

第4分科会

もう知らないでは済まされない
LGBTQ+ 【実践編】

目 次

概 要	226
-----------	-----

講 演

「LGBT／SOGI理解増進法により、どう変わるか」

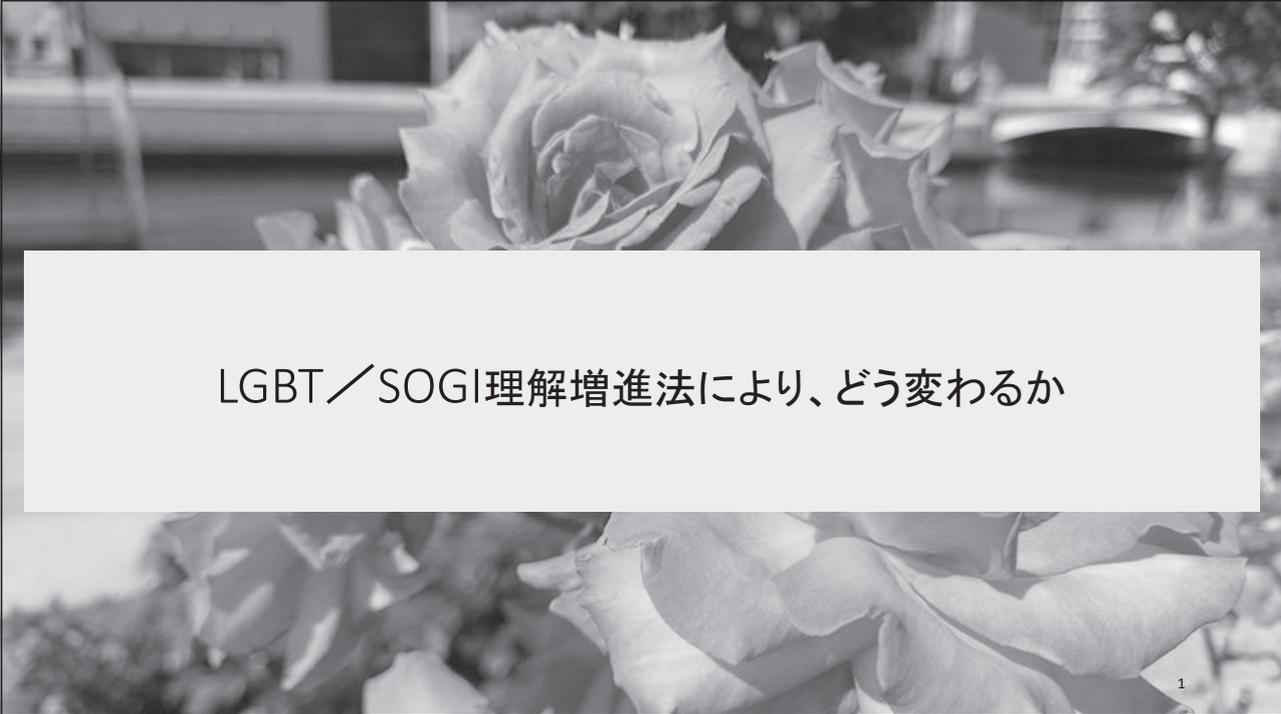
うるわ総合法律事務所 弁護士 仲岡しゅん	227
----------------------------	-----

パネルディスカッション

コーディネーター・パネリスト 略歴	236
-------------------------	-----

第4分科会 「もう知らないでは済まされない
LGBTQ+【実践編】」

こんな人に来てほしい！	<ul style="list-style-type: none"> ・LGBTQ+に関心がある方 ・人権推進に携わっている職員
テ — マ	2023年6月に成立した「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」について、仲岡しゅん弁護士からさまざまな角度から解説をしてもらい、日常生活での理解や参加者が従事する業務に活かします。
分科会で取り上げる課題 (キーワード・ポイント)	<ul style="list-style-type: none"> ・「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」の理解 ・LGBTQ+の啓発や環境整備などに関して先進的な取り組みを行っている自治体・民間企業の好事例の共有 ・パートナーシップ制度を有効に活用している自治体の事例の共有 ・LGBTQ+の方を支援するNPOの活動などの共有
この分科会の特徴	当事者でもあり弁護士としても活躍する仲岡しゅん弁護士を講師にさまざまな角度から学びを深めます。
タイムスケジュール・ 企 画 内 容	<p><午前> 9：30～12：00 講演：LGBT/SOGI理解増進法により、どう変わるか 講師：仲岡 しゅん弁護士 内容 2023年6月に成立した「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」について、弁護士の立場でさまざまな角度から解説していただき、理解を深めるとともに問題点を把握する。</p> <p><午後> 13：00～15：45 パネルディスカッション 自治体現場で業務に従事する職員などをパネラーに具体的な事例の報告などをいただき、行政の現場に活かしていくことを目的にする。</p> <p>コーディネーター 自治労京都市職員労働組合 榎田 博之 パネラー 仲岡 しゅん弁護士 明石市市民生活局インクルーシブ推進課 増原 裕子さん 〃 立憲民主党衆議院栃木県第一区総支部長 板津 由華さん 〃 LGB T法連合会事務局長 神谷 悠一さん</p>
助 言 者 要 請 レ ポ ー ト ・ 報 告	<p><助言者> <要請レポート・報告></p>



LGBT／SOGI理解増進法により、どう変わるか

1



・自己紹介
仲岡しゅん

大阪生まれの大阪育ち。

うるわ総合法律事務所、弁護士

男性生まれの、女性弁護士
※ いわゆるトランスジェンダー
「性同一性障害」
(診断名)

→ 「性別不合」 ICD-11

弁護士としては、特に性や愛に関する相談多数。

趣味はアニメ鑑賞、ジョギング、旅行、一人焼肉



LGBTQ

「L」...レズビアン(lesbian)

- 女性同性愛者
- 性的指向が、女性に対して向く女性

「G」...ゲイ(gay)

- 男性同性愛者
- 性的指向が、男性に対して向く男性

「B」...バイセクシュアル
(bisexual)

- 両性愛者
- 性的指向が、女性にも男性にも向く人

「T」...トランスジェンダー
(transgender)

- 性別越境者、性別移行者
- 出生時に割り当てられた性とは異なる性で生きる人

「Q」...クィア(Queer) 異性愛や男女二元論に当てはまらない人々を包括的に指す概念。もとは侮蔑的な表現だが、それを逆手に取っている。

SOGI (Sexual Orientation and Gender Identity)

性的指向と性同一性(性自認) (LGBTだけの問題ではない)

LGBT/SOGIに関する法制度(SOGI理解増進法)

・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。

・第六条 1項

事業主は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより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当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する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に協力するよう努めるものとする。

・第十条 2項

事業主は、その雇用する労働者に対し、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理解を深めるための情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

4

LGBT/SOGIに関する法制度(SOGI理解増進法)

【第二条 2 項】

この法律において「ジェンダーアイデンティティ」とは、自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識をいう。

【第六条 2 項】学校（中略）の設置者は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその設置する学校の児童、生徒又は学生（中略）の理解の増進に関し、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境の整備、相談の機会の確保等（後略）

【第十条 3 項】学校の設置者及びその設置する学校は、当該学校の児童等に対し、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理解を深めるため、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置（後略）

【第十二条】

この法律に定める措置の実施等に当たっては、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、全ての国民が安心して生活することができることとなるよう、留意するものとする。この場合において、政府は、その運用に必要な指針を策定するものとする。

5

パワーハラスメント防止法とSOGI

・厚労省のパワハラ指針の中に、性的指向と性自認について明記される
職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、
業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
その雇用する労働者の就業環境が害されること

【6つの類型】

→身体的な攻撃

→精神的な攻撃

人格を否定するような言動を行う。

相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。

→人間関係からの切り離し

→過大な要求

→過小な要求

→個の侵害

労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療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。（アウティング）

6

近年の判例から(経産省トイレ事件)

・経産省トイレ事件

性同一性障害(MTF)の公務員が、

執務室がある階から2階以上離れた階の女性トイレを使用するよう制限される

→最高裁：裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したもとして違法と判断

→※【よくある誤解】

性同一性障害の者に対しては、その申告する性自認通りのトイレを使わせなければならない。

→あくまで、この職場とこの従業員に関する事例判断

- ・男性用のトイレor執務室から離れた階の女性トイレ等を使用せざるを得ないことの合理性
- ・説明会において、異議を唱えた職員がいなかった
- ・長期間の女性ホルモンの投与、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断
→これまでトラブルが生じたことがない
- ・説明会から約4年10か月の間、処遇の見直しについて調査・検討されたことがない

7

性別移行(トランジション)というのは、「移行」していくもの

性別移行のプロセスの例

- ・社会生活実態の変化
- ・周囲との関係性の変化
- ・性同一性障害の診断
- ・ホルモン療法
- ・外観や声の変化
- ・性別適合手術
- ・法律上の性別の変更

これらは長期的なプロセスを経て行われるものであり、ある日突然切り替えられるようなものではない。その移行の態様や程度は、その人の置かれている環境によって様々であり、どのような施設利用が適切かは、本人の状況と環境に応じたケースバイケースである。

8

近年の判例から(性同一性障害特例法について)

・性同一性障害特例法における性別変更の要件 → 家庭裁判所での審判により変更

・第2条の要件 二人以上の医師による診断 → (専用の書式での診断書)

・第3条1項の5要件

- 1 18歳以上であること
- 2 現に婚姻をしていないこと
- 3 現に未成年の子がいないこと
- 4 生殖腺がないこと又は機能を永続的に欠く状態にあること(違憲無効)
- 5 その身体について他の性別に係る部分に近似する外観を備えていること

※ よくある誤解 MTFとFTMの違い

→ 女性から男性への変更の場合は、手術不要…もともと外観要件はあまり厳密に問われてこなかった。

→ 男性から女性への変更の場合は??

→ 広島高裁は、手術が常に必要とすると「違憲の疑い」とするも、

外観要件それ自体は維持しつつ、ホルモン投与により外観に変更ありと判断

※ 「戸籍」と「身体の形状」の二重基準化??

※ 当事者たちの率直な受け止めは?

9

事例集

職場において求められる意識と取り組み

10

①-1 外部との関係 ～顧客対応、取引先～

その1 顧客や取引先の中にも「いる」ということを想定する

- カミングアウトしていないだけの人も多くいる。
皆がカミングアウトしたいわけではない。
(むしろ、「放っておいてほしい」という人が多い)

- 意外と見た目では分からない
※実話 私の依頼者たちのリアクション

11

①-2 外部との関係 ～顧客対応、取引先～

その2 失礼の無いような対応と心がけ

- 相手の性的指向、性同一性の尊重

ダメな例

- ・「ホモ」「レズ」「オカマ」「オナベ」
- ・「トランスジェンダー？ ～～は、どうなってるんですか？」
- ・「同性愛ってどんな～～をするんですか？」

※実話 弁護士業界内での差別発言

12

①-3 外部との関係 ～顧客対応、取引先～

その3 むしろLGBTフレンドリーな事業者であることを活かす

→ これまであまり存在が想定されてこなかった性的少数者たち

→ 新しく開拓できる領域は...？

※過剰なアピールまでは不要



13

②-1 内部での関係 ～職場、従業員間～

その1 職場内にも「いる」ということを想定する

→ 存在を前提とした環境づくり

→ 同性カップルにも同様の福利厚生を

→ ただし、「当事者探し」はNG

ダメな例

- ・アウトティング
- ・男女二元論



14

②-2 内部での関係 ～職場、従業員間～

その2 職場内でのハラスメント防止

- いわゆるパワハラ防止法の指針でSOGIについて示された
- 基本的にはセクシュアルハラスメントと同様の発想
- ハラスメント防止規定に性的指向と性自認を

ダメな例

- ・「私は同性愛に理解があるんだから、早くカミングアウトしろ」
- ・「男同士だから大丈夫だと思った」

15

②-3 内部での関係 ～職場、従業員間～

その3 むしろ、多様な従業員の存在を、活かす

- 個性が発揮されないのは「もったいない」

ダメな例 ※実話 派遣会社と就職差別

私の場合 ※実話

- ・私の「学童保育指導員時代」
- ・男性生まれの「女性弁護士」として



16

必要な視点 五か条

- 一、「特殊な人」という発想をまず捨てる。
⇒ 大抵の当事者は、皆と変わらない一般人 ⇔ いわゆる「変質者」との峻別
- 二、周囲にいてもおかしくない。だけど探す必要はない。決めつける必要もない。
⇒ 多くの当事者は、「放っておいてほしい」⇔「当事者探し」はアウトティング
- 三、「何かをする必要がある」ではなく、「やっちゃいけないことをしない」。
⇒ 「やっちゃいけないこと」の例 …… 「ホモ」「レズ」「オカマ」「オナベ」などの言葉遣い
…… 「女のくせに」「男のくせに」
- 四、分からないことは、本人の意向をよく聞き、話し合うことが第一。
⇒ 個々の事情は異なる。杓子定規には向かない。
⇔ 興味本位で必要のないことを聞いたり詮索しない
- 五、そもそもジェンダーに平等な環境づくりが必要。
⇒ 性差別やハラスメント、「らしさ」の押し付け、それ自体が問題。
⇔ 一部の人たち、だけの問題ではない

第4分科会パネルディスカッション

コーディネーター

榎田 博之（うめだ ひろゆき）

1991年5月、京都市役所に造園職として入庁し、公園の管理や建設を担当。2005年に自治労京都市職常任執行委員となり、2011年からは専従役員も経験し、現在は東山区役所勤務。

パネリスト

仲岡 しゅん（なかおか しゅん）

弁護士

大阪府出身。

大阪市内の複数の法律事務所で経験を積んだのち、うるわ法律事務所を開設。

増原 裕子（ますはら ひろこ）

明石市市民生活局 インクルーシブ推進課勤務

神奈川県横浜市出身。慶應義塾大学文学部卒業。

2003年に慶應義塾大学大学院文学研究科フランス文学専攻修士課程を修了後、外務省のジュネーブ公館に在外公館派遣員。

その後、会計事務所やIT関連会社に勤務、2019年7月21日執行の第25回参議院議員通常選挙において次点、2020年4月から現職。

板津 由華（いたづ ゆか）

金融経済教育専門家

立憲民主党 栃木県連副代表 兼 衆議院栃木県第一区総支部長

愛知県名古屋市出身 大学院修了後に国内大手金融機関、外資系大手金融機関勤務を経て、金融経済教育を専門に指導するオンライン・マネースクール会社の代表取締役社長。2023年栃木県議会議員（栃木選挙区）立候補するも惜敗。

神谷 悠一（かみや ゆういち）

LGBT法連合会 理事・事務局長。日本学術会議 特任連携会員。

一橋大学大学院社会学研究科修士課程修了

著書に『LGBTとハラスメント』、『差別は思いやりでは解決しない ジェンダーやLGBTQから考える』（ともに集英社新書）、『検証 LGBT理解増進法 SOGI差別はどのように議論されたのか』（かもがわ出版）。