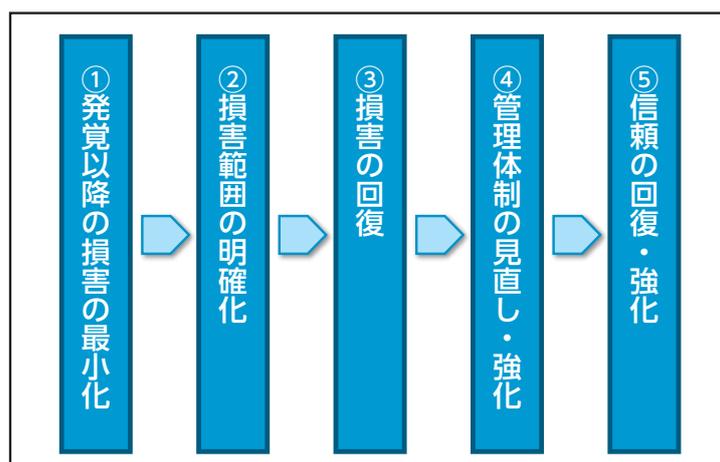


## 不祥事への対応 ～不祥事の発生により信用を失わないために～

最近、東芝の不祥事に加え、マツモトキヨシHDの子会社における不正会計、さらに旭化成建材によるデータ不正問題が大きな注目を浴びています。上場企業及びグループ会社における不祥事の話は絶えません。不祥事が与える影響の深刻さはメディア等で報じられているとおりです。もちろん、不祥事は非上場企業においても、当会社のみならず債権者、取引先、グループ会社等様々な利害関係者にリスクを発生させる可能性があります。

最近では、多くの会社が不祥事の発生防止のための対策に取り組んでおり、社内の規程整備、従業員への意識向上の研修等を実施しています。一方で、ヒトが会社を動かしていることから、「不祥事の芽」を絶やすことは難しいとも言えます。このため、「発生防止の対策」を考えるのと並行し、「発生した場合の対応」も検討しておく必要があります。

不祥事が発覚した場合、不祥事対応の目的は以下のとおりです。



- ①発覚以降の損害の最小化：不祥事が発覚した以降に被る新たな損害を最小化する
- ②損害範囲の明確化：既に発生した損害及び今後発生が見込まれる損害の把握並びに損害が不明な状態を解消する
- ③損害の回復：被った損害を回復する
- ④管理体制の見直し・強化：ガバナンス機能を回復及び強化する
- ⑤信頼の回復・強化：信頼を維持、回復及び強化する

これらの目的の達成に向け、まず「事実関係の調査」が必要となります。不祥事が事実か、事実の場合はその内容、発生頻度等を明確にすると共に、その後の「対応策」を検討します。

また、「調査」と並行し「被害拡大を防止するための処置」を早急に講じることが必要です。事実関係の明確化に注力し過ぎ、時間をかけていると損害が拡大する恐れがあります。さらに、会社内外に根拠のない風評が流れることも考えられます。

最後に、再発防止策として有効な「ガバナンス機能を構築」し、初めて信頼の回復へ繋がることになり、一連の対応が完了することとなります。

風評の広まるスピードと不祥事が与える影響の深刻さから、様々な「リスクの芽」を早期に摘み取り、企業価値向上に向けた経営者のサポート役としてのガバナンス機能強化が必要とされています。

(みらいコンサルティンググループ)

# 労働者派遣法「労働契約申込みみなし制度」について

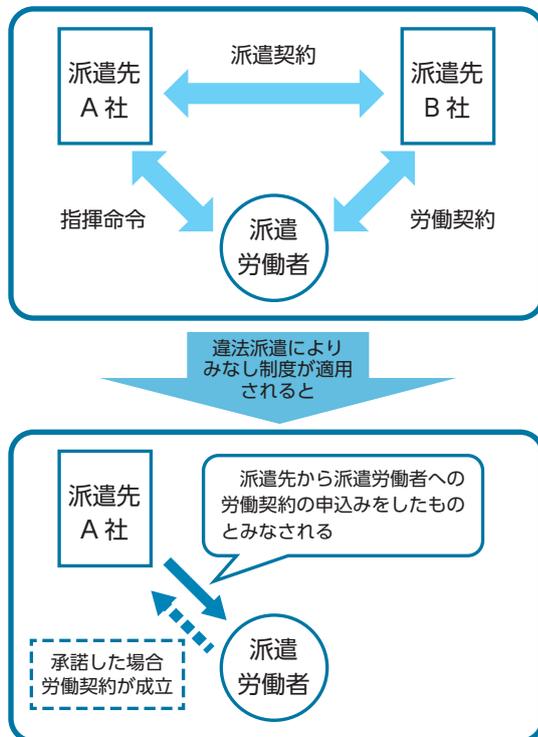
## 1. 労働契約申込みみなし制度とは

「労働契約申込みみなし制度」とは、平成24年の労働者派遣法改正で規定され、3年間の猶予措置が経過し、平成27年10月1日に施行された制度です。

その内容は、派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点で、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申込み（直接雇用の申込み）をしたものとみなす制度です。

派遣先が労働契約の申込みをしたものとみなされた場合、みなされた日から1年以内に派遣労働者がこの申込みに対して承諾する旨の意思表示をすることにより、派遣労働者と派遣先との間の労働契約が成立します。

### 労働契約申込みみなし制度のイメージ



## 2. 違法派遣とは

違法派遣の内容としては、次の4つがあげられています。

### みなし制度の対象となる違法派遣

- ①労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ②無許可の事業主から労働者派遣を受けた場合
- ③期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ④いわゆる偽装請負の場合

※ 派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときは除きます。

## 3. 期間制限ルールの見直し

いわゆる「26業務」<sup>※1</sup>への派遣には期間制限を設けないといった仕組みが廃止され、施行日<sup>※2</sup>以後に締結された派遣契約に基づく派遣には、すべての業務で、次の2つの制限が適用されます。

### 1) 派遣先事業所単位の期間制限

同一の派遣先の事業所に対し、派遣できる期間は原則3年となり、3年を超えて派遣を受け入れる場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合などからの意見を聴く必要があります。(1回の意見聴取で延長できる期間は3年まで)

### 2) 派遣労働者個人単位の期間制限

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位<sup>※3</sup>に対し派遣できる期間は3年が限度となります。

※1 業務を迅速かつ適確に行うために、専門的知識や技術などを必要とする業務など

※2 平成27年9月30日

※3 いわゆる「課」などを想定

## 4. その他の改正内容など

### 改正内容

#### 派遣事業の健全化

(労働者派遣事業はすべて許可制に移行)

#### 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ

(雇用安定措置・教育訓練などの実施)

#### 派遣労働者の均等待遇の強化

(賃金の決定、福利厚生など)

(社会保険労務士(土浦支部)小林基伸)