

裁判例とその解説

裁判例からみた
企業の人事労務管理

第41回

令和元年12月12日 東京地方裁判所判決
労働判例1223号52頁

トランスジェンダーに対する トイレ使用制限等が違法と 判断された事例

事案の概要

1 本件は2つの事件に分かれており、まず、第1の事件は、トランスジェンダー（出生した時に割り当てられた性別（以下「生物学的性別」）と自認している性別が異なる状態又はその状態の者のこと。本件の原告は前者が男性、後者が女性である。）であり、国家公務員である原告（以下「X」）が、その所属する経済産業省（以下「経産省」）において、女性用トイレの使用に関し、配属先の執務室があるフロアから2階以上離れたトイレの使用しか認めない処遇（以下「本件処遇」）等を受けたことに関し、かかる制限を設けないこと等を要求事項として、人事院に対し、国家公務員法86条の規定に基づいて、勤務条件に関する行政措置の各要求（以下「本件各措置要求」）をしたが、いずれも認められない旨の判定（以下「本件判定」）を受けたことから、本件判定がいずれも違法であるとして、本件判定に係る処分の取消を求めた事案である。

そして、第2の事件は、上記のとおりXが経産省において受けた女性用トイレの使用についての制限等に関し、経産省の職員らがその職務上尽くすべき注意義務を怠り、これにより損害を被ったとして、国家賠償法に基づく損害賠償請求として、被告国（以下「Y」）に対し、慰謝料等の合計1,652万6,219円及びこれに対



弁護士
本田 敦子
(ほんだ あつこ)
安西法律事務所

Profile

昭和44年生まれ、早稲田大学法学部卒業。
平成7年に判事補任官（京都地方裁判所）後、東京法務局（訟務検事）、浦和（現・さいたま）地方裁判所、東京家庭・地方裁判所八王子支部勤務を経て、平成17年に判事任官（福岡家庭裁判所）。同年8月に依願退官。
平成22年4月弁護士登録（第一東京弁護士会）、安西法律事務所入所。

する第2事件に係る訴状の送達の日翌日から支払い済みまで年5分¹の割合による遅延損害金の支払いを求めた事案である。

なお、Xが求めた本件各措置要求は多岐にわたり、判決も長文であるため、紙幅の都合上、本稿では本判決が違法と判断した女性用トイレの使用に関する制限の問題と経産省の職員の面談時の発言の問題に焦点を絞り、これら2点に関する限りにおいて本事案を紹介することとする。

2 Xは幼少時より自らの生物学的性別が男性であることに強い違和感を抱いていたことから、平成7年に経産省で採用された後、同10年頃から女性ホルモンの投与や性同一性障害の専門医によるカウンセリングを受け、同11年頃には、医師から性同一性障害との診断を受けた。その後も、Xは、同12年から同18年頃までの間に、ひげのレーザー脱毛、鼻、額、顎、えら等の女性化形成手術を受け、同19年ころから、私的な時間に女性としての生活を送るようになり、同20年ころからは私的な時間のすべてを女性として過ごすようになったが、本件訴訟の口頭弁論終結時において、性別適合手術や性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（以下「性同一性障害者特例法」）第3条第1項所定の性別の取扱いの変更の審判は受けていなかった。

3 本件判定に至るまでの事実経過は要旨以下のとおりである。

平成21年 7月24日	X⇒配属先の室長 ・ 自らが性同一性障害であることを伝え、次の異動を機に女性職員として勤務したい旨の要望を申し入れ。 ・ 室長は当該室ではなく、経産省全体として対応すべきと判断、以後、対応は経産省全体の人事等を担当する秘書課の調査官が行う。
10月23日	X、調査官、室長、経産省の労働保険統括医と面談
	X⇒秘書課 ・ 女性の身なりでの勤務や女性用トイレの使用等を求める要望事項書提出 ² 。
10月下旬 ～ 平成22年 2月下旬	・ 秘書課は、人事院へ本件と同種の事例の有無を照会したほか、顧問弁護士等へも相談。

平成22年 2月下旬	X、調査官 面談
3月 3日	X提出の診断書：「Xについては女性ホルモンの投与により、性衝動に基づく性暴力の可能性は低いと判断される」
7月8日頃	調査官⇒X ・ 女性らしい服装での勤務を認めるほか、女性用トイレの使用については限定的に認める等（ただし、職場の理解を得る必要あり）伝える。
7月14日	・ 配属先の職員に対し、2回にわたり、Xが性同一性障害であること等についての説明会実施。 ・ X退席後、女性職員に対し、Xが今後女性用トイレを使用すること等についての意見を聴取。
	X：女性の身なりで勤務開始、トイレについては、執務室のあるフロアから2階以上離れた女性用トイレを使用
平成23年 5月19日	東京家裁上川支部からXの名の変更についての許可審判（男性名から女性名に）⇒職場でも名の変更手続き
6月23日以降	Xとの間で配属先の室長ないし調査官が複数回面談 （※Xはこれら面談の中で不適切な発言があったと主張） Xの病気休職（平成25年5月13日～平成26年4月7日）
平成25年12月27日	X⇒人事院 本件各措置要求
平成26年 5月29日	人事院 本件判定

1 令和2年4月1日施行の改正民法では、法定利率は年3パーセントと規定されたが（404条2項）、本件で問題となった国家賠償法上の違法行為は改正法施行日前の行為であるため、遅延損害金に関する法定利率は、旧民法所定の年5パーセントが適用される（改正民法附則15条1項）。

2 Xの当該申し入れは、日本精神神経学会性同一性障害に関する委員会の作成に係る「性同一性障害に関する診断と治療のガイドライン」（第3版）に基づくものとのことである。なお、本稿執筆時点で最新の同ガイドラインは「性同一性障害に関する診断と治療のガイドライン第4版改」（2018.1.20）である。

判決のポイント

Point



1 裁判所は、第1の事件につき、本件判定のうち本件処遇に関する部分の取消を認める限度で理由があったほか、第2の事件につき、経産省が、本件処遇を平成26年4月7日以降も継続したこと及び平成25年1月17日のXとの面談における室長の発言（「なかなか手術を受けないんだったら、もう男に戻ってはどうか」）について、国家賠償法上の違法性を認め、慰謝料120万円及び弁護士費用相当額12万円並びにこれらに対する遅延損害金の賠償請求を認容した。

2 裁判所は、判決のポイントとなる本件処遇に関する判断をするに当たり、まず、トイレの設置に関する法令（労働安全衛生法、事務所衛生基準規則17条1項1号の規定）及び人事院規則10-4第15条等に基づき、本件処遇は、経産省が有する庁舎管理権の行使としての判断の下に行われているとした上で、本件処遇の違法性の有無について、次のとおり検討した（下線は筆者による。）。

すなわち、「性別は、社会生活や人間関係における個人の属性の一つとして取り扱われており、個人の人格的な生存と密接かつ不可分のものということができるのであって、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」とした上で、「トイレが人の生理的作用に伴って日常的に必ず使用しなければならない施設であって、現代においては人が通常の衛生的な社会生活を送るに当たって不可欠のものであることに鑑みると、個人が社会生活を送る上で、男女別のトイレを設置し、管理する者から、その真に自認する性別に対応するトイレを使用することを制限さ

れることは、当該個人が有する上記の重要な法的利益の制約に当たると考えられる。」とした。他方で、Xが使用を希望する女性用トイレを使用する女性職員への配慮も必要とした上で、Xが女性ホルモンの投与により遅くとも平成22年3月頃までには女性に対して性的な危害を加える可能性が客観的にも低い状態に至っており、それを経産省も把握していたこと、2000年代前半までのトランスジェンダーのトイレ使用に関する社会的認識の変化等に鑑み、Xの職場における性別移行から4年を経過した平成26年4月7日の時点では女性職員とのトラブルが生ずる可能性は抽象的なものにとどまるとして、同日以降の本件処遇の継続は違法であるとした。

3 また、本件において、Xは室長が面談時に種々の不適切な発言をしたと主張していたが（前頁表「※」）、裁判所はこのうち、平成25年1月17日面談における「なかなか手術を受けないんだったら、もう男に戻ってはどうか」との発言について、服装を男のものに戻してはどうかという趣旨であり、Xの性自認を否定する趣旨ではないとのYの主張に対し、「性別によって異なる様式の衣服を着用するという社会的文化が長年にわたり続いている我が国の実情に照らしても、この性別に即した衣服を着用すること自体が、性自認に即した社会生活を送る上で基本的な事柄であり、性自認と密接不可分なものであることは明らか」であるとして、当該発言がたとえXの服装に関するものであったとしても、客観的にXの性自認を否定する内容のものであったとして、その発言の違法性を認めた。



【解説】

企業人事の実務上の対応への参考

Explanation



1 LGBTないしSOGIとは

本件のXのようなトランスジェンダーをはじめとする性的少数者については、「LGBT」（女性の同性愛者を意味するLesbian、男性の同性愛者を意味するGay、両性愛者を意味するBisexual、性別の越境者を意味するTransgenderの頭文字語）あるいは「SOGI（ソジ）」（Sexual Orientation and Gender Identity〔「性的指向と性自認」の意味〕の頭文字語）と称される³。社会的な浸透度に鑑み、以下では、基本的に「LGBT」の呼称を使用するが、LGBTのうち、LGBは「性的指向」（恋愛感情の方向性）、Tは「性自認」（自身の性別に関する認識）に関する類型とされる。電通ダイバーシティラボが実施した「LGBT調査2018」によれば、日本におけるLGBT層に該当する人は8.9パーセント（推計）と言われている。

2 LGBTを巡る状況

日本では、平成15年に性同一性障害者特例法が成立し、翌年施行されたことにより、一定の条件を満たす性同一性障害者は、性別変更の審判を受けることができるようになったが、本判決でも指摘されるように、同法と同法の関連規定である家事事件手続法（232条）及び戸籍法（20条の4）以外に、現状トランスジェンダーに関する直接的な法令の規定はない。

しかし、上記のとおりLGBT層に該当する人は一定程度存在し、厚生労働省が昨年9月に公表した「職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」においても、性的マイノリティが労働の分野において様々な困難を感じていることが報告されている。この点に関する国や行政の取組としては、労働施策総合推進法⁴に基づく労働施策基本方針（平成30年12月28日閣議決定）において、「多様性を受け入れる職場環境の整備を進めるため、職場における性的指向・性自認に関する正しい理解を促進する。」と明

記されたこと、厚生労働省の事業主向けパンフレット「公正な採用選考をめざして」において、採用時に性的指向や性自認を理由とする排除を行わないよう事業主に求めていること、「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についての指針」（令和2年1月15日厚生労働省告示第6号）において、性的指向・性自認にかかわらず、当該者に対するセクシュアルハラスメントは指針の対象となる旨記載されたこと、「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）において、性的指向・性自認等の機微な個人情報を労働者の了解を得ずに暴露すること（アウティング）がパワーハラスメントの該当例として示されたこと、などが挙げられる。

3 使用者に求められる対応

本件で問題となった就業環境の整備や上述の各種ハラスメント予防の前提として、上述した労働施策基本方針にもあるとおり、LGBTを含めた性の多様性について、職場における理解を促進することが必要である。すなわち、性自認や性的指向の多様性が、単に個人の都合や嗜好というのではなく、本判決がいうように、人格的な生存と密接かつ不可分のものであること等への理解が不可欠といえる。就業環境のうち、本件で問題となったトイレの使用については、会社の規模や施設の問題、他の労働者との関係等から、要望に応えることが直ちには困難な場合も想定されるが、性同一性障害者特例法による性別変更を経ないトランスジェンダーに関する本判決の判断を参考に、他の労働者との関係調整や当事者との協議を重ねることが必要である。なお、その際には、厚生労働省が公表している取組事例集⁵なども参考となろう。

3 もっとも、これらの呼び名は、性的少数者のすべてを言い表しているわけではなく、性的少数者の中には、性自認や性的指向を決めていない（決められない等も含む）者もいることに留意が必要である。

4 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

5 「令和元年度 厚生労働省委託事業 多様な人材が活躍できる 就業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み事例～」