

## 7 男性は育休をとるべきではない？

### CASE

川崎さんは近々、第一子が誕生し父親になる予定で、育児休業制度を利用しようと考えていますが、会社では男性の育休利用者がまだそれほど多くありません。

川崎さんが上司に育休を願い出たところ、「男なのに育休とるの？」と、あまりよい顔をしませんでした。さらに、同僚からは「みんな忙しいのに、よく育休なんてとるよね」と嫌味を言われてしまったのです。川崎さんは育休取得を迷っています。



### あなたの考えはどれ？

- A** 育休は男女関係ない法律上の権利。職場全体でサポートすべき。
- B** 忙しい時期に育休をとるのは、ほかのメンバーに迷惑をかけるため避けるべきだ。
- C** 「男性は育休をとらない」という風土ならそれに合わせた選択をすべきだ。

正しいのは**A**です。育児休業は男女を問わず、すべての労働者に認められた法律上の権利です。会社は育休申請や取得を理由とした不利益な取り扱いを禁止されており、これに違反すれば育児・介護休業法違反となります。

また、上司や同僚からの否定的な言動により就業環境が害されることを防止する措置を講じる義務も会社にはあります。育休に関する方針の周知や研修の実施、相談窓口の設置などを通じて、社員の理解を深めることが求められています。

育休が取得しにくい職場は人材確保の面でも不利となり、離職率上昇の要因となりがねません。これからの企業には、男女問わず育休を取得できる仕組みや雰囲気づくり、職場全体での取得者サポートの体制構築が必要です。

## 12 退職後なら、前勤務先の機密情報を利用してよい？

### CASE

技術者の斉藤さんは、スカウトされて、同業種である今の会社に移ってきました。「前の会社の経験を活かして頑張ってくれよ」

転職先の社長や役員から期待の言葉をかけられ、斉藤さんも張り切らざるを得ません。目に見える大きな成果を上げたいと思っているのですが、以前の勤め先で知り得た機密情報をどこまで利用してよいものか、悩んでいます。



### あなたの考えはどれ？

- A** 退職後とはいえ、前勤務先の機密情報の利用は許されない。
- B** 退職後なら、前勤務先の機密情報を利用してかまわない。
- C** 前勤務先で自分がかかわった機密情報は、利用してもかまわない。

正しいのは**A**です。斉藤さんならずとも、新しい勤め先で成果を上げて評価してもらいたいので、前勤務先で得た機密情報も利用しようという気になるのかもしれませんが、前勤務先で得られた仕事上のスキルなり、経験は大いに活用してもかまわないですが、会社の機密情報というものは、会社が資金と労力などを投入して獲得した会社の財産であり、無断で流用することは許されません。従業員は、業務遂行にあたり必要なものとして、会社から機密情報を与えられ、それを使って業務を遂行しているにすぎないのです。

前勤務先に対する守秘義務を怠るようなことがあれば、前勤務先から契約違反、不正競争防止法上の営業秘密の不正使用、著作権の侵害等で訴えられる可能性があります。

## 39 有名人が来店！ SNSに投稿した

### CASE

杉江さんは不動産会社に勤めています。あるとき、杉江さんが在籍する店舗に、人気アイドルが来店しました。杉江さんはそのアイドルのファンだったので気持ちが高まり、「アイドルの〇〇くんがうちの店舗に来た！ ××区の高級マンションを購入するみたい！」とSNSに投稿しました。フォロワーに自慢ができ、杉江さんはうれしそうにしています。



### あなたの考えはどれ？

- A** 来店者の情報は勝手に公開してはならない。
- B** 有名人は公にさらされることに慣れているので問題ない。
- C** SNSに投稿するのはよいが、炎上だけは避けるべきだ。

正しいのは**A**です。私生活上の情報を本人に許可なく公開することは、私生活上の情報を守るための権利であるプライバシー権の侵害にあたります。それは、有名人であっても例外ではありません。また、プライバシーに関する情報は、公開されたくない、秘密にしたい情報も含まれるので、個人情報より広くなります。

このケースのように、お客様のプライバシー情報を含む来店情報をSNSに投稿することは企業の守秘義務違反にあたり、懲戒処分の対象となる可能性があります。

お客様は、会社との取引に必要な情報を、会社や社員を信頼して提供しています。それを裏切る行為は、情報を適正に管理できない会社として、信頼を失い、企業経営にも大きな影響が生じますので、絶対に許されません。

## 40 AIで機密情報が流出!?

### CASE

丸岡さんは会議の議事録の作成をまかされました。録音データをテキスト化したものの見栄えが悪かったので、外部の無料生成AIツールを使って体裁を整えてもらったところ、自分で作成するよりも完成度が高い議事録ができあがりました。

「自分でやるよりも楽し、これからの議事録は全部AIにつくってもらおう」

しかし、丸岡さんの会社では仕事で生成AIを利用することは認められていません。



### あなたの考えはどれ？

- A** 会社で認められていなくても、ばれなければ使ってもよい。
- B** 完成度が高くなるなら、むしろ積極的に使うべき。
- C** 機密情報が漏洩する場合もあるため、会社の規程に則るべき。

正しいのは**C**です。生成AIは、過去に入力されたデータを学習し、その記録をもとに回答を生成する仕組みになっています。そのため、無料の生成AIツールに会社の機密情報や個人情報を入力すると、その情報が学習データとして保存され、他者への回答に使用される可能性があります。また、外部サーバーにデータが保管されることで、サーバーの脆弱性による情報漏洩のリスクも生じます。

このような理由から、多くの企業では無料の生成AIの利用を制限したり、機密情報の入力を禁止したりしています。一方で、セキュリティ対策が施された有料サービスと契約する企業も増えています。

便利なツールであっても、利用前には必ず社内ルールを確認し、情報セキュリティに十分配慮することが重要です。