

LGBT法 連合会

ジェンダー統計と性別欄を検討するにあたって
前提となるトランスジェンダーをめぐる困難について

LGBT法連合会 事務局長
神谷悠一

参考：（一社）LGBT法連合会 とは

（一社）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（通称：LGBT 法連合会）

英語名：Japan Alliance for Legislation to Remove Social Barriers based on Sexual
Orientation and Gender Identity（Japan Alliance for LGBT Legislation, J-ALL）

創設 2015年4月5日 **設立** 2020年9月1日 **正社員（賛同団体）** 94団体

役員（1期2年、社員総会の決議によって選出）

代表理事 原 ミナ汰
（NPO法人共生社会をつくるセクシュアル・
マイノリティ支援全国ネットワーク）

代表理事 林 夏生
（ダイバーシティラウンジ富山）

代表理事 藤井 ひろみ
（ダイバーシティ町家）

理事 五十嵐 ゆり
（NPO法人Rainbow Soup）

理事 小田 瑠依
（SR LGBT &Allies）

理事 安間優希
（NPO法人PROUD LIFE）



トランスジェンダーが抱える困難

性差別・性暴力とトランスジェンダー（1）

ジェンダー規範から「逸脱」する存在とみなされる、トランスジェンダーはジェンダーに関する暴力などを受けやすい

弁護士 中野麻美氏の発言抜粋：

女性やトランスジェンダーがヘイトの対象になりやすい構造を変革するというテーマ設定したとき、本当の意味での自由と平等が問われているのだということを感じさせられます。ジェンダー規範は、この規範からの逸脱に対して負の感情を引き起こして攻撃的排除の対象にしたり、明示的な差別的不利益やハラスメントの対象に、また黙示的には仲間外れや無視といった不利益を課すことで自発的制約を加えます。そうした体制が男らしさを優遇し、性別による異なる基準のあてはめや無意識の偏見に基づく差別に対する異議申立を封印してしまいます。こうして、私たちの社会は、政治や経済における実権が男性によって担われています。性差別撤廃の取り組みは、こうした状況を変えることを中心においているわけですから、性的マイノリティに対する差別や暴力の根絶を求める取り組みとともに、力を入れてしかるべきものだと思います。

* 文字の黄色は発表者が付した

出典：全国自治団体労働組合,2021年「Ⅶ 第 38 年次自治研作業委員と自治労役員、トランスジェンダーによる座談会」
『LGBTQ+/SOGIE自治体政策Ver.1.1（2022.01.17）』,p102.

性差別・性暴力とトランスジェンダー（2）

トランスジェンダー女性は性暴力被害を受けることがあるが、その被害が「性暴力」として扱われないこともある

【事例】

40代のMtF（Male to Female（生物学的性別（出生時の法的な性別）が男性で、自分の性別に関する認識が女性）。躁うつ病で通院・服薬中。

以前タクシー運転手として働いていたときに、3人組の男性乗客に公園に連れ込まれ、レイプされ、売上金を全部取られた。当事者は戸籍上男性であるため、警察では盗難事件としてのみ扱われ、強姦事件としては扱われなかった（註）。その後からパニックが起きるようになり、通院を始める。タクシーには乗車できなくなり、仕事を辞めた。（以下略）

註：性犯罪に関する刑法改正前の事件

「男なのか」「女なのか」と問われる（1）

- ・「男だから平気だと思った」セクハラを受けたトランス女性、会社と上司を提訴」（弁護士ドットコムニュース,2022年5月27日,
https://www.bengo4.com/c_18/n_14525/, 2022年6月13日最終アクセス）． より以下抜粋

* 文字の黄色は発表者が付した

訴状によると、原告は2018年4月にデザイナーとして入社した当日、**歓迎会で同社執行役員の男性上司から腰に手を回された上で、原告の性自認（性同一性）や、これまでの男性・女性との性的経験などについて聞かれ、わいせつな言葉もかけられたという。**

別の機会には「**キャバ嬢にしか見えない」「ハプニングバー通いしてそうな顔だ**」などと性的な発言も投げかけられた。

2018年夏ごろには、男性上司から原告に対してセクハラについての謝罪があったが、「**男だから平気だと思った」「これからはお前を一人の女性として見る**」などと言われるなど、性同一性について理解を欠く内容だった。

謝罪後も、**手を握られた上で性的な質問をする、原告の陰部に顔を押し当てられる**などのセクハラは続いた。顔を押し当てる際の様子を撮影した写真もあるという。

「男なのか」「女なのか」と問われる（2）

・神谷悠一・松岡宗嗣,2020,「コラム④SOGIハラ・アウティングの2つの事例」『LGBTとハラスメント』,集英社,pp158-161.

より以下抜粋

*文字の黄色は発表者が付した

トランスジェンダー男性でバイセクシュアルのAさん（仮名）は、新卒で就職した会社でSOGIハラやアウティング被害を受け、職場を辞めざるを得ない状況になりました。（中略）

社内で電話のアポイントメントの業務中、上司が机を回ってきて、多くの従業員がいる前で「**どう？ アポ取れてる？ 手術して男にになるんだろう？ 稼がなきゃな**」などと大声で言ったり、アポイントメントが取れていないことに対してこうしたAさんの性のあり方を揶揄するような言葉で圧力をかけるようになったそうです。

この他、トランスジェンダー男性が「やっぱり声が高いから元女だね」「座り方は男っぽいね」など都度都度「男」や「女」を引き合いに出される事例なども報告されている

「男なのか」「女なのか」と問われる（3）

【前提】

- ・ しばしばトランスジェンダーはジェンダー規範から逸脱する存在として見なされ、ジェンダーに関する暴力や排除を受けやすい
 - 但し、トランスジェンダーを対象とした国内の統計調査は少ない
 - SOGIによる賃金格差などが国内では明らかになっていない
 - 差別の厳しさを表しているとも言えるのではないか
 - SOGIを尋ねる設問を統計調査に組み込むべき理由

【性別欄検討にあたって考慮すべき点】

- ・ トランスジェンダーの当事者は、日常において常に「お前は男なのか」「お前は女なのか」と問われ続け、そのことに自分自身も向き合わざるを得ない状況にある
 - 「男なのか」「女なのか」に関連してハラスメントも受けている

訳語に関する経緯（1）

「男なのか」「女なのか」と問われ続けることに関連して

【針間克己氏（日本性科学会理事長、GID（性同一性障害）学会理事）
「ヒアリングで針間氏から得られたのは、主に①訳語で原語の意味は変わらない（そういった議論はそもそもおかしい）、②「性同一性」は心と身体的一致という間違った定義に誤解されやすいので、「性自認」という語が広く使われるようになった、③この分野の古典であるジョン・マネーの『性の署名』の訳書（1979年）で、既に「性自認」が訳語として使われていた、という3点の知見だった。」

（出典：神谷悠一「【LGBT新法めぐる議論】差別をなくす取り組みの広まりは歴史的な達成。今後の課題は？」ハフポスト日本,2021年,
https://www.huffingtonpost.jp/entry/story_jp_60e7c538e4b015898510bab4 , 2022年6月13日最終アクセス)

訳語に関する経緯（2）

「男なのか」「女なのか」と問われ続けることに関連して

針間氏への追加ヒアリングによれば

- ① ジョンマナーの訳書で性自認が使われ、他方で性同一性も使われていた
- ② 医学で「性同一性障害」という語が使われたことで、「性同一性」が多用されるようになった
- ③ しかし「性同一性」の語は「心と身体的一致」という安易な誤解を招くことから、「性自認」が多く使われるようになった

（発表者補足：例えば、『医学教育モデル・コア・カリキュラム 平成28年度改訂版』、助産師基礎教育テキスト第2巻『女性の健康とケア』、公認心理士試験出題基準、社会福祉士と精神保健福祉士の試験の共通問題、『社会学事典』、『現代社会学事典』、日本学術会議の提言、その他自治体条例や各大学の規則等で、「性自認」の語の使用が確認されている）

今日でも「性自認」と「性同一性」の両方が訳語として使われる状況になって今日に至っている

ただ、学術の中では、Gender Identityから、Experienced genderという概念を通じて捉える方向へ、移り変わりつつある

訳語に関する経緯（3）

「男なのか」「女なのか」と問われ続けることに関連して

【原ミナ汰（LGBT法連合会代表理事、Xジェンダー当事者）】

* 預かったコメント

「『性はスペクトラム（連続体）である』という概念とその実態が十分に理解されないまま『性同一性障害』という言葉が広まったことで、『心と身体の性別が一致していないというなら、身体のほうを心に合わせればいい』との誤解が生じた。そして、自己の性別表現が、男女二分化された性別規範に合わない人や、性別表現に揺らぎがある人に対して、周囲がシスジェンダー規範を振りかざし、『男か女か、どっちかにしろよ』などと一致を迫るようになった。その結果、『いや、私は〇〇だと自認しています』などと、ジェンダーに関する自己認識を他者に伝える必要性が生じ、『性自認』という訳語が多用されるようになって、現在に至る。」

性別欄をめぐる困難のポイント 1

【「性別欄」をめぐる困難のポイント 1】

日常的に「男か」「女か」と問われ続け、
自らもそのことを常に気にせざるを得ない状況の中で、

自認する性別と異なる性別を書くことは、
自らの人格を、自ら大きく傷つける行為となる

→「性別欄」はこのような自らの人格を傷つける行為を迫る
「仕組み・装置」となっているのではないか

→ジェンダー統計において「工夫」が求められる理由

性別記載に関わる差別や排除（1）

性別欄に「性別」を記載することによる差別や排除事例も報告されている

・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,2019,「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが直面する困難のリスト」.より以下抜粋

82,b-4,「就職活動の際、履歴書の性別に現在生活している性別を記載した結果、「詐称だ」と言われた。」

152,b-74,「戸籍等の性別が現在生活している性別と異なることを職場に知られてしまうことに抵抗がある。雇用保険や社会保険の資格を取得する場合には戸籍等の性別が記載された書類を会社に提出しなくてはならないので、それを避けるために雇用保険や社会保険の適用とならない短時間の労働を複数掛け持ちしていて、体力的にも経済的にも余裕がない。」

272,f-2,「公的な書類に不用意に記載された性別欄と外見の性別が異なるため、本人確認ができないという理由で必要な行政サービスや民間サービスが受けられなかった。」

性別記載に関わる差別や排除（2）

参考) 国際労働機関 (ILO) による指摘

Transgender workers appear to experience the most severe forms of workplace discrimination. The problems they encounter include the inability to obtain identity documents reflecting their new sex and name, reluctance of employers to accept their new sex, and increased vulnerability to bullying and harassment by their colleagues. In many cases, transgender workers are completely excluded from formal employment and are highly vulnerable to HIV infection.

* 文字の黄色は発表者が付した

・ International Labour Office, 2013, "Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity:

Results of pilot research", ILO Webサイト, (2022年2月12日最終アクセス,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_221728.pdf)

性別欄をめぐる困難のポイント2

【「性別欄」をめぐる困難のポイント2】

性自認と異なる性別を回答した／せざるを得ないことにより、
差別的取扱いやハラスメントを受ける可能性がある

→例えば募集・採用差別については、均等法の例に鑑みれば、差別的取扱いやハラスメントを法で一定抑制することによる解決も考えられるが、法制定は進んでいない

→トランスジェンダーからは、こうした差別的取扱いやハラスメントを受ける可能性も、ジェンダー統計における「性別欄」に関連する問題の一つとみなされている

性別記載に関連するアウティング（1）

性別情報に関する「アウティング被害」も課題となっている

- ・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,2019,「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが直面する困難のリスト」より以下抜粋

* 文字の黄色は発表者が付した

33,a-33,「学生証に性別欄があるため、見た目の性別と違うとして、別人と疑われたり、性同一性障害であることが周囲に知られた。」

147,b-69,「トランスジェンダーであることを人事にカミングアウトしたところ、別のトランスジェンダーの社員について「あの人もトランスなんですよ」と言われた。自分のセクシュアリティもこうやってアウティングされるのではないかと不安になった。」

152,b-74,「戸籍等の性別が現在生活している性別と異なることを職場に知られてしまうことに抵抗がある。雇用保険や社会保険の資格を取得する場合には戸籍等の性別が記載された書類を会社に提出しなくてはならないので、それを避けるために雇用保険や社会保険の適用とならない短時間の労働を複数掛け持ちしていて、体力的にも経済的にも余裕がない。」（再掲）

性別記載に関連するアウティング（2）

再掲：神谷悠一・松岡宗嗣,2020,「コラム④SOGIハラ・アウティングの2つの事例」『LGBTとハラスメント』,集英社,pp158-161.
より以下抜粋

トランスジェンダー男性でバイセクシュアルのAさん（仮名）は、新卒で就職した会社でSOGIハラやアウティング被害を受け、職場を辞めざるを得ない状況になりました。（中略）

社内で電話のアポイントメントの業務中、上司が机を回ってきて、多くの従業員がいる前で「どう？ アポ取れてる？ 手術して男にになるんだろう？ 稼がなきゃな」などと大声で言ったり、アポイントメントが取れていないことに対してこうしたAさんの性のあり方を揶揄するような言葉で圧力をかけるようになったそうです。

* 文字の黄色は発表者が付した

上記はアウティング被害の事例でもある

性別欄をめぐる困難のポイント3

【「性別欄」をめぐる困難のポイント3】

生活上／仕事上の性別と異なる性別を回答する／せざるを得ない場合に、情報の漏洩／暴露による、いわゆる「アウトティング被害」の可能性

→ポイント2のような差別的取扱いやハラスメントを、アウトティングを契機に誘発することが懸念される

なお、「氏名」の「名」の通称使用ができないことにより、ポイントに挙げたような困難が起こる場合なども考えられる

法的な課題

ポイント1～3として挙げた課題は、法的な性別の変更で一部回避できるが、そのハードルは非常に高い

参考) 性同一性障害者の性別の取り扱いの特例に関する法律

第三条 家庭裁判所は、性同一性障害者であつて次の各号のいずれにも該当するものについて、その者の請求により、性別の取扱いの変更の審判をすることができる。

一 二十歳以上であること。 二 現に婚姻をしていないこと。

三 現に未成年の子がいないこと。

四 生殖腺せん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。

五 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 前項の請求をするには、同項の性同一性障害者に係る前条の診断の結果並びに治療の経過及び結果その他の厚生労働省令で定める事項が記載された医師の診断書を提出しなければならない。

裁判例

経済産業省事件の**高裁**判決（東京高裁2021年5月27日）（抜粋）

「自らの性自認に基づいた性別で社会生活を送ることは、法律上保護された利益であるというべきである。」

「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」
→**違法**

一つの到達点として改めて確認まで



対応について

基本的な提案（1）

前提：性別欄をめぐるトランスジェンダーの困難を十分に踏まえるべき

I：ジェンダー統計の必要性は認識しており、「一律」の性別欄削除は憂慮

II：SOGIを含めた、包摂的なジェンダー統計のあり方を模索すべき

III：取得・表示する必要のない性別欄について洗い出しが必要
→統計分析とは関わりがないのに、「取得」「表示」している場合
→他の統計との兼ね合いで取得しなくて良い場合

基本的な提案（2）

IV：性別欄を設ける場合は、

1. ①その理由

②「何の性別情報」が求められているのか、明記すべき
→雇用管理上の性別、生活上の性別、性自認など

2. 選択肢を検討すべきである

→調査したところ、ISO5218は2022年6月に「ISO/IEC 5218:2022」として改訂され、人間の性自認を表現するコードではないと明記された。

これら I～IV について、
フローチャートなど、実務的に活用しやすい形で示すことが望ましい

補足提案

- I : 差別的／不利益取り扱いを防ぐため、
統計に使用する性別に関わる個人情報（含SOGI）を
「評価」に用いないようにすることが検討されるべきである
→特に職場の募集・採用の場面など（PA除く）

- II : 情報を運用する際のプライバシー保護を厳格化する
 - ・労働施策総合推進法に基づくハラスメント防止指針にて、
性自認は「機微な個人情報」としてプライバシー保護の対象
→職場の個人情報保護について取り組みが必要

 - ・調査を実施する際に、性別に関わる個人情報（含SOGI）が、
どのように適切に保護されるのか、できるだけ説明・明示を

 - ・分析において個人を特定する情報と性別に関わる情報を
切り離すあり方について検討を