

## 人格権を見逃すと職場が暗くなる

### 人格権を主張した「ひげ裁判」 勝訴

1月16日、大阪地裁は、大阪市交通局（当時・現大阪メトロ）の2人の職員に対し「ひげを理由にした考課の減点は裁量権の逸脱で違法」とし計44万円の支払いを命じました。

大阪市は橋下前市長時代の2012年5月、服務規律を強化する「職員基本条例」を制定しました。それをうけて大阪市交通局は12年9月、「身だしなみ基準」を制定し、地下鉄やバスの現場職員の服装や外見を男女別に細かく規定、男性職員のひげについては「伸ばさず綺麗（きれい）に剃（そ）ること（整えられた髭（ひげ）も不可）」としました。

2人の職員はそれまで10年以上ひげを生やして勤務していましたが上司からひげを剃るよう指導されます。拒否すると、13、14年度と連続で5段階で最低か、下から2番目の人事考課を受ました。

2人は、ひげを剃って乗務する職務上の義務がないことの確認と2年連続低評価になると分限処分以降任または免職の可能性が出てくるということで処分の差止、損害賠償請求、そして人事考課による低額支給と賞与の差額分など計約450万円を求めて提訴しました。

裁判では、ひげを剃ることを拒否したため人事考課で低い評価を受けたことは自由に口にできない職場環境した憲法に違反すると主張しました。

1月16日の判決理由は、「伸ばさずきれいにそること」と定めた「身だしなみ基準」について、「ひげは社会で広く肯定的に受け入れられているとまでいえないのが現状」と合理性を認め「命令ではなく任意協力を求める趣旨」として適法と判断しました。そのうえで運転士に対し形状を問わず一律に禁じ、低い考課や、上司が面談で「守らなければ処分対象とする」と指導した点は、「基準」の趣旨を逸脱し違法と認めました。

市は控訴しました。

### 人格権とは、一個の人格として尊重されることを要求する権利

『労働法律旬報』18年3月10日号は「シンポジウム 職場における人格権を考える」でこの問題を取り上げています。

開会あいさつでの裁判の原告代理人の村田浩治弁護士の発言です。

「日本社会において、仕事や会社に支配されているという感覚が非常に隅々まで行きわたっているのではないかという感覚があります。職場における評価にしても、仕事に対する評価というよりは、いかに熱心に会社のために尽くすかが評価の対象になっている。日本社会において会社と個人をあまり突き詰めたかたちで議論ができていないのではな

いかと感じています。」

大阪市立大学の西谷敏名誉教授の基調報告をおこないました。抜粋します。

「職場における労働者の人格権がいろんな角度から侵害されています。・・・

労働者は、本来1人の主体として、様々な属性もあり、個性もあり、人生観もあるという個人です。そういう労働者の主体としても側面がだんだん抑圧されて、労働者があたかも経営者や当局の手段、もしくは管理の対象とされている。ここに問題の最も根本的な要因があると思います。」

「人格権とはいったいどのような権利なのか。・・・一言でいうと、労働者が一個の人格として尊重されるべきことを要求する権利で、法的には『憲法十三条』、幸福権追及権や個人の尊重の法原則に根拠があります。・・・

人格権という問題を考えるときに出発点をどこに据えるのか。労働者は一個の独立した存在であるということから出発しなければなりません。・・・

『問題の出発点は、二十四時間自由な個人でなければならない』です。人は本来24時間自由でなければなりません。これは近代法の大原則です。奴隷的な拘束は許されません。

その個性は様々な属性を持っています。性別は違うし、人種や国籍も違うし、信条も違う。いろいろな趣味の違いもあります。最近『ダイバーシティ（多様性）』という言葉がしばしば用いられます。これは正しい。企業の従業員は一色であってはならない。多様性を持った諸個人でなければならない。・・・

ダイバーシティということを実際に考えるとすれば、いろいろな属性を持った個人が自分で自由に決定しなければならない。これを『自己決定』といいます。その自己決定を尊重することがダイバーシティの大前提のはずです。」

## 労働契約上の義務を超えて制約することはできない

このようなことをふまえて「ひげ裁判」を検討します。

「会社で従業員として働いている以上は一定の制約があります。その制約はいったいどこから出てくるのか。・・・

労働契約を結んで、会社のために労務を提供する。それに対して、会社が賃金を支払うという労働契約に根拠をおいています。・・・本来24時間自由な個人が、労働契約を結んで、その契約の範囲内においてのみ使用者に拘束されます。

どういう点で拘束されるのかというと、一番中心的なのは労働義務です。労働契約を結んだ以上は働かなければならない。働くということは、ただ単にロボットのように体を動かしていたら済むということではありません。やはり一定の客観的に合理的な働き方をしなければならない。・・・

そこで、個人の本来持っている自由と労働契約上の義務とはどこで折り合いをつけるのかという構造になってきます。これを労働者側から見ると、人格権の保障という問題になってきます。したがって、使用者が、労働契約上労働者に課せられている義務を超えて労

**働者の自由や自己決定を制約することはできません。」**

『ひげの自由と労働契約』の問題を考えます。そもそもどういう服装をして会社に行くのか。ひげを生やしていくのかひげをそっていくのか。これは、本来は労働者の自由な自己決定の問題です。それでは、100%自由なのか、どんなひげでも自由なのか。それはそういう訳にはいきません。・・・

どこに問題があるかという、労働義務と抵触する可能性がないとは言えないからです。つまり、職務の性質によっては、一定の服装なりひげが、職務遂行に明らかな悪影響をおよぼす可能性があります。そういう場合には、服装の自由、ひげの自由は限界に持つことになります。・・・

ひげや服装の場合も、信用保持義務と関係することがありますが、基本的には、これは労働義務の問題です。つまり、仕事をきちんとやっているかどうかという問題に収斂できると考えていいと思います。」

判決は、職務遂行に悪影響をおよぼす可能性があるとは判断しませんでした。

労働契約を結んでいながら、その契約の範囲を逸脱して強制的に行なわれているのがサービス残業、その結果が過労死です。労働者は契約以外の時間帯も自由がありません。まさしく人格権の剥奪です。しかし会社の労働組合も、そして社会も容認しています。

しかし労働契約は、労働者が奴隷労働から解放される戦いのなかで獲得したものです。そこにおいては心身共にそれ以上の義務は負わず、人格権は保障されます。

## **「自分の属性をいわれなく非難されない権利」「良好な職場**

## **環境で就労する権利」「自由な人間関係を形成する権利」**

シンポジウムのもう一つのテーマは職場のハラスメントです。

フジ住宅株式会社では、会長によって業務内容とは関係のない、「韓国人は出ていけ」「韓国は、売春立国である」「慰安婦はいなかった」などの部分に手書きで線が引かれたり、丸で囲んであったりしたヘイトハラスメントに該当する大量の資料が勤務時間中に配布されています。「外国人世帯は、市県民税、所得税ゼロ円です」という文書が韓国籍の社員にも配られました。社員は支払われる賃金から市県民税、所得税が徴集されています。そのことも知らないかのようです。

自治体は教科書採択の際に各出版社の教科書を公開してアンケートをとります。会社は就業時間中にそこに社員を動員し、「育鵬社に『○』をしてください」と記入例を示して強制します。

このようなことに弁護士が改善を申し入れましたがなされなかったので、大阪弁護士会に人権救済申立をしました。その後、改善を要求した社員に退職勧奨がおこなわれたことを契機に提訴に至りました。

ヘイトハラスメント事件についての西谷名誉教授の報告です。

「これは自己決定の問題はなく、人種や国籍の問題ですので労働者としてはいかんともできない問題です。そういうことによって差別してはならないというのは、平等原則の根幹です。・・・

このような状況に置かれた在日コリアンである原告が、どのような利益を侵害されているのか。これは・・・1つは、**自分の属性をいわれなく非難されない権利**です。

第二に、**良好な職場環境で就労する権利**です。自分とは異なった、あるいは自分とは敵対的な思想が使用者によって異常な形態でばらまかれることによって、良好な職場環境が害されるという問題です。それが、とりわけ人種や国籍に関する場合は、労働者のプライドを著しく傷つけます。

これは、たとえば言えば、**職場環境型のセクシャルハラスメントと共通**する面があります。

第三の側面として、**自由な人間関係を形成する権利**です。これは、関西電力事件が言ったところですが、『職場における労働者相互の人間関係は、労働者が自由に形成できるべきであり、使用者が職場八分、嫌がらせの懲慥（しょうよう）などにより、自由な人間関係に介入してはならない』と。これと共通する問題を持つであろうということです。」

しかし日本社会では、精神的な攻撃はまだ容認される状況にあります。暴言、強迫、無視、差別などなどです。これらの行為は人権、人格を深く傷つける凶器です。そして周囲の人たちは自己保身から見て見ぬふりをします。

## 「たかが・・・」が自由に暗い職場環境に

ひげ裁判のもう1人の代理人が裁判の意義について語りました。

「職場において労働者個人の人権、人格権といった重要な利益がたやすく制限されてはならない。・・・この当たり前のことを確認する訴訟の一つがこの裁判だと思っています。

この裁判の支援の会の代表者が・・・この裁判について、『身だしなみ基準のような規則が裁判で認められるとは夢にも思わないが、このことが職場を暗くしている事実は許せない。こういう不合理な制約で息苦しい思いをしながら働かなければいけない。それは、職場環境を暗くすることであって、そういう事実は絶対に許せない』と語っています。

過度な職場内ルールが存在は、健全な職場環境を損なうことに他ならないと思います。『たかがひげぐらい我慢しろよ』と考える人も世のなかにはたくさんいるかもしれませんが、『ひげぐらい』と言っているうちに、個人の意見を会社が制限して、思ったことを自由に口にできない職場環境になっているかもしれません。」