

社会保険労務士が知っておくべき LGBTの基礎知識

ダイバーシティ経営研究会 飯塚 知世

2020年6月に改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が施行され、すべての企業に、性的指向や性自認に関するハラスメント（SOGIハラ）やアウティング（性的指向や性自認を本人の許可なく暴露する行為）の防止策を講じることが義務づけられました（中小企業は2022年4月より義務化）。

性的マイノリティは、性的指向や性自認がいわゆる多数派では無いために、就労において差別や無理解によりさまざまな困難に直面しています。

本稿では性的マイノリティのみならず、誰もが働きやすい職場環境づくりに向けて、社会保険労務士が知っておくべき性的マイノリティに関する基礎知識を紹介していきます。

●●● LGBTとは

LGBTとはレズビアン（Lesbian）、ゲイ（Gay）、バイセクシュアル（Bisexual）、トランスジェンダー（Transgender）の4つの言葉の頭文字で、性的マイノリティの総称の一つとして使われています。（図1）

また、近年、Q（QueerやQuestioning）を加えて「LGBTQ」とし、「L」「G」「B」「T」以外にも様々な性のあり方が存在することを強調する表現もしばしば使われるようになっていきます。

●●● 性的指向と性自認とは

LGBTという言葉には性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）

という二つの別の概念が含まれており、LGBは性的指向、Tは性自認と区切ることができます。（図2）

性的指向とは恋愛感情や性愛がどのような性別の相手に向かうか、あるいは向かわないかを示す概念です。

- ・自身と異なる性別の人を好きになる人を異性愛者（ヘテロセクシュアル）
- ・自身と同じ性別の人を好きになる人を同性愛者（レズビアン、ゲイ）
- ・自身と異なる性別の人と同じ性別の人とも好きになる人を両性愛者（バイセクシュアル）

性的指向の面からみでの多数派は異性愛者（ヘテロセクシュアル）で、それ以外はマイノリティと言えます。

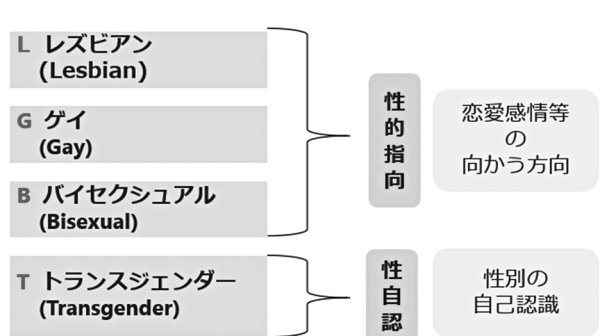
他にも相手の性別を意識せずにその人を好

図1 LGBTとは？

L レズビアン (Lesbian)	恋愛感情や性愛が女性に向かう女性
G ゲイ (Gay)	恋愛感情や性愛が男性に向かう男性
B バイセクシュアル (Bisexual)	恋愛感情や性愛が女性にも男性にも向かう人
T トランスジェンダー (Transgender)	出生時に割り当てられた性別とこちらの性が不一致、割り当てられた性別から距離を取りたい、性別を越境する人等

性的マイノリティの総称の一つとして使われている
LGBT以外にも、様々な性のあり方が存在する

図2 LGBTとは？



きになる全性愛者（パンセクシュアル）、誰にも恋愛感情や性的な感情をもたない無性愛者（アセクシュアル）など、恋愛感情等が向かう方向のあり方は多様です。

性自認とは自身が認識している自身の性別がどのようなものかを示す概念で、いわゆる「心の性」です。

出生時の戸籍や住民票上の性別は、生物学的・身体的な性的特徴によって男女どちらかに割り振られますが、その性別と自分の性自認が一致しなかったり違和感を持ったりして出生時に割り当てられた性別と異なる性別を生きる人をトランスジェンダーと言います。

- ・性自認が男性で、出生時の性別が女性の場合…トランスジェンダー男性
- ・性自認が女性で、出生時の性別が男性の場合…トランスジェンダー女性
- ・性自認が男女どちらでもない…Xジェンダー

性自認と出生時の性別が一致している人をシスジェンダーと言い、性自認の面からみての多数派はシスジェンダーと言えます。

トランスジェンダーの中でも、特に医療の介入を必要とする場合は「性同一性障害」と診断されることがあります。

日本では「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」により、性同一性障害者であって一定の条件を満たす者については、性別の取扱いの変更の審判を受けることができます。（図3）

●● 性的指向・性自認に対する差別、偏見

かつては同性愛や性同一性障害は精神疾患とされ、それが当事者に対する差別の一因になっていました。

1993年に世界保健機関（WHO）が定義する「疾病及び関連保健問題の国際統計分類（ICD）」において、同性愛の項目が「精神疾

図3 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律

性別の取扱いの変更の審判

性同一性障害者であって

1. 20歳以上であること（2022年4月からは18歳以上に引き下げ）
2. 現に婚姻をしていないこと
3. 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. 他の性別の性器に近似する外観を備えていること

5つの要件を満たせば、法律上の性別を変えることができるが生殖能力を失わせる手術を実質的に義務づけているためハードルが高い

患」の分類から削除されました。

また2022年のICD改訂では、性同一性障害が「精神疾患」の分類から外れ、性別不合（Gender Incongruence）として「性の健康に関連する状態」の中に分類されることが決定しています。

同性愛や性同一性障害は精神的に治療すべきものでも、治療が可能なものでもありません（なお、WHOは「障害と分類されなくても、当事者が望めば性別適合手術などの医療行為を受ける権利は保障されるべき」としており、性同一性障害が精神疾患でなくなっても、ホルモン療法や性別適合手術など当事者が必要とする医療的ケアは引き続き提供されます。また、「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」による性別の変更も、当面これまでと同じ基準で適用されます）。

性のあり方に関する認識や社会の受け止め方は、時代とともに変わっていくことにご留意ください。

●● 性のあり方はグラデーション

ここまで性的指向と性自認について紹介しましたが、性のあり方は多様であり、この記事で紹介しているものはごく一部です。

「性自認がAだから性的指向はBだろう」は間違いであり、性自認も性的指向も他者が判断できるものではありません。どのような組み合わせもあり得ます。

また、性的指向や性自認が揺れ動き、自然に変わることもあります。本人の意志で変

図4

性のあり方はグラデーション



えられるものではありません。

他者が決めつけをせず、本人の今の状況を尊重することが重要です。(図4)

●● LGBTとSOGI

ここ数年で使われる機会が増えている「SOGI」(ソジ、ソギ)という言葉をご紹介します。

SOGIとはSexual Orientation and Gender Identityの略で、「性的指向と性自認」の意味です。

LGBTが「多数派と違う特性を持つ人の集団」を表す言葉であるのに対し、「SOGI」は「性的指向と性自認」という「誰もが持っている特性」に着目した全ての人の性のあり方を人権として考える際に使われる言葉です。

性的マイノリティにまつわる問題を、多数派を排除せずに表現できる概念として国連の文書などでも用いられています。

●● 日本における性的マイノリティ人口

調査の方法等によってばらつきはありますが、3%~10%程度とされています。

小規模な職場にも性的マイノリティの従業員がいる可能性が高く、取引先や顧客を含めるとまず間違いなくいると考えられるのではないのでしょうか。まずは、自分の周りにもいると意識することが大切です。

●● 労働分野における性的マイノリティへの取り組み

性的指向や性自認は、職場での業務遂行上の本人の能力等とは本来関係がないものと言えますが、にもかかわらず性的マイノリティは就労の際にさまざまな場面において差別や偏見、無理解により困難に直面しています。厚生労働省はそのような差別的取り扱いやハラスメントをしないようリーフレット等で周知啓発を行い、また、指針で事業主に防止措置等を義務付けています。

●● おわりに

社会保険労務士は法制化されたハラスメント対策だけでなく、広範な人事労務制度において、職場における性的指向や性自認にまつわる問題を未然に防ぎ、性的マイノリティが働きやすい職場支援をすることができます。

働きやすい職場というのは、ひとりひとり違う、そして性のあり方もひとりひとり違います。性的マイノリティだけでなく、今見えていない職場内のそれぞれの人が持つ違いをどう尊重するのかという観点から、何ができるだろうかということを考えていきましょう。

ダイバーシティ経営研究会では、今後の記事執筆の参考として、アンケートを開設いたしております。

右のQRコードからアンケートへのご協力をお願いいたします。

