

# みんなに知ってもらいたい 性の多様性 生活・法律編



## 本冊子について

LGBT等の性的マイノリティは共にこの社会で生きており、また、様々な法律の適用を受けます。しかし、現在の法律の多くは、当事者の存在を想定せずに作られています。本冊子では、ほんの一部ですが、当事者達の多くが苦悩し疑問に思っている法的問題とそれに対する現行法の対応を記載します。

# 性のあり方の基礎知識

性というと、男・女という二つの文字を思い浮かべる人が多いかもしれませんが。私たちが生まれた時に男女のどちらかに割り当てられることから、それは当然かもしれません。しかし、現代社会では、性には少なくとも4つの側面があると考えられています。実は、私たち一人ひとり異なる性を持っているのです。

## 01 身体の性

生まれたときの生物学的な意味での性です。  
実際には男・女にきれいに分かれず、  
男性女性両方の特徴を持つ人、  
どちらの特徴も持たない人もいます。

## 02 自認する性

自分で認識している自身の性です。  
身体の性と自認する性が一致しない人や、  
男・女どちらでもないと感じる人もいます。

## 03 好きになる性

魅力を感じる相手の性です。  
異性に惹かれる人が多いとは思いますが、  
同性や複数の性に惹かれる人、いずれの  
性にも惹かれない人もいます。

## 04 表現する性

見た目やしぐさ、言葉づかいなど、  
自分が表現する性です。ファッションや  
メイク、担いたい役割など、  
多くの表現方法があります。



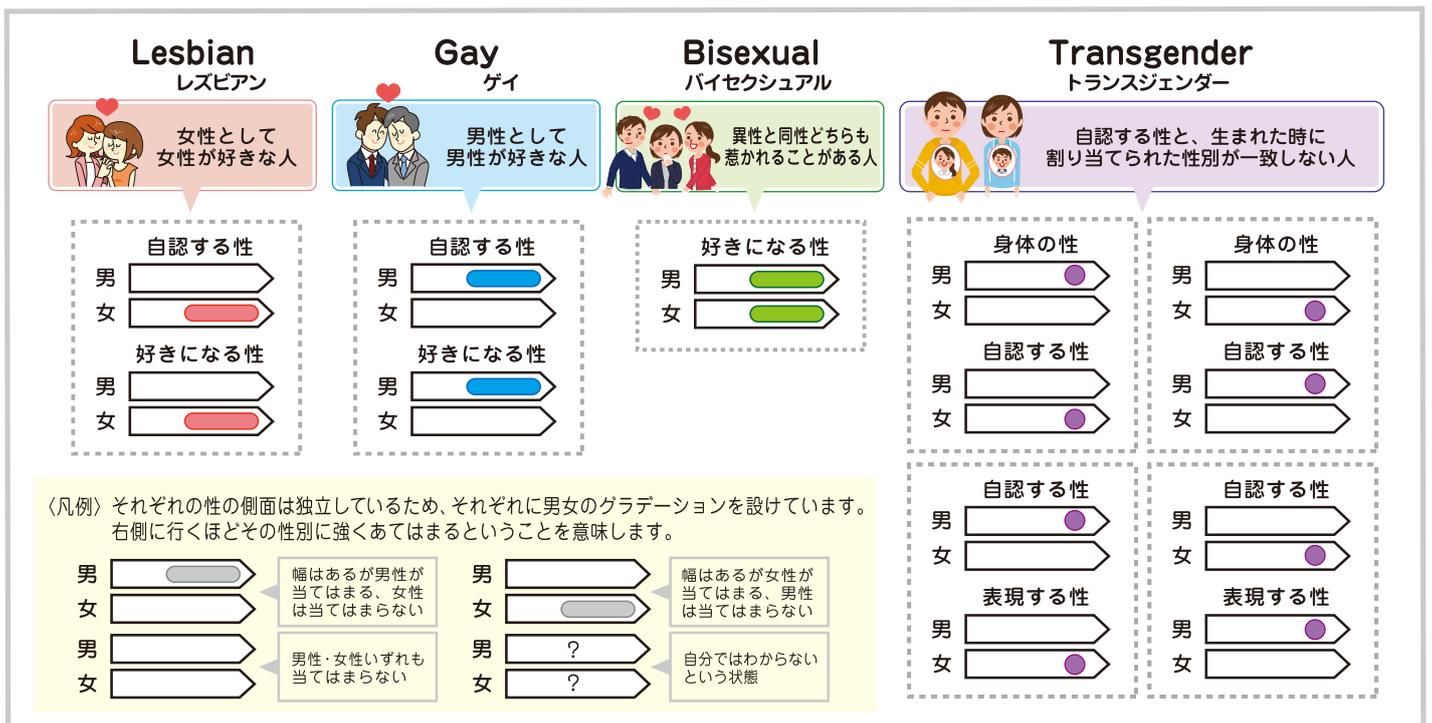
※性自認、性的指向、性表現

一般的には、自認する性を「性自認」、好きになる性を「性的指向」、表現する性を「性表現」という言葉で表します。

※SOGIE

性的指向 (Sexual Orientation)、性自認 (Gender Identity)、性表現 (Gender Expression) の頭文字を組み合わせた言葉で、ソジーと読みます。国際的にはこの言葉がよく使われます。

性のあり方は多様であり、現実の社会にはさまざまな人が混在して生活しています。その中でも、LGBTとは下図の人たちの総称です。自分たちの性のあり方を説明する言葉として使われています。



※本紙では説明を省略しますが、LGBT以外にもさまざまな性のあり方があり、多くの名称があります。

※私たちは普段「身体の性と自認する性が一致し、異性を好きになる人」を想定しがちですが、実際にはさまざまな人と共に生きていることを覚えておきましょう。

- 性的マイノリティは、「身体の性と自認する性が一致し、異性を好きになる人」以外の人を表す言葉です。近年、性的マイノリティの人口割合の調査は日本国内でも複数実施されており、8～10%という結果になっています。この数字をイメージするために、以下の例を見てみましょう。

## 性的マイノリティの割合と同程度

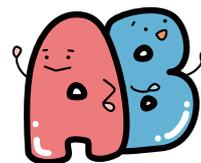
### 苗字ランキング1～6位

佐藤・鈴木・高橋  
田中・伊藤・渡辺  
の割合

### 左利きの人の割合



### 血液型がAB型の人



皆さんは上の方々とは実際に会ったことがあるのではないのでしょうか。実は、性的マイノリティの人たちは身近にいます。しかし、まだまだ公表できない世の中の雰囲気や事情があり、打ち明けていないことが多いのです。

- ライフステージごとにさまざまな困難が報告されています。

## 生涯を通じて存在する困難

男女二分論と異性愛を前提とした教育や社会システムに合わせざるを得ないことから・・・

- 自己否定感 ● 孤独感 ● 自殺念慮 ● カミングアウトなど自己開示への不安 ● 通院時、入院時の困難

詳細は「医療編」を参照ください

### 学 齡 期

#### 周囲と異なることから生じる困難

- いじめ・不登校
- ロールモデル(※)の不在  
※生き方、働き方の参考となる人

#### 自認する性と身体の性が一致しないことから生じる困難

- 希望しない制服・トイレの強制
- 身体の成長への違和感

詳細は「教育編」を参照ください

### 青 年 期 ・ 壮 年 期

#### 自分らしく生きることへの困難

- 同性パートナーと法的に家族になることが不可能
- アウティングへの恐怖感
- ホルモン治療や性別適合手術に必要な労力・費用

#### 経済的な困難

- 採用差別
- 理解のない職場での困難や不本意な転職の繰り返し

詳細は「生活・法律編」を参照ください

### 高 齢 期

#### パートナーとの死別時の困難

- 葬儀参列の可否
- 相続や各種名義変更の可否

#### 独りでの生活の困難

- 老人施設に入所する場合の扱いへの不安
- 性的マイノリティの友人との関係維持

## 私たちにできることはあるの？

- 性の多様性を理解し、性的マイノリティの人たちも考慮した行動をとることが重要です。例えば、以下のことから実行してみませんか？

### 性的マイノリティに関する理解を深める。



- > この冊子をきっかけとして、ニュース、映画、ドラマ、本など具体的な情報に触れて、自分の行動をより良くするヒントを得ましょう。

### 性に関する話題でからかわない、陰口を言わない。

- > 誰かを悪い気分させる言葉はやめましょう。その場に当事者やそのご家族、友人がいる場合もあります。その人たちを想像以上に傷つけ、発言した人の信頼も失われます。

### 虹色のグッズを日々の生活に取り入れる。

- > LGBTの人たちが主体となり、世界中で性の多様性について理解を広める活動が行われています。その活動のシンボルとして6色の虹が使われてきました。この虹を取り入れることで、理解者のひとりであることをさりげなく伝えることができます。



## 気をつけるべきことはあるの？

- 性的マイノリティであることを、本人の承諾なく誰か他の人に伝えることは絶対にやめましょう。これはアウティングと呼ばれ、当事者を傷つける行為として問題視されています。誰に伝えてよいかは必ず本人に確認を取りましょう。詳細は「生活・法律編」を参照ください。

## アウティングって何？

アウティング (Outing) とは、本人の許可なく性的マイノリティであること (自分自身の性別をどう感じているか、誰を好きになるか、魅力を感じるか) を他人に話してしまうことです。



LGBT等の性的マイノリティは共にこの社会で生きており、また、様々な法律の適用を受けます。しかし、現在の法律の多くは、当事者の存在を想定せずに作られています。以下では、ほんの一部ですが、当事者達の多くが苦悩し疑問に思っている法的問題とそれに対する現行法の対応を記載します。



### 「異性婚とパートナーシップの違い」



自治体のパートナーシップ制度と法律婚の違いについて知りたいです。一部の自治体での同性パートナーシップ制度の導入がニュースになっていますが、あれは日本でも同性カップルが結婚できるようになったということなんですか？



2015年に渋谷区、世田谷区で導入されたのを皮切りに、一部の自治体でパートナーシップ制度の導入が進んでいます。互いをパートナーとして連れ添う同性カップルがその関係を表明して自治体の承認を受けることができ、地域社会が2人を家族として受け止める一定の効果があります。制度の利用により、例えば公営住宅への入居が認められたり、病院でパートナーの病状説明を受けられるなど「家族」として扱われやすくなります。

ただ、パートナーシップ制度はいわゆる法律婚とは異なります。現在、日本では、同性同士の法律婚は認められていないので、自治体のパートナーシップ制度を利用しても、婚姻届を出してお互いを戸籍上の配偶者とすることができず、結婚と同等の法的権利・義務が発生するわけではないのです。そのため、同性カップルが子育ての場面や職場や民間の病院において家族として扱われなかったり、相続権が得られないなどの問題は、自治体のパートナーシップ制度だけでは解決しないのです。同性同士の結婚を実現するには、法律の改正等が必要となります。



### 「名前の変更」



私は、自分の戸籍上の性別が、本当の自分が思う性別と一致していないように感じています。ですから、せめて下の名前だけでも変えたいのですが、可能でしょうか？



「名」は個人が自由に変えることができず、変更するには、家庭裁判所に申立を行う必要があります。

また、申立を行えばすぐに認められるということではなく、「正当な事由」が必要とされています。正当な事由とは、名の変更をしないとその人の社会生活において支障を来す場合をいい、単なる感情、信仰上の希望等のみでは足りないとされています。もっとも、日常生活において通称名を用いることは自由ですし、その通称名が浸透して定着し、むしろ本名の方が伝わりにくい等の事情が生じれば、正当な事由に当たるとして、名の変更が認められる可能性も出てきます。

以上のとおり、名の変更は容易には行えませんが、状況次第では認められる余地があるということになります。



## 「アウトティング」



“アウトティング”、“カミングアウト”の強制は法的に問題になりますか？



アウトティングとは、他人のセクシュアリティを当人の了解無く、第三者に話すことを指します。よく似た言葉として、“カミングアウト”というものもありますが、これは、自身のセクシュアリティを他人に打ち明けることを意味します。

人に知られたくない秘密をみだりに暴露・公表されない権利として、プライバシーの権利と呼ばれているものがあります。そのため、アウトティングやカミングアウトの強制は許されない行為です。

残念ながら、私たちの社会において、性的マイノリティに対する理解が十分に浸透しているとはまだまだ言えない状況にあります。そのため、セクシュアリティを言いふらされるということは、性的マイノリティの方にとって、他人から変な目で見られるのではないか、あるいは、いわれのない差別や侮辱をされるのではないか、といった不安、恐怖を生じさせる行為なのです。

アウトティングやカミングアウトの強制を、条例レベルで明確に禁止している自治体もあります（国立市、豊島区等）。それらの行為をすることで、暴露や公表の程度や態様にもよりますが、プライバシー権の侵害をしたとして民事上の賠償責任を負う可能性もあります。

他人を傷つけないためにも、軽はずみな気持ちで、アウトティングやカミングアウトの強制をしないように気をつけましょう。当事者のために皆に説明してあげようという親切心が動機であっても、控えるべきです。



## 「同性パートナーと住居」



同性パートナーと同居するために部屋を借りたいと考えているのですが、同性パートナーとの同居であることを理由に入居を断られた場合、法的に問題になりませんか？公営住宅（県営住宅、市営住宅等）の場合はどうでしょうか？



民間の賃貸物件の場合、私人間の契約であり、賃貸人に対して契約の締結を強制することはできず、断られた場合に契約締結を強制することはできません（契約自由の原則といいます）。ただし、賃貸人による契約締結拒否が重大な権利侵害に当たるとまで評価できる悪質な場合には不法行為に基づく損害賠償として慰謝料が認められる可能性はあります。

公営住宅の場合は、各自治体の条例で入居資格が定められており、高齢者・障がい者など一定の例外を除いて、親族（事実婚、婚姻予約も含む）との同居が要件とされるのが一般的です。この「親族」について、現行制度の運用を見る限り、同性パートナーが含まれると容易にはいえないのが現状です。もっとも、いわゆる「パートナーシップ制度」を採用している自治体（千葉市・松戸市等）においては、当該制度を利用した市民に対して市営住宅の入居を認める取り扱いとなっております。

以上のとおり、当事者への住居保護は現状、当事者の多くが不十分だと感じています。



## 「職場と服装・髪型」

Q

私は会社を経営しているのですが、男性だと思っていた従業員から、今後は女性の服装・髪型で働きたいという相談を受けました。本人によれば、戸籍上は確かに男性であるものの、自分を女性だと認識しており、性同一性障害の診断も受けているそうです。会社として、どのように対応したらよいのでしょうか？

A

会社としては、基本的に本人の希望を尊重すべきです。頭ごなしに「男性なのだから、男性の服装・髪型をしろ」と命令したり、実際にその人が女性の服装・髪型で入社してきた場合に解雇したりするようなことは業務命令や解雇権の濫用であり違法と評価される可能性があります。

裁判でも、性自認に合わせた服装・髪型で入社した労働者を解雇した会社の対応が違法と判断された例があり、会社は、労働者が性自認に合わせた服装・髪型で働くことができるよう配慮する義務を負っていると考える必要があります。

他の従業員や取引先との関係で混乱が起きることが予想される場合には、あらかじめ本人ともよく話し合い、対応方法を考えておきましょう。



## 「職場でのハラスメント」

Q

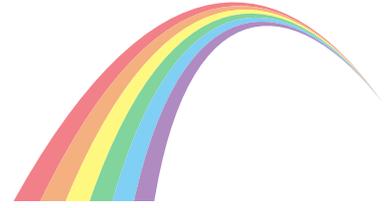
私は職場で同性愛者であることをカミングアウトしましたが、その後上司から同性愛者であることを侮辱され続け、働くのが苦痛です。

A

労働施策総合推進法が改正され、事業主に対し、パワハラに対する方針の明確化・周知啓発、相談体制の整備、相談に対する適切な対応等を講ずることが義務付けられました（中小企業は令和4年3月末まで努力義務）。また、パワハラ指針において、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことは、パワハラに当たると定められました。

あなたの上司の発言もパワハラに当たる可能性がありますので、まずは職場内の相談窓口へ相談し、適切な対応を求めることをお勧めします。もし、社内に相談体制がない場合は、性的マイノリティを対象とする専門相談窓口等へご相談ください。





## 相談先

### ① みんなの人権110番

様々な人権問題についての相談を受け付ける相談電話です。電話はおかけになった場所の最寄りの法務局・地方法務局につながります。

受付時間：平日午前8時30分から午後5時15分まで 電話番号：0570-003-110

URL：<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html>

### ② 子どもと親のサポートセンター

千葉県教育委員会により設置された教育機関です。本人及び保護者、教職員に対し、相談活動を通して支援・援助を行っています。

受付時間：24時間対応 電話番号：0120-415-446（千葉県内のみフリーダイヤル）

※メール/FAX相談可（[saposoudan@chiba-c.ed.jp](mailto:saposoudan@chiba-c.ed.jp)/043-207-6041）

URL：<https://cms2.chiba-c.ed.jp/kosapo/>

### ③ 総合労働相談コーナー

LGBTQ やセクシュアルハラスメントなども含めた労働問題についてのご相談を面接又は電話でお受けしています。

受付時間：平日午前9時30分～午後5時

電話番号：千葉県内の各地域により異なります。下記URLからご確認ください。

URL：<https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/roudoukyoku/syozaiti03/soudan06.html>

### ④ 弁護士によるLGBTs 専門相談

電話で予約して対面相談が可能です。千葉県弁護士会の専門知識のある方が対応します。

受付時間：平日午前10時～午後4時（午前11時30分～午後1時を除く）

電話番号：043-306-9873

URL：<https://www.chiba-ben.or.jp/soudan/consultation/lgbts.html>

### ⑤ よりそいホットラインセクシュアルマイノリティ専門ライン

24時間フリーダイヤルの相談窓口です。よりそいホットラインのセクシュアルマイノリティ専門ラインへのご相談は、音声ガイダンスから「4」を選択してくださるとつながります。

受付時間：24時間対応 電話番号：0120-279-338

URL：<https://www.since2011.net/yorisoi/n4/>

### ⑥ レインボー千葉の会

レインボー千葉の会では相談窓口など、お困りごとがある方々に役立つ情報を集めています。掲載内容は随時更新していきます。ぜひご参照ください。

URL：<https://rainbow-chiba.org/link/>

企画・製作：レインボー千葉の会

発行：千葉県

協力：千葉県人権啓発活動ネットワーク協議会

（千葉県・千葉県教育委員会・千葉市・千葉地方法務局・千葉県人権擁護委員連合会）