

企業に求められる 性的マイノリティ当事者への対応

弁護士 茶木 真理子

1 はじめに

2004年に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」(以下「特例法」という。)が施行されて以降、性的マイノリティ(LGBT)の人々に対する社会的な理解は進みつつある。しかし、依然として、性的マイノリティの人々に対する偏見や差別は残っていると云わざるを得ない状況にあり、そのため、性的マイノリティの人々は職場等でカミングアウトすることができず、自分らしく生活したり、働くことに困難を抱えている場合が少なくない。性的マイノリティ当事者が職場にいることを前提として、企業が性的マイノリティに関する取り組みを進めることは、優秀な人材の確保や人材の流出防止、生産性の向上、企業価値の向上等の様々なメリットが考えられ、また、全ての社員にとって安心して働くことができる職場環境にもつながる。一方で、正しい理解に基づかない対応は、労使間トラブルや訴訟に発展するおそれもある。このように、企業では、個々の社員の個性や特性を尊重し、多様な人材が活躍できる職場環境整備の一環として、性的マイノリティ当事者への対応はもはや必須といえる。

本稿では、これまでの職場における性的マイノリティに関連した裁判例を踏まえたうえで、企業に求められる具体的な対応を挙げることにしたい。

2 職場における性的マイノリティに関連した裁判例

以下に挙げる裁判例では、いずれも、自らの性自認に基づいた性別で社会生活を送ることは性的マイノリティの当事者にとって重要な法的利益であることを認定している。職場では他の従業員や顧客等に対する配慮を要する場面があることは否定されないものの、抽象的なトラブルのおそれを理由として、これを制約したり、当事者を不利益に取り扱うことは違法とされる可能性が高い。

(1) 東京地裁平成14年6月20日決定(労判830号13頁)

性同一性障害である労働者が、会社の業務命令に反して女性の服装で入社したこと等を理由に会社から懲戒解雇されたため、この解雇の無効を争った事案である。

裁判所は、女性の服装で入社したことについて、労働者は女性として行動することを強く求めており、他者から男性としての行動を要求するなどした場合、多大な精神的苦痛を被る状態にあったのであるから、労働者が女性の容姿で就労することを認め、これに伴う配慮をしてほしいと求めることは相応の理由があり、他方で、他の社員が抱く違和感や嫌悪感は労働者への理解が進むにつれて緩和する余地が十分あり、会社において、労働者の業務内容や就労環境等について適切な配慮をした場合においても、なお、女性の容姿をした労働者を就労させることが、企業秩序又は業務遂行に著しい支障を来すと認めるに足りる疎明がない、とした。そのうえで、会社が主張する上記の解雇事由は、いずれも懲戒解雇に該当するほどの重大かつ悪質な企業秩序違反であるということではできず、懲戒解雇は権利濫用で無効と判断されている。

(2) 東京地裁令和元年12月12日判決(判タ1479号121頁)

経済産業省がトランスジェンダーであり国家公務員である原告職員に対して、その執務室が在る階及びその上下1階の女性用トイレの使用を認めない処遇を継続したことが、国家賠償法上、違法なものといえるかが問題となった事案である。

裁判所は、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であり、その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、この重要な法的利益の制約にあたる、とした。そのうえで、経済産業省の主張する女性職員とのトラブルが生ずる可能性は、女性ホルモンの投与によって原告職員が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や、原告職員の行動様式や振る舞い、外見が女性として認識される度合いが高いものであったことなどからすると、抽象的なものとどまるから、経済産業省が女性用トイレの使用を制限する処遇を継続したことは正当化することができない、とした。

また、上司が原告職員に対し「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」との発言をしたことについても、原告職員の性自認を正面から否定するものであり、法的に許容される限度を超えており、国家賠償法上、違法の評価を免れない、として、慰謝料及び弁護士費用相当額を認容した。

(3) 東京高裁令和3年5月27日判決(労判1254号5頁)

(2)の控訴審判決である。控訴審判決では、前述の上司の発言の違法性についてのみ一審判決が維持され、トイレ使用にかかる処遇の違法性に関しては、原告職員の希望等を勘案し、より原告職員の希望に沿う対応方針を策定していたこと等を踏まえた結果、否定された。ただし、自らの性自認に基づいた性別で社会生活を送ることは、特例法の立法趣旨及びそもそも性別が個人の人格的生存と密接不可分なものであることに鑑みれば、法律上保護された利益であり、原告職員の性自認に従うと、トイレ使用にかかる処遇は自らの性自認に基づいた性別で社会生活を送るという法律上保護された利益が侵害されていることになる、との判断は示されている。

(4) 大阪地裁令和2年7月20日決定(判タ1481号168頁)

タクシー乗務員であり性同一性障害である労働者が、勤務中も顔に化粧を施して乗務を行っていたところ、この労働者の就労を会社が拒否したため、不就労期間について賃金の支払いを求めた事案である。

裁判所は、一般論として、サービス業において、客に不快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は直ちに必要性や合理性が否定されるものとはいえないとしつつも、性同一性障害である労働者にとっては自認する性別で社会生活を送ることは自然かつ当然の欲求であり、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、とした。また、化粧を認めた場合でも、今日の社会において、乗客の多くが不寛容であるとは限らず、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、乗客から苦情が多く寄せられたり、乗客が減少するとも限らないことからすると、会社が労働者に対し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ができない、とした。

3 企業に求められる具体的な対応

最後に、上記の各裁判所の判断を参考にしつつ、厚生労働省が公表している「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」¹より、企業に求められる具体的な対応を紹介する。ただ、性的マイノリティ当事者が望む対応は個人によって様々であると考えられるため、それぞれの企業の事情も勘案しつつ、社員の希望に応じた対応を検討されたい。

(1) 組織の方針の明確化と推進体制の整備

まずは、就業規則に性的指向や性自認に関する差別禁止を明記するなどして、企業の方針を明確に打ち出すことが必要である。また、担当部署を整備したり、匿名でのアンケートを実施して性的マイノリティ当事者の意見聴取の機会を設けること等が考えられる。

(2) 研修・周知啓発による理解の増進

社員一人ひとりが性的指向や性自認について基本的な知識を持つことが重要であり、そのための研修や周知啓発が求められる。

(3) 相談体制の整備

専門の相談窓口を新たに設ける方法や、従来からある相談窓口で性的指向や性自認に関する相談を受け付ける方法が考えられる。

(4) 採用・雇用管理における取組

性的マイノリティの当事者を排除しないよう公正な採用選考や採用方法が求められる。当事者から採用時にカミングアウトがあった場合には、個人情報等を慎重に取り扱う必要がある。また、配置や人事評価等の雇用管理の場面においても、公平・公正な取扱いが求められることは同様である。特に、性的指向・性自認等の機微な個人情報を労働者の了解を得ずに暴露すること(アウティング)は、令和2年6月に施行された改正労働施策総合推進法及びその指針において、パワハラの例として挙げられており、注意が必要である。

(5) 福利厚生における取組

性的マイノリティ当事者であっても福利厚生制度を利用できるように、同性パートナーに関わる手当や休暇の制度を設けることが考えられる。また、各種制度を利用する場合に、意図せざるカミングアウトにつながらないような配慮が必要である。

(6) トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

トランスジェンダーの当事者は、自認する性の服装や容姿での勤務を希望する場合や、トイレや更衣室等の施設利用について自認する性の利用を希望する場合がある。トランスジェンダー当事者の話を聞きながら、可能な対応方法を検討することが必要である。また、戸籍上の性別と見た目が異なることがあるため、戸籍上の性別情報は慎重に扱う。そのほか、通称名の使用や制服の扱い、職場での健康診断でも配慮が必要となることが想定される。

(7) 職場における支援ネットワークづくり

性的マイノリティ当事者を支援することを自発的に表明する従業員を支援する取組等が考えられる。

1 <https://www.mhlw.go.jp/content/000630004.pdf>