



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」

稲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／稲荷町電停 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。

梅雨らしくない梅雨があっという間に終わり、急に猛暑になったかと思うとまた梅雨のような状況になり、今年の天候はよく分からない感じです。蝉も散発的に鳴いていてなんとなく戸惑っているような様子もあります。今年は全国的にセミの鳴き声が余り聞かれないとのニュースが出ていましたが、気温だけでなく雨量もある程度以上必要なようです。もう少し雨が降ってほしいように思います。なお、個人情報漏洩についての記事の方は6月に訪れました縮景園の紫陽花の写真を入れています。今年は雨が少ないためか、紫陽花が全般的に小ぶりで少し元気がないように見えました。それでもまだきれいに見える紫陽花を録ったものになります。

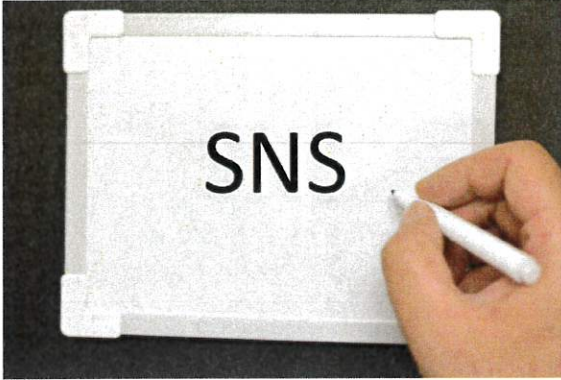


今回はTwitterの投稿記事の削除についての記事と、個人情報の漏洩が判明したときの対処法に関する記事です。それ以外は今回は助成金についての記事です。

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イルスの早い終息をお祈り申し上げます。

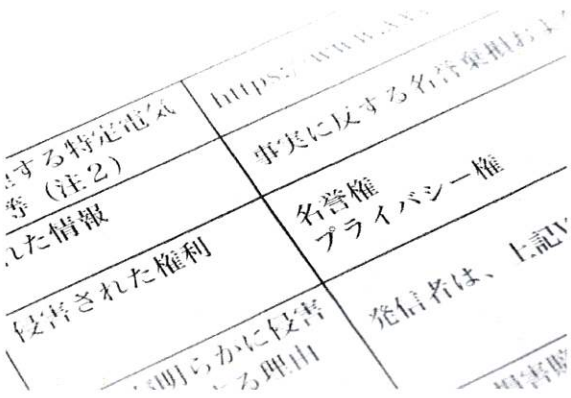
# Twitterでの投稿記事の削除が命じられる場合とは？（最近の最高裁の判断と他の判断との関係とは）

22.07.06 | オリジナルメルマガ



比較的最近にTwitterでの過去の犯罪事実に関する投稿と転載URL記事等の投稿の削除が認められた判断が出ました（最高裁令和4年6月24日判決）。数年前にはGoogleの検索結果（URLの情報とそのページの抜粋等）の削除に関する判断が出ています（最高裁平成29年1月31日決定）。

両者にはどのような違いがあり、異なると思われる判断基準が何を意味するのかなどについて以下簡単に触れていきます。



## ○ 2つの最高裁で問題となった話とは？

Googleに関わるケースでは、児童ポルノなどに関する犯罪事実・逮捕事実に関わるインターネットへの投稿記事等の検索結果（URLやそのサイトの抜粋等）の削除を緊急に求めるものです。Twitterに関わるケースでは、女性用浴場への立ち入りという建造物侵入で逮捕された記事（報道記事のURLの他にその記事の概要などを記載）したものについて削除が求められたものです。

いずれも、プライバシーを侵害する情報について「人格権あるいは人格的利益」に基づいて削除を求めたという点では同じですが、前者では削除が認められず、後者では認められることになりました。

後者の判断では、前者の判断でのプライバシー情報をみだりに公表されない利益を侵害された場合に侵害行為の排除やその予防を求められるという判断をしています。この意味では、プライバシー情報の侵害について人格的利益あるいは人格権に基づいて削除を求められる場合があるというのは同じになります。

両者の記事の性質や検索事業者・メッセージ投稿が可能なSNSの運営事業者という点が異なりますが、ここがどのような影響を与えるのかが問題になります。

ちなみに、先行したGoogleの判断が存在したために、Twitterに関わる判断でも1審は最高裁と同様の判断基準・2審はGoogleの件と同様の基準が示されるなど混乱した状況にあったようです。

○ 両者の基準の違いとは？

Googleの判断でもTwitterに関わる判断でも様々な要素を比較考量する点では同じで、プライバシー保護の必要性和情報を公開する必要性等を比べてどちらが上回るのかを判断している点では同じです。ただし、前者ではプライバシー保護の必要性が上回るのが「明らか」な場合に限定されているので、削除を認められる場合はそれだけ少なくなるものと思われます。

Googleに関わる判断では①問題となっている情報の性質や内容②情報提供が続くことでプライバシーにかかわる情報がどこまで伝わり、被害が生じるのか③問題となっている情報（記事）等の目的や意義④問題となっている情報の中でプライバシーにかかわる情報を伝える必要性④被害を受けているとされる方の社会的影響力など⑤記事掲載の際の社会的状況やその後の変化等が考慮されています。

Twitterに関わる判断では、①・②・③・⑤が挙げられています。④は明示されていません。そのため、④の必要性は不要なのかは問題になっていきます。

「明らかに」優越するのかどうかという判断基準は最高裁の決定文では検索事業者による検索結果の提供というインターネット上の情報発信や必要な情報を入手するという社会的な意義を考慮して出されたものと思われます。そのため、検索事業者以外には今回のTwitterに関する判断が適用される可能性が高いのではないかと考えられます。

○ Twitterの件ではどのような考慮がなされているのでしょうか？

大きくはGoogleに関わる判断と要素や評価自体は変わらないように思われます。先ほどの④の点ですが、明確に考慮要素とは挙げられていません。ただ、Twitterでの問題となった記事自体が逮捕当日に速報的になされたもので長期の閲覧を想定したものではないとの考慮がなされているところからしても、記事の性質から見ての掲載され続ける必要性が考慮されるものと思われます。

犯罪事実と逮捕事実がプライバシーに関わる情報であることを前提に、

・軽微とは言えない犯罪事実であるから、公表が正当化される公共の利害にかかわる事実である

←事件から期間が経過し法律上刑罰の言い渡しの効力が失われ、各ツイートで引用されたURLの報道記事が削除されている（そのため、公共の利害とのかかわりが薄くなっている）

- ・記事の性質からして速報を目的としたもので、長期の閲覧を予定していない
- ・特に注目を受けた記事ではないが、問題となった方の氏名を入れてツイートを検索すると結果が出てくるので、面識ある方へ知れ渡る可能性はある
- ・問題となっている方は公的な立場にいない

という点が考慮要素として挙げられています。

Googleに関わる件では、犯罪事実が児童ポルノに関わる件で社会的非難が大きなものだから、なお公共の利害にかかわる事項・問題となっているかm他の居住する都道府県や氏名を入れると表示される検索結果の一部であるから知れ渡る可能性はある程度限られたものであることを、「明らか」に公表される利益が優越されるとはいいがたい要素として挙げています。

犯罪事実に関わる場合に、その犯罪事実の性質が影響する可能性を示していますが、伝わる可能性が限られたといえるのかどうかは微妙な話になるのではないかと考えられます。

Twitterに関わる件では、評価に関わる詳細な補足意見（判断を前提に補足するもの）が存在します。そこでは、①刑に服し罪を償った後は平穏に暮らしている方にとっての保護の必要性や情報が伝わる可能性は無視できないこと②ツイートの記事内容を保全する必要性を実名報道の3つの効用との兼ね合いで判断しています。

②については、政治家などの公的な立場にある方は別として犯罪者の氏名などの特定事項は保全をしなくても報道を残しておく価値は損なわれない・刑の執行がなされ言い渡しの効力が失われている状況では制裁のために残しておく必要も乏しい・再犯可能性を防ぐ必要性も凶悪事件以外には乏しい等の点を挙げています。

形の言い渡しの効力とは、刑法に定められているもので、刑事事件の判決で刑罰を言い渡された方について、それによって失った資格などを回復させるもので、言い渡しから5年あるいは10年が経過することが必要とされています。先ほどの話に即して言えば、失った資格等の回復がなされる状況なので、そこまで制裁を加える意味が乏しくなったという意味でとらえることは可能でしょう。

再犯可能性は重大犯罪だけでなく、これまで同種前科が存在する場合等は言える話なので、重大事件に限られるのかは不明です。

いずれにしても、今回取り上げたケースはいずれも犯罪事実に関わるものですが、それ以外にも削除が問題となることはあり、媒体で提供される情報の位置づけや情報の性質や公開の必要性・問題となる情報の性質等が考慮される点は変わらないでしょう。侮辱罪の改正などがなされているところであり、気になる事実がある場合には対応をどうすればいいのか考える場合には参考になる判断の筆頭になるかもしれません。

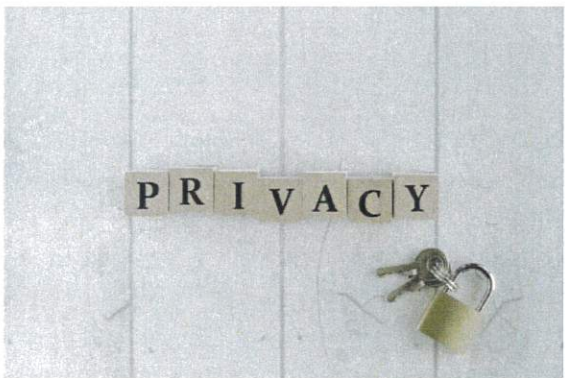
## 会社で管理する個人情報が漏洩したとクレームがあったときの対処法とは？

22.07.07 | オリジナルメルマガ



以前は電話帳や同窓会名簿など、住所や電話番号が掲載されるのが当た

り前のように考えられていた頃がありましたが、いまはこういった媒体に掲載を希望する人が減少してきています。また、会社に様々な名目で個人情報の記載を求められることに抵抗を感じる人も増えてきたように思います。今回はこういった流れの中で、会社が管理する個人情報が洩れていると顧客などからクレームがあったときに、会社としてはどんなことを気を付けて対応する必要があるかについて取り上げます。



○どういった個人情報がどんなルートで外部に漏洩したか確認を。

まず、「個人情報」が洩れているのでは、という問い合わせがあったときにどんな「個人情報」がどのようなルートから漏れているのかをまず確認する必要があります。たとえば今年春ごろから被害が増加しているマルウェア（個人情報が記録されているパソコンなどの機器等に対して、悪意のある動作を行うウィルスやスパイウェアのこと）が入り込み、マルウェアが外部に情報を発信したりして漏洩しているのであれば、どのような「個人情報」が洩れているのかを早急に確認する必要があります。ただ、マルウェアによる情報漏洩はそれが発覚したからといってどの程度情報が洩れているのか早期に分からないことが多いと思います。そのため、外部からの漏洩についての問い合わせ（苦情等）への対応とともに、何の漏洩がどの程度生じているのかの確認も並行して行う必要があるので、かなりの負担になると思います。漏洩元が分からない場合には専門業者への依頼を検討する必要もあります。

また、マルウェアが原因の不正アクセスであることが分かったのであれば、早期に警察のサイバー犯罪対策部署への届け出・相談も行うことも検討すべきでしょう。警察に相談するときは、情報漏洩元になっていると思われるパソコン等やUSBなどの感染経路などについて把握できる限りの状況を申告して情報の共有をすることが大切になってきます。

ただ、こういった会社の機器等から漏洩するケースとは異なり、社員などから会社の管理する情報が漏れているので

はないか、というときは、本当にクレームで言われているものが「個人情報」にあたるかの確認が必要になります。「個人情報」といっても、個人ごとにとらえ方が様々なことがあり、実際には個人情報保護法では保護の対象となっていない、「個人情報」に該当しないケースもありますので注意が必要です。個人情報保護法にいう「個人情報」とは、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いうとされており、個人の識別ができるかという点に注目したものになっています。情報の種類によって区別されておらず、一般的に他人に知られたくないような情報（後述のプライバシー権侵害に該当する可能性はあります）かどうか問われません。ですので、個人情報保護法の定義で挙がっています、氏名や生年月日等は比較的判断しやすいですが、メールアドレスはどうか、防犯カメラの映像はどうかなど細かく考えていくと当てはまるか微妙なものが出てきます。メールアドレスについては、アドレスの中にアカウントを持っている人の名前がローマ字で入っていたり、生年月日の組み合わせになっていると個人の識別ができることになりますので、「個人情報」にあたることになります。防犯カメラについても顔がはっきり写っていて誰か判別できる状況であれば個人情報にあたることとされています（経産省ガイドライン参照）。実際にはこのように「個人情報」にあたるかは個別に判断する必要がありますが、管理をする上では基本的に「個人情報」にあたることを前提に行っておくのが良いでしょう。

#### ○「個人情報」の漏洩が判明したとき、会社としてどこまで責任を負う必要？

会社から個人情報保護法にいう「個人情報」が漏洩していたと判明した場合、行政処分（勧告・命令）や個人データに該当するものであれば本人からの開示や訂正・利用停止を求められる可能性があります。

また、「個人情報」に該当する場合、また「個人情報」に当たらなくてもプライバシー侵害があるといえるときには漏洩により被害を被ったと主張する顧客等への損害賠償などの検討も必要になってきます。プライバシー権については法律上定義がありませんが、裁判所の判断基準では①公表された事柄が私生活上の事実または私生活上の事実らしく受け取られるおそれがあることがらであること、②一般人の感受性を基準にして漏洩された人の立場に立ったとき公開を欲しないであろうと認められる事柄であること、③一般の人にいまだ知られていない事柄であること、を満たす必要があるとされています。たとえば、顧客名簿に記載されている氏名や住所とその人の嗜好が漏洩していたとき、氏名や住所もですが嗜好についても自分が望まない人にみだりに知られたくないものとしてプライバシー侵害にあたる可能性が出てきます。

ただ、プライバシー侵害にあたるとして、どの程度の損害賠償をするかということについては別途問題になってきます。個人情報漏洩に関するプライバシー侵害については裁判例が多数ありますが、漏洩した個人情報の内容等によって認められた損害額に違いがありますが、前科関係や病歴以外は少額しか認められていないケースの方が多いです。

また、漏洩について損害賠償責任が発生しそうな場合であっても、漏洩が従業員が故意にもらったものか、先の上不正アクセス等によりもれてしまったのか、漏洩の状況等によって最終的な責任を負うべきものかが違ってきますし、漏洩が会社の職務中のものかどうか・あるいは会社に監督義務違反があるといえるかによって会社自身も責任を負うべきものになるかが変わってきます。

このように一口に個人情報漏洩といっても様々なパターンがあり、漏洩する個人情報の性質等も異なるのですべてを網羅して取り上げるのは難しいことから、また機会がありましたらもう少し的を絞って触れてみたいと思います。

## 助成対象を拡大し、人材開発に取り組む事業主を助成！

22.06.07 | ビジネス【助成金】



世の中の変化が激しくなるにつれ、新たな分野における学び直しや人材

開発が、ますます重要になりました。

2022年4月、政府は、新分野の人材育成や労働移動を後押しするため、『人材開発支援助成金』に『人への投資促進コース』を創設。人材開発を行った事業主が、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等で助成を受けられる制度となりました。

新コースでは、賃金助成の人数制限もなく、サブスクリプション型の研修サービスが認められるなど、より助成の対象が広がりました。

同助成金の人への投資促進コースについて、紹介します。



人材開発支援助成金（人への投資促進コース）

2021年11月、政府は、アフターコロナを見据えたデジタル人材育成の強化等を行うことを閣議決定しました。

その後、国民からのニーズが強かった

- 企業の従業員教育、学び直しへの支援
- デジタル分野など円滑な労働移動を促すための支援

について助成金を新設。

2022～24年度までの間、設置されます。

### 【主な助成対象訓練】

(1) デジタル人材・高度人材の育成

a. 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材の育成のための訓練（※）や、海外を含む大学院での訓練を行う事業主に対し、高率助成を行う

※ ITSS（ITスキル標準）レベル4 もしくは3 となる訓練または大学への入学（情報工学・情報科学）

b. 情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練（※）を実施する事業主を助成する

※ OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練

(2) 労働者の自発的な能力開発の促進

c. 長期教育訓練休暇等制度

働きながら訓練を受講するための長期休暇制度や短時間勤務等制度（所定労働時間の短縮および所定外労働時間の免除）を導入する事業主への助成を拡充する（長期休暇制度の賃金助成の人数制限の撤廃等）

d. 自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した職業訓練費用を負担する事業主を助成する

（3）柔軟な訓練形態の助成対象化

e. 定額制訓練

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とする『定額制訓練』（サブスクリプション型の研修サービス）を利用する事業主を助成する

**【支給対象事業主】**

（1）事業内職業能力開発計画およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成し、その計画の内容を労働者に周知していること

（2）職業能力開発推進者を選任していること

（3）年間職業能力開発計画の提出日の前日から起算して6カ月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該計画を実施した事業所において、雇用する被保険者を解雇等事業主都合により離職させていないこと

など

**【対象者・助成率（額）】**

各訓練における対象者や助成率（額）は次の通りです。

※（ ）内の助成率（額）は、生産性要件を満たした場合の率（額）です。

（1）高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

a. 高度デジタル人材訓練

対象者……正規・非正規労働者

対象訓練……高度デジタル訓練（ITスキル標準（ITSS）レベル3、4以上）

経費助成率……中小企業75％／大企業60％

賃金助成額……中小企業960円／大企業480円

b. 成長分野等人材訓練

対象者……正規・非正規労働者

対象訓練……海外も含む大学院での訓練

経費助成率……中小企業、大企業ともに75％

賃金助成額……国内大学院960円

※a、bとも資格試験（受験料）も助成対象

c. 情報技術分野認定実習併用職業訓練

対象者……正規労働者

対象訓練……OFF-JT+OJTの組み合わせの訓練（IT分野関連の訓練）

経費助成率……中小企業60％（+15％）／大企業45％（+15％）

賃金助成額……中小企業760円（+200円）／大企業380円（+100円）

OJT実施助成額……中小企業20万円（+5万円）／大企業11万円（+3万円）

※訓練期間6カ月～2年（大臣認定必要）資格試験（受験料）も助成対象

d. 長期教育訓練休暇等制度

●長期教育訓練休暇制度（30日以上連続休暇取得）

対象者……正規・非正規労働者



対象制度……長期教育訓練休暇制度（30日以上連続休暇取得）

経費助成率……中小企業、大企業ともに制度導入経費20万円（+4万円）

賃金助成額……1日当たり6,000円（+1,200円）

●所定労働時間の短縮／賃金助成の人数制限を撤廃および所定外労働免除制度

対象者……正規・非正規労働者

対象制度……所定労働時間の短縮 および所定外労働免除制度

経費助成率……中小企業、大企業ともに制度導入経費20万円（+4万円）

賃金助成額……なし

※長期教育訓練休暇制度を導入済みの企業も賃金助成の対象

※賃金助成の人数制限なし

e. 自発的職業能力開発訓練

対象者……正規・非正規労働者

対象訓練……労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担した訓練

経費助成率……中小企業、大企業ともに30%（+15%）

f. 定額制訓練

対象者……正規・非正規労働者

対象訓練……定額制訓練（サブスクリプション型の研修サービス）

経費助成率……中小企業45%（+15%）／大企業30%（+15%）

以上となります。

賃金助成額（訓練期間中に支払われた賃金に対する助成）は、1人1時間当たりの額（長期教育訓練休暇制度は1人1日当たりの額）であり、OJT実施助成額は、1人1訓練当たりの額（定額）となります。

**【支給申請の流れ】**

支給申請の手続きは、助成を受ける制度の内容によって異なります。

それぞれの訓練や制度ごとに、どのような手続きが必要か確認しましょう。

a. 高度デジタル人材訓練、b. 成長分野等人材訓練、c. 情報技術分野認定実習併用職業訓練e. 定額制訓練の4訓練内容においては

1. 事業内計画の作成等
2. 計画提出
3. 訓練実施
4. 支給申請

d. 自発的職業能力開発訓練においては

1. 事業内計画の作成等
2. 制度導入
3. 計画提出
4. 訓練実施
5. 支給申請

c. 長期教育訓練休暇等制度においては

1. 事業内計画の作成等
2. 計画提出

3. 制度導入
4. 制度適用
5. 支給申請

このほか、各コースごとに申請書類や細かい要件等があります。詳しくは、厚生労働省HPおよびリーフレット等から確認してください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)

※本記事の記載内容は、2022年6月現在の法令・情報等に基づいています。