

公務員関係判例研究会 令和7年度 第3回会合 議事要旨

1. 日時 令和7年7月24日(木) 15:00～17:00

2. 場所 中央合同庁舎第8号館6階623会議室及びweb会議

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、阿部弁護士、石井弁護士(座長)、石川弁護士、植木弁護士、川本弁護士、木野弁護士、木村弁護士、鈴木弁護士、高田弁護士、中井弁護士、長屋弁護士、西脇弁護士、野下弁護士、本田弁護士、向井法務省訟務局付、山田弁護士(五十音順)

(事務局) 内閣官房内閣人事局 前内閣審議官、松本参事官、石田調査官、小林争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

トランスジェンダーであり性同一性障害の診断を受けている職員が、女性用トイレの使用に関する制限を設けないこと等を要求事項として人事院に対してした勤務条件に関する行政措置の各要求に関し、いずれも認められないとした人事院判定の適否について争われた裁判例

5. 議論の概要

(1) 最初に、会員の一人から、次のとおり、議題に関する報告が行われた。

ア 「行政措置要求判定取消、国家賠償請求事件(最高裁令和5年7月11日第三小法廷判決・以下「本判決」という。)」は、①一般職の国家公務員であり、医師から性同一性障害(生物学的な性別は男性、性自認は女性。なお、本件訴訟の口頭弁論終結時点で性別適合手術は受けていない。)との診断を受けている職員(以下「X」という。)が、勤務先である経済産業省(以下「経産省」という。)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」という。)を受けたことにつき、人事院に対して、国家公務員法(以下「国公法」という。)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処遇を行うこと等を内容とする行政措置要求をしたことに対し、人事院がいずれも認められない旨の判定(以下「本件判定」という。)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」という。)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尽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」という。)からなる。

イ 控訴審判決(東京高裁令和3年5月27日判決)が適法に確定した事実関係等の概要は次のとおりである。

※第一審判決(東京地裁令和元年 12 月 12 日判決)及び控訴審判決において、判断のポイントとなった事実を太字で記載

H7. 4	X、経産省に採用
H10～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 年頃からは女性として私生活を送るようになった。ただし、健康上の理由から、性別適合手術を受けておらず、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（以下「性同一性障害者特例法」という。）第 3 条第 1 項所定の性別の取扱いの変更の審判も受けていない。
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。
H21. 10. 23	X⇒秘書課 女性の服装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は、血液中の男性ホルモンの量が同年代の男性の基準値の下限を大きく下回っているほか、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」
H22. 7. 8 頃	調査官⇒X 上記Xの要望事項のうち、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。
H22. 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が今後執務階の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、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
	(この間、調査官や室長はXと複数回面談等行い、性別適合手術を受けていない理由などを確認)
H25. 1. 17	室長→X「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」
H25. 5. 13	X：病気休職（抑うつ状態）
H25. 12. 27	X⇒人事院 本件各措置要求
H26. 4. 7	X、復職
H27. 5. 29	人事院 本件判定

ウ 争点

本件判定が人事院の裁量権の範囲を逸脱し、これを濫用したものといえるかであるが、その実質は、経産省による本件処遇の当否である。

エ 裁判所の判断

(ア) 第一審（東京地判令和元. 12. 12・労判 1223 号 52 頁）

X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、本件判定のうち、本件処遇に関する判定部分（以下「本件判定部分」）を裁量権の逸脱・濫用があり違法であるとして取り消した上、経産省がXに対し平成 26 年 4 月 7 日以降も本件処遇を継続したこと、及び平成 25 年 1 月 17 日の上司の発言を違法と評価して、132 万円（慰謝料 120 万円、弁護士費用 12 万円）の範囲で損害賠償請求を認容した。

(イ) 控訴審（東京高判令和 3. 5. 27・労判 1254 号 5 頁）

本件処遇の国賠法上の違法性を判断するに当たり、「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場合に限り、国賠法 1 条 1 項の違法の評価を受けるものと解するのが相当である」とした上で、経産省において、本件処遇を実施し、それを維持していたことは、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、本件判定部分に裁量権の逸脱・濫用は認められないとして、第一審の判断を変更する一方、上司の発言についての違法判断は維持して、11 万円（慰謝料 10 万円、弁護士費用 1 万円）の範囲で損害賠償請求を認容した。

(ウ) 本判決※判断対象となったのは①事件のみ

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（国）の控訴を棄却した。

① 法廷意見

I 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。」として、裁量権の逸脱・濫用が認められる場合に、上記判定は違法となると解するのが相当と述べた。

II 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」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、本件執務室から離れた階の女性用トイレ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低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ないこと、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うべき」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・濫用したものであるとして違法となると判断した。

② 各裁判官の補足意見（要旨）

I 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ったことは、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。

II 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、Xが異を唱えなかったことも併せ考慮すれば、実施当時(平成22年7月)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うべき

III 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、性別が個人の人格的な生存と密接かつ不可分であり、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、感覚的・抽象的に行うのではなく、客観的かつ具体的な利益衡量・利害調整が必要であり、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お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、徒ら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。
- ・ 施設管理者等が、女性職員らが一様に性的不安を持ち、そのためトランスジェンダーの女性トイレの利用に反対するという前提に立つことなく、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強く期待したい。

IV 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、人事担当者等の採るべき姿勢として、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。

オ 問題意識・考えられる論点

本件判定部分に係る人事院の判断について、最高裁と高裁の判断が異なった要因は何か。

(ア) 検討に当たってのポイント

- ① 性適合手術を受けておらず、戸籍上も生物学上の性別のままであるトランスジェンダーがその性自認に基づいて社会生活を送る利益をどのように考えるか。

⇒下記のとおり、いずれの審級においても、性別が個人の人格的な生存と密接かつ不可分であることなどに鑑み、表現は若干異なるが、法律上保護される利益と捉えていることは共通している。

審 級	判示内容
第一審	性別は、社会生活や人間関係における個人の属性の一つ…個人の人格的な生存と密接かつ不可分…個人が…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 として、国賠法上も保護されるものというべき
控訴審	性同一性障害者特例法の立法趣旨及びそもそも性別が個人の人格的な生存と密接不可分なものであることに鑑みれば、…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 であるというべき
本判決	法廷意見には明確に記載されていないが、各裁判官の補足意見（宇賀「可能な限り、本人の性自認を尊重する対応をとるべき」・長嶺「(そのような利益は) 誰にとっても重要な利益」・渡邊／林「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」・今崎「自認する性に相応しい扱いを求めることは、ごく自然かつ切実な欲求」)の内容に鑑みると、かかる利益を法的な保護に値する重要な法益と捉えていると解される。

※他方で、トランスジェンダーの有する法的利益が重要であることから直ちにトイレ使用を認めるのではなく、生物学的な性別の区別に基づきトイレを使用してきた同僚の職員の心情への配慮が必要とされており、その結果、当初本件処遇を行ったことについては、本件判決でも問題がないとされている。

- ② トイレの利用に関する利益衡量、利害調整に当たり、どのような検討をすべきか

⇒以下3つの観点から検討をすることが考えられ、かつ、各観点はいずれも影響し合うものと考えられる。

<客観面>

- ・ Xが本件庁舎内の女性トイレを使用することによるトラブルの有無

- ・ 性衝動に基づく性暴力の可能性の有無・程度

<主観面>

- ・ 相反する利益を有する性別の職員（本件ではXと同じトイレを使用することとなる女性職員）の受け止め（「違和感を抱いているように見えた」）
⇒女性職員らの有する「利益」とは何か
（原判決のいう「性的羞恥心や性的不安などの性的利益」は感覚的かつ抽象的との指摘〔渡邊裁判官〕）

<時間面>

- ・ トランスジェンダー職員の性別移行の段階
- ・ 一定の措置を執ってからの時間の経過

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

○本判決では、個々の職員の属性に応じた配慮に少し傾くべきではないかといった指摘も見受けられるが、実務上、トランスジェンダーに対する理解が広がり、トランスジェンダーからの要望等の発信が増えていくことが想定されるところ、トランスジェンダーごとの個別の事情を組んで一人一人区別して対応を変えるということが果たして可能なのか。様々なケースが出てきて非常に複雑になることも危惧され、トランスジェンダーを含むすべての職員に対する対応を考えながら労務管理を行う使用者側は対応に苦慮することが容易に想像され、場合によっては裁判で判決を待つしかないとも考えられる。

また、本判決は、裁判官が全員補足意見を書いており、それだけ多種多様な価値観の中で判断されたものと理解している。トランスジェンダーが一定程度いることは周知の事実であり、自認する性を前提とした働き方を一定程度保護していく必要がある中で、性自認と生物学的な性別との間の利益調整はより一層複雑化することが予想される。本人から申し出がある場合には、管理者の施設管理権の範囲内ですべての職員の反応を見つつ、本人との協議を進めていく手続が求められるのではないかと考える。その際には組織の考え方すなわちトップの考え方が非常に重要であるとともに、利益調整を行う上で他の職員の受けとめ方も重視しなければならないと考える。

○Xを含むすべての職員が持つ自認する性別に即して社会生活を送る利益とその他の職員の持つ反対利益すなわち女性職員らの守られるべき利益（Xの女性用トイレの使用によって失われる女性職員らの利益）ともにおそらく憲法 13 条の人格権に基づく性自認に基づいて生活する権利から発生するものと考えられる。そして、いかに両者の利益衡量を図るかについて、本判決ではXの方が不便を強いられている一方、トイレの構造や利用状況（個室以外の共用スペースでは化粧直し等をする程度）から、個室以外のスペースでは性的羞恥や性的不安といったものは感じにくく、Xの見た目が女性といえるのであれば、その他の女性職員の不利益の程度は大きくないと判断されるのではないかと考える。これが職場の更衣室や宿直室であれば、同じスペースで着替え等もすることから、他の女性の性的羞恥心や性的不安などの保護利益というものに重きを置かれると考えられ、全く違う判断になるとも考えられる。

また、心理学的に、人間は本能的に異質なものに対して嫌悪感を抱き、防衛メカニズムが働くものであるが、それでも異質なものに触れているうちにストレスは軽減していくことから、職場の健康管理医などの意見を聴きながら日常を共にすることで先

入観などは徐々に緩和されていくものとする。トランスジェンダーも職場にいるという事実を多様性として受け入れることは、受忍限度の範囲内だと評価することもできるのではないかと考える。

○いわゆるみんなのトイレが設置されている場所も多く、そこは性別を問わず使用することができる空間となっていて、究極的なことを言えば、すべてのトイレをみんなのトイレに替えれば本件のような問題は起きないとも考えられる一方、異性が入ったこともあるみんなのトイレを使用すること自体、絶対に受け入れられないという考え方もある。これは人間の本能的、本質的な感覚に基づく不安や違和感が根底にあると理解している。予算上の問題や土地の事情等の問題により直ちに実施することはできないものの、トイレの構造等を工夫し、又は変更することで性衝動に基づく性暴力の可能性や羞恥心といったものは相当程度払拭されていくのではないかと考える。

○トイレの使用における調整において当事者にカミングアウトを求めることを前提とした場合、自らの性自認を打ち明けることを嫌がるトランスジェンダーに対する配慮も必要となるのではないかと考える。すべての人の利益を守り調整していくことは困難を伴うが、民間事例も含めたトランスジェンダーのトイレの使用に関しては、社会全体で理解を深めており、組織の中で調整しながら時代に合わせて変化していくことが可能となってきたと実感している。

また、性自認自体が配慮を要する個人情報であり、どこまでオープンにするかという点は非常にセンシティブのため、本人とよく協議しなければならないと考える。更に、ハラスメントを防止し、本人を含むすべての職員がメンタル不調とならないよう配慮し、精神的なケアをどうするのかといった点を検討していくべきである。

○本件処遇を正当化するものとして、性的羞恥心や性的不安といった抽象的なものが強調されているが、当初から、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をしていることからすると、実はトラブルや性衝動に基づく性暴力の可能性の有無等はあまり重要視されていなかったのではないかと考えられる。女性用トイレの使用に関するトランスジェンダーとその他の職員の双方の利益については4年10月という時間の中で調整していくべきところ、それを怠ったことが本判決で違法と判断された理由となったと理解している。なお、時代の流れの変化として、小中学校の授業等で性には多様性があること、そこにできる限りの配慮が求められることなどを教えていけば、全員のコンセンサスが得られやすくなり性的羞恥心や性的不安といったものがない状態が構築され、トランスジェンダーのトイレ利用も受け入れられていくのではないかと考える。

○対立利益をどのように設定するかによって利益の調整が変わるところ、本件における国側の主張として、女性職員らの有する性的羞恥心や性的不安などの法的利益を主張するのではなく、使用者側が安全配慮義務の観点からトラブルが起きないようにするための様々な配慮が必要であることや、男性の外見がホルモン治療によって徐々に女性化するためには時間の経過も必要であるといったことを主張すべきだったのではないかと考える。また、経産省の当初の対応としては、本件処遇を行うに当たり2階以上離れた階の職員の理解を得る必要もあったのではないかと考える。その際には人物の特定をせず異なる性自認に基づいたトイレの使用を求める者がいるなどといった情報の共有の仕方を工夫することも必要ではないかと考える。

○本判決は人事院の判定の取消訴訟であり、人事院が行った本件判定について人事の専門機関に委ねられた裁量の範囲内で行われたか否かが争われたが、本件判定の対象となった本件処遇については、経産省が任命権者、庁舎管理権者の立場で行っており、人事院は処遇の適法性を判定するという関係にないことを確認する。しかしながら、本判決では経産省における施設管理の面も含めた本件処遇の適否や違法性が判断されており、なぜそうなったのかといった説明があっても良かったのではないか。

以上