

## 法律ネットワーク

## SR・FP研究会ニュース

<http://www.jimusupport.co.jp>

頼れる企業のアドバイザー

株式会社 事務サポート

社会保険労務士 青木・小畑・斉藤・服部・佐藤

税理士・青木 信三

〒144-0052 大田区蒲田 4-47-5 第二石井ビル 602

TEL: 03-3731-8046 FAX: 03-3731-8907

## ☞ 社員の SNS 利用によるトラブル対策

## ◇幅広く活用される SNS

SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)とは、インターネット上のユーザー同士のつながりを形成・促進するサービスで、今や個人のみならず企業や政府も情報戦略の一環として積極的に活用しており、この数年で急激に利用者が増加しています。

代表的なものとして Facebook や Google、M i x i などがありますが、LINE や Twitter など SNS に含めることができます。

これら SNS は気軽に相手と交流を持つことができ、誰でも情報の発信者・受信者になり得ることから利用者を急激に増やしましたが、それに比例してトラブルも増加しています。

## ◇社員の SNS トラブルが企業に与える影響

ニュースなどで数多く取り上げられたためご存知の方も多いと思いますが、特に昨年は、社員(パート、アルバイトを含む)が業務上・業務外を問わず SNS 上に不適切な写真の投稿や発言をして、それに対する苦情が殺到する、いわゆる「炎上」が話題になりました。

これにより、企業側は解雇を始めとする社員の処分だけでは済まず、店舗の閉鎖にまで追い込まれた事例もあります。今や社員の SNS の不適切な利用によるトラブルは、企業のブランドや権威までを失墜させてしまうものとなっているのです。また、機密情報の漏洩など多額の損害が発生する場合があります。

SNS 利用者が増加している今、これらの問題は決して対岸の火事ではなく、全ての企業に潜むリスクだと言えるでしょう。

## ◇ソーシャルメディアポリシーの作成

社員による不適切な投稿や情報の漏洩をもたらす主な原因は、SNS に対するリテラシーやモラルの低さによるものです。そのため、企業としては、まず SNS 利用に関するルールを明確にするために、ソーシャルメディアポリシーなどを作成して、パートやアルバイトを含む全ての社員に対して周知する必要があります。

- ・プライバシーポリシーの目的
- ・SNS の定義・適用範囲
- ・基本姿勢・メディア特性の理解
- ・メディア活用の心構え
- ・権利侵害行為の禁止
- ・免責分の明記
- ・発信してはいけない情報

また、ガイドラインを作成し、具体的な内容を記載することから、就業規則・その他の社内規程との整合性を取り、ソーシャルメディアの変化に合わせて改定していく必要があります。

## ◇研修教育

プライバシーポリシーやガイドラインは社内に周知させなくては意味がありません。そのため、社内において定期的に SNS に関する研修教育を実施して、プライバシーポリシーやガイドラインの周知をすると共に、理解を深める必要性があります。研修の実施により「炎上」の原因となる社員のリテラシーやモラルを高めることにつながります。また、研修の実施により「炎上」の原因となる社員のリテラシーやモラルを高めることにつながります。そのためチェックテストを実施するのも良いでしょう。

また、社員の業務外における SNS 利用に関して、干渉しすぎない程度の誓約書を取っておくことも社員の意識を高める手段となります。

## 👉 過労死等防止対策推進法の制定について

長時間労働による過労死や過労自殺防止を目的とした「過労死等防止対策推進法」が6月20日に成立しました。なお、法律施行は公布後6ヶ月以内とされています。

### 過労死の概要と原因

過労死とは、仕事による過労やストレスが原因となって、脳・心臓疾患や呼吸器疾患、または精神疾患等を発病し、死亡または重度の障害を残すに至ることを言います。また、過労自殺とは、過労により大きなストレスを受け、疲労がたまり、場合によっては「うつ病」を発症し、自殺してしまう事を言います。

過労死という言葉は、1980年代後半から広く使われるようになりましたが、現在では、海外においても「KAROSHI」で意味が通じるまでに繰り返し報じられるようになっており、我が国にとって不名誉な世界共通の言葉となっています。

過労死は、旧来の日本型労務管理システムや、長時間労働の限界を超えても働き続ける労働者の真面目な性格がその原因と言われてきました。真面目で責任感が強く、几帳面で、仕事熱心な者は、精神医学用語で「メランコリー親和型性格」と言って、周囲の人から疎んじられることに大きな恐怖を抱くような特徴があり、仕事に対し途中で逃げ出すことができず、追い詰められた状況を作り出してしまい、長時間労働から、うつ病になりやすい個人の性格として取り上げられています。

欧米では、労働者の権限と責任が明確に細分化され、契約を超えて職務に就くことはなく個人として働きます。一方、日本では役割分担が曖昧だと言えます。「自分の仕事はここまで」という責任境界が不明瞭で、柔軟な職務構造に組み込まれているのが実態で、職務がどこまでも広がって行くような傾向にあり、それが過労死発生の原因だと指摘する声もあります。

2007年頃から、各企業においてワークライフバランス（WLB）に対する取り組みが見られるようになりましたが、日本人の仕事への係わり方は、「まだまだ仕事中心」だとして考える方が、この問題を深く理解することができるかもしれません。例えば、体調が悪い場合でも体に鞭打って仕事に向かわなければならず、休むことができない、個別的な状況にも問題があると考えられることもできます。これは、職場における仕事負担の二極化に結び付けられますが、仕事や責任の負担が特定の者に集中し、その一方で比較的少ない負担しか受け持たない者が増えており、仕事負担の二極化が過労死・過労自殺の要因の一つに位置付けられています。

### 労働時間と過労死を取り巻く現状

政府は、多様な形態による正社員（限定社員）と呼ばれる欧米のような権限と責任が明確に細分化された雇用形態の普及・拡大を働きかけています。一方で、ホワイトカラー・エグゼンプション導入の再検討によって、これまでの労働時間法規制を撤廃できるものを作ろうとしています。

過労死等防止対策推進法は、過労死をなくすために超党派議員から法案が提出された経緯がありますが、政策を見ると「過労死をなくす」という本質から少し外れ、法律の制定をセーフティーネットのようなものとして捉えていると見ることもできます。この法律で、初めて国の責任が明記され、過労死防止のための施策を国が総合的かつ計画的に行うことが示されていますので、これを機にもう一步踏み込



例年、緑のカーテンで涼しさを提供してくれるゴーヤを今年は朝顔にかえてみました。5本の苗のうち3本は見る間に伸びて1メートルを超えました。残りの2本はやっと50センチというところです。暑さが本番になる頃には次々咲いてくれて涼しげな花がきっと暑さを忘れさせてくれるのではと今から楽しみです。

夏は本来苦手ですが、子供の頃井戸水で冷やした西瓜を兄弟で競い合って食べたその味は今でも忘れられません。西瓜が食べられる夏は大好きです。今年も夏の暑さに負けないよう西瓜を食べて頑張ります。皆様もお体に気をつけて夏を乗り切りましょう。