

LGBT法 連合会

「LGBT差別禁止法」の必要性について

LGBT法連合会 (2015年4月1日発足) とは

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)

代表団体

1. 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
(共生ネット)
 2. 特別配偶者法全国ネットワーク (パートナー法ネット)
 3. レインボー金沢
 4. NPO法人EMA日本
 5. LOUD
- 他 賛同団体65団体

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2版（通称：困難リスト）を発表しています。



困難に関する周知啓発・情報発信の一環として実施した催しの模様。



「困難リスト」の「解決策」として策定。一般社団法人社会的包摶サポートセンター発行、LGBT法連合会監修。無料配布中。
既に某大手小売関係の企業様から200部ご注文、某自治体ではこのガイドラインを参考にしていただきながら独自施策を策定中。



政策提言活動の一環として、団体の考え方や、地方自治体の先進的事例を集めた書籍を刊行。

労働を含む具体的な事例をエピソードとしても紹介しています。

ほか、調査活動（NHKの調査に協力）など

3

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）

ex)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に対する私たちの考え方（通称：LGBT差別禁止法試案）

【自由民主党】（性的指向・性自認に関する）「議論のとりまとめ」

性的指向・性自認が典型的でない方々が抱える困難および当委員会での議論
「当事者団体の連合組織であるLGBT法連合会は、9分野265項目に及ぶ「性的指向およ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）」を公開している。

議論の参考にされたことが報告書に示唆され、実際に参考にしたとの議員のブログ記事も

【野党4党】

第190回通常国会に野党4党（民進、共産党、社民、生活）が提出した、「性的指向又は性自認を理由とする差別の解消等の推進に関する法律案」は、私たちの試案やヒアリングを参考にされたようです。

提言が、党派を問わず、超党派で政策策定の参考に！

4

「LGBT」は日本に

約7.6% います

日本で多いとされる

佐藤 鈴木 高橋 田中

より多い数です

電通総研LGBT調査（2015年4月）より

性の3要素

・戸籍の性

医師から発行された出生証明書をもとに子の出生地・本籍地又は届出入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。



性の3要素：レズビアンの場合

・戸籍の性

医師から発行された出生証明書をもとに子の出生地・本籍地又は届出入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。



7

性の3要素：ゲイの場合

・戸籍の性

医師から発行された出生証明書をもとに子の出生地・本籍地又は届出入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。



8

性の3要素：バイセクシュアル(男性)の場合

・戸籍の性

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。



9

性の3要素：トランスジェンダー(女性)の場合

→MtF : Male to Female (身体の性は男性で、性自認は女性であるひと) 逆はFtM

・戸籍の性

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。



10

性の3要素：シスジエンダー ヘテロセクシュアル(男性)の場合

・戸籍の性

医師から発行された出生証明書をもとに子の出生地・本籍地又は届出入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。



11

生物学的知見

1

生物学的に見れば、同性愛行動をとる動物は、人間に近い類人猿（ボノボやゴリラ等）のほか、ペンギン、キリン、ライオン、など、多く（約1500種）確認されている。

2

医学的にも、同性愛は異常ではないことがすでに表明されている。

たとえば、世界的に権威を持つアメリカ精神医学会による「精神障害判断基準」(Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders)では、1990年に同性愛 homosexualityの項目が削除されている。また、同年には世界保健機関（WHO）による「国際疾病分類」

(International Classification of Diseases and Related Health Problems、ICD) からも同性愛 homosexuality の項目が削除され、「同性愛は治療の対象にはならない」と付記された。なお、日本では1995年1月に日本精神神経医学会がICDを尊重するという見解を出しているため、国内での公式な医学的見解も「同性愛は精神疾患ではない」というものであり、厚生労働省もこの見解を採用している。

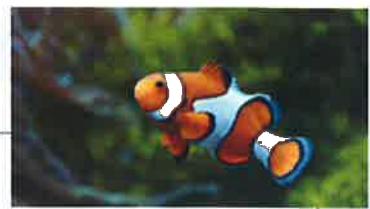
3

日本を含めた人類の歴史を振り返ってみても、過去、現在を問わず、同性愛が文化的に受け入れられている場合が少なくなく、「不自然なものだ」という言説は成立し得ない。

12

自然界における性別

「ニモ」でお馴染み、「クマノミ」の性別



魚類は性別が変わることが多いことで知られています。

例えばペットショップでよく見かける「クマノミ」は、群れの中で一番大きいものが「メス」になり、次に大きいものが「オス」となります。他の個体は「メス」にも「オス」にもならず、繁殖行動を行いません。しかし、もしこの「メス」がなくなった場合は、次に大きな「オス」が「メス」となり、次に大きい個体が「オス」に変わります。

他にも自然界には、卵の温度で性別が変わる種や、1日に20回性的役割を変える種までおり自然界における性別が固定的なものとは言えないことを表しています

13

(1) 教育



担任の先生にカミングアウトしたら、翌日には親と教職員全員に広まってしまい、それぞれから問い合わせいただされた。明日からどうすればいいんだろう。

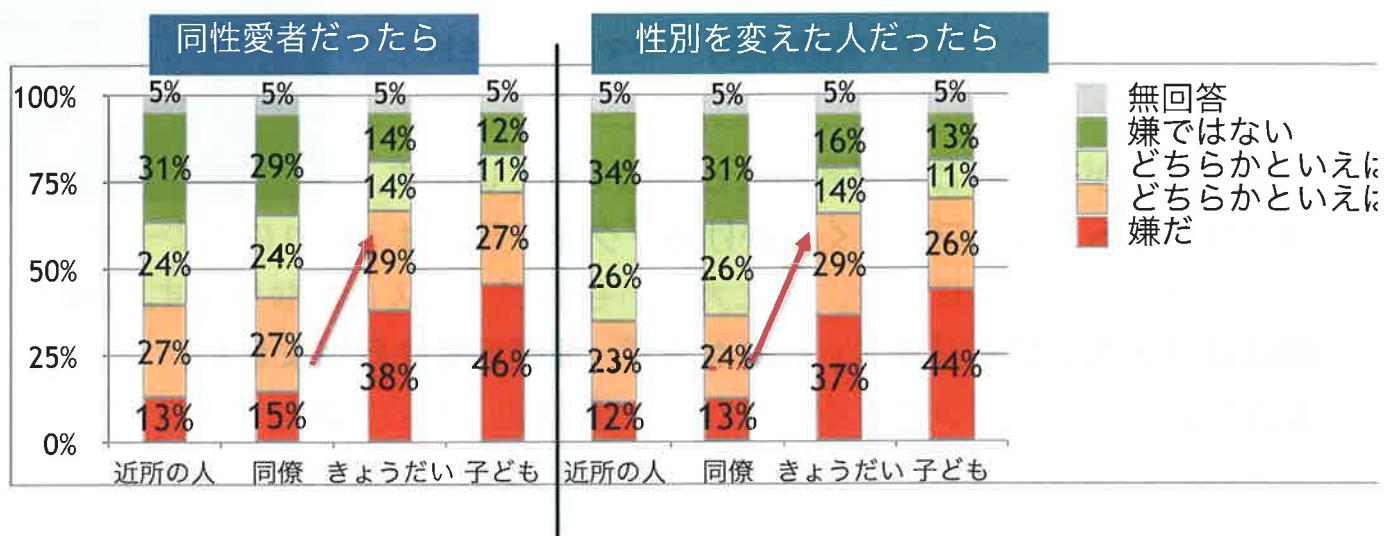
職員会議で話題にされ、教職員の中でも具体的な対応策をどうするか決めることができず、はれもの扱いをされるようになってしまった。

噂が広まってしまったことが原因でいじめられてしまった。学級会議の議題にされ、担任の先生にも「こいつも直そうと努力をしているんだ」と言われてしまい、ひどく傷ついた。

14

身近な人が性的マイノリティだったら、どう思うか

同性愛者の場合・性別を変えた人の場合、関係別

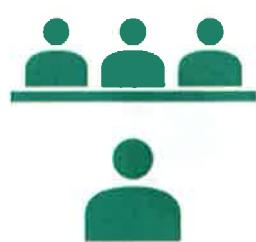


他人より身内の場合は「嫌だ」と思う割合が高い

(「どちらかといえば嫌だ」と「嫌だ」を合わせると、きょうだいでは3分の2、自分の子どもでは4分の3近く)

参照) 「性的マイノリティについての全国調査：意識と政策」報告会¹⁵資料

(2) 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。



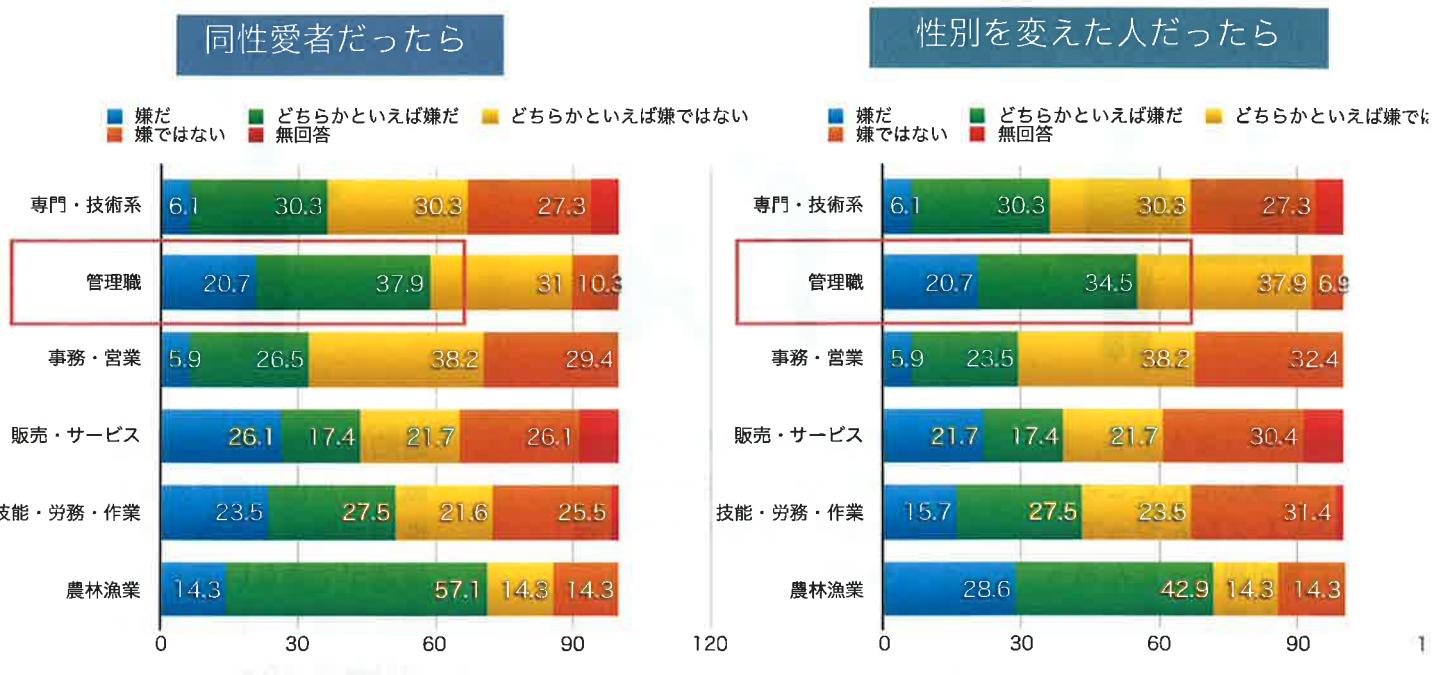
就業後の飲み会で酔った上司から、「お前はホモか? 気持ち悪いな、もっと男っぽくしろ」と怒鳴られた。



性自認に合ったトイレの利用ができない。

同僚が性的マイノリティだったら、どう思うか

40代50代男性、職種別



管理職：「嫌だ」の割合が高い

17

参照) 「性的マイノリティについての意識2015年全国調査」

(3) 医療・福祉



性自認に困難を抱えている子どもが面会に来たところ、それを見た他の入所者の間で「性異常ではないか」などと噂になり、親子もろとも嫌われ、理解のない入所者から「お前がいると安心できないから出て行け」と言われた。



病院で自分のカルテに「同性愛者」と大きく書かれた。



入院したところ、性自認にあった病室の利用ができない。

18

(4) 公共サービス



役所に行ったところ、窓口で「あんたんとこのお子さんレズなんやってね。育て方が悪かったんちゃうか」と言われた。



災害時の避難所での女性専用スペースの利用や、衣服等の物資の受給が出来ない。



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理由で必要な行政サービスが受けられなかった。

19

(5) 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。

20

困難の特徴

やーその聲未づ聞会聲自

1. 困難が目に見えないことも多い

2. 困難が性別規範と密接である

3. 地縁や血縁など周囲の人々に頼れない

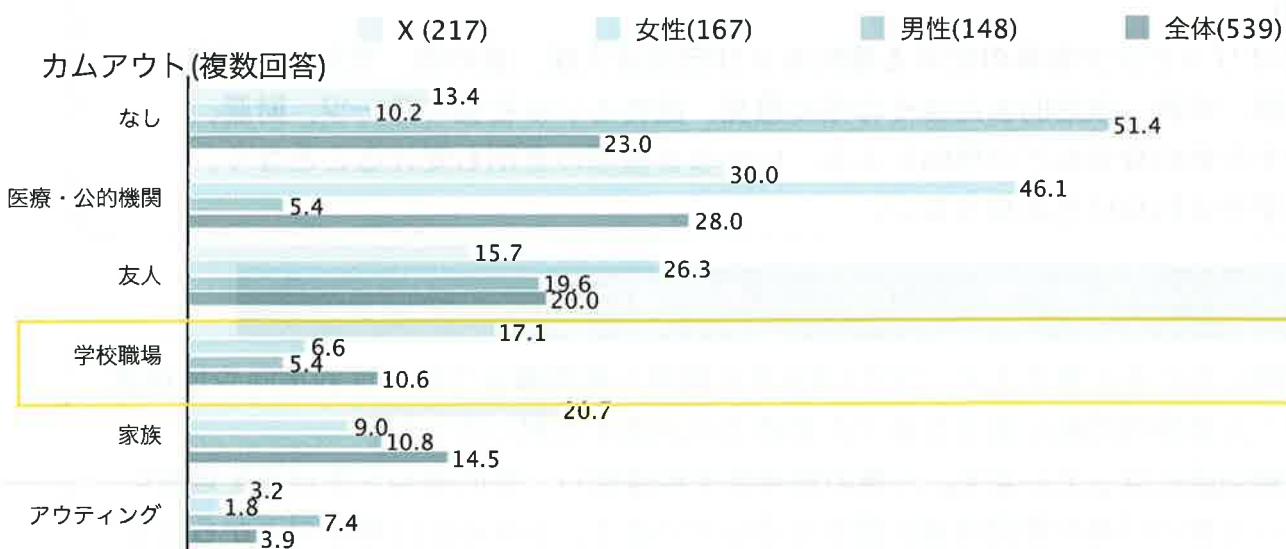
21

LGBTの困難の特徴

率基本の相談回

職場に「LGBT」であることを隠している

トランスジェンダーはカミングアウトせざるを得ない場合も多い



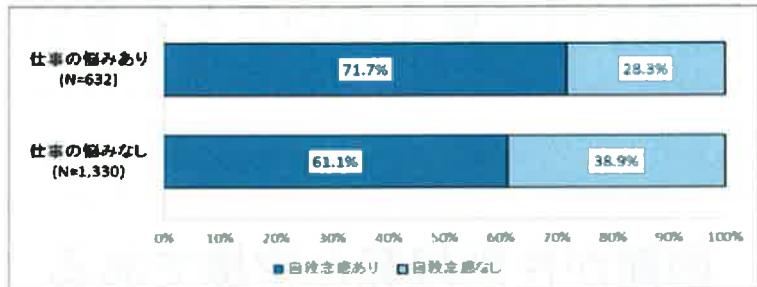
出典：一般社団法人社会的包摶サポートセンター,2014『「よりそいホットライン平成25年度報告書」
データは2013年10月1日～12月31日までの2070件の相談記録から1000件をランダムに抽出したもの

28

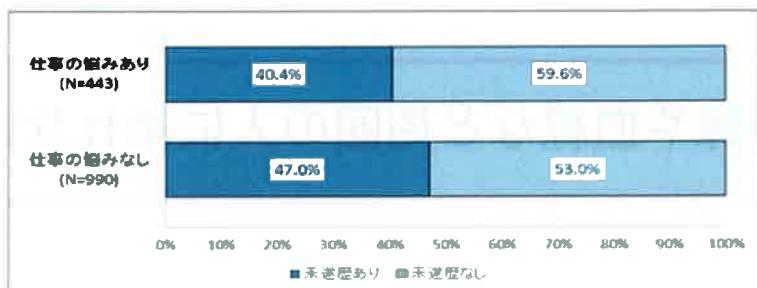
自殺念慮と未遂のデータ

婚葬の課題

仕事の悩みと自殺念慮の有無



仕事の悩みと自殺未遂歴の有無



出典：一般社団法人社会的包摂サポートセンター,2015『「よりそいホットライン平成26年度報告書』

23

国際的な基準

婚葬の課題のTBG

オリンピック憲章 オリンピズムの根本原則

(前略)

6. このオリンピック憲章の定める権利および自由は人種、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。

性的指向や性自認に基づく困難は人権問題にあたるのですか？

人権問題にあたると言えます。2011年6月に国連人権理事会では、性的指向や性自認に基づく人権侵害問題に焦点をあてた初めての決議を採択しました。

日本は賛同国になっています。人権の普遍性を再確認し、性的指向や性自認を理由に受けている暴力行為や差別待遇に懸念を示しています。ちなみに日本は国連から状況を是正するよう2008年から再三勧告を受けています。

24

昨今の動向①

連合による差別禁止に向けた法整備等に関する取り組み

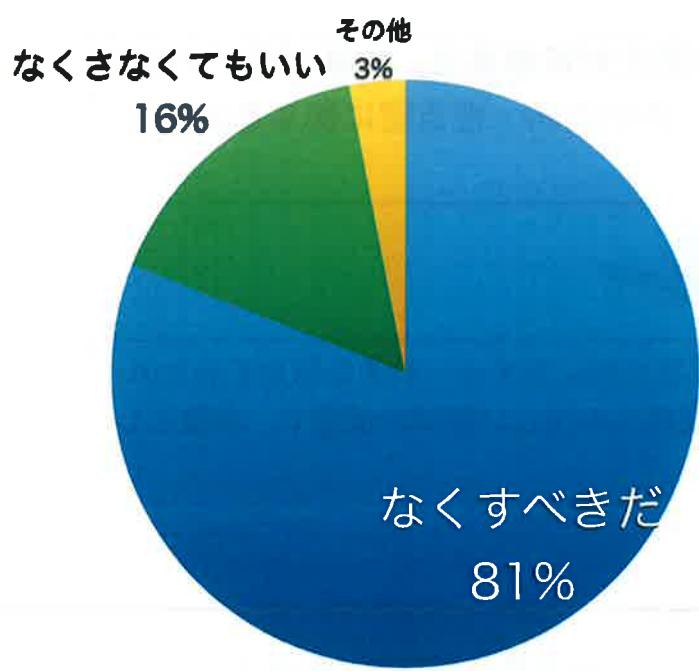
2016年3月3日、日本労働組合総連合会中央執行委員会は、「**性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた連合の当面の対応について**」を確認。



- すべての人が性的指向や性自認に関する不当な暴力・差別を受けることのないよう、就業環境改善等を中心とした取り組みを進める。
- 「性的指向及び性自認に関する差別禁止法」の早期制定を求める
- 同性パートナーの権利保障、戸籍における性別変更要件、性的指向や性自認に関する児童虐待や高齢者虐待、同性間DV、嫌悪による暴力や犯罪の抑止などに関して課題整理や論点整理を進める

25

【連合調査】職場において、いわゆる「LGBT」への差別は、
なくすべきだと思うか？



8割以上の圧倒的多数が、職場における
「LGBT」差別はなくすべきだと回答

同調査では他にも、職場で望まれる施策
(複数回答3つまで)

1位が「ハラスメント防止対策」33.6%

2位が「差別禁止の方針を明らかにする」28.3%

昨今の動向②

国家公務員における「SOGIハラ」予防措置等の義務付け

2016年12月1日、人事院は、人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等の）運用を一部改正し、国家公務員におけるセクシュアル・ハラスメントにいわゆるSOGIハラ（性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動）が含まれることを明らかにしたとともに、第6条に基づく指針を改正し「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」を例示。



国家公務員においては、SOGIハラがセクハラと同じ規制を受けることには

- SOGIハラ防止及び排除に必要な措置の実施、研修の実施、苦情相談体制の整備
- 各職員がSOGIハラの防止に注意
- 職場の監督者がSOGIハラの防止及び排除に努めるとともに、発生時には迅速かつ適切に対処

27

昨今の動向③

いじめ防止法に基づく基本方針に「性的指向・性自認に係るいじめ」を明記

2017年3月14日、文部科学省は、「いじめ防止対策推進法」に基づく「いじめの防止等のための基本的な方針」を改訂し、性的指向・性自認に関する記載を盛り込んだ。



- 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。

*但し、上記記述はあくまで別添資料のみにとどまり、

具体的な対応に関する記述もないため、現場における取り組みが十分に担保されているかは不明瞭

28

昨今の動向④

東京五輪組織委員会における「性的指向・性自認差別禁止」調達コードの策定

2017年3月24日、東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会は、「東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会 持続可能性に配慮した調達コード」を承認。組織委員会が調達する物品等の製造・流通等に関して、サプライヤー・ライセンシーに差別・ハラスメントを禁止することを求める事由において、性的指向及び性自認を位置づけた。



- 調達物品等の製造・流通等での性的指向・性自認等の差別・ハラスメントの禁止
- 性的少数者等の権利の尊重、プライバシー保護への配慮、経済的・社会的権利を享受するための支援への配慮
- 調達物品等の製造・流通等に従事する労働者について、性的指向・性自認等による雇用や賃金、労働時間その他労働条件の面での差別の禁止

29

昨今の動向⑤

経団連によるLGBTの社員や顧客への差別禁止や配慮を求める提言の発表

2017年5月16日、日本経済団体連合会は、会員企業に対して、LGBT（性的マイノリティ）の社員や顧客に対する差別の禁止や配慮を求める提言「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」を発表した。



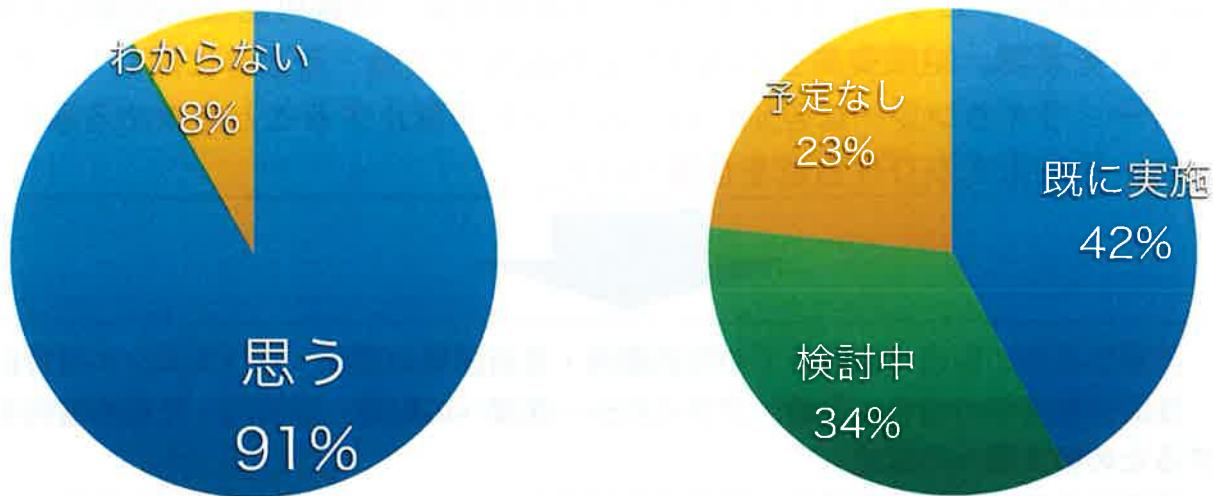
具体的な取り組み例

- ①性的指向・性自認に基づく差別・ハラスメント等の禁止を社内規定等に明記
- ②同性パートナーへの福利厚生の適用範囲拡大（例）介護育児休暇等
- ③社内セミナー・研修の開催（例）人事、組織責任者、全社員の順に研修を実施
- ④LGBTの社員に向けた社内相談窓口の設置
- ⑤性別を問わないトイレ等、職場環境の整備
- ⑥採用活動におけるLGBTへの配慮（例）エントリーシートの性別欄を任意記載とす等
- ⑦LGBTに配慮した商品・サービスの開発（例）同性パートナーの保険金受取
- ⑧LGBTに関連する社外イベントへの協力

30

【経団連調査】職場における取り組みの必要性と実施状況

企業による取り組みは必要だと思うか？ 何らかの取り組みを実施しているか？



職場における取り組みについて、既に実施・検討中を合わせると約8割

出典：日本経済団体連合会,2017,『ダイバーシティインクルージョン社会の実現に向けて』
http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039_qaivo.pdf

31

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）

- The diagram illustrates the five pillars of the Act against Discrimination and the specific government measures taken under each pillar:

 - 直接差別(関係別・性別差別含む)の防止および禁止** (Prevention and prohibition of direct discrimination, including gender discrimination)
 - 基本方針などの策定 (当事者等の意見反映義務) ▶▶▶ [Government-wide basic policy determination; determination of response requirements for individuals and groups]
 - 間接差別の防止および禁止** (Prevention and prohibition of indirect discrimination)
 - 行政による指導・監督 ▶▶▶ [Supervision by administrative organs]
 - LGBTへのハラスメントの防止および禁止** (Prevention and prohibition of harassment against LGBT individuals)
 - 司法による救済 ▶▶▶▶▶ [Legal redress through judicial procedures]
 - 合理的配慮義務** (Duty of reasonable accommodation)
 - 報復の禁止** (Prohibition of retaliation)

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

LGBT差別禁止法があれば・・・

1. いじめ



同級生から、振る舞いが女っぽくて気持ち悪いといじめられたことを担任の先生に相談したら、学級会議の議題にされ、「こいつも男らしくしようと頑張っているんだ。」と、逆に振る舞いを直すように促された。

2. 雇用差別



面接に戸籍上の性別と違ったスーツを着ていたところ、トランスジェンダーであることを理由に、開始5分で「お帰りください。」と言われ、面接を中断された。

3. 自死



レズビアンであることを理由に、職場でも孤立してしまい悩んでいたが、誰にも相談できず自殺してしまった。その家族は、娘がレズビアンであり、それを理由に悩んでいたことを遺書を通して初めて知った

未然防止と、
起こった際の子どものケア
が義務付けられます

当事者への差別的扱い
が禁止されます

当事者や関係者への
相談や支援の体制が
整備されます

※これらの効果はあくまで一例です

© 2015 Japan Alliance for LGBT Legislation All Rights Reserved

差別的取扱いの禁止（差別禁止）規定とは

■対象は全ての民間事業者/主（企業等）及び行政機関

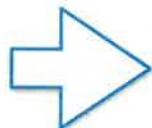
■性的指向や性自認により、他と異なる不利益な扱いをすることを禁止

法的な差別的取扱い（例）

企業の採用試験
を受けた

合格点を取った

性自認が戸籍と一致していない
ことを理由に不合格にされた



差別的取扱い

「入学拒否」「職場の配転強要」「公共サービスを窓口で利用拒否」「ゴルフ場利用拒否」なども報告されています。**差別禁止法があればこうした扱いを違法無効に**できます！

参考：「男女雇用機会均等法」「障害者差別解消法」などは、「性別」や「障害」による差別的取扱いを禁止しており、既存法で既に導入されている概念です。

ハラスメント等の防止規定とは

- 対象は全ての民間事業者/主（企業等）及び行政機関
- 予め指針（大臣告示）等で定められた事柄を措置する義務を課す

（参考）現行セクシュアル・ハラスメント防止措置（全ての事業主に課せられた措置義務内容）

- | | |
|---|--|
| (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・ <u>セクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を明確化し</u> 、管理・ <u>の措置を適正に行うこと。</u> | (6) 事実確認ができた場合には、速やかに <u>被害者に対する配慮</u>
<u>ハラスメントがあつてはならない旨の方針を明確化し</u> 、管理・ <u>の措置を適正に行うこと。</u> |
| 監督者を含む労働者に周知・啓発すること。 | (7) 事実確認ができた場合には、 <u>行為者に対する措置を適正に</u>
<u>する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し</u> 、管理・ <u>行うこと。</u> |
| (2) セクシュアルハラスメントの行為者については、 <u>厳正に対処する</u> こと。
する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・ <u>行うこと。</u> | (8) <u>再発防止に向けた措置を講ずること。(事実が確認できなかつた場合も同様)</u> |
| (3) <u>相談窓口をあらかじめ定めること。</u> | (9) <u>相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。</u> |
| (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。 | (10) <u>相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行つてはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。</u> |
| (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。 | |

特に、ハラスメントがあつてはならないことの明確化やプライバシー保護、研修を含む周知啓発が、全ての学校や職場等で実施されることが重要

35

合理的配慮とは

- 対象は全ての民間事業者/主（企業等）及び行政機関
- 申し出があった場合に、話し合いや調整、対応を実施する義務

【合理的配慮の基本的考え方】

性的指向や性自認に関して困難を抱える人にとって、現代社会にはさまざまなバリア（社会的障壁）が存在します。

困難を抱える当事者から、このバリアを取り除くための対応が求められた場合に、負担が重すぎない範囲での対応と求めるのが「合理的配慮」の考え方です。

負担が重く対応ができない場合でも、負担が重い理由の説明や、別のやり方の提案、話し合いや理解を得るよう調整することが求められます。

参考) 「平成28年4月1日から障害者差別解消法がスタートします」（内閣府）

<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/pdf/sabekai/leaflet-p.pdf>

■ 合理的配慮が求められる例

- ・更衣室やお手洗い等の利用
- ・ロールモデルや居場所、支援ネットワークの提示や構築

36

法の履行確保

～助言・指導・勧告等の具体的な実施方法～

■法違反があった場合、是正措置はソフトな行政指導を想定

(参考) 男女雇用機会均等法における助言・指導・勧告等

【第52回厚生労働省 労働政策審議会 雇用均等分科会】

○石井雇用均等政策課長

考え方として、指導・助言・勧告については一応峻別をして、法律の運用をしております。まず、均等法の違反が明確にある、あるいはありそうな場合に助言から入ります。それで、是正を求めるわけですが、是正が認められなくて、なおかつ均等法違反であった場合には書面で指導書というのを交付して是正を促します。一定期間置いて、それでも従わない場合においては今度は勧告書というものを、もちろん書面で是正の期限を付して、是正を求めています。それでも、なおかつ一定期間内に是正が認められない場合は、今度は労働局長ではなくて、大臣の方に上がって大臣名で勧告を行う。それでもなおかつ是正が図られない場合、これはまだ適用した例はありませんが、企業名公表ということもあるわけで、もしこれを対象とする場合には、取扱いの中では当分科会にも諮った上でそういう措置を講ずるというように、手続は明確に定めているところです。

引用元：労働政策審議会雇用均等分科会第52回議事録
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2005/10/tx/s1007-3.txt>

上記のような何度も段階を経て是正に向け丁寧な働きかけを行う制度を想定

37

法の履行確保

～助言・指導・勧告等の具体的な実施方法～

■法違反があった場合、是正措置はソフトな行政指導を想定

前ページの内容を図で表すと



引用元：労働政策審議会雇用均等分科会第52回議事録
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2005/10/tx/s1007-3.txt>

SOGI とは？

SOGI = Sexual Orientation_(性的指向) Gender Identity_(性自認)
の頭文字を取った略称

ちなみに、「LGBT法連合会」(略称)の正式名称も
「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に対する法整備のための全国連合会」

英語で"Japan Alliance for legislation to Remove Social Barriers Based on
Sexual Orientation and Gender Identity"

正式名称はSOGIを用いています

国連では

- ・2011年国連人権理事会におけるSOGI人権決議で、日本は賛同国に入っています
 - ・国連および各国の法制度では、SOGI(性的指向と性自認)で差別禁止法が作られています
- なぜなら、「LGBTに関する差別禁止」とすることは、
不可能であり重大なタブーだからです

39

なぜ「LGBT」ではなく「SOGI」なのか

1. 誰が「LGBT」であるかは、誰も証明できない

? 例えば「異性愛である」ことをどうやって他人に証明することができるか

参考) 2015年12月に閣議決定された「第4次男女共同参画基本計画」の用語解説の記載。

性的指向…性的指向とは、人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、
具体的には、恋愛・政治の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向
かう両性愛を指す。

?

例えば「心と体の性が一致している」ことをどうやって他人に証明できるか

「LGBT」であることを他人に証明することは不可能

40

なぜ「LGBT」ではなく「SOGI」なのか

2. 「憶測」に基づくいじめや差別への対応

例えば、学校現場におけるいじめは

「ナヨナヨして気持ち悪い。お前ホモだろう」
「お前みたいなオトコオンナみたいでキモイ」など、

いわゆる「LGBT」でなくとも、いじめやハラスメント、差別の対象となる職場はもちろん、地域や、民間公共サービスの提供の際も同様

41

なぜ「LGBT」ではなく「SOGI」なのか

？なぜ「LGBT」を定義するのはタブーなのか。不可能なのか

3. 「ピンクトライアングル」をめぐる歴史

ナチス・ドイツが「同性愛者」にピンクの三角の胸章着用義務付け、強制収容所に送り、大量殺人の対象とした

誰が「LGBT」かということは厳密な証明が不可能だが、それを強行することは「ナチス・ドイツ」と同様の所業となり、国際社会から猛烈な批判を受けることは間違いない

また、差別やハラスメント、暴力などを恐れてカミングアウトしていない当事者にとって、「LGBT」であることを証明させられることは、不可能であると同時に利用しようと思わない法規となり、実効性がまったくない法規となってしまう

参考：すでに日本の法規の中で、「男女雇用機会均等法」は法文上「男」や「女」への差別を禁止しているのではなく、「性別」による差別を禁止している

42

排除の代償（国連）

国連の見解

？ レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの人々を社会から排除するとどんな損失が生まれるのでしょうか？

LGBTの人々の貧困、ホームレス、うつ、自殺の割合は、そうでない人々より高いことが分かっています。しかし、その代償はLGBTの人々だけが払うわけではありません。私たちすべてにその負担がかかるのです。

家を追い出され、教育の機会から見放されたすべての子どもたちは社会の損失です。

LGBTの労働者の権利を否定することは、より公正でより生産性の高い経済の機会の損失なのです。これらの損失は私たち自らが招いたものです。

しかし適正な法律や政策、そしてこれまでと違った考え方で、私たちはもっと自由で平等な世界を築くことができます。そうすることで、私たちはより繁栄した世界築くことができるのです。

参照) 国連広報センター Facebookより抜粋

<https://ja-jp.facebook.com/UN.Japan>

43

各党のスタンス

H28参議院 LGBTをめぐる課題の政策と考え方の調査結果（抜粋）

問 LGBTに関する課題全般に、人権問題として取り組んでいくことをどう思われますか？

「人権問題として積極的な取り組みが必要だ」と回答したのは…

自由民主党、民進党、公明党
日本共産党、社会民主党

問 採用時及び就労期間中の不利益・不均等な取扱いの防止・禁止

「法律で義務化すべき」

民進党、公明党

日本共産党、社会民主党

「その他」

自由民主党

なくそう! SOGIハラキャンペーンを開始!

ソージ
『SOGIハラ』って、何ですか？

LGBTはじめとするセクシュアル・マイノリティの人たちが苦しんでいる

『SOGIハラ』とは…

好きになる人の性別(性的指向: Sexual Orientation)や自分がどの性別かという認識(性自認: Gender Identity)に関連して、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを受けること。また、望まない性別での学校生活、職場生活を強いられたり、学校からの入学拒否や転校強制、職場での強制異動、就用拒否や解雇など、差別を受けて社会生活上の不利益を被ること。それら悪意なハラスメント・出来事全般を表す言葉です。

国の対応は…

2017年1月1日から国の機関である人事院は、国家公務員の就業規則において、性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動を、防止及び排除の対象と位置付け、規則に違反した場合は懲戒などの処分対象とした。指針(ガイドライン)に「性別により差別しようとする意識等に基づくもの」の一例として位置付けてもいます。

これって『SOGIハラ』?

- 差別的な言動や嘲笑、差別的な呼称
- いじめ・無理・暴力
- 望まない性別での生活の掲示
- 不適な言動や解雇、不適な入学拒否や転校強制
- 誰かのSOGIについて許可なく公表すること(アウティング)
- SOGIハラをなくすには?

The infographic provides a visual guide to what constitutes SOGI harassment. It includes icons and text boxes for each category. For example, under '差別的な言動や嘲笑、差別的な呼称' (Discriminatory speech and mockery, discriminatory names), it shows a person being called '女男' (Onna-ni). Under 'いじめ・無理・暴力' (Bullying, force, violence), it shows a person being hit. Under '不適な言動や解雇、不適な入学拒否や転校強制' (Inappropriate speech and dismissal, inappropriate admission rejection and transfer), it shows a person being denied admission. Under '誰かのSOGIについて許可なく公表すること(アウティング)' (Publishing someone's SOGI without permission), it shows a person's photo being posted online.

45

なくそう! SOGIハラキャンペーンを開始!

■5月3日のレインボー法律勉強会では

様々な SOGIハラ被害が報告されました

【報告された事例】

- 採用面接でカミングアウトをしたら面接が打ち切られた
- 就職した途端に「○○配属のおネエさん」とあだ名をつけられた
- 当事者がいることに気がつかず「オカマって嫌だよね」と揶揄された
- カミングアウトをしたら配置転換させられた
- 行政が性的指向を揶揄するイベントを開催していた
- 信頼していた人にカミングアウトしたら、自分がアウティングされていた

*カミングアウト：自らの性的指向や性自認を打ち明けること

*アウティング：勝手に他人の性的指向や性自認を第三者に暴露すること

46

企業の好事例

47

1 労務管理上の各種制度・規則

実施企業・団体（例）

○SONYジャパン

「ソニーは、人種、国籍、宗教、信条、障がい、性別、年齢、出身地、性的指向および
価値観、働き方など多様性尊重の活動を積極的に推進してまいります。」

ソニー株式会社 トップメッセージ（抜粋）

○アサヒグループホールディングス（飲料）

「…配偶者の有無及び性自認・性的指向による差別を一切行わない」（人権の尊重より）

○富士通

雇用における機会均等と人権尊重

FUJITSUは、雇用における機会均等に努めます。

FUJITSUは、人種、皮膚の色、宗教、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、性的指向、およびその他のビジネス上の正当な利益と関係しない要素に基づく差別を致しません。

なぜ必要か？

○働く当事者の労働者・職員（カミングアウトの有無を問わず）に安心感

○当事者の友人など、支援者を含めた非当事者にとっても、いざというときの企業・団体の
スタンスを確認できる

○差別を許さないポリシーを掲げていることを社外から評価される

48

2 ハラスメント

実施企業・団体（例）

- 野村グループ：倫理規定に、ハラスメントを行わないものとすると明記
- パナソニック：差別的言動を行わないことを行動基準に明記
- 住友化学：コンプライアンスマニュアルに「性的指向や性自認の違い」に基づく嫌がらせや
不当な差別等は一切行わないことを明記
- 大阪ガス、東京都世田谷区：セクハラ防止対策の一環として取り組み

なぜ必要か？

- ハラスメントは最も対処が望まれる重要な課題
カミングアウトできない／していない人に効力のある施策
- ハラスメントは、生産性の低下、メンタルヘルスの悪化を招き、離職リスクを増大させる
「差別的言動と勤労意欲に関連がある」
(LGBTに関する職場アンケート2015、虹色ダイバーシティ調査)
- 同性パートナーの手当など各種制度も、ハラスメントが横行していると利用できない

49

3 採用

実施企業・団体（例）

- トヨタ自動車、KDDI、カルビー：エントリーシートの性別欄削除
- 伊藤忠商事：エントリーシートの性別欄に「その他」を追加
- 大阪ガス：採用面接マニュアルに配慮事項記載
- ガイアックス：面接官研修、エントリーシートの性別欄を任意項目に
採用ポリシーに「差別しないこと」を明記

なぜ必要か？

- 業務に最適な人材を確保するために、
性的指向や性自認に関する差別や偏見を払拭することが求められる
- 他の制度が「LGBT」フレンドリーでも、入口で制限されていれば利用者は出てこない

Personal Data			
（ふりがな）	生年月日	年 月 日	
氏名	性別	(性別・自由記入)	
		※性別欄は任意記入となっております。空欄でも構いません。(記入例：女性、男姓、× ジェンダー、M/F など)	

ガイアックスエントリーシート抜粋

引用元：http://www.gaiax.co.jp/download_file/view/2205/2045/
(2016年9月18日取得)

50

4 人事

困難事例

- 異性と「婚姻」していないので、人事上×が付いていると思う（金融関係社員）
- 婚姻していないと昇進できない暗黙の社内慣行があるので、外資に転職することを考えている（製造業社員）
- 海外赴任が決まっているが、赴任先は同性愛で刑罰に処されてしまうので、どうすればいいのか非常に困っている（商社社員）
→赴任したが、途中でLGBTであることが明るみになり、入国拒否されてしまった

対応の必要性

- 業務に最適な人材を配するよう人事管理を行うことは、ダイバーシティを実践する上で、最も基本的な事柄
- 女性活躍時代において、転居を伴う「配転」はその合理性などが厳しく問われるものだが、「LGBT」の文脈においても、安易に「配転可能」と断じることのない運用が必要

51

5 服務規律

裁判例

- トランスジェンダーの労働者が、女性の格好で出勤していることを、会社側がやめるよう指示したが、従わなかったことにより懲戒解雇となった。裁判ではこの懲戒解雇を無効としている（東京地決2002年6月20日）
- 同判決では、「別性容姿での就労や施設（トイレ）使用に対する他の社員の違和感・嫌悪感は丁寧に研修を重ねれば緩和しうる」旨の判示

実施企業・団体（例）

- 中外製薬：研究所や工場のユニフォームを、順次選択制に移行中。またユニフォームのデザインも男女あまり差がない選択肢へ変更。

ポイント

- 近年は可視化してきた課題でもあり、訴訟リスクにもなる問題である。すでに性自認を尊重する裁判例も出ており、労働者・職員の意向を無視することは難しいとも言える
- 服務規律の合理性の精査はもちろんだが、規律に従わないことに関して、事情等を考慮する必要がある

52

6 福利厚生・休暇等・手当

実施企業・団体（例）

- 第一生命：産休、社宅貸与の基準
- 損保ジャパン日本興亜：住宅手当、慶弔休暇、育児休業、介護休業
- 日本IBM：特別有給休暇（慶弔等）、休職（育児、介護）、慶弔見舞（金）、赴任旅費
- 東京都世田谷区、岐阜県関市：互助組合の結婚祝い金
- 千葉県千葉市：結婚休暇、介護休暇

なぜ必要か？

- 既存の定義では排除されてしまうが、実際に制度のニーズがある労働者・職員に開かれた制度を整備する必要性
- ※【注意点】パートナー関連制度については、カミングアウトのリスクに対応できる環境整備と、リスクに配慮した申請方法を十分に考慮する必要がある

53

7 安全衛生

なぜ必要か？

- 性自認の困難に対して用いられるホルモン療法が、血液検査の値を変動させるため専門的な知見のある医師でないと検査結果に対する適切な分析ができない
- ハラスメントなどによりメンタルヘルスを害することが多いことが統計上明らかになっている
- 特段実施企業・団体が報告されているわけではなく、弊団体独自の提言だが、データや知見などがはっきりしていることでもあり、多くの企業での導入が望まれる
- 労働基準法の母性保護規定に関して、男性として生活しているが、身体が女性的機能を有している場合、実際的なニーズが生じるため

54

8 影響調査

実施企業・団体（例）

- AIGグループ：役員がメンバーとして参加する「ダイバーシティカウンシル」の中に、LGBTの部会を設けている
- ガイアックス：LGBT委員会の設置（人事・採用責任者、執行役の計6名で構成）
- 東京都文京区：各部署に推進リーダーの設置
- 厚生労働省の委託事業「よりそいホットライン」では、相談員に当事者を登用

なぜ必要か？

- 取り組みや施策は、企画、推進、進捗管理など、PDCAを回すための部署
または担当者を設置することによって、より効果的なものとなる
- ニーズにマッチした取り組みとするためには、推進部署や影響調査に、当事者の意見を反映することも望まれる