

メディアリテラシーを高めましょう。

日々進歩する情報化社会において、仕事上でもスマートフォンやSNSを使用する場面は少なくありません。しかし、その使用においては厳格なメディアリテラシーが求められます。今回は会社として周知しておきたいソーシャルネットワーク上におけるルールについて解説致します。

◎近年の情報漏洩のリスク

各企業でのテレワークが進み、働く環境が充実していくと共に、より慎重な顧客情報・個人情報の取り扱いが求められています。

自宅やカフェ、コワーキングスペースでの作業時等、セキュリティ保護が十分なされていない環境下でのシステム利用には注意が必要です。顧客や個人の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、セキュリティの脆弱性を狙った攻撃にあう危険性が潜んでいます。

◎従業員の不用意な書込みの防止

①「就業規則への規定化」

就業規則の中で、機密情報の漏洩行為や、会社の信用・名誉を傷つける行為などを禁止行為として規定するとともに、それに違反した場合は、懲戒事由に該当し得る事を、明記しなければなりません。

具体的には、ソーシャルメディア等の利用について社員は、会社の品位を保ち、名誉や信用毀損を防ぐ為に次の事項を守って情報発信しなければなりません。

2023年施行のプロバイダ責任制限法改正により、個人による誹謗中傷に関しても情報開示請求の簡素化が進められています。

- (1) 会社および取引先名や業態、ブランド名が識別できる書き込みをおこなわない事
- (2) 社員個人や取引先、顧客個人など会社関係者が特定できる書き込みをおこなわない事
- (3) 会社の名誉および信用を毀損する書き込みをおこなわない事 等々

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で従業員の自覚を促し、不用意な書込みを抑止するという効果があります。具体的には次のような誓約内容です。

●SNS等をおこなうにあたって、以下の内容を投稿しません。

- (1) 会社および取引先名や業態、ブランド名が識別できる情報
- (2) 従業員個人や取引先、顧客個人など会社関係者が特定できる情報
- (3) 会社の名誉および信用を毀損する情報 等々

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必要です。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。

◎肖像権やプライバシーにも配慮を

ネットメディアを使用するのは社員だけではありません。ここからは会社としてもどのような取り組みが必要なのかを解説致します。

◆『肖像権』への配慮

肖像権とは、自分の容姿を無断で撮影されたり、その写真をむやみに公表されたりしないよう主張できる権利の事です。個人が特定できる写真は個人情報に該当しますので、個人情報保護法に則った対応が必要となります。

同意なく写真を掲載した事を理由に、肖像権を侵害されたとして、社員から損害賠償請求を受けるリスクもあります。裁判で肖像権の侵害と認められた例では、次のような点が判断基準となります。

- ① 撮影対象の人物が明確に特定できる事
- ② 風景写真等に偶然映り込んでいない事
- ③ SNSなど拡散性の高いサイトに投稿した事

これらの事を故意に行った場合には、肖像権侵害となりますので注意しましょう。

なお、個人情報保護法違反が疑われた場合、政府機関である『個人情報保護委員会』から「指導及び助言命令」が出されます。この命令違反に対する罰則規定もあります。

ネット上の個人情報の取り扱いには、個人だけでなく、会社としても大変注意が必要です。社員一人一人のメディアリテラシーを高め、厳格な情報管理を心がけましょう。

上記について、何かお困り事がございましたら、エムケー人事コンサルティングまでお気軽にご相談下さい。