

今月のテーマ

インターネット上での企業への誹謗中傷と対応 弁護士 村上 光平

インターネット上での誹謗中傷のターゲットになるのは著名人だけではありません。ときには中小企業がターゲットになることもあり、注意が必要です。

○発信者情報の開示にはタイムリミットがある！？

実は、誹謗中傷の投稿をした人物を特定するための発信者情報の開示には、多くの場合タイムリミットがあります。ログの保存期間との兼ね合いで、誹謗中傷の書き込みがされてから、早いと2週間以内には行動が求められる場合もあり、早急な対応が要請されることも珍しくありません。

○誹謗中傷されてしまったら？

ネット上で自社が誹謗中傷されている！となった場合、以下のような対応が考えられます。

1 証拠の保全

該当の書き込みが消えてしまうと、その後の対応が限られてしまいます。まずは、書き込みの「日時」、「内容」、「アカウント名」、「URL」といった情報をスクリーンショットなどで鮮明に保存しましょう。

2 投稿(書き込み)の削除“依頼”

書き込みによって自社イメージを傷つけられな

いよう、書き込みの削除に動きましょう。サイトやSNSの管理者、または、専用のサイト通報窓口へ「削除依頼」をすることで、削除してもらえる場合があります。

サイトによっては、裁判所での手続を経なければ削除に応じられないところもあります。



3 投稿者の特定・発信者情報の開示請求

投稿者へ損害賠償請求をするため、書き込みをしたその人物を特定します。サイトやSNSからIPアドレスなどの情報を入手し、それを基に、通信会社などにその情報を提供して投稿者の氏名や住所を特定してもらう必要があります。

任意に開示してもらえることは少なく、裁判所へ発信者情報開示請求を行う必要があります。

4 警察への被害の届出・告訴

警察へ被害届や告訴状を提出して、警察による対応を要請しましょう。ただし、事案によって対応が異なるようです。

対応に困った場合、当事務所でもご相談に応じることができます。お気軽にご相談ください。

コラム ～2024年問題～

弁護士 加藤悠史



数年前から推進されている働き方改革の一つとして時間外労働の規制を設ける法改正が2019年に導入されました。

使用者が労働者に対して、所定労働時間を超えて労働をさせようとする場合には、残業を命じることになり、そのためには労働基準法36条に定められた労使協定を結ばなければなりません。この点は、法改正前から変わっていません。

法改正前は、36協定を結んでいた場合に残業時間の上限規制がありませんでした。そのため、長時間労働により心身の疾患を患ったり、最悪の場合には過労死に至る事例がありました。こうした状況を改革するために、残業時間の上限が設けられました。

法改正により、残業時間の上限は原則として月45時間、年360時間と定められました（一部例外あり）。

但し、法改正後も、建設業や自動車運送業など一部の業種については、残業時間の上限規制の適用が5年間猶予されていましたが、これらの業種にも2024年から残業の上限規制が適用されることになりました。これが、いわゆる2024年問題といわれているものです。

36協定の締結や、残業時間管理など、おろそかになりがちですが、放っておくと、会社の信頼を失うことにもなりかねません。専門家への相談も含めて、定期的にチェックすることが大切です。

事務所からのご案内 ～ちくさ事務所10周年～

当法人が2014年1月に支店としてちくさ事務所を開設し、今年で10周年となりました。11月8日、今池ガスビルのガス燈において10周年「感謝のつどい」を開催いたしました。多くの方に支えられ、期待されていることを改めて実感し、感謝の気持ちを新たにしました。今後も、皆さまの期待に応えられるように、更なるサービス向上に力を入れていきたいと考えています。



編集・発行・問い合わせ先

きた事務所

〒462-0819

名古屋市北区平安二丁目1番10号

第5水光ビル3階

Tel: 052-910-7721


ちくさ事務所

〒464-0074

名古屋市千種区仲田二丁目15番8号

NTビル7階

Tel: 052-745-2227

 初回法律相談無料。まずは、お気軽にご相談ください。