

# 「不適切動画問題」 対策 Q&A

## 注目トピックス

### 01 | 「不適切動画問題」対策 Q&A

コンビニや飲食店のアルバイト従業員の悪ふざけ動画が再び世間を騒がせています。不適切動画でダメージを負わないための労務管理対策を Q&A 方式で解説します。

## 特集

### 02 | 持病のある社員への安全配慮をどうするか

企業には従業員の健康と安全に配慮する義務がありますが、元から持病を持つ従業員に対してはどのような配慮をすべきでしょうか。

### 03 | フレックスタイム制の拡充について

働き方改革関連法の一環として、4月からフレックスタイム制の労働時間をより柔軟に設定できるように変わります。改正されるフレックスタイム制について説明します。

## 話題のビジネス書をナナメ読み

### 04 | FACT FULNESS (日経 BP 社)

私たちが今までの様々な経験で身につけた知識や感覚は、時に大きな思い込みを生んでしまうことがあります。「本能」について書かれた10個のテーマを通じて、世界を正しく見る力を養いましょう。



## 日本社会保険労務士法人より

### 05 | お問い合わせについて

### 06 | 近況報告

## 経営診断ツール

### 07 | 「不適切動画問題」

予防のためのチェックシート

# 「不適切動画問題」 対策 Q&A

コンビニや飲食店のアルバイト従業員の悪ふざけ動画が再び世間を騒がせています。不適切動画でダメージを負わないための労務管理対策を Q&A 方式で解説します。

## はじめに

大手回転すしチェーン店やコンビニで、アルバイト従業員が悪ふざけをした動画が SNS 上で拡散し社会問題化しています。

数年前にも問題になったこの「不適切動画問題」は、一度起こると大きく企業の社会的信用を損なう可能性があるため、予防策が求められています。以下、不適切動画投稿の予防に向けた対策を Q&A 方式で解説します。

### Q. 不適切動画問題とは何か？

**A.** 飲食店のアルバイト従業員が、悪ふざけでゴミ箱に投げ入れた食品を調理台に戻したり、コンビニ従業員が商品の食品を口に入れたりする動画が拡散する問題です。

かつては、冷蔵庫に飛び入んだり食料品を顔に貼り付けた動画が問題になったこともあり、主に食品衛生上の管理体制不備の問題となります。

### Q. 他に同様の問題はあるか？

**A.** 「顧客の個人情報流出」や「盗撮」、「ナンパなどの目的で顧客情報を利用」などのトラブルが起きています。有名人のプライバシーを侵害したり、顧客に個人的好意を寄せて付きまといをし、迷惑をかけたりする危険性があります。

### Q. SNS の利用を禁止することはできるか？

**A.** 業務時間中のスマホ、SNS 利用を禁止することは可能ですが、プライベートにおける SNS 使用を全面的に禁止することは難しいでしょう。

ただし、企業の秩序を乱す投稿については、私生活上の行為であっても制限することができます。

### Q. 従業員のスマホや SNS のモニタリングをすることはできるか？

**A.** 公開されている SNS アカウントであれば、それを検索してモニタリングすることは可能です。ただし、SNS のアカウントの報告を求めるまでの管理を強制することは難しいでしょう。

### Q. 不適切動画の投稿などの行為が発覚した場合、解雇できるか？

**A.** 行為の内容や程度によりますが、解雇などの厳罰も可能でしょう。事前にスマホ、SNS の利用に関する講習会などを開き、違反者は厳罰に処す旨注意喚起しておくといでしょう。

### Q. SNS の倫理研修に強制参加させることはできるか？

**A.** 業務に必要な教育をする研修ですので、参加を強制すること、ならびに不参加者にペナルティーを与えることは可能です。SNS 利用についての規律を正すためにも厳正な態度を持って研修を開催し、開催記録、参加者記録を残しておきましょう。

### Q. 不適切動画の行為者またはその家族に対して損害賠償請求ができるか？

**A.** 実際に発生した損害に対して損害賠償を請求することは可能です。ただし、損害額を算定・立証する責任は企業側にあり、企業側の管理者責任も考慮すると全額賠償は難しいでしょう。また、実損害額に限らず一律に違約金を決定することは違法です。これからは、問題抑止のために企業が損害賠償請求を実際に行うケースも増えてくるかもしれません。

規律を正す意味で今一度全体研修などを開催し、SNS の不用意な投稿が重大なペナルティーに繋がると認識させることをお勧めします。

# 持病のある社員への安全配慮をどうするか

企業には従業員の健康と安全に配慮する義務がありますが、元から持病を持つ従業員に対してはどのような配慮をすべきでしょうか。

## はじめに

企業は従業員が健康・安全に働くことができるように配慮しなければなりません。例えば長時間残業で過重労働にならないように注意したり、労災事故を防ぐために作業環境を整えたりすることがそれにあたりますが、業務に因果関係のない持病を元からもつ従業員に対してはどのような安全配慮をすべきでしょうか。以下、持病のある従業員への労務管理上の注意点と、配慮の方法について解説します。

## 当事者の義務

企業が労働者の安全に配慮する義務を迫る一方で、労働者も企業に対して「安全確保に協力する義務」を負っています。具体的には、**健康異常の申告**や、**健康管理措置への協力義務**などを負います。この点から考えると、たとえ業務に関係のない原因で発症した持病であっても、健康管理上必要な措置に従業員は協力しなければなりません。一方で企業の安全配慮義務は「病気になることを防ぐ」だけでなく、「**病気の悪化を防ぐ**」ことも含まれるため、持病の悪化防止についても気をつけなければなりません。

では、具体的な持病への配慮としてどのようなものがあるでしょうか。

## 持病への配慮 1: 個人情報保護

持病の内容によってはプライバシー保護の必要性が高いものがあります。面談を行う時など、労務管理上必要な範囲を超えて他者に知られることのないよう注意しましょう。

## 持病への配慮 2: 面談

面談の場を設けて労働者の持病の状態確認と、業務負荷が適正であるかを検討することは大切な配慮です。本人の自覚症状のほか、直属の上司の意見や主治医の意見も

聴取しましょう。

## 持病への配慮 3: 労働時間の制限

脳疾患・心臓疾患は長時間労働との因果関係が強いとされています。当該疾患がある場合、長時間労働にならないように特に注意が必要です。同様に腰痛などの慢性疾患を持つ従業員についても長時間作業が負担となることがあります。

## 持病への配慮 4: 適正業務への配置 (配置転換)

持病の状況に応じて、精神的、身体的に軽微な業務に転換させることも安全配慮の一つでしょう。従業員から配置転換についての訴えがなかったとしても、企業が適正業務への配置の対応を怠った場合には安全配慮義務違反になることがあります。精神疾患をもっている場合には、新規プロジェクトなど精神的負担の大きい業務は避けた方が良いかもしれません。

## 持病への配慮 5: セカンドオピニオンの聴取

主治医の診断書だけで持病にまつわる安全配慮の判定をできない場合には、会社が指定する医師に受診させてセカンドオピニオン情報を収集することも可能です。会社は就業規則などに定めることにより主治医以外の受診を命じることができます。

## 持病を原因に解雇することはできるか

持病の状態が正常な勤務に耐えられないと判断できるときには、最終的には退職勧奨や解雇の取り扱いも可能となります。ただし、企業には安全配慮義務と同じく「**解雇回避努力義務**」もあるため、前述の配慮や休職命令などの手順を経た上でそれでも状況が改善しない時の手段と考えましょう。

# フレックスタイム制の 拡充について

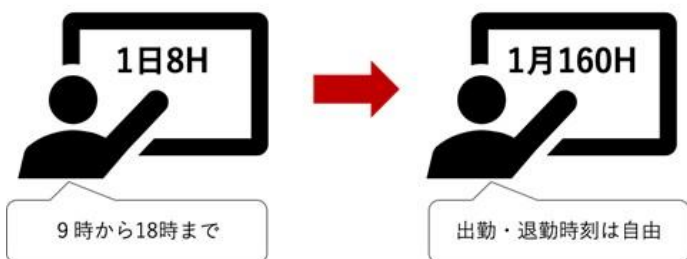
働き方改革関連法の一環として、4月からフレックスタイム制の労働時間をより柔軟に設定できるよう変わります。改正されるフレックスタイム制について説明します。

## はじめに

働き方改革関連法の実施がいよいよ4月から順次開始されます。4月から実施されるものの一つにフレックスタイム制の拡充がありますが、従来よりも柔軟にフレックスタイム制の運用が可能となります。以下、改正されるフレックスタイム制について説明します。

## フレックスタイム制とは

フレックスタイム制（労働基準法第32条の3）は労働時間に関する法律の一つで、1日の労働時間の長さを固定的に定めず、1ヶ月以内の一定の期間の「総労働時間」を定めておき、労働者がその総労働時間の範囲で各労働日の労働時間を自分で決めて働くことを目的とします。



## フレキシブルタイムとコアタイム

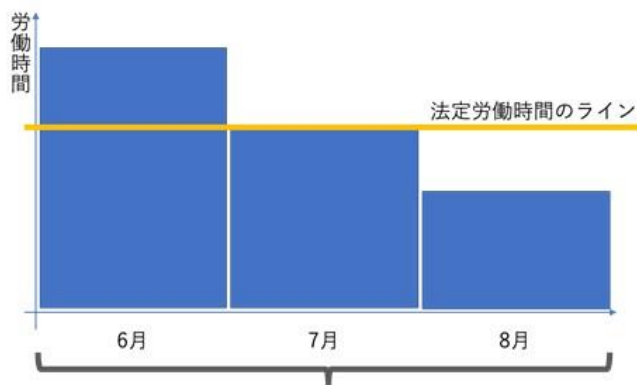
フレックスタイム制においては、「フレキシブルタイム」と「コアタイム」を設定することができます。フレキシブルタイムとは「その時間帯の中であれば出勤・退勤が自由にできる時間帯」を指し、コアタイムは「必ず働かなければならない時間帯」をいいます。

下の図のように、日中にコアタイムを配置し、前後の時間をフレキシブルタイムとすることが典型的な設定方法です（ただし、コアタイムは必ずしも設ける必要はありません）。



## 改正の内容

現在の法律では「清算期間=フレックスタイム制の枠」が**最長1ヶ月**なので、労働者は1ヶ月の中での生活上のニーズに対応して柔軟に働くことはできるが、1ヶ月を超えた労働時間の調整はできないという不便がありました。2019年4月からは、「清算期間」を最長3ヶ月に延長し、より柔軟な働き方ができるように変わります。例えば、「6・7・8月の3ヶ月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなります。



3ヶ月の清算期間の範囲で平均して法定労働時間を超えなければ割増賃金の支払いが不要※

※ただし、清算期間の各月において週平均50時間を超えて労働した場合は、超えた分の割増賃金を支払う必要があります。

## 今後の課題

複数月にまたがるフレックスタイム制の導入により勤務時間の自由度は高まる反面、一律的な教育・指導や、従業員同士のミーティング時間の確保は難しくなります。自由な働き方に合わせたグループウェアの整備や、個別の貢献度を正しく評価する評価システムの整備も同時に進める必要があるでしょう。



# FACTFULNESS

ハンス・ロスリング 他 著

単行本：400 ページ

出版：日経 BP 社

価格：1,800 円（税抜）

## はじめに

ファクトフルネスとは、自分自身が身につけている様々なフィルターに影響されずに、現実を知るということです。文中ではファクトフルネスについてこのように説明されています。思考や感情をニュートラルな状態に保って現実を正しく見ることは、言うまでもなく大切なことですが、言葉で言うほど簡単なことではありません。当たり前だと思っていた自分の常識と、実際の世界の現実にはどのくらいのギャップがあるのでしょうか。

## 世界は少しずつ良くなっている

世界の人口のうち、極度の貧困にある人の割合は、過去 20 年でどう変わったのでしょうか？この問いのあとに以下の選択肢が設けられています。

A.約 2 倍になった/B.あまり変わっていない/C.約半分になった

正解は C です。しかし、著者のオンライン調査によると、この事実を知っていた人の割合はほとんどの国で 10% 未満だったそうです。実は、1800 年代から世界の極度の貧困率は一貫して減少しているのです。しかも、過去 20 年間は人類史上もっとも速いスピードで貧困率が減少しています。メディアなどを通して見る世界の話はネガティブなイメージの方が多いと云えるでしょう。その影響もあってか、多数の人が世界は少しずつ良くなっているということを知らないままなのです。

改善し続けている世界の実情は貧困層の増減に限りません。乳幼児の 5 歳までの死亡率は 200 年の間に 40% 以上減少し、電気の利用率はたった 10 数年で 13% 以上も増えています。その他にも災害による死者数の減少、オゾン層破壊の緩和、予防接種普及率の上昇など数多くの項目において大幅に改善が進んでいるのです。

「世の中がなんとなく悪い方向に進んでいる」という考えが思い込みであるということがよく分かります。

## 焦り本能を抑える

普段の生活の中で「今やらなければ損をする！」といったように、決断や行動を急ぐことがあります。「誰かに言われたから」や「そういう本を読んだから」といったことがその理由として挙げられますが、そういった心理を**焦り本能**と筆者は呼んでいます。これは決して物事に対して即断即決することが悪いと言っているわけではありません。ネガティブな心理状況や外部の声によって焦りが生じていると、それが余計なストレスになってしまい、正確な判断が出来なくなることを指しています。

緊急でもないのに緊急だと訴えて行動を迫る活動家は、インソップ物語のオオカミ少年のようなものだ

多様な考え方が広まっている現代において、偏りかけている思考をニュートラルに戻し、無条件にすぐ行動することへストップをかける刺激的な一言です。

## 思い込みにストップをかける方法

ファクトフルネスのためには自分の考え方を検証することが重要です。人それぞれ、考え方や物事について好き嫌いがあります。それにとらわれてしまうと、正しく世界を理解することは決してできません。自分と考え方が異なる人に意見を聞いてもらい、検証することで自らの弱点を明らかにすることができます。

深く身についた専門知識や普段から使用しているテクニックは確かに便利なものです。しかし、その 1 点に固執するということは、性質の異なる問題をたったひとつの方法で解決しようとする無茶な行為になりかねません。身の回りに溢れる色々な情報や意見は、自分に届くまでの間に大きな思い込みによって作られている場合もあります。思い込みを除き、バランスの良い思考によって周囲を洞察すれば、あっと驚くような新しい現実気づくことができるでしょう。

# 当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

## 当事務所へのお問い合わせについて

今月のNEWS LETTERはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

日本社会保険労務士法人	
代表社員	淡路 友幸
所在地	〒170-0005 東京都豊島区南大塚 3-32-1
営業時間	平日 9:00~18:00
電話	03-6831-3778
FAX	03-3980-2283
メール	tomoyuki.awaji@nsrh.jp

## 日本社労士法人よりあいさつ

今回の巻頭特集の「不適切動画問題」はいかがでしたでしょうか。こういった問題は、サービス業のみならず、全ての業種で発生する可能性があると考えております。

SNSを使ったいわゆる「バイトテロ問題」について、このような話を聞きました。いま拡散のツールとして主に使用されているのは「インスタグラム」です。数年前にもバイトによる動画拡散問題は多発しましたが、そのときに使われていたのは「ツイッター」でした。つまり新しいSNSが登場し、ある程度ユーザーが成熟すればそのメディアでの事故は目立たなくなるが、また新たなSNSが流行すればそこで問題が発生するのだと。だとすると、SNS対策というのはそれに絞って対策してしまうとイタチゴッコになるのかもしれない。ただ具体的にメディアの名前を列挙し規制しないと、社員には伝わりにくい、という面もあります。やはり会社側としても常に新しいメディアが出てくることを認識し、知識をブラッシュアップしていかないといけないようです。

