



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 従業員のSNS利用で会社に損害が！！どのように対応すべき？
- 労働弁護士が教えるフレックス休暇の活用事例
- 弊所のセミナー情報
- スタッフ紹介

● 従業員のSNS利用で会社に損害が！！どのように対応すべき？

昨今、SNSの利用率は右肩上がりに伸びており、SNSに関するトラブルも増加傾向にあります。

従業員のSNS利用については本来私的な行為であり、プライベートな領域にとどまるかぎりは会社の支配が及ぶものではありません。

しかしながら、従業員のSNS利用によって会社に損害が生じることがあります。

万一SNSに関するトラブルに巻き込まれた場合、会社はどのような対応をすればよいでしょうか。

(SNS利用率の推移について、詳しくは総務省HPをご覧ください。

「<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h29/html/nc111130.html>」)。

1 会社に発生し得る損害

【ケース1】 社内情報をSNSに公開した場合

従業員が、顧客情報や新製品の開発情報等の社内情報を漏洩した場合、会社にはどのような損害が生じるでしょうか。

顧客情報を漏洩した場合、顧客から会社に対し損害賠償請求がされる可能性があります。

また、新製品の開発情報が漏洩された場合には、競合他社がその情報を入手することにより会社に莫大な損失を与えることは想

像に難しくないでしょう。

加えて、会社の情報管理体制そのものに問題があった場合には、会社の信用度も著しく低下することになります。

【ケース2】 会社のイメージを損なう写真や動画をSNSに投稿した場合

記憶に新しい事例で、コンビニの店員がアイスケースに入った写真をSNSに投稿したという事例があります。

このような場合、会社には、食材の廃棄、店舗の清掃・消毒・休業等にかかる費用が発生します。

また、店舗が特定されるようなことがあれば風評被害は避けられず、消費者の買い控えや取引先からの取引停止等により、売上げの低下ひいては閉店に追い込まれる可能性もあります。

【ケース3】 SNSに会社を誹謗中傷するような投稿をした場合

例えば、「最近忙しい。」「転勤嫌だ。」程度の会社に対する不満の投稿は特に問題にはなりません。その程度や具体性によっては、会社イメージの低下を招く危険性があります。

また、特定人の個人名を挙げてこれを批判・侮辱するような場合には、社員同士のトラブルを招き業務に支障をきたすおそれもあります。

弁護士法人デイライト法律事務所

博多オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

小倉オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

上海オフィス Hong Kong New World Tower

連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: info@daylight-law.jp

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp

顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは小野までお気軽にどうぞ。



2 会社はどのような対応をすべき!? ～事後的な対応～

問題が発生した後、会社がどのような対応をとるべきかは具体的な事例ごとに異なりますが、概ね以下のような方法が考えられます。

(1) 従業員に対する投稿内容の削除要請

まずは、被害を最小限に抑えるために、従業員に対し問題となる投稿の削除要請をする必要があります。

SNSへの投稿自体は私生活上の行動であるため、根拠規定等がない限り業務命令として投稿の削除を命じることは困難です。そのため、従業員に任意に投稿内容を削除してもらう必要があります。

なお、従業員が任意に投稿内容を削除しない場合には、サイト管理者に対する**削除請求**を検討すべきでしょう。

(削除請求について、詳しくは弊所HPをご覧ください。「<https://www.daylight-law.jp/114/>」)

(2) 懲戒処分

懲戒処分を行うためには、まず、就業規則等の定める懲戒事由に該当しなければなりません。

また、仮に懲戒事由に該当する場合でも、「当該行為の性質・態様その他の事情に照らして社会通念上相当なものと認められない場合」(労契15条)には無効とされてしまいます。

そのため、問題を起こした従業員に対し懲戒処分が出来るか否かは個々の事例において個別に判断していくことになります。

(3) 刑事告訴

刑事告訴を検討する必要があるのは、主に従業員がSNSに会社を誹謗中傷するような投稿をした場合(ケース3)が考えられます。

例えば、従業員が「〇〇会社は欠陥商品ばかりを売っている詐欺集団である。」といった過激な投稿をした場合に、会社は**名誉毀損罪(刑法230条)**で従業員を告訴することが考えられます。

(刑事告訴については、弊所の刑事弁護士へご相談を!「<https://www.keiji-lawyer.jp/>」)

(4) 問題従業員に対する損害賠償請求や求償権の行使

従業員のSNSへの投稿により会社が被害を被った場合、会社から従業員に対し、**不法行為や債務不履行に基づく損害賠償請求**をすることが考えられます。

また、情報の流出等で顧客から会社に対し損害賠償請求がなされ、会社が顧客に対し損害賠償金を支払った場合等について、会社は従業員に対し、会社が支払った損害賠償金に相当する金額を請求することも考えられます(**求償権の行使**)。

ただし、判例は「事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、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」のみ請求できるという考え方をとっており(最高裁51年7月8日判決)、**会社から従業員に対する損害賠償請求や求償請求は制限される傾向にあることに注意が必要**です。

3 事前の対策は?

SNSの投稿によって発生した損害は回復困難なケースも多く、従業員に対する損害賠償請求等が制限的な傾向にあることも踏まえると、会社としては、出来る限り以下に述べるような事前の対策をとっておく必要があります。

(1) SNS教育

SNS教育の第一の目的は、SNSトラブルを未然に防ぐという点にあります。

SNSトラブルは、従業員が意図的に会社に損害を与えるケースだけではなく、むしろ深く考えずに投稿をした結果、会社に損害を与えてしまったというケースが多いように思います。そのため、個々の従業員にSNSトラブルが与える影響についてよく理解してもらう必要があるでしょう。





また、SNS教育は、SNSトラブルが発生した場合に会社が従業員に対して懲戒処分を行うことが出来るか否かにも影響を及ぼします。

そのため、会社としては、定期的にSNS教育を実施することを検討すべきです。

(2) SNS利用に関する規定等の整備

従業員のSNS利用に関し、①誓約書、②就業規則、③ガイドライン等で会社の基本姿勢を明確にしておく必要があります。

特に、就業規則の服務規律と懲戒事由のそれぞれにSNS利用に関する定めを設けておくことにより、トラブルの軽重によっては問題従業員の懲戒処分を検討できる状況にしておくことが重要です。

なお、従業員にSNS利用の留意点を周知徹底するという点を重視すると、規定等の整備のみならず上述のSNS教育を定期的実施するのが望ましいと考えられます。

4 会社の対策は万全ですか？

SNSに関するトラブルにおいては、SNSで発信された情報は瞬時に全世界の不特定多数者に発信されてしまう点、第三者がデータを保存している場合には情報を完全に削除することは不可能であるという点に注意が必要です。

冒頭に述べたように、SNS利用者は増加傾向にあり、またSNS利用者は今や若者だけに止まりません。

SNSトラブルは明日にでも起こりうる身近な問題ですので、いざという時のSNSトラブル対策が万全か今一度ご確認ください。

弊所には、労務に強い弁護士及びIT弁護士が在籍しています。

SNSトラブルへの対策に不安を感じられている経営者の皆様は、是非一度弊所弁護士までご相談ください。



●労働弁護士が教えるフレックス休暇の活用事例

1 フレックス休暇の意義

フレックスタイム制は知っていても、フレックス休暇という言葉は聞かれたことがないと思います。

フレックスタイム制とは、入社と退社の時刻を各労働者が自由に決められることができる制度のことでした。働き方の自由度が高まるため、優秀な人材の採用や定着につながるというメリットがありました。

この考え方を休暇に応用したのがフレックス休暇制です。すなわち、労働者が各自で休暇を自由に決められることができる制度のことです。

なお、フレックス休暇という言葉は労基法上の概念ではありません。休暇を労働者の裁量に一定程度委ねるという取り組みは、企業によってはすでに実施しているかもしれませんが、イメージしやすいようにフレックス休暇という言葉を使っています。

2 フレックス休暇の活用場面

日本において1年間に企業が付与した年次有給休暇日数は労働者1人平均18.2日です(厚生労働省平成29年就労条件総合調査)。有給消化率は低くても、年休の付与日数自体は他の先進国と比較して決して少なくありません。

したがって、有給消化率を上げれば休日の日数としては十分であり、これ以上、特別な休暇を増やす必要はないように思えます。例えば、現在、平均の有給付与日数18日、消化率50パーセント(9日間)の会社が80パーセントに消化率を上げれば、労働者は現在よりも5日間多い年間14日の年休が取得できることとなります。

フレックス休暇は、現在よりも休日日数を増やすことを目的として導入するのではなく、あくまで働き方の自由度を高めるための施策です。具体的には、多くの企業が採用している夏季休暇や年末年始休暇への適用が考えられます。例えば、毎年8月13日から8月15日までの間を夏季休暇としている企業は多いと思われます。お盆時季を休暇とするのは伝統的な日本人の意識に根付いたものでしょう。



しかし、企業によっては、お盆時期に生産活動を停止する必要性は少なく、むしろ営業していた方が売上げを上げることができる場合があります。飲食店などのサービス業はその典型でしょう。

このような場合、夏季休暇をお盆時期に固定するよりも、例えば、「7月から9月までの間の連続する3営業日」とすると、総休日日数を削ることなく、お盆は営業することが可能となります。

また、労働者にとっても、夏季休暇がお盆時期に固定されているよりも、自分で休暇日を選択できた方がメリットが多いと思われます。例えば、お盆時期の混雑を避けることができる、海外旅行等の旅行代金が安くなる、家族の休暇にあわせて休むことができる、土日と組み合わせることで毎年大型連休が可能となる、などがあげられます。

「お盆や年末年始は休んで当然」という固定観念を捨てて、自社にとって最適な働き方は何かという視点で、検討すべきだと考えます。

3 フレックス休暇導入の方法

夏季休暇や年末年始休暇については、就業規則や雇用契約書に記載があるため、これらを変更することが必要となります。

(フレックス休暇を就業規則に記載する場合の記載例につきましては、弊所HPをご覧ください。

「<https://www.fukuoka-roumu.jp/column/10050/>」)。

なお、就業規則を変更することになるため、不利益変更となるかが問題となり得ますが、従業員の選択肢を広げる変更であることから、不利益変更とはならないものと考えます。

●弊所のセミナー情報

◇平成30年3月28日

【テーマ】

- ①人財採用の法的リスク対応のポイント
- ②人財採用に関する助成金について

【対象】企業 【定員】24名

【講師】弁護士宮崎晃、社労士城敏徳

【場所】デイライト法律事務所博多オフィス

【時間】14:00～17:00(開場13:30)

【参加料】3000円

●スタッフのご紹介

今月号では、弊所スタッフの篠田明子(しのだあきこ)をご紹介します。

Q:出身地は？

山口県です。

Q:大学時代は？

教育学部に在籍しており幼児教育を専攻しておりました。

Q:趣味は？

頻繁にはありませんが時間があれば登山に行くことがあります。

富士山登頂に挑戦したり、去年は屋久島でトレッキングもしました。

Q:好きな食べ物は？

果物全般が好きです。リンゴ狩りは毎年家族で行きます。

Q:ご覧になられている皆様へ

はじめまして。小倉事務局の篠田と申します。昨年の11月に入所し、まだまだ至らない点もありますが、仕事に必要な勉強の努力は惜しまず、皆様のお役に立てるよう精進してまいりますので、何卒宜しくお願い致します。



※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

弁護士 小野 佳奈子
電話番号: 092-409-1068
e-mail: info@daylight-law.jp