



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail: inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

性的少数者のトイレ使用制限に関する 最高裁判所の初判断！

●国の対応を違法とする初判断

7月11日、戸籍上は男性で性同一性障害の経産省職員（健康上の理由から性別適合手術は受けていない）に対するトイレの使用制限について、最高裁第3小法廷は、国の対応を「裁量権の範囲を逸脱し違法」とし、制限を不当と判断しました。

この制限は、女性トイレ使用に関する要望を受けて開かれた職員向け説明会でのやり取りを踏まえ、経産省が決定したもので、下級審では判断が分かれていました。

●最高裁の違法判断の理由

最高裁は「他の職員への配慮を過度に重視し、原告の不利益を不当に軽視するもので、著しく妥当性を欠く」とし、理由を次のように挙げています。

①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。

②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。

③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。

④約4年10カ月の間に、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。

注目すべきは5裁判官の補足意見 ～利害調整の方法は？

上記は全裁判官の一致した判断ですが、各裁判官が、トイレの使用制限に関する利害調整の考え方について、注目すべき多様な補足意見を付しております。

●宇賀克也裁判官の補足意見

同僚の女性職員が同じトイレを使うことに抱く違和感・羞恥心は、トランスジェンダーへの理解を増進する研修で相当程度払拭できる。経産省はそうした取り組みをしないまま約5年が経過した。多様性を尊重する共生社会の実現に向けて職場環境を改善する取組が十分になされてきたとはいえない。

●長嶺安政裁判官の補足意見

経産省の処遇は、急な状況変化に伴う混乱を避ける激変緩和措置とみることができ、説明会の時点では一定の合理性があったと考えられる。しかし、自認する性別に即し社会生活を送ることは重要な利益であるから、経産省には、この処遇を必要に応じ見直す責務があった。

●渡辺恵理子、林道晴両裁判官の補足意見

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。経産省は、説明会で女性職員が違和感を抱いているように「見えた」ことを理由に、原告の女性用トイレ使用を一部禁止し、その後も維持したが、合理性を欠くことは明らか。

●今崎幸彦裁判長の補足意見

今回のような事例で、他の職員の理解を得るためどのような形で、どの程度の内容を伝えるのかといった具体論は、プライバシー保護との慎重な衡量が求められ、難しい判断を求められる。事情はさまざま、一律の解決策にはなじまない。現時点では、本人の要望と他の職員の意見をよく聴取し、最適な解決策を探る以外にない。今回の判決は不特定多数が使う公共施設の使用の在り方に触れるものではない。

本最判と補足意見からくみ取るべき示唆
～ポイントは「民主性」と「合理性」

裁判官全員の一致した判断として、本件ではトイレ使用の制限を正当化できるだけの具体的事情は見当たらないという結論ですが、一方で、上記のとおり、各裁判官から多様な意見が出されました。

トイレ使用については、性的少数者の自らの性自認に基づいて社会生活を送る利益に配慮するとともに、同僚の従業員の心情にも配

慮する必要があります。職場には考えや価値観の異なる従業員が一堂に集まるため、事業主には、各従業員の意向を踏まえ、バランスを図ることが求められます。

この点、すべてケースバイケースであり、一律の基準を設けることはできませんが、判決と補足意見から一定の考え方はくみ取れるように思います。それは、両者の利害調整が職場に求められる際には、感覚的・抽象的に判断することは許されず、具体的・客観的なエビデンスに基づく利害調整が必要とされるということです。

この場合、具体的なエビデンスを構成する要素としては、まず民主性が要請されるでしょう。アンケートや説明会等で表出された職場の同僚の多数意見は、ファクターとして重要です。

ただし、多数者がトイレ使用に反対であれば、それだけで法的に許容されるかといえ、それは誤りです。その多数意見や措置が合理的なものであるかも問われるからです。

不合理な差別意識に基づくような多数意見では、合理性の要件を満たすとは言えませんので、それらを解消するために、職場でのLGBT教育や研修、制限措置の定期的な見直しを行うことも求められるでしょう。

これら民主性・合理性を踏まえたディスカッション等により、その職場での具体的な利害調整の措置を取り決めたのであれば、最高裁の考え方に照らしても、そのルールが違法となったり、不合理と評価される可能性は低くなるものと考えられます。

～当事務所よりひと言～

「両者間の利害調整を感覚的・抽象的に行うことが許されるべきではなく、客観的・具体的に行わなければならない」、このワードこそが様々なケースを考える際のリーガルマインドのカギとも言えます。

LGBT最高裁判決に基づく考え方

