



Vol.50

弁護士 向井 蘭

狩野・岡・向井法律事務所

東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

★就業規則は「諸刃の剣」(6)

就業規則にも様々なものがあります。

特に懲戒事由は各社様々なものがあります。

中には本当にこの懲戒事由で懲戒しても良いのか疑問思うものもあります。

裁判所は、二通りの方法で懲戒処分の有効性を判断しております。

一つは懲戒事由に形式的には該当しているものの、権利の濫用に当たるとして、それを無効とするもの、懲戒事由を限定解釈して、そもそも懲戒事由に当たらないとして懲戒処分を無効とするものがあります。

あるハイヤー会社が、運転手が口ひげを生やしたことが「ヒゲをそり、頭髪は綺麗に櫛をかける」との「乗務員勤務要領」に違反したとして、その運転手に対し乗車停止処分を行いました。

運転手は、裁判所に口ひげをそる義務のないことの確認を求めて訴訟を起こしました。

ハイヤーの運転手がヒゲをはやしてよいか否かについては様々な意見があると思います。

ハイヤー運転手たるもの清潔な身なりでなければならない、ヒゲを生やすなどもってのほかと思う方もいるかもしれません。

また、ヒゲを生やすことは禁止するべきではないが、無精ひげなどお客様に不快感を与えるものについては禁止するべきであると思う方もいるかもしれません。

裁判所は、禁止されるべきヒゲは「無精ひげ」とか「異様、奇異なひげ」のみを指し、格別の不快感や反発感を生ぜしめない口ひげはそれに該当しないと判断しました（イースタン・エアポートモータース事件 東京地裁判決昭和55年12月15日）。「ひげ」にも二種類あり、企業秩序を乱すひげと乱さないひげがあるということです。

この事案は、「乗務員勤務要領」が就業規則に当たらないと裁判所が判断したため、厳密には就業規則の裁判例ではないですが、就業規則に服務規律として同様の条項があっても同じように判断するため、本稿で取り上げました。

裁判所は、一方で会社が独自のルールを定めることを尊重しつつも、一定の限度を超えた会社の懲戒処分については無効とします。

いちいち懲戒処分が無効であるとして訴える可能性は低いのですが、例えば、再雇用基準に「過去1年間に懲戒処分を受けていないもの」などの規程があった場合に、再雇用を希望する従業員が懲戒処分の無効を争うことは十分考えられるところです。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

連絡先

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982

E-mail : r.mukai@mbm.nifty.com