

相談室 Q & A

人事管理関係

Q 身だしなみ基準を大幅に緩和する場合の留意点

主に接客業を中心とする当社では、従業員一人ひとりの多様性を尊重し、働きがいのある職場環境を目指して、アルバイトを含む従業員における身だしなみ基準の大幅な改定を検討しています。従来、髪型（髪色）やネイル、ひげ、化粧、服装、アクセサリなどに一定の制限を設けていたところ、清潔感が保たれていることを前提に、個人の自由なスタイルを認める内容に変更するものです。ただ、顧客から注意されたり、企業イメージを低下させたりするケースも想定されますので、身だしなみ基準を緩和する場合の留意点や基準と逸脱した者への適切な対応についてご教示ください。

（東京都 N社）

A 身だしなみ基準を緩和する場合、“清潔感が保たれていること”などの前提条件を明確に定めるべき。逸脱した者への対応は、個別具体的な企業秩序への影響等の検討が必要

回答者 山崎貴広 やまさき たかひろ 弁護士(弁護士法人高井・岡芹法律事務所)

1. 身だしなみに対する制限の可否

企業は、企業秩序を維持確保するために、必要な諸事項を規則で定め、あるいは具体的に労働者に指示、命令することができます（富士重工業事件 最高裁三小 昭52.12.13判決 民集31巻7号1037ページ）。

しかし、労働者の服装や髪型等の身だしなみは、もともと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ることから、これらに関する服務規律は、事業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が認められると解されます（郵便事業[身だしなみ基準]事件 大阪高裁 平22.10.27判決 労判1020号87ページ、大阪市[旧交通局職員ら]事件 大阪高裁 令元. 9. 6判決 労判1214号29ページ）。

したがって、企業は、企業秩序定立権の一環と

して、労働者の身だしなみに対する基準を定めることができますが、その権限は、事業遂行上の必要性が認められ、労働者の利益や自由を過度に侵害しない合理的な範囲に限定されることとなります。

2. 身だしなみ基準緩和の傾向

近時、ダイバーシティ推進の観点から、身だしなみに関するルールを見直す企業が増えています。例えば、企業によっては、髪色や爪色を一定程度自由化し、制服を廃止するなどの動きが見られるところです。

このような身だしなみ基準の緩和は、社会の多様化と変化する価値観に対応し、人材活用や生産性向上に資するものといえるでしょう。

一方で、身だしなみ基準を緩和することについて、事業の円滑な遂行に一切の懸念がないかといえば、必ずしもそうとはいえません。身だしなみ

基準を緩和した結果、清潔感を損なえば、企業としてのイメージや信用に悪影響を及ぼしかねず、また、態様によっては、業務遂行に支障を来すことや、安全衛生の確保を妨げる事態なども想定されます。

3.身だしなみ基準緩和の留意点

身だしなみ基準を緩和する場合、一度に全面的に基準を撤廃することは避けたほうが無難と考えます。

なぜなら、服務規律は労働者の行為規範であり、これを厳格化することは労働条件の不利益変更¹に該当し得るところであるため、一度身だしなみを完全に自由化してしまうと、見直しの必要が生じ、再度制限を設けようとしたときには、当該ルールの見直しをめぐり紛争化するリスクがあるからです。

そこで、身だしなみ基準を緩和する際には、①ご質問のように清潔感が保たれていること、②安全衛生が確保できること、③労務提供上の支障を生じさせないこと、④会社の名誉や信用を損なわないことなどといったような前提条件（基準）を明確に定めるとともに、会社がこれらに違反すると判断したときには、一定の制限を行うことがあり旨を定めておくことが肝要といえます。ただし、この条件を定めるに当たっては、上記のとおり、事業遂行上の必要性が認められ、労働者の利益や自由を過度に侵害しない合理的な限度であることが必要となる点には留意すべきです。

また、世間の潮流とは別に、身だしなみ基準を緩和した場合には、違和感や不快感を覚える一部の人が出てくる可能性があることを否定することはできないでしょう。そのため、自社のホームページ等でプレスリリースを出すなどして、ステークホルダーへの理解を求めることも望ましいと考えられます。

4.逸脱した者への対応について

身だしなみ基準から逸脱する者に対しては、何らかの人事上の措置を行うことが検討されますが、身だしなみ基準の設定に当たっては、基準を定めることの合理性と人事上の措置の可否を分けて検討する必要があります。

すなわち、前記郵便事業（身だしなみ基準）事件は、郵便局において、ひげを生やし、頭髪を伸ばして、後頭部で束ねた状態で勤務していた男性従業員が、外貌を不利益に考慮され、マイナスの人事評価に基づく賃金カットと職務担当に関する差別をされ、また、上司からひげを剃るよう執拗²に求められたことが違法であるとして、損害賠償請求を求めた事案ですが、裁判所は、男性の長髪とひげを禁止する身だしなみ基準について、「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が認められるというべき」とした1審判決（神戸地裁 平22. 3.26判決 労判1006号49ページ）を維持し、制限の必要性・合理性を一定程度認めました。しかし、一方で、裁判所は、当該事件の事実関係の下、当該基準については「顧客に不快感を与えるようなひげ及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いった限定解釈を行い、当該従業員の外貌は基準が禁止する男性の長髪とひげには該当しないと判断し、各行為の違法性を認めました。

このように、身だしなみ基準に関しては、基準を定めることに一定の合理性が認められたとしても、人事上の措置の有効性については、各企業の事業内容、労働者が従事する業務内容、当該身だしなみの態様等を考慮して、その限界が決せられると考えられるため、個別具体的な企業秩序への影響等を検討し、慎重な対応を行う必要があるといえます。