

LGBT法

連合会

「SOGI理解増進法」の条文と国会答弁から
検証する、地方自治体における適切な運用について

LGBT法連合会

理事・事務局長

神谷悠一

info@lgbtetc.jp

団体紹介・自己紹介

(一社) LGBT法連合会 とは

(一社) 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する
法整備のための全国連合会 (通称：LGBT 法連合会)

英語名： Japan Alliance for Legislation to Remove Social Barriers based on Sexual
Orientation and Gender Identity (Japan Alliance for LGBT Legislation, J-ALL)

創設 2015年4月5日 **設立** 2020年9月1日 **正社員 (賛同団体)** 106団体

役員 (1期2年、社員総会の決議によって選出)

代表理事 藤井 ひろみ
(ダイバーシティ町家)

代表理事 林 夏生
(ダイバーシティラウンジ富山)

代表理事 時枝 穂
(Rainbow Tokyo 北区)

理事 安間優希
(NPO法人PROUD LIFE)

理事 西本梓
(SR LGBT &Allies)

理事 神谷 悠一
(LGBT法連合会事務局ネットワーク)

これまでの主な活動と成果

1. 性的指向や性自認に関する 困難の整理、周知啓発・情報発信

▷性的指向および性自認を理由として、
わたしたちが社会で直面する困難のリスト
第3版（通称：困難リスト）を発表しています。



【出版書籍等】



その他、調査活動（厚生労働省の委託事業の調査に協力など）

これまでの主な活動と成果

2. 政策提言（主に国政に対して）

- ▶超党派の「LGBTに関する課題を考える議員連盟」と連携し、SOGI差別禁止法の制定をめざしています。



LGBT議連における当会の2024年度政府予算・政策要望の様子

当会は第37回東京弁護士会
人権賞を受賞しています

神谷悠一とは



1985年岩手県盛岡市生まれ。

性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会（LGBT法連合会）理事・事務局長。

東京都豊島区男女共同参画苦情処理委員。

早稲田大学ジェンダー研究所 招聘研究員。

早稲田大学教育学部卒業、一橋大学大学院修士課程修了（修士（社会学））。

一橋大学大学院社会学研究科客員准教授、内閣府ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ構成員、第38年次自治研作業委員会「LGBTQ+/SOGIE自治体政策」座長などを歴任。

企業・自治体・労働組合の研修を多数担う。

毎日新聞「ひと」欄、共同通信「時の人」、日本テレビ系「スッキリ」

他メディア掲載・出演多数。



基礎概念のおさらい

L . . . レズビアン（女性同性愛者）の頭文字

G . . . ゲイ（男性同性愛者）の頭文字

B . . . バイセクシュアル（両性愛者）の頭文字

T . . . トランスジェンダー
（戸籍の性別と自身のアイデンティティが一致していない人）の頭文字

「LGBT」はこれらの4つの頭文字をとったもの。
性的マイノリティを表す言葉の一つとして使われている。
他にも沢山のセクシュアリティ（性のあり方）があります。

LGBTQの”Q”とは？

①クエスチョニング（Questioning）

・自らの性のあり方などについて特定の枠に属さない人、分からない人。典型的な男性・女性ではないと感じる人。

②クィア（Queer）

・元々は「奇抜な」といった意味の侮蔑的な言葉だったが、性的マイノリティ当事者がこの言葉をあえて使うことで、「ふつう」や「あたりまえ」など規範的とされる性のあり方に当てはまらないジェンダーやセクシュアリティを包括的に表す言葉として使っている。

「LGBT」が回答者の

約 8%

との調査も

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング『令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書』2020年。

日本で多いとされる

佐藤 鈴木 高橋 田中 etc

より多い数？

性の構成要素

・ 法律上の性

医師から発行された出生証明書をもとに子の出生地・本籍地又は届出人の所在地の自治体の役所に提出された出生届出書が受理され戸籍に記載されている性別です。

女   男

・ 性自認 (Gender Identity)

自分がどの性別であるかの認識（この認識については、自分の生物学的な性別と一致する人もいれば、一致しない人もいます）のことをいいます。

女   男

・ 性的指向 (Sexual Orientation)

人の恋愛感情や性的な関心がいずれの性別に向かうかの指向（この指向については、異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛等の多様性があります）をいいます。

女   男

・ 性表現 (Gender Expression)

性表現は、服装や言葉遣い、立ち居振る舞い等、社会に向けて自分の性をどのように表現しているかを指します。

女   男

性の構成要素：「シスジェンダー」で「ヘテロセクシュアル」（男性）の場合

・ 法律上の性



・ 性自認 (Gender Identity)



・ 性的指向 (Sexual Orientation)



・ 性表現 (Gender Expression)



性の構成要素

・性自認 (Gender Identity)

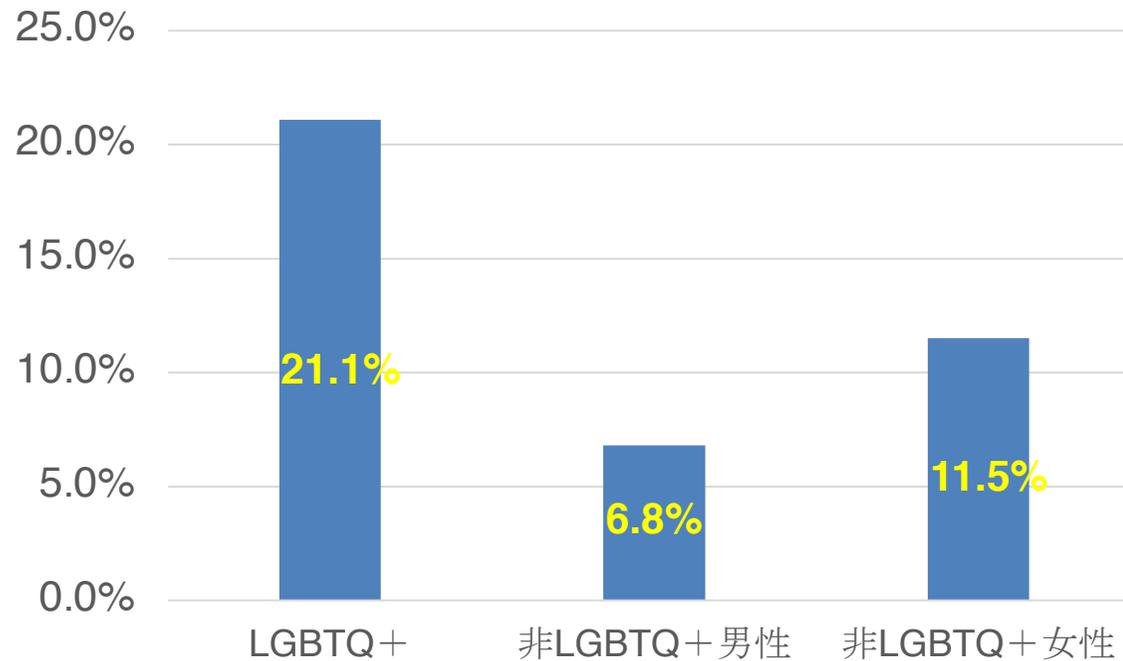
・性的指向 (Sexual Orientation)

- ・これら性の構成要素は、自分の意思では変えられません
- ・また、性の構成要素は「治療対象」でもありません
- ・他人が企図して教育などを通じて性的指向や性自認を変えることはできません

Q .明日から「異性愛」を自分の意思で辞めることができますか？

セクハラの実害

仕事（飲み会等含む）で経験したこと （セクハラの実害）過去5年間



- ・ 非当事者「女性」の2倍、非当事者「男性」は3倍

- ・ 「ゲイ」も19%程度

- ・ 多い経験は「性的なことについて言われた」「意に反した身体を触られた」

「男女平等」と「性の多様性」はどこが通底しているのか？

ジェンダー法学とは（浅倉むつ子氏）

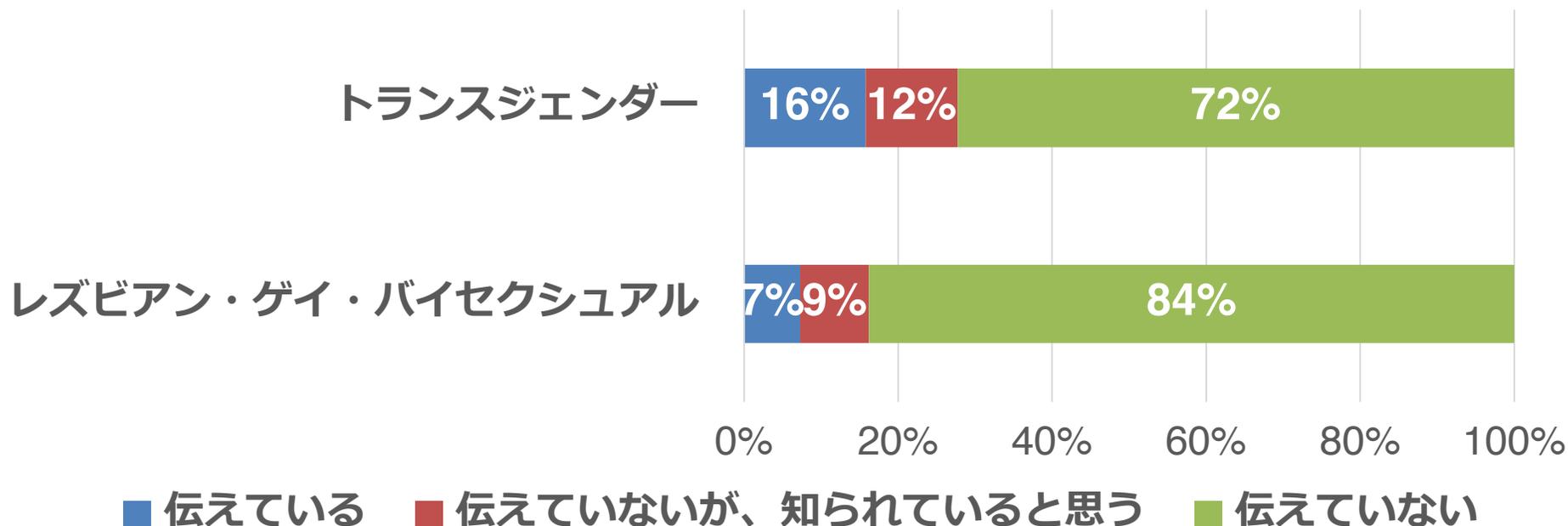
- ①法における男女の非対称性を批判すると同時に、
- ②性別二元制、異性愛主義を維持強化する法や制度に対しても、真っ向から批判的に取り組む役割を果たすべき学問

ソーシャルワークにおけるジェンダー視点は？

可視化されない背景

職場で「LGBT」であることを開示できない

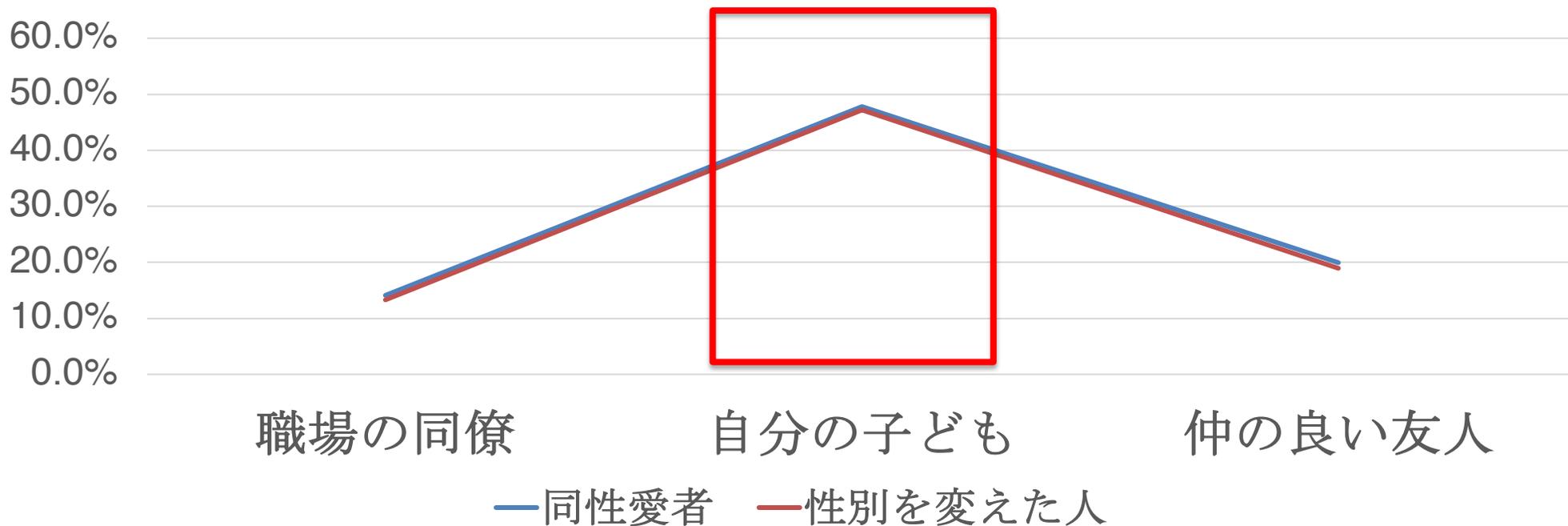
Q.いまの職場の誰か一人にでも、
自身が性的マイノリティであることを伝えているか



出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング『令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書』2020年.

関係性と嫌悪感

身近な人が同性愛者・性別を変えた人
だったらどう思うか



* 「嫌だ」「どちらかといえば嫌だ」と答えた人の合計

下記調査結果から講演者がグラフを作成した。

釜野さおり・岩本健良・小山泰代・申知燕・武内今日子・千年よしみ・平森大規・藤井ひろみ・布施香奈・山内昌和, 2023, 「家族と性と多様性に関する全国アンケート結果概要」, 「性的指向と性自認の人工学—全国無作為抽出調査の実施」研究チーム, (2023年11月6日取得, <https://www.ipss.go.jp/projects/j/SOGI2/ZenkokuSOGISummary20231027.pdf>) .

「パワハラ防止法」とSOGI

SOGIに関するパワハラ指針の内容

【パワハラに該当する行為（指針より）】

・精神的な攻撃：人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む

（「相手の性的指向・性自認の如何は問わないものであること」 by厚労省通達）

・個の侵害：労働者の性的指向・性自認等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること

なお、国会答弁では、

・「性的指向・性自認を理由に仕事から排除」も該当とした。

他にも交際相手を執拗に聞くなども該当すると考えられるなど、上記はあくまで例示でこの他にも当てはまり得る点に注意

「パワハラ防止法」とSOGI

今後職場に求められる／望まれる取り組み

原則：SOGIハラスメントやアウティングを含むパワーハラスメントををなくす取り組みが求められる

措置義務の主な内容 ※派遣先も派遣労働者に対して義務を負う

- ①ハラスメントの内容・禁止方針・懲戒規定の策定および周知・啓発
- ②相談窓口の設置、適切な相談対応の確保
- ③事後の事実確認、相談者・行為者への対応、再発防止
- ④プライバシー保護の措置、報復の禁止

①～④すべてにSOGIハラやアウティングが入るが、指針は中でも①の周知と④のプライバシー保護をSOGIで特記

法が最低限の取り組みを規定する意義の大きさ

地方自治体の差別禁止条例と福利厚生

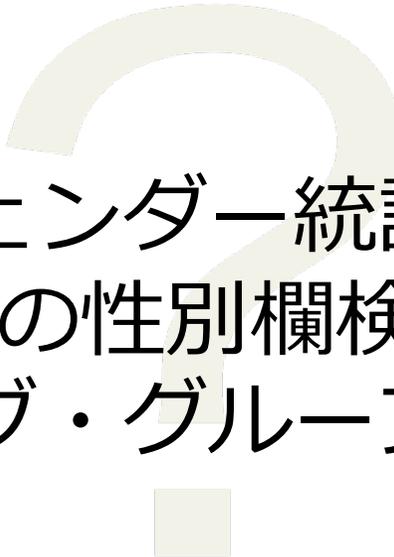
差別禁止されている自治体条例の例

東京都「人権条例」
第4条

第四条 都、都民及び事業者は、**性自認及び性的指向を理由とする不当な差別的取扱いをしてはならない。**

このほか、茨城県、三重県、鳥取県、秋田県、埼玉県、山梨県が該当

少なくとも、異性の事実婚カップルと
同性の事実婚カップルの職員の福利厚生の相違は条例に抵触する
可能性があるのではないか？



内閣府ジェンダー統計の観点か
らの性別欄検討
ワーキング・グループについて

検討が開始された経緯

ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方について (令和4年9月ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ取りまとめ)

1. 背景

性別欄をめぐる様々な動き

- ・ 各種申請書・履歴書・入学願書などから性別欄の廃止・見直しの動き（性別による無意識の思い込みの排除等を理由）
- ・ 地方公共団体を含む行政機関、民間企業・団体において、性別情報の取得の是非、取得する場合の選択肢などについて、適切な考え方や方法が分からず、一部で迷いが生じているように見受けられる。
- ・ この動向が各種統計調査等にも影響すれば、必要な男女別データの取得が難しくなるおそれ

ジェンダー統計の重要性

- ・ 国連第4回世界女性会議（北京女性会議、平成7年）では、女性の地位向上のためにはジェンダー統計が重要であることが改めて指摘された。
- ・ 統計が示すように我が国においては、男女共同参画社会が実現しているとは言い難い。

第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）

「男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）の充実の観点から、各種統計の整備状況を調査し、公表する。また、ジェンダー統計における多様な性への配慮について、現状を把握し、課題を検討する。」

※「女性版骨太の方針2022」においても、同趣旨の内容を記載。

出典：内閣府,2022,「ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方について:令和4年9月ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ取りまとめ」内閣府男女共同参画局Webサイト
(2022年9月11日取得、<https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/wg-seibetsuran/pdf/setsumeishiryō.pdf>) .

男女別データが取れなくなる？

ジェンダー統計の重要性

女性活躍推進法に基づく現状把握や公表は男女別データが前提
→東京医科大のような例は統計によって見えてくる差別でもあった

一度調査の設問を消してしまうと、復活することが困難
→差別を見つけることができなくなり、放置する懸念も

参考) 履歴書について

厚労省の 履歴書新様式

性別欄が自由記述となり、
未記載でも良いことと
とされました

履歴書

年 月 日現在

写真をはる位置
写真をはる必要がある場合
1. 縦
横
2. 本人単身胸から上
3. 裏面のりづけ

ふりがな 氏 名	年 月 日 生 (満 歳)	※性別
ふりがな 現住所 〒		電話
ふりがな 連絡先 〒 (現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入)		電話

ポイント

- ・ 宇多田ヒカルさんのような「ノンバイナリー」「Xジェンダー」の人は、男女いずれかの性別を選ぶことが難しいことを汲んだ新様式
- ・ ただ、個人情報保護法の観点から、勝手に統計に用いられないのでは？

トランスジェンダーの困難

- ・「男だから平気だと思った」セクハラを受けたトランス女性、会社と上司を提訴」（弁護士ドットコムニュース,2022年5月27日,
https://www.bengo4.com/c_18/n_14525/)

より以下抜粋

* 文字の黄色は発表者が付した

訴状によると、原告は2018年4月にデザイナーとして入社した当日、**歓迎会で同社執行役員の男性上司から腰に手を回された上で、原告の性自認（性同一性）や、これまでの男性・女性との性的経験などについて聞かれ、わいせつな言葉もかけられたという。**

別の機会には「**キャバ嬢にしか見えない**」「**ハプニングバー通いしてそうな顔だ**」などと性的な発言も投げかけられた。

2018年夏ごろには、男性上司から原告に対してセクハラについての謝罪があったが、「**男だから平気だと思った**」「**これからはお前を一人の女性として見る**」などと言われるなど、性同一性について理解を欠く内容だった。

謝罪後も、**手を握られた上で性的な質問をする、原告の陰部に顔を押し当てられる**などのセクハラは続いた。顔を押し当てる際の様子を撮影した写真もあるという。

性別欄をめぐる困難の前提

【前提】

- しばしばトランスジェンダーはジェンダー規範から逸脱する存在として見なされ、ジェンダーに関する暴力や排除を受けやすい
 - 但し、トランスジェンダーを対象とした国内の統計調査は少ない
 - SOGIによる賃金格差などが国内では明らかになっていない
 - 差別の厳しさを表しているとも言えるのではないか
 - SOGIを尋ねる設問を統計調査に組み込むべき理由

【性別欄検討にあたって考慮すべき点】

- トランスジェンダーの当事者は、日常において常に「お前は男なのか」「お前は女なのか」と問われ続け、そのことに自分自身も向き合わざるを得ない状況にある
 - 「男なのか」「女なのか」に関連してハラスメントも受けている

性別欄をめぐる困難のポイント 1

【「性別欄」をめぐる困難のポイント 1】

日常的に「男か」「女か」と問われ続け、
自らもそのことを常に気にせざるを得ない状況の中で、
自認する性別と異なる性別を書くことは、
自らの人格を、自ら大きく傷つける行為となる

- 「性別欄」はこのような自らの人格を傷つける行為を迫る
「仕組み・装置」となっているのではないか
- ジェンダー統計において「工夫」が求められる理由

性別欄をめぐる困難のポイント2

【「性別欄」をめぐる困難のポイント2】

性自認と異なる性別を回答した／せざるを得ないことにより、
差別的取扱いやハラスメントを受ける可能性がある

→例えば募集・採用差別については、均等法の例に鑑みれば、差別的取扱いやハラスメントを法で一定抑制することによる解決も考えられるが、法制定は進んでいない

→トランスジェンダーからは、こうした差別的取扱いやハラスメントを受ける可能性も、ジェンダー統計における「性別欄」に関連する問題の一つとみなされている

性別欄をめぐる困難のポイント3

【「性別欄」をめぐる困難のポイント3】

生活上／仕事上の性別と異なる性別を回答する／せざるを得ない場合に、情報の漏洩／暴露による、いわゆる「アウトティング被害」の可能性

→ポイント2のような差別的取扱いやハラスメントを、アウトティングを契機に誘発することが懸念される

なお、「氏名」の「名」の通称使用ができないことにより、ポイントに挙げたような困難が起こる場合なども考えられる

性別記載に関わる差別や排除

性別欄に「性別」を記載することによる差別や排除事例も報告されている

・性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会,2019,「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが直面する困難のリスト」.より以下抜粋

82,b-4,「就職活動の際、履歴書の性別に現在生活している性別を記載した結果、「詐称だ」と言われた。」

152,b-74,「戸籍等の性別が現在生活している性別と異なることを職場に知られてしまうことに抵抗がある。雇用保険や社会保険の資格を取得する場合には戸籍等の性別が記載された書類を会社に提出しなくてはならないので、それを避けるために雇用保険や社会保険の適用とならない短時間の労働を複数掛け持ちしていて、体力的にも経済的にも余裕がない。」

272,f-2,「公的な書類に不用意に記載された性別欄と外見の性別が異なるため、本人確認ができないという理由で必要な行政サービスや民間サービスが受けられなかった。」

議論されたこと

神谷構成員

・多くのトランスジェンダーにとって、取得目的の定かでない性別欄に漫然と法律上の性別を記入させられること自体、自らの尊厳を傷つける行為となり得るとともに、差別的取扱いやアウティングの懸念も抱える。このようなトランスジェンダーの困難を十分に踏まえるという前提の上で、ジェンダー統計の必要性を認識しており、一律の性別欄の排除は憂慮をしており、SOGI（性的指向、性自認）を含めた包摂的なジェンダー統計の在り方を模索すべきではないかと思っている。

・具体という中では、取得・表示する必要性のない性別欄についての洗い出しが必要である。性別欄を設ける場合は、その理由と、そして、何の性別情報が求められているのかを明記すべき。雇用管理上の性別なのか、生活上の性別なのか、性自認なのか。どの性別情報、どの時点なのかを聞くことが大事になる。

この他、多くの委員が、SOGIを包括する統計の重要性や、現場が対応可能な方策の取りまとめを求めた

ワーキングの結論

男女共同参画会議「計画実行・監視専門調査会」の下で、専門家(統計、社会調査)、当事者団体、地方公共団体、民間企業から構成員を迎え、ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループを開催(令和4年5月～、計7回)

2. ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方のポイント

我が国の男女間格差が依然として大きい現状を踏まえれば、その解消に向けて、EBPMを実施する観点からも、**男女別のデータを確実に取得することが重要**。したがって、**性別欄の有無に関する拙速な対応は慎むべき**と考える。

性別情報を取得する際には、**性別欄が存在することでハラスメントや差別に通じる困難に直面する人たちの存在を理解し、配慮することも必要**。

議論の中では、国際的には既に統計調査において性的指向・性自認(性同一性)に関する質問項目を採用している国も存在することなどから、多様な性への配慮に留まらず、性的マイノリティの実態や課題の把握について実態を把握すべきだという意見があった。一方で、どのような質問項目や選択肢を設定するかについては、性別情報を取得する目的が調査によって異なり、それぞれの調査において取得の目的を十分に精査する必要があることなどから、丁寧に検討を行うべきであるなどといった意見もあった。こうした議論を経て、本ワーキング・グループとして、男女以外のデータを取得する場合の、適切な質問項目や選択肢を示すまでには至らなかった。

※この他、ワーキング・グループでの議論を整理するとともに、諸外国の統計調査、国内の調査、自治体・民間の取組例も参考資料として添付。現場での取組の参考とすることとする。

出典：内閣府,2022,「ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方について:令和4年9月ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ取りまとめ」内閣府男女共同参画局Webサイト

(2022年9月11日取得、<https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/wg-seibetsuran/pdf/setsumeishiryoy.pdf>) .

内閣府の「ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方について」に対する声明

一般社団法人 性的指向および性自認等により

困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会（略称：LGBT法連合会）

代表理事・理事一同

(団体 URL : <https://lgbtetc.jp/>)

2022年9月、内閣府に設置された、ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ（座長・白波瀬佐和子東京大学大学院人文社会系研究科教授）は、[「ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方について」](#)を発表した。性別欄のあり方についての議論が一定整理され、トランスジェンダーなどがハラスメントや差別に遭う可能性について認識されたこと、参考となるフローチャートにおいて性別情報を表示することが基本的に不要ではないかという意見が掲載されたことは一定評価できるが、適切な質問項目や選択肢が示されなかったのは残念である。

報告書では、男女別データの取得が必要であることが合意された一方で、「性別欄が存在することでハラスメントや差別に通じる困難に直面する人たち」についても言及された。加えて、性別欄を設ける際に、「どの時点の何の性別」（出生時の性別、社会生活上の性別など）について聞いているのか明確にする意義や、性別欄を不要とする判断もあり得るケースについても記載されたところである。また、統計調査等において、多様な性への配慮に留まらず、性的マイノリティの実態や課題の把握をすべきだとの意見や、性別情報の表示がアウティングやハラスメント、差別に通じる可能性を避けられないとの意見、各種証明書等での表示は基本的に不要ではないかとの意見も記載された。

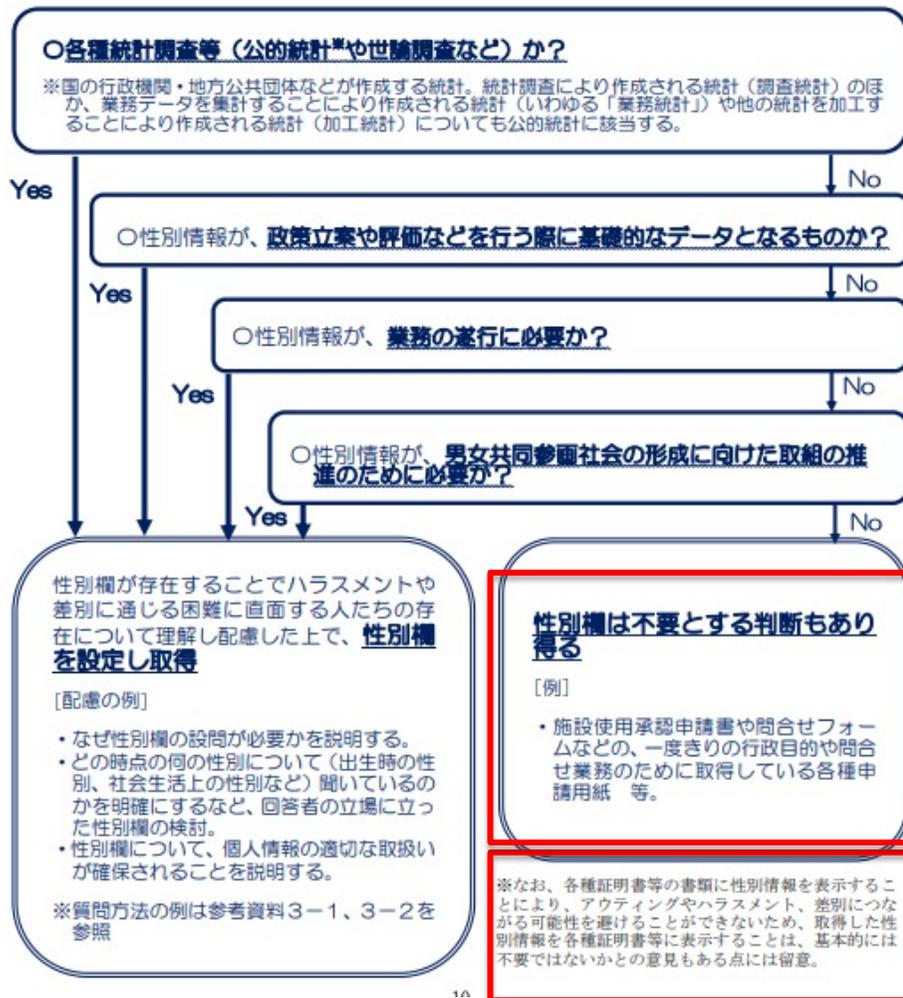
当会はワーキング・グループの構成員として参画し、性別欄がトランスジェンダー等にもたらず困難や、性的指向・性自認も含めた包摂的なジェンダー統計のあり方を模索する必要性、どのような性別情報を取得するのかを理由とともに明記し、どの時点のどの性別情報を取得するのか十分に検討し、明確にすべきであると発言してきた。一部内容は報告書に掲載、あるいは意見として記載されたものの、全体として適切な質問項目や選択肢を示すに至らなかったことは残念である。

今後も、性的指向や性自認に関する実態把握を促進するとともに、トランスジェンダー等の困難を十分に踏まえ、漫然と従来通りに男女別データ取得のための性別欄を置くのではなく、より包摂的なジェンダー統計の整備に向け、質問項目や選択肢の検討や改善を進めるべきである。そのために、今回のワーキング・グループの検討を踏まえ、各政府機関がそれぞれの分野におけるジェンダー統計のあり方を更に検討し改善を目指すことが重要である。民間企業や地方自治体も含め、差別をなくすために必要な統計調査によって、当事者が追い詰められることは本末転倒であり、今回の報告書に掲載された国内外の先進的な事例を参考とし、適切な調査が各分野で行われるよう当会も引き続き働きかけを行っていく。

以上

性別情報の取得について検討する際のフローチャート

以下は、主に、地方公共団体を含む行政機関が性別欄の要否について検討する際の参考。詳細については、本文2. ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方を参照。また、諸外国の統計調査における質問方法の例については参考資料3-1、国内の調査等における質問方法の例については、参考資料3-2、地方公共団体における性別欄見直しの例については、参考資料3-3を参照。



一度きりの目的や問い合わせ業務のための各種申請用紙等

や

各種証明書等の書類に性別欄を表示することは基本的に不要との意見もあることに留意

株式会社インテージ「多様な性自認を尊重する調査設計とは？」⁴¹

マーケティングリサーチ会社である株式会社インテージにて、マーケティング調査において性別や属性を聴取する際に、LGBTs や多様なアイデンティティに配慮すると、どのように設問を設計できるか、以下の4種類の性別聴取の仕方について、比較・検討を行ったところ、LGBTs 層^(※1)、シスジェンダーストレート層^(※2)のいずれの層もR案の評価が高い結果となった。

●調査で示した性別の聞き方4案

The image shows a survey form with four methods for asking gender, labeled P, Q, R, and S. Method R is highlighted with a red box. A red arrow points from the text on the right to the R method section.

P案
性別がわからない場合は、性別を選択してください。
Q1: 男性 女性 その他

Q案
性別がわからない場合は、性別を選択してください。
Q4: 男性 女性 その他

R案
性別がわからない場合は、性別を選択してください。
Q8: 男 女
あなたの生まれ時の性別(出生時の性別)と現在の性別は異なりますか。
 出生時の性別と同じ
 出生時の性別とは違う/違和感がある
 わからない
 答えたくない

S案
性別がわからない場合は、性別を選択してください。
Q11: 自認している性が、女性であり異性愛者(ストレート)
 自認している性が、男性であり異性愛者(ストレート)
 自認している性が、女性であり同性愛者(レズビアン)
 自認している性が、男性であり同性愛者(ゲイ)
 自認している性が、女性であり両性愛者(バイセクシュアル)
 自認している性が、男性であり両性愛者(バイセクシュアル)
 女性から男性へのトランスジェンダー
 男性から女性へのトランスジェンダー
 決めたくない、決められない、決めていない(クエスチョニング)
 その他(具体的に)
 わからない

4つの設問を選ぶ調査の結果最も評価の高かった設問

「生まれた時の性別」
を尋ねた上で

生まれた時の性別との違和を
「わからない」「答えたくない」も入れた4択で聞いている

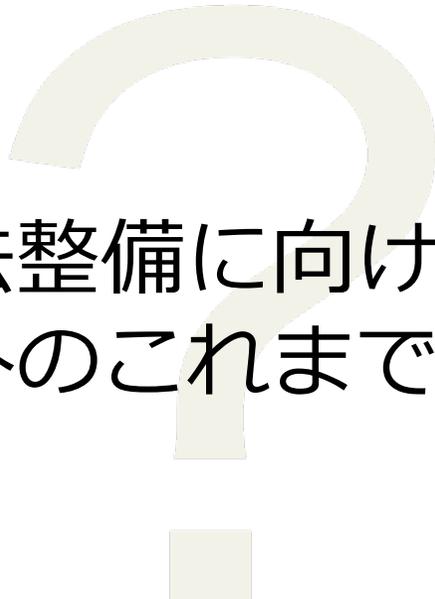
(※1) LGBT 以外に該当する性的マイノリティも包括したいという意図と、一般的に知られている LGBT という用語になるべく近い形にすることで、調査対象者との用語レベルでの認識の齟齬を生まれにくくしたいという意図から、「LGBTs」という呼称を採用。

(※2) シスジェンダーとは出生性と性自認が一致する人、ストレートはヘテロセクシュアルとも言い、自身の性自認とは異なる性を好きになる人を指す用語。

⁴¹ 出典:「インテージ 知る Gallery」令和2年12月2日公開記事「多様な性自認を尊重する調査設計とは？」

<https://gallery.intage.co.jp/seikatsushadb-9/>

当該記事については、本ワーキング・グループ(第5回)において、岩本構成員から紹介があったもの。



法整備に向けた
国内外のこれまでの動き

国連と関係機関の動き

国連人権理事会は2011年、2014年に「性的指向および性自認を理由として個人に対して行われる暴力と差別の全ての行為に重大な懸念」を表明する「SOGI決議」を採択（日本は両年とも賛成）している（2016年にも同趣旨決議）

国際労働機関(ILO)、人権高等弁務官事務所(OHCHR)、国連開発計(UNDP)、国連教育科学文化機関(UNESCO)、国連人口基金(UNFPA)、国連難民高等弁務官事務所(UNHCR)、国連児童基金(UNICEF)、国連麻薬犯罪事務所(UNDOC)、**国連女性機関(UN Women)**、世界食糧計画(WFP)、世界保健機関(WHO)、国連合同エイズ計画(UNAIDS) <2015年>

“Ending violence and discrimination against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex people”

Protecting individuals from discrimination

States should uphold international human rights standards on non-discrimination, including by:

- **Prohibiting discrimination against LGBTI adults, adolescents and children in all contexts** – including in education, employment, healthcare, housing, social protection, criminal justice and in asylum and detention settings;
- **Ensuring legal recognition of the gender identity of transgender people without abusive requirements;**

* 文字の黄色は発表者が付した

日本学術会議の提言 1

日本学術会議法学委員会社会と教育における LGBTI の権利保障分科会『性的マイノリティの権利保障をめざして—婚姻・教育・労働を中心に—』(2017年)

「国連の基準に照らせば、性的マイノリティに関する人権啓発などの理念的な取り組みだけでは不十分である。家族としての承認を含めた生活基盤の確保、性的指向や性自認への適切な対応を含め教育・訓練の提供、雇用・労働における性的マイノリティの権利保障など、具体的措置が講じられなければならない。それは国連の取り組みに積極的な関与をしてきた日本の国際的責務でもある。」(P5)

「個人の尊重を定める憲法 13 条に鑑みると、性的指向と性自認は、人種、信条、性別など(憲法14 条参照) と同等に保護されねばならない法的価値を有し、性的マイノリティが働きやすい職場環境の整備が求められる」(P16)

「性的指向の自由、性自認に即した生活を送る権利、身体的性に関わる特徴の尊重は、人間としての尊厳の本質に関わり、すべてのひとに等しく保障されるべき権利である」(P19)

提言は「①性的指向・性自認(性同一性)・身体的性に関わる特徴等に基づく差別を禁止し、性的マイノリティの権利保障をはかるための根拠法を制定すること。②同法には、性自認の尊重、身体に関する自己決定権の尊重、婚姻を含む共同生活の保障、教育上の権利保障、雇用・労働に関する均等待遇に関する規定を盛り込むこと。」などが盛り込まれた

日本学術会議の提言 2

日本学術会議法学委員会社会と教育における LGBTI の権利保障分科会『性的マイノリティの権利保障をめざして(Ⅱ) —トランスジェンダーの尊厳を保障するための法整備に向けて—』(2020年)

提言 1 トランスジェンダーの権利保障のために、国際人権基準に照らして、性同一性障害者特例法に代わる性別記載の変更手続に係る新法の成立が必須である。国会議員あるいは内閣府による速やかな発議を経て、立法府での迅速な法律制定を求めたい。

トランスジェンダーの人権保障のためには、本人の性自認のあり方に焦点をあてる「人権モデル」に則った性別変更手続の保障が必須である。(以下略)

提言 2 トランスジェンダーを含む性的マイノリティの人権が侵害されないよう、性的マイノリティの権利保障一般について定めた根拠法が必要である。国会議員あるいは内閣府による速やかな発議と立法府における迅速な法律制定が望まれる。関係省庁及び自治体は、より実効性の高い権利保障政策の立案・実行・評価に努めるべきである。

トランスジェンダーを含む性的マイノリティの権利保障を真の意味で実現するためには、性自認やジェンダー表現を「個人の尊厳」ないし「性的自己決定」として明確に保障する根拠法の制定が不可欠である。(以下略)

法整備に関する近年の動き（概要）

2015年

- 3月：LGBTに関する課題を考える議員連盟発足
- 4月：LGBT法連合会発足（準備会は同年3月発足）
- 6月：法連合会と議連の連携開始

2016年

- 1月：民主党が「LGBT差別解消法」骨子のたたき台作成
LGBT議連に立法チーム設置、民主案をもとに議論開始
- 2月：自民党が「性的指向・性自認に関する特命委員会」設置
- 5月：与野党が決裂し、野党が法案提出、自民特委は法案提出断念

2018年

- 10月：東京都が都道府県初のSOGI差別禁止条例制定

2021年

- 4月：自民党特命委が自民案を取りまとめ、議連に持ち込む
- 4月～5月：議連にて与野党折衝、合意案取りまとめ
- 5月：各党で法案審査、自民党の審査が紛糾・手続き未了
- 6月：通常国会での法案提出ならず

2022年

- 10月：超党派の議員連盟が1年ぶりに開催（前回は2021年8月）

2023年

- 2月：長らく空席だった議員連盟会長に岩屋氏が就任

国際社会と経済団体から

- ・「G6」とEU代表部、各駐日大使による

岸田総理へのプライベートレター（東京新聞2023.3.16.朝刊）

「LGBTQへの等しい権利を求める日本の世論が高まっているだけでなく、差別から当事者を守ることは経済成長や安全保障、家族の結束にも寄与する」「**全ての人**が差別や暴力から守られるべきだ」（と明記した昨年のG7サミットの文書には日本も署名している）「日本とともに人々が性的指向や性自認にかかわらず差別から解放されることを確かなものになりたい」

- ・経団連十倉会長の発言

「**世界は差別禁止**ですよね。理解増進ではなくて、日本はその前段階のLGBTQ理解増進。理解増進を出すのすら議論しているというのはいかなるものかと。出すことによって差別が増進されるとか訳の分からない議論がされているように感じます」
「**経団連では多様性こそ社会活性化の源であり、LGBTQの差別をしてはいけな**いと徹底している」

このほか、経済同友会や新経済連盟からもメッセージ

Pride 7 サミットの実施



理解増進法をめぐる終盤の動き

2023年

4月28日 自民党内閣第一部会で法案の議論開始

5月12日 自民党内閣第一部会で大筋了承→総務会了承へ

5月19日 国民民主党幹事長から「多数派への配慮」論が飛び出す

5月23日 LGBT法連合会が「多数派への配慮」批判等の記者会見

5月25日 正午 連合が緊急集会を開催し、差別禁止法をめざす方針を改めて確認

午後 日本維新の会と国民民主党が「全ての国民の安心」留意事項を入れた法案を衆議院に提出

6月8日～6月9日 深夜 与党と維新・国民で修正協議、合意

6月9日 衆議院内閣委員会で4党修正案可決→本会議可決へ

6月14日 上野千鶴子氏ほかフェミニストからの緊急声明
→トランスジェンダーへの憎悪を批判

6月15日 参議院内閣委員会可決→本会議可決へ

法連合会の声明（2023年6月19日）

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する 国民の理解の増進に関する法律案の成立についての声明 （抜粋）

2023年6月16日、参議院本会議において、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律案」が成立した。本法は、**極めて異例の審議・修正の過程をたどり**、短期間で法の内容が後退するものとなった。日本で初めて性的指向及びジェンダーアイデンティティについて位置づけた法律として、歴史的な意味を持つべき法律であるにもかかわらず、私たちが求めてきた差別禁止法とは大きく異なり、懸念を表明しなければならないものであることは極めて残念である。長年の運動の結果が、このような法律の制定であることは受け入れ難く、厳しい姿勢で臨まなければならない。また、今後、この法律については、**取り組みの後退が懸念される部分、前進に活かし得る可能性のある部分の双方**について、**対応を早急に検討しなければならないであろう。**

「理解増進法」の概要（2023年6月23日施行）

- ・ 目的、基本理念
- ・ 定義（性的指向、ジェンダーアイデンティティ）
- ・ 国（中央省庁）への義務
基本計画の策定、毎年白書を出す、省庁連絡会議の設置
学術研究の推進
- ・ 国、地方公共団体、事業主、学校への努力義務
情報提供、研修（教育）、普及啓発、
相談機会の確保等の環境に関する必要な措置
- ・ 留意事項 指針の策定

目的（1条）

定義（2条） *性的指向とジェンダーアイデンティティを定義

基本理念（3条） *憲法11、13、14条念頭

基本理念にのっとり取り組みを進める

国の役割
(4条、7～
9条、10条
1項、11
条、12条)

地方公共団体
の役割
(5条、10
条1項、)

事業主の役
割
(6条1
項、10条
2項)

学校設置者
の役割
(6条2項、
10条3項)

留意事項（第十二条） *基本理念の強調

「理解増進法」の概要（2023年6月23日施行）

理解増進法の基本理念

・ 第三条 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

「理解増進法」QA

**Q. 性的指向やジェンダーアイデンティティを
自分の意思で変えたり、選択することは可能なのですか？**

**A. 自分の意思で変えたり、選択することはできません
(教育で誘導すること也不可能)**

**この法律は性的指向をジェンダーアイデンティティの理解を進める
法律であり、この点を踏まえないのは前提から踏み外しています**

「理解増進法」QA

2023年2月10日衆議院内閣委

国重徹議員：現在、我が国の精神医学に関わる大部分の専門家団体また心理学の主たる見解では、性的指向は自らの意思にかかわらず決定される個人の性質であると言え、性別、人種などと同様のもの、また人の意思によって選択、変更できないものとされております。

これについて政府も同様の見解かどうか、お伺いします。

廣瀬内閣府参事官：お答えいたします。性的指向や性自認は本人の意思で選んだり変えたりすることができるものではなく、その意味で、性別や人種などと同様のものであると認識しております。

「理解増進法」QA

Q. 「ジェンダーアイデンティティ」などの用語の使い方は、この法律に合わせないといけないのですか？

A. この法律は、用語の使い方を制約するものではありません。政府は国会答弁で用語変更を求めないと解される答弁をしています。内閣府もQAで明記しています。

そもそも議論になった「性自認」という言葉は、最高裁裁判所をはじめ、自治体条例や、パワーハラスメント防止指針、男女共同参画基本計画など、各分野で使われている用語です。

「理解増進法」QA

2023年6月15日参議院内閣委

小倉共生社会担当大臣：用語の意味はそれぞれ用いられている文書等に
応じて定まってくるものと考えられますが、一般的には、性自認、
性同一性という言葉はいずれも英語のジェンダーアイデンティティの
訳語として用いられているものと、こう理解しております。

日本大学鈴木氏（行政法学者）の指摘：

「自治体等に施策・用語変更を求めないことを明言した答弁として重要」

→用語変更による自治体の人的負担や財政負担も指摘されている

「理解増進法」QA

【内閣府QAより】

Q. 理解増進法において「性的指向」及び「ジェンダーアイデンティティ」という文言が定義されましたが、自治体や民間企業等で従前から使用している文言を変更する必要がありますか。

A. 理解増進法は、地方公共団体や民間企業等で使用されている文言の変更を求めるものではありません。

理解増進法の趣旨や目的等を踏まえ、各行政機関や各民間企業等の御判断で、必要に応じて御対応いただくべきものと考えております。

「理解増進法」QA

Q. この法律に基づく学校教育は、保護者の理解が得られないと実施できないものなのですか？

A. 国会答弁で保護者の理解や協力を得なければ取り組みが実施できない、ということは否定されています。

→そのように喧伝する人びとに注意

最終的な条文に「保護者の理解」は入らず。

「家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ」という条文に

「理解増進法」QA

2023年6月15日参議院内閣委

三浦信祐参議院議員：今御説明をいただきました教育基本法十三条の趣旨に鑑みれば、**本法案での家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつとは、保護者等の協力を得ないと理解増進の取組ができないという狭い意味ではないと理解をされているのでしょうか。**（以下略）

国重徹・法案提出者：（略）本法案の修正により追加された部分につきましても、教育基本法の文言と同様の趣旨でありまして、同様の定めをすることが法律としての安定性を高めることから、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつという文言を用いることとしたものでありまして、**御心配のように、保護者の協力を得なければ取組を進められないという意味ではありません。**

「理解増進法」QA

Q. この法律は自治体の取り組みを制限したり、性的マイノリティに関する教育に介入するきっかけとなるものですか？

A. 一部において教育を規制するために「LGBT法案が必要」との声がありましたが、国会答弁では否定されています

新藤義孝・法案提出者：「この法案ができたから何かを制限する、介入するためのきっかけになることではないというのは、理念法ですから、何度も申し上げたいと思います。」

日本大学鈴木氏（行政法学者）の指摘：（介入の動きから教育を控えることは）「当該法律の趣旨に合致しない現場対応」と指摘

「理解増進法」QA

Q. 法案審議で「民間団体の活動の促進」が削除されましたが、民間団体に否定的な見解に基づくものですか？

A.引き続き「民間団体の活動の促進」は当然のことと答弁されています。

国重徹・法案提出者：必要な民間団体等の自発的な活動の促進を引き続き行っていくことは当然のことでありまして、基本計画や指針によりこうした活動の促進の適切な在り方も示されていくものと期待をしております。

「理解増進法」QA

Q. 「全ての国民が安心して生活すること」への「留意」が記された第十二条は権利保障の取り組みを阻害するものですか？

A. 答弁では、第十二条は、基本理念の第三条、基本的人権の尊重等の趣旨を明確化したものだとされています。

第三条 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

「理解増進法」QA

国重徹・法案提出者：十二条は留意事項でありまして、そこで定められている内容は、元々一条の目的や三条の基本理念においてうたわれている共生社会の理念と同じものでありましたが、これを強調する趣旨で留意事項として入れることとしたものであります。

小倉共生社会担当大臣：EBPMの推進は、政策の有効性を高め、国民の行政への信頼の確保に資するものでありまして、本法案における理解の増進に関する施策の推進等におきましても大事にしなければならない視点だと考えております。

EBPMとは：EBPM（エビデンス・ベスト・ポリシー・メイキング。証拠に基づく政策立案）とは、政策の企画をその場限りのエピソードに頼るのではなく、政策目的を明確化したうえで合理的根拠（エビデンス）に基づくものとする事です。

出典：内閣府におけるEBPMの取り組み <https://www.cao.go.jp/others/kichou/ebpm/ebpm.html>

「理解増進法」QA

その他のQAについて

- ・ 支援団体への攻撃について
- ・ 男女別施設の利用について
 - 理解増進法によって男女別施設の利用基準は変わらない
 - 国会答弁や内閣府のQAで明らかにされている

*この後のスライドや、別紙資料も参照のこと

経済産業省事件における最高裁判決

- トランス女性に2フロア離れている利用を認めていた（トラブル無し）
- 原告は、「2フロア離れた」トイレ利用の改善を含め女性職員と同等の待遇を、法に基づき人事院に行政措置を要求したが、認められないと判定された

【判決】

- ・原告は日常的に不利益を受けている
- ・周囲の女性職員は異を唱えていない
（違和感を抱えているように見えたと言っているが明確には無し）
- ・「具体的な事情を踏まえることなく他の職員に対する配慮を過度に重視し、上告人の不利益を不当に軽視するものであって、関係者の公平並びに上告人を含む職員の能率の発揮及び増進の見地から判断しなかったものとして、著しく妥当性を欠いたものといわざるを得ない。」

<補足意見>

- ・「違和感・羞恥心等」は「研修により、相当程度払拭できると考えられる」
- ・（措置を）（「必要に応じて見直しをすべき責務があったというべきである」
- ・「個人がその真に自認する性別に即した社会生活を送ることができることは重要な法益」
- ・「トランスジェンダー（MtF）の女性トイレの利用に反対するという前提に立つことなく、可能な限り両者の共棲を目指して、職員に対しても性的マイノリティの法益の尊重に理解を求める方向での対応と教育等を通じたそのプロセスを履践していくことを強く期待したい。
- ・「プライバシーの保護と関係者への情報提供の必要性と慎重な較量が求められる」

施設利用に関する法的な整理（公衆浴場）

・厚生労働省（2023年6月23日）「公衆浴場や旅館業の施設の共同浴室における男女の取扱いについて」 * 公衆浴場法3条に基づく

公衆浴場や旅館業の施設の共同浴室については、「公衆浴場における衛生等管理要領等について」（平成12年12月15日付け生衛発第1811号厚生省生活衛生局長通知）の別添2「公衆浴場における衛生等管理要領」及び別添3「旅館業における衛生等管理要領」において、「おおむね7歳以上の男女を混浴させないこと」などと定めています。

これらの要領でいう男女とは、風紀の観点から混浴禁止を定めている趣旨から、身体的な特徴をもって判断するものであり、浴場業及び旅館業の営業者は、例えば、体は男性、心は女性の者が女湯に入らないようにする必要がありますものと考えていますので、都道府県、保健所設置市及び特別区におかれては、御了知の上、貴管内の浴場業及び旅館業の営業者に対する周知や指導等について御配慮をお願いいたします。

なお、本通知は、地方自治法(昭和22年法律第67号)第245条の4第1項の規定に基づく技術的助言である旨申し添えます。

2. 「女性スペース」とは？

「女性スペース」

(「シス女性VSトランス女性」だけの問題ではなく、「女性スペース」から追いやられる「トランス男性」の問題でもある)

女性浴場

温泉等の女湯

日帰り入浴施設の女湯

外性器を含む裸身をさらすため、法的性別・性自認ではなく、「身体的特徴」による区別は合理的。
⇒①男性外性器をもつ者は女湯を利用できない(2023年6月厚労省通知・LGBT法連合会も同意)。
⇒②身体的特徴を問わず、個人・小集団で安価で利用できる入浴施設の拡充。

TGが安心して温泉等の娯楽施設を楽しむことができるよう、国・自治体は施設の改善を支援する。

女性トイレ

職場・学校の女性トイレ

共同施設内の女性トイレ
(デパートなど)

公衆女性トイレ
(駅・公園など)

顔見知りの者が日常的に利用。ゲスト用トイレ(個室)を別に設置。
⇒①性自認にもとづく利用を尊重。
⇒②男女別集団トイレを残しつつ、完全個室トイレの増加が必要(トイレ設置に関する法規定の改正が必要)。

見ず知らずの者が共同で利用する手洗いをもつため一定の配慮*が必要。ただし、女性トイレそのものは個室利用のため、男性外性器要件は不要・不適。
⇒①性自認にもとづく利用を排除せず。
⇒②男女別集団トイレを残しつつ、完全個室トイレの増加が必要(トイレ設置に関する法規定の改正が必要)。
⇒③男性集団トイレにおける個室トイレの増加も必要。

- ①トイレ・更衣室内の安全確保(性犯罪防止)は、TGの施設利用とは別次元の課題。
- ②「施設の多様化」を支援する補助金制度の拡充など。

女性更衣室

市民体育施設などの女性更衣室

学校・クラブ等の女性更衣室

職場の女性更衣室

見ず知らずの者が共同で利用し、下着姿・上半身裸もありうる。
⇒個室・仕切り付き更衣コーナーを設置するなどの設備改善が必要(利用可能な限り自宅等で更衣するなど工夫・協力)

顔見知りの者が日常的に利用。
⇒①性自認にもとづく利用を尊重。
⇒②男女別集団更衣室を残しつつ、仕切り付きの更衣コーナーをもつ更衣室を設置する必要(TG以外にも何らかの事情で個室を利用したい人への配慮)。

- ①職場・学校などのトイレ・更衣室利用にあたって、TGはカミングアウトを強制されない。
- ②利用は、「女性」としての社会生活の延長上に位置付ける。

*いわゆる「パス度」(他者評価)を基準にすることの危うさ⇒性別移行状況に基づくTGの自己判断

G7 広島サミット首脳コミュニケ (2023年)

ジェンダー平等

ジェンダー平等及びあらゆる女性及び女児のエンパワーメントの実現は、強靱で公正かつ豊かな社会のための基本である。我々は、あらゆる多様性をもつ女性及び女児、そしてLGBTQIA+の人々の政治、経済、教育及びその他社会のあらゆる分野への完全かつ平等で意義ある参加を確保し、全ての政策分野に一貫してジェンダー平等を主流化させるため、社会のあらゆる層と共に協働していくことに努める。この観点から、我々は、長年にわたる構造的障壁を克服し、教育などの手段を通じて有害なジェンダー規範、固定観念、役割及び慣行に対処するための我々の努力を倍加させることにコミットし、多様性、人権及び尊厳が尊重され、促進され、守られ、あらゆる人々が性自認、性表現あるいは性的指向に関係なく、暴力や差別を受けることなく生き生きとした人生を享受することができる社会を実現する。

出典: 「G7首脳コミュニケ」, 外務省 Web サイト(2023年8月8日取得,
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100507033.pdf>.)

「実現する」と語尾はさらに力強い表現に

G7 ジェンダー平等大臣コミュニケ（2023年）

我々は、ジェンダー平等に対する組織的なバックラッシュと、あらゆる多様性を持つ女性と女兒、そしてLGBTQIA+の人々の権利の後退に対する懸念を繰り返し表明する。固定観念や偏見に対処・排除し、ジェンダーに基づく暴力を存続させる社会の態度や行動を積極的に変えていくことによって、バックラッシュや後退と戦うことへのコミットメントを表明する。

（中略）

女性やLGBTQIA+の活動家、政治家、人権擁護者、フェミニストや女性の権利のための主体や組織に対する攻撃の増加は、民主主義のプロセスに悪影響を与え、制度の正統性を損なう。

（中略）

我々は、全ての女性、女兒、LGBTQIA+の人々の人権と尊厳が完全に尊重され、促進され、保護される社会の実現に向けた努力を継続する。我々は、ジェンダー平等に対するバックラッシュと戦うことにコミットする。

出典：「G7ジェンダー平等大臣コミュニケ」，内閣府男女共同参画局Web サイト(2023年8月8日取得，https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_g7g8/pdf/g7_202306_02.pdf.)

“私たち”の取り組みはG7の示す方向と重なるものです

自治研作業委員会 報告書

2022年3月

LGBTQ+/SOGIE自治体政策

【目次】

- I はじめに
- II LGBTQ+/SOGIE に関する国内外の状況について
- III 作業委員会の取り組み経過
- 参考資料：用語集、
「生涯にわたってかかえうる困難（例）」
- IV LGBTQ+/SOGIE に関する条例、計画、指針などの
取り組み
- V LGBTQ+/SOGIE に関する具体的な施策について
- VI 職員の労働条件について
- VII 第38年次自治研作業委員と自治労役員、
トランスジェンダーによる座談会
- VIII 働きやすさと職場の多様性アンケート結果について

LGBTQ+/SOGIE自治体政策

全日本自治団体労働組合
第38年次自治研作業委員会

詳細はこちらを

検証「LGBT理解増進法」

著者：神谷悠一

価格：1200円（税込1320円）

【主な内容】

前半：法律制定の経緯
（総理との面会の模様等含む）

後半：法律の内容についてのQA
条文や国会答弁から検証！

検証

「LGBT理解増進法」

SOGI 差別は
どのように議論されたのか

神谷悠一

