



けいそう
勁草法律事務所

「疾風に勁草を知る」

「会社経営者・個人事業主の皆様にとって
いつでも頼れる存在に」

稻荷町電停方面から当事務所所在ビル
JR広島駅から徒歩8分／稻荷町電停 徒歩2分

お問い合わせ、ご予約
082-569-7525

おはようございます。勁草法律事務所です。

あっという間に年の瀬になってきました。年末年始ふるさとに帰省される方も今年はご自宅でお過ごしの方もおられるのではないかでしょうか。毎年三が日に初詣で行きますが、今年は混雑を避けて年内に参拝に行こうかと考えています。色々な意味でいつもと違う・新しい形で年の瀬を過ごされることだと思います。年末年始はまた寒さがぶり返すようですので、どうぞご自愛頂き、來たる年をお迎えください。



今回はオリジナルの記事は、転居を伴う配置転換を求めることに関する記事・発信者情報開示の在り方に関する最終案についての記事を取り上げました。それ以外の記事は今回は人材育成（教育）に関するものになります。

御社・御事務所のご経営・運営に少しでもお役立て頂ければ幸いです。引き続き新型コロナウィルスの早い終息をお祈り申し上げます。

なお、当事務所所属弁護士西丸洋平が下記のオンラインセミナーに講師として登壇予定です。参加をご希望の方は本メールへのご返信・あるいは直接info@keiso-law.comまでお知らせ下さい。

よろしくお願ひいたします。

◆中国・四国ブロック障害者雇用オンラインセミナー◆

テーマ：「コロナ禍での障害者雇用における合理的配慮と労務問題」

講演者 西丸洋平

開催日時：2021年2月15日（月）13:30~16:00

※オンラインセミナーです。

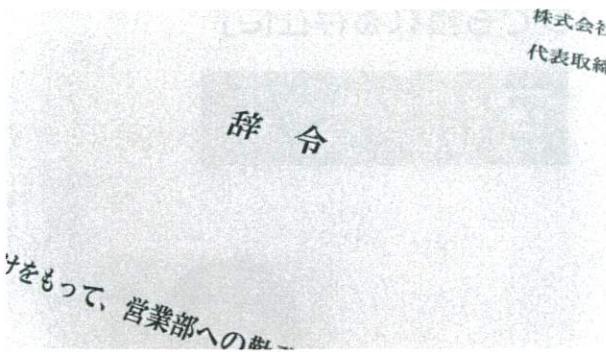
対象：初めて障害者雇用を考えている中小企業・障がい者雇用に課題がある企業、就労支援をはじめ障害者雇用に関心のある方

締め切り：2021年1月29日

参加費：無料

転居を伴う配置転換を求めるることはどこまでできる？子の養育や家族の介護に対する配慮はどこまで必要？

20.12.15 | オリジナルメルマガ



中小企業の大半は事業所は一つですから、転居を伴う配置転換ということは少ないかもしれません。ただし、離れたところに工場や事務所を持っていてそこに転勤してもらう・新しい場所へ営業拠点を設けるためにその場所へ移ってもらう場合には、転居を伴うこともあります。



○転勤を命じること（配置転換）は自由にできる？

結論から言うと、会社側の自由度は大きいものの限界はあります。これは裁判例上も明確にされているところですが、明確にこの場合はダメという基準があるわけではなく、会社側が人の活用の仕組みを作つて運用するのは自由だけれども、退職に追い込む目的など不当な目的によるものである・従業員側にとって非常に大きなダメージを与える場合には、制限されるということが示されています。

そこで問題となるのは、非常に大きなダメージとは何かという話と仮に制限されるケースに当てはまるけれども、配置転換を強行した場合にはどうなるのかという話です。これは、配置転換は会社からの業務命令（転勤命令その他辞令）でなされるので、従業員側には従う義務はありますが、拒むことへの正当性が認められるのかという話と正当性が認められる場合に強行をするとどうなるのかという話です。

後者についていえば,拒むことができる以上は転勤などを命じても無効になります。それまでに転居を呼びなくされるなど従業員側に負担が出ていた場合には,賠償を会社側がする必要があります。ここでの賠償範囲は慰謝料や余計にかかった費用などが考えられます。実際にどこまでなのはケースごとの事情によってきます。実際には在職中で会社に対して明確な請求をすることは少ないとと思われますが,ここでのトラブルが退職→その後の請求などのトラブルにつながる可能性はあります。

○拒否することはできまでできるのでしょうか?

先ほどの後者の問題ですが,こちらは会社の業務上の必要性(これがないとそもそも不当な転勤命令になります)があっても,大ダメージとなるのかが問題になります。これまで多く裁判例で争われておりかなりのものが要介護状態の老親の介護や病気を抱えた家族の世話をする必要がある(同居の必要性は高い)場合に,転居を命じることが違法とされてきました。また,子供の育児への関与のためにという点は,手当で配慮をすることで大きなダメージにはならないと判断をされてきた傾向にあります。

そのため,家族の病気や老親の状況がそこまで重くならない場合にはダメージとしては小さいと考えられてきました。ここ数年は父親の子育て参加のための育休取得支援や健康確保の重要性が法令上その他政策上も重要視されています。ここ最近の裁判例でもこうした点まで突っ込んで判断をしたもののはさほど見られませんが,育児参加のために同居をすることの利益や家族生活を行うという利益への配慮が求められることも出てきます。従業員側からこうした点への希望やダメージとなる(程度を含めて)の申告をもとに対応をどうするのかを考えておく必要があります。逆を言えば,全くそうした負担があるとの話がなかったにもかかわらず(有無を言わせず転勤を命じたというケースは別です),後になってから十分配慮してもらえなかつたという話には無理があります。トラブルを防ぐには事前に転勤等の意向を伝えて希望や困る点を聞く機会を設けておき,その議事録(簡単なメモでもいいでしょう)を残しておくことが意味を持ちます。

こういった紛争の話とは別に入材を確保するために家庭生活その他への配慮を行うことは会社としてとる方法の一つとも思われますので,自社の方向性や従業員の確保へのスタンスも含めて対応を決めていくことになるでしょう。

発信者情報開示の在り方に関する最終案について

20.12.18 | オリジナルメルマガ



インターネットの情報流通の広がりの中で、芸能人やスポーツ選手の方に対する名誉棄損の報道などから、特にインターネット上のSNS関連で書き込みをしたい人の情報開示に関する早急な対応の必要性が言われるようになりました。それを受け、「発信者情報開示の在り方に関する研究会」が先月（11月）に最終とりまとめ案を公表しました。早めれば来年にも法制化される予定になっていますが、現時点での方向性について取り上げます。



○発信者情報開示請求の意義と制度の問題点は？

今回の「発信者情報開示の在り方に関する研究会」の最終とりまとめでは、発信者情報開示の実務の現状について指摘されています。この、「発信者情報開示」というのは、最近はニュースなどで取り上げられるようになってきた言葉ですが、情報の流通に関するプロバイダによる適切な対応を促進するために設けられた「特定電気通信役務提供者の損害賠償責任の制限及び発信者情報の開示に関する法律（プロバイダ責任制限法）」で定められているものです。

特にここ最近では、スマートフォンの普及で、Facebook、YouTube、インスタグラムなど様々なSNSが出ており、それを利用した発信者の投稿による名誉棄損やプライバシー侵害といった被害が増えてきています。しかし、こういった書き込みは匿名で行われることが多く、被害を回復しようとしても、まずは書き込みをした人が誰か特定をし、その特定された情報に基づき、書き込みの削除を求めたり、損害賠償を請求

したりするという流れになります。この手続きの流れの中で、書き込みをした人物の情報の開示をプロバイダに求める手続きが、プロバイダ責任制限法での発信者情報開示請求によることになるのです。

この発信者情報開示請求ですが、今の法制度では以下のような問題があると指摘されていました。

(1) 発信者を特定できない場面が増えていること

ここ最近、投稿したときの情報（IPアドレスなど）が記録されたり保存されない形式のプロバイダが増えことで、投稿したときの情報から辿って発信者を特定できない場合が増えているという指摘がありました。また、書き込み後すぐに名誉棄損などにあたる投稿に気付く場合や、プロバイダの開示手続きに時間がかかるケースでは、投稿者がアクセスしたときに残る情報（IPアドレスなど）のログが請求される前に保存期間の経過で消えるケースがあるといった問題点が指摘されています。

(2) 発信した者を特定するための裁判手続きが負担である

発信した人が誰か特定する手続きを取るにあたっては、実際に投稿内容が被害にあったという方の権利を侵害しているかが問題になります。しかし、内容が明らかに名誉棄損やプライバシー侵害にあたる場合であれば判断しやすいのですが、意見なのかが問題になる場合等、判断が難しいことが多いとされています。そのため、権利侵害が明白のような場合でも、投稿者からの損害賠償請求等を恐れてプロバイダ側が発信者情報を裁判でなく開示する場合は限られているとされています。

そうなると、被害にあったと主張する側が、発信した者を特定するため、書き込みをされたコンテンツプロバイダ（デジタル化された情報を提供するプロバイダ業者のことと言います。）への仮処分の申し立て、その後投稿者がアクセスプロバイダ（ユーザーにインターネット接続サービスを提供する業者をいいます。）に裁判を起こし、プロバイダの契約者の情報開示を求めるという2回の裁判手続き（場合によっては3回以上となる必要が出て来ます）を行うことを要します。この裁判手続きは費用や時間もかかることから、被害者側にとっては大きなハードルになっているといえます。

○研究会の最終とりまとめのおおまかな内容は？

上記のような現行法での発信者情報開示制度の仕組みの問題点などを踏まえ、今回の最終とりまとめでは見直しを図っています。それにあたっての基本的な考え方としては、被害に遭われたとする方の救済をどのようにスムーズに図るかという点を考えつつ、適法な情報配信を行っている投稿者の表現の自由やプライバシー保護、通信の秘密をいかに確保するかという点のバランスが重要になります。今回の最終とりまとめにあたってもその点を踏まえた制度設計になるようにと検討されています。

最終とりまとめでは大きく分けて二つの方向性が示されています。

一つは発信者情報の開示対象の拡大についてです。現在中間とりまとめでは電話番号について追加で開示対象にする話になっており、既に令和2年8月に省令で改正されています。今回はそれに加えて、ログイン時の情報を追加する方向で検討されています。「ログイン時情報」とは、たとえばfacebookでもそうですが、ログインするにあたりユーザーIDやパスワードを入力することでログイン・投稿できるといったタイプ

の場合、そのログインのときに入力する情報のこととを指します。こういったタイプのサービスで権利侵害が起きた場合、発信者の特定にあたり、ログインの際のIPアドレス、タイムスタンプという情報を開示するようにも求める例があります。こういったタイプについては、プロバイダ責任制限法が出来たときには想定しておらず、裁判例も分かれていました。

そのため、今後「ログイン時情報」についても開示対象とするかどうかなどを検討することとしているのです。なお、開示にあたっては投稿のときの通信とログイン時の通信が同一の発信者であること、投稿時情報のログを保有していない場合に例外的に認める、発信者の特定に必要最小限度のものに限定すべきという条件を付けてとすると、とされています。

二つ目は新たな裁判手続きの創設と特定の通信ログを早期に保全する仕組みについてです。

前述のように、これまでの仕組みでは、裁判外で発信者情報が開示されないと、コンテンツを提供するプロバイダに発信者情報開示仮処分申し立てをして、その後契約しているアクセスプロバイダに発信者情報開示請求を求め、投稿したものを見つけてから損害賠償請求などを行う、という三段階の手続きが必要でした。

この制度が前述のように時間的・費用的な面で被害者にとっては負担になること、時間がかかり肝腎な情報が残っていない場合があるなど弊害があるため、現在の裁判制度に加え、それとは別に迅速な解決を図れる仕組みを新たに設けることが提案されています。これは一つの手続きで発信者を特定できるようにするもので、具体的にはコンテンツプロバイダ・アクセスプロバイダなどに対する発信者情報開示命令・コンテンツプロバイダが持つ権利侵害に対する発信者情報を被害者には秘密にしたまま、アクセスプロバイダに提供する命令、アクセスプロバイダに対して、コンテンツプロバイダから提供された発信者情報を踏まえ権利侵害に関する発信者情報の消去を禁止する命令、の3つを同時並行で進められるとすることで、ログの早期保全、発信者の住所や氏名などの保全もできるようにするというものです。なお、この手続き（裁判よりも簡易迅速な手続きで、裁判所が後見的に介入して処理するということで「非訟手続き」によるとされています）で開示決定が出た場合でも、不服があればプロバイダは異議申し立てにより通常の裁判にすることも可能となっています。

具体的にはこの最終とりまとめを踏まえた今後ということになります。この最終とりまとめでも触れられていますが、専門性の高い分野ということもあり、今後の事例の積み重ねやノウハウ共有などによりさらに検討・見直しがされていくものになると思いますので、引き続き注目する必要があるでしょう。

ハローワークのシステムを活用して求人効果を高めるためには？

20.12.22 | ビジネス 【人的資源】



求人募集には、就職サイトや人材エージェントへの依頼とい

ったさまざまな方法があります。

なかでも公共の『ハローワーク（公共職業安定所）』は、手数料が必要ないこともあります。多くの企業が利用しています。

地域ごとに置かれているハローワークでは、地元の人材を探しやすく、最近では窓口に行かなくても新規求人申し込みができる新システムが導入されるなど、利便性も上がっています。

そこで今回は、ハローワークで人材を募集する時のポイントをお伝えします。



求職者の知りたい情報を具体的に公開する

ハローワークは全国に544カ所あり、年間約500万人が職探しに訪れます。

新規求人数は1,000万件以上で、応募者のうち約150万人が就職先を見つけています。

巨大な求人市場でもあるハローワークで、どうすれば効率的に求人の募集をかけられるのでしょうか。

その前に、ハローワークの利用方法について、おさらいしておきましょう。

ハローワークの利用にあたっては、事業所登録を済ませ、求職者に見てもらうための『求人票』を作成する必要があります。

求人票を作るには、求人情報を登録しなければいけません。

なかでも、求職者が一番よく見る『仕事の内容』の欄には、力を入れることをおすすめします。

この欄は、仕事を探している求職者が、最初に目にする『求人情報一覧』に表示される部分になります。

事業所の所在地や賃金などと共に、仕事を探している求職者にとって最も重要な部分です。

どんな仕事なのか、どんな人材を求めているのかを詳しく書くのを前提として、そのほかにも求職者の知り

たいであろう情報を、なるべく求職者の目線で具体的に説明することが、応募者数を増やすことに繋がります。

『自社独自の研修があります』や『主に使用するソフトは〇〇〇と◇◇◇です』といった具体的な事柄を『仕事の内容』に書くことで、より求める人材の目に留まりやすくなるメリットがあるのです。

さらに2020年からハローワークに新システムが導入されたことで、検索のページもリニューアルされ、『経験不問』『転勤の可能性なし』『通勤手当あり』『駅近（徒歩10分以内）』などのタグがつけられるようになりました。

こうした小さなメリットをアピールし、求職者の目をひくことも可能です。

ほかにも1日の仕事の流れや、従業員のキャリア形成のために行っていること、会社の将来の展望などを短くまとめて書いてもよいでしょう。

また、新システムになったことで、スマホやタブレットからでも、求人票を確認することができるようになりました。

若い利用者が増えることで、若手の採用にも期待が持てます。

求人票を作る前に、求職者のつもりになって、各社が出している求人票をチェックし、他社の説明文を参考に、魅力的な求人票の書き方を学んでもよいでしょう。

外部の求人サイトでも公開してもらえる

また、新システムでは、画像を10枚まで登録できるようになりました。

制度や会社の方針などを細かく文章で説明することも大切ですが、画像は何よりも説得力を持ちます。事業所の雰囲気や、従業員の様子、形に残るモノであれば、これまでの仕事の成果などを掲載してもよいでしょう。

現状、求人情報と合わせて事業所の画像を登録している企業はあまり多くありません。

だからこそ、画像を登録している企業は、求職者に好印象を与えることができます。

会社の全景を掲載している企業もあれば、パンフレットを画像にして掲載している企業もあります。

画像には1枚につき30文字まで説明文を入れることもできるので、求人に説得力を持たせるためにも、ぜひ、登録しておきましょう。

また、忘れてはならないのが情報の『公開範囲』の項目です。

ハローワークでは、求人情報や事業所名の公開について、以下の（1）～（4）までの公開範囲を設定することができます。

- (1) すべての求職者に、事業所名等を含む求人情報を公開する
- (2) ハローワークの求職者に限定し、事業所名等を含む求人情報を公開する
- (3) 事業所名等を含まない求人情報を公開する
- (4) 求人情報を公開しない

（1）はハローワークの検索ページだけでなく、そのほかの求人メディアにも情報が公開される設定です。幅広い人に見てもらえるメリットがある一方で、職種や条件によっては、予想以上に応募や問い合わせが集

中するケースもあるので、その点には留意してください。

(2) はハローワークで求人を見た求職者のみが応募できる設定で、(3) はハローワークで職業相談・紹介を経た求職者が、仕事内容に対して応募してきます。

(4) は窓口での紹介のみとなります

もし、広く求職者を募りたいときには、(1) の『事業所名等を含む求人情報を公開する』を選択しておきましょう。

以上のように、ポイントを押さえれば、より多くの求職者の目に留まることが可能です。

ハローワークでの募集に対して応募者が少なく悩んでいるのであれば、もう一度掲載内容を見直し、応募者の目に留まるような工夫をしてみてはいかがでしょうか。

※本記事の記載内容は、2020年12月現在の法令・情報等に基づいています。

