



気付きニュース

社会保険労務士法人 アイプラス

代表社員・特定社会保険労務士 今井 洋一

〒153-0043 東京都目黒区東山1-16-15 イーストヒル3F

Tel:(03)3791-1181

ご相談は cs@sr-plus.co.jp



賃上げや物価上昇の傾向は相変わらず続いており、経営環境は決して楽ではない環境が続いています。これまではコスト削減・効率化を中心に取り組んでいましたが、コストカットも限界になりつつあり、付加価値を高めていくことが企業に求められていくと考えます。これからは、自分たちは何者なのか？ どういった点で勝負をしていくのか日頃から考えていく時代になりつつあると感じています。

topic

SNS発信は内部告発になる？

内部告発とは、企業や組織の内部で行われている法律違反や不正等の事実を、監督官庁等の行政機関に通報することです。労働関係法規では、労働者は申告する権利を有することが規定されています。

内部告発と懲戒処分

内部告発に関して、労働関係法規では以下のように定められています。

【労働基準法 第104条】

事業場に、この法律又はこの法律に基いて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。

【労働安全衛生法 第97条】

労働者は、事業場にこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して是正のため適当な措置をとるよう求めることができる。

内部告発をした従業員に対して、内部告発を理由とした解雇や不利益な取扱いをすることは禁止されています。ただし、上記法律に規定される監督官庁以外に対しての申告については、内容の正当性が認められない限り、会社の名誉・信用毀損の禁止や機密情報漏洩を禁止する就業規則上の規定等に違反する行為と解されています。

事例 従業員が、SNSに「サービス残業してる」と投稿したことがきっかけで、取引先から継続取引を断られてしまった場合に、投稿した従業員に懲戒処分を実施することは可能か。

SNSのように、監督官庁以外への申告に対して懲戒処分が有効と認められるか否かは、内部告発の内容、目的、態様その他事情等から総合的に判断されます。

- 内部告発の正当性
- ①告発内容の真実性：真実となる相当の理由があるかどうか
 - ②告発目的の公益性：法律違反や不正の是正など、公益性のある目的か
 - ③告発態様の相当性：手段や方法が相当なものか

SNSのように不特定多数の第三者に企業名が明らかになる方法で申告している場合は、「告発態様の相当性」は満たさないと考えられます。

この投稿により実際に会社に損害が発生し、就業規則に名誉・信用毀損を禁止する根拠規定がある場合には、必要な手続きを踏んだ上で懲戒処分の実施は認められると考えられます。

このような事態を防ぐためには、根底となる法令違反の要素を早急に解消することが第一ですが、内部通報制度を整備して周知することも重要です。

万が一、違反や不正が起ってしまい発覚した際に、いきなり外部機関へ申告させるのではなく、通報に基づく社内調査を実施し、対応する措置を講じる流れを整備し周知しておきましょう。



- 内部通報制度を用意していないがゆえに、外部に真偽が定かではない情報が流れてしまうことは不本意なことになってしまいます。本人が通報するか否かに関わらず、体制として内部通報制度の仕組みは会社として用意しておきましょう。

Q 就業規則とは別に、「快適に働くための社内ルール」を従業員が自主的につくっています。このルールを守らず、注意しても改善しない従業員に、会社として指導や懲戒処分はできるのでしょうか。

A 懲戒処分は問題がありますが、「事実たる慣習」として認められれば、社内規律違反や企業秩序違反として指導・注意することは可能です。

- 通常、職場の規範は、会社の関与の下、労使が合意することで成立します。労使間の黙示の内容の合意となることで法的効力を持つ労使慣行が認められることがあり、規則等に準じなくても、規範的な効力を有する労使慣行が「事実たる慣習」として認められることがあります。
- 労使慣行は、①慣行的事実の継続・反復 ②慣行的事実の普遍性 ③労使双方に規範的意識があることで成立します。会社がルールを明示的に排除せずに遵守する意向であり、そのルールが長期間反復継続されていれば、「事実たる慣習」として認められる可能性があります。
- ただし、就業規則等に規律違反や秩序違反が規定されている必要があり、また、慣習成立の立証責任は会社側にあるため、法的な争いの可能性を加味し、慎重になる必要はあります。そのルールが社内秩序維持の観点で会社として好ましく、遵守を推進したいものなら、不明確なまま強制せずに、社内規程として整備しておく方が適切であると考えられます。



- 懲戒処分は会社との雇用契約が前提です。労働者同士の約束ごとの世界には会社は直接的には存在していません。自主ルールに対して懲戒権を行使できるようにするには、「職場内でみんなで決めた約束を服務規定に盛り込んで欲しい」という申出をもらうと良いかと考えます。

cooking

MONTHLY RECOMMENDATION

ウチナンチュが贈る

ちょこっとおきなわ料理



トロトロ食感がくせになる!

もずく入り春巻き

少ない油で揚げ焼きできます♪

レシピ監修:玉城久美子
(沖縄ライフスタイルアドバイザー)

【材料(10本分)】

春巻きの皮…10枚, 生もずく…100g, 豚肉スライス…200g,
椎茸…3枚, 人参…1/2本, ピーマン…2個, 生姜…1片,
片栗粉…大さじ2, ごま油…大さじ2, サラダ油…適量

《調味料》水…90cc, 鶏ガラスープの素…小さじ1,
みそ…大さじ2, オイスターソース…小さじ2, 砂糖…ふたつまみ

【作り方】

- ① もずくは洗って水気を切り、短くカットする。片栗粉をまぶす。
- ② 豚肉は1cm幅にカットする。椎茸、人参、ピーマンは細切りにする。生姜は千切りにする。
- ③ 《調味料》の材料を全て混ぜ合わせておく。
- ④ フライパンにごま油、生姜を入れて火にかけ、生姜の香りがしてきたら豚肉を加えて炒める。
- ⑤ 人参、ピーマン、椎茸を加えて軽く炒めたら、もずくを加える。
- ⑥ 全体が混ざったら《調味料》を加えて味付けし、塩胡椒(分量外)で味を整える。⇒ 皿に移して冷ます。
- ⑦ 春巻きの皮で⑥を等分に包む。
- ⑧ フライパンにサラダ油を入れて加熱し、⑦を揚げ焼きにする。

book

MONTHLY RECOMMENDATION

おすすめ書籍のご紹介



ラーゲリより愛を込めて
辺見じゅん, 林民夫
(文春文庫)

映画化された書籍です。第二次世界大戦終了時に、家族と離れシベリアに抑留された主人公を、

同じラーゲリ(収容所)にいた仲間からの目線から描かれていたことが印象的な小説です。

シベリアに抑留され希望を失いつつある抑留者の中で、唯一必ず帰還できると信じ、家族との約束を守ると言い続け、同時に非暴力で理不尽と戦っていく姿をみて、仲間の抑留者の言動にも少なからず影響を与えていくお話です。主人公の言動を見ることにより、周囲の仲間も過去の闇や葛藤と向き合い変わっていく内容です。話の最後に「思いを伝える」ということも描かれており良い話でした。

社会保険労務士法人アイプラス
代表社員 特定社会保険労務士 今井洋一
Mail : cs@sr-iplus.co.jp https://sr-iplus.co.jp/

★SNSもやってます

YouTube

YouTube

「youtube 社労士 アイプラス」



X (旧Twitter)

「#社労士 アイプラス」



いかがでしょうか?引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただければ幸いです。もし、ご不要な場合は配信停止を致しますので、ご連絡ください。