

innoventier 弁護士法人  
Power for the Business

## 企業法務相談室

〈第24回〉 弁護士・弁理士 みしな あきお 三品 明生



大阪大学工学部応用理工学科及び同大学院工学研究科マテリアル科学専攻(半導体発光素子を研究)を経て特許事務所で勤務し、2010年に弁理士登録。特許事務所での勤務と並行して大阪学院大学法科大学院を修了し、2018年に弁護士登録。主たる取扱分野は知的財産法。

### 今回のじ相談

最近、会社の身だしなみ規定を守らない従業員がいます。職場の規律を守るために、この従業員を処罰したいのですが、規定に基づいて処罰しても問題ないでしょうか。

して損害賠償を請求したものでした。この事件において、裁判所は、「長髪は不可」「ひげは不可」という規定は過度の制限を課するもので合理的なものとは認められないから、顧客に不快感を与えるものに限定して適用されるべきであるとしました。その上で、裁判所は、これらの処分は裁量権を逸脱して違法であると判断して、従業員の請求を認めました。

(3) 大阪市営地下鉄事件（大阪地裁平成二年一月一六日判決）

この事件は、大阪市営地下鉄（現在は民営化してOsaka Metro）の運転士が、「髭は伸ばさず綺麗に剃ること。（整えられた髭も不可）」との規定に反して口元や頬にひげを生やしていたところ、人事考課において低評価の査定を受けたため、本来支給されるべき勤勉手当（賞与）との差額と、精神的苦痛に対する慰謝料を請求したものです。この事件において、裁判所は、勤勉手当については、人事考課以外の要素も考慮されて決定されているために、差額の請求を認めませんでした。他方、人事考課について、裁量権を逸脱・濫用したものであつて、従業員の人格的な利益を侵害するものであると認め、精神的苦痛に対する慰謝料の請求を認めました。

なお、この事件については、被告である大阪市が控訴したため、判決は確定していません。

使用者の主張が認められ、従業員の請求が否定された裁判例について、以下紹介します。

### 三．使用者の主張が認められた裁判例

### 四．ご相談内容について

以上紹介した裁判例にも示されているよ

# 身だしなみ規定について

## 一．見だしなみ規定について

企業において、服装や髪型、ヒゲ、化粧などの従業員の身だしなみに関する規定（身だしなみ規定）を定めていることがあります。身だしなみは、本来は個人が自己の趣味嗜好に基づいて自由に決めることです。しかし、接客等の業務では、従業員の身だしなみが、企業の印象や売上に影響するため、上記のような身だしなみ規定が設けら

れることがあります。身だしなみ規定は、「清潔感のある服装をする」など抽象的な規制内容にとどまるものから、「ヒゲ・長髪を禁止する」など具体的な規制内容のものまで様々ですが、これらの規制に基づいて従業員を処罰した場合に、納得のいかない従業員が、使用者である企業を相手に訴訟を提起して問題になることがあります。

身だしなみ規定に反して処罰された従業員が使用者を相手に訴訟を提起し、その請求が認められた裁判例について、以下紹介します。

## 二．従業員の請求が認められた裁判例

(1) 東急バス事件（東京地裁平成一〇年一〇月二九日判決）

この事件は、バス運転士が、「従業員は、勤務時間中、所定の社員章又は制服制帽を着用しなければならない」との規定に反して制帽を着用せず乗務していたところ、使用者から懲戒処分（けん責処分、降職処分）を受けたため、当該懲戒処分の無効の確認を求めたものでした。

この事件において、裁判所は、企業は、その事業の内容、性質等に応じて、事業の勤務時間中、所定の社員章又は制服制帽を着用しなければならない」との規定に反して制帽を着用せず乗務していたところ、使用者から懲戒処分（けん責処分、降職処分）を受けたため、当該懲戒処分の無効の確認

この事件において、裁判所は、企業は、その事業の内容、性質等に応じて、事業の勤務時間中、所定の社員章又は制服制帽を着用しなければならない」との規定に反して制帽を着用せず乗務していたところ、使用者から懲戒処分（けん責処分、降職処分）を受けたため、当該懲戒処分の無効の確認

うに、身だしなみ規定は、その規制内容が事業内容等に照らして合理的でなければ、従業員に遵守を求めることができません。上記裁判例を踏まえると、例えば制服や制帽を着用すると、業務時間中の身だしなみにとどまらず、従業員の私生活の身だしなみに影響を及ぼす規制であれば、合理的な規制であるとは認められにくくなります。一方、例えばひげや長髪を禁止するという規定のように、業務時間中の身だしなみにとどまると解するものが相当であり、従業員の口ひげは規制されるものではないと判断して、従業員の請求を認めました。

(2) 郵便事業事件（大阪高裁平成二三年一〇月二七日判決）

この事件は、郵便局の職員が、「長髪は不可」「ひげは不可」という規定に反して長髪でひげを生やしていたところ、マイナスの人事評価を受けて賃金を下げられるとともに、窓口業務を外されて夜勤担当を指定されました。そこで、これらの処分は違法であると判断して、従業員の請求を認めました。

この事件において、裁判所は、行為に対しても規則を定め、労働者に対してその遵守を維持確保するため、それが合理的なものである限りにおいて、労働者の服装についても規則を定め、労働者に対してその遵守を求めることがでます。その上で、裁判所は、制服の着用によって、制服だけを着用している場合に比べてより一層運転者等の自覚を高め、乗客に対してはより一層規律正しい印象を与える効果があり、運転者等に対する信頼感の醸成に寄与するおいては乗客から運転者等の判別が容易になるなどの効果もあるから、制帽の着用により看過し得ない弊害が生ずると認められると認め、精神的苦痛に対する慰謝料の請求を認めました。

この事件において、裁判所は、勤勉手当については、人事考課以外の要素も考慮されて決定されいるために、差額の請求を認めませんでした。他方、人事考課について、裁量権を逸脱・濫用したものであつて、従業員の人格的な利益を侵害するものであると認め、精神的苦痛に対する慰謝料の請求を認めました。

なお、この事件については、被告である大阪市が控訴したため、判決は確定していません。

