

誰もが利用しやすいトイレについて、性の多様性の視点から考える

Accessible Public Restrooms for All Gender

第1部 性の多様性に関する基礎知識、トイレへのアクセスと人権

株式会社 LIXIL プロジェクト営業部 スペースプランニング G 日野 晶子

Akiko Hino, LIXIL Corporation

コマニー株式会社 製品開発本部 研究開発課 高橋 未樹子

Mikiko Takahashi, COMANY INC.

金沢大学 人文学類／人間科学系 岩本 健良

Takeyoshi Iwamoto, Kanazawa University

キーワード：SOGI、LGBT、トランスジェンダー(Transgender)、トイレ(Restroom)、人権 (Human Rights)

1. はじめに

1-1. 研究の背景

近年、性的マイノリティへの差別やハラスメントの解消、および人権保障が国際社会において大きなテーマとなっている。さまざまな調査によると、日本でも数%が LGBT など性的マイノリティだと言われている^{注1}。国家公務員の人事院規則のセクハラ防止規定¹⁾や、2020年6月1日に施行された「パワハラ防止法」²⁾に関する厚生労働省の指針³⁾にも、性的指向や性自認に基づくハラスメントが防止対象として含まれている。また、東京都では条例にて「性的指向・性自認を理由とする差別禁止」が定められている⁴⁾。

そうした中、社会生活上の困難を抱える性的マイノリティも多く、出生時に付けられた（割り当てられた）性別に対する不一致や違和感（以下、性別違和）のあるトランスジェンダーの中には、外出時のトイレ利用において困難やストレスを抱える人も多い。LIXIL と NPO 法人虹色ダイバーシティが 2015 年に行った調査⁵⁾では、利用したいトイレと実際に利用しているトイレが一致しないトランスジェンダーが多いことが明らかとなり、中には「我慢する」と回答した人もいた。そしてこの傾向は、公共施設よりもオフィスや学校のトイレの方が強かった。

これは、不特定多数が利用する、いわば「一期一会的な利用」ともいえる公共施設のトイレに対し、オフィスや学校のトイレは「顔見知り同士で利用する」という状況の違いがもたらすものと考えられる。オフィスや学校の場合は、例えば、多機能トイレを利用したり、自認する性別のトイレを利用したりすることに周囲の理解が得られないケースや、利用したいトイレを利用するためには、自身がトランスジェンダーであることをカミングアウトしなくてはならないといったケースなど、深刻な課題を伴うことがある。実際に、自認する性別のトイレ利用をめぐる、従業員と勤務先との間で裁判になっている事例もある⁶⁾。

1-2. オフィストイレのオールジェンダー利用に関する研究会の発足

そこで、より課題が深刻なオフィスのトイレにおいて、性自認に関わらず、誰もが安心して快適に利用できるオフィストイレ環境を明らかにすることを目的とし、2017年に金沢大学、コマニー、LIXIL の三者にて「オフィストイレのオールジェンダー利用に関する研究会」を立ち上げ、調査を行った⁷⁾。本研究会では、「トイレ利用は、人間の尊厳にも関わる人権のひとつである」との考えに基づき、「オールジェンダーに対してあるべきオフィストイレ」を追求している。そして、すべての人々のトイレ利用に関する人権が尊重される社会の実現に向けて、その一助となることを目指している。

1-3. 本講演の配布原稿について

今回の講演は3部構成となっており、本稿は第1部をまとめたものである。前半では、本テーマの理解を深めるための基礎知識を共有し、後半では、「トイレへのアクセスと人権」について、国内外の関連動向を整理しながら考察する。続く第2部では、研究会の調査結果の紹介と解説を、さらに第3部では、いく

つかの事例を紹介する。

本テーマにおいて今のところ「正解」はない。これらを通じて、1 人でも多くの人が、性の多様性の視点から「誰もが利用しやすいトイレ」について考えるきっかけになれば幸いである。

2. 性の多様性に関する基礎知識

2-1. 性の4要素

本テーマの理解を深めるために、まずは基礎知識を解説する。

出生時の生物学的な性をもとに他者から判断された性別、つまり「出生時に付けられた性別」は男性／女性の二者択一である。しかし、本来、性のあり方は人それぞれであり、多様である。日本ではパスポートに記載する性別も Male と Female の 2 種類であるが、第三の性を加えて 3 種類とする国も存在する。オーストラリアやカナダなどでは「X（不特定）」、ネパールでは「O（Other：その他）」、ドイツでは Divers（ディバーズ：「その他」や「多様」を意味する）といった具合である。

また、近年では「出生時に付けられた性別」以外の人間の性のあり方を 4 つの要素に分け、その組み合わせとして理解する考え方が国際的に広まっている（表 1）。この「性の 4 要素」は誰もが持つ属性であるが、それぞれが連続的のスペクトラムであり、表中の図で示したように「典型的な男女」を両極とした「グラデーション」であるとの考え方が現在のジェンダー学や性科学では主流となっている。

表 1：多様な性・性の 4 要素

出生時に 付けられた性別 Assigned gender			出生時の生物学的な性をもとに判断された性別。「出生時に割り当てられた性別」と表現されることもある。男性／女性の二者択一で、日本では出生届をもとに、戸籍や住民票などに記載される。社会的性別（地域、職場、学校等の社会において認識される性別）に大きく影響する。
性の 4 要素	生物学的な性 Sex characteristics		解剖学的・遺伝学的な身体性の性別、性的特徴。 ※外性器からは男女の判断が難しい、性分化疾患の人もある。
	性自認 Gender identity		自身の性別をどう認識しているかの概念。「心の性別」ということも。
	性的指向 Sexual orientation		恋愛・性愛対象がどのような性別・アイデンティティの人に向くか（または、向かないか）の概念。
	性表現 Gender expression		服装や髪型、仕草、言葉づかいなどで、自身の性別をどう表現するか、ということ。

各要素において、女性的なのか男性的なのか、あるいはそのどちらにも属さないのかは人それぞれである。これらの要素が組み合わさって、一人ひとりのアイデンティティが形成されるが、その組み合わせは多様である。このような「性のあり方」はセクシュアリティとも呼ばれ、個人の人格の一部である。ゆえに、他者から強制されたり奪われたりすることが許されない権利であり、また同時に、他者の性のあり方を決めつけることもあってはならない。決して他人事ではないことを理解するために、自身の性のあり方が各グラデーションのどの位置にあるのか、心の中で考えてみることをお勧めする。

なお、これらの性の 4 要素の英語の頭文字を組み合わせて SOGIESC（ソジエスク）と呼ぶが、特に性的指向（Sexual orientation）と性自認（Gender identity）の 2 要素をとって SOGI（ソジ）という。

2-2. LGBT と SOGI

性の多様性というと、LGBT ということばを思い浮かべる人も多いかもしれない。LGBT とは、レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（性別

越境者／出生時に付けられた性別と性自認が一致しない人：後述）の英語の頭文字の組み合わせであり、性的マイノリティの総称のひとつである。SOGI の観点では、LGB は性的指向のマイノリティ、T は性自認のマイノリティである。LGBT がある特定の人々を表すのに対し、SOGI は誰もが持ち合わせている要素（属性）である。つまり、SOGI においては誰もが当事者であり、その在り方が「多数派」に属するのか「少数派」に属するののかの違いだけである（図 1）。

少数派(マイノリティ)			多数派(マジョリティ)	性の要素	すべての人が持つ「SOGI」 SO:Sexual Orientation GI:Gender Identity
L	Lesbian	レズビアン(女性同性愛者)	Heterosexual / ヘテロセクシュアル (異性愛者)	性的指向 (SO)	
G	Gay	ゲイ(男性同性愛者)			
B	Bisexual	バイセクシュアル(両性愛者)			
T	Transgender	トランスジェンダー(性別越境者) (出生時に付けられた性別と性自認が一致しない人)	Cisgender / シスジェンダー (出生時に付けられた性別と性自認が一致している人)	性自認 (GI)	

図 1：LGBT と SOGI の関係性

3. トランスジェンダーについて

3-1. トランスジェンダーの定義と多様性

日本のマスメディアでは、トランスジェンダーについて語られる際も「LGBT」とひとくくりにされることが多い。また、「T」についてはそのほとんどが「心と体の性が異なる人」と説明されているが、「体」の状態はさまざまで、性分化疾患のように「体の性」が非典型的な人もおり、正確な説明とは言い難い。

本稿では、WHO を始めとする複数の国際機関や学会⁸⁾の報告書に沿って、「自身のジェンダーを、出生時に付けられたジェンダーとは異なるものとして認識している人」と定義する。端的に言うと「出生時に付けられた性別」と「性自認」が一致しない人である。この定義に準じ、両者が一致している人をシスジェンダーという。

トランスジェンダー：出生時に付けられた性別 ≠ 性自認
シスジェンダー：出生時に付けられた性別 = 性自認

出生時に付けられた性別と性自認の組み合わせにより、トランスジェンダーも多様だが、大きくは4つのジェンダーに区分される（図 2）。前述したように、性自認はグラデーションであり、図には表していないが「どちらかといえば女性／男性」という人もいる。中には中性・無性など、男女二元論に当てはまらない、男女の枠にとらわれない性のあり方の人もおり、日本では「X ジェンダー」と呼ばれることもある。



図 2：出生時に付けられた性別と性自認の組み合わせによる区分

※図中の人型の表現（色や形）は、わかりやすくするための便宜上のものである。

性別違和の度合いにより、性表現などの外見を性自認（心の性別）に近づけようとする人もいれば、そうしない人もいる。また、外見を性自認に近づけることを「性別移行」というが、服装や髪型を変えるだけの人、ホルモン療法を受ける人、性別適合手術まで受ける人など、何をどこまでするかは人それぞれである^{注2}。

3-2. 性同一性障害との違い

前項にて、トランスジェンダーは「心と体の性が異なる人」と説明されることが多いと述べた。中には（ ）付で（性同一性障害を含む）という表現も散見されるため、「性同一性障害」の方に馴染みがある人も多いかもしれない。そこで、性同一性障害との違いについて触れておく。性同一性障害とは、Gender identity disorder の訳語で、トランスジェンダーの中でも性別違和が非常に強く、苦悩する人に対して使われる医学的な「診断名」である。なお、性同一性障害は WHO にて精神疾患に分類されていたが、近年の「脱病理化」の考えに立ち、最新の国際基準である ICD-11 では性同一性障害は廃止された。WHO は、代わりに Gender incongruence と再定義し、2019 年に正式に承認された。仮和訳は「性別不合」である⁹⁾。

3-3. トランスジェンダーのトイレ利用

冒頭にてトランスジェンダーのトイレ利用における困難について触れた。もちろん、皆さんの中にも外出先でトイレに困ったことがある人もいるだろう。しかしその多くは、トイレが混雑していた、汚れていたといった「利便性」に関わる困りごとではないだろうか。トランスジェンダーの困りごとは少し異なる。

図3にて示したように、例えば、「出生時に付けられた性別のトイレ」を利用するか、「自認する性別のトイレ」を利用するかでストレスを抱える人もいる。また、男女に分かれたトイレを利用しづらいことから、性別を問わない「多機能トイレ」を利用する人、更に、障害者ではない気兼ねから多機能トイレも利用しづらいと感じている人もいる。つまり、トイレへのアクセス自体が問題となっているのである。

多くの人は、目の前にある男性用か女性用どちらかのトイレに迷うことなく入るだろう。一方で、トイレを利用する度に迷い、不安を感じ、場合によっては入ることをあきらめて我慢する人もいる。さらに、我慢することが原因で、膀胱炎などの排泄障害を患う人までいるのである⁵⁾。

もうひとつ、トランスジェンダーのトイレ利用問題を難しくしている要因として、「可視化されにくい」という点がある。そのため、「周囲の理解を得にくい」といった問題が出てくる。これは、オストメイトなど内部障害のある人にもいえることだが、例えば多機能トイレを利用する場合、一般的に多機能トイレの利用者として想定されている、車いすユーザーや乳幼児連れ、あるいは高齢者などのように「目に見える存在」ではないため、周囲から「なぜ使うのか？」と思われるのではないかという不安がつきまとう。実際に他者から注意を受けるケースもある。その度に自身の性自認について説明するか否かの選択を迫られる恐れがあり、その心理的な負担は想像に難くない。

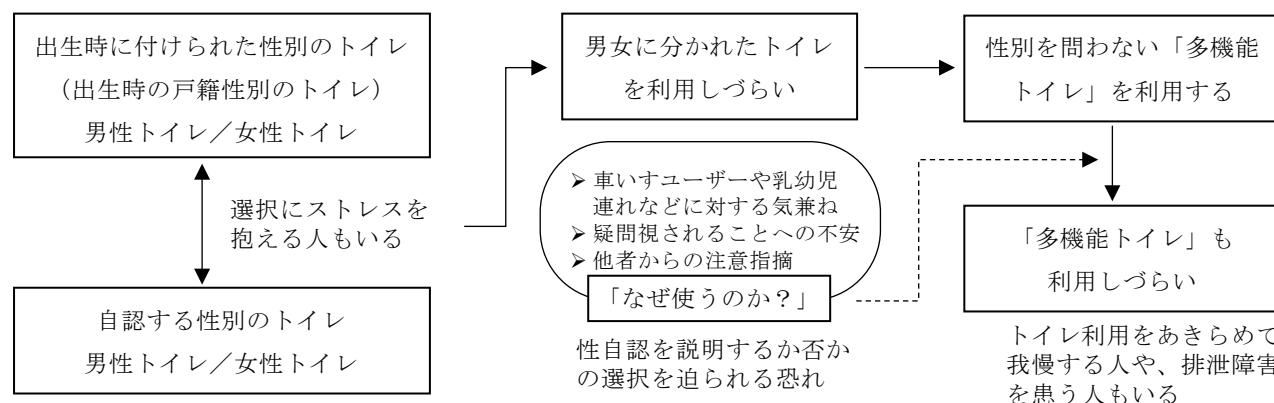


図3：トランスジェンダーのトイレへのアクセス例

※トランスジェンダーの中には、それぞれのトイレを問題なく利用している人もいる

4. トイレへのアクセスと人権

4-1. 基本的人権としての「アクセス」

外出先のトイレを当たり前利用している人にとって、トイレと人権を結びつけて考えることはほとんどないかもしれない。そこで、トイレへのアクセスと人権について少し考えてみたい。

2006 年の国連総会にて採択された障害者権利条約を受け、IPC（国際パラリンピック委員会）は「アクセシビリティガイド¹⁰⁾」を策定した。このガイドの目的のひとつは、パラリンピック競技大会に限らず「アクセシビリティに関するベンチマークを造ること」であり、第 1 章には「アクセスは基本的人権であり、社会的公正の基本である。」と明記されている^{注3)}。

公正な社会の実現には、さまざまな人が社会に参加できることが重要である。社会参加のひとつに「外出すること」があり、その外出先の大事なインフラのひとつがトイレである。トイレへアクセスできないことが外出の妨げにならないよう、さまざまな人が安全に、安心して利用できるトイレが必要といえる。つまり、トイレへのアクセスは基本的人権のひとつであり、この「さまざまな人」の中には当然性的マイノリティの人々も含まれるのである。

4-2. 国際的な動向

①国連の「Sanitation for All」

国際社会において、トイレと人権に関する課題は以前から取り上げられてきたが、「水と衛生（Water and sanitation）」という形で、“安全な飲み水”とセットであった。トイレに特化した人権の国際的な動向としては、2013 年の国連第 67 会期にて「全ての者のための公衆衛生（Sanitation for All）」という決議¹¹⁾が採択されたことが転機となっている。この決議の中心課題は、人権的観点によるトイレへのアクセスであり、「全ての者のための公衆衛生に対するアクセスの重要性」が指摘されている。また同時に、それまで民間レベルで行われていた 11 月 19 日の「世界トイレの日（world toilet day）」を、国連として公式に認めたことも特筆に値する。

尤も、国連での課題は、野外排せつや不衛生な環境など、主に発展途上国におけるトイレ問題が中心ではあるが、「全ての者」のための「アクセスの重要性」が強調された点は重要といえる。

②ジョグジャカルタ原則プラス 10

性的マイノリティの人権という視点では、性的指向（Sex orientation）と性自認（Gender identity）に係る国際人権法の適用に関する文書として、2006 年に公表された「ジョグジャカルタ原則（YP）」がある。2017 年には、性表現（Gender expression）と生物学的性（Sex characteristics）が加わったジョグジャカルタ原則プラス 10（YP+10）が公表された（図 4）。追加された原則 35 では「衛生への権利（The right to sanitation）」として「すべての人は、性的指向、性自認、性表現、生物学的性（SOGIESC）に関わらず、公正、安全かつ人間としての尊厳を保つことのできるトイレを利用する権利をもつ」とし、さらにそれらを国家が保障することを求めている¹²⁾

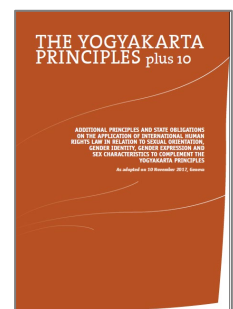


図 4：YP+10 表紙

③SDGs

もうひとつ重要な動向として、2015 年に国連が採択した SDGs（持続可能な開発目標）がある。SDGs は、いまや日本でも国レベルおよび自治体や企業において取り組みが進んでおり、中学生の教材にもなっている¹³⁾。SDGs とは、2030 年までに国際社会が取り組まなければならない 17 の目標を定めたものであるが、特に本稿のテーマに関連する目標として、6.安全な水とトイレを世界中に、を筆頭とし、3.すべての人に健康と福祉を、5.ジェンダー平等を実現しよう、10.人や国の不平等をなくそう、の 4 つがあげられる（図 5）。

それぞれの目標にはターゲットが定められているが、目標 6 では 6.2 にて「2030 年までに、すべての人々の、適切かつ平等な下水施設・衛生施設へのアクセスを達成し、野外での排泄をなくす。女性及び女子、ならびに脆弱な立場にある人々のニーズに特に注意を向ける。」とされている¹⁴⁾。ここでいう「脆弱な

立場にある人々」の中には性的マイノリティも含まれる、というのが国際的理解である。SDGs の基本理念は「誰ひとり取り残さない（No one left behind）」であるが、潘基文（パン・ギムン）国連事務総長（当時）は、「この『誰』の中には LGBT も含まれる」という趣旨の発言をしている¹⁵⁾。



図 5：本稿のテーマに関連する SDGs 目標

4-3. 国内の動向

オリンピック憲章にて性的指向による差別が禁止される¹⁶⁾など、国際的な人権保障が進められる一方で、海外では同性愛など性的マイノリティであることが刑罰の対象となり、中には死刑が課される国もある。OECD（経済協力開発機構）は、加盟国の LGBT に対する各国の法的包摂率のランキングを公開している¹⁷⁾、これによると日本は 35 か国中 34 位である（図 6）。

日本では、性的マイノリティであることはもちろん違法ではない。数年前と比較すると、LGBT ということばの認知度も上がっており、「多様性の尊重」や「共生社会」を目指す中で^{注4}、同性パートナーシップ制度を導入したり、性自認に対する合理的配慮の施策を行ったりする自治体や企業も出てきている。しかし、違法でないから差別もないということではない。政府レベルでは、性的マイノリティに対する差別禁止や権利保障に関する法律も今のところ存在せず^{注5}、性同一性障害に関する法律やガイドラインが先行している状況である。以下、法律や行政において関連するトピックとその動向、およびトイレとの関わりについて述べる。

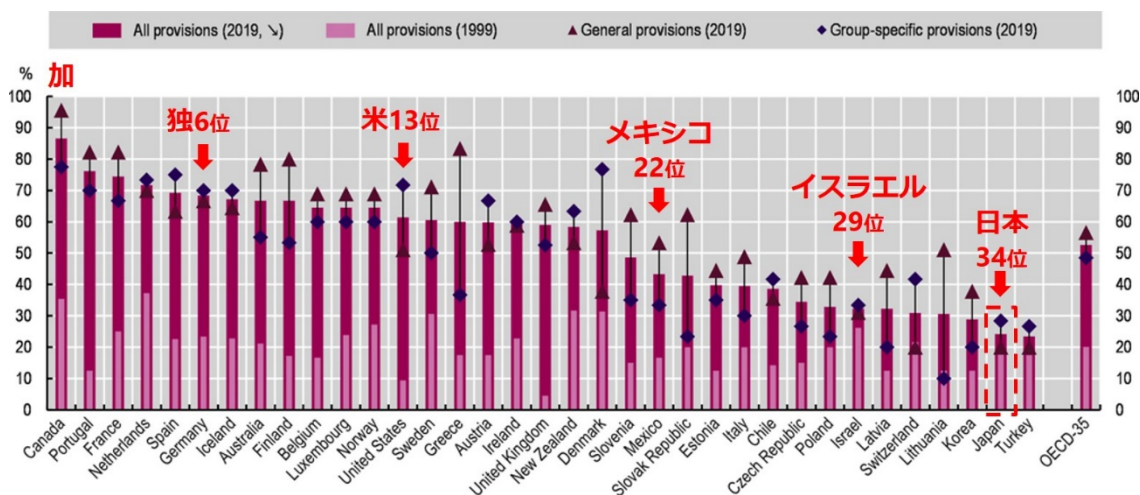


図 6：OECD 各国における LGBTI の法的包摂率とその改善状況（法的整備改善状況）

出典：OECD：Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion(2020) figure 1.4.に加筆

OECD 諸国が署名・批准した国連等の人権に関する条約等の中で、OECD が定義した 15 項目の法的条項（[参照リンク](#)）に対する「LGBTI（I は Intersex（性分化疾患など性的特徴が非典型的な人々）を指す）」の包摂率（法的包摂率）を示す（1999 年と 2019 年）。「All provisions（すべての条項）2019 年」の降順。All provisions は「▲General provisions（「自由権の保護」「暴力からの保護」など LGBTI の人々全般の包摂に関連する「一般条項」）」および「◆Group-specific provisions（「同性婚の公認」「同性愛の矯正治療がない」「法的性別変更医療処置が不要」など LGB または TI の各グループ対象の「特定条項」）」の両方を指す。一般条項と特有条項の各表示は 2019 年のみ。

①性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律

日本国内の性的マイノリティに関する法律は、いわゆる「性同一性障害者特例法（2003 年 7 月公布、翌年 7 月施行）」のみである。この法律により性別を変更することが法的に可能となったが、その条件は非常に厳しく、2008 年の法改正後においても①年齢（20 歳以上）、②非婚、③未成年の子なし、④生殖不能、⑤外性器近似（移行する性別の外性器に近似する外観を有する）の 5 要件を満たす必要がある¹⁸⁾。

④と⑤をクリアするには性別適合手術を受ける必要があるが、経済的、身体的、心理的な理由により手術を望まない／受けられないケースもあり、さらに法改正を望む声が挙がっている。これらのうち特に⑤は、トイレ利用にも影響する項目である（後述）。

②教育と労働における省庁の動き

②－１．文部科学省

教育分野では、文部科学省が「人権教育」のカテゴリーにおいて、2010年から2016年の間に性同一性障害の児童・生徒に係る複数の通知等を発表している¹⁹⁾。2014年の通知では、学校に対して行った調査結果の一部が公開された。その際、具体的な配慮事例が共有され、トイレに関しては「職員トイレ・多目的トイレの使用を認める。」という対応例が示されている²⁰⁾。

他の省庁と比べて早くから取り組みがなされており、性的マイノリティ全般への言及もあるが、配慮対象者がほぼ「性同一性障害」に限定されている点は今後改善が望まれる。

②－２．厚生労働省

労働分野では、2020年3月に厚生労働省が「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」を公表した²¹⁾（図7）。これは、職場での環境整備を目的に、同省が調査した性的指向・性自認に関する企業の実際取組事例等を紹介したものである。トランスジェンダーのトイレや更衣室の利用については、「まずは本人の希望を傾聴することが大切」とし、性別を問わない多機能トイレの利用だけでなく、「自認する性別のトイレを使ってもよい」との事例も紹介している点は、注目される点である。

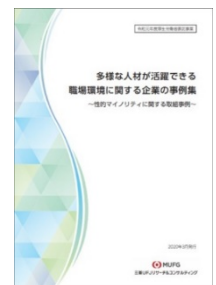


図7：取組事例表紙

②－３．経済産業省職員の裁判事例

一方、実際の労働現場においては、経済産業省のトランス女性職員の女性トイレ利用をめぐる裁判が起きている（2015年11月）。冒頭で触れた裁判事例がこれに当たる。健康上の理由で性別適合手術が受けられず戸籍は男性のまま女性として勤務している原告が、職場の女性トイレの利用制限を不当とし、国に処遇改善と損害賠償を請求したものである。2019年12月12日に東京地裁にて、女性トイレの利用制限を違法とし、国の賠償責任を認める判決が出された。判決では、「個人がその真に自認する性別に即した社会生活を送ることができることは、重要な法的利益として、国家賠償法上も保護されるべき」であるとし、「その真に自認する性別に対するトイレを使用することを制限されることは、当該個人が有する重要な法的利益の制約にあたる」とする²⁶⁾画期的なものであった（本裁判は2021年1月現在、二審にて係争中）。

③障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律と性同一性障害

前述のように、各省庁においてそのスタンスが変わるという事態を避け、事業主等の裁量に委ねられることにより生じる格差解消のためにも、法整備は重要である。日本には、性的マイノリティへの差別を禁止する法律は存在しないと述べたが、障害のある人々への差別を禁止する法律として、いわゆる「障害者差別解消法（2013年6月制定、2016年4月1日施行）」がある。この法律は、国連が国際人権法に基づく人権条約として2008年5月に発効した「障害者の権利に関する条約」の批准に向け、国内法整備のひとつとして作られたものである²²⁾。

同法により、障害者に対する不当な差別的取り扱いが禁止され、行政機関や事業者には合理的配慮が求められることとなった。この合理的配慮の対象に性同一性障害が含まれるか否かがポイントとなるが、「含まれる」と解釈される一方で、政府側は国会答弁にて極めて限定的な条件を付けている²⁷⁾。

性同一性障害に関しては、3－2で述べたように「脱病理化」の動きがあり、出生時に付けられた性別と性自認の不一致に伴う差別の禁止を「障害」というくくりで行うには限界がある。性的マイノリティの権利保障においては、トイレへのアクセスも含め、SOGIの視点に基づくことが必要だと考える。

④日本学術会議の提言

そうした中、2017年9月、日本学術会議は性的マイノリティの権利保障そのものを扱った初の提言「性的マイノリティの権利保障をめざして－婚姻・教育・労働を中心に－」を発表した²³⁾ (図8)。本提言は性的マイノリティの権利保障全般を論じているが、教育および雇用・労働においては、トランスジェンダーのトイレ利用など、施設利用についての改善や便宜を図ることについても言及している^{注8)}。



図8：提言表紙

続いて2020年9月には、提言「性的マイノリティの権利保障を目指して(Ⅱ)－トランスジェンダーの尊厳を保障するための法整備に向けて－」を発表した²⁴⁾。トランスジェンダーに焦点を当てた背景には、性的マイノリティの中でも特にトランスジェンダーの権利保障は国や地域間での格差が広がっていること、一部のフェミニストの間でトランス女性を排除する動きがあることを挙げている。そこで、トランスジェンダーに対する理解を深めるための法整備が、トランスジェンダーの人々の生命と尊厳を確保するための喫緊の課題であると述べている^{注9)}。

トイレに関しては、前回の提言に含まれているため言及が少ないが、「性同一性障害者特例法」の廃止と新法の成立に関する提言の「外性器近似要件」(4-3①参照)の項で次のように述べている。「外観要件の根拠は、外性器に近似する外観がなければ、公衆浴場などで、社会生活上混乱を生じる可能性があることなどであった。しかし、トイレ、更衣室、公衆浴場などの施設については、メーカーや施設責任者の協力を得て設備や環境の改善が可能であり、個室トイレの開発など実際に改善が進められている。」^{注10)}

また、昨今のトランス女性排除の中心的話題でもある“シスジェンダー男性がトランス女性を装って女性トイレに入ってくることへの懸念”に対しては、「トランスジェンダーを装う『なりすまし』は犯罪行為であり、刑事法で対応すべきである。」と明言している^{注10)}。

5. まとめ

性のあり方は多様である。性的マイノリティの中でもトランスジェンダーは、出生時に付けられた性別と性自認が一致しないことから、公共トイレなど男女に分かれた施設の利用において困難を伴うことが多い。しかし、誰もが安心・安全にトイレにアクセスできることは、人間の尊厳にもかかわる人権のひとつであり、国際社会においても、人権擁護の立場からトイレへのアクセス保障が求められている。

日本においては、トランスジェンダーの権利保障を求める動きが本格化したところであり、性の多様性および性自認の視点におけるトイレへのアクセスの検討はまだ議論の途上にある。議論するには、利用者が何を求めているのかを共有する必要があるだろう。

そこで第2部では、オフィストイレのオールジェンダー利用に関する研究会で実施した調査から主な調査結果を紹介し、解説する。相手のことを正しく「知る」ことで「想像すること」が可能となり、それが「お互いを尊重すること」につながると考える。調査から明らかになったことを共有し、共に考えることが、「すべての人々のトイレ利用における人権が尊重される社会」の実現につながることを願っている。

注：(各URLの最終閲覧日は2021年1月7日)

注1. 以下、いくつかの例を挙げる。※A(ア)セクシュアルの説明は原文ママ。

- ①株式会社博報堂DYホールディングス、株式会社LGBT総合研究所「LGBTをはじめとするセクシャルマイノリティの意識調査,2016」では、セクシャルマイノリティに該当する人は約8.0%(L:1.70%、G:1.94%、B:1.74%、T:0.47%、Aセクシャル(無性愛者。他者に対し、性的指向を持たない層)など、その他のセクシャルマイノリティに該当する人:約2.1%)であった。

(<https://www.hakuhodody-media.co.jp/wordpress/wp-content/uploads/2016/05/HDYnews0601.pdf>)

- ②日本労働組合総連合会(連合)「LGBTに関する職場の意識調査,2016」では、LGBT等(性的マイノリティ)当事者は8%(LGB:3.1%、T:1.8%、アセクシュアル(他者に対して恋愛感情も性的感情も向かない者):2.6%、その他:0.5%)であった。(<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20160825.pdf>)

- ③釜野さおり、石田仁、岩本健良ほか、JSPS 科研費16H03709「性的指向と性自認の人口学－日本にお

る研究基盤の構築」・「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム（代表 釜野さおり）編「国立社会保障・人口問題研究所内、大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート報告書（単純集計結果）2019」では、「性的マイノリティ」としての割合は出しておらず、性的指向と性自認の認識から割合を算出している。LG：0.7%、B：1.4%、T：出生時男性 0.7%/出生時女性 0.8%、アセクシュアル・無性愛者（誰に対しても性愛感情を抱かない人）：0.8%、決めたくない・決めていない：5.2%であった。（https://osaka-chosa.jp/files/osakachosa_report.pdf）

注2. ホルモン療法や性別適合手術は一部を除いて保険適用外のため高額であり、不可逆的な治療でもある。日本では専門医も少なく、さまざまな要因により、本人が望んでもできないことも多い。

注3. 参考文献 10, p13, 本書の使命、目的、役割、人権としてのアクセス

注4. 政府の設けた東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会推進本部では、ユニバーサルデザインの推進において、「東京大会のレガシーとして共生社会を実現する必要がある」としている。首相官邸：政策会議, ll.2-3. (https://www.kantei.go.jp/jp/singi/tokyo2020_suishin_honbu/udsuisin/index.html)

注5. 「パワハラ防止法」に関する厚労省の指針（参考文献 3）にて「精神的な攻撃」の中に「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を含む」と明記された。すなわち、いわゆる「SOGI ハラ」もパワハラであると定義されたことになる。しかし、これは企業が SOGI ハラ防止措置を行うことが義務化されたものであり、差別の禁止や権利保障そのものではない。

注6. 参考文献 6, p42, 冒頭文, p48, 【本判決の要旨】(2), p94, 3-(1)-ア

注7. 政府による同法基本方針では、「合理的配慮は、障害者が受ける制限は、障害のみに起因するものではなく、社会における様々な障壁と相対することによって生ずるものとのいわゆる『社会モデル』の考え方を踏まえたものであり（後略）」とされており、性同一性障害者も含まれるという解釈もできる。（内閣府：障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針, 2015.2, 3-(1)合理的配慮の基本的考え方, ア）, ll.6-8. <https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/kihonhoushin/honbun.html>）

また、独立行政法人日本学生支援機構が発行している「教職員のための障害学生就学支援ガイド（平成 26 年度改訂版）^①」は「平成 28 年 4 月から障害者差別解消法の合理的配慮規定等が施行されることも考慮した内容^②」とされており、性同一性障害を「精神障害」の中で事例として取り上げている（①, p.225.）。なお、これは社会モデルではなく「医学モデル」の考え方であり、脱病理化には反している。（①https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/guide_kyouzai/guide/_icsFiles/afidfile/2017/09/07/mental.pdf, ②1.掲載している情報について, ll.1-2. https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/guide_kyouzai/guide/index.html）

一方、2019 年 4 月の衆議院 第 198 回国会 厚生労働委員会第 13 号にて、尾辻かな子議員の質問に対し、内閣府大臣官房審議官（当時）の川又竹男氏は、政府参考人として次のように答弁している。

「性同一障害のある方につきましても、心身の機能の障害が生じており、当該障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるという場合には、この障害者差別解消法で定める障害者に含まれると解されます。」（下線は筆者）

（http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_kaigiroku.nsf/html/kaigiroku/009719820190426013.htm）

注8. 参考文献 23, p.iii, 6.提言

注9. 参考文献 24, p1, 1.本提言の背景, (1)本提言の目的

注10. 参考文献 24, p10, ll.22-26, ⑤外性器近似要件/外観要件, 1)

参考文献：（各 URL の最終閲覧日は 2021 年 1 月 7 日）

1. 人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について（平成 10 年 11 月 13 日職福一442），最終改正：令和 2 年 4 月 1 日職職一142（人事院 web サイトに掲載）
2. 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号），令和 2 年 6 月 1 日施行（令和元年法律第二十四号による改正）
3. 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（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号），2020.1.15.（厚生労働省 web サイトに掲載）

4. 東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例（平成 30 年東京都条例第 93 号）、第 2 章第 4 条、性自認及び性的指向を理由とする不当な差別的取扱いの禁止、2019.4.1.
5. LIXIL、虹色ダイバーシティ：性的マイノリティのトイレ問題に関する WEB 調査結果、2016.
(https://newsrelease.lixil.co.jp/user_images/2016/pdf/nr0408_01_01.pdf)
6. 公務員関係判例研究会：季刊 公務員関係最新判決と実務問答（第 20 号）2020 年春季号、公務員関係判例紹介、2020.3, pp.42-111.
7. 金沢大学、コマニー、LIXIL：オフィストイレのオールジェンダー利用に関する意識調査報告書（公開用資料）、2019.5. (http://iwamoto.w3.kanazawa-u.ac.jp/Report_on_Office_Restrooms_for_All_Gender_Use_all.pdf)
8. Health Policy Project, Asia Pacific Transgender Network, United Nations Development Programme.2015.
Blueprint for the Provision of Comprehensive Care for Trans People and Trans Communities. Washington, DC: Futures Group, Health Policy Project.
9. 針間克己：性別違和・性別不合へー性同一性障害から何が変わったかー、緑風出版、2019.9.
10. 日本パラリンピック委員会：IPC アクセシビリティガイド（日本語）、2013.6.
(https://www.jsad.or.jp/paralympic/what/pdf/ipc_accessibility_guide_ja2.pdf)
11. 国際連合広報センター：2013 年 7 月 24 日に総会により採択された決議 全ての者のための公衆衛生、2013.8
(https://www.unic.or.jp/files/a_res_67_291.pdf)
12. The Yogyakarta Principles plus 10: Additional Principles and State Obligations on the Application of International Human Rights Law in Relation to Sexual Orientation, Gender Identity, Gender Expression and Sex Characteristics to Complement the Yogyakarta Principles. 2017.11, pp.12-13.
(http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf)
13. （公財）日本ユニセフ協会：私たちがつくる持続可能な世界、2018.10 発行、2019.9.改定
(https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/sdgs_navi.pdf)
14. 国連総会：我々の世界を変革する 持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（仮訳）、2015.9, p.18.
(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/000101402.pdf>)
15. Fabíola Ortiz: UN Secretary-General Explains Significance of 2030 Global Goals, IDN-InDeothNews, 2015.10.14.
(<https://archive-2011-2016.indepthnews.net/index.php/component/content/article/7-global-issues/2482-un-secretary-general-explains-significance-of-2030-global-goals>)
16. 公益財団法人日本オリンピック委員会：オリンピック憲章 Olympic Charter2020 年版・英和対訳（2020 年 7 月 17 日から有効）、p11. (<https://www.joc.or.jp/olympism/chapter/pdf/olympiccharter2020.pdf>)
17. OECD：Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion, Figure 1.4., 2020.1.
(https://www.oecd-ilibrary.org/sites/8d2fd1a8-en/1/3/1/index.html?itemId=/content/publication/8d2fd1a8-en&_csp_=08ffc7de174b956fd7b0b0d5b75479ab&itemIGO=oecd&itemContentType=book#figure-d1e805)
18. 平成十五年法律第百十一号「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」第三条（性別の取扱いの変更の審判）
19. 文部科学省：人権教育、「その他」に関する参考資料（一覧）、性同一性障害や性的指向・性自認について (https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinken/sankosiryo/1322256.htm)
20. 文部科学省：学校における性同一性障害に係る対応に関する状況調査について、2014.4, p3.
(https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/_icsFiles/afieldfile/2016/06/02/1322368_01.pdf)
21. 厚生労働省：多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～、2020.3. (<https://www.mhlw.go.jp/content/000630004.pdf>)
22. 外務省：障害者権利条約パンフレット、2018.3, p.7. (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000069541.pdf>)
23. 日本学術会議：性的マイノリティの権利保障をめざして－婚姻・教育・労働を中心に－、2017.9.
(<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-t251-4.pdf>)
24. 日本学術会議：性的マイノリティの権利保障を目指して（Ⅱ）－トランスジェンダーの尊厳を保障するための法整備に向けて－、2020.9. (<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-24-t297-4.pdf>)