

◆書評◆

三成美保編著

『LGBTIの雇用と労働』

『当事者の困難とその解決方法を考える』

(晃洋書房 2019年 ISBN 978-4-7710-3027-5 2200円)



神谷 悠介

(中央大学 社会科学研究所)

本書は、日本学術会議法学委員会「社会と教育におけるLGBTIの権利保障分科会」が開催した公開シンポジウム（2016年12月）の成果をもとに上梓された。序論「LGBTIの包括的権利保障をめざして」（三成美保）では、ひとの「性」は多様であることを踏まえて、各人の特徴や個性をありのままに尊重するという包括的権利保障の必要性が提示される。さらには、「雇用・労働」に関する権利保障が喫緊の課題であるとして、LGBTI当事者に対する深刻なハラスメントや、当事者が低所得に追い込まれるという問題が指摘される。

以上を踏まえ、第1章「LGBTの人権保障と労働法」（名古屋道功）では、性的マイノリティがカミングアウトした際に周囲の理解が不十分であるため、募集・採用、ハラスメント言動、施設・服装、福利厚生を取り扱いなどにおいて様々な困難が生じることが示される。そうした中で当事者に健康や収入への悪影響、勤労意欲の低下傾向が

みられる。国内外の動向としては先進的企業、当事者団体、国連・ILO、EUといった組織による働きかけによって、性的マイノリティの権利保障が進展しつつある。しかし、日本では性的マイノリティに関する労働法上の法規制が存在しないため、性的指向や性自認の観点からの対応に課題が残っている。

第2章「LGBTが働きやすい職場づくりへ向けた企業の取り組み」（村木真紀・後藤純一）では、LGBTを取り巻く日本の職場の現状や今後の方向性が扱われる。具体的にはLGBTの中でも主にトランスジェンダー関連の訴訟が相次いでおり、その背景として企業が性的マイノリティの抱える社会的な困難を理解していないため、当事者の気持ちに寄り添う対応ができていないことが挙げられる。NPO法人虹色ダイバーシティの調査では、LGBTが職場において様々な困難を感じていること、さらには職場での差別的言動によって勤続意欲が

低下し、離職につながる恐れがあることや当事者が貧困状態に陥ることが明らかにされる。今後の方向性としては企業におけるLGBT施策の効果を明らかにするための調査研究の必要性などが議論される。

第3章「LGBTIの雇用と労働に関する国際労働機関（ILO）の政策」（木村愛子）では、ILO創設以来、長時間労働の是正やあらゆる差別の禁止が行われてきたことが確認される。戦後はILOにおいて男女同一価値労働同一報酬や、雇用および職業における差別禁止に関する条約が採択される一方、条約における「性差別」は「男女間の差別」に限定されていた。日本政府は雇用および職業における差別禁止に関する条約を批准していないが、LGBTI労働者の雇用平等を実現するために、こうした条約の批准が強く期待される。ILOは昨今の国際情勢を踏まえて、世界のLGBTI労働者の調査を実施した。その結果、当事者に対する差別は教育の段階から始まり、就業の機会だけでなく、雇用のすべての場面で継続することが明らかになった。これを受けて、ILOはLGBTI労働者の人権保障のための声明を発表し、関連団体も職場・政府・使用者・市民社会・研究者への勧告を行っている。

第4章「LGBTが職場で直面している困難の法的解決に向けて」（永野靖）では、職場における性的マイノリティをめぐる状況を改善するために必要な方策を法的観点も含めて探っていく。職場における問題点

として、同性愛やトランスジェンダーへの侮蔑、多様な性のあり方を無視するといったハラスメントがある。これらは法的には雇用機会均等法に基づくセクハラ指針で禁止されている。さらに、性的指向や性自認に関するハラスメントは、民事上の法的責任を問われる可能性もある。その他の問題として、採用時の性別欄の記載と「経歴詐称」、性的指向や性自認を理由とする採用拒否、トランスジェンダーの職場における服装やトイレ・更衣室の利用などの事例がある。職場のトランスジェンダーの処遇をめぐる訴訟が起こっているが、性自認を尊重しないことは人格権侵害になりうる。以上を踏まえ、企業がLGBT施策に取り組むことの重要性や、LGBT差別禁止法の必要性が議論される。

第5章「LGBTの就職と就労」（薬師実芳）では、性的マイノリティは就職活動の選考時に性的指向や性自認に由来する困難を感じるという調査結果から、学齢期・就職活動期・就労初期といった各段階における当事者の状況が紹介される。その結果、本人のセクシュアリティに基づくハラスメントの実態が当事者の声をもとに浮き彫りにされる。職場においては、性的マイノリティに関する方針の明文化、支援体制の整備などが求められる。就労支援機関／支援者等には、相談しやすい支援機関づくりが求められる。この他には、認定NPO法人ReBitのLGBT就活事業が取り上げられ、相談支援、企業向け研修、就労支援機関／

支援者向け研修、情報提供のためのウェブサイト運営、カンファレンスの開催といった取り組みが紹介される。

以上が全5章の内容である。本書では、性的マイノリティの雇用・労働について、支援のあり方や法的な課題に関する主要な論点を網羅しており、当該分野の研究者や学生、実践家、企業の人事担当者、当事者の就労者および就職活動を行う学生にとって、非常に有益な書となっている。法制度面に着目すると、現行法で対応できるケースと、差別禁止法などの新たな立法が必要なケースが丁寧に解説されており、初学者にとっても読みやすい内容である。

その一方、性的マイノリティの雇用・労働について実態面の考察は十分に行われているとは言い難い。例えば、職業環境や面接の実態について、会社員や、就職活動を行う当事者の声は紹介されているものの、国内事例のみが扱われている(第5章)。また、海外のLGBTI労働者の調査結果が取り上げられているが、報告書の概要の記述にとどまっている(第3章)。第3章の追記1では、ラテン・アメリカの中でジェンダー問題に関して最も先進的といわれるキューバの事例から、LGBTI差別撤廃運動に焦

点を当てている。そこでは、女性に対するガラスの天井が職業によってはかなり改善しつつあることや、性教育が進んでいること、漫画や映画を用いた教育実践など日本ではあまり知られていない同国の取り組みが明らかにされる。海外事例との比較により、国内における今後の方向性への示唆を得るという分析を本文でも充実させることで、より考察が深まるのではないだろうか。

なお、「インターセックス」当事者は雇用・労働に関してどのような問題を抱えているのだろうか。序章および第3章において総称としてLGBTIが登場するが、雇用や労働に関して「インターセックス」当事者が独自に直面する困難さは考察されていない。これは、差別禁止に関する諸制度が個人の属性(性的指向、性自認、身体的特徴など)を列挙して扱っていることや、そもそも「インターセックス」の雇用・労働に関する研究蓄積があまりないことが関わっていると思われる。本書では、上記属性ごとの特性を考慮した対応を検討することが課題として挙げられており、今後の議論の展開に期待したい。