

2022「東京大学ダイバーシティ&インクルージョン宣言発出にあたっての意見募集」東京大学TOPIAの提出意見

5.UTokyo Compassには、「安心して活動でき世界の誰もが来たくなるキャンパス」という目標が掲げられています。東京大学を「インクルーシブなキャンパス」にするために、今後、本学が取り組むべきことは何であると考えますか？

・KOSSについて

性的マイノリティ学生はキャンパス内で居場所を探すことに困難を抱えている場合が多いです。KOSSは、駒場キャンパスにおける、性的マイノリティ学生の居場所として非常によく機能しています。その上、自分たちのコミュニティづくりに参画するという点で、学部生もKOSSの運営に関われるようになるとさらに好ましいです。また、KOSSのスタッフとして学部生も雇用されるようになれば、安全に働ける環境が少なかったり、そもそも働き口を見つけるのが難しかったりする、トランス・ノンバイナリー学生が安全に働ける環境としてもKOSSが機能することが期待できます。さらに、KOSSの認知度が高まり、受験生にも知られるようになれば、性的マイノリティの学生が東大を志望する際に心強く感じることも期待できます。KOSSの規模拡大を要求いたします。

6.D&I宣言への期待やご意見など、みなさまのお声をお聞かせください。

ここでは、また、一般に、「性的マイノリティ」という語を、①トランスジェンダー・ノンバイナリー等のジェンダー・マイノリティと②性的指向に関するマイノリティたるセクシュアル・マイノリティという、重なりを持つ2つのマイノリティ集団の集合を意味します。

・D&Iの意思決定のあり方について——性的マイノリティに関する教員の専門知と学生の当事者の知

ダイバーシティ&インクルージョン宣言策定のためのワーキング・グループメンバーに性的マイノリティについて専門的な知識を持っていらっしゃる教員がいらっしゃらないことが非常に残念でした。そのことにより、性的マイノリティの学生・教職員の声反映されにくくなることが予想されます。その分、「1.ダイバーシティ(多様性)の尊重」の内、基本的人権の尊重の一環として「東京大学は、すべての構成員が[...]性別、性自認、性的指向[...]等の事由によって差別されることを保障します。」という宣言が達成されるためにも、性的マイノリティの生活改善に関する学生の声を尊重していただく必要があります。

また、今後のワーキング・グループメンバーに性的マイノリティに関する専門知を持った教員が加わることを期待します。なお、そのことが実現したからといって学生の声を軽視してよいことにはなりません。性的マイノリティ当事者学生らの持つ当事者の知には、専門知とは異なる視点と重要性を持っていることがクィア・スタディーズやフェミニズム研究によって明らかにされています。教員の有無に限らず、学生の声は重要です。

実際に「2. インクルージョン(包摂)の推進」の内、「東京大学は、インクルージョンの精神を尊び、大学のすべての活動において、構成員の多様な視点が反映されるように努めます。多様な構成員が、意思決定プロセスを含む東京大学のあらゆる活動において、様々な属性や背景を理由に不当に排除されることなく参画の機会があることを保障します。」と記述されていることから、性的マイノリティに関する専門知と当事者の知が尊重されるものと理解しています。

また、「2. インクルージョン(包摂)の推進」の内容には、意思決定の際に排除が起きないことが含まれ、これらが実現されるためには、意思決定のプロセスが透明化されていることが必要条件です。意思決定のプロセスの透明化を求めます。

・性的マイノリティ当事者学生・教職員の生活上・キャリア上の困難に対処するための体制の在り方に関して

まず、性的マイノリティ当事者学生・教職員の生活上・キャリア上の困難の把握において、「多様な構成員が、意思決定プロセスを含む東京大学のあらゆる活動において、様々な属性や背景を理由に不当に排除されることなく参画の機会があることを保障」されるには、専門家が携わった全学的な実態調査と、その調査結果の公表が必要です。調査結果の公表までを含めた、専門家協力のもとでの全学的な実態調査の実施を強く求めます。

しかし、ゼロから実態調査を行うのは非効率的です。一方で、弊団体(東京大学TOPIA)には、全3版にわたる「できることガイドin東京大学」

(https://topiaut.wordpress.com/possibilities_guide/)の制作・頒布や、ITC-LMSで前期学生向けに公開している「0092113 学生生活におけるダイバーシティ・インクルージョン動画」の「3. 多様な性的指向と性自認

https://drive.google.com/drive/folders/1_Wlfp9N3GWeYSShgOg5L3NtDygU-hNv4」の制作・公開、当事者学生・受験生の相談への対応など、様々なノウハウがあります。しかし弊団体にノウハウがあることは同時に、「1. ダイバーシティ(多様性)の尊重」の内、「東京大学は、すべての構成員が[...]性別、性自認、性的指向[...]等の事由によって差別されることのないことを保障」するために大学が本来やらなければならなかったはずの業務を弊団体が肩代わりしていたことをも意味します。ノウハウが存在する弊団体を、業務に見合う謝金を提示された上で、業務に携わらせることを提案いたします。

・D&I推進のためにすべきことのうち、弊団体がノウハウを提示できるものについて

弊団体(東京大学TOPIA)が、謝金をいただいた上でノウハウを提示できる具体的な業務内容としては、①学生支援課と提携しての大学公式バージョンの「できることガイドin東京大学」の制作・頒布および学生支援課の性的マイノリティに関する理解の増進や、②学生相談室における相談室側の性的マイノリティ学生の直面する困難や利用可能な制度に関する理解の増進、③「0092113 学生生活におけるダイバーシティ・インクルージョン動画」に代表される、大学内の様々な組織と提携しての学生および教職員向けの啓発、④ダイバーシティ推進課や広報課と協力しての性的マイノリティ当事者の高校生を対象とした情報提供や大学宣伝などが挙げられます。これらの業務を効率的に行うために、弊団体のノウハウを是非ご活用ください。

また、「1. ダイバーシティ(多様性)の尊重」の「東京大学は、すべての構成員が[...]性別、性自認、性的指向[...]等の事由によって差別されることのないことを保障します。」という取り決めを反故にしないためにも大学側が公式で①②③④を行うことが不可欠です。①②については、授業等で多忙な学生のアクセスを保障するため駒場・本郷双方での実施が必要です。③については、宣言内のその一文を実現するために特に差別のない環境づくりが必要となっており、③はその第一歩となります。また、入学段階・志望段階でも差別されないことを保障するために、④が必要です。

・D&I推進のためにすべきことのうち、大学の制度に関するもの

①「さん」「くん」などの性別による呼び分け禁止の全学的な徹底

性自認の否定たるミスジェンダリングや、男女二元論に沿わない性別・性自認の否定など、基本的人権の侵害に密接につながっています。これは、「1. ダイバーシティ(多様性)の尊重」で禁止されているはずの、性自認のあり方や性別に関する差別です。このことはルールとして全学的に徹底していただきたいです。

②科類・学部学科・研究科領域ごとの男女の人数の一の位までの公開の即時取りやめ

一の位まで性別ごとの人数を公表すると、戸籍上の性と生活上の性が異なっているトランスジェンダー当事者学生がいる学科・領域では、「見た目上の○性の人数」と「在籍している○性の人数」に違いが生じてしまいます。トランスジェンダー当事者がいるということが明らかになっているので、執拗な詮索を受けたり、アウティングに繋がる危険性があります。これは、「1. ダイバーシティ(多様性)の尊重」で禁止されているはずの、性自認のあり方に関する差別です。また、女性・男性のどちらかに押し込めようとすることは、男女二元論に沿わない性別・性自認の否定です。これも、「1. ダイバーシティ(多様性)の尊重」で禁止されているはずの、性別に関する差別です。

③戸籍上の性別変更を要さない、学籍上の性別を生活上の性別へ変更できるようにすることと、女性・男性以外の選択肢の設置、及び、学籍作成時における性別の自由選択化

大学生が戸籍上の性別を変更するのは非常に困難です。現在の日本の法律では、18歳以上で性別適合手術を受け生殖能力を失っていることが戸籍上の性別変更の要件となっています。しかし、性別適合手術は非常に高価で、保険適用が制度上機能していません。また、手術を受けることが可能なのは18歳以上である上に、実際に手術を受ける年齢はさらに上であることがほとんどです。加えて、性別適合手術を公的書類上の性別変更要件に科すことは先進国の中では非常識になっている上に、戸籍上の性別変更を望むものの性別適合手術や生殖能力の喪失を望まない当事者も多くいます。また、そもそも現行法上では女性・男性以外の性別に変更することが認められていないため、戸籍上の性別変更を学籍上の性別変更の要件にすることは、男女二元論に沿わない人にとって極めて差別的な措置です。これらは国家権力による性自認の否定であり、ミスジェンダリングであり、基本的人権の侵害であり、性自認のあり方に関する差別です。

「1. ダイバーシティ(多様性)の尊重」の「東京大学は、すべての構成員が[...]性別、性自認、性的指向[...]等の事由によって差別されることのないことを保障します。」という取り決めを反故にしないために、大学の書類上での性自認の否定・ミスジェンダリングは即刻やめてください。

また、女性・男性の2つのみの選択肢しか設けないことも、男女二元論に沿わない性別・性自認の否定です。「1. ダイバーシティ(多様性)の尊重」で禁止されているはずの、性別に関する差別です。

D&I宣言を反故にしないために、戸籍上の性別変更を要さない、生活上の性別への学籍上の性別変更を可能にすることと、「その他」「回答しない」及び自由記述等の女性・男性以外の選択肢の設置、及び、学籍作成時における性別の自由選択化を強く求めます。

④だれでもトイレのさらなる設置

「2. インクルージョン(包摂)の推進」の内の「多様な構成員が、意思決定プロセスを含む東京大学のあらゆる活動において、様々な属性や背景を理由に不当に排除されることなく参画の機会があることを保障します。」という文には、キャンパスで生活し、授業に参加する等の最低限の活動の参画の機会を保障することも当然含まれています。しかし、現状においては、ノンバイナリー学生や、様々な事情でジェンダー化されたトイレを利用できないトランスジェンダー学生は、体調を壊したなどの緊急の際にだれでもトイレに無理なくアクセスすることができず、最低限のそれらの活動すら保障されていません。だれでもトイレのさらなる設置を強く求めます。

だれでもトイレは、ジェンダー化されたトイレ内にある障害者用トイレではありません。そのようなトイレにはアクセスできない人がいます。また、だれでもトイレは、利用者が注目を受けないよう、ジェンダー化されたトイレの真横にあるのも望ましくありません。

なお、ジェンダー化されたトイレの標識を外してオールジェンダー化することも可能です。なお、ジェンダー化されたトイレを廃止しオールジェンダー化しても性犯罪は増加しないことが他の国での実例によって示されています。

⑤性暴力やハラスメントを含む、さまざまな相談窓口の強化

性暴力やハラスメントは被害者の精神に強い負担を強めます。「2. インクルージョン(包摂)の推進」内の「多様な構成員が、意思決定プロセスを含む東京大学のあらゆる活動において、様々な属性や背景を理由に不当に排除されることなく参画の機会があることを保障します。」という文に含まれる活動のうち、キャンパスで生活し、授業に参加する等の日常的な活動すら、精神に強い負担が強られることで、障壁のあるものとなってしまいます。そうした状況では、窓口にアクセスすることすらとても難しいです。精神科・学生相談室は、予約なしでの、もしくは、当日予約での診察・相談が可能な状態ではないと、活動の参画の保障としては不十分です。

・その他

ペナルティのある確認テスト等の実施による「0092113 学生生活におけるダイバーシティ・インクルージョン動画」の視聴・内容理解の徹底

「1. ダイバーシティ(多様性)の尊重」の「東京大学は、すべての構成員が[...]性別、性自認、性的指向[...]等の事由によって差別されることのないことを保障します。」という取り決めを反故にしないための、差別のない環境づくりには、学生及び教職員による動画内の事柄の理解が必要不可欠です。確認テストの可否に応じてUTokyo WiFiへの接続制限等のペナルティを科すことなどによる、学生及び教職員に対する視聴の徹底を要求します。