

研究ノート

LGBTを取り巻く現状——就職・職場——

鈴木是妙

はじめに

最近、欧米では、アーティスト、スポーツ選手、企業経営者、政治家に至るまでさまざまな職業の人がカミングアウトをする例が増えている。また、同性婚や、同性カップル向けのパートナーシップ制度などが世界中で広がっており、徐々にLGBTが市民権を得る存在となってきたと言える。

日本に目を向けてみても、いわゆる「オネエタレント」（主に女装のゲイの人たち）をテレビで見ることが多くなり、同性婚のニュース、自治体によるパートナーシップ証明書の発行など、制度的な取り組みが始められている。しかし、ほとんどのLGBTは、今なお差別や偏見を恐れて職場や地域では自分がLGBTであることを隠している状況である。

そんな中、LGBT当事者が各自のライフプランを考える時、女装タレントやショーパブなどのエンターテインメント以外に、普通の会社勤めをして生活をするという選択をした場合、参考になるロールモデルが身近に見当たらないことが問題となっている。「LGBTの大人に会ったことがなかったので、仕事をしたり、家族やパートナーを持

ったり、友人関係を築いたり、普通に生活をしている姿や老後についてもイメージすることができず、将来に対する不安がいつもあって、なかなか勉強に身が入らなかつた」というゲイの青年の言葉がそれを言い得ている。

そのような不安を抱えたまま学生時代を過ごしたうえに、さらに社会に踏み出す第一歩の就職活動においてもさまざまな問題が立ちはだかり、その後の職場に於いても問題が山積しているのが現実である。

そこで、LGBT当事者が実際に直面している問題の現状把握、それ以外にも起こる得る問題について考えていきたい。

求職（就職活動）時の問題

求職の際に困ること、難しいことがあるかとのアンケートに、LGBTの当事者は「ある」が四〇%、トランスジェンダーは七〇%、非当事者は八%という数字が出ている。そこで、求職時においての、T（トランスジェンダー）当事者特有の問題とLGBT当事者の事情、それぞれについての現状を把握していきたい。

○T・トランスジェンダーの場合

就職活動において、まず、服装（リクルートスーツ）、履歴書・エントリーシートという準備段階から、特にトランスジェンダー当事者は深刻な問題に直面する。スタートから男性、女性とはつきり分かれた二種類の服装からどちらかを、そして性別の欄で男女どちらかを、という二つのことについて選択を迫られることになるのである。現在の日本においてのLGBTを取り巻く環境の中で、本来の心の（希望する）性に従うことが、果たしてできるのだろうか。

たとえば心の（希望する）性を選択した場合でも、見た目が性別欄の性別や名前、経歴（男子校・女子校など）と異

なっていることで、そのことが不利に働き採用されないのではないかと不安を覚えるという声も多く聞かれる。実際にトランスジェンダーであることを明かしたことで内定を取り消されたりした例や、面接で性別のみをしつこく質問されたり、「体はどうなっているのか?」「子供はどうするのか?」などのセクハラを受けたという事例も報告されている。

また、戸籍上の性別の選択をして就職をした場合には、心に反する性でその後も職場で就労することにより、自分らしく生活することからはかけ離れ、それが大きな問題となってしまう。

そもそも、心の（希望する）性に反するスーツを着ることや化粧の苦痛などから、就職活動自体をあきらめてしまう人もいるという現実もある。

○LGBTの場合

LGBT当事者でも、性的指向が職場で知られることになったら働きなくなるのではないかと不安から、求職時にもためらいが生まれるという声も多くあがっている。

LGBTに共通して、情報の少なさという問題も存在している。ハローワークでも、LGBTが働きやすい会社は?という質問にきちんと対応できるところはほとんど無く、就職情報誌にもそのような情報が乏しい中、当事者にとっての就職活動は不安なものにならざるを得ないというのが実情のようである。

職場での問題

困難な就職活動を経て就職したとしても、次には職場環境においてさまざまな問題が生じるといふ現実もある。L

GBT当事者が傷つくような言動、いわゆるセクハラと言われるもので、LGBT差別、否定の言動はもちろん、未婚者へのからかい、男女らしさの押しつけ、容姿、服装についての差別的言動、性別の詮索など、さまざまな事例が挙げられている。発言者には悪気がなく軽い気持ちであっても、当事者にとっては不快に感じるストレスの積み重ねにより、職場内での良い人間関係を築くことが難しくなっていくのである。そしてそれらが勤続意欲の低下や、仕事自体にやりがいを感じられなくなるということにもつながり、会社にとっても生産性の低下や優秀な社員の離職、企業イメージの低下というリスクさえも抱えることになる。

本来、勤続意欲や仕事へのやりがいはLGBTであろうと、そうでなからうときほど変わらないはずである。しかしデータによると、両者の差異が示され、勤続意欲について、LGBT当事者は、今の会社で続けて働きたいと思う…が五〇%、思わない…が二九%、非当事者の六八・一七%に比べ低い傾向があらわれている。

アンケート回答により、勤続意欲にポジティブな影響を及ぼす項目として挙げられているのが「仕事自体のやりがい」に次いで「良好な人間関係」、そして、マイナスの影響を及ぼす項目のトップが「差別的言動」（良好でない人間関係）である、という調査結果からもLGBT当事者のおかれている厳しい環境が想像できる。

職場にLGBTへ理解、共感を示し、支援をしてくれるような人（アライ）がいるか、という設問に対して当事者のおよそ六割が「いない」と回答していることから、LGBT当事者が直面する働きづらさについて相談する人がおらず、孤立無援の状態にあることも問題であると考えられる。

職場での支援者が少ない理由としては、社内でのLGBT施策が不十分であることが原因の一つとして挙げられる。LGBT当事者は、社内の取り組みとして今後希望することの設問回答として、職場内での啓発活動、人事部の研修、職場外での啓発活動への協賛・参加、相談窓口の設置等を提示している。

○T・トランスジェンダー当事者にとっては、望む性別で働けるのかどうか、制服や更衣室、トイレはどうしたらよいのかという物質的なハードル、それらの社内への周知など、さまざまな対応が行われないと安心して働くことのできる職場とはならない。カミングアウトへの対応も、過去に性別移行したケース、働き始めてから性別変更を希望するというような二通りのケースについての理解も必要とされる。

○LGBTの当事者も社内環境において、同性パートナーを配偶者として扱ってもらえないことなど、福利厚生制度を大きな問題として捉えている。

社内と同様に、顧客、取引先のLGBTの人たちに対する適切な対応も大切な事項だが、実際には差別的な言動、不適切な対応等があることも事実である。職場内の在り方、取り組み方が、取引先や顧客にも伝わり、LGBTにフレンドリーな会社なのかによって業績にも影響が表れることもあるといわれている。市場、消費者グループとしても大きな存在となっていることも忘れてはならない。

企業の取り組み

就職活動、職場環境において、LGBTを取り巻くさまざまな問題が明らかになる中で、それらに対してこれまでに実施されてきた施策をみると、外資系企業では「差別禁止規定の明文化」、「トップからの差別禁止のメッセージ発信」等がなされている。一方、日系企業の内訳では、「個別にトランスジェンダーへの配慮」という施策の割合がやや高く報告されている。

差別禁止規定については、外資系ではグローバルで適用され、本国の規定が日本支社にも適用されているが、日系企業ではまだまだ事例が少ないというのが現状である。

日系企業におけるトランスジェンダーへの配慮については、会社のポリシーというよりは、訴えてきた個人に対応するという形で進むところが多く、理解ある上司、同僚、人事担当に恵まれればきちんと対応してもらえるが、そうでないことも多いということから、企業としてしっかり対応することが求められている。

日本においてLGBTの人たちがいきいきと働ける職場づくりは、やっとスタート地点に立ったところではあるが、最近では多くの企業が、職場環境の改善につとめ、優秀なLGBT従業員を雇用し、ダイバーシティ&インクルージョン（多様な人たちが対等にかかわり合いながら一体化している状態）施策を進めている。それら企業における個々の具体的施策の取りまとめは次回の報告としたい。

※文中使用のアンケート結果・データはすべて特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ実施のもの（二〇一四年度版）を使用した。日本では、行政／民間問わず、LGBTの職場環境に関する大規模な調査はかつて行われたことはなく、この調査が現時点では唯一の貴重なデータとなっている。

参考文献・資料

- 「職場のLGBT読本」柳沢正和 村木真紀 後藤純一 著 実務教育出版
- 「LGBT問題と教育現場」早稲田大学教育総合研究所 監修 学文社
- 「LGBTの法律問題Q&A」大阪弁護士会 人権擁護委員会 LABO
- 「同性パートナーシップ制度」棚村政行 中川重徳 編著 日本加徐出版(株)
- 「僕たちのカラフルな毎日」吉田昌史 南和行 著 (株)産業編集センター