

令和三年三月十九日受領  
答弁第六九号

内閣衆質二〇四第六九号

令和三年三月十九日

内閣総理大臣 菅 義 偉

衆議院議長 大島 理 森 殿

衆議院議員丸山穂高君提出性同一性障害者である国家公務員への公務職場における合理的配慮の提供に関する質問に対し、別紙答弁書を送付する。

衆議院議員丸山穂高君提出性同一性障害者である国家公務員への公務職場における合理的配慮の提供に関する質問に対する答弁書

一について

お尋ねの「性同一性障害者である国家公務員・・・が、障害者差別解消法に基づく社会的障壁の除去が必要である旨の申出・・・を行い、人事担当者から合理的配慮の提供を受ける場合」の意味するところが必ずしも明らかではないが、性同一性障害のある一般職の国家公務員から自ら職場において支障となつている事情を申し出ることや合理的配慮の提供を希望することを申し出ることについては、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成二十五年法律第六十五号）第十三条の規定において障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）の定めるところによるとされ、同法第八十五条の三の規定において同法の適用は一般職の国家公務員の障害者に対する差別の禁止等について除外されている等により、国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）第二十七条に規定する平等取扱いの原則、同法第七十一条に規定する能率の根本基準、人事院規則等に基づいた対応が図られている。

その上で、お尋ねの「合理的配慮の提供として公務職場における関係職員の理解促進を図る研修などを

実施する要件」の意味するところが必ずしも明らかではないが、性同一性障害のある一般職の国家公務員が、障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な「トイレ及び更衣室」などの施設の整備、本人のプライバシーに配慮した上での他の職員に対する障害の内容や必要な配慮の説明等の合理的配慮の提供を希望することの申出については、同法第二十七条及び第七十一条の規定に基づき、また、同法に基づく「職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針」（平成三十年十二月二十七日付け職職一二六八・人企一四四〇人事院事務局職員福祉局長及び人材局長連名通知）を踏まえて、各府省庁が個別の事情に応じて適切に対応している。

また、性同一性障害のある職員への合理的配慮の提供が行われた件数は、政府として現時点で把握できた範囲では、平成二十八年四月一日から令和三年三月一日までの間において二十一件であった。「合理的配慮の提供の具体的な内容」については、申出者のプライバシーを保護するため、詳細についてお答えすることは差し控えるが、例えば、トイレや更衣室に係る配慮等であった。

二について

お尋ねの「当事者が申出を行った場合において、人事担当者が必要な対応をとらず、当事者に精神的・

身体的苦痛を与え、人格や尊厳、勤務環境を害する事態となった場合」及び「同様の行為を公務職場の同僚が行った場合」の意味するところが必ずしも明らかではないが、一般的に申し上げれば、性同一性障害のある一般職の国家公務員が合理的配慮の提供を希望することを申し出た際の人事担当者の対応が、人事院規則一〇一―一六（パワー・ハラスメントの防止等）第二条に規定する「パワー・ハラスメント」（以下単に「パワー・ハラスメント」という。）又は人事院規則一〇一―一〇（セクシュアル・ハラスメントの防止等）第二条第一号に規定する「セクシュアル・ハラスメント」（以下単に「セクシュアル・ハラスメント」という。）に該当する場合には、懲戒処分の対象となり得る。

お尋ねの「性的少数者に対するパワーハラスメント及びセクシュアルハラスメントを原因とする懲戒処分」の意味するところが必ずしも明らかではないが、お尋ねの期間において、性的指向又は性自認を理由としたパワー・ハラスメント又はセクシュアル・ハラスメントを処分事由に含む懲戒処分が行われた事例はない。