

【裁判例紹介】

トランスジェンダー従業員と職場環境配慮義務

- 経産省トランスジェンダー事件
(最三小判令和5年7月11日、ジュリスト1593号86頁)

山本 大輔

Daisuke Yamamoto



Profile

【Point】・トランスジェンダー従業員が自己の性自認に従ったトイレを自由に使用することを認めなかった人事院の判定が違法とされた事例
・トランスジェンダー従業員が自己の性自認に従ったトイレを自由に使用することを会社に要望した場合、本判決が挙げた事実の要素を検討する必要がある

【事案の概要】

Xは経済産業省で勤務する国家公務員であり、生物学的性別が男性、性自認が女性のトランスジェンダーです。Xは女性ホルモンの投与を開始し、入省後に性同一性障害の診断を受け、女性として私生活を送っていたところ、平成21年に上司に女性としての勤務を求めたことを受けて、Xが了承した上で、平成22年7月にXが執務する部署の同僚に対してXの性同一性障害について説明会が開かれ、翌週からXの執務室がある階から2階以上離れた女性トイレの使用を認められました。平成25年12月に、Xは国家公務員法86条の規定に基づき、人事院に対して、女性トイレの自由な使用等を内容とする行政措置要求をしました。平成27年5月に人事院がいずれの要求も認めないとの判定（本件判定）をしたため、Xは同年に本件判定の取消し等を求める訴訟を東京地裁に提起しました。

一審（東京地判令和元年12月12日判タ1479号121頁）は、本件判定のうち女性トイレ使用を制限した部分に裁量権の逸脱・濫用があり違法であるとして取り消しました。

原審（東京高判令和3年5月27日判時2528号16頁）は、本件判定のうち女性トイレ使用を制限した部分は、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から違法ではないとして、Xの請求を棄却したため、Xが上告しました。

【判断の概要】

最高裁は、本件において国家公務員法86条の行政措置要求に対する人事院の判定が違法かどうかを判断するに当たっては、経済産業省の庁舎内でのXの女性トイレ使用に関して、職員間の公平を確保し、能率の発揮等をさせながら、職員全体の服務環境の適正確保を調整しなければなりません、その判断に裁量権の逸脱・濫用がある場合に、当該判定

が違法になると判示しました。その上で、遅くとも本件判定の時点で、Xが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がたく、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、Xが女性トイレを自由に使用できないという不利益を課すことを正当化する具体的な事情がないことを最高裁は指摘しました。そのため、本件判定のうちトイレ使用を制限した部分は、Xの不利益を不当に軽視し、他の職員への配慮を過度に重視するものであって、職員間の公平を欠き、職員の能率の発揮等をさせず、職員全体の服務環境の適正確保の調整が行われなかったとして、裁量権の逸脱・濫用があり、違法であると最高裁は判断しました。

裁量権の逸脱・濫用があると判断するに当たって最高裁が挙げた事実、(i) Xは日常的に相応の不利益を受けている（性自認が女性であり性同一性障害の診断を受けているが、男性トイレ又は執務室から2階以上離れた女性トイレの使用しか認められていない）、(ii) 健康上の理由で性別適合手術を受けていないが女性ホルモンの投与等を受けていて、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断書も受けている、(iii) 説明会後にXが女性の服装で勤務し、執務室から2階以上離れた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、(iv) 説明会においてXが執務階の女性トイレを使用することに明確に異を唱える職員はいなかった（数名の女性職員が違和感を抱いているように担当職員には見えた）、(v) 説明会から本件判定までの約4年10か月の間にXの女性トイレの使用について特段の配慮をすべき他の職員が存在するか否かの調査が行われておらず、トイレ使用制限の見直しを検討することもされていない、という、大きく5つの事実です。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

【検討・コメント】

本判決の意義は、入社後にトランスジェンダーであると職場に伝えて、性自認に従ったトイレの自由な使用をトランスジェンダー従業員が要望した場合に、雇用主である会社が職場環境配慮義務違反にならないように検討すべき要素が実質的に明らかにされたことです。

本判決は、国家公務員に対して省庁が負う国家公務員法上の裁量・義務の内容を示したのですが、その裁量・義務の内容は、職員間の公平を確保して、職員の能力を發揮させ、職員全体の服務環境を適正に確保するというものです。会社が従業員に対して負う職場環境配慮義務は、従業員が働きやすい良好な職場環境を維持する義務（小河好美ほか「情報集約型審理を目指して」判タ 1501 号 19 頁）であり、本判決の省庁が負う裁量・義務の内容と実質的に重なる部分があります。したがって、本判決で最高裁が違法の判断をする際に挙げた各事実の要素は、会社において同種ケースが発生した際に、会社が職場環境配慮義務を遵守したというためにも検討すべきポイントになります。

トランスジェンダー従業員が性自認に従ったトイレを自由に使用することを要望してきた際に、何の確認もせず直ちにその要望を認めることは、他の従業員に対する配慮義務違反になる可能性があります。そこで、まずはトランスジェンダー従業員の性同一性障害の診断書の有無、ホルモン投与の有無を確認しておくことが、会社に求められています。

次に、入社後にトランスジェンダーであることを明らかにして性自認に従ったトイレを自由に使用することを求める場合には、特段の事情がない限り、当該従業員の同意のもとに、影響を受ける従業員に対しての説明・情報提供をしておくことが会社に求められています。トランスジェンダー従業員が性自認に従ったトイレを自由に使用することへの賛否の確認、反対の場合にはその理由の聴取、反対を正当化する特段の事情の有無の確認、反対する従業員に対する情報共有等を行うことが、会社のリスクを低減する意味で重要です。

さらに、以上の各種の確認を会社が行って

いる間は、トランスジェンダー従業員の執務室の同僚が利用していないトイレを使用するようトランスジェンダー従業員に指示することも、暫定的な激変緩和措置としては許容されると思われます。

なお、本判決の法廷意見では、自認する性別に沿った社会生活を送る利益が法的利益であるかどうか、という一審及び原審での争点に対して判断をしていません。これは、同争点が結論に影響を及ぼす国家賠償法に基づく損害賠償請求が原審で確定し、本判決では同損害賠償請求が審理されなかったためと思われます。

以上

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。