

定期購読のお申込み  
ご意見・ご感想はこちら

# MOVE ON

サクッと読めてチヨットためになるTipsシェアペーパー







例年11月下旬から流行するインフルエンザ。今年は2ヶ月も早く、10/3にインフルエンザの流行が始まったと厚生労働省が発表しました。まだ予防接種が受けられていない子どもも多く、学級閉鎖も相次ぎ、仕事を休まなければならない人も続出しています。日頃からテレワークできる環境づくりやフォロー体制づくり、ワークシェアリングを進めておきたいですね。今月は世代間ギャップ特集です！相変わらず難しい社会情勢が続きますが、MOVEONはゆる～くお楽しみください♪

アッシー？マリオに出てくる恐竜のキャラクターのこと？

## 世代間ギャップ再び！ 年上の世代に伝わらない言葉

昨年は社会人言葉の世代間ギャップを特集しました。今年はジブラルタ生命が実施した「20代の意識・実態調査2025」より、20代に伝わらない言葉ランキングを特集したいと思います。

### ◆ 年上の世代に言われてなんのことかわからなかった言葉

順位	なんのことかわからない言葉	順位	わからない言葉
 No.1	<b>アベック</b> 	6位	アッシー
 No.2	<b>チョベリグ／チョベリバ</b>	6位	えもんかけ
 No.3	 <b>ナウい</b>	6位	鉛筆なめなめ
4位	半ドン	6位	ズック 
5位	テレコ	10位	とりま
		10位	チョンボ
		10位	一丁目一番地
		10位	㊦／マジ㊦

昨年の社会人用語ランキングに引き続き、テレコ(5位)、鉛筆なめなめ(6位)、一丁目一番地(10位)が再びランクイン！伝わらない言葉の鉄板といえますね。とりま(10位)と㊦/マジ㊦(10位)は新しい言葉だと思っていましたが、20代には伝わらないようです(；\_ゝA ｱﾜﾔ

### ◆ 年上の世代に言って伝わらなかった言葉

反対に上の世代に言っても伝わらなかった言葉ランキングです。全て意味が分かったらチョベリグでナウくてメロいです😊👍

どんな意味か考えて  
みてください😊言葉の意味は4面に  
掲載しています。上の世代に言いたいことが  
伝わらなくてびえん。

順位	上の世代に伝わらなかった言葉	順位	上の世代に伝わらなかった言葉
1位	エモい	6位	メロい
2位	ワンチャン	7位	それな
3位	り・りょ	7位	とりま
3位	草	9位	バ先
5位	タイパ	9位	ぴえん

調査レポートはジブラルタ生命のホームページでご覧いただけます。

出典：[https://www.gib-life.co.jp/st/about/is\\_pdf/20251008.pdf](https://www.gib-life.co.jp/st/about/is_pdf/20251008.pdf)

## なくなるバイトテロや炎上 SNSのリスクを知り備える

2007年頃から牛丼店やステーキ店、回転ずし店で従業員が悪ふざけを行い大炎上するという事件が続き、2013年頃からこれらの行為は「バイトテロ」と呼ばれるようになりました。現在では利用者が店舗等で迷惑行為を行ってSNS上に投稿・炎上するケースも登場し、定期的に世間を騒がせて社会問題となっています。

### ◆ バイトテロの歴史

主なバイトテロの歴史を見てみると、どのバイトテロも不適切な行為をSNSに投稿し炎上するという流れは同じです。また、不適切な行為には①飲食店等で食品や備品を使って悪ふざけをする、②有名人が来店したことを公表する、の2パターンに分けられます。

### ◆ 自社店舗で迷惑行為をされたら

不適切行為がSNS上に投稿・拡散されると企業イメージが下落し売上げが悪化するなど大きな損害を被ります。更なる批判を防ぐためにも迷惑行為に対して毅然とした対応を行う必要があります。

### ◆ バイトテロをされたら…

自社店舗等でバイトテロをされたら、社内外それぞれ対応が必要です。

社内では就業規則に則り懲戒処分を行います。行為者に損害賠償請求することも検討します。また社外向けに謝罪文を出し、行為者を厳正に処罰したこと、再発防止策を講じたことを伝え、安心して利用できることをアピールします。

### ◆ 自社社員が他社店舗等にて迷惑行為を行い、炎上してしまったら…

SNSで炎上すると行為者やその家族、自宅や勤務先はすぐに特定されてしまうため、自社社員が社外で行った迷惑行為による炎上であっても、社名が出てしまうことで飛び火する恐れがあります。企業としての態度が注目されていることを念頭に対応します。実務的には、就業規則で「自社の信用を失墜する行為の禁止」を規定しておき、この規定違反を根拠に懲戒処分を行います。

### ◆ 企業が行うべき対策

SNS上での迷惑行為の炎上は一瞬で炎上し廃業に追い込まれる恐れがあるため、予防することが何よりも大切です。従業員に対するSNS使用方法およびリスクの啓発を行い、SNS炎上に備えましょう。

時 期	主なバイトテロの内容
2013年6月	ローソンフランチャイズ店で、アルバイト店員がアイスケースに入り込んで寝そべった状態の写真をSNSに投稿、「不衛生だ」と炎上。 <u>フランチャイズ契約が解除される。</u>
// 7月	ファミリーマートでアルバイト店員が防犯カメラに記録されていた「リーガー来店時の画像を「さっきバイト先に〇〇選手が来店した」とSNSに投稿。ファミリーマート本部に苦情が殺到。
// 8月	ブロンコビリーでアルバイト店員が冷蔵庫に入ってふざけた様子を別の店員が撮影しSNSに投稿。投稿は瞬く間に炎上、 <u>投稿から1週間後、当該店舗は閉店。</u>
// 8月	個人経営の蕎麦店においてアルバイト店員が業務用の食器洗浄機や冷蔵庫に寝そべった状態で入りながらしゃぐ様子を撮影した写真をSNSに投稿。 <u>営業停止に追い込まれ同年10月に破産。</u>
// 9月	成田国際空港内の土産店で、人気俳優T氏が買い物をした際のクレジットカード伝票の画像を、店員が「T氏が来店した」旨の情報とともにSNSに投稿。成田空港は謝罪コメントを発表。
2019年2月	くら寿司のアルバイト店員がごみ箱に廃棄した魚を拾いあげ、まな板に戻して再度調理する動画をSNSに投稿。会社は <u>アルバイト店員2名を懲戒解雇処分とし、刑事および民事の双方で店員に対する法的処置を取ることを発表。</u> 同年5月に当事者の従業員と、動画を投稿した知人少年3人は偽計業務妨害罪で書類送検された。
2023年6月	ガソリンスタンドのアルバイト店員が、「庵野秀明が来店した」旨のコメントに加え本人のものとみられる署名入りのクレジットカード伝票の画像をSNSに投稿し炎上。会社は謝罪声明を発表。
2024年2月	しゃぶ葉のアルバイト店員が別の店員から羽交い絞めにされホイップクリームを口に流し込まれる動画を撮影しそれをSNSに投稿し炎上。会社は謝罪声明を発表。

- ❑ リスク研修を実施する。その行為がどのような事態に発展し、どのような損害が発生し、どう責任をとるのかを事例を用いて説明し、知識として身につけさせると同時にネットリテラシーを高める。
- ❑ SNS使用ガイドラインを作成する。社内での撮影は禁止、仕事に関係する投稿は禁止にする。違反した場合の懲戒についても就業規則に規定しておく。
- ❑ 迷惑行為が行えない環境を作る。常に管理監督者を置くなど、迷惑行為が行えない環境を構築する。
- ❑ 危機管理体制を構築しておく。誰が、どのように対応するのか、どこまで情報を公開するのかなどを決めておく。



## 組織の成功は人間関係が9割！ 強い組織をつくるレシピ

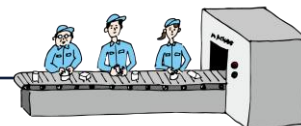
### ◆テイラー主義からの脱却 ～労働者は人か、歯車か～

100年以上前に工業エンジニアのフレデリック・テイラーは、大量生産を効率的に行うためには、頭を使う少数の人間と身体を動かす多くの人間が必要であり、賢い人が工程を設計してその他大勢が言われた手順通りに作業をすれば、製品は円滑かつ迅速に製造ラインから吐き出される、と考えました（科学的管理法（テイラー主義）といいます）。ひとつひとつの作業について道具の使い方から体の動かし方まで細かく定め、ストップウォッチを用いて徹底的に時間管理がなされ、これを最善の方法として標準化し全労働者に行わせました。労働者は自分が何を作っているのかわからなくても、完成品を見ることができなくても、工程にそって作業を愚直に行い続けることを強要されました。

このような状況から、テイラー主義は労働者の人間性を軽視し機械と同様に扱っていると批判され、労働者の不満を煽って労使対立の激化要因となるなど、現代では誤った管理法とされています。しかし、多くの経営者の頭の中には、テイラー主義の理念が依然として残っているといわれています。

例えば、多数の応募者から空いたポジションにはめ込むのに適した経歴の持ち主をピックアップして採用することは、目先の機能をこなすため労働者を歯車の一部として見ているといえ、適切な採用とされません。「どんな会社か知ってほしいこと、会社の目標、大切にしている想いを共有して仲間に加わってほしいこと」などを候補者と「対話する」ことが大切だとされています。会社のビジョンを明確に伝え、共感してくれる生身の人間を招き入れることがリーダーにできる最も重要なことだとされています。

テイラー主義に陥りがちな思考を矯正し、労働者の“人”を観ること、労働者を“人として扱うこと”を常に意識し労働者の尊厳を尊重し、強い組織の基盤をつくっていきましょう。



### ちょっとモヤっとQ&A

## 第23回 いまさら聞けないフレックスタイム制

「相談するまでではないけどちょっとモヤっとする」事例とその解説をご紹介します。

### 🗣️ 相談

先月中途入社したAさんですが、フレックスタイム制なのを良いことに就労予定時間を事前に共有せず、好きな時間に仕事をして好きな時間に帰ってしまい、連携がとれず困っています。



### フレックスタイム制でも一定の制限を課すことは可能

柔軟な働き方を導入した結果、連携がうまく取れなくなってしまうとモヤモヤしてしまいますね。

通常、労働者は決められた時間に仕事をする義務がありますが、フレックスタイム制を導入すると「一定期間（月単位であることが多い）の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業・終業の時刻を選択して働くことができる」ようになり、仕事と生活の調和を図ることができます。

一口にフレックスタイム制といってもその様子は様々で、出勤を完全に労働者の自由にすることも、必ず就労しなければならない時間（コアタイムといいます）を設定することも、本人が選択して労働することができる時間（フレキシブルタイムといいます）を設定することもできます。

ご相談のケースでは、コアタイムとフレキシブルタイムをうまく設定し、勝手な就労を制限します。定められたコアタイム等を守らない場合はフレックスタイム制の適用を除外することもできます。

まとめ：自由すぎると收拾がつかなくなる。フレックスタイム制の設計は慎重に。



# 人事労務トピックス&4コマ漫画

## 従来の保険証 3月末まで利用可です！

12月2日から「マイナ保険証」へ完全移行しますが、厚生労働省は2026年3月末までは従来の健康保険証でも窓口で利用できる特例措置に関する事務連絡を、医療関係団体などに発出しました。75歳以上の後期高齢者や国民健康保険の保険証は今夏に期限切れとなっていますが、同様の対応を取っています。

- 健康保険証の使用期限が伸びましたが、あくまでも一時的な措置ですのでマイナ保険証の準備はしておいてください。



## インフルエンザが大流行！出勤してOK？

インフルエンザの患者数が全国的に増加しています。季節性インフルエンザは、労働安全衛生法上、就業制限の対象とされておらず、出勤を控えなければならない法的義務はありません。（新型インフルエンザについては就業が禁止されています。）

法律上出勤が禁止されているわけではないものの、会社は労働者の健康や安全に配慮する義務（安全配慮義務）を負っていますので、インフルエンザの罹患が判明した場合は、出勤を控えてもらいましょう。

無理に出勤してくるようなら、就業規則の感染症に罹患した場合の『就業禁止規定』を根拠に、出勤しないように要請します。コロナ禍では不十分な感染症対策を会社の責任とし、数千万円もの賠償責任を負ったケースもあります。対応は慎重に。

## なんのことだかわからない言葉 解説

言葉	意味
アベック	男女の二人連れ
チョベリグ／ チョベリバ	とても良い／とても悪い
ナウい	流行に合っている
半ドン	半日休み・午後半休
テレコ	入れ違い、あべこべになっている状態
アッシー	車で女性の送迎をする男性
えもんかけ	ハンガー（本来は和装用のハンガー）
鉛筆なめなめ	数字を都合よく調整する
ズック	布製の運動靴
とりま	とりあえず、まあ
チョンボ	失敗・ミス（本来は麻雀用語）
一丁目一番地	最初に着手すべき最優先事項
忪／マジ忪	感情が高ぶったとき、強調するときなどに使われた言葉
エモい	強く心を動かされる
ワンチャン	チャンスがある・可能性がある
り・りよ	了解
草	面白い・笑える
タイパ	タイムパフォーマンス（時間対効果）
メロい	メロメロになるほど魅力的
それな	自分もそう思う
とりま	とりあえず、まあ
バ先	アルバイト先
ぴえん	泣いている様子を表現する言葉

## From the EDITOR'S DESK

インフルエンザが大流行しています。今年は流行のタイミングが早く、予防接種をする前に罹患するケースが多く、学校では学級閉鎖が相次ぎ、学年ごと閉鎖になるところもありました。看護休暇、フレックスタイム、休日の振替、在宅勤務を選べるようにするなど、柔軟な働き方ができるよう準備しておきたいですね。

昔からある柔軟な働き方の代表格といえばQ&Aでご紹介したフレックスタイム制です。社員の働きやすさを大事にしたいとスーパーフレックスタイム制（＝いつ働いてもOK）にした会社がありましたが、1人の社員が毎日21：00～翌6：00に就労してしまい社内に大混乱を引き起こしたことがありました。柔軟さと会社の業務遂行のバランスを大事に制度設計してください。



記事に関するお問合せ、感想、ご相談などは下記までご連絡ください。

アイビー社会保険労務士事務所 Mail: [sharoushi@ivy-sr.jp](mailto:sharoushi@ivy-sr.jp) HP: <https://www.ivy-sr.jp>