

大滝・馬場人事労務研究所便り

性的少数者のトイレ使用制限に関する最高裁の初判断が示されました

◆国の対応を違法とする初判断

7月11日、戸籍上は男性で性同一性障害の経済産業省職員に対するトイレの使用制限について、最高裁第3小法廷は国の対応を「裁量権の範囲を逸脱し違法」とし、制限を不当と判断しました。

この制限は、女性トイレ使用に関する要望を受けて開かれた職員向け説明会でのやり取りを踏まえ経済産業省が決定したもので、下級審では判断が分かっていました。

◆判断理由

最高裁は「他の職員への配慮を過度に重視し、原告の不利益を不当に軽視するもので、著しく妥当性を欠く」とし、理由を次のように挙げています。

- ① 女性ホルモンの投与や《…略…》を受けるなどしているほか、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断も受けている
- ② 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
- ③ 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がわれない
- ④ 約4年10カ月の間に、上告人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

◆今後の対応

裁判官の補足意見には、使用制限について、当初の必要性は認めつつ、教育等により理解を得るための努力を行い、必要に応じて見直すなどが必要だったとすることがあります。



また裁判長は、今後、事案の積重ねを通じて指針や基準が形作られることに期待したいとしています。

精神障害に関する労災補償状況～厚労省 令和4年度「過労死等の労災補償状況」より

◆令和4年度の精神障害の労災請求件数、支給決定件数は過去最多

厚生労働省が公表した令和4年度「過労死等の労災補償状況」によれば、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害の状況について、労災請求件数は2,683件で前年度比337件の増加、支給決定件数は710件で前年度比81件の増加となっています。

この数はいずれも統計開始から過去最多となっています。

◆業種別では医療・福祉、年齢別では40～49歳が最多

業種別では、医療・福祉（請求624件、支給決定164件）が最多となっており、次いで製造業（請求392件、支給決定104件）、卸売業・小売業（請求383件、支給決定100件）が続いています。

また、年齢別では、請求件数、支給決定件数いずれも40～49歳が最多となっています。

◆出来事の類型ではパワーハラが最多

支給決定件数の出来事の類型別では「パワー・ハラスメント」が147件で最多となっています。その他、「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」や「セクシュアルハラスメント」などハラスメント関連の類型によるものが目立ち、ハラスメントに関する問題は影響が大きいことがわかります。

◆労災認定基準の改正も

精神障害の労災認定基準については、業務による心理的負荷評価表の見直し（具体的出来事にいわゆるカスタマーハラスメントが追加等）がされるなど、近く改正予定となっています。引き続き職場のハラスメント対応やメンタルヘルス対応については気をつけていきたいところです。

～今月の判例研究～

今月は、非常勤教員らが専任教員との間に扶養手当や住宅手当、賞与に不合理な待遇差があるとして損害賠償を求めた桜美林学園事件（東京地判令 4.4.12）を解説します。事案は以下の通り。Xらは学校法人Y大学の非常勤教員として就労していた。XらはXら非常勤教員と専任教員との間に、賞与、住宅手当及び扶養手当の支給に関してパート・有期雇用法第8条に違反する待遇の相違があると主張して、差額等の請求を求めて東京地裁に提訴しました。東京地裁は以下の理由でXらの請求を棄却しました。

(1) 賞与について。賞与は、算定期間における賃金の後払いや功労報償、労働意欲の向上、生計費の補填といった性質を持っているものと認められる。Xらのような非常勤教員は、教育活動のうち授業実施のみを担当し、これに伴う責任を負うにとどまる。また勤務時間が授業時間に限られ、兼職が禁止されており、実際に複数の収入源を有する非常勤教員の例も少なくない。他方、専任教員は、担当する授業科目が存在するほか、授業実施以外の教育活動（教育課程の編成等）や研究活動、大学の管理運営といった多岐にわたる重要な職務を担当し、これらの職務に伴う責任を負っている。さらに専任教員は、週5日のフルタイム勤務であり、原則として兼職が禁止されており、その収入をY大学からの給与に依存せざるを得ない立場にあり、Y大学の職務に専念することを前提として、多岐にわたる重要な職務の担当が求められている。従ってY大学にとっては専任教員に対して功労報償、労働意欲の向上や生活補填の観点から考慮する必要性が高い。以上から、賞与については、専任教員には支給し、Xら非常勤教員に支給しないことは不合理と云えないとしました。

(2) 扶養手当及び住宅手当について。扶養手当は、教職員が家族を扶養するための生活費に対する補助として、住宅手当は、教職員の住宅費の負担に対する補助として、いずれも生活保障及び福利厚生趣旨で支給されるもので

ある。専任教員は、非常勤教員とは異なり、授業実施以外の重要な業務を幅広く担っており、これらの業務に伴う責任がある一方で、原則として兼職が禁止されておりその収入をY大学から受ける賃金に依存していること、Y大学においても一定数以上の専任教員を確保する必要があることから、専任教員に生活保障及び福利厚生観点から上記手当を支給することについて合理性があるといえる。これに対し、非常勤教員は授業実施のみを職務として、授業1コマを単位とする雇用契約を締結し、兼業が禁止されていないことに照らせば、相応の継続勤務あるいは長期雇用が想定される非常勤教員の事情を考慮してもXら非常勤教員に上記手当を支給しないとしても不合理ではないとしてXらの提訴を棄却しました。

本件は私立大学の非常勤教員と専任教員との労働条件の差異がパート・有期雇用法第8条の規定に違反するか否かが争点になりました。賞与については、他の裁判例も本件の裁判例と同様の理由で不合理ではないと判断されています。扶養手当については、見解が分かれています。配偶者及び扶養家族がいることにより生活費が増加することは有期契約労働者であっても変わりがないことを理由に不支給の差別は不合理であるとする裁判例（高松高判令元7.8）があります。住宅手当についても見解が分かれています。配転可能性がある正社員と配転可能性がない有期契約社員について支給の差異があっても不合理ではない（ハマキョウレックス事件最判平成30・6・1）とする判例がある一方で配転可能性がない有期契約社員であっても住宅手当のような生活補助的給付については正社員との差異を不合理であるとする判例（科学飼料研究所事件神戸地判令和3.3.22）もあり、扶養手当と住宅手当について判例として固まっていないことに注意する必要があります（大滝）。

～今月のトピックス～

マイナンバー（個人番号）によるひもづけのミスで、個人情報漏洩した一連の問題で、個人情報保護委員会（個情委）は、マイナンバー法に基づき、デジタル庁への立ち入り検査を始めました。今後、行政指導も視野にいれ、デジタル庁による情報管理に問題がなかったかを調べる方針です。これは、制度を直接所管する行政機関に対しては異例の対応です。マイナンバーやマイナンバーカードをめぐるのは、政府が普及と利用の拡大を急ぐ一方で、他人の健康保険証や年金情報とひもづけられるなど個人情報の漏洩が相次いでいます。個情委は「デジタル庁が正確な操作手順の徹底のほか、リスク管理及び対策ができていなかった」と指摘しています。今後、健康保険証をマイナンバーカードに一元化し、今使用している健康保険証を廃止する方針のようですが、日常の業務では、保険証を紛失し再発行していただきたいとの依頼も多い状況です。私は現状のままで保険証を廃止することはリスクが大きいように思います。（馬場）