

2016年10月15日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

# 新・人事マネジメント戦略

2016.10 Vol.1610



**SNS対策とは？！**  
～ 増え続けるトラブルへの対策 ②～

## 業務案内

### 【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

### 【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

# 新・人事マネジメント戦略



## SNS対策とは？！

～ 増え続けるトラブルへの対策 ②～

田中社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 田中 洋

先日、アメリカのYahooがサイバー攻撃を受け、少なくとも世界全体で5億人の個人情報が出たというニュースがありました。しかも驚くことに、実際にサイバー攻撃にあったのは2014年。Yahoo側は「国家が関与したサイバー攻撃」であるとして、捜査当局と協力し調査を進めています。また、今年2月にはYahooの子会社であるワイジェイFXの元社員が顧客情報を持ち出し、ネット上で公開、18万超の情報漏えいがありました。大手IT企業でさえ、悪意をもったハッカーや社員にかかれば、強固なはずのセキュリティが破られ、情報漏えいが起こってしまいます。

自社でもし、SNSを利用した漏えいなどが起こった場合、企業はどのように対応していったら良いのか？ 今月号では、より具体的に例を挙げて説明いたします。



## 社員が顧客情報をSNSで漏えい…？？

**社員が顧客先の情報をSNSで漏えいしていたことが、顧客先の指摘で発覚！**

顧客情報が漏えいした場合、特にSNSで漏えいした場合は広範囲に拡散し、予想できない範囲に被害が及んでしまうことがあります。また、それによる顧客・取引先からの信用失墜はなかなか取り戻せるものではありません。

会社の対応としては、

- ① 漏えいした情報について
    - ・漏えいした情報内容
    - ・二次被害の有無
    - ・顧客等への報告
  - ② 懲戒処分について
  - ③ 損賠賠償請求について
  - ④ 再発防止について
- ・漏えいの原因究明
  - ・監督官庁への報告



※ SNSとは、Social Networking Service(ソーシャル ネットワーキング サービス)の略称で、人と人とのつながりを促進・支援する、コミュニティ型のWebサイトおよびネットサービス

以上について対応する必要があります。

マイナンバー制度への対応策 ご相談受付中 [info@sr-tanakaoffice.com](mailto:info@sr-tanakaoffice.com)

## 漏えいした情報について



128



43



10



151



230



3793

### ・漏えいした情報内容

漏えいした情報の特定（どんな情報がどこまで漏えいしたのか？）をします。

### ・漏えいの原因究明

社員がどのように漏えいした情報へアクセスし、どのように（どの PC から→会社 PC なのか、自宅 PC なのか？など）SNS へ情報を流出させたのかを確認します。

### ・二次被害の有無

SNS で漏えいとなると、不特定数の人が容易に閲覧できる状態となるため、二次被害が出るおそれがあります。情報漏えいが発覚した時点で、二次被害の有無を確認します。

### ・監督官庁への報告

個人情報漏えいした場合、監督官庁への報告が必要です。

●電気通信分野 → 総務省

●農林水産分野 → 農林水産省

●金融分野 → 金融庁

●特定の監督官庁がない場合 → 経済産業省



### ・顧客等への報告

お詫びはもちろんのこと、情報漏えい発生日時、漏えいした情報内容、情報漏えいの原因、現在の状況（二次被害の有無、対応状況など）、問合せ窓口についてなどを報告します。

## 懲戒処分について

SNS による顧客情報漏えいは、それ自体が企業秩序に違反するため、懲戒処分の対象となり得ます。ただし、就業規則に SNS や情報漏えいに対する規定条文がないと懲戒処分は出来ません。なお、SNS へ投稿といった故意である可能性が高い情報漏えいだけではなく、紛失等による過失での情報漏えいにも対応した条文かどうか確認しましょう。

**懲戒条文例：会社の情報、取引先の情報及び顧客の情報等といった会社が保有する情報を故意又は過失によって漏えい又は紛失した場合**

懲戒処分について、再発防止の観点から社内公表する企業もあるかと思いますが、氏名を含めての社内公表は名誉毀損に該当する場合もあるので注意が必要です。また、懲戒処分そのものと同じく規定条文がないと公表そのもののが出来ない場合がありますので、就業規則に条文があるかどうか確認しましょう。

**社内公表条文例：懲戒処分の際に被懲戒者の氏名、所属部署、役職、懲戒処分となった行為及び懲戒処分の内容等を社内公表する場合があります。**

また、顧客情報が記載された SNS への投稿等が削除される前に、証拠保全として、プリントアウトやスクリーンショット等を取っておくと良いでしょう。

### 損害賠償請求について

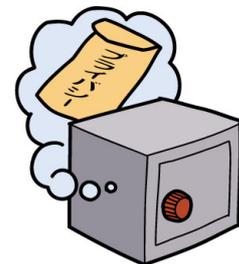
顧客情報漏えいとなると、顧客から会社に対して損害賠償請求等がされる可能性があります。また、顧客や取引先の喪失による損害も考えられます。この場合、情報漏えいをした社員へ損害賠償請求や求償することが出来るかという問題が出てきます。労基法では、損害賠償額の予定の禁止（第16条）がありますが、実際に生じた損害について賠償を請求することは差し支えありません。

ただし、実際に損害の全てを請求できるかということになると、判例では…、事業の正確、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の予防若しくは損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度においてのみ請求できる（茨城石炭商事事件 最判 S51.7.8）

という考え方があり、請求は出来ても、実際は請求額の全額ではなく1/2~1/4程度になることが多くあります。

### 再発防止について

情報漏えいが起こった場合、その原因究明と再発防止は重要です。管理上のミスや違反はもちろん、手軽かつ即時発信が特徴の SNS ですので、深く考えないまま投稿を行い情報漏えいにつながるケースもあります。社内 PC からの投稿も多いため、定期的なモニタリングも効果的です。ただし、モニタリングは社員のプライバシーに配慮した運用が必要です。また、就業規則にモニタリングについての規定条文を明記し、周知しておきましょう（「個人情報の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン」にもモニタリングを実施する場合の留意点がまとめられています）。



社員教育も再発防止には大切です。教育にあたっては、全社員を対象とし、SNS の特殊性の理解、懲戒処分対象となること、もし情報漏えいが発覚した場合の社内での連絡や対応についての確認などを行い、定期的にフォローアップをしていくことがポイントとなります。

再発防止については、この他に情報の格付け、情報管理体制の見直し、アクセス制限の見直しなど多岐に渡りますが、このような措置を講じないまま再度情報漏えいが起これば、企業の信用はさらに失墜し、ダメージは計り知れません。情報漏えいがないように体制を整えていくことが企業努力と言えるでしょう。

（参考文献：SNS・IT をめぐる雇用管理）

**田中社会保険労務士事務所相談室**  
**退職は2週間前に言えば出来る…？！**

社員 50 名の IT 企業で人事部長をしています。

あるプロジェクトの主要メンバー A が、1 ヶ月後に退職したいと申出をしてきました。当社の就業規則では 30 日以上前に申出をし、会社の承認をもって退職とすることとしていますが、プロジェクトの完了前、さらには代替要員の確保も難しかったことから、プロジェクトリーダー、また人事部と退職日についての話し合いをもち、プロジェクトが完了する 2 ヶ月後をもって退職とすることで合意し、退職についての合意書も作成しました。

ところが、1 週間も経たないうちに A から、やはり 2 ヶ月先は長すぎるので、2 週間後に辞める、専門家から民法で定められていると聞いたと、一方的に言ってきました。

2 ヶ月先で合意していた退職を、2 週間後に認めなければならないのでしょうか？



## Answer

結論から申し上げますと、今回のケースでは、「認めなくても良い」となります。

退職について（自己都合の場合）、多くの会社では就業規則に規定をしています。引き継ぎのことも考え、30 日や 1 ヶ月前など、退職日まで少し期間がある場合が一般的です。

退職については、実は労働法で明確な条文がありません。このため、民法 627 条 1 項が法的にはよく取り上げられます。「専門家」が言っている民法とは、この条文のことと考えられます。

民法 627 条 1 項（期間の定めのない雇用の解約の申し入れ）

当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申し入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申し入れの日から 2 週間を経過することによって終了する。

この条文を根拠に考えると、A の主張を認めないといけないように感じられるかもしれませんが、しかし今回は、退職について 2 ヶ月先とした「合意書による合意」があります。つまり、「解約契約をしている」と考えられるため、定めのない雇用の解約申し入れには該当しません。すでに、定めのない雇用契約ではなくなっていることを説明し、退職日について再度確認してください。もし、どうしても 2 週間後の退職を譲らず、強引に退職し、その結果プロジェクトの遅延等で会社に損害が出た場合、一方的な契約の破棄となるので、損害賠償請求の対象にもなり得ます。

～ その他ご不明な点は、お問合せください～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

## 2016年10月の人事・総務カレンダー

### ■10月11日(火)

9月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

### ■社会保険料変更に注意!

9月に厚生年金保険料率が変わっています。(17.828%→**18.182%**)

給与の保険料について、翌月控除の事業所は変更が必要です。

また、算定届による新しい標準報酬月額も今月から適用になりますので、ご注意ください。

### ■最低賃金が改定されます!

10月より最低賃金が改定となります。各都道府県で金額、改定日が異なりますので、

ご確認ください。(愛知県は10/1より、**845円**へ改定されます)



## Current Topics

### ★最低賃金改定! 全国過重平均 823円、25円の引き上げは過去最高額!

厚生労働省が、平成28年度の地域別最低賃金改定額を公表。全国加重平均が823円で、前年度の18円を大きく上回り過去最高額となり、10月1日～20日までの間に順次発効となります。最高額は、東京都の932円、最低額は宮崎県・沖縄県の714円。

#### ■参考

愛知県	845円	10月1日より
岐阜県	776円	10月1日より
三重県	795円	10月1日より
静岡県	807円	10月5日より

### ★平成27年度新卒者内定取消し状況公表!

厚生労働省が今年3月に学校を卒業後4月に就職予定であった人のうち、内定の取消し、入社時期の繰り下げとなった人の状況を公表しました。32事業所で82名が内定取消しとなり、平成26年度の60人から増加。入社時期の繰り下げは1事業所で24人でした。また内定取消しを1社については企業名も公表。これは、学生が適切な職業選択に資するよう厚生労働大臣が実施できるもので、2年以上連続で内定取消しが行われた、事業活動の縮小を余儀なくされているものとは明らかに認められないとき等に該当した場合に実施されます。

### ■編集後記

本来であれば、今の時期からが台風シーズンですが、今年は既に何度も大型といわれる台風が上陸し、大きな爪痕を残しています。特に収穫期前の農作物への被害が甚大です。

ただでさえ自給率が低い日本で、国産は高いと敬遠されがちです。さらにTPP次第では、日本で農家などの第一次産業は成り立っていきことができなくなるかもしれません。築地の豊洲移転問題もあり、食のジャパンブランドが揺らいでいます。これからの日本の農業等を支えていくためにはどうしたら良いのか、個人としても考えさせられます…。

田中社会保険事務所だより Vol.1610

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2016年10月15日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋

田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター

〒465-0054

名古屋市名東区高針台1-810-2

TEL052-703-7688 FAX052-701-8559

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: [info@sr-tanakaoffice.com](mailto:info@sr-tanakaoffice.com)