

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44回

経済産業省職員事件

令和3年5月27日 東京高裁判決

労働判例ジャーナル113号1頁

トランスジェンダーである職員に
対するトイレの利用制限等が
違法ではないとされた事例

事案の概要

(一審判決の概要は本誌第44号14～17ページ参照)

1 本件は、一審原告は経済産業省(以下「経産省」という。)に勤務する国家公務員であり、性同一性障害者の性別の取扱いに関する法律(以下「性同一性障害者特例法」という。)第2条に定める性同一性障害者であって、性別適合手術を受けておらず、戸籍上の性別変更をしていないトランスジェンダー(出生したときに割り当てられた性別と自認している性別とが一致しない状態またはその状態の者。一審原告は、出生したときに割り当てられた性別は男性であり、自認している性別は女性である。)であるが、職場内で性自認についての説明会後、時間が経過し、外見上女性と同様であるのに、経産省庁舎内の女性用トイレを自由に使用することができず、性別適合手術を受けて戸籍上の性別変更をしない限り、将来の異動先で女性トイレを使用するには性自認についての説明会を要するなどと言われたなどとして、平成25年12月27日付けで、人事院に対し戸籍上の性別及び性別適合手術を受けたかどうかにかかわらず、他の一般的な女性職員との公平処遇を求める要求(以下「本件各措置要求」という。)をしたところ、人事院から平成27年5月29日付けで本件各措置要求はいずれも認められない旨の判定(以下「本件判定」という。)を受けたため、本件判定はいずれも違法である旨を主張して、本件判定に係る処分を取消しを求めるとともに(以下「第1事件」という。)、一審原告が上記各制限を受けていることは、経産省の職員らがその職務上尽くすべき注意義務を怠ったもので、一審原告はこれにより精神的損害を受けたと主張して、国家賠償法第1条第1項に基づき、損害賠償を請求(以下「第2事件」という。)した事案である。

なお、紙幅の都合上、本稿では、上記事件のうち、トイレ使用の制限に関する判断及び国家賠償法上の違法性が認められた上司の発言について触れるものとし、その余の部分については割愛する。

2

- (1) 一審原告は、平成21年7月24日、同人の執務場所の室長(以下、単に「室長」という。)に対し、自らが性同一性障害であることを伝えたとともに、次の異動を契機に女性職員として勤務したい旨の要望を申し入れた。
- (2) 一審原告は、平成21年10月23日、調査官、室長、及び

労働保険統括医と面談し、経産省において女性職員として勤務することを希望すること等を記載した文書を提出した。また、一審原告は、上記面談後、要望事項¹に記載した文書を秘書課(経産省全体の人事等を担当する部署。)に提出した。

- (3) 調査官は、平成22年2月22日、秘書課の顧問弁護士から、「男性である限り、女性には危険が及ぶおそれがあることから休憩室・トイレの使用は認めるべきではない。」等の助言を受けた。
- (4) 調査官は、平成22年2月下旬頃、顧問弁護士の上記助言を踏まえ、一審原告と面談を行ったところ、一審原告は、同年3月3日、「一審原告は、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。」ことなどが記載された診断書を提出した。
- (5) 秘書課は、平成22年6月から7月にかけて、一審原告の要望事項への対応を検討し、対応方針案²を策定した。
- (6) 調査官は、平成22年7月8日頃、一審原告に対し、上記対応方針案の内容を口頭で伝えたとともに、一審原告からの要望事項への対応に当たっては、少なくとも一審原告の配属先の職員に対して一審原告が性同一性障害であることや方針案について説明した上で、理解を得る必要がある旨を伝えたと、一審原告はこれを了承したため、同月14日、説明会を2回に分けて開催し、その後、出席職員の意見聴取を行った。

その後、一審原告は、本件トイレに係る処遇を受け入れ、上記説明会の翌週から、女性の身なりで勤務するようになり、経産省が使用を認めた女性用トイレ(一審原告の執務室から2階以上離れている。)を日常的に使用するようになった。

- (7) 調査官は、平成23年6月29日、一審原告と面談を行

い、一審原告が戸籍上の性別変更をしないまま異動先で女性用トイレを使用する場合には、当該女性用トイレを使用している女性職員に対し、一審原告が性同一性障害者であること等を説明した上で、理解を得る必要があることを説明した。また、調査官は、その後、平成24年12月頃までの間、一審原告が戸籍上の性別変更をしないまま異動した場合の異動先での女性用トイレの使用等に関して協議を行った。

- (8) 室長は、平成25年1月17日、一審原告と面談を行い、一審原告が性別適合手術を受けていない理由を確認するなどした。この面談において、室長は、一審原告に対し、「なかなか手術を受けないんだったら、男に戻ってはどうか。」と発言した。
- (9) 一審原告は、平成25年12月27日付けで、人事院に対し、国家公務員法第86条の規定に基づき、「戸籍上の性別及び性別適合手術を受けたかどうかにかかわらず、異動、トイレの使用に制限を設けず、原則として他の一般的な女性職員と同等の処遇を行うこと。また、性的なプライバシーを尊重すること。」を要求事項とする本件各措置要求を行った。
- (10) 人事院は、平成27年5月29日付けで、本件各措置要求も認められない旨の本件判定を行った。
- (11) 原審は、第1事件について、本件判定のうち、一審原告が女性用トイレを使用するためには性同一性障害者である旨を女性職員に告知して理解を求める必要があるとの経産省当局による条件を撤廃し、一審原告に職場の女性用トイレを自由に使用させること、という要求を認めないと判定した部分を取り消すとともに、第2事件について、経産省に対し、慰謝料120万円、弁護士費用12万円などの支払いを命じた。

1 要望事項の内容は、①女性の身なり(服装・髪型及び化粧)での勤務を了承すること、②女性用休憩室及び女性用トイレの使用を認めること、③健康診断において乳がん検診を受けられるようにすること、④出勤簿の名札の色を男性用の青色から女性用の赤色に変更すること、⑤経産省内で完結する書類、システム等における名前及び性別を女性に変更すること、⑥電子メールアドレス及び経産省内のアドレス帳における名前を変更すること、⑦身分証の名前及び写真を変更することである。

2 対応方針案については、一定の要件を満たす者については、①女性(男性)らしい服装・髪型・化粧については、本人の意志に任せる、②女性(男性)休憩室の使用については、使用して差し支えない、③女性(男性)トイレの使用については認めるが、他の職員への配慮の観点から、限定して使用するよう本人に促す、④通称名の使用については認めない、⑤乳がん検診については希望があれば認める、⑥出勤簿のインデックスについては男女の区別をなくす、である。

裁判所の判断

Judgement

1 裁判所は、第1事件につき、以下のとおり判示して、本件トイレ使用制限に係る処分を取り消した原審の判決を取り消し、同処分の違法性を否定した。

一審原告の各要望事項に対する対応方針を策定し、本件トイレに係る処遇を行ったことにつき、「トランスジェンダーによる自認する性別のトイレ等の利用等に関して具体的に定めた法令等による指針がない中で、経産省が一審原告の要望や一審原告の主治医らの意見、経産省の顧問弁護士意見等を参考にしつつ、一審原告の希望を十分考慮した上で結論を導いたものというべきであり、また、経産省としては、他の職員が有する性的羞恥心や性的不安などの性的利益を考慮し、一審原告を含む全職員にとっての適切な職場環境を構築する責任を負っていることも踏まえると、上記責任を果たすための対応であったというべきである。したがって、経産省がした上記判断がその裁量を超えるものとはいえない」。

2 裁判所は、第2事件のうち、本件トイレに関する処遇について以下のとおり判示して、国家賠償法上の違法性はないとして、人事院に対する請求を棄却した。

(1) 「性同一性障害者特例法の立法趣旨及びそもそも性別が個人の人格的生存と密接不可分なものであることに鑑みれば、……自らの性自認に基づいた性別で社会生活を送ることとは、法律上保護された利益である」。

(2) 「国家賠償法第1条第1項にいう違法性は、損害填補の責任を誰に負わせるのが公平かという見地に立って、諸種の要素も対象として総合判断すべきものであり、究極的には他人に損害を加えることが法の許容するところであるかどうか

という見地からする行為規範違反性である。したがって、権利又は法的利益を侵害された個別の国民との関係において、公務員が職務上通常尽すべき注意義務を尽くすことなく漫然と当該行為をしたと認め得るような事情がある場合に限り、国家賠償法第1条第1項の違法の評価を受けるものと解する」。

(3) 「経産省は、一審原告が、平成21年10月23日には、一審原告から近い将来に性別適合手術を受けることを希望しており、そのためには職場での女性への性別移行も必要であるとの説明を受けて、一審原告の希望や一審原告の主治医……の意見も勘案した上で、対応方針案を策定し本件トイレに係る処遇を実施したのち、一審原告が性別適合手術を受けていない理由を確認しつつ、一審原告が戸籍上の性別変更をしないまま異動した場合の異動先における女性用トイレの使用等に関する経産省としての考え方を説明していたのであって、一審原告が経産省に復職した平成26年4月7日以降現在まで、本件トイレに係る処遇を維持していることについて、経産省において、一審原告との関係において、公務員が職務上通常尽すべき注意義務を尽くすことなく漫然と当該行為をしたと認め得るような事情があるとは認め難く、本件トイレ使用に係る処遇につき、国家賠償法第1条第1項の違法性があるとの一審原告の主張を採用することはできない」。

3 また、裁判所は、第2事件のうち、平成25年1月17日の面談における室長の「なかなか手術を受けないんだったら、男に戻ってはどうか。」という発言については、慰謝料120万円、弁護士費用12万円などの支払いを命じていた原審の判決を、慰謝料10万円、弁護士費用1万円などの支払いを命ずる内容へ原審の判決を変更した。

【解説】企業人事の実務上の対応への参考

Explanation

1 本件の事案について

本判決は、本件判定のうち、一審原告が女性用トイレを使用するためには性同一性障害者である旨を女性職員に告知して理解を求める必要があるとの経産省当局による条件を撤廃し、一審原告

に職場の女性用トイレを自由に使用されること、という要求を認めないとの判定についての行政処分としての違法性及び国家賠償法上の違法性を否定しているものの、その理由としては、上記のとおり、経産省が一審原告の要望やその主治医らの意見等を参考にしつつ、一審原告の希望を十分に考慮していたこと等を挙げており、

また、前提として、原審同様、自らの性自認に基づいた社会生活を送ることは法律上保護された利益であることが認められている。そのため、一審原告のようなトランスジェンダーに対し、一律にトイレ使用等の制限を認めたものではないことには注意を要する。

他方で、本判決では、経産省とは異なり、民間企業は事業主の判断で先進的な取組がしやすい旨の指摘があるが、それぞれの企業ごとに事情が異なるため、この点から、ただちに民間企業だからといってトイレ使用等の制限に対して損害賠償請求等が認められやすいということにはならないであろう。

また、本判決では、「性同一性障害者特例法第3条第1項に規定する性別の取扱いの変更の審判を受けていないトランスジェンダーに対するトイレの利用については、今なお所属する団体や企業の裁量的判断に委ねられている」と判示されており、民間企業においても、判断についての裁量が認められているものと評価し得る。もっとも、裁量権の逸脱・濫用は認められないため、実務上の対応としては、本人の希望やその主治医の意見を確認するなど、考慮すべき事項を考慮した上でトイレ利用の是非について判断する必要があり、また、仮にトイレ利用について一定の制限を設けることとなった場合においても、その理由や企業としての対応方針を丁寧に説明する必要がある。

加えて、本判決では、「なかなか手術を受けないんだったら、男に戻ってはどうか。」という上司の発言につき、慰謝料等の金額を減額しているものの、国家賠償法上の違法性を認めている。判決文において明確な表現はないが、これはいわゆるSOGIハラ(性的指向や性自認に関する言動によるハラスメント)に対する賠償責任を認めたものと評価できる。企業としては、パワハラ研修などにおいて、SOGIハラの禁止についても盛り込む必要があろう。

2 セクシュアルマイノリティの職場環境整備について

いわゆるLGBTなどをはじめとするセクシュアルマイノリティの割合は、8.9%とされており³、約11人に1人がセクシュアルマイノリティであるということになる。この割合は決して少なくない割合である。

我が国では、欧米をはじめとする諸外国よりも遅れているものの、平成27年4月1日、同性のカップルがパートナーシップに関する証明書を取得することができることなどを定めた、いわゆるパートナーシップ条例が施行されたり、平成30年10月には、東京都が、性自認及び

性的指向を理由とする差別の禁止などを定めた、「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」を制定するなど、着実にセクシュアルマイノリティを取り巻く環境の調整は進みつつある。企業としてはセクシュアルマイノリティの職場環境の整備に取り組むことが望ましい。

具体的には、本件において問題となったトイレの利用を認めるといった点はもちろんであるが、例えば、就業規則において、パワハラやセクハラ禁止規定に加え、SOGIハラの禁止規定を設けたり、慶弔見舞金の支給等の福利厚生に関し、支給対象者である「配偶者」の定義に、同性のパートナーを加えるなどの措置が挙げられる。

また、自認している性に適合した氏名を職務上使用したいといった要望も考えられることから、職務上の氏名につき、通称名の利用を認めることも望ましい。

他にも、性的指向・性自認に関する相談窓口を設置するなど職場環境の整備については、様々な内容が挙げられるが、実際に行われている取組事例としては、厚生労働省が2020年3月に公表した「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～」⁴などを確認されたい。



弁護士
中野 博和
(なかの ひろかず)
ロア・ユナイテッド
法律事務所

Profile

東京都出身。中央大学卒業。中央大学法科大学院修了。東京弁護士会労働法制特別委員会委員。主な著書として、『実務Q&Aシリーズ 退職・再雇用・定年延長』(労務行政研究所)、『判例解釈でひもとく働き方改革関連法と企業対応策』(清文社)、『労働契約法のしくみと企業対応Q&A』(ぎょうせい)、『新労働事件実務マニュアル(第5版)』(ぎょうせい)、『新・労働法実務相談(第3版)』(労務行政研究所)、『労災の法律相談』(青林書院)、のほか「労政時報」等の専門誌への寄稿多数。

3 電通ダイバーシティラボ「LGBTQ+調査2020」

4 厚生労働省ホームページ参照
(<https://www.mhlw.go.jp/content/000630004.pdf>)

〈お詫び〉 本誌第44号にて掲載内容に誤りがございました。深くお詫び申し上げますとともに、次の通り訂正させていただきます。
15ページ ■ 表組内 (誤)平成26年5月29日 人事院 本件判定 → (正)平成27年5月29日 人事院 本件判定