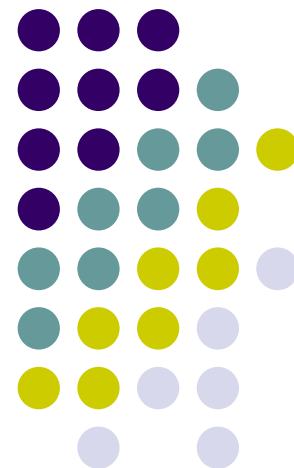


ソーシャルメディア時代の 労務管理ココがポイント

主催；福井県経営者協会
於；福井県中小企業産業大学校
平成23年12月15日(木)

13:30~15:30

(有)働きがい研究所 橋敏夫





今日の内容

第1部

- SNS時代の労務管理のポイント

第2部

- 『誹謗中傷』に対する会社の反撃策



第1部

『SNS時代の労務管理のポイント』の内容



その1

- こんなこと、あって良いのですか！

その2

- こうなっています

その3

- 会社が、今スグすべきこと

フェイスブックで 会社の情報が書き込まれる



《こんなこと、あって良いのですか！》

A社の社内で、フェイスブックが流行りだした。一気に普及して、社員の多くが使い出した。おかげで社内でも『友だちの輪』が広がり出した。

問題は、その書き込みである。会社に対する愚痴とか批判とか、配転や左遷といった噂話が多く、中には社内の某幹部に対する痛烈な批判も…………。

困ったのは、その『友だちの輪』の中には、当然社外の人も多く混じっていることだ。ヨソに知られて欲しくない内部事情まで書き込まれたので、まるで恥さらし状態。

この『友だちの輪』の中には、当然、会社の幹部は入れてもらえなかったが、社員レベルでは過半数が入っていた。

だから幹部も事情を知るよしもなく、社長に対する問題の報告もなされなかった。漏れてはならない内部情報が外部に漏洩したことを社長が知ったのは、社内の誰よりも後だった。



『転職会議』で“就職してはいけない会社” にされてしまった



《こんなこと、あって良いのですか！》



A社の社長は首を傾げていた。人手が足りなくなり求人広告を打ったのだが、応募がない。電話がさっぱりかかってこないのだ。いつもなら多くの応募者があるはずなのに…………。

しばらくして某社員が社長にコッソリ耳打ちしてくれた。「社長、書かれていますよ」と――。それは『転職会議』というサイトで「絶対入ってはいけないブラック企業」として書き込まれていたのだ。その数20本以上。社長はその書き込みを読んで怒りが爆発した。内容を読んで“犯人”はすぐ見当がついた。最近辞めた元従業員数人の“計画的犯行”だった。

『ブラック企業』とは？

経営者にとって嫌な言葉です



すなわち、労働法やその他の法令に抵触し、またはその可能性があるグレーゾーンな条件での労働を、意図的・恣意的に従業員に強いたり、関係諸法に抵触する可能性がある営業行為や従業員の健康面を無視した極端な長時間労働（サービス残業）に従業員に強いたりする、もしくはパワーハラスメントという暴力的強制を常套手段としながら本来の業務とは無関係な部分で非合理的負担を与える労働に従業員に強いる体質を持つ企業や法人（学校法人、社会福祉法人、官公庁や公営企業、医療機関なども含む）のことを指す。（ウィキペディアより）

『ブラック企業』と検索すると1200万件もヒットします。



『転職会議』で実社名を上げて書き込まれた内容



《こんなこと、あって良いのですか！》

■求人地雷注意報 転職 ブラック企業です。サービス残業蔓延の労基法違反会社。夜22時まで働かされて残業代はゼロ。求人票に書かれていた内容と全然違う。詐欺だと思ってすぐ辞めました。

■ワンマン社長。インターンシップと雇用促進制度をただ働き人員確保制度と思っている。ワンマン体制が嫌で160名ほどが一気にやめていったみたい。元役員を馬頭し、土下座させたそう。利益がすべてに優先。

■取引をしている会社に勤めるものです。複数の営業から聞いた話では「プライドの高い人ばかり」「雰囲気は悪い」「接客態度がなってない」とのことでした。

■電話対応が悪いです。尚、なぜか上から目線で話して挙げ句の果てに逆ざれされました。担当してくれた人もさまざまいきましたが一番対応が良くないです。今までいった中で最悪です。特に条件もつけてませんし、経験も自信がありますが仕事もないそうです。オススメしません。

iPhone で 機密メールが社外に転送される



《こんなこと、あって良いのですか！》

A社の社長は、電話を取るなり、顧客のB社から「どうなっているんだ！」と怒鳴られた。顧客が言うには、A社の社員がB社の構内にiPhone(個人所有のもの)を持ち込んでいたというのだ。B社は防衛関連の業種で、情報機器の持ち込みは厳禁だった。

A社の社員はその場で、そのiPhoneを回収された。そのiPhoneのメールには、B社がA社に送ったメールが全部入っていた。つまりA社のパソコンに送られてきたメールが自動転送される設定になっていたのだ。中には国防機密に触れる設計図も含まれていた。

これが知られるとB社は防衛庁から指名停止処分になる。青ざめたB社は、すぐA社の社長を怒鳴りつけた。



機密の入ったipadをファミレスに忘れる



《こんなこと、あって良いのですか！》

A社に警察から電話があった。「貴社にはBさんという方がおられますか？ Bさんのipadが昨夜ファミレスに置き忘れてあり、落物として届けられました」

このドキリとする電話の後で、総務担当者はすぐお店に行ってみた。すると、それは社員のBさんのipadらしかった。そのipadをチェックして驚いた。社外秘の最高機密の設計図が、パスワードもかけられずに入っていたのだ。

機械設計会社のA社は、大手メーカーの構内で業務を行っている。業務は大手メーカーの構内で、大手メーカーのコンピューターを使うというルールがあった。そのルールを破り、個人で所有するipadを使って業務を処理していたのだ。

会社は本人を呼び出して詰問した。本人はすぐ事実を認めた。「自分のipadの方が使い勝手が良いし、家で仕事をする際にも便利だから」というのだ。

A社は、情報管理体制の不備を今更ながら思い知らされた。



退職者の携帯電話に 顧客との機密メールがそのまま残る



《こんなこと、あって良いのですか！》

卸売業のA社は、営業担当者のBが退職した。「故郷に帰る」との退職理由だった。だが、すぐ真相が判明した。市内の同業者C社に転職したのだ。

同業他社転職が判明して、すぐ議題になったのは顧客情報だった。Bの携帯には、顧客の電話番号が全部入っていた。そしてメールのホルダーには、顧客との過去のやりとりが全部残っていた。

営業担当のBは、個人所有の携帯を業務で使用していた。会社は月額3千円の携帯手当を給与で支給する形だった。

A社は、経費削減のために従業員の携帯を使わせたのだが、大きなダメージにつながった。

社長は思わず「シマッタ」とつぶやいたが、もう顧客データはライバル会社の手に入り、後の祭りだった。



退職者にUSBで 会社情報を盗み取られる

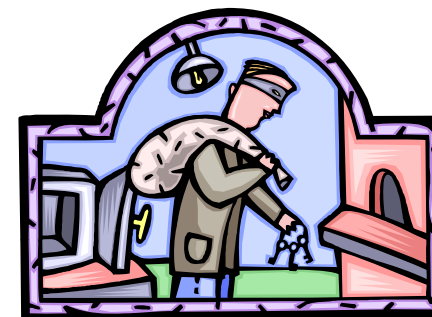


《こんなこと、あって良いのですか！》

電算室の従業員Aが退社した。その翌日に事件は起きた。コンピュータにパスワードがかかり使えなくなったのだ。どうも辞めたAが嫌がらせ、腹いせのために行ったらしい。会社は専門会社に頼んで復旧作業に取り組んだが、回復には手間取った。その間、もちろん業務は中断。

更に会社を青ざめさせる事実が発覚した。会社の機密情報をUSBメモリーで盗み取られたのだ。そこには、商品の原価、仕入先名、売り先と売値などが全部入っていた。

ちなみに、この会社ではその気になれば、誰でも情報をコピーすることが可能な状態だった。誰が、どのデータを、どうやってコピーしたのか、記録さえ残らない状態だった。



電話帳・メール盗むウイルス スマートフォン標的、国内初確認



スマートフォン(高機能携帯電話)を感染させて情報流出などを狙うコンピューターウイルスが、今年2月から3月にかけて国内で相次いで見つかったことが分かった。スマートフォンを標的としたウイルスが国内で確認されたのは初めて。従来型の携帯電話と違い、スマートフォンは世界共通の基本ソフト(OS)を使っており、今後、既にウイルスが蔓延(まんえん)している海外同様に被害が増える可能性がある。

セキュリティー会社「エフセキュア」の八木沼与志勝・テクノロジー&サービス部長は「日本ではスマートフォンをただの電話だと思っている人も多いが、実際はパソコン並みの機能を持ち、ウイルスに感染して情報流出が起きた場合の被害も大きい。安全対策が急務だ」と話している。[読売新聞社 2011年5月17日(火)]



セキュリティ確保が課題に

スマホ導入時の注意点



- 1 • スマホを紛失した際に、データをリモート消去出来るようにしておく
- 2 • スマホからの社内システムへのアクセス状況を把握・管理する
- 3 • ウイルス対策ソフトを活用するなどセキュリティ対策を講じる
- 4 • 私物のスマホの業務利用を認めるかどうかルールを決める
- 5 • 総務部門かIT部門かなどスマホの管理部門を決める



社内情報に対する認識の違い

社員の認識は高い	社員の認識は中程度	社員の認識は低い
顧客データベース 取引価格 仕入先リスト 技術 製造ノウハウ 研究・実験データ	プロジェクト 製品開発 人材募集 M&A 業務提携 役員の行動	顧客来店 営業活動 人事関連 給与・賞与 セクハラ・パワハラ 他の社員のプライバシー

- “中程度”や“低い”が書き込まれたり漏らしたりされやすい。



社員のソーシャルメディア利用規制はできるのか



- 労働契約に付随する誠実義務、職務専念義務や秘密保持義務を遵守する義務を負っているので必要な範囲で社員の個人的行為を規制できる。
- 就業時間内外を問わず、個人持ちの端末、アカウントでの利用でも規制は可能。



インターネット、電子メールの私的利用等への対応



—(社), %—

区 分		全 産 業				製 造 業	非製造業
		規 模 計	1,000人 以 上	300 ～ 999 人	300 人 未 満		
合 計		(199) 100.0	(51) 100.0	(86) 100.0	(62) 100.0	(89) 100.0	(110) 100.0
インターネットの私的利用	就業規則上で定めている	10.6	15.7	9.3	8.1	7.9	12.7
	社内規則や規定で定めている	39.2	52.9	34.9	33.9	37.1	40.9
	マニュアル、マナー集として定めている	31.7	27.5	36.0	29.0	33.7	30.0
	定めていない	17.1	3.9	18.6	25.8	20.2	14.5
	そ の 他	1.5		1.2	3.2	1.1	1.8
電子メールの私的利用	就業規則上で定めている	10.1	15.7	8.1	8.1	7.9	11.8
	社内規則や規定で定めている	37.2	49.0	34.9	30.6	34.8	39.1
	マニュアル、マナー集として定めている	31.2	29.4	33.7	29.0	33.7	29.1
	定めていない	20.1	5.9	22.1	29.0	22.5	18.2
	そ の 他	1.5		1.2	3.2	1.1	1.8

出所:労務行政研究所
「企業の情報管理に関するアンケート」2010.6

就業規則にスグ追加する規定 「情報機器等の使用」



第〇〇条

パソコン等の情報機器の使用にあたっては次の事項を遵守して下さい。

- (1) 会社のパソコンを私的に使用しないこと。(会社のパソコンで私的にインターネットや電子メールを行わなかったかどうか、会社は従業員の承諾を得ることなく調べることがあります。)
- (2) サーバーの記録を無断で削除しないこと。
- (3) 業務と関係のない電子メールを会社のパソコンで送受信しないこと。
- (4) 外部から持ち込んだ記録媒体を会社のパソコンに挿入する時は、必ずウイルスチェックを行ってから挿入すること。
- (5) アイフォンなどのスマートフォン(個人所有のもの)を業務で使用しないこと。
- (6) アイパッドなどのタブレット型コンピュータ(個人所有のもの)を業務で使用しないこと。
- (7) 会社のパソコンに送られてきたメールが、従業員所有のパソコンや情報端末に自動転送される設定をしないこと。
- (8) 個人所有の携帯電話等で、業務上のメールを送受信した際に、その携帯電話等にメールを残さないこと。
- (9) ノートパソコン(個人所有のもの)を業務で使用しないこと。
- (10) 機密の入ったノートパソコン(会社所有のもの)を社外に持ち出さないこと。
- (11) USB、CD、FDなどの記録媒体を社外へ持ち出さないこと。

就業規則にスグ追加する規定 「個人情報保護」



第〇〇条

従業員は個人情報保護法を遵守しなければなりません。なお、個人情報とは、個人に関する情報であって、氏名、生年月日、その他の記述等により特定の個人を識別することができるものを言います。

- 2、個人情報は、業務の遂行上必要な限度において、会社から利用許可を得た者のみが利用できるものとします。これらの個人情報は、勝手に複写してはいけません。複写する時は上司の許可が必要です。これらの個人情報が入った文書、写真、図面、磁気テープ、フロッピーディスク、USB、CD、MD、MO、DVD、サンプル及び開発中の製品、これに類する装置・設備その他これに関する一切の資料並びにその複写物を社外に持ち出してはいけません。持ち出す時は上長の許可が必要です。ネット上の掲示板やブログ、ツイッター、フェイスブックなどで個人情報を外部に漏洩しないこと。
- 3、従業員は在職中はもとより退職後においても、会社から許可を得た場合を除き、個人情報を第三者に漏洩してはなりません。

就業規則にスグ追加する規定 「機密情報の管理」



第〇〇条

企業の機密である情報を社外に漏洩してはいけません。顧客名簿等の顧客に関する情報、技術に関する情報、生産に関する情報、販売に関する情報等は、当社の機密情報に該当します。

- 2、これらの機密情報は、勝手に複写してはいけません。複写する時は上長の許可が必要です。これらの機密情報が入った文書、写真、図面、磁気テープ、フロッピーディスク、USB、CD、MD、MO、DVD、サンプル及び開発中の製品、これに類する装置・設備その他これに関する一切の資料並びにその複写物を社外に持ち出してはいけません。持ち出す時は上長の許可が必要です。
- 3、ネット上の掲示板やブログ、ツイッター、フェイスブックなどで機密情報を外部に漏洩しないこと。
- 4、ネット上の就職サイトに会社の承諾なく、会社に関する書き込みをしないこと。
- 5、従業員は在職中はもとより退職後においても、会社から許可を得た場合を除き、企業機密を第三者に漏洩してはなりません。

就業規則にスグ追加する規定 「情報管理に関する特別懲戒事由」



第〇〇条

従業員は如何なる事由があっても厳格な情報管理に努めなければなりません。次の各号のいずれかに該当する場合は、けん責、減給、出勤停止、昇給停止、解職または諭旨退職とします。

- (1) 会社のパソコンを私的に使用した場合
 - (2) 就業時間中に私的な電話・電子メールをした場合
 - (3) サーバーの記録を無断で消去した場合
 - (4) 業務と関係のない電子メールを会社のパソコンで送受信した場合
 - (5) ウイルスに感染したメールを開いたり、USB、FD等を持ち込んだりして会社のパソコンに被害を与えた場合
 - (6) アイフォンなどのスマートフォン(個人所有のもの)を業務で使用した場合
 - (7) アイパッドなどのタブレット型コンピュータ(個人所有のもの)を業務で使用した場合
 - (8) 会社のパソコンに送られてきたメールが、従業員所有のパソコンや情報端末に自動転送される設定をしていた場合
 - (9) 個人所有の携帯電話等で、業務上のメールを送受信した際に、その携帯電話等にメールを残した場合
 - (10) ノートパソコン(個人所有のもの)を業務で使用した場合
 - (11) 会社の許可なく、情報機器およびその媒体(パソコン、スマートフォン、タブレット型端末、カメラ《カメラ付き携帯電話含む》、USB、ICレコーダー、FD等)を社内に持ち込んだ場合、または持ち出した場合
 - (12) 会社および取引先の個人情報や社内規定に反して漏洩した場合
 - (13) 業務上の機密を漏洩した場合
 - (14) ネット上の掲示板やブログ、ツイッター、フェイスブックなどで個人情報や機密情報を漏洩した場合
 - (15) ネット上のサイトに会社の承諾なく、会社に関する書き込みをした場合。また会社が削除を求めたにも拘わらず応じない場合。
- 2、従業員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒解雇とします。
- (1) 会社の許可なく、情報機器およびその媒体(パソコン、スマートフォン、タブレット型端末、カメラ《カメラ付き携帯電話含む》、USB、ICレコーダー、FD等)を用いて、会社の機密情報を社外に持ち出した場合
 - (2) 会社および取引先の個人情報や社内規定に反して故意に漏洩した場合
 - (3) 業務上の機密を社内規定に反して故意に漏洩した場合
 - (4) ネット上の掲示板やブログ、ツイッター、フェイスブックなどで個人情報や機密情報を故意に漏洩した場合

ネットやメールの私的利用、問題と なる利用の防止策の実施状況

－(社), %－

区 分		全 産 業				製 造 業	非製造業
		規 模 計	1,000人 以 上	300 ～ 999 人	300 人 未 満		
合 計		(199) 100.0	(51) 100.0	(86) 100.0	(62) 100.0	(89) 100.0	(110) 100.0
インターネット 問題となる利用の防止策 の私的利用、	インターネットの私的利用や、問題のある WEB サイトへのアクセス、会社で認めていないソフトのダウンロードを行わないよう呼び掛けている	62.3	76.5	60.5	53.2	64.0	60.9
	システム管理責任者等が、インターネットの利用状況をモニタリングしている	56.8	70.6	52.3	51.6	58.4	55.5
	問題のある WEB サイトへのアクセスは、システム上行うことができない	58.3	82.4	57.0	40.3	62.9	54.5
	会社で認めていないソフトのダウンロードは、システム上行うことができない	35.7	47.1	34.9	27.4	33.7	37.3
	インターネットを利用できる情報機器・端末を制限している	16.6	27.5	14.0	11.3	16.9	16.4
	そ の 他	5.5	3.9	4.7	8.1	4.5	6.4
	特に策は講じていない	5.0		3.5	11.3	3.4	6.4
電子メールの私的利用の防止策	電子メールを私的利用しないよう呼び掛けている	62.8	74.5	64.0	51.6	65.2	60.9
	システム管理責任者等が、電子メールの利用状況をモニタリングしている	40.7	47.1	37.2	40.3	43.8	38.2
	社用アドレスからの電子メールの送信・受信を、システム上制限している	10.6	17.6	7.0	9.7	11.2	10.0
	社内の情報機器・端末からの、フリーメールサービス (hotmail や Gmail など) の使用を禁止している	27.6	43.1	23.3	21.0	25.8	29.1
	そ の 他	5.5	3.9	8.1	3.2	5.6	5.5
	特に策は講じていない	15.6	9.8	15.1	21.0	13.5	17.3

[注] 「その他」は“モニタリングを可能としており、必要であれば監視する”“社内機器に導入されているソフトを監視”“情報セキュリティに関する教育を定期的に全社員に実施”など。



出所 労務行政研究所
「企業の情報管理に関するアンケート」

会社が今すぐ作成すべき規程



個人情報管理規程

株式会社

機密情報管理規程

株式会社

ソーシャルメディアポリシーも作成、教育



大和ハウス工業ソーシャルメディアポリシー

大和ハウス工業のソーシャルメディアポリシーについて

大和ハウス工業の公式ソーシャルメディアアカウントにおいては、以下に定める姿勢・行動や基本マナーを遵守します。

ソーシャルメディアによる情報発信における「自覚と責任」

- (1) インターネットへの情報発信は、不特定多数の利用者がアクセス可能であることを常に認識します。
- (2) 一人ひとりの情報発信が少なからぬ影響を持つことを十分に認識します。
- (3) 情報発信にあたっては、法令や大和ハウス工業が定めた独自の内部規定の遵守を厳格に遵守します。
- (4) 情報は発信時のものであり、その後変わる可能性があることを認識します。
- (5) ソーシャルメディアを通じ、社員と、ユーザーをはじめとする社会とがコミュニケーションを通じて良い関係を構築し、大和ハウス工業のブランド向上に多大な貢献をもたらすことを常に認識します。

ソーシャルメディア参加にあたっての心構え

- (1) 相手の発言に対し傾聴の姿勢を忘れないこと。
- (2) 情報発信や対応に責任をもち、誤解を与えないように注意すること。
- (3) 個人情報を含む内容についての発信は控えること。
- (4) 一度公開した情報は、完全に削除できないことを理解すること。
- (5) 日常業務における責務を果たすこと。

各種法令の遵守

- (1) 各種法令を遵守すること。特に、第三者の著作権・肖像権、誹謗中傷による第三者の名誉、その他権利侵害行為を行わないこと。
- (2) 第三者の発信内容・記事等を引用する場合は、その出所及び引用部分を明示すること。

お客さま及び利用者みなさまへのご案内とお願い

ソーシャルメディアにおける大和ハウス工業(社員)からの情報発信のすべてが、大和ハウス工業公式発表・見解を必ずしも表しているものではありません。あらかじめご了承ください。正式な発表に関しては、[大和ハウス工業のWebサイト](#)および[ニュースリリース](#)などで情報発信しております。

お客様の投稿したものについて、引用する場合があります。あらかじめご了承ください。

ソーシャルメディアにおける情報は、発信時点のものであり、その後変更されることがございます。ご注意ください。

● 制限事項は明確に

- ソーシャルメディアポリシーを読んだ従業員がソーシャルメディアを使って「やっていいこと」「やってはいけないこと」を明確に判断できなければいけません。内容がわかりづらく曖昧だと、ポリシーが守られなくなり、形骸化する可能性が高くなります。

- 管理者は従業員がポリシー遵守を徹底するように周知します。

● 継続的な見直し

- ソーシャルメディアポリシーを策定し運用を開始したら、定期的に運用状況をチェックして、ソーシャルメディアポリシーの内容を改訂します。特にソーシャルメディアは動きが早く、新しいサービスや機能が追加された場合の規定や考え方などを検討します。

会社が今スグ実施する 『情報漏洩の防止のためのチェックシート』



- 아이폰などスマートフォン(個人所有のもの)を業務で使用していて、情報が漏洩していないか？
- アイ패드などのタブレット型コンピューター(個人所有のもの)を業務で使用していて、情報が漏洩していないか？
- 会社のパソコンに送られてきたメールが、従業員所有の情報端末に自動転送される設定になっていないか？
- フェイスブックなどで、会社の機密を外部に漏洩されていないか？
- 就職サイトに勝手にあることないこと書き込まれていないか？
- 個人所有の携帯を業務で使用させて、その携帯にメールが残っていないか？(今は会社の携帯を社員に貸与する時代)
- ノートパソコン(個人所有のもの)を業務で使っている人はいないか？
- ノートパソコン(会社所有のもの)を社外に持ち出している人はいないか？
- 情報を保存できる端末を限定することで容易に保存できないようにしているか？
- USBが反応しないように設定してあるか？(特別なソフトウェアあり)
- CDが読み取り専用になっているか？
- FDは個人所有を禁じているか？(数枚のみ保管して貸し出す仕組みにする)
- 会社のカギは所有者を限定して管理しているか？
- 泥棒に入られた際に情報を盗まれない備えがしてあるか？

社員からもらう誓約書



〇〇(株) 代表取締役 殿
誓 約 書

私は従業員として次の点を絶対に守ることを誓約します。これに反した場合は就業規則違反に該当するので、いかなる処分も甘んじて受けます。

1. アイフォンなどスマートフォン(個人所有のもの)を業務で使用しないこと
2. アイパッドなどのタブレット型コンピューター(個人所有のもの)を業務で使用しないこと
3. 会社のパソコンに送られてきたメールが、従業員所有の情報端末に自動転送される設定をしないこと
4. 掲示板やフェイスブックなどで、会社の機密を外部に漏洩しないこと
5. 就職サイトに勝手にあることないこと書かないこと
6. 個人所有の携帯を業務で使用させて、その携帯にメールが残さないこと
7. ノートパソコン(個人所有のもの)を業務で使用しないこと
8. 機密の入ったノートパソコン(会社所有のもの)を社外に持ち出さないこと
9. USB・CD・FDなどの記録媒体を社内に持ち込まないこと、持ち出さないこと
10. 会社からカギを貸与されている者は、カギを厳格に管理すること

年 月 日 署名 〇〇〇〇 24

第2部 『ネットの誹謗中傷』に対する 会社の反撃策の内容



その① ・ ネットによる中傷に関する最高裁判決

その② ・ 『ブラック企業』と書き込まれてしまった

その③ ・ 削除要求の行い方

その④ ・ 名誉毀損罪・侮辱罪とは？

その⑤ ・ 刑事告訴の行い方

その⑥ ・ 民事賠償請求の行い方

その⑦ ・ 書き込んだ社員の処分

『ネットの誹謗中傷』に対する会社の反撃策



ネットによる誹謗中傷が目にあびます。「ブラック企業だから入社しちゃダメ」と実名をあげられたり、あることないこと勝手に書き込まれたり、嫌な思いをしたところがないでしよう。

最高裁も、会社勝訴の判決を出しています。そこで会社の反撃策をまとめました。



その① こんな形で 一方的に書き込まれて我慢できますか？



就活学生が熱視線 内幕暴露“ブラック企業リスト”の実態

就活中の学生らの間で最も有名なのは、大学入試の偏差値に見立てた「ブラック企業偏差値ランキング」。名の知れた企業が偏差値で分けられており、数値が高いほど過酷な勤務実態の“ブラック企業”ということになる。

ランキング上位には、一般のイメージからも厳しいノルマが想像される販売系の企業や技術系の新興企業が名を連ねている。その下には有名企業の名前もちらほら。中には、大学生の就職希望ランキングで毎年上位にランクされる業界大手の企業名もある。その暴露内容は、こんな具合だ。

「俺、社員だけど仕事きついで～。給料安いし。

30歳の時に手取りがやっと20万超えました」

「来年は離職率が過去最高になる」

「真っ黒だよ。イメージだけで選んだやつは死にます。ダチは一日11時間労働だそうです」



その② ネットの中傷「有罪」 最高裁初判断 表現手段で区別認めず



ラーメンチェーン店の運営会社が、「カルト集団」と関係があるかのような書き込みをインターネットのホームページ(HP)に掲載し、名誉を傷付けたとして、名誉棄損罪に問われた会社員、橋爪研吾被告(38)の上告審で、最高裁第1小法廷(白木勇裁判長)は、橋爪被告側の上告を棄却する決定をした。1審東京地裁の無罪判決を破棄、罰金30万円の逆転有罪とした2審東京高裁判決が確定する。決定は15日付。

ネットの書き込みで名誉棄損が成立するかどうかについて、最高裁が判断を示したのは初めて。

同小法廷は「**個人がネットに掲載したからといって、閲覧者が信頼性の低い情報と受け取るとは限らず、ほかの表現手段と区別する根拠はない**」と指摘。その上で、「**不特定多数が瞬時に閲覧でき、名誉棄損の被害が深刻になり得る。ネット上での反論で被害回復が図られる保証もない。ネットだからといって、より緩やかな要件で同罪の成立を否定すべきではない**」と結論づけた。

1審は「ネットは利用者が自由に反論でき、情報の信頼性も低い。故意のうそや、可能な事実確認をしなかった場合に名誉棄損罪が成立する」との基準を示し、無罪とした。しかし、2審は「ネットで真実ではない書き込みをされた場合、被害は深刻になる。ネットは今後も拡大の一途をたどると思われ、信頼度の向上が要請される」などとして、名誉棄損を認めた。

判決によると、橋爪被告は平成14年、自らのHPにラーメンチェーン店の運営会社を「カルト団体が母体」などと中傷する書き込みを行った。[産業経済新聞社 2010年3月17日(水)]



その③ 削除要求の行い方

サイトの管理者に要請すれば、多くの場合は削除要求に応じてくれます。ただし、2ちゃんねるは応じてくれない場合もあるようです。





ネット違法情報倍増、削除せぬ管理者、 刑事責任追及へー警察庁

◇2ちゃんねるが6割占める

警察庁は、規制薬物や口座・携帯電話の密売情報などインターネット上の違法情報について、削除依頼に応じないサイト管理者らに対し、**ほう助罪など刑事責任の追及を積極的に検討していく方針**を固めた。削除に応じない全体の約6割を、一つのサイト管理者が運営する電子掲示板が占めていることも判明。同庁は取り締まり強化でネットからの違法情報根絶を目指す。

同庁によれば、掲示板などに書き込まれた違法・有害情報などの通報を受理し、サイト管理者やプロバイダーに削除依頼する「**インターネット・ホットラインセンター**」に09年に寄せられた通報は13万586件（前年比3・4％減）。このうち、わいせつ画像や児童ポルノなどネット上に流れること自体が法令違反となる違法情報は2万7751件（同95・3％増）、殺人の請負や集団自殺の呼びかけなどの有害情報は6217件（同1・6％増）だった。

これに対し、センターは1万6496件の違法情報についてサイト管理者らに削除を依頼。88％にあたる1万4518件は削除されたが、残る12％の1978件は依頼メールに返信がなく、削除されなかった。

このため、未削除のサイト管理者を調べたところ、1サイト管理者の電子掲示板が全体の62％を占め、上位の10サイトで87％を占めたという。捜査関係者によると、違法情報が掲載されていたサイト管理者の刑事責任をめぐっては、09年に全国で6件のほう助罪の適用実績があるが、違法性の認識の有無などが壁となり、摘発が思うように進んでいない実態があるとされる。

しかし警察庁では、**違法情報の未削除が新たな犯罪の温床になりかねないと判断。全国の警察本部に対し、共犯としての範囲を広くとらえて、サイト管理者らの刑事責任を積極検討するよう求める見通しだ。** [毎日新聞社 2010年3月18日(木)]

ネット通報95.3%増 削除要請、応ぜず 野放し違法情報



■サイト管理者、刑事責任追及も

インターネット上の児童ポルノ画像や薬物取引などの違法情報に関する昨年中の民間団体への通報が、前年比95.3%増の2万7751件に上がることが18日、分かった。うち1978件ではサイト管理者が要請に応じないなどのため削除されておらず、警察庁は、悪質なケースでは刑事責任追及も含めた取り締まりに乗り出す方針を固めた。

通報を受け付けているのは「インターネット・ホットラインセンター」(東京)。昨年1年間の一般からの違法情報に関する通報のうち、1万6496件についてサイト管理者らに削除を依頼した。

ホットラインセンターは、警察庁が財団法人「インターネット協会」に業務委託し平成18年から同協会が運営。サイト管理者らへの削除要請のほか、違法情報であれば警察庁に通報をしているが、要請に強制力はない。 [産業経済新聞社 2010年3月19日(金)]



インターネット・ホットラインセンター
INTERNET HOTLINE CENTER JAPAN



- ✕ 日本におけるインターネット上の違法・有害情報の通報受付窓口です。2006年6月1日から運用を開始しました。インターネットホットラインの国際ネットワークであるINHOPEの正会員です。
- ✕ 通報された情報を分析した結果、違法情報であれば警察庁へ通報します。有害情報(公序良俗に反する情報)と判断すれば、プロバイダや電子掲示板の管理者等へ、契約に基づく対応依頼を行います。もし判断に迷った場合は、複数の弁護士で構成される法律アドバイザーに判断を委ねます。なお、有害情報(公序良俗に反する情報)とする範囲については、違法行為を直接的かつ明示的に請負・仲介・誘引する情報に限定されています。
- ✕ 知的財産権侵害情報については、ホットラインセンターでは取り扱っていませんが、このような通報を受けた場合は権利者団体へ情報を提供します。また、名誉毀損や誹謗中傷情報についても、ホットラインセンターでは取り扱っていませんが、このような通報を被害者ご本人から受けた場合、ご本人が希望すれば法務省人権擁護機関へ情報を提供することがあります



インターネット・ホットラインセンター
INTERNET HOTLINE CENTER JAPAN

[\[サイトマップ \]](#) [お問い合わせ](#) [English](#)



INHOPE
INTERNET HOTLINE CENTER JAPAN

[INHOPEへのリンク](#)

日本におけるインターネット上の違法・有害情報の通報受付窓口です。2006年6月1日から運用を開始しました。インターネットホットラインの国際ネットワークであるINHOPEの正会員です。

一般の方から受けた通報を分析して、違法情報や有害情報と判断した場合は、警察庁に情報提供するとともに、プロバイダや電子掲示板の管理者等に対して迅速防止措置等の対応を依頼します。違法・有害情報該当性の判断に迷った場合は、弁護士である法律アドバイザー等の専門家と相談の上、判断を行っています。

知的財産権侵害情報については、ホットラインセンターでは取り扱っていませんが、このような通報を受けた場合は権利者団体等に情報を提供します。また、名誉毀損やプライバシー侵害情報についても、ホットラインセンターでは取り扱っていませんが、このような通報を被害者ご本人から受けた場合、ご本人が希望すれば法務省人権擁護機関へ情報を提供することがあります。



ホットラインへ
通報する

PC保護ファームへ

殺人・爆破・自殺予告
など緊急に対応が必要な情報は
警察に110番通報 お願いします

[通報結果を見る](#)

ホットラインセンターについて

運用ガイドライン

統計情報
2011年6月、7月の統計情報を
追加しました

よくある質問(FAQ)

パートナー | アソシエイツ

検索事例

お知らせ

参考サイト

- 携帯からの通報フォーム: <http://www.internethotline.jp/mobile/>
- 上記URLの2次元バーコードは右図です
- 上記URLを携帯へ送信する場合はここをクリックして下さい



最新のお知らせ

統計情報

2011年11月02日 総務省
2011年10月31日 総務省
2011年10月01日 お知らせ
2011年09月01日 よくある質問
2011年09月01日 参考サイト
2011年05月20日 統計情報

2011年03月31日 プレスリリース

2011年02月10日 公開資料
2010年12月15日 公開資料
2010年11月08日 統計情報

2011年6月、7月の統計情報を追加しました。

2011年09月30日ごろまでに通報いただいた方々の処理結果を見ることが出来ます

クッキーによる参照番号の記憶について

FAQの項目を追加しました。

リンク先を追加しました。

2010年分の統計情報を追加しました。

「ホットライン運用ガイドライン改訂案」の改訂内容に関する意見募集の結果及び

「ホットライン運用ガイドライン改訂案」の改訂内容に関する意見募集の結果及び

「平成22年度ホットライン運用ガイドライン検討協議会」の開催

2010年上半期の統計情報を追加しました。



警視庁

Metropolitan Police Department



プロバイダ責任制限法について（平成14年5月27日施行）

インターネットや携帯電話の掲示板などで誹謗中傷を受けたり、個人情報に掲載されて、個人の権利が侵害されるなどの事案が発生した場合、プロバイダ事業者や掲示板管理者などに対して、これを削除するよう要請しますが、事業者側がこれらを削除したことについて、権利者からの損害賠償の責任を免れるというものです。また、権利を侵害する情報を発信した者の、情報の開示請求ができることも規定しています。

削除要求の様式等については、(社)テレコムサービス協会のホームページに、ガイドラインが示されていますので参考にしてください。

プロバイダ責任制限法については、総務省電気通信消費者相談センターへ、発信者情報の開示請求については、各プロバイダ事業者へ直接確認してください。

総務省令によれば、開示請求できる発信者の情報は、

- 1 発信者その他侵害情報の送信に係る者の氏名又は名称
- 2 発信者に係る者の住所
- 3 発信者の電子メールアドレス
- 4 侵害情報に係るIPアドレス
- 5 前号のIPアドレスを割り当てられた電気通信設備から開示関係役務提供者の用いる特定電気通信設備に侵害情報が送信された年月日及び時刻とされています。



【問い合わせ先】 警視庁 ハイテク犯罪対策総合センター 対策第二班

TEL 03-3581-4321(警視庁代表)

名誉棄損：無罪判決後、報道基に匿名ブログ 福岡の医師、発信者の開示求め提訴



診察を装ってわいせつ行為をしたとして準強制わいせつ罪に問われ、無罪が確定した福岡市内の男性医師(45)が、無罪判決後に匿名のブログで名誉を傷つけられたとして、インターネット接続業者(プロバイダー)に発信者情報の開示を求めて大阪地裁に提訴した。業者側によると、内容は既に報道されたものばかりで「権利の侵害が明白でない」と反論する。報道を基にしたブログが名誉棄損にあたるかが注目される。

医師は06年、診察を装い女性患者を撮影したなどとして準強制わいせつ罪3件に問われた。2件有罪、1件無罪とした福岡地裁判決に対し、2審・福岡高裁は09年5月、3件とも無罪とし確定した。訴状によるとブログは、自称「調査会社の社員」が匿名で開設。事件など自分の関心事を書き込んでいるが、2審判決当日、医師の実名を挙げて「わいせつ診療で逮捕～逆転無罪」とする見出しを掲載。「医療行為と称して患者の体を触り、写真も撮った」などと逮捕容疑や起訴状に基づき新聞などで報道された内容を書き込んだ。

医師側は無罪判決後にブログに掲載された点を問題視。「社会的評価を著しく低下させる」とし8月、プロバイダー「ケイ・オプティコム」(大阪市)に発信者開示を求めたが拒否されたため10月、提訴に踏み切った。

プロバイダー責任制限法(02年5月施行)は、書き込みにより名誉棄損などの権利侵害があった場合、発信者を開示するようプロバイダーに求めることができる、と規定している。

[毎日新聞社 2009年11月22日(日)]

プロバイダーに重大な過失なし ネット中傷賠償訴訟 最高裁初判断



インターネット掲示板への書き込みで侮辱されたとして、神奈川県内の学校法人の学園長がプロバイダー（接続業者）のKDDIに対し、プロバイダー責任法に基づき、書き込みをした発信者の氏名などの開示と損害賠償を求めた訴訟の上告審判決が13日、最高裁第3小法廷であった。田原睦夫裁判長は、開示を命じる一方、「社会通念上許されない侮辱であることが明白とは言えず、被告に重大な過失はない」と述べ、賠償請求は棄却した。

発信者情報を開示しなかった接続業者などの損害賠償責任について、最高裁が判断を示したのは初めて。

同小法廷は、同法が、プロバイダーは発信者情報を開示しなくても、重大な過失がなければ賠償責任を負わないと定めていることから、賠償責任を負うのは、権利侵害が明白なケースなどに限られると指摘。そのうえで、問題の書き込みについて、「侮辱的な表現はあったが、社会的評価を下げるものではなく、文言も一語のみだ」と述べ、KDDIの賠償責任は否定した。

1審・東京地裁はいずれの請求も棄却したが、2審・東京高裁は「書き込みが原告の名誉感情を侵害した」と判断、開示と15万円の支払いを命じていた。

その④ 誹謗中傷した相手を訴えたい。



<名誉毀損罪と侮辱罪の違い>

◆名誉毀損罪(刑法230条)

「公然と事実を摘示し、人の名誉を毀損した者は、その事実の有無にかかわらず、3年以下の懲役若しくは禁固又は50万円以下の罰金に処する」

◆侮辱罪(刑法231条)

「事実を摘示しなくても、公然と人を侮辱した者は、拘留又は科料に処する」

一番の違いは、「**事実の摘示の有無**」です。単に、「あの会社はひどい会社だ」と言っただけでは侮辱にはなっても名誉毀損にはなりません。人の社会的な評価を下げる具体的な事実をぺらぺらしゃべると、名誉毀損になります(「あの会社は、社員Aの平成22年3月分の給料を払わなかった」など)。

名誉毀損も侮辱も、嘘はもちろん、それが真実でも罪になります。

この二つの罪は、**親告罪**＝告訴がなければ検察官は起訴できません。告訴があっても、起訴率が低いです(名誉毀損7.6%、侮辱18.8%)ただし、表現の自由とのかかわりで、有罪になる確率は非常に低いようです。

その⑤ 刑事告訴の行い方



告 訴 状

告訴人
住所 ○○
職業 ○○
氏名 ○○
生年月日 ○○年○○月○○日
電話 ○○

被告訴人
住所 ○○
職業 ○○
氏名 ○○
生年月日 ○○年○○月○○日

(注 住所と氏名が分からない場合は、住所不詳、氏名不詳と記載、勤務先、職業、役職名など捜査の手掛かりとなる情報を記載)

平成○○年○○月○○日

右告訴人 ○○印

○○警察署長 殿

告訴の趣旨

被告訴人の下記所為は、刑法○○条(○○罪)に該当すると考えるので、被告訴人の嚴重な処罰を求めるため告訴する。

告訴事実

被告訴人は、・・・・・・したものである。

(注 犯罪の日時や場所、態様など 5W1H を可能な限り詳細に記載)

立証方法

- ・参考人○○(告訴人の妻など)
- ・○○医師の診断書 (注 物的証拠や人的証拠を具体的に記載)

添付書類



告訴期間が定められている。

名誉毀損、侮辱等の親告罪の場合、原則として、犯人を知った日から6カ月(刑事訴訟法235条)。告訴は書面又は口頭で検察又は警察に対して行います。実務上は告訴状を提出します。様式は決まっていますが、一般にA4サイズで左のように記載します。



ネットに中傷容疑で書類送検＝大分

インターネットの掲示板に大分市の会社役員男性（37）を中傷する文章を書き込んだとして、大分東署は、別府市の女性（34）を侮辱容疑で大分区検に書類送検した。送検は2日付。同区検は15日付で事件を別府区検に移送した。

捜査関係者によると、女性は4月9日、不特定多数が閲覧できる風俗情報のネット掲示板に男性の実名を挙げて「頭がおかしいよね」などと、侮辱する内容の書き込みをした疑い。[読売新聞社 2009年9月20日(日)]



名誉棄損: ネットで学校職員中傷

容疑で茨城の男逮捕——長野中央署 ／長野



長野中央署は2日、長野市内の学校職員の男性(43)を中傷する文章をインターネット上に書き込んで名誉を傷つけたとして、茨城県常陸太田市里野宮町、無職、M容疑者(26)を名誉棄損容疑で逮捕した。

逮捕容疑は08年2月11日、男性職員の名誉を傷つける目的で、自宅のパソコンからインターネット上の掲示板3カ所に「男性がわいせつ行為をして警察に逮捕された」などとする虚偽の文章を掲載し、不特定多数が閲覧できる状態にして名誉を傷つけたとしている。

同署によると、掲示板の記載を発見した男性が、同年3月に県警に被害届を提出していた。M容疑者は以前県内に住んだことがあり、その時に男性と知り合ったとみられる。容疑を認めており、同署が動機を調べている。[毎日新聞社 2010年3月3日(水)]

ネット掲示板で名誉棄損の容疑＝千葉



市川署は17日、大阪市浪速区浪速東、無職S容疑者(45)を名誉棄損の疑いで逮捕した。

発表によると、S容疑者は昨年11月1日、インターネットの掲示板で、市川市に住む女性ノンフィクション作家(40)について、人格などを中傷する書き込みをして、名誉を傷つけた疑い。約1か月後に女性が書き込みに気付き、同署に被害届を出した。

2人に面識はなく、S容疑者は「書き込みは覚えてないが、たぶん自分がやったと思う」と供述しているという。

[読売新聞社 2010年3月18日(木)]



その⑥ 損害賠償を請求する



ネットニュース名誉毀損 毎日が控訴取り下げ

毎日新聞の記事で名誉を傷つけられたとして、家電量販店大手「ヤマダ電機」が、毎日新聞社に損害賠償などを求めた訴訟の控訴審は19日、毎日新聞社が控訴を取り下げ、110万円の賠償を命じた1審・東京地裁判決が確定した。

問題となったのは、不要家電の横流し問題を報じた2007年3月30日のネットニュースなど。1審判決は、見出しのみを掲載したネットニュースのページについて「横流しをしたのは委託先業者なのに、ヤマダ電機が横流しをしたかのように報じた」と指摘した。 [読売新聞社 2009年3月20日(金)]

費用をかけずに訴えたいなら 少額訴訟制度



民事紛争を解決するために設けられた簡易・迅速・低廉な裁判手続が少額訴訟制度です。少額訴訟制度は、**60万円以下の金銭の支払いを求める訴えについて、その額に見合った少ない費用と時間で紛争の解決を図ります。**

各地の簡易裁判所において裁判が行われ、原則としてその日のうちに審理を終え、判決が出されます。通常の訴訟と異なり、簡易迅速な解決を図るために特別な手続が用意されています。

少額訴訟であれば、弁護士の方などに訴訟を依頼しなくとも、本人自身の手で訴訟の追行は十分可能です。



不適切な書き込みを行った社員を処分する際の調査や手続きは？



	対応の流れ	具体的内容
1	初期対応	サイトのダウンロードや印刷 事実関係の整理・記録作成 問題のある書き込み削除
2	事実関係調査	関係者への聞き取りと証拠収集 ・内容の真偽、動機・目的、背景について ・過去にも不正行為があったかどうか ・情報漏洩の有無、情報の管理状況について 事実関係を整理し報告書作成
3	懲戒処分検討	懲戒事由に該当するかどうか＋弁明の機会 適用する懲戒処分検討 過去の事例との整合性・社会的相当性
4	懲戒処分の実施・公表	就業規則に則った手続き 公表の適否や範囲
5	損害賠償請求の検討	賠償請求の適否、対象者、額の検討
6	再発防止策検討・実施	根治策についての検討・実施 管理体制・規程類の見直し 社員の再教育、再発防止策

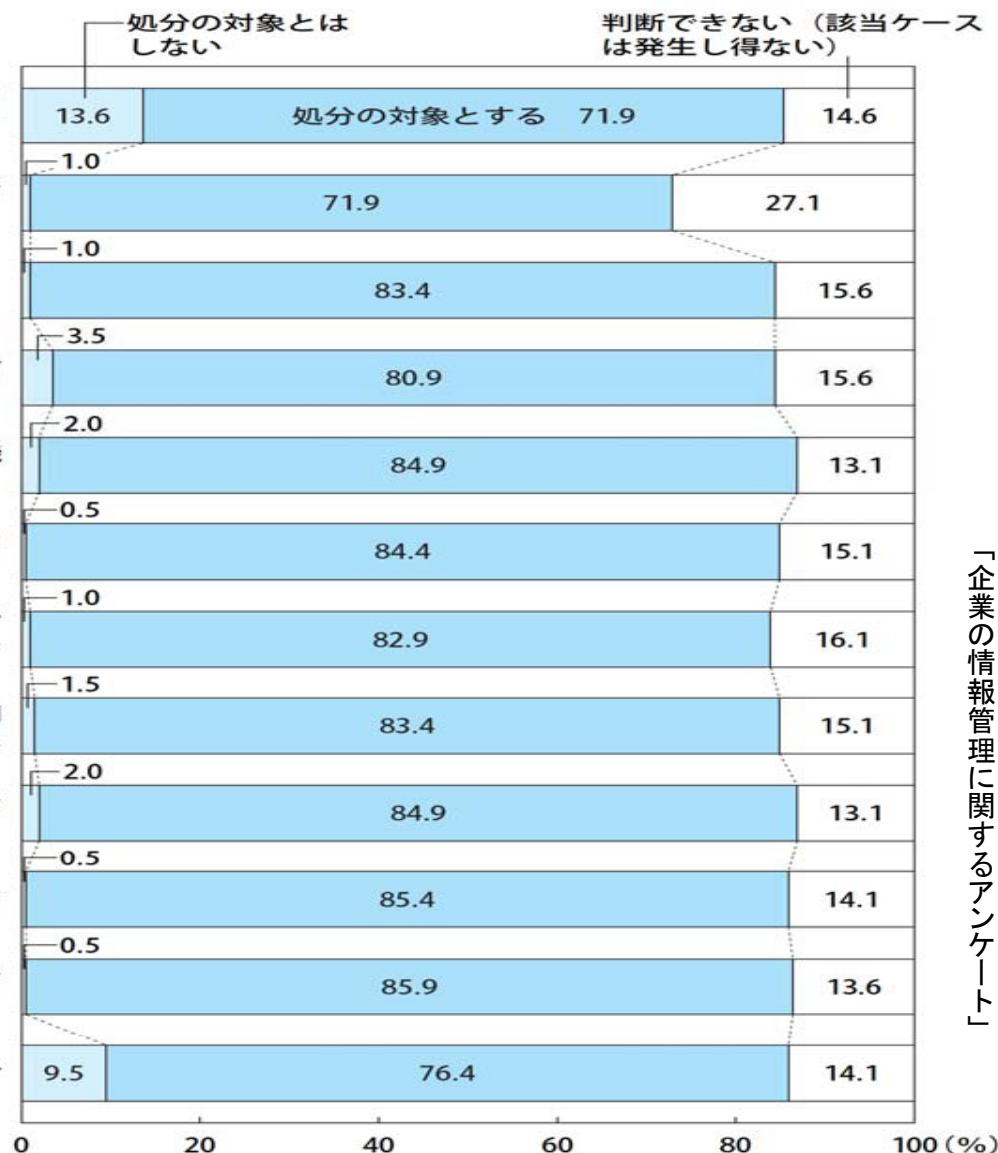
情報管理上の問題行為に対する懲戒



集計社数：199社

判断できない（該当ケースは発生し得ない）

- ① 許可を得て会社のパソコンを自宅に持ち帰ろうとしたところ、車上荒らしに遭い盗まれてしまった（情報の流出はない）
- ② 許可を得て会社のパソコンを自宅に持ち帰ったところ、家族が勝手にダウンロードしたファイル共有ソフトを介して機密データが流出した
- ③ 許可を得て社内機密データを社外に持ち出し、うっかり電車内に置き忘れた
- ④ 携帯電話を紛失し、社内機密データを漏洩させた
- ⑤ 自宅で仕事をするため、社外持ち出し禁止の機密データを独断で持ち出した
- ⑥ 社内機密データを勝手に持ち出し、インターネット上で公開した
- ⑦ 上司のパスワードを使って、アクセス権のない社内機密データに不正にアクセスし、コピーした
- ⑧ インターネットのアダルトサイト等、業務に関係のないサイトを閲覧し、業務に支障を来した
- ⑨ 就業時間中に会社のパソコンから株取り引きをしていた
- ⑩ インターネット上で会社や上司、同僚を中傷していた
- ⑪ 電子メールの誤送信により、社内機密データを漏洩させた
- ⑫ 会社のパソコンから私用メールを1日20件以上送受信していた



出所 労務行政研究所
「企業の情報管理に関するアンケート」

事例別に見た問題行為への懲戒措置

集計社数：199社

－％－

モデルケース	処分の対象としない	処分の対象とする							判断できない（該当ケースは発生し得ない）
		注意処分	譴責（始末書提出）	減給	出勤停止	降格	諭旨解雇	懲戒解雇	
① 許可を得て会社のパソコンを自宅に持ち帰ろうとしたところ、車上荒らしに遭い盗まれてしまった（情報の流出はない）	13.6	21.1	43.7	3.5	2.0	0.5		1.0	14.6
② 許可を得て会社のパソコンを自宅に持ち帰ったところ、家族が勝手にダウンロードしたファイル共有ソフトを介して機密データが流出した	1.0	6.5	33.2	15.1	4.0	7.0	3.0	3.0	27.1
③ 許可を得て社内機密データを社外に持ち出し、うっかり電車内に置き忘れた	1.0	9.5	46.2	13.1	4.0	6.5	2.5	1.5	15.6
④ 携帯電話を紛失し、社内機密データを漏洩させた	3.5	8.5	42.7	14.1	6.0	5.0	3.0	1.5	15.6
⑤ 自宅で仕事をするため、社外持ち出し禁止の機密データを独断で持ち出した	2.0	8.0	38.7	12.6	9.5	8.0	3.0	5.0	13.1
⑥ 社内機密データを勝手に持ち出し、インターネット上で公開した	0.5	1.0	6.0	7.5	5.5	2.5	13.6	48.2	15.1
⑦ 上司のパスワードを使って、アクセス権のない社内機密データに不正にアクセスし、コピーした	1.0		14.6	10.6	6.5	7.0	15.6	28.6	16.1
⑧ インターネットのアダルトサイト等、業務に関係のないサイトを閲覧し、業務に支障を来した	1.5	12.6	35.7	10.6	6.5	8.0	7.0	3.0	15.1
⑨ 就業時間中に会社のパソコンから株取り引きをしていた	2.0	15.1	34.2	9.5	6.0	10.1	6.5	3.5	13.1
⑩ インターネット上で会社や上司、同僚を中傷していた	0.5	10.6	27.6	5.5	10.6	9.5	12.1	9.5	14.1
⑪ 電子メールの誤送信により、社内機密データを漏洩させた	0.5	7.5	38.7	18.6	3.0	11.1	4.0	3.0	13.6
⑫ 会社のパソコンから私用メールを1日20件以上送受信していた	9.5	18.6	32.2	10.1	4.0	6.5	4.0	1.0	14.1

[注] 複数の処分が想定される場合は、最も処分が重い場合について回答いただいた。



出所 労務行政研究所
「企業の情報管理に関するアンケート」

その⑦ 書き込んだ社員の懲戒処分



[懲戒解雇事由]

- ・従業員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒解雇とします。
- ・会社の名誉を汚し、信用を著しく傷つけた場合

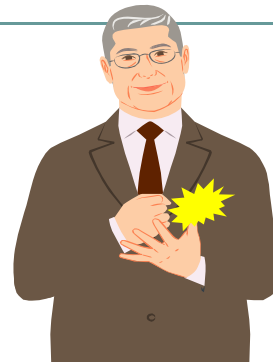
インターネット上で会社や上司、同僚を中傷していた……『処分の対象とする』85. 4%



最後に..... まとめ



1	社内情報の認識度が中・低の情報が漏れたり書き込まれたりしやすい
2	就業規則は法律も大切だが“イマドキ”のものにすることが大切
3	ネットやメールの私的利用、漏えいの防止策の規程・教育が必要となる
4	誓約書をもらい心に“鍵”をかける
5	書き込まれてしまったら“削除要求”を
6	場合によっては“刑事告訴”する
7	書き込んだ社員の処分は“適正な手順”と“内容”で懲戒処分する



明日の経営に生かしましょう



ご意見、ご感想、お問い合わせは

TEL ; 0776 (57) 1380

FAX ; 0776 (57) 1370

は し は た ら き が い

MAIL;hashi@hatarakigai.co.jp

H P ;

働きがい研究所

検索

クリック!



●●●●お客様の会社がうまくゆきます●●●●

(有) 働きがい研究所

賃金(福井県の賃金相場)・退職金、就業規則、社員研修

JR町屋陸橋を東に降りて右側、茶色いビルの2階

(福井市西開発1丁目2508野阪第2ビル201)