

グーグルのセクハラ問題とは

注目トピックス

01 | グーグルのセクハラ問題とは

世界を牽引する企業として注目を集めているグーグルで、元役員のセクハラを発端とした従業員のストライキが起こっています。労働力確保が経営上の重要な課題になりつつある昨今、セクハラやパワハラなどのハラスメントは看過できない時代になっていると言わざるを得ないでしょう。

02 | 36協定のフォーマットの刷新について

時間外労働協定について、来年4月から新フォーマットに変わります。その内容と注目すべきポイントを整理しましょう。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

経営診断ツール

05 | セクハラの危険性チェックシート

グーグルのセクハラ問題とは

グーグルの元役員のセクハラ問題を題材に、コンプライアンス上求められる企業の姿勢について考えます。

はじめに

世界を牽引する企業として注目を集めているグーグルで、元役員のセクハラを発端とした従業員のストライキが起っています。労働力確保が経営上の重要な課題になりつつある昨今、セクハラやパワハラなどのハラスメントは看過できない時代になっていると言わざるを得ないでしょう。

事件の概要

グーグルは2014年10月、携帯端末用基本ソフト「Android」の開発者アンディ・ルービンが退社する際、ルービンが競合他社に転職しないことと、グーグルを公に中傷しないことを退社時の規定として定め、彼に9000万ドル（約101億円）の退職金と、退職後2年間は毎月250万ドル（約2億8000万円）、その後2年間は毎月125万ドル（約1億4000万円）を支払う契約を結んだとのことですが、同氏は退職時に同社の女性社員からセクハラを告発されていたそうです。今回のグーグル社員によるストライキは、グーグル社のルービン氏に対する対応が不十分であるとして起こされました。

この事件からは、①セクハラに加害者とされる人物が重要な技術を持っている②社内の人物が被害者とされている③企業が自由な社風をうたっている④有名企業である、という4つの要素を読み取ることができます。

セクハラに加害者が重要な技術者

社員が被害者

自由な社風

有名企業

グーグルの対応

世界各地で従業員がストライキを受け、グーグルはセク

ハラ問題への新たな対応策を発表しました。対応策には、セクハラを訴える従業員に対し、無理に仲裁による解決を要求しないことや、セクハラ講習を受けない従業員は評価を下げること、またはアルコールがセクハラのきっかけになっていることを踏まえ、業務関連のイベントでは飲酒を2杯までに制限することなどが盛り込まれました。

教訓

この事件には2つの学ぶべき教訓があります。まずは**ストライキ**の危険性です。ストライキは労働組合法によって保障されている権利であるものの、日本企業においては長期のデフレ傾向などの経済事情もあり、近年の発生頻度は多くありませんでした。しかし今後の労働力人口の減少を見越すと、従業員からのストライキが強い交渉力をもつ手段となっていくでしょう。中小企業においては、ストライキ同様に「一斉離職」の危険性も考えなければなりません。

また、**経営陣のセクハラ処分の厳格化**も挙げられます。今回は「セクハラが原因で退職した者に対して多額の退職金などを支給していたこと」が問題となりましたが、いかに優秀な人物であったとしても、セクハラに対する甘い経営陣の姿勢は従業員の不満感情を引き起こす可能性があるでしょう。社内研修などでセクハラ・パワハラなどのハラスメントに対する強い意識づけ・注意喚起を行うとともに、降格人事などの厳格な処分があることを知らしめる契機であると言えます。

表明の儀式

会社がセクハラ・パワハラなどのハラスメントを許さない方針であることを明確にするためにも、トップの方針発表や社内研修の実施が今後必要になってくるでしょう。

36 協定のフォーマットの刷新について

時間外労働協定について、来年4月から新フォーマットに変わります。その内容と注目すべきポイントを整理しましょう。

はじめに

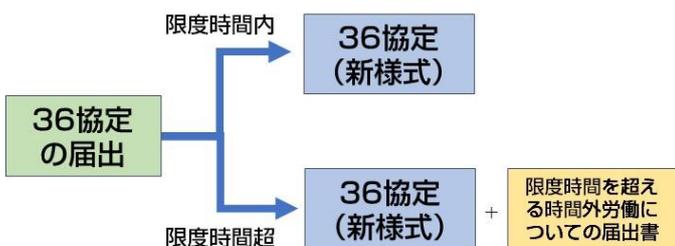
働き方改革法案成立に伴い、早速来年4月から36協定の様式が変わります。

今までなおざりになりがちだった36協定届の届出について、一層の注意が必要になります。以下、新様式の内容と注意すべきポイントについて解説します。

新しい届け出方式は2つ

まず大きな変更点として、「通常の36協定」と「特別条項付きの36協定」の届出方法が区分されることとなりました。

「特別条項付き」とは、法定時間外労働の限度時間を超える場合に特別な申し立てをするものですが、通常の36協定届である「限度時間内の時間外労働についての届出書」に加えて「限度時間を超える時間外労働についての届出書」を別途届け出ることになりました。



限度時間に対する注意喚起

そのほか、協定様式内に「上記で定める時間数に関わらず、時間外労働および休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと」という文言が加えられ、この文言箇所をチェックをつけないと協定の有効性が否定されることとなりました。

限度時間を超える時間外労働についての届出書

限度時間を超える時間外労働についての届出書については、今まで以上に記載に注意が必要となるでしょう。

特に、①臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合（事由）の内容（ただ単に「業務上の都合」というだけでは足りず、突発的で止むを得ない事情があることを書かなければならない）②限度時間を超えて労働させる場合における手続き（労働者側とどのように話し合うか）③限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置（止むを得ず臨時に限度時間を超えて働かせた場合のケアの方法。ケアの方法についてはあらかじめ列挙されている※）についてよく検討しましょう。

※限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいとされています

- (1) 医師による面接指導、(2) 深夜業の回数制限、(3) 終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）、(4) 代償休日・特別な休暇の付与、(5) 健康診断、(6) 連続休暇の取得、(7) 心とからだの相談窓口の設置、(8) 配置転換、(9) 産業医等による助言・指導や保健指導

適用日

平成31年4月1日以降に届出する36協定について、新様式により行わなければならないなりません。直前に焦らないように、事前に労働者側との協議を進めると良いでしょう。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の奥原です。

クリスマス直前のこの時期、クリスマスプレゼントの隠し場所に頭を悩ませている方も多くいらっしゃるのではないのでしょうか。皆さまのご家庭では、クリスマスプレゼントについて、いつどのようにネタばれしましたか？

我が家では、中3男子から一昨年のクリスマスの日「小5の時にはクラス全員を相手に1人で『プレゼントはサンタさんがトナカイに乗って配っている』派として言い争いをしたくらい、サンタクロースのことを信じていましたが、今はもう知っています。来年からは現金でお願いします」と告白されました。

そのため、去年は現金をプレゼントし、今年は、秋にクリスマスプレゼントとお年玉の前借りを持ちかけられました。そうしてかき集めたお金で彼が手に入れたものは『Air Pods』なのでした。



セクハラの危険性チェックシート

グーグルのセクハラ問題を受け、改めて社内のセクハラリスクについて整理しましょう。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	特殊な技能を持っていることから特権的な立場にある社員または役員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	ハラスメントに関する研修を実施したことがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	ハラスメントに関する規程を整備している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	今まで従業員からセクハラについて相談が上がったことがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	セクハラに関する社内の相談窓口を設けている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	セクハラに関する相談窓口は、性別や立場により相談しにくい場合がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	セクハラに関する外部の相談窓口を設けている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	セクハラを許容しない厳格な姿勢を従業員に表明している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	セクハラ事案に関する懲罰委員会の設置をしている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	セクハラ言動についてその他気になることがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAXのご返送は 0263-32-7684 まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	