



Japan Ready-made Meal Association

人事労務情報

2019
4

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
特定技能 在留資格「特定技能」制度の運用詳細が発表されました！	1
法改正情報 労働社会保険関係の2019年4月からの改正（予定）内容	2
相談室 老齢年金をもらいながら働く場合の「在職老齢年金」てなんですか？	4
実務の疑問解決！ 社会保険・労働保険手続きの最近の動向について	6
注目！！① 就業規則は、周知が必要です！！	7
注目！！② SNS利用のトラブル対策、検討していますか!?	8

特定技能

在留資格「特定技能」制度の運用詳細が発表されました！

新たな外国人材の受入れに向けて4月から運用が開始される新在留資格「特定技能」制度の詳細を定めた政省令が公布されました。そのなかから、「特定技能雇用契約」について、まず押さえておきたい内容を取り上げます。

(1) 特定技能雇用契約の内容の基準

特定技能資格の外国人の報酬の額を日本人と同等以上にすることや、受入れ機関における通常の労働者と同様の所定労働時間を設定することが定められました。また、雇用管理に関する内容として、受け入れた外国人が一時帰国を希望した場合には必要な有給休暇を取得させるほか、報酬の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用などにおいて外国人であることを理由とする差別的な取扱いを禁止することが定められました。

(2) 外国人の適正な在留に向けての必要な事項

外国人が特定技能雇用契約を終了して帰国する際に旅費を負担できない場合は、受入れ機関が旅費を負担することや、契約終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を実施することが求められました。

(3) 受入れ機関の要件について

特定技能雇用契約の相手方となる受入れ機関の要件には、労働・社会保険および税に関する法令の遵守や、契約締結の直前1年以内または締結日後に、外国人が従事する予定の業務と同種の業務に従事していた労働者を離職させていないことなどが盛り込まれました。なお、定年退職などによる離職は対象外となります。その他、契約締結直前1年以内または締結日以降に、受入機関の責めに帰すべき事由によって外国人の行方不明者を発生させてないことも求められています。

★ 法務省のホームページでは、[運用要領・様式等]、[申請手続]、[外国人材の受入れ制度に係るQ&A]も公開されています。Q&Aには、採用や在留申請、技能水準・日本語能力に関する試験についてや登録支援機関の登録申請関係など、細かな解説があります。

☞ http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00127.html?fbclid=IwAR0v1YL-LzU2UBz40HRybl

法改正情報

労働社会保険関係の2019年4月からの改正（予定）内容

労働関係・社会保険関係の法令に関して、2019年4月からの主な制度改正を整理しました。2019年度、労働関係において、事業所単位での適用に関して最も注意が必要なのは働き方改革関連法の施行でしょう。また、社会保険関係では、国民年金第1号被保険者の産前産後期間の保険料免除などがスタートします。会社としては直接関わらない内容もありますが、該当する従業員から問い合わせがあったときに説明できるようにしましょう。

1. 労働関係

(1) 労働基準法関連

① 年5日の年次有給休暇の確実な取得

使用者は、年次有給休暇を年10日以上付与している労働者に対し、年5日の年次有給休暇を取得させなければなりません。取得日数が年5日に満たない労働者に対しては、使用者が当該労働者の意見を聴取し、できる限り労働者の希望に沿った時季を指定して取得させなければなりません。

② 時間外労働の上限規制の導入 ※大企業

使用者は、労働者の過半数代表者と36協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合に限り、協定に定めるところにより、労働時間を延長し、または休日労働をさせることができますが、この延長時間に次のような罰則付きの上限が設けられました。

- 一般条項
月45時間以内・年360時間以内
- 特別条項
年6回まで月45時間を超えて労働させることが可能だが、最大で年720時間まで
- 共通
休日労働を含めて単月100時間未満、複数月平均80時間以内

※ 中小企業は2020年4月まで適用が猶予されます。また、建設業、自動車運転業、医師、鹿児島県及び沖縄県の砂糖製造業は2024年4月まで適用が猶予されます。

③ フレックスタイム制清算期間の上限を3カ月に延長

フレックスタイム制を導入する場合の清算期間の上限が、これまでの1か月から3か月に延長されました。なお、清算期間が1か月を超える場合は、労働基準監督署に労使協定の届出が必要です。

④ 高度プロフェッショナル制度の導入

業務の性質上、従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる高度専門職に就き、かつ高収入の労働者を対象に、36協定の締結や時間外・休日及び深夜の割増賃金等の規定が適用除外とされる高度プロフェッショナル制度が創設されました。

(2) 安全衛生法関連

① 労働時間の状況の把握義務

事業者は、長時間労働者に対して医師による面接指導を実施するため、すべての労働者の労働時間の状況を客観的な方法により把握しなければなりません。

② 医師による面接指導の対象者の拡大

医師による面接指導の対象となる労働者の労働時間の要件について、法定労働時間(週40時間)を超えた時間が「月100時間」を超えた者から「月80時間」を超えた者に見直されます。また、事業者が当該労働時間(月80時間を超えた時間)を算定したときは、その情報を当該労働者に通知しなければなりません。

- ・ この通知は、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、管理監督者、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者を含めた全ての労働者に適用されます。
- ・ 通知は、疲労の蓄積が認められる労働者の面接指導の申出を促すためのものであり、労働時間に関する情報のほか、面接指導の実施方法・時期等の案内を併せて行うことが望まれます。
- ・ ひと月あたり80時間を超えた労働者に対して、その超えた時間を通知する方法としては書面や電子メール等が適当です。

③ 産業医の活動環境の整備 ※従業員50人以上事業所

- ・ 産業医を選任した事業者は、産業医の業務等を労働者に周知しなければなりません。
- ・ 産業医を選任した事業者は、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を産業医に提供しなければなりません。
- ・ 産業医の勧告を受けた事業者は、その内容を尊重するとともに、勧告の内容等を衛生委員会等に報告しなければなりません。

④ 労働者の心身の情報の取扱い

事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、または使用するにあたっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で収集し、当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、使用しなければなりません。

事業者は、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」に基づき、当該情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければなりません。

(3) 雇用保険関連

① 雇用保険料率の改定(据え置き)

2019年度の雇用保険料率は、2018年度から据え置かれます。

- 一般の事業 → 9/1000
労働者負担分 3/1000 事業主負担分 6/1000
- 農林水産省・清酒製造の事業 → 11/1000
労働者負担分 4/1000 事業主負担分 7/1000
- 建設の事業 → 12/1000
労働者負担分 4/1000 事業主負担分 8/1000

(2) 公的年金関連

① 年金額の改定

2019年度の年金額改定は、物価変動率が1.0%、賃金変動率が0.6%のため、新規裁定年金・既裁定年金ともに賃金変動率(0.6%)で改定されます。しかし、マクロ経済スライドの調整率が▲0.2%、2018年度の未調整分が▲0.3%であるため、差し引き0.1%引き上げられることになりました。(老齢基礎年金満額で月65,008円)

② 在職老齢年金の支給停止調整額等の見直し

65歳以上の者の在職老齢年金の基準となる月額(支給停止調整額)が46万円から47万円に改定されました。また、65歳前の特別支給の老齢厚生年金に係る在職老齢年金の基準となる月額のうち支給停止調整変更額も47万円に改定されました。なお、60歳代前半の支給停止調整開始額は28万円に変更ありません。

③ 国年第1号被保険者の産前産後期間の保険料免除

次世代育成支援の観点から、国民年金第1号被保険者が出産した場合、出産前後の一定期間の国民年金保険料が免除される制度が創設されました。なお、この期間は、保険料納付済み期間として扱われます。具体的には、出産予定日または出産日が属する月の前月から4か月間の国民年金保険料が免除されます(多胎妊娠の場合は、出産予定日または出産日が属する月の3か月前から6か月間の国民年金保険料が免除)。

☞ <https://www.nenkin.go.jp/service/kokunen/menjo/20180810.html>

④ 年金生活者支援給付金の創設 ※2019年10月1日施行

2019年10月から消費税率が10%に移行することに伴って、低所得者の負担軽減を目的として年金生活者支援給付金が支給されます。この年金生活者支援給付金には、高齢者への給付を目的とする「老齢年金生活者支援給付金」「補足的老齢年金生活者支援給付金」と、障害者への給付を目的とする「障害年金生活者支援給付金」、遺族への給付を目的とする「遺族年金生活者支援給付金」があります。

働き方改革関連法は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずることとされています。そのため改正は、労働基準法・労働安全衛生法・労働時間等設定改善法・労働施策総合推進法(旧雇用対策法)・パートタイム・有期雇用労働法(旧パートタイム労働法)・労働契約法・労働者派遣法など多岐にわたっています。このうち、2019年4月1日から施行されるのは、1. 労働関係で取り上げた項目と、「勤務間インターバル」制度の導入の促進となります。

2. 社会保険関係

(1) 健康保険・厚生年金関連

① 協会けんぽの保険料率改定 ※2019年3月施行

協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率は、2019年3月分(4月納付分)から改定されました。健康保険料率は都道府県ごとに9.63%から10.75%に、介護保険料率は全国一律1.73%です。

② 協会けんぽ任意継続被保険者の標準報酬月額の上限定

協会けんぽの任意継続被保険者の標準報酬月額の上限は、2019年4月1日から第22級の30万円になりました。

③ 70歳到達時の被保険者等の届出の一部省略

70歳到達時に、引き続き同一の事業所に使用され続ける被保険者に係る70歳以上被用者該当届および70歳到達時の被保険者資格喪失届について、事業主からの届出は不要となりました。

この届書の届出が省略できるのは、70歳前の標準報酬月額と70歳以後の標準報酬月額に相当する額とが同じ場合に限られます。したがって、70歳を境に、勤務内容を変更し報酬を引き下げようような場合には、これまでどおりの手続きが必要となることに、ご注意ください。

☞ <https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetsu/2019/201903/2019031502.html>

④ 現物給与(食事)の一部改正

健康保険、厚生年金保険等においては、報酬や賞与の全部または一部が通貨以外のもので支払われる場合(現物給与)の価額は、厚生労働大臣が定めることとされています。この度、厚生労働省の告示により、現物給与と価額のうち「食事で支払われる報酬等」の一部が改定されました。

☞ <https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryokankei/hoshu/20150511.files/2019.pdf>

相談室<<人事労務管理>>

老齢年金をもらいながら働く場合の「在職老齢年金」てなんですか？



人事課長

定年退職し、嘱託として勤務している社員から老齢年金のことで質問を受けました。その社員は、年金を受けられる年齢になったということで年金事務所に出向き、手続きを進めているようです。ですが、働きながら年金を受けると年金が減額されるということで、色々と考えているようです。実際、このような嘱託社員は多いでしょうから、年金制度についても理解をしていきたいと思ひまして・・・。



社労士

そうですね。その嘱託社員は、「在職老齢年金制度」のことをお話されていたのですね。簡単にいうと、「年金をもらいながら働く人の年金支給額が調整される仕組み」のことです。老齢厚生年金を受けることができる人が60歳以降も働いた場合に、年金の一部または全額が支給停止される制度のこととなります。

人事課長

なるほど。年金を受けられるのに、受け取れる年金が減額されたり、受け取れないことがある、ということですね。



社労士

そうですね。この制度の対象となる者は、60歳以上70歳未満の厚生年金保険の被保険者および厚生年金保険の適用事業所に勤務する70歳以上の人となります。

在職老齢年金制度

- 老齢厚生年金の額と給与や賞与の額（総報酬月額相当額）に応じて、年金の一部または全額が支給停止となる制度のこと
- 厚生年金保険の被保険者(60歳以上70歳未満)および被保険者と同程度の労働時間等の70歳以上の人が対象。
 ・・ 1日または1週の所定労働時間および1ヶ月の所定労働日数が、正社員の所定労働時間および所定労働日数のおおむね4分の3以上である人のみが対象ということ。



- 該当する場合、勤務する事業所が所定の手続きを行うことで、自動的に年金額が調整される。

人事課長

当社の場合ですと、原則として、週30時間以上勤務の60歳以上の社員が対象となる可能性があるということですね。ところで、年金額の調整とは、どのようなことをいうのでしょうか。



社労士

はい。年金額の調整は、65歳未満と65歳以上で異なっていますが、いずれも年金額を12か月で除した額である基本月額と、標準報酬月額（相当額）および1年間に支払われた標準賞与額（相当額）から計算されます。調整額は、これらの額を個別に計算式に当てはめて算出するため、情報が揃わないと算出はできません。実際、計算を複雑と感じる方が多いですね。

☞ 日本年金機構 在職老齢年金の支給停止の仕組み ～働きながら年金を受けるときの注意事項～

https://www.nenkin.go.jp/pamphlet/kyufu.files/0000000011_0000027898.pdf

人事課長

なるほど。概要は分かってきました。んっ、60歳以上70歳未満の社員は、厚生年金保険の被保険者ですから、厚生年金保険料を負担しますよね!? ということは、老齢年金を受給しながら、一方で厚生年金保険料を負担するということでしょうか？



社労士

よく気づきましたね、そのとおりです。ただ、この厚生年金保険料を支払った厚生年金加入期間については、65歳や70歳になったときに再計算される年金額に反映されることになっています。また、退職した際にも、年金額は再計算されることになります。

● 65歳到達時の年金の再計算

65歳到達以降は、本来の老齢厚生年金の受給権が発生しますので、65歳未満の老齢厚生年金の受給権が発生した月から、64歳11か月までの間の厚生年金の加入期間をプラスしたすべての厚生年金被保険者期間で、本来支給の老齢厚生年金が裁定されます。

● 70歳到達時の年金の再計算

厚生年金の被保険者資格は、70歳に到達した日(誕生日の前日)に喪失します。65歳到達月以後も引き続き厚生年金に加入していた場合は、69歳11か月までの保険料の納付実績と被保険者月数に応じて年金額が増額します。

● 退職時の年金の再計算

65歳未満の特別支給の老齢厚生年金の受給権発生月以降から65歳到達までの間に退職した場合や、65歳到達月以降70歳到達までの間に退職した場合は、資格喪失月の前月までの期間をもとにして、年金額が改定されます。そして、資格喪失月の翌月から新たな年金額となります。



人事課長

なるほど。年金の仕組みは難しいですね。復習して理解を深めて、社員からの相談に応じられるようにしていきます。



社労士

はい。なかでも、在職老齢年金制度は、複雑で分かりにくいかもしれません。一方、嘱託社員の関心は高いので、理解されておくほうがよいでしょう。ただ、相談に応じる際には、「収入を増やす」ことだけでなく、会社が求める人材像を明確にし、対象者の価値観等も考慮しながら、総合的に考えて、働き方(労働条件)を設定していくことが重要でしょう。

ちょっと補足！ 高年齢雇用継続給付との調整について

60歳から65歳未満で、老齢年金を受けながら厚生年金に加入している方が、雇用保険から高年齢雇用継続給付(★)を受けるときは、在職老齢年金の調整に加えて、さらに調整されることになっています。支給停止される年金額は、高年齢雇用継続給付の給付額に応じて、最大で標準報酬月額6%相当額となります。

★ 高年齢雇用継続給付とは・・・

雇用保険の加入期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の加入者に対して、賃金額が60歳到達時の75%未満となった方を対象に、賃金額の0.44～15%に相当する額が雇用保険等から支払われ仕組みのこと。

実務の疑問解決！

社会保険・労働保険手続きの最近の動向について



最近、地域や時期により、健康保険被保険者証の交付に時間を要しています。このこととも関連し、3月に日本年金機構は、2019～2023年度の中期目標として、「健康保険被保険者証の早期交付に向けて、届出にかかる事務処理の迅速化を図ること、特に電子申請による届出については、より短期間で処理すること」を掲げ、早期交付を目指すことを発表しました。2019年4月から取組を実施することですので、今後の対応に期待したいものです。

今回は、年度の初めでもありますので、社会保険・労働保険手続きの最近の動向について取り上げます。

1. 雇用保険におけるマイナンバーの取扱い

2018年5月以降、雇用保険関係の手続きに関しては、マイナンバーの記載または添付（以下「記載等」）が必須になっています。本人からマイナンバーの提供を拒否された場合を除き（※）、マイナンバーの記載等がないとハローワークから返戻されます。

届出等の都度、マイナンバーが必要になります。届出等にかかる従業員について、既に他の届出等の際にマイナンバーを届け出ている場合には、各届書等の欄外に「マイナンバー届出済」と記載すれば、マイナンバーの記入を省略することができます。ただし、事業所における最初の被保険者関係届出となる「雇用保険被保険者資格取得届」については、マイナンバーの記入を省略することができませんのでご注意ください。

※ 仮にマイナンバーの提供を拒否された場合には、「本人事由によりマイナンバー届出不可」である旨をハローワークに申し出ることであり、受理されます。

2. 協会けんぽにおけるマイナンバーの取扱い

2018年3月5日から、これまで基礎年金番号を記載していた届書について、原則としてマイナンバーを記入することになりました（現段階では基礎年金番号でも受け付けられます）。また、これに伴い、被保険者の住所変更届と氏名変更届については、基本的に届出を省略できるようになりました。

これは、日本年金機構と地方公共団体情報システム機構とで保有情報を共有し、月に1回情報を更新しているからです。

ただし、被扶養者にも氏名変更が発生した場合は「被扶養者異動届」の提出が必要になりますので、

ご注意ください。

また、2018年10月1日から、「健康保険被扶養者（異動）届」の添付書類の取り扱いが変更になりました。被扶養者認定が厳格化され、続柄の確認として、住民票（被保険者が世帯主である場合のみ）または戸籍謄本（抄本）の添付が必要となりました。

実務では、異動届に被扶養者のマイナンバーを記載し「続柄確認済み」とすることで戸籍謄本、戸籍抄本、住民票等の添付を省略することができます。

3. 大企業における電子申請の義務化

大企業（資本金または出資金の額が1億円を超える法人等）については、2020年4月から、労働保険・社会保険関連手続きについて電子申請で行うことの義務化が正式に決定されました。今回の改正では、電子媒体（CD-R等）での提出は認めず、電子申請（e-GovやAPI申請対応ソフトでの申請）のみとする内容となっています。

☑対象となる手続き

- ① 厚生年金保険
 - ・ 算定基礎届
 - ・ 月額変更届
 - ・ 賞与支払届
 - ・ 70歳以上被用者 算定基礎・月額変更・賞与支払届
- ② 健康保険
 - ・ 算定基礎届
 - ・ 月額変更届
 - ・ 賞与支払届
- ③ 労働保険
 - ・ 労働保険概算・増加概算・確定保険料申告書
 - ・ 石綿健康被害救済法一般拠出金申告書
- ④ 雇用保険
 - ・ 資格取得届
 - ・ 資格喪失届
 - ・ 転勤届
 - ・ 高年齢雇用継続給付支給申請
 - ・ 育児休業給付支給申請

4. 年間平均による随時改定(月変)の手続き

社会保険の定時決定(算定基礎)には、通常の方法で算出した標準報酬額と年間平均で算出した標準報酬月額に2等級以上の差が生じた場合であって、この2等級以上の差が業務の性質上、例年発生することが見込まれる場合には、被保険者の同意を得たうえで保険者算定とし、年間平均で算出した標準報酬月額を採用する方法(いわゆる「年間平均」)が適用できることになっています。

この年間平均の標準報酬月額の取扱いが、2018年10月改定以降の随時改定(月額変更届)について適用できるようになりました。

これは、固定的賃金の変動した場合に行う随時改定の対象月(固定的賃金の変動した月から3か月間)に、例年、業務の都合により、時間外労働等の非固定的賃金が集中して発生することにより、随時改定により改定された標準報酬月額が、通常の報酬に比べて、著しく高額になってしまうことがあることから、これを調整するために導入された特例措置となります。

ただし、次の①～③のすべての要件を満たす必要があります。

- ① 通常の月額変更による標準報酬月額(A)と現在の標準報酬月額に2等級以上の差があること。
- ② (A)と年間平均による標準報酬月額(B)に原則2等級以上の差があり、かつ、その差が業務の性質上、例年発生することが見込まれること。
- ③ (B)と現在の標準報酬月額に1等級以上の差があること。

上記のことを踏まえ、定期昇給ではない単年度のみの特別な昇給による改定、例年発生しないが業務の一時的な繁忙と昇給時期との重複による改定、転居に伴う通勤手当の支給による改定等のケースでは、年間平均による随時改定の適用はできないということになります。



就業規則は、周知が必要です！！

年5日の年次有給休暇の取得義務化に伴い、2019年4月から就業規則を改訂したり、年次有給休暇の計画付与に関する労使協定を締結した会社も多いのではないのでしょうか。これら就業規則や労使協定は、「周知」が必要とされ、周知が徹底されていない場合は、効力が否定される場合もあります。

次の①～③のいずれかの方法により、従業員がいつでも、だれでも閲覧できるようにしましょう。

- ① 常時各作業場の見やすい場所に掲示する、または備え付ける
例・・・タイムカードの打刻機や掲示板に吊るしておく、社内のマニュアルと一緒に従業員が見やすい場所に置いておく、休憩所に置いておく
- ② 書面で従業員に交付する
例・・・就業規則の写しを交付する(退職時には必ず返却を受ける)
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、各作業場に従業員が当該記録の内容を確認できる機器を設置する
例・・・社内イントラや共有フォルダに保管しておく

一方、「鍵付きの書棚に保管してある」、「人事担当者の席に置いてある」、「社長室に置いてある」など事実上閲覧が不可能または困難な状態にあると、「周知」とはいえないと判断されるリスクがあります。周知されていない場合には、従業員の労働条件を規律できず、いざという時に効果を発揮しないということだけではなく、30万円以下の罰金が課せられることにもなります。



SNS利用のトラブル対策、検討していますか!?

Twitterや、Facebook、Instagramといった「SNS」の利用によるトラブルが増えています。SNSは、仲間内で利用されることも多いのですが、匿名性であることとあいまって、誹謗中傷や情報漏えいなどに利用されるリスクがあります。また、一度投稿された内容は、たとえ削除をしたとしても、インターネット上のブログや掲示板などと同じく、世界中に拡散される可能性があり、かつ、削除も困難な状況となります。企業経営として、「良いこと」はSNSを活用して積極的に広めていくことが望まれますが、「悪いこと」もすぐに広まってしまうことを意識しなければなりません。企業としては、トラブルを発生させないために対策をとることが喫緊の課題といえるでしょう。

● SNS対策が必要な主な理由

本来は、従業員等の個人的な利用契約に基づく表現の場における行為であり、会社は無関係です。しかし、会社の顧客情報などを漏えいした場合には、従業員等個人が不法行為責任を負う可能性があるとともに、会社も秘密保持義務に違反したとして不法行為責任を負う可能性があります。また、会社は、従業員等個人の公表・発信行為が、外形的にみて会社の業務の執行につき行われたと認められる場合は、民法715条の使用者責任を負う可能性もあります。

さらに、会社が法的な損害賠償債務を負わないにしても、多くのケースがそうであるように、会社が社会的責任を追及・批判されて謝罪等の対応をとらざるを得ない事態となったり、また、企業のイメージダウン、社会的信用の失墜を招くこともあります。

● 会社の対策例

- ・ 就業規則等により守秘義務遵守の徹底を図り、会社の信用失墜にかかる懲戒についても周知する。実際にトラブルが発生した場合は厳正な対応をとる。
- ・ ガイドライン・マニュアルの作成や研修を行う。
- ・ 雇入れ時等に「SNS利用時の誓約書」を提出させる。

● SNSを利用する従業員へ意識付けること

- ・ 社員でも、アルバイトでも、また子会社勤務であっても、「〇〇社の社員」とみられています。
- ・ 何気ない発言・持ち物からもどんな会社か特定されます。
- ・ 何気ないことばのつもりが、その会社特有の用語かもしれません。

● SNS利用における留意点を伝えておく

- ・ 会社や取引先等のロゴや情報が含まれていませんか。
- ・ 顧客の情報、同僚等他人の情報が含まれていませんか。
- ・ 社会常識を逸脱した内容になっていませんか。
- ・ 人種、宗教、性別等に関する中傷や、特定の個人への侮辱、プライバシーの侵害等の内容は入っていませんか。
- ・ 読み手がどのような受け止め方をするかを考え、内容・表現に注意していますか。特定団体への批評や政治的な発言には特に注意しましょう。
- ・ 発信してよいか迷ったら、上司や同僚に相談するか、発信しないようにしましょう。

報道によれば、SNSで不適切動画を投稿した本人は「せいぜいクビになるだけ」という趣旨の発言があったようです。不適切動画の投稿はスマートフォン1台あれば簡単にできますし、投稿する従業員自身も社会問題に発展しかねないリスクを自覚していない可能性があります。まだ社会人としての自覚が十分ではない新入社員に対して、または、既存の社員も対象として、一度研修の実施を検討してはいかがでしょうか。