



- SNSに投稿することで企業として宣伝効果がありますので、社員にSNS投稿をするように求めるケースもしばしばみられます。仮に強制的に投稿をするように求めた場合、労働となり賃金の支払いが発生することもあります。投稿の内容もしく、SNSを使ってどうしたいのか会社として計画を立ててSNSを活用していきましょう。

ネット炎上が再び騒がれています

- SNSの普及に伴い、従業員が職場で不適切な行為の動画を撮影し、インターネット上に投稿したことに端を発し、企業が大きな損害を被る事例が数年前から現在に至るまでに後を絶ちません。
- 特にアルバイトや採用内定者が問題を引き起こす場合が多く見受けられます。今回はQ&A形式でよくある事例を見てみましょう。

Q そもそも従業員にSNS利用を一律禁止とするのが手っ取り早いのでは？

A 一律禁止は、法的に無効の可能性が高いとされています。従業員には表現の自由があり、一律禁止は会社による従業員の『私生活に対する過剰な干渉』と判断されることがあります。また、持ち込み禁止としても、密かに持ち込む可能性や就業前後の投稿は防げません。

Q 社員個人のSNSアカウントを会社に申請させ、管理をおこなえば良いのでは？

A 上記と同じく、必要性和合理性を欠く『私生活に対する干渉』の可能性が高いと思われます。ただし会社名や会社の肩書を用いて運用しているなどのときには、アカウントを届け出させることが認められる場合もあります。

Q 内定者が不適切な投稿をしていたことが発覚した場合、内定の取消は可能ですか？

A 内定時に不適切な投稿を知ることは困難なため、企業の業種や投稿の内容を鑑み、企業に大きな影響がある場合には内定取り消しは可能である場合があります。

Q 新卒採用で口外しないように伝えていた選考内容や、批判的なコメントを投稿していた学生に対して、損害賠償を請求できますか？

A 投稿内容によります。ですが選考内容が周知の情報なのか、会社独自の情報なのかによっても判断は異なり、批判的なコメントも「表現の自由の範囲内」とされる可能性もあります。また賠償額にも制限があり、採用活動への悪影響がどの程度の経済的な損失になるかの算出も困難が予想されます。

SNSへの問題投稿を未然に防ぐ

- SNSは企業にとっても、魅力的なマーケティングツールであり、身近なものです。問題を未然に防ぐためには、ルールを明確にすることで大きな抑止力が期待できます。

ガイドラインの作成

「どんな投稿が、どんなことになるのか」を実際の炎上事案を例にするなど、具体的に紹介し、社内研修で周知します。

誓約書の提出

様々な関係者が自分の投稿を見ている可能性、機密情報の漏洩などについて記載し、危機意識に直接訴えかけます。

就業規則で規定

不適切な投稿をした場合には懲戒処分がなされると注意喚起し、万が一のときにはきちんと処分をおこなえるようにします。



- 「よかれと思って投稿しました」というトラブルほど、労使ともに悲しいことはありません。また、効果が大きいということは、「マイナスの効果も大きい」ということも忘れてはなりません。誰が責任をもち、どのようにSNSを管理していくのかきちんとルールを定めてSNSを運用していきたいですね。



令和元年10月から消費税が増税されます

- ▶ 本来、税金については社労士の守備範囲ではありませんので、あまり具体的に取り上げることは無いのですが、増税に関して人事分野にも影響がある部分についてご紹介します。
 - ✓ 利用している交通機関によっては、定期代などが値上がりします。そのため電車やバスを利用している従業員には、通勤費の申請書を再提出してもらうなどの対応が必要です。また増税後の金額をいつから反映させるのかも判断しなければなりません。
 - ✓ 通勤費は『固定的賃金』であるため、変動があった月から3か月後には**随時改定(月額変更)**のお手続きが必要となる可能性があります。「通勤費だけでは、2等級分も動きません」とお考えかも知れませんが、期間中に残業が多く発生したりすると、総額においては月額変更の対象となる場合もありますので注意が必要です。

※月額変更とは、下記の条件がそろったとき、社会保険料が変動する仕組みのことです。

1. 昇給や降給、通勤費の変更といった『固定的賃金』に変更があった場合
2. 変動月からの3か月間に支給された総支給額(残業手当などの非固定的賃金も含む)の平均から該当する『標準報酬月額』と今の『標準報酬月額』を比較し、2等級以上の差があった場合
3. 3か月とも支払基礎日数が17日以上であった場合



- 10月より最低賃金のアップもあります。消費税+最低賃金と2つの理由で人件費が上がりますので、当初の予算と比較して人件費にどの程度のインパクトがあるのか確認し、必要であれば予算の見直しも実施していくことが望ましいです。

～今月のおすすめ～

★手作りちんすこう★

【材料(作りやすい分量)】

- ・薄力粉: 100~110g
- ・ラード: 50g
- ・砂糖: 55g
- ・塩: ひとつまみ

【下準備】

オーブンを170度で予熱しておく

【作り方】

1. ボウルにラード、砂糖、塩を入れて、よく混ぜる。
2. 薄力粉の分量のうち100gを粉ふるいで振って加えて、手でよく混ぜてひと塊にする。
生地の固さは耳たぶ～耳たぶより少し固めくらいが良い。
3. オーブンの天板に成形して並べ(丸型・楕円型など)、170度で15~17分ほど焼く。

生地が柔らかすぎる場合は、残りの10g + αを加減しながら加えます。

オープン機器によって焼き上がり時間は前後します。甘い香りがしてきたら、+2~3分焼いて出来上がりです。

レシピ監修: 玉城久美子(沖縄ライフスタイルアドバイザー)

ウチナンチュが贈る
ちんすこうのおきな料理



★おすすめ書籍のご紹介★

働く人改革

沢渡あまね(著)

この本は「『働き方改革』=残業なくせばそれでイんだっけ?」と言う書き出しから始まります。そう思っていた!という方も多いのではないのでしょうか。

働き方改革と言えば、誰しも減らすことに頭が向くと思いますが、著者はそれでは働き方改革は長続きせず、むしろ働き方改革において大事な事は、増やすことに目を向けることだと言っています。ただ闇雲に増やすのではなく、「真の働き方改革とは、いかにネガティブな仕事を減らして、ポジティブな仕事を増やすか」がポイントのようです。

まずは、働き方改革に大切な社員が主体性を発揮できる職場環境作りから始まり、ポジティブな仕事・ネガティブな仕事の洗い出し、良い職場が行っている4つのことを紹介しています。

また、この本では実際に10社の様々な取り組み事例を紹介しています。あまり、他社がどのようなことをしているか知る機会も少ないと思いますので、こちらを参考に自社の改革に活かしてみたいかがでしょうか。小さな工夫で大きな効果が出ることもあるかもしれません。



社会保険労務士法人アイプラス 代表社員 社会保険労務士 今井洋一

TEL: 03-3791-1181 FAX: 03-6674-2508 Mail: info@sr-plus.co.jp

受付時間 9:30~18:00 (土日祝日および弊社休日を除く)

http://sr-plus.co.jp/

いかがでしょうか?引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただければ幸いです。もし、ご不要な場合は配信停止を致しますので、ご連絡ください。

-----YouTube YouTube やっています「youtube 社労士 アイプラス」で検索ください-----