

大滝・馬場人事労務研究所便り

気になる企業のソーシャルリスク対策の実態

◆従業員の不適切動画投稿問題で改めて問われる企業の対策

飲食店やコンビニの従業員が投稿した不適切動画問題が、企業の評判に悪影響を及ぼしかねない事件が、立て続けに起こりました。対応については、従業員に損害賠償請求訴訟を起こす決定をした企業、全店休業して社員研修を行う決定をした企業と様々ですが、SNSを活用する企業も個人も増えている中では、いつ問題に巻き込まれても不思議はありません。まだ社会人としての自覚に乏しい新入社員の入社も近づくこの時期は、自社の対策を確認しておくべき時期とも言えるでしょう。

◆多くが何らかの対策を講じており、4割が研修を実施

ウェブサイトやアプリのユーザーサポート等を行うアディッシュ株式会社が、2018年12月に行った調査によれば、ソーシャルリスク対策について「未実施。今後も実施なし」と回答したのは5.2%で、多くの企業が対策を行っています。具体的な内容を実施率で見ると、「研修の実施」39.1%、「ガイドライン作成」37.2%、「マニュアル作成」30.9%が上位に入っています。

しかしながら、従業員数別に見ると100人以上300人未満の研修の実施率が50%であるのに対し、100人未満では19.1%と、十分な対策が取られていない可能性があります。

◆雇入れ時に自筆の誓約書を書かせるのも有効?

人事コンサルタントの増沢隆太氏によれば、研修の実施や朝礼時の啓発を継続的に行うとともに、雇入れ時に、自筆で、バイトテロを起こした場合の損害賠償を約束させる誓約書を取り交わすのが望ましいそうです。例えば、店舗普及に必要な清掃や消毒、商品の廃棄や巷間、休業補償などを当事者負担で行うことを明文化しておくのだそうです。用意された誓約書にサインさせるのではなく、従業員自身に内容を書かせることが、バイトテロ行為を行うことのリスクを自覚させるのに有効だということです。

◆未実施の場合は早急に対策を検討しましょう

不適切動画を投稿した本人による「せいぜいクビになるだけ」という趣旨の発言が報道にもありましたが、不適切動画の投稿はスマートフォン1台あれば簡単にできますし、投稿する従業員自



身も社会問題に発展しかねないリスクを自覚していない可能性があります。新入社員だけでなく、既存の従業員も対象に、一度研修の実施を検討してはいかがでしょうか。

社内失業の実態

～エン・ジャパンの調査から

エン・ジャパン株式会社は、同社が運営する人事向け総合情報サイト『人事のミカタ』上でサイト利用企業を対象に「社内失業」に関する実態調査を行いました。その結果、予備軍を含め「社内失業者がいる」と回答した企業は23%にも上っています。下記、調査結果を見ていきます。

◆社内失業とは?

社内失業とは、「労働者が正社員として企業に在籍しながら、仕事を失っている状態」のことをいいます。本調査では、約7割の人がこの言葉を知らない、もしくは名称は知っているが意味は知らないと答えています。実際、社内失業者がどれほどいるのか気になるところですが、2011年の内閣府調査によれば、全国の労働者の8.5%にあたる465万人が該当しました。

◆社内失業者がいる企業は、予備軍を含めて23%!

今回の調査では、現在、社内失業状態の社員がいると答えた企業は23%（いる：6%、いる可能性がある：17%）に上っています。業種で見ると「メーカー」（28%（いる：7%、いる可能性がある：21%））が最多で、次いで流通・小売り関連（いる：5%、いる可能性がある：20%）、「サービス関連」（いる：8%、いる可能性がある：16%）と続いています。

企業規模別では、「1,000名以上」が41%（いる：11%、いる可能性がある：30%）と顕著で、規模が大きいほど、社内失業者数も増えていく傾向にあるようです。

社内失業者の属性で見ると、年代は「50代」で57%、「40代」で41%、「30代」で26%。役職は「一般社員クラス」が80%と圧倒的でした。職種は「企画・事務職（経営企画、広報、人事、事務他）」46%と最多で、次いで「営業職（営業、MR、人材コーディネーター他）」で31%となっています。

◆社内失業者発生の要因は「該当社員の能力不足」、企業の対策は「再教育」

社内失業者が発生する要因として、「該当社員の能力不足」（70%）が最多で、次いで、「該当社員の異動・受け入れ先がない」（51%）「職場での人間関係が悪い」（26%）が続きます。

企業としての今後の対策としては、「該当社員への教育」（35%）が最多で、次いで「特に何もせず、状況を見る」（22%）「職階の見直し」（21%）「自己啓発（学び直し等）の支援」「賃金体系（基本給）の見直し」（いずれも20%）を検討しているとしています。

“仕事をしている風のまま、定年を目指しているように感じる。やる気の無さや意識の薄さをどのように改善させていけばよいか”が課題である”“解雇したいが、モンスター社員なので、訴訟を起こされる可能性があり、解雇できない”“成果が出なくても他の人と同じ基本給がもらえるので、比べたとき周りの士気を下げってしまう可能性がある” —社内失業についての具体的な悩みや課題の声が上がっており、企業は手を施そうと検討・対応するも、社内失業者本人の改善意識が希薄で対応には苦慮しているようです。

【参考】エン・ジャパン「800社に聞いた「社内失業」実態調査」

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/16439.html>

～今月の判例研究～

今回は無期契約者と同じ製造ラインで働く有期労働者が、賃金の相違は不合理として手当の支払いを求めた井関松山製造所事件（松山地判平30.4.24）を解説します。事案は、Y社との間で有期労働契約（以下「有期」）を締結している従業員Xが、Y社と無期契約（以下「無期」）を締結して従業員との間で、賞与、家族手当、住宅手当及び精勤手当に関して不合理な相違が存在するとして、Y社に対し、当該労働条件は労働契約法第20条に違反して無効であり、無期の賃金と実際に支給された賃金の差額の支払いを求めたのが本事件です。松山地裁は、以下の理由に基づいて、家族手当、住宅手当、精勤の不支給は不合理としてY社に賠償を命じ、賞与については、有期と無期では責任に差があり、また、有期にも正社員登用の実績があることを勘案

して合理的であるとしてXの請求を却下しました。(1)職務の内容について⇒有期と同一の製造ラインに配属された無期との間で、その定常業務の内容に差はないが、業務に伴う責任の程度に関して、作業ミスが発生した場合、無期のみが再発防止の継続及び改善対応を実施し、その責任を負うので業務に伴う責任の程度に相違があるとしました。

(2)職務の内容及び配置の変更について⇒無期は、将来組長以上の職制に就任し部下を指揮する立場になる等重要な役割を担うことが期待されて定期的な研修が実施されているほか、職能資格の昇格時には特定のカリキュラを受講することが義務付けられていることから、職務の内容及び配置の変更の範囲に関しては、人材活用の仕組みに相違が認められるとしました。(3)その他の事情⇒無期の職制にある11名のうち9名が有期から無期中途採用されており、無期と有期と地位が必ずしも固定的でないことは、相違の不合理性を判断する際の考慮すべき事情になるとしました。(4)本件相違の不合理性について。①賞与⇒無期と有期では業務に伴う責任の程度が一定程度相違していること、無期に対して高額な賞与を支給することで、有為な人材の獲得とその定着を図ることも一定の合理性が認められるから賞与の支給は合理的であるとしてしました。②家族手当⇒生活補助的な性質を有しており労働者の職務内容等とは無関係であり配偶者及び扶養家族がいることにより生活費が増加することは有期であっても変わりはないことから不支給は不合理としてしました。③住宅手当⇒無期の職務内容等に対応する手当と認めることは困難であり、本件Y社では勤務地の変更を伴う異動は想定されていないことから不支給は不合理としてしました。④精勤手当⇒欠勤日数の影響で収入が不安定であるため、かかる状態を軽減する趣旨が含まれる（意味不明です。大滝）から不支給は不合理としてしました。本件判決のポイントは、第1に住宅手当については、正社員と非正規とで転勤の有無・範囲が異なるかどうか。第2に家族手当について、長澤運輸最高裁判決（平30.6.1）は、定年後再雇用の事案ですが、正社員には広い世代の労働者が存在するので、家族を扶養するための生活費を補助することは不合理ではないとしています。今後は属人的な生活保障給は見直される時期にあることから、家族手当については本判決のように不合理であると判断されることが多いのではないかと思います。（大滝）

～今月のトピックス～

毎月勤労統計の不適切調査問題で、厚生労働省は、3月18日より、雇用保険の適正金額での給付を開始します。現在受給中の方は手続き不要で、17日以前の手当の不足額は、4月以降に追加給付されることとなりました。また、すでに受給を終えている人への追加分の支給は、11月頃の見込みとなっているそうです。追加給付の対象者は、雇用保険が2004年8月以降に受給したのべ約1942万人で、失業手当のほか育児休業や介護休業などの給付が含まれます。（馬場）