



社員によるネットへの書き込み対策は講じていますか！？

従業員による Twitter・Facebook などでの悪ふざけ写真の投稿や、機密情報の漏えいにより、企業が管理責任を問われる事例が多発しています。特に新入社員が入ってくるこれからの時期は、ソーシャルメディアに関するルール整備や教育を行い、彼らに学生時代とは違う意識を持ってもらうことが非常に重要です。

※ソーシャルメディア：ネット上での双方向のコミュニケーションを可能とするサービスのことで、SNS（Twitter・Facebook・LINE 等）・ブログ・掲示板・動画共有サイト（YouTube 等）等を指します

ソーシャルメディアのリスク



①企業による管理が難しい

社員が業務時間外に個人アカウントで発信した情報を、会社は全て監視できません。

②発信者情報が分かる

プロフィールの企業名や実名等から、勤務先が特定される可能性が高いです。

③検索性が高く、誰でもアクセスできる

公開された情報は世界中から検索、閲覧される可能性があります。



④拡散性が高い、拡散スピードが速い

いったん情報が拡散され始めると、他のメディアにも転載され、一気に拡散します。

⑤ソーシャルメディアに対する利用者の勘違いがある

「匿名で投稿すれば平気」「問題発言は削除すれば良い」「友達だけに公開すれば大丈夫」などの勘違いから利用者のモラルが低くなり、問題情報の発信に至ります。

必要な対策



①ルールづくり

会社のポリシーやガイドラインを定め、遵守義務を就業規則に規定します。

策定する物：ソーシャルメディアポリシー、ソーシャルメディアガイドライン、就業規則（ソーシャルメディア利用管理規程）

②周知・誓約書

定めたルールを繰り返し周知し、誓約書を交わすことで従業員が「会社と個人的に約束したのだ」と意識し、反規範的行為をしないようにさせます。

③教育・研修

最低でも1年に1回定期的な研修を行い、意識の風化を防ぐ必要があります。

④問題発生時のフローづくり

火種の投稿から炎上まで6～12時間とも言われており、迅速な対応が必要です。

ソーシャルメディアの問題が発生した場合、従来からある就業規則の規定違反で処罰できます。しかし、重要なのは処罰ではなく「未然に防ぐこと」です。上記の対策のうち①～③をしっかりと行い、問題行動をとらせないための「抑止力」にすることが必要です。

まだ対策を取られていない企業様は、まず就業規則の整備とガイドラインの作成に取り組まれることをおすすめいたします。

SATO'S NEWS LETTER

2014年4月号  
(No.56)

CONTENTS

- 社員によるネットへの書き込み対策は講じていますか!?・P.1
- 助成金情報 .....P.2
- 労務トラブル Q&A .....P.3
- 人事労務ニュース .....P.3
- 「オフィスフィットネス」の おすすめ .....P.4
- SATO'S INFO .....P.4

4月の社会保険労務と税務

10日

- 一括有期事業開始届
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付

15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出（4月1日現在）

30日

- 労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満1月～3月分）
- 健保・厚生保険料納付
- 預金管理状況報告の提出
- 固定資産税（都市計画税）の納付（第1期）
- 2月決算法人の確定申告・8月決算法人の中間申告
- 軽自動車税の納付



## 助成金情報

# キャリアアップ助成金が 拡充されました！

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者のキャリアアップを図った事業主に対する助成金が、平成 26 年 3 月 1 日付けで拡充されました。

## 1. 正規雇用等転換コース

有期契約労働者等を正規雇用等に転換等した場合に助成されます。

### 従来

- ①有期→正規：1人当たり 40 万円 (30 万円)
- ②有期→無期：1人当たり 20 万円 (15 万円)
- ③無期→正規：1人当たり 20 万円 (15 万円)  
〈1 年度 1 事業所当たり 10 人まで〉

### 拡充後

- ①1人当たり **50 万円 (40 万円)**
- ②有期→無期：1人当たり 20 万円 (15 万円)\*従来通り
- ③1人当たり **30 万円 (25 万円)**  
〈1 年度 1 事業所当たり **15 人**まで(②は 10 人まで)〉  
**\* 派遣労働者を正規雇用した場合は 10 万円/人加算**

\* ( ) 内は大企業の額 (以下のコースも同様。短時間正社員コースは大規模事業主)  
人材育成コース以外、拡充は平成 26 年 3 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの期間限定です。

## 2. 人材育成コース

有期契約労働者等に「一般職業訓練 (実施期間が 1 年以内の Off-JT)」または「有期実習型訓練 (「ジョブ・カード」を活用した Off-JT と OJT を組み合わせた 3~6 か月の職業訓練)」を行った場合に助成されます。

- Off-JT 分の支給額  
20 時間以上 20 万円 (15 万円) を上限

- Off-JT 分の支給額 (訓練時間数に応じた経費助成)
  - ・ 100 時間未満 10 万円 (7 万円)
  - ・ 100 時間以上 200 時間未満 20 万円 (15 万円)
  - ・ **200 時間以上 30 万円 (20 万円) \*追加**

## 3. 処遇改善コース

すべての有期契約労働者等の基本給賃金テーブルを改定し、一定割合増額させた場合に助成されます。

- 改定幅 3%以上増額
- 助成金額 1人当たり 1 万円 (0.75 万円)
- \* 「職務評価」の手法を活用した場合、1 事業所当たり 10 万円 (7.5 万円) 上乘せ

- 改定幅 **2%以上増額**
- 助成金額 1人当たり 1 万円 (0.75 万円)
- \* 「職務評価」の手法を活用した場合、1 事業所当たり **20 万円 (15 万円) 上乘せ**

## 4. 短時間正社員コース

短時間正社員制度を規定し、①雇用する労働者を短時間正社員に転換、または、②短時間正社員を新規で雇い入れた場合に助成されます。

- 助成金額 1人当たり 20 万円 (15 万円)

- 助成金額 1人当たり 20 万円 (15 万円)
- \* ただし、有期契約労働者等を短時間正社員に転換した場合、1人当たり 30 万円 (25 万円)**

詳しい内容は、厚生労働省の「キャリアアップ助成金のご案内」(パンフレット)でご覧いただけます。  
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/dl/careerup\\_josei\\_pamphlet.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/dl/careerup_josei_pamphlet.pdf)

※その他にも要件がございますので、詳しくは弊社までお問い合わせください。

## 労務トラブル Q&amp;A 「特別条項使用時の通知方法」



**Q.** 「時間外労働・休日労働に関する協定（いわゆる三六協定）」を締結することになりました。労働組合がないので、従業員代表を選ばなければなりません。適正な選出方法とはどのようなものですか？

**A.** 過半数の従業員の中から会社の指名等ではなく、挙手などの方法により管理監督者ではない従業員を代表として選出しなければなりません。適正に選出されていない場合は労使協定自体が無効になります。

## 1. 従業員代表の要件

従業員代表は、以下の要件を満たしていなければなりません。

- ①労働基準法 41 条 2 号に規定するいわゆる「管理監督者」でないこと
- ②労働基準法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手などの方法による手続きにより選出されたものであること

また、従業員代表は、その『事業場』の『労働者』の過半数から選出されなければいけません。この『労働者』にはその事業場に使用されているすべての労働者、正社員だけでなく、パートタイム労働者、あるいは従業員代表にはなれない管理監督者もカウントに含まれます。

## 2. 適正な選出方法とは

上記②の「労働基準法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして」ですが、これは「三六協定を結ぶ」といった目的を具体的に明らかにして選出するという意味です。例えば、親睦会などで従業員の過半数の支持を得て代表となった人がいたとしても、その人がそのまま自動的に労使協定の従業員代表にはなれません。あらためてその事由での選出手続きが必要になります。

<代表者の具体的な選出方法の適否について>

○（適正な選出方法）	×（適正でない選出方法）
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 候補者のうち支持する者の氏名を記入する投票</li> <li>・ ミーティング時に支持する候補者に対する挙手</li> <li>・ 労働者の話し合い</li> <li>・ 持ち回り決議</li> </ul> <p style="text-align: right;">等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 使用者の一方的な指名</li> <li>・ 使用者が指名した候補者に対する信任投票</li> <li>・ 一定の役職者を自動的に選出</li> <li>・ 親睦会等の代表者を自動的に選出</li> </ul> <p style="text-align: right;">等</p>

## 3. 従業員代表が適正な選出方法によらない場合のリスクについて

従業員代表が適正な選出方法によって選ばれていない労使協定は無効になります。

例えば、時間外労働を拒否したという理由で従業員を解雇した場合、これが裁判になると三六協定の有効性が問われ、代表者の選出方法が適正だったか確認されます。その結果、会社が一方的に選んだなど、適正ではないと判断されれば三六協定は有効ではなくなり、解雇は認められません。

自社の状況を今一度確認して、もし適正な手続きが行われていなければ早急に改善が必要です。

厚生労働省でも下記のようなリーフレットを作成し、適正な選出を呼びかけています。

<http://tokyo-roudoukyokujisite.mhlw.go.jp/var/rev0/0131/4645/201274152517.pdf>



## 人事労務ニュース

## 50人以上の事業所でメンタルヘルス対策を義務化へ

政府は、改正労働安全衛生法案を 11 日に閣議決定し、13 日に国会に提出した。改正法案は従業員 50 人以上の事業所に対してメンタルヘルス対策を義務付ける内容。すべての従業員を対象に年 1 回のストレス検査を実施し、希望者は医師による面接指導を受けられる。中小企業の負担を考慮して 50 人未満の事業所については努力義務にとどめた。

## 「配偶者控除」縮小を検討 政府

最政府は、専業主婦がいる世帯の所得税を軽減する「配偶者控除」の見直しを検討する考えを示した。政府は成長戦略の柱として「女性の活用」を掲げており、専業主婦に有利な制度を改めることにより、働く女性を税制面から支援するねらい。



## 従業員のメンタルヘルス・健康管理に役立つ「オフィスフィットネス」のすすめ

## オフィスフィットネスとは？

オフィススペースの一部を利用し、インストラクターが出張してフィットネス、ストレッチレッスンを実施します。身体を躍動的に動かすことで社員 1 人ひとりの自己管理能力を高め、心と身体にかかるストレスを自分でコントロールし回避する力を養います。人材マネージメントの一環として、心身の健康促進や、業務効率アップのための福利厚生プログラムに最適です。

## オフィスフィットネスの効果

従業員の心と身体の健康促進、精神力向上、チームワーク向上など



## 導入実績

東京ガス様、ロクサン ジャパン様、ソフトバンク様、防衛大学様 など 10 社以上

## インストラクター経歴



## 山本 華子

1974 年広島県出身。日本女子体育短期大学ダンス科を卒業後、フィットネスエクササイズ、ヨガ、ストレッチインストラクターとして活動。インストラクター歴 19 年。2006 年音楽に合わせて動くヨガ＝ミュージックフローヨガを考案。目的に合わせた内容での出張レッスン、企業体操（社歌などに合わせる）考案、企業での健康イベントのプロデュースなどを行っている。

\* ご興味のある方は、弊社までお問い合わせください。

## SATO'S INFORMATION

## おすすめセミナー情報

☆お問い合わせ、お申込みは弊社まで

## サトーオープンセミナー「コミュニケーションスキルUP研修」

ビジネスコミュニケーションに求められるマインドとスキルを習得して自立型社員をめざします！また、受講者を育成するポイントもお伝えいたします！\*自分らしさを活かし、自信を持って行動するための「強み診断」付\*

■日程：平成 26 年 5 月 17 日（土）または 5 月 21 日（水）10:00～17:00 ■場所：社会保険労務士法人サトー会議室  
■費用：参加者 2 名様まで 12,960 円/1 名 3 名以上 10,800 円/1 名

## 「平成 26 年度 助成金・補助金セミナー」

テーマ 1：「今年度はこれが熱い！」新着助成金・補助金活用セミナー

テーマ 2：申請支援実績多数！専門家による無料相談会

■日程：平成 26 年 4 月 15 日（火）13:30～17:00 ■場所：広島市まちづくり市民交流プラザ 研修室 C  
■費用：無料（先着 50 名様） ■お申込み締切：4 月 11 日（金）  
■主催：広島経営革新グループ（企業や個人まで役立つ情報を発信し、支援する士業・事業者連携グループです）

## 「医療・福祉業界限定！課題解決セミナー」

【セミナーコンテンツ】 ☆各専門家による無料相談会も同時開催

- ・最近の医療過誤事例からみる要注意ポイントと対策
- ・インターネットをめぐる最新トラブル事例と労務管理
- ・メディアミックスで人材採用・来院数増加企画のご案内
- ・相続税の改正と対策ポイント
- ・シフト管理と給与人事システムのご紹介
- ・平成 26 年度診療報酬改定とその対応策

■日程：平成 26 年 5 月 15 日（木）13:30～17:30 ■場所：TKP ガーデンシティ広島 3 階 ブルーダイヤ  
■費用：無料（定員 40 名様） ■主催：株式会社オービックビジネスコンサルタント  
■協賛：広島経営革新グループ

各セミナーの詳細はこちら <http://www.sato-co.jp/page/category/16/blogid/1>

## 社会保険労務士法人サトー 広島事務所

730-0051 広島県広島市中区大手町 1-6-2 MDX 広島ビル 5 階

月～金 9:00～18:00

電話：082 (546) 2080 FAX：082 (546) 2081

## 社会保険労務士法人サトー 東京事務所

101-0032 東京都千代田区岩本町 3-1-9 リブラ岩本町 I 6 階

月～金 9:00～18:00

電話：03 (5829) 8982 FAX：03 (5829) 8983