

「LGBTに関する職場環境アンケート 2014」における 【差別的言動の事例】の内容分析 二木泉

はじめに

本稿は2014年2月から3月に行った「LGBTに関する職場環境アンケート 2014」の設問の一つである「差別的言動の事例」への自由記述内容の語句を集計したものである。本アンケート調査は特定非営利活動法人虹色ダイバーシティと国際基督教大学ジェンダー研究センターが共同で実施したものである(調査概要はp. 87参照)。ここでは「【差別的言動の事例】差別的な言動を見聞きした事がある方は、その内容やその時の気持ちについて、具体例を記載してください」に記述された内容を、テキストマイニングソフト TinyTextMiner を使用してその語句を集計した。その結果を2 LGBTを含む性的マイノリティ当事者(2.1 性自認別、2.2 トランスジェンダーおよびシスジェンダー別)、3 非当事者(性自認別)で紹介する。

本稿では、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの定義を平森氏の論文(p. 110)に準ずる。また、本稿で使用する「LGBTを含む性的マイノリティ当事者」「非当事者」「トランスジェンダー」「シスジェンダー」については、現在自認している性別(性自認)¹ および、好きになる相手の性別(性的指向)²、出生時の性別³の設問における変数のコーディング(p. 111)を採用し、次のように分類した。

- LGBTを含む性的マイノリティ当事者：変数「性的指向」の「同性愛」、「両性愛」、「その他」にあてはまる人。変数「トランスジェンダー」の「トランスジェンダー」に該当する者。
- 非当事者：変数「性的指向」の「異性愛」に該当する者。
- トランスジェンダー：変数「トランスジェンダー」で「トランスジェンダー」に該当する者。
- シスジェンダー：変数「トランスジェンダー」で「シスジェンダー」に該当する者。

なお、テキストマイニングソフト TinyTextMiner に登録されていない語や複数の語として判別されてしまう語句は、筆者がキーワード登録を行い単一語として抽出できるようにした⁴。同義語はまとめて集計出来るようソフトに登録を行った⁵。頻出語句のうち「こと」「人」「言う」「する」などの一般的な語はカウントしていない。語句の出現回数は延べ回数である。

1 差別発言の記入者数

本調査によると、LGBTを含む性的マイノリティ当事者に対する差別言動を見たことがある（「よくある」「ときどきある」）人の割合は当事者で70%、非当事者で44%であった。差別的言動の事例を聞いた設問【差別的言動の事例】差別的な言動を見聞きした事がある方は、その内容やその時の気持ちについて、具体例を記載してくださいに、何らかの内容（「特になし」や判読不可能な文字化けを除く）を記載した人は、本調査に回答した人の36.6%であった（1815人中664人）。本調査に回答した人のうちLGBTを含む性的マイノリティ当事者は1,290人で、そのうち当該設問に記入したのは41.0%の529人であった。一方、非当事者は調査全体で494人であったが、そのうち差別的言動について記入を行ったものは25.1%の124人であった。ここからLGBTを含む性的マイノリティ当事者の方が、差別的な言動を見聞きした内容を記入していることが分かる。

次に実際に記入した語数を集計してみると、LGBTを含む性的マイノリティ当事者が記入した総単語数（助詞等を除く）は9,035語であった。一方、非当事者が記入した総単語数は2,135語であった。これを一人あたりに換算すると、当事者は一件あたり平均17.0語、非当事者は17.2語で大きな違いは見られない（属性別に見た語数は下記参照）。

本設問に記載された内容は多岐に渡り、それらの内容を一概に分類するのは困難であるが、下記では単語に分けて集計することで何らかの傾向が見られるかを検討したい。

2 LGBTを含む性的マイノリティ当事者

以下では、まずLGBTを含む性的マイノリティ当事者により記載された語句

の数を検討する。

2.1 性自認別

LGBTを含む性的マイノリティ当事者による記述があった529件を性自認（男性・女性・Xジェンダーとその他）ごとにとみると、男性のうち記載を行ったのは42.7%（505人中216人）、女性は38.2%（550人中210人）、Xジェンダー・その他は45.1%（235人中106人）であった。記載した語数はそれぞれ、男性3,283語、女性3,772語、Xジェンダーその他は2,001語で、一人当たりの平均は、男性15.1語、女性17.7語、Xジェンダー・その他が18.9語であった。このようにXジェンダー・その他の性自認の人は、本設問に記載した割合が若干高く、その語数も多かった。

実際にどのような語句が記載されたかを見てみると、次のような語句が抽出された。（Table 1）表中のパーセンテージは、記載された語句の総数に対する属性ごとの割合である。

Table 1 性的マイノリティ当事者 性自認別

語	男性 216人 3,283語	女性 210人 3,772語	Xジェンダー・その他 106人 2,001語
男性	67 (2.1%)	98 (2.6%)	59 (3.0%)
女性	51 (1.6%)	80 (2.1%)	41 (2.1%)
ゲイ	51 (1.6%)	61 (1.6%)	20 (1.0%)
嘲笑	49 (1.5%)	44 (1.2%)	22 (1.1%)
発言	28 (0.7%)	51(1.4%)	22 (1.1%)
ホモ	35 (1.1%)	38 (1.1%)	17 (0.9%)
気持ち悪い	37 (1.1%)	36 (1.0%)	16 (0.8%)
職場	29 (0.9%)	25 (0.7%)	21 (1.0%)
おかま	29 (0.9%)	21 (0.6%)	17 (0.9%)
カミングアウト	21 (0.6%)	33 (0.9%)	13 (0.6%)
結婚	38 (1.2%)	29 (0.8%)	12 (0.6%)
レズビアン (レズ)	9 (0.3%)	29 (0.8%)	11 (0.5%)
差別的	11 (0.3%)	24 (0.6%)	12 (0.6%)
性的マイノリティ	9 (0.3%)	24 (0.6%)	11 (0.5%)
同僚	15 (0.5%)	19 (0.5%)	8 (0.4%)
悲しい	21 (0.6%)	12 (0.3%)	8 (0.4%)
上司	14 (0.4%)	15 (0.4%)	11 (0.5%)
理解	15 (0.4%)	14 (0.4%)	9 (0.4%)
話題	14 (0.4%)	19 (0.5%)	5 (0.2%)
社員	14 (0.4%)	12 (0.3%)	9 (0.4%)
同性愛者	19 (0.6%)	13 (0.3%)	1 (0.0%)
LGBT	15 (0.5%)	13 (0.3%)	3 (0.1%)
冗談	15 (0.5%)	12 (0.3%)	4 (0.2%)
嫌	5 (0.2%)	16 (0.4%)	8 (0.4%)
会話	7 (0.2%)	14 (0.4%)	7 (0.3%)
不快	11 (0.3%)	12 (0.3%)	4 (0.2%)
気分	12 (0.4%)	8 (0.2%)	7 (0.3%)
飲み会	12 (0.4%)	10 (0.3%)	5 (0.2%)
仕事	8 (0.2%)	10 (0.3%)	7 (0.3%)
会社	15 (0.5%)	6 (0.2%)	3 (0.1%)
ネタ	6 (0.2%)	12 (0.3%)	2 (0.1%)
そっち系	5 (0.2%)	10 (0.3%)	4 (0.2%)
トランスジェンダー	5 (0.2%)	10 (0.3%)	3 (0.1%)
噂	4 (0.1%)	11 (0.3%)	2 (0.1%)

実際に体験したり目撃したりした差別言動の例や自分の気持ちには次のようなものが記載されていた。

- ・「早く結婚すべき」と言われる
- ・「男？女？どっち？」と聞かれる
- ・「同性愛（ホモ・レズ）は気持ち悪い」と言われる
- ・「あいつ（おまえ）ホモか？」と言われる
- ・「女性（男性）らしくしろ」と言われた
- ・（差別言動を見聞きして）「悲しい」、「嫌だ」、「不快になった」
- ・（性的マイノリティに対する）嘲笑に慣れてしまった

記述された内容は多岐に渡るが、LGBTを含む性的マイノリティ当事者に対する差別言動が多く記載されている。「職場」や「同僚」「上司」という語と共に「飲み会」「ネタ」「噂」という語句が抽出された。非当事者が記述した内容（下記参照）と比較すると「嘲笑（からかい、揶揄）」という語の出現回数が多く、LGBTを含む性的マイノリティが、嘲笑の対象として扱われているのを見聞きしたことがあると記載する人も多かった。蔑称とも取れる「ホモ」「おかま」「そっち系（あっち系等、同義語を含む）」という語が抽出された。またLGBTを含む性的マイノリティ当事者に対して「気持ちが悪い」「怖い」などの発言についての記載もあった。さらに「男性は～」「女性は～」という性別のステレオタイプに基づく発言についての記述も見られた。「結婚しないのかと言われる」等、「結婚」を含む文章も多く記載されている。なお、「ゲイ」「ホモ」という語を記述している割合を性自認別でみると、男性、女性でその割合は変わらないが、「レズビアン（レズ）⁶」という語の記述は女性に多いことが分かる。

2.2 トランスジェンダー・シスジェンダー別

LGBTを含む性的マイノリティ当事者の書き込み内容を、トランスジェンダーとシスジェンダーとを分けてカウントした。トランスジェンダーで書き込みをした人は43.2%（368人中159人）、シスジェンダーが40.7%（922人中375人）であった。このように書き込みを行った割合に大きな違いはないが、総単語数でみると、トランスジェンダー3,107語、シスジェンダーは5,950語で、一人あたりの記載量はトランスジェンダーが19.5語、シスジェンダーが

15.9語とトランスジェンダーの方が多く記述している。

書き込みの中から抽出された主な語は次の通りである。(Table 2)

Table 2 性的マイノリティ当事者 トランスジェンダー・シスジェンダー別

語	トランスジェンダー 159人 3,107語	シスジェンダー 375人 5,950語
男性	84 (2.7%)	140 (2.4%)
女性	73 (2.3%)	99 (1.6%)
ゲイ	25 (0.8%)	107 (1.8%)
嘲笑	42 (1.4%)	73 (1.2%)
発言	29 (0.9%)	72 (1.2%)
ホモ	22 (0.7%)	68 (1.1%)
気持ち悪い	24 (0.7%)	65 (1.1%)
結婚	14 (0.5%)	65 (1.1%)
気持ち	27 (0.9%)	52 (1.9%)
職場	31 (1.0%)	44 (0.7%)
おかま	26 (0.8%)	41 (0.7%)
カミングアウト	29 (0.9%)	38 (0.6%)
レズビアン	17 (0.5%)	32 (0.5%)
差別的	16 (0.5%)	31 (0.5%)
性的マイノリティ	15 (0.5%)	29 (0.5%)
同僚	14 (0.5%)	28 (0.5%)
悲しい	12 (0.4%)	29 (0.5%)
上司	14 (0.4%)	26 (0.4%)
理解	14 (0.5%)	24 (0.4%)
話題	9 (0.3%)	29 (0.5%)
社員	13 (0.4%)	22 (0.4%)
同性愛者	4 (0.1%)	29 (0.5%)
LGBT	5 (0.2%)	26 (0.4%)
冗談	6 (0.2%)	25 (0.4%)
嫌	12 (0.4%)	17 (0.3%)
会話	8 (0.3%)	20 (0.3%)
不快	7 (0.2%)	20 (0.3%)
気分	12 (0.4%)	15 (0.3%)
飲み会	6 (0.2%)	21 (0.4%)
仕事	11 (0.4%)	14 (0.2%)
会社	5 (0.2%)	19 (0.3%)
好き	5 (0.2%)	19 (0.3%)
差別	4 (0.1%)	19 (0.3%)
ネタ	4 (0.1%)	16 (0.3%)
そっち系	6 (0.2%)	13 (0.2%)

Table 2 性的マイノリティ当事者 トランスジェンダー・シスジェンダー別 続き

語	トランスジェンダー 159人 3,107語	シスジェンダー 375人 5,950語
トランスジェンダー	6 (0.2%)	12 (0.2%)
怒り	6 (0.2%)	12 (0.2%)
子供	7 (0.2%)	11 (0.2%)
噂	3 (0.1%)	14 (0.2%)
先輩	5 (0.2%)	12 (0.2%)
同性	2 (0.1%)	15 (0.3%)
偏見	4 (0.1%)	12 (0.2%)
一緒	3 (0.1%)	12 (0.2%)
普通	9 (0.3%)	6 (0.1%)

トランスジェンダーとシスジェンダーの記載内容を比較すると「ゲイ」「ホモ」「結婚」「同性愛者」「気持ち悪い」という語はシスジェンダーの方が多く記載している。逆に「カミングアウト」という語の記載は、トランスジェンダーに多かった。「カミングアウト」という語が使用されている文脈は、「～出来ない」「～していない」「～したくない」「～している」「『～しちゃえばいいのに』と言っていた」「～した人への嘲笑やいじめがある」など内容は多岐に渡るが、当該アンケート調査のカミングアウトの有無を聞いた設問で明らかになっているように、トランスジェンダーは他の属性の当事者よりも職場でカミングアウトをしている（または、せざるを得ない）率が高く（LGBTを含む性的マイノリティ当事者全体のカミングアウト率が39%であるのに対し、MTFは69%、FTMは56%）職場でのカミングアウトが大きな事項であることが示唆される。

3 非当事者

最後に非当事者による当該質問の記載内容を検討する。まず書き込みを行った人数を性自認別に見ると、男性が20.4%（157人中32人）、女性が27.3%（237人中92人）となり女性の方がその割合が高い。記載した単語数は、男性が合計で445語、女性は1,705語であった。1件当たりの平均は、男性が13.9語に対し、女性は18.5語であった。女性の方が当該設問に記載する割合が高く、また記載した語数も多いことが分かる。

実際に書き込んだ内容の語句を見てみると次のような語が抽出された。
(Table 3)

Table 3 非当事者 性自認別

語	男性 32人 445 語	女性 92人 1705 語
女性	5 (1.1%)	55 (3.2%)
男性	4 (0.9%)	49 (2.8%)
ゲイ	2 (0.5%)	34 (2.0%)
性的マイノリティ	6 (1.3%)	14 (0.8%)
同僚	1 (0.2%)	17 (1.0%)
不快	2 (0.5%)	13 (0.7%)
LGBT	3 (0.7%)	12 (0.7%)
職場	2 (0.5%)	11 (0.6%)
差別的	2 (0.5%)	10 (0.6%)
ホモ	5 (1.1%)	9 (0.5%)
おかま	4 (0.9%)	8 (0.5%)
冗談	1 (0.2%)	11 (0.6%)
嘲笑	2 (0.5%)	10 (0.6%)
社員	1 (0.2%)	10 (0.6%)
気持ち悪い	6 (1.3%)	5 (0.3%)
仕事	3 (0.7%)	8 (0.5%)

職場で同僚や社員同士が話している内容に関して、書き込みがあった例として、次のような文章が挙げられる。

- ・「男ならば〇〇すべき」「女ならば〇〇すべき」という発言を聞く
- ・性的マイノリティを笑いの対象とするのを見聞きしたことがある
- ・「あの人はゲイ？」などの噂を聞いたことがある
- ・「ホモ」「レズ」「おかま」などの差別語を使用しているのを聞いたことがある
- ・差別的な言動を見聞きして不快になった

記入された語句の数を見てみると「性的マイノリティ」「ホモ」「気持ち悪い」という語を記入したのは男性の方が多い一方、「女性」「男性」という性別

に関する語に言及しているのは女性の方が多かった。これは女性が普段から性別に関する差別発言を聞いていたり、それに対して意識的になる機会が多いため記述量も多くなったと考えられる。

おわりに

全体を通して本設問への記述量も多く、内容も多岐に渡っていることから、日本の職場で多くの差別的な言動が存在し、日常的に見聞きしている人が多いことが分かる。これらの差別言動に対しては、「悲しい」「怒り」「不快」など否定的な感情が述べられていた一方で、「諦めている」「仕方がないと思っている」という記載も見られた。

職場での差別発言に関する特徴として、上司や先輩、取引先など上下関係がある場での関係の困難さを指摘する記述も見られた（例「上司や先輩なので注意をしたいができない」「上の人から化粧をしなさいと言われた」「どのように伝えていいかわからず苦笑してごまかす」）。

また「差別とまではいかないかもしれないが…」「悪気があるわけではないのかもしれないが…」「差別するつもりではないのだろうが…」という前置きを使用する人も多かった。これは、発言している非当事者は差別的言動であると意識していない言動に対して、LGBTを含む性的マイノリティ当事者は違和感や差別的であると感じているということであり、当事者と非当事者で温度差があることを示している。このように当事者、非当事者間には差別言動に対して温度差があり、また職場における差別言動は、上司、先輩などの上下関係が働いたり、職場という関係の継続性があるため、より困難な状況が生み出されていることが予想される。

これらの非当事者からの発言に対して、当事者からは「(性的マイノリティについて)勉強をしていないのだからしょうがない」「知る機会がなかったのだろう」など啓蒙不足を指摘する声もあった。LGBTを含む性的マイノリティ当事者に対する差別的な言動への取り組みは、労働者の多様性を尊重し人権を守るという点で非常に重要である。それには例としてLGBTを含む性的マイノリティに関する正しい情報、どのような発言が差別的な言動となりうるのかなどの基本的な知識や、従業員が遵守すべき行動基準などを制定したり、それを

守るための施策などの取り組みが必要であろう。

当アンケートで行った質問項目を分析すると、職場における差別言動の有無と勤続意欲に関しては、LGBTを含む性的マイノリティ当事者が非当事者であるかに関わらず、差別言動が無い職場にいる人の方が**1. 職場での人間関係が良く、2. 仕事に対してやりがいを感じ、3. 仕事の勤続意欲が高い**という結果が得られている。この結果からも、職場においてLGBTを含む性的マイノリティ当事者に対する差別的な言動が無くなるように働きかけていくことは、人権の問題として早急に取り組む必要があるだけでなく、職場全体の働きやすさや、やりがいとの連関という点においても意味がある。

今回の分析では、どのような語句がどのような属性によって多く使用されていたかの紹介に留まり、各記述内容を詳細に検討することは行っていない。また使用したソフトの関係上、係り受け分析等を実施していない。今後、より詳細な分析とそれに基づく施策の提案と実施が求められる。

Footnotes

- 1 「あなたが現在自認している性別をお答えください」（選択肢：男性、女性、Xジェンダー・中性、その他）
- 2 「あなたが好きになる相手の性別について、お答えください」（選択肢：男性、女性、両性（男性、女性）相手の性別は問わない、該当なし（特定の人を好きにならない）、その他）
- 3 「あなたが出生時に戸籍や出生届に記載された性別をお答えください」（選択肢：男性、女性）
- 4 キーワードとして登録を行った語
 気持ち悪い、きもい、キモい、きもちわるい、不愉快、飲み会、差別発言、差別的発言、そっち系、あっち系、そっち、あっち、ソッチ系、アッチ系、おかま、オカマ、ソッチ、アッチ、仕方がない、同性愛者、LGBT、クィア、LGBTQ
- 5 同義語としてまとめた語（左側の語としてまとめた）

使用した語	同義語として含む語
友達	友達 友 友人 ともだち
気持ち悪い	気持ち悪い きもい きもちわるい 気持ちが悪い キモイ キモい
カミングアウト	カミングアウト カムアウト カム アウティング
ムシ	無視 しかと ムシ
ゲイ	ゲイ gay GAY ゲー
ホモ	ホモセクシャル ホモ ほも ホモお ホモセクシュアル
レズビアン	レズビアン ビアン lesbian les レズ
バイセクシュアル	バイセクシュアル バイバイセク
パワハラ	パワハラ パワーハラスメント
悪口	悪口 陰口
性的マイノリティ	性的マイノリティ 性的少数者 セクシュアルマイノリティ セクシュアルマイノリティー セクシャルマイノリティ セクシャルマイノリティー セクマイ マイノリティ
普通ではない	普通ではない ありえない アブノーマル
そっち系	そっち系 アッチ系 そっち あっち アッチ ソッチ コッチ系 こっち こっち系 あっち系
オープン	オープン オープンリー
おねえ	おねえ オネエ オネエ おねえキャラ オネエキャラ
悩み	悩み 悩む 悩
掘る	掘る 掘られる 掘られた 掘ら
セクハラ	セクハラ セクシャルハラスメント セクシュアルハラスメント
おかま	おかま オカマ おかまちゃん
嘲笑	嘲笑 笑う 笑って 笑い話 笑笑い
からかう	からかう からかい 茶化す ふざける ふざけて 揶揄

同義語としてまとめた語 続き

使用した語	同義語として含む語
トランスジェンダー	トランスジェンダー 性同一性障がい GID 性同一性障害 性同一性障害 トランス
MtF	MtF MTF mtf
FtM	FtM FTM ftm
冗談	冗談 ジョーク
死ね	死ね 死ぬ 死ねば 死んで 死
男らしさ	男らしさ 男らしく 男らしい
女らしさ	女らしさ 女らしく 女らしい
恐怖	恐怖 怖い こわい
不快	不快 不愉快 気分が悪い
困る	困る 困惑 こまる 困った
怒り	怒り 怒る 憤り 怒
隠す	隠す 隠し ひっそり
容姿	容姿 外見
服装	服装 服 洋服
なよなよ	なよなよ ナヨっと 弱い 女性的
イライラ	イライラ イラッと いらっと
多様性	多様性 ダイバーシティ
悲しい	悲しい 悲し 悲しく 悲 悲しむ
女性	女性 女 女の子
男性	男性 男 男の子
LGBT	LGBT LGBTQ

- ⁶ レズビアンとレズという語は印象が異なるが、それぞれに数えた場合、各語の数が少なくなり抽出が不可となるため同じ語として登録しカウントした。

Case Analysis of Discriminatory Speech in "Survey on LGBT Issues in the Work Environment 2014"

Izumi NIKI

This paper reports on discriminatory speech and behaviors directed against gender and sexual minorities — LGBT, or Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender people — in the Japanese workplace. The data was collected in the "Survey on LGBT Issues in the Work Environment 2014," which was conducted by the non-profit organization Nijiuro Diversity and the Center for Gender Studies at International Christian University in 2014. 41.0% of the LGBT people and 25.1% of non-LGBT people who answered the questionnaire elected to answer an open-ended question asking if they have seen or heard about discrimination directed at LGBT people in their workplace. Author used quantitative methods to evaluate which words were used when referencing discrimination and found that "male," "female," "gay," "ridicule," "homo," "gross," "okama (lit. "rice pot," equivalent to English "bucket;" derogative euphemism for homosexual or transgender)," "coming out," "marriage," "lesbian," and "sexual minorities" were used frequently. In addition, because this questionnaire asked about a workplace context, words like "workplace," "colleague," "boss," and "employee" came up frequently, but so did "nomikai (social drinking party)," "neta (joke material)," "socchi-kei (lit. "one of those;" euphemism for homosexual)," and "uwasa (gossip)."

Among LGBT people, words concerning one's identity were used more often, for instance the word "lesbian" was often used by people who identified as women, and "coming out" was frequently used by self-identified transgender people, as compared to cisgender people.

People reacted negatively to discrimination, using words such as "sad," "offended," "discomfort," and "anger," and some people stated that they had "given up" or "resigned" themselves to the situation. From this

research, it is apparent that discrimination towards LGBT people in the workplace is closely related to the traditional Japanese social hierarchy. This organizational uniqueness, closeness, and the continuity of relationships within the workplace make it more difficult for LGBT people to deal with a discriminatory environment.

To encourage equity and to eliminate discrimination in the Japanese workplace is an urgent human rights issue, and at the same time, promoting diversity in the workplace is meaningful as it engenders positive attitudes toward the organization from both LGBT and non-LGBT people.

Keywords:

LGBT, sexual minorities, workplace, discrimination, discriminatory speech and behaviors