

LGBT のトイレ問題と企業対応

昨今、LGBT 問題はどのような会社にとっても他人事ではありません。厚労省の調査によると、約 20 人に 1 人が LGBT 当事者と言われており、ある程度の規模の会社であればほぼまちがいに在籍していると考えた方がいいでしょう（みんながカミングアウトをしているとは限りません）。そんななか、令和 5 年 7 月 11 日、最高裁において、MtF（生物学上は男性だが、性自認は女性）の職員に対する一定の女性トイレ使用禁止処遇を違法と判断する判決が出されました。この判決は、あくまでも本件事例においての限定的なもので、公衆トイレなどの問題とは別であるとされています。

しかしながら、一般企業においても、同様の問題は十分に起こりえます。労働安全衛生法上、一定の事務所においては原則として男女別のトイレを設

置する義務があります（違反には罰則もあります）。男女別のトイレを設置する以上、必ずどちらのトイレを使うかという問題は生じることになります。もちろん会社の裁量はあるのですが、裁量権を逸脱した判断をすれば違法になり得ます。

会社としては、

- ①当事者の方の希望を第一に確認（これが大前提です）
- ②必要な情報を開示しつつ女性従業員の意見を確認
- ③女性従業員の不安感や羞恥心等があるのであればそれを解消する努力をし、
- ④最終的には性自認にしたがった利用を実現していく

という方向性が正解となっていくと思われます。もっとも、当事者の方の意向や

外見も含む対応状況など、様々な考慮要素が複雑に絡みます。

いっそのこと、トイレの男女別をなくしてしまうということも考えられますが、罰則のある法律違反になります。もし万が一このような対応を取って罰則を科されたり法律上の命令を受けたりした会社があれば、憲法上の議論に発展する可能性が高いのではないかと考えています（なかなかないケースだとは思いますが）。

LGBT 問題は、利害の対立が激しいのが実情です。会社には皆が働きやすい職場環境を整える責務がある、というのは簡単ですが、利害の調整はなかなか一筋縄ではいかないのが実情でしょう。一朝一夕に実現できるものではありません。根気強く働きかけ、相互理解の実現に向けていく必要があります。

（弁護士 伊藤 諭）



🍌 ASK まめ情報 🍌

コロナ禍で自粛していたお客様へのお茶出しを再開しました。衛生面や利便性を考え、ペットボトルでの御提供となります。

また、相談の際に使用する会議室には、引き続きアクリル板の設置しております。そのほか、定期的な換気、消毒液の設置や使用後の消毒等も継続し、安心できる環境の提供に努めてまいります。

パワハラ・セクハラ防止のいろは

➤ はじめに

セミナー開催記事にもありますが、過日、ハラスメントに関するセミナーを行いました。今回は、その際のテキストをベースにハラスメント（特にパワハラ、セクハラを中心にして）に関して記していきます。

1. 法的紛争におけるハラスメント問題の現れ方

弁護士視点からハラスメント事案を見たとき、どのようにハラスメント問題が扱われるかというと、主に、ハラスメント

を理由として行った懲戒処分について労働審判や訴訟等で争われるというケース、ハラスメント行為があったことを理由とする損害賠償請求が行われるケースなどが考えられます。後者では、加害者への請求はもちろん会社への賠償請求ということも十二分にあり得る話です。そのため、企業側のハラスメント防止に向けた施策は、とても重要なものとなります。

2. パワハラについて

(1) パワハラ総論

ニュースではパワハラやセクハラに関する記事を見ない日はありません。では、具体的に、パワハラとはどういったものを指すのでしょうか。法律上、パワハラとは次のように解されています。

- ①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③その雇用する労働者の就業環境が害されるもの

（労働施策総合推進法 30 条の 2 第 1 項）

そして、上に挙げた①から③までの要素を全て満たすものとされています(令和2年1月15日厚労告5号)。そして、注意が必要なのは上記定義からすると、上司から部下への言動のみがパワハラになるということではないという点です。同僚同士、部下から上司への言動も場合によってはパワハラに該当するということは是非とも押さえておきたい点です。そうはいても、この定義だけでは、とても抽象的です。

(2)パワハラの6類型

そこで、この解釈に当たって有用なのが、上記令和2年1月15日厚生労働省告示第5号です。ここでは、パワハラに該当する可能性のある職場での言動が6つの類型に分類され、明示されています。もちろん、ここに記載されたものだけがパワハラに該当するというわけではありませんが、パワハラを理解するに当たっては重要な指針となります。

その類型とは、

- (1)身体的な攻撃(暴行・傷害)
- (2)精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)
- (3)人間関係からの引き離し(隔離・仲間外し・無視)
- (4)過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)
- (5)過少な要求(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- (6)個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

の6つです。

(1)から(3)は、通常、業務の遂行に必要な行為であるとは言い難いですが、(4)から(6)は、業務の適正な範囲を超えるかどうか、業種や企業文化の影響を受けるほか、それらの行われた状況等にも左右されるので、より微妙な判断が要求されます。

(3)企業側の措置義務

そして、労働施策総合推進法(通称“パワハラ防止法”)30条の2とそれを受けた厚労省告示は、使用者に対して、以下のような措置をとることを義務づけています。

- ①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し労働者に周知・啓発すること
- ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し労働者に周知・啓発すること
- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥速やかに被害者に対する配慮のための措置を厳正に行うこと
- ⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を厳正に行うこと
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること
- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知すること
- ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他の不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

3. セクハラについて

次に、セクハラについてみていきます。沿革としては、ハラスメント問題の嚆矢となったのは、セクシャルハラスメントです。

(1)セクハラとは

そして、セクハラとは、「(中略)職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害される(中略)」ことと解されています(男女雇用機会均等法11条1項)。そして、ここでは2つのセクハラの種類が定義されています。

具体的には、

- ①性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けることという「対価型セクハラ」
- ②性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることという「環境型セクハラ」です。

(2)措置義務

先にみたパワハラと同様、セクハラについても法律で使用者に対してセクハラに関する以下のような各種措置義務が課せられています。

- ①セクハラの内容、セクハラがあってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発
- ②行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
- ③相談窓口の設置
- ④相談者に対する適切な対応
- ⑤事実関係の迅速かつ正確な確認
- ⑥当事者に対する適正な措置の実施
- ⑦再発防止措置の実施
- ⑧当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
- ⑨相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発

4. 措置義務と民事上の賠償責任との関係

(1)施策などについて点検を!

上記のように、法令は、使用者に対して、パワハラ、セクハラに関する措置を講ずるよう義務付けています。そのため、貴社における体制をこの機会に見直してみたいかがでしょうか。

(2)措置義務違反≠民事上の責任

ここで注意が必要なのは、上記措置義務は、あくまで公法上の義務という点です。公法上の義務ですので、これに違反したからといって、民事上の紛争である従業員等からの損害賠償請求や従業員へ行った懲戒処分について無効事由が直ちに認められるわけではありません。

(3)民事上も重要な考慮要素である

しかし、世上での問題が立法へと繋がりそれに基づいて公法上とはいえ

義務付けられたものですし、行政上も指針として会社に対応を求めるものですので、民事上の「過失」や懲戒処分等を判断するに際して、その義務を履践していたかどうかは重要な考慮要素となります。

5. あかるい職場応援団

パワハラ、セクハラその他のハラスメントは、何がそのハラスメントに該当するかという入口の点から非常に困難を伴います。その反面、措置義務の存在など使用者が執るべき施策は多岐にわたります。そのような中で、厚労省

の「あかるい職場応援団」(<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>)というサイトがハラスメントに関する情報を分かりやすくまとめているので、活用してみたいかがでしょうか。

➤ さいごに

以上、パワハラやセクハラについて簡単に御紹介をしました。まずは、ハラスメントに関して、どういった意味なのかやどういったことが使用者に今求められているのかという大枠を押さえるこ

とが重要です。その上で、被害申告のあったハラスメント行為があったかどうかという調査、事実認定をする必要ができてきます。調査、事実認定の話については、紙幅の関係上、また別の機会に御説明いたします。

当事務所では、パワハラやセクハラ等の防止に関する使用者の施策やハラスメント問題に関する社内研修等についても対応が可能です。お気軽に当事務所まで御相談ください。

(弁護士 柴田 剛)



Coffee Break

先日、仕事で市内をぐるっとまわっていたとき、ちょっと休憩をしようと登戸駅近くの「FUGLEN COFFEE ROASTERS」に立ち寄りしました。このお店、もともとはノルウェーで誕生したお店なのですが、2012年にいわゆる“オクシブ（奥渋）”（＝渋谷の奥）エリアに海外進出第一号店を出店した人気店です。その後、国内に複数店舗を構えるに至っています。そして、この FUGLEN COFFEE ROASTERS は、店名のとおり、焙煎所兼カフェになっており、店内には焙煎機が

あります。店内はコーヒー豆の香りが漂い、おいしいコーヒーやカフェラテなどが飲めます。登戸駅から多摩川方面に3分ほど歩けば着く好立地。ご興味のある方はぜひ訪れてみてはいかがでしょうか。コーヒーやカフェ好きな私がおすすめしたい素敵なお店はほかにもまだまだありますので、また別の機会に御紹介します。（弁護士 柴田 剛）

(FUGLEN COFFEE ROASTERS・川崎市多摩区登戸 3506 RIVERSIDE POINT 1F)



編集後記

毎日暑いですね。みなさんいかがお過ごしでしょうか。

2023年6月、とうとう川崎市役所の新本庁舎が完成しました！

当事務所が川崎市役所の目前にありますので、建設の様子を間近で見ることができました。新本庁舎建設中に火事があったときも、事務所からどうなるのかとドキドキした気持ちで見えていましたし、知人がこの建設に関連した仕事をしていたこともあり、私の中で思い入れのある建物です。

また、見慣れていた旧本庁舎の一部が復元されましたので、愛着もわく庁舎になったと思います。新本庁舎にはコンビニやカフェもできるそうなので、是非利用したいと考えています。

当事務所へお越しになられた際は是非川崎市役所新庁舎へ足を運んでみてはいかがでしょうか（新庁舎の利用開始時期は2023年10月予定）。

(事務局 林田)

(写真右端の時計台とそれに一体となっている低層階の白い建物が復元した旧本庁舎)

