



LIFRE

Legal Information Flash Report
from MCLAW

発行：丸の内中央法律事務所
〒100-0005
東京都千代田区丸の内3-4-1
新国際ビル817区
TEL:03-3201-3404
FAX:03-3201-3434
URL:https://www.mclaw.jp
email: tsutsumi@mclaw.jp

近時の最高裁判例（R5. 10. 25）及び裁量労働制の改正内容（R6. 4. 1施行）についてご紹介します。

◇最高裁判例紹介（性別変更について）

最高裁は令和5年10月25日、性同一性障害者による性別変更について、現行法が憲法に違反している旨の判断を示しましたので、ご紹介致します。

1 現行法の性別変更の要件

現在、性同一性障害者が性別変更を行うためには、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律により、生物学的な性別と心理的な性別が異なることについて2人以上の医師による診断を受け、①18歳以上であること、②現に婚姻をしていないこと、③現に未成年の子がいないこと、④生殖腺せんがないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること、⑤その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること、の5つの要件を全て満たし、家庭裁判所の審判を受ける必要があります。

2 今回のポイント

今回の最高裁判例では、上記5つの要件のうち、「④生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること」について、いわゆる性別適合手術を受ける必要があるが、この要件を求めることは憲法13条または14条1項に反するのではないか争われました。

なお、同じ争点については、平成31年1月23日の最高裁決定により違憲ではないとの判断が示されています。

3 最高裁の判断要旨

平成16年から現在まで1万人を超える者が性別変更審判を受けているところ、その間、性的マイノリティに対する理解増進が進められ、欧米諸国を中心に生殖能力の喪失を要件としない国が増加し、相当数に及んでいる。

生殖腺除去手術は身体への強度な侵襲であり、これを強制される場合には、身体への侵襲を受けない自由に対する重大な制約にあたる。性自認に沿った法令上の取扱いを受けることは個人の人格的存在と結びついた重要な法的利益であり、このことは生殖腺除去手術を受けることを要するか否かにより異なるものではない。「母である父」や「父である母」の発生により混乱する懸念は低減しており、性同一性障害に対する治療として性別適合手術の必要性は医学的に低下していることにも照らせば、身体への侵襲を受けない自由の制約について、現時点でその必要性が低減しており、その程度が重大になっているから憲法13条に反し違憲であり、これに反する最高裁決定を変更する。

4 コメント

今後、法改正が行われるのではないかと考えられ、その際は再度ご紹介致します。なお、補足意見なども述べられており、ご関心がおありであればご確認ください。

◆裁量労働制の導入と継続に関する法規制

今般、労働法制改正の一環として、裁量労働制に関する法規制が改められました。

1 企画業務型と専門業務型

(1) 専門業務型裁量労働制

業務の性質上、労働者に多くの裁量を与える

必要がある業務で、その業務に就いた場合、労使で定めた時間分働いたとみなす制度。

(2) 企画業務型裁量労働制

事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務について、労働基準法で認められる、事業場の業務に労働者を就かせたとき、その事業場に設置された労使で定めた時間を働いたものとみなす制度。

2 企業が対応すべき事項

2024年4月1日以降、裁量労働制を導入し、又は継続するためには、裁量労働制を導入する全ての事業場において、裁量労働制の種類に応じて、次の対応を取った上、労働基準監督署に所定の事項を届け出る必要があります。

(1) 専門業務型裁量労働制

後述3①-1の事項を労使協定に追加する。

(2) 企画業務型裁量労働制

ア 3②～④の事項を運営規程に追加する。

イ 3①-2・②の事項を労使委員会の決議に追加する。

3 改正事項

① 本人の同意及び同意の撤回に関する手続

ー1) 本人の同意を得ることや、同意をしなかった場合に不利益取扱をしない旨を労使協定に定める。

ー2) 同意の撤回の手続と、同意とその撤回に関する記録を保存する旨を、労使協定・労使委員会の決議に定める。

② 労使委員会に賃金・評価制度を説明する手続

賃金・評価制度の内容について、使用者から労使委員会に対する説明する事項を労使委員会の運営規程に定める。また、これらを変更する場合、その旨を説明すべきことを労使委員会の決議で定める。

③ 労使委員会における制度の実施状況の把握と運用改善のための手続

制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項を労使委員会の運営規程に定める。

④ 労使委員会の定期開催

労使委員会の再々頻度を6ヶ月毎に1回とする旨を労使委員会の運営規則に定める。

⑤ 定期報告の頻度

定期報告の頻度を、労使委員会の決議の有効期間の始期から起算して、初回は6ヶ月に1回、その後1年以内ごとに1回とする

(弁護士友成、弁護士門屋)

*** 法務トピックス ***

◆改正道路交通法施行規則（令和5年12月1日）

業務使用の自動車が一定台数以上であり安全運転管理者の選任が必要な事業所は、本年12月1日からアルコール検知器を用いた酒気帯び確認が義務化されます。これにより、安全運転管理者は、①運転前後の運転者の状態を目視等で確認する義務に加え探知器を用いて運転者の酒気帯びの有無を確認すること、②その内容を記録して1年間保存すること、③正常に作動し故障がない状態の探知器を常に保持していなければなりません。