

# スグに使える社員向け SNS 使用ガイドライン

## 注目トピックス

### 01 | スグに使える社員向け

#### SNS 使用ガイドライン

Twitter などの SNS での社員の不適切な投稿が問題になる前に、会社が求める SNS 使用方法を伝える機会を作りましょう。コピーしてすぐに使える SNS 使用マニュアルを紹介します。

## 特集

### 02 | 働き方改革のファイブフォース分析

「働き方改革時代」の真っ只中であって、労働者はこれからどのような働き方を戦略的に選んでいくべきかについて、有名な「ファイブフォース分析」を使って考察します。

### 03 | 時効延長後の

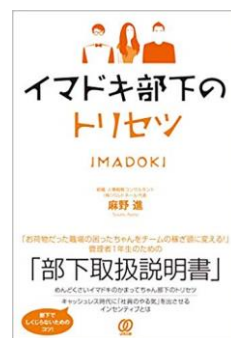
#### 未払い残業代シミュレーション

民法改正に伴い、2020年4月から労働法における賃金債権の時効がまず3年に延長されそうです。時効延長により未払い残業代リスクがいくら増えるかを試算します。

## 話題のビジネス書をナナメ読み

### 04 | イマドキ部下のトリセツ (ぱる出版)

ほんの少し強めに注意したら会社になくなくなったり、飲み会に過剰な拒否反応を示したり……そんなイマドキの若い世代と上手く歩調を合わせられない方も多いのではないのでしょうか。ゆとり世代を超えて「さとり世代」とも呼ばれる現代の若者との付き合い方を紹介します。



## 松澤社会保険労務士事務所より

### 05 | お問い合わせについて

### 06 | 近況報告

## 経営診断ツール

### 07 | SNS リスクチェックシート

# SNS 使用ガイドライン

Twitter や Facebook、Instagram など SNS の誤った使用によってトラブルにならないよう、注意点をまとめました。

## はじめに

SNS はとても便利な双方向コミュニケーションのツールですが、使い方を誤るとあなたと会社の信用を大きく損なったり、関係者に迷惑がかかったりします。以下のガイドラインをよく読んで、適切な使用を心がけてください。

## 1. 個人情報の保護

SNS に顧客や関係者の個人情報を載せる際には細心の注意を払いましょう。本人の許可なく名前や住所、生年月日、家族構成、電話番号などを載せることは許されません。顔が晒されることを望まない人もいることに注意しましょう。写真のアップロードをするときには、顔が晒されることを望まない人もいることに気をつけましょう。

また、自身の個人情報保護にも気をつけましょう。匿名で発信しているつもりでも、周辺の間人関係や画像から本人が特定されることがあります。あなたの個人情報を第三者が知ること、ストーカーなどの犯罪被害に巻き込まれることがあります。

## 2. 企業秘密情報の保護

会社の企業秘密情報を SNS で公開してはいけません。技術に関する情報、社外秘のマニュアル、取引先情報、会社の財務・人事情報などを公開することは、会社の利益を損ない、社会的信用を低下させることにつながります。

## 3. 客観性を欠く会社批判や愚痴

あなたには会社の運営がより良くなるよう意見する権利がありますが、SNS を使って意見を公にする場合、客観的に見て公平であるか、主観に偏りすぎていないかに注意して下さい。

客観性を著しく欠く投稿によって会社の信用を不当に貶めることのないようにしてください。

## 4. 個人的な信条と思想

宗教、政治思想について SNS を使って発信するとき、基本的に発言の責任はあなたにあります。匿名で発信しているつもりでも、周辺関係から当社に勤めていることが判明することがあります。

個人的な信条や思想を発信する場合、それが会社や取引先などの関係者に迷惑をかけないか、十分注意してください。

## 5. 透明性の確保

SNS 上の議論をコントロールする（金銭を払って口コミを作る）などの、やらせ行為（ステルスマーケティング）をしてはなりません。個人的にそのような行為を副業としてすることも控えてください。

## 6. デジタルツールの特質

悪ふざけの動画が拡散して社会的に大問題になることがあります。一度インターネット上に出た情報は、瞬時に伝達され、取り消すことができない性格のものであることを理解してください。

## 7. 懲戒・損害賠償との関係

SNS の誤った使用により会社の秩序を乱したり、社会的信用を貶めたりした場合、会社としてあなたにペナルティーを与える可能性があります。

また、実際に損害が発生した場合あなたに損害賠償請求をする可能性があります。そのようなことにならないよう、正しい知識と良識を持って SNS を使用してください。

# 働き方改革の ファイブフォース分析

「働き方改革時代」の真っ只中であって、労働者はこれからどのような働き方を戦略的に選んでいくべきかについて、有名な「ファイブフォース分析」を使って考察します。

## はじめに

働き方改革という言葉は事あるごとに話題に上がります。

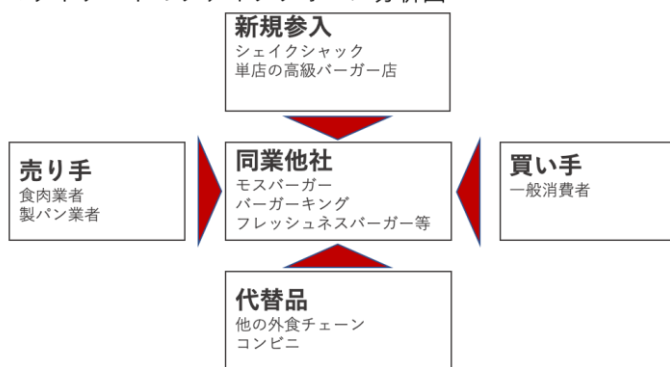
いわゆるブラック企業の違法な労務管理が抑制されて働く人の満足度が上がるばかりでなく、「**残業ができなくて給料が減った**」「**早く帰っても家に居場所がない**」などの副作用も起きています。

「正社員として一つの会社に定年までずっと勤める」という当たり前が通用しなくなった今、どのような働き方を選んでいくべきでしょうか。有名なマイケル・ポーターの「ファイブフォース分析」を用いて考察しましょう。

## ファイブフォース分析

ファイブフォース分析とは業界の分析手法で、競争相手を図示して戦略を考えるためのものです。ハンバーガーショップのマクドナルドを例に挙げると次のような図になります。

マクドナルドのファイブフォース分析図



このように自社の競争相手を客観的に見て、「多様化する価値観に合わせてヴィーガン向けの商品を開発しよう」とか、「ウーバーイーツが普及してくると出前寿司も競争相手になるから、パーティーパックも作ろう」などといった「**戦略**」を考えます。

## 働き方改革時代の FF 分析

この分析の中心に「労働者」を置いたとき、働き方改革時代は次の図のようになりそうです。

労働者のファイブフォース分析図



労働力人口が減り続けるという点では買い手＝企業に対しての交渉力は強い状況がしばらく続きそうですが、いずれロボットや SaaS(クラウドで提供される便利なシステム)など代替品の機能が充実してくると、立場が逆転するかもしれません。

働き方改革による有給、残業のコスト増、最低賃金や社会保険料の上昇により、雇用契約でなく業務委託契約で仕事をアウトソーシングする方向に企業が舵を切ることも十分予想されます。

あるいは、ロボットや専門スキルを持った個人事業者に負けないために、専門学校で技術を学ぶことに投資しなければならなくなる可能性もあります。

この分析から、「**労働者は、働き方改革によって生まれた余剰時間を新たな技術獲得や人脈づくりのために投資する**」という戦略が導き出せそうです。

# 時効延長後の未払い 残業代シミュレーション

民法改正に伴い、2020年4月から労働法における賃金債権の時効がまず3年に延長されそうです。時効延長によりどのように未払い残業代リスクが増えるかを試算します。

## はじめに

現行の労働基準法では、社員が未払い残業代などをさかのぼって会社に請求できる期間（時効）は過去2年分までとなっていますが、民法の債権等の消滅時効の条文改正に合わせていずれ「5年」に延長される予定になっています。

今回、企業の負担増を配慮して、2020年4月からは「**当面3年**」に改める方針になりました。この改正により実際にいくら未払い残業代リスクが増えるかについて試算します。

## 3年に延長されたとき

時効が3年に延長されたときの、未払い残業代の増加額は次のようになります。

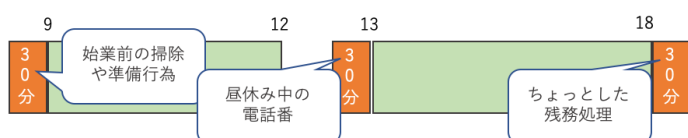
未払い残業代比較表1 単位：万円

給与月額	2年時効	3年時効	増加額
20万円	104	156	52
30万円	156	234	78
40万円	208	312	104
50万円	260	390	130
60万円	312	468	156

※月間平均所定労働時間 173 時間、未払い残業 30 時間/月と仮定

※給与月額全額が残業単価計算基礎額であるものとする

時効が3年に延長されることで、未払い残業代のリスクが50～150万円程度増えることとなります。なお、月間30時間の残業とは、1日1.5時間程度の残業状態を指し、朝、夕、昼食時にそれぞれ30分残業すると達することから、決して非現実的な数字ではありません。



## 5年に延長されたとき

さらに時効が5年に延長されたときの、未払い残業代の増加額は次のようになります。

未払い残業代比較表1 単位：万円

給与月額	2年時効	5年時効	増加額
20万円	104	260	156
30万円	156	390	234
40万円	208	312	312
50万円	260	650	390
60万円	312	780	468

20～30万円程度の給与月額の労働者であっても260～390万円クラスの未払い残業請求ができることとなります。そして、退職した社員3、4人が一斉に未払い残業請求をすると、請求総額が1000万円を超える可能性があります。

労働者側の代理人となって未払い残業請求をする弁護士の立場から見ても、金額がここまで大きくなると「儲かる案件」になることでしょう。労働者側弁護士が商機を見出して、未払い残業代請求にかかる広告を出して、労働者の権利意識を刺激する事態になるという流れが予想できます。1回の未払い残業代請求で会社が倒産する事態も決してあり得ない話ではなくなります。

## 対策

時効が延長されることを踏まえ、2020年度からはより一層の残業規制を強化していかなければなりません。加えて、これからの5年間で時間あたりの生産性の低い部署を縮小するなど、ビジネスモデルを根本から見直すことが求められるでしょう。



# イマドキ部下のトリセツ

麻野 進 著

単行本：223 ページ

出版：ぱる出版

価格：1400 円（税抜）

## はじめに

ほんの少し強めに注意したら会社にこなくなったり、飲み会に過剰な拒否反応を示したり……そんなイマドキの若い世代と上手く歩調を合わせられない方も多いのではないのでしょうか。ゆとり世代を超えて「さとり世代」とも呼ばれる現代の若者との付き合い方を紹介します。

## 価値観の変容

一昔前、子供や若者が「社長になる！」という夢を掲げることが決して珍しくありませんでした。似たようなところでは「総理大臣になる！」や「偉い人になる！」といった夢が語られていたかと思います。

しかし、今の時代においてそういった上昇志向を伴った夢は失われがちです。小さな子どもの多くがユーチューバーを目指しているというデータもありますが、「好きなことをして楽に生きていきたい」という考え方が強まっていることの表れなのかもしれません。テクノロジーや人間関係のあり方がたった 10 年前と比べても大きく変化しているため、若い世代の価値観が移り変わるのも当然のことでしょう。

もちろん、皆さんにとって部下であるイマドキ世代も例外ではありません。

- ・いやなことはしなくていいと育てられた
- ・ネット検索 10 秒でほとんどのことは分かる
- ・介入はされたくないが、無視もされたくない

家庭環境も交友関係も最新のテクノロジーと接する機会の多さも、今と昔では大きく異なります。そしてその差が生んだ価値観のズレを認識しなければいけません。いったいどんな価値観や考え方をしているのか。それがお互いの間でどの程度ずれているのか。そこをしっかりと明らかにすることを疎かにしてはいけません。

## 情熱だけでは動かない

「会社のために」

「やりがい求めて」

そんな理由で仕事に尽力する人もいます。上司の熱意に感化され、見違えるような変化を遂げる場合もあるでしょう。しかし、今の若い世代はなかなか情熱では動きません。論理的に考えて行動したいのです。上司の口から出る言葉も論理的であって欲しいのです。

イマドキ世代がマニュアルを必要としがちなところはこの特徴が表れています。

「なぜ？」「どんな手順で？」「だれが？」「どんな方法で？」「不測の事態の時は？」「数値はどうなる？」

勢いや感情ではない理屈の部分で、彼らは動き出します。やる気や安心感を持ってもらうために、論理的な説明や主張は欠かすことのできない要素でしょう。

## ゆとりともさとりとも 渡り合えるように

ちょっとした叱責で会社を欠勤したり、飲み会に誘えば「給料でるんですか？」と返事をされたりといったことは、最近ではそう珍しいことではありません。

「新人類」と揶揄され、相対する人は理解不能と頭を抱えるのもよくあることですが、彼らの思考や行動を分析することで対処法は必ず見えてくるでしょう。

「ゆとり世代」や「さとり世代」と呼ばれる各世代との付き合い方が本書では詳しく解説されています。イマドキ部下と良好な人間関係を構築するためにおすすめの一冊です。

# 当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

## 当事務所へのお問い合わせについて

今月の松澤労務NEWSはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

松澤社会保険労務士事務所	
代表	松澤 浩貴
所在地	〒433-8112 静岡県浜松市北区初生町 352-2
営業時間	8:30~17:30
電話	053-437-2511
FAX	053-437-8888
メール	matsuzawa@matsuzawa-roumu.jp

# SNS リスクチェックシート

SNSに関連したトラブルが起きる可能性についてチェックしましょう。

## チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	学生をアルバイトとして雇用している。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	職場にスマートフォンを持ち込むことができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	会社のSNS ページがある。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	会社のホームページがある。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	業務に個人スマートフォンを使用させている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	採用などの口コミサイトに掲載されている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	SNS の使用に関する規程がある。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	企業秘密情報や個人情報保護に関する規程がある。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	今までに SNS に関してトラブルになったことがある。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Q9 で Yes と答えた方について、その内容を記入してください。		

**FAX のご返送は 053-437-8888 まで**

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	