

神谷悠一、松岡宗嗣著『LGBTとハラスメント』集英社新書（2020年）

2020年6月の「パワハラ防止法」の施行により、性的指向や性自認（SOGI）に関するハラスメントに対して企業の対応が義務化され、“性の多様性”は、興味や関心がある人だけでなく、「すべての人が知らなければならない」事柄となった。本書は、SOGIハラについて理解する最初の一冊として、また、性の多様性やSOGIハラについてはある程度理解している、という人にとっても、新たな気づきや学びを与えてくれる一冊となるだろう。

前半の第1章から第3章では、「LGBT」に対する「勘違いのパターン」として、どこの職場でも起こりうる22のパターンを取り上げて、当事者の経験をもとにした「勘違い」が生じている背景や問題への対処などがわかりやすく説明されている。私自身、「勘違いのパターン」を読み進めながら、自分のこれまでの行動や言動、そして、今後どのような行動や言動をとるべきなのか、都度考えざるを得なくなった。また、SOGIハラは「性的指向」、「性自認」だけでなく、「性表現」という概念を用いることで、いわゆるセクシュアルマイノリティだけでなく、セクシュアルマジョリティも含めたあらゆるすべての人にかかわることである、という整理は多くの人に理解を広げるための1つのポイントであるように感じた。

後半の第4章と第5章では、ハラスメントの防止にかかわる法制度の解説とともに、企業や自治体におけるSOGIハラへの対応について、実際に企業や自治体等にアドバイスをしてきた著者らの経験に基づく具体的なポイントが提示されている。そのなかでは、制度の利用や運用にあたって、アウトティングを引き起こすことにつながりかねない仕組みや場面について、丁寧な解説が行われており、人事担当者だけでなく組合役員にとっても有益な情報が盛り込まれている。さらに、巻末には付録の「パワハラ防止指針」とともに、ボリュームにはやや物足りなさを感じるが、「SOGIに関する主な人事・労務関連の取り組み一覧」と用語集が掲載されている。こうした取り組みの可視化や用語の整理という作業もSOGIハラについて多くの人々が理解を広げていく過程には重要な試みといえるだろう。

労働組合においても、調査を通じてハラスメントの実態を把握する組合が増えており、また、性別の選択肢の見直しなど、SOGIに関連する検討も行われるようになった。労働組合と調査業務のやりとりをするなかで、「うちの組合にはLGBTはいない」といった認識を持った組合役員はほとんどいなくなった印象はある。しかし、調査票を検討する段階においては、SOGIそして、ジェンダーに対する理解の度合い、認識の違いを感じることも少なくない。

著者らは、多くの人にSOGIハラやアウトティングに対する理解が広がることの必要性を繰り返し述べているが、誰もが働きやすい職場を実現するために実施している調査であっても、回答そのものが当事者にとって重要な決断によって行われる匿名の「カミングアウト」となり、調査データの管理の仕方によっては、それが、意図しない「アウトティング」につながることもある。また、既存の調査の設問や選択肢が、組合員にとって答えやすいものとなっているか（一部の組合員にとっては答えにくい、不快な内容となっていないか）、といった視点も常に持ち続けなければならない。

とはいえ、いくら“性の多様性”について学び、理解を深めようとしても、その過程では「勘違い」の行動をとってしまうこともあるだろう。その時は、「勘違い」を悔いるだけでなく、自らの「男らしさ」や「女らしさ」といった意識を解放し、「相手を尊重」する。こうした人と人とのコミュニケーションの基本に立ち返って、自らの行動や言動を見直していきたいと思う。

（後藤 嘉代）