



## ●退職者が勝手にデータ削除！営業秘密の漏えい！

社員が退職する際、嫌がらせで、メールや書類などのデータを削除されたというケースがあります。気づいた時は既に遅し、パソコンデータが消されている…復元もできない…

経済産業省の調査によれば、**意図的な営業秘密の漏えいは「中途退職者（正社員）による漏えい」が24.8%の1位**となっています。

標的型攻撃などの外部アクセスよりも、**社員による漏えい経路**であることが分かっています。

そこで、退職社員によるデータ削除・情報漏えいを防ぐためには、退職前と退職時に以下の点に注意することが重要です。

### 【退職前】

1. 引継ぎに必要な情報以外、共有サーバーや社内ポータルサイトにアクセスさせない。
2. 会社貸与のパソコン、スマホ、USBメモリなどについて、勝手にデータ消去させない。
3. 重要情報へのアクセスログや、深夜休日に残って印刷、コピーなどをしていないか監視する。
4. 私物のパソコンやUSBメモリを持ち込ませないほか、スマホをパソコンに接続させない（スマホにもデータをコピーできるため）。
- 5.

### 【退職時】

1. 入館証や、貸与機器を返却させる。
2. メールアドレス及び、退職者の部門や役職によって知り得る各種システムのログインパスワードを変更、またはユーザー登録を削除する。
3. 万が一の時に調査できるよう退職者のパソコンのデータを保全（完全コピー）しておく。

### 【まとめ】

入社時に退職後も含めて、データの取り扱いについて、秘密保持契約を交わして義務違反に基づく責任追及できる状況を作り、予防することが必要です。

●**秘密保持合意書**を更新しましたので 当社ホームページでご確認ください。

厳しい文言が入っていますが、当然のことですからね ↓

「**業務を妨害した場合は故意・過失を問わず、復旧に係る費用や復旧できない場合は損害賠償を請求する。なお、電子計算機損壊等業務妨害罪（刑法243条の2）として刑事告訴する。**」



## ●働き方改革の実態

今年の4月から働き方改革がスタートしましたが、**働き方改革で生じた負担を下請に押し付ける大手企業が少なくないことが明らかになりました。**

中小企業庁のアンケートでは、中小企業の6割以上が「**納期の短縮**」を求められ、7割が「繁忙期が発生している」と回答し、その他にも「取引先の大企業が残業を減らすため、納期が厳しくなった」「取引先が時短対応のため丸投げが増え、工程の遅れを下請けが取り戻している」といった声があがっています。

そこで、厚生労働省は、労働基準監督署が下請企業を監督指導した際に、違法な長時間労働などの労基法違反が認められたケースにおいて、その背景に親事業者などによる極端な短納期発注や下請法違反が疑われる事例を公表しました。

### 【事例1】

大手電機メーカーの下請としてソフトウェア開発を行っている関東圏の情報サービス企業では、従来1年であった開発期間が半年に短縮されたため、多数のシステム・エンジニアに月100時間を超える長時間労働が生じた。

### 【事例2】

中国地方の陸上貨物運送企業では、荷主からの発注が納期直前であったため、月単位の運行計画に基づくドライバーの人員配置から逸脱し、複数の労働者に月100時間を超える長時間労働を強いられてしまった。

皮肉なことに、大手企業において自社社員の長時間労働を是正したり、賃上げした結果、下請企業の社員にしわ寄せが及ぶ事例も多く、**大手企業の労働環境改善が下請中小企業の犠牲の上に成り立っている**実態が明らかになりました。

このことを踏まえ厚労省では、下請法などの違反行為に対する指導を担当する公正取引委員会や中小企業庁への通報制度を強化し、中小企業が働き方改革に取り組みやすい環境づくりに力を入れたとしました。

今後は、中小企業自らがスキルを高め、効率化を進め、複数の取引先を開拓する等、中小企業自らが無謀な条件で受注しなくてよいような状況を作ることこそが、改善へのもっとも近道なのかもしれません。



## ●最低賃金の引き上げ問題

中小・下請け企業が苦しんでいるのは、長時間労働だけではありません。国が最低賃金を引き上げて、それを商品へ価格転嫁することができないのです。仕入原価が上昇し、それを価格転嫁できずに利益を圧迫している企業がたくさんあります。なぜなら、消費者は同じ商品であれば安いほうを選ぶからです。

今後、価格転嫁できず、利益は減少する中、さらに最低賃金が上昇すると、熟練した労働者（正社員）の賃金額を引き上げることはできなくなります。実際に年間収入は減少していることもあります。

その一番の原因は、正社員の昇給原資と賞与原資はパート・アルバイトの最低賃金引上げの負担として消えていくからです。

## ●最低賃金は誰が決めているの？

**中央最低賃金審議会委員名簿** <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000213049.html>

働き方改革の取締り厳格化は当然だが、長期にわたりデフレ経済から脱却できない現状を考えると、国は、最低賃金額を引き上げることが、働き方改革に伴う非正規社員の待遇改善となり、デフレ脱却へつながると考えているのです。そんな簡単に考えないでほしい！

中央最低賃金審議会委員の皆様は企業が最低賃金の上昇額を負担できることを考えて「定価」または「値段が高い店」で購入しているのは当然ですよ…そんなわけないか。

「安い！」ことは魅力で 安いほうを選ぶでしょう にんげんだもの（笑）

## ●今年の7月は「参議院選挙」

政治家は 幼児教育・保育園の「無償化」、「最低賃金を上げる」ことを掲げて票を取ろうとしています。実際に「無償」・「賃金を上げる」ということは「負担」が伴います。タダではありません。結局、国民（後世の人々）の首を絞めることにつながります。しかし、人間は「無償」・「賃金を上げる」という言葉は大好きですからね（泣）

**働き方改革で残業を規制し、一方で副業を推進する。** アホみたいですね。生産性がなかなか上がらない状況のもとで、最低賃金だけを引き上げて、地方でアルバイトやパートで成り立っている中小零細企業の大半は、そのまま雇用を保って赤字経営が慢性化していくか、雇用を削って縮小均衡を図っていくか、選択を迫られることになるでしょう。

その過程において倒産や廃業が増えていくことも避けられないでしょう。

将来を見据えて 熟慮しましょう 成り行きに任せてはいけません！