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

【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
【掲　載　誌】 労働判例ジャーナル 138 号 2 頁、裁判所ウェブサイト
◆ LEX/DB 文献番号 25572932

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**

事実の概要

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。

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使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調査官等との間で、性別適合手術の予定や異動先での女性トイレの使用・カミングアウトなどに関して面談が行われた。

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。

3　第一審判決（東京地判令元・12・12 労判 1223 号 52 頁）は、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。

4　控訴審判決（東京高判令 3・5・27 労判 1254 号 5 頁）は、「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。

5　これに対して、X上告。

判決の要旨

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。」

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別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。」

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、裁量権の範囲を逸脱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。」

なお、５裁判官の補足意見が付されている。

判例の解説

一　本判決の意義

本件では、本件判定の取消しとともに、本件トイレに係る処遇等に関する国家賠償を求めて提訴され、地裁判決は、両請求の主要部分を認めたのに対し、高裁判決はほぼ認めないとの対照的な判断を下した。最高裁は、後者に係る上告を棄却し、前者のみ判断したが、性適合手術を受けていないトランスジェンダーに関わる事件であるので、社会的に注目を集めた[1)]。

職場におけるトランスジェンダーの処遇に関する裁判例としては、女性の服装・化粧を禁止する服務命令違反などを理由とする懲戒解雇を無効としたＳ社（性同一性障害者解雇）事件（東京地決平14・6・20労判830号13頁）、及びタクシー乗務員の化粧を理由とする就労拒否の相当性を否定した淀川交通（仮処分）事件（大阪地決令2・7・20労判1236号79頁）などが挙げられる[2)]。

本判決は、職場における性的マイノリティに関する初めての最高裁判決であり、トランスジェンダーのトイレ処遇につき、具体的事情を考慮して、裁量権の逸脱ないし濫用と結論づけた点に意義がある。本判決は、公務職場に関する判断であるが、その判断手法は、民間職場でも妥当する点で重要な判決といえよう。その特徴は、補足意見が法廷意見をそれぞれの立場から具体的に論じている点である。

二　地裁判決と高裁判決の比較

本判決の理解にとって有意義であるので、対照的な判断を下した地裁判決と高裁判決を比較しておきたい。地裁判決において注目すべきは、第１に、自認する性別に即して社会生活を送ることが「重要な法的利益」であることを認めた点である。性同一性障害特例法に定める手術要件の合憲性が問われた最高裁決定（最二小決平31・1・23判時2421号4頁）における補足意見は、「性別は、社会生活や人間関係における個人の属性の一つとして取り扱われているため、個人の人格的存在と密接不可分」であると指摘する。同判決は、この影

響を受けていると考えられる。第２に、その判断にあたって他の女性職員への配慮の観点からも検討し、配慮の必要性や方法は、トランスジェンダーの個々の具体的事情や社会的状況の変化等に応じて変わり得るとの判示である。すなわち、①Ｘが専門医から性同一性障害との診断を受け、女性ホルモンを投与されて長くなり、「危害」を加える可能性が低いこと、及び私生活において女性として過ごしていること、②国内外において、働きやすい職場環境を整えることの重要性がますます強く意識され、性自認に応じたトイレ等の男女別施設の利用を巡る国民の意識や社会の受け止め方には相応の変化が生じていることなどが考慮されている。

これに対して高裁判決は、性別は「個人の人格的生存と密接不可分のもの」であり、「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」点は肯定したが、女性トイレの使用制限につき、「公務員が職務上通常尽くすべき注意義務を尽くすことなく漫然と当該行為をしたと認め得るような事情があるとは認めがたい」以上、裁量権の逸脱・濫用も認められないと結論づけた。その主たる理由として、①Ｘが性同一性障害と告げた平成21年(2009年)当時、各官庁で指針となる規範や参考事例はなく、トランスジェンダーへの対応は未知であり、また本件トイレに係る処遇開始後行政措置要求に至るまでの期間中、トランスジェンダーによる性自認への対応につき積極的差別是正措置のための新たな規範ないし取扱指針の策定やこれに関する裁判例などの公表がされていなかった、②関係者や他の職員との間で積極的に検討、調整して決められ、Ｘもこれに同意していた、③他の職員が持つ性的不安なども考慮し、全職員にとって適切な職場環境をつくる責任を果たすためだったことを挙げる。

両判決の判断の相違は、宇賀裁判官（補足意見）が指摘する通り、法益の重要性に関する考えの差異と女性トイレ使用職員の違和感・羞恥感の評価の違いによると考えられる。

三　本判決の特徴

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上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い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」と指摘する。

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、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」点を指摘する。この箇所は、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[3)]。

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、違和感を抱い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[4)]。

四　補足意見のポイント

本判決は、具体的事情に基づき結論を導いた事例判断であるが、これは本件の性格から、こうした手法で解決できたためと考えられる。この点で注目されるのは補足意見であり、5人の裁判官のうち、4人が意見を述べ、1人が賛成している。ポイントとなる点を指摘しよう。

第1に、地裁判決及び高裁判決において注目された法益に関して、地裁判決同様、その真に自認する性別に即した社会生活を送り得ることが「重要な法益」と明確に指摘するのは、渡辺裁判官及び長嶺裁判官である。宇賀裁判官は、これには直接言及していないが、「経済産業省には、自らの性自認に基づいて社会生活を送る利益をできる限り尊重した対応をとることが求められていた」と指摘しており、両裁判官と同様の立場であると考えられる。上記の通り、これは、Xの受ける不利益の評価にあたって意義を有する。

第2に、経産省の対応の不十分さを指摘する点である。長嶺裁判官は、本件トイレに係る処遇は「激変緩和措置」としては正当化されるが、その間に職場環境改善の取組みがなされねばならなかったとされる。宇賀裁判官は、研修と理解増進を指摘し、「多様性を尊重する共生社会の実現」に触れる。渡辺裁判官は、「可能な限り両者の共棲を目指して、職員に対しても性的マイノリティの法益の尊重に理解を求める方向での対応と教育等を通じたそのプロセスを履践していくこと」を指摘する。

第3に、今崎裁判官による社会的課題の提起である。すなわち、「現時点では、トランスジェンダー本人の要望・意向と他の職員の意見・反応の双方をよく聴取した上で、職場の環境維持、安全管理の観点等から最適な解決策を探っていくという以外にない」が、「今後事案の更なる積み重ねを通じて、標準的な扱いや指針、基準が形作られていくこと」が期待されるとともに、「社会全体で議論され、コンセンサスが形成されていくことが望まれる」とされる。また本判決は、トイレを含め、不特定又は多数の人々の使用が想定されている公共施設の使用の在り方について触れるものではないとの指摘である。本判決の射程に関わり、本件は、庁舎管理権を有する経産省内のトイレに関わる事案である点を明確にし、その課題を示すといえよう。

本年6月、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が制定・施行された。その内容には賛否があるが、性的マイノリティに対する正確な理解[5)]の促進のみならず、「異性愛とシスジェンダーこそが正常で、ノーマルである」との考えに基づく規範構造の変革[6)]、さらにアンコンシャス・バイアスの解消も重要な課題である。

●――注

1）本判決の判例評釈として、朱穎嬌「トランスジェンダー職員のトイレ使用制限と憲法13条」新・判例解説 Watch　文献番号 z18817009-00-012202367（Web 版 2023年9月15日掲載）、竹内（奥野）寿「職場トイレの性自認に即した自由な使用を求める措置要求を認めなかった人事院判定の違法性」ジュリ1588号（2023年）4頁、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」WLJ 判例コラム294号（2023年）、水町勇一郎＝岡田俊宏＝町田悠生子「性同一性障害をもつ者の性自認に基づくトイレ使用の制限を容認する判定の違法性」有斐閣オンライン（記事 ID：L2307001）がある。

2）なお、性的マイノリティに関する最近の裁判例として、性同一性障害特例法に規定された性別変更審判の要件につき、生殖不能要件（最二小決平31・1・23判時2421号4頁）及び非婚要件（最二小決令2・3・11裁判所ウェブサイト、LEX/DB25570771）のいずれも憲法13条及び14条1項に違反しないとの最高裁決定がある。前者では、憲法適合性は不断の検討を要すると指摘された点に留意を要する。また下級審判例では、同性婚を認める規定を設けていない民法及び戸籍法の婚姻に関する諸規程と憲法13条、14条1項及び24条の適合性につき、違憲判決（札幌地判令3・3・17判時2487号3頁、名古屋地判令5・5・30LEX/DB25595224）、違憲状態判決（東京地判令4・11・30判時2547号45頁、福岡地判令5・6・8LEX/DB25595450）、そして合憲判決（大阪地判令4・6・20判時2537号40頁）に分かれている。

3）竹内（奥野）・前掲注1）判例批評5頁参照。

4）同旨、竹内（奥野）・前掲注1）判例批評5頁、水町・前掲注1）判例批評4頁。

5）トランスジェンダーに関しては、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）参照。

6）鈴木賢「LGBT 理解増進法の何が問題なのか」法セ824号（2023年）55頁。