

今秋発売予定

わかりやすい職場のハラスメント新・裁判例集<令和版>



ISBN 978-4-910641-01-0

職場のハラスメントに関連する裁判の中からリーディングケースと考えられる重要判例等を「事案の概要」「結果」「判旨」に整理し、わかりやすく解説した『新・裁判例集』シリーズの最新刊です。

2000年代以降のセクハラ・マタハラ・パワハラに関する判例に加え、カスタマーハラスメントやSOGIハラスメント等も網羅した全63判例を収録。

企業に求められるハラスメント対策を進めるためにお役立ていただける1冊です。

※ Amazon Kindleストアにて電子書籍同時発売！*

A5判 500ページ 3,300円 (本体3,000円+税10%)

* <令和版>のみAmazon Kindleストアにて電子書籍を販売いたします。



【既刊2冊 好評発売中！】

『わかりやすい セクシュアルハラスメント 妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント 新・裁判例集』

『わかりやすい パワーハラスメント 新・裁判例集』

各3,300円 (本体3,000円+税10%)

発売中

図書のご注文は

<https://jiwebook.shop-pro.jp>



- 必要に応じて1冊からご購入可能です (送料、振込手数料別途)。
- 電子書籍は上記の販売サイトではお取り扱いしておりません。Amazon Kindleストアをご利用ください。
- 賛助会員は2割引いたします (電子書籍は割引対象外です)。

※21世紀職業財団の販売サイトに関するお問合せは、下記へお願いいたします。

TEL. 03-3603-8160 E-mail: info21@excell.jp (業務委託先: エクセル出版サービス)

DIVERSITY 21 ダイバーシティ21 2023 AUTUMN vol.054

編集・発行/公益財団法人21世紀職業財団 〒113-0033 東京都文京区本郷1-33-13 春日ビル3階 TEL.03-5844-1660(代) 発行日/2023年9月25日発行 制作/東誠印刷株式会社

vol.054

2023 AUTUMN

特集
これからの働き方のカギとなる
健康経営への取り組み
勤務間インターバル導入による睡眠と生産性の効果

DIVER
SITY
21

公益財団法人



多彩な力が活きる社会に

21世紀職業財団

<https://www.jiwe.or.jp>

Contents

- 3 随想
「3割」の意味
 21世紀職業財団 会長 定塚 由美子
- 4 特集
これからの働き方のカギとなる健康経営への取り組み
 ～勤務間インターバル導入による睡眠と生産性の効果～
Special Report 健康経営と睡眠衛生
 メンタルプラス株式会社 代表取締役 / 21世紀職業財団 客員講師
 和田 隆 氏
【勤務間インターバル導入企業】
 社会福祉法人 あいの土山福祉会
 ソフトバンク株式会社
- 12 情報コーナー
「令和5年版 男女共同参画白書」の概要について
 新たな生活様式・働き方を全ての人の活躍につなげるために
 ～職業観・家庭観が大きく変化する中、「令和モデル」の実現に向けて～
 内閣府 男女共同参画局
- 16 連載
裁判例とその解説
 トランスジェンダーである職員に対する
 トイレ使用制限等が違法と判断された事例
 安西法律事務所 弁護士 本田 敦子
- 20 Pick Up
サンプル動画でオーダーメイド研修を体験しませんか？
- 22 財団発! NEWS & TOPICS
 ～実践感覚が身につく!～
「ハラスメント相談担当者セミナー 応用実践編」
12月7日オンライン開催!

※本誌記事の無断掲載、転載を禁じます。

随想 Random Thoughts

「3割」の意味



21世紀職業財団
会長 定塚 由美子

女性役員を3割以上にしよう、という政府目標があります。なぜ「3割」なのでしょう？

本年6月、政府は、東証プライム上場企業の女性役員比率を、2030年までに30%以上とすること、また、2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める目標を設けました。7月末には、東京証券取引所からも同じ目標が企業行動規範の「望まれる事項」として規定されることが公表されました。プライム企業の女性役員数は2810人(13.3%)と急速に増加してきましたが、3割以上の企業は68社で、まだ全体の3.7%にとどまっています(8月4日付け日本経済新聞より)。

なぜ「3割」を目標にするのでしょうか。

意思決定の場に女性を増やしていく際に、集団の中で存在を無視できない、発言権が確保できるグループになるための分岐点があり、それを超えたグループを「クリティカル・マス(Critical Mass)」と呼びます。その分岐点が30%であるという考え方に基づくものです。もちろん、1人でも2人でも存在意義はあると思うのですが、極端に少ない割合の場合、女性の意見が通りにくく象徴的存在にとどまってしまう場合も多いと言われています。

国際社会においては、1990年の「国連ナイロビ将来戦略勧告」において、指導的地位における女性割合を30%にするという目標が合意されました。日本でも、2003年に「指導的地位に就く女性の割合が2020年までに少なくとも30%となることを期待する」という政府の目標が

掲げられました。それから20年、政治の世界でも経済の世界でもいまだにこの目標は達成できていません。

日本の目標は罰則のない努力目標ですが、欧米では罰則を伴うクォータ制を導入した国も増えてきています。フランスは、憲法を改正して2011年に取締役クォータ法を制定、ドイツでは、2015年に監査役会にクォータ制を導入しています。役員女性比率はフランスで45.3%、ドイツで36.0%などと既に3割を大幅に上回っています。米国カリフォルニア州でも、2018年に取締役クォータ制を州法で導入しました。

女性役員を増やし、多様性を高めることは、企業にとって投資家へのアピールとなるだけでなく、さまざまなダイバーシティ効果が得られます。私も社外役員を務めておりますが、女性社外役員はしがらみにとらわれず積極的に発言する人が多く、男性も含めて議論の多角化、活性化につながる、社内の女性への影響も期待できるなどのメリットも感じています。

21世紀職業財団では、女性役員育成に向けて年間プログラム「Next Step Forum」を運営していますが、先日、10周年記念の卒業生の会が開かれました。プログラム卒業生の方々が、執行役員ほか重要な職に就いて活躍されていていっしょることを頼もしく感じました。女性役員の増加に向け、パイプラインを作って育成することの効果を感じていただいている企業の方も多いのではないのでしょうか。「3割」への道も見えてきた気がします。

これからの働き方のカギとなる健康経営への取り組み ～勤務間インターバル導入による睡眠と生産性の効果～

勤務終了から次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設ける「勤務間インターバル」への取り組みは、働く人の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、2019年4月から制度の導入が企業の努力義務となっています。

また、過労死を防ぐ国の施策をまとめた「過労死防止大綱」には、社会問題となっている長時間労働による過労死や健康被害の防止を図るための重要な施策の1つとして勤務間インターバルを位置づけ、2025年までに同制度の導入企業（労働者30人以上）割合を15%以上にするとの数値目標が掲げられています。

今号では、ストレスマネジメントやメンタルヘルス対策に関する多くの研修実績を持つ当財団客員講師の和田隆氏によるレポートと、勤務間インターバルをはじめ健康経営に取り組まれている2社の事例をご紹介します。

Special Report

健康経営と睡眠衛生

和田 隆 氏



Profile

メンタルプラス株式会社 代表取締役 / 21世紀職業財団 客員講師

企業を中心に警視庁、東京消防庁、文部科学省、日本体育大学(非常勤講師)、県庁、教育委員会等で、ハラスメント防止、睡眠マネジメント、メンタルヘルス対策等をテーマに3,000回以上の講演、研修実績があり、受講者は15万人以上。主な著書に『最新パワハラ対策完全ガイド』『仕事のストレスをなくす睡眠の教科書』『自分の殻は中から破れ!』等があり、パワハラ対策の専門家として、映像出演、メディア実績も多数ある。現在、横浜と札幌の2拠点生活をしながら、全国の企業の健康経営と働く人のウェルビーイング向上を支援している。

【兼職】
東京消防庁消防学校講師、札幌観光大使
【保有資格】
公認心理師・1級キャリアコンサルティング技能士・シニア産業カウンセラー・ハラスメント防止コンサルタント・睡眠改善インストラクター

社会の24時間化が生体リズムの乱れを生み、睡眠の問題を引き起こしている。睡眠を妨げる環境による睡眠不足や不眠の問題を防ぐためには、一人ひとりに睡眠をマネジメントする能力が必要であり、健康経営を推進する企業には、従業員への睡眠衛生教育が求められている。

日本人の睡眠時間は世界で最も短い

総務省の調査によると、日本人の睡眠時間は一貫して減少していて、3人に1人が睡眠に問題を抱えているといわれている。睡眠時間の国際調査(表1)を確認すると、日本人の平均睡眠時間は7時間22分で、OECD加盟国に中国・インド・南アフリカを加えた33カ国中最も短く、33カ国の平均睡眠時間の8時間25分と比較すると、1時間以上も短いことが判明している。男女別では、日本人の男性7時間28分、女性7時間15分で、男女ともに、睡眠時間は最も短く、女性の睡眠時間が男性より短いのは、女性が家事や育児、介護などの負担を担っている傾向や男女の意識の問題等が考えられる。

【表1】

順位	国名	平均睡眠時間
1位	日本	7時間22分
2位	韓国	7時間51分
3位	スウェーデン	8時間02分
4位	デンマーク	8時間08分
5位	アイルランド	8時間11分
6位	ノルウェー	8時間12分
7位	オーストリア	8時間18分
8位	ドイツ	8時間18分
9位	メキシコ	8時間18分
10位	ギリシャ	8時間20分

出典：OECD,2021
OECD加盟30カ国および中国・インド・南アフリカ

1日に何時間の睡眠時間が必要か

1日に必要な睡眠時間は、体質によって異なるが、アメリカの国立睡眠財団が推奨している年齢別睡眠時間(表2)を確認すると、「望ましい睡眠時間」は、生後3か月までの乳児が14~17時間と最も長く、学生やビジネスパーソン(18~25歳、26~64歳)は7~9時間、65歳以上は7~8時間としている。限界最短睡眠時間と限界最長睡眠時間の記載があるとおり、睡眠時間というのは、短すぎても長すぎても問題が生じやすい。睡眠時間が短いと睡眠負債(次ページ5行目参照)が蓄積し、長過ぎると睡眠の質を低下させるため、自分の体質に合った睡眠を取ることが大切だ。現在の睡眠時間が適切かどうかは、日中の活動に支障があるか、ないかがひとつの判断基準になる。

【表2】

年齢	限界最短睡眠時間	望ましい睡眠時間	限界最長睡眠時間
0~3カ月	11~13	14~17	18~19
4~11カ月	10~11	12~15	16~18
1~2歳	9~10	11~14	15~16
3~5歳	8~9	10~13	14
6~13歳	7~8	9~11	12

年齢	限界最短睡眠時間	望ましい睡眠時間	限界最長睡眠時間
14~17歳	7	8~10	11
18~25歳	6	7~9	10~11
26~64歳	6	7~9	10
65歳~	5~6	7~8	9

出典：米国 国立睡眠財団,2015

健康経営と健康意識

精神・神経科学振興財団と日本睡眠学会が協力して3月18日と9月3日を春と秋の「睡眠の日」として、十分な睡眠をとることで健康増進につなげる睡眠教育の啓発活動を行っている。企業でも睡眠重視の考えが広まっていて、健康経営や働き方改革等の取り組みとして、残業時間を抑制して、早く帰宅することを奨励する企業も増えている。しかし、残業時間が少なくなっても、その分、ゲームやSNSをしたり、ソファに寝転んでお菓子を食べながらネット動画をみている等、健康とは真逆の生活をしている可能性もある。家や帰宅途中でお酒を大量に飲んでしまう人もいだろう。コロナ禍の前には、仕事が終わった後、すぐに家に帰らないでフラフラしている人、通称「フラリーマン」と呼ばれる社員が増えていることが話題になった。残業時間を削減すれば、削減された時間がそのまま睡眠時間にプラスされるわけではない。従業員一人ひとりの意識と行動変容を促してこそ、実効性のある健康経営を実現できる。

睡眠負債のリスク

国土交通省では2018年4月、バス・タクシー・トラックなどの事業者に対して、運転者の睡眠不足による事故の防止をいっそう推進するため、乗務前にドライバーが睡眠不足かどうかをチェックする項目を加えることを義務化した。睡眠不足で運転することは、飲酒運転と同等のリスクがあることが調査によって明らかになっているからだ。

①「旅客自動車運送事業運輸規則」及び「貨物自動車運送事業輸送安全規則」の一部改正

- ・事業者が乗務員を乗務させてはならない事由等として、睡眠不足を追加します。
- ・事業者が乗務員の乗務前等に行う点呼において、報告を求め、確認を行う事項として、睡眠不足により安全な運転をすることができないおそれの有無を追加します。
- ・運転者が遵守すべき事項として、睡眠不足により安全な運転をすることができない等の睡眠不足により安全な運転をすることができないおそれの有無を追加します。

②「旅客自動車運送事業運輸規則の解釈及び運用について」及び「貨物自動車運送事業輸送安全規則の解釈及び運用について」の一部改正

点呼時の記録事項として、睡眠不足の状況を追加します。

(国土交通省HPより一部抜粋)

睡眠不足は、肥満の原因にもなる。スタンフォード大学等の研究によると、睡眠時間が短いと、グレリンという食欲増進ホルモンが増加し、反対に食欲抑制ホルモンであるレプチンが減少することがわかっている。つまり、短い睡眠は「強い空腹感→食べ過ぎ→肥満」という悪循環を体内に作り上げてしまうのだ。肥満の問題だけでなく、睡眠は免疫システムと関わっているため、睡眠の問題は、あらゆる病気を誘発するリスクを高める。

日々の睡眠不足が借金のように蓄積された状態を「睡眠負債」という。睡眠負債は、自覚症状がなく、知らないうちに蓄積していくが、返済は可能である。ただし、まとめて返済することができない。これが睡眠負債の特徴だ。睡眠負債をチェックする方法は、いつもと同じ時間に就寝し、目覚まし時計をセットしないで寝てみる。いつもより長く眠ってしまった場合、睡眠負債が溜まっている可能性がある。家庭の事情等で十分な睡眠が取れない人は、午後の眠気対策として、昼休みのパワーナップをお勧めする。パワーナップとは、短時間の仮眠のことで、脳の疲労回復、ストレス軽減、認知的機能アップ、ヒューマンエラー防止等に効果があるといわれている。パワーナップの注意点は、日中深い睡眠を取ると、覚醒に時間がかかり、夜の深い睡眠が減るため、20分以内で実施するのがポイントだ。ただし、年齢によってパワーナップの時間を調整する必要がある。高齢者は深い睡眠に入るまでに時間がかかるため、30分以内とし、20代前半までの若い世代は、深い睡眠に入るのが早いため、15分以内を目安にするとよい。

睡眠とメンタルヘルスの関係

うまく眠れない。夜中に起きてしまう……。こうした状態が長く続くと、本来なら疲れをとりストレスを解消する睡眠がストレスの原因になってしまう。また、強いストレスを抱えていると不眠になりやすくなるため、睡眠とストレスの2つを適切に管理することが大切だ。睡眠の問題は自覚しにくく、他人からもわからないため、職場での声かけをおすすめしたい。調子の悪そうな人に「大丈夫?」と声をかけても、聞かれたほうは心配をかけたくないで「大丈夫」と答えてしまうことがある。しかし、「眠れている?」と聞けば、相手も答えやすくなり、「眠れている」「眠れていない」と具体的な答えが返ってきやすくなる。

ラインケア研修では、体調の悪そうな部下に「大丈夫?」ではなく、「眠れている?」と問いかけることを管理職にすすめている。この一言が、メンタルヘルス不調の早期発見、早期対応につながることもあるからだ。

新入社員に睡眠衛生教育を

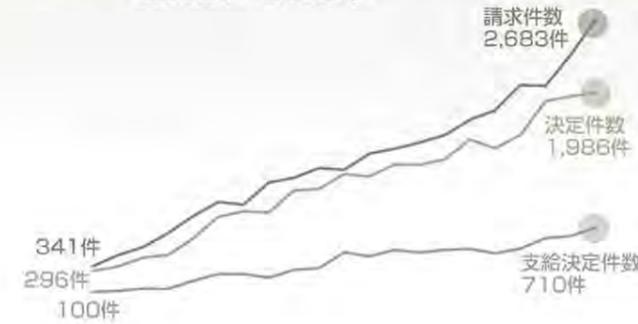
睡眠不足と不眠は別物である。睡眠不足は、「眠ろうと思えば眠れるけれど、自分の意志で睡眠時間を削っている」不適切な睡眠習慣だ。SNSやゲームに夢中になっている若い人ほど睡眠不足になりがちだ。一方、不眠というのは、「ちゃんと眠りたいのだけれど眠れない状態」のこと。寝つきが悪い、夜中や早朝に何度も目が覚めてしまう、熟睡できないなどがそれにあたる。睡眠不足という不適切な睡眠習慣が、結果的に眠ろうと思っても眠れないという不眠に陥るリスクを高める。学生時代に夜型生活をしてきた新入社員は、平日は会社があるので早めに起床するが、週末は昼過ぎまで寝てしまう。このような人は、社会的ジェットラグ(時差ぼけ)を引き起こし、体調が徐々に悪化していき、プレゼンティーズム*に陥りやすい。適切な睡眠習慣は、先輩や上司を見ている身にも身に付くものではない。新入社員研修では、ビジネスマナーやロジカルシンキングだけでなく、生活習慣の整え方も学んでほしい。

*プレゼンティーズム(疾病就業):WHO(世界保健機関)によって提唱された概念で、健康と労働パフォーマンスに関する指標に基づき、健康問題の理由により生産性が低下している状態を指す。

パワハラと睡眠負債

最近では、上司からパワハラを受けて、部下が不眠になり、適応障害やうつ病を発症したというケースが増えている。実際、2022年の精神障害の労災について、請求件数、決定件数、支給決定件数いずれも過去最多を更新しているが、労災の請求件数2,683件のうち、労災が支給された710件の内訳を見ると「パワハラを受けた」という出来事が最も多く147件という結果だ。(表3・表4)

【表3】精神障害の労災請求・決定件数等の推移
2002年～2022年



【表4】2022年 精神障害の出来事別支給決定件数 710件

順位	出来事(上位10の出来事)	件数
1	パワハラを受けた	147
2	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	89
3	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	78
4	同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた	73
5	セクシュアルハラスメントを受けた	66
6	特別な出来事	61
7	(重度の)病気やケガをした	42
8	2週間以上にわたって連続勤務を行った	38
9	上司とのトラブルがあった	23
10	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	21

出典:厚生労働省,2022「精神障害の労災補償状況」

パワハラが社会問題化し、研修を実施している企業が多い今、多くの上司はパワハラを起こさないように注意している。しかし、なぜ、感情的になって部下にパワハラをしてしまうのだろうか。ここに睡眠負債が関係している可能性がある。睡眠不足の状態では、脳の感情中枢である扁桃体の働きが盛んになり、感情や行動の制御を担っている前頭前野の働きは低下し、キレやすくなる。自分の感情と上手に付き合うには、自分に合った睡眠習慣をもつことが大切だ。

交代勤務者への睡眠衛生に関心が高まっている

製造業を中心に交代勤務者向けの睡眠マネジメント研修の依頼が増えている。研修の目的は、「夜勤=ブラック」のイメージをもつ学生が増え、採用が年々難しくなっている」「交代勤務が合わなくて退職する若手が増えている」という課題を解決するためだ。実際、交代勤務者は、生体リズムの乱れや睡眠不足により、日勤の出社時は「眠い」、夜勤の出社時は「体がだるい」「疲れている」という症状を訴える人が多く、症状が悪化すると、職務遂行に支障を来す場合もある。特に、深夜2時～5時の間は、強い眠気が生じやすく、タクシー、トラック運転手の事故も多く発生しているデータもあることから、安全配慮義務の観点から対策が必要である。筆者は、安全衛生と人材採用の対策として、交代勤務者への睡眠衛生教育を実施し、その取り組みを学校、学生に紹介することを企業に提案している。

睡眠はすべての問題を解決する

睡眠不足の状態というのは、ウイルス対策ソフトをインストールしていないパソコンで、インターネットにアクセスするようなものだ。睡眠の問題は、免疫機能を低下させるため、いつ心身に不調が現れてもおかしくない脆弱な状態を引き起こす可能性がある。

日本においてはこれまで睡眠について学ぶ機会がほとんどなく、仕事が忙しくなれば睡眠時間を削ることが当たり前の社会となっていた。働き盛り世代の自殺者数や精神障害による労災の補償件数について依然として高水準が続く今、人間の生命の基礎を作る睡眠と真摯に向き合うことが求められている。

WHOは、健康について、「健康とは、病気ではないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあることをいう。」と定義している。3つの健康すべてを満たすためには、人間の欲求の土台部分にある「睡眠欲求」を満たすことが重要だ。企業は、睡眠衛生を軸に健康経営を推進することによって、従業員一人ひとりの睡眠マネジメントに良い影響を与え、職場におけるメンタルヘルスケア、ハラスメント防止、生産性の向上につながるだろう。

睡眠は健康だけでなく 仕事のモチベーションにも影響する重要な課題と捉え、 業務改善と併せて勤務間インターバルを導入

人材確保のためにも 職員が働きやすい環境の整備を推進

滋賀県甲賀市で特別養護老人ホーム「エーデル土山」を運営する社会福祉法人あいの土山福祉会。介護業界では人材不足が慢性化しており、同施設においても離職率の高さが深刻な課題となっていた。

「私が施設長に就任した10年ほど前は、正直、会社全体で改革をしていかなければ事業が成り立たず潰れてしまうかもしれない、というところまで追い込まれていました。再生計画みたいな形で人材確保対策室というプロジェクトチームを立ち上げ、労働環境改善と業務改革に取り組んでいきました。そう話すのは、法人事務局施設長の廣岡隆之氏。職員の定着率を上げるためには、職員が働きやすい職場環境であることが重要と捉え、退職理由の分析を行い、現状の課題を洗い出し、改革を進めていった。

施設は365日24時間体制のため、職員は早出・遅出、夜勤など、多様なシフト形態での交代勤務を行っており、定時を超えた長時間の勤務や夜間の緊急対応などが生じると、翌日のシフトによっては、いったん帰宅してもまたすぐに出動しなければならない状況が起こることもしばしば。対応策を模索していく中で、海外の企業で広く浸透し、特にEU諸国においては義務化されていた勤務間インターバル制度を知ったという。

「私自身、ストレスを抱えて睡眠をとることができなくなったことがあり、身をもって睡眠の重要性を実感していました。睡眠



職場の様子

は健康だけでなく、仕事のモチベーションにも影響します。職員にもオンとオフの切り替えをしっかりとってもらう必要性を感じました。組織としても働く人が充実した深い眠りにつくことができるように考えていく必要があると思っています」と話す廣岡氏。2014年から職位や職種にかかわらず全職員を対象に12時間以上とする勤務間インターバルを導入した。

緊急時の対応による インターバル時間の確保が課題に

同法人では、介護業界の離職要因の主な3つである①「残業」による長時間労働、②「腰痛」をはじめとする身体的疾患、そして③「メンタル不調」、これらを完全撤廃しようという「トリプルゼロ」の方針を掲げており、具体的には介護用リフトを施設に完備したり、ツールを活用した業務効率化の推進や「ムリ・ムラ・ムダ」を省くことを目的とした定例会を毎月実施して検証を行う等、職員の業務負担を軽減するための対策を講じている。勤務間インターバルも働き方改革の一環として導入した。

「長時間労働などによってオンとオフの切り替えができずに緊張状態が長く続くと、眠りの質が悪くなってメンタル不調をきたしてしまいます。勤務間インターバルを設けることで、良い睡眠が良い働き方にもつながります」と廣岡氏。

制度を導入する上で最も苦労したのは、夜間に緊急出動した職員のインターバル時間の確保。そこで、緊急出動した翌日は有給の特別休暇を付与する仕組みを就業規則に盛り込むとともに、常勤職員を増員して余剰人員を常に確保することで、緊急時にも人材不足に陥らない工夫を行った。余裕のある人員体制により、緊急対応に当たった職員が休暇を取得しやすくなっただけでなく、子どもの急な発熱等にも対応することが可能となった。

職場が変わってきたことを実感できると 推進への好循環に

導入するだけでなく、制度をうまく運用していくためには、就業規則や給与規程などにしっかり組み込み、制度との紐付けをワンセットで行うことも重要だと話す廣岡氏。

同法人では、毎月15分ほど職員が役職者と1対1の対面で「トーキング」（個人面談）を実施し、勤務間インターバル導入

特集 これからの働き方のカギとなる健康経営への取り組み ～勤務間インターバル導入による睡眠と生産性の効果～

時には、健康や睡眠が職員にとってプラスになる取り組みであるということ、このトーキングの中で職員一人ひとりに周知を図った。「一斉メールを送るだけでは制度の趣旨もなかなか伝わりにくいと思います。直接、職員に説明していくことでわりとすんなり腹落ちできたようで、理解してもらいやすかったですね」（廣岡氏）。

職員への周知を促すツールとしては、健康推進BOOK「健康経営2023」を作成。「あなたの意識が未来を変える!」とのトップメッセージとともに、生活習慣改善の4つの柱のひとつとして睡眠の重要性を掲載している。また、がんの予防についての支援のほか、運動習慣率、喫煙率、飲酒等の健康に関することを数値化して、「健康経営目標」として掲げる数値目標を達成できるよう職員に健康増進への行動を促す等、生活習慣改善のサポートを行っている。

「ただ単に、職員に休めと言っても、なかなか休めるものではありません。やはり最初の入口でどれだけ丁寧に時間をかけて、しっかりと理解して活用してもらえるか、ということが改革を進めていく上でのポイントになると思います。結果となって自分たちの職場が変わってきたことを実感できると、『上の人たちは自分たちのことを考えてくれている』という意識の変化にもつながり、推進への好循環が生まれます」（廣岡氏）。



健康増進BOOK「健康経営2023」

職員の勤務状況を見える化し、 コロナ禍で先の見えない不安を払拭

コロナの感染が拡大していった2020年頃から、同施設においても日々の混乱や、突発的な人材不足に陥った。一部の人に出勤が重なってしまうなど、全職員が通常通りの勤務ができるようになるまでは体制を整えるのも非常に苦労したという。「で

すが、コロナがあったからといって、これまで築いてきた制度をなくすわけではありません。連続出勤になってしまった職員たちには、シフトが回るようになってから長期休暇を取ってもらったりしてバランスを取りました」（廣岡氏）。

この状態がいつまで続くのだろうかという先の見えない不安を抱える職員のために、「今、休んでいるこの職員は何日に復帰できます」という状況を随時確認しながら一覧にして毎日更新。勤務状況の見える化を図ったことで、「今は大変だけれども、この3日間を乗り切ったら、この人が復帰してくる」という見通しが立てやすくなり、職員の安心感につながった。

“働きやすい職場”を内外に発信する ことが人材確保にもつながった

勤務間インターバルの導入から10年近くが経ち、「トリプルゼロ」の取り組みとの相乗効果により、2014年には10%を超えていた離職率がその半数にまで減少。全国の介護事業所の平均離職率を下回っている。また、毎月のトーキングを通じて仕事だけでなく家庭の悩みも含めて、職員の日々の悩みやストレスの状態を聞き取り、対応しているとのこと。最近ではメンタル不調を理由に辞める職員もゼロだという。

将来、介護施設の労働者不足はますます深刻になっていくと言われる中であって、隣市に施設を新たにオープンし、現在は3カ所で特別養護老人ホームを運営。「当法人の場合は地域的にも人材が集まりにくかったのですが、今はありがたいことに、いずれの施設にもいい人材が集まってくれています。職員が働きやすい職場づくりに取り組んでいることを内外に発信していることも効果となっています。やり方次第では、この介護業界にも人材が集まることを実感しています。今後ますます人材を確保できない時代になってくると思いますので、企業としては健康経営をより強化し、一層、職員を大切にしていけるための労働環境改善と業務改革に向けて取り組みを進めていく必要があると考えています」（廣岡氏）。

DATA

社会福祉法人 あいの土山福祉会

認可：1996年11月
本社所在地：滋賀県甲賀市土山町北土山2057
事業内容：特別養護老人ホーム、デイサービスセンター、ショートステイ、居宅介護支援事業所等
従業員数：109名（男性36名、女性73名）

※2023年8月現在

健康経営のリーディングカンパニーとして、 社員の健康維持・向上と働き方改革を推進

全社員の勤怠状況を分析し インターバル時間を検討

通信サービスを中心に最新テクノロジーを活用したさまざまなソリューションを展開するソフトバンク株式会社。2019年度から全社員を対象に本格運用を開始した勤務間インターバルについては、導入以前から経営層も交えてインターバル時間を含めた様々なケースを想定し検討を行ってきた。「他企業の事例も参考にしつつ、全社員の勤怠システムから月間約30万件の社員の勤怠レコードの終業時刻から翌日の始業時刻までの記録をつぶさに分析し、インターバル時間を検討していきました」と人事部の増田新平氏。社員の健康面を考え、睡眠を約6時間、往復の通勤に約2時間、起床・就寝前の準備で約2時間程度が休息時間に必要最低時間と算出し、10時間以上のインターバル時間を基準として運用を開始した。

同社では、労働安全衛生法の義務化に先んじてストレスチェックの実施や、産業医といつでも面談できる環境の整備など、それまでも社員の健康確保に取り組んでおり、働き方改革においても2009年にモバイルワークの一斉導入や2012年にペーパーレス化を行ってきた。そうした脈々とした流れの中で、2017年からは働き方改革の推進への機運が社会的にも高まり、同社においてもITを駆使して、社員がよりスマートに楽しみながら働く『Smart & Fun!』の実現に向けた取組みを推進。コアタイムのないスーパーフレックス制度を1万人規模で導入し、業務効率化により創出できた時間を自己成長のために有効活用してもらうための支援金の支給なども行っている。

ほかにも在宅勤務の拡充(2018年度全社拡大)や副業の解禁など、社員の働き方が多様化する中で、働きやすい環境の整



これまでの主な働き方改革の経緯

備や健康経営へのニーズがさらに高まったことから、2018年9月にトップによる「健康経営宣言」とともに、就業規則に健康経営を盛り込んだ。2019年4月には労働時間等設定改善法の改正で企業の努力義務と明示されたことも勤務間インターバル導入の大きな契機になったという。

休息時間を確保できていない状況が 続く場合はアラートで通知する仕組みに

繁忙や閑散に応じた柔軟な働き方を可能とすることを目的としたスーパーフレックスタイム制度が全社に浸透しつつある中で、確実に日々の休息時間を確保することを目的とする勤務間インターバルの導入には、当初、制度として相反する側面にどう対応するか難しさもあったと話す増田氏。「基本的には勤務間インターバルを義務として徹底していますが、公共インフラでもある通信事業者として、基地局のメンテナンスは欠かせません。勤務間インターバルの趣旨には賛同する一方で、どうしても重点的に業務に時間をかけて一気に進めていくことが必要な場面も生じる中で、勤務間インターバルを導入して一律に毎日10時間のインターバルを空ける制度の導入は問題ないのかというところは、一部の声としてあったのは事実です」と話す。実際に障害が起これば昼夜問わず緊急対応が必要な事態の発生や、どうしても突貫でサービス要件や仕様を変更しなければならない場合もあるため、上長の承認のもと例外措置を設けて対応していったという。

「インターバル時間を確保できないのは月20営業日のうち一度だけなのか、何度もあるのか、というところは見るようにして、確保できていない状況が毎月続いているような場合はメールでアラートが自動配信されます」と(増田氏)。上長による報告と事後ケアを行い、総労働時間の中でのバランスを取るようにもらうほか、必要に応じて産業医の面談を案内している。

Well-being推進室が主体となって 健康・睡眠の課題を分析し対応

2018年の健康経営宣言により、その後、CHRO(チーフヒューマンリソースズオフィサー=最高人事責任者)の直下にWell-being推進室を設置。健康経営のリーディングカンパニーとして、

特集 これからの働き方のカギとなる健康経営への取組み ～勤務間インターバル導入による睡眠と生産性の効果～

最先端のAI・ITを積極的に活用し、社員とその家族の健康維持・増進に取り組んでいる。

社員の睡眠に関しては、指標目安として健康診断の間診項目の確認や、全社員を対象に健康意識調査アンケートを実施している。Well-being推進室 保健師の長堀美代子氏は「これらを分析して、睡眠による課題がないかどうか健康リテラシーやプレゼンティーズムなどの状況確認を行っています」と話す。

アンケート結果からは、コロナ禍で在宅勤務が増えたことにより、睡眠時間が長くなったと感じている社員が多くなったとのことだが、「睡眠の質という部分では課題が上がっていたので、2021年に『睡眠セミナー』をグループ会社と合同で開催し、睡眠についての知識を深めてもらいました。ご家族と一緒にセミナーをご視聴いただいた社員もいます。こうした取組みを続けていくことで、社員全体に何かしらの意識につながればと思っています」と(長堀氏)。

睡眠課題を感じている人は 自身のパフォーマンス低下を実感

「健診結果とあわせて見ていくと、ここ最近の新たな傾向として睡眠に関連する健康課題が出てきていること、あわせて睡眠の質を高めることに社員の関心も高まってきているということが分かってきました」と長堀氏。睡眠課題を感じている人は自身のパフォーマンス低下を実感しているという。そこで、睡眠の習慣を見直すことを目的としたセミナーや、睡眠の質を高めるための各種施策を新たに検討中とのこと。

また、心身の健康だけでなく、働きがいに関する項目をKPIと設定して、「健康管理」「安心安全な職場環境」「健康維持・増進」の3つのアプローチから各健康指標をモニタリングして業務改善を図っている。「体調不良による業務効率化低下を感じる日数」が月に2日以下との回答は、2019年の80%から上昇し、2021年度以降は2年連続で85%を推移している。「プレゼンティーズムの変化は睡眠の課題だけが理由ではないと思います。ですが、勤務間インターバルを含めた働き方改革と健康経営に取り組んでいる結果が数値として現れているのではないかと感じています」と(長堀氏)。

これらの取組みにより、今年、経済産業省と東京証券取引所が主催する『健康経営銘柄2023』の初選定を受けた。「意

識調査をする中でも、社員に健康経営への意識の高まりや当社の施策が浸透していると感じています。ただし、社員の皆さんが、こういった取組みによる効果の実感までには至っていないと思う部分もあります。今までは広く全社員に向けて施策を打ってきたところがありますが、これからは、もう少し深く掘り下げて、全体的なボビュレーションアプローチとして取り組んでいくか、場合によってはターゲットを絞って社員自身にも効果を実感してもらえるような取組みを進めていく必要があると感じています」と(長堀氏)。

フィジカルとメンタルの両面から 健康経営に取り組む

同社では、毎年10月をこころとカラダの健康月間として、今年は「睡眠の習慣を見直そう」というテーマを軸に、イベントを実施予定。また、2021年からは、年2回ウォーキングイベントも開催している。昨年秋の開催分からは、子会社であるヘルスケアテクノロジーズ株式会社が開発したヘルスケアアプリ「HELPO(ヘルポ)」を活用しており、参加の手軽さから前回の3倍以上となる3,000名近くの社員の参加があった。

「勤務間インターバル制度の導入だけで健康経営や働き方改革を実現できるものではないと思います。健康経営に関しては、睡眠に限らず、食事や運動のほか、女性の健康にも注目が集まっているので、その辺りにも注力して、フィジカルとメンタルの両面から支援を行っています。また、当社では、当初喫煙率が全国平均と比較して高い数値であったことから、禁煙外来の費用補助のほか、昨年は禁煙チャレンジプログラムを追加で実施しました。SDGsのマテリアリティに対するKPIとしても喫煙率の低下を掲げているので、引き続き取り組んでいきたいと考えています」と(長堀氏)。

DATA

ソフトバンク株式会社

設立：1986年12月9日
本社所在地：東京都港区海岸1丁目7番1号
事業内容：移動通信サービスの提供、携帯端末の販売、
固定通信サービスの提供、インターネット接続サービスの提供
従業員数：19,045名※単体

※2023年3月31日現在

「令和5年版 男女共同参画白書」の概要について

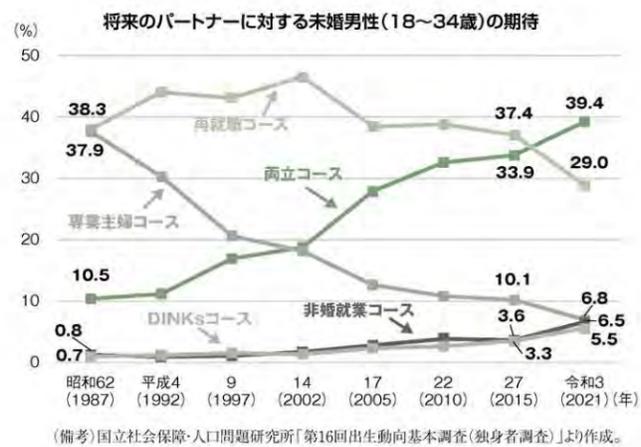
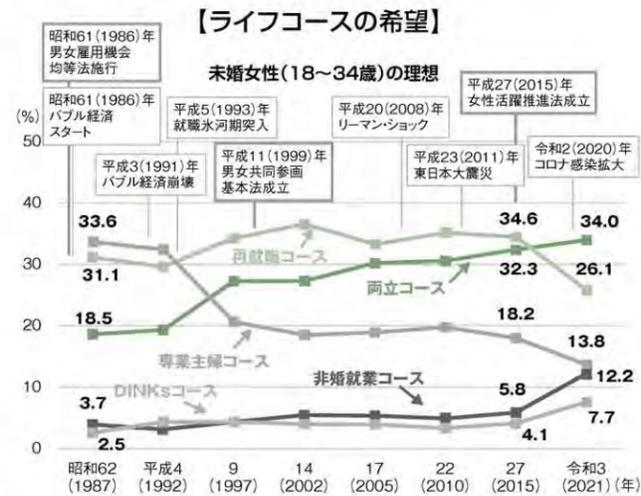
新たな生活様式・働き方を全ての人の活躍につなげるために
～職業観・家庭観が大きく変化中、「令和モデル」の実現に向けて～

内閣府 男女共同参画局

人生100年時代を迎え、我が国における家族の姿は変化し、人生は多様化している。しかし、我が国においては、有償労働時間が男性、無償労働時間が女性に大きく偏るなど、依然として、固定的な性別役割分担が残っている。

近年、主に若い世代の理想とする生き方は、変わってきている。このような変化を捉え、我が国の未来を担う若い世代が、理想とする生き方、働き方を実現できる社会を作ることが、今後の男女共同参画社会の形成の促進において、重要である。このことが、家族の姿が変化し、人生が多様化する中で、全ての人の活躍にもつながるものと考えられる。

今こそ、固定的性別役割分担を前提とした長時間労働等の慣行を見直し、「男性は仕事」「女性は家庭」の「昭和モデル」から、全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会、「令和モデル」に切り替える時である。



第1節 働き方や就業に関する意識の変遷、家事・育児等・働き方の現状と課題

- 時代の変遷とともに働き方や就業に関する意識が変わってきている。
- 女性の働き方、男性の家事・育児参画についても変わりつつある。
- しかし、我が国では、依然として、有償労働(仕事)時間が男性、無償労働(家事関連)時間が女性に大きく偏っている。
- 背景に、昭和の高度成長期に確立された、長時間労働や転勤等を当然とする働き方を前提とした雇用慣行の存在の影響がある。
- 家事・育児等の負担が女性に偏ること、長時間労働の慣行が変わらないことで、我が国の女性の社会での活躍の遅れや、男女間賃金格差など、社会に様々な歪みが生じている。
- 伝統的な性別役割分担意識や長時間労働等の慣行は、男性の生活や健康にも影響を与えている。

・妻の就業形態に関わらず、夫の帰宅時刻(平均)は妻よりも遅く、夕食開始時刻(平均)と近接していることから、夕方以降の家事・育児等は妻が主に担っていることが分かる。

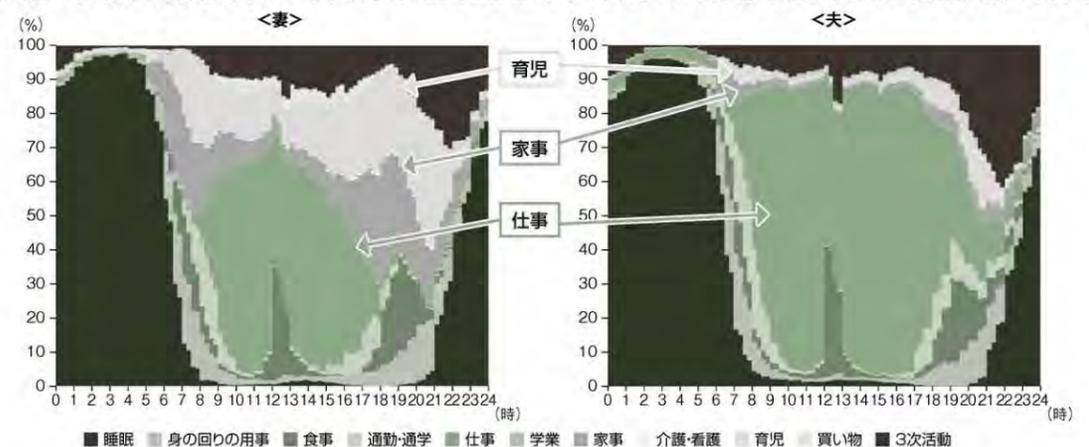
図表1 末子の年齢が6歳未満の妻・夫の主な行動の平均時刻(平日、子供のいる世帯)



(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
 2. 「専業主婦世帯」は、夫が有業で妻が無業の世帯。
 3. 「起床」は、0時以降、12時前に始まり、60分を超えて続く最初の睡眠の終了時刻。なお、睡眠と睡眠の間の睡眠以外の行動が30分以内の場合は、睡眠が続いているとされている。「朝食」は、4時以降、11時前に始まる最初の食事開始時刻。「夕食」は、16時以降、24時(翌0時)前に始まる最初の食事開始時刻。「就寝」は、17時以降、36時(翌12時)前に始まり、60分を超えて続く睡眠の開始時刻。該当の睡眠が2行動以上ある場合は、睡眠継続時間が最長の睡眠(継続時間が同じ場合は、早く現れる方の睡眠)の開始時刻としている。なお、睡眠と睡眠の間の睡眠以外の行動が30分以内の場合は、睡眠が続いているとされている。「出勤」は、0時15分以降、24時(翌0時)前に始まる最初の仕事の前にある通勤・通学の開始時刻。最初の仕事の前に通勤・通学がなく、他の仕事の前に通勤・通学がある場合は最初の仕事を前日からの仕事又は持ち帰り仕事とみなし、その次に現れる仕事の前の通勤・通学の開始時刻としている。他の仕事の前に通勤・通学がない場合は最初の仕事の開始時刻としている。「帰宅」は、0時15分以降、24時(翌0時)前に始まる最後の仕事の後にある通勤・通学の終了時刻。最後の仕事の前後に通勤・通学がなく、それ以前に現れる仕事の後に通勤・通学がある場合は最後の仕事を持ち帰り仕事とみなし、それ以前に現れる仕事の後の通勤・通学の終了時刻とし、他の仕事の前後にも通勤・通学がない場合は最後の仕事の終了時刻としている。なお、最後の仕事の後に通勤・通学はないが、仕事の前に通勤・通学があり、かつそれ以前の仕事の後も通勤・通学がある場合は、変則勤務又は複数の仕事に従事しているとみなし、仕事からの帰宅時刻は「不詳」としている。また、この日の行動の種類で「出張・研修など」に記入があったものは除く。

・末子の年齢が6歳未満の共働き世帯の妻と夫の平日の生活時間を見てみると、家事関連時間は妻、仕事時間は夫に偏っている。

図表2 時刻区分別行動者率(平日、令和3(2021)年)(末子の年齢が6歳未満の共働き夫婦の妻と夫)



(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
 2. 「行動者率」は、行動者数/属性別の人口×100(%)。
 3. 「3次活動」とは、睡眠、食事など生理的に必要な活動(1次活動)、仕事、家事など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動(2次活動)以外の、各人が自由に使える時間における活動を指し、「移動(通勤・通学を除く)」、「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」、「休養(くつろぎ)」、「学習・自己啓発・訓練(学業以外)」、「趣味・娯楽」、「スポーツ」、「ボランティア活動・社会参加活動」、「交際(付き合い)」、「受診・療養」、「その他」が含まれる。

第2節 根付きつつある新たな生活様式・働き方

- 若い世代の女性は、上の年代よりも、就業継続、昇進、管理職になることへの意欲が高い。しかし、無償労働時間が女性に偏っているため、仕事と家事・育児等の両立を課題に感じる者が多いことが、女性の職業生活での活躍が進まない要因の一つとなっている可能性が高い。
- 若い世代の男性は、家事・育児等への抵抗感が上の世代と比較して少なく、家事・育児等への参画意欲や育児休業取得意欲も上の世代と比較して高い。一方、若い世代の男性ほど仕事を減らしたいと考える傾向が強いことなどからも、長時間労働等の雇用慣行がその実現を阻んでいる可能性が高い。

・子供がいる世帯では、女性は家事・育児時間を減らしたいと思ひ、男性は、仕事を減らし、家事・育児時間を増やしたいと思う傾向にある。若い世代でその傾向が強い。

図表3 生活の中の時間 増減希望

20-39歳・子供がいる		減らしたい計(%)	増やしたい計(%)	40-69歳・子供がいる		減らしたい計(%)	増やしたい計(%)
仕事時間	女性	23.2	28.6	女性	12.7	22.5	
	男性	34.1	16.6	男性	25.7	10.2	
家事・育児時間	女性	33.5	14.4	女性	20.2	6.0	
	男性	14.1	27.7	男性	7.6	14.3	
家族と遊んだりくつろいだりする時間	女性	5.0	44.1	女性	2.1	25.2	
	男性	6.0	42.2	男性	3.4	30.7	
自分のことに使う時間	女性	4.2	51.3	女性	2.6	34.1	
	男性	7.3	44.4	男性	3.8	35.0	

(備考) 1. 「令和4年度新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」(令和4年度内閣府委託調査)より作成。
 2. 「該当なし」は除外して集計。
 3. 減らしたい計は「大幅に減らしたい」「少し減らしたい」の累計値。増やしたい計は「大幅に増やしたい」「少し増やしたい」の累計値。
 4. 「子供がいる」は子供がいる・子供を持ったことがある人。

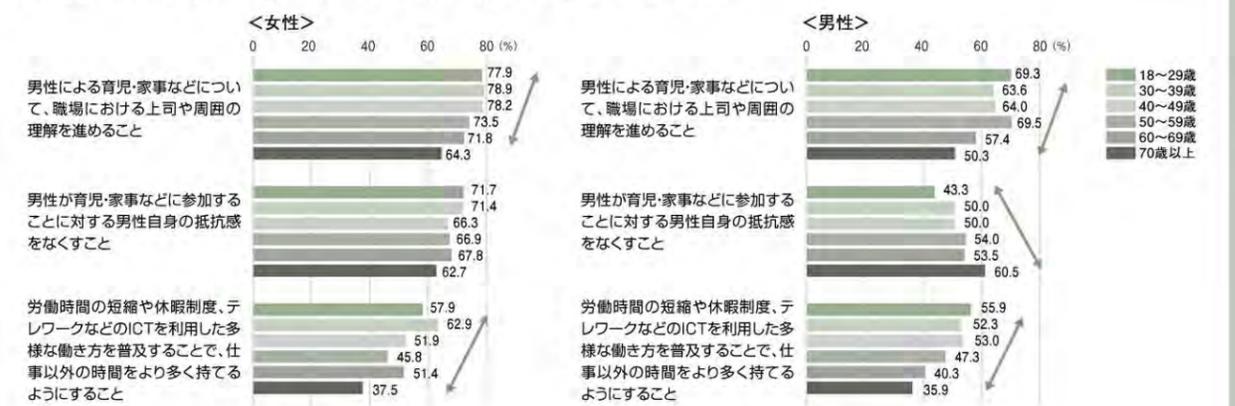
- 家事・育児等について、女性では年代が高い方が、男性では年代が低い方が、「自分が率先してすべきことである」と回答する割合が大きい傾向にある。
- 同年代の男女で比較すると、50～60代では男女で10%ポイント以上差異があるが、年代が低くなるほど男女の差異が小さくなり、20代では、ほとんど差異が見られない(女性70.1%、男性69.8%)。



(備考) 1. 「令和4年度新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」(令和4年度内閣府委託調査)より作成。
 2. 「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の累計値。

- 男性が家事・育児等に積極的に参加するために必要なこととして、「男性が育児・家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」とする割合は、男性と比較して女性の方が大きい。男性は年齢が低いほど割合が小さく、若い世代ほど、家事・育児等への抵抗感が少ないことが分かる。
- 「男性による育児・家事などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」、「労働時間の短縮や休暇制度、テレワークなどのICTを利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」は、男女ともに、年代が低い方が割合が大きい傾向にある。
- 男性は年齢が低いほど、家事・育児参加に関しては抵抗を感じておらず、職場等、周囲の環境を改めることがより必要と考えている。

図表5 男性が家事・育児等に積極的に参加するために必要なこと



(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和4(2022)年11月調査)より作成。
 2. 質問文は次のとおりとなり、9つの選択肢がある。
 問7「あなたは、今後、男性が育児や介護、家事、地域活動に積極的に参画していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)」

第3節 「令和モデル」の実現に向けて

- 我が国の未来を担う若い世代が、理想とする生き方、働き方を実現できる社会を作ることこそが、今後の男女共同参画社会の形成の促進において重要。
- 職業観・家庭観が大きく変化中、今こそ「昭和モデル」から「令和モデル」へ切り替えるとき。



裁判例とその解説

裁判例からみた
企業の人事労務管理

第50回

令和5年7月11日 最高裁判決

最高裁判所ホームページ

トランスジェンダーである
職員に対するトイレ使用制限等が
違法と判断された事例

事案の概要

1 はじめに

本件は、一般職の国家公務員であり、医師から性同一性障害(注:MtoFのトランスジェンダー¹⁾)との診断を受けている職員(以下「X」)が、勤務先である経済産業省(以下「経産省」)から、配属先の執務室がある階とその上下の階の女性用トイレの使用を認めず、それ以外の階(注:執務室から2階以上離れた階)の女性用トイレの使用を認める旨の処遇(以下「本件処遇」)を受けたことの適法性が問題となった事案であり、本誌44号で第一審判決(東京地方裁判所令和元年12月12日判決)を、47号で控訴審判決(東京高等裁判所令和3年5月27日判決)をそれぞれ紹介した、いわゆる「経済産業省職員事件」の最高裁判決である。

2 本件における主な事実経過は次のとおりである(本誌44号に掲載した事実経過を抜粋等の上、再掲載。なお、ポイントとなる事実を太字とした。)

1 出生した時に割り当てられた性別と自認している性別とが一致していない状態又はその状態の者。MtoFは「Male to Female」の略であり、出生時に割り当てられた性が男性(Male)、自認している性が女性(Female)であること。



弁護士
本田 敦子
(ほんだ あつこ)
安西法律事務所

Profile

昭和44年生まれ、早稲田大学法学部卒業。
平成7年に判事補任官(京都地方裁判所)後、東京法務局(訟務検事)、浦和(現・さいたま)地方裁判所、東京家庭・地方裁判所八王子支部勤務を経て、平成17年に判事任官(福岡家庭裁判所)。同年8月に依願退官。
平成22年4月弁護士登録(第一東京弁護士会)、安西法律事務所入所。

～H20頃	Xは幼少時より自らの生物学的性別(男性)に強い違和感を抱いており、平成10年頃から女性ホルモンの投与等を受け、同11年頃には、医師から性同一性障害との診断を受けた。 Xは、平成18年頃までの間に、容貌にかかる女性化手術を受けたほか、同20年頃からは私的な時間の全てを女性として過ごすようになった。ただし、健康上の理由から、性別適合手術や性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律第3条第1項所定の性別の取扱いの変更の審判は受けていない。
H21. 7.24	X⇒配属先の室長 自らが性同一性障害であることを伝え、次の異動を機に女性職員として勤務したい旨の要望を申し入れ。 室長は当該室ではなく、経産省全体として対応すべきと判断、以後、対応は経産省全体の人事等を担当する秘書課の調査官が行うこととなる。
10月	X⇒秘書課 女性の身なりでの勤務や女性用トイレの使用等を求める要望事項書提出。
H22. 3. 3	Xが下記内容の診断書を提出。 「Xについては女性ホルモンの投与により、性衝動に基づく性暴力の可能性は低いと判断される」
7. 8頃	調査官⇒X 女性らしい服装での勤務を認めるほか、女性用トイレの使用については限定的に認める等(ただし、職場の理解を得る必要あり)を伝える。
7.14	Xの承諾のもと、配属先の職員に対し、2回にわたり、Xが性同一性障害であること等についての説明会(以下「本件説明会」)実施。 X退席後、女性職員に対し、Xが今後女性用トイレを使用すること等についての意見を聴取。 →数名が違和感を抱いているように見えた。
翌週～	X:女性の身なりで勤務開始、 トイレについて本件処遇実施
H23. 5月	裁判所にてXの名の変更についての許可審判(男性名から女性名に)⇒職場でも名の変更手続き
H25. 5.13～ H26. 4. 6頃	X:病休退職(抑うつ状態)
H25.12.27	X⇒人事院 本件各措置要求
H27. 5.29	人事院 本件判定

3 第一審及び控訴審の判断

本件は、①Xが、国家公務員法(以下「国公法」)86条に基づき行った、本件処遇の撤廃を含め、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に対し、人事院がいずれも認められない旨の判定(以下「本件判定」)をしたことから、Xが本件判定の取消し等を求めた事件(以下「①事件」)と、②上記のとおりXが経産省において受けた女性用トイレの使用制限等に関し、経産省の職員らがその職務上尽くすべき注意義務を怠り、これにより損害を被ったとして、国に対し国家賠償法(以下「国賠法」)に基づく損害賠償を求めた事件(以下「②事件」)からなるところ、第一審及び控訴審の判断はそれぞれ以下のとおりである(なお、各判断の詳細については、第一審につき本誌44号、控訴審につき47号をそれぞれ参照されたい。)。控訴審の判断を不服として、Xが上告した。

	第一審	控訴審
①事件	本件判定のうち、本件処遇に関する判定(以下「本件判定部分」)の取消しを認めた	第一審判決を取り消し、Xの請求を棄却
②事件	⑦Xが女性ホルモンの投与により遅くとも平成22年3月頃までには女性に対して性的な危害を加える可能性が客観的にも低い状態に至っており、それを経産省も把握していたこと等を理由に、経産省が本件処遇を平成26年4月7日以降も継続したこと及び④同25年1月17日のXとの面談における室長による「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」との発言について、国賠法上の違法性を肯定 ⇒慰謝料120万円及び弁護士費用相当額12万円並びにこれらに対する遅延損害金の請求を認容	⑦について、公務員が職務上通常尽くすべき注意義務を尽くすことなく漫然と当該行為をしたと認めうるような事情がある場合に限り、国賠法上違法と評価されることとして、本件処遇は、経産省がXの有する性的利益を併せて考慮・検討した結果であり、上記の事情があるとは認められないとして、国賠法上の違法性を否定 ④については発言の違法性を肯定 ⇒慰謝料額10万円及び弁護士費用相当額1万円並びにこれらに対する遅延損害金の請求を認容

裁判所の判断

Point

1 法廷意見

(1) 本件判定部分の違法性の判断基準

最高裁は、国公法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、その判断は人事院の裁量に委ねられていることから、裁量権の逸脱・濫用が認められる場合には、上記判定は違法となると解するのが相当と述べた。

(2) 本件判定部分の取消について

最高裁は、本件処遇について、経産省においては、庁舎内のトイレの使用に関し、Xを含む職員の勤務環境の適性を確保する見地からの調整を図ろうとしたものであることを認める一方、性同一性障害との診断を受けたXにとっては、自認する性別と異なる男性用のトイレを使用するか、本件執務室から一定程度離れた階の女性用トイレを使用せざるを得ないこととなり、日常的に相応の不利益を課すものであると述べた。

そして、①Xが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により、性衝動に基づく性暴力の可能性が低い旨の医師の診断を受けていること、②現に、本件説明会以降、女性の身なりをしたXが本件処遇に基づき女性用トイレを使用することによるトラブルが生じていないこと、③Xが執務室のある階の女性用トイレを使用することについて、担当職員から本件説明会に出席した女性職員のうち数名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こと、④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による庁舎内の女性用トイレの使用について、特段の配慮をすべき他の職員の有無についての調査が行われ、本件処遇の見直しが検討されたこともうかがわれないこと、に照らせば、遅くとも本件判定時においては、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かったといふべきであり、「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って、関係者の公平並びにXを含む職員の能率の発揮及び増進の見地から判断しなかつたものとして、著しく妥当性を欠いたものといわざるを得ない。」と述べ、本件判定部分は、裁量権の範囲を逸脱・濫用したものとして違法となると判断した。

(3) その結果、最高裁は、本件判定部分の取消請求を棄却した控

訴審の判断を破棄し、当該請求を認容した第一審判決が正当であるとして、上記部分について被上告人の控訴を棄却した。

2 なお、本判決においては、裁判体を構成する5名の裁判官全員が補足意見を述べており、これらは上記法廷意見の判断過程を知るのに資するものであることから、要旨を紹介する。

(1) 宇賀也裁判官

- 性別適合手術は、身体への侵襲が避けられず、生命及び健康への危険を伴うほか、経済的負担も大きいこと等に鑑みると、これを受けていない場合であっても、可能な限り、本人の性自認を尊重する対応をとるべき。

- 経産省は、庁舎内のトイレ使用について、Xの自らの性自認に基づいて社会生活を送る利益に配慮するとともに、同僚職員の心情にも配慮する必要があるといえ、本件説明会の後、当面の措置として本件処遇を実施したことはやむを得ない。しかし、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と同じ女性用トイレを使用することに對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への理解を増進することで解消する可能性があるにもかかわらず、経産省が本件判定までの約5年間で、研修の実施や本件処遇の見直しなどの検討を一切しなかつたことは、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みとして十分とはいえない。

(2) 長嶺安政裁判官

- 本件処遇は、Xが本件説明会后に女性の身なりで勤務するようになる等の急な状況の変化に伴う混乱等を避けるためのいわば激変緩和措置とみることができ、実施当時においては一定の合理性があったといえる。
- 本件判定時に至るまでの4年を超える間、Xが職場においても一貫して女性として生活を送っていたことを踏まえれば、経産省においては、本件説明会において担当職員に見えたとする女性職員が抱いた違和感が、その間に解消されたか否か等を調査し、Xに一方的な制約を課すこととなる本件処遇の維持の正当性を検討し、必要に応じて見直すべき責務があったといふべき。

(3) 渡邊恵理子裁判官(林道晴裁判官は渡邊裁判官の意見に同調)

- 経産省には、庁舎内のトイレ利用につき、施設管理権に基づく一定の裁量が認められることは否定しないが、性別が個

2 「法廷意見」が多数意見でありその裁判の結論の意見であるのに対し、「補足意見」は「法廷意見」に賛成する立場から、付随的な事項や念のための説明をするもので、「法廷意見」を補強するものとされる。

人の人格的な生存と密接かつ不可分であり、個人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ことは重要な法益であることに照らせば、それが他の人(注:本件では、Xと同じ女性用トイレを使用する女性職員)の利益と抵触する場合には、両者間の利益衡量・利害調整をするに際しては、当該他の人すなわち女性職員らの守られるべき利益が何かを真摯に検討し、その利益の侵害ないしそのおそれの有無を具体的かつ客観的に検討する必要がある。

- 当初の女性職員らからの戸惑いに対応するため、激変緩和措置として本件処遇を行うとしても、徒に性別適合手術の実施に固執することなく、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、漸次本件処遇内容の軽減・解除する等も十分にあり得たし、また行うべきであった。

(4) 今崎幸彦裁判官

- 本判決の法廷意見からは、本件と同様の問題に直面する

【解説】 企業人事の実務上の対応への参考 / Explanation

1 LGBTQまたはSOGI等と称される性的少数者についての一般的説明やこれらの者を巡る状況については、本誌44号及び47号を参照されたい。本件の第一審判決前後から、行政においては、性的少数者に関する取組がなされるほか、裁判実務では、性別適合手術を戸籍上の性別変更の要件とすることの合憲性が争われるなど、性的少数者を巡る状況は刻々と変化しているといわざるを得ない。

2 今崎裁判官の補足意見にあるとおり、本判決は、性別適合手術及び戸籍上の性別変更の審判を受けていないトランスジェンダーによる職場内のトイレ使用に関し、本件で認定された事情に基づいてなされたいわゆる事例判断であり、本判決の判断がトランスジェンダーによるトイレ使用の問題の対応として一般化されるものではない。

第一審及び控訴審判決が述べるように、性別が個人の人格的な生存と密接かつ不可分といえる重要な法益と解されること、トイレが通常の衛生的な社会生活に不可欠のものであることについては、本判決も同様の前提にたっているといえる。また、本件のような事案への対応において、トランスジェンダーに対する、その自認する性別に対応するトイレの使用制限が、当該個人の重要な法益を制約することになるとしても、使用者としては、かかるトランスジェンダーの法

3 労働施策総合推進法に基づく労働施策基本方針(平成30年12月28日閣議決定)、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(令和2年1月15日厚生労働省告示第6号)、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和2年厚生労働省告示第5号)など

こととなった職場における施設の管理者、人事担当者等のとるべき姿勢として、トランスジェンダーの人々の置かれた立場に十分に配慮し、真摯に調整を尽くすべき責務があることが浮き彫りになったといえる。

- 本件のような問題は、職場の組織、規模、施設の構造その他職場を取り巻く環境、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執務状況などの事情が様々であることから、一律の解決策にはなじまないといえる。現時点では、トランスジェンダー本人の要望・意向と他の職員の意見・反応の双方をよく聴取した上で、職場の環境維持、安全管理の観点等から最適な解決策を探っていく以外にない。
- 本件は、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あり方について触れるものではない。

益のみを考慮するのではなく、これと抵触する可能性のある他の人々の法益も十分考慮し、両者の利益衡量・利害調整をすべきであることは、法廷意見及び補足意見からも明らかといえる。上記補足意見においても、経産省が本件処遇を実施したこと自体の合理性を否定する見解はみられないが、補足意見を見る限り、本判決はあくまで本件処遇を「当初(当面)の対応」と捉えており(宇賀・長嶺裁判官)、経産省が本件処遇実施から本件判定までの約5年間で、本件処遇の根拠となった女性職員らの違和感等への対応(研修等による理解増進・違和感等の払しょく等)や、それに基づく本件処遇の見直し等を行わなかったことを、使用者による職場環境改善の姿勢として疑問を有しており(宇賀・長嶺・渡邊・林裁判官)、これらが控訴審判決と判断を異にするに至った原因ではないかと考える。

3 本判決を踏まえ、使用者としては、本件のような問題が発生した時点で、関係者の利益衡量等を踏まえて対応することにとどまらず、その後の時間経過の中で、当初検討したそれぞれの利益状況に変化があるか(使用者によるトランスジェンダーを巡る問題の理解促進のための対応を含む)を確認しながら、対応の変更についても真摯に検討することが求められているといえよう。

4 平成31年1月の最高裁判決は、性別適合手術を受けたことを戸籍上の性別変更の要件とすることを合憲としていたが、現在最高裁に係属している事件(戸籍上の性別変更にかかる家事審判の特別抗告審)について、最高裁は、令和4年12月に大法廷で審理することを決め、今後新たな憲法判断が示される可能性がある。

サンプル動画でオーダーメイド研修を体験しませんか?

当財団のホームページでは、オーダーメイド研修を体験できるオンライン研修のサンプル動画をご紹介します。魅力的な講師陣、また研修の内容と雰囲気を5～10分程度で効率的に体験いただけます。
※研修を検討中の企業・団体様向けのサンプル動画となっております。

財団に初めて研修を依頼してみたいけどどんな内容?

財団の講師はどんな雰囲気?

以前、財団の研修を利用したことあるけど、別のテーマの研修も利用したい

社員向け研修をご検討中の企業の担当者の皆様、是非ご覧ください。

女性のためのリーダーシップ研修

アンコンシャスハラスメント®防止研修

ダイバーシティ推進研修

キャンパスハラスメント防止研修

女性のためのリーダーシップ研修

対象 すべての女性社員

効果

◆受講者にとって.....
リーダーシップは特別なことではなく、また様々なスタイルがあることを理解することで、職場での発揮につながります。また自己肯定感の向上で、上位職へのチャレンジについても視野に入れることができます。

◆組織にとって.....
女性社員のリーダーシップ発揮による職場活性化、上位職へのチャレンジを考える女性の増加を促します。

アンコンシャス・バイアス研修

対象 管理職、全社員

効果

◆受講者にとって.....
メンバーそれぞれの多様性を受け入れ、それを活かすことができます。自分にもアンコンシャス・バイアスがあるということの自覚ができて、周囲への悪影響を抑えることができます。

◆組織にとって.....
全社員が活躍できる組織の基盤が確立できます。

仕事と介護の両立研修

対象 全社員

効果

◆受講者にとって.....
今後家族に介護状態となった場合、必要となる基本的な知識が身につきます。介護者となった場合でも仕事との両立が可能であることを認識し、そのコツについて学べます。

◆組織にとって.....
介護離職者低減や介護中の社員の不安抑止をし、多様な人材がいきいきと働ける職場づくりができます。

ハラスメント防止研修

対象 役員、管理職、すべての社員

効果

◆受講者にとって.....
ハラスメントについて正しい知識を得ることで、互いに尊重し合いハラスメントのない風通しの良い働きやすい職場を実現できます。ハラスメントが起きた際の対応方法を学ぶと同時にハラスメントの行為者として生じる責任を学べます。

◆組織にとって.....
企業組織にとって、職場秩序の乱れや業務への支障、貴重な人材の損失防止による生産性、業績向上、社会的イメージダウン防止につながります。

キャンパスハラスメント防止研修

対象 大学等で働く教職員

効果

◆受講者にとって.....
セクハラやパワハラ、キャンパスハラスメントとはどのようなものかを正しく理解し、ハラスメントのない教育現場や働きやすい職場環境づくりを目指すことができます。

◆組織にとって.....
ハラスメントのない働きやすい、学びやすい環境が整うことにより、教職員が能力を発揮し、質の高い教育を提供することができます。

アンコンシャスハラスメント®防止研修

対象 役員、管理職、すべての社員

効果

◆受講者にとって.....
自分にもアンコンシャス・バイアスがあるということを自覚することにより、無自覚のハラスメントを防止し、周囲への悪影響を抑えることにつながります。

◆組織にとって.....
アンコンシャス・バイアスが介在する余地がないように、組織として判断基準、仕組み、ルールを導入することにより、皆が安心して力を発揮できる組織の基盤が確立できます。

メンタルヘルス(セルフケア)研修

対象 すべての社員

効果

◆受講者にとって.....
自分のストレス要因やストレス反応に早期に気づき、自らメンタル不調に至らないように予防・対処するための知識や方法を身につけることができます。

◆組織にとって.....
メンタルヘルス不調は精神面のみならず身体面にも悪影響を及ぼす場合があります。心身の不調から、本来持つ業務遂行能力が十分に発揮できず、生産性の低下を招くおそれがあります。メンタルヘルス不調は、社員だけでなく、職場や企業全体にも大きな影響を及ぼします。自らのストレスの状況について気づきを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させることは、職場環境の改善につながります。



↑ サンプル動画視聴のお申し込み後、事務局からお送りするURL、パスワードで財団HPからご覧になれます

↓ 「ダイバーシティ推進研修」「ハラスメント防止研修」のサンプル動画をご視聴いただけるURLはこちら

https://www.jiwe.or.jp/seminar/om_sample

オーダーメイド研修に関するご相談も承っております。【お問合せ】 <https://www.jiwe.or.jp/contactus>



～実践感覚が身につく!～

「ハラスメント相談担当者セミナー 応用実践編」

12月7日オンライン開催!

当財団では、主に企業や団体内でハラスメント相談窓口を担当している方々に向けて、相談対応のスキルを身に付けていただく「ハラスメント相談担当者セミナー」を開催しています。「応用実践編」では、相談対応が難しいケースのロールプレイを中心に学んでいただき、対応力向上を目指します。

担当の講師からセミナーのお勧めポイントをご紹介します!

しみず ともこ
清水 知子公益財団法人21世紀職業財団
客員講師

ハラスメント、相談対応、キャリア、コミュニケーション等幅広い研修実績を有し、事例やロールプレイを用いて対象者に合わせた分かりやすい内容の研修を工夫し好評を得ている。

[資格・認定] ハラスメント防止コンサルタント、公認心理師、シニア産業カウンセラー、国家資格キャリアコンサルタント、2級キャリアコンサルティング技能士

プログラム

● 講義

1. 相談担当者の対応ポイント
2. 相談担当で何よりも必要なこと

● ロールプレイ&ディスカッション

- ・利己的傾向の強い相談者
- ・共感が著しく低い行為者
- ・興味本位で関わってくる第三者 等

カリキュラムの特徴

当財団のハラスメント相談担当者セミナー ベーシック編を受講された方、または、相談担当歴2年以上の相談担当者、人事担当者、コンプライアンス担当者等、相談対応力向上を目指す方におススメです!

「行為者に事実確認しようとして、逆ギレされた」、「被害を受けたと相談にきた人に共感しづらい」等、相談対応が難しいケースを取り上げ、対応のスキル向上を目指します。

アドバンス編を受講したことがある方にも、経験を積んだからこそ、「ロールプレイ」と「参加者同士の意見交換・交流」を通じて、さらなる学びを深めていただくことができる内容です。

忙しい相談担当者も参加しやすい半日コースのプログラムです。

応用実践編をお勧めする理由、ぜひ学んでいただきたいこと

相談者やヒアリング対象者は立場も性格も多種多様で、基本的な傾聴技法だけでは対応が難しいケースが多いのが現状です。そのため、応用実践編では実際に起こりそうなケースを体験していただくことで、相談担当者としての実践力を段階的に高めていける内容で構成しています。

まずは、相談対応で言うべきポイントをシナリオ形式のエクササイズで分かりやすく再現し、イメージを掴んでいただきます。ロールプレイでは被害者、行為者、第三者に対する相談対応を体験していただくことで、相手によってどのように対応すればよいか体験的に理解を深めて、相談対応の際に自信を持って臨んでいただけるような内容になっています。

オンライン開催「応用実践編」

日時 2023年12月7日(木) 13:30~17:00 講師 清水 知子

受講料(お1人様) 一般18,700円(消費税込)、賛助会員14,960円(消費税込)

詳細・お申込み <https://www.jiwe.or.jp/seminar/open/harassment-practice-ol>
※お申込み状況により、すでに受付終了の場合がございます。何卒ご了承ください。

じっくり学びたい方はこちらもおすすめ

理論編(動画視聴)+実技編(対面・東京)の2部構成で開催「スキルアップ編」

相談担当者の更なるスキルアップのための理論とワークを交えた講座です。相談者から聴き取った情報を適切に記録する方法や専門家へのつなぎ方など具体的な対応を学びます。

日時 <理論編(動画視聴)>2024年1月23日(火)~1月30日(火) ※視聴時間約3時間、期間中何度でも視聴可
<実技編(対面実施)>2024年1月30日(火) 10:30~15:30 ※東京の会場で対面開催

講師 <理論編(相談対応スキルアップ)>

村田 早苗 公益財団法人21世紀職業財団客員講師
[資格・認定]シニア産業カウンセラー、ハラスメント防止コンサルタント、キャリアコンサルタント、米国CTI認定CPC

<理論編(面談記録の書き方)/実技編(対面)>

八木 亜希子 公益財団法人21世紀職業財団スーパーバイザー
[資格・認定]博士(医療福祉ジャーナリズム学)、福島県立医科大学 特任准教授、プリンシプル職場の心理学研究所 所長、福島県立医科大学 特任准教授、精神保健福祉士・公認心理師、カリフォルニア州臨床ソーシャルワーカー、国際EAP協会認定EAプロフェッショナル

受講料(お1人様) 一般39,600円(消費税込)、賛助会員31,680円(消費税込)

詳細・お申込み <https://www.jiwe.or.jp/seminar/open/harassment-skillup-dt-1>
※お申込み状況により、すでに受付終了の場合がございます。何卒ご了承ください。

当財団の「相談担当者セミナー」は、相談対応の経験やスキルに併せて段階的に学べるよう「ベーシック編」「アドバンス編」「応用実践編」「スキルアップ編」を開催しています。各セミナーの詳細や開催日程等についてはホームページをご覧ください。

財団主催のセミナー開催一覧はこちら

<https://www.jiwe.or.jp/seminar/open>

編集後記

9月は防災月間ですが、予防、避難生活、復旧、復興の各段階において多様性の観点不足しており、課題があることすら知られていない問題があるとのこと。ジェンダー視点を入れることが防災力を高めるきっかけになるそうです。一方、災害発生の際、地域における共助の役割は大きいですが、仕事していると地域とのつながりは薄くなりがち。家庭内での備えの確認だけでなく、地域コミュニティとの繋がりについても当事者意識を持って考えてみたいと思います。(洗)

ダイバーシティ 21

DIVERSITY 21 vol.054

2023年9月25日発行

編集・発行

公益財団法人 21世紀職業財団
〒113-0033東京都文京区本郷 1-33-13 春日町ビル3階
TEL 03-5844-1660(代) FAX 03-5844-1670<https://www.jiwe.or.jp>