

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

## 【職場の服装、身だしなみ】

- 従業員の身だしなみに関する最近の傾向
- 身だしなみに関する基本的な考え方
- 判例から読み解く身だしなみの考え方
- 身だしなみについて規定・運用する際の留意点

### 1 従業員の身だしなみに関する最近の傾向

9月10日、日本マクドナルド株式会社が店舗アルバイトスタッフ（クルー）の髪色を自由化しました。髪色を自由化することでクルーがより自分らしく、よりポジティブに仕事に取り組めるようになり、結果としてより良いサービスの提供につながるようアピランスポリシーを改訂したそうです。クルーからも概ね好評で友人の紹介にもつながるなど、安定した店舗運営が可能となったとしています。

昨年9月には株式会社ベルクが衛生的でお客様に不快感などを与えないことや業務に支障をきたさないことなど一定条件のもとに髪色や髪型、アクセサリなどの身だしなみを自由化しました。この二社以外にも近年では様々な企業が服装や髪色の自由化に取り組んでいます。

服装や髪色を自由化した企業は、自由化の目的や効果として主に次のような点を挙げています。

- 個性や自分らしさの尊重、ダイバーシティの推進
- 働きやすく、快適な服装による業務効率の向上
- 従業員の満足度向上による人材定着・人材確保

服装や髪色を自由化することには様々な目的・メリットがあるようですが、そもそも企業は従業員の服装や髪色についてどこまで制限できるものなのでしょうか。過去の判例などから職場の身だしなみについて考えていきましょう。

日本マクドナルド株式会社

<https://www.mcdonalds.co.jp/company/news/2024/0910a/>

株式会社ベルク

[https://www.belc.jp/sites/default/files/2023-09/20230904\\_newsrelease.pdf](https://www.belc.jp/sites/default/files/2023-09/20230904_newsrelease.pdf)

(望月)

## 2 身だしなみに関する基本的な考え方

日本国憲法第13条では「個人の尊重」について規定されています。髪型や服装は従業員の私生活にもかかわる事項であり基本的には個人の自由を尊重すべきものと考えられるため、職場での身だしなみについても、会社が従業員に対して一方的に制限するのではなく、従業員の個性に配慮することが求められます。

[日本国憲法 第13条（個人の尊重と公共の福祉）]

すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

しかしながら、個性への配慮が必要とはいえ、髪型や服装などをすべて従業員各自の自由に委ねてしまうと会社の業務運営に実質的な影響を及ぼしかねません。例えば、営業職やサービス業の従業員が顧客に与える印象がそのまま会社の印象や信用につながることもあるでしょう。会社は業務上必要かつ合理的な範囲で身だしなみに関するルールを定めることが可能です。

では、どこまでが「業務上必要かつ合理的」な範囲かということ、会社の業種、従業員の職務内容、ルールの内容と趣旨、会社および業務遂行に及ぼす影響などから総合的に考えることとなりますが、ある程度基本的な考え方は以下のとおりと言えます。

- ・清潔感が保たれているか
- ・労務提供上の支障を生じさせないか
- ・安全衛生が確保できるか
- ・会社の名誉や信用を損なわないか

次にこれらの考え方に関連する過去の判例も見ていきましょう。

(菊池)

### 3 判例から読み解く身だしなみの考え方

ここでは身だしなみに関する判例を2つご紹介いたします。

#### 判例① 郵便事業事件（大阪高裁 平成22年10月27日判決）

##### [概要]

郵便事業会社の窓口業務に従事していた男性が、社内の身だしなみ基準で髭や長髪が不可とされているにもかかわらず、伸ばした髭と長髪という外貌で勤務していた。そのため会社は人事評価でマイナス評価を行い、賃金減額や担当職務を変更したこと、また、髭を剃り長髪を切るように上司から執拗に指導された。これらを不服として、労働者が会社に対して損害賠償を請求した。

##### [判決]

髭や髪型を制限する身だしなみ基準は、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ため、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内容の限度で、拘束力を認められるべきであるとした。その上で、本件の身だしなみ基準は「顧客に不快感を与えるような髭及び長髪は不可とする」という内容に限定解釈して適用されるべきであり、当該労働者の髭・長髪は整えられているものであり、これらの基準で禁止されているものに該当しないとして、職務変更により減額された手当相当額および慰謝料の請求が認められた。

#### 判例② 東急バス事件（東京地裁 平成10年10月29日判決）

##### [概要]

バスの運転手が、就業規則で義務付けられている制帽の着用を意図的に着用しないまま乗務しており、複数回の警告や指導を行ったが是正されなかったため、けん責や降格の懲戒処分を行った。これに対し労働者は本件懲戒処分は、懲戒権の濫用に当たるとして懲戒処分の無効を求めた。

##### [判決]

バス運転手の制服・制帽着用の義務付けは道路運送法に基づくものであり、運転手には業務中はバス事業の公共性と任務の重要性を自覚させ、乗客には制服を着用している者が正規の運転手であることを認識させ、運転手に対する信頼感を与え、業務の遂行を円滑にさせる趣旨がある。事業運営上必要であることから、制服・制帽着用を義務付けた就業規則は合理性があり、けん責・降格の懲戒処分を有効と判断した。

社内の秩序維持や接客スタッフがお客様対応を行う上では、一定の身だしなみに対する制限を行うことができると思います。ただし、身だしなみの制限は、労働者の見た目や容貌などを自由に表現する権利に関わりますので、業務上で必要かつ合理的な範囲内に留めることが望ましいでしょう。

判例①のように、髭や髪の毛は業務中だけ剃ったり短くすることができず、業務命令により髭を剃ったり髪の毛を切ってしまうと、職場を離れた私生活においても、会社の制限に従ったものとなってしまいます。そのため髭や髪の毛に関する制限は、「会社の信用性を失わせるほど、顧客に不快感を与えるもの」等、より限られた場合でしか認められないと考えます。一方で、判例②のように、制服や制帽の着用を業務中に限定し、業務上の必要性が合理的であれば制限として認められています。

「顧客に不快感を与えるもの」とは抽象的な表現で、人によって不快に感じる基準は異なります。時代が変わるなかで人の価値観も変わってきているので、現在定めている身だしなみ基準について、『定めている理由は？』『必要か？』を検討する良い機会としていただければと思います。

(平尾)

## 4 身だしなみについて規定・運用する際の留意点

ここでは、身だしなみの規定や運用を行う際の留意点について挙げていきます。

### 1. Web 会議の際の身だしなみについて

オンライン上に従業員の顔や服装が映る状況であれば、著しく非常識な服装は不適切であるため、在宅勤務であっても、Web 会議の際には髪型や髭を整える、必要であればジャケット着用等清潔感のある服装・身だしなみで参加することを規定しておくことが望ましいと考えられます。

### 2. 露出度の高い服装をしてきた従業員への対応について

例えば、丈の短いスカートを着用して入社した従業員に「スカート丈が短くて足が見えすぎだから、もう少し長い丈のスカートを着用して」と注意した場合、「足をじろじろ見られた」と従業員の感じ方次第ではセクシャルハラスメントと捉えられてしまう可能性もあります。業務上特別な必要性があり服装規定でスカート丈は膝が隠れる長さとしている場合「会社の服装規定では、膝の隠れる長さとなっているので、そのような丈のスカートを着用して」とルールに則り注意する方が、個人的な主観で注意するよりも従業員とのトラブルを避けられる可能性が高いといえます。また、異性ではなく同性の上司や先輩従業員等から話をしてもらうのもよいでしょう。

なお、スカート丈等の細かい点を明文化し規定することは繁雑なため、別途分かりやすいイラスト等を記載したガイドラインを作成することも考えられます。

### 3. 性差による服装・身だしなみの基準について

性別による差別を禁止している男女雇用機会均等法の観点からも、男女で異なる基準を課すことは望ましくありませんが、社会通念上許容と解され、合理的な範囲内であれば不合理な差別とはいえないと考えられています。ただし、規定をする場合には以下の点に留意が必要です。

## ■服装について

取引先とのやり取りがある営業職の従業員に対し、企業イメージや信用保持の必要性に基づき男性はスーツ着用を義務付け、女性は社会人として常識的な服装と規定することは違法とはされないと解されると考えられます。なお、厚生労働省の「男女雇用機会均等法のあらまし」では、制服について女性従業員のみを支給し着用を義務付け、男性従業員は私服とするようなことは合理的ではないと解され、男女ともに支給もしくは男女ともに希望者に支給するなど、同一の取り扱いが望ましいとされています。

## ■髪型・化粧について

過去の裁判例では、社会通念上、化粧は主に女性が行うものと考えられているため、取引先や顧客に不快感を与えないとの観点から男性に対してのみ業務中は化粧を禁止することは一般論として許容されるものと解されますが、男性が化粧をしたことによって、苦情が多く発生、客が減少することによる経済的な不利益があるなどの合理的な理由がない場合、生物学的な男性と女性の分類に基づく異なる取り扱いは違法と解される可能性があります。現在は、身だしなみとして清潔感のあるメンズメイクが若い男性を中心に流行しています。このような点も踏まえて基準を検討する必要があります。

なお、男女の公平性や LGBTQ+への配慮などから、東京ディズニーランドなどを経営する株式会社オリエンタルランドでは、髪型や化粧について性別にかかわらず全ての従業員に対し同じ内容の規定とし、制服もジェンダーレスなデザインの数パターンの中から従業員が希望する制服を着用できる制度を導入しています。

清潔感や業務に支障がないといった最低限遵守すべき点を規定したうえで、服装や髪型の自由化に取り組むことは、「自分らしい」身だしなみで働けることによる意欲の向上や人材の確保につながり、従業員と企業双方の満足度を高める効果が期待できます。

(簞毛)

### お知らせ / ご案内

・弊社 YouTube 動画「労働時間制」を配信中です。ぜひご覧ください。

※YouTube の動画ページ→ <https://www.youtube.com/watch?v=IT1A3Z34uuA>

## 作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2 階

TEL : 03-6427-1191 FAX : 03-6427-1192

Homepage : <https://www.ys-office.co.jp> Facebook : <http://www.facebook.com/ysoffice>

YouTube : <https://www.youtube.com/@Ys-office/featured>



**社会保険労務士法人 山口事務所**  
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office