

CARREL 社会保険労務士事務所

News

CARREL 社会保険労務士事務所
〒231-0004

横浜市中区元浜町 3-21-2 ヘリオス関内ビル 7F
TEL :045-222-8270 / FAX :045-222-8276

✉ info@carrel-yokohama.jp

http://www.carrel-yokohama.jp



1. 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。

私は、経営者も社員も
幸せになれる会社づくりの
サポートをすることが
CARRELの“使命”だと
考えています。

CARRELの5つの使命として

- ◇ 採用・教育研修サポート
- ◇ 就業規則・人事諸規定
- ◇ 労務問題
- ◇ 社会保険手続き
- ◇ 行政調査

を考えています。

これらのお悩みを解決させて頂くことが、貴社の成長に貢献できる近道だと思っております。

～お気軽にご相談下さい～

プロフィール

官公庁・百貨店勤務を経て人材派遣会社へ入社。
人材派遣会社では約10年間、総務・人事、派遣コーディネーターなど多岐に渡る業務に従事。

現在は、社労士業務だけでなく、大学の非常勤講師として就職支援等も担当。



4月の税務と労務の手続き

10日

- ◇ 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付〔郵便局または銀行〕
- ◇ 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
〔公共職業安定所〕
- ◇ 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
〔労働基準監督署〕

15日

- ◇ 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出〔市区町村〕

30日

- ◇ 預金管理状況報告の提出
〔労働基準監督署〕
 - ◇ 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月～12月分>
〔労働基準監督署〕
 - ◇ 健保・厚年保険料の納付
〔郵便局または銀行〕
 - ◇ 健康保険印紙受払等報告書の提出
〔年金事務所〕
 - ◇ 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
〔公共職業安定所〕
 - ◇ 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付〔都道府県・市区町村〕
 - ◇ 外国人雇用状況の届出〔雇用保険の被保険者でない場合〕<雇入れ・離職の翌月末日>
〔公共職業安定所〕
 - ◇ 固定資産税に係る住宅用地の申告
〔市区町村〕
- ※ 提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。

2. 長時間労働につながる商慣行の実態

～中小企業庁調査から

中小企業庁が、「繁忙期対応」や「短納期対応」における長時間労働につながる商慣行についての実態調査を行い、その結果を公表しました。

調査は昨年12月3日～13日に7,642社の中小企業に対してWebによるアンケートで行われ、2,537社から回答を得てまとめられたものです。

公表された結果の概要は以下の通りです。

◆繁忙期、短納期受注の発生状況

- ・繁忙期は約7割の企業で発生し、特に建設業、食料品製造業、紙・紙加工品産業、印刷産業、トラック運送業・倉庫業では8割超の企業で発生している。
- ・短納期受注は6割の企業で発生（直近1年間）し、特に紙・紙加工品産業、印刷産業、半導体・半導体製造装置産業、電気・情報通信機器産業では8割超の企業で発生している。
- ・繁忙期／短納期受注の主要取引先として最も回答が多い業種は、大半の業種で同業種であるとの回答が多い。一方、食料品製造業、紙・紙加工品産業、素形材産業、技術サービス産業、卸売業では、他業種が主要取引先として最も回答が多い。

◆繁忙期、短納期受注の発生要因

- ・繁忙期の発生理由は、約5割の企業が「季節的な要因」と回答。短納期受注については、約8割の企業が「取引先からの要望」と回答している。
- ・繁忙期／短納期受注の発生要因について、取引上の問題としての課題を整理すると、「年末・年度末集中」や、「納期のしわ寄せ」、「多頻度配送・在庫負担・即日納入」といった問題のある受発注方法と、そうした「問題のある受発注方法が常態化」していることが、取引上の課題として挙げられている。

◆残業時間への影響

- ・繁忙期対応によって8割、短納期受注によって6割の企業が、従業員の平均残業時間が「増加する」と回答している。

繁忙期の発生要因として、「小売業の品切れ＝メーカーの責任という考え方が強く、即時対応が常態化している」「親会社の働き方改革により年末年始に発注が集中」といった納期の集中や、「調剤薬局に一日多数回の配送を求められる」など、事業主の生の声や、業種・地域別の詳細なデータも公表されています。残業時間の削減など、働き方改革の実現に向けた改善策を検討するための参考にもなりそうです。

【参考】中小企業庁「長時間労働に繋がる商慣行に関するWEB調査結果概要」(PDF)

http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/2019/190304s-cukanshu_chousa1.pdf