講演録：職場におけるハラスメント～LGBT 等性的少数者の労働問題・最新実務～
2015 年 12 月 4 日（金）

山下 敏雅 （56 期）
●Toshimasa Yamashita
東京弁護士会会員
〈略歴〉
2003 年　東京弁護士会登録、川人法律事務所入所
2008 年　弁護士法人東京パブリック法律事務所（都市型公設事務所）入所
2012 年　永野・山下法律事務所設立

1 はじめに
山下　弁護士の山下と申します。今日これから具体的なお話をしながら、そもそも LGBT とは何だろうということも含めてお話ししていきたいと思っています。
　さて、具体的なお話をする前に、皆さんに 1 つお尋ねしたいのですが、今まで弁護士として業務をされてきた中で、ご自身の依頼者や刑事事件の被疑者、被告人がセクシュアルマイノリティーであったケースを扱われたことがある先生はどのくらいいらっしゃいますか。ゼロ。そうしましたら、依頼者や被疑者、被告人ではなくて、ご自身のお知り合いや親族でそういった方がいらっしゃるという方。
　ありがとうございます。何名か手を挙げていただいてよかったなと思います。これはたぶん 10 年前であればほぼゼロだったろうと思います。今、日弁連で小学生たちが社会科見学に来たときに、私はボランティア講師として対応していて、毎回聞くのですが、10 年前まで本当に誰も手が挙がらないというか、それが当然でした。
　それで今、子どもたちに聞くと、結構 3 分の 1 ぐらいは手が挙がることが多いです。だけど逆に言うと 3 分の 2 は手が挙がらないのです。そこで小学生に話をするときには、その前の質問でこのように聞きます。目を閉じて伏せてくださいと。学校の先生も誰が答えていたか分からないように伏せてくださいと言った上で、今までほかの人をホモとかオカマとかオナベとかレズとか、そう言ってからかったことがある人と言って手を挙げさせると、だいたい半分ぐらいは手が挙がり、かついじめたことはないけれども、テレビを見て面白いと思ってそういう話をしたことがある人と聞くと、かなりの数の手が挙がります。
　それで先ほどの、周りにそういったゲイ、レズビアン、トランスジェンダーの大人がいないというふうに、手が挙がらなかった人は、実は君たちが知らないだけなのですよと、本当は 100 人いれば少なくとも 5 人ぐらいはそのような人がいる。クラスに 1 人ぐらいはいる計算になるはずで、皆さん、小学生だから 12 年ぐらい生きてきて、今まで出会った人も 100 人以上絶対いたはず。本当はいるのに、なぜ知らないのかなと考えると、さっきの質問に戻るけど、皆さんがホモとかオカマとかでいじめている、あるいはそれが面白おかしくて笑っているというのを見ると、本当は自分がそうだと思っても言えない。だから言ってないからみんな知らないという状態なんだよというふうに話をしています。
　今、皆さん、被疑者、被告人や依頼者の中で全然いないとおっしゃいましたが、絶対に

100 人以上はすでに依頼者の方々がいらっしゃったはずだと思います。法的なテーマのところでは関係ないから、そこに及ばないのかもしれませんが、実際には法的な争いのテーマになっているところの背景にそれがあることも実際、今ではあるはずですし、よりフランクに話す友人関係、お知り合い、あるいは家族の中でも、本来だったらもっといるはずなのに、それが見えていないという現状がここの職場の問題と密接に重なっているということをぜひ知っていただきたいと思います。

さて、ゲイ、レズビアンの法律相談にはどのようなものが多いかといいますと、直接的に差別のようなのを徹底的に争うという社会派の事件は本当に数として少なくて、例えばゲイカップル同士で付き合っていたのだけれども、片方がもう愛想を尽かせし別れたいと思っている。こちらはずっと付き合いたいと思っている。それで、こちらの付き合いたいと思っている方がつなぎ留めるためにいろいろ言うというものです。

それがやがてエスカレートしていって、あの時貸した金を返せなどというのが始まるわけですが、最終的にどうしてもお前がそれで別れたいというんだったら、今からお前の実家に行って親と話をする。お金の話なども含めてとか、あるいは学校に言う、職場に言う、ネットに書くぞというふうに脅します。それで、脅された側はすごく顔が真っ青になって、私の事務所に相談にやって来るわけです。私の方から、これは代理人が付いて内容証明郵便を出すと止まることがほとんどですと説得しますが、なかなかすぐに依頼するということになりません。弁護士が付いて、言ったところで、逆に今度は火を噴いて、本当に言われてしまうのではないかとすごくおびえます。なので、ずっと相談を繰り返して、何カ月かやっていくうちに、どんどんエスカレートしていって、限界を超えて、お願いしますと来ます。それで内容証明郵便を出すと、ほぼ止まるか、最初はごちゃごちゃ言うけれども、すっと和解で終わっていくことが多いです。

この話をしますと、当事者同士の痴話げんかではないかと思われる方もいらっしゃるかと思いますが、私は全くそうは思いません。その脅されている方は、確かに脅してくる側のことも怖がっていますが、もっと何を怖がっているかというと、ばらされた後の居場所がなくなる。家族から追い出されるかもしれない。勘当されるかもしれない。職場でひそひそ話や嫌がらせをされて、職場を辞めなければならなくなるかもしれない。学校を退学しなければならなくなるかもしれない。そのようなことが不安でたまらなくて、こちらに来ています。

ホモねたで笑っているなどというのは、ナイフで刺すように人を殺すものではありませんが、一人ひとりのそのような小さなマイナス感情や無関心が 1 人の人間にばっと全部のしかかるので、そういった場合に、その人の人生や生活自体を押しつぶしてしまうという背景があって、脅す側の方は、それが武器になると自分自身も体験で分かっているから脅すし、脅された側は顔が真っ青になってこちらに来るのです。

なので逆に第三者の弁護士が付くと、今度は逆に自分が公開の場に引きずり出されるかもしれないということで、すっと引いていきます。

だから、こういったアウティングの事件に接する度に、当事者同士の痴話喧嘩ではなく、社会の根強い差別偏見が根底にあると強く思います。「知られたくない」「知られるのが怖い」というのは、ゲイ、レズビアンだけでなく、トランスジェンダーにも共通します。誰もが自分らしく生きられる社会、アウティングがおどしにならない社会になることが必

要だと思います。

2 セクシュアルマイノリティーとは

1 性の多様性

最初に用語について整理したいと思います。

①身体的性別

男と女 2 つだけではないとはどのようなことかといいますと、性別を 3 つぐらいの次元で分けて考えていただけると分かりやすいと思います。1 つ目は体の性別で、これは性ホルモンの作用で決まり、男か女の２つだけです。卵子を作るのが女、精子を作るのが男です。女性は XX 型、男性は XY 型の性染色体を持つ人がほとんどですが、体を作るのは染色体ではなく、その上にある遺伝子の働きです。様々な遺伝子が性ホルモンの分泌のタイミングと量、ホルモンへの反応性を制御し、最終的な体の性別が決まります。この働きに問題があって性機能に関わる体の器官の発育、つまり「分化」が非定型的となるのが「性分化疾患」で、低身長や糖尿病などと同様な内分泌系の疾患です。発育途中で消えるべき器官が残ったり、発育すべき器官の発育が不十分なだけで、男女以外の多様な性別になるのではありません。自然は第三の性を作る仕組みを持ちませんし、哺乳類は自然に性転換することはできません。性自認は明確に男か女のどちらかで、身体の性別に一致していることが大多数なのは性分化疾患を持たない人と同じです。専門医の受診が必要なほど性別の判定が難しいことは極めて稀ですが、それでも適切に性別を決められます。先天的な体の発育の違いを「中間の性」「男性に近い」「女性に近い」などと表現するのは、乳房の発育の遅い女性がそう感じるのと同様に、セクハラになり得ます。「性の多様性」として性分化疾患を引き合いに出すのは、生まれつき尻尾が残る人や体毛の濃い人を「種の多様性」「サルよりヒトに近い」などと言うようなもので、科学的にも倫理的にも問題です。性ホルモンの分泌異常や未熟な性線は身体的な不調や不妊、ガンの原因にもなりうるので、体の発育を促し、体調を整えるためのホルモン補充療法や機能障害への手術が症状に応じて行われます。性分化疾患をセクシュアルマイノリティに分類するは不当と考える当事者、特に性別二元論の否定のために性分化疾患が引き合いに出されることに辟易している当事者が多くいます。当事者の多くが望むのはセクシャルマイノリティとしてのレッテルでもサポートでもなく、質の良い医療と健康です。半陰陽やインターセックスという言葉が想起する、性別がわからない・曖昧というイメージは、医学的に誤りですし、多くの当事者の男性あるいは女性としての尊厳を傷つけるもので誤解と偏見を助長します。性分化疾患と呼ばれるようになったのもそのためです。この疾患は男性あるいは女性が抱えうる、数ある先天疾患のうちの一つに過ぎません。もちろん自意識や社会的なあり方、好きになる相手は様々なのがヒトという生物で、その点では典型的な男女の２つに限らないと言えますが、身体的性別は男女の２つだけです。性的少数者への理解を進めるために性分化疾患への偏見や誤解を利用するのは避けるべきと考える当事者が多いことにご留意ください。

②性自認（ジェンダーアイデンティティー）

２つ目は心の性別です。性自認（ジェンダーアイデンティティー）といいます。体が男であれば、自分のことを男と思うし、体が女性であれば、自分は女性だと思うのがほと

んどですが、ここがクロスする場合があるわけです。体は男の子で生まれてきたのだけれども、自分は女の子だと思っている。逆に体は女性で生まれてきたのだけれども自分は男の子だと思っている。なので自分の体にすごく強い違和感がある。

早い子だと3、4歳ぐらいから自分の思う性別のとおりに振る舞おうとします。それで第二次性徴を迎えるころになってくると、のど仏が出てくるだとか、初潮が始まるとか胸が出てくるなどということで、本当に自分の体の違和感がどんどん増してくる。あるいは中学校に入って、制服を着なければいけない。例えば体は女性で生まれてきたのに自分は男の子だと思っている子からすると、セーラー服を着るのが本当に苦痛でたまらないのです。

このように、小さいころから違和感を持つ子もいれば、30歳や40歳など、この前お会いした方などは50代になって初めて自分は本来の性別が女性だったのだと気付いたような方などもいらっしゃいますが、そこら辺の違和感の強さや、いつ気付くかというのもまた人それぞれだったりします。

こういった心と体の性別が食い違って悩んでいる人のことをトランスジェンダーといいます。

では、法律用語でもある性同一性障害とはどのようなことかといいますと、もともとは医学用語で、ICD10やDSMの中に入っている精神障害として分類されているものです。いろいろ要件がありまして、要はトランスジェンダーの中で、その医学的な要件を満たしている方のことを性同一性障害としています。トランスジェンダーの方が広い概念だと思っていただければ結構かと思います。

こういったトランスジェンダーの中でも、例えば服装も自分の本来の性別で過ごしていればそれでいい、あるいは顔などを整形して変えればそれで十分ですという方もいれば、ホルモン療法をして、声変わりをさせる、ひげが生えてくる、あるいは逆に生理が止まるなど、そのようなホルモン療法をすることで心とのバランスが取れるという人もいれば、外性器自体を変えるとか、生殖腺自体までなくすことまでしないとバランスが取れないという人までばらばらです。なので人によって程度が違うのだということも 1つ頭に置いておいていただければと思います。

③性的指向

3つ目は性的指向です。自分がどちらの性別かと思うのを基準にして、どちらの性別のことを好きになるかということです。例えば体が男性だったら、自分は男性だと思っていて、好きになるのは女性、あるいは体が女性だったら自分も女性だと思っていて、好きになるのは男性、これがたぶん大多数の方ですよね。ところが自分は男性だと思っているが、好きになるのも男性とか、あるいは自分は女性だと思っているが好きになるのが女性という場合、これを同性愛といいます。

ここが半分半分、自分は男性だと思っていて、男性も好きになるし女性も好きになるという人、あるいは自分は女性で、女性も好きになるし男性のことも好きになる、これを両性愛（バイセクシュアル）といいます。

オネエタレントのはるな愛さんとマツコ・デラックスさんは何が違うんですかと言われる方がいます。

はるな愛さんの場合には、もともと体は男で生まれてきましたが、自分自身は女性だと思っているので、トランスジェンダー。それで、自分は女性だと思っていて、好きになる対象は男性なので、同性愛ではなくて異性愛なのです。マツコ・デラックスさんの場合は、体が男性で、自分は男性だと思っていて、好きになるのが男性なので、トランスジェンダーではなくてゲイ、男性同性愛者です。

ではなぜマツコ・デラックスさんは女装しているのか。ここは日本に限らず全世界的に、しかも歴史的なものでして、男性同性愛者のゲイの世界の中では、わざとけばけばしい女装をして、ジェンダーを笑い飛ばすという文化があります。ドラァグクイーンといって、「ドラァグ」というのは薬物のことじゃなくて、ドレスを引きずる、そのぐらいけばけばしい格好をし、化粧も付けまつげをばーっと、髪の毛もばっというので、口パクで演技をするというような文化があります。

なので、そのように面白おかしくするので、お名前もマツコ・デラックスやミッツ・マングローブなど、変わった名前になっているのはそのような背景です。はるな愛さんは自然な女性の名前ですよね。そういった違いがあるのですが、全てが全てオネエタレントとしてくくられているから分かりづらくなっています。なので、マツコ・デラックスさんのように女装する方もいらっしゃいますが、女装しない同性愛者だってたくさんいます。歌手のエルトン・ジョンさんもそうですよね。そこの男らしいか女らしいかや、服装をどうするかという話と、ここの性的指向の話は全然別物です。

2 LGBT について

最近、セクシュアルマイノリティー、性的少数者というふうに一くくりにしたり、あるいは LGBT といったりします。この「L」はレズビアン、女性の同性愛者、「G」はゲイ、男性同性愛者、「B」はバイセクシュアル、「T」はトランスジェンダーのことをいっています。

日本の場合は、特例法ができたのが、この「T」の方が先でした。2003 年に性同一性障害の特例法ができて、すでに十数年がたちます。『金八先生』のドラマで、上戸彩さんが演じたことで、学校現場からスタートし、社会の取り組みが広がって、今、世田谷で区議会議員をされている上川あやさん、彼女も体はもともと男性でしたが今は女性として暮らしていらっしゃって、その方が実名を出して初の地方議会議員に当選したその年にできました。

同性愛の方については全然法律がない状態です。だけれども英単語になると LGB の方が先に来るのはなぜかといいますと、ほかの国ではトランスジェンダーよりこちらの権利獲得の方が先に進んできている歴史があるからです。権利獲得がどのようなことかといいますと、ほかの国ですと、特にキリスト教圏の国はソドミー法といって、同性愛、特に男性同士のセックスを処罰する規定があったり、明文で同性愛を禁止するような規定があったり、そこに明確な制限がかかっているといったことと、エイズで、まだ当時は治療方法が進んでいませんでしたが、どんどん人が亡くなっていくことから、権利保障がされていないという実感が当事者の中にあって、そこが戦いとして進んできました。

日本の場合は逆です。トランスジェンダー、性同一性障害の方が先に認知が広まって

いて、この LGB の方が、人口的にはたぶんこちらの方が多いのですが、なかなか法制度や周りの方には広がっていかないという現状がございます。

なので、どういった問題が今起きているかというと、特に子どもたちの間では、自分の性別やセクシュアリティーが揺らいでいるときに、トランスジェンダーの方が先に情報が入ってくるし、文部科学省の通達＊1 でも性同一性障害には配慮しましょうねというようになっているので、そうすると、あ、自分はこっちかもと思い込んでしまうケースが多いです。よく考えずに。

かつトランスジェンダーの方は、ホルモン療法や整形手術や、場合によっては外性器を変える手術などというお金と絡んでくるので、よからぬ業者が寄ってきて、こちらに誘導してしまうというケースが実はあって、今そこが問題になっています。このようなホルモン療法や手術というのは不可逆的な手術なので、やった後に後悔する方も結構いたりします。

特に自分はレズビアンなのか、あるいはトランスジェンダーなのかで悩んでいる女の子が結構そこにはまりやすくて、実際、レズビアンの 30 代の方も、あのとき自分は性同一性障害だったのかで悩んでいたけれども、途中ではっと気付いたという方もいらっしゃったりもします。

3 性分化疾患

1 ①身体的性別のところで性分化疾患に触れましたが、症状は多種多様で 70 種類ぐらいあります。外性器の形状に影響が出ることもあれば出ないこともあり、出生時にわかることもあれば見過ごされることもあります。間違った性別で出生届が出されるケースは稀で、多くの場合は性分化疾患でない人と同様に容易かつ適切に性別が判断できます。女児として出生届がなされた人でも XY 型の性染色体を持つ女性もいますが、このタイプは男性ホルモンの作用がないのでそもそも女性とすべきケースであり、性別判定としては適切です。クラインフェルター症候群のように症状が目立たないケースもあるし、ターナー症候群の一部には出産例があります。単純に第二次性徴が来ない、あるいは不妊で調べてみたら性分化疾患の一種だったなど、気づくきっかけも症状もいろいろです。もちろん外陰部の腫瘍などで性別がわかりにくいケースは性分化疾患ではないし、無月経や不妊の原因も様々で、性分化疾患固有の症状ではありません。この疾患を特徴付けるのは性ホルモンの「作用」であって、性染色体の「外見」ではありません。X 染色体は複数あっても 1 本しか働かず、XXY 型の男性が女らしくはなりません。逆に XYY の男性が過剰に男らしくもなりません。しかし性染色体こそが性別を決めると盲信する人が XY 型の女性に平然と「遺伝的には男性」と言い、深く傷つけてしまうことがよくあります。遺伝子の働きで女性として生まれたのに、そのような言葉でショックを受ける当事者も少なくなく、自死を選ぶ当事者もいます。多様な性とか、それも個性だとか、性別変えても応援するよとか当人や家族の苦悩を顧みず傷口に塩を塗るような励まし方をされる方もいまだになくなりません。しかし治療の最終目標である妊孕性の確保については前進しており、「治る病気」となれば無神経な言動もなくなるのではないかと思います。

性分化疾患に関して、東京弁護士会で去年人権救済申立てをして、審査中の事案があり

ます。戸籍は男性で作られていますが、戸籍の性別誤記が起きる原因は医師の誤りだけでなく医師の判断よりも両親の希望が優先されたり、名前の印象による誤記もありえます。本件に関しては原因を特定する資料がなく、本人も特定を望んでいませんが、原因の特定ができないと人権救済が行えないわけでもありません。原因を明らかにしなければ他者に憶測を流布されるリスクもありますが、かといってプライバシーを犠牲にする必要はありません。主治医以外の人に身体状況などセンシティブな情報を知る権利はありませんし、実際、それを求める人は他の男女と異なる接し方をする人ばかりで、差別の口実が欲しいのでは、と、当該事案の当事者本人は感じています。

この疾患の本質は体の発育の阻害であり、他の先天疾患の児童と同じく発育のゴールは男女どちらかです。体の発育が部分的にうまくいかないまま生まれた、あるいは第二次性徴が不十分なのは「性のグラデーション」でも「性の多様性」でもなく、治療で改善できる疾患です。他の先天疾患と同様に身体的性別は単純に男女どちらかにしかならないので、性分化疾患の人の性別は「男女どちらに近いかで考える」という描像は誤りです。本疾患がない男性、女性とは違う扱い・接し方をして良いのだという考え方は医学的にも根拠がなく倫理的にも許容されません。ここで触れる人権救済事例は、このような考え方のもとで出生届が女性で出された女性と同様に将来的な妊娠・出産の可能性、男女の身体や心理特性の違いを根拠として法的に平等な扱いを求めるものであり、性的少数者としての権利救済という発想ではないので、誤解のないように願います。本人は性同一性障害と異なり、医療の助けを受けずとも女性として暮らしてきていて、国立の法人で専門職として働いています。他の女性と同様に、社会的な不利益が多くても男性になろうとは思っていません。

ところで皆さんご自身の母子手帳があったら見返していただきたいのですが、生まれてきたところの欄に、性別、男、女、不明と書いてあります。それは出生届の期日までには判断が難しい子が稀にいて、性別を留保して出生届を出し、医師の判断を待って性別欄を補完してもよいからです。つまりは過渡的な表記であり、他国の「第三の性」のような恒久的なものではありません。むしろ不明と書かれているのを他者に知られることのほうがプライバシー保護の点で問題で、補完の記載のある戸籍から特定の疾患であるのが他者に知られるよりは間違った性別を書かれるほうがまだましです。その場合は、家庭裁判所に戸籍訂正の申立を行い、許可されれば訂正できるという規定が戸籍法にはありますが，本人や親の法的義務とはなっていません。他方、戸籍法や住民基本台帳法には行政に対して「事実と異なる記載」の職権訂正の義務規定がありますが、性分化疾患の事案で職権訂正がなされたケースは把握されていません。

さて、この事案は、職場側は本人が戸籍の訂正をすればきちんと女性として完全に扱いますよと言っています。本人は戸籍の訂正を望んではいますが、本人としては、訂正の法的義務が課せられているのは当人ではなく自治体であると考えています。そして、戸籍の訂正がなされないことを理由にして女性としての人権を侵害しても良いと雇用者が考えていることは不当です。戸籍の記載を基にした不利益扱いは禁止されているはずなのに不利益扱いを盾に戸籍訂正を雇用主が安易に本人に求めているわけです。本人は、そのような現状を鑑みると、職場の要求に応じて自らの労力と費用負担で戸籍を訂正することはこのような差別や不利益扱いを肯定することになって却って公益を害することになる、と考え、雇用者からの戸籍訂正の要求を拒絶して人権救済申立てを行うことにしました。要するに

本件が提示しているのは戸籍の性別変更をしていない／できない性同一性障害者とは似て非なる法的問題です。一人ひとりがありのままの自分として活き活きと仕事ができるように配慮することを求めているのではなく、性的少数者としての権利を求めるものでも障害者差別禁止法での対応や新たな法律を求めるものでもありません。性同一性障害特例法を除けば法律上の性別が「戸籍の性別による」との法規定も判例もないのに漫然と戸籍の性別が正誤に関係なく法的な性別だとして人権侵害を正当化する考え方や、雇用者の立場を利用してそれを押し付けることは違法であり、社会通念や公序良俗にも反するという「法の支配」の根幹に関わる問題を提起したものです。本件は単純に戸籍の誤記載があっても実際の身体的性別に応じた取り扱い、いわゆる母体保護・女子保護規定などの全面的な適応など通常の女性と変わらない平等な処遇、つまりは無戸籍児の就学の権利と同様に、戸籍訂正がなされるまでの女性としての生来の権利のセーフティネットを求めたものです。なお「変更」と異なり「訂正」は遡及することに注意してください。

家裁での戸籍訂正では医師の性別判断の結果にとどまらず、本人の身体状況や生育環境など仮名でも本人が特定できるほど詳細な情報が求められ、判例集に載せられるリスクがあります。身体にコンプレックスが強い人やプライバシーを重視する人、特に女性にとって自身の性に関わることを公表されるのは耐え難いもので、気軽に利用できる制度ではありません。他方、行政による職権訂正であればセンシティブな個人情報が衆目に晒される恐れがなく、資力や時間にゆとりがなくても救済可能であり、不適切な性別で養育されている児童を早期に救えるメリットもあります。なので、本件事案の本人は、職権訂正の積極的な活用が望ましいと考えています。

本事例は性分化疾患の実態と法と判例を詳細に検討した結果、性的少数者ではなくマジョリティ女性としての生来の権利の保障を求めるものです。性分化疾患への誤解や偏見を解く一助になればと思い、紹介しました。なお初稿には数多くの誤りがあり、申し立て本人の指摘を受けて改訂しました。お詫びとともに修正稿の掲載に感謝します。

3 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（特例法）

1 成立と改正

戸籍訂正という話が出ましたが、トランスジェンダーの方々、体と心の性別が食い違う方々は、自分本来の性別で生きるために、出生届で出された性別ではない、本来の性別に戸籍を訂正してほしいという手続をやっていました。今から15年ぐらい前。それで最高裁まで行きますが、どれも認められない。そもそもその出生届で出したものは、体の性別もそうだし間違っていなかったのだから、戸籍訂正の要件に当てはまらないと。ただ当事者たちの苦しみを改善するためには立法化が必要だという流れが積み重なり、2003年に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」（特例法）が成立し、戸籍法の特例として一定の要件を備えれば、自分本来の性別として認められることになりました。

その要件は、特例法3条1項に次のとおり規定されています。

(1) 二十歳以上であること。
(2) 現に婚姻をしていないこと。
(3) 現に未成年の子がいないこと。
(4) 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。
(5) その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること。

2号の「現に婚姻をしていないこと」というのは、結婚している人が性別を変えてしまうと同性婚状態になってしまうからということです。同性婚が今は認められていないので。3号について、2003年に特例法が成立した当時は「子がいないこと」という条件でした。それもやはり同性夫婦の子どものようになってしまうとおかしいのではないかということで作られたのですが、よく考えたら、別に子どもが成人していたら親が同性同士になっているかは関係ないので、それで3年後にここは「現に未成年の」というふうに変えられました。

4号のところは、「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」つまり生殖腺をなくすということです。体が女性で生まれてきたら、女性としての生殖腺を欠く、男性だったら男性としての生殖能力をなくすということと、5号は、自分本来の性別になろうとしているのだったら、そちらの方の外観を、女性になりたいというか、本来の自分の女性として生きるのだったら膣を作るとか、あるいは男性として生きたいのだったらペニスを作ってくださいというのが条件になっています。

2 性別の取扱いの変更後の差別

この特例法ができたおかげで、現時点で5,000人以上の方々が自分本来の性別として生きています。特例法ができて万々歳だったかというと、それでもまだなお差別、偏見は残っていて、私がやった事案としては、もともと体が女性で、男性として生きていて、性別の取扱いの変更もこの審判でしましたが、その後、女性と結婚し、だけれども生物学的な子どもはできないので、第三者から精子提供を受けて、子どもをつくったという。

だけれども法的に結婚しているので、嫡出推定が及んで、本来だったらお父さんとして扱われなければいけないはずだったのに、役所が、この人には生殖能力がないから嫡出推定も何も父親ではないとし、家庭裁判所と高等裁判所もその理屈であっという間に棄却しました。しかし、最高裁*2でひっくり返って、嫡出推定は及ぶということで、父親として認められたという事案の弁護団長をやっておりました。

そういった事件や、あるいは静岡の方では、性同一性障害の特例法で、きちんと性別の取扱いを変更したのに、ゴルフクラブに入会し

*2 最高裁第三小法廷2013年12月10日決定

ようとしたら、戸籍を見て、そこで性別変更したと分かったので、そうなるとシャワールームなどで困るから入会させられないといって断られて、それが違法だということで、地裁*3も高裁*4も原告勝訴と認められているものもあります。

3 性別の取扱いを変更しない、またはできないトランスジェンダー

問題なのは、実際に法律相談に来るのは、特例法で性別を変えられない人たちや、変える必要までない人が多数ということです。どのようなことかといいますと、4号の生殖腺を欠く手術、5号の外観を備える手術というのは、これは大変なのです。お金がかかる。しかも、特例法でこれが要件ですなどといっておきながら、健康保険の対象にならない。全部自費扱いです。なのですごく高額になりますし、日本でできる病院は限られています。そうすると皆さん、タイなどに行って手術をしてくるのですが、そうすると国外の病院でやることになるので、もし万一、ケアなどが必要になったとき、日本でうまく対応できるかという問題もあります。

また、前述のとおり、トランスジェンダーの人みんながみんな生殖腺を欠いて手術をしなければいけないかというと、そういうことではないわけです。心と体のバランスを取るためには人それぞれなので、手術までいらないという人もいますし、あるいはしたくてもできないという人もたくさんいるわけです。

そのような人たちが結局、戸籍上の性別と自分本来の性別が何か違う状態になるので、あちこちで問題が起きてしまいます。

4 特例法の要件に関する世界の動向

また、そもそもこの特例法の要件自体がおかしいのではないかという議論があります。この4号と5号で生殖腺を欠くとか、外性器を新しく作れといいますが、何のためにこれは必要なのでしょうということです。特に外性器を作れといったって、人に見せるところはありません。銭湯だって普通は隠していますし、トイレだって、個室に入ったら分からない話なわけです。

今ほかの国では、こうして生殖腺を欠かせることを、しかもそれを国が強制するというのはおかしいという感覚が世界的には広まっていまして、イギリスをはじめとして、オーストリア、スペイン、ドイツ、ウルグアイ、ポルトガル、アルゼンチン、アイスランド、スウェーデン、オランダ、フィンランド、デンマークでは性別変更について、そういった手術を要件にしない。その性別で生きていきますねという確認をしたら性別変更できるというふうになっています。

また、2014年5月30日には、WHOといくつかの国連の機関が共同で声明*5を出していまして、このようなトランスジェンダーの人たちに生殖能力を欠く手術を強制することはおかしい、やめるべきだという声明も出ているぐらいです。

今後は、生殖腺を欠く、あるいは外性器を作るという要件が厳し過ぎる、人権侵害だということで法律自体の無効が争われる時期がいつかくるだろうと私としては思っているところです。

4 トランスジェンダーと労働問題

1 就職時の問題

労働問題としては、同性愛よりもトランスジェンダー、性同一性障害の事件の方が圧倒的に多いです。なぜかといいますと、性別の取扱いの変更をしていなければやはり自分本来の性別として生きようとするので、外形的に分かるわけです。それがまた戸籍や住民票上、性別がどうなっているかが食い違ってい

*3　静岡地方裁判所浜松支部2014年9月8日判決・判例時報22443号67頁
*4　東京高裁2015年7月1日判決
*5　強制・強要された、または不本意な断種手術の廃絶を求める共同声明

ることが客観的にも分かってしまいますので、例えば就職の場面であったら、体は見た目どう見ても男だけれども、実は体は女性で、戸籍上も女性のままになっていると。そうなると、履歴書に自分本来の性別である男の方を書いたら詐欺罪になるのでしょうかとか、あるいは損害賠償請求を受けたり、後で発覚したときに解雇されるのではないかとすごく不安がったり、正社員として働こうとすると、年金の手続でどうしても性別が出てきますので、そういったときに結局、説明しなければならなくなってしまうのではないかとか、あるいはトランスジェンダーだということを明らかにした上で働くとしても、トイレの話や制服の話などといったことをきちんとしてもらえるのかということです。

そういった就職の問題があったり、あるいは就職したときにはまだトランスジェンダーだと気付いていないとか、あるいは気付いていたけれどもそれを言っていなくて、途中から性別変更するといった場合に、解雇されるのではないか、あるいは嫌がらせをされるのではないかというようなケースが実際には起こります。

2 懲戒解雇の有効性が争われた事案

2002年に起きた事件で、まだ特例法がない状態でしたが、体が男性で、でも自分は女性としてこれから職場で生きていきたいと。それで配転命令を受けて、配転先では女性として勤務したいと言いましたが、それを会社側が拒否し、女装してくるなと言いました。が、本人が女性の格好をして行くわけです。

その結果、女性の格好をしてきたことが服務命令違反ということで懲戒解雇され、それに対して解雇無効の仮処分を申し立てたところ、裁判所がそれを認めたという事案*6があります。

その裁判所が言っているのは、ご本人は幼稚園のころから違和感があったけれども、直したいというか、頑張って女性と結婚し、子どもまでもうけたけれども、結局、男性として生きていくのは無理だということが分かって、30歳のころから本来の女性として生きていきたいという願望を持ったということが事実認定されていることと、その解雇が無効だとした理由のところでは、ほかの社員が違和感や嫌悪感を持つとしたとしても、それは本人の苦しみやいろいろな経過の事情を考えたときには、きちんと説明をして認識してもらい、理解してもらえれば、それは緩和していく可能性が十分ある話でしょうということです。

それで、取引先がひょっとしたら嫌悪感や違和感を持つかもしれないけれども、それは会社の業務をやっていく上で、著しい支障とまでは言えないことでしょうと。なので、服務命令に違反して女性の格好で出勤してきたことは、形式的には就業規則違反にあたり得るけれども、解雇するほどの重大なものではないという理屈で、そもそも就業規則に違反するけれどもという認定もどうなのかという議論はありますが、実際としては解雇無効と判断されています。

3 トイレ等の問題

経済産業省職員の事案で、2015年11月13日に提訴しまして、報道でも大きく取り扱われました*7。経済産業省の国家公務員の方で、彼女も体は男だけれども自分は女性だと思っていて、就職するときは男性として採用されていましたが、職場に相談をし、女性として勤務することを認めてもらいました。

顔も整形手術で女性っぽくし、髪の毛も長くて、振る舞いも本当に女性なので、皆さん、たぶんここにいて知らなかったら絶対女性としか思えないぐらいの方です。

ところが女性として勤務を開始するときに職場側から2つ以上離れた階の女性トイレを使ってくれと言われていたので、ずっと2階以上離れたところを使っていました。

*6　東京地裁2002年6月20日決定・労働判例830号13頁
*7　2015年11月14日朝日新聞「経産省職員『差別受けた』と提訴」

そうしたところが、途中から異動の話が出てきて、性別変更しないと、要は特例法の手続を取らないと異動させられないと上司から言われて、そんな話、聞いていませんということで、別の上司のところに、それはどういったことですかと言ったら、話が変わり、異動先で女子トイレを使いたいのだったら、行った先で自分は性同一性障害で、実は体はまだ男、戸籍は男のままということをきちんと職員に説明しなければ、異動先で女性トイレは使えないと言われました。

なので、何でそこまで必要なのかと。今までは男性として勤務していたのに、これから女性に変わることについては同僚に言わないといけないし、皆さんびっくりしますよね。それで、今は同じフロアのトイレは使えないというので、2階離れた女子トイレを使ってきたけれど、今度異動した先では、性同一性障害だということをみんな知らないので、だから行った先では最初から女性として自然に生活していきたいし、そこのフロアの女子トイレを使えなければおかしな話ですが、いや、だめだと。体が男性で、戸籍上も男性のままだったら、それで女性トイレに入るのはセクハラにあたるとか、建造物侵入にあたるなどということをいろいろ言われ、国家公務員なので、きちんとその所轄の官庁に聞きに行くわけです。

まずは法務省に行って、これは建造物侵入になるのかとか、あとは労安法で男女別のトイレを設置しなければいけないと書いてあるので、それについて次は厚生労働省に聞きに行ったりするのですが、そこは別に戸籍上の性別がどうなっているかによって、絶対に使ってはいかんという話ではないはずですが、そこのところのやりとりをずっと人事担当や上司と話していく中で、いろいろなハラスメント発言を受けるわけです。

経済産業省に付いているお医者さんからは、「とっととタイに行って闇の手術を受けてくればいいじゃないの」と言われたり、ほかには、「見た目も名前も女性だけど、戸籍が男のままだと困るんだよね、早く手術してくれない？」とか、あるいは「性同一性障害者の権利よりも女性の権利が優先される」と言われたり、極め付けは、「なかなか手術を受けないんだったら、もう男に戻ってはどうか」と言われて、その言葉はすごくショックで、その1カ月後にうつ病で1年半ぐらい休職しました。

あとは例えば人事担当者が、男性が女装して女性用トイレを使えば逮捕されるでしょうと、痴漢と同じ条例で捕まるでしょうと。だからあなたも一緒ですよということを言われたりしていました。この発言が、トランスジェンダーそのもの、性同一性障害そのものについての無理解から始まっているわけです。

彼女も手術できるのならしたいなとは思っていますが、健康上の理由でできないのです。彼女のように手術したくてもできない人もいれば、あるいはそもそもそこまでしなくてもいい人、体の手術までは必要ない人について、機械的に法律があるのだからそれに従ってやれと、やらない限りは戸籍上の性別でやるとか、あるいは男に戻れというのは、間違いです。

これは職場側の問題として今、行政訴訟と国家賠償訴訟と2つ係属しています。行政訴訟には、行政措置要求の判定取り消しというのがございます。国家公務員には争議権がないので、その代わり国家公務員法上、職場の改善を人事院に求め、人事院がそれを判定して、改善すべきものだったら判定をしていますが、今回はそれを人事院が認めなかったので、処分庁を人事院とした行政訴訟を起こし、こういったトイレの問題や、そのほか女性としてきちんと扱ってくれということを求めています。もう1個が国家賠償で、こういった取扱いと、それから上司らの発言が人格権を傷つけるということと、その結果、安全配慮義務違反、うつ病になって休職したことについての損害賠償を求めています。

トランスジェンダーの方は、自分のセクシュアリティーをカミングアウトといいますか、ほかの人に知られるというのは、2つの種類があります。1つ目は、例えば体は男性だけれども自分では女性だと思っている、ですが職場では男性として振る舞っているという方が、

本当は自分は女性で、これから女性として暮らしていきたいのだという思いを抱えている人がそれをカミングアウトするというもの。

2つ目は、経済産業省のケースで、その行った先の、要はもう女性として普通に振る舞っているけれども、実はもともと体は男性ですということをカミングアウトする、あるいはばらされるというもの。そのような2つの種類のカミングアウトがこのトランスジェンダーの中では出てきて、経済産業省のケースでは後者の方、本当は女性として完全に暮らしているのに、わざわざもともと男でしたということを行く先々で言わなければいけないということが苦しいということが今、問題になっています。

5 同性カップル

1 同性婚についての人権救済申立て

2015年7月7日に、全国455人のLGBTの当事者の方が、日弁連に対して人権救済申立てを行いました。私はその弁護団長を務めていますが、どういった人権救済かといいますと、同性婚が今は認められていないことが人権侵害だと。なので日弁連から総理大臣と法務大院と衆参両議院に対して同性婚の法整備をするように勧告してほしいという人権救済申立てです。

その中で、同性婚が認められないことでどういった法的な不利益があるのかを、455人のうち三百何十人から陳述書をいただきまして、その中のいくつかをお話ししたいと思います。例えば、就労先で、配偶者控除と、それから配偶者がその疾病の介護にかかる有給などの福利厚生を受けることができないとか、あるいは扶養家族手当の対象外なので、通常で受けられるはずの課税軽減策の手だてを受けられない。あとは海外の転勤でキャリアを積むことについて、私が海外転勤になった場合、パートナーは付いていくと言ってくれているが、その会社からすると私は独身なので、海外転勤時のパートナーへの手当や言語習得サポートなどがない。そのため海外転勤になると困るので、海外に行ってキャリアアップを図りたいという気持ちがあっても、それができないという話ですとか、あるいは会社から海外駐在要請の話があって、自分もパートナーも共に海外で暮らしていきたいと希望していたので、意を決して、家族で転勤したいと会社に言いましたが、残念ながらかなわなかったと。

それから、国内の転勤についても、同じようにパートナーとして配慮がされないで、一緒に付いていくということができないというようなことが書かれています。

2 職場の取り組み

ここのところは、法律上、同性婚が認められていなければ難しいもの以外は、企業内で配慮することは十分できるわけです。例えばパートナーの親族が倒れたときに、有給を取ってとか、あるいは弔慰金であったり、結婚祝い金を出すなどといったことは会社の規定で十分できるわけで、あとは死亡退職金も、相続ではないので、事実婚でも同じようにパートナーに出すことは会社内でできるわけなので、そういった同性婚ができなくても配慮できることを取り組み始める会社が最近ようやく出てきたというところです。

例えば、ラッシュジャパン、マイクロソフト、IBMなど、外資系はグローバルスタンダードでセクシュアルマイノリティーの問題についてきちんと配慮しなさいということが日本法人の中でも適用されていることが多いです。

3 生命保険の受取人

あとは最近ですと、同性パートナーを生命保険の受取人にできるかという問題について、これは外資系ではなくて、ライフネット生命という新しい会社、従来の会社ではないところが先駆けて取り組んでこられて、保険法上、受取人は親族に限らなくてもいいはずなのに、

和歌山の毒カレー事件あたりから、犯罪を誘発するということで、事実上、金融庁が二親等以内でないと受取人にできないという扱いをしていて、縛りをかけていた。それで各保険会社がその約款の中で二親等以内としていたものを、そのライフネット生命が先陣を切って金融庁にかけ合って、それで認められた途端に、今度は大手の保険会社も認めるようになってきた。なので、どこかが始めるとほかも付いてくるという傾向があるかと思います。

4 在留資格

あとは在留資格の問題です。日本人と外国人のカップル、ゲイカップルやレズビアンカップルの場合に、男女だったら法的に結婚すれば、日本人配偶者として在留資格を得られますよね。これが法律上だめなので、ここがすごく問題になっています。例えば外国人同士のカップルで、同性婚が認められている国で結婚している2人がいて、例えば日本の企業がその片方の社員を日本に呼ぶときに、そのパートナーも一緒に来られるかとなると、普通ですと家族滞在で来られるわけです。呼んだ本人の家族として在留資格が出ますが、日本ではそこが同性婚として認められないので、その家族滞在の許可は出せないわけです。

そういったときに、一応今の日本は、特定活動で認めますとは言っていますが、だとすると、何で外国人同士だったらカップルで来られるのに、日本人と外国人のカップルの場合に、そのパートナーが来られないのかと。だからそのパートナーが別に自分で独自の留学ビザや経営投資などというものを持っていればいいのですが、そうでなかったときに、男女だったら結婚すれば出る、あるいはオーバーステイなんていっても結婚すれば在留特別許可が出る可能性が高いのに、それが出ないのです。

5 ハラスメント

そういった法的な問題だけでなく、ゲイ、レズビアン、トランスジェンダーは、ハラスメント発言に皆さん大変苦労しているところです。先ほどの経産省の事案でも、男に戻ったらどうかとか、性同一性障害の人権よりも女性の人権の方が優先するのだなどといった発言もなされていましたし、ゲイ、レズビアンの人たちもオープンにしない人が多いので、まさか自分の目の前にそのような人がいるだろうというのを気にせずに、ホモねたで笑うとか、あるいは結婚していないの、彼女がいないの、好きなタイプは何とか、あるいはオネエタレントの話で盛り上がっているだとか、あるいは男らしくしろ、女らしくしろとか、接待で風俗に連れて行かれる、そういったことが、いわゆる今までのセクシュアルハラスメントというのと違うので、まさかセクハラだと思っていない。それで気軽に言ってしまう。

女性に対して「結婚まだなの？」とか、女性の容姿について何か言うと、それはアウトだよねというのが言いやすいというところもありますが、セクシュアルハラスメントでも、こういったセクシュアルマイノリティーへのハラスメントは、LGBTの当事者が目の前にいると思っていないという。それで本人が傷ついても言い返せないというところがすごく難しい問題です。

6 LGBT支援法律家ネットワーク

8年前、最初10人ぐらいで始まったネットワークは、今93人ぐらいになっています。メンバーは圧倒的に弁護士が多く、その次に多いのが行政書士です。なぜかというと、公正証書の遺言を作ったり、共同生活契約で公正証書を作ったり、外国人のケースですと入管の絡みがあるからです。

あとのメンバーは司法書士と税理士と公認会計士と、裁判官と大学教授と司法修習生とロースクール生です。活動として、有志を組んでイベントを開いたり、今は出版に向けて頑張っていたり、弁護団を組んで人権救済申立てをするというようなことをやり始めてい

ます。

最初はLGBT当事者が弁護士につながらないというアクセス問題を解消したいという思いで始めて、それが今、全国に広がっていまして、東京弁護士会の両性の委員会の方々もネットワークに入ってくださって、今、東京弁護士会で定期的に相談をやり、大阪と札幌の弁護士会も、定期的ではありませんが、相談窓口を開いたりしているところです。

要は何か法的に困ったことがあったLGBT当事者が、結局、弁護士に何で相談に行けないかというと、一般の方ですら弁護士はハードルが高いのに、ましてや自分のセクシュアリティーをこの弁護士はきちんと受け止めてくれるのだろうかというところにすごく悩むわけです。行って笑われるのではないかとか、無理解な発言をされるのではないかと思う。

1つケースを挙げますと、私は何年か前に刑事弁護で順番を待っていて、傍聴席で前の事件が終わるのを待っていました。それで話をよく聞いていたら、どう聞いてもゲイの男性がセックスドラッグで覚醒剤を使って捕まったという事件でした。それで、ちょうど被告人質問をやっていまして、弁護人が、「最後に聞きますけど、あなたもう同性愛やめますね。」と聞いて、被告人が「はい。」と答えているわけです。もう私、傍聴席から異議ありとすごく言いたかったぐらいですが、やめられないのです。やめようと思ってやめられる話ではないし、何でゲイの人たちが覚醒剤を使うのかという背景、普段、昼間にすごくストレスフルな中で、ゲイであることを隠しながら刹那的にネットや出会い系のところで相手を作って、そこで覚醒剤を勧められてしまうというような息苦しさのところまで救わないといけません。そういった法律家自体に理解がないというところをLGBT当事者が思うので、すごく相談しづらいということになっています。

今、私は永野弁護士という56期の弁護士と2人で事務所をやっていまして、2人ともセクシュアルマイノリティーの相談を受けるので、例えばカップル同士のもめごとがあったときに、利益相反が起きてしまいます。私のところに相談に来られた方の相手方が永野弁護士のところに来ていたとなってしまうと、受けられないというのがあったりします。今も相談先が限られているので、ネットワークのメーリングリスト内では、具体的な事件を書いてしまうとみんな受けられなくなって、相手方が相談できなくなるからということを配慮しながらやっているところです。

ただ逆に言うと、今日も労働のこともそれ以外のこともいろいろ話しましたが、セクシュアルマイノリティーに特有の法律問題というのは実はそれほど多くありません。特例法そのものの要件や同性婚の問題はあることはありますが、一般に法律事務所にくる相談は、テーマ自体は普通です。例えば貸金だったら誰だってできますよね。あるいは覚醒剤のことだって、普通に刑事弁護をやればできるわけですけれど、その背景のところで、何でお金を貸したんですかとなったときに、実は相手方がゲイバーで知り合った人でなどといったところの背景があって、きちんと話せないというところがあるので、特に難しいことではないし、逆にセクシュアルマイノリティーの法律特有のことであったとすると、ネットワークメンバーですら考えたこともない、みんながゼロから考えなければいけないことは結局同じことです。

なので私の目標としては、ゆくゆくは弁護士が誰でもセクシュアルマイノリティーの事件を普通に受任できる。背景としてセクシュアルマイノリティーのことがあっても普通に受けられるような社会で、LGBTの支援法律家ネットワークが解散できるような世の中になることが一番うれしいなと思っているところです。

なので今日、いろいろ細かい話をしましたが、一番は、LGBTの方たちは、それぞれの生きづらさがあるのだということだけ頭に入れていただいて、寄り添っていただくというか、苦しさに寄り添っていっていただくこと。ある程度言わないでほしいなという言葉（「男に戻ったら？」「性別変えたらどう？」「同性愛

やめますね」など）を言わずに、寄り添っていただくところから始めて、細かい背景などが分からなければ、LGBT当事者本人から聞くとか、周りのセクシュアルマイノリティーを取り扱っている弁護士から聞いていただくだけでも全然違います。

それから顧問先の企業の相談がきたときに、多様性を受け止められる会社の方が、それは絶対、会社そのものにとってプラスなはずといいますか、ありのままの自分で生きていける。それはセクシャリティーのことに限りません。一人ひとりの社員を大事にできる職場というのが全体としてたぶん生産性が上がるというか、活気のある職場になるはずですし、個々の具体的な相談がきたときに、そのような対応、法的な助言をすることであったり、あるいはLGBT当事者がいて、声を上げられないような状況であれば、会社の方から率先して、就業規則の中にセクシュアルマイノリティーについてのセクハラはいかんとか、あるいは研修を行うだとか、あるいはその会社の事業として何かセクシュアルマイノリティーに関することをやるなどといったことからLGBT当事者がエンパワーメントされて、実は自分もと言ってくるというようなケースもあります。

私はゴールドマン・サックス証券で2回講演しています。ここはすごく社全体で取り組みが進んでいますが、つい先日、9月ぐらいのイベントの時には、やはり社としてLGBTの問題にすごく取り組んでいるので、自分もゲイだということをオープンにしましたという50代の方がそこでお話しされ、カミングアウトする前とした後とでは、その人の生き方自体が全然違うという話をされていました。また上司の方が、本当に生き生きとして自分らしく働けているという話をされたりしていて、こういった取り組みが全ての企業で行われるようになるといいなと私としては思っているところです。

ここでいったん私のお話を終わりとしまして、皆さんからの質疑応答を受け付けたいと思います。ご清聴どうもありがとうございました。

7 パートナーシップ制度について

司会　山下先生、どうも大変興味深いお話をありがとうございました。1つ私から質問ですが、最近の動きとして、渋谷区、世田谷区でのいわゆるパートナーシップ条例というものができていますよね。その渋谷区の条例の中には、職場においても、いわゆる性的少数者に関する配慮をしなければいけないということが明記されています。この条例はまだできたばかりで、施行されて間もないのですが、今後これはどのようなインパクトを持っていくと先生は見ておられますか。

山下　2015年3月に、渋谷区で多様性条例、同性パートナーシップ条例ともいわれていますが、その条例が可決して同年の11月から施行され、時を同じくして世田谷区の方でも、あそこは条例ではなくて、区長の裁量として、事務の要綱として、パートナーシップの宣誓を2人がしてきたら、それを認証しましたという形の証明書を出すという取り組みがなされています。渋谷の方では、条例の中を見ますと、一応区内の事業所や公官庁などがきちんとそれを尊重しなければいけないという義務規定になっていて、場合によっては従わないと公表規定があったり、そこが世田谷区の要綱と違って、若干強く見えるところはあります。ただ法的効力としては、あまりないといいますか、そもそもまず同性婚ではないので、民法上の諸規定や在留資格や相続などには全然関係してこないですし、一応配慮しなくてはいけないという規定にはなっていますが、今はまだ試行錯誤状態です。この前もどこかのマスメディアが渋谷区内の病院に証明書を持ってきたらどのように取り扱いますかという質問をしたところ、まだどのようなものなのかよく分からないので、本人の意思を尊重することになる、あるいは従前の取扱いとまだ変える予定はないというような話もあります。

ただ私は法的な効果がというよりは、事実上の効果がすごく大きくてよかったなという印象でいます。やはり3月にあの条例が可決さ

れるころというのは、初めて日本の中で同性婚、あるいは同性パートナーシップについて、まじめに報道がなされ、かつ全体として好意的な報道が多くて、あるいは法的に直接的な効力がなくても、そのパートナーシップ証明書を持っていれば携帯電話の割引がきちんと適用されるように携帯各社がするなどといった効果がたぶんこれからじわじわと出てくるだろうと思います。

それで条例や、あるいは世田谷区の要綱も、それができることによって、具体的に区の中での施策や、あるいはこれから区の中での啓発活動が行われてくることになります。民法上の効果がないとか、証明書をもらうために公正証書を作るのに何万円もかかるのは、男女だったら婚姻届をただで出せるのにおかしいではないかなどいろいろ言われてもいました。しかし、今まで何も規定がなかった、同性愛者を差別するのはやめましょうという条例はいくつかあちこちにありましたが、2人の関係性を認める、正面から肯定するというのは初めてのことだったわけで、それがあるのとないのでは、社会に対するインパクトが全然違うと思います。

例えば、性同一性障害の特例法が2003年にできた後の効果はやはり絶大だったわけですし、例えば要件は厳しいけれど、性別変更までは至らない人に対しても配慮しましょうねといういろいろな通達が、健康保険証の記載の仕方を考えましょうとか、刑事収容施設に入っている方をきちんと取り扱いましょうとか、学校に通っている性同一性障害者の子どもたちをきちんと取り扱いましょうというふうに波及していくわけです。

だから同性愛についても同性カップルを正面から認める行政の取り組みや、条例が可決するということは、それ以外のところにすごく波及していきます。子どもたちだって婚姻が可能な年齢ではありませんが、自分が同性愛者だと気付いたときに、将来像が描けない、好きな人と結婚して幸せな家庭を築くというイメージが持てないところが、これからはそうではない、いいのだと子どもたち自身も思えていく。

それは子どもだけではなく、いろいろな企業の取り組みや、社会全体にも広がっていきます。渋谷の方は多数決という場で条例を通したので、少数者はいつまでたっても少数だから、多数派の理解を得なければ、条例も法律もできないわけですが、そこが多数決の場で通った。あと世田谷のように議会の構成からすると多数決では通らないところでも、行政の取り組みとしてすっとできるのだというところを示していけた。私たちは司法の場にいますが、立法の場でも、行政でも、このような取り組みがあちこちで広がっていくのだなということです。

アメリカでも2015年6月に連邦最高裁で、全土で認められるようになりましたが、これもいきなりゼロから出てきたものではなくて、各州でそういった議会の取り組み、行政の取り組み、司法での戦いを積み重ね、いろいろ行ったり来たりしながら、最終的に司法の場で全部が通ったということを考えると、まさにそれが地方の場から始まっていったことなのだろうと思います。

日本では特に渋谷、世田谷という都会から始まっているので、先進的な企業がこれに呼応して、事業としても、あるいは自分の会社の中の社員の扱いについても、これについて取り組んでいってもらいたいなという思いと、あとどうしてもこれは東京の都会の話なんじゃないのという冷めた目が地方ではあったようですが、時を同じくして7月に私たちが全国一斉に当事者で持ちかけたときには、地方の反応がすごくて、熊本であったり仙台の方だったり、各地方紙が特集を組んでくれたりしまして、東京の話ではなくて、すぐ近くにいるのだなということが広がっていました。

それで今、世田谷に続いて、今度はほかの自治体でも同じようにパートナーシップの証明を出そうかという話も進んでいるようなので、これからどんどん広がっていくのかなと思っています。

司会　ありがとうございました。