

## はじめに

松岡宗嗣

「なに男同士でくつついてんだよ、気持ち悪いなく、ホモ、かよ(笑)」

これは、私が実際に職場の忘年会で聞いた言葉です。直接、私が言われた言葉ではありません。単にじゃれあっている男性社員二人に対して、上司から発せられた一言でした。それでも同性愛者である私の心を突き刺し、「この場は安全ではない」と思わせるには十分な一言でした。

その場にいた全員が笑っていて、私も薄っぺらい笑みを浮かべながら生温い声で笑いました。緊張で身体は強張りつつも、スツと自分の心の中が空になり、まるでその空間を外から傍観しているような感覚になったのを覚えています。

職場で、このようないわゆる「ホモネタ」などの発言を見聞きしたことがある人はきつと少なくないでしょう。実はこうしたハラスメントが、もう法的に、してはいけないこととなりつつあるのはご存じでしょうか。

ホモネタなど、性的指向や性自認に関する侮蔑的な言動のことを「SOGIハラスメント」、

略して、「SOGIハラ（ソジハラ）」といいます。

「SOGI」は、「Sexual Orientation（性的指向）」と「Gender Identity（性自認）」の頭文字から取った言葉で、性的指向は、自分の恋愛や性愛の感情がどの性別に向くか、向かないかという要素、性自認は、自分の性別をどう認識しているかという要素を表します。

さらには、「私、直接聞いちゃったんだけど、実はあの人レズビアンなんだって」など、本人の性のあり方を第三者に暴露してしまうことを「アウトティング」といい、SOGIハラと同じように、法的に、してはいけないこととなりつつあります。

SOGIハラやアウトティングは、主にセクシュアルマイノリティに対する偏見（過度に性的なイメージや劣ったものと位置付けられてきたこと等）から生じるハラスメントですが、つい最近までこれらは単なる笑いや噂話うわさばなしとして、成立するものとされてしまっていました。

例えば、

「○○さんって、レズ、なんだって、怖いよね」

「お前クネクネしてて、ホモ、っぽいよな、俺のこと襲うなよ」

「あなた、元女、だから声が高いよね、やっぱ男にはなれないんだね」

「隣の部署の○○さんって、おかま、なんだって。ずっと、ソツチ系、だと思ってたんだよ

ね」

など、これまで見聞きしたことがある、または自分でも言ってしまった、と思ひ当たる人は少なくないのではないだろうか。

近年、セクシュアルマイノリティを表す、いわゆる「LGBT」という言葉の認知度は高まってきていますが（詳しく説明できるといふ人はまだまだ多くないでしょう）、一方でSOGIハラやアウトティングは、まだ多くの人に知られていない言葉です。

しかし、二〇一九年五月末、全ての企業や学校、自治体等の職場にパワーハラスメント防止義務を課す「改正労働施策総合推進法（以下『パワーハラ防止法』という）」が成立。二〇二〇年一月に告示された指針では、SOGIハラとアウトティングもパワーハラスメントとなり、防止対策を講ずることが企業に義務付けられました。大企業（団体含む）・地方自治体では二〇二〇年六月から、中小企業は二〇二二年四月から防止対策が義務化されます。

パワーハラスメントに該当するSOGIハラとアウトティングについて、パワーハラ防止法に基づく「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（以下『指針』という）」には次のように記載され、企業等に防止対策を義務付けています。

「SOGIハラ」については「人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。」

「アウティング」については、「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。」とされました。

では、具体的に私たちはSOGIハラやアウティングを防ぐためにどのように考え、行動していけば良いのでしょうか。

本書では、まず序章で「性の多様性」に関する基礎知識を押さえた後、第一章から第三章で、SOGIハラやアウティングにつながるような、セクシュアルマイノリティについて「よくある勘違いをする人たち」について紹介します。

例えば「LGBTってテレビに出てくるオネエタレントのことじゃないの?」「LGBTは自然に反するのでは?」といった勘違いや、「うちの職場にLGBTはいない」「私はLGBTの友達がいるから理解がある」と思い込む人など、意外とまだまだ知られていない勘違いを、

いくつかのパターンに分けて取り上げます。

第四章と第五章では、SOGIハラやアウトティングを防止するために、具体的に何が必要か、今回のパワハラ防止法を解説しつつ、企業に求められる具体的な対策の内容を紹介します。

法律上、何がハラスメントに当たるのかや、企業のセクシュアルマイノリティ関連施策の現状など、人事・労務関係の方はもちろん、企業で働く全ての人にとって必要となる情報をお届けします。

著者の一人である神谷悠一ゆういちは、全国約一〇〇のLGBTの当事者・支援者団体の連合体「性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会（通称、LGBT法連合会）」の事務局長として、SOGIハラやアウトティング対応も含めた法整備を求める活動の傍ら、多くの企業、自治体、労働組合等で職場施策の研修やアドバイスをしています。

もう一人の著者である私、松岡宗嗣そうしは、ゲイの当事者として、またライターとして、これまで法律や政策、ビジネス、メディアやエンターテインメント等におけるセクシュアルマイノリティに関するさまざまな記事を執筆してきました。特にSOGIハラやアウトティングについても取材を重ねています。教育機関や企業、自治体等でも多数、研修や講演を行ってきました。

本書では、現場の実態や法律、職場の人事・労務の観点など、著者二人の多角的な背景を活かし、個別的な事例から制度まで、ミクロとマクロの両方の視点からこの問題を取り上げます。「自分の無意識な一言で、誰かを傷つけてしまったのではないか」と思う人にも、今日から意識や言動を変える上できつと役に立つはずです。

メディアでは、セクシユアルマイノリティに対する差別や偏見、当事者が直面する困難について報道される機会が増えています。おそらく、今の時代、セクシユアルマイノリティを「わざわざ差別したい」と思う人は少数派になりつつあると思います。

しかしそうであっても、残念ながら差別やハラスメントは、無意識のうちに、本人の悪気なく行われてしまうことが往々にしてあります。だからこそ、こうしたハラスメントによる被害が顕在化した際、加害者も「そんなつもりはなかった」と驚き、本来は簡単に防げるはずなのに、結果大事おわごととなってしまうことが少なくありません。例えば、加害者が何度もハラスメント行為を続けてしまい、辛つらさを溜ためてしまった被害者から訴訟を起こされた場合、加害者側は「なぜ突然訴えられることになってしまったのか」と驚愕きょうがくしてしまう、といった具合にです。

さらにいうと、特にSOGIハラは、誰もが加害者にも被害者にもなり得る可能性があります。

す。詳しくは序章で述べますが、「お前ホモ ッみたい」だ」というハラスメントが起きてしまった際、多くの場合、被害者がセクシユアルマイノリティの当事者であることを想定するかもしれませんが、実は被害者が「非当事者」であるケースも少なくありません。

本書を手にとった方の中には、「また〃〃〃〃ハラ」と新しいものが登場した」「なんでもかんでもハラスメントになると何も発言できなくなる」と辟易へきえきした気持ちになっている人もいます。もしれません。しかしながら、これまでは何の疑問も持たずにホモネタなどのSOGIハラで笑っていた多くの人たちの側そばで、傷つき、でも泣き寝入りするしかなかった人たちがたくさんいるということ、その背景や構造を本書を通じて知っていただければと思います。

誰もがSOGIハラやアウティングの加害者にも被害者にもならないよう、本書が「性のあり方」についての視点や、セクシユアルマイノリティを取り巻く現状、ハラスメントが起きてしまう背景について認識するための処方箋となれば幸いです。さらに、「性」という誰にとっても身近で、しかし実はあまり知られていない奥深さについて触れることで、みなさんの認識をアップデートするお手伝いできればと思います。

二〇二〇年六月