

2016年（平成28年）1月15日

大阪市交通局 御中

大阪弁護士会

会長 松葉知幸

## 勸告書

申立人A氏及びB氏（以下「申立人ら」という。）から本会に対し、大阪市交通局から人権侵害の事実があったとして、適切な救済処置を求める旨の申立てがありました。

本申立てを受け、本会人権擁護委員会において慎重に審査した結果、人権侵害があると判断したので、以下のとおり勧告します。

### 第1 勧告の趣旨

人事考課制度における基準とされている「職員の身だしなみ基準」における「髭は伸ばさず綺麗に剃ること。（整えられた髭も不可）」との規定を廃止するとともに、人事考課制度において、ひげを生やしていることをもって、マイナス評価の判断要素とする取扱いを止めるよう勧告する。

### 第2 勧告の理由

#### 1 事案の概要

本件事案は、大阪市交通局（以下「交通局」という。）の乗務員（運転士）である申立人らが、運輸部の「職員の身だしなみ基準」を根拠にひげを剃るように再三交通局から指導等を受け、また、ひげを生やしていることを理由に、人事考課制度の「規律性」「市民・お客さま志向」の各項目において低い評価を受け、人権を侵害されたとして、本会に対し、その救済を求めている事案である。

#### 2 ひげを生やす自由とその制約について

##### (1) ひげを生やす自由

ひげを生やす自由については、憲法ないし法律上、その権利性が明記されているわけではない。

しかしながら、ひげを生やすことは、服装・髪型等と同様に、本来的には個人の自由に属する事項であり、ひげを生やすか否か、生やすとしてどのような態様とするかについては、本人が自由に決定しうる事項であり、

かつ自己表現ないし自己実現を行うものであることからすれば、その自由は、人格権の一内容として保護に値するものであるといえる。

## (2) ひげを生やす自由の制約について

ひげを生やすことは、本来的に個人の自由に属する事項であるという性質上、個人の私生活上においては特段の制限を受けるものではないが、他方において、個人が事業者との労働契約に基づきその業務に従事する場面においては、事業者の営業の自由との関係で、事業内容の性質によっては、一定の制約が許される場合もあると思われる。

もともと、その場合であっても、当該自由が人格権の一内容に含まれることからすれば、制約が許される範囲は、その制約を正当化するだけの必要性のあるものでなければならず、また、その制約に伴う不利益も合理的な範囲にとどまることが必要であるといえる。

ちなみに、平成22年10月27日になされた大阪高等裁判所の判決においても、郵便局の窓口業務を担当していた者に関し、髪型やひげに関する勤務中の規律が問題となっていたところ、同人に対しマイナスの人事評価に基づく賃金カット等を行った点について、「ひげを全面的に禁止することに合理性は認められず、他方で、長髪とひげは基本的に個人的自由に属する事柄である上、これに対する制約が勤務時間を超えて個人の私生活にも影響を及ぼすものであることに鑑み、裁量の範囲を逸脱していると評価せざるを得ない。」と判断しているところである。

## 3 本件事案についての判断

### (1) 制約範囲が広範であること

ア 申立人ら及び交通局からの説明及び提出資料によると、「職員の身だしなみ基準」の一つである「運輸部の身だしなみ基準（男性）」において「髭は伸ばさず綺麗に剃ること。（整えられた髭も不可）」と規定され、さらに、高速鉄道乗務員執務要領（平成25年7月1日改正）第5条において、「乗務員は、制服・制帽を着用し、常に服装の整正及び容姿の端正に心掛けるとともに、『職員の身だしなみ基準』に留意し、乗客に好感を与え、かつ、その信頼を得るように努めなければならない。」と規定されている。

また、人事考課においては、「職員の身だしなみ基準」の遵守状況等を含め、人事考課の各評価項目の着眼点に照らし、各人の具体の行動を総合的に評価するとのことであり、規律性の項目の着眼点例として、「職員としての自覚と認識を持ち、服務規律を遵守するとともに、上司の指示・命令に従い、コンプライアンス意識を持って誠実に行動していたか。」「制服をきちんと着用し、身だしなみは快い印象を与えるものであったか。（頭髪、

ヒゲ等)」が挙げられている。

そのうえで、交通局においては、申立人らの平成24年度及び平成25年度の人事考課においても、上記着眼点例に照らし同様に評価したとのことである。さらに、申立人A氏に対する「苦情相談回答書」によれば、同人の平成25年度人事考課においては、特に「市民・お客さま志向」「規律性」の2項目の評価結果について、運輸部の「職員の身だしなみ基準」の遵守状況や、ひげを剃るように指導したにも関わらず剃らなかったなどの上司からの指導に応じなかったことなどを踏まえ、人事考課の各評価項目の着眼点に照らし総合的に評価した結果、「期待レベルに達しなかった」と評価したとのことである。

以上からすれば、ひげを生やしていることが、人事考課制度の評価項目のうち、「規律性」「市民・お客さま志向」の評価に影響を与えるものであり、ひげを生やしていれば、それが無精ひげといえるようなものではなく、整えられたひげであっても、マイナス評価の対象となることが認められる。イ 確かに、多数の一般顧客を対象とする公共交通事業の性質からすれば、ひげのうち、明らかに無精ひげといえるようなものであれば、一般顧客に対して不快感を与える結果、事業主体である交通局の信用性に影響する事態も考えられるため、かかる状態のひげを制約することについては、必要性が認められる場合もあるといえる。

ところが、交通局からの説明によれば、「髭を生やしていることに対する乗客からの苦情等は複数あった」とのことであるが、その内容については「職員の髭等の身だしなみの乱れを指摘するもの等」と説明するのみで、具体的な内容等については何ら説明がなかった。かかる説明では、整えられたひげに対しても苦情があったのかどうか不明確であり、また、ひげを生やしていることによる具体的な弊害が生じているとは判断できない。

したがって、一般顧客に対して不快感を与える等の具体的な弊害が明確となっていない、ひげが手入れされているような場合についてまで制約することは、制約の対象範囲としては広範であるといわざるを得ない。そして、当会が申立人らと面談して確認した限り、申立人らのひげは手入れされており、無精ひげといえるようなものであるとは認められなかった。

また、申立人らの業務は運転業務（時々車掌業務）であり、乗客・一般顧客と接する機会はほとんどないとのことであり、この点からも、制約の必要性については疑問がある。

## (2) 不利益が大きいこと

申立人らから提出された資料によると、人事考課制度の評価結果については、昇給や勤勉手当といった給与処遇に反映するとのことである。

また、「職員基本条例施行に伴う分限処分の取扱いについて」では、「免職となる事由・基準」として、「人事評価の結果の区分が2年連続して最下位の区分であって、勤務成績が良くないと認められる場合」とされているところ、ここでいう人事評価の結果とは、「相対評価」によって行われたものをいうとされ、また、相対評価の結果が2年連続最下位の区分であった場合に、分限処分となることがあるとされている。そして、人事考課制度にも職員基本条例に定められた区分に応じた相対評価が導入されている。

以上からすると、ひげを生やしていれば、そのひげが整えられているか否かに関係なく、人事考課において低い評価を受ける結果、給与処遇において不利益を受け、さらには分限処分・免職となるおそれがあることを意味し、制約の程度としては合理的な範囲を超えていると言わざるを得ない。

#### 4 結論

以上の事情からすれば、「職員の身だしなみ基準」において「髭は伸ばさず綺麗に剃ること。(整えられた髭も不可)」と規定し、かかる規定に違反して申立人らがひげを生やしていることを理由として、人事考課制度においてマイナス評価を行うことは、次の理由により、人権侵害に該当すると考えられる。

- (1) 職員のひげについて、整えられたひげかどうかにかかわらず一般的に禁止し、これに違反してひげを生やしていることを理由に人事考課における評価上マイナス評価を行うことは、申立人らのひげを生やすという本来個人の自由に属する事項について、正当な理由なく制限を課すものといえる。
- (2) かかる制限に抵触した場合の不利益も、労働者にとって基本的かつ重大な労働条件である給与の処遇に反映され、さらには、免職となるおそれもある制度になっていることからすれば、多数の一般顧客・乗客を相手とする公共交通事業の性質を考慮しても、合理性を認めることはできない。
- (3) なお、「職員の身だしなみ基準」における「髭は伸ばさず綺麗に剃ること。(整えられた髭も不可)」との規定は、人事考課制度における基準とされており、かかる規定に抵触した場合の不利益と密接に関わっていることから、同規定の存在自体が職員のひげを生やす自由に対する萎縮効果を生じさせるものである。よって、その影響の大きさに鑑みれば、今後、こうした不利益扱いを廃止した場合であっても、その廃止の趣旨を明確にすべく、同規定が廃止されるべきである。

よって、「第1 勧告の趣旨」に記載のとおり、勧告する。

以上