

# 弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

7

## 判例から見る 労働トラブルの 防止対策



### 従業員にコスチューム着用 を命じてもよいか？

先般、某航空会社が新機導入の際の宣伝用に、客室乗務員の制服としてミニスカートを採用したことが話題となり、大歓迎という意見の一方で(?)、客室での保安業務に支障が出る、機内での性的嫌がらせを誘発しかねない、女性を商品として扱うことであつて会社の見識を疑う等の非難の声もあがり物議をかもしました。

そこで今回は、会社が従業員にミニスカート等の特定の制服着用を前提として入

社したような場合は別ですが、入社後になって突然、着用する者が「恥ずかしい」と感じるようなコスチュームの着用を命じる場合には、その必要性及び相当性が肯定されるケースは多くはないかもしれません。

これに関連する裁判例



命じることができるといついて考えたいと思います(なお、件の航空会社は、ミニスカート着用は同意した者に限ると説明しています)。

会社は、Xの請求に対して、研修会でのコスチューム着用は、拡販コンクールでの「遊び心」「呆目っ気」に溢れる盛り上げ策であつたし、Xを含む美容部員から特に反対の意見等は示されなかつたのだから、不法行為は成立しないと反論しました。

社が従業員に対して業務上の指揮命令権をもつといても、それは無制約なものではなく、業務上の必要性があり、相当な方法であることが求められます。このことはコスチューム着用についても同じです。もともとミニスカート等の特定の制服着用を前提として入

社社会通念上正当な職務行為であつたとはいえず、Xに精神的負荷を過度に負わせる行為であつて違法であると認定し、会社に対して慰謝料の支払いを命じました。

この事件では、Xはその場で着用を明確に拒否しなかつたのですが、裁判所は前記のとおり「たとえ任意であつたことを前提としてもXがその場で拒否することは非常に困難であつたというべき」と判断しました。

コスチューム着用を強要する場合だけでなく、労働者の積極的な拒否がなかつた場合でも、羞恥心や屈辱感など精神的苦痛を与える行為であるとして違法と評価されるリスクがあるということにご注意ください。

(森法律事務所所長、元三重県労働委員会公益委員、元愛知県男女共同参画審議会委員)

イラスト・源 安孝