**情報管理・SNS・AI利用規定契約書**

本契約（以下「本契約」という。）は、●●株式会社（以下「会社」という。）と、その従業員（正社員、契約社員、アルバイト、派遣社員その他の雇用形態を含む。以下「従業員」という。）との間において、情報管理、ソーシャルメディア（SNS）利用及び生成AI利用に関する規律を明確化し、会社の業務及び社会的信用を保護することを目的として締結される。

**第1条（目的）**  
本契約は、会社の業務遂行上取得する情報資産の適切な管理、従業員によるSNS利用に伴うリスクの防止、及び生成AIの利用における倫理・法令遵守を確保することを目的とする。

**第2条（定義）**  
本契約において使用する用語の定義は、以下のとおりとする。

1. 「情報資産」とは、会社が保有又は管理する全ての情報であり、紙媒体、電子データ、口頭、映像、音声その他の形態を問わない。
2. 「秘密情報」とは、業務上知り得た非公知の情報であって、顧客情報、取引先情報、技術情報、営業情報、人事情報を含むがこれに限られない。
3. 「SNS」とは、Facebook、X（旧Twitter）、Instagram、YouTube、TikTok、LINEその他名称を問わず、インターネット上で個人が情報を発信・共有できる仕組みをいう。
4. 「生成AI」とは、文章、画像、音声その他のコンテンツを自動生成する人工知能サービスをいう。ChatGPT、Claude、Gemini、Stable Diffusion等を含む。

**第3条（基本義務）**  
従業員は、本契約の趣旨を理解し、善良なる管理者の注意をもって情報を取り扱い、SNSやAI利用に際しては社会的信頼を損なわないよう努めなければならない。

**【情報管理に関する規定】**

**第4条（秘密保持義務）**

1. 従業員は、在職中及び退職後を問わず、会社の秘密情報を第三者に漏洩してはならない。
2. 秘密情報は、業務遂行の目的に必要な範囲においてのみ使用できる。
3. 情報漏洩が判明した場合、従業員は直ちに会社へ報告し、指示に従わなければならない。

**第5条（情報資産の取扱い）**

1. 業務用PC・スマートフォン・クラウドサービス等は、会社の指示に従って使用する。
2. USBメモリ等の外部媒体による情報持ち出しは禁止とする。ただし、会社が承認した場合はこの限りでない。
3. 業務で入手した顧客情報を私的に利用してはならない。

**第6条（情報の返還・廃棄）**  
従業員は、退職時又は会社から求められた場合、会社の情報資産を速やかに返還し、又は会社の指示に従って廃棄しなければならない。

**【SNS利用に関する規定】**

**第7条（業務上のSNS利用）**

1. 会社が認めた公式アカウント以外で、業務情報を発信してはならない。
2. 従業員がSNS上で会社名や所属を明示する場合、会社の信用を害する投稿をしてはならない。

**第8条（私的SNS利用の制限）**

1. 従業員は、業務時間中に私的なSNS利用を行ってはならない。
2. 業務時間外においても、会社や取引先、顧客を誹謗中傷する行為を禁止する。
3. 内部情報（人事異動、未公開の業務計画、機密資料等）をSNSに投稿してはならない。

**第9条（炎上防止と対応）**

1. 従業員は、差別的・暴力的・不適切な投稿をしてはならない。
2. 万一、従業員の投稿により炎上やトラブルが発生した場合、直ちに会社へ報告し、会社の指示に従い対応しなければならない。

**【AI利用に関する規定】**

**第10条（AI利用の原則）**

1. 業務における生成AIの利用は、会社が承認した範囲内に限る。
2. 利用目的は、文書作成、資料要約、業務効率化等に限定される。

**第11条（入力情報の制限）**

1. 従業員は、生成AIに対して秘密情報・個人情報を入力してはならない。
2. 入力情報は業務上差し支えない範囲に限定し、機密保持義務を侵害しないようにする。

**第12条（成果物の確認）**

1. AIが生成した文章・画像等の成果物は、その正確性・著作権侵害の有無を従業員が責任をもって確認する。
2. AIの成果物をそのまま外部に提出・公開してはならない。必ず人的チェックを経るものとする。

**第13条（責任と免責）**  
従業員が本規定に違反して損害を生じさせた場合、会社は当該従業員に対し損害賠償を請求できる。ただし、会社が適切な監督を怠った場合はこの限りでない。

**【共通規定】**

**第14条（教育・研修）**  
会社は、情報管理・SNS・AI利用に関する研修を実施し、従業員はこれを受講しなければならない。

**第15条（懲戒）**  
従業員が本契約に違反した場合、就業規則に基づき懲戒処分の対象となる。

**第16条（存続条項）**  
第4条（秘密保持義務）及び第11条（入力情報の制限）は、従業員の退職後も有効に存続する。

**第17条（準拠法・裁判管轄）**  
本契約の解釈及び適用は日本法に準拠し、紛争が生じた場合は、会社本店所在地を管轄する地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とする。

本契約締結の証として、本書二通を作成し、会社及び従業員は記名押印の上、各自一通を保有する。

●年●月●日

会社　●●株式会社  
住所：  
代表者氏名：

従業員　氏名：  
住所：