

茶髪勤務労働者に対する解雇の効力

株式会社東谷山家事件（福岡地裁小倉支部平成九年二月二十五日決定・

労働判例七三二号五三頁）

中村 和夫

はじめに

最近の若者のファッションは、男女を問わず、たんなる服装だけではなく髪の色や髪型など人の外形すべてにわたり個性を表現する方向にあり、自己表現を契機とするさまざまなファッションが生まれてきている。そうしたファッションの一種としていわゆる「茶髪」が流行をみているが、これが私生活の場面でなされたとしても格別に問題は生じない。しかし、

茶髪勤務労働者に対する解雇の効力

職場において使用者がその禁止を命ずるなどした場合に、それにもかかわらず、労働者が「茶髪」を続けたときには争いを生じ得る。とくに、若い世代ほど、⁽¹⁾頭髪や服装に関して人格の一部とみなす傾向にあり、企業側が、業務遂行・安全衛生上の要請・職場秩序維持等の観点からこれに対する規制を求めたとすれば、それに対する反発はかなり深刻な性質を帯びることともなろう。

本件東谷山家事件決定判例は、このような職場における「茶髪」勤務に関して争われた初めての労働事件であり、先例と

してその判断が注目される⁽²⁾ところである。

一 事件の概要

債務者は、酒類の製造販売、一般貨物運送、ガソリンスタンド経営等を業とする商事会社で従業員数は約六〇名であり、債権者は、平成三年二月債務者会社に正規社員として採用され、運送部で稼働しトラック運転手として勤務してきた。なお、債務者会社の運送部は、ほとんどM社の仕事に従事しており、同社の仕事には競争他社が存在している。

債務者会社の就業規則には、四四条四号「素行不良にして……社内の風紀秩序を乱したとき」同五号「所属長又は関連上長の業務上の指示、命令に従わないとき」同八号「会社の規則、通達などに違反し、前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき」に該当する行為を行ったときにけん責に処する旨の規定があり、四六条一号で「違反が再度におよぶとき」に諭旨解雇できる旨の規定がおかれていた。

債権者は、平成九年六月二三日、安全会議に頭髪を短めにして派手な黄色に染めて出席したため、専務、課長らが債権

者の風貌が取引先に悪い印象を与えかねないと懸念し、社長と相談したうえ、債権者に対し髪を元の色に戻すように指導することとした。

課長は、同月二七日、債権者に対してM社から電話があり、髪の色を染めた人がいるがあまり好ましくはないと連絡があったと述べたうえ、髪の色を元に戻すよう求めた。これに對して債権者は髪の色ので会社が干渉するのはおかしい、M社にも髪の色を染めた人はおらず、他の会社にも沢山いる、構内ではヘルメットを被っており、あまり見えないから良いではないか等と反論した。課長は、運転手は債務者会社を代表する営業マンとしての立場が大きく、構内でヘルメットを被って見えないから良いというわけにはいかない、一般道では丸見えである、近日中に元の色に戻すよう改めて債権者に要請した。

その後、債権者の髪の色に変化が見られなかったため、課長は同年七月初めころ、債権者に対して、二、三日内に元に戻すよう、不本意だろうから散髪代は援助してもよいと申し入れた。これに對して債権者は、クビになるなら元に戻すが、クビにならないなら元には戻さないと、髪の色を元に戻す意

思のないことを強調した。

同月五日、専務及び課長は、同じく債務者会社の従業員である債権者の父親に話をして、債権者の翻意を促したところ、「債権者は『自然に戻す』と言っており、自分からも元に戻すよう債権者に言っておく」との返答を得た。

同月八日、課長が「くだいようだが、最後の頼みだ。髪の色を元に戻して欲しい。」と求めたところ、債権者は相変わらず元に戻さないとの返答をしたため、専務は課長の再三にわたる指導を無視した債権者の態度は社内の秩序を乱すものであり、社外に対しても悪影響が出ると考え、自分の方で直接債権者に会社の方針を説明し、始末書の提出を求める必要があると判断した。

同月一〇日、専務は、債権者に対して同月一五日までに髪の色を黒く染め始末書を提出するよう命じた。そこで同月一二日、債権者は黒色の白髪染めを使って、自分で少し茶色の残る程度に髪を黒く染め直した。

しかしながら、同月一六日、専務は債権者に対し、髪の色がほとんど変わっていないとして、明日仕事を休んで理髪店に行き髪を黒く染めてくること、始末書も書くことを命じた。

茶髪勤務労働者に対する解雇の効力

これに対して、債権者は髪の色は自分なりに黒く染めたがこれ以上染める気はない、始末書を提出すると後にクビになると組合に言われたので提出しないと返答したところ、専務は、その場で「残念ですが、就業規則に基づき論旨解雇します。」と債権者に解雇を通告した。

そこで、債権者は、本件解雇の実質上の理由は、債権者が髪の色を茶色に染めたことにあるが、頭髪の色は個人の好みの問題であり、企業内秩序とは無関係の事柄であつて、使用者の指揮命令権限の及ばない事項であり、頭髪の色を理由にして就業規則四四号、五号及び八号に該当するとして発した本件解雇はいずれの規定にも該当せず、トラックの運転手という債権者の職種からみて解雇権の濫用に当り無効であると主張して本件仮処分を申し立てを行ったものである。

これに対して債務者会社は、本件解雇の理由は頭髪を染めたことではなく、当初誰の目から見ても異様で不快感を与える濃い黄色に染めて出勤したことに対して上司が再三改善を指導したにもかかわらず、これに従おうとせず、けん責処分の始末書の提出にも応じなかつたため、このような債権者の行為はけん責処分に該当するところ、債権者は債務者の経営

姿勢・方針などについて一切従うつもりのない旨の態度表明をしたため、論旨解雇に相当すると判断したものであると主張し、債務者の運転手は、毎日M社と接するので、一人一人が会社を代表する自覚を持つこと、運転手の印象が会社全体の印象に繋がりにかからないので、常日頃から言葉づかい・態度・服装・身だしなみ等に十分留意し、取引先に好印象を持たれるよう種々指導をしており、債権者に対し髪の色を元に戻すよう指示・説得したことは当然であると主張した。

二 決定要旨

「一般に、企業は、企業内秩序を維持・確保するため、労働者の動静を把握する必要に迫られる場合のことは当然であり、このような場合、企業としては労働者に必要な規制、指示、命令等を行うことが許されるというべきである。しかしながら、このようにいうことは、労働者が企業の一般的支配に服することを意味するものではなく、企業に与えられた秩序維持の権限は、自ずとその本質に伴う限界があるといわなければならない。特に、労働者の髪の色・型、容姿、服装

などといった人の人格や自由に関する事柄について、企業が企業秩序の維持を名目に労働者の自由を制限しようとする場合、その制限行為は無制限に許されるものではなく、企業の円滑な運営上必要かつ合理的な範囲にとどまるものといわべく、具体的な制限行為の内容は、制限の必要性、合理性、手段方法としての相当性を欠くことのないよう特段の配慮が要請されるものと解するのが相当である。」

「会社側の言い分は、すでにみたように、要約すれば、『髪の色は自然な色でなければ困る。少しでも色がついていてもだめだ。なぜもとに戻せないのか、髪の色は自然な色でなければならぬ』というのが会社の方針である。この会社の方針に従いたくないというのなら辞めてもらうしかない。』というにある。これに対して、債権者は当初個人の好みの問題と反論していたが、次いで、自ら白髪染めで染め直すなどしており、一応対外的に目立つ風貌を自制する態度に出ていることがうかがえるところ、債務者は追い打ちをかけるように始末書の提出を債権者に求めるに至っている。このような債務者の態度は、社内秩序の維持を図るためとはいえ、労働者の人格や自由への制限措置について、その合理性、相当性に關

する検討を加えた上でなされたものとはとうてい認め難く、むしろ、あくまで債権者から始末書をとることに眼目があったと推認され、Y専務らの態度(債権者に対する指導)が『企業の円滑な運営上必要かつ合理的な範囲内』の制限行為にとどまるものとはいまだ解することができない。」

「以上要するに、債権者が頭髪を黄色に染めたこと自体が債務者会社の就業規則上直ちにけん責事由に該当するわけではなく(債務者もこのような主張をしているとは解されない)、上司の説得に対する債権者の反抗的態度も、すでにみよように、会社側の『自然色以外は一切許されない』とする頑なな態度を考慮に入れると、必ずしも債権者のみに責められる点があったということはできず、債権者が始末書の提出を拒否した点も、それが『社内秩序を乱した』行為に該当すると即断することは適當でない。してみると、本件解雇は、解雇事由が存在せず、無効というべきであるが、仮に、債権者の右始末書の提出拒否行為に懲戒事由に該当する点があったとしても、本件の具体的な事情のもとでは、解雇に処するのが著しく不合理であり、社会通念上相当として是認することができない場合に当たすることは明らかであり、いずれにし

ても、本件解雇の意思表示は解雇権の濫用として無効といへべきである。」

三 研究

(1) 髪型の規制それ自体に関して法的に争われたのは本決定が初めてではなく、わが国においてはこれまで教育現場等において多くの法的紛争を起こしてきている。⁽³⁾先例として受刑者の「丸刈り」が争われた事件(東京地判昭三八・七・二九判例時報三四二号四頁)において「一般に、各人が自己の頭髪の型に関して有する自由については、憲法上直接これを保障する明文の規定はないが、憲法の自由の保障に関する規定は制限列举的なものと解すべきではなく、本来国民が享有する一般的な自由のうち、歴史的、社会的に特に重要なものについて、個別的に明文の規定を置くとともに、そこに記載されていないものについても、一般的にこれを保障する趣旨をも含むものと解すべきであり、そのことは憲法第一三条の規定からも窺い得るところである」と判示がなされ、憲法第一三条を根拠として髪型の自由を認め、その自由の制限の合憲

性判断にあたつては、「規制の必要性・合理性」の基準によつて判断すべきであるとの考え方が示されており、学説の多数も髪型の自由については、憲法一三条の保障する自己決定権に含まれるものとして理解している。⁽⁴⁾ すなわち、個人の人格に関わる権利としての自己決定の自由、すなわち自己の純然たる個人的な事柄は、他者の権利を害さない限りで、個人の自由な決定に委ねられ、他からの指示・命令・規制等に服さない権利であり、髪型の自由についても自己決定の自由に含まれると解している。⁽⁵⁾

考えるに、髪型（髪の色を染めることも含む）は、純然に個人的な事柄であつて、自己表現の方法であり、⁽⁶⁾ とりわけ今日のように多様な髪型が現れている状況では、髪型は人格そのものの表象とも一般に認識されるものであり、憲法一三条により保障されるべきものである。また、髪型は服装等とは異なり、別の髪型に容易に変更することができず、その意味では髪型に関する規制は、当人に対して私生活上自身による自由な髪型とすることを困難にして二四時間拘束をすることになりかねず、人格を損なう危険は非常に大きいものといえる。さらに、本件のような「茶髪」は、わが国のように「黒

髪」が多い環境では、その異質性が大きく受け取られ、とりたてて問題視されがちともいえるが、そのような見解の底流に個人の人格権を否定する方向があることを重視すべきであろう。こうした点からも、「茶髪」を含む髪型の規制に対しては、個人の自己決定権に含まれるものとして法的に理解する立場から原則として認めるべきではない。

(2) 職場において、労働者に対する身だしなみの規制をめぐつては、これまでも争いがあり、⁽⁷⁾ とりわけ本決定を考察するうえで参考になるのが、口髭に関して争われたイースタ・エアポートモーターズ事件（東京地判昭五五・一二・一五労働判例三五四号四六頁）である。⁽⁸⁾ それによれば「口ひげは、服装、頭髪等と同様元々個人の趣味・嗜好に属する事柄であり、本来的には各人の自由である。しかしながら、その自由は、あくまでも一個人としての私生活上の自由であるにすぎず、労働契約の場においては、契約上の規制を受けることもあり得るのであり、企業に対して無制約な自由となるものではない。すなわち、従業員は、労働契約を締結して企業に雇用されることに伴い、労働契約に定められた労働条件を遵守し、その義務を履行することは当然である。従つて、企

業が、企業経営の必要上から容姿、口ひげ、服装、頭髪等に関して合理的な規律を定めた場合（企業は、企業の存立と事業の円滑かつ健全な遂行を図り、職場規律を維持確立するために必要な諸事項を規制をもって定め、あるいは時宜に依じて従業員に対し具体的な指示・命令をすることができるのであるから、口ひげ、服装、頭髪等についても企業経営上必要な規律を制定することができるのは明らかである。ことにハイヤー営業のように多分に人の心情に依存する要素が重要な意味をもつサービス提供を本旨とする業務においては、従業員の服装、みだしなみ、言行等が企業の信用、品格保持に深甚な関係を有するから、他の業種に比して一層の規制が課せられるのはやむを得ないところであろう。しかしながら、この場合にあつても、企業は、労働契約により従業員を雇用しているとはいへ、これを一般的に支配できるものではないのであるから、右規律といえども労働契約の履行との関連性をはなれてなし得ないのもとより、従業員の私生活上の自由を不必要に制約するものであつてはならないこともまた当然である。）、右規律は、労働条件の一となり、社会的・一般的に是認されるべき口ひげ、服装、頭髪等も労働契約上の規制

茶髪勤務労働者に対する解雇の効力

を受け、従業員は、これに添った労務提供義務を負うことになる。」との判断が示され、ハイヤー運転手に対する身だしなみの規制は業務の性質上当然であるとし、このような業務上の指示・命令には合理的根拠があるとしたうえ、本件口ひげは不快なものといえず、清潔な身だしなみを要求する指導には該当しないと結論している。

この判決の論理に従えば、身だしなみ等が私生活上の自由を有することを承認しつつも、企業の円滑な運営や職場規律の維持のため、それらは自ずから制約されうる性格のものであることが原則的に確認されていると思われるが、髪型、服装、身だしなみについては、上述したように、個人の自己決定権に含まれるものであり、人格の発現として法的に尊重されるべき性質を有していることについて、職場においても原則的に否定されるべきいわれはないと考えられる。職場において労働者が労働義務を遂行することには、労働者の人格を否定する性質が含まれるべきでなく、企業側がかりにそのような取り扱いをする⁽⁹⁾とすれば、ただちに人格権侵害の法的評価を受けることになろう。

このような立場から考えるとしたならば、身だしなみ等に

関して業務上の必要性等の点から使用者による規制がなされるとしても、必要最小限制約の原則にもとづき制限の限度が明確にされるべきであり⁽¹⁰⁾、そのような身だしなみ等が職務遂行を困難ならしめるような性質を帯びるとき等に、はじめて行いうるものではないであらうか。そうした点から規制ができる場合について考えると、(イ)職務遂行に際して作業着の着用が不可欠であるとかの安全上必要な場合や、食品製造・医療職種等その職務遂行上衛生が要求されている場合、(ロ)職務遂行に従事している労働者を他者と区別・認識させる必要がある場合、(ハ)職務遂行を身だしなみによって担わせる場合等である。以上の場合においてもつとも争いとなりうる可能性があるのは、最後の場合であり、多くの企業において行われている制服等の着用義務はこれにあたるであろう。身だしなみ等によって職務遂行が全面的に担われる必要がある場合に限定されるべきではないが、身だしなみ等が職務遂行の重要な要素でないような場合には規制はなしえないものと解される。なお、身だしなみ等に関する規制について、職場規律の維持や職務に関する責任の自覚といった目的を使用者が主張することも考えられるが、規制と目的との客観的かつ合理的

関連性はないものといわざるをえない⁽¹¹⁾。

また、以上のような身だしなみ等の規制にあつては、就業規則や服装規定などの明示の規制根拠を要するといえ、そこにおいてそれらの具体的な規制について明記する必要があることは言うまでもない。イースタン・エアポートモータース事件で示された見解でも、身だしなみ等の規制に対してまったく無制約であるわけではなく、制限の必要性・合理性・手段方法としての相当性といった基準で判断が下されているのであるが、上述のような立場によって考察するとすれば、具体的判断において使用者による身だしなみ等の規制に対してはより厳しい評価をせざるをえないことにならう。

(3) 本決定は、イースタン・エアポートモータース事件の論理構成を踏襲したものであり、髪型に対して直接問題として扱った点で新しい論点を提示したものである。本決定では、「特に、労働者の髪の色・型、容姿、服装などといった人の人格や自由に関する事柄について、企業が企業秩序の維持を名目に労働者の自由を制限しようとする場合、その制限行為は無制限に許されるものではなく、企業の円滑な運営上必要かつ合理的な範囲にとどまるものというべく、具体的な制

限行為の内容は、制限の必要性、合理性、手段方法としての相当性を欠くことのないよう特段の配慮が要請される」と判断しており、身だしなみ等の規制に関しては、イースタン・エアポートモータース事件に比較して規制の基準がより明確にされており、その意味ではより厳しい基準を示したものと評価すべきものと思われるが、特別に髪型に対して別個の基準を示したものではない。そして、結論において、本件「茶髪」規制については、債権者自身による髪の色⁽¹²⁾の染め替えにもかかわらず会社側が髪の色に固執した事実等に照らして、前記のような規制が、企業の円滑な運営上必要かつ合理的な範囲内にあるべきという制限内にとどまるものではないとの判断を下しており、本決定のとる論理を前提とする限りでは妥当な結論であろう。

以上のように本決定について評価しうるものといえるが、しかしながら、上述したような職場における労働者の身だしなみ等の規制に関する私見の立場からは、髪型（髪の色を含む）の規制については、異なる見解をとらざるを得ない。すなわち、身だしなみ等について憲法二三条によつて保障される自己決定権に含まれるものと法的性質をとらえ、先にあげ

たように職場での身だしなみ等に関して規制できる場合を考へるとしても、使用者による髪型の規制については、なお一層制限されざるをえないものといえよう。なぜなら、すでに指摘したように、髪型は服装等の他の身だしなみとは異なり、規制すること自体が私生活上の自由な髪型の行使を困難にする性質を有するからである。そのようなものである以上、自己決定権の行使の保障という意味から身だしなみ一般とは違つて、髪型の規制については、より高度な使用者側の必要性が要求されるものと考ええる。

私見によれば、前述したような身だしなみ等について規制できる場合としたうち、(イ)の場合には、安全衛生上格別に問題を生じないような髪型は規制できないことになり、(ロ)の場合には、他の身だしなみだけではなくとくに髪型によりその労働者の他者との区別・認識に役立つような場合以外は規制できないことになり、(ハ)の場合には、職務遂行にあつて髪型規制が密接不可分であるような特段の事情がある場合以外は規制できないことにならう。以上の点から、髪型の規制がなされる場合には、使用者はその必要性について十分に説得性のある理由を示す義務を負うべきである。なお、私見のよ

うな立場からは、顧客や取引先に対する信用や信頼関係を理由として、髪型に関する規制はなしえないものと解さざるをえない。顧客からの苦情等が生じたような場合には、使用者自身が別段の配慮をすべきであり、当該労働者の髪型の規制に直結すべきではないといえる。

以上のような観点から、本件のような「茶髪」について考えると、これを原則的に規制する理由は見出し得ないといわざるをえない。「茶髪」については、とくに規制を行なうその根本において異質性を問題とする使用者の姿勢が存在するものと考えられ、職場規律や協調性を侵害するといった理由を使用者側はあげるが、これらが理由たりえないことは前述したとおりである。われわれは、職場において髪の色や髪型を問題にすること自体が、職務遂行とはまったく関係がないにもかかわらず、異質なものに対して排除し差別しようとする行為であるということであらためて認識すべきである⁽¹³⁾。もとより、そのような認識をすることは、髪の色・髪型以外の服装、身だしなみといったことによる労働者個人の職場における自己表現を保障しようとする立場にたつものでもある。

(1) 道幸哲也「職場における自立とプライバシー」日本評論社九〇頁。

最近の若い世代のファッションをめぐる職場でのトラブルに関する記事として、「男性社員のピアス」をとりあげた、朝日新聞一九九八年四月九日朝刊参照。

(2) 本決定に対する判例評釈としては、木下潮音「企業秩序維持と従業員的身だしなみ」労働判例七三四号六頁。

(3) 髪型に関する判例として、熊本中学生丸刈り事件・熊本地判昭六〇・一一・二三判例時報一一七四号四八頁、神戸中学生丸刈り事件・最一小判平八・二・二二判例時報一五六〇号七二頁（一審）神戸地判平六・四・二七判例タイムズ八六八号一五九頁、二審）大阪高判平六・一・二九。前者では、丸刈り・長髪禁止の校則について、憲法一四條・二二條・三一條等に反しないとの判断が示され、後者では、丸刈りの校則について、違反した場合の制裁規定がないことから、生徒の一般的な心得を示すものであり、法的拘束力はないとの判断が示されている。

(4) 中村睦男「町立中学校の校長が、男子生徒の頭髮につき

丸刈りとすべき旨を定める校則を制定、公布したことが、違憲・違法とはいえないとされた事例」判例評論三二九号四〇頁、阿部泰隆「男子中学生丸刈り校則」月刊法学教室一九八六年二月号二一頁、奥平康弘「熊本地裁『丸刈り』判決を読んで」法学セミナー三七四号八頁等。なお、人格権や自己決定権の制限の適法性判断基準について詳細に論じたものとして、藤原稔弘「使用者の業務命令と労働者の人格権」労働法律旬報一四二二号六頁。戸波江二「丸刈り校則と自己決定の自由」法律時報一九八六年三月号九二頁。

(6) 周知のように、アメリカにおいて、学生だけではなく警察官や消防士などの髪型規制に関する訴訟が多く起こされており、わが国の髪型に関する法的考察において多くの示唆が与えられている。この点に関して、山田卓生「私事と自己決定」日本評論社二二頁以下、前掲奥平論文等参照。

(7) たとえば、ネクタイを着用せず不潔な頭髪で勤務したことに對する試用期間中の私立女子中学校教諭に對する解雇を無効とした麴町学園中学校事件（東京地判昭四

茶髪勤務労働者に對する解雇の効力

六・七・一九労働判例二三二号二三頁）、ノーネクタイ勤務等を理由とする私立高校教諭に對する解雇を無効とした国士館高校事件（東京地判昭四六・八・二三判例時報六四三号一六頁）、制帽を着用せず乗務したバス運転手に對する懲戒処分を有効とした神奈川中央交通事件（横浜地判平六・九・二七労働判例六六四号三三頁）等。

(8) 判例評釈として、近藤昭雄「業務運営と労働者の『自由』」労働経済旬報一一七〇号二二頁、窪田隼人「ハイヤー運転手に口ひげを剃る労働契約上の義務はあるか」季刊労働法一一〇号一二四頁。

(9) 労働者に對する人格権侵害については、角田邦重「企業社会における労働者人格の展開」日本労働法学会誌七八号五頁参照。

(10) 前掲藤原論文一三頁。

(11) 前掲藤原論文一四頁。

(12) したがって、本決定を全面的に評価して、そこから身だしなみ等の規制に對する基準を整理した前掲木下論文とは、見解を異にする。

(13)

たとえば、イギリスにおいては、ドレッドロックスタイルの髪型をしていた労働者に対する求職拒絶が人種関係法における差別とみとめられた判例がある（拙稿「人種関係法における『人種的理由』・『人種グループ』定義と『民族性』概念」労働法律旬報一三二一号二三頁）。