

「第416回 判例・事例研究会」

テーマ：トランスジェンダー職員に対するトイレ利用制限の違法性

日 時	令和6年6月19日（水）
場 所	湊総合法律事務所 第1会議室
報 告 者	弁護士 湊 信 明

【判例】

事件の表示	事 件 名 行政措置要求判定取消 国家賠償請求事件 事 件 番 号 令和3年（行ヒ）第285号 決 定 一部破棄自判、一部棄却
事件の概要	<p>1 経済産業省（以下「経産省」と略す。）勤務のX（原告、控訴人＝被控訴人、上告人）はトランスジェンダー（Male to Female）であり、専門医から性同一性障害の診断を下されている。私生活において女性として生活しているが、性別適合手術を受けておらず、戸籍上の性別は男性である。</p> <p>Xは、所属部署のA室長に性同一性障害であること、及び次の異動を契機にして女性として勤務したい旨の要望を伝えた。要望を引き継いだ秘書課のB調査官らは、関係部署等との協議や本人との面談を行い、一定の条件付きで女性の服装等での勤務や限定されたトイレ私用等を認める方針を伝えた。そして所属部署職員対象の説明会（以下「本件説明会」という。）を開催し、X本人が性同一性障害であることや女性としての勤務の要望などを説明し、その翌週から女性の身なりで勤務した。ただし、上記部署の執務室がある階（以下「本件執務階」という。）や近階の女性用トイレの使用は認められず、勤務する階から2階以上離れたそれを使用することになった（以下「本件トイレに係る処遇」という。）。その後、A室長やB調査官の後任のC調査官との間で、性別適合手術の予定や異動先での女性トイレの使用・カミングア</p>

	<p>ウトなどに関して面談が行われた。</p> <p>2 Xは、人事院に対して、①人事異動やトイレの使用制限を設けず、原則として一般女性と同等の処遇とすること、②性的プライバシーを尊重することを要求事項とする行政措置要求を行ったが、いずれも認められない旨の判定（以下「本件判定」。）トイレ処遇に係る要求部分を「本件判定部分」という。）を受けたことから、本件判定が違法である旨を主張して、Y（国。被告、控訴人＝被控訴人、被上告人）に対し、本件判定に係る処分の取消しを求めた。</p> <p>【第一審判決（東京地判令元・12・12 労判 1223 号 52 頁）】</p> <p>本件判定に関して、「本件トイレに係る処遇によって制約を受けるXの法的利益等の重要性のほか、……考慮すべき事項を考慮しておらず、又は考慮した事項の評価が合理性を欠いており、その結果、社会観念上著しく妥当を欠くものである」以上、女性トイレの使用に係る要求事項を認めないとした部分は裁量権の範囲の逸脱ないし濫用したものとして取消しを免れないと判断した。</p> <p>【控訴審判決（東京高判令 3・5・27 労判 1254 号 5 頁）】</p> <p>「Xを含む全職員にとっての適切な職場環境を構築する責任を果たすための対応であったというべきであるから、本件判定部分は、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したもの」ではないとした。</p>
<p>判決の要旨</p>	<p>1 「国家公務員法 86 条の規定による行政措置の要求に対する人事院の判定においては、……人事行政や職員の勤務等の実情に即した専門的な判断が求められ」、「その判断は人事院の裁量に委ねられているものと解される。したがって、上記判定は、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したと認められる場合に違法となると解するのが相当である。」</p> <p>2 「Xは、性同一性障害である旨の医師の診断を受けているところ、本件処遇の下において、自認する性別と異なる男性用のトイレを使用するか、本件執務階から離れた階の女性トイレ等を使用せざるを得ないのであり、日常的に相応の不利益を受けている」。「一方、Xは、健康上の理由から性適合手術を受けていないものの、女性ホルモンの投与……を受けるなどしているほか、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断も受け</p>

	<p>ている。現に、Xが本件説明会の後、女性の服装等で勤務し、本件執務室から2階以上離れた階の女性トイレを使用するようになったことでトラブルが生じたことはない。また、本件説明会においては、Xが本件執務階の女性トイレを使用することについて、担当職員から数名の女性職員が違和感を抱いているように見えたにとどまり、明確に異を唱える職員がいたことはうかがわれない。さらに、本件説明会から本件判定に至るまでの約4年10か月の間に、Xによる本件庁舎内の女性トイレの使用につき、特段の配慮をすべき他の職員が存在するか否かについての調査が改めて行われ、本件処遇の見直しが検討されたこともうかがわれない。」</p> <p>3 「以上によれば、遅くとも本件判定時においては、Xが本件庁舎内の女性トイレを自由に使用することについて、トラブルが生ずることは想定し難く、特段の配慮をすべき他の職員の存在が確認されてもいなかったのであり、Xに対し、本件処遇による上記のような不利益を甘受させるだけの具体的な事情は見当たらなかったというべきである。そうすると、本件判定部分に係る人事院の判断は、本件における具体的な事情を踏まえることなく他の職員に対する配慮を過度に重視し、Xの不利益を不当に軽視するものであって、関係者の公平並びにXを含む職員の能率の発揮及び増進の見地から判断しなかったものとして、著しく妥当性を欠いたものといわざるを得」ず、「本件判定部分は、裁量権の範囲を逸し又はこれを濫用したものとして違法となる」というべきである。」</p> <p>なお、5裁判官の補足意見が付されている。</p>
<p>解 説 (本判決の特徴)</p>	<p>本判決の大きな特徴は、具体的事情に基づき、裁量権の逸脱ないし濫用と判断した点であるが、地裁判決及び高裁判決において特に注目された性自認に基づく社会生活を送る法的利益に言及されていない、それにもかかわらず重要な判決といえるのは、事例に応じた具体的判断が不可欠である点を明確にしたためである。この点につき、渡辺裁判官（補足意見）は、性自認に基づく社会生活を送ることは、「Xにとっては人として生きていくうえで不可欠ともいうべき重要な法益であり、また、性的マイノリティに対する誤解や偏見がまだまだ払拭することができない現状の下では、両者間の利益較量・利害調整を、感覚的・抽象的に行うことが許されるべきではなく、客観的かつ具体的な利益較量・利害調整が必要である」と指摘する。</p> <p>具体的判断では、Xの不利益として、「本件処遇の下において、</p>

自認する性別と異なる男性用のトイレを使用するか、本件執務室から離れた階の女性トイレ等を使用せざるを得ないのであり、日常的に相応の不利益を受けている」点を指摘する。この個所は、補足意見が上記法的利益に言及してXの不利益を論じている点からすると簡潔な内容であり、やや物足りないが、3人の裁判官が法的利益に触れていることからすると、これが意識されていると思われる。

本判決における比較考量の具体的事情として、以下が指摘されている。①性暴力の可能性が低い、②女性トイレ使用でトラブルが生じていない、③本件説明会で、女性職員は、違和感を抱えているように見えても、明確に異を唱える職員はいなかった、④4年10か月の間に、本件トイレに関して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、本件トイレに係る処遇の見直しが検討されなかった。

こうしたことから、「本件における具体的な事情を踏まえることなく他の職員に対する配慮を過度に重視し、Xの不利益を不当に軽視するものであって、関係者の公平並びにXを含む職員の能率の発揮及び増進の見地から判断しなかったものとして、著しく妥当性を欠く」と結論づけた。高裁判決との大きな違いは、③と④に関する判断であるが、この点は、後記する補足意見のポイントにおいて触れる。

性的マイノリティの状況や処遇等の不利益の程度は LGBTQ それぞれで異なり、また例えばトランスジェンダーでも個々の事情は違っている。こうした点に鑑みると、**本判決が具体的事情に基づく判断の不可欠性を示した意義は大きく、これは、トイレ処遇以外にも妥当するとともに、公務のみならず民間職場での処遇に関しても適用され得る判断手法である。**

かなざわ食マネジメント専門職大学教授

金沢大学名誉教授 名古道功

TKC ローライブラリー 2023年10月6日掲載

新・判例解説 Watch◆労働法 No.123

文献番号 z18817009-00-101232374 より抜粋