

2016 年 11 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

2016.11 Vol.1611



SNS対策とは？！
～ 増え続けるトラブルへの対策 ③ ～

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 ③ ～

田中社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 田中 洋

バイトテロや悪意のある情報漏えい以外にも、気軽に投稿できる SNS ならではのトラブルとして、休職中の旅行などの発覚や、誰でも気軽に開設可能なブログ等で広告収入を得ていることがわかった場合など、これまでにない事例にも対応する必要が出てきています。

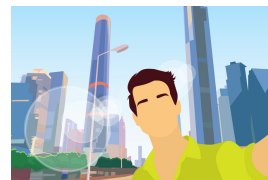
何か有ってからどうするのか悩んでいると、対応が後手に回り、違う結果となってしまったり、新たな問題が出てくることもあります。先に対策を考えておくことが大切です。



休職中に海外旅行…??

私傷病で休職中の社員が SNS に海外旅行写真をアップしたことで発覚！

私傷病により休職している社員が、自身のブログやフェイスブックに海外旅行に行ったという内容とともに、満面の笑みで観光地をバックにした写真をアップしていることが発覚した場合、どのような対応が考えられるのでしょうか？



懲戒処分も…！

そもそも休職期間というのは、私傷病により労務に従事することが出来ない場合に、一定期間の療養期間を与え、解雇を猶予する制度です。労務の提供が出来ない以上、本来であれば解雇となりますが、休職期間中に回復し労務可能となれば、復職となり、回復せずに期間満了となった場合は自然退職か解雇となります。多くの会社で休職制度を導入していますが、労働法には、休職に関する定めはなく、労務不能＝解雇でも問題がないところ、休職させるということは、一種の会社の温情措置でもあります。ところが、そのような期間を「休み」と勘違いして、好き勝手にする社員も残念ながら存在します。このような事態が発覚した場合、原則としては、私傷病休職中は療養に専念すべき（療養専念義務）期間のため、その療養に専念していない場合は、服務規律違反となり、懲戒処分対象となりえます。

ただし、その社員がどんな原因の私傷病で休職しているのかにより、対応は異なります。

■ケガ、通院・入院が必要な病気

私傷病休職の原因が、ケガや入院が必要な病気だった場合は、悪化しないよう自宅や病院で安静にしていることが療養専念義務となるので、これに反するような旅行などが発覚した場合は、服務規律違反の判断はしやすいかと思います。

■メンタルヘルス不全での休職

注意が必要なのは、メンタルヘルス不全での休職者です。メンタルヘルス不全の場合、自宅で安静にしていることだけが症状回復への最短ルートとは言えず、病院から、気分転換に外出や趣味に打ち込むことを勧められる場合もあるからです。

この場合、旅行に行ったそのものだけを理由に療養専念義務に反するとして服務規律違反にすることは難しいですが、他の社員からすると、休職者がズル休みをして、休暇を楽しんでいるように感じ、不平不満が出ることも予想されます。ただちに懲戒処分は難しいところですが、当該社員に SNS の投稿削除や投稿自粛などの注意指導を行っていきましょう。

休職中の社員が、ゲームセンターや場外馬券場、SM クラブへ行き、飲み会や組合活動に参加し、会社への抗議のために出社し、さらに会社に対する批判ブログを書いていた社員に服務規律違反による懲戒処分を科すことが出来るかが争われた裁判では、療養を支援する趣旨で私傷病欠勤を認めているのだから、休職期間中はその趣旨を踏まえた生活を送ることが望ましい、かかる趣旨に反した行動を取った場合、就業規則に則した服務規律違反が問われるのはやむを得ないとして、会社への抗議活動等について、懲戒事由に該当するとした判例があります。（マガジンハウス事件 東京地判 H20.3.10）

なお、この判例には続きがあり、ゲームセンターや SM クラブに行ったことについては「うつ病や不安障害に影響を及ぼしたとまで認めるに足りる証拠もないことからすれば、特段問題視することはできない」と判示しており、メンタルヘルス不全で休職中の社員が単に旅行に行った等だけでは懲戒処分は難しいことが示されています。もちろん、例えば海外旅行で長時間のフライト、食事、言語などの違いから環境に大きな変化があり、それがストレスとなったため病状に影響した証拠などがあれば懲戒処分も可能です。

ブログでの広告収入やネットオークション収入は兼業になる…？？

社員が個人的に開設しているブログからアフィリエイトで収入を得ている、またはネットオークションを行っていることがわかった場合は、兼業禁止違反となり得るのでしょうか？

ブログ (blog) とは…？

ウェブ上の記録を意味する「ウェブログ」の略。個人の日記などを、簡単な方法で作成し、公開することができるウェブサイトの総称。パソコンだけではなく、携帯電話などを使って更新できるものもある。(デジタル大辞泉の解説より)

アフィリエイトとは…？

広告手法の一種。企業と提携し、Web サイトやメールマガジンなどに企業サイトへリンクを張り、閲覧者がそのリンクを経由して商品を買ったりするとその広告がクリックされることでリンク元サイトの主催者に報酬が支払われるというシステム。(ホームページ制作用語集より)



ネットオークションとは…？

インターネットオークションとは、インターネットを利用してオークションの場を提供するサービスのことである。ネットオークションと呼ばれることが多い。誰でも出品者、入札者になることができるため、現在ではインターネットを利用した個人商取引の代表的な形態となっている。(IT 用語辞典より)

社員には職務専念義務があり、勤務時間中に行われた兼業については懲戒処分の対象となります。アフィリエイトもネットオークションも収入を他方から得ているという側面だけ見ると、兼業禁止違反に当てはまるように感じられるかと思いますが、一般的に兼業禁止の意味とは、企業秩序に影響を及ぼさないようにという意味のため、原則的には、本業に支障をきたすようなことがなければ、兼業禁止違反として懲戒処分とすることは難しいです。(不動産や株取引での収入と同様です。)

ただし、競業他社の商品や違法なアダルトサイトへのリンクだった場合は、そのリンクを中止するように要請することは可能です。ネットオークションについても、例えば自社製品を社員割引で購入し、転売して利益を得ていた場合などは、懲戒処分と対象となり得ます。

SNS の普及により、今までなかったような問題点が浮き彫りとなり、問題解決への対応や雇用管理も多岐に渡ってきています。起こってから対策を調べ対応するとタイムラグが発生し、企業のイメージダウンだけでなく、社内での不信感から優秀な社員が退職してしまったり、自分も同じようにしようと思う社員が出てくると、企業秩序が保たれなくなってしまいます。積極的に社員教育を行い、就業規則等で対応を講じ、予防策を取っておくことが、企業を守ることに繋がります。

(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
社内運動会に休日出勤手当は必要…？！

県内の会社で総務担当をしています。創業 35 年を迎え、社内で親睦を深めようと運動会を開催する計画が有志からあり、せっかくなので家族も参加できるように、休日に開催し、施設利用費やお弁当を社長が出すという話になり、盛り上がっています。

しかし、休日に運動会を行うことについて、休日出勤となるのではないかと？手当がでるのか？という社員からの質問があり、手当を出してまで運動会を開催する必要があるのか？という意見も出てきてしまいました。開催するかどうか社内でも意見が割れています。

社内運動会には手当を出さなければならないのでしょうか？



Answer

よくご質問されるケースですが、ポイントとしては『参加の自由が保障されているかどうか？』ということになります。

有志での運動会で、有志の参加ということであれば、休日出勤となりませんので、手当等の支払いは必要ありません。しかし、運動会への参加が強制であれば、業務命令と同じとなるため、労働時間性が認められ休日出勤（時間外）手当が必要となります。注意しなければならない点としては、参加が自由とはいえ、基本的に全員参加になるのであれば「黙示の指示」があったとされ、労働時間制が認められ、休日出勤（時間外）手当が必要な場合があります。

今回のケースでは、施設利用費用や当日のお弁当を社長が出すということになっているようですが、これが社長のポケットマネーなのか、会社からの費用負担なのかによっても結論が変わってくる可能性があります。ただ、どちらにせよ、参加の自由が保障され、参加、不参加がその後の個人の評価に全く関係がないのであれば、休日出勤（時間外）手当は不要になります。

また、社内行事のため、休日に出勤する可能性が有る場合、「36 協定」にも社内行事と記載を入れておく必要があります。

参考：労働基準法施行規則第 16 条 1 項

使用者は、法第 36 条第 1 項 の協定をする場合には、時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類、労働者の数並びに一日及び一日を超える一定の期間についての延長することができる時間又は労働させることができる休日について協定しなければならない。

～ 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 11 月の人事・総務カレンダー

■11 月 10 日（木）

10 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。

※ 裁判員候補者へ通知が郵送になります！

11 月中旬に、2017 年 1 月からの裁判員候補者へ通知が最高裁判所から郵送されます。この通知を受け取った社員は、来年 1 年間裁判員となる可能性があります。

※ 年末調整の準備を始めましょう！

生命保険料控除証明書などが各人に届き始めています。年末調整の書類準備、回収時期、チェック期間の確認など、早めに年末調整の準備に取りかかりましょう。



Current Topics

★介護離職防止支援助成金が創設！

厚生労働省が、介護離職防止に向けて助成金を創設。仕事と介護の両立に向け環境を整備し、介護支援プランの作成・導入により 1 ヶ月以上の介護休業取得から職場復帰した労働者 1 人当たり中小企業では 60 万円、大企業では 40 万円を助成。時差出勤や、所定外労働の免除などの制度利用を 3 ヶ月以上利用した場合は、労働者 1 人当たり中小企業では 30 万円、大企業では 20 万円の助成。施行は平成 28 年度第二次補正予算成立後となっています。なお、この助成金創設にともない、介護支援取組助成金は廃止となります。

★個人型確定拠出年金の愛称が iDeco(イデコ)に決定！

平成 29 年 1 月から加入範囲が企業年金加入者・公務員等共済加入者・専業主婦等に拡大となる個人型確定拠出年金の愛称が iDeco(イデコ)に決定しました。

個人型確定拠出年金は、自己の責任において運用商品を選び運用し、支払う掛金は全額所得控除の対象となります。ただし、公的年金制度と異なり、所得控除の対象となるのは本人の掛金についてのみです。

■編集後記

大手広告代理店の新入社員が過労で自殺をしたニュースは大きく取り上げられました。ブラック企業という呼び方は中小企業やベンチャー企業に対してよく使われるものですが、今回の事件から、大企業にあってはまだまだ過重労働は大きな問題であることが浮き上がりました。

毎年 11 月は、厚生労働省の「過労死等防止啓発月間」です。今年もシンポジウムやキャンペーンが実施され、重点監督（長時間の過重な労働による過労死や、若者の使い捨てが疑われる企業への監督指導）も行われます。労基署の監督が入ったときは、現状の労働環境改善の良い機会と捉え、しっかりと対応を考えていくことが大切です。対応に困った場合は、ご相談下さい。

田中社会保険事務所だより Vol. 1611

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2016 年 11 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

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2 階 A 号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

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

Mail: info@sr-tanakaoffice.com