

セクシュアルマイノリティの就労問題

—当事者が安心して働くために—

大 島 礼 美

目次

はじめに

1. セクシュアルマイノリティの生きづらさ
 1. 1 セクシュアルマイノリティとは
 1. 2 セクシュアルマイノリティに対する意識と差別
2. セクシュアルマイノリティの就労における困難と問題点
 2. 1 求職時の困難
 2. 2 就職後の困難
 2. 2. 1 差別とハラスメント
 2. 2. 2 福利厚生と社内制度上の困難
 2. 2. 3 服装に関する規定と施設利用上の困難
 2. 2. 4 カミングアウトとアウトティング
3. セクシュアルマイノリティの就労に関する取り組み
 3. 1 政府の取り組み—法整備の現状を中心に
 3. 2 民間の取り組み
 3. 2. 1 就職をサポートする取り組み—ReBit と JobRainbow の例
 3. 2. 2 企業内の取り組み—野村グループの例
 3. 3 海外の取り組み—カナダ オンタリオ州の例
4. 当事者も非当事者ものびやかに働ける職場づくり
 4. 1 政府に求められていること
 4. 2 必要な企業施策とは
 4. 2. 1 意識の改革
 4. 2. 2 制度・設備の改革
 4. 2. 3 当事者志向の改革のために
 4. 3 よりよい職場と社会をめざして

おわりに

参考・引用文献

はじめに

いわゆるセクシュアルマイノリティの知人がいる私にとって、当事者はそう遠い存在ではない。世間でも「LGBT」という言葉が盛んに用いられるようになるなど、一見、当事者の理解は進んでいるかのようである。しかし一方で、当事者が心無い言葉をかけられる場面に出くわしたこともあった。実際には未だ無理解や偏見が存在しているという事実を間近で見て、当事者の生きづらさや人々の振る舞いについて改めて考えたいと思った。また、就職活動をする中で履歴書の性別欄や服装に小さな違和感を覚えたことから、就労の場面で当事者はさらに不自由な思いをしていると考え、今回のテーマを設定するに至った。

「ダイバーシティマネジメント」として女性活躍や高齢者、障害者の雇用が推進されていながら、セクシュアルマイノリティの就労に関してはやや見えにくく、当事者は未だ様々な場面で差別や排除に直面し苦しんでいる。本論文は、セクシュアルマイノリティが働く上でどのような困難があるのか、その背景は何かを明らかにし、どのような施策があれば当事者はより働きやすくなるかを考察することを目的とする。国や企業の取り組みが要であるが、非当事者もこの問題の当事者としてよりよい職場環境を実現する一歩を考えることもまた、当事者の困難を和らげるのではないかと考える。

まず第1章では、セクシュアルマイノリティの定義や割合などについて確認し、就労の場面に絞らずにその生きづらさをみていく。第2章では、具体的に就労に際してぶつかる様々な困難の例とその背景を考える。第3章では、セクシュアルマイノリティの就労問題について現在政府や企業、海外で行われている取り組みを参照し、続く第4章では前章までを踏まえて必要な取り組みや注意点を考察していく。

1. セクシュアルマイノリティの生きづらさ

1. 1 セクシュアルマイノリティとは

近年「LGBT」という言葉は至る所で見られるようになり、セクシュアルマイノリティの存在が一般的になりつつある。解釈の幅も様々である。セクシュアルマイノリティの就労問題を考える前に、本節ではこれらの言葉が何を指すのかを整理し、本論文での定義を明確にしていくとともに、現在の当事者の数についていくつかの調査を用いて整理する。

セクシュアルマイノリティとはどのような人を指すのだろうか。以下、『LGBTを読みとく』（森山 2017）を手掛かりに、基本的な概念をまとめていく。森山（2017:16）は、「セクシュアルマイノリティ」という言葉は、性に関して社会の想定する「普通」ではないあり方を生きる人々を指す総称であると定義している。つまりこの言葉は、社会の想定する「普通」な人、すなわち「身体的な性と性自認が一致しており、なおかつ異性愛者である人」以外のすべての人を指すものであると考えてよいだろう。この中には、LGBT と呼ば

れるレズビアン (Lesbian=L) やゲイ (Gay=G) など、自身の性自認と同じ性別の人を恋愛対象とする人や、異性と同性のどちらも恋愛対象となりうるバイセクシュアル (Bisexual=B)、身体的な性と性自認との間にずれがあるトランスジェンダー (Transgender=T) が含まれる。なお、L、G、B が性的指向、すなわち恋愛感情や性的欲望がどの性別の人に向かうかということを表しているのに対して、T は自身の性別をどう認識しているかという性自認に関係している。勿論、セクシュアルマイノリティはLGBT だけではない。他者に恋愛感情を抱かないアセクシュアル (Asexual)、すべての性のあり方が恋愛対象となるパンセクシュアル(Pansexual)、自身のセクシュアリティをあえて決めていない、決めかねている、あるいはわからないというクエスチョニング (Questioning) など、L、G、B、T の4項目には含まれない他の様々な性のあり方、あるいはそれらが複合的に存在するパターンがある。身体的な性別と、性自認、性的指向は、それぞれグラデーションのようになっており、その組み合わせはとて多くなる。

新聞やテレビなどの媒体では、わかりやすく浸透しやすいため「LGBT」という言葉をセクシュアルマイノリティの総称と同義で用いることがある。また、池上 (2018) によれば、LGBT 概念が登場するまでも使われていた「セクシュアルマイノリティ」という言葉が、社会的弱者としての少数派といった否定的なニュアンスをもつ用語であったのに対し、「LGBT」は当事者の主体的な自称として登場した言葉であるという背景から、あえて「LGBT」という言葉を用いる場合もある。しかし、本来セクシュアルマイノリティの一部分を示す LGBT だけにセクシュアルマイノリティが代表されると、LGBT に当てはまらない様々なセクシュアリティが見えづらくなるということも、同時に問題視されてきた。加えて、「LGBT」という分かりやすい言葉が一人歩きすることにより不十分な知識を持った人が増え、当事者と非当事者の分断がかえって強まったり、一部の当事者の事案が大々的に報じられて新たなステレオタイプが生まれたりする危険性もあると考える。

森山 (2017) は、性に関して「普通でない」人々を、知ろうとしないまま括っておける、それでいて語る側を「良心的」に見せる便利な総称として「LGBT」という言葉が使われていると批判的見解を述べている。近年の LGBT ブームの裏で、そうしたファッションブルで便利な言葉で人々がセクシュアルマイノリティを理解したつもりになり、それ以外の多様なマイノリティまでも取りこぼされてしまうのではないかという懸念がある。これらの理由から本論文では、様々なセクシュアリティを包括し、当事者をより正確に表現する言葉として、できうる限りセクシュアルマイノリティという呼称を用いていきたい。¹

セクシュアルマイノリティの当事者はどのくらい存在するのだろうか。当事者の割合を考えるとさおそらく最も有名かつ大規模なのが、電通の調査だろう。株式会社電通において、ダイバーシティ&インクルージョン領域に対応する専門組織「電通ダイバーシティ・ラボ」が 2018 年に実施したセクシュアルマイノリティに関する調査²では、セクシュアルマイノリティに該当する人は 8.9%であった。11 人に 1 人の割合である。5.2%であった

¹ 「LGBT」という呼称をセクシュアルマイノリティの総称として用いている参考資料も多く、その場合は原文をそのまま記載するが、適宜注に示すこととする。なお、性的マイノリティという呼称はセクシュアルマイノリティと同義のため断りを入れない。

² dentsu ニュースリリース 「電通ダイバーシティ・ラボが LGBT 調査 2018 を実施」
<http://www.dentsu.co.jp/news/release/pdf/cms/2019002-0110.pdf> (2019/12/07)

2012年、7.6%であった2015年の同調査からも増加しており、これはセクシュアルマイノリティに関する情報の増加による一般の理解が促進され、自分の性について向き合う機会が増えたことなどによると述べられている。仮にそうだとすれば、今後ますます数値が上がっていく可能性もある。他に、日本労働組合総連合会（以下、連合）が2016年に行った意識調査³でも、「LGBT当事者等」⁴は8.0%という結果が出ている。

一方で、2019年に大阪市で行われた全国最大規模の無作為抽出調査⁵では、LGBTの割合は3%という結果が出た。この調査は、厚生労働省国立社会保障・人口問題研究所の釜野さおり氏を代表とする「性的指向と性自認の人口学 - 日本における研究基盤の構築」というプロジェクトの一環である。公的に、かつ学術的な信頼度の高い方法で行われているもので、これまでの民間の調査結果とは大きく異なる数値に様々な解釈がされている。

しかし、公式の速報に関する資料⁶で述べられているように、無作為抽出方式の調査と登録したアンケートモニターを対象とした調査を単純比較することはできず、また、調査地域が大阪市のみに限られていることも忘れてはならない。そして、この3%という数値はあくまでL、G、B、Tに該当する人のみの結果であり、アセクシュアルを加えると3.3%、「決めたくない・決めていない」の回答を加えると8.2%という結果になる。3%という一見少ない数値は、本論文で定義づけたセクシュアルマイノリティの対象者や電通等の調査と対応するものではなく、セクシュアルマイノリティの割合を検討するのであれば、クエスチョニングが一定数含まれるであろう「決めたくない・決めていない」層も考慮すべきだ。

このように、年度、調査によってセクシュアルマイノリティの割合の結果に差はあるものの、どちらにせよ少ない数字ではないと言えよう。そして、かりに「少数者」であるとしても、当事者の権利が脅かされたり、不利益を被ったりする理由はないはずである。

1. 2 セクシュアルマイノリティに対する意識と差別

当事者や支持者を主体とするパレード、活動等が行われ、メディアで取り上げられることも増えるなど、近年ますます認知度が上がったと思われるセクシュアルマイノリティであるが、人々は当事者をどのように捉えているのであろうか。

「LGBT」という言葉に限っていえば、先述の電通ダイバーシティ・ラボの調査によると、この言葉の2018年当時の浸透率は2015年調査から30%以上上がり、70%であった。実際、限られたマイノリティに対してではあれ、認知度のかなりの上昇が認められ、当事者の存在は多くの非当事者に知られていると考えてよい。しかしながら、独立行政法人日

³ 日本労働組合総連合会「LGBTに関する職場の意識調査」（2016）
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20160825.pdf>（2019/12/16）

⁴ セクシュアルマイノリティ当事者のこと。

⁵ 「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート 結果速報」
<http://www.ipss.go.jp/projects/j/SOGI/%E7%B5%90%E6%9E%9C%E9%80%9F%E5%A0%B120190425%E5%85%AC%E8%A1%A8%E7%94%A8.pdf>（2019/12/12）

⁶ 「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート 結果速報にかんするQ & A」
<http://www.ipss.go.jp/projects/j/SOGI/20190425%E5%85%AC%E8%A1%A8%E3%81%A0%E9%80%9F%E5%A0%B1%EF%BC%88Q&A%EF%BC%89.pdf>（2019/12/12）

本学術振興会の助成により行われた河口らによる意識調査⁷では、次のような結果が出ている。職場の同僚や、近い友人、親戚や家族に「同性愛者」がいるか否かの認識についての項目では、「いない」「いないと思う」という回答が9割近くを占めている。いる可能性を考えている人はごく少数なことが分かる。(釜野等 2016:71-72) 次に、近所の人、同僚、きょうだい、自分の子どもがそれぞれ「同性愛者」や「性別を変えた人」などのセクシュアルマイノリティだった場合、嫌悪感を抱くかという項目に注目する。すると、近所の人に対しては3割、職場の同僚で4割、きょうだいが6割、自分の子どもに対しては7割程度の人が嫌悪感を抱くと回答しており、関係の近い人になるほど嫌悪感を示す人が多くなることが読み取れるのである。(釜野等 2016:96) これらのことから、セクシュアルマイノリティは、多くの人がある存在を少なからず知っているが、周囲にいる可能性はほとんど考えられていないと言える。それだけでなく、近い関係の人が当事者であることは、残念ながら多くの人にとってまだ受け入れがたいことなのである。

このように、自分の周囲の当事者を受け入れられなかったり、存在を想定していなかったりする多くの非当事者にとって、当事者の生きづらさは理解できず、その解消について考えるなどなおさらできないことである。そのため、当事者は厳しい状況の中で様々な不当な扱いを受け、困難にぶつかる。いくつかの例を、「性的指向及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」(以下、LGBT⁸法連合会)が発表した「性的指向および性自認等による差別等の困難の解消および支援のための法律」(以下、「LGBT」差別禁止法) 市民案⁹と「困難リスト」¹⁰を手掛かりに簡単に紹介していく。

性自認、性的指向に基づく不当な扱いを、LGBT 法連合会の発表した「LGBT」差別禁止法市民案では直接差別と定義している。当事者への言葉の暴力などはこれにあたる。宝塚大学の日高庸晴教授が2016年に実施した、セクシュアルマイノリティ当事者の意識調査「REACH Online 2016 for Sexual Minorities」¹¹では、その7割以上が職場・学校で「差別的な発言」を経験しているとの結果が出た。未成年については、学校生活におけるいじめを約6割が経験していた。いじめの内容としては「ホモ・おかま・おとこおんな」などの言葉によるいじめの割合が63.8%と多かった。上の例に挙げられていたいくつかの言葉は、非当事者間では日常生活のなかで冗談として用いられることもあるものである。当事者がそうと知られないままその場にいた場合、非当事者の「想像力に欠ける冗談」で静かに苦しめられることもあるのだ。セクシュアルマイノリティは自殺リスクが高いとの研究

⁷ 釜野、河口他,2016,「性的マイノリティについての意識 2015年全国調査報告書」
<http://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/chousa2015.pdf> (2019/12/12)

⁸ LGBT 法連合会の関連項目に関しては、注4に同じ。

⁹ LGBT 法連合会,2016,『LGBT 差別禁止の法制度って何だろう?』かもがわ出版 巻末に収録。

¹⁰ LGBT 法連合会「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 第3版」
<http://lgbtetc.jp/wp-content/uploads/2019/03/%E5%9B%B0%E9%9B%A3%E3%83%AA%E3%82%B9%E3%83%88%E7%AC%AC%E7%89%88%E7%BC%8820190304%E7%BC%89> (2019/12/15)

¹¹ 「LGBT 当事者の意識調査『REACH Online 2016 for Sexual Minorities』」
http://www.health-issue.jp/reach_online2016_report.pdf (2019/12/7)

もなされている。同教授によれば、いじめ被害や言葉の暴力を経験した人の自殺未遂リスクは高くなるため、いじめ、言葉の暴力を非当事者よりも多く受けるセクシュアルマイノリティの自殺リスクが高いと言われるのは当然である。

直接差別とともに、間接差別という定義もある。外形的にみたときには性的指向や性自認を理由とする異なる取り扱いではないが、特定の性的指向及び性自認の人が著しい不利益を被るような基準や慣行で、その正当性が認められないものことである。同団体の「困難リスト」の例をあてはめるなら、会社の福利厚生で結婚祝金があるが、法律婚ができない同性愛者は祝金を受け取れないケースなどがこれにあたる。

日常生活における当事者の困難は他にも様々だ。「困難リスト」に示されている事例から簡単にまとめると、以下ようになる。トランスジェンダーであれば、学校の制服や体操服が戸籍上の性別で分けられているため苦痛を感じる。また、戸籍の変更をしていない場合は病院に行きづらい。これは保険証記載の性別と見た目が違うため捏造を疑われてしまうことすらあるからだという。あるいは、性自認と異なる性別の共同病室に案内されてしまう苦痛もある。あるゲイ男性については、職場の上司に風俗店に何度も誘われ、断れなかったという事例がある。周囲にカミングアウトしない場合、恋愛や性の話題で周囲に合わせて振る舞う機会があるたびに不自由を感じるだろう。同性カップルについてはどうだろうか。日本では、同性婚は法的に認められていない。同性カップルの結婚式を受け入れているところは依然としてかなり少なく、受け入れられたとしてもドレスとタキシードを着用しなければならなかったり、人目につかない平日を指定されたりすることがある。また、2人で家を借りたくても、関係が知れると大家に断られる確率が高い。非当事者にとってはごくあたりまえにできる事が、セクシュアリティというたったひとつの要素のために、これほどまでに出来なくされている。この事実から目を背けていてはならないだろう。

就労も、私たちにとって当たり前でできなくてはならないことのひとつだ。働いて賃金を得ることは労働者及びその家族の経済生活の基盤確保に不可欠であるだけではなく、労働者にとって労働は職業能力の向上及び人格の形成・発展にとって重要な意義を有し、労働は「義務」であるとともに、「権利」としての側面を有している。また、人間の尊厳（憲法13条）、生存権（同25条）及び労働権（同27条）に鑑みると、良好な労働条件・職場環境の下で働くことは、すべての労働者に保障されねばならない。（日本学術会議2017）働かなくては収入が得られず、生活していくことができなくなる。「ダイバーシティ」という言葉が声高に叫ばれ、高齢者、障害者、女性の雇用を促進しようという風潮がある中で、セクシュアルマイノリティの就労についてはいま、何が足りず、何が問われているのだろうか。意識や制度・設備に着目して、続く2章では、セクシュアルマイノリティ当事者の就労に際して取り上げられる現状の問題点を明らかにしていく。

2. セクシュアルマイノリティの就労における困難と問題点

この章では、セクシュアルマイノリティ当事者が特に就労に際してどのような困難を抱えているのか、また、それが何に引き起こされているのかをみていくことで、解決すべき

課題を明らかにしていく。困難の事例は多岐にわたっているため、ここでは LGBT 法連合会が発表している「困難リスト」の就労の項にある分類と、日本学術会議の提言¹²に記述のある項目を参考にしながら、代表的なものを筆者があらためて分類し、整理した。当事者の困難は様々な要素が絡み合っており、あくまで下記の分類は便宜的なものであり、境目は非常に曖昧であることをここで断っておかなければならない。困難の種類としては大きく以下の 6 つが挙げられる。①「求職・就職活動」②「差別的言動・ハラスメント」③「不当な取り扱い」④「福利厚生、社内制度上の配慮の不足」⑤「施設利用・服装に関する規定」⑥「カミングアウト・アウトティング」である。1 節では①「求職・就職活動」の困難を中心に、2 節以降ではそれ以外の困難をみていく。

2. 1 求職時の困難

セクシュアルマイノリティは、まず就職というスタートラインで困難にぶつかることが多い。当事者にとっては、セクシュアリティを告げて排除されるか、隠したまま違和感とともに就職活動をするかという選択を迫られているようなものである。採用面接時にセクシュアリティを理由に落とされるという事例はいくつも見受けられ、具体的には、就職活動の際に結婚などの話題から性自認や性的指向をカミングアウトしたら面接を打ち切られた、あるいは、それを理由に内定取り消しをされたという例がある。¹³厚生労働省が「公正な採用選考の基本」として、「LGBT 等の性的マイノリティの方など特定の人を排除しない」と明記している¹⁴にも関わらず、排除は起きている。トランスジェンダーであれば外見や振る舞いと履歴書あるいは戸籍上の性別との間にどうしても違和感を持たれやすく、就職する段階ですでに差がついていると考えられる。働き始めた職場でも差別や困難にぶつかってしまい、正規で長く働き続けることができなくされている可能性もある。特定非営利法人虹色ダイバーシティが行った「LGBT¹⁵に関する職場環境アンケート 2016」¹⁶では、当事者の雇用形態に関する現状が示されている。回答者を「LGB その他」、「T」、「非当事者」に分けたところ、「非当事者」は 70%近くが無期契約の正規職員であったのに対し、「LGB その他」ではその割合は 60%、「T」では 50%に届かない結果となった。その代わりに「LGB その他」「T」層で多くなっているのが、契約期間ありの派遣、あるいはパート・アルバイトという形態である。「LGB その他」ではおよそ 30%、「T」ではおよそ 50%がこの 2 形態に含まれている。特に、パート・アルバイトの割合はトランスジェンダーで最も大きく 25%、すなわち 4 人に 1 人であった。当事者、特にトランスジェンダーに

¹² 日本学術会議,2017,「性的マイノリティの権利保障をめざして —婚姻・教育・労働を中心に—」 <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-t251-4.pdf> (2019/12/16)

¹³ 「困難リスト」に記載。

¹⁴ 厚生労働省 HP「公正な採用選考の基本」

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo1.htm> (2019/12/16)

¹⁵ 注 4 に同じ。

¹⁶ 特定非営利法人虹色ダイバーシティ (共同研究: 国際基督教大学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」

<http://www.nijiiversity.jp/wp3/wp-content/uploads/2016/08/932f2cc746298a4e76f02e3ed849dd88.pdf> (2019/12/7)

において正規雇用の割合がかなり低いことが分かる。

このような状況でセクシュアルマイノリティ当事者は、特にトランスジェンダーを中心に、自身のセクシュアリティを開示して就職活動ができない状況にある。二宮（2017）によると、現在では自分の努力で心の性での就労を行うようになっていると分析されているが、それでも新卒者の66.7%は身体の性で就職をしている。また、認定NPO法人ReBitの「LGBTや性的マイノリティの就職活動に関する現状調査」（2018）¹⁷によると、回答者全体の46パーセントが、就職活動時に自身のセクシュアリティを伝えたくないとし、その理由の8割は「不利益を受けるおそれ」があるからだと答えている。

当事者が就職活動を困難だと感じるのは、カミングアウトがしづらいためだけではなく、見た目の規定等にも悩まされるためだ。同調査によれば、就職活動時、トランスジェンダーの65%が性別違和に由来した困難に直面している。具体的には、性自認と異なるスーツ、髪型、化粧をしなくてはならず困った、エントリーシートや履歴書に性別の記載が必須で困ったという例が挙げられる。

当事者が就職しようとする時に生じるこれらの困難の背景にあるのは、差別や偏見とそれによって起こる不当な扱いを恐れる気持ちであり、就職活動という儀式めいた場面、ひいては日本の職場に染みついた性別規範意識であろう。当事者が自身を偽らざるを得なくなるのは、カミングアウトすれば理不尽に落とされるという不安がそこにあるからである。また、形式的で画一的な日本の新卒一括採用の「就活」文化においては、男女ともに黒のスーツ着用、男子はパンツしか選択肢はなく、女子はスカートにパンプスが望ましいとされ、化粧をしないことはマナー違反である。性別によって仕事が分けられていた名残であろうか、性別は「男」と「女」しか存在しないかのように、就活における服装や振る舞いは2つにパターン化されている。ほとんどの履歴書やエントリーシートには性別欄があり、決まって「男・女」のどちらかに丸を付けさせるものだ。それ以外の性別や振る舞いを選ぶ余地はそこにはなく、どちらかを選ぶことを強いられるのが、「就活」なのである。これは性自認が身体的な性別と異なる人に限らず、自身の性別を決めかねている人も悩ませるであろう。我慢して振る舞う当事者もいれば、この慣習のために就活そのものができなくなってしまう当事者もいる。「就活」という儀式とそこに存在する性別規範は、セクシュアルマイノリティの生きづらさを助長しているといえる。

2. 2 就職後の困難

2. 2. 1 差別とハラスメント

2節ではまず、差別とハラスメントについて見ていく。差別やハラスメントはそれ自体で当事者を苦しめる困難であるが、いくつもの他の困難に関わってもいる根本的な課題である。就職活動時にセクシュアリティを隠さなければならないことや、後述する当事者向けの社内制度の利用を申し出られない、カミングアウトができないなどの困難の最大の原因は、打ち明けることで受けるかもしれない差別やハラスメントを恐れていることである。

¹⁷非営利団体fairウェブサイト上に掲載。ReBit「LGBTや性的マイノリティの就職活動に関する現状調査」（2018）<http://fairs-fair.org/rainbow-crossing-tokyo-2018/>（2019/12/16）

ハラスメント、差別的な言動といった直接差別については、「オカマと言われた」「カミングアウトをしたら嫌がらせが始まった」「本当は女のくせに生意気だと言われた」などのたくさんの訴えがある。(内藤 2019:125) また、1 章でも参照した連合の「LGBT¹⁸に関する職場実態調査」¹⁹から、「職場（飲み会等含む）で、いわゆる「LGBT」に関するハラスメントを経験したこと、または、見聞きしたことはあるか」という項に注目すると、比較的敏感にハラスメントに気が付いていると思われる「身近に当事者がいる人」の約 6 割が「経験あるいは見聞きしたことがある」と回答した。身近に当事者がいないと・思・っ・て・い・る人の周りでも、顕在化していないハラスメントは起きているに違いない。

主に無理解や差別意識などから引き起こされる当事者へのハラスメントだが、当事者ハラスメントを助長している要因が存在すると考える。1 つは元々職場ではハラスメントが起きやすいという事実、もう 1 つは SOGI 概念が浸透していないことである。

職場では、セクシュアルマイノリティに限らず様々なハラスメントが蔓延している現状がある。とくにセクシュアルハラスメントは近年強く問題視されているが、セクハラ被害は女性の方が多い。このことは、社会における男性と女性の役割分担論、女性を興味本位に性の対象とみるような女性差別の因習と結びついていることも事実である。(大和田 2018:84) 企業内での男性労働者の比率が高いと、ハラスメントのリスクが高くなるとされており、未だ男性の割合の方が多い職場が多数を占める日本企業において、セクハラは根強い文化のように残っているのではないだろうか。性的な言動が本来必要のない職場において多く存在してしまっているという、すでにつくりあげられたこの土壌が、セクシュアリティについて揶揄するような言動を生みやすくしていると考えられる。

SOGI という概念はまだあまり国内に浸透していないが、国際社会では一般的になってきた。性的指向 (Sexual Orientation)、性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった言葉である。谷口 (2019) の説明に基づく、LGBT あるいはセクシュアルマイノリティは「誰」の問題であるか、SOGI は属性や特徴、つまり「何」が問題となっているのかを示すために使われる概念である。当事者をマイノリティたらしめている性的指向も性自認も、本来すべての人に等しく備わっている属性にすぎないのだからということを見つめなおすことができる言葉がこの「SOGI」なのだ。この考え方がないと、当事者を特殊なセクシュアリティを持った「自分とは決定的に違う人」だと認識してしまう。これにより差別・排除しようという気持ちが生まれやすくなるのではないだろうか。ハラスメント防止を考えるときには、「LGBT」ハラスメントは当事者特有の問題というより、すべての人に関わる SOGI ハラスメントのごく一部だという考え方がされる必要がある。SOGI、SOGI ハラスメントといった概念が抜け落ち、あくまでも「LGBT」へのハラスメントのみを問題視していると、この種のハラスメントの発生の根本的な抑制にはつながらないだろう。

職場では、これまで見てきた差別的言動やハラスメントに留まらず、差別意識による不当な取り扱いも散見される。配置転換、あるいは実質的な降格などである。連合の同調査によれば、職場において「LGBT」に関する解雇・降格・配置変更などの差別的な取り扱いを受けた、見聞きしたことがあるかという問いでは、身近に当事者がいる人の 36%が

¹⁸ 連合調査に関してはすべて、注 4 に同じ。

¹⁹ 注 3 に同じ。

あると回答した。上司にゲイであることを知られたある営業職男性の例²⁰では、直後に上司に呼びだされ、担当している取引先を外されてしまった。業務の必要性和関係のない配置転換は配置転換命令権の濫用であり、明らかに不当な扱いである。このように配置を変える意図はおそらく、取引先に与える印象を考慮してのことだろう。取引先に対して本来不要であるべき配慮がされる一方で、当事者は蔑ろにされている。

2. 2. 2 福利厚生と社内制度上の困難

直接的な差別とは異なり、制度面に不足があるために間接的に生じる困難として、福利厚生などの制度を利用できないというものがある。例えば、1章でも述べたが、法的な婚姻関係にない同性カップルには会社の福利厚生としての結婚祝い金が支給されないことが多い。同様に、企業福利厚生の一環である慶弔休暇の付与や手当等の支給の対象は、配偶者、子供、親族などであり、同性パートナーは受けられない。また遺族年金などの社会保険も、現行法上、同性パートナーは受給できない制度になっており、不利益を被っている。

一部企業を除き、妥当な配慮がなされずに不利益が見過ごされているのは、現時点ではこれを禁じる法律がなく、手当や休暇などを同性パートナーにも認めるかどうかは企業の判断に委ねられているためである。問題はそれだけではない。連合の調査では、職場で同性カップルが婚姻や事実婚をしている異性カップルと同等に使える制度等があるかという問いに対し、「利用できる制度はない」との回答が23.8%だったが、「わからない」はその倍以上の52.3%となっていた。制度そのものがない企業の存在に加え、制度があっても正しく周知されていないという現状が明らかになった。また、当事者への配慮のみられる制度がある企業で利用者が増えないのには、別の理由もある。差別や偏見があると判断した職場では、たとえ配慮されとしても差別が怖くて申し出ることができないのである。利用等を申し出た後に、安全に働き続けられるか、就業環境を害されたりしないか、キャリア形成に影響はないのか等々が、常に当事者の判断の天秤にかけられるのだ。判断を誤れば、当人自身の安心安全はもちろん、キャリア形成やライフプランにも影響を与え、その家族や周囲の人びとなども巻き込んでしまうためである。(神谷 2017:4) このようにして、制度からこぼれ落ちる当事者が生まれてしまうのだ。

間接差別にあてはまる社内制度上の問題は他にもある。職場での昇進・昇格に慣習的に結婚要件があったため、同性パートナーがいるにもかかわらず、昇進・昇格できなかったというケース²¹である。この根底にあるのは、結婚や出産をしていないと一人前ではないという考え方である。日本は1980年代まで、ほぼ100%が結婚する「皆婚社会」だった。当時、男性にとって結婚とは社会的信用を得ることでもあり、これらが今に至るまで残る「結婚してこそ一人前」という意識に繋がっている。²²これが、セクシュアルマイノリティ当事者のみならず、非当事者も等しく苦しめる考え方であることは言うまでもない。40

²⁰ LGBT 法連合会,2016,『「LGBT」差別禁止の法制度って何だろう?』かもがわ出版 (p.70-72) より。

²¹ LGBT 法連合会,2016,『「LGBT」差別禁止の法制度って何だろう?』(p.25) より。

²² 東洋経済 ONLINE 「独身を追い詰める「悪意なき結婚圧力」の正体」(2017/7/28)を参照。 <https://toyokeizai.net/articles/-/181926> (2019/12/16)

代以降の未婚男性を管理職にさせないというケースが実際に多いようである。²³結婚して家庭を持つことで対外的な信頼を得て、責任感も生まれ、子どもを持つことは部下の育成にも生かされるというわけである。しかし、結婚や子どもの有無はその人の仕事上の能力とは直接的な関係のない要素であって、この考え方は非合理的であると言わざるを得ない。まして、家族のあり方が多様化している現代においては、法的な婚姻関係になくともそれと同様の生活をしている人が少なからずおり、未婚率の上昇も目立ってきている。そのような状況で人の信用を法律婚、結婚という形に求めるのは時代にそぐわないばかりか、もはや無意味なことなのではないだろうか。このように、昇進・昇格の機会が奪われる問題は決して当事者だけのものではない。けれども、法律婚の選択肢自体がない同性愛者は、議論の土俵にすら上げられなくされているともいえる。

2. 2. 3 服装に関する規定と施設利用上の困難

1 節で述べた求職時の困難は特にトランスジェンダーが抱えやすい困難であった。トランスジェンダーは就職後の困難も多い。トランスジェンダーの抱える困難は性自認に関する²⁴点で L、G、B 等の他のセクシュアルマイノリティとはやや種類が異なるようにも思える。その一つが 1 節でも述べた服装や髪形など装いの規定であり、最たるものがトイレ・更衣室の問題である。こちらについては後述する。

まず、就職後の装いに関する困難を見ていく。「困難リスト」には、職場の服装規定についての言及がある。性別違和があるにも関わらず、戸籍性の姿を強要されたり、性自認の性別の服装を非難されたり、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たりするケースがあるという。自認する性の服装で働くことについては以下のような実例がある。性同一性障害の会社員が勤務先に女性服で働きたいと申し出たところ、男性用スーツの着用を命じられたため、女性服での通勤を認めるよう東京地裁に仮処分を申し立てた事案²⁵について、2018 年 1 月、勤務先が会社員の要望を受け入れる内容の和解が成立したというものだ。望む服装での通勤が認められたことは喜ばしいが、真に求められているのは、当事者の主張が裁判所の力を借りずとも聞き入れられること、そして、規範そのものが見直され、誰もが性自認に基づいた自由な服装ができることであろう。

性自認は個人の人格の核をなす重要な構成要素であって、その人のアイデンティティの核をなしている（中略）自認する性別で社会生活を送ることは人格的生存に不可欠な利益である。永野（2019:99-100）性自認を尊重され生活することは極めて基本的な権利であって、多くの非当事者が「人格」たる性自認を侵害されることなく生活できているのと同様に、当事者もその「人格」を侵害されることなく働くことができるようにするのは、何ら特別なことではないはずである。

就職活動に際する困難でも触れたように、性別で分けられた服装は当たり前のマナーとして一般に受け入れられてきた慣習である。これ自体も当事者を息苦しくさせる要因なこ

²³ 東洋経済 ONLINE「職場で横行する、未婚者への「排除の論理」」（2017/10/21）を参照。
<https://toyokeizai.net/articles/-/193821?page=3>（2019/12/16）

²⁴ この点で X ジェンダーなども同様である。

²⁵ 弁護士法人東京表参道法律事務所,2018,『ケーススタディ 職場の LGBT 場面で学ぶ正しい理解と適切な対応』ぎょうせい（p.20-21）より。

とに変わりはない。しかしここで問題なのは、慣習そのものというよりも、「秩序維持」や「慣習」という言葉で当事者の当たり前の権利をねじ伏せてしまう姿勢である。当事者の存在を想定していない企業が、当事者に配慮して制度や慣習を柔軟に変えられないことが、この困難を引き起こしているといえる。

続いて、トイレにまつわる困難について見ていく。2015年に虹色ダイバーシティとLIXILが共同で行なった、性的マイノリティがパブリックトイレに関して抱える課題についてのインターネット調査²⁶をもとに述べていく。この調査で、トランスジェンダーの回答者の65%が職場や学校のトイレを利用する際に困難やストレスを感じると答えた。これには、性自認に合ったトイレの利用ができずストレスになる場合と、逆に自身の「使いたいトイレ」を利用することで周囲の視線が気になったり、他の利用者から注意されたりすることを不安に思う場合があるだろう。

使いたいトイレが使えないという問題については、永野（2019）が言及している現在係争中の経済産業省職員の事例がある。この職員は戸籍上の性別は男性であるが性自認は女性であり、入省後に性同一性障害の診断を受けた。その後ホルモン投与などを行い女性として勤務することとなったが、トイレについては離れたフロアのものを使用するという条件つきであった。経産省はこの職員が性別適合手術を受けて戸籍上の性別変更手続きをしないのであれば、それ以降も同フロアの女性用トイレの使用を認めないとしたため、処遇改善等をめぐって争われている。現状では戸籍上の性別を変更するためには、性別適合手術を受けて生殖腺の摘出を行わなければならない。²⁷しかし、トランスジェンダー、性同一性障害の人の中には手術を希望しない人も、健康上の理由などから手術できない人も存在する。この職員は後者であった。また、性別適合手術は心身の負担、リスクも大きいものであり、行うも行わないも本人の意思が尊重されるべきである。手術や戸籍上の性別変更の有無にかかわらず、自認する性別で生活し、働けることは最低限の権利ではないのだろうか。

一方で、先述の調査の回答者の4割近くは、自由にトイレを選べるのであれば、性別の区分けのない「だれでもトイレ」を利用したいと回答した。実際に、3割は利用しているようだ。特に、トランスジェンダーの中でも、FTX (Female-to-X-gender)²⁸の回答者に絞ると、6割以上が「だれでもトイレ」の利用を希望している。女性用トイレ、男性用トイレを希望に合わせ柔軟に利用できるようにするだけでなく、自身の性自認がはっきりとしていない場合や、職場の人にセクシュアリティを打ち明けたくない場合にも対応できる「だれでもトイレ」の高いニーズが明らかとなっている。ただし「だれでもトイレ」についても、利用時に車いすや子連れの利用者、高齢者などに遭遇すると気まずいという声が上がっており、当事者にとって理想的なトイレ環境にはまだ達していないということがわかる。「一見して利用が妥当であると判断される人」と異なり、性自認の問題は他者からは見えづらい。そのため必要以上に遠慮がちになってしまうのではないだろうか。このよう

²⁶ 株式会社LIXIL、虹色ダイバーシティ「性的マイノリティのトイレ問題に関するWEB調査結果」(2016) https://newsrelease.lixil.co.jp/user_images/2016/pdf/nr0408_01_01.pdf (2019/12/12)

²⁷ 「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」による。

²⁸ 出生時の身体上の性別は女性だが、女性・男性の性別のいずれでもない自認する人。

な見えない制約があることによって、トイレを我慢するケースもあるようで、排泄障害を持つ当事者が多いことも指摘されている。(二宮 2017:64)

更衣室の利用もトイレ同様、当事者を苦しめる。他にも寮や宿泊研修など男女分けのある場面があるが、セクシュアルマイノリティへの配慮が整っていない企業では、戸籍上の性別に基づいた利用を促される。²⁹「だれでもトイレ」という選択肢がある個人使用のトイレの問題とは異なり、あくまで複数人で共有する場であるため少なからずカミングアウトが必要になることを考えれば、トイレ利用より難しい問題であるともいえる。

トイレや更衣室の利用についても、経産省職員のケースのように、企業側の配慮次第で解消できる側面がある点では服装規定と同様の課題がある。また、ニーズの高い「だれでもトイレ」は数が少なく、男性用、女性用トイレしか備えていない場所が多いことも困難につながっている。また、「だれでもトイレ」がない場合、セクシュアリティを打ち明けて希望するトイレの使用許可を取らなければならない可能性があり、そのカミングアウトのハードルも高いと推測できる。必要な時にカミングアウトができる環境作りも必須である。

2. 2. 4 カミングアウトとアウティング

セクシュアルマイノリティ向けの社内制度の利用や、性自認に合った設備の利用を希望するには、カミングアウトが必要な場合がある。しかし、2017年の博報堂による調査³⁰では、カミングアウトについて次のような結果が出ている。回答者のLGBT³¹層のうちLGBTであることを友人にカミングアウトしているのは13.0%、家族にカミングアウトしているのは10.4%だが、職場でカミングアウトしている人はさらに少なくなり4.3%であった。職場で誰かに相談できる人はごく少数なのである。たとえ社内制度が整っていたとしても、ハラスメントや差別が怖くて打ち明けられず、利用に至らない可能性があることはすでに2項で指摘したが、実際、当事者はカミングアウトをほとんどしないのだ。

原(2017,2019)によれば、カミングアウトには3つのレベルがあり、①親密な個人に対するマイクロ領域でのカミングアウト、②学校や職場など対集団や対地域のメゾ領域でのカミングアウト、③社会集団として法や環境の整備を求めて行うマクロ領域でのカミングアウトがある。職場でのカミングアウトは2つ目のメゾ領域に該当するが、この領域では同調圧力を介し集団に一様化が起きがちだと指摘されており、マイクロ、マクロ領域に比べて「拒絶」されたときのリスクが大きいと考えられる。他者にカミングアウトしている人がわずかであるのは言うまでもないが、職場でひとときわ少なくなるのはこのためであろう。

カミングアウトをしている人が少ない一方で、先ほどの調査では、カミングアウトしたいとの意向を示す人は41.5%と多く、当事者の望むことと実態の差が浮き彫りとなった。制度を利用したいという理由だけではなく、自分らしい身なりや振る舞いを隠し続ける息苦しさから逃れたいという思いも、そこにはあるはずだ。カミングアウト意向のある当事者がカミングアウトできる環境がないと状況は、早急に改善していかなければならない。

²⁹ 「困難リスト」に記載。

³⁰ 株式会社博報堂D Yホールディングス、株式会社LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査」(2016)から「職場や学校など環境に関する意識行動実態」
https://www.hakuhodo.co.jp/uploads/2017/02/20170208_2.pdf (2019/12/6)

³¹ 注4に同じ。

差別、ハラスメントなどの被害に遭いはしないかという不安は、それらを明確に禁止する規定がないことだけでなく、相手が理解を示してくれる人かどうか判断ができないことに起因する。この不安を極力なくすためには、周囲の理解を深めるとともに、一定の理解があるということを非当事者の側からも表明する必要があると考えられる。

カミングアウトをすることは、アウティングのリスクを負うことでもある。セクシュアリティについて知った人が、第三者に拡散してしまうことである。興味本位の噂話や悪意ある中傷として広まっていくケースが知られているが、アウティングの原因は善意の場合もあり、これは悪意なきアウティングや善意のアウティングと呼ばれて当事者を困らせている。当事者への偏見や差別意識、陥れる意図がなくても、「協力者」が本人の同意なく周囲に話してしまう点では変わらない。具体的には、複数の社員からカミングアウトされた上司が交流を促す目的で、ほかの社員がゲイであることを伝えるというものや、上司が変わる際に後任に「引き継ぎ」をしておいたというもの³²がある。部署が変わる際にも同様の事象が起こりそうであることは言うまでもない。悪意のアウティングをさせないことはもちろん、業務上、特にカミングアウトをされる可能性が高い管理職層は、こうした善意のアウティングにも目を向ける必要がある。

ここまで、セクシュアルマイノリティが就労の場面でぶつかる困難を明らかにしてきた。様々な困難があるように見えるが、いくつかの背景にあるものは共通している。例えば、それ自体が困難でもある差別やハラスメントの不安であり、制度の不備や柔軟さの不足である。性別規範に基づく制度や設備の多さが足枷となっていることも多い。

当事者に立ちほだかる様々な困難は、健康状態にまで影響を及ぼすことがある。トイレを我慢するなど排泄障害につながるということは先に述べた。また、職場でカミングアウトができず同僚や上司とのコミュニケーションがうまくいかなくなり、うつ状態になるなど、精神面でも苦勞が多い。

健康まで脅かす当事者の困難とその根底にあるものを解消していくためには、どのような取り組みが求められるだろうか。これを考えるための参考として、続く3章では今の日本で実際に行われている取り組みと、海外の事例を見ていく。

3 セクシュアルマイノリティの就労に関する取り組み

3. 1 政府の取り組み—法整備の現状を中心に

セクシュアルマイノリティの就労に関して国として取り組んでいることが、残念ながら十分ではないということは、以前から指摘されている。現在の日本には、労働法として、性的指向や性自認を理由とした差別やハラスメントを直接規制する法律や法規定は存在し

³² LGBT 法連合会,2019,『日本と世界の LGBT の現状と課題 SOGI と人権を考える』かもがわ出版 (p.135) より。

ない。また、(中略)判例ルールが確立しているわけでもない。(内藤 2017:8) 制度・設備利用上の合理的配慮を求める規定もなく、企業の裁量に委ねられている現状がある。海外に目を向けてみると、OECD に加盟している 36 か国中、32 か国が雇用で性的指向に基づく差別をすることを禁じているにもかかわらず、日本は残りの 4 か国に含まれているというわけである。³³

現在、セクシュアルマイノリティに対するハラスメントは、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」11 条 2 項に基づくセクシュアルハラスメント指針で措置義務が規定されているにすぎない。平成 27 年 7 月 1 日からは職場におけるセクハラには同性に対するものも含まれることになり、その後の平成 28 年の改正では「被害を受けた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」(平成 29 年 1 月 1 日から適用)と定められ、セクハラの対象者が明確化された。しかし、内藤 (2019) によれば、ここでセクハラとして規制対象となるのは「性的な言動」すなわち、あくまで非常に狭い意味合いの「いやらしい」言動に限られている。性自認や性的指向といった文言が取り入れられたことは確かだが、ジェンダーハラスメント、性自認および性的指向にかかわる「それ以外」の言動は想定されていない。

一方で、平成 28 年 12 月に改正された人事院規則³⁴では、規制の対象となる「性的な言動」に、「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動」が含まれることになった。いやらしい意味合いで口にした言葉でなくとも、例えば「ホモ」「オカマ」などといった SOGI を揶揄するような発言も含めて、「性的な言動」となり、各省庁には予防、相談する義務が生じるということである。

人事院規則の内容が民間企業に適用される均等法の解釈にも盛り込まれることが望ましいが、現時点ではそのような改正には至っていない。いわゆる「性的な」意味合いで使用あるいはすすんで差別しようとする意識がない場合であっても、当事者を苦しめる言動は多分に起こり得るという視点が、今以上に広がっていく必要がある。そして何より、企業や省庁の措置義務の規定だけでなく、当事者への差別やハラスメントそのものを禁止あるいは規制する法律の制定が、民間団体や有識者、当事者から叫ばれている。

現在与党である自民党は、当事者の雇用・労働に関して、既に先進的な取り組みを行う企業等の事例を収集し情報提供を行うこと、ガイドラインの策定、事業主に対する啓発・指導を行うことなど様々な考えを掲げているが、あくまで「現行の法制度を尊重しつつ、網羅的に理解増進を目的とした諸施策を講ずることが必要である」という方針³⁵であり、こうした禁止法等の新たな法整備には慎重であることがうかがえる。本来各民間企業を指導できる立場にいるはずの国が、率先して施策を打ち出すというよりも、後述の一部の先

³³ OECD 「図表で見る社会 2019 (Society at a Glance 2019)」より「他国と比べた日本の状況は？」 <http://www.oecd.org/japan/sag2019-japan-jp.pdf> (2019/12/16)

³⁴ 国家公務員に適用される。

³⁵ 自由民主党「性的指向・性自認の多様なあり方を受容する社会を目指すためのわが党の基本的な考え方」平成 28 年

https://jimin.jp-east-2.storage.api.nifcloud.com/pdf/news/policy/132172_1.pdf?_ga=2.243099648.366055659.1574066658-1998160533.1574066658 (2019/12/16)

進企業や NPO などに後れを取っているのが、セクシュアルマイノリティの就労問題に対する我が国の現状である。

3. 2 民間の取り組み

続いて、民間ではどのような施策がとられているのかを見ていく。未だ明確な法整備がない中で、一部の大手企業では自発的に当事者に配慮した社内制度を整えつつあるほか、当事者の就職を支える活動を行っている企業や NPO 法人もある。その事例を探り、現状にどのような形で対処していけばよいのか、より当事者に近い場所では何が求められているのかを考える手掛かりとする。

3. 2. 1 企業内の取り組み—野村グループの例

野村グループはグローバル展開を進めており、現在 90 か国以上の国籍の社員が働いている。そのため、多様なバックグラウンドを持つ社員が実力を発揮できるよう、平等な雇用機会の提供に力を入れている。野村グループにはセクシュアルマイノリティに関することがら明文化された社内倫理規定が存在する。そのほか、福利厚生や勤務上の配慮が行われている、当事者に関する研修が数多く用意されている、アライと呼ばれる LGBT を理解し支援する人々を増やす活動をしているなど、その取り組みは多岐にわたっている。³⁶他に、東京レインボープライドの協賛、支援も行っている。これらの取り組みが高く評価され、PRIDE 指標³⁷も 2016 年から 3 年連続で獲得した。以下では、まさにセクシュアルマイノリティ関連施策では先進企業といえる野村グループの、代表的な取り組みをみていく。

まず倫理規定からみていこう。野村グループ倫理規定（社内規定）では「人権の尊重」の条項に、「野村グループは、(中略) 国籍、人種、民族、性別、年齢、宗教、信条、社会的身分、性的指向、性同一性、障がいの有無等を理由とする、一切の差別やハラスメント（いやがらせ）を行わないものとする。」とある。性的指向や性同一性（性自認）という項目を明記している点を評価すべきである。LGBT といった一部のセクシュアルマイノリティを対象を限定する言葉を用いておらず、SOGI 概念のもとすべての人を対象に取り込んでいる。2015 年制定のコーポレート・ガバナンス・ガイドラインの第 2 節「社会的責任の実践」でも、同様の内容が示されている。

福利厚生や勤務上の配慮の事例としては、性別に関わらず利用できる社内の「パートナーシップ制度」に申請すると、一部の福利厚生制度を社員の同性パートナーが利用できる（2009 年より）という制度がある。また、トランスジェンダーについては、会社の対応方針と利用できる制度をまとめた「トランスジェンダー対応ガイドライン」（全社員が閲覧可能）が存在し、（2017 年 1 月より）トランスジェンダーの社員が戸籍と異なる性別で勤務

³⁶ 本節で紹介する野村グループの規定、取り組みの内容については HP や公式資料等を参照している。野村グループ HP より「CSR-ダイバーシティ&インクルージョン」<https://www.nomuraholdings.com/jp/csr/employee/di.html>、「Nomura Diversity & Inclusion」<https://www.nomuraholdings.com/jp/di/pdf/di.pdf> (2019/12/16)

³⁷ 任意団体 work with Pride による、職場における LGBT 等への取組みを評価するための日本初の指標。2016 年から始まる。

したいという要望があった場合などにもスムーズに対応できる環境を整えている。

研修については、2015年から、新卒面接担当者向けの研修にLGBT³⁸の差別禁止を組み込んでいる。また、2016年には人事部門全社員向けのLGBT基礎知識とLGBT施策についての研修を実施した。2017年に全国業務管理者向け人権啓発研修でLGBT研修を実施し、その後全社員向けの人権啓発研修にもLGBTを組み込んだ。次第に研修の対象者が広がりを見せており、全社員にセクシュアルマイノリティについて知ってもらおうという姿勢がうかがえる。人事部門や面接担当者向けの研修に組み込まれていることは、当事者が採用・入社というスタート地点にさえ立てなくなってしまうことを避けるためには、大変重要である。2016年以降は、本社勤務社員の希望者向けに、「LGBTアライになろう！」研修を導入している。当事者が窮屈な思いをして働くことのないように、そして、必要性を感じたときにはカミングアウトしやすいように、アライの存在が重要なのである。これは希望者向けの研修となっているが、一部の社員のみではなく、なるべく多くの社員がアライになることがより良い状態であり、全社員にこのようなアプローチが行われることが望ましい。

社内にアライを増やす取り組みは、ある社内グループが以前から行っている。ボランティアの社員で構成される社員ネットワーク「マルチカルチャー・バリュー・ネットワーク(MCV)」である。ダイバーシティ&インクルージョン活動の一環として、LGBTに代表される性的マイノリティへの理解を呼びかけ、さらにアライを増やす活動を2009年から実施している。当事者を招いた講演会や、本社の食堂に「アライになろう！」というパンフレットを設置するなどの取り組みがされてきた。「I am an LGBT Ally」というステッカーも配っていて、アライの人はそれをパソコンに貼るなどしてアライであることを表明できる。MCVの活動はそれだけではなく、職場で差別的な発言を聞いた際に指摘をしたり、当事者について同僚と話したりするなど、日頃から個人で出来るアライ活動にもメンバーは力を入れており、当事者にとって働きやすい職場作りを目指している。

アライ活動をしている企業は他にも複数あり、アライ登録プログラムとして当事者支援のメッセージとともにアライ登録すると、社内の個人サイト上にLGBTアライバッジが付与される仕組みをもうけた企業もある。³⁹

野村グループの事例に戻るが、グループの野村証券がセクシュアルマイノリティの働きやすい環境を作ろうと取り組みだしたのは、2008年にリーマン・ブラザーズの欧州とアジアの事業部門を継承したことがきっかけであった。元々欧米の企業では、人種や性別にとらわれない多様な人材を活用する動きが進んでいたのである。野村証券を含め、証券業界では、外資系を中心にセクシュアルマイノリティに関する取り組みが広がっていった。⁴⁰証券業界に限らず、外資系企業や海外進出している大手企業では現在では比較的取り組みが

³⁸ セクシュアルマイノリティ当事者を指していると思われる。

³⁹ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「LGBTの就労に関する企業等の取組事例」を参照。<https://www.jil.go.jp/kokunai/other/whitepaper/documents/20170331-lgbt.pdf> (2019/12/12)

⁴⁰ 日本経済新聞「野村証券「LGBT」配慮に向けた研修制度 リーマンの文化学ぶ」(2015/10/23)を参照。

https://www.nikkei.com/article/DGXLASFL23H7G_T21C15A000000/ (2019/12/16)

進んでいるところが多いように見える。様々な価値観とバックグラウンドに触れ、それを吸収してきた企業は、自ずとダイバーシティやセクシュアルマイノリティというテーマに関して先進的になるであろう。裏を返せば、機会の少ない地方の日本企業、中小企業などでは未だ配慮が足りておらず、企業間格差が生まれているのではないだろうか。1 節で述べた自民党の方針に、先進企業の取り組みを紹介するとあったが、この格差を埋めるためには有効な策であるかもしれない。

3. 2. 2 就職をサポートする取り組み—Rebit と JobRainbow の例

トランスジェンダーを筆頭に、セクシュアルマイノリティは就職というスタート地点で困難に直面するという点については2章で言及した。前項の企業のようにセクシュアルマイノリティに理解のある企業も近年徐々に増えていることは確かであり、おそらく一部の当事者は自分らしい就職がかなうようになってきている。しかし、セクシュアルマイノリティに一定の理解のある企業はあるのか、それはどこなのかという根本的な情報は、大学の就活支援機関や一般的な就活イベントでは十分に得られないことも多い。支援機関で相談をしたいと思っても、支援者に理解がない場合、二次被害やハラスメントを受ける場合がある。(薬師 2017:130) 結果として多くの当事者が安心して自分らしさを発揮できない、不安の多い就職活動を生んでしまっている。この項では、理解ある企業と当事者をマッチさせるなど、「スタート地点」の問題を解消するべく行われている取り組みをみていく。

ReBit は、「LGBT⁴¹もありのまま大人になれる社会」を目指す認定 NPO 法人である⁴²。学校や自治体で出張授業をするといった教育事業のほか、キャリア事業も行っている。当事者が就職活動をするときに自分らしく働ける企業を見つけられないという困難を解消するため、10~20 代の当事者に向けたキャリア開発セミナーやイベントを全国で展開してきた。2015 年には、就活情報サイト「LGBT 就活」をリリースしている。ReBit は就職時の困難の原因として、はたらく当事者のモデルが可視化されていないことや、職場や就労支援機関の理解が可視化されていないことを挙げる⁴³。これに基づいて、「LGBT 就活」では、就活生にセクシュアリティを問わず自分らしく働ける職場があるということを伝えたり、実際に自分らしく働いている当事者の姿を「ロールモデル」として記事にして伝えたりしている。企業側へのアプローチも行っており、ReBit から当事者講師が企業に講義をしに行くこともある。

セクシュアルマイノリティ当事者が自分らしく働ける職場を提案し、さらに具体的に企業とのマッチングをはかっているサイトがある。JobRainbow という就活・転職サイト⁴⁴である。運営する株式会社 JobRainbow は、企業向けの LGBT 研修や制度等に関するコンサルティング、LGBT フレンドリー企業⁴⁵による合同説明会も実施している。サイトに登録され

⁴¹ 注 4 に同じ。

⁴² 事業については ReBit HP を参照した。<https://rebitlgbt.org/project/career> (2019/12/12)

⁴³ 「LGBT 就活」WEB サイトより。<http://www.lgbtcareer.org/about/> (2019/12/12)

⁴⁴ 「JobRainbow」WEB サイト

https://jobrainbow.jp/?utm_source=google&utm_medium=cpc&gclid=EAIaIQobChMIspqPqf_95QIVV6qWCh09mwP0EAAYAiAAEgJT5vD_BwE (2019/12/12)

⁴⁵ 「当事者がカミングアウトしている・していないにかかわらず、LGBT (を含むセクシ

ているのは、この合同説明会にも参加しているような LGBT フレンドリー企業の数々だ。このサイトでは、例えば性自認に合ったトイレや更衣室を利用できるかなどの、当事者の「働きやすさ」に関わる項目をグラフで可視化しており、利用者はこれを参考に応募企業を選ぶことができる。一般的な就活サイトでは表に出てこない情報に特化している点は、当事者の企業選びの不安を解消することにつながっているだろう。

また、サイトに登録する履歴書では、本名やセクシュアリティなどの情報を非公開にすることができ、カミングアウトについてや通称名、更衣室利用方法に至るまで、この WEB 履歴書に登録あるいは選択できる。本人のカミングアウトの有無は問わないこと、セクシュアリティの情報を非公開にしたまま企業とのマッチングができることは、当事者がより自然に就職活動をするために欠かせない要素だろう。当事者であるというカミングアウトをし、自分が特別な存在であるかのように就職活動をする必要はない。セクシュアルマイノリティに理解ある企業が集まっているところでは、セクシュアリティによって否定され、拒否されることがないという前提があるからこそ、「普通の」就活生として就活ができるのである。非当事者にとって当たり前に行っていることを当事者にとっても当たり前に行っているのが、JobRainbow というサービスなのである。

3. 3 海外の取り組み—カナダ オンタリオ州の例

1 節、2 節では国内の取り組みをみてきたが、海外ではセクシュアルマイノリティの就労問題についてどのように取り組んでいるのだろうか。3 節では少し視野を広げて、カナダのオンタリオ州の事例をみていく。これにあたって、労働政策研究・研修機構の海外労働情報レポート⁴⁶を参考にする。

カナダは多民族国家であり、「多様性」というテーマについて日本とは違う背景を持っていることは念頭に置かなければならない。世界で 4 番目に同性婚を合法化した国でもあり、最大の都市トロントは、近年では世界で LGBT が住みやすい都市の 3 番目に選ばれてもいる。しかし、そのカナダであっても、セクシュアルマイノリティの就労に関していえば決して万全の環境ではなかった。2014 年の調査⁴⁷によれば、LGBT 労働者の 81%がカナダの産業界はもっと LGBT 労働者を歓迎し、職場での価値を認めるべきだと答え、59%が自らの雇用主がもっと LGBT が職場で居心地よく過ごせるようにすべきだと答えていた。職場においてはまだ LGBT をはじめとするセクシュアルマイノリティの居心地の悪さは残っていたといえ、カナダは日本と同じような課題に取り組む国のひとつなのである。

連邦国家であるカナダでは、外交、国防など全体に関わることは連邦政府の管轄だが、雇用や人権問題などは、一部の職を除いて州政府の管轄となる。そのため、セクシュアル

ユアルマイノリティ) が働きやすい職場づくりに取り組んでいる企業」のこと。

⁴⁶ 斎藤文栄「カナダにおける LGBT の就労をめぐる状況」(2017/11) 労働政策研究・研修機構 https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2017/11/canada.html (2019/12/12)

⁴⁷ “Sodexo Workplace Diversity Survey” (2014)

[https://ca.sodexo.com/files/live/sites/sdxcom-ca/files/050C_Country.com_Canada_\(English\)/Building_Blocks/LOCAL/Multimedia/PDF/News_and_Press_Releases/2014/Sodexo_Workplace_Diversity_report_-_Leger,_May_2014.pdf](https://ca.sodexo.com/files/live/sites/sdxcom-ca/files/050C_Country.com_Canada_(English)/Building_Blocks/LOCAL/Multimedia/PDF/News_and_Press_Releases/2014/Sodexo_Workplace_Diversity_report_-_Leger,_May_2014.pdf) (2019/12/16)

マイノリティに対する雇用上の差別については、一般的に各州の人権法が適用される。カナダ最大の人口を抱えるオンタリオ州は、雇用、人権問題において常に連邦法をリードしてきた（山崎 2012）。1962 年には他の州に先駆けて人権法典(Ontario Human Rights Code)が制定され、その差別禁止事由に 1986 年には性的指向が、2012 年には性自認及びジェンダー表現に関する項目が加えられた。どのような行為が法で禁止される差別にあたるかについて、この法律では細部まで規定していないが、判例法によって確立されており、州政府の発行するポリシー・ペーパーには、細かく禁止事項の該当例まで記載されている。

齋藤の訳を借りるならば、直接的・間接的差別の例として、「労働者がゲイであると上司に明かした後、その上司が彼には、もはや昇進・配置・キャリアのための研修を受けることはできないと告げたケース」などが挙げられている。性的指向に対するハラスメントの例としては、「性的指向に関するからかいやジョークの対象として個人を指摘すること」、「人の性的指向に関するほめかし」といったものがある。性自認及びジェンダー表現にかかるハラスメントの例では、より詳細な例が挙げられている。具体的には、「“伝統的ヘテロセクシュアルな規範の秩序を守りかつ強化する” 行動」、「人を、その人が望む名前や適切な代名詞で呼ぶことを拒否すること」、「文章や E メール、ソーシャル・メディアなどで流通しているものも含む、人の性自認又はジェンダー表現に関するジョーク」、「特定の人がトランスであることを“暴露すること”又は“暴露すると脅すこと”」、「人の身体的特徴、ジェンダーに関する医療的措置、服装、癖、その他、ジェンダー表現形式についての立ち入った言質や質問、侮辱」などである。このように、州法を補強する形でかなり具体性のある例が示されることによって、スムーズに法の適用を行うことができるだけでなく、差別やハラスメントの抑止力も増すのではないだろうか。避けるべき言動の例が、ジェンダー表現等に関して特に豊富であるという点も興味深い。「“伝統的ヘテロセクシュアルな規範の秩序を守りかつ強化する” 行動」という項目からもわかるように、これは、セクシュアルマイノリティに対する明らかな差別だけを禁ずるポリシーではないのである。すべての人がジェンダー規範と自身の行動を考え直すきっかけにもなるだろう。

積極的に立法を進める州の姿勢が、連邦に影響していったと山崎（2012）は考える。州法が連邦法をリードしてきたという構図は、先進的な民間企業が国の政策の先をゆく現在の日本と近似しているようには思えないだろうか。もちろん、それが企業内の規定にすぎないか、れっきとした法律であるかという大きな違いは無視できない。しかし、どちらにせよ全体にかかる法律がないのなら、一部で通用する規則を作ればよいのである。そのようにして、草の根的に他の企業に動きが波及し、自治体や国の政策、ひいては立法にこぎつけるというアプローチもできるのではないか。カナダの州法と連邦法の関係性からは、そのような可能性が見て取れる。

齋藤（2017）によれば、カナダでは、従業員や求職者である当事者向けの支援を専門的に行う団体よりも、雇用主向けの支援が目立っているようである。研修や啓発活動を行っていたり、企業の取り組みを研究し好事例として紹介したりと、多岐に渡る取り組みが行われている。2 節で挙げた ReBit や JobRainbow も企業向けの活動を行っていた。日本においても、企業独自の取り組みや職員を支援する仕組みの必要性は高まっているだろう。

4 当事者も非当事者ものびやかに働ける職場づくり

4章では、これまでの章で見てきたセクシュアルマイノリティの就労に際する様々な困難や、現行の制度、取り組みなどを踏まえて、働きやすい職場づくりのために今後どのようなことをしていくべきかを考えていく。

4. 1 政府に求められていること

セクシュアルマイノリティの就労に関して、政府の取り組みが不十分であることは3章で述べた。差別やハラスメントを規制する仕組みが弱いことや、具体的な取り組みを企業等に任せていることが問題点として挙げられる。そこで、まずは基本的な法整備と企業などへのガイドライン策定、加えて主体的な調査研究と情報提供をするべきだと考える。

現状の最大の問題は、職場における差別あるいはセクシュアルハラスメント規制に限らない、包括的に性的指向や性自認に関する差別を禁止する法律が存在しないことである。法整備の面では3章で指摘したように先進諸国にも大きく後れをとっており、長らく改善が望まれている。2011年、国連の人権理事会は、性的指向および性自認に基づく差別や人権侵害を非難する決議を採択しており、ここに日本も賛成票を投じていた。だが、三成（2019）によれば、「日本は国際的顔と国内的顔という2つの顔を使い分けている」のである。国連に向けてはこのように積極的に協力する一方で、国内法の整備に関しては未だ消極的なのだ。このような状況を受けて、国連人権理事会は改善勧告を出しており、SOGIに関する人権状況の改善勧告件数は回を追うごとに増えている。その最たるものが、SOGI差別を禁止する法律を制定することなのである。国内の法整備の遅れをこのままにしているよいのだろうか。

雇用・就労の分野にかかる現在の国内規制は、3章で述べたようにセクシュアルハラスメントの措置義務にすぎない点で明らかに不足があり、当事者への「性的」でないものも含めたハラスメントそのものを禁止することが求められている。これは、単に就労に際する差別やハラスメントを禁じるものとしてではなく、国連の意向のように、性的指向や性自認、すなわち SOGI に関する差別的な言動を包括的に禁じる法律として制定するということと同義である。その法の中に、おのずと職場での SOGI 差別、ハラスメントも含まれ、規制されることが望ましい。日本学術会議の提言にもあるように、「性的指向、性自認、身体的性に関わる特徴等に基づく差別を禁止し、性的マイノリティの権利保障をはかるための根拠法を制定」したうえで、「同法には、性自認の尊重、身体に関する自己決定権の尊重、婚姻を含む共同生活の保障、教育上の権利保障、雇用・労働に関する均等待遇に関する規定を盛り込む」という形をとるのがよいだろう。国際的な前提としては、SOGI 差別を禁止することは、あくまでもすべてのセクシュアリティの人に関わる基本的な人権保障の問題であるため、特定の分野に限ったり、かつセクシュアルマイノリティ当事者を排除したりすること「のみ」が主題ではない。包括的な法は、だれもが当事者として受け止められる人権法の一環という姿勢で制定すればよいのである。

しかしその一方で、今まさに多くの困難にさらされている当事者を守るためには、具体

的に当事者に焦点を当てる必要もある。現行の規制に関する最大の問題は差別を禁止する法がないことであったが、「ではどのように振る舞うべき／べきではないのか」を示したものが不足しているという問題も、解消しなければならない。その一環として、当事者と対等な一人一人がどう振る舞えばいいかを考える上で参照できる指針が必要である。存在する差別やハラスメントの中には、悪意をもって意図的に行われるものがあるだけでなく、気が付かずに行われているものも多い。そのような意図がなくとも当事者を苦しめる言動を極力減らすために、禁止事項に該当する発言や行動を予め周知する必要がある。オンタリオ州の事例では、ポリシー・ペーパーに州法による規制の内容を具体的に示す取り組みがされている。このように実例を盛り込んだガイドラインの策定は効果的だろう。中には、一般的なジェンダー規範に関する項目も盛り込むなど、非当事者であっても自分ごとと感じられるような工夫をするとよいのではないだろうか。

また、企業など当事者を管理する立場では何が求められるかを示す必要がある。企業に求められる望ましい取り組みをガイドラインとして示すと、福利厚生上の扱いや施設利用上の配慮などがそれぞれの企業の裁量に委ねられていることで企業間格差が生まれている現状を、変えるきっかけになるはずである。具体的には、理解促進、差別・ハラスメントの禁止、福利厚生や施設利用上の配慮などである。トイレの利用等、他の職員との兼ね合いで必ずしも当事者の希望を叶えられるとは言えない事象については、当事者に最大限の配慮をすべきという主張にとどめるしかない。例えば、望むトイレが使えないことも差別に含まれると定義して法律で明確に禁じた場合、理解のない一部の人から反感を買って逆効果になってしまうことも考えられるなど、これは非常にデリケートな問題であるからだ。しかし、企業等に対して当事者のそのような困難が極力生じないように、だれでもトイレを増やすなどの工夫を紹介し、推奨することはできるだろう。

最後に、わが国は民間の取り組みに頼り、追従している状態を脱し、率先して当事者の生きづらさの解消に必要な規定やガイドライン、関連する情報を提供できる状態になっていく必要がある。情報の提供とは、3章で言及した自民党の考えのように、先進的な取り組みを行う企業の情報を収集し公開することだけではない。例えば、困難に直面するセクシュアルマイノリティ当事者の実態を明らかにしている統計的な情報は、民間企業や団体の調査によるものがほとんどである。本論文を執筆するにあたって参照したのも、その多くは民間の調査である。民間の調査では集計の方法にばらつきがあるほか、母数も定まらず比較が難しい。より広範な、公的な調査でも困難の実態を明らかにすべきである。

国として当事者を守るために具体的に行動を起こすことは、当事者の助けになるだけでなく、国際社会で人権問題に敏感な先進諸国と肩を並べることにもつながるはずである。

4. 2 必要な企業施策とは

政府が取り組むべき法整備は比較的長期的な、将来を見据えた策である。だとすれば、一企業は国や政府の対策を待つのではなく、喫緊の課題を解決すべく、現状に対処する何らかの措置を行わなければならない。マイナスをゼロにする、つまり当事者が非当事者とくらべてできなくされてきたことを解消し、ごくあたりまえの就労環境を整えるために、企業は具体的に何をすればよいのだろうか。JobRainowのように当事者サポートを事業と

する企業もあるが、ここでは一般的な企業を想定し、意識の改革、制度・設備の改革という観点を中心に考えたい。

4. 2. 1 意識の改革

第一に、職場の人々の意識面の改革を考える。まず、セクシュアリティを隠す、社内制度の利用ができないなどの複数の問題の原因でもある、差別やハラスメントを規制することが求められる。国内法としてそのような規制が存在しないからこそ、SOGI に関する不適切な言動を、社内規定で禁止するのである。ここには、募集・採用に当たって不利益な扱いをしない配慮も盛り込む必要がある。人事など採用に関わる部署には、重点的にセクシュアルマイノリティに関する研修等も行って一定の知識を身に付け、当事者の就職以前から適切な配慮ができるようにしなければならない。

一定の行為を禁止することは、その行為の抑止力となるだけではなく、被害にあった当事者が「正式に」反論できるようにするプラットフォームを整えることにもなる。そのため、ここでもオンタリオ州のポリシー・ペーパーの例にならひ、禁止されるべき言動について具体的な例を挙げる資料をつけることが望ましい。差別禁止の流れがある海外の事例は企業も積極的に取り入れるべきである。また、こうして当事者への差別やハラスメントを禁止するときに忘れてはならないのが、セクシュアルマイノリティに限らない「セクハラ」の問題だ。2章で述べたように、セクハラが起きやすい職場ではセクシュアルマイノリティへのハラスメントも当然起きやすいはずである。何度も触れてきたことではあるが、このような規制はセクシュアルマイノリティの当事者のみを守るためではなく、すべての社員がハラスメント被害の当事者たり得るという視点からするものだというのを、念頭に置かなければならない。

差別やハラスメントを禁止することは、まさにマイナスをゼロにする取り組みである。これに加えてより発展的な取り組みとして、アライを増やし表明するという施策も効果的だろう。一般的にはLGBTアライと呼ばれるが、すべてのセクシュアルマイノリティのアライを目指すことが望ましい。差別禁止規定は抑止力にはなるが、差別がすぐにゼロになるわけではない。攻撃され排除される側面ばかりが目立ってしまったら、当事者は安心して働けないため、反対に当事者を守るような積極的な表明を取り入れることも重要である。

当事者が職場でカミングアウトできない理由として、セクシュアリティを公表することで受けるかもしれない差別を恐れていることを挙げた。差別意識を持ち、それを言動で表している人がいる空間では、そのような不安が増大してしまう。そのため、セクシュアルマイノリティについて知識がある人がいること以上に、アライであることを表明し、当事者に寄り添っている人がどれだけいるかということが大変重要である。同調圧力が働くメゾ領域においては、アライを表明している人が多くなるほど、その集団の性格もアライ側に傾いていくと考えられるからである。置かれた環境にアライが多ければ多いほど、当事者の心労やカミングアウトへのハードルが下がるだろうことは言うまでもない。また、セクシュアルマイノリティについての情報が以前よりも豊富にありアライも増えてきている現代において、カミングアウトに際する最大の問題は、周囲に誰一人味方がいないという辛さから、誰が味方かわからないという状況に代わりつつある。だからこそ、アライを可視化することで当事者は少なからず安心感を得られると考える。

環境を整えることでカミングアウトを推奨するわけではないが、必要に迫られた時に互いに気持ちよく話ができる状態であるためにも、アライを増やし表明する取り組みを進めていくべきである。アライであることの表明は、野村グループのようにステッカーを貼るなどの簡単なことから始めても構わない。アライ表明をしているにも関わらず正しい知識がないことは避けたいため、知識や支援のレベルによってステッカーを変えてもよいだろう。また、アライや当事者のネットワークをつくるほか、有志で社内グループを作り活動することも、企業は積極的に支援、推進すべきである。

前提であるアライを増やす取り組みについては、社内研修、あるいは 3 章で例示した ReBit や JobRainbow のようなところからの外部講師による研修を通して一定の知識を全社員に持ってもらうことから始めたい。また、差別意識のあまりない人であっても、善意のアウティングをするなど適切な振る舞いを知らない人が一定数いると考えられるため、そのような層からアライを増やすことを第一に考えるのがよいだろう。強い偏見を持つ人もいることが想定されるが、直接そういった層にアプローチするよりも、アライになれるような層がアライ表明をしやすくなる工夫をし、集団の空気から変えてゆく方法を取るのである。「こうすべき」という強制力が強いと反動でさらなる差別をまねくおそれもあるため、かえって当事者に不利な状況を生まないよう注意が必要である。既にアライの人には、より詳しい研修を設けてアライとしてのスキルアップをはかるなど、段階に応じた機会があると効果的である。

4. 2. 2 制度・設備の改革

次に、当事者の存在を常に想定した社内制度を整えることが重要だ。規定で差別を禁止することはできても、人々の意識の変化やアライの増加にはある程度の時間が必要である。しかし、当事者の困難の中には、制度を柔軟に変更することだけで解決するものもあり、これを改善することは当事者の働きやすい職場への大きな近道である。

1 章で述べたように、たとえセクシュアルマイノリティについてある程度の知識を持っていたとしても、家族や友人、職場など身近に当事者がいるとは思っていない人が多いのが現状である。差別をおそれた結果カミングアウトがあまりされない、すなわち、当事者の存在が見えにくいということが、セクシュアルマイノリティと同様に「ダイバーシティマネジメント」の対象となる高齢者や障害者とは異なる、セクシュアルマイノリティ独自の特徴であり、就労環境を考える上で最も注意を払わなければならないことでもある。当事者は名乗りを上げないが、確かに存在している。見えない当事者の困難はいつそう見えづらいかもわからないが、職場に当事者はいないと思いついたまま何の対応もしないのではなく、いる前提で社内制度を整え、周知してゆくべきなのだ。

早急に整えるべき社内制度には、例えば以下のようなものがある。虹色ダイバーシティの「職場環境アンケート」⁴⁸⁾において、当事者の希望する施策について、T では「トランスジェンダー従業員への配慮」、L、G、B では「福利厚生者の同性パートナーの配偶者扱い」と答えた人が最も多くそれぞれ回答者の 7 割を超えた。トランスジェンダーの社員の服装や、トイレ、更衣室の利用に配慮すること、そして、法的に認められる「家族」にしか適

⁴⁸⁾ 注 14 に同じ。

用しない前提で作られていた福利厚生制度を、同性パートナーにも適用することが求められている。後者については、結婚祝い金の対象を同性パートナーにも広げたり、企業に同性パートナー登録をする制度を設けて福利厚生等の対象を広げたりしている事例もある。法的な婚姻関係になれば様々な権利が認められない現在の日本の状況をそのまま表した社内制度は撤回して、その企業ではどのような関係性を家族とみなし、制度を適用するかという点について、改めて議論すべきである。この場合、セクシュアルマイノリティの困難の解消だけを目的とせず、同性パートナーに限らない実質的なパートナーに対して同等の制度を適用するなどの選択肢があってもよいだろう。

次に、このような制度があることを社員に周知し、当事者がその存在を知ったうえで、安心して利用できるようにしなければならない。制度はあるが実質的に機能していないという状態では意味がない。誰もが利用する基本的な福利厚生制度の紹介と同等に明記するなど、自らアプローチせずとも分かりやすい方法で公表すべきである。また、パートナー登録等も一種のカミングアウトであるから、あまり多くの人に知られたくないという当事者がいればその気持ちは尊重されるべきである。オンラインのフォームなども活用して、なるべく多くの人を通さずに手続きできるほうがよい。

管理職クラスの社員が、実際に制度や設備の利用に際して当事者に相談を受ける機会は今はさほど多くないと思われる。しかしながら、だからこそ、いざという時には対応に手間取ることのないようにしておきたい。野村の「トランスジェンダー対応ガイドライン」のように、社内でどのような方針で対応していくのかというポリシーや対応例を明文化し、少なくとも一定の役職の社員には必ず共有すべきである。もちろん、専門の窓口を設けるのも手である。制度上のことに限らず当事者のあらゆる不安や相談をぶつけられる、理解のある職員がいれば、当事者も安心して話ができると考える。

ここまで話題にしてきた社内制度に加えて、ジェンダー規範や男女で分けられている枠組みを緩める工夫も効果的だろう。少なくとも、履歴書の性別欄の必要性和就職活動時の服装規定については再検討すべきである。JobRainbowのように履歴書で公開する項目を柔軟に変えられるのもよいだろう。企業によっては面接は自由な服装でという流れもある中で、服装の男女差が顕著なスーツ着用を義務化することに必然性はあるのだろうか。就職後の服装も同様である。女性はスカートをはくなどのルールあるいは暗黙の了解がなければ、当事者の困難は軽減されるうえ、非当事者も含めてより自分らしい働き方ができる。かつては男性と女性で仕事内容が異なっていたといっても過言ではなく、それに合わせた振る舞いや身だしなみが求められていたかもしれない。だが、男女の雇用は次第に平等に近づき、近年では数々の企業が「一般職」の人員を削減してゆくなか、男性も女性も同様の仕事をするようになってきている。このことを鑑みれば、仕事をする場面において性別の区分はあまり意味をなさないのではないかということが出来る。トランスジェンダーやセクシュアルマイノリティだけが「男女どちらにも属さない」のではなく、すべての人がどこにも属さずに自分らしく働ける職場を作ることが求められる時代になっているのではないだろうか。

重要なのは、これらの制度、規則の整備や再検討を、セクシュアルマイノリティを特別扱いしケアするのだという姿勢ではなく、今まで当たり前のことができなくされていた状態を改善し「普通の」環境を提供するだけだという感覚で行うことである。そして、家

族や性別の枠組みを考えることは、すなわち非当事者にも確実に当事者性があることを意味していると認識することだ。そういった広い視野を持って問題に対処していかないと、今後も当事者は権利を与えられた「マイノリティ」のまま過ごすことになる。

第三に企業がすべきことは、設備そのものの変更や更新である。当事者の困難に柔軟な対応をするといっても、元々トイレや更衣室が足りなければ希望通りの対応ができるとは限らない。当事者の多くが必要とする「だれでもトイレ」の新設、増設など、設備面の投資は欠かせない。可能な限り当事者フレンドリーな社内設備を整えることが求められる。

4. 2. 3 当事者志向の改革のために

意識の改革、制度や規則の再検討、設備そのものの変更を柱にした取り組みを行うことで、当事者の困難は大幅に軽減される。それだけではなく、ジェンダー意識や規範に縛られず、非当事者も働きやすい職場環境の実現にも近づくと言える。職場において、セクシュアルマイノリティに対する差別的言動と勤続意欲には相関があることが明らかにされている⁴⁹。当事者だけでなく非当事者にも同じ結果が出ており、職場で差別的言動が少ないと感じている人のほうが勤続意欲が高いのである。当事者への差別、ひいてはあらゆるハラスメントをなくそうと企業として努力することには、当事者に限らず大勢の社員の勤続意欲を上げるというメリットもあるのだ。困難の解消につながる取り組みは、資金がなければ実現できないものばかりではない。企業は、制度の検討など、すぐにでもできることから始めるべきである。先進企業等で行われている取り組みを参考にすることもよいだろう。

ただし、企業の取り組みについては批判的な見解もある。マサキ（2015）は、アメリカにおける企業や経営者が同性婚支持の傾向を示していたことについて、「自身のブランディングに有用だと判断した企業や政治家がこぞって我先にと同性婚支持を表明しだした」と述べ、今の日本についても「各業界が「LGBT産業」に参入しつつある中で（中略）当事者側から研修やガイダンスを商品として供給する「アライ産業」が小規模ながら形成されている状況」があると述べている。当事者のための取り組みは、資本主義の餌食になりやすい。日本においても、セクシュアルマイノリティ関連の取り組みを行う「LGBTフレンドリー」企業に与えられる評価や指標があることは企業にとっての名誉である。ステークホルダーからの支持を受けやすくなると考え、様々な施策を単に企業のブランディングの一環で行っている側面は少なからずあるだろう。また施策の背景には、有能な人材を確保したいという考えもある。

無論、セクシュアルマイノリティに理解があることを積極的に公表することは、当事者にとって重要な情報提供である。当事者向けの就職サイトに多くの企業が掲載されることは喜ばしい。そして、当事者への差別的な言動やサービスをそのままにしておくことは避けるべきであるし、むしろ企業イメージの低下につながる。そのため、企業が何らかの取り組みをすることは至極当然のことだ。しかしながら、利益を求める思考をその根拠とすることは出来る限り避けるべきである。非当事者側の損得で対応を変えては、当事者について真に理解し配慮しているとはいえない。加えて、損得を基準にこの問題を考えると、有能人材の確保や企業地位向上に奔走する余裕や意図のない企業では取り組みを起こ

⁴⁹ 注14に同じ。

す理由がなくなってしまう。谷口（2019）が指摘するように、セクシュアルマイノリティが過ごしづらい社会、働きにくい環境をどうするかという問題は、本来、対処して当然の人権問題の文脈で語られなければならないのであって、人権問題を損得で語っては根本的な解決には至らないだろう。企業はこれを踏まえて行動を起こすことが望ましい。

4. 3 よりよい職場と社会をめざして

4章ではこれまでセクシュアルマイノリティの就労の問題に関して、国に求められていることは何なのか、そして、企業としてはどのような取り組みをすべきなのかということを考えてきた。では最後に、当事者と直接かかわることになるひとりひとは、何を心がけたらよいのだろうか。

当事者が過ごしやすい環境のためには、ひとりひとりの理解が必要であることは言うまでもないが、理解だけでは不十分である。そのような人を知らないから自分の周りには当事者はいないと短絡的に判断するのは危険である。自分の周囲にも当事者がいるかもしれないということを常に念頭において自身の言動を時々振り返ってみれば、行動も少しずつ変化すると考える。

すすんで研修や勉強会に出席し、積極的にアライ表明するのもよいだろう。ただし、自分はセクシュアルマイノリティについて全く偏見がない、あるいはとてもよく知っていると思ってしまうことは避けるべきだ。実際に当事者と関われば、想定外のことに出口わす可能性は大いにある。それぞれが、多様な性のあり方や価値観を互いに認め合える柔軟な考え方を養っておくことが、最も重要なことなのではないだろうか。

また、日常的に起こりうるセクハラやSOGIハラ、伝統的な性別規範などを強化しないようにひとりひとりが心がければ、あらゆる社員が働きやすい環境を作ることにつながる。これらは非当事者の生きづらさとも地続きのものである。非当事者にとっても他人事ではないのだという自覚を持つことが、よりよい職場環境への第一歩となるであろう。

以上のことは、働きやすい職場環境の実現にとどまらず、社会全体をよくすることにもつなげてゆける。そして何より、SOGIという考え方の上では特定のセクシュアリティの人が特別などということはなく、社会の誰もが等しい存在であることを忘れてはならない。いずれは、法律や社内規定を理由に当事者に配慮するのではなく、ごく自然に誰もが尊重され、そのセクシュアリティを理由に不利益を受けることのない環境が実現されるべきだ。「LGBTフレンドリー」などといったブランディングが特別な意味を失うくらいに、あらゆる企業、ひいては社会において、当たり前当事者の人権が尊重されるのが、真に望ましい社会の在り方である。

おわりに

本論文ではまず、セクシュアルマイノリティの置かれる状況と就労の困難を明らかにし、その背景を考えた。そして、困難に対して現在どのような取り組みが行われているか確認した上で、今後一層求められる取り組みについて考察してきた。当事者の困難を解消するには、前提として差別禁止を定めなければならない。また、差別禁止と支援の表明という双方向のアプローチで周囲の意識の改革を試みると同時に、当事者の困難の解消を妨げる不安を取り除く必要がある。企業はこれに加えて制度や設備の改革なども行う必要がある。そして、現状を変えるにあたっては当事者のみの視点で考えるのではなく、非当事者もまた自分ごととしてこの問題を捉え、ともに誰もが働きやすい職場、社会を作る姿勢が求められるという結論に至った。SOGI、ジェンダー、ハラスメントというような文脈であれば非当事者も考えやすいだろう。このことは、セクシュアルマイノリティにかかわる他の問題についてもあてはまる。

本論文の抱える最大の課題は、ホワイトカラーかつオフィス勤務という状況を想定して考察し、参考とした企業も大手先進企業であったために、それ以外の働き方をする当事者の困難や課題、解決策についてあまり言及できていないことである。この事実は上の結論を覆すものではないが、おそらく状況が異なれば困難の解消に至る道のりも異なると考えられるため、相応の検討が必要である。また、ハローワークの抱える課題や自治体の取り組みについて触れることができなかつたほか、アライの表明と信用のリスクについても考察を深められなかつた。これらは今後の課題として引き続き考えていきたい。

参考・引用文献

- 池上桃子,2016,「「LGBT」という現象—失われた主体性、カテゴリーが見えなくしたもの」
http://soc.meijigakuin.ac.jp/image/2018/03/2016_MI.pdf (2019/12/12)
- 大和田敢太,2018,『職場のハラスメント なぜ起こり、どう対処すべきか』中央公論新社
- 神谷悠一,2017,「いわゆる「LGBT」等、性的指向や性自認に関する課題と実効性ある取り組みへの期待」独立行政法人労働政策研究・研修機構「特集 LGBT が働きやすい職場環境に向けて」*Business Labor Trend* 2017.2 (4)
- 斎藤文栄,2017,独立行政法人労働政策研究・研修機構レポート「カナダにおける LGBT の就労をめぐる状況」https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2017/11/canada.html (2019/12/12)
- 谷口洋幸,2017,「国際人権法における性の多様性 性的指向・性自認(SOGI)と人権を中心に」二宮周平編『性のあり方の多様性』日本評論社
- _____,2019,「国際人権の視点から見る日本の現状」LGBT 法連合会編『日本と世界の LGBT の現状と課題 SOGI と人権を考える』かもがわ出版
- 内藤忍,2017,「性的指向・性自認に関するハラスメント 規制のあり方」独立行政法人労働

- 政策研究・研修機構「特集 LGBT が働きやすい職場環境に向けて」Business Labor Trend 2017.2 (6)
- _____,2019,「LGBT、SOGI に関する日本の施策」LGBT 法連合会編『日本と世界の LGBT の現状と課題 SOGI と人権を考える』かもがわ出版
- 永野靖,2019,「裁判からみる法整備のニーズ」LGBT 法連合会編『日本と世界の LGBT の現状と課題 SOGI と人権を考える』かもがわ出版
- 二宮周平,2017,「トランスジェンダーがおかれている社会の現状と課題」二宮周平編『性のあり方の多様性』日本評論社
- 日本学術会議,2017,「性的マイノリティの権利保障をめざして—婚姻・教育・労働を中心に—」<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-t251-4.pdf> (2019/12/16)
- 原ミナ汰,2017,「当事者の抱える事情と相談対応 電話相談に寄せられる性的指向、性自認の悩みを解消するには」二宮周平編『性のあり方の多様性』日本評論社
- _____,2019,「電話相談の取り組み」LGBT 法連合会編『日本と世界の LGBT の現状と課題 SOGI と人権を考える』かもがわ出版
- 弁護士法人東京表参道法律事務所,2018,『ケーススタディ 職場の LGBT 場面で学ぶ正しい理解と適切な対応』ぎょうせい
- マサキチトセ,2015,「排除と忘却に支えられたグロテスクな世間体政治としての米国主流「LGBT 運動」と同性婚推進運動の欺瞞」現代思想 2015 年 10 月号 特集=LGBT 日本と世界のリアル (75-85)
- 三成美保,2019,「LGBTI の包括的権利保障をめざして—日本学術会議提言を中心に—」LGBT 法連合会編『日本と世界の LGBT の現状と課題 SOGI と人権を考える』かもがわ出版
- 村木真紀・五十嵐ゆり,2017,「企業研修 ダイバーシティの視点」二宮周平編『性のあり方の多様性』日本評論社
- 森山至貴,2017,『LGBT を読みとく』筑摩書房
- 山崎憲,2012,「諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取り組みに関する調査」独立行政法人労働政策研究・研修機構資料シリーズ No.103
<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2012/103.html> (2019/12/12)
- LGBT 法連合会編,2016,『LGBT 差別禁止の法制度って何だろう?』かもがわ出版
- _____,2019,『日本と世界の LGBT の現状と課題 SOGI と人権を考える』かもがわ出版