

セクシュアル・マイノリティの「生きづらさ」に関するライフストーリー研究 ——トランスジェンダーの「働きづらさ」から社会的包摂を考える——

Life Stories of Difficulties in Sexual Minorities' Lives --A Consideration of Social
Inclusion from Difficulties in Transgender People's Work Lives --

学籍番号 47-186756
氏名 川股 信慈 (Kawamata, Shinji)
指導教員 福永 真弓 准教授

1. 問題の所在

1.1 背景

日本学術会議 法学委員会によると、セクシュアル・マイノリティの雇用・労働差別に関する報告事例として、面接時に性自認を告げると面接を打ち切られる、トランスジェンダーが性自認に基づき応募書類に性別を記載したところ、戸籍のそれとの不一致を理由として内定を取り消される、企業福利厚生の一環である慶弔休暇の付与や手当等の支給の対象は配偶者などであり、同性パートナーは受けられない、ハローワークなどの公的機関では、性的マイノリティの理解が進んでいないため、適切な対応がされないことなどが挙げられている。このように、現状ではセクシュアル・マイノリティは多くの「働きづらさ」「生きづらさ」を抱えている。

1.2 先行研究

先行研究では、当事者同士が相互に関わる場面における自己受容のプロセスについて、詳細な観察がなされている。そこでは、当事者同士であっても他者の悩みや痛みに対して無知であること、知ろうとしないことが反省的に述べられている(石井 2018)。また、トランスジェンダーの職場環境に関

して、「ダイバーシティ・アンド・インクルージョンの推進」など先進的な知見と共に、トランスジェンダーの声、職場のLGBT対応などについても紹介されている(東 2018)。

1.3 本研究における問い

先行研究を踏まえ、本研究では、セクシュアル・マイノリティ当事者へインタビュー調査をすることによって、以下の4点を明らかにすることを目的とする。

①当事者が就職活動や職場環境において直面する「生きづらさ」(すなわち「働きづらさ」)にはどのようなものがあるのか。

②当事者が職場以外の社会生活や社会制度にうまく適合できずに軋轢を感じてしまうような「生きづらさ」にはどのようなものがあるのか。

③男女の性別二元論に基づく「性別役割分担」などの社会における一般的な認識は、当事者にどのような影響を与えているのか。

④男女という身体的性別の括りではなく、ジェンダー、セクシュアリティの面で「典型的」とされるマジョリティの人々と当事者の間にはどのような認識の齟齬があり、それは当事者にどのような「生きづらさ」をもたらしているのか。

2. 研究手法

2.1 調査対象者

機縁法によりご紹介頂いた方へ研究概要を説明し、同意された方にインタビュー調査を実施した。

2.2 面接方法

インタビュー調査は、半構造化面接法を採用した。調査項目を質問しながらも柔軟な会話を通じて、調査協力者になるべく負担をかけずに語りを聞くことを企図した。

2.3 調査場所、時期、人数

調査場所は、原則としてプライバシーが確保される個室で行った。調査時期は、2018年8月から12月であった。インタビュー調査を行った当事者は、13名であった。内訳は、MtF トランスジェンダー7名、FtM トランスジェンダー3名、FtX1名、インターセクシュアル1名、Xジェンダー1名であった。

2.4 倫理的配慮

インタビュー調査協力者に対しては、以下の3点について説明を行い、同意を得た。
①研究協力することは任意であり、撤回の自由があること、②個人情報保護すること、③インタビューデータは匿名化した上で、研究や分析に用いることであった。

3. インタビュー調査

インタビュー調査で語られた「生きづらさ」の事例の一部は、以下の通りである。

・「現在でも、宿泊を伴う仕事の場合に問題があります。運営事務局のほうには、性別の問い合わせは何のために必要なのかということをも明記して下さいと日頃からお願いしています。最近も、私の宿泊に関して、誰と相部屋にするのかで困ったということがあった」

・「大学生で就職活動をしていた頃、リーマンショックが起きた。私は就職活動をして

いた当初、自分が性同一性障害者であること、トイレや更衣室は女性用を使いたいで配慮して欲しいということを応募書類に書き、面接でも伝えていた。その結果、内定をくれた会社はゼロだった。就職活動の最中にリーマンショックが発生し、各企業が採用数を大幅に減らすことをニュースで知った。『これはなりふりかまっていられない』と思い、私は履歴書には『女性』と書き、面接などでも自分が性同一性障害者であることは言わないようにした。そうしたところ、景気が悪くなったにも関わらず、数社の企業が内定を出してくれた」

・「職場でハラスメントに遭ったことがあります。戸籍の性別を変更したことなどを笑い話のように言われたこともある。職場の相談窓口相談しに行ったが、「それを相手方に言ってしまうと、アナタも職場に居づらくなって困るでしょう」などと言われ、明確な対応をしてくれなかった。職場に相談窓口はあっても、実際に機能しているとは限らない」

・「公開議論の場において、『女性ならではの視点で』みたいなことを言われてたんですけど、それに対してちょっともやっとしている部分はありました。わざわざ『勝手に女性だとか決めつけないでくださいよ』とか言わないですけども。まあ、こう、黙って横に立って、そんなに女性、女性って、女性がどうしたんだよって、思ってた部分はありました」

・「現在、派遣社員として働いていますが、3年ごとに登録を申請し直します。外見も変わってきたので、さすがに『女性』とは書けない状況であった。当時の上司が理解のある人だったので、職場で登録する性別

の変更について相談した。上司が人事部とかけ合ってくれ、私は『男性』として登録することができた」

4. 考察

4.1 就職活動と職場における「生きづらさ」

インタビュー調査では、就職活動の場面と就職後の職場環境で困難に「直面した」当事者と「直面しなかった」当事者がいた。筆者は、その違いは「性同一性障害」という概念が社会一般に知られた存在であったかどうかという時代背景によってもたらされたことを発見した。つまり、就職活動や職場経験を「性同一性障害」概念の出現より前に行ったか後に行ったかという違いによって、異なる事象が発生した。就職活動を「性同一性障害」概念の出現より前に行った当事者からは「困難には直面しなかった」という主旨の語りが、就職活動を「性同一性障害」概念の出現より後に行った当事者からは「困難に直面した」という主旨の語りが聞かれた。そして、就職後の職場環境については、「性同一性障害」概念の出現より前に就業した当事者からは「困難に直面した」という主旨の語りが、「性同一性障害」概念の出現より後に就業した当事者からは「職場にも当事者がいたので助かった。当事者性を生かして活躍の場が与えられた」という主旨の語りが聞かれた。

4.2 社会生活と制度に関する「生きづらさ」

公的書類に「戸籍上の性別」が記載されていることが「外見上の性別」と異なるトランスジェンダー当事者にとっては不都合であり、「生きづらさ」をもたらしていることが明らかとなった。それは、就職活動の履歴書以外にも、自動車教習所、資格試験の受験会場、選挙の投票所、図書館カー

ドやレンタルビデオ会員証作成の場面など、日常生活の様々な場面で発生する「生きづらさ」である。正社員として就業する際には、一般的には会社から住民票などの提出を求められる。しかし、それは当事者にとっては苦痛である。例えば、戸籍上の性別が男性の人が「女性」として就職活動して入社する場合、住民票を提出すると「戸籍上の性別と外見の性別が違う」という問題が生じる。この問題を避けるために、当事者は「正社員としての就職を避けてパートやアルバイトの職に就く」という選択をする場合がある。

4.3 「性別二元論」に起因する「生きづらさ」

「性別二元論」に起因する「生きづらさ」について、とりわけ「女性ジェンダー」としての「生きづらさ」に関する語りが数多く聞かれた。女性から男性へ移行した方は移行前の「生きづらさ」について、男性から女性へ移行された方は移行後の「生きづらさ」について語られた。

インタビュー調査での語りは、保育園園長、牧師、僧侶といった職務遂行能力には関係なく、「女性」であることで敬遠されたという語りが聞かれた。また、職場で「女性には不向きな仕事」として阻害されたという語りもあり、トランスジェンダー以外の人々にも関係する「生きづらさ」であると考えられる。

4.4 マジョリティの認識不足に起因するセクシュアル・マイノリティの「生きづらさ」

病院や学校などのシステムは「男と女しかいない」という前提で成り立っている。そのような環境の中で、性別違和を抱える当事者にとっては、診察券に性別が表記されていることが苦痛である。当事者からシ

システムを変更するよう申し出を行っても、「費用がかかる」「前例がない」として、協力が得られない。また、性別が典型的ではないことを理由に、高校に入学を拒否されたという語りも聞かれた。周囲のそのような非協力的、排他的な対応によって、当事者には不都合が継続し、居場所も得られない。また、「セクシュアル・マイノリティ非当事者（マジョリティ）の人たちが、当事者を社会的に受け入れることに対して『恐怖』がある」という語りも聞かれた。当事者側は「マジョリティと同等の扱いをして欲しい。生きていくための社会制度や権利が欲しい。そのほうが社会全体にとっても有利に働くから」と求めているが、マジョリティ側の「恐怖」によってそれが叶わないという実情が浮き彫りになった。

5. 結論と今後の課題

5.1 結論（本研究によって得られた知見）

本研究によって新たに発見できた知見として、以下の3点をまとめる。

- ①一部の学校や企業では、教師や管理職の立場にあるセクシュアル・マイノリティ非当事者は、当事者受け入れのために積極的に模索している。
- ②必要な配慮は当事者によって異なる。決めつけをせずに柔軟な対応が求められる。マニュアルを整備するよりも、話しやすい環境のほうが重要である。
- ③セクシュアル・マイノリティ当事者の「生きづらさ」を解決するために最も求められることは、社会の意識改革である。その基礎がしっかりとできれば、トイレなどの設備の問題についても容易に解決できるものと考えられる。

5.2 「生きづらさ」の本質とは何か

他者から見た自己に「何らかの齟齬がある」ものとして視線を送られたり反応行為をされたりする「外的な生きづらさ」が、そのような行為を受ける当事者にとっては心の中で葛藤せざるを得なくなる「内的な生きづらさ」となる。「生きづらさ」の本質とは、それらの関係性であると考えられる。

5.3 今後の課題

2018年6月18日、世界保健機関(WHO)より「国際疾病分類」最新版(ICD-11)が発表された。その中で、性同一性障害が「精神疾患」から外れ、「性の健康に関する状態」という分類の中の **Gender Incongruence**（「性別不合」との仮訳）という項目になった。ICD-11は2022年1月1日より効力を発する予定である。これによって、国際的には性同一性障害という概念が消失することになった。今回の変更によって、日本の性別違和を抱える当事者、社会制度、現行の「性同一性障害特例法」などにはどのような影響が及ぼされるのだろうか。

引用サイト・文献

日本学術会議 法学委員会 社会と教育におけるLGBTIの権利保障分科会「提言 性的マイノリティの権利保障をめざして 一 婚姻・教育・労働を中心に」 <<http://www.sci.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-t251-4.pdf>>2019年9月8日閲覧.

石井由香理(2018)『トランスジェンダーと現代社会 ——多様化する性とあいまいな自己像をもつ人たちの生活世界』, 明石書店.

東優子(2018)『トランスジェンダーと職場環境ハンドブック』, 日本能率協会マネジメントセンター.