



1952年11月3日 岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。
社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。
特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりに
は定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛
争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。
〈現在〉岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

トランスジェンダーのトイレ利用 その3

―経済産業省事件(最高裁三小 令5・7・11判決)―

(前号事実関係の概要のつぎ)

担当職員は、本件説明会において、上告人が退席した
後、上告人が本件庁舎の女性トイレを使用すること
について意見を求めたところ、本件執務階の女性トイ
レを使用することについては、数名の女性職員がその
態度から違和感を抱いているように見えた。そこで、
担当職員は、上告人が本件執務階の一つ上の階の女性
トイレを使用することについて意見を求めたところ、
女性職員1名が日常的に当該女性トイレも使用してい
る旨を述べた。

イ 本件説明会におけるやり取りを踏まえ、経済産業
省において、上告人に対し、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旨の処遇(以下
「本件処遇」という。)を実施することとされた。

上告人は、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。

また、上告人は、平成23年〇月、家庭裁判所の許可
を得て名を現在のものに変更し、同年6月からは、職
場においてその名を使用するようになった。

(4) 上告人は、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したこと

ろ、人事院は、同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(本件判定)。以下、本件判定
のうち上記の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。)をした。

3 原審は、上記事実関係等の下において、要旨次の
とおり判断し、本件判定部分の取消請求を棄却した。
経済産業省において、本件処遇を実施し、それを維持
していたことは、上告人を含む全職員にとつての適切
な職場環境を構築する責任を果たすための対応であつ
たといふべきであるから、本件判定部分は、裁量権の
範囲を逸脱し又はこれを濫用したものとはいえず、違
法であるといふことはできない。

4 しかしながら、原審の上記判断は是認することが
できない。その理由は、次のとおりである。

(1) 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、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。したがって、
上記判定は、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用し
たと認められる場合に違法となると解するのが相当で
ある。

(以下次号につづく)