

第8回理解増進連絡会議

LGBTに関する裁判例

弁護士 石橋達成

2024年12月26日

#01

府中青年の家事件

属性：ゲイ（性的指向）

場面：公共施設

争点：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の違法性如何



#01

府中青年の家事件

<事実関係>

- 当事者：原告は同性愛者の団体。被告は東京都。
- 原告が1990年2月に府中青年の家を利用した際、同性愛者の団体である旨の自己紹介をしたところ、同宿の者からからかわれた。
- 3月24日、府中青年の家所長と原告団体とが話し合いを持った。
 - 所長：今後の利用は拒否する。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。
- 4月26日、都教委は、申込み承認を拒否
 - 都青年の家条例§8① 秩序を乱すおそれがあると認めるとき
 - 同§8② 管理上支障があると認めるとき
 - 青年の家では男女の同室利用を認めていない（男女別室利用の原則）。性行為がなされる可能性があるからである。その可能性のある複数の同性愛者の利用を認めることは青年の家の趣旨に反する。

#01

府中青年の家事件

<裁判所の判断 [東京高判平成9・9・16] >

◆結論：請求を一部認容

- 男女別室宿泊の原則をそのまま適用した場合の重大な不利益に配慮すべき。
- 一般的に性的行為に及ぶ可能性があることのみを重視して同性愛者の宿泊利用を一切拒否したもの。
- 一定の条件を付するなど、より制限的でない方法により同性愛者の利用権との調整を図った形跡もうかがえない。
- 結果的実質的に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たもの。
- 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。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。

#01

府中青年の家事件

<得られる学びと理解>

- 少数者である同性愛者についても適切な関心を持ち、知識をアップデートしておくことは行政庁にとっても不可欠であること。
- 裁量権の行使・判断に当たっては、特に利用拒否に際しては、一般的懸念のみに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こと。

#02

一橋ロースクール事件

属性：ゲイ

場面：学校（ロースクール）

争点：アウ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、
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



#02

一橋ロースクール事件

<事実関係>

- ロースクールの学生Bがキャンパス内の建物から転落死した。
- Bの遺族が、ロースクールを運営する国立大学法人を提訴

- Bは同じクラスの学生Zに好意を抱きLINEで告白。Zは拒絶。
- Zは後にグループLINE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」などと発信。
- Bは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、抗不安薬等の処方を受けていた。
- 当日AMには保健センターで休養、校医とも面談など。



#02

一橋ロースクール事件

<裁判所の判断 [東京高判令和2・11・25] >

◆結論：請求棄却

- 本件アウティングはBが秘密にしてきた同性愛者であることを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が明らか。
- アウティング・転落死の防止に係る安全配慮義務違反を否定
 - ガイドライン等の策定と配布
 - 教授：理解・共感の表示＋法曹への励まし＋接触機会低減の検討
 - 相談員・医師：専門家として不適切な対応は認められない
 - 転落死の予見：予見できなかった

#02

一橋ロースクール事件

<得られる学びと理解>

- 性的指向-性自認を本人の意に反して暴露する行為(アウトティング)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。
※原状回復ができないという性質がある（秘密漏洩と同様）
- アウトティングの防止に係る教育・研修の重要性
 - ガイドラインの策定
 - 教育・研修の定期的実施
- アウトティング発生時のていねいな対応の重要性
 - 専門の窓口の配置と、専門家へのリファー
 - 共感と理解を持ち、真摯に対応する
 - 対処策の検討（配置の変更・行為者への懲罰・情報蔓延の阻止）



#03

国・人事院〔経産省職員〕事件

属性：トランスジェンダー

場面：職場（在職中の性別移行）

争点：①経産省において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した勤務条件に関する行政措置の要求に関して、当該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の取消しを求めた事案。

※ 最高裁は② 経産省において女性用トイレの使用についての制限を受けていることなどに関して、経産省の職員らがその職務上尽くすべき注意義務を怠ったものであり、これにより損害を被った旨主張して国賠請求をした事案は判断から排除した
→ハラスメント発言を一部認めた高裁判決が確定

#03

国・人事院〔経産省職員〕事件

<事実関係>

- 性同一性障害の診断。女性としての私生活。ホルモン治療の影響。
- H21.7上司に性同一性障害を伝え、10月には女性の服装での勤務、女性トイレの使用について要望を伝える。
- H22.7説明会の実施。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。
- 執務階とその上下の女性トイレの使用を認めず。
- 2階離れたトイレの使用、女性の服装での勤務を開始。トラブルは発生したことがない。

#03

国・人事院〔経産省職員〕事件

<裁判所の判断 [最判令和5・7・11] >

判断枠組み

- 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。その判断は裁量に委ねられており，裁量権の逸脱・濫用がある場合には違法になる。

#03

国・人事院〔経産省職員〕事件

<裁判所の判断 [最判令和5・7・11] >

裁量権逸脱の判断

- 本件処遇の狙い=職員の服務環境の適正を確保する見地からの調整
- ✓ 職員の側の日常的相応の不利益 (男性用トイレ または 離れた階の女性トイレ)
- ✓ トラブル歴がない (ホルモン治療, 性暴力の可能性の低い旨の診断書)
- ✓ 明確に異を唱える職員がいたか?
- ✓ 4年10ヶ月の間に特段の配慮をすべき他の職員の存在につき調査、本件処遇の見直しの検討?
- 遅くとも判定時においては職員に当該不利益を甘受させる 具体的事情が見当たらなかった。

#03

国・人事院〔経産省職員〕事件

<裁判所の判断〔最判令和5・7・11〕>

補足意見のポイント

- 法的権利性
- 性別適合手術が未了の前提であること〔宇賀〕
- 同僚職員への配慮は必要〔宇賀・渡邊〕
- 個別対応の原則〔今崎・渡邊〕
- 具体的・客観的な利益較量・利害調整〔渡邊〕
 - 真摯な調整でなければならない〔今崎〕
- 説明会，研修，時間の経過〔渡邊，今崎〕
 - 理解が得られない場合の未解決の難問
 - 一律の解決はなく，本人の要望意向，周囲の意見反応を聴取，最適解を探るしかない。〔今崎〕

#03

国・人事院〔経産省職員〕事件

<得られる学びと理解>

- 真摯な性自認に沿った社会生活を送ることの法的権利性
- トランスジェンダーへの合理的配慮の重要性
- 個別対応の原則。一律の解決はない。
- 具体的・客観的な利益較量・利害調整を真摯に。
 - ✓ 抽象的危惧は十分な理由にならない。（府中青年の家事件参照）
- 説明会・研修・時間の経過が大切。
- 性別適合手術の有無は不問。cf. 性別不合の診断書はどうするか。

#03

国・人事院〔経産省職員〕事件

日経新聞 2024年11月12日

- 経済産業省が、トランスジェンダーの女性職員に対し、勤務先のフロアから2階以上離れた女性トイレを使わせていた制限を撤廃した。
- 経産省は24年11月8日、庁舎内にある全ての女性トイレの使用を認めると職員に伝えた。人事院が10月29日付で職員のトイレの利用制限について再判定を出し、経産省はこれを踏まえたという。
- 再判定は、経産省が研修の実施などでLGBTQなど性的少数者に関する理解醸成に努めながらも制限を続けていた対応が「不当であると言わざるを得ない」とした。
- 最高裁判決によると、職員は入省後に性同一性障害との診断を受けた。女性ホルモンの投与を長年受け、10年から許可を得て女性の身なりで勤務を始めたが、女性トイレの利用は制限された。職員は制限を不服として人事院に行政措置要求を申し立て、15年に退けられていた。〔共同〕

#04

S社【性同一性障害者解雇】事件

属性：トランスジェンダー

場面：職場（在職中の性別移行）

争点：女性風の容姿で出勤することをやめることを命じた業務命令に違反したことなどを理由とする懲戒解雇処分の有効性

S社【性同一性障害者解雇】事件

<事実関係>

- Xは男性として出生し、性自認が女性。性同一性障害の診断。私生活では女性としてのリアルライフエクスペリエンス（RLE）。
- 男性従業員として勤務してきたが、H14・1・21に配置転換の内示を受けた翌日、女性の服装で勤務したいなどを申し出た。Xは会社が申出を承諾しない場合には配置転換を拒否する旨述べ、その後入社せず。
- H14・2・14、会社は、配置転換を発令、本件申出には応じない旨回答。
- H14・3・4、Xは女性の服装、化粧等をして出社を続けた。会社はXに対して女性風の服装またはアクセサリーを身につけたり、女性風の化粧をしたりしないことを命じた。
- Xは4月17日付けで懲戒解雇。懲戒解雇理由の一つは女性の容姿で勤務しないことを命じた本件サービス命令に従わなかったことであった。

#04

S社【性同一性障害者解雇】事件

<裁判所の判断 [東京地決平成14・6・20] >

◆結論：解雇無効

- 社員等の強い違和感・嫌悪感（他の社員の相当数が強い違和感）
 - 当面の混乱を避ける措置として肯定しうる。
- 性同一性障害の診断＋医学的承認＋多大な精神的苦痛
 - Xの申出には相当の理由がある
- 違和感は事情を理解し、時間の経過もあいまって緩和の余地がある。
- 会社が、Xと会社側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認める証拠がない。
 - 本件懲戒解雇は解雇権濫用である。

#04

S社【性同一性障害者解雇】事件

<得られる学びと理解>

- 合理的配慮提供義務と類似の配慮をするべき義務
- 違和感は抽象的。時間がかかっても、性別不合に関する理解を得ていくためのアクションが必要である。
 - 本件では会社の対応の形跡がなかった。
- 外見をもって違和感を主張することの問題点も問われた。



#05

淀川交通（仮処分）事件

属性：トランスジェンダー

場面：職場（採用時から性別移行）

争点：トランスジェンダーの乗務員の化粧が濃いこと等を理由とする
乗務拒否後の賃金請求権の有無

#05

淀川交通（仮処分）事件

<事実関係>

- Xはタクシー会社にトランスジェンダーとして採用されたタクシー乗務員
- Xは会社側との面談において苦情が寄せられたことを伝えられた。苦情内容は乗客がXから男性性器をなめられそうになったというものだった。Xはこれを否定。しかし会社は苦情があることが問題だとして「乗せるわけにはいかない」と伝えた。化粧についても「身だしなみで化粧はない。男性なんだから」「今日はだいぶ化粧も濃い、気持ち悪い」などと伝えた。
- その後、Xはタクシー乗務をしていない。
- 会社には身だしなみに関する就業規則があり、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た。

#05

淀川交通（仮処分）事件

＜裁判所の判断 [大阪地決令和2・7・20] ＞

- 身だしなみ規定の規定目的は正当。しかし、業務上の必要性に基づく合理的な内容の限度にとどめられるべきである。
- 女性乗務員が化粧をして乗務できる以上、男性乗務員の化粧が許されないとするのは慎重な検討を要する。
- 性自認が女性である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。
- 外見を性自認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、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。
- 個性や価値観を過度に押し通そうとするものではない。

#05

淀川交通（仮処分）事件

<得られる学びと理解>

- 男女別のルールについて内容自体と適用における合理性の検証
 - LGBTQに関する理解増進をジェンダーに関する理解醸成につなげる工夫
- 社会の大多数が感じる違和感を根拠とすることの危うさが問われた。
- 性自認に沿った性表現の重要さが確認された。

まとめにかえて

<得られた学びと理解>

- 裁判所は、性的指向・性自認について科学的に承認された根拠（特に医学）に基づく判断をして尊重する傾向がある。
- 裁判所は、性的指向・性自認について、法理論としてはことさらに新しい議論をするのではなく、既存の法的フレームワークに載せて判断を行って来ている。
- そのため、性的指向・性自認について、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ていねいな審理と判断を行う傾向が見られる。逆に、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傾向が見られる（府中青年の家、国・人事院（経産省職員））。