

MOT 勉強会レポート第 4 回

「組織における LGBT」

～ 「ボーダー」としての「性別」とは ～

はじめに

「MOT 勉強会」2016 年の 4 回目は、さる 5 月 19 日(木)、中央区京橋区民館の一室を借り切って開催されました。

平日木曜日の夜にもかかわらず、大勢の方が参加する盛況ぶりでした。

講師は、筑波大学 人文社会科学研究科法学専攻准教授の星野豊先生です。

テーマは「組織における LGBT」。

最近の判例を取り上げつつ、企業・大学等を含めた全ての組織における LGBT の扱いについてご講演いただきました。

近頃マスコミでもとりあげられることの多い LGBT ですが、「近い将来職場あるいは教育機関として具体的な問題点の発生に対して、冷静かつ合理的に対応していくことが、組織として強く求められる」とする先生の講演は実に説得力のあるものでした。

尚、今回の講演レポートは、星野先生のご厚意により、先生みずから執筆していただきましたので、次ページ以降に、そのまま掲載させていただくこととしました。

LGBT はまだまだとお考えの人事担当者や経営者の方は勿論、これまで組織内で各種のハラスメント対応をされてきた方々にも大変示唆に富んだ内容となっておりますので、是非ご一読下さい。

多くの方には是非お読みいただきたいと思います。

「ボーダー」としての「性別」とは

筑波大学 星野 豊

現在では、ボーダーとしての「性別」については、次のように、いささか次元の異なる2つの形で問題が生じている。

第1に、既存の性別である「男性」と「女性」との間における「本質的平等」についてであり、性別を理由とする差別や、性別に関するハラスメント等に対して、職場、あるいは教育機関としての大学が、どのような態度を以て臨むべきか、という問題がある。

第2に、そもそも「男性」「女性」という区分が絶対的かつ必然的なものであるか、外形上あるいは生物学上の「性別」と個人の自己意識との関係について、職場として、あるいは大学として、どのように取り扱っていくべきか、という問題がある。

以下では、この両方の問題について、主に法律学上の側面から話題提供を行い、様々な職場環境ないしは教育環境を念頭に置いて、今後のあるべき「性別」のあり方について考えてみたい。

I 職場におけるハラスメント

ハラスメントとは、当初は、「要求を受け入れないことに対する報復として、労働関係上の不利益を課すこと」と定義されていたが、現在では、「相手の人格を否定するような不当な要求を行うこと」との定義が広く支持を集めており、ハラスメントの形態は、性、職務関係上の地位、学業関係上の地位、家族等の私的関係等、かなり広範に広がっている。もっとも、全てのハラスメントに共通する特徴は、被害者に対する「人格の否定」であり、これが多くの場合の判断のポイントとなるわけだが、人格が否定されたと考えるか否かは被害者の内心の問題であるため、限界的な事案では曖昧さもあることは否定できない。

最高裁平成27年2月26日判決・平成26年（受）1310号事件は、報道及び判例集によると、「職場における同僚に対する発言がハラスメントに当たるとして、会社が課した従業員に対する降格処分等が有効とされた事例」として位置づけられている。最高裁の認定によると、本件の原告である男性従業員Xら2名は、同僚の女性従業員Aら2名に対し、①自己の不貞行為に関する話題、②自己の性器ないし生殖能力に関する話題、③顧客に対する性的興味に関する発言、④Aらの年齢、生活能力、給与等に関する話題、をそれぞれ複数回行うと

ともに、ハラスメント研修受講後に、研修の趣旨に対する不満を述べた、とされている。本件被告Y会社は、Xら、Aら等の関係者から事情聴取をした後、Xらの行為はハラスメントに当たるとして、相当の減収を伴う降格処分を課したため、Xらが地位確認請求と給与の差額分の支払を求めて提訴した。

第一審である大阪地裁平成25年9月6日判決・平成24年(ワ)5163号事件は、Xらの請求を棄却したが、控訴審である大阪高裁平成26年3月28日判決・平成25年(ネ)2860号事件は、ハラスメントの態様は重いが事前の警告がない過酷な処分であるとして請求を認容した。これに対して最高裁は、前記のとおり判示して控訴審を破棄し、処分は有効であると自判した。

判決文からの要約は以上のとおりだが、訴訟記録を精査すると、他の男性従業員Bが、Aらに対し、年齢や生活能力等の話題をしばしばしていたにもかかわらず、Aらは特にこれを問題視せずに応答していた事実や、Y社がXらから事情聴取を行う際、Xらの供述内容に不明な点があるとして、何回か再提出を命じ、ハラスメントに当たる旨の言動をしたとXらが自認する内容の始末書が最終的に提出されている事実が存在しているようであり、Xらの行動に対する評価について、やや曖昧さが生ずるような事案であったとの考え方も成り立ちえないではない。また、Xらが弁護士に依頼したのは、本件訴訟を提起する際のように、事情聴取時には弁護士への相談等はしていなかった模様である。

以上のことからすると、本件自体についての評価はともかく、一般論としては、事実関係を明らかにし、申立人相手方双方にとって公正妥当な手続を履践することが、後日の無用な紛争を生じさせないために必要であると考えられる。また、職場における人間関係を利用してハラスメントの自白を求めることは、原則的に望ましくなく、申立人、相手方のみならず、対処を行う企業等においても、早期に弁護士等の助言を受けることが重要であると思われる。

要するに、「職場であるからして、余計なことを言わない、しない」という点を、今後においては徹底させる必要があり、また、可能な限り他人に対する不必要な評価（肯定的なものも否定的なものも含む）を行わないことも、紛争を未然に防止するために有益であると考えられるが、業務の中には、評価それ自体を内容とするもののほか、個人に対する評価とは別に、組織人としての評価を厳正にすべき場合も多々あることは否定できないため、具体的な状況の下においては、端的に望ましい言動を行うべきことを直接的な表現で伝え、余分な評価を行わないことが、必要となるものと思われる。

なお、セクシャル・ハラスメント以外の各種のハラスメントを含めた、ハラスメント全般について、一般論としての男女の平等取り扱いの必要性については、ほぼ異論は生じなくなっているものの、現実の職場あるいは学習環境において、個々人が無意識のうちに持っていると思われる両性の関係についての先

入観や偏見等に対して、どのような取り組みを行っていくかが、当面の課題となることも明らかである。また、職場によっては、性別に関する先入観や偏見が、職種や役職等における両性の構成員数の偏りと共に構造化しているおそれがあることもあり、職場における支配的な雰囲気として、これらの先入観あるいは偏見を許容しあるいは前提とすることが、構成員の意識あるいは無意識として共有されている場合もありうること、このような雰囲気の共有は、むしろ良好な関係が形成されている職場において生じやすいことも、注意しなければならない点である。

すなわち、単純に法律上の取り扱いとして一律に何かを定めるだけでは、職場あるいは教育機関としての対応として、必ずしも最適な対応でないことは、確認しておく必要があるが、この問題についてある程度意識の高い者、あるいは、何らかの形で問題の存在を意識せざるを得なかった者についてはともかく、職場全体としての対応の方向性を定めるに際しては、相当慎重な準備と手法とを必要とすることを覚悟しなければならないであろう。

II 「性」に関する本人の意識

従来は、一部の分野を除いて、「男」であるか「女」であるかは、職場ないし学校においては「考慮の対象としない」とする扱いが基本であり、これが、従来の法律学でいうところの「男女の平等」原則の具体的形態であった。しかしながら現代では、この前提となる状況が変化しており、「男」か「女」に関する本人の意識が、外形上から他人によって判断される「性別」よりも重視される傾向があるほか、「性の転換」が技術的のみならず法的にも可能となっているため、上記のような従来原則が、果たして維持できるのかが問題となる。

例えば、東京地裁平成14年6月20日決定・平成14年(ヨ)21038号事件は、従業員から、性同一性障害により、以後自分を女性として扱うことを申し入れられた会社がこれを拒否し、女性が通常着用する服装で出勤してきたことに対して自宅待機を命じ、服務規程違反等を理由として解雇したことに対して、当該解雇が無効であるとして、従業員の地位に関する保全命令が下されている。

また、静岡地裁浜松支部平成26年9月8日判決・平成24年(ワ)627号事件、及びその控訴審である、東京高裁平成27年7月1日判決・平成26年(ネ)5258号事件では、性同一性障害により、男性から女性へと転換した者に対し、会員制ゴルフクラブが入会申請を拒否したことが、同クラブの規約において定められた会員の要件と異なる判断基準を用いたものとして第一審・控訴審共に違法とされ、原告に対する損害賠償が命ぜられている。

もっとも、上記で紹介した事例は、少なくとも現時点では必ずしも頻発して

いるわけではなく、従来の法律上の原則論が完全に消滅しているわけでもない
ので、職場あるいは大学としては、「職場や学校において「男」か「女」かは「考
慮しない」とする対処が、なお有効な場合は多いものと考えて差し支えない。
しかしながら、例えば、体育・運動の授業・講習（場合によっては受験・選抜
時から男女別のこともある）、トイレ、更衣室、浴室・シャワー室、合宿等にお
ける相部屋の配置等、どのような対応を以て臨めばよいかは判然としないもの
は少なからずある。なお、従来の裁判例で比較的争われやすいのは、男女別を
原則とする刑務所への収監であり、特に雑居房への配置が問題となっている。

しかしながら、個人の「性」が固定したものかどうか自体、厳密に検討する
と疑わしく、本人の意識が不安定な場合における対処は、一般論として常に問
題となる。法律上の観点に特化するならば、戸籍の記載に基づいて一律かつ形
式的に行うことが最も確実であると言えるが、戸籍上の転換が済んでいない場
合に対して「事実上の配慮」に欠けるとされる可能性もないではないため、一
律に判断することは極めて難しい。

また、現在の社会常識として男女を分けることが必要とされるものや、男女
それぞれに割り振られているものについても、厳密に検討すると、理論的根拠
がかなり薄弱である場合が少なくない。例えば、トイレの男女分離は、航空機
や列車内では必ずしも行われておらず、またそもそも、病院や介護施設、乳幼
児が利用する場所にあっては、介助者・介護者・養育者が同性とは限らない以
上、男女別とすることの合理性自体が不安定となる。また、本来男性の服装と
して利用されていた筈であったものが、現代の日本では女性の服装として利用
されている例としては、セーラー服が挙げられるし、華やかさを象徴する表現
として例えば「孔雀」との形容がされる場合は、形容の元となる孔雀の雌雄と
形容の対象としての人間の性別との間に交錯現象が生じている。ディズニー映
画で登場する「バンビ」という鹿は、本来雄と設定されているが、女性の容姿
容貌に対する形容としても少なからず用いられている。

実際、多くの分野における研究教育、あるいは業務に関しては、前提として
の性別に関する取り扱いが、従来の法律学上の観点を踏襲した、「具体的な性別
を特に意識しない」というものであることから、逆に問題の所在が見えにくく
なっている側面があり、洗面所、更衣室、入浴関連設備、寮の分離や相部屋に
おける人員配置等、具体的な局面での具体的な問題が生じて、初めて関係者の
問題意識が喚起される場合も少なくないことが明らかとなった。さらに、この
問題への対応として、他大学における学生向けの先進的な取り組み事例が紹介
され、筑波大学としても、少なくとも現段階でこの問題点に対する基本的な方
向性を示して検討を進めていく姿勢を外部に表明することが必要であり、現状
仮に問題が顕在化していないとしても、将来において法律上の問題が発生して

しまった際に、それまでの検討不足あるいは認識不足を指摘されることのないよう、組織として広く主張していく必要が生ずるであろう。

Ⅲ ボーダーとしての「性別」とは

結局のところ、本報告のテーマである「ボーダー」との関係について考えるならば、性別に関しては、ある局面ではこれが極めてわかりやすい「ボーダー」として構成員間に厳然として存在し、それをどのような意識を以て克服していくべきか、というある意味で伝統的な問題点と、そもそも「男女」という性別が絶対的必然的なものとしての「ボーダー」となってはならず、むしろ個々人の意識においてこの「ボーダー」を越えている者に対して、そのように考え、あるいは行動しない者との間で、どのような理解を図るべきか、という極めて複雑な構造があるということができる。そして、この問題については、圧倒的多数の者が必ずしも体系的理論的な教育を施されているとはやや言い難い「性」ないし「生殖」に関する問題と密接に関係するものであるため、多くの者が公然と議論すること自体について消極的となり、問題の所在を殊更意識しようとしなかったり、あるいは問題の所在を指摘し、あるいは自己の感覚と異なる感覚を持つ者に対して「変質」ないしは「異常」との烙印を押しがちであったりすることも、問題の解決を複雑にしているということができる。

さらには、現行の政権をはじめとして、特定の性別に対する「優遇措置」や「格差是正措置」がほとんど理論的な検証もされずに無造作に行われることに対して、能力主義を暗黙のうちにはとする感覚を持つ者が多い大学関係者や企業・官公庁関係者からの意識的ないし無意識的な反発が、かかる不完全な政策自体に対してではなく、現実の職場ないし教育機関における具体的な性別としての構成員個人に向けられることも、冷静な議論や合理的な対応を妨げていることは、否定できない事実であると考えられる。

繰り返し強調するとおり、この「性」に関する問題は、近い将来職場あるいは教育機関として具体的な問題点の発生に対して、冷静かつ合理的に対応していくことが、組織として強く求められることが明らかであり、この「組織としての対応」が意味するものは、結局のところ、組織の構成員としての個々人の意識と見解との集積にほかならない。従って、研修等の与えられた場に限定されることなく、できる限り多くの者が自由に意見交換を行う機会を、様々な形で形成していくことが、直近の課題であると考えられる次第である。

以上

(監修 加藤美治、本文 星野豊・まえがき 石垣純)