

LGBT法

連合会

性的指向・性自認（SOGI）に関する国際的動向と  
日本における取り組み

LGBT法連合会 事務局長 神谷悠一

# なぜ事業体で取り組みが求められるのか

## 1. 法制度の動きからコンプライアンスの観点

- ・改正労働施策総合推進法に基づく「ハラスメント防止」の措置義務
- ・職場関連の裁判例が蓄積されつつある

## 2. SDGsの取り組みの一環として

\* **SDGs**関連（国連広報センター）

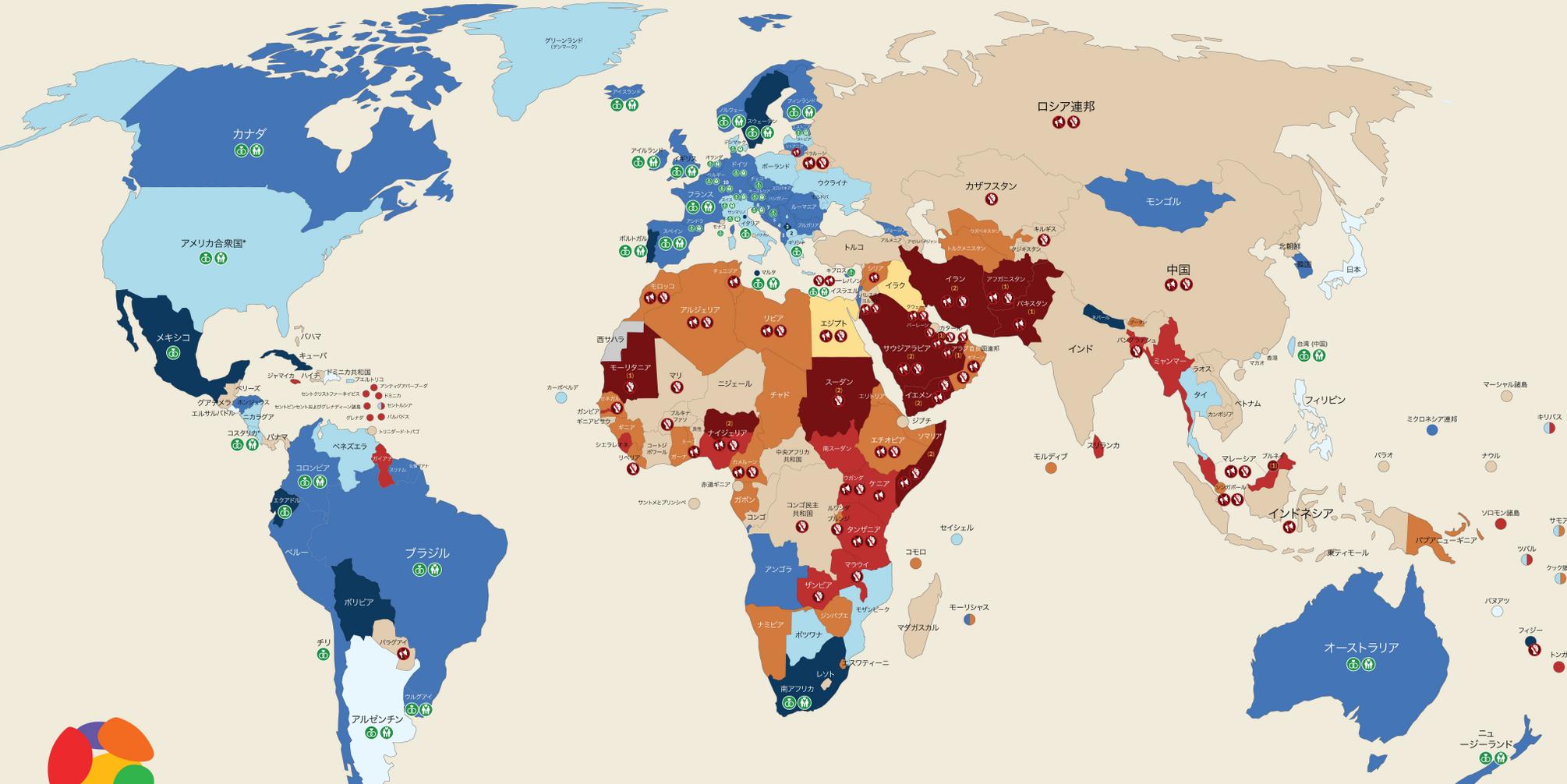
持続可能な社会のために**ナマケモノ**にもできる**アクション・ガイド**  
(改訂版)

レベル4：職場でできること

▷ **職場で差別があつたら、どんなものであれ声を上げよう。**性別や人種、**性的指向**、社会的背景、身体的能力に関係なく、人はみんな平等だから。

# 性的指向に関する世界の法制度

「同性成人間の合意に基づく性行為の犯罪化」から「性的指向に基づく差別に対する法的保護」へ



1. アルバニア
2. ベトナム
3. コソボ
4. モンテネグロ
5. 北マケドニア
6. セントビンセントとグレナダ
7. クロアチア
8. スロベニア
9. リヒテンシュタイン
10. ルーマニア

この地図に示されたデータは、ルーカス・ラモン・メンドスのILGAレポート「国家によるホモフィobia」に基づいています。ILGAを参照元として適切に明示し、かつ内容を改変しない限りにおいて、この地図を許可なく複製および印刷することが出来ます。ilga.org  
この地図はILGA法連合会の協力のもと、日本語に翻訳されました。

## 性的指向に基づく差別からの法的保護

憲法による保護	11	広範な法的保護	56	雇用分野での法的保護	78	制限付き/不均一な法的保護	7	法的に保護されない/犯罪化されていない	55
---------	----	---------	----	------------	----	---------------	---	---------------------	----

## 同性カップルの家族の法的承認状況

- 同性婚またはその他の法的な同性パートナーシップ制度あり
  - 同性カップルの養子縁組を認めている国(共同養子縁組またはセコンドペアレントアダプション<sup>1)</sup>)
1. 片親のカップル一方が、パートナーの子を養子縁組することで、その子の法定上と同等の権利が認められることによる養子縁組

## 同性成人間の合意に基づく性行為の犯罪化

事実上の犯罪	2	最長8年の拘禁刑	30	拘禁刑(10年~終身)	26	死刑	6 (1) 執行を確認 6 (2) 執行可能
--------	---	----------	----	-------------	----	----	---------------------------

## 権利行使に関する法的障壁

- SOGIESC関連の課題における表現の自由に関する法的障壁
- 性的指向に関連する市民団体の登録または運営に関する法的障壁

2019年12月

# (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)** 88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 原 ミナ汰  
(NPO法人共生社会をつくるセクシュアル・  
マイノリティ支援全国ネットワーク)

代表理事 林 夏生  
(ダイバーシティラウンジ富山)

代表理事 藤井 ひろみ  
(ダイバーシティ町家)

理事 五十嵐 ゆり  
(NPO法人Rainbow Soup)

理事 小田 瑠依  
(SR LGBT &Allies)

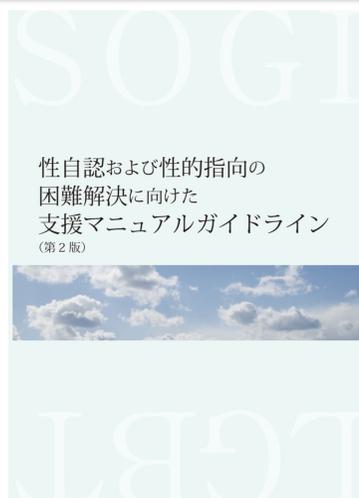
理事 安間優希  
(NPO法人PROUD LIFE)

# 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（NHK、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」と連携して活動しています。  
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2022年  
度政府予算・政策要望の様子

**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。

# 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。



## ・ 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。



## ・ 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。



## ・ 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。



# 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

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？

# 「SOGI」と「LGBT」の違い

SOGIに関わる人

シスジェンダー

&

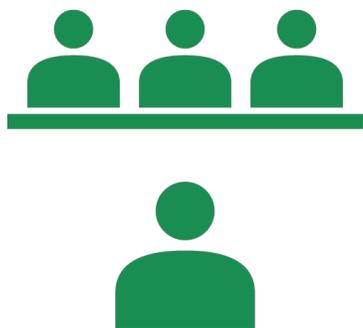
ヘテロセクシュアル

SOGIが非典型的な性的少数者

LGBT

自らが何者かを自他に説明するプロセスが重要だった歴史から  
「名称」が重要なポイントになっている側面もある

# (1) 就労



就活の際、結婚などの話題から性自認をカミングアウトしたところ、面接を打ち切られた。

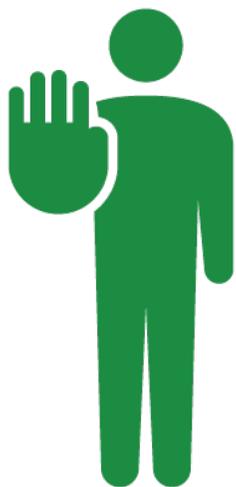


就業後の飲み会で酔った上司から、「お前はホモか？気持ち悪いな、もっと男っぽくしろ」と怒鳴られた。



性自認に合ったトイレの利用ができない。

## (2) 民間サービス



戸籍上の性別を男性から女性に変更した後に、ゴルフ場の会員になりたいと申し込んだところ、性別変更を理由に入会を断られた。

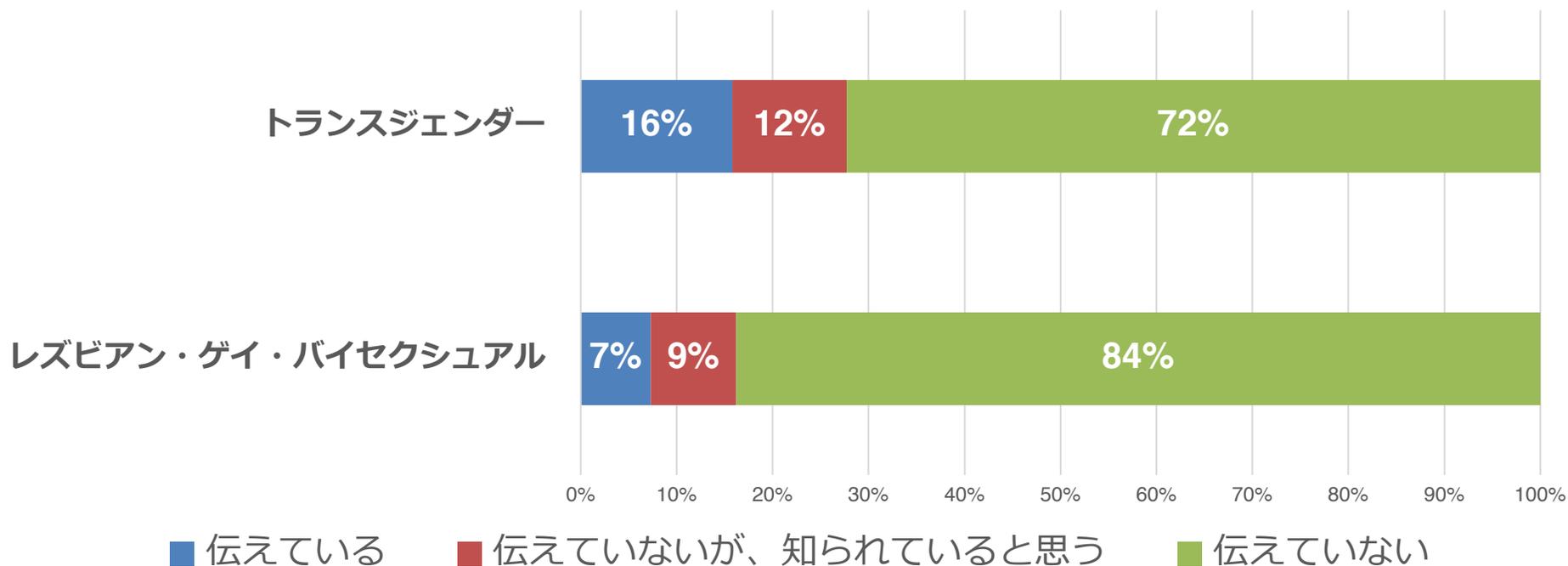


性自認に合った服装で生活していたところ借りていたマンションの管理会社に呼び出され、「お前はオカマか。大家が気持ち悪がっているから、1ヶ月以内に退去しろ」と言われた。

# 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



# 「カミングアウト」と「ゾーニング」とは

## カミングアウトとは？

「自らの性のあり方を自覚し、それを誰かに開示すること」

## アウトティングとは？

本人の性のあり方を、同意なく第三者に暴露してしまうこと

## ゾーニングとは？

性的指向と性自認に関する個人情報の共有範囲をコントロールすること

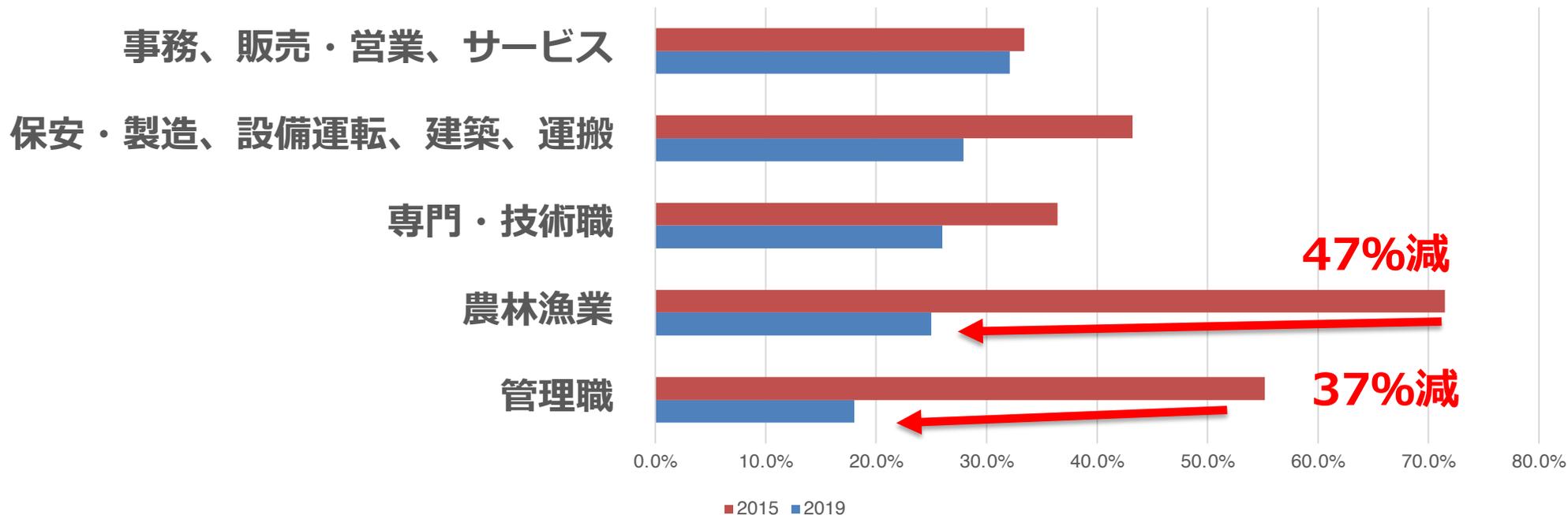
Q.なぜ「ゾーニング」概念が重要？

当事者は、完全にオープンリーな人でなければ、自らが当事者であるという情報のコントロールを行なっている場合がほとんどです。しかしそれは、多くが無自覚な日常的なものとなっている現状があります

# 近年の管理職の嫌悪感の変化

同僚が性別を変えた人だった場合における「嫌だ」の割合

(嫌だ+どちらかと言えば嫌だ) 40-50代男性



下記調査結果から神谷がグラフを作成した。

釜野さおり・石田仁・風間孝・平森大規・吉仲崇・河口和也 2020 『性的マイノリティについての意識:2019 (第2回) 全国調査報告会配布資料』 JSPS科研費

(18H03652) 「セクシュアル・マイノリティをめぐる意識の変容と施策に関する研究」 (研究代表者 広島修道大学 河口和也) 調査班編

# 「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
- ・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、

・「人間関係からの切り離し」に関連し、「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

# 「パワーハラ防止法」とSOGI

## 今後職場に求められる／望まれる取り組み

原則：SOGIハラメントやアウティングを含むパワーハラ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

# 「パワハラ防止法」とSOGI

## 特にポイントとなる措置義務と取り組み

- ① ハラスメントの内容と禁止規定・懲戒規定を定める  
SOGIハラやアウティングが禁止や懲戒対象であることを明記  
→特に「アウティング」はパワハラからイメージが遠い
- ② 相談窓口における適切な対応  
性の多様性の基礎知識+ハラスメントの知識+相談対応スキル  
→相談0件は、他のハラスメントと同様に、  
窓口が「信頼されていない」証となってしまう
- ③ プライバシーを漏洩の懸念がある書類を事前に洗い出しておく  
→人事関係書類に、不必要な情報等を掲載しないことが重要  
\*但し、男女共同参画の観点からの性別欄は要工夫

# 経済産業省訴訟の地裁・高裁判決でも 「SOGIハラ」が違法に

## 地裁判決のうち「SOGIハラ」部分

「性同一性障害」と診断されている職員に、  
「なかなか手術を受けないなら男に戻ってはどうか」との言動があった



この発言は、職員の性自認を正面から否定するものであると認められ、  
法的に許容される限度を超えており、  
業務上の指導等を行うにあたって尽くすべき注意義務を怠ったものとして  
違法と判じられている

この他、一橋大学の訴訟では「アウトティング」が<sup>19</sup>  
人格権違反の不法行為と認定された

# アウトティングの予防と事後対応

## アウトティングを起こさないために…

- ・「性的指向」「性自認」が機微な個人情報であることの周知徹底  
→現状病歴などよりも「ネタ」として広まりやすい側面も？
- ・機微な個人情報としての「性的指向」「性自認」の管理を見直す  
→人事情報や制度利用情報のあり方を見直す

## アウトティングが起きてしまったら…

- ・本人に謝罪する
- ・漏洩してしまった情報の範囲を確認し、本人と共有する
- ・次のアウトティングが起こらないよう、漏洩した範囲内における、情報管理を徹底する  
→不必要な人事情報などの記載は、これを削除する

被害者のケアなど、必要に応じた対応も

# 性的指向および性自認等による差別の解消、ならびに差別を受けた者の支援のための法律（LGBT差別禁止法）に対する私たちの考え方の概要

困難を抱える LGBTの  
子どもたち等への  
一日も早い差別解消を

## ●差別を解消するための制度（全ての行政機関と事業者の法的義務）



○ 基本方針などの策定  
（当事者等の意見反映義務）

政府全体の基本方針の策定

国・地方向けの対応要領の策定および事業者向けの指針の策定

○ 行政による指導・監督

主務大臣による報告の徴収・助言・指導・勧告

○ 司法による救済

訴訟等の法的手続による権利侵害の救済

本法の適用範囲、子ども・教育、雇用、医療、公共サービス、民間事業、司法手続等の分野

## ●差別を解消するための支援措置

相談センター  
の設置

地域における  
連携体制の整備

啓発活動

情報収集等

# 法整備を求める動きについて



# 団体賛助会員を募集しています

## ○サービス対象

- ・企業の人事関係役員・担当者等
- ・その他団体・労働組合の役員・担当者等



## ○サービス内容

- ・LGBT法連合会が収集した専門的知見の共有
  - 国や自治体の法制度の最新状況
  - 法制度の解釈の提示
  - 現場の制度や取り組みへの反映方法の提示
  - さまざまな組織の取り組みの好事例の紹介 等

詳細はこちら

<https://lgbtetc.jp/news/1957/>

### ■ブロンズ 10,000円

- ・ランチタイムセミナーへの参加（1組織3名様）
- ・会員限定交流グループ加入権（1組織3名様）
- ・相談対応・年1回1時間（メール・電話）

### ■シルバー 30,000円

- ・ランチタイムセミナーへの参加（1組織3名様）
- ・会員限定交流グループ加入権（1組織3名様）
- ・年次報告書の送付
- ・有料イベントの招待（無料、1組織3名様）
- ・刊行物割引購入
- ・相談対応・月1時間（メール・電話）

### ■ゴールド 50,000円

- ・ランチタイムセミナーへの参加（1組織3名様）
- ・会員限定交流グループ加入権（1組織3名様）
- ・年次報告書の送付
- ・有料イベントの招待（無料、1組織5名様）
- ・刊行物1セットプレゼント  
（新たに発行した場合は、随時送付）
- ・相談対応・月2時間  
（対面・メール・電話 / 研修に代えることも可）

### ■レインボー 100,000円

- ・ランチタイムセミナーへの参加（1組織何名でも）
- ・会員限定交流グループ加入権（1組織3名様）
- ・年次報告書の送付
- ・有料イベントの招待（無料、1組織10名様）
- ・刊行物1セットプレゼント  
（新たに発行した場合は、随時送付）
- ・相談対応・規定作成 月3時間  
（対面・メール・電話 / 研修に代えることも可）



# 個人向け賛助会員も募集中！



PROJECT NAME

個人向け賛助会員制度（毎月定額のご寄付・自動更新）のご  
案内



詳細はこちら  
<https://lgbtetc.jp/news/1957/>

