

【オペなしで！ 戸籍上も「俺」になりたい裁判 補充書面3 (ca114公開版)】

※call4 (<https://www.call4.jp/info.php?type=items&id=I0000075>) 公開用に適宜省略・修正をしています。
※再頒布はご遠慮下さい。リンクは自由にお貼りください。

令和3年(家)第335号 性別取扱変更審判申立事件

申立人 鈴木げん

補充書面7
(権利侵害の重大性に関する補充主張)

静岡家庭裁判所浜松支部 御中

申立人	手続代理人	弁護士	藤	澤	智	実
	同	弁護士	堀	江	哲	史
	同	弁護士	本	多	広	高
	同	弁護士	水	谷	陽	子
	同	弁護士	渡	邊	萌	香

本書面では、申立書「第7 本件規定による権利侵害の重大性」の「性自認を尊重されないことによる苦痛」(第7、3、(1))及び「性自認や社会生活における性別と公的書類の性別表記の不一致がもたらす不利益」(同(2))のうち、就労における具体的な不利益について、一般社団法人社会的包摂サポートセンターが全国を対象として実施する相談事業(よりそいホットライン)の報告書(甲B21)の内容を踏まえ、補足する。

甲B21は、2014(平成26)年4月から9月までの間に、よりそいホットラインのセクシュアル・マイノリティラインに寄せられた相談について、労働問題を中心に統計的に分析した報告書である。

(なお、本書面では、報告書の内容を引用するにあたり、報告書の表記にあわ

【オペなしで！ 戸籍上も「俺」になりたい裁判 補充書面3 (call14公開版)】

※call14 (<https://www.call14.jp/info.php?type=items&id=I0000075>) 公開用に適宜省略・修正をしています。
※再頒布はご遠慮下さい。リンクは自由にお貼りください。

せてトランスジェンダーの女性を「MtF」、トランスジェンダーの男性を「FtM」と表記する。)

第1 よりそいホットラインについて

1 事業概要

よりそいホットラインとは、一般社団法人社会的包摂サポートセンターが、厚生労働省社会・援護局の補助金を得て実施する「寄り添い型相談支援事業」であり、24時間年中無休で、相談内容を限定しない電話相談である。厚労省の政策上、自殺対策事業の一つとして位置づけられ、自殺の危険がある市民の悩みを傾聴し、必要に応じて支援機関等につなぎ、さらには経過を見守ることを目的としている。

東日本大震災が起こった2011（平成23）年10月から法人独自事業として被災3県を対象にスタートし、翌年3月から国の補助事業として全国を対象に展開している。

よりそいホットラインでは、DV・性暴力被害者や、被災者、希死念慮の症状がある者など、自殺リスクが高く専門的な配慮が必要である相談分野については専門ラインを設置しており、そのうちの 하나가セクシュアル・マイノリティラインである。

2 セクシュアル・マイノリティライン実施概要

同ラインは、甲B21に掲載された平成26年度（2014年4月1日から翌年3月31日まで）においては、「NPO法人共生社会を作るセクシュアル・マイノリティ支援全国ネットワーク」に委託されて実施された。同年度中、被災3県を除いた全国で45万4874件の架電があり、うち2万9254件が相談（相談員が具体的な聞き取りを実施し相談票を作成した案件）につながった。

甲B21の報告書は、同年度中の相談の中から、2014年4月から9月ま

【オペなしで！ 戸籍上も「俺」になりたい裁判 補充書面3 (call14公開版)】

※call14 (<https://www.call14.jp/info.php?type=items&id=I0000075>) 公開用に適宜省略・修正をしています。
※再頒布はご遠慮下さい。リンクは自由にお貼りください。

での半年間の相談票全てを対象として、相談者の就労支援に関する問題や、職場内での問題について統計的分析を行ったものである。

第2 よりそいホットラインの報告書から見られる当事者の困難や苦悩等の具体的な不利益

1 就職活動の困難さ

(1) 就労に関してさまざまな問題があること

ア 性自認に関する問題を抱えている人の「就職活動の悩み」の具体的内容を見ると、

- ㊦ 「(M t Fの人が) 履歴書の性別欄に丸をつけずに面接を受けたが、受からなかった。」 (甲B21・130頁)
 - ㊧ 「(M t Fの人が) 就職の際に名前をどうするか悩んでおり、通称でもよいかどうか知りたい。」 (同)
 - ㊨ 「(M t Fの人が) 女性ホルモンを投与しているため、就職の面接に行っても「男性ではないから」と拒否される。」 (同)
 - ㊩ 「(M t Fの人が) 求職時にスーツを毎日着用することや短髪にしなければならないことに耐えられず、就職活動を諦めてしまった。」 (同)
 - ㊪ 「(F t Mの人が) 面接でスカートをはくのに抵抗がある。」 (同)
- など、戸籍上の取り扱いの変更が実現できていないトランスジェンダー当事者は、戸籍上の性別と、性自認や社会生活上の性別のどちらに合わせることを優先すべきかの葛藤に直面することがわかる。

イ また、

- ㊫ 「(M t Fの人が) 職場で男性扱いされるのが嫌で退職したが、男性扱いされない職場はなかなか見つからない。」 (甲B21・131頁)

【オペなしで！ 戸籍上も「俺」になりたい裁判 補充書面3 (ca114公開版)】

※call4 (<https://www.call4.jp/info.php?type=items&id=I0000075>) 公開用に適宜省略・修正をしています。
※再頒布はご遠慮下さい。リンクは自由にお貼りください。

㊦「性同一性障がいであることをオープンにして働ける職場を、どの
ように探していいかわからない。」 (同)

など、性役割規範に対する悩みや

㊧「(就職活動時に) 性別適合手術を受けていたブランクの期間をどの
ように説明すべきか、考えなければならない。」

という悩みも見られる。(同)

ウ 就労支援についても、

㊨「(F t Mの人が) ハローワークで女性向けの仕事を紹介されて困っ
たので、臨床心理士に相談し、性別を問わない仕事を紹介してもら
うようにした。」 (同)

というケースもある。

そして、このような就労支援の不十分さに起因して、「仕事がなく就職
活動がうまくいかないために、性風俗業に従事している」といったケース
も生じていると指摘されている。(同)

(2) 報告書ヒアリング事例1

この点について、報告書のヒアリング事例1 (甲B2 1・140～141
頁)の当事者(40代F t M)は、「年齢が上がるに連れて、履歴書(性同
一性障がいと記入している)を送っても、採用されないことが多くなる」こ
とや、「通院のため休みが取れる仕事でなければならず、しかも、休みを取
るために通院理由(性同一性障がいなど)を告げることを考えると、仕事を見
つけるのがより難しくなっている」ことを述べている。

(3) 報告書ヒアリング事例2

報告書のヒアリング事例2 (甲B2 1・141頁)の当事者(30代F t
M)は、「普通の会社や役所は、男女で制服が違っていたり、女性は女性ら
しい服装や化粧をしなければならなかったり、女性が長く独身で働いてい
ると「お局」と嫌がらせ的に言われたり、女性だからといって宴会でお酌や大

【オペなしで！ 戸籍上も「俺」になりたい裁判 補充書面3（ca114公開版）】

※ca114 (<https://www.call14.jp/info.php?type=items&id=I0000075>) 公開用に適宜省略・修正をしています。
※再頒布はご遠慮下さい。リンクは自由にお貼りください。

皿料理の取り分けをしなければならなかったり、普通の会社にはそんなイメージがあって、就職を避けてきた」結果として、「仕事内容も服装も男女で変わらない」という理由で現在の仕事を選んだ旨述べている。

(4) 報告書ヒアリング事例3

報告書のヒアリング事例3（甲B2 1・1 4 2頁）の当事者（40代Mt F）は、子ども関係の職場において、保守的な考えから「子どもを叱るのは男性職員（父親的役割）、愛着関係を結ぶのは女性職員（母親的役割）というように、一般的に言われている性別役割に応じた職務内容」という役割分担が求められ、「父親的役割を仕事上強制されるのが辛かった」ことや、「男子と風呂に入らなければならない場合もあるし、肉体的にきつい仕事も男性職員の職務であったが、女性を自認する自分にとっては苦痛だった」旨を述べている。

(5) 本件規定との関係

出生時に割り当てられた性別から自認する性別へ移行して生活している者であっても、生殖腺除去手術を受けていない者は、本件規定により戸籍上は当初割り当てられた性別のままであるから、社会生活上の性別と公的書類に記載される性別に不一致が生じる。この不一致に由来して、応募時に困難が生じるケース（上記㉠、㉡）や、職場で戸籍上の性別に対応する性別規範を強要されるケース（上記㉢、㉣、ヒアリング事例2及び3）が生じている（なお、性別規範を強要することは、シスジェンダーの労働者に対してもハラスメントに当たりうるもので、そうした職場風土そのものの問題性もあるが、ここでは、トランスジェンダーの場合にはアイデンティティが否定される苦痛も生じる特徴がある点に注目頂きたい）。

また、性別移行に伴う医療ケアを受ける負担が就労にも支障をもたらしているケースが上記㉤及びヒアリング事例1である。仮に生殖腺除去手術の実施を希望したとしても、その費用を準備するための就労において、手術の前

【オペなしで！ 戸籍上も「俺」になりたい裁判 補充書面3 (ca114公開版)】

※ca114 (<https://www.ca114.jp/info.php?type=items&id=I0000075>) 公開用に適宜省略・修正をしています。
※再頒布はご遠慮下さい。リンクは自由にお貼りください。

段階で行われる精神科通院やホルモン投与のための通院が困難を生じさせるという状態が生じるのはまれでないことは、補充書面5でも述べたが、ヒアリング事例1もそうした困難の一例と言える。さらに、生殖腺除去手術後、就労への困難がなくなるわけではなく、経歴の説明に苦労が生じることが上記㉔からわかる。

上記㉔、㉕は、第一義的にはトランスジェンダーへの無理解や偏見により生じる悩みではある。無理解や偏見が従来から日本社会に存在してきたものとはいえ、本件規定により「性別適合手術を受けて戸籍を変更するのが正しいトランスジェンダーである」という誤解が生じていること（申立書「第7.5」に詳述）は、無理解・偏見を維持・強化する側面がある。

以上のとおり、本件規定は生殖腺除去手術を受けるための経済的負担を事実上強いるものであるにもかかわらず、一方で、収入を得る出発点となる就職活動において本件規定に由来する困難が生じている矛盾がある。

2 雇用継続（解雇や退職）に関する問題

(1) セクシュアリティを理由とした解雇や退職強要といった事例も、実際に生じている。

例えば

㉙ 「性別適合手術を受け、男性から女性になったことで、数年間勤めていた会社を解雇された。」（甲B2 1・132頁）

㉚ (M t Fの人が) 「女性ホルモンを投与していたら、「女性にはできない仕事だから」という理由で解雇された。」（同）

㉛ (M t Fの人が) 「職場でカミングアウトしたら、解雇された。」
（同）

というケースや、使用者から解雇されるに至らないまでも

㉜ (M t Fの人が) 「職場で女性として対応してもらえず、仕事を辞め

【オペなしで！ 戸籍上も「俺」になりたい裁判 補充書面3 (call14公開版)】

※call14 (<https://www.call14.jp/info.php?type=items&id=I0000075>) 公開用に適宜省略・修正をしています。
※再頒布はご遠慮下さい。リンクは自由にお貼りください。

た。」 (同)

㊦ (F t Mの人が) 「「女性 (の体) なのにしぐさや話し方が男性のよう
で変だ」などと言われ、仕事を辞めた。」 (同)

など、精神的負荷から逃れるためやむなく自ら退職をしてしまうケースも
見られる。

なお、これらのうち解雇に至ったケースは、相談者の認識どおりトランス
ジェンダーであることを理由になされたのであれば合理的な理由を欠くもの
であるから、法的には解雇無効と考えられる (東京地決平14.6.20 労働判
例830号13頁参照)。しかし、理論上解雇無効と見込める場合であっても、
現実にはそうした扱いが生じる職場での復職は現実的な選択肢にできず、法
的手続きで争うこと自体にも心理的・経済的負担等が生じるため、解雇無効
を争うことは容易ではない。

(2) 報告書ヒアリング事例3

報告書のヒアリング事例3 (甲B2 1・142頁) の当事者 (40代Mt
F) は、交際していた男性からDV被害を受けていて別れを告げたところ、
勤務先まで追いかけられたことがあったため、勤務先にカミングアウトした
ものの、「子ども関係の職場でそういう人 (Mt F) がいては困るから、辞
めてくれ」と言われ、仕事を辞めざるをえなかった旨述べている。

DV被害・ストーカー被害が原因で、やむなく勤務先に自身のセクシュア
リティをカミングアウトしたところ、勤務先の退職というさらなる不利益を
被ることになったのである。

(3) 本件規定との関係

上記㊥及び㊦は、解雇はトランスジェンダーへの偏見により実施されたも
のと思われ、それ自体は使用者による差別的な不当な取り扱いが根本的な原
因ではあるものの、とりわけ㊥では、性別適合手術を実施したことがそうし
た差別的取り扱いの契機となった事例といえる。このような実態を前提とす

【オペなしで！ 戸籍上も「俺」になりたい裁判 補充書面3 (ca114公開版)】

※call4 (<https://www.call4.jp/info.php?type=items&id=I0000075>) 公開用に適宜省略・修正をしています。
※再頒布はご遠慮下さい。リンクは自由にお貼りください。

ると、本件規定を理由に生殖腺除去手術を実施しようとする者は、手術を契機に使用者の差別意識が発露されるかもしれないという不安やリスクを負うことになる。これもまた、本件規定により生じる負担の一つといえる。

また、上記㉔及び㉕、㉖は、戸籍上の性別に対応する性別規範を強要されることが、失業に直結しうる重大な不利益であることを表しているといえる。

3 いじめ・パワハラ・セクハラの問題

(1) セクマイラインの利用者の中には、セクシュアリティを理由に、職場内でいじめやパワハラ、セクハラを受けているケースも見られた。

例えば

㉔ (M t Fの人が) 「職場で言葉によるいじめを受けている。」 (甲B2 1・132頁)

㉕ (M t Fの人が) 「職場でカミングアウトしたら、嫌がらせが始まった。」 (同)

㉖ (F t Xの人が) 「使用者にセクハラをされたことで、退職した。」

(同)

㉗ (M t Fの人が) 「職場に女性の格好で出勤したら、「オカマ」などと言われ、個室のトイレに入っているときに水をかけられた。」 (同)

などである。

また、

㉘ (F t Mの人が) 「接客業で勤務していたが、お客さんからのクレームがあり、休職させられた。」 (甲B2 1・133頁)

という、顧客からの嫌がらせというケースもあった。

(2) 報告書ヒアリング事例1

この点について、報告書のヒアリング事例1 (甲B2 1・140～141

【オペなしで！ 戸籍上も「俺」になりたい裁判 補充書面3 (call14公開版)】

※call14 (<https://www.call14.jp/info.php?type=items&id=I0000075>) 公開用に適宜省略・修正をしています。
※再頒布はご遠慮下さい。リンクは自由にお貼りください。

頁)の当事者(40代F t M)は、中学卒業後、土建関係の仕事で働き始めたところ、履歴書で本名や性別を書いていることもあって、戸籍上は女性であることが職場で明らかになることがあり、そのたびに、同僚・上司から身体を触るなどのセクハラや(本人の望まない)女性扱いや、ひどい性被害を受けたことが、トラウマとなっている。また、仕事を率先してやると「(本当は)女のくせに生意気だ」と文句を言ったり妬んだりする同僚もおり、職場にいづらくなることが多く、職を転々とするようになった。本当は土建関係の資格を取得したかったが、セクハラや性被害で職場を追われ、受検に必要な実務経験を積めず、取得できなかった。

現在住む地方都市では、同僚から「お前気持ち悪い」と直接言われたり、興味本位で「なんでそう(性同一性障がい)なったの?」と聞かれたりして、嫌な気持ちになると述べている。

このように、セクシュアリティを理由に、職場内でいじめやパワハラ、セクハラなどの性被害を受けたことにより、職場にいたることができなくなるといふ問題が生じている。このことは、就労の継続がかなわないという問題に加え、キャリアを積むことが困難であるため、新たな就職も難しくなっていくという問題を生んでいる。

(3) 報告書ヒアリング事例3

報告書のヒアリング事例3(甲B21・142頁)の当事者(40代M t F)は、以前タクシー運転手として働いていたときに、3人組の男性乗客に公園に連れ込まれレイプされ、売上金を全部取られる被害にあった(そして、㊦戸籍上男性であることが理由で警察はと難事件としてのみ扱ったとのことである)。この経験からパニックが起きるようになり、タクシーには乗車できなくなり、仕事を辞めた。

また、その後、子ども関係の職場につくも上記「2(2)」記載のとおりカミングアウトすると退職を強要され、次は農業に就くも、住み込み研修中

【オペなしで！ 戸籍上も「俺」になりたい裁判 補充書面3（ca114公開版）】

※call14 (<https://www.call14.jp/info.php?type=items&id=I0000075>) 公開用に適宜省略・修正をしています。
※再頒布はご遠慮下さい。リンクは自由にお貼りください。

にアパートに来た事業主に性行為を強要され、断るとクビだと言われレイプされた。翌日、事業主から「もう地元に戻れ」と告げられ退職に至った。

その後、親戚が経営する小規模な企業で営業の仕事をしたが、男性のスーツを着て回らなければならない上、親戚によるパワハラの言動に耐えられず、辞めざるを得なかった。

(3) 小括

以上の事例の数々から、就労中のトランスジェンダーにとって、使用者や同僚、顧客など様々な立場の関係者から、偏見に基づくいやがらせや暴力を受けるといった経験が日本社会において珍しいことではないことがわかる。

原因となる偏見の中には、本件規定により生じる誤解と無関係ではない部分もあることは上述のとおりである。

そして、様々な職種で偏見に基づくいやがらせや暴力被害があることにより、職場や職種を転々とせざるを得ない者も少なくない（とりわけヒアリング事例3がわかりやすいその一例である）。そうした就労状況では、収入が途切れることもありうるし、キャリアを積み重ねることで収入額を上げることもできない。そうした状況に陥った場合、仮に生殖腺除去手術を希望してもその費用（補充書面5で述べたとおり百万円単位での費用が生じる）を捻出することは現実的ではない。本件規定の下では、そうした状況のトランスジェンダーには戸籍上の性別取り扱いを変更する道を閉ざすことになりかねない。

4 職場での服装や健康診断、通院・治療に関する問題

(1) 就職活動の悩みと同様に、職場での服装についても、戸籍上の性別に合わせるか、自認や社会生活上の性別に合わせるかを悩んでいるケースが見られた。

例えば、

【オペなしで！ 戸籍上も「俺」になりたい裁判 補充書面3（ca114公開版）】

※call4 (<https://www.call4.jp/info.php?type=items&id=I0000075>) 公開用に適宜省略・修正をしています。
※再頒布はご遠慮下さい。リンクは自由にお貼りください。

㊦（MtFの人が）「職場でメンズスーツを着るのが嫌だ。」（甲B2
1・133頁）

㊧（FtXの人が）「職場でスカートを履くことを強制されたり、化粧する
ことや女性らしさを求められることが苦しい。」（同）

などの相談が寄せられている。

（2）会社が実施する健康診断について悩みを抱えているケースもあり、

㊨（戸籍上は男性だが女性として勤務しているMtFの人が）「健康診断
を受けることになったが、どうすればいいのか教えてほしい。」（同）

㊩（MtFの人が）「会社の健康診断で、男性用の更衣室やトイレを使用
するように言われた。」（同）

などといった相談もある。

（3）勤務を続けながら性別適合手術やホルモン療法を受けるのは困難である
という悩みも見られた。

例えば、

㊪（MtFの人が）「性別適合手術を受けるためには、会社を退職しな
ければならない。」（同）

といった問題を抱えている人もいた。

その他にも、通院・治療や仕事との両立については、比較的多くの人が
悩んでおり、薬の副作用が大きく、就業に支障をきたすことに関する悩み
を相談しているケースもみられたと報告されている（同）。

（4）本件規定との関係

上記㊦及び㊨は、前述㊦、㊩、㊪、㊫のケース同様に性自認や社会生活上
の性別と戸籍上の性別の不一致により苦痛や悩みが生じていると言える。

また、生殖腺除去手術は身体的負担や時間的な負担から職業生活上の負担
にもなりうることを補充書面5で述べたが、上記㊪はその一例であろうと推
測できる。

5 職場でのカミングアウトの困難さ

(1) カミングアウトのリスク、社会的居場所があると感じられないこと

ア 以上のような問題を解決するためには、職場でカミングアウトすることが一つの手段として考えられる。

しかし、カミングアウトによって事態が好転するとは限らず、

① (M t Fの人が) 「性別適合手術を受け、女性として現在の職場で働きたいと上司に伝えたところ、「ふざけるな」と言われた。」 (甲B 21・133頁)

② (M t Fの人が) 「現在勤めている会社で女性として働きたいと伝えたところ、「男性として採用したのでダメだ」と言われた。」 (同)
と、カミングアウトを受け容れられずに、事態が悪化したケースも見られる。このような上司などの対応が、当事者の尊厳をさらに深刻に傷つけるものであることは言うまでもない。

イ この点について、仕事の悩みを相談した人の中で、「社会的居場所」¹があると回答したのは49.3%であったのに対して、仕事の悩みを相談しなかった人の中で「社会的居場所」があると回答したのは、60.2%であった。このことから、仕事の悩みを抱えている人は、「社会的居場所」がある割合が低いことがわかる (甲B21・125頁)。

これは、職場でのカミングアウトの困難さやカミングアウト後の使用者・上司・同僚の対応に関連していると考えられる (甲B21・127頁)。

(2) 報告書ヒアリング事例2

この点について、報告書のヒアリング事例2 (甲B21・141頁) の当

¹ 本報告書において「社会的居場所」は「自らが所属意識を持つコミュニティ (職場や趣味、社会活動など)」を指す語として使用されている。

【オペなしで！ 戸籍上も「俺」になりたい裁判 補充書面3 (ca114公開版)】

※ca114 (<https://www.ca114.jp/info.php?type=items&id=I0000075>) 公開用に適宜省略・修正をしています。
※再頒布はご遠慮下さい。リンクは自由にお貼りください。

事者（30代F t M）は、アルバイト先の飲食店で、社長はF t Mである自分を理解してくれているが、他にカミングアウトしているのは友人数人と家族のみで、お客さんなど地域の人々やアルバイト先の同僚などには自分がF t Mだと知られるのをとても恐れており、必死に隠している。特に男性のお客さんは、自分がF t Mであることを知ったらすごく嫌がると思い、恐れている。

また、F t Mであることやパートナーのことを知られないようにするために、様々な制約があり、自由に生きられていないと感じており、職場でも地域でも、「自分がカミングアウトするか否か」という問題以前に、人々が異性愛などの規範を「普通で正しい」と信じ、「あの人はレズだ」といって嘲笑するような傾向（そして、F t Mであることを隠している自分も一緒になって笑うしかないという状況）が大きな壁になっている。

この当事者は、自己肯定感を上げていって、少なくとも「私は私だ」と言えるようになりたい旨も述べている。

このように、社長や友人数人、家族など、一部の者にカミングアウトをしていたとしても、カミングアウトについての制約がなくなっているわけではなく、自由に生きられていないなどの苦悩が完全に解消されるわけではない。

（3）本件規定との関係

以上のようなカミングアウトの困難さを前提とすると、上記「1」～「4」で述べた就労に関する各局面での困難について、トランスジェンダー当事者個人が自らカミングアウトして解決していくことを法制度の前提として期待することは困難である。

したがって、本件規定により生じる上述の様々な困難について、本件規定により生じる重大な不利益であると評価した上で、本件規定の違憲審査がなされなければならない。

6 うつ病等による通院と仕事との両立が困難であること

(1) 通院と仕事の両立が困難なことによる職務上の不利益

よりそいホットラインの利用者の中には、性別違和などに関連してうつ病等の精神障害を発症しているケースも見られ、仕事や就職活動をしながら通院・服薬をしているという者もいる（甲B2 1・1 3 9頁）。

そのような相談者の悩みの内容として「勤務時間の都合上通院が困難である」、「休みがとりにくいため通院が困難である」というものがみられる。性別違和の当事者は、カミングアウト自体が容易ではないため、使用者や上司・同僚に通院を伝えていない場合もある。そのため、持病を抱えていることを使用者に伝えた上で仕事と通院を両立するということが難しく、その結果として、欠勤や遅刻が多くなり、職務上の不利益が生じていると予想されることが指摘されている（同）。

なお、セクシュアル・マイノリティラインで仕事の悩みを相談した者の中では、何らかの障害がある者は63.9%、何らかの疾病がある者は83.3%であったことも指摘されている（甲B2 1・1 2 3頁）。

(2) 報告書ヒアリング事例1

この点については、上述のとおり、報告書のヒアリング事例1（甲B2 1・1 4 0～1 4 1頁）の当事者が、通院のため休みが取れる仕事でなければならず、しかも、休みを取るために通院理由（性同一性障がいなど）を告げることを考えると、仕事を見つけるのがより難しくなっていることを述べている。

(3) 小括

上述の傾向は、トランスジェンダーへの社会的偏見に日々さらされる精神的苦痛によるメンタルヘルスへの悪影響（申立書「第7. 6」で詳述した）の表れである可能性がある。

7 家計状況の問題

(1) 性別適合手術等の経済的負担

仕事の悩みを相談した人の中で、家計状況に問題があるのは58.3%と過半数を占めていた。

相談内容の中には「性別適合手術を受ける（受けた）ために多額の費用がかかるため、より多くの収入が必要である」、「ホルモン治療を続けるための通院費用がかかる」というものがあり（甲B21・124頁）、生殖腺除去手術を引き受けた場合にも経済的負担が生じることを示している（申立書・90頁）。

(2) 報告書ヒアリング事例1

この点について、報告書ヒアリング事例1の当事者は、性別適合手術を受けるために働いて貯金をしなければならないが、まずは仕事を見つけなければならず、焦っている旨を述べている。同人について就職、就労が困難であることは、甲B21・140頁記載のとおりであり、就職や就労に困難さを感じる一方で、性別適合手術のためには多額の費用が必要となるという苦悩があることがわかる。

(3) 本件規定との関係

上記の事例は、生殖腺除去手術の前段階で生じる医療ケアが既に経済的な負担であるにもかかわらず、さらに本件規定により生殖腺除去手術の費用負担まで負うことが重大な不利益であるという申立書「第7.4(4)」及び補充書面5の主張を裏づけるものである。

8 結語

就労は、人が生きていく上で、経済的基盤を確立するためのみならず、社会とのつながりを構築し、自己実現を図るという点でも、極めて重要な意義を持

【オペなしで！ 戸籍上も「俺」になりたい裁判 補充書面3 (ca114公開版)】

※call4 (<https://www.call4.jp/info.php?type=items&id=I0000075>) 公開用に適宜省略・修正をしています。
※再頒布はご遠慮下さい。リンクは自由にお貼りください。

つ。この価値は、憲法13条及び22条1項、27条1項からも尊重されるものである。

性自認と戸籍上の性別表記の不一致に関する問題を抱えている当事者は、就労をめぐる様々な場面で困難に直面することになり、その都度、意思決定の選択肢が事実上制約される。こうした困難や制約の連続により、人生の全体にわたり自己実現の機会が損なわれていくとともに、精神的負荷の蓄積による健康リスクの増加や、就業機会の損失による経済的損害にもつながる。

そして、こうした不利益を回避するために戸籍上の取り扱いを変更するためには、本件規定により生殖腺除去手術の実施を受忍しなければならないが、その実施にも身体的・経済的様々な負荷が生じることは補充書面5で詳述したとおりである。

本件規定の憲法適合性の判断に当たって、これらの不利益とそれにより生じる苦痛の甚大さは軽視されてはならず、仮に本件規定の立法目的に根拠があったとしても、この苦痛を正当化することは到底できないのである（申立書85～86頁参照）。

以上