

# 相談室 Q & A

人事労務の現場の問題に、専門家が回答。  
WEB労政時報では過去からの  
全4435問のQ&Aが検索・閲覧可能。

## 人事管理関係

### Q 香水の匂いがきつい社員を「職務遂行妨害」として懲戒処分することは可能か

ある社員より、「同僚の香水の匂いがきついせいで頭痛がし、仕事に集中できない状態が続いている」との苦情が寄せられました。管理職や他の社員にも事情を聞いたところ、同じ意見でしたが、香りのことなので指摘しづらいこともあり、本人には誰も注意をしていない状況でした。当社の就業規則には、「他の社員の職務遂行を妨げる行為は原則として<sup>けんせき</sup>懲戒処分とする」と定めてありますが、今回のケースを譴責処分としても問題ないでしょうか。

(千葉県 M社)

A 香りのことについて触れづらい側面はあるものの、他の社員の職務遂行に悪影響が出ている場合は、懲戒処分または指導の対象とすることは可能である。ただし、懲戒処分を行うか否かについては、その影響の範囲や程度も考慮して慎重に検討すべきである

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

#### 1. 身だしなみや服装などの私的な事項を懲戒処分の対象にできるか

私的な事項の延長線上にある事象を懲戒処分や業務命令による改善の対象とすることができるのでしょうか。

使用者は、労働者に対して、企業秩序維持や施設管理を目的として、広く懲戒処分の対象となる服務規律を定めることや業務命令の対象とすることができると考えられています。ただし、労働契約があくまでも労働時間中の労働者に対する法的な拘束を生じさせるにすぎないことから、労働時間外の私的な事項に対してまで懲戒処分や業務命令の対象とすることができないと考えられています。

あくまでも、労働時間外における私的な事項が、業務遂行中の職務専念義務に抵触する場合、企業秩序を乱す場合その他施設管理の観点から許容し難いものにまで及ぶまたは影響があるようなとき

に限って、これを懲戒処分や業務命令の対象とすることができると考えられます。

香水による匂いの問題に触れる前に、香水と私的な事項という意味で共通点がある身だしなみや服装、体形などの私的な事項に対する過去の裁判例の判断を紹介します。

まず、バスの運転手の事例ですが、ひげを生やしていたことを人事考課上不利に扱ったことが違法であるか争われた事案があります(大阪市交通局事件 大阪高裁 令元. 9. 6判決 労判1214号 29ページ)。この事件では、「労働者のひげに関する服務規律は、事業遂行上の必要性が認められ、かつ、その具体的な制限の内容が、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るべき」としつつも、「身だしなみ基準を、職員の任意による協力以上の拘束力を持ち、人事考課において考慮事情とし得ると解すれば、それを合理的な制限であると認めることは

できない」として、ひげを生やしていたことを人事考課上不利に評価したのは違法であると結論づけました。

そのほか、髪型や体形に関する言動がセクシュアルハラスメントに該当するか否かについて判断した事案があります（東京地裁 平25.11.12判決 判タ1418号252ページ）。これは高級ブランドを販売する企業において、社長が人事部長を通じて、労働者に対して、本社から訪問者が来た際に競合ブランドの服を着て対応されると困ることを告げた上で、明らかに競合ブランドと分かる服装ではなく、安価な服を組み合わせることでよいので自社のブランドらしい服装をするよう指導したこと、自社のブランドイメージに合った髪型にするよう指導するとともに、もう少し痩せる努力をするよう指導したという内容が問題となりました。この事案では、対象となった労働者が、責任のある役職（部長職）に就いて高額な報酬を得ており、服装手当（年間140万円）も支給されていたことなどを考慮して、これらの言動がセクシュアルハラスメントに該当すると断じ難い面があると判断されました。

当該裁判例は、服装や体形、髪型に対して指導することが許容され得るという珍しい判断だと思われる、これらの事項に対する指導について高級ブランドのイメージを維持することの重要性や高い役職であったことが影響しており、一般化はできないでしょう。しかしながら、業務に対する支障や悪影響が生じ得る場合であれば、私的な事項に対して指導を行うことが直ちにセクシュアルハラスメントに該当するわけではないということを示している例であるともいえます。

## 2. 香水などの匂いに対する注意指導は可能か

香水などの匂いに対する指導についても、身だしなみ、服装、髪型、体形などと同様に私的な事項に含まれるものであり、原則として、これを理由とした懲戒処分や業務命令を行うことには慎重

であるべきでしょう。

ご質問では、「他の社員の職務遂行を妨げる行為は原則として譴責処分とする」という規定に基づき懲戒処分を行うことを検討されています。当該規定は直接的に私的な事項を対象として懲戒処分を行うというのではなく、あくまでも「他の社員の職務遂行を妨げる」という業務支障が生じたときに懲戒処分を行うものであるため、香水による匂いが職務遂行を妨げるに至っているときには、当該根拠に基づき懲戒処分を行うことができると考えられます。

しかしながら、当該規定を適用するに当たって、どの程度の職務遂行への支障が生じていれば懲戒処分を行うことが相当といえるのかという問題については、慎重に検討する必要があります。前述したひげに関する服務規律が争われた裁判例においても、ひげに関する身だしなみが私的な事項であることを考慮して、「労働者のひげに関する服務規律は、事業遂行上の必要性が認められ、かつ、その具体的な制限の内容が、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るべき」と判断されており、私的な事項への制限は限定的に解釈すべきと考えられています。

そうとすれば、職務遂行への具体的な支障の程度を把握する必要があり、どのくらいの範囲で他の社員の業務遂行に支障が生じているのか、全体の労働時間に対して支障が生じている時間数がどの程度の割合を占めているのかといった具体性を確認することが重要でしょう。

ご質問では既に複数名の社員が同様の認識を示しているという事情からすると、職務遂行を妨げる事情の具体性もあっていえそうです。とはいえ、私的な事項の制限を謙抑的にする観点からは、懲戒処分を行う前に、まずは任意の協力を求め、それでもなお継続する場合に、なぜやめられないのかといった理由を述べる弁明の機会を付与した上で最終的に懲戒処分が必要かつ相当であるか、慎重に判断すべきでしょう。