



新型インフルエンザ

社員が新型インフルエンザにかかったら・・・

その時の対応をしっかりと計画されていますか？ 社員が新型インフルエンザにかかった場合、『感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律』により就業が禁じられます。また労働者安全衛生法第68条で『事業者は、伝染性の疾病その他の疾病で、厚生労働省令で定めるものにかかった労働者については、厚生労働省令で定めるところにより、その就業を禁止しなければならない』と定められています。どちらの法律も、就業禁止に変わりはありませんが、違反した場合の罰則が異なるので注意が必要です。また就業禁止期間中の給与は支払義務がありません。法律の定めによる就業禁止であり、会社都合での休業ではないからです。

ただし「疑わしいから、暫く出社を控えてくれ」とか、医師の診断により回復が認められているにもかかわらず「もう少しの間、休んでほしい」などと会社が頼んだ場合は、会社の都合による休業命令となり平均賃金の6割以上の休業手当を支払う必要があります。他の社員の安全のため、そのような措置を必要とする企業では、給与はどうするか、法律の定めによる就業禁止期間中の有給使用はどうするのか等、あらかじめ労使による取決めをしておく必要があります。(リスクマネジメント本部：石山)

想定外の雇用調整コスト

想定以上に大きい雇用調整のコスト

昨春秋以降から経済情勢の悪化に伴い派遣契約の中途解除が相次ぎ、それによる失業者の増加が社会問題化され「派遣切り」という言葉が、マスクミなどで多用されるようになりました。ところがここへきて、派遣契約の途中解除のみならず契約期間の満了までも「派遣切り」と言われ大きな非難を受けています。

大量の「派遣切り」を行ったのは大手企業に多く、法的には正しい手続を踏んでいたはずなのに、です。そこで、派遣労働者に対し退職金や帰郷旅費を支給するなど、規定外の救済措置を講じる企業も現れはじめました。

勤労者にしめる派遣労働者の割合が拡大してきたこと、そこに急激な経済情勢の悪化が重なり、派遣社員での雇用量の調節が予想外の大きな社会的反響を引き起こし、結果として想定外のコストを要する状況となっています。

派遣元・派遣先双方への指針の改正もなされましたが、派遣元では対処しきれない問題を派遣先に提起されるケースの増加が予想されます。雇用と使用は密接に関連しており、民事労務問題を想定しながら対応策を講じる必要があります。派遣にかかわるコンプライアンスの課題は当グループ(株)フィールドプランニングにご相談下さい。(リスクマネジメント本部：石原)

WEBと個人情報

景気の低迷により企業の決算が軒並み減収・減益となる一方、「巣ごもり消費」の好影響を受けているのがネット通販を代表とするEC事業です。また特に流通業を中心に、組織のスリム化を目的に実店舗を削減し代わりにネット上での事業展開に積極的に取り組む企業が増加しています。

ネット上での事業展開にあたっては集客とともに個人情報の取り扱いが重要な課題となります。ウェブサイトで上のSSLなど情報セキュリティ対策は当然として、蓄積した個人情報をいかに守るかが重要な課題となります。

依然として個人情報(顧客情報)流出の事件・事故が後を絶たないのは、単にシステムだけの問題ではなく、情報を扱う社員つまり人的な問題が大きい故です。企業は全社員に対して個人情報保護を含めたコンプライアンス意識の向上をはかる地道な取り組みが必要となります。

当グループ(株)フィールドプランニングでは人材に関する事業を行ってきたノウハウをもとに企業向けの個人情報保護教育を行っております。(リスクマネジメント本部：江口)

