

性同一性障害者の解雇

——ヨーロッパ司法裁判所1996年4月30日判決——

大 島 俊 之

- I はじめに
 - II ヨーロッパ司法裁判所の概要
 - III 予備報告書
 - IV 法務官の意見
 - V 判決
 - VI おわりに
- 〔参考資料〕
〔付記〕

I はじめに

本稿は、ヨーロッパ司法裁判所1996年4月30日判決（P対Sおよびコーンウォール地区参事会事件）（P v S and Cornwall County Council, [1997] 2 FCR 180; [1996] 1C4 795; [1996] IRLR 347; [1996] Fam Law 609）の内容を紹介することを目的とするものである。この事件は、イギリスにおいて、教育機関に勤務するPが性転換をしようとしたことを理由として解雇されたものである。

ヨーロッパ司法裁判所は、ルクセンブルグにある。フランスのストラスブール市にあるヨーロッパ人権裁判所とは別の裁判所である。性同一性障害に関する後者の裁判所の一連の判決については、筆者はすでに、大島俊之「性同一性障害とヨーロッパ人権裁判所」神戸学院法学29巻3

号(1999年)という論文を発表している。

この判決が出た当時(1996年4月)、筆者はフランスのストラスブールに居住していた(1995年4月から1997年4月まで居住)。そこで、さっそくこの判決を入手すべく、列車で、ルクセンブルグに向かった。

途中、ドイツのトリーアで下車して、カール・マルクスの生家に立ち寄った。商店街のはずれのバス停の側にあるマルクスの生家は博物館になっているが、誰も関心を示さず、閑散としていた。労働者達は、楽しみに行き交っているが、彼の生家には無関心であった。「万国の労働者よ団結せよ!」と叫んだマルクスの理想は、忘れ去られたかのようにであった。

現在では、トリーアのすぐ近くのルクセンブルグにあるヨーロッパ司法裁判所によって、ヨーロッパの労働者の権利が擁護されることが多い。本件でも、イギリス人労働者の権利が、イタリア人法務官をはじめ、ヨーロッパ各国から選ばれた裁判官達によって保護されたのである。労働者の権利が、国境を越えて保護される時代が到来したのである。マルクスの理想は、大きく形を変えて実現されたことになる。

II ヨーロッパ司法裁判所の概要

ヨーロッパ司法裁判所は、欧州共同体を設立する条約(EC条約、ローマ条約とも呼ばれる)によって設立されたものである。以下では、この条約のことを共同体条約と呼ぶことにする。この条約は、1957年3月25日にローマで署名され、1958年1月1日に発効した。以下では、本判決を理解する上で必要な範囲で、ヨーロッパ司法裁判所の仕組みを紹介しておこう。

1 ヨーロッパ司法裁判所の構成

司法裁判所は、15人の裁判官で構成される。慣例により、各加盟国(15か国)が1人の裁判官を指名する。裁判官は、3年ごとに7人または8

性同一性障害者の解雇

人ずつ更新される（共同体条約167条2項）。裁判長は、裁判官から互選される（167条5項）。任期は3年である。

2 法廷，報告担当裁判官，予備報告書

各事件は、まず、報告担当裁判官（Judge Rapporteur）に割り当てられる。ついで、大法廷（15人）、中法廷（11人）または小法廷（5人または3人）のいずれかに回付される。報告担当裁判官は、予備報告書（preliminary report）を提出する。

3 法務官，意見書

8人の法務官（Advocate-General）がいる（ただし、2000年10月までは、法務官の数は9人であった）（167条1項）。慣例により、法務官のうち、5人が大国（ドイツ、フランス、スペイン、イタリアおよびイギリス）から選ばれ、3人が輪番で小国から指名される。法務官は、3年ごとに4人ずつ更新される（167条3項）。

各事件ごとに1人の法務官が任命される。法務官は弁護士ではなく、法廷の構成員であり、序列においても、裁判官に伍する地位にある。法務官の任務は、「司法裁判所を補佐するため、司法裁判所に提出される事件に関し、完全な公平及び独立の立場から、理由を付した結論を公に提示することにある」（166条2項）。司法裁判所の判決が大陸法諸国の判決に似て簡潔であるのに対して、法務官の意見書は、コモンロー諸国の判決に似て詳細である。法務官の意見は、裁判所を拘束しないが、判決の一部として言及されることがある。

4 中間判決手続

ヨーロッパ司法裁判所の管轄に属する事件のうち、最も多いのが、共同体条約177条に基づく「中間判決」手続である。国内裁判所において、共同体法の解釈について問題が生じた場合に、国内裁判所は、手続を停

止して、司法裁判所に決定を求めるのである。司法裁判所の中間判決は、国内裁判所に回付され、国内裁判所を拘束する。

III 予備報告書

A 関連する法

共同体の法

1976年の欧州経済共同体指令76/207号は、雇用、職業訓練、昇進および労働条件に関する男女平等処遇の原則を規定している。

第1条 ①本指令の目的は、各構成国において、雇用、昇進、職業訓練、労働条件および第2項の規定する社会保障に関して、男性と女性を平等に処遇するという原則を定着させることである。以下では、この原則を「平等処遇の原則」という。

第2条 ①以下の各規定においては、平等処遇の原則は、直接的若しくは間接的に、性 (sex)、婚姻又は家族関係に関連する理由に基づいて差別をしてはならないという意味に解すべきものとする。

第3条 ①平等処遇の原則は、あらゆる職業への採用の基準、又は職業上の上下関係のあらゆるレベルにおけるポストへの昇進に関して、性を理由とするいかなる差別もしてはならないという意味に解すべきものとする。

第5条 ①解雇の要件を含む労働条件に関する平等処遇の原則の適用は、性を理由とする差別をすることなく、男女に同一の労働条件を保障すべきことを意味する。

B 背景および主要な争点

主たる訴訟における原告であるPは、当該地区の行政権を有するコーンウォール地区参事会によって運営されているある教育施設において管理者として働いていた。Sは、当該施設の長であり、管理の長でもあり、財務のトップである。Pは、1992年の末に解雇されたため、Sおよびコ

性同一性障害者の解雇

ーンウォール地区参事会を被告として、労働審判所に訴えを提起した。Pは、性を理由として差別を受け、解雇されたと主張した。Sおよびコーンウォール地区参事会は、余剰人員として整理解雇したと主張した。

労働審判所は、確かに余剰人員があったが、解雇の真の理由はPが性転換をしようとしたからであると判断した。原告は、主たる訴訟においては「彼女 (she)」と表記されているが、男性として雇用されていた。

労働審判所は、連合王国の制定法である1975年性差別法 (Sex Discrimination Act 1975) によっては救済手段がないと判断した。なぜなら、イギリス法によれば、男性または女性がその性に属するというを理由として異なる扱いを受けたときにのみ救済を認め、トランスセクシュアルであるということを経験しているという理由とする場合については規定されていないからである。イギリス法においては、Pは常に男性である。

しかし、労働審判所は、欧州経済共同体指令76/207号が1975年法よりも広く適用されるべきものなのか否かについて判断することができなかった。そのため、労働審判所は、1994年1月11日の決定によって、訴訟を中断し、ヨーロッパ司法裁判所に対して、次の問題について中間判決を求めた。

1 第1条において雇用……などに関する男女平等処遇の原則について規定している指令76/207号の目的を考慮して、性別再指定に関係する理由によってトランスセクシュアルを解雇することは、指令に違反するか。

2 指令の第3条は、性を理由とする差別について規定しているが、労働者がトランスセクシュアルの状態にあることを理由とする処遇を禁止しているか。

C 裁判所における手続

1993年11月16日および17日の移送命令は、1994年1月13日に、当裁判所書記局において受理された。欧州経済共同体司法裁判所法20条に基づ

き、次の陳述書が付託された。

——P。原告。勅撰弁護士ヘレナ・ケネディーおよび法廷弁護士ランバート・ド・メロ。

——連合王国。ジョン・E・コリンズ（訟務省次官補）およびデイヴィッド・パニック。

——欧州共同体委員会。代表者法務部ニコラス・カーン。

報告担当裁判官の報告、および法務官の意見を聞いた後、当裁判所は、なんら準備手続を行うことなく、口頭弁論を開始した。

当裁判所に提出された陳述書の概要

原告の主張

原告は、出生以来、性同一性障害（G I D、一般には「トランスセクシュアリズム」と呼ばれる）で苦悩してきた。彼女は、男性の身体的な特徴を有しているが、真の性は一貫して女性である、と主張している。多くの医学文献によれば、G I Dは出生の際には生物学的にすでに存在しているが、人生の後の段階にならなければ、そのことが明らかにならない。それゆえに、性の判定基準は、社会・生物学的な基準でなければならない。ある種の行動は、発生学および生物学的な偶然に依るものであり、社会行動となって明らかになってくるのである。G I Dの場合には、唯一の効果的な治療方法として知られているのは、ある種の薬物投与と手術である。

原告は、自己の真の性は女性であると表明して以来、不利益な処遇を受け始めたことと主張している。この差別は、使用者が彼女の真の性同一性を受け入れることを拒絶したことによるものである。そのこと自体が、性を理由とする差別に該当する。

指令の目的は、雇用の領域における男女平等処遇の原則を実現することである。この原則の適用により、性を理由とするいかなる差別をも禁止すべきことになる。原告は男性としての身体的な特徴を有しているが、

性同一性障害者の解雇

常に女性である。自己の女性としてのアイデンティティーを明瞭にするために性再指定を受けようと決断したことによって差別を受けた。1992年以前には男性として保護を受けたのであり、今では女性として保護を受けるべきである。トランスセクシュアルを排除すべき理由はない。それゆえ、トランスセクシュアリズムを理由とする差別も、性を理由とする差別である。

仮に原告のこのような主張が成功しなくても、間接的な差別を正当化しうのような客観的な理由はない。

最後に、指令の客観的な目的を考慮すれば、性再指定に関連する理由でトランスセクシュアルを解雇することは、指令3条に違反する。この規定は、性を理由とする差別に関するものであり、トランスセクシュアルの状態にあることを理由とする労働者の処遇を禁じている。

連合王国の主張

ある人物がトランスセクシュアルの状態にあることを理由として、あるいは性再指定を理由として解雇することは、指令の禁止する性を理由とする差別には該当しない。

まず、平等処遇の原則は、男性と女性との間でのみ適用される。また、ある性または他の性に属するという理由に基づく不平等な処遇を禁止している。この見解は、指令の規定および当裁判所の判例によって認められている。

原告は、性を理由として不利益な処遇を受けたのではなく、特定の手術を受ける決断をしたことによって不利益な処遇を受けたのである。労働審判所は、原告は男性あるいは女性であるということではなく、性再指定を受けたことによって解雇されたと判断している。

最後に、トランスセクシュアリズムに関連する理由に基づく不利益な処遇の問題は、男性と女性の間における平等な処遇のために用意された指令の内容によっては解決することができない。

委員会の主張

欧州人権保護条約の目的、およびヨーロッパ人権裁判所の判例法によれば、トランスセクシュアルの性の転換は認められているが、転換を認める要件に関しては、締約国にある程度の裁量の余地が認められている。この意味で、純粹に社会的あるいは心理的なファクターは、性同一性の判断に関して認められているが、男性または女性を区別するものではない。これらの決定を考慮すれば、英国法に基づいて原告を男性に分類することは、欧州人権保護条約に違反するものではなく、当裁判所の判断すべき問題ではない。

指令は、性を転換したトランスセクシュアルの状況にまで適用されるものではない。指令は、2つの性に言及しているだけであり、男性と女性の間での平等な処遇を越えて適用すべきではない。本件の原告が指令の適用を主張するためには、指令のいう「性」の意味が心理学的および社会的な性同一性を含んでいるということを証明しなければならない。

当裁判所は、一貫した判例によって、「性」という語を単に、男性または女性を意味するものとして使用してきている (See the judgment in the case 177/88 Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jonge Volwassenen (VJV-Centrum) Plus [1991] IRLR 27)。性を理由とする差別によって侵害されている基本権 (case 149/77 Defrenne v Sabena (No. 3), [1978] ECR 1365, in particular at paragraph 27) は、性差別の概念を拡大することを正当化しえないように思われる。「性」という語には、普通の意味を持たせるべきであり、トランスセクシュアリズムに基づく差別まで包含しない。

原告は、男性または女性であることによって差別されたのではなく、性を転換させることを選択したトランスセクシュアルであるということによって差別されたのである。このような請求は、指令の意味において認められず、男女平等処遇の原則に違反するものではない。

最後に、原告は、女性になるために性再指定を受けるという事情の下

性同一性障害者の解雇

において、性差別を主張することができない。男性として止まることが雇用の条件とされている。もしもそれができないならば、彼女の処遇は、性を理由とするものではなく、その行為を理由とするものである。労働者の社会的な行動に基づく決定が、性に関する社会的な行動に関するものであっても、指令の適用範囲ではない。

トランスセクシュアルの状態を理由とする労働者の解雇は、指令のいう平等処遇の原則の適用範囲の問題ではない。

IV 法務官の意見（1995年12月14日）

欧州経済共同体指令76/207号——トランスセクシュアルの解雇

当裁判所は、雇用、職業訓練、昇進および労働条件に関する男女平等処遇の原則に関する1976年2月9日の欧州経済共同体指令76/207号の解釈について、再度、判断を求められた。

新しい点は、トランスセクシュアルが指令に依拠しようとしていることである。トルーロ労働審判所がこの問題を付託してきたことにより、結果として、当裁判所は、性差別の観点からトランスセクシュアリズムについて考察すべきことになった。トランスセクシュアルがトランスセクシュアルであること、特に性再指定手術を受けたことを理由として解雇された場合に、指令に依拠することができるか、という問題である。

関係する立法、事実および付託された問題

指令の1条1項の規定によれば、指令の目的は、「各構成国において、雇用、昇進、職業訓練、労働条件および第2項の規定する社会保障に関して、男性と女性を平等に処遇するという原則を定着させることである。以下では、この原則を『平等処遇の原則』という」。

次に、指令の2条1項は、「平等処遇の原則は、直接的若しくは間接的に、性、婚姻又は家族関係に関連する理由に基づいて差別をしてはならないという意味に解すべきものとする」と規定している。この原則は、

特に、「あらゆる職業への採用の基準，又は職業上の上下関係のあらゆるレベルにおけるポストへの昇進」の基準に適用される（3条1項）。そして、「解雇の要件を含む労働条件」にも適用される（5条1項）。

本件に関する〔英国の〕国内法は、1975年の性差別法である。この法律は、性を理由として、女性を男性よりも不利に取り扱うことを直接的な性差別と定義し、禁止している（同法1条a項）。さらに、女性に対する性差別に関する規定は、妊娠および出産に関して女性に特別の待遇を与えている点を除き、男性と同じように処遇すべきものとして解釈すべき旨を規定している（2条）。「男性」をすべての年齢の男性と定義し、「女性」をすべての年齢の女性と定義している。性差別法は、同じ状況にある異なる性の人々および家族関係を異にする人々を比較し、いずれにも同じ処遇をすべき旨を規定している（5条）。

しかし、トランスセクシュアルに関する特別の規定はない。性再指定手術を受けた場合でも同様である。いくつかの国々とは異なり、英国は、出生の時の性を維持するという国内法体系を維持している。出生登録、婚姻登録および死亡登録においては、当初に割り当てられた性を変更することは不可能である。

本件について検討しよう。本件は、性の再指定を理由としてトランスセクシュアルが解雇された事例である。当事者は、生物学的な性（男性）を自己のアイデンティティー（女性）に合致させるために、手術を受けるという意向を告げたのである。この人物をPと呼び、女性として取り扱うことにする。種々の理由から匿名性を維持する。彼女の出生証明書に記載された元の性（男性）にかかわらず、彼女は手術の最終段階を終えて、事実上、身体の性を変えている。

Pは、1991年4月に、コーンウォール地区参事会（以下では「参事会」という）によって、教育機関の管理者として雇用された。参事会は、この地方の行政機関である。Pは、性転換手術を受けるつもりであることを、その教育機関の長であるSに告げた。当初、Sは、協力的で、寛容

性同一性障害者の解雇

であるように思えた。そして、職場内での地位について保障した。しかし、後に彼の態度は変わった。国内裁判所による事実関係の再構成によれば、Sの態度の変更は、基本的には、参事会の意向によるものである。当初、Pは教育機関内で独立した者として仕事を続けるべきであると考えていた。

1992年夏に、Pは性再指定のための手術を受けた。そして、疾病休暇を取った。その間に、Sと参事会は、彼女を解雇する旨の通告をした。そして、3か月の猶予を置いて、1992年12月31日付けで解雇することを決定した。同時に、Pは、それまでに準備中であつた多くの仕事を片づけるように申し渡された。Pが女性の服装で職場に復帰するつもりであると告げたとき、言いつけられた仕事を自宅で行うように命令された。つまり、教育機関に出勤する必要はないと言われた。結局、Pと教育機関との間の契約は、定められた日に終了し、彼女が職場に復帰することはなかった。

Pは、1992年12月23日に最終の性別再指定手術を終えた。つまり、解雇の効力が発生する前のことである。しかし、1992年9月15日に解雇の通告を受けた後のことである。1993年3月13日に、Pは、トルーロ労働審判所に対して訴えを提起し、性を理由とする差別を受けたと主張した。Sおよび参事会は、人員整理のための解雇である、と主張した。

労働審判所は、確かに人員整理の必要はあつたが、解雇の真実の理由はPが性別再指定手術を受ける意向を表明したことである、と判断した。

労働審判所は、Pは性転換のみを唯一の理由として解雇された、と判断した。これが、当裁判所の出発点である。まず、彼女は性別再指定を受ける意向を表明し、その後、解雇が発効する前に実行した。

労働審判所は、英国法はこの問題について回答を与えない、と判断した。特に、Pに対する差別が、性差別法の意味における差別に該当しないと判断した。しかし、労働審判所は、ヨーロッパ共同体の男女平等処遇の原則に関する指令は、広い解釈を許すものではないとも考えた。

「性を理由とする」差別とは、トランスセクシュアルに対する差別をも含むのではないかと考えたのである。この点について、われわれのヨーロッパ司法裁判所に対して判断を求めたのである。

1 第1条において雇用……などに関する男女平等処遇の原則を規定している指令76/207号の目的を考慮して、性別再指定に関連する理由によってトランスセクシュアルを解雇することは、指令に違反するか。

2 指令の第3条は、性を理由とする差別について規定しているが、労働者がトランスセクシュアルの状態にあることを理由とする処遇を禁止しているか。

トランスセクシュアリズムと法

第1に、トランスセクシュアリズムとは何か。門外漢であるわたしは、知識や経験を必要とする領域に深入りしないつもりである。欧州審議会の勧告において採用された定義を想起すべきであろう。それによれば、「トランスセクシュアリズムとは、二重の人格であり、一方は身体的であり、他方は精神的である。そして、他方の性に属しているという深い確信である。そのために、トランスセクシュアルの人々は、身体を『改めよう』とする」。

原告は多くの学術論文を提出し、トランスセクシュアリズムの原因は生物学的な異常であり、したがって、出生の当時すでに存在すると主張している。または、精神的な異常、もしくは環境と関係があると主張している。しかし、結果は同じである。つまり、生物学的な性と性的アイデンティティーが調和しないのである。トランスセクシュアリズムに関する研究は、極めて興味深い結果をもたらせている。それは、古いタブーや偏見を根拠のないものにする。問題の道徳的な側面から（それは、全くミスリーディングである）、純粋に医学的・科学的な側面へと関心を移行させる。

トランスセクシュアリズムという現象は、統計的に多くはないが、現

性同一性障害者の解雇

実のものであり、科学や法律の場だけでなく、様々な場で論じられている。ただし、主として、基本的人権の問題として論じられている。したがって、法は、この現実直面しているのである。それは、急速に高まっている。これは不可避である。今日の社会では、習慣や道徳は、急速に変化しつつある。市民は、より広く、深く、自由を保障されてきている。社会的な研究、あるいは法的な研究は、現代的な形を取りつつある。まさにこの理由から、そうするのが効果的である。トランスセクシュアリズムの問題を拒否することを正当化することはできない。道徳的な側面からは完全に独立して論じるべきである。あるいは単にそれを罰したり、法に反すると考えることはできないのである。

私見によれば、法は、社会の現実から目を逸らすことはできない。可能な限り速やかに現実に対応すべきである。そうしなければ、時代遅れの見解を押しつけ、型に入れることになる。法が社会関係を規律しようとするならば、社会の変化に応じて変化して行かなければならない。そして、新しい社会的な変化や科学の進歩に即応しなければならない。このような立場からすれば、身分が不変であるという原則を過度に重視してはならない。官僚機構および行政的な目標に関して、人は自分の性を変化させることができないというのは、真実に合致しない。性再指定の領域における科学的な進歩を考慮すべきである。欧州共同体の構成国の状況を概観すると、1980年代初頭から、明白なある傾向が認められる。それは、立法的・司法的に、広くトランスセクシュアリズムを容認する傾向である。このような容認は、まず、性転換を受け入れることから始まる。特に、手術は今では容認されている。規律は少し異なるが、ほとんど全ての国で容認されている。そして、また規則は異なるが、民事身分の登録の訂正を認める傾向にある。

幾つかの構成国は、特別法を制定している。スウェーデン、ドイツ連邦共和国、イタリアおよびオランダがそうである。⁽¹⁾ 出生証明書の変更を認めるということは、新しい性的なアイデンティティーを認めることで

ある。そして、その結果として、婚姻し、養子縁組をし、新しい性的なアイデンティティーに従って年金を受給することができる。⁽²⁾

他の構成国においては、特別法は制定されていないが、トランスセクシュアルの地位が無視されているわけではない。實際上、幾つかの国々では、トランスセクシュアルに対する手術の合法性を認め、その結果としての民事身分の変更を認めている。トランスセクシュアリズムを考慮していない法に依拠して、そのように処理している。多くの国々では、⁽³⁾裁判所が、ケース・バイ・ケースで処理しているのである。あるいは行

-
- (1) スウェーデンの立法については、大島俊之「性転換と法——戸籍訂正問題を中心として——」判例タイムズ484号および菱木昭八朗「スウェーデン・性の転換に関する法律」専修法学68号(1996年)を参照。

ドイツ連邦共和国の立法については、大島俊之「性転換と法——戸籍訂正問題を中心として——」判例タイムズ484号、石原明「性転換に関する西ドイツの法律——その医学的ならびに法的視点」神戸学院法学13巻2号および石原明「性転換法の年齢制限に対する違憲判決——西ドイツ」神戸学院法学13巻3号を参照。

イタリアの立法については、大島俊之「イタリアの性別表記訂正法」神戸学院法学29巻3号を参照。

オランダの立法については、山下邦也「オランダ法／民法における性転換に関する規定」石原明＝大島俊之編著『性同一性障害と法律——論説・資料・Q & A』(晃洋書房)208頁を参照。

- (2) 性同一性障害と関連する法的な諸問題について広く考察した文献としては、大島俊之「性同一性障害と法」判例タイムズ1049号がある。

性同一性障害と婚姻に関する問題については、大島俊之「性転換と婚姻」大阪府立大学経済研究28巻3号、大島俊之「性同一性障害と婚姻——英米法圏における問題」神戸学院法学30巻1号および大島俊之「性同一性障害者との国際結婚の効力——日本のある審判を契機として」神戸学院法学30巻3号を参照。

性同一性障害の親子関係に関する問題については、大島俊之「性同一性障害と親子関係」神戸学院法学29巻4号を参照。

- (3) フランスの判例については、大島俊之「性転換と法——戸籍訂正問題を中心として——」判例タイムズ484号、大村敦志「性転換・同性愛と民法」ジュリスト1080号・1081号、山口龍之「性同一性をめぐる日仏裁判所の判

性同一性障害者の解雇

(4)
政レベルで対応している例もある。

トランスセクシュアリズムについて、ヨーロッパ人権委員会およびヨーロッパ人権裁判所は、私生活の尊重を受ける権利（欧州人権保護条約8条）と、婚姻する権利（欧州人権保護条約12条）の点から検討している。

ヨーロッパ人権委員会は、1979年に、全会一致で、ベルギー国が性転換を法的な身分証書に反映させることを拒絶したことは欧州人権保護条約8条の規定する私生活の尊重を受ける権利を侵害している、と判断した。

ヨーロッパ人権裁判所は、連合王国が欧州人権保護条約8条および12条に違反していると主張された事件で、別の道を歩んだ。リーズ事件において、ヨーロッパ人権裁判所は、「被告国がトランスセクシュアルの要求をどの程度まで認めるかという点については、被告国に委ねなければならない。当裁判所は、これらの人々が直面している問題の深刻さを認識している。また、彼らの苦悩を理解している。条約は、常に現在の状況に応じて解釈し、適用しなければならない（……）。適切な法的措置が必要であることには変わりなく、科学的小および社会的な発展に基づいて、常に見直さなければならない」。同じ解決は、コシー事件でも採用され(5)た。

決・決定と欧州人権裁判所の判断を契機として」沖大法学19・20号、大島俊之「性同一性障害に関するフランス判例の転換——ヨーロッパ人権裁判所1992年3月25日判決を契機とする転換」神戸学院法学29巻2号を参照。

スペインの判例については、大島俊之「スペインにおける性転換の取扱」神戸学院法学21巻4号を参照。

(4) オーストリア内務大臣の回状については、大島俊之「性同一性障害との国際結婚の効力——日本のある審判を契機として」神戸学院法学30巻3号を参照。

(5) リーズ事件およびコシー事件については、大島俊之「性同一性障害とヨーロッパ人権裁判所」神戸学院法学29巻3号を参照。

その次の事件であるB対フランス事件において、ストラスブールにあるこの裁判所〔ヨーロッパ人権裁判所〕は、フランス国敗訴の判決を言い渡した。1972年に手術を受けた申立人が、女性名に変更することができず、身分証書を変更できないことは、欧州人権保護条約8条に違反するとしたのである。ヨーロッパ人権裁判所は、その理由において、B対フランス事件を、リーズ事件やコシー事件とは区別して、トランスセクシュアリズムに関する人々の態度が変わり、また科学が進歩したと説明している⁽⁶⁾。

以上の調査によって、身分登録の変更が不可能である国においてさえ「トランスセクシュアル」の手術が合法的であることが明らかになった。この事実だけからでも、法は、この領域における科学や社会の発展の結果として、トランスセクシュアリズムにますます注意を払うようになったことが明らかである。社会関係に与える重大な影響を考慮して、規律しようとしているのである。すでに見たように、多くの国々の法体系において、特別法の制定、または判例法の発展によって、身分登録の変更が可能となっているという事実がある。

雇用の場において、彼らが差別された場合、不利益な処遇を受けた場合、とくに本件のように解雇された場合に、性を転換した人、または転換しつつある人を法的に保護しうるものであるか否かという問題が残っている。

問題に対する回答

〔英国の〕国内裁判所は、欧州共同体指令1条の規定している目的に照らして、性転換を理由としてトランスセクシュアルを解雇することが、指令の禁止する差別に該当するか否かの判断を求めている。より一般的

(6) B対フランス事件については、大島俊之「性同一性障害に関するフランス判例の転換——ヨーロッパ人権裁判所1992年3月25日判決を契機とする転換——」神戸学院法学29巻2号を参照。

性同一性障害者の解雇

には、指令の3条1項がトランスセクシュアルに対する労働条件上の差別をも含むものであるか否かについて判断を求めている。

国内裁判所は、指令の3条1項の「性を理由とするいかなる差別もしてはならない」というのは男性と女性との間の差別だけを禁止しているのであって、トランスセクシュアルに対する差別は含まないのか否かという問題から出発している。

第1に、わたしは、本件に関係する規定は指令2条1項である、と考える。この規定は、性を理由とする差別を一般的な文言で禁止している。そして、指令5条1項は、特に解雇に関して性差別を禁止している。したがって、この点で、問題の提起の仕方を改めるべきものとする。

性転換を理由としてトランスセクシュアルを解雇することは、欧州共同体法とくに男女平等処遇の原則に関する指令の適用範囲内の問題として考察しなければならない。

指令が性を理由とするいかなる差別も禁止していることは事実ではあるが、平等処遇の原則を規定する文言が、伝統的な男女二分法 (man/woman dichotomy) に基づいていることは明白である。

労働審判所が示唆しているように、指令はトランスセクシュアルに対する差別をもカバーするものとして解釈すべきものであるか否かを確かめるためには、まず、トランスセクシュアルに対する不利益な処遇が、性を理由とする差別に当たるということを確認しなければならない。そして、次に、男性と女性との間における差別のみが「性を理由とする差別」(つまり、性に関連する不利益な処遇) という文言によってカバーされるものであるか否かを確定しなければならない。

提案について注意を喚起したい。これは、医学界および科学界から強く支持されている。伝統的な男女二分法を越えて、男性と女性に共通する特徴、行動および役割がある。したがって、性は連続したものと考えべきである。このような観点から、伝統的な意味における男性または女性という性を理由とする差別行為だけを違法として、性同一性を理由

として不利益な処遇を受けている者に保護を与えないのは正しくない。

このような議論は、性を再定義し、より深く考察することを必要とする。しかし、それは裁判所に対してわたしが提案すべきことではない。はるか昔から、人の性は、法が定義する必要がないほど確かなこととされてきた。法は、不明確性を嫌う。アダムとイヴの言葉で考えることは簡単である。

法は、女性が男性に比べて差別されている（あるいはその逆）ことだけを考慮すべきであり、伝統的な男女の分類の外にいるという理由で、差別を受けている者を保護すべきではないという考え方は、時代遅れであると考ええる。

本件訴訟において、「女性トランスセクシュアル」は「男性トランスセクシュアル」と異なる処遇を受けてはいないという主張がなされた。両者とも、不利益な処遇を受けているのである。したがって、差別はない、という論理である。国内法の研究によれば、このような見解が支持されている。ただし、多少の例外がある。

しかし、わたしは、このような見解は説得的ではないと考える。Pの立場が逆であったとしても、つまり女性から男性に転換したとしても、おそらく解雇されていたであろうということは正しいであろう。しかし、Pが男性にとどまっていたとすれば解雇されなかったであろう。

性を理由とする差別をどのような意味に解すべきであろうか。差別の理由が性にあることを否定することは可能であろうか。わたしには、性転換を理由としてトランスセクシュアルを不利益に処遇することは、性を理由とする差別であると思われる。

性を理由とする差別の禁止は平等処遇の原則の適用である。平等処遇の原則は、性、人種、言語あるいは宗教を理由とする差別を禁じるものである。このような要素がどうであれ、人々は等しく処遇すべきなのである。

したがって、平等処遇の原則は、ある種の要素に基づいてある人を差

性同一性障害者の解雇

別することを禁じるものである。その要素に性が含まれているのである。性そのものを重視すべきではないのである。カランケ事件において、わたしは意見を述べた。そこにおいて、わたしは、女性の採用割合、昇進割合を定めるという制度に反対をしている。性を理由とする差別を禁止するという原則は、実質的な平等を実現する場合、あるいはすでに達成されている平等を確実なものにするという場合にのみ、正当化される。

本件において必要なことは、平等処遇の原則を強く適用することである。性あるいは性同一性の意味は関係がない。さらに、ある人の能力および役割が性の転換によって悪い影響を受けるということは主張されていないし、議論をすることは極めて困難である。

本件においては、性の要素は、社会的な要素として重要である。女性がしばしば差別を受けてきたことは事実である。しかし、女性の身体的な能力によってではなく、その役割によって差別を受けてきたのである。それは、社会が女性に対して持つイメージの問題である。つまり、女性が社会において果たすと考えられる役割は単に身体能力だけではない。トランスセクシュアルが受けている不利益な処遇は、ネガティブなイメージによるものなのである。道徳的な判断は、職場における能力とは関係がないのである。

この領域における最近の社会の変化、そして科学の進歩があっても、私見の立場は、受け入れられやすいとは思われない。それが事実であるとしても、またトランスセクシュアルが統計的に多くはないとしても、最低限の保護は必要である。この観点からすれば、Pが受けた不利益な処遇は、両性の間の差別ではなく、性を理由とするものではない、というような議論は、小手先の形式主義的な解釈であり、平等処遇の原則の本質を見失うものである。

指令は、その文言上、男性と女性との間の差別を禁止しているが、トランスセクシュアルに対する不利益な処遇をも禁止しているか否かを決定しなければならない。言い換えれば、トランスセクシュアルのことを

明示的に考慮している特別の規定がない現状において、トランスセクシュアルは、差別されても、法的な保護を受けられないのかという問題である。

この点に関して、ドイツ連邦憲法裁判所のある決定が興味深い。同裁判所は、特別法が制定されていなかった当時において、身分登録の変更を求める権利をトランスセクシュアルに認めた。この決定は、次のように述べている。「確かに、法的安定性の観点からは、立法者が、性転換の問題に関して、身分登録上の問題およびその効果について規定することが望ましい。しかし、立法者がそのような立法を行っていないからといって、裁判所はその任務を放棄することはできない。これは、ちょうど、男女同権法が施行される以前において、男女差別の問題を取り扱った場合と同様である⁽⁷⁾」。

第1に、トランスセクシュアルは、第3の性を構成するものではない。したがって、指令によってカバーされる原則の問題として考慮すべきものである。そして、彼らは、性同一性に関する権利を認められるべきである。

第2に、指令は、一般的な原則および基本的人権を表明したものと考えるべきである。基本的人権を尊重することは共同体法の根本原則の1つであり、当裁判所は、それを確実なものとするべく監視すべきである。「性を理由とする差別を除去することが基本的人権の一部であることには疑いがない」。

問題をこのように表現するとき、1976年の指令が、その当時の「ノーマルな」現実に基づいて定義されるべきであることは明白である。当時の指令が、その当時、やっと「発見され」始めたばかりの問題（トランスセクシュアリズム）を明示的に含めていないことは当然のことである。

(7) ドイツ連邦憲法裁判所の決定については、大島俊之「性転換法成立(1980年)前におけるドイツ判例の転換——連邦憲法裁判所1978年10月11日決定を契機とする転換——」神戸学院法学29巻2号を参照。

性同一性障害者の解雇

しかし、人々の性と処遇を無関係なものとするべきであるという一般原則から、指令は、広く解釈すべきであり、性が差別要素とされているすべての場合を含むと解釈すべきである。

さらに、指令の前文において、「男性労働者と女性労働者を平等に取り扱うことは、共同体の目的の1つである。生活条件および労働条件を調和させ、いっそう改善することもまた同様である」と述べられている。つまり、指令が基本的に指向しているのは、条約の規定する経済的な目的を達成するためであり、社会正義の基準を満足させ、労働者を平等に取り扱うことを実現することである。このような観点から、手術の結果として性を転換した者は、指令による保護を受けられる。繰り返すことになるが、性が差別の要素とされている場合には、保護を受けられるのである。

ヨーロッパ議会は、トランスセクシュアルに対する差別について、1989年10月9日に、決議を採択した。「共同体指令の規定する職場における男女平等処遇の原則から、トランスセクシュアルに対する差別は違法である、ということを確認させることを委員会および審議会に求める」。同議会は、共同体の指令はトランスセクシュアルをもカバーし、指令によって保護される、としているのである。

最後になるが、わたしは、裁判所に対して「勇気ある」判決を求めていることを承知している。わたしは、現代の法的な伝統において、多くの進歩した国の憲法において認められている普遍的な価値が問題となっていることを承知している。社会の関係を規律する法は、個人の性とは無関係であるべきであるという原則である。ある者が女性であるか、男性であるかという理由で、解雇することを認めることは、このような価値と両立しない。また、手術という方法によって、ある性から他の性に転換した（現代の医学的な知見によれば身体を心と調和させる手段に過ぎない）という理由で、差別することも認められない。それ以外の方法は、道徳的に罰することを意味するように思われる。そのような罰は時

代遅れである。この領域における科学の進歩と、社会の変化により、この問題は道徳の問題を越えたものであるという認識に到達しつつある。

繰り返すことになるが、共同体法は、この問題を規律するために特別の規定を置いてはいない。しかし、共同体の原則と目的を明示的に規定している。指令の前文は、「生活条件および労働条件を調和させ、いっそう改善する」と述べている。また、当裁判所の判例法自体が、不利益を受けている人々を保護してきた。したがって、わたしは、この機会を逃さず、否定しがたい市民の実態を認め、大胆ではあるが、法的に見て公正であり正当な判決を下し、平等処遇の原則の内容を拡大することを希望する。

最後に、わたしは、今から20年以上前のトラブッキ法務官の言葉を引用したい。「もしも、われわれが、単なるメカニカルなシステムを越えて、社会に相応しい体系の共同体法を作り上げたいと望むならば、社会正義と統一されたヨーロッパを望むならば、経済だけでなく人々をも統合したいと望むならば、〔国内〕裁判所の法形式を越える期待を損なってはならない」。

以上に述べた理由により、わたしは、当裁判所に対して、トルーロ労働審判所からの問題提起に対して、次のように回答することを提案する。

「欧州経済共同体指令76/297号は、性の転換を理由とするトランスセクシュアルの解雇を禁じている、と解釈すべきである」。

V 判 決

トルーロ労働審判所は、1994年1月11日の決定（1994年1月13日に当裁判所で受理）において、欧州共同体法177条に基づいて、2つの問題について中間判決を求めた。それらは、1976年2月9日の欧州経済共同体指令76/207号の解釈に関するものである（以下では、「指令」という）。この指令は、雇用、職業訓練、昇進および労働条件について男女平等処遇の原則を定めたものである。

性同一性障害者の解雇

この問題は、P対Sおよびコーンウォール地区参事会事件において問題となったものである。

主たる訴訟における原告Pは、コーンウォール地区参事会（以下では、「地区参事会」という）が運営する教育機関において管理職として働いていた。地区参事会は、この地区を管轄する行政当局である。Pは、雇用された1年後の1992年4月初めに、この教育機関の長であるSに対して、性別再指定を受ける意向であることを告げた。性別再指定は、「リアル・ライフ・テスト」から始まる。この期間中、Pは、女性の服装をし、女性として行為する。次に手術によって、Pに対して女性的な身体的特徴を与える。

小規模の手術を受けた後である1992年9月の初めに、Pは、1992年12月31日付けで解雇するという事前通告を受けた。最終の手術は、事前通告の後、解雇の効力発生前に実施された。

Pは、Sおよび地区参事会を被告として、性差別を受けたとして、労働審判所に訴えを提起した。これに対して、Sおよび地区参事会は、原告を解雇したのは人員整理が理由である、と主張した。

当該教育機関において人員整理がなされていたことは事実ではあるが、移送命令書によれば、Pの解雇の真実の理由は、彼女が性別再指定を受けたことである。

労働審判所は、1975年の性差別法によってはカバーされないと判断した。この法律は、男性または女性が一方または他方の性に属していることを理由として異なる処遇を受けた場合にだけ適用されるからである。英国法の下においては、Pは相変わらず男性である。もしも、Pが性別再指定の前に女性であったとしても、使用者は、手術を受けたことを理由として解雇したであろう。しかし、労働審判所は、このような状況が「指令」の適用を受けるものであるかどうかの判断をすることができなかった。

指令の目的に関する第1条第1項の規定は、構成国において、特に、

雇用，昇進，職業訓練および労働条件に関して，男女平等処遇の原則を規定している。指令の第2条第1項は，平等処遇の原則は性を理由とする直接的または間接的な差別を禁止をする旨を規定している。

さらに，指令の前文の第3節において，男女平等処遇の原則は，生活条件および労働条件の調和とともに，共同体の目的の1つであり，いっそう改善すべきものと規定されている。

労働審判所は，指令の適用範囲は国内法よりも広いものであるか否かという問題について考慮し，訴訟を中断し，当裁判所に対して，次の問題について中間判決を求めることを決定した。

1 第1条において雇用……などに関する男女平等処遇の原則を規定している指令76/207号の目的を考慮して，性別再指定に関係する理由によってトランスセクシュアルを解雇することは，指令に違反するか。

2 指令の第3条は，性を理由とする差別について規定しているが，労働者がトランスセクシュアルの状態にあることを理由とする処遇を禁止しているか。

労働審判所が引用している指令第3条は，雇用における男女平等処遇の原則を定めたものである。

主たる訴訟における争点である解雇は，指令の第5条第1項の問題であり，同項は，次のように規定している。

「解雇の要件を含む労働条件に関する平等処遇の原則の適用は，性を理由とする差別をすることなく，男女に同一の労働条件を保障すべきことを意味する」。

労働審判所の挙げている2つの問題は，併せて考察するのが適切であり，次のように問うべきである。すなわち，指令第5条第1項は，性別再指定に関連する理由によるトランスセクシュアルの解雇を禁止しているか。

連合王国および委員会は，ある者がトランスセクシュアルであるということを理由として，またはある者が性別再指定手術を受けたことを理

性同一性障害者の解雇

由として解雇することは、指令の目的に関して、性差別には当たらない、と主張した。

この議論を支持するために、連合王国は、移送命令書から、もしもPが手術を受ける前から女性であったとしても使用者はPを解雇したのである、という部分を引用している。

ヨーロッパ人権裁判所は、次のように判決している。[『トランスセクシュアル』という語は、身体的にはある性に属するにもかかわらず、自分は他の性に属していると確信している人々を指す用語として用いられている。彼らは、一般に、医学的な治療・外科的な治療によって、自己の身体的な特徴を精神的な性に合致させることによって、よりよく調和させようとする。手術を終えた人々は、一定の集団を構成している。](ヨーロッパ人権裁判所1986年10月17日判決(リーズ対連合王国事件)第38⁽⁸⁾節)。

「男女」平等処遇の原則は、第2条第1項および第3条第1項が特に示しているように、「性を理由とするいかなる差別もしてはならない」ことを意味する。

指令の表現は簡潔であり、平等処遇の原則は、共同体法の根本原則の1つである。

さらに、当裁判所が繰り返し述べているように、性を理由とする差別を受けないという権利は、当裁判所が擁護すべき基本的人権の1つである(see, to that effect, case 149/77 Defrenne v Sabena (No. 3) [1978] ECR 1365, Paragraphs 26 and 27, and joined cases 75/82 and 117/82 Razzouk and Bevdoun v Commission [1984] ECR 1509, paragraph 16)。

したがって、指令の適用範囲は、ある者が一方または他方の性に属す

(8) リーズ対連合王国事件判決については、大島俊之「性同一性障害とヨーロッパ人権裁判所」神戸学院法学29巻3号を参照。

ることを理由とする差別のみに限定することはできない。保護しようとしている人権の目的および性質を考慮して、指令の適用範囲は、本件のように性別再指定を受けたことによる差別の場合にも適用すべきものである。

このような差別は、性別再指定に関係する理由に基づくものである。ある者が性別再指定を受けようとする意向を持っていること、または受けたことを理由として、性別再指定を受ける前に属していた性に属する者と比較して不利益な処遇を受けている。

このような差別を容認することは、その者の尊厳および自由の保護を奪うことを意味する。当裁判所は、この権利を擁護すべきである。

その者の解雇は、指令第2条第2項の規定によって正当化することができない場合には、第5条第1項に違反する。当裁判所における資料によれば、第2条第2項の適用を正当化する事情は存在しない。

上に述べた理由により、労働審判所は、指令の追求しようとする目的、指令第5条第1項の規定により、性別再指定に関連する理由によってトランスセクシュアルを解雇することは禁止される、と解釈すべきである。

費用

連合王国およびヨーロッパ共同体委員会が当裁判所において費やした費用については、償還しない。主たる訴訟における中断までの訴訟費用については、国内裁判所が判断すべきものである。

主文

以上の理由に基づき、トルーロ労働審判所が1994年1月11日の決定によって回答を求めた問題について、次のように回答する。

1976年2月9日の欧州経済共同体指令76/207号が、雇用、職業訓練、昇進および労働条件に関して、男女平等処遇の原則を追求しようとしているという目的を考慮し、指令第5条第1項の規定は、性別再指定に関

性同一性障害者の解雇

連する理由に基づいてトランスセクシュアルを解雇することを禁止している、と解釈すべきである。

VI おわりに

トランスセクシュアルの人々は、職場において厳しい差別を受けている。労働法を専攻していない筆者が本稿でこの問題を取り上げたのは、労働法を専攻される方々に対して、この問題について関心を持ってくださるように訴えたかったからである。〔参考資料〕を参照。

本稿で紹介したヨーロッパ司法裁判所の1996年4月30日判決（P対Sおよびコーンウォール地区参事会事件）は、世界的に見て画期的な判決と思われる。

イギリスにおいては、本判決の後、「1999年性差別（性別再指定）規則（The Sex Discrimination (Gender Reassignment) Regulations 1999）」によって（1999年5月1日施行）、1975年性差別法を改正し、性別再指定を理由とする差別を明示的に禁止した。

アメリカにおいても、トランスセクシュアルの人々は厳しい差別を受けており、関連する多くの判決がある。しかし、アメリカにおける大多数の判決は、トランスセクシュアルの人々を差別・解雇することは1964年7月2日制定の公民権法の禁止する「性差別」には該当しないとしている。この点で、アメリカ法はヨーロッパ法と大きく異なっている。このため、わが国にとって模範となるであろうヨーロッパ法について、先に紹介したのである。なお、アメリカの判例については、次号において紹介する予定である。

〔参考資料〕

2001年6月18日に、トランスセクシュアル／トランスセクジェンダーの有志が、厚生労働省の南野知恵子副大臣に対して陳情を行っている。陳情内容は多岐にわたるが、そのうちの職場差別に関する部分は、次の

とおりである。この資料は、「FTM日本」主宰者であり、陳情代表者でもあった虎井まさ衛氏から頂いた。

性同一性障害者への就労差別の解消に向けた取り組みを求める陳情書

一 陳情の背景と要旨

〔陳情の背景〕

性同一性障害の当事者の中には、自らの性自認(注)にしたがった性別で生活を送り、周囲にもその性別で受け入れられている者が数多くいます。しかし、外見や生活実態上の性別と公的書類の性別が異なるため、多くの当事者が就労の機会を奪われています。また、すでに職を得ている場合でも職場でのいやがらせや差別を受ける例が数多くあり、不当な配置転換や解雇が行われる例もあります。また、平成9年の日本精神神経学会の「性同一性障害に関する特別委員会」の答申でも、性自認にしたがった性別で生活を行うことが治療を進める上での要件になっていますが、職場での性別変更が認められず、治療に支障をきたす例もあります。性同一性障害の自助支援グループに当事者から寄せられた相談内容としては、以下のような事例が報告されています。

例) —自らの性自認にしたがって生活を送っている高い職業能力や資格を持つ当事者が、履歴書の提出や面接においては「ぜひ来てほしい」と言われながら、公的書類の性別記載により性同一性障害であるとわかった途端、採用を拒否された。

—性同一性障害であることを説明して就職したが、面接時の約束と異なり、書類上の性別を強制され、いたたまれなくなって退職に追い込まれた。

—自らの性自認にしたがった性別での就労を希望したが、職場での性別変更は認められず、周囲からいやがらせを受けている。

労働分野における性差別の解消については、被雇用者の性別が就労機

性同一性障害者の解雇

会の妨げとなることのないよう、均等法の改正を始めとして多くの取り組みが行われています。性同一性障害についても、書類上の性別と生活実態上の性別の不一致が就労機会の妨げとなっている現状を改善するために、人権擁護の観点から行政の積極的な取り組みが必要と考えます。

(注) 自分が「男性である」「女性である」といった認識のこと。原因については、胎児期の性ホルモンの脳への作用など、生物学的な要因が重視されるようになってきました。

〔陳情の要旨〕

性同一性障害の当事者が、本人の職業能力や就労意欲に反して不当に差別されることのないよう、人権擁護の観点から、指針の策定をお願いします。また、性同一性障害の当事者が就労する上での雇用者または被雇用者側において各々生じる課題とその解決策について整理・検討をお願いします。

二 陳情事項

1 性同一性障害の当事者が就労する上での雇用者または被雇用者側において各々生じる課題とその解決策について、性同一性障害に関する専門的知見を有する学識経験者や、支援団体での十分な活動経験を持つスタッフなどを交えた整理・検討の成果の取りまとめをお願いします。

2 性同一性障害の当事者が就労する上での雇用者または被雇用者側において各々生じる課題を踏まえ、性同一性障害の当事者が、本人の職業能力や就労意欲に反して不当に差別されることのないよう、人権擁護の観点から、指針の策定をお願いします。

三 付記

性同一性障害に対する治療は欧米を中心に、1950年代より取り組みが進み、Harry Benjamin International Gender Dysphoria Association

による Standard of Care が国際的な治療ガイドラインとして確立しています。一方、当事者に対する人権擁護の取り組みも主要国では何らかの手段により、公的書類の性別訂正や社会的差別の禁止に関わる対応が行われています。

また、平成9年に日本精神神経学会の「性同一性障害に関する特別委員会」の答申がなされて以来、国内においても性同一性障害は公式な医療の対象となり、現在では埼玉医科大学及び岡山大学のジェンダークリニックを中心に、専門的知見を有する医師による治療が行われています。

詳しくは下記参考資料を御参照ください。

○参考資料

山内俊雄編『性同一性障害の基礎と臨床』2001,2 新興医学出版社。

石原明・大島俊之編『性同一性障害と法律——論説・資料・Q & A』

2001,5 晃洋書房

以上

平成13年6月18日

陳情代表者

東京都××××

虎井まさ衛

他 ××名

厚生労働大臣 坂口 力 殿

厚生労働副大臣 南野知恵子 殿

厚生労働副大臣 梶屋 敬悟 殿

〔付記〕 木戸先生に最後にお目に掛かったのは、強い北風の吹く寒い冬の夜のバス停でのことであった。木戸先生、浅木教授とわたしの3人でバスを待っていたが、なかなかバスが来ないため、近くの店に行き、

性同一性障害者の解雇

冷えきった身体を温めるために、3人で日本酒を飲んだ。

東欧問題の専門家である木戸先生から、旧ユーゴスラヴィア、ボスニアの内戦のお話を伺った。わたしは、従兄弟がベオグラードで死亡したというお話をした。暗く寒い冬の夜には、暗すぎる話題であった。そして、これが木戸先生とお話をした最後の機会となってしまった。当時のボスニアからは暗いニュースばかりが入って来ていたが、それにしても、もう少し明るい話題はなかったものかと、今でも悔やんでいる。

本稿の冒頭に、トリーアのマルクスの生家を訪問したときのことを記したのは、別の機会に、木戸先生とこのお話をしたことがあるためである。

木戸先生のご冥福をお祈りいたします。