

性的マイノリティと企業の人権課題について

宝塚大学看護学部教授

日高 庸晴 氏

【LGBTQ／性的マイノリティとは】

LGBTQの社会的な運動のシンボルとして、赤、オレンジ、黄色、緑、青、紫の6色が「レインボーフラッグ」として知られ、世界中で用いられている。LGBTQ全体の人口割合は、8%～10%弱と複数の調査によって推定されており、最近では、LGBTQ+と表現されるようなことも多い。人口規模を見ると、「これまでの人生で1回もすれ違ってない」というほどの少なさではない。多くの場合は、「カミングアウトされていない」ということが多いかと思う。実際には、出会っているのだが、それが認識されていないと捉えた方がよい。

【国内外の主な動き】

2011年に国連の人権理事会で「人権と性的指向・性自認」の決議が採択され、2015年には、国連の12の機関が共同声明を出している。日本に大きな影響を与えたひとつは、東京オリンピックのための準備であり、2014年12月のオリンピック憲章の改正であろう。オリンピック憲章にある「いかなる種類の差別も受けることなく」という文脈の中に、「性的指向」（英語ではSexual Orientation）という文字が入った。東京オリンピックでは、「多様性の尊重」ということが強く謳われ、これにより、多くの企業が2020年開催予定であった東京大会に向かってダイバーシティを掲げる取り組みを行った。

国内の主な動きとしては、文科省が2015年4月に各都道府県の教育委員会に対して、「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」という通知を発出し、さらに、2016年4月にはこの通知に基づいたカラー刷りのリーフレットが制作され周知が図られた。続いて2017年には、「いじめ防止対策推進法」の基本的方針が改正され、この中でも性的指向と性自認の多様性ということが言及されている。厚労省においても、2017年に、2015年の文科省通知に倣って、児童養護施設等におけるいわゆる「性的マイノリティ」の子どもに対するきめ細かな対応の実施等について」という通知を出している。

この2015年11月には東京都世田谷区と渋谷区で同性パートナーシップ制度が開始され、それ以降に多くの自治体において、教職員を対象にした研修のテーマのひとつに、LGBTQが盛り込まれるようになってきている。2022年には、厚労省による生徒指導提要の改正があり、LGBTQについて初めて明文化された。

【性的指向・性自認の暴露（アウトティング）はパワハラ】

性的指向や性自認を本人の承諾なしに言いふらす、暴露することをアウトティングと言う。性的指向や性自認は、機微な個人情報の一つとして改正パワハラ防止法に加えられているが、労働環境に置いてそれが十分に知られていない現状がある。性的指向を暴露されてしま

ったことを苦に自殺にまで繋がったケースもあり、個人の尊厳や生命に関わることであるという視点で、しっかりと捉えることが重要である。

【銀行としての対応】

社内の従業員やお客様とのやり取りの中で、見た目の性別で判断しないといったことが大切である。あるいは「当然結婚しているであろう」「お子さんがおられるであろう」といった前提で会話をしてしまうことは、顧客の背景や多様性への配慮に欠けることになる。セクシュアリティやライフスタイルに多様性があることをしっかりと知り、その方の性別や恋愛対象を一方向的に決めつけないことである。

また、自分たちの言葉遣いや発言内容に無意識であれ差別的な言い回しを使ってしまっていなかったか、一つ一つの振り返りが大事になる。セクシュアリティに関連する事柄で不快な思いをした方は、傷ついていることや不愉快であったことを言い出せずにいる場合もある。

職場環境においても、ご本人がカミングアウトしたいと思ったらできるような環境であるということが理想的で、人事としてそのあたりの想像力を持てるかどうかが大事である。一方で、カミングアウトを強要するような職場であってはならない。

性的指向や性自認を理由の多様性を含む、ダイバーシティの取り組みをする中で、それらをしっかりと社内の行動指針等に明文化すること、そしてそれを社外に発信することが重要である。銀行が一つの社会的責任のある企業体であるとすれば、世の中に対するメッセージになるし、それも一つの社会貢献と考えられるかと思う。

例えば、本社はダイバーシティに取り組んでいても、実際のところ、支店までは届いていない、温度差があるということもあるかもしれない。会社の考え方や取り組みを一貫した姿勢で周知をしていかなければ、結果として社内外や顧客に対しても、曖昧な会社の姿勢が見え隠れしてしまうことになる。一步踏み出す勇気を持っていただければと思う。