

会社経営にSNSはどのように利用されていますか？

近年、多様なSNSを用いた求人募集・会社紹介、マーケティング等は必須の時代となった一方で、SNSを発端としたトラブルも急増し、特に、労務トラブルは深刻な問題となるケースが多くみられます。会社経営でSNSを利用する中で、どのような注意が求められるのかを確認していきましょう。

◎SNSの運用について

働き方改革の影響もあり、各企業でのテレワーク導入等、従業員が働く環境が充実していくと共に、顧客情報や個人情報のより慎重な取り扱いが求められています。

誰もが気軽に全世界に情報を発信できるツールであるSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）の利用には、顧客情報や個人情報が仕事に関係のない人の目に触れてしまう危険性や、カフェ・コワーキングスペース等、セキュリティ保護が十分になされていない環境下での情報保護の脆弱性を狙った攻撃にある危険性が潜んでいます。

SNSは様々な種類があり、日本では約1億人以上、世界では30億人を超える人がSNSを利用しています。

SNS名称	利用者数（日本）	利用者数（世界）
LINE	約9,900万人	約1.99億人
X	約6,800万人	約5.7億人
Instagram	約6,600万人	約20億人
Facebook	約2,600万人	約30.7億人

発信できる規模が大きく、情報を拡散しやすい性質を持つSNSを利用するには、機密情報の安易な公開や漏洩を防ぐための厳格な管理が必要です。

◎従業員の不用意な書込みの防止

①「就業規則への規定化」

SNSの利用で発生するリスクを軽減するには、就業規則の中に、機密情報の漏洩行為や、会社の信用、名誉を傷つける行為等を禁止行為として規定することをお勧めします。具体的には次のような内容です。

- ・会社名や取引先名、顧客の個人情報が特定できる書き込み
- ・業務上の機密情報（業績、戦略、開発情報等）の公開
- ・公式の見解と誤解される表現
- ・社内外の関係者を誹謗中傷する書き込み …等

併せて、規定した禁止行為に違反した場合は、懲戒事由に該当し得る事も明記します。

②「SNS誓約書の提出」

就業規則への明記と併せ、従業員が入社するタイミングで、SNS誓約書を提出させる事も有効です。

従業員のSNS利用に対する意識の自覚を促し、不用意な書込みを抑止する効果があります。

誓約書の内容は、禁止行為を行わない旨の合意と、違反した場合の対応についてで、従業員の署名をもって、内容を確認・承諾したという証になります。

③「従業員教育」

上記①②の効果を高める為に、就業規則やSNS誓約書の内容を踏まえ、従業員教育を十分に行う事が重要です。

肖像権やプライバシー権の重要性、不適切な投稿がもたらす企業リスクに対して定期的に教育を行い、SNSの仕組みや、不用意な書込みをした際のリスク、従業員自身の被る不利益を具体的に説明しましょう。

◎SNSに関連する労務トラブル例

①「退職後の情報漏洩」

【事例】

従業員が退職後、勤務していた会社の機密情報や誹謗中傷を投稿し、社内外に影響を与えてしまった。

【リスク】

複数アカウントを作成されると、発信元を制限できず、情報の拡散を止めることが難しい。また、会社が請求しても警察等がアカウント所持者を開示するケースは少なく、特定ができない。

【対策】

退職者が発信し得るような、社内体制の問題点を、事前に専門家に相談し、解消しておくことでリスクを低減できます。

また、退職後は会社との関係が終了したと認識し、情報発信に関する注意義務が及ばないと判断する事例が見受けられます。就業規則やSNS誓約書へ明記し、退職時には、改めて退職時に関する合意書の中で合意を得ておく必要があります。

②「肖像権の侵害」

【事例】

ホームページに従業員が写った写真や動画を掲載しているが、従業員から同意は得ていない。

【リスク】

過去にストーカー被害を受けていた等、把握できていない従業員の事情から、顔や所属会社が分かることで従業員に危険が及ぶ可能性がある。

【対策】

ホームページやSNSに写真を掲載する場合は、従業員の安全の確保や、掲載により被害に遭ったことによる訴訟等を避けるべく、必ず本人から同意を得る必要があります。

SNSに関する労務リスクやトラブルで、何かお困り事がございましたら、古田土人事労務までお気軽にご相談下さい。

あなたの会社に元気と未来を届けます！