社会保険労務士伊藤事務所
事務所だより
2026 年 6 月号
https://www.sr-itoh-office.com

Jun. 2026 | 06

SNS 情報漏洩リスク対策の重要ポイント

注目トピックス

01｜SNS 情報漏洩リスク対策の重要ポイント

2026 年 4 月、SNS を起点とした職場の情報漏洩事故が立て続けに発生しました。事件の概要と企業の対策について解説します。

特集

02｜2026 年 10 月からのカスタマーハラスメント対策義務化について

10 月 1 日からすべての事業主に対してカスタマーハラスメント対策が義務化されます。その内容と対策のポイントについて解説します。

03｜減給をする際の注意点

制裁として減給処分を行う場合、労働基準法の規定により制約があります。減給を行う際の注意点を解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04｜こうやって、センスは生まれる（SB クリエイティブ）

「あの人センスあるよね」。気軽に使うこの言葉、実は再現可能なスキルだとしたら？マルちゃん正麺などを手がけたアートディレクターが、3 つのフェーズに分解してセンスの磨き方を語る一冊です。

社会保険労務士伊藤事務所より

05｜手続き漏れはありませんか？

06｜所長の伊藤礼央より・雑感

経営診断ツール

07｜SNS 情報漏洩リスク対策チェックシート

SNS 情報漏洩リスク対策の重要ポイント

2026 年 4 月、SNS を起点とした職場の情報漏洩事故が立て続けに発生しました。事件の概要と企業の対策について解説します。

はじめに

2026 年 4 月、SNS を起点とした職場の情報漏洩事故が立て続けに発生しました。いずれも「悪意ある内部犯行」ではなく、若手従業員の無意識・反射的な投稿が引き金となっています。以下、その事件の概要と企業の対策について解説します。

相次いだ 2 つの事故

事例① 西日本シティ銀行（2026 年 4 月）

下関支店の行員が、勤務中に私物スマートフォンの SNS アプリ「BeReal（ビーリアル）」を使用し、執務室内を撮影・即時投稿しました。ホワイトボードに書かれた顧客 7 名の氏名のほか、業績目標・貸出金・個人ローンの数値目標・PC の画面などが丸ごと写り込み、X（旧 Twitter）で拡散。

1,042 万ビュー・1.4 万リポストを超える大炎上となりました。BeReal は「通知から 2 分以内に撮影・投稿することを促す」アプリであり、その反射的投稿を誘発する設計が深刻な判断ミスを招いたとみられます。（後に投稿された画像が 2 年前のものである可能性も指摘されており、過去の投稿が蒸し返されて炎上する危険性を示すものともみられています）

事例② 川崎市役所（2026 年 4 月）

新規採用職員が、不特定多数が閲覧できる LINE の「オープンチャット」に研修用資料の写真を投稿しました。資料には外部講師の氏名・勤務先などが含まれており、外部に拡散しました。市長は会見等で「認識が甘い」「こんなことまで注意喚起をしなくてはならないのか」などと苦言を呈し、全庁的な再発防止策の検討を表明しました。この 2 つの事件は、入社・入職直後の従業員による SNS リスクを軽視した無自覚な行動が原因という点で共通しています。

実践的対策

① 撮影・録画の禁止対象を明文化する

「業務中の撮影禁止」では抜け穴ができます。「ホワイトボード・PC 画面・書類・顧客情報が見える場所での撮影」のように禁止対象を具体的に列挙しましょう。オフィスの物理的エリアごとに「撮影不可ゾーン」を設定し、掲示物で周知することも有効です。

② 私物スマートフォンの使用エリア・時間帯制限

執務室・接客エリアでの私物スマートフォン使用を原則禁止し、休憩室のみ許可するなどゾーニングを行います。また業務時間中（勤務開始～終了）は私物スマホをロッカー保管とするルールも効果的です。

③ SNS モニタリング（巡回監視）を導入する

自社名・商品名・施設名などのキーワードで定期的に SNS を検索する「エゴサーチ」を担当者が週次で実施する方法です。早期発見と即時削除対応が二次被害の拡大防止につながります。

④ 新入社員・若手への教育を入社直後に実施する

入社式・研修初日のタイミングで「業務情報の SNS 投稿禁止」を就業規則と合わせて説明し、署名付きの誓約書を取得する方法です。

⑤ 就業規則・SNS 利用規程を整備・周知する

罰則規定（懲戒処分の対象となる行為）を SNS 規程として明文化します。ポイントは「業務関連情報の投稿禁止」「会社・顧客・取引先が特定できる情報の公開禁止」「違反した際の処分内容」の 3 点です。

まとめ

今回の川崎市長が言うとおり、「こんなことまで注意喚起をしなくてはならない」時代であると認識し、厳しめに周知徹底するほうがよいでしょう。

社会保険労務士伊藤事務所

カスタマーハラスメント対策義務化について

10 月 1 日から全ての事業主に対してカスタマーハラスメント対策が義務化されます。その内容と対策のポイントについて解説します。

はじめに

2025 年 6 月に成立した改正労働施策総合推進法（いわゆる「カスハラ対策法」）により、2026 年 10 月 1 日から、すべての事業主に対してカスタマーハラスメント（以下「カスハラ」）対策が法的義務として課されます。

パワハラ・セクハラと同様に、対策を怠った場合は助言・指導・勧告の対象となり、勧告に従わない場合は企業名公表もありえます。業種・規模を問わず対応が必要ですので、早めに準備を進めてください。

カスハラとは

カスハラとは、顧客・取引先・施設の利用者などから従業員に対して行われる、社会通念上許容される範囲を超えた言動であって、就業環境を害するものを指します。具体的には以下のような行為が該当します。

① 長時間にわたる拘束・同じ内容の繰り返し要求
② 土下座・過大な金銭補償の強要
③ SNS・口コミサイトへの脅迫的な書き込み示唆
④ 暴言・人格否定・差別的な発言
⑤ 従業員の自宅や個人情報の調査・特定

「お客様は神様」という意識から対応をためらう管理職も多いですが、正当なクレームとは明確に区別し、従業員を守る姿勢が求められます。

事業主の主な義務：5 つのポイント

① 事業主の方針等の明確化と周知・啓発

カスハラに対して毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の会社方針を明確化し、労働者に周知啓発する必要があります。また、カスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた対処の内容を労働者に周知しなければなりません。

② 相談体制の整備

従業員がカスハラ被害を相談できる窓口を設置し労働者に周知する必要があります。相談窓口担当者が適切に対応できるようにしなければなりません。

③ 事案への迅速・適切な対応

カスハラ被害の報告を受けた際は、事実確認を行い、被害従業員への配慮（ペア対応・担当変更・法的対応の検討など）を速やかに実施する必要があります。

④ 悪質なカスハラへの抑止措置

特に悪質と考えられるカスハラ（執拗な暴言・脅迫・営業妨害・業務遂行を著しく困難にする要求など）への対処方針をあらかじめ定め、労働者に周知するとともに、当該対処を実施できる体制を整備する必要があります。

具体的には、警察への通報基準、弁護士への相談ルート、出入禁止措置や法的措置の検討フローなどを社内手順として明文化することが求められます。

⑤ その他

相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ周知なければなりません。また、相談したことを立有として不利益な取り扱いをされない旨を定め、周知する必要があります。

最後に

カスハラ対策は「コンプライアンス」であると同時に、従業員の離職防止・採用力向上にも直結する経営課題です。対策が整っている会社であることは、これからの人材確保においてアドバンテージになりえます。

法の施行に先立って、悪質なカスハラから従業員を守るためのルールづくりを進めていきましょう

社会保険労務士伊藤事務所

減給をする際の注意点

制裁として減給処分を行う場合、労働基準法の規定により制約があります。減給を行う際の注意点を解説します。

はじめに

「問題のある従業員に対してペナルティを与えたい」「ミスを犯した社員の給与を下げたい」など、制裁として減給処分を行う場合、労働基準法の規定により制約があります。以下、「減給の制裁」を中心として、減給を行う際の注意点を解説します。

労基法による減給額の上限

懲戒処分としての減給は、労働基準法第 91 条により、その額に厳格な上限が設けられています。具体的には、以下の二重の制限があります。

① 1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額を超えてはならない

② 複数の制裁がある場合でも、一賃金支払期（通常は 1 か月）における減給の総額が、その期の賃金の 10 分の 1 を超えてはならない

具体的な計算例：月給 30 万円の社員の場合

平均賃金（日額）の目安：約 1 万円（直近 3 か月の暦日数により変動）

- 1 回の制裁で減給できる上限：約 5,000 円
- 1 か月の減給総額の上限：30,000 円

つまり、このケースでは 1 回の事案については 5,000 円程度しか減給できません。また、同一月内に複数回の懲戒事由が重なったとしても、1 か月の減給総額は最大 30,000 円までに制限されます※。

※当月の上限を超えた分は翌月以降に繰り越せます

この点で、懲罰的意味合いで減給をしようとしても、法律的な制約により会社側が思うほどの減給額にならないことが多い点に注意が必要です。

人事評価による降給との違い

「では、評価を下げて給与を引き下げれば良いのでは？」というご意見もあります。人事考課の結果に基づく降給は、就業規則や賃金規程に根拠があれば、労基法 91 条の制限とは別の話です。評価制度に基づく降給は制裁ではなく、労働契約の内容変更として整理されるため、原則として上限の縛りは受けません。

あるいは、一定の遅刻・欠勤回数により皆勤手当を不支給とするなどの給与ルールも、減給の制裁とは別の取り扱いとなります。

ただし、「問題行動を起こした直後に評価を下げる」「実態として懲戒目的で評価制度を利用する」「減給幅が大きすぎる」といった場合、裁判等では制裁的降給と同視されることがあります。その場合、権利濫用や不当な不利益変更として無効と判断されるリスクがあります。

減給の目的は何か

労働基準法はその性質上、通常の労働者にとって唯一の収入源である賃金を減らすことには厳しい制約を課しています。一方労働者自身も、賃金が（増えるよりも）減ることに対して敏感に反応します。減給の目的が曖昧で手順が不明瞭なまま実施されると、職場全体の信頼関係や士気に影響します。

減給が問題行動を懲らしめるために行われるとした場合、その最終的な目的は「行動の改善」と考えられます。行動改善を促すためには、減給以外の方法（面談、業務改善計画、教育的措置、業務分担の変更など）の方が実効性を持つ可能性もあります。

減給をする際は、法律上の制限に注意し、目的に沿った代替案も含めて検討しましょう。

こうやって、センスは生まれる　著：秋山具義

単行本：312 ページ
出版社：SB クリエイティブ
価格：1,870 円（税込）

はじめに

「あの人センスあるよね」。普段、何気なく口にする言葉ですが、改めて意味を問われると説明に窮するのではないでしょうか。本書の著者は、「マルちゃん正麺」やAKB48「ヘビーローテーション」の CD ジャケットなどを手がけてきたアートディレクターです。抽象的に語られがちなセンスを、言語化しています。

人をハッとさせるアウトプットとは

そもそもセンスとは何でしょうか。著者はこれを「人をハッとさせるアウトプットを生み出す力」と定義します。本書によると、まったく予測がつかない情報は混乱を生み、逆に予想通りの情報は退屈を招くそうです。人の心を惹きつけるのは、理解できる範囲のなかで少しだけ裏切られる絶妙なズレ。情報を派手に飾るのではなく、その奥に潜む本質を掘り出して相手に届く形に整える力こそがセンスだと、著者は説きます。

なぜ一歩先ではなく半歩先なのか

本書の核心となる概念が「半歩先」です。あまりに時代を先取りしすぎた一歩先の提案は、受け手にとって独りよがりに映ってしまいます。かといって、現在地そのままの提案では誰の心も動きません。受け手が「あ、それいいかも」と直感的に理解でき、かつ「今までにない」と驚ける絶妙な距離感。これが「半歩先」だと著者は指摘します。この感覚を磨くには、世の中の「普通」がどこにあるかを正確に把握する力が前提となるそうです。

【知覚】「見る」を「観る」に変える

本書はセンスを磨くプロセスを「知覚」「組み替え」「表現」の 3 つのフェーズに整理しています。その土台となるのが、世界を観察する「知覚」です。多くの人は街を歩く際に視覚情報を漫然と受け流していますが、著者は「なぜこの看板はここにあるのか」「なぜこの言葉が心地よいのか」と問いを立てる習慣を勧めます。子どものように「なぜ？」を繰り返す「どちて坊や」体験、なんとなく感じた違和感を言語化して記録する「違和感ジャーナリング」、空間全体を俯瞰する「鳥目線」と細部に執着する「トンボ目線」の往復など、日常で実践できる手法が豊富に紹介されています。

【組み替え】ピアノ階段に見る発想の転換

2 番目の「組み替え」とは、知覚で得た断片に新しい意味を与える作業です。本書ではスウェーデンの社会実験「ピアノ階段」が紹介されています。駅の階段を鍵盤に見立て、踏むと音が鳴る仕掛けにしたところ、人々はエスカレーターではなく階段を選ぶようになったそうです。既存の構造に異なる文脈を重ねる発想こそが、組み替えのセンスだと著者は説きます。

【表現】語らない勇気が想像を呼ぶ

最後のフェーズが「表現」です。本書で印象的なのは、すべてを説明しすぎず受け手の想像力に委ねる「余白アウトプット」というメソッドです。松尾芭蕉の「古池や蛙飛びこむ水の音」のように、どんな蛙か、どんな音かを語らないからこそ、読み手のなかで世界が立ち上がります。会議のプレゼンでも、伝えるより感じさせる、言い切るより匂わせる姿勢が、人の心を動かすのだと著者は説きます。

センスは日々の観察から育つ

本書が伝える真のメッセージは、センスを「自分にはない」と言い訳にしないことです。日々の丁寧な観察と選択の質を高める努力によって、センスは後天的に磨ける力だと著者は語ります。情報や正解が簡単に手に入る時代だからこそ、半歩先を見抜く独自の視点は、経営判断や提案、人材育成の場面でも武器になるはずです。自社の商品やサービスをもう一段磨きたい方に、ぜひ手に取っていただきたい一冊です。

当事務所からの
お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

手続き漏れはありませんか？

年金事務所や労働基準監督署の調査で，よく指摘される「漏れ」の多いお手続きに関してお知らせです。

＜社会保険＞

- □ 賞与を支払ったとき　→「賞与支払届」
- □ 昇給など，固定的賃金に変動があったとき　→「報酬月額変更届」
- □ 従業員が出産したとき　→「産前産後休業届」「育児休業届」など(※他多数)
- □ パート・アルバイトの社会保険加入漏れ　→条件を満たすと加入義務あり
- □ 通勤手当などの諸手当の計上漏れ

当所で手続き代行を承っているお客様で，お手続きが発生した際は，連絡フォームからご連絡ください。
【連絡フォーム】　https://www.sr-itoh-office.com/000tetuduki

＜労働法関係＞

- □ 時間外労働・休日労働に関する協定届(通称「サブロク協定」)　→ 従業員がいる場合は，原則として毎年届出

当事務所へのお問い合わせについて

社会保険労務士伊藤事務所　　所長　伊藤 礼央	
電　話	03-5981-8738　/　090-9852-0255
メール	sr-itoh-office@sr-itoh-office.jp

所長の伊藤礼央より・雑感

６月に入り，社労士業界は年度更新・算定基礎届の繁忙期を迎えました。

昔，社労士事務所に勤めていた頃は，この時期になると毎日のように終電近くまで働き，休みの日も出勤していたことを思い出します。

当時は，電子申請も今ほど普及しておらず，手書きやフロッピー(！)で申請することも多い時代でした。
今思うと信じられません。。時代は変わりました。。

2026 年版チェックシート

SNS 情報漏洩リスク対策チェックシート

SNS 情報漏洩リスク対策に関して貴社の現状を確認するためのチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	SNS 利用規程（または情報セキュリティポリシー）に「業務関連情報の投稿禁止」が明文化されている		
2	違反した場合の懲戒処分の内容が SNS 規程に具体的に定められている		
3	「ホワイトボード・PC 画面・書類・顧客情報が見える場所での撮影禁止」のように、禁止対象が具体的に明文化されている		
4	執務室・接客エリアなどに「撮影不可ゾーン」が設定され、掲示物で周知されている		
5	執務室・接客エリアでの私物スマートフォン使用が原則禁止（または制限）されている		
6	業務時間中の私物スマートフォンの保管ルール（ロッカー保管など）が定められている		
7	入社式・研修初日のタイミングで SNS リスク教育を実施し、就業規則とあわせて説明している		
8	「業務情報の SNS 投稿禁止」について署名付きの誓約書を従業員から取得している		
9	自社名・商品名・施設名などのキーワードで SNS を定期的に検索するモニタリング（巡回監視）の仕組みがある		
10	情報漏洩が確認された際の即時削除・報告・対応フローが整備されている		

FAX のご返送は　050-3588-1928　まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			

社会保険労務士伊藤事務所