

第5 性的マイノリティ（LGBT）の権利

1 性的マイノリティの問題に関する理解

LGBTとは、レズビアン（lesbian）、ゲイ（gay）、バイセクシュアル（bisexual）及びトランスジェンダー（transgender）の頭文字をとった略称であるが、現在、広く性的マイノリティを総称する表現として用いられている。

博報堂DYグループの株式会社LGBT総合研究所が2016（平成28）年に発表した調査によれば、日本の人口の約5.9%がLGBT層に該当する結果となる。身体的性別による「男性」と「女性」という明確かつ画一的な分類をして性的マイノリティに対する差別や偏見の存在を否定できない社会意識にある日本国内において、自身が性的マイノリティであることを容易に告知（カミングアウト）できない事情も考え合わせれば、私たちは、周囲に性的マイノリティが存在することを絶えず意識する必要がある。

性的マイノリティは、性の多様性から当然かつ自然に存在するのであり、差別されたり、その権利の保障に欠けたりして良い理由がないことは当然である。人格の本質とも密接に関連した性的マイノリティの性的指向や性自認に偏見を持ち、当事者ではない者と比べて、差別的に取り扱ったり、その権利を保障しなかったりすることは、個人の尊厳や幸福追求権（憲法13条）を侵害し、平等原則（憲法14条）にも反する。

性的マイノリティの問題は、基本的人権の侵害をその内容とするものであり、直ちにこれを解消して性的マイノリティの基本的人権の保障が図られる社会を実現しなければならない。

2 人権擁護活動の必要性

一般社会における偏見や誤った情報により、性的マイノリティを差別し、その人権を侵害するような言動が認められる。これは、性の多様性や性的マイノリティに対する基礎理解が不足していることに原因があり、まずは、その基礎的理解を深める教育、研修等による啓発活動が必要となる。

この点、法務省が、平成27年版人権教育・啓発白書において、性的指向や性同一性障害を理由とする差別をなくすという啓発活動を記したり、また、文科省が、2015（平成27）年4月30日付通知「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細やかな実施等について」において、性同一性障害を含めた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等の対応の実施等の必要性を記した後、2016（平成28年）4月1日「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やかな対応等の実施について（教職員向け）」というQ&Aを公表したりしていることは評価できるが、社会の各現場において、性的マイノリティの問題に関する基本的理解が社会に浸透してゆく具体的方策も、それぞれ速やかに講じるべきである。

例えば、学校教育においては、異性愛のみを前提としない性教育等や性的マイノリティの存在を前提とした多様性が認められる共生社会のあり方などについて、教科書に記載したり授業に取り入れたりする必要があるし、会社等の職場においては、職場内で性的マイノリティやその支援者（ally）のグループ作りの支援、職場内啓発イベントの実施や職場外LGBTイベントの協賛を実施したりすることが考えられる。

基本的な人権を擁護し社会正義を実現することを使命とする弁護士は、性的マイノリティの問題に関する基礎的知識を身に付けて、性的マイノリティが抱える困難や苦悩を知り、これに共感する必要がある、その上で、性的マイノリティの人権問題を法的問題に対処する必要がある。

東京弁護士会としても、まずは、弁護士に対する十分な研修会を実施し、あわせて、セクシュアル・マイノリティ電話相談の一層の充実を含む相談体制の確立を図り、さらには、法教育等としての学校や企業に対する研修会の実施を考えるべきである。

3 立法的措置の必要性

法的保障の観点でいうと、同性間の婚姻（同性婚）が認められておらず、その結果、同性パートナーについては、相続等の財産関係、同居・協力・扶助義務（民法752条）や共同親権等の身分関係、健康保険や年金に関する地位の不明確性等、法的に承認されている異性愛婚姻者と同等の権利が保障されていなかったり、保障されるかが不確定であったりする状況にある。また、法律上の婚姻関係が認められないことから、保険契約の締結、一緒に住む住宅への入居手続き、入院する際の治療の同意や面会など、様々な場面で事実上の制約を受けている。

なお、同性パートナーは、同性婚が認められないことから、次善の策として養子縁組をしているという実態もあるが、言うまでもなく婚姻した場合の法律関係と違うところがあり、かえって混乱を生じさせることにもなりかねないので、早期に同性婚が認められるようにすべきである。

同性婚について、2015（平成27）年6月26日、アメリカの連邦最高裁判所が各州は修正第14条（平等条項、適正手続条項）の下、同性婚を許可し、州外で適法に成立した同性婚を法律婚と認めることが義務づけられるとする旨の判断を示したことは大きく報道された。

日本国内では、地方自治体について、東京都渋谷区において、2015（平成27）年3月31日、同性のパートナーシップ証明の発行を内容とする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が成立するなどしていることを初めとして、各地方自治体における同性パートナーの保護に係る諸施策の実現が見られるところは評価できるが、これらの施策では同性パートナーの権利保障について抜本的解決とはならず、然るべき立法が必要である。この点、2015（平成27）年7月、日弁連に対して、同性婚を認めないことは人権侵害であるという趣旨による人権救済の申し立てがなされているが、国においては、同性婚が認められていないことの問題を十分に理解して、速やかに同性婚法の立法的措置を講じるべきである。この点、2015（平成27）年3月に「LGBT（性的少数者）に関する課題を考える議員連盟」が発足し、2016（平成28）年2月に自民党の正式な機関として、「性的指向又は性自認に関する特命委員会」が設置されていることは評価できる。

なお、憲法24条1項において、結婚は、「両性の合意だけによって成立する」と規定されていることについて、同性間の婚姻は認めてないという考え方が示されることもあるが、同条項は、戦前の「家」制度を背景として婚姻は婚姻をする当事者の合意だけで成立することを認める趣旨であり、同性間の婚姻を禁止する趣旨ではないと解される。

また、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律では、家庭裁判所において性別の取扱いの変更の審判をすることができることとされているが、「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」、「その身体について他の性別に係る身体の性別に係る部分に近似する外観を備えていること」といった身体的侵襲に関する厳しい要件や、「現に婚姻をしていないこと」、「現に未成年の子がいないこと」などの身分に関する厳しい要件があり問題である。特に、実質的に子孫を残すことを不可能にして、しかも、医療扶助の対象とならないために多大な経済的負担を強いられる性別適合手術等が前提とされていることは問題といえる。これらの厳しい要件が緩和されるように、法改正が図られるべきである。

4 職場における施策

職場での性的マイノリティの問題として、環境的ハラスメント（日常的な揶揄等による嫌がらせやいじめ）、昇進等の差別的扱い、ロイヤリティの欠如（福利厚生での不利益）、メンタルヘルスの悪化（LGBTであることを隠さなければならないという状況の下で、緊張、不安、孤立といったストレス等）等が現に存在する。

このような問題については、各企業等において重要な課題と受け止めて、積極的な施策を講じるべきである。実際に、日本国内においても、CSR（企業の社会的責任）としても当該問題について取り組みを進める先進企業があり、このような取り組みは、当事者である社員の勤労意欲の向上、個々の従業員の在り方を尊重する企業としての価値を高める結果となる。

具体的には、東京弁護士会において企業等に向けて研修をする機会を設けるなどすることにより、職場における啓発活動や研修により基本的理解を浸透させるとともに、差別禁止の明文化、同性同性パートナーへの福利厚生の適用等、具体的な権利保護をすることに取り組むべきである。