



ふおれすと便り

発行所：ふおれすと 千葉県柏市中央町5-16 穂高第2ビル205号 TEL：04-7167-7331

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。

一般化するリファラル採用と、その留意点

◆「リファラル採用」とは
リファラル採用 (referral recruiting) をご存知でしょうか。いわゆる縁故採用の一種で、「自社従業員に、採用候補者を紹介してもらおう採用 (制度)」をいいます。

◆リファラル採用のメリット

企業にとっては、リファラル採用のメリットとして、「採用のミスマッチが起こりにくい」（紹介者が詳細に企業説明をするため）、「定着率が高い」（紹介者による入社後のアフターフォローのため）、「採用コストが低い」、「通常の採用活動では応募しないような人材を採用できる」、などが挙げられます。

一方、デメリットとしては、「不採用とした場合の、人間関係悪化」、「紹介者が退職した場合の、採用者の意欲低下」などが懸念されることがあります。

◆紹介者へのインセンティブの相場

採用に至った場合、紹介者にインセンティブ（成功報酬）を支払う場合もあります。

エン・ジャパン株式会社「リファラル採用（社員紹介）意識調査」によれば、リファラル採用実施企業の44%が、紹介者へインセンティブを支給しています。また、その支給額は「3万円から10万円」が最多（52%）とのこと。

◆インセンティブ支給の留意点

紹介者にインセンティブ支給の際は、「賃金として支払う必要がある」点に留意しましょう。「被用者で当該労働者の募集に従事するもの」に「賃金、給料その他（略）報酬」以外を支払うことは、職業安定法40条（報酬の供与の禁止）違反となるからです。

リファラル採用を社内制度化するにあたっては、労働局等に相談のうえで、就業規則や賃金規程に明文化するとよいでしょ

3月

ひとこと

◆「リファラル採用」なんて始めて聞いた単語です。「縁故採用」ではダメなんでしょうね、格好悪いから。今月はこの言葉の他に「睡眠報酬制度」という言葉も始めて知りました。詳細は省きますが、よく寝ている社員に報酬を渡す制度だそうです。言葉にもついていけないとぼやくしかありません。

◆いわゆる「バイトテロ」の記事をご紹介していますが、下線部分の自筆の誓約書はこの他のケースにも転用可能だと思います。いろいろ考えられますけど、約束事は自筆の文章をとっておくのは有効です。

◆人手不足が深刻化しているこの時期に、新卒のサギまがいな求人広告の勧誘が来ているようです。

「無料の求人広告を掲出しませんか？」とあって、勧誘してきます。確かに無料で広告を掲載してくれるのですが、無料期間の制限とか解約方法が極めてわかりにくくなっており、いつのまにか有料扱いになり数十万円の解約金が必要になる手口の様です。

この手のサギまがいは、他人事だと冷静に判断できますので「ダマされるわけ」がないと思うのですが、急いでいたり、他の仕事の合間に対応していると意外に引っかかりします。ご注意ください。自分だけは大丈夫じゃありません。

社会保険料が4月の給料から改定されます。個人別明細を同封しておりますので必ずご変更ください。

雇用保険料の今年度の変更はありません。

3/1000(0.3%)です。