

情報漏洩事故を起こさないための労務管理

注目トピックス

01 | 情報漏洩事故を起こさないための労務管理

ベネッセの顧客情報漏洩事件は大々的に報道され、同社に少くないダメージを与えました。

ところが、情報漏洩をし、逮捕された関連会社派遣社員個人に対して、会社が巨額の損害賠償請求をしたとしても、実際に損失額を賠償させることは難しいでしょう。会社は労務管理上どのような情報管理体制を整えなければならぬのでしょうか。

02 | 転勤命令を拒否した従業員を解雇できるか

2014年度もまもなく後半に差し掛かり、転勤や配置転換などの人事異動が比較的多い時期になりました。この人事異動を従業員から拒否されてしまった場合、会社としてはどのように対応すればよいのでしょうか。本稿では転勤など人事異動の進め方について解説します。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

経営診断ツール

05 | 人事異動トラブル予防チェックリスト

本チェックシートを利用して、自社の労務管理体制を今一度チェックしてみましょう。FAX かメールでお送りいただければ、具体的なフィードバックをいたします。

情報漏洩事故を起こさないための労務管理

ベネッセの顧客情報漏洩事件を教訓とするために、会社はどのような情報管理体制を整えればよいでしょうか。

はじめに

ベネッセの顧客情報漏洩事件は大々的に報道され、同社に少なくないダメージを与えました。

ところが、情報漏洩をし、逮捕された関連会社派遣社員個人に対して、会社が巨額の損害賠償請求をしたとしても、**実際に損失額を賠償させることは難しい**でしょう。

ということは、違反者に対する罰よりもむしろ情報漏洩予防策を考えることを優先しなければなりません。

会社は労務管理上どのような情報管理体制を整えなければなりませんでしょうか。

情報価値の調査

ベネッセの事件は「**子どもやその親の情報に価値があった**」ことに起因しています。

まずは自社がどのような営業秘密情報を抱えていて、その価値はどれほどかを調べるところからはじめましょう。

下の囲みは代表的な営業秘密情報ですが、例えばこれらの中で「**自社が取り扱う情報はどれか、またそのうちのどれの価値が高く、厳格に管理する必要があるか**」について検討をすすめます。

特許情報 / 新製品にかかる情報 / 経営戦略にかかる情報 / 仕入れ先・取引先にかかる情報 / 価格にかかる情報 / 顧客カルテその他顧客情報、DM 等発送リスト等 / 人事評価制度にかかる情報 / 従業員の個人情報 / 財務・人事等に関する情報

管理者権限の与え方と監視ルールの確立

管理すべき情報が特定できたら、次にその情報にアクセスできる権限と監視の仕方を決めます。不正競争防止法により保護される営業秘密情報とは「**秘密情報として実際にきちんと管理されている**」ものに限られます。

下記の囲みの例を参考に、管理方法を決めていきましょう。

データベースからのダウンロード禁止 / デバイス (USB メモリなど) の使用制限 / PC の社外持ち出し制限 / データベースへのアクセス記録の監視 / コピー・印刷・複製の制限 / 来訪者情報の記録 / 管理者の特定 / セキュリティーに関する社内教育と実施記録

クリアデスク・クリアスクリーンの習慣化

情報漏洩を起こさないためには、日常的な整理整頓の意識づけが重要です。

机の上に重要な情報を置きっぱなしにしたり、PC のスクリーンに重要なファイルを開いたままにしたりすると、情報漏洩リスクが高くなります。

クリアデスク	離席時、机の上に書類を放置しない取り組み
クリアスクリーン	離席時、パソコンのスクリーンに作業中のファイルを開いたままにせず、都度スクリーンロックなどの措置をする取り組み

企業秘密情報の管理についてのお問い合わせはお気軽に当事務所までお寄せください。

転勤命令を拒否した 従業員を解雇できるか

会社の転勤命令を拒否したことを理由として従業員を解雇することはできるでしょうか。

はじめに

2014年度もまもなく後半に差し掛かり、転勤や配置転換などの人事異動が比較的多い時期になりました。この人事異動を従業員から拒否されてしまった場合、会社としてはどのように対応すればよいでしょうか。本稿では転勤など人事異動の進め方について解説します。

前提：人事異動に関する 会社の裁量は広い

解雇については大変厳しく制限されますが、対照的に転勤命令などの人事異動については会社に広く裁量権が認められています。

正当な理由で転勤命令をしたにも関わらず従業員がそれを拒否する場合、会社はその者を解雇することも可能です。ただし、会社の裁量が広くても、以下のポイントは押さえておく必要があります。

1. 人事異動（転勤や配置転換など）の 可能性をあらかじめ伝える

就業規則および個別に取り交わす雇用契約書などにおいて、「転勤や配置転換などの人事異動をする可能性があること」を明確にしておきましょう。

古い雇用契約書の中には「転勤なし」や「職種は に限る」など、勤務地や職種を限定するような表現がされているかもしれませんが注意が必要です。

2. 人事異動に「積極的な理由」をつける

いくら会社の人事裁量権が大きくても、人事異動の目的が「やめさせること」や「嫌がらせ」などのネガティブなものの場合、原則として人事異動命令が正当とはみなされないでしょう。

あくまでも「現状をよくするための手段」として人事異動をするという積極的な理由が必要です。

積極的な理由とは、例えば以下のようなものです。

積極的理由	理由の例
人材の再活用のため	今の場所や職種だと能力が発揮できないから、異動により活躍してほしい
教育指導のため	今の職場で仕事の能率が悪くたんでいるから、厳しい部署に異動して指導を受けて成長してほしい
新規事業開拓のため	新しい支店の立ち上げメンバーとして活躍してほしい

3. 家庭の事情を考慮する

勤務地が変わる転勤の場合、家庭の事情も考慮することが大切です。例えば**両親の介護を行っている**、**身内に障害を持つ者がいる**など特別の事情がある場合、転勤が大きくその者の生活環境に影響を与えるため、注意が必要です。

転勤命令をする前に、あらかじめ家庭の事情（特に家族の健康状態など）について聞いておくことが望ましいでしょう。

4. 正当な人事異動であれば毅然として命令する

過度に慎重になって会社が従業員の都合や主張を聞きすぎると、会社の人事権そのものが弱くなってしまいます。

「わがままを言えば認められる」という風潮にならないよう、正当な理由のない人事異動拒否は毅然と認めない勇氣も必要です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4 6 4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは未来経営の小松です。

みなさん「パッションフルーツ」という果実をご存知でしょうか？我が家では、今年パッションフルーツの苗を植えました。夏は緑のカーテンにし、果実を食す（大体今頃です）と一石二鳥を試みました。果実は卵形をしており緑色から赤紫色になり、完熟すると自然に落下をして食べごろの時期を知らせてくれます。

果実は半分に切り中の果肉を食します。本当は甘酸っぱいものなのですが、我が家のパッションフルーツは「すっぱい」の一言で、ただいまアレンジをあれこれ調べて今後の果実に期待をしております。



人事異動トラブル予防チェックリスト

自社の労務管理体制を今一度チェックしてみましょう。FAX かメールでお送りいただければ、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	就業規則に「人事異動」についての記載がある		
2	No.1 が「YES」の場合、以下のどの異動についての表現があるか してください 転勤 ・ 配置転換 ・ 職種の変更 ・ 転籍 ・ 出向 ・ その他()		
3	雇用契約書に転勤の可能性の有無について記載がある		
4	勤務地を限定して雇用した職員がいる		
5	職種を限定して雇用した従業員がいる		
6	従業員の家族の健康状態について情報を入手する方法をもっている		
7	転勤の場合、金銭的な補助をする制度がある		
8	人事異動命令時、人事異動の「積極的な理由」を文書化して提示している		
9	人事異動をめぐって労使トラブルに発展したことがある		

FAX のご返送は **0263-32-7684** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	