

2 理解にあたって

「同性愛は病気ではありません」

世界保健機関(WHO)では1990(平成2)年に同性愛を治療対象となる障がいから削除しましたが、いまだに同性愛が精神疾患だとの誤解や偏見があります。性的指向は、変えられないその人固有のものであり、他人が侵すことはできません。

「性別違和(性同一性障害)について」

性同一性障害とは、身体の性を自分が望むジェンダーアイデンティティの性に近づけるために「ホルモン治療」や「性別適合手術」等の医療を求める状態を指す医学的な診断名です。「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が2004(平成16)年に施行され、一定の条件を満たした場合には、家庭裁判所の審判を経て、戸籍の性別変更が認められます。

ただし、性別違和のすべての人が戸籍の性別変更や医療を求めているとは限りません。戸籍上の性別が変更されていなくても、また性同一性障害の診断がなくても、可能な限り尊重されなければなりません。

「同性愛や性別違和への偏見や誤解」

過去には、同性愛や性別違和について、異常な性癖や趣味、性倒錯とされたこともあり、根深い偏見や誤解があります。これは、間違った認識であり改めていかなければなりません。



3 職場に性的マイノリティの人はいない!?

(1) 「見えない」から「いない」ではありません

日本において性的マイノリティの人たちがどのくらいいるのか、という点について、さまざまな調査結果では人口の約3~10% (※) と言われています。しかし、多くの人が出会ったことが無いという印象ではないでしょうか？

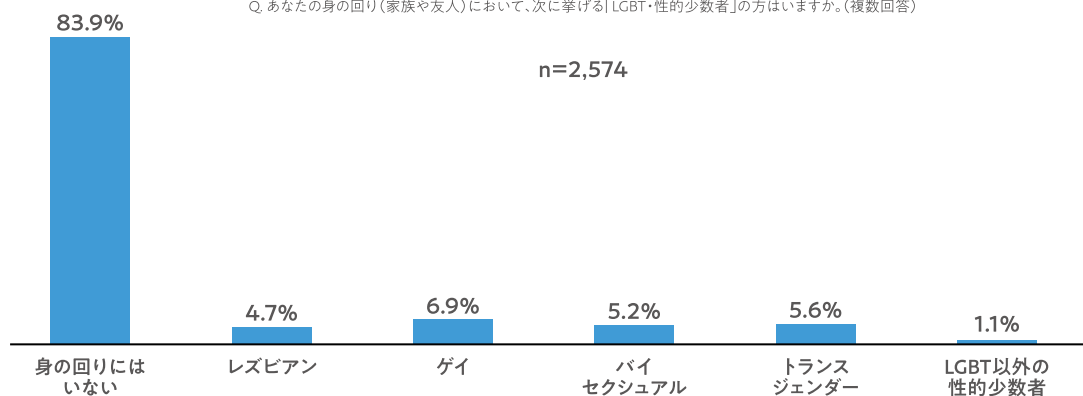
性のあり方は必ずしも目に見えるものではありません。LGBTの人たちが存在することは事実なのですが、無理解、差別や偏見を恐れて自身の性のあり方を伝えることができない当事者は大変多く、家族にも打ち明けないことが多いのです。その存在が見えていないことから、いないものとされてきました。

LGBT・性的少数者に対する存在認識

8割以上の人、身の回りにLGBT・性的少数者はいないと回答

Q. あなたの身の回り(家族や友人)において、次に挙げる「LGBT・性的少数者」の方はいますか。(複数回答)

n=2,574



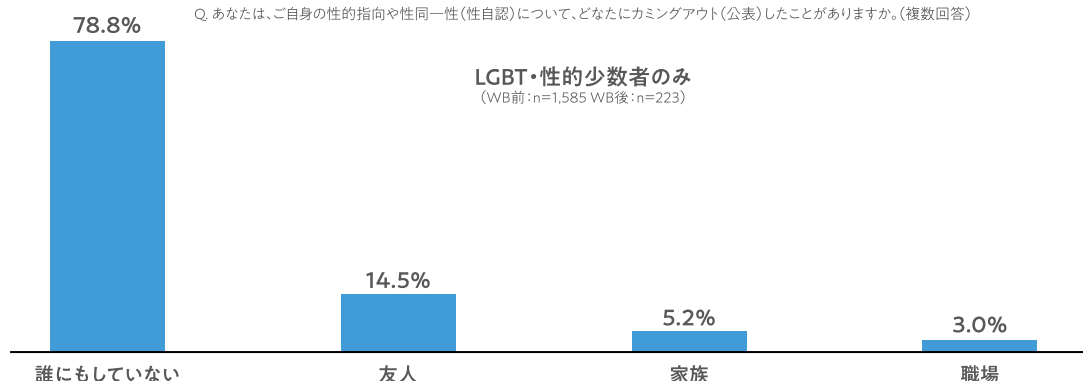
出典:「LGBT意識行動調査2019」,LGBT総合研究所調べ

LGBT・性的少数者のカミングアウト率

8割弱のLGBT・性的少数者が、誰にもカミングアウトしていない

Q. あなたは、ご自身の性的指向や性同一性(性自認)について、どなたにカミングアウト(公表)したことがありますか。(複数回答)

LGBT・性的少数者のみ
(WB前:n=1,585 WB後:n=223)



出典:「LGBT意識行動調査2019」,LGBT総合研究所調べ

※日本労働組合総連合会(2016)、電通ダイバーシティラボ(2018)、厚生労働省 国立社会保障・人口問題研究所(2019)、博報堂DYグループ「(株)LGBT総合研究所」(2019)より

(2) カミングアウトしない当事者が多数

カミングアウトとは、性的指向・ジェンダーアイデンティティのあり方を自覚して、それを他者に開示することを意味します。職場でカミングアウトすることは、当事者にとって、非常に困難なプロセスです。差別や偏見、無理解な職場では、異動や退職勧奨など不利益を被ることにつながるおそれからカミングアウトのリスクが大きく、職場でカミングアウトをする当事者は極少数です。大多数の当事者は、現状ではカミングアウトはできないと考えています。そのため、性的指向やジェンダーアイデンティティを偽る、あるいは隠すように振る舞わなければならないといったことが多いとされ、ストレスにつながります。また、プライベートの話をするのができないことで人間関係を築きにくくなり、職場での孤立や転職につながりやすいと言われています。

こうした点に十分心を配り、職場の理解を進めていくことで、当事者の方がカミングアウトを「しても」「しなくても」、安心して仕事ができる環境を整えていく必要があるのです。

それぞれの職場において、性的マイノリティの人々と既に共に働いているという前提で考えていくことが大切です。

同僚や友人、家族等からカミングアウトされたら

性的指向やジェンダーアイデンティティは、その人の大切な個性です。他人との違いを異常なものとして受け止めるのではなく、一人の人間としてあるがままを受け入れ理解することに努め、温かく見守ることが大切です。

カミングアウトは、大切なことを素直に話すことでもっと打ち解けられる関係になりたい、信頼できる大切な人である、と思い願っての行動であると理解することが大切です。告白を受けて戸惑ったり驚いたりするのは当たり前のことです。無理に気遣って振舞う必要はなく自然な反応でかまいません。告白した人を傷つけないよう、同僚として、友人として、あるいは家族として、愛情を持って受け止め、支えられるように、性の多様性について理解を深めていただきたいと思います。

(3) 許可なく他の従業員に伝えることは、経営上のリスクが生じます

本人の許可なく他人の性のあり方を第三者に伝えると、暴露(アウトティング)したことになります。噂話や陰口、詮索、SNSに書き込むことも同様で、プライバシーの侵害に当たるおそれがあります。本人の働きやすさに配慮して、他の社員に伝える場合でも注意が必要です。

なお、厚生労働省の「事業所が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」では、性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の個人情報を了解を得ずに暴露することは、パワーハラスメントに該当すると明記されています。場合によっては、生死に関わるほど重大な人権侵害のおそれがあることから、取り扱いは本人と十分に相談しあって行う必要があります。

さらに、当事者にカミングアウトを要求することもしてはいけません。

事例1) 性同一性障害の人が、自身が事業所内で周囲に打ち明ける前に、上司がそのことを伝えていました。上司が本人の了解なく暴露したことで事業所が提訴された事例もあります。

事例2) 2015(平成27)年4月、ある大学の学生Aさんが、同じクラスの同性の友人Bさんに好意を抱いていることを伝えました。その後BさんはAさんの同意を得ないまま、複数の同級生が参加するSNSで相談。結果Aさんが同性愛者であることを暴露してしまいました。その後、Aさんは心身のバランスを崩して心療内科を受診するようになり、大学にも相談していましたが、同年8月、大学構内の建物から転落して亡くなりました。告白した学生Aさんは、生前、大学内でも相談していましたが、当時の対応が不十分であったとして、翌年、遺族が、暴露したBさんと大学に損害賠償を求める民事訴訟を起こしました。被告のBさんとは和解、大学に対する損害賠償請求は棄却されましたが、判決で暴露について、「人格権やプライバシー権を著しく侵害する許されない行為」と認定されました。

4 労働政策における取組

国(厚生労働省)では、職場における性的指向やジェンダーアイデンティティに関する対応として、採用選考の場面や就業規則における規定の在り方、ハラスメント問題などに関して、次のような取組を行っています。

(1) 公正な採用選考

応募者に広く門戸を開き、本人の適性と能力のみを基準とした「公正な採用選考」が実施されるよう、事業主に対して周知・啓発を行っています。性的マイノリティの方など特定の人を排除しないよう、適性・能力のみによる採用基準や採用方法に基づいた採用活動を事業主に求めています。

(2) モデル就業規則

常時10人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法の規定により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署に届け出なければなりません。厚生労働省では、作成・届出するための参考に「モデル就業規則」を示しており、その中で、性的指向やジェンダーアイデンティティに関するハラスメントを禁止する規程例を掲載しています。

