



ホンジョウ アツシ  
本庄 淳志さん  
静岡大学 人文社会科学部  
法学科准教授  
労働法専門 大阪府出身

# 働く人々の多様性を 力(労働力)に変える

## 法律からみた 労働力の多様化

多様化の流れは、労働の世界にも押し寄せています。いえ、だいぶ前からあった流れが今、とても大きなウネリとなってきたようです。そこで静岡大学教授の本庄淳志さんと一緒に、法律から、ウネリの真相を探ってみたいと思います。

### 産業の変化とともに変わる法律

▼労働に関する法律は、いつできましたか？  
本庄 実は、**日本国憲法**が施行（1947年）される前後に、労働にまつわる4つの法律ができました。中でも**職業安定法**は、アメリカ側が特に重視した法律です。日本では古くから仕事の斡旋現場で中間搾取（ピンはね）はポルトガル語で10%上前の意味）が行われていました。それをなくし、健全な提供システムを作る必要があります。しかし、この法律によって、80年代まで派遣が禁止されることになったのです。

▼1985年に、ようやく労働者派遣法が制定されました。

本庄 この法律には13業種（注1）に限り派遣が認められ、派遣労働者の雇用の安定を図ることが明記されています。同年には**男女雇用機会均等法**もできました。

これは、男性正社員の長期安定雇用だけでなく、労働市場への女性の参加を考えた法律です。転勤やフルタイムで働くのが難しい女性を労働に取り込んでいくための、環境整備だったのです。

▼働きたい女性が増えてきたからですか？

本庄 それだけではなく、企業からのニーズもありました。これまでの重厚長大型の産業からサービス産業へと変わっていくなかで、必要とされる労働力も変化していったのです。ニーズの多様化が法改正を生み出したのです。これはとても大きな転換でした。

### 正規労働者と非正規労働者

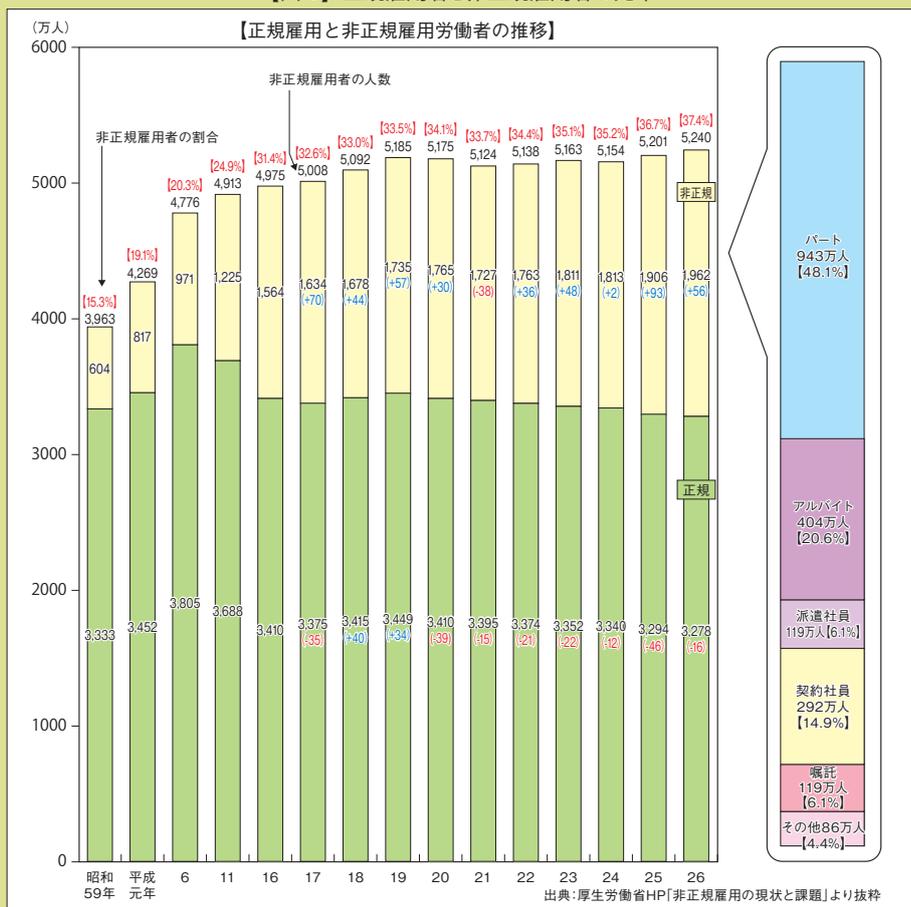
▼日本は、1991年のバブル崩壊から不況に陥り、就職氷河期にはフリーターが増加。当時、フリーターは、夢を追い求める自由な働き方として、良いイメージがありました。しかし、今は非正規労働者の代名詞であり、生活困窮者の印象があります。

本庄 就職氷河期に企業は、当時、雇用していた人を守り、新たな雇用を控えられました。そのため、採用されな

## 労働法年表と時代のことは

- 1946 労働関係調整法制定
- 1947 4月労働基準法制定  
5月日本国憲法施行  
11月職業安定法制定
- 1949 労働組合法制定
- 1951 出入国管理及び難民認定法
- 1960 障害者雇用促進法
- 過労死・社畜・会社人間
- 1971 高齢者雇用に関する法律
- 1973 第一次オイルショック
- 1985 労働者派遣法  
男女雇用機会均等法制定  
プラザ合意・円高
- 1991 バブル崩壊
- 就職氷河期・フリーター  
両宿り族・第二新卒
- 1996 派遣法改正
- 不況
- 1999 派遣法改正
- 2001～2005 小泉内閣 規制緩和

【図1】正規雇用者と非正規雇用者の比率



い学生が増え、フリーターが多くなりました。逆に、正社員の首を切りながら新規採用者を探るのは法的には問題です。会社は、雇用した人には責任がありますが、未採用の人には、責任はありません。つまり、解雇規制（雇用主が労働者を自由に解雇すること制限する法的規則）の問題です。雇用者が守られる分、雇用されてい

ない人には採用のハードルが高くなり、その結果、非正規労働者が増え続け、現在、労働者の4割を占めています（図1参照）。そして2007年に、使用者と労働者の関係を規定した労働契約法ができました。この法律は、労働組合に入れない非正規社員が個人で裁判を起こす時、判例では分かりにくいので、分かり易くするために法制化したので

▼非正規労働の多くを占めるパートタイム労働とは、正社員より働く時間が少ない働き方のことですか？

本庄 法的にはそうですが、現実にはフルタイムで働くパート労働者が多くいます。雇用が守られている正社員と、臨時的に雇われているパート労働者という身分の格差です。

2000年代以前の法整備は、主に男性正社員モデルと例外的に派遣労働者を念頭にしたものでした。しかし、2000年以降、パート労働者など、非正規労働者の問題に大きくウェイトが移りました。そのなかでパート法や派遣法、労働契約法の改正が行われたのです。

非正規の問題は、大きく2つあります。1つは低賃金。2つ目は、不安定な身分です。後者については2012年労働契約法の改正で、契約社員が5年以上勤めたら、本人の希望で解雇規制が適用されるようになりました。しかし、年数などを明確化させると、5年以前に辞めさせるケースが増えたのも事実です。

### 日本独自の働き

▼日本の労働現場は、非正規労働者の問題だけではなく、正規労働者の長時間労働やストレスの問題などがあります。労働者にとって働きやすくなる方法はないですか？

本庄 同一労働同一賃金（注4）という考え方をする国もあります。日本でもその方向へ向かいつつありますが、

#### 不良債権問題

2004 派遣法改正（製造業へ派遣）  
負け組

2007 派遣法改正（1年→3年）  
労働契約法

2008 改正パートタイム労働法  
雇用調整助成金の支給要件の緩和

#### 世界金融危機（リーマンショック）

ワーキング・プア  
派遣切り

2009 産業活力再生特別措置法  
内定ぎり

2010 団塊世代の退職

2012 契約法の改正

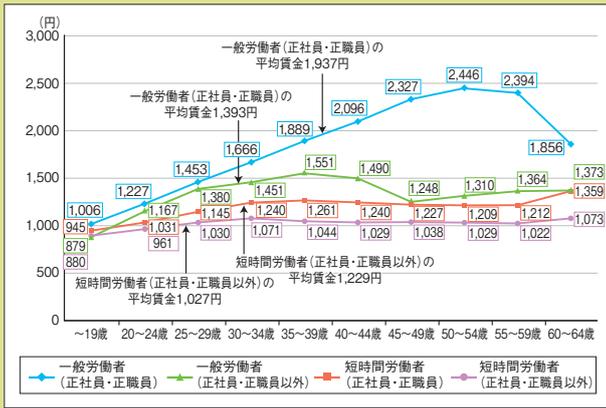
2015 派遣法改正  
同一労働同一賃金推進法

限定正社員  
ブラック企業・ブラックバイト  
中年フリーター

注1..13業種

ソフトウェア開発、事務用機器操作、通訳／翻訳／速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストラクション、添乗、建設物清掃、建築設備運転／点検／整備、案内／受付／駐車場 管理等

【図2】正規雇用者と非正規雇用者の賃金カーブの違い



出典：厚生労働省HP「非正規雇用の現状と課題」より抜粋

【図3】地域別最低賃金の全国加重平均額の推移



出典：平成 27 年 7 月厚生労働省発表「地域別最低賃金の加重平均額と引き上げ率の推移」より筆者作成

主流ではありません。ここで、日本と他の国では給料の考え方が違う点を押さえておく必要があります。

非正規労働者は**職務給**といって、今、行っている仕事に給料が払われるのに対し、正規労働者は福利厚生費が加算されたり、基本給は勤続年数やそれまでの仕事の蓄積に支払われます。その人の属性に対して払われるのです。このように給料の決め方が違うので、法律で一律に取り決めるのは難しいのです。

そもそも日本の雇用体系は**メンバーシップ型**と言われます。「就職」ではなく「入社」、どんな仕事に就くかではなく、どの会社に入るかが重要なのです。一方ジョブ型は職業能力に応じて採用します。採用の仕方が入り口

から違うのです。

日本の方式では新卒採用が重視されるので、新卒で採用されないとその後が難しいです。就職経験がなく、職業訓練ができなかった人をどうするかということが、問題になります。

**多様化の中で働くためには…**

▼日本の労働現場は、今後どのようなふうになるかと思いませんか？

本庄 多様化は避けられないでしょう。それに対応するシステムが必要で、まずは雇用の安定化です。特に、同じ会社で非正規に働いている人の雇用を安定化していくことが、一つの軸です。**改正労働契約法**は有期労働契約で働く女性や障がい者や高齢者、

外国人も含めたすべての人の権利を認めています。

処遇については、同一賃金の導入はなかなか難しいでしょう。2013年の新しい労働契約法では、「正社員と非正規社員との格差はあっても構わないが、その格差が不合理であってはならない」と言っています。例えば、責任の程度が違うなら格差は当然で、全体のバランスをみて判断するという考え方です。

もう一つは、**最低賃金の引き上げ**です。最低賃金はかつて、家計の補助のために働く女性を対象に考えられました。今はそうではなくて、家計の軸になる人が働いているので、引き上げは重要な政策課題です。実際、この5年間で50円ほど上がっています。静岡の今の最低賃金は783円、まさに**ベースアップ**されているのです。

▼では、非正規労働者は生活を守るためにどうしたらいいでしょうか？

本庄 企業にとって、必要な人材に高い給料を払うのが望ましい給料支給の仕組みです。ですから、正規社員同様、非正規労働者であっても能力を高めることが必要です。

また今後、長期安定型の雇用を維持することは大企業でも難しくなってきました。労働者は転職を念頭に置く必要があります。**転職**をするには、自分は、何ができるかという**職業能力**を明確にすることが大切です。

注2…派遣法  
労働者派遣事業の適正な運営と派遣労働者の保護 Ⅱ雇用の安定と福祉の増進を図る法律。

注3…男女雇用機会均等法  
雇用において、男女の均等な機会及び待遇と、女性の妊娠中及び、出産後の健康の確保を図る法律。事業主は、労働者の募集・採用、配置・昇進などで、性別を理由として、差別的取り扱いをしてはならない。

注4…同一労働同一賃金推進法  
派遣労働者と正社員との賃金格差是正に向けた法律。

ハローワークとは？

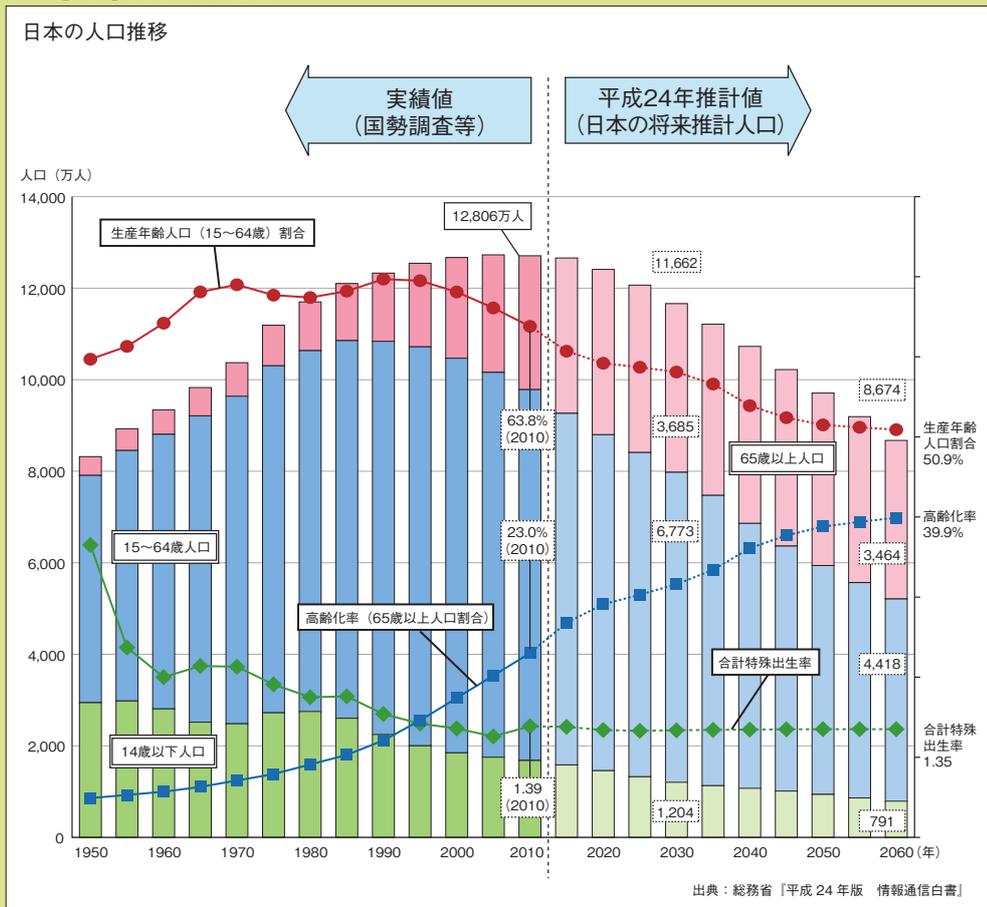
正式名「公共職業安定所」。国の職業紹介機関。

仕事を探したい人は、雇用保険に入っていた人も入っていなかった人も、在職中の人も誰でも無料で利用できる。

3つの再就職支援プログラムがある（地域による）。①早期就職支援センター②キャリア交流プラザ③ジョブカフェ  
書類の書き方や面接対策などのセミナーをやっている。

能力開発のため職業訓練について相談できる。

【図4】日本の人口推移



## 雇用する側からみた人材の多様性

雇用や労働に関する法律は多く、様々なルールが定められています。しかし、実態は、どうでしょう。また、個人の持つ多様性を労働力として生かすことができる社会でしょうか。様々な疑問をもとに、労働と多様性について考えてみました。

## 労働力多様化の必要性

今、企業で労働力の多様化が進められています。その背景には、少子高齢化(図4参照)による労働力不足と市場のグローバル化に伴う顧客のニーズの多様化があります。企業は多様な人材を確保し上手にマネージメントして、経営上の成果を上げなくてはなりません。

そのためには、多様な価値観を持つ幅広い人材(性別、年齢、国籍、障がいの有無、キャリア、ライフスタイルの異なる人々)の能力を開発し発揮させることが、必要となってきました。その時、これまでの「健康でバリバリ働く男性社員」といった戦後日本の社員モデルの働き方だけでは、とうてい対応できません。

労働法の変遷(15ページ参照)をみると、障害者雇用促進法、高齢者雇用に関する法律、男女雇用機会均等法、派遣法など、多角的な立場から労働法の整備が進められてきたことが、わかります。

その背景には、正規雇用者が減少し、非正規雇用者が増加するという雇用形態の変化があります(図5参照)。非正規雇用については、今後、解決しなくてはならない問題は多くあります。

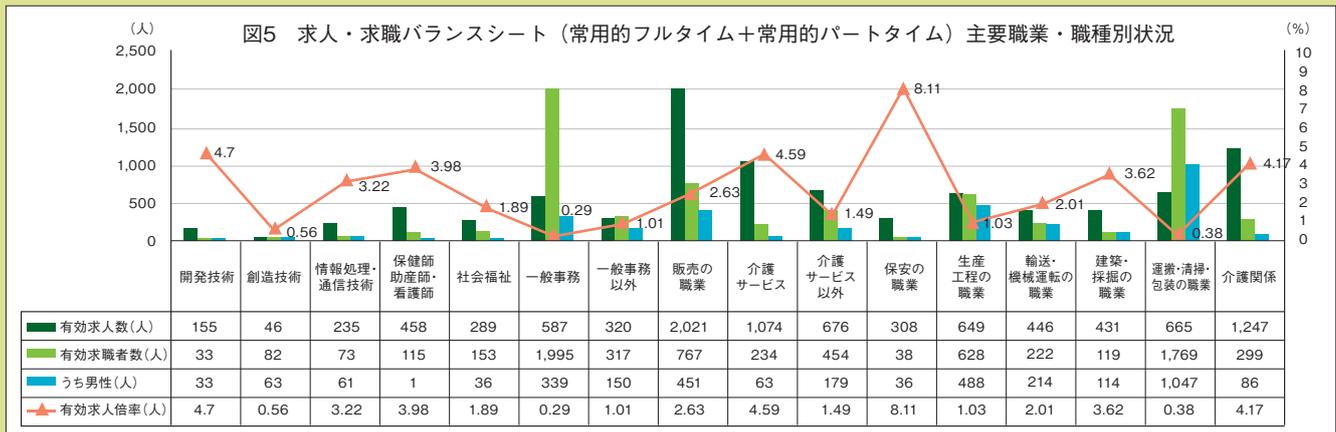
しかし企業は、今まで主流でなかった女性や外国人・シニア世代など、多様な人々を労働者として活用する人材活用戦略(ダイバーシティ経営)に、取り組み始めています。

## 守られているのか、募集・採用規定

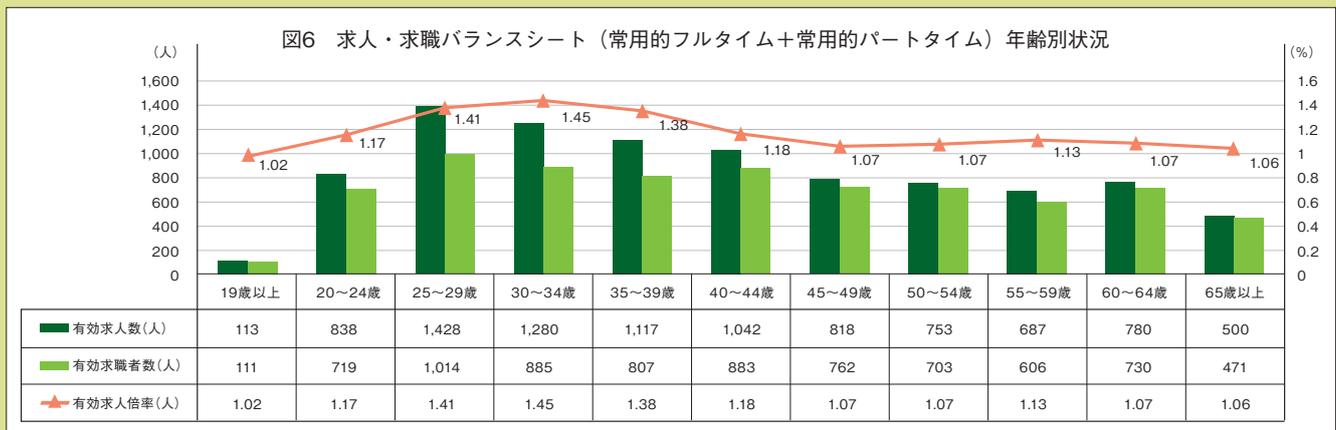
今まで主流ではなかった労働者である、女性・高齢者・障がいのある人の雇用事情を知ろうと、「ハローワーク静岡」を訪ねました。

事業主は、労働者を募集・採用する時には、ハローワークに求人申込書を提出します。その際、事業主が守らなければならない注意事項があります。

- ① 年齢にかかわらずなく、均等に働く機会を与える。そのため、年齢を不問とすること(ただし、例外あり)。
  - ② 性別による差別的取り扱いの原則禁止(ただし、例外あり)。
  - ③ 採用後の労働条件を、明示をしなければならぬ。
  - ④ 厚生年金・労働保険(労災保険・雇用保険)に加入する(加入基準あり)。
  - ⑤ 定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等により、事業主は、雇用者の65歳までの安定雇用を確保する。
  - ⑥ 事業主は、障害者雇用の安定化を図る。そのためには、「雇用労働者全体に障害者雇用率(現在2%)を乗じた数以上の障がい者を雇用しなくてはならない。
- このように、女性・高齢者・障がいのある人への差別は禁止されています。しかし現実には、様々な理由で働けない場合が多々あります。



出典元：ハローワーク静岡 2015年9月現在



出典元：ハローワーク静岡 2015年9月現在

## 多様な働き手に活躍してもらったために

### ◆職種による求人倍率の差

「求人・求職バランスシート」を見てみましょう（図5参照）。職種別の有効求人倍率から求職者の職種別動向がわかります。求人倍率を見ると、仕事内容によって求職者数にばらつきがあることもわかります。

ハローワーク静岡管内では、事務職、運搬・清掃・包装に人気が集まる一方、介護、建設業では人が集まりにくくなっています。人が集まりにくい職種では、仕事環境を良くする努力も必要です。

### ◆高齢者雇用の促進

中高年の有効求人倍率は、図6のように低くなっていますが、中高年の就業率を上げることが可能でしょうか。そこで、経済産業省が選定する「ダイバーシティ経営企業100」の中から、高齢者の採用を積極的に図る事例を紹介しましょう。

岐阜県に加藤製作所（従業員106人）は、プレス板金加工を中心に事業展開をしています。2002年頃、事業を拡大しようと、土・日・休日に工場を稼働することになりました。そこで高齢者を募集したところ、多くの人が応募、15人を採用しました。以後、毎年、雇用を増やし、同

社で定年を迎えた社員には、「辞めたくなるまで」雇用期間を延長しました。また、職場は高齢者が働きやすいよう、改善しました。

### ◆子育て中の女性支援

ハローワークでは求職・求人仲介をするだけでなく、求職者に即したサポートも行っています。

乳幼児を持つ女性の場合、子どもを置いて仕事を探す事は難しいため、静岡労働局では「マザーズハローワーク静岡」を、2014年8月に県内で初めて開設しました。一般の利用者とは、ガラスで仕切られたキッズスペースや授乳室を設けたため、子連れでも安心して仕事探しができます。そして、履歴書の書き方や面接の受け方を学んだり、パソコンのスキルを上げるなど、子連れで参加できるセミナーも、無料で受けることができます（要予約）。



### 「マザーズ ハローワーク静岡」

問い合わせ先 〒420-0853  
静岡市葵区追手町5-4  
アーバンネット静岡追手町ビル1階  
TEL054-275-3010



H25 年末就職卒業者就職支援事業の修了講座の様子



H25 年末就職卒業者就職支援事業の修了講座の様子

### ◆未就職の若者支援

就職が決まらないまま大学・短大・高校等を卒業した若者（既卒3年以内）に、職業訓練と就労の機会を提供する支援事業があります。県や市の委託を受けた、(株)東海道シグマが行う若者の就職支援事業を紹介しましょう。

このシステムは、給与を得ながら、就職に必要な知識と技能を身につけることができます。

利用者は、(株)東海道シグマに4月

### 「東海道シグマ」

問い合わせ先

〒420-0857  
静岡市葵区御幸町8-1  
JADEビル5階  
054-272-0072

から9月まで、契約社員として雇用されます。その後、1.5カ月間の講義、県内企業での1カ月間の実習、1カ月間の実習のふり返り。その後利用者は、採用意欲のある企業で2.5カ月間の実習を積むこととなります。このように就職に必要な知識と即戦力としての技能を習得します。9月末日には(株)東海道シグマとの契約期間が終了し、10月1日から実習先企業の面接を受け、晴れて就職、ということになります。

実習を受け入れる企業は、実習で

採用前にお互いの理解を深めることができます。また、実習生は即戦力になるため、企業からは高い評価を得ます。

就職しないまま卒業した若者は、卒業後、社会と疎遠になりがちです。しかし、この就職支援システムを利用して就職をめざすことで、モチベーションが保たれ、かつ、収入があることで気持ち明るく維持できる、というメリットがあります。

「若者には、ニートやフリーターなどの不安定な状態にならないように、気持ちの部分や身だしなみにも気を配るよう指導しています。かりに就職して辞めることがあっても、ここで習得した仕事の基本は必ず役に立つでしょう」と、教育事業部部長の本杉美登里さんは話します。

### ◆障がいのある人の採用

次に、障害者雇用を応援するシステムを2つ紹介しましょう。1つ目は、職業能力を育成する「就労継続支援A型事業所」。障害者自立支援法に基づき、障がい者の自立をサポートする事業所で、ここは障がいのある人を雇用しながら、職業能力訓練を行い、知識や能力が定着したら一般就労へと移行できるように、支援をしています。

2つ目は、ジョブコーチです。ジョブコーチは、障がい者が円滑に働くことができるよう、本人だけではなく、受け入れ先の事業所や家族にもアドバイスを行っています。コミュニケーション

を取ることが苦手な発達障がいの人や、誤解を招いて不利な立場にならないよう、周囲の理解を得られるような働きかけもしています。

### ◆女性労働者にとつての小さな一歩

2015年8月、「女性活躍推進法」が成立しました。同法は301人以上の企業と組織に、女性の活躍を促進させるための行動計画の作成を求めています（300人以下の場合は努力義務）。しかし、女性の多くが300人以下の中企業で働くため、この法律の枠内に留まる女性は少ないのが現状です。「女性活躍推進法」を絵に描いた餅で終わらせないためにも、今後、同法がどのように効力を発揮させていくのか、私たちは、厳しく見守る必要があります。

一方、企業で働く女性の意識も変化してきました。最近、再就職した40代の女性は、「最近の若い女子たちは、自分の考えをしっかり持って、嫌なこととは嫌と言うし、できないことはできないと言います。だからといって、付き合いが悪いというわけではないのです」と、企業内で女性の発言力が高まり、男性中心の企業風土が変化してきていると指摘します。

女性が持つ、男性とは異なる価値観を労働現場で生かすことが、多様な社会をリードする力となるのかもしれない。

(永島 京子)

# 性的マイノリティを正しく理解しよう ～誤解、偏見、差別のない社会を目指して～

2015年11月5日、全国に先駆けて、東京都渋谷区が同性のカップルを「結婚に相当する関係」と認める「パートナーシップ証明書」の発行を始めた。同性婚を認める動きが世界的に広がる中、性的マイノリティの人たちが当たり前で生きることができる多様性社会を目指し、LGBTの当事者としての「私」の声を、読者の皆さんに伝えたい。  
(海野 陽子)

## LGBTの私

私はまず一人の人間として、誰からも信頼と信用が今以上に深まる日を待ち望む。  
LGBTゆえに直面するトイレの問題や言葉など、社会的ルールとの齟齬をクリアし、たとえ棘の道でも前進したい。

社会に暮らす人々にも、当事者の様々な葛藤や悩みの本質を知って欲しい。  
多くの人が抱く、率直な気持ちも解る。その上で敢えて異議を唱えたい。

じゃあ！「普通」って、正常な人って、どんな人？  
LGBT、GID、太った人、痩せた人、未婚、シングルマザー、障がいを抱える人、介護中の人、無職人は、様々な状況を抱えて生きている。

そして私は、普通じゃないの？  
本当に異常なの？  
以前、土井隆雄宇宙飛行士と話した時、つくづく思った。  
みんな同じ、地球人じゃん！

## 家族の中の私

母や姉妹など家族の存在は大きい。当然よね。

とてもありがたく、感謝の気持ちでいっぱい。  
同時にストレスを感じる時があるのも事実。  
母は言う、

「周りに居るのは構わない。でも身内に居ると困っちゃう」。  
姉妹は、理解を示しつつも、「ちゃんとお金を貯え、生活基盤をきちんとした上なら、LGBTとしての生き方も認められるけど…ネ」。

## 一人、悩まず 相談しよう！

自分の心を騙し、周りに気持ちを伝えられないのは苦しい。  
一人で悩まず、誰かに相談を!!  
インターネット上での相談は、相手が見えない。  
そのため、様々な危険性を孕む。  
きちんと向き合い、相談できる相手を見つけて欲しい。

### ■ LGBTについての相談が可能な公的機関 (LGBTに特化している訳ではない)

- 静岡県立こころの医療センター  
住所：静岡市葵区与一 4-1-1  
電話：054-271-1135  
ホームページ：  
<http://www.shizuoka-pho.jp/kokoro/>  
※精神科の受診の過程で、LGBT相談可能
- 静岡市こころの健康センター  
住所：静岡市葵区柚木240番地  
電話：054-262-3011  
ホームページ：  
[http://www.city.shizuoka.jp/630\\_000169.html](http://www.city.shizuoka.jp/630_000169.html)
- 静岡市支援センターなごやか（精神保健福祉課）  
住所：静岡市葵区城東町24-1  
城東保健福祉エリア  
保健福祉複合棟 3階  
電話：054-249-3189

### ■ LGBT自助グループ

- GIDしずおか  
ホームページ：  
<http://gidszk.org/>
- LGBTしずおか  
ホームページ：  
<http://www.lgbt-shizuoka.com/>

# 私の思い出

## 《幼少期》

「男のくせに泣いてばかりいて！」  
「めそめそして」「女々しい」  
遊び友達、近所の女子が多かった。

## 《小学時代》

母が使っていた化粧品、『乳液』の文字で、胸に塗れば膨らむものと、信じ続けていた。

## 《高校時代》

学生服が嫌で堪らなかった。首の苦しさだけでなく、心も苦しめられる毎日だった。

## 《中学時代》

家庭科で刺繍、裁縫が大好きになった。  
いじめられっ子だった私、裸にされた同級生を助けられなかった。  
席替えて周りが全て女子になった時、私も女性になれた錯覚が嬉しかった。

## 《社会人》

同僚の女性社員に憧れ、私も制服を着て働きたかった。学ラン同様、ネクタイが私の心を縛った。  
病院勤務時に『男だから』の言葉に差別を感じた。  
昼休み、休憩室に居づらかった。

## 《事故で入院》

私を男性部屋に入れるべきか、女性部屋に入れるべきか、病院を悩ませた。  
それから、入院時の呼称名は、女性名が可能となった。

## 《職場で》

患者や家族から医師と勘違いされ、手を合わせて拝まれた事もあった。  
『先生、助けてください…』、それは正に私の心そのものだった。  
私を理解してくれた、女性看護師の退職がとてもせつなかった。  
「あっ、やっぱり男性は力が有るから良いわあ〜」の同僚女性の声が心に刺さった。私の心は違うのに、彼女に理解してもらいたくて、少しでも彼女の負担を減らせたらと努めただけなのに。恋愛ではない。  
私の心の叫びが違う形で言動に現れた。彼女たちにカミングアウトする勇気が持てなかった。

## 《葛藤》

現在、私は、法的には、まだ男性。性別適合手術(SRS: Reassignment Surgery)や戸籍変更について、家族関係や資金面で、希望と迷いが共存する。  
仮に完全に女性になれたとしても、きっと葛藤や悩みは尽きないだろう。  
しかし、パートナーと一緒に支えあい、生活できることを夢見続けている。  
何よりも相手の心を大切にしながら。

# 性的マイノリティを知るための用語集

性的マイノリティを表象する言葉をいくつか知っていますか？

そして正しい知識と理解を持っていますか？

性的マイノリティに関するいくつかの用語を見聞きした人は多いと思います。それは、主に中傷やネガティブなイメージを持つ言葉として、社会の中で使われてきました。

しかし今、その言葉は少しずつ市民権を得てきています。ここで言葉の意味を再確認してみましょう。

## 性的マイノリティに関する用語の解説

用語	略称	英語表記	意味
L G B T			1. 性的少数者の人々を指す表現 2. 特にレズビアン (L), ゲイ (G), バイセクシャル (B), トランスジェンダー (T) の人々 →それぞれの頭文字をつなげた言葉。
レズビアン	レズ L	Lesbian	女性同性愛者 《心の性が》女性で《好きになる性が》女性の人々
ゲイ	G	Gay	男性同性愛者 《心の性が》男性で《好きになる性が》男性の人々
バイセクシャル	B	Bisexual	両性愛者 『恋愛対象の性別は問わない』人々
トランスジェンダー	T、 TG	TransGender	生まれながらの身体的性別と異なる性で生きている、または生きたい人々
シスジェンダー		Cisgender	生まれながらの性別に従って生きる人々
アセクシャル		Asexuality	無性愛者 『相手の性別を問わず』恋愛や性愛の対象とならない人々
トランスセクシャル	TS	TransSexual	身体の性と心の性が異なり、外科的手術で一致させたいと望む人々
インターセックス		Intersex	中間的な性 性染色体・性腺・外性器など、身体の性別が明瞭でない人々の総称
性同一性障害	GID	Gender Identity Disorder	『性別違和症』の旧名 ・反対の性に対する強く持続的な同一感。 ・自分の性に対する持続的な不快感、またはその性の役割についての不適切感。 ・その障がいは、身体的に半陰陽を伴ったものではない。 ・その障がいは、臨床的に著しい苦痛または、社会的、職業的または他の重要な領域における機能の障がいを引き起こしている。

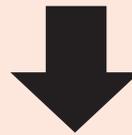
《注》用語とその内容は完全なものとは限りません。

なぜなら、時代の変化に伴う社会の中での性的マイノリティの位置づけなどで、言葉や意味が変化する場合もあるからです。

人の愛は、《恋愛対象の性が》すべてのセクシャリティに向けられる場合を全性愛者（パンセクシャル）。自分の《心の性》と《恋愛対象の性》が異なる場合を異性愛者（ヘテロセクシャル）。自分の《心の性》と《恋愛対象の性》が同じ場合を同性愛者（ホモセクシャル）に分ける考え方があります。

セクシャリティとは「性のありかた」です。人間の性的欲求、関心、魅力、振る舞い、好意、嗜好など多岐に渡りますが、これを下図のように3つの要素に表わすことができます。

## セクシャリティの3要素



3つの要素を  
組み合わせると・・・

セクシャリティの3要素																
こころの性	♀						♂									
好きになる性	♀	♂	♀♂	■	♀♂	♂	♀♂	■	♀	♂	♀♂	■				
からだの性	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂		
区分	レズビアン	レズビアン、MTF	異性愛	異性愛、MTF	バイセクシャル	バイセクシャル、MTF	無性愛	無性愛、MTF	異性愛、FTM	異性愛	ゲイ、FTM	ゲイ	バイセクシャル、FTM	バイセクシャル	無性愛、FTM	無性愛

FTM：Female To Male 生物学的な性が『女性』で、心の性が『男性』の人  
 MTF：Male To Female 生物学的な性が『男性』で、心の性が『女性』の人  
 FTX：Female To X 生物学的な性が『女性』で、心の性が『中間の性』または『無性』の人  
 MTX：Male To X 生物学的な性が『男性』で、心の性が『中間の性』

少数派と呼ばれるセクシャルマイノリティですが、グラデーションのように「性の多様化」を持っています。

〈参考文献〉

- ・南野知恵子監修『解説 性同一性障害者性別取扱特例法』（2004年）
- ・野宮亜紀、針間克己、大島俊之、原科孝雄、虎井まさ衛、内島豊著『性同一性障害って何？ 一人一人の性のありようを大切にするために』（2011年）
- ・薬師実芳、笹原千奈未、古堂達也、小川奈津己著『LGBTってなんだろう？ からだの性・こころの性・好きになる性』（2014年）