

あるある

# 職場のハラスメント

第3回

アトリエエム(株) 代表取締役 三木 啓子

## ハラスメントとLGBT

### セクハラ指針の改正

ハラスメントの防止に長年取り組んできたアトリエエムには数多くの相談が寄せられます。たとえば、「結婚しなければ管理職になれない、と上司から言われて退職せざるを得なかった」「男らしくないといじめられて、うつになった」などです。そこには、セクシュアリティ（性のあり方）に関する問題があります。セクシュアリティは、恋愛や結婚のことだけではなく、職場や社会の中で一人ひとりの人権がどのように大切にされるかということにつながっています。

最近「LGBT」という言葉もよく聞くようになりまし。レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字です。LGBTを含むセクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の人たちは、3%~10%ほど存在すると、いろいろなデータで公表されています。これは、50人集まれば1人か2人は存在するということなのです（表1）。自分とは関係のないことではなく、誰にとってもどこの職場でも、とても身近なことだといえます。誰もが安心して働くために、まず私たちがセクシュアリティとハラスメントについて正しい知識をもつことが大事です。

表1 自分のセクシュアリティについて

セクシュアリティ	人数	出現率
ストレート	82,232	92.02%
レズビアン	1,522	1.70%
ゲイ	1,731	1.94%
バイセクシュアル	1,557	1.74%
トランスジェンダー	418	0.47%
Aセクシュアル	651	0.73%
その他	1,254	1.40%
有効回答者計	89,366	100.00%

5.9%  
8.0%  
2.1%

\*ストレート：セクシュアルマイノリティーに該当しない層

\*Aセクシュアル：無性愛者。他者に対し、性的指向を持たない層

出典：(株)LGBT総合研究所/2016年6月

男女雇用機会均等法に基づくセクハラ（セクシュアルハラスメント）指針が改正されて2017年1月から施行されます。ここには、対象者にLGBTが含まれることが明文化されます。「被害を受けた者の性的指向また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」と追記されました。

セクハラと同じようにセクシュアル・マイノリティの問題に対しても積極的に取り組んでいくことが、事業主の措置義務となります。

## LGBTとは

LGBTについて分かりやすく説明します(表2)。

表2 LGBT

L	レズビアン
G	ゲイ
B	バイセクシュアル
T	トランスジェンダー

「L」はレズビアンで、女性を恋愛対象とする女性のことです。日本ではよくレズといいますが、これは侮蔑的な言葉なので、省略せずにレズビアンと言うようにしましょう。

「G」はゲイで、男性を恋愛対象とする男性のことです。ホモ、オカマという言葉には侮蔑的なニュアンスがあるので使わないようにしましょう。

「B」はバイセクシュアルで、男女どちらも恋愛対象となる人です。また、好きになる相手の性別は問わないという意味で用いる人もいます。

「T」はトランスジェンダーで、からだの性と心の性が一致しない性別違和という感覚を持っている人です。違和感を覚えはするものの治療を望まない人もいれば、からだと心の性を一致させる性別適合手術を望む人もいます。日本では「性同一性障害」という言葉が使われていますが、医療行為を受けるために必要になる診断名であって、医療行為は必要だが、病気でも障害でもないと考える人もいます。今は、「性別違和」という言葉への言い換えが進んできています。

## 企業は具体的な取り組みを

では企業は今後どのように取り組みを進めていけばよいでしょうか。まずは、全従業員が性の多様性を正しく理解するために研修を受けることが必要です。社内規定やルールを見直す作業も進めましょう。例えば、差別禁止規定やセクハラ防止が

イドラインにLGBTのことを盛り込む、結婚・介護休暇や住宅手当などの諸手当、福利厚生の見直し、人事評価や服装規定の見直し、更衣室やトイレの整備、性別適合手術を受ける時の休暇制度の導入や出張時の部屋割りへの配慮などです。

企業と学校法人など30団体の人事担当者たちがチームになって、福利厚生や人事評価などの社内規定の整備に役立つ独自の指標を策定して公表しています。それを参考にするのもよいでしょう。

## 多様な性と生き方を認め合って

LGBTの尊厳と社会運動を尊重するシンボルとして、6色の虹色の旗＝レインボーフラッグがよく使われます。また、LGBTについて理解し、積極的に応援する人を「アライ」と呼びます。同盟、支援を意味する「アライアンス」からできた言葉で、LGBTを理解し支援するという考え方、あるいはそうした立場を明確にしている人々を表す言葉です。レインボーカラーの文房具やアクセサリーなどを通して、「私はLGBTを差別しません」というメッセージを発信することもできます。

私たちは一人ひとり顔が違うように、性のありかたも違います。千差万別です。人が生きていくうえで守られるべき大切な権利が、マイノリティーという理由で軽く見られていいわけではありません。多様な性と生き方を認め合っていくことが、ハラスメントやいじめのない、皆が安心して働ける職場につながっていくといえるでしょう。



みき けいこ

ハラスメント・人権・メンタルヘルス研修、人材育成事業等を行っている。研修用DVDに「LGBTを知ろう」「マタニティハラスメント」、著書に「セクハラ・パワハラ その現状と防止対策」「職場のハラスメント相談対応術」等。産業カウンセラー。