

トランスジェンダー職員のトイレ使用制限と憲法 13 条**【文 献 種 別】** 判決／最高裁判所第三小法廷**【裁判年月日】** 令和 5 年 7 月 11 日**【事 件 番 号】** 令和 3 年（行ヒ）第 285 号**【事 件 名】** 行政措置要求判定取消、国家賠償請求事件**【裁 判 結 果】** 一部破棄自判、一部棄却**【参 照 法 令】** 国家公務員法 71 条・86 条・87 条、日本国憲法 13 条**【掲 載 誌】** 裁判所ウェブサイト

◆ LEX/DB 文献番号 25572932

京都大学特定助教 朱 穎嬌

事実の概要

経済産業省（以下、「経産省」という）で勤務する国家公務員 X（原告、控訴人兼被控訴人、上告人）は、生物学的な性別は男性、性自認は女性のトランスジェンダーである。X は、幼少の頃から身体的性別が男性であることに強い違和感を抱き、平成 11 年頃には性同一性障害である旨の医師の診断を受け、その後、ひげの脱毛や鼻、顎、えら等の女性化形成手術を受けて、平成 20 年頃からは女性として私生活を送るようになった。しかし、X は、健康上の理由から性別適合手術を受けおらず、戸籍上の性別は男性である。

平成 21 年 7 月、X は、所属部署の室長に対し、自らが性同一性障害であることを伝えるとともに、次の異動を契機に女性職員として勤務したい旨の要望を申し入れた。同年 10 月、X は、経産省の担当職員に対し、女性の服装での勤務や女性用休憩室及び女性トイレの使用等についての要望を伝えた。これらを受けて、平成 22 年 7 月 14 日、経産省は X の了承を得て、X が執務する部署の職員に対して X の性同一性障害についての説明会（以下、「本件説明会」という）を開いた。

本件説明会が開催された翌週から、X は、女性の身なりで勤務するようになった。他方、女性トイレの使用については、経産省は、X に対し、その執務室がある階（以下、「本件執務階」という）及びその上下の階の女性トイレの使用を認めず、それ以外の階の女性トイレの使用を認める旨の処遇（以下、「本件処遇」という）を実施することと

したため、X は、本件執務階から 2 階離れた階の女性トイレを日常的に使用するようになった。

平成 25 年 12 月 27 日、X は、国家公務員法 86 条の規定に基づき、人事院に対し、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処遇を行うこと等を内容とする行政措置の要求を行った。人事院は、平成 27 年 5 月 29 日付けで、いずれの要求も認められない旨の判定（以下、「本件判定」という）をした。そこで X は、国を相手に、本件判定の取消し等を求める訴訟を提起した。

第一審判決は、本件判定のうちトイレ使用に関する部分（以下、「本件判定部分」という）について、裁量権の逸脱・濫用があり、違法であるとして取り消した（東京地判令元・12・12 判タ 1479 号 121 頁）が、原審判決は、同判定部分は違法であるとはいえないとして X の取消請求を棄却した（東京高判令 3・5・27 判時 2528 号 16 頁）。これに対し、X は上告した。

判決の要旨

「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、広範にわたる職員の勤務条件について、一般国民及び関係者の公平並びに職員の能率の発揮及び増進という見地から、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るのであり（同法 71 条、87 条）、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」ところ、上記の人事院の

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」。

本件処遇は、経産省において「庁舎内のトイレの使用に関し、Xを含む職員の勤務環境の適正を確保する見地からの調整を図ろうとしたものである」。「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ということが出来る」。

「一方、Xは、健康上の理由から性別適合手術を受けていないものの、女性ホルモンの投与……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、本件執務階から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……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。」

「以上によれば、遅くとも本件判定時においては、Xが……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が存在が確認されて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ない。」

「したがって、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のものとして違法とな

るというべきである」。「以上と異なる原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反があり」、「原判決中、本件判定部分の取消請求に関する部分は破棄を免れない」。

本判決には、宇賀克也裁判官、長嶺安政裁判官、渡邊恵理子裁判官、林道晴裁判官、今崎幸彦裁判官の各補足意見がある。

判例の解説

一 本判決の位置づけ

本件は、トランスジェンダーの労働者に対するトイレの使用制限の違法性が争われた事案であり、東京地裁の第一審判決と東京高裁の原審判決が異なった判断を示していた中で、最高裁による本件の判断は、非常に注目を集めたものである。そして、最高裁は、本判決において、5人の裁判官の全員一致で上記の判断を下したものの、それに加えて、各裁判官がそれぞれ補足意見を述べたことも特筆される。

内容的には、本判決は、LGBTQの労働者の処遇に関して最高裁が初めて判断を行ったものであり、先例として重要な意義を有している。これまで、トランスジェンダーなど性的マイノリティの職場での処遇が問題となった事案としては、トランス女性の女性装出勤等を理由とする懲戒解雇が無効とされた事件（東京地決平14・6・20労判830号13頁）や、トランス女性の運転手の化粧をした勤務が身だしなみ規定に反することを理由とする就労拒否・賃金不支給について、使用者の帰責性を肯定した事件（大阪地決令2・7・20労判1236号79頁）があるが、いずれも、トランスジェンダーの労働者の身だしなみ・服装が、他者の受ける違和感や嫌悪感との関係で使用者により問題視されたものであり、他者の利益と直接に衝突するものではなかった¹⁾。他方、本件で問題となるトランスジェンダーの性自認に基づくトイレ使用は、職場における他の従業員の性的羞恥心やプライバシー等の利益と衝突しうるため、トランスジェンダーの職場での適正な処遇を図る際に、他者との利益調整の必要性が出てくる。本判決は、直接にはトランスジェンダーの労働者にその性自認に基づいたトイレの使用を認めるべきか、またどこまで認めるべきかという問題を扱っているが、実質的にはより広く、職場における性的マイノリティ

の適正な処遇と人権保障のあり方を示唆するものであるともいえる²⁾。

二 本判決の特徴と憲法 13 条の問題

1 トランスジェンダーの性自認

本件では、宇賀裁判官の補足意見が述べたように、性同一性障害特例法（以下、「特例法」という）の規定に従って性別適合手術を行い、戸籍上の性別を変更することをしていないトランスジェンダーをいかに評価するか、ということが大きな問題となる。

トランスジェンダーは、一般的に、「出生時に割り当てられた性別と、ジェンダーアイデンティティが異なる」人々、言い換えれば、生まれたときに割り当てられた「性別集団の一員として、自分自身を安定的に理解できなかった人たち」を指す³⁾。トランスジェンダーを理解する上で重要なものは、性自認（ジェンダーアイデンティティ）という概念である。これは、「心の性」と呼ばれることもあるが、「心の性」という表現以上に、性別に関する社会的な要素を含んでいるとされる。つまり、男女の性別が重要な意味をもつ現在の社会において、「どの性別集団の一員に自分が属しているか」という自己認識は、各個人のアイデンティティにおいて中核的なものであり、格別の重要性を有する。したがって、性自認という言葉が意味するのは、「性別についての安定的な自己認識のことであり、そのときどきの思いつきや、何の実質も伴わない一時的な自己主張」ではない⁴⁾。本判決は、第一審及び原審判決ほどに詳細な事実の評価を行っていないが、Xの性同一性障害の診断や女性ホルモンの投与、女性としての私生活などの事実をもって、その性自認を確認した上で、Xに対する評価、具体的にはXの性自認に基づいたトイレの使用を制限することの可否を検討したのである。

2 性自認に基づいて社会生活を送る法的利益

上記のように、性自認は、個人の心情や気持ちにとどまらない、自らの性別に関する安定的な自己認識であり、アイデンティティそのものと密接不可分な関係にあることから、性自認を尊重することは、憲法 13 条の問題として構成することも十分可能である。しかし、本判決の法廷意見は、女性トイレの使用に関わる措置要求に対する人事

院の判定の適否を判断する際に、Xの日常的に受ける不利益に言及するにとどまり、トランスジェンダーの性自認に基づいて社会生活を送る権利や利益については全く触れていない。

他方、第一審判決は、性別と人格的生存との密接な関係から、「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」であると判示し、原審判決も、特例法を参照しつつ、「自らの性自認に基づいた性別で社会生活を送ること」は、「法律上保護された利益」であると述べた。そして、本判決の各補足意見の中では、「自らの性自認に基づいて社会生活を送る利益」（宇賀補足意見）、「自認する性別に即して社会生活を送ることは、誰にとっても重要な利益」であること（長嶺補足意見）、あるいは「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益として」十分に尊重されるべきであること（渡邊・林補足意見）、などが述べられており、最高裁においても、トランスジェンダーの性自認に関する法的利益は意識されているといえる⁵⁾。

それにもかかわらず、法廷意見が性自認に合わせた社会生活を送る法的利益に触れず、「日常的に相応の不利益」だけを認めたのは、性自認に基づく一般的な利益を明示的に承認することに躊躇していたように見える。しかし、本件の裁量審査で、法廷意見は、具体的事案に即し立ち入った審査を行うことで、人事院の判断が「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」だと結論づけた。これは、「日常的に相応の不利益」に着目して判断を行ったというより、むしろ補足意見の指摘したように、トランスジェンダーの人々が自らの性自認に基づいて社会生活を送ることは「重要な利益」であると評価し、その評価から本件事案に関して立ち入った裁量審査を行った結果であると思われる。この点で、法廷意見の判断枠組みが首尾一貫しているのかは疑問である。というのも、本件における裁量審査のあり方からすれば、性自認に基づいた社会生活を送ることは、「個人の尊重」の観点から重要な法的利益であって、最高裁は、本件の具体的判断において実際にはこの利益の重要性を前提にしていたと考えるのが素直だからである⁶⁾。

3 性自認に基づくトイレ使用の対抗利益

法廷意見は、Xに対する女性トイレの使用制限の適否を判断するにあたり、「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」たことを批判した。本件における具体的な事情というのは、①Xは女性ホルモンの投与等により性衝動に基づく性暴力の可能性は低いと診断されていること、②Xが本件説明会后、女性の服装等で勤務し、他階の女性トイレを使用することでトラブルが生じたことはないこと、③本件説明会では、Xの本件執務階の女性トイレの使用に関して、「明確に異を唱える職員がいたことはいかがわれない」こと、などである。原審判決とは異なり、本判決は、これらの具体的な事情を踏まえ判断を行っており、また、「性的羞恥心や性的不安など」抽象的・主観的な性的利益のみで判断すべきではないとの立場を示している。

この点は、渡邊裁判官の補足意見（林裁判官も同調）から明らかである。すなわち、「性的マイノリティに対する誤解や偏見がまだ払拭することができない現状の下」、Xの性自認に基づくトイレ使用の利益と、職場における他の職員の利益との「利益衡量・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」。こうした客観的かつ具体的な利益較量・利害調整の必要性は、トランスジェンダーの人々が自らの性自認に基づいて社会生活を送る利益が憲法13条の観点から見ても重要であることに由来すると推察される。その利益の重要性から、たとえトイレ使用のような、他者の利益と直接衝突する可能性のある事柄であっても、「感覚的かつ抽象的な懸念」によりトランスジェンダーの人々の権利・利益を不当に制限することは許されない。本件では、Xの性自認に基づくトイレ使用の対抗利益として他の職員の「性的羞恥心や性的不安などの性的利益」を挙げるだけでは不十分であり、その他の現実的な侵害や侵害のおそれを裏づける事実が存在しない限り、Xの女性トイレの使用が制限されるのは不当である⁷⁾。

三 今後の展望

本判決は、トランスジェンダーの職場での適正な処遇を図るために、トランスジェンダー職員の利益と同じ職場にある他の職員の利益を調整する際の基本的な指針を示した。つまり、トランス

ジェンダーの性自認に基づいて社会生活を送る法的利益は重要なものであり、それを制限するには、具体的事案に即して、客観的かつ具体的な利益較量・利害調整を行わなければならない。本件では使用者の責務を確認することが比較的容易であるが、職場におけるトランスジェンダー等の性的マイノリティの人権保障には様々な場面や課題があり、重要なのはこれからの使用者側の対応である。本判決の直前に制定されたLGBT理解増進法により、今後は民間企業等においても、性的マイノリティの労働者の適正な処遇が求められている。その際に、本判決で示された基本的指針が職場で正確かつ適切に運用されることが期待されよう。

●——注

- 1) 島田裕子「トランスジェンダー職員に対するトイレ利用制限等の可否——国・人事院（経産省職員）事件」法時94巻6号（2022年）122頁。
- 2) 野川忍「トランスジェンダーの経産省職員に対するトイレ使用制限の適法性——制限を適法とした控訴審判決を覆した最高裁判決の意義」WLJ判例コラム特報294号（2023年）1頁。
- 3) 周司あきら＝高井ゆと里『トランスジェンダー入門』（集英社新書、2023年）14～18頁。また、トランスジェンダーであるとしても、必ずしも医学的・法的な性別の変更を求めるわけではないので、トランスジェンダーは、性同一性障害とは別概念である。
- 4) 周司＝高井・前掲注3）33～34頁。
- 5) 本件とは文脈を異にするが、性自認に基づいて「性別の取扱いの変更の審判を受けられること」も、トランスジェンダーにとって重要な法的利益であると考えられている。最判平31・1・23集民261号1頁（鬼丸・三浦補足意見）を参照。
- 6) この利益を「憲法13条に基づき保障される重要な利益の1つ」へと構成するものとして、石崎由希子「性自認に基づくトイレ利用の制限とその違法性——経済産業省事件」ジュリ1569号（2022年）132頁を参照。同旨の指摘として、長谷川聡「トランスジェンダーのトイレ利用制限の国賠法上の違法性——国・人事院（経産省職員）事件」日本労働法学会誌135号（2022年）263頁、岡田高嘉「トランスジェンダーの自認する性別に係るトイレ使用について」新・判例解説Watch（法セ増刊）30号（2022年）14頁も参照。
- 7) なお、本判決の射程は、あくまでも職場におけるトランスジェンダーの処遇にとどまるから、今崎裁判官の補足意見が指摘したように、公衆トイレ等の公共施設の使用については、対抗利益などに関するさらなる議論を要するだろう。