

労務 ROAD

I S N S 炎上対策について

～中小企業が今すぐ整えておきたい労務管理と危機対応～

近年、従業員のSNS投稿をきっかけとした『炎上トラブル』が増加しています。一度炎上すると、企業イメージの低下だけでなく、取引停止、採用難、損害賠償請求に発展するケースもあります。今回は中小企業が最低限整えておくべきSNS炎上対策について、労務管理・実務対応の観点から詳しく解説します。

1. SNS炎上が企業経営に与える影響

SNS炎上は、個人の問題にとどまらず、企業全体に深刻な影響を及ぼします。

- ・企業・ブランドイメージの低下
- ・取引先や顧客からの信頼喪失
- ・クレーム・謝罪対応による業務負担の増大
- ・解雇・懲戒処分を巡る労務トラブル



『たった一つの投稿』が経営リスクに大きな影響を及ぼします！

2. 実際に起こりやすいSNS炎上パターン

- ・勤務先が特定できる状態での不適切投稿
- ・顧客情報・業務内容の無断投稿
- ・社内不満や上司・同僚への誹謗中傷
- ・アルバイト・新入社員による軽率な動画投稿



『悪気はなかった』『冗談のつもり』は通用しません！

3. 企業が整えておきたい4つの予防策

① SNS利用ルールの明文化（就業規則等に以下を明記）

- ・業務・顧客・会社が特定される投稿の禁止
- ・業務情報・個人情報の投稿禁止
- ・違反時の懲戒規定

② 入社時・定期的な教育の実施

新入社員・アルバイトを含め炎上事例を用いた周知を実施

③ 管理職による日常的な注意喚起

現場任せにせず、管理職が率先して指導

④ 相談しやすい職場環境の整備

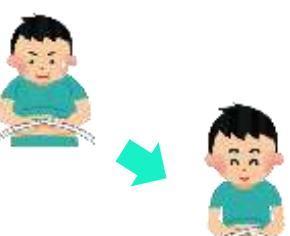
社内不満がSNSに向かわないとための仕組みを整備



4. 炎上発生時の初動対応フロー

- | | |
|----------------|-------------------|
| ① 投稿内容の保存・事実確認 | ② 本人への聞き取りと投稿削除指示 |
| ③ 社内での対応方針の決定 | ④ 必要に応じて専門家へ相談 |
| ⑤ 再発防止策の検討・周知 | |

初動対応の遅れは被害拡大につながります！



5. 懲戒処分を行う際の注意点

- ・就業規則に懲戒の根拠規定があるか
- ・投稿内容と処分内容のバランスは適切か
- ・過去の指導履歴や影響範囲を考慮しているか



安易な処分は『不当』と判断されるリスクがあります！

SNS炎上対策は、『ルール作り・教育・職場環境整備』をセットで行うことが重要です。新年度前は制度を整える絶好のタイミングです。不安がある場合は、ぜひ弊所へご相談ください。

VOL.993
(2602-2)



〒541-0054
大阪市中央区南本町
2-6-12
サンマリオンタワー16F
TEL:06-6224-0264
FAX:06-6224-0265
H P: <https://k-s-j.net/>
編集：井村・早川・茅原・石田

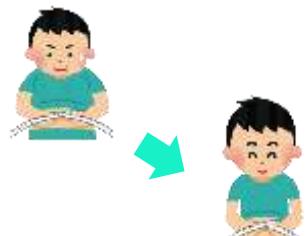
社長が入れる
労災保険のことなら

「葛城経営研究会」

詳しくは、
06-6224-0480まで！

私がイデアに入社し、早くも5年が経過し今年6年目を迎えることとなりました。

いささかフレッシュさにかける年齢になって参りましたので、見た目だけでもフレッシュを取り戻すことができるよう今年はダイエットを頑張っていこうかと考えております。（岡田）



2月労務スケジュール

- ・3月決算法人の決算及び申告の準備
- ・令和7年分所得税・個人住民税、個人事業税の確定申告と納付の準備