

企業に求められる 性的マイノリティ当事者への対応 2

—最判令和5年7月11日を踏まえて

弁護士 茶木 真理子

第1 はじめに

御池ライブラリー 56号「企業に求められる性的マイノリティ当事者への対応」では、職場における性的マイノリティに関する複数の裁判例を挙げ、企業に求められる具体的な対応を述べた。その後、その中で取り上げた裁判例の一つに関し、最高裁判所は、原審である東京高等裁判所の判断を覆し、国の対応が違法であったとする判断を示した(最判令和5年7月11日民集77巻5号1171頁、以下「本判決」という。)。そこで、本稿では、本判決の概要を紹介したうえで、性的マイノリティ当事者への企業の対応について本判決を踏まえ改めて検討したい。

第2 本判決の事案の概要

1 当事者

X(原告、上告人): 経済産業省に所属するトランスジェンダーの国家公務員

Y(被告、被上告人): 国

2 時系列

- (1) Xは、平成10年頃から女性ホルモンの投与を受けるようになり、同11年頃には性同一性障害である旨の医師の診断を受けた。
- (2) Xは、平成20年頃からは、女性として私生活を送るようになり、平成22年3月頃までには性衝動に基づく性暴力の可能性が低いと判断される旨の医師の判断を受けた。なお、健康上の理由から性別適合手術は受けておらず、戸籍上の性別は男性のままであった。
- (3) 平成21年7月、Xは上司に対し、自らの性同一性障害について伝え、同年10月、経済産業省の担当職員に対し、女性の服装での勤務や女性トイレの使用等についての要望を伝えた。なお、Xが勤務する部署の執務室がある庁舎(以下、「本件庁舎」という。)には、男女別のトイレが各階に3か所ずつ設置されており、男女共用の多目的トイレは、執務室がある階(以下、「本件執務階」という。)には設置されていないが複数の階に設置されていた。

(4) 平成22年7月14日、経済産業省において、Xの了承を得て、執務する部署の職員に対し、Xの性同一性障害について説明する会(以下、「本件説明会」という。)が開かれた。本件説明会では、本件庁舎の女性トイレを使用することについて意見を求めたところ、本件執務階の女性トイレを使用することについては、数名の女性職員がその態度から違和感を抱いているように見えた。この説明会におけるやりとりを踏まえ、経済産業省において、本件執務階とその上下の階の女性トイレの使用を認めず、それ以外の階の女性トイレの使用を認める旨の処遇(以下、「本件処遇」という。)を実施することとされた。

(5) Xは、本件説明会の翌週から女性の服装等で勤務し、主に本件執務階から2階離れた階の女性トイレを使用するようになったが、それにより他の職員との間でトラブルが生じたことはなかった。

(6) 平成23年、Xは、家庭裁判所の許可を得て名を女性に一般的なものへと変更し、同年6月からは職場においてその名を使用するようになった。

(7) 平成25年12月、Xは、国家公務員法86条¹の規定により、職場の女性トイレを自由に使用させることを含め、原則として女性職員と同等の処遇を行うこと等を内容とする行政措置の要求をした。

これに対し、人事院は、平成27年5月、いずれの要求も認められない旨の判定(以下、「本件判定」という、このうち女性用トイレの使用に係る要求に関する部分を「本件判定部分」という。)をした。

(8) 平成27年11月、Xは、Yに対し、本件判定の取消や、本件処遇等に関し国家賠償法に基づく損害賠償を求めて提訴した。

(9) 本件判定部分について、東京地裁令和元年12月12日判決(判タ1479号121頁)は、違法であり取消を免れないとしたが、東京高裁令和3年5月27日判決(労判1254号5頁)は、経済産業省において、本件処遇を実施し、それを維持していたことは、職員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果たすための対応であったというべきであるから、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものとはいえず、違法とはいえないとして、取消を認めなかった。

第3 本判決の概要

法廷意見は、本件判定部分に関するXの上告について、次のとおり判示した。

本件処遇の下、「自認する性別と異なる男性用のトイレを使用するか、本件執務階から離れた階の女性トイレ等を使用せざるを得ない」Xは、「日常的に相応の不利益を受けている」といえる。そして、①Xは、健康上の理由から性別適合手術を受けていないものの、女性ホルモンの投与を受けるなどしているほか、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断も受けていること、②現に、Xが本件説明会の後、女性の服装等で勤務し、本件執務階から2階以上離れた階の女性トイレを使用するようになったことでトラブルが生じたことはないこと、③本件説明会においては、Xが本件執務階の女性トイレを使用することについて、担当職員から数名の女性職員が違和感を抱いているように見えたにとどまり、明確に異を唱える職員がいたことはうかがわれないこと、④本件説明会から本件判定に至るまでの約4年10か月の間に、Xによる本件庁舎内の女性トイレの使用につき、特段の配慮をすべき他の職員が存在するか否かについての調査が改めて行われ、本件処遇の見直しが検討されたこともうかがわれないことから、「遅くとも本件判定時においては、Xが本件庁舎内の女性トイレを自由に使用することについて、トラブルが生ずることは想定し難く、特段の配慮をすべき他の職員の存在が確認されてもいなかったものであり、Xに対し、本件処遇による上記のような不利益を甘受させるだけの具体的な事情は見当たらなかった」とし、本件判定部分に係る人事院の判断については、「本件における具体的な事情を踏まえることなく他の職員に対する配慮を過度に重視し、Xの不利益を不当に軽視するものであって、関係者の公平並びにXを含む職員の能率の発揮及び増進の見地から判断しなかったものとして著しく妥当性を欠いたものといわざるを得ない」から、本件判定部分は、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものとして違法になると結論付けた。

なお、5名の裁判官全員がそれぞれ補足意見を述べている。

第4 本判決の意義—企業における今後の対応について

本判決は、国家公務員に対し性自認に従った施設の利用を認めなかったという処遇に関する事例判断ではある。もっとも、以下のとおり、企業においても、職場における性的マイノリティへ当事者の対応を考えたうえで、補足意見も含め、重要な示唆がされているといえる。

1 重要な利益と捉えられていること

法廷意見では明確には述べられてはいないものの、補足意見では、改めて、「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こと」は「重要な利益(法益)」であることが繰り返し確認されている。このことは、地裁判決、高裁判決でも否定はされていなかったところである。よって、企業でも、社員が自らの性自認に基づいて社会生活を送る利益を軽視するような対応は適切ではない。

そのうえで、補足意見では、トランスジェンダーであるXと女性職員ら(シスジェンダー)間の利益衡量・利害調整を行う際には、感覚的・抽象的に行うべきではなく、客観的かつ具体的にを行うべきとの指摘がされている。同じ趣旨ではあるが、本件説明会において女性職員が違和感を抱いているように「見えた」ことだけでは、本件処遇の理由としては不十分であったとの指摘もされている。

2 長期間にわたって放置したことが違法とされていること

本件処遇については、補足意見でも、急な状況の変化に伴う混乱等を避けるためのいわば激変緩和措置とみることができ、平成22年7月の時点では一定の合理性があったと考えることは可能である、とされている。このように、本判決では、本件処遇そのものが不合理とされたわけではない。

法廷意見において、約4年10か月の間、本件処遇の見直しが検討されていないことが指摘されているとおり、補足意見でも、本件説明会において見えたとする女性職員が抱く違和感があったとしても、その後、それが解消されたか否か等について調査を行い、本件処遇の維持が正当化できるのかを検討し、必要に応じて見直すべきであり、これを長期間怠ったことが問題視されたものである。

企業においても、性的マイノリティ当事者から本件と同種の要望等が出された場合に、当初は十分な措置を取ることができなかったとしても、継続的に調査、検討を行い、適宜見直しを行っていくという対応が重要と言えよう。

3 研修や説明会等、周囲の理解を得る施策の重要性が指摘されていること

補足意見では、「同僚の女性職員がXと同じ女性トイレを使用することに対して抱く可能性がある得る違和感・羞恥心等は、トランスジェンダーに対する理解が必ずしも十分でないことによるところが少なくないと思われるので、研修等により、相当程度

払拭できる」とか、「施設管理者等が、女性職員らが一様に性的不安を持ち、そのためトランスジェンダーの女性トイレの利用に反対するという前提に立つことなく、可能な限り両者の共棲を目指して、職員に対しても性的マイノリティの法益の尊重に理解を求める方向での対応と教育等を通じたそのプロセスを履践していくことを強く期待したい」との指摘がされている。

このように、本判決では、改めて、多様性を尊重する職場環境の実現に向け、組織の方針の明確化や研修・周知啓発による理解の増進の重要性が確認されている。企業としては、日頃から研修の実施等の施策を積極的に進める必要があると言える。

1 国家公務員法86条

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。