

弁護士がレクチャーする!



連載 「知って得する法律知識」

井上晴夫法律事務所 弁護士 井上 晴夫

第3回 パソコンの私的利用

事例

当社は、3か月に一度定期的に、従業員の仕事ぶりや機密情報の流出等を調査する目的で、従業員に内緒で電子メールの送受信状況とその内容をチェックしています。今回の調査で従業員Aが、1か月に50回程度の割合で、家族や友人との私用メールの送受信をしていたことが判明しました。当社としては、Aを懲戒処分にしたいのですが、法律上問題はないでしょうか。また、Aは会社がメールを無断で閲読したことについて、プライバシー侵害を理由として会社に対して損害賠償請求したいと言っていますが、認められるのでしょうか。

回答

従業員が業務時間中の私的会話や私用電話、喫煙など業務に関係のない私的行為を行うことは、会社ではある程度許容されているのが実情でしょう。最近では、従業員を解雇する口実として、私用メールなどを取り上げる事例が増えて

いるようですが、会社としては慎重な対応が必要です。ただ、会社としては無制限にこのような行為を認める訳にはいきませんので、法的に体系立てて検討してみることが有益と思われる。

まず、従業員は、法律上職務専念義務を負いますので、就業時間内に業務とは無関係な私事に時間を費やしてはならないのが原則です。ただ、従業員も一人の人間として社会生活を送っていますので、職務遂行の支障とならず、会社に経済的負担をかけないなど社会通念上許容される限度で私用メールも許されるともいえます。過去の裁判例の傾向でも、就業規則に定めがなく、私用メールが通常黙認され、他の社員も私的利用の実態があつた場合には、月4、5回程度の私的利用は許されているようです。

しかし、会社としては、家族等との緊急の連絡方法は他にないから、私用メールなどを一切禁止することもおかしくありません。ですので、会社としては、就業規則で私用メールなどを禁止し、それを懲戒事由とする旨を定め、その内容を従業員に徹底させてお

けば、私用メール等を理由に減給など懲戒処分にできる場合が多くなります。ただ、余程のことがなければ解雇は難しいようです。

また、私用メールには業務と無関係な個人情報が含まれていますので、会社がそのような個人情報を閲覧することは従業員のプライバシーを侵害するおそれがあります。この点は、メールの利用状況について調査する旨の社内規則が定められ、それが従業員に周知徹底されていれば、規則の定めに従つた目的、方法、対象の調査をすることはプライバシーの侵害とはならないでしょう。過去の裁判例をみても、プライバシー侵害を理由として損害賠償請求が認められることは、なかなかないようです。

井上弁護士 プロフィール

昭和49年 大阪府八尾市生まれ
慶應義塾大学経済学部卒業
平成20年 井上晴夫法律事務所開業
専門は多重債務問題の他、事業承継や下請代金法等の中小企業法務、スポーツ法。経済学部卒業の経歴を活かし、若手ながら日弁連の中小企業支援プロジェクトチームに所属し、島根県においても事業承継ネットワークの地域担当弁護士を務める。