



社労士 NEWS>>>

>>> 2019.8 Vol.105

発行 >>>

社会保険労務士法人 A o k i URL : <http://www.sr-aoki.or.jp>

〒104-0061 東京都中央区銀座6-12-10 銀座龍岡ビル5階

Tel > 03-3574-3521 Fax > 03-3574-3523 Mail > info@sr-aoki.or.jp

CONTENTS >>>

1. 労務管理 > 『#KuToo』運動からみる、みだしなみの強制について
2. 労務管理 > 男性育休の現状とハラスメントリスク
3. 提 供 > 経営に役立つビジネスレポート

1. 労務管理

『#KuToo』運動からみる、みだしなみの強制について

今年の6月3日に、「職場でヒール・パンプスの着用を強制しないこと」を求めたオンライン署名と要望書が、厚生労働省(以下、厚労省)に提出されました。これにより厚生労働委員会や海外メディアでも取り上げられるなど、大きな話題となりました。働き方が多様化する昨今、会社は従業員の服装について、どのように考えていくべきなのか、検討してみましょう。

1. 『#KuToo』運動

今回の運動は、一人の女性が、職場でヒール・パンプスの着用を求められていることについて、SNSに投稿したコメントが発端となったもので、『靴』・『苦痛』・『#MeToo』をあわせた『#KuToo』というハッシュタグと共に拡散し、多くの共感を呼びました。上述の署名は、性差によるヒール・パンプスの強制を禁止するよう、厚労省より通達を出してもらうことを目的としたもので、約18,800筆もの署名が集まりました。

要望書の受け止めについて質問された根本厚生労働大臣は、「一人ひとりの労働者が働きやすい就業環境を整備することは大変重要」としながら、女性にヒール・パンプス着用を義務付けることについては、「それぞれの業務の特性」があるので「**社会通念に照らして業務上必要かつ相当な範囲**」を超えているかどうかでパワハラか否かを判断する、という考え方を示しました。

2. 従業員にみだしなみを強制できるのか？

現行の労働法では、会社が従業員の服装に対して行う規定や業務命令を規制するものではありません。一般に、会社は、「**労働契約関係に基づいて企業秩序維持のために必要な措置を講ずる権能**」を持っていますので、およそ業務に関する限り広汎な命令を下し得ますが、「**それが従業員の法的利益を侵害する性質を有している場合には、相当な根拠、理由もないままそのような措置を執ってはならない**」とされています(下線部、最一小判平8・3・28抜粋)。

強制が否定された裁判例としては、ハイヤー会社が口髭を生やした運転手に対して内規に基づき発した「髭を剃るように」という業務命令について、口髭が、服装・頭髮等と同様元々個人の趣味・嗜好に属する事柄であり、本来的には各人の自由であることから、労働者に本件業務命令に従うべき契約上の義務はないと判断したものがあります(東京地判昭55・12・15)。ただし、この判断には、内規を作成した当時は意図的に生やした口髭が一般的ではなく、内規に記載された「髭」が、無精髭を指すのか口髭を指すのか曖昧な点や、本件発生に至るまでは、会社も運転手が口髭を生やしたまま乗車勤務することを了知していた事実も認められるなど、諸々の事情が勘案されていますので、その点ご注意ください。

先述の裁判例の他にも、茶髪を改める命令を拒否したトラック運転手の諭旨解雇を無効とした例や、別性容姿での就労禁止に従わなかった同一性障害者の懲戒解雇を無効とした例など、会社の業務命令が従業員側の法的利益を侵害していると判断されたケースは多数あります。

しかし一方で、就業規則服装規定に違反して、脱帽して勤務していたバス運転手に対する処分が争われた裁判では、制帽の着用義務規定には合理性があり、運転手にも制帽を着用できない健康状態にあったことをうかがわせる証拠はないとして、会社側が勝利した裁判例もあります。

これらの内容を踏まえると、従業員へのみだしなみ強制は、まさに先述の根本厚生労働大臣の発言のように、「それぞれの業務の特性」にあわせて「社会通念に照らして業務上必要かつ相当な範囲」に限り、有効になると考えられます。

3. 会社が行うべき具体的な対応策

前項にて、従業員にみだしなみを強制する業務命令について、業務上必要かつ相当な範囲を逸脱するような場合、無効となる可能性があることをご紹介しましたが、では、どのような命令であれば相当な範囲であり、有効と捉えられるのでしょうか。

前述の裁判例で示された考え方を纏めると、次のような対応が、命令の背景にあることが必要であると想定されます。

- ・みだしなみ強制命令の根拠となる服装規定等を作成周知し、かつ、時代遅れで有名無実な規定はないか、適宜見直しをおこなうこと
- ・服装規定等に定める内容は、業務特性を反映し、必要かつ合理的な内容であること
- ・服装規定等に違反した就業状態を見過ごさず、時機を外さず指導や制裁等をおこなうこと

4. さいごに

働き方や働く人が多様化していく中で、今までは会社も労働者も当たり前に受け止めてきた制度や慣習についても、様々な観点から、その必要性を見直さなければならぬ時代となりました。自社の職場慣習が、従業員にとって、不利益・不都合を強制するものとなっていないか、よく検討してみましょう。

2. 労務管理 男性育休の現状とハラスメントリスク

先日、「男性社員が育休明け2日で転勤を命じられた」という内容がツイッターで投稿されて話題となりました。女性の活躍を促進していくために男性の育児参加は重要になりますが、現状ではまだ課題が多いようです。

1. 男性の育休取得状況

育児休業は、1歳に満たない子を養育する労働者が、会社に申し出ること、子どもが1歳になるまでの間、育児のために休業できる制度で、「男女問わず」利用することができます。しかし、実際の利用状況は、男女差が顕著に出ています。

厚生労働省『雇用均等基本調査』によれば、在職中に出産した女性のうち、育児休業を取得した方の割合は、平成19年以降8割を下回ったことがありませんが、配偶者が出産した男性のうち、育児休業を取得した方の割合は、1割に満たない状態です。

育児休業取得率の推移

(%)

	平成8年度	平成11年度	平成14年度	平成16年度	平成17年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	
女性	49.1	56.4	64.0	70.6	72.3	89.7	90.6	85.6	
男性	0.12	0.42	0.33	0.56	0.50	1.56	1.23	1.72	
	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
女性	83.7	[87.8]	83.6	83.0	86.6	81.5	81.8	83.2	82.2
男性	1.38	[2.63]	1.89	2.03	2.30	2.65	3.16	5.14	6.16

注：平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

※厚生労働省『平成30年度雇用均等基本調査（速報版）』結果概要より抜粋

2. 男性育休のカベに潜むハラスメントリスク

育児休業を取得したことを理由とする解雇や、不利益な配置変更を行うなどの不利益取扱い、育児・介護休業法で禁じられています。また、同法では、事業主が労働者を転勤させようとする場合には、その労働者の子育ての状況に配慮しなければならないとしています。

企業において育児休業の制度は法律に則って適切に利用されるべきであり、利用を阻害する言動や行為（ハラスメント）は、阻害した個人の問題だけではなく、会社として対策すべきコンプライアンス上の問題でもあります。どのような行為がハラスメントに該当するのかを把握するとともに、従業員に対して周知しておくことが大切です。

解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
例) 時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた
制度等の利用の請求等または制度等の利用を阻害するもの
例) 育児休業を申し出たところ、上司から「男のくせに育休とるなんてありえない」と言われ、休業を断念せざるを得なくなった
制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの
例) 育児短時間勤務をしていたら、上司から「短勤務をしている人に、重要な仕事は任せられない」と繰り返しまたは継続的に言われ、もっぱら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている

3. さいごに

厚生労働省の「平成29年度 仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書 労働者アンケート調査結果」によると、男性の「育児休業を取得しなかった理由」の上位から3番目は「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」(25.4%)となっています。

このことより制度を整備するだけではなく、制度が正常に機能する環境が整っていることが重要になることが見て取れます。男性育休取得推進のみならず、前述のハラスメントを防止するためには、職場環境も含めて定期的に状況確認を行うことをお勧めします。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「男性育休の現状とハラスメントリスク」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 男性の「育児休業を取得しなかった理由」には、「取得しづらい雰囲気だった」というもののほかには、どのような理由があるのでしょうか？

A. 「制度が整備されていなかった」「人手が不足していた」などの理由があり、制度・環境による理由が高い割合となっています。詳細は以下の通りです。

		合計	Q50. 育児休業を取得しなかった理由										※表内の数字は上段が件数、下段が%です				
			会社で育児休業制度が整備されていなかった	職場の制度や手続きについて理解していなかった	職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった	業務が繁忙で職場の人手が不足していた	育児休業を取得しなくても育児参加しやすい環境だった	自分にしかできない仕事や担当している仕事があった	悪影響がありそうだと思った	昇給や昇格など、今後のキャリア形成に後押しがなかった、反対された	配偶者や家族から、育児休業の取得に反対された	配偶者や祖父母等、自分以外に育児を担う人がいた	保育所等に預けることができた	収入を減らしたくなかった	育児休業は男性ではなく女性が取得するものだと思っていた	その他	わからない、覚えていない
全体		1648 100.0	454 27.5	129 7.8	418 25.4	458 27.8	138 8.4	321 19.5	150 9.1	42 2.5	169 10.3	62 3.8	255 15.5	81 4.9	30 1.8	281 17.1	
休暇・休業の取得状況	育児休業以外のいずれかの休暇・休業を取得	1259 100.0	305 24.2	99 7.9	325 25.8	358 28.4	116 9.2	255 20.3	118 9.4	33 2.6	142 11.3	55 4.4	202 16.0	58 4.6	22 1.7	201 16.0	
	いずれの休暇・休業も非取得	389 100.0	149 38.3	30 7.7	93 23.9	100 25.7	22 5.7	66 17.0	32 8.2	9 2.3	27 6.9	7 1.8	53 13.6	23 5.9	8 2.1	80 20.6	

※厚生労働省「平成 29 年度 仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書 労働者アンケート調査結果」より抜粋

3. 提 供

『経営に役立つビジネスレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスレポート”は、経営に役立つ情報が満載です！
 例えば「**マネジメント関連**」では経営戦略、企画・営業、広報、生産・物流、人事管理等の情報を、「**ビジネス関連**」では卸・小売、食品、製造、不動産、情報・通信等の各業界情報を、その他「**ビジネス以外**」では、生活分野、健康、環境、豆知識など、多岐にわたる経営情報を取り揃えております。
 以下の中からご興味があるテーマがございましたら、弊所あてにお電話いただくか下記フォームに必要事項をご記入のうえFAXをお送りください。
 ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたしますので、お気軽にお申し込みください。



今月のおすすめビジネスレポート

レポート番号	タイトル	内容
# 2223 (全 7 ページ)	初めての外国人雇用 Q&A ～在留資格の管理から住居等の手続きまで～	・本格化する外国人雇用 ・外国人を雇用する前に…… ・外国人を雇用する際の主な注意点 ・外国人を雇用した後の主な注意点
# 2225 (全 7 ページ)	経理担当者が迷いやすい印紙の基礎知識	・意外に身近な税金「印紙税」 ・印紙税の基本 ・印紙税が課される課税文書とは ・実務で間違いやすい印紙税の事例集
# 2226 (全 7 ページ)	会社の現状が理解できる「資産」の基本	・資産とは ・資産項目の内容 ・資産を使用する主な財務指標から分かること
# 2241 (全 6 ページ)	事業承継時に影響大！ 会社のお金と社長のお金を整理	・オーナー企業の事業承継は問題が山積み？ ・オーナー企業の事業承継に係る問題点とポイント ・オーナー企業と事業承継に関する具体的内容と税務上の留意点 ・事業承継税制における納税猶予の概要
# 2242 (全 5 ページ)	民法改正で見直し必要！？ 賠償リスクへの備え	・賠償リスクを知る必要性 ・企業の賠償リスクにはどのようなものがあるか ・民法改正により賠償リスクは変わるか ・最後に

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-3574-3521
 FAX >>> 03-3574-3523

貴社名	ご担当者様		部署・所属
所在地	〒		
E-mail	Tel		
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスレポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。