

<b>Citation</b>	地域活性化ニューズレター. Volume 10.
<b>Issue Date</b>	2016-03-15
<b>Type</b>	Article
<b>Textversion</b>	Publisher
<b>Publisher</b>	大阪市立大学大学院創造都市研究科.

Placed on: Osaka City University

# ダイバーシティ推進とLGBT

新ヶ江章友

大阪市立大学大学院創造都市研究科都市政策専攻 准教授

## なぜ今LGBTか？

2015年は、LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランス・ジェンダー／セクシュアル）についてなにかと話題の年になった。4月1日より、渋谷区はいわゆる「同性パートナーシップ条例（正式名称：渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例）」を施行し、同様に11月には世田谷区も、区内に住む20歳以上の同性カップルに対して「パートナーシップ宣誓書」を発行することとした<sup>1</sup>。関西では、宝塚市が2016年6月より同性カップルに対する受領証を発行するとした<sup>2</sup>。沖縄県那覇市は性の多様性を尊重する宣言を出し、NPOとの協働でLGBTに対する積極的支援を行っている<sup>3</sup>。またこのようなLGBTをめぐる施策の変革は、行政のみにとどまらない。とりわけ企業におけるLGBTに対する取り組みも促進されている。企業の取り組みとしては、企業内で働くLGBTが働きやすい職場環境を構築していくという側面と、企業の商品を買う顧客としてのLGBTに対するリスクヘッジ（「顧客としてのLGBTを敵に回すな」）という側面がある。

しかしこのようなLGBTに対する施策が、日本においてはなぜ2015年に突如として前傾化してきたのだろうか。本稿では、日本におけるLGBTを取り巻く環境の変化を行政、企業、NPOとの関係から概観し、私たちの今生きる社会を考える上で、LGBT施策をどのように考えれば良いかを示したい。

## 男女共同参画と女性の活躍推進

私たちの生きる社会は、異性愛の男と女からしか構成されているのではない。男の体を持った男と、女の体を持った女しかいないという想定で成り立っているこの社会は、まさしく硬直化した「性の貧困」を生きていると言えるだろう。

多くの日本企業が、正規雇用の男性と非正規雇用の女性という、戦後まもなく生まれた日本型雇用慣行からなかなか抜け出せず、さらに近年では、男性の雇用形態さえも非正規化へと向かっている。戦後、

この性別二元論で語られてきた日本企業の自信喪失は、ある意味で男性の自信喪失とも言えるだろう。

このような社会状況の中で着目され始めたのが、男女共同参画であった。近代人権思想、女性参政権、フェミニズムなど様々な出自を持つ思想や運動が合流する形で現在の男女共同参画が登場してくるのであるが、国は、超高齢化社会への対応として、この男女共同参画に着目した。つまり、これまで着目されてこなかった女性を労働資源として積極的に活用することで、労働人口の減少と経済成長率の低下に対処しようとしたのである。いわゆる、フェミニズムの流れを汲む女性の人権運動と、労働資源としての女性の活用という二つの「ねじれ」が、男女共同参画という一つの施策を通して展開された。

では具体的に、男女共同参画施策とはどのようなことを行っているのだろうか。2011年12月から2015年3月まで、私は大学における男女共同参画施策に従事してきた。大学や行政の場での男女共同参画施策に対して、私は人々からのある共通する反応を見てきた。つまり、男女共同参画施策は、男女平等という意識を植え付けるよりも、むしろ男／女の差異を強化してしまっているのではないか、という反応である。とりわけ文部科学省の補助金による女性研究者支援事業は、女性研究者の研究力向上やリーダー育成、そしてポジティブ・アクションを推進しようとするため、逆に男女という差異をラディカルに顕在化させてしまう。

たしかに男性中心の大学組織の構造改革において、女性研究者支援は必須である。ただこの施策に対して、私自身拭い難い違和感を持ち続けたのも事実である。なぜ違和感をもったのだろうか？

その原因は、国が進める男女共同参画施策が異性間の男女の結婚とその結果としての出産・育児を焦点化するあまり、それ以外の形態で生きる人一例えば、シングルの人、子どものいない人、セクシュアル・マイノリティの人などをあまりにも周縁化し

ていると感じたからではないかと思うのだ。

男女共同参画施策は、基本的には生物学的な性（セックス）ではなく社会・文化的な性（ジェンダー）に着目する。「男は外で働き、女は家事をする」といういわゆる高度経済成長期に成立した日本型雇用慣行そのものが社会・文化的に構築されたものなのだから、この慣行は変えることができるのだという前提に立ち、男女共同参画施策は現在の人々の働き方や生き方を変えていこうとする。しかしここで言われる男女は、そもそも結婚して育児をするという異性愛の男女が自明視されている。したがってこのような男女共同参画施策は、ジェンダーではなく、むしろセックスとしての性—生物学化された異性愛の男女—を、はからずも強化しているのではないかと思うのである。

私がここで言いたいことは、これまでの男女共同参画施策において、もっと性の多様性について議論する姿勢を見せても良かったのではないかということである。

これは単に、男女共同参画施策がLGBTのために必要だ、ということだけを意味するのではない。男と女の概念に生きづらさを感じているのは、むしろ男女共同参画施策の介入対象とされてきた異性愛の男女だったのではないかと思うからである。

男と女という生き方は、たった二つだけがあるのではない。LGBTについて議論することは、現在展開されている男女共同参画のあり方そのものを相対化する視点を獲得することにもつながるのではないかと思う。

マイノリティの生の多様な様式を通して、異性愛者が自分たちの性／生のあり方そのものについて振り返ってみることこそが、多様な人間の性／生のあり方に気づくきっかけになるのではないか。

### LGBTとダイバーシティ

では近年、企業はダイバーシティをどのように推進しているのだろうか。企業におけるダイバーシティ推進には、二つの側面がある。一つが、企業内で働くLGBTや障がい者をはじめとするマイノリティの労働環境を改善するという側面である。このような取り組みは、企業内に働くLGBTとLGBTで組織されたNPOの働きかけに応じて促進されてきた。例えば、大阪市淀川区役所は2013年に「LGBT支援宣言」を発表し、その後、淀川区役所市民協働課と非営利活動法人虹色ダイバーシティとの協働により、LGBTをは

じめとするセクシュアル・マイノリティへの理解を促進する啓発活動、LGBTのためのコミュニティ・スペースの設置、区民に対する意識調査などを行っている。とりわけ虹色ダイバーシティは、国際基督教大学ジェンダー研究センターなどの研究者とも連携しながら、LGBTと職場環境に関する調査を実施している。それらの調査結果によると、LGBT等のセクシュアル・マイノリティは、それ以外の人々と比較するとうつ傾向が高く、ダイバーシティ意識の高い企業で働いているLGBTは、意識の低い企業と比較すると就労意欲が高いということが明らかとなった<sup>4</sup>。これらの結果をふまえ、虹色ダイバーシティでは、企業内でLGBTが働きやすい職場環境を構築していくよう、企業研修を積極的に行っている。

また企業では、企業間競争に打ち勝つため、企業内の多様性を確保し、様々な考え方や発想を尊重し企業を活性化するという立場から、ダイバーシティ推進を促進しようとしている。例えばゴールドマン・サックスなどはLGBTの学生に対する入社説明会を開催しており、日本IBMは企業からの「結婚祝い金」の支給を、男女の結婚からLGBTや事実婚にまで拡大している。また野村證券は、社内の倫理規定に性的指向の人権を遵守するよう明記し、社内に「LGBTネットワーク」を設置しながら、LGBTの社員が働きやすい職場環境の構築に努めている。

その一方、企業は自分たちの顧客にLGBTが含まれているということに配慮しながら、LGBTの購買力に期待している面もある。電通ダイバーシティ・ラボによると、日本のLGBT層に該当する人々は7.6%にあたり、この層の商品・サービス市場は約5.9兆円にも上るという試算もある<sup>5</sup>。自然派化粧品や石鹸などを売り出しているLASHは、バレンタインデーに向けた企画としてLGBT支援宣言を発表し、アパレル企業のGAPもプライド・パレードへの協賛を行い、従業員がLGBTについて学ぶ機会を積極的に創出している。その他、旅行会社のH. I. S. もLGBT向けの海外ツアーを企画し、東京ディズニーリゾートはLGBTの結婚式も行っている。携帯電話会社もこの動きに着目しており、KDDI<sup>6</sup>、NTTドコモ<sup>7</sup>、ソフトバンク<sup>8</sup>も、同性パートナーシップが認められたLGBTに対する家族割を取り入れている。携帯電話業界も、LGBT顧客を取り込むことに必死である。

### グローバリゼーションとLGBT

ここで、再び最初の問いに戻りたい。なぜ今なの

か、ということである。この点について、最後に同性婚の議論から考えてみたい<sup>9</sup>。同性婚の議論も、グローバル化の理解なしにはありえない。日本もその影響を直接受けていると言えるだろう。

渋谷区や世田谷区での同性パートナーシップが話題となっている点は先に述べたが、現在、同性婚が認められるようになった国を見ても、まず地方自治体レベルで同性パートナーシップが認められるようになり、その後、国が同性婚を法制化していった。その最たる例が、世界で最初に同性婚を法制化したオランダである。日本でも、同性婚の法制化に向けたロビー活動を行っている団体があり、例えばEMA日本は、同性婚法案の成立を国会議員に要望している。

現在、同性婚法案を推進するための超党派の「LGBT議員連盟」が立ち上がっており、自民、公明、民主、共産、次世代、維新などの議員による法制化に向けた検討が重ねられている。しかしこのEMA日本でロビー活動を行うメンバーは、外交官や大学教授など、いわゆる「同性婚先進国」の政治事情に詳しいLGBTである。いずれにしても、国境を越えて飛び回るエリート層LGBTを中心に、日本の様々なLGBT施策が推進されてきたことは、疑いない事実のようである。

日本のセクシュアル・マイノリティをめぐる動きがここにたどり着くまでには、長い歴史があった。そのきっかけとなったのが、エイズ問題であった。1980年代から90年代にかけて、日本のゲイ男性はエイズ問題を通して可視化されていくこととなる。日本のゲイ・アクティビストたちは、海外のゲイ・アクティビストや研究者との連携を深めながらエイズ問題に取り組んでいった<sup>10</sup>。つまり、国際的な公衆衛生施策を通して、日本のゲイ・コミュニティもエンパワーメントされていったのである。

一方2010年代は、企業のダイバーシティや同性婚をめぐるLGBTの問題が再び政治化されていると言えるだろう。日本も国際的なLGBTをめぐる流れに乗る形で、現在様々な施策が進められている。エイズが社会問題化された時代が公衆衛生によるゲイの主体化の時代であったとすれば、2010年代の現在は、資本主義における消費主体化されたゲイの時代であると言えるのかもしれない。

これらの動きを、よろこばしきものとして歓迎する向きも多いただろう。これまで全く平等な扱いを受けてこなかったLGBTが、結婚という制度の枠組みに

組み込まれていく可能性があることに、多くのLGBTは希望を持つかもしれない。LGBTが働きやすい職場環境を構築していくことは、トランス・ジェンダーであるためにそもそも働くことさえまなまらなかった人たちにとっては大きな変革である。

私自身も、この社会的状況を歓迎している。しかし、「権力」がLGBTについて語り出すとき、その背後に何が見え隠れしているのかを十分に配慮する見識を磨いていくことも必要ではないだろうか。企業のダイバーシティや同性婚は、いわゆるエリート層LGBTにとっては歓迎されるのかもしれないが、LGBTといっても一枚岩ではなく、貧困層に陥っていくLGBTも数多くいる。LGBT内にはジェンダー格差もあり、ゲイ男性のカップルとレズビアン女性のカップルが置かれた経済的状况も大きく異なるだろう。

2012年、国連人権理事会は日本政府に対して、性的指向や性自認に関する差別撤廃への取り組みを強化するよう勧告し、日本政府代表はこの勧告を受け入れ、実現に向けた取り組みを進めることを誓約している<sup>11</sup>。

だが安倍晋三内閣総理大臣は、日本国憲法が同性カップルに婚姻の成立を認めることは想定されておらず、同性婚を認めるために憲法改正を検討すべきか否かは家族のあり方の根幹に関わり、極めて慎重に検討しなければならないと答えている<sup>12</sup>。

稲田朋美政務調査会長も、記者会見などの場面でLGBTへの偏見をなくす政策をとるべきとの考えを示しているが、同性婚の法制化には慎重である<sup>13</sup>。

このように、LGBTの人権に配慮するような姿勢を見せる一方、伝統的な価値観に基づく家族観へ回帰しそれを揺るがす同性婚については認めようとはしない。アメリカ合衆国との関係で、政権がLGBTについて今後どのように語るのか、その政府の発言をただ鵜呑みにするのではなく、その裏にある政治を慎重に見極める必要がある。

2015年、日本のLGBTをめぐる環境は大きく変わった。渋谷区や世田谷区で同性パートナーシップ制度が施行された背景には、2020年の東京オリンピックの開催の影響があるのかもしれない。2014年、オリンピック憲章に性的指向による差別を禁止することが規定されたからである。

このように、日本のLGBTを取り巻く環境はグローバル化との関係なしには理解できず、過去数年間にわたって海外でLGBTをめぐる問題化したことが、2015年に日本にも押し寄せてきているので

ある。この波は、もちろん日本のLGBTにはよろこばしい出来事であるが、自分はLGBTとは全く無縁だと思っている人々こそ、多様な生き方の存在に気づく絶好の機会なのである。硬直化した社会に必要なのは、私たちひとりひとりのダイバーシティな生き方の模索なのではないか。



サンフランシスコで毎年6月に開催されるプライド・パレード



大阪で開催されたレインボーフェスタ

#### 参考資料

1. 世田谷区生活文化部人権・男女共同参画担当課「世田谷区パートナーシップの宣誓の取組みについて」及び「世田谷区パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱」（平成27年7月29日）。
2. 「宝塚市が同性カップル認定へ」『神戸新聞』（平成27年11月30日）。

3. 「性の多様性を尊重する都市・なは宣言」（平成27年7月29日）。平成25年9月1日には、大阪市淀川区も「淀川区役所LGBT支援宣言」を発表している。

4. 柳沢正和・村木真紀・後藤純一『職場のLGBT読本』実務教育出版、2015年。

5. 2015年4月23日、株式会社電通コーポレート・コミュニケーション局広報部「電通ダイバーシティ・ラボが『LGBT2015調査』を実施—LGBT市場規模を約5.9兆円と算出—」（ニュースリリース）。

6. 2015年7月21日、株式会社KDDI・沖縄セルラー電話株式会社「『家族割』等各種サービスの適用拡大について—同性パートナーシップへ対応—」。

7. 2015年10月23日、株式会社NTTドコモ「『ファミリー割引』等の適用範囲を拡大—同性とのパートナーシップを証明する書類によるお申込みが可能に—」（報道発表資料）。

8. 2015年11月11日、ソフトバンク株式会社「同性とのパートナーシップを証明する書類で家族割引などへのお申し込みが可能に」。

9. 法学の立場からの同性婚の議論としては、以下を参照。谷口洋幸「『同性婚』は国家の義務か」『現代思想』43(16): 46-59, 2015年。

10. 新ヶ江章友『日本の「ゲイ」とエイズ—コミュニティ・国家・アイデンティティ』、青弓社、2013年。

11. 以下のpp. 12-13を参照。上田秀明「人権理事会UPR日本審査」『産大法学』47(1): 1-15, 2013年。

12. 2015年2月17日の参議院本会議の答弁から。

13. 例えば、2015年3月12日の、稲田朋美政務調査会長記者会見などを参照。