

レクチャー 不寛容時代の危機管理広報 ②

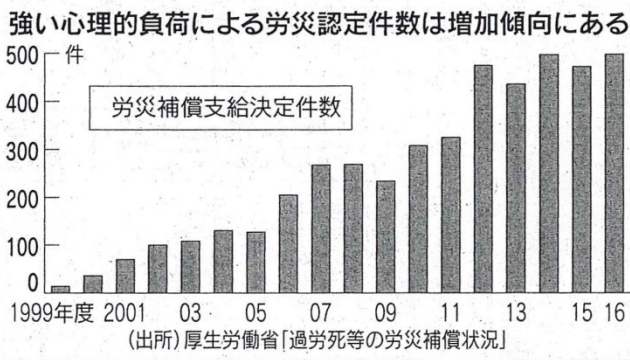
エイレックス 社長
チーフコンサルタント

江良 俊郎氏

企業のリスク要因として急速に注目を集めるのが「労務コンプライアンス」のリスクである。昨年10月、大手広告会社の女性新入社員の遺族と代理人弁護士が厚生労働省で記者会見し、2015年12月に自殺した女性社員の「労災が認められた」「企業風土と業務の改善をしてほしい」と訴えた。

このケースは①労基署の認定した時間外労働が100時間を超えていた②ソーシャル・ネットワークキング・サービス(SNS)で「死にたい」などのメッセージを残していた③この会社では1991年にも同様の過労自殺があった——などの点からニュース性は高かった。加えて、遺族会見からわずか1カ月後という

法廷闘争より早期和解



異例のスピードで強制捜査が入ったため、政府が進める働き方改革、長時間労働是正への社会の関心が高まった。

「労務コンプラ」のリスクはどんな企業にも存在するが、業務の進め方

や仕事量、企業風土などが複雑に絡み合い、抜本的な改革に手をつけにくい面もあった。冒頭の広告会社では14年に関西支部から是正勧告を受けていた。しかし従来型の対応を続けた結果、昨年末には社長が辞任する事態に至った。

事件以降、労務コンプラに関するメディアの報道姿勢には明らかに変化がみられる。セクハラやパワハラで働けなくなったので勤務していた会社を提訴した(する)などと元従業員が記者会見を開いても、以前は大手メディアで取り上げられることは少なかった。今ではネットメディア経由で瞬時に拡散し、その結果、大手メディアも事実として扱うようになった。こうした環境変化を追い風に、労災認定を受けた事実を会見で公表し、以前の勤務先を告発する元従業員の遺族・代理人も増えている。

企業と個人の係争の場合、企業は法廷で肅々と自説を主張する一方、メディアに対してコメントは控えるのが一般的だ。しかし原告の個人は、法廷闘争とは別に、記者会見の開催に加えて自分視点のメッセージをSNSなどで数多く発信する。この非対称性ゆえ、原告側の主張はそのまま流布し、企業側は風評被害ともいえる打撃を負う。評判を守る観点からは、法廷闘争より早期和解を探るほうが得策である。