

### 「LGBT理解増進法」 昨年の最高裁判決を踏まえ どのように対応すべきか

昨年、LGBT理解増進法が6月16日に国会で成立し、最高裁で「他の職員は性同一性障害者の経済産業省職員に対する女性用トイレの利用制限に關して判決が出されたなど、いわゆるLGBT（LGBTに止まらず、LGBTQや、さらに、LGBTQplus、というものも）ありますが、このコラムではLGBTで進めたい」ということで、大きな動きがありました。LGBTの問題は、個人的にいかなる見解に立つのかにかかわらず、経営者としては対応を検討しなければならぬ問題です。

ただ、この問題自体非常に複雑で解決が困難であり、どのように解決したらいいのかわからず頭を悩ませる問題だと思えます。一定の明確な解決を示せるまでの十分な議論が進んでいないので、解決案まで提示できませんが、想定される問題を数点指摘します。

ものであったときは、どのようにするか。

さらに、大多数は明確な異議を述べていないが、この一部に明確に異議を述べる者がいる、というときは、どうでしょうか。

二つ目は、この問題は、「性別に關係なく利用できるトイレ」を設置すれば、性同一性障害者に女性トイレを利用することを禁止できるのではなかろうか？

この問題は、最高裁の事案では、性同一性障害者の職員の不利益の執行階の男性トイレか、執行階とは別階の女性用トイレのいずれかを利用しなければならぬことをもって相応の不利益を受けていると認定しています。

しかし、この「他の職務に、性別に關係なく利用することができるとして、女性用トイレの利用を禁止した」、という場合に、なお、性同一性障害者の職員が執行階の女性用トイレの利用を求めて裁判した場合は、どのような結論が出たのでしょうか？という事です。

この不利益の核心に於いて、「性自認と合致するトイレの使用を禁じられること」と見られるか、あるいは、「性自認と異なるトイレの使用を強制されること」と見られるか、という事です。

どのような違いが生まれるかといえます。

「性自認と合致するトイレの使用を禁じられること」を不利益の核心と見るとすれば、性別に關係なく利用できるトイレを設置したとしても、女性用トイレを使えないことには変わりがないので、なお不利益があるといえます。

これに対して、「性自認と異なるトイレの使用を強制されること」と、すなわち「男性トイレの使用を強制されること」を不利益の核心と見るとします。

この場合において、性別と關係なく利用できるトイレを設置したとき、このトイレは「男性トイレ」ではなく、したがって、性自認と異なるトイレの利用ではない、という解釈が出来る可能性があります。

「男性トイレ」ではなくても不利益が生じ、といえる余地が生まれます。

三つ目は、男女別に設置されているのは、トイレに限らず、更衣室、浴室、仮眠室などがあります。

これらについての取り扱いがどうなるか、トイレと同列にすべきか否か、検討が必要になってくると思われま。

四つ目に、説明会を実施し意見を聴いた場合、誰が何を言ったのか、ということについて、漏れ出ないよう配慮する必要がありますが、具体的に困難になるテナントビルも、このようなテナントビルのトイレは、

特に、当該職場が少数である場合、秘匿しようにしても、結局誰が言ったか特定されることがある場合もあると考えられますので、対処には非常に頭を悩ませる事になると思われま。

五つ目に、最高裁の事案は、経済産業省、という、単一の管理者のみならず、民間でいえば使用者の事案でした。最高裁も、補足意見ですが、不特定多数が利用

### 今月の筆者

●プロフィール  
2003年（平成15年）10月  
弁護士登録（第二東京  
弁護士会）  
2013年（平成25年）1月  
市ヶ谷フォレスト法律  
事務所



市ヶ谷フォレスト法律事務所  
弁護士  
松林 司氏

### コラムのご感想・ご意見は下記まで！

一般社団法人不動産ビジネス専門家協会  
東京都千代田区神田東松下町28番地  
小林ビル101 ☎03-3527-1876  
<http://www.fudosan-pro.biz/>