

裁判例とその解説

裁判例からみた企業の人事労務管理

第50回

令和5年7月11日 最高裁判決
最高裁判所ホームページ

トランジエンダーである職員に対するトイレ使用制限等が違法と判断された事例

事案の概要

1 はじめに

本件は、一般職の国家公務員であり、医師から性同一性障害（注：MtoFのトランジエンダー¹⁾との診断を受けている職員（以下「X」）が、勤務先である経済産業省（以下「経産省」）から、配属先の執務室がある階とその上下の階の女性用トイレの使用を認めず、それ以外の階（注：執務室から2階以上離れた階）の女性用トイレの使用を認める旨の処遇（以下「本件処遇」）を受けたことの適法性が問題となった事案であり、本誌44号で第一審判決（東京地方裁判所令和元年12月12日判決）を、47号で控訴審判決（東京高等裁判所令和3年5月27日判決）をそれぞれ紹介した、いわゆる「経済産業省職員事件」の最高裁判決である。

2 本件における主な事実経過は次のとおりである（本誌44号に掲載した事実経過を抜粋等の上、再掲載。なお、ポイントとなる事実を太字とした。）。

1 出生した時に割り当てられた性別と自認している性別とが一致していない状態又はその状態の者。MtoFは「Male to Female」の略であり、出生時に割り当てられた性が男性（Male）、自認している性が女性（Female）であること。



弁護士
本田 敦子
(ほんだ あつこ)
安西法律事務所

Profile

昭和44年生まれ、早稲田大学法学部卒業。
平成7年に判事補任官（京都地方裁判所）後、東京法務局（訟務検事）、浦和（現・さいたま）地方裁判所、東京家庭・地方裁判所八王子支部勤務を経て、平成17年に判事任官（福岡家庭裁判所）。同年8月に依頼退官。
平成22年4月弁護士登録（第一東京弁護士会）、安西法律事務所入所。

| | |
|--------------------------|---|
| ～H20頃 | Xは幼少時より自らの生物学的性別（男性）に強い違和感を抱いており、平成10年頃から女性ホルモンの投与等を受け、同11年頃には、医師から性同一性障害との診断を受けた。 Xは、平成18年頃までの間に、容貌にかかる女性化手術を受けたほか、同20年頃からは私的な時間の全てを女性として過ごすようになった。ただし、健康上の理由から、性別適合手術や性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律第3条第1項所定の性別の取扱いの変更の審判は受けていない。 |
| H21. 7.24 | X⇒配属先の室長 自らが性同一性障害であることを伝え、次の異動を機に女性職員として勤務したい旨の要望を申し入れ。 室長は当該室ではなく、経産省全体として対応すべきと判断、以後、対応は経産省全体の人事等を担当する秘書課の調査官が行うこととなる。 |
| 10月 | X⇒秘書課 女性の身なりでの勤務や女性用トイレの使用等を求める要望事項書提出。 |
| H22. 3. 3 | Xが下記内容の診断書を提出。 「Xについては女性ホルモンの投与により、性衝動に基づく性暴力の可能性は低いと判断される」 |
| 7. 8頃 | 調査官⇒X 女性らしい服装での勤務を認めるほか、女性用トイレの使用については限定的に認める等（ただし、職場の理解を得る必要あり）を伝える。 |
| 7.14 | Xの承諾のもと、配属先の職員に対し、2回にわたり、Xが性同一性障害であること等についての説明会（以下「本件説明会」）実施。 X退席後、女性職員に対し、Xが今後女性用トイレを使用すること等についての意見を聴取。 →数名が違和感を抱いているように見えた。 |
| 翌週～ | X:女性の身なりで勤務開始、 トイレについて本件処遇実施 |
| H23. 5月 | 裁判所にてXの名の変更についての許可審判（男性名から女性名に） ⇒職場でも名の変更手続き |
| H25. 5.13～ H26. 4. 6頃 | X:病気休職（抑うつ状態） |
| H25.12.27 | X⇒人事院 本件各措置要求 |
| H27. 5.29 | 人事院 本件判定 |

3 第一審及び控訴審の判断

本件は、①Xが、国家公務員法（以下「国公法」）86条に基づき行った、本件処遇の撤廃を含め、原則として女性職員と同等の待遇を行うこと等を内容とする行政措置の要求に対し、人事院がいずれも認められない旨の判定（以下「本件判定」）をしたことから、Xが本件判定の取消し等を求めた事件（以下「①事件」と、②上記のとおりXが経産省において受けた女性用トイレの使用制限等に関し、経産省の職員らがその職務上全くすべき注意義務を怠り、これにより損害を被ったとして、国に対し国家賠償法（以下「国賠法」）に基づく損害賠償を求めた事件（以下「②事件」）からなるところ、第一審及び控訴審の判断はそれぞれ以下のとおりである（なお、各判断の詳細については、第一審につき本誌44号、控訴審につき47号をそれぞれ参照されたい。）。

| | 第一審 | 控訴審 |
|-----|---|--|
| ①事件 | 本件判定のうち、本件処遇に関する判定（以下「本件判定部分」）の取消しを認めた | 第一審判決を取り消し、Xの請求を棄却 |
| ②事件 | ⑦Xが女性ホルモンの投与により遅くとも平成22年3月頃までには女性に対して性的な危害を加える可能性が客観的にも低い状態に至っており、それを経産省も把握していたこと等を理由に、経産省が本件処遇を平成26年4月7日以降も継続したこと及び①同25年1月17日のXとの面談における室長による「なかなか手術を受けないんだったら、もう男に戻ってはどうか」との発言について、国賠法上の違法性を肯定⇒慰謝料120万円及び弁護士費用相当額12万円並びにこれらに対する遅延損害金の請求を認容 | ⑦について、公務員が職務上通常全くすべき注意義務を全くすことなく漫然と当該行為をしたと認めうるような事情がある場合に限り、国賠法上違法と評価されるとした上で、本件処遇は、経産省がXの有する利益及び他の職員が有する性的利益を併せて考慮・検討した結果であり、上記の事情があるとは認められないとして、国賠法上の違法性を否定 ①については発言の違法性を肯定 ⇒慰謝料額10万円及び弁護士費用相当額1万円並びにこれらに対する遅延損害金の請求を認容 |

裁判所の判断



1 法廷意見

(1) 本件判定部分の違法性の判断基準

最高裁は、国公法86条の規定による行政措置の要求に対する人事院の判断においては、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、その判断は人事院の裁量に委ねられていることから、裁量権の逸脱・濫用が認められる場合には、上記判断は違法となると解するのが相当と述べた。

(2) 本件判定部分の取消について

最高裁は、本件処遇について、経産省においては、庁舎内のトイレの使用に関し、Xを含む職員の服務環境の適性を確保する見地からの調整を図ろうとしたものであることを認める一方、性同一性障害との診断を受けたXにとっては、自認する性別と異なる男性用のトイレを使用するか、本件執務室から一定程度離れた階の女性用トイレを使用せざるを得ないこととなり、日常的に相応の不利益を課すものであると述べた。

そして、①Xが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等により、性衝動に基づく性暴力の可能性が高い旨の医師の診断を受けていること、②現に、本件説明会以降、女性の身なりをしたXが本件処遇に基づき女性用トイレを使用することによるトラブルが生じていないこと、③Xが執務室のある階の女性用トイレを使用することについて、担当職員から本件説明会に出席した女性職員のうち数名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こと、④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による庁舎内の女性用トイレの使用について、特段の配慮をすべき他の職員の有無についての調査が行われ、本件処遇の見直しが検討されたこともうかがわれることに照らせば、遅くとも本件判定時においては、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ふべきであり、「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。」と述べ、本件判定部分は、裁量権の範囲を逸脱・濫用したものとして違法となると判断した。

(3) その結果、最高裁は、本件判定部分の取消請求を棄却した控

訴審の判断を破棄し、当該請求を認容した第一審判決が正当であるとして、上記部分について被上告人の控訴を棄却した。

2 なお、本判決においては、裁判体を構成する5名の裁判官全員が補足意見²を述べており、これらは上記法廷意見の判断過程を知るのに資するものであることから、要旨を紹介する。

(1) 宇賀克也裁判官

- ・ 性別適合手術は、身体への侵襲が避けられず、生命及び健康への危険を伴うほか、経済的負担も大きいこと等に鑑みると、これを受けていない場合であっても、可能な限り、本人の性自認を尊重する対応をとるべき。

・ 経産省は、庁舎内のトイレ使用について、Xの自らの性自認に基づいて社会生活を送る利益に配慮するとともに、同僚職員の心情にも配慮する必要があるといえ、本件説明会の後、当面の措置として本件処遇を実施したことはやむを得ない。しかし、Xが戸籍上は男性であることを認識している同僚の女性職員が、Xと同じ女性用トイレを使用することに対して抱く可能性があり得る違和感・羞恥心等は、トランスジェンダーへの理解を増進することで解消する可能性があるにもかかわらず、経産省が本件判定までの約5年間で、研修の実施や本件処遇の見直しなどの検討を一切しなかつたことは、多様性を尊重する共生社会の実現に向けて職場環境を改善する取組みとして十分とはいえない難い。

(2) 長嶺安政裁判官

- ・ 本件処遇は、Xが本件説明会後に女性の身なりで勤務するようになる等の急な状況の変化に伴う混乱等を避けるためのいわば激変緩和措置とみることができ、実施当時においては一定の合理性があったといえる。
- ・ 本件判定時に至るまでの4年を超える間、Xが職場においても一貫して女性として生活を送っていたことを踏まえれば、経産省においては、本件説明会において担当職員に見えたとする女性職員が抱いた違和感が、その間に解消されたか否か等を調査し、Xに一方的な制約を課すこととなる本件処遇の維持の正当性を検討し、必要に応じて見直すべき責務があったといふべき。

(3) 渡邊恵理子裁判官(林道晴裁判官は渡邊裁判官の意見に同調)

- ・ 経産省には、庁舎内のトイレ利用につき、施設管理権等に基づく一定の裁量が認められることは否定しないが、性別が個

2 「法廷意見」が多数意見でありその裁判の結論の意見であるのに対し、「補足意見」は「法廷意見」に賛成する立場から、付随的な事項や念のための説明をするもので、「法廷意見」を補強するものとされる。

人の人格的な生存と密接かつ不可分であり、個人がその眞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であることに照らせば、それが他の人(注:本件では、Xと同じ女性用トイレを使用する女性職員)の利益と抵触する場合に、両者間の利益衡量・利害調整をするに際しては、当該他の人すなわち女性職員らの守られるべき利益が何かを真摯に検討し、その利益の侵害ないしそのそれの有無を具体的かつ客観的に検討する必要がある。

- ・ 当初の女性職員らからの戸惑いに対応するため、激変緩和措置として本件処遇を行うとしても、徒に性別適合手術の実施に固執することなく、施設管理者等として女性職員らの理解を得るための努力を行い、漸次本件処遇内容の軽減・解除する等も十分にあり得たし、また行うべきであった。

(4) 今崎幸彦裁判官

- ・ 本判決の法廷意見からは、本件と同様の問題に直面する

こととなった職場における施設の管理者、人事担当者等のるべき姿勢として、トランスジェンダーの人々の置かれた立場に十分に配慮し、真摯に調整を尽くすべき責務があることが浮き彫りになったといえる。

- ・ 本件のような問題は、職場の組織、規模、施設の構造その他の職場を取り巻く環境、職種、関係する職員の人数や人間関係、当該トランスジェンダーの職場での執務状況などの事情が様々であることから、一律の解決策にはなじまないといえる。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以外にない。
- ・ 本件は、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あり方について触れるものではない。



[解説] 企業人事の実務上の対応への参考



1 LGBTQまたはSOGI等と称される性的少数者についての一般的な説明やこれらの者を巡る状況については、本誌44号及び47号を参照されたい。本件の第一審判決前後から、行政においては、性的少数者に関する取組³がなされるほか、裁判実務では、性別適合手術を戸籍上の性別変更の要件とすることの合憲性が争われるなど、性的少数者を巡る状況は刻々と変化しているといわざるを得ない。

2 今崎裁判官の補足意見にあるとおり、本判決は、性別適合手術及び戸籍上の性別変更の審判を受けていないトランスジェンダーによる職場内のトイレ使用に関し、本件で認定された事情に基づいてなされたいわゆる事例判断であり、本判決の判断がトランスジェンダーによるトイレ使用の問題の対応として一般化されるものではない。

第一審及び控訴審判決が述べるように、性別が個人の人格的生存と密接かつ不可分といえる重要な法益と解されること、トイレが通常の衛生的な社会生活に不可欠のものであることについては、本判決も同様の前提にたっているといえる。また、本件のような事案への対応において、トランスジェンダーに対する、その自認する性別に対応するトイレの使用制限が、当該個人の重要な法益を制約することになるとしても、使用者としては、かかるトランスジェンダーの法

3 労働施策総合推進法に基づく労働施策基本方針(平成30年12月28日閣議決定)、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上講ずべき措置についての指針」(令和2年1月15日厚生労働省告示第6号)、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和2年厚生労働省告示第5号)など

益のみを考慮するのではなく、これと抵触する可能性のある他の人々の法益も十分考慮し、両者の利益衡量・利害調整をすべきであることは、法廷意見及び補足意見からも明らかといえる。上記補足意見においても、経産省が本件処遇を実施したこと自体の合理性を否定する見解はみられないが、補足意見を見る限り、本判決はあくまで本件処遇を「当初(当面)の対応」と捉えており(宇賀・長嶺裁判官)、経産省が本件処遇実施から本件判定までの約5年間で、本件処遇の根拠となつた女性職員らの違和感等への対応(研修等による理解増進・違和感等の払しょく等)や、それに基づく本件処遇の見直し等を行わなかつたことを、使用者による職場環境改善の姿勢として疑問を有しており(宇賀・長嶺・渡邊・林裁判官)、これらが控訴審判決と判断を異にするに至った原因ではないかと考える。

3 本判決を踏まえ、使用者としては、本件のような問題が発生した時点で、関係者の利益衡量等を踏まえて対応をするととどまらず、その後の時間経過の中で、当初検討したそれぞれの利益状況に変化があるか(使用者によるトランスジェンダーを巡る問題の理解促進のための対応を含む)を確認しながら、対応の変更についても真摯に検討することが求められているといえよう。

4 平成31年1月の最高裁判決は、性別適合手術を受けたことを戸籍上の性別変更の要件とすることを合憲としていたが、現在最高裁に係属している事件(戸籍上の性別変更にかかる家事審判の特別抗告審)について、最高裁は、令和4年12月に大法廷で審理することを決め、今後新たな憲法判断が示される可能性がある。