

杉浦 浩美 埼玉学園大学大学院准教授

月刊誌『新潮45』（2018年8月号）に掲載された自民党の衆議院議員杉田水脈氏の「LGBT」支援の度が過ぎる」という文章は発表されるや否や、大きな批判にさらされることになった。特に「LGBTのカップル」は「生産性がない」と表現された箇所は、当事者のみならず多くの人々の怒りをかい、同誌10月号で「そんなにおかしいか「杉田水脈」論文」という杉田氏擁護の特集が組まれると、その「社会的な怒り」はさらに大きくなった。抗議の声は日本社会にとどまらず国際社会からも寄せられ、結局『新潮45』は休刊に追い込まれた。2018年夏のこの一連の出来事は、性的マイノリティの問題が人権問題であると多くの人々に理解されていること、その権利保障が喫緊の課題であることが社会的コンセンサスになっていることを、結果的に証明することになった。

この出来事のちょうど1年前、2017年9月には日本学術会議が「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—」という提言を発表している¹。「性的マイノリティの権利保障が急務となっている3つの分野」として「婚姻・教育・労働」が掲げられ、それぞれについて取り組むべき課題が示されたのだ。本特集の意図を述べるに際して、まずはこの提言で掲げられたなかの「教育」と「労働」について、近年の動きを紹介したい。

「学ぶ権利の保障」をめぐる動き

教育の分野においては、女子大学がトランスジェンダー学生を受け入れる動きが始まっている。2018

すぎうら ひろみ

立教大学大学院社会学研究科博士課程修了。博士（社会学）。専門は、労働とジェンダー、マタニティ・ハラスメント、家族社会学。

著書に、『働く女性とマタニティ・ハラスメント—「労働する身体」と「産む身体」を生きる』（大月書店、2009年、第30回山川菊栄賞受賞）、共著に『セクシュアリティの多様性と排除』（明石書店、2010年）、『多元的共生社会の構想』（現代書館、2014年）、『なぜ女性は仕事を辞めるのか』（青弓社、2015年）、『新版 排除と差別の社会学』（有斐閣、2016年）等がある。

年7月、お茶の水女子大学が2020年からトランスジェンダーの学生を受け入れることを決定したと発表、戸籍上男性であっても性自認が女性であるトランスジェンダー学生にも門戸を開くという。トランスジェンダーは医学的診断名である性同一性障害より広い概念であり、必ずしも医師の診断書を伴うものではない。それについて大学側は記者会見で「詳細はこれから検討する」と回答している²。受入れに向けては学内の体制整備や更衣室等の環境整備を進めるとし、これらの取り組みについては、他の女子大学とも情報交換を行っているとのことだ。奈良女子大学や津田塾女子大学、日本女子大学等でも検討が始まっていると報じられている。

小学校、中学校、高等学校等に目を転じれば、学校現場の取り組みについては2015年4月に文部科学省より「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」という通知が既に出されており、2016年には「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」というQ&A形式の資料が作成されている³。これらを受け、これまで男女別とされてきた制服を性別にかかわらず選択できるようにする、性的マイノリティも利用しやすいようトイレを改修するなどの具体的な取り組みが始まっている。さらに当事者を招いた教職員向けの学習会が開催されたり、授業の学習テーマとして取り上げ児童・生徒らの理解を促す、支援団体であるNPO法人が教材キッドを開発するなど、啓蒙、啓発活動

も広がっている。性的マイノリティの「学ぶ権利の保障」に向けた動きは、徐々に活発化している。

「働く権利の保障」をめぐる動き

「働く権利の保障」に向けた取り組みはどうであろうか。こちらにも、近年さまざまな動きが伝えられている。連合は2016年8月に「LGBTに関する職場の意識調査」を公表、それらを踏まえ2017年11月に「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」を発表した（連合の取り組みについては、本特集の佐藤太郎論文を参照されたい）。経営者側からの動きとしては、経団連が2017年5月「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」という提言を発表、その中でLGBTへの企業の取り組みに関するアンケート調査の結果を報告している⁴。それによると9割以上の企業がLGBTへの取り組みの必要性を認識しており、その目的について重要だと思ふものとして8割が「多様性に基づくイノベーション創出・生産性向上」をあげている。実際に何らかの取り組みを実施している企業は4割程度、検討中も合わせると7割以上となる。取り組みの内容としては「ハラスメント・差別の禁止を社内規定などに明記」「社内セミナー等の開催」「社内相談窓口の設置」が主なものとして上げられている。

だが、こうした企業の取り組みは都市部や大企業を中心に、地方の中小企業までは届いていないという指摘もある。また、研修等も人事や労務管理など一部担当者にとどまっており「現場や地方の管理

職クラスまでLGBT研修が受けられる企業はなかなかない」(村木,2017,12)とも指摘される。2014年から「LGBTに関する職場環境アンケート調査」を実施しているNPO法人虹色ダイバーシティ代表の村木真紀氏は「差別的言動があっても、ほとんどの当事者は泣き寝入りをしている」とし「地方、現場、中小企業までLGBT施策を浸透させる」ことが課題であるとする。性的マイノリティへの知識や理解が薄い職場では、カミングアウトもできず、差別や被害経験があっても周囲に相談することが難しいのだという。LGBTを対象とした就職・転職サイト(Job Rainbowが運営)には「LGBT採用に前向きな企業まとめ【40社】」といった情報が公開されており、大企業や人気企業の名前が並んでいる⁵。多様な人材を確保しようとする企業の戦略は今後も加速すると思われるが、一方で、現場レベルの理解が進んでいないというギャップも大きいのではないだろうか。

そうしたギャップを埋めていくためのきっかけのひとつになればと考え、本特集を企画し、2人の専門家に執筆をお願いした。法学者の谷口洋幸氏には国連を中心とした国際社会の動向を報告していただくとともに日本企業が取り組むべき課題を明示していただいた。連合の先駆的取り組みについては、連合調査にも参加されていた佐藤太郎氏にご執筆いただいた。それぞれの専門分野から貴重な論点を提示していただいたのだが、読者の中にはこの問題にこれまであまり触れたことがないという方もおられるかもしれない。そこで、特集論文に入る前に、性的マイ

ノリティについての基本的な知識について、本稿で若干、整理しておくことにする。

性的マイノリティとは「誰」か

性的マイノリティを表現する言葉として、LGBT(レズビアンLesbian、ゲイGay、バイセクシャルBisexual、トランスジェンダーTransgender)、あるいはLGBTI(1はインターセックスIntersex)が用いられることが多い。レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、インターセックスのそれぞれ頭文字をとったものだが、ここには位相の異なるものが並んでいる。レズビアン、ゲイ、バイセクシュアルは性的指向(Sexual Orientation)を示すもので性愛の対象がどの性別に向かうかを表すものである。トランスジェンダーは性自認(Gender Identity)であり性別に関する自己認識を表すものである。よくトランスジェンダーをイコール「性同一性障害」と理解している人もいるが、「性同一性障害」はあくまで医学的な診断名である。性別違和を感じている人すべてが医療的ケアにつながるものではなく、ジェンダーアイデンティティは多様な形で表現され、生きられる。インターセックスは、身体そのものの特徴に関するもので、典型的とされる男性身体、典型的とされる女性身体とは違う身体のありようを表す言葉である。医学的には「性分化疾患」という診断名が用いられる。これら位相の違う表現が性的マイノリティの「総称」とされるのは、男女二分法や異性愛主義を共有している性的マジョリティに対しては「マイノリティ」だからだろう。だ

が、改めて言うまでもなく、それぞれが抱えている困難や問題、生きづらさの内容は違う。さらに、そうした「LGBT (1)」という言葉では表現しきれない性のありようもある。例えば、性的指向をとりあげても、同性愛、両性愛だけでなく、性愛の対象をもたない「無性愛 Asexual」や相手のセクシュアリティを問わない「汎性愛 Pansexual」といった表現も用いられている。性自認においても男女二分法にもとづく性別とは違うアイデンティティを有する人々を「Xジェンダー」と呼ぶ。日本学術会議の報告書では「LGBT/LGBTIより広い範囲を含む用語として「性的マイノリティを用いる」としているが、5つのカテゴリーに収まらない性の多様性を含む概念として「性的マイノリティ」という表現が採用されているのである。

最近では、LGBT/LGBTIという表現に代わって、SOGIという言葉が用いられることも多い。SOGIは「性的指向 Sexual Orientation」と「性自認 Gender Identity」の略語である。本特集にもご寄稿いただいた谷口氏は「LGBTは「誰」の尊厳をめぐる問題か、SOGIは「何」に関する尊厳の問題かを示す言葉として用いられている。二つの略語は排他的なものではなく、多様な性のあり方を異なる側面から照射している」（谷口,2018,34）と指摘する。性的マイノリティとは「誰」か、を問うのではなく、普遍的な人権として「何」が守られるべきか、と考えた時あらゆる人が、どのような性的指向も性自認も差別されない権利を有していることを改めて確認できる。そこにはマジョリティとマイノリ

ティという分け方はなく、マジョリティもまた異性愛者 (heterosexual) であり、性別違和をもたない人 (cisgender) に過ぎないことを気づかされる。

性的マイノリティへの職場意識

日本学術会議の資料では日本におけるLGBTの割合は7.6% (2015年電通ダイバーシティ・ラボ調査) と紹介されている。また連合は「労働者の8%がLGBT等にあたる」と報告している。「性的マイノリティを知らない/出会っていない」と思っている人も、実は職場で、あるいはさまざまな場で「既に出会っている」と考えた方がいいのではないだろうか。

では職場の意識という問題としてはどうだろうか。日本初の性的マイノリティについての全国意識調査⁶を実施した釜野さおりによれば、「同僚が性的マイノリティだった場合に示される嫌悪感」について、「性別を変えた人」に対しては「嫌だ」「どちらかといえば嫌だ」（以下「いやだ」と答える割合は37%、「同僚が同性愛者だった場合」は42%であったという。「いずれも女性よりも男性の方が、また概ね年齢が上であるほど「いやだ」の割合が高い」と指摘している。「同僚が同性愛者だった」としたら「いやだ」と回答するのは男性に限ると51%と半数にのぼる。さらに年齢層別で見ると、20代が27%、30代が20%であるのに対し、60代は56%、70代は69%であるという（釜野,2017,3）。60代、70代は企業でいえば、管理職、経営者層の年齢層と重なるが、釜野による「男性：仕事の種別」の分析でも、「同僚が同

性愛者だった」としたら「嫌ではない」「どちらかといえば嫌ではない」とする割合は管理職で36%と低く「啓発が必要」と指摘されている(釜野,2016)。しかしこうした感じ方は「家族、同僚、友人などに当事者がいるか否かによって異なる」(釜野,2017,3)とされる。当事者が周りに「いる」場合、「同僚が同性愛者だった」としたらという質問に「嫌ではない」「どちらかといえば嫌ではない」と答えた人が81.8%と8割なのに対し、当事者が周りに「いない」人は41.9%で、明らかに差がある。「中高年も、当事者が周りにいる方が、受け入れている」とも指摘されている(釜野,2016)。さらに興味深い指摘がなされている。

「自分の周りにLGBTは「いない」と断言する人に比べると、「いる」という人だけではなく、「いるかもしれない」という認識を持つ人も、「いやだ」という割合が低いことである。つまり「周りにはいない」と信じ切っている人びとに対し、「いるかもしれない」という認識を持つよう働きかけることで、否定的態度を弱める可能性を示唆している」(釜野,2017,3)。

性的マイノリティにとって働きやすい職場とは、制度的な仕組みはもちろんだが、それ以上に職場や同僚の理解や共感が得られることではないだろうか。本特集が、釜野が言う「いるかもしれない」という働きかけの役割を果たすことができることを願っている。■

《注》

- 1 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>
- 2 「お茶の水女子大「性には多様性がある」トランスジェンダーの女性を受け入れる理由を説明」(2018年7月10日ハフィントンポスト配信)
https://www.huffingtonpost.jp/2018/07/09/ochadai-kaiken_a_23478268/
- 3 文部科学省,2016,「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について(教職員向け)」
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/_icsFiles/afieldfile/2016/04/01/1369211_01.pdf
- 4 日本経済団体連合会,2017,「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039.html>
- 5 Job Rainbow <http://jobrainbow.net/>
- 6 「日本におけるクイア・スタディーズの構築」研究グループ(広島大学・河口和也代表)によって2015年に実施された「性的マイノリティについての意識：全国調査」
<http://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/chousa2015.pdf>

《引用文献》

- 谷口洋幸(2018)「性的マイノリティと人権—LGBT / SOGIという概念が問いかけること」『法と民主主義』NO.529, pp.34-37
- 釜野さおり(2017)「LGBTの同僚に対する意識」『Business Labor Trend2017.2』<https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2017/02/002-014.pdf>
- 釜野さおり(2016)「LGBT施策の背景と効果」(Work with Pride 2016 基調講演資料)<http://www.workwithpride.jp/pride/wwwp2016keynote.pdf>
- 村木真紀(2017)「LGBT施策、現場に届ける後押しを」『Business Labor Trend2017.2』<https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2017/02/002-014.pdf>