

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

企業のイメージ向上のため 社員にダイエットやスキンケアを強制できるか

当社は健康食品と化粧品の販売を行っており、美しさや清潔感をブランドイメージとして大切にしています。このイメージをさらに高めていくために、健康診断で肥満と診断された社員や、肌荒れが見られる社員に対し、上司が指導する制度を検討していますが、これはセクシュアルハラスメントに当たるとはでしょうか。また、人事評価の項目にも「容姿の維持・向上」を新設したいと考えていますが、問題でしょうか。なお、この制度は直接お客さまに接する社員だけでなく、全社員に適用することを想定しています。

(兵庫県 G社)

A

肥満体形や肌荒れなどを指導する行為については、容姿に関する言動としてセクシュアルハラスメント（セクハラ）に該当し得る。容姿に関する指導であっても、業務上の必要性や相当性に照らして、違法とされない場合がないわけではないが、体形に関する発言の必要性を裏付けることは困難であり、お客さまに接することのない社員にまで適用することも困難である。また、人事評価の項目に追加することは、対価型のセクハラに該当し、許容されないと考える

田中 康 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. セクシュアルハラスメントについて

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下、男女雇用機会均等法）には、セクシュアルハラスメント（以下、セクハラ）について、事業主が取るべき措置としてセクハラ防止措置を義務化し、同法に基づき厚生労働省は「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（以下、セクハラ指針）も新たに公表しました。

セクハラとは「職場において行われる性的な言動」によって、「労働条件につき不利益を受け」または「就業環境が害されること」とされています（男女雇用機会均等法11条1項）。いわゆる「対価

型」と呼ばれるものは、被害者が労働条件について不利益を受けるケースであり、違法なセクハラとなりやすい典型です。また、「環境型」と呼ばれるものは、就業環境が害されるケースであり、その性的な言動などの必要性や相当性を考慮して違法か否かが判断されることが多いと考えられます。

厚生労働省が公表している「心理的負荷による精神障害の認定基準」（平23.12.26 基発1226第1、最終改正：令2.8.21 基発0821第4）においては、セクハラも心理的負荷を与える要素として掲げられており、精神障害との結び付きが強いとされる例として、性的な発言によるセクハラが継続してなされ、かつ会社がセクハラがあると把握していても適切な対応がなく、改善がされなかった

場合などが挙げられています。このような行為は、違法なセクハラとなり、安全配慮義務または職場環境配慮義務に違反するものとして賠償責任を負う可能性があります。

それでは、ダイエットやスキンケアを指導する発言は、セクハラに該当するのでしょうか。例えば、女性の容姿に関する発言（「女性は、瘦せているほうがきれいだ」「あなたはかわいいね」などの発言）は、性的な言動に該当する典型的なものであり、これが継続的に行われる場合には、原則として、違法なセクハラに該当すると言わざるを得ないでしょう。

肥満体形や肌荒れがある者に対して、上司により指導することを想定しているということは、これが継続的かつ継続的に行われることが想定されると言わざるを得ず、違法なセクハラと評価されることが懸念されます。

2. 容姿の維持を求めることが許容される余地があるか

参考となる裁判例として、世界的に著名なブランドを展開する企業において、容姿に関する発言が違法なハラスメント行為に該当するか否かを争われた事件（ブラダジャパン事件 東京地裁 平24.10.26判決）が存在します。

具体的な発言内容としては、社長からの指示を受けた人事部長が、①他のブランドの商品と分けるような商品を身に着けないでほしい、もともと自社のブランドらしい恰好をしよう求め、②ブランドのイメージに合った髪型にしてほしい、③背いくいことではあるが、痩せるよう努力してほしい、といった発言があったと認定されています。これらの発言の背景には、対象の労働者が部長職として店舗従業員を指導する立場にあること、ブランドイメージを大事にしなければならないことがありました。

同企業において顧客と直接接する店舗従業員には服装、ヘアスタイル等のガイドラインがあることを考慮して、「指導等の業務を行う立場の従業員が業務において髪を含めて配慮の行き届いた身なりをしていることが必要である」として注意するこ

と自体は、社会通念上不相当であるということとはできない」と判断され、違法なセクハラとまでは評価されていません。

ただし、体形に係る部分については、「業務と直接関係がある」とは言い難く、一般的には会社代表者がそのようなことを従業員に伝える必要が生じる場面は想定し難いもので、配慮を欠いた面があることは否定できないと評価されています。

この裁判例では、あらゆる容姿に関する発言が違法なセクハラに該当するとはされていませんが、その際には、業務上の必要性（業務との関連性）と発言内容の相当性が考慮されていると考えられます。

これらの判断からすれば、ブランドイメージの維持という目的に関して、商品のブランドイメージが確立しており、肌荒れの程度がブランドイメージの毀損と結び付き得るのであれば、肌荒れに関する範囲について指導や注意を行い、その方法も個別に伝達するなど相当な範囲にとどまる場合には許容される余地がないわけではないと考えられます。ただし、業務上の必要性が認められる従業員の範囲は、お客さまに接する機会がある従業員およびそれを指導する従業員という程度であり、全社員に適用することは適切ではないでしょう。

一方で、体形に関しては、健康管理上の理由であればともかく、健康食品や化粧品ブランドイメージの維持という観点による業務上の必要性は認め難く、許容されないと考えられます。

3. 人事評価に加えることが可能か

紹介した裁判例において許容されているのは、あくまでも「指導」や「注意」にとどまったケースです。これが、人事評価における不利益を取り扱う（「容姿の維持・向上」を利益に取り扱うことは、その平面において「容姿の維持・向上」ができなかった労働者を不利益に取り扱うことにつながります）を行う場合には、対価型のセクハラに該当することとなるため、体形や肌荒れなどを原因とした人事評価を行うことは許容されないものと考えられます。