

発行人:

一般社団法人おおた労務管理協会 代表理事 音田崇幸

〒143-0027 東京都大田区中馬込 1-1-17-1F

TEL:03-3776-5562 FAX:03-3776-5563

Mail:otaromu@ota-sg.com

令和8年度定時社員総会開催のご報告



去る令和8年6月22日(月)、消費者生活センター(大田区蒲田 5-13-16)第三集会室にて令和8年度定時社員総会を開催いたしました。議事はつつがなく終了しましたので、別添報告書にて会員の皆様にお知らせします。総会終了後、蒲田にて懇親会を開催しました。会員の皆様のご協力誠にありがとうございました。

会員募集中

一般社団法人おおた労務管理協会では会員を募集しています。協会は、労災保険へ経営者が特別加入することのお手伝いを通じて、地元大田区の方々に貢献することを目指しています。

会費は正会員年 30,000 円(月 2,500 円、消費税対象外)となります。ご紹介・お問い合わせは下記までお気軽にご連絡ください。

担当：音田崇幸(オトダタカユキ、TEL:03-3776-5562、Mail:otaromu@ota-sg.com)

TOPICS

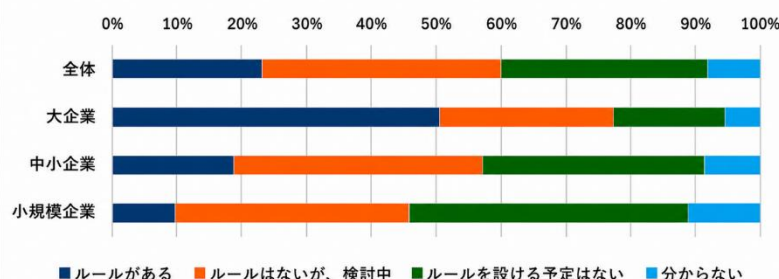
① SNS 投稿に関する社内ルール

従業員が社内の様子や資料などを撮影して SNS に投稿し、問題となるケースが相次いでいます。悪意はなく、軽い気持ちで発信してしまうケースが多いようですが、社内情報が漏洩し、企業に重大な影響を与えかねません。本稿では、帝国データバンクが行った SNS 投稿に関する社内ルールの整備状況アンケートを踏まえて、具体的な対策についてお伝えします。

1. 「社内ルールある」23.2%

帝国データバンクのアンケートは今年5月に行われ、1,355 社から有効回答を得ました。「社内ルールがある」と答えた企業の割合は、全体で 23.2%でした。企業規模別では、大企業は 50.5%に達したものの、中小企業は 18.8%、小規模企業は 9.8%にとどまりました。また、「ルールを設ける予定はない」という回答が、中小企業で 34.3%、小規模企業で 43.0%に上り、企業規模が小さいほど SNS 投稿に関するルール整備が進んでいない傾向がうかがえます。

SNS投稿に対し、企業の社会的信用を毀損する恐れのある発信を制限する
社内ルールの有無



2. 就業規則・ガイドラインで禁止事項を明確にする

従業員による不適切な SNS 投稿を防ぐには、まず、就業規則や SNS ガイドラインで禁止事項を明確にしておくことが出発点となります。一般的には、就業規

則の「服務規律」や「秘密保持」の項目に、従業員が業務上知り得た情報、個人情報、顧客情報、社内資料など、会社の信用を損なうおそれのある情報を、SNS、ブログ、動画投稿サイト等で発信してはならない旨を定めます。

また、違反した場合には、行為の内容、影響、故意・過失の程度等を踏まえ、就業規則に基づき懲戒処分の対象となる場合があることも明記します。会社が問題のある投稿を確認した場合に備え、投稿の削除、訂正、事実確認、再発防止への協力を求める手順も定めておきます。

あわせて、社内資料、掲示物、ホワイトボード、PC画面など、機密情報や個人情報が映り込む可能性のある対象については、私用携帯電話等による撮影を原則禁止とすることも検討します。私用携帯電話の取扱いについても、業務内容や職場環境に応じて、使用場所・時間帯や保管方法を具体的に決めておく実務上運用しやすくなります。

入社時や配置転換時には、秘密保持やSNS利用に関する誓約書を提出してもらうことも有効です。正社員だけでなく、パート・アルバイトにも同じルールを周知し、投稿してはいけない情報の具体例を示したうえで、定期的な研修や注意喚起を行うことが効果的です。

3. さいごに

アンケートでは、企業規模が小さいほどSNS投稿に関するルール整備が進んでいない傾向がみられました。しかし、不用意な投稿により機密情報や顧客情報が流出すれば、中小企業であっても信用低下や損害賠償など重大な被害につながるおそれがあります。大がかりな制度を設けることが難しい場合でも、投稿してよいもの・してはいけないものの判断基準を示し、就業規則や誓約書、研修などを通じて、できるところから対策を進めておきましょう。

② カスハラ、就活セクハラ対策の義務化

今年10月1日から、カスタマーハラスメント（以

下、カスハラ）と求職者等へのセクシュアルハラスメント（以下、就活セクハラ）の対策が企業に義務づけられます。多岐にわたる対策が必要となるため、施行前に準備を進めることが望まれます。本稿では、企業が必ず行わなければならない防止対策について説明します

1. カスハラ対策で講ずべき10の措置

カスハラ対策は、改正労働施策総合推進法と関連の指針により義務化されます。職場でのカスハラとは、社会通念上許容される範囲を超えた顧客等の言動で、従業員の就業環境が害される行為とされています。ここでの「職場」とは、電話やSNSで行われるものも含まれます。また、「顧客等」には、駅、空港、病院、学校、福祉施設などの利用者やその家族、近隣住民、さらに取引の相手方なども含まれており、必ずしも取引関係があることが前提とはなりません。

10月から事業主が講じなければならない措置は、次のとおりです。

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
①カスハラには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
②カスハラの内容及びあらかじめ定めた対処の内容を、労働者に周知する
◆相談体制の整備
③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする
◆事後の迅速かつ適切な対応
⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
⑥被害者に対する配慮のための措置を適正に行う
⑦再発防止に向けた措置を講ずる
◆対応の実効性を確保するために必要なカスハラの抑止のための措置
⑧特に悪質と考えられるカスハラへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する
◆そのほか併せて講ずべき措置
⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

②の「対処の内容」とは、カスハラが発生した場合に、管理監督者に対応方針について指示を仰ぐ、できるだけ従業員1人だけで対応させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報を共有し指示を仰ぐといった行動のことです。現場で迷わず対応できるよう、これらをマニュアルなどにまとめ、管理監督者と従業員に共有しておくといよいでしょう。

2. 就活セクハラ対策で講ずべき11の措置

就活セクハラ対策は、改正男女雇用機会均等法と関

連の指針により義務化されます。就活セクハラとは、従業員の性的な言動により、求職者等の求職活動が阻害される行為とされています。SNSなどを介した言動も対象となり、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。また、対象となるのは求職者だけでなく、会社が実施する採用関連の活動に参加する人、教育実習、看護実習等の実習を受ける人も該当します。さらに求職活動には、採用面接や就職説明会、インターンシップへの参加、教育実習や看護実習等の実習受講、社員訪問も含まれます。

今年 10 月から事業主が講じなければならない措置は、次のとおりです。

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
① 就活セクハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
② 就活セクハラを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
③ 求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等に周知・啓発する
◆相談体制の整備
④ 相談窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知する
⑤ 相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする
◆事後の迅速かつ適切な対応
⑥ 事実関係を迅速かつ正確に確認する
⑦ 被害者に対する配慮のための措置を行う
⑧ 行為者に対する措置を適正に行う
⑨ 再発防止に向けた措置を講ずる
◆そのほか併せて講ずべき措置
⑩ 相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
⑪ 労働者が事実関係の確認等に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

③の「求職活動等に関するルール」とは、面談のルールや時間、場所の指定、実施体制等です。⑤の「相談窓口」は、採用ページや募集要項への記載など、求職者が確認できる方法で周知する必要があります。また、⑤の相談窓口担当者については、求職者等が人事担当者から被害を受けた場合でも相談しやすいよう、人事部門以外の担当者を置くことも考えられます。

3. さいごに

今回義務となる措置には、方針の明確化や相談体制の整備、事後対応の手順づくりなど、複数の準備が含まれます。カスハラでは、主に社外の顧客等が行為者となります。一方、就活セクハラでは、自社の労働者の言動により、社外の求職者等が被害を受けます。いずれも社外の人との関係を前提とするため、

従来の社内向けハラスメント対策をそのまま適用するだけでは、対応しきれない部分があります。

まずは、既存のハラスメント方針や相談窓口を確認し、顧客対応の手順、採用活動におけるルール、求職者等への周知方法など、不足している事項を整理することが大切です。カスハラ対策は従業員を守る職場づくりに、就活セクハラ対策は求職者が安心して選考や実習に参加できる体制づくりにつながります。こうした取り組みを円滑に進めるためにも、方針や規程、対応マニュアル等の整備について、お困りの際には当協会までご相談ください。

③ 人事労務関連制度の実施状況

採用、福利厚生、仕事と家庭の両立支援など、人事労務関連の制度は多岐にわたります。他社はどんな制度を取り入れているのか、実施率が高いのはどの制度なのかなど、企業にとっては気になることです。本稿では、一般財団法人 労務行政研究所が行った「人事労務諸制度実施状況調査」の結果をお伝えします。制度の導入・見直しの参考になさってください。

1. 内部通報制度がトップ

今年6月に公表された調査結果では、主要な28の制度・施策の実施状況について紹介しています。実施率の高い順に並べたのが次の表です。

	(%)		(%)
内部通報制度	93.3	フレックスタイム制	49.0
定年後の再雇用制度	90.3	エンゲージメントサーベイ	48.3
仕事上での旧姓使用	84.6	役割等級制度	46.6
職種別採用	83.2	私傷病休職からの復職支援プログラム	42.3
ハラスメント対策研修	81.2	職務等級制度	35.9
メンタルヘルスに関する相談窓口	76.8	70歳までの就業機会確保措置	32.2
情報管理規程の作成	75.8	独身寮	31.5
裁判員休暇	74.8	福利厚生代行サービス	28.9
テレワーク・在宅勤務	73.2	61歳以上の定年制	22.5
リファラル採用	57.4	人事労務関連業務でのAI活用	20.8
職能資格制度	53.7	治療と仕事の両立支援	18.5
副業・兼業の容認	52.3	GLTD（団体長期障害所得補償保険）への加入	17.1
男性社員の育児休業取得促進	49.3	サテライトオフィス	15.8
人材スカウト会社の利用	49.0	LGBTQへの配慮施策	7.4

実施率トップは「内部通報制度」でした。昨年6月交付、今年12月1日施行の改正公益通報者保護法の影響が大きいとみられます。改正法は、体制整備の実効性確保や通報者保護の強化を図るものです。従業員

301人以上の企業には「公益通報対応業務従事者」の指定が義務づけられており、違反すると消費者庁の指導・助言、勧告等を受けます。改正法では、勧告に従わない場合の命令・命令違反時の刑事罰（30万円以下の罰金）などが加わりました。

2. 上位に採用関連

実施率2位は「定年後の再雇用制度」でした。定年を65歳未満に定める企業には、定年制の廃止、65歳までの定年引上げ、希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入のいずれかが求められます。

3位は「仕事上での旧姓使用」の84.6%、4位は「職種別採用」の83.2%でした。職種別採用は、2010年調査の53.4%から大きく上昇しています。

一方、「ハラスメント対策研修」は81.2%、「メンタルヘルスに関する相談窓口」は76.8%、「情報管理規程の作成」は75.8%でした。「裁判員休暇」「テレワーク・在宅勤務」も70%を超えています。法令違反や職場トラブルの防止、従業員が働き続けられる環境の整備にも、多くの企業が取り組んでいることが分かります。

3. さいごに

今回の調査では、内部通報制度やハラスメント対策といったリスク管理に関する制度のほか、高齢者の雇用継続、採用方法の多様化、柔軟な働き方に関する制度が上位となりました。人事労務制度の整備は、一つの分野だけで完結するものではなく、企業が抱える課題に応じて総合的に検討する必要があります。

また、実施率が高い制度が、必ずしもすべての企業にとって優先度が高いとは限りません。自社の人員構成や採用状況、職場で生じている課題を確認したうえで、必要な制度から整備することが重要です。制度の新設や見直しについて自社だけでの判断が難しい場合は、当協会までご相談ください



Q&A

Q1：顧客対応が発生しない部署に所属している労働者に対しても、カスタマーハラスメントに関する方針の周知や研修の実施が必要でしょうか。

A1：「顧客等」には、必ずしも取引関係があることが前提とはならないため、顧客対応が発生しない場合でも、カスタマーハラスメント防止措置を講じる必要があります。

カスハラ防止指針においても「労働者」は「事業主が雇用する労働者の全て」とされていることから、労働者の所属部署や雇用形態を問わず、全ての労働者に対して当該方針を周知・啓発する必要があります。

Q2：高齢者雇用について、参考になる他社の導入事例が知りたいです。

A2：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のwebサイト「高齢者活躍企業事例サイト」が参考になります。(https://www.elder.jeed.go.jp/) 本サイトでは、企業が定年制の見直しや継続雇用、雇用改善等を検討する際の参考となる事例が掲載されています。

Q3：結果的に年収が扶養認定基準を上回っていても、残業代等が「社会通念上妥当な範囲」であれば扶養認定を取り消す必要はないとされていることですが、「社会通念上妥当である範囲」とは具体的にどのような範囲を指すのでしょうか。

A3：厚生労働省より公表されているQ&Aでは、次の理由から「一概に示すことは困難」とされています。

- ・ 仮に具体的な金額を設定した場合、当該金額が新たな「年収の壁」となりかねないこと
- ・ 社会通念上妥当とは、社会一般に通用している常識や見解に照らして妥当という意味であり不変的なものではないこと
- ・ 当該臨時収入が、恒久的な勤務時間の増加を伴わない一時的な事情等による場合もある等、金額のみでは判断が困難であること

同Q&A内に「社会通念上妥当な範囲」を超える一例として、「臨時収入の支給を前提として、通知書等において賃金や労働時間を不当に低く記載していたことが判明した場合」と挙げられてはいるものの、これ以外に一律の金額や基準は明らかにされていない中では、個別事情に応じて総合的に判断されることになると考えられます。

したがって、企業としては「社会通念上妥当な範囲」の解釈を探るよりも、まずは労働条件通知書等の労働契約の内容が分かる書類において、賃金額、所定労働時間、契約期間などの記載を適正に整備し、更新・変更の都度、内容を見直しておくことが肝要です。