

# 事務所だより

平成26年7月号

安藤社会保険労務士事務所  
TEL 03-6206-2320

こんにちは。このところのゲリラ豪雨には驚きます。竜巻警報もよく出され、これまでの日本の気候とは大分変わってきたことを感じます。

ところでワールドカップは残念でしたね。ランキングから言うと妥当な結果に終わりましたが、毎回試合前は日本が勝つのではと期待感をもって楽しむことができました。それにしても世界のレベルはすごいですね。

さて、弊所は今月は労働保険の年度更新、社会保険の算定基礎届と続き年に一番の繁忙期です。あともう少しですので皆で頑張っていきたいと思います！それでは今月もどうぞよろしくお願ひ致します。 安藤

## Contents

- 社員の SNS 利用によるトラブル対策
- 過労死等防止対策推進法の制定について
- 事務所スタッフより

## ■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+、mixi 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

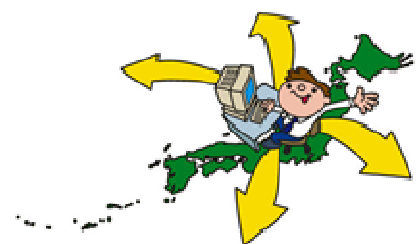
しかしながら、企業の SNS に関するリスク対策はあまり進んでいないのが現状です。リスクを把握していても対策が進まないという例もありますが、これは社員の SNS アカウントを全て管理することの難しさなどが理由として挙げられます。

しかし、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。

ソーシャルメディアポリシーは、企業によっては自社のホームページなどに掲載している場合がありますが、これはソーシャルメディアポリシーが社内向けの指針としての役割の他に、社外に向けて公開することにより信用性を高める意味合いが含まれています。作成に当たっては、あくまでも方針ですので、基本的な考え方や姿勢を記載します。

具体的には以下のような内容を盛り込みます。

- ・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 など



## ◇ガイドラインの作成

プライバシーポリシーを作成した上で、それを運用するにはガイドラインの策定も必要になります。ガイドラインは、より具体的な内容とし、プライバシーポリシーの解釈例を社内向けに示します。

また、ガイドラインには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ったり、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、理解を深める必要があるでしょう。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向上させることが、SNS トラブルを防ぐための最善策になると考えられます。理解度を確認するために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ない、休むことができない、個別的な状況にも問題があるとも考えることもできます。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んだ形で、労働者保護のための議論を深めていただきたいものです。

（参考文献）

大原社会問題研究所雑誌 NO. 534/2004. 2 過労死社会と日本 川人博著 花伝社



# 過労死等防止対策推進法案

## (目的) 第一条

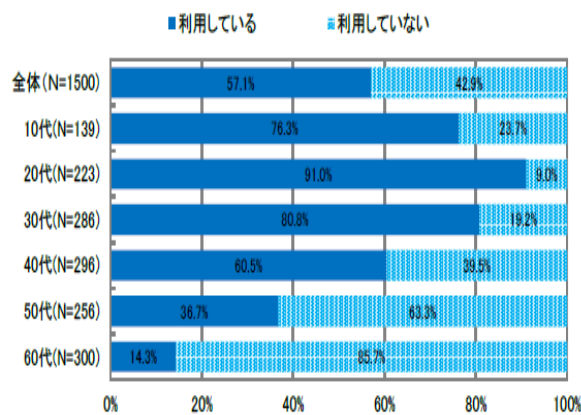
この法律は、近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等の防止に関し、基本理念を定め、及び国、地方公共団体等の責務を明らかにするとともに、過労死等を防止するための施策の基本となる事項を定めること等により、過労死等を防止するための施策を総合的かつ計画的に推進し、もって仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とする。(参議院ホームページより引用)



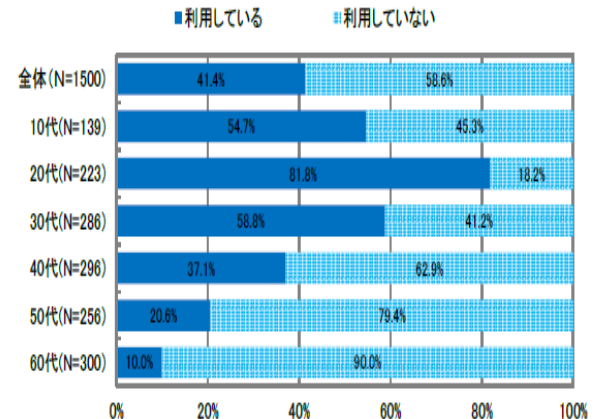
**Q. SNS 利用者が増えているといわれていますが、どれくらいの方が利用しているのでしょうか？**

**A. 13 歳から 69 歳を対象としたソーシャルメディアの利用に係る調査では、57.1%の方が利用しているの結果が出ています。若年層の利用が中心ではありますが、40 代でも 60.5%となるなど若年層以外の年代でも利用が一般化しつつあります。**

ソーシャルメディアの利用率(全体・年代別)

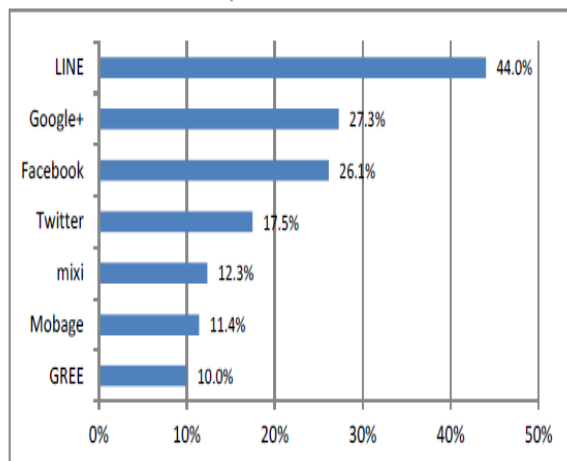


ソーシャルメディアの利用率(全体・年代別) <H24年度>

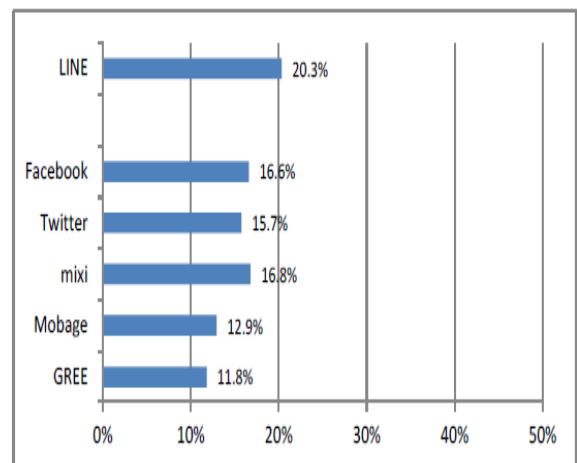


※H24年度はGoogle+を調査対象としていないため、H25年度とソーシャルメディアの範囲が異なることに注意

ソーシャルメディアの利用率(サービス毎・全体)



ソーシャルメディアの利用率(サービス毎・全体) <H24年度>



※H24年度はGoogle+を調査対象としていない

✿事務所スタッフより✿ …労務とは関係のないコーナーです。

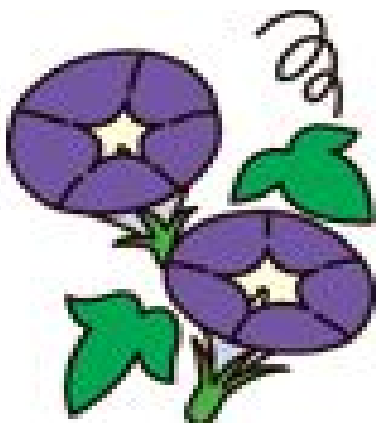
初めまして。2月から加わりました、川崎と申します。宜しくお願い致します。  
安定しないお天気が続き、梅雨明けが待ち遠しくなりますが、明けたら明けたで暑い日がこの先3ヶ月くらい続くと思うと、まだまだ辛抱ですね。

ところで、今、自民党の議員による、セクハラ野次問題が世間を騒がせていますが、7月から新たに男女雇用機会均等法が改正されます。

今回は、なんと同性間でも対象になるそうですね！  
具体例で、女性が女性にベタベタ触れたり、飲み場で、男性が男性に「男のクセにカクテル飲むのかよ」とか言うのもダメと書いてありました。

こんな規制ばかり増えたら、コミュニケーションもとれないと思いますが、自分が聞かれても別に不快にならないことが、相手にとって不快になるかもしれないので、常に意識しなくてはいいと思いました。

川崎



〒103-0025  
東京都中央区日本橋茅場町2-14-7  
日本橋テイユービル 3階  
安藤社会保険労務士事務所  
TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321  
URL <http://www.ando-sr.jp/>  
e-mail [ando@ando-sr.jp](mailto:ando@ando-sr.jp)  
どうぞお気軽にお問い合わせください