

セクシュアル・マイノリティ に関する当会の取組み

東京弁護士会性の平等に関する委員会では、2011年度からセクシュアル・マイノリティの人権問題に取り組み、差別や偏見の解消を目指してきました。当事者が直面する生きづらさや人権侵害を鑑み、当会内外に向けた多岐にわたる活動を展開しています。

セクシュアル・マイノリティの人権問題は、現在進行形で取り組まれている課題も多く残されていると思いますが、それでもこの14年間で少しずつ社会の意識が変わり、着実に改善を積み重ねてきたように思われます。その裏には同委員会の弁護士たちの地道な取組みがあったことは間違いありません。

本特集では、これまでの同委員会の歩みと成果を振り返り、これからの課題を探ります。

LIBRA 編集会議 伊藤 敬史、古橋 夏樹

CONTENTS

1 はじめに	2頁
2 セクシュアル・マイノリティPT設立の経緯や活動の概要等	3頁
(1) 活動開始初期から2016年まで	
(2) 2016年ころから現在まで	
(3) 東京レインボープライドへの参加	
3 各取組みについて	5頁
(1) 公開学習会、シンポジウム	
(2) 「セクシュアル・マイノリティ」無料電話法律相談	
(3) 会員向け研修	
(4) PRIDE指標	
(5) 職員及び会員向け制度の整備	
(6) 基本理念、職員向けガイドライン	
(7) 意見書、会長声明	
(8) その他対外的活動	
4 まとめ	13頁

1 はじめに

性の平等に関する委員会 委員 土屋 裕太 (66期)

性の平等に関する委員会では、2011年度以降、セクシュアル・マイノリティの人権問題に関する活動を続けてきた。当委員会は、事実上、労働PT（「PT」はプロジェクトチームの意）、DVPT、法教育PT及びセクシュアル・マイノリティPTにより活動しているが、本特集では、主にセクシュアル・マイノリティPTの活動を中心にご報告する。

セクシュアル・マイノリティに対する差別・偏見に基づく言動や、法制度の不整備のために、セクシ

アル・マイノリティ当事者の人権が侵害されている例がある。人権侵害に至っていないとしても、セクシュアル・マイノリティ当事者が、生きづらさを感じ、自分らしく生きられていないと感じる例は多数存在する。また、アウティング等の不適切な言動は、人の命を奪う可能性すらある。

このような状況に鑑み、当PTは、当会外に向けた活動及び当会内に向けた活動をいずれも行ってきた。

当会外に向けた活動としては、たとえば、どなたでも参加できる公開学習会を開催し、セクシュアル・マイノリティ電話法律相談を設置している。また、2022年から2024年まで、東京レインボープライドにブース出展し、当会の活動や上記電話法律相談について、来場者にPRした。加えて、当会の考え方を示した意見書や会長声明を発出して、行政庁・立法機関等に働きかけを行うとともに、一般に公開している。なお、委員会ブログ*1への関連する記事の掲載、本誌での特集の掲載などの活動も行っている。

これらの活動は、広く市民に対して、セクシュアル・マイノリティの問題が人権問題であり、急務であることを周知し、あわせて、行政手続や立法過程において、セクシュアル・マイノリティに関する問題が適切に取り扱われるよう働きかけること、また、セクシュアル・マイノリティ当事者の弁護士へのアクセスを用意することを目的としてなされたものである。

次に、当会内に向けた活動としては、たとえば、弁護士向け研修のほか、会員向け規則類の改定、職員向け就業規則類の改定、「性的指向及び性自認に関する基本理念」及び「職員向け性的指向及び性自認

についての対応ガイドライン（現状での対応と方針）」の策定を行った。また、毎年度、セクシュアル・マイノリティの人権問題について考える、セクシュアル・マイノリティ週間を実施している。

これらの活動は、会内でのセクシュアル・マイノリティの人権の保障を促進すること、及び、これを含めた様々な手段により、弁護士によるセクシュアル・マイノリティの人権問題への取組みを加速させることを目的としている。

近時、当会でを行った取組みについて他単位会でも実施されたり、関連する書籍が多数出版され、関連するニュースが頻繁に取り上げられたり、弁護士会以外の団体によるセクシュアル・マイノリティの人権擁護に関する活動が活発化するなどしており、当会の、弁護士の強制加入団体である弁護士会として先陣を切って行う人権擁護活動は、一定の役割を果たしたと思われる。また、以上のような取組みの実績に基づき、PRIDE指標での連続受賞を果たしており、対外的な評価もいただいたところである。

そこで、本特集において、これまでの取組みについて取りまとめてご報告することとしたい。

② セクシュアル・マイノリティ PT 設立の経緯や活動の概要等

性の平等に関する委員会 委員 本多 広高 (58 期)

(1) 活動開始初期から 2016 年まで

当会の性の平等に関する委員会がセクシュアル・マイノリティの人権と権利や性的指向・性自認にもとづく差別について活動を始めたのは2011年度である。当時は委員会名も両性の平等に関する委員会であり委員会の構成は1部会（労働）と2部会（それ以外）に分かれていた。

最初に、同年6月6日、委員会内での学習会を開き、約10か月の準備を経て、2012年3月24日、弁護士

会館3階にて、『セクシュアル・マイノリティ』はTVの中だけか？ カテゴリーされた『男』と『女』と題してセクシュアル・マイノリティの権利全般に関するシンポジウムを大江千束氏（LOUD代表 同性愛当事者）、上川あや氏（世田谷区議会議員 性同一性障害当事者）、谷口洋幸氏（高岡法科大学法学部准教授・国際人権法）、山下敏雅会員（セクシュアル・マイノリティの人権問題に長年取り組んできた当会会員）を招いて開催した（なお、カッコ内の肩書は当

* 1 : <https://www.toben.or.jp/known/iinkai/seibyoudou/column/>

時のものである。以下、本特集においての肩書は当時のものとする)。このようなシンポジウムは、当会としても全国の弁護士会の中でも初めてであった。

次に、2012年7月17日に開催された夏期合同研究にて、「セクシュアル・マイノリティの法律相談」について発表を行った。よく相談がなされる問題をテーマとした相談者役と弁護士役の法律相談ロールプレイを通じて、相談のあり方について検討した。

2012年10月23日、山下敏雅会員に講師をお願いして会員向けの研修会を実施したのを最初に、年数回のセクシュアル・マイノリティの権利に関する研修を行っている。以上の準備の期間を経て、2013年11月16日、全国の単位会でも初めての「セクシュアル・マイノリティ電話法律相談」を実施した。この直後に委員会の中で「セクシュアル・マイノリティ」PTを発足させた。2014年6月12日から、全国の弁護士会で初のセクシュアル・マイノリティ対象の定期電話相談として「セクシュアル・マイノリティ電話法律相談」を開始した。相談員は、認定研修を受けるなどし、セクシュアル・マイノリティに関する知識を有する当会会員が交代で担当している。

2014年10月・2015年10月には「選択型実務修習」の1コマにてセクシュアル・マイノリティに関する講義を行った。2014年12月10日には、市民向けの公開学習会として、「知ろう 考えよう 学校現場におけるセクシュアル・マイノリティ～受け止めて、ありのままの子どもたち～」を開催した。

2015年7月14日の夏期合同研究では「同性婚を認めないことこそ憲法違反?!」と題して木村草太氏(首都大学東京准教授・憲法学)の講義と委員からの発表を行い、2016年2月23日には2度目の公開学習会を開催した。

2016年9月には、当会の規則を改正して、委員会の名称を性の平等に関する委員会と改めて、委員会の目的を「性の平等に関する委員会は、会則第57条に基づき、個人の尊重と性の本質的平等の理念に立脚し、男女の実質的平等並びにあらゆる性別、性的指向及び性自認に基づく差別の撤廃を実現するために必要な調査、研究、啓蒙及び具体的方策の立案をなし、これに

基づき適切な措置をとることを職務とする。」とした。

(2) 2016年ころから現在まで

2016年以降も、セクシュアル・マイノリティ電話法律相談の運営、相談員を含む会員向けの研修の企画と実施は、毎年継続的に行っている(いずれも本特集内で後述)。

2018年より、当会サイトの中に、「コラム(セクシュアル・マイノリティ)」のページを設けている。これは、セクシュアル・マイノリティについての法的問題の解決策や企業・学校・行政の取組み、催し物などについて、当PT所属委員の持ち回りで最新の記事を掲載するものである。2025年5月時点で32本の記事を掲載している。

また、当会は、2019年から、「PRIDE指標」にも応募しており、2024年度まで連続で受賞している(本特集3(4)参照)。

(3) 東京レインボープライドへの参加

東京レインボープライドは、1994年に東京で日本初のプライドパレードが開催されたことを契機に、2012年から毎年開催されているイベントである。このイベントは特定非営利活動法人東京レインボープライドが開催主体であり、「性」と「生」の多様性を祝福するものである。プライドは、世界各地の都市で、また日本各地の都市でも開催されているものがあるが、東京レインボープライドは日本最大のものであり、アジアの中でも大きなものである。

当会は、東京レインボープライドには、2022年から2024年までの3回参加している。2022年4月22日から24日、2023年4月22日と23日、また、2024年4月19日から21日(19日は天候のため全ブースが設営のみ)、いずれも代々木公園にてブース出展し、東京三弁護士会多摩支部所属弁護士の有志による多摩レインボーメンバーズの協力も得て、当会や多摩支部のセクシュアル・マイノリティの法的問題に対する取組みを広く来場者にアピールした。なお、2025年度のTokyo Pride(今年度より名称変更)については、諸事情により、参加を見送った。

③ 各取組みについて

(1) 公開学習会、シンポジウムについて

性の平等に関する委員会 セクシュアル・マイノリティプロジェクトチーム リーダー兼副委員長 小沼 千夏 (66期)

当PTは、当会外に向けた活動としてどなたでも参加することができる公開学習会やシンポジウムを開催してきた。

これまで開催された公開学習会は、以下のとおりである。

- 2014年度「知ろう 考えよう 学校現場におけるセクシュアル・マイノリティ～受け止めて、ありのままの子どもたち～」(遠藤まめた氏)
- 2015年度「伝えたい！セクシュアル・マイノリティのこと～学校での実践と挑戦～」(渡辺大輔氏)
- 2017年度「婚姻の平等をめざして～憲法・民法から考える同性カップルの結婚」(七崎良輔氏、鳩貝啓美氏、巻美矢紀氏、二宮周平氏)
- 2018年度「学習指導要領と教科書をセクシュアル・マイノリティの視点で考える」(渡辺大輔氏、遠藤まめた氏)
- 2020年度「同性カップルの子育て～さまざまな家族のかたち～」(有田啓子氏、小野春氏、金谷勇歩氏)
- 2021年度「共に考えよう！高齢化社会のセクシ

アル・マイノリティ～他人事ではない介護・相続問題～」(永易至文氏、佐藤悠祐氏、永野靖会員)

- 2022年度「行きたい学校に入学したい！～トランスジェンダー学生を取り巻く問題～」(小山聡子氏、河野禎之氏、時枝穂氏)

なお、2016年度は、公開学習会に代わり、当PTによる書籍「セクシュアル・マイノリティの法律相談～LGBTを含む多様な性的指向・性自認の法的問題」の出版記念シンポジウムとして「メディアとLGBT “ホモネタ”って笑っているの？」(荻上チキ氏、牧村朝子氏、渡辺一樹氏)を開催した(以上、当委員会委員を除く登壇者のみ括弧内に表記した)。

公開学習会及びシンポジウムは、主に、基調講演とパネルディスカッションから構成され、そのテーマはその時々で話題となっているものや当PTメンバーの関心が高いもの等から厳選される。これまでの登壇者は、当会会員だけでなく、当該テーマとかかわりの深いセクシュアル・マイノリティ当事者、大学教授等の教育関係者、支援団体の代表者、メディア関係者等多岐にわたり、いずれの方々からも非常に



貴重な学びの多いお話を聞かせていただいた。登壇者から直接話を聞ける機会であることがこの公開学習会の参加の動機であるという方も少なくない。

また、公開学習会が始まった当初は、誰でも参加することができるこのようなイベントが少なかったため、弁護士会として開催する事自体に大きな意味があった。当時のアンケートには、参加者の当該テーマに対する関心の高さがうかがわれるものが多く、その他公開学習会の開催を歓迎する声や、他会の弁護士が参考にするために参加したなどの感想が寄せられている。

最近の公開学習会は、以前と比べ参加者数は減少

傾向にある。その理由として、セクシュアル・マイノリティの人権問題に関するイベントが増えたこと、メディアで取り上げられる機会が増えて認知が広がったことにより、当会による公開学習会の需要が減少していることが挙げられるのではないかと推測している。こういったセクシュアル・マイノリティを取り巻く状況の変化は喜ばしいものであるが、過去には100名以上の参加者が集ったものもあり、当会外に向けた活動として公開学習会及びシンポジウムが担う役割は小さくないとも考えている。当PTとしては引き続き、セクシュアル・マイノリティに関する知見を深めることのできるこの公開学習会を企画していきたい。



(2) 「セクシュアル・マイノリティ」無料電話法律相談について

性の平等に関する委員会 委員 増井 俊輔 (75期)

当会では、法律問題を抱えるセクシュアル・マイノリティの方々の弁護士へのアクセスを容易にし、その人権擁護を図るため、「セクシュアル・マイノリティ」無料電話法律相談を実施している。

セクシュアル・マイノリティの方々の中には、そうでない方々よりも、弁護士に自らの抱える法的問題を相談しにくいと感じている方もいる。その背景には、たとえば、弁護士からも偏見や差別を受けてしまうか

もしれないとの不安や、守秘義務があるとはいえ自身の性的指向や性自認を周囲にも知られるのではないかと不安があるのかもしれない。担当弁護士が、セクシュアル・マイノリティの方々に特有の法的なニーズについて、知識や経験を持っていなかったり、「話を通じないのではないかと」という懸念を抱かれている可能性もある。別の機関や窓口で相談した際に、差別的な経験を受けたことがある場合には、また同じよう

な思いをするのでは、というトラウマ的な心理を抱かれていますらる方もいるかもしれない。

そのようなご不安やご懸念がある方々にとっても、安心して電話相談をしていただくべく、この電話相談では、当会の「性の平等に関する委員会」の委員をはじめ、当会の認定研修を受講するなどし、セクシュアル・マイノリティの方々が偏見や無理解にさらされてきた歴史や、生活上直面する具体的な困難についても学び、セクシュアル・マイノリティの法律問題に詳しい弁護士が対応することとなっている。

この電話相談は、日本の弁護士会で初めてのセクシュアル・マイノリティ専門の常設無料電話法律相談として、2014年6月に始まり、2024年度の相談件数は40件以上に及んだ。現在では、東京三弁護士会多摩支部の他、10を超える単位会においてセクシュアル・マイノリティのための法律相談が設置されるに至っており、当会がこの無料電話法律相談を設けた意義は大きいと考えている。

主催 東京弁護士会

セクシュアル・マイノリティ
バイセクシュアル
トランスジェンダー
etc.

**セクシュアルマイノリティ
電話法律相談**

毎月第2・第4木曜日
祝祭日の場合は翌金曜日に行います
17:00~19:00
相談料無料

We support sexual minority rights!

03-3581-5515

電話相談日 03-3581-5515
毎月第2・第4木曜日 17:00~19:00
祝祭日の場合は翌金曜日に行います

相談料 無料
秘密 厳守
匿名相談 可能

お電話での相談は、ご相談内容が外に知られることはありません。(弁護士には守秘義務があります)
お気軽に電話ください!

電話相談の結果、面談相談ご希望の場合や実際に弁護士に交渉等を依頼する場合は、原則として別途費用がかかります。金額については担当する弁護士にご連絡なくおたずねください。

東京弁護士会

本相談に関する問合せ先
03-3581-2205 人権課
*このお電話で、相談や相談の予約などをすることはできません。

わたしたちは
LGBTの法律問題に詳しい弁護士です!
どんなことでも気軽に相談してください。

パートナーが
病气やケガで意識不明…
付き添うにはどうすればいい?

パートナーと一緒に
子どもを育てられる?

私には女なのに
学校で男子用の更衣室を
使わなければならないのが
苦痛です…

別れ話を切り出したら
同性愛者だとバラスと
侮られています…

履歴書には
戸籍上の性別を
書かなければいけない?

他にもこんなお悩み抱えていますか?

- ハッテン場で知り合った人に誘われて困っています…
- パートナーの業績がひどくて暴力も振るわれています…
- レズビアンです。女性からスーター行儀をされています…
- 外国人の同性パートナーに、配偶者ビザは出る?
- 戸籍上の性別を隠して就職をした後、それがバレたら解雇される?
- FIMです。後女が生んだ子どもの父親になりたいです。

(3) 会員向け研修について

性の平等に関する委員会 セクシュアル・マイノリティプロジェクトチーム リーダー兼副委員長 小沼 千夏 (66期)

当PTでは、毎年前期・後期の年2回、会員向け研修を行っている。内容としては、セクシュアル・マイノリティに関する基礎知識、裁判例の紹介・解説のほか、法律相談時の良い例・悪い例のロールプレイングなどである。特にロールプレイングは、実際の法律相談のイメージがしやすい、相談を受ける際の参考になる等、受講者アンケートでもご好評いただいているものである。また、紹介する裁判例につ

いても研修ごとにアップデートしており、その研修時の最新の情報をお伝えできるよう努力している。

その他、研修では、当会外部からセクシュアル・マイノリティ当事者、支援団体、准教授等をお招きし、講義をしていただくこともある。本年7月に実施された前期研修では、性別不適合いし性別変更審判に必要となる診断について日本有数の症例数を有する針間克己医師より、専門医としての視座から見

た、最高裁判決後の性別変更の審判の現状について講義していただいたところである。セクシュアル・マイノリティ当事者や、かかわりの深い方々による講義は非常に貴重であり、学びの多いものである。

セクシュアル・マイノリティが関わる法律問題については、必ずしも事案の内容の特殊性が強いついわけではないが、知識や理解が不足していると、

法律相談時に無意識に差別的言動を行ってしまい、当事者を傷つけてしまうこと等が考えられ、このような事態は弁護士全体への不信感につながりかねないと考えている。そのため、全ての弁護士が最低限の知識を有していることが望ましい。今後も有益な研修を提供するため当PTも尽力していく。ぜひ、多くの方に研修を受講していただきたい。

(4) PRIDE 指標について

性の平等に関する委員会 委員 佐藤 真依子 (75期)

当会は、2024年、「PRIDE指標2024」において、最高評価「ゴールド」を得た。2019年以降6年連続での最高評価「ゴールド」獲得であった。また、同時に、4年連続4度目の「レインボー認定」を受賞した。これは、性的指向および性自認に関する継続的かつ実効的な取組みが高く評価された結果である。

ア 「PRIDE指標」・「レインボー認定」とは

「PRIDE指標」とは、任意団体「work with Pride」が2016年に策定した、日本の職場におけるセクシュアル・マイノリティに関する取組みを評価する指標である（なお、その後何度かの改定を行っている）。

同指標の評価指標は、PRIDEの各文字に合わせ、「Policy（行動宣言）」、「Representation（当事者コミュニティ）」、「Inspiration（啓発活動）」、「Development（人事制度・プログラム）」、「Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）」の5つと設定されており、包括的かつ先進的な施策を展開する組織が高く評価される。各評価指標につき、指定の要件があり、5つすべての指標を満たせばゴールド、4つの場合はシルバー、3つの場合はブロンズと評価される。応募・認定は年に一度であり、認定企業・団体は団体ウェブサイト上で公表される。



2024年度PRIDE指標の認定ロゴ

また、同団体により2021年に創設された「レインボー認定」は、国・自治体・NPO等との連携を通じ、法制度改革や社会理解の促進に実質的な貢献をしている団体に与えられる評価である。「PRIDE指標」でゴールド認定を獲得していることに加え、「日本におけるLGBTQ+に関する法制度の実現に、企業・団体として公に賛同表明していること」、「LGBTQ+に関する理解促進や権利擁護のために、自社・自団体のみならず、セクターを超えた主体と協働するコレクティブ・インパクト型の取組みを推進していること」が取得要件となっている。

イ 当会の取組み

全国の弁護士会の中でPRIDE指標に認定されたのは当会が初であり、法曹界において先駆的に多様性推進の取組みを実践してきたことが評価された結果であるといえる。

当会では、PRIDE指標への応募を開始する以前

より、セクシュアル・マイノリティに関する人権課題に対し、他の弁護士会に先駆けて積極的な取組みを行ってきた。2013年に全国の弁護士会で初めて、セクシュアル・マイノリティの人権問題に特化した常設プロジェクトチームを設置し、以降、無料電話相談、シンポジウム、会員向け研修、意見書の提出など、多様な活動を積み重ねてきた。2016年には、関連書籍「セクシュアル・マイノリティの法律相談」を刊行し、法的支援の知見を広く共有している。2023年には、性的指向および性自認を理由とする差別の禁止や同性婚の法制化を求める複数の会長声明を発出し、政策提言を行っている。さらに、2024年5月には「性的指向及び性自認に関する基本理念」および「職員向け対応ガイドライン」を策定し、内部規則と職場環境の整備を一層進めた。

ウ PRIDE 指標の応募による気づき

PRIDE 指標への応募にあたり、上記5つの各項目に照らして当会の取組みを点検した。その結果、これまで個別に実施されてきた施策が体系的に理解され、全体としての課題や改善点も可視化された。これにより、単に認定を目指すという枠を超え、当会全体の取組みの質を高める契機となった。

エ 今後に向けて

受賞にあたり、日本弁護士連合会、第一東京弁護士会、第二東京弁護士会の各会長からもコメントを頂戴し、当会の枠を超えた協働が評価された。今後も他会・他団体との連携を深めながら、セクシュアル・マイノリティの人々が安心して暮らし、働くことができる社会の実現に向け、着実に取組みを進めていく所存である。

(5) 職員及び会員向け制度の整備について

性の平等に関する委員会 副委員長 金城 美江 (67 期)

当会では、全国の弁護士会に先がけて、SOGIに関する職員及び会員向け制度の整備を行った。

2018年、①同性間の事実婚を異性間の事実婚と同等に適用対象とすること、②「内縁」との表現を「事実婚」概念に統一し定義規定の重複を回避すること、③「性別を理由とする差別取扱い」の禁止を「性を理由とする差別的取扱い」の禁止とすることの就業規則及び関連規則の改正を行った。当会の規則類は多岐にわたっていたが、「性別」「事実婚」「配偶者」「子」等の関連する文言で対象となる規則類を絞りこみ、相互に矛盾が生じないように改訂作業を進めた。当時はまだセクシュアル・マイノリティの人権問題についての社会的な意識が低い時代であったため、会内の手続では当委員会のメンバーが説明を行い、理解を促した。同様に、会員向け規則類についても改正した。

2021年度からは、毎年セクシュアル・マイノリティ週間*2を実施し、弁護士会館内にポスター類を掲示し、WEB上で毎日コラムを更新する等してセクシュアル・マイノリティの人権問題について考えるきっかけを提示している。

2022年には、職員向けSOGIについてのオンライン研修も実施した。従来はハラスメント研修等で触れるだけであったが、SOGIについての基礎知識から裁判例、SOGIハラスメントについて業務遂行において必要な知識を網羅している。2024年には内容のアップデートも行い、職員が誰でも受講できるようにしている。

また、2023年には初めて職員向けSOGIに関する無記名アンケートを実施し、制度や施策の認知度や問題点を調査した。

* 2 : <https://www.toben.or.jp/know/iinkai/seibyoudou/column/2022.html>

(6) 基本理念、職員向けガイドラインについて

性の平等に関する委員会 副委員長 金城 美江 (67期)

ア 基本理念

2024年5月、当会では、当会に関わるすべての者の性的指向及び性自認（以下「SOGI」という）を尊重すること等を明記した「性的指向及び性自認に関する基本理念」を策定した。

当会では、様々な人権問題への取組みを実施しており、その一つとして、セクシュアル・マイノリティの人権問題に関する取組みを、会内的にも、対外的にも行ってきた。その根幹となるSOGIに関する基本的な理念が存在していなかったため、原点に立ち返って策定したものである。

基本理念の内容は次のとおりである。

1. 性的指向及び性自認の尊重及び差別禁止

当会は、当会の役員、職員（求職者を含む）、会員等、司法修習生、利用者その他当会に関わる全ての者の性的指向及び性自認を尊重します。当会は、決して、性的指向又は性自認に関する差別を行いません。

2. 性的指向及び性自認に関する情報コントロールにおける本人の意思の尊重

当会が保有する性自認や性的指向に関する情報については、その開示・非開示の情報コントロールについて、本人の意思を尊重します。

3. 性的指向及び性自認に関する業務執行の妨げの解消

当会は、当会の役員、職員、会員等及び司法修習生の性的指向及び性自認に関する当会における業務遂行の妨げの解消に努めます。

当然のことではあるが、基本指針では、改めて当会に関わる全ての者のSOGIを尊重するとともに、差別を行わないことを明らかにした。SOGIは個人の人格の核心に関わり尊重されるべきものであるため、当会

が保有するSOGIに関する情報についてその開示・非開示の情報コントロールについて本人の意思を尊重し、SOGIに関する当会における業務執行の妨げの解消に努めることを明らかにした。

イ 職員向けガイドラインの制定

同時に、当会の職員の就業環境について、性的指向及び性自認についての対応の基本的な方針等を示した職員向けのガイドライン（以下「本ガイドライン」という）を策定した。本ガイドラインは、その会内的な取組みの一環として、当会の職員に対するSOGIについての対応の基本的な方針を示すとともに、現状の対応状況を明らかにしている。そして、当会のメッセージとして職員に対して表明し、職員がSOGIに関する就労環境の問題について取り扱う際の指針としての機能を持たせる観点から、「ガイドライン」という名称とした。ガイドラインは、大きく、1 ハラスメントの禁止、2 カミングアウト、3 会内での啓発活動、4 相談窓口、5 具体的な対応からなり、関連する規定類だけではなく健康診断や事務手続等、当事者が知りたくても誰に問合せたらよいかわからないようなSOGIの取扱いを一覧的に把握できるようにしている。

ウ 制定の経緯

基本理念及び職員向けガイドラインの制定のきっかけとなったのは、当会で応募していたPRIDE指標で、これを満たすため検討を開始した。当時、SOGIに関する情報コントロールに言及した基本理念を制定している弁護士会はなかったため、他の弁護士会に先駆けて取り組んだ。

具体的な内容の作成に大いに参考となったのは、2023年3月10日開催の公開学習会「行きたい学校に入学したい！～トランスジェンダー学生を取り巻く問

題〜」である。トランスジェンダー学生についてのガイドラインを制定した共学の大学、トランスジェンダー女性の受入れを表明した女子大学、そしてトランスジェンダー当事者の方にご登壇いただき、講演やパネルディスカッションを行う中で、個々の学生に対する対応は、当該学生の状況や要望によるため、対応方法を具体的に定めるよりも、対応にあたって指針となる基本理念が存在することや、高度なプライバシー情報であるSOGIに関する情報について情報コントロールができてることが重要であることへの言及があり、これらを盛り込んだ。

職員向けガイドラインについては、職員にヒアリングする等して当会の現状を確認した。ガイドラインの改正管理等の懸念も挙げられたが、従前のハラスメント規則等にあったSOGIに関する定めを横断的に取りまとめたもので、職員の指針とするためのものであることを説明し理解を求めた。

本ガイドラインは、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」に規定された事業主の努力義務を果たすものでもあると考えられる。

(7) 意見書、会長声明について

性の平等に関する委員会 委員 土屋 裕太 (66期)

当会は、関連する次の意見書、会長声明、会長談話を発出している。それぞれ、当会ウェブサイトのうち「私たちのメッセージ」(<https://www.toben.or.jp/message/>) から閲覧することが可能である。

- ① 2021年3月8日付「同性カップルが婚姻できるための民法改正を求める意見書」
(要旨) 国は、同性婚を認め、これに関連する法令の改正を速やかに行うべきである。
- ② 2021年6月10日付「LGBT理解増進法案に関する会長声明」
(要旨) 速やかに、性的指向や性自認に関わらず人権を享有することや平等であることを明示する法律が制定されるべきである。
- ③ 2022年3月23日付「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律の『現に未成年の子がないこと』の要件に関する意見書」
(要旨) 法令上の性別を変更するための要件から「現に未成年の子がないこと」を削除する法改正を行うべきである。
- ④ 2023年3月29日付「性的指向及び性自認の

多様性に関する理解の増進に関する施策を策定、実施するとともに、性的指向及び性自認を理由とする差別の禁止を法律に明記し、あわせて同性婚の法制化を早期に実現することを求める会長声明」

(要旨) 表題のとおり

- ⑤ 2023年6月28日付「トランスジェンダー当事者である弁護士に対する脅迫行為を非難し、改めて、性的指向及び性自認を理由とする差別の禁止の実効的な法制度の確立を求める会長声明」

(要旨) 表題のとおり

- ⑥ 2023年7月18日付「トランスジェンダー当事者(MtF)に関する行政措置要求判定取消等請求訴訟の最高裁判決を受け、国に対し、同判決の趣旨に沿った対応をするよう求める会長声明」

(要旨) 表題のとおり

- ⑦ 2024年3月28日付「社会生活のあらゆる分野・形態での差別を禁止する法制の調査・研究に向けた会長談話」

(要旨) 2024年1月30日に開催したシンポジウム(本特集3(8)ウ参照)は、現存する差別を解消するためには、包括的に差別を禁止する法制が必要であることを示唆するものであったところ、当会は包括的に差別を禁止する法制の調査・研究等の活動を行い、様々な角度から差別の根絶について取り組む所存である。

当PTは、委員持ち回りで、委員会ブログ(<https://www.toben.or.jp/known/iinkai/seibyoudou/column/>)を更新しており、裁判例の状況、当会におけるセクシュアル・マイノリティに関する活動報告等を掲載している。このブログ内の記事は、検索サイトにおける検索でも、当会のウェブサイト内でのアクセス数の点でも、上位につけている。

(8) その他対外的活動について

性の平等に関する委員会 委員 土屋 裕太 (66期)

ア 選択別実務修習でのプログラムの提供

例年、東京三会同の修習生向け選択別実務修習プログラムとして、「セクハラ・LGBT・DV事件等の実務」と題するプログラムを提供しており、このうち、セクシュアル・マイノリティについての講義部分を当PTが担当している。

イ 法教育の実施

当会法教育総合センター主催による法教育プログラムにおいて、当委員会が担当する「性の多様性について考えよう」というプログラムを設け、中学校、高校、大学への出張授業を実施している。それ以外に、当委員会が担当するデートDVの法教育プログラムでも、性の多様性についての言及を含めて実施することとしている。

ウ 他委員会と協働したシンポジウムの開催

2024年1月30日、当会は、性の平等に関する委員会のほか、高齢者・障害者の権利に関する特別委員会、外国人の権利に関する委員会が協働し、「『外国人・障害者・LGBTQ+、って怖いからアパート貸せません。』これって違法じゃないんですか、弁護士さん?! ~だれも排除されない社会のために必要なことは何か~」と題してシンポジウムを開催した。

このシンポジウムでは、場面として、居住用不動産

の賃貸借の場面、属性として、外国人、障害者、セクシュアル・マイノリティを取り上げたが、そこでの議論は、他の場面、他の属性における問題にも応用できるところがあるように思われる。司法の一翼を担う弁護士ないし弁護士会として、マイノリティの法的地位に関する活動をし、また研鑽を積むことは有意義なことであると思われる。

エ 各種政策への法人としての賛同

当会は、次の政策への法人としての賛同を行っている。

- 婚姻の平等を実現する法制度の実現
(<https://bformarriageequality.net/#support>)
- LGBT平等法の実現
(<https://equalityactjapan.org/>)
- 性同一性障害特例法の要件緩和の実現
(<https://pttgdjapan.main.jp/>)

オ LGBT法連合会に対する東弁人権賞の授与

当会は、当事者が抱える困難の実態を可視化した「困難リスト」の作成等の功績により、一般社団法人性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会(LGBT法連合会)に対して、第37回東弁人権賞を授与した。

4 まとめ

性の平等に関する委員会 委員 本多 広高 (58期)

特集

セクシュアル・マイノリティに関する当会の取組み

2012年3月24日のシンポジウムにおいて両性の平等に関する委員会からのまとめの発言においては、次のように今後の課題について述べられていた。実際のところ、性の平等に関する委員会、そのPTとしてのセクシュアル・マイノリティPTの活動の多くは、ここで述べられている課題について取り組んできたものである。

1. 以上の個別又は共通の問題点を踏まえ、本日のシンポジウムを通して、多少なりとも弁護士あるいは弁護士会ができること、そして是非とも取り組んでいかなければならないものが見えてきました。
2. 第1に、セクシュアル・マイノリティの方々が、自らの性指向や性自認がきちんと受け入れられるという安心感をもって、弁護士に対して法的な相談ができるような窓口を、弁護士あるいは弁護士会が増やしていくことが必要だと考えます。当委員会としましては、セクシュアル・マイノリティ専門の相談窓口を作ることを弁護士会に対して働きかけると共に、弁護士研修の内容にも含めていきたいと考えています。
3. 第2に、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律が定める性別変更の要件のいずれについても、検討が必要であると考えます。とりわけその人が家族関係を形成することも人権として尊重されるべきことや身体的な健康への影響を最小限にするべきであるという視点からは、現に婚姻をしていないことという要件、現に未成年の子がいないことという要件、

生殖腺がないあるいはその機能が永続的に欠くことという要件、身体について別の性別の性器に近似する外観をそなえていることという各要件が、ほんとうに必要なのかどうかについて、今後も継続して、厳密に、議論していくべきという認識を新たにしています。

4. また、そもそも、この特例法に従った性別変更をしていないのであっても、出生時に与えられた性と異なる性であるとの性自認を持つ人をその性自認に従って扱うべきであるということも、訴えて行きたいと考えます。
5. 第3に、性同一性障害*3の人が望むならば家族関係を形成して行く、あるいは同性愛者が望むならば家族関係を形成して行くことについて、それを尊重する立法がなされるべきです。
6. 例えば、同性愛者については、同性婚ないし同性パートナーシップを法的に認める立法をなすことが検討されるべきです。具体的には、異性間の婚姻において認められている社会保障、雇用、年金保障、税制での措置、相続における権利と同等の権利を認めること、また、離婚と同様にパートナーシップを解消する際に財産分与がなされるべきこと、さらに、家庭裁判所の調停・審判・人事訴訟などの手続も正面から利用できるようにすることが検討されるべきです。さらに、子の福祉のために養子縁組を行うこともありうるのではないかということが議論されるべきです。

*3：シンポジウム当時は、まとめの発言内で「性同一性障害」という呼称を使用したが、性同一性障害とは、精神疾患ととらえる概念であり、適切ではない。性別不合（あるいは性別違和）のある人、又は、トランスジェンダーと呼ぶべきである。

7. また、性同一性障害の方について、今日のシンポジウムでも、性別を変更して婚姻までしたのに子どもが嫡出子として認められないというケースが紹介されましたが、いわゆる通常の婚姻の場合と同様に、子どもを含む家族を形成する権利が認められるべきです。
8. ここで注意したい点の一つがあります。もし、現在の婚姻制度が、望まれる理想の家族形態であると仮定して、それに準じる家族形態として同性愛者の方々のためのパートナーシップ制度を組み立てること、いわゆる「通常」の男女の婚姻制度よりもどこかしら劣ったものとそれらの制度を考えることは適切ではないということです。
9. 異性愛者の婚姻もひとつの家族形態であり、他方、同性愛者のパートナーの関係もひとつの家族形態であり、性同一性障害の人とパートナーとの関係もひとつの家族形態であり、いずれも多様な家族形態のひとつ、それぞれが大きな海に浮かぶ別々の島のようなものということになると思われます。
10. 第4に、弁護士は教育や福祉の関係者との接点の多い職業ですが、教育や福祉のさまざまな局面で同性愛者や性同一性障害の方々に対する平等な尊重と配慮がなされるように働きかけることができるはずですし、そうしなければならぬと考えます。
11. 以上が多少とも弁護士あるいは弁護士会がこれからできることあるいは是非とも取り組んでいかなければならないことであると思います。

これまで、弁護士会は、女性と男性の平等という観点から、女性に対する差別や暴力について取り組む中で、ジェンダーすなわち社会において社会的・文化的に形成された性別や性差についての知識が、差別や人権の侵害を生むことを経験してきました。「セクシュアル・マイノリティ」と呼ばれる方々への偏見を解消していくことを考える上でも、同様に、社会的・文化的に形成されたいわゆる「常識」と呼ばれるものや、ジェンダーの問題を認識しつつ、活動していく必要があると考えます。

以上は、現在に至るもまだ解決されていない課題も多いが、この14年間で進展もみている。

性別（の取扱い）の変更の要件のうち4号の生殖不能要件は2023年の最高裁判決で違憲無効とされた。2014年から全国5つの地方裁判所で開始された同性婚が認められていないことが人権侵害・憲法違反に該当するかどうかを争点とする訴訟においては、5つの高等裁判所にて違憲の判断がなされている（いずれも上告されている）。

2023年、最高裁判所は、経済産業省の職員であるトランスジェンダー女性が、自身の性自認に沿った取扱いについての行政措置要求を否定した人事院判定の取消等を求めた訴訟において、争点となった職場での女性用トイレの使用制限の可否に関して、当該職員からの職場の女性用トイレを自由に使用することの要求を認めないとした人事院の判定を違法と判断している。

このほかにも、人の性的指向・性自認を尊重する方向での判例・裁判例も増えている。行政における取組みや社会における取組みも進展している。これらの進展について、当会の活動が大いに寄与していると考えても間違いではないはずである。