

大滝・馬場人事労務研究所便り

従業員の不祥事発覚時の初動対応

◆初動対応の基本

従業員による不祥事が発覚した場合、企業がその対応を誤ると、社内外からの信用を大きく損ねてしまう可能性があります。被害を最小限とするために、基本的な対応策を押さえておきましょう。

① 担当者を選任し、事実関係を把握

まずは事実関係を迅速に把握することが重要です。担当者を選任し、調査に当たります。関係者へのヒアリングや関連資料の確認を通じて、正確な情報を収集しましょう。その際、誰が、どのように調査を行うのかには慎重な判断が必要です。専門家に相談することも視野に入れておきましょう。社外からの問合せが想定される状況であれば、対応方針を決めておくのも重要です。

② 情報開示とコミュニケーション

不祥事の実事が確認されたら、速やかに情報開示を行います。被害者、株主や取引先、従業員などに対して、誠実かつ透明性のあるコミュニケーションを図ることが信頼回復の第一歩です。確かな事実に基づき、冷静かつ真摯に対応を行います。情報開示の範囲は事案によって異なりますが、社会的影響や被害者保護、再発防止の観点から判断していきます。

③ 被害者対応

不祥事によって被害を受けた方々への対応も重要です。被害者の立場に立ち、誠実に謝罪し、適切な補償を行うことで、企業の責任を果たします。信頼を取り戻すためには、迅速かつ誠実な対応が不可欠です。

◆再発防止に取り組む

初動対応のあとは、原因を徹底調査し、内部統制の強化や従業員教育など、再発防止に取り組むことが重要です。従業員の不祥事など考えたくないことかもしれませんが、ですが、誤った対応をしないよう、準備をしておくことが大切です。



企業に求められるスポットワークの就業整備 ～連合「スポットワークに関する調査 2025」～

空いた時間を利用して、短時間・単発で雇用されて働く「スポットワーク」の就業件数が増えていることを踏まえ、この度、日本労働組合総連合会（連合）は、インターネットリサーチにより、スポットワークで働いているまたは働いたことのある15歳以上を調査し、1,000名の有効サンプルを集計した結果を公表しました。

◆調査結果のポイント

- 1 スポットワークで働こうと思った理由について、1位「生活のための収入確保」、2位「空き時間の有効活用」、3位「すぐに賃金が受け取れる」。また、応募の際、契約形態の確認をしているかという質問では、40%近くが「確認していない」と回答。
- 2 1日で複数のスポットワークを行ったことがある割合は24.8%で、その際の就労時間は平均4.9時間。8時間以上と回答した割合が15.3%あり。
- 3 1か月あたりの収入については、「5千円未満」（22.6%）が最も多く、平均では「2.8万円」。
- 4 就業先から、業務内容や賃金等の労働条件について説明を受けたことがないと回答した割合は24.5%。けがや事故防止については34.4%が受けたことがないと回答。どの就業先でも「労働条件通知書」が交付されたという人は30.9%にとどまる。
- 5 仕事上のトラブルについては46.8%が経験しており、最も多いのが「仕事内容が求人情報と違った」（19.2%）、次いで「業務に関して十分な指示や教育がなかった」（17.7%）。

6 スポットワークの就業環境について、必要だと感じることを、「業務内容についての十分な説明」、「就業条件の向上」、「嫌がらせやハラスメントに対する通報窓口の整備や周知」などがあげられた。

情報通信技術により、仕事を探してお金を稼ぐことが簡単にできるようになりました。その影響で、働くこと自体に慣れていない10代の利用が増えています。雇う側としても、人手不足を解消するためにも上手に活用したいところです。極力トラブルを避けるためにも、企業の説明責任や環境整備が求められます。

～今月の判例研究～

今月は、解雇無効の判決後も9か月間にわたり復帰させてもらえず、福岡県から福島県に転勤を命ぜられた教員が配転命令の無効を訴えた学校法人コングレガシオン・ノートルダム事件(福岡地裁小倉支判令 5・9・19)を解説します。事案は以下の通り。Xは、平成20年に学校法人YのA学園(以下「本件学校」)に採用され、勤務していたが、平成29年8月解雇された。Xは、解雇無効を主張して提訴し、一審(福岡地裁小倉支判令元・11・7)では解雇が有効とされたが、控訴審(福岡高判令 2・8・27)において解雇が無効とされ地位確認の判決を得た。同判決は令和3年1月19日、上告不受理で確定した。Xは本件学校への復帰をさせてもらえないまま同年の10月、YはXに対し、福島市所在のYのB学院への配転を命じた。Xは、B学院への配転は無効であると主張して、Yに対しB学院での就労義務がないことの確認を求めるとともに、Yに対しA学園での労働契約上の地位にあることの確認を求めて福岡地裁小倉支部に提訴した。福岡地裁小倉支部は、以下の理由によりXの訴えを認めました。

判決のポイント

1 勤務地限定特約の有無 Yの就業規則には、業務の都合による配置転換等の異動に関する定めがあり、XはYの他の学園に配置換えや勤務場所の変更があっても異議がない旨の誓約書をYに提出している。従ってYとXの間には勤務地を本件学校に限定する旨の特約が存在したと認めることはできない。

2 配転命令権の権利濫用の判断 配転命令権は無制約に行使できるものではなく、当該配転命令について業務上の必要性が存在しない場合、又は業務上の必要性が存在する場合であっても他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき、もしくは労働者に対し通常甘受すべき程度

を著しく超える不利益なものであるときなどの特段の事情が存する場合は、当該配転命令は使用者が権利を濫用したものであるとして無効になるとしました。

Xは、解雇が無効である旨の判決が確定した後も約9か月間にわたり、本件学校に復帰させてもらえず、学校敷地内の立入りすら禁じられておりました。また、これまで一般の教職員がB学院への異動となった例がない中で、異動についてXに何らの意向・聴取等も行われませんでした。さらに本件配転命令を受けるに至った一連の経過及び本件配転命令が業務上の必要性がなかったことに照らせは、本件配転命令が、不当な動機・目的をもってなされたことが強く疑われる上、Xに対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるといわざるを得ず、Yの本件配転命令は権利を濫用したものであるとして無効であると判示しました。

本件に先立つXの解雇の経過及び復職できなかった理由は定かではありませんが、裁判所で解雇無効と判断され、労働契約上の権利義務関係が確認された場合であっても職場に復帰しない、あるいはできないケースはよく見られるところです。JILPTの「解雇無効判決後における復職状況等に関する調査」(令 6・7・12)によれば、解雇無効の判決を得た99人のうち、復職した者は37人、その後も継続就労している者は30人に留まっています。復職としない理由は、労働者側の職場の人間関係に関する懸念や、使用者側の強い拒否があります。そこで配置転換が検討されるのですが、配置転換については、東亜ペイント最高裁判決は(昭和60.7.14)は、勤務場所や職務の限定特約がない限り使用者には配転命令権があり、特段事情がない限り権利濫用とはならないと判示しています。また、遠隔地転勤と云うだけでは、著しい不利益とはいえず、企業の裁量権を広く認めるのが判例の傾向です。しかし解雇無効判決後の配転命令となると会社の不当な動機・目的が疑われ、裁判所の見る目は厳しくなります。解雇無効判決後の二次紛争における敗訴リスクを回避するためには、異動については慎重な対応が必要であると考えます。(大滝)

～今月のトピックス～

雇用保険法の改正により、育児に伴う給付として、新たに「出生後休業支援給付金」および「育児時短就業給付金」が創設され、2025(令和7)年4月1日に施行されます。これにより、育児休業にかかる給付として、既存の「育児休業給付金」および「出生時育児休業給付金」と合わせて、4種類の給付金が設けられることとなります。いずれも若者世代が希望道理に、結婚・妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」を推進する為に設けられた制度です。担当者の方は、制度内容の確認と周知をお願いします。(馬場)