HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	なぜ、ダイバーシティが必要か？ ： 尊厳としてのセクシュアリティ
Author(s)	三成，美保//講演；鈴木，賢//聞き手；瀬名波，栄潤//司会
Description	北海道大学ダイバーシティ＆インクルージョン推進宣言制定記念講演会 第3回記念講演 ： 大学とセクシュアリティ．2021年12月20日，オンライン．
Relation	(2022)．北海道大学ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言制定記念講演会記録集 北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部
Issue Date	2022-05
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/85721
Type	lecture
File Information	03Mitsunari.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

北海道大学ダイバーシティ＆インクルージョン推進宣言　制定記念講演会

第３回記念講演：大学とセクシュアリティ

なぜ、ダイバーシティが必要か？―尊厳としてのセクシュアリティ―

日　　時　　2021 年 12 月 20 日（月）18:30-20:00

開催方法　　オンライン

講演者　三成美保（みつなりみほ）　氏

2016 ～ 2020 年：奈良女子大学副学長

2017 ～ 2020 年：日本学術会議副会長

（学位）博士（法学）

（専門）ジェンダー法学・ジェンダー史・比較法文化論

（著書）三成美保編『同性愛をめぐる歴史と法―尊厳としてのセクシュアリティ』明石書店、2015 年

三成美保編『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

三成美保編『教育と LGBTI をつなぐ―学校・大学の現場から考える』青弓社、2017 年

聞き手　鈴木賢（すずきけん）氏

中国法、台湾法専攻。近著に『台湾同性婚法の誕生――アジア LGBTQ+ 燈台への歴程』日本評論社、2022 年。北大院生時代から LGBTQ 当事者運動に参加、1996 年からレインボーマーチ札幌を主宰。現在、自治体にパートナーシップ制度を求める会世話人、北海道 LGBT ネットワーク顧問。

司会　瀬名波栄潤（せなはえいじゅん）氏

北海道大学大学院文学研究院教授

三成美保　奈良女子大学教授

鈴木賢　明治大学法学部教授
北海道大学名誉教授

瀬名波栄潤　北海道大学大学院
文学研究院教授

瀬名波　本日は、「北海道大学ダイバーシティ＆インクルージョン推進宣言 制定記念第 3 回講演会」にご来場いただきありがとうございます。司会の瀬名波と申します。北海道大学教員兼 LGBT 公認サークル「虹の集い」の顧問をしております。よろしくお願いします。

『北海道大学ダイバーシティ＆インクルージョン推進宣言』制定の検討は、実は、4 年前にセクシュアリティに関する要望書の提出から始まったと言っても過言ではありません。

2017 年 11 月 1 日、「『北海道大学 SOGI イニシアティブ』（仮称）作成検討のお願い」がそれで、本学の研究教育センターから、当時の大学執行部に提出されました。そこには、「本学構成員の一人ひとりが SOGI（つまり、性的指向と性自認）の多様性を尊重し、すべての構成員が安心して自己肯定感をもって過ごせる教育・研究環境を整えるためにもよろしくご検討願います。」と書かれていました。当時の大学執行部からの回答は、「現在、ダイバーシティ宣言制定の検討を始めるところなので、少し待ってくれ」とのことでした。

当時、日本では、2015 年の渋谷区の同性パートナシップ条例制定に始まる、いわゆる「LGBT 改革元年」と言う激動の時代が始まっていました。

北海道大学では、2016 年、未公認ながら LGBT サークル「虹の集い」が誕生しました。札幌では、2017 年 6 月に「札幌市パートナーシップ宣誓制度」が要綱として導入されていました。日本の政令指定都市としては初めてのことでした。導入に向けての運動の中心には、本日聞き手として登壇する鈴木賢さんがおりました。鈴木さんは生粋の道産子。北海道大学で学び、北海道大学で教鞭を取りました。いや、それ以上に、「1996 年からレインボーマーチ札幌」を主宰し、現在は「自治体にパートナーシップ制度を求める会」世話人、「北海道 LGBT ネットワーク」顧問を務めていると紹介する方が、今日の講演会の肩書にはふさわしいかもしれません。

また、その翌年の 2018 年 7 月 2 日、お茶の水女子大学が、戸籍上は男性でも自身の性別が女性だと認識しているトランスジェンダーの学生（MtF）を 2020 年度から受け入れる方針を表明します。国内の女子大学では初めてのケースで、奈良女子大学はそれと軌を一にして 2020 年にトランスジェンダー学生の受け入れを開始しました。そのときの立役者が当時の副学長で今日の講演者の三成美保さんです。三成さんは、日本学術会議法学委員会「社会と教育における LGBTI の権利保障分科会」の委員長を務め、学術会議の提言「性的マイノリティの権利保障をめざして」の I（婚姻・教育・労働を中心に）と II（トランスジェンダーの尊厳を保証するための法整備に向けて）をそれぞれ 2017 年と 2020 年に取りまとめ、日本のセクシュアリティ問題の改革に貢献してまいりました。

今月1日、現在の執行部により『北海道大学ダイバーシティ＆インクルージョン推進宣言』が制定され、記念講演会が始まりました。

『宣言』では、「北海道大学は、誰一人取り残さず、すべての構成員の尊厳が守られ、ひとりひとりが誇りを持ち、互いを尊重する大学環境を目指します。」

と高らかに謳っています。そこには、『SOGI イニシアティブ』で要望した「性的指向」と「性自認」も含まれています。『SOGI イニシアティブ』要望書提出から４年。「LGBT 改革元年」から６年が経っての北海道大学のアクションです。機は熟したのでしょうか。

本日のテーマは「大学とセクシュアリティ」です。北海道大学が『宣言』とともに歩むべき道のりについて、お二人の登壇者に忌憚のないご意見を頂戴したいと思います。

進行プログラムは、まず三成さんにご講演、それから鈴木さんとの対談、そして会場の皆様とのご意見交換の時間に移ります。質問や意見にはチャット機能をご利用ください。

それでは、講演会に移ります。講演題目は、「なぜ、ダイバーシティが必要か？－尊厳としてのセクシュアリティ」。三成美保さん、お願いいたします。

三成　奈良女子大学の三成と申します。本日はお招きいただきありがとうございました。では本日のテーマ「なぜ、ダイバーシティが必要か？」についての話をさせていただきます。

資料が多ございますので、ポイントだけを話します。後で資料をご覧いただければと思います。先ほどご紹介がありましたように、北海道大学はこの 12 月「ダイバーシティ＆インクルージョン推進宣言」を出しました。そこには「性別」、「性的指向」と「性自認」という文言が入っていて、性的マイノリティの人権も保障することが謳われております。素晴らしいと思います。

北海道大学のダイバーシティ＆インクルージョン推進体制は、既存のものを拡充して発展を図っていくものと考えることができます。このたび、ダイバーシティ＆インクルージョン推進宣言が出されましたけれど、実はその前に男女共同参画委員会もございますし、ダイバーシティ研究環境推進室があって、積極的な活動をしておられる。学外でも、全国ダイバーシティネットワークとか、複数の大学との連携も図っておられる。このような既存のシステムを今後さらに充実したものにしていく。このような決意表明であると今回の宣言を理解しています。

その際にお願いしたいのは次のことです。北海道大学はこれまでジェンダー・セクシュアリティ関係では文学研究院で日本のトップレベルの方を招いて、さまざまな講演会を企画しておられます。このような実績があります。更に全国的には珍しい公認サークルとして「虹の集い」が活動している。こうした既存の活動を有機的に結び付けて、これらの実績を生かしていく。そのようなシステム作りを今後やっていかれることと期待しています。

北海道大学の強みは、地域の関心が強いこと。北海道庁は LGBT 等に関することで関連組織の情報を提供しております。札幌市は同性パートナーシップ証明制度を、政令指定都市として日本で初めて定めた先進的な取り組みをしています。北海道新聞は、LGBT の特集を見える形で企画している。レインボー・リソースセンター、市民団体も活発。地域の関心と大学が協力して、取り組みを進めると期待しています。

では、本論に入ります。1の「尊厳としてのセクシュアリティ」です。

（1）「性の四要素」について、セクシュアリティのあり方を“人権”、人の根幹に関わる“尊厳”として捉える視点が重要です。性には４つの要素がある。「性的指向」、「性自認」、「ジェンダー表現」、「性の特徴」。４つの要素の組み合わせも多様ですし、それぞれの要素もバリエーションがあります。

性のあり方、セクシュアリティのあり方は、個人によって異なる、多様であるというところを前提にしないといけません。ノンバイナリーとかＸジェンダー、クィアとかクエスチョニング、第三の性とかさまざまな言葉が使われてます。これも微妙に意味が違いますので確認いただければと思います。

性の多様性はよく言われる言葉です。４つの要素の組み合わせ、それぞれの要素の中もバリエーションに富むという意味で、非常に性は多様です。性の多様性については、LGBTQ と呼ばれる当事者だけではなく、SOGI という言葉を使った場合は、ヘテロセクシャルの人もシスジェンダーの人も、全ての人を含む問題になります。このように、性の問題というのは、特定の人の特別な問題として考えるのではなく、全ての人に共通する“尊厳”の、“人権”の問題と考える必要があります。

４つの要素のうち、性の特徴、身体的な特徴に関

して、国連では「インターセックス」と表現されます。しかし、国内の有力な団体の方々は、インターセックスは「中間の性」というイメージを持ちますので、その言葉を使わず「DSDs」という性分化の多様性を示す表現を使っています。大事なのは、性自認は男性・女性がほとんどであること、中間の性ではないと理解しておく必要があります。

（2）LGBTQ の人々は、どのような割合で存在するのか。ここは問題なんですが、全国的公的統計がありません。全国的な統計がない、公的統計がない、国が統計を取っていないことは、国の政策として進みにくいということ。自治体が進めたり、大学等それぞれの機関が対応を進めていく必要があります。国に頼っていては人権侵害は進んでしまう。自治体は幾つかの調査をやっていて、民間も電通などが調査をやってます。最も現在信頼できる調査が、大阪市が研究者グループと行った調査であり、“Q”を含めて 8.2%という数字が出ています。これは質問紙調査で最も信頼度が高い調査です。他のウェブ調査でも、大体 8%前後という数字が出てますので、大体 3%から 8%は当事者の人。Q（クエスチョニング）の方が多いことも理解しておく必要があります。身近に存在する、ということです。

（3）身近に LGBTQ が存在するのですが、日本の特徴はどこにあるのか。2018 年の調査で性同一性障害そして同性愛についても同じような調査を行っていますが、どちらもほぼ同じ結果が出ている。何がポイントかと言うと、10 代は学校で習っていない人が 5 割程度ですが、大学で管理職になるような人、50 代以上では学校教育で習っていない。これは日本の性教育の欠陥です。LGBTQ の理解については大きな世代間の格差があるという前提の下に、取り組みを進めないといけません。

日本の特徴は主に 3 つです。①日本はヨーロッパ諸国と比べると、トランスジェンダーへの関心が先行するのですが、ヨーロッパなどでは同性愛や性的指向への関心が先行するが、日本は必ずしもそうではなかった。日本で唯一の LGBTQ に関する法律が、2003 年「性同一性障害者特例法」です。2015 年には文科省の通知が出されて学校現場、小中高で取り組みが進み始めます。②トランスジェンダーの関心が先行しているとはいえ、大きな枠組みで言うと、日本は性教育が非常に停滞している国であり、③ジェンダー平等が完全に停滞している。1999 年「男女共同参画社会基本法」ができて、90 年代はジェンダー平等が進むかに見えた。しかし、21 世紀になったら、性教育についても、ジェンダー平等についても停滞して今に至る。

（4）国際社会はどうかと言うと、二極化している。国連の人権理事会を含めた諸機関は、人権保障に積極的に動いています。これは EU 諸国とか、アメリカなどに共有されている価値観です。一方、イスラム文化圏を中心にロシア、中国も含めて差別を維持強化している国があります。

国連総会では人権問題であるにもかかわらず、総会決議がなされない。LGBTQ の問題は人権問題ですから、普通だったら国連総会で決められるのに、それができないという状況。

日本はどうかと言うと、人権理事会の理事国として積極的に賛成しています。政府は国連の LGBTQ の権利保障について積極的に賛成しています。しかし国内では、今年の 5 月・6 月ですが、「LGBT 理解増進法」ですら国会に上程されなかった。非常に消極的。二つの顔が使い分けられているのが、日本の現状です。

性的指向に関して、世界の法制度は二極化しているのが地図を見ても示されております。ブルーは同性間の結婚とか、パートナーシップが認められている国。エンジ、赤系、オレンジ系は同性間の性行為が処罰される国、死刑を科している国もある。完全に二分されている。

性的指向に関するだけではなく、トランスジェンダーも同じ。紫色は、法的性別の変更が可能で、手術をすることもない。つまり、体は変えずに性自認で法的性別を変更できる国。日本が含まれるピンク色の国は性別変更は可能だけど、手術要件が入っている国。赤は変更すら認められていない国。トランスジェンダー法制についても、世界は二分されている。

国際的にどのような文書が発せられているか。最初申し上げましたように、国連総会の決議はないです。しかし人権理事会とか、ジョグジャカルタ原則といった包括的な文書によって、国際的なあるべき原則・姿

が示されています。その第 3 原則では、人として認められる権利、当たり前の人権が保障されるべきと掲げられてます。

2006 年の「ジョグジャカルタ原則」は 10 年ぶりに更新されました。ジョグジャカルタ原則は、最も包括的な LGBTQ の権利保障をまとめている文書と言われます。「教育への権利」を定めるのが、第 16 原則です。そこでは、教育というのは、性的指向や性同一性による差別をなくして教育を受ける機会権利を保障しないといけない、教育は人権尊重の発展を目的としないといけないといったことが掲げられています。2017 年の追加事項には、“diverse sexual orientations, gender identities, gender expressions and sex characteristics” という文言が登場しました。性の 4 つの要素を尊重した人権教育をしないといけないということが掲げられています。

国連の人権諸機関から、どのような文章が出ているかを確認しましょう。“BORN FREE AND EQUAL” 初版が翻訳されていて、現在は第 2 版が英語で出されています。そこでは、トランス嫌悪の暴力から保護する、拷問とか残虐な処遇の防止、同性愛の非犯罪化、SOGI を理由とする差別の禁止、集会の自由の尊重が掲げられています。日本にはあまり縁がなのではと思われるかもしれません。しかし、同性愛 / トランス嫌悪の暴力が日本ではあまりないにしても、マイクロアグレッション、ささいな日常的な攻撃はあります。SOGI を理由とする差別を禁止する法律が日本にはない。意見を自由に言うのはカミングアウトを伴うリスクがあるにもかかわらず、リスク対応が十分に保障されていない。ここに挙げられている内容は、厳しい差別があるところだけの話だと思わず、日本でもあり得る問題と考える必要があるでしょう。

（5）北海道大学も掲げているダイバーシティ＆インクルージョンの効果についてです。LGBTQ の法的包摂度が高いほど、社会の受容度も高い。これは当然です。それだけではなく、ジェンダー平等の達成度・経済発展度とも正の相関関係を示すことが明らかになっている。

OECD のレインボー白書が翻訳されてますけど、法的包摂度つまり、法的な権利保障がなされているか、差別禁止がなされているかについて、データを挙げて結果を示しています。最高レベルがカナダ、ポルトガル、フランス。これに比べて最低レベルが日本、トルコ、韓国。低い国では、LGBT の人々の暮らしやすさも低い。インターセックスの権利保障レベルは著しく低く、困り事が見えない状態です。

日本はジェンダー平等停滞国。ジェンダー平等の停滞度のデータは、皆さん目になさってるかも知れません。グローバルジェンダーギャップ指数、世界経済フォーラムが毎年出している数字が悲惨なほど。黄色が 100 位以下、オレンジは 120 位以下。政治、経済、総合順位が非常に低い。大事なのは低い順位が続いていることじゃなく、他の国の順位が上がっている中で、日本は取り組みが進んでいないこと。取り組みの遅れを如実に示している順位なのだと理解する必要があります。

ジェンダー平等と LGBTQ の権利保障は、密接に関わります。さまざまな能力を持つ人に、その能力に見合った処遇を保障できることで、経済発展につながるのですが、より日本に即したものが、学術会議の提言の中に引用したデータです。差別的言動がないと、勤続意欲が当事者である人も当事者でない人も非常に高まる。ダイバーシティ意識が高いほど、意識が企業に浸透しているほど、当事者である人も当事者でない人も勤続意欲が高い。浸透が低い場合は、勤続意欲が極めて低くなることが目に見えて示されております。これは、大学においても当てはまるでしょう。

2「トランスジェンダー学生への配慮」に移りましょう。トランスジェンダーの人達が医学的な治療を受けようとすると、ジェンダークリニックを訪ねる。ジェンダークリニックや医師については、性同一性障害学会（GID 学会）が、認定施設・認定医を公表しています。

代表的な認定施設のうち最も早いのが岡山大学病院。北海道では札幌医科大学附属病院が認定施設になっています。このような施設がありますので、大学として連携を図る取り組みをしていただければと思います。ジェンダークリニックには精神科医、産婦人科医、泌尿科医、形成外科医とか多様な部門が関わります。総合的な医療になるため、小さいところでは対応できない、大変な治療になります。

（1）トランスジェンダーに対するハラスメントについ

てです。中学生の思春期、第二次性徴期に性別違和感を持つ男子が、いじめや暴力にあったと回答する率が高い。

いじめや暴力を誰から受けたか。同級生の男性ないし女性から暴力を受けている。ゲイ男性や MTF、FTM、MTX などのトランスジェンダーの人は、言葉によるいじめや服を脱がされるいじめにあっている。トランス女性つまり、生まれた時に割りあてられた性別が男性で性自認が女性である場合、学校などで男性からいじめられる可能性が高い。ゲイ男性とかバイセクシュアル男性のように、男性要素を持っている同性愛者もいじめられる可能性が高い。いじめの現状をみると、トランス女性にとって男性トイレを使うことは危険ですし、ゲイの男性などを保護する配慮も必要でしょう。一方、レズビアン女性は、不可視化されているが故に表に出てこないから、いじめや差別が見えにくいという問題もある。このように、LGBTQ に対するいじめ・暴力は日常的であり、彼らの心に深く刺さるのは、「マイクロアグレッション」と呼ばれるアンコンシャスバイアス、つまり無意識の偏見なのです。

マイクロアグレッションとは些細な侮辱・些細な攻撃を意味し、日常的に何気なく、悪意なく行われている言動のことです。しかし実はそれは些細なものではない。深刻な攻撃、侮辱になります。望まない代名詞で呼ばれるとか、理解できないと言われたり、わざわざ指摘されるといったマイクロアグレッションに、当事者達は日々さらされていることを理解する必要があります。これを行わない、自分の中にあるアンコンシャスバイアスに気づく、そういう研修を全ての人が受ける必要があるでしょう。

（2）「性同一性障害」という話について説明します。トランスジェンダーは、性同一性障害と同じではありません。トランスジェンダーの一部が性同一性障害ですが、性同一性障害という言葉は、すでに国際的には使われていません。現在は、「トランスジェンダー」という言葉を使う方が望ましいのです。日本では 2003 年に特例法ができました。優生保護法の違反判決が出てから 30 年の間、国内手術ができないので外国に行って手術せざるを得ないということでしたから、特例法は悲願だった。法律ができた時は、特例法の内容は、国際レベル、国際的な標準だったのです。

しかし、その後、21 世紀の 10 年、20 年の間に急速に社会が変化して、トランスジェンダーの「脱病理化」が進んでいます。現在 9,600 人ほどの人が法的性別を変更していますが、治療などをしている人は 46,000 人ですから、トランスジェンダーの一部、2-3 割しか法的性別を変更していない、法的性別を変更したくてもできないということを理解しておく必要があります。

現在の国際社会では、人権モデルに従って「性別違和・性別不合」という言葉を使います。性別違和感を持つのは、障害ではないからです。日本の法律は、トランスジェンダーの人たちにとって高すぎるハードルになっているのです。この理解がなぜ大学で必要か。法律のハードルが高過ぎる、つまり、法律によって権利保障はできない。だから大学として教育機関として、当事者の人に寄り添う対応が必要なんです。

特例法には、5 つの要件が定められてます。①年齢要件、②非婚要件、③子なし要件、④生殖不能要件、⑤外性器近似要件。この 5 つの要件全てを満たさない限り、日本では法的性別を変更できません。20 歳というのは、成人年齢変更にあわせて 18 歳に変わります。

日本とそれ以外の国を見ていただきますと、日本は①②④⑤と要件が存在するのですが、EU 諸国の多くではもはや要件が存在しない。成立年を見ていただきますと、21 世紀になってから法律ができており、急速に変化している。この 10 年のことなのです。③の「子なし要件」は日本独自の問題。こんなものは他の国にはありません。ということは、トランスジェンダーの人達に手術をすることが当たり前のような物言い…なぜ手術を受けないの？ということを絶対に言ってはいけないんです。手術を受ける「権利」を保障する必要はありますが、法的性別を変更するのに手術を受けないといけないとすることが人権侵害なのです。

ドイツと比較しておくと、ドイツでは持続的な性別違和感があれば、法的性別変更は可能です。年齢制限もありませんし、法的性別の再変更も可能。1980 年時点では、日本とほぼ同じ要件だったが、21 世紀に違憲判決が出て要件がなくなっている。

フランスでは 2016 年法で、要請している性別を公に示し、周りから認められれば法的性別変更できる。

大学で必要なのは、本人が求めている性別での大学生活をきちんと保障すること。これは国際社会、とくに EU で進んでいる法律にあわせて権利保障を行うという意味なのです。

（3）「性別移行過程への配慮」についてです。大学で権利保障をする時に重要なことは、トランスジェンダーとは性別を移行することであるとの理解です。移行にはプロセスがある。在学中・在職中に、性別を変更する人が少なからずおられる。日本は法的ハードルが高い。国際人権基準に照らして、グローバル大学を目指す教育現場の先進的対応が望まれます。

性別移行過程を見ると、例えば杉山さん。戸籍上は女性ですが、女性パートナーと一緒に男性として子育てもしておられます。仲岡しゅん弁護士。彼女は戸籍上はまだ男性。しかし女性として生活をし、弁護士の活動をしておられます。

性別違和感がある人にも治療をする人もいれば、治療をしない人もいる。服装だけで表現する人もいる。治療しても法的性別変更までいく人もいれば、いかない人もいる。移行過程が人によって多様ですので、多様なプロセスをどう保障するか？これがとても大事。

性別違和感を自覚し始めた時期は、小学校前が多い。現在の学校教育では、トランスジェンダーの生徒に対し、一定の配慮を学校はやらないといけないと文科省の通知がある。これが 2015 年に出ているので、学校で一定の配慮をしている。法的性別つまり戸籍上の性別は、20 歳にならないと変更できませんから、当然性別を変更していない人が大学に入ってくる。年齢要件が 18 歳になったとしても、法的性別を変更するには手術をしないといけない。卵巣、精巣、子宮、全部取らないといけない。子どもが生めなくなる。学校生活で性自認に従った生活を保障してもらってる子が、大学に入った時に断絶がないようにケアをしていく必要があります。

性別移行には様々な困難が伴います。手術をするにはお金が高いとか、健康な体にメスを入れないといけないといった深刻な困り事があります。性別適合の医療的措置は、保険適用が可能になったが、混合治療については保険適用ができない。例えばホルモン治療は、中学生あるいは 15 歳になって可能。ホルモン治療に保険適用を受けると、もっとお金が掛かる手術には保険適用ができない、ということになる。

奈良女子大の場合は、2020 年からトランス女性を受け入れてます。この時に私たちが気が付いたのは、戸籍上の女子の中にトランス男性は普通に存在すること。このことに気が付かなかった。トランス男性の学生は、女子大に入ると法的性別変更したら大学学籍を失う恐れを抱いていた、ということが取り組みをする中で分かってきたのです。そこで、トランス女性の受け入れと同時に、トランス男性として法的性別を変更しても、卒業時まで在籍保障を決めました。学則は変更していません。女子の定義を変更した。性自認に基づく女子も「女子」に含めるようにしたのです。

3の「性的指向の尊重」に移ります。人権関係の国際条約を批准しますと、国連の人権関係の委員会から政府レポートの審査を定期的に受けます。自由権規約委員会からの日本政府のレポート審査では、性的指向・性自認を含むあらゆる理由に基づく差別を禁止する包括的な差別禁止法を作れと 2014 年段階で指摘されている。啓発活動もちゃんとせよと。しかし包括的な差別禁止法は、いまだ日本では存在しません。

（1）「同性愛」概念の成立について。「同性愛」は馴染みのある言葉ですが、歴史的には新しい言葉です。「ホモセクシュアル」という言葉は、1860 年代のドイツで生まれた。それ以前のキリスト教社会は、同性間の性的関係をソドミー罪として、宗教的な大罪として火あぶり、死刑に処していた。同性愛という概念はない。同性間の性的行為という事実を処罰していた。主に男性です。

ところが 1860 年代に、ドイツ帝国全体の刑法典を作る動きが出てきたとき、同性愛を処罰する条文を残すかが問題になった。その時に同性愛は生まれつきのものであり、刑法で処罰するのは良くない、馴染まないという議論が出てきて、同性愛概念が同性愛者の権利を守る見地から主張された。

歴史的には同性愛概念が出ると、対抗する概念として異性愛概念が出てきて、異性愛規範が成立する。それが現在まで繋がってます。キリスト教ヨーロッパ社会では、同性愛に対する異性愛規範をいかに克服するかをめぐって、ものすごい戦いがあった上で、ようやく婚姻平等が実現している。

日本は、アジア・アフリカ全体に共通するのですが、厳しいセクシュアリティ規範はない。明治期には森鴎外も言っているように、学生の男色は硬派の美風とされていた。大正期に同性愛概念が成立し、ヨーロッパで確立した変態性欲という精神医学が入ってきて、マイナスイメージが強まります。

一方で女学校では、女性同士は、男性との恋愛とはちがって、性的な関係を伴わないとされ、精神的な恋愛の親密な感情は、「S」とか「ユリ」とか美化されました。戦後日本では養子制度により、ヨーロッパと違って一日でも誕生日が違えば親子になる、家族になりますので、カミングアウトしなくても、家族になれる制度があった。運動はあったけど、ヨーロッパのような市民運動として広まることがない状況の中、お笑いネタとして、トランスジェンダーの問題が差別的な表現として広まっていく。21 世紀の日本では LGBT 理解増進法すら国会に上程されない。

世界が二分されている話をしました。アジア・アフリカは、イスラム文化圏を含みますが、歴史的に見ると同性間性行為に比較的寛容です。多様な性のあり方は、伝統的文化の中に組み込まれている。インドであれば「ヒジュラ」と呼ばれる人たち。しかし植民地支配とともに、ヨーロッパ的な同性愛概念と同性愛嫌悪が輸入され、ヨーロッパの植民地支配側の人たちが現地男性を同性愛対象にする一方で、伝統的なアジア・アフリカの現地の性のあり方を不道徳と見なす圧力が植民地主義とともに強まります。現在、それに対する抵抗として、反植民地主義と同性愛嫌悪が結びついている。イスラム諸国で同性愛嫌悪が強まっているのは、イスラム諸国の文化的な背景というより、ヨーロッパとの関係で理解する必要があるでしょう。

（2）「同性パートナーシップ証明と同性婚」ですが、現在の日本では 2015 年以降、同性パートナーシップ証明制度が導入されています。これは自治体に住む住民に理解を進める大きな手がかりとなります。しかし法律ではありませんから、最も重要な同居関係で財産権保障がない。財産権保障を含む法律が「同性パートナーシップ法」、更に婚姻として認めるのが「同性婚法」、婚姻平等の法律です。世界初がオランダ。この流れで日本は一番初歩的な段階にとどまっている。

実はヨーロッパやアメリカでも、最初は同性パートナーシップ証明制度は自治体から始まってる。それは 90 年代ぐらい。ドイツの場合は 2017 年に同性間の結婚は認められた。パートナーシップは 2001 年。大体 20 年の間隔で、段階的に進んでいる。日本は現在一番初歩レベルにある。これから 20 年たったら、同性間の結婚が認められる？待てませんね。20 年ですから。したがって、日本の場合は、この 3 段階を同時並行で進めていく必要があります。

（3）「同性パートナーシップ証明制度」ですけど、現在人口カバー率 40％以上、130 自治体で同性パートナーシップ証明制度が導入されています。北海道は 185 自治体の中で 1 つだけ…札幌市だけ。政令指定都市としては日本初で、非常に先進的であった。よくぞ札幌市頑張ったと思う。現在の登録数は、138 組のようです。函館市がまもなくパートナーシップを予定しています。

今日コメントをくださる鈴木先生から先日ご報告いただいて、そこで明らかにされたのですが、台湾では 2019 年に同性間の結婚が認められ、その後 7,000 組近くの同性カップルが結婚している。多いことに私は驚きました。日本では、パートナーシップレベルで 2,200 件ほど…全く違う。この違いは一体どこにあるのか？鈴木先生にご紹介していただければ。日本は道のりは長いですけど、歩みを進めないといけない状況です。

札幌地裁は、札幌地裁で出たことが積極的な意味があるのですが、同性婚訴訟で違憲判決が出た。同性婚を認める大きな方向に繋がっていけばと期待しています。

最後の問題。4の「大学の対応課題」について。LGB と T の違いへの留意に関しては、東京大学で若手研究者が当事者インタビューを行っている。それがウェブ上で公表されている。そこで明らかにされていることは大体予想通りです。LGB については居心地の悪さとか、嫌な体験はあるけれども、生活レベルで困ることは比較的少ない。しかしトランスジェンダーの場合、トイレ・更衣室・合宿・名前・性別欄・呼称など、生活レベルでの困難やストレスが多い。カミングアウトについても生活する必要上、覚悟をしている。カミングアウトするしないで構えないといけない状況

が、トランスジェンダーにある。LGBTQ 全員に対して、大学は対応しないといけないが、トランスジェンダーにはトランスジェンダーならではのさまざまな困り事がある。そのことに一層の留意、配慮が必要です。

これを踏まえて、課題を掲げました。第一は、生活・学習上のニーズに応じた個別対応です。個々のニーズは全く異なります。個別対応が必要。大きなルール、枠組み、体制を整えないといけないけれど、個々の人達の相談に応じて、個別に細やかな対応をする。とりわけ在学トランス、在職トランスの相談・支援は、二本立てが必要です。

例えば、ダイバーシティセンター内に、LGBT 支援相談を整備する。そこに行けばワンストップで、他に相談に行かなくても全部対応・情報共有される。大事なのは、アウティング防止をルール化しておくことで、学内外に繋ぐルートも確保する必要がある。ここに相談に行ったら、この範囲は情報共有されるが、これ以上に情報を提供する場合は、必ず本人に同意を取るとルール化していく。安心して相談できる体制を整えることが非常に大事です。一方で、身近な複数の相談窓口の受け付けルートも開いておく。この二本立てでやる必要があります。特に二番目は様々な窓口で対応できるよう、教員・職員の研修が必須です。

第二に、安心・安全な大学であらねばならない。ハラスメント相談体制を拡充すると共に、アウティングを禁止する。守秘義務を明記して、情報手続きも明確化すべき。守秘義務違反はパワハラにもなる。アウティング自体がハラスメントになると明確にして、一定のペナルティもあることを明確にする。個室トイレ、個別更衣室、個別健康診断は LGBTQ、特にトランスジェンダー特有の問題ではなく、さまざまな形で体とか心とかに困り事を抱えた人は普通に存在するのだから、全ての人のために手続きを整える。

第三に、当事者のエンパワーメント。ジェンダー教育を拡充する。ジェンダー教育の中に、SOGI に関する授業を必ず含む。LGBT フレンドリー企業との連携を積極的に図る。当事者サークル、アライサークルを支援するなど。

以上の三つについて具体的に見ましょう。

（1）「学生ニーズから見る大学の課題」。

当事者インタビューから出てきた課題の第一は大学組織の横のつながりを強めること。図書館に入れなくなったり、スタッフに知られるとか、その都度問い合わせをしないといけない。ものすごくストレスになる。大学組織はタコつぼ化しやすいので、タコつぼにならないよう、横の繋がりを強める。横の繋がりを強めるのは LGBTQ に特化した問題ではない。LGBTQ の困り事に対応するために、ダイバーシティのために横の繋がりを強めることを、大学のタコつぼ化を突破する一つのきっかけにしていく。積極的に位置付けることが大事。

二番目。ガイダンスや必修講義での取り上げ。専門授業では、多くの大学に専門家がおられる。しかし、専門授業だけでは駄目。教養の授業だけでも駄目。聞きたい人しか聞きません。聞きたい人は、元々意識高い系ですからあまり問題ない。そもそも関心がない、自分は差別なんかしないと胸を張ってる人こそ、マイクロアグレッションを持ってると気付かせるため、ガイダンスや必修講義で取り上げることが大事。

三番目。ダイバーシティセンター、ジェンダーセンター、LGBT センター、呼称はさまざま。北海道大学でもダイバーシティセンターがあり、男女共同参画室もある。この組織を横の連携を図りつつ、拡充していただきたい。当事者学生の声として、“アウティングの危険性を感じた”。これはトランスジェンダーの人にとって深刻な問題。それからレズビアンの人、“「（カミングアウトに際して）そうなんだ」とさらっと流して話を続けてくれるぐらいが、知識や理解が心地いい”。知識や理解があると、誰にとっても居心地が良くなる。このことを共有する必要がある。

（2）「安心・安全な大学へ」。

①性自認と社会的関係について。トランスジェンダーがトイレを使う問題がよく議論されます。トイレ利用の問題が、トランスジェンダーの人権・尊厳を害する言説と結びつく傾向が強まっています。

これに関して、仲岡しゅん弁護士が言ってることが、大いに参考になると考えます。「心が女性だと言いさえすれば、直ちにあらゆる女性スペースを使えるかのような想定」自体がそもそもナンセンス。トランスジェンダーのトイレ利用の是か非か。そういう問題じゃない。先ほど言いましたけど、トランスというのは移行過程です。性別移行過程なので、多様です。トラン

スジェンダーがそれぞれ多様です。多様なあり方を汲んだうえで対応していかないと、トランスジェンダーの存在を否定することに繋がっていく。

トランスというのは性別移行過程によって変化する。個人差が極めて大きい。個別相談に応じた対応が重要。中学・高校と女の子として生活して、戸籍上は男性であっても女の子として誰もが認めている人が、女子トイレを使うことは全く違和感ない。その時に戸籍上の性別をどうこうとは誰も言いません。そのような人達と、北斗の拳のケンシロウが「私は女性」と言って女性トイレを使うのとは全くレベルが違う。トイレについては、さまざまな形で課題になってる。

スウェーデンのトイレ、教えていただきましたので紹介しておきます。国際キリスト教大学のトイレ、ここは“男性トイレ”、“女性トイレ”って性別トイレは残してる。利用頻度が高いトイレを個室トイレにしている。たとえ、個室トイレを設けても、使いにくいところに個室トイレを設けると、そこに行くこと自体がカミングアウトを伴う。誰もが使う個室トイレをLGBTQ、特にトランスジェンダーが使うと、違和感がない。

障害者のトイレ・多目的トイレを使うのは、個室トイレを使うまでの臨時的な措置であればやむを得ないという部分はあるが、基本的に多目的トイレは障害者とか、問題を抱えている人のトイレ。常に空けておく必要がある。多目的トイレは代用にはなりません。

②複合差別への理解が必要。交差性、INTERSECTIONALITYという概念ですけど、最近ジェンダー研究で重視されています。紹介しているのは、同和地区（部落）にルーツを持ってセクシャルマイノリティでもある人の言葉。トランスジェンダー男性が地域の共同体で女の子として扱われ、結婚いつするの？息子のところに嫁に来てほしい、善意で語っていることが本人にとって苦痛になる。ここも考えさせられます。

③サポート上の留意点。体育・スポーツでは、特に男性スポーツはマッチョで、ホモフォビアが強いとガイドラインでも書かれている。ガイドラインの中に、よいサポート方法が紹介されています。参考にしていただいて、カミングアウトされた時にどう対応したらいいのか、これが全てではないけど、一つの手がかりにしていただければと思います。

（3）「エンパワーメント環境の整備」。

①日本でLGBTQに対する差別がなくならない、不可視化されやすい背景には、性教育の不備があります。90年代に性教育元年を迎えて、性教育が広まるかに見えた。ところが21世紀になって、性教育バッシングが強まった。国連ではユネスコなどを中心に、性教育は「SEX EDUCATION」から「SEXUALITY EDUCATION」に概念が変わっています。

「SEXUALITY EDUCATION」は「包括的性教育」と呼ばれます。包括的性教育の三本柱が、多様性・人権・ジェンダーです。このような包括的性教育は、EU諸国などで行われている教育で、日本は学校教育でなされておりません。個々の先生の努力によってやってるところはあるかもしれませんが、学習指導要領には書いていない。だからこそ、大学で、SEXUALITY EDUCATIONも含めた必修授業の必要がある。

②自治体・LGBTフレンドリー企業の取り組み情報を、特に就職課・学生課などで学生に提供してエンパワーメントすべき。勤めたい企業で取り組みしている企業が北海道にもあるし、全国にもたくさんあって、グローバル企業であればあるほどそう。このような情報を積極的に提供していく必要がある。例えば札幌市のLGBTフレンドリー指標企業。全国的に言うと、プライド指標に合致している企業にゴールドを与える取り組みがある。ゴールドを持っている企業は増えています。こうした情報もウェブ上で公表されてます。

このような情報を学生たちに積極的に与えて、そしてこれは当事者の学生だけではなく、それ以外の学生に対しても、ゴールドを取る企業はダイバーシティ＆インクルージョンを努力している企業であり、誰にとっても働きがいのある企業だと伝えていただければと思います。

KDDIの取り組みを一つ紹介します。KDDIは6年連続でプライド指標のゴールドを取っている。これを誇りにしていて、ホームページに公表している。赤く色を変えている箇所、例えば、当事者コミュニティの支援や公募型セミナー、トイレ、家族への配慮、レインボープライドパレードへの参加などは、大学が組織として教職員に対して取り組むべき内容であり、学生に対しても取り組むべき内容の参考になると思いま

す。ぜひ、先進的な取り組みを、「北海道大学ダイバーシティ＆インクルージョン推進宣言」に見合うような取り組みをしていただきたい。

③取り組みを進める中で、現場はこれまでも努力をして来られているはず。これからも頑張る個人、頑張る現場がいます。しかし、個人に頼り過ぎると負担は大きくなるので、頑張る個人、頑張る現場をきちんと評価して、サークル活動などもその活動を見える化して全学的に共有して、その上で大学としての組織としての支援を行う。やれることリスト、できることガイドをホームページで公表し、受験生に対して、北海道大学はこのような取り組み・ケアができるので受けてくださいとアピールいただければと期待しています。

最後にまとめます。東京大学で、サークルが ICU をモデルに「できることガイド」を作っている。北海道大学もこれやってください。3つのポイントをまとめました。第一に、LGBTQ の権利保障は、ジェンダー主流化の一環である。LGBTQ の権利保障だけを特別視して囲い込むのではなくて、大学全体でのジェンダー主流化、あらゆる大学での施策にジェンダー視点を入れて立案・実行し、男女共同参画・ジェンダー平等が実現しているか評価する。執行部に女性比率は高いかも含めて。

第二に、LGBTQ の権利保障は国連全体の課題。グローバル大学としてのブランディングに貢献するし、優れた人材の確保に繋がる。EU 諸国からの留学生にとって、当たり前の権利保障が北海道大学では実現されている。あるいは、LGBT 迫害諸国の留学生にとって北海道大学は避難所、アジールになる、といった打ち出しが期待されます。

第三に、ダイバーシティ実現の経済的・社会的効果は高い。学生自身が北海道大学に誇りを持つ。企業との連携を積極的に図っていく。奈良女子大学も、トランスジェンダー学生を受け入れ、学生の反発はありません。むしろ学生は、トランスジェンダー女性を受け入れることに誇りを持っていると答えてくれる学生が多々おります。

参考文献は以上です。学術会議の提言もまとめておりますので、ご参考にしていただければと思います。私の報告を終わります。ありがとうございました。

瀬名波　三成さん、ありがとうございました。これから鈴木賢さんによる講演会についてのコメント、三成さんへの質問や意見交換を進めてまいります。会場からの質問も受け付けています。三成さんの話、鈴木さんのコメントについて聞きたいこと、ご意見ありましたら、チャットを使って入力してください。鈴木賢さん、よろしいでしょうか。お願いします。

鈴木　皆さんこんばんは。鈴木賢と申します。北大を卒業して、北大で教員を二十五年やってました。2015 年から明治大学に来ましたが、家も札幌にありますし、しょっちゅう戻っています。

今日の三成先生の話、包括的にお話いただいたと思います。どういう話だったか、私なりに整理させていただこうと思います。ポイントは、特定の性的あり方を当然の初期設定とする時代は終わった、ということ。特定の性的あり方だけが正常で自然なんだって考えること、これは幻想だということです。そういう幻想を打ち破る、その先頭に大学が立つ。特に北大がその先頭に立つということなのです。

この幻想は二つからなる。一つは「性別二元主義」と呼ばれる幻想。人は男と女しかいない、完全に二分できると思い込む考え方。しかし、現実は単純ではなく、男女の間にはグラデーションがあって、両性は実は連続体です。程度の問題でしかない。

三成先生が GID、性同一性障害って認識はもう古いとおっしゃいましたが、なぜ古いのか？性別二元主義の世界の産物だからです。旧時代の枠組みなのです。病理化することによって、例外的に性別変更を認める。手術要件が付いてるのは、生殖能力にこだわっているのです。生殖能力が残っていると、男でもない女でもない、中間的な存在を承認することになってしまう訳で、それが許せない。どうしても男と女に区分しないと気が済まないという、幻想ワールドにとどまっている。

したがって、GID は古いのです。もう一つの幻想は、異性愛主義。人は異性に引かれるのが当たり前で、自然だと思い込む。これも幻想だと思います。ヘテロセクシャルは、人間の多様な性の一類型に過ぎない。しかし、それだけが正常で、普通だと考えてしまう。実は自然はそんなに単純ではありません。

多くの自然科学をやってる北海道大学の方々の前で言うのは憚られますが…私みたいな社会科学の人間が。人間はそもそもとても複雑です。そんな単純じゃない。ダイバーシティは複雑な人間を、ありのままに認識することに過ぎない。もともと多様なのです。多様性を受け入れると言ったりしますけど、受け入れるもへったくれもなくて、最初から多様なんです。

その現実を、そのまま認識するだけの話なのです。しかし、この二つの幻想は、非常に頑固です。これが当事者の価値を貶め、差別を生み出す源泉にある。上から目線の配慮ではなく、どれも特権化させない、どの存在も同価値という態度。そこへの転換が必要です。優しさとか気持ちとか、そういう問題ではなく、実践であり制度であり、規範に落としていく必要がある。

性別二元主義と異性愛主義は、制度化されています。法的に制度になっている。私的な問題じゃない。尼崎の職員の方が、バイセクシャルであるとカムアウトされた。それが不適切で、私的な性的な発言をしたとして問題になっています。バイセクシャルの人、同性愛の人だけ私的な問題だとされる。異性愛は私的だとは考えられてないのです。

異性愛は制度化されている。婚姻制度があり、配偶者控除があり、扶養手当があり、遺族年金があり、公的住宅に入居し、介護休暇をもらい、忌引休暇をもらう。結婚すれば祝金が出る。異性愛は制度化されて守られてる。それに対して同性に性指向が向く人は何もない。荒野の中に生きている。私もそうですけど、それが現状です。

日本のセクシャルマイノリティの置かれた状況の特徴は、「私の領域」にしか存在しないことになっていることです。法的には全く空白、これが日本の特徴で、基本的にはそれが続いている。要は特定類型の人間だけを特権化するな、ただそれだけの話なのです。

どんな個性を持っていても、人間が人間であるだけで同価値だ、平等だという意識を確立し、それを制度化し、現実の不利益をなくす。要は人権問題、ただそれだけの話。面倒くさいと感じるかもしれませんが、当たり前のことと言えば当たり前のことにすぎません。

どういう個性を持った人間であっても、同じ価値を持つ人間なのです。異性愛やシスジェンダーが正しく正常、という態度を止めるだけの話。いろいろな概念や制度、あるいは歴史を外国のことを含めて説明いただいた。

瀬名波先生、こんなんでいかがですか。

瀬名波　ありがとうございます。三成さん、今の鈴木さんのコメントについて、確認したいこととか何かございますか。

三成　鈴木先生のおっしゃる通り。例えば同性婚という言葉。異性間の結婚を「結婚」といい、同性間の結婚を「同性婚」という。これ自体もおかしくて、「婚姻平等」という言葉を使うべき。あるいは「婚姻の性中立化」という言葉を使うべきで、同性間の結婚だけ同性婚を使うこと自体良くない。

瀬名波　なるほど。鈴木さんから、三成さんへの質問ございますか。

鈴木　先ほど奈良女子大学で、トランス女性を受け入れる決定をされた際に、学生さんたちからは反発はなかったということでしたが、大学の事務局はいかがですか。私は国立大学に長く勤めていて、文科省から派遣される幹部職員の方々がどう対応されたか興味がある。

三成　あんまり裏事情を言えない部分もあるけど、事務方には積極的な方もおられた。むしろ、教員の側には強い懸念を示す方がおられました。受け入れるにあたって、何度も何度も研修会をしたり、専門家を呼んで講演していただいた。教職員向けに。その時にトイレ問題とか、イスラム圏の留学生を受け入れる時にマイナスになる、このような意見はいろいろ出ました。

学生に対しても説明会をやったのですが、学生はほとんど反発がなかった。事務方の反発というのは、奈良女では表にはあまりでなかった。これは北海道大学のような巨大大学と違って、小さな地方の国立大学ですから、事務組織の性格も違うのがあるかもしれない。教員の抵抗には、一部にかなり強いものがありました。

鈴木　ありがとうございます。トランスジェンダーに対してヘイトスピーチが行われています。特にネット上ですけど。それがどこから出てきたかっていう時に、お茶の水女子大と奈良女子大で、トランス女性を受け入れる決定をしたことから始まったっていう人がいる。別に責任を押し付ける訳じゃないけど、それは関係してるってお考えですか。

三成　トランス女性を受け入れると、まず表明したのがお茶の水女子大です。奈良女はその一年後に、お茶の水の後を追う形で表明した。トランス女性受け入れに対するバッシングは、お茶の水に対しては大変なバッシングが行われた。お茶の水だけではなく、トランス女性全体に対する強い批判、トイレ利用の問題を中心に出された。奈良女にはお茶の水ほど強い非難は来なかった。お茶の水は大変な目にあった。

鈴木　この問題はフェミニストから非常に厳しい批判がされてる。どう繋がってるかいまいち分からないところがあるんですが、どうお考えですか。

三成　この問題には微妙な問題があるので難しいのですが、トランスジェンダー女性に対する反発は「ターフ」と言いますが、このターフ言説はイギリスとアメリカで強く、最初はイギリスで出た。それが日本に入ってきて広がるのは、お茶の水女子大の問題をきっかけにしたと言われています。

トランスジェンダーの女性に対して、女性空間に入ることを拒否すると主張する人たちの中には、性犯罪の被害にあった女性達もいて、女性空間を守りたい思いも無碍にできない部分はある。

だけど仲岡しゅんさんがターフ問題について言っている言葉は、とても参考になります。つまり、トランスジェンダーをひとくくりにして、トイレがどうこうという問題ではなく、トランスジェンダー自体が性別移行の過程で多様な存在であることを理解した上で、女性空間をトランス女性が利用する場合には個人個人によって対応は異なるだろうということです。女性だという性自認だけで、社会生活の中で女性として承認をほとんど受けていない人が、女性空間にいきなり入って、性自認が女性だから認めろというのは仲岡さんの意見では犯罪になります。法律家の立場として説得的な議論と思いました。

鈴木　ありがとうございます。

瀬名波　ありがとうございます。質問がいくつも来ています。紹介をして意見交換をしたいと思います。一つ目は、先程出た質問と同じです。

【性的指向に関する法整備では、アフリカ・西アジアで犯罪化傾向が顕著に見られます。理由の一つとして、宗教の影響があると思います。宗教とセクシュアリティの問題について、三成先生のご意見を伺いたい。】

多様性が進んでいくと、ぶつかり合うこともあります。セクシュアリティに関して言うと、セクシュアリティに保守的な地域から来る人達が、学内で果たして調和できるかということ。三成さん、鈴木さん、ご意見ください。

三成　この問題をきちんと歴史的、あるいは比較文化的に説得的に研究したものがあるかというと、日本語ではないと思う。私は、次のように考えています。LGBTQ の人たちに対する排除とか攻撃が強い文化として、イスラム文化圏が挙げられる。歴史的に見ると、イスラム教は寛容な宗教です。寛容な宗教であったイスラム教のある部分が政治的に利用されている。イスラム教圏の側も、それに対抗する側も利用している部分がある。歴史的な変化を学術的に確認しないといけないでしょう。それとの関連で言うと、オスマン帝国では、宮殿の中で同性愛関係は普通にありました。アフリカ社会の中では、女性婚が存在した文化もあります。歴史的な伝統を考慮せず、強い形で LGBTQ 排除している。その政治的力学を、イスラム教とか宗教的背景に直結してしまう危うさを思います。慎重な回答がいいと思っている。

瀬名波　鈴木さん、何かありますか。

鈴木　特定の見識はないですが、ロシアやポーランドとかハンガリーとか、東欧の国でも西洋的なあり方に

対する反発があるようです。西洋で LGBTQ に対する権利保障が進むにつれて、逆の方向に退行する国が過激化していく。西洋に飲み込まれる恐怖感からか、逆に反発が強まってる。

瀬名波　北大 LGBTQ+ 公認サークル「虹の集い」からの質問です。

【ダイバーシティの実現にはセクシュアリティに限らず、政治・宗教・文化の違いなど、さまざまな立場の意見を取り入れることが求められる。例えば LGBTQ+ に優しい大学を作ろうとしたとき、LGBTQ+ の存在自体が制約されてきた国や地域から来た学生にとって、取り組み自体が違和感を持って受け止められるかもしれません。今までのダイバーシティに関する大学、あるいは登壇者、それぞれの取り組みの中で、意見や前提の違いに悩まされた経験、どういった解決方法を取ったか聞きたい。これから北大でも起こり得ることについて、経験を聞きたい。アドバイスをいただきたい。】

いかがでしょう？

三成　奈良女子大学は今のところ、指摘があったような、例えば留学生と日本人学生との間で、セクシュアリティの問題に関するトラブルが起こったとは、今のところは聞いていません。どのように考えるかですけど、人権ベースの多様性を考える場合、人権侵害となる法律がそれぞれの国・それぞれの文化的あるいは宗教的背景である場合、それを文化的多様性といって尊重することはできないと考えます。

性的マイノリティに対するヘイトスピーチやヘイトクライムは断じて認めることはできない。ただし、自分の信念とか宗教的価値観から、性的マイノリティに対して内面で違和感を持っていることに関して、LGBT について理解しないと駄目みたいな強制はできない。

瀬名波　ヘイトに対する対応になると思うのですが、鈴木さんから何か、学内でそういった動きがあった場合は、どのような？

鈴木　慣れてもらうしかない。どういう世の中がハッピーなのか、自分の頭で考えてもらうってことです。正しいあり方、正常のあり方を予め想定して、外れる人を差別し排除する社会をハッピーな社会だとするのか、という問題。私はそうではないと思います。信念を持っている人には、根気よく説得するしかない。受け入れられないんであれば、黙っててもらうしかないことに尽きる。ここは日本ですから、日本のやり方に従っていただく。人を蔑むことは言論の自由には入らない、ということになると思う。

瀬名波　「虹の集い」の顧問をしています。「学園祭に店を出したいけど、バッシングに会うと怖くて出せない」という話がありました。随分心配しながら店出したらすごく繁盛して、案ずるより産むが易しで、北大にいて良かったって話をしました。意外とそういったものは三成先生がおっしゃったように、目の前に問題が出てくることはないかもしれません。

次です。【三成さんが、80 年代に「オカマ」や「オネエ」など、トランスジェンダーや一定の性表現を揶揄する風潮があったとおっしゃってましたが、10 代また 20 代に受けた世代が、管理職のような重役になっているのもあって、なかなか日本のジェンダー平等が進まないのでしょうか？】

引き継がれたフォビアというんでしょうか、確認ですけどいかがでしょう。

三成　日本のジェンダー平等が 21 世紀になって進まないのは、いろいろな要素がある。若い時に差別的な言動に慣れ親しんだ人が管理職になって、積極的に差別是正に動かないのが、一つの背景にある。21 世紀のジェンダー平等が進まないのは、日本の政策のあり方がジェンダー平等を軸に据えない。むしろバッシングをあおる問題があることによります。性表現に対する揶揄への慣れだけが原因と考えていない。一つの要因ではあるかもしれませんが、日本社会の構造的問題だと考えています。

瀬名波　ありがとうございます。なるほど。

次が最後の質問です。【男女共同参画社会推進法とかあって、一連の流れの中で女性教員や職員を増やすためのポジティブアクションやアファーマティブアクションが実施されていて、北海道大学でも議論されている

ところ。ではLGBTに目を向けた時に、ロールモデルとしてのLGBTQの教職員の採用制度で、同様のポジティブアクションやアファーマティブアクションを取り入れることは、どう思いますか？アウティングの問題があるので悩んでいます。】

三成　既にカミングアウトしてる方が応募してきて、その方の果たしてもらう役割に期待して採用するのはあり得る。だけど男性と女性の比率が異なっていて、女性の管理職は少ない状況が放置されたままで、LGBTについても、ポジティブアクションも拡大していく段階にはまだ至っていない。

ポジティブアクションという形で、積極的な一定の割合で示すことは難しいと思う。公募するポストの性格に応じて、性的マイノリティに関する当事者でなくても関心が高い人を積極的に採用します、と募集要項に書くことはありうるでしょう。

瀬名波　今回のダイバーシティ＆インクルージョン推進宣言の文言を公募資料の中に加えておくことによって、多様な人材を北海道大学は受けていくと示すのはどうでしょうか。

三成　そうですね。性的なマイノリティであるからといって、排除することはないという姿勢を鮮明に出すことが大事です。

瀬名波　鈴木さん、どうぞ。

鈴木　その通りだと思います。アファーマティブアクションを、LGBTに採用してる国はない。しかし、積極的に排除しないことを明示する。宣言を募集要項に添付することはいいと思います。こういう大学です、安心して応募してくださいってサインになりますので、すごくいいと思います。個人的には北大にいる時に、ある国立大学に移る話をいただいたのですが、私がゲイということを週刊誌で書かれたことがあって、それが理由でその人事は潰れました。人事を進めていた先生が、正直に私に教えてくれた。学内からそういう人は取れないという声が出たそうです。

週刊誌沙汰になった人って言い方でしたけど。私はその話を聞いて、その大学に行かなくてよかったと思いました。そんな大学、採用されたくない。それに引き換え、北大ではそういう思いをしたことがない。北大は幸い、いい大学だったと思います。そういう目に遭ったことがあるので、人事の時に不利になることはあり得る、そういう大学ではあってはいけない。

瀬名波　それで採用しない対応の大学ならば、こちらからお断りかもしれません。時間は押しているけど、締めくくるにあたって三成さん、鈴木さん、一言ございますか。今回の北海道大学のダイバーシティ＆インクルージョン推進宣言の制度の発出について、何かあれば。

三成　そうですね。ダイバーシティ＆インクルージョン、性的マイノリティの人達の権利保障を進めるにあたって、大きな枠組み・態度表明は重要。それがあって初めてやらざるを得ない部分が出てくる。こうした宣言が出されたことは、歓迎すべきこと。これからは、宣言の中身をいかに実質的にしていくかが問われてくる。大いに期待してます。

瀬名波　ありがとうございます。鈴木さん。

鈴木　北大が決意をし、宣言を出したことは素晴らしいし、画期的です。異性愛・シスジェンダーをデフォルトとしない大学にする宣言だと思います。口で言うのは簡単ですけど、行動すること・制度化することはた易いことではない。特に教職員の待遇を変えるべきです。福利厚生を同性カップルにも適用すべき。文科省がどうとか、国がどうとか言い訳にして、やれない理由を探し出すのではないかと心配します。

これは大学の庶務とか、会計に関わることです。事務局を中心に、文部科学省から幹部職員が派遣されてきている北大において、国あるいは政権与党が歓迎しないことを断行できるか。それは学術会議に対して行われているような嫌がらせ。政権が気に入らないことをする団体は干す、という政権の下にあるからです。

私は北大にいた時も、幹部職員とお付き合いをして、この人たちのアイデンティティは北大にあるのか、

霞が関に置いてきたのかどっちだろう、と思うことがしばしばありました。庶務や会計の改革をする時に、それらの方々に妨害させないことが大事です。

三成先生の話にあった通り、日本政府はサボタージュをしています。法の整備をしようとしません。なぜかというと、自民党が反対してるからです。さらにそれに忖度する人間がたくさんいるということです。国立大学の中にもいます。どこを見て仕事をしてるかっていうことです。

北大が口で言ったことを制度化することは、そんなに簡単ではない。総長以下一致団結して制度化を断行する。それを学生に見せる。これが一番のダイバーシティ＆インクルージョンなのです。口で言ってるだけではなく、行動で示す。とりわけ教職員の部分は重要です。LGBT の学生団体ができた、素晴らしいと思う。特に公認になったのは、素晴らしい。

実は北大には、私がいた時も 97 年から 2000 年頃、「北大アクト」というゲイのサークルがありました。これは非公認団体です。そのメンバーにメールで聞いてみました。当時は秘密結社のようだったそうです。人に絶対に言わないのが条件だったとか。インターユニバーシティで他大学の学生もいたが、北大アクトっていう名前で活動してた。いつしか立ち消えになってしまったが、「虹の集い」の皆さんには、後に残る仕事をしてほしい。

東大の学生たちが文書を作ってますけど、単に親睦をして遊んでるだけではなく、残ることをやっていただきたい。学生たちには期待したいですね。

大学当局には、教職員の制度化ですね。民間企業ではどんどん進んでる。ですから、できないわけはない。国からお金をもらっている国立大学ができるかっていうと、別の問題になってきますので、そこは相当覚悟を決めないとできないと思います。

例えば世田谷区で、職員の方の死亡保障金を同性パートナーにも出すことを考えている。ところがこれには、国からはお金が出ない。世田谷区は、世田谷区の負担でやる予定と聞いています。死亡することは、それほど多くあることではない。保険でもできるかもしれないが、いずれにしろ国がお金を出さないと、北大の財源を使う必要がある。そういう覚悟も含めてやっていただくとことを知っておいていただきたい。きれいな言葉だけの問題では済まない。

瀬名波　ありがとうございます。はい、厳しいけど北海道大学に対する期待度の表れと話を聞いておりました。ありがとうございます。そろそろ締めたいけど、何かございますか。閉会の時間になりました。会場の皆さま、長時間にわたりご清聴と活発な意見交換にご参加いただき、ありがとうございました。

開会式では総長も申しておりましたが、今回の宣言制定には大きな勇気と覚悟を必要としたということ。北海道大学が多様性を尊重し、共生を推進していく大学になることを公言することは、自らを縛り付けることになり得ます。

しかし、本学が厳しいミッションを自らに課し、邁進することは、本学ばかりではなく、地域社会や世界の持続可能な発展に寄与できると信じております。

北海道大学だけの自助努力ではなく、会場の皆様の厳しい監視、ご鞭撻も必要です。今回の宣言制定を忘れないでください。北海道大学を叱咤激励してください。真の多様性と包摂は、そのようなものと思います。よろしくお願いいたします。

これにて「北海道大学ダイバーシティ＆インクルージョン推進宣言」制定記念の第 3 回講演会のプログラムを終了します。ご来場、誠にありがとうございました。