

弁護士に聴く



弁護士 長谷川ふき子

114

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



性的少数者の職場環境 最高裁判所の判断

性的少数者の職場環境について最高裁判所の判断が示されました。

戸籍上は男性であるトランスジェンダーの職員に対して、職場で女性用トイレ使用を制限した処遇が違法であるとの判断がなされました
(最高裁判所令和5年6月11日判決)

1、事案

生物学的な性別は男性であり、性同一性障害との診断を受けている経済産業省の職員が職場において、職員の執務室がある庁舎のうち執務室がある階とその上下の階の女性

トイレ使用を認めず、それ以外の階の女性トイレの使用を認める旨の処遇を受けていました。なおこの職員は、健康上の理由から、性別変更の審判を受けていませんでした。この処遇に対して、職場の女性トイレを自由に使用させることを内容とする措置を求めたところ、その要求を認められない旨の措置を受けたことから、この措置が違法であるか否かが争われました。

2、これまでの判断

(1) 第1審判断・違法

トイレ使用制限に関する点について、第一審では、個人



が自認する性別に即した社会生活を送ることができるとは、重要な法的利益として、国家賠償法上も保護され、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し、経済産業省の庁舎管理権の行使に一定の裁量が認められることを考慮しても一定時期以降は国家賠償法上の違法があると判断しました。

(2) 控訴審判断・適法

控訴審では、職員が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しながら、事業主の判断で先進的な取組がしやすい民間企業とは事情が異なり、当時は性同一性障害者への一般の対応は定まっておらず、指針となる規範や参考となる事例もなく、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よる性自認への対応は全く未知の状況にあったこと、前例がないこと等を理由として違法ではないと結論づけました。

3、最高裁判所の判断

(1) 職員は、自認する性別と異なる男性用トイレを使うか、職場から2階以上離れた女性用トイレを使わざるを得ず、日常的に相当の不利益を受けている、と指摘しました。

(2) そのうえで、職員が離れた階の女性用トイレを使ってもトラブルが生じていないことなどを踏まえて、ほかの職員への配慮を過度に重視し、職員の不利益を軽視したもので著しく妥当性を欠いているとして、トイレの使用制限を認めた対応は違法であると判断しました。

4、判決から考える対応

(1) 裁判長の補足意見にあるように本件判断は、あくまでも「職場の環境整備」をどのようにすすめていくかの判断を示したものであり、トランスジェンダーが求める扱いをどう実現していくかは社会全体で議論されるべき課題であることはもちろん、職場の事情は様々であることから「当事者と周囲の双方の意見を聞いたうえで、最適な解決策を探っていく」という過程を経ることが求められていると考えます。

(2) なお「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（いわゆる「LGBT理解増進法」）が本年6月に成立、施行されています。性的少数者に対する理解を深めるための普及啓発活動や就業環境の整備、相談の機会の確保などについて努力義務が規定されています。

(成田・長谷川法律事務所パートナー弁護士、愛知労働局紛争調整委員)

イラスト・源 安孝