

相談者 (Aさん) 最近、役所内におけるパソコンの私的利用について問題になることが多いものですから、ご相談にきました。

弁護士 この役所でも企業でもパソコンを利用し、職場のネットワークが整備されている中で様々な問題が生じているようです。役所では具体的にどのような問題が発生していますか。

Aさん 一番多いのは、勤務中に職務に関係ない個人的な関心でインターネットを閲覧するというケースです。休憩の際に自動車や旅行のサイトを短時間閲覧していたという程度ならまだ許せるのですが、夜の残業時間にアダルトサイトを長時間閲覧していたようなケースは呆れてしまいます。

弁護士 職員には職務専念義務がありますので、仕事中に個人的な興味関心からインターネットを閲覧することは基本的にはその義務に違反することになります。しかしながら、休憩している時にごく短時間閲覧することも一切許されないというのは、極端な見方でしょう。もつとも、アダルトサイトの閲覧は論外ですね。場合によっては職場環境を阻害するということでセクシュアル・ハラスメントの問題にも発展しかねません。

Aさん やはり、閲覧したサイトの性質・内容と、回数や時間がどの程度であったかという

弁護士 一番解りやすいのは、そうしたサイトにアクセスしたためにパソコンがウイルス感染してしまい、復旧に大きな時間と費用を要したというケースでしょうか。しかしながら、そうした現実的な手間ひまがかからなかったとしても、閲覧やダウンロードしている時間には仕事はできないのですから、対象が一般的なサイトであったとしても、その時間や回数が一定限度を超えていると評価される場合には、「公務の運営に支障をきたす」と考えて良いと思います。但し、どうした場合に一定限度を超えたか認定されるのかについては、私的メールの最近の判決の傾向からするとかなりの高頻度が必要とされることになりそうです。

Aさん まさに、次は私的メールの問題についても聞きしたかったのです。仕事をしている際に、どうしても私用の電話をかけるを得ないことがあると思うのですが、電話とメールでは違いがありますか。

弁護士 会社の設備を私的に利用するという意味においては同じですが、電話は基本的に通話記録が残らないのに対して、メールはサーバーに保存される点が違います。また、電話していることは回りの人が認識できますが、メールは送受信していることを気づきにくいといった点からも、メールの方がより問

法律に強くなる!
連載【まちづくりの法律相談】 第67回
職場ネットワークの私的利用 ①

うことよって評価は違ってくるということでしょうね。

弁護士 この町では服務規程や懲戒処分の方針として、関連するようなものが定められていませんか。

Aさん 実は服務規程細則にも懲戒処分標



題は大きいように思います。

Aさん 私的メールにも、職務に全く関係ない内容のもの、職場のことを中傷するようなものがあると思いますが、やはり扱いは違ってくるのでしょうか。

弁護士 職場のパソコンを利用した誹謗中傷メールについては、企業秩序を乱すことになり、企業としての秩序維持回復のために懲戒処分を想定した事実関係の調査をすることができるとというのが東京地裁平成一四年二月二六日判決（日経クイック情報事件）です。現実にはそうしたメールによって企業や組織の信用が阻害された場合には、懲戒相当と判断できる可能性が高いですね。

Aさん それでは、職務と関係の無い純然たる私的メールの場合はどうなりますか。

弁護士 先ほどの日経クイック情報事件は

準例にもコンピュータの不適正利用が定められています。後者は次のような記載になっています。「職場のコンピュータをその職場に関連しない不適正な目的で使用し、又は個人のコンピュータを不正に接続したうえ利用し、公務の運営に支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。」

弁護士 規定は整備されているのですね。それでは、この規定を適用して現実に懲戒処分が行われたことはあるのですか。

Aさん 実は昨年、アダルトサイトからグラフィックやヌード等の画像をダウンロードした職員を戒告にした事案がありました。その際に裁判例を調べたのですが、ぴったりしたものはありませんでした。先生はご存じないですか。

弁護士 私も調べてみたのですが、公刊されている裁判例には確かにぴったりしたものは見当たりません。但し、平成二四年に出されたS県の人事委員会の裁決に参考となる事案がありました。懲戒処分に対する不服申立事件なのですが、そうした画像が業務改善提案に資するのだという反論を、身勝手な言い訳だと一蹴し、非違行為と認定しています。

Aさん 「公務の運営に支障をきたす」という要件はどの程度具体性が必要でしょうか。

私的メールについて、①送信者が文書を作成し送信することにより、その間、職務専念義務に違反すると同時に、私用で会社の施設を使用する企業秩序違反行為になること、②受信者が社内の方である場合には、メールを読ませることによって受信者の就労を阻害すること、③受信者に返事を求める内容の場合には、更にそこで①と同じ状況が出現することから違法な行為になり得ると指摘しています。

Aさん 純然たる私的メールが懲戒処分の対象となるためには、先ほどのインターネットと同じように一定限度を超えていると評価されることが必要なのではないでしょうか。

弁護士 東京地裁平成一九年九月一八日判決（北沢産業事件）は、私的メールについて、就業時間中に世間話や同僚の批判やうわさ話、懇親会の打合せのように業務と直接関係の無い話も一般的に行われているとした上で、社会通念上許容される範囲を超えて、職務に支障が生じさせるものでないと就業規則違反を問えないと判示しています。

◎執筆 佐藤 裕一 (さとう ゆういち)
弁護士法人杜協同 阿部・佐藤法律事務所
東北大学法科大学院教授 宮城県人事委員会委員

相談者（Aさん） 前回はパソコンの私的利用が職務規程違反や懲戒処分の対象となるケースについて教えてもらいました。

弁護士 そうですね。パソコンの普及に伴って、私的利用は様々な職場で問題になっています。今回はちよつと視点を変えて、役所や企業が労働者の私的領域にどこまでコミットすることが許されるのかという角度から考えてみましょう。

Aさん 前回検討した、個人的な関心からのインターネット閲覧や私的メールの利用に関して、そもそも役所や企業がパソコンをモニタリング等して、誰が何時、どのような形で私的利用をしたのかを調査できるのかという問題ですね。

弁護士 そのとおりです。役所や企業内の秩序維持の要請と労働者のプライバシーをどのように調整すべきかという問題になります。前回紹介した東京地裁平成一四年二月二六日判決（日経クイック情報事件）や東京地裁平成一三年一二月三日判決（F社Z事業部事件）がモニタリングについての判断を示しています。今回は後者の判決を見てみましょう。この判決は第一に、企業におけるメールの場合には、電話と比較して、労働者のプライバシー権の範囲が低減されることになる」と指摘しています。その理由として、メール

法律に強くなる!

連載【まちづくりの法律相談】

第68回

職場ネットワークの私的利用 2

の通信内容はサーバーや端末に記録されることが、ネットワーク管理者がいて保守を実施していること、電子メールのアドレスが社内内で公開されていたことをあげています。第二に、監視の目的、手段、態様という監視側の事情と、監視された側に生じた不利益を総合

考慮するとしています。そして、第三に、その上で社会通念上相当な範囲を逸脱した監視がなされた場合に限りプライバシーの侵害になるとしているのです。

Aさん 社会通念上相当な範囲を逸脱した場合というのは、もう少し具体的に言うところのようなことでしょうか。

弁護士 この判決では社会通念上相当な範囲を逸脱する場合として、三つの例をあげています。一つは職務上従業員の電子メールの私的利用を監視する立場にない者が監視した場合です。二つ目は監視する合理的な必要性が全くないのに専ら個人的な好奇心から監視した場合です。三つ目は監視の事実を秘匿したまま個人の恣意に基づく手段方法によって監視した場合です。こうした例示の上で、本件でのモニタリングは労働者のプライバシーの侵害には当たらないとしているのです。

Aさん モニタリングをめぐってトラブルが起きていますが、役所や企業でも予めモニタリングを実施する場合があることを労働者に対して周知しておく必要があるのではないのでしょうか。

弁護士 この二つの判決の事案は何れも内部規定に私的利用やモニタリングについて定められていませんでした。パソコンが多くの



職場に置かれて、インターネットやメールは業務上必須のツールになっているのですから、規則上の整備が必要です。労働者の個人情報保護の保護に関する行動指針の解説（労働省・平成一二年一二月二〇日）でも、「使用者は、職場において、労働者に関しビデオカメラ、コンピュータ等によりモニタリングを行う場合には、労働者に対し、実施理由、実施時間帯、収集される情報内容を事前に通知するとともに、個人情報保護に関する権利を侵害しないよう配慮するものとする。」としています。

③モニタリングを実施する場合には、あらかじめモニタリングの実施について定めた社内規程案を策定するものとし、事前に社内に徹底すること。

Aさん やはり、そうした配慮が求められているのですね。

弁護士 もう少し詳しいものも出されています。個人情報保護の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン（厚生労働省・経済産業省・平成二一年一〇月九日）の中では、労働者に対してモニタリングを実施する上での留意点として次の指摘をしています。

- ①モニタリングの目的、すなわち取得する個人情報利用の目的をあらかじめ特定し、社内規程に定めるとともに、従業員に明示すること。
- ②モニタリングの実施に関する責任者とその権限を定めること。

④モニタリングの実施状況については、適正に行われているか監査又は確認を行うこと。

Aさん 社内規定による事前の周知とありますが、具体的にはどのようにすればよろしいのですか。

弁護士 就業規則に次のような規定を置いておくことが考えられます。「従業員の監督および業務の品質・安全確保の一環として、ビデオ及びネットワークによる従業員のモニタリングを実施する必要があると認められた場合には、モニタリングの対象となる従業員にあらかじめ周知した上でそれを実施する。」この規則にはネットワークと同時にビデオに

よるモニタリングも規定されていますが、業務の品質や安全のために職場内をビデオ撮影するケースが最近増えているのですが、この様な場合にも、撮影の必要性と労働者のプライバシーの問題があることは同様です。

Aさん モニタリングが必要な場合のあることは理解できましたが、今おっしゃったプライバシーとの関係による必要性と実施する場合の配慮方法について、もう少し具体的に教えてください。

弁護士 必要性については、メールの利用やインターネットの接続状況から度重なる私的利用が疑われたり、組織の情報システムの安全性に支障が来す恐れがあるときには認められることとなります。配慮方法ですが、メールのモニタリングでは原則としては送受信記録一覧やメールの件名までの範囲は問題ないと思います。しかし、役所や同僚に対する誹謗中傷等が問題となっているような深刻なケースではメールの内容に立ち入ったモニタリングが認められてしかるべきです。こうした配慮の相当性も検討することになります。

◎執筆 佐藤 裕一（さとう ゆういち）

弁護士法人杜協同 阿部・佐藤法律事務所

東北大学法科大学院教授 宮城県人事委員会委員