

性的指向や性自認にかかわらず誰もが働きやすい職場の実現に向けた決議

レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー（LGBT）など、多数派と異なる性的指向や性自認を持つ性的マイノリティの人たちは、電通ダイバーシティ・ラボの調査によると、日本の人口の7.6%いると言われており、このことは、性的マイノリティの人たちが、どの職場にも必ずいると言っても過言ではないことを示している。

日本では、性的マイノリティに対する無知や偏見、「男らしさ」「女らしさ」という性別規範、さらに社会の強い同調圧力が性的マイノリティの排除につながり、職場での差別的言動や不利益取り扱いが行われている。その一方で、性的マイノリティの存在は職場でほとんど認識されておらず、不可視化、つまり「いないもの」とされていることから、これらに対する対策は、ほとんどなされていないのが現状である。

職場に女性の格好で出勤したら、「オカマ」などと言われ、個室のトイレに入っている時に水をかけられた、「本物の女じゃないからいいだろ」と言われながら会社の同僚に胸をもまれた、などのトランスジェンダーに対するハラスメントのほか、同性愛者を笑いものにする、いわゆる「ホモネタ」「レズネタ」も職場に蔓延している。

トランスジェンダーに対する不利益取り扱いとして最も問題になるのが、採用差別である。面接でトランスジェンダーであることを明らかにしたら、面接を打ち切られた、という事例のように、トランスジェンダーであることを明らかにすれば、採用されることは難しく、かといって、トランスジェンダーであることを隠して、履歴書の性別に戸籍上の性別とは異なる現在生活している性別を記載した結果、「詐称だ」と言われたケースもある。そして幸いにして就職できたとしても、職場での服装や更衣室、トイレ利用の問題がある。

性的マイノリティの人たちは特異、特別な存在ではなく、どの職場にもいる。「いない」のではなく、「見えない」だけである。そして、性的マイノリティの人たちの生きづらさは、性的マイノリティであること自体に起因するものではない。不自由さ、生きにくさの原因は、周囲の人々の無知や偏見、性別規範や同調圧力など、性的マイノリティの人たちを取り巻く社会の側にある。その意味では、私たちひとりひとりの問題である。

日本労働弁護団は、性的マイノリティの人たちに対する相談体制を整えるとともに、各会員がこの問題に対する理解を深められるように情報提供を行い、さらに労働組合などと協力して、性的指向や性自認に基づくハラスメントや差別を禁止する就業規則や労働協約を広めるなど、性的マイノリティの人たちに対する社会の差別や偏見を無くし、すべての人たちが、性的指向や性自認にかかわらず、働きやすい職場を実現するために、あらゆる努力を尽くすことをここに決意する。