
新ネット社会における労務管理のポイント

平成27年3月4日

社会保険労務士法人大野事務所 パートナー社員 野田好伸

はじめに

Q1

緊急連絡等の業務運営上の必要性や合理性があれば、個人所有の端末(携帯電話、スマートフォン等)を業務に利用させることは問題ないか

A1

- ① 問題なく利用させられる
- ② 本人の同意を得れば、利用させられる
- ③ 本人同意の有無にかかわらず、利用させるべきではない
- ④ 本人同意の有無にかかわらず、利用させられない

はじめに

Q2

メンタル不調で休職中の者が頻繁に(毎週)フェイスブックで趣味活動(アウトドアスポーツ)の状況を公開しているが会社として何らかの措置(活動の自粛、SNSへの書き込み制限)を講ずることは可能か

A2

- ① プライベートな時間であるため何もすることはできない
- ② 自粛するような一定の制限は要求できる
- ③ 一切の趣味活動の停止を要求できる

はじめに

Q3

社員のブログが原因で中傷メールが会社に届くなど業務運営に支障をきたした場合、懲戒処分することができるか

A3

- ① 懲戒処分はできない
- ② 譴責、訓戒等の軽処分までならできる
- ③ 減給、出勤停止までならできる
- ④ 降格処分までならできる
- ⑤ 懲戒解雇(諭旨解雇)もできる

はじめに

Q4

当日に体調不良を理由に有給休暇を取得する旨、会社に対し正式な連絡をせずにSNS (Facebook、LINE等) で同僚に連絡してくる者がいるが欠勤扱いにしても問題ないか

A4

- ① 当然に欠勤扱いにする
- ② 法的には欠勤扱いできるが、年休取得を認める
- ③ 法的に欠勤扱いできない

はじめに

Q5

裁量労働制の適用対象者が所定労働時間中(通常勤務者は9:00~17:30)に自身のスマートフォンで頻繁にFacebook、LINE等を行っているが会社として使用しないよう注意・指導することは問題ないか

A5

- ① 注意・指導できない
- ② あまりにひどい場合には、注意・指導できる
- ③ 注意・指導できる

ソーシャルメディアリスクの特徴

- 炎上した投稿内容は大きく「情報漏洩」と「不適切な言動」の2つ
- 投稿している本人に悪いことをしている自覚がない
- 個人プロフィールから勤務先の特定が可能
- 企業にとって情報管理が困難である
- 企業が被る「直接的損害」と「間接的損害」

企業におけるソーシャルメディアリスク対策 1/3

● ソーシャルメディアポリシー(ガイドライン)の策定

● SNSの投稿内容の制限

【禁止すべき投稿】

- ・ 顧客情報や機密情報に関する投稿は絶対に行わないこと
- ・ 著作権や肖像権などの第三者の権利を侵害する投稿は絶対に行わないこと

【できる限り控えるべき投稿】

- ・ 会社の業績や経営戦略に関する投稿は控えること
 - ※ 但し、株式上場会社の場合は絶対禁止に分類する必要あり
- ・ 自社商品やサービスを過度に持ち上げる投稿は控えること、その他やらせ行為や誤解を招く投稿は控えること
- ・ 他人、特に競業他社への批判は控えること

企業におけるソーシャルメディアリスク対策 2/3

- 採用過程まで遡った情報管理
- 情報混入リスク(情報コンタミネーションリスク)対策
- ソーシャルメディア利用に関する就業規則の整備
- 企業によるWEBモニタリングの実施

企業におけるソーシャルメディアリスク対策 3/3

- 従業員ソーシャルメディア・リテラシー(使用する能力)の向上
- 個人端末の業務利用(BYOD)の可否
- 緊急時の対応準備

検証事例1

Q メンタル不調休職者が、SNSで頻繁に趣味活動を公開していることに何らかの措置は可能か

メンタルヘルス不調のため、半年の間、休職をしている社員がいます。ところが、休職期間中にもかかわらず、趣味のアウトドアスポーツを日々楽しんでいる様子がこの者のSNSから偶然発覚し、社内では休職自体を疑問視する声や不満があがっています。会社として休職期間中の趣味活動等をSNSに書き込むことを自粛するよう求めてもよいでしょうか。また、そもそも社内向けに、こういった指示や意識喚起が必要でしょうか。

【労政時報 第3827号より】

【ポイント】

- ・労働者の治療専念義務、企業秩序維持義務および誠実勤務義務
- ・使用者の安全配慮義務と指示命令権限

検証事例2

Q GPS機能付きスマートフォンを会社で貸与し、社員を管理することは問題ないか

当社では、社用車でルートセールスを行う社員が多く、顧客訪問については各自に任せてきました。しかし、「道路が混雑していた」「訪問時に顧客が不在だった」などと主張し、決められた件数の顧客先をきちんと回らない社員がいると部署内で指摘がありました。そこで、GPS機能付きスマートフォンを貸与して社員を管理しようと思いますがいかがでしょうか。また、非常時にはこの機能を使って休日中の社員を呼び出すことも考えていますが、プライバシーの侵害となるでしょうか。

【労政時報 第3872号より】

【ポイント】

- ・企業秩序定立権(企業)と企業秩序遵守義務(社員)
- ・業務上の必要性とプライバシーへの配慮
- ・労働時間の管理方法(事業場外みなし労働の適否)
- ・GPS機能の利用目的

検証事例3

Q 社員のブログが原因で中傷メールが会社に届くなど業務運営に支障をきたした場合、懲戒処分することができるか

社員Aの個人的なブログが、ある内容を契機に炎上し、またたく間に当人の氏名や住所、勤務先(当社)等の個人情報がつきとめられ、ネット上に公表されるに至りました。以来、Aの自宅ほか、当社にも誹謗中傷の電話やメール、郵便物が殺到するようになり、業務運営に多大な支障を来しています。原因となったブログは、Aのプライベートのみつづったもので、当社での業務、勤務内容に関する情報は一切含まれないのですが、実際に会社に被害を及ぼしたことを理由に当人を懲戒し、あるいは損害賠償を請求できるでしょうか。

【労政時報 第3838号より】

【ポイント】

- ・私生活上の行為(表現の自由)と懲戒処分権の限界
- ・懲戒処分を行う際の「客観的に合理的な理由」の存否

検証事例4

Q 当日に体調不良を理由に有給休暇を利用する旨、会社に対し正式な連絡をせずにSNS(Facebook、LINE等)で同僚に連絡してくる者がいるが、欠勤扱いにしても問題ないか。

【ポイント】

- ・年次有給休暇の法的な請求期限
- ・企業秩序定立権(企業)と企業秩序遵守義務(社員)
- ・デジタルネイティブ世代への教育

労基法における労働時間と適正把握義務

- 労働時間とは
- 使用者の適正把握義務
- 残業の黙認は把握義務の放棄とみなされる
- タイムカード、IC・IDカード等の記録時間は全て労働時間となるか
- 自宅PC等から会社のクラウドへアクセスした時間は労働時間か

労働時間管理の基礎知識

- 外勤者と事業場外みなし労働の適否
- 裁量労働適用者の職務専念義務と企業の指揮命令権
- 勤務時間中のサイト等の私的利用(メール、SNS、株取引等)の制限
- 健康管理を目的とした労働時間管理(健康配慮義務)

おわりに

● ソーシャルハラスメント

ハラスメントとは、相手の意に反する行為を行うことにより、相手に不快な感情を抱かせることで、いわゆる「嫌がらせ」のことである。

ハラスメントは相手方に対する人格権の侵害行為であり、**不法行為**である。

- 部下・後輩に対し「友達申請」を承認するよう口頭やメールでお願いする
- 部下・後輩に対しSNSへ参加することを繰り返し勧める
- イベント(食事会、コンパ)告知を、部下・後輩に無差別に送る
- 面識のない部下の友人に対し「友達申請」をする
- 投稿された部下の写真をダウンロードする
- 部下・後輩の仕事の出来具合をSNSで話題にする
- ITスキルの低い上司を馬鹿にするような発言をSNSでしている