

性同一性障害当事者の労働環境の改善を求める要望書

平成 30 年 9 月 19 日

日本性同一性障害・性別違和と共に生きる人々の会
代表 山本 蘭



厚生労働大臣 加藤 勝信 様
厚生労働副大臣 高木 美智代様

【要望の要旨】

性同一性障害の当事者が、職場において不利益を受けたりストレスを感じたりしないような労働環境を整備するために、配慮すべき内容と対応をまとめた指針の策定をお願い致します。

(例) ・上司や社員の言動の模範

- ・トイレや更衣室の利用、健康診断などに対する配慮
- ・カムアウトの強要やアウトティングの禁止
- ・就業中に望みの性で生活をする RLE (リアル・ライフ・エクスペリエンス) の実施
- ・服装、調髪、化粧等を本人の希望にできるだけ添うこと
- ・性別適合手術の入院期間中の休暇の取得 等々

【要望の理由】

平素は、性同一性障害の問題にご尽力いただき、心より御礼申し上げます。
私たちは、性同一性障害の当事者団体です。

性同一性障害の当事者にとって、就労は高い壁です。このため、戸籍上の性別と容姿の不一致などにより非正規雇用にならざるを得ない者も多く存在します。

厚生労働省から平成 27 年 1 月に制定された「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(いわゆるセクハラ指針)では「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。」と決めました。

しかしながら、この指針ではカムアウトの強要やアウトティングの防止なども行うことができないなど私たち性同一性障害の当事者にとって実効性の乏しいものとなっています。

平成 27 年 4 月、文部科学省が「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について(27 文科初児生第 3 号)」という通知を発出し、これによって学校における性同一性障害への対応や理解は一気に進みました。

この時、全国の小中高等学校への調査や専門家や当事者を交えた委員会を設置しての議論が行われ通知として実現しました。またその後冊子も作られています。

ぜひ、このような先例のように現状各企業が行っている取組の収集や望ましい対応の検討を専門家や当事者を交えて行い、指針としてまとめていただけるよう切に要望いたします。

性同一性障害の当事者が職場において不利益を受けたりストレスを感じたりしないような労働環境を整備することは急務です。

働く意欲も能力もあるのに、それが活かされないのは社会にとって大きな損失です。
ぜひご検討をいただき、性同一性障害の当事者の労働環境の改善に、ご助力いただきたくお願い申し上げます。

最後に、最近 LGBT や性的少数者という形で同性愛や他のセクシュアリティと一括りにして扱われることが増えていますが、性同一性障害はあくまでも疾患であり福祉の観点で取り組むべき課題です。特に就労に関しては、性指向のありようはほとんど問題になりません。
このように同性愛とは問題のあり方も対応も異なりますので、区別していただけるようお願い申し上げます。