

## 《判例研究》

職場におけるトランスジェンダーの  
トイレ利用に関する配慮

国・人事院(経産省職員)事件(東京地判令元. 12. 12労判1214号29頁)

長谷川 聡

## I はじめに

本件は、職場におけるトランスジェンダー (Transgender) のトイレ利用に対する配慮のあり方について初めて司法が判断を示した事件である<sup>(1)</sup>。多様なセクシュアリティに対する社会的認識や企業の配慮の取り組みは徐々に進みつつあるが<sup>(2)</sup>、これに対応した法整備は十分ではない。本件は、トイレという個人のプライバシーに強く関わる企業設備に関する取扱いが直接的に問題となった点において、他の労働者との調整も含めたトランスジェンダーに対する配慮のあり方がより鋭く争点化したとともに、この争点について使用者が講じるべき配慮の内容や根拠について、先例と比較して一歩踏み込んだ判断をした点で注目される。

## II 事案の概要

## 1 事実の概要

原告は被告(国・経産省)において勤務する身体的性別は男性、性自認は女性

---

(1) 本判決について、後述する研究のほか、永野靖「合理的理由のない処遇—経産省事件の概要」労働法律旬報1875号(2016年)30頁。

(2) 例えば、富高裕子『LGBTに関する職場の意識調査』と性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた連合の取り組みについて」労働法律旬報1875号(2016年)22頁、名古屋功「企業のダイバーシティ施策と労働法の課題—LGBT実情調査を素材として—」金沢法学62巻2号(2020年)115頁。

のトランスジェンダーの国家公務員である。原告は、平成11年頃性同一性障害の診断を受けており、ひげを脱毛したり、鼻や額の女性化形成手術を受けたりするなどして、平成20年頃から私生活では女性として生活していた。この間、公共施設等の女性用トイレや女性用更衣室等を使用していたが、トラブルを発生させたことはなかった。性別適合手術や性別取扱変更の審判（性同一性障害者特例法3条1項）は受けておらず、戸籍上は男性である。

原告は、平成21年7月24日にJ1室長に性同一性障害の事実を伝え、次の異動を契機に女性職員として勤務したい旨申入れた。J1室長はこれに経産省（以下「省」）全体として対応すべきと判断して、省全体の人事等を担当する秘書課のC調査官がこの申入れを担当することとなった。

原告は、平成21年10月23日に省の労働保険統括医であるK医師、C調査官、J1室長と面談を行い、前述の要望を伝えた。その理由として原告が近い将来性別適合手術を受けることを希望しているが、「性同一性障害に関する診断と治療のガイドライン（第3版）」（当時。現在第4版改。2018年）が性別適合手術を実施する条件として希望する性別での実生活経験を求めており、職場での女性への性別移行も必要であることを伝えた。原告は、(ア)女性装（服装、髪型及び化粧）での勤務、(イ)女性用休憩室・トイレの使用、(ウ)乳がん検診の受診、(エ)出勤簿の名札の色の女性用色への変更、(オ)省内で完結する書類、システム等における名前及び性別の女性への変更、(カ)電子メールアドレス及び省内のアドレス帳の名前変更、(キ)身分証の名前及び写真の変更を要望した。なお、平成22年以降の皮膚アレルギーの再発、悪化、平成25年2月以降の抑うつ状態、過敏性腸症候群の発症により、原告は現在に至るまで性別適合手術を受けていない。

平成22年3月には、原告は右ガイドライン作成に関わったM1医師から性衝動に基づく性暴力の可能性は低いとの診断を受けた。同年6月から7月にかけて秘書課は、(1)性同一性障害かつ健全な仕事を行うためには職場で女性（男性）としての扱いが必要であるとの専門医による診断、(2)省の労働保険医との面談とアドバイスの実施、(3)私生活における女性（男性）としての継続的な生活、(4)身体的治療の実施と治療継続意志の明確性を満たす場合に性同一性障害者として対応し、(1)服装・髪型・化粧や(2)休息室の使用を本人の意志に委ねる、(3)トイレの利用は、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、(4)通称名使用は認めない、(5)乳がん検診は希望

があれば認める、(6) 出勤簿のインデックスの男女の区別をなくす、という対応を講じるとの方針を策定した。

C 調査官らは、要望事項への対応について原告が所属する室の職員の理解を得るために、原告の了承と参加の下、7月14日に2回に分けて説明会を開催した。原告が退席した後に、同じフロアの女性用トイレを原告が利用することについて数人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と、1階上の女性用トイレを利用している女性職員が1名いたことから、C 調査官らは、原告に原告が勤務する階の上下2階以上離れた階にある女性用トイレの利用を認めることとした(「本件トイレに係る処遇」)。説明会の翌週から原告は女性の身なりで勤務するようになり、省が利用を認めた女性用トイレを利用した。この過程でトラブルが生じたことはなかった。

原告は平成23年5月19日付けで名の変更についての許可を得て名を変更し、6月2日に省内で原告の名を変更する手続きが行われた。同月23日、J1室長は原告にこの時点でも性別適合手術を受けていない理由を確認するなどした。

C 調査官の後任であるH 調査官は、6月29日に原告と面談を行い、原告が戸籍上の性別変更をせずに異動先で女性用トイレを使用する場合は、当該女性用トイレを使用する女性職員に対し、原告が性同一性障害であること等を説明した上で理解を得る必要があることを説明するなどした。H 調査官は、平成24年12月頃までの間、戸籍上の性別変更をしないまま異動した場合の移動先での女性用トイレの使用等に関して原告と断続的に協議を行った。平成25年1月17日、J1室長は原告と面談を行い、原告が性別適合手術を受けていない理由を確認するなどした。

原告は、平成25年2月12日から抑うつ状態を理由とする休暇を取得し、その後病気休職に移行して平成26年4月6日頃まで病気休職した。K医師は原告の病状を定期的に確認する面談を行ったが、そのうち平成25年5月28日の面談では同席していたJ1室長が原告に対して性別適合手術を受けて戸籍上の性別変更をする意思があるかどうかを確認するなどした。

原告から面談の要望を受けた秘書課のI課長は、平成26年1月31日、H 調査官の後任であるP 調査官を同席させて面談を行い、原告が戸籍上の性別変更をしないまま異動した場合の移動先における女性用トイレの使用等に関する省としての考え方を説明するなどした。原告はその後4月7日に復職したものの、過敏性

腸症候群を発症し、11月13日から現在に至るまで通院を継続している。

原告は、平成25年12月27日付け（平成26年3月7日一部補正）で人事院に対し、国公法86条に基づく措置要求をした。その要求内容は人事院により最終的に「①申請者が女性トイレを使用するためには性同一性障害者である旨を女性職員に告知して理解を求める必要があるとの経産省当局（以下「当局」という。）による条件を撤廃し、申請者に職場の女性トイレを自由に使用させること。」「②申請者が異動するためには戸籍上の性別変更又は異動先の同僚職員への性同一性障害者である旨の告知が必要であるとの当局による条件を撤廃し、また、今後異動することとなった場合には、異動先の管理職等に申請者が性同一性障害者である旨の個人情報を提供しないこと。」及び「③健康診断の時間帯を女性職員と同一にすること。」と整理され、いずれの要求も認められない旨判定した（「本件判定」）。なお、原告は、平成26年4月4日に入権侵犯事件調査処理規程（平成16年法務省訓令第2号）第8条の定めに基づき、東京法務局長に対し、本件に関して人権侵犯による被害の申告を行ったが6月15日付けで侵犯事実不明確の決定がなされた。

原告は、この判定の取消（行訴3条2項、【第1事件】）と、女性用トイレの使用について制限を受けていることについての注意義務違反を理由とする損害賠償（慰謝料）（国賠1条1項、【第2事件】）を求めて本件訴えを提起した。

## 2 判旨

本件では、トイレに係る処遇やJ1室長の発言、H調査官の発言等14の処遇・行為、本件判定について国賠法上の違法性が争われた。判決は、トイレに係る処遇とこれと関連する本件判定の部分、J1室長の発言部分について違法性を認めた(120万円の慰謝料を認容)。以下、違法性が認められたトイレに係る処遇やJ1室長の発言の箇所に限定して判旨を示す。

### (1) トイレの利用について

トイレ設置・管理者に当該トイレ使用者に「その身体的性別又は戸籍上の性別と同じ性別のトイレを使用させることを義務付けたり、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」ない。「本件トイレに係る処遇については、専ら経産省（経産省大臣）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

いるものと解することができる」。

「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」で「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」。「このことは、性同一性障害者特例法が、心理的な性別と法的な性別の不一致によって性同一性障害者が被る社会的な不利益の解消を目的の一つとして制定されたことなどからも見て取ることができる。そして、トイレが人の生理的作用に伴って日常的に必ず使用しなければならない施設であって、現代においては人が通常の衛生的な社会生活を送るに当たって不可欠のものであることに鑑みると、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」。「原告が専門医から性同一性障害との診断を受けている者であり、その自認する性別が女性なのであるから、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」。

「被告は…本件トイレに係る処遇」は、「原告の身体的性別又は戸籍上の性別が男性であることに伴って女性職員との間で生ずるおそれがあるトラブルを避けるため」主張するが、これを「前提とすると、原告が経産省の庁舎内において女性用トイレを制限なく使用するためには、その意思にかかわらず、性別適合手術を受けるほかないこととなり、そのことが原告の意思に反して身体への侵襲を受けない自由を制約することになるという一面も有していることは否定することができない」。

「長年にわたって生物学的な性別に基づき男女の区別がされてきたことを考慮すれば、身体的性別及び戸籍上の性別が男性で、性自認が女性の性同一性障害である職員に対して女性用トイレの使用を認めるかどうかを検討するに当たっては、そのような区別を前提として女性用トイレを使用している女性職員に対する相応の配慮も必要であり、」 「必ずしも自認する性別のトイレ等の利用が画一的に認められているとまではいい難い」。

「しかしながら、生物学的な区別を前提として男女別施設を利用している職員に対して求められる具体的な配慮の必要性や方法も、一定又は不変のものと考え

るのは相当ではなく、性同一性障害である職員に係る個々の具体的な事情や社会的な状況の変化等に応じて、変わり得る」。「上記のような状況…から直ちに…性同一性障害である職員に対して自認する性別のトイレの使用を制限することが許容されるものということはできず、さらに、当該性同一性障害である職員に係る個々の具体的な事情や社会的な状況の変化等を踏まえて、その当否の判断を行うことが必要である。」

「原告は…性同一性障害の専門家…が…性同一性障害と診断した者であること、被告も「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」こと、また、女性用トイレでは「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」こと、原告は社会生活において「女性として認識される度合いが高い」こと、「2000年代前半までに…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件存在し、経産省」もこれを「把握することができた」こと、「我が国において…性同一性障害者特例法が制定されてから…トランスジェンダーが…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…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」こと、「このような変化の方向性ないし内容は…諸外国の状況から見て取れる傾向とも軌を一にする」こと「に照らせば…平成26年4月7日の時点において…トラブルが生ずる可能性は、せいぜい抽象的なものとどまり、「経産省においてもこのことを認識することができた」。

「原告がk庁舎m-1階からm+1階までの女性用トイレを使用した場合に限って…トラブルが生ずる可能性が高いものであったこと等をうかがわせる事情を認めるに足りる証拠はない」。仮にトラブルが現実化しても「回復することのできない事態が発生することを事後的な対応によって回避することができないものとは解し難い」。むしろ女装の原告が男性用トイレを使用することが「トラブルの発生の原因ともなるものであり」、性同一性障害者は、「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」。

本件措置要求後の遅くとも平成26年4月7日「以降も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」。

## (2) J1室長の平成25年1月17日面談における発言の違法性

J1室長の『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』という旨の発言は、「原告の性自認を正面から否定するものである」。

「性別によって異なる様式の衣服を着用するという社会的文化が長年にわたり続いている我が国の実情に照らしても、この性別に即した衣服を着用するということが自体が、性自認に即した社会生活を送る上で基本的な事柄であり、性自認と密接不可分なものであることは明らかであり、J1室長の発言がたとえ原告の服装に関するものであったとしても、客観的に原告の性自認を否定する内容のものであったというべきであって…個人がその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の法的利益としての重要性に鑑みれば、J1室長の当該発言は、原告との関係で法的に許容される限度を超え」る。

「上記の発言は、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」である。

## Ⅲ 検討

### 1 トランスジェンダーの概念と特徴

#### (1) 概念の整理

トランスジェンダーをめぐる労働法学上の研究はまだ必ずしも十分ではなく、この論点に対する基本的なアプローチの方法は定まっていない。そこで本判決について検討を加える前に、やや迂遠ではあるものの、トランスジェンダーの概念と特徴を簡単に整理することで分析の視点を得るところから検討を開始することにした。

多様なセクシュアリティは、身体的性別、性自認、性表現、性的指向の4つの要素からある程度分類することができる。トランスジェンダーは、身体的性別と自認している性別が一致しない場合を意味する。この不一致により、性別に関する自己の一貫した感覚（自己同一性）を形作ることができず、社会生活を送ることに苦痛や困難が生じる状態は、日本では性同一性障害（Gender Identity Disor-

der, GID) と呼ばれ、障害の一類型として位置付けられている。これに対し、国際的には性別違和 (Gender Dysphoria), あるいは性別不合 (Gender Incongruence) などと呼ばれ、障害の問題として扱われなくなりつつある。

トランスジェンダーは、自認した性別に合致した性表現を希望することが多い。この場合、身体的性別と異なる身だしなみをする事 (異性装: Transvestite, Cross-dresser) となり、男女いずれかの身体的性別に対応した装いを行うことを要請する社会的ルールが、当該トランスジェンダーの社会参加への障壁となる。

身体的性別は、出生時に法律上の性別を決める基準になることから、両者は同一の性別になると説明されることも少なくない。しかし身体的性別も、厳密には染色体上の性別、性腺上の性別、ホルモン上の性別等何を基準に判断するかによって異なる。性自認も男性又は女性に明確に区別される場合もあれば、これが明確に定まらない、あるいは定めたくない場合 (Questioning, Pangender) もあるなどグラデーションがある。両者の組み合わせで表現されるトランスジェンダーも、その内実は一様ではない。トランスジェンダーの一般的な特徴は後述のようにある程度指摘することができるものの、その状態の詳細や、その状態に基づいた性別再指定手術や身だしなみ、企業施設利用等に関する希望は当事者毎に異なる。

## (2) LGB に対する特徴

このようにセクシュアリティはトランスジェンダーだけを見ても様々であるが、この中で比較的法的整備や研究が進んできたのが同性愛 (Lesbian, Gay), 両性愛 (Bisexual), そしてトランスジェンダーである。これらは LGBT と一括して呼ばれ、セクシュアリティに関する論点を扱う際の代表的な当事者を表す用語として用いられてきた。

いずれの属性も個人の性的人格に関わり、その属性が意味する事柄に広がりがあり<sup>(3)</sup>、これに対応して各当事者が社会に求める事柄も多種多様である。これらの属性を有することによる不利益が、性的多数派を標準として男女二分法で形成された社会制度や意識等とのズレから生じている点<sup>(4)</sup>や、これにより自身の

---

(3) LGB は性的指向に関する概念であるが、性的指向がある程度特定のものに定まる場合もあれば、定まらない場合もあり、性的指向がない (Asexual) 場合もある。



属性をカミングアウトしにくくする社会的偏見が存在し、その属性についてプライバシー保護を検討する必要がある点でも共通する。

他方で、当該性的人格を基礎とした自己決定の外部への現れ方、問題のなり方には違いがある。性的指向に関するLGBは、その恋愛・性愛指向と関連して、例えば男女間での婚姻しか認めない既存の婚姻制度や異性愛(heterosexual)しか認めない偏見といった社会的障壁とぶつかる。これと比べるとトランスジェンダーは、自認する性別として社会的に包摂されることを指向することから、身体上の性別を基準として作られた社会制度や公共施設の利用基準などがより広く障壁となる。また、性的指向自体を変更するような関与は困難だが、トランスジェンダーであることには医療技術による関与が可能である。この点で性同一性障害者特例法のような制度や性別変更に関する医療技術の発展が差別の緩和につながりやすい属性であるが、男女二分法による社会制度を維持する限り、この種の制度の利用に伴う身体的・社会的負担をトランスジェンダー側が負う構造は残る。

## 2 トランスジェンダーに関する法と先例

### (1) 性別の変更と雇用の場における指針

トランスジェンダーに対して労働立法はほとんど関心を払ってこなかった。同じ性に関する課題を扱う男女雇用機会均等法はトランスジェンダーを念頭に置いて制定されたわけではなかったし、むしろ男性用・女性用で区別してトイレを設置することを前提とする法(事務所衛生基準規則17条1項1号)もある。

もっともトランスジェンダーを法制度に組み込む動きは次第に広がりつつある。2003年に制定された性同一性障害者特例法は、戸籍上の性別を、2名以上の医師による性同一性障害の医学的診断(2条)、20歳以上であること(3条1号、年齢要件)、現に婚姻をしていないこと(2号、非婚要件)、現に未成年の子がいないこと(3号、子の成人要件)、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(4号、生殖能力放棄要件)、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見を備えていること(5号、性器形成要件)を条件に認めた。4号と5号は手術要件と呼ばれ、本件原告が当初充足を目

- 
- (4) アメリカの「トイレ法」の合憲性をめぐる議論等を素材に性別規範の押しつけにより生じる課題を指摘する研究として、岡田高嘉「ステレオタイプと差別—トランスジェンダー差別に対する憲法学的考察—」広島法学42巻1号(2018年)324頁。

指していたものである。日本精神神経学会は、医療者に対する治療指針を定める「性同一性障害に関する診断と治療のガイドライン（第4版改）」において、この手術にあたり、変更後の性別による実生活経験が一年以上あることを求めている。

雇用の場においてもトランスジェンダーを意識したルールが指針レベルではあるものの見られるようになってきた。「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（平18年厚労告615号）には、被害者の性的指向・性自認にかかわらずセクハラが成立することが記載された。パワハラ防止措置義務（労働施策総合推進法30条の2）の具体的内容を例示する「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令2年厚労告5号）では、パワハラに該当しうる人格否定の例として、「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと」が、個の侵害の例として、「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること」が明示された。

## （2）先例

トランスジェンダーに対する処遇が問題となった先例としてはS社（性同一性障害者解雇）事件<sup>(5)</sup>がある。この事件では、トランス女性の債権者（労働者）が債務者（使用者）に女性装での出勤等の勤務上の配慮を求めたのに対し債務者がこれにほとんど応答しなかったため、債権者が女性装での出勤を強行したことについて、債務者が都度自宅待機を求めるなどした後に懲戒解雇したことの有効性等が争点となった。この事件では、女性装での出勤により従業員や取引先に嫌悪感が生じることは認めつつもこれが緩和される余地があることや、業務への支障の少なさ、債務者が債権者の事情を理解し、債権者の意向を反映しようとする姿勢を有していなかったこと等を理由に、懲戒解雇に相当する企業秩序違反は認められないと判断された。この判断の中には、女性装が周囲にもたらす影響を長期的に判定する観点や、トランスジェンダーの労働者の必要性に使用者が積極的に関与することを求める観点が存在した。しかしこの判断は企業秩序違反の有無を判断する枠組みの中での判断という一応の限定の中にあり、これらの観点

---

(5) 東京地決平14・6・20労判830号13頁。

を用いることについての理論的基礎が明示されていなかったため、その射程範囲はやや不明確であった。

### 3 本判決の特徴と課題

#### (1) 問題の把握方法と意義・射程範囲

懲戒処分の文脈でトランスジェンダーの処遇が問題になったS社（性同一性障害者解雇）事件とは異なり、本件は自認する性別用のトイレを利用させないこと自体の適法性がストレートに問題になった点に特徴がある。また、トランスジェンダーに関わる国内外の法制度や取組みが判決の事実認定部分に記載されていることも特徴的であり、この点が判決の方向性に一定の影響を与えたと考えられる。

本判決は、性別が「個人の人格的な生存と密接かつ不可分のもの」であり、「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」を国賠法上保護される「重要な法的利益」と認めた。この部分は、労働者の人格権の内容の一つとして性自認の尊重が認められることを示したものと読むことができる<sup>(6)</sup>。性自認の尊重を標準とすることは、性的少数派の性自認と性的多数派を基準に作られた企業施設や制度との間の不具合を使用者が調整する責任を負うことに結びつく。本判決が、性自認に即した職務遂行上の配慮を使用者が講じることについて、トラブルが現実化する可能性があるから配慮を講じる必要が無いという理解ではなく、トラブルを事後的に回復する可能性があるならば配慮を講じる必要があるという理解をしていることは、この読み方から自然に導くことができる。

これに加えて、性自認に合致した生活を送ることを可能にする配慮を使用者が講じる条件として、法律上の性別の変更を条件とすることは、個人の「意思に反して身体への侵襲を受けない自由」の保障に反する側面があるとして否定した点も注目される。この部分には、性同一性障害者特例法の不妊手術要件（3条4号）を社会関係や親子関係の混乱回避の意義を理由に合憲と判断しつつも、この要件が「意思に反して身体への侵襲を受けない自由を制約」するのであって、「配

(6) 性自認自体は既に尊重の対象とされてきたことについて、谷口洋幸「性自認と人権—性同一性障害者特例法の批判的考察」法学セミナー753号（2017年）51頁，53頁以下。

慮の必要性、方法の相当性等は、性自認に従った性別の取扱いや家族制度の理解に関する社会的状況の変化等に応じて変わり得る」として、合憲性の認定に「現時点では」という留保を付けた最高裁決定<sup>(7)</sup>の影響が見られる<sup>(8)</sup>。本判決は、性別再指定手術実施の有無、そして特例法の手術要件を媒介として、法律上の性別の変更の有無を雇用管理上の取扱いを区別する条件とすることは原則として否定されることや、手術を受けるか否かは当該トランスジェンダーの自己決定に委ねられるべきことを示唆している。

本判決は、国家賠償請求の可否を判断する過程で上記の判断を行ったが、その基底に普遍性を有する性に関する人格権を置いて論理構成していることから、その影響は任用の場を超えて広がり得る。また、性自認が尊重されるべきことを指摘するにあたり、自認する性別を特定するために原告が専門医による診断を受けていることに言及しているものの、手術の有無や生活実態、医師の診断の有無を条件としていない点も本判決の判断の射程範囲の拡大に貢献する。トランスジェンダーを障害とは評価しない国際的な動きとも調和する点でも、本判決の判断は今後の判例法理の中に定着しやすいものといえる<sup>(9)</sup>。

## (2) プライバシー保護が強く要請される企業施設利用に関する配慮

本件は、労働者のプライバシーの保護が強く要請される企業施設の利用に関する配慮が争点となった点でも特徴的であることは既に指摘した。トイレは、更衣室やシャワールーム等と並んで通例性別で区別して設置される施設であり、その

(7) 最二小決平31・1・23判時2421号4頁。

(8) 宮崎由佳「トランスジェンダーの職員に対するトイレ使用の制限等の可否」法律時報92巻13号(2020年)279頁,282頁。

(9) 本判決以降の事例として、淀川交通(仮処分)事件(大阪地決令2・7・20労判1236号79頁)がある。同事件では、トランス女性のタクシー運転手に対して、化粧をして就労したことが乗客に不快感を与えないこと等を内容とする身だしなみ規定に反することを理由に、就労拒否・賃金不支給したことの適法性が争点となった。同決定には、「外見を可能な限り性自認上の性別である女性に近づけ、女性として社会生活を送ることは、自然かつ当然の欲求」との指摘や、「債務者が性の多様性を尊重しようとする姿勢を取った場合に、その結果として、乗客から苦情が多く寄せられ、乗客が減少し、経済的損失などの不利益を被ることも限らない」といった指摘など、本件に近い検討の視角を見ることができる。

配慮にあたり、使用者の経営上の影響だけではなく、他の労働者との利害調整もより強く焦点となる点に難しさがある。

労働者の人格権の内容の一つとして性自認の尊重を認め、労働者が性自認に即した社会生活を送ることを重要な法的利益と認めるという本判決の論理によれば、前述したように、まず使用者がトランスジェンダーにとって障壁となる性的多数派を前提とした男女二分法による企業施設・制度を是正すること考えるべきことになる。この是正措置には、両性を対象としたトイレの設置のような企業施設の改修や、社内規定への性的少数派に対する差別禁止・その性的人格の尊重の明記、多様なセクシュアリティに関する研修の実施など同僚従業員への働きかけ等が含まれる。しかし、使用者に是正措置を講じる経済的・時間的余裕がなかったり、その効果が漸進的にならざるを得なかったりして、トランスジェンダーに不利益が及ぶ施設や制度を暫定的に維持せざるを得ない場合も考えられる<sup>(10)</sup>。本件もおそらくこのような問題状況下にあった。

この点、身体的性別との整合・不整合にかかわらず平等に性自認が尊重されるべきであるならば、プライバシー保護が強く要請される企業施設についてもその利用可能性を極力双方に平等に認めることが出発点となるが、本判決もこうした視角を示すものと解される。本件被告は、この点の調整を、原告が参加の上、原告の事情を説明する説明会を開催し、これに参加した女性職員が女性用トイレを原告が利用することについて違和感を抱いているように見えたことを理由に、原告が利用する女性用トイレを説明会に出席した女性職員が利用する可能性の低いトイレに限定するという方法で行った。原告にトランスジェンダーであることを公表させることの妥当性については次項で検討するとして、トランスジェンダーに関する情報や配慮の必要性を職場で周知すること自体は、これらに関する理解の不十分がトランスジェンダーに及ぼす不利益を軽減する意味がある。しかし、女性職員に違和感が見られたことを理由に原告を一部のトイレ利用から排除する対応は、性自認の平等な尊重に適合しない施設・制度に合わせる負担を原告に一方的に負わせるものである。むしろ最初に違和感が実際にあるかを確認し、必要

(10) 両角道代は、この点について「多様な人達を無理に二つに分けることから生じる不利益を、誰がどのように負担すべきなのかという問題」と指摘する（山田省三・両角道代「ディアローグ 労働判例この1年の争点」日本労働研究雑誌724号（2020年）2頁、42頁）。

な取扱いについて理解を求める対応を講じる方が性自認を尊重する考え方に近い。被告が他のフロアや来客用の女性用トイレについては原告に利用を認めていることが示すように、被告は原告が女性用トイレを利用することではなく、原告がトランスジェンダーであることを知る女性職員の気持ちが問題と認識していた。

自認する性別に基づいて社会生活を送ったとしてもトラブルが生じないような状態を原告が既に整えていた本件では大きな問題にはならないが、性自認を平等に尊重するという観点からいえば、トランスジェンダーの労働者に既存の施設・制度等に合わせる対応を求めることも暫定的に可能である。性器等を露出する可能性がある浴室やシャワールーム等の利用については、本件とは異なる比較衡量が行われることになろう<sup>(11)</sup>。もっともこれは性自認の尊重等の本判決の基本論理が、トイレ以外の施設等の利用が争点となった事案に及ばないことを意味するわけではない。企業施設等がトランスジェンダーへの障壁になっている事実も変わらず、浴室やシャワールーム等に対しても講じることが可能な措置が存在するのであるから<sup>(12)</sup>、これらの施設の利用にあたりトランスジェンダーに対して一方的に施設への適合を要求する、あるいは利用を排除することも、その性自認に即した社会生活を送る利益を不当に侵害したものと評価される可能性が高い。

### (3) トランスジェンダーに関する情報の取扱い

本判決では十分に考慮されていないが、トランスジェンダーであることが個人のプライバシーに該当するという観点も本件の検討に用いることが可能であった。自身がトランスジェンダーであるという事実は、少なくとも医師の診断結果がある場合には個人情報保護法における要配慮個人情報（個人情報保護法2条3項、同施行令2条）に該当するし、仮にこれに該当しないとしてもその私的性質や社会的偏見の存在等からこれに準じた情報として、その情報の取得の原則的禁止（17条2項）等の取扱いを受けるべきであろう。配慮を講じるためにはトランスジェンダーである事実と関連情報が必要であり、この情報に基づいて個別的な対応を講じることが、トランスジェンダーの意味や希望する性表現等が多様であること

(11) 新井誠「トランスジェンダーの国家公務員によるトイレ使用（等）をめぐる訴訟」WLJ判例コラム臨時号第202号（2020年）8頁。

(12) 例えば、東優子・虹色ダイバーシティ・ReBit『トランスジェンダーと職場環境ハンドブック』（日本能率協会マネジメントセンター、2008年）93頁。

に対応して不可欠である。もっともこのときに入手することができる情報やその共有範囲は、この情報の性質から言って配慮を講じるために必要な限りであって、提供した情報をコントロールする権利はトランスジェンダーの側に残される<sup>(13)</sup>。

この観点からは、J1室長が再三にわたり原告に性別適合手術実施の有無の問い合わせたことの問題性が十分評価されなかったことについて疑問が生じる。性別適合手術を受けることは法律上の性別を変更するための要件ではあるが、配慮を講じるために必要な情報ではない。判決は、「原告の適切な処遇等の観点から」性別適合手術に関する「原告の意向や状況等を正確に把握しておく必要があった」と指摘するが、女性用トイレで手術の有無が明らかになるような露出は想定されていないことは本判決が指摘するとおりであるし、性別適合手術を受けることは労務提供能力に影響しない。性的自己決定の一つである手術の有無や予定に関する問い合わせを、手術を受けることを異動の条件とすることも示唆しつつ繰り返すこと自体、民事上の違法性を帯びるハラスメントと評価する余地はあったように見える。

同様の観点からは、女性用トイレの利用や異動にあたり、自身がトランスジェンダーであることを同僚女性に対して公表し、承諾を得ることを条件とした対応にも疑問が生じる。前述のとおりトランスジェンダーであることは依然偏見を被りやすい情報であって、その公表は当該個人のプライバシー権の行使の自由に委ねられるべきものであるからである。もちろんこの自由は、被告や同僚の権利との調整により制約されうるが、原告がトランスジェンダーであることを知らない女性同僚との関係ではトラブルが生じないことを認識した取扱いを被告自身が行っていることや、回復可能なトラブルに止まるのであれば性自認を尊重した取扱いをすべきとの立場を裁判所が採用していることをふまえれば、あえて公表させる必要性は高くなかったと評価するのが自然である。判決は、異動が実施プロセスに入っていなかったことや原告の異動が現実には制限されなかったことを人格権の侵害がなかった理由としているが、ここで問題とすべきは、被告側の発言自体により原告が人格権を侵害される精神的侵害を受けたか否かである。むしろキャリア形成と性自認の公表を天秤にかけさせるような「個の侵害」類型のハラスメン

---

(13) 健康情報に関する先例だが、社会的偏見がある HIV 情報の取扱との関連においてこうした考え方を示した先例として、HIV 感染者解雇事件（東京地判平7・3・30労判677号14頁）。

トの代表例として、被告側の他の継続的な言動も相まって、原告の体調不良について被告の責任を問う余地もあったといえよう。