



性同一性障害者の化粧等と使用者による就労拒絶

民法では、使用者が労働者からの就労の申し出を拒否することについて、使用者に「帰責性」があるならば、労働者は働かなくとも賃金請求権を有するとされています。ではサービス業を展開する使用者が、性同一性障害の労働者に対し、化粧や服装などを理由に

就労を拒否した場合はどうでしょうか。今回の事例は「地方裁判所」の「仮処分事件」におけるものなので、判例としての権威や重要性は必ずしも高くありませんが、極めて現代的な事例であることから紹介しします。

【事例】
タクシー会社Y社の運転手Xは、医師により性同一性障害との診断を受けており、それを伝えたくてY社に正社員として採用された。生物学的性別は男性であるものの、自己認識(性自認)は女性であり、ホルモン注射を打ち、化粧をし、女性的な衣類を着用して勤務していた。
ある日、男性乗客からY社に「Xに男性器をなめられそうになった」との苦情が入ったため、Y社営業所長AらがXに確認したところ、Xは「苦情は事実ではない」と説明した。
ところがAらは「苦情内容が真実であるか否かは問題ではなく、苦情を受けることが問題である」「性的な趣旨の苦情が二度目である以上、Xを運転手として乗せるわけにはいかない」などと発言し、Y社はXの運転業務について就労を拒絶した。そこでXはY社を相手に、「第一審裁判判決までの間、毎月、賃金を仮に支払うこと」を求める仮処分を申し立てた。



Y社は反論として、「Xが極めて濃い化粧をして乗務を行うことは、『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ではない」とする就業規則(いわゆる「身だしなみ規定」)に違反する」と主張しました。またY社は「女性乗務員においても、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らないこと、化粧を極力控えめにしている」とも主張しました。
これに対し大阪地方裁判所令和2年7月20日決定(淀川交通事件)は、次の理由からY社のXへの就労拒絶は「帰責性あり」と判断し、賃金の仮払いを認めました。
①身だしなみ規定に基づく制約は無制限に許容されるのではなく、業務上の必要性に基づき、合理的な内容の限度に止めなければならない。
②男性乗務員が化粧をして乗務した

ことをもって、身だしなみ規定に違反したものと取り扱うことは、Y社が女性乗務員に対して化粧を施したうえで乗務することを許容している以上、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。
③一般論として、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ではない。しかし医師から性同一性障害であるとの診断を受けた者にとっては、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。また、そのことを「個性や価値観を過度に押し通そうとする態度」と評価するべきではない。
④今日の社会において、乗客の多くが、性同一性障害者に対し不寛容であるとは限らず、Y社が性の多様性を尊重する姿勢を取った場合でも、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は限らない。
⑤以上から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があるうえで、Y社がXの化粧の程度が女性乗務員と同程度であるか否かを問題とすること

なく、化粧をした上での乗務を禁止したことに合理性を認められない。
性同一性障害者への適切な対応が各所で求められている社会的情勢からすれば、右の裁判所の判断も特別なものとは、決して言えないのではないだろうか。
ところでY社の営業所長AらはXに対し、「今日はだいたい化粧も濃いわ」、「はつきり言うて、普段業務してるときもつと濃い。眉毛バッチリ描いてんねんから」、「身だしなみで化粧はないやん。男性やねんから」など、性自認を揶揄(やめ)した発言をしたとされています。この事件では、この発言の違法性は論点とされていませんが、厚生労働省は「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」(平成18年厚生労働省告示第615号、いわゆる「セクハラ指針」)を2016年に改正し、性同一性障害者に対するセクハラも、当該指針の対象とすることを明記しました。したがって昔であれば、「軽口をたたいた」とされた発言も、現代では「セクハラ」とされ「違法視」されうることに十分注意が必要です。
(庄司法律事務所所長、元愛知労働局紛争調整委員)
イラスト・源 安孝