

特集：多様な性を認め合う職場と社会

LGBTと職場のハラスメント防止

多様な性と生き方を認め合って

三木 啓子

はじめに

職場のハラスメント防止に長年取り組んできた私のもとには、数多くの相談が寄せられます。たとえば「男らしくないといじめられてうつになった」「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えなかった」などです。

そこには近年、性のありかた、いわゆるセクシュアリティに関する問題が多く見えてきました。セクシュアリティとは、恋愛や結婚のことだけではなく、職場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るのです。

LGBT

LGBTとは、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をと



みき けいこ
アトリエエム株式会社 代表取締役
産業カウンセラー
主な著書：
・『LGBTを知ろう』アトリエエム、2017年
・『セクハラ・パワハラ その現状と防止対策』アトリエエム、2016年
・『職場のハラスメント 相談対応術』アトリエエム、2013年。

った単語です。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%位存在するとさまざまなデータで公表されています。誰にとってもどこの職場でもとても身近なことなのです（表参照）。

□ レズビアン（Lesbian）は、女性の同性愛者で、女性に恋愛感情や性的欲求を持つ女性のことです。レズビアンは、男装をしたり男っぽい言葉づかいをするというイメージを持っている人もいるかもしれませんが、全ての人がそうではありません。日本では略称として「レズ」と言われることもありますが、これは侮蔑的な言葉なので省略せずにレズビアンと言います。

□ ゲイ（Gay）は、男性の同性愛者で、男性に恋愛感情や性的欲求を持つ男性のことです。もともと変態という意味のクィア(queer)やオカマという意味のファゲツ(faggot)とのしられていたゲイたちは、自分たちのことを肯定的に表現するために陽気な、派手なという意味のゲイを使うようになりました。これが世界的に広まり、男性同性愛者の多くは自分たちのことをゲイと自称するようになってきました。日本では「ホモ」「オカマ」という言葉が使われることがありますが、これは侮蔑的なニュアンスがあるので使わないようにします。

表 自分のセクシャリティについて

セクシャリティ	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%
バイセクシャル	1,557	1.74%
トランスジェンダー	418	0.47%
Aセクシャル	651	0.73%
その他	1,254	1.40%
有効回答者計	89,366	100.00%

*ストレート：セクシャルマイノリティに該当しない層
 *Aセクシャル：無性愛者。他者に対し、性的指向を持たない層
 出典：株式会社LGBT総合研究所/2016年6月

B バイセクシュアル (Bisexual) は、同性に対して異性に対して、恋愛感情や性的欲求を持つ人のことです。好きになる相手の性別は問わない、という広い意味で用いる人もいます。略称の「バイ」という言葉には差別的な意味合いがあるので、バイセクシュアルと省略せずに言います。

T トランスジェンダー (Transgender) は、からだの性とところの性が一致しない「性別違和」という感覚を持っている人のことです。からだところの性を一致させる性別適合手術を望む人もいれば、治療を望まない人もいます。2004年からは、家庭裁判所に申告をすれば戸籍の性別を変更することができるようになりました。しかしホルモン療法や手術などを受けていること、結婚していないこと、未成年の子どもがいないことなどの厳しい要件があります。「性同一性障害」といわれることもあります。医療行為を受けるために必要になる診断名が一般化したもので、今は「性別違和」という言葉への言い換えが進んでいます。

多様な性

LGBTを正しく理解するためには、多様な性のあり方について認識することが必要です。次の4つの要素から考えてみるとわかり

やすいでしょう。

①身体の性別 (Sex)

生まれた時に判断される身体の特徴にもとづいて、戸籍に性別が登録されます。学校や職場、地域社会などで戸籍上の性別として扱われていくため、私たちの社会生活の基盤となっている性別です。身体の性別は「からだの性」ともいわれます。生物学的にオスかメスか、身体的な特徴で客観的に判断されます。

②性自認 (Gender identity)

「性自認」は「こころの性」ともいわれます。多くの人からはからだの性とこころの性は同じです。当たり前のように「自分は女性」「自分は男性」だと思っています。しかし全ての人がそうではありません。

- ・体は男性だけれど心の性は女性
 - ・女性の体で生まれたけれど心の性は男性
 - ・自分は男性と女性の真ん中にいると思う
 - ・女性と男性、両方とも自分だと思う
 - ・わたしは女性でも男性でもありません
- という人もいます。

③社会的な性別 (Gender)

「社会的な性別」とは、社会的・文化的につくられてきた性別で女性らしい、男性らしいとされる「性役割」ともいえるでしょう。

女性らしいとされるものは、おしとやか、かわいい、やさしい、受付や庶務の仕事に向いているなどのイメージでしょうか。男性らしいとされるものは、強い、バリバリ働く、力持ち、リーダーシップがある、企画力・技術が必要な仕事に向いているなどのイメージかもしれません。でも女性らしいとされるイメージの男性もいるし、男性らしいとされるイメージの女性もいます。先天的なものではなく後天的なもので、住んでいる地域や社会、文化や風習などによっても異なり、一概に決めつけられるものではないのです。

④性的指向 (Sexual orientation)

「性的指向」とは、恋愛対象としてだれに感情的、性的にひかれるかということです。

LGBTと職場のハラスメント防止

異性を好きになる人もいれば、同性を好きになる人もいます。また両方の性を好きになる人もいます。

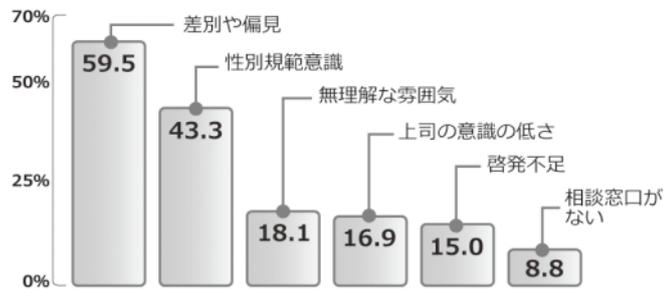
他に、誰にも恋愛感情や性的欲求を抱くことがない「アセクシュアル」、自分自身の性自認や性的指向が揺れ動いたり迷ったりしている状態をあらわす「クエスチョニング」などの言葉もあります。

このように、性は女性・男性の2つに分けられるものではありません。代表的なセクシュアリティに自分自身を当てはめることを難しく感じたり、セクシュアリティの認識が揺らいだり、変わったりする場合があります。明確に線引きができるものではなくあいまいさを持っているのです。多様なセクシュアリティが存在することを知って認め合うことにより、多様な性に寛容な職場が生まれていくのではないのでしょうか。

.....
 深刻なハラスメント

年中無休で相談を受けている「ホットライン」には多くの深刻な相談が寄せられています。同僚から気持ち悪い、オカマなど侮蔑的な言葉を日常的に言われた、カミングアウトをしたら職場内で言いふらされたなど。自殺や自殺未遂、自傷行為などにいたる割合はLGBTの人たちの方がはるかに高くなっているのが現状です。2012年に見直された「自殺総合対策大綱」では、LGBTの人たちへの支援も重要であるということが盛り込まれました。

連合の調査でも職場でLGBT関連のハラスメントを受けたり、見聞きしたりした人は約23%となっています。さらにLGBTの人が身近にいる人といない人に分けてみると、身近にいる人では6割にのぼることがわかりました。ハラスメントの原因としては、6割の人が差別・偏見、4割の人が性別規範意識をあ



出典：日本労働組合総連合会，2016年8月（抜粋）

図 職場でのLGBTに関するハラスメントの原因

げています。続いて職場の無理解な雰囲気、上司のハラスメントに対する意識の低さとなっています（図参照）。

ハラスメントやいじめの背景には、LGBTに対する誤った認識から生まれる偏見が根底にあるのではないのでしょうか。それは今まで私たちが学校や職場で正しい知識を得る機会がなかったことも一つの要因かもしれません。2013年の調査によると、6割を超える教員がLGBTについて教える必要性を認識しているものの、実際に授業で取りあげた教員は14%にしかすぎないことがわかりました。

.....
 現在の職場の状況と取り組み

ここ数年の間にLGBTへの啓発や支援をすすめる企業が徐々に増えてきました。I社では、LGBTに対する取り組みを公表、LGBT関連イベントへの出展や結婚祝い金を同性パートナーにも支給するなどの取り組みをしています。

P社でも世界各地の約25万人の従業員を対象にした行動基準に、LGBTを差別しないという内容を盛り込み、慶弔休暇や介護などの制度を利用できるようにしました。

従業員の募集時にエントリーシート of 性別欄を廃止したり、「男・女」にその他を追加するなど人権に配慮する企業もあります。大学でも就職活動時に、LGBTに理解を示す企業のリストを作成して発表したり、学生の相

特集：多様な性を認め合う職場と社会

談に対応したりしています。

2016年には、任意団体 work with Pride（ワーク・ウィズ・プライド）が日本初となる、企業のLGBTに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」を策定、53の企業・グループを最高の「ゴールド」と認定しています。

男女雇用機会均等法のセクハラ指針が改正され、2017年1月から施行されました。「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」と追記されました。これは非常に重要なことです。セクハラと同様にLGBTの人たちに対するハラスメントの防止が事業主の義務となったからです。

まずは企業のトップが「ハラスメントを許さない」という明確なメッセージを表明することが重要です。そしてコンプライアンス（法令遵守）をベースとして、社内ルールづくりや支援体制、相談窓口の設置、福利厚生などの整備を行い、啓蒙・啓発を積極的に進めていきましょう。

アライとは

性について多様な考えを持つ人々が、政治的なアピールや差別・偏見をなくすことなどを目的に行う「プライドパレード」は、日本では1994年に東京で開催されたのを皮切りに、毎年国内のどこかで途切れることなく開催されています。LGBTの尊厳と社会運動を尊重する虹色の旗「レインボーフラッグ」を掲げたり、思い思いのコスチュームに身を包んだ人たちがメッセージを書いたボード等を持って練り歩きます。

運動を推進するための象徴の一つとして、さまざまな「レインボーグッズ」もつくられていて、身に着けることによって「性の多様

性を尊重します」というメッセージを発信することにつながります。

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やそうした立場を明確にしている人々を表す言葉です。アライは「フレンドリー」よりさらに一歩進んで、より積極的に支援する人、LGBTの社会的地位向上や権利擁護、平等の達成に向けた運動に協働する人、という意味です。アライの活動は、芸能人やスポーツ選手など多くの著名人の共感を得て、世界中に広がっています。

従業員に「アライになろう！」と呼びかけるパンフレットやバナーを作成して社員食堂に設置したり、「LGBT支援宣言キャンペーン」を実施し、アライであることを示すステッカーを顧客に配布したりする企業もあります。アライを増やすことが職場を変えることにつながっていくでしょう。

多様な性と生き方を認め合って

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。誰にも自分の性のあり方を尊重される権利があるのです。人にやさしい職場、多様な性に寛容な職場にすることが大切です。そのためにはLGBTを正しく理解し、一人ひとりがしっかりと考えていくことが必要でしょう。

多様な生き方と価値観をお互いに認め合うことが、ハラスメントやいじめのない、みんなが安心して働くことができる職場につながっていくのです。

より理解を深めるために、アトリエエムのDVDとポケット冊子『LGBTを知ろう』もご活用ください。