

第3回 多様性を認め合う社会 ～LGBT(セクシュアルマイノリティ)の基礎知識～

講師:弁護士 森 あいさん

●プロフィール／熊本をセクシュアルマイノリティにとっても住みやすい場所にするための市民グループ「くまにじ」メンバーとしても活動。共編著『セクシュアル・マイノリティQ&A』(弘文堂)、共著『暴力DVは異性間だけの問題か?』『セクシュアリティと法 身体・社会・言説との交錯』(法律文化社)。



1. 日本の職場でももう取り組みが始まっている

経団連の提言に視点や具体例

経団連(一般社団法人経済団体連合会)が2017年5月に出した「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」という提言の中で、LGBTに関することが記述されています。取り組みの視点として「ビジネスの拡大」や「幅広いプールからの人材獲得と退職の抑制」「個々人の能力を最大限発揮できる環境の整備」「先進的な取り組みを進める企業としてのメッセージ発信」「ブランド価値向上」、あるいは消極的内容ですが「人権侵害による訴訟等のリスク回避」があると、具体的な取り組み例が挙げられています。今はもっと進んでいると思いますが、ここで挙げられているのが「ハラスメント等の禁止を社内規定に入れる」「福利厚生適用範囲の拡大」です。同性パートナーも配偶者に準じた取り扱いを、と。例えば、パートナーの病気やその親の介護などに関して休暇を取れるようにする。社内セミナー等の開催、性別を問わないトイレを作る、採用活動における配慮、LGBTの社員に向けた社内相談窓口の設置といった内側の話。一方外向きでは、LGBTに配慮した商品サービスの開発。例えば生命保険には保険金受取人を同性パートナーでもOKとしているものがあります。条件が厳しく使いづらいところもありますが、かなり進んできていると思います。

アウトティングもハラスメント

職場におけるLGBTに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」ができ、毎年、ゴールドやシルバーといった認定がされるようになりました。今年特に取り

組んだところとしてTOTO、JAL、JR東日本、LIXILなどが挙げられています。大企業が多いですが、そうでないところも認定されています。この指標を参考にするのもいいと思います。また、労働組合では連合がガイドラインを作り、バージョンアップもされています。

国では今年(2019年)5月29日に女性活躍・ハラスメント規制法が成立。この中で衆参付帯決議がなされ、「パワーハラスメント防止対策に係る指針の策定に当たり、包括的に行為類型を明記するため、職場におけるあらゆるハラスメントに対応できるよう検討するとともに、次の事項を明記すること」として、いくつか挙げられています。その中の一つに「職場におけるあらゆる差別をなくすため、性的指向・性自認に関するハラスメント及び、性的指向・性自認の望まぬ暴露であるいわゆるアウトティング(他者のセクシュアリティを、その人の同意なく第三者に伝え、暴露してしまうこと)も対象になり得ること、そのためアウトティングを念頭においたプライバシー保護を講ずること」があります。つまり、「ばらすのもハラスメントになることを入れなさい」ということで、今後、具体化されていくことになります。

2. 性をときほぐす

性を構成する要素を知ろう

多様な性を考えるとき、以下の要素があります(①)。

(1) 性的特徴:Sex Characteristics

外性器、内性器、性染色体、生殖腺、性ホルモン分泌などに見られる性的特徴のこと。多くの場合、出生時に医師が性的特徴(主に外性器)に基づき性別を判断して、それに基づき性別が割り当てられる

(2) 性自認:Gender Identity

「男性である」「女性である」「男性と女性のどちらでもある」「どちらでもない」といった、性別のアイデンティティ・自己認識

(3) 性的指向:Sexual Orientation

恋愛や性的な関心の対象が、どの性別に向いているか

(4) ジェンダー表現:Gender Expression

服装、しぐさ、言葉づかいなどで性別に関し、なされる表現

「多い」が「正しい」ではない

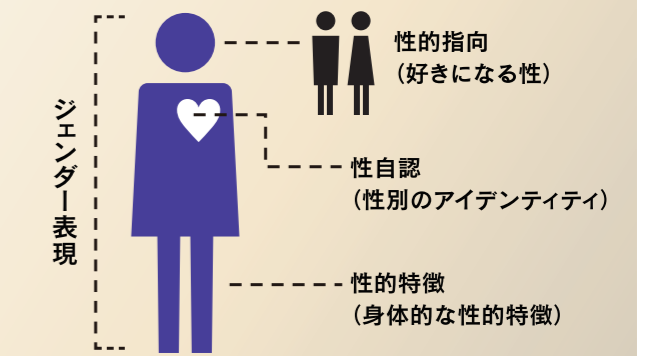
性的な特徴について典型的な男性、女性でない場合もあります。そういったとき「だからあなたは男でも女でもない」「あなたみたいなのは男(女)じゃない」と言うのは、酷です。だからといって「真ん中だ」ではなく、「男、女にもいろんなバリエーションがある」と言われています。性自認についてはしっかりきている方が圧倒的に多いと思いますが、中には異なる性自認を持つ方もいます。性的指向については、好きになるのに性別は関係ない、あるいは恋愛には性別問わず関心ないという方もいます。ジェンダー表現は文化的なものなので、地域によっても時代によっても大きく変わります。

重要なのは、いずれにおいても「多い」が「正しい」のではなく、「少ない」が「間違っている」のでもない。「いろんな在り方があり、それぞれが尊重されないといけない」ということなのです。

一人ひとりが尊重される 職場、社会を

LGBTの説明をします(②)。Lが何の頭文字を取ったものか分かりますか。人前でこういう言葉を口に出すのはなんとなく恥ずかしいと感じる人がいるかもしれません。しかし、この現実を生きている人からすると、自分たちを表す言葉が恥ずかしそうに言われるのは残念なことだと思います。大切なことは、LGBTであるかどうかではなく、いかなる性的特徴、性別、性自認、性的指向、ジェンダー表現であっても、それぞれの在り方が尊重されるべきということ。数が多いから正しいとせず、一人ひとりが尊重される職場、社会を作っていくことです。

①性を構成する要素を知ろう



②性的指向(好きになる相手の性別)

- L レズビアン**
性自認が女性で、性的指向が女性に向く人
- G ゲイ**
性自認が男性で、性的指向が男性に向く人
- B バイセクシュアル**
異性を好きになることもあれば同性を好きになることもある、性的指向が男女どちらにも向く人

性自認(自分の性別の捉え方)

- T トランスジェンダー**
出生時に割り当てられた性別とは異なる性生きる人、生きることを望む人(トランスジェンダーの定義には幅がある。性同一性障害者を含むが、同義ではない)

3. でも、熊本にいるの?

「いない」のではなく 「気付いていない」だけ

LGBTの話をする「外国の話だろう」「日本にもいるみたいだけど、東京の話じゃないか」などと言う声を聞きます。私たちのグループ「くまにじ」で実施したアンケート調査(次ページ③)は、Twitterなどで告知をして、熊本県に住んでいる(いた)セクシュアルマイノリティだという人にネットで答えてもらったものです。熊本中のセクシュアルマイノリティが見たわけではないですが、それでも274人の方が回答してくれ、自分の居住市町村を「書ける人は書いてくださ