

## 人と仕事研究所WEBサイトの会員に、クールビズについてアンケート調査を実施しました。

(回答期間 : 平成25年5月29日～6月12日)

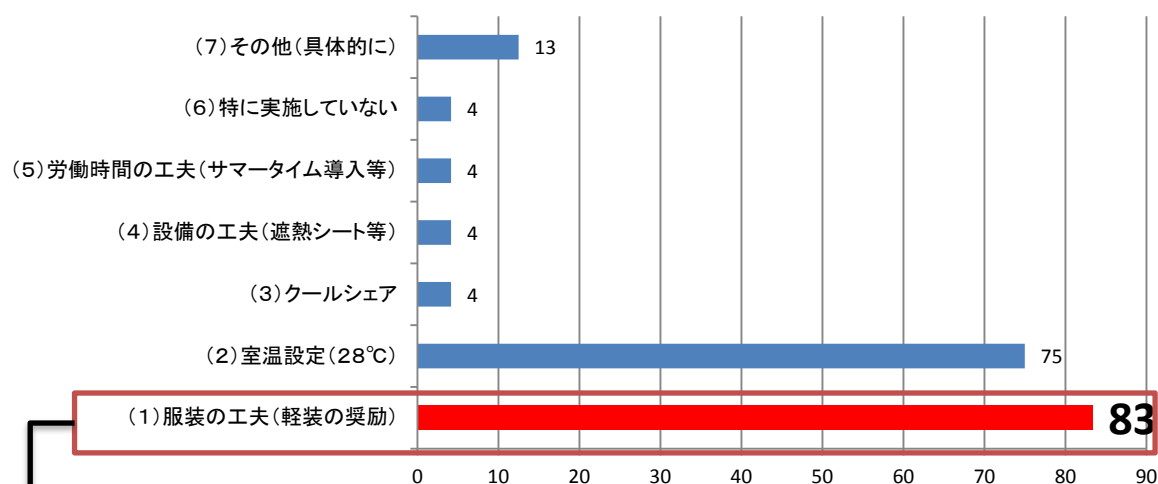
企業のクールビズ実施施策の内容は、「服装の工夫」83%、「室温設定」75%が圧倒的。

クールビズ時のいわゆる“ドレスコード”については、「大まかに定めている」が55%で、「細かく定めている」20%を大きく上回りました。

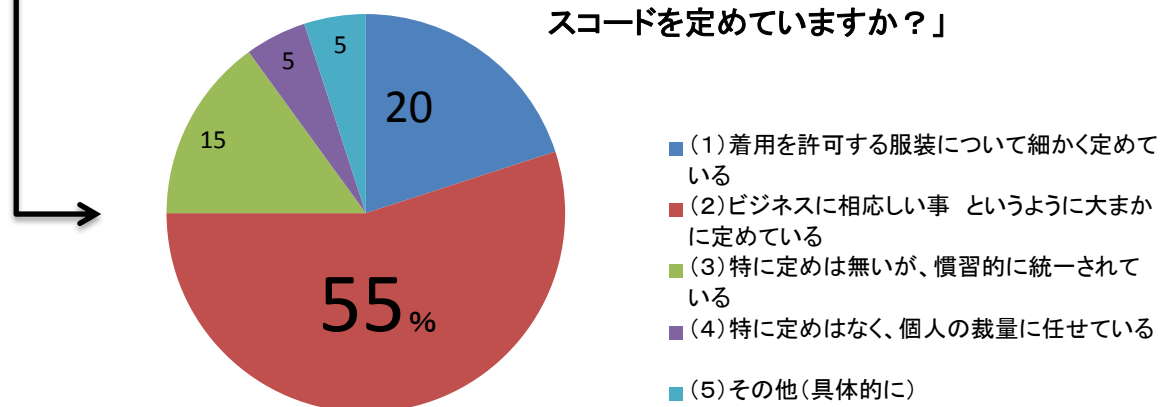
Tシャツ、短パン・Gパンのようなあまりにもラフな服装は、ほとんどの企業でNGと答える一方、ポロシャツ(NGは25%)やチノパン(NG40%)については、見解が分かれるところのようです。

### 「貴社では、クールビズを実施していますか？あてはまるものすべてお答えください」

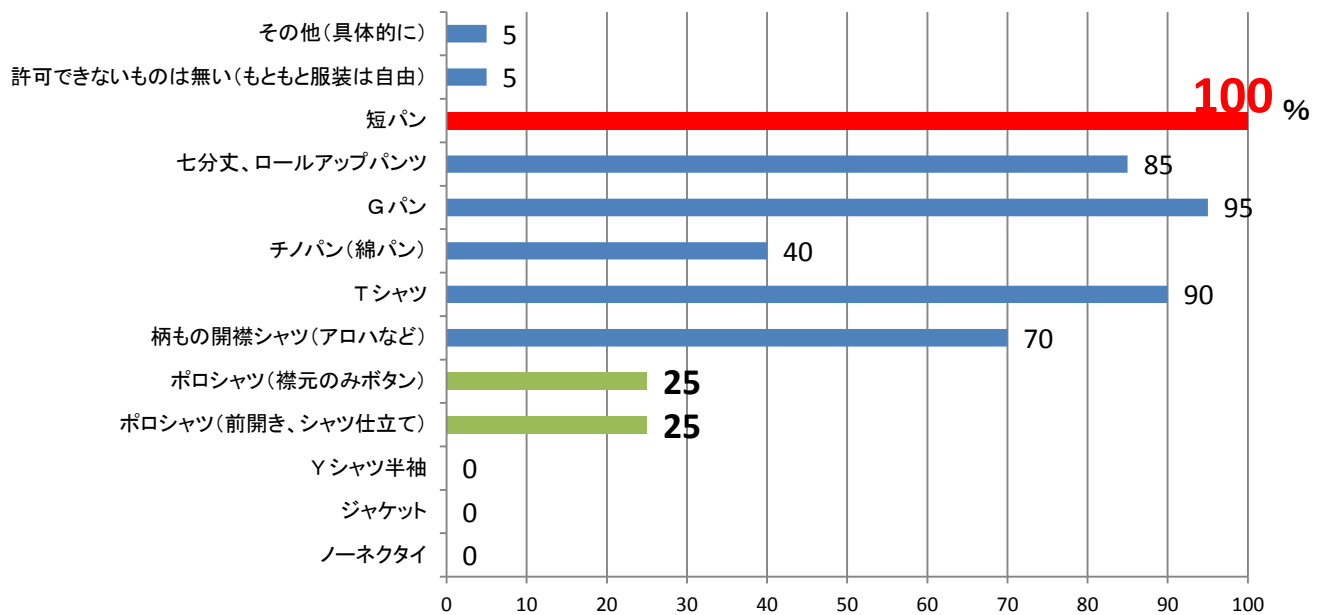
※複数回答



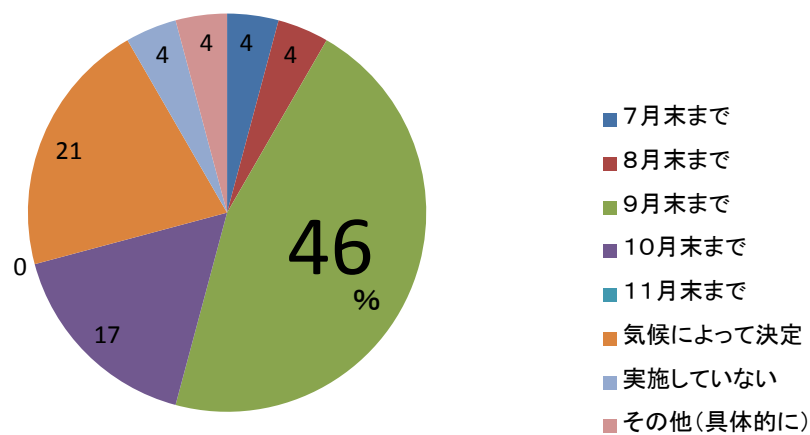
### 「貴社では軽装奨励時の服装について、ドレスコードを定めていますか？」



「クールビズ時の軽装(男性)で、許容できない服装は？  
あてはまるものすべて、お答えください。」



「貴社では、今年のクールビズはいつまで実施しますか？」



## ●労働法ワンポイント解説

### 「ドレスコードは業務上必要かどうか判断の分かれ道」

貴社の就業規則には、服装や髪形等について禁止事項などを定めたいわゆる“ドレスコード”はあるでしょうか？

労働者の髪形や容姿・服装などは、人の人格や自由に関する事柄になります。非常に判断が難しい問題で、判例においても。。。

「企業が企業秩序の維持を名目に労働者の自由を制限しようとする場合、その制限行為は無制限に許されるものではなく、企業の円滑な運営上必要かつ合理的な範囲内にとどまるとされています。

企業側にとっては、少々困ったことにもなりかねません。フォーマルな式場などの従業員が、ある日突然、金髪にして入社してきて、「僕の自由ですから」と言われかねないのですから。。。

実際に、髪色や髭、制服の着用等、規定に違反した従業員を解雇したことに関し、解雇無効の判決が出る事例もあります。

企業側としては、こういったトラブルにならないためにも、必要性について十分に検討することが必要です。また、企業のイメージやブランドイメージを守るために、日頃から社員教育などを通じ意識付けを行っていくことも必要なようです。