



筑紫女学園大学リポジット

「アライ養成講座」報告

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 筑紫女学園大学 公開日: 2024-10-24 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 宇治, 和貴, 渋谷, 登美子, 赤枝, 香奈子, 高木, 佳世子, 安恒, 万記 メールアドレス: 所属:
URL	https://chikushi-u.repo.nii.ac.jp/records/2000017

「アライ養成講座」報告

宇治 和貴・渋田登美子・赤枝香奈子・高木佳世子・安恒 万記

Report on Training for Allyship Building

Kazutaka UJI, Tomiko SHIBUTA, Kanako AKAEDA,
Kayoko TAKAKI, Maki YASUTSUNE

はじめに

2017年より「筑紫女学園大学におけるマイノリティの支援と包摂のあり方について」研究会(以下、研究会と表記)が、安恒万記、赤枝香奈子、高木佳世子、武田陽子、宇治和貴の5名のメンバーで発足した。2018年には当時学生部長であった渋田登美子と金見倫吾を新たな研究会メンバーとして迎え入れ、本学におけるダイバーシティ推進とインクルーシブな環境整備のための体制を整えた。その研究会からの提言によって、筑紫女学園大学に2018年に中川正法学長の諮問機関として「ダイバーシティ推進会議」(以下、推進会議と表記)が設置された。さらに、2019年4月には「筑紫女学園大学ダイバーシティ推進宣言」が学長名のもと、筑紫女学園大学が求める大学全体の在り方として発出された。この宣言は、将来的なトランスジェンダー女性受け入れを視野に入れたものとして多くの報道機関から注目され、本学におけるトランスジェンダー女性受け入れ準備の基礎として現在でもその効果を発揮している。

ダイバーシティ推進会議が事業を推進する中で、主に学生対応を行う窓口担当の事務職員にマイノリティ支援に関する基礎的な知識を取得する必要性が確認され、2021年度より「第1期アライⁱ養成講座」を開催することとなった。受講生は原則各部署から1名の推薦ⁱⁱで、第1期(2021年度)は6名、第2期(2022年度)は7名であった。また、アライ事務職員の見える化のために「アライバッジ」の着用をお願いすることとなった。

第1期、第2期とも基本的な講師は研究会メンバーが務め、不足する部分を外部の専門家に講師依頼した。また、本学人間科学部・現代社会学部開講講義「マイノリティを生きる」(2024年度からは「ダイバーシティ論」に名称変更予定)や、人権委員会主催の「ダイバーシティを推進するための人権講演会」などの学内企画と連動させることで、多様な講師による講義を実現した。

講座の実施日と内容、講師については表1、2の通りである。多岐にわたる講義がある中で、本論文では講座のなかで特に重要だと考えられる講義を選択し、その講義の概要を掲載することで報告とする。

表1 第1期 アライ養成講座(2021年度)

	日 程	講座内容・講師	担当者・担当部署
第1回	11月25日	筑紫女学園大学ダイバーシティ推進宣言と大学の歩み	宇治和貴 / 洪田登美子
第2回	12月2日	セクシュアリティの基礎知識	三浦暢久さん
第3回	ダイバーシティマンスへの参加(以下いずれか1つ)		
	12月3日	映画『I Am Here -私たちはともに生きている-』上映会 浅沼智也さん(監督)講演会	女性活躍支援センター
	12月3日	トークセッション 菅野優香さん(同志社大学)・浅沼智也さん(映画監督)	女性活躍支援センター
	12月17日他	「多様性を考える映画上映会」	仏教研修生 + インド映画を見る会
	12月22日	ダイバーシティを推進するための人権講演会 「ユニバーサルデザインとしてのトイレの未来」 岩本建良さん(金沢大学)	人権小委員会
第4回	1月21日	相談の現場と対人支援の基礎	大賀一樹さん
第5回	2月25日	支援現場に求められる法的知識	高木佳世子
第6回	3月9日	アウトティングへの注意	赤枝香奈子
第7回	3月30日	筑紫女学園大学の現状 + 各部署での課題の整理	大賀一樹さん / 赤枝 / 宇治 / 洪田 / 安恒

表2 第2期 アライ養成講座(2022年度)

	日 程	講座内容	担当者・担当部署
第1回	10月11日	筑紫女学園大学ダイバーシティ推進宣言と大学の歩み	宇治和貴 / 洪田登美子
第2回	10月26日	ジェンダーの基礎知識	赤枝香奈子
第3回	11月29日	セクシュアリティの基礎知識	三浦暢久さん
第4回	12月8日	男性学・男性性研究から考えるジェンダー平等 ～多様性を活かす組織と働き方 伊藤公雄さん(京都大学名誉教授・京都産業大学)	女性活躍支援センター・ 女性学研究室 共催
第5回	ダイバーシティマンスへの参加(以下いずれか1つ)		
	11月30日	障害は個性か否か 濱口瑛士さん(画家)	人権委員会
	12月14日	ドリアンと考える“普通”と“らしさ” ドリアン・ロロブリジダさん(ドラァグクイーン)	マイノリティ支援とダイ バーシティ推進研究会
	12月7日他	「多様性を考える映画上映会」	仏教研修生 + インド映画 を見る会
第6回	1月11日	トランスについて(「マイノリティを生きる」の授業)	卒業生
第7回	1月19日	日本における女子大の未来とジェンダー 高橋裕子さん(津田塾大学学長)	人権委員会 + FD/SD
第8回	1月25日	支援現場に求められる法的知識	高木佳世子
第9回	2月15日	相談の現場と対人支援の基礎	大賀一樹さん
第10回	2023年8月4日	筑紫女学園大学の現状 + 各部署での課題の整理	宇治和貴 / 安恒万記

(宇治和貴)

1. アライ養成講座開催までの経緯

1.1. 本学におけるダイバーシティ推進の歩み

本学では「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(以下、障害者差別解消法)」(2016年4月施行)にあわせ、同年6月に障害学生支援室(学生サポートルームラトナ)を開設した。九州の小規模大学において障害学生に対する全学的な支援体制が構築されたということで、いくつかの大学からラトナへの見学があったのだが、訪問者が最も関心を示したのは、聴覚障害や肢体不自由の学生への情報保障であった。

初めて本学に聴覚障害の学生が入学したのは2004年である。当初授業については教員から教育的支援がなされたが、情報保障の質と量は教員によって異なっていた。その状況を見兼ねた周囲の学生が教員の話を書き取り、聴覚障害の学生に提供したことが、本学における組織的な情報保障へ道筋をつけることとなった。サポート学生と障がいのある学生が相互支援を目的とした学生ボランティア団体 MSG (Mutual Support Group) を立ち上げ、ノートテイクや PC テイクによる情報保障が行われたのである。大学はサポート学生の支援活動に対して謝金を支払う体制を整え、MSG の活動を後方からサポートした。障害者差別解消法施行後は合理的配慮の提供は大学の責任となり、全学的な支援体制となったが、現在も MSG をはじめとして多くの学生に協力を得ている。

性的マイノリティに対していち早く行動を起こしたのも、学生であった。人間科学部の授業科目「マイノリティを生きる」の受講生を中心に、2018年6月に LGBT アライサークルとして Caapa が結成され、活動を始めたのである。授業の中で本学卒業生のトランスジェンダー男性の話聞いたことや、当事者である友人の存在から自分たちにできることは何かと考えたようである。

本学のダイバーシティ推進に関する基本方針案の作成とダイバーシティ推進に係る方策の企画・立案を任務とするダイバーシティ推進会議が設置されたのは、2018年10月である。ダイバーシティ推進会議では、2019年4月に「筑紫女学園大学ダイバーシティ推進宣言」を発表するためのロードマップを作成し、2019年2月には、教員のダイバーシティに関する共通理解を推進するために第1回ダイバーシティ推進 FDⁱⁱⁱ を開催した。続けて同月に、本学卒業生のトランスジェンダー男性を講師として第2回ダイバーシティ推進 FD を開催した。この FD により、本学が多様な女性を包摂する女子大学であることを改めて確認し、共通理解とした。2019年3月には「筑紫女学園大学改革基本計画」がまとめられ、その中で大学の理念の再構築として「建学の精神の意義の再確認」「女子大学の意義の明確化」「SDGs の理念を新たな柱とする」ことが掲げられ、翌月4月の「筑紫女学園大学ダイバーシティ推進宣言」の発表に至ったのである。

世界全体がジェンダー平等へ大きく舵を取り、SDGs の理念を掲げる中、毎年複数の国際機関がジェンダー格差についての国際比較を行っており、いずれの調査においてもジェンダー平等への日本の変化は、世界に大きく遅れをとっている^{iv}。この社会状況の中で、親鸞聖人の教えに基づく人間教育を建学の精神とする本学の女子大学としての意義が、より明確なものとなっている。さらに、本学では様々な障害のある学生が学んでおり、留学生も多く受け入れている。何らかの課題がある場合は、学生サポートルームラトナや国際交流センターを中心に学生と教職員が対話によって解決への道を探り、学生、教職員、大学関係者といった大学構成員全員で、誰もが安心して学び、学

生生活を送ることができるキャンパスづくりに取り組んできたといえる。しかし、大学として性的マイノリティへの理解が低く、それゆえに大学生活に不安や辛さを抱える学生の存在を可視化できなかったのではないだろうか。それらを踏まえての「筑紫女学園大学ダイバーシティ推進宣言」であり、全ての学生が安心して学ぶことができる環境を大学構成員全員で整えていこうとする決意表明なのである。「筑紫女学園大学ダイバーシティ推進宣言」発表後、在学生から通称名使用や学生証の変更の申し出があったのだが、学生は「筑紫女学園大学ダイバーシティ推進宣言」にエンパワーメントされたことにより、安心して大学に申し出ることができたとのことだった。

「筑紫女学園大学ダイバーシティ推進宣言」と同時期に、在学生と教職員に対して「ダイバーシティ&インクルージョン推進に関する意識調査」を実施した。その結果、“大学が「ダイバーシティ」と「インクルージョン」の考えを進め、より多様な背景や特徴を持つ人を包摂し、互いが成長できる場を目指すことについて”という設問に対し、在学生の76%、教職員の83%が共感できる・どちらかという共感できると回答し、共感できない・どちらかという共感できないと回答した人は、在学生2.6%、教職員3.3%であった。2～4年生に対する調査は、推進宣言の発表の直前に実施されたのだが、大学としてのダイバーシティ推進の方向性は支持されていると考えることができた。しかし、日本では家庭においても学校においてもセクシュアリティについて学ぶ機会が乏しく、多くの人が利用する SNS 上にはセクシュアリティやジェンダーについての誤った情報が溢れている。そのため、学生や教職員がセクシュアリティやダイバーシティ推進について正しい知識を獲得し、理解を深めていくための講演会やイベントを大学全体で企画、開催した。2019年に実施されたダイバーシティ推進に関わる講演会を表3に示す。

イベントとしては、2019年4月シドニーゲイ&レズビアン合唱団による「オーストラリアのダイバーシティを見る・聴く・体感するコンサート」、11月には第1回ダイバーシティマンスを開催した。ダイバーシティマンスは、ダイバーシティについて知る・体験するためのイベントを学生と教職員が協働で企画、実施するものであり、2020年度以降は12月に毎年開かれており、今年度も実施予定である。2022年度に新たに実施されたのは、シドニー研修「ダイバーシティ先進国視察・体感ツアー」(2023年2月22日～28日)であり、参加学生は14名だった。今年度も2024年2月に実施を予定している。

研修会としては、2019年10月に第3回ダイバーシティ推進FD/第1回ダイバーシティ推進SD^vとして、「トランスジェンダー学生受け入れと対応について」を開催し、「トランスジェンダー学生の受け入れと対応に関するガイドライン ver.1」の共有を行なった。このガイドラインは、研究会がトランスジェンダー学生の受け入れについて各事務部署でのヒアリングを実施の上、ガイドライン案を作成し、ダイバーシティ推進会議で承認を受けたものであるが、この後コロナ禍に突入したこともあり、この状態で止まったままである。「トランスジェンダー学生の受け入れと対応に関するガイドライン」の完成と共有を進めていく必要性を示すために、次節でトランスジェンダーに対する社会の変化について述べていく。

表3 ダイバーシティ推進のための講演会(2019年度)

月	講演会の題目	講師
7月	人間文化研究所特別研究会 「アメリカ仏教会におけるLGBT支援の歴史と理念」	桑原浄信さん(アメリカ仏教会)
7月	人権講演会「トランスジェンダーと大学教育」	三橋順子さん(トランスジェンダー、社会・文化史研究者)
11月	セクシュアリティと多様な生き方を考える講演会 「LGBTは『いない』のではなく見えていないだけ」	永田龍太郎さん(渋谷区男女平等・ダイバーシティ推進担当課長)
11月	ジェンダー平等を考える講演会 「若手女性の力で未来を切り開く～私から政治へ～」	申琪菜さん(お茶の水女子大学 准教授)
12月	人権講演会「多様な性を生きる」	トランスジェンダー男性(卒業生)

1.2. トランスジェンダーに対する社会の変化

2004年に施行された「性的同一性障害者の性別の取り扱いに関する法律」は、すぐに教育現場に影響を及ぼすものではなかったが、2010年4月文部科学省から「性同一性障害の児童・生徒に対する教育相談の徹底と本人の心情に配慮した対応を」が都道府県教育委員会に通達された。通達後の教育現場の対応について、2014年に文部科学省が調査を行い、2015年の「性同一性障害に係る児童生徒だけでなく、いわゆる『性的マイノリティ』とされる児童生徒全般に共通するものである」という通達となっている。さらに、2017年には、日本学術会議による「トランスジェンダー学生が女子校・女子大学に進学できないのは『学ぶ権利』の侵害である」という提言がなされている。

中塚(2013)^{vi}によると、岡山大学のジェンダークリニックを受診した性同一性障害当事者は物心がついた頃から性別違和感を持っていることが多く、約9割は中学生までに性別違和感を自覚していた。そのような当事者は小中学校の段階で性別違和感や学校生活の辛さを教員に伝えることはなく、不安や苦しさの中で生活をしている人がほとんどだった。しかし、現在、学校生活での支援や医療機関との連携等の教育的対応を行なっている学校が増えつつあり、小中学校の段階から教育的対応や配慮を受けてきた当事者が大学進学を検討する時期に差し掛かっている。

医療の領域では、性同一性障害についての日本精神神経学会ガイドライン第4版(2012)で、第二次性徴抑制治療が追加され、条件付きで性ホルモン治療の開始年齢が15歳に引き下げられた^{vii}。2022年には、成人年齢が18歳に引き下げられてことにより、性別の取り扱いの変更申立ても18歳に変更された。

以上のことを考えると、本学においてもトランスジェンダー女性受け入れの準備を急ぐ必要があると考える。

1.3. アライ養成講座

日本学生支援機構の合理的配慮事例集には、性同一性障害の事例が3つの大学規模それぞれで記載^{viii}されているが、本学ではダイバーシティ推進宣言以降の通称名使用申請のみで、性同一性障害／性別違和の学生からの合理的配慮の申請はまだない。これまでは、教職員が個別に対応するか、学生が強い困り感を抱えながらも支援を求めることができないまま卒業したと考えるが、2024年4月に私立大学においても合理的配慮の提供が義務化されることや、前節で述べたような社会の変化

を考えると、教職員は学生からのサインを敏感に受け止め、大学としての対応を考えておく必要がある。性同一性障害／性別違和が他の障害と異なることは、修学における配慮よりも大学生生活における配慮が中心となることと、当該学生の相談や支援要請に対する不安が高いことである。これらのことから、2021年度より研修会の形態を変更し、少人数でのアライ養成講座を実施した。各事務部署の学生に接することが多い職員1名に10回程度の連続講座を受けてもらい、講座終了後にアライバッジを着用してもらうこととした。アライバッジによるアライ職員の見える化は、性同一性障害／性別違和の学生が相談しやすくなることを目的としているが、他の多くのマイノリティ学生に対しても安心のメッセージを送ることができる。と考える。

(洪田登美子)

2. ジェンダーの基礎知識

2.1. ジェンダーという概念

わたしたちが生きていく上で、性別は大きな意味を持っている。子どもは生まれた時から、あるいは母親の胎内にいる時から、医者など「他者」によって性別が割り当てられる。そしてその割り当てられた性別にふさわしいとされる名前をつけられ、その性別のものとされる「わたし」や「僕」などの一人称、服装や髪型、言葉使い、行動様式などを身につけながら成長していく。幼稚園や小学校に通うようになれば、「男の子はこっち、女の子はこっち」などと、性別によって分けられ、行動することを求められる。制服も多くは男女別であり、ひと昔前まではランドセルも男の子は黒、女の子は赤と性別によって色分けされていた。また男女別かつ男子の名前が先にくる男子優先名簿を今でも使っている学校もある。

性別というものは単にわかれている／分けられているだけでなく、その性別にふさわしいとされる(=「女らしい」「男らしい」)振る舞いやイメージがあり、「女なら／男なら～すべきだ／すべきでない」、「女／男のくせに～だ」など、その性別らしさを求める規範となって、人々の行動や価値観、生き方を拘束する。そのような性別にかんする決まりごとや決めつけ、固定的なイメージ(ステレオタイプ)を問題化し、社会を変えようと声を上げた女性たちの運動がフェミニズムである。

一般に「社会的・文化的〔に作られた〕性差・性別」と説明されることの多い「ジェンダー(gender)」という言葉は、いわゆる第二波フェミニズムの盛り上がりを背景として、1970年代頃から使われるようになった比較的新しい言葉である。すでに半世紀ほどの歴史があるが、日本社会においてはここ数年で急速に広まった感がある。おそらくその背景には、ジェンダー・ギャップ指数に関連するニュースの報道や、性暴力を告発する #MeToo の広がり、また LGBT への関心の高まり—とりわけトランスジェンダーへの注目—などがあると考えられる。

19世紀後半から20世紀始めにかけて起きた女性の参政権獲得運動に代表される女性解放運動の最初の盛り上がり第一波フェミニズムと呼んでいるが、その後、女性の教育を受ける権利や参政権、固有の財産を持つ権利など、男性との法的・政治的な権利の平等はある程度達成されたものの、職場での差別や賃金格差など、依然として社会には性別による格差や不平等な扱いが至る所に存在していた。公的領域のみならず、家庭という私的領域における男女の不平等、さらには最も親密と考

えられる性的関係にも潜む男女の権力関係を明るみにした第二波フェミニズムは、それゆえ、職場や私生活はもちろんのこと、学問の世界や文学や芸術など文化における男性中心主義や性差別を含め、社会全体を変えていこうとする、非常にラディカルかつ広範囲に及ぶ運動であった。

フェミニストたちは、身体の性別は変えられないが、社会によって押し付けられた性別を基準とした決まり事や規範は変えられるし変えるべきと考えた。前者、すなわち性別によって異なるとされる身体の違い－外性器や内性器、性染色体の違いなど－をセックスと呼ぶのに対し、性別を基準とした規範や役割などは社会や文化によって異なっており、それゆえ変えられるものとして、それをジェンダーと呼ぶようになった。すなわち、「身体的解剖学的性差・性別＝セックス」「社会的文化的性差・性別＝ジェンダー」として、性差・性別には二種類あると考えるようになった。

このように、当初、セックスは変えられないものと考えられたのだが、「男性の身体」「女性の身体」と分類する学問的営みや科学的知は社会的なものにほかならず、また「男性の身体」「女性の身体」と考えられているものには実際は連続性があること、にもかかわらず社会は必ず人をそのどちらかに分類しようとするなど明らかになるにつれ、自然界の性差と考えられていたものも実は社会が生み出したものであると考えられるようになった。それを理論的に決定づけたといえるのは、ジュディス・バトラーの『ジェンダー・トラブル』^{ix}である。「セックスは、つねにすでにジェンダーなのだ。そしてその結果として、セックスとジェンダーの区別は、結局、区別などではないということになる」という有名なフレーズは、セックスとジェンダーという二分法や、ジェンダーの「起源」としてのセックスという見方に大きな変更を迫ることとなった。

2. 2. 性別二元制の問題

上記のようなジェンダーという概念の説明であれば、すでに知っている、何度も聞いたことがあるという人も多いかもしれない。ただ、それがどのような形で日常生活に現れるかについては、まだ十分に認識されていないこともあるのではないだろうか。ごく最近の出来事として、岸田首相が内閣改造にあたっての記者会見で「女性ならではの感性や共感性も十分発揮していただきながら、仕事をしていただくことを期待したい」と述べたことに対し、SNSなどで失望や批判の声が上がった^x。「男性／女性にはそれぞれ異なる良さがあり、男女はお互いを尊重しつつ、それぞれの特質を生かすべき」という男女特性論は、保守派の政治家や論客などが好む性別にまつわる考え方であるが、一見、褒め言葉のように思われる表現であっても注意が必要である。なぜなら、男女特性論的な考え方では、男女の区別は維持すべきものとして厳然と存在しており、性別を越境することなどは基本的に想定されていないからである。また男女それぞれの特質とされるものはその性別の人間であれば、等しく持つもの、本来持っているはずのものという、性別を基準とした決めつけや押しつけがそこには存在しているからである。

性別は男／女の二つであり(二つしかなく)、人はそのどちらかに必ず割り振られるはずであるという「性別二元制」は、そのどちらの性別にもじっくりこないノンバイナリーの人や、典型的とされている男性／女性の身体的特徴とは異なる特徴を持つ性分化疾患の人などを想定していないだけでなく、セクシュアリティの問題とも絡んでいるが故に、性的マイノリティにとっても生きづらさを

もたらす大きな要因となっている。つまり「(本当の・普通の)男であれば女を好きになるものだ」、
「(本当の・普通の)女であれば男を好きになるものだ」というように、「男／女であること」にはすでに異性愛規範が織り込まれているのである。それは例えば日常生活において、女性に対して「彼氏はいる？」と尋ねたり、男性に対して「彼女はいる？」と尋ねたりすることにも表れている。男性の同性愛者がしばしば女性的に描かれたりするのは、セクシュアリティの「逸脱」はジェンダーの「逸脱」でもあるからである。ジェンダーやセックス、セクシュアリティは、概念としてはそれぞれ異なるものの、密接に関連しあっているとと言える。

2.3. ジェンダー・バックラッシュとジェンダーをめぐる現在

先ほど挙げた例に戻ると、岸田首相の発言が「炎上」したこと、つまり「問題」として認識されたという点に、社会や人々の意識の変化を見てとることができるかもしれない。しかしながら、ジェンダーやセクシュアリティをめぐるっては、日本では依然として、選択的夫婦別姓や同性婚が法的に認められていない、ピルが入手しづらい、中絶の方法が旧式であるなど、ジェンダーの平等や性と生殖の健康と権利が保障されているとは言い難い状況である。世界的に見た場合、しばしば「遅れ」と表現されるこのような状況をもたらすことになった大きな要因として、1990年代終わりから2000年代にかけて起きた、フェミニズムやジェンダー論に対する、保守派や右派による攻撃(バックラッシュ)の影響が挙げられる^{xi}。

1990年代半ば頃から行政主導で、男女共同参画社会の実現に向けた動きや、ジェンダーにとらわれない自由な生き方を推奨する「ジェンダーフリー」施策が進められた。1998年の「男女共同参画社会基本法」成立に危機感を募らせた保守派・右派は、「ジェンダーフリー」に対する攻撃を強めていくことになるのだが、その対象となったのが「ジェンダーフリー教育」と「性教育」であった。前者については、“行きすぎたジェンダーフリー”と批判し、フェミニズムは男らしさ／女らしさを否定し、子どもたちを中性化する、男女の同室着替えを押し進めようとする危険な思想などと、フェミニズムやジェンダー平等を求める動きを歪曲し、人々の危機感を煽った。また性教育に関しては、2003年、東京都の都議会議員らが都立七生養護学校(当時)が取り組んでいた障害児への性教育を“過激な性教育”として非難し、その結果、東京都教育委員会によって教員らが処分されるという事件が起きた(「七生養護学校事件」)。処分を受けた教員と保護者らが提訴し、最高裁でも勝訴したが、性教育の現場は萎縮することとなった。こうしたバックラッシュの中、フェミニストの講演会が中止となったり、「ジェンダー」という言葉そのものも攻撃の対象となるなど、ジェンダー平等に向けた動きが大きく押しとどめられることとなった。

「ジェンダー」という言葉が浸透していく途中で、バックラッシュ派からだけでなく、「そんな外来語ではなく『性別』という言葉に置き換えたらいいいのではないか」という意見も出された。しかしながら、日本語の「性別」という言葉に置き換えると見えなくなってしまう問題が、「ジェンダー」という言葉を使うと見えてくる。すなわち、「規範」や「権力」の問題である。「性別」は自然なものではなく、守るべきとされている規範であること、また「性別」という言葉では横並びのように見える男女の関係が、しばしば支配・非支配という上下の関係であること(それはDVや性暴力の告発など

にも結びついていく)などを明らかにしたのがジェンダーという概念であった。

このように、性別を新たな角度から捉える概念であるジェンダーは、性別をめぐる不平等を明らかにし告発する言葉であると同時に、性別とは可変的なものであり、今とは異なるありようがあることを示す、可能性や希望を内包した言葉でもある。ジェンダーについて学び、伝える際にはその両面を理解する必要があると思われる。

(赤枝香奈子)

3. 支援現場で求められる法的知識

3.1. LGBTに関する制定法と裁判例

LGBTに関する制定法は、日本では長く性同一性障害特例法だけであった。当事者やアライからは差別解消法の制定が望まれていたが、2016年、2018年に野党から提出されたLGBT差別解消法案^{xii}に対し、与党から提出される予定だったLGBT理解増進法案^{xiii}は、2021年には議案提出さえされないまま会期が終了した。その後、紆余曲折を経て2023年6月16日に理解増進法が成立し、同月23日に施行された^{xiv}。成立した理解増進法は、「性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならない」とするもの(同法第3条)、直接的に差別禁止を定めるものではなく、合理的配慮についても盛り込まれていない。このように差別禁止と合理的配慮を求める差別解消法案が成立しなかった一方、直接的に差別禁止を定めず合理的配慮を特段求めない理解増進法が成立したのなら、本学の支援の場において差別禁止と合理的配慮は不要なのだろうか。

答えはもちろん否である。なぜなら、差別解消法案で目指されていた差別禁止と合理的配慮は性的少数者に新しい人権を創設するものではなく、他の者との平等を基礎として、マイノリティが他の者と同等の人権を確保できるようにするものだからである。大学という場に即していえば、差別禁止と合理的配慮は、本学の学生が性的指向又は性自認に関わらず、ひとしく、安全に学ぶ権利を保障されるために必要なことである。この点、障害者差別解消法が成立したのは2013年、施行は2016年であるが、障害のある子どもの幼稚園就園や中学・高校への入学に関しては、同法の成立・施行以前から、学校側に合理的配慮を求める裁判例が積み重なっていた^{xv}。

裁判例は支援現場での行為規範となっていく。そこで、次に、性的マイノリティに対する差別的取扱いの禁止、合理的配慮の要請に関する裁判例についてみることにする。

3.2. 差別禁止・合理的配慮の要請に関する裁判例

①府中青年の家事件判決(東京高判平9・9・16判タ986号206頁)は、「動くゲイとレズビアンの家」による東京都府中青年の家の宿泊利用申込みに対して、東京都教育委員会が男女別室宿泊の原則を同性愛者に適用し、不承認とした処分を不当な差別的取扱いとして違法とし、国家賠償請求を認容した。判決は次のように指摘する。「平成2年当時は、一般国民も行政当局も、同性愛ないし同性愛者については無関心であって、正確な知識もなかったものと考えられる。しかし、一般国民はともかくとして、都教育委員会を含む行政当局としては、その職務を行うについて、少数者である同性愛者をも視野に入れた、肌理の細かな配慮が必要であり、同性愛者の権利、利益を十分に擁

護することが要請されているものというべきであって、無関心であったり知識がないということは公権力の行使に当たる者として許されないことである。このことは、現在ではもちろん、平成2年当時においても同様である。」

② S社解雇事件決定(東京地決平14・6・20労判830号13頁)は、トランス女性である従業員が服務命令に反して約1ヶ月間女性の容姿で出勤したことからS社が同人を服務命令違反として懲戒解雇したことについて、懲戒権の濫用に当たり無効とした。決定は、他の従業員の抱く違和感や嫌悪感、性同一性障害に関する事情を認識し、理解するよう図ることにより緩和する余地が十分にあると指摘した。

③ 経産省トイレ使用制限事件の一審判決(東京地判令元・12・12判タ1479号121頁)は、トランス女性である職員に対し経産省が女性用トイレの使用を制限したことは違法であるとして使用制限を取り消し、国家賠償請求を認容した。しかし、控訴審判決(東京高判令3・5・27労判1254号5頁)は使用制限を違法と認めず、上司の発言のみを違法として国家賠償請求を一部認容した。使用制限の適法性のみが問題となった上告審判決(最判令5・7・11裁判所ウェブサイト)は控訴審の判断を覆し、当該職員は日常的に相応の不利益を受けているところ、ホルモン治療を受け、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の診断も受けており、現に女性の服装で勤務し勤務階から2階以上離れた女性トイレを使用することでトラブルも起きていないこと、特段の配慮をすべき他の職員の内存在も確認されていなかったことなどを指摘し、使用制限は人事院の裁量の範囲を逸脱または濫用しており違法とした^{xvi}。5名の裁判官全員(うち2名は同一の意見のため実質4名)が各々補足意見を付しており、2名の裁判官は「女性職員らの利益を軽視することはできないものの、上告人(筆者注：当該職員)にとっては人として生きていく上で不可欠ともいえるべき重要な法益であり、また、性的マイノリティに対する誤解や偏見がいまだ払拭することができない現状の下では、両者間の利益衡量・利害調整を、感覚的・抽象的に行うことが許されるべきではなく、客観的かつ具体的な利益較量・利害調整が必要」と指摘する。

このように、①性的指向に基づく差別は違法であり、②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って、他のシスジェンダーの人との差別的取扱いをする(合理的配慮を行わない)ことは違法であり、その際、他の者が主張する抽象的な違和感や不安感、権利を制限する正当化理由にはならないことを示す裁判例が積み重なってきたといえる。

3. 3. ハラスメント防止に関する裁判例^{xvii}

この点の裁判例には、一橋大学アウティング事件がある。事案の概要は次のとおりである。

2015年4月に一橋大学法科大学院に在学していた学生Aが同性の友人である同級生Zへの恋愛感情を打ち明けたところ、同年6月、学生のグループ内のSNSでZからそのことが明かされた。その後、Aは心身の不調に陥り、心療内科に通院を始めた。Aは法科大学院の憲法の教授や大学内のハラスメント相談室に相談したが解決に向かわず、同年8月、キャンパス内の建物から転落死した。Aの遺族がZと国立大学法人に対して損害賠償を求めて2016年に提訴した。

遺族は元同級生Zとは2018年1月に裁判上で和解したものの、大学に対する裁判については、東

京地判平31・2・27TKC25559454、控訴審の東京高判令2・11・25公刊物未登載ともに請求棄却となった。ただし、控訴審は、Zによるアウトティングは違法と認定した^{xviii}。

本件では①大学はアウトティングの十分な予防策をとっていたか、②事後の対応は適切だったか、③転落死当日の対応は適切だったかが問題となった。大学は何もしなかったわけではない。学生に対してハラスメント防止を目的とした啓発のための冊子を配布し、ハラスメント相談室やハラスメント対策委員会を設置しており、行為の中止を求める説諭の申請、調停の申請、措置の申立てなどの解決手続きも設け、Aはこれらの利用を始めていた。Aが上記教授にクラス替えの希望を伝えたと、教授はAに共感を示し、研究科の教員間で情報共有し、Zや他の同級生と面談した。

では何が足りなかったのか。松岡宗嗣は「アウトティングが命にかかわる重大事だとの認識」だと指摘する。至るところでシスジェンダー・異性愛が前提とされている「社会の中で(略)死なないためには、規範的ではないとされる自身の性のあり方に関する情報をうまくコントロールしなければならない。それを勝手に暴露されることは、身の安全が脅かされ、プライバシーが侵害されるのみならず、文字通り居場所を、場合によっては命まで奪うことにつながりかねない。」^{xix}

また、川口遼は「異性愛主義的な社会に生きる同性愛者が、異性愛者であれば当然、手にしているような権利をしばしば奪われているという事実に対する無理解」が問題であって^{xx}、Aの被害は個人的な悩みに矮小化されたと指摘する。同性愛者は安全な大学生活を送る権利を奪われているのである。

Aから直接相談を受けた担当者らに、アウトティングの背景に大学や社会に浸透している異性愛主義があること、アウトティングが命にかかわる重大事だとの認識があれば、学内のしかるべき部署との連携をとり、単位取得上の配慮やクラス替えなどを行うことができたのではないかと問う。

3.4. ハラスメント防止に向けて行うべきこと

上記アウトティング事件を受けて世間では徐々に対応が進んでいる。一橋大学の地元・国立市では、「国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例」が2017年12月に成立した。条例は第3条第2号で「性的指向、性自認等に関する公表の自由が個人の権利として保障されること」を基本理念の1つとして掲げ、第8条第2項で「何人も、性的指向、性自認等の公表に関して、いかなる場合も、強制し、若しくは禁止し、又は本人の意に反して公にしてはならない。」と規定し、①カミングアウトを強制すること、②させないこと、③アウトティングを禁止している。すなわち、公表しないこともすることも、いつ誰に公表するかしないかも本人だけが決められることだといえる。

筑波大学のガイドラインも2018年3月に「故意や悪意によるアウトティングに対して、本学はハラスメントとして対処します」と明記した。

また、2019年5月に成立した労働施策総合推進法(いわゆるパワハラ防止法)第30条の2第1項も事業主のハラスメントへの措置義務を明記した。

3. 5. 本学において求められる取組み

このような状況も踏まえ、そして何より本学の建学の精神に鑑み、本学の全ての学生に対し安全に大学生活を送り大学で学ぶ権利を保障する観点から、次のような取組みが急務である。それは、主に①障害者差別解消法の枠組みを念頭におき、LGBT 差別解消法案の規範を参照して差別禁止と合理的配慮の提供に取り組むこと、②国立市アウトティング禁止条例とパワハラ防止法を参照してハラスメント(アウトティング含む)防止に取り組むこと、③その際に各種裁判例の事案そのものや判決に学ぶことである。

具体的には、学内のガイドライン等の整備をさらに進め、教職員・学生に具体的に周知すること、特にハラスメントの具体例の周知が必要である。また、相談体制の整備、周知、特に申立者、証人等が申立てや審理への協力による不利益を受けないことの更なる明確化等が必要である。その際、単にこれらに形式的に取り組むのではなく、高等教育機関として正確な知識が一般市民のレベル以上に求められること、にもかかわらず実際には本学にもシスジェンダー・異性愛規範が浸透していることの自覚が大前提であることはいうまでもない。

(高木佳世子)

4. 外部講師による講義

これまで報告してきたように、「アライ養成講座」は本研究会メンバーが中心となり講師を務める形で開催してきた。ただ、講座の組み立て上、本学以外の方に依頼したほうがより効果的な講習になると考えたテーマに関しては、学外の講師に講義を依頼した。さまざまな講師による講義が開催された中でも、三浦暢久氏の「セクシュアリティの基礎知識」と、大賀一樹氏の「対人援助の基礎知識—LGBT のメンタルヘルスに焦点を当てて—」については、特に重要なテーマであると考え、第1期・第2期と連続して講義を依頼した。そこで、本章では三浦氏と大賀氏の講義の概要を掲載して報告する。

4. 1. 大賀一樹氏「対人援助の基礎知識：LGBTQ とメンタルヘルスに焦点を当てて」

講師の大賀一樹氏は早稲田大学スチューデントダイバーシティセンター／ジェンダー・セクシュアリティ (GS)センター専門職員、日本女子大学ダイバーシティ委員会アドバイザー／ジェンダー専門カウンセラーとしての経験を持ち、東京学芸大学国際教育センターで臨床心理学の研究者としても活動している。

講義では、主にLGBTQのメンタルヘルスと「差別的な社会構造」の関係性についての解説がされた。まず、LGBTQの分野でメンタルヘルスに関するケアが必要な理由を、存在への否定的言説などの差別的な社会構造に原因があると指摘された。その根拠として、「LGBTカップルのために税金を使うことに賛同が得られるものではないか。彼ら彼女らは子供を作らない、つまり「生産性」がないのです。そこに税金を投入することが果たしていいのでしょうか。」(『新潮45』2018年8月号^{xxi})等の、メディアを通じた社会的影響力のある人による発言を紹介し、社会的抑圧の存在が明確であると指摘された。こうした状況を理解するキーワードとして「階段が登れない私の体の中に“障害”がある

のではない。階段しか設置していない建物のなかに“障害”があるんだ」との熊谷晋一朗氏の言葉を紹介しつつ、LGBTQ当事者がその人なりの普通に生活することを望んだときに、社会がそれを奇異なものとして位置づけ、差別する社会構造の内実を解説された。

大賀氏によればLGBTQの受ける「差別」は①犯罪性のある「ヘイト・クライム」、②意識的かつ挑発的に行われる「ヘイト・スピーチ」、③無意識かつ善意の「マイクロ・アグレッション」に大別されるという。悪意をもって意図的におこされるヘイト・スピーチやヘイト・スピーチはわかりやすく、LGBTQ当事者のメンタルヘルスに悪影響を及ぼすことが想像可能である。しかし、さらに深刻な現象はLGBTQへの小さな侮辱と、存在を否定するような言動の積み重ねを特徴とするマイクロ・アグレッションによって傷ついている当事者が、想像以上に多く存在しているということである。マイクロ・アグレッションの恐ろしい点は、発言者自身が差別だとの意図を持たないまま、むしろ理解者として接する言動のなかで発揮されるケースが多いことである。よって、大賀氏は誰もが「いつでも(構造的)差別か加害者になりうる可能性をはらんでいるということ」に自覚的である必要性を強調されていた。

最後に大賀氏は「よりそいホットライン H29年度報告書」にもとづいた分析を紹介するなかで、電話相談で認知できる限りではあるが、LGBTQの相談支援ニーズは高く、DV・性暴力専門ラインと同じ件数を推移している。よって、「日本は寛容な国なので、比較的差別は少ない」という態度を一度疑い、支援を再構築する必要があると指摘された。

そして、LGBTQ当事者のなかには、ヒトとして生きる最低条件である「命」を自ら落とす、あるいは「死にたい」と考える相談者が多いという事実を受け止めることが重要であり、明日、あなたが支援していた相談者／クライアントが「亡くなるかもしれない」ということも想定し、発言や言葉がけには「意識的・意図的・戦略性」のある相談支援を考える必要があると述べられた。

また、個人のカウンセリングだけが、本人の「命」を左右するわけではないため、個別カウンセリングだけでなく「環境調整／ソーシャルワーク／ソーシャルサポート／アドボケート／法的知識の獲得」について、関心を持った人がそれぞれの立場から自己研鑽を行い、無意識的な刷り込みから逃れるための活動に参加する必要があることを、特に大事なこととして訴えられていた。

4.2. 三浦暢久氏「セクシュアリティの基礎知識」

講師の三浦暢久氏はNPO法人カラフルチェンジラボ代表理事であり、九州レインボープライドなどを主催し、LGBTQに関する啓発活動を展開している。

講義ではDiversity & Inclusionを「ちがいをちからに変える社会へ変えるための重要な考え方」との位置づけから始まった。そしてD&Iは2階構造であるとし、基礎部分として多様性を認め合う「姿勢(意識)」と「仕組(制度)」の違いを力に変える土台となる、Inclusion部分が基礎であり、その上に様々な違いが「価値ある存在」として認められるDiversityがあると解説された。そのうえで、日常のなかで「ふつうは～」「～が当たり前」「ありえない」などの言葉を無意識に発することで、自分の「思い込み」や「偏見」を押し付けている可能性を指摘したうえで、無意識の偏見としてのアンコンシャスバイアスの危険性を指摘した。そのような、無意識のうちに持っている偏見を自覚させたう

えで、LGBTQ についての解説がなされ、性を構成する4つの要素や、日本における LGBT 人口が5～9%と報告されていることが紹介された。

世界的な動向のなかで重要な人権の項目として認識されてきた SOGI についても、人事院規則の改正で SOGI ハラスメントもセクシュアルハラスメントと認められたことや、パワハラ防止法に SOGI ハラスメントやアウティングも対象となったことに触れながら、SOGI ハラスメントを争う裁判事例が紹介された。三浦氏は日本の LGBT をめぐる環境では、包括的な差別禁止法がないこと、婚姻に相当する法的保障がないこと、戸籍上の性別変更要件が厳しいこと、DV 等の同性カップルへの対策が不足していることなどを問題点として指摘し、いのちを守るためにも必要な事項だと説明した。

また、全国5か所で継続しているいわゆる同性婚訴訟^{xxiii} についても解説がなされた。なかでも、2021年3月に出された札幌地裁の判決^{xxiii} が紹介され、武部知子裁判長が「同性カップルに婚姻で生じる法的効果の一部すら与えないのは立法府の裁量権を超え差別に当たる」と指摘されたことが紹介された。

続いて、多くのデータをもとに LGBT 当事者が置かれている困難な状況が紹介され、その困難な状況を解決するために必要な鍵となるものが、無意識の偏見であると指摘した。多くの人が無意識のうちに偏見を持ち、当たり前という態度で偏見を肯定することで、多くの当事者が傷ついている事例をもとに、アンコンシャスバイアスの自覚が必要であることを強調された。そのためには①自分のなかに必ず「バイアス」があることを自覚する、②お互いに「確認」「助言」をする、ことが必要であるとも指摘した。

そのうえで、①誰もが「多様な性」の当事者の一人であること、② LGBT の人たちは「いる」という意識を持つこと、③異性愛・シスジェンダーを前提としないこと、④ LGBT は精神的な病気ではないこと、⑤ LGBT 当事者であること、戸籍上の性別、名前は重要な個人情報であることを身に着けたい、視点として紹介し、この点を意識することで、LGBT などの性的マイノリティについて理解し、応援・支援しようと行動するする人＝アライとなることが重要だと強調された。

最後にアライとなることを目指す受講者に向けて、取り組みのポイントを以下の4点紹介された。

- ① 環境を整えよう。関連書籍。ポスターの掲示、差別的な言動を控える、性別による区別見直し
- ② 焦らず見守ろう。直接本人に聞くのはかなり危険行為。「周りにばれているかも」は、不安を煽り、心の準備ができていないこともある。
- ③ 相談できることを発信。研修を受けていることを伝える。いつでも相談してね、の声掛け。「性の多様性」に関する授業をするなど。
- ④ 決めつけずに傾聴しよう。大人は「たいしたことない」ことでも、本人は強い精神的苦痛を感じていることがある。当事者目線で耳を傾けることが大切。

としたうえで、①カミングアウトしても、しなくても、安心な環境を作る、②本人の「困り感」に焦点を当てて対応をすることが重要だと指摘され、アライ養成講座を締めくくられた。

(宇治和貴)

おわりに

本稿では、筑紫女学園大学におけるダイバーシティ推進を振り返り、今後のダイバーシティ推進の指針を得るために「アライ養成講座」の目的とその内容を整理した。第1章でも述べたように、「筑紫女学園大学ダイバーシティ推進宣言」の発表が本学に在学する性的マイノリティ学生に勇気を与え、通称名使用や学生証の変更の申し出につながったことは、大学生活に不安や辛さを抱えながらも、いない者、見えない者にされていた学生を可視化することとなり、不可視化されていた学生が選んでくれた女子大学である本学の「女子大」としての今日的意義を再確認させてくれた。

近年「DE&I(ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン)」という言葉は多くの場面で耳にするものの、多様な人々との共生が簡単なことではないことは、近年の欧州を中心にLGBT差別禁止に関わる法律制定が推進される中、日本においては法律整備が進まないことだけでなく、その法律をめぐる議論の過程を見ても明らかである。性的マイノリティに対する誤解や偏見を払拭できずにある社会において、この「アライ養成講座」は、大学という高等教育現場に求められる支援と課題について、さらに検討が必要であることを示したものであった。

しかしながら、この2期に亘る「アライ養成講座」によって学内に可視化された(バッジをつけた)「アライ」はわずか10数名である。今後の講座の継続とともに「アライ」認定後の追加研修やスーパーバイズ制度など「アライ」への支援の必要性も見出された。また、2019年11月の第1回CJダイバーシティマンス以来4回を数えるダイバーシティマンス企画や2022年度に学生の海外研修新規企画として実施したシドニー研修「ダイバーシティ先進国視察・体感ツアー」など、継続的に行ってきた/行う事業についても内容の検討や意義の再確認が必要であり、その報告は次の機会に譲るものとする。

(安恒万記)

注

- i アライとは同盟・支援者を表す英語「ALLY」が語源。LGBTなど性的マイノリティについて理解し、応援。支援をしようと行動する人。LGBTに対する理解と支援の意思を自発的に表明している個人を指すため、当人のセクシュアリティは関係ない。
- ii 第1期のアライ養成講座への参加依頼文書

R3年 10月 27日
関係部署長 御中

ダイバーシティ推進会議
代表 渡辺 守雄

「Ally (アライ) 養成講座」への参加依頼

平素より本学のダイバーシティ推進のための活動にご理解、ご協力を賜りましてありがとうございます。学内における多様性に関する意識の醸成を促すために、今年度はこれまで行ってきた講演会やFD/SD研修とは異なる形態での研修をご提案させていただきます。

Ally (アライ) とは、「味方」や「仲間」、「同盟」を意味する英単語「ally」が由来で、特にセクシュアルマイノリティ当事者に共感し、寄り添い、支援する人のことを指します。

講座の内容は、以下の通りです。

各事務部署から業務時間内で1名の参加者をお願いいたします。また、業務の都合上参加が難しい場合には、講座の動画をオンデマンドで配信しますので、欠席回についても受講していただけます。また、この全7回講座の受講者(登録者のみ)にAllyバッジを進呈し、着用していただく予定です。

受講登録者には、詳しい日程が決まり次第お知らせいたします。

なお、すべての回の動画は全教職員が視聴できるように配信する予定です。

ご協力いただけますようよろしくお願い申し上げます。

- iii 「ダイバーシティ推進宣言に経緯」(渡辺副学長)、「ダイバーシティ推進がなぜ必要なのか」(安恒)、「ダイバーシティとLGBT」(赤枝)、「他大学におけるダイバーシティ推進の取り組み」(洪田)
- iv 2023年のジェンダーギャップ指数GGIでは、146カ国中125位であり、世界銀行の男女格差指数WBLでは190の国及び地域の中で104位であった。
- v 「筑紫女学園大学のダイバーシティ推進について」(渡辺副学長)、「トランスジェンダー学生受け入れに関するガイドライン Ver.1」(安恒)
- vi 中塚幹也『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と向き合う』(ふくろう出版、2017年)
- vii 2年以上ジェンダークリニックで経過を観察し、特に必要が認められたものに限定されている。
- viii 独立行政法人日本学生支援機構 <https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_shogai_hairyo_jirei/seishin.html> (2023年10月10日取得)
- ix Butler, Judith, 1990, *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, New York & London: Routledge. (=1999 竹村和子訳『ジェンダー・トラブル：フェミニズムとアイデンティティの攪乱』青土社)
- x 「「褒めたつもりで炎上、致命的」岸田首相「女性ならではの」に失望」『朝日新聞デジタル』2023年9月15日。(https://digital.asahi.com/articles/ASR9G6K7BR9GUTIL010.html?iref=pc_extlink)
- xi バックラッシュに関する文献は多数あるが、例えば山口智美・斉藤正美・荻上チキ、2012『社会運動の戸惑い：フェミニズムの「失われた時代」と草の根保守運動』勁草書房など。
- xii 性的指向又は性自認を理由とする差別の解消等の推進に関する法律案。性的指向又は性自認にかかわらず、等しく人権を享有する個人として尊重されるために、差別禁止と合理的配慮を求めている。これらの点に関する条文の構成は障害者差別禁止法と類似する。
- xiii 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。
- xiv 正式名称は「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」
- xv 市立尼崎高校入学不許可事件(神戸地判平4・3・13判時1414号26頁)、幼稚園就園仮の義務付け事件(徳島地決平17・6・7判例地方自治270号48頁)、奈良・肢体不自由児中学校入学仮の義務付け事件(奈良地決平21・6・26判例地方自治328号21頁)など。
- xvi 職員は経産省のトイレ使用制限について人事院に対し行政措置の要求を行っており、本件の訴訟形式としては、人事院がこの要求を認めない旨判定したことの適法性が問題とされたが、問題の核心は経産省の措置の適法性にある。
- xvii ハラスメントは差別と同じく個人の尊厳を害する行為であり、ハラスメントがあるような場所はマイノリティが利用しづらくなるという点では機会を奪うことになり、差別の一類型ということもできるが、差別とは異なる点もあるため障害者差別解消法では結果的にハラスメントを差別に含めていない。そのため、別項で扱うことにした。
- xviii 本件の遺族の訴訟代理人であった南和行「一橋大学アウトティング裁判から考える 暴露行為の被害の本質」(国際人権ひろば156号、2021年3月)ヒューライツ大阪ホームページ(<<https://www.hurights.or.jp/archives/newsletter/section4/2021/03/post-201897.html>>) (2023年10月9日閲覧) 参照。
- xix 松岡宗嗣『あいつゲイだって アウティングはなぜ問題なのか?』(柏書房、2021年)44頁
- xx 川口遼「一橋大学アウトティング訴訟 大学側の不作為とは何だったのか」(『世界』920号27-30頁)30頁
- xxi 杉田水脈「『LGBT』支援の度が過ぎる」(『新潮45』2018年8月号) p 57
- xxii 全国5地裁(東京、大阪、名古屋、札幌、福岡)に全国で14組の同性カップルが、同性間の婚姻を認めていない民法及び戸籍法の規定は違憲であり、それにもかかわらず、国が必要な立法措置を

講じていないことが、国家賠償法上違法であるとあるとして、国に慰謝料を請求する提起された「結婚の自由をすべての人に」訴訟

xxiii 札幌地裁令和3(2021)年3月17日判決において、法の下での平等を定めた憲法14条に違反するとしたもの

【付記】

本研究は、2020年～2022年度筑紫女学園大学特別研究助成(指定研究)を受けて行われた成果の一部である。

(うじ かずたか：心理・社会福祉専攻 准教授)

(しぶた とみこ：本学非常勤講師)

(あかえだ かなこ：追手門学院大学 教授)

(たかき かよこ：心理・社会福祉専攻 教授)

(やすつね まき：現代社会学科 教授)

