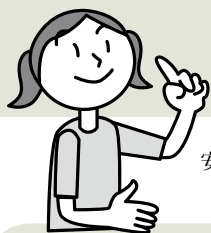


性同一性障害である職員に対するトイレの使用制限等を適法とした事案

国・人事院(経産省職員)事件



安西法律事務所 弁護士 木村 恵子

第1審 東京地裁 令和元年12月12日判決(労働判例1223号50頁)
 第2審 東京高裁 令和3年5月27日判決(労働判例1254号5頁・本判決)

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は『実務の疑問に答える労働者派遣のトラブル防止と活用のポイント』(共著・日本法令)など。

本件は、トランスジェンダーである公務員が、自認する性別のトイレ(女性用トイレ)の使用制限等につき、これを肯定した人事院判定の取消しを求める(第1事件)とともに、国家賠償法に基づき損害賠償を請求した(第2事件)事案である。本判決は、1審が、トイレの使用制限等について国家賠償法上違法である等とした部分について、これを覆して適法と判断した¹⁾。本判決は、最高裁に上告されており確定していないが、性的マイノリティーを含め、全ての職員にとって適切な職場環境を整備することが企業に求められる昨今、実務上、参考となることから紹介する次第である。

1. 事案の概要

1) 当事者

(1) 訴えた側(1審原告、2審控訴人兼被控訴人)

訴えたのは、経済産業省(以下、「経産省」という。)に勤務する国家公務員(以下「X」という。)である。

(2) 訴えられた側(1審被告、2審被控訴人兼控訴人)

訴えられたのは、国である。

2) Xの請求の根拠

Xは、①(第一事件)女性用トイレの自由使用等を要求事項として人事院に対してした勤務条件に関する行政措置²⁾を否定した判定の取消しを求めるとともに、②(第二事件)女性用トイレの使用制限等に関し、経産省職員らは注意義務を怠ったものであり、これにより損害を被ったとして国家賠償法1条1項³⁾に基づいて損害賠償を請求した⁴⁾。

3) 本判決が認定した事実関係の概要

(1) Xは、平成6年度国家公務員II種試験に合格、平成7年4月に、通商産業省(現、経産省)に採用された。平成16年5月以降、Xの執務場所は継続してJ室であった。

(2) Xはトランスジェンダー⁵⁾であり、平成11年頃には、専門医から性同一性障害の診断を受けた。身体的性別は男性で、自認している性別は女性である。Xは、女性化形成手術を受け、平成20年頃からは私的な時間の全てを女性として過ごすようになった。他方、性別適合手術、性同一性障害者特例法3条1項⁶⁾に規定する性別取扱い変更の審判を受けておらず、戸籍上の性別も男性である。

(3) 平成21年7月24日、Xは、J室長に、自らは性同一性障害であり女性職員として勤務したい旨を伝えた。この要望は経産省として検討することとなり、同年10月23日、

経産省人事を担当する秘書課の調査官や労働保険統括医がXと面談した。その際、Xは、女性用トイレの使用を含む要望事項を伝えた。

(4) 秘書課は、顧問弁護士等に相談するとともにXと複数回のやりとりをした後、一定の要件を満たす性同一性障害者に対して「女子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」等の方針を策定し、平成22年7月8日頃、同方針をXに伝えた。同月14日には、Xの了承のもと、Xが性同一性障害であること等についての説明会がJ室職員に対して実施された。翌週から、Xは女性用トイレを使用するようになったが、Xが使用を認められたのは、執務場所があるn階から2階以上離れた階の女性用トイレであり、n-1階からn+1階の使用は認められなかった(以下「本件トイレにかかる処遇」という。)

(5) その後も、Xは、J室長や調査官等と複数回面談をした。平成25年1月17日の面談の際、J室長は、「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」と発言した(以下「本件発言」という。)

(6) Xは、平成25年12月27日付で、人事院に対し、国家公務員法86条に基づき、女性用トイレの自由利用を含む諸種の事項について行政措置の要求をした。しかし、平成27年5月29日付けでいずれの措置要求も認められない旨判定された。

2. 第一審判決の概要

(1) 本件トイレにかかる処遇の違法性(争点1)

性別に基づく社会生活の利益は法的に保護されるものであり、自認する性別に対応するトイレの使用を制限される

ことは法的利益の制約にあたり、他の女性職員に対する相応の配慮も必要であるが、Xが女性ホルモン投与により女性に対して危害を加える可能性が客観的に低いことや社会の受け止めの変化等からすれば、本件トイレにかかる処遇は国賠法上違法であり、その限りで人事院の判定も違法として取消した。

(2) 本件発言の違法性(争点2)

本件発言は、Xの性自認を正面から否定するものであり、国賠法上違法⁷⁾であるとした。

3. 本判決の要旨

(1) 争点1について

「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、個人の人格的利益と不可分のものということができる。^①」性同一性障害者特例法の立法趣旨及び性別が個人の人格的存在と密接不可分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

活をおくことは法律上保護された利益である^②。

公務員が職務上通常尽く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、国家賠償補償法1条1項にいう違法の評価を受けるものと解するのが相当である。^③

経産省は、・・Xの希望や主治医の意見も勘案した上で、対応方針案を策定し、本件トイレにかかる処置を実施していたのであり^④、・・また、「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も併せて考慮し、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否定し難い^⑤」のであり、「本件トイレにかかる処遇が国賠法1条1項にいう違法なものであるということとはできない^⑥」。また、経産省の対応が裁量を超えるものとは言い難い。

(2) 争点2について

本件発言は、経産省の対応方針から明らかに逸脱しており、1回限りの発言であるか否かによって評価が左右されるものではなく、国賠法1条1項にいう違法性が認められる^⑦。

ワンポイント解説

1. トランスジェンダーに対するトイレ使用制限

本判決は、性別が人格的利益と不可分であり(下線①)、自らの性自認に基づいて社会生活を送る利益が法的保護の対象であることを明らかにした(下線②)。その上で、最高裁判例^⑧を参照し、下線③の様に、国賠法1条1項の違法性の判断枠組みを示し、この枠組みをベースに、対応方針案策定の経緯や(下線④)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等を踏まえ(下線⑤)、下線⑥の判断した点に特徴がある。

事務所のトイレについては、事務所衛生基準規則が、事業者に対して、原則、男性用と女性用に区別して設けることを義務付けているが(同規則17条1項1号)¹⁰⁾、身体的性別や戸籍上の性別と異なる性別の使用を規制し

ていない。そのため、トランスジェンダーに対して要望通りのトイレ使用を認めるか否かは、施設管理者である事業者の判断に委ねられることになる。本判決が指摘するように性自認に基づいて社会生活をおくる利益の重要性に照らせば、機械的に身体的性別や戸籍上の性別に基づいて判断するのではなく、当事者の要望を丁寧に聴取して対応方針を決めるべきであろう。

2. 性自認を否定する発言の違法性

本件では、J室長の本件発言は、1回のみであったが違法と判断された。セクハラやパワハラにおいても同様であるが、繰り返しなされた発言ではなくとも、その発言の法的利益を侵害する程度に応じ、1回の発言でも違法と評価される可能性があることには、留意すべきである。

1) 本件の争点は多岐にわたるが、本稿では、トイレの使用制限の適法性及び上司の発言の違法性にかかる判断について紹介するにとどめる。

2) 国家公務員法86条は、「職員は、俸給、給料その他あらゆる勤務条件に関し、人事院に対して、人事院若しくは内閣総理大臣又はその職員の所轄庁の長により、適当な行政上の措置が行われることを要求することができる。」旨、定めており、Xは、同条に基づいて①女性用トイレの自由な利用、②異動に際して、異動先の管理職等にXが性同一性障害である旨の個人情報を提供しないこと、③健康診断の時間帯を女性職員と同一にすること等を人事院に要求した。

3) 国家賠償法1条1項は、「国又は公共団体の公権力の行使に当る公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によって違法に他人に損害を加えたときは、国又は公共団体が、これを賠償する責に任ずる。」旨、定めている。

4) 請求額は1652万6219円(2審において1702万6219円に拡張)である。

5) 出生した時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又はその状態の者をいう。

6) 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律は、第3条1項で「家庭裁判所は、性同一性障害者であって次の各号のいずれにも該当するものについて、その者の請求により、性別の取扱いの変更の審判をすることができる。

一 十八歳以上であること。

二 現に婚姻をしていないこと。

三 現に未成年の子がないこと。

四 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること。

五 その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること。」と定めている。

7) 1審は、本件トイレにかかる処遇を継続したことと本件発言により生じた損害に対する慰謝料として120万円と弁護士費用12万円の合計132万円の賠償責任を認めた。

8) 2審は本件発言にかかる慰謝料として10万円及び弁護士費用1万円の合計11万円に限り賠償責任を認めた。

9) 損害賠償請求事件 最高裁第1小法廷 平成5年3月11日判決 民集47巻4号2863頁

10) 令和3年12月1日の事務所衛生基準規則の改正により、少人数の作業場における例外的扱い、独立個室型の便所を付加する場合の取扱い等が定められた。