

2025年度 明治大学労働講座 ユニオンにおけるLGBTQ労働相談

プレカリアートユニオン執行委員長 清水直子

1 自己紹介

・経歴

清水直子（しみず・なおこ） プレカリアートユニオン執行委員長。1973年生まれ。群馬県で育つ。中央大学経済学部卒業。フリーライター、非正規雇用中心の個人加盟組合の活動を経て、2012年、プレカリアートユニオンの結成に参加し、専従職員として働く。2015年から執行委員長に。著書に『自分らしく働きたい』（大日本図書）、『ブラック企業を許さない！』（かもがわ出版）、ほか。2024年4月に浜矩子氏、雨宮処凜氏との共著書『縁辺労働に分け入る』（かもがわ出版）を出版。

・ユニオンでの主な仕事内容

ユニオンとは？ 日本では、個人加盟の労働組合のことを「ユニオン」と呼ぶ（○○ユニオンという名称であることが多い）。地域ごと、業種ごとに結成されることが多い。

労働組合とは？ 労働者が主体となって自主的に労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体。日本国憲法第28条では、労働者が労働組合を結成する権利（団結権）、労働者が使用者（会社）と団体交渉する権利（団体交渉権）、労働者が要求実現のために団体で行動する権利（団体行動権〈争議権〉）の労働三権を保障。

個人加盟のユニオンとは？ 日本では、企業ごとに作る企業内組合が主流。企業内組合は会社と一体的な存在となり、労使協調、御用組合化しやすい面がある。春闘の賃上げ交渉や賞与の金額交渉など、全体の底上げになる交渉はしても、組合員の誰かが、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントの被害に遭ったり、リストラのターゲットになってもその組合員個人の困難の解決のためには、団体交渉をしない、という企業内組合も多い。自動的に企業内組合の組合員になっているのに自分の問題では組合は解決のために動いてくれないので困る人もいる。正社員しか加入できない企業内組合もあり、パートやアルバイトなので労働組合に加入できないという人もいる。一定以上の管理職は加入できない企業内組合もある。中小企業の圧倒的多数には、企業内組合も存在しない。そのような企業内組合とは別に、どんな会社、職場で働く人でも、誰でも1人でも加入できる労働組合がある。特定の企業の影響下にはなく、独立した存在なので、組合員の利益のために実力行使も含めて、しっかり闘うことができる。職場でトラブルに直面したときは、まずは、交渉力のある個人加盟の労働組合に相談するのがお勧め。

プレカリアートユニオンとは？ プレカリアート＝「precarious（不安定な）」+「Proletariat（労働者階級）」が語源の造語。弱肉強食の新自由主義経済下で、不安定な生活や労働を強いられる人という意味。誰でもプレカリアートになり得るなかで、雇用形態や年収にかかわらず、不安定だからこそ助け合おうと、2012年に結成した、比較的若い世代を中心の個人加盟のユニオン。現在組合員約350人。

どんな仕事をしているのか？ 専従役職員＝役員で有休のスタッフ。労働相談を受け、当事者の組合員とともに解決までの作戦を立て、一緒に団体交渉し、時には直接行動をし、問題を解決し、できるだけ職場の仲間を増やし、数の力を得て、要求によって可視化した問題を個人の問題解決だけでなく、職場、会社全体、社会全体の改善につなげていく。組合の組織運営に必要なあらゆる仕事をする。ユニオンの専従の仕事は、交渉を行うという面では弁護士にも通じるところがあり、組合員と合意形成をしながら課題を明確にし組合員を勇気づけるという面ではカウンセラーにも通じるところがあり、記者会見を行ったり、SNSを活用して問題解決のためのキャンペーンを計画・実行するという意味では広告や宣伝担当者という面もあり、会社とのやりとりや労働委員会への申立・提出書面や機関誌の記事など文書を書く記者的な面もあり、会社前や街頭でのスピーチによる働きかけをすることもあり、プレカリアートユニオン役員を中心にバンドを結成し労働の歌も歌っている、創造性を発揮して仕事・活動をしている。

Pridehouse Tokyo

【(6) LGBTQ+暮らしに役立つ情報シリーズ 12選】労働組合なら LGBTQ の職場の問題を解決できる

<https://youtu.be/jwjkhsMzwE?si=YCiTNeVch6I7nVI2>

【(7) LGBTQ+暮らしに役立つ情報シリーズ 12選】誰でも1人から加入できる労働組合とは「解決できた具体例」

<https://youtu.be/-MWA70niB8A?si=qSbywfNm8mHjX7Y2>

2 L G B T Q 労働相談

・ L G B T Q 労働相談のきっかけ

2015年頃、20人に1人はセクシュアルマイノリティ（性的少数者）と言われるのに、セクシュアルマイノリティであることによる職場の困難についての労働相談がほとんどないことに着目した。当時、温泉と鉄道旅行が好きな知人のトランス女性（生まれたときの外見的には性別は男性で性自認は女性）と温泉旅行にたびたび出かけるようになり、その知人が、古い温泉で混浴の風呂がある温泉に行くことが多かった。男湯と女湯という2つののれんしかないと、どちらにも行けない、行きにくい知人の存在を通して、職場で交渉や解決が必要なことがあるはずなのに可視化されていないと問題意識を持つようになり、プレカリアートユニオンで、L G B T 労働相談やってます！と打ち出した。これまでに、自身の意に反した性自認のアウティングや S O G I ハラなどについて相談を受け、会社と交渉をし、問題を解決している。

・ S O G I ハラとは何か？

【参考】セイシル

「性によりそい、性に向き合う力をはぐくむ」Web メディア

seicil.com

<https://seicil.com/lgbt/>

性のあり方にはグラデーションがある。

性の要素の組み合わせは人の数だけある。

性のあり方には、「生物学的な性(からだの性)」、「性的指向（好きになる性、どんな性別にひかれるか）」、「性自認(自分の性、自分をどんな性別だと思うか)」、「性表現（らしさの性、どのように自分を表現するか）」の4つの要素がある。

L G B T Q は、レズビアン（女性同性愛者）の「L」と、ゲイ（男性同性愛者）の「G」、バイセクシュアル（両性愛者）の「B」、トランスジェンダー（出生時に割り当てられた性別、生物学的な性と性自認が異なる人）の「T」、クィア（セクシュアルマイノリティ全般）またはクエスチョニング（自分の性のあり方をはっきりと決められなかったり、わからない人、または決めたくない・決めないとしている人）の「Q」の頭文字。

S O G I E (ソジー) とは Sexual Orientation (性的指向、好きになる性) & Gender Identity (性自認、自分の性、自分がどのような性別だと思うかという内なる感じ方) & Expression (性表現) の略。「性的指向と性自認・性表現」。性的指向と性自認は S O G I 。

SOGIハラとは、性的指向や性自認に関して行われる嫌がらせ、差別的言動等のハラスメント。本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露する「アウティング」(職場におけるパワーハラスメントの「精神的な攻撃」や「個の侵害」に該当する場合がある)、性的指向や性自認に関する侮辱的な言動など。

3 プレカリアートユニオンでの解決方法

プレカリアートユニオンの組合員で、神奈川県内のインフラ関連企業で働くトランスジエンダー女性が、SOGIハラ(性的指向・性自認に関するハラスメント)を原因とする精神疾患について、2022年6月30日、労災認定を勝ち取りました。

労災認定されたトランス女性は、SOGIハラによりうつ病を発症し、2年間半超の休職を余儀なくされましたが、プレカリアートユニオンに加入、交渉し、就労環境を整備させた上で、復職を実現、労災申請を行っていました(代理人は、旬報法律事務所の佐々木亮弁護士、小野山静弁護士)。

当該組合員は、生まれたときに割り当てられた性は男性でしたが、性自認は女性であるトランス女性です。女性として社会生活をおくることを決意し、新卒で入社した会社で、2010年頃から髪を伸ばし始めました。すると、当時の上司から、業務中に笑いながら「髪長いね」「髪切らないの?」などと揶揄され、理不尽な配置転換が行われました。トランスジエンダーであることを嫌悪し、異質な者として排除する会社の対応により、当該組合員は、2016年に適応障害の診断を受けるに至ります。

その後2018年当時勤務していた事業所で、直属の上司から、執拗なハラスメントが行われるようになりました。自身の性自認について説明して理解を求める、「彼」と呼ぶのはやめてほしいと明確に伝えたにもかかわらず、この上司は「彼」と執拗に呼び続けました。さらにこの上司は、「君のことを女として見ることなんかできない。法律上もそうだ。女として扱って欲しいなら、さっさと手術でもなんでも受けければいいだろう」、「君にやってもらうことはないよ」など、性自認を否定するだけでなく、業務から外すことまで通告してきました。

問題の上司と別の上司も立ち会って、話し合いが行われましたが、その場でも執拗に「彼」と呼び続け、戸籍上の性別変更に立ち入り、「女性としての心遣いをしたらどうか」と責め立てるなど、当該組合員の性自認を侮辱し人格を否定する言動を繰り返していました。出席予定の打ち合わせから排除されることもありました。この上司は、他の女性従業員のことは「さん」付けで呼んでいるにもかかわらず、当該組合員のことだけを「君」付けで呼び、性自認を否定する発言を繰り返しました。

この上司から性自認を侮辱する発言等を執拗に受けようになり、当該組合員は、不眠、不安感、緊張感、焦燥感を覚え、出社することができなくなり、2018年12月以降、休

職を余儀なくされました。

復職にあたっては、転居を伴う遠方への移動を示唆されていたところ、休職期間の満了が迫る、2021年5月、プレカリアートユニオンに加入。繰り返し交渉を行い、一定のSOGIハラ対策を含む就労環境の整備を行い、加害者との適正な距離の確保なども約束させ、金銭的な補償も得た上で、同年9月、転居の必要がない従来の事業所へ復職しました。

復職に向けた協議と並行してSOGIハラによる精神疾患について労災申請を進めていたところ、業務上と認定され、2022年11月10日、厚生労働省の記者クラブで記者会見を行いました。

業務上と判断した具体的な出来事として、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が認められ、その心理的負荷の強度は「強」とされました。

会見で小野山静弁護士は、「長時間労働を伴わない、ハラスメントのみを具体的な出来事とする労災認定は極めて稀」だとして、長時間労働がないなかでの労災認定の意義を強調しました。

当該組合員は、会見で、労働組合の交渉により無事復職できたことを報告し、本件労災認定に関する報道を受けて、バッシングをする意見も寄せられるなか、加害者が「女性として扱ってほしければ細やかな心遣いが必要だ」と発言したことについて、SNS上で、この上司はトランス女性以外の女性に対してもハラスメントをするのだろうと、被害者に共感する意見があがったことに、変化を感じる旨の感想を述べました。また、労災認定の決め手は、録音の証拠があったことだとして、職場でSOGIハラを含むハラスメントを受けた際に、録音を残す重要性を訴えました。

このSOGIハラ労災認定については、日本では先進的な事例であり、多数のメディアで報じられました。会見の翌々日の2022年11月12日には、新宿区内で第2回目となる東京トランスマーチが開催され、トランスジェンダーの人権・プライドを訴えるパレードが行われ、約1000人が参加しました。SOGIハラ労災認定のニュースは、トランスマーチ会場でも話題になり、参加者を勇気づけました。

プレカリアートユニオンは、職場で差別や暴力を含む不当な扱いをされやすいトランスジェンダーの権利の実現に、取り組んでいます。