

2016年9月15日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2016.9 Vol.1609



SNS対策とは？！
～ 増え続けるトラブルへの対策 ～

業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



SNS対策とは？！

～ 増え続けるトラブルへの対策 ～

田中社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 田中 洋

SNS（Twitter や Facebook など）が普及してから、情報発信は一部マスコミ等の特別なものではなく、その利便性と有用性から企業も積極的に活用しているところかと思えます。しかし、その一方で、コンビニのアイス棚に寝そべるアルバイトの写真、芸能人の〇〇がご宿泊～！というつぶやき等、SNS を使った不適切な投稿はいわゆる「炎上」状態を引き起こし、大きなトラブルの原因となっています。バイトテロとも言われるこのような行為は、一時期よりは減ったものの、未だに絶えることはありません。もちろんこのような不適切投稿はアルバイトだけでなく、社員が投稿することもあり、誰でも気軽に利用できる SNS の普及は、これまでより大きな影響を会社に良い意味でも悪い意味でも与えるものとなっています。今後どのような点に注意し、どのような対策を取っていくべきかを、今月号から特集します。



SNS とは（用語について）…??

SNS とは？



128



43



10



151



230



3793

SNS とは、Social Networking Service(ソーシャルネットワーキングサービス)の略称で、人と人とのつながりを促進・支援する、コミュニティ型の Web サイトおよびネットサービスです。

友人・知人間のコミュニケーションを円滑にする手段や場を提供したり、趣味や嗜好、居住地域、出身校等といったつながりを通じて新たな人間関係を構築する場を提供する会員制のサービスで、Web サイトや専用のスマートフォンアプリなどで閲覧・利用することができます。

SNS は、2003 年頃アメリカを中心に相次いで誕生し、国内事業者によるサービスも 2004 年頃から普及し始め、代表的な SNS としては「Facebook」(フェイスブック)や、短いつぶやきを投稿・共有するマイクロブログ型の「Twitter」(ツイッター)、写真の投稿・共有を中心とする「Instagram」(インスタグラム)、ビジネス・職業上の繋がりに絞った「LinkedIn」(リンクトイン)などがあります。日本独自のサービスとしては、一時会員数 1,000 万人を超え社会現象ともなった「mixi」(ミクシィ)などが有名です。

マイナンバー制度への対応策 ご相談受付中 info@sr-tanakaoffice.com

近年では典型的な SNS ではない Web サイトやネットサービス、スマートフォンアプリなどに「SNS 的」な機能が組み込まれる事例が増えており、何が SNS で何が SNS でないか明確にすることは難しくなりつつあります。例えば、料理レシピ投稿サイトのクックパッド（Cookpad）や、スマートフォン利用者間でチャットや音声通話などを提供する LINE（ライン）などにも、日記の投稿・共有機能といった SNS としての機能があり、これらのサービスを SNS の一種に含める場合もあります。（IT 用語辞典より）

「炎上」とは？

インターネット上のブログなどでの失言に対し、非難や中傷の投稿が多数届くこと。また、非難が集中してそのサイトが閉鎖に追い込まれること。祭り、フレイム、フレーミングとも言われる。

（goo 辞書より）



バイトテロとは？

アルバイトの形態で雇用されている店員等が店の商品（特に食品が多い）や什器を使用して悪ふざけを行う様子をスマートフォンなどで撮影し、SNS に投稿して炎上する現象を指す日本の造語。主に飲食店が多い。

規程やガイドライン等を設けるポイント…？！

SNS で一旦「炎上」してしまうと、類似のバイトテロなどが発生する度に蒸し返されたりと、その原因（投稿そのものや投稿内容）を完全に削除することは不可能に近い状態になります。また、このことが原因で買い控えや取引停止になり、店舗閉鎖や倒産する事例も、実際に起こっています。

SNS で不適切な投稿があった場合にどのような対応をするべきか、事態の防止やその後の懲戒処分等について規程等を設けることが重要となります。

- SNS の特殊性を理解させる！
- 適用対象者を社員だけでなく、パートやアルバイトなど全労働者とする！
- 規程違反については懲戒対象となることを明示する！

以上を踏まえ、具体的には、誓約書、就業規則への条文追加、ガイドライン等で SNS に関する定めを設けていきましょう。

誓約書

誓約書は、各人に確認、署名捺印後、会社へ提出してもらうことになるため、特に SNS の特殊性を理解し、どのような行為をしてはならないのかを確認してもらうことが出来ます。抑止力と言う点で効果があります。

《誓約書の書式例》

誓約書

株式会社 ○○○○
代表取締役 ○○○○殿



私は、次の事項を誓約いたします。

記

1. ツイッター、フェイスブック等の SNS を利用し、会社情報（技術上または営業上の情報、社員の情報等）および顧客情報等に関する投稿は行いません。
2. SNS での発信は正確な情報を発信することとし、誤解を招くような表現はしないように留意します。
3. 思想信条、宗教などについては特に慎重な投稿を心掛けます。
4. SNS での投稿はプライベートかつ個人で行い、会社名等の記載や、容易に会社名が特定される書き込みはせず、かつ、会社意見とは無関係のあくまで個人の意見である旨の文言を入れます。
5. その他、会社の定める就業規則、SNS ガイドラインを遵守して情報発信を行います。
6. 退職後も上記事項を遵守します。

平成 年 月 日

住所

氏名

印

就業規則

服務規律や懲戒事由に SNS の利用や発信（投稿）に関する定めを設ける、または追加しましょう。特に懲戒事由に定めがない場合は、該当する懲戒事由がないということになってしまうため、いざトラブルとなった場合でも懲戒処分とすることが出来ない、ということが起こりえます。また、社員等のプライベートな発信（投稿）により、会社にクレームが来たりした場合については、慎重な判断が必要とはなりますが、例えば、業務時間中の発信（投稿）や会社貸与 PC からの発信（投稿）だった場合は懲戒処分とすることは充分可能となります。

ガイドライン

ガイドラインを策定する場合は、①ガイドライン策定の目的 ②会社の基本姿勢 ③SNS 利用時の注意点 ④違反した場合の懲戒処分等について ⑤相談窓口の設置などがポイントになります。

もちろんこれらの規程を定めても、社員に周知されていなければ SNS のトラブルを防ぐことは難しいため、定期的な研修などで指導、注意喚起が大切です。

（参考文献：SNS・IT をめぐる雇用管理）

田中社会保険労務士事務所相談室
当日有給休暇の請求は当然…？！

社員 10 名、アルバイト 5 名の小売業で人事総務の事務をしています。弊社では主に店舗勤務のためシフト制としています。

有給休暇は 3 日前までに申請するよう就業規則にも定めがあり、周知していますが、ある社員が当日の朝に『給休暇を使って休みたい！』と連絡してきました。有給休暇の申請は当日は認められないと回答しましたが、「前の会社ではそのようなことはなかった！有給休暇は社員の権利だから当然使えるはずだ」と休んでしまいました。有給休暇として認めなければならいでしょうか？



Answer

有給休暇は、法定休日のほかに、毎年一定の要件を満たした場合に付与され、有給休暇中は通常の賃金を支払い労働者に心身の疲労を回復させることを目的としています。病気の場合は OK、遊びに行くのは NG といったように、休暇の使い道を指定することは出来ませんので、社員から「使用したい」という申請があった場合は、原則拒むことは出来ません。

ただし、就業規則等で有給休暇を申請する場合は「〇日前までに」と定めてあることが一般的です。当日であると、当日の仕事の調整や、代替要員の手配が出来なかったりと、事業の正常な運営を妨げることになる場合があるからです。この場合は、その日ではなく、違う日に有給休暇を取得させることとなります。これを使用者の「時季変更権」といいます。有給休暇を取得させないのではなく、別の日にしてもらおうということです。きちんと就業規則に定めがあり、周知されていれば当日の有給休暇申請は認められないということになります。（参考までに、労働局の有給休暇についてのパンフレット等にも「従業員が取得したい日を前日までに指定すれば…」という説明があります）

もちろん、多くの会社では、急な病気だったり、子どもや親の看病など本人も意図しない突発的な事情もあるため、当日であったとしても後日速やかに申請すれば承認するところも多くあります。この場合は、会社が「原則〇日前申請だけど、当日でも OK です」としているため当日有給休暇申請が認められているだけです。全ての会社がそのようにしなければならない、ということはありません。

ご質問については、有給休暇として認める必要はありませんので、休んだ分は欠勤として取り扱って問題ありません。なお、この社員には今一度御社のルールについてご説明された方が良いでしょう。

～ その他ご不明な点は、お問合せください～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

2016年9月の人事・総務カレンダー

■9月12日(月)

8月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

■社会保険9月の月額変更、戻り算定届をお忘れなく！

9月の月額変更該当した社員の届け出、また、月額変更届に該当する可能性があり届け出を保留していた社員の算定届の届け出を忘れずにご提出下さい。

■厚生年金保険料率の変更！

9月に厚生年金保険料率に変更になります。(17.828%→**18.182%**)

給与の保険料について、当月控除の事業所は変更が必要です(9月支給の賞与も変更になります)。



Current Topics

★有効求人倍率、東京都は2倍超！

厚生労働省が公表した有効求人倍率(6月分)によると、1.37倍となり、前月よりも0.01ポイント上昇しています。

都道府県別にみると、最高が東京都が2.05倍、最低が沖縄県の1.01倍で、全ての都道府県で1倍を上回る結果となっています。

また、新規求人を産業別にみると、宿泊業・サービス業が18.0%増、建設業が7.4%増、生活関連サービス業、娯楽業で7.4%増、医療・福祉で7.3%増と増加しており、学術研究、専門・技術サービス業が1.1%減となっています。

★日本・インドの社会保障協定が10月に発効！

日本とインド間での社会保障協定が今年の10月1日に発効することが厚生労働省より公表されました。これにより、派遣期間が5年以内の一時派遣者については、原則として派遣元国の年金制度のみに加入となり、両国での保険期間を通算してそれぞれの国における年金受給権を確率出来るようになります。

社会保障協定はこのインドで16番目となります。既に発効済の国は、以下の通りです。ドイツ、イギリス、韓国、アメリカ、ベルギー、フランス、カナダ、オーストラリア、オランダ、チェコ、スペイン、アイルランド、ブラジル、スイス、ハンガリー。

■編集後記

南アメリカ大陸初開催となったリオオリンピックが終了しました。警察官等への給与未払い等の治安悪化や、根強いオリンピック開催反対デモ、なかなか完成しない各競技施設やジカ熱など問題も多く、112年ぶりに復活したゴルフへ国内トップアスリートが不参加を表明するなど、開催前には盛り上がりイマイチという感じは否めませんでした。そこはやはりオリンピック。始まってみれば、連日のメダルラッシュに寝不足になりながらも、テレビに釘付けになった方も多かったのではないのでしょうか？

閉会式での安倍マリオのサプライズも印象的でしたが、いよいよ東京オリンピックが4年後に開催となります。東京オリンピック決定までと今ではエンブレムや国立競技場デザインのゴタゴタから、やはり諸手を挙げてという雰囲気ではないですが、せつかくの東京開催、多数の問題もクリアして、一緒に楽しみたいですね…。

田中社会保険事務所だより Vol.1609

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2016年9月15日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋

田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター

〒465-0054

名古屋市名東区高針台1-810-2

TEL052-703-7688 FAX052-701-8559

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: info@sr-tanakaoffice.com