

性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議（第8回）  
議事概要

日時 令和6年12月26日（木）10:00～11:00  
場所 8号館5階共用C会議室  
出席者 [ ]は代理出席者  
議長 内閣府政策統括官（共生・共助担当）  
構成員 内閣官房副長官補付内閣審議官  
同 総務省官房総括審議官（広報、政策企画（主）担当）  
同 法務省人権擁護局長〔人権擁護局人権啓発課長〕  
同 外務省総合外交政策局長〔総合外交政策局審議官〕  
同 文部科学省総合教育政策局長〔大臣官房審議官〕  
同 厚生労働省政策統括官（総合政策担当）  
〔政策立案総括審議官（統計、総合政策、政策評価担当）〕  
同 国土交通省総合政策局長〔総合政策局次長〕  
弁護士 石橋達成

（議事次第）

- 1．有識者へのヒアリング
- 2．令和5年度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施策の実施の状況について（報告）
- 3．その他

（配布資料）

- ・資料1 石橋達成氏資料
- ・資料2-1 令和5年度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施策の実施の状況
- ・資料2-2 事務連絡「令和5年度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施策の実施状況について」

（議事概要）

議長より、ヒアリングを行う石橋達成氏の紹介をした後、石橋氏から、議題1について、資料1に基づき以下のとおり説明があった。

1 はじめに

LGBTに関する裁判例の中で、本日は、府中青年の家事件、一橋ロースクール事件、国・人事院（経産省職員）事件、S社（性同一性障害解雇）事件、淀川交通（仮処分）事件について説明する。これらの裁判例は、制度そのものの在り方が問われている裁判例ではなく、個別の対応、処遇を行っていくという場面において参照すべき裁判例という基準で選んだものである。裁判例から学び、理解を得てもらう、あるいは既に得ている理解をブラッシュアップしていただくために、裁判例を、可能な限り客観的・中立的な観点から説明

を行っていく。

各裁判例の説明の構成は、場面やLGBTのどの属性が登場したか、何が争われたか(争点)を示した上で、事実関係を最小限度でフォローして、裁判所の判断を眺め、そこから得られる学びと理解を確認するという順番による。

## 2 府中青年の家事件

(1) 場面・属性・争点 まず、府中青年の家事件について説明を行う。この事件の当事者の属性はゲイであり、場面は公共施設である。都の管理する府中青年の家での合宿について、男女別室利用の原則があり、これに照らして、同性愛者であることを理由に利用を拒否する処分が違法であるか否かが争われたものである。

(2) 事実関係 事実関係を見ていくと、原告は同性愛者の方の団体であり、被告は東京都である。原告が1990年2月に府中青年の家を利用した際に、同性愛者の団体である旨の自己紹介をしたところ、同宿の方たちからからかわれたり、お風呂場を覗かれたりということが起こった。3月24日に府中青年の家の所長と原告団体が話し合いを行った際、府中青年の家の所長は、団体の今後の利用を拒否し、その理由として、同性愛は青少年の健全な育成にとって正しいとは言えない影響を与えると述べた。その後、正式に利用の申込みがあったが、4月26日に東京都教育委員会は申込みを拒否した。この根拠となったのは、都青年の家条例第8条1号の「秩序を乱すおそれがあると認めるとき」と、同条2号の「管理上支障があると認めるとき」という条文であり、この規定に基づき、男女を同室にすると、そこで性行為がなされる可能性があるとして、府中青年の家では男女別室利用の原則がとられていた。この男女別室利用を形式的に本件に適用すると、原告は同性同士の団体のため、この原則に直ちには違反しないこととなるが、府中青年の家当局としては、この原則の趣旨に立ち戻って判断している。すなわち、男女別室利用の原則があるのは、府中青年の家において性行為がなされることは望ましくからであり、同性愛の人がそれぞれの性別の部屋と一緒に泊まるということは、一見男女別室利用がなされているが、実際には性行為が行われる可能性があるという考え方である。

(3) 裁判所の判断 裁判所の判断についてだが、東京高等裁判所(平成9年9月16日)では、結論としては慰謝料の部分の請求を一部認容している。東京高裁が述べた理由は、男女別室宿泊の原則をそのまま適用すると、同性愛者の場合は同性同士で宿泊しても性行為に及ぶ可能性があるため、府中青年の家を一切利用出来ないという重大な不利益が発生する点に配慮すべきであるとしている。ここで重要なのは、今般の府中青年の家の対応は、一般的に性行為に及ぶ可能性があることを重視して同性愛者の宿泊利用を一切拒否したものであるということであり、個別具体的な事情のもとで、性行為が行われる蓋然性があると判断しているわけではないということである。また、一定の条件を付するなど、より制限的ではない方法、つまり一律拒否ではない方法で同性愛者の施設利用権との調整を図った形跡もうかがえないとしている。これは、裁判所が憲法判断で用いる判断定式の一つであり、伝統的な理解では、特に消極目的の規制について、ある一定の手段がより制限的でない方法が他にないのかを審査し、より制限的でない方法がない場合のみ合憲とするLRA(Less Restrictive Alternative)と言われる判断基準である。今回の事例では、性

行為が行われることによる青少年への悪影響を防ぐという消極目的が認定され、その目的との関係で同性愛者の宿泊を一切認めないという方法のほかに、より制限的でない方法がなかったのか、という判断枠組みを裁判所は採用している。結果、東京高裁は、不当な差別的取扱いをしたものとして裁量権の範囲を逸脱していると判断した。また、行政当局としては、業務遂行に当たり、同性愛者も視野に入れた肌理細かな配慮が必要であり、無関心・無知識は、公権力の行使に当たるものとして許されない、ということをも明言している。

平成9年時点での東京高等裁判所のこの判断は、この時の判断としては踏み込んだものと評価しうるが、当時は既に、同性愛は非病理化、すなわち精神の病気ではないとされていた。以前は、同性愛は治療の対象であるとされていたが、1973年に米国精神医学会が、診断マニュアル「精神障害のための診断と統計の手引き(DSM)」から同性愛を削除し、一部病名として残っていたものを1987年に完全に削除しており、また、世界保健機関(WHO)が作成している国際疾病分類(ICD)でも、1990年に同性愛が病名から削除されている。この事件は1990年に起きており、脱病理化が進んでいる現状を鑑みて、東京高裁は、無関心・無知識は、公権力の行使に当たるものとして許されないと判断している。さらに言えば東京高裁は、知識をアップデートしなければならない、それまでの常識にとらわれてはいけない、ということも伝えている。

(4) 学びと理解 本件から得られる学びと理解についてだが、LGBTは、統計によって異なるが、日本人の場合は人口の7%から8%と言われており、適切な関心を持つことや知識をアップデートすることは、行政庁にとっても不可欠であるということ、裁量権の行使、特に利用拒否の判断については、一般的な懸念にのみ依拠するのではなく、利用条件を設けるなどのより制限的でない方法を検討するなど、利益調整を図る必要があると東京高等裁判所は述べている。

## 2 一橋ロースクール事件

(1) 場面・属性・争点 次に、一橋ロースクール事件について説明を行う。場面は、一橋大学が設置しているロースクール(学校)であり、属性はゲイである。争点としては、アウトティングの発生に係る大学側の安全配慮義務違反の有無、それから、不幸にしてこの学生が転落死(自殺)をしたため、転落死の発生に係る安全配慮義務または教育環境配慮義務違反が大学側にあったかどうか判断の対象になっている。

(2) 事実関係 事実関係を見ていくと、一橋ロースクールに通う学生Bがキャンパスの建物から転落死をした。そしてBの遺族がロースクールを運営する国立大学法人一橋大学を提訴したという事件である。実は、アウトティングをした友人側も訴えの対象になっていたが、訴訟の過程で和解が成立したため、裁判例に出てくるのは大学のみとなっている。Bは同じクラスの学生Z(男性)に好意を抱いてSNSで個別メッセージを送り告白をしたが、Zはその気持ちを受け入れられないということで断った。ところがその後、Zは自分ひとりで抱え込めなくなってしまったと思われるが、学生同士で作っていたSNSのグループチャット(複数名のグループでメッセージ交換がなされる)に「もうBがゲイであることを隠しておくのは無理だ、ごめんね」と書き込んでしまい、一対一での告白関係にあったはずが、その事実をZ以外の友人も知ってしまうこととなる。ここが本件の最大の問題に

なるわけだが、その後、Bは体調を崩し大学のハラスメント相談室と相談したり、心療内科を受診して不安神経症の診断を受けたり、抗不安薬剤等の処方を受けたりなどしながらも大学に通っていた。Bの自殺が発生した日の午前中には刑事の模擬裁判があり、その間保健センターで休養したり、校医とも面談をするなどしていたが、同日、Bは屋上から飛び降り、自殺してしまった。

(3) 裁判所の判断 裁判所の判断についてだが、実際にアウトティングをした学生Zとの間では和解が成立しているため、アウトティングが発生した舞台としての大学の責任だけが裁判で争われたが、二審の東京高等裁判所(令和2年11月25日)は、一審の東京地方裁判所の請求棄却の判断に続き、控訴を棄却した。ただ、東京高裁は、ZがSNSのグループチャットに書き込んだ行為は、Bは同性愛者であることを家族にも秘密にしていたものであるところ、その意に反して同級生に暴露するものであるから、Bの人格権ないしプライバシー権を著しく侵害するもので許されないことは明らかであるとし、アウトティングは人格権やプライバシー権を侵害するものであるから法的に許されないということを明確に示した。しかし、Zのアウトティング行為、あるいはBの自殺に関して、大学側にはその防止に係る安全配慮義務違反はなかったという結論に達している。その理由としては、大学側がガイドラインを策定し配布していたことや、Bの担当教授がBに対して理解を示し、法曹になることへの励ましをしていたこと、あるいはクラス替え等で、BとZ及び事実を知る学生との接触機会の低減を検討していたことなどが挙げられる。クラス替えについては、学期の途中であることなどの事情で検討に止まっていたが、その事実を認定している。加えて大学側ではSOGIの問題について一定の知識を持つ相談員や医師を配置しており、専門家として不適切な対応があったとは認められないと判断している。さらに、転落死の予見については、自殺した日の午前中、Bは刑事の模擬裁判を休んではいたが、自殺をするまでは認められなかったと判断をしたわけである。

(4) 学びと理解 本件から得られる学びと理解についてだが、性的指向・ジェンダーアイデンティティ(性自認)を本人の意に反して暴露するアウトティング行為は、人格権ないしプライバシー権を著しく侵害するもので許されないということである。本件は性的指向に関する事案であるため、ジェンダーアイデンティティ(性自認)とは関係のない事案ではあるが、人事院においても、性的指向や性自認を本人の同意なしに第三者に暴露することはハラスメントとして整理しているため、ジェンダーアイデンティティ(性自認)についても含めて、学びとして知っておくべきことであると考えている。

アウトティングは秘密漏洩と同様、一度発生してしまうと原状回復ができない。第三者の記憶を消すことができないため、発生すると非常に被害が大きく(どこまで広がるかは想定できず制御も難しい)かつ回復のできない行為である。そこで重要なのがアウトティングの防止に係る教育・研修であり、本件において裁判所は、一橋大学ロースクール側がガイドラインを策定していたことを判断の一つの根拠にしている。今日では、教育・研修は広く行われていると思うが、そういったことを普段から、定期的実施していくという地道な取組が必要であろうと思われる。また、万が一アウトティングが発生してしまった場合には、本人に対して丁寧な対応を取ることが重要であるということも、本件から学べること

である。専門の窓口を設置しているところも多々あると思うが、専門の窓口の相談員の知識についても、教育・研修を通じてアップデートしていくことが重要である。深刻な事態が起きた場合には、専門の医師などの専門家やカウンセラーへのリファーをするという体制を持っておく必要がある。また、当然ではあるが、共感と理解をもって真摯に対応することも、特に担当教授の対応として裁判所で認定されているところであり、重要であると思われる。さらに、配置の変更、要するに接触距離・接触機会を減らすということ、行為者への懲罰、あるいは、その情報を誰まで知っているのかを把握し、そこから先の情報蔓延を阻止するということも重要である。

### 3 国・人事院（経産省職員）事件

（１）場面・属性・争点 次から説明を行う事例３つはトランスジェンダーの事件である。まず、よく知られている国・人事院（経産省職員）事件について、属性はトランスジェンダーの職員、場面は職場における在職中の性別移行である。トランスジェンダーの場合、在職中に性別移行する方と、採用されたときに既に性別移行が済んでいる方がおられるが、本件は前者である。争点としては、経産省での女性用トイレの使用に関する制限を設けないことなどを要求事項として、人事院に対して行った勤務条件に関する行政措置の要求が認められなかったことから、本件判定がいずれも違法であることを主張して、本件判定に係る処分取消しを求めた事案である。一審と二審では、職員側のハラメント発言が問題になったが、最高裁判所ではこの点は取り上げないこととなり、争点は１つだけになっている。

（２）事実関係 事実関係を見ていくにあたって、先に付言すると、この当該職員は性同一性障害と診断されている。この名称は ICD 11 では「性別不合（仮訳）」となっているが、当時は性同一性障害という診断名であり、裁判例からの引用という意味でも性同一性障害という名称で説明を行う。性同一性障害の診断を受けた当該職員は、女性としての私生活を経て、なおかつホルモン治療等の影響を受けて体の状態も変化していた方である。平成 21 年 7 月に上司に自分が性同一性障害の診断を得ていることを伝え、10 月からは女性の服装で勤務していた。当該職員は、女性トイレの使用や女性用休憩室の使用に係る要望を伝え、職場では平成 22 年 7 月に説明会を実施している。ここが争点になってくるわけだが、この説明会の場で「数名の女性が態度から違和感を抱いているように見えた」ということを、最高裁が認定した事実として挙げている。結果、当該職員の執務階及びその上下の女性トイレの使用は認められず、当該職員は 2 階離れた女性トイレであれば使用して良いということになった。当該職員は女性の服装での勤務を開始しており、それによるトラブルや、2 階離れた女性トイレを使用することについてのトラブルは発生したことがないことを裁判所が認定している。

（３）裁判所の判断 最高裁判所（令和 5 年 7 月 11 日）の判決では、まず本件について、行政措置要求に対する人事院の判定は、職員の勤務条件について国民・関係者の公平、職員の能率発揮・増進の見地から、人事行政や職員の勤務の実情に即した専門的判断が求められるとした上で、その判断は裁量に委ねられており、そのため、裁量権の逸脱・濫用がある場合には違法になるという大きな枠組みを示した。その上で、具体的には、本件裁量

権逸脱の判断として、本件処遇の狙いが、職員の服務環境の適正を確保する見地からの調整であるとした上で、当該職員の受けた不利益と、その不利益を正当化する根拠の有無を挙げて比較衡量を行っている。まず、当該職員の受けた不利益として、当該職員は健康上の理由で性別適合手術ができていなかったため、男性用トイレをそのまま使い続けるか、離れた階の女性用トイレを使用するという不利益が発生する。トイレは日常的に使用することから、日常的に相応の不利益があるということを裁判所は述べている。他方で、その不利益を正当化する根拠があるかという観点から裁判所が挙げているのが、当該職員にトラブル歴がないこと、更に言えば、ホルモン治療を受けている結果、男性機能が極めて低下しており、性暴力の可能性が低いという診断書を職場に出しているという経緯があることを挙げている。性暴力の可能性に係る診断書の提出は一般的なものではなく、おそらく交渉の中で提出されたものだと思われる。次に、最高裁は、平成 22 年 7 月の職員向け説明会において、明確に嫌だと異を唱えた職員がいたとは認められないということを判断している。さらに、最初の判断から 4 年 10 か月間が経過しているが、その間に異を唱える職員の存在についての調査や 2 階離れた女性用トイレを使うという制限の緩和等の本件処遇の見直しの検討の形跡も証拠上見当たらないことを示している。よって最高裁は、遅くとも人事院の判定時においては、職員に当該不利益を甘受させる具体的事情、正当化根拠が見当たらないと述べ、本件取扱いを違法だと判断した。

実はこの事案は、5 人の裁判官全員が補足意見を書いている非常に珍しい裁判例である。最高裁判所の意見である法廷意見としては、ジェンダーアイデンティティに沿って社会生活を送ることに係る法的権利性について言及はないが、補足意見では、「性自認に基づいて社会生活を送る利益」や「切実な利益」など言葉は異なるが、いずれの裁判官もトランスジェンダーが自分のジェンダーアイデンティティに沿って職場で働くことが法的利益であると認めているように読める。性別適合手術をしていなくてもこうした判断に至っている。他方で、今崎裁判官が補足意見において、同僚職員への配慮というのは当然必要であり、トランスジェンダーへの対応というのは、「一律の解決策になじむものではない」としており、トランスジェンダーの在り方も様々であり、職場の状況も様々であることから、一律のルールを定めて対応していくということができないものであって、丁寧に個別対応していくべきものであるということを述べている。また、渡邊裁判官は、個別対応する上でも、具体的・客観的な利益較量をするよう述べている。先の府中青年の家事件においても、性行為が行われる可能性があるという一般的な懸念にのみ依拠してはいけないということを東京高等裁判所は示しているが、最高裁も同様のことを述べている。実は、国・人事院（経産省職員）事件の東京高等裁判所の判決では、性犯罪に及ぶ可能性に言及し、逆の結論を出していたが、最高裁判所はその判断を覆し、出生時男性であるトランスジェンダーが女性トイレを使用すると、犯罪が起こるおそれがあるという一般的な可能性に着目して処遇を制限してはいけないことを示している。

(4) 学びと理解 本件から得られる学びと理解についてだが、まずは、真摯な性自認(ジェンダーアイデンティティ)に沿った社会生活を送ることについて、最高裁判所の法廷意見では直接の言及はないが、全ての補足意見でその法的権利性を認めていると読める記載

があることからすれば、このような法的権利を想定しているのではないが、裏を返すと、その権利性に思いを致さない処遇をした場合には非常にリスクがあるということである。そこで、トランスジェンダーに対してどのように対応すべきかという点について、いわゆる合理的配慮が重要であるということが言われている。非常にお金のかかる対応など、無理な対応をする必要はないが、できる範囲において合理的な配慮や対応はしていく必要があるということが学び取れる。ただし、合理的な配慮や対応をしていく中でも、当事者や職場の状況は様々であるため、個別対応を原則とし、具体的・客観的な利益考慮を真摯に行うように、というのが渡邊裁判官からのメッセージである。更に、周囲の理解は欠かせないため、説明会や研修の実施が大切であるが、一度の研修だけで理解を得ることは難しいことから、研修の回数を重ねながら徐々に、トランスジェンダーのトイレ利用に係る制限を狭めていく工夫をしていかなければならないということである。また、本件において、性別適合手術の有無は問われなかったということであるが、今後の問題として、事業主の側から性別不合の診断書の提出を求めることができるのかは、裁判所の判決では解決されていない課題である。本日説明する、国・人事院（経産省職員）事件、S社事件、淀川交通事件の3件とも、おそらく診断書が提出された事例である。こういった事例においては、何らかの対応を要望する当事者側から診断書が提出されるケースが多い。一般的な理解としても、他の職員への説明責任や真摯な性自認（ジェンダーアイデンティティ）の確認のために、医師の診断書を提出してもらうことが実際には多くのケースを占めており、診断書が提出されていないケースについて裁判所が判断した例はない。その後、本件については、日経新聞 2024 年 11 月 12 日で示されているように、最高裁の判決に沿って、経産省においてトイレの利用制限を撤廃したということが報道されている。

#### 4 S社（性同一性障害解雇）事件

（1）場面・属性・争点 続いて、S社事件について説明を行う。これは、平成14年の事件であり、トランスジェンダーの在職中の性別移行に関する最初の事件である。争点は、女性風の容姿で出勤することをやめるよう命じた業務命令に違反したことなどを理由とした懲戒解雇処分の有効性である。国・人事院（経産省職員）事件でも、女性の服装での勤務は認めており、現在この点が争点になることはあまり考えられないが、経済産業省において女性の服装での勤務を認めているのは、このS社事件を踏まえていると思われる。

（2）事実関係 事実関係を見ていくと、Xは、出生時の性別が男性のトランスジェンダー女性であり、性同一性障害の診断を受けており、私生活では女性として暮らしている。Xは男性従業員として採用され勤務をしていたが、平成14年1月21日に配置転換の内示を受けた際、次の配置先では女性の服装での勤務や女性トイレ使用の申出をした（異動によって人間関係が変化するため、次の職場から女性として働きたいと要望することは、比較的多く見られることである）。同年2月14日に会社が申出を承諾しない旨を回答したため、Xは配置転換命令を拒否し、その後入社しなくなった。同年3月4日、Xが女性の服装や化粧等をして入社したため、会社はXにその日は帰るよう指示したが、その後もXは同様の容姿で入社を続けた。そこで会社はXに、女性風の服装や、女性風の化粧をしないよう業務命令を出したが、同年4月17日付でXは懲戒解雇されることとなった。

(3) 裁判所の判断 東京地方裁判所は平成14年6月20日に、この解雇は無効であると判断した。まず、3月4日に女性風の服装等での勤務をやめるよう業務命令を発出したことについては、Xがある週から突然女性として勤務を始めることへの周囲の社員等の混乱を避けるための当面策として肯定し得るとしている。他方で、Xの事情を見ると、性同一性障害の診断を受けていることから、医学的に承認された状態であり、男性としての行動や服装を強要されると多大な精神的苦痛を受ける状態に至っていたため、Xが女性として勤務を希望することには相当の理由があるとしている。そこで、周囲の人が感じる違和感については、Xが性同一性障害であることを理解し、時間の経過も相まれば、緩和の余地があるものであり、会社側はXと会社の双方の事情を踏まえた適切な配慮をしてもなお、著しい支障があるとまで認める証拠がないとして、この業務命令違反に基づく解雇は解雇権濫用であるとし、解雇無効と判断している。この判断は、実は学説では批判されているところである。すなわち、今日的には、そもそもこの業務命令に従わないことは業務命令違反ではなく解雇権を発生させない、要するに、ジェンダーアイデンティティに即した服装をしたいというのは自然な要望であるから、この業務命令に従わないことで処分をすること自体が違法であると、学説では批判されている。ただ、この事件は平成14年に起きた古い事件であるため、当時の考えとしてこの判断に至ったと思われる。

(4) 学びと理解 本件から得られる学びと理解についてだが、障害者に対して求められている合理的配慮提供義務と類似の配慮をするべきであるということである。これは、性同一性障害ないし性別不都合が障害であるから配慮するというのではないが、双方の事情を考慮して同様に対応することが必要だということ、東京地方裁判所は述べている。また、周囲が感じる違和感というのは抽象的であり、誰と誰がどういう違和感を持ったか、例えばビジネスへの影響の程度や職場管理上の影響の有無という具体的な内容ではないので、時間がかかっても教育や研修を行い、性別不都合に関する理解を得ていくことが必要であるとしている。

## 5 淀川交通事件

(1) 場面・属性 最後に、淀川交通事件についての説明を行う。この事件も属性がトランスジェンダー女性であり、タクシー会社で勤務しているタクシー乗務員Xについての事件であるが、Xは経産省事件やS社事件とは違って、採用時にはすでに性別移行は完了しており、女性として採用されている。ところが、Xの化粧が濃いことを理由として、タクシー乗務を会社側から拒否されたという事案である。タクシー乗務員はタクシーを運転することで、歩合で給料が出るという仕組みのため、乗務拒否によって下がった分の給料の支払いを会社に請求した。

(2) 事実関係 事実関係を見ていくと、Xはタクシー会社にトランスジェンダーの女性として採用されたタクシー乗務員であるが、会社側との面談で、乗客からXに性器を舐められそうになったという苦情が寄せられたということを伝えられた。Xはこれを否定したが、会社側はそういう苦情があること自体が問題だとして、タクシーに乗せるわけにいかないと伝えた。化粧に関して、身だしなみで化粧はない、男性なのだからわかるだろう、今日はだいが化粧も濃く気持ち悪い、ということ、Xはタクシー乗務ができない状



態になったわけである。他方で、会社側の主張としては、会社には身だしなみ規定があり、顧客に不快感や違和感を与えない身だしなみを整える旨を定めているところ、Xの化粧が顧客に不快感、違和感を与えるものであるから、この規定に基づき、対処したという考えである。

(3) 裁判所の判断 大阪地方裁判所令和2年7月20日は、この仮処分事件に対して、下がった分の賃金を払うよう命令している。その理由として、まず、会社側が身だしなみ規定を定めること自体は正当であるが、そこに具体的な内容を当てはめる際は、業務上の必要性に基づく合理的な内容の限度に留められなければならないとしている。これは合理的限定解釈と言われるが、一定のルールを定める場合は、合理的に内容を絞って適用しなければならないということである。特に今回のような従業員側の自由を制限する場合には、女性乗務員が化粧して乗務できる以上、男性乗務員の化粧が許されないということは、男女で違う扱いをしていることになるため慎重な検討を要する。次に、ジェンダーアイデンティティが女性であるXにとって、外見を可能な限り女性に近づけ、女性として社会生活を送ることは、自然かつ当然の欲求であるとしている。また、外見をジェンダーアイデンティティに一致させようとする、一部の者が外見に違和感や嫌悪感を覚える可能性は否定できないが、そのことによって、自然かつ当然の欲求であることが否定されるものではないとし、Xの身だしなみは個性や価値観を過度に押し通そうとするものではなく、規定に違反するものではないと大阪地方裁判所は述べている。

(4) 学びと理解 本件から得られる学びと理解についてだが、この事件は男女別のルールというのが問題になった事案である。本件は化粧等の身だしなみの規定についてであったが、こういった男女別のルールは、内容や適用関係が妥当なのかを見直す必要がある。これは、性的指向・ジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解増進をジェンダーに関する理解醸成に繋げる工夫を得る一つの眼差しであると考えられる。また、社会の大多数が感じるかもしれない違和感があったとしても、それを根拠として処遇に反映させることの危うさが問われた事件であり、性表現の重要さが確認された事件でもある。

## 6 全体のまとめ・ふりかえり

全体のまとめとして、裁判所は、性的指向及びジェンダーアイデンティティ（性自認）について、多くの事件で、医者から診断を受けているということ根拠として挙げている。従って、特に医学的な根拠を尊重した判断をする傾向があることがわかる。一方で、裁判所は、性的指向及びジェンダーアイデンティティ（性自認）について、法理論として新しい議論をするのではなく、本日紹介した事例のように、解雇や賃金の支払いなど、既存の法的フレームワークに載せて判断を行っている。そのため、性的指向及びジェンダーアイデンティティ（性自認）について、府中青年の家の平等審査や合理的配慮の建付けをベースに、個別事案ごとに丁寧な審理・判断を行う傾向が見られる。また、本日説明したような、性行為が行われる可能性や性加害が起きる可能性といった、抽象的あるいは漠然とした危惧のみでは不利益取扱いを正当とは判断しないという傾向も見られる。以上が本日紹介した裁判例から得られる学びと理解である。

○ 説明の後、出席者と石橋達成氏との間で、以下の質疑応答があった。

一橋アウトティング事件について、本人の意に反して性的指向等を暴露する行為はアウトティングにあたるかとされたとのことだが、他言しないように言われて合意した場合にアウトティングになるのか、そのような合意がなくても、性的指向等を第三者に伝えること自体がアウトティングになるのか、という質問に対し、石橋氏から「非常に難しいが、『意に反して』というのは、本人が第三者に伝えることを明示的に許諾していないのであれば他言してはならない、と考えるのが妥当であると思われる。また、カミングアウトを受けた際に、その事実は誰が知っているのかを確認し、その範囲であれば共有して良いのかを聞くことが、アウトティングを防止するために重要であると考えられる。一方、カミングアウトを受けた本件のZの立場について、重たい立場に追い込まれたと言わざるをえない。男女間の告白であれば、告白をされたことの相談を第三者にすることもあり得るが、それが性的指向やジェンダーアイデンティティに関することであれば一切言うてはならないとなるわけだが、これは、性的マイノリティの方が歴史的に不利益を被ったり、差別の対象になっていたため、本人としては隠しておきたい性質のものであるとされているからであると考えられる。」との回答があった。

一橋アウトティング事件について、例えば、教師が学生からカミングアウトを受けたが、学生が第三者への共有を拒んだため、組織として適切な対応が取れなかったという場合、組織側としての責任が問われる可能性はないか、という質問に対し、石橋氏から「責任能力のある本人が第三者への共有を拒んだ場合、組織としての対応が不十分であったとしても、直ちに責任が問われることはないと思われる。それは、第三者へ共有しないことの利益の方が大きいからであるが、ただ、そのことを本人に説明する必要はあると考える。例えば、いわゆるトランスジェンダーからの相談であれば、外見が変わっていくこともあるため、自分だけでは対応できないことから人事担当にも共有する必要がある、判断権者である誰と誰には話を通さないと対応が前に進まないため、共有させて欲しいということの説明が必要であると考えられる。」との回答があった。

次に、議題2として、令和5年度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施策の実施の状況について、資料1及び参考資料に基づき、内閣府より説明があった。

(以上)