

## はじめに

大学のレポートを採点していると、あるいは企業研修後のアンケートを見ていると、「誰かを傷つけないように思いやらなきゃいけないと思いました」というような感想がよく見られます。言葉や表現の仕方はさまざまですが、同じような趣旨のコメントが半数を超えることも珍しくありません。

だいたい「思いやり」「心がけ」「配慮」、あるいは「優しさ」などといった言葉が該当すると言えば、思い当たる人も多いのではないのでしょうか。

ふと、なぜこのような感想ばかりが出てくるのか、その理由と、なぜそれに引っかかるのかを考えてみました。

このような感想が出てくる背景には、学校教育におけるジェンダーや人権の扱い方の影響もあるでしょう。「思いやり」や「優しさ」を基調とする「人権教育」は今なお広く

行われているように思います。逆に、有給休暇は労働者の権利であるとか、セクハラを受けたらどうすればいいか、といったような教育は、筆者自身受けた覚えがありません。

けれど、人権というのは、遠い国の遠い出来事でもなく、まさに日々の営みの一つひとつに関わるものです。

また、「思いやり」や「優しさ」といったものが、「かわいそう」ではない人、まして「気に食わない」人を相手に発揮されるかという点、怪しいように思います。人権は「かわいそう」でなかったとしても、「気に食わない」としても、みな有しており、享受できるものはずです。

このように、少し考えると腑<sup>ふ</sup>に落ちないことばかりであるはずなのに、どうして「思いやり」のような言葉ばかりが飛び交っているのでしょうか。「ジェンダー」や「LGBTQ」といった領域において、授業や講座の感想の過半を占め、それで済ませてしまうのはなぜなのでしょう。

本書は、人権問題、特に「ジェンダー」や「LGBTQ」の問題を考えたり語ったりする際に、突然「思いやり」が幅を利かせ始め、万能の力を持つかのように信奉されてしま

う、この謎を解き明かします（それ以外のことも特に後半で扱っています）。何をやるにしても「思いやり」が霽もやのように現れ、実際には何も進んでいないにもかかわらず、何かを「やった感」「やってる感」だけが残るといふ長年の日本の状況。ここに、大学の非常勤教員やN G Oの職員、行政の外部委員としてジェンダー課題に携わってきた筆者の経験から、具体的な事例をもとに疑義を呈し、解決策も模索していきたいと思えます。

ここまで読んで、「えっ、思いやりって何かおかしいの?」と思った人には、ぜひ一緒に、本書を通じてこの謎を解き明かしていただきたいと思えます。一方、「思いやり」と言われて「なんかおかしいな」とすでに思っている人には、この本から少しでも手がかりをつかんでいただき、役立ててほしいと思えます。もちろん、広くジェンダーやL G B T Qに関心がある、あるいは仕事で関わりがある、積極的に取り組みたいという人には、必ずや近々霽として立ちほだからであろう「思いやり」突破のために、本書を思考の整理の道具として役立てていただければと思います。

本書は、第1章で、従来の「男女平等」を中心とするジェンダー課題において、「思いやり」が空回りしている事例を紹介します。第2章は「L G B T Q」に関する「思いや

り」空回り事例を紹介していきます。そして、第3章では、「思いやり」だけではなくが解決が難しい、「女性」\*<sub>1</sub>と「トランスジェンダー」の人権がトレードオフであるという虚構について、見ていくこととします。

第4章はこのような山積する「思いやり」事例を踏まえ、ジェンダー課題に対応する既存の法制度や企業の取り組みなどを手がかりに、「思いやり」万能主義から脱却するため  
の取り組みのヒントを考えていくこととします。第5章は、第4章までの検討を踏まえて、  
筆者が取り組むLGBTQの法制度に関する課題を考えていきます。

最初から読んでいただいても結構ですし、気になるところ、必要などころをまず読んで  
いただいても分かるような建て付けになっています。まずはパラパラとめくっていただい  
てもよいかもしれません。

それでは、「思いやり」の謎を解き明かし、そしてその靄を突破する道をご一緒に見つ  
けていきましょう！

本書の基礎知識「LGBTQ」「SOOGI」とは

本書ではサブタイトルの通り、ジェンダーに関する課題を広く扱います。同時に、「LGBTQ」などと呼ばれるいわゆる「性的マイノリティ」についてもテーマとして扱っていきます。

このうち「性的マイノリティ」に関する用語を初めに整理しておきたいと思います。

「LGBTQ」は、レズビアン (Lesbian 女性同性愛者)、ゲイ (Gay 男性同性愛者)、バイセクシユアル (Bisexual 両性愛者)、トランスジェンダー (Transgender 生まれた時に割り当てられた性別と性自認が異なる人)、クエスチョニング (Questioning 自らの性のあり方などについて特定の枠に属さない人、分からない人、典型的な男性・女性ではないと感じる人)、クイア (Queer 規範的な性のあり方以外のジェンダーやセクシユアリティ) のアルファベットの頭文字を取った造語です。それぞれ違う、けれどもジェンダーやセクシユアリティといった「性」に関するマイノリティであり、似た課題を抱えているというところから、ともに連帯し、より社会的影響力を発揮しようとした際に、欧米圏で作られた造語が「LGBT」であると言われています。近年では、「L」「G」「B」「T」「Q」に当てはまらない、それ以外の性的マイノリティも加えて「LGBTQ+」などと表記されることがあります。

この「LGBTQ」を考える上で重要なのは、「性的指向 (Sexual Orientation)」や「性自認 (Gender Identity)」といった概念で、これらは「SOGI」と略されることもありま  
す。LGBTQなどの性的マイノリティは、性的指向もしくは性自認のいずれか、あるいは  
両方のマイノリティだからです。

私の所属する「LGBT法連合会 (一般社団法人 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)」では「性的指向」と「性自認」につい  
て、下記の定義をしています (「LGBTQ報道ガイドライン」)。

性的指向…恋愛や性的関心がどの対象の性別に向くか向かないかを示す概念。

性自認…自分の性別をどのように認識しているかを示す概念。

性的指向がマイノリティなのは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアルなどといった人  
びとです。性自認がマイノリティなのはトランスジェンダーです。他方で、性的指向がマ  
ジヨリテイの人は「ヘテロセクシュアル」、性自認がマジヨリテイの人は「シスジェンダ

「」と言います。よく「女性」の医者や「女医」と言いますが、男性の医者や「男医」とは言いません。あるいは、「男性看護師」とは言いますが、「女性看護師」はあまり聞きません。その集団のマイノリティには名前が付きませんが、マジョリティは当たり前すぎて、名前がつかないといったことがよくあります。しかし、「性的指向」や「性自認」のマジョリティには「ヘテロセクシュアル」「シスジェンダー」といった名称がついており、マジョリティも「性的指向」や「性自認」に関わっています。

一方で、「性的指向」や「性自認」についてのより学術的な定義もあります。国際人権法学者たちによる「ジョグジャカルタ原則」によれば、「性的指向」を「異なるジェンダーまたは同一のジェンダーまたは一つ以上のジェンダーの個人に対する一人ひとりの深い感情的、情緒的および性的な関心の対象範囲、ならびに、それらの個人との親密なおよび性的な関係性をいう」とし、「性自認」を「身体に関する個人の感覚（自由選択の結果としての医学的、外科的または他の手段による身体的外観または機能の変更を含む）、ならびに、服装、話し方および動作などのその他のジェンダー表現のような、出生時に与えられた性と合致する場合もあれば合致しない場合もある、一人ひとりが心底から感知してい

る内面的および個人的なジェンダー経験をいう」としています\*<sub>2</sub>。興味のある方は「ジヨグジャカルタ原則」についてもぜひ調べてみてください。