



SNSの利用を禁止できる？

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。

防止策として、社員の SNS 利用自体を一切禁止したいと考える会社もあるかもしれませんが、そのようなことは可能なのでしょうか？

プライベートでも SNS を禁止するのは困難

プライベートな時間も含めて SNS の利用を完全に禁止することは、社員個人の私生活の自由に対する過度な制約になるため難しいでしょう。

しかし、就業時間中については SNS の私的な利用を禁止することができます。これは、労働者に職務専念義務があるからです。



職務専念義務は、労働契約に付随する義務として、特別な約

束をすることなく当然に存在するものです。

就業時間外の投稿は自由？

では、就業時間外であれば何を投稿しても自由で、会社はまったく関与できないのかというと、そんなことはありません。

労働者は使用者の利益を不当に侵害してはならないという義務（誠実義務）を負っています。これも労働契約に付随する義務です。就業時間外であっても、会社の名誉や信用を損なう行為をしてはいけません。

また、同じく労働契約に付随する義務として秘密保持義務があります。仕事を通じて知った企業秘密を外部に漏らしてはならないというものです。

会社の信用を損なう内容や企業秘密を含む投稿はこれらの義務に違反する行為ですから、就業時間外であっても禁止することができます。

勤務先を公開していなくても

勤務先の社名を明かしていないから問題ないと考えて、安易に上司や顧客の悪口、仕事の不満などを投稿してしまうケースもありますが、過去の投稿内容やフェイスブックの友人のつながりなどから勤務先や身元が特定される可能性は十分にあります。そうしたこともふまえ、仕事に関わる不用意な投稿をしないよう朝礼の場や研修などで繰り返し教育することが必要でしょう。

社内での撮影は禁止できる

職場での悪ふざけの写真や、何気なく投稿した職場風景の写真に機密情報が写りこんでいることで炎上や情報漏えいにつながるがよくあります。こうした事態を防ぐために社内での撮影を一切禁止することは可能です。これは、会社や店舗の管理者には「施設管理権」が認められているからです。

労務ひとこと

急速な少子高齢化に対応するため、政府は年金制度の見直しを進めています。

現在、年金の受給開始年齢は 60～70 歳ですが、希望すれば 70 歳超に繰り下げることができるようにすべきだという案が出ています。

また、現在は原則として厚生年金の適用事業所に常時勤務する 70 歳未満の人が厚生年金に加入すること

なっていますが、一定の要件を満たす場合に 70 歳以降も加入して保険料の支払いを義務付けることが検討されています。

70 歳まで継続雇用？

同時に、より長く働けるよう、現在 65 歳まで義務付けられている雇用確保措置の年齢を、70 歳、75 歳と段階的に引き上げることも検討さ

れています。

つまり、年金をもらい始める年齢を遅らせて、今より長く保険料を納め、長く働くことができるように改革しようということです。

それにともない、在職老齢年金の廃止についても提案がありました。在職老齢年金は、働いて一定以上の賃金をもらおうと年金が削られる仕組みであることから、高齢者の就労意欲を阻害する制度であると指摘されています。