



茶髪、ピアスで入社する社員がいる

対応のポイント

- 就業規則に明記するだけでなく、顧客に及ぼす影響を説明する
- 中途採用では、入社前に会社のルールについて理解してもらう

▼ 危険な対応 理由を説明せずに、禁止する

茶髪やピアスをして入社してくる社員に対しては、単に「茶髪、ピアスはダメ」と指示するのではなく、なぜ支障をきたすのかを具体的に示す必要がある。最近では、髪を染めることやピアスをしている人も多く、「会社だから禁止」というだけでは、社員は納得しない。

業務に支障をきたす範囲について、就業規則や内規に具体的に示した上で、指示すべきだ。曖昧な指示であれば、社員から「なぜ？」と質問されても回答できない。

たとえば、サービス業で顧客に不快感を持たれるような身だしなみであれば、会社として注意すべきだし、禁止もできる。私がサービス業の会社にいたときは、「茶髪を不快に思う顧客が一人もいないと思うか？」ということを考えさせた。私の知人が勤務している葬祭業の会社では、本部スタッフでも斎場で輸入時計をすることを禁止している。逆に業界特有の身だしなみがあり、特別茶髪やピアスが問題にならないことある。

人事や経営者の嗜好ではなく、あくまでも会社にとってデメリットが多いという理由で、規定を設けなければならない。前職では髭が認められていたから当社でも問題ないということはない。あくまでも自社で扱う商品や顧客層などを見極めた上で、顧客に不快感を与えない視点で考えることが大切だ。お洒落で个性的なことが仕事に活用できることも多いので、一方的に禁止するのではなく本人が納得するよう説明しよう。

採用試験で自社に合わない身だしなみであれば、入社前に指摘をすることが大切だ。ロングヘアーの男性を採用し、入社後に髪を切るよう指示しても、入社時に指摘をせず採用したのであれば、本人から反論されるだろう。