

発行所 社会保険労務士法人 T&M  
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5  
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877  
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp  
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程  
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策  
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請  
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給  
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

## CONTENTS

page

- |   |   |
|---|---|
| <p>1 未払い残業代は過去2年分→5年分請求!?<br/>「賃金の消滅時効」検討会が見解まとめ</p> <p>2 <b>特集</b> どこまでが指導で、どこからがパワハラ?<br/>パワハラ6類型と裁判例をチェック!</p> <p>4 <b>TOPICS</b><br/>●指針改正。外国人労働者に支援や配慮を<br/>●ハラスメント規制法が成立。来春スタート<br/>●メンタル不調の相談、40代男性で深刻<br/>●平成30年「労働災害発生状況」<br/>4日以上以上の休業は3年連続増加</p> | <p>6 <b>お知らせ</b><br/>算定基礎届により<br/>9月から社会保険料が変わります</p> <p>7 すっきりわかる。労災保険<br/>仕事でケガをして休業。<br/>労災+給与を支払うときの注意点</p> <p>8 社員のSNS対策は必要?<br/>SNS利用のルールを作ろう</p> <p>8 労務ひとこと<br/>働き続ける高齢者が増加</p> |
|---|---|

## 未払い残業代は過去2年分→5年分請求! 「賃金の消滅時効」検討会が見解まとめ

6月13日、賃金の消滅時効について厚生労働省の有識者検討会が見解をまとめました。

現在、賃金債権の消滅時効は労働基準法で2年と定められており、未払い残業代などの支払いを会社に請求できるのは「過去2年分」となっています。

そもそも、民法においては使用者の給与等に関する消滅時効は1年とされていたのですが、それでは労働者の保護に欠けるとして労働基準法において2年と定められた経緯があります。

### 民法の大改正で「5年」に

ところが一昨年、民法の改正により債権の消滅時効が大幅に改正され、2020年4月以降はすべて5年に統一

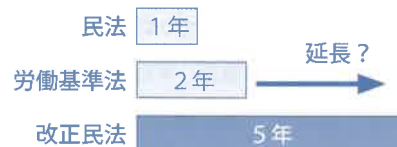
されることになりました\*。ここで労働基準法との逆転現象が起きてしまったのです。

\*請求できることを知ったときから5年、知らなくても10年とされています。

### 未払い残業代は過去5年分請求?

検討会の論点整理案では、「2年のまま維持する合理性は乏しく、労働者の権利を拡充する方向で見直しが必要」という見解でまとまっています。

具体的に何年を時効とすべきかについては「改正民法と同様に5年にすべき」という意見が出ていました。ただ、労使の意見に隔たりが大きいこともふまえて、今後、労働政策審議会で検討すべきとしています。



もし消滅時効が5年になれば、未払い残業代等は過去5年分請求されるということです。これまでの2.5倍です。

これは、残業代を支払っていないという自覚のある企業だけの問題ではありません。たとえば、管理職だから残業代は発生しないと考えていたところ、裁判で「名ばかり管理職」と判断され、過去5年分の残業代を支払うことに…といったことも起こりうるのです。

なお、年次有給休暇の消滅時効は、現行の2年のままとなりそうです。

## 特集 どこまでが指導で、どこからがパワハラ？

# パワハラの6類型と裁判例をチェック！

法改正により、来年4月からパワハラ防止措置を講じることが企業に義務付けられる予定です（中小企業は2年間猶予される予定でその間は努力義務）。パワハラについては、業務上の指導との境界がわかりにくいという声が多く、どういった行為がパワハラになるのか社内で共通認識をもっておくことが大切になります。

ここでは、パワハラの6類型をもとに具体例や過去の裁判例を紹介します。

## パワハラの定義

職場のパワーハラスメントとは、次のように定義されています。

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

「職場内での優位性」とは、上司から部下へという場合だけでなく様々な優位性が含まれ、同僚間、さらには部下から上司に対しておこなわれるものもあります。

また、「業務の適正な範囲」を超えておこなわれるものがパワハラだと定義しています。業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、「業務上の適正な範囲」でおこなわれている場合にはパワーハラスメントにはあたりません。つまり、パワハラ防止への取り組みは、上司の適正な指導を妨げるものではないのです。

職場でのパワハラを防止し、なおかつ上司が部下に対して躊躇無く必要な指導をおこなうためには、各職場において、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にして共通認識をもっておくことが大切です。

ここからは、具体的にどういった行為がパワハラに該当するのか、厚生労働省が示している「パワハラの類型」と具体例、過去の裁判例を見ていきましょう。

労働省が示している「パワハラの類型」と具体例、過去の裁判例を見ていきましょう。

## パワハラの6類型

パワハラは右下のとおり、6つの類型に分類されています。もちろん、パワハラに当たりうるすべてを網羅したものではなく、これら以外は問題ないということではありませんが、少なくともこれらに該当する行為は避けるべきだといえます。

1つずつ具体例や裁判例を示しながら解説します。

### ① 身体的な攻撃

殴る、蹴るなどの暴行、物で頭を叩くといった行為は「身体的な攻撃」としてパワハラに該当します。

怪我をさせるような暴行でなくても、襟首をつかむ、丸めたポスターで頭をたたき、書類を投げつける、机を蹴る、殴るマネをするなどもそうです。

### ② 精神的な攻撃

脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言は「精神的な攻撃」としてパワハラに該当します。

たとえば皆の前で些細なミスを叱責する、長時間にわたり繰り返し執拗に叱る、「やめてしまえ」「小学生並みだな」など侮辱することも精神的な攻撃

になります。

## 裁判例

上司が部下Aに対し「やる気がないなら会社を辞めるべきだと思います」と書いたメールを、Aとその職場の同僚十数名に送信した。退職勧告とも受け取られる表現が盛り込まれているほか、「あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の実績を挙げますよ」「これ以上、職場に迷惑をかけないで下さい。」と、侮辱的な記載もあった。

指導・叱咤激励の表現として許容される限度を逸脱したものと判断。賠償金額の支払いを命じた。

### ③ 人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視などは「人間関係からの切り離し」としてパワハラに該当します。

たとえば、一人だけ別室に席をうつす、話しかけても無視する、陰口を言って悪い噂を流す、送別会に出席させな

## パワハラの6類型

- ① 身体的な攻撃
- ② 精神的な攻撃
- ③ 人間関係からの切り離し
- ④ 過大な要求
- ⑤ 過小な要求
- ⑥ 個の侵害

いなどといった行為もこれに該当します。

過去の裁判例では、各人の行先や予定を示すホワイトボードに「永久に欠勤」等と記載したり、名前を消すなどといった行為がパワハラと認められています。

#### ④ 過大な要求

業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害などは「過大な要求」としてパワハラに該当します。

たとえば終業間に過大な仕事を毎回押し付ける、新人で仕事のやり方もわからないのに他の人の仕事まで押し付けるといった行為があります。

過去の裁判例では、病気休暇明け直後であり医師の診断書に「業務量の軽減が必要」と記載されていたにもかかわらず、従来よりも業務量を増やしたことなどがパワハラと判断されています。

#### ⑤ 過小な要求

業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや、仕事を与えないことは「過小な要求」としてパワハラに該当します。

たとえば事務職なのに倉庫での梱包作業を必要以上に強要するといったことがあります。

#### 裁判例

10年ほど勤務したパートタイマーBらが契約期間満了により雇い止めされ、地位保全の仮処分を申請。会社側と和解して職場復帰したものの、会社はBらに門の開閉、草取り、床磨きなどの業務をさせ、これまで従事していた業務をさせなかった。

なお、以前は門は開けっ放しにされており、床磨きはその部署の従業員が必要に応じてやっていた。Bらにだけこのような雑務をさせなければなら

ない合理的な理由もなく、見せしめのために雑務をさせたと判断。慰謝料の請求を認めた。

#### ⑥ 個の侵害

私的なことに過度に立ち入ることは「個の侵害」としてパワハラに該当します。

たとえば、交際相手について執拗にたずねる、妻に対する悪口を言う、不在時に机の上や鞆の中を勝手に物色する、携帯電話をのぞき見るといった行為です。

休みの理由や私生活を根掘り葉掘りしつこく聞くことも「個の侵害」にあたる可能性があります。業務上必要で休暇の予定を聞くのは問題ありません。たとえば、繁忙時期のため可能であれば休暇時期を変更してもらう必要があるといったケースです。

#### 裁判例

職場の先輩からのいじめによって自殺に追い込まれたとしてCの遺族が民事損害賠償請求をした事件。

職場では一番先輩であるXが後輩を服従させる関係が継続しており、XからCに対し、次のようないじめや嫌がらせがあった。

- ① 勤務時間終了後も、遊びに無理矢理付き合させた。
- ② 肩もみ、家の掃除、車の洗車などの雑用を一方向的に命じた。
- ③ 個人的な用事のため車の送迎等を命じた。
- ④ Cが終業後に彼女と会おうとすると、仕事だと偽り呼び出したり、Cの携帯電話を無断で使用して、XがCの彼女にメールを送る等した。

判決では、Xに対し慰謝料として1,000万円の損害賠償額を遺族に支払うよう命じた。

いじめは3年近くに及んでおり、職場の忘年会や仕事にも暴言があったことから、事業主も認識可能であつ

たのに防止措置をとらなかったとして慰謝料のうち500万円をXと連帯して支払うよう命令。

#### 会社の責任が問われる

裁判例からもわかるように、パワハラをした人だけでなく会社の責任が認められ、会社も損害賠償を支払うよう命じられるケースも目立ちます。

パワハラに対して会社が見て見ぬふりをしたり、パワハラの相談にきた社員に対しさらに攻撃を加えるなどといった対応はもってのほかです。

#### 裁判例

有給休暇の取得を上司に妨害されたため労働組合に相談して上司に抗議したところ、総務部長が会議の席で上司を擁護する発言をした。また、代表者が社員集会の席で「あんなものはパワハラだと思わない」「今後、有給休暇はよく考えてからとるように」と発言。会社側にも慰謝料の支払いが命じられている。

法改正によりパワハラ防止措置がすべての企業に義務付けられることになりました（5ページ参照）。今後は会社の責任を判断する際に、防止措置を講じていたかどうか大きな判断材料となるでしょう。

さまざまな防止措置を講じていたにもかかわらず起きてしまったパワハラと、防止措置を講じていなかったケースでは会社の責任にちがいが生じることになるでしょう。

パワハラは、した人とされた人だけの問題ではありません。パワハラがおこなわれている職場で働く社員全体に大きな悪影響がある

ということも知っておきたいところです。



## 指針改正。外国人労働者に支援や配慮を

外国人労働者の雇用管理に関する指針が4月から改定されています。4月1日から改正入管法が施行され「特定技能」の在留資格が新設されたことなどに合わせて見直しがおこなわれたものです。

ここでは、外国人労働者に対して企業がどのような支援や配慮をおこなう必要があるのか、指針の内容を抜粋して紹介します。

### 母国語や平易な日本語で説明

労働条件の明示は母国語や平易な日本語を使うなど、外国人が理解できる方法で明示するよう努めることとされています。

このほか募集時の労働条件や、就業規則等の周知、労働安全衛生法に定める健康診断に関すること（目的・内容・結果・事後措置）、社会保険の給付を受ける手続きなどについても母国語や平易な日本語等で説明するよう企業に求めています。

また、外国人労働者が退職することとなったときは、健康保険証を回収し、国民健康保険や国民年金の加入手続きなどを教えてあげるよう求めています。

#### 新たな在留資格「特定技能」とは

一定の技能と日本語能力を持つ外国人などに与えられる資格で、以下の14業種における就労が可能なおです。

- ① 介護 ② ビルクリーニング
- ③ 素形材産業
- ④ 産業機械製造業
- ⑤ 電気・電子情報関連産業
- ⑥ 建設 ⑦ 造船・船用工業
- ⑧ 自動車整備 ⑨ 航空
- ⑩ 宿泊 ⑪ 農業 ⑫ 漁業
- ⑬ 飲食物品製造業 ⑭ 外食業

### 旅費や住居の確保は？

募集時の労働条件の明示については、特に外国人が国外に居住している場合、渡航または帰国に要する旅費の負担の有無や負担割合、住居の確保等についてもあらかじめ明確にしておくよう努めることとされています。旅費や住居については、入国後にトラブルが生じることも多いためです。

### 生活支援

外国人労働者が日本社会に円滑に対応できるようになるため、事業主には外国人の生活支援をおこなうことも求めています。

具体的には、日本語教育、日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行について理解を深めるための支援をおこなうとともに、外国人労働者が社会における行事や活動に参加する機会を設けるよう努めることとされています。

また、居住地周辺の行政機関、医療機関、金融機関等に関する情報提供や手続きへの同行などの支援、そして外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置、行政機関の相談窓口の案内などもおこなうよう努めなければなりません。

### 帰国時の援助

外国人労働者が帰国する際、病気等やむを得ない理由により帰国に要する旅費を支払うことができない場合は、旅費を負担するよう努めることとされています。

また、一時帰国を希望する場合は、休暇の取得への配慮など必要な援助をおこなうよう努めなければなりません。

### 新たな在留資格「特定技能」

指針には、新たな在留資格「特定技能」をもつ外国人に対して必要な支援

についても記載があります。ただ、特定技能をもつ外国人に関しては「特定技能外国人受け入れに関する運用要領」というものが定められており、指針よりも「運用要領」の方が詳細に記載されているので、そちらの内容をご紹介します。

特定技能をもつ外国人を雇用するには、あらかじめ「特定技能外国人支援計画」を策定する必要があるのですが、「運用要領」では、その支援計画に次のような事項を記載しなければならないとしています。

- ・ 港や空港への送迎
- ・ 賃貸住宅の保証人となること
- ・ 銀行口座の開設や携帯電話の契約などの支援
- ・ 社会保険など各種行政手続きについての情報提供（または同行）
- ・ 相談窓口の案内
- ・ 日本語習得の支援
- ・ 医療機関に関する情報提供
- ・ 苦情・相談への対応
- ・ 外国人労働者と日本人との交流の促進にかかる支援 など

一時帰国を希望した場合についても、特定技能の在留資格をもつ外国人については必要な休暇を取得させるよう「努める」のではなく、休暇を取得させなければなりません。

### 日本人と同等に

当たり前のことですが、外国人労働者に対しても、原則として日本人と同様に労働関係法令や社会保険は適用されます。外国人は低賃金でよいとか、外国人は社会保険に加入しなくてよいといったことはありません。

基本的には日本人の労働者と同様に扱い、慣れない異国で働いたり生活したりするにあたって困るであろう部分を支援するということです。

TOPICS

## ハラスメント規制法が成立。来春スタート

職場のハラスメント対策の強化を柱とした「女性活躍・ハラスメント規制法※」が5月29日に参議院で可決・成立しました。

※正しくは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」。

多くの改正点がありますが、中でも注目されているのはパワハラ防止措置の義務化を含めた「ハラスメント対策の強化」です（右上参照）。

### パワハラ防止措置とは何をすればいい？

パワハラ防止措置とは具体的に何をするのかについては今後指針で明らかになる予定ですが、すでに定められているセクハラ防止措置と同様の内容に

なると見られています。

参考までにセクハラ防止措置として現在企業に義務付けられている10項目の措置を確認しておきましょう。会社の方針や行為者にはどのような処分をおこなうかといったことを社内に周知し、被害相談にしっかり対応できるようにしておくことなどが定められています（右下参照）。

パワハラ防止措置の義務化は来年4月より施行予定です。中小企業については配慮がおこなわれ2年遅れで義務化される見込みです（それまでは努力義務）。

\* \* \* \* \*

今回の法改正では、このほか女性活躍推進のために一定規模以上の企業に義務付けられている「一般事業主行動計画」や「情報の公開義務」についても改正がおこなわれています。

### ハラスメント対策の強化

パワハラ	セクハラに加え、防止措置を企業に義務付け 労使紛争を調停等の対象に
パワハラ セクハラ マタハラ	被害の相談をしたことや、相談対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする不利益取り扱いの禁止

### 現在のセクハラ防止措置の内容

- ① 行為の内容と会社方針を周知
- ② 処分をおこなうことを周知
- ③ 相談窓口を設置
- ④ 実際に相談に対応できるようにする
- ⑤ 事実関係を確認
- ⑥ 行為者と引き離すなど被害者に対する措置
- ⑦ 懲戒処分など行為者に対する措置
- ⑧ 再発防止
- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー保護
- ⑩ 相談したこと等を理由に不利益な取り扱いを受けない旨を周知

## メンタル不調の相談、40代男性で深刻

日本産業カウンセラー協会は6月、同協会の相談室への対面相談と、電話相談「働く人の悩みホットライン」の2018年度の利用状況等について統計結果を発表しました。

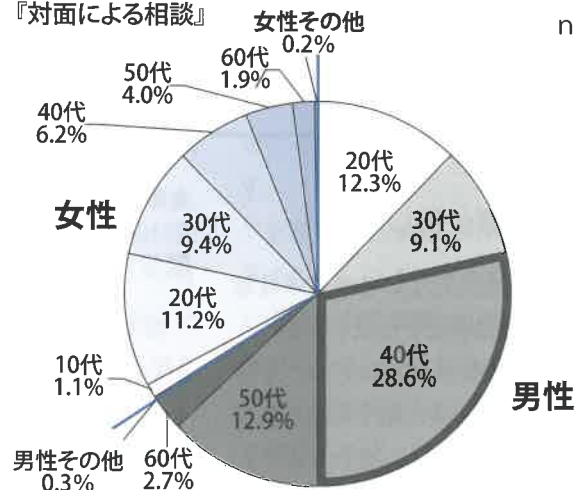
男女ともに30代～50代の相談が全体の約7割を占めており、昇進や転職などの職場での環境変化や、結婚・出産を含めた人生の岐路に立つ世代からの相談が多いと見られています。

特に相談が多かったのは、仕事のことや人間関係を含む「職場の問題」、それから性格や生き方を含む「自分自身のこと」です。

「メンタル不調・病気」に関する相

談は、男性が女性に比べ2倍以上多いという結果となりました。さらに年齢別で見ると40代男性からの比率が他の年代に比べ多いことから、中間管理職にあたる世代で「メンタル不調・病気」の悩みを抱える人が多いといえます。

「メンタル不調・病気」の性・年代別相談件数比率  
『対面による相談』 女性その他 n=626



出典：一般社団法人日本産業カウンセラー協会 2018年度相談室および電話相談利用状況等について

### SNS 相談が導入されると...

なお、今回は対面相談と電話相談の結果ですが、同協会では今後 SNS 相談の導入も積極的に進める方針です。

SNS 相談が導入されると、電話をしないう20代、30代の相談が跳ね上がると予想されています。

## 平成30年「労働災害発生状況」 4日以上休業は3年連続増加

厚生労働省は5月17日、平成30年の労働災害発生状況を取りまとめ、公表しました。

これによると、平成30年の労働災害による死亡者数は909人（対前年比7.1%減）と、過去最少となっています。一方で、休業4日以上死傷者数は127,329人（対前年比5.7%増）と3年連続で増加しています。

### 第三次産業では「転倒」が増加

産業別に見ると、第三次産業では、休業4日以上死傷災害について「転倒」と腰痛などの「動作の反動・無理な動作」が引き続き増加傾向にあります。特に死傷災害が多い小売業、社会福祉施設、飲食店については、死傷者数が前年を上回りました。

製造業では、死亡災害のうち、「はさまれ・巻き込まれ」や「墜落・転落」によるものが依然として多く、輸

送用機械等製造業や化学工業での災害が増加し、死亡者数が前年を上回りました。

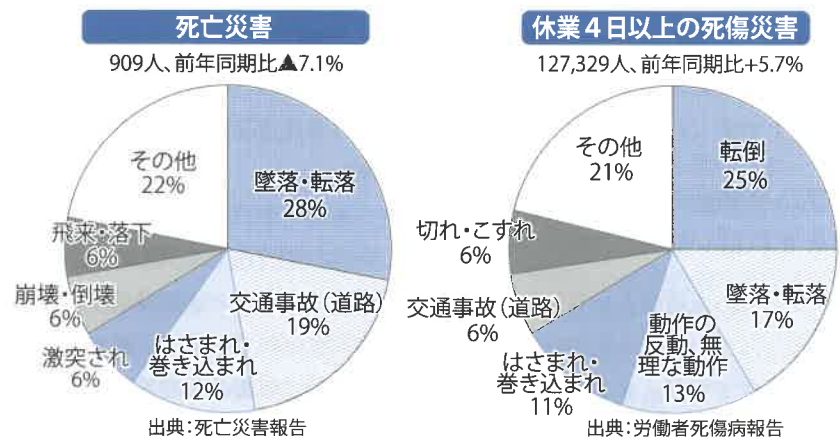
建設業では、死亡災害のうち、「墜落・転落」によるものが依然として多かつ

たものの、「交通事故（道路）」によるものが減少したため、死亡者数が前年を下回りました。

### 高齢女性の被災が多く

業種を問わず、「転倒」が増加傾向にあり、休業4日以上死傷災害の25%程度を占めています。特に高齢の女性での被災が多く、被災者のうち約26%が60歳以上の女性でした

平成30年事故の型別労働災害発生状況



## お知らせ

# 算定基礎届により9月から社会保険料が変わります

### 標準報酬月額が新しく

社会保険に加入している事業所は毎年7月に算定基礎届を提出します。

9月からその結果が反映され、厚生年金および健康保険の標準報酬月額が新たに設定されたものになります。

標準報酬月額とは各人の保険料を算出するために便宜的に設定された報酬のランクで、傷病手当金や出産手当金などの給付をおこなう際も、この標準報酬月額をベースに計算していきます。

新しい標準報酬月額は固定的賃金の変動がない限り今年の9月から

来年の8月まで適用されます。

### 厚生年金の保険料率は変わらず

厚生年金の保険料率は、平成16年から毎年0.354%ずつ引き上げられてきましたが、前々回（平成29年9月）を最後に引き上げが終了し、以降は18.3%に固定されています。

そのため今回、厚生年金の保険料率は前年と変わりません。

\* \* \* \* \*

算定基礎届による標準報酬月額の変更は、9月（10月納付分）から適用

給与計算時には  
ご注意ください



### 厚生年金の保険料率

前年と同じ **18.3%**

(労使で折半)

※ 厚生年金基金、私学共済等の保険料率は異なります。

されます。給与計算時にはご注意ください。



# 仕事でケガをして休業。 労災+給与を支払うときの注意点

**Q** 社員が仕事にケガをしてしまい、2週間ほど仕事を休むことになりました。労災保険から所得補償の給付もありましたが、会社の責任を感じるので、一部給与を支払っても問題ないでしょうか？

**A** 業務上の負傷などには、労災保険により治療費として「療養補償給付」が受けられる他、休業による休業中の所得補償として「休業補償給付」が支給されます。この給付は、賃金が同額以上支払われると支給されなくなるので、同額未満で賃金を支払ってはいかがでしょうか。

## 給付は賃金の約8割

業務上\*の事由による負傷・疾病の療養のため、働くことができず、賃金を受けていない人には、労災保険から「休業補償給付」が受けられます。

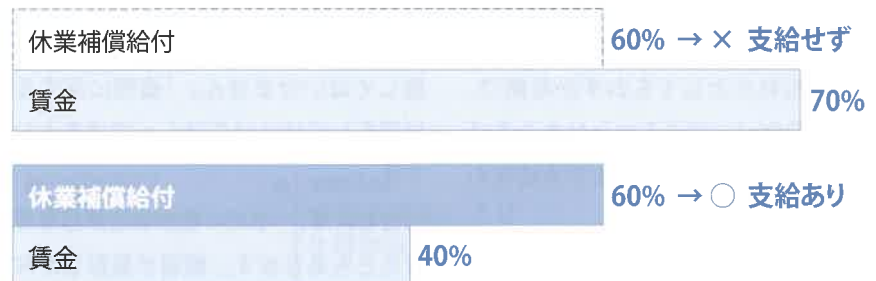
なお、この給付は休業4日目から支給されます。3日目までは、労働基準法の定めにより、会社が少なくとも平均賃金の6割を支給する必要があります。

また、労災保険の給付には本体となる給付にあわせて特別支給金が支給されるものがあり、休業については「休業特別支給金」が支給されます。

これらの支給額は次のとおりです。

**休業補償給付**  
= (給付基礎日額 × 60%) × 休業日数  
**休業特別支給金**  
= (給付基礎日額 × 20%) × 休業日数

## 賃金と給付の関係



「給付基礎日額」とは、原則として、負傷または疾病のあった日の直前3カ月の賃金から1日あたりの額を求めたものです。したがって、休業の期間は直前の賃金のおよそ80% (60% + 20%) が受けられることとなります。

※通勤の災害による場合も同様の給付があります。

## 一部賃金を支払う場合

労働災害の責任を感じ、会社が休業中の賃金の一部を労働者へ支払うこともあるでしょう。この場合、休業補償給付の額と同額以上を支払うと、休業補償給付および休業特別支給金は支給されなくなります。

つまり、同額未満であれば、給付額は全額支給されます。たとえば、会社が賃金の20%を支給すれば、労災給付の80%と合わせ、100%の補償をすることができます。

## 監督署へ請求する

休業補償給付を請求するときは、「休業補償給付支給請求書」を所轄の労働基準監督署へ提出しておこないます。休業特別支給金も同じ用紙で同時におこなえます。

用紙には、医師が治療の状況を記載

し労務不能であることを証明する欄がありますので、あらかじめ本人を通して医師に記載を依頼しておきます。会社は負傷等の発生日、労働していなかったことなどの証明をします。

休業が長期に及ぶ場合は、定期的に支給されるよう1月ごとくらいに提出していきます。

## 第三者による交通事故では

外出中の交通事故など負傷等の原因が他の人による場合を「第三者行為災害」といいます。この場合、別途「第三者行為災害届」に交通事故証明書などを添付して提出する必要があります。

交通事故の場合、処理が複雑になりますので、ここでは重要な点だけ説明します。自動車事故の場合、自賠責保険から給付が受けられることがほとんどで、自賠責から休業補償も受けられるのであれば、同じ補償を二重に受けることのないよう労災保険の休業補償給付は支給されません。ただし、賃金を受けるときと違い、休業特別支給金は請求できますので、請求漏れのないようにしましょう。



## SNS 利用のルールを作ろう

従業員の不用意な SNS 投稿が炎上し、企業が大きな損害を受けるケースが相次いでいます。損害賠償を請求して認められたとしてもわずかな額で、被害額をカバーできることはありません。未然に防ぐことが何より大切なのです。

未然に防ぐためにもっとも有効なのは社員教育です。研修や朝礼などで繰り返し注意喚起したり、SNS の利用に関するルールを作って従業員全員に配布するといったことが考えられます。

ここでは、SNS 利用に関するルールを作るときのポイントをいくつかご紹介しましょう。

### 誰もがわかりやすい表現で

法律用語や堅苦しい表現では読んでもらえません。さらっと読めて内容をすぐに理解してもらえるように簡単な表現で書きましょう。

### 具体例をあげる

「業務上知りえた情報を不用意に投稿してはいけません」「倫理に反する投稿をしてはいけません」では不十分です。

たとえば、「写真に機密情報が写りこむこともあります。職場で撮影した写真を投稿してはいけません。」「NG 投稿の例：さっき来たお客さんキモかった」などと、具体的にどういう投稿をしてはいけないのかイメージしやすいように書きましょう。実際に問題となった事例を入れるのも効果的です。

### 本人にどんな不利益があるか説明

不用意な投稿をした結果、どうなるのかについてもわかりやすく説明する必要があります。

このとき、会社に大きな損害が出ると説明しても、従業員にはあまり響かないでしょう。また、懲戒処分の対象

となると言っても、アルバイトなどはあまりピンとこないかもしれません。

匿名だと思っても、少し調べれば勤務先や氏名、通っている学校などまで特定されてしまうこと。投稿の内容と本人の情報がインターネット上でさらされ、就職や結婚など人生の大事な場面に悪影響を与えてしまう可能性があることなどを説明すると、事の重大さが伝わるのではないのでしょうか。

### アルバイトや派遣スタッフにも

こうした社員教育をするときに、正社員だけを対象に実施する企業がありますが、それでは意味がありません。

むしろ社会経験が浅く、会社への帰属意識も低いアルバイトなどの方が不用意な投稿で騒ぎを起こし、企業に損害を与える可能性が高いともいえます。

正規・非正規にかかわらず、すべての従業員にルールを配布し、教育をおこなうべきでしょう。

## 労働ひとこと

政府は 6 月 18 日、2019 年版「高齢社会白書」を公表しました。2018 年の労働力人口は 6,830 万人。

そのうち 65～69 歳は 450 万人、70 歳以上は 425 万人で、労働力人口の 12.8% が 65 歳以上となっています。

10 年前は 8.5% でしたから、実に 1.5 倍に増加しているということです。

就業率も、60 歳から 74 歳の各年齢階層で 10 年前と比べ 10 ポイント前後伸びています。

70 歳以上の高齢者が何人も働い

## 働き続ける高齢者が増加

ている職場というのも最近では珍しくなくなりました。65 歳以上で起業する人の割合も増えているといえます。

人手不足の影響や、政府が高齢者の雇用促進を進めてきた結果もあるのですが、特に感じるのは、最近の高齢者は元気な方が多いということです。

まだまだ働ける高齢者が多い中で、政府は 70 歳まで継続雇用を求め方針などを打ち出していますが、企業

も高齢者をどのように戦力として活用していくか、他社の好事例などを参考に模索していくべきでしょう。