

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第88回 東京地裁令和元年12月12日判決

(経済産業省事件/労経速2410号3頁)

トランスジェンダーのトイレ使用の制限が違法と判断された例

労働法制特別委員会委員 友成 実 (59 期)



第1 事案の概要

- 1 トランスジェンダー (Male to Female) であり、国家公務員である原告は、勤務する経産省に対し、自らが性同一性障害であることを伝えとともに、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、女性の身なりでの勤務や、女性用トイレの使用等の要望事項を伝えた。原告は、継続的に女性ホルモンの投与を受けているが、性別適合手術は受けていない。
- 2 経産省担当者は、要望事項への対応に当たっては、原告が所属する部署の職員に対して原告が性同一性障害であること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ころ、原告もこれを了承したので、後日、説明会を実施することとなった。
- 3 原告は、説明会が開催された翌週から、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（執務室から2階以上離れた階の女性用トイレ）を日常的に使用するようになった。
- 4 原告は、女性用トイレの使用について制限を受けていることや経産省担当者の発言に関し、経産省の職員らがその職務上尽くすべき注意義務を怠ったとして、国家賠償法に基づく損害賠償請求の支払を求めた（勤務条件に関する行政措置の要求が認められない旨の判定の取消しを求めた部分は省略する）。

第2 東京地裁の判断（要旨）

1 庁舎管理権

トイレを使用する者がその身体的性別又は戸籍上

の性別と異なる性別のトイレを使用することを直接的に規制する法令等の規定は見当たらないので、本件トイレに係る処遇は、専ら経産省（経済産業大臣）が有するその庁舎管理権の行使としてその判断の下に行われている。

2 自認する性別に即した社会生活を送るという法的利益

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ものというべきである。本件トイレに係る処遇は、原告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という重要な法的利益を制約するものである。

3 職員の個々の具体的事情や社会的な状況の変化を踏まえた判断

原告は、性同一性障害の専門家である医師が適切な手順を経て性同一性障害と診断した者であって、経産省においても、女性ホルモンの投与によって原告が遅くとも平成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いたことを把握していた。また、経産省の庁舎内の女性用トイレの構造に照らせば、当該女性用トイレにおいては、利用者が他の利用者に見えるような態様で性器等を露出するような事態が生ずるとは考えにくい。さらに、原告については、私的な時間や職場において社会生活を送るに当たって、行動様式や振る舞い、外見の点を含め、女性として認識される度合いが高いものであった。

加えて、トランスジェンダーの従業員に対して、特

に制限なく女性用トイレの使用を認めた民間企業の例が少なくとも6件存在すること、立法の動きや施策等、日本学術会議による提言を踏まえると、平成15年に性同一性障害者特例法が制定されてから現在に至るまでの間に、トランスジェンダーが職場等におけるトイレ等の男女別施設の利用について大きな困難を抱えていることを踏まえて、より働きやすい職場環境を整えることの重要性がますます強く意識されるようになってきており、トランスジェンダーによる性自認に応じたトイレ等の男女別施設の利用を巡る国民の意識や社会の受け止め方には、相応の変化が生じているものということができる。

原告が女性用トイレの使用について制限を設けないことを求めた後の平成26年4月7日以降、経産省が本件トイレに係る処遇を継続したことは、庁舎管理権の行使に当たって尽くすべき注意義務を怠ったものとして、国家賠償法上、違法の評価を免れない。

また、経産省担当者が「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」とおおむね同じ内容の発言をしたことは、その言葉の客観的な内容に照らして、原告の性自認を正面から否定するものであるといわざるを得ないので、原告に対する業務上の指導等を行うに当たって尽くすべき注意義務を怠ったものとして、国家賠償法上、違法の評価を免れない（他の12件の処遇・発言の違法性は否定した）。原告は慰謝料等の合計1652万6219円の損害賠償を請求したが、これらに対する慰謝料の額としては、合計120万円（別途、弁護士費用相当額12万円）と認めるのが相当である。

第3 検討

1 民間企業において、トランスジェンダーからトイ

レ使用に関して本件と同様の申出があった場合、申出者の意向、トイレを使用する他の従業員・第三者及び施設所有者の理解、施設の規模・構造、改修費用等、各企業の具体的な事情を総合考慮して判断することが必要になるが、その際、本判決の社会的な状況の変化に関する判断が参考になる。経団連の「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて（2017年）」18頁以下において、多目的トイレ（だれでもトイレ）の設置、多目的トイレの表示を性別によらず誰でも使いやすいように変更、といった対応が紹介されている。多目的トイレがある施設の場合は、多目的トイレの推奨が現実的な解決方法と思われるが、本判決は「（性同一性障害の者は）多目的トイレの利用者として本来的に想定されているものとは解されないし、原告にその利用を推奨することは、場合によりその特有の設備を利用しなければならない者による利用の妨げとなる可能性をも生じさせるものであることを否定することができない」と判断しているので、多目的トイレの数が少ないといった事情がある場合には注意が必要になる。

2 トランスジェンダーから相談を受けた場合の企業担当者の対応方法としても、本判決は参考になる。本判決において、上記の違法と判断された発言以外にも、戸籍上の性別が男性である者が女性用トイレを使用した場合にセクシュアル・ハラスメントや痴漢に当たる可能性があることに言及したことは、性同一性障害に対する知識や理解に欠ける不相当な発言と評価されているので、企業担当者は、社会的状況を踏まえて、置かれた状況や文脈を考慮した発言が求められる。