

8. LGBTI

1. LGBTI とは

LGBTI とは、Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex の頭文字を並べたものであり、性的マイノリティーを指す総称である。一般に、レズビアンは同性愛者の女性、ゲイは同性愛者の男性、バイセクシュアルは両性愛者、トランスジェンダーは身体の性と心の性が一致しない者、インターセックスは身体的特徴により男女どちらとも特定できない者、つまり先天的な生殖系・性器異常を持つ者と説明される。なお、インターセックスは、LGBT とは次元が異なり、同列に並べることに反対する見解も存在するため、インターセックスを除いた「LGBT」と言う表記がより広く一般に普及している¹。

2. 国際連合広報センターホームページ（日本語）²から

LGBT

性的指向と性同一性を理由とする差別との闘い

「性的指向や性同一性は、扱いが難しい、微妙な問題であるという人たちがいます。その気持ちはわかります。実際、私も若い頃、成長する過程で、同世代の多くの人たちと同じく、そうした問題について話しをしたことはありませんでした。しかし、私は声をあげることを学びました。それは生命にかかわる問題だからです。あらゆる場所で、あらゆる人の権利を守ることが、国連憲章と世界人権宣言によって私たちに課された責務だからです」－潘基文国連事務総長の演説（人権理事会で、2012 年 3 月 7 日）

同性愛者や性同一性障害者に対する根深い差別的態度に、しばしば性的指向や性同一性を理由とする差別に対する法的保護の欠如が加わり、多くの同性愛者や両性愛者、トランス・ジェンダーの人々（LGBT=lesbian, gay, bisexual and transgender）は年齢や地域に関係なく、世界各地で甚だしい人権侵害を受けています。こうした人々は労働市場でも、学校や病院でも差別されているばかりか、自分たちの家族からも虐待されたり、家族の縁を切られたりしています。殴打や性的暴行、拷問や殺人など、身体攻撃の標的にもなされています。およそ 76 カ国において、個人の同意に基づく同性愛が差別的な法律で犯罪と定められ、個人が逮捕や迫害、投獄され、さらに少なくとも 5 カ国では死刑判決さえ受けかねない状況に置かれています。

これらの人権侵害、および、これに関連する人権侵害に対する懸念は 1990 年代初頭以来、国連の人権機構によって繰り返し表明されてきました。こうした機構とは、国際人権条約の遵守状況を監視するために設置された条約機関のほか、人権理事会によって任命され、喫緊の人権課題に関する調査と報告を行う特別報告者や独立専門家などです。

国連事務総長は 2010 年 12 月、ニューヨークで LGBT の平等に関する演説を行い、世界各国での同性愛の犯罪指定解除のほか、LGBT の人々に対する暴力や差別に取り組む措置を求めました。「私たちは良識ある男女として、差別全般、特に性的指向や性同一性に基づく差別を拒絶します。文化的な意識と普遍的人権の間に緊張がある場合には、人権を優先させなければなりません」と事務総長は述べました。

LGBT の人々を暴力や差別から守るために、あらたに、LGBT 固有の権利を創ったり、国際人権基準を確立したりする必要はありません。LGBT の人々の人権を擁護する各国の法的義務は、世界人権宣言とその後に合意された国際人権条約に基づく国際人権法で、しっかりと確立されているからです。性別や性的指向、性同一性にかかわらず、すべての人々は、生存権、身体の安全とプライバシー、拷問や恣意的な逮捕、拘束を受けない権利、表現、結社および平和的集会の自由権に関するものを含め、国際人権法が定める保護を受ける資格があります。

- ・ LGBT の人々の人権保護に関する各国の主な法的義務には、下記が含まれています。
- ・ 同性愛者や性同一性障害者を標的とする暴力から個人を守ること

¹ ここでは、近年の動向を取り入れ、「LGBTI」と表記することにするが、必ずしも、この表記が妥当であるという立場に立っているわけではなく、この表記の妥当性の問題については踏み込まないという立場である。

² <http://www.unic.or.jp/activities/humanrights/discrimination/lgbt/>

- ・ 拷問や残虐な、非人道的な、および品位を傷つける取り扱いを防止すること
- ・ 同性愛を犯罪とする法律を撤廃すること
- ・ 性的指向や性同一性に基づく差別を禁じること
- ・ すべての LGBT の人々に表現の自由、結社の自由および平和的集会の自由を保障すること

この関連で適用される国際人権基準についてさらに詳しくは、2012 年 9 月に国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）が発行した冊子をご覧ください。この冊子はここ³から閲覧できます。

最近の前進

多くの国々が近年、LGBT の人々の人権保護を強化するため、断固とした取り組みを展開しています。差別を禁止したり、同性愛者に対する憎悪犯罪に罰則を科したり、同性愛を正式に承認したり、トランス・ジェンダーの人々が自ら指向する性別を反映する公式文書を入手しやすくしたりする法律を含め、数々の新法が採択されています。警察や看守、教員、ソーシャル・ワーカーその他の職員を対象とする研修プログラムも策定されているほか、多くの学校では、いじめ防止の取り組みも行われています。

政府間レベルでも、LGBT の問題にかつてない関心が注がれています。人権理事会は 2011 年 6 月、性的指向と性同一性に関するものとしては初の国連決議となる決議 17/19 (A/HRC/RES/17/19) を採択し、個人の性的指向や性同一性を理由とする暴力や差別に対する「由々しき懸念」を表明しました。この決議の採択がきっかけとなり、OHCHR はこの問題に関する初の正式な国連報告書 (A/HRC/19/41) を作成しました。この報告書の内容は、2012 年 3 月に人権委員会で行われたパネル・ディスカッションのたたき台にもなりました。国連の政府間機関がこの問題を正式に討論するのは、これが初めてのことでした。

国連人権高等弁務官事務所の活動

国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）は各国政府、国内人権機関および市民社会と連携し、同性愛の全世界的な犯罪指定解除と、性的指向や性同一性を理由とする暴力と差別から人々を守るためのさらなる措置の実現に努めています。以下のような活動が計画されています。

- ・ 政府との対話において、非公式に懸念を表明し、改革に向けた提言を出すこと
- ・ OHCHR 現地事務所による報告書の作成を含め、LGBT の人々に影響する人権侵害のパターンを監視し、これを明るみに出すこと
- ・ 演説や声明、新聞記事、ビデオ・メッセージその他各種の資料配布によるものを含め、犯罪指定の解除その他、LGBT の人々の人権保護強化に必要な措置を公に主張すること
- ・ 国連パートナーとの連携により、同性愛への嫌悪や LGBT の人々に対する敵意を動機とする暴力に対処することを目的に、各種の広報および関連の教育活動を実施すること
- ・ 事実関係調査活動や政府との極秘情報交換の関連で、特別手続きを支援すること
- ・ 人権条約機関を支援すること（その多くは、これまでの一般的コメントや結論的所見で性的指向に関連する差別の問題に取り組むとともに、この点に関する国際条約上の義務を遵守するために、各国が踏むべきステップを引き続き強調しているため）
- ・ LGBT の人々の権利に関する懸念をはっきりと表明し、提言を策定するためのフォーラムとなっている普遍的・定期的レビューを支援すること

国連は、国連人権高等弁務官事務所を中心に、同性愛者や性同一性障害者に対する暴力と差別の問題に関する認識を高め、世界各地で LGBT の人々の権利尊重をさらに推進するための広報キャンペーンを行っています。キャンペーン資料は専用のウェブサイト (www.unfe.org) でご覧になれます。キャンペーンの様子はフェイスブック ([facebook.com/free.equal](https://www.facebook.com/free.equal)) やツイッター (@free_equal) でもフォローできます。

LGBT の人権に関する国連の活動は、OHCHR のニューヨーク事務所が調整を行っています。

メールアドレス：LGBTHumanRights@un.org

³ <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes.pdf> (英文)

3. 「性的指向およびジェンダー同一性」についての国連人権理事会の決議⁴（2011 年 6 月 17 日）

人権理事会は、

世界人権宣言および、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約、市民的及び政治的権利に関する国際規約、並びに他の関連する中核的な人権文書のような他の人権文書にその後推敲されて定められたような、人権の普遍性、相互依存性、不可分性、相互関連性を想起し、

世界人権宣言が、全ての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ尊厳と権利とにおいて平等であることを確認し、また全ての者が人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的その他の意見、国民的もしくは社会的出身、財産、門地その他の地位によるいかなる差別も受けることなく、全ての権利と自由とを共有することが宣言において定められていることをまた想起し、

人権理事会が、あらゆる種類の区別なくまた公平かつ平等な方法で、全ての人の人権および基本的自由の保護の普遍的尊重を促進することに責任を有することを総会が宣言した、2006 年 3 月 15 日の総会決議 60/251 をさらに想起し、

世界の全ての地域において、性的指向およびジェンダー同一性を理由として個人に対して行われる暴力と差別の全ての行為に重大な懸念を表明し、

1. 国際連合人権高等弁務官に対して、世界の全ての地域における、性的指向およびジェンダー同一性に基づいた差別的な法律および実行並びに個人に対する暴力行為について、また如何に国際人権法が性的指向およびジェンダー同一性に基づく暴力と関連する人権侵害を阻止するために用いられるのか 2011 年 12 月に終了する研究を委託し、文書として提供することを要請する。
2. 人権理事会の第 19 回会期の間に、高等弁務官によって委託された研究に含まれた事実によって伝えられた、パネルディスカッションを開催し、性的指向およびジェンダー同一性に基いた差別的な法律および実行並びに個人に対する暴力行為の問題に関する建設的、学識のある、率直な対話を行うことを決定する。
3. パネルが、高等弁務官によって委託された研究の勧告への適切なフォローアップについても討論することをまた決定する。
4. この優先的な問題について引き続き取り組むことをさらに決定する。

第 34 回会合 2011 年 6 月 17 日

4. 職場における LGBTI

LGBT が働きやすい職場をつくる⁵

村木 真紀（むらき まき）

特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ 代表

私たち「虹色ダイバーシティ」⁶は、LGBT 等の性的少数者がいきいきと働ける職場づくりをめざして、調査、講演活動を行っている。すでに 10 社以上の大手上場企業で講演を行い、7 月に行った CSR 担当者向けのセミナーは満員の盛況であった。日本でもこの問題への関心が高まっていると肌で感じている。

LGBT とは、英語の「レズビアン（女性同性愛者）」、「ゲイ（男性同性愛者）」、「バイセクシュアル（両性愛者）」、「トランスジェンダー（性別越境者、性同一性障害者等）」の頭文字を並べた言葉である。

名前の「虹色」は、世界的に使われている LGBT のシンボルで、性の多様性を祝福する意味がある。「ダイバーシティ」は、職場の人材の多様性を活かす事が企業を強くするという人事戦略上の用語。「虹色」と「ダイバーシティ」を合わせて、LGBT が職場でいきいきと働けるようにしたいという願いを込めている。

LGBT は人口の 5.2%（2012 電通総研）程度であり、20 人に一人はいるはずであるが、日本の職場でカミン

⁴ http://www.unic.or.jp/files/a_hrc_res_17_19.pdf なお、人権理事会において採択された決議および決定は、第 17 回会合の理事会の報告書（A/HRC/17/2）、第 1 章に含まれる。

⁵ <https://www.hurights.or.jp/archives/newsletter/section3/2013/09/lgbt.html>

⁶ 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ（<http://www.nijirodiversity.jp/>）。

グアウト（公表）している人はほとんどいない。LGBT とは、英語の「レズビアン（女性同性愛者）」、「ゲイ（男性同性愛者）」、「バイセクシュアル（両性愛者）」、「トランスジェンダー（性別越境者、性同一性障害者等）」の頭文字を並べた言葉である。

名前の「虹色」は、世界的に使われている LGBT のシンボルで、性の多様性を祝福する意味がある。「ダイバーシティ」は、職場の人材の多様性を活かす事が企業を強くするという人事戦略上の用語。「虹色」と「ダイバーシティ」を合わせて、LGBT が職場でいきいきと働けるようにしたいという願いを込めている。

LGBT は人口の 5.2%（2012 電通総研）程度であり、20 人に一人はいるはずであるが、日本の職場でカミングアウト（公表）している人はほとんどいない。

LGBT の人権に関する世界の潮流

「日本は寛容な国ではないか」と言われることもあるが、連日「オネエ」のタレントがテレビをにぎわしている一方で、法的整備は遅れており、当事者の自死が相次ぐなど、様々な社会問題が起きている。国際的にみれば、寛容どころか人権侵害の状況であり、日本政府は、国連の自由権規約委員会、社会権規約委員会という二つの委員会から、「LGBT に関する差別的な法規を改善せよ」という勧告を突きつけられている。

日本の性的少数者に関する法的状況は以下の通りである。

- ・ 同性愛は犯罪ではない
- ・ 同性愛者や性同一性障害者への差別を禁止する法律がない
- ・ 同性間パートナーシップの法的保障がない（同性婚、パートナー法など）
- ・ 性同一性障害者の戸籍の性別の変更は可能だが、要件が非常に厳しい

同性間パートナーシップを法律で認める国は、最近急激に増えており、同性婚ができる国は、2013 年 8 月現在 15 カ国である。ニュージーランド、フランス、イギリスなどでは、元々同性同士で利用できるパートナー法があったが、それでは異性同士の婚姻と格差があり不十分であるということで、「結婚の平等」を求めて同性結婚法が成立した。同性結婚が出来る国では、それと前後して職場での差別の禁止についても法制化されており、その場合は LGBT への配慮をしないことが違法であり、損害賠償の事由にもなりうる。一方で、アフリカや中東など、未だ迫害され、死刑等の重罪になる国もあり、各国で法的状況が大きく異なっている。

国境をまたいで活動する企業は、どこに水準をあわせるべきかという、当然、LGBT の人権を尊重する方向である。国連人権理事会も LGBT の人権について 2011 年 6 月に決議を行っており、日本もそれに賛同している。

職場アンケートから見えてきたもの

日本の LGBT について、職場における状況はほとんどデータがなかったため、私たちは今年、「LGBT と職場環境に関するアンケート調査」を実施した。インターネットを通じて 1,125 人の当事者の声を集めることができたので、その結果を簡単にご紹介したい。

○回答者属性

ゲイ（男性同性愛者） 328 人
 レズビアン（女性同性愛者） 314 人
 バイセクシュアル男性 25 人
 バイセクシュアル女性 182 人
 トランスジェンダー（男性→女性） 63 人
 トランスジェンダー（女性→男性） 113 人
 その他 100 人
 合計 1,125 人

(日本の各地域、10代から60代まで、すべての業界、業種から回答あり。)

○転職経験

転職経験者はLGBT平均で60.0%であり、一般平均(51.8% H19 就業構造基本調査)に比べて高率だった。複数回の転職経験者数も目立ち、特に男性から女性へのトランスジェンダーの転職経験率は68.3%と突出していた。

○雇用形態

ゲイ、バイセクシュアル男性とレズビアンの方の非正規雇用率が20%前後で、男性一般(19.7%、H24 労働力調査)と変わらないのに対し、トランスジェンダーの方の非正規雇用率は30%を超えており、より不安定な状況におかれているという結果になった。レズビアン女性が男性一般と同水準であったのは、男性に依存せず、経済的に自立する必要があるためだと推測される。

○差別的な言動と職場の居心地

職場でLGBTに関する差別的な言動が「ある」、「よくある」との回答が47.7%と、約半数に上った。逆に「全くない」という回答はたった6.5%。

差別的な言動の有無は、職場の「人間関係」や「ストレス」にも強い相関があり、差別的な言動がある職場では、ストレスを感じる人が多く、人間関係も悪いという結果であった。

○カミングアウト

職場の誰かにカミングアウトしている人はLGBT全体で38.5%。トランスジェンダーでは半数以上。差別的な言動のない職場の方が、カミングアウトしている人の割合が高い。

カミングアウトと職場の居心地、生産性には相関があり、カミングアウトしている人の方が、「ストレス」を感じにくく、「やりがい」を感じやすい。

○LGBT 施策

職場のLGBT 施策への期待については、全体の77.1%が「なんらかの施策が必要」と回答し、ニーズが高いのは「同性パートナーへの福利厚生への適用」(67.1%)、「差別禁止の明文化」(44.8%)。

○LGBT に特有の問題

アンケートの自由記載欄によせられた多数の事例から、職場におけるLGBTの問題は、以下のようにまとめることができる。

項目	内容
環境的ハラスメント	職場の差別禁止規定にLGBTが盛り込まれておらず、日常的にLGBTを揶揄する言動が見られる。当事者にとっては無形の圧力になる。
コミュニケーション不足	差別的な言動をする上司や同僚を信頼することが難しい。プライベートの話題を避けるために、休憩時間や食事時間のコミュニケーションを自ら避けてしまう。
人間関係のトラブル	コミュニケーション不足やLGBTであるという噂がきっかけになり、職場いじめ、就職差別、昇進差別、解雇等の対象になりやすい。
ロイヤリティの欠如	忌引きや家族手当等の福利厚生が利用出来ない事が多く、不公平感がある。所詮、自分は報われないという思いが募り、会社への帰属意識を持ちにくい。
メンタルヘルスの悪化	LGBTであることを隠さなければいけない状況下で、緊張、不安、孤立といったストレスがあり、うつ、適応障害、出社拒否、自死等の問題の要因になる。
セーフティネットの機能不全	問題が起きた時の相談窓口であるはずの人事、労働組合、産業医等でも、LGBTに関する知識があるのかどうか分らず、当事者には利用しにくい。相談する事で二次被害にあう事もある。
生産性の問題	LGBTであることに関するストレスで、仕事の生産性が低下する。

原因不明の離職

上記のような原因で離職することがあっても、それを人事等に明らかにしない。

LGBT 対応を進めるために

職場において孤立し、働きにくさを感じている性的少数者たち。では、どうしたら当事者の働きやすさが向上するのか。私たちは、海外の事例を参考にしながら、日本の状況を加味して、以下のような LGBT 対応の指針を作った。(下記図参照)

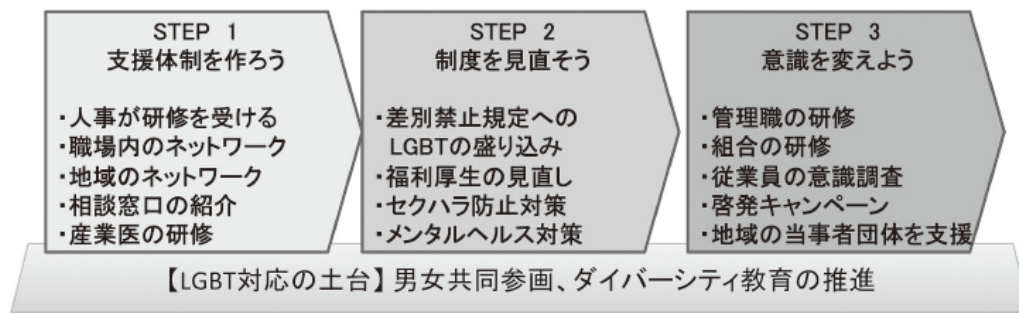
目安として STEP 1 から 3 に区分しているが、個々の職場の状況に合わせて、できることから始めて欲しいと思う。会社として LGBT に取り組む姿勢を示す事そのものが、職場でカミングアウトできずにいる当事者を勇気づけるだろう。

学習機会があれば、大半の人は変わる

性的少数者の話題となると、強い拒否反応を示す方も中にはいるが、大多数の人については、単に今まで無関心だったただだと感じる。実際、日本ではもう半数以上の人「社会は同性愛を受け入れるべき」と回答したという調査結果もある (54 : 36 で YES が多い、2013 米調査機関による)。

LGBT 対応を進める事は、社会の「常識」を疑うことであり、男女共同参画、外国人従業員、障害者など、他のダイバーシティ施策を新たな視点から見直すことにつながる。「ちがいが」を「豊かさ」に変えるダイバーシティ、その精神がどこまで職場に根付いているか、LGBT への対応は、まさにその試金石である。

職場でできる LGBT 施策



(c) Nijiirō Diversity 2013