

## 社員のスメハラ、私生活の不祥事... この夏、人事がチェックしておきたいQ & A 10選を発表 —人事担当者向け中途採用支援サイト「エン 人事のミカタ」—

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）が運営する人事担当者向け中途採用支援サイト「エン 人事のミカタ」（<https://partners.en-japan.com>）は、同サイトの2016年6月～7月においてアクセスの多かった記事の中から、夏に起こりがちな社内トラブルQ & A 10選を発表いたします。

### 「エン 人事のミカタ」人事がチェックしておきたい夏のトラブルQ & A 10選

- 1 社内に臭い！スメルハラスメントの対応策は？
- 2 私生活で不祥事を起こした社員を懲戒処分にできますか？
- 3 会社の飲み会は、残業になるって本当ですか？
- 4 社員7名が「全員で旅行に行く」と有休申請。受けなきゃダメですか？
- 5 年次有給休暇を一斉取得する際、有給休暇が発生していない社員は？
- 6 休日出勤をした社員が振替休日ではなく有給取得したいと言っています。
- 7 社員がSNSでモラルに欠ける写真をUPしていたら？
- 8 営業の帰社後や休日の顧客対応。対応時間分の給与支払は必要ですか？
- 9 プライベートの時間は自由といい兼業禁止の就業規則を守らない社員がいます。
- 10 休み明け、会社に行きたくない...それって「新型うつ病」？

※集計期間：2016年6月1日～7月28日



#### 人気記事から編集長がセレクト！ 人事担当者必見！夏の社内トラブルにご注意を！

エン 人事のミカタ 編集長 手塚伸弥

いよいよ夏本番。もうすぐやってくるお盆休みを前に、そわそわし始めている人事の方も多いのではないのでしょうか？しかし、突如として現実に引き戻されるのが、社内で起きる夏のトラブル。社員の臭いが思わぬハラスメントとして相談されたり、はたまた休暇中の不祥事への対応の必要性が

出てきたり。社員から相談が持ちかけられる人事担当者にとってはおちおち休めない時期。そこで、今回はアクセス数の多かった人事労務Q & Aの中から、夏の社内トラブル対策となる記事を厳選しました。ぜひ参考にしてみてください。

## 1 社内が臭い！スメルハラスメントの対応策は？

【Q】匂いに敏感な社員から、ある社員について相談されました。隣の席の同僚の体臭や煙草臭が耐えられないとのこと。なかなか本人には言い辛いのですが、「スメルハラスメント」という言葉もあります。どう対応したらよいのでしょうか？

【A】近年増える、臭いの社内トラブル。過敏すぎでは？とのご意見もあるかもしれませんが、体臭、口臭、煙草臭、香水・柔軟剤の強い芳香、職場での制汗スプレーの臭いなど、強い嫌悪感を持つ方がいるのも事実です。・・・

・・・全文はコチラ

[https://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_550/](https://partners.en-japan.com/qanda/desc_550/)

## 2 私生活で不祥事を起こした社員を懲戒処分にできますか？

【Q】社員が私生活で不祥事（たとえば痴漢行為や暴力事件など）を起こした場合、懲戒処分にすることはできるのでしょうか？

【A】一般的に懲戒権は、職場外での職務遂行に直接関係のない行為にまで及ぶものではありません。しかし、その行為が企業秩序や業務の正常運営の維持に重大な悪影響を与えると客観的に認められる場合には、懲戒の対象となり得ます。・・・

・・・全文はコチラ

[https://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_359/](https://partners.en-japan.com/qanda/desc_359/)

## 3 会社の飲み会は、残業になるって本当ですか？

【Q】会社の行事である歓送迎会などの飲み会。社員に強制参加を促すと、「残業」になると言われたのですが本当ですか？

【A】「勤務時間外」に行なわれる会社の歓送迎会などの飲み会に参加を強制する場合は、残業代（勤務時間外手当）を支払う必要があります。・・・

・・・全文はコチラ

[https://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_505/](https://partners.en-japan.com/qanda/desc_505/)

## 4

## 社員7名が「全員で旅行に行く」と有休申請。受けなきゃダメですか？

【Q】社員7名が「全員で旅行に行きたい」と同じ日に有休を申し出てきました。中には同じ部署の社員もおり、一斉に休まれてしまうと業務に支障が出てしまいます。このような場合、業務調整をきちんとするようにと社員へ促しても問題ないのでしょうか。

【A】企業は社員が年次有給休暇を取得できるよう、状況に応じた配慮をすることが求められています。そのため、きちんと業務調整をするように促すことは問題ありません。……

……全文はコチラ

[https://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_324/](https://partners.en-japan.com/qanda/desc_324/)

## 5

## 年次有給休暇を一斉取得する際、有給休暇が発生していない社員は？

【Q】有給休暇の取得を促進するため、全社員対象で年2回、年次有給休暇を一斉に取得するようにしたいと考えています。この場合、入社後半年未満の有給休暇が発生していない社員に対しては、どのように扱えばよいのでしょうか？

【A】年休を計画的に付与する場合には、ご質問のように、新入社員など、年休が不足する人が出てくる場合があります。この人については、賃金を控除することは認められませんので、休業手当を支払う必要が出てきます。……

……全文はコチラ

[https://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_225/](https://partners.en-japan.com/qanda/desc_225/)

## 6

## 休日出勤をした社員が振替休日ではなく有給取得したいと言っています。

【Q】日出勤をした社員より、「振替休日ではなく有給を取得したい」と申し出がありました。有給ではなく振替休日を取得してほしいと伝えると「休出手当が欲しいから、有給がダメなら振替休日也不取りません」と休まずに働く意志を告げられました。会社としてはきちんと休んでもらいたいのですが有給ではなく振替休日を取得するよう強制することは可能でしょうか？

【A】会社が休日出勤を命じることは問題ありませんし、代休を取らせることも、衛生管理面からも妥当性があり、運用上の問題もありません。……

……全文はコチラ

[https://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_207/](https://partners.en-japan.com/qanda/desc_207/)

**7****社員がSNSでモラルに欠ける写真をUPしていたら？**

【Q】 新入社員達が、SNS上で、モラルに欠ける写真を社名入りで掲載しているのを発見しました。昔であればなかったと思うので、驚いております。このような新入社員に注意をしたいのですが、可能でしょうか。

【A】 まず、SNS上にアップしたのが、就業時間中や、会社のパソコン・携帯機器等を用いていた場合、服務規律や遵守事項違反として罰する事ができます。・・・

・・・全文はコチラ

[https://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_667/](https://partners.en-japan.com/qanda/desc_667/)

**8****営業の帰社後や休日の顧客対応。対応時間分の給与支払は必要ですか？**

【Q】 当社では、営業社員に会社の携帯電話を持たせていますが、帰社後や休日に顧客からの電話があるようです。この場合に会社は休日対応した時間分の給与を支払う必要はあるでしょうか？

【A】 帰社後や休日の電話対応が、個人の判断に委ねられている場合、労働時間とは認められず、賃金を支払う義務はないと考えます。・・・

・・・全文はコチラ

[https://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_374/](https://partners.en-japan.com/qanda/desc_374/)

**9****プライベートの時間は自由といい兼業禁止の就業規則を守らない社員がいます。**

【Q】 就業規則では社員の「兼業を禁止する」と規定しています。社員が業務後にアルバイトをしていることが発覚したため、注意を行いました。が、「プライベートの時間をどう使おうと自由ではないか。本業の仕事に支障をきたしてもいいし、競合他社で働いているわけでもないのよいのではないか。」と主張されました。

【A】 憲法で「職業選択の自由」も保障されており、本来、勤務時間外の自由な時間の使い方を制限することはできませんが、会社での労務提供に支障を及ぼしたり、企業秩序に影響を及ぼす場合があることを考慮し設けられた兼業禁止の就業規則は、兼業の内容によって「兼業制限規定の合理性」が判例でも認められています。・・・

・・・全文はコチラ

[https://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_158/](https://partners.en-japan.com/qanda/desc_158/)

10

## 休み明け、会社に行きたくない...それって「新型うつ病」？

【Q】連休明けなどに、休みがちな社員がいます。「新型うつ病」というものがあると聞きましたが、その症状なのでしょうか？

【A】「新型うつ病」とは「職場うつ」とも言われています。職場内で気分が落ち込むものの、帰宅後や休日は元気で活発に活動しますが、いざ出社となると再び落ち込むため、大型連休明けなどは注意が必要です。・・・

・・・全文はコチラ

[https://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_529/](https://partners.en-japan.com/qanda/desc_529/)

### 人事担当者向け中途採用支援サイト 『エン 人事のミカタ』



<https://partners.en-japan.com/>

2002年10月に「他社の採用方法を知りたい」「求人動向を知りたい」といった人事の方の声にお応えしてスタートした無料の会員制サービスです。

業界最大級の約7万5000人（2016年7月時点）の会員が利用。自社の採用ニーズに合致した人材紹介会社や人材派遣会社の検索・求人申し込み機能も利用可能です。会員企業の採用成功率の上昇、人事業務全般をご支援をしています。

「エン 人事のミカタ」（<https://partners.en-japan.com>）は、今後も人事担当者の方が日頃疑問に思っていること、悩んでいることに真摯に向き合い、人事業務遂行の支援をいたします。

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本、大原

<http://corp.en-japan.com/>

**エン・ジャパン株式会社**

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL：03-3342-4506 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com