



雇用と2010年ワールドカップ

2010年5月

指針とチェック・リスト

- ▶ 記録をとっておく
- ▶ 反感を買わないようにする
- ▶ 試合を放映する
- ▶ 職場での飲酒にまつわる問題と品行問題
- ▶ ライバル・サポーターのからかい合いとサッカー・チーム・ウェア/関連グッズ
- ▶ フーリガン行為とその他の勤務時間外の問題行動
- ▶ できれば柔軟かつ寛容に



3HR focus

雇用と2010年ワールドカップ

ワールドカップと勤怠管理

2010年ワールドカップも間近に迫ってきました。英国中の相当数の労働者がどこでどうやって試合を観戦しようかと考えていることでしょう。英国の労働人口の背景は信じられないほど多様であり、世界中から集まってきた人々が其々の国の代表が出る試合を観戦しようと期待していることを覚えておくのは重要なことです。



サッカーファンにとっては胸躍る時期ではありますが人材能力開発研究所（CIPD）の調査によると9割の雇用者がこのワールドカップの時期に勤怠管理の計画が立っていないと答えています。1000人以上の雇用者を相手にしたこの調査では90%の組織がワールドカップの時期の勤怠管理に関する方針を作成していません。5%が作成済み、残りの5%が作成中とのことです。

直前になっての休暇願い、ある日従業員が仮病を使ったと思いきや翌日には二日酔い等、雇用者にとって常習欠勤、飲酒問題、品行問題などの多くの法律/実務問題が起こりえます。南アフリカでワールドカップが開催されるまで3週間足らずですが、雇用者はワールドカップ観戦に関する方針を明確にすべきです。そうすることによって従業員は何を期待されているか、又何を望んでいいのかがはっきりわかります。明確な方針を打ち出すことで、より開かれたコミュニケーションを促進し、雇用者と従業員共々事前に計画することができるようになります。雇用者は特定のスポーツ・イベントに関する方針を作成することも可能ですし、休暇願いに関しての手続きと方針作成に関する社内メモを従業員に送るといった選択も可能です。いずれのイベントにしても、雇用者は殺到する休暇願いに関して年間休暇がどのように許可されるのか、その規則と手続きにかかる時間を明確にすべきです。

この種のスポーツ・イベントがビジネスに与えるかもしれない混乱を考慮して 3HRは雇用者の為に以下のような指針とチェック・リストをご用意しました。この指針は従業員がビジネス・ニーズを妥協することなしに観戦したい試合を心置きなく楽しむために雇用者が取りえる様々なアプローチを示しています。

指針とチェック・リスト

記録をとっておく

ワールドカップのトーナメントが始まる前に常習欠勤についての会社の方針を従業員に再確認してもらい、どのような行為が認められないものなのかを明確にしておきます。従業員の欠勤に目を光らせていることをわかってもらいます。無断欠勤は懲戒処分に当たる行為として審査される旨を明確に述べておきます。それから二日酔いは本当の病気とはみなされないということもお忘れなく。

反感を買わないようにする

誰もが「感動の試合」に興味を持っているわけではないことを心に留めて、職場での和やかな雰囲気を保つ為に、この夏テレビにつきっきりではない人のために同じような気遣いをしたいものです。又、ワールドカップがらみかと疑われる欠勤もすぐにそう決め付けるべきではないことも覚えておきましょう。無断欠勤した従業員と(二日酔いではなく)ただ単に具合が悪い従業員を区別することはやはり重要なことです。従業員全員を一貫して公平に扱い、会社の懲罰処分手続きに従い、初めの段階できちんとした調査を行うことが必要です。

試合を放映する

就業時間に重要な試合(6月23日《水》午後3時のイングランド対スロバキア戦、6月25日《金》等)を職場で就業時間内に観戦できるようにすることも一つの手段です。こうすることによって多くの丸一日/半日の無断欠勤を防ぐことができ志気を高めることにもなります。(まず初めに会社がTVライセンスを払っているかどうか確認しておきましょう) 但し、従業員全員が一貫して公平に扱われることを確実にする為に、又人種差別の訴えを避ける為にどの試合を放映するかは慎重に決める必要があります。

職場での飲酒にまつわる問題と品行問題

昼休みにバブでちょっと飲んでその後テレビ観戦しながら職場で又飲んだ結果、又はその前日にはしゃぎすぎた結果の二日酔い/酩酊状態は雇用者が気づいておくべきワールドカップに絡む問題です。例えば機械を運転/操作する従業員が事故を起こせばその責任は雇用者がその代わりに責任を取ることになりかねませんから、健康と安全は明らかな問題です。過度の飲酒は又従業員の間に緊張間を生み出し、人種差別的ないやがらせや男女差別の訴訟に繋がる攻撃的な雰囲気を作り出すかもしれません。その上 酔っ払っていたり、二日酔いの従業員はお客様の雇用者に対する信頼を損ねさせる恐れがあります。



このような問題に取り組む為にも、もしドラッグとアルコールに関する所定の方針が無ければ、理想的にはワールドカップ開催前に作成した後、従業員に通知し、規則に反した場合は懲戒処分が取られるということを説明すべきです。雇用者は少なくとも、容認可能な行動の基準を作成すべきです。又、インターネットで試合を追う、チームの出場メンバーや負傷状況の変更をチェックする、試合得点をチェックすることによって時間の無駄遣いをするとした軽度の品行問題についても注意すべきです。ワールドカップ開催期間中、サッカーファンは働いているべき時にかなりの時間をインターネットに割いている可能性が大いにあります。ですから雇用者は既存のIT用法に関する方針を再度配布するか、又はワールドカップ開催期間限定の修正版を作成し、何が容認されるIT用法なのかを設定する必要があります。

容赦無しの措置を取る方針はたいいていのビジネスにとって正しいとはいえませんが、不適切な、過度のインターネット使用を取り締まりつつもある程度の使用は認めることで中庸を得ることができるといえましょう。



ワールドカップ開催期間に起こる全ての品行問題について、雇用者は従業員全員を一貫して公平に扱い、会社の懲罰処分手続きに従うべきです。しかしながら、もし調査の結果従業員が深刻な飲酒問題を抱えていることが明らかになったら法的アドバイスを受けることをお勧めします。アルコール依存症は病気とみなされる為、就業態度の問題というよりは能力問題として慎重に取り扱わなければならないからです。

職場でのサポーター間のからかい合いとサッカー・チーム・ウェア/関連グッズ

雇用者にとってもう一つ問題になるのは職場でのライバル・サポーター間のからかい合いやサッカー・チームウェアの着用、サッカー・チームの旗や関連グッズの陳列です。人種にまつわる差別といじめに対して雇用者が負うリスクを考えると、雇用者はどの程度までこのようなことが容認されるか、事前に設定すべきです。人種差別

を避ける為に、従業員がある特定のチームを熱烈にサポートすることは他チームのサポーターの不適切な嘲りに繋がらないわけではないことを雇用者は注意すべきです。雇用者は事前に妥当な予防処置を取ったということが証明できない限りは、雇用期間中に従業員が犯した不法行為に対して責任があります。又、従業員の中で一般的とは言えないかもしれませんが、どのような服装が適切かを再認識させる為に既存の服装規定を使うこともできますし、雇用者は従業員に対してワールドカップ開催期間に普通の服装規定を守るよう決めることもできます。そのほかに、もし既存の服装規定がゆるいもので従業員が自分のサポートするチームの連帯を示すことを認めるものであったら、この規定が国籍を問わず従業員全員に確実に適用されるようにしてください。そのような規定を実行する前に、それが職場での対立に繋がらないように雇用者は先ず従業員の国際化を図ることをお勧めします。人種間の対立は雇用者が職場でのサッカー・チームウェアの着用を禁止する正当な理由となりえます。

フリーガン行為とその他の勤務時間外の問題行動

職場で犯罪行為があれば、通常は解雇が適切な措置となります。しかしながら職場以外での酔っ払い、治安素行行為、乱暴行為は別問題で懲戒処分が適切かどうか雇用者は慎重に考慮しなければなりません。従業員が職場外で単に飲み過ぎたからとか、飲酒やフリーガン行為に関わる犯罪行為で起訴されたとしても、それは雇用者が従業員を解雇する正当な理由になることはあまりありません。但しこれにも例外があります。それは従業員の勤務時間外の行為がその職務を遂行する能力に悪影響を与える、又は雇用者のビジネスに紛争をもたらすことが明らかにできる場合です。このような場合に、雇用者は警察の捜査結果だけに頼るのではなく、やはり独自の捜査を行う必要があります。

できれば柔軟かつ寛容に

ワールドカップ開催期間は生産性がやや低下するのは避けられないということを認める必要があるかもしれません。雇用者と人事担当者にとって重要なことは欠勤は無断ではなく計画されたものにする為に事前に計画を立てることです。事前に計画を立てるには組織の為に解決方法を探り、ワールドカップ開催期間に職場でどのような行為が容認されるかについて従業員に明確にしておくことが関わってきます。雇用者は主要な営業時間がカバーされていれば、従業員が勤務の開始/終了時間に多少の融通を持ってもいいようにすることも考慮していいでしょう。試合観戦のために数時間の休みを取ることも、別の日にその埋め合わせをするという条件をつけて認めてあげることも一つの解決方法です。しかしながら、過去にウィンブルドン・トーナメントやラグビーの試合の観戦のために暫時のフレックス・タイムを要求したけれど通らなかったという他の従業員と比べて、サッカー・ファンにだけ雇用者が優遇措置を取ることを考慮する必要があります。度を越す従業員は少数とはいえ、綿密な計画を立てることによって時間のかかる懲戒処分や労働裁判の訴訟を避けることができるのです。

上記の柔軟な対応策を使うことでワールドカップ期間の混乱を抑えたり、避けたりすることが可能です。運がよければワールドカップ終了後に雇用者の寛大な精神が報われ従業員の志気/生産性/定着率が高まることでしょう！