

性的マイノリティがハラスメントを受けない職場へ

内藤 忍

(労働政策研究・研修機構 (JILPT) 副主任研究員)

1. 認識されていない職場の性的マイノリティの存在とその悩み

性的マイノリティ(性的少数者、セクシュアルマイノリティ)に関するニュースに接することが増えた。電通ダイバーシティ・ラボが2015年4月に発表した調査結果によれば、自身を性的マイノリティと認識している人は7.6%(約13人に1人)にもものぼるといふ¹。

しかし、性的マイノリティがそれほど多く身近に存在しているということ、多くの人は認識していない。ある研究グループの調査結果によれば、職場の同僚(現在過去を問わず)や親しい友人、親戚や家族にLGBTがいるかどうかを尋ねたところ、同性愛者が「いる」と答えた人の割合は5.3%、性別を変えた人が「いる」と答えた人の割合は1.8%のみであった²。

また、裁判では、女性の容姿で就労していた性同一性障害のMtF(生物学的な性別や出生時の法的な性別が男性で、自分の性別に関する認識が女性。Male to Female)の労働者に対する懲戒解雇処分が、懲戒権の濫用に当たるとして無効とされた2002年のS社(性同一性障害者解雇)事件³があるが、これがこれまでほぼ唯一の性的マイノリティの裁判事例である。JILPTの都道府県労働局の「いじめ・嫌がらせ」のあっせんの調査でも⁴、性的マイノリティの事案だとわかるものは284事案中2事案のみであった(性的マイノリティ比率が電通調査のように7.6%だとすると22事案が性的マイノリティ事案に該当するはずである)⁵。要するに、裁判所や労働局でも、性的マイノリティの抱える問題は顕在化していない。

そこで本稿では、第一に、これまであまり見えてこなかった職場における性的マイノリティが抱える悩みを明らかにしていきたい。特に紹介したいのは、最も多い人間関係やハラスメントの問題である。そして、第二に、性的マイノリティに対するハラスメントへの対応策を考えよう。

2. 性的マイノリティとは

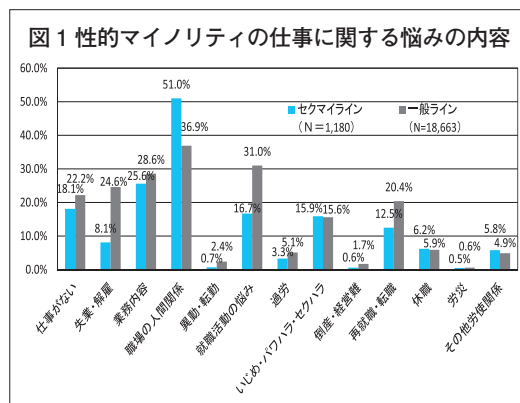
性の多様性を考える際に、国連等では一般的に3つの要素で考えることが多い⁶。3つの要素とはそれぞれ、①身体の性、②性自認、③性的指向である。①身体の性は、生物学的な男性、女性など、性器の有無をはじめとする身体的な特徴によってある程度客観的に判断されるものである。②性自認は「自分は女である」「自分は男である」などの、その人が自認する性別である。③性的指向は、恋愛感情や性的な関心が、主にどの性別に向いているかを示すものである⁷。

①の身体の性の特徴が男女いずれかにはつきりしない場合、そのような人を「インターセックス(I)／性分化疾患」と呼称することが多い。②「性自認」について、自分がどの性別であるかの認識が生物学的もしくは出生時の法的な性別と一致しない、ないしどちらの性別にも違和感がある場合、「トランスジェンダー(T)」と呼称される⁸。③「性的指向」について、人の恋愛感情や性的な関心が同性もしくは両性等に向かう場合、同性愛者(レズビアン(L)、ゲイ(G))・両性愛者(バイセクシュアル(B))などと呼称されることが多い。「LGBT」や「LGBTI」とはこうした人々の頭文字を取った総称である。なお、それぞれは全く別個の特徴であるため、レズビアンでトランスジェンダーというように重複する場合もありうる。

3. 最も多い人間関係・ハラスメントに関する悩み

一般社団法人社会的包摂サポートセンターの提供する「よりそいホットライン」(厚労省社会・援護局及び復興庁の補助金事業)における「セクシュアルマイノリティ専用ライン」(以下、セクマイライン)の電話相談によれば、セクマイラインの労働に関する相談で一番多いのは、「職場の人間関係」(51.0%)であった。続いて、「業務内容」(25.6%)、「仕事がない」(18.1%)、「就職

活動の悩み」(16.7%)、「いじめ・パワハラ・セクハラ」(15.9%)となっている(複数回答、図1)⁹。



このうち、「職場の人間関係」と「いじめ・パワハラ・セクハラ」については、性的マイノリティに限定しない「一般ライン」で受け付けた相談よりも、セクマイラインのほうが多い。「いじめ・パワハラ・セクハラ」も、大きな意味では「職場の人間関係」の問題である。性的マイノリティは職場における人間関係の問題で最も悩んでいるということになる。

人間関係やいじめに関する実際の悩みの一部を以下に挙げる。

よりそいホットライン「セクマイライン」の電話相談より

- ・職場で恋愛の話をするうえで困らないために、バイセクシュアルであることをカミングアウトすべきか悩んでいる
- ・(同性愛の男性が) 職場ではカミングアウトしておらず、それが原因で孤立している
- ・(同性愛の男性が) 職場では「女性が好きだ」と自分を偽っているが、本当はカミングアウトしたい
- ・(同性愛の男性やバイセクシュアルの人が) 職場で上司や同僚から「結婚しろ」と言われることに悩み、転職を考えている
- ・(MtF¹⁰が) 職場で男性扱いされるのが嫌で退職したが、男性扱いされない職場はなかなか見つからない
- ・性同一性障害であることをオープンにして働ける職場をどのように探していいかわからない
- ・(バイセクシュアルの男性が) 職場で「オカマ」などと言われた
- ・(MtFが) 職場で言葉によるいじめを受けている
- ・(MtFが) 職場でカミングアウトしたら、嫌がらせが始まった
- ・(FtXが) 使用者にセクハラをされたことで退職した
- ・(MtFが) 職場に女性の恰好で出勤したら、「オカマ」などと言われ、個室のトイレに入っているときに水をかけられた

・(FtMが) 接客業で勤務していたが、お客さんからクレームがあり、休職させられた

性的マイノリティ当事者に対するヒアリング事例より¹¹

- ・(FtMが) 同僚から「お前気持ち悪い」、「(本当は女のくせに) 生意気だ」と言われたり、身体を触るなどのセクハラやひどい性被害を受けた
- ・(MtFが) 事業主・顧客によるレイプ
- ・(同性愛の女性が) 職場の管理職による、性的マイノリティの芸能人に対する差別的発言を聞くのが嫌だが、自分の仕事の契約更新等を考え、反論を我慢している
- ・(同性愛の女性が) 職場の上司が食事会でレズビアンを嘲笑する発言をして、嫌だった
- ・職場の誰かのお祝いの際、上司が、「○○さんの分も結婚お祝い金を用意してあるんだよ」「産休制度もあるんだよ」などといった結婚に関する冗談を自分に言うことがあり、レズビアンで結婚も出産も考えていなかった自分は嫌だった
- ・(同性愛の男性が) プライベートな話を聞かれるため、飲み会が苦手。「彼女」について聞かれて、「彼女」のまま話を合わせていくと、嘘をつくことになり疲れる。男性だけの飲み会では、性風俗体験の話になることも多いが、推測で話を合わせたり、そもそもそういう話を聞くこと自体嫌だ

虹色ダイバーシティ等による「LGBTに関する職場環境アンケート」(2014)でも、職場の人間関係について「良好/やや良好」と回答したのは、性的マイノリティ非当事者が75%であったのに対し、当事者は66%と低く、当事者のほうが職場の人間関係に問題を抱えている割合が高かった。

また、内閣府が平成24年度に行った「人権擁護に関する世論調査」によれば、性的指向に関してどのような人権問題が起きていると思うかと聞いたところ、「差別的な言動をされること」(38.4%)、「じろじろ見られたり、避けられたりすること」(25.3%)、「職場、学校等で嫌がらせやいじめを受けること」(24.3%)、「就職・職場で不利な扱いを受けること」(22.2%)という回答であった。また、性同一性障害者に関しては、「職場、学校等で嫌がらせやいじめを受けること」(32.6%)、「就職・職場で不利な扱いを受けること」(28.8%)、「差別的な言動をされること」(28.1%)といった順となっている。LGBTが受ける行為として、「不利な取扱い」も多いが、それより多いのは、「差別的な言動」や「嫌がらせやいじめ」という調査結果であった。また、当事者団体も多くの職場のハラスメントの実例を紹介している¹²。LGBTについて

は、差別（不利益取扱い）の問題に加え、ハラスメントの問題がより大きい。

4. 性的マイノリティに対するハラスメントの対応策

(1) 現行の法制度

一方で、日本では、個人としての尊重及び幸福追求権を定めた憲法13条、それから、法の下での平等を定めた14条1項がある。同項の差別事由に「性的指向」や「性自認」とは書いていないが、この事由は例示列举と解されているため、性的マイノリティに対する差別は禁止されると考えられる（ただし私企業等の私人の場合は、民法を媒介とした私人間適用が検討される）。

しかし、労働法としては、性的指向・性自認を理由とした差別やハラスメントを直接規制する法律や法規定は存在しない。ハラスメント関連で存在する法規定は、雇用の領域におけるセクシュアルハラスメントに関する事業主の措置義務の規定のみである（男女雇用機会均等法（以下、均等法）11条）。

一方、例えば、イギリスにおいては、EU法の影響を受け、1999年に「性差別禁止（性別再指定）規則」が、2003年に「雇用平等（性的指向）規則」が制定され、現在は、これらの規則を含めた包括的な差別禁止法である2010年平等法（Equality Act 2010）において、あらゆる分野における性的指向や性自認を理由とした差別（13条以下）やハラスメント（26条1項）の禁止が明文化されている。26条1項では、性別（sex）、年齢、障害、性別再指定（性自認）（gender reassignment）、人種（race）、宗教または信条、性的指向（sexual orientation）といった特定の差別事由（イギリスでは「保護特性」という）に関連する望まれない行為（unwanted conduct）を行い、その行為が相手の尊厳（dignity）を侵害する、又は、相手に脅迫的な（intimidating）、敵対的な（hostile）、品位を傷つける（degrading）、屈辱的な（humiliating）、若しくは不快な環境（offensive environment）を生じさせる目的又は効果を持つ場合にはハラスメントとみなし、禁止されるということが規定されている。

(a) 性的指向・性自認を理由としたハラスメント（セクシュアルハラスメント以外）

日本の法状況の下、性的マイノリティに対する職場のハラスメントは、どのように防止され、解決されるのか。まず、性的指向・性自認を理由とした、セクシュアルハラスメント以外のハラスメントや嫌がらせ（＝性的言動ではないもの）をめぐる紛争については、個別労働紛争解決促進法に基づき、民事上の個別労働紛争の一つとして、労働局における相談、助言・指導、あっせんの対象となる。

民事訴訟や労働審判においては、主に、民法90条および709条の不法行為によって争うことになる（が、訴訟においては、性的マイノリティに対するハラスメントが争われたものは現在までのところ見当たらない）。

(b) 性的マイノリティに対するセクシュアルハラスメント

性的マイノリティに対する職場のセクシュアルハラスメント（性的言動）については、均等法の対象となる。均等法は、2007年の改正から男女双方に適用されることとなり、両性に対するセクシュアルハラスメントが対象となった。行為者の性別は元々限定していなかったため、男性から女性、女性から女性に対するセクシュアルハラスメントが従前の対象であったところ、この2007年改正時より、男性から男性、女性から男性に対するセクシュアルハラスメントも対象とされることとなった¹³。

しかし、問題は、性的マイノリティに対するセクシュアルハラスメントに限らないが、均等法のセクシュアルハラスメント規定が、そもそも禁止ではなく、それに関する事業主の措置義務を規定するのみであるという点である（11条）。同条は、事業主は、性的言動に関する労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備等の措置を講じなければならないとするのみで、セクシュアルハラスメント禁止についての明文はなく、セクシュアルハラスメント禁止違反の私法的効果も規定されていない。

したがって、性的マイノリティがセクシュアルハラスメントを受けた場合であっても、均等法上その行政指導を担当する労働局は、事業主がセクシュアルハラスメントの措置を講じていない場合にその義務の履行についての指導を事業主に対して実施することが可能であるだけで、そのセクシュアルハラスメント行為そのものについて、均等法違反であるとして、その中止や賠償等を命じることは不可能であるという点が、救済の観点からは問題である。

均等法にセクシュアルハラスメント禁止も、禁止違反の私法的効果も規定されていないことから、均等法違反であるとして直接的に司法的救済を求めることは不可能であり、民事訴訟や労働審判においては、セクシュアルハラスメント以外のハラスメントと同様に、民法90条および709条の不法行為によって争うことになる。しかし性的マイノリティに対するセクシュアルハラスメントの訴訟事案が未だ見当たらないことに象徴されるように、現実的には、職場でもカミングアウトをすることが難しい性的マイノリティ当事者が、訴訟という公開の場でセクシュアルハラスメントを争うことは、現時点ではかなり難しいと考えなければならず、訴訟という紛争解決手段は到底現実的ではない。

(2) 今後の課題

(a) 法的課題

以上のような、性的マイノリティに対する職場のハラスメントをめぐる日本法の問題点を踏まえると、第一に、性的マイノリティに対するセクシュアルハラスメント以外のハラスメントについては、性的指向や性自認を理由としたハラスメント禁止の法規定をまず設けることが必要である。また、行政の相談窓口は、当事者からのハラスメントの相談に対処すべく、適切な知識や法律情報を身に付けるよう研修を行ったり、当事者からの相談対応のスキルや経験がある者を窓口担当者として採用すること等が考えられる。

第二に、均等法においてセクシュアルハラスメントの禁止を明文化すること、そして、均等法違反であることをもって直接的に司法的救済が得られるように、私法的効果について規定することが検討されるべきである。また、そのように法改正することによって、セクシュアルハラスメントの行政的救済の方法については、法的判断が可能となるような形も検討されるべきである。具体的には、法律家による助言・指導やあっせんに加え、救済命令なども考えられる。

(b) 労使の課題

職場における性的指向・性自認に関する問題はハラスメントが多く、事後的救済では十分な回復を見込めないことから、労使による予防的取組みがもっとも重要である。一部の企業が既に取組みを始めていることは報道等でよく知られている。連合も、2015年6月、今期に取り組みべき政策に「性的指向および性同一性障害等による差別禁止の導入」を盛り込み¹⁴、2016年3月の中央執行委員会では、「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について」とした方針を確認し、「すべての人が性的指向や性自認に関する不当な暴力・差別を受けることのないよう、就業環境改善等を中心とした取り組みを進める」としている。また、その他の労働組合でも取組みを始めている¹⁵。

前掲の虹色ダイバーシティ等による調査では、性的マイノリティ当事者・非当事者にかかわらず、LGBTに対するハラスメントが多いと当該職場での勤続意欲が低くなる傾向にあるという結果が出ている。性的指向や性自認を理由とする職場のハラスメントを放置すれば、職場全体のモチベーションが下がるということである。ハラスメントは、人格を傷つける許されない行為であるからなくさなければならないのだが、こうした観点もある。労使にとって、性的マイノリティに対するハラスメント問題を含み労働問題に取り組むことは今や喫緊の課題なのである。

- 1 電通ダイバーシティ・ラボ「電通LGBT調査2015」。
- 2 「性的マイノリティに関する意識調査」(2015年3月実施、「日本におけるクィア・スタディーズの構築」科学研究費(基盤研究(B))、研究代表者河口和也)2015年11月28日発表。
- 3 東京地決平14・6・20労判830号13頁。性同一性障害の労働者(MtF)が女性の容姿での就労を認められなかったことを主たる理由として配転命令を拒否したこと、配転に応じた後も業務命令に反し約1ヶ月にわたり女性の容姿で出勤したことなどを理由とする懲戒解雇処分が、懲戒権の濫用に当たるとして無効とされた事例(東京地決平14.6.20労判830-13)。
- 4 労働政策研究・研修機構『職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態—個別労働紛争解決制度における2011年度のあっせん事案を対象に—』JILPT資料シリーズNo.154(2015年)。
- 5 その2つのあっせん事案とは、職場の先輩(女性)が申請人(男性)に対し、「この人は女性に興味がなく、男の人が好きなのよ〜」と顧客の前で言ってはしゃぐこと等について訴えた事案と、性同一性障害のため頭髪を伸ばす許可を事前に得ていたにもかかわらず、人事部長から「ちょんまげのような髪を切らなければ勤務は難しい」と言われ退職届を書かされたこと等について訴えた事案。
- 6 見た目の「女らしさ」「男らしさ」といった「性表現」を加えて4つ目の要素が挙げられる場合もある。
- 7 LGBT法連合会の図「性の多様性」を参照。http://lgbtetc.jp/pdf/about_lgbt.pdf
- 8 性同一性障害は、トランスジェンダーのうち、医学的な基準によって診断を下された人のことを指す。
- 9 詳しくは、内藤忍、長沼裕介「セクシュアル・マイノリティの労働問題」『「よりよいホットライン」平成26年度報告書』(一般社団法人社会的包摂サポートセンター、2015年)119頁以下参照。
- 10 MtF(Male to Female)は、生物学的な性別もしくは出生時の法的な性別が男性で、自分の性別に関する認識が女性である人を指す。FtM(Female to Male)はその逆である。Xジェンダー(X-gender)とは男性でも女性でもない性別上の自己意識を持つ人のことであり、無性・中性・両性など様々な性自認を含む。FtX(MtX)は、生物学的な性別もしくは出生時の法的な性別が女性(男性)で、自分の性別に関する認識がXジェンダーである人を指す。
- 11 内藤忍「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号(2015年)3-6頁及び注9報告書140-142頁の事例を参照。
- 12 LGBT法連合会「性自認や性的指向を理由として、わたしたちが社会で直面する困難のリスト」(第2版、2015年9月2日発表)。
- 13 この点について、2014年7月1日施行の均等法のセクハラ指針において、確認的に「職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。」と明記された。
- 14 連合「2016～2017年度政策・制度要求と提言」83頁。
- 15 自治労は2009年7月に、国際公務労連東京事務所などと共同で冊子『Working Togetherワーキング・トゥギャザー—働く人のLGBT入門ハンドブッカー—』を作成し、全国の単組に配布。2015年1月、プレカリアートユニオンは「セクシュアルマイノリティ・LGBT労働相談」を開始。国際労働運動におけるLGBT差別への取組みについては、佐藤太郎「国際労働運動におけるLGBT」労働調査525号(2013年)25頁以下参照。