

特集1

LGBT当事者が抱える働く上での諸問題

一般社団法人 *o.p.i.j.o* 日本性同一性障害と共に生きる人々の会 代表理事 西野 明樹

株式会社電通におけるダイバーシティ(多様性)課題対応専門組織「電通ダイバーシティ・ラボ」による「LGBT調査2015」によると、日本で「LGBT」に該当する人は約7・6%(約13人に1人)いるといわれており、その数は決して少ない割合ではありません。しかしながら、社会的にはまだまだ認知度・理解度が低く、企業の現場では誤解や偏見からLGBT従業員の就業環境を著しく阻害しているケースもあるのが実情ではないかと思われます。従業員の多様性や多様な働き方への対応が企業に求められている現在、LGBT当事者が従業員に在るから職場環境や労務管理に配慮するのではなく、LGBT従業員を含め

さまざまな多様性をもった従業員が働きやすい職場を作ることが重要であり、それは総じて、働く従業員すべてが働きやすい職場の実現につながるものと考えられます。

そこで今回の特集1では、セクシャルマイノリティの多様性について確認したうえで、セクシャルマイノリティのうち性同一性障害当事者からカミングアウトを受けた際に会社としてどのように対応するべきか、相談事例を踏まえながら解説します。

次に、特集2では、LGBT従業員の労務管理上の留意点について、規程例を踏まえながら解説します。

はじめに

筆者は、性同一性障害に特化した日本最大の当事者支援団体「一

た日本最大の当事者支援団体「一

般社団法人 *o.p.i.j.o* 日本性同一性障害と共に生きる人々の会」の代表理事を務めており、女性の体をもって生まれた性同一性障害当事者のひとりでもあります。特集のお題

として「LGBT」をいただいておりますが、性同一性障害当事者に関する話題が主となってしまうことをご容赦の上、お読みいただければありがたいと思います。

1 多様なセクシャルマイノリティ

(1)「LGBT」が表すもの

昨今よく聞くようになった、「LGBT」は、Lesbian(女性同性愛者)、Gay(男性同性愛者)、Bisexual(両性愛者)、Transgender(トランスジェンダー(日本では性同一性障害当事者を含む))の頭文字をとってできています。しかし、LGBT運動が多様性を象徴する6色レインボーを旗印としているように、セクシャルティには果てしない多様性があり、これら4つにあてはまらない特徴を持ったセクシャルマイノリティ当事者も少なからず存在します。「LGBT」という言葉は、4種

の当事者を表すのではなく、性や性別などのセクシャリティについてマイノリティ性を持つ人々を総称するものなのです。

(2)セクシャルマイノリティ3側面
もうひとつ、重要な点があります。性や性別は複数の側面から定義されており、どの側面にマイノリティを持っているかによって、直面しやすい困難も大きく異なります。よく聞く側面は、性役割、身体的性別、性的指向、性自認、などでしょうか。

身体的性別に関するマイノリティ当事者としては、性分化疾患をお持ちの方々があげられます。性染色体、生殖腺を含む、解剖学的な性の発達が先天的に非定型である状態、つまり身体的性別が一般的な男女のどちらにもあてはまらない状態にある方々のことです。

性同一性障害当事者やトランスジェンダーを持つマイノリティ性は、性自認と身体的性別との対応関係にあります。性自認と身体的性別がどちらも男性あるいは女性で一貫している状態にない、ということが特徴です。男性の体で生まれた当事者をMTF (Male to Female)、女性の体で生まれた

当事者をFTM (Female to Male)と表現することが一般的ですが、体が男性/女性であれば性自認は女性/男性、というわけではありません。それをより強調した表現には、MTX (Male To X:男性から男性でも女性でもない存在へ)、FTX (Female To X:女性から女性でも男性でもない存在へ)があり、これをまとめてXジェンダーと呼ぶ場合もあります。性自認には多様性があり、男性か女性かの2つに限定されてはいないということなのです。

性的指向 (sexual orientation) は、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念といわれています。これについてマイノリティ性を持つ者としてよく知られているが、Lesbian、Gay、Bisexualの3つです。ほかにも、他者に対して恋愛感情や性的欲求を抱かない「asexual (アセクシャル)」、恋愛感情を抱くが性的欲求を抱かない「nonsexual (ノンセクシャル)」などが存在します。

ここでは、①身体的性別、②性自認と身体的性別との対応関係、③性的指向、という3つの側面からマイノリティ性を説明しました。

どれかひとつのマイノリティ性だけを持つ方もいれば、男性の身体的性別を持って生まれた方が女性の性自認を持ち、女性として女性に恋愛感情を持つ(①は男性、②は不一致、③はLesbian)ような方もいます。それぞれの側面に異なる多様性の広がりがあるのです。ですから、持ち合わせているマイノリティ性がどの側面に関するものであるかによって、苦悩や直面する困難の質は異なります。当然、その解決方法・対応方法や望ましい合理的配慮のあり方にも違いが生じてきます。

(3)トランスジェンダーと性同一性障害当事者

補足として、トランスジェンダーと性同一性障害当事者の違いについても触れておきたいと思えます。「性同一性障害」というのは一種の診断名ですが、それとは別に、自分の性別に不一致感や違和感を抱いている者たちが、自らの状態を説明するために使う当事者用語でもあります。たとえば、性同一性障害の当事者たちが集まる自助的な交流会では、医師による診断の有無にかかわらず、「自分は性同一性障害の当事者」「私はMT

F/FTM当事者です」という自己紹介が行われます。当事者が診断名と同じ言葉を使って自分の状態を表現するのは日本に特有な現象です。海外では、「I am a Transgender. (邦訳:私はトランスジェンダーです)」という自己紹介が主流で、「I have GID (Gender Identity Disorder). (邦訳:私は性同一性障害(という診断)を持っています)」という表現を非人道的と忌避するような方もいます。日本では、性自認が生まれたときの身体的性別と対応しない状態にある人々を広く指し示すのが「トランスジェンダー」、そのなかに身体的性別のまま生きようとしても性別違和感のためにそれが困難で性別移行をせざるを得ないような人々を指し示すのが「性同一性障害当事者」と理解していただけるとよいと思えます。

2 カミングアウトを受ける前に

(1)他者・社会・本人から向けられる偏見

“すべて人は男・女という2つの性別に振り分けられる”とする

特集 1

LGBT当事者が抱える働く上での諸問題

性別二元論の考えは、普段は意識されることもないほどに日本の社会構造に深く強く根ざしています。

性別二元論では捉えきれないセクシャルマイノリティ当事者の存在は、多数派や社会構造に与える衝撃が大きく、それゆえに他者や社会からの反発も大きいように思われます。偏見や中傷の対象にもなりやすいのは、そのマイノリティ性が秘匿することをよしとされがちな性や性別に関しているからかもしれません。

こうした偏見は他者や社会からだけ向けられるものではありません。セクシャルマイノリティ当事者も性別二元論が根強い社会の一員である以上、なんらかの先入観や偏見を持ち合わせていることが通例です。それが自分自身に向けられ、当事者性を持つ自身に対して強く自己否定感を抱いたり、当事者性を恥ずべきものとして頑なに黙秘しようとしたりすることがよく見られます。LGBT当事者にとって重大な関心事のひとつに「カミングアウト(当事者性を他者に明かすこと)」がありますが、カミングアウト相手に否定的態度をとられはしないかという不安

の高さは、こうした心理をよく反映していると思います。

(2)意識改革による風土づくり

2015年4月、「電通ダイバーシティ・ラボ」が、LGBTに関する調査を実施し、7・6%の回答者がLGBT層に該当し、LGBT層の商品・サービス市場規模は5・94兆円に及ぶとの試算を公表しました(回答者数は全国69989名)。もしこの数字が正しければ、約13人に1人がLGBT層です。会った100人のなかに同県者が存在する確率よりも、LGBT層に会う確率の方が高いこととなります。ところが、実際、多くの当事者は、これまで自分と同じような特徴を持つ人に出会えずにいたと話し、だからこそ自分だけが特異な存在だと苦悩してきたと訴えます。数字の正否は横に置きたいと思いますが、少なくとも、多くの当事者は少数派であるがゆえの孤独や自己否定を経験しており、当事者性のカミングアウトは大きな勇気をもって行われている可能性が高いことを知っていただきたいと思います。

当事者にとって働きやすい職場づくりを考えていただけるとした

ら、その第一歩は、本人がそこまで大きな不安を抱かずにカミングアウトできるような風土づくりにあるのかもしれない。そのために必要なのは、日常における意識改革であり、節度ある言動の心がけの継続であるように思われます。セクシャルマイノリティ当事者を侮蔑するような言動(「オカマ」「オナベ」を蔑称として使う、同性同士で仲良くしているのを揶揄する、など)を使わない、むやみに恋愛関係や子づくりの進捗を詮索しない、男性らしさ・女性らしさを相手に強要するような発言を控える、などが例にあげられます。こうした意識改革は、セクシャルハラスメントのない職場づくりにもつながるように思われます。

3 カミングアウトを受け取ってから

(1)性的指向に関するカミングアウト
カミングアウト後に必要となる周囲の対応については、性的指向に関するマイノリティ当事者と性自認と身体的性別の不一致に関するマイノリティ当事者とで異なります。

言うまでもなく、性的指向も当人にとっても大切で日常生活全般にかかわり得ることです。周囲に本心を話せること、日常の出来事で話したいことをそのまま話せるようになること、それらを周囲がそのまま受け取ってくれること、この意義は大きいと思います。しかし、そもそも働き方や就業生活は、恋愛対象や性愛の向かう性別がどのようなものであるかによって、区別があるようなものではありません。カミングアウトが就業上のタスクに影響することも稀ですし、周囲の同僚や管理職に求められる合理的配慮も、カミングアウトしやすい風土づくりと大きく異ならないように思われます。

(2)性別移行を伴うカミングアウト
一方、性自認と身体的性別の不一致に関するマイノリティ当事者、なかでも何らかの性別移行を必要とする当事者の場合、本人の見かけ上の性別が刻々と変化する、使用するトイレや更衣室と性自認の性別が食い違う、その人の呼び方(○○さんと○○くん、彼と彼女、など)や着用する制服に齟齬が生じる、名の通称名使用を希望するなど、様々な就業生活場面に變化

など、様々な就業生活場面に變化

や対応の必要性が波及することが通例です。たとえば、筆者が知るなかには、こんな困難事例があります。

〔困難事例1〕 男性社員として就業していたA氏より、性同一性障害当事者であるとのカミングアウトがあり、今後は女性として就業したい、女性用トイレを使用したいとの希望があった。

会社としてはできるだけ本人の意向を尊重したいと考えたが、複数の女性社員から、「男性の体を持つA氏が女性用トイレを使うことに抵抗がある」との意見が寄せられてしまった。

〔困難事例2〕 社外での営業を担当していた女性社員B氏より、性同一性障害当事者であるとのカミングアウトがあった。社内では好意的に受け止める社員が多く、特段の問題や混乱は生じなかったが、これから男性ホルモンへの投与を受け始めると外見がかなり変化していくとの申し出があった。社内はともなく、社外のクライアントに会社としてどう説明してよいか困ってしまった。

〔困難事例3〕 新規採用に際し、

男子学生C氏に内定を通知した。C氏からは入社への確約をもらっていたが、内定者を集めた事前ミーティングの直前にC氏から連絡があり、性同一性障害の診断書が出たので入社後は女性として働きたいとの申し出があった。

同期には事前ミーティングの場でカミングアウトしたいという。自社では性同一性障害当事者の雇用経験がなく、何をどうすればいいのかまったくわからない。同期以外にはいつどのようにして伝えるつもりかなども聞きたいが、人権問題にもかかわることだし、安易にこちらから尋ねてみていいものなのだろうか。

〔困難事例4〕 D氏は女性の体で生まれた性同一性障害当事者で、会社もそれを了解した上で採用した。小規模の会社なので入社時に全社員に事情を説明するところができていたため、特段の問題も混乱もなく数年が過ぎた。その間に外見も男性にしか見えないうようなものになり、周囲もそれを応援するようないい雰囲気だった。この度、数年ぶりに新入社員を迎えることとなっ

たが、新入社員にはD氏のことをどう伝えればいいのだろうか。あるいは何も伝えないでいた方がいいのだろうか。

〔困難事例5〕 性同一性障害当事者でもあるE氏は契約社員だが働きぶりもよく、この度、正規社員として新たに契約を結ぶこととなった。E氏も前向きで契約手続きも順調に進んでいた。ところが、健康保険組合に加入する段になって、E氏より、保険証の券面に戸籍上の本名とは異なる通称名と性自認の性別を記載してもらえないかと打診があった。会社として前例がなく、途方に暮れてしまった。

(3) 心象を損ねない初期対応を これらの事例は、どれも困難を抱えています。会社側に何らかの対応をしようとする姿勢が垣間見られます。現実にはこれら事例よりも厳しく、性同一性障害当事者であると伝えた時点・判明した時点で内定辞退を暗に促されたり、対応はできかねるとだけ書面通達されたり、徐々に出世の道から外されたり、といった実例がよく耳にされます。ですから、最初にお願

「対応が難しい」「要望が現実的でない」と感じられた場合であっても、すぐに答えを出さず、要望を受け止めて欲しいということです。本人と改めて解決方法や妥協案を話し合う場を設けたり、他社や当事者団体、その道の専門家の方などに類似例を照会したりすることができず、当事者にとってはそれだけでもとても嬉しくありがたい体験となり得ます。

確かに当事者を雇用することがある種のリスクとなることは理解できます。しかし、様々な情報があつという間に世間に広がってしまふ昨今です。少し手間はかかるかもしれませんが、会社として丁寧な対応をすれば、当事者の心象をむやみに損ねないで済みます。労務トラブルを防いだり、優秀な人材を自社に留められたりすることにつながるかもしれません。

(4) 合理的配慮にも多様性を それぞれの会社にはそれぞれの事情やすでに構築されているシステムがありますので、当事者の要望にすべて応える必要はないかと思えます。会社にとって過度な負担になり過ぎない範囲で社会的障壁を取り除くために必要な便宜を

特集1

LGBT当事者が抱える働く上での諸問題

図るといふ、合理的配慮の考え方を適用していただければと思います。合理的配慮の例として、先掲の5つの困難事例がどのような解決を辿ったのかをご紹介します。思います。

〔困難事例1の解決〕 A氏の会社

では、複数の女性があげた懸念の声を匿名で寄せられた意見としてA氏に明かし、どうしているのかA氏と一緒に考えたいと提案しました。A氏は自分と同じような立場を経験した複数の当事者に体験談を聞きながら、社内の担当者との話し合いを重ねました。最終的には、周囲の同僚たちがA氏の決断と変化を受け止める期間として6カ月を設定し、6カ月後にもう一度社内での女性社員に可否を問おうということになりました。その間にA氏も係内、課内、部内へと理解者を増やしていきけるように努めました。そのうち、係内の女性社員の方から、抵抗を示す女性社員がいるなら自分達が同性として説得すると名乗り出てくれました。6カ月を待たずに、女性用トイレを利用することが叶ったそうです。

〔困難事例2の解決〕 B氏本人と

話し合いの場を設けました。B氏は上司とともに主要な営業先を回って当事者性とこれから起こる変化をカミングアウトすること、営業先から担当者変更を求められたらB氏としても担当者

者を変更してもらいたいことが話し合われました。上司もB氏も緊張の日々が続いたそうですが、もともと青年のようなさわやかキャラクターとして定評があったこともあってか、担当者変更が必要になった営業先はひとつもなかったと聞きます。

〔困難事例3の解決〕 社内担当者

から知人を伝って筆者のところに相談がきた事例です。筆者からは、C氏が何をどう望むのか聞かなければ会社としての対応可能性も検討できないとの話と話し、C氏と事前面談することを提案しました。ただ事前ミーティングまで時間の猶予がほとんどなかったため、内定者を集めた事前ミーティングでは本人の希望通りに当事者性をカミングアウトできる時間を設け、それ以外の具体的な事柄を事前ミーティング後に改めて話し合うと

よいのではとおすすめしました。C氏なりにすでによく考えていたこと、ときには会社の事情も飲み込んで妥協案に納得してくれたこともあり、話し合いは順調に進んだそうです。

〔困難事例4の解決〕 経営者の知

人を介して筆者にメール相談があった事例です。筆者からは、本人がどう考えているかをまず共有するのが最も効率的・効果的と思われることだけを簡単にお返事しました。さっそく本人に新入社員を迎えるのだと伝えたところ、「自分は知っておいてもらった方が楽なタイプなので、社長から話してしまっています。自分からも言います。」と言われたそうです。後日経営者の方から直接、「不安が先に立って焦ってしまったけれど、本人の返事があっさりしていたので肩の力が抜けました。ささと本人に聞いておけばよかったです」というご連絡をいただきました。

〔困難事例5の解決〕 現在は、す

でに厚生労働省が、性同一性障害と診断された人が日常で使う通称名を、健康保険証の氏名欄

に記載してもよいことを都道府県や医療保険者に通知しています(2017年8月31日付)。券面の性別欄には裏面参照とだけ記載することもできます。これらの場合、裏面に戸籍上の本名や性別を記載することになります。会社からほかの当事者がどうしているのか聞いてきて欲しいと頼まれたE氏は、筆者にも質問を持ちかけてきました。当時はまだ裏面表記のような方法は知られていませんでした。筆者はすべて戸籍のままの表記であること、病院にかかるときなどは下の名前を読み上げないで欲しいと事前に伝えて対処していることを話しました。他の当事者もみな同じように対応していることを知ったE氏は、組合にまでなんとかならないかと交渉してくれた会社感謝し、戸籍のままの表記を受け入れたそうです。

4 まとめにかえて

ひとくちにセクシャルマイノリティ当事者、LGBT当事者と言っ

ても、その持っている当事者性の様相や妥協点のあり方などは個性が高く、これをしてあげば！これをすれば！というような解決策はないというのが、筆者の実感です。当事者同士でも互いに尋ねてみなければわからないことの方が多いです。まずは本人とじっくり話し合う機会を設けていただければと思います。当事者があまりに頑なで現実的な対応に辿り着けないような場合は、専門家や当事者団体などに間に入ってもらうことで、本人の態度が少し軟化するかもしれません。

本稿では日常就業生活で起こりやすい困難事例をあげましたが、労働関係に関する話に話を広げると、このほかにも様々な困難や社会的障壁があります。戸籍上の同性同士でパートナーシップを結んでいた場合、配偶者同士と同じような権利を得られない場面は多々あります。もし同性にもそれが適用されたとしても、男性の性自認を持ちながら戸籍は生まれたときのまま女性である私のような者は、女性のパートナーと同性同士として権利を行使する気になれないかもしれません。まとめと言いが

らなかなかうまくまとめられませんが、それだけの多様性があるものと寛大に受け止めていただくことができれば嬉しく思います。私たちにとっては、社会のみならず、さまざまなことに興味を寄せていただけるというだけでも、とても嬉しく、勇気や励みにもなります。末筆ではありますが、こうした場をいただきましたこと、お目に留めていただきましたこと、心より御礼申し上げます。

プロフィール

西野 明樹 (にしの・あき)

一般社団法人gid.jp日本性同一性障害と共に生きる人々の会 代表理事

埼玉大学卒業。博士(心理学)。性同一性障害の当事者性を持つ稀少な臨床心理士であることを活かし、当事者やその家族、関係者の支援等に当たっている。このほか高幡心理相談所の所長なども務めている。

