

今月のトピックス

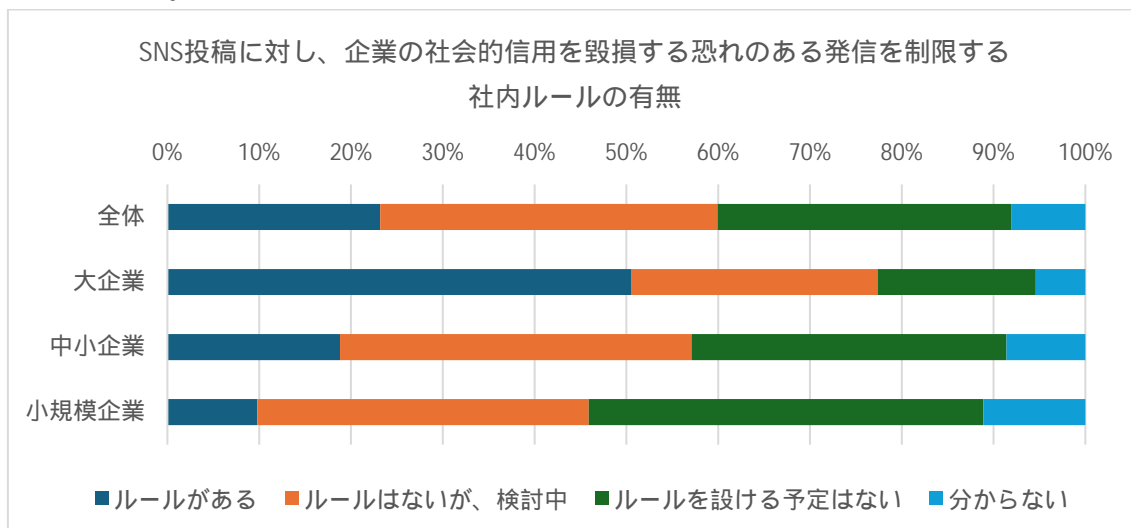
～ 2026年7月号～

SNS 投稿に関する社内ルール

従業員が社内の様子や資料などを撮影して SNS に投稿し、問題となるケースが相次いでいます。悪意はなく、軽い気持ちで発信してしまうケースが多いようですが、社内情報が漏洩し、企業に重大な影響を与えかねません。本稿では、帝国データバンクが行った SNS 投稿に関する社内ルールの整備状況アンケートをもとに、具体的な対策についてお伝えします。

1. 「社内ルールある」23.2%

帝国データバンクのアンケートは今年5月に行われ、1,355社から有効回答を得ました。



企業規模の定義

業界	中小企業（小規模企業含む）	小規模企業
製造業その他	資本金3億円以下または従業員300人以下	従業員20人以下
卸売業	資本金1億円以下または従業員100人以下	従業員5人以下
小売業	資本金5千万円以下または従業員50人以下	
サービス業	資本金5千万円以下または従業員100人以下	

「大企業」は、中小企業の定義を超える企業

帝国データバンク「SNS投稿に関する社内ルールの整備状況アンケート」より

「社内ルールがある」と答えた企業の割合は、全体で23.2%でした。企業規模別では、大企業は50.5%に達したものの、中小企業は18.8%、小規模企業は9.8%にとどまりました。また、「ルールを設ける予定はない」という回答が、中小企業で34.3%、小規模企業で43.0%に上り、企業規模が小さいほど、従業員のSNS投稿に関するリスク管理が不十分である傾向がわかりました。

2. 就業規則で禁止

従業員による社内情報のSNS投稿を防ぐには、就業規則で禁止を明文化する必要があります。一般的には、就業規則の「服務規律」の欄に、従業員は業務で知り得た情報や会社の信用を損なう情報を個人で利用するSNS、ブログ等のインターネット上のサービスで発信してはならない旨を定めます。この規定に従わない場合には、懲戒処分がありうることも明記します。

会社は、自社の業務に関する情報や自社の信用を損なう情報をインターネット上で発見した場合、発信者に対し情報の削除を求め、発信者は会社の求めに応じて直ちにその情報を削除しなければならないことも、就業規則に記載します。

書類、掲示物、ホワイトボードなど社内の撮影を一切禁止する規定を設けてもよいでしょう。また、私用携帯電話のオフィス持ち込みを禁止する企業もあります。この場合、業務中は私用携帯電話を各自のロッカーに保管させる等のルールを就業規則に定めます。

さらに、入社時に誓約書を書かせることや、SNSについて定期的な研修を実施することも有効です。これらの対策は、正社員だけでなくパートやアルバイト、派遣社員、業務委託スタッフなども対象にします。

3. さいごに

帝国データバンクのアンケートでは、「社内ルールを制定しても管理ができるか不安」（建設）、「ルールを設けても抑止力は軽微であり、ほとんど意味をなさないのではないか」（不動産）、「細かなルールを作ったとしても、なかなか素直に従ってくれるとは到底思えないのが現状」（運輸・倉庫）という声もありました。

しかし、不用意な SNS 投稿により機密情報が流出すれば、企業の信頼低下、顧客への損害賠償など深刻な被害が予想されます。企業規模の大小にかかわらず、予防策を立てておくべきです。

本内容は 2026 年 6 月 10 日時点での内容です。

< 監修 >

社会保険労務士法人 中企団総研