



Otemachi Law Office

弁護士法人 大手町法律事務所



## 北九州ヘッドオフィス

〒803-0814 北九州市小倉北区大手町11-3 大手町アイビススクエア2F  
TEL.093-571-0081 FAX.093-571-6095



## 福岡オフィス

2020年5月 移転

〒810-0044 福岡市中央区六本松2丁目12番25号 ベルヴィ六本松802号  
TEL.092-712-4923 FAX.092-714-2379

ホームページ

<http://www.ohtemachi-lawyer.com/>

大手町法律事務所



# 事務所報

COMMUNICATION PAPER

2023.1  
vol

17

弁護士法人 大手町法律事務所

## CONTENTS

### 新年ご挨拶

／中野 昌治

### 労働問題について

／清成 真

### 車両規程の整備と徹底を

／寺井 研一郎

### 事務所業務復帰のご挨拶

／眞子 幸人

### 防犯カメラの映像と個人情報

／富永 剛

### ソーシャルメディアガイドライン

／和田 直道







(後列左から) 眞子 幸人 牧山 愛美 根岸 大将 寺井 研一郎  
弁護士 弁護士 弁護士 弁護士 弁護士  
(前列左から) 田中 圭 清成 真 合山 純篤  
弁護士 執行役員 代表(福岡オフィス所長)

中西 俊博 富永 剛 木下 結香子 松田 麻友美 和田 直道  
弁護士 弁護士 弁護士 弁護士 弁護士  
中野 昌治 中野 敬一 阿野 寛之 田瀬 憲夫  
代表(北九州オフィス所長) 代表(北九州オフィス所長) 執行役員 代表(福岡オフィス所長)

## 新年ご挨拶

最悪を想定しながら、新しい時代に向かって

新年おめでとうございます。

昨年は、2月末のロシアのウクライナ侵攻に始まり、12月にはサッカーの日本代表チームの大活躍で大いに盛り上がりました。

ロシアのウクライナ侵攻の方は、21世紀になってもこのようなことが起こるのかと考えられた方は多いと思います。多くの専門家はウクライナ全土が占領されるような予想をしていましたが、ウクライナはよく持ち堪え、反攻するに至っています。これは西側から事前情報とウクライナ側の備えが

あったからでしょう。日本でも防衛費の大幅な増加が議論され始め、防衛計画の見直しが進んでいます。やはりウクライナに見習い最悪を想定し、相応の備えをしておく必要がありそうです。

他方、サッカーの方は強豪ドイツ、スペインを破り、1次リーグを通過したので、大いに盛り上がりました。これは日本中の応援と代表選手が従来と違う新しい攻撃を思い切って展開した結果ではないでしょうか。

さて、我が事務所の方は、古野慧輔弁護士が海外関係を多く扱う福岡国際法律事務所に移籍しましたので、17名体制となりました。

古野弁護士は、英語のみならず中国語もある程度対応でき、海外案件に興味を持っていたので、これからは福岡国際法律事務所海外

案件を中心とした研鑽を積んでいくことと思います。彼の新事務所は福岡ですので、海外案件があればすぐに対応可能なようですので、ご相談下さい。

また、1月からは東京の企業に出向していた眞子幸人弁護士が戻ってきます。

出向先の企業は、今流行りのIT化のシステム設計で有名な企業ですので、この関係の問題が発生した場合は、お役に立てると思います。

コロナ禍で、リモート勤務が進む中、各企業はIT化を進めていますが、この分野では、牧山愛美弁護士が眞子弁護士に先駆けて出向し、戻って来てもリモートで仕事をしています。

コロナの問題が落ち着いてもこのリモートの流れは定着しそうです。このリモート勤務の流れに

伴い、各企業の事務の流れはIT化が一層進んで行くと思いますので、ウクライナのように最悪を想定をしつつ、コロナ後の新しい時代に向かって皆様と共に進んでいきたいと思っています。

代表弁護士

中野 昌治  
MASAHARU NAKANO





## 労働問題について

「不良社員を解雇したい」「社員がうつ病になった」「社員に注意するとパワハラだと言いつ返された」等々、いつ発生するかかわらず、避けて通れないのが労務の問題です。

かかる労働問題に関し、近年、従業員が個人で合同労組に加入し、企業に対して組合活動を行ってくる案件が増えています。

合同労組とは、企業別労働組合とは異なり、所属する職場や企業の枠を超えて個人単位で加盟することが可能な労働組合です。合同労組も、労働組合である以上、憲法28条で保障された労働三権(団結権、団体交渉権、団体行動権)が認められています。そのため、従業員の1名でも合同労組に加入すれば、使用者として、組合対応を迫られることとなります。

かかる合同労組のなかには、使用者に対して無理難題を要求し、使用者側がそれを断れば激しい組合活動を展開するケースがあります。もちろん、これらの組合活動の中には正当なものもありますが、

- 嫌がらせともいえるべき頻繁な団体交渉を要求する。
- 街宣活動と称して、街宣カー等で騒擾し、使用者の営業を妨害する。

- 経営者の個人宅で街宣活動等を行い、経営者個人の平穏な生活を侵害する。
- 虚偽の事実に基づいて労働委員会や労働基準監督署に申立てを行う。

等問題のある組合活動も見受けられます。

これらに対し、使用者としては、いわゆる使用者三権(人事権、施設管理権、業務命令権)を駆使して毅然とした対応を行っていく必要があります。労働問題は、初期対応を誤ると、事業の運営に大きな影響を与える場合がありますので、労働法制に関する正しい理解は不可欠です。もっとも、これまで労働問題に関しては、労働者の権利保護に偏重した論調で説明されることが多く、中小企業の経営者、労務担当者の現実的かつ実践的な回答にはなり得ていない情報が散見されます。

労働問題が発生した場合には、できるだけ早期に弁護士にご相談いただければと思います。



執行役員  
**清成 真**  
MAKOTO KIYONARI

## 事務所業務復帰のご挨拶

ご無沙汰しております。2020年6月より、東京の企業に出向させていただいておりましたが、本年1月より事務所業務に復帰することとなりました。改めてよろしくお願い申し上げます。

企業組織内での業務は事務所業務では見えなところがわかりとても勉強になりました。また、顧客の立場で法律事務所と関わることもあり、今後の事務所業務に生かせる経験となり

ました。弁護士としても社会人としても経験の浅い私を受け入れていただいた出向先に感謝しつつ、この度の出向経験を今後の弁護士業務の糧とさせていただきたいと思います。

さて、復帰のご挨拶だけではスペースがもたないなので、実務に使える書籍をご紹介します。紛争事案に対応する場合、裁判を想定せざるを得ない場合や、もしかしたら、訴えられてすでに裁判になっているということがあるかもしれません。このようなとき、裁判手続きの流れやこういった準備が必要なのかという

## 車両規程の整備と徹底を

従業員が、通勤中に事故を起こして相手に怪我を負わせてしまったという。従業員の任意保険で賠償するものと思っていたら、被害者の弁護士から会社宛に請求書が届いた。よくよく聞くと、従業員は任意保険を更新していなかったという…。

怪我を負った被害者は、まずは、加害者の任意保険で弁償してもらおうと考えます。ですが、実は、任意保険の加入率は8割前後に過ぎず、5人に1人は任意保険に入っていないのです。加害者が無保険だった場合、被害者は、加害者を雇っている会社から賠償を受けたいと考えるのではないのでしょうか(私が被害者の代理人であればそう考えます)。

従業員が自動車事故を起こした場合、会社は、使用者責任や運行供用者責任により賠償責任を問われる可能性があります。業務中の事故はもちろん責任を問われますし、私用車での通勤中の事故でも、会社が私用車での通勤を認めていたといえる事情(使用者の業務使用を認めている、燃料費や駐車場代を負担している、駐車場を用意している、といった事情など)があれば、責任を問われかねません。

人身賠償無制限、業務使用目的といった内容の任意保険保険証が提出されない限り私用車の使用・通勤を禁ずるなど、車両規程の整備は必須でしょう。もちろん、任意保険が更新されているか、保険の内容に問題はないか、定期的に任意保険証を確認できる内容の規程でなければいけません。業務や通勤で私用車使用を認めるならば、会社が責任を問われる可能性を念頭において、適切な車両規程を整備し、その運用の徹底を心掛けましょう。

近年、安全運転管理者の設置や、アルコールチェックの義務化(但し当面延期)など、従業員の自動車運転に関する法改正も続いています。自動車運転に関わる社内制度、規程の設置状況や運用状況について、一度総ざらいしてみてもいかがでしょうか。



弁護士  
**寺井 研一郎**  
KENICHIRO TERAII

ことがわからず困るということもあるのではないのでしょうか。もちろん、依頼されている弁護士等にご相談いただければよいのですが、簡単に調べられるツールがあると便利かと思います。

そこでおすすめさせていただきたいのが、圓道 至剛『企業法務のための民事訴訟の実務解説<第3版>』(第一法規)です。

著者は、元裁判官の弁護士で裁判手続きについて詳細にわかりやすく説明されています。また、他の文献等には詳しい記載のない実務運用についての記載もあり、実務家からの支持も厚

いものとなっております。

紛争対応の担当者におかれましては、お手元に置いておいて損はないと思います。もちろん、私自身は著者とも出版社とも利害関係はございません。



弁護士  
**眞子 幸人**  
YUKIHITO MANAKO

## 防犯カメラの映像と個人情報

「個人情報」というと、氏名、性別、住所、生年月日等の情報のことを思い浮かべますが、個人情報保護法上は、それにとどまらず、生存する個人の情報であって、「個人識別符号が含まれるもの」も個人情報に該当するとされています(法2条1項2号)。

例えば、指紋・掌紋、静脈、DNAを構成する塩基配列等の身体的特徴に関するものや、マイナンバー、基礎年金番号、運転免許証番号等の番号に関するものも挙げられます。

個人の容貌等も、個人の身体的な特徴をあらわしているものとして、「個人識別符号」に含まれるものと解されます。ですので、例えば、店舗の防犯カメラに録画された映像データについても、特定の個人が識別できる限り、個人情報保護法上の個人情報として取り扱わなければなりません。

ここで、「個人情報取扱事業者は、個人情報を取得した場合には、あらかじめその利用目的を公表している場合を除き、速やかに、その利用目的を、本人に通知し、又は公表しなければならない。」(法21条1項)とされていることとの関係が問題となりますが、例外として、「取得の状況から見て利用目的が明らかと認められる場合」(法21条4項4号)等には、利用目

的を公表する必要がないとされています。防犯・安全のために監視カメラ等を設置して撮影する、ということであれば、通常は「取得の状況から見て利用目的が明らかと認められる場合」に該当すると思われるから、公表の必要はない、と考えられます。

しかし、例えば、マーケティング等に利用するために、店舗内で撮影された映像を体系的に整理してデータベース化しているような場合には、そうしたものは「個人データ」に該当し、「個人データ」としての取扱いが必要となるとともに、そのような利用を行うことは、通常、「取得の状況から見て利用目的が明らか」とはいえないものと考えられますから、ウェブサイトや店頭等に掲出する等して、その利用目的を公表しておく必要があります。

情報を取得する手段が多様化する中、その取得・管理の方法についても留意しておく必要があります。



弁護士  
**富永 剛**  
TSUYOSHI TOMINAGA

## ソーシャルメディアガイドライン

「国際カミングアウト・デー」という言葉をご存じでしょうか？

今から約35年前、アメリカで行われたレズビアンとゲイの権利のためのワシントンマーチを記念し、制定されたもので、毎年10月11日は、性的指向や性自認をカミングアウトしたセクシュアル・マイノリティの人々をお祝いする日とされています。

この記念日にちなみ、令和4年10月11日、複数の企業がSNS上において、「#国際カミングアウト・デー」「#カミングアウトの日」といったハッシュタグを用いて、「実は(弊社は)〇〇でした」といった企業や自社製品に関する投稿を行いました。

こうしたSNSへの投稿に対しては、カミングアウトの経験がある当事者を含むSNSのユーザーから、「カミングアウトは命がけですものなのに、その意味や重みが奪われていく」「人権のための言葉であり、企業の宣伝に使っていないハッシュタグではない」との批判が相次ぎました。そして、最終的には、複数の企業が謝罪する事態となりました。

近年、マーケティングやブランディングの観点から、企業にとってのSNSの重要性が上がっている一方、その内容のセンシティブさから

様々な問題が起きていることも事実です。

そのため、企業としては、①**自社が作った公式アカウントで投稿する際の社内向けガイドライン**と②**従業員個人が作ったアカウントで投稿する際の従業員個人向けガイドライン**を策定することが望ましいといえます。

そうすることで、属人的になりがちなSNSの運用から生じるトラブルを未然に防止し、企業の利益や信頼を守ることが期待できます。また、仮にトラブルが発生してしまった場合でも、被害を最小限にとどめ、迅速な対応を行うことも期待できます。

SNSの世界は日々変化しており、すでにガイドラインを策定している企業においても、去年のガイドラインでは通用しないということがあるかもしれません。

この機会に改めて自社のガイドラインを検討、整理してみてはいかがでしょうか。



弁護士  
**和田 直道**  
NAOMICHI WADA