

社員の服装や身だしなみを管理する場合の注意点

 回答者：社会保険労務士 上田 正裕

Q 当社は制服がなく、業務における服装・身だしなみについては各社員の判断に任せていますが、最近、一部社員の服装が目に見えるものがあり困っています。そこで、会社が社員の服装や身だしなみを管理したいと思いますが、可能でしょうか。

A 合理的な基準を就業規則等に記載し、周知の徹底を図れば可能です。

▶▶▶ ① 服装・身だしなみは管理できるか？

クールビズの定着や節電対策との関連で、カジュアルな服装での勤務を容認する企業は増えています。また、もともと制服がない企業では、一般的にはスーツが標準となっているケースが多いですが、服装や身だしなみについては、業種や職種によってまちまちですし、社員の常識や良識に委ねている企業も少なくありません。

本来、服装や身だしなみなど個人に関することについては、自由に選ぶことができ、この点については、憲法における「表現の自由」の範囲内と考えられています。

しかしながら、使用者の指揮命令下に置かれる勤務中においては、どのような服装や身だしなみをしてもよいということではありません。特に、業務上の安全や衛生面、効率を考慮して制服を定めている企業が着用を義務付けている場合には、勝手に私服で勤務することはできませんし、また、制服のない企業でも、服装や身だしなみを無秩序に放置すれば、業務に悪影響を及ぼす可能性もあります。

会社にとって、社員を通して顧客や取引先に見える印象は大変重要ですので、社内秩序を維持するために会社が服装や身だしなみについて合理的な規則を定めた場合には、社員はそれに従う義務があると言えます。

▶▶▶ ② 服務規律や別規程を設けることが必要

社員の服装や身だしなみを管理する場合は、

まず、就業規則等に規定することが前提です。就業規則の服務規律に記載したり、別に規程を設けたりしてもよいでしょう。

そうしておくことで、業務に具体的な悪影響がある場合は、会社が服装や身だしなみについて管理する合理的な理由ができることになり、社員に対して業務命令として改善を促す根拠となります。

▶▶▶ ③ 「服装・身だしなみ規程」の規定例

- (1) 総則：この規程は、社員の服装と身だしなみについて定めるものである。
- (2) 服装・身だしなみの基本：社員の服装と身だしなみは、働きやすいもの、他人に違和感・奇異感を与えないものを基本とし、社会常識の範囲内にあるものとする。
- (3) 認められないもの：次の各号に挙げる服装と身だしなみは認めない。
 - ①動きにくいもの、仕事の効率を阻害するもの、②他人に奇異な感じを与えるもの、③他人に不快感を与えるもの、④著しく派手なもの、⑤刺激的、挑発的なもの、⑥その他、社員としてふさわしくないと判断されるもの。
- (4) 判定の方法：服装と身だしなみが前条に該当するかどうかの判定は、所属長が行う。
- (5) 立入り禁止と退場命令：服装と身だしなみが(3)に該当すると判定されたときは、会社は、その社員に対して改善を指示できるものとする。指示に従わないときは、職場への立入りを禁止するか、または、職場からの退場を命令することがある。

▶▶▶ ④ その他の注意点

なお、服装・身だしなみの基準をより具体的にしたい場合は、就業規則等に記載するにはすぐわかない面もありますので、別途マニュアルやドレスコードを作成することで対応するのがよいでしょう。

また、同一企業内で様々な職種が混在する場合は、業務内容や顧客、取引先の状況に応じて基準を決めるなどの細かい対応も必要です。