

若手社員の「ありえない服装」をやめさせる方法は？

Q&A

Q:当社は医療機器の卸売業です。夏季にはクールビズを採用しています。しかし、なかにはワンポイントでドクロマークが入った真っ赤なシャツを着てくる若手男性社員がいたり、胸元が大きく開いている服装の女性社員がいたりします。彼らに一度注意したら「なんでいけないんですか？」と反発を受けてしまいました。また、取引先から「医療現場にドクロマークと血の色のシャツは好ましくない」「胸元が開いた服は個人的にはOKだけど、御社らしくないのでは」と、それぞれ苦情や指摘が寄せられました。どう対処すればよいでしょう？

A:まず、御社ではクールビズに対するドレスコードを設けていますか？ 服装の価値観は人によって異なります。ある人が「地味」と感じる服でも、別の人からは「派手」と思われることがあるのです。まずは最低限のドレスコードを設定しましょう。そのなかでOK例、NG例を具体的に提示することをおすすめします。

ドレスコードは業種や職種によって千差万別。社内秩序を維持でき、会社の信用が損なわれない最低限のレベルを示しましょう。

そして、その内容を就業規則のサービス規定に盛り込みます。さらに「違反した場合は懲戒対象とする」と明記しておきましょう。

制度を整えた上で、従業員の服装などが限度を超えて業務に支障をきたすと判断される場合は、業務命令として改善を促すことができます。この場合、顧客から苦情や指摘を受けているので、業務に支障をきたしていると判断できるでしょう。苦情や指摘を受けている事実に基づいての改善を業務命令として行なうことができます。

初回の口頭での注意によって改善されないときは、文書によって警告を発します。この文書での警告は、その後も態度が改まらず、解雇を含むもっと重い懲戒処分を行なう際にも、その処分の必要性、妥当性を客観的に示す資料になるので、非常に有用です。