

連合の性的指向・性自認(SOGI)に関する取り組みと職場の実態

佐藤 太郎

日本労働組合総連合会 前雇用平等局部員

はじめに

連合は2000年代から、政府への政策的な要求を組織として取りまとめた『政策・制度 要求と提言』の人権・平等政策において、人権問題としていわゆる「LGBT」等¹の課題を位置付けてきた。その上で、2016年3月には「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた連合の当面の対応」（以下「方針」という）を策定、方針にもとづく2016年8月発表の「LGBTに関する職場の意識調査」、方針や調査結果を踏まえ2017年11月に発表した「性的指向及び性自認(SOGI)に関する差別禁止に向けたガイドライン」（以下「ガイドライン」という）と、近年取り組みを重ねている。

本稿は、性的指向・性自認に関する差別禁止に向けた連合の一連の取り組みや経緯を紹介するとともに、特に調査によって浮き彫りとなった職場の課題について解説する。

さとう たろう

一橋大学大学院社会学研究科修士課程修了。修士（社会学）。専門分野はジェンダー・セクシュアリティ研究。民間企業を経て、2013年に日本労働組合総連合会事務局に入局。

連合が性的指向・性自認(SOGI)に関して政策化してきた経緯

連合が性的指向について、従来から人権政策の中で掲げながら、近年、具体的な差別禁止の取り組みを一步進める契機となったのは、2013年の労働政策審議会雇用均等分科会の男女雇用機会均等法の改正論議における労働側委員からの以下の問題提起であった。

中島委員：職場には性的マイノリティ、LGBTと言われる方たちがたくさんいらっしゃいまして、かなり雇用差別を受けているという現実があります。この方たちの課題というのは男女の格差という意味では当然男女の中に含まれますので、均等法で今後焦点にしていくというか、均等法の中で課題にしていく必要があるのではないかとこの問題意識を私は持っています。²

一見唐突なようではあるが、EUでは男女均等待遇指令において性別に性自認を読み込んでおり（佐藤 2013:26）、この提起は世界的な流れから考えれば自然な提起といえる。続く第139回雇用均等分科会では、この問題提起を踏まえて改正指針に盛り込まれた、「同性間セクハラ」をめぐる、下記のやりとりが行われている。

○松田委員

私どもは今回の指針改正案によって、性的マイノリティへの差別的な言動や行動に対しても、指針に該当する範囲で一定の改善効果をもたらすものと認識しております。

そこでお尋ねをしたいのですが、指針のセクシュアルハラスメント（中略）には、性的マイノリティに対するものも含まれると理解しておりますが、事務局の御見解を伺いたいと思います。

○成田雇用均等政策課長

性的マイノリティの方に対する言動や行動であっても、均等法11条やセクハラ指針に該当するものであれば、職場におけるセクシュアルハラスメントになると考えております。³

このやりとりや改正指針は当時の当事者団体の間で一定話題となったようである⁴。ただ実際には、この改正によってセクハラにあたる言動の範囲が広がったわけではなく、すでに法の対象でありながら社会的に想起され難い「同性間セクハラ」を注意的に記載し、そこからいわゆる「LGBT」等を想起したに過ぎない⁵。

それでも、審議会後に改訂された連合「2016～2017年度 政策制度 要求と提言」では、性差別禁止法である均等法の改正要求項目の中に「性的指向および性同一性障害等による差別」⁶を法の対象とすることが明記された。同時に、性的マイノリティに対するハラスメントを事業主防止措置に明記する⁷、も新たに加えられており、この改正論議が結果として大きな契機になったと捉えられよう。

連合の性的指向・性自認に関する方針の策定

その後、2016年3月に策定された「方針」は、超党派の「LGBTに関する課題を考える議員連盟」へ、民主党が「性的指向又は性自認を理由とする差別の解消等の措置に関する法律案（骨子案）（たたき台）」を提出したことへの対応に力点が置かれ

ている。方針は、前述した均等法改正による差別禁止法制を求める動きを踏まえつつ、当時の議員連盟による議員立法にも対応したものとなっている。

そのため、従来から位置付けていた雇用分野における差別禁止やハラスメント防止だけでなく、議員立法に位置付けられている教育分野や、「合理的配慮」などに新たに踏み込む内容となっている。一方、労働政策審議会での意見反映など議員立法にはない視点も盛り込んでいる。

他方で、議員立法以外の環境整備を求める取り組みとして、学習会の開催や機材の作成、調査の実施なども位置付けた。本稿の後半に記載する調査やガイドラインは、この部分に対応するものである⁸。

連合「LGBTに関する職場の意識調査」について

「方針」にもとづき、インターネットにて実施した調査が「LGBTに関する職場の意識調査」である⁹。この課題で当事者を対象の中心としない調査は管見の限り日本で初めてであり、Yahoo! ニューストップへの掲載や、テレビ番組や新聞で繰り返し報じられるなど、大きな反響があった。

調査の設問は、回答者の基本属性や言葉の認知のほか、方針に掲げた差別的取り扱いやハラスメント、合理的配慮、法整備への要望などを設問に置いた。本稿では紙幅の関係から、特に注目すべき結果を下記に紹介する。

〈回答者のセクシュアリティ〉

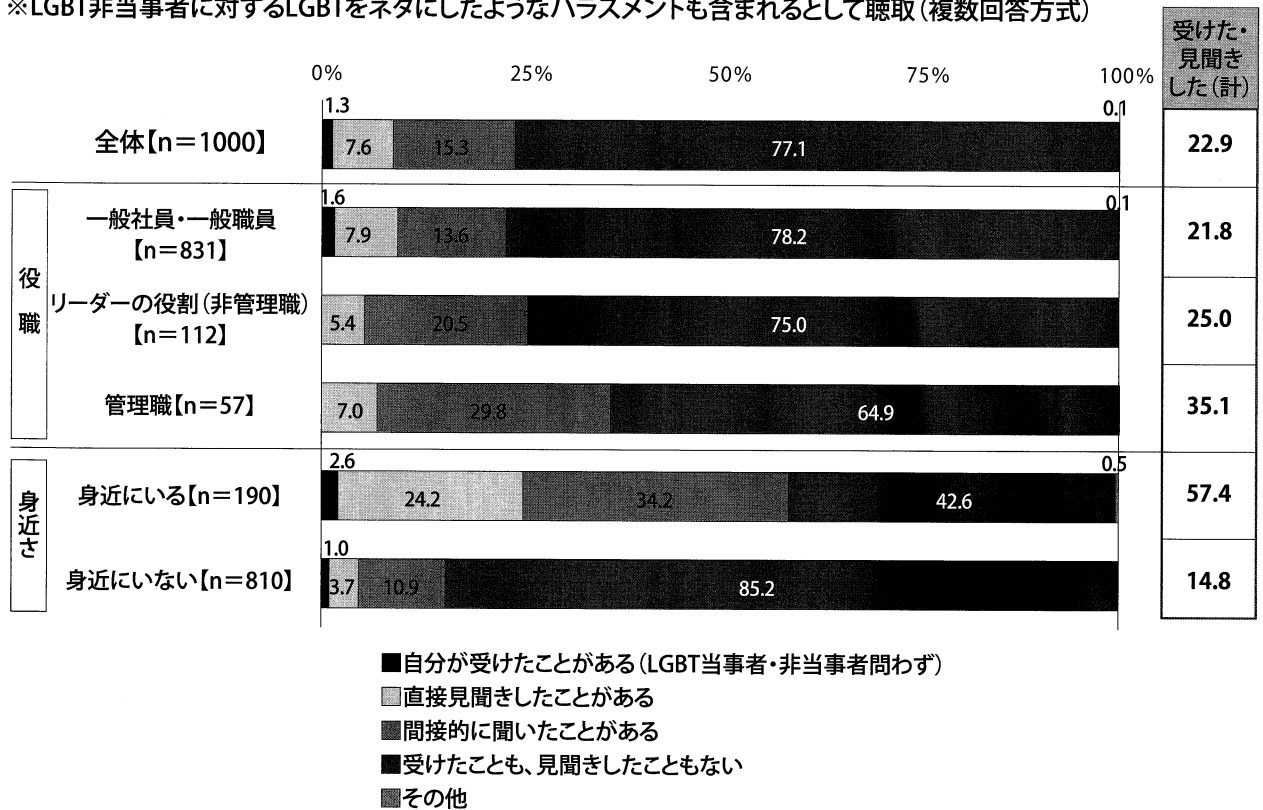
連合の調査では、回答者の性的指向や性自認からいわゆる「LGBT」の割合を出している。結果はLGBTが約5%、その他のセクシュアル・マイノリティを併せて8%となり、同種の他の調査と同程度の割合となっている。

〈カミングアウト¹⁰〉

職場の人からカミングアウトされたか等を複数回答で聞いた設問では、直接カミングアウトされた

図1 ハラスメントを経験、もしくは見聞きしたことがある(複数回答)

◆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。
 ※LGBT非当事者に対するLGBTをネタにしたようなハラスメントも含まれるとして聴取(複数回答方式)



(出所) 連合「LGBTに関する職場の意識調査」(2016)。

人が3.8%、カミングアウトしていると聞いた人も含めると6.6%となっている。他方で「誰からもカミングアウトされておらず、カミングアウトしたという人も聞かない」は81.0%となっているため、逆に約2割の人は、生活空間のどこかで身近に「LGBT」の存在を見聞きしていることとなる。

〈「LGBT」に対する嫌悪感〉

職場の上司・同僚・部下等がいわゆる「LGBT」であった場合どのように感じるか、という設問については、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアルの場合で「嫌だ」が35%、「嫌でない」が65%、一方トランスジェンダーの場合で、「嫌だ」が26.3%、「嫌でない」73.7%とやや低くなっている。

この設問では男女で大きく傾向が異なり、「LGB」の場合も、「T」の場合も、男性の嫌悪感は女性の2倍前後と高い割合になっている。

ほかにも大きく差が出たのは、いわゆる「LGBT」

が身近にいるか否かである。約2割の身近にいる人は、身近にいない人に比べ、嫌悪感が半分程度となっていた。

〈ハラスメント〉

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もしくは見聞きした人は、全体22.9%だが、身近に当事者がいる人では、57.4%と過半数となっている。

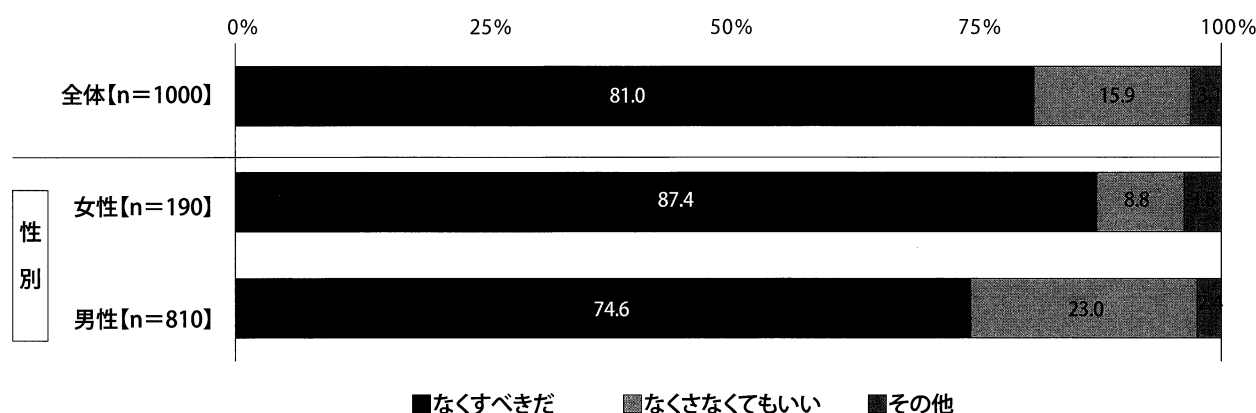
この結果から、当事者が身近にいなければ何がハラスメントに当たるのか分からず、実態としては「身近にいる」に表れるように、半数以上の職場でハラスメントがあるのではないかと私たちは解している。

〈差別的取り扱い〉

職場で、いわゆる「LGBT」に関する差別的取り扱い(解雇・降格・配置変更など)を経験、見聞きし

図2 差別をなくすべきか

◆職場において、いわゆる「LGBT」に関する差別は、なくすべきだと思うか。[単一回答形式]



(出所) 連合「LGBTに関する職場の意識調査」(2016)。

た割合は11.4%だが、当事者が身近にいる人では36.3%と高い。ハラスメントに比して割合こそ低いが、解雇や降格などは深刻な差別であり、身近にいる人で4割近い人が経験・見聞きしているというのは、重い結果といえよう。

〈差別をなくすべきか〉

職場において、いわゆる「LGBT」に関する差別をなくすべきかを問うたところ、実に8割の人が「なくすべき」と回答し、特に女性は9割近くとなっている。より具体的に、いわゆる「LGBT」に関するハラスメントを防止・禁止すべきと思うかについては、過半数が防止・禁止すべきと答えている。

〈性自認に関する配慮・調整〉

いわゆる合理的配慮に関する設問である。

お手洗いや更衣室などの施設利用について複数回答で聞いたところ、「性自認に基づいて無条件に施設利用をできるようにする」が22.5%、「性自認に基づいた施設利用をできるように話し合いや調整を行う」が47.2%とやや高い割合となっている。「特に配慮は必要ない」は27.0%であることから、7割程度の人は何らかの対応が必要と考えているようである。注目すべきは、女性は無条件利用が25.4%、話し合いや調整は54.4%、配慮は必要ないは17.0%と、平均よりも積極的な対応を求めて

いる点である。女性は、トランスジェンダーの「女性の施設」利用について拒否感があるため、性自認にもとづく利用は難しいとよく言われがちだが、逆に、消極的なのは男性と出ており、言説と実態が乖離している可能性も指摘できよう。

〈差別をなくす法整備〉

最後に、差別をなくす法整備に対して聞いたところ、法整備をすべきは44.5%と最も多い割合となった。一方で、「わからない」は24.8%となっており判断しかねる人も一定見られた。

この設問のみ、年代が上がるごとに積極的な姿勢が示される、他の設問とは逆の傾向が出ており、50代では52.0%となっている。この結果について、法によって基準を示してほしいという声の表れとも捉えられるように思う。法律がない状況では、何が差別やハラスメントに当たるのか、その境界がやや曖昧である。他の設問では、年代が上がるにつれて、性的指向や性自認に関する認識が深まっていないことから、法が基準を示すことを期待しているものとも考えることもできよう。

調査結果全体を通じて言えることは、「差別をなくすべき」との声は多数を占めており、連合がかねてから進めてきた差別的取り扱いやハラスメント等に対する法整備や職場の対応等、具体的な施策を

求めるニーズが大きいということであった。一方で、2016年時点では、「差別」や「ハラスメント」がわからないという声も散見され、認識の広まりに限界も見られていた。

ガイドライン等の策定

前述の調査結果を踏まえ連合では、職場における施策を具体的に示すべく、基礎的な知識も押さえながら、現場の対応や考え方を著した、「ガイドライン」を取りまとめた。

ガイドラインは性的指向・性自認(SOGI)の課題をいわゆる「LGBT」のみの問題ではなく、すべての人に関わる問題であると謳っている¹¹。また、連合と同じく差別禁止法の制定を求める「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」(略称「LGBT法連合会」)の資料等を参考・抜粋しながら、差別に対応する際に踏まえるべき「カミングアウト」や「アウティング」などの鍵概念を解説し、対策にも反映している。

加えて、ガイドライン発表当時、まとまった考え方が社会的に共有されていなかった、お手洗いや更衣室等の施設利用など、性自認をめぐる困難となりやすい、男女別取り扱いの課題への考え方も示した。他、巻末には先進的な労働組合の取り組み事例や、裁判例と訴訟事例、専門機関の紹介、関係するガイドラインの紹介など、現場で対応するにあたって参考となる資料を付けており、随時バージョンアップも行っている。

ガイドラインは、これらの新規性や網羅性によってか、専門家や当事者関係団体から高く評価されている¹²ほか、東京都豊島区が策定した「多様な性自認・性的指向に関する対応指針」¹³の参考文献とされるなど、一部行政の施策にも影響を与えているようである。

一方連合では、ガイドライン作成に伴い、漫画を活用した分かりやすいチラシも20000枚作成、配布している。Webサイトでもチラシのデータを掲載しており¹⁴、自由にダウンロードできるようにしてい

る。漫画を通じて「SOGI」や「SOGIハラ」について分かるようになってきているほか、鍵概念である「カミングアウト」「アウティング」の簡単な解説や、簡易的な職場のチェックリストも掲載している。これら機材の活用を通じて取り組みを促したことから、構成組織・地方連合会も徐々に取り組みが始まってきている。

おわりに

ここまで連合の性的指向・性自認(SOGI)に関する取り組みの経緯を紹介するとともに、調査結果やガイドラインについて若干の解説を行った。

連合は、当初からこの課題を人権問題として捉え、特に差別やハラスメントをなくす観点から取り組みを進めてきており、2015年以降の渋谷区、世田谷区のパートナーシップ制度制定や、その前後から始まったいわゆる「LGBTブーム」とはやや異なる潮流で進めてきたとも言えよう。

差別やハラスメントは、決して明るい話題でもなければ、派手な話題でもなく、その根絶には日々の地道な取り組みが必要とされるものである。それでも、連合の取り組みに関して多くの報道がなされ、一定の注目が集まったのは、差別の根絶を多くの人が望んでいるからであると考えている。

労働組合は労働基本権をはじめとする人権擁護の担い手であり、この課題についても率先した取り組みを社会から期待されている。私自身、取り組みを通じて改めてそのことを実感し、噛み締めながら、一人でも多くの人が、この地道な日々の取り組みに加わることを願うものである。■

《注》

- 1 「LGBT」以外にも多様な性的マイノリティ、多様に性的に非典型な人びとが存在しているため、「LGBT」の用語を使うことが排他的であるとの指摘が「LGBT」以外の性的マイノリティの当事者や一部の運動団体などから指摘される場合がある。他方、連合内でも全ての人の人権問題であることを強調すべきであるという意見もあり、本稿では性的指向・性自認の観点から課題について述べていくものとし、「LGBT」を使用する場合にも、「いわゆる

- 『LGBT』等」などと記載する。
- 2 厚生労働省,2013,「第128回労働政策審議会雇用均等分科会議事録」,<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000014600.html> 2018年11月11日取得。
 - 3 厚生労働省,2013,「第138回労働政策審議会雇用均等分科会」,<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000037947.html> 2018年11月11日取得。
 - 4 柳沢正和,2014,「「あいつもしかしてオネエ…」はセクハラ?」『東洋経済 ONLINE』東洋経済新報社,<https://toyokeizai.net/articles/-/34057> 2018年11月11日取得。
 - 5 この改正で明記された「同性間セクハラ」にせよ、再改正で明記された「性的指向又は性自認にかかわらず」の文言にせよ、セクシュアル・ハラスメントの言動の中身は変更されておらず、いわゆる「卑猥な言動」のみが法学的なセクハラと考えられ、人事院規則10-10のように、性的指向や性自認に関する「差別的言動」は含まれていない。
 - 6 現在は、「性的指向・性自認による差別」という表記となっている。
 - 7 現在では性的指向・性自認に関するハラスメント(いわゆる「SOGIハラ」)の表記となっている。
 - 8 方針は他にも、性的指向・性自認(SOGI)に関する児童虐待や高齢者虐待、同性間DVへのDV法の適用等、個別制度の諸課題についても法整備に向けた論点整理を進めるとされており、今後の課題となっている。
 - 9 調査の詳細については、下記参照のこと。連合,2016,「LGBTに関する職場の実態調査」,<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20160825.pdf?0826> 2018年11月11日取得。
 - 10 カミングアウトとは、自らの性的指向や性自認(SOGI)を明らかに(開示)行為である。ただ、非典型的なSOGIがつまびらかになることは、差別や偏見を受けやすくなることでもあり、困難が伴う。カミングアウトをめぐるのは、例えば、Sedgwick, “Epistemology of the Closet”, University of California Press, 1990. (外岡尚美, 『クローゼットの認識論—セクシュアリティの20世紀』, = 1999, 青土社.) に詳しい。
 - 11 SOGIが全ての人の課題となることは例えば(谷口2015)参照のこと。
 - 12 OUT JAPAN, 2017, 「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」,https://www.outjapan.co.jp/lgbtcolumn_news/news/2017/11/7.html 2018年11月11日取得。

- 13 豊島区, 2018, 「多様な性自認・性的指向に関する対応指針」,<http://www.city.toshima.lg.jp/049/kuse/danjo/documents/lgbtshishin.pdf> 2018年11月11日取得。
- 14 下記よりチラシデータがダウンロードできる。https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/lgbtsogi/data/whats_lgbt_sogi.pdf 2018年11月11日取得。

《参考文献》

- 一般社団法人社会的包摂サポートセンター編(2016)『性自認および性的指向の困難 解決に向けた支援マニュアルガイドライン』, 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 監修。
- 釜野さおり・石田仁・風間孝・吉仲崇・河口和也(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』科学研究費助成事業「日本におけるクィア・スタディーズの構築」研究グループ(研究代表者 広島修道大学 河口和也)編,<http://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/chousa2015.pdf> 2018年11月11日取得。
- 神谷悠一(2015)「性的指向および性自認を理由とする困難と差別禁止法私案」『季刊労働法』251, 労働開発研究会, 23-38。
- 内藤 忍(2015)「性的指向・性自認に関する問題と労働法政策の課題」『季刊労働法』251, 労働開発研究会, 2-11。
- 佐藤太郎(2013)「国際労働運動におけるLGBT」(特集 ダイバーシティ再考)『労働調査』労働調査協議会, (525), 25-28。
- 谷口洋幸(2015)「国連と性的指向・性自認—人権理事会 SOGI 決議の意義」日本国際連合学会編『ジェンダーと国連』, 国際書院, 123-140。
- 日本労働組合総連合会(2017)「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～すべての人の対等・平等、人権の尊重のために」。https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/lgbtsogi/data/SOGI_guideline20180723.pdf?v0723 2018年11月11日取得。

