

その他ハラスメントの禁止

前号では、ハラスメント関係の解説を一時中断し、感染症法関係の注意喚起をさせていただきました。

今号は、再びハラスメントの解説とします。一口にハラスメントといっても、世の中には、ドクハラ（医師の看護師らに対するハラスメント）、モラハラ（モラルを問うハラスメント）、アカハラ（アカデミックハラスメントの略で、主として大学等の教育機関で、優位にある立場の者がするハラスメント）、アルハラ（アルコールハラスメントの略で、飲酒を強要するハラスメント）など、言うときりがなく、言葉遊びの感さえします。

当職のご提案する就業規則上のハラスメント禁止では、パワハラ、セクハラ、マタハラ、その他ハラスメントと、4区分にまとめております。

今号は、その他ハラスメントとは、従来の価値観、発想の転換が必要となります。最後に紹介するトランスジェンダーに関する判例をお読みいただくと、そのことがよくわかります。

1 就業規則の禁止規定

物事は、対比することでよりわかりやすくなりますから、4つのハラスメントと就業規則の禁止規定をまとめてみます。

【表1】

ハラスメント	規定
パワハラ	職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の従業員の就業環境を害するようなことをしてはならない。
セクハラ	性的言動により、他の従業員に不利益や不快感を与え、就業環境を害するようなことをしてはならない。
マタハラ	妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の従業員の就業環境を害するようなことをしてはならない。
その他ハラスメント	第〇条から前条までに規定するもののほか、 <u>性的指向・性自認に関する言動</u> によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の従業員の就業環境を害するようなことをしてはならない。

2 LGBT

その他ハラスメントでは、「性的指向・性自認に関する言動」との字句が出てきます。端的には、LGBT（表2）のことです。性的マイノリティ（社会的少数者）の総称として用

いることがよくあります。

後掲大阪地決令 2.7.20 (判時 2471-105) では、性同一性障害 (トランスジェンダー) とは、「生物学的性別と性自認とが一致しない状態であることをいう。性同一性障害を抱える者の臨床的な特徴としては、〈1〉自らの生物学的性別を嫌悪あるいは忌避する、〈2〉自らの存在を性自認に従った性別と同一化したい、性自認に従った性別になりたいと強く願う、〈3〉性自認に従った性別としての性的役割を果たそうとするといったものがある」と判示しています。

【表 2】

L G B T	意義
L	レズビアン (同性を好きになる女性)
G	ゲイ (同性を好きになる男性)
B	バイセクシュアル (両性を好きになる人)
T	トランスジェンダー (生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない人)

3 カミングアウトの意義とその状況

L G B T に関して、カミングアウトする、しないと聞かれた方は少なくないでしょうか。カミングアウト (coming out) とは、本来、自分が秘密にしていた事項を明らかにすること、明言することを指す表現で、「私は、(L G B T) ですと性的指向等を明らかにする」ことです。

求職時のカミングアウトの状況をみると、これまでの就職活動においてカミングアウトしていた割合は、高くても 1 割強という傾向がみられたとあります (厚生労働省：職場と性的指向・性自認をめぐる現状)。したがって、自身の周囲の方で、L G B T だけでもそのことは周囲が認識できていないことがあるのです。

4 公正な選考採用

労働者の採用においては、就職の機会均等を確保するために、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考を実施することが求められています。

公正な採用選考とは、家族状況や生活環境といった、応募者の適性・能力とは関係ない事柄で採否を決定しないということであり、「障害者、難病のある方、L G B T 等性的マイノリティの方 (性的指向及び性自認に基づく差別) など特定の人を排除しないことが必要です」とされています。

5 その他ハラスメント

例えば、特定の相手方に対して、「L G B T の方ですか」、「レズビアンですね」、「ゲ

イ」ですね、「バイセクシュアルなのですね」、「トランスジェンダーですね」との発言は、ハラスメントには該当しません。何故ならば、白人ですね、黒人ですねと同じく、事実関係を述べているに過ぎないからです。

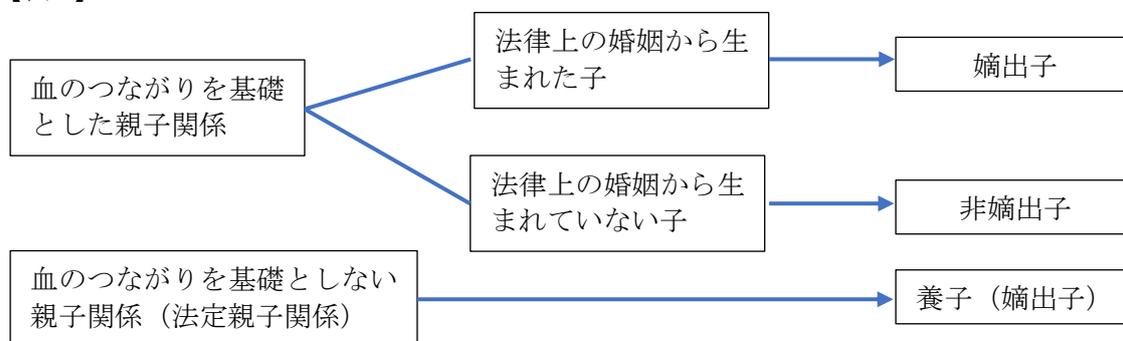
ところが、「ホモか」（従前、ゲイの意味でよく使われていた言葉）となると、現在はホモ自体が差別用語化しているため、ハラスメントに該当する可能性が高く、また、「オカマ」（男らしくない男、女装した男、男性同性愛者の蔑称）も同類です。「レズ」は、それ自体レズビアンを略しただけながら、「お前はレズか」といった口調になりやすく、乱暴な表現とならないよう注意してください。

6 言葉の注意

ちょっと脱線しますと、言葉・文字といったものは、時代の変遷によって受け止め方が異なってくることがあります。

民法の歴史を紐解くと、当初（明治時代の立法）の規定では、未婚の母が生んだ子は、私生子と呼ばれ、その子が父に認知されると、庶子と呼んでいました。その後、この名称は差別的な言葉と認識されるようになって、昭和 17 年の民法改正により廃止され、非嫡出子との表記に修正されています。法律上の親子関係は、表 3 のとおりになります（内田貴：民法Ⅳ親族・相続）。

【表 3】



7 変革

さて、話を戻しますと、その他ハラスメントの禁止とは、これまでの発想・文化が変わることを意味します。例えば、経団連の取組みとして表 4 のような事項が報告されています（前掲：職場と性的指向・性自認をめぐる現状）。

【表 4】経団連の取組み

教育・啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・社内セミナー等の開催 ・社員が自主的に情報発信や啓発イベントを企画・運営 ・LGBTの当事者を招いたスピーカー・イベント
-------	---

	<ul style="list-style-type: none"> ・パンフレットの作成 ・LGBT関連資料の展示 ・啓蒙ポスターの提示 ・「LGBTウィーク」の開催 ・役員会議、マネージャー研修、新入社員・中途採用社員の導入研修、ダイバーシティ研修において、LGBTに関するコンテンツを提供 ・全社員向けの人権啓発研修において、差別的な言動やカミングアウトされた時の注意事項等を伝達
トランスジェンダー対応	<ul style="list-style-type: none"> ・性別を問わないトイレの設置、LGBTが働きやすい職場設備を整備 ・本人が希望する性で会社生活ができるよう環境を整備 ・性別の扱いを変更した際には、健康診断の個別実施、ユニバーサルトイレの利用推奨等の対応を実施

8 多様性の時代

4 のとおり、LGBT等性的マイノリティの方（性的指向及び性自認に基づく差別）など特定の人を排除しないことが要請されている時代です。

次に紹介する事案（以下「本件事案」といいます）は、タクシー乗務員であるトランスジェンダーの労働者（生物学的性別が男性、性自認が女性）に対し、化粧を施して業務に従事していることを理由に会社において就労を拒否したことの妥当性が争われました。ここでは、会社側として、「男性がメイクをしていることに違和感がある、お客さんが乗ってきて不快な思いをするかもしれない、誤解を招く」と不安視をしています（後記会社認識欄参照）。

想定すると、これまで男性であった労働者又は採用面談では男性であった者が、突然、化粧をして出勤してきて、女性トイレ、女性更衣室を使わせてほしい、健康診断も女性の集団で受けさせてほしいと主張がされる事態が発生し得ます。当該人が現場工事担当、営業担当（外商）であれば、本件事案のように対外的に非常に不安な側面が生じることになります。

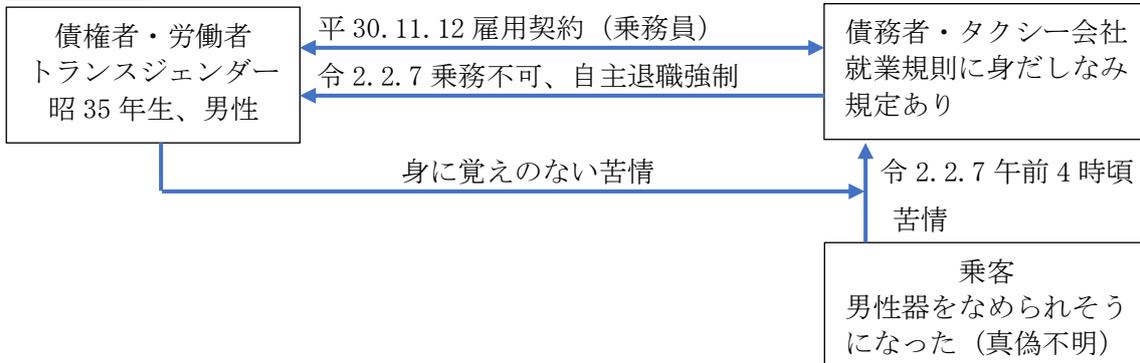
LGBTの方々に接するとなれば、総じて経験値がなく、相当のとまどいが生じることも事実であり、周囲の労働者の理解が得られるのかといった問題もあります。ハラスメントの禁止というよりは、多様性が認められる社会をどう作り上げていくかが課題といえるでしょう。後記D顧問の主張・主観・認識に合理性があるのか問われており、この主張等は社会の縮図とも言い得ることです。

特定の人を排除しないとしても個々には慎重な対応が必要であり、個別案件としてご助言を申し上げますので、ご相談ください。

《化粧を施した乗務禁止を理由として就労拒否は必要性も合理性も認められない》

大阪地決令 2. 7. 20 (判時 2471-105)

事案の概要



就業規則身だしなみ規定と主張

就業規則
<p>身だしなみについては、常に清潔に保つことを基本とし、接客業の従業員として旅客その他の人に不快感や違和感を与えるものとしめないこと。また、会社が就業に際して指定した制服名札等は必ず着用し、服装に関する規則を遵守しなければならない。</p>
濃い化粧をしていたことに対する主張
<p>男性乗務員に化粧をすることが認められるとしても、化粧の程度には限度があり、乗客に不快感や違和感を与えないものでなければならない。債務者で勤務する女性乗務員は、濃い化粧に不快感を示す乗客がいることや、濃い化粧が乗客に対する性的誘引になりかねないことから、化粧を極力控えめにしている。許容される化粧の程度を表現すれば、地肌になじむファンデーションを使用し、チークを血色がよく見える程度に抑え、口紅も色目を抑えてナチュラルな色にし、アイメイクをしないというものである。</p> <p>それにもかかわらず、債権者は、本件面談の場にも極めて濃い化粧（濃いファンデーション、光沢のある口紅、濃いアイライナー、極端に細くした眉毛）をし、豊胸をして現れるなどしている。債権者は、自らが性同一性障害であることを指摘するものの、こうした態度は、債務者の看板を背負った状態において自身の個性や価値観を押し通そうとするものであり、サービス業であるタクシー業の本質に照らしてもこうした態度が認められないことは明らかである。</p>

会社認識 (会社D顧問主張)

前話したときね、あのときはメイクしてなかった。全くメイクしてなかった。で、その状態で仕事するって言うたやん。X (編注：労働者) さん。あのときから今比べたら、かなり、やっぱり違和感があるって。違和感ある人、お客さんが乗ってきてや、不快な思いさすからや、苦情来んねや。会社として乗せられへん。当たり前の話や、そのメイクで仕事したらあかんで。誤解招くて。一部の人、Xさんのように同じような性同一性障害の人、ターゲットにしてるんちゃうで。9分9厘一般の人やで。ほな、一般の人が不快に思うのはええんかい。一部の人が褒めてくれる。わかった、と。ほな9割の人が不快に思う

んはええんか。その人ら放っとくの、違うでしょ。

(イ) 本件身だしなみ規定について

本件身だしなみ規定は、サービス業であるタクシー業を営む債務者が、その従業員に対し、乗客に不快感を与えないよう求めるものであると解され、その規定目的自体は正当性を是認することができる。それゆえ、従業員が、債務者から本件身だしなみ規定に従うよう業務上の指示命令を受けたにもかかわらず、当該従業員がこれに従わない場合などには、就業規則 5 4 条 1 項 2 号等の懲戒事由に該当する可能性があり、この場合、債務者は、従業員に対し、懲戒処分を行うことができる（なお、本件で、債務者は、債権者に対し、濃い化粧をして乗務に従事したことをもって、懲戒処分としての出勤停止処分を行ってはいない。）。

しかしながら、本件身だしなみ規定に基づく、業務中の従業員の身だしなみに対する制約は、無制限に許容されるものではなく、業務上の必要性に基づく、合理的な内容の限度に止めなければならない。

(ウ) 乗務員の化粧について

本件身だしなみ規定は、化粧の取扱いについて、明示的に触れていないものの、男性乗務員が化粧をして乗務したことをもって、本件身だしなみ規定に違反したものと取扱うことは、債務者が、女性乗務員に対して化粧を施した上で乗務することを許容している（認定事実（3））以上、乗務員の性別に基づいて異なる取扱いをするものであるから、その必要性や合理性は慎重に検討する必要がある。他方、男性乗務員の化粧が濃いことをもって、本件身だしなみ規定に違反したものと取扱うことは、女性乗務員に対しても男性乗務員と同一の取扱いを行うものである限り、性別に基づいて異なる取扱いをするものと評価することはできない。

(エ) 債務者における乗務員の化粧に対する取扱い

C 渉外担当らは、本件面談において、債権者の化粧の濃さに言及している（認定事実（2）ア（イ））ものの、化粧が濃いと判断した根拠について、C 渉外担当は化粧が「分かる」こと、E 所長は「眉毛バッチリ描いて」いることという、化粧として突飛なものとは思われない点を指摘している（同上）。また、C 渉外担当は、債権者が男性である以上、化粧をすることはできない旨を述べ（認定事実（2）ア（ア））、さらに、C 渉外担当らは、ファンデーションの濃さ、口紅の光沢、アイライナーの濃さなどといった許容される化粧の限度に言及し、改善を求めたことはなく、むしろ、債権者が今後化粧をしなければよいという問題ではないなどと述べている（認定事実（2）イ（イ））。

以上の事実によれば、C 渉外担当らは、本件面談において、債権者が乗務中に化粧をすることができることを前提としつつ、その濃さが、本件身だしなみ規定に違反するものと捉えていたのではなく、債権者が化粧をしているのが外見上判別できること、すなわち、債権者が化粧をして乗務すること自体を、本件身だしなみ規定に違反するものと捉えており、そのことをもって、債権者に対する就労拒否の理由としていたと認めることができる。債権者

の化粧が極めて濃いことを就労拒否の理由とした旨の債務者の主張は採用することができない。

そうすると、債権者に対する化粧を施した上での乗務の禁止及び禁止に対する違反を理由とする就労拒否については、それらの必要性や合理性が慎重に検討されなければならない。

(オ) 債権者に対する化粧の禁止及び禁止違反を理由とする就労拒否の必要性及び合理性

社会の現状として、眉を描き、口紅を塗るなどといった化粧を施すのは、大多数が女性であるのに対し、こうした化粧を施す男性は少数にとどまっているものと考えられ、その背景には、化粧は、主に女性が行う行為であるとの観念が存在しているということができる。
そのため、一般論として、サービス業において、客に不快感を与えないとの観点から、男性のみに対し、業務中に化粧を禁止すること自体、直ちに必要性や合理性が否定されるものとはいえない。

しかしながら、債権者は、医師から性同一性障害であるとの診断を受け、生物学的な性別は男性であるが、性自認が女性という人格である（前提事実（1）イ（イ））ところ、そうした人格にとっては、性同一性障害を抱える者の臨床的特徴（前提事実（2））に表れているように、外見を可能な限り性自認上の性別である女性に近づけ、女性として社会生活を送ることは、自然かつ当然の欲求であるというべきである。このことは、生物学的性別も性自認も女性である人格が、化粧を施すことが認められていること、あるいは、生物学的性別が男性である人格が、性自認も男性であるにもかかわらず、業務上、その意に反して女性的な外見を強いられるものではないこととの対比からも、明らかである。外見を性自認上の性別に一致させようとすることは、その結果として、C 涉外担当が「気持ち悪い」などと述べた（認定事実（2）ア（ウ））ように、一部の者をして、当該外見に対する違和感や嫌悪感を覚えさせる可能性を否定することはできないものの、そうであるからといって、上記のとおり、自然かつ当然の欲求であることが否定されるものではなく、個性や価値観を過度に押し通そうとするものであると評価すべきものではない。そうすると、性同一性障害者である債権者に対しても、女性乗務員と同等に化粧を施すことを認める必要性があるといえる。

加えて、債務者が、債権者に対し性同一性障害を理由に化粧することを認めた場合、上記のとおり、今日の社会において、乗客の多くが、性同一性障害を抱える者に対して不寛容であるとは限らず、債務者が性の多様性を尊重しようとする姿勢を取った場合に、その結果として、乗客から苦情が多く寄せられ、乗客が減少し、経済的損失などの不利益を被るとも限らない。

なお、C 涉外担当らは、債権者に化粧を施した上での乗務を認めることによって、債権者が同性愛者などから「ひょっとしたら自分らと同じような感覚持つて人間がおるよ、と思われていること自体が問題」であると述べている（認定事実（2）ア（オ））ところ、その趣旨は必ずしも明らかでないが、いずれにしろ、業務上の支障が生じると認めるに足りる

根拠もない。

以上によれば、債務者が、債権者に対し、化粧の程度が女性乗務員と同等程度であるか否かといった点を問題とすることなく、化粧を施した上での乗務を禁止したこと及び禁止に対する違反を理由として就労を拒否したことについては、必要性も合理性も認めることはできない。

(カ) したがって、債務者は、債権者の化粧を理由として、正当に債権者の就労を拒否することができるとの主張を採用することはできない。

ウ まとめ

以上を総合すると、債権者に対する就労拒否は、〈1〉本件苦情を理由とする点、〈2〉債権者の化粧を理由とする点のいずれにおいても、正当な理由を有するものではないから、債務者の責めに帰すべき事由によるものであるということが出来る。

したがって、債権者は、債務者に対し、民法536条2項に基づいて、令和2年2月7日以降分につき、賃金支払請求権を有するものということが出来る。