

相談室 Q & A

人事管理関係

Q

化粧をする男性社員に指導することはハラスメントに当たるか

昨今は化粧をする男性もいると思いますが、当社において男性社員が化粧をして出社するケースがありました。お客さまと対面する業務に従事していることから、この男性社員に化粧を禁止したり、薄めにするよう指導したりすることはハラスメントに当たるでしょうか。

(大阪府 A社)

A

顧客に生じる不快感などを理由として、任意を前提に指導に応じるように求めたりすることは可能と考えられるが、性同一性障害を抱えている場合などは、女性と同等に取り扱わなければハラスメントに該当するおそれがある

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. セクシュアルハラスメントと身だしなみ規定

セクシュアルハラスメント（以下、セクハラ）とは、職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇等の不利益を受けること（不利益型）または職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること（環境型）を意味しています。ポイントとなるのは、①意に反すること、②性的な言動であること、③職場環境が害されることといった点です。

性的な言動については、その背景として、「男らしい」「女らしい」など固定的な性別役割分担意識に基づいた言動もセクハラになり得ると位置づけられています。ご質問でいえば、女性は化粧をしてもよいが、男性は化粧をするべきではないという意識に基づく指導となると、セクハラに該当するか否かが問題となる可能性があります。また、化粧の理由が性同一性障害など性自認にまつわるケースにおいては、性的指向や性自認に関する言

動も性的な言動に含まれるものと考えられていることから、一層の注意が必要です。

しかしながら、あくまでもこれらはセクハラ的背景になり得る言動として位置づけられているにすぎず、すべての性別役割分担意識に基づく発言がセクハラに該当するというわけではありません。

例えば、サービス業においては、服装や頭髮、髭^{ひげ}などに関する一定基準である身だしなみ規定などを設けている企業もあります。地方公営企業の地下鉄の乗務員の例ではありますが、過去の裁判例では、公務に対する市民の信頼を損なわないように遂行することが要請される立場であったことなどから、「整えられた髭も不可」としていた身だしなみの基準に対して一定の必要性や合意性を認めているものもあります（大阪市交通局事件 大阪高裁 令元. 9. 6判決）。ただし、同裁判例においても、身だしなみ基準について任意の協力以上の拘束力を持たせて、単に髭を生やしていることをもって人事上の不利益処分の対象とすることは

合理的な制限であるとは認められないとされており、人の容姿に関する規律の限界を示しています。

2. 男性労働者の化粧に関する裁判例

淀川交通事件（大阪地裁 令 2. 7.20決定）は、タクシーの乗務員である性同一性障害の労働者（生物学的性別は男性、性自認は女性）が、化粧を施していることを理由に、顧客と接することになるタクシーへの乗務を拒否されたことが、使用者による労務提供拒絶であるかが問題となった事案です。

この事案では、性同一性障害の男性労働者が、性自認に基づき化粧を施すことが問題となりましたが、この企業には、身だしなみ規定があり、「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しないこと」といった内容が定められていました。

裁判所は、この身だしなみ規定自体の正当性は肯定しつつも、これに基づく制約は業務上の必要性に基づく、合理的な内容の限度にとどめなければならぬとして、必要性和合理性が認められる場合に限り、規制することができるものとししました。そして、女性乗務員には化粧を施した上で乗務することを許容している以上、性別に基づいて異なる取り扱いをする場合には、必要性および合理性は慎重に検討する必要があるとしつつも、化粧について女性乗務員に対するものと同一の取り扱いを行うものである限りは、性別に基づく異なる取り扱いではないと整理しました。このことは、セクハラに該当するかを判断するに当たっても参考になる基準であると考えられます。

さらに、この事案では、社会の現状として化粧を施す男性が少数にとどまっていることなどから、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いえないとしています。

一方で、性同一性障害を抱えている場合、外見を可能な限り性自認上の性別である女性に近づけることは、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、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、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判断しています。なお、このケースでも、業務への支障が大きく、合理性を欠く場合には、制限できる余地はあると考えられますが、当該事案においては、具体的な業務上の支障が生じるとは認められませんでした。

3. まとめ

これらの裁判例を参考にすれば、ご質問の男性社員に対して、顧客への不快感を与えないために、化粧に対する指導等を行うことは許容され得ると考えられますが、業務への支障の程度を問わず一律に禁止したり、違反者には人事上の不利益等の制裁を与えたりすることには慎重であるべきと考えられます。また、化粧を希望する理由が、性同一性障害といった性自認にまつわるものである場合には、身だしなみの基準においても、女性社員と同等の取り扱いを行わなければ、性自認に基づく性的な言動として、セクハラに該当するおそれがあります。