

杉浦 浩美 埼玉学園大学大学院准教授

月刊誌『新潮45』（2018年8月号）に掲載された自民党の衆議院議員杉田水脈氏の「LGBT」支援の度が過ぎる」という文章は発表されるや否や、大きな批判にさらされることになった。特に「LGBTのカップル」は「生産性がない」と表現された箇所は、当事者のみならず多くの人々の怒りをかい、同誌10月号で「そんなにおかしいか「杉田水脈」論文」という杉田氏擁護の特集が組まれると、その「社会的な怒り」はさらに大きくなった。抗議の声は日本社会にとどまらず国際社会からも寄せられ、結局『新潮45』は休刊に追い込まれた。2018年夏のこの一連の出来事は、性的マイノリティの問題が人権問題であると多くの人々に理解されていること、その権利保障が喫緊の課題であることが社会的コンセンサスになっていることを、結果的に証明することになった。

この出来事のちょうど1年前、2017年9月には日本学術会議が「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—」という提言を発表している<sup>1</sup>。「性的マイノリティの権利保障が急務となっている3つの分野」として「婚姻・教育・労働」が掲げられ、それぞれについて取り組むべき課題が示されたのだ。本特集の意図を述べるに際して、まずはこの提言で掲げられたなかの「教育」と「労働」について、近年の動きを紹介したい。

### 「学ぶ権利の保障」をめぐる動き

教育の分野においては、女子大学がトランスジェンダー学生を受け入れる動きが始まっている。2018

#### すぎうら ひろみ

立教大学大学院社会学研究科博士課程修了。博士（社会学）。専門は、労働とジェンダー、マタニティ・ハラスメント、家族社会学。

著書に、『働く女性とマタニティ・ハラスメント—「労働する身体」と「産む身体」を生きる』（大月書店、2009年、第30回山川菊栄賞受賞）、共著に『セクシュアリティの多様性と排除』（明石書店、2010年）、『多元的共生社会の構想』（現代書館、2014年）、『なぜ女性は仕事を辞めるのか』（青弓社、2015年）、『新版 排除と差別の社会学』（有斐閣、2016年）等がある。

年7月、お茶の水女子大学が2020年からトランスジェンダーの学生を受け入れることを決定したと発表、戸籍上男性であっても性自認が女性であるトランスジェンダー学生にも門戸を開くという。トランスジェンダーは医学的診断名である性同一性障害より広い概念であり、必ずしも医師の診断書を伴うものではない。それについて大学側は記者会見で「詳細はこれから検討する」と回答している<sup>2</sup>。受入れに向けては学内の体制整備や更衣室等の環境整備を進めるとし、これらの取り組みについては、他の女子大学とも情報交換を行っているとのことだ。奈良女子大学や津田塾女子大学、日本女子大学等でも検討が始まっていると報じられている。

小学校、中学校、高等学校等に目を転じれば、学校現場の取り組みについては2015年4月に文部科学省より「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」という通知が既に出されており、2016年には「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」というQ&A形式の資料が作成されている<sup>3</sup>。これらを受け、これまで男女別とされてきた制服を性別にかかわらず選択できるようにする、性的マイノリティも利用しやすいようトイレを改修するなどの具体的な取り組みが始まっている。さらに当事者を招いた教職員向けの学習会が開催されたり、授業の学習テーマとして取り上げ児童・生徒らの理解を促す、支援団体であるNPO法人が教材キッドを開発するなど、啓蒙、啓発活動

も広がっている。性的マイノリティの「学ぶ権利の保障」に向けた動きは、徐々に活発化している。

### 「働く権利の保障」をめぐる動き

「働く権利の保障」に向けた取り組みはどうであろうか。こちらにも、近年さまざまな動きが伝えられている。連合は2016年8月に「LGBTに関する職場の意識調査」を公表、それらを踏まえ2017年11月に「性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けたガイドライン」を発表した（連合の取り組みについては、本特集の佐藤太郎論文を参照されたい）。経営者側からの動きとしては、経団連が2017年5月「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」という提言を発表、その中でLGBTへの企業の取り組みに関するアンケート調査の結果を報告している<sup>4</sup>。それによると9割以上の企業がLGBTへの取り組みの必要性を認識しており、その目的について重要だと思えるものとして8割が「多様性に基づくイノベーション創出・生産性向上」をあげている。実際に何らかの取り組みを実施している企業は4割程度、検討中も合わせると7割以上となる。取り組みの内容としては「ハラスメント・差別の禁止を社内規定などに明記」「社内セミナー等の開催」「社内相談窓口の設置」が主なものとして上げられている。

だが、こうした企業の取り組みは都市部や大企業が中心で、地方の中小企業までは届いていないという指摘もある。また、研修等も人事や労務管理など一部担当者にとどまっており「現場や地方の管理

職クラスまでLGBT研修が受けられる企業はなかなかない」(村木,2017,12)とも指摘される。2014年から「LGBTに関する職場環境アンケート調査」を実施しているNPO法人虹色ダイバーシティ代表の村木真紀氏は「差別的言動があっても、ほとんどの当事者は泣き寝入りをしている」とし「地方、現場、中小企業までLGBT施策を浸透させる」ことが課題であるとする。性的マイノリティへの知識や理解が薄い職場では、カミングアウトもできず、差別や被害経験があっても周囲に相談することが難しいのだという。LGBTを対象とした就職・転職サイト(Job Rainbowが運営)には「LGBT採用に前向きな企業まとめ【40社】」といった情報が公開されており、大企業や人気企業の名前が並んでいる<sup>5</sup>。多様な人材を確保しようとする企業の戦略は今後も加速すると思われるが、一方で、現場レベルの理解が進んでいないというギャップも大きいのではないだろうか。

そうしたギャップを埋めていくためのきっかけのひとつになればと考え、本特集を企画し、2人の専門家に執筆をお願いした。法学者の谷口洋幸氏には国連を中心とした国際社会の動向を報告していただくとともに日本企業が取り組むべき課題を明示していただいた。連合の先駆的取り組みについては、連合調査にも参加されていた佐藤太郎氏にご執筆いただいた。それぞれの専門分野から貴重な論点を提示していただいたのだが、読者の中にはこの問題にこれまであまり触れたことがないという方もおられるかもしれない。そこで、特集論文に入る前に、性的マイ

ノリティについての基本的な知識について、本稿で若干、整理しておくことにする。

### 性的マイノリティとは「誰」か

性的マイノリティを表現する言葉として、LGBT(レズビアンLesbian、ゲイGay、バイセクシャルBisexual、トランスジェンダーTransgender)、あるいはLGBTI(1はインターセックスIntersex)が用いられることが多い。レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、インターセックスのそれぞれ頭文字をとったものだが、ここには位相の異なるものが並んでいる。レズビアン、ゲイ、バイセクシュアルは性的指向(Sexual Orientation)を示すもので性愛の対象がどの性別に向かうかを表すものである。トランスジェンダーは性自認(Gender Identity)であり性別に関する自己認識を表すものである。よくトランスジェンダーをイコール「性同一性障害」と理解している人もいるが、「性同一性障害」はあくまで医学的な診断名である。性別違和を感じている人すべてが医療的ケアにつながるものではなく、ジェンダーアイデンティティは多様な形で表現され、生きられる。インターセックスは、身体そのものの特徴に関するもので、典型的とされる男性身体、典型的とされる女性身体とは違う身体のありようを表す言葉である。医学的には「性分化疾患」という診断名が用いられる。これら位相の違う表現が性的マイノリティの「総称」とされるのは、男女二分法や異性愛主義を共有している性的マジョリティに対しては「マイノリティ」だからだろう。だ

が、改めて言うまでもなく、それぞれが抱えている困難や問題、生きづらさの内容は違う。さらに、そうした「LGBT (1)」という言葉では表現しきれない性のありようもある。例えば、性的指向をとりあげても、同性愛、両性愛だけでなく、性愛の対象をもたない「無性愛 Asexual」や相手のセクシュアリティを問わない「汎性愛 Pansexual」といった表現も用いられている。性自認においても男女二分法にもとづく性別とは違うアイデンティティを有する人々を「Xジェンダー」と呼ぶ。日本学術会議の報告書では「LGBT/LGBTIより広い範囲を含む用語として「性的マイノリティを用いる」としているが、5つのカテゴリーに収まらない性の多様性を含む概念として「性的マイノリティ」という表現が採用されているのである。

最近では、LGBT/LGBTIという表現に代わって、SOGIという言葉が用いられることも多い。SOGIは「性的指向 Sexual Orientation」と「性自認 Gender Identity」の略語である。本特集にもご寄稿いただいた谷口氏は「LGBTは「誰」の尊厳をめぐる問題か、SOGIは「何」に関する尊厳の問題かを示す言葉として用いられている。二つの略語は排他的なものではなく、多様な性のあり方を異なる側面から照射している」（谷口,2018,34）と指摘する。性的マイノリティとは「誰」か、を問うのではなく、普遍的な人権として「何」が守られるべきか、と考えた時あらゆる人が、どのような性的指向も性自認も差別されない権利を有していることを改めて確認できる。そこにはマジョリティとマイノリ

ティという分け方はなく、マジョリティもまた異性愛者 (heterosexual) であり、性別違和をもたない人 (cisgender) に過ぎないことを気づかされる。

### 性的マイノリティへの職場意識

日本学術会議の資料では日本におけるLGBTの割合は7.6% (2015年電通ダイバーシティ・ラボ調査) と紹介されている。また連合は「労働者の8%がLGBT等にあたる」と報告している。「性的マイノリティを知らない/出会っていない」と思っている人も、実は職場で、あるいはさまざまな場で「既に出会っている」と考えた方がいいのではないだろうか。

では職場の意識という問題としてはどうだろうか。日本初の性的マイノリティについての全国意識調査<sup>6</sup>を実施した釜野さおりによれば、「同僚が性的マイノリティだった場合に示される嫌悪感」について、「性別を変えた人」に対しては「嫌だ」「どちらかといえば嫌だ」（以下「いやだ」と答える割合は37%、「同僚が同性愛者だった場合」は42%であったという。「いずれも女性よりも男性の方が、また概ね年齢が上であるほど「いやだ」の割合が高い」と指摘している。「同僚が同性愛者だった」としたら「いやだ」と回答するのは男性に限ると51%と半数にのぼる。さらに年齢層別で見ると、20代が27%、30代が20%であるのに対し、60代は56%、70代は69%であるという（釜野,2017,3）。60代、70代は企業でいえば、管理職、経営者層の年齢層と重なるが、釜野による「男性：仕事の種別」の分析でも、「同僚が同

性愛者だった」としたら「嫌ではない」「どちらかといえば嫌ではない」とする割合は管理職で36%と低く「啓発が必要」と指摘されている(釜野,2016)。しかしこうした感じ方は「家族、同僚、友人などに当事者がいるか否かによって異なる」(釜野,2017,3)とされる。当事者が周りに「いる」場合、「同僚が同性愛者だった」としたらという質問に「嫌ではない」「どちらかといえば嫌ではない」と答えた人が81.8%と8割なのに対し、当事者が周りに「いない」人は41.9%で、明らかに差がある。「中高年も、当事者が周りにいる方が、受け入れている」とも指摘されている(釜野,2016)。さらに興味深い指摘がなされている。

「自分の周りにLGBTは「いない」と断言する人に比べると、「いる」という人だけではなく、「いるかもしれない」という認識を持つ人も、「いやだ」という割合が低いことである。つまり「周りにはいない」と信じ切っている人びとに対し、「いるかもしれない」という認識を持つよう働きかけることで、否定的態度を弱める可能性を示唆している」(釜野,2017,3)。

性的マイノリティにとって働きやすい職場とは、制度的な仕組みはもちろんだが、それ以上に職場や同僚の理解や共感が得られることではないだろうか。本特集が、釜野が言う「いるかもしれない」という働きかけの役割を果たすことができることを願っている。■

#### 《注》

- 1 日本学術会議,2017,「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>
- 2 「お茶の水女子大「性には多様性がある」トランスジェンダーの女性を受け入れる理由を説明」(2018年7月10日ハフィントンポスト配信)  
[https://www.huffingtonpost.jp/2018/07/09/ochadai-kaiken\\_a\\_23478268/](https://www.huffingtonpost.jp/2018/07/09/ochadai-kaiken_a_23478268/)
- 3 文部科学省,2016,「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について(教職員向け)」  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/28/04/\\_icsFiles/afieldfile/2016/04/01/1369211\\_01.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/_icsFiles/afieldfile/2016/04/01/1369211_01.pdf)
- 4 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」<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039.html>
- 5 Job Rainbow <http://jobrainbow.net/>
- 6 「日本におけるクイア・スタディーズの構築」研究グループ(広島大学・河口和也代表)によって2015年に実施された「性的マイノリティについての意識：全国調査」  
<http://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/chousa2015.pdf>

#### 《引用文献》

- 谷口洋幸(2018)「性的マイノリティと人権—LGBT / SOGIという概念が問いかけること」『法と民主主義』NO.529, pp.34-37
- 釜野さおり(2017)「LGBTの同僚に対する意識」『Business Labor Trend2017.2』<https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2017/02/002-014.pdf>
- 釜野さおり(2016)「LGBT施策の背景と効果」(Work with Pride 2016 基調講演資料)<http://www.workwithpride.jp/pride/wwp2016keynote.pdf>
- 村木真紀(2017)「LGBT施策、現場に届ける後押しを」『Business Labor Trend2017.2』<https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2017/02/002-014.pdf>

# 職場におけるLGBT/SOGIと人権

—国際社会が求めていること—

谷口 洋幸

金沢大学 国際基幹教育院 准教授

## はじめに

2017年9月、国連人権高等弁務官事務所(OHCHR)は、「LGBTIに対する差別への取り組み：企業のための行動基準」を公表した<sup>1</sup>。5つの行動基準、すなわち、「①(いかなる時も)人権を尊重する」、「②(職場で)差別をなくす」、「③(職場で)支援を提供する」、「④(マーケットで)他の人権侵害を防止する」、「⑤(コミュニティで)社会で行動を起こす」が示され、企業が取り組むべき具体的な内容も例示されている。OHCHRは、企業がこの行動基準を承認、使用、参照するだけでなく、市民社会やその他の利害関係者も企業を評価する基準として用いることができる、と強調する。国連広報センターから日本語版も公開されており<sup>2</sup>、国内での活用が期待されている。また、2020年に東京で開催されるオリンピック・パラリンピックの調達コードでは、サ

プライヤー等に対して性的指向・性自認(SOGI)にもとづく差別やハラスメントの排除や性的少数者(LGBT等)を含む社会的少数者(マイノリティ)の権利尊重(4(3)②および⑦)、ならびに、雇用や賃金、労働時間その他労働条件の面でのいかなる差別も禁止(4(4)⑤)するよう要請している<sup>3</sup>。いまや国際社会が企業に対して、LGBT/SOGIを理由とする差別や人権侵害への取り組みを要請することは一般的な流れとなっている。

この傾向は、国内にも多大な影響を与えている。ここ数年の間に、国内の企業でもLGBT/SOGIや性の多様性に関する職員向けの研修や啓発は劇的に増加し、日本経団連や連合による組織的なコミットメントも始まり<sup>4</sup>、LGBTと職場に関する専門書籍も相次いで刊行された<sup>5</sup>。本稿では、国際機関等における議論を振り返りながら、いま職場におけるLGBT/SOGIと人権について、何が求められているのか考えていく。

## 「企業と人権」と「LGBT/SOGIと人権」

人権保障は第一義的に国家に課せられた義務である。私人であるところの企業には、一般に、直接的な人権保障義務は負わないと考えられてきた。とりわけ、国際人権章典<sup>6</sup>をはじめとする国際的な人権文書は、国家によって生成・締結され、国家を直接の名宛人としている。しかしながら、国境を越えた企業活動が盛んになる中、人権擁護の担い

### たにぐち ひろゆき

中央大学大学院博士後期課程修了。博士(法学)。専門は、国際人権法、ジェンダー法。日本学術振興会特別研究員PD、早稲田大学比較法研究所、高岡法科大学法学部准教授、同教授を経て、現在、金沢大学国際基幹教育院准教授。日本学術会議連携会員。

著書に『セクシュアリティと法』(編著、法律文化社・2017年)、『性的マイノリティ判例解説』(編著、信山社・2011年)、『性同一性障害：ジェンダー・医療・特例法』(共著、御茶の水書房・2008年)など。

手としての企業の役割に注目が集まるようになる。1990年代から旧国連人権小委員会委員であったワイスブロートによる「多国籍企業と人権」への取り組みがその嚆矢となる<sup>7</sup>。2000年に発足した国連グローバル・コンパクトでは、企業が順守すべき9原則に「人権、労働者の権利」が盛り込まれた<sup>8</sup>。そして、ラギーが企業と人権に関する国連事務総長特別代表に任命された2005年以降、企業が果たすべき役割の定式化が加速していく<sup>9</sup>。2011年に国連人権理事会で承認された「ビジネスと人権に関する国連指導原則」は、企業が人権を尊重する責任を負うと明示することで、国際的な人権保障における企業の役割を明確にした転換点となった<sup>10</sup>。

一方、LGBT/SOGIについては、1990年代から徐々に国連の人権課題として認識されるようになってきた。1993年のウィーン人権会議や1995年の北京女性会議では、最終合意には至らなかったものの、LGBT/SOGIの人権保障について議論が展開されていた。その後、同性どうしの性行為に刑事罰（国によっては死刑）を課す各国の法制度の人権侵害認定をはじめ、トランスジェンダーの性別変更に関する法整備の必要性、SOGIにもとづく差別処遇の禁止などが、自由権規約委員会などの条約履行監視機関で相次いで認定されていく<sup>11</sup>。2000年代に入ると、伝統的価値観や宗教等を背景としてLGBT/SOGIの人権保障に反対する諸国の動きが活発化し、国連は二分されていった<sup>12</sup>。2011年、僅差ではあったものの、国連人権理事会においてSOGIの国際的人権保障を進めていく決議が採択されると、以後、国連の取り組みは拡大していった<sup>13</sup>。

このように「企業と人権」と「LGBT/SOGIと人権」は、奇しくも同じ2011年にひとつの転換点を迎えた。冒頭に紹介した行動基準は、この2つのテーマを統合して完成されたものである。以下では、「LGBT/SOGIと人権」の展開の中で繰り広げられてきた職場に関する議論の展開を振り返ることで、2つのテーマがつながる意義を確認する。

## 職場におけるSOGI差別の禁止

雇用や労働に関連する人権保障は1966年に採択された社会権規約に規定されている。1990年代まで、LGBT/SOGIと人権の議論はおもに自由権規約の解釈実践の中で展開されてきた。自由権規約委員会によって、性的指向にもとづく差別的取扱いを条約違反とする解釈実践が確立されると<sup>14</sup>、社会権規約上の権利も議論の対象となっていく。2005年、社会権規約委員会が採択した一般的意見18号において、雇用・労働に関する差別の禁止には性的指向にもとづく差別も含まれることが示された<sup>15</sup>。さらに規約2条2項の無差別原則の解釈を示した2009年の一般的意見20号では、性的指向に加えて、性自認も差別禁止事由のひとつであることが明記され、トランスだけでなく、インターセックスの人々が被る人権侵害も対象とされている<sup>16</sup>。規約の解釈基準として、SOGI差別禁止の国家への義務づけは既定路線となった。

ところが、国家によるSOGI差別禁止の法制化は思うように進んでいない。国連人権理事会の2011年決議にもとづいて行われたOHCHRの第一次報告書(2011)<sup>17</sup>では、社会権規約委員会の一般的意見にもかかわらず、性的指向にもとづく差別禁止を法制化したのは54カ国にすぎないことが報告された。そのため各国の国内では、LGBTであることや、その憶測だけでもとづく解雇や雇用・昇進の拒否事例が生じており、異性どうしで婚姻や事実婚をしている者であれば与えられる雇用や労働に関する法的保障（育児休暇・家族休暇や年金や健康保険の適用など）から同性どうしの関係性は排除されている。確かに、自由権規約の「即時的義務」に比べて社会権規約は「漸進的義務」といわれ、権利の性質上、国家の事情により実施度合いは異なりうる。しかし、一般的意見20号によって2条2項という規約の中核的な規定にSOGI差別禁止が読み込める以上、漸進的義務という性質は履行遅延を常には正当化しない。

そこで、国際労働機関（ILO）がノルウェー外務

省の資金提供を受けて開始したのが「PRIDE プロジェクト」である<sup>18</sup>。「PRIDE」は、調査研究プロジェクトの正式名称の略語でもあるが、いうまでもなく、従来のLGBTの権利運動史において用いられてきたPRIDE（プライド、誇り）という標語にかけた名称でもある。このプロジェクトでは、アルゼンチン、コスタリカ、フランス、ハンガリー、インド、インドネシア、モンテネグロ、南アフリカ、タイの計9カ国において、労働者が直面するSOGI差別の現状分析と課題解決に関する調査研究が実施された。結果、SOGI関連の法整備が進んでいる国でも効果的な保護には至っていないこと、教育場面でのSOGI差別やハラスメントの結果として就業機会そのものが著しく制限されていること、LGBTであることを隠して就労しているために離職や精神的・経済的困難をかかえることが多く、必要な保障が得られないことで社会的烙印や偏見に苛まれやすいことなどが明らかとなった。これらの事柄は日本国内でも生じていることが知られており<sup>19</sup>、世界共通の状況であることがわかる。一部の企業や国際的な労働組合の連帯においてSOGI差別への取り組みが始まっているが、各国の内部では浸透していないことも、この調査研究で明らかとなった。この調査に並行しながら、ILO条約勧告適用専門家委員会（以下、CEACR）においてSOGIに関連する言及が増えている。2012年の一般調査ではSOGI差別禁止を法律で明記することの重要性が強調され、2013年の報告書では、ILO111号（雇用・職業における差別禁止）条約のもとでSOGIを理由とする差別に関連する勧告がまとめられている<sup>20</sup>。ILO111号条約は「人種、皮膚の色、性、宗教、政治的意見、国民的身分、社会的出身」にもとづく差別を禁止しているが、SOGIは広い意味での「性」に含まれるものと解されている。

各国国内における取り組みを後押しするため、このように、職場におけるLGBT/SOGIと人権の主要な担い手としてILO等の国際機関も活動を展開している。しかしながら、2015年に公表されたOHCHRの第二次報告書<sup>21</sup>では、SOGI差別やハラスメントからの十分な保護を規定する法整備

が遅々として進まず、いまだSOGIだけを理由とする解雇や雇用・昇進の拒否が続いていることが指摘された。法制化が実現した国でも、実際には効果的救済が得られておらず、異性どうしの家族に与えられている法的保障が同性どうしの家族には与えられず、SOGIにもとづくハラスメントが横行していることも指摘されている。

## SDGsとディーセント・ワーク

社会権規約等の国際的な人権規範の解釈実践とOHCHRやILOなどの国際機関による取り組みも手伝って、各国の職場におけるLGBT/SOGIと人権への取り組みは少しずつ進んできた。しかしながら、OHCHRの報告書が示すとおり、いまだ十分な状況とは言い難い。そこで求められてくるのが、企業や労働者による直接的かつ積極的な関与である。

国際社会を構成するあらゆる部門を通じて、これからの課題に取り組む必要性を示した「持続可能な開発目標（SDGs）」という文書がある<sup>22</sup>。ミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年の国連持続可能な開発サミットの成果文書として採択された。SDGsは、2015年から2030年までに、貧困や飢餓、エネルギー、気候変動、平和的社会など、17の開発目標を設定した。このうち目標8として「ディーセント・ワークと経済開発」がおかれている。ディーセント・ワークは「働きがいのある人間らしい仕事」との日本語訳があてられる。ILOは1999年の総会において、「すべての人にディーセント・ワークを（Decent Work for All）」を21世紀の目標にかかげた。同総会に提出された報告書では、ディーセント・ワークについて「権利が保障され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事」を意味し、「すべての人が収入を得るのに十分な仕事がある」状態を指すものと定義されている<sup>23</sup>。社会権規約委員会も、一般的意見18号において、規約における「労働」はすべてディーセント・ワークを意味するものと解している<sup>24</sup>。



SDGsは「誰も置き去りにしない (No one left behind)」という信念のもとで実行されている。潘基文前国連事務総長は、この「誰も」には当然のことながらLGBTIの人々が含まれることを明言した。策定過程では、LGBT/SOGIを議題に乗せることに反発する諸国の抵抗もあり、言葉としては挿入されていない。しかしながら、複数の国際機関の共同声明にも後押しされる形で<sup>25</sup>、「誰も置き去りにしない」という信念は、LGBT/SOGIをSDGsの文脈で取り上げる根拠となっている。SDGsは国家や国際機関だけで達成できるものではない。冒頭の行動基準も、SDGsを強く意識したものであることに鑑みれば、国家や国際機関の取り組みを後押し、または補完するために、企業や労働者による取り組みが期待されているといえる。誰も置き去りにせず、働きがいのある人間らしい仕事を実現すること。それが現在わたしたちが暮らしている国際社会の共通目標である。

## おわりに

人権は第一義的に国家に課せられた義務である。この大原則が揺らぐことはないものの、無前提に国家に一任することは、第二次大戦前に生じた深刻な人権蹂躪が示すとおり、矛盾をはらみうる。そこで国際機関は、人権の履行監視活動に従事してきた。一方、経済開発が世界規模で展開する中、企業や労働者、市民社会も国際社会を構成する主要な当事者となっている。だからこそ、人権や個々人の権利は、国家や国際機関だけでなく、あらゆる当事者の行動基準の中核に位置づけられる。人権という言葉にいくらかの抵抗感があるならば、それは「すべての人が安心、安全に生きられる環境づくり」と言い換えることもできる。職場を誰もが、SOGIなどに関わりなく、安心、安全に働ける場所にしていく。国際社会が求めているのは、そのために、すべての当事者が国際基準にもとづく行動を起こすことである。■

## 《注》

- 1 OHCHR(2017) “Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People: Standards of Conduct for Business,” <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/09/UN-Standards-of-Conduct.pdf>.
- 2 国連人権高等弁務官事務所 (2017) 『レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーおよびインターセックスの人々に対する差別への取組：企業のための行動基準』 [http://www.unic.or.jp/files/LGBTI\\_UN\\_Broch\\_JP.pdf](http://www.unic.or.jp/files/LGBTI_UN_Broch_JP.pdf).
- 3 公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会 (2017) 「持続可能性に配慮した調達コード」 <https://tokyo2020.org/jp/games/sustainability/sus-code/wcode-timber/data/sus-procurement-code.pdf>.
- 4 一般社団法人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」 [http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039\\_honbun.pdf](http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039_honbun.pdf); 日本労働組合総連合会 (2017) 「性的指向及び性自認(SOGI) に関する 差別禁止に向けた取り組みガイドライン：すべての人の対等・平等、人権の尊重のために」 [https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/lgbtsogi/data/SOGI\\_guideline20180723.pdf?v0723](https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/lgbtsogi/data/SOGI_guideline20180723.pdf?v0723).
- 5 柳沢正和他 (2015) 『職場のLGBT 読本：「ありのままの自分」で働ける環境を目指して』(実務教育出版)、東優子他 (2018) 『トランスジェンダーと職場環境ハンドブック：だれ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)、寺原真希子編 (2018) 『ケーススタディ職場のLGBT：場面で学ぶ正しい理解と適切な対応』(ぎょうせい) など。労働関係の専門誌等でも多くの特集が組まれている。
- 6 1948年の世界人権宣言、および、1966年の2つの国際人権規約(「経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約(社会権規約)」と「市民的、政治的権利に関する国際規約(自由権規約)」)を総称する表現。
- 7 E.g. David Weissbrodt (2000), "Principles relating to the human rights conduct of companies," U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2000/WG.2/WP.1.
- 8 追加された原則も含めて、詳しくは国連グローバル・コンパクトのウェブサイト (<https://www.unglobalcompact.org>) を参照のこと。
- 9 U.N. Doc. E/CN.4/RES/2005/69.
- 10 The United Nations (2011), "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework," U.N. Doc. HR/PUB/11/04.
- 11 谷口洋幸 (2017) 「国際人権法における性の多様

- 性：性的指向・性自認（SOGI）と人権を中心に」  
二宮周平編著『性のあり方の多様性：一人ひとりのセクシュアリティが大切にされる社会を目指して』（日本評論社）241-260。
- 12 谷口洋幸（2017）「LGBT/SOGI の人権と文化多様性」北村泰三・西海真樹編著『文化多様性と国際法：人権と開発の視点から』（中央大学出版部）225-241。
  - 13 谷口洋幸（2015）「国連と性的指向・性自認：人権理事会 SOGI 決議の意義」『国連研究』16: 123-140。
  - 14 Toonen v. Australia, Communication No.488/1992, Views of 31 March 1994, U.N. Doc. CCPR/C/50/D/488/1992; Young v. Australia, Communication No.941/2000, Views of 6 August 2003, U.N. Doc. CCPR/C/78/D/941/2000; X v. Columbia, Communication No. 1361/2005, Views of 30 March 2007, U.N. Doc. CCPR/C/89/D/1361/2005.
  - 15 U.N. Doc. E/C.12/GC/18, para.12(b) (i) .
  - 16 U.N. Doc. E/C.12/GC/20。日本の第3回審査の質問リストでは、2条2項の実施状況に関する追加質問として、性的指向や性自認に関する立法施策の状況が問われている。U.N. Doc. E/C.12/JPN/Q/3.
  - 17 OHCHR (2011) , "Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity," Report of 17 November 2011, U.N. Doc. A/HRC/19/41.
  - 18 ILO, "Gender identity and sexual orientation: Promoting rights, diversity and equality in the world of work (PRIDE) Project", [https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS\\_351654/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_351654/lang--en/index.htm).
  - 19 LGBT 法連合会 (2016) 『「LGBT」差別禁止の法制度って何だろう?』(かもがわ出版)。
  - 20 ILO (2013) , "Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity: Results of pilot research," ILO Doc. GB.319/LILS/INF/1.
  - 21 OHCHR (2015) "Discrimination and violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity," U.N. Doc. A/HRC/29/23.
  - 22 SDGs については、The United Nations, "Sustainable Development Knowledge Platform," <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs> を参照のこと。
  - 23 ILO (1999) , "Decent Work," Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th Session, (Geneva) , <http://www.ilo.org/public/english/10ilc/ilc87/reports.htm>.
  - 24 U.N. Doc. E/C.12/GC/18, para.7.
  - 25 OHCHR et. al., (2015) "Ending Violence and Discrimination against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex people", September 2015.



# 連合の性的指向・性自認(SOGI)に関する取り組みと職場の実態

佐藤 太郎

日本労働組合総連合会 前雇用平等局部員

## はじめに

連合は2000年代から、政府への政策的な要求を組織として取りまとめた『政策・制度 要求と提言』の人権・平等政策において、人権問題としていわゆる「LGBT」等<sup>1</sup>の課題を位置付けてきた。その上で、2016年3月には「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた連合の当面の対応」（以下「方針」という）を策定、方針にもとづく2016年8月発表の「LGBTに関する職場の意識調査」、方針や調査結果を踏まえ2017年11月に発表した「性的指向及び性自認(SOGI)に関する差別禁止に向けたガイドライン」（以下「ガイドライン」という）と、近年取り組みを重ねている。

本稿は、性的指向・性自認に関する差別禁止に向けた連合の一連の取り組みや経緯を紹介するとともに、特に調査によって浮き彫りとなった職場の課題について解説する。

### さとう たろう

一橋大学大学院社会学研究科修士課程修了。修士（社会学）。専門分野はジェンダー・セクシュアリティ研究。民間企業を経て、2013年に日本労働組合総連合会事務局に入局。

## 連合が性的指向・性自認(SOGI)に関して政策化してきた経緯

連合が性的指向について、従来から人権政策の中で掲げながら、近年、具体的な差別禁止の取り組みを一步進める契機となったのは、2013年の労働政策審議会雇用均等分科会の男女雇用機会均等法の改正論議における労働側委員からの以下の問題提起であった。

中島委員：職場には性的マイノリティ、LGBTと言われる方たちがたくさんいらっしゃいまして、かなり雇用差別を受けているという現実があります。この方たちの課題というのは男女の格差という意味では当然男女の中に含まれますので、均等法で今後焦点にしていくというか、均等法の中で課題にしていく必要があるのではないかとこの問題意識を私は持っています。<sup>2</sup>

一見唐突なようではあるが、EUでは男女均等待遇指令において性別に性自認を読み込んでおり（佐藤 2013:26）、この提起は世界的な流れから考えれば自然な提起といえる。続く第139回雇用均等分科会では、この問題提起を踏まえて改正指針に盛り込まれた、「同性間セクハラ」をめぐる、下記のやりとりが行われている。

### ○松田委員

私どもは今回の指針改正案によって、性的マイノリティへの差別的な言動や行動に対しても、指針に該当する範囲で一定の改善効果をもたらすものと認識しております。

そこでお尋ねをしたいのですが、指針のセクシュアルハラスメント（中略）には、性的マイノリティに対するものも含まれると理解しておりますが、事務局の御見解を伺いたいと思います。

### ○成田雇用均等政策課長

性的マイノリティの方に対する言動や行動であっても、均等法11条やセクハラ指針に該当するものであれば、職場におけるセクシュアルハラスメントになると考えております。<sup>3</sup>

このやりとりや改正指針は当時の当事者団体の間で一定話題となったようである<sup>4</sup>。ただ実際には、この改正によってセクハラにあたる言動の範囲が広がったわけではなく、すでに法の対象でありながら社会的に想起され難い「同性間セクハラ」を注意的に記載し、そこからいわゆる「LGBT」等を想起したに過ぎない<sup>5</sup>。

それでも、審議会後に改訂された連合「2016～2017年度 政策制度 要求と提言」では、性差別禁止法である均等法の改正要求項目の中に「性的指向および性同一性障害等による差別」<sup>6</sup>を法の対象とすることが明記された。同時に、性的マイノリティに対するハラスメントを事業主防止措置に明記する<sup>7</sup>、も新たに加えられており、この改正論議が結果として大きな契機になったと捉えられよう。

## 連合の性的指向・性自認に関する方針の策定

その後、2016年3月に策定された「方針」は、超党派の「LGBTに関する課題を考える議員連盟」へ、民主党が「性的指向又は性自認を理由とする差別の解消等の措置に関する法律案（骨子案）（たたき台）」を提出したことへの対応に力点が置かれ

ている。方針は、前述した均等法改正による差別禁止法制を求める動きを踏まえつつ、当時の議員連盟による議員立法にも対応したものとなっている。

そのため、従来から位置付けていた雇用分野における差別禁止やハラスメント防止だけでなく、議員立法に位置付けられている教育分野や、「合理的配慮」などに新たに踏み込む内容となっている。一方、労働政策審議会での意見反映など議員立法にはない視点も盛り込んでいる。

他方で、議員立法以外の環境整備を求める取り組みとして、学習会の開催や機材の作成、調査の実施なども位置付けた。本稿の後半に記載する調査やガイドラインは、この部分に対応するものである<sup>8</sup>。

## 連合「LGBTに関する職場の意識調査」について

「方針」にもとづき、インターネットにて実施した調査が「LGBTに関する職場の意識調査」である<sup>9</sup>。この課題で当事者を対象の中心としない調査は管見の限り日本で初めてであり、Yahoo! ニューストップへの掲載や、テレビ番組や新聞で繰り返し報じられるなど、大きな反響があった。

調査の設問は、回答者の基本属性や言葉の認知のほか、方針に掲げた差別的取り扱いやハラスメント、合理的配慮、法整備への要望などを設問に置いた。本稿では紙幅の関係から、特に注目すべき結果を下記に紹介する。

### 〈回答者のセクシュアリティ〉

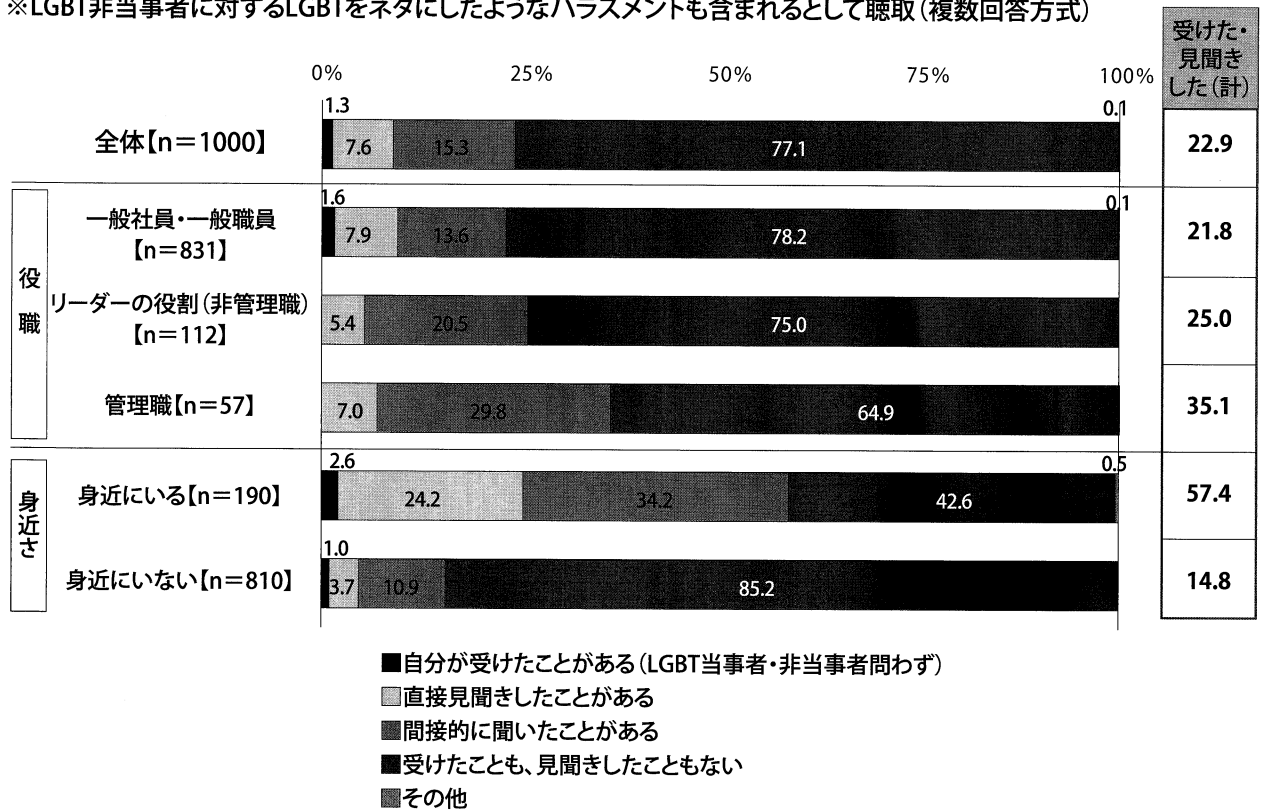
連合の調査では、回答者の性的指向や性自認からいわゆる「LGBT」の割合を出している。結果はLGBTが約5%、その他のセクシュアル・マイノリティを併せて8%となり、同種の他の調査と同程度の割合となっている。

### 〈カミングアウト<sup>10</sup>〉

職場の人からカミングアウトされたか等を複数回答で聞いた設問では、直接カミングアウトされた

図1 ハラスメントを経験、もしくは見聞きしたことがある(複数回答)

◆職場(飲み会等含む)で、いわゆる「LGBT」に関するハラスメントを経験したこと、または、見聞きしたことはあるか。  
 ※LGBT非当事者に対するLGBTをネタにしたようなハラスメントも含まれるとして聴取(複数回答方式)



(出所) 連合「LGBTに関する職場の意識調査」(2016)。

人が3.8%、カミングアウトしていると聞いた人も含めると6.6%となっている。他方で「誰からもカミングアウトされておらず、カミングアウトしたという人も聞かない」は81.0%となっているため、逆に約2割の人は、生活空間のどこかで身近に「LGBT」の存在を見聞きしていることとなる。

### 〈「LGBT」に対する嫌悪感〉

職場の上司・同僚・部下等がいわゆる「LGBT」であった場合どのように感じるか、という設問については、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアルの場合で「嫌だ」が35%、「嫌でない」が65%、一方トランスジェンダーの場合で、「嫌だ」が26.3%、「嫌でない」73.7%とやや低くなっている。

この設問では男女で大きく傾向が異なり、「LGB」の場合も、「T」の場合も、男性の嫌悪感は女性の2倍前後と高い割合になっている。

ほかにも大きく差が出たのは、いわゆる「LGBT」

が身近にいるか否かである。約2割の身近にいる人は、身近にいない人に比べ、嫌悪感が半分程度となっていた。

### 〈ハラスメント〉

職場(飲み会等含む)で、いわゆる「LGBT」に関するハラスメントを経験もしくは見聞きした人は、全体22.9%だが、身近に当事者がいる人では、57.4%と過半数となっている。

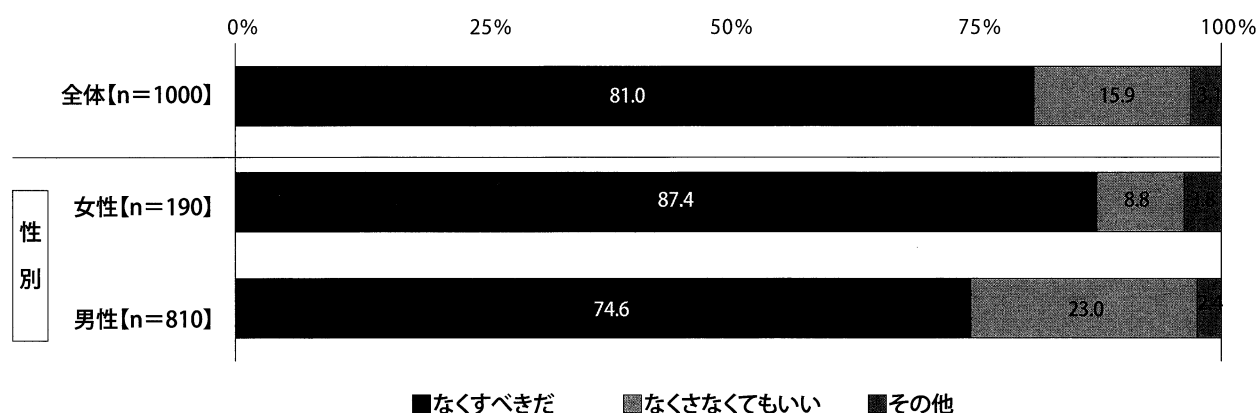
この結果から、当事者が身近にいないければ何がハラスメントに当たるのか分からず、実態としては「身近にいる」に表れるように、半数以上の職場でハラスメントがあるのではないかと私たちは解している。

### 〈差別的取り扱い〉

職場で、いわゆる「LGBT」に関する差別的取り扱い(解雇・降格・配置変更など)を経験、見聞きし

図2 差別をなくすべきか

◆職場において、いわゆる「LGBT」に関する差別は、なくすべきだと思うか。[単一回答形式]



(出所) 連合「LGBTに関する職場の意識調査」(2016)。

た割合は11.4%だが、当事者が身近にいる人では36.3%と高い。ハラスメントに比して割合こそ低いが、解雇や降格などは深刻な差別であり、身近にいる人で4割近い人が経験・見聞きしているというのは、重い結果といえよう。

### 〈差別をなくすべきか〉

職場において、いわゆる「LGBT」に関する差別をなくすべきかを問うたところ、実に8割の人が「なくすべき」と回答し、特に女性は9割近くとなっている。より具体的に、いわゆる「LGBT」に関するハラスメントを防止・禁止すべきと思うかについては、過半数が防止・禁止すべきと答えている。

### 〈性自認に関する配慮・調整〉

いわゆる合理的配慮に関する設問である。

お手洗いや更衣室などの施設利用について複数回答で聞いたところ、「性自認に基づいて無条件に施設利用をできるようにする」が22.5%、「性自認に基づいた施設利用をできるように話し合いや調整を行う」が47.2%とやや高い割合となっている。「特に配慮は必要ない」は27.0%であることから、7割程度の人は何らかの対応が必要と考えているようである。注目すべきは、女性は無条件利用が25.4%、話し合いや調整は54.4%、配慮は必要ないは17.0%と、平均よりも積極的な対応を求めて

いる点である。女性は、トランスジェンダーの「女性の施設」利用について拒否感があるため、性自認にもとづく利用は難しいとよく言われがちだが、逆に、消極的なのは男性と出ており、言説と実態が乖離している可能性も指摘できよう。

### 〈差別をなくす法整備〉

最後に、差別をなくす法整備に対して聞いたところ、法整備をすべきは44.5%と最も多い割合となった。一方で、「わからない」は24.8%となっており判断しかねる人も一定見られた。

この設問のみ、年代が上がるごとに積極的な姿勢が示される、他の設問とは逆の傾向が出ており、50代では52.0%となっている。この結果について、法によって基準を示してほしいという声の表れとも捉えられるように思う。法律がない状況では、何が差別やハラスメントに当たるのか、その境界がやや曖昧である。他の設問では、年代が上がるにつれて、性的指向や性自認に関する認識が深まっていないことから、法が基準を示すことを期待しているものとも考えることもできよう。

調査結果全体を通じて言えることは、「差別をなくすべき」との声は多数を占めており、連合がかねてから進めてきた差別的取り扱いやハラスメント等に対する法整備や職場の対応等、具体的な施策を

求めるニーズが大きいということであった。一方で、2016年時点では、「差別」や「ハラスメント」がわからないという声も散見され、認識の広まりに限界も見られていた。

## ガイドライン等の策定

前述の調査結果を踏まえ連合では、職場における施策を具体的に示すべく、基礎的な知識も押さえながら、現場の対応や考え方を著した、「ガイドライン」を取りまとめた。

ガイドラインは性的指向・性自認(SOGI)の課題をいわゆる「LGBT」のみの問題ではなく、すべての人に関わる問題であると謳っている<sup>11</sup>。また、連合と同じく差別禁止法の制定を求める「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」(略称「LGBT法連合会」)の資料等を参考・抜粋しながら、差別に対応する際に踏まえるべき「カミングアウト」や「アウティング」などの鍵概念を解説し、対策にも反映している。

加えて、ガイドライン発表当時、まとまった考え方が社会的に共有されていなかった、お手洗いや更衣室等の施設利用など、性自認をめぐる困難となりやすい、男女別取り扱いの課題への考え方も示した。他、巻末には先進的な労働組合の取り組み事例や、裁判例と訴訟事例、専門機関の紹介、関係するガイドラインの紹介など、現場で対応するにあたって参考となる資料を付けており、随時バージョンアップも行っている。

ガイドラインは、これらの新規性や網羅性によってか、専門家や当事者関係団体から高く評価されている<sup>12</sup>ほか、東京都豊島区が策定した「多様な性自認・性的指向に関する対応指針」<sup>13</sup>の参考文献とされるなど、一部行政の施策にも影響を与えているようである。

一方連合では、ガイドライン作成に伴い、漫画を活用した分かりやすいチラシも20000枚作成、配布している。Webサイトでもチラシのデータを掲載しており<sup>14</sup>、自由にダウンロードできるようにしてい

る。漫画を通じて「SOGI」や「SOGIハラ」について分かるようになってきているほか、鍵概念である「カミングアウト」「アウティング」の簡単な解説や、簡易的な職場のチェックリストも掲載している。これら機材の活用を通じて取り組みを促したことから、構成組織・地方連合会も徐々に取り組みが始まってきている。

## おわりに

ここまで連合の性的指向・性自認(SOGI)に関する取り組みの経緯を紹介するとともに、調査結果やガイドラインについて若干の解説を行った。

連合は、当初からこの課題を人権問題として捉え、特に差別やハラスメントをなくす観点から取り組みを進めてきており、2015年以降の渋谷区、世田谷区のパートナーシップ制度制定や、その前後から始まったいわゆる「LGBTブーム」とはやや異なる潮流で進めてきたとも言えよう。

差別やハラスメントは、決して明るい話題でもなければ、派手な話題でもなく、その根絶には日々の地道な取り組みが必要とされるものである。それでも、連合の取り組みに関して多くの報道がなされ、一定の注目が集まったのは、差別の根絶を多くの人が望んでいるからであると考えている。

労働組合は労働基本権をはじめとする人権擁護の担い手であり、この課題についても率先した取り組みを社会から期待されている。私自身、取り組みを通じて改めてそのことを実感し、噛み締めながら、一人でも多くの人が、この地道な日々の取り組みに加わることを願うものである。■

### 《注》

- 1 「LGBT」以外にも多様な性的マイノリティ、多様に性的に非典型な人びとが存在しているため、「LGBT」の用語を使うことが排他的であるとの指摘が「LGBT」以外の性的マイノリティの当事者や一部の運動団体などから指摘される場合がある。他方、連合内でも全ての人の人権問題であることを強調すべきであるという意見もあり、本稿では性的指向・性自認の観点から課題について述べていくものとし、「LGBT」を使用する場合にも、「いわゆる

- 『LGBT』等」などと記載する。
- 2 厚生労働省,2013,「第128回労働政策審議会雇用均等分科会議事録」, (<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000014600.html>) 2018年11月11日取得。
  - 3 厚生労働省,2013,「第138回労働政策審議会雇用均等分科会」, (<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000037947.html>) 2018年11月11日取得。
  - 4 柳沢正和,2014,「「あいつもしかしてオネエ…」はセクハラ?」『東洋経済 ONLINE』東洋経済新報社, (<https://toyokeizai.net/articles/-/34057>) 2018年11月11日取得。
  - 5 この改正で明記された「同性間セクハラ」にせよ、再改正で明記された「性的指向又は性自認にかかわらず」の文言にせよ、セクシュアル・ハラスメントの言動の中身は変更されておらず、いわゆる「卑猥な言動」のみが法学的なセクハラと考えられ、人事院規則10-10のように、性的指向や性自認に関する「差別的言動」は含まれていない。
  - 6 現在は、「性的指向・性自認による差別」という表記となっている。
  - 7 現在では性的指向・性自認に関するハラスメント(いわゆる「SOGIハラ」)の表記となっている。
  - 8 方針は他にも、性的指向・性自認(SOGI)に関する児童虐待や高齢者虐待、同性間DVへのDV法の適用等、個別制度の諸課題についても法整備に向けた論点整理を進めるとされており、今後の課題となっている。
  - 9 調査の詳細については、下記参照のこと。連合,2016,「LGBTに関する職場の実態調査」, (<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20160825.pdf?0826>) 2018年11月11日取得。
  - 10 カミングアウトとは、自らの性的指向や性自認(SOGI)を明らかに(開示)行為である。ただ、非典型的なSOGIがつまびらかになることは、差別や偏見を受けやすくなることでもあり、困難が伴う。カミングアウトをめぐるのは、例えば、Sedgwick, “Epistemology of the Closet”, University of California Press, 1990. (外岡尚美, 『クローゼットの認識論—セクシュアリティの20世紀』, = 1999, 青土社.) に詳しい。
  - 11 SOGIが全ての人の課題となることは例えば(谷口2015)参照のこと。
  - 12 OUT JAPAN, 2017, 「連合が「性的指向及び性

自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を公表しました」, ([https://www.outjapan.co.jp/lgbtcolumn\\_news/news/2017/11/7.html](https://www.outjapan.co.jp/lgbtcolumn_news/news/2017/11/7.html)) 2018年11月11日取得。

- 13 豊島区, 2018, 「多様な性自認・性的指向に関する対応指針」, (<http://www.city.toshima.lg.jp/049/kuse/danjo/documents/lgbtshishin.pdf>) 2018年11月11日取得。
- 14 下記よりチラシデータがダウンロードできる。 ([https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/lgbtsogi/data/whats\\_lgbt\\_sogi.pdf](https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/lgbtsogi/data/whats_lgbt_sogi.pdf)) 2018年11月11日取得。

#### 《参考文献》

- 一般社団法人社会的包摂サポートセンター編(2016)『性自認および性的指向の困難 解決に向けた支援マニュアルガイドライン』, 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 監修。
- 釜野さおり・石田仁・風間孝・吉仲崇・河口和也(2016)『性的マイノリティについての意識 —2015年全国調査報告書』科学研究費助成事業「日本におけるクィア・スタディーズの構築」研究グループ(研究代表者 広島修道大学 河口和也)編, (<http://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/chousa2015.pdf>) 2018年11月11日取得。
- 神谷悠一(2015)「性的指向および性自認を理由とする困難と差別禁止法私案」『季刊労働法』251, 労働開発研究会, 23-38。
- 内藤 忍(2015)「性的指向・性自認に関する問題と労働法政策の課題」『季刊労働法』251, 労働開発研究会, 2-11。
- 佐藤太郎(2013)「国際労働運動におけるLGBT」(特集 ダイバーシティ再考)『労働調査』労働調査協議会, (525), 25-28。
- 谷口洋幸(2015)「国連と性的指向・性自認—人権理事会 SOGI 決議の意義」日本国際連合学会編『ジェンダーと国連』, 国際書院, 123-140。
- 日本労働組合総連合会(2017)「性的指向及び性自認(SOGI)に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン～すべての人の対等・平等、人権の尊重のために」. ([https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/lgbtsogi/data/SOGI\\_guideline20180723.pdf?v0723](https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/lgbtsogi/data/SOGI_guideline20180723.pdf?v0723)) 2018年11月11日取得。

