

判例からみる労働問題Q & A

～ 身だしなみ規律 ～

Q：サービス規律で、男性の長髪やひげを禁止しようと考えています。
身だしなみについて規律を設けることは、法的に問題となりますか？

問題の所在

身だしなみ基準を定めたサービス規律は、労働者の自己決定権を害するか否かが問題となります。

Point

身だしなみに関するサービス規律が、業務遂行上の必要性とともに、労働者の自由を侵害しない合理的な内容であるか否かが考慮されます。

【 郵便事業事件 神戸地判平成 22.3.26 事件番号：平成 21 年（ワ）149 号 】

労働者の服装や髪型等の身だしなみは、労働者個人が自己の外観をいかに表現するかという労働者の個人的自由に関する事柄であり、また、髪型やひげに関するサービス中の規律は、勤務関係又は労働契約の拘束を離れた私生活にも及び得るものであるから、そのようなサービス規律は、業務遂行上の必要性が認められ、その具体的な制限の内容が、労働者の利益や自由を過度に侵害しない合理的な内容の限度で拘束力を認められるというべきであるとした。

本件では、郵便窓口の利用者は、通常の礼儀正しい対応を受けることを期待しているものとはいえ、職員が特別に身なりを整えて対応をすることまでは予定していないとし、本件身だしなみ基準は、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ず、ひげや長髪は本件身だしなみ基準によって禁止されないとした。

その上で、身だしなみ基準を遵守していないことを前提として行われた人事評価は、謝った前提に基づいてされたものであるから、評価権者が有する裁量権を逸脱したものであるとして違法と判断した。

プラスα

労働者の身だしなみを制限するサービス規定については、業務遂行上の必要性とともに、内容の合理性を要求されています。必要性・合理性については、個別具体的に判断されることとなりますが、ハイヤー運転手の乗務員勤務要領の「髭を剃ること」という規定を、「無精ひげ」や「異様、奇異なひげ」といった不快感を伴うものに限定して解釈し、口ひげを剃る義務を認めなかった判例もあります。注意すべきは、こうした「違法」な身だしなみ基準を前提とし、これの

違反を考慮して人事評価を行った場合、評価権者が有する裁量権を逸脱するものとして違法とされることです。人事評価に先立ち、その前提となる身だしなみ基準の内容の必要性・合理性を再確認する必要があります。

 お問い合わせはこちらまで 



柚木社会保険労務士事務所
Yunoki Labor and Social Security Attorney

〒171-0021

東京都豊島区西池袋 3-21-13-1011

TEL : 03-5953-2871 FAX : 03-5953-2872

業 務 内 容

労働・社会保険の年度更新・算定業務等
各種助成金の申請
従業員の入退社に伴う人事・労務管理
給与計算
就業規則作成
安全衛生管理
個別労働関係紛争の解決
その他行政対応
年金相談