



多様性を尊重する共生社会への道のり

高橋 司 たかはし・つかさ

弁護士。1963年生まれ。北海道大学大学院法学研究科修了。
「公事宿法律事務所」代表。

「LGBT」とは、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの頭文字をとつて組み合わせた言葉であり、性的少数者を包括的に指す総称として用いられている。ところで、性的少数者の中でもトランスジェンダーは、戸籍上の性と心の性（性自認）とが一致しないが、自分の心の性に合わせて人生を送りたい、社会にも接していきたい、社会も自分の心

の性を尊重してほしいと強く願つて重しなければ、トランスジェンダーは大きなストレスを抱えて生活することを強いられる。戸籍上の性別に従つて更衣室やトイレを使用しても異なる更衣室やトイレの使用を強いられることで精神的苦痛を日々感じることとなる。

そればかりではない。日常的な就業環境の中においても、上司から、戸籍上の性は男性であるものの心の性は女性である職員に対して、ずっと「君付け」をされたり、女性ならばもっと女性らしく細やかな気配りが必要だなどと揶揄される中でストレスを抱え、その後、うつ症状が発症し、労働基準監督署から労災認定を受ける事例も出てきている。さらに、トランスジェンダーなどの性自認に関するハラスメントを「S-O-J-E-Hアスマント」というが、トランスジェンダーが自らの心の性を公にすることをまったく希望していなかつたにもかかわらず、職場の上司等がトランスジェンダーの性自認を第三者に無断で暴露した（アウティング）ことによって、その後、上司への不信感が募り、また、徐々に周りとのコミュニケーションがスムーズに取れなくなつてしまつたことで精神疾患を発症し、休職や退職に追い込まれた事例も出て

おり、その後、自死に至るケースもすでに発生している。

このような状況下、戸籍上は男性であるが、心の性は女性である経産省の職員が、国家公務員法86条に基づき、職場の女性トイレを自由に使用させることを含め、原則として女性職員と同等の待遇を行うこと等を内容とする行政措置の要求をした事案がある。これに対し、人事院はこの要求を認めない旨の判定をしたことから、その後、この職員が提訴していたが、ついに最高裁第3小法廷は、人事院の判定に対し、裁量権の範囲を逸脱しまたはこれを濫用したものとして違法となるべきだと判示した。

この事案は、健康上の理由から性別適合手術を受けていない職員が、従前より女性ホルモンの投与を継続し、性同一性障害の診断のみならず、性衝動に基づく性暴力の可能性が低いとの判断も医師からなされている。

た。この職員は、女性の服装での勤務や女性トイレの使用等について要望した。経産省ではこの職員の了承を受けた上で、同じ部署に勤務する職員に対する説明会を開き、性同一性障害であることを踏まえ庁舎内の女子トイレの使用について意見を聞いた。その後、経産省では、トランジェンダーの部署が存在する階のフロアの女性トイレの利用を禁止す

るという判定をした。

渡邊恵理子裁判官は、その補足

意見で、「性別は、社会生活や人間関係における個人の属性として、個人の人格的な生存と密接かつ不可

分であつて、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ることは重要な法益として尊重されるべきである」との意見を述べている。

もちろん、戸籍上の性別を前提として、女性トイレを使用している女性職員らが抱く性的羞恥心や、トイレ内におけるトランスジェンダーの性衝動による性暴力の可能性に対する性的不安など、女性職員の性的利益との利益衡量も必要である。しかし、最高裁は、具体的な事情を踏まえることなく、これら感覚的かつ抽象的な懸念に基づき、他の職員に対する配慮を過度に重視することを戒めている。

多様性を尊重する共生社会の実現に至る道のりは、いまだ根強く残る社会の偏見や私たちの理解不足によつてまだ遠いのかもしれない。今崎幸彦裁判官の補足意見にあるとどまらず、トイレを含めた不特定または多数の人々が利用する公共施設の使用のあり方についても、議論を始める時はすでに到来していると思う。