



大阪市企業人権NEWS 第40号

発行：大阪市企業人権推進協議会 / 〒541-0055 大阪市中央区船場中央1-4 船場センタービル3号館303号

「SOGIハラ」

～基礎知識から企業の対策まで～

アトリエエム株式会社
代表取締役
三木 啓子



1、SOGIハラ

SOGI(ソジ)とは「性的指向」(Sexualorientation)と「性自認」(Gender identity)の頭文字をとった言葉です。「LGBTQ」などと呼ばれるセクシュアルマイノリティ(性的少数者)であるかどうかに関係なく、全ての人が持つ性別や性的指向に関わる概念を指します。SOGIをめぐる嫌がらせや差別のことを「SOGIハラ」といいます。

最近では映画やドラマ、コミックなどでもLGBTQの人たちが登場する作品が数多く製作されるようになってきました。どの作品にもほぼ共通しているのが、LGBTQの人たちが周囲の人からのいじめやハラスメントに苦しんでいたり、自分のセクシュアリティを偽らざるをえない姿が描かれていることです。

年中無休で相談を受けている「ホットライン」には多くの深刻な相談が寄せられています。同僚から「気持ち悪い」「オカマ」など侮蔑的な言葉を日常的に言われた、カミングアウトをしたら職場内で言いふらされたなど。自殺や自殺未遂、自傷行為などにいたる割合はLGBTQの人たちの方がはるかに高くなっているのが現状です。

調査でも職場でLGBTQ関連のハラスメントを受けたり、見聞きしたりした人は約23%、LGBTQの人が身近にいる人では、6割にのぼることがわかりました。ハラスメントの原因としては、6割の人が「差別・偏見」、4割の人が「性別規範意識」をあげています。続いて「職場の無理解な雰囲気」「上司のハラスメントに対する意識の低さ」「相談窓口がない」と続きます。

2、ハラスメント規制法

2019年6月に公布(大企業は2020年6月、中小企業は2022年4月施行)された、いわゆる「ハラスメント規制法」で、パワハラ防止は事業主の「措置義務」となりました。同時に附帯決議で、「性的指向・性自認に関するハラスメント(いわゆるSOGIハラ)、アウティングの防止も雇用管理上の措置の対象」としています。

大阪の医療機関に勤めていた看護助手は男性として生まれましたが、20代で性別適合手術を受け、戸籍の性別や氏名も変更して10年以上女性として生活をしていました。

現在の職場で勤務を始めて間もない頃、上司から元男性と職場で明かすよう求められましたが「戸籍も変わっているので必要ないのでは」と説明。

しかし上司に「この職場は医療関係者だから大丈夫」などとして勝手に公表されました。その後、同僚らから同じ更衣室での着替えを「気持ち悪い」と言われたり、上司から性器を見せるよう求められたりもして、苦痛が重なり自殺を図り、肋骨や足を骨折する重傷を負いました。

看護助手が受けた言動は「性的指向・性自認に関する侮蔑的な言動」(SOGIハラ)でパワハラにあたり、その上で人格や人間性を否定するような攻撃が執拗に行われたケースに該当するとして、労働基準監督署は2021年2月5日に労働災害と認定しました。

3、アウティングの危険性

自分のセクシュアリティを他の人に伝えることを「カミングアウト」と言います。

周囲の人との関係を新たにつくっていくスタートとなり、自分のことをより深く知ってもらう機会にもなります。

一方で、相手の反応が拒否的であったり、無理解なものだったりしたときには傷ついてしまうこともあります。カミングアウトはとても勇気のいることで、いつ、誰にするかは本人が決めることです。

カミングアウトをされたときには、まずは相手の思いを受け止めましょう。相手が悩んでいた、トラブルに巻き込まれて困っているようであれば、自分が心配している気持ちを伝えて信頼できる人や相談窓口と一緒に相談してみることも考えてみましょう。とても繊細なことなので、本人の了解なく他の人に絶対に話してはいけません。

本人の了解なく他の人に話したり、ラインなどで知らせたりすることを「アウティング」といい、プライバシー侵害、人権侵害であり、人間関係を破壊するとても危険な行為です。

4、企業の対策

LGBTQについて理解して積極的に応援する人を「アライ」と呼びます。同盟、支援を意味するアライアンスからできた言葉で、LGBTQを理解し支援するという考え方、あるいはそうした立場を明確にしている人々を表す言葉です。アライの活動は、芸能人やスポーツ選手など多くの著名人の共感を得て、世界中に広がっています。

プライドパレードに参加する人もいます。またレインボーカラーの物を身につける人もいます。文房具やアクセサリなどの虹色を通して、わたしはLGBTQを差別しませんというメッセージを発信することもできます。

従業員に「アライになろう!」と呼びかけるレインボーカラーのパンフレットやバナーを作成して社員食堂に設置したり、各店舗で「LGBTQ支援宣言キャンペーン」を実施し、アライであることを示すステッカーを顧客に配布したりする企業もあります。また「Work with Pride」によるpride指標の策定、LGBTQ関連イベントへの参加や協賛をする企業も増えてきました。

職場ではまず全従業員に対して研修を実施することが重要でしょう。安心して相談ができる相談体制の整備も大切です。さらにガイドラインを作成したり、就業規則や福利厚生を見直すことも考えましょう。厚生労働省からは2021年4月に「モデル就業規則」も公表されています。もちろん更衣室や制服の見直しも必要でしょう。

ハード面は時間や経費がかかり、すぐには実行できないこともあるかもしれません。しかし従業員の意識を変えていくことは、研修の積み重ねですぐにできることではないでしょうか。

企業には、誰にとっても、働きやすい職場環境にすることが求められています。

