

弁護士に聴く



弁護士 宮澤俊夫

105

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



性同一性障害者の トイレ使用

一、事案の概要

経済産業省に勤務する国家公務員Xは、トランスジェンダー（出生時の性は男であるが、自認している性は女であり、自身の性別に強い違和感を抱いている性同一性障害者と診断を受けている者）おらず、戸籍上の性別は男）である。

Xは、経産省に女性用トイレの使用等を認めること等を要望した。同省秘書課はXの部署の全職員を対象として説明会を

行い、特に女性職員の意見も聞いたうえで、Xの部署のある階から二階以上離れた階の女性用トイレの使用を認めた。以後Xは、女性の身なりで勤務するようになり、二階以上離れた階の女性用トイレを使用するようになった。上司から「性転換手術を受けないんだったら、もう男に戻ってはどうか。手術を受けないまま異動した場合には異動先でもカミングアウトしなければ女性用トイレの使用を認めない」と等と言われた。

Xは、人事院に対し、「戸籍上の性別にかかわらず、トイレの使用に制限を設けず、他の一般的な女性職員と同等の処遇を行うこと」等を要求事項とする措置要求をしたが、人事院は全て認められないと判定した。

一二月一二日判決は、人事院判定のうちトイレ使用関連事項について一部取消しを認め、上司発言を違法として損害賠償請求を認容した。

二、東京高裁令和三年五月二七日判決

1、性自認の法的利益

自らの性自認に基づいた性別で社会生活を送ることは、法律上保護された利益であるといふべきである。

2、トイレの利用制限

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も併せて考慮し、Xを含む全職員にとつ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否定しがたいのであり、経産省において本件トイレに係る処遇を実施し維持していたことは、この責



そこで、Xは本件判定の取消しを求めるとともに、女性トイレの使用制限を受けていることや上司の右記発言に關し損害賠償を求める訴訟を提起した。

原審東京地裁令和元年

任を果たすための対応であったといふべきである。本件トイレに係る処遇につき、違法性はない。そうしてみると、人事院が要求事項を認めないと判断したことについて、裁量権の範囲を逸脱し、又はその濫用があったと言えないことは明らかである。

3、上司の発言

上司の発言は、Xの本件各要望事項に対する経産省の対応方針から明らかに逸脱しており、国家賠償法一条一項という違法性が認められる。

以上のように判示して慰謝料等十一万円の支払いを認めたのみで、その余のXの請求は全て棄却した。

（宮澤俊夫法律事務所 所長、愛知県雇用労働相談センター代表弁護士・愛知労働局労災法務専門員）

イラスト・源 安孝