

弁護士に聴く



弁護士 長谷川ふみ子

74

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



〳〳〳 服装、髪、ひげなどの 身だしなみ〳〳〳 規定

唇の上と顎の下に常時ひげを生やして地下鉄の運転業務に従事していたAさんに対して「ひげは伸ばさずきれいに剃る」という身だしなみ規定に基づいて「整えられたひげも不可」として上司がひげを剃ってくるように何度も注意をされました。Aさんがこれに従わなかったため、人事考課で評価を低くするという人事上の不利益処分を行いました。

Aさんは、身だしなみ規定自体、上司の注意、更には人事評価が違法であると主張しました。(大阪高等裁判所令和元年9月6日判決参照)

1、身だしなみ規定

(1)会社の規定・秩序維持と労働者の人格・自由とのバランス

使用者は、企業の事業遂行や秩序維持のために必要な措置として、労働者の身だしなみ(服装、髪、ひげなど)の規定を定めることができます。他方、服装や髪型、髪の色、ひげなどの外見については、個人の趣味や嗜好に属するものであって、個人の人格や自由に関わってきます。身だしなみ規定については、会社の規定・秩序維持と労働者の人格・自由とのバランスの問題として、①業務上の必要性が認められ、②労働者の利益や自由を過度に侵害しない合理的な制限の範囲で拘束力が認められると判断されています。

(2)事例についてみると、「清潔な身だしなみをこころがけ」「顧客に不快感を覚えさせないようにする」という心得の一つとして、

乗客サービスの理念を示し、競合他社の存在もあること、市民の信頼を損なわないようにするという点から、業務上の必要性が認められています。具体的には、ひげが清潔感を欠くとか威圧的印象を与えるなど、社会において広く肯定



的に受け入れられているとまではいえない現状に照らせば、業務中に市民に対応する必要がある労働者について「整えられたひげも不可」として、ひげが剃られた状態を理想的な身だしなみとする規定を設けることは必要性・合理性があります。しかし、職務上の命令としてその形状にかかわらず一切のひげを禁止したり、人事上の不利益処分の対象とすることは制限

の合理性の限度を超えるものとしています。

2、上司の注意や人事評価を低くすることは別問題

「ひげをきれいに剃ること」と身だしなみ規定については、理想的な身だしなみを規定しあくまでも職員の任意の協力を求める限りでその効力が認められます。しかしながら、そのような任意の協力を超えて、職員の任意の協力を得られず「ひげを剃らないこと」によって直接乗客はじめ市民からの苦情が存在するなどの事情がない場合には、そのことのみを人事上の評価を低くする要素としたり、不利益を示して命令したりすることは違法であると判断されています。

したがって、身だしなみ規定に基づいて、上司がひげを剃るよう再三注意をしたことは、職員の任意の協力を求めるという趣旨に沿うもので適法ですが、それを超えて、人事上の不利益を被る命令があるなどほめかして命令し「ひげを剃らないこと」につき、乗客から苦情が寄せられている等の業務上の問題が生じていないにもかかわらず人事評価を低くすることは、制限の合理性を超えて違法であると判断されます。

3、裁判例からみる対応策

(1)着脱できないひげや髪型については、勤務時間外の私生活にも及ぶので、規定については、限定的な範囲で制限内容が認められま

す。
「ひげ」や「長髪」の禁止を定めた服務規定についても「顧客に不快感を与えるようなひげや長髪は不可」との内容を定めたものであり「整えられた口ひげやゴムで束ねられた長髪は服務規定が禁止する「ひげ」「長髪」には当たらない、と限定的に解釈してその範囲で認められた例があります(大阪高等裁判所平成22年10月27日判決)。

(2)着脱できる制服・制帽等の着用については、勤務時間中の制限であり私生活に及ぶことは想定しがたいので、業務上の必要性による制限が認められやすいと考えられます。なお、今日では、私服や女性のみへのハイヒールの強制などについては、業務上の必要性が具体的にあるかを検討し、安全面・健康面・固定的な男女感に基づいていないか、について検討を要します。

(成田・長谷川法律事務所パートナー弁護士、愛知労働局紛争調整委員)

イラスト・源 安孝