

判例から読む  
セクハラ・パワハラ…の  
境界線



佐藤みのり法律事務所  
弁護士 佐藤みのり

## 第38回

# 身だしなみ指導が パワハラに？

ハラスメントになることをおそれて、職場でのコミュニケーションが萎縮してしまうケースが増えています。そこで、様々な裁判例を通じて、違法なハラスメントになる境界線を探ります。

身だしなみに関する社内ルールを定めている会社は少なくありませんが、ルール違反に対する指導や処分は、どのようにすればよいのでしょうか。

身だしなみルールに違反した  
従業員に対する人事上の  
減点評価を違法とした事例  
参考判例／大阪高裁2019年  
9月6日判決（原審）大阪地裁  
2019年1月16日判決

AさんはX鉄道会社で、地下鉄  
運転士として働いています。

X社では、職員の心得が配布されており、従来から身だしなみのポイントの1つに「髭は剃ってあるか」が挙げられていたほか、乗務員に対しては、服装の整正を心がけ、乗客に好感を与え、信頼を得るよう努めるべきことが求められていました。

しかし、Aさんは口元やあごの下に髭を生やした状態で乗務していました。

2012年4月頃から、X社の体制が変わることを見据え、サービス向上・規律の確保などのための取組みについて検討が進められ

ました。

そのなかで、『職員の身だしなみ基準』が制定され、「髭は伸ばさず綺麗に剃ること（整えられた髭も不可）」と記載されました。

また、「指導に従わない場合においても繰り返し指導を行なう。度重なる指導にも関わらず改善が見られない場合は人事考課への反映も行なう」旨の通達がなされ、従業員に周知されました。

Aさんは、上司から髭を剃るよう、再三指導を受けました。その後、B運輸長との面談の席で、

Aさんが「髭を伸ばしていると処分の対象というのは」と質問したところ、B運輸長は「そうやね、そういうルールにしたんで、以前と違うのはそこですね。守らなければ処分の対象とするということですよ」「選択の自由として、髭を生やす自由を侵害されない職業を選ぶことは可能なんですよ」「できたら、この仕事続けていってもらう方向で頑張ってほしいなと私たちは思っているんです。で、ルールを作った限りは、それを執行していく必要も、私らあるので、まあ、あんまり大きなこだわりでないのであれば、ぜひご理解いただきたいです。大きいこだわりな

ら、やっぱり別の仕事を選んでいただくという判断も考えていただく必要が」と述べました。

Aさんは、人事考課において、「規律性」の項目で減点評価され、総評欄には「今後は身だしなみについて再考し柔軟な姿勢になることを期待する」などと記載されました。

その後、Aさんは所長から髭を剃る意思の有無を確認されたが、個人の自由であることなどを理由に、剃る意思はない旨を返答しました。

Aさんは訴訟を提起し、(1)「職員の身だしなみ基準」を制定したこと、(2)それに基づき指導したこと、(3)髭を剃らなかつたことを理由に人事考課において低評価をしたことが違法であるなどとして争いました。

## 裁判所の判断



裁判所は、まず、本件の『職員の身だしなみ基準』の制定自体が違法であるとは言えないと判断しました。

## ▼(1)について

運転士に対して、職務上の命令



さとう みおり

離婚などの男女トラブル、  
ハラスメント問題を中心に  
弁護士として活動する傍ら、  
独学を貫いた  
自身の経験を活かし、  
勉強法に関する出版、  
講演活動なども行なう。

▼(2)について  
身だしなみ基準に従って、再三、  
髭を剃るよう指導したことについ  
ては、違法性を否定した一方、B

として、一切の髭を禁止すること、  
単に髭を生やしていることをもつ  
て、人事上の不利益処分の対象と  
することは服務規律として合理的  
な限度を超えるとしたうえで、本  
件の身だしなみ基準については、  
「二切の髭を禁止するものではな  
く、乗客サービスの理念を示し、  
職員の任意の協力を求める趣旨の  
もの」と捉えました。  
そして、髭について、社会にお  
いて広く肯定的に受け容れられて  
いるとまではいえない日本の現状  
を踏まえ、運転士についても、髭  
が剃られた状態を理想的な身だし  
なみとする基準を設けることに一  
応の必要性・合理性があるとしま  
した。

運輸長が、人事上の処分や退職を  
余儀なくされることまでを示唆し  
て、髭を剃るよう求めたことは違  
法であるとなりました。

再三の指導について違法性が否  
定されたのは、業務命令として髭  
を剃ることを求めていたわけでは  
なく、任意に剃ることを求めてい  
たにとどまるからであり、一方、  
B運輸長の発言は、任意の協力を  
求める身だしなみ基準の趣旨を逸  
脱したもの、と評価されました。

▼(3)について  
髭を生やしていたことを主要な  
事情として考慮して、人事考課に  
おいて減点評価することについて  
は、使用者としての裁量権の逸脱・

## 裁判で認められた慰謝料額

精神的損害 = 20万円

### 【理由】

- \* 指導などによって、長年にわたり生やして  
いた髭を、意に反して剃らなければなら  
ない旨の心理的圧迫を受けた  
(ただし、実際には意に反して髭を剃るこ  
とはなかった)
- \* 適正かつ公平に人事評価を受けることが  
できなかった …………… など

濫用であり、違法であると判断さ  
れました。

髭を生やす自由は、自己の外観  
をいかに表現するかという個人的  
自由であるところ、服務中におけ  
る髭の規制は私生活にも影響を及  
ぼし得ること、本件身だしなみ基  
準が任意の協力を求める趣旨のも  
のであることなどを踏まえると、  
人事考課における減点評価は許さ  
れないと結論付けたのです。

## 教訓



会社は服務規律の一環として、  
身だしなみに関するルールを設け  
ることができま。安全や衛生の  
確保はもちろん、自社の従業員が  
顧客や取引先からどのような  
に見られるかは、事業遂行  
上も重要だからです。

最近では、制服やスー  
ツ着用を義務付けない会社も  
増えていますが、一部の従  
業員が露出度の高い格好を  
するなどして「目のやり場  
に困る（見せハラ）」「チ  
ラチラ見てくる視線が不快  
（見るハラ）」などといった  
不和が生じるケースもあり  
ます。

こうした問題を解決するため  
も、一定の身だしなみ基準が必要  
になることもあるでしょう。  
どのような内容の身だしなみル  
ールを置くかについて、会社の裁  
量は広く認められています。しか  
し、ルールの内容によっては、従  
業員の個人的自由に影響を及ぼす  
ことに注意が必要です。

ルールを定める際は、従業員の  
置かれた立場、仕事内容、企業の  
事業内容、身だしなみルールの内  
容などを考慮し、業務における必  
要性や合理性について慎重に検討  
し、従業員の個人的自由とのバラ  
ンスを図る必要があります。

従業員が身だしなみルールに違  
反した場合、行き過ぎた指導（パ  
ワハラ）にならないよう、注意し  
ましょう。

処分を検討する際は、ルールに  
違反したことにより、具体的に業  
務にどのような悪影響が及んだの  
かを重視し、それに見合った処分  
にとどめることが重要です。

その際、従業員の置かれた立場、  
仕事内容、規則に従うことによつ  
て従業員が被る不利益の程度、処  
分までの経緯、処分の内容や程度  
などを総合的に考慮するようにし  
ましょう。