

今こそ読んでみよう！

LGBTQにかかわる最高裁判決＋α

杜若経営法律事務所
弁護士 平野 剛

令和 5 年 8 月 18 日（金） 13：30 ～ 15：00

講師



杜若経営法律事務所

弁護士 平野 剛

【経歴】 早稲田大学法学部卒
2003年 弁護士登録（第一東京弁護士会）
第一協同法律事務所 入所
2018年 杜若経営法律事務所 加入

弁護士登録後、約20年にわたり、
一貫して使用者側で労務問題を取扱っています。

【主な著作（共著・分担執筆）】

「ケース別懲戒処分検討のポイント ―判断・求償の考慮要素―」新日本法規出版

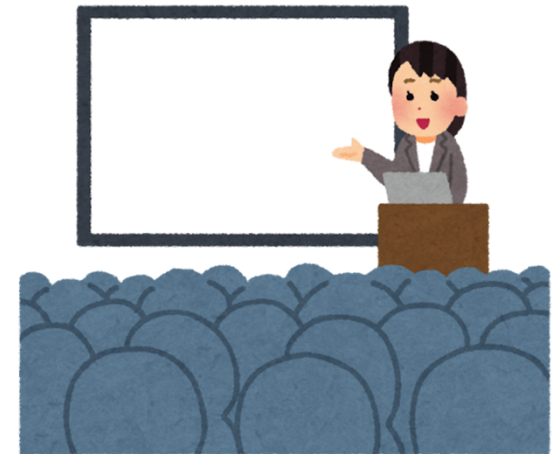
「Q & A 人事労務規程変更マニュアル」新日本法規出版

「フロー&チェック 労務コンプライアンスの手引」新日本法規出版

「弁護士法第23条の2 照会の手引」第一東京弁護士会

本日の内容

1. LGBT理解増進法とは？
2. 経産省事件 最高裁判決
3. 経産省事件 高裁判決で確定した内容
4. その他のLGBTQに関する裁判例
5. 企業側の対応上の留意点



1. LGBT理解増進法とは？

正式名称： 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（令和5年法律第68号）

1. LGBT理解増進法とは？

公布・施行：令和5年6月23日

（目的）第1条

この法律は、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が必ずしも十分でない現状に鑑み、**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施策の推進**に関し、**基本理念**を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とする。

→ いわゆる理念法

基本理念とは？～ 施行通知（令和5年6月23日府政政調第352号）より～

全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人とし尊重されるものであるとの理念にのっとり、**性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならないとの基本理念**

1. LGBT理解増進法とは？

理念法 → 法的義務を課するものではない。

＜事業主に関する定め＞

（事業主の努力） 第6条第1項

事業主は、基本理念にのっとり、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その雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより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当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する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施策に協力するよう努めるものとする。

（知識の着実な普及等） 第10条第2項

事業主は、その雇用する労働者に対し、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理解を深めるための情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2. 経産省事件最高裁判決

令和5年7月11日
最高裁第三小法廷判決

2. 経産省事件 最高裁判決 (1) 裁判の経過概要

当事者 ～ 上告人（原告、以下「X」と略称することあり）

H27.5.29	H25.12.27付でXが求めた行政措置請求（詳細は後述）に対し、人事院がいずれも認められない旨の判定（本件判定）
H27.11.13	Xが本件判定の取消し等と国家賠償を求めて訴訟を提起
R1.12.12	東京地裁 が本件判定のうち一部（職場の女性トイレ自由使用を認めなかった部分）を取り消すとともに、132万円の賠償を命ずる。
R3.5.27	東京高裁 が、本件判定の取消しを求める部分の請求を棄却し、賠償額を11万円に減額する。
R5.7.11	最高裁 が本件判定のうち一審東京地裁が取り消した部分の請求を認容（正確にはこの部分の高裁判決を破棄、国の控訴を棄却）

2. 経産省事件 最高裁判決 (2) 事案の概要

ア 当事者 ～ 上告人（原告、X）

- 生物学的性別は男性であるが、自認している性別は女性
- 専門医から性同一性障害との診断を受けている
- 性別適合手術は受けておらず、戸籍上の性別は男性
- 幼少の頃から自らの身体的性別が男性であることに強い違和感を抱く
- H10年頃より女性ホルモン投与を受ける
- ひげのレーザー脱毛や整形手術も受ける
- H20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る
- H23年5月、家庭裁判所より名の変更についての許可を受け、変更の届出を行う

2. 経産省事件 最高裁判決 (2) 事案の概要

イ 職場との関係

- 国家公務員試験に合格し、H●年4月、当時の通産省に入省
- 入省後、暫くは局をまたいだ異動もあり
- H16年5月以降、組織変更・名称変更はあるものの、経産省の同一の部署（D局J室～労働判例より～）で執務
- H21年7月、XはJ室のJ1室長に対し、自らが性同一性障害であることを伝えるとともに、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る
- H23年6月2日、省内でも名の変更の手続き

2. 経産省事件 最高裁判決 (2) 事案の概要

ウ H21年7月の申入れ後の経産省の対応

- 対応体制の整備（J 1 室長、秘書課C 調査官、K 労働保険統括医）
 - 面談の実施（H21.10.23、Xからガイドライン（*）に基づき以下の要望）
- （*）日本精神神経学会性同一性障害に関する委員会作成「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）」

- （ア）女性の身なり（服装、髪型及び化粧）での勤務を了承すること。
- （イ）女性用休憩室及び女性用トイレの使用を認めること。
- （ウ）健康診断において乳がん検診を受けられるようにすること。
- （エ）出勤簿の名札の色を男性用の青色から女性用の赤色に変更すること。
- （オ）経産省内で完結する書類、システム等における名前及び性別を女性に変更すること。
- （カ）電子メールアドレス及び経産省内のアドレス帳における名前を変更すること。
- （キ）身分証の名前及び写真を変更すること。

2. 経産省事件 最高裁判決 (2) 事案の概要

エ 具体的要望を受けた後の経産省の対応 (H21.11~22.3)

- Xが要望の根拠として挙げていたガイドラインの記載との関係の確認
- 顧問弁護士からの意見聴取
- Xが提出した医師の診断書の記載内容の検討 (以下の記載あり)
 - ・ ガイドライン上「プライベートな場所では」と記されているが、これはあくまでも、最低限の基準を示したもの
 - ・ 性別適合手術が不可逆的に生殖機能を喪失させる治療行為であることより、その実施は慎重であることが望ましい
 - ・ プライベートな場所だけでなく、**可能な限り、職場においても望みの性別で過ごし**、適応に問題なく性別変更がQOLの向上にプラスの効果を与えることが示された後に、性別適合手術が行われることが望ましい
 - ・ (Xについては、女性ホルモンの投与により) **性衝動に基づく性暴力の可能性は低い**と判断される

2. 経産省事件 最高裁判決 (2) 事案の概要

オ 経産省の方針案の策定 (H22.6～7)

1. 性同一性障害者として対応すべき者の要件

- (1) 専門医により性同一性障害と診断されており、かつ健全な仕事を行うためには職場において女性(男性)としての扱いが必要であると診断されていること。
- (2) 当省の労働保険医が本人と面談を行うとともに、現場の受け入れ体制等についてアドバイスを行っていること。
- (3) 私生活において、女性(男性)としての生活を継続的に行っていること。
- (4) 継続的なホルモン治療など身体的治療を行っており、将来についても継続治療の意志が明らかであること。

2. 対応すべき事項

- (1) 女性(男性)らしい服装・髪型・化粧については、本人の意志に任せる。
- (2) 女子(男性)休息室の使用については、使用して差し支えない。
- (3) 女子(男性)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。(例えば、1階の来客者が使用するトイレや障害者用トイレなどの執務室から離れたトイレの使用。)
- (4) 通称名の使用(身分証明書、メールアドレス等)については認めない。(戸籍上の名前の変更が基本。)
- (5) 乳ガン検診については、希望があれば認める。
- (6) 出勤簿のインデックス(男性:青、女性:赤)については、男女の区別をなくす変更を行う。

2. 経産省事件 最高裁判決 (2) 事案の概要

カ 説明会の実施

<事前対応>

- Xに対応方針案（前記オ）を伝える
 - 各要望事項への対応に当たって、少なくともXが所属するJ室の職員に対してXが性同一性障害であることや当該方針案について説明した上で理解を得る必要がある旨を伝える
- X了承

<説明会概要>

- H22.7.14 2回に分けて開催
- J室在籍職員62名、当日不在者を除き、ほぼ全員出席

2. 経産省事件 最高裁判決 (2) 事案の概要

カ 説明会の実施 (続)

<説明会の内容>

- C調査官が性同一性障害に関する一般的な説明を行い、続いて、J1室長が説明会の趣旨を説明
- その後、Xから、自らが性同一性障害であることや、これまでの自分の気持ち、職場でも女性職員として働くことを望んでいることなどを述べる。
- X退席後、C調査官らは、出席していた職員から、Xが今後に女性用トイレを使用すること等についての意見を聴取
- (調査官らには) XがJ室の執務室が在るn階の女性用トイレを使用することについては、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から、改めて、職員に対し、XがA庁舎n + 1階(当該執務室の1階階上)の女性用トイレを使用することについての意見を求めた。
- ある女性職員1名が当該女性用トイレについても自らが日常的に使用している旨を述べた。

2. 経産省事件 最高裁判決 (2) 事案の概要

キ 説明会実施後の対応

- C調査官らは、本件説明会における上記のやり取りを踏まえて、A庁舎 n 階から 2 階以上離れた階の女性用トイレをXが使用することを認めることとした
- これを受けて、経産省は、Xに上記範囲で女性用トイレの使用を認める一方で、A庁舎 n - 1 階から n + 1 階までの女性用トイレの使用は認めないとする本件トイレに係る処遇を行うこととした。
- Xは、本件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る。
- Xは、経産省が使用を認めた女性用トイレのうち、主にA庁舎 n - 2 階及び n + 2 階の女性用トイレを日常的に使用するようになった。

2. 経産省事件 最高裁判決 (2) 事案の概要

ク その後、措置請求前までの動き

H23.6.2	家裁の許可による名の変更を受け、経産省内でも名の変更
H23.6.23	J1室長がXが性別適合手術を受けていない理由を確認
H23.6.29	H調査官は、Xが戸籍上の性別変更をしないまま異動先で女性用トイレを使用する場合には、当該女性用トイレを使用している女性職員に対し、X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
H24.12頃まで	Xが戸籍上の性別変更をしないまま異動した場合の異動先での女性用トイレの使用等に関して協議
H25.1.17	J1室長がXに対し、性別適合手術を受けていない理由を確認
H25.2～26.4	病気で休暇、休職。 休職中も複数回面談し、戸籍上の性別変更をしないまま異動した場合の異動先における女性用トイレの使用等に関する経産省の考え方を説明するなどする。

2. 経産省事件 最高裁判決 (2) 事案の概要

ケ Xによる措置請求

H25.12.27 Xが人事院に対し、国家公務員法86条に基づき措置請求

【Xによる補正、人事院による整理後の最終的な措置請求の内容】

- a. 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済産業省当局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。
(要求事項 a)
- b. 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。(要求事項 b)
- c. 健康診断の時間帯を女性職員と同一にすること。(要求事項 c)

2. 経産省事件 最高裁判決 (2) 事案の概要

コ 措置請求に対する人事院の判定

H27.5.29 a ~ c のいずれの要求も認められない旨判定（本件判定）

ケ Xによる提訴

H27.11.13 Xが提訴

第1事件 本件の取消を請求

第2事件 国家賠償法に基づく損害賠償請求

（経産省によるXに対する各処遇、

Xに対する発言等が違法であるとの主張）

2. 経産省事件 最高裁判決 (3) 争点

< 1、2 審における争点 >

ア 以下の処遇、発言等の違法性

- **本件トイレに係る処遇 (争点 1 - ①)**
- 他の女性職員と同じ時間帯に健康診断を受けることを認めない処遇 (争点 1 - ②)
- 性別適合手術を受けて戸籍上の性別変更をするまで異動させない処遇 (争点 1 - ③)
- 戸籍上の性別変更をしない限り、異動先の女性職員に性同一性障害であることをカミングアウトしなければ、異動先で女性用トイレの使用を認めない処遇 (争点 1 - ④)
- 人事面談の機会を与えず人事異動のリストに名前を掲載しない処遇 (争点 1 - ⑤)
- 面談等における各関係者の発言等 (争点 1 - ⑥～⑭)

イ Xの損害の有無、金額 (争点 2)

ウ 発言に関する消滅時効の成否 (争点 3)

エ **本件判定の違法性 (争点 4)**

争点 1 - ①及び争点 4 のうちこれに関連する部分のみ、最高裁での判断対象

2. 経産省事件 最高裁判決 (4) 判断内容

＜最高裁判決の特徴＞

1、2 審では法的利益、判断方法について言及されていたが、判決（全員一致の法廷意見）ではこれらの点については言及されていない

＜判断内容＞

本件についてみると、本件処遇は、経済産業省において、本件庁舎内のトイレの使用に関し、上告人を含む**職員の服務環境の適正を確保する見地からの調整**を図ろうとしたものであるといえることができる。

そして、上告人は、性同一性障害である旨の医師の診断を受けているところ、本件処遇の下において、**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のであり、日常的に相応の不利益**を受けているといえることができる。

2. 経産省事件 最高裁判決 (4) 判断内容

＜判断内容＞（続1）

一方、上告人は、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や《略》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。現に、上告人が本件説明会の後、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。

また、本件説明会においては、上告人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。

さらに、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、上告人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。

2. 経産省事件 最高裁判決 (4) 判断内容

＜判断内容＞（続2）

以上によれば、遅くとも本件判定時においては、上告人が**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**のであり、上告人に対し、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**というべきである。

そうすると、本件判定部分に係る人事院の判断は、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、上告人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上告人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。

したがって、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であるものとして違法となるというべきである。

2. 経産省事件 最高裁判決 (5) 補足意見

補足意見とは・・・

法廷意見（多数意見）に加わった裁判官が、さらにそれに付加して自らの意見を述べるもの。

- 法廷意見とは異なり、先例となるものではない。
しかし、下級審裁判官に事実上の影響を及ぼすこともある。

＜宇賀克也裁判官＞（抜粋 1）

性別適合手術（中略）を受けていない場合であっても、可能な限り、本人の性自認を尊重する対応をとるべきといえる。本件においても、上告人は、当面、性別適合手術を受けることができない健康上の理由があったというのであり、性別適合手術を受けておらず、戸籍上はなお男性であっても、経済産業省には、自らの性自認に基づいて社会生活を送る利益をできる限り尊重した対応をとることが求められていたといえる。

2. 経産省事件 最高裁判決 (5) 補足意見

＜宇賀克也裁判官＞（抜粋2）

本件判定が行われた平成27年5月29日の時点では、上告人が女性の服装で勤務を開始してから4年10か月以上経過しており、上告人がその名を変更し職場においてその名を使用するようになった平成23年6月からは約4年が経過していた。したがって、本件判定時には、たとえ、上告人がMtFのトランスジェンダーで戸籍上はなお男性であることを認識している女性職員が、本件執務階とその上下の階の女性トイレを使用する可能性があったとしても、そのことによる支障を重視すべきではなく、上告人が自己の性自認に基づくトイレを他の女性職員と同じ条件で使用する利益を制約することを正当化することはできないと考えられる。

さらに、上告人が戸籍上は男性であることを認識している同僚の女性職員が上告人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り得る違和感・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、研修により、相当程度払拭できると考えられる。……

2. 経産省事件 最高裁判決 (5) 補足意見

＜長嶺安政裁判官＞（抜粋）

・・・本件処遇は、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、上告人が異を唱えなかったことも併せて考慮すれば、平成22年7月の時点において、一定の合理性があったと考えることは可能である。

しかし、本件判定時に至るまでの4年を超える間、上告人は、職場においても一貫して女性として生活を送っていたことを踏まえれば、経済産業省においては、本件説明会において担当職員に見えたとする女性職員が抱く違和感があったとしても、それが解消されたか否か等について調査を行い、上告人に一方的な制約を課していた本件処遇を維持することが正当化できるのかを検討し、必要に応じて見直しをすべき責務があったというべきである。・・・

2. 経産省事件 最高裁判決 (5) 補足意見

＜渡邊恵理子裁判官（林道晴裁判官同調）＞（抜粋 1）

・・・**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益として、その判断においても十分に尊重されるべきもの**と考える。
もともと、重要な法益であっても、他の利益と抵触するときは、合理的な制約に服すべきことはいうまでもなく、**生物学的な区別を前提として男女別トイレを利用している職員に対する配慮**も必要であり、したがって、本件についてみれば、**トランスジェンダーである上告人と本件庁舎内のトイレを利用する女性職員ら（シスジェンダー）の利益が相反する場合には****両者間の利益衡量・利害調整が必要となることを否定するものではない。**

しかしながら、女性職員らの利益を軽視することはできないものの、上告人にとっては人として生きていく上で不可欠ともいえるべき重要な法益であり、また、性的マイノリティに対する誤解や偏見がいまだ払拭することができない現状の下では、**両者間の利益衡量・利害調整を、感覚的・抽象的に行うことが許されるべきではなく、客観的かつ具体的な利益較量・利害調整が必要である**と考えられる。

2. 経産省事件 最高裁判決 (5) 補足意見

＜渡邊恵理子裁判官（林道晴裁判官同調）＞（抜粋2）

・・・原判決が、こういった女性職員らの多様な反応があり得ることを考慮することなく、「性的羞恥心や性的不安などの性的利益」という感覚的かつ抽象的な懸念を根拠に本件処遇および本件判定部分が合理的であると判断したとすると、多様な考え方の女性が存在することを看過することに繋がりがねないものと懸念する。

以上のとおり、トイレの利用に関する利益衡量・利害調整については、確かに社会においてこれまで長年にわたって生物学的な性別に基づき男女の区別がなされてきたことやそのような区別を前提としたトイレを利用してきた職員に対する配慮は不可欠であり、また、性的マイノリティである職員に係る個々の事情や、例えば、職場のトイレであっても外部の者による利用も考えられる場合には不審者の排除などのトイレの安全な利用等も考慮する必要性が生じるといった施設の状況等に応じて変わり得るものである。したがって、取扱いを一律に決定することは困難であり、個々の事例に応じて判断していくことが必要になることは間違いない。・・・

2. 経産省事件 最高裁判決 (5) 補足意見

＜今崎幸彦裁判官＞（抜粋1）

・・・例えば本件のような事例で、同じトイレを使用する他の職員への説明（情報提供）やその理解（納得）のないまま自由にトイレの使用を許容すべきかという、現状でそれを無条件に受け入れるというコンセンサスが社会にあるとはいえないであろう。そこで理解・納得を得るため、本件のような説明会を開催したり話し合いの機会を設けたりすることになるが、その結果消極意見や抵抗感、不安感等が述べられる可能性は否定できず、そうした中で真摯な姿勢で調整を尽くしてもなお関係者の納得が得られないという事態はどうしても残るように思われる（杞憂であることを望むが）。情報提供についても、どのような場合に、どの範囲の職員を対象に、いかなる形で、どの程度の内容を伝えるのか（特に、本人がトランスジェンダーであるという事実を伝えるか否かは場合によっては深刻な問題になる。もとより、本人の意思に反してはならないことはいうまでもない。）といった具体論になると、プライバシーの保護と関係者への情報提供の必要性との慎重な較量が求められ、事案によって難しい判断を求められることになる。

2. 経産省事件 最高裁判決 (5) 補足意見

＜今崎幸彦裁判官＞（抜粋2）

こうした種々の課題について、よるべき指針や基準といったものが求められることになるが、**職場の組織、規模、施設の構造その他職場を取りまく環境、職種、関係する職員の人数や人間関係、当該トランスジェンダーの職場での執務状況など事情**は様々であり、一律の解決策になじむものではないであろう。現時点では、**トランスジェンダー本人の要望・意向と他の職員の意見・反応の双方をよく聴取した上で、職場の環境維持、安全管理の観点等から最適な解決策を探っていく**という以外にない。

（中略）

なお、本判決は、トイレを含め、不特定又は多数の人々の使用が想定されている公共施設の使用の在り方について触れるものではない。この問題は、機会を改めて議論されるべきである。

2. 経産省事件 最高裁判決 (6) コメント

① 本件の位置づけ

- ✓ 今回の判決はあくまで**事例判断**
(国、外部からの来訪者による使用は基本的にはない施設のトイレ、X側の固有の事情、同部署の職員側の反応など)
- ✓ 先例として拘束力がある法解釈や判断基準の定立はしていない
- ✓ 本件のようなケースは、個々の事案によって、事実経過はかなり異なり得ると思われるので、民間企業においてトランスジェンダーの従業員のトイレの使用範囲を限定したからといって、当然に違法と判断されるわけではない
- ✓ もっとも、このような経過をたどった場合には違法になるという判断が示されたため、類似の事例の対応について、重要な参考となる

2. 経産省事件 最高裁判決 (6) コメント

② 最高裁は、具体的にどのような点を重視したのか

- ✓ H21.7の申入れ後の対応、H22.7時点でのトイレの使用制限については違法とは言われていない（そもそも判断対象外だが、補足意見では一定の合理性があったという趣旨の言及もある）
- ✓ 性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断
- ✓ 女性の容姿で女性用トイレを使用するようになってから本件判定までの約4年10か月の間に、具体的なトラブルが生じたことはなかった
 - **トラブル発生の蓋然性が低いこと**
- ✓ 改めて配慮の必要があるかについての調査や、処遇の見直しについての検討がされていない（模様）
 - **改めて配慮をすべき必要性が窺えないこと**

3. 経産省事件

高裁判決で確定した内容

3. 経産省事件 高裁で確定した内容（1）違法な対応

H25.1.17面談時のJ1室長の発言

(Xの服装について)「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」と概ね同内容の発言

【裁判所の判断】

- ✓ 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。
- ✓ 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
- ✓ 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たものというべきである
- ✓ 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とはいえない。

3. 経産省事件 高裁で確定した内容（2）不相当な面もある対応

① J1室長が、H23.6.23面談で、原告に対し、性別適合手術を受けていない理由やこれに向けたスケジュールの進捗状況を尋ねた

- ✓ 性別適合手術を受けるかどうかは、本人の意思に委ねられるべき事柄であると解されるところ、原告の直属の上司であるJ1室長が原告に対して性別適合手術を受けていない理由等を尋ねることは、**性別適合手術を受けることを要求されているように原告が受け取る可能性も否定することができないから、相当性を欠く面があったことは否定し難い**
- ✓ （諸々の事情を指摘したうえで）J1室長が原告の直属の上司として原告の**適切な処遇等の観点から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ことも否定することができない**ところであって、J1室長が上記の認定したところを尋ねたことをもって、直ちに、原告の人格権を侵害したり、原告に対するセクシュアル・ハラスメントに該当するようなものであったと断ずることはできない。

3. 経産省事件 高裁で確定した内容（2）不相当な面もある対応

② H調査官がH24.9.6面談で、一般論として、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、当該女性用トイレを使用している女性職員の了解を得ていなければ、女性職員からの訴えがあった場合にセクシュアル・ハラスメントが成立する可能性があることを伝えた

- ✓ 女性用トイレの使用を現に希望している原告に対し、**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・ハラスメントが成立する可能性があることに言及したことは、それを聞いた原告に自身が女性用トイレを使用することがセクシュアル・ハラスメントに当たると指摘されているかのように感じさせかねないものであって、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であったといわざるを得ない。**
- ✓ しかしながら、H調査官は、**当時の秘書課としての考え方を説明する過程で、飽くまで一般論としてこの点について言及したにとどまるものであるから、当該発言についても、直ちに、原告の人格権を侵害したり、原告に対するセクシュアル・ハラスメントに該当するようなものであったと断ずることはできない。**

3. 経産省事件 高裁で確定した内容（2）不相当な面もある対応

③ H調査官がH24.11.8面談で、一般論として、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、当該女性用トイレを使用している女性職員の了解を得ていなければ、女性職員からの訴えがあった場合にセクシュアル・ハラスメントに当たる可能性があるが、事前に了解を得ていれば、セクシュアル・ハラスメントには当たらないと考えていること等を伝えた

【②と同様の判断】

- ✓ 女性用トイレの使用を現に希望している原告に対して、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・ハラスメントが成立する可能性があることに言及したことは、・・・説示したとおり、**性同一性障害に対する知識や理解に欠ける不相当なもの**であったといわざるを得ない
- ✓ H調査官は、**当時の秘書課としての考え方を説明する過程で、飽くまで一般論としてこの点について言及したにとどまるものであるから、当該発言についても、直ちに原告の人格権を侵害したり、原告に対するセクシュアル・ハラスメントに該当するようなものであったと断ずることはできない。**

3. 経産省事件 高裁で確定した内容（2）不相当な面もある対応

④ J1室長がH25.5.28面談で、概ね以下の発言

【1】「いつになったら（性別適合手術を）実施するのか明示してほしい」、

【2】「もうそろそろ、どう生きていくんだ！という方向性を言ってくれないと、どう対応していいかわからない」、

【3】「人事院に行きましたという話も俺は聞きました。なんで俺に相談がないの？と俺は思う。なんでもっと身近にいる責任者に相談してくれないの？」

✓ 原告の直属の上司であるJ1室長が原告に対して性別適合手術を受ける時期を明示するように求めることは、性別適合手術を受けることを要求されているように原告が受け取る可能性があり、【3】の発言も、人事院への申立てを非難していると一審原告が受け取る可能性があることからすれば、いずれの発言についても相当性を欠く面があったことは否定し難い

✓ （諸事情や経過を指摘したうえで）、原告の直属の上司であるJ1室長において後任者への引継ぎ又は原告の適切な処遇等の観点から、原告の状況を正確に把握しておく必要があったことも否定することができないところであるから、J1室長が上記のように尋ねたことが、直ちに、原告の人格権を侵害したり、原告に対するセクシュアル・ハラスメントに該当するようなものであったと断ずることはできない。

3. 経産省事件 高裁で確定した内容（２）不相当な面もある対応

⑤ H課長がH26.1.31面談で、概ね以下の内容の発言

【５】「私が女性トイレに行ったら捕まりますよね。女性からセクハラだなんだと言って、普通、私が女性トイレに入ったら警察来て、捕まえていきますよ。痴漢と同じ条例で捕まると思う」

【６】「私が女装をして女性トイレに入ると多分これはセクハラになる。その人がセクハラと思うから」

【②、③と同様の判断】

- ✓ 女性用トイレの使用を希望している原告に対して、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、・・・同様に、**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**であったといわざるを得ない
- ✓ H課長は、**当時の秘書課としての考え方を説明する過程で、飽くまで一般論としてこの点について言及したにとどまる**ものであるから、当該発言についても、原告の人格権を侵害したり、原告に対するセクシュアル・ハラスメントに該当するようなものであったと断ずることはできない。

3. 経産省事件 高裁で確定した内容（3）その他

原告は、J2室長が他の女性職員をさん付けで呼んでいるにもかかわらず、女性として勤務する原告のみを君付けで呼び続けていたことが、原告の人格権を侵害するとともに、原告に対するセクシュアル・ハラスメントに当たる旨を主張

- ✓ 「君」という呼び方は、一般的に、同輩や目下の人の姓名に付けて、親しみや軽い敬意を表す語であり、女性にも使い得るものであると解される
ことに加えて
- ✓ J2室長は、経産省内において原告の名前を変更する手続きが行われる前から、原告と共にJ室に在籍し、原告を君付けで呼んでいたこと
などに照らすと、
- ✓ J2室長が他の女性職員をさん付けで呼ぶ一方で、原告のことを君付けで呼んでいた時期があったとしても、直ちにJ2室長が原告の性自認を否定するような趣旨でそのような敬称を用いていたとまでは認められず、そのことが原告に対する不当な差別的取扱いであったともいうことはできない。

4. その他のLGBTQに関する裁判例

4. その他の裁判例 (Y交通事故)

大阪地裁令和2年7月20日決定(仮処分)

～ 性同一性障害の乗務員の化粧を理由とした就労拒否の合理性 ～

(1) 当事者

- 債務者(使用者)

一般乗用旅客自動車運送事業を営むタクシー会社

- 債権者(労働者、以下「K」)

- ✓ 医師により性同一性障害との診断を受けている
- ✓ 生物学的性別は男性であるものの、性自認は女性
- ✓ ホルモン療法の施行を受けている
- ✓ 眉を描き、口紅を塗るなどの化粧を施し、女性的な衣類を着用するなどして、社会生活全般を女性として過ごしている
- ✓ タクシー乗務員として勤務中も、顔に化粧を施していた

4. その他の裁判例 (Y交通事件)

(2) 紛争の概要

- ✓ 男性乗客から、Kからわいせつな行為をされそうになったと苦情が入る
- ✓ その日のうちに、会社管理者 3 名がKと面談
- ✓ Kはわいせつ行為を否定
- ✓ 管理者側でKの化粧について、要旨以下の発言
 - Kが男性である以上、身だしなみを整える意味で化粧をすることはできない。
 - 業務の終了後に化粧をすることについては特に構わないものの、Kの化粧に違和感のある乗客が不快感を覚える結果、会社に対して苦情が寄せられることとなる以上、Kが化粧をして乗務に従事しようとする限り、乗務させることができないのは当たり前の話
 - Kの当日の化粧についての管理者側の不快感
- ✓ 管理者側でKに対し、「治らんでしょ。病気やねんから。なら、うちでは乗せられへん。それだけ」と告げる。

4. その他の裁判例 (Y交通事件)

(2) 紛争の概要 (続)

- ✓ 面談日を最後に、Kは乗務に従事していない
- ✓ 会社の就業規則には以下のみだしなみ規定があるが、会社は、女性乗務員が顔に化粧を施して乗務をすることについて、これに違反するものとは捉えていない

【就業規則 22条2号】 (本件みだしなみ規定)

身だしなみについては、常に清潔に保つことを基本とし、**接客業の従業員として旅客その他の人に不快感や違和感を与えるものとしな**
いこと。また、会社が就業に際して指定した制服名札等は必ず着用し、服装に関する規則を遵守しなければならない。

- Kに対する就労拒否について、会社に帰責性があるかが問題となった

4. その他の裁判例 (Y交通事件)

(3) 化粧に対する取扱い等についての裁判所の言及内容

① 本件身だしなみ規定について

- サービス業であるタクシー業を営む債務者が、その従業員に対し、乗客に不快感を与えないよう求めるものであると解され、その規定目的自体は正当性を是認することができる
- しかしながら、本件身だしなみ規定に基づく、業務中の従業員の身だしなみに対する制約は、無制限に許容されるものではなく、業務上の必要性に基づく、合理的な内容の限度に止めなければならない

② 乗務員の化粧について

- 男性乗務員が化粧をして乗務したことをもって、本件身だしなみ規定に違反したものと取扱うことは、会社が、女性乗務員に対して化粧を施した上で乗務することを許容している・・・以上、乗務員の性別に基づいて異なる取扱いをするものであるから、その必要性や合理性は慎重に検討する必要がある

4. その他の裁判例 (Y交通事件)

(3) 化粧に対する取扱い等についての裁判所の言及内容 (続1)

③ 会社における乗務員の化粧についての取扱い

- (会社は) Kが化粧をしているのが外見上判別できること、すなわち、Kが化粧をして乗務すること自体を、本件身だしなみ規定に違反するものと捉えており、そのことをもって、Kに対する就労拒否の理由としていたと認めることができる
- そうすると、Kに対する**化粧を施した上での乗務の禁止及び禁止に対する違反を理由とする就労拒否については、それらの必要性や合理性が慎重に検討**されなければならない。

④ Kに対する化粧の禁止違反を理由とする就労拒否の必要性・合理性

- 一般論として、サービス業において、客に不快感を与えないとの観点から、男性のみに対し、業務中に化粧を禁止すること自体、直ちに必要性や合理性が否定されるものとはいえない。

4. その他の裁判例 (Y交通事故)

(3) 化粧に対する取扱い等についての裁判所の言及内容 (続2)

④ Kに対する化粧の禁止違反を理由とする就労拒否の必要性・合理性 (続1)

- (Kのような) 人格にとっては、性同一性障害を抱える者の臨床的特徴・・・に表れているように、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であるというべきである。
- その結果として・・・一部の者をして、当該外見に対する違和感や嫌悪感を覚えさせる可能性を否定することはできないものの、そうであるからといって、上記のとおり、自然かつ当然の欲求であることが否定されるものではなく、個性や価値観を過度に押し通そうとするものであると評価すべきものではない。
- そうすると、性同一性障害者である債権者に対しても、女性乗務員と同等に化粧を施すことを認める必要性があるといえる。

4. その他の裁判例 (Y交通事故)

(3) 化粧に対する取扱い等についての裁判所の言及内容 (続3)

④ Kに対する化粧の禁止違反を理由とする就労拒否の必要性・合理性 (続2)

- 加えて、・・・会社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とも限らない。
- **化粧の程度が女性乗務員と同等程度であるか否かといった点を問題とすることなく、化粧を施した上での乗務を禁止したこと及び禁止に対する違反を理由として就労を拒否したことについては、必要性も合理性も認めることはできない。**

(4) 結論

- 化粧を理由として、正当に債権者の就労を拒否することができるとの主張を採用することはできない

5. 企業側の対応上の留意点

5. 企業側の対応上の留意点

＜経産省事件で参考となる事項＞

① H22.7の一部使用許可までのプロセス

- 本人の意向、医師の意見の丁寧な聴取
- 本人の利益、他者の利益についての検討
- 方針案の策定
- 説明会の実施、方法についての本人との擦り合わせ

② 一部使用許可後の対応

- 本人がさらなる改善を要望している場合、その対応を具体的に検討
- その後の経過を踏まえて、客観的、具体的に対応を検討する必要がある。
- ある要望事項について、一度対応すればその後の処遇の変更について検討しなくてもよいということにはならない！

5. 企業側の対応上の留意点

＜本件と同様の申出があった場合の対応＞（私見）

① 事前の準備、体制の整備

- ・（申出前に）受付窓口、対応者、対応フローを予め策定しておく

② 本人の意向、事情を丁寧に聴取する

- ・ 何を希望しているのか（希望している内容によって対応も変わり得る）
- ・ 希望の客観的内容（トイレや更衣室の使用など）を特定する
他の職員、顧客、その他の第三者との利害調整が必要なものかどうか、
また、企業秩序や業務遂行に支障が及ぶものではないか、を意識しながら。
- ・ 専門医の診断内容の確認（利害調整が必要な場合は特に）

5. 企業側の対応上の留意点

＜本件と同様の申出があった場合の対応＞（私見）

③ 説明会実施の要否、方法等についての検討

- 他の職員との利害衝突があるなど、他の職員の理解を得る必要がある場合には、説明会を実施
- 実施にあたっては、事前に当該職員本人との擦り合わせが必須。
- 実施する場合には当該職員についてのカミングアウトが必要と考えられる場合もあり得ると思われ、そのようなことが想定されるケースでは、その必要性について本人に丁寧に説明し、同意のうえで行う。
- カミングアウトをするか否かについては、その場の流れで決めるのではなく、本人と協議して行うかどうかを予め決めておく。
- 説明会の参加者の範囲（利害調整が必要な範囲に限定）
- 他の職員側からの意見聴取の方法（その場では発言しにくいことも想定）

5. 企業側の対応上の留意点

＜本件と同様の申出があった場合の対応＞（私見）

④ 申出への対応の可否についての検討

【今崎裁判官の補足意見で挙げられている検討要素】

職場の組織、規模、施設の構造その他職場を取りまく環境、
職種、関係する職員の人数や人間関係、
当該トランスジェンダーの職場での執務状況など
トランスジェンダー本人の要望・意向と他の職員の意見・反応、
職場の環境維持、安全管理の観点等

【その他検討が必要になり得る要素】

本人の容姿や職場での振る舞いの状況
医師の診断内容（治療等の継続状況など）

- ・ 暫定的な対応を行ってみたうえで、経過を踏まえて見直すことも検討

ご参加ありがとうございました！