

特集 **2**性的マイノリティが関わる
様々なハラスメントへの対応かみや
神谷ゆういち
悠一

●(一社)LGBT法連合会・理事 事務局長

1. ハラスメントを受けやすい
性的マイノリティ

性的マイノリティとハラスメントといったときに、思い浮かべるのはどのようなハラスメントであろうか。「おかまキモい」「おとこおんななんておかしい」「レズはこわい」といった、性的指向・性自認に関わるハラスメントであろうか。

以前も本誌で指摘したように、自治労が行った調査によれば、性的指向・性自認に一見関わっていない、セクシュアル・ハラスメントやジェンダー・ハラスメントについても、性的マイノリティが被害者になりやすいとの調査結果が出ている(神谷 2022)。

実際に現場で起きるのは、明確に〇〇ハラスメントと分類することのできない、複合的なハラスメントではないだろうか。パワーハラスメントのような、セクシュアル・ハラスメントのような、時にSOGIハラスメントのような複合的なあり

かたで、被害者を苦しめるハラスメントが横行している。少なからぬ性的マイノリティはこのような複合的なハラスメントに日々直面していると考えられる¹⁾。

そこで本稿では、改めて性的マイノリティのハラスメント被害について、多数派との比較が可能な調査結果から被害の実態について検討した上で、現場で性的マイノリティが関わるハラスメントが起こった場合の対応について、実際の事件をケースとしながら、実践的に検討していくこととした。

2. 埼玉県調査事例

埼玉県が令和2年に実施した、埼玉県内に住む満18歳以上64歳以下の方を対象とする、住民基本台帳に基づく層化二段無作為抽出によって実施した調査(標本数15,000人)では、性的マイノリティに分類される人は回答者のうち約3.3%とされ

1. 実際にILO第190号条約の審議の過程にあつては、性的マイノリティを脆弱な人びととして条約に位置付ける動きがあつたが、国内法で性的マイノリティの存在などに法的な制裁を課している国等の反対もあつて実現しなかつた。

る²。

ハラスメント被害について尋ねた設問では、(1) 不快な冗談、からかいを受けることの経験があると回答したのは性的マイノリティ以外で54.0%だが、性的マイノリティでは82.1%が経験があると回答している。また、(2) 暴力(言葉の暴力やいじめを含む)を受けることについて、経験があると回答したのは、性的マイノリティ以外で36.2%に対し、性的マイノリティに限定すると58.2%、(3) (1)～(2)以外のハラスメントを受けることは、性的マイノリティ以外で28.0%に対して、性的マイノリティでは52.7%となっている³。いずれも、経験があるという割合は、性的マイノリティでは、性的マイノリティ以外に比べて1.5倍～2倍程度高くなっている。

ただ、前述の結果は学齢期も含めた経験⁴である。この中から「19歳以降現在まで」を抜き出して見てみると、上記の(1)で性的マイノリティ以外が11.6%に対し、性的マイノリティは25.5%、(2)で性的マイノリティ以外が10.8%に対し、性的マイノリティは17.4%、(3)で性的マイノリティ以外が20.7%に対し、性的マイノリティは37.0%となっている。「19歳以降現在まで」に限定しても、性的マイノリティが性的マイノリティ以外の2倍程度の被害を受けていることが確認できる⁵。

この設問は、性的指向や性自認に関連するハラスメントに限定した設問ではない。さまざまなハラスメント行為について尋ねた設問である。一方、性的マイノリティを差別する言動については、経験ではなく見聞きについて尋ねるものだが、他に用意されている。ここから、性的マイノリティは、

性的指向や性自認に関わりのないハラスメントも含め、さまざまなハラスメントを受けていることが浮き彫りになっている。住民基本台帳に基づく、信頼性の高い埼玉県調査においてこのことが明らかになっていることは、大きな意味があると考え

る。他方で、さまざまなハラスメント被害を受けやすい性的マイノリティのハラスメント対応において、性的マイノリティであることに過度に焦点が当たり、対応を誤る、トラブルになっている事例も見られる。次節では、そのような例において、どのような対応が適切なのかを検討していくこととしたい。

3. 尼崎市の事例から考える

兵庫県尼崎市では、2019年11月に下記のようなハラスメント事件があったという。以下は事件を報じた朝日新聞の抜粋である。

2019年11月、動物愛護団体員から保健所幹部に、「職員に性的指向を明かされて困惑し、不愉快だ」といった発言があった。翌月、幹部ら上司3人が男性職員と面談。幹部は「社会全体が成熟しているわけではない。個人的なことは言うべきではない」と指導した。「私だったら白血病だったり借金があったりしても、相手にどう思われるか分からない私的なことは市民に言わない」とも言った。また、男性が性的指向を知らせていない上司を、同意なく面談に同席させ、性的指向を暴露した。

男性は3ヶ月後、依願退職した。男性によると、

2. (埼玉県 2020; 5)

3. (埼玉県 2020; 36, 37)

4. 各年代の中では、小学校4～6年生の頃、中学校の頃が、ハラスメント被害の経験があるとしている層が最も多い。

5. 前掲註(3)を参照のこと。

業務で団体員と面会した際、「彼女は？結婚は？」と繰り返し聞かれたため、「男性のパートナーがいる」と答えたという⁶。

このケースから、性的マイノリティが関わるハラスメント対応についてどのようなことが言えるだろうか。

まず、前提として、市職員が性的指向を明らかにしたことについて、市職員から動物愛護団体員に対するハラスメントであったかのように、関係者へのヒアリング調査が開始されていると見受けられる点に大きな違和感がある。これは、市の調査報告書を見てもぬぐいされない違和感である⁷。

厚生労働省は「カミングアウトするかどうかは、本人の自由意志によるべきであり、カミングアウトしようとするのを止めたり、逆にカミングアウトを強制することは不適切です。」とリーフレットに明記している⁸。自治体によっては、カミングアウトを禁止する行為を、条例で禁止しているところもあるほどである⁹。カミングアウトすることは少なくともハラスメント行為ではない。

この前提を含んだ上で、このケースから労働組合等のハラスメント対応について参考となるのは以下の二点である。

(1) 「加害者」と思しき人のプライバシー保護も必要である

市職員は、当初「加害者」と見做されて調査さ

れていたと見られる。ハフポストの報道でも「市民団体から保健所の幹部に『男性職員に性的指向を打ち明けられ、困惑している人がいる』と申し入れがあった」¹⁰と報じられており、動物愛護団体員という職場の外部の人間から「不愉快だ」と苦情が寄せられていたことから調査が開始されたという点が大きいのだろう（その苦情内容自体の差別性や問題性を見抜けなかったという問題はあるが一旦脇におく）。

前述の朝日新聞では、調査開始によって、市の幹部が当該職員と面会し、その際に市職員の性的指向を知らない上司を同席させたことが問題となっている。

ここでポイントとして指摘したいのは、被害者のプライバシーを守ることは念頭にあるが、加害者（と思しき人）のプライバシーを守ることが念頭になく、おざなりになりがちではないかという点だ。加害者と思しき人物であっても、プライバシー保護対応として、性的指向という機微な個人情報については、第三者への共有において本人の同意は必須である。

労働施策総合推進法に基づきいわゆるパワハラ防止指針には、「職場におけるパワーハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該パワーハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を

6. 朝日新聞『『SOG Iハラ』認定 両性愛者告白で指導 尼崎市』2022年4月1日朝刊（阪神版）。

7. 尼崎市, 2022, 『令和元年SOG Iハラスメント事案』についての検証と今後の取り組み（2023年6月4日最終取得, https://www.city.amagasaki.hyogo.jp/_res/projects/default_project/_page/_001/030/136/sogiharasumntohoukokusyo.pdf）。

8. （厚生労働省 2022）

9. 東京都国立市でカミングアウトを禁止する行為を禁止する条例が制定されて以降、全国に波及している。

10. ハフポスト日本, 2021, 「兵庫県尼崎市、職員のセクシュアリティをアウトティングしていた。市民にカミングアウトは「不適切」と指導」, (2023年6月4日最終取得, https://www.huffingtonpost.jp/entry/story_jp_61c00c0ae4b0bcd21940b53d）。

講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。なお、相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること。」とされている。指針に明記されている通り、「被害者（相談者）」のみならず、「加害者（行為者）」のプライバシーを守る措置も義務とされていることを改めて想起したい。

筆者が各地の労働組合へ研修に出向いても、行為者のプライバシーについては認識が薄いように感じられる。性的指向・性自認に関する機微な個人情報は、加害者、場合によっては事情聴取などに協力した第三者であっても、守られるべきものであることを改めて強調したい。

加えて、この尼崎のケースでは、加害者と思しき市職員が、実は結婚や恋人について執拗に聞かれる、ジェンダーハラスメントと思しき行為の被害者とも捉えられ得る。

現場でハラスメント対応や調査を行う中では、この尼崎のケースのように、加害者と被害者が最初の見立てとは逆だった、ということも起こりうる。加害者も含めたプライバシー保護は、このような加害と被害が反転するケースも念頭に、疎かにすることがないようにすべきだ。性的指向や性自認の暴露自体が深刻な事態を引き起こす、性的マイノリティに関わるケースではなおさら重要性が増すことを強く指摘したい。

(2) 被害者（加害者）を究明するのではなく、起こった行為を究明すべきである

他にも、報道では「幹部は、男性が所属する部署の部長や課長、部署内の複数の職員に、『男性

が市民にバイセクシュアルだと伝えていると、団体から申し入れがあった』と伝え、事実確認を行った。」¹¹とされている。

事実確認を行う際、被害者をはじめとする人物が何者かを究明すると、二次被害を引き起こす場合がある。セクシュアルハラスメント被害などでよくある例だが、被害が明るみに出た際、被害者について「あの人は性に奔放でだらしないから」「いろいろな人とデートをする人だから」などといった噂が出回ることがある。しかし、その被害者がどのような人であったとしても、ハラスメント行為はハラスメント行為である。仮に本当に性に奔放で、いろいろな人とデートをしていたからといって、その人が望まないのに意に反して身体を触られてよいわけではない。被害者が「かわいそう」で思いやりを持ってない相手であったとしても、人権は揺るがず、被害は被害として些かも変わるものではないのである。

にもかかわらず、被害者が何者かを究明することで、被害者が受けた被害を減じる対応をしたり、より被害者が傷つくような事態が引き起こされることがある。

性的指向・性自認に関するケースでは、このことがより一層顕著になりやすいといえるかもしれない。なぜならば、被害者が性的マイノリティであることが明るみに出ること自体による不利益が大きいためである。

実際に被害者（場合によっては加害者）がどのような人であったとしても、起きたハラスメント被害の軽重は変わらない。そのため、何者かを究明すべきではなく、何者であるかに触れずに調査することすらも模索されるべきではないだろうか。

11. 前掲註(10)を参照のこと。

尼崎のケースにおいては、尼崎市が検証報告で実施すべきだったと位置付ける、市職員本人に性的指向をどこまで共有しているかを確認すること¹²すらも微妙な対応と言えるかもしれない。なぜなら、それが真の同意となるかが微妙となるからだ。幹部と一職員という権力関係、あるいはハラスメントの加害者として見立てられていることを踏まえれば、性的指向が共有されることによる生活への影響などを考えて本意に反していたとしても、実際には断れないという状況も考えられよう。

このような見地に立つと、報じられているように、最初から事実確認において、市職員が「バイセクシュアル」であることが明らかになるような事実確認¹³を行うのではなく、まずは「性的指向に関する発言を耳にしたか」などと聞くところから調査を開始するのでも構わなかったのではないだろうか（その聞き方によって聴取する相手も変わってくるかもしれない）。調査を進めると、このような聞き方では済まない場合もあるかもしれないが、その際には、当該職員とコミュニケーションもしつつ、調査の仕方を検討すべきではないだろうか。

結果として、尼崎のケースは、職員を退職に追い込み、のちにトップである市長の謝罪にまで至ってしまっている。さまざまな職場において、同様のケースが起こった時、果たして労働組合は十

分に対応できるであろうか。ぜひ本稿も参考に、今一度自分の職場で起こった場合、その際の対応や体制について点検してみしてほしい。

4. 結語

本稿の冒頭で述べたように、性的マイノリティはさまざまなハラスメントを受けやすいことがいくつかの調査から明らかになってきている。

そのため、今後とも、多くのカミングアウトをしていない性的マイノリティ当事者について、ハラスメント被害に関する相談や調査の場面で、対応を迫られる場面は少なくないと考えられる。その際、セクシュアルハラスメントをはじめ、本人のプライベート、そこと密接に結びつきやすい、性的指向や性自認が浮き彫りになることもあるかもしれない。このような対応にあたっては、被害者の事情に過度に踏み込むことなく、場合によっては当事者が加害者であったとしても、必要以上の被害や差別を助長してしまうことのないよう、起こった行為を適切に把握するなどの対応が求められる。

本稿が職場における性的マイノリティが関係する、さまざまなハラスメント被害の対応を考える上での一助となれば幸いである。

参考文献：

神谷悠一, 2022, 「ジェンダー平等における性的指向・性自認 (SOGI) の位置付けと課題」『労働調査』2022年1月号, pp. 36-40.

厚生労働省・都道府県労働局, 2022, 「多様な人材が活躍できる職場環境づくりに向けて～性的マイノリティに関する企業の取り組み事例のご案内～」, (2023年6月5日最終取得, <https://www.mhlw.go.jp/content/000808159.pdf>).

埼玉県, 2020, 『埼玉県 多様性を尊重する 共生社会づくりに関する調査報告書』, (2023年6月4日最終取得, <https://www.pref.saitama.lg.jp/documents/183194/lgbtqchousahoukokusho.pdf>).

12. 前掲註(7)を参照のこと。

13. 前掲註(10)を参照のこと。