

弁護士に聴く



弁護士 長合川ふみ子

44

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



性的少数者に対する 業務命令

我が社のAさん（40歳）は、10月中旬頃から、突然、化粧をし、女性の服装で出勤するようになりました。他の従業員も、取引相手からも、Aさんの化粧や服装を問題視するクレームが多数入っています。Aさんに対して、化粧や女装をしての出勤や取引先への訪問をしないように指示しましたが、聞き入れてくれません。このままでは、社内の統制がとれず、また、取引先をなくすかもしれません。

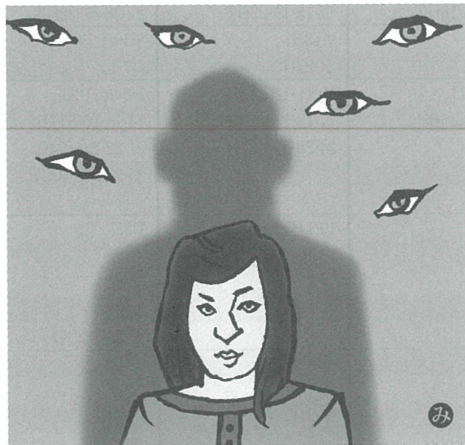
会社の服務規程には、相手に不快を感じさせない服装を心がけるとの記述がありますので、業務命令違反・服務規律違反で男性社員を解雇することはできますか。（参照・東京地判平14・6・2 / 広島高判平23・6・23）

1、性的少数者「LGBT」

「LGBT」とは、レズビアン（lesbian）・ゲイ（gay）・バイセクシュアル（bisexual）・トランスジェンダー（transgender）の頭文

概念であると考えられています。

個人がその能力に応じて活躍できる社会、すなわち多様性を受け入れる社会が目指されている現在において、性の多様性の問題は、日本でも、まだまだ注目されたばかりですが、会社における対応を考へておく必要があるでしょう。



字をとった単語です。男性・女性という概念にとられず、性の多様性を示す言葉として、「性的少数者」を総称して、日本でも使われています。これまでの生物学的な男性・女性という概念に対しての性的少数者を示す

2、Aさんの業務命令は合理的で相当か？

性同一性障害（生物学的な性別と自分自身が認める性との不一致）の男性が会社から受けた「女装で出勤しないように」との業務命令に従わなかったことを理由としてなされた懲戒解雇処分が争われた裁判例を参考にすると、①一般に、労働者が使用者に対し、従前と異なる性の容姿を示すことを認めてほしいと

申し出ることが極めてまれであること、②申し出が、もつぱらAさん側の事情に基づくものである上、使用者及びその社員に配慮を求めるものであることを考えると、会社が、Aさんの行動による社内外への影響を憂慮し、当面の混乱を避けるために、Aさんに対して女性の容姿をして就労しないよう求めること自体は、一応理由があるとしていえます。

とすると、Aさんに対して女装での勤務を禁止する内容の業務命令は、合理的であると考えられます。

3、懲戒解雇は有効か？

(1) 女装で出勤しないようにとの業務命令が有効であるとする、この業務命令に従わないAさんに対して行った懲戒解雇処分は有効か、が問題となります。

裁判例では、Aさんが女性としての容姿で就労

することについての配慮を会社に求めたこと、つまり業務命令に従わなかったことにつき、男性は性同一性障害として、肉体的にも精神的にも女性として行動することを強く求めており、他人から男性としての行動を要求されたり女性としての行動を抑制されたりすることに対しては、多大な精神的苦痛を感じていたことを重視し、相応の理由があると判断しました。

(2) 一方、会社の他の従業員がAさんに対して抱いた違和感や嫌悪感は、Aさんの事情を認識し、理解するように努めることととも時間の経過と相まって、緩和される余地があるが、会社がAさんの事情を理解しようとした等の事情や男性の意向を配慮しようとした事情は認められないと判断しました。更に、取引先や顧客が男性社員に対して抱く違和感や嫌悪感によって会社の業務に著しい影響が生じたこともその

恐れもないと判断しました。

(3) 結論としては、Aさんと会社の双方の事情を配慮した場合においても、なお、女性の容姿をした社員を就労させることが企業秩序や業務遂行に著しい支障を来すとまではいえないとして、男性社員の業務命令違反行為は、懲戒解雇事由には該当するが、懲戒解雇に相当するまでの重大かつ悪質な企業秩序違反であるとは認められない、としました。

Aさんに対して、Aさんの意向を反映した業務内容や職場環境等につき、適切な配慮をせずいきなり懲戒解雇をすることは認められないでしょう。

4、職場で求められる対応とは？

男性社員が女装をして勤務することについて、男性社員が他の従業員や取引先からの偏見や嫌悪感に対して苦痛を感じないようにするにはどのよ

うにしたらよいか、まずは、会社としてどのような配慮が可能か、どのようなことに取り組むことができるかを考えなければなりません。男性社員と話し合い、その方策を実行できるか検討し、実行できる方策を試みてみる等を行うことです。たとえば、LGBTに対する偏見をなくすよう従業員や取引先に事情を説明し、理解を求めたり、一定の取引先に対しては、女装や化粧をしないなどの対応が可能かどうかを話し合い、相互に可能な対応を探ることが求められます。

次に、そのような対応ができない場合には、男性社員にとって負担の少ない方法で配置転換が行われることを検討することになります。

(成田・長谷川法律事務所
パートナー弁護士、愛知労働局紛争調停委員)

イラスト・源 安孝

トラック運送事業者の法令違反行為に荷主の関与が判明すると荷主名が公表されます!

平成29年11月4日よりトラック運送における運賃・料金の収受ルールが変わります

※詳しくは、国土交通省のホームページをご覧ください。下記にお問い合わせください。

国土交通省貨物課 (☎03-5253-8575)、中部運輸局貨物課 (☎052-952-8037)、
(公社)全日本トラック協会 (☎03-3354-1009)、(一社)愛知県トラック協会 (☎052-871-1921)