



## ●風評被害対策

ネット上に会社の悪評を書き込む人の **7割は その会社の現社員・元社員です。**  
残りの **3割は お客様・取引先・競合他社の社員などです。**

風評被害によって、融資が受けられなくなる、業績が悪化した、人を採用できないなど最悪の場合は倒産することもあります。

### 悪ふざけ型

ルールやモラルに反した行動を「武勇伝」としてアピールする。

例：社員がハンバーガーのに寝転がっている写真を投稿し、批判された。

コンビニ大手チェーンでは、店舗内のアイス冷凍庫に入った写真がネット上に公開され、批判された。

### 気軽型

悪気は無く、思ったことを投稿する。

「今、研修中 つまらない」、「工場のラインが止まっている ヤバくないか」など社名が分かる形で投稿する。

お客様に関する情報や有名人が来店したことなどを気軽に投稿してしまう。

### 恨み晴らし型

上司や同僚などの悪口や社内の不正行為を投稿する。

意図的にネット上に書き込んで会社を貶める。

### 情報公開型

新製品情報などの会社の秘密情報をネット上に投稿する。

### 愛社精神型

自社を愛するあまり、競合他社の技術や商品、社員を批判したり、悪口をネット上に投稿する。

### 告発型

一般人が、マナーの悪い社員の様子などを撮影し、投稿する。

例：大手企業が花見の場所取りの際に公共スペースの8割をブルーシートで覆う画像が投稿され、マナー違反だと批判された。

### 誤操作型

特定の人に送信したつもりメッセージを多数の人へ一斉送信してしまった。



## ●削除請求

### ①誹謗中傷の書き込みを削除してもらう。

書き込みをした本人、書き込みがされている掲示板などの運営会社へ削除請求をします。「事実と違う」という証拠を集め、提出して削除してもらいます。どんな書類が必要なのかは事案ごとに異なりますので運営会社や弁護士などに相談しましょう。

### ②検索結果を削除してもらう

社名や商品・サービスを入力すると悪評が検索されて困ることがあります。googleやYahooなど検索サービスを提供している会社へ削除請求をします。

## ●社員教育

「逮捕される」ことを教える。

誹謗中傷などを書き込む人は、それが会社や個人にどういう悪影響をもたらすかを分かっていない、善悪の判断がつかない人も多いです。

軽い気持ちで書き込んだ誹謗中傷が原因で相手に被害をもたらした場合、侮辱罪・名誉毀損や偽計業務妨害罪で逮捕されたり訴えられたりすることを知りません。

社員やパート・アルバイト向けに、ネットリスクに関する知識を得ると同時に、意識を高めるための勉強会を開くことをお勧めします。

勉強会では不用意な書き込みにはどんなリスクがあるのか、**実際に逮捕されたり裁判になったニュースなどを取り上げ、最悪の事態は「逮捕される」などを伝え危機感を持たせることに効果があると言われて**います。

## ●自社の言われもない風評は事実か

風評が事実なのか、事実無根なのか精査する必要があります。

もし、就業環境や経営自体に問題があるとすれば、根本的な問題を解決することが最善策かもしれません。



## ●接待ゴルフは「労働時間」ではない

「接待ゴルフ」や「接待」は「労働時間」に含まれないのが原則です。  
たとえ、休日に接待ゴルフにいったとしても、休日出勤扱いにはなりません。

## ●「労働時間」とならない理由

**「主たる目的はゴルフのプレー」**であることが大きな理由です。

仮に、使用者から参加を義務付けられていたり、会社が費用を負担していたとしてもプレー中は労働者が使用者の指揮命令下に置かれているとはいえ、原則、労働時間として取り扱う必要は無いと考えられます。

## ●＜高崎労基署長事件 昭和50年6月 前橋地裁＞

裁判所も**「接待は業務ではないので労働時間とはならない」**と判示しています。  
接待への出席が業務の遂行と認められるためには、下記の要件だけでは不十分である。

- 会社からの業務命令
- 会社から出張旅費の支払い

「接待＝業務」となるためには、事業運営上もつと**「積極的な命令が必要」**である。

## ●労働局の裁決（昭和45年6月10日）

- 単なる懇親が目的ならば、**宴会は業務ではない**
  - その席において**何らかの業務の話題があっても関係ない**
  - これにより業務が円滑に流れたとしても関係ない
- よって、**労働時間には当たらない。**

昭和45年の古い裁決ではありますが、この考え方が現在も  
「接待は労働時間か否か」の判断基準になっています。

## ●会社の経営計画発表会後の懇親会

**経営計画発表会への参加**は業務的要素がありますので**「労働時間」**として扱うべきでしょう。しかし、その後の**懇親会**は「宴会であり、飲食を通じて親睦を深める」ことが目的ですから**労働時間となりません。**

## 【まとめ】

業務終了後に、社長が社員数名を飲食に誘いご馳走しました。後日、一人の社員から「飲食中は残業手当が支給されないのですか？」との質問がありました。

「もう、二度と、あなたを誘うことはありません。」と回答したということです(笑)