

第4回

LGBTと職場

～トランスジェンダーの職場処遇に関する問題、 LGBT従業員の福利厚生等について～

弁護士
永野 靖 Yasushi Nagano

I はじめに

LGBTと職場については、既に本連載第3回において寺原真希子弁護士が、職場におけるLGBTに対する差別・ハラスメントと企業が採るべき措置について、採用時、職場における日常的言動、人事、アウトティングを中心に詳述されている。そこで、本稿においては、「トイレ・更衣の問題、服務規程、福利厚生」という編集局からの依頼を踏まえながら、残る課題の中から、①トランスジェンダーの職場処遇に関する問題について裁判例を中心に述べるとともに、②同性パートナーを有する労働者に関する福利厚生の問題について述べることにする。

II トランスジェンダーの職場処遇に関する問題

1 性自認に基づく性別による服装、髪型について

- (1) 従業員の服装、髪型に関する服務規律の効力
企業がそのイメージや信用を維持するため

に、顧客や取引先との関係を持つ労働者に服装や髪型等の身だしなみを制限する服務規律を設けることがあるが、例えば、就業規則で男性用と女性用の制服を定め、男性の長髪を禁止している企業において、身体的性別は男性であるが、性自認は女性であるトランスジェンダーの労働者が、女性用の制服で勤務することを希望し、髪の毛も長くしたいと申し出てきたとき、企業側はどのように対応すべきであろうか。

労働者の服装、髪型に関する服務規律違反の有無が争いになった裁判例はいくつかあるが、例えば「男性の長髪及びひげは不可」とする身だしなみ基準は「事業遂行上の必要性が認められ、その具体的な制限の内容が、労働者の利益や自由を過度に侵害しない合理的な内容の限度で拘束力を認められる」としたうえ、同基準は「顧客に不快感を与えるようなひげ及び長髪は不可とする」との内容に限定して適用されるべきものとした裁判例がある¹。

使用者は、信義則（労働契約法3条4項、民法1条2項）に基づき、労働者の人格的利益が損なわれないよう働きやすい職場環境を整える職場環境配慮義務を負うところ²、後述するとおり、トランスジェンダーが性自認に基づく性

1 郵便事業事件・神戸地判平成22年3月26日労判1006号49頁、大阪高判平成22年10月27日労判1020号87頁。その他の裁判例として、イースタン・エアポートモーターズ事件・東京地判昭和55年12月15日労判354号46頁。大阪市交通局事件・大阪高判令和元年9月6日労判1214号29頁等。

2 水町勇一郎『詳解 労働法〔第2版〕』（東京大学出版会、2021年）255頁、280頁等参照。