

行政措置要求事案判定例（要旨）

【令和6年度】

●申請者に職場の女性トイレを自由に使用させるよう求める要求（要求を容認したもの）

（事案の経緯）

申請者から平成25年12月27日に提出された「女性トイレの使用制限の撤廃等に関する行政措置の要求」に対する平成27年5月29日付け判定（以下「本件判定」という。）のうち最高裁判所令和5年7月11日判決（以下「本件最高裁判決」という。）により取消しが確定した部分に係る要求事項について再判定を行ったものである。

（事案の概要）

申請者の要求事項のうち本件判定の取消しが確定した部分に係る要求事項は、申請者が女性トイレを使用するためには性同一性障害者である旨を女性職員に告知して理解を求める必要があるとの当局による条件を撤廃し、申請者に職場の女性トイレを自由に使用させること（以下「本件要求事項」という。）である。

（判定の要旨）

本件判定のうち申請者の執務している部署の執務室がある庁舎（以下「本件庁舎」という。）の女性トイレの使用に係る要求に関する部分を違法とする最高裁判所令和5年7月11日判決では、「遅くとも本件判定時においては、上告人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の存在が確認されてもいなかったものであり、上告人に対し、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る」とする。その後、現在に至るまで、新たに上記の具体的な事情が生じたとする当局からの報告はなく、申請者に対して当該不利益を甘受させるだけの具体的な事情はないとするのが相当である。なお、当局による理解醸成活動の実施や申請者の執務階に性別にかかわらず利用できるユニバーサルトイレが整備されたこと等は、本件最高裁判決に照らし、申請者に対して当該不利益を甘受させる理由とは認められない。

したがって、当局が申請者に対して女性トイレの使用を制限している状態については不当であると言わざるを得ず、本件最高裁判決の趣旨に従い、申請者が受ける当該不利益を解消する必要がある。

以上のとおり、本件要求事項について、当局は、本件最高裁判決の趣旨に従い、申請者に関して、本件庁舎の女性トイレを自由に使用させるとの措置を講ずるべきである。

（令和6年10月29日判定）

【令和5年度】

●勤務環境についての安全上の配慮（要求を棄却したもの）

（事案の概要）

申請者は、以前の配属先において上司であった職員Aからパワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けた結果、適応障害を発症し、主治医が作成した診断書には「休職前に対人関係上のトラブルのあった上司とは別の系統の部署に異動させることが望ましい」旨が記載されているにもかかわらず、当局は診断書にあるような配慮を行っておらず、また、申請者の健康状態に必要な配慮を行っていないとして、勤務環境についての安全上の配慮を求めて、行政措置要求を申請した。

なお、申請者からパワハラに当たるとして申出があった職員Aの言動について、当局は、職員A及び複数の関係者に事情聴取を実施し検討した結果、パワハラには該当しないと判断した。また、現在、申請者と職員Aは別の官署に配属されており、申請者は複数官署における同種の事務を集約処理する部署に配置されている。

（要求の要旨）

本件要求に当たり、申請者はおおむね次のとおり主張している。

主張① 当局は診断書にあるような配慮を行っておらず、申請者は、現在も職員Aと接触することへの懸念を有しており、安心して職務に向き合うことができない。

主張② 当局に対して健康上のことも切実に訴えているにもかかわらず、当局は、業務が多く大変とされる現在の部署に申請者を配置しており、申請者の健康状態に必要な配慮を行っていない。

（判定の要旨）

主張①について 職員Aの配置先は、申請者が事務処理を行う対象の官署には含まれていないこと等から、申請者が業務を遂行するに当たり、職員Aと接触する可能性は基本的にはないとみるのが相当である。また、関係者の陳述によれば、申請者の健康状態や職務遂行状況等について気になる点は特にないとのことであり、申請者が職員Aとの接触を懸念して業務遂行に支障が生じている様子は認められない。

別の系統の部署への異動を行う以外に職員Aとの接触を防ぐ適当な方法がないとは必ずしもいえず、現に申請者が職員Aと接触する可能性が基本的になくなっていることも踏まえれば、当局が診断書にあるような別の系統の部署への異動という措置を行っていないことが、現状において適切でないとは認められない。

主張②について 申請者の健康状態等について、申請者の上司2名の間で情報共有するとともに、体調面の変化等について注視する体制や、申請者の健康状態の変化に応じて具体的な措置を講ずる体制がとられていることを踏まえると、申請者が現在の部署に配属されていることをもって、申請者の健康状態に対する必要な配慮が行われていないとはいえない。

・申請者に付与された指導区分及び事後措置等は、健康管理医が自ら申請者との面談を行い、自身の所見を根拠として、慎重に経過を見ながら行われており、指導区分解除後に再度、申請者が病気休職となる等の事実も確認できないことから、適切に行われたとみるのが相当である。

申請者の超過勤務時間数からすれば、申請者にとって過大な業務負荷となっている状況は見受けられず、また、欠勤等もないなど、申請者の現在の勤務状況を総合的に勘案すれば、申請者の現在の配置において健康上の理由から十分な職務遂行を行えない状況となっているとは認められないことから、当局が申請者に対して改めて指導区分を付与するなどの特段の措置を講じていないことが、現状において適切でないとは認められない。

以上のとおり、申請者の勤務環境及び健康状態に関する当局の対応が適切でないとは認められないことから、申請者の各要求は認められない。

（令和5年6月29日判定）