

大滝・馬場人事労務研究所便り

企業はどんな対策を講じてる？ 「ソーシャルメディア」の活用リスク

◆便利な反面、リスクも

現在、簡単かつスピーディーに情報を発信することが可能なソーシャルメディアは、企業の Web マーケティングにおいて重要なものとなっています。

しかし、情報発信が簡単なだけに、内部関係者の不適切・不用意な投稿による炎上や情報漏えい、風評被害の拡散などのリスクも懸念されるところであり、慎重に運用することが求められます。

このようなソーシャルメディアのリスクを回避するために、具体的にどのような対策の検討が求められるのか、企業の動きから検討してみましよう。

◆規程類の整備

アディッシュ株式会社が 100 社を対象に実施した「2015 年度 ネットの書き込み炎上・風評被害対策の実態調査」によると、現在、約半数の企業が、ソーシャルメディアポリシーやガイドラインを策定しています。

この割合は今後大きく増えるものと考えられ、ソーシャルメディアのビジネス利用を考えるのであれば、早い段階で策定を検討したほうがよいでしょう。

◆リスクの芽の早期発見と摘みとり

同調査では、自社名や自社商品・サービス名等をインターネット上で検索し、その評判を見ている企業も約半数に上りました。

そして、リスクのある書き込みを発見した際には、たとえその件数が 1 件のみであっても、94%の企業が、社内の担当部署との情報共有、商品・サービスの改善の検討など、何らかの対応を行うこととしています。

自社に関する書き込みのチェックに人員を割くことはできないという企業も多いかと思いますが、そうした企



業であっても、ソーシャルメディアの拡散スピードの速さを考えると、最低限「放置しない」ことは必須であると言えます。

近時は企業のブランドを失墜させるデマ投稿なども問題となっていますが、できる限り迅速に対応することが肝心でしょう。

企業における 「人材不足」の現状と対策

◆「インバウンド消費」と「マイナンバー」

景気は緩やかに回復していると言われており、一部では景気の良い話もあるようです。

有効求人倍率が年々少しずつではありますが上昇しており、8月に解禁された採用活動も活発になるなど、企業の人材確保に影響を与えています。

帝国データバンクが発表した「人手不足に対する企業の動向調査」（2015年7月実施）では、企業の36.2%で正社員が不足、非正社員については24.5%が不足と回答しています。

最近では、日本への外国人観光客の増加による「インバウンド消費」や、マイナンバー制度対応によるIT関係特需などから、小売業や情報サービス業などで特に人材不足感が強いようです。また、放送や飲食店で不足感が高いようです。

◆「オワハラ」の実態

新規学卒者に関する採用選考の開始時期が後ろ倒しに変更されたことにより、「オワハラ」（就活終われハラスメント）等の問題も指摘されているところです。

企業としては早期に人材確保をしたいため、内定や内々定を出した求職者に対してオワハラをしてしまうようですが、法的に問題となる可能性があるのに加え、行為を受けた学生のネット上での発言が拡散すると企業イメージに大きな傷が付いてしまい、翌年からの採用に影響を与えるでしょう。

なお、今年の内定辞退率（8月1日時点。リクルートキャリア調べ）は44.2%と、昨年の採用活動解禁日（4月1日）の24.1%に比べて大幅に増加し、“売り手市場”を裏付けています。

◆日本は人材不足の周期に

少子化や人口減少に伴い、日本の労働人口は大幅に減少すると予測されています。現在の人材不足も、景気の回復というよりは大きな流れとして労働力の供給が減少する局面に入ったことが大きな要因です。また、その減少が大幅なものとなると見込まれているということです。

減少幅は、2030年までに最大で約900万人弱、2060年までには3,000万人弱となるとの見方もあります。

◆大きな経営課題

人材不足は将来的にも確実に大きな課題となってくると見込まれますので、企業の努力だけでは対応できない面もありますが、経営の方向性も含め、人材の確保策を今から考えていく必要があります。

～当事務所よりひと言～

東京高裁平成27年4月16日判決は、「会社は、解雇に至るまで、上司が繰り返し必要な指導をし、配置換えを行うなど、従業員の雇用を継続させるための必要な努力を尽くしていたこと。それにもかかわらず従業員の勤務態度が改善されず、かえってその従業員の起こした過誤、事務遅滞のため、上司や他の職員のサポートが必要となり、会社全体の事務に相当の支障を及ぼす状態になっていたこと。また、その会社が15人ほどしかいない小規模事業所であること。以上から会社が必要な資質、能力が欠けておりその改善の見込みも極めて乏しい従業員の雇用を継続することは困難であるとして、本件従業員の解雇については、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当性がある」としました。本件において東京地裁は、「業務遂行上重大な支障を生じたことまでの立証はされていない、労働者の改善の余地が全く否定されるものではない」として安易に改善可能性を肯定し解雇無効としていました。高裁は、多様な部門を有する大企業は当該労働者に適当な業務を与えることができるけれど、中小企業は簡単にそれを与えることができないと的確に判断しています。しかし高裁の立場に立っても、大企業であれば結論が逆になる可能性があったことは忘れてはならないところです。（大滝）

厚生労働省は、2015年度の最低賃金が全国平均で798円となり、前年度から18円上昇したと発表しました。最低賃金とは、企業が従業員に支払わなければならない最低限の時給のことですが、労使の代表が参加する都道府県の審議会が地域ごとの最低賃金を答申して決めていきます。最低賃金の最も高い都道府県は東京で、昨年より19円上昇の907円でした。2番目は神奈川県で905円。最低賃金が最も低いのは沖縄や鳥取など4県で693円でした。東京との差は200円以上となっています。引き上げ額が最も多いのは大阪府と愛知県で20円増でした。また、今回の引き上げ幅は、現在の決め方になった02年度以降、最大の引き上げ幅となっています。最低賃金が増えることは、パートやアルバイトなど非正規労働者の待遇改善につながる期待があることから、経済の好循環に向けて所得増を促す政府の意向を受け、大幅な引き上げに踏み切ることになったわけですが、半面、人手不足の深刻な状況の中、高い給与を払わないと人が集まらないこととなります。企業にとっては大きな痛手となり、人手不足と、コスト高のダブルパンチです。この最低賃金は今年の10月から適用されることとなりますので、各企業の担当者は自社の社員の時給の見直しを忘れずに行ってください。（馬場）