確認することが出来た。講座の参加者からは、自分のブロック、県、単協でも講座を開催してほしいと少しずつではあるが、「LGBT」への関心が高まった。2016年に入り、さらに「LGBT」を知ってもらおうと、ユース部幹事でオリジナルTシャツを作製し、活動時には着用した。



ユース部代表 成吉 文

2016年は、研究集会、第40回定期総会、労働講座と活動を展開し、各ブロック、各県、各単協からも、講座開催依頼が多数寄せられ、講座を開催した。その中で、彼と共に行った講座も開催することができ、新たな道を切り開くことが出来た。

Tシャツの胸には、レインボーカラーを使用し、背中には私たちが考えた「we can change any color」とし、「私たちは何色にでもなれる」という合言葉を作り、活動している。昨年のリオデジ

ャネイロオリンピックでも、カミングアウトした選手が50人を超え、過去最多となった。開催国ブラジルのプラカードをかかげていたのは、トランスジェンダーのモデルの方であった。



ユース部副代表 津島 隆之

私が、彼と出会った日から3年。目まぐるしく「LGBT」を取り巻く環境は変化をしている。私の講座回数も、10数回を数えるようになった。また、色々な関係機関より「LGBT」についての活動を聞かれるようになった。消防職場においては、まだまだ「LGBT」への偏見が後を絶たず、職場環境の改善には至っていないが、それでも「LGBT」に関心を持ってくれる会員が増えていることは確信できる。



ユース部副代表 吉田 真也

6. 今後の展望

彼と出会い3年の月日がたった。時が経つのは早い。この3年間で「LGBT」に対する世界情

勢は激しく変化した。しかし、日本における「LGBT」への関心は低い。近年、各企業の方針に、ようやく「LGBT」への取り組みが盛り込まれはじめた。国内情勢も「LGBT」への新しい風が吹きはじめ、国・企業・教育の現場においても少しずつではあるが、意識の変革が訪れている。だが、消防職場は「LGBT」の言葉さえ知らない職員が数多くいる。私はそこに一石を投じたいと、現在まで活動してきた。私自身、彼と出会い、「LGBT」に対しての意識が大きく変わった。彼が私に言った言葉。「僕たちは本来の自分の性

に戻っただけ」「精神疾患ではない」。この言葉が私に大きく響いた。この意味をもう一度考えて欲しいと思う。仲間として活動してきている人が悩み、苦しんでいる姿に気が付くためには、まずは「LGBT」を知ることである。その人を理解することから始まる。私が持っていた偏見。知らないが故の偏見であったことに気が付いた。世の中から偏見・差別がなくなるよう、知ってもらうための活動を続けていき、大勢の仲間と笑顔で歩める「道」を切り開いていく。



次号の特集は

「職場のパワーハラスメントを考える（仮題）」の予定です。