

“弁護士ドットコム”での連載を開始しました

代表弁護士 和氣 良浩
このたび、弁護士法人ブライトでは、法律専門メディア「弁護士ドットコム」において連載を開始いたしました。連載第1弾は、『村上信五さん電撃発表、気になる「資産84億円」の噂——富裕層の結婚で注意すべきことは』との記事で、資産規模が大きい場合の結婚・婚姻生活に内在する法的リスクや注意すべきポイントを解説しています。話題性のあるニュースを題材にしながらも、表面的な話題にとどまらず、「事前に知っていれば防げる損失」が数多く存在することを伝えることが本稿の狙いです。

弁護士ドットコム
連載ページはこちら



法律を社会に伝える新たな一歩

日々の業務のなかで感じるのは、皆さんが知っておくべきなのに知らないがゆえに、思わぬ損をしてしまうケースが少なくないという現実です。法的なトラブルは、知識の欠如から発生することが多く、「知らなかった」こと自体が不利益につながる場面もあります。私たち弁護士が社会に対して正確な法情報を届けることは、そうした不利益を未然に防ぐ第一歩だと考えています。今回の連載は、そうした思いから始まりました。

社会との対話を通じて、法の信頼を育む

現代社会では、インターネットを通じてあらゆる情報が瞬時に拡散します。しかし、その中には誤った法解釈や根拠のない見解も少なくありません。その中で弁護士が公的なメディアを通じて発信することには、法の専門家として責任ある情報提供を行い、社会に対して正確で信頼できる法的知識を届けるという重要な意義があります。

「弁護士ドットコム」は、法律問題を身近に感じるきっかけを提供する場でもあります。そこでの発信を通じて、弁護士がどのように社会に貢献し、紛争の未然防止に取り組んでいるのかを伝えていくことが私たちの使命です。そして何よりも、「困ったときに弁護士に相談する」という選択を、もっと自然に感じてもらえるようにしたい、そのような思いを込めています。

今後も、時事的なテーマを切り口に、実務の現場で得た知見をもとにした法的解説を継続的に発信してまいります。皆さまの「知らなかった」が「知っていてよかった」に変わるような情報提供を目指して——ぜひ一度、ご覧ください。

その投稿、大丈夫？ 従業員のSNS利用に潜む、 思わぬ落とし穴とは

パートナー弁護士 笹野 皓平

今や、企業にとっても個人にとっても、SNSは欠かせないコミュニケーションツールとなりました。プライベートな情報発信が、個人の表現の自由として尊重されるべきなのは言うまでもありません。しかしその一方で、従業員の一つの投稿が、会社の信用を大きく揺るがす事態に発展するケースも後を絶たないことをご存知でしょうか。

「うちの従業員は大丈夫」と思っている、明確なルールがなければ、リスクは常に存在します。

「個人の良識」に任せきりになっていませんか？

従業員のSNS利用を完全に禁止することは現実的ではありません。しかし、何のルールもないまま「個人の良識」に委ねてしまうと、以下のようなトラブルが発生する可能性があります。

① 機密情報や個人情報の漏洩

悪意はなくても、職場の写真に未発表の新製品が写り込んでいたり、取引先との会話をそれとなく投稿してしまったりするケースです。「これくらいなら」という油断が、重大な情報漏洩につながりかねません。

② 企業イメージや信用の毀損（炎上）

いわゆる「バイトテロ」のような不適切な動画の投稿や、自社の商品・サービス、顧客に対する不満を個人的なアカウントで発信することで、企業のブランドイメージが大きく損なわれる可能性があります。一度「炎上」すると、

その火消しは容易ではありません。

③ 第三者の権利侵害

企業の公式アカウントの運用を任せている従業員が、インターネット上の画像やイラストを無断で使用し、著作権を侵害してしまうケースも散見されます。

これらのトラブルは、ときに会社を相手取った損害賠償請求にまで発展することがあります。従業員個人だけでなく、企業もまた「使用者責任」を問われるリスクがあるのです。企業側にとって、自らも損害賠償義務を負う「使用者責任」は、ある程度のコストをかけてでも注意を払うべきリスクといえます。

弁護士法人ブライトでは、企業のブランドイメージと従業員の双方を守るための、実態に即した「ソーシャルメディア・ガイドライン」の策定や、従業員のITリテラシー向上を目的とした研修の実施などをサポートしております。

SNSとの付き合い方が問われる時代だからこそ、表現の自由を尊重しつつ、会社として守るべき一線を示すことが重要です。トラブルを未然に防ぐためにも、明確なルールを整備しておくことをお勧めします。

忘年会シーズンに向けたハラスメント対策の徹底を

弁護士 福本 有希
忘年会は、一年間の労をねぎらい、従業員同士の親睦を深める大切な機会です。しかし、アルコールの影響で気が緩み、意図せずハラスメント行為につながってしまうケースも想像されます。

まず認識すべきは、会社主催の忘年会は、たとえ業務時間外であっても「実質的な職務の延長」と見なされる可能性がある点です。そのため、会社には従業員が安全に参加できるよう配慮する「安全配慮義務」が生じます。万が一、ハラスメントが発生し、会社が適切な対応を怠った場合、この義務違反を問われ、損害賠償責任を負うリスクがあります。

特に忘年会では、飲めない人への飲酒の強要や一気飲みのコール、仕事上のミスを執拗にからかうといった「パワーハラスメント」、また、不必要な身体接触や、容姿、プライベートな関係について執拗に尋ねるなどの「セクシュアルハラスメント」が問題となります。こうした事態を防ぐため、例えば以下のような対策が考えられます。

①【事前】方針を共有しておく

例えば、経営者から「ハラスメントは許さない」という方針を事前に共有しておくことは、有効な対策の一つです。「無礼講」はハラスメントの免罪符にはならない、という認識を皆で持つことが大切です。

②【当日】安心して参加できる雰囲気作り

当日は、場の状況に気を配る責任者を決めておくと、より安心して会を進められます。また、ノンアルコールドリンクを充実させたり、お酒を飲まない人も楽しめるような配慮や、途中退席を気兼ねなくできる雰囲気作りも、参加者の心理的な安全性を高める上で効果的です。

③【事後】相談窓口を再周知しておく

万が一の事態に備え、社内の相談窓口を改めて周知しておくことも大切です。

従業員が「何かあれば相談できる場所がある」と知っているだけでも、安心感につながり、問題が大きくなる前に対処しやすくなります。

全従業員が気持ちよく一年を締めくくられるよう、事前の準備を万全に整えましょう。

夏の懇親会（暑気払い）が開催されました

パラリーガル 岡田 麻衣

先日、当事務所の弁護士及びスタッフ全員が参加する暑気払いが開催されました。

会のはじめに、代表の和氣弁護士から事務所の現状と今後の事業展開、そしてAI活用といった将来を見据えた話があり、事務局が向かうべき方向性を再認識し、改めて心をつなげる貴重な機会となりました。その後の懇親会では、部署の垣根を越えて親睦を深めることができました。普段は業務上の関わりが中心のメンバーとも、リラックスした雰囲気の中でゆっくりと話すことができ、チームとしての一体感がより一層高まったように感じます。

今回の会場は「ロウリーズ・ザ・プライムリブ 大阪」。看板メニューのプライムリブが目の前でカットされ提供されるパフォーマンスもあり、美味しい食事とともに会話も弾みました。多忙な日々の中ですが、こうして事務所の理念や代表の考えに触れ、他のメンバーと語らうことで、自身の仕事の意味やクライアントの皆様がいかに貢献できるかを再確認する、非常に有意義な時間となりました。

CORPORATE SITE



SERVICE SITE



弁護士法人ブライト



0120-929-739

【受付時間】 平日9:00-18:00

MAIL



LINE



送付の停止をご希望の場合は、お手数ですが kigyo@wk-gl.com へご連絡をお願いいたします。