

人事・労務情報

2012年4月号

田中事務所 特定社会保険労務士 田中理文
東京都立川市錦町 2-6-7-2F
TEL 042-548-0288
E-Mail: m-tanaka@tanakajimusho.com
<http://www.tanakajimusho.biz/>

フェイスブック・ツイッターでの機密漏洩をどう防ぐか？

春が来ました。昨年来、大きな困難がありますが、春は来ました。「一隅を照らす」という言葉が有りますが、自分自身に出来る努力を続けていこうと思います。

さて、最近は「ソーシャルメディア」の存在感が高まり、労務管理上の問題も出てきました。

今月は、特にツイッターとフェイスブックからの機密漏洩について考えてみます。

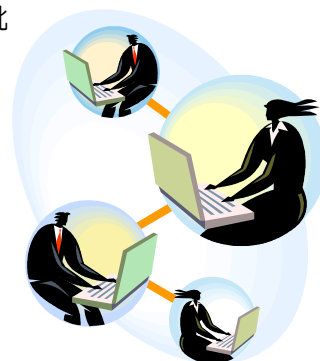
1. 有名ホテル従業員のツイッターへの書き込みが社会問題化、ホテルは謝罪

ホテルのアルバイト従業員(20代女性)が、ホテルに著名人が来た事や自分の感想などを度々、ツイッターに書き込み、これが社会問題化しました。会社として顧客のプライバシー保護に関する教育はアルバイトを含めて行うべきでしょう。

(むしろ学生やフリーターなどのアルバイトにこそ行うべきでしょう。)

2. 某県の総務部長のフェイスブックでの発言が社会問題化

近畿地方の某県の総務部長(40代男性)がフェイスブックで、ある新聞記事を批判、県民に不買運動を呼び掛けたため、問題化しました。本人は、「『友達』以外は見られないという認識だった。」とコメントしました。同氏は自分の発言を閲覧できる範囲を「公開」に設定していたそうです。フェイスブックでも発言が容易に外部に漏れる例です。また、「ネット=若手」という図式ではなく、中堅で要職にある従業員にも起こり得る問題だということです。



3. まずは従業員にソーシャルメディアに関する教育が必要

「使える」と「使いこなせる」は違います。目の前にある小さなPCや携帯・「スマホ」の向こう側には全世界が広がっています。例えるならば、「テレビの付け方は分かっているけどボリューム調整ができない」といったところでしょうか。

会社としては、「社会人として問題の無い使いこなし」を教育する必要があるでしょう。

少なくとも次の2点は必須でしょう。

- ①ソーシャルメディアへのネガティブ情報の書き込みは禁止する。
- ②活用方法を間違えると、一気に社会問題化する事を良く理解させる。

4. 根本的な問題 ⇒ 「何がネガティブ情報なのか分からない。」ことへの対策

しかし、従業員は、何が企業機密やネガティブ情報かが分からず、結果として、機密を漏らしてしまう可能性もあります。そのため、機密であるか否かの判断は従業員に任せずに、『会社関連の情報は一切、書き込み・発信をしない。』という規定も有効でしょう。

以上