

# 2013년도 일본 LGBT 직장환경 설문조사 개요

虹色ダイバーシティ 代表 村木真紀  
(무지개빛 다이버시티 대표 무라키 마키)

大阪同和・人権問題企業連絡会 (오사카 부라쿠민, 인권문제 기업연락회) 기고문

원문 주소

<http://www.osaka-doukiren.jp/series/minority/2668>

<http://www.osaka-doukiren.jp/series/minority/3151>

한글 번역

성적지향·성별정체성 법정책연구회 박한희

## 일본 최초, LGBT 직장환경에 관한 조사 / 성 소수자의 시선에서 본 사회

### 1. 일본최초의 설문 조사

2013년 2월부터 3월에 걸쳐 45일간 무지개빛 다이버시티는 [LGBT 직장환경에 대한 설문 조사]를 인터넷에서 실시하였다. 1125명(나중에 1개의 무효응답이 발견되어 실제로는 1,114명 - 역주)의 응답자가 있었고, 일본 최초의 LGBT의 직장 문제에 대한 대규모 데이터를 모을 수 있었다. 몇 회에 걸쳐 그 개요를 소개하고자 한다.

### 2. LGBT는 어떤 직장에나 [있다]

응답자의 구성을 보면 10대~60대 사이로 일본전국에서 응답을 얻을 수 있었다.

게이	328명
바이섹슈얼 남성	25명
레즈비언	314명
바이섹슈얼 여성	182명
MTF	63명
FTM	113명
그 외의 정체성	100명
총합	1,125명

선택지에 있는 모든 업계, 업종에서 응답이 있었다. 많은 순서대로 의료, 복지업 12.8%, 영업직 12.3%, 일반사무직 8.3%, 광고/미술/창작 7.7%, 교육 7.6%, 공무원/단체직원 7.6% 였다.

LGBT는 인구의 5%정도로 어떤 직장에도 존재한다. 어떤 업계에도 업종과도 결코 무관계하지 않다.

### 3. 레즈비언의 자립지향

정규직, 비정규직 등의 고용형태를 분석하면 흥미 있는 결과가 도출되었다. 게이와 이성애 남성의 비정규직 고용률은 거의 차이가 없었지만 레즈비언과 이성애 여성을 비교하면 레즈비언 쪽이 정규직, 자영업 비율이 높았다.

레즈비언의 비정규직 비율 22.6%

이성애 여성 54.5% (노동력조사 H24)

레즈비언은 남성과 결혼한다는 선택지가 없기 때문에 경제적 자립을 추구하는 경향이 있는 것은 아닐까 생각한다.

### 4. 트랜스젠더는 중소기업에 많다?

회사규모를 보면 게이는 이성애 남성에게 비해 대기업이 많고 자영업이나 소규모 회사에는 적은 결과가 나왔다. 반면 트랜스젠더는 11명~100명의 중규모 회사에 일하는 사람이 비교적 많은 것을 알 수 있었다.

이를 통해 알 수 있는 것은 게이의 경우 노후의 불안이 있기 때문에 대기업 지향이 있을지도 모른다는 것이다. 또한 트랜스젠더의 경우 구직 활동의 어려움 때문에 대기업에는 적을 가능성이 있다. 남성용, 여성용의 정장을 입거나 주민등록 상 이름에서 성별이 밝혀진다거나 하는 것이 어려움이 될 것이다. 구직활동의 경우 이번 조사에서는 대상으로 하지 않았지만 차후의 조사가 필요하다고 생각된다.

### 5. LGBT는 이직경험이 많다.

이직경험을 살펴보면 LGBT는 비LGBT보다 이직경험률이 높은 것을 알 수 있다. (일반 평균 51.8%, LGBT 평균 60.0%) 물론 이직은 긍정적인 이유로 할 수도 있겠지만 직장을 계속 다니기가 불편하다는 부정적인 이유로 하는 이직도 많을 것이라고 생각된다.

특히 MTF의 이직률이 높아서 이직경험자가 68.3%이고, 41.3%는 3번 이상 이직을 했다. 자유기재란에는 트랜스젠더라는 이유로 직장에서의 괴롭힘을 당하거나 해고되거나 했다는 경험이 적혀 있었다. 원하는 성별로 일할 수 있는 것인지 성전환 관련 수술의 시기와의 관련성은 있는 것인지 이것도 앞으로의 조사에서 알아볼 필요가 있다.

### 6. 직장에서의 인간관계

직장에서의 인간관계를 살펴보면 인간관계가 나쁘다/매우 나쁘다 라고 응답한 LGBT는 8.7%였다. 특히 MTF 중 직장에서의 인간관계가 나쁘나/매우 나쁘다고 응답한 사람은 20.6%에 달해 매우 높은 비율을 보였다.

인간관계의 구체적 사례를 자유기재란에 적도록 한 결과 부정적인 내용을 적은 사람이 반수 이상이었다. 자유기재란의 내용을 보면 아래와 같다.

미혼자에의 차별, 결혼 압력	123명	18.0%
자신을 드러낼 수 없다. (오해를 받는다)	116명	16.9%
자신을 향해서는 아니지만 LGBT에 대한 혐오감 표명	80명	11.7%
성희롱, 권력을 이용한 괴롭힘	54명	7.9%
커밍아웃 시 따뜻한 반응	176명	25.7%
자신을 향해서는 아니지만 LGBT에 옹호적인 태도	32명	4.7%
직장에 LGBT가 있어 안심할 수 있다.	6명	0.9%
그 외	179명	26.1%

LGBT라는 것 보다 미혼자에 대한 차별적 언동에 대한 기재가 많다는 것은 놀라운 일이지만 납득할 수 있는 사항이다. [결혼 안 해?], [결혼 안 하면 (일에서도) 한 사람 몫을 못하지]라는 말은 직장에서 일상적으로 주고 받는 대화로 이는 LGBT에게 큰 압박이 된다. 하지만 이런 말은 LGBT가 아닌 미혼자에게도 압박이 되는 말이라 여겨진다. 반대로 생각하면 미혼자에 대한 차별적 언동이 없는 직장, 다양한 생활형태를 이해해 주는 직장은 LGBT도 지금보다 불쾌감을 느끼지 않고 지낼 수 있을지도 모른다는 생각이 든다.

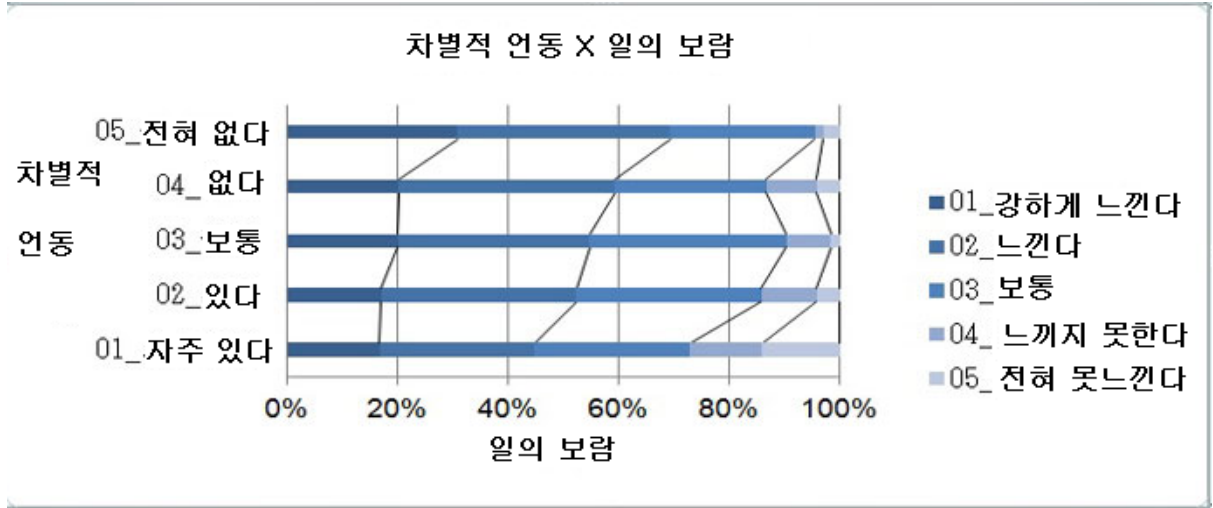
자신이 직장에서 직접적인 괴롭힘을 당했다고 적은 사람이 54명이었다. 부서 전배, 승진, 퇴직 등과 같이 중요한 일들과 상담할 수 없다/상담을 했더니 이차 피해를 당했다 등의 내용도 있었다. 이는 정말로 큰 문제라고 생각된다.

2013년 5월 9일에 트랜스젠더가 직장에서의 괴롭힘으로 적응 장애가 되어 산재 신청을 했다는 뉴스가 있었지만 이는 아마도 병산의 일각으로 앞으로 이런 분쟁이 늘어날 것이라 생각된다.

## 7. 약 반수가 차별적 언동을 경험

[직장에서 차별적 언동을 목격한 적이 있습니까?]라는 질문에 [있다],[자주 있다]라는 응답이 LGBT 전체에서 47.7%, 약 반수였다. 반면 [전혀 없다]는 응답은 6.5%였다.

더불어 일의 [보람]을 느끼는지에 대해서도 질문을 했는데 보람을 [강하게 느낀다],[느낀다]라고 응답한 비율은 차별적 언동이 [전혀 없다]고 응답한 사람에서 70%정도였던 것에 비해 차별적 언동이 [없다],[보통],[있다]고 응답한 사람에서는 그 비율이 낮았고, [자주 있다]고 응답한 경우에는 약 40%였다. 즉 LGBT가 차별적 언동이 있다고 느끼는 직장일수록 일의 보람을 느끼기 어려워진다.



해외 조사에서 [LGBT인 것에 의해 스트레스를 받으면 일의 생산성이 저하된다]라는 결과가 있는데 일본에서도 정확히 동일한 상황이라고 생각된다.

차별적 언동으로서 기재된 내용을 보면 직장내에서 차별적 언동의 주요한 대상을 게이 내지는 [기생오라비(원문 オネエ)]로 기재한 내용이 약 80%였다. 이 [기생오라비]는 게이를 비꼬는 것인지 아니면 여성적인 남자나 MTF를 가리키는 것인지 알기 어려운 사례도 있었다. 한편 레즈비언이나 여성적이지 않은 여성에 대한 차별적 언동도 다수 보고되었다.

### 8. 직장 내에서 특정 사람을 야유하는 언동이 약 30%

차별적 언동에 대한 자유기재란에서 누구를 야유하는 것인지 분석해 봤더니, 직장 동료 (19.4%), 응답자 본인(15.5%) 등 직장내의 구성원에 대한 것이 30%를 넘었다. [(LGBT)는 기분 나빠]등 누구를 향한 것인지 모르는 사례도 많기는 했지만(47.9%), 실제 직장의 누군가를 표적으로 한 차별적 언동이 이렇게 많다는 것에 충격을 받았다. 이러한 악의 없는 농담을 방치해도 좋은 것인가? LGBT에 대한 차별적 언동은 직장에서의 괴롭힘의 하나로 회사 차원에서 엄정히 대처해야 할 문제라고 생각된다.

(기재된 내용의 일부)

- 거래처에 약간 여성스런 느낌의 사람이 있으면 [그 오카마(여장남자)]라고 말하곤 한다.
- 휴게실에서 TV를 보면서 여성스런 남자 연예인을 보고 "우리 애가 저렇게 안 돼서 다행이야"라고 동료에게 발언
- 나긋나긋한 움직임의 남성환자나 자잘한 요구를 하는 남성환자에게 [게이니까 어쩔 수 없지]라고 한다.
- 교사 동료 중에 신참 교사가 수업 중에 [조금 동작이 오카마같으니까 하지 마]라고 태연히 말하는 선배 교사가 있었다.

또한 LGBT를 대상으로 하지 않더라도 성차별적인 언동에 거부감을 느끼는 LGBT가 많다는 것

도 알 수 있었다.

(기재된 내용의 일부)

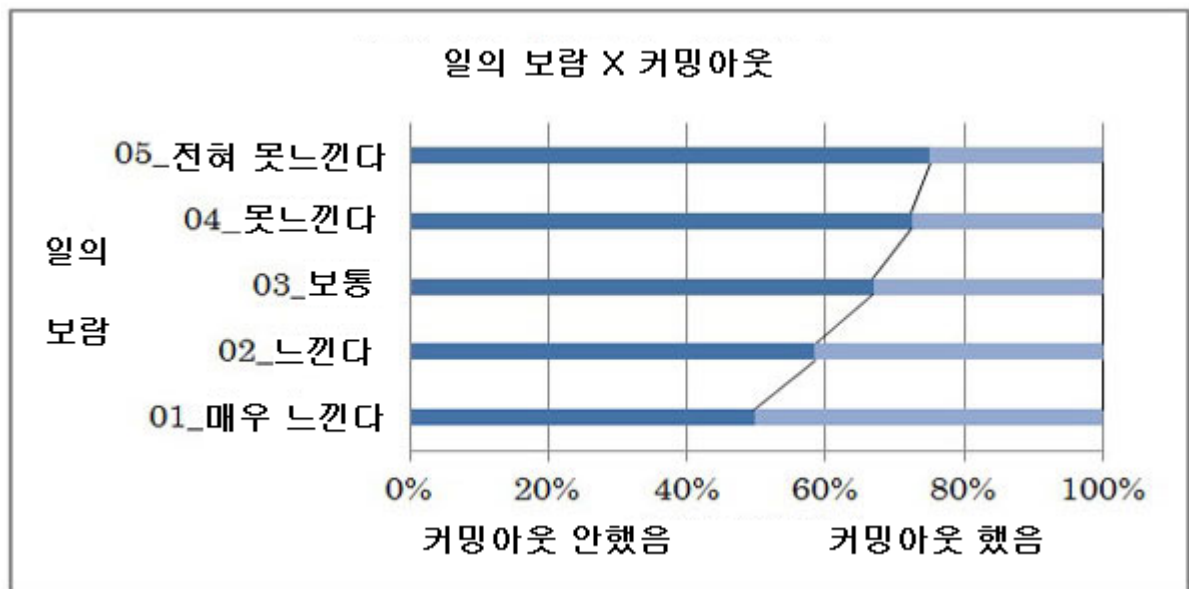
- 손님으로부터 [결혼해서 아이를 낳지 않으면 여자가 아냐!]라는 이야기를 들었다.
- 여자니까 아이를 낳는 것은 당연하다는 발언
- 결혼해서 아이가 없으면 사람으로서 제 구실을 못 한다는 발언

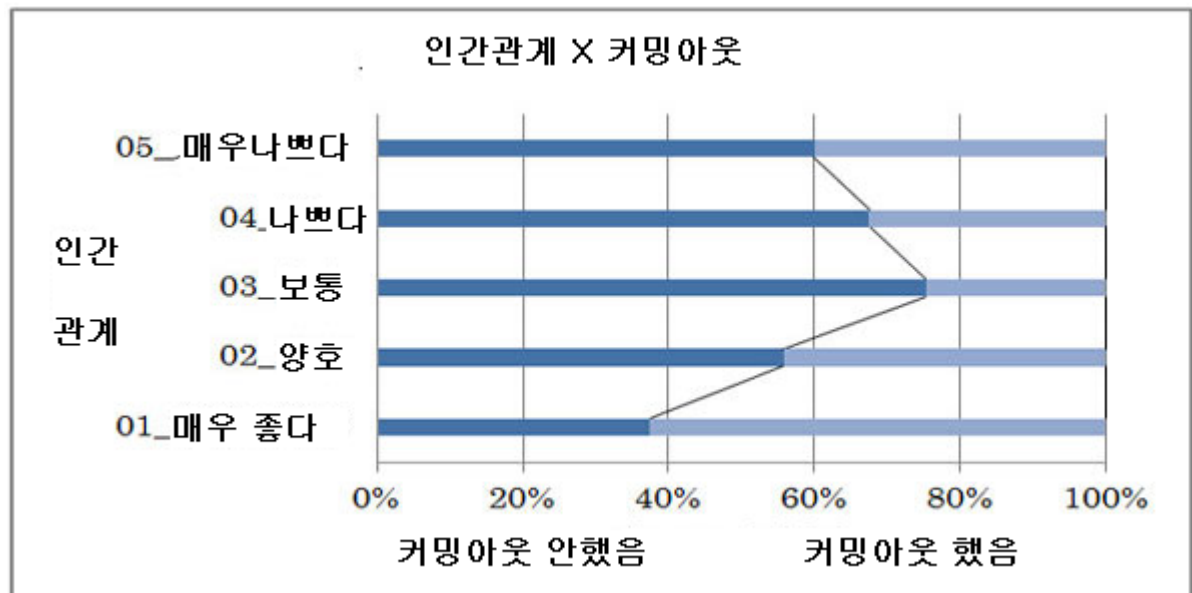
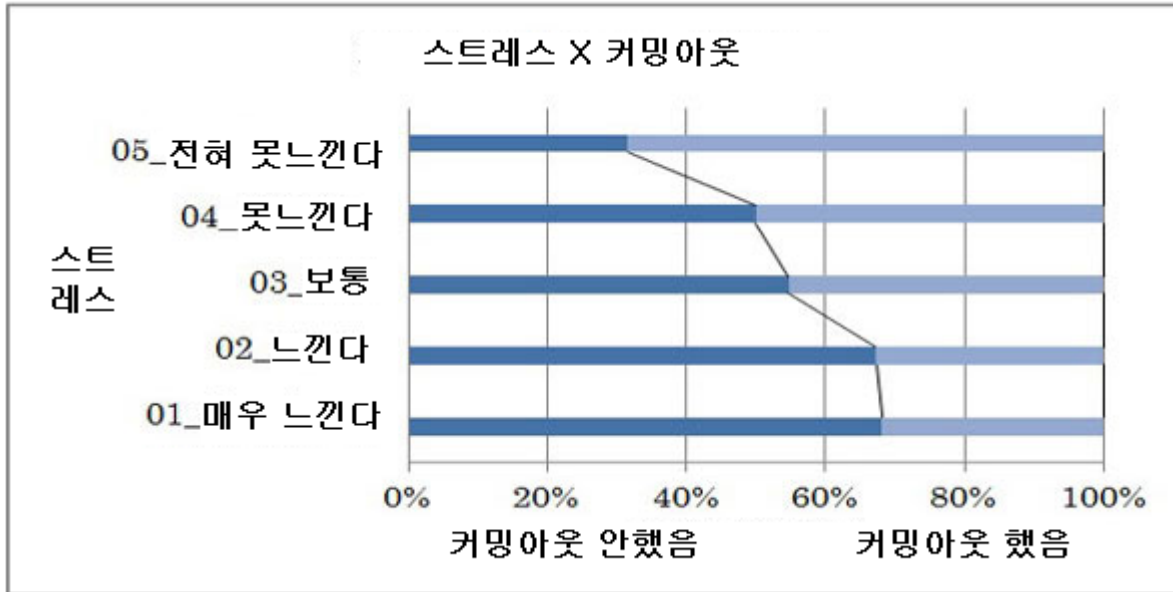
차별적 언동의 예로서 미혼자에 대한 놀림이나 남자/여자다움을 강요하거나 일반적인 성희롱에 대한 사례도 눈에 띄었다. 이는 LGBT가 아니어도 불쾌감을 느낄 사람이 많다고 생각된다.

### 9. 커밍아웃은 [양날의 검]

커밍아웃에 대해 질문한 결과, 상사 동료, 부하 등 직장의 누군가에게 커밍아웃한 사람은 LGBT 전체에서 38.5%였다. 그 중에서도 MTF가 61.9%, FTM이 54.0%로 트랜스젠더가 특히 높은 비율이었다. 트랜스젠더는 복장이나 몸짓, 화장실이나 탈의실 이용 등 일상생활 상의 어려움이 높아 주위에 알리지 않을 수 없고, 또는 의도하지 않아도 알려지는 것이 그 이유라고 생각된다.

커밍아웃 경험자와 비경험자에서 각각 [일의 보람],[스트레스],[인간관계]와의 상관관계를 그래프로 표시해 보았다. 경험자에 비해 비경험자는 [보람]을 느끼기 힘들고 반대로 [스트레스]를 느끼기 쉬운 상황인 것을 알 수 있다.





[스트레스]나[일의 보람]은 단순한 상관관계를 보였지만, [인간관계]는 매우 흥미로운 모습을 보였다. 경험자의 응답은 [매우 나쁘다], [매우 좋다]에 각각 최고치를 보였다. 즉 직장의 누군가에게 커밍아웃을 한다는 것은 인간관계를 [매우 좋게]하는 경우도 있지만 [매우 나쁘게]하는 경우도 있다. 말하자면 [양날의 검]이라는 것을 나타낸다. 사실 트랜스젠더에 대한 선행연구에서도 같은 경향을 보였다. 오카야마 대학에서의 [트랜스젠더 당사자의 노동 현황과 과제]에 의하면 직장에서 커밍아웃한 트랜스젠더 당사자 중 인간관계가 [좋아졌다]고 응답한 사람이 22.5%, [나빠졌다] 5.0%, [둘다 있다] 35.0%, [변화없다] 37.5%였다.

커밍아웃을 통해 자신의 상황을 설명하고 그것이 받아들여진 경우 주위와의 신뢰감이 증가하고 커뮤니케이션이 늘어나 인간관계를 보다 좋게 만든다. 그러한 경험은 필자도 겪은 바가 있어 쉽게 이해할 수 있다. 그러나 반대로 주위 사람이 커밍아웃을 받아들여주지 않은 경우

소문이나 괴롭힘 대상이 되어 주위와 벽을 쌓고 말거나 다툼을 벌이거나 해서 인간관계가 악화되고 만다. 이 역시 친구들의 경험을 통해 들은 바 있다. 이는 당사자의 문제인 동시에 주위 사람의 문제이기도 하다고 생각된다.

## 10. LGBT는 어떤 대응을 바라는가?

마지막으로 직장에서 LGBT정책에 대한 기대를 조사해 보았다. 전체의 77.1%가 [무엇이든 대책이 필요]하다고 응답했고, 욕구가 높은 것은 [동성 파트너의 복리후생 적용] (67.1%), [차별 금지의 명문화] (44.8%)였다. 또한 커밍아웃한 사람일수록 LGBT정책을 원하는 경향을 알 수 있었다.

[차별금지의 명문화]는 우선 직장의 차별금지 규정 속에 성적지향과 성별 정체성이라는 명문을 넣는 것뿐이므로 LGBT정책에 새로운 예산을 할당하기 어려운 기업은 여기부터 시작하는 것이 좋다고 생각한다.

설문조사의 감상란에는 직장에서의 대응만이 아니라 학교에서의 LGBT교육 추진을 요구하는 목소리도 많았다. 또한 언론매체에서 LGBT의 대처 방식을 비판하는 목소리도 있었다. 직장만이 아니라 사회전체에서 LGBT에 관한 이해를 구하는 것이 당사자들의 강한 바람인 것을 알 수 있었다. 이런 귀중한 목소리, 자신의 직장에서는 커밍아웃이 어려울지도 모른다는 [소리없는 아우성]을 바탕으로 일본에서 LGBT정책을 펴는 기업을 늘려 [LGBT가 일하기 좋은 직장 만들기]를 추진하는 것이 향후 과제이다.

LGBT가 일하기 좋은 직장은 실은 LGBT가 아닌 사람에게도 일하기 좋은 직장일 터이다. LGBT의 시점에서 직장을 다시 본다는 것은 직장에서 남녀 간 차이를 다른 각도에서 검증하는 것도 되어서 여성인재 활용이나 다양성 정책을 추진하는 힘이 될 것이다.