

April, 2019



多様な性と法制度

◆はじめに

今年のはじめ、新聞で「茨城県がパートナーシップ制度導入を検討 LGBT など対象 都道府県初」というニュースに接しました（毎日新聞WEB 2018年1月30日 07:00）。

報道によれば、茨城県では、県内の居住者または居住を予定している20歳以上の人を対象とし、同性カップルについてもパートナーとして公的に認定する制度を検討中だそうです。同性カップルは、現在の法制度のもとでは結婚（法律婚）ができません。実際にはパートナーとして生活していても、病院でパートナーとして説明を受けられなかったり、一緒に住む家を買うとしても不動産の共有名義での購入が組めないことなどがあり、これらの状況改善を制度的に後押ししたい、という趣旨があると説明されていました。

セクシュアルマイノリティ（性的少数者）を巡っては、法制度の観点からも考えるべき問題が様々あります。そこで今回は、セクシュアルマイノリティに関し、法制度等の観点から少しお話をしたいと思います。

◆セクシュアルマイノリティとは

まず簡潔に、セクシュアルマイノリティについて説明します。

性の構成要素には、①身体の性、②性自認（自分の性をどのようなものとして認識しているか）、③性的指向（性的興味、関心、魅力などを感じる対象がどの性別に向かうか）、

というものがあります。

従来の固定的イメージの「男性」「女性」は、

- ・男性（身体の性・性自認＝男性、性的指向は女性）
- ・女性（身体の性・性自認＝女性、性的指向は男性）

というものです。これを多数派（マジョリティ）とするとしても、実際には、①から③の各要素の内容や組合せは様々です。

セクシュアルマイノリティを表現する言葉のひとつに「LGBT」があります。Lesbian（レズビアン）、Gay（ゲイ）、Bisexual（バイセクシュアル）、Transgender（トランスジェンダー）の頭文字をとった言葉です。Lesbian、Gay、Bisexual は次のとおり、「どのような性別の人を好きになるか」という「性的指向」から分類したものです。

- ・ Lesbian： 女性の同性愛者。
- ・ Gay： 男性の同性愛者。
- ・ Bisexual： 恋愛対象は男性・女性のいずれも。

一方、「Transgender」は「自分の性をどのように認識しているか」という心の性＝「性自認」を示す言葉です。例えば、身体は男性であるけれども心は女性というように、「身体の性と心の性が一致しない。身体の性に違和感がある」人のことをいいます。観点の異なる分類ですので、「身体の性＝男性」「性自認＝女性」「性的指向＝女性」という人もいますし、並列される言葉ではありません。

セクシュアルマイノリティの中には、男女どちらに対しても性的指向を持たないアセクシュアルなど、LGBTの類型には含まれない人もいますし、また、このように括り出すことで彼らが「特殊な人」との偏見を生むのではという意見もあります。こうした観点から、国際的には「Sexual Orientation（性的指向）」と「Gender Identity（性自認）」の頭文字をとって、性の多様性を表すためすべての人との関係で使える「SOGI」との言葉も使われるようになっていっていますので、知っておくとよいでしょう。

セクシュアルマイノリティの割合については色々な調査があります。電通による調査では7.6%、労働組合総連合会による調査では8.0%とされています。調査方法について議論もあるところですが、この調査を元とすれば、100人の会社であれば、およそ8人はセクシュアルマイノリティの方がいる可能性があるということです。憲法13条は「すべて国民は、個人として尊重される。」と謳っており、第14条は法の下での平等を宣言しています。セクシュアルマイノリティに対する不当な差別・偏見が行われていないか、というのが問題の根本です。

◆セクシュアルマイノリティに関する法制度など

差別的な状況の詳細については別に譲るとして、以下に日本の法制度の中でのセクシュアルマイノリティに関する取組の概要を示します。

(1) 性同一性障害者の性別の特例に関する法律

性同一性障害の方が、男性から女性へなど、戸籍上の性別を変更することを認める法律です。20歳以上・未婚・未成年の子がいない・生殖腺等がないこと・変更後の性の性器に近似する外観があること、という要件を充たし家庭裁判所の審判を受けることが必要です。

この要件を充たすには身体への医療的措置が必須になります。この点について、身体は女性で性自認は男性の人が、手術をせずに戸籍上の性別を女性から男性にすることを求めた事案で、法律が手術を要件とするのは個人の尊重を定めた憲法に違反するとして、家事審判の手続きで争っていましたが、最高裁で今年1月23日、現在の法律は合憲の判断がなされました。しかし最高裁の判断では一方で、今後の社会の変化に伴い、現在の法律要件の合憲性については継続的な検討が必要ということにも言及されています。

(2) セクシュアルハラスメントの対象の拡充

男女雇用機会均等法により、事業主には「職場において行われる性的な言動」により労働者が不利益を被ったり、就業環境が害されないよう、雇用管理上の措置を行う義務があります。厚生労働省が同法に基づき策定したセクシャル・ハラスメント指針では、とるべき措置の具体的内容が記載されていますが、2016年8月「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となる」との記述が加わりました。同省作成の2018年度版モデル就業規則でも、禁止されるハラスメントに「性的指向・性自認に関する言動によるもの」が追記されています。

「おかま」「ホモ」など言ってからかいの対象にすることは論外ですが、男らしさ・女らしさに対する決め付けや、セクシュアルマイノリティに対する偏見・排除を表明・助長するような言動も不適切です。

(3) 教育分野での取り組み

教育の場でのセクシュアルマイノリティの生徒への対応について、文部科学省は各国公立私立学校に対し、2015年4月「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」という通知を出し、学校内での相談体制や学校生活の各場面での支援について、教職員の理解促進を含めた取り組みを行うよう要請をしています。

本稿執筆中、性別に関係なくスラックスとスカート（制服）を選べるようにする取り組みをする国公立中学校が出てきている、との記事にも接しました（「女子にも選べるスラックス 中学校制服、LGBTにも配慮」日経新聞電子版2019/2/4）。これは一例ですが、教育現場での取り組みも、少しずつなされてきているところではあります。

(4) 男女共同参画基本計画への明示

2015年12月の第四次男女共同参画基本計画では「性的指向を理由として困難な状況に置かれている場合や性同一性障害などを有する人々については、人権尊重の観点から配慮が必要である」と記されています。

(5) 自殺総合対策大綱への記述

社会にまだ偏見が残る中で、セクシュアルマイノリティの人は自分を偽って生きざるを得ない環境にあつたり、偏見・排除されることを恐れているなどの状況におかれ、こうした影響もあり、セクシュアルマイノリティの人は全般的に自己肯定感が低く、自殺念慮の率も高いと言われています。2017年7月の「自殺総合対策大綱」では、こうした社会的な背景のもとで、様々な角度から、セクシュアルマイノリティに対する理解を促進し差別・偏見をなくすための取組を行うと示されています。

(6) 地方自治体の取り組み

冒頭の茨城県のニュースも一例ですが、自治体でも、セクシュアルマイノリティへの差別禁止を条例で定めたり、同性カップルの権利保障に関する条例・要綱が制定されたりするなど、取り組みが進んでいます。

◆裁判例など

セクシュアルマイノリティを巡っては、裁判になっている問題もあります。性同一性障害（身体は男性、治療により女性化）の社員が女性の容姿で出勤したことを理由に行った解雇が無効となった事例、性同一性障害で戸籍上の性別変更をしたことによりゴルフクラブの入会拒否がされたことについて慰謝料が認められた事例や、ゲイの学生が告白した相手がアウティング（本人の承諾なく、本人が公表していないセクシュアリティを第三者に伝えること）したことを契機として本人が自殺したことについて学校と学生の責任が問われている事例など裁判継続中の事例もあ

す。

日本では、包括的なセクシュアルマイノリティへの差別禁止法はありませんが、その必要性も議論の対象となっています。こうした法制度の変遷もウォッチしながら、自分自身の知識・理解を深めたり、職場などでの取り組みをしていくことが求められていると思います。

参考資料) 法務省「多様な性について考えよう」

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/LGBT/index.html>

「ケーススタディ職場のLGBT」(寺原真希子 編、2019年1月、ぎょうせい)