

Contents / ひげ禁止は無効？会社は就業規則で従業員の身だしなみを制限できるか / 社会保険の適用対象が拡大されます / 削除請求のご依頼をいただいています

PICKUP LAW NEWS

ひげ禁止は無効？
会社は就業規則で従業員の身だしなみを
制限できるか

就業規則や内規において従業員の服装や髪型に関する基準を設けている企業は少なくないと思います。

今回は、そのような身だしなみ基準の問題点について見ていきます。

身だしなみ基準と個人の自由

会社の経営者としては、企業秩序を維持する観点から、就業規則等に従業員の長髪、ひげ、染髪などを禁止する旨の規定を設けたいと考えることでしょう。

窓口業務や接客業のように従業員の身だしなみが重要な意味を持つ場合はなおさらです。

他方で、憲法は国民の幸福追求権を保障しており、髪型やひげをどうするかという自由もこれに含まれると考えられています。

憲法は国と国民の関係を定めたものであり、会社と労働者との関係まで当然に規制するものではありませんが、会社も従業員の憲法上の権利には十分に配慮することが求められます。

過去の裁判例

過去に出された身だしなみ基準に関する裁判例をご紹介します。

イースタン・エアポートモータース事件

東京地裁・昭和 55.12.15

全日空のパイロット等の送迎を業とするハイヤー会社は、「ハイヤー乗務員勤

務要領」の中に「ヒゲをそり、頭髪は綺麗に櫛をかける」という定めを設けていました。

この規定に基づき、会社は、ひげを生やしていたハイヤー運転手に対して「次の勤務日までに必ず髭をそるよう。もし髭をそらないときは、ハイヤー乗車勤務につかせない」との業務命令を発しました。

翌営業日に運転手がこれに従わないで出勤したところ、会社は運転手に乗車勤務させず、事業所内に待機することを命じました。

これに対し、運転手は、髭を剃ってハイヤーに乗務する労働契約上の義務のないことの確認と事業所内に待機を命じられた間の賃金の支払いを求めて争いました。

裁判所は、勤務要領で禁止されたひげは「無精ひげ」とか「異様、奇異なひげ」のみを指し、本件のように格別の不快感や反発感を生ぜしめない口ひげはそれに該当しないという解釈を示しました。

株式会社東谷山家事件

福岡地裁小倉支部・平成 9.12.25

トラック運転手が茶髪を改めるよう



Author

弁護士 荒木 俊太
ARAKI SHUNTA

佐賀県神埼郡吉野ヶ里町出身。経営者の不安を解消し、本来力を注ぐべき活動に集中できるように、適切な法的サービスを提供するために日々努力しております。

にとの命令に従わなかったために会社が諭旨解雇をした事案です。

裁判所は、企業が労働者の髪の色・型、容姿、服装などについて制限する場合は、企業の円滑な運営上必要かつ合理的な限度にとどまるよう特段の配慮を必要とされるとして、解雇は無効とされました。



S 社事件

東京地裁・平成 14.6.20

性同一性障害の診断を受け家裁で女性名への改名を認められた従業員が、女性の格好で出勤しないことを命じる業務命令に従わなかったことなどを理由に懲戒解雇された事案です。

「他者から男性としての行動を要求され又は女性としての行動を抑制されると、多大な精神的苦痛を被る状態にあった」とし、解雇は無効であると判断しました。

裁判所の判断の傾向

このように、裁判所は、会社は企業の円滑な運営上必要かつ合理的な範囲においては従業員の自由を制限することはできるものの、労働者の人格や自由に対する行きすぎた支配や拘束になるものは許されないと判断する傾向にあります。

これらの裁判例はいずれも下級審によるものですので、必ずしも今後の判決を拘束するものではありませんが、会社が従業員の服装や身だしなみを理由に評価を下げたり、解雇したりすることは、裁判では認められにくいということを理解しておく必要があります。

会社がとるべき対応

では、身だしなみ基準を設けたい会社としては具体的にどのようにすべきなのでしょう。

服装・身だしなみについて基準を設ける ときの注意

就業規則において、ひげ、長髪、派手な染髪などは極力控えることとする規則を設けましょう。

繰り返しになりますが、個人の自由であるというのが原則ですので、全面的に禁止とすることは避けた方がよいと考えられます。

ルールを守らない従業員がいるときの対応

入社時に身だしなみのルールについて説明するとともに、規則に違反する従業員がいるときはその理由を尋ね、粘り強く説得しましょう。

放置してしまうと、周りの従業員に影響しますし、後になって裁判所から「ルールはあったが形骸化していた」と判断されるおそれがあります。

改善がないときの対応

繰り返し指導を行っても改善がない場合は、最終手段として就業規則に基づく懲戒処分を行いましょう。

処分は軽い戒告やけん責から行い、それでも改善がない場合に、徐々に重い懲戒処分を科すようにしましょう。

なお、懲戒処分を行うときは就業規則に懲戒処分の種類と事由に関する定めがあることが前提となります。

さいごに

会社が従業員の服装や身だしなみについてどの程度の制限をすることができるかは、個人の自由や人格権とも関わる微妙な問題です。

先に説明した性同一性障害者の事案のようなケースや、宗教的な理由でひげを伸ばしたりスカーフを身に着けることを希望しているケースのように、服装や身だしなみの自由が個人の人格権と直接的に結びついている場合は、より一層の配慮が求められます。

また、クールビズが浸透したり、髪を染めることがおしゃれの一環として根付いてきているように、どのような服装や身だしなみが他人に不快感を与えるかは時代によって変化します。

昨今のような人手不足の時代にあっては、極端に厳しいルールを設けることは人材難に拍車をかけることになりかねません。

身だしなみ基準を設ける際には、社会通念、個人の事情、業務における実質的な影響などを考慮し、妥当な運用と解決を目指しましょう。

TOPICS

社会保険の適用対象が拡大されます

2022年10月1日から、厚生年金保険法・健康保険法が改正され、「特定適用事業所」で働くパート・アルバイト等の短時間労働者は、以下の要件をすべて満たす場合、健康保険・厚生年金保険の被保険者となります。

- ①週の所定労働時間が20時間以上であること
- ②雇用期間が2か月を超えて見込まれること

③賃金の月額が8万8000円以上であること

④学生でないこと

これまで「特定適用事業所」は、短時間労働者を除く被保険者の総数が常時500人を超える事業所を意味していました。

今回の法改正で、短時間労働者を除く被保険者の総数が常時100人を超える事業所が「特定適用事業所」とされ

ることになりました。

これにより新たに被保険者になる人の社会保険料の半分は、事業者が負担しなければなりません。

さらに2024年には50人を超える事業所に拡大する予定となっています。

飲食業や小売業などパート・アルバイトの従業員が多い業種では特に影響が大きく、早いうちから業務の効率化や生産性の向上に取り組む必要があるでしょう。

Information

削除請求のご依頼を いただいています

当ニュースレターにおいて、Googleのロコミや匿名掲示板における誹謗中傷対策について情報発信してまいりました。

おかげさまで複数のお客様から削除請求のご依頼をいただき、悪質なコメントの削除に成功しております。ネット上の誹謗中傷でお困りのお客様がいらっしゃいましたら、お気軽にご相談ください。