

「社労士便り 1月」

(Vol. 142)

就業規則－12

就業規則は、その名称を問わず、多数の労働者を労働させる事業において、効率的な事業経営を営むために、使用者が定める職場規律や労働条件に関する規則類のことです。

今回のテーマは、「服務規律」です。服務規律については、就業規則に必ず定めなければならない事項ではありませんが、職場の秩序維持に大きな役割を果たすことから、会社にとって労働者に遵守させたい事項を定める必要があるでしょう。

● 就業規則の「サービスの基本原則」の規定例

労働者は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、会社の指示命令に従い、職務能率の向上及び職場秩序の維持に努めなければならない。

● 就業規則の「遵守事項」の規定例

労働者は、以下の事項を守らなければならない。

- ① 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと。
- ② 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
- ③ 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
- ④ 会社の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- ⑤ 在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと。
- ⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。
- ⑦ 酒気を帯びて就業しないこと。
- ⑧ その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと。

● 身だしなみ規定

会社が企業経営の必要上から容姿、服装、頭髪等に関して合理的な規律を定めた場合には、労働者は当該規律を遵守しながら労務の提供を行う義務を負います。例えば、就業時間中、業務上必要とされる制服、白衣、マスク等の着用を義務づけることは、通常合理的な服務規律であるということになり、労働者はこれに従う義務を負い、違反の事実が認められる場合には懲戒の対象になるでしょう。

一方、上記のように企業秩序による義務づけは可能といっても、労働者は、使用者

の人格的な支配に従う必要はないので、使用者は、労働者に対する行き過ぎた支配や拘束となるような義務づけを行うことは許されません。その点で問題になるのが、労働者の服装、髪型等の身だしなみについてです。

例えば、ハイヤー運転手が口ひげをはやすことが、身だしなみ規定に「ひげをそり、頭髮は綺麗にくしをかける」との定め違反するか否かについては、同規定で禁止されたひげは、「無精ひげ」や「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解釈された判例があります。(イースタン・エアポートモータース事件:東京地判昭和55年12月15日労民31巻6号1202頁)

また、トラック運転手が茶髪を改めるようにとの命令に従わなかったためなされた諭旨解雇については、企業が労働者の髪の色、型、容姿、服装などについて制限する場合は、企業の円滑な運営上必要かつ合理的な限度に止まるよう特段の配慮を必要とされるとして無効と判断されたものがあります。

● メール・インターネットの私的利用の監視・点検

労働者が使用者の業務用の機器であるパソコンを使用し、使用者のサーバーを通してインターネットを利用する場合において、使用者がそれらの利用をどの程度監視・点検できるかについて、労働者のプライバシーとの関係において問題となります。

まず、使用者は、私用のための通信を使用規定において禁止することができますが、そのような禁止規定がない場合でも、労働者は、企業のパソコン等を私的に使用することは差し控えるべきであると考えられます。

一方、勤務に付随した軽微な私的使用は、労働生活に必然的に伴うものとして社会通念上許容されると考えることもできますので、事実に応じた判断が必要となるでしょう。

● 所持品検査

企業が労働者の所持品検査を行うことが許されるか否かについては、最高裁判決(西日本鉄道事件 最判昭43.8.2 労判152号34頁)があります。本件は、現金を収受する機会の多い交通機関の職場における所持品検査の適法性を扱った事案であり、靴の中を検査するために脱靴を拒否した従業員に対する懲戒解雇が有効とされたものです。

所持品検査は、その方法、程度等が行き過ぎると労働者の名誉やプライバシーなど人格的利益、人権を侵害する恐れが生じかねません。

また、所持品検査は従業員を嫌疑の対象とし犯罪を予定する意味合いすら持つだけに、労使関係の枠内で許容される余地があるか否か、あるとすればその限界をどこに求め得るかが問題となります。

本件では、所持品検査の性格を当然に適法視されうるものではないと自認した上で、所持品検査が適法とされるための以下の 4 要件を提示して、従業員は、「特段の事情がないかぎり、検査を受忍する義務がある。」としています。

- ① 検査を必要とする合理的理由の存在
- ② 検査方法と程度の妥当性
- ③ 制度としての画一的実施
- ④ 就業規則など明示の根拠

一方、所持品検査の適法性を認めつつも、本件とは異なり拒否行為を理由とする懲戒解雇を無効とする判例があります。つまり、基本的には本件を踏襲しつつも、拒否行為を理由とする懲戒解雇は過酷すぎるということです。

この点について、労働契約法第 16 条では、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と規定されています。

(参考文献等)

- 労働法全書（平成 29 年版）：財団法人労働行政研究所編（労働行政）
 - 別冊ジュリスト労働判例百選（有斐閣）
 - 労働法第 11 版：菅野和夫著（弘文堂）
 - 労働基準法解釈総覧（労働調査会）
-
- プロフィール
特定社会保険労務士 佐藤 敦
平成 16 年：神奈川県社会保険労務士会登録