

提 言

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—



平成29年（2017年）9月29日

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

この提言は、日本学術会議法学委員会社会と教育におけるLGBTIの権利保障分科会の審議結果を取りまとめ公表するものである。

法学委員会社会と教育におけるLGBTIの権利保障分科会

委員長	三成 美保	(第一部会員)	奈良女子大学副学長、研究院生活環境科学系教授
副委員長	二宮 周平	(連携会員)	立命館大学法学部教授
幹事	長 志珠絵	(連携会員)	神戸大学大学院国際文化学研究科教授
	伊藤 公雄	(第一部会員)	京都大学大学院文学研究科教授
	隠岐 さや香	(連携会員)	名古屋大学大学院経済学研究科教授
	戒能 民江	(連携会員)	お茶の水女子大学名誉教授
	紙谷 雅子	(連携会員)	学習院大学法学部教授
	國分 典子	(連携会員)	名古屋大学大学院法学研究科教授
	榊原富士子	(連携会員)	弁護士(東京弁護士会)
	島岡 まな	(連携会員)	大阪大学大学院高等司法研究科教授
	高橋 裕子	(連携会員)	津田塾大学学長
	棚村 政行	(連携会員)	早稲田大学法学学術院教授・早稲田大学大学院法学研究科長
	名古 道功	(連携会員)	金沢大学人間社会学域法学類教授
	谷口 洋幸	(特任連携会員)	高岡法科大学法学部教授

本件の作成に当たっては、以下の職員が事務を担当した。

事務局	井上 示恩	参事官(審議第一担当) (平成29年3月まで)
	西澤 立志	参事官(審議第一担当) (平成29年4月から)
	渡邊 浩充	参事官(審議第一担当) 付参事官補佐(平成28年12月まで)
	齋藤 實寿	参事官(審議第一担当) 付参事官補佐(平成29年1月から)
	金西由香利	参事官(審議第一担当) 付専門職付(平成28年9月まで)
	砂山 文香	参事官(審議第一担当) 付専門職付(平成28年10月から)

要 旨

1 本提言の背景——性の多様性を尊重する意義

「ダイバーシティ」や「包摂と共生」を目指す21世紀社会では、LGBT/LGBTIの権利保障が重要な課題となっている。多様な性のあり方を包括する呼称は、いまだ統一されていない。本提言では、日本の行政機関で用いられており、LGBT/LGBTIよりも広い範囲を含む用語として「性的マイノリティ」を用い、必要に応じてLGBT/LGBTIも用いる。

日本学術会議では、第22期に法学委員会「親密な関係に関する制度設計」分科会が性的マイノリティの親密関係についての制度保障を検討した。これを引き継ぎ、本分科会では、性的マイノリティの権利保障を包括的に論じることとした。性的マイノリティの権利保障をそれ自体で扱ったものとしては、本提言が初となる。本提言では、性的マイノリティの権利保障が急務となっている3つの分野、すなわち、婚姻・教育・雇用と労働について、政府と諸機関、国民が取り組むべき課題について取り上げる。

2 日本の現状と国際的動向から見る日本の課題

日本におけるLGBTの対人口比は7.6%にのぼる。その多くが社会生活や学校生活で様々な困難を抱えている。日本政府は性的マイノリティの人権保障に関する国連の活動に尽力してきたが、国内政策の取り組みは遅れている。国連人権諸機関が日本政府に対して示す勧告を尊重し、性的指向の自由、性自認の尊重、身体に関する自己決定権の尊重などを含む包括的な根拠法の制定及び関連法の改正が求められる。また、適正な法政策を立案・実施・評価するためにも継続的な公的調査が必要である。

3 婚姻の性中立化（性別を問わないこと）に向けた民法改正の必要性

今日の社会では、法制度上、婚姻と生殖・養育との不可分の結合関係は失われ、婚姻法は主として婚姻当事者の個人的、人格的利益の保護を目的とするものになっている。個人の利益を否定するに足る強力な国家的ないし社会的利益が存しない限り、個人の婚姻の自由を制約することは許されない。日本社会でも顕著な家族の多様化と欧米諸国の動向に照らして考えるならば婚姻の性中立化は必須であり、そのための民法改正が求められる。

4 教育機関における性的マイノリティの権利保障に向けた課題

教育上の課題は、性的マイノリティ当事者の自尊感情を育むこと、性的マイノリティに関する知識を教育課程に適切に盛り込むこと、差別意識の解消やいじめの排除に努め、当事者が安全に安心して学べる環境を整えることにある。あらゆる教育機関を対象とするガイドラインを策定して、修学・在籍・入学のすべてにわたる「学ぶ権利」を保障するとともに、啓発研修を促進する必要がある。

5 雇用・労働における性的マイノリティの権利保障に向けた課題

職場における性的マイノリティの比率は8%とされる。その多くが可視化されないま

ま、差別や困難にさらされている。性的マイノリティが働きやすい職場環境を整備するためには、法律を整備し、ガイドラインを策定する必要がある。

6 提言

性的マイノリティの権利保障には、国民全体の理解が欠かせない。学校・職場・地域が一体となって性的マイノリティに対する偏見と差別を取り除き、性的マイノリティに対する理解を深めて「共生社会」を築くことが、国民が果たすべき課題である。そのような展望のもとに、以下のとおり提言する。

第一に、立法府・政府に対し、差別解消のための根拠法の制定と包括的な法政策の策定に向けて、以下の通り提言する。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。③同法に基づいて国・自治体は基本計画を策定し、継続的な公的調査・白書作成を踏まえて包括的な権利保障政策を立案・実施・評価すること。

第二に、関連法等の改正につき、以下のとおり提言する。①同性パートナーとの共同生活を保障するために民法を一部改正して婚姻の性中立化をはかること。②「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」の名称変更と要件緩和を行うこと。③個人情報保護法の不利益取扱い禁止規定に性的マイノリティの権利を導入し、「要配慮個人情報」に「性的指向と性自認」の文言を追加すること。④ハラスメント言動の防止について、男女雇用機会均等法のセクシュアル・ハラスメント指針を人事院規則と同内容とすること。

第三に、教育における権利保障の課題を達成するため、文部科学省及びすべての教育機関等に対して、以下の通り提言する。①文科省は、教育機関の段階や種別を問わず、「修学支援」「入学保障」「在籍保障」の三面にわたって性的マイノリティの「学ぶ権利」を包括的に保障するためのガイドラインを策定すること。②文科省及び各教育機関・教科書出版社は「性の多様性」に関する教育を充実させるために、教科書の改訂に取り組み、関連教科に関する学習指導要領の見直しに向けて検討すること。③すべての教育機関は、性的マイノリティに対するハラスメントの防止に取り組むとともに、差別解消のための研修を積極的に行うこと。④すべての教育機関は、性別記載欄・通称名使用・トイレ等の施設利用について現状を点検し、速やかに必要な改善を行うこと。

第四に、雇用・労働に関する権利保障の課題を達成するため、厚生労働省及び各事業体に対して以下の通り提言する。①厚労省は、雇用・労働における性的マイノリティの権利保障を目的としたガイドラインを策定すること。②各事業体は、性的マイノリティに対する理解増進・差別禁止のための取り組みを速やかに実践し、福利厚生についても配慮すること。また、性自認に即した服装やふるまいの尊重、トイレ等の施設利用の便宜、ハラスメント防止対策の徹底に努めること。③国及び自治体は、教育機関や企業等と連携しつつ、雇用・労働における性的マイノリティの権利保障を目指す先進的な取り組みを積極的に支援し、性的マイノリティが尊厳をもって安全に働けるよう十分な対策を講じること。

目 次

1	本提言の背景——性の多様性を尊重する意義	1
(1)	人権としての「性」——権利保障の必要性	1
(2)	多様な性のあり方への配慮	2
①	身体的性	2
②	性別違和／トランスジェンダー	2
③	性的指向	3
2	日本の現状と国際的動向から見る日本の課題	3
(1)	当事者が抱える「困難」	3
(2)	国際的動向——各国の動向と国連の動き	4
(3)	各国への勧告と日本の対応	5
(4)	「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」改正の必要性	5
(5)	グローバル社会におけるひとの移動への対応の必要性	7
(6)	継続的な公的調査の必要性	8
(7)	包括的なLGBTI 権利保障法／差別禁止法制定の必要性	8
3	婚姻の性中立化に向けた民法改正の必要性	8
(1)	婚姻の性中立化の必要性	8
(2)	婚姻の意義の変容	9
(3)	日本の現状	10
(4)	日本家族〈社会と法〉学会の提案を踏まえて	10
4	教育機関における性的マイノリティの権利保障に向けた課題	11
(1)	児童生徒・学生の性的指向・性自認・身体的性に関わる特徴の尊重	11
(2)	「学ぶ権利」の保障と差別の禁止	11
①	修学支援	12
②	ハラスメント防止の徹底	13
③	在籍保障	13
④	入学保障	13
(3)	性的マイノリティ当事者である教員・研究者の権利保障	14
(4)	3つの課題	14
5	雇用・労働における性的マイノリティの権利保障に向けた課題	15
(1)	性的マイノリティの雇用・労働の実情	15
(2)	法的対応の必要性	16
(3)	性的マイノリティが働きやすい職場環境の整備促進施策の推進	16
①	法律の制定	16
②	ガイドラインの策定	17
6	提言	19
(1)	根拠法の制定と包括的な法政策の策定	19

(2) 関連法等の改正	19
(3) 教育における権利保障の課題	20
(4) 雇用・労働に関する権利保障の課題	20
<別表>	21
<用語解説>	23
<参考文献>	30
<参考資料1>審議経過	35
<参考資料2>公開シンポジウムと成果公表	36
<付録>	39
資料① LGBT 法連合会「LGBT 困難リスト」(2015 年) (抄)	39
資料② WHO 等「不妊手術の強制・強要及び不本意な不妊手術の廃絶を求める共同 声明」	39
資料③ 国連自由権規約委員会による日本政府レポート審査の最終見解(2014 年) (抄)	40
資料④ 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律(2003 年制定、2008 年改 正) (抄)	40
資料⑤ 性的マイノリティに関する実態調査	41
資料⑥ 渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例(2015 年) (抄)	42
資料⑦ 那覇市パートナーシップ登録の取扱いに関する要綱(2016 年) (全文)	46
資料⑧ 文部科学省「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」(2015 年) (平成 27 年 4 月 30 日) 27 文科初児生第 3 号 (全文)	48
資料⑨ 文部科学省「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するき め細かな対応等の実施について(教職員向け)」(2016 年) (抄)	52
資料⑩ 大学における通称名使用の状況	56

1 本提言の背景——性の多様性を尊重する意義

(1) 人権としての「性」——権利保障の必要性

今日、国連でも日本でも、「LGBT/LGBTI（レズビアンLesbian=L・ゲイGay=G・バイセクシュアルBisexual=B・トランスジェンダーTransgender=T・インターセックスIntersex=I）」（用語①）の権利保障が重要な課題となっている。「ダイバーシティ」や「包摂と共生」を目指す21世紀社会では、「性的指向（Sexual Orientation）」（性愛の対象がどの性別に向かうか：下記(2)–③参照）や「性自認/性同一性（Gender Identity）」（性別に関する自己認識）、「身体的性に関わる特徴」（下記(2)–①参照）のゆえに人を差別することは許されない。2020年には東京オリンピックが予定されているが、オリンピック憲章もまた「性的指向」による差別を禁じている¹。

LGBT/LGBTIの人たちは、しばしば「性的マイノリティ/性的少数者」と呼ばれる。しかし、ある民間調査（2015年）によれば、日本におけるLGBTの割合は7.6%とされ²[1]、別の民間調査（2016年）では労働者の8%がLGBTに当たるとされる[2]。およそ13人に1人がLGBT当事者であることになり、LGBT/LGBTIの人たちを果たして「マイノリティ（少数者）」と呼んでよいか躊躇される。国際社会では「マイノリティ」という表現は民族問題では積極的に使われるが、「性的マイノリティ」の使用例は必ずしも多くない[3]。むしろ、当事者の自称である「LGBT/LGBTI」を使うことが一般化している。最近では、「人」を表す「LGBT/LGBTI」ではなく、すべての人の「属性」を表す「SOGI（性的指向・性自認）」（用語②）という語を用いて、「異性愛（ヘテロセクシュアルHetero-sexual）」や「シスジェンダー（身体的性別と性自認が一致する人）」も含めた議論がなされるようになったが、「SOGI」という語は日本ではまだなじみが少ない。

このように、いずれの呼称にも固有の意味と限界がある。このことを十分検討した上で、本提言では「性的マイノリティ」という呼称を用い、必要に応じて「LGBT/LGBTI」という呼称も利用することをあらかじめ断っておきたい。それは、「性的マイノリティ」という呼称が、①文部科学省等の行政文書で用いられていること、②「LGBT/LGBTI」にあてはまらない人々（無性愛者や性的指向・性自認をはっきり決められない人など）を包括する表現であること、③「性を理由とする社会的マイノリティ」として様々な困難をもつ人々を総称し得ることを考慮した結果である。

日本学術会議では、第22期（2011年10月～2014年9月）に法学委員会親密な関係に関する制度設計分科会が性的マイノリティの親密関係についての制度保障を検討した。本分科会では、これを引き継ぎ、性的マイノリティの権利保障を包括的に論じることとした。過去に日本学術会議が発出した文書の中に性的マイノリティの権利保障をそれ自体で扱ったものはなく、本提言が初となる³。以下では、性的マイノリティの

¹ オリンピック憲章（2016年版）「6. このオリンピック憲章の定める権利及び自由は人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治的またはその他の意見、国あるいは社会のルーツ、財産、出自やその他の身分などの理由による、いかなる種類の差別も受けることなく、確実に享受されなければならない。」

² 電通ダイバーシティ・ラボの調査（2015年）によると、レズビアン（女性の同性愛者）0.5%、ゲイ（男性の同性愛者）0.9%、バイセクシュアル（両性愛者）1.7%、トランスジェンダー0.7%、その他3.8%とされる。

³ 日本学術会議心理学・教育学委員会市民性の涵養という観点から高校の社会科教育の在り方を考える分科会「（提言）」

権利保障が急務となっている三つの分野、すなわち、婚姻・教育・雇用と労働について、政府と諸機関、国民が取り組むべき課題について提言したい。

(2) 多様な性のあり方への配慮

人の「性 (Gender)」は、「身体的性 (生物学的性Sex)」「性自認」「性的指向」という三つの要素 (属性) の組合せによって決定される。これら三要素の組合せが多様であるだけでなく、各要素がそれぞれ多様である[4]。

① 身体的性

身体的性は「女」「男」だけではない。有性生殖動物である人の身体のほとんどは、女性型 (XX染色体・女性内外性器・女性ホルモン) か、男性型 (XY染色体・男性内外性器・男性ホルモン) に分かれる。しかし、これらの要素は常に典型的 (定型的) に組み合わせるとは限らない。人の身体的性は、典型的な男女身体を両極に様々なグラデーションをなすのであり、連続的にとらえる必要がある。

性染色体・ (解剖学的な) 内外性器・性ホルモン分泌などの組合せには、70種以上のタイプがある。こうした「非典型/非定型 (atypical)」な組合せの場合を「インターセックス」 (用語③) と呼ぶ。インターセックス自体は「身体的性に関わる特徴」であり、複数の症例を包括する医療カテゴリーとして「性分化疾患 (Disorders of Sex Development=DSDs)」が用いられる。インターセックスはあくまで身体上の性分化の特徴を表す表現であり、個々人の性自認とは別次元の特徴である [5]。

現在の日本では、産まれたときに性別がはっきりしない場合には、戸籍の性別を空欄にすることができる。かつては、インターセックスの子に対して、医師が外性器の外見から性別を判定し、それにふさわしいように性器等を成形し、親はその出生証明書に基づいて出生届をし、戸籍にはその性別で記載されていた[6]。国際的にもっとも包括的なLGBTI権利保障文書であるジョグジャカルタ原則 (2006年) [7]が指摘しているように、本人の意思に基づかない身体への医療的介入は、緊急の医学的必要性がない限り、親の同意があっても人権侵害になる⁴。身体はすべてについて本人の自己決定に委ねられるべき人格権に属する。

② 性別違和/トランスジェンダー

「性別違和 / トランスジェンダー」 (用語④) は、生まれたときの身体的性別と性自認が一致しないケースである。身体的性別が男性で性自認が女性の場合を「MTF (Male to Female)」と呼び、身体的性別が女性で性自認が男性の場合を「FTM (Female to Male)」と呼ぶ。トランスジェンダーのうち、「性別適合手術」 (用語⑤)

18歳を市民に——市民性の涵養をめざす高等学校公民科の改革 (2016年5月16日) では、「5 高等学校公民科が追求すべき公共性の質」の1つとして「(2)セクシュアリティの多様性とジェンダー平等」を取り上げている。

⁴ マルタが、ヨーロッパで最先端のLGBTI権利保障国として評価されるのは、本人の意思に基づかないインターセックスの身体変更を禁じる法律を制定したからである (2015年)。

を受けて身体変更を行った者あるいは身体変更を望む者を「トランスセクシュアル (Transsexual)」と呼ぶ。トランスジェンダーのうち、トランスセクシュアルの割合は2～3割である[8]。

③ 性的指向

性的指向には、「異性愛」「同性愛」「両性愛」のほか、性愛が誰にも向かない「無性愛 (Asexual)」、相手の性別を問わない「汎性愛 (Pansexual)」などがある[9]。性的指向は、生得的な場合もあれば、生育環境によって影響を受ける場合もある。また、生涯を通じて一貫している場合も変化する場合もあれば、人生の後半に自覚される場合もある。性的指向は、性自認との関係で定義されるため、身体的性別が男性で性自認が女性の者が男性を愛する場合には「異性愛」となる。

2 日本の現状と国際的動向から見る日本の課題

(1) 当事者が抱える「困難」

「性的指向及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)」の「性的指向及び性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト (第2版) (LGBT困難リスト)」(2015年) (資料①)には、9分野全264項目の「困難」が掲載されている[10]。子ども・教育 (1-60項目)、就労 (61-126項目)、カップル・養育・死別・相続 (127-146項目)、高齢 (147-151項目)、医療 (152-177項目)、公共サービス・社会保障 (178-215項目)、民間サービス・メディア (216-236項目)、刑事手続⁵ (237-250項目)、その他 (251-264項目)である。当事者が抱える困難は日常生活の各分野に及んでいるが、とりわけ、子ども・教育、就労に関する困難が際立って多い。また、医療や公共サービス、刑事手続などには同性カップルの問題が多数含まれている[11]。

こうした困難については、解決に向けた取り組みもあらわれている。教育に関しては、後述の通り、文部科学省が学校に対応を求めている。司法にも動きがある⁶。例えば、FTM父性確定訴訟 (用語⑥) において「嫡出推定の原則」(民法772条「妻が婚姻中に懐胎した子は、夫の子と推定する」)の適用を認めた最高裁決定 (2013年12月)を受け、2014年1月、法務省は、FTM男性とその妻が第三者から精子提供を受けてもうけた子について、今後嫡出子として戸籍に記載するよう通達を出した。ゴルフ会員権訴訟 (用語⑦) では、性別変更を理由とした入会拒否に対する慰謝料請求を認める判決が出されている (2015年7月東京高裁)。行政や民間の対応も変化しつつある。同性パートナーシップ証明書の発行を認める自治体も登場した[12]。厚生労働省は、性同

⁵ 拘置所でホルモン剤の投与が認められなかった事件 (2015年12月)を機に、「矯正施設 (刑務所、少年刑務所、拘留所、少年院、少年鑑別所及び婦人補導院)等の被収容者である性同一性障害当事者に対して、適切な医療的対応が行われるようご配慮をお願いします」との要望書が、日本精神神経学会やGID学会から出されている (2016年3月19日)。

⁶ 2015年11月、戸籍上は男性のまま女性として勤務する40代の経済産業省職員が、「戸籍を変更しなければ、女性用トイレの通常使用などは認めない」とした同省の対応は不当だとして、国に処遇改善と約1600万円の損害賠償を求め訴訟を東京地裁に起こしたが、2017年5月時点でまだ判決は出ていない。

一性障害と診断された人の健康保険証について、2016年7月に国民健康保険の保険証での通称名の記載を認め、2017年8月末には都道府県や公的医療保険の運営者にも同様に通知し、会社員向けの健康保険組合や協会けんぽ、後期高齢者医療の保険証での取り扱いも統一された[13]。また、同性パートナーシップ証明書の提出によって生命保険の受取人に同性パートナーを認める保険会社や、性的マイノリティ支援を掲げる企業も登場した。しかし、全体として取り組みは十分とは言えず、当事者が抱える困難の多くは未解決である。

(2) 国際的動向——各国の動向と国連の動き

性的マイノリティの権利保障は、各国の文化や歴史、宗教、経済状況、地理的配置、人権意識などにより様々な状況にある[14]。2016年5月現在、世界の73か国において同性同士の性的ないし親密な関係に刑事罰が科せられており、うち13か国は最高刑が死刑である。一方、性的指向を理由とする差別を法律で禁止する国は76か国あり、同性同士の関係性を婚姻や家族として保障する国は47か国にのぼる⁷[14]。性別の変更は、旧東ヨーロッパ諸国を除くヨーロッパ地域で認められているが、変更の要件や手続きは統一されていない。性的マイノリティを理由とする迫害から逃れた人々の難民申請の可否や性的マイノリティに対するヘイト・スピーチ規制の適否、人権救済システムにおける対応の存否など、権利保障の状況は多様である。

他方、国連では、2011年頃から、国連主導による性的マイノリティの権利保障が活発化している[15]。国連人権理事会は2011年と2015年に「性的指向・性自認と人権」と題する決議を可決した。同決議に基づいて、国連人権高等弁務官は世界規模の研究調査を実施し、これまでに2度、報告書を提出している。2016年には国連人権理事会のテーマ別手続に、新しく「性的指向・性自認と人権に関する独立専門家」を任命した⁸。国連人権理事会の決議は、他の国際機関にも影響を与えている。例えば、国際労働機関（ILO）は、2012年から「プライド・プロジェクト」（用語⑧）を立ち上げ、雇用や労働に関する領域における性的マイノリティの権利保障に向けて各国の調査研究を開始した。世界保健機関（WHO）は、2014年、他の国際機関とともに、公的文書における性別の変更のために手術（生殖腺の除去等）を要件とすることに反対する共同声明を発表した（資料②）。国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）は、性的指向・性自認を理由とする迫害の条約難民該当性を認め、各国に難民認定を促すとともに、認定手続きの標準化に努めている。2015年には、国連人権高等弁務官事務所やILO、WHO、UNHCRを含む12の国際機関が、「LGBTIに対する暴力と差別を撲滅するために」と題する共同声明を発表した。いまや性的マイノリティの権利保障は、国連の人権施策における主流に位置づけられている。

⁷ 性的マイノリティの権利保障を目指すNGOの世界的な連合組織であるILGA（International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association）の調査による。

⁸ 初代は、V. ムンターボーン氏（チュラロンコン大名誉教授）である。

(3) 各国への勧告と日本の対応

国連人権高等弁務官事務所による文書“BORN FREE AND EQUAL” [16]には、性的マイノリティの権利保障について各国家がなすべき5つの事柄がまとめられている（表参照）。性的マイノリティの権利保障を進めていく国連の取り組みに日本政府は常に積極的な立場を取り続けている。国連人権理事会理事国として一連の決議に賛成票を投じているだけでなく、国連LGBTコア・グループの一員として施策の中心的な役割を担ってきた。国連人権理事会決議を後押しした国連総会での共同声明では、原案の共同提案国にも名を連ねている。他方で、国連人権理事会の普遍的定期審査や諸条約の人権状況審査において、日本国内における性的マイノリティの権利保障の不十分さが再三にわたり指摘され、立法措置を含む様々な具体的措置を講じるよう勧告されている。例えば、国連自由権規約委員会は2008年と2014年の2度にわたり、性的マイノリティに対する雇用、教育、家庭などのあらゆる場面における差別や暴力に懸念を表し、日本政府に対して差別禁止法の整備や事実婚相当の権利保障の実現などを求めた（資料③） [17]。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。

【表】国連人権高等弁務官事務所“BORN FREE AND EQUAL”における勧告内容

勧告内容	必要な措置
①同性愛/トランス嫌悪の暴力からの個人の保護	憎悪犯罪としての位置づけ、効果的な捜査・記録、難民・庇護の認定
②LGBTに対する拷問・残虐・非人道的・品位を傷つける処遇の防止	拘禁者の尊厳ある処遇、法執行官の教育、拘禁施設の監視
③同性愛の非犯罪化	同性愛の非犯罪化、SOGIを理由とする逮捕の禁止、性的指向検査の禁止
④SOGIを理由とする差別の禁止	SOGIを含む差別禁止法、基本ニーズ保障（雇用・社会保障）、教育訓練の提供
⑤表現・結社・集会の自由の尊重	表現・集会結社の制限の完全撤廃、私人による妨害からの保護

（出典）“BORN FREE AND EQUAL”より分科会で作成

(4) 「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」改正の必要性

日本で唯一の性的マイノリティ法である「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」（以下、「特例法」という。）は、2003年7月に超党派の議員立法によって成立し、2004年7月から施行された（資料④）。MTFの性別適合手術を行った医師が優生保護法違反で有罪とされたブルーボーイ事件（1969年地裁、1970年高裁）（用語⑨）以降、日本国内では性別適合手術を行うことができなくなった。1997年、日本精神神経学会が性別適合手術の要件を明示し、翌98年に手術が実施されるまで、外国での手術を余儀なくされるなど、トランスセクシュアルの権利は著しく阻害されてき

たのである。特例法の制定は、このような歴史を背景にしており、トランスセクシュアルの権利保障という点では大きな前進であった。しかし、国際比較から見ると特例法は二つの重大な改正課題を抱えている。

第一の課題は、法律の名称変更である。「性同一性障害 (Gender Identity Disorder =GID) 」 (用語④) という用語は、精神疾患名である。精神医学界の世界的基準とされる『精神障害の診断と統計の手引き (第5版) 』 (2013年) では、「性同一性障害」に代えて「性別違和 (Gender Dysphoria) =GD」という語が用いられるようになった。現在、日本の精神医学界でも「性の不一致 (Gender Incongruence) 」への用語変更が検討されている[18]。こうした用語変更は、「性別違和/性の不一致」は「(性の)状態」であり、「障害」ではないという認識の変化を反映している。このような動向を踏まえ、日本でも特例法をより適切な名称に変更することが望まれる。

第二の課題は、法的性別変更要件の緩和によるトランスジェンダーの権利保障である。特例法は、「性同一性障害」当事者が以下の5つの要件をすべて満たす場合には、家庭裁判所の審判によって性別取扱いの変更を認めている。①20歳以上であること (年齢要件) 、②現に婚姻をしていないこと (非婚要件) 、③現に子がいないこと (子なし要件) 、④生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること (生殖不能要件) 、⑤その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること (近似要件) である。このうち、③「子なし要件」については当初から批判が強く、2008年4月、「現に未成年の子がいないこと」に緩和された。2004年7月から2016年12月で、6,906名の当事者が性別取扱いの変更審判を受けている。各国の法改正ないし法制定では、当事者の性別に関する自己決定権を尊重する立場から要件が緩和される傾向にある[19]。

これらの要件のうち、②「非婚要件」は、婚姻している当事者について性別の取扱いの変更を認めると、同性婚の状態が生じてしまうことから設けられた。一方、ドイツでは、性別の変更を人格価値に関わる権利と位置づけ、同性婚回避という利益よりも優先するとして、②の要件が撤廃された (2008年違憲判決) [20]。③「子なし要件」は、「女である父」「男である母」が生じると、「父=男」「母=女」という図式が崩れ、子に心理的な混乱や不安などをもたらしかねないとの配慮に基づく。しかし、近年、「子なし要件」を法的性別変更の要件とする立法例は他国にはない。親の性別違和に直面している子にとって、親の性別取扱いの変更は外見と法的状態を合致させることであり、混乱を招くものではないからである。

④「生殖不能要件」は元の性別の生殖能力等が残っていることは妥当ではないこと、⑤「近似要件」は他の性別に係る外性器に近似する外観がなければ、社会生活上混乱を生じる可能性があることなどを考慮して設けられた。④「生殖不能要件」と⑤「近似要件」を満たすには、性別適合手術を受けなければならない。経済的理由や身体変更への抵抗感、手術困難などの理由で手術を望まない (あるいは、手術ができない) 場合には、性別取扱いの変更は認められず、社会的不利益を受けることもある。これに対して、近年では、④・⑤を要件としない国が増えている。これらの国では、医師

の診断書あるいは本人の自己申告書によって法的性別の変更が認められる⁹。④・⑤を要件としない場合には医療同意年齢を考慮する必要がなくなり、思春期での対応も可能となることから、②「年齢要件」を削除する国もある¹⁰。日本でもホルモン治療の開始可能年齢は、2012年に15歳に引き下げられた[21]。

特例法制定当時、立法担当者は、「性別が人格そのものと深く結び付き、憲法第13条の個人の尊重や幸福追求権の問題にかかわってくる面がある」こと自体を認識していた[22]。それから14年経過した今日、各国の改正動向を踏まえつつ、前述の世界保健機関による生殖腺除去強制に反対する共同声明（2014年）も考慮し、個人の尊重や幸福追求権の保障として、要件を見直す時期に来ているものと考えられる。例えば、ドイツ連邦憲法裁判所は、2011年、「名前変更及び性別確定の特例に関する法律（トランスセクシュアル法）」が生殖不能要件と近似要件を法的性別変更要件とすることは基本法2条2項が保障する「身体を害されない権利」を侵害しているとして違憲と判示した[23、20]。特例法と憲法13条との関係でも、同様の解釈が成り立つと考えられる。

特例法の関連問題として、次の2点も検討が必要である。一つは、戸籍への記載方法（転籍の際の移記も含む）（用語⑩）の再検討である。性別変更を行った場合には、戸籍に「平成15年法律第111号3条による裁判確定日」と記載される。「法律第111号」は特例法をさす。先述のゴルフ会員権訴訟は、提出した戸籍謄本によって性別変更が知られ、差別されたケースである。性別変更が容易に他者に知られることがないように戸籍記載方法の再検討が求められる。もう一つは、特例法に基づいて性別変更を行う際の保険適用の問題である。性別変更を行うには一定の医学的介入が必要であるが、日本で健康保険が適用されるのは検査や精神科での治療に限られ、ホルモン療法や性別適合手術は自費診療である。関連学協会が要請しているとおり、ホルモン治療や性別適合手術等の保険適用を認めることが望まれる¹¹[24]。

(5) グローバル社会におけるひとの移動への対応の必要性

「LGBT困難リスト」には、「パスポートの性別が外見と異なるため、出入国の際や海外で不審に思われたり別人と思われて、空港などで出入国審査に時間を要したり、入国を拒否された」、「パスポートにトランスジェンダーやXジェンダーなどのための記載が認められていないため、入国審査などの際に本人確認と称して身体検査をされ、苦痛を感じた」などの困難が挙げられている。科学者コミュニティについてもまた、「ビザの給付や大学宿舍貸与条件がこのような家族の多様化に対応していないため、研究の国際交流に多大な支障・摩擦が生じている」との指摘がある[25]。国際民

⁹ ドイツ、オーストリア、オランダ、イギリス、スペイン、スウェーデン、デンマーク等16か国が、生殖不能要件や近似要件を定めていない。

¹⁰ ドイツ、アルゼンチン、ノルウェー等が年齢制限を設けていない。

¹¹ 2011年に、日本精神神経学会、日本形成外科学会、日本産科婦人科学会、日本泌尿器科学会の連名で、「性同一性障害に対する手術療法の保険適用に関する要望」を厚生大臣に提出し、2015年には、同4学会の合同委員会を設置して、保険適用を求める動きを加速化させている。2017年3月22日、GID（性同一性障害）学会、日本精神神経学会など5つの学会と当事者団体「gid.jp」が、ホルモン治療と性別適合手術への保険適用などを求める要望書を厚生労働副大臣に手渡した。

間航空機関（ICAO）では、パスポートに関してM（男性）とF（女性）のほかにX（男女以外の性）も認めている[26]。グローバルな移動を前提にすれば、①パスポートなどの公的書類の性別記載欄に「トランスジェンダー」や「Xジェンダー」などの選択肢を設けること、②ビザ発給や大学宿舍等の貸与につき、性的指向の自由を尊重した形で条件を見直すこと、について国及び大学・企業等が至急対応する必要がある。

(6) 継続的な公的調査の必要性

日本でこれまでになされた公的調査としては、文部科学省「学校における性同一性障害に係る対応に関する状況調査について」（平成26年6月）[27]がある。同調査結果は、文部科学省「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」（2016年4月）に引用されている。しかし、雇用・労働については国家レベルの調査はない。性的マイノリティ実態調査の多くは、研究チームやNPO法人、経済団体によるものである（資料⑤）。LGBT人口比の調査（2015年）や「LGBTの学校生活に関する実態調査(2013)結果報告書」（2014年）[28]など、社会的に大きな影響を与えた調査も少なくない。

今後は、いじめ・ハラスメントの実態や取り組みの成果を経年的に明らかにし、政策課題を明確にするためにも、継続的な調査を行う必要がある。したがって、国及び自治体に対し、①国・自治体レベルでの継続的・包括的な公的調査に取り組むこと、②大学・研究者による目的別実態調査や民間調査に対して研究費補助など公的支援を行うこと、③上記①・②の調査結果を随時国民に公表し、政策課題を鮮明にして必要な予算措置を講じることを提言したい。

(7) 包括的なLGBTI権利保障法／差別禁止法制定の必要性

2016年、日本でも性的マイノリティの権利保障を目指す法制化に向け、動きがあった。LGBT差別禁止法案の公表（LGBT法連合会）、LGBT理解増進法案の策定（自由民主党）、SOGI差別解消法案の国会提出（民進党など野党四党）である[29]。しかし、いずれもそれ以上は進んでいない。また、3つの法案はいずれも教育と雇用・労働における差別規制を中心にしており、同性カップルの権利保障には踏み込んでいない。今後は、国際水準にあわせ、また、前述した国連自由権規約委員会からの勧告（2014年）に従って、性的指向の自由、性自認の尊重、身体的性に関する自己決定権の保障などを含む包括的な権利保障法／差別禁止法の速やかな成立が期待される。

3 婚姻の性中立化に向けた民法改正の必要性

(1) 婚姻の性中立化の必要性

性的マイノリティのカップルが共同生活をする場合、共同生活の実態に反した扱いを受けることがある。住居の賃貸、一方の事故・病気による入院、一方の死亡に際して生じる財産の分配や遺族年金の受給などに直面したときに、賃貸借契約の締結、付添い看護や手術の同意、遺族年金の受給などを拒否されたり、双方の協力で築いた財産

が死亡した者の法定相続人に承継されたりするなどである。これらは、性的マイノリティの共同生活に対する社会的な偏見や差別に起因するところが多い。そこで、やむを得ず養子縁組を結んでこれらの問題に対応する当事者もいる。

性的マイノリティの共同生活を法的に保障することは、性的マイノリティに対する社会的偏見や差別を除去することにつながる。そのさいもっとも重要なのは、異性・同性を問わず、カップルが自由に婚姻あるいは非婚、パートナーシップ等を自由に選択できることである[30]。欧米諸国で自治体のパートナーシップ登録制度が同性パートナーシップ法に発展したことを考えると、自治体の取り組みが始まった日本でも同性パートナーシップ法の制定に向けて進み始めたと言えよう。しかし、欧米やアジアの諸国では、既に同性間の婚姻（同性婚）が認められつつある。カップルに多様な選択肢を保障するには、同性パートナーシップ法と婚姻の性中立化（性別を問わないこと）の双方を実現する必要がある、婚姻の性中立化を先送りするべきではない。

最近の調査では、同性間の婚姻を認めてもよいという意見が増えている。例えば、2015年の調査研究では、同性婚に対して「賛成」「やや賛成」の人の割合が51.1%（女性56.7%、男性44.8%）にのぼり、20代では71.6%に達した[31]。当事者に対する別の調査（2015年）でも、「同性間結婚を認める法律を作って欲しい」が65.4%にのぼった[32]。世論の過半数の支持があること、当事者のニーズが高いことを考慮するならば、婚姻の性中立化に向けた速やかな取り組みが望まれる。

(2) 婚姻の意義の変容

今日、既に法制度上、婚姻と生殖・養育との不可分の結合関係は失われ、婚姻法は主として婚姻当事者の個人的、人格的利益の保護を目的とするものになっている。したがって、個人の利益を否定するに足る強力な国家的ないし社会的利益が存しない限り、個人の婚姻の自由を制約することは許されない。

婚姻が当事者に与える法的・経済的利益としては、配偶者相互の扶養の権利、夫婦財産制上の権利、配偶者相続権、離婚給付の権利、社会保障上の各種の受給権、税法上の特典など、婚姻身分に伴う各種の財産上の利益がある。心理的・社会的利益としては、当事者の人間関係の安定、情緒的満足、社会生活上の地位の強化などがある。個人がこれらの利益享受のために婚姻を選択しようとしたときに、男女の結合であれば、生殖や性関係の可能性がなくても、さらに臨終婚のように共同生活の可能性すらなくても、婚姻法的利益を付与される。これに対して、生殖能力の点を除けば夫婦の実質を伴っていても、同性間の結合であるという理由だけで婚姻法的利益の付与を拒否するとすれば、そこに合理的な根拠があるとは言えない[33]。現在、20数か国・地域では、立法ないし判例によって同性による婚姻が認められている¹² [34]。このこと

¹² オランダ（2001）、ベルギー（2003）、スペイン、カナダ（2005）、南アフリカ、ノルウェー、スウェーデン（2006）、アルゼンチン、ポルトガル、アイスランド（2010）、メキシコ（2011）、デンマーク（2012）、ウルグアイ、ニュージーランド、英国、フランス、ブラジル（2013）、アイルランド、ルクセンブルク、米国（2015）、フィンランド、グリーンランド、コロンビア（2016）などである。2017年、台湾やドイツでも同性間の婚姻が認められた。

は、同性であるという理由で婚姻を拒否することはできないことの証左である。

(3) 日本の現状

2015年7月7日、全国の当事者455名が、日弁連に対して、「同性婚が認められないのは人権侵害に当たる」として人権救済申立てを行った[35]。2015年11月5日、渋谷区は「渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例」（資料⑥）に基づき、パートナーシップ証明書を交付した。同日、世田谷区は「世田谷区パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱」に基づき、パートナーシップ宣誓書受領証を交付した。その後、三重県伊賀市、兵庫県宝塚市、札幌市が世田谷区方式の宣誓書受領証を交付する要綱を施行している。沖縄県那覇市は「那覇市パートナーシップ登録の取扱いに関する要綱」（資料⑦）に基づき、パートナーシップ登録制度を導入し、登録者にパートナーシップ登録証明書を交付している（2016年7月）。

このような地方自治体の証明書、受領証は法的な権利義務を生じさせるものではなく、当該自治体の住民及び企業・事業所に対してパートナーシップ証明を有するカップルへの配慮を求めるものである。しかし、証明書発行を契機に、生命保険の死亡保険金受取人への同性パートナー指定、携帯電話の家族割引、航空会社のマイレージ合算など企業が対応を始めている[36]。また、外資系企業や日系企業の中には、社員の同性カップルを家族として処遇する企業もあらわれている。しかし、同性婚やパートナー登録制度を導入している国で婚姻あるいはパートナー登録をしている者が勤務や研究のために日本に長期滞在する場合に、その同性パートナーに対して家族としてのビザが発給されないなど、日本社会が全体としてグローバル化に対応できていないことは、前述の「困難リスト」が示すとおりである。

(4) 日本家族<社会と法>学会の提案を踏まえて

2016年11月に開催された日本家族<社会と法>学会第33回学術大会シンポジウム「家族法改正～その課題と立法提案」において、「異性又は同性の二人の者は、婚姻をすることができる」という規定の新設が提案された[37]。同提案は、個人が生活を共同してゆく形態には様々なものがあり、性別にとらわれることなく共同生活に入る当事者に対して対等平等な法的保護を提供する時代となっているという認識に立つ。そして、家族生活を形成するに当たって、人には性別にとらわれずに相手を選択する自由があり、その自由は可能な限り保障されるべきであることから、相手として、異性を選択する、同性を選択する、異性か同性か分からないけれども共同生活を営む意思のある者を選択するなど、選択の自由は保障されなければならないという問題意識から、婚姻関係の多様性を認め、性中立的な規定を目指すものである。したがって、婚姻の当事者を男女に限定する必要はなく、婚姻の自由を尊重し、一人一人を平等に扱うという観点から、同性同士にも婚姻を認めるのである。

憲法24条1項は、「婚姻は、両性の合意にのみ基づいて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない」と規定す

る。同条項の「両性」「夫婦」は、用語としては男女をさす。しかし、1946年11月の憲法制定当時、アメリカ精神医学会は同性愛を「精神障害」の1つとしており、同性愛者の共同生活や婚姻は想定外であった。24条1項の立法趣旨は、家制度の下、当事者の自由な合意で婚姻できなかったことを克服し、家制度から婚姻を解放することにあつたことから、同条項は同性による婚姻を制約するものではないと解することができる[38]。したがって、上記学会の提案は現行憲法に反するものではない。地方自治体のパートナーシップ証明書等の交付制度は、同性カップルの公的承認の進展を示すものであり、また国内外から同性による婚姻制度の導入を望む声が広がっている現在、婚姻の性中立化に向けた民法改正を行う必要がある。これによって「配偶者」概念が広がり、同性同士の事実婚にも遺族年金等社会保障の受給権を保障することができ、雇用・労働でも同性カップルと異性カップルを平等に処遇することが可能となる。

4 教育機関における性的マイノリティの権利保障に向けた課題

(1) 児童生徒・学生の性的指向・性自認・身体的性に関わる特徴の尊重

性的マイノリティの教育上の権利保障に関してもっとも重要な課題は、性的マイノリティ当事者の自尊感情を育むこと、性的マイノリティに関する知識を教育課程に適切に盛り込むこと、「ホモフォビア（同性愛嫌悪）」や「トランスフォビア（トランスジェンダーに対する嫌悪）」（用語⑩）に基づく差別やいじめ等が重大な人権侵害であることに気づかせ、当事者が安全に安心して学べる環境を整えることにある[39]。

2012年、「自殺総合対策大綱～誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して～」（閣議決定）において、「自殺念慮の割合等が高いことが指摘されている性的マイノリティについて、無理解や偏見等がその背景にある社会的要因の一つであると捉え、教職員の理解を促進する」[40]と指摘された。受診者の調査からも、性同一性障害者のほとんどが小学校入学以前に性別違和感を自覚し始めており（別表①）、6割に自殺念慮が、3割に自傷・自殺未遂が見られるなど（別表②）、深刻な問題を抱えていることが明らかになっている[41]。

2015年4月、文科省は、初等中等教育機関向けに「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」（以下、「文科省通知」という。）を出した（資料⑧）。「文科省通知」への質問等に答える形で説明を補足したものが、2016年4月の文科省「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」（以下、「周知資料」という。）である（資料⑨）。「周知資料」では、性的マイノリティ全般にわたる配慮が必要と謳われているが、性的指向やインターセックスについての記述はほとんどない。しかし、性自認を尊重した配慮事例が多く掲げられており、大学や企業にとっても参考になる。

(2) 「学ぶ権利」の保障と差別の禁止

すべての児童生徒・学生には、自己の性的指向、性自認、身体的性に関わる特徴にかかわらず、安全な環境で「学ぶ権利」が保障されるべきである。性的マイノリティの

「学ぶ権利」の保障を行うに当たって前提となるのは、3つの法的保障である。

第一は、憲法上の権利保障である。「性」も「身体」も、憲法13条で保障される「プライバシー権（人格権）」の一つであり、あるがままの「性」や「身体」で生きることは「幸福追求権」の一つとして保障される。

第二は、いじめ防止対策推進法（2013年9月施行）である。同法に基づき小中高におけるいじめ防止を定めた「いじめの防止等のための基本的な方針」（文部科学大臣決定）の最新改訂版（2017年3月14日）には、「性同一性障害や性的指向・性自認に係る児童生徒に対するいじめを防止するため、性同一性障害や性的指向・性自認について、教職員への正しい理解の促進や、学校として必要な対応について周知する。」との文言が盛り込まれた[42]。

第三は、障害者差別解消法（2016年4月施行）に基づく「合理的配慮」の法的義務（国公立学校・国公立大学）あるいは努力義務（私立学校・私立大学）である。当事者の要請がある場合には、「性同一性障害」を「障害」、「性分化疾患」を「疾患」としてそれぞれに応じた「合理的配慮」を行う義務が教育機関に発生する¹³[43]。

以上のような「学ぶ権利」をあらゆる教育機関で保障するためには、主に4つの課題に取り組む必要がある。①修学支援、②ハラスメント防止の徹底、③入学保障、④在籍保障である[44]。③と④は、特例法改正と並行して検討されるべき課題である。

① 修学支援

性別はもっとも重要な個人属性の一つであり、教育指導上、必要な情報であるため、教育機関において性別確認や性別記載をすべて排除することは合理的とは言えない。しかし、そのさいに「Xジェンダー」の記載を認めるとか、児童生徒・学生に手交される書類の性別記載欄を可能な限り削除するなどの配慮が求められる[45]。また、通称名使用は、証明書や医師の診断書を添付することなく、本人の自己申請によって認められるべきであり、学位記や対外的証明書についても、本人の申告にしたがって通称名使用を認める必要がある（資料⑩）[46]。

トイレ使用や体育・健康診断への配慮、カウンセリング体制の充実については、組織的な対応が必要である。多目的トイレの数は当事者比率に対応しておらず、数が少なすぎて利用しにくい現状がある。身体的性の多様性を考慮し、男性用トイレの個室化も含めて検討されることが望ましい。性的マイノリティ専用のカウンセリング体制を整えるという方法もあるが、相談に来ること自体がカミングアウトを伴うことを考慮し、「修学上の困難に関する相談」全体のサポートルームを設ける方法もある。「アライ（LGBT支援者）」（用語⑫）であることを示すステッカーの掲示を促すなどの工夫も望まれる。当事者や支援者によるサークル活動を学校・大学が支援することも性的マイノリティのエンパワメントにつながる。

学校と医療機関（専門医）との連携も必要である。トランスジェンダーの多くは小学校時代に誰にも相談せず、周囲の無理解や偏見に影響されて自己を否定しがち

¹³ 障害者差別解消法施行に基づいて編集・公表された独立行政法人日本学生支援機構『教職員のための障害学生修学支援ガイド（平成26年度改訂版）』では、「性同一性障害」は「精神障害」の一例として取り上げられている。

になる。他方で、小児期の性別違和感は必ずしも持続しないため、診断には慎重を要する。確定診断できない場合にはホルモン投与によって二次性徴を抑制する必要も生じる。性に関する悩みが漠然としていて言葉にできないケースも少なくない。学校・大学は形式的対応をせず、悩みを言い出しやすい環境を整え、必要に応じて専門医につなげるルートを確保しておくべきである。現状では専門的な診療チームであるジェンダー・クリニックが全国に10施設ほどしかなく、専門医も少ない。これらの拡充・増加も急務である[47]。

② ハラスメント防止の徹底

従来のセクシュアル・ハラスメント防止策は異性間を前提にしており、同性間ハラスメントに対する取り組みは極めて遅れている。授業中の無理解な発言（「そんな人はいない」など）やトランスジェンダーに対する揶揄などは、いじめやパワー・ハラスメントにも該当する。なかでも、「アウティング（暴露行為）」（用語⑬）は重大なセクシュアル・ハラスメントであり、これを異性間の恋愛トラブルと同一視してはならない。異性愛は「自然」とされて差別や揶揄の対象にならないのに対し、同性愛は「異常／病気」とされて排除／抑圧されてきた歴史があるからである[34]。性的マイノリティに対する無理解から複合的なハラスメントが生じることを考慮すると、ハラスメント防止ガイドライン等に性的マイノリティに対するハラスメントの禁止について独自項目を立てて規定するべきである。また、性的マイノリティに対する理解増進とハラスメント防止を目的とした独自のリーフレット作成や新任教職員・新入生向けの研修・講義等を通じて、周知徹底をはかることが望まれる。地域社会での差別や偏見を防止するために、住民向けの啓発研修にも積極的に協力するべきである。

③ 在籍保障

規則で定める退学理由として「在籍中の性別決定・性別変更」を明示している例はほとんどない。実際に退学を強制したケースもほとんどないが、相談等の名目で退学や転校を示唆するケースはある。このような実態をふまえると、いったん入学した児童生徒・学生が在籍中の性別決定（インターセックス）や性別変更（トランスセクシュアル）により退学・転校を示唆・強制されることがないように、また、当事者が退学不安におびえることがないように、在籍保障を明確化する必要がある。

④ 入学保障

現状では、MTFトランスジェンダーが女子校・女子大に入学する道は閉ざされている。そのような中、2017年3月にある女子大学がMTFの入学受入れについて検討を始めたと報道され、その後も継続して報道が続いている[48]。複数の女子校や女子大でトランスジェンダー児童生徒の保護者から入学の可否について問合せがあるようだが、「文科省通知」や「周知資料」にはトランスジェンダー児童生徒の進学問題について言及はない。一般に大学では、入学願書・在籍時の各種書類に戸籍抄本を

提出させることはない。性別の判断根拠は、入学願書の氏名や高校調査書の記載事項に基づいているにすぎない。現状では、問合せがあったときに「戸籍上の性別」を受験・入学の条件にあげて回答しているようだが、トランスジェンダーについてのみ戸籍確認を要求するのは平等対応とは言えない。「文科省通知」にしたがって性自認に即した学校生活を保障されているMTFが、女子校・女子大に進学できないとしたら、それは「学ぶ権利」の侵害になると言えよう。他方、女子大が性的マイノリティにとっての「安全空間」であり、学びたいジェンダー／セクシュアリティ関連科目が充実していることを考慮して、あえて女子大を選ぶFTMも存在する[49]。

トランスジェンダーの受入れについて、日本の女子校・女子大は慎重な姿勢を示しているが、アメリカでは急速な変化が見られる。アメリカの著名な女子大5校が2015年に一斉に性的マイノリティの受入れを表明した。例えば、バーナード大学は、「女子大学としてのミッション、伝統や価値を推進させ、変化する社会の中で、ジェンダーアイデンティティの理解のされ方が進化していることを認識し、バーナードは、誕生時に与えられた性別にかかわらず、常に女性として生活し、女性と自認する者と志願者として入学審査の対象とする」とアドミッションポリシーで明記し、マウントホリヨーク大学は、生物学的女性のすべてと性自認が女性／非男性のすべてに受験資格を認めた[48]。こうした取り組みは大いに参考になる。

(3) 性的マイノリティ当事者である教員・研究者の権利保障

性的マイノリティであることが「教員らしさ」に欠けるとして、性的マイノリティの教職員に対する差別や抑圧が厳しい状況はなくなっていない。児童生徒・学生や保護者からのハラスメント言動から守られない教職員も多く、むしろ服装や髪型、ふるまいなどの「改善」を求められることがしばしばある[50]。教員採用の適性検査でも同性愛を否定的に評価する設問がある[51]。性的マイノリティであるとのカミングアウトは決して強制されてはならないが、もしカミングアウトしている教職員がいる場合には、彼らを性的マイノリティ児童生徒・学生のロールモデルとして積極的に位置づけることが望ましい。研究者についても同様に差別や抑圧がある。性的マイノリティに関するテーマを選定することがカミングアウトにつながることを恐れて、自由にテーマを選定しにくいという実態も報告されている[52]。性的マイノリティの実態調査を進め、処遇を改善していくためにも当事者研究者による研究は不可欠である。

(4) 3つの課題

教育における性的マイノリティの権利保障では、以下の3つが主な課題となる。

第一は、性的マイノリティに対する教育上の配慮に関するガイドラインの策定である。「修学支援」「入学保障」「在籍保障」の三面にわたって性的マイノリティの「学ぶ権利」を包括的に保障するために、文部科学省は、小学校から大学・大学院までのすべての教育機関を対象とするガイドラインを策定すべきである。ガイドライン策定に当たっては、国連の動向に十分配慮し、当事者団体の意見を尊重して、専門

研究者の学術的知見が反映されることが望まれる。一方、各教育機関においても次のような対応が必要である。①修学・入学・在籍に関して性的マイノリティに対する差別を行わないことをアドミッションポリシー等で明記すること、②通称名使用の権利を明確化し、学位記や対外的証明書等においても本人の意思を最大限尊重すること、③ハラスメント防止規程に性的マイノリティに対するハラスメントの禁止を明示すること、④カウンセリング体制を充実し、医療機関との連携をはかることである。

第二は、教科書の改訂及び学習指導要領の今後の見直しである。2017年度使用の高校家庭科及び公民教科書の一部ではじめて「LGBT」という語が登場した。2018年度からは、世界史・政治経済・倫理・英語の一部教科書でも「LGBT」が取り上げられる予定である[53]。他方、小学校体育の次期学習指導要領（2017年3月告示）には「思春期になると…異性への関心が芽生える」との記述が残された。その削除を求めるパブリックコメントに対し、文部科学省は「『性的マイノリティ』について指導内容として扱うことは、個々の児童生徒の発達の段階に応じた指導、保護者や国民の理解、教員の適切な指導の確保などを考慮すると難しい」と回答した[54]。しかし、小学校入学以前に性別違和に関する悩みを抱える子どもが多いことを考慮すると、小学校低学年から「性の多様性」に関する教育を行う必要性は極めて高い。クラスに2～3人はいるはずの性的マイノリティ当事者の自尊心を養い、ホモフォビアやトランスフォビアの排除を目的とした教科書改訂や教育課程改革は急務である。学習指導要領の今後の見直しに向け、文部科学省・教育学界・医学界の十分な議論が望まれる。

第三は、教育機関における啓発研修の強化である。教職員、児童生徒・学生には参加を義務化し、地域住民も巻き込んで、学校・大学と地域社会そして学協会や当事者団体(資料⑩)が一体となって「共生社会」を作り上げることが望まれる。地域研修への生徒・学生の参加、当事者の講演、先進事例の紹介などが効果的であろう[55]。研修を通じてロールモデルに接すること、国内外の取り組みを知ることは、性的マイノリティの児童生徒・学生に将来への希望を抱かせる。また、2016年からLGBT支援企業を表彰する取り組みとして「ワーク・ウィズ・プライド」（用語⑭）がはじまり、性的マイノリティ支援が企業を活性化させる事例が紹介されている[56]。こうした事例を知ることは、性的マイノリティの権利保障の意義を納得させるであろう。

5 雇用・労働における性的マイノリティの権利保障に向けた課題

(1) 性的マイノリティの雇用・労働の実情

日本労働組合総連合会（連合）の調査によると、職場における性的マイノリティの割合は8%にのぼる[2]。日本でも、先進的企業は募集・採用時から働きやすい施策を講じているが、大半の企業では、性的マイノリティに対する理解が不十分である。性的マイノリティの雇用・労働差別については、以下の事例が報告されている[57][56]。面接時に性自認を告げると面接を打ち切られる、またトランスジェンダーが性自認に基づき応募書類に性別を記載したところ、戸籍のそれとの不一致を理由として内定を取り消される。トランスジェンダーの当事者がトイレや更衣室利用を制限

され、服装規制されることもある。企業福利厚生の一環である慶弔休暇の付与や手当等の支給の対象は、配偶者、子供、親族などであり、同性パートナーは受けられない。また遺族年金などの社会保険も、現行法上、同性パートナーは受給できない制度になっており、不利益を被っている。その他、ハローワークなどの公的機関では、性的マイノリティの理解が進んでいないため、適切な対応がされない。

このような実情が当事者に与える不利益は大きく、健康への影響が「あった」あるいは「ややあった」者は40%近い[32]。性的マイノリティの雇用形態は、パート・アルバイトの割合が高い。特にトランスジェンダーにおいてそれが顕著である。トランスジェンダーはトイレ使用が制限される結果、排泄障害をもつケースもある。女性は概して雇用・労働では男性に比べて不利な立場に置かれているが、性的マイノリティだと二重の不利益を受けることがある。勤労意欲の低下も指摘されている[58]。

(2) 法的対応の必要性

周囲の不十分な理解のため、カミングアウトした者は、様々なハラスメントや不当な取扱いを受けることが少なくない。しかし、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。そのさい、性的指向・トランスジェンダー・インターセックスについて、それぞれ特有の事情がある点には注意を要する。現在、性的マイノリティに関する労働法上の法規制は存せず、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下、「均等法」という。）のセクシュアル・ハラスメント指針に定められているにすぎない。しかし、雇用・労働環境の改善のためには、何らかの法的ないし行政上の対応が要請される。

働いて賃金を得ることは労働者及びその家族の経済生活の基盤確保に不可欠であるだけでなく、労働者にとって労働は職業能力の向上及び人格の形成・発展にとって重要な意義を有し、労働は「義務」であるとともに、「権利」としての側面を有している。また、人間の尊厳（憲法13条）、生存権（同25条）及び労働権（同27条）に鑑みると、良好な労働条件・職場環境の下で働くことは、すべての労働者に保障されねばならない。法の下での平等（憲法14条）に鑑みると、合理性のない不利益取扱いは許容されない。国連やILOにおける人権保障に向けた取り組みのみならず、EUは、運営条約19条1項及び基本権憲章21条、更に「雇用と職場における平等」指令（2000/78/EC）において差別の克服を明記し、加盟国は、国内法で具体化している。日本にもこうした国際的動向を踏まえた対応が要請されている。

(3) 性的マイノリティが働きやすい職場環境の整備促進施策の推進

① 法律の制定

こうした状況の改善のために均等法を参考にして、募集・採用から定年・退職・解雇に至るまでのすべての段階での不利益取扱いの禁止、ハラスメント言動に対す

る雇用管理上の措置、紛争解決手段などを定める法律の制定が必要である[59]。特にトランスジェンダーに関して、障害者雇用促進法36条の2に規定される合理的配慮と同様の規定が不可欠である。こうした法律は、前述の包括的な根拠法の労働部門として定められることが望ましいが、それが困難な場合には、個別法としての制定が検討されるべきである。

② ガイドラインの策定

法律の制定が容易でない場合、当面、厚生労働省を中心にして雇用・労働における性的マイノリティに対する総合的かつ具体的施策を検討し、当事者が働きやすい職場環境に向けたガイドラインの策定が求められる。このガイドラインは、将来法律が制定されたときは、近年の労働法制の例にならい、法律に基づくガイドラインに移行することを想定するものである。こうした施策によりダイバーシティを実現し、差別的言動をなくすことにより、当事者・非当事者を問わず勤続意欲が高まるなど、企業にとってもプラスの効果が期待できる¹⁴（別表③）[54]。

ガイドライン策定にあたっては、特に、以下の点に関する配慮が重要である。

第一は、性的マイノリティに対する理解促進である。性的マイノリティに関する企業や従業員の理解度はいまだに高くない。誤解に基づく不当な取扱いや言動をなくすためには、正確な知見が必要であり、そのための研修等が必須である。

第二は、募集・採用に当たって不利益な扱いをしない配慮を明示することである（法律制定後は差別禁止を明示。）。性的マイノリティを理由とする採用拒否やこれに関する質問は、公序良俗（民法90条）違反と考える余地があるが、公序良俗違反であるという社会規範を形成していくためにも、不利益取扱いを抑制する根拠規定が不可欠である。現在、性別（均等法5条）、障害（障害者雇用促進法34条）、年齢（雇用対策法10条）を理由とする不利益取扱いは法的に禁止されている。明文規定はないものの、思想・信条に基づく不利益取り扱いもまた、憲法学や労働法学では憲法14条・公序良俗違反との考えが強い。禁止規定が設けられるまでは、ガイドラインにおいて不利益取扱いの抑制を明記する必要がある、少なくとも法律制定後はあらかじめ本人の同意を得ない取得が禁止される「要配慮個人情報」¹⁵（改正個人情報保護法2条3項）に「性的指向と性自認」との文言の追加が望まれる。また、均等法5条が募集・採用段階における均等な機会の付与を定めている点を考慮し、合理的理由がない限り、性別や写真の掲載を求めないことを企業に推奨する必要がある。現状でもハローワークの求人票では性別と年齢の記載欄は設けられておらず、マイノリティの人権保障や年齢・性差別の禁止が厳格なアメリカやEU諸国では、一般に人種、年齢、性別の記載欄がないからである。

¹⁴ なお、企業のみならず、国・自治体でも同様の施策が求められる。

¹⁵ 「本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして政令で定める記述等が含まれる個人情報」。

第三は、ハラスメント言動の防止である。現在、性的マイノリティに対するハラスメントは、均等法11条2項に基づくセクシュアル・ハラスメント指針で規制されている。すなわち、職場におけるセクシュアル・ハラスメントには「同性に対するものも含まれる」とされ（平成27年7月1日から適用）、その後の改正（平成28年8月2日厚生労働省告示第314号）において「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」（平成29年1月1日から適用）と定められ、セクシュアル・ハラスメントの「対象者の明確化」が図られた。しかし、均等法の規制の対象は「性的言動」に限られ、「ジェンダー・ハラスメント」（女性にのみお茶くみをさせるなどの性別役割分担の強制）は含まれない。一方、人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用では、ジェンダー・ハラスメントも含まれる。2016年の人事院規則改正では、「性別により差別しようとする意識等に基づくもの」に、「性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること」が規定された（平成28年12月改正）。このような動向を踏まえ、人事院規則の内容を現行のセクシュアル・ハラスメント指針や将来の新法のガイドラインに盛り込むことが望まれる。

第四は、福利厚生上の配慮である。扶養手当、慶弔休暇などを同性パートナーにも認めるかどうかは企業の判断に委ねられている。不利益取扱い禁止の法規定が設けられた場合にはこうした取扱いは禁止されるが、当面は、同性パートナーにも同等の扱いを認めるように企業の理解を求める必要がある。

第五は、施設の利用・服装規制に関する配慮である。トランスジェンダーに対するトイレ・更衣室等の利用の可否は企業の裁量に委ねられている。裁量による待遇格差を防ぐためにも、トランスジェンダーについて配慮規定が必要である。服装規制の可否は業務上の必要性の有無で判断され、これが存しない場合、戸籍の性に一致する服装着用命令や懲戒処分などは合理性に乏しい旨を明確にする。

第六は、就業規則の整備である。就業規則に、理解促進、不利益取扱いの禁止、ハラスメント防止、福利厚生の同等扱い、合理的配慮、施設の利用、服装の自由などに関する規定を盛り込むことを推奨する¹⁶。

第七は、社会保険・生活保護の配慮である。現在、「配偶者」は、配偶者加給年金や遺族年金等を受給し得る。「配偶者」には「届け出をしていないが、事実上婚姻関係と同等の事情にある者」（厚生年金法3条2項等）が含まれ、内縁関係にある者がこれに該当すると解釈されている。同文言に関しては、共同連帯による「労働者及びその遺族の生活の安定と福祉の向上」の寄与（厚生年金法1条等）との立法趣旨を考慮して、同性パートナーやトランスジェンダー（戸籍変更していない当事

¹⁶ 経済同友会調査（2017年）によると、LGBTに対応する施策を実施している企業は39.7%、従業員規模別では、5,000人以上の企業で、LGBTに対応する施策を実施している企業が75.0%である。実施している企業では、「相談窓口の設置」、「社内研修・勉強会の実施」、「差別禁止規定の明文化」等が特に効果を発揮した施策として挙げられている。
（注）平成30年11月8日に一部修正。修正箇所一覧 <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-t251-4errata.pdf>

者) も含まれるとの柔軟な解釈が求められる¹⁷。生活保護については、同一世帯を構成していれば受給できる点を明確にするよう法律を改正する必要がある。

第八は、ハローワーク等公的機関の対応の改善である。就職等において、性的マイノリティは、非当事者とは異なった「困難」を有しており、これに対応する職員等の理解が不可欠である。職員による二次加害を防ぐためにも、定期的な研修の実施や要領などの作成が必須である。

6 提言

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。しかし、日本国内の法整備は十分とは言えない。その結果、性的マイノリティ当事者は、差別や抑圧を恐れて口を閉ざし、彼らが抱える多くの困難は見えなくされてきた。性的マイノリティの権利保障には、国民全体の理解が欠かせない。現状では、婚姻の性中立化をはじめとして、性的マイノリティに対する理解には世代間格差が大きい。学校・職場・地域が一体となって性的マイノリティに対する偏見と差別を取り除き、性的マイノリティに対する理解を深めて「共生社会」を築くことが、国民が果たすべき課題である。そのような展望のもとに、以下のとおり提言する。

(1) 根拠法の制定と包括的な法政策の策定

立法府・政府に対し、以下のような内容をもつ性的マイノリティ権利保障法／差別禁止法を制定し、それに基づく実効性ある政策を実施するよう提言する。

第一に、性的指向・性自認・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となる法律を制定すること。

第二に、同法には、性自認の尊重、身体に関する自己決定権の尊重、同性パートナーの共同生活の保障、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。また、法律の実効性を高めるためのガイドラインを策定すること。

第三に、同法に基づいて国及び自治体で基本計画を策定し、継続的な公的調査・報告書作成を踏まえて包括的な権利保障政策を立案・実施・評価すること。

(2) 関連法等の改正

根拠法の制定と並行して、あるいは、それに先んじて、性的マイノリティの権利保障に実効性をもたせるために、以下の通り、既存の関連法等の改正を提言する[59]。

第一に、多様な家族生活を支援し、同性パートナーの共同生活を保障すること。そのためには、同性パートナーシップ法の制定と並行して、諸外国における法政策の展開及び国内世論の動向に鑑み、民法に「異性又は同性の二人の者は、婚姻をすることができる」との条文を新設して、婚姻の性中立化をはかることが望ましい。

¹⁷ 健康保険の被扶養者に関しても、同一内容の規定があり、同様の取扱いが必要である。

第二に、欧米諸国の動向に照らし、「特例法」の名称変更と要件緩和を行うこと。

第三に、個人情報保護法の不利益取扱い禁止規定に性的マイノリティの権利を導入し、「要配慮個人情報」に「性的指向と性自認」の文言を追加すること。

第四に、ハラスメント言動の防止について、「均等法」のセクシュアル・ハラスメント指針を人事院規則と同内容とすること。

(3) 教育における権利保障の課題

教育上の課題は、①性的マイノリティ当事者の自尊感情を育むこと、②すべての児童生徒・学生に性的マイノリティに関する適切な知識を習得させ、差別的な言動の排除に努めることにある。そのためには、「文科省通知」等の周知徹底が不可欠であり、権利保障の一層の進展を目指して、以下の4点に取り組むよう提言する。

第一に、文部科学省は、「文科省通知」を拡充し、教育機関の段階や種別を問わず、「修学支援」「入学保障」「在籍保障」の三面にわたって性的マイノリティの「学ぶ権利」を包括的に保障するためのガイドラインを策定すること。

第二に、文部科学省及び各教育機関・教科書出版社は「性の多様性」に関する教育を小学校低学年から盛り込み、異性愛中心主義を押しつけないように教育内容や教科書の改訂に取り組むこと。

第三に、各教育機関は、性的マイノリティに対するハラスメントの禁止をハラスメント防止規程等に明示し、関係者に啓発研修への参加を義務化するよう努めること。

第四に、すべての教育機関は、性別記載欄・通称名使用・施設利用について速やかに現状を点検し、必要な改善を行うこと。

(4) 雇用・労働に関する権利保障の課題

性的マイノリティの権利保障にも言及している厚生労働省「働き方の未来2035～一人ひとりが輝くために」（2016年3月）[59]を踏まえ、厚生労働省及び各事業体に対して以下の3点に取り組むよう提言する。

第一に、厚労省は、雇用・労働における性的マイノリティの権利保障を目的としたガイドラインを策定すること。そこには、性的マイノリティに対する理解増進と差別禁止に関する取り組み（研修、募集採用時の差別禁止、就業規則の整備、施設利用・服装規制に関する配慮義務等）や社会保障に関する配慮を盛り込むべきである。特に募集採用時の差別を厳しく禁じ、違反行為に対して罰則を設けることが望ましい。

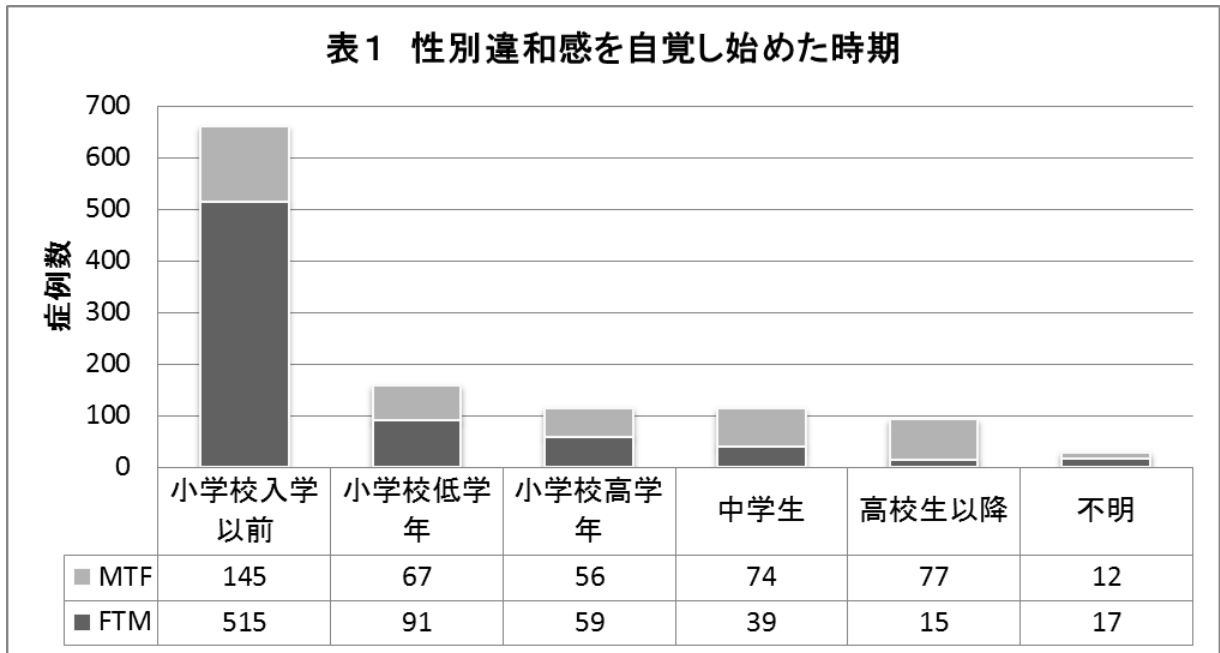
第二に、各事業体は、性的マイノリティに対する理解増進・差別禁止のための取り組みをできる限り速やかに実践し、福利厚生についても配慮すること。とりわけ、性自認に即した服装やふるまいを尊重し、トイレ等の施設利用についても速やかに便宜をはかるとともに、ハラスメント防止対策を徹底することは喫緊の課題である。

第三に、国及び自治体は、教育機関や企業等と連携しつつ、雇用・労働における性的マイノリティの権利保障を目指す先進的な取り組み[60]を積極的に支援し、性的マイノリティが尊厳をもって安全に働けるよう十分な対策を講じること。

<別表>

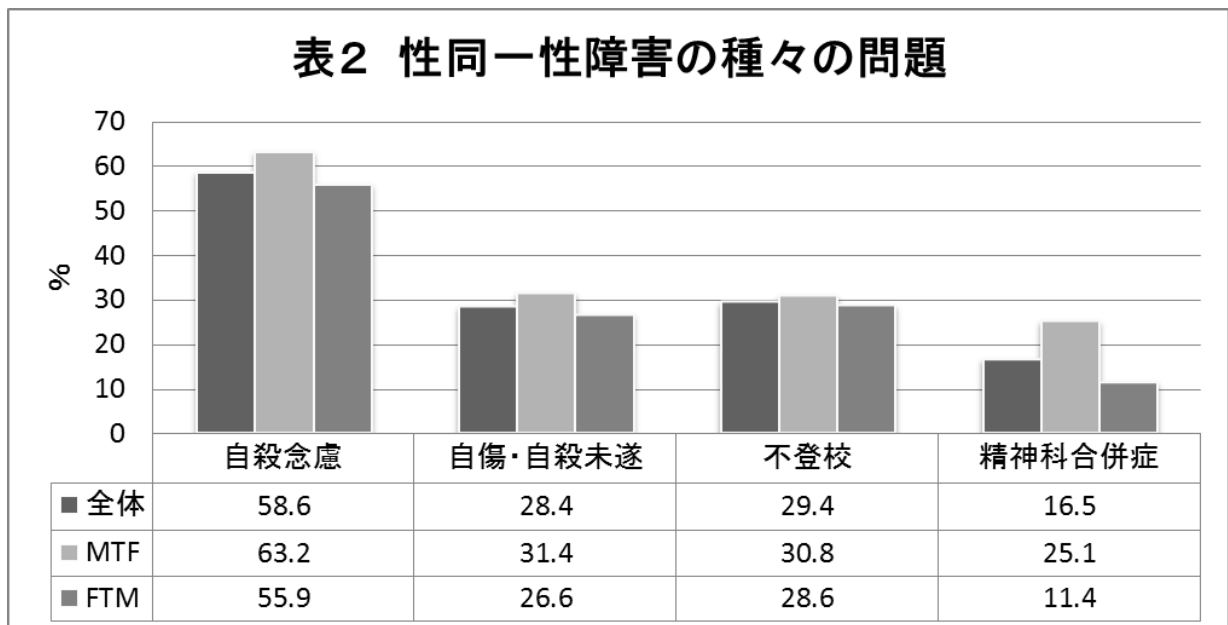
別表① 性別違和感を自覚し始めた時期

全症例数1167件（MTF431件、FTM736件）。



別表② 性同一性障害の種々の問題

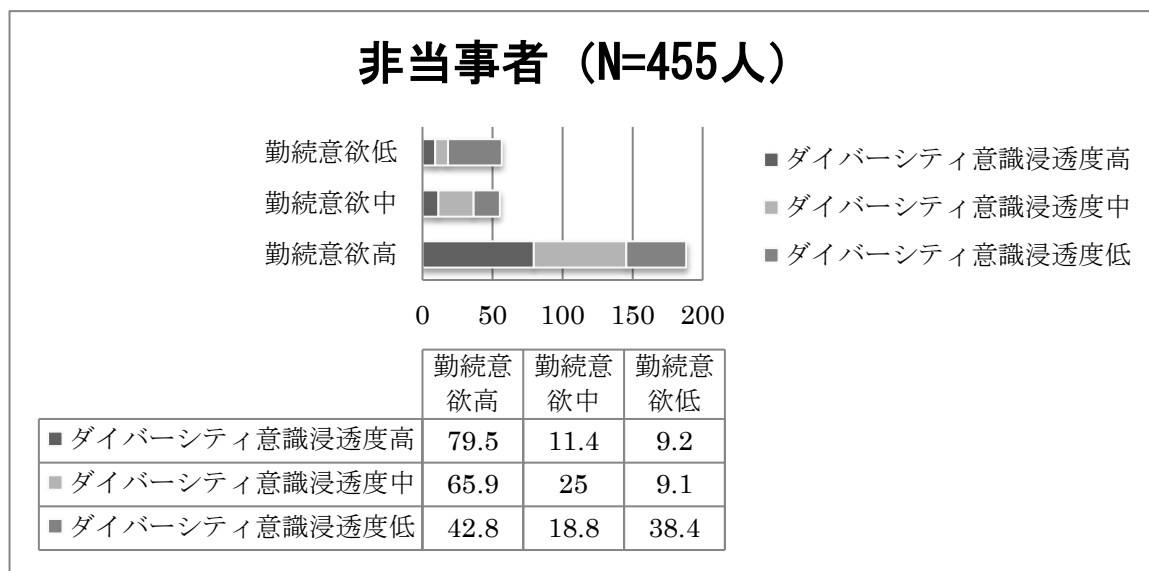
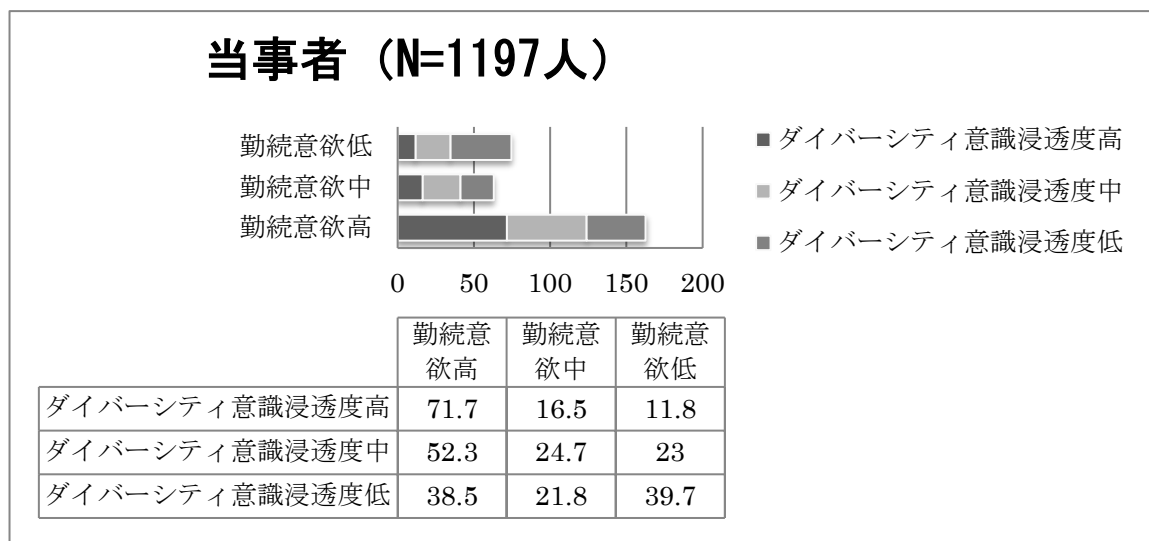
全症例数1167件のうち、質問回答があった総数1148～1158件（MTF422～425件、FTM726～733件）の割合を示したもの。



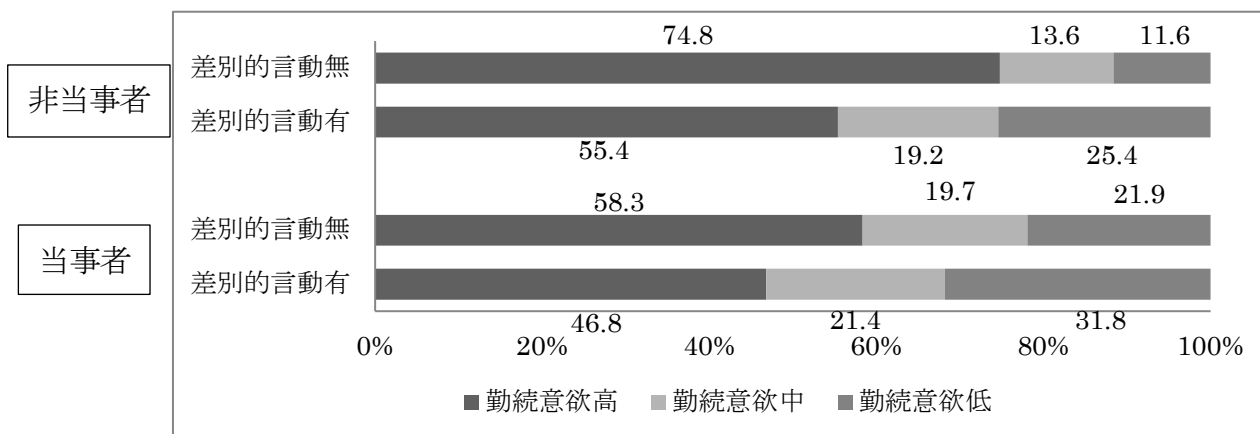
（出典）表1・表2とも、岡山大学ジェンダークリニック受診者に関する調査から。中塚幹也「LGBT当事者のケアに向けた学校と医療施設との連携」（参考文献[41]）89-90頁をもとに分科会で作成。

別表③ 性的マイノリティ支援と勤続意欲との関係

表③-1 ダイバーシティ意識と勤続意欲との関係 (%)



表③-2 差別的言動と勤続意欲との関係 (%) (当事者 : N=1174人、非当事者 : N=455人)



(出典) 柳沢正和・村木真紀・後藤純一『職場のLGBT読本』実務教育出版、2015年、107頁の表(1)、113頁の表(2)をもとに分科会で作成。

<用語解説>

用語① LGBT/LGBTI/LGBTQ

「LGBT」は「レズビアン Lesbian=L・ゲイ Gay=G・バイセクシュアル Bisexual=B・トランスジェンダー Transgender=T」の頭文字をあわせた呼称である。「LGB」という頭文字は1980年代半ばから使われ始め、Tを加えた「LGBT」という言葉は1990年代に登場し、現在に至っている。これに対し、「インターセックス Intersex=I」を加えた「LGBTI」という表現は比較的新しい。例えば、2015年9月29日、ILOを含む国連12機関（ILO, OHCHR, UNHCR, UNAIDS, UNDP, UNESCO, UNFPA, UNICEF, UNODC, UNWOMEN, WFP, WHOの12機関）が「LGBTIに対する暴力・差別の撤廃」に関する共同声明を発表した。ここでは、「LGBTI」という呼称について、次のような註釈がつけられている。「本声明は、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、インターセックスの人々に関わるものであるが、彼ら以外にも、これらとは異なる用語で自己をアイデンティファイする人々を含め、実際にそうであるか、そうみなされているかを問わず、性的指向や性自認又は性の特徴に基づいて暴力や差別にさらされている人々にも関わるものとして読まれるべきである。」

また、最近では「LGBTQ」という表現が使われることもある。「Q」は、「クwestioning (Questioning)」又は「クイア (Queer)」を意味する。「LGBTQ」は、そもそも性的欲求をもたない無性愛者 (Asexual) や自己の性について特定できない人、あるいは特定しようとしめない人など、「LGBT/LGBTI」という表現では言い尽くされない多様な性のあり方を包括する表現として用いられている。

(引用の出典) http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_407967/lang-ja/index.html

用語② SOGI (ソジ)

「性的指向 (Sexual Orientation)」と「性自認 (Gender Identity)」の頭文字を取った用語である。ゲイやレズビアンなど「特定のひと」を表す語ではなく、誰もがもつ「属性」を表す語であるため、すべてのひとに対して使える。このため、国際社会では、「LGBT/LGBTI」に代わってよく用いられるようになっている。

(参考文献) 谷口洋幸「コラム1 LGBT/SOGIに関する包括的な法整備の必要性」(文献①-2-5)。

用語③ インターセックス/性分化疾患/身体的性に関わる特徴

「インターセックス (intersex) /性分化疾患 (Disorders of Sex Development = DSDs)」は、「染色体、性腺、または解剖学的性が非定型である先天的状態」(日本小児内分泌学会)をさし、70種以上のタイプがあると言われる。例えば、「性染色体異常」の場合、「X」(女性型となるターナー症候群など)や「XXY」(男性型となるクラインフェルター症候群など)があり、「XX」と「XY」の細胞が混在する「モザイク型」もある。内性器と外性器の組合せも一様ではない。ヒトの場合、受精後二週間は「性的両能期」とよばれ、母胎でのホルモン受容の影響で男女どちらの性に分化する。そのさい、

男女いずれかの性別に分化せず、卵巣と精巣の両方をもつ場合や卵巣とペニスをもつ場合などが生じる。「インターセックス／性分化疾患」自体は「性の特徴」であり、病気ではない。しかし、未分化性腺が悪性腫瘍化する場合や内分泌異常により副腎不全が発生する場合などには、適切な治療が必要である。現在では、身体の状態が命に関わる場合に、治療や手術がなされる一方、万一、性別変更があったとしても対応できるように、健康的に問題のない組織の手術を遅らせたり、組織を温存できるような手術法も開発されている。男女の別が判明しない場合には、性別判定不能である旨が出生証明書及び出生届に記載されていれば、性別欄を空白にして出生届をすることができ（1960・5・25 民二発 210 号民事局第二課長回答）、戸籍の続柄欄は空欄となり、後に検査や手術等を経て性別が確定すると、追完の届出（戸籍法 45 条）によって続柄記載をする。

「インターセックス」にしろ、「性分化疾患」にしろ、自称としては当事者の間でも意見が分かれており、呼称は確定していない。国際的な当事者団体は、DSDs (Differences of Sex Development)（性に関する身体の発達〔性分化〕の相違 / 特徴）を用いることを提唱している。「インターセックス」という語は、2006 年の小児内分泌学国際会議（シカゴ）で「性分化疾患」に変更された。しかし、身体的性別の多様性を「疾患」としてとらえることには強い抵抗もあり、「インターセックス」という呼称は維持されたままである。このような現状を踏まえ、国連 12 機関の共同声明（2015 年）では、「インターセックス」という語を用いて、それに「性の特徴（身体的性に関わる特徴）」という註釈を加えている。また、「インターセックス」は、あくまで身体上の性分化に関する特徴をさし、性自認や性的指向を表すものではない。

（参考文献）佐々木掌子「セクシュアル・マイノリティに関する諸概念」（文献）。

用語④ 性同一性障害／性別違和／性の不一致／トランスジェンダー／トランスセクシュアル

「性転換症／トランスセクシュアル (Transsexual)」という語は、1900 年代初頭から医学的診断名として用いられていた。これに代わって用いられるようになったのが、「性同一性障害 (Gender Identity Disorder=GID)」という語である。「性同一性障害」は、精神医学界で世界的基準として用いられているアメリカ精神医学会の診断基準『精神障害の診断と統計の手引き（第 3 版）』（DSM-III）（1980 年）において「精神疾患」の一類型として採用され、公式用語として普及した。

これに対して、「トランスジェンダー」は、1990 年代から当事者たちの自称として広まった語である。「トランスジェンダー」という概念の確立は、「性別適合手術を行わない者」のアイデンティティ確立という目的をもっており、「性同一性障害」の脱医療化に向けた動きのあらわれでもあった。その結果、「手術を行うことを望む者／手術を行った者」に対しては旧来の「トランスセクシュアル」という呼称が用いられるようになり、「トランスジェンダー」とは区別されるようになった。

最新の DSM-5（第 5 版、2013 年）では、「性同一性障害」という語は消え、「性別違和 (Gender Dysphoria) =GD」という語に変更された（2014 年に日本精神神経学会が公式記

として決定)。すなわち、DSM-5 は、「性同一性」に違和感をもつことを、それ自体は「障害」ではないとする一方で、性別適合手術は望まないが、ホルモン治療等を望む人のために「精神疾患」の一つとして残したのである。これにより、「性別違和」は「トランスジェンダー」に極めて近い概念となった。

DSM-5 が「性別違和」を精神疾患の一種として残したのに対し、最新の「疾病及び関連保健問題の国際統計分類 (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems=ICD-11 (国際統計分類第 11 版:2017 年予定) では、「性同一性障害」は「精神疾患」からも外れる見込みであり、「性別不一致 (Gender Incongruence)」という語が検討されている。ICD-11 案では、精神疾患とは別に、「性の健康に関連する状態」の章が新設され (17 Conditions related to sexual health)、その一つとして「性の不一致 (Gender Incongruence)」が位置づけられている。「性の不一致」は、治療としては「性同一性障害」と変わらないが、新しく「状態(conditions)」と呼び、「障害(disorders)」や「疾病(diseases)」とも異なるとしている点が特徴的である(「脱・精神病理化運動」)。日本の特例法の改正に拍車がかかると思われる。

(参考文献)「特別企画:LGBT と性別違和(針間克己編)」、「AYUMI:性同一性障害の現状と治療」『医学のあゆみ』、「特集:セクシュアル・マイノリティ(LGBT)への理解と支援」所収の各論文を参照。

ICD-11 案 (WHO) <http://apps.who.int/classifications/icd11/browse/l-m/en>

用語⑤ 性別適合手術 (性別再指定手術)

生来の生殖器官や乳房を取り去り、性別移行先の外性器・乳房等を形成する手術をいう。かつては、「性転換手術」と呼ばれた。今日の日本では、性別適合手術にもホルモン治療にも保険適用はない。乳房を切除する手術の費用はおよそ 60 万~70 万円、男性から女性への性別適合手術には 140 万~150 万円かかるとされる。ホルモン治療も自由診療であるため、病院によって代金が大幅に異なる

1996 年 7 月、埼玉医科大学倫理委員会は、「性同一性障害」の存在を認め、外科的治療(性別適合手術)の妥当性を認める答申を出した。同年 9 月には、日本精神神経学会に「性同一性障害に関する特別委員会」が設置され、翌 1997 年 9 月に「性同一性障害に関する答申と提言」が発表された。「性同一性障害の診断基準と治療に関するガイドライン(第 1 版)」は、その一部として公表されたものである。同ガイドラインに基づく最初の手術は、1998 年に実施された。その後、2004 年に施行された特例法は、性別適合手術を正当な医療行為として合法化した。最新のガイドライン(第 4 版、2012 年)は、性ホルモン療法の開始可能年齢を 20 歳(第 1 版)から 15 歳に引き下げた。具体的には、11~12 歳前後以降で、二次性徴の発来に強い苦痛を訴える者に、2~3 年程度に限って、二次性徴の進行を抑制するホルモン剤投与の療法が可能になった。二次性徴抑制後にホルモン療法への移行が妥当と判定されれば、18 歳未満でもホルモン療法を開始する。また 15 歳以上で 2 年以上、ジェンダー・クリニックで経過を観察すれば、ホルモン療法が可能となる。

WHO(世界保健機関)、国連ウィメン (UN Women)、国連合同エイズ計画 (UNAIDS)、国連人口基金 (UNFPA)、国連開発計画 (UNDP)、国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR)、国

連人権高等弁務官事務所（OHCHR）など7機関は、2014年5月30日、「不妊手術の強制・強要及び不本意な不妊手術の廃絶を求める共同声明」（Eliminating forced, coercive and otherwise involuntary sterilization - An interagency statement）を公表した（資料②参照）。そこでは、性別適合手術をID（公的書類）上の性別を変更するための条件にすべきではないとされている。

（参考文献）谷口洋幸他編『セクシュアル・マイノリティ判例解説』、斎藤利和「わが国における性同一性障害の歴史」

（『医学のあゆみ』256-4、2016年）OUT JAPAN ニュース <http://www.outjapan.co.jp/news/2017/3/6.html>

WHO 等共同声明 http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/112848/1/9789241507325_eng.pdf

用語⑥ FTM 父性確定訴訟（2013年最高裁決定）

性同一性障害で女性から性別変更した男性が女性と結婚し、非配偶者間人工授精を利用して長男をもうけた。しかし、子の戸籍の「父」欄は空欄とされた。夫婦は、「父」欄に夫の名を書き入れることを求めて東京家裁に審判を申し立てたが、東京家裁はこれを却下した。高裁判決は、民法772条に定める「嫡出推定の原則」の趣旨を次のように述べて、家裁決定を支持した（2012年12月）。「民法772条は家庭の平和を維持し夫婦関係の秘事を公にすることを防ぐとともに父子関係の早期安定を図ったものであることからすると、戸籍の記載上、生理的な血縁が存しないことが明らかな場合においては、同条の適用を欠く」。

2013年12月10日、最高裁はこれを覆し、民法772条は婚姻の主要な効果であり、当該夫婦が婚姻をしている以上、妻との性的関係の結果もうけた子であり得ないことを理由に、同規定の適用を認めないとするは相当でないとして、子を当該夫婦の嫡出子として戸籍記載することを命じた。最高裁決定を受け、翌2014年1月27日、法務省は、性同一性障害で女性から性別変更した男性とその妻が第三者から精子提供を受けてもうけた子について、今後嫡出子として戸籍に記載するよう全国の法務局と地方法務局に通達を出した。

（参考文献）最高裁決定2013年12月10日民集67巻9号1847頁。

http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/810/083810_hanrei.pdf

用語⑦ ゴルフ会員権訴訟（2014-2015年）

静岡県内の某ゴルフクラブへの入会を希望した女性（性同一性障害により男性から女性へ性別変更）が性別変更を理由に入会及びゴルフクラブ経営会社の株式譲渡承認を拒否されたため、ゴルフクラブを相手どって慰謝料等の支払いを求めた裁判である。一審（静岡地裁浜松支部判決2014年9月8日判時2243号67頁）は女性の訴えを認めて110万円の慰謝料支払いを命じた。入会拒否は、「自らの意思によってはいかんともし難い疾患によって生じた生物学的な性別と性別の自己意識の不一致を治療することで、性別に関する自己意識を身体的にも社会的にも実現してきたという原告の人格の根幹部分をまさに否定したものにほかならない」として、精神的損害に対する慰謝料として100万円、弁護士費用を損害と認定して10万円を認め、合計110万円の慰謝料支払いを命じたのである。二審（東京高裁判決2015年7月1日労働判例ジャーナル43号40頁）も一審判決を支持し

た。

用語⑧ プライド・プロジェクト

「プライド・プロジェクト」とは、LGBTI 労働者に対する差別の実態を調査し、包摂を促進するための好事例を収集することを目的とした ILO（国際労働機関）の取り組みである。2012～2015年に、ILO はノルウェー政府の支援を受けて、世界の LGBTI 労働者に対する差別について調査・研究を行い、数か国について報告書をまとめた。アルゼンチン、ハンガリー、タイでは報告書が完成し、コスタリカ、フランス、インド、インドネシア、モンテネグロ、南アフリカでも調査が進められた。

(参考URL) ILO http://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_351654/lang-en/index.htm (2017年7月25日閲覧)

用語⑨ ブルーボーイ事件 (1969-70年)

「ブルーボーイ事件」とは、「ブルーボーイ」と呼ばれた男娼3人の求めに応じて、産婦人科医が不妊手術（性別適合手術：当時「性転換手術」と呼ばれた）を施し、優生保護法28条（「故なく、生殖を不能にすることを目的として手術又はレントゲン照射を行ってはならない」）違反に問われて有罪が確定した事件である。本件では、手術に先立って医師が十分な精神科診療を行わず、手術の必要性や手術を受ける動機等について確認していなかったことが、優生保護法が禁じる「故なく」不妊手術を行ったものと判断された。地裁判決（1969年）は、「性転換手術」のすべてを違法としたわけではなく、次のような条件を満たした場合には「正当な医療行為」になるとの判断を示した極めて妥当なものであった。(1)精神的、心理的観察を行い、一時的な気分による者を排除すること、(2)家族、生活環境を調査し、人間形成の過程を調べ手術がやむを得ないかどうかを調べること、(3)精神科医を含んだ複数の医師団の決定によること、等である。1970年、東京高裁は医師の控訴を棄却し、判決が確定した。本事件以降、「性転換手術は優生保護法違反」との誤解が一般に広まり、日本では「性転換手術」が事実上行えなくなってしまった。

(参考文献) 1970年東京高裁判決（全文）http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/759/020759_hanrei.pdf

用語⑩ 戸籍への記載方法（転籍の際の移記も含む）

転籍（本籍地を変更する）をすれば、現在の属性、家族関係に影響のない履歴は、転籍した戸籍に移記されないため、変更履歴のない戸籍になる。しかし、名の変更と性別変更の履歴（「【平成15年法律第111号3条による裁判確定日】〇年〇月〇日」という記載）だけは移記される。

用語⑪ ホモフォビア／トランスフォビア

「ホモフォビア（Homophobia：同性愛嫌悪）」とは、同性愛や同性愛者に対する嫌悪感や恐怖心、拒絶や偏見をさし、宗教的教義などに基づいて否定的な価値観などをもつことも含まれる。「トランスフォビア（Transphobia）」とは、トランスジェンダーやトラ

ンスクチュアルに対する嫌悪感や恐怖心、拒絶や偏見をさし、宗教的教義などに基づいて否定的な価値観などをもつことも含まれる。「ホモフォビア」も「トランスフォビア」も、暴力行為を伴うヘイトクライム（憎悪犯罪）に発展する場合もあれば、雇用差別や日常生活上の排除という形で現れる場合も少なくない。

毎年5月17日は、「国際反ホモフォビア・トランスフォビア・バイフォビアの日（LGBTI 差別反対国際デー）」とされる。それは、1990年5月17日にWHOが同性愛を疾病及び関連保健問題の国際統計分類（ICD-10）から削除することを決議したことに基づく。LGBTI 差別反対国際デーには、国連ILO事務局長が声明を発したり、世界各国でプライド運動（上述⑧参照）が展開される。

（参考 URL）ILO 駐日事務所 http://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/director-general/WCMS_369578/lang-ja/index.htm（2017年7月25日閲覧）

用語⑫ アライ（支援者）

「アライ（ally）」とは、性的マイノリティの権利運動を支援したり、ホモフォビア／トランスフォビアに対して異議を表明する人々をさす。一般に「アライ」と言うと「ストレート・アライ」をさすことが多い。「ストレート・アライ」とは、自身はLGBTI当事者ではないが、LGBTI当事者が社会的に不利な立場に置かれていると感じ、異性愛主義（異性愛を標準・当然とみなす考え方）を批判して、ホモフォビア／トランスフォビアの解消を目指す支援者をさす。LGBTI支援団体の多くに当事者のみならず、多数のアライが所属している。

用語⑬ アウティング

「アウティング（Outing：暴露行為）」は、他人の秘密を暴露することをさし、特に、他人のセクシュアリティを暴露する場合に多く用いられる。例えば、性的マイノリティであるとのカミングアウトを受けた場合に、当事者本人の了解を得ずに、彼らが公にしている性的指向や性自認等の秘密を本人が特定できる状況で第三者に暴露すると、アウティングに当たる。2016年8月、アウティングを原因とする大学院生の学内転落死事件で、大学とアウティング行為者が訴えられた。アウティングは、プライバシー侵害であると同時に生命に関わるほど深刻なセクシュアル・ハラスメントなのである。それにもかかわらず、アウティングした側にはその自覚がないことが多い。一方、アウティングがカミングアウトされた側の戸惑いの結果であることも少なくなく、カミングアウトの受け止め方についても適切な教育が必要である。

用語⑭ ワーク・ウィズ・プライド wwP (work with Pride)

2012年に企業とNGOの連携により開始されたダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体。2016年6月に、LGBTI支援に取り組む複数の団体がつくった任意団体「ワーク・ウィズ・プライド」が企業と協力し、2016年6月に、LGBTI支援に取り組んでいるかどうかについての指標を策定した。指標は、次の5項目である。(1)性的指

向と性自認による差別をしないと宣言しているか。(2)相談窓口の整備など意見を言える機会を提供しているか。(3)研修など理解促進に取り組んでいるか。(4)同性パートナーにも適用する人事制度を行っているか。(5)心と体の性が一致しないトランスジェンダーへのサポート体制を整えているか。評価はゴールドとシルバー、ブロンズの3段階で、企業は認定されたことを示すロゴを広告、求人の際に使えるようになる。2016年10月に「ゴールド」を受賞した企業は53社であった。企業名については、以下のサイトを参照。
<http://www.workwithpride.jp/>

<参考文献>

- [1] 電通ダイバーシティ・ラボ「電通LGBT調査2015」(2015年)。
<http://www.dentsu.co.jp/news/release/2015/0423-004032.html>
- [2] 日本労働組合総連合会(連合)「LGBTに関する職場の意識調査～日本初となる非当事者を中心に実施したLGBT関連の職場意識調査」(2016年8月25日)。
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20160825.pdf?0826>
- [3] 谷口洋幸「コラム1:LGBT/SOGIに関する包括的な法整備の必要性」三成美保編『教育とLGBTIをつなぐ——学校・大学の現場から考える』青弓社、2017年。
- [4] 薬師実芳・古堂達也・小川奈津己・笹原千奈未『LGBTってなんだろう?からだの性・心の性・好きになる性』合同出版、2014年。セクシュアルマイノリティ教職員ネットワーク編『セクシュアル・マイノリティ——同性愛、性同一性障害、インターセックスの当事者が語る人間の多様な性(第3版)』明石書店、2012年。
- [5] 橋本秀雄『男でも女でもない性・完全版——インターセックス(半陰陽)を生きる』青弓社、2004年、橋本秀雄・花立都世司・島津威雄編『性を再考する——性の多様性概論』青弓社、2003年。
- [6] 毎日新聞「境界を生きる」取材班編『境界を生きる——性と生のはざままで』毎日新聞社、2013年。
- [7] ジョグジャカルタ原則 (UNHCRの公式サイト)
<https://web.archive.org/web/20121016184028/http://www.unhcr.org/refworld/category,REFERENCE,ICJRISTS,,48244e602,0.html>、
- [8] ドイツ憲法判例(2011年)
http://www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen/rs20110111_1bvr329507.html
- [9] LGBT支援法律家ネットワーク出版プロジェクト編『セクシュアル・マイノリティQ&A』弘文堂、2016年。
- [10] LGBT法連合会(正式名称:性的指向および性自認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困難リスト(第2版)」(2015年)
http://lgbtetc.jp/pdf/list_20150830.pdf
- [11] 東京弁護士会LGBT法務研究部『LGBT法律相談対応ガイド』第一法規、2017年、「特集:LGBT～セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)」(『LIBLA』(東京弁護士会)16巻3号、2016年3月号)、「特集:セクシュアル・マイノリティ～その先の多様社会を見つめて」(『月報司法書士』533号、2016年7月号)、「特集:セクシャルマイノリティの刑事弁護」(『季刊刑事弁護』89号、2016年)、大阪弁護士会人権擁護委員会・性的指向と性自認に関するプロジェクトチーム『LGBTsの法律問題Q&A』LABO、2016年。
- [12] 棚村政行・中川重徳編『同性パートナーシップ制度——世界の動向・日本の自治体における導入の実際と展望』日本加除出版、2016年、エスムラルダ、KIRA『同性パートナーシップ証明、はじまりました。』ポット出版、2015年。
- [13] 厚生労働省通知「被保険者証の氏名表記について」(2017年8月31日)
<http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T170907S0010.pdf> (2017年9月14日閲

覧)

[14] フレデリック・マルテル (林はる芽訳) 『現地レポート世界LGBT事情——変わりつつある人権と文化の地政学』岩波書店、2016年、ILGA (International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association) <http://ilga.org/>

[15] 谷口洋幸「『同性愛』と国際人権」(三成美保編『同性愛をめぐる歴史と法——尊厳としてのセクシュアリティ』明石書店、2015年)

[16] *BORN FREE AND EQUAL. Sexual Orientation and Gender Identity in International Human Rights Law*, <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqual-LowRes.pdf>

国連人権高等弁務官事務所(山下梓訳)『みんなのためのLGBTI人権宣言——人は生まれながらにして自由で平等』合同出版、2016年。

[17] 外務省。<http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000054774.pdf>

[18] 「特別企画：LGBTと性別違和(針間克己編)」(『こころの科学』189号、2016年9月)。

[19] マルテル、フレデリック (林はる芽訳) 『現地レポート世界LGBT事情——変わりつつある人権と文化の地政学』岩波書店、2016年。

[20] ドイツ憲法判例(2008年判例)

http://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2008/05/l_s20080527_1bv1001005.html 渡邊康彦「性別変更の要件の見直し——性別適合手術と生殖能力について」(『産大法学』45巻1号、2011年)、谷口洋幸・斎藤笑美子・大島梨沙編『性的マイノリティ判例解説』信山社、2011年。

[21] 中塚幹也「性同一性障害診療を取り巻く課題と今後の展望」(『医学のあゆみ』256巻4号、2016年)。特集「AYUMI：性同一性障害の現状と治療」(『医学のあゆみ』256巻4号、2016年1月)。

[22] 南野知恵子監修『【解説】性同一性障害者性別取扱特例法』日本加除出版、2004年

[23] 三成美保「LGBTIの権利保障—歴史と比較を通して」(「特集：性差をこえて」『歴史地理教育』813号、2013年)。

[24] 「特集：セクシュアル・マイノリティ(LGBT)への理解と支援」(『精神療法』42巻1号、2016年)。

[25] 日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会「科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」2014年8月。

[26] Kyle Knight「人権ウォッチ：ネパールでトランスジェンダーを認める旅券発給」(2015年8月10日ヒューマン・ライツ・ウォッチ)

<https://www.hrw.org/ja/news/2015/08/10/280337>

[27] 文部科学省「学校における性同一性障害に係る対応に関する状況調査について」(平成25年4月～12月実施、平成26年6月公表)。

http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/_icsFiles/afield-file/2016/06/02/1322368_01.pdf

- [28] いのちリスペクト。ホワイトトリボン・キャンペーン「LGBTの学校生活に関する実態調査(2013)結果報告書」(2014年4月29日) <http://endomameta.com/schoolreport.pdf>
- [29] LGBT差別禁止法案 (http://lgbtetc.jp/wp/wp-content/uploads/2016/08/18_19.pdf)、SOGI差別解消法案(衆議院) http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_gian.nsf/html/gian/honbun/houan/g19001057.htm、LGBT法連合会編『「LGBT」差別禁止の法制度って何だろう?——地方自治体から始める先進的取り組み』かもがわ出版、2016年。
- [30] 三成美保「セクシュアリティとジェンダー:性的指向の権利保障をめぐる——総論」、二宮周平「日本における同性パートナーシップと同性婚——その意義、必要性とリスク」、谷口洋幸「日本における同性カップルをめぐる権利保障運動の展開」、堀江有里「日本における同性カップルの権利保障をめぐる可視化戦略の陥穽」、大山治彦「スウェーデンにおける同性間の結婚——わが国における制度設計のために」、香川孝三「コメント:ベトナムにおける婚姻の性中立化をめぐる動き」、長志珠絵「コメント:近代家族論と反養子言説」(以上、いずれも「特集:セクシュアリティとジェンダー」『日本ジェンダー研究』19号、2016年)。
- [31] 科学研究費助成事業「日本におけるクィア・スタディーズの構築」研究グループ編(研究代表者:広島修道大学 河口和也)「性的マイノリティについての意識 2015年全国調査報告書」2016年6月。 <http://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/chousa2015.pdf>
- [32] NHK「LGBT当事者アンケート調査~2600人の声から」(2015年10月実施) <http://www.nhk.or.jp/d-navi/link/lgbt/>
- [33] 青山道夫・有地亨編『新版注釈民法(21)親族(1)』有斐閣、1989年〔上野雅和〕。
- [34] 三成美保編『同性愛をめぐる歴史と法——尊厳としてのセクシュアリティ』明石書店、2015年。
- [35] 同性婚人権救済弁護団編『同性婚 だれもが自由に結婚する権利』明石書店、2016年。
- [36] 棚村政行・中川重徳編『同性パートナーシップ制度』日本加除出版、2016年。
- [37] 『家族<社会と法>』33号、2017年7月。
- [38] 辻村みよ子『憲法と家族』日本加除出版、2016年、中里見博「『同性愛』と憲法」(三成編『同性愛をめぐる歴史と法』2015年=前掲[34])。
- [39] 三成美保編『教育とLGBTIをつなぐ——学校・大学の現場から考える』青弓社、2017年。
- [40] 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokuyokushougaihokenfukushibu/honbun.pdf>
- [41] 中塚幹也「LGBTI当事者のケアに向けた学校と医療施設との連携」(三成編『LGBTIと教育をつなぐ』2017年=前掲[39])
- [42] 文部科学大臣決定「いじめの防止等のための基本的な方針」(2013年10月11日、最終改定2017年3月14日)。

http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afield-file/2017/04/05/1304156_02_2.pdf

[43] 独立行政法人日本学生支援機構『教職員のための障害学生修学支援ガイド(平成26年度改訂版)』2015年

http://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/guide_kyouzai/guide/index.html#guide_pdf

[44] 三成美保「序章 教育でのLGBTIの権利保障の課題」(三成編『教育とLGBTIをつなぐ』2017年=前掲[39])

[45] 田中かず子「性的マイノリティ問題への取り組み——国際基督教大学での実践からみえてきたこと」(三成編『教育とLGBTIをつなぐ』2017年=前掲[39])

[46] 河嶋静代「大学での性的指向と性自認が非典型的の学生支援の課題」(三成編『教育とLGBTIをつなぐ』2017年=前掲[39])、河嶋静代『性的マイノリティの学生支援における課題』(平成26年度ジェンダー問題調査・研究支援事業報告書、北九州市立男女共同参画センター、2015年)。

[47] 中塚幹也「LGBTI当事者のケアに向けた学校と医療施設との連携」(三成編『教育とLGBTIをつなぐ』2017年=前掲[39])。

[48] 「体は男性、心は女性」入学可能に? 日本女子大検討へ」朝日新聞2017年3月19日、「『心は女性』学生の受け入れ 女子大8校が『検討』」(同6月19日)、「『心は女性』受け入れ検討の理由」(同6月25日)、「『多様な女子』受け入れ 課題は」(同7月1日)。

[49] 高橋裕子「トランスジェンダーの学生受入れとアメリカの名門女子大学——もう一つの「共学」論争後のアドミッションポリシー」(三成編『教育とLGBTIをつなぐ』2017年=前掲[39])。

[50] 渡辺大輔「『性の多様性』教育の方法と課題」(三成編『教育とLGBTIをつなぐ』2017年=前掲[39])。

[51] 岩本健良「教員採用試験での適性検査MMPIの見直しの必要性」(三成編『教育とLGBTIをつなぐ』2017年=前掲[39])。

[52] 隠岐さや香「日本の大学での性的少数者に関する調査結果」(三成編『教育とLGBTIをつなぐ』2017年=前掲[39])。

[53] 朝日新聞2017年4月22日。

[54] 文部科学省パブリックコメント。

<file:///C:/Users/mm/AppData/Local/Temp/t18500087801.pdf>

[55] 岸田英之「生徒による取り組みの紹介——丹原東中学校の実践から」、薬師実芳「多様な性をもつ子どもたちの現状と教育現場で求められる対応について」(ともに、三成編『LGBTIと教育をつなぐ』2017年=前掲[39])、早稲田大学教育総合研究所監修『LGBT問題と教育現場——いま、わたしたちにできること』学文社、2015年、遠藤まめた『先生と親のためのLGBTガイド——もしあなたがカミングアウトされたなら』合同出版、2016年。

- [56] 柳沢正和・村木真紀・後藤純一『職場のLGBT読本』実務教育出版、2015年。
- [57] 「特集：問題提起・LGBTと労働法」（『季刊労働法』251号、2015年冬）、「特集：労働法におけるLGBT問題」（『労働旬報』1875号、2016年11月上旬号）、「特集：LGBTが働きやすい職場環境に向けて——セクシュアル・マイノリティの労働問題」（『Business Labor Trend』2017年2月号）。
- [58] 虹色ダイバーシティ（共同研究 国際基督教大学ジェンダー研究センター）「LGBTに関する職場環境アンケート2016」。 <http://www.nijiirodiversity.jp/wp3/wp-content/uploads/2016/08/932f2cc746298a4e76f02e3ed849dd88.pdf>
- [59] 厚生労働省「働き方の未来 2035：一人ひとりが輝くために」懇談会報告書「働き方の未来 2035～一人ひとりが輝くために～」（2016年8月）
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000133449.pdf>
- [60] 日本経済団体連合会「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」（2017年5月） http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039_honbun.pdf

（注：日付を特記したもの以外について、URL取得はすべて2017年6月1日）

<参考資料1>審議経過

平成27年

- 2月25日 社会と教育におけるLGBTIの権利保障分科会（第1回）
・役員を選出及び今後の審議の進め方についての審議
- 5月18日 社会と教育におけるLGBTIの権利保障分科会（第2回）
・公開シンポジウムに向けた準備報告会（ゲスト報告会）
- 8月20日 社会と教育におけるLGBTIの権利保障分科会（第3回）
・公開シンポジウム（第1回）についての審議及び報告会
- 9月19日 社会と教育におけるLGBTIの権利保障分科会（第4回）
・公開シンポジウムの打ち合わせ
- 9月19日 公開シンポジウム（第1回）「セクシュアリティとジェンダー——性的指向の権利保障をめぐる」（於；奈良女子大学）

平成28年

- 1月16日 社会と教育におけるLGBTIの権利保障分科会（第5回）
・公開シンポジウム（第2回）の準備についての審議及びゲスト報告会
- 5月21日 社会と教育におけるLGBTIの権利保障分科会（第6回）
・公開シンポジウム（第2回）打ち合わせ及び公開シンポジウム（第3回）の審議
- 5月21日 公開シンポジウム（第2回）「教育におけるLGBTIの権利保障——現状と課題」（於；日本学術会議講堂）
- 12月11日 社会と教育におけるLGBTIの権利保障分科会（第7回）
・公開シンポジウム（第3回）打ち合わせ及び提言作成のための審議
- 12月11日 公開シンポジウム（第3回）「LGBTIの権利保障——雇用と労働」（於；日本学術会議講堂）
- 12月11日 分科会委員全員に対し提言案に対する意見聴取（メール会議）

平成29年

- 2月24日 社会と教育におけるLGBTIの権利保障分科会（第8回）
提言案について検討
- 4月3日 社会と教育におけるLGBTIの権利保障分科会（第9回）
提言案の審議
- 4月7日 分科会委員全員に対し提言案に対する意見聴取（メール会議）
- 4月25日 分科会委員全員に対し提言案の確認・文言等調整（メール会議）
- 5月8日 分科会委員全員に対し提言案の確認・最終調整（メール会議）
- 8月31日 日本学術会議幹事会（第251回）
提言「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—」承認

<参考資料2>公開シンポジウムと成果公表

① 第1回公開シンポジウム「セクシュアリティとジェンダー

——性的指向の権利保障をめぐる

(2015年9月19日、於：奈良女子大学、日本ジェンダー学会と共同主催)

【シンポジウム・プログラム】

趣旨説明 三成美保 (第一部会員・奈良女子大学教授)

報告1：日本における同性カップルの権利保障に向けた法的課題

二宮周平 (連携会員・立命館大学教授)

報告2：日本における同性カップルをめぐる権利保障運動の展開

谷口洋幸 (特任連携会員・高岡法科大学准教授)

報告3：日本における同性カップルの権利保障をめぐる可視化戦略の陥穽

堀江有里 ((公財) 世界人権問題研究センター・専任研究員)

報告4：ヨーロッパにおける同性カップルの権利保障—現状と課題

大山治彦 (四国学院大学教授)

コメント1：ベトナムにおける婚姻の性中立化をめぐる

香川孝三 (大阪女学院大学教授・元ベトナム公使)

コメント2：同性愛射程から考える日本近現代史研究

長志珠絵 (連携会員・神戸大学教授)

討論 司会：伊藤公雄 (第一部会員・京都大学教授)

【成果公表】

「特集：セクシュアリティとジェンダー」『日本ジェンダー研究』19号、2016年

三成美保「セクシュアリティとジェンダー：性的指向の権利保障をめぐる——総論」

二宮周平「日本における同性パートナーシップと同性婚——その意義、必要性和リスク」

谷口洋幸「日本における同性カップルをめぐる権利保障運動の展開」

堀江有里「日本における同性カップルの権利保障をめぐる可視化戦略の陥穽」

大山治彦「スウェーデンにおける同性間の結婚——わが国における制度設計のために」

香川孝三「コメント：ベトナムにおける婚姻の性中立化をめぐる動き」

長志珠絵「コメント：近代家族論と反養子言説」

② 第2回公開シンポジウム「教育におけるLGBTIの権利保障——現状と課題」

(2016年5月21日、於：日本学術会議講堂)

【シンポジウム・プログラム】

開会挨拶 三成美保 (日本学術会議第一部会員、奈良女子大学副学長)

趣旨説明 戒能民江 (日本学術会議連携会員、お茶の水女子大学名誉教授)

- 報告1：アメリカの大学におけるLGBTIの権利保障：高橋裕子（日本学術会議連携会員、津田塾大学学長）
- 報告2：日本の大学におけるLGBTIに関する調査結果：隠岐さやか（日本学術会議連携会員、広島大学大学院総合科学研究科准教授）
- 報告3：LGBTI当事者のケアに向けた学校と医療施設との連携：中塚幹也（岡山大学大学院保健学研究科教授、岡山大学ジェンダークリニック医師）
- 報告4：生徒による取組の紹介—丹原東中学校の実践から：岸田英之（愛媛県西条市立丹原東中学校校長）
- コメント1：性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について：鈴木文孝（文部科学省初等中等教育局児童生徒課課長補佐）
- コメント2：自治体行政の総合的視点から一教員採用試験適性検査の見直しの必要性を中心に：岩本健良（金沢大学人文学類准教授）
- コメント3：多様な性をもつ子どもについて考える立場から：薬師実芳（NPO法人ReBit代表理事）
- コメント4：教育方法論の立場から：渡辺大輔（埼玉大学基盤教育研究センター准教授）
- 総合討論
- 司会：戒能民江（日本学術会議連携会員、お茶の水女子大学名誉教授）
紙谷雅子（日本学術会議連携会員、学習院大学法学部教授）
- 閉会挨拶：二宮周平（日本学術会議連携会員、立命館大学法学部教授）
- 総合司会：長志珠絵（日本学術会議連携会員、神戸大学大学院国際文化学研究科教授）

【成果公表】

- 三成美保編『教育とLGBTIをつなぐ——学校・大学の現場から考える』青弓社、2017年
- 三成美保「はじめに」
- 三成美保「序章 教育でのLGBTIの権利保障の課題」
- 岸田英之「第1章 生徒による取り組みの紹介——丹原東中学校の実践から」
- 中塚幹也「第2章 LGBTI当事者のケアに向けた学校と医療施設との連携」
- 谷口洋幸「コラム1 LGBT/SOGIに関する包括的な法整備の必要性」
- 薬師実芳「第3章 多様な性をもつ子どもたちの現状と教育現場で求められる対応について」
- 渡辺大輔「第4章 「性の多様性」教育の方法と課題」
- 岩本健良「第5章 教員採用試験での適性検査MMPIの見直しの必要性」
- 隠岐さやか「第6章 日本の大学での性的少数者に関する調査結果」
- 河嶋静代「第7章 大学での性的指向と性自認が非典型の学生支援の課題」
- 田中かず子「コラム2 性的マイノリティ問題への取り組み——国際基督教大学での実践からみえてきたこと」
- 高橋裕子「第8章 トランスジェンダーの学生受入れとアメリカの名門女子大学——もう一つの「共学」論争後のアドミッションポリシー」

紙谷雅子「コラム3 トイレ騒動——現在進行形」

戒能民江「おわりに」

③ 第3回公開シンポジウム「LGBTIの権利保障——雇用と労働」

(2016年12月11日、於；日本学術会議講堂)

【シンポジウム・プログラム】

開会挨拶 三成 美保（本分科会委員長）

報告1 「LGBTIの権利保障と労働法—総論」 名古 道功（本分科会委員）

報告2 「性的指向・性自認に関する問題と労働法政策の課題」

内藤 忍（労働政策研究・研修機構副主任研究員）

報告3 「LGBTが働きやすい職場づくりへ向けた企業の取り組み」

村木 真紀（NPO法人虹色ダイバーシティ代表）

報告4 「LGBTIの雇用と労働—ILOの政策を中心に」

木村 愛子（NPO法人ILO活動推進日本協議会〔日本ILO協議会〕理事長、国際人間環境研究所所長）

報告5 「LGBTが職場で直面している困難の法的解決に向けて」

永野 靖（弁護士〔東京弁護士会〕）

コメント1 「企業の先進的取り組み」 柳沢 正和（ドイツ証券）

コメント2 「LGBT若者の就活支援」 薬師 実芳（NPO法人ReBit代表）

総合討論（司会）榊原 富士子（本分科会委員）・谷口 洋幸（本分科会委員）

閉会挨拶 二宮 周平（本分科会副委員長）

総合司会 長 志珠絵（本分科会幹事）

【成果公表】

『LGBTIの雇用と労働（仮）』（晃洋書房、2017年）として刊行予定

<付録>

資料① LGBT 法連合会「LGBT 困難リスト」(2015年) (抄)

- 学校・大学で仕草が女みたいだと言われ、仕草をまねされたり、笑いのネタにされた。
- 性別への違和感について、教員や同級生が笑いのネタにしたため、その場の空気で一緒に笑わざるを得なかった。
- 学籍簿の性別や氏名が、戸籍と住民票に基づいて記載されているため、別人と疑われたり、性同一性障害であることが周囲に知られ、同級生などから仲間外れにされた。
- 性的指向について、教員や同級生がおかしいものと話したり、「うちの学校にはいない」と言われ、何も言い返すことができなかった。
- 同性の友達にラブレターを出したところ、相手の親が学校に通報したため、教員に呼び出されてとがめられた。
- 同級生から性的指向や性自認を理由にいじめを受けていたところ、教員からも「お前が悪い」と言われた。
- 他の人に身体を見られる心配や、他の人の身体が目に入る罪悪感から、学校の更衣室やトイレが使いづらかった。
- 親にカミングアウトしたところ、好きでもない相手と勝手に結婚話を進められ、結婚を強要された。
- 自らの性的指向や性自認が非典型であることをオープンにした結果、公務員(特に教員)の採用試験で不当に低い評価を受けた。
- 就職活動の際、性的指向や性自認にフレンドリーな職場を見極めるための指標がなかった。
- 同性の元パートナーからストーカー行為を受け警察に相談したところ、性的指向を理由に揶揄されたり、事件と関係ないのに性体験について質問されたりした。
- 「レズビアンは女が好きなんだろう」といわれ、同僚の社員から男性向けのポルノ雑誌を無理矢理みせられた。

(出典) LGBT法連合会「LGBT困難リスト(第2版)」(2015年) から抜粋。

資料② WHO等「不妊手術の強制・強要及び不本意な不妊手術の廃絶を求める共同声明」WHO(世界保健機関)、国連ウィメン(UN Women)、国連合同エイズ計画(UNAIDS)、ユニセフ(UNICEF: 国連児童基金)、国連人口基金(UNFPA)、国連開発計画(UNDP)、国連難民高等弁務官事務所(UNHCR)、国連人権高等弁務官事務所(OHCHR)「不妊手術の強制・強要及び不本意な不妊手術の廃絶を求める共同声明」(Eliminating forced, coercive and otherwise involuntary sterilization - An interagency statement)(2014年5月30日) (抄)

「トランスジェンダーやインターセックスの人たちのように、断種手術にまつわる差別と虐待の長い歴史があるグループがいる。その歴史は今日も続いている。(中略)例えば、このような人権侵害は様々な法的、医療的な必要条件に反映されており、断種手術もその中に含まれる。トランスジェンダーやインターセックスの人々は、希望するジェンダーに

適合する出生証明書やその他の法的書類を手に入れるために、これらの必要条件にさらされている。

とりわけインターセックスの人々は、審美的手術などの医学的には不必要な手術を幼児期に受けさせられ、生殖能力を奪われてきた。当人や親または保護者へのインフォームド・コンセント無しにである。このような行為もまた、国際的な人権団体や、国内の裁判所により、人権侵害であるとして認識されてきた。」

(出典) http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/112848/1/9789241507325_eng.pdf

資料③ 国連自由権規約委員会による日本政府レポート審査の最終見解(2014年)(抄)

「性的指向及び性別認識に基づく差別

11. (前略) 締約国〔日本をさす=筆者注〕は、性的指向及び性別認識を含む、あらゆる理由に基づく差別を禁止する包括的な反差別法を採択し、差別の被害者に、実効的かつ適切な救済を与えるべきである。締約国は、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの人々に対する固定観念及び偏見と闘うための啓発活動を強化し、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの人々に対する嫌がらせの申立てを捜査し、またこうした固定観念、偏見及び嫌がらせを防止するための適切な措置をとるべきである。締約国はまた、自治体レベルで、公営住宅制度において同性カップルに対し適用される入居要件に関して残っている制限を除去すべきである。」

(出典) 外務省<http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000054774.pdf>

資料④ 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律(2003年制定、2008年改正)(抄)

(趣旨) 第一条 この法律は、性同一性障害者に関する法令上の性別の取扱いの特例について定めるものとする。

(定義) 第二条 この法律において「性同一性障害者」とは、生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別(以下「他の性別」という。)であるとの持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者であって、そのことについてその診断を的確に行うために必要な知識及び経験を有する二人以上の医師の一般に認められている医学的知見に基づき行う診断が一致しているものをいう。

(性別の取扱いの変更の審判) 第三条 家庭裁判所は、性同一性障害者であって次の各号のいずれにも該当するものについて、その者の請求により、性別の取扱いの変更の審判をすることができる。

- 一 二十歳以上であること。
- 二 現に婚姻をしていないこと。
- 三 現に未成年の子がいないこと。
- 四 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること。
- 五 その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えてい

ること。

2 前項の請求をするには、同項の性同一性障害者に係る前条の診断の結果並びに治療の経過及び結果その他の厚生労働省令で定める事項が記載された医師の診断書を提出しなければならない。

(性別の取扱いの変更の審判を受けた者に関する法令上の取扱い) 第四条 性別の取扱いの変更の審判を受けた者は、民法（明治二十九年法律第八十九号）その他の法令の規定の適用については、法律に別段の定めがある場合を除き、その性別につき他の性別に変わったものとみなす。

2 前項の規定は、法律に別段の定めがある場合を除き、性別の取扱いの変更の審判前に生じた身分関係及び権利義務に影響を及ぼすものではない。

(以下、附則抄、附則は略)

資料⑤ 性的マイノリティに関する実態調査

1) 文部科学省「学校における性同一性障害に係る対応に関する状況調査について」（2014年6月13日）

http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/_icsFiles/afieldfile/2016/06/02/1322368_01.pdf

2) 河嶋静代『性的マイノリティの学生支援における課題』（平成26年度ジェンダー問題調査・研究支援事業報告書、北九州市立男女共同参画センター・ムーブ、2015年）

3) いのちリスペクト。ホワイトトリボン・キャンペーン「LGBTの学校生活に関する実態調査(2013)結果報告書」（2014年4月29日）

<http://endomameta.com/schoolreport.pdf>

4) 電通ダイバーシティ・ラボ「電通LGBT調査2015」（2015年）

<http://www.dentsu.co.jp/news/release/2015/0423-004032.html>

5) 虹色ダイバーシティ（共同研究 国際基督教大学ジェンダー研究センター）「LGBTに関する職場環境アンケート2016」（2016年）

<http://www.nijiiversity.jp/wp3/wp-content/uploads/2016/08/932f2cc746298a4e76f02e3ed849dd88.pdf>

6) 日本労働組合総連合会（連合）「LGBTに関する職場の意識調査～日本初となる非当事者を中心に実施したLGBT関連の職場意識調査」（2016年8月25日）<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20160825.pdf?0826>

7) NHK「LGBT当事者アンケート調査」（2015年10月実施）<http://www.nhk.or.jp/d-navi/link/lgbt/>

8) ライフネット生命「LGBT当事者の意識調査～いじめ問題と職場環境等の課題～」（委託調査・宝塚大学看護学部日高教授）調査資料（2017年）http://www.health-issue.jp/reach_online2016_report.pdf

9) 経済同友会「ダイバーシティと働き方に関するアンケート調査結果」（2017年）<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2016/pdf/170207a.pdf>

10) LGBT法連合会「LGBT困難リスト（第2版）」（2015年）

http://lgbtetc.jp/pdf/list_20150830.pdf

11) LGBT総合研究所（博報堂DYグループ）「2016年度LGBT意識行動調査、第1回：職場や学校など環境に関する意識行動実態」（2017年）

<http://www.hakuhodo.co.jp/uploads/2017/02/20170208-1.pdf>

（注：URL取得はすべて2017年5月3日）

資料⑥ 渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例（2015年）（抄）

日本国憲法に定める個人の尊重及び法の下での平等の理念に基づき、性別、人種、年齢や障害の有無などにより差別されることなく、人が人として尊重され、誰もが自分の能力を活かしていきいきと生きることが出来る差別のない社会を実現することは、私たち区民共通の願いである。

本区では、これまで、男女平等社会の実現を目指して、男女共同参画行動計画を策定し、推進することにより、男女の人権の尊重に積極的に取り組んできた。

しかし、男女に関わる問題においては、今なお、性別による固定的な役割分担意識とそれに基づく制度や慣行が存在すること、一部の性的指向のある者及び性同一性障害者等の性的少数者に対する理解が足りないことなど、多くの課題が残されている。

日本には、他者を思いやり、尊重し、互いに助け合って生活する伝統と多様な文化を受け入れ発展してきた歴史があり、とりわけ渋谷のまちは、様々な個性を受け入れてきた寛容性の高いまちである。一方、現代のグローバル社会では、一人一人の違いが新たな価値の創造と活力を生むことが期待されている。このため、本区では、いかなる差別もあってはならないという人権尊重の理念と人々の多様性への理解を、区民全体で共有できるよう積極的に広めていかなければならない。

これから本区が人権尊重のまちとして発展していくためには、渋谷のまちに係る全ての人が、性別等にとらわれず一人の人間としてその個性と能力を十分に発揮し、社会的責任を分かち合い、共にあらゆる分野に参画できる社会を実現しなければならない。

よって、ここに、区、区民及び事業者が、それぞれの責務を果たし、協働して、男女の別を超えて多様な個人を尊重し合う社会の実現を図り、もって豊かで安心して生活できる成熟した地域社会をつくることを決意し、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的） 第1条 この条例は、男女平等と多様性を尊重する社会の推進に関して、基本理念を定め、区、区民及び事業者の責務を明らかにするとともに、区の施策の基本的事項を定めることにより、その施策を総合的かつ計画的に推進し、もって多様な個人を尊重し合う社会の実現を図ることを目的とする。

（定義） 第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

（1）男女平等と多様性を尊重する社会 性別等にとらわれず、多様な個人が尊重され、全ての人がある個性と能力を発揮し、社会のあらゆる分野に参画し、責任を分かち合う社

会をいう。

(2) 区民 区内に住所を有する者、区内の事業所又は事務所に勤務する者及び区内の学校に在学する者をいう。

(3) 事業者 区内において事業活動を行う法人その他の団体又は個人をいう。

(4) ドメスティック・バイオレンス等 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成13年法律第31号）第1条第1項に規定する配偶者からの暴力及びストーカー行為等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号）第2条第2項に規定するストーカー行為をいう。

(5) ハラスメント 他者に対する発言や行動等が、本人の意図に関係なく、相手や周囲の者を不快にさせ、尊厳を傷つけ、不利益を与え、又は脅威を与えることをいう。

(6) 性的指向 人の恋愛や性愛がどういう対象に向かうかを示す指向（異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛及び男女両方に向かう両性愛並びにいかなる他者も恋愛や性愛の対象としない無性愛）をいう。

(7) 性的少数者 同性愛者、両性愛者及び無性愛者である者並びに性同一性障害を含め性別違和がある者をいう。

(8) パートナリシップ 男女の婚姻関係と異なる程度の実質を備える戸籍上の性別が同一である二者間の社会生活関係をいう。

(男女の人権の尊重) 第3条 区は、次に掲げる事項が実現し、かつ、維持されるように、男女の人権を尊重する社会を推進する。

(1) 性別による差別的な取扱い、ドメスティック・バイオレンス等が根絶され、男女が個人として平等に尊重されること。

(2) 男女が、性別による固定的な役割分担にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮し、自己の意思と責任により多様な生き方を選択できること。

(3) 男女が、社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における活動方針の立案及び決定に参画する機会が確保されること。

(4) 学校教育、生涯学習その他の教育の場において、男女平等意識の形成に向けた取組が行われること。

(5) 男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活、職場及び地域における活動の調和のとれた生活を営むことができること。

(6) 男女が、妊娠、出産等に関して互いに理解を深め、尊重し合い、共に生涯にわたり健康な生活を営むことができること。

(7) 国際社会及び国内における男女平等参画に係る取組を積極的に理解し、推進すること。

(性的少数者の人権の尊重) 第4条 区は、次に掲げる事項が実現し、かつ、維持されるように、性的少数者の人権を尊重する社会を推進する。

(1) 性的少数者に対する社会的な偏見及び差別をなくし、性的少数者が、個人として尊重されること。

(2) 性的少数者が、社会的偏見及び差別意識にとらわれることなく、その個性と能力を

十分に発揮し、自らの意思と責任により多様な生き方を選択できること。

(3) 学校教育、生涯学習その他の教育の場において、性的少数者に対する理解を深め、当事者に対する具体的な対応を行うなどの取組がされること。

(4) 国際社会及び国内における性的少数者に対する理解を深めるための取組を積極的に理解し、推進すること。

(区及び公共的団体等の責務) 第5条 区は、前二条に規定する理念に基づき、男女平等と多様性を尊重する社会を推進する施策を総合的かつ計画的に実施するものとする。

2 区は、男女平等と多様性を尊重する社会を推進するに当たり、区民、事業者、国及び他の地方公共団体その他関係団体と協働するものとする。

3 国、他の地方公共団体、法令により公務に従事する職員とみなされる当該職員の属する団体、その他公共的団体（以下「公共的団体等」という。）の渋谷区内における事業所及び事務所は、区と協働し、男女平等と多様性を尊重する社会を推進するものとする。

(区民の責務) 第6条 区民は、男女平等と多様性を尊重する社会について理解を深め、社会のあらゆる分野の活動において、これを実現するよう努めるものとする。

2 区民は、区が実施する男女平等と多様性を尊重する社会を推進する施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務) 第7条 事業者は、男女平等と多様性を尊重する社会について理解を深めるとともに、区が実施する男女平等と多様性を尊重する社会を推進する施策に協力するよう努めるものとする。

2 事業者は、男女平等と多様性を尊重する社会を推進するため、採用、待遇、昇進、賃金等における就業条件の整備において、この条例の趣旨を遵守しなければならない。

3 事業者は、男女の別による、又は性的少数者であることによる一切の差別を行ってはならない。

4 事業者は、全ての人々が家庭生活、職場及び地域における活動の調和のとれた生活が営まれるよう、職場環境の整備、長時間労働の解消等に努めるものとする。

(禁止事項) 第8条 何人も、区が実施する男女平等と多様性を尊重する社会を推進する施策を不当に妨げる行為をしてはならない。

2 何人も、ドメスティック・バイオレンス等及びハラスメントをしてはならない。

3 区、区民及び事業者は、性別による固定的な役割分担の意識を助長し、若しくはこれを是認させる行為又は性的少数者を差別する行為をしてはならない。

第2章 男女平等と多様性を尊重する社会の推進に関する施策

(男女平等・多様性社会推進行動計画) 第9条 区は、男女平等と多様性を尊重する社会を推進する施策を総合的かつ計画的に推進するための男女平等・多様性社会推進行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し、これを公表するものとする。

2 区は、行動計画の策定に当たっては、あらかじめ第14条第1項に規定する渋谷区男女平等・多様性社会推進会議の意見を聴くものとする。

3 区は、毎年1回、行動計画に基づく男女平等と多様性を尊重する社会を推進する施策の実施状況を公表するものとする。

(区が行うパートナーシップ証明) 第10条 区長は、第4条に規定する理念に基づき、公序良俗に反しない限りにおいて、パートナーシップに関する証明(以下「パートナーシップ証明」という。)をすることができる。

2 区長は、前項のパートナーシップ証明を行う場合は、次の各号に掲げる事項を確認するものとする。ただし、区長が特に理由があると認めるときは、この限りでない。

(1) 当事者双方が、相互に相手方当事者を任意後見契約に関する法律(平成11年法律第150号)第2条第3号に規定する任意後見受任者の一人とする任意後見契約に係る公正証書を作成し、かつ、登記を行っていること。

(2) 共同生活を営むに当たり、当事者間において、区規則で定める事項についての合意契約が公正証書により交わされていること。

3 前項に定めるもののほか、パートナーシップ証明の申請手続その他必要な事項は、区規則で定める。

第11条 区民及び事業者は、その社会活動の中で、区が行うパートナーシップ証明を最大限配慮しなければならない。

2 区内の公共的団体等の事業所及び事務所は、業務の遂行に当たっては、区が行うパートナーシップ証明を十分に尊重し、公平かつ適切な対応をしなければならない。

(拠点施設) 第12条 区は、男女平等と多様性を尊重する社会を推進するため、渋谷男女平等・ダイバーシティセンター条例(平成3年渋谷区条例第28号)第1条に規定する渋谷男女平等・ダイバーシティセンターをその拠点施設とする。

2 区は、前項に規定する施設において、第15条に規定する相談又は苦情への対応のほか、条例の趣旨を推進する事業を行うものとする。

(顕彰) 第13条 区は、男女平等と多様性を尊重する社会の推進について、顕著な功績を上げた個人又は事業者を顕彰することができる。

第3章 男女平等と多様性を尊重する社会の推進に関する体制

(渋谷区男女平等・多様性社会推進会議) 第14条 男女平等と多様性を尊重する社会の推進について調査し、又は審議するため、区長の附属機関として、渋谷区男女平等・多様性社会推進会議(以下「推進会議」という。)を置く。

2 推進会議は、区長の諮問に応じ、次に掲げる事項について審議し、答申する。

(1) 行動計画の策定及び評価に関する事項

(2) 男女平等と多様性を尊重する社会を支える意識の形成に関する事項

(3) 男女平等と多様性を尊重する社会に係る人権の尊重及び暴力の根絶に関する事項

(4) 前3号に掲げるもののほか、区長が必要と認める事項

3 推進会議は、前項に定めるもののほか、男女平等と多様性を尊重する社会の推進に関し、必要があると認めた事項について区長に意見を述べることができる。

4 前2項に定めるもののほか、推進会議の構成及び運営について必要な事項は、区規則で定める。

(相談及び苦情への対応) 第15条 区民及び事業者は、区長に対して、この条例及び区が実施する男女平等と多様性を尊重する社会を推進する施策に関して相談を行い、又は苦

情の申立てを行うことができる。

2 区長は、前項の相談又は苦情の申立てがあった場合は、必要に応じて調査を行うとともに、相談者、苦情の申立人又は相談若しくは苦情の相手方、相手方事業者等（以下この条において「関係者」という。）に対して適切な助言又は指導を行い、当該相談事項又は苦情の解決を支援するものとする。

3 区長は、前項の指導を受けた関係者が当該指導に従わず、この条例の目的、趣旨に著しく反する行為を引き続き行っている場合は、推進会議の意見を聴いて、当該関係者に対して、当該行為の是正について勧告を行うことができる。

4 区長は、関係者が前項の勧告に従わないときは、関係者名その他の事項を公表することができる。

（出典）渋谷区 https://www.city.shibuya.tokyo.jp/kusei/jorei/jorei/pdf/danjo_tayosei.pdf

資料⑦ 那覇市パートナーシップ登録の取扱いに関する要綱（2016年）（全文）

（趣旨）第1条 この要綱は、那覇市総合計画及び「性の多様性を尊重する都市・なは」宣言の理念に基づき、人がその多様な性を生きることは人権として尊重されるものであり、その中で築かれるパートナーシップもまた尊重されるべきものであることから、誰もが差別や偏見にさらされることなく、安心して暮らすことのできるまちづくりを目指し、パートナーシップ登録の取扱いについて必要な事項を定めるものとする。

（定義）第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

（1）パートナーシップ

互いを人生のパートナーとし、継続的に共同生活をしている、又は継続的に共同生活をするを約した、戸籍上の性別が同一である2人の者の社会生活関係をいう。

（2）パートナーシップ登録

パートナーシップ登録簿（第1号様式）への登録を希望する2人の者（以下「申請者」という。）の申請について、市長が第5条第1項の規定による登録を行うことをいう。

（3）共同生活

日常の生活において、経済的又は物理的、かつ、精神的に、相互に協力し合う2人の者の関係をいう。

（申請者の要件）第3条 申請者は、次の各号に掲げる要件のいずれにも該当する者であることを要する。

（1）双方が20歳以上であること。

（2）住所につき、次のいずれかに該当すること。

ア 双方が市内に住所を有すること。

イ 一方が市内に住所を有し、他の一方が市内への転入を予定していること。

ウ 双方が市内への転入を予定していること。

（3）次のいずれにも該当する、一対一の関係にあること。

ア 双方に現に配偶者がいないこと。

イ 双方に現に申請者以外の者とのパートナーシップの関係がないこと。

(申請の方法) 第4条 申請者は、那覇市パートナーシップ登録申請書(第2号様式。以下「登録申請書」という。)に、次に掲げる書類を添付し、市長が指定する場所に申請者の双方が同時に来所して、市長に申請する。

- (1) 住民票抄本(個人)
- (2) 戸籍個人事項証明書(戸籍抄本)
- (3) その他市長が必要と認める書類

2 前項各号に掲げる書類は、申請者の一方又は双方が外国籍を有する等これを提出できない特別の事情があると認められる場合に限り、市長が認める別の書類をもって代えることができる。

3 申請者は、申請をする日時等について、事前に市と調整するものとする。

(パートナーシップ登録) 第5条 市長は、前条第1項の規定による申請について、申請者がパートナーシップの関係にあると認めるときは、当該関係についてパートナーシップ登録簿への登録を行うものとする。ただし、第3条第2号イ又はウに該当する場合の申請に係る登録については、次のとおり取り扱うものとする。

(1) 第3条第2号イに該当する場合の登録については、市長が認める期間内に、申請者の一方が市内への転入をしたことを証する住民票抄本(個人)の提出がないときに、パートナーシップ登録を削除する。

(2) 第3条第2号ウに該当する場合の登録については、市長が認める期間内に、申請者の双方が市内への転入をしたことを証する住民票抄本(個人)の提出があったときに、パートナーシップ登録を行う。

2 前項の規定にかかわらず、申請者のパートナーシップの関係が公序良俗に反すると認められるときは、市長は、パートナーシップ登録を行わない。

(登録証明書の交付等) 第6条 市長は、前条第1項の規定によりパートナーシップ登録を受けた2人の者(以下「登録者」という。)に対し、那覇市パートナーシップ登録証明書(第3号様式。以下「登録証明書」という。)を交付する。

2 登録者が、紛失、毀損等の事情により登録証明書の再交付を求めるときは、那覇市パートナーシップ登録証明書等交付申請書(第4号様式。以下「交付申請書」という。)により、市長に申請することができる。

(登録の事実に関する証明) 第7条 登録者が、パートナーシップ登録を受けた、又は削除された事実について証明を求めるときは、交付申請書により、那覇市パートナーシップ登録に関する事実証明書(第5号様式。以下「事実証明書」という。)の交付を受けることができる。

(届出及び返還) 第8条 登録者は、次の各号のいずれかに該当するときは、那覇市パートナーシップ登録の事実に関する届(第6号様式)により、市長が指定する場所に登録者の一方又は双方が来所して、市長に届け出なければならない。

- (1) 住所、氏名その他申請時に提出した書類の記載事実に変更があったとき。
- (2) 登録者のパートナーシップが解消されたとき。

(3) 登録者の一方又は双方が市外へ転出したとき。

(4) 登録者の一方が死亡したとき。

2 前項第2号又は第3号に基づく届出を行う登録者は、交付された登録証明書及び事実証明書の全てを返還しなければならない。ただし、同項第3号に該当する場合であって、登録者の一方が、転勤、親族の看病その他のやむを得ない事情を理由として一時的に市外への転出をするときについては、この限りでない。

(登録の変更、削除等) 第9条 市長は、前条第1項第1号に基づく届出を受理したときは、パートナーシップ登録簿の記載内容を変更する。

2 市長は、前条第1項第2号から第4号までに基づく届出を受理したときは、パートナーシップ登録を削除する。ただし、前条第2項ただし書に規定する一時的転出に該当する場合は、この限りでない。

3 市長は、登録者が次の各号のいずれかに該当することが判明したときは、パートナーシップ登録を削除することができる。

(1) 第2条第1号又は第3条各号（同条第1号及び第2号ウを除く。）に定める要件を欠いたとき。

(2) 虚偽その他の不正な方法によりパートナーシップ登録を受けたとき。

(3) 登録証明書又は事実証明書を不正に利用したとき。

4 前項の規定によりパートナーシップ登録を削除された者は、交付された登録証明書及び事実証明書の全てを直ちに市長に返還しなければならない。

(通称名の使用) 第10条 性別違和等市長が特に必要があると認める場合は、パートナーシップ登録における氏名について通称名を用いることができる。

(補則) 第11条 この要綱に定めるもののほか、パートナーシップ登録の取扱いに関し必要な事項は、市長が別に定める。

付 則 この要綱は、平成28年7月8日から施行する。

(出典) 那覇市 <http://www.city.naha.okinawa.jp/cms/kakuka/heiwadanjyo/center/rainbow/partnershipyoukou.pdf>

資料⑧ 文部科学省「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」（2015年）（平成27年4月30日）27文科初児生第3号（全文）

各都道府県教育委員会担当事務主管課長

各指定都市教育委員会担当事務主管課長

各都道府県私立学校事務主管課長

附属学校を置く各国立大学法人附属学校事務担当課長

小中高等学校を設置する学校設置会社を

所轄する構造改革特別区域法第12条第1項の

認定を受けた地方公共団体の学校事務担当課長

殿

文部科学省初等中等教育局児童生徒課長

坪田 知広

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

性同一性障害に関しては社会生活上様々な問題を抱えている状況にあり、その治療の効果を高め、社会的な不利益を解消するため、平成15年、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（以下「法」という。）が議員立法により制定されました。また、学校における性同一性障害に係る児童生徒への支援についての社会の関心も高まり、その対応が求められるようになってきました。

こうした中、文部科学省では、平成22年、「児童生徒が抱える問題に対しての教育相談の徹底について」を発出し、性同一性障害に係る児童生徒については、その心情等に十分配慮した対応を要請してきました。また、平成26年には、その後の全国の学校における対応の状況を調査し、様々な配慮の実例を確認してきました。

このような経緯の下、性同一性障害に係る児童生徒についてのきめ細かな対応の実施に当たっての具体的な配慮事項等を下記のとおりとりまとめました。また、この中では、悩みや不安を受け止める必要性は、性同一性障害に係る児童生徒だけでなく、いわゆる「性的マイノリティ」とされる児童生徒全般に共通するものであることを明らかにしたところです。これらについては、「自殺総合対策大綱」（平成24年8月28日閣議決定）を踏まえ、教職員の適切な理解を促進することが必要です。

については、都道府県・指定都市教育委員会にあっては所管の学校及び域内の市区町村教育委員会等に対して、都道府県にあっては所轄の私立学校に対して、国立大学法人にあっては附属学校に対して、構造改革特別区域法第12条第1項の認定を受けた地方公共団体にあっては認可した学校に対して、周知を図るとともに、学校において適切に対応ができるよう、必要な情報提供を行うことを含め指導・助言をお願いいたします。

記

1. 性同一性障害に係る児童生徒についての特有の支援

性同一性障害者とは、法においては、「生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別（以下「他の性別」という。）であるとの持続的な確信をもち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者であって、そのことについてその診断を的確に行うために必要な知識及び経験を有する二人以上の医師の一般に認められている医学的知見に基づき行う診断が一致しているもの」と定義されており、このような性同一性障害に係る児童生徒については、学校生活を送る上で特有の支援が必要な場合があることから、個別の事案に応じ、児童生徒の心情等に配慮した対応を行うこと。

（学校における支援体制について）

性同一性障害に係る児童生徒の支援は、最初に相談（入学等に当たって児童生徒の保護者からなされた相談を含む。）を受けた者だけで抱え込むことなく、組織的に取り組むことが重要であり、学校内外に「サポートチーム」を作り、「支援委員会」（校内）やケース会議（校外）等を適時開催しながら対応を進めること。

教職員等の間における情報共有に当たっては、児童生徒が自身の性同一性を可能な限り秘匿しておきたい場合があること等に留意しつつ、一方で、学校として効果的な対応を進め

るためには、教職員等の中で情報共有しチームで対応することは欠かせないことから、当事者である児童生徒やその保護者に対し、情報を共有する意図を十分に説明・相談し理解を得つつ、対応を進めること。

（医療機関との連携について）

医療機関による診断や助言は学校が専門的知見を得る重要な機会となるとともに、教職員や他の児童生徒・保護者等に対する説明材料ともなり得るものであり、また、児童生徒が性に違和感をもつことを打ち明けた場合であっても、当該児童生徒が適切な知識をもっているとは限らず、そもそも性同一性障害なのかその他の傾向があるのかも判然としていない場合もあること等を踏まえ、学校が支援を行うに当たっては、医療機関と連携しつつ進めることが重要であること。

我が国においては、性同一性障害に対応できる専門的な医療機関が多くないところであり、専門医や専門的な医療機関については関連学会等の提供する情報を参考とすることも考えられること。

医療機関との連携に当たっては、当事者である児童生徒や保護者の意向を踏まえることが原則であるが、当事者である児童生徒や保護者の同意が得られない場合、具体的な個人情報に関連しない範囲で一般的な助言を受けることは考えられること。

（学校生活の各場面での支援について）

全国の学校では学校生活での各場面における支援として別紙に示すような取組が行われてきたところであり、学校における性同一性障害に係る児童生徒への対応を行うに当たって参考とされたいこと。

学校においては、性同一性障害に係る児童生徒への配慮と、他の児童生徒への配慮との均衡を取りながら支援を進めることが重要であること。

性同一性障害に係る児童生徒が求める支援は、当該児童生徒が有する違和感の強弱等に応じ様々であり、また、当該違和感は成長に従い減ずることも含め変動があり得るものとされていることから、学校として先入観をもたず、その時々児童生徒の状況等に応じた支援を行うことが必要であること。

他の児童生徒や保護者との情報の共有は、当事者である児童生徒や保護者の意向等を踏まえ、個別の事情に応じて進める必要があること。

医療機関を受診して性同一性障害の診断がなされない場合であっても、児童生徒の悩みや不安に寄り添い支援していく観点から、医療機関との相談の状況、児童生徒や保護者の意向等を踏まえつつ、支援を行うことは可能であること。

（卒業証明書等について）

指導要録の記載については学齢簿の記載に基づき行いつつ、卒業後に法に基づく戸籍上の性別の変更等を行った者から卒業証明書等の発行を求められた場合は、戸籍を確認した上で、当該者が不利益を被らないよう適切に対応すること。

（当事者である児童生徒の保護者との関係について）

保護者が、その子供の性同一性に関する悩みや不安等を受容している場合は、学校と保護者との緊密に連携しながら支援を進めることが必要であること。保護者が受容していない

場合によっては、学校における児童生徒の悩みや不安を軽減し問題行動の未然防止等を進めることを目的として、保護者と十分話し合い可能な支援を行っていくことが考えられること。

（教育委員会等による支援について）

教職員の資質向上の取組としては、人権教育担当者や生徒指導担当者、養護教諭を対象とした研修等の活用が考えられること。また、学校の管理職についても研修等を通じ適切な理解を進めるとともに、学校医やスクールカウンセラーの研修等で性同一性障害等を取り上げることも重要であること。

性同一性障害に係る児童生徒やその保護者から学校に対して相談が寄せられた際は、教育委員会として、例えば、学校における体制整備や支援の状況を聞き取り、必要に応じ医療機関等とも相談しつつ、「サポートチーム」の設置等の適切な助言等を行っていくこと。

（その他留意点について）

以上の内容は、画一的な対応を求める趣旨ではなく、個別の事例における学校や家庭の状況等に応じた取組を進める必要があること。

2. 性同一性障害に係る児童生徒や「性的マイノリティ」とされる児童生徒に対する相談体制等の充実

学級・ホームルームにおいては、いかなる理由でもいじめや差別を許さない適切な生徒指導・人権教育等を推進することが、悩みや不安を抱える児童生徒に対する支援の土台となること。

教職員としては、悩みや不安を抱える児童生徒の良き理解者となるよう努めることは当然であり、このような悩みや不安を受け止めることの必要性は、性同一性障害に係る児童生徒だけでなく、「性的マイノリティ」とされる児童生徒全般に共通するものであること。

性同一性障害に係る児童生徒や「性的マイノリティ」とされる児童生徒は、自身のそうした状態を秘匿しておきたい場合があること等を踏まえつつ、学校においては、日頃より児童生徒が相談しやすい環境を整えていくことが望まれること。このため、まず教職員自身が性同一性障害や「性的マイノリティ」全般についての心ない言動を慎むことはもちろん、例えば、ある児童生徒が、その戸籍上の性別によく見られる服装や髪型等としていない場合、性同一性障害等を理由としている可能性を考慮し、そのことを一方的に否定したり揶揄（やゆ）したりしないこと等が考えられること。

教職員が児童生徒から相談を受けた際は、当該児童生徒からの信頼を踏まえつつ、まずは悩みや不安を聞く姿勢を示すことが重要であること。

別紙

性同一性障害に係る児童生徒に対する学校における支援の事例

項目	学校における支援の事例
服装	自認する性別の制服・衣服や、体操着の着用を認める。
髪型	標準より長い髪型を一定の範囲で認める（戸籍上男性）。
更衣室	保健室・多目的トイレ等の利用を認める。
トイレ	職員トイレ・多目的トイレの利用を認める。

呼称の工夫	校内文書（通知表を含む。）を児童生徒が希望する呼称で記す。 自認する性別として名簿上扱う。
授業	体育又は保健体育において別メニューを設定する。
水泳	上半身が隠れる水着の着用を認める（戸籍上男性）。 補習として別日に実施、又はレポート提出で代替する。
運動部の活動	自認する性別に係る活動への参加を認める。
修学旅行等	1人部屋の使用を認める。入浴時間をずらす。

（出典）文部科学省 http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/04/1357468

資料⑨ 文部科学省「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」（2016年）（抄）

はじめに

文部科学省では、平成27年4月30日に「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」を通知しました。その背景は以下のとおりです。

（略） [上述資料⑧前文の再掲]

通知の発出から約1年が経過したこの間に、通知に基づく対応の在り方について、学校や教育委員会等から質問も寄せられてきました。

このような状況を踏まえ、このたび、学校における性同一性障害に係る児童生徒の状況や、学校等からの質問に対する回答をQ&A形式にしてとりまとめました。

本資料が、性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応等についての教職員の理解に資するよう活用されることを期待しています。

※「自殺総合対策大綱」（平成24年8月28日閣議決定）においては、「自殺念慮の割合等が高いことが指摘されている性的マイノリティについて、無理解や偏見等がその背景にある社会的要因の一つであると捉えて、教職員の理解を促進する。」とされています

1. 用語について

性同一性障害とは、生物学的な性と性別に関する自己意識（以下、「性自認」と言う。）が一致しないため、社会生活に支障がある状態とされます。

このような性同一性障害に係る児童生徒については、学校生活を送る上で特有の支援が必要な場合があることから、個別の事案に応じ、児童生徒の心情等に配慮した対応を行うことが求められています。

※「性自認」と「性的指向」は異なるものであり、対応に当たって混同しないことが必要です。性的指向とは、恋愛対象が誰であることを示す概念とされています。

「人権の擁護（平成27年度版）」（法務省人権擁護局）では、性同一性障害の人々は「社会の中で偏見の目にさらされ、昇進を妨げられたりするなどの差別を受けてきました」とされています。また、性的指向が同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛の人々についても「少数派であるがために正常と思われず、場合によっては職場を追われる

ことさえあります。このような性的指向を理由とする差別的取扱いについては、現在では、不当なことであるという認識が広がっていますが、いまだ偏見や差別が起きているのが現状です」とされています。

Sexual Orientation (性的指向) とGender Identity (性自認) の英語の頭文字をとった「SOGI」との表現もあります。

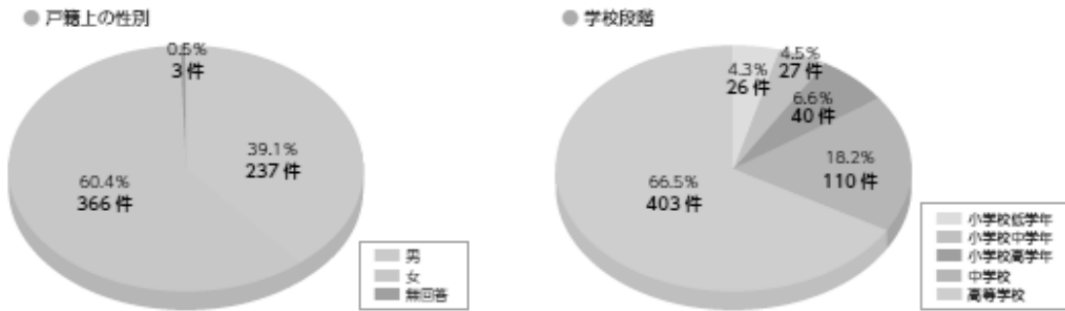
まずは教職員が、偏見等をなくし理解を深めることが必要です。

2. 性同一性障害に係る取組の経緯（略）

3. 学校における性同一性障害に係る対応に関する現状（抄）

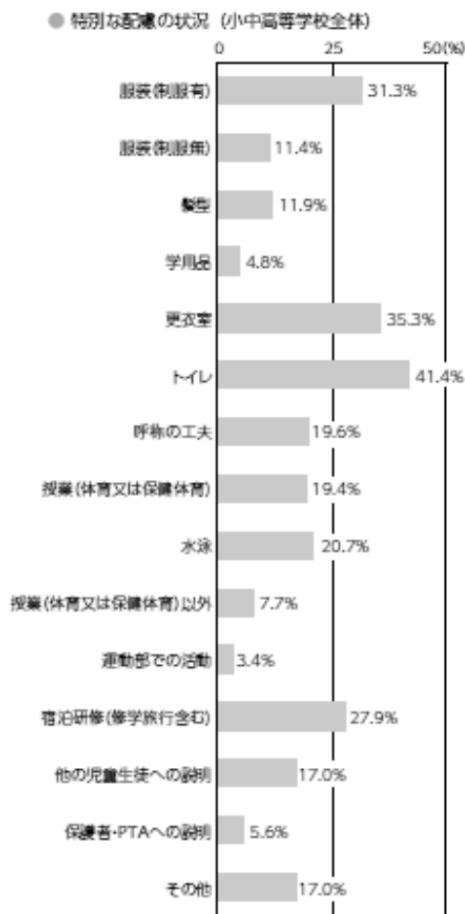
※文部科学省「学校における性同一性障害に係る対応に関する状況調査について」（平成26年6月公表）に基づく

(1) 学校における性同一性障害に係る対応に関する状況調査の結果、全国から 606 件の報告がありました。

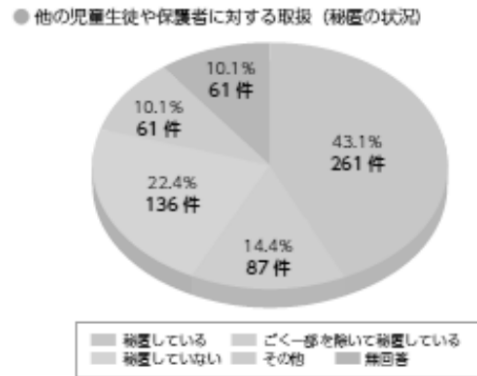


※ 当該調査では、児童生徒が望まない場合は回答を求めないこととしつつ、学校が把握している事例を任意で回答するものであり、これら今回報告のあった件数、戸籍上の男女比、学級別の分布は、必ずしも学校における性同一性障害を有する者及びその疑いのある者の実数を反映しているものとは書えないと考えている。

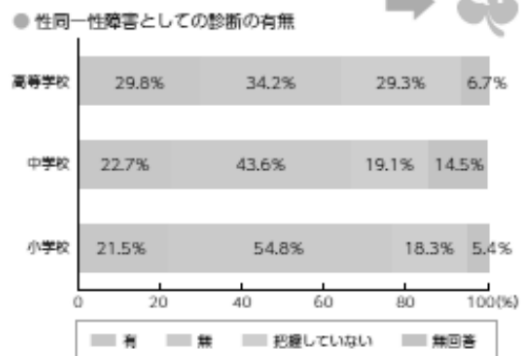
(2) 全国の学校において、服装、トイレ、宿泊研修等に関し個別対応がなされていました。



(3) 約 2 割の児童生徒は、他の児童生徒に知らせた上で学校生活を過ごしていました。一方、約 6 割の児童生徒は、基本的に他の児童生徒等には知らせていませんでした。



(4) 性同一性障害としての診断を有する児童生徒は、学校段階が上がるにつれ増えますが、全体として見れば診断を有しない者の方が多い状況でした。



4. 「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」（平成27年4月30日児童生徒課長通知）（抄）（略） [上述資料⑧の抜粋]

5. 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（平成27年4月30日児童生徒課長通知）等に係るQ&A（抄）

Q1 小・中・高等学校の学校段階で診断の有無に違いが生じる理由は何ですか。

A 性別に関する違和感には強弱があり、成長に従い減ずることも含め、変容があり得

るとされます。また、性自認と性的指向とのいずれの違和感であるかを該当する児童生徒が明確に自覚していない場合があることも指摘されています。

このようなことを踏まえ、関係学会のガイドラインは、特に15歳未満については診断に慎重な判断が必要としており、性同一性障害の可能性が高い場合でもあえて診断が行われない場合もあるとされます。このことが、学校段階によって診断の有無の状況に違いが生じている理由と考えられます。

なお、通知では、診断がなされない場合であっても、医療機関との相談の状況、児童生徒や保護者の意向等を踏まえつつ、支援を行うことは可能としています。

(Q2～Q11は略)

Q12 性自認や性的指向について当事者の団体から学校における講話の実施の申し出があった場合等、こうした主題に係る学校教育での扱いをどのように考えるべきですか。

A 一般論として、性に関することを学校教育の中で扱う場合は、児童生徒の発達の段階を踏まえることや、教育の内容について学校全体で共通理解を図るとともに保護者の理解を得ること、事前に集団指導として行う内容と個別指導との内容を区別しておく等計画性をもって実施すること等が求められるところであり、適切な対応が必要です。

他者の痛みや感情を共感的に受容できる想像力等を育む人権教育等の一環として、性自認や性的指向について取り上げることも考えられますが、その場合、特に義務教育段階における児童生徒の発達の段階を踏まえた影響等についての慎重な配慮を含め、上記の性に関する教育の基本的な考え方や教育の中立性の確保に十分な注意を払い、指導の目的や内容、取扱いの方法等を適切なものとしていくことが必要です。

(出典) 文部科学省 http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/_icsFiles/afield-

[file/2016/04/01/1369211_01.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/_icsFiles/afield-file/2016/04/01/1369211_01.pdf)

資料⑩ 大学における通称名使用の状況

通称名の使用について		
大学	取り組み例	典拠等
東京大学	原則戸籍名を使うが、病気や障害を根拠にして通称名使用の希望を申請した場合には、これを許可している。H22年3月から適用。	2016. 03. 13 Letibee Life記事「【トランスジェンダーと大学】通称名が使えるか都内6大学に聞いてみた！」 http://life.letibee.com/transgender-6-universities/
早稲田大学	本人から申し出があった場合、必要書類を提出し、通称名の使用を許可する。2000年3月から運用。	
慶應義塾大学	2004年度から、性同一性障害者の通称名刺用希望について、本人と保証人連署の「呼称名使用申請書」と診断書の提出により認めている。履修者名簿や学生証（学内向け）には通称を使用、卒業証書や対外的証明書には戸籍名を使用する。	
明治大学	トランスジェンダーの学生が通称名を使いたい場合には大学として許可。	
法政大学	本人の申請があれば、教学機関の意思決定を経ることで戸籍上氏名とは異なる通称名を使用することが可能なように学内取扱い基準が定められている。通称名の使用範囲は、学生証、大学発行の証明書、学位記等。	
京都大学	2015年6月6日「学籍及び学位記等に記載する学生の氏名に関する申合せ」が教育研究評議会において改定され、学籍や学位記及び各種証明書に記載する氏名として通称氏名の使用が認められるようになった。性同一性障害の学生への対応を視野に入れたもの。改定後の申合せは5月26日より実施。	京都大学新聞 http://www.kyoto-up.org/archives/2227
一橋大学	（支援例）「性同一性障害・・・学生名簿に登録する名前 他」	障害学生支援室リーフレット
独立行政法人日本学生支援機構	（精神障害配慮事例3）性同一性障害者への配慮事例 1. 学籍は戸籍に登録されている本名とするが、授業等では通称名の使用を許可した。 2. 女性の服装の着用は認める。 3. 多目的トイレを使用してもらう。 その他：入学後に本人と担任が協議して、クラスメイトに開示した。また、所属教育組織の会議でも開示して同様の配慮を求めた。	『教職員のための障害学生修学支援ガイド(平成26年度改訂版)』（H27年3月） http://www.jasso.go.jp/gakusei/toku-betsu_shien/guide_kyouzai/guide/jirei/seishin.html

（出典）三成美保「序章」三成美保編『教育とLGBTIをつなぐ』（文献①-2）、27頁。-

（注）平成30年9月25日に一部修正。修正箇所一覧 <http://www.sc.j.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-t251-4errata.pdf>