

働きやすい環境の構築に向けて—LGBTの視点から

富山大学人文学部・准教授 LGBT法連合会・共同代表 ^{はやし}林 ^{なつお}夏生 氏

2018年8月29日、労働調査協議会では第22回労働調査セミナーを開催しました。本号では、セミナーの講演の内容を掲載します（文責は事務局）。

はじめに

今日は、「働きやすい環境の構築に向けて—LGBTの視点から」というテーマでお話します。家庭や学校、職場、地域など、人はさまざまな場所で「規範」や「制度」を共有しながら生きています。規範（何が「ふつう」「あたりまえ」か、といった価値観）が共有されていないと、私たちはどのように行動すべきか、日々議論しなければいけません。それぞれの人が自分のなすべきことをするにあたって、規範がある程度共有されることは非常に大事なことです。そしてその規範の上に「制度」が構築されていきます。しかし、社会はどんどん変化します。にもかかわらず規範や制度が旧態依然のままであると、社会の随所にさまざまな齟齬を来し、多くの人々に生きづらさをもたらすこともあります。

そこで今日は、まず「性の多様性」という視点から、私たちの「規範」を問い直してみます。そのうえで、その「規範」が変わらないことにより、どのような人にどのような困難が生じているのか、またその困難を解消するためにどのような新しい「制度」が必要とされつつあるのかを、具体例をあげて紹介します。そして最後に、労働組合によるSOGI（性的指向・性自認）関連の取り組みについて、今後のあり方を考えていきたいと思

ます。

1. 性の多様性について—誰もが「多様な性」を生きています

はじめに、「性は多様である」ということから話を始めます。私たちの多くは、いまだに「性別は男と女の二つしかない、それがあたりまえだ」（性別二元論）とか、「異性愛者であることがあたりまえだ」（異性愛規範）といった「規範」に覆われて生きています。しかし実際には、人間の性のあり方（セクシュアリティ）は互いに独立した複数の要素が組み合わせられてできている、とても多様なものです。以下では、セクシュアリティを構成する4つの要素について、順にお話をします。

(1) 性自認（心の性、Gender Identity）

「性自認」とは、自分自身の性別をどのように認識しているか、自分はどの性を生きたいかという自分自身への認識であり、「心の性」「性別自認」「性同一性」「ジェンダー・アイデンティティ」など、さまざまな言葉で表現されることもあります。

統計的に見ると、「女性である」もしくは「男性である」という自認を持っている人が多数派です。他方で、「自分は女性でも男性でもない」と思っている人もいて、日本ではこうした人々を「Xジェンダー」という言葉で表現する場合があります。ただし、こう思っている人が必ずしも

「自分はXジェンダーだ」と言うとは限りません。また、「男性でもあり女性でもある」という両性性を持つXジェンダーもいます。

(2) 身体の性別（生物学的な性別、身体の性的特徴、Sexual Characteristics）

次に「身体の性別」です。身体の性別は、外性器、内性器、染色体などの状態、性ホルモンのバランスなど、その人の身体にあらわれる性的な特徴の組み合わせであり、「体の性」「生物学的な性別」「身体の性的特徴」という言葉でも表現されます。

ドラマなどで、赤ちゃんが生まれたとき、「元気な男の子ですよ」とか「かわいい女の子ですよ」と言うシーンがありますね。そのように、人間が生まれた時（出生時）に医療従事者などが身体の性別を見て決める（割り当てる）性別を「割り当てられた性別」と言います。実際には、思春期以降にのみ明確に現れてくる「身体の性別」もあるのですが、多くの人々は生まれたときの「身体の性別」に基づいて他者により決められる「割り当てられた性別」（男女のいずれか）こそがその人の性別だと考え、それが「戸籍上の性別」（男女のいずれか）となることを「あたりまえ」と考えてきました。

しかし、身体の性別と性自認は独立した要素であり、必ずしも一致しません。日本では2004年に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が施行され、戸籍上の性別変更が可能になりました。これは、出生時の「体の性」に基づいた「割り当てられた性別」を一生「戸籍上の性別」とし続けることが必ずしも「あたりまえ」ではない、一定の条件を満たせば「戸籍上の性別」を性自認に合わせて変えることができる、という規範の変化が日本で法律という制度として結実したものであり、非常に大きな転換点でした。

(3) 性表現（表現する性、Gender Expression）

次は「性表現（表現する性）」です。これは、服装、言葉遣い、しぐさなどを通して表現される性です。この「性表現」を省いた3要素でセクシュアリティを説明する場合もありますが、学校や職場における制服の問題を考えるとときには、非常に重要になってくる要素です。

例えば、身体の性別や戸籍上の性別は男性であり、服装や言葉遣い等については「女性らしい」とされる表現をする人物がいるとします。でもそのことは、必ずしもその人が「性自認が女性である人」であることを意味しません。「性自認は女性ではないけれど、『女性らしい』とされる表現をする人」である可能性もあるからです。同様に、「男女どちらの『らしさ』も感じさせない、ユニセクснаな表現」をする人もいれば、「時にはすごくフェミニンな格好もするし、男性的なファッションに身を包むこともある」という人もいますが、そうした性表現がその人の性自認のあり方と連動している場合もあれば、そうでない場合もあります。

(4) 好きになる性

（性的指向、Sexual Orientation）

「好きになる性」は「性的指向」とも言います。このときの漢字での表現は「指向」であって、「志向」「嗜好」でないことに留意してください。「同性愛なんて趣味みたいなもの」「そんなものはやめようと思えばやめられるだろう」といった誤解がいまだにありますが、性的指向は「嗜好」とは異なるもので、今日では「本人や周囲の意思によっても、容易には変えることができない属性」と考えられています。また、「好きになる」というと、友達や家族に対する「好き」も含むように見えますが、性の多様性に関する文脈では、友愛や家族愛は含めず、性愛のみについて考えます。

性愛の対象が「もっぱら女性に向かう人」と

「もっぱら男性に向かう人」が多数派である中で、中には「性愛が男性または女性のどちらにも向かわない人」もいます。こうした性的指向のあり方は「Aセクシュアル（アセクシュアル、エイセクシュアル、無性愛）」と言います。大学の講義で性の多様性の話をすると、「人を性的に愛せないのは間違っているとずっと自分を責めてきたけれど、これも自分のセクシュアリティだと気付いてすごく楽になった」と話してくれる学生もいます。

2. 「LGBT」とは？「性的マイノリティ」とは？

(1) 多様なセクシュアリティ - 性自認に関するもの

ここまでは、人間のセクシュアリティ（性のあり方）を構成する4つの要素についてお話をしました。これらの要素の組み合わせは非常に多様なわけですが、そのうちの「いくつかの組み合わせ」には、特別な名前がついています。

例えば、最近よく聞く「LGBT」という言葉の中の「T」は、「トランスジェンダー」を意味します。トランスジェンダーとは、自認する性別と（出生時の身体の性別にもとづいて）割り当てられた性別とが異なっている人のことです。性自認が女性なら「トランスジェンダー女性」（MTFと表現することもあります）、性自認が男性なら「トランスジェンダー男性」（FTM）です。

では、自認する性別と割り当てられた性別が同じ人を、なんと言うのでしょうか？ 答えは「シスジェンダー」です。トランスジェンダーという言葉は聞いたことがあっても、シスジェンダーという言葉は初めて聞いた、という方は、少なくないかもしれません。いったい、それはなぜでしょうか？

最近、育児に熱心な男性のことを「イクメン」と言うようになりました。では、育児に熱心な女性を表す言葉はありますか？ ……思い浮かびま

せんね。実は、女性が子育てするのは「ふつう」「あたりまえ」だ、と考える人が多いと、そこには名前がつけられなくなるのです。

シスジェンダーという言葉がちゃんとあるのに、それが知られていないことは、シスジェンダーであることが「ふつう」「あたりまえ」だという規範に、私たちがいまだ深くとらわれている証拠かもしれません。この機会にぜひ、シスジェンダーという言葉覚えて、使ってみてください。トランスジェンダーもシスジェンダーも、ただ「性自認」と「割り当てられた性別」の組み合わせがちがうだけで、どちらも等しく「性の多様性」の一部なのです。

ここで、「性同一性障害」について補足をおきます。「トランスジェンダーであること」と「性同一性障害者であること」は、決して同じではありません。「性同一性障害」とは、出生時に割り当てられた性別とは異なる性自認を持つために、自らの身体の性別に持続的な違和感を持ち、時には身体の性別を自認する性別に近づけるために医療を望むことさえある状態を指す、医学的な疾患名です。その症状について専門医から「性同一性障害である」との診断を受けた人だけが、性同一性障害者と呼ばれます。

現在の日本で「戸籍上の性別」を変更するためには、「成人であること」、「現に婚姻をしていないこと」、「現に未成年の子どもがいないこと」、さらに「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にあること」、「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」という要件を満たさなければなりません。特に身体的な要件を満たすための性別適合手術（身体の性別を自認する性別へと近づける手術）は、言うまでもなく身体的にも金銭的にも大きな負担を伴うものであり、手術を受けた後は二度と生殖機能を持てなくなります。このような手術を、「病気ではない人」に対して行

うことは当然できません。だから性別適合手術を受けようとする人は、専門家の診断を受け、「性同一性障害」という疾患名を持っていることが求められるのです。

しかし、すべてのトランスジェンダーが「性別適合手術を受け、戸籍上の性別を変更すること」を望んでいるわけではありません。「この体として生きているのが私なんだ。手術などしたくない」と言う人もいます。そうした人が、「あなたは性同一性障害だ」と言われると、「勝手に決めないで」ということになってしまいます。つまり、トランスジェンダーには性同一性障害という診断名を必要とする人もいれば、そうではない人もいます。にもかかわらず、男女分けの制服がある学校・職場などでは、たとえば戸籍上の性別が女性である人物が「(制服である)スカート履きたくない」と言うと、学校・職場から安易に「あなたは性同一性障害者なんですね、だったら診断書を持ってきなさい」と言われてしまう場合があります。実際には、トランスジェンダーである、つまり本人の性自認が女性ではないために「スカートを履きたくない」という場合でも、本人が身体の性別の移行を望んでおらず、専門医が「性同一性障害」という診断を下さないケースはあり得ますし、性自認は女性だけでも「表現する性」が女性ではない、という場合もあり得るので、丁寧な対応が必要です。

(2) 多様なセクシュアリティ - 性的指向に関するもの

ここまでは「性自認」に関するセクシュアリティの説明でした。ここからは「性的指向」のあり方に関する多様なセクシュアリティについて、説明します。

Lは「レズビアン(女性同性愛者)」の頭文字で、性自認が女性であり、性的指向が女性に向かう人。Gは「ゲイ(男性同性愛者)」の頭文字で、性自認が男性であり、性的指向が男性に向かう人

のことです。(同性愛の基準になるのは、「身体の性別」や「戸籍上の性別」ではなく、「性自認」が同じであることです。たとえば戸籍上男性のトランスジェンダー女性と戸籍上女性のシスジェンダー女性の二人が愛し合っていたら、戸籍上では異性カップルですが、実際はレズビアンカップルです。)

Bは「バイセクシュアル(両性愛者)」つまり性的指向が女性に向かう場合も男性に向かう場合もある人を意味します。でも、性別は男女の2つだけではないのでしたね? 性自認が女性でも男性でもない人にも性的指向が向かう場合がある、そもそも相手の性別によって好きになるかならないかを決めない、という性的指向のあり方は、最近では「パンセクシュアル(全性愛、汎(はん)性愛)」という名前と呼ばれるようになってい

ます。さらに、性愛がどこにも向かわない「Aセクシュアル」については、先ほど「性的指向」に関する説明の中で述べた通りです。性的指向に関するセクシュアリティのあり方は、「LGB」の3文字では代表しきれないくらい、実に多様です。

そして、「ヘテロセクシュアル(異性愛者)」という言葉も忘れてはいけません。これは、自認する性別とは異なる性の人に性的指向が向かう人のことです。性的指向に関して言えば、たしかに統計的にはヘテロセクシュアルが多数派です。そして、先ほど「イクメン」のたとえ話をしたように、世の中のまなざしは多数派を「ふつう」と見なし、名付けることを忘れがちです。しかし、ヘテロセクシュアルであってもなくても、全員がそれぞれの性的指向を持ち、セクシュアリティを生きているという点では、何ら変わりはありません。

(3) 「LGBT」、「性的マイノリティ」、「SOGI」

ここまで、とてもたくさんのセクシュアリティを紹介しました。統計的には、性自認に関してはシスジェンダーであり、性的指向に関してはヘテ

ロセクシュアルである、という人が多数派です。そのため、「シスジェンダーではない、または／かつ、ヘテロセクシュアルではない人」を、性的指向・性自認に関する少数派という意味で、「性的マイノリティ」「性的少数者」と総称することがあります。

いっぽう、「LGBT」という言葉は、文字通りにはL・G・B・Tの4つのセクシュアリティを示す頭文字ですが、最近では「性的マイノリティの総称」という意味で用いられることが増えています。

さて、ここで「SOGI（ソジ）」という言葉も紹介しておきましょう。性的指向を英語では「セクシュアル・オリエンテーション Sexual Orientation」と言い、頭文字を取って「SO」と表します。性自認（性同一性）は「ジェンダー・アイデンティティー Gender Identity」の頭文字を取って「GI」と表し、これらを合わせて「SOGI（ソジ）」と言います。

「LGBTという4文字だけでも大変なのに、また増やすのか」、とか、「SOGIもLGBTに似たようなものだろう」と言う人がいますが、だいぶ違います。SOGIとは属性のことです。性的指向や性自認は、例えば出身地や人種や肌の色のよう、すべての人が持っている属性です。一方、LGBTというのは、人を指しています。性的指向と性自認の組み合わせにより、狭義では「L・G・Bまたは／かつT」というセクシュアリティをもつ人、広義では「シスジェンダーかつヘテロセクシュアルではない」性的マイノリティの人々を総称する言葉が、LGBTです。

性的指向や性自認は、「本人の意思によって選んだり変えたりすることが困難な、人格の一部を構成する属性」というのが今日の理解です。かつて、同性愛は病気あるいは犯罪だとする国や地域もありましたが、今は多くの国や地域で治療対象ではないとされています。性同一性障害も、現在の日本ではまだ医学的な診断名として位置付けら

れていますが、世界ではそろそろ「障害とみなすことはやめよう」という動きも出てきています。そうした動きを理解し、今後議論していくうえでも、性の多様性についてより正確な知識を持っていただきたいと思います。

3. 職場における「SOGIハラ」（性的指向・性自認に関するハラスメント）

属性のありようを理由に不利益な扱いをすることを「差別」と言います。「日本は昔から性に関して寛容だったし、現在も性的少数者に対する差別などない」という人もいるようですが、現実には、SOGIすなわち性的指向・性自認のあり方について「異性愛者・シスジェンダーであることが『ふつう』』という規範や制度が強固に存在していて、性的少数者は様々な場面で差別やハラスメントなどの困難を経験しています。そのような困難の中にある人は、周囲にまだ偏見が強く残っていると感じ、「声を上げると、もっと良くないことが起きるのではないか、ならば黙っていよう」といった判断をすることもあり、結果として性的少数者の抱える困難の可視化はなかなか進んできませんでした。そうした実態について、私が共同代表の一人を務めているLGBT法連合会（性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会）が、賛同団体等に幅広く呼びかけて事例を集め、『性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト』（2015年、第2版）としてまとめているので、今回はその中の事例をもとに、紹介していきたいと思います。

リストに掲載している264の事例は、子どもや学校に関するもの、就労に関するもの、職場や働くことに関するものなど、非常に多岐にわたっています。ここでは、職場における事例を抜粋して取り上げていきます。

(1) 差別的な言動や嘲笑、差別的な呼称の使用

A. 「就業後の飲み会で、酔った上司から、『おまえはホモか？気持ち悪いな、もっと男っぽくしろ』と怒鳴られた」(LGBT法連合会、2015年、「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難リスト」第2版(以下、出典は同様)、b-46)

B. 「子どもの性的指向、性自認のあり方が職場に広まり、『育て方が悪い』、『親の人間性を疑う』、『親も当事者では』などあらぬうわさが広まった。ハラスメントとして申し立てたが、取り合ってもらえなかった」(b-43)

まず、「差別的な言動や嘲笑、差別的な呼称の使用」について見ていきます。

Aは「憶測差別」を含んでいます。つまり、本人が同性愛者であるとカミングアウトしていないにもかかわらず、何かのきっかけで「あの人はゲイかも知れない」と憶測を行い、その憶測に基づいて「おまえはホモか」「気持ち悪い」という差別的な発言を投げかけた事例です。また、Bは「関係差別」(ある人物が何らかの理由で差別の対象となったとき、その人の家族や仲の良い友人など、身近な人々までもが差別的な言動の対象とされること)を含んでいる例です。このような憶測差別や関係差別が起きやすく、性的少数者以外の人も被害に巻き込まれうるのが、SOGIに関するハラスメント(以下、SOGIハラ)や差別の特徴です。

今日に至るまでの差別的な言動の中で、比較的頻繁に使われてきた言葉が「ホモ」「オカマ」「オネエ」「レズ」「オトコオンナ」などの表現です。これらの言葉は、強い不快感を感じる人がいるため、できるだけ使わないほうがいい、いわばNGワードとしてよく紹介されます。しかし、これらの言葉を使わなければ差別的な表現でなくなるかといえば、そうではありません。例えば最近では

「ゲイ」という表現はよいが「ホモ」は差別的だ、とされていますが、数十年前までは逆でした。このように、言葉のニュアンスは時代によって変わりをりうる、ということも覚えておいてください。

また、SOGIハラは、特定の人物を標的としたものではない「一般的な言動」(例えば「同性愛者なんて、気持ち悪い」)でも成立します。その発言によって、当事者性のある人が深刻に傷ついても、声をあげられないことがあるからです。「誰も傷ついたとは言って来ない、だから悪いことなんかしていない」ということにはなりません。

当事者性が低い人には笑って済ませられる言動でも、当事者性が高い人や、そのような人を近い友人や家族等にもつ人には、途端にそれがひどく耳に突き刺さる差別的言動に聞こえることもあります。虹色ダイバーシティとICUジェンダー研究センターの合同調査によると、LGBT当事者の58%が「差別的言動が職場で頻繁にある」と答えており、非当事者で同様に回答した人の割合(29%)の2倍になっています(虹色ダイバーシティ・ICUジェンダー研究センター「LGBTに関する職場環境アンケート2016」参照)。これを見ても、職場において「誰にとっても働きやすい環境」を目指し改善を行う場合、LGBT当事者の視点やSOGIという視点も取り入れて、状況をチェックする必要性が大きいことがわかります。

(2) 暴力、いじめなど

C. 「職場でレズビアンとカミングアウトしたら、『治してやる』『男を知れば変われる』などといってレイプされた」(b-3)

D. 「『レズビアンは女が好きなんだろう』といわれ、同僚の社員から男性向けのポルノ雑誌を無理矢理みせられた」(b-45)

E. 「『FTMは女じゃないからいいだろう』といいながら会社の同僚に胸を揉まれた」(b-44)

これらはすさまじい暴力です。Eをみると、恐らくこのトランスジェンダー男性（FTM）は性別適合手術を受けておらず、ホルモン治療などもしていないか、あるいは性別移行中のため、いわゆる女性的な外見を有していることが推測されます。こうした被害がありながらも、それを経験する人の絶対数が少なく、また被害に遭ったと申し出ることで被害者がさらなる差別にさらされるのではないかという不安から声をあげられないために、「そんなことはめったにない」「うちの職場にはそんなことはない」と不可視化されていくケースが少なくありません。

(3) 望まない性別での生活の強要

F. 「会社の更衣室・制服・社員寮・宿泊研修等での男女分けがあり、戸籍性でしか利用できなかった」(b-31)

G. 「職場で性別の不一致について理解が得られず、カミングアウトしたことを咎められた上で、隠しておくことを強要された」(b-2)

H. 「戸籍性とは別の容姿で就労しようとしたが、企業秩序維持を理由に自宅待機や戸籍性の容姿での就労を命じられ、応じなかったところ、懲戒・解雇された」(b-30)

「望まない性別での生活の強要」は、特にトランスジェンダーがよく遭遇するハラスメントです。

先にみたように、戸籍上の性別は、出生時の身体の性別にもとづいた「割り当てられた性別」によっています。しかしそれは、自分がどのような性の人間として生きたいか、という性自認とは全く別です。にもかかわらず、「戸籍性が女なんだから、女として行動するのは当たり前だろう」、「戸籍性が男なら、もっと男らしくしろよ」と言われてしまうことが、非常によくあります。望まない性別での生活の強要が、本人の権利の深刻な侵害となりうることに、どうか留意してください。

また、トランスジェンダーの中には、戸籍性を変えることを望んでいても、経済的な理由や手術をすると身体的に危険があるという理由から、性別適合手術ができない人もいます。いつか条件が調ったときに手術をすれば、戸籍性を変えることのできる可能性は上がるわけですが、最終的には家庭裁判所に審判を求めなければいけません。その際、「移行する先の性の人間として、既に生活してきた実績がある」場合が有利な条件となる場合もあります。このように、手術を受ける前から「自分が望む性を生きること」を切望している人も多くいることも、ぜひ知っておいてください。

(4) 不当な異動や解雇、業務内容の制限、雇用差別など

I. 「性的指向や性自認を理由に、解雇や内定取り消しをされたり、辞職を強要された」(b-12)

J. 「就職活動の際、結婚などの話題から性的指向や性自認をカミングアウトしたところ、面接を打ち切られた」(b-9)

K. 「就職活動の際、履歴書の性別に現在生活している性別を記載した結果、『詐称だ』と言われた」(b-27)

L. 「営業職を希望していたが、『オカマっぽい人に営業はやらせられない』と言われ、業務内容を制限された」(b-7)

(3) で見たトランスジェンダーに対する「望まない性別での生活の強要」の中にも解雇の例が含まれていましたが、不当な異動や解雇、業務内容の制限、雇用差別などは、性自認のあり方のみならず、性的指向のあり方をめぐっても生じる場合があります。「(同じ職場で働く)自分たちは差別する気はないけれど、他の部署や他の組織の人たちから変な目で見られるのは嫌だから」という「関係差別への予期不安」が背景にある場合もあ

るのではないかと考えられます。もしそうならば、社会のどこかに偏見が残っている限り、同様の事態が起り続けてしまうこととなります。上記のような不適切な対応を企業等が行わなくなることのみならず、社会全体から偏見を取り除く必要も、切に感じるところです。

(5) アウティング（本人の同意なく、性的指向・性自認のあり方などを他者に暴露すること）

M. カミングアウトしたら、「あいつはホモ／レズだから気をつけろ」と職場内で言いふらされた」(b-4)

N. 職場の健康診断のデータ管理についての適切なプライバシーポリシーがなく、ホルモン治療の事実が総務部の職員に知られるなどして、アウティングにつながった」(b-34)

これは「アウティング」に関する問題で、最近、非常に注意が喚起されている領域です。

アウティングは、本人の同意なく、その人のSOGIすなわち性的指向・性自認のあり方、セクシュアリティを他者に暴露することです。

カミングアウトする人は、自分の性的指向・性自認のあり方などについて、「この人には知ってほしい」、「ここまでは知られてもかまわない」、「でもあの人には知られたくない」と考える範囲を持っていて、これを「ゾーニング」と呼びます。例えば、職場の人に広く知られたくはないけれど、親しい友達には知っておいてほしい、ということによくあります。もし、あなたが職場のなかで親しい友達だった場合、「私に話してくれたということは、職場で話していいんだ」と思っても、カミングアウトした本人は「あなたにだけ話したのであって、職場のほかの人には話してほしくない」と思っている場合もあり得ます。そこであなたが「ゾーニング」を越えて別のの人に話してしまうと、アウティングになります。

当事者の多くは、信頼できる人を見定めて、徐々にカミングアウトを進めていきます。そこには、時間をかけて築かれた信頼関係の存在が不可欠です。逆に、偏見を持っているかもしれない人を含む人々の集団にまで一気にばらされてしまえば、激しい反発や差別を受けるかもしれない、という「予期不安」が一気に高まり、パニックや絶望に陥ることもあります。実は、こうしたアウティングの被害に遭ったことで、自殺に追いやられたと見られる痛ましいケースも、実際に起こっています。セクシュアリティというデリケートな情報について、それをいつ・誰に言うか（あるいは、言わないか）ということは、常に本人のコントロールに委ねられるべきことです。

またNの事例のように、健康診断の結果の中にトランスジェンダーであるという情報があった際に、その情報管理が不十分だったことで、ほかの人にそれが知れ渡ってしまった、というケースも、本人の同意のない暴露という点で、アウティングに相当します。

ここまでさまざまなSOGIハラの実例を見してきました。従来のセクハラと同じく、SOGIハラも「被害に遭った側が、声をあげづらい」という構造があります。周囲の方の中には、「声をあげてくれないと、困っているかどうかわからない」と思う人もおられるかもしれません。しかし、同じ職場で働く者として、あるいは組合活動などを通して、「つらい思いをしながら声をあげられない誰かが、すぐ近くにいるかもしれない」と率先してアンテナを立て、周囲を見渡すことで気づくことも、あるかもしれません。

かつて「セクハラ」という言葉が出てきたとき、「そんなことをいちいち言ったら、職場が円滑に回らなくなるよ」と言う人がいましたが、いまやそのセクハラという言葉が定着して、「それってセクハラですよ」と、多くの人が日常生活の中で指摘することができるようになりました。「SO

G I ハラ」もセクハラ的一种ではあるのですが、あえて新しい名前を付けることで、性的指向や性自認に関するハラスメントが身近なところで頻繁に起きていること、そしてその被害はLGBTだけでなく多くの人に及ぶものであることに、これまで以上に気づく方が増えてくださることを、切に願っています。

4. SOGI に関する差別・ハラスメントをなくすために：近年の動向

ここからは、SOGI に関する差別・ハラスメントに対して私たちはどのような手を講じることができるか、近年の取り組みの動向を振り返りながら考えたいと思います。

国等の取り組みとしては、2002年に法務省が「人権教育・啓発に関する基本計画」において、「同性愛者への差別といった性的指向に係る問題」について「その解決に資する施策の検討を行う」と明記しました。同じく、法務省は2002年から「人権週間強調事項」において性的指向を理由とする差別の禁止を、また2004年からは性同一性障害を理由とする差別の禁止を、それぞれ明記するに至っています（2009年から名称が「啓発活動年間強調事項」に変更され、「性同一性障害を理由とする差別」は現在では「性自認を理由とする差別」との表現に変更されています）。

また、2010年の第三次男女共同参画基本計画の中でも、担当府省を内閣府・法務省・文部科学省・関係府省として、性的指向を理由として困難な状況に置かれている場合等について実態把握に努め、人権教育・啓発や人権侵害被害者の救済を進めること、そして性的指向や性同一性障害を理由とする差別の解消を目指して、啓発活動や相談、調査救済活動に取り組むと明記されています。

そして2017年1月、人事院では人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運

用についての一部改正が施行され、「性的指向もしくは性自認に関する偏見に基づく言動」が防止対策の対象となる旨が明記され、規則に違反した場合は懲戒などの処分の対象になることがはっきりと定められました。その後の2018年4月に私が調べたところでは、全国86国立大学法人のうちの既に30近い大学が、就業規則で似たような規定を持つに至っています。人事院がこのルールを設けてから約一年半ですが、非常に速やかに、あたらしい「制度」が共有されていることがよくわかります。

2017年4月には、東京のオリンピック・パラリンピック組織委員会が、物品サービスの調達において、関連企業に性的指向・性自認に関する差別禁止を求める調達コードを策定しました。つまり、性的指向・性自認に関して差別をするような企業からは、モノやサービスを購入しない、と決めたのです。これは、2014年にIOCがオリンピック憲章に「性的指向を理由とする差別の禁止」を盛り込んだことが始まりです。2014年のソチオリンピックの後、ロシア政府がいわゆる「同性愛プロパガンダ禁止法」を設けました。この法律は、例えばレインボーフラッグを持って街をパレードし、性的少数者の権利を訴える、といった行為は若い人たちによからぬ影響を及ぼすものだから有罪とする、という法律です。そのような差別的な法律を制定する国家にオリンピックを開催させてしまったよかったですのか、ということが議論され、性的指向・性自認などを理由とする差別をしないと宣言できる国でなければオリンピックを誘致できない、とルールが変わりました。そのため、東京都もまた、さまざまな差別をなくすための工夫を検討しているところです。

そして、2017年5月には、日本経済団体連合会が「性的指向・性自認に基づくハラスメントや差別の禁止」を、同年11月には、連合が「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を発表しました。

加えて、何がハラスメントかという認識が曖昧である現状を踏まえ、位置付けを明確にしていく傾向もみられます。先に紹介した人事院規則10-10の運用に関しては、「性的指向もしくは性自認に関する偏見に基づく言動」もセクシュアル・ハラスメントの構成要件である「性的言動」に含まれることが明記されました。2017年1月から施行された厚生労働省の「改正セクハラ指針（事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針）」では、「被害を受けた者の性的指向や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ュアル・ハラスメントも、本指針の対象となる」旨を明記しています。

さらに、厚生労働省ではモデル就業規則を2018年1月に改正しました。モデル就業規則は、中小企業などが就業規則を作成するにあたって参考とすることを念頭に作られているものです。いわば中小企業にとっての就業規則のひな形に、「第15条 その他あらゆるハラスメントの禁止」という規定が設けられ、そこに「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」という文言が明記されたのです。

以上のように、性的指向・性自認に関するハラスメントと、それを起こす原因となる差別や偏見をなくしていくため、幅広い組織で次々と新しい制度的な取り組みが行われてきているのが、現在の日本です。しかし、私は冒頭で「規範を変えていくことは難しい」という話をしました。せっかく制度が変化しても、その変化を、そしてその変化がもたらされた切実な理由を、社会を構成する私たち一人ひとりがしっかりと認識していないままでは、人々の規範は切り替わらず、せっかく制度が新しくなってもそれが十分に根付かない・機能しない、という残念な結果を招くことにもなりかねません。

5. 「性別欄」のあり方をめぐる最近の動き：自治体の例から

今回の講演をお引き受けするにあたり、調査につきものの「性別欄」をどのように考えたらいいのか、ぜひ何か手掛かりになるようなことを話したいと思いました。そこでここからは、自治体における文書の性別欄のあり方に関する動向について、お話をしていきます。

まず、投票所入場券における「性別欄」についてです。みなさんが暮らす町では、選挙に行く際の投票所入場券に「戸籍上の性別」が書かれているのでしょうか？ まだ多くの自治体では、「男」「女」というふうにはっきり明記されていることと思います。実はこのような表記があるために、戸籍上の性と現在生活している性や見た目上の性が大きく異なる「性別移行中のトランスジェンダー」の方が投票に行きづらくなることがあります。

たとえば入場券には「男」と書いてあるのに、ホルモン治療などで身体の性別が女性へと移行中であり、しかし戸籍上の性別はまだ変更していない、という場合、受付窓口の人が「性別は移行する」ということを十分に理解していないと、受付のところで「男と書いているのに女の人に来るなんておかしい。あなたは本人なのか？ なりすましではないのか？」と訝しがられたり、トラブルになったりすることがあるのです。選挙の投票所というのは自宅の近くの学校や役場に設けられることが多く、ご近所さんがたくさん集まります。特に人口規模が小さな町では、小さなうわさ話でも、一気に広がってしまうことがあります。それがいやで投票に行けない、つまり参政権を行使できない、という方が、実は少なからずおられるのです。

投票所入場券の性別欄に関する見直しが最初に進んだのは、2003年頃からでした。実は2002年、『3年B組金八先生』というテレビドラマに性同一性障害の人物が登場し、非常に注目が集まりま

した。この時期にはじめて、性同一性障害、トランスジェンダーの人々の苦勞を知った人も多かったと思います。そして「性同一性障害者特例法」が成立したのが2003年で、施行されたのが2004年です。こうした世論の注目の高まりもあって、たとえば一部の自治体では、投票所入場券の性別欄に対しても人間が一見しただけでは男女のいずれかがわかりづらいように数字表記やバーコードを導入するなど、いろいろな工夫が行われるようになりました。

2003～2004年が第一波だったとすれば、第二波は渋谷区等が同性パートナーシップ認定制度を導入しはじめた2015年頃からやってきました。この第二波の中では、一部の自治体で、職員採用試験の申込書から性別の記入欄がなくなる、という新しい変化も起こりはじめました。戸籍性が男性か女性かということは、職員採用のための情報として必要ない、という議論に基づく判断でした。このような理由で性別欄の削除に踏み切った自治体が福井県の越前市や東京都の世田谷区で、いくつかの自治体がこれに続くこととなります。

ただし、性別欄のなかには、医療上の理由などでどうしても必要なものもあります。東京都豊島区が2018年2月に定めた「多様な性的指向・性自認に関する対応指針」は、このことを非常に上手くまとめています。豊島区では、区民に関わる書類等に性別欄を設ける場合は、なぜこの性別欄が必要なのか、その合理的必要性を十分検討し、必要がある場合はその理由を付記するなどして説明責任を果たし、必要のない場合は性別欄を削除する、としています。この合理的必要性については、①男女のニーズの違いを明確にし、政策に反映させる必要があるか、②統計上、性別を知る必要があるか、③本人確認の要件として性別が必要か、という三点から判断しています。例えば、医療現場では、どうしても身体の性別に関する情報が不可欠とされる場合があります。そうしたときに、性別を尋ねることに関する合理的必要性をきちん

と説明した上で、自認する性ではなく身体の性別を記入してくださいと明記する、というのがこの方針に従った対応となるでしょう。

また、自認する性の記入を求める場合は、選択肢を「①男 ②女 ③その他」として対応しているケースもあるようですが、「その他」という表現ではなく「③ ()」というように記述できるようにし、「※自認する性を記載してください」という注を付記することも一つの方法です。

重要なポイントは、なぜその書類に性別欄を設け記入を求めるのか、ということに対する説明責任が問われる時代になりつつある、という点です。これまで実に多様な様式の中で、性別欄は慣例のように設けられ、私たちの多くはそれを「あたりまえ」と感じてきました。しかし冒頭でお話した通り、もともと人間の性のあり方は複数の要素で構成されています。何も断りなく「性別は？」と問われても、どの性を書いたらいいか迷う人もいるということは、ここまでの話のなかで気付いていただけたと思います。そしてすべての人が納得できるように、必要な場合には性別をたずねる意図を明記することの必要性についても、理解していただければと思います。

6. 労働組合によるSOGI関連の取り組み

(1) 連合『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 ～全ての人の対等・平等、

人権の尊重のために～』

最後に、2018年7月改訂の最新版の連合のガイドラインに基づいて話を進めていきたいと思いません。

連合の調査によると、性的少数者の人口比は8%という数字が出ています。また、同調査では、8割以上の人が「職場におけるLGBTに関する差別をなくすべきである」と答えていながらも、

3割前後の人が職場の同僚や部下がLGBTであった場合に「嫌だ」と答えています。

もしもあなたがグローバル企業に勤める日本人で、同僚や部下が「日本人であること」に3割前後の人が「嫌だ」と答えたと知ったら、どう感じるでしょうか。このような「属性の置き換え」は、例え話であっても非常に慎重でなければいけません。しかし、性的指向・性自認のあり方は、本人等の意思によって簡単には変えることのできない属性だと考えられている、という点はすでにお話した通りです。そのような「自分ではどうしようもない属性」に関して、数割の人が自分を歓迎していないのだ、という事実を突きつけられるのは、非常にショックなことだと思います。

どんな職場、どんな労働組合にも、性的少数者はいます。ただ、ここにいるよと言えない、つらい思いをしながらも「つらい」とは言えないだけなのです。もしかするとそれぞれの職場で、性的指向・性自認、SOGIに関する差別をなくすように工夫しなければいけないと訴えても、「そんな人はいない」と言い返されてしまうことも、あるかも知れません。そんなときには、「連合の調査では8%が性的少数者」であり、「性的少数者の人が職場で身近にいたら嫌だと答える人が3割もいる」ということを、ぜひ共有してみてください。職場の状況を変えるきっかけになるかもしれません。調査を通して実態をデータという形で可視化することは、非常に意義のあることだと私は考えています。

(2) 性的指向及び性自認に関する労働組合の取り組み

以下では、性的指向及び性自認に関する取り組みとして連合のガイドライン「IV. 性的指向及び性自認に関する労働組合の取り組み」から、5つの取り組みについてみていきます。

① 差別禁止の方針の策定と周知

性的指向・性自認に関する差別を禁止する事業主の方針を策定し、就業規則などに明記するとともに、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発を行います。

その際は、いわゆる「LGBT」当事者だけでなく、カミングアウトしていない当事者や憶測による差別等を受ける労働者も対象となるように、「性的指向・性自認に関する」差別を禁止する必要があります。

禁止する差別の具体的な内容には、性的指向・性自認に関する直接的な不利益取り扱いだけでなく、差別的な言動や嫌がらせなどのハラスメントも含まれます。

また、事業主が募集・採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇などの雇用管理のすべてのステージや賃金・安全衛生を含めた労働条件などにおいて、性的指向・性自認に関する差別を行わないことを明らかにすることも重要です。

方針の周知・啓発を、研修等を通じて行う際には、裁判例や事例など具体的なケースにもとづいたケースワークなどが有効です。

この中で大事な点は、差別を禁止する事業主の方針を策定し、さらにそれを周知させることです。差別禁止と決めたにもかかわらず、そのルールがあることを知られなければ、宝の持ち腐れになってしまいます。今までなかったルール作りには確かにコストがかかりますが、ガイドラインにはその際に根拠となる憲法の条文や法律も紹介されています。憲法や男女雇用機会均等法に書かれていることだから、という説明が説得力を持つ場合も、きっとあることでしょう。

② ハラスメント対策

前述のハラスメントを含めた性的指向・性自認に関する差別を禁止する旨の事業主の方針な

どとあわせて、既存のセクシュアル・ハラスメントなどの防止措置を参考に、ハラスメントの定義の明確化や相談対応の体制整備など、性的指向・性自認に関するハラスメントの防止措置を講じます。

また、ハラスメントの認知と防止への理解に向けて、管理・監督者を含むすべての労働者を対象とした研修を継続的に実施します。その際は、性的指向・性自認に関する基礎知識とあわせて、ハラスメントの具体的な事例や性別役割分担意識も含めたハラスメントの原因や背景などについても周知します。

防止措置や研修において特に重要なのは、たとえ職場にカミングアウトしている「SOGI」に関して困難を抱えている当事者を把握が困難な場合においても、12ないし13人に1人は「LGBT」当事者であり、それ以外の人も差別やハラスメントを受ける可能性があるという前提で取り組むことです。

男女雇用機会均等法のセクシュアル・ハラスメント防止措置には、「被害を受ける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ュアル・ハラスメントも本指針の対象となるものである」として、「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動はセクシュアル・ハラスメントの背景にもなり得るなど、性的指向・性自認「SOGI」に関して指摘しています。

さまざまなハラスメントへの対策が既に政府部門や民間で呼びかけられていることは先に紹介した通りですが、セクシュアル・ハラスメントの中にジェンダー・ハラスメント（男女の性役割意識に基づいた不適切な発言、「女／男なんだから」「女／男のくせに」など）とSOGIハラが含まれている、ということを確認した上で、ルール化していくことが必要です。

③ 相談体制の整備

すべての労働者が安心して働ける環境の整備には、既存のハラスメント防止措置における相談窓口はもとより、職場における様々な課題について、安心して相談できる体制を整備する必要があります。

特に性的指向・性自認に関する相談には、職場における課題だけでなく、プライベートも含めた様々な課題が複合的に絡んでいる場合があります。

また、相談にはカミングアウトが伴うことも多いので、相談したことによる二次被害を生じさせないように、秘密厳守などプライバシーの問題に特に留意する必要があります。

相談対応者へ具体的な事例や対応について研修を行うとともに、場合によっては、専門的な知見を持った第三者機関に相談できる体制の整備も重要です。

<具体的な対応>

(1) 当事者からカミングアウトをされた場合の対応

当事者にカミングアウトされた場合は落ち着いて受け止めることが重要になります。もし、何らかの解決や介入が必要な場合や、上司・同僚等から相談を受けた場合でも、本人の意向やカミングアウト等の情報共有範囲を十分に確認する必要があります。

日常的な組合員の相談も同様ですが、カミングアウトを受けた場合に、受け止める側が動揺してしまうと、カミングアウトした側に不安や罪悪感が生まれてしまう場合があります。

本人の意向や情報の共有範囲の確認も必要があります。何らかのアクションを望むか否か、あるいは何をどこまで、どの範囲の人に、あるいは誰に共有しても良いのかを具体的に確認しましょう。いずれにせよ、組合員の個人的な相談に十分に対応することが望まれます。

(2) 複合的な困難に関する支援

性的指向・性自認により社会からの偏見・差別で困難を抱えている人は、他にも様々な困難を抱えている場合があります。

特に非正規雇用で働いている場合などには、雇用や収入の不安定さが、性的指向や性自認に関する偏見や差別に加わることで、生活に大きな困難を抱えている場合が考えられます。

そのため、相談に対応する際には、相談してきた問題について傾聴することはもちろんですが、他に問題を抱えていないかどうかについても、注意を払いましょう。逆に、他の課題の支援を行っている場合に、信頼関係が作られ、カミングアウトされる場合も考えられます。

ここで非常に重要なのは、相談への対応においてアウトティングをどう回避するか、という問題です。

性的指向・性自認に関する深刻な相談を持ち込まれたとき、その時の担当者では対処しきれず、誰かと情報を共有して対処することもあり得ます。その際、共有する情報として不用意に本人の名前や所属を明かさないことが重要です。くれぐれもアウトティングにつながらないよう、本人のゾーニングを確認した上で、時には情報を分離させながら共有する必要があります。

また、カミングアウトされたことが、相談を受けた側の心理的負担につながることもあります。自分ではない誰かの秘密を守りながら生活する、ということに慣れていない人の場合、アウトティングをしてはならないということが次第に負担になってくる場合もあるからです。

そのようなときには、相談された側も、十分にプライバシーが尊重される相談窓口を見つけて、早めに相談するようにしてください。性的少数者に関する相談事は、独特のノウハウを必要とします。こうした専門の研修を受けた人々が担当しているのが、例えば電話相談事業を行う「よりそい

ホットライン」の4番という回線で、性的指向や性自認、性的少数者に関わることを相談できます（若い人たちの間では「セクマイライン」とも呼ばれています）。こうした相談窓口は当事者が利用するものと思われがちですが、カミングアウトされた側の心理的負担に関する相談することも可能です。そのほか労働組合の中では、プレカリアートユニオンが、「セクシュアルマイノリティ・LGBT労働相談」という窓口を開設しています。

④ 雇用管理のステージごとの取り組み

(1) 募集・採用関係

採用方針等において、性的指向・性自認に関する差別を行わないことを明記し、担当者への周知徹底と具体的な事例や対応について研修を行います。

具体的には、戸籍性と外見や履歴書等の性別が異なる場合について、不利益な評価を行わないように徹底する必要があります。合理的な理由がなければ、エントリーシートや履歴書等の性別欄を削除すべきです。

また、求職者に対しては、ホームページや募集要項等を通じて、性的指向・性自認に関する差別を行わないことを周知します。

(2) 人事関係

就業規則や人事方針等に、性的指向・性自認に関する差別を行わないことを明記し、管理・監督者を含むすべての労働者に周知します。

具体的には、戸籍性と外見や服装、言動が異なることにより、「対外業務をさせない」、「配置転換などの不利益な取り扱いをする」などの差別がないように徹底する必要があります。

また、人事処遇や福利厚生などにおいて、同性パートナーを配偶者と同等に扱うことも重要です。特に配置転換などに際しては、育児・介護休業法第26条の趣旨に鑑みた配慮が必要です。

人事担当者や管理・監督者などに対しては、具体的な事例や対応について研修を定期的に行います。

大学で仕事をしていると、LGBTの若者たちは就職に関して非常に苦勞が多い、ということがよくわかります。戸籍性とは異なる性として生きている学生は、自分はそもそも就職というプロセスに参加できないと思ってしまうこともあります。あるいは、これまではできるだけ自分の性のことを曖昧にぼかして暮らしてきたけれども、包み隠さず自分のことが話せるような職場を選びたいと考える学生もいます。しかし、就職面接の中で、自分の性的指向や性自認に関してカミングアウトをすると、「そんな余計なこと言わなくていい」とか、「もう少しで仕事をしたいならば隠しておけ」といった対応が返ってきてしまった、という話もよく聞きます。

性の多様性を考慮した対応は、実際に雇用関係がスタートするよりも前、学生を募集・採用する段階から求められている、という認識を持つ必要があります。

⑤ 安全衛生関係

性的指向や性自認に関する差別やハラスメントにより、メンタルヘルス不調を来した場合などには、安全衛生委員会で対応することも考えられます。特に、この課題に関連して、高い自殺念慮率や自殺未遂経験率が報告されていることを念頭にこの課題に関する専門機関や医療機関などと連携した対応が求められます。

安全衛生関係を取り上げる理由には、深刻な差別やハラスメントによりメンタルヘルスの不調を来している人が多いことが背景にあります。これを放置してしまえば、自殺念慮や自殺未遂等につながる可能性があります。自殺対策の大綱の中にも、性的少数者は自殺のハイリスク層であり、偏見を

なくすよう努力しなければいけない、といった文言が入っています。

まとめ

いま私が住んでいる北陸では、二十代のうちに結婚して子どもをもうけ、三世同居の家庭を築くことが望ましいという「規範」がまだ健在で、自治体もいわゆる婚活支援や若者向けのライフプラン教育に力を入れています。もちろん、結婚や出産などを希望する方々にとっては、その夢が叶うことは素晴らしいことです。他方で、地元出身の若者がそれ以外の選択をしようとする、いろいろ風当たりが強いらしく、それが理由で大好きな地元を離れてしまったという知り合いが、私には数多くいます。北陸は多くの人々が「暮らしやすい」と感じる地方だと言われるだけに、もしも「誰もが自分の望む生き方を選べることこそが『ふつう』『あたりまえ』」という方向で「規範」が変化していけば、愛する故郷に暮らし続けられた人はもっと多かっただろうに、といつも考えます。

さきほど、連合の調査が性的少数者の人口比を8%程度と推計していることを紹介しました。その中には、職場などで異性愛者であること・シスジェンダーであることが「ふつう」「あたりまえ」だという規範が押し付けられることや、随所で性的指向や性自認に関するからかいや差別的な言動などにさらされることに強い困難を感じながら、それでも愛着のある職場で誇りを持って働き続けたい、と懸命に頑張っている方々が、きっとたくさんおられることでしょう。当事者が「現状を変えてほしい」と声をあげることの難しさも既にお話した通りですが、仮に性的少数者の全員が声をあげることができたとしても、人口比が数%の当事者だけでは、社会を変えていくことはおよそ容易ではありません。

だからこそ、周りの誰かがそれに気づき、とも

に行動することが大切になってきます。自分たちがこれまで長く「あたりまえ」と思ってきた規範や制度が、誰かを生きづらくさせていないか、どうか立ち止まって確かめてみてください。労働組合の皆さんはこれまでも、より弱い立場の誰か、自分とは異なる困難を抱えた当事者の視点から、現状を点検して状況の改善のための働きかけを続けてこられました。そうした経験をもつ労働組合があればこそ、LGBTなど性的少数者の視点もあわせ持って諸問題に取り組むということに、非常に大きな社会的意義と可能性があるのではないかと私は考えます。

職場で働く人たちは、家に帰れば誰かの親かもしれませんし、学校における保護者の一人かもしれません。さらに、地域社会を支える大切な構成員であります。職場の中で誰かが誰かの困難に気づき、対話を重ねて「働きやすい環境」の構築を目指すという行動が、いつかは職場という枠を超えて、社会全体の規範や制度の変化をもたらし、「暮らしやすい社会」をつくる契機になるかもしれません。これを機に、性的少数者をとりまく現状に関心を持ち、新たな視点を持って次なるアクションへとつなげてもらえれば、とてもありがたいと思います。



2018年8月29日 第22回労働調査セミナー