

性的マイノリティへの配慮

1 性的マイノリティに関する事業主の対応

LGBTQという言葉が広く知られるようになり、性的マイノリティへの差別をなくそう、多様性を認める社会にしていこうといった動きが進んでいます。職場においても、性的マイノリティ当事者が働きやすい環境を整えることが求められるようになっています。

令和5年6月23日に公布・施行された「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」では、事業主は雇用する労働者に対し、普及啓発、就業環境の整備、相談機会の確保等を行い、性的指向・性自認（ジェンダー・アイデンティティ）の多様性に関する理解増進に努めることとされています（6条）。

事業主には、様々な性的マイノリティ当事者の希望や抱える困難への対応が求められるため、厚生労働省のホームページで紹介されている企業における取組実例などを参考に、各職場に合った対応を行うことが必要です。

2 性的マイノリティへの対応が違法とされた事例

性同一性障害の労働者への女性トイレの使用制限を巡り、行政措置の要求（国家公務員法86条）に対する人事院判定が違法と判断された国・人事院（経産省職員）事件（最二小判令和5年7月11日）を紹介します。公務員の事例ですが、民間企業が同種の問題の対応を検討する上でも、参考になるものです。

(1) 事件の概要

経済産業省の職員である労働者（生物学上は男性で性自認は女性）は、性同一性障害であると診断されていました（性別適合手術なし）。労働者は、職場に性同一性障害であると伝えて女性の服装での勤務や女性トイレの使用等を要望し、同省による職場の同僚への説明会を経て、以後、労働者は女性の服装で勤務するようになりました。しかし、女性トイレの使用について、同省は、この説明会での女性職員数名の違和感を抱いているような反応等から、労働者の勤務階とその上下の階は認めず、それ以外の階のみ認めました。その後、人事院も、女性トイレの自由使用及びその他に関する行政措置の要求に対し認めない判定を行ったことから、労働者が、その取消しを求めて提訴しました。

なお、女性トイレの自由使用に関する人事院判定について、一審は違法、二審は適法と、判断が分かれています。

(2) 最高裁の判断

最高裁は、行政措置の要求に対する人事院判定は、裁量権の範囲を逸脱・濫用したと認める場合に違法と解するのが相当としました。

統いて、本件については、労働者は男性トイレを使用するか、勤務する階から離れた階の女性トイレ等を使用せざるを得ないという日常的な不利益を受けていたとしました。その一方で、労働者は、女性ホルモンの投与を受けるなどのほか、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断を受け、女性の服装での勤務や認められた階の女性トイレの使用でトラブルはなく、説明会で数人の女性職員が違和感を抱いているよう見えたものの明確に異を唱えたとはうかがわれず、説明会から人事院判定までの約4年10か月の間に、特段の配慮をすべき職員が存在するか否かについての調査が行われ、女性トイレの使用に係る処遇見直しが検討されたこともうかがわれないとしました。

そして、これらからすると、判定時に労働者に上記不利益を甘受させる具体的な事情を見当たらなかったというべきで、女性トイレの自由使用に関する人事院判定は、本件の具体的な事情を踏まえることなく他の職員への配慮を過度に重視し労働者の不利益を不当に軽視するもので、著しく妥当性を欠き、裁量権を逸脱・濫用し違法であるとしました。

POINT

- 職場においても、性的マイノリティが働きやすい環境の整備に向けた検討が必要です。
- 性的マイノリティである者の不利益と、その他の者への配慮のバランスを考えながら、対応を考えることが望ましいでしょう。