

「不適切動画問題」 対策 Q&A

コンビニや飲食店のアルバイト従業員の悪ふざけ動画が再び世間を騒がせています。不適切動画でダメージを負わないための労務管理対策を Q&A 方式で解説します。

はじめに

大手回転すしチェーン店やコンビニで、アルバイト従業員が悪ふざけをした動画が SNS 上で拡散し社会問題化しています。

数年前にも問題になったこの「不適切動画問題」は、一度起こると大きく企業の社会的信用を損なう可能性があるため、予防策が求められています。以下、不適切動画投稿の予防に向けた対策を Q&A 方式で解説します。

Q. 不適切動画問題とは何か？

A. 飲食店のアルバイト従業員が、悪ふざけでゴミ箱に投げ入れた食品を調理台に戻したり、コンビニ従業員が商品の食品を口に入れたりする動画が拡散する問題です。

かつては、冷蔵庫に飛び入んだり食料品を顔に貼り付けた動画が問題になったこともあり、主に食品衛生上の管理体制不備の問題となります。

Q. 他に同様の問題はあるか？

A. 「顧客の個人情報流出」や「盗撮」、「ナンパなどの目的で顧客情報を利用」などのトラブルが起きています。有名人のプライバシーを侵害したり、顧客に個人的好意を寄せて付きまといをし、迷惑をかけたりする危険性があります。

Q. SNS の利用を禁止することはできるか？

A. 業務時間中のスマホ、SNS 利用を禁止することは可能ですが、プライベートにおける SNS 使用を全面的に禁止することは難しいでしょう。

ただし、企業の秩序を乱す投稿については、私生活上の行為であっても制限することができます。

Q. 従業員のスマホや SNS のモニタリングをすることはできるか？

A. 公開されている SNS アカウントであれば、それを検索してモニタリングすることは可能です。ただし、SNS のアカウントの報告を求めるまでの管理を強制することは難しいでしょう。

Q. 不適切動画の投稿などの行為が発覚した場合、解雇できるか？

A. 行為の内容や程度によりますが、解雇などの厳罰も可能でしょう。事前にスマホ、SNS の利用に関する講習会などを開き、違反者は厳罰に処す旨注意喚起しておくといでしょう。

Q. SNS の倫理研修に強制参加させることはできるか？

A. 業務に必要な教育をする研修ですので、参加を強制すること、ならびに不参加者にペナルティーを与えることは可能です。SNS 利用についての規律を正すためにも厳正な態度を持って研修を開催し、開催記録、参加者記録を残しておきましょう。

Q. 不適切動画の行為者またはその家族に対して損害賠償請求ができるか？

A. 実際に発生した損害に対して損害賠償を請求することは可能です。ただし、損害額を算定・立証する責任は企業側にあり、企業側の管理者責任も考慮すると全額賠償は難しいでしょう。また、実損害額に限らず一律に違約金を決定することは違法です。これからは、問題抑止のために企業が損害賠償請求を実際に行うケースも増えてくるかもしれません。

規律を正す意味で今一度全体研修などを開催し、SNS の不用意な投稿が重大なペナルティーに繋がると認識させることをお勧めします。