

裁判例からみた
企業の人事労務管理

第42回

淀川交通事件

令和2年7月20日 大阪地裁決定
労働経済速報2431号9頁賃金の仮払いが認められた例
性同一性障害者に対する就労拒否について

事案の概要

1 本件は、タクシー会社Yに雇用されているX(医師により性同一性障害との診断を受けており、生物学的性別は男性、性自認は女性だった)が、Yに対し、債務者(タクシー会社)の責めに帰すべき事由による就労拒否があったと主張して、民法536条2項に基づき、賃金の仮払いを求めた事案である。

Xは、ホルモン療法の施行を受けつつ、眉を描き、口紅を塗るなどの化粧を施し、女性的な衣類を着用するなどして、社会生活全般を女性として過ごしており、タクシー乗務員として勤務中も、顔に化粧を施していた。

2 Yは、令和2年2月7日の4時頃、男性の乗客からXに男性器をなめられそうになったとの苦情(以下「本件苦情」という)を受けた。

同日Xは、Yを含むグループ会社の渉外担当者であるB、同社の顧問であるC及びYの営業所長であるDら3名との間で、面談(以下「本件面談」という)を行った。B渉外担当らは、Xに対し、本件苦情が寄せられたこと等の指摘を行った。

3 Xの主張によれば、Xは本件苦情を否定したものの、B渉外担当らは、苦情が来ること自体が問題であると告げた上で、Xが性同一性障害であることから同様の性的指向を持つ者が寄ってくること、性同一性障害に違和感を持つ乗客が社会生活を女性として過ごしているXに対して不快な思いをすること、性同一性障害は病気であるから治らないことを主な理由として、令和2年2月7日以降、Xを「乗務させられない」と述べた。B渉外担当らは、Xが上記理由による乗務拒否は解雇と同じ意味ではないかと質すと、Xに対し、乗務をさせられないことをどう取るかはXの判断次第である、けじめをつけたらどうか、他のタクシー会社に就職するのも手であるなどと告げた(なお、YはXへの就労拒否ではないと主張している)。

4 Y就業規則には、「身だしなみ規定(「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。」)」が存在した。

裁判所の決定要旨

1 Xに対する就労拒否の有無

本件面談において、Xに対し、Xを「乗せるわけにはいかない」と告げたり、Xが化粧を止めるか否かにかかわらず乗務させることはできない旨を告げたり、あるいは、他社でタクシーに乗務することも方法の一つであるなどしながら、今後の行動についてはX自身で考えるよう述べて、退職を示唆するなどしている。このように、タクシー乗務員であるXの唯一の労務提供方法であるタクシー乗務について、本件面談以後のXの行動いかんにかかわらず、行わせることはできないと告げ、退職すら示唆していることからすると、YがXの就労を拒否したことは明らかである。

これに対し、Yは、Xに対して反省を促し、Xの今後の行動についてXの自主性に委ねる趣旨のものであって、就労を拒否するものではないという趣旨の主張をするが、本件面談における発言内容とおよそ整合するものではなく、上記主張を採用することはできない。

2 Xの就労拒否についてのYの帰責性の有無

(1) 本件苦情について

Xは、本件苦情の内容が真実であると認めていない上、一件記録上、Yが本件苦情の内容の真実性について調査を行った形跡もみられない。Yの上記主張の唯一の根拠となっているのは、朝4時頃に、いたずらで本件苦情のような内容を通告する者がいるはずはないという点にあるものの、こうした点を考慮しても、本件苦情の存在をもって、直ちに本件苦情の内容が真実であると認めることはできない(なお、仮に上記苦情の内容が事実であるとする、Yは、懲戒処分としての出勤停止命令等の手段によって、Xの就労を拒否することが考えられるものの、Yは、上記の手段を講じるなどしておらず、就労拒否の法的な根拠が明らかにされていない)。以上によれば、本件苦情の内容が真実であることを理由として、Xに対しその就労を拒否することは、正当な理由に基づくものとはいえない。

(2) Xの化粧が濃いとの点について

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は、

て、客に不快感を与えるとの観点から、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、Xは、医師から性同一性障害であるとの診断を受け、生物学的性別は男性であるが、性自認が女性という人格であるところ、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べきである。

外見を性自認上の性別に一致させようすることは、その結果として、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X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。

以上によれば、Yが、Xに対し、化粧の程度が女性乗務員と同等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。

3 被保全債権の額及び保全の必要性

Xの賃金は、基本給、固定残業代、割増賃金及び歩合給で構成されているところ、新型コロナウイルス感染症の蔓延や緊急事態宣言の影響により、Y社を含むタクシー業者の売上げが大きく減少していることに鑑みると、Xの賃金のうち、基本給及び固定残業代以外の部分については、新型コロナウイルス感染症が蔓延し、緊急事態宣言が行われるに至った時点以前と同程度の金額が支払われるとの疎明¹があるとはいえない。これに加え、Xは単身で生活しており、Y社から就労を拒否されて以降、収入がなく、預金を取り崩して生活しており、現時点で同預金は相当程度目減りしているとかがされることや、1か月間に要する生活費の概算額やその内容等に照らせば、Xの申立てでは、支払金額につき月額18万円の範囲で保全の必要性がある。



[解説] 企業人事の実務上の対応への参考

1 ソジハラ

ソジハラ(SOGIハラ)とは、性的指向(どの性に恋愛感情を抱くか)という感情の方向性、Sexual Orientationや性自認(どの性に属しているかという認識、Gender Identity)について、差別的な言動をするなどのハラスメント行為をいう。SOGI(ソジ)とは、この性的指向と性自認の頭文字をとった略称で、人の性の特徴をこの2つの視点から表すものである(例えば、性的指向が男性、性自認が男性(ゲイ)など)。

セクハラ指針(令和2・1・15厚生労働省告示第6号)²⁾では、「被害を受けた者の性的指向又は性的自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである」として、ソジハラもセクハラ指針の対象になることが明記されている。

トランスジェンダーの職員に対するトイレ使用制限が問題となった経済産業省事件(東京地判令和元・12・12労働経済速報2410号3頁、本書第44号にも掲載)では、性別は社会生活や人間関係における個人の属性の一つとして取り扱われており、個人の人格的な生存と密接不可分のものといえ、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は重要な法的利益だと指摘されているところである。趣味・嗜好を超えて個人の人格的生存と密接不可分とした点は重要な指摘といえよう。なお、令和3年5月27日の控訴審判決(東京高裁)は、トイレ利用制限を違法とした第1審判決を変更し、原告職員の請求を棄却している。

2 本決定について

本決定では、性同一性障害のタクシー運転手に対し、女性の化粧をして乗務していることから乗客に不安感を与えること等を理由に就労拒否したことについて、当該措置に正当な理由は認められず、会社の帰責性を認めた。特に、「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」と指摘しており、性同一性障害者が女性乗務員と同等に化粧を施すことの必要性を肯定した点が注目される。

本件と同様に、性同一障害者の女性としての身だしなみが問題となった事例として、S社事件(東京地決平成14・6・20労働判例830号13頁)がある。同事件においても、労働者が精神的・肉体的に女性として行動することを強く求めており、他者から男性としての行動を要求され又は女性としての行動を抑制されると、多大な精神的苦痛を被る状態にあったことに照らせば、女性の容姿をして就労することを認め、これに伴う配慮をしてほしいと求めることは相応の理由がある旨が指摘されている(結論として、企業秩序または業務遂行に著しい支障を来すと認めるに足る疎明がなく、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と認められないと判断された)。

企業としては、こうした性同一性障害者が有する法的・利益には十分配慮しつつ、従業員への対応、措置を決定する必要があるといえよう。また、こうした法的・利益に顧みない差別的取扱いは、当然避けるべきである。

なお、本決定は、賃金仮払いを求めた仮処分事件であるが、これは通常訴訟による判決を待っていては生活が困窮してしまう場合等において、裁判所が簡易迅速な審理によって、一定の仮の措置をとる民事保全手続きの一つである(そのため立証も疎明で足りる)。一般に、賃金仮払いの仮処分事件では、従前の賃金全額ではなく、労働者の生活に必要な限度額での仮払い額が定められることも少なくないが、本決定では、コロナ禍でのタクシー運転手の減収分を考慮して仮払い額を算定している点も注目される。

3 LGBTと労務管理

(1)ハラスメント対応

LGBTであることを理由に特定の業務(営業など)等から外す、重要な業務には就かせない、LGBTであることを揶揄する発言など、ソジハラとなり得る行動・言動は多種多様である。

事業主に対しては、パワハラ防止のための雇用管理上の措置を講じることが求められており(労働施策総合推進法30条の2第1項)、ハラスメント対応方針の周知・啓発、研修の実施、相談窓口の設置といった対応が肝要である。ただし、ソジハラ特有の問題として、LGBT当事者からのハラスメント相談の場合、

本人からのカミングアウトが消極的であることも想定される。本人からカミングアウトを受けるまでは、相談担当者もLGBTであることを断定するような表現は避けるべきであろう。また、相談担当者が第三者にヒアリングする場合等において、意図せず、アウティング(同意なく性的指向・性自認を公表してしまうこと)を行ってしまうこともあり得る。ソジハラに関わるハラスメント調査においては、特にプライバシー保護に留意して慎重に進める必要があろう。

(2)採用選考

採用の場面においても、性的指向や性自認を理由に採用見送りとする、内定取消を行うなど、LGBTを巡る労務問題は起こり得る。厚労省の指導によれば、「性的指向・性自認に関わらず、能力や適性に基づいた公正な採用選考」を行なうことが求められている(「公正な採用選考をめざして(令和3年度版)」³⁾)。令和3年4月16日、厚生労働省は、公正な採用選考を確保する観点から、性別を任意記載とする履歴書の様式例を公表した。新様式例では、性別欄を男・女の選択ではなく任意記載欄(未記載も可能)とされている。この様式の利用が強制されるわけではないが、今後、厚生労働省の指導などを通じて広がっていく可能性もある。企業には採用の自由が認められるところはあるが、採用基準を明確化するなどして、就職差別と捉えられないようにすることが、人材確保の点からも重要である。

(3)その他

上記のほか、配置転換、前掲経産省事件のようなトイレ使用など、LGBTを巡る労務管理上の問題は多岐にわたる。近年、多くの地方自治体において、多様な性に関する職員ガイドラインを策定し、正しい知識の普及と望ましい対応内容を啓発している。企業としては、こうしたガイドラインや他企業の取組み例などを参考に、対応策を検討すべきであろう。

Explanation



- 裁判の前提となる事実について、確信ではなく確からしいという心証を裁判官がもつ状態、または、当事者がその状態に達するよう証拠を提出すること
- 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等についての指針
- 同パンフレットの43ページコラム「性的マイノリティをめぐる考え方」参照(<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/pdf/01.pdf>)



弁護士
織田 康嗣
(おだ やすつぐ)
ロア・ユナイテッド
法律事務所

Profile

愛知県出身。中央大学卒業。中央大学法科大学院修了。東京弁護士会労働法制特別委員会幹事。主な著書として、『労働契約法のしくみと企業対応Q&A』(ぎょうせい)、『判例解釈でひとくち働き方改革関連法と企業対応策』(清文社)、『最新整理働き方改革関連法と省令・ガイドラインの解説』(日本加除出版)、『労災の法律相談』(青林書院)、『新労働事件実務マニュアル(第5版)』(ぎょうせい)、『新・労働法実務相談(第3版)』(労務行政研究所)のほか、『労政時報』の専門誌等への寄稿多数。