

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）の頭文字をとった単語で、性的マイノリティの総称として世界的に使用されている言葉である。なお、性のあり方は更に多様化しており、自分の性別がわからない人や意図的に決めていない人を表すクエスチョニング（Questioning）、生まれつき男女両方の身体的特徴を持つ人を表すインターセックス（Inter-sex）、誰に対しても恋愛感情と性的欲求を抱かない人を表すアセクシュアル（Asexual）等の概念が存在する。そのため、LGBTだけでは性的マイノリティ全体を表しきれないことから、近年では、LGBTにこれらの新たな概念を追加したLGBTQ、LGBTQIA+、あるいは、Sexual Orientation（性的指向）とGender Identity（性自認）の頭文字をとったSOGI（ソジ）という用語が使用されることが増えているが、本稿では、日本で最も定着していると思われるLGBTとの表現で、性的マイノリティ全体を示すこととする。

株式会社電通における専門組織「電通ダイバーシティ・ラボ」が2018（平成30）年10月に全国20～59歳の個人60,000名を対象に実施した調査によると、LGBT層に該当する人は8.9%とのことであった。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）をすることが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、国の法制化に関する動きとしては、国会において、性的マイノリティの差別解消に係る法的課題を検討する超党派の国会議員有志による「LGBTに関する課題を考える議員連盟」が発足したり、自由民主党において、2016（平成28）年4月に「性的指向・性自認の多様なあり方を受容する社会を目指すためのわが党の基本的な考え方」、33項目の政府への要望および「性的指向及び性自認の多様性に関する国民の理解の増進に関する法律案概要」を取りまとめたと報じられたりしている。また、2018（平成30）年12月に「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」（LGBT差別解消法案）が野党5党1会派共同で衆議院に提出され、継続審議がなされている。

その他の国の動きについて、例えば、法務省は、2015（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。

これらの国の動き自体は評価できるが、早期に性的マイノリティの差別禁止を内容とする立法をした上で、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、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指標を参考にすることで、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。

性的マイノリティの問題に関する東京弁護士会の活動としては、「セクシュアル・マイノリティ電話相談」や「性の多様性について考えよう」をテーマとする学校での授業の実施のほか、2018（平成30）年10月に同性パートナーをもつ職員にも福利厚生が適用されるよう就業規則を改正したことなどがあげられる。これらの活動が一定の評価を得て、東京弁護士会は2019（令和元）年度PRIDE指標において満点となるゴールドを獲得しているが、性的マイノリティに対する理解が、社会全体はもちろん東京弁護士会会員内においても浸透しているとは言い難い現状を踏まえて、会員に対する十分な情報提供や研修の実施、「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、さらには、社会に対する情報発信、啓蒙活動として、学校や企業における授業や研修会の実施等の活動を、より積極的に進めていくべきである。

3 同性間の婚姻に係る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という問題がある。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間の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、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。なお、日弁連も、2019（令和元）年7月に、同性同士の結婚（同性婚）ができないのは「憲法に照らし重大な人権侵害」だとして、国に対して、同性婚を認め、関連する法令の改正を求める初の意見書を公表しており、東京弁護士会としても、同性婚を認める立法に向けての意見の発信、社会に対する啓蒙活動等を積極的に進めるべきである。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。

4 特例法の問題

本稿執筆時において、性的マイノリティに係る日本国内における唯一の法として、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律があるが、同法の要件には問題がある。すなわち、同法は、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を認めるものであるが、「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。

5 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。