

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総合研究所の2016（平成28）年に発表した調査によれば、LGBTは日本の人口の約5.9%（その他性的マイノリティ約2.1%を含めると合計約8.0%）であるとのことである。日本では、身体的性別と性自認が一致しているという前提のもとで「男性」と「女性」という2種類の身体的性別による明確かつ画一的な分類がなされているが故に、性的マイノリティに対する差別や偏見が現に存在しているのは事実である。そのため、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）をすることをできない事情も考え合わせると、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もよい理由はない。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、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

一般社会においては、偏見や誤った情報により、性的マイノリティを差別し、差別を助長し、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的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、国の動きについて見ると、法務省は、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ている。また、文科省は、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を公表している。このような国の動き自体は評価できるが、性的マイノリティの差別撤廃と人権保障の実現のために何よりも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礎的理解を浸透させるべく具体的方策が速やかに講じられなければならない。

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のように性的マイノリティの存在を前提とした性の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。また、会社等の職場においては、日本国内の企業等による任意団体work with Prideが定めるPRIDE指標を参考にするなどして、各企業が性的マイノリティに関する方針を明文化して広く公表すること、職場内で性的マイノリティやその支援者（ally）のグループ作りを支援すること、人事制度やプログラムを性的マイノリティにも適用すること、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することなどを推し進めてゆくことが考えられる。

基本的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として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）が認められていない。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、あるいは保障されるか否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るべきである。

アメリカの連邦最高裁判所が2015（平成27）年6月26日、「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、日本においても大きく報道された。

日本国内では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」が東京都渋谷区で成立したことを皮切りに、各地方自治体が同性パートナーの保護に係る諸施策の実現に向けて進んでいる。これらの方向性は評価できるものの、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。日弁連に対しても、2015（平成27）年7月、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、国は、同性婚が認められていないことは深刻な人権問題であることを十分に理解して、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付されている。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、重大な問題であるといえる。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は、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）として当該問題について主体的に取り組みを進める先進企業があるが、このような取り組みは、さらに進んで、当事者である従業員の勤労意欲を向上させるとともに、個々の従業員の在り方を尊重する企業価値を高める結果となることを理解すべきである。

具体的には、弁護士会が企業等を対象にした研修の機会を設けるなどにより、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、同姓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。