

相談室 Q&A

懲戒関係

Q 採用時に交わした勤務中の身だしなみに関する誓約を守らない社員を懲戒できるか

当社では、現在、就業規則等に勤務中の身だしなみに関する定めは置いていませんが、採用面接時に、入社後は髪を派手に染めたり、ひげを伸ばしたりしないことを誓約させた上で、採用を決定しています。ところが、半年前に入社した内勤社員が「外勤者とは違い、顧客と相対する機会はほとんどなく、業務に支障はないはず」と主張してひげを伸ばし始めました。会社としては、内勤者であっても、職場の風紀・秩序を維持する観点から、こうした誓約を守らせることには合理性があると考えています。この社員につき懲戒処分を科し、以降も従わない場合、解雇することは可能でしょうか。

(東京都 Y社)

A 例えば、誓約が「周囲に不快感を与える程度のひげを伸ばさない」となっている場合には、戒告など比較的軽度の懲戒処分を行うことは可能であると考えられるが、解雇することは困難である

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates パートナー)

1. 身だしなみを懲戒の根拠とすることの問題点

ご質問においては、身だしなみに関する定めを置いてはいないものの、採用面接時にひげを伸ばさないことを誓約しているとのことでした。したがって、問題となっている内勤社員は、会社との間ではひげを伸ばさないことを合意して入社してきたと思われる。

ところが、これまでの裁判例においては、このような身だしなみを定める社内規定や誓約に違反した労働者に対する懲戒処分について、懲戒権の濫用という理由だけではなく、懲戒の根拠とされた身だしなみ自体の定め方も限定的に解釈する例が存在しています。

一般論として、会社は、企業秩序の維持のために必要な措置を講ずる権能を有しており、労働者は企業秩序を遵守する義務を負っているため、会

社が定めた身だしなみ等を定める社内規定や誓約に従う必要があるとされています。しかしながら、企業秩序維持のための措置が、労働者の自由を制約するような場合は、相当な根拠、理由のないままに行われてはならないと考えられています。

労働者の身だしなみについて、労働時間中の服装や安全を保つためのヘルメットであれば企業活動における統一感の維持や安全性など相当な根拠が想定される上、その規制は私生活上にまで及ぶことはありません。しかしながら、髪の色や長さを制限することやひげを伸ばすことを禁止することは、当然に労働時間外における身だしなみに及ぶこととなり、労働者の私生活上の自由を制限することとなります。

そのため、ご質問で問題となっているひげを伸ばさないという身だしなみの制限は、私生活上の

自由に対する制限に及ぶことから、そのような規制を行うことに対しては、慎重に判断されることになります。

2. 裁判例におけるひげの扱いについて

会社からひげをそるよう命じられたことが争点となった裁判例をご紹介します。

古い裁判例では、ハイヤーの運転手について「乗務員勤務要領」で「ヒゲをそり、頭髪は綺麗に櫛をかける」と定められていた事例において、「口ひげは、服装、頭髪等と同様元々個人の趣味・嗜好に属する事柄であり、本来的には各人の自由である。しかしながら、その自由は、あくまでも一個人としての私生活上の自由であるにすぎず、労働契約の場においては、契約上の規制を受けることもあり得る」として、企業が企業経営の必要上から容姿、口ひげ、服装、頭髪等に関しても合理的な規律を定めることができるとしながらも、従業員の私生活上の自由を不必要に制約するものではあってはならないとし、ハイヤー運転手に端正で清潔な服装・頭髪あるいは身だしなみを求めていることから、「ヒゲをそること」とは、第一義的には不快感を伴う「無精ひげ」とか「異様、奇異なひげ」を指しているものと解釈して、その制限の範囲を限定しました（イースタン・エアポートモータース事件 東京地裁 昭55.12.15判決）。

このような判断は、近年の裁判例においても踏襲されており、「公社身だしなみ基準を定めたことは、郵政公社が郵政民営化を控え、一般の私企業と同様に、顧客に対する満足度の向上を図り、郵政公社に対するイメージを向上させるための企業努力の一環として行われたものと認められ、これを定める必要性と一定の合理性は認められる」として、一般論としての身だしなみに対する規制を許容しながらも、「長髪及びひげについて、一律に不可と定めたものであると解する場合には、(中略)過度の制限を課するものというべきで、合理的な

制限であるとは認められないから、これらの基準については『顧客に不快感を与えるようなひげおよび長髪は不可とする』との内容に限定して適用されるべき」と判断しています（郵政事業[身だしなみ基準]事件 神戸地裁 平22. 3.26判決）。

3. 懲戒の可否とその程度について

ご質問の状況を踏まえれば、採用面接時に身だしなみに関して説明を加えた上で、誓約させており、ひげを伸ばさないことは、会社と労働者の間の合意となっていると考えられますので、労働者は、原則として、ひげを伸ばさないという命令に従わなければならないはずです。

しかしながら、前述のとおり、私生活上の自由に相当するような身だしなみまで制限するためには、相当な根拠が必要となる上、根拠がある場合であっても、身だしなみに対する制限は限定的に解釈されることになります。

ご質問においては、内勤の従業員で顧客に相対することも少ないようですが、会社に対するイメージを向上させるといった企業秩序の維持のために身だしなみを整えることは命じることができると考えられます。しかしながら、一律にひげをそるよう求めることはできず、「不快感を与えるひげ」や「無精ひげ」について禁止できる程度にとどまると考えられます。そのため、ご質問の従業員のひげが、周囲に不快感を与えるような程度に至っている場合には戒告等の比較的軽度の懲戒処分を行い、改善を求めることができると考えられます。

しかし、過去の裁判例（東谷山家事件 福岡地裁小倉支部 平 9.12.25決定）に照らしても、身だしなみを理由として解雇が認められた例はほとんど存在せず、ひげをそるよう求めて是正されない場合であっても、企業秩序に対する具体的な危険が生じていない限り、解雇することは困難であると考えられます。