

最高裁判決から 「トランスジェンダーの トイレ使用制限について」



滝川事務所長 弁護士
村田 雅彦

【はじめに】

最高裁判所は本年7月11日、国がトランスジェンダーの国家公務員に対し、トイレの使用制限を行う処遇を撤回しなかった措置が違法であるとの判断を示しました。

【最高裁の判断の概要】

この職員は、①健康上の理由で性別適合手術を受けていないものの、10年以上にわたり女性ホルモンの投与を受けていた。②性衝動に基づく性暴力の可能性が低いとの医師の診断を受けていた。③この職員は、職場においても4年以上にわたり女性として生活を送っていた。④この職員の下承のもと行われた性同一性障害についての説明会において、この職員が執務階の女性用トイレを使用することについて明確に異を唱えた職員がいなかった。⑤説明会の後、この職員が女性用トイレを使用することでトラブルが起きたことはなかった。⑥説明会から人事院判定に至るまで約4年10か月間、トイレの使用制限を行う処遇の見直しが検討されたことがなかった。

最高裁は、以上の事実を踏まえて、人事院が判定を行った平成27年5月29日時点では、この職員が女性用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づらく、特段の配慮をすべき他の職員の存在が確認されていなかった。以上のことから、この職員に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て、国の措置を違法と判断しました。

【この判決をどのように考えるべきか】

最高裁は、具体的な事実を詳細に取り上げ、今回

の判断を行ったものと考えられます。企業の規模や内容を問わず、一律にトランスジェンダーにトイレを自由に使用させなければならないという評価をしている方もいるようですが、これは誤解であると考えられます。

今後の各企業の取り組みについては、今崎幸彦裁判官の補足意見が参考になると思われるので、その一部を紹介します。

「この種の問題に直面することになった職場の施設管理者や人事担当者等は、トランスジェンダーの置かれた立場に十分に配慮し、真摯に調整を尽くすべき責務がある。

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や、その理解のないまま、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容れるというコンセンサスが社会にあるとはいえないと思われる。

職場の組織、規模、施設の構造その他職場を取り巻く環境、職種、関係する職員の人数や人間関係、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るため、一律の解決策になじむものではない。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方法はない。」

と述べています。

そのため、このような問題に直面した場合には、以上のような事情を考慮し、特にトランスジェンダーと他の職員それぞれから十分に意見を聴きながら、双方の利益調整を図っていくほかはないと思われれます。

