

労働・助成金情報 特急便

第 120 号 (2023 年 1 月)

深川経営労務事務所
社会保険労務士 深川 順次
〒812-0014
福岡市博多区比恵町 11-7-701
TEL : 092-409-9257
FAX : 092-409-9258

スマートフォンの普及により、SNSで簡単に情報を発信できるようになりました。それに伴い、従業員の問題行動が第三者によりSNS等に投稿されることで発覚し、会社が対応に迫られるケースが発生しています。今回は、そのような事態に直面した際の企業の対応について、3つの事例をもとに検討します。

(事例1)

A 会社の名が記載されている車両が蛇行運転している映像が SNS にアップロードされた。

(事例2)

会社のユニフォームを着た者が早朝に店のガラス戸を蹴って破損させた映像が SNS にアップロードされた。

(事例3)

道端の落とし物を通りがかったスーツ姿の者が拾った映像が SNS にアップロードされ、映像の説明として「拾った者は警察に行かず A 社の本社ビルに入っていった」と記載されていた。

【炎上発覚後の初動対応】

企業が従業員の問題行動を知るのは、すでに SNS やネットに掲載された後で、炎上などにより拡散している最中であることが多いと思われます。当該映像等についてのコメントを外部から求められることも想定して対応を検討する必要があります。

【問題行動と問題行動者の特定】

問題行動と問題行為者などの事実確認が必須です。

- ① 問題行動があった日時・場所
- ② その前後の事実関係の把握

事例1では、車両番号や場所・時刻などが分かれば、その車両を使用していた従業員を特定する事は容易だと思われます。可能性のある従業員が複数いる場合は、それぞれ聞き取り調査を行うことも考えられます。従業員が危険運転をしている噂が会社内で出回っていることもあり得るため、出所を含め周囲の者から聞き取りをします。第三者が使用する可能性がないかも確認する必要があります。

事例2では、会社のユニフォームを着た者であるため、会社従業員である可能性が高いと思われます。事例1と同様に可能性のある従業員から聞き取りを行うことになります。

事例3では、画像や映像から人物が特定できない場合、A社の本社ビルに入ったという説明だけでは自社の従業員かは直ちに確認できません。従業員に聞き取り調査をし、自主的に申告する者がいるかを確認します。

【当該従業員からの聞き取り】

問題行動者が特定できた場合は、当該従業員から聞き取りを行い、問題行動を認めるのか否定するのか、認める事実と否定する事実を確認します。問題行動を否定する場合は、その理由も聞き取り、合理的な説明かを判定し、画像や聞き取り調査などの証拠から事実を確認します。また、画像や映像以外の事実関係も聞き取るようにします。

～当該従業員から、聞き取りを拒否された場合～

当該従業員が他の労働者に対する指導、監督、企業秩序の維持などを職責とする者で調査に協力することが職務の内容となっている場合は調査協力義務があります。その他の従業員には、会社の名前が出ていること等を理由に調査に協力するよう説得します。

【投稿者への問合わせ】

会社で問題行動者を特定できない場合、特定のための情報を求めて投稿者に問合せする方法も考えられます。その際には、投稿者とのやり取りは表に出ることを前提に、情報提供を求めるという趣旨を明確にして丁寧に協力を求めます。

【調査結果と会社の方針の公開】

問題行動や会社名のインパクトによっては、マスコミなどから取材や記者会見の要望等、調査結果等を公表するよう求められることがあります。本来は、調査が完了したうえで正確な情報をもとに会社の方針を発信することがベストなのですが、調査が完了していない段階であっても、会社から何らかのコメント等を公表せざるを得ない場合もあります。

その場合には、下記の3項目について公表するのが良いでしょう。

- ① 会社が把握している事実とそれに基づく現時点での方針やコメントを発信する。
- ② 把握していない事実は把握していないと述べる。
- ③ さらなる調査をする方針を打ち出す。

【会社が負うべき責任の範囲】

問題行動により被害が出ているケースでは、被害者から会社に対して使用者責任を追及される可能性があります。従業員の不法行為が『業務の執行について』された場合に会社も責任を負います。

取引に関する不法行為の場合、使用者の事業の範囲内で、かつ従業員の職務の範囲内であることで判断されます。職務の範囲内かどうかは、外観上業務の範囲内のように見える行為については使用者責任があります。

事例1では、車両が会社名が外形から明らかな社用車であることから、使用者責任が認められる可能性があります。

事例2・事例3では、業務の要素は薄いように思われ、使用者責任が認められる可能性は低いといえます。

【当該従業員への対応】

① 業務上の問題行動の場合

業務上の問題行動が就業規則上の懲戒事由に該当する場合には、懲戒処分を検討することになります。

② 私生活上の問題行動の場合

本来、私生活上の行為について懲戒処分をすることはできません。問題行動により会社の社会的評価に及ぼす影響が相当重大であると客観的に評価される場合でなければなりません。

※次回は回復措置と事前対策についてです。