



ネット上の情報との付き合い方

皆さんは自社の社名をネットで検索したことはあるでしょうか。自社のウェブサイトを持っていない企業や事業者についても様々な情報が表示されてくると思います。このような情報の中には事実無根の書き込みや名誉毀損的な投稿が含まれていることもあり、企業価値を損なうネット上の情報については、速やかな対応が求められます。

弁護士法人
神戸シティ法律事務所

弁護士

高島 浩



① クチコミやSNS上の評価で商品の販売や人材募集の成果が左右される昨今、企業としても自社に関する情報には神経質とならざるを得ません。最近ではGoogleのマイビジネスという機能で、ほぼ全ての事業者がクチコミ評価の対象となりつつあります。

少し前になりますが、飲食店のクチコミサイトに掲載された投稿記事により損害を被ったと主張する店主が、サイト運営会社に対して店舗情報の削除を求めた裁判が注目を集めました。

今回は、ネット上の掲示板等に自社のデマが投稿された場合の対応方法についてご紹介します。

② まずデマを削除するためには、記事が投稿されたサイトの運営者を特定し、当該投稿が名誉毀損の要件を満たすことを説明して記事の削除を求めます。投稿記事の表現から名誉毀損が明らかであれば削除に応じる業者もありますが、個人を誹謗中傷する投稿とは異なり、事業者に対するクチコミについては表現の自由を重視して削除に応じないケースもあります。サイト運営者が任意の削除要請に応じなければ、裁判手続を通じて削除を求めていくしかありません。

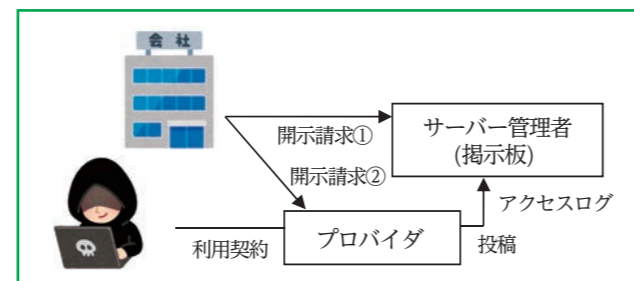
この点、2ちゃんねるの様な掲示板では、サイト運営者に対して特定の書き込みの削除を求める通報内容も第三者が閲覧できるため、その内容が更に転載されて被害が拡大するリスクがある事に注意が必要です。

③ 一方、デマの投稿者を特定して損害賠償請求を行うためには、投稿者に関する情報の開示を求めます。

具体的には、第1段階として、記事が投稿されたサーバーの運営者に対し、投稿記事の発信（書き込み）に使用されたアクセスログ（IPアドレスとタイムスタンプ）の開示を求め、開示されたIPアドレスからイン

ターネットサービスプロバイダ（OCN等）を特定し、第2段階として、当該プロバイダに対し、上記IPアドレスを通じて上記タイムスタンプの時刻に使用していた者の契約情報の開示を求めます。

プロバイダが開示に応じる要件はプロバイダ責任制限法に規定されていますが、これらの事業者が任意の開示に応じるケースは少ないため、多くは裁判（仮処分）手続を通じて開示を求めていくことになります。



④ 発信者（投稿者）情報の開示を求める際に留意すべき点は、事前に当該投稿の削除を求めて削除してしまうと、IPアドレスやタイムスタンプなどのアクセスログも消えてしまう可能性があることです。

また、投稿が削除されなくても、投稿から一定期間（3～6ヶ月程度）経過したアクセスログは消去され、発信者の追跡は困難となります。プロバイダに開示を求め、その回答を待っている間にアクセスログの保存期間が経過すれば、後で裁判手続を取っても発信者情報の開示は受けられません。開示請求に先立ち、アクセスログの保存請求を行うことも検討すべきです。

⑤ 企業や事業者は、広報活動として自ら情報を発信するだけでなく、自社に関して出回っている情報にも常に留意し、悪質な書き込みや投稿を発見した場合には直ちに対応する態勢を整えておく必要があります。



変形労働時間制を利用した労働時間短縮

弊社は週休2日制を採用しており、原則として、土曜日と日曜日を休日にしていますが、祝日のある週は土曜日を出勤としています。月や週によって時間外労働や休日労働が多くなる部署があります。変形労働時間制を採用することによって、労働時間短縮を考えていますが、具体的にどのように対応すればよいのでしょうか。

社会保険労務士法人
庄司茂事務所

特定社会保険労務士

庄司 茂



変形労働時間制は、1日の法定労働時間（8時間）、1週間の法定労働時間（40時間、特例事業の場合は44時間）を超えても、一定の期間を平均して法定の労働時間内に収まっていれば採用できる制度です。平成29年の厚生労働省「就労条件総合調査」の結果によると、常用労働者30人以上の企業（4,432社）において、変形労働時間制を採用している割合は、全企業平均で57.5%と過半数を超えています。さらに、企業規模が大きいほど採用割合が高くなっており、1,000人以上の企業では74.3%という高い割合になっています。

変形労働時間制には、以下のような類型と運用ポイントがあり、自社にあった変形労働時間を採用することによって、労働時間の短縮に効果があります。

(1) 1年単位の変形労働時間制

- ・1年以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間以内となるように設定して、労働時間を配分する制度です。祝祭日だけでなく、お盆休みや年末年始などを休日としている企業や、季節によって繁閑の差がある場合に適しています。
- ・労働時間の上限は、原則として1日10時間、1週52時間です。
- ・労使協定によって定める必要があります。

(2) 1カ月単位の変形労働時間制

- ・「月初が忙しくて月末は暇」というような1カ月の中で繁閑がある場合は、1カ月以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間（10人未満の商業等、特例事業の場合は44時間）以内となるように設定することにより、特定の日や特定の週に、法定労働時間を超えた運用が可能になります。
- ・労働時間の上限は、1日・1週ともにありません。

- ・労使協定又は就業規則その他これに準ずるものによって定める必要があり、届け出が必要です。

(3) 1週間単位の変形労働時間制

- ・1週間の労働時間が40時間以内になるように定める制度です。日々の業務の繁閑が著しい、30人未満の小売業、旅館、料理店、飲食業で、労働日・労働時間を事前に特定し、週の開始前までに書面で労働者に通知することで運用する制度です。
- ・労働時間の上限は1日10時間、1週40時間です。
- ・労使協定によって定める必要があり、届け出が必要です。

(4) フレックスタイム制

- ・1カ月以内の一定期間の総労働時間を定めておき、労働者がその総労働時間の範囲で、各労働日の労働時間を自分で決め、効率的に働くことができる制度です。
- ・就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねる定めをする必要があります。
- ・労使協定によって定める必要がありますが、届け出は不要です。
- ・労働時間の上限は、1日・1週ともにありません。
- ・来年4月からの法改正により、清算期間が3カ月以内となるため、1カ月を超える期間での繁閑の差があるケースでも使いやすくなっています。この場合の労使協定は届け出が必要です。

来年には、天皇退位と新天皇即位に伴う祝日や祝日と祝日に挟まれた休日も予定されています。取引先や顧客の活動が例年とは違った形になることが予想されます。変形労働時間制は、企業の特性に合わせて運用すれば、労働時間短縮のために非常に有効な手段です。自社にあった変形労働時間制を考えてみましょう。