

## パンプス・ヒール強制をめぐる海外の動きと法的問題

### 一、海外の動き

●2015年のカンヌ国際映画祭でハイヒールを履いていないという理由で女性が入場を拒否されたとされる。性差別的だと抗議して、翌2016年の同祭では裸足やスニーカーで登場する女優たちの姿が報道された。映画祭側は、「正装以外の規則はない」としたが「女性の正装靴はハイヒールだけなのか」との批判が多く出た。

●フィリピン…4人の女性労働者が勤務先でハイヒールの着用を強制されたことを労働組合に訴え、労働組合が労働雇用省にロビーした結果、2017年9月、同省は、健康と安全上の理由から、全ての企業は女性労働者が「実用的で履き心地のいい靴」（practical and comfortable footwear）を履くことを認め、1インチ

（2.5cm）以上のヒールの靴の着用を強制してはいけないという内容の行政命令を出した。行政命令は、ハイヒール着用を強制された女性の販売員や警備員は足や筋肉の痛みに苦しみ、関節に危険なほどの負荷がかかっていると指摘。さらに負担軽減のため休憩時間や椅子を用意するよう企業に求めている。

フィリピンでは多くの産業（特に、小売業、飲食業、航空会社、ホテル等）で女性労働者のハイヒール着用が広がっていて、今回の命令で販売職の約100万人の女性労働者が「解放」されるという。組合は「ハイヒールの強制を否定する命令を出した世界初の国」と。

●カナダのブリティッシュコロンビア州…2017年4月、同州のシャーリー・ボンド首相（自由党。当時）が1996年労働者補償法（1996 Workers Compensation Act）を改正して、同州での職場のハイヒール強制を禁止すると発表。契機は、緑の党が提出した同法の改正法案（靴を含む服装等の安全規制を男女同じにするという改正）。首相は、同州で一部の女性労働者がハイヒールを強制されてきたが、政府はこれを間違っていると考え、この危険で差別的な慣行をやめさせるために法改正するとした。特に、ハイヒールを強制する服装規定については、労働安全衛生の問題である点を強調。ハイヒールを職場で長時間履くことによって、足や腰を悪くする可能性や、滑ったりつまづいたりして負傷する危険性にも言及。同法への修正は、ハイヒールの文言を使わず、「職場で履く靴は、労働者が安全に仕事をするができるようなデザイン、つくり、素材であるべきであり、また、使用者はこの基準に反する靴を強制してはならないことを保障する」内容になると発表。

●イギリス…2015年12月、企業の受付代行を行っているポーティコ社の労働者のニコラ・ソープさんが、職場であるロンドンの金融会社プライスウォーターハウーストーン（PWC）に出社した初日に、高さ5～10センチのハイヒールを履くよう指示された。彼女が、「ハイヒールを履いて一日中働くのはとても大変なので、かかとが平らできちんとした靴で働きたい、男性の同僚は同じような指示を受けていない」と言ったところ、PWCに笑われ、日給なしで帰宅するよう命じられた。これを不服に思ったソープさんはハイヒールを強制されない（＝女性は仕事の際、きちんとしているフラットシューズを履くことができる）という法規定を求めるオンライン請願を始めた。結局15万件を超える署名が集まり、2016年に議会（請願委員会、女性・平等委員会）は調査をおこない、2017年1月に調査報告書を発表。報告書は、「一人の個人的な体験から始まった請願だったが、多数の女性たちが、職場での長期にわたるハイヒールの着用による痛みや長期的な悪影響について訴えていることがわかった。また、女性たちは、ハイヒールの問題にとどまらず、髪の毛をブロンドに染める

ことや、露出度の高い服装の着用、さらには化粧直しを欠かさないよう職場から求められていることなどもわかった。政府は、現行法（性別等の差別の禁止をする 2010 年平等法）は明快で、請願のもととなった当該服装規定（女性のみハイヒールを求めるもの）は既に違法だと述べるが、差別的な企業の服装規定は広がったままである。したがって、現行法は、職場の差別から労働者を保護するにあたり、十分に実効的ではないことが明白である。したがって、我々議会は、この法の当該部分を見直し、改正を議会に諮ること、必要であれば、より法を実効的にすることを政府に求めるものである」と結論づけた。

これを受けて、政府は、2018 年 5 月、「服装規定と性差別—あなたが知っておくべきこと」(Dress codes and sex discrimination – what you need to know) という使用者と労働者と求職者向けの通達 (ガイダンス) を発表。主な内容は、「使用者は服装規定をもつことはでき、男女同一のポリシーでなければならないというわけではないが、課す基準は同程度のものでなければならない。また、服装規定は同僚や顧客によるハラスメントの原因とならないようにすべきである (例えば、女性が挑発的な服装を期待されるなどはダメ)。例えば、ハイヒール着用の規定などの、各性別に特有の規定は排除するのがベスト。化粧をする、スカートを履く、爪にマニキュアを塗る、特定の髪形をする、特定の靴下類 (ストッキングを含む) を履くなどの規定は違法である。社内の服装規定を変える際は、労働者の代表や労働組合と協議し、納得を得られるようにする。服装規定を持つ場合、使用者は健康と安全への全ての影響も考慮しなければならない。」というもの。

## 二、日本法の状況 (差別アプローチと安全衛生アプローチ)

- ・まず、**女性のみハイヒールを強制することは当然に性差別。**その上で、日本の立法上の不備 (法政策的課題) と、現在の立法不備の状況下でもなし得る対策としての安全衛生アプローチを以下指摘。
- ・男女雇用機会均等法 5~6 条では、「募集・採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨、定年・解雇、労働契約の更新」の雇用の各ステージにおける性差別のみを禁止。つまり、服装規定のような労働条件の性差別を直接禁じる規定がない⇒紛争が起きた場合に、行政が企業を指導したり、解決したりすることが不可能⇒裁判しかない (当該差別を禁止している規定がないので、例えば均等法の理念を根拠に、性差別的な規定だと争うなどしかない。勝つかどうかわからない)
- ・立法上「ハラスメント」に該当する可能性は大 (しかも今国会でハラスメントの範囲は拡大)。
- ・つまり、企業にとっては服装規定に関して立法上は何の規制もない。過去の判例では、性差別の事案ではないが、服装規定が争われた事案は多少あるが、そうした判例ルールは知られていないので、それを参考にして服装規定を企業は決めていない。
- ・日本の状況としてはイギリス以前。イギリスは、2010 年平等法という雇用の全てのステージの差別を禁止する法があり、性差別的取扱いは既に違法であるが、立法が知られていないとして、ガイダンスが出された。
- ・労働安全衛生法は、事業者は、労働者の安全と健康を確保する責務を課している (3 条 1 項)。遵守状況については、労使で構成する社内の安全衛生委員会で審議する、行政が指導するなどの方法がある。性別で異なる服装規定のうち、健康・安全を脅かす可能性があるものは (ハイヒールなど) 同法が使えるかも。行政が取り締まるための法律なので、これを根拠に裁判はできない。
- ・事後対処になるが、仕事中にハイヒールでけがをした場合、労災は適用になる (労働者災害補償保険法)。会社に損害を賠償する裁判をすることもできる。

### 【参考資料】

- ・内藤忍 (2019) 「企業によるトランスジェンダーの外見・服装の制約—服装等の自己決定権や性の多元論の観点からの S 社事件の再検討—」日本労働法学会誌 132 号
- ・内藤忍 (2013) 「職場のジェンダー・ハラスメント」 <https://www.jil.go.jp/column/bn/colum0220.html>