

性別欄の必要性

3年5組32番 南 楓菜

1. はじめに

私が取り組んだ探究テーマは「性別欄に必要性はあるのか」というテーマだ。このテーマに取り組みたいと思ったきっかけは今までアンケートや模試など様々な場面で性別を問われたり、その際に、男と女という分類で分けられることにあまり疑問をもっていなかったが、みんな違って、みんな助け合うのゼミの中で交流があったときにこのような場面での不必要な男女での分類に対して疑問を感じているという人の意見を聞いて確かに性には数多くの形があり色々な分け方もできるのに男か女のどちらかの性別に分けられるのか、そもそもどうして性別を問われるのかということに対して疑問に感じたからだ。

2. 序論

日本の人口は約1億3000万人で、また、2020年に電通がおこなった調査によると日本におけるセクシュアルマイノリティの割合は8.9%である計算すると日本全体のおよそ116万人の人々が男女のいずれにも属しないと考える性自認を持つ人を指すXジェンダーであり、少なくとも116万人の人々が性別の記載によって悩まされているのが現状だ。

私はこのことについてどうしても性別を問わなければいけない際は男性、女性の他にも選択肢を作るべきだと考えた。その他の選択肢が増えてきてはいるが、まだ当たり前になってきたと言えるほどではない。そこで、本論文では、株式会社電通が2020年12月に全国20～59歳の計60,000人を対象に、LGBTを含む性的少数者「セクシュアルマイノリティ」に関してインターネット調査を実施した結果の資料、内閣府の男女共同参画局の資料をもとに性別欄が未だに根強く残っている問題について明らかにする。

3. 本論

内閣府の男女共同参画局の「社会的・文化的に形成された性別」の表現等についての整理という資料によると、人は分類することを好み、性別で分けると言う行為は人間にとってみれば根本的な分類方法である。さらに社会生活や文化によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり成長するにつれて社会的性別を意識して生活するようになるとのことで、人間は本能的に男女に分けることを好み、社会や文化によって作られた社会的性別にとらわれている。私たちの中でも男と女で分けることに対して何の疑問も持たずにいる人の方が多いと考える。

「男性か女性かを聞かれる」ということは、当たり前のように日々行われている。アンケートに答えようと思えば性別欄があり、会員などになる際の申込書でも、どちらかにマルをつけなければならない。このように、性別を聞かれることに対してなにか違和感や疑問を持ったことがある人はいないだろうか。この社会には男女いずれにも限定しない性別も存在している。性別を分ける際に男と女という二つの性

別だけで分けるのが本当に正解なのだろうか。そもそも性別を問う必要はあるのだろうか。

データ収集や統計の観点から、どうしても性別を知りたいという場合や、性別についての情報が必要となる場合は、基本的に「自由記述」での記載が望ましいのではないかと考える。

私たちがこれからの人生を歩む上で就職をするとなれば履歴書を書くことになるとおもう。履歴書を例にして話をすると、以前まで一般的な書式の履歴書には必ず性別欄があり、多くの企業のエントリーシートにも設けられていた。性自認と戸籍上の性が異なる場合、①戸籍上の性と性自認通りの性のどちらを記入するのか②それを面接で説明するのか③どのような服装で面接にのぞむのかなど、多くの悩みの種がでてくる。また、そもそも男性・女性の2択に自分が当てはまらないと感じている人にとっては、その2択を迫られること自体も大きな苦痛である。

まず、大前提として、日本の法律では男女の採用差別は禁止されていて「募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること」「募集・採用の条件を男女で異なるものとする。」 「採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。」 「募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること。」 これらの法律の通り、求人の内容の説明等情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること、性別を採用の判断に用いることは男女雇用機会均等法で禁じられているはずだ。

そうであれば、性別欄は「不要」であるばかりか、この法律を実効的にするために、すでに廃止されているべきだ。性別欄は今でも様々な場面で必要とされているため、廃止されずにいる。どうして性別欄が必要とされているのだろうか。

2015年に投稿された男女の採用差別についての研究論文では企業側は女性の結婚・出産に伴う退職によって、教育訓練投資が損失を被ることなどの理由で女性採用を控える傾向があるという。すべての企業が該当するわけではないが、こうした「差別の論理」が企業社会に根強いことも事実である。

あるいは、ケアワークが行われる職場（例えば介護福祉士、ホームヘルパー（訪問介護員）生活支援員、児童指導員、保育士、看護助手（看護補助者））では、男性も就労可能であるにもかかわらず、女性を優先的に採用しようとする傾向もみられる。

こうしたことも、本来は「差別行為」となり、禁止の対象だ。性別欄がある限り、会社側は男女を選んで採用することができてしまっていた。しかし、厚生労働省は2021年4月16日、新たな履歴書の様式例を公表しました。新たな様式例では、性別欄が「男・女」のいずれかを○で囲う従来の選択式から、以下のように任意で記載する項目へと変更されている。任意記載欄であることが明記され、性別を未記載とすることが可能になったのだ。

3. 結論

性別による格差のないジェンダーレスな社会を目指しているにも関わらず性別欄が残っている日本の社会では少しずつではあるが性を選択することなく職を選び、就職することができるように取り組みが行われている。性別で分ける行為がいくら人間にとって本能的なもので仕方ないことだとしても社会全体が意識してLGBTQ +を他人事だと思わずに自分化して考えるべきだ。性別は男女の二つだけでは表すことができない。大多数の人は現状の男・女で困ることはないが、困っている人がいるため、人権尊重のためにも性別欄の見直し、削除が必要である。

4. 終わりに

私はこういった男女差別をなくすため、Xジェンダーの人の生きづらさをなくすためにどのような様式のアンケートなどでも性別欄を廃止、または自由記述に変更するべきだと考えた。自認している性別を書くべきなのか、身体的性別を書くべきなのか悩む時間は無駄だと考える。今の社会の風潮を変えて自分が選んでいないものが原因で何かが決まってしまう環境を見直すべきだ。

参考文献

- ・「社会的・文化的に形成された性別」等に関する整理 …… 男女共同参画計画に関する専門委員会 2005年 男女共同参画局
- 「ストレート層を初めてグループ化し、LGBTQ+に対する意識／知識を分析。調査対象で最も多いのはLGBTQ+を知ってはいるものの自分事化できていない「知識ある他人事層」」…… 電通 調査レポート 2021年 株式会社電通 広報局」広報部 松島、田中、渡邊
- 「〈平等〉の視点からみた女性労働 男女の雇用平等 法制の現状と課題」…… 2021年中窪 裕也