

参議院ウェブ：

<https://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/syuisyo/219/meisai/m219073.htm>

第219回国会・質問第73号 参議院議員ラサル石井議員「難民認定を受けたトランスジェンダー当事者の在留カードの性別記載変更に関する質問主意書」（2025年12月16日）

答弁書第74号 ラサル石井君提出「難民認定を受けたトランスジェンダー当事者の在留カードの性別記載変更に関する質問に対する答弁書（2025年12月26日）」

難民認定を受けたトランスジェンダー当事者の在留カードの性別記載変更 に関する質問主意書&答弁書

ジェンダーアイデンティティや性的指向を理由とする迫害を出身国で受けた者が、日本に逃れて難民申請をする事案が増えている。法務省出入国在留管理庁（以下「入管庁」という。）は2023年3月、「難民該当性判断の手引」を公表し、「性的マイノリティであることに関連する迫害」及び「ジェンダーによる差別的取扱いに関連する迫害」を難民認定の判断要素として明示した。しかし、難民認定を受けたトランスジェンダー当事者（出生時に外性器等の外見的特徴に基づいて割り当てられた性別とジェンダーアイデンティティが一致しない者）が、日本で在留カードの性別記載を変更できない問題が発生している。

性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（平成15年法律第111号。以下「性同一性障害特例法」という。）第3条では、「その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えている」等に該当する性同一性障害者の請求により、家庭裁判所は「性別の取扱いの変更の審判をすることができる。」としている。また、第4条では、性別の取扱いの変更の審判を受けた者は、戸籍における性別の記載を変更することができ、これをもって性別の変更が公証されたこととなる。しかし、戸籍を持たない者は、医師による性同一性障害又は性別不合の診断を受け、ホルモン投与又は外科的処置による体つきの変化があっても、在留カードの性別記載を変更する法的手段を持たない。このため、職場や地域社会において、性自認と在留カードの性別記載の不一致を理由とした差別的取扱いや不利益を受ける事例が生じている。例えば、トイレ・更衣室などの利用や雇用契約書・健康保険証の性別欄の記載に困難が生じている。このような事態が積み重なり、雇用の継続が困難になるケースが報告されている。

前記のとおり、政府は「性的マイノリティであることに関連する迫害」及び「ジェンダーによる差別的取扱いに関連する迫害」を難民認定の判断要素と明示している。また、我が国は、難民の地位に関する条約（以下「難民条約」という。）に加入している。そのため、政府は、トランスジェンダー当事者がジェンダーによる差別的取扱いを受けな

いように制度を改善する責務を負っていると考える。在留カードの性別記載の変更をめぐる制度的空白を放置すれば、難民保護の実効性が損なわれるとの問題意識から、以下質問する。

一 在留カードに性別を記載する法的根拠を示されたい。

一について

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第 19 条の 4 第 1 項第 1 号は、在留カードの記載事項の一つとして「性別」を規定している。

二 在留カードに記載することができる性別の種類を示されたい。

二について

お尋ねについては、「入国・在留審査要領」（平成 15 年 9 月 10 日付け法務省管在第 5329 号法務省入国管理局長通知。以下「審査要領」という。）において、「旅券の身分事項欄に記載された情報を表記する。ただし、旅券に男女以外の性別である「X」が記載されている場合、在留カードの性別の表記は空欄とし、裏面余白部分に「旅券上の性別表記はXである」と記載する。」としているとおりである。

三 性同一性障害特例法に定める性別の取扱いの変更の審判に係る請求権について、在留カードを身分証明書とする者への適用又は準用を検討したことがあるか示されたい。検討したことがある場合、検討の経過を具体的に示されたい。

三について

お尋ねの「性同一性障害特例法に定める性別の取扱いの変更の審判に係る請求権」について、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（平成 15 年法律第 111 号）においては、同法第 3 条第 1 項に規定する審判（以下「性別変更審判」という。）の申立ての要件として、国籍の要件は規定されていない。その上で、仮に、「在留カードを身分証明書とする者」が性別変更審判の申立てをした場合には、当該申立てを受けた家庭裁判所において、我が国の裁判管轄の有無等について、個々の事案に応じて慎重に検討した上で判断されるものと承知しているが、政府として、「在留カードを身分証明書とする者」による性別変更審判に係る当該管轄の有無等について、具体的に検討しているものではない。

四 在留カードを身分証明書とする者が医師による性同一性障害又は性別不合の診断を受けた場合、これを根拠に在留カードの性別記載の変更を家庭裁判所又は入管庁に請求することは可能か、政府の認識を理由とともに示されたい。

四について

外国人は、入管法第 19 条の 10 第 1 項において、性別を含む在留カードの記載事項に変更を生じたときは、出入国在留管理庁長官に対し、変更の届出をしなければならないとされているところ、二についてでお答えしたとおり、御指摘の「在留カードの性別記載」については、審査要領において「旅券の身分事項欄に記載された情報を表記する」こととしており、御指摘の「医師による性同一性障害又は性別不合の診断を受けた」ことのみをもって、同項に規定する「変更を生じたとき」に当たるとはしていないが、外国人は、性別の記載が変更された新たな旅券の発給等を受けた上で、同庁長官に対し、在留カードの性別の記載の変更の届出を行った場合、同項に規定する「変更を生じたとき」に当たるとして、性別の記載が変更された新たな在留カードの交付を受けることができる。

また、審査要領において、「提出された資料のみでは在留カードの記載事項を変更すべき事由があることの立証が不十分と判断される場合は、・・・改めて所要の立証資料の提出を求め、又は必要に応じて入管法第 19 条の 37 の規定に基づく事実の調査等を実施する」こととしており、外国人が、御指摘の「在留カードを身分証明書とする者が医師による性同一性障害又は性別不合の診断を受けた場合」で、その者が新たな旅券の発給等を受けることができないような例外的な場合には、同庁は、前記の所要の立証資料の提出を求めるなどした上、個別具体的な事案に応じて、同項に規定する「変更を生じたとき」に当たるかどうかを判断することとしている。

五 難民認定されたトランスジェンダー当事者の在留カードの性別記載をジェンダーアイデンティティに基づくものとする運用に変更することについて、政府の見解を示されたい。また、この点について、カナダ、オーストラリア、ドイツ等で導入されている制度運用をどのように把握しているか、政府の認識を示されたい。

五について

お尋ねの「ジェンダーアイデンティティに基づくものとする運用」の具体的に意味するところが必ずしも明らかではないが、「在留カードの性別記載」については、二についてでお答えしたとおり、旅券に男女以外の性別が記載されている場合には、その旨を記載しており、また、四についてでお答えしたとおり、入管法第 19 条の 10 第 1 項の規定により出入国在留管理庁長官に対し、性別を含む在留カードの記載事項の変更の届出を行うことが可能であることから、これらの取扱いを変更することは考えていない。

また、お尋ねの「カナダ、オーストラリア、ドイツ等で導入されている制度運用」

については、政府として把握していない。

- 六 難民認定された性的マイノリティ当事者に対する差別防止及び合理的配慮に関する研修やマニュアル作成について、公共職業安定所や地方公共団体の就労支援窓口等における実施状況を示されたい。

六について

御指摘の「研修やマニュアル作成」の対象が必ずしも明らかではないが、「公共職業安定所」や「地方公共団体」の職員における「性的マイノリティ当事者に対する差別防止及び合理的配慮」に係る理解の増進のための取組として、例えば、「公共職業安定所」に係る「研修やマニュアル作成」については、厚生労働省において、都道府県労働局に対して「L G B T等の性的マイノリティに対する理解と適切な対応に関する周知について」（令和2年12月18日付け厚生労働省職業安定局首席職業指導官室長補佐（職業紹介担当）事務連絡）を发出し、御指摘の「性的マイノリティ」について職員が正しく理解することにより、「難民認定された性的マイノリティ当事者」を含めた求職者に適切な対応が行われるように、同省において作成した職員向けのリーフレットを研修において活用するよう通知しているところであるが、当該リーフレットを用いた研修等に係るお尋ねの「実施状況」は把握していない。

また、「地方公共団体」に係る「研修やマニュアル作成」については、総務省において、都道府県等に対して「地方公共団体における各種ハラスメント対策の一層の徹底について」（令和6年12月26日付け総行女第37号総務省自治行政局公務員部長通知）を发出し、「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・・・が施行されたことを踏まえ、」「①事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針・・・において、「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となる」旨示されていること」、「②事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針・・・において、パワーハラスメントに該当すると考えられる例として、「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと」及び「労働者の性的指向・性自認（略）等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること」が明記されていること」「について、改めて認識し、適切に対応いただきたい」と示しているところであるが、これを踏まえて各都道府県等が行う研修等に係るお尋ねの「実施状況」は、政府として把握していない。

七 身分証明書の性別記載をジェンダーアイデンティティに合致するものに変更できないことは、市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約・ICCPR）第 26 条や難民条約第 1 条、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）及び性的指向と性同一性に関わる国際人権法の適用に関する原則（ジョグジャカルタ原則）等の趣旨に反するおそれがあると考えるが、政府の見解を示されたい。

七について

御指摘の「身分証明書」には様々なものがあり、また、「ジェンダーアイデンティティに合致するものに変更できない」及び「趣旨に反するおそれ」の具体的に意味するところが必ずしも明らかではなく、さらに、「ジョグジャカルタ原則」は、法的拘束力を有する国際約束ではないところ、例えば、在留カードにおける「性別記載」に係る取扱いについては、五についてでお答えしたとおりであり、このような取扱いは、お尋ねの条約に違反するものではないと考えている。

右質問する。

〔了〕