

# マイノリティの包括的権利保障に向けた法的アプローチ

三成 美保

(奈良女子大学教授)

マイノリティとマジョリティの関係は非対称であって、一般的にマジョリティが「あたりまえ」の存在として優位に立つ。社会は、普遍性を帯びたマジョリティの基準にしたがって構成されるため、マイノリティの尊厳は損なわれやすい。マイノリティは、複数の属性に関して交差差別を受ける。交差差別を禁止するために必要なのが、包括的差別禁止法である。日本政府は、国連人権条約諸機関から包括的差別禁止法の制定を求められているが、政府は必要ないという立場を崩していない。LGBTQの人びとの権利保障に関して、日本政府は、国際的には積極的姿勢を取っているにもかかわらず、国内ではLGBT理解増進法すら国会に上程されなかった。性同一性障害者特例法は、法的性別変更の必須要件として、WHOなどが人権侵害とする不妊要件を定めている。特例法を速やかに撤廃し、法的性別を原則として性自認に基づいて変更できる新たな法律を定めることが望まれる。社会や企業における実務においては、マジョリティとマイノリティの非対称性を前提として、包括的差別の禁止を明記した規程を策定し、用意した選択肢の利用に関してはマイノリティを基準として手続やルールを設定することが望まれる。規範定立にあたるマジョリティは、自らの特権性に自覚的であること、差別の交差性に留意する必要がある。ダイバーシティ施策がマジョリティ基準へのマイノリティの統合ではなく、「同じではないことの連帯」を目指すように設計されるならば、持続可能な未来への展望が開けてくるだろう。それには、マイノリティの包括的権利保障を目指す法的アプローチが不可欠である。

## 目次

- I はじめに——「マイノリティ」の尊厳と「マジョリティ」の特権
- II 「交差差別」への着目——マイノリティの人権保障
- III 包括的差別禁止法——マイノリティの権利保障のための法的枠組
- IV 「尊厳」としてのセクシュアリティ——LGBTQの人権保障
- V おわりに——「選択肢の保障」というマジョリティ論理の陥穽

## I はじめに——「マイノリティ」の尊厳と「マジョリティ」の特権

「マイノリティ（少数者）」(minority)は、「マジョリティ（多数者）」(majority)との対比で決定される相対的な概念である。両者の関係は非対称であって、一般的にマジョリティが「あたりまえ」の存在として優位に立つ。社会は、普遍性を帯びたマジョリティの基準にしたがって構成されるため、マイノリティの尊厳は損なわれやすい。社会的偏見や差別、法的不利益を受けやすいことから「(社会的)マイノリティ／マイノリティ集団」(minority group)とも呼ばれる。力関係によって

決定されるので、数が多くてもマイノリティになることがある。たとえば、男女は数の上ではほぼ半々であるが、意思決定権は多くの社会で男性側に偏る。

「マイノリティ／マジョリティ」の非対称な関係性は、マイノリティが被る「差別」に典型的にあらわれる。差別は、「区別と蔑視と排除」の3つが合わさるときに明確に成立する（西原・杉本2021：2）。差別の背景には、しばしば、根強い「アンコンシャスバイアス」（unconscious bias）がある。あからさまな差別を忌避する人であっても、自らがマジョリティとして規範定立や意思決定に参与する側に属することの「特権」性には無自覚である。その結果、「統合」（integrity）、「包摂（インクルージョン）」（inclusion）、「多様性（ダイバーシティ）」（diversity）の推進は、マジョリティから見て好都合なマイノリティの「統合／包摂」と不都合なマイノリティの「排除／不可視化」を伴う場合が少なくない。

性的指向・性自認・性的特徴に関してマジョリティとは異なる特徴を有する人びとは、「セクシュアルマイノリティ（性的少数者）／ジェンダーマイノリティ」とよばれる。LGBT（レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー）という語は、1970年代以降、アメリカで当事者が用い始めた自称の頭文字をあわせたものであり、国際社会では1990年代から広まった。セクシュアルマイノリティはLGBTに限られないことから、今日ではLGBTQ、LGBT+などの表現も用いられる。国連では、インターセックスの人びとを含め、LGBTIを用いる。

以下では、LGBTQ/LGBTIを中心に、Ⅱで「交差差別」に着目し、Ⅲで包括的な差別禁止の必要性について論じる。ⅣではLGBTQの権利保障について国際比較をふまえて日本の課題を展望したい。なお、本稿では、原則としてLGBTあるいはLGBTQという表記を用いるが、国連に関してはLGBTIを用いる。

## Ⅱ 「交差差別」への着目——マイノリティの人権保障

### 1 国際人権法における「マイノリティ」と日本の現状

マイノリティの保護は、「20世紀後半に目覚ましい発展を遂げた国際人権法体系とその保障制度における最大の弱点であると言ってもよい」（元2010：1527）。マイノリティの処遇は、国際人権というよりも各国の専管事項とされ、国内のマイノリティ差別もまた不可視化されてしまったのである。こうした状況を国際人権レベルに引き上げようとする取り組みが、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」（自由権規約）第27条（1966年）であった。同条は、現在もマイノリティの権利保障に関して法的拘束力を備える唯一の一般的规定である。しかし、「権利を否定されない」という文言にとどまり、積極的な権利請求まで認めているとは言えない。マイノリティの保護と同化政策は両立するとの当時の考え方を克服できていない。

マイノリティの人権保障が本格化するのは1990年代である。1992年、国連総会で「民族的または種族的、宗教的および言語的少数者に属する者の権利に関する宣言（マイノリティ権利宣言）」（Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities）が採択された。これは、今日もマイノリティの権利に関する唯一の包括的国際文書である。同宣言は、自由権規約とは異なって法的拘束力は持たないが、「国際人権文書にある関連規定の解釈指針としての法的意義」を持ち、「遵守を強く期待させる」文書である（元2010：1536）。マイノリティ権利宣言では、マイノリティ集団の独自のアイデンティティを尊重し、社会を豊かにする要素として肯定的に捉える多元文化主義的観点が導入されており、マイノリティは権利主体として国家に積極的措置を要求できる地位を獲得した（元2010：1536）。

自由権規約27条やマイノリティ権利宣言で想定されているのは、「民族・種族、宗教、言語」

に関するマイノリティである。2021年の世界人口78億7500万人（世界人口白書2021：142）のうち、およそ10億人の人びとがこれに該当する（国連広報センター「少数者の権利」）。一方、ジェンダーや障害についても、1960年代以降、国連総会で「女性差別撤廃宣言」（1967年）や「障害者の権利宣言」（1975年）などテーマ別に宣言が作られて条約へと発展し、それぞれの中で権利保障が追求されてきた。ただし、LGBTQについては国連総会での合意形成が難しいため条約はなく、人権理事会決議や人権諸機関による声明にとどまる。

近年の日本で「マイノリティ」と言う場合には、障害者やLGBTQを指すことが多い。「国民」内部のマイノリティに関心が向けられても、「民族・種族、宗教、言語」に起因するマイノリティを不可視化する傾向が強い背景には「単一民族国家」幻想の影響がある。2016年、日本でも「差別禁止3法」（障害者差別解消法、ヘイトスピーチ解消法、部落差別解消推進法）が施行された。2019年には「アイヌ施策推進法」も施行された。日本政府はアイヌ民族を「唯一の少数民族」として認めたが、社会権規約委員会第3回審査（2013年）の総括所見ではアイヌ語が消滅の危機にあると懸念されている。在日コリアンや技能実習生など外国にルーツをもつマイノリティ集団の権利保障についても積極的な政策がとられているとは言えない（西原・杉本2021：第3章、第6章）。

LGBTQ/LGBTIの権利保障に関しては、日本政府は二つの顔をもつ。国際社会向けの積極的な顔と国内向けの消極的な顔である。日本政府は国連人権理事会におけるLGBTI決議のすべてに賛成してきた。しかし、2021年5月、LGBT差別禁止法はおろか、LGBT理解増進法すら国会提出が阻止された。

マイノリティの権利保障に対する日本政府の選別的な対応は、包括的差別禁止法や国内人権機関の設置をかたくなに拒む姿勢に如実に現れている。これについては、複数の人権条約諸機関から再三にわたって勧告を受けている。たとえば、自由権規約委員会第4回審査総括所見（2014年）では、SOGI（性的指向や性自認）に基づく差別を含むあらゆる差別を禁止する包括的差別禁止法の制

定が求められた。しかし、日本政府は、名誉毀損罪や不法行為に基づく損害賠償請求などの既存法律によって対処が可能であるとして、包括的差別禁止法の必要性を認めていない。2020年7月、日本弁護士連合会は、自由権規約委員会第7回審査に向けて、「直接的・間接的差別及び複合的差別を禁止する包括的な反差別法を早急に制定すべきである」と提言している（日本弁護士連合会2020b：7）。

## 2 「インターセクショナリティ（交差性）」概念の地平——「同じではないことの連帯」

人は、単一の属性に基づいて生きているわけではない。たとえば、ある人が、女性・黒人・障害者・レズビアンというマイノリティ属性をもつ場合、これら複数の属性が分離する形でバラバラに差別されるのではない。差別や抑圧は、ジェンダー・肌の色・障害・SOGIに関する属性が複合的・重層的に組み合わせる形で生じ、きわめて深刻なものとなる。これが、マイノリティ差別に関して近年注目されている「インターセクショナリティ（交差性）」（intersectionality）という概念である。

インターセクショナリティは、ブラック・フェミニストであるキンバリー・クレンショー（K. W. Crenshaw）によって1989年に考案され、1990年代半ば以降のフェミニズムの第3の波においてその重要性が認識されるようになった。世界人権宣言（1948年）に至るまで、差別禁止について採られたアプローチは、人種・民族・ジェンダー・障害などのさまざまな差別禁止事由（属性）ごとに差別の成否を分析する「単一差別禁止事由アプローチ」であった（西原・杉本2021：48-49）。インターセクショナリティは、こうした伝統的アプローチを超える理論的・方法論的ツールであり、「しばしば個別の経験領域とみなされてきた多元的抑圧構造が、単一の差別の影響には分解できない、特有の影響を個人に与えることを明らかにし、その複雑な相互作用と影響を分析しようとする試み」である（元2011：163）。たとえば、黒人女性は、「人種差別と性差別の合計ではなく、黒人女性として差別される」。「黒人女性としての差

別」を問うとは、黒人女性は黒人男性とも白人女性とも異なる経験をするという認識の上に「合計を超えるもの」を問うことである（清水 2021：150-161）。

インターセクショナルリティは、やがてポストコロナルフェミニズムや1990年に提唱されたクイア理論にも受け入れられていく。包摂や統合で無意識の前提とされるマジョリティの基準を否定し、あらゆる存在の差異性を前提にして、「同じではないことの連帯」（清水 2021：158）を目指すことこそが、インターセクショナルリティの核心をなす。「インターセクショナルリティは、『私たち』の内部の差異を主張しながら、しかし、〈私〉と〈あなた〉のつながりを今一度真剣に考えるために導入された用語」（藤高 2020：46）なのである。

単一差別禁止事由アプローチの前提となる「同じものは同じように、異なるものは違いに応じて異なるように扱うべし」という処遇モデル（均等／均衡モデル）は、個人と個別の差異に着目する結果、社会の構造的差別を見えなくする。共有されるべきは、社会は上位集団の状態を「あるべき状態」として規範化し、差別的な制度は全体の従属的な社会構造を維持・強化するという認識（反従属化モデル）である（池原 2020：32-35）。反従属化モデルに則り、差別禁止事由を社会的構築物とみなし、複合的あるいは交差的な差別を禁止すべきとの動きは1980年代から登場した。

国際人権法の分野で差別の複合性・交差性に留意するもっとも初期の取り組みが、女性差別撤廃委員会（CEDAW）の「女性障害者に関する一般的勧告第18号」（1991年）である。そこでは「二重の差別」（double discrimination）が取り上げられた。2000年頃からは、CEDAWの多くの一般的勧告が差別の複合性・交差性に言及するようになる。とくに「締約国の中核的義務（2条）に関する一般的勧告第28号」（2010年）は、複合差別を締約国の一般的義務の範囲を理解するための基礎的概念と位置づけた。その後の補足によって、女性差別は、人種、エスニシティ、先住民族またはマイノリティの地位、皮膚の色、社会経済的地位、カースト、言語、宗教あるいは信条、政治的意見、民族（国民）的出身、婚姻関係上ないし母

親としての地位、年齢、居住地域（都市部か遠隔地域か）、貧困状態、健康状態、障害、所有財産、性的指向と性的アイデンティティと不可分に結合して女性に否定的影響を及ぼすとされた（元 2016：7）。人種差別撤廃委員会「人種差別のジェンダーに関連する側面についての一般的勧告第25号」（2000年）、社会権規約の「第3条に関する一般的意見第16号」（2005年）と「第2条2項に関する一般的意見第20号」（2009年）も差別の交差性（複合性・重層性）を指摘している（元 2016：25）。

しかし、これらは一般的勧告のレベルである。複合差別・交差差別・重層差別の違いも明確ではない。初めて複合差別を明記した国際人権条約が、障害者権利条約（2006年）である。「障害者権利条約第5条平等及び無差別に関する一般的意見第6号」（2018年）（以下、「一般的意見第6号」）は、「複合差別」（multiple discrimination）と「交差差別」（intersectional discrimination）をそれぞれ定義した。複合差別とは「差別が増幅されあるいはより深刻化する点で、2つまたは幾つかの事由に基づく差別を受ける可能性がある状態」であり、交差差別は「障害のある人あるいは障害と関係のある人が、皮膚の色、性、言語、宗教、種族、ジェンダー、その他の事情を結びつけられて、障害に基づく何らかの形態の差別を蒙る場合に発生する」（パラグラフ19）。障害者権利条約と関連の一般的意見は、差別の社会構築性を強く打ち出しており、マイノリティの権利保障を考える上で大いに参考になる。

### Ⅲ 包括的差別禁止法——マイノリティの権利保障のための法的枠組

#### 1 包括的差別禁止法の必要性

交差差別に十分配慮するには、属性ごとの差別禁止法を超える包括的な差別禁止法が必要である。CEDAWによる第7回及び第8回日本政府合同定期報告に関する総括所見（2016年3月）は、交差差別に言及しつつ、包括的差別禁止法の制定を求めた（パラグラフ13）。また、「アイヌ、同和

地区及び在日韓国・朝鮮人女性といった先住民族及び民族的マイノリティの女性が、障がいをもつ女性、LBT女性、移住女性と同様に、健康や教育のサービス及び職場における彼らの経験に加えて、健康、教育、公的生活へのアクセスに影響する複合差別・交差的（多層的）差別の根絶を目的とした努力を積極的に行うよう求める」（パラグラフ47）とされた。

国際的な人権慣行では、直接差別、間接差別、合理的配慮の不提供、ハラスメントという4つの差別類型が挙げられる（障害者権利条約一般的意見第6号：パラグラフ18）。さらに、関連差別、起因差別、構造的・体制的差別も考慮すべきである（西原・杉本2021：38-47）。

「直接差別」は、法が差別禁止事由として例示している事由（憲法14条1項後段「人種、信条、性別、社会的身分又は門地」）を明示的な基準として別異取り扱いをすることを指す。直接差別は、原則として正当化事由による例外は認められず、認める場合には別途その旨の規定を要する。また、「差別する側の動機や意図は、差別が発生したか否かの判定には関係ない」（一般的意見第6号：パラグラフ18）。

「間接差別」は、1970年代から欧米で導入された差別概念である。「雇用及び職業における平等取り扱いのための一般的な枠組みの確立に関するEU指令」（2000年）は、外見上中立的な規定等が特定の宗教、信条、障害、年齢、性的指向等を持つ者を不利な立場におくものであって、その規定等が法律上正当な目的及びその目的を達成する手段が適切かつ必要であることによって客観的に正当化される場合でないことを間接差別とする。日本は、CEDAW最終コメント（2003年）で間接差別の国内整備に関する勧告を受け、男女雇用機会均等法改正第7条（2006年）及び厚労省による均等法指針（厚労省告示614号：2006年）で間接差別の禁止が盛り込まれた（2014年男女雇用機会均等法施行規則改正による禁止事項の拡大）。ただし、日本で間接差別を禁じるのは性別についてのみであり、障害等に関しては明文では禁止されていない（浅倉2017：15）。

「合理的配慮の不提供」は、社会における配慮

の不平等性であり、障害者権利条約が明記した重要な権利保障である。日本の障害者差別解消法でも規定されている。「関連差別」は、「障害のある人の関係者に対する、障害のある人の障害又はその人との結びつきを理由にした、相対的に有利ではない取り扱い」を指す。障害者権利条約には明記されていないが、草案時に示されていた差別類型である。たとえば、障害のある子の世話のために障害のない母が勤務時間の調整を合理的配慮として求めることができるかという問題となる（西原・杉本2021：42-43）。

「起因差別」は、英国平等法（2010年）で導入された差別形態である。障害に起因する不利益な取り扱いを差別的行為とするというものである。たとえば、精神科受診に必要な通院・入院のために欠勤しがちな場合に減給・解雇をすることは、当該者が雇用側に対して受診の必要性を証明しておれば、起因差別となる（西原・杉本2021：44-45）。

「構造的・体制的差別」は、障害者権利条約一般的意見3号「障害のある女子」（2016年）が新たに発掘した差別形態である（西原・杉本2021：46）。一般的意見第6号は、「ハラスメント」も差別の一形態であると明記している。2019年6月、国際労働機関（ILO）第108回総会で、「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」（190号：暴力及びハラスメント撤廃条約）と勧告が採択された。仕事と関わる暴力とハラスメントの撤廃を目ざす初の国際条約である。アメリカとアフリカ諸国の反対により、LGBTQに対するハラスメントは明記されなかった。条約は、各国にハラスメントを全面的に禁止し、処罰することを求めている。均等法は、事業主のハラスメント防止・措置義務を定めるだけで、ハラスメント言動そのものを禁止していない。ハラスメント撤廃条約については経営者団体側に慎重論が強く、条約批准にむけた日本政府の動きは鈍い。

浅倉（2016b）は、複合差別を3タイプに分けている。(a)「通常の複合差別」（黒人という理由で昇進を拒否され、その後、女性という理由で昇進を拒否されるなど）、(b)「付加的差別」（黒人であり女性であるという二つの理由がセットになって昇進を拒否されるなど）、(c)「交差的な複合差別」

(黒人男性も白人女性も昇進するが、黒人女性は昇進を拒否されるなど)である。法的には人種差別と性差別は別類型とされるため、(a)・(b)の場合には、黒人女性は人種差別か性差別のどちらかを選んで提訴することになる。ところが、(c)交差差別の場合には、人種差別も性差別も立証できず、黒人女性の法的救済は難しくなる(浅倉 2016b : 36-37)。

交差差別を救済するには、差別を包括的に禁止する法が必要である。そのような法には3つのモデルがある。(1)差別事由を限定的にリスト化するモデル(2010年英国平等法など)、(2)憲法上の平等保障という開かれたモデル(アメリカ憲法修正14条など)、(3)差別事由を例示するモデル(非限定的リストモデル)(カナダ人権憲章、南アフリカ憲法など)、である(浅倉 2016b : 34-35)。(2)・(3)では、差別事由についての判断は司法に委ねられる。

2010年の英国平等法<sup>1)</sup>は、「結合差別」の禁止を明示して複合差別の法理を取り入れた包括的な差別禁止法である。同法は、差別禁止の対象を9つのいずれかの特徴をもつ者に限定する。年齢、障害、性別適合、婚姻・民事パートナーシップ、妊娠・出産、人種、宗教・信条、性別、性的指向である。SOGI差別が明文をもって禁じられている。禁止する差別類型として挙げているのは、直接差別、結合差別、障害起因差別(起因差別)、性別適合差別、妊婦出産差別、間接差別、合理的配慮義務の不履行である。結合差別とは、「ある者(A)が、2つの保護特性の結び合わせを理由として、もう一人の者(B)を、当該保護特性のいずれをも共有しない者を取扱うまたは取り扱うであろうよりも不利益に取扱う場合、AはBを差別することになる」(14条)ことを指す。性別適合(性別適合の計画・実行・完了を含む)を理由とする欠勤については、疾病・負傷による欠勤より不利に扱うことを禁じている(16条)。

## 2 「インクルーシブな平等」

「平等／差別」概念は、人間像の変化とともにつねに進化している。21世紀の現在、目指すべき平等とは何か。CEDAW 一般勧告第25号「第4

条1項暫定的特別措置」(2004年)は、締約国に対して差別解消のために3つの平等の実現を図るよう求めた。形式的平等、実質的平等、変革的平等である(西原・杉本 2021 : 51-52)。

「形式的平等」(formal equality)は、人間の本質的・普遍的同一性を前提にした平等であり、「形式的手法」に基づいて直接差別と間接差別の否定を目指す。「実質的平等」(substantive equality)は、ジェンダー・人種・障害などの人間の特定の差異に着目した平等である。差異は社会的・文化的に構築されるとの前提に立って弱者保護を目指す「保護的手法」をとり、マイノリティとマジョリティの間での資源・権力の再配分を目指す。「変革的平等」(transformative equality)は、社会変革を伴う平等であり、「是正的方法」として「公正」(equity)の実現を目指す。是正的方法として、女性差別撤廃条約を含む国際人権条約は、マイノリティに一時的に機会を多く提供するポジティブアクション(暫定的特別措置)を肯定している。

人間の「ひと」としての同一性に着目して同一の扱いをすると現実の差異による不利益が発生し、差異に着目して別異扱いをすると差異がステイグマとなって差別と排除を誘発することがある。これを「差異のジレンマ」と呼ぶ(西原・杉本 2021 : 36)。「差異のジレンマ」を克服するものとして一般的意見第6号が提示するのが、新たな平等としての「インクルーシブな平等」(inclusive equality)というモデルである。それは、交差差別の排除と結びついた実質的平等を含むものであり、4つの側面をもつ。「(a)社会経済的不利に取り組むための公正な再配分という側面、(b)ステイグマ、定型化された観念、偏見及び暴力と闘い、人間の尊厳と交差性を認める認識という側面、(c)社会集団構成員としての人の社会性を再確認し、社会への包容を通じて育まれる人間性について十分に認識する参加という側面及び(d)人間の尊厳の問題として差異を受け入れる余地を作る配慮という側面」(日本障害フォーラム仮訳<sup>2)</sup>)である。

## 3 「ダイバーシティ」推進の意義と限界

「ダイバーシティ(多様性)」(diversity)の射程

は変化している。1990年代に「生物多様性」が語られ、2001年の国連教育科学文化機関（ユネスコ）第31回総会において「文化多様性に関する世界宣言」が採択された。当時の日本では、社会生活における多様性の尊重は、「多文化共生」や「男女共同参画」という語で語られた。21世紀を迎え、日本社会でもダイバーシティという語が広まっている。メディアではとくに2010年代から急速に普及した。近年、多文化共生も男女共同参画も教育や行政の現場でダイバーシティという語に置き換わる傾向が強まっている。LGBTQの人びとへの配慮もダイバーシティに組み込まれている。

ダイバーシティの推進は重要である。しかし、ダイバーシティ推進は、特定の属性をもつ人びとを選別して包摂する反面、「不都合な差異」を封じ込める作用をもつことも指摘されている（岩淵2021:14）。また、日本でダイバーシティが語られる文脈が、経営（ダイバーシティ・マネジメント）と市場戦略（ダイバーシティ・マーケティング）に特化しがちであることにも留意しなければならない（新ヶ江2021:51）。

日本経済団体連合会「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて<sup>3)</sup>」（2017年）や経済産業省「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン<sup>4)</sup>」（2018年）により、経済・産業界のダイバーシティ推進が積極的に図られている。「ダイバーシティ2.0」は、ダイバーシティの実現を「企業価値を実現する」ためのものとし、重要なポイントとして「女性活躍の推進とともに、国籍・年齢・キャリア等の様々な多様性の確保」を挙げる。

企業の意思決定から女性や国際人材が排除されやすい傾向にある日本<sup>5)</sup>では、ダイバーシティ実現に向けた取り組みの意義は大きい。しかし、基本的視座が「経済活性化」に置かれる限り、人権保障は二の次になる（三成2019b）。個人は、「能力」や「貢献度」という指標で差異化される「人材」として道具化されてしまう。マイノリティもまた、マジョリティと差異化される度合いによって「希少性」が期待されることになりかねない。

## IV 「尊厳」としてのセクシュアリティ ——LGBTQの人権保障

### 1 国際的動向

2011年、国連として初めてLGBTIの人権保障決議がなされた。人権理事会決議「人権、性的指向、性自認に関する決議17/19<sup>6)</sup>」である。しかし、同性愛の処遇をめぐる国際社会が二分されており、国連総会では今なお合意が成立していない。一方、各種の国際人権条約にしたがって特別報告や政府レポート審査でLGBTIの権利保障について勧告がなされている。日本政府レポート審査では、社会権規約委員会（2013年）、自由権規約委員会（2014年）、CEDAW（2016年）、人権理事会第3回普遍的審査（2018年）においてLGBTQの権利保障について勧告を受けている（日本学術会議2020:資料⑫）。

『OECDレインボー白書』（2021年）は、OECD加盟国35カ国の法律がどの程度LGBTIの人びとの平等な取り扱いを保障しているか（法的包摂度）の調査結果（2019年6月30日時点）を報告している。それによれば、OECD加盟国の法的包摂度は全体として上昇しつつあり、平均53%であった（1979年には9%）（OECD2021:30）。しかし、国による違いは大きい。もっとも積極的な3カ国（カナダ・ポルトガル・フランス）は79%の包摂度であったが、もっとも消極的な3カ国（日本・トルコ・韓国）はわずか25%であった（OECD2021:33）。LGBの法的包摂度（59%）に比較して、TI（トランスジェンダーとインターセックス）の法的包摂度（38%）が21ポイントも劣る点には留意する必要がある（OECD2021:125）。

白書によれば、LGBTIの法的包摂度は、LGBTIの社会的受容度・ジェンダー平等の達成度・経済発展と強い正の相関を示す。法的包摂度が23%にとどまる日本は、同性愛の受容度もトランスジェンダーの受容度もOECD平均並みであるが、LGにとって地域が暮らしやすいかという社会的包摂の程度では35%程度とOECD平均（60%）の半分にまで落ちる。インターセックスの受容度はOECD諸国のなかで著しく低い（OECD2021:

37-42)。

2011年、「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重および救済』枠組実施のために」が、国連人権理事会において全会一致で決議された。同指導原則は、3つの柱を掲げている。「人権を保護する国家の義務」「人権を尊重する企業の責任」「救済へのアクセス」である。国連「持続可能な開発目標（SDGs）」（2016-2030年）でも同指導原則が言及されている。2020年、日本でも「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」（NAP）が策定された<sup>7)</sup>。保護されるべき人権にLGBTQの権利保障が含まれている。

国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）は、「Standards of Conduct for Business」（LGBTI差別解消に取り組む企業のための5つの行動基準）として、①人権の尊重、②職場における差別の撤廃（採用、雇用、労働環境、福利厚生、プライバシーの尊重、ハラスメント対策）、③職場における支援の提供、④市場における人権侵害の防止、⑤地域社会における公共の場での行動（公的な権利擁護、他企業や団体との共同アクション、社会的な対話、LGBTI団体の支援、権力を乱用する政府の取り組みへの対抗）を掲げている<sup>8)</sup>。

## 2 日本の現状

2015年、東京でのオリンピック開催が決定したとき、LGBTの権利保障が進むと期待が高まった。性的指向による差別の禁止を明記したオリンピック憲章にもとづき、日本でもLGBTの権利保障に向けた法整備がなされると期待されたのである。たしかに、2015年以降、渋谷区を皮切りに、地方自治体では同性パートナーシップ証明制度が急速に拡大した。2021年7月1日時点で、同性パートナーシップ証明制度を導入した自治体は110にのぼり、人口カバー率は37.8%に達する<sup>9)</sup>。しかし、東京オリンピック開催にあたっては、責任者や関係者の差別発言が目立った。グローバルジェンダーギャップ指数の低さ（156カ国中120位：2020年）を示す実例を国際社会にさらす結果に終わった。

日本でLGBTという語が社会的認知を受けるきっかけになったのは、ビジネス誌での特集（『日

経ビジネス』2007年4月16日号）である。「LGBTマーケット6兆円」（2007年）が語られ、「LGBT市場」は購買意欲の高い有望なマーケットとして期待された。しかし、「裕福なLGBT」というイメージは実態にあわない。働きづらさのゆえに職場を転々とし、貧困から脱出できないLGBTが少なからず存在する。OECD（2021）によると、LGBTの人びとは、そうではない人びとと比べて、就労割合が7%低く、所得は4%少ないが、調査に応じる人がLGBTの中でも比較的裕福な人びとであることを考慮すると実際の格差はもっと大きいと推測される（OECD 2021：216, 255）。日本の調査（2015年）でも、トランスジェンダーの70%、LGBの44%が求職時に困難を感じたと回答している（東・虹色ダイバーシティ・ReBit 2018：106）。

日本では、性的指向・性自認に基づく差別を明示的に禁じる法律はない。パワハラ防止法（2019年）の成立に伴い、厚労省ガイドラインでカミングアウト強制とアウトイング（Outing：暴露行為）がパワハラに当たるとして禁じられた。職場や教育機関にあつては、SOGIハラスメントがハラスメント・ガイドラインによって明確に禁じられるケースも出ているが、政治家によるLGBTQへのヘイト発言が後を絶たない。国連では、「表現の自由」はみだりに制限されるべきではないとしつつ、政治家や教師などがヘイトスピーチを行うことの影響の大きさが強く警告されている（OECD 2021：84）。2021年5月末、「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」（LGBT理解増進法案）が通常国会への提出を見送られた。与野党調整で「性的指向及び性自認を理由とする差別は許されない」との文言が入ったことにより、事実上、LGBT差別禁止法案になるとの強い反対意見が出されたためである（二階堂 2021）。

LGBT法連合会は、2015年以来、「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト」を作成・公表している（2019年第3版<sup>10)</sup>）。就労に関しては、①求職・就職活動、②規則・環境整備、③いじめ・ハラスメント・無理解、④カミングアウト・アウトイング、

⑤人事（配転・出向・キャリア関係）、⑥服務、⑦福利・厚生、⑧安全・衛生と多くの項目について、「困りごと」の例が列挙されている。たとえば、①「内定は出すけれど、入社時に全社にカミングアウトをすることが採用の条件だと言われた」。③「同性パートナーの存在を隠していたところ、「家族がない人は楽でいいから」と言われ、仕事を押し付けられ、長時間労働を強いられた」。④「『LGBTフレンドリー』だと言われている企業で、大丈夫だろうと上司にだけカミングアウトしたところ、翌日には職場の全員に知れわたっていて、仲間外れや無視されるようになった。それがもつて結局退職に追い込まれた」。⑥「トランスジェンダーで、自分の場合は男女に分かれた職場のトイレが使えない。職場でトイレを使いたくないため、もう何年も1日中飲まず食わずで働いている。それでもどうしてもトイレに行きたくなった場合には、職場から離れた駅のトイレを利用している」。⑦「使用者に対して、パートナーと共に育てている子どもの育児休業・看護休暇を取得しようとしたが、法的な親ではなく、養育していると認められないことを理由に拒否された」。このような「困りごと」から、職場で対応すべき具体的課題が見えてくる。

### 3 統計の必要性

日本では公的なLGBTQ統計はない。しかし、民間あるいは自治体では何度か調査がなされている。最新の電通WEB調査（2020年）によれば、LGBTという言葉の認知度は急速に上昇している。2015年調査の37.6%から、2018年調査では68.5%、2020年調査では80.1%となった。LGBTQ+層に該当する人は、2018年調査と同じく、8.9%であった<sup>11)</sup>。連合の調査（2016年）によれば、有職者の8%がLGBTにあたるという<sup>12)</sup>。大阪市と研究グループとの共同調査（2019年）では、LGBTは3.3%、Qを含めて8.2%という数値が公表されており<sup>13)</sup>、これが現時点ではもっとも信頼度が高い。

欧米諸国では、統計年が新しいほど、また、若い世代ほど、LGBTQの数字が上がる傾向がある。たとえば、アメリカの2017年調査では、自身を

LGBTとみなしている者は、1945年以前出生者では1.4%、1980～1999年出生者では8.2%であった（OECD 2021：62）。

公的統計の欠如は、立法や政策の遅滞を招く。「差別の社会的コスト、経済的コストは高く、教育や労働市場における差別はLGBT+の人々の才能の全面開花を損ない、全体的な生産性や人間開発の水準にも影響を与え<sup>14)</sup>」る。『国勢調査』は全世界・全人口を対象とする悉皆調査であり、LGBTQの人びとの生活共同体に関するデータソースとして高い可能性をもつ。海外では、『国勢調査』において同性婚・同性カップルを把握する動きが出ている（オーストラリア、カナダ、アイルランド、アルゼンチン、イギリスなど）。日本でも、2020年実施の『国勢調査』で「レインボー国勢調査プロジェクト」が同性カップルを「世帯」として集計するよう強く求めたが、実現できず、今後の課題となっている<sup>15)</sup>。

一方、統計調査によってLGBTQの実態をすべて把握できるわけではない。職場での実態調査はLGBTQの人びとにカミングアウトを強いることになりやすい。LGBTQの人びとの多くはカミングアウトしていない／できない状況にある。EU全体では、LGBTIの回答者の4分の1以上が職場でLGBTIであることを隠しており、5分の1以上が過去1年間にLGBTIであることによって労働市場で差別を感じたことがあると回答している（OECD 2021：216）。2020年電通調査でも、「誰にもカミングアウトしていない」という人は、回答者の57.4%にのぼった。「カミングアウトしやすい環境になっているか」という問いには、70.2%が「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と答えている（吉本 2021）。これをふまえるならば、「ニーズがない」「当事者がいない」という抗弁は成り立たない。採用時の応募者の中にも職場同僚の中にも一定数（8%程度）以上のLGBTQが存在するという前提に立って制度設計を行う必要がある。

### 4 トランスジェンダーの脱病理化

トランスジェンダーの法的性別を変更する手続を定めた法律が、「性同一性障害者の性別の取扱

いの特例に関する法律」(2003年)(以下、「特例法」)である。医療機関受診などによってトランスジェンダーとして把握されている数は4万6千人ほどであるが、法的性別を変更した者は9625人(2004~19年の司法統計による)である。トランスジェンダーのうち、手術等により性別適合を求める人は、日本でもドイツでも2~3割とされる。

制定当時、特例法が定める法的性別変更要件は国際水準であった。しかしその後、国際社会ではトランスジェンダーの権利保障をめぐる情勢が大きく変化し、EU諸国を中心に急速に法整備が進んでいる。日本学術会議提言(2020年)は、特例法の廃止と法的性別変更の手術を定める新しい法律の制定を求めている。その理由を3点指摘しておきたい。

第1に、「医学モデル」から「人権モデル」への根本的転換が求められる。国連及び欧米では、身体的性別と性自認の不一致を病気とみなす「医学モデル」から、性自認を尊重する「人権モデル」へと変化しつつある。特例法は、「性同一性障害者」を、①「生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別であるとの持続的確信を持ち」、かつ、②「自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者」と定義する(特例法2条)。②のように、医療的方法による性別適合が定義に含まれている。

第2に、「性同一性障害」(Gender Identity Disorder=GID)という語をもはや用いるべきではない。「性同一性障害」という語は、世界保健機関(WHO)『国際疾病分類(第9版)』(ICD-9, 1978年)やアメリカ精神医学会『精神障害の診断と統計マニュアル(第3版)』(DSM-III, 1980年)において、精神疾患の診断名として公式に用いられるようになった。特例法もこの定義を取り入れた。しかし、これら2つの文書では、すでに「性同一性障害」から「性別不合(Gender Incongruence)/性別違和(Gender Dysphoria)」へと呼称が変わった。性別違和感は「障害」ではなく、個性だからである。

第3に、法的性別変更要件の緩和が必須である。日本では、法的性別を変更するには、特例法

が定める5要件のすべてを満たす必要がある。①年齢要件(20歳以上)、②非婚要件(現に結婚していないこと)、③子なし要件(未成年子がいないこと)、④生殖不能要件(生殖機能を永続的に失うこと)、⑤外性器近似要件(移行先の性別にあわせた外性器に似せること)である。②・③は「夫婦(異性婚)とその間の子」という特定の家族モデルを前提にした要件である。④・⑤は法的手続のために健康な身体にメスを入れることを強制し、生殖機能を奪うという人権侵害甚だしい要件である。2014年、WHOなどの国連7機関は、「強制・強要された、または不本意な不妊手術の廃絶を求める共同声明」を出し、トランスジェンダーやインターセックスの人びとが、希望するジェンダーに適合する出生証明書やその他の法的書類を手に入れるために、強制不妊手術を要件とすることは、身体の完全性・自己決定の自由・人間の尊厳に反する人権侵害であるとした<sup>16)</sup>。

トランスジェンダーの人びとが尊厳を維持しつつ日常生活を送るには、社会が変わらねばならない。社会全体で共有すべき認識としてとくに重要なのは、以下の3点である。

第1に、もっとも重要なことは、日常生活で尊重されるべき性別は、法的性別(戸籍上の性別=出生時に割り当てられた性別)ではなく、性自認であるということである。法的性別は、制度上の人為的な性別であり、本人が決めた性別ではない。また、男性と女性に二分する法的性別は、性自認の多様な実態を反映していない。特例法が定める法的性別変更は、トランスジェンダーの人びとにとって「高すぎるハードル」になっている<sup>17)</sup>。

第2に、トランスジェンダーの存在自体が多様であるため、性別適合に関する選択の多様性を尊重すべきである。性別適合をいつ、どの程度まで行うか、あるいは行わないかは、個人によって大きく異なる。英国平等法が定めるように、性別適合の計画・実行・完了にいたるまでの全過程について差別禁止の対象とすべきである(いわゆる「在職トランス」の保障)。

第3に、施設・設備利用上の不安やトラブルをトランスジェンダーの責任に帰すべきではない。2021年、トランスジェンダーの人が自認する性

別のトイレの使用を禁じることは差別にあたるかが問われた裁判で、日米で異なる判決が出た。アメリカ連邦最高裁判所は、トランス男子生徒に男性トイレの利用を禁じた教育委員会の対応を「差別にあたり違法」とした連邦控訴裁判所の判断を支持し、原告勝訴が確定した(2021年6月28日)<sup>18)</sup>。日本では、トランスジェンダーの経産省職員に対する女性トイレの使用制限をめぐる裁判において、一審(2019年)は「違法」としたが<sup>19)</sup>、二審(2021年)は「合法」と判断を覆し<sup>20)</sup>、結論は最高裁に委ねられた。

## 5 性的指向——異性愛規範の暴力性

性的指向は人間の本質に関わる重要なプライバシーである。最高裁判所は、「個人に関する情報を読みだりに第三者に開示または公表されない自由」がプライバシーの権利であると定義している。性的指向は本人がカミングアウトしないかぎり表面化せず、本人が自己の性的指向を慎重に隠して、周囲がまったく気づかないケースも少なくない。このため、異性愛者でない者の存在は不可視化されやすく、異性愛規範を当然視するアンコンシャスバイアスが社会常識となりやすい。異性愛規範自体がハラスメントとしての暴力性をもつことに十分留意すべきである。

今日、福利厚生に関して、同性パートナーやその子に対して配慮する企業が増えつつある。しかし、制度が整っても利用者は必ずしも多くない。申請はLGBTQにとってはカミングアウトを伴う。アウトイングを恐れて申請しない者は少なくない。求められるのは、申請に関するプライバシーをどう守るのかについて具体的な場面ごとに手続を定め、それを内外に周知することである。手続違反は重大なハラスメント行為(アウトイング)にあたるとして禁止し、相応に処分することもあわせて明記する必要がある。

## 6 差別禁止の明文化

差別禁止法制の国際的展開をふまえるならば、もっとも留意すべきは複合差別・交差差別の禁止であり、実質的平等の実現には社会構造の変革を伴うという認識が社会全体で共有されねばならな

い。したがって、条約の遵守を定めた日本国憲法98条に従い、国連人権条約諸機関の勧告を尊重して速やかな包括的差別禁止法の制定が求められる。しかしながら、現実にはむずかしい。法整備を待つ間にも現実の差別によって生命・生活の危機にさらされている人びとがいることを考えるならば、まずは、企業がグローバル人権基準に則して包括的な差別禁止規程を定めることが望ましい。LGBTQの権利保障に関しては、当事者のカミングアウトを条件とせず、複合差別・交差差別を対象に含むような包括的な差別禁止規程を設け、形式的平等・実質的平等・変革的平等を目指すことが望まれる。

たとえば、トイレについては、既存の性別トイレ、多目的トイレに加えて、個室トイレの設置を進めることが望まれる。トイレ利用に関しては、シスジェンダー・トランスジェンダーを問わず、性別トイレは性自認にしたがって利用することを禁じられないというルールを設定すべきであろう。多目的トイレは障害者や子どもを連れた者が優先利用すべき設備であり、個室トイレは性別を問わずだれもが利用可能な設備とすべきであって、それらをトランスジェンダー専用(あるいは優先)トイレとして推奨すべきではない。むしろ、トランスジェンダーの性別トイレ利用に違和感を持つ者に対して、違和感がなくなるまで個室トイレか多目的トイレを利用するよう推奨することが検討されてよい。違和感は理解が進めば解消する可能性が高い。痴漢行為等の危険はトランスジェンダーに関わる問題として論じるべきではなく、性犯罪として厳しく処罰すべきである。

制服についても同様である。安全性に配慮した作業服等はともかく、そもそも制服の必要性を問い直すべきではないか。職場では制服着用はしばしば女性のみ課せられる点ですでにジェンダーバイアスがあり、制服の選択肢を増やしたとしても、男女分離に基づくシスジェンダーの女性モデルを免れていない。選択肢の保障はトランスジェンダーにカミングアウトを強いる機能をもつ。制服の役割は、性自認に即した名前を記載した名札の着用で代替可能であろう。

一方、採用面接では、本質的にアンコンシャス

バイアスが働くとの前提で、選考システムを改善する必要がある。視覚で得られる情報には、もっとも強くアンコンシャスバイアスが作用しやすい。たとえば、実技技能を問う場合には、ブラインドオーディション（評価者と応募者の間に衝立を立てる）が有効である<sup>21)</sup>。応募者や採用者に関するジェンダー統計は、応募者と採用者の男女比率にアンバランスがあるかどうかを検証するために必須である。したがって、応募書類には性別記載欄が必要であるが、「女性」「男性」「決めていない・答えない」の三択を用意すべきであろう。しかし、面接担当者に渡される応募者情報には性別を記載すべきではない。職種によっては、年齢（生年月日）や学歴も面接担当者に教えないことも検討されるべきである。これらのことは、応募書式を工夫すれば容易に解決できる。また、面接担当者の性別・年齢のバランスは非常に重要であり、必ず複数名（できれば3名以上）の女性を加えるべきである。LGBTQであることをカミングアウトしている者がいれば、その者を面接担当に加えることも望ましい。

## V おわりに——「選択肢の保障」というマジョリティ論理の陥穽

マイノリティのニーズを汲み取り、福利厚生における差別をなくし、施設（トイレなど）あるいは制服などに関して選択肢を用意することは雇用主の責務である。しかし、マイノリティの権利保障は、選択肢を保障して済む問題ではない。マジョリティとマイノリティは、必ずしも利用者として対等とは言えない。マジョリティはすべての選択肢を自由に選ぶことができる。しかし、マイノリティにとって、特定の選択肢がプライバシー暴露やカミングアウトにつながる恐れがある場合には選択肢としてはないに等しい。マジョリティとマイノリティが非対称な関係にある以上、利用・選択に関してはマイノリティを基準として手続やルールを設定することが望まれる。

差別は交差的である。LGBTQの人びとに限らず、どの人も、法的性別・性自認・性的指向・性的特徴・家族関係・学歴等に関する属性が交差す

るため、個人によって潜在能力（ケイパビリティ）は異なる。規範定立にあたるマジョリティは、自らの特権性に自覚的であること、差別の交差性に留意することが何より重要である。ダイバーシティ施策がマジョリティ基準へのマイノリティの統合ではなく、「同じではないことの連帯」を目指すように設計されるならば、持続可能な未来への展望が開けてくるだろう。それには、マイノリティの権利の包括的保障を目指す法的アプローチが不可欠である。

- 1) 翻訳 <https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/h23kokusai/12-engl.html>
- 2) [https://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/rights/rightafter/crpd\\_gc6\\_2018\\_equality.html](https://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/rights/rightafter/crpd_gc6_2018_equality.html)
- 3) <https://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039.html>
- 4) 経済産業省 [https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20180608001\\_3.pdf](https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20180608001_3.pdf)
- 5) 厚生労働省「令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」<https://www.mhlw.go.jp/content/000673032.pdf>
- 6) [https://www.unic.or.jp/files/a\\_hrc\\_res\\_17\\_19.pdf](https://www.unic.or.jp/files/a_hrc_res_17_19.pdf)
- 7) 法務省人権擁護局「今企業に求められる「ビジネスと人権」「ビジネスと人権」に関する調査研究」報告書」2021年3月、<https://www.moj.go.jp/content/001346120.pdf>
- 8) OHCHR, STANDARDS OF CONDUCT FOR BUSINESS: Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People, <https://www.unfpa.org/standards/>
- 9) <https://www.marriageforall.jp/marriage-equality/japan/>
- 10) <https://lgbtetc.jp/wp/wp-content/uploads/2019/03/%E5%9B%B0%E9%9B%A3%E3%83%AA%E3%82%B9%E3%83%88%E7%AC%AC3%E7%89%88%EF%BC%8820190304%EF%BC%89.pdf>
- 11) <https://www.dentsu.co.jp/news/release/2021/0408-010364.html>
- 12) <https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20160825.pdf?0826>
- 13) <https://www.city.osaka.lg.jp/templates/chonaikaigi2/cmsfiles/contents/0000486/486139/siryout2.pdf>
- 14) ロシーナ・ガンマラーノ 経済専門官「ILO 統計局ブログ：LGBT+：労働市場における包摂性と多様性：LGBTの人々に関する労働統計整備の呼びかけ」2019年12月9日（抄訳）、[https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS\\_734466/lang-ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_734466/lang-ja/index.htm)
- 15) <https://www.marriageforall.jp/blog/20200828/>
- 16) OHCHR (国連人権高等弁務官事務所), UN Women (国連女性機関), UNAIDS (国連合同エイズ計画), UNDP (国連開発計画), UNFPA (国連人口基金), UNICEF (国連児童基金), WHO (世界保健機関)「強制・強要された、または不本意な不妊手術の廃絶を求める共同声明」(2014年)(Eliminating forced, coercive and otherwise involuntary sterilization-An inter-agency statement) (2014年5月30日), [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/112848/1/9789241507325\\_eng.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/112848/1/9789241507325_eng.pdf)
- 17) Human Rights Watch (2019)「高すぎるハードル——日本の法律上の性別認定制度におけるトランスジェンダーへの人

- 権侵害」, [https://www.hrw.org/sites/default/files/report\\_pdf/japan0319\\_web\\_jp2.pdf](https://www.hrw.org/sites/default/files/report_pdf/japan0319_web_jp2.pdf)
- 18) [https://www.outjapan.co.jp/pride\\_japan/news/2021/6/59.html](https://www.outjapan.co.jp/pride_japan/news/2021/6/59.html)
- 19) 一審判決文 [https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei\\_jp/244/089244\\_hanrei.pdf](https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/244/089244_hanrei.pdf)
- 20) 高裁判決の要旨・解説 [https://www.outjapan.co.jp/pride\\_japan/news/2021/5/34.html](https://www.outjapan.co.jp/pride_japan/news/2021/5/34.html)
- 21) 男女共同参画学協会連絡会 (2019) 「無意識のバイアス—Unconscious Bias—を知っていますか?」, [https://www.djrenrakukai.org/doc\\_pdf/2019/UnconsciousBias\\_leaflet.pdf](https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2019/UnconsciousBias_leaflet.pdf)
- 参考文献 (URL の最終閲覧はいずれも 2021 年 7 月 31 日)
- 浅倉むつ子 (2016a) 『雇用差別禁止法制の展望——包括的差別禁止法制をめざして』有斐閣。
- (2016b) 「イギリス平等法における複合差別禁止規程について」『ジェンダー法研究』3号, 信山社。
- (2017) 「包括的差別禁止立法の検討課題——雇用分野に限定して」浅倉・西原編 (2017) 『平等権と社会的排除——人権と差別禁止法理の過去・現在・未来』成文堂。
- 浅倉むつ子・西原博史編 (2017) 『平等権と社会的排除 (シリーズ 人権問題としての排除・剥奪)——人権と差別禁止法理の過去・現在・未来』成文堂。
- 池原毅和 (2020) 『日本の障害差別禁止法制——条約から条例まで』信山社。
- 岩淵功一編 (2021) 『多様性との対話——ダイバーシティ推進が見えなくするもの』青弓社。
- LGBT 法連合会編 (2016) 『「LGBT」差別禁止の法制度って何だろう?』かもがわ出版。
- OECD (2021) 『OECD レインボー白書——LGBTI インクルージョンへの道のり』明石書店。
- 近江美保 (2020) 「ILO「暴力およびハラスメント撤廃条約」について」国際法学会エキスパート・コメント, No. 2020-3。
- 神谷悠一・松岡宗嗣 (2020) 『LGBT とハラスメント』集英社新書。
- 清水晶子 (2021) 「「同じ女性」ではないことの希望——フェミニズムとインターセクショナリティ」岩淵功一編『多様性との対話——ダイバーシティ推進が見えなくするもの』青弓社。
- 障害者の権利に関する委員会 (2019) 「初回の日本政府報告に関する質問事項」(2019年10月29日) 外務省仮訳, <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000546852.pdf>
- 新ヶ江章友 (2021) 「ダイバーシティ推進と LGBT/SOGI のゆくえ——市場化される社会運動」岩淵功一編『多様性との対話——ダイバーシティ推進が見えなくするもの』青弓社。
- 世界人口白書 (2021) 『世界人口白書 2021』UFFPA, [https://tokyo.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/sowp2021\\_report\\_jp.pdf](https://tokyo.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/sowp2021_report_jp.pdf)
- 中塚幹也 (2017) 『封じ込められた子ども, その心を聴く——性同一性障害の生徒に向き合う』ふくろう出版。
- 二階堂友紀 (2021) 「これは闘争, ではない——LGBT 理解増進法案見送り」『世界』2021年8月号。
- 西原和久・杉本学編 (2021) 『マイノリティ問題から考える社会学・入門——差別を超えるために』有斐閣。
- 日本学術会議社会科学委員会・経済学委員会合同包括的社会政策に関する多角的検討分科会 (2014) 「(提言) いまこそ「包括する社会」の基盤づくりを——社会的包摂」2014年9月8日, <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-22-t197-4.pdf>
- 日本学術会議法学会委員会社会と教育における LGBTI の権利保障分科会 (2017) 「(提言) 性的マイノリティの権利保障をめざして——婚姻・教育・労働を中心に」, <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-t251-4.pdf>
- (2020) 「(提言) 性的マイノリティの権利保障をめざして (II) ——トランスジェンダーの尊厳を保障するための法整備に向けて」, <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-24-t297-4.pdf>
- 日本経済団体連合会 (2017) 「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」(2017年5月16日), [https://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039\\_honbun.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039_honbun.pdf)
- 日本弁護士連合会 (2017) 「国連女性差別撤廃委員会: 総括所見の活かし方と今後の課題——第7回及び第8回報告書審査を踏まえて」2017年4月。
- (2020a) 「実効性ある包括的ハラスメント禁止に向けた法制度の整備を求める意見書」2020年2月21日。
- (2020b) 「市民的及び政治的権利に関する国際規約第40条第1項(b)に基づく第7回日本審査に関する日弁連報告書」2020年7月16日。
- 長谷川珠子・石崎由希子・永野仁美・飯田高 (2021) 『現場から見る障害者の雇用と就労——法と実務をつなぐ』弘文堂。
- 東優子・虹色ダイバーシティ・ReBit (2018) 『トランスジェンダーと職場環境ハンドブック——誰もが働きやすい職場づくり』日本能率協会マネジメントセンター。
- 福祉労働編集委員会編 (2019) 「特集 障害者権利条約・パラルレポートの重要論点」『季刊福祉労働』163号。
- 藤高和輝 (2020) 「インターセクショナル・フェミニズムから／へ」『現代思想』第48巻第4号, pp. 34-47。
- 三成美保編 (2015) 『同性愛をめぐる法と歴史——尊厳としてのセクシュアリティ』明石書店。
- (2017) 『教育と LGBTI をつなぐ——学校・大学の現場から考える』青弓社。
- (2019a) 『LGBTI の雇用と労働——当事者の困難とその解決方法を考える』晃陽書房。
- (2019b) 「『女性のエンパワーメント』と『女性活躍推進』——ジェンダー平等をめぐる違いから」島田陽一・三成美保・米津孝司・菅野淑子編『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献——社会法とジェンダー法の協働』旬報社。
- 元百合子 (2010) 「マイノリティの権利に関する国際人権基準の進展と課題」『立命館法学』333・334号。
- (2011) 「複合差別概念の有効性に関する一考察」『ジェンダーと法』8号。
- (2016) 「マイノリティ女性に対する複合差別と国際人権条約」『ジェンダー法研究』3号, 信山社。
- 森川至貴 (2017) 『LGBT を読みとく——クィア・スタディーズ入門』ちくま書房。
- 労働政策研究・研修機構 (2016) 「諸外国の LGBT の就労をめぐる状況」, <https://www.jil.go.jp/foreign/report/2016/pdf/0531.pdf>
- (2017) 「特集: LGBT が働きやすい職場環境に向けて——セクシュアル・マイノリティの労働問題」『Business Labor Trend』2017年2月号。
- 吉本妙子 (2021) 「LGBTQ+ の「Q+」の存在を知っていますか? ——最新調査レポート」『電通報』, <https://dentsu-ho.com/articles/7788>

みつなり・みほ 奈良女子大学教授。主著に『LGBTI の雇用と労働——当事者の困難とその解決方法を考える』(晃洋書房, 2019年) など。ジェンダー法学専攻。