

特集①

注目最高裁判決等 解説と企業対応

基本給等の同一労働同一賃金

～名古屋自動車学校事件， 済生会山口総合病院事件～

P6

弁護士 向井 蘭 (社若経営法律事務所)

性同一性障害職員のトイレ使用制限

～経済産業省事件～

P18

弁護士 近藤 秀一 (野口&パートナーズ法律事務所)

定年後再雇用における基本給や賞与等の引下げについて争われていた名古屋自動車学校事件の最高裁判決が、令和5年7月20日に出されました。本特集では、注目事件の本判決がどのような意味を持つのかを解説します。また、同じく同一労働同一賃金に関連した注目の山口地裁判決と、トランスジェンダー職員のトイレ使用制限について争われ各メディアでも話題となっていた、経済産業省事件の最高裁判決を取り上げます。

特集②

生成AIと実務

社内規程の作成・見直し業務における ChatGPTの活用法

P28

社会保険労務士 川嶋 英明

業務上のAI利用と著作権

P37

弁護士 古田 裕子 (多湖・岩田・田村法律事務所)

文章を作成してくれる生成AIを就業規則や社内規程の作成に使用できるのではないかと考える方も多いでしょう。本特集では、社内規程の作成・見直し業務へのChatGPTの活用法を解説します。また、「AI利用と著作権」の問題について、現時点での議論を踏まえて整理していきます。

基本給等の同一労働同一賃金

～名古屋自動車学校事件, 済生会山口総合病院事件～

弁護士 向井 蘭 (杜若経営法律事務所)

定年退職後の再雇用における基本給や賞与等の引下げについて争いとなっていた名古屋自動車学校事件の最高裁判決が、令和5年7月20日に出されました。最高裁は、基本給の性質や支給の目的、労働組合との交渉経緯について審理をし直すことを命じました。本稿では、本判決がどのような意味を持つのか、差戻し審ではどのような結論が予想されるのかをマトリクスを用いて解説します。

また、済生会山口総合病院事件判決が令和5年5月24日に山口地裁で出されました。本判決は、日本版同一労働同一賃金のために不利益変更を行ったところ、不利益変更を適法と判断したものです。こちらについても法的にどのような理屈で適法と判断されたのかについて、マトリクスを用いて解説します。

に違反しているとして損害賠償請求を求めました。

正職員の賃金構成は以下の通りです

- 基本給
- 役付手当 (主任以上の役職に対して支払われる)
- 家族手当
- 皆精勤手当
- 敢闘賞 (1カ月の技能教習等の時間数に応じて職務精励の趣旨で支払われる)
- 賞与 (年2回、10段階の勤務評定に応じて支払われる 1回当たり1.5カ月分程度)

定年前と定年後は役職が外れた以外、職務の内容や範囲、配置の範囲は変わりませんでした。しかし、定年後の賃金構成は以下の通り変化しました。

- 基本給 (定年退職時の4割台 (5割以上減))
- 皆精勤手当減額 (減額額不明)
- 敢闘賞減額 (減額額不明)
- 一時金 (賞与から名前が変わった。大幅に減額され1回当たり4万円から10万円の範囲の支給)
- 役付手当・家族手当なし
- 賃金総額は定年退職時の約6割程度となった

名古屋自動車学校事件

① 事案の内容

原告2名は自動車学校の教習業務を担当していました。原告は、定年後も自動車学校の指導員としてほぼ同じ仕事をしているのに、定年後再雇用後の賃金が正職員時に比較して低く、労働契約法20条 (平成30年法律第71号による改正前のもの。以下同じ)

② 一審・二審判決（名古屋地判令和2年10月28日，名古屋高判令和4年3月25日）

（1）基本給

裁判所の判決は，被告企業の基本給は年功的性格を有しているとしたうえで，①正職員定年退職時と嘱託職員時でその職務内容および変更範囲にはほぼ相違がなかったにもかかわらず，原告らの嘱託職員としての基本給は，正職員定年退職時と比較して，50%以下に減額されたこと，②その結果，年功型賃金で低く賃金が抑えられている若年正職員の基本給よりも低くなったこと，③労働組合等を通じた労使協議の交渉結果によるものではなく，労使自治が反映された結果であるともいえないことを重視して，定年退職時の基本給から6割を下回る部分については不合理な労働条件であるとして違法と判断しました。

（2）皆精動手当および敢闘賞

皆精動手当と敢闘賞の趣旨は，欠勤なく出勤を促すことと技能教習等の時間数に応じて手当を支払うことにより多くの就労を促すことにあるので，定年後も当てはまるとして減額を違法と認定しました。

（3）家族手当

家族手当は従業員に対する福利厚生および生活保障の趣旨で支給されているものであり，正職員は，嘱託職員と異なり，幅広い世代の者が存在し得るところ，そのような正職員について家族を扶養するための生活費を補助することには相応の理由があるということが出来る一方，嘱託職員は，正職員として勤続した後に定年退職した者であり，老齢厚生年金の支給を受けることにもなるので，これを支給しないことが不合理とはいえないと判断しました。

（4）賞 与

賞与については様々な趣旨があるので労働契約法20条違反かどうかは慎重に判断すべきとしつつ，賃金センサスよりも低い正職員定年退職時の賃金の6割を割り込むのは看過できないとして，定年退職時の基本給の6割に賞与支給率を掛けて支給すべきと判断しました。

③ 最高裁判決（最一小判令和5年7月20日）

（1）最高裁は高裁判決を破棄し，差戻し審理を命じた

令和5年7月20日に名古屋自動車学校事件最高裁判決が出されました。最高裁は，定年前の基本給の6割を下回る部分については不合理な格差であるとした二審判決を破棄し，差戻し審理を命じました。

（2）最高裁判決の概要

今回最高裁判決は，基本給の相違が不合理かどうかの判断にあたって「性質や支給する目的を踏まえて検討すべきだ」と判断しました。同社の正職員の基本給は，勤続年数に応じて額が定められる勤続給としての性質のみを有するという事はできず，職務の内容に応じた「職務給」もしくは職務遂行能力に応じた「職能給」としての性質を有する余地があるが，高裁が認定した事実では支給目的が確定できないとしました。

一方，嘱託職員は役職に就くことが想定されないなど「正社員の基本給とは異なる性質や支給の目的を有するとみるべきだ」とし，それを検討していない高裁判決は審理を尽くしておらず違法であると判断しました。また，会社と労働組合との交渉経緯

などを踏まえて判断すべきであるが、その点についても判断をしていない点を違法であると判断し、高裁に審理を差し戻しました。

(3) 最高裁判決の個別内容

① 基本給や賞与の相違でも違法となり得ると警鐘を鳴らしている

最高裁は、以下の通り、基本給や賞与の相違についても労働契約法20条に違反する可能性があり得ると判断しました。

何気なく読み飛ばしてしまいがちですが、基本給や賞与は会社の裁量により決められる場合が多く、これまで多くの裁判例や最高裁は、基本給や賞与については会社の裁量を認めて旧労働契約法20条違反とは判断してきませんでした。これについて今後は、基本給や賞与についても旧労働契約法20条違反ひいては旧労働契約法20条を引き継いだ現在のパート有期法8条違反になり得ると警鐘を鳴らしているものと思われます。

「(1) 労働契約法20条は、有期労働契約を締結している労働者と無期労働契約を締結している労働者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期労働契約を締結している労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとすることを禁止したものであり、両者の間の労働条件の相違が基本給や賞与の支給に係るものであったとしても、それが同条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得るものと考えられる。」

② 性質や支給の目的を重要視している

実は旧労働契約法20条には性質や支給の目的が判断要素としては挙がっていません。一方、旧労働契約法20条を引き継いだパート有期法8条には、「当該待遇の性質

及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。」との文言が記載されています。下記に挙げられている最高裁判決（メトロコマース事件）と同様に、今後も給付の性質や支給の目的を重視して判断することを明確にしたものと思われる。

「もっとも、その判断に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、当該使用者における退職金の性質やこれらを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきものである（最高裁令和元年（受）第1190号、第1191号同2年10月13日第三小法廷判決・民集74巻7号1901頁参照。）」

③ 基本給の性質や支給目的について審理し直せとの判断～はたしてそのようなことは可能か

驚いたのは、最高裁が基本給の性質について、職務給としての性質を有しているのか、職能給としての性質を有しているのか審理をし直せと判断したことです。

名古屋自動車学校の賃金制度を見ても、特に職能給とか職務給とかを意識せずに徐々に年功で上がる賃金制度としか考えていないようにしか思われず、会社でも特に意識していない基本給の性質について、はたして裁判所が判断できるのかは甚だ疑問です。

「(2) 以上を前提に、正職員と嘱託職員である被上告人らとの間で基本給の金額が異なるという労働条件の相違について検討する。

ア 前記事実関係によれば、管理職以外の正職員のうち所定の資格の取得から

1年以上勤務した者の基本給の額について、勤続年数による差異が大きいとまではいえないことからすると、正職員の基本給は、勤続年数に応じて額が定められる勤続給としての性質のみを有するということはできず、職務の内容に応じて額が定められる職務給としての性質をも有するものとみる余地がある。他方で、正職員については、長期雇用を前提として、役職に就き、昇進することが想定されていたところ、一部の正職員には役付手当が別途支給されていたものの、その支給額は明らかでないこと、正職員の基本給には功績給も含まれていることなどに照らすと、その基本給は、職務遂行能力に応じて額が定められる職能給としての性質を有するものとみる余地もある。そして、前記事実関係からは、正職員に対して、上記のように様々な性質を有する可能性がある基本給を支給することとされた目的を確定することもできない。」

④ 定年前の基本給と定年後の基本給は異なる性質や目的を持っていると言いつている

最高裁判決は、高裁で基本給の性質や目的の審理のやり直しを命じているにもかかわらず、下記の通り、嘱託職員の基本給は正職員の基本給とは異なる性質や支給目的を有していると断定しています。

これは非常に不思議な判決内容です。定年前と定年後再雇用における基本給の性質や支給の目的を審理し直せと言いつながら、すでに結論を出しているような印象を受けます。

おそらく、最高裁の意図は、基本給の性質や支給目的が定年前と定年後再雇用でどの程度異なっているのかを審理し直せということなのかもしれませんが、ここまで言い切るのであれば、最高裁がこの段階で自身で判断してもよいのではないかとも思わ

れます。

「また、前記事実関係によれば、嘱託職員は定年退職後再雇用された者であって、役職に就くことが想定されていないことに加え、その基本給が正職員の基本給とは異なる基準の下で支給され、被上告人らの嘱託職員としての基本給が勤続年数に応じて増額されることもなかったこと等からすると、嘱託職員の基本給は、正職員の基本給とは異なる性質や支給の目的を有するものとみるべきである。」

⑤ 原審に対する厳しい批判

最高裁は以下の通り、高裁判決を厳しく批判しています。確かに、高裁判決は、定年前も定年後も名称は同じ「基本給」であるため、基本給の性質や支給目的を検討はしていませんでしたが、前記③で述べた通り、はたして定年前および定年後再雇用における基本給の性質や支給目的を分析することが可能なのかは疑問があります。

「しかるに、原審は、正職員の基本給につき、一部の者の勤続年数に応じた金額の推移から年功的性格を有するものであったとするとどまり、他の性質の有無及び内容並びに支給の目的を検討せず、また、嘱託職員の基本給についても、その性質及び支給の目的を何ら検討していない。」

⑥ 労使交渉の過程を「その他の事情」として考慮するべきとしている

最高裁は以下の通り、労使交渉の過程を「その他の事情」として考慮するべきと判断しています。

一般論としてはその通りですが、本件では、会社や労働組合もそもそも基本給の性質を団体交渉で議論していないと思われるので、どこまで労使交渉の過程を「その他の事情」として考慮するべきなのかは難しいところです。

もっとも、会社が団体交渉で十分に減額の根拠を説明していたか否か、資料の提出等を必要十分に行っていたか否か等については、「その他の事情」として考慮され、4(2)で述べる通り、適法違法ラインに影響を与えるのではないかと考えられます。

「イ また、労使交渉に関する事情を労働契約法20条にいう「その他の事情」として考慮するに当たっては、労働条件に係る合意の有無や内容といった労使交渉の結果のみならず、その具体的な経緯をも勘案すべきものと解される。

前記事実関係によれば、原告人は、被告X₁及びその所属する労働組合との間で、嘱託職員としての賃金を含む労働条件の見直しについて労使交渉を行っていたところ、原審は、上記労使交渉につき、その結果に着目するにとどまり、上記見直しの要求等に対する原告人の回答やこれに対する上記労働組合等の反応の有無及び内容といった具体的な経緯を勘案していない。」

⑦ 高裁の判断は違法とした

最高裁は、基本給について①定年前と定年後再雇用における基本給の性質および支給目的を検討していない、②労使交渉の経緯を考慮していないということで、その一部が労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるとした高裁の判断には、同条の解釈適用を誤った違法があると判断しました。

「以上によれば、正職員と嘱託職員である被告らとの間で基本給の金額が異なるという労働条件の相違について、各基本給の性質やこれを支給することとされた目的を十分に踏まえることなく、また、労使交渉に関する事情を適切に考慮しないまま、その一部が労働契約法20条に

う不合理と認められるものに当たるとした原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある。」

⑧ 賞与についても基本給と同様の判断をした

最高裁は賞与についても、基本給と同様に、①賞与（正職員）および一時金（定年後再雇用）の性質および支給の目的を検討していない、②労使交渉の経緯を考慮していないということで、その一部が労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるとした高裁の判断には、同条の解釈適用を誤った違法があると判断しました。

「前記事実関係によれば、被告らに支給された嘱託職員一時金は、正職員の賞与と異なる基準によってではあるが、同時期に支給されていたものであり、正職員の賞与に代替するものと位置付けられていたとすることができるところ、原審は、賞与及び嘱託職員一時金の性質及び支給の目的を何ら検討していない。」

また、上記(2)イのとおり、原告人は、被告X₁の所属する労働組合等との間で、嘱託職員としての労働条件の見直しについて労使交渉を行っていたが、原審は、その結果に着目するにとどまり、その具体的な経緯を勘案していない。」

④ 日本版同一労働同一賃金マトリクス

いわゆる日本版同一労働同一賃金問題は、非常にわかりづらいところがあります。そのため、図にして整理をすることが重要だと考えましたので、旧労働契約法20条についてマトリクスを用いて解説します（[図表1](#)）。

性同一性障害職員のトイレ使用制限 ～経済産業省事件～

弁護士 近藤 秀一（野口&パートナーズ法律事務所）

① トランスジェンダーのトイレ使用制限が問題となった経済産業省事件

令和5年7月11日、経済産業省における性的マイノリティの職員へのトイレ使用制限が問題となった事案についての最高裁判決が出されました（最三小判令和5年7月11日）。

近時、性的マイノリティを表す呼称としてLGBTQ+という言葉が使用されています。LGBTQ+の各アルファベットの意味は以下の通りです。

L	Lesbian レズビアン	女性が好きな女性。女性同性愛者。
G	Gay ゲイ	男性が好きな男性。男性同性愛者。
B	BiseXual バイセクシュアル	男性も女性も好きになる人、または好きになるのに性別を問わない人。
T	Transgender トランスジェンダー	出生時に割り当てられた性別と性自認が異なる人。性自認が男性、女性に二分できないXジェンダーも含む。
Q	Questioning/ Queer クエスチョニング/クィア	<ul style="list-style-type: none"> クエスチョニング：自分の性のあり方について「わからない」「迷っている」「決めたくない」など。 クィア：性的マイノリティを包括する言葉。元々は「変わった、奇妙な」という意味で同性愛者を

		侮蔑する言葉だったものが、当事者が前向きな意味で使いだした経緯がある。
+	プラス	最後に「+」がついているのは、性はとても多様であり、上記以外にもたくさんの性のあり方があることから、包括的な意味を持たせるため。

（兵庫県明石市HPより
（<https://www.city.akashi.lg.jp/seisaku/sdgs/lgbtqsogiekiso.html>）

経済産業省事件は、この中のT（トランスジェンダー）のトイレの使用等が問題となった事案です。

本稿では、最高裁判決の内容と同判決が実務に与える影響について解説していきます。

② 経済産業省事件の事案の内容

本件は、国家公務員（経済産業省に所属）であり、性同一性障害（Male to Female¹）である旨医師の診断を受けているXが、国家公務員法86条の規定に基づき、人事院に対し、女性用トイレの使用に関する制限を設けないこと等を内容とする行政措置を要求したところ、いずれの要求も認められな

1 身体的性別が男性であり、自認している性別が女性のトランスジェンダーをいう。

い旨の判定（以下、「本件判定」という）を受けたことから、国を相手に、本件判定を違法として、本件判定の取消しおよび国家賠償法1条1項に基づく損害賠償請求を求めた事案です。

本件に関する事実関係は、以下の通りです（下線部は筆者による）。

（事案の概要）

- Xは、国家公務員として採用され、平成16年5月以降は、経済産業省の同一の部署で執務。

Xが所属する部署の執務室がある庁舎（以下、「本件庁舎」という）には、男女別のトイレが各階に3カ所ずつ設置されていた。男女共用の多目的トイレは、上記執務室がある階（以下、「本件執務階」という）には設置されていないものの、複数の階に設置されている。

- 平成10年頃から、Xは、女性ホルモンの投与を受けるようになる。
- Xは、平成11年頃に、性同一性障害である旨の医師の診断を受け、Xは、平成20年頃からは、私的な時間のすべてを女性として過ごすようになった。

Xは、平成22年3月頃までには、血液中における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おり、性衝動に基づく性暴力の可能性が低いと医師の診断を受けていた。

Xは、健康上の理由から性別適合手術を受けていない。

- 平成21年7月、Xは、上司に対し、自らの性同一性障害について伝え、同年10月、経済産業省の担当職員に対し、女性の服装での勤務や女性トイレの使用等についての要望を伝えた。これらを受け、平成22年7月14日、経済産業省内のXが勤務する部署の職員に対し、Xの性同一性障害についての説明会（以下、「本件説明会」という）が開

催された。本件説明会におけるやり取りを踏まえ、経済産業省内において、Xに対し、本件庁舎のうち本件執務階とその上下の階の女性トイレの使用を認めず、それ以外の階の女性トイレの使用を認める処遇（以下、「本件処遇」という）を実施することとされた。

- Xは、本件説明会の翌週から女性の服装等で勤務し、主に本件執務階から2階離れた階の女性トイレを使用するようになったが、それにより他の職員との間でトラブルが生じたことはない。
- 平成23年、Xは、家庭裁判所の許可を得て現在の名の変更を行った（職場においても、現在の名を使用）。
- Xは、平成25年12月27日付けで、国家公務員法86条の規定により、職場の女性トイレを自由に使用させることを含め、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の要求を行った。
- 人事院は、それに対し、平成27年5月29日付けで、いずれの要求も認められない旨の判定を行った（「本件判定」。以下、本件判定のうち上記トイレの使用に係る要求に関する部分を「本件判定部分」という）。
- Xは、国（Y）を相手に訴訟提起。具体的には、①人事院の本件判定はいずれも違法である旨を主張して、本件判定にかかる処分の取消しを求める訴訟（第1事件）、②Xが上記各制限を受けていることは、経済産業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、Xはこれにより精神的損害を受けたと主張して、国家賠償法1条1項の規定に基づく損害賠償請求権として多額の慰謝料等を請求した訴訟（第2事件）を提起（両者は併合審理）。

③ 第1審判決および第2審判決の内容

後述するように、経済産業省事件の最高裁判決は、人事院が行ったトイレの使用に係る要求が認められない旨判断した部分（本件判定部分）に限って判示したのですが²、本件判定部分に関する第1審判決・第2審判決の内容は以下の通りです。

第1審判決（東京地判令和元年12月12日判タ1479号121頁）は、本件トイレに係る処遇は、X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という重要な法的利益を制約するものとなりました。そのうえで、Xが女性ホルモンの投与により平成22年3月頃までには女性に対し性的な危害を加える可能性が客観的にも低い状態であったこと、Xが私生活や職場において女性として生活を営んでいること等の事情、トランスジェンダーによる性自認に応じたトイレ等に対する社会の受止め方の変化や民間企業の実例等の様々な事情を踏まえ、遅くともXが病気休職から復職した平成26年4月7日時点においては、本件トイレに係る処遇は正当化できず、裁量権の範囲を逸脱濫用したのものとして違法であり、取消しを免れないとしました。

これに対し、第2審判決（東京高判令和3年5月27日労判1254号5頁）は、経済産業省としては、他の職員が有する性的羞恥心や性的不安などの性的利益を考慮し、全職員にとっての適切な職場環境を構築する責任を負っていることを踏まえると、人事院が行った本件判定部分は、裁量権の範囲を逸脱しまたはこれを濫用したものとはい

えず、違法であるということとはできないとしました。

④ 最高裁判決の内容

Xは、第2審判決を不服として上告し、第1事件のうち本件判定部分（トイレに係る本件処遇）の取消請求のみ上告が受理されました（前記請求以外は、国賠請求等の第2事件を含め上告不受理で棄却された）。

令和5年7月11日に同事件の最高裁判決が判示されましたが、同判決の法廷意見（5名の裁判官全員一致の意見）の要旨は以下の通りです（下線部は筆者による）。

- 国家公務員法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、人事院の裁量に委ねられており、裁量権の逸脱濫用が認められる場合に違法となる。
- 本件処遇は、経済産業省において、本件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。
- Xは、性同一性障害である旨の医師の診断を受けているところ、本件処遇の下において、自認する性別と異なる男性用のトイレを使用するか、本件執務階から離れた階の女性トイレ等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受けている。
- 一方、Xは、健康上の理由から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を受けるなどしている

2 Xは、本件判定部分の取消し以外にも、①経済産業省の国家賠償法1条1項の複数の違法行為による損害賠償、②本件トイレに係る処遇以外の要求（健康診断の時間帯を女性職員と同一とすること）に対する判定の取消し等を求めていた。トイレに関する部分以外の請求として、第1審判決・第2審判決とも、「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」という経済産業省の職員の発言について、原告の性自認を真っ向から否定する発言であり、違法行為として認めた（他の請求は排斥）。

ほか、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断を受けている。現に、Xが本件説明会の後、女性の服装等で勤務し、本件執務階から2階以上離れた階の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。本件説明会において、Xが本件執務階の女性トイレを使用することについて、担当職員から数名の女性職員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。さらに、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による本件庁舎内の女性トイレの使用につき、特段の配慮をすべき他の職員が存在するか否かについての調査が改めて行われ、本件処遇の見直しが検討されたこともうかがわれない。

- 以上によれば、遅くとも本件判定時（注：平成27年5月29日）においては、Xが本件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難く、特段の配慮をすべき他の職員が存在が確認されてもいなかったのであり、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い。
- 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り、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものとして違法である。

なお、本最高裁判決は、法廷意見に関与した全裁判官が補足意見を出しています

（全裁判官が補足意見を出すことは、異例なことと評価される）。以下、補足意見の中で特筆すべき部分を記載します（下線部は筆者による）。

（宇賀克也裁判官）

- 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に対する理解が必ずしも十分でないことによるところが少なくないと思われるので、研修により、相当程度払拭できると考えられる。（略）本件説明会の後、当面の措置としてXの女性トイレの使用に一定の制限を設けたことはやむを得なかったとしても、経済産業省は、早期に研修を実施し、トランスジェンダーに対する理解の増進を図りつつ、かかる制限を見直すことも可能であったと思われるにもかかわらず、かかる取組をしないまま、Xに性別適合手術を受けるよう督促することを反復するのみで、約5年が経過している。この点については、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が十分になされてきたとはいえないように思われる。

（渡邊恵理子裁判官³）

- 両者（注：Xと女性職員ら）間の利益衡量・利害調整を、感覚的・抽象的に行うことが許されるべきではなく、客観的かつ具体的な利益衡量・利害調整が必要であると考えられる。
- とりわけ、一般に、当初はトランスジェンダーによる自認する性別のトイレ利用に違和感を持ったとしても当該対象者の事情を認識し、理解することによ

3 林道晴裁判官も同補足意見に同調している。

り、時間の経過も相まって緩和・軽減することがあると指摘がされており(略)、(経済産業省は)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、漸次その禁止を軽減する・解除するなどの方法も十分にあり得たし、また、行うべきであった。

- 性的マイノリティである職員に係る個々の事情や、例えば、職場のトイレであっても外部の者による利用も考えられる場合には不審者の排除などのトイレの安全な利用等も考慮する必要が生じるといった施設の状況等に応じて変わり得るものである。したがって、取扱いを一律に決定することは困難であり、個々の事例に応じて判断していくことが必要になることは間違いない。

(今崎幸彦裁判官)

- (こうした問題について) 職場の組織、規模、施設の構造その他職場を取りまく環境、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勤務状況など事情は様々であり、一律の解決策になじむものではないであろう。
- 本判決は、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在り方について触れるものではない。この問題は、機会を改めて議論されるべきである。

⑤ 経済産業省事件・最高裁判決の評価

(1) 事例判断であること

まず指摘すべき点として、本最高裁判決は、①あくまで、「経済産業省」内で生じた、「X」に対して生じた本件事案に対する事例判断であり、トランスジェンダーの職場のトイレの使用等について一般的に論じた

ものではないということです。

すなわち、まず、本件はトイレを自ら管理している経済産業省の対応が問題となった事案であり、トイレが共用である場合等は、事案が異なることとなります。

また、本件事案におけるXは、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断を受け、本件説明会の後もまったくトイレの使用等に関しトラブルが生じたことはなく、性別適合手術は受けていないものの、社会的にも女性として生活をされていたトランスジェンダーでした。一方で、Xのトイレ使用等について明確に異を唱えた職員もおらず、配慮をすべき女性職員らもいませんでした。このようなXにのみ不利益を甘受させるだけの具体的な事情がない中、Xにのみ不利益を強いることは問題であり、Xのトイレ使用の制限等を取り消した本最高裁判決の判断はやむを得ないものと解されます。

トランスジェンダーのトイレ使用の問題は一律に論じることはできず、この点は、前述の通り、複数の裁判官の補足意見において、一律の解決に馴染むものではなく、個々の事例に応じて判断されるべきものと述べていることから明らかです(例えば今崎裁判官、「(こうした問題について) 職場の組織、規模、施設の構造その他職場を取りまく環境、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勤務状況など事情は様々であり、一律の解決策になじむものではないであろう」)。

したがって、本件とは事案が異なる場合等については、別異の判断となる可能性も相当程度あります。